

建設産業の今を伝え未来を考える

No. 544

Dec.2022/Jan.2023

建設業



12.1

特集

対談
持続可能な建設業にむけて



今月のCCUS

知っておきたい! 登録の手順と費用



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

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

対談 持続可能な建設業にむけて

02

■長橋 和久 氏

国土交通省 不動産・建設経済局長

■谷脇 暁

一般財団法人 建設業振興基金 理事長

FOCUS

工業高校紹介

静岡県立沼津工業高等学校

08

■インタビュー：千葉 智博 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

10

■インフレ・通貨安・世界経済減速リスクに直面する新興国

建設経済の動向

11

■出口が見えない資材価格の高騰

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～

■【第7回】

新規採用戦略

連載 クイズ 名建築のつくり方

14

■【第9回】

神奈川県立近代美術館

(現・鎌倉文華館 鶴岡ミュージアム)

お役立ち連載

建設キャリアアップシステム

16

を活用しよう!【第4回】

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 谷脇 暁

明けましておめでとうございます。

令和5年の新春を迎え、謹んで年頭のご挨拶を申し上げます。

昨年2月にロシアによるウクライナへの軍事侵攻が始まり、戦争の長期化によって、世界に大きな影響を与えています。また、コロナ禍からの活動再開に伴って社会に活気が戻りつつある一方、世界的な物価高騰と急激な円安の影響もあり、原料や資材価格が高騰するなど、先行きが不透明な状況が続いております。

新規入職者の不足や離職率の高さが叫ばれる建設産業において、次世代を担う新たな人材の確保のためにも、賃金上昇、週休二日を前提とした長時間労働の解消、職場環境の改善などとともに生産性の向上が求められています。

このために本財団が特に力を入れている事業の一つに建設キャリアアップシステム (CCUS) の運営があります。令和元年4月に本格運用を開始し、昨年10月末までに100万人を超える技能者の方にご登録いただきました。これまでの業界団体と国による強力かつ一体的な取り組みと関係の皆様のご熱意の賜物です。この場をお借りしまして、ご協力とご支援に対し厚く御礼を申し上げます。100万人を超えたことは大きな通過点です。CCUSが建設業界共通のソフトインフラとして、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、好循環を生み出すための強力な原動力となることで、一人でも多くの人が建設産業に入職してもらえるよう引き続き、国や業界関係者の皆様と連携して、その普及促進に邁進して参ります。さらには、

建設現場で働いている100万人の技能者の方が登録する大きなシステムとなったことも踏まえ、そのスケールを活かした新たな活用方策についても検討していきたいと考えています。

建設産業人材確保・育成推進協議会においては、昨年、人材育成等に尽力している優良企業等の顕彰制度を創設し、3社が国土交通大臣より表彰を受けました。また、全国各地での技能者の育成訓練の取り組みを支援させていただきました。今後も各地で取り組まれている人材確保への支援、広報活動の拡充、若者や女性、就職に関わる人々に建設業の魅力や情報を届ける努力を継続して参ります。

また、昨今、建設業界でもDXが推進される中、電子インボイスや電子帳簿保存法への対応など電子化の流れによって、本財団で推進している電子商取引 (CI-NET) の利用企業数がこれまで以上のペースで増加してきております。建設業界標準のEDI (電子データ交換) として相互に利用できるメリットを生かし、さらなる普及に力を入れて参ります。

さらに、施工管理技術検定については、一昨年度に制度改正された技士補制度に対応し、建設工事の適正な施工の確保等に貢献するとともに、建設業経理士検定試験の実施や登録経理講習の積極的な展開を通じて、建設業の経営改善を図る等、建設業のお役に立つよう努力して参ります。

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

持続可能な建設業にむけて



国土交通省
不動産・建設経済局長

■ 長橋 和久 氏



一般財団法人 建設業振興基金
理事長

■ 谷脇 暁

担い手の確保・育成や生産性向上といった課題に加え、
昨今の建設資材の急激な価格変動への対応も迫られる建設業界。
今と未来を見つめ、どのような取り組みがなされていくのか、
そして登録者100万人を超えた建設キャリアアップシステムの活用と展望など、
国土交通省 長橋不動産・建設経済局長にお話を伺いました。

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 谷脇 暁 ……(以下、**谷脇**)

現場で活躍する人々をいかに守り支えるか

谷脇:局長の想いや展望を伺える貴重な機会ということで、『建設業しんこう』の中でもこちらの対談企画は特に好評をいただいています。本日はよろしくお願ひいたします。

長橋:よろしくお願ひいたします。

谷脇:局長は東日本大震災の影響も色濃かった2011年に入札制度企画指導室長を務められ、その後2021年7月より不動産・建設経済局長に就任されました。この10年での建設業界の変動や、局長就任から現在までを振り返って、どのような想いを感じていらっしゃいますか？

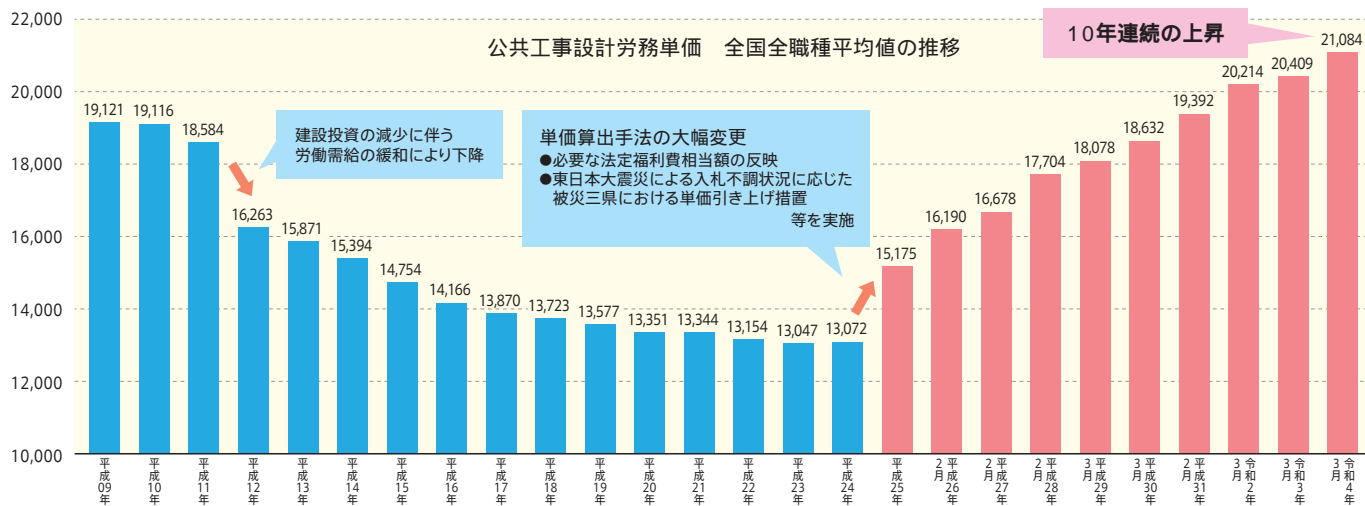
長橋:私が入札制度企画指導室長を務めた当時は、長らく公共事業費も減少し、建設投資額もそれ以前より半減するなど、非常に厳しい局面でした。マーケットが縮小するとともに、ダンピング受注の影響により現場で働く方々にもしわ寄せがいき、労務費の減少や処遇の悪化も見られ、働き手の高齢化や担い手不足も顕著になるなど、多くの課題が浮き彫りになった時期でもあります。そうした中で東日本大震災が起こったことで、復興支援も含めて様々な取り組みを行わねばならない、非常に緊迫した時局だったと記憶しています。そうした状況を踏まえると、ここ10年は事業量も投資額も安定的に推移しており、労務単価についても10年連続で上昇するなど、環境的にもずいぶん改善されてきたのではないのでしょうか。ただし、現場の働き方や技能者の処遇といった面は、他の産業と比べてまだまだ不十分な点が見受けられます。特にコロナ禍以降、新しいライフスタイルに合わせた働

き方という概念が叫ばれて久しいですが、なかなか休みが取れない現場などは若い方目線から見て魅力的な職場とは映りづらいでしょう。またここに来て、建設資材価格の大幅な変動も起こっており、業界の重層下請構造と相まって、現場の雇用情勢や技能者の方の処遇にも厳しい影響を与えているものと捉えています。その根本的な契約制度自体を改めて見直し、業界全体を引き上げていくことを考えなければ、今後の建設業は非常に厳しいものになると実感しているところです。

谷脇:今お話を挙がった建設資材価格の変動への対応などは、まさに喫緊の課題と言えますね。そうしたことも踏まえ、2022年8月より新たに「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」を立ち上げたと同いしました。抜本的な部分も含めた検討会とのことですが、改めてその狙いを教えていただけますか。

長橋:「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」は、先程挙がった担い手の確保や生産性向上といった従前からの建設業における課題や、昨今の建設資材の急激な価格変動といったことを踏まえ、将来にわたり建設業を持続可能なものとするための環境整備に必要な施策の方向性について検討を行うため設置したものです。建設業には様々な問題がありますが、まず考えねばならないのは、現場で働く方の賃金をいかに安定的に支払えるかということ。資材価格の転嫁などのしわ寄せを防ぎ、労務費がしっかりと現場の方々へ行き渡るような仕組みづくりを行うことが第一です。また、従来から問題視されている行き過ぎた重層下請構造もそうした課題と無関係ではないため、その適正化も含めた議論を行っています。今回の検討会では土木や建築といった建設生産システムに精通した方だけでなく、労働政策の専門家なども交え、雇用や需給調整といった様々な角度から検討を図っています。

全国全職種平均値は時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映し、10年連続の上昇



注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標準数をもとにラスパイレース式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標準数をもとにラスパイレース式で算出した。
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。



谷脇: 行き過ぎた重層下請構造は、以前から建設業が抱える課題の一つですね。建設業は受注産業なので仕事の波もあり、経営のためにはある程度スリム化を図ってアウトソーシングせざるを得ませんが、その流れの中で徐々に重層化が進んでいく…。問題は、そのしわ寄せが技能労働者の方に及んでしまう点ですね。

長橋: 仰るとおりです。そうした働き手の雇用安定・維持を図る制度として「建設業務労働者就業機会確保事業」がありますが、送出事業主の許可基準など、まだまだハードルが高い面があると捉えています。たとえばアメリカの場合は公共事業受注者に対して一定の支払い賃金の義務付けがあったり、フランスの場合は労働協約に基づいた最低賃金を課すなどの法律による規制があります。日本においてもそうした法令による規制が必要なのか、日本に合った賃金を下支えする仕組みはどういったものなのかを考慮しながら、制度・運用の改善に向けて厚生労働省と継続的に相談していきたいと思います。

谷脇: 建設資材価格の変動に関しては、公共工事の単品スライドの取り扱いといったことが課題として挙げられます。特に注目されるのは民間工事での受発注者間の契約の在りようだと思いますが、この点はいかがでしょうか。

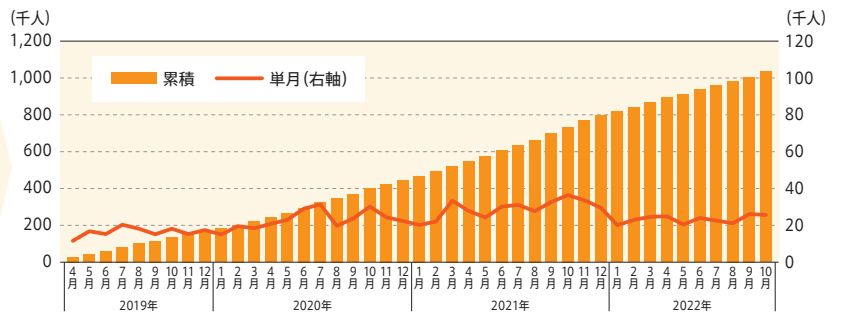
長橋: 民間工事についても基本的には建設工事標準請負契約約款がありますが、公共工事のように単品スライドを行うのは今の民間工事の契約の在り方では難しいと考えま

建設キャリアアップシステムの利用状況 (2022年10月末)

技能者の登録数

102.4万人が登録

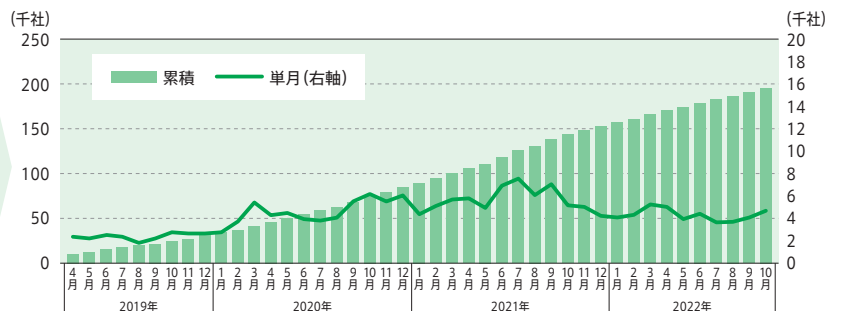
労働力調査(R3)における
建設業技能者数:309万人



事業者の登録数

19.7万社が登録

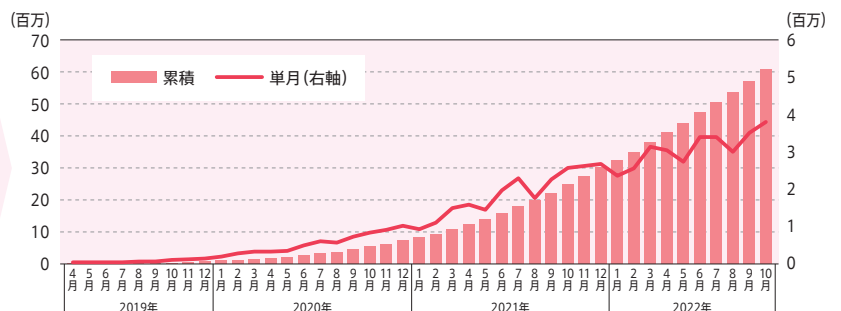
うち一人親方は6.2万社



就業履歴数

現場での利用は増加傾向

10月は過去最高となる380万履歴を蓄積



出所:建設業振興基金データより国土交通省

す。スライドするというよりは、契約時点でコストのリスクも考慮した上で合意を取っていく、積み上がるコストに対してフィーをあわせ、最後に契約を精算するような形も一つの手法です。工期が長期化する場合には、そうしたやり方も考える必要があります。特に近年は大規模な案件が増えており、施工が長期間に及ぶケースもあります。そうした場合には、新たな契約の在り方を考えることも必要だと感じています。

谷脇:発注者と受注者、元請と下請との間にそうしたリスク分担ができる構造に変わっていけば、賃金の下支えにもつながっていきますね。

登録者100万人超・CCUSの先に見える可能性

谷脇:今やあらゆる産業においてDX(デジタルトランスフォーメーション)が推し進められていますが、建設業に関してはいかがでしょうか？

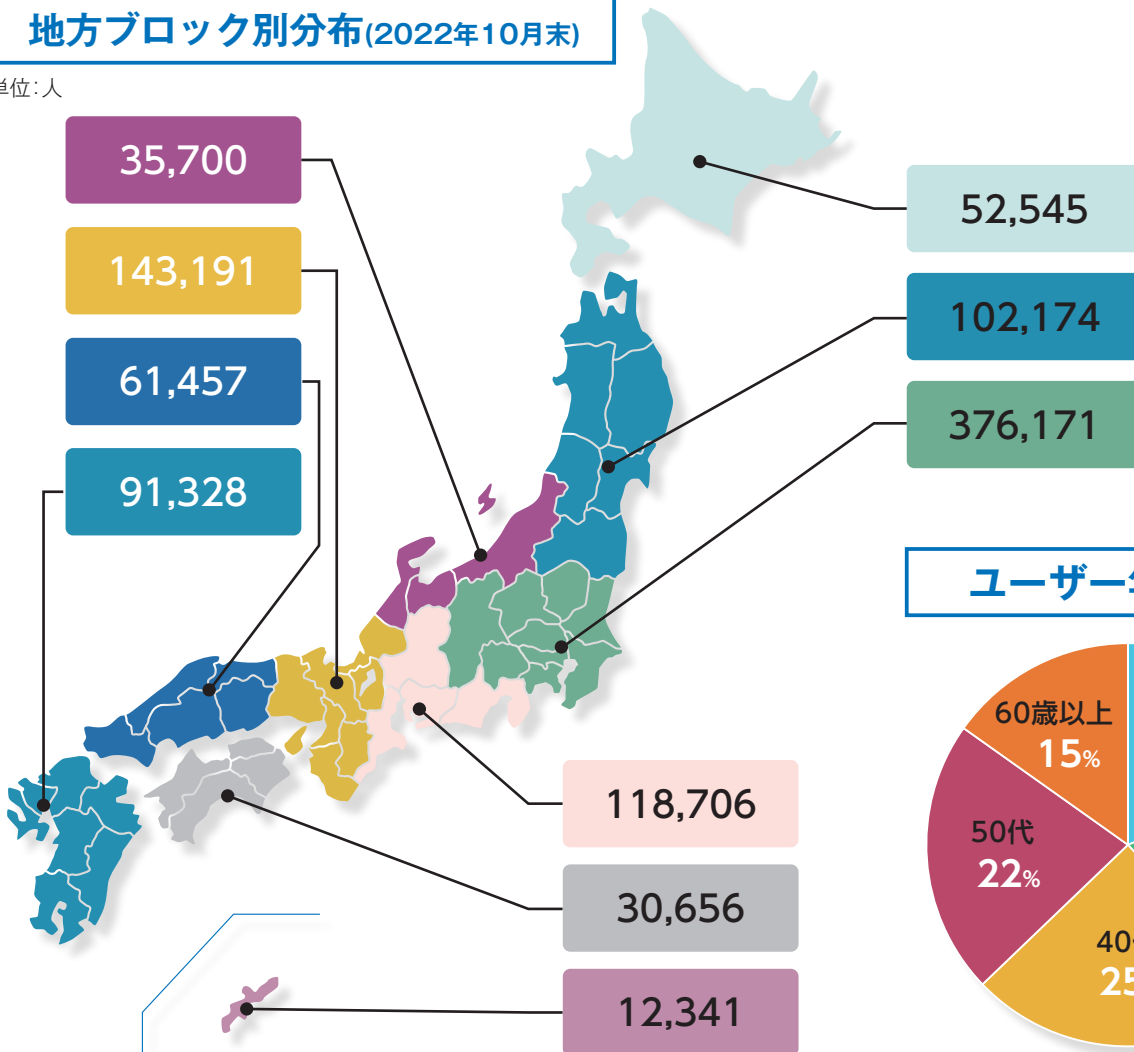
長橋:行政の分野ではデジタル庁が中心となり、申請や許可などのデジタル化に向けて動いています。国土交通省

でもこの1月より、建設業許可と経営事項審査(経審)の申請の電子化を始めています。また先の経済対策で示されたBIM(Building Information Modeling)の推進にも力を入れているところです。BIMを活用することでより業務効率化や生産性向上を図れるほか、工事におけるコストなどもさらに明確になり、公共・民間間

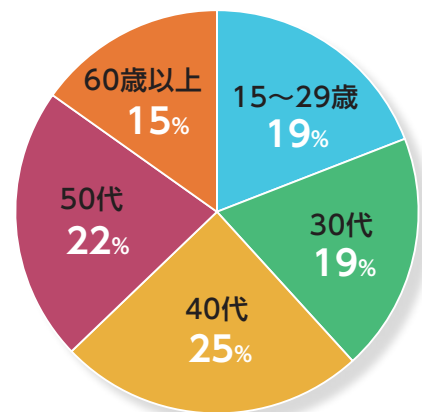


地方ブロック別分布(2022年10月末)

単位:人



ユーザー年齢分布





わず様々な事業に役立っていくものと思います。またデジタル化を進めていくことで、ゆくゆくは現場管理の在り方も変化するはずで。監理技術者がオンラインで2つの現場を兼務するといった働き方も生じていくのではないかと考え、そうした可能性についても検討を図っています。

谷脇:なるほど、デジタル化の推進は将来の働き方にも大きな影響を与えそうですね。また先ほど挙げた技能労働者の賃金の下支えやDXにもつながる話ですが、業界の皆さまとともに進めている建設キャリアアップシステム（CCUS）が、2022年にいよいよ登録者100万人を達成しました。今後さらに全面的な適用に向けて取り組んでいくわけですが、現在の普及状況やこのシステムの有用性についてはどのようにお考えですか？

長橋:登録者数が100万人を超えたということで、業界内においてかなり浸透してきた実感があります。建設キャリアアップシステムは、技能者個人の経験や資格を“見える化”する優れた仕組みであると同時に、デジタル技術により現場での入退場や出勤・休暇の状況、施工体制などを確認できるツールでもあり、業界にも企業にも個人にも大きなメリットをもたらすシステムです。ただし、いくら優れたシステムであっても、異なる制度が併存すると効果は半減してしまうもの。建設キャリアアップシステムを標準化し、様々な制度に内在させることができれば、より生産性の向上や事務作業の効率化も図っていけるものと思います。

谷脇:特に建設業の技能労働者については、その実態が見えづ

らいという声が以前から挙がっていました。建設キャリアアップシステムにより技能者個人の経験や資格が“見える化”されることは、賃金の下支えに貢献しますね。

長橋:建設キャリアアップシステムに登録することで、各々が自身の本来あるべき処遇を認識でき、転職の際などにもステップアップしていける...そんな機能を制度や契約の中に盛り込んでいくことが大切だと考えます。自身の持つ価値を知ることは下支えにつながり、雇用の流動化や市場の活発化にもつながっていくもの。それは個人にとってはもちろん、多くの働き手を抱える企業にとってもメリットと言えます。今後は普及のみならず、現場での利用率をさらに向上させていくことが重要です。公共・民間双方に、よりこのシステムを周知していきたい考えです。

谷脇:建設キャリアアップシステムには様々な活用方法と大きな可能性がありますね。運営主体である我々建設業振興基金としても引き続き全力で取り組んでまいります。

未来を見つめた担い手の確保・育成

谷脇:冒頭でもお話しされていたとおり、働き手の高齢化や担い手不足の問題については、以前より看過できない状況が続いています。特に若手世代に対しては入職を促す様々な施策を取られていますが、賃金や休暇取得などの処遇面、あるいは建設業へのイメージから敬遠されている向きがあるように思います。昔のように“背中を見て学べ”という姿勢ばかりでは一人前が育ちづらい時代でもあり、今後の担い手確保に向けては建設業への興味・関心を高めたり、モチベーションの向上につながるような取り組みも重要になると感じますが、いかがでしょうか？

長橋:はい、まさにそうした取り組みこそ、未来の建設業を支える軸になると考えます。担い手確保・育成にあたっては建設産業人材確保・育成推進協議会と連携し、SNSを活用した情報発信を行っているほか、小・中・高校に



向けて建設業の魅力を伝えるキャラバンなどを実施しています。また工業高校で行われる実習にも業界団体が協力し、専門性の高い体験学習の提供などを試みています。これは学生たちの興味を高めたり理解を深めたりするだけでなく、企業と学生とを結びきっかけにもなり、卒業生の雇用につながっているケースもあります。こうした取り組みを学校のカリキュラムの中にも組み込んでいくことができれば、よりその効果は波及するものと考えます。

谷脇: 学生たちへの早期の働きかけは大切ですね。ただ一方で、高校卒業後の進路として就職を選ぶ方は以前と比べて大きく減少しているようです。調べたところ、30年前は実数で60万人ほどでしたが、近年にはその4分の1程度まで減少していました。働きかける対象を拡大していくことも大事かと考えます。また教育訓練にも大いに期待したいところです。

長橋: 我々のほうでも教育訓練に関して、厚生労働省と連携しながら取り組んでいます。建設キャリアアップシステムなども訓練の段階から周知し、いずれは研修を受けた方とシステムの連携なども図っていければと思います。

谷脇: そうした取り組みができれば、入職段階から建設キャリアアップシステムの浸透が図れそうですね。人材確保・育成に向けては、各地域の建設会社の皆さまも独自に

訓練を行っており、私どもとしてもしっかりと支援していきたいと思っています。

かけ声だけではない「新3K」の実現へ

谷脇: 最後に、建設業に携わる方や建設業への入職を検討されている方などへのメッセージを伺えますか？

長橋: 建設業はものをつくる産業であると同時に、地域のインフラを守り、安心の日常を守る役割も担う大切な仕事です。そんな社会的意義の大きな仕事であるにもかかわらず、他の産業以上に高齢化が進み、担い手不足となっているのが現状です。そうした現状を変えていくためには、旧来の3Kのイメージを脱却した「新3K（給与・休暇・希望）」の実現が不可欠です。単なるかけ声だけではなく、しっかりと給与を取得でき、しっかりと休める適正な工期が守られ、若い方が誇りと希望を抱ける本当の「新3K」の業界としていけるよう、全力で取り組んでいきたいと思えます。

谷脇: 大変貴重な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した。



FOCUS

1日40人の生徒と話して信頼関係を構築。 21世紀を生きる有徳のエンジニアを育てる!

“沼工”の愛称で親しまれる、創立80年以上の伝統ある静岡県立沼津工業高等学校。静岡県東部地域を代表する工業高校として数多くの人材を輩出する同校では、『21世紀を生きる有徳のエンジニアの育成』を掲げ、生徒たちの資質・能力を育む様々な取り組みを行っています。その狙いや内容、展望について、同校の都市環境工学科・千葉智博先生にお話を伺いました。

静岡県立沼津工業高等学校
都市環境工学科

千葉 智博 先生

育成する生徒像を確立! PDCA サイクルで意欲と成長を引き出す

例年高い就職率を誇る同校。企業で要職に就いているOBも多く、卒業生と学校とのつながりも就職に強い要因であると話す千葉先生。そうした中で課題となっているのは、新たな入学志願者の獲得だ。「志願者の減少や定員割れは、他の工業高校と同じく本校でも起こっています。工業高校の魅力はどう伝え、本校の魅力はどう高めていくかは、近年抱えている大きな課題の一つです。その中で本校では2020年度に、新学習指導要領(2022年度より実施)も見すえた新たな教育の基本構想となるグランドデザインと、育てるべき生徒像を示すグラデュエーション・ポリ

シー(GP)の作成に着手しました。まずはアンケートを行い、本校の教員や地元企業の方などを対象に、本校の卒業生に求める資質について答えていただきました。興味深かったのは、私たち教員が知力・学力などを重視していたのに対し、企業の方は協調性やコミュニケーション能力を重視する回答が多く見られたことです」

そうした地域のニーズなども踏まえ、目指すべき生徒像を『21世紀を生きる有徳のエンジニア』と定めた同校。新たな取り組みの一つとして【沼工GP自己評価】というチェック表を設けた。

「【沼工GP自己評価】は、協働力や行動力といった資質・能力を項目化したもので、生徒たち自身に自己評価をさせるチェック表です。生徒たちの現状を見える化すると

ともに、PDCAを繰り返すことで課題をクリアし、成長していける仕組みとして取り入れています。アクティブ・ラーニングが重要視される中で、【沼工GP自己評価】は学習意欲を高める施策としても有効だと感じます。生徒たちには多角的な視点をもって力を伸ばして欲しいですし、本校の考え方や取り組みが地域の方や企業の方にも魅力的に伝わればと思います」

教員連携・地域連携で 生徒を温かく見守り支える

そうした取り組みとあわせて、教員間で密に意見交換をするための『ディスカスボード』を職員室に設置したり、地域の他校と連携して特徴的な授業を共有するツールを設けたりするなど、様々な試みで学びを支える体制を構築している同校。生徒たちものびのびとした環境の中で明るい笑顔を見せる。

「本校の特徴って何だろう?と周りにたずねると、必ずと言っていいほど挙がるのが“挨拶”という言葉。学校全体として明るい挨拶が飛び交っているのが、本校の特徴の一つです。これは先輩から後輩へと受け継がれた伝統校の良さであり、求められる協調性やコミュニケーション能力の基礎とも言える部分。学校生活を通して、そうした本校ならではの良さを身に付けてほしいです」

地域の方々や子どもたちに伝える 工業高校の魅力・ ものづくりの魅力!!

地域のお祭りや催しにも積極的に参加している都市環境工学科。昨年は土木の日(11月18日)にあわせて沼津港で開催された県の土木イベントにも参加し、子どもたちを対象に消波ブロックづくり体験やレンガ橋づくり体験などのイベントを開催した。「生徒たちがどのような勉強をしているか、ものづくりにはどんな魅力があるのかを、地域の方々や子どもたちに伝えていきたいです。もちろん本校の魅力発信になるのが一番ですが、子どもたちが楽しんで体験してくれることが、建設業の将来にとっても良いことだと考えます」と千葉先生





昨年は有志とともに『沼工改革推進委員会』として活動した千葉先生。「定員割れなどが起こる中で、改善策を若手教員で話し合いました。その中で挙がった“対象となる中学生に合った広告が望ましい”という意見にもとづき、本校でもTwitterやInstagramなどを開始。SNSを積極的に活用して本校の魅力発信を図っています」



高校生ものづくりコンテスト東海大会出場者の選出も兼ねた『静岡県ものづくり競技大会』に向けて練習を重ねる生徒たち。部活動ではなく、生徒有志によりチームを組んでいる。「教員も適宜アドバイスはしますが、基本は先輩たちが後輩たちに教える生徒主体のスタイル。大会に向けて一丸となって取り組んでいます」と千葉先生も笑顔を見せる

明るい校風を感じる同校を、地域も温かく見守っている。

「沼津建設業協会さまを通してご紹介いただいた企業さまへのインターンシップなども、生徒が将来像をイメージする手がかかりなっています。地域の企業さまには現場見学会や出前授業などでもお世話になっており、非常に大きな支えと感じています」

この町を守り、支え、造っていく 技術者たちを育てたい

教員となって4年目。生徒と明るく話す姿が印象的な千葉先生だが、教職に就いて1、2年目は非常に苦労したそうだ。

「私自身は普通科から進学して教員となったので、他の多くの先生方と比べて工業高

校への認識や知識、実習経験の不足を感じていました。生徒たちも教壇に立つ先生のことをしっかりと見ているので、教える側の“浅さ”は伝わってしまうもの。だからこそ、自主的に技術者向けの講習会や企業セミナーに参加したり、道路舗装現場を見学させていただいたり、積極的に知識や経験を得ることに努めています。生徒に同行する現場見学会や出前授業は、私にとっても貴重な体験機会。測量についても改めて学び直し、今は自信をもって生徒に教えられるようになりました」

また土木学会のシンポジウムに参加したり、現場を知るOBの声を聞いたりするなど、最新の現場を常に把握できるようアンテナを高くしている。

「現在はドローン測量についての学びに力を入れているところ。本校でもスマート専門高校推進事業の一環として新たにパソコン室ができたので、ゆくゆくはドローンのデータと解析ソフトを使った実習などを行っていきたくです。生徒には常に最先端の技術や情報を教えていきたいですね」

そんな千葉先生が大切にしているのが、生徒との信頼関係の構築。お世話になった大学教授のアドバイスがその指標となっている。

「奨められたのは『朝に10人、昼に10人、帰りのショートホームルームに10人、掃除の時間に10人と会話をすれば、1日40人の生徒と話せる。それを毎日続ければ、自ずと信頼関係が築ける』ということ。信頼関

係のためにはまず声かけが大切、ということを教えていただきました。私自身も人と話すことが好きな性格なので、生徒とは意識的に話すよう心がけています。話がしやすい環境をつくることは、生徒がのびのびと成長することにもつながると感じます」

中学生のときに故郷の仙台市で東日本大震災を経験し、インフラや社会基盤を支える土木の大切さを知った千葉先生。そんな自分が今、沼津という地で教鞭をとることにも不思議な縁を感じている。

「静岡県は南海トラフ巨大地震に備えている土地でもあります。私が教育に携わった生徒たちが、いずれはこの町を守り、支え、造っていく技術者になってくれたら、これに勝る喜びはありません。そんな未来を期待しながら、これからも生徒と向き合い、ともに学んでいきたいと思います」

コレ推し!

土木建造物



津波対策の一環として2004年に完成した水門。地上30mに展望施設が併設された、沼津港のランドマークです。「海が好きでよく散歩をするのですが、その時に目にするのが沼津のシンボルになっている『びゅうお』です。夜間にはライトアップもされる、千葉先生お気に入りのスポットです。」

先生から
みんなへ
メッセージ



静岡県立沼津工業高等学校

〒410-0822 静岡県沼津市下香貫八重129-1

WEB <http://www.edu.pref.shizuoka.jp/numazu-th/home.nsf/>

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7回

新規採用戦略

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。



鈴木課長

社長、先月退職者もでていますし、新規採用をお願いします。



高橋さん

ハローワークにも求人媒体にもお願いしていますが、問い合わせもありません。



丸山社長

そうだな。条件の問題なのかな？ 他の会社はどうなっているのか先生に聞いてみよう!!

他と比較して条件がよくないのでしょうか？ 何が原因なのでしょう？



丸山社長

先生、求人をだしているのだけど、全然、人がこないですよ。



丸山社長

出来れば経験者がいいけど、なかなか集まらないから未経験でもいいかなー。



丸山社長

経験者と未経験者では求める資質も労働条件も違うと思いますが、明確に求人票には記載していますか？



高橋さん

うーん。給与は20万～35万でだしているよ。



丸山社長

ダメですか？



丸山社長

そうなのか。給与の金額だけじゃダメなのか…。

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。



丸山社長



鈴木課長



櫻井先生



櫻井先生



櫻井先生



櫻井先生



櫻井先生



解説します



1 なぜ採用が難しいのか？

そもそも働き手である生産年齢人口が減少しているため、絶対数が減っているということに加え仕事を探す手段が多様化していることがあげられます。以前はハローワークや求人媒体と限られた手段の中で検索をしていましたが、最近ではインスタ、TwitterといったSNSで検索する方も多くいます。いくら会社が若い人が欲しいと思っても、彼らはPCを開いて検索するのではなく、スマホを使いインスタやTwitterで検索をするのです。にもかかわらず、会社は「求人媒体にお金を払っているのに、全然こ

ない」と言います。これは、会社がどういう年齢層で、どういう人材がほしいかを明確にしていないということに原因があります。HPにいくら立派な採用サイトを作成しても、そこに導くための手段がなければたどりつけません。まずは、会社がどういう人材を欲しいかを明確にすることが第一歩です。

2 求人票作成のポイント

求人情報までの誘導方法は、インスタ等のSNS活用、求人媒体からのスカウトメール等があります。では、求人内容にたどりついたときの求人票作成のポイントを解説します。

ポイント1 どのように仕事をするかイメージできますか？

具体的な内容を記載することで、自分がその会社で安心して働いているイメージがもてるかがポイントです。

- 例 ● 新築および既存建物の防水、塗装、改修工事など現場仕事を中心です。
- 当社独自の技術があり、OJTによる教育・研修に力を入れています。
- 作業はベテランも所属するチームでやります。
- 現在いる職人12名は全員未経験からのスタートです。
- 戸建住宅のリフォーム工事における施工管理職のお仕事です。
- リフォーム工事のプロフェッショナルとして、お客様が希望するリフォームを実現。お客様の夢を実現し、感謝頂けるお仕事です。
- 主な仕事内容として、リフォーム予定のお客様と打ち合わせ、その工事に必要な職人さんの手配、工事完了までの現場管理等です。
- 担当として管理する案件数は、月に10～20件程度です。

ポイント2 求職者にとってのメリットはありますか？

会社目線ではなく、求職者にとって何のメリットがあるのかを明確にするのがポイントです。

- 例 ● 工具は会社が支給します。
- 最初の1ヶ月は座学中心の研修でしっかりサポートします。
- メンター制の導入で、同世代の先輩社員のフォローがあります。
- 3年でどこでも通用出来る多能工も夢ではありません。
- 仕事で必要な資格は取得費用の支援制度があります。
- 入社お祝い金制度があります。
- 人気のユニホームは年に2回支給します。

ポイント3 会社のイメージが伝わっていますか？

「アットホームな会社」では、相手には伝わりません。働きやすさを伝えるには、数字や客観的な指標をいれていくのもポイントです。

- 例 ● 創業以来50年、地元の方の暮らしを大切にされた家づくりをしてきました。工務店のお付き合いは、引き渡してからがスタート。定期的にお客様を訪問し、お客様のご要望に応じながら、メンテナンスの提案をしていきます。家づくりに未経験の方でも、先輩社員と一緒に訪問をしながら仕事を覚えていきます。
- 年次有給休暇の取得率100%を目指しています。
- 月平均残業時間は10時間以内です。
- くるみん、えるぼしも取得しています。

まとめ



丸山社長

なるほど。HPだけ作っておけば十分だと思っていたけど、そこに誘導することも考えないといけないのか。



高橋さん

もちろんです。週末のスイーツ巡りは、インスタ映えしているところに行ってます!!



木村くん

僕は、筋トレ方法みていますよ!!



丸山社長

社長、身近にインスタ使っている人たちがいるじゃないですか。2人に採用ページお手伝いしてもらいましょう。

そうか。私は全然わからないけど、2人にやってもらおう。私もインスタやってみようかな。



鈴木課長

木村くんも高橋さんもインスタやっていたよね？



丸山社長

ん？ インスタ映え???



櫻井先生

社長もやりましょう!!



木村くん



高橋さん

次号へ続く

を活用しよう!

インターネットでの事業者登録の手順

第3回で事業者登録に必要な書類などをご紹介しましたが、今回は、事業者の登録の手順と登録に必要な費用をご紹介します。

1 インターネット申請の手順

1

「建設キャリアアップシステムホームページ」から登録申請

※第3回で記載した**必要書類**や「**申請用ログインID・パスワード**」が必要になります。

2

登録料金の確認と支払方法の選択

審査終了後に「システム登録料金のご案内」メールが登録責任者の方に送信されます。

このメールに事業者登録料が記載されますので、メールに記載されたURLからログインページを開き、支払い金額の確認と支払い方法の選択を行います。



注意

支払方法の選択を忘れ申請手続きが未完のまま止まってしまう方が多くなっています。ご案内メールを受け取っただけでは申請完了となりませんのでご注意ください。

3

事業者登録料の支払い

払込票による支払いを選択された方は、

後日送付される払込票で事業者登録料の支払いを行ってください。

払込票は登録責任者の方あてに送付されます。

4

建設キャリアアップシステム事業者情報登録完了

登録責任者の方あてに事業者ID、管理者IDが通知されます。

登録完了!



2 事業者登録料

登録申請に必要な「事業者登録料」は事業者の資本金に応じて11段階に分かれています。

なお、事業者登録の有効期限は5年間となり、5年ごとの更新の際に、更新料が必要になります。

事業者登録料 5年ごと

資本金	新規・更新	資本金	新規・更新
500万円未満	6,000円	3億円以上 10億円未満	240,000円
500万円以上 1,000万円未満	12,000円	10億円以上 50億円未満	480,000円
1,000万円以上 2,000万円未満	24,000円	50億円以上 100億円未満	600,000円
2,000万円以上 5,000万円未満	48,000円	100億円以上 500億円未満	1,200,000円
5,000万円以上 1億円未満	60,000円	500億円以上	2,400,000円
1億円以上 3億円未満	120,000円		

※ **一人親方**の方は事業者登録料は**無料**です

※ 個人事業主の方の登録料は6,000円です

令和5年1月スタート

建設業許可・経営事項審査の 電子申請が始まります!



建設業許可・経営事項審査 電子申請システム (JCIP)

※一部の行政庁では、令和5年1月からの電子申請受付は行いません。

電子申請のメリット



▶▶ 会社・自宅からインターネットで申請

会社や自宅のパソコンから、インターネットで申請・届出書類を作成し、申請・届出ができますので、行政庁への**訪庁や郵送での申請・届出が不要**になります。

※従前通り、紙媒体による申請も受け付けます。 ※変更届も対象です



▶▶ データ連携により書類の取得・添付が不要

法務省(登記事項証明書)、国税庁(納税情報)等とのデータ連携により、**当該書類の取得や添付が不要**になります。

※令和5年1月からのデータ連携は、上記に加え技術者資格情報等になります。
※デジタル庁が提供する認証サービス「GビズID」のID取得が必要となります。
※一部の手続きについてはデータ連携は行えません。



▶▶ 外部データの取込、前回申請データの再利用

外部のアプリケーション等で作成した**データの取込**や**前回申請したデータ**を利用した**申請書類の作成**ができますので、入力の手間が省けます。



▶▶ エラーチェック、自動計算

システムによるエラーチェックや**自動計算**を行いますので、申請書類の作成に係る手間が省け、作成誤りがなくなります。

PROFILE

おかりえこ

岡 理恵子 さん

東信建設株式会社
福島県出身

アクティビティーズ
Activities
輝く活躍人にせまる

暮らしをつなぐ快適な道路を築く! 地域の人びとの笑顔を支える“建女”

現場全体を見渡ししながら周りの職人と言葉を交わし、時に笑顔浮かべながらきばきと舗装工事を進める——青空の下でひとときわ輝く姿が印象的な、東信建設株式会社の岡 理恵子さん。1級土木施工管理技士として、これまでに数多くの道路舗装の現場を担ってきた。

「今行っている切削作業は、路面の表面の凸凹を削り取り、舗装により元のきれいな形に戻す工事。人や車が快適に通行できるよう、厚さや平坦性が確保されているかなどを入念にチェックしながら工事を進めています。特に人の目に触れる表層の部分には気を配っていますね。自分自身でも“きれいに舗装できたな”と思える道路は、竣工後に通行する際も気持ちよく感じます。」

現場の管理だけでなく、書類の作成や発注者とのやり取りなど、様々な業務が求められる。天候にも大きく左右されるため、調整力や根気強さも必要とする仕事だ。「以前に携わった住宅街での舗装工事はちょうど梅雨時期に重なってしまい、工程通りに進捗しない事がありました。その際には道路に隣接する地元住民の方に一軒一軒ご挨拶をして、工事の延長をご説明して回りました。顔を覚えていただくことが工事への理解にもつながり、作業中にも“きれいな道路になってきたね”と温かい声をかけていただくきっかけになりました」と笑顔を見せる。人見知りと自身を評する岡さんだが、地域の方をはじめ、現場を共に担う職人とのマメなコミュニケーションが確かな仕事につながっているようだ。

2018年には、福島県建設業協会の女性部会として発足した『ふくしま建女会』に幹事として名を連ねた岡さん。『ふくしま建女会』では活動の一環として、福島県内の建設系学科で学ぶ女子高校生たちと座談会形式で懇談する事業に協力している。「県内で働く女性技術者の皆さんと共に始めた『ふくしま建女会』は、建設業の魅力をアピールして若い方の雇用を増やそうという想いのもとで始まったものです。高校での座談会では、私たちが普段行っている仕事内容を伝えたり、高校生たちが不安や疑問に感じる点に答えたりするアドバイザーとして参加し、将来彼女たちが入る業界への興味をより深めてもらえるよう図っています。よく尋ねられるのは、職場の女性比率や現場の環境のこと、資格がどれほど重要か、などですね。せっかく建設系学科を卒業しても他の分野に進んでしまう子たちが少なくないと聞きますから、私たちが業界の魅力を伝えることで建設業にもっと多くの女性が入職し、若い世代にとっても同期の多い楽しい職場になればと願っています。」

「今は多くの仕事でリモートが主流になり、建設業でも機械化や自動化が進んでいますが、実際に現場を動かし作業を行っているのは“人の手”です。そのぶん、他の分野では味わえないやりがいを感じられるのもこの仕事の魅力だと思います。少しでも興味があるなら、まずは恐れずやってみてほしいですね」とエールを送る岡さん。仲間と一体で道を築いてきたその姿は、たくましくも温かだ。

(一社)福島県建設業協会
ふくしま建女会<http://www.e-fukuken.or.jp/kenjokai/index.html>