

建設産業の今を伝え未来を考える

建設業

しんこう

No. 537

Apr. 2022

4



特集

建設事業主等に対する
助成金について

建設業

ウェルカム

資格取得
無料

交通費などは自己負担となります。

建設業の職業訓練参加者を 大募集

未経験者
大歓迎



詳細はホームページで公開中!

建設業 ウェルカム 検索

<https://kensetsu-welcome.com>



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

特集

建設事業主等に対する 助成金について

02

- 1. 労働環境改善のための助成金
- 2. 採用に関する助成金
- 3. 人材育成に関する助成金

FOCUS

工業高校紹介

岡山県立岡山工業高等学校

08

■ インタビュー：早瀬 一英 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

10

- 世界的なインフレの進展と金融市場の方向感

建設経済の動向

11

- 実務や転職、昇進・昇給に役立つ資格は何か

連載 働き方改革の定着に向けて

12

～2024年の時間外労働上限規制への対応～

- 新連載【第1回】
時間外労働上限規制への対応スケジュール

連載 かわいい土木【第43回】

14

- 野方配水塔
／東京都中野区

建設人材育成優良企業
表彰における企業等の募集

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。

特集

建設事業主等に対する 助成金について

最近、助成金という「雇用調整助成金」を思い浮かべる方が多いかもしれません。助成金とは厚生労働省が管轄をし、労働環境改善、雇用の増加、人材の育成等のために支給されるお金です。まさに「雇用調整助成金」とは、雇用の維持を要件に支給された助成金です。助成金は他にもたくさんありますが、何を使っていいかわからないという事業主の方のために、今回は比較的取り組みやすく、また、建設業の課題である「担い手確保」のために必要な人材の育成や労働環境改善についての助成金を中心に解説をしていきます。

☑ 助成金活用のための共通チェックリスト

助成金を活用するためには、労働関係の法律（労働基準法・労働者災害補償保険法・雇用保険法など）に基づいた、正しい労務管理が行われていることが大前提となります。

下記の書類（法定3帳簿）は整備されていますか？

- 労働者名簿
 - タイムカード
(出勤簿など)
 - 賃金台帳
(給与明細など)
 - 労働条件通知書または雇用契約書
- 法定3帳簿

⚠ ポイント

出勤簿とは始業および終業時間の記載のあるものをいいます。出面表はNGです。

- 就業規則はありますか？
※労働者10名以上の場合、所轄労働基準監督署への届出義務があります。
- 雇用保険の手続きは適正に行われていますか？
31日以上引き続き雇用されることが見込まれる従業員で、一週間の所定労働時間が20時間以上の者を、加入させていますか？

- 社会保険（健康保険・厚生年金）の手続きは適正に行われていますか？
1週間の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数が正社員の3/4以上のパート・アルバイトを加入させていますか？
- 労働保険料の滞納はありませんか？
- 最近6ヶ月以内に会社都合で解雇した従業員はいませんか？
- 過去3年間において助成金について不正受給を行ったことはありませんか？
- 過去1年間に労働関係法令違反により送検処分を受けていることはありませんか？
- 暴力団や風俗営業等関係事業主ではありませんか？
- 残業代の未払いはありませんか？

1.労働環境改善のための助成金

■ 両立支援等助成金 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。 ※情報は2022年3月1日時点のものです。2022年4月以降は、内容・助成額とも大きく変更になります。

Q いくらもらえる?

※支給額()内は、生産性要件を満たした場合の支給額

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
	個別支援加算 10万円<12万円>	5万円<6万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上:14.25万円<18万円> b 育休14日以上:23.75万円<30万円> c 育休1ヶ月以上:33.25万円<42万円>	a 育休14日以上:14.25万円<18万円> b 育休1ヶ月以上:23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上:33.25万円<42万円>
	個別支援加算 5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
	③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>

▶ 主な要件

1. ①②男性労働者の育休取得

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、**取り組み事例** のような取り組みを行うこと。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること。
(※育児休業期間が5日以上14日未満の場合は所定労働日が4日以上、育児休業期間が14日以上の場合は所定労働日が9日以上含まれていることが必要です。)

〈個別支援加算〉

- 男性労働者の育児休業の申出日までに個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取り組みを実施した場合に支給します。

2. ③育児目的休暇の導入・取得

- 育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。
- 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、**取り組み事例** に準じた取り組みを行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日(中小企業は5日)以上所定労働日に対して取得すること。

取り組み事例

- 全労働者に対して男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施する
- 全労働者に対して男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行う

■ キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金とは、有期契約労働者、短時間労働者といった非正規労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善への取り組みに対して支給されます。いくつかコースがありますが、代表的なコースをご紹介します。また、どのコースも共通要件として、社内にキャリアアップ管理者を配置するとともに、「キャリアアップ計画書」を労働局へ提出する必要があります。

正社員化コース

Q どんなときにもらえる?

契約社員、パート、派遣労働者等(非正規社員)を、正規雇用労働者に転換または直接雇用し、転換後6ヶ月以上継続雇用した場合に支給されます。

Q いくらもらえる?

年度あたりの上限は20人まで。

	中小企業	大企業
① 有期→正規	570,000円 (720,000円)	427,500円 (540,000円)
② 無期→正規	285,000円 (360,000円)	213,750円 (270,000円)

※()内は生産性要件を満たす場合の金額です。

※有期→無期コースは令和4年4月1日以降廃止になりました。

▶ 主な要件

- 正規雇用へ転換した際、転換前6ヶ月間の賃金と転換後6ヶ月間の賃金※を比較して、3%以上上がっていること
※基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めない
- 有期契約労働者からの転換の場合、転換前の雇用期間は3年以下の方が対象です
- 就業規則に、転換を制度として規定していること

⚠️ ポイント 令和4年10月1日～要件追加になります!

- 正社員の定義は、同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者(ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る)
- 非正規雇用労働者の定義は、賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6ヶ月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

生産性要件とは？

企業における生産性向上の取り組みを支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金を利用する場合、申請する企業が次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合にその助成額または助成率を割増します。

- (1) 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、
- ・その3年度前に比べて**6%以上伸びていること**
 - または、
 - ・その3年度前に比べて**1%以上(6%未満)伸びていること***

※この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること
→事業性評価とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

(2) 「生産性」は次の計算式によって計算します。

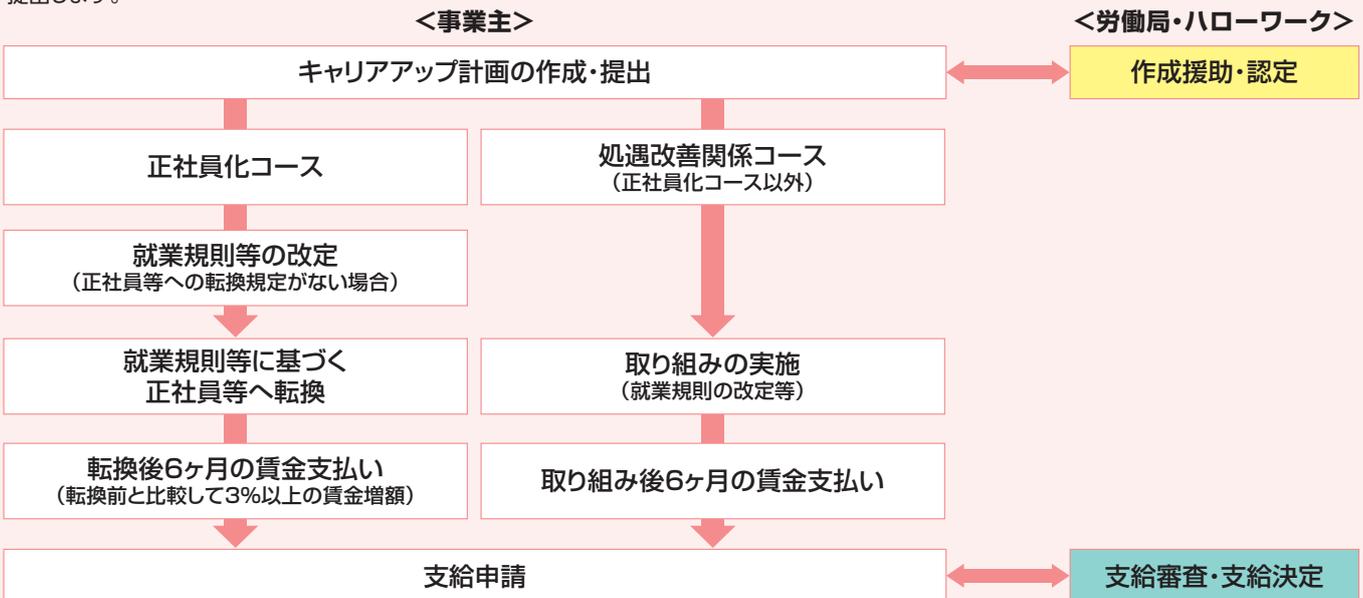
$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}^*}{\text{雇用保険被保険者数}} \\ (\text{日雇労働被保険者や短期雇用特例被保険者を除く。})$$

※付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局または、最寄りのハローワークにお問合せください。

- ・「生産性要件」の算定対象となった期間中(3年前の会計年度の初日から直近会計年度の末日まで)に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。
- ・生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。

申請の流れ

社内でキャリアアップ管理者を選任・配置した上で、労働組合等の意見を聴いてキャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局またはハローワークに提出します。



2.採用に関する助成金

① トライアル雇用助成金(一般トライアルコース又は障害者トライアルコース)

Q どんなときにもらえる?

職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を原則3ヶ月間試用雇用し、期間の定めのない雇用(無期雇用契約)した場合に助成されます。

Q いくらもらえる?

	支給額
1人1ヶ月あたり	最大40,000円<最長3ヶ月まで>

▶ 主な要件

- ハローワーク・紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワーク・紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- 原則3ヶ月のトライアル雇用をすること
- 1週間の所定労働時間が原則として通常の労働者と同程度であること

※その他対象労働者には安定した職業についていない、等要件が複数あります。

② トライアル雇用助成金(若年・女性建設労働者トライアルコース)

一般又は障がい者
トライアルコースの上乗せ助成

Q どんなときにもらえる?

若年者(35歳未満)又は女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース又は障害者トライアルコース)の支給を受けた場合に助成されます。

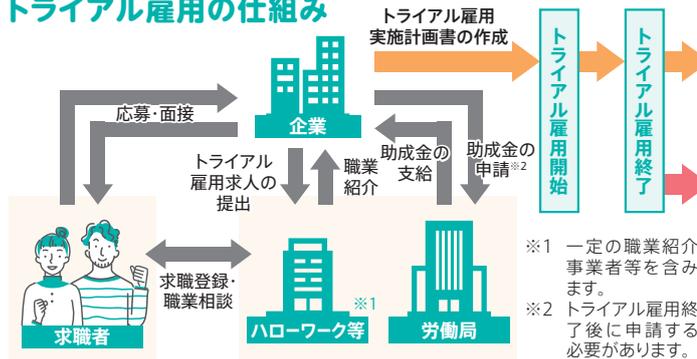
Q いくらもらえる?

支給額	
1人1ヶ月あたり	最大40,000円<最長3ヶ月まで>

▶ 主な要件

- 雇用保険の適用事業所であること
- トライアル助成金の支給決定を受けたこと
- 雇用管理責任者を選任していること
- 中小建設事業主であること

トライアル雇用の仕組み



※出典元:厚生労働省資料 トライアル雇用助成金のご案内より

申請のながれ

- ① トライアル雇用求人 の提出
- ② トライアル雇用開始
- ③ トライアル雇用実施計画書の提出(雇用から2週間以内)
- ④ トライアル雇用終了
- ⑤ 無期雇用契約締結
- ⑥ 支給申請(無期雇用契約締結から2ヶ月以内)

建設トライアル
対象の場合は、
同時に建設分も
支給申請すること

3.人材育成に関する助成金

人材開発支援助成金(一般)

※情報は2022年3月1日時点のものです。2022年4月以降は、内容・助成額とも大きく変更になります。

① 特定訓練コース/一般訓練コース(正社員向け)

Q どんなときにもらえる?

雇用保険被保険者(有期契約労働者などを除く)に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。特定訓練コースは、訓練効果が高い訓練や実施方法などの場合に、一般訓練コースよりも高い助成率・額で支援しています。

▶ 対象となる訓練

訓練の内容や実施目的などに応じて、下記のコースがあります。

▶ 主な要件

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画および年間職業能力開発計画を策定し、従業員に周知している事業主であること
- 訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること
- 支給申請までに訓練にかかった経費をすべて負担している事業主であること 等

OFF-JTのみ	OFF-JT+OJT	OFF-JTのみ
<p>特定訓練コース</p> <p>訓練時間数: 10時間以上</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働生産性向上訓練 生産性向上に資する特定の訓練 ●若年人材育成訓練 雇用契約締結後5年経過せず35歳未満の者を対象とする訓練 ●熟練技能育成・承継訓練 熟練技能者の技能承継のための訓練 ●グローバル人材育成訓練 海外展開等の関連業務のための訓練 	<p>特定訓練コース<雇用型訓練></p> <p>※必要な訓練時間数は、大臣認定の要件によります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●認定実習併用職業訓練 OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として厚生労働大臣の認定を受けた訓練* ●特定分野認定実習併用職業訓練 上記のうち建設・製造・情報通信業において行うもの 	<p>一般訓練コース</p> <p>訓練時間数: 20時間以上</p> <p>職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練であって、特定訓練コースに該当しないもの</p>

※厚生労働大臣の認定制度については、都道府県労働局にお問い合わせください。

Q いくらもらえる？

	OFF-JT	OJT	経費助成
特定訓練コース	賃金助成 1人1時間当たり 760円(960円) (380円(480円)) ※上限は1,200時間 (一部1,600時間)	実施助成 1人1時間当たり 665円(840円) (380円(480円)) ※上限は680時間	対象経費の 45% (60%) (30% (45%)) ※上限は下記表①の額
一般訓練コース	賃金助成 1人1時間当たり 380円(480円) ※大企業も同じ ※上限は1,200時間 (一部1,600時間)		対象経費の 30% (45%) ※大企業も同じ ※上限は下記表②の額

- ◆〈 〉は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額です。
- ◆特定分野認定実習併用職業訓練を実施する場合などは、経費助成率が変わります。
- ◆賃金助成、実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。
- ◆事業主団体等が申請する場合は、経費助成のみとなります。

★経費助成は訓練時間に応じて上限があります。

訓練時間	① 特定訓練コース	② 一般訓練コース
10(20※)時間以上100時間未満	15万円(10万円)	7万円
100時間以上200時間未満	30万円(20万円)	15万円
200時間以上	50万円(30万円)	20万円

※一般訓練コースの場合

- ◆()内は大企業の額です。
- ◆1労働者が対象訓練を受講できる回数は、年間職業能力開発計画期間内に3回までです。
- ◆1事業所が1年度に受給できる限度額は、特定訓練コースを含む場合は1,000万円、一般訓練コースのみの場合は500万円です。

▶ 申請のながれ

- ①職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定
- ②特定訓練コースは訓練開始日2ヶ月前までに実習併用職業訓練として認定申請(訓練開始日2ヶ月前まで)
- ③訓練実施計画届、年間職業能力開発計画の提出(訓練開始日1ヶ月前まで)
- ④計画に沿って訓練を実施
- ⑤支給申請(訓練終了日の翌日から起算して2ヶ月以内)

② 特別育成訓練コース(非正規社員向け)

Q どんときにももらえる？

有期契約労働者に対して正社員転換又は処遇改善を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に賃金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。

▶ 対象となる訓練

OFF-JTのみ	OFF-JT+OJT	
【一般職業訓練】 ◆訓練期間 1年以内 ◆訓練時間数 20時間以上 ◆育児休業中訓練 10時間以上の自発的な訓練 ◆中長期的キャリア形成訓練 専門実践教育訓練、特定一般教育訓練の指定講座	【有期実習型訓練】 ◆ジョブ・カードを活用する短期の訓練 ◆訓練期間 2~6ヶ月 ◆訓練時間数 ・6月あたり425時間以上 ・OJTの時間数が全体の訓練時間数の1~9割(OFF-JTは20時間以上)	【中小企業等担い手育成訓練】 ◆業界団体を活用(製造、建設など特定の業種) ◆訓練期間 3年以内 ◆訓練時間数 OJTの時間数が全体の訓練時間数の1~9割

Q いくらもらえる？

	一般職業訓練	有期実習型訓練	中小企業等担い手育成訓練
OFF-JT	【賃金助成】 1人1時間当たり 760円(960円) (475円(600円)) 【経費助成】 1人当たり実費 (訓練時間に応じて右表①の額を上限) ※中長期的キャリア形成訓練は右表②の額を上限	【賃金助成】 1人1時間当たり 760円(960円) (475円(600円)) 【経費助成】 1人当たり実費 (訓練時間に応じて右表①の額を上限) ※訓練修了者を正社員等に転換した場合は右表②の額を上限	【賃金助成】 1人1時間当たり 760円(960円) (475円(600円))
OJT		【実施助成】 1人1時間当たり 760円(960円) (665円(840円))	【実施助成】 1人1時間当たり 760円(960円) (665円(840円))

- ◆〈 〉は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額です。
- ◆賃金助成、実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。

★経費助成は、訓練時間に応じて次の額を上限としています。

訓練時間	①	②
20時間以上100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)
100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)

◆支給限度額は1事業所あたり1,000万円です。

▶ 主な要件

- 訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること 等

▶ 申請のながれ

- ①訓練計画届の提出(訓練開始日の1ヶ月前まで)
 - ※有期実習型訓練は計画届の前にジョブ・カードを作成し、ジョブ・カード作成アドバイザー等による面接(キャリアコンサルティング)を受けて訓練の必要性について確認を受けること
- ②計画に沿って訓練を実施
- ③支給申請(訓練終了後2ヶ月以内)

■ 人材開発支援助成金(建設)

① 建設労働者認定訓練コース

Q どんなときにもらえる?

- 経費助成
 - ・職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合に支給されます
- 賃金助成
 - ・人材開発支援助成金(特定訓練コース/一般訓練コース/特別育成訓練コース)の支給決定を受けた場合に支給されます(賃金助成)

Q いくらもらえる?

	支給額
経費助成	広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における補助対象経費の1/6
賃金助成	3,800円(1,000円)

※賃金助成は1人当たりの日額

※()内は生産性要件を満たした場合の割増分の金額

▶ 主な要件

- 雇用管理責任者を選任していること
- 認定訓練を受講させている日は、通常の賃金額以上の賃金を支払っていること 等

⚠ ポイント

人材開発支援助成金(建設)の賃金助成は、人材開発支援助成金(一般)の上乗せ助成です。人材開発助成金(一般)の特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースの支給を受けていること、対象訓練は、職業能力開発促進法による認定職業訓練であることが必要です。

② 建設労働者技能実習コース

Q どんなときにもらえる?

雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合に支給されます。

Q いくらもらえる?

	中小企業(20人以下)	中小企業(21人以上)	中小以外
経費助成	支給対象費用の3/4	≪35歳未満≫支給対象費用の7/10 ≪35歳以上≫支給対象費用の9/20	支給対象費用の3/5
賃金助成	8,550円 (9,405円)	7,600円 (8,360円)	

※賃金助成は1人当たりの日額

※():建設キャリアアップシステム技能者情報登録者である場合

▶ 主な要件

- 雇用管理責任者を選任していること
- 技能実習は、所定労働時間内に受講させ、通常の賃金額以上の賃金を支払っていること
- 所定労働時間外に実施した場合は、労働基準法に定める割増賃金以上の賃金を支払っていること
- 所定労働日以外に実施した場合は、労働基準法に定める割増賃金以上の賃金を支払っていること
- 技能実習を実施しようとする3ヶ月前から原則1週間前までに計画届を労働局に提出していること 等

今回ご案内した助成金は、ほんの一部の助成金です。

助成金は複雑な制度ですので詳細は、社会保険労務士または、ハローワーク窓口にてお尋ねください。

また、厚生労働省からの助成金の冊子もですので、是非有効活用をしてみてください。

冊子ダウンロード

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf>

※この情報は3月1日現在のものです。

FOCUS

教員歴36年を迎えるベテラン先生が気づいた、 個性的な授業を支える「基礎」の大切さ

120年以上の歴史を持つ岡山県立岡山工業高等学校では、7つの専門科で未来のスペシャリスト育成を目指し、基礎・基本の学びを大切にしています。土木科では2級土木施工管理技術検定において、2020年度(40名)・2021年度(37名)と2年連続で受験者「全員合格」を達成するなど、高い指導力にも定評があります。今回は、教材研究・開発を軸に特色ある授業を展開し続けてきた土木科の早瀬一英先生に、教育に対する想いを伺いました。

岡山県立岡山工業高等学校
土木科

早瀬 一英 先生

紙パックのゴミで全水圧を教える!? 教材開発の肝は生徒の関心を引き出すこと

秋田大学鉱山学部土木工学科を卒業後、1986年に高校理科の非常勤講師として教員キャリアをスタートさせた早瀬先生。その後、数学や理科の非常勤講師、機械科の教員を経て、専門の土木を担当するようになったのは1993年のこと。専門とはいえ現場経験がない中、いかに生徒に飽きさせない授業ができるかを試行錯誤して辿り着いた一つの答えが、教材の研究・開発だ。

「授業で取り扱うテーマに対して、身の回りで教材になりそうなものを探してみるんです。例えば水理の授業では、身近にある紙パックを使います。紙パックの上部をハサミでカットして即席の器にし、それでバケツの中の水をすくって“この水の重量は?”と質問する。そこから全水圧の話につなげると、ただ理論を説明する時よりも生徒は面白がって聞いてくれるんです」

地域に根ざした人材育成は多くの工業高校が注力する取り組みの一つだが、身近なものを教材に取り上げる早瀬先生の授業は、まさに生徒の学問そのものへの

興味関心を高めるだけでなく、地元のことを知るきっかけにもつながっている。

「土木業界でGISが話題になり始めた頃は、地図をコンピュータに取り込む方法や、その際にどんな情報が必要なのかを考えていました。学校のGISに消火栓や上水道を加えて防災教育に発展させたり、地元市町村の下水道マップをGISにして下水道システムを学ぶ機会にもしました。また、リモートセンシングの技術を用いて、近くの石灰岩地域を画像で解析するなど、衛星写真で近隣の土地を調べてもらったこともありました。日常的に見ている地元の景色とは違うものが見えてくるのは面白いですよ」

生徒に興味を持たせ、効率的に進めることを常に考えているという早瀬先生。もちろん、単なる面白い授業で終わらせないために、時には専門書や論文を参照しながら扱うテーマを深掘りし、自分の言葉で説明できるようにしておく。それでも分からないことがある時は、他の先生や大学の教授に教を請うこともあるのだという。

実験

土砂災害実験装置を作ろう!

崖崩れや地滑り、土石流を観察できる、水槽を利用した土砂災害実験装置を作成。土砂災害に対する意識付けを図るとともに、様々な工法で災害を防ごうと試行錯誤を重ねることで、座学で得た学びをより深めている



土砂災害を再現



何かのきっかけで人は変わる。 内地留学で学んだ人生の可能性

長い教員生活の中で、大きな転機の一つになった出来事がある。2002年の岡山大学への内地留学(現役の教職員が大

コレ推し!

土木建造物



加茂川

実家の近所を流れている「加茂川」。今考えると危険なので真似しないでいただきたいのですが、ちょっとした洪水が起きると子どもながらによく見に行っていました。私が洪水解析に夢中になった原点は、もしかすると加茂川なのかもしれません。

学等で研修する制度)だ。1998年に津山地域で起きた台風による氾濫の数値解析をテーマに、「1日10時間。大学の受験勉強の時よりも勉強しました」と振り返るほど、研究に没頭した。日々、大学教授の厳しい指導を受けながら研鑽した経験のおかげで、専門書や論文を的確に読み解く力、学んだことをアウトプットする力が飛躍的に向上したという。

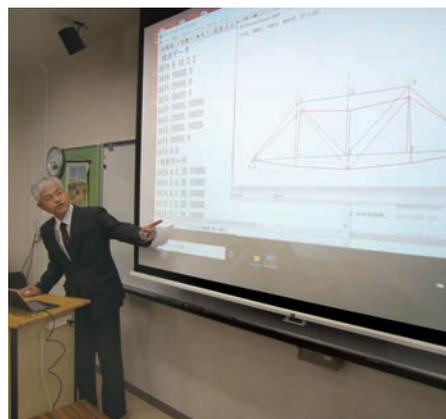
1年後、論文を書き上げて内地留学を終えた早瀬先生は、以前から研究を進めていた土木系情報教育に関する論文を発表し、その後も定期的に情報教育に関する論文を執筆。のちに教科書の内容改訂につながるほどの影響を与えることもあった。



高校生ものづくりコンテスト測量全国大会(2018年)前日の練習風景。本番に向けて据え付け練習にも熱が入る



衛星画像を用いた岡山県の様々な地域の観察・検証(左)や、有限要素法によるトラスの力学解析プログラムをモニターを使って紹介(右)。今学んでいる内容をどのように使うかなど、実践的な視点も養う



「この経験から私が学んだのは、人は何かのきっかけで大きく変われる、ということ。これは教員にも生徒にも通じることです。生徒たちには“一生懸命頑張れば、どんどん世界は広がるよ。君たちも、突き詰めて取り組めば見えてくる世界があるよ”と伝えていきますし、実際に生徒がすごく成長する瞬間をたくさん見てきました。だから、今はできないことがあっても、何かのきっかけでできるようになると信じて教え続けています」

道具探しは工業の原点。 自分の身体に合う道具を見つけよう

土木科の教員だけではなく、いくつかの学科で経験を積んできた早瀬先生。「若い先生たちの授業の工夫には敵わない」と笑いながらも、長年の教員生活を振り返り、若手・中堅教員へ、こうアドバイスを送りたいという。「最近の若い先生たちの授業は展開に工夫が凝らされていて、とても面白いと感じています。だからこそ、バックボーンとなる学問や教材研究を怠らないことが大事です。何事も基礎となる“型”があってこそ個性が生きると思うので、幅広く指導力を身に付けた上でオンリーワンの技術を磨くことをおすすめします」

では、生徒に対して願うことは? と問う

と、早瀬先生の答えは「きちんと学ぶ姿勢を身に付けること」、そして「自身に合う文房具を探すこと」だった。

「日々の授業をきちんと学び、理解に努める。その理解の積み重ねが自信を生み、応用力にもつながります。学びの原点は、まずそこにあると考えます。そのうえで生徒には、自分の身に合う文房具を探してほしいです。道具は発想を広げる大切なツール。手に馴染むペンを持つと、自ずとアイデアも浮かびます。何より、自分が欲しいツールを見つけることは工業の原点。トンネルを掘る際、どのように掘るかで道具も変わります。自身で考え、こしらえる力をぜひ身に付けてほしいですね」



岡山県立岡山工業高等学校

〒700-0013 岡山市北区伊福町4-3-92

WEB <http://www.okako.okayama-c.ed.jp>

日米のインフレ圧力の違いがマーケットにも影響

世界的なインフレの進展と金融市場の方向感

みずほリサーチ&テクノロジーズ 調査部 次長 有田 賢太郎

グローバルなインフレが進んでいる。特に米国の物価は1980年代以来の高い伸びとなっており、先行きへの警戒感が高まっている。日本も対岸の火事ではなく、輸入価格が急上昇している状況だ。ただし、インフレ圧力の背景には日米で違いもある。そこで今回は、日米のインフレ圧力の相違が金融政策の方向感、ひいては金融市場へ与える影響などについて解説する。

商品市況高騰がもたらした世界的なインフレ

昨年から今年にかけて、世界各国でインフレが進んでいる。背景の一つには、資源や素材などの商品価格の高騰があり、日本を含む各国で輸入価格が上昇する直接的な要因となった。

商品価格が高騰したのには、大きく2つの要因があると考えられる。1つは需要面だ。コロナ禍で在宅時間が長くなり、結果として消費者がサービスより財を購入する機会が増えた。財需要の増加を受け、それを製造するための資源や素材の需要も増加することになった。

もう一つは供給面だ。こちらもコロナ禍が大きく影響している。新型コロナウイルス感染拡大を受け、各地域の工場稼働に制約がかかる事象が発生した。現在はグローバルにサプライチェーンが繋がっているため、世界的に財供給ができなくなる事態が発生したのである。つまり、コロナを起点に需給がひっ迫し、その結果、商品価格が上昇したということだ。

では今後はどうなるだろうか。世界各地域でワクチンや治療薬の普及が進んでいくことで、徐々にコロナの影響は緩和していくとみられる。そうすれば、消費者の需要は、再び財からサービスに回帰し、供給面の制約も緩和・解消に向かうと考えられる。そのため、長い目でみれば、商品価格も落ち着きを取り戻していくと考えられる。

日米の労働需給のひっ迫に相違

商品市況の高騰が各国共通のインフレ要因である一方、国内の労働需給のひっ迫には国により違いがある。特に日米ではその違いが顕著になっている。

米国では深刻な労働者不足となっており、足元で賃金が上昇している。実は、賃金上昇は物価上昇を長引かせやすいとされている。というのも、企業からみると賃上げはコスト増で、その転嫁のために価格を引き上げる方向に働きやすい。一方、消費者も賃金が上がれば物価上昇を受け入れやすくなる。ではなぜ、米国で労働者不足が発生したのか。それには需給両方の要因がある。

米国で需要が強い背景の一つに、米国の家計の金融資産の増加があげられる。コロナ禍で政府が大規模な財政出動を行ったこと、また2021年までの株高進展も

あり、2020年第一四半期から2021年第三四半期にかけての米国の家計の金融資産増加額は、2020年のGDPを超える水準まで拡大した。こうした潤沢な金融資産が、米国の消費需要ひいては労働需要の強さに繋がっているようだ。

また、米国の家計の金融資産の増加によって、早期引退する人々が増えており、このことが労働供給面の制約にもつながっている。こうした労働需給のひっ迫は、仮にコロナの影響が落ち着いたとしても、残存する可能性があり、米国ではインフレが長引く懸念が強まっている。

一方で、日本の労働需給のひっ迫は、米国ほど強くはなく、賃金もあまり上昇していない。日本の労働市場の流動性が低いという構造的な違いもあるが、上記の米国と同じ期間の日本の家計の金融資産増加額が、2020年のGDP対比で小さかったことも影響しているようだ。

日米の金融政策の違いが金融市場に影響

以上を踏まえると、米国では商品価格が仮に落ち着いたとしても、国内の労働需給のひっ迫が続くことで、インフレが長引く可能性がある。米国の金融当局もその点を警戒し、利上げなどインフレを抑える政策を積極的に押し進めていく方向にある。

一方で、日本では国内の労働需給のひっ迫が米国に比して限定的であり、商品市況が落ち着けば、インフレ圧力も徐々に弱まる可能性が高い。そのため日本では、利上げなどの金融政策の変更の議論は本格化していない。

こうした日米の金融政策の方向感の違いは、日米の金利差となって現れる。日米金利差の拡大は、為替相場にとって、円安ドル高圧力が高まる方向に働くのではないかとみられる。

ただし、金融市場を巡る経済環境の不確実性は高く、ボラティリティが高い状況がしばらく続きそうだ。コロナの変異種の発生、地政学的なリスク、中国経済の失速懸念など、グローバル経済に影響を及ぼしうるリスク事象は多い。リスク事象の顕在化の兆しを受けて、一喜一憂する相場展開になるのではないだろうか。

実務や転職、昇進・昇給に役立つ資格は何か

日経クロステック建設編集長 浅野 祐一

数ある建設系の資格の中で、実務者の役に立つ資格は何か。日経クロステックでは建設実務者に対して、実務や昇進・昇給、社内外からの評価などの観点から、保有資格が役に立ったか否かをアンケートで確認した。今回は、その詳細について紹介する。

建設産業で責任ある仕事をこなしていくためには、資格取得が欠かせない。専門分野に応じて資格の種類は多く、複数の資格取得を目指す人材は珍しくない。では、数ある建設系の資格のうち、どのような資格が技術者に役立っているのか——。日経クロステックでは、2022年1月に建設関係の実務者向けに、そんな疑問をウェブアンケートでぶつけてみた。500人から回答を得た結果は以下のような内容となった。

回答者500人のうち、建設会社で働く実務者は219人。このうち、保有者数が最も多かった資格は1級土木施工管理技士で、59.4%に達した。同資格を保有する人のうち、「実務に役立った」と回答した人の割合は65.4%に達した。

一方、「昇進や昇給に役立った」との回答は30.8%にとどまった。ただし、昇進や昇給の面で役立ったという回答があった建設系の資格で、回答が5割を超えたものは1つもなかった。他の資格と比べた昇進などへの貢献度は決して小さくない。公共工事が中心となる土木工事で、監理技術者を務める際に欠かせない資格である点が、比較的高い評価につながっているとみられる。

資格保有者の回答者数が50人以上の資格で、「実務に役立った」という回答が最も多かったのが1級建築士だ。70%の1級建築士がそう答えた。「社内外からの評価の向上に役立った」という回答も保有者の57.1%に及び、取得しがいのある資格だと分かる。

この「社内外からの評価の向上に役立った」という視点で最も評価が高かったのが技術士だ。技術士（建設部門）保有者の66.7%が、評価の向上を感じている。

他方、建設会社で働く人の場合、技術士（建設部門）の実務や昇進・昇給への役立ち度はそこまで高くなく、それぞれ41.7%、23.3%となっていた。実務で役立つ場面は必ずしも多くないものの、自己研鑽などの観点で取得している

技術者が多い実情がうかがえる。

若手は転職への期待も ベテランは外部講習を望む

資格取得が転職に役立つという話はよく耳にする。実際に建設系の中途採用の求人では、1級土木施工管理技士をはじめとした資格の保有者を求めているケースが少ない。ところが、アンケートでは転職に役立ったと回答する資格保有者は限られており、保有者の1割を超える回答があった資格は1つもなかった。

ただし、資格取得を目指す若手には、資格取得の目的として転職を視野に入れる人が少なからず存在する。資格取得の理由を選択肢で回答してもらった質問では、「転職を有利にする」という理由は40代、50代、60代以上で10～15%程度にとどまったものの、39歳以下では25.8%と10ポイント以上高くなっていた。

近年は、資格者数の不足に悩む建設会社も少なくない。社内での若手の資格取得支援が、重要な課題となっている。そうした会社に参考になりそうなのが、資格取得時に役立ったサポートの内容を回答してもらった結果だ。資格取得の際に役立った対策を選択肢から選んでもらったところ、39歳以下の回答者では「社内の勉強会」「上司や先輩社員による個別指導、添削」を選んだ人が3割程度いた。40代以上の世代ではいずれも約2割だったので、若手向けに社内で勉強の機会をつくる対策は有効なようだ。

一方、40代以上の世代が役立ったと考える支援策は「社外のセミナーや個別指導」。こちらは39歳以下が2割程度の回答だったのに対し、40代以上では3～4割程度に達していた。

建設系の主な資格の保有者から見た資格の「役立ち度」を尋ねた結果。資格を保有する回答者数が20人以上の資格だけ掲載した(図:日経クロステック)

	保有している	実務に役立った	昇進や昇給に役立った	社内外からの評価の向上に役立った	転職に役立った
1級土木施工管理技士	59.4(130)	65.4	30.8	20.8	3.8
1級建築士	32.0(70)	70.0	38.6	57.1	7.1
技術士(建設部門)	27.4(60)	41.7	23.3	66.7	6.7
コンクリート技士	26.9(59)	52.5	8.5	11.9	0.0
その他の1級施工管理技士	25.6(56)	53.6	23.2	19.6	8.9
技術士補	19.6(43)	9.3	9.3	7.0	2.3
コンクリート診断士	16.0(35)	57.1	14.3	25.7	0.0
1級造園施工管理技士	15.5(34)	35.3	5.9	26.5	0.0
測量士	12.3(27)	29.6	11.1	7.4	0.0
1級管工事施工管理技士	11.0(24)	50.0	16.7	25.0	0.0
技術士(総合技術監理部門)	10.0(22)	36.4	13.6	68.2	4.5
コンクリート主任技士	9.1(20)	70.0	10.0	35.0	0.0

(%)

働き方改革の定着に向けて

～ 2024年の時間外労働上限規制への対応～

とある建設会社での日常です。中小建設会社のミルアス建設の方たちと、働き方改革の1番のメインテーマである2024年の時間外労働の上限規制に向けて、一緒に取り組んでいきましょう。

新連載

第1回

時間外労働上限規制への対応スケジュール



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ミルアス建設
人物紹介

丸山社長 先代から会社を引き継いだ2代目社長。のんびりとした性格で、優しい人柄。



鈴木課長 丸山社長を支える、頼れる存在。気配りも優秀で社内外に評価が高い。



高橋さん 会社の事務を一手に担うしっかり者。キャリア5年目にして上にも下にも人望が厚い。



木村くん 入社2年目の元気な若手社員。表裏のない性格で思ったことはすぐ口にしてしまう。



高橋さん

社長、建設業の働き方改革の上限規制が2024年って騒がれてますけど、うちは大丈夫ですか？

ん？ 上限規制ってなんだっけ？ うちはどうしたらいいんだ？



高橋さん

社長～、先日のセミナーでも案内されてたじゃないですか！ 一度先生に相談してみましょうよ。

～櫻井コンサルタントが到着～



丸山社長

うちは1日8時間労働で、休みは日曜日だけなんだけど、これって大丈夫なの？

社長、ダメです。1日8時間で週6日勤務であれば1週で40時間を超えているので、すでに時間外労働が発生しています。36協定の届出なしに時間外労働をさせるのは労働基準法第36条違反となり、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金になります。



丸山社長

本当ですか!? 先生、助けてくださいよ～!

大丈夫です。まずは上限規制について説明しますね。また、時間外労働の上限規制は2024年4月からですが、2023年4月には時間外労働の割増賃金率が上がるのをご存じですか？



丸山社長

え!!! どういうことですか???

1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた場合、残業の割増率は25%ではなく50%以上で支払わなくてはならない決まりになります。上限規制も大変ですが、割増率の引き上げも会社にとって看過できない問題です。そして時間外労働の削減のためには、仕事のやり方の見直し、IT等の効率化も必須です。建設業の場合は現場移動の時間もかかるので、直行直帰を導入する等、時間に対する考え方も整理する必要があります。



丸山社長

大変だ!! 一体何からスタートすればいいんだろう？

大丈夫です！ 次のページで3項目に分けてご説明しますね。



解説します



1 時間外労働の上限規制とは？

(大企業2019.4月～ 中小企業2020.4月～ 建設業2024.4月～)

- 法律上の時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることが出来なくなります。
 - 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。
- ✓ 時間外労働 年720時間以内
 - ✓ 時間外労働 月45時間超は年間6回まで
 - ✓ 時間外労働+休日労働の合計が月100時間未満
 - ✓ 時間外労働+休日労働の合計について、2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均の全ての平均が1ヶ月80時間以内

法定労働時間
1日8時間 1週40時間

法定休日
毎週少なくとも1日

36協定の締結・届出が必要

2 割増賃金率の引き上げ

(2023.4月～)

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 5時間	5 5時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15	16 5時間	17	18 5時間	19	20
21	22 5時間	23 5時間	24 5時間	25	26	27
28 5時間	29	30 5時間	31			

時間外労働(60時間以下) 1・2・4・5・8・10・12・13・16・18・22・23 = 25%
時間外労働(60時間超) 24・30 = 50%
法定休日労働 7・28 = 35%

法定労働時間を超えた場合、残業の計算においては25%以上の割増率で支払わなくてはならないことになっていますが、2023年4月1日以降は1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は、その時間については50%以上の割増率で支払わなければならないことになっています。

3 労働時間削減のためのスケジュール

まずは時間の記録をすることが第1歩です。作業員の方は日給制が多く、ゆえに出面表の管理のみで、始業と終業の時間を記録していないケースを多く見受けます。まずは時間を記録するところからスタートしましょう。そしていざ時間管理を始めると、仕事がおわたたにもかかわらず終了の打刻をしない、記録もれといった問題がおきています。今までやっていなかったことですから、定着には時間がかかります。面倒ですが「仕事がおわたたらずに打刻をしない」と言い続けることが必要なのです。適正な時間管理をすることで、本当の残業時間がみえてきます。ここでようやく現状把握となり、時間外労働の原因を探ることになります。まずは日々の作業の中でムダな作業はないのかを検討します。作業日報を書くことに1時間かかっているのであれば、様式の変更、ITの活用も考えられます。また、朝の積み込みは全員でやらなくても、当番制でやることは出来ないか?といった時間外労働削減のための工夫が必要です。こうして本来の自社の労働時間がわかったところで、1年単位の変形労働時間制等、自社にあった労働時間制度を検討していきます。労働時間削減は会社の風土を変えるようなことです。一気には難しいですが、2023年4月までに1ヶ月の時間外労働を60時間、2024年4月には45時間にすることを目標として、スケジュールを立てていきましょう。

STEP 1 時間の記録

始業および終業の時刻を記録する

STEP 2 適正な時間管理

タイムカードやアプリを労働時間の終了時間で記録する

STEP 3 現状の把握

STEP 4 自社にあった労働時間管理の決定、時間外労働削減の対策

まとめ



櫻井先生

時間外労働の上限規制、割増賃金率の引き上げ等の制度を理解した上で、自社にあった制度を検討していきましょう。急がなくてはいけませんが、取り組みを進めるにあたってまずは順番が大事です。

なるほど! まずは適正な時間管理の仕組みを入れるところからはじめてみよう!

そうですね、タイムカードでの勤怠管理や当番制での片付け等で、定時終業を徹底しましょう!



丸山社長



鈴木課長

次号へ続く

第43回

かわいい

土木



野方配水塔 東京都中野区

配水塔が語る 「東京水道物語」

街のシンボルとして親しまれている野方給水塔。東京郊外の人口が急増した大正末期に計画された「荒玉水道」の遺構だ。大小の水道が統合され、現在の東京の水ネットワークの基礎が形作られたこの時期に、どんな構想があったのか。「荒玉」に秘められた謎を探る。

Photo・Text ▶ フリーライター 三上 美絵

大成建設広報部勤務を経てフリーライターとなる。「日経コンストラクション」(日経BP社)や土木学会誌などの建設系雑誌を中心に記事を執筆。広報研修講師、社内報アワード審査員。著書『土木技術者になるには』(ペリカン社刊、2022.4発行)



東京・中野の住宅街の隙間から、ぬーんと現れる野方配水塔。哲学堂公園の近くの少し高台に建っているの、街のいたる所でひょっこりと顔を出す。ここにこの配水塔があることは知っているのだが、たまたま通りかかったときに出くわすと、意表を突かれて「おお!」とびっくりする。そのくらい、大きくて存在感がある。そしてなんだかあったかい。

街なかに突然現れる 大きな丸いドーム

今回、この連載のために撮ってきた写真を改めてよく見ると、何かに似ている。半球形のドーム屋根、その下の付け柱

や小さなアーチ窓。クラシックなロマネスク風の外観は、ヨーロッパの教会のようにも見える。だが、私が直感的に「似ている」と思ったのはそれじゃない。

あ!分かった、東京ジャーミイだ。小田急線の車窓から見えるこの美しいモスクは、東京・代々木の街なかにある。住宅や低層ビルの間から突然、大きなドームが現れる感じが、野方給水塔の「現れ方」と似ているのだ。東京の都市景観の中の半球体。どちらもドボかわい。

どんな建築意匠もおおらかに受け入れ、街の個性にしてしまうのが東京の懐の深さ。あっと驚く景観に思いがけず出合える楽しさこそ、東京の魅力だ。

荒川と多摩川をつなぐ 幻の水道計画

野方配水塔は、大正時代末期から昭和の半ばまで使われていた「荒玉水道」の施設として、1929年に竣工した。

荒玉水道は、当時まだ東京郊外の郡部だった現在の中野区や板橋区方面への給水を目的として設立された公営水道。東京郊外の人口急増による水不足に対応するべく計画された。多摩川の伏流水を取水し、近くの浄水場できれいにしてから、地下の送水管で2カ所の給水所へ送り、そこからそれぞれ自然流下によって各家庭や事業所に配水する。

この計画に沿って建設されたのが、砧浄水場と中野の野方配水塔、板橋の大谷口配水塔だ。砧浄水場から大谷口配水塔まで、総延長約17kmの送水鉄管が今もなおほぼ直線で埋まっていて、上を通る道は「荒玉水道道路」と呼ばれている。

荒玉の「玉」は多摩川(玉川)を指す。で、「荒」は何かといえば、荒川だ。水源は多摩川だし、荒川は関係あるの?と思うところだが、中野や板橋はそもそも多摩川ではなく荒川の流域だ。なぜ、水源が多摩川なのだろう。

そのカラクリは、荒玉水道の構想をひもとけば分かる。じつは荒玉水道は、多摩川から荒川流域へ水道を引き、いずれ



▲野方配水塔の正面には幼稚園がある。配水塔を眺めながら育つ子どもたちがうらやましい。



▲ 野方配水塔の容量は2784m³で、同じ大きさの大谷口配水塔と合わせて人口60万人に対し2時間分の水を貯めることができた。正面の凸部分は階段室。補修のため北側は足場に覆われていた。



▲ 大谷口給水所の新しいポンプ棟。旧配水塔のデザインに似せてつくられた。



▲ 荒玉水道道路。水道管が埋まっているため、大型車両の侵入を拒む。車止めには「水道局用地」の赤い文字。



は荒川からの水道と合流させようという構想に基づいて計画されていたのだ。

東京全体をカバーする パズルのラストピース

荒玉水道計画の上位にはさらに、東京全体の給水計画の青写真があった。東京市水道を中心として、西南側には渋谷町水道、東側の江戸川水道、そして西北側に荒玉水道を敷設する。そうすれば、郡部を含めた東京全体の給水がカバーできる——。それが“近代水道の父”、中島鋭治工学博士の考えだった。

中島は、そのときすでに東京市水道、渋谷町水道、江戸川水道の計画を手がけていた。他にも小規模な町営水道はあったが、多くはこれらの水道からの分水だ。つまり、荒玉水道という最後の

ピースをはめれば、東京の水道パズルは完成する。最後の総仕上げともいうべき仕事だった。

ちなみに、渋谷町水道と駒沢給水所配水塔については、この連載の第31回「博士の遺した双子のクラウン」で紹介した。

[しんこうweb](https://www.shinko-web.jp/series/5732/) <https://www.shinko-web.jp/series/5732/>

ところが、残念なことに中島は1925年2月、荒玉水道の完成を見ることなく急逝。後を引き継いだ技術者たちによって工事は無事に完了し、1931年6月に給水を開始した。

その翌年の1932年10月、東京市の市域が拡張され、中野や板橋が編入された。これに伴い、荒玉水道を含む公営水道も東京市水道に統合。それぞれの水道間の連絡を図ることで、断水のリスクを減らす、水道料金を統一するなど効率化が進んだ。

一方で、荒玉水道が荒川を水源とする水道と結ばれることはなかった。大谷口配水塔は老朽化により2005年に解体。野方配水塔は1966年に役割を終え、現在は中野区の災害用給水槽となっている。

3月半ばに野方配水塔を訪れたとき、円筒の北面は足場に覆われていた。工事看板によれば、2月から始まった補修工事だ。11月半ば過ぎには、化粧直しを済ませて往時の美しさを取り戻した姿を見せてくれることだろう。



アクセス

都営地下鉄大江戸線
落合南長崎駅から徒歩12分

建設人材育成優良企業 表彰における企業等の募集

○建設人材育成優良企業表彰について

建設キャリアアップシステム(以下CCUS)をはじめとして、技能や経験に応じた処遇の改善や、キャリアパスに基づいた計画的な人材育成、これらを可能とするための環境整備など、「建設産業の担い手の確保・育成」に向けて、顕著な功績を上げた企業等に対して表彰を行い、担い手の確保・育成に向けた取組みを推進するため、「建設人材育成優良企業表彰」を実施いたします。

○応募について

応募対象	建設産業の担い手の確保・育成に取り組んでいる企業（CCUS事業者登録をしていること）等
応募期間	令和4年2月21日（月）～5月9日（月）
選考	国土交通省に設置する「建設人材育成優良企業表彰選考委員会」において行います。
表彰	<ul style="list-style-type: none">・国土交通大臣賞・国土交通省不動産・建設経済局長賞・優秀賞
発表	入賞企業等の発表は令和4年7月頃、国土交通省及び（一財）建設業振興基金HP等で公表します。国土交通大臣賞は、国土交通省において、令和4年7月頃に表彰を行います。その他の入賞企業等については、地方整備局等において表彰を行う予定です。 ※新型コロナウイルス対応のため、表彰時期等については延期（又は中止）する場合があります。
応募方法	本表彰のHP（ https://www.kensetsu-kikin.or.jp/humanresources/kigyuu-hyosyou/ ）又は右下のQRコードを読み取り、「応募用紙ダウンロード」よりフォルダの中に、「応募用紙（WORD）」、「応募用紙（記入例）（PDF）」、「応募用紙記載要領（PDF）」3点のファイルがございます。記入例（PDF）、記載要領（PDF）を参照していただき、応募用紙（WORD）に必要事項を記入し、資料（PDF）と共に、下記のメールアドレスまでご提出下さい。提出期限は、令和4年2月21日（月）～5月9日（月）までです。 [応募用紙提出先] メールアドレス：jinzai@kensetsu-kikin.or.jp ※応募は原則メールのみとなります。
その他・注意事項	入賞企業等は、（一財）建設業振興基金HP・機関紙及び新聞等に掲載させていただくと共に、建設産業人材確保・育成推進協議会が実施する担い手確保・育成に関する事業においてご紹介させていただきます。ご応募によっていただきました個人情報、その運営に必要な範囲内で利用いたします。なお、応募に際してご提出いただいた資料は返却いたしませんので予めご了承下さい。



○お問い合わせ

（一財）建設業振興基金 経営基盤整備支援センター 人材育成支援課
「建設人材育成優良企業表彰における企業等の募集」係
TEL：03-5473-4572

「建設現場へGO！」掲載情報募集中

建設産業人材確保・育成推進協議会（人材協）

建設現場へGO！は人材協が運営する建設産業のJOBポータルサイトで、建設産業の担い手確保・育成に関するイベントの情報や団体・企業様の広報コンテンツの紹介等を行っています。本WEBサイトへの情報掲載について以下の募集フォームにて受け付けておりますので、ぜひご活用ください！

■ 建設現場へGO！TOPページ



■ 建設産業に関する情報掲載



■ 情報掲載依頼募集フォーム



TOPページ
下方に設置

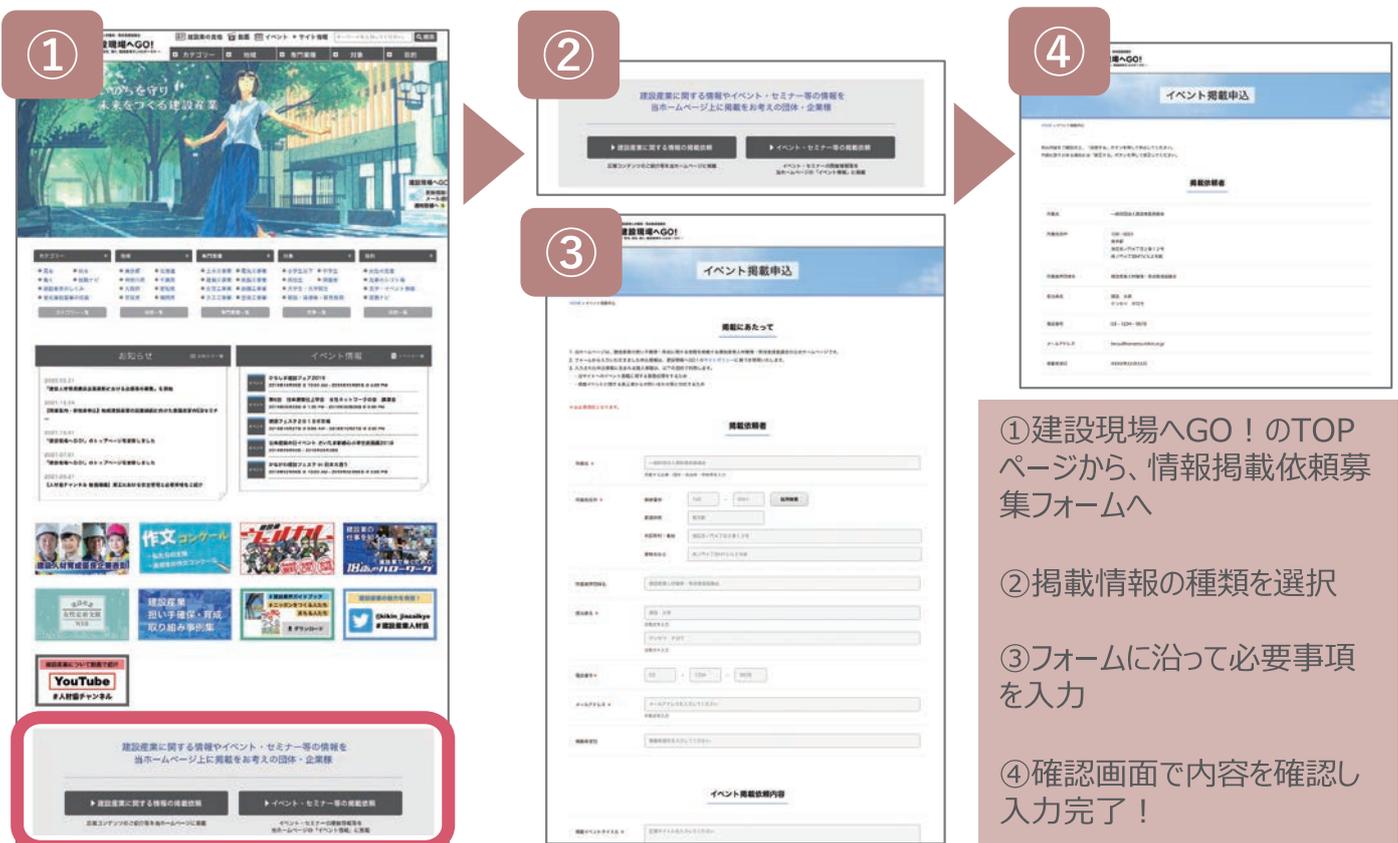
一般企業等からも
受付が可能！



建設現場へGO！

Check！

掲載依頼の流れ



PROFILE

なかがわ きょうこ

中川 京子 さん

株式会社富士植木

東京都出身

アクティビティーズ

Activities

輝く活躍人にせまる

緑豊かな癒やしの空間を、この手で。大切な樹々を保全・継承する造園のプロ。

季節の訪れを待つモジバフウの街路樹。その美しい樹形を維持する剪定作業の現場で巧みに指揮をとるのは、株式会社富士植木の中川京子さんだ。「年間で40～50件ほどの現場に携わっています。街路樹のメンテナンス、企業や施設の外構改修、集合住宅の植栽管理、お庭の改修プランづくりなど、こなすべき役割も様々です」と語り、多岐にわたる仕事を伺わせる。「最近携わった中で印象深いのは、年月を経た希少な樹種が多く植栽された施設の改修工事です。大きく育った樹木の保全・継承というお客様のご要望に応えるため、一度富士植木の圃場（ほじょう）に運んで移植し、1年間大切に預かりした後、工事の際に再び現場に移植するという手法を取りました。この現場では設計段階から携わり、関係者の方々との打合せを重ねてようやくお客様のご要望に応えられたので、非常に大きな達成感を味わえました。一筋縄ではいかない現場も多々ありますが、お客様から“お任せしてよかった”という言葉をいただくと、やはり嬉しいですね」と笑顔を見せる。

「高校生の頃、落ち込んだ時に公園に行くところごく癒やされました」。こんな緑豊かな空間を自分の手で作れたら…という思いから、造園の道に進んだと話中川さん。大学で造園の知識を学んだ後に富士植木に入社し、現在まで所属する多摩支店に配属となった。「入社後は先輩と共にひたすら現場に行く毎日でした。常日頃から言わ

れていたのは“わからなくても一度しっかり調べて、自分自身の考えを持ったうえで相談に来なさい”ということ。すぐに聞くという行動も大切ですが、考えを持たずに聞くのはある意味無責任なことなんだと学びました。樹木ひとつをとっても、自身で図鑑を見て覚えるのとすぐ人に聞くのとでは、記憶の定着にも差が出るもの。後輩に対しても、まずは自身の考えを持つことを投げかけています。そうした積極的な姿勢は、仕事のやりがいにも繋がるという。「入社当初はまだ女性の造園技術者が珍しかったのですが、進んで仕事に取り組むことでどんな現場にも溶け込んでいくことができました。それでも新人の頃は考えが及ばず、お客様にも周りにも大きな迷惑をかけてしまう場面がありました。ただ、そうした経験がさらに身を引き締めるきっかけになりました。自分自身でよく調べ、考え、しっかりと人に伝えること。そのうえで人の話に注意を払い、丁寧に耳を傾けることが結果的にお客様との信頼関係にも繋がります」。

「造園は樹木・植物といった生き物が相手の仕事。一生懸命に頑張れば答えてくれるという大きな魅力があります」と、この仕事の醍醐味を語る中川さん。「現場の方はもちろん、お客様にも厚い信頼を寄せられている頼りになる存在」と、富士植木多摩支店の中澤支店長も太鼓判を推す。積み重ねてきた仕事の先に、新たな造園の未来が広がっている。

