

建設業

しんぶん

Dec.2021/
Jan.2022

12・1

No. 534

特集

対談
新たな時代の
建設業の課題と展望
に見る



編集・発行

一般財団法人 建設業振興基金 〒105-0001
東京都港区虎ノ門4-2-12虎ノ門4丁目MTビル2号館
TEL : 03-5473-4584 FAX : 03-5473-1594
URL : <https://www.kensetsu-kikin.or.jp/>

CONTENTS

巻頭 年頭所感

01

新たな時代の転換期に見る 建設業の課題と展望

02

- 長橋 和久 氏
国土交通省 不動産・建設経済局長
- 佐々木 基
一般財団法人 建設業振興基金 理事長

FOCUS

工業高校紹介 茨城県立下館工業高等学校

08

- インタビュー：戸頃 志穂 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

10

- 赤と青の分断、米国で強まる地域の党派性

建設経済の動向

11

- 若手を見る先輩の厳しい目

連載 魅力ある建設業界へ 若年者の採用と定着率向上に向けて

12

- 【第7回】
福利厚生

連載 クイズ 名建築のつくり方

14

- 【第4回】
東京タワー（日本電波塔）

マンガで学ぶWebセミナー （建築CPD・土木CPDS認定）

16

いつでもチェック!!

建設業
しんこうWeb

建設産業の今を伝え
未来を考える

「建設業しんこう」は
Webでも
ご覧いただけます。



しんこうWeb

検索

<https://www.shinko-web.jp/>



メルマガ登録は
コチラから!



【建設業しんこうに関するご意見・ご要望】
TEL : 03-5473-4584 (企画広報部)
MAIL : kikaku@kensetsu-kikin.or.jp

印刷：日経印刷株式会社
©本誌記事の無断転載を固く禁じます。



年頭所感

一般財団法人 建設業振興基金 理事長

佐々木 基

明けましておめでとうございます。

令和4年の新春を迎え、謹んで年頭のご挨拶を申し上げます。

さて、我が国で最初の新型コロナウイルス感染症の発症が確認されてからこの1月で約2年が経過します。この間のコロナ禍においては、従来の働き方やライフスタイルを大幅に見直すことが求められてきました。また、昨年は地球温暖化や気候変動に対して、世界が一致団結して取り組む必要性が改めて強く認識されました。我が国も2050年にはカーボンニュートラルを達成することとされ、今後脱炭素社会を目指した様々な取り組みが加速化してまいります。

このような我が国内外の環境の大きな変化の中において、建設産業は社会が新たに求めるインフラの整備や維持・更新を通じて我が国の経済を支えるとともに、温暖化の影響等により激甚化する自然災害から人々の生命・財産を守る極めて重要な役割を担っています。

一方、人口減少に転じた現在の我が国においては、各産業間での人材獲得競争が激化しています。他産業と比べて若年層の割合が低い建設業において、担い手の確保・育成は緊急かつ最大の課題です。

このために本財団が特に力を入れている事業の一つが、建設キャリアアップシステム (CCUS) の運営です。技能と経験に応じた賃金の支払いなど技能者の処遇改善等を図り、一人でも多くの人に建設業を就職先として選択してもらうため、国や業界関係者と連携して、その普及を急いでおります。本

事業については、関係各位のご協力をいただき、おかげさまで持ちまして技能者登録数、事業者登録数、就業履歴登録数、それぞれが増加しつつありますが、本年も一層の普及・利用促進に努め、運営主体としての責務を全うしてまいります。

また、建設産業人材確保・育成推進協議会においては、CCUSの活用をはじめとした人材育成等に尽力している優良企業等の顕彰制度の創設に向けた準備を進めています。更に、SNSを活用した建設産業の人材確保のための広報活動の拡充や全国の工業高校や教育委員会とのネットワークの構築・強化を通じて、若者や就職に関わる人々に建設業の魅力や必要な情報を届ける努力を継続してまいります。

加えて、厚生労働省からの受託による建設労働者育成支援事業等では、求職者に対する無料の職業訓練を通じて建設業への就職を促進するなど様々な事業を通じて、担い手の確保のための努力をしています。

このほか、施工管理技術検定については、技士補制度の創設等の制度改革に的確に対応し、建設工事の適正な施工の確保等に貢献するとともに、建設業経理士試験の実施や新たな登録経理講習の積極的な展開を通じて、建設業の経営の改善を図る等、組織を挙げて建設業のお役に立つよう努力してまいります。

最後に、本財団の活動に対する関係各位のご理解とご協力をお願いするとともに皆様方の本年のご健勝とご多幸を祈念して、年頭のご挨拶とさせていただきます。

特集

対談

新たな時代の転換期に見る

建設業の課題と展望



国土交通省
不動産・建設経済局長

長橋 **和久** 氏

■ 国土交通省 不動産・建設経済局長
長橋 和久氏…………… (以下、長橋)

■ 一般財団法人 建設業振興基金 理事長
佐々木 基…………… (以下、佐々木)

**10年で変貌した建設業。
働き方には大きな課題も。**

佐々木： 建設業振興基金が発行している「建設業しんこう」は、各建設業協会や関係団体の方などにもご覧いただいているのですが、毎年の局長との対談は特にご好評をいただいています。局長の考えを伺える貴重な機会ですので、ぜひともいろいろなお話をお聞きできればと思います。

さて、局長は2011年に国土交通省の入札制度企画指導室長を務めておられます。当時は東日本大震災の影響も色濃く、建設業界も厳しい状況だったと思いますが、今回局長に就任されて建設業界の変化についてはどのように感じていますか？

長橋： はい、私はちょうど震災直後に入企室長となりましたが、今振り返ってみても当時は大変に厳しい状況でした。建設投資額は約42兆円と、1992年度の約84兆円からすでに半分に落ちており、労務単価も全国全職種平均値は1万3千円程度というところ。そうした中で東日本大震災が起これ、今後の展望が見えない困難な局面だったと記憶しています。ただその後10年経ち、投資額で見ると2021年度で約58兆円と1.4倍程度まで回復し、労務単価についても9年連続で上昇を続け、当時と比べて1.5倍程度上がっています。

あらゆる産業に影響を及ぼしたコロナ禍を契機に、さらなる加速を見せる働き方改革やDXへの取り組み。新たな時代の転換期を迎えた建設業の現状と課題、未来について、2021年7月1日に国土交通省 不動産・建設経済局長に就任した長橋和久局長にお話を伺いました。

一般財団法人
建設業振興基金 理事長

佐々木 基



また、厚生労働省が行っている「賃金構造基本統計調査」においても、建設技能者の賃金が16%ほど上がってきており、数字的にはこの10年でかなり改善されたように思います。これは様々な施策の効果もありますが、何よりも業界の努力が反映された結果と言えるのではないのでしょうか。ただ一方で、社会全体の大きな変化や長きにわたるデフレの影響に対して、そうした努力が十分には発揮できていない部分もあるように思います。特に「働き方」という面において、若手が根付かない・入職者不足といった問題は、建設業界全体の雇用が社会の変化に追いつけていないことが大きな要因と考えます。担い手の確保・育成は目下の課題であると、改めて感じているところです。

佐々木： 確かに建設業は、働き方改革の部分で立ち遅れた面があるかもしれません。働き方という点では、特に業界の

方が心配しているのは2024年3月で労働時間の上限規制に係る猶予期間が終了するということです。労働時間を是正したら給与も下がってしまった…となっては意味がないので、生産性の向上ともリンクする話だと思いますが、「本当にできるのだろうか？」という不安や懸念の声はかなりあるように感じます。そうした中で、今後建設業の環境整備をどのように進めていくか、また業界に対してはどういったことを期待されているかをお聞かせいただけますか。

長橋： まさにそのような懸案事項に対応するべく、法律の面では「新・担い手3法」が施行されました。中央建設業審議会により工期の適正化を図った基準の作成・勧告がされていますし、施工時期の平準化も推進しています。特に自治体に向けてはその見える化に努め、自治体の評価もしながら改善していく取り組みを進めるなど、施策として様々な手を打って

いるところ。賃金については処遇改善も含めて進めていかねばなりませんし、生産性の向上に向けても技術者の配置を合理化するといったことを制度的に行っていく必要があると考えます。そのような部分は整備しつつも、発注する側の事業全体に掛かるコストの意識を見つめ直さなければならぬと感じています。

佐々木：なるほど。意識転換もそうですし、契約関係、あるいは元下関係、重層下請構造など、今まで当たり前のように考えていたことを見直す時期に来ているのかもしれないね。

長橋：発注者側には、いいものを発注するにはこれだけのコストが掛かる、雇用労働者の働き方まで考えると少なくとも工期はこれくらい確保する、といったことも含めて考えてもらう必要があります。「叩けば安くできる・早くできる」という意識を持たれていては、現状を変えていくのは困難です。そのような認識をどういった形で発注者側に浸透させるかが、我々の大きな課題と見ています。元下間の取引の適正化といったことも含めて取り組む動きもあるので、関係業界に働きかけていきたいと思えます。

賃金「2%アップ」を目標に。 技能者を守るCCUSも推進。

佐々木：建設業界を見ても「安ければいい」という世間の考え方に慣れてしまっている現状があるように感じます。発

注者側の意識を変えるよう働きかけることは、非常に重要です。また国土交通省としては、建設技能者賃金の「2%アップ」という目標値を掲げられました。意識転換を促す意味でも良い宣言だと感じるのですが、一方で一部の地域や職種ではダンピング受注が始まっているという声も耳にします。デフレが続く中、かつ「2%アップ」を目標とする中で、賃金の引き上げをどのように進められていくのか、考えを教えてくださいませんか。これからの労務単価も気になる場所です。

長橋：労務単価については2021年3月に特例措置を講じましたが、実際問題としてコロナ禍の影響で発注が絞られているケースや、公共発注が落ち着いたタイミングでダンピング受注が起きてしまっている事例もあると聞きます。先ほど申したとおり、建設業全体の投資額や賃金が上昇した事実はあるものの、様々な部分でギャップも生まれており、おしなべてうまくいっているとは言いきれません。専門工事団体の方々からもダンピング受注の防止施策を求められていますので、「2%アップ」という一つの目安のもと、様々な号令をかけていきたいと考えています。取引においては「どこまでが適正か」というラインはまだ曖昧なため、どのような根拠に基づき、どういったやり方をとるかという点は十分に検討する必要がありますが、行政としては行き過ぎた契約に対して警鐘を鳴らし、適正化を図る心づもりです。建設投資など業界全体のボリュームを増やすだけでなく、それがしっかりと皆に行き渡るよう、適切な配分に気を配っていくことが大切です。そうした面も政府として取り組みたいですね。

佐々木：ありがとうございます。そうした賃金の話とも関連しますが、私たち建設業振興基金でも懸命に取り組んでいる建設キャリアアップシステム(CCUS)について伺いたいと思います。

すでに相当数の方が登録を進めており、今後はいかにそれを活かしていくかという状況ではありますが、業界内では未だ「メリットが見えない」「どんな価値があるのか」といった声を耳にすることがあります。賃金の引き上げに結びついていけば非常に意義のあるシステムではあるのですが、改めてこの建設キャリアアップシステムの役割や意義について、局長

発注者側の
意識を変えるよう
働きかけることが重要ですね。

建設キャリアアップシステムは
全産業を見ても
画期的な取り組みです。

の考えを教えてくださいませんか。

長橋： はい。さかのぼれば10年前の当時から有識者会議を含めて議論されていたのが、元下間において「下請をどのような指標で評価すればよいか」という点でした。そうした中で技能者の処遇を確保する施策の一つとして生まれたのが、今取り組まれている建設キャリアアップシステムです。特に若い世代に伝えたいのですが、このシステムはその人自身が努力したことや経験したこと、身につけた実力などをしっかりと蓄積し証明してくれるシステムであるということです。その人の能力を保証し、将来的にも守ってくれるような存在でもあるので、そうした理解とともに広く浸透するよう促していきたいですね。またこれは我々の課題でもありますが、そうしたシステムで紐づけられた評価が、技能者自身の賃金に反映されていくよう企業に働きかけていく必要があります。また、そうした処遇に取り組んだ企業を適切に評価する仕組みをつくることで、本当に意義のあるものになっていくと思われます。すでに取り組まれている企業もありますが、やはり業界全体のインフラになるべきシステムであると考え、全ての企業に取り組んでもらい、共有財産としていただくことこそが我々が目指す形です。建設キャリアアップシステムのさらなる普及・



推進に向けては、根本的に理解していただくことが大切ですので、より丁寧に説明していく必要があるとも感じています。このシステムは全産業を見ても画期的な取り組みですので、しっかりと進ませ、根付かせていきたいです。

佐々木： そうですね。建設キャリアアップシステムは、人手不足や求人難で四苦八苦する他の業界からも着目されている取り組みです。私たちも全力で普及に努めたいと思います。

よりよい未来に向けて、
繋がる「建設」と「不動産」。

佐々木： 建設キャリアアップシステムも、いわばデジタル化の一つですね。昨今、様々な分野でDX(デジタルトランスフォーメーション)が取り沙汰されている中で、建設業のデジタル化についてもお聞きしたいと思います。そもそも日本はデジタル化という面では国際的に周回遅れと言われてきましたが、デジタル庁も創設され、政府全体で推進する姿勢が見えてきました。今後、建設業のデジタル化についてはどのように取り組まれる予定でしょうか？

長橋： デジタル化を進める目的としては様々ですが、一つは運用面です。経営事項審査や許可申請を容易にし、各々の





負担を軽くするという意味で電子化は非常に有益です。情報連携も簡素化できますので、国だけでなく都道府県の行政庁で効率的な運用が目指されています。また建設業においては生産性の向上の面でi-Constructionが進められていますが、私としてはBIMやCIMといった形で3D化された設計を管理に繋げていくという試みも行えればと考えています。建設から構造物の管理・メンテナンスなどまでをデジタル化により一気通貫で取り組めれば、省エネ化や効率化にも繋がり、カーボンニュートラル実現の一步にもなり得ます。「建設」と「不動産」はともに社会のインフラを造り管理していく仕事ですので、不動産・建設経済局としてはそれらをしっかりと連携させた取り組みを図っていきたいと思います。

佐々木： 不動産でも特に住宅分野では、そうした建設から管理までのデジタル化といった方法に早くから取り組んでいましたね。「建設」と「不動産」がしっかりと連携することでより良い未来に繋がるとすれば、非常に希望の持てるお話です。

今後の建設業という話題から派生しますが、すでに建設業界では外国人の存在が不可欠になっていますが、昨今、コロナ禍により日本と海外との間での人の移動が大きく制約されてしまっています。状況の好転によりまた安心して行き来できることを願うばかりですが、今後それぞれの国においても少子化が進む中で、あえて日本へ来て働いていただくという選択肢も容易ではなくなっていくと感じます。技能実習生、あるいは特定技能という形で外国人に働いていただくためには、どのようなことが大切だと感じられますか？

長橋： 特定技能の制度を導入する際にも、建設キャリアアップシステムの登録など、日本人と同等の制度をしっかりと担保したうえで受入れるという形をとっています。ただデフレが続いていることもあり、日本の賃金や雇用環境が外国人材にとって割に合わない、日本より他国で働くほうが条件が良い、といった声を耳にするのも事実です。日本の建設業の処遇や働き方を改善していかなければ、今後ますます厳しいものになっていくのは明白で、かなり深刻な問題と認識しています。

佐々木： 建設業の将来を考えると、どのように人材を確保していくかは本当に大きな課題ですね。翻って、日本から海外への進出についても注目されますが、日本企業の海外進出はかなり消極的なようにも見えます。今後新たな市場を求めていくなれば、やはり海外を念頭に置かざるを得ないと思いますが、一時期に比べて海外進出の熱もやや冷めているように感じます。この点はいかがでしょう？

長橋： それについては、海外の国独特の規制の緩和や制度改善といった、日本企業が働きやすい条件を前提に働きかけをしていくことが必要かと思います。トラブルが生じた際の法務的な支援なども、不動産・建設経済局として取り組むべき課題ではありますね。リスクをなるべく軽減できるような施策を講じていかねば、日本の企業も安心して出ていけないということもあると思います。



**建設業こそ国を支える要。
誇りを持って働ける産業へ。**

佐々木： 近年、激甚化する災害により、国土強靱化の取り組みや公共事業の重要性が改めて問われています。令和3年度の補正予算が決まり、令和4年度当初予算も編成されましたが、こうした予算の中でどのように反映されていくのでしょうか？

長橋： ここ数年で連続する災害の被災状況を見ても、国土強靱化の重要性は明白です。またインフラ全体の老朽化、新たなネットワークの構築ということを考えても、公共事業は当然必要なものになってきます。行政サイドとしてはしっかりと投資額を確保し、発注の際にもうまく平準化して執行できるように努めていきたいと思っています。

国土交通省公共事業費について、令和3年度の補正予算では、防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化計画として1兆672億円が計上され、令和4年度当初予算では、流域治水の本格的な展開や効率的な物流ネットワークの強化などを図るため約5兆円が計上されるなど、安定的な投資額が確保されているところです。また、令和3年度の補正予算では、公共発注者が建設キャリアアップシステムを確認できるよう、改修費

用を確保しました。これは、平成31年4月から本運用が開始された建設キャリアアップシステムの普及を踏まえ、地方公共団体等で実施されているCCUSモデル工事、週休2日モデル工事等において、建設キャリアアップシステムの利用状況や週休2日の実施状況等の確認を可能とし、地域の守り手である技能者の働き方改革に繋げていくものとなっております。

佐々木： 建設業に携わる方々は、まさに国を支える要の存在と言えますね。そうした方々へのメッセージも伺えますか？

長橋： かつて職人として働いていた方々には、その技術にしっかりと見合った賃金や処遇が提供されていたように思います。しかしバブルがはじけて以降、建設業全体がコストカットの方向に動いてしまいました。建設業や不動産業というのは、まさに国全体の基盤を造っていく産業です。いざ有事となった際には、現場で機材一つなければ復興・復旧にあたることができません。日本の安心を守る産業として、その経験とともにずっと引き継がれ、継承されていかなければならないものだと思います。そこで働いている方々が誇りを持って従事できる、そんな産業をいっしょに造っていききたいと感じています。

佐々木： 大変良いお話を伺うことができました。本日はありがとうございました。

長橋： ありがとうございます。



FOCUS

第77回

教員歴2年目の“新米先生”、母校に帰る！ 目指すは、生徒の力となれる恩師のような教員

60年にわたり茨城県西地区の工業教育を担う茨城県立下館工業高等学校。地元の要望に応えながら機械科、電気科、電子科、建設工学科を擁する現在の4学科制となりました。これまでに輩出した卒業生は1万人超、各方面の第一線で活躍をしています。今回取材をした、建設工学科の戸頃志穂先生も同校の卒業生。初任校が母校という戸頃先生に学生時代に受けた影響や生徒への想いを伺いました。

茨城県立下館工業高等学校
建設工学科

戸頃 志穂 先生

良い先生に囲まれた学生時代 生徒を同じように見守りたい

「高校生の頃、進路を検討する中で『自分が懂れているものはなんだろう』と考えたのですが、真っ先に思い浮かんだのは自分のことを助けてくれた先生方でした」

当時の同校は女子生徒が少なく、学生時代の戸頃先生が選択した都市工学コースには女子は1名のみ。熱中していた硬式テニス部の仲間も男子生徒ばかりで、部活動での挫折など想いを分かち合い、打ち解ける仲間がいないと感じていた時期もあった。そんな時に手を差し伸べてく

れたのが、部活動の顧問をはじめとした先生方だった。

「テニス部以外の先生と一緒にコートに立ってプレイしてくれた事もありました。そういう先生方の存在があったからこそ3年間頑張ることができたし、自分も同じように生徒の手助けができる存在になりたいと思いました」

自身が先生から受けた影響を今度は生徒に還元すべく、担任をしている1年生の生徒たちと向き合う戸頃先生。常に見守り、導いてもらっていた感覚を覚えているからこそ「生徒たちの様子をそばでちゃんと見取りたい」と、休み時間には短時

間でもよいからと必ず教室に足を運ぶようにしている。そこでは授業だけではつかみ取れない生徒たちの得意不得意な部分や人間関係を観察。クラス内のコミュニケーションが円滑になるような雰囲気づくりを徹底している。

生徒の輪に寄り添い信頼関係を築く一方で、生徒と適切な距離感を保つことでクラスの規律を整えている。

「生徒と年齢が近いこともあって、気軽にいろんなことを話してくれます。しかし、“生徒と先生”であることが大事。それを態度で示すため、教壇に立っているときには言葉遣いや身だしなみを意識して、“先生を演じて”います。逆に教壇を降りると、フランクに生徒と話すようにしています。オンとオフのスイッチを適度に切り替えることで、相談したいときには相談しやすい存在でありたいと思っています」

課題研究

自分たちで学校をレベルアップ！



スロープ作成



校内修繕

社会の縮図である学校内で不便が生じた際は、建設工学科の出番。車椅子用スロープの作成や劣化したタイルの修繕など、日々の生活をサポートする取り組みを行うことも大切な課題研究の一環だ

授業の学習効率を向上させ 建設業の面白さを伝えたい

現在、戸頃先生が主に受け持っているのは、1年生の基礎力学と3年生の土木施工。どちらも、建設業での仕事に直結する大事な科目だ。「建設業での仕事は難しいことも多く大変そう」と、業界に対する先入観を持っている生徒も少なくないため、基礎科目への興味を引き出す取り組みは欠か

コレ推し! 土木建造物



竜神大吊橋

“茨城百景”のひとつにも名を連ねる「竜神大吊橋」(常陸太田市)。竜にまつわる伝説をもつ竜神峡の壮大な景色の中で存在感を放つこの吊橋は、橋長375m。これは歩行者専用の吊橋として、国内屈指の長さです。自然の偉大さを味わえる仕掛けも見ものです。

せないという。

「授業では自作の穴埋め形式のプリントを活用するなど、板書を取ることも話を聞くことに重点を置いています。また授業中に小テストを行っています。これはGoogleフォームを活用しています。スマートフォンやタブレットで解答していくので、生徒たちは集中して取り組みやすいようです。スマートフォンが手放せない今の時代らしいですね」

Googleフォームを使えばリアルタイムで解答状況を見ることができ、教員が採点をしなくても即座にどの問題をどのくらいの生徒が間違えたのかも把握できる。授業の最後の時間を活用して正答率が低かった問題から解説をしていけば、生徒の苦手をリアルタイムで潰すことが



建設工学科1年A組の生徒たち。男女の垣根なくひたむきに授業に取り組み、本格的な実習を通して日々成長を続けている(右は測量実習より)



でき、学習効率が向上する。「できないところだけ要所を絞って潰していけば『ここがダメだったから最後までたどりつけなかったのか』と学習し、次の機会にはそれを踏まえてやってくれます。解説までの時間が長引けば長引くほど、『小テストで間違えたけど、まあいいや』となってしまう。それでは身につくものも身につかないので、小テストをやってすぐに『残りの15分で正答率が悪かったところを解説して、今日は終わるよ』というのを徹底しています」

コロナ禍の影響で薄くなった生徒の積極性を取り戻せ!

母校で教壇に立っていて戸頃先生が思うことは、自分が学生だった頃よりも生徒の積極性が希薄になっているということだ。「コロナ禍、友だちと自由に遊べなかった影響もあるのだと思いますが、1年生は特にコミュニケーションの幅が狭いように

感じます。しかし、小さなコミュニティだけのコミュニケーションしかできなければ、社会に出て働くことは難しい。積極的にいろんな人と関係性を築けるように、自信をつけてほしいなと思います。そのためにも、どんなことでもいいから他の人には負けないものをつくって、発信して欲しい。誰にも負けないものができれば、それが自信につながりますからね」

少しずつでも自信をつけていけるように、授業中には人前で話す練習の機会もつくっている。例えば計算問題の解答を黒板に書かせ、自分なりに説明をさせる。話すことに慣れていない生徒は躓いてしまうこともあるが、そういうときには「ここはこうだからだね」「じゃあこれだとうなる」などと助け船をだしながら手を差し伸べている。そうして積み重ねた自信と積極性をもって社会に羽ばたいてほしいと、生徒への想いを熱く語ってくれた。



地域の企業にご協力いただき現場見学も実施。座学だけでは学べない現場を、生徒たちに体験してもらえ貴重な機会だ



茨城県立下館工業高等学校

〒308-0847 茨城県筑西市玉戸1336-111

WEB <https://www.shimodate-th.ibk.ed.jp>

企業の立地判断に影響

赤と青の分断、米国で強まる地域の党派性

みずほリサーチ&テクノロジーズ 首席エコノミスト 安井 明彦

米国では、地域による党派性の違いが広がっている。共和党の支持者が多い地域と、民主党の支持者が多い地域では、規制などのビジネス環境に大きな違いがある。連邦政府と立地先の州政府で主導権を握る政党が違う場合には、企業が両者の板挟みになる場合もある。そこで今回は、企業の視点を踏まえながら、地域にまで広がる米国の党派対立の現実について解説する。

党派対立による分断が地域に波及

共和党と民主党の二大政党制が定着している米国では、厳しい党派対立が社会にも広がっている。ピュー・リサーチセンターが2021年春に行った国際的な世論調査では、米国の回答者の90%が、「異なる政党を支持する人の間に、厳しい対立がある」と回答している。日本(約4割)や同じ二大政党制の英国(約5割)など、他の先進国と比較しても、はるかに高い水準である。

そして見逃せないのは、支持政党による分断が、地域に波及していることだ。米国では、共和党の支持者が多い地域と、民主党の支持者が多い地域が、はっきりと分かれてきている。

分かりやすいのは、州による違いである。2000年と2020年の選挙を比較すると、全米50州のうち、大統領、連邦上院議員(各州に2人ずつ)、州知事、そして州議会の多数党に関して、全て同一の政党を選んだ州が、22州から38州へと増加している。現在の米国では、大統領は民主党のバイデン氏だが、17の州では、上述の4つの選挙において、全て共和党が選ばれている。

さらに、州より小さな単位でも、地域で有力な政党の違いは強まっている。全米で435ある連邦下院議員の選挙区では、大統領選挙と下院議員選挙で同じ政党の候補者が多数の票を得る割合が、2000年の80%から2020年には96%へと上昇している。

米国では、共和党の勢力が強い州を「赤い州」、民主党が優勢な州を「青い州」と呼ぶのが習わしとなっている。現在の米国では、州より小さい単位でも、赤と青の違いが鮮明になっている。

党派性の違いがビジネス環境に反映

地域による党派性の違いは、企業がビジネスを行う際の環境の違いにつながる。地方政府の政策には、その地域で優勢な党の支持者の意向が反映されやすいからだ。

一般的に、共和党の勢力が強い州では、企業活動への規制が緩い傾向にある。電気自動車(EV)大手のテスラなど、米国ではカリフォルニア州(民主党が強い州)から

テキサス州(共和党が強い州)に本社を移転する企業が目立つ。背景には、カリフォルニアでの家賃などの高騰に加え、テキサスにおける規制の緩さが理由のひとつとして指摘されている。

地域による党派性の違いは、社員の確保にも影響を与える。例えば民主党が主導する州では、LGBTQなどとよばれる性的少数者や、移民に寛容な政策がとられやすい。気候変動への対応も積極的だ。こうした政策に共感する社員であれば、たとえ経営者が共和党の優勢な州への移転を選んだ場合でも、民主党の勢力が強い州での勤務を希望する可能性がありそうだ。

どちらの政党が強い州で活動するかは、企業にとって大切な判断である。また、地域の党派性が強まるほど、実施される政策の地域差は広がる。その地域における二大政党の力関係を展望すれば、今後の政策やビジネス環境の方向性を予測する手掛かりにもなるだろう。

連邦政府と州政府の板挟みになる場合も

企業にとって悩ましいのは、二大政党が好む政策の違いによって、連邦政府と州政府の板挟みになる展開だ。現在の米国では、共和党が優勢な州が、民主党のバイデン政権が率いる連邦政府の政策に反旗を翻す事例が目立っている。

象徴的なのが、コロナ禍への対応である。共和党が優勢な州では、マスク着用の義務づけなど、政府による強制的な感染対策に批判的だった。バイデン政権が企業に対して、従業員にワクチン接種を義務付けるよう求めた際には、共和党が強いテキサス州が、逆に企業によるワクチン接種の義務付けを禁ずる行政命令を出している。

近年の米国では、連邦政府と州政府が、互いの政策の合法性を巡り、しばしば裁判で争っている。コロナ禍への対応はもちろん、環境規制の是非なども、法廷で争われやすい案件である。

党派対立が厳しさを増す米国では、政治を意識せずにビジネスを進めるのがより難しくなっている。企業にとっては、立地を巡る判断ですら、政治とは無縁でいられないのが現実だ。

若手を見る先輩の厳しい目

日経コンストラクション編集長 浅野 祐一

建設産業では、人材不足や高齢化が大きな課題となっている。これらを打開する最も効果的な方法は若手の入職促進だ。近年は若手の採用に注力する組織が多くなった。しかし、若手を育てている先輩実務者は、若手に不満を抱いている。日経クロステックが実施したアンケートを基に、先輩が見る若手の姿を紹介する。

人手不足を受け、若手の入職を強く望む組織が多い建設産業。しかし、その建設産業で働く実務者は、若手に対して厳しい目も向けている。そんな現実が、日経クロステックの調査によって明らかになった。2021年9月29日から10月3日にかけて、日経コンストラクションと日経クロステックの読者のうち、建設産業で働く30歳以上の実務者を対象にアンケートを実施した。その結果、20歳代以下の若手に不満がある(「とてもある」と「ややある」の合計)と回答した実務者の割合は、62.6%に達した。

さらに、その不満の内容を選択肢から複数回答で選んでもらったところ、「自ら学ぶ姿勢がない」(62.9%)「自律的に動かない」(58.1%)「積極性がない」(48.4%)といった、主体性のなさを指摘する意見が上位を占めた。「コミュニケーション能力が乏しい」や「社会人としてのマナーに欠ける」といった声がそれぞれ41.9%で続いた。

こうした若手を育てる立場の先輩には、育成上の悩みを抱えている人が多い。若手を育成するうえで悩みがあるかと問うた質問に対しては、「とてもある」と「ややある」を合わせた、悩みを抱える実務者の割合が、80.4%に達していた。

悩みの内容を具体的に聞いてみると、育成面でも「教えた方法でしか行わない」といった主体性のなさを指摘する声が上がっていた。ただし、若手側の問題を指摘

する声が多い一方で、「在宅勤務が多く、気軽に話しかけられない」といったコロナ禍での環境変化の影響を訴える意見もあった。教える側と教えられる側の年齢が離れ過ぎていることを問題視する声も出ていた。

育成に関しては深刻な数字も出ている。若手の仕事へのモチベーションが低下していると感じることがあるかという質問に対して、「とてもある」と「ややある」の合計が、66.7%に達していたのだ。

モチベーションの低下をもたらす要因をアンケートで確認したところ、業務量の多さという回答が5割を超えていた。「やりたいことと異なる仕事を手掛けているとき」「仕事の進め方に悩んでいるとき」がこれに次いだ。若手と綿密なコミュニケーションを図り、業務量を調整したり、仕事への理解を深めてもらったりするような努力が、先輩に求められていることがうかがえる。

図 若手にどんな不満があるのか？

若手に不満を抱く実務者にどのような不満があるかを尋ねた結果

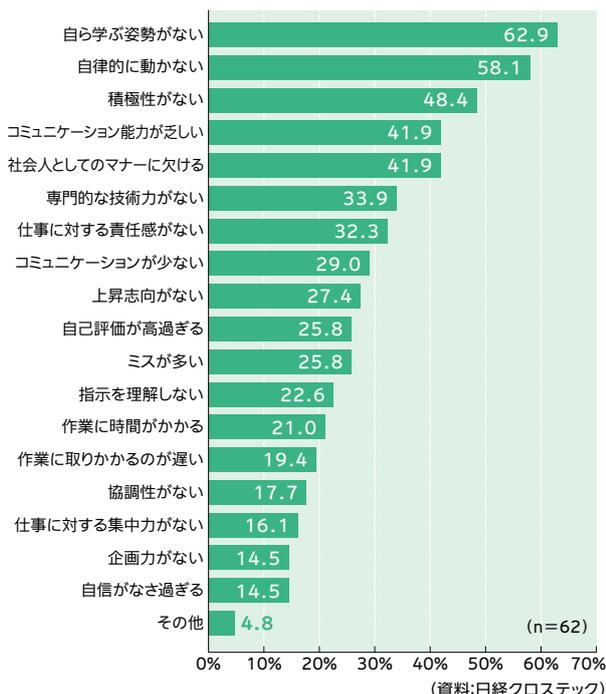
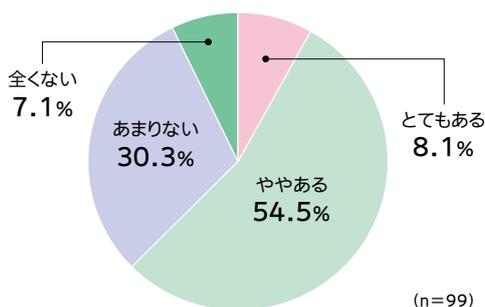


図 職場や勤務先の若手に不満があるか？

部署や勤務先にいる20歳代以下の若手に不満があるか否かを尋ねた結果



魅力ある 建設業界へ

第7回

若年者の採用と定着率向上に向けて

profile 櫻井 好美
社会保険労務士法人アスミル
特定社会保険労務士



民間企業に7年勤務後、2002年
櫻井社会保険労務士事務所(社会
保険労務士法人 アスミル)を設立。

【主なコンサルティング・セミナー内容】

就業規則・労働環境整備、人事評価制度コンサルティング、賃金制度コンサルティング、退職金コンサルティング、働き方改革セミナー、管理職向け労務管理セミナー、建設業向け社会保険セミナー、介護セミナー、WLBセミナー、女性の働き方セミナー、学生むけ働く前に知っておいてほしいこと 等

福利厚生

福利厚生とは？

福利厚生とは、会社が従業員とその家族に向けて提供する給与以外のサービスのことをいいます。そして福利厚生には法定と法定外の2種類があり、法定福利厚生とは健康保険、介護保険、厚生年金、労災保険、雇用保険、子ども子育て拠出金等を指します。しかし、一般的に福利厚生というと、スポーツクラブの利用や人間ドックの補助といった法定外福利厚生のことをイメージする方が多いのではないのでしょうか？会社は仕事をする場所であり、1日の中で1番時間を費やす場所でもあります。そのため、仕事を円滑にするため、また従業員の家族を大切にすることで、会社への安心感をもっていただくため、福利厚生の充実を図っていくことも会社としては必要なことです。

法定外福利厚生って？

法定外福利厚生について右記のようなものがあります。

福利厚生の効果は？

福利厚生を充実させることで従業員の満足度が上がります。求人においても、福利厚生の充実は求職者に「働きやすい会社」をアピールできる効果もあります。

ただし、会社としてはコストがかかり、また全従業員が満足できるものとは限りません。

導入にあたってはヒアリングやアンケートを実施し、従業員の方々がどういふものを希望しているのかをリサーチするのもおすすめです。最終的には、会社はどのような目的で導入するかをしっかりと検討していきましょう。

気を付けなくてはいけないこと

2020年4月1日(中小企業の場合は2021年4月)から同一労働

同一賃金が施行されました。これは正社員と非正規社員(契約社員・パートタイマー等)を比較して同じ仕事であれば不合理な待遇等を設けることを禁止したものです。そのため、今まで正社員だけが受けていた福利厚生について、今後は非正規社員(契約社員、パート社員等)にも同じような待遇をしていくケースもありますので、内容についてもしっかり検討していく必要があります。

問題とならない例

A社において、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇があります。この休暇は業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しています。この趣旨から短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

法定外福利厚生について

① 休暇

結婚、忌引き等に関する特別休暇
本人や配偶者誕生日等記念日にお休みがとれるアニバーサリー休暇
1年に1回取得できるリフレッシュ休暇(長期休暇制度)

② 育児・介護

事業所内保育園の設置
育児と介護両立のための家事代行サービスの補助

③ 健康・医療

人間ドックの受診料
スポーツクラブの利用割引
禁煙、ダイエット等の成功へのお祝い金

④ 住宅

引っ越し費用の補助

⑤ 慶弔

出産祝い金、入学祝い金

⑥ スキルアップ・自己啓発

研修の受講料の補助
合格者に対してのお祝い金

⑦ コミュニケーション

社内クラブ活動補助
社内飲み会補助

⑧ 職場環境

社員食堂、社内でのお菓子食べ放題

⑨ レクリエーション

家族を招待してのバーベキュー大会、スポーツ観戦
社内運動会

ここが
ポイントです。



1 随時見直しを!!

従業員数が多くなればなるほど、全員が満足する制度の導入は難しいものです。そのため、常に見直しをかけていくことが必要です。また、カフェテリアプランといって年に1回従業員にポイントを付与し、そのポイントの範囲で自分の好きな福利厚生を選べるという制度もあります。

2 目的を忘れない!!

福利厚生はリクリエーションを優先していくと、過熱していく傾向がみられます。あくまで会社は仕事をするところであり、仕事を円滑にするためのコミュニケーションづくりです。本末転倒にならないよう気を付けていきましょう。



実例 解決へと至った事例をご紹介します



問題点

改善



改善後

上手な異文化コミュニケーションのとり方はないでしょうか?

年齢層も幅がひろく、また技能実習生も入ったことで社内でのコミュニケーションがうまくいわずに困っています。また、新規採用も苦戦をしており、何か会社の特色をだしていきたいのですが、どうしたらいいですか?

社員の声に耳を傾け いくつかの制度を導入!

社内でも福利厚生に関するアンケートを実施しました。あまり堅苦しくならないよう、社内にはアンケートボックスとメモ用紙を用意し「こんな制度があったらいいな、と思うことを書いてボックスに入れてください」とボックスに貼り、設置をしました。その結果から社内で検討しいくつかの制度を導入しました。

①バーベキュー大会

技能実習生の方たちが少しでも日本の生活に慣れること、また従業員の家族を招待することで、会社を知ってもらい、忙しい時期には残業もあることを理解してもらうために実施をしました。普段の仕事では世代間ギャップがあり、コミュニケーションをとることが難しかったのですが、若手を中心に企画、買い出し、当日の進行をすることで、若手にも仕事を任せることで十分にリーダーシップがとれるということが、会社全体としての共通認識となり、従業員同士のコミュニケーションが潤滑になるようになりました。

②ダイエット応援・禁煙補助

健康管理に十分気を付けてほしいということから、ダイエット、禁煙に関して達成した場合にお祝い金をだすことにしました。ダイエットに関しては、目標体重を達成し、それが3ヶ月継続した場合にお祝い金が支給されます。禁煙についても、宣言してから6ヶ月継続した場合にお祝い金が支給されるという制度です。これを機会に健康に気を付ける人が増えてきました。

③自己啓発制度

建設業の場合、業務上必要な資格と、直接的に必要なはないが周辺知識として、もっていたらいい資格とがあります。業務上必要な資格については業務時間中に会社が費用負担して受講してもらいますが、直接的に必要なでない資格については、合格した場合

に合格のお祝い金を支給することで、モチベーションアップにつなげることができました。

④キャリアアップ面談

年に1回、従業員の方のお誕生日月にキャリアコンサルタントの方との面談を受けることができる制度です。これはコンサルタントの方と話すことでこれまでの仕事の棚卸しをし、自分のこれからを考えたときに、どんな資格が必要なのか?どんな経験が必要なのか?といったことを話す時間を作りました。これを実施することで他へ転職してしまうのではないかとという心配もあったのですが、従業員の方からは「これまでの仕事の整理ができてよかった」「これからはこんな仕事もしてみたい」といった前向きな話が出てくるようになりました。

導入の結果

福利厚生を充実させたことで、社員の満足度が上がり、自分の友人を会社に紹介してくれるといったケースもでてきました。

またバーベキュー大会の写真を会社のHPの採用ページに載せることで、若い人からの反応も多くなってきました。

今後の課題

自己啓発に関して、現状は本人の申告した資格に対しての補助をしていますが、今後は会社としてのキャリアパスを作り、必要資格、推奨資格、自己啓発資格等の位置づけを決め、自社での成長モデルを作成していく予定です。

3 自社にあった取組を!!

「今年は健康をテーマに」であれば法定外健診や人間ドックの補助等、自社の取組にあった福利厚生をテーマにしていましょ。



クイズ 名建築の 作り方

第4回

エッフェル塔とは 何が違う？

昭和33年完成、高さ333m。
エッフェル塔を超え、自立式鉄塔として
世界一の高さを誇った「東京タワー」。
塔博士・内藤多仲を中心とする設計チームの
緻密な計算によって、日本ならではのタワーが実現した。



東京タワー（日本電波塔）

- 所在地：東京都港区芝公園4-2-8
- 設計指導：内藤多仲
- 設計：日建設計工務（現・日建設計）
- 施工者：竹中工務店
- 鉄塔建設：宮地建設工業
- 構造：鉄骨造（科学館は鉄筋コンクリート造、地下1階・地上5階）
- 高さ：鉄骨避雷針まで333m
- 竣工年：1958年

クエスチョン

Question 問題

エッフェル塔に
似た形の東京タワー、
正しいのはどれ？

1

エッフェル塔も東京タワーも
鉄骨造だが、背の高い
東京タワーの方が重量が軽い

2

エッフェル塔も東京タワーも
鉄骨はすべて構造材で、
「意匠」の鉄骨部材はない

3

東京タワーは外周だけが
鉄骨造で、中心部（心柱）は
鉄筋コンクリート造



アンサー

A 1

東京タワーの方が軽い

エッフェル塔と東京タワーの形はよく似ている。両者はどう違うのか。

エッフェル塔は、フランス革命100周年に当たる1889年にパリで開催された第4回万国博覧会のため、ギュスターヴ・エッフェルによって建てられた。建設時の高さは312.3m。1930年にニューヨークにクライスラー・ビルが完成するまでは世界一高い建造物であった。

ギュスターヴ・エッフェル(1832~1923年)は構造技術者であり、鉄道橋などの建設会社、エッフェル社(1866年創業)の社長である。エッフェル塔のデザインは当初、作家のモーパッサンなどから、「ボルト締めされた鉄製の醜悪な円柱」と酷評された。

そうした歴史からか、現在も機能主義あるいは構造合理主義の象徴として取り上げられることが多い。しかし、細部を見れば

アールヌーヴォー風の細やかな鉄の装飾が施されており、ギリギリまでそぎ落とされた造形でないことは明らかだ。

対する東京タワーはエッフェル塔の約70年後の1958年完成。エッフェル塔が国の威信を示す展望塔であるのに対し、東京タワーは関東圏にテレビ電波を発信する電波塔として計画された。

設計初期にはRC造も検討

NHKテレビ実験局が日本で最初のテレビ用電波を発信したのが1953年2月。わずか数年のうちに、テレビは全国に普及した。東京タワーの建設前、放送事業者はそれぞれ自前の電波塔から電波を送出していたが、アンテナの指向性や景観の乱れが問題となっていた。電波塔を一元化する計画が立ち上がり、1957年に日本電波塔株式会社が設立される。

旗振り役は産経新聞の前田久吉社長(当時)。NHKを含む官民共同事業ながら、民の意向の強いプロジェクトで、エッフェル塔とは

コスト意識が違う。

日本の鉄塔設計の権威である内藤多仲(早稲田大学教授)の設計指導の下、日建設計工務(現・日建設計)が設計を担当した。内藤は「塔博士」とも呼ばれる。

意外にも思えるが、初期段階では鉄筋コンクリート(RC)造も検討された。設計が始まる少し前の1956年、ドイツのシュツットガルトに、世界初のRC造によるテレビ塔が完成した。円柱が上に向かって細くなる灯台のような形で、高さは217m。内藤は設計チームに指示し、これを参考にRC造の案も検討した。

しかし、鉄骨造に比べて重いため地震の影響が大きく、基礎が複雑になるとの判断で見送られた。その話を聞くと、内藤にも当初、「エッフェル塔と全く違うものをつくりたい」という気持ちがあったことが推察される。

東京タワーの塔体は、三角形に鉄骨を組む鉄骨トラス構造と決まった(地上の科学館はRC造)。塔のシルエットは正方形が上に向かって緩いカーブを描きながら細くなる形で、エッフェル塔と似ている。内藤は生前、「合理的に考えていくと、大体みんな似たようになる」と話していたという。

重さはエッフェル塔の約半分

体型は似ていても「体質」はかなり違う。内藤は鉄骨の無駄を削ぎ、塔を軽くすることに心血を注いだ。部材が細くなれば、風の影響を受けづらい。自重が軽くなれば、地震の影響も小さくなる。鋼材使用量はエッフェル塔の7300トンに対し、東京タワーでは約4000トンとなった。実に45%減である。

東京タワーの設計では地震に対してよりも、「主に風に対して設計した」と内藤は語っている。奇しくも、翌年に伊勢湾台風が襲来。東京タワーにも秒速52mの強風が吹きつけたが、大きな被害はなかった。

ちなみに、東京タワーの約50年後に日建設計の設計で実現した「東京スカイツリー」(2012年完成)は、中央にRC造の心柱が立ち、その周りを鉄骨造のトラスが取り巻く混構造(ハイブリッド)だ。RC造のタワーを構想した内藤へのオマージュとみることもできる。

イラスト・文

宮沢洋:

画作家、編集者、BUNGA NET編集長。1967年生まれ。2016年~19年まで建築専門誌「日経アーキテクチュア」編集長。2020年4月から編集事務所Office Bungaを共同主宰。書籍「建築巡礼」シリーズのイラストを担当



参考文献・資料

『設計の技術 日建設計の百年』(2001年、日建設計)、『LIXIL eye』2012年1月号(LIXIL)、『プロジェクトX 東京タワー 恋人たちの戦い』(2000年、NHK)



マンガで学ぶWebセミナー (建築CPD・土木CPDS認定)

(株)インターウェーブでは、2010年から、建築CPD・土木CPDSプログラム認定の講習会を開催してきました。当初は、全国各地に講習会場を設け、2021年11月までに計3,170回の講習会を開催しました。2014年からは、新たにインターネットで受講可能なWEBセミナー(e-ラーニング形式)を加え、さらに、2021年からはZoomを利用したオンラインセミナーをスタートするなど、受講される方のニーズを踏まえたセミナーを展開してきました。講座内容も、総合的に技術者を育成するため、コンクリート等品質管理、安全管理、土質工学、現場代理人育成、工事成績アップ、ICT活用等、多岐にわたります。

そして2021年9月から、講習内容のより一層の理解促進を図るため、マンガを活用した新講座(6単位取得可能)を開発しました。

この講座は、現場代理人の育成を目的に、以下の目次のとおり、全8話で構成されます。それぞれの話では、冒頭で、声優によるアフレコ付きのマンガをストーリー仕立てで展開し、マンガの終了後、その内容をパワーポイント資料で詳しく解説するなど、できる限りわかりやすい内容に努めました。マンガでは、主人公の高原良太が、現場代理人として成長していく過程を通して、現場代理人に必要な能力を学んでいきます。

(株)インターウェーブでは、今後も、建設現場を担う技術者を育成するため、新しい教材づくりに挑んでいきたいと考えています。

目次

- 第1話 現場代理人の正体とは
- 第2話 誰のための公共工事か
- 第3話 執念のコスト追求
- 第4話 現場を取り巻く人間関係
- 第5話 現場代理人に不可欠な対人能力
- 第6話 総合評価落札方式による入札への対応
- 第7話 工事の平準化が経営の鍵
- 第8話 俺は日本一の工事監督になるんだ



サンプル動画はこちらから

(YouTubeサイトにジャンプします)
<https://www.youtube.com/watch?v=OZPhfg73hz4>



会社概要・問い合わせ先

株式会社インターウェーブ
 〒890-0056
 鹿児島市下荒田三丁目43番6号

TEL	099-812-0677
E-Mail	seminer@i-wave.co.jp
WEBサイト	https://www.i-wave.co.jp/

代表取締役	小林 徳也
Webセミナー担当	大柿、黒木、板敷

採用支援サイト

ゲット

GET

求人企業の皆様へ!

職業訓練修了者を 紹介します!

求人企業は 登録無料

訓練修了生の採用の 手数料も 不要

厚生労働省は、建設技能労働者の確保・育成対策として、建設労働者育成支援事業を実施しています。本事業は、**離職者、新卒者、未就職卒業者等**のうち、建設業での就業を希望している方を全国で募集し、**職業訓練(座学・実技講習+資格取得)**を無料で実施した上で、建設業への就職を支援しています。

採用支援サイト「GET」では、訓練修了生と本サイトに求人登録いただいた企業とのマッチングをサポートしています。



**基礎的な技能や資格を
職業訓練で取得しているので、
一からの教育が不要**



**ベテランの職人が講師となり
基礎技能の習得(座学・実習)**



建設現場でニーズの高い資格を取得

本事業の職業訓練修了者とのマッチングを希望される場合

採用支援サイト GET で、求人情報の登録

<https://kensetsu-welcome.com/get/>

求人情報として求職者へ提供

登録した
求人情報を
掲載



求人企業の
所在地企業情報、
雇用条件など
随時更新

求職者には、専用WEBサイトを通じて、求人企業の情報を開示します。求職者が求人企業への就職を希望した場合は、求人企業まで連絡します。

これまで 3,000人以上の方が 建設会社等へ就職

※本サイト以外の経路での就職者を含む

求職者の情報も公開



採用を
希望する求職者の
受付番号を
ご連絡ください

職業訓練修了者の内、求職者の一部情報(年齢、希望勤務地、希望職種、受講コース、保有資格)をWEBへ掲載しています。求人企業が求職者に興味・関心を持った場合は、受付番号をお問合せください。求職者とのマッチングを行います。

求職者の
年齢、希望勤務地
希望職種、
受講コース、
保有資格を
随時更新!!

建設企業への就職を目指しているので 就職後のミスマッチも軽減

採用に関するお問合せ先

(一財) 建設業振興基金 **03-5473-4589**

2021年度は、全国16拠点で50コース以上の職業訓練を開催。1年間で400人の訓練生を育成します。

委託者：厚生労働省
受託者：一般財団法人建設業振興基金

求人登録・お申込みは
事業ホームページへ

建設業 **ゲット**

検索

<https://kensetsu-welcome.com/get/>





技を伝える。想いを受け継ぐ

RELATIONSHIP

技と力を駆使した、暮らしを支える土台造り。
確かな想いが、
新たな造り手に受け継がれてゆく。

人びとの暮らしを支える多くの建造物は、それを下支える基礎があつてこそ成り立つもの。そうした現場を担う鷹・土工事業は、文字通り社会を支える仕事といえる。今回は金沢を拠点とする株式会社 松原光工業で工務部を率いる小牧さん、若き力で現場を担う森さんに話を伺った。



こまき ゆきひろ
小牧 幸大さん

1969年7月生まれ 大阪府出身

様々な建設現場を担い培ってきた、
確かな技術・確かな想いを後進へ。

新幹線の高架橋や大規模な病院、集合住宅や物流倉庫と、様々な現場に携わってきた小牧さん。「いずれ誰かが住むマンション、いずれ誰かが使う道路…私たちが手掛けるのは、そうした人びとの生活と密接に係わるものがほとんど。確かな仕事求められるぶん、やりがいも大きいです」。入職当初は一職人として重機を駆使して活躍し、後に管理も担う立場となった現場を知り尽くすスペシャリストだからこそ、その想いは本物だ。

ICT導入や新素材の登場など日進月歩の建設業界にあって、変化への対応にも余念がない。「これまで経験豊富なベテランが行ってきた作業も、機械の力でまかなえるケースが増えました。生産性が高まる一方、少人数での作業では目の届かない部分生まれ、新たなリスクにつながる恐れもあります。私たちの仕事は、安全こそ何よりも優先すべきこと。他の現場事例の共有や安全大会の実施により、いかに安全に仕事を進められるかを念頭に置いて段取りを組んでいます」。

森さんたち若手の育成も、注力する取り組みの一つだ。若手に対しては「何をやるにもまずは資格から」と話す。「この仕事は資格を取らなければ関われない作業が多いため、積極的な取得を促しています。資格を取る際には、それにふさわしい実務経験も求められます。まずは経験を積み、条件をクリアする。そうして目標を達成していくことで、仕事にも自ずと広がり生まれます」。

入職以来ベテランたちに育てられたという小牧さんは、そうした人びとの想いも伝えたいと話す。「一緒に働いてきた職人たちは、まさにスペシャリストなばかり。しっかりと揉まれたからこそ、私も成長することができました。昔と今では現場も教え方も異なりますが、「一人前を育てる」という気概を森たち後進にも確実に伝承し、会社を盛り上げていきたいですね」。

もり かずき
森 和希さん

1999年7月生まれ 石川県出身

経験を重ねるごとに楽しさも増す。
スペシャリストの道を目指す若き力。



「最初は何もなかった更地に、新しい建物や道路を造っていく仕事。私たちが担うのは、まさにその基礎となる部分です。やはり完成を迎えた際には大きな達成感を覚えます」と、この仕事の醍醐味を語る森さん。入職してまだ数年ながら、小牧さんの代理として現場に入り、ひと回りも上の職人たちを取りまとめる立場にもなった松原光工業の若きホープだ。

小さな頃から重機オペレーターとして活躍する親の背中を見て育ってきた。見慣れた業種ではあるものの、入職して驚く場面も多々あったという。「若いので体力仕事は得意なのですが、それでも冬の現場作業で感じる寒さには驚きました。十分に防寒したつもりでも、手元が冷えてくるとこんなに動けないものなのだ、と。そうした厳しい現場を経験しながらも、森さんは「この仕事は楽しい」と断言する。「入職して以来、経験こそが大切だと日々感じています。現場で仕事をこなすごとに成長を実感でき、わかる範囲も広がっていく。そうするとできることも増え、さらに目の前の仕事も楽しくなっていくんです」。

そんな森さんの基礎を育てたのは、業界に関する知識や重機・建設機械のスキルといったイロハを教えた小牧さんだ。「第一印象では少し怖そうな人だな…と思ったのですが(笑)、わからないことはその都度丁寧かつ詳細に教えてくれます。掘削や砕石の際に機械を水平に保つ技術など、目の前で様々なお手本を示してもらえることで、確かな技術を学ぶことができます。上司としてだけでなく、一人の職人としても憧れの存在ですね」。小牧さんからも、さらにハイレベルな経験を積み重ね、臨機応変な判断ができるスペシャリストになって欲しいと期待を寄せられている森さん。「これからも経験を重ね、まずは2級土木施工管理技士、ゆくゆくは1級を取得し、小牧さんのように活躍していきたいです」と笑顔を見せた。

社会を支える優れた技と力、確かな想いは、新たなスペシャリストへと受け継がれる。

取材協力：株式会社 松原光工業