

建設産業の今を伝え未来を考える

建設業



No. 541
Sep. 2022



特集

コロナ禍で考える
採用活動・離職防止の取り組み



今月のCCUS

新連載がスタートします!



建設キャリアアップシステム

人を大切に育てる新しいシステムです
事業者・技能者みなさまのご登録をお願いします



一般財団法人
建設業振興基金

建設業 ウェルカム

9月1日より募集開始

下記の訓練コースをもって、今年度の募集はすべて終了します。



厚生労働省 建設労働者育成支援事業

第3回 土木コース

目指せる職種 重機

宮城県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月8日～12月14日

申込締切 令和4年10月21日

第1回 建設ものづくりコース (鳶・鉄筋・型枠) in幕張/柏

目指せる職種 躯体

千葉県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月23日～12月15日

申込締切 令和4年11月8日

第2回 杭打機オペレーターコース

目指せる職種 重機

千葉県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月7日～12月8日

申込締切 令和4年10月31日

第2回 建設機械オペレーターコース

目指せる職種 重機

静岡県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月7日～12月10日

申込締切 令和4年10月20日

第2回 建設土木多目的コース

目指せる職種 重機

新潟県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月24日～12月26日

申込締切 令和4年10月24日

第2回 建設ものづくり (造園) in金沢

目指せる職種 仕上げ

石川県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月7日～12月9日

申込締切 令和4年10月20日

第2回 建設業基礎コース (重機オペレーター)

目指せる職種 重機

愛知県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月22日～12月15日

申込締切 令和4年10月31日

第2回 高知けんせつ技能者育成コース

目指せる職種 重機

高知県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月25日～12月26日

申込締切 令和4年11月11日

第1回 建設機械オペレーターコースin福岡

目指せる職種 重機

福岡県

募集定員 10名

訓練期間 令和4年11月14日～12月15日

申込締切 令和4年10月24日



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

コロナ禍で考える 採用活動・離職防止の取り組み

02

- 国内の様々な業種で「人手不足」が大きな課題に
- ひととき「人手不足」が目立つ建設業
- 深刻化する「人手不足」の実態
- 今後の採用活動・離職防止に向けてどう動く？
- 取り組み事例CASE① 株式会社砂子組(北海道)
- 取り組み事例CASE② 株式会社スエヒロ工業(静岡県)

FOCUS

工業高校紹介 高知県立高知工業高等学校

■ インタビュー：山崎 竜司 先生

08

PRESCRIPTION

日本経済の動向 10

■ 注目高まる「人的資本投資」

建設経済の動向 11

■ 公共事業の質を変えた安倍政権

連載 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～ 12

■ 【第5回】
労働時間の削減

連載 かわいい土木【第45回】 14

■ 三鷹跨線人道橋
／東京都三鷹市

お役立ち連載 建設キャリアアップシステム を活用しよう! 新連載【第1回】 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。

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

メルマガ登録は
コチラから!

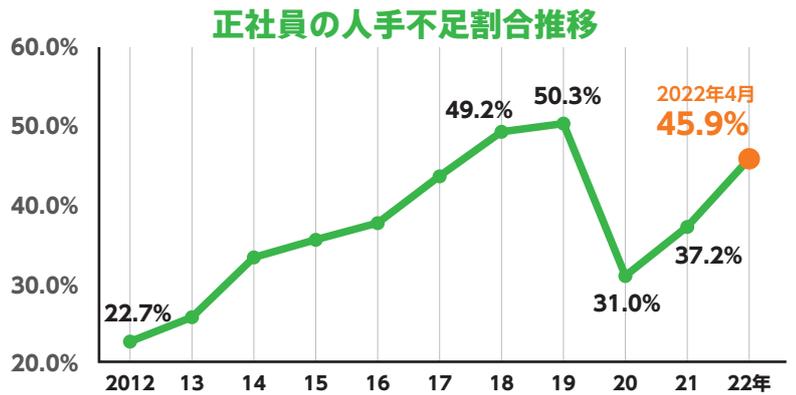
【建設業しんこう】に関するご意見・ご要望
TEL : 03-5473-4584 (企画広報部)
MAIL : kikaku@kensetsu-kikin.or.jp

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。

コロナ禍で考える 採用活動・離職防止の

■ 国内の様々な業種で「人手不足」が大きな課題に

コロナ禍以前にも様々な企業で経営課題として挙げられていた人手不足ですが、新型コロナウイルスの感染拡大により経済活動が制約されたことで、一旦は落ち着いた状況が続いていました。しかし緊急事態宣言の解除やまん延防止等重点措置の解除など、徐々に「アフターコロナ」の兆しが見える中で、再び人手不足割合も上昇しています。2022年4月時点の調査において、対象企業に従業員の過不足状況を尋ねたところ、正社員が「不足している」と回答した企業は45.9%をマーク。前年同月から8.7%の大幅な増加を見せるなど、新型コロナウイルスの感染拡大前に近い水準まで上昇しています。



注) 人手不足割合は各年の4月時点

正社員の人手不足割合推移 [出典: 株式会社帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2022年4月)」より作成]

■ ひととき「人手不足」が目立つ建設業

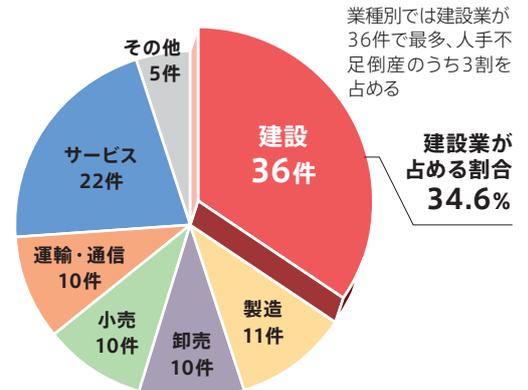
正社員・非正社員それぞれにおいてコロナ禍以前の水準に迫ろうとしている「人手不足割合」。特に建設業は他と比べて深刻な人手不足が続いている業種といえます。前述の調査でも、正社員の人手不足割合としては51業種の中でも3番目となる59.4%という結果が出ているほか、2021年の人手不足倒産(事業を運営するうえで必要な人材の数を確保できず倒産してしまうこと)件数を業種別で見ると、全体の3割以上を建設業が占めるなど、大きな人手不足感が如実に表れています。災害復旧工事や国土強靱化策など、国内の土木工事需要はコロナ禍においても堅調な動きを見せていますが、業界を通して人手不足は解消されておらず、事業継続にとって大きな打撃を与える要因になっています。

正社員の人手不足割合(上位10業種)

	2020年4月	2021年4月	2022年4月
1 情報サービス	44.6	↑ 54.1	↑ 64.6
2 メンテナンス・警備・検査	46.5	↑ 55.6	↑ 60.1
3 建設	48.2	↑ 54.5	↑ 59.4
4 自動車・同部品小売	33.0	↑ 50.0	↑ 58.4
5 人材派遣・紹介	26.9	↑ 37.1	↑ 58.0
6 飲食店	14.3	↑ 27.6	↑ 56.9
7 農・林・水産	48.2	↑ 53.5	↑ 55.7
8 放送	40.0	↑ 46.7	↑ 55.6
9 旅館・ホテル	12.5	↑ 23.5	↑ 52.4
10 運輸・倉庫	41.1	↑ 42.3	↑ 52.2

正社員の人手不足割合(上位10業種) [出典: 株式会社帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2022年4月)」より作成]

人手不足倒産割合



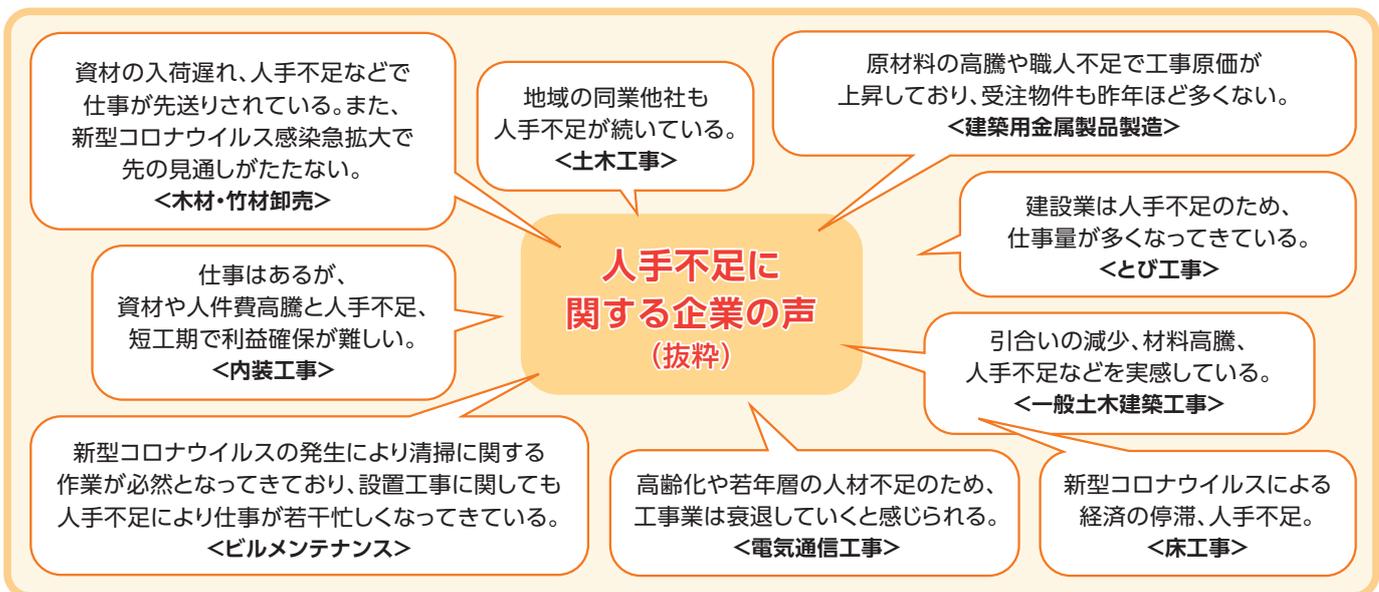
人手不足倒産割合 [出典: 株式会社帝国データバンク2021年1月26日ニュースリリース資料より作成]

取り組み

世界を席卷した新型コロナウイルス感染症。長期に及ぶパンデミックは、国内のさまざまな企業の採用・雇用にも大きな影響を与えています。中でもコロナ禍以前から「人手不足」が叫ばれる建設業は、建設投資は増加傾向にありながらも、新規入社者の離職率も全産業と比較して高く、常に担い手不足に直面している業界です。コロナ禍により浮き彫りとなった「人手不足」の現状と、今後の事業継続のカギともいえる採用活動・離職防止の取り組みをご紹介します。

■ 深刻化する「人手不足」の実態

コロナ禍により加速され、浮き彫りとなった「人手不足」。建設業や関連産業でも、悩みの声は高まっています。



出典：株式会社帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2022年1月)」より作成

■ 今後の採用活動・離職防止に向けてどう動く？

オンラインやICTツールの活用、入社後の交流促進や働きやすさ向上を図った取り組みが「人手不足」解消のカギに。

取り組み
1



SNSや動画などを活用した取り組み
たとえば、会社の雰囲気や取り組みの様子を若手世代に伝えやすいYouTubeやInstagramを活用！

取り組み
2



オンラインを活用した面談や集い
たとえば、リモートも当たり前のようにこなす世代に対応したオンライン面談の実施やコミュニケーションの場の創出！

取り組み
3



社内報や社内研修・交流促進
たとえば、会社のニュースだけでなく社員の人となりなどを伝える社内報や社内研修で交流を促す！

次ページより意欲的な採用・雇用に取り組む建設業2社の具体例をご紹介します。

取り組み事例 CASE①

株式会社砂子組（北海道）



代表取締役
専務執行役員
砂子晋太郎 さん

代表取締役
執行役員社長
砂子邦弘 さん

■ 企業プロフィール

北海道全域の土木・建築工事を主体に、石炭事業も展開する株式会社砂子組。2009年より同業他社に先駆けて情報化施工（ICT施工）を積極的に実施し、日本初の「i-Construction対応型工事」受注や「i-Construction大賞」第1号受賞などで実績を重ねる総合建設会社です。

取り組みのポイント

「企業HPやSNS」を活用して
自社や現場を知ってもらうきっかけに！

「オンライン面談」や
「座談会」「懇談会」で入社希望者や
内定者とのつながりを強化。

「実習型インターンシップ」を通じて
実務の理解を深め、魅力を伝える！

「知見の共有」や「外部研修」機会を
増やし、成長や意欲向上を後押し！

採用についての取り組みを教えてください。

コロナ禍で活動に大きな制約が生じる中、いかに対面・体験機会をつくり、学生たちに興味を持ってもらうかが課題です。砂子組ではオンラインでのアピール対応としてYouTubeチャンネルを開設し、募集媒体や企業HPを目にすることで会社を知ってもらうきっかけとしました。採用はものづくりと同じく、現地・現物・現実の「三現」が大切である、というのが私たちの考え。学生の皆さんにも、企業や現場の雰囲気をつぶさに感じてもらいたいと思っています。こちらは入社検討の方だけでなく、施主さまへのアピールも見せています。

さらに社員の40%以上を20代が占める砂子組ならではの強みを活かし、業界外の方への情報伝達として、若手が自分たちの発想で発信できるInstagramも開設。「#素敵なおじさまシリーズ」など、若い方が反応しやすいタグ付けなども行い、どのような社員がどんな現場でどんなふう働いているのか、現場の臨場感や会社の雰囲気も交えて情報発信し、共感を覚えてもらえるよう図っています。

あわせて卒業予定者とのオンライン面談や座談会にも注力しています。リモート慣れし、遠距離の移動そのものを避けがちな学生たちの現状に沿った取り組みです。最初はオンライン対応も不慣れでしたが、繰り返すごとに対応スキルが向上し、遠方からの会社説明会希望や事前面談にも応えることができるなど、大いに役立っています。

また内定辞退者を出さないためにも、内定～入社までの間に3回の懇談会を実施しました。OB・OGも同席し、できる限り対面でのコミュニケーションを目指しましたが、オンラインでの実施を余儀なくされる場面も。対面なら自然に盛り上がるのですが、「多数でのオンライン環境でどのように盛り上がりをつくるか？」と思考を巡らせ、オンラインビンゴや謎解きゲームを開催。無事に盛り上がりをつくり、砂子組ならではの雰囲気を伝えることができました。うれしいことに、懇談会を通じて他社ではなく砂子組に決めた、という学生もいました。オンラインは移動などにかかる経費も削減できるので、経済的にも優れていますね。



オンラインでの発信や交流で、学生を取り込み、若手を育てる。 ICTの強みを活かした戦略的な取り組み！



リモート慣れた世代に効果的なオンライン面談や交流を図る座談会



社員の知的好奇心を高め成長を促す「SUNAGOアカデミー」



「砂子組だからこそ体験できる」実習型インターンシップを展開

砂子組では、現場の雰囲気を感じてもらうための「実習型インターンシップ」も設けています。こちらはOB・OGとのコミュニケーションを通じた実務経験で、会社や仕事をより深く知ってもらおうというのが狙い。特に砂子組については「ICT施工」という強みに惹かれて入社を検討する方も多いため、ICTに関する座学やドローンなどを体験していただいています。インターンシップを経験して入社を決めた社員もおり、強い効果を感じています。

離職防止につながる取り組みを教えてください。

砂子組の強みである「ICT施工」自体が生産性向上と働き方改革の両面に直結するもので、離職防止の要因になっていると感じ

ます。時間管理データも各部署と連携し、適正な有給・休日取得や、労働時間の減少につながるなど、年々実績が向上しています。「ICT施工」は教育訓練にも活かされており、ICTバックホウを用いた雪上彫刻により全長120mほどの3Dロゴマークを設けるなど、社員の成長やモチベーションアップにつながる大胆な試みを行っています。

また入社から3年間はフォローアップ研修などで同期で集まる機会を設定し、当初の目標の振り返りや新たな目標設定をサポートするなどして、モチベーション低下の予防や離職予防に努めています。さらに本社地域での寮を充実させ、女性職員の受け入れのための女子寮も設置するなど、だれもが安心して働ける環境づくりを図っています。

2020年12月からは「SUNAGOアカデミー」と銘打ち、短時間で学べるWEB活用の研修スタイルを構築し、社員間の知見の共有を図っています。たとえば『社会人マナーの基礎知識講座』や『Excelの基礎講座』『iPhoneのちょっと便利な使用方法』といった、ベテランたちも気になる“いまさら聞けないシリーズ”や、『暑熱環境における熱中症対策講座』や『情報オープン化による生産性向上！現場コンシェルジュのお話』などの“もっと知りたいシリーズ”など、テーマも多様。聞き手・語り手の双方に学びが生まれる取り組みで、入社予定の学生たちの食いつきも良いです。

今後に向けての想いを教えてください。

コロナ禍で大きな制約を受けましたが、以前からICTに取り組んできたことが今日の採用活動・離職防止にも活かされていると感じます。砂子組では「i-Construction大賞コンソーシアム部門」で国土交通大臣賞も受賞した地元高校との連携授業など、従来より地域の建設業を盛り上げる活動を行っているほか、60周年を機にCI戦略を見直しリブランディングを図るなど、企業として戦略性を持った取り組みを進めています。さらに認知度の向上を図りながら、砂子組に共感される方を新卒・中途問わず幅広く採り入れ、発展を目指していきたいと思っています。



WEBの活用

YouTubeやInstagramで現場感・臨場感や会社の雰囲気を伝える



**取り組み事例
CASE②**
株式会社スエヒロ工業（静岡県）


代表取締役
櫻井弘紀さん

■ 企業プロフィール

1987年にアスファルト防水専門工事会社として創業した株式会社スエヒロ工業。現在は総合防水工事・塗装工事に加えて、ビル・マンションの大規模修繕工事を展開。トレーニングジム運営などのヘルスケア・ウェルネス事業も提供する、静岡県沼津市に本社を置く企業です。

取り組みのポイント

制限がある中でもきめ細かな
「コミュニケーション」と「フォロー」が基本!

社員の人となりを伝える「社内報」を発行。
年長者と若手をつなぐ工夫も。

オンラインでの「カジュアル面談」を導入。
幅広い分野の若手とつながる!

入社後のギャップを防ぐ「現場見学」。
仕事の意義や価値の再認識にも◎!

離職防止につながる取り組みを教えてください。

あえて特別なことを仕掛けるという意識はなく、基本はきめ細かなコミュニケーションと社員それぞれへのフォローが大切だと思っています。従来から会社としても社員間の交流促進の重要性は認識していたので、バーベキューなどのレクリエーションや懇親会といった交流の場を大切にしてきました。今の若手はもっとドライで、そういう交流は求めてないのでは?と思いがちですが、一歩踏み込んでみると心を開いてくれるように感じます。ただコロナ禍でそうしたイベントも難しくなったこともあり、現在はコロナ禍以前から取り組んできた「社内報」の発行に力を入れています。毎号、職人さんや親方、従業員の方など、一人ひとりを取りあげた紹介記事を掲載しています。普段関わりの薄い方の人となりがわかり、社員間のつながりを深めるコミュニケーションツールとなっています。



また採用にも紐づく話ですが、建設業においては職人の人材不足が顕著で、雇用をしても技術が伝承されない・人が育たない状況が続いています。協力会社の皆さまの中にも一人親方などが増え、工事の種類や規模によっては仕事を依頼することが難しい場面も出てきます。そこで「逆独立制」という形で、個人事業主として働かれている親方などにスエヒロ工業へ入社してもらいリクルート活動も行っています。これには人材確保という目的に加えて、そうした優れたベテランの考えや技術を、若手につなげていきたいという狙いもあります。せっかく建設業に魅力を感じて入社したのに、育成する環境が整っていないようではこの業界を離れてしまいます。ベテランと若手を組ませることで、若手の現場経験も濃いものになります。スエヒロ工業としてはベテランも若手もバックアップし、お互いに幸せな形で仕事をしていければと考えています。

ベテランと若手とでは、意識や価値観のギャップも当然あります。そうした部分こそ、私が双方とコミュニケーションをとり、架け橋になることが大切だと思っています。日頃から積極的に話しかけ、それぞれの理解を深める機会を増やすなど、社長ともベテランとも気軽に話せる雰囲気づくりをしていくことが大切です。

あわせて、自身のスキルや経験が蓄積されていく建設キャリアアップシステムや資格取得支援にも取り組んでいます。モチベーションが上がるうえ、それぞれの能力の証明にもなるなど、得られるものも多いです。

日頃の声がけやベテラン・若手双方へのフォローが基本！ アットホームな雰囲気や「カジュアル面談」などを通して伝えていく。



肩の力を抜いて希望者とオンラインで対話する「カジュアル面談」を設定。建設業以外の人材にも裾野を広げられている。



異なる支店や普段関わりの薄い社員の人となりが見える「社内報」を月に一回のペースで発行。

採用についての取り組みを教えてください。

私たちのような中小企業は、大手企業と同じ手法を取ってもなかなか人を集めることはできません。中小企業ならではのネットワークの良さを活かしたいと考え、最近は「カジュアル面談」という形にチャレンジしてみました。これは、通常の採用面接のような硬い場ではなく、社長に気軽に意見や悩み、気持ちをぶつけようという趣旨のオンライン面談です。私服で話すようなカジュアルな場だからこそ、互いの人柄もより深く知ることができます。また工業高校生や工学部生といった方だけでなく、様々な分野の若手とも話す機会が増え、人材の裾野も広がりました。実際に建設業とは全く異なる分野からスエヒロ工業への入社を希望する若手も出てきています。

ただせっかく入社してくれても、「こんなはずでは…」と入社後に大きなギャップを感じさせてしまえば、新しい人材も定着しません。我々としては、入社前の会社見学に来てくれた希望者に対して、たとえば炎天下での現場作業など、あえて過酷な現場を見てもらうようにしています。長く続けてもらうためには、それが一番だと思うからです。うれしい誤算ですが、そうした現場を見ることで、この仕事の意義や価値を改めて認識してくれた若者もいました。希望を持って入職するに値する、ずっと働き続けられる素晴らしい業界なんだ、ということを感じてもらえたらうれしいです。

今後に向けての想いを教えてください。

私自身は22歳のときにスエヒロ工業へ入社したのですが、家族の健康問題から次の年には社長になりました。先代とは性格も経験も異なる中で、試行錯誤の繰り返しでしたが…そのときに思ったのは、仮に会社を「家族」に置き換えたとき、先代が「親父」的な立場で社員と関わっていたのなら、自分は「長男」のような立場

で関わろうということです。ピラミッドのような形ではなく、横並びの立場で経営していきたいと、当時の社員全員にも宣言しました。スエヒロ工業は、社員や協力会社の皆さまなどの「人」で成り立っている会社。一枚岩で動ける機動力と団結力こそ私たちの最大の強みです。その原動力となる方を、これからも期待したいですね。



基本となるのは社長と社員間のコミュニケーション。親しみを持って皆さんと接する。

社員の方の声を聞いてみました！



工事部 土屋さん

社長のもとで、温かい雰囲気とお互いを助け合う文化がつくられている会社。

もともと他業種で働いていたのですが、20歳のころに縁あってスエヒロ工業へ入社しました。社長には入社当初から気さくに話しかけていただき、人付き合いの悩みなどについても親身に相談にのっていただきました。今も普段から声をかけてもらい、現場のことから何気ない雑談まで「兄」のような立場で耳を傾けてくださいます。仕事面だけでなく、精神面でも大きく成長させていただいたと感じています。周りにもそうした態度で接して下さるから、会社全体も温かい雰囲気。みんながお互いを助けようとする文化がつくられている会社なので、私もさらに貢献していきたいと思えます。

まとめ

建設業においてますます重要となる採用・雇用の取り組み。
意欲的に取り組む2社をヒントに、人材との関わり方を見つめ直してみませんか？

FOCUS

自信をつけ、興味を深めれば、 自ら力を伸ばしていける！ 「自分で考え、行動できる」生徒を育む取り組み

高知市中心部に位置する高知県立高知工業高等学校は、創立110周年を迎えた県内でも歴史ある工業高校。ものづくり教育を通じた人材育成を図る同校では、以前より“イノベーションKT”の愛称のもと、生徒の「自ら学び 自ら考え 自ら行動する力」＝「自ら力」の成長を目指した教育活動に取り組んでいます。勉強に部活にと励む生徒たちと日々どのように向き合い、その力を育てているのか、土木科長の山崎竜司先生にお話を伺いました。

高知県立高知工業高等学校
土木科

山崎 竜司 先生

指示待ちではなく「自分で考える」人へ さまざまな経験が生徒の力をのばす

生徒たち自身が主体的に学べる環境づくりに取り組んできた同校。“イノベーションKT”はその延長として、異なる学科の生徒が同じ卓を囲み、話し合いや取り組みを通じて自主性・創造性などの社会で活躍する力を育もうとする活動だ。「コロナ禍で従来のような対面での取り組みは難しくなりましたが、生徒自身の主体性を育む教育や自主性を大切にする文化は、本校にずっと以前から根付いてきたものです。工業系の分野では昔から縦のつながりが強く、『指示があってから動く』というスタイルが定着してしまっていると感じます。もちろん与えられた仕事に責任

を持つ姿勢はいかなる現場においても大切ですが、私たちが普段から生徒に意識づけているのは、まずは『自分で考える』ということ。そうした学生生活を送れば自ずと“やらなければならないときにやれる人間”になっていくのではと思います」

就職内定率100%を継続達成し、地元企業や官公庁も期待を寄せる土木科。説明会や現場見学の機会が多いことも、生徒たちの成長につながっているようだ。「高知県建設業協会でも現場見学の機会を設けてくださり、移動の際のバスやお弁当の手配など手厚くサポートしていただいています。座学では得られない土木工事のスケール感や現場感は、生徒にとって貴重な経験になっています。2・3年生時には企業や県庁、市役所などでの現場実習やイン

ターンシップの機会もいただき、より現実的に働くイメージを養うことができています」

基本は“授業のみ” いかに集中して取り組めるか

2級土木施工管理技術検定学科試験や測量士補資格の高い合格率も、同校土木科の特徴の一つ。補習などでカバーしているのかと思いきや、意外にも“授業のみ”が原則と話す山崎先生。

「資格勉強に限らず、いかに授業に集中できるかがポイントです。ただし生徒自身が問題を解く楽しさや喜びを得られなければ、集中して取り組み続けることなどできません。その中で意識しているのは“中間よりやや上”のレベルを想定した授業。まずは、ちょっと頑張れば解ける問題を投げかける。それを解くことで自信がつき、より分野への興味が深まり、授業に集中する——そうした日々の積み重ねが『自分で考え、行動できる』子を育み、生徒たちの切磋琢磨にもつながると考えます。最近はタブレットを活用し、Googleに問題や解説をアップして、生徒たちが繰り返し自主学习できるよう図っています。あわせて鍵になるのは、クラス内に“勉強する”という雰囲気がつくれて

大会

2連覇を目指して奮闘！ 『ものコン』全国優勝を果たした土木技術部

2021年11月に行われた『第21回 高校生ものづくりコンテスト全国大会 測量部門』において、高知県勢初となる日本一に輝いた同校の土木技術部。3年生が中心の大会の中で、まだ2年生だった土木科の女子3名が力を発揮し、優勝をつかんだ。「優勝したはずなのに、3名ともどこか不満そうな顔でした。理由を聞くと、自分たちが目標としていた記録に届かなかったからだとか(笑)。今年は後輩の面倒も見ながら、2連覇に向けて奮闘中です」と、顧問である山崎先生も笑顔を見せる



いるかどうか。土木科の先生方とも、生徒のこと・土木科の将来のことなどを話し合い、いっしょになって取り組んできたことが、就職内定率や高い資格合格率といった結果につながっていると感じています」

高校生にとっては超難関といえる測量士試験の合格者なども輩出してきた山崎先生。そこにもこれまでの経験が活かしている。「以前に受け持ちクラスの生徒が測量士試験に挑んだのですが、私に教える力が無く、合格に導くことができませんでした。これではいけない!と一念発起し、私自身も測量士試験に向けて猛勉強して合格を果たし、その経験を生徒たちに還元しています。以後は毎年のように測量士試験の合格者を出せており、大きな糧になっています。今後も土木科の先生方とともに、そうした生徒を一人でも多くバックアップしていきたいです」

『土木科に入って良かった』と 感じてもらえる喜び

定員割れを起こす公立校も少なくない昨今だが、土木科は3学年とも定員割れを起こさず、安定的に入学希望者を集めている。新たな後輩が生まれるきっかけとしても、生徒たちの力が活かされている。「中学生対象の体験入学では、主体となるのは教員ではなく本校の3年生。コンク



2級土木施工管理技術検定学科試験や測量士補資格において、工業生合格率や一般・社会人を含めた全国合格率と比較しても高い合格率をマークする土木科。「資格取得のための補習は行わず、あくまで授業とタブレットを活用した課題の繰り返し。効率的な学習に取り組むことは、教員側の働き方改革にもつながっています」と山崎先生

※公益社団法人全国工業高等学校長協会データをもとに作成 ▶

リート破壊試験の実演やクイズ形式でのコミュニケーションで、工業高校で学ぶ内容をわかりやすく伝えてくれます。同伴される保護者の方や中学校の先生方にも、取り組みがイメージしやすいと評判をいただいています」

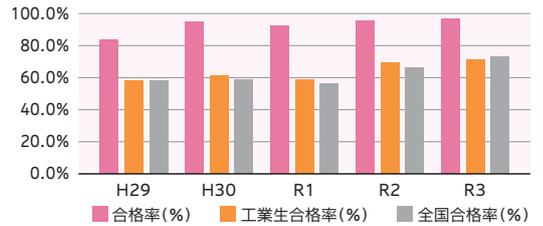
生徒の中には志望学科への入学が叶わず、結果的に土木科を選択する子もいる。そうした生徒も、授業や実習を通して楽しさを覚えていくようだ。

「全く興味が無いまま土木科に入ってきたも、土木の世界や意義を知り、苦手を克服していくことで面白さを覚え、将来の夢を膨らませる生徒もいます。そのうちの一人は、数学が苦手ながらも努力して測量士補の資格取得まで至り、卒業時には『土木科に入学して本当に良かった』という言葉くれました。そうした気持ちを知ると、大きなやりがいを感じます」

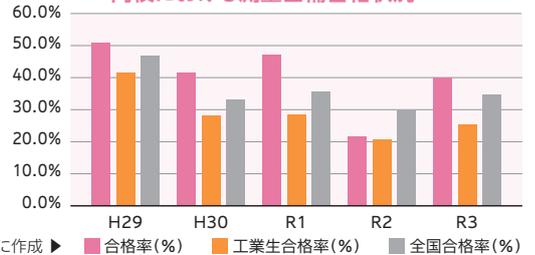
そんな山崎先生が大切にしているのが、中学校のときの恩師の言葉だ。

「教員採用試験の受験前に恩師とお会いした際、教育者の方針として挙げられたのが『百の理論より一の実行』という言葉。さまざまな解釈がある言葉ですが、私としては『まずは、やってみる』ことだと認識しています。生徒を相手にするとき、ああし

同校における 2級土木施工管理技術検定(学科)合格状況



同校における測量士補合格状況



か、こうしようか、と考えているうちに状況は刻一刻と変化します。検討することも大事ですが、スピード感をもって一步踏み出すことがなによりも大切だと思います」

今後はドローンを活用した地形測量実習などにも積極的に取り組みたいと話す山崎先生。

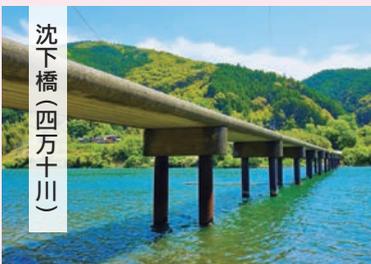
「地元企業さまからの機材の寄付、技術提供をいただき、ようやく実現に至ります。土木科の先生方と連携し、それぞれに知恵と工夫を凝らしながら、より良い学びを生徒たちに提供していきたいです」

先生から
みんなへ
メッセージ



コレ推し!

土木建造物



沈下橋(四万十川)

山崎先生が選んだのは、四国最長の河川・四万十川の風物詩である沈下橋。「増水の際にあえて『沈む』よう設計されたというところに、人間の知恵や発想のスケールを感じます」



高知県立高知工業高等学校

〒781-8010 高知県高知市棧橋通2丁目11-6

WEB <https://www.kochinet.ed.jp/kochikogyo-h/>

「人を育てる」企業が選ばれる時代へ 注目高まる「人的資本投資」

みずほリサーチ&テクノロジーズ 調査部 次長 山本 康雄

岸田首相は「人的資本投資」を成長戦略の中核に据える方針を明らかにした。人口減少が加速する日本にとって、人材への投資によって生産性を高めることは必須であり、GX・DXを進める上でも人材育成が前提となる。「人を育てる」企業でなければ、投資家からも労働者からも選ばれない時代が到来しつつある。そこで今回は、人的資本投資について解説する。

成長戦略の中核に据えられた「人的資本投資」

5月5日、訪問先のロンドンで講演した岸田首相は、「岸田政権の成長戦略の中核に、人的資本への投資を位置付けます」と明言した。

昨年10月に就任した岸田首相は、「未来を切り拓く『新しい資本主義』—成長と分配の好循環—」を、自身の経済政策のスローガンとして打ち出した。市場主義の行き過ぎが格差拡大につながっているとの認識から、分配政策を重視する方向性を示したが、政策の具体的な内容は明らかではなかった。

今般の首相の発言は、人的資本投資の拡充を通じて生産性を引き上げ、分配の原資となる付加価値(企業収益)を確保することを優先する姿勢を明確にしたものと言える。

「人的資本投資」はGX・DXを進める前提

日本の生産年齢(15~64歳)人口は、1990年代半ばに減少に転じ、総人口も2000年代後半にピークアウトした。潜在成長率はすでに1%を下回っているとみられるが、人口減少ペースはこれから加速するため、労働生産性の改善がなければ将来的にマイナス成長が恒常化してしまうリスクがある。

労働生産性の引き上げには、限られた人材の質を高めることが必要不可欠であることを踏まえると、人的資本投資を成長戦略の中核に据えるのは、マクロ経済政策の観点からも理にかなっていると言えよう。

また、6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022(骨太方針2022)」では、(1)人への投資と分配のほかに、(2)科学技術・イノベーション、(3)スタートアップ(新規創業)、(4)グリーン転換フォーメーション(GX)、(5)デジタル転換フォーメーション(DX)が、重点投資分野に挙げられた。(2)~(5)の施策を実現する上で、(1)は欠かせない。つまり、人的資本投資は、GX・DXを含むあらゆる施策を実現するための前提と言えるだろう。その意味でも、岸田政権が人的資本への投資を優先する姿勢を明確にしたことは方向性として正しく、今後、官民を挙げて取り組むことが求められる。

民間のOFF-JT研修と公的職業訓練がカギ

民間企業が行う人的資本投資には、大きく分けてOJT研修とOFF-JT研修がある。このうち、労働者のスキルを外部から見える化し、将来的に成長産業への労働移動を促していくためには、OFF-JT研修を充実させていくことが望ましい。また、資金力に乏しい中小企業に勤める労働者のスキルアップ、失業者の就業促進を図る上では、公的職業訓練の役割が重要になる。

みずほリサーチ&テクノロジーズでは、日本の潜在成長率を欧米平均並みに引き上げるには、官民合計で現在約1.6兆円の人的資本投資を約4兆円に増やす必要があると試算している。骨太方針2022では、3年間で4,000億円の「人への投資」施策パッケージが盛り込まれたが、さらなる拡充が求められよう。

「人を育てる」企業が選ばれる時代に

世界的にみると、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資への関心が高まる中で、数年前から投資先企業に人的資本の開示を求める動きが強まってきた。2018年12月、国際標準化機構(ISO)は、人的資本の情報開示に関する国際的なガイドラインとしてISO30414を発表した。日本では、東京証券取引所が2021年6月にコーポレートガバナンスコードを改定し、①取締役会の機能発揮、②企業の中核人材の多様性発揮、の開示が義務化された。また、政府は現在、人的資本投資を含む非財務情報の開示指針策定に取り組んでおり、近日中の公表を予定している。

このように、人的資本投資への注目は日に日に高まっている。現在は、開示を義務付けられる上場企業を中心に、人的資本投資の拡充や開示への対応が進められている段階にある。しかし、今後は人口減少が加速して人手不足感が強まる中で、働きやすい環境を整え、労働者のスキルアップに積極的に取り組む企業でなければ、優秀な労働者を確保することが難しくなると予想される。中堅・中小企業にとっても、近い将来、「人的資本経営」は重要な課題になるだろう。

公共事業の質を変えた安倍政権

日経クロステック建設編集長 浅野 祐一

延べ8年8カ月に及んだ安倍晋三政権。特に第2次安倍内閣以降の7年8カ月で同政権が建設産業にもたらした影響は大きい。看板政策であるアベノミクスで「機動的な財政政策」が掲げられ、積極的な公共投資を進めたという印象は強いものの、安倍政権が公共事業を変えた点は、予算という量の面よりも、むしろ質の方だった。

アベノミクス3本の矢の1本である「機動的な財政政策」。代表する施策が国土強靱化だ。第2次安倍晋三内閣の発足時に初代国土強靱化担当大臣を任命するほど力を入れていた。政策の推進に当たり、2013年からは国土強靱化担当大臣の下に設置したナショナル・レジリエンス（防災・減災）懇談会を開催。国土強靱化を実現する施策をまとめている。こうした議論と歩調を合わせ、13年12月には議員立法で国土強靱化基本法が成立。14年6月には国土強靱化基本計画が閣議決定された。

同法成立後、公共事業では国土強靱化を図るための防災事業が目立つようになった。公共事業を伴う国土強靱化を推進してきた印象から、安倍政権下では公共事業投資が大幅に増加したと考える人は珍しくない。しかし、現実異なる。安倍氏が首相に返り咲いた直後の予算を除けば、安倍政権下における当初予算の公共事業関係費は抑制的であった。

第2次安倍内閣の発足当初こそ、内閣発足直前に起こった中央自動車道笹子トンネルの天井板崩落事故などを受けて12年度補正予算で2.4兆円を計上したり、13年度の当初予算を前年度比約15%増の5.3兆円まで増やしたりした。しかし、その後の当初予算では公共事業関係費を積み増していない。公共事業関係費の当初予算が14年度も大きく増えたように見えるのは、社会資本整備事業特別会計の廃止に伴う経理上の変更の影響だ。

構造改革を訴えた小泉純一郎政権が終わりを告げた06年度の公共事業関係費の当初予算は7.2兆円。「コンクリートから人へ」を訴えた民主党が衆院選に勝って誕生した鳩山由紀夫内閣の下で組まれた10年度の当初予算でも、公共事業関係費は5.8兆円に達していた。

安倍政権が変えたのは量より質 生産性向上に向け新技術導入を進める

第2次安倍内閣の発足間もない頃他に、計画的かつ積極的な公共投資に打って出たのは政権後期の18年度。西日本豪雨や関西国際空港を水没させた台風21号などが列島を襲ったタイミングに当たる。「防災・減災、

国土強靱化のための3か年緊急対策」で、2.4兆円の公共事業関係費を配分した。

安倍政権の時代において建設産業にもたらされた大きな変化は、予算という量の部分ではない。建設プロセスを革新する新技術導入など質の面で転換した。16年1月、当時の国土交通大臣だった石井啓一氏は同年を「生産性革命元年」にすると会見の場で表明した。この取り組みを強く後押ししたのが安倍氏だ。同年9月に開催した第1回未来投資会議において、第4次産業革命による「建設現場の生産性革命」に向け、「建設現場の生産性を25年までに20%向上」という目標を明言。具体的な建設現場の改善イメージも提示した。

目標を実現させる施策がi-Constructionだ。同施策の推進によって、その後の建設業での新技術導入は劇的に進む。ドローンを活用した工事現場の測量は当たり前前の光景になり、3次元データで構造物の設計や施工を進める事例も着実に増えてきた。工事現場だけでなく、建設業における労務管理や経理などの業務でも、クラウド活用といったIT（情報技術）導入が加速している。

こうした取り組みや公共事業における労務単価の引き上げなどによって、建設業の労働者1人が1時間当たりに生み出す付加価値額、すなわち付加価値生産性は着実に向上した。15年に2,697円だった付加価値生産性は、20年時点で3,088円にまで改善。安倍氏が16年に言い及んだ目標はクリアできそうな見通しだ。



2018年6月5日に開催された第7回国土強靱化推進本部で発言する安倍氏（手前から2人目）（写真：首相官邸）

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。



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

第5回

労働時間の削減

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。



木村くん

鈴木課長、今日の会議って俺も出席しなくてはダメですか？

木村くんもメンバーなんだから当たり前だろ。



木村くん

こないだ、社長に呼ばれて同じような打合せしたんですよ。同じことを何度話してもムダじゃないですか？

そうはいつでもうちの会社の慣例なんだよなー。



高橋さん

確かに、社内には結構ムダな業務もあるかも。そうだ他の会社はどうしているか、先生に聞いてみましょう!!

～櫻井コンサルタント登場～



木村くん

先生、うちでは同じような会議をいくつもやっていてムダだと思うんですけど、他の会社はどうなんですか？

木村くん、すべての会議がムダなわけではないけど、**会議のやり方を見直す**必要があるかもしれませんね。



丸山社長

先生、うちは全員が会議にでるのが慣例なんです。それに会議はコミュニケーションの場でもあるんですよ。

社長、今後は『慣例』というものを考えた方がいいかもしれませんね。長時間労働の削減にむけては、**小さな取組から時間を意識すること**を考えていかないとはいけません。



鈴木課長

確かに。1時間で終わらないもんなー。

そうです。会議の場合は、**誰が参加をするのか？何を決めるための会議なのか？どのような時間配分で行うのか？**という**ルールを決める必要**がありますね。



高橋さん

先生、実は社長からいろんな資料作りを頼まれるのですが、これも本当に必要なのでしょうか???

高橋さん、ちゃんと使ってるよ。



櫻井先生

社長、そうですね。ちゃんと使ってますよね(笑)。ただ、労働時間の削減には本当に必要な業務なのか？そして必要な業務であればどうやったら効率化できるか？ということを考えていかないとはいけませんね。



丸山社長

先生、何からはじめていいのかわかりません。

社長、大丈夫ですよ。もう少し詳しく次のページで順番にご説明しますね。



第45回

かわいい

土木



三鷹跨線人道橋 東京都三鷹市

太宰が愛した 古レールの跨線橋

鉄道の線路をまたぐ橋「跨線橋」。東京・三鷹には、築93年にもなる三鷹跨線人道橋が存在する。作家・太宰治ゆかりの場所であり、たくさんの電車や広々とした風景、雄大な武蔵野の夕陽を見ることができるとあって、人気のスポットだ。この跨線橋の取り壊しが決まると聞いて、駆けつけた。

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』(ベリカン社刊、2022.4発行)



東京駅方面からJR中央線の快速電車に乗ると、三鷹駅を過ぎたところで、大きな鉄製の陸橋の下をくぐる。近くにJRの電車庫があり、橋は車庫への引き込み線や中央本線のたくさんの線路を南北にまたいでいる。

車窓から見上げると、跨線橋はごく低いところを通っており、細い鉄骨のトラスによる華奢なつくり。そのせいか私は長い間、保守専用の構内橋だと思っていた。ところが、ある日この橋の上を幼い子どもの手を引いた母親が渡っているのを目撃。えっ、一般人が渡っていいんだ…!

ネットで調べ、この橋が「三鷹跨線人道橋」という名前の人気スポットだと知った。また、1929(昭和4)年にできた古い歩道橋で、老朽化と耐震性の問題から解体撤去が決まっていることも。これは、今のうちに見ておかなければ!

古レールを再利用した “一斤の食パン”

三鷹駅から線路沿いを西へ歩く。跨線橋の姿はすぐに見つかった。解体撤去の情報がメディアでも取り上げられていたからか、予想外にたくさんの人が訪れていて驚く。親子連れや若いカップル、鉄道ファンらしき男性など、20人くらいいただろうか。

全長93m、幅約3m、高さ約5m。鉄骨を組んだトラス部分の下側に路面のある「下路式」の橋で、斜材が中央に向かって「逆ハの字型」になっているから、「ブラットトラス」と呼ばれる種類だろう。縦枠が整然と並び、全体を横から見ると「食パン」のような直方体になっている。どこか生真面目な感じでドボかわいい。後年に補強されたものか、中央快速線の上部

にだけ、門型の橋脚が立てられている。

古レールを駅のホーム屋根を支える架構などに転用した例はよくあるが、この跨線橋にも古レールが使われている。製造年などの刻印を探すと、「1911」と入っているレールを発見。

太宰治が知人たちを誘った 「ちょっといい所」

三鷹跨線人道橋は、太宰治のお気に入りの場所だったことでも有名だ。太宰は美知子夫人と再婚した1939(昭和14)年から玉川上水で入水自殺する1948(昭和23)年まで、戦時中の疎開時を除き三鷹で暮らした。知人が訪ねてくるとよく「ちょっといい所がある」と言い、跨線橋に案内したという。

三鷹は1923(大正12)年の関東大震



▲ 橋の上は両側のトラスにフェンスが張られている

◀ 三鷹跨線人道橋の南側の階段。蹴上^{けあげ}が浅いため階段の長さが長く、脚を大きく開いたような格好もドボかわいい



▲北東側から見た跨線橋。オレンジラインの電車が中央線。その線路上空にあたる部分は、門型の橋脚で補強されている。生前に橋上で撮影された太宰の写真には、プラットトラスの「逆ハの字」がはっきり写っていたが、今は斜材が足されて「X字」になっているので少し分かりづらい



▲跨線橋の上から西方向を見る。左側奥にあるのが電車庫。太宰のお気に入りだった眺めだ

災後、東京都心から被災者が移住してきて人口が急増した。それでも、太宰が引っ越してきた戦前には、まだ周囲に高い建物もなく、跨線橋からはおおらかな武蔵野の風景が見渡せたという。

太宰の『乞食学生』という短編には、三鷹に住む主人公の小説家が、客と気の利いた会話ができない自分を妻に知られまいとして、客を散歩に連れ出すという描写がある。太宰が実生活で客をこの跨線橋に誘ったのも、一つにはそんな理由があったのだろうか。跨線橋の案内板には、インパネスコートをまとった太宰が、物憂げな表情で階段を下りる写真が使われている。

戦火の中を生き延びた 跨線橋93年の生涯

調布飛行場に近く、中島飛行機の研

究所や軍需工場が集積していた三鷹は、第二次世界大戦のとき、度重なる空襲を受けた。太宰一家も疎開したものの、戦後は被災を免れた自宅に戻っている。跨線橋もまた、破壊されることなく戦後を迎え、塗装や補強などのメンテナンスを加えられつつ、令和の現在まで生き延びた。

建設から93年。太宰が『東京八景』の中で「ぶるぶる煮えたぎって落ちている」と表現した武蔵野の大きな夕陽は、今も跨線橋の上からよく見える。

三鷹市は橋の所有者であるJR東日本と協議した結果、階段の一部を現地に残すとともに、桁の一部を移設し保存することで合意。記録映像も残すという。撤去の時期は未定で、8月上旬にはまだあった。現役の姿を見たい方はお早め!



▲竣工時のままなのだろうか、ところどころ階段のコンクリートは欠けているが、古いものならではの味わいがある



▲トラスの角を見ると、断面が「I字型」になっており、古レールを転用していることが分かる



▲古レールに製造年を示す刻印を発見。塗装を重ねて読み取りにくい、「1911」と見える



アクセス

JR中央線三鷹駅から
徒歩5～6分



を活用しよう！

今回から建設キャリアアップシステム(CCUS)について
分かりやすく情報を発信していきます！



CCUSの利用手順について CCUSの利用手順をステップ順に説明します。

STEP 1

登録申請

事業者登録・技能者登録の申請手続きをします。
代行申請も可能です。



必須情報＝簡略型登録

- ・本人情報
- ・所属事業者ID、所属事業者名、職種
- ・社会保険・建退共加入状況 等

推奨情報＝詳細型登録

- ・保有資格、研修受講履歴、表彰
- ・健康診断受診歴 等

カードの取得

- ・申請後、1ヶ月程度で
カードが届きます。



自社と所属技能者との関連付けを行う



下請事業者

主な登録内容

- ・商号、所在地、資本金等
- ・建設業許可情報、業種等
- ・社会保険加入状況 等

元請事業者

元請組織登録・現場管理者ID付与

STEP 2

現場の登録(元請)

施工体制の登録

工事が決まったら、元請が工事概要や
契約情報をシステムに登録します。

現場開設時に
工事概要・契約情報を登録

元請事業者

- ・現場名 ・工事内容
- ・就業履歴蓄積期間 等

どの技能者が、どの職種・立場で、
どれくらいの期間現場に入るかを
登録します。

現場・契約情報に対して
それぞれの施工体制を登録

下請事業者

- ・所属技能者情報を登録
(氏名・職種・立場(職長など))
- ・就業履歴蓄積期間 等

元請事業者

- ・現場名 ・工事内容
- ・就業履歴蓄積期間 等

STEP 3

就業履歴の蓄積

元請事業者は現場にカードリーダー
や顔認証のデバイス等を設置します。

元請事業者

- ①事業者ID・技能者ID取得
- ②現場運用マニュアル確認
- ③カードリーダー・建レコ準備
- ④PC・iPadなどの端末準備

技能者

カードタッチ、
顔認証など



CCUSの活用

- ・自らの就業履歴の見える化
- ・技能レベルのステップアップ
- ・建退共との連携
- ・処遇の改善に
向けた環境の整備



登録のポイント(元請・下請・技能者共通)

- ①まずは、事業者登録で事業者IDを取得してから、技能者登録を行うことをおすすめしています。
- ②登録は、自らインターネット申請を行うほか、対面方式の申請書による認定登録機関(窓口)申請や代行申請も可能です。
- ③インターネット申請の場合は、必要な書類をスキャンしたり写真を撮ったりして、JPEGデータに変換します。

運用のポイント(元請)

- ①現場の情報や施工体制の情報をシステムに正しく登録します。
- ②カードリーダーや顔認証のデバイスなど、何を使って就業履歴を蓄積するかを決めます。
- ③カードタッチや顔認証の方法等をポスターや目印などを使って、現場で分かりやすく周知します。

CCUSについて分からない時、調べたいことがある時は…

CCUSホームページの「CCUSチャンネル」「FAQ(よくあるご質問)」に
さまざまな情報を掲載しています。
また、調べてみてもよく分からない場合には、「CCUS認定アドバイザー」へ
のご質問やホームページの「お問い合わせフォーム」からお問合せが可能と
なっています。



CCUS HP



FAQ



CCUSチャンネル



はじめての CI-NET®

これから導入を考えている企業様へ

「電子帳簿保存法」・「インボイス制度」にも対応可能



CI-NET初心者の方向けサイト

『はじめてのCI-NET』をオープンしました!



<https://ci-net.kensetsu-kikin.or.jp/hajimete/>

「はじめてのCI-NET」は、電子商取引に関心がある!でも、よく分からない!
といった方を対象に【検討から導入まで必要な場面に必要な資料が見つかる!】
をコンセプトに分かりやすくCI-NETを紹介していますので、是非ご覧ください。

●印鑑の廃止、電子インボイスや電子帳簿保存法などデジタル化の進展を背景に取引書類等のやり取りをデジタル化することで業務の効率化を図る企業が増えています。

●建設業界のEDI(電子データ交換)標準であるCI-NETは、見積から出来高請求業務まで対応。既に約1万6千社の企業がCI-NETを利用しています。

■はじめてのCI-NET 目次

1. CI-NETとは
2. CI-NET導入により、期待される効果
3. CI-NETを利用した取引イメージ
4. CI-NET各種手数料一覧
5. 用語集リンク



発注側 (ゼネコン)
導入手順はこちら ▶

受注側企業に新規で
CI-NETを利用した発注を行う企業



受注側 (協力会社)
導入手順はこちら ▶

発注側企業から新規で
CI-NET利用を依頼されている企業

CI-NETのWeb説明会(参加費無料)も開催します。是非ご参加ください。

- 第3回説明会 10月13日(木) 開催予定日の約1か月前から、CI-NETのHP(<https://www.kensetsu-kikin.or.jp/ci-net/>)にて、開催のご案内と募集受付をいたします。
- 第4回説明会 11月 7日(月)

お問い合わせ

(一財)建設業振興基金 情報化推進室(CI-NET事務局)

TEL:03-5473-4573 Mail: ci-net01@kensetsu-kikin.or.jp

PROFILE

まつお あきこ
松尾 晶子 さん株式会社 マナベ
大阪府出身

アクティビティーズ
Activities
輝く活躍人にせまる

丁寧な塗装を生み出す きめ細かな段取り

コンクリートが打ちっぱなしのマンション建設現場で、次の作業手順を真剣に確認する女性がいた。建物の塗装を行う株式会社マナベの取締役、松尾晶子さんだ。2児の母でありながら会社経営に携わり、さらに現場では塗装職人の作業が円滑に進むように段取りを進めるなど、幅広いフィールドでエネルギッシュに活躍する女性である。

松尾さんが働くマナベは、祖父が興した会社だ。幼い頃に現場に連れていかれ、祖父、父、そして母の仕事ぶりを間近で見てきた松尾さん。しかし大学を出て就職したのは、建設業とはかけ離れた「製薬会社」だった。「中学生の時に父を病気で亡くして、病で苦しむ人を助けられる製薬業界に興味を持ちました。製薬会社では営業として4年ほど働き、売上げ日本一にもなりました。やりきった、と感じて、今後の身の振り方を考えた時に、実家の塗装業を手伝いたいと思ったんです。この頃会社を切り盛りしていた10歳上のお姉さんからはいろいろと相談を受けていて、実家のことはずっと気になっていたそう。

しかし、いざ塗装業を継ぐといっても簡単な話ではない。自身に塗装職人としての技術があるわけでもなく、20代半ばの若さでベテランの職人やお客さまと渡り合うには武器が必要だ。そのために挑戦したのが、難関資格である「1級建築施工管理技士」の取得だ。「資格を取ってから、お客さまとの打合せなどの機会ですべての力が増したように思います」。営業で培ったコミュニケーション力と資格を武器に、お客さまの

信頼を積み重ねている。

現在では、会社経営に携わりながら、現場の施工管理担当として塗装職人の作業の準備や仕上がりチェックを担当している。「資材の準備も重要ですが、同じくらい重要なのが情報です。『隣に駐車場があるから、風で塗料が飛ばないように』、『この現場は7時以降には音を出さないように』など、必要な情報は事前に伝えていきますし、現場の地図などは職人さんとLINEで共有しています。やり取りを工夫しながら、職人さんが存分に働けるよう環境を整えて、お客さまにも喜んでいただけるような仕事をしていきたいです」。

そんな松尾さんが最近力を入れているのが「日本建築仕上学会 女性ネットワークの会」の活動だ。「この業界で働くさまざまな分野の女性が集まる会です。参加してみて、自分と同じように頑張っている女性がこんなにいるんだ、と気づかされました。今では悩みを相談したり、互いの業界情報を共有したりと、心強い仲間です」。同会ではいろいろなイベントに参加したり、学生向けの出前授業では塗装作業体験を行うなど、多彩な活動を展開している。その活動を通じて思うことがある。「この業界はどうしても休日が曖昧で、しっかり休める環境を作ることが、女性や若者に入職してもらうために大事だと思っています。職業を選ぶ時の選択肢として挙がるような業界になったらいいですね」と語る松尾さん。その瞳は、建設業の次なる未来を見つめている。

日本建築仕上学会
女性ネットワークの会
<https://finex-womens-nw.jimdofree.com/>
