

建設業

しんぶん

Apr.2023

4

No.547

建設産業の今を伝え未来を考える

特集

建設事業主等に対する
助成金について



今月のCCUS

就業履歴を確認しよう!



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

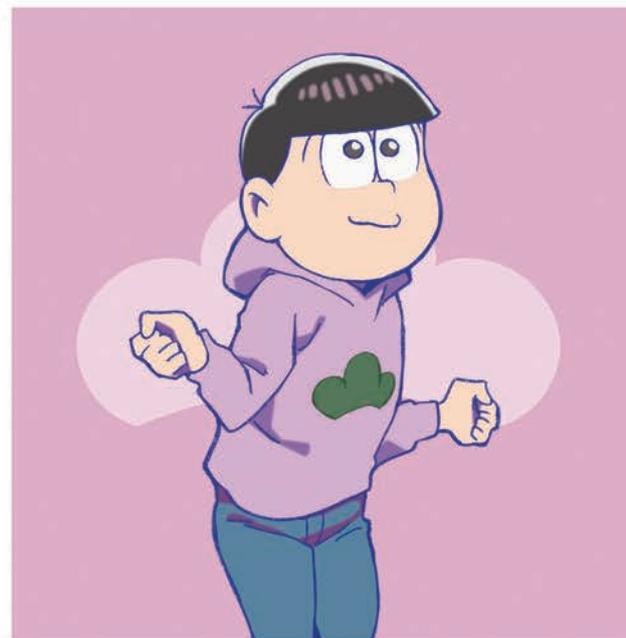


一般財団法人
建設業振興基金



おそ松さん
©赤塚不二夫 おそ松さん製作委員会

監 理 技 術 者 講 習



オンライン講習 受講日 変更可能
好評開催中! 講習料の支払 手数料無料

**一般財団法人
建設業振興基金**

FAX or インターネットからの簡単申込
<https://www.fcip-ko.jp/>

講習受付センター
TEL.0570-081-812 FAX.0570-081-882



建設産業の今を伝え未来を考える

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

特集

建設事業主等に対する
助成金について

02

- 助成金活用のための共通チェックリスト
- 1. 採用に関する助成金
- 2. 労働環境改善のための助成金
- 3. 人材育成に関する助成金

FOCUS

工業高校紹介

広島県立広島工業高等学校

08

- インタビュー：瀬戸 俊介 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

10

- 防衛関係費増加で大幅に膨張する政府予算

建設経済の動向

11

- 押さえておきたい2023年度の注目プロジェクト

連載

2024年まで残りわずか!!

働き方改革への最終チェック

12

- 新連載【第1回】
労働時間管理①

連載

かわいい土木【第48回】

14

- 音無橋
／東京都北区

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!【第7回】

16

建設業で働く女性のための

ユニフォームデザインプロジェクト

17

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。

建設事業主等に対する 助成金について

助成金とは、事業主を支援するためのお金であり、雇用の維持、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。助成金の種類は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、比較的取組やすく、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。特に今年度は、「人への投資」がキーワードになっています。

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）
 - 労働条件通知書や雇用契約書
- } 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提出義務があります。
- 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、1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か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か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. 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か月間試用雇用し、期間の定めのない雇用（無期雇用契約）を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ヵ月あたり	最大40,000円 <最長3ヵ月まで>

▶ 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用雇用し、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ヵ月あたり	最大40,000円 <最長3ヵ月まで>

▶ 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

▶ 申請までのながれ

- 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
申請すること

2. 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の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の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。

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

		支給額
①	第1種	20万円
	代替要員加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
②	第2種	1事業年度以内に30%以上上昇した場合:60万円<75万円> 2事業年度以内に30%以上上昇した場合:40万円<65万円> 3事業年度以内に30%以上上昇した場合:20万円<35万円>

▶ 主な要件

1. ①男性労働者の出生時育児休業取得

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

〈代替要員加算〉

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給します。

2. ②男性労働者の育児休業取得率上昇

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が30%以上上昇していること。
- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。

● 両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

Q いくらもらえる？

		支給額
A 介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
B 介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
C 新型コロナウイルス感染症対応特例	5日以上10日未満	20万円
	10日以上	35万円

▶ 主な要件

A. 介護休業

<休業開始時>

- 介護休業の取得、職場復帰についての支援プランを周知すること。
- 介護に直面した労働者の面談を実施、面談結果をもとに今後の働き方についてプランを作成すること。
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日(所定労働日)以上の介護休業を取得すること。

<職場復帰時>

- 休業取得時の受給対象者である労働者に対し、介護終了後に面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を原則として原職に復帰させ、雇用保険被保険者として3ヶ月以上継続雇用していること。

B. 介護両立支援制度

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置等を周知すること。
- 介護に直面した労働者の面談を実施、面談結果をもとに今後の働き方についてプランを作成すること。
- プランに基づき、業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の制度を20日以上使用し、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックス制度
・短時間勤務制度	・介護サービス費用補助制度

C. 新型コロナウイルス感染症対応特例

- 新型コロナウイルス感染症への対策として法令上の介護休業、介護休暇、および労基法の年次有給休暇とは別の介護に関する有給休暇制度を20日以上設け、周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇(新型コロナウイルス感染症対応)を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日まで、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

● キャリアアップ助成金 正社員化コース

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。

Q どんなときにももらえる？

契約社員、パート、派遣労働者等(非正規社員)を、正規雇用労働者等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

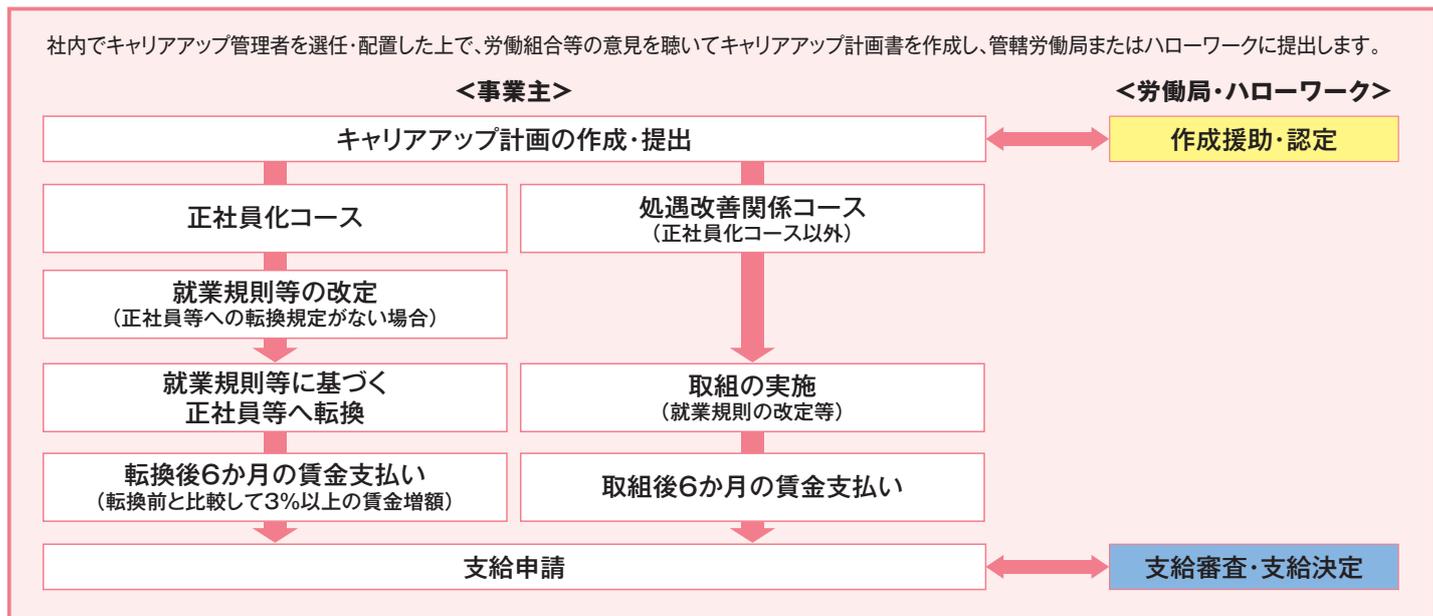
	中小企業	大企業
① 有期→正規	570,000円 (720,000円)	427,500円 (540,000円)
② 無期→正規	285,000円 (360,000円)	213,750円 (270,000円)

※()内は生産性要件を満たす場合の金額です。

▶ 主な要件

- 正規雇用等へ転換等した際、転換等前6ヶ月間の賃金と転換等後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
*住宅手当、家族手当は含めない
- 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
- 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か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

▶ 申請のながれ



3.人材育成に関する助成金

● 人材開発支援助成金(一般)

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。

▶ 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

▶ 対象となる訓練

特定訓練コース		一般訓練コース
＜OFF-JT＞	雇用型訓練＜OJTとOFF-JT＞	＜OFF-JT＞
●労働生産性向上訓練 ●若年人材育成訓練	●認定実習併用職業訓練	特定訓練コース以外で、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練
●熟練技能育成・ 承継訓練		

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コース当たり 20万円(25万円)(11万円(14万円))	対象経費の45% (60%) (30% (45%)) ※OFF-JTの場合
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 ※上限は下表②

◆()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。
◆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。
◆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依りて上限があります。

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1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か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か月前まで)
- 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か月前まで)
- 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)

● 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)

▶ 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

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

⚠ 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

●人材開発支援助成金(人への投資促進コース)・定額制訓練

Q どんなときにもらえる?

雇用保険被保険者に対して、職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、サブスクリプション型の研修サービスを利用し計画に沿って訓練を実施した場合に支給されます。

Q いくらもらえる? <定額制訓練>

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	—	
	(＋15%)			

▶ 主な要件

- 定額制サービスによる訓練であること
- 業務上義務付けられ、労働時間に実施される訓練であること
- OFF-JTであって、事業外訓練であること
- 各支給対象労働者の受講時間数を合計した時間数が、支給申請時において10時間以上であること
- 受講を修了した教育訓練が一の職務関連訓練でないこと(事業所全体で複数の異なる職務関連訓練の受講を修了すること)

▶ 申請のながれ



●働き方改革推進支援助成金(令和4年度)

下記は令和4年度の助成金です。令和5年度についてはこれからの発表になります。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| ①労働時間短縮・年休促進支援コース | ③勤務間インターバル導入コース |
| ②労働時間適正管理推進コース | ④団体推進コース |

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ていきますので、是非有効活用してみてください。

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

“生徒と一緒に楽しむ”授業で育む、新たな力。 建設業の楽しさを知り、 多くの生徒が土木の道へ!

“県工(ケンコウ)”の愛称で親しまれる、創立126年目を迎える広島県立広島工業高等学校。広島県の工業教育の拠点校として、産業界をはじめ経済界やスポーツ界などでも著名人を輩出している同校では、近年より『県工・未来創造学習(KenPro)』に取り組み、次代を担う新たな力を育んでいます。その目指す先や具体的な活動内容、生徒に向けた想いを、同校の出身でもある土木科の瀬戸俊介先生に伺いました。

広島県立広島工業高等学校
土木科

瀬戸 俊介 先生

3年間を通して様々な力を培う 『県工・未来創造学習』

3年間の学習を通して生徒自ら課題を発見し、ものづくりにより解決する力を育む『県工・未来創造学習(KenPro)』に取り組む同校。1年生ではPBL(Project Based Learning)、2年生ではFabLab、3年生では5学科(土木・機械・電気・建築・化学工学)横断課題研究に臨み、系統的な学びを進めている。

「1年生で取り組むPBLは、工業を学ぶ意義や、本校での学びがどのように社会につながっているかを学習するもの。PowerPointを使った授業を継続して実施しており、生徒自身の考えを引き出しつつ、グループでの協議などを通じてディス

カッションする力や議論を集約する力を育んでいます。2年生で取り組むFabLabはその発展形として、企業などから出される課題の解決を図る授業を行っています。例えば昨年は広島港湾振興事務所様と連携し、広島市と瀬戸内海の島とを結ぶ橋のデザインや、海洋ゴミの効率的な回収方法などを課題として出していただき、どのように課題を解決できるか、どのように付加価値を持たせられるかといったアプローチをデザイン思考などをもとに探りました。そして3年生では、学科の枠を越えて1つの目標に向き合う5学科横断課題研究として校内の池や周囲の整備に取り組むなど、専門性の高い技術や知識を身につけるとともに、アイデアを実現する力を培っています」

グループ単位で進める取り組みやデザイン思考を働かせるものづくりなどは、生徒にとっては一見難解にも感じられそうだが、いざ始めてみると皆楽しそうに取り組む。

「経済産業省が進める『未来の教室』実証事業や、他の学校の事例なども参考に始めたものですが、生徒たちは面白そうに取り組んでいます。普段の学習とも違うものだし、今までの考え方とは異なる別の視点から物事を見るのは、彼ら自身にとっても新鮮で楽しい体験なのでしょう」

民間企業での経験を伝え、 多くの生徒が土木の道へ

瀬戸先生自身も同校の出身だが、土木の魅力を実感したのは大学時代だったそう。

「大学生の頃に海外旅行でブータンに訪れた際、偶然にもODAの一環として日本企業が橋を造る現場を目にする機会がありました。現地の方の話では、その橋ができたことでこれまで1日がかかりで移動していたところが短時間で移動できるようになり、利便性や安全性が大きく向上したと聞き、

“土木ってすごい!”と改めて感じました」

そうした経験から大学卒業後には民間企業へ入り、橋梁工事に携わってきた瀬戸先生。その後、縁

部活動

先輩たちの応援を背に奮闘する土木測量部!

瀬戸先生が顧問を務める土木測量部。「グラウンドを使える時間は限られているので、短期集中で効率的に練習に取り組んでいます。また昨年はコロナの関係で出場できなかった上級生たちも、下級生のために内業計算の説明書を作ったり、解き方のアドバイスをを行うなど、引退後も後輩をいっぱいサポートしてくれました。そうした先輩たちの想いや姿勢なども、下の世代に受け継がれていくとうれしいです」



3年生自作の説明書



土木科の先生方と連携し、生徒の主体性を伸ばしている瀬戸先生。「最初から生徒に答えを示すのではなく、生徒自身が答えを出せるよう“こういう見方で考えてみては?”といったアドバイスや問いかけを行うなど、私たち教員の役割もコーディネーターのような形へと変わってきています」

あって教員となり母校に帰ってきた今も、現場の楽しさは忘れられないと話す。

「今でも生徒とともに現場見学会などに伺うと、“現場っていいな”という気持ちを抱くことがあります。また、現場で働いていたころに感じていた仕事に対するやりがいや建設業の醍醐味などは、折にふれて生徒たちにも話すようにしています。そうした魅力が伝わっているのか、昨年受け持っていた3年生のクラスでは7割以上の生徒が土木系の会社に就職を決めました。そうした結果につながっているのは、土木の教員として素直にうれしいですね」

現場での経験があるからこそ、将来を見すえた資格取得についても親身になったサポートやアドバイスができる。

「2級土木施工管理技士(第一次検定)に



構造力学の授業では、パスタを使ってトラス橋の作成や強度試験を実施。「他校の取り組みにならったものですが、実際にどの部分に力が加わり壊れるかななどを楽しくわかりやすく学ばせることができました。大学での実験なども、楽しそう・面白そうと感じるものは情報としてストックするようにしています」



については放課後に補習を行うほか、分かりづらいところは個別でも相談に応じながら合格率上昇を目指しています。また日頃から“なぜこの資格を取ったがほうがいいのか”といった話をするこも、目的意識をハッキリさせ、モチベーションを上げるために大切なこと。勉強なり部活動なり、目の前のことにしっかりと向き合い頑張っている生徒には、こちらも最大限サポートしたいと思っています」

楽しく学べる・ 楽しく教えることがモットー

大切にしているのは、“生徒と一緒に楽しむ”姿勢だと話す瀬戸先生。

「例えば土木科では1年生で構造力学、2年生で水理学、3年生で土質力学と3年間を通して力学を習得するのですが、教科書の知識を頭から詰め込むように教えてもなかなか楽しくは学べないだろうし、私自身もそうした教え方ばかりでは楽しくないと感じます。生徒にはなるべく体験的に学習してほしいと考えており、構造力学であればパスタでトラス橋を作成させて強度試験を実施したり、水理学ではマノメーターを学ぶにあたり簡単な実験道具を使って指導をしたりするなど、生徒が興味を持って熱中できる、教える側にとっても楽しい授業を心がけています。そうした体験を通して“勉強って楽しいな”と生徒たちが自発的に学習するようになればしめたもの。私も学生の頃は決して勉強

コレ推し!

土木建造物



生口橋(いくちばし)

瀬戸内しまなみ海道に架かる、スタイリッシュな姿が印象的な斜張橋・生口橋。中央径間を軽い鋼桁、側径間をプレストレストコンクリート箱桁とする複合桁構造を日本で初めて採用した橋です。「まだ学生だった頃、生口島と因島を結ぶ壮大な橋の姿を見て、“橋を造る会社に入りたい”という思いに至りました」と瀬戸先生。

好きとは言えませんが(笑)、社会人になってから勉強の楽しさや成長を実感することで得る喜びを知ることができました。そんな気持ちを、生徒たちにも早い段階で知ってもらえたらうれしいです」

生徒に贈るのは、凡事徹底——なんでもない当たり前のことを徹底的に行う、という意味の言葉だ。

「まずは与えられたことや言われたことができること。そうした当たり前のことができるからこそ、次への余裕が生まれるものです。やるべきことをやり、遊ぶときにはしっかり遊び、つらい状況にあっても楽しさを見つけられる…そんな生徒たちを育てていけたらと思います」

先生から
みんなへ
メッセージ



凡事徹底



広島県立広島工業高等学校

〒734-0001 広島県広島市南区出汐2丁目4番75号

WEB <https://www.hiroshima-th.hiroshima-c.ed.jp/>

財源確保が今後の大きな課題に

防衛関係費増加で大幅に膨張する政府予算

みずほリサーチ&テクノロジーズ 調査部 主席エコノミスト 酒井 才介

2023年度の政府の当初予算規模は、防衛関係費の増加を主因に114.4兆円と例年に比べ大幅に増加した。今後も防衛関係費のほか少子化対策などの分野で支出の拡大が見込まれる状況であり、仮に十分な財源が確保できなければ、2025年度に基礎的財政収支を黒字化すると政府目標は先送りされる可能性が高い。今回は、政府の財政運営のポイント、特に財源確保を巡る課題について解説する。

2023年度当初予算は防衛関係費などが増加

2022年12月23日、政府は2023年度当初予算案を閣議決定した。一般会計歳出額は114.4兆円で、前年度当初予算対比6.8兆円増と、大幅に増加した(図表)。

増加の主因は防衛関係費の増額、防衛力強化資金繰入れの計上であり、その他の支出については、社会保障関係費の伸びを高齢化による増加分の範囲内に抑えるなど、一定の財政規律は維持されていると言えるだろう。

また、高水準の税収の確保などを受けて、当初予算ベースで新規国債発行額が減額となっている(2022年度当初予算:36.9兆円⇒2023年度当初予算:35.6兆円)点も評価出来る。

今後も歳出増加の公算。財源確保が課題に

ただし、近年は当初予算で歳出を抑える一方で、大規模な補正予算が計上される状況が続いている。2023年度も欧米を中心とした海外経済の減速が見込まれ、年度中に補正予算が編成されることで、歳出が増加する可能性がある点には留意が必要だ。

防衛関係費については、2024年度以降も増加が見込まれ、財源の確保が課題になる。政府の「中期防衛力整備計画」では、2027年度までの5年間で43兆円規模の支出が見込まれている。2027年度以降は防衛関係費が年当たり8.9兆円と、2022年度(5.2兆円)対比で3.7兆円増加することとなる。

財源として政府は、①法人税・所得税・たばこ税の増税(1兆円強)、②特別会計からの繰り入れや国有財産の売却収入などが充てられる防衛力強化資金(0.9兆円)、③決算剰余金(0.7兆円)、④歳出改革(1兆円強)で賄うことを想定している。

国有資産の売却などは一時的な性格の強い歳入であるほか、決算剰余金も補正予算の編成時の財源として活用されることが多く、全体としてみれば安定的な財源が十分に確保されているとは言い難い面もある。実際に必要となる増税の規模はさらに膨らむ可能性があるのではないかと懸念される。

中期的な財政健全化に向けた取り組みが必要

さらに、今後は少子化対策などの分野でも支出の拡大が見込まれる状況だ。岸田首相は、「異次元の少子化対策」を掲げ、関連予算を大幅に増加させる構えだ。

増税や社会保険料増加については、国民からの反発の声もある中、歳出増額や財源確保の必要性について丁寧な説明を行うことが、政府には求められる。仮に十分な財源が確保出来なければ、2025年度に基礎的財政収支を黒字化すると政府目標は先送りされる可能性が高いだろう。

政府債務残高が高水準で推移する中(財務省によれば、2023年度末の国の公債残高は1,068兆円(GDP比187%)になると見込まれる)、金利が上昇すれば、国債費が大幅に増加してしまうことは避けられない。

経済動向などに対応するための財政支出が重要であることはもちろんであるが、政府には、E B P M (Evidence-based policy making: 証拠に基づく政策立案) 推進による歳出の効率化など、中長期的な財政健全化に向けた取り組みにも期待したい。

図表 2023年度当初予算のフレーム(歳出)

歳出	2023年度予算	増減
一般歳出	72.7	5.4
社会保障関係費	36.9	0.6
社会保障関係費以外	30.8	4.7
うち防衛関係費	6.8	1.4
うち防衛力強化資金繰入れ	3.4	3.4
新型コロナウイルス感染症及び原油価格・物価高騰対策予備費	4.0	▲1.0
ウクライナ情勢経済緊急対応予備費	1.0	1.0
地方交付税交付金等	16.4	0.5
国債費	25.3	0.9
計	114.4	6.8

(注) 増減は前年度当初予算対比。「うち防衛関係費」は防衛力強化資金繰入れ分を除いた予算額を表示
(資料) 財務省資料により、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

押さえておきたい2023年度の注目プロジェクト

日経クロステック建設編集長 浅野 祐一

2023年度も大規模な施設や特徴ある施設の完成や開業が続く。巨大都市空間の整備だけでなく、新型コロナウイルス問題の収束によってこれから活気が出てきそうなエンターテインメント施設、脱炭素社会の実現に向けて利用拡大が期待されている木造施設など、23年度に完成、開業が予定されている注目の事業を整理した。

今回は、2023年4月以降に完成、開業する建設プロジェクトを中心に紹介する。まずは五輪が終わった東京。巨大イベントは過ぎ去ったものの、大規模施設の完成や開業は、まだまだ続く見通しだ。

近年、最も注目を集めているプロジェクトの1つが、森ビルが中心となって進めている麻布台ヒルズだろう。六本木ヒルズと虎ノ門ヒルズの間に大きな街を整備する。約5800億円を投じた事業で、A街区の超高層ビルは完成時点で日本一の高さとなる。地下には、お台場にある「森ビル デジタルアート ミュージアム：チームラボボーダレス」が移転・開業する他、都市型の住居やホテル、インターナショナルスクールなどが入る。23年秋の開業を目指している。

前出の虎ノ門ヒルズで、東京メトロ日比谷線の駅の直上で建設中の「虎ノ門ヒルズ ステーションタワー」は、23年7月に完成予定だ。こちらも23年秋の開業を予定する。基準階約1000坪の広さを持つオフィスに加え、フォーラムやホールなどを抱える複合型施設を開設する。

新宿では23年4月に「東急歌舞伎町タワー」が開業する。映画館や劇場、ライブホールなどのエンターテインメント施設とホテルから成る“エンタメ超高層ビル”だ。永山祐子建築設計が手掛けた外装デザインは、噴水のような意匠になっている。

「ハリポタ」や「ジブリ」を体感 木造ビルも続々登場

23年度は、他にも各地で複数の大規模エンタメ施設がお目見えする。例えば、東京・練馬に立地していた遊園地「としまえん」の跡地の一部を使った施設整備が最終盤を迎えている映画「ハリリー・ポッター」の世界を体験できる施設。23年6月の開業予定だ。ウォークスルー型の施設として開業する。

愛知県が愛・地球博記念公園内の未利用地などで整備を進める「ジブリパーク」。既に22年に3つのエリアが開業し、来訪者がスタジオジブリ作品の世界を体

験している。このジブリパークで、2期事業となる2エリアが23年度内に開業する見通しだ。2期の総事業費は約158億円に達する。

木造を活用した高層ビルの計画も目立つ。例えば、東京・銀座で23年5月に完成予定の銀座高木ビル。地下1階・地上12階建ての上から4層分を1時間耐火の木造にしている。竹中工務店が設計・施工を手掛ける「仙台国分町プロジェクト」は、23年12月に仙台市内で完成予定だ。鉄骨造や鉄骨鉄筋コンクリート造と組み合わせ木造を用いる。2時間耐火の柱と梁を採用するオフィスビルだ。

災害復興も着実に進む。16年の熊本地震で被災して、2つの橋と2つのトンネルが大きな被害を受けていた立野一中松間の10.5kmが不通となっていた南阿蘇鉄道は、23年夏に全線開通する。



建設が進む麻布台ヒルズの様子。左上に見えるのが完成時に日本一の高さとなる超高層ビル(写真:日経クロステック)



働き方改革への最終チェック✓

5年遅れとされていた建設業における時間外労働の上限規制の施行まであとわずかです。働き方改革は単に労働時間を削減することが目的ではなく、生産年齢人口が減少し、働き手が不足する中、限られた時間の中で成果を上げるといった生産性の向上が本当の目的なのです。とはいえ、社内の労働環境を一気に変えることはできません。1つ1つの取り組みを重ね、上限規制への対応を準備していきましょう!!



Profile

社会保険労務士法人
アスミル
特定社会保険労務士
櫻井 好美

【第1回】労働時間管理 ①

✓ チェック項目

- 会社の所定労働時間は法定労働時間内に収まっていますか？
- あいまいな労働時間はありませんか？
- メリハリのある時間管理は出来ていますか？

■所定労働時間と法定労働時間

建設作業員の方の場合日給制が多いため、勤務状況は「出面表」の管理のみで、始業および終業の時刻を記載していないケースを多くみます。ここでの問題は、日給制ということで、作業員の方達の所定労働日数、所定労働時間が決まっていないため、どこからが残業なのかが明確になっていないということです。まずは所定労働日数および所定労働時間を決めることが最優先です。そして、所定労働時間を決めるにあたっては、法定労働時間内での設定が必須です。また建設業の場合、どんなに小さな事業所であっても、内勤者、設計担当者、現場監督、現場作業員等多くの職種を抱えているため、1つの事業所で同じ労働時間を設定するのは難しいかもしれません。そのため職種ごとの労働時間、休日等を決め、それぞれの職種にあった管理をしていきましょう。

法定労働時間 ▶ 1日8時間 1週40時間

法定休日 ▶ 少なくとも毎週1日もしくは4週を通じて4日以上

休憩 ▶ 6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合は1時間以上

【例】	始業	終業	休憩	所定労働時間	休日
内勤者	9時	18時	60分	8時間	土・日・祝
作業員	8時	17時	12~13時 10、15時 各15分 ▶ 90分	7.5時間	日曜日 会社が定める休日

■労働時間とは？

労働時間とは「使用者の指揮命令下」におかれた時間のことをいいます。例えば会社の就業規則において始業は9時とされていても、毎朝8時30分から朝礼や体操が義務づけられているのであれば、8時30分からが労働時間となります。研修時間等であっても参加上義務付けられているのであれば労働時間に該当します。

改めて、今までの慣習で行ってきたこと等を見直していきましょう。

きっかけ ハローワークへの求人がだせない!!

工事は日給制であるため、勤務の管理は出面表のみで、当然出勤した分の給与のみを支払っていました。人手不足に伴い、ハローワークへの求人申し込みに行ったところ、「1日の所定労働時間は? 休憩時間は? 年間休日は?」と質問を受けましたが、何も答えることができず、このままでは採用も難しいことから自社にあった時間管理は何が必要かを検討していきました。



事例紹介 協力会社
会社名: 吉田工業(株)
所在地: 千葉県千葉市
業種: 基礎工事
従業員数: 16名(グループ全体42名)

1年単位の変形労働時間制を導入

工務部の仕事は、現場での仕事開始が8時30分となっているため、始業は8時30分そして終業は17時30分、休憩は90分の1日の所定労働時間は7時間30分となっています。休日は日曜日、年末年始、夏季休暇はありますが、土曜日は現場が稼働しているため出勤日です。そのため1日の労働時間は法定労働時間の中におさまっていますが、1週間でみたときには法定労働時間を超えてしまっています。そこで、1年単位の変形労働時間制を導入しました。1日の所定労働時間が7時間30分の場合は、年間休日が87日という設定が可能であることはわかりましたが、現実的に土曜日が稼働であるため、カレンダーをA、Bの2パターン作成をし、1つは1週目と3週目の土曜日を休日、もう1つは2週目と4週目の土曜日を休日として、4週6休のカレンダーを作成し、工務部を2グループに分けて運用をスタートしました。実際に現場が忙しい時期は休日とした土曜日に出勤をしてもらうことはありますが、カレンダーで休日を定めた日の出勤は休日出勤としての割増賃金を計算して支払うようになりました。



A 第1・3土曜日が休日

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

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

B 第2・4土曜日が休日

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

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

会社としての変化

ハローワークへの求人が出せるようになったのはもちろんですが、休日がはっきりしたことで、従業員の家族が喜んでくれているようです。休日が明確になることで有給休暇も取得できやすくなり、家族サービスができている体制になり、定着率が高まってきました。今後は、週休2日を目指した効率化に目を向けていきたいと思っています。



まとめ

労働時間や休日が見える化できたことで、従業員の方やご家族にとって安心できる環境づくりの第一歩になりました。次のステップでは、他業種を意識した休日数の確保や、有給休暇の取得率向上といった目標を掲げて、全社で取り組みをすすめていきましょう。

第48回

かわいい

土木



音無橋 東京都北区

渋沢翁も支援した 飛鳥山をつなぐ橋

江戸時代から風光明媚な行楽地として人気だった東京都北区王子の飛鳥山^{あすかやま}。実業家・渋沢栄一が製紙工場やその関連企業を設立し、別邸を構えていたことでも知られる。美しい3連アーチの「音無橋」の歴史をひもとくと、明治から昭和初期にかけて、王子がどれほど重要な軍事・工業の拠点であったかが分かる。

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)、本連載をまとめた『かわいい土木 見つけ旅』(技術評論社)



「お札がうまれる街 東京都北区。」。JR王子駅中央口を出てすぐのところに、そんなキャッチコピーを大書した看板が掲げられている。なんだか、このまちに足を踏み入れただけで、金運が急上昇しそうだ。“日本の資本主義の父”と呼ばれる実業家・渋沢栄一の肖像を添えた巨大1万円札のイラストも添えられている。

この看板は、2024年度に渋沢翁の図柄の新紙幣が発行されるのを受け、北区と渋沢の関係団体が、公民連携で進めるイメージアッププロジェクトの一環として作成したものだという。そう、王子は渋沢ゆかりの地。晩年の翁は、駅前に広がる「飛鳥山」に別邸を構え、ここを活動の拠点とした。

すけすけのスパンドレルが 軽快でドボかわいい

王子は、武蔵野台地の北東端に位置する。飛鳥山の東側はすぐ、荒川のつくり出した東京低地となり、北側には深い谷がある。この谷は、東京西部の小平から武蔵野台地を東へ流れてきた石神井川^{しやくじい}が、低地へ流れ落ちる箇所に刻んだもの。

1930年(昭和5年)、谷で分断されていた飛鳥山と対岸をつなぐために石神井川に架けられたのが「音無橋」だ。

音無橋は橋長50m、形式は鉄筋コンクリート3径間上路開腹アーチ橋。「径間」は柱と柱の間のこと、「上路」はアーチの



▲王子駅前で見かけた看板。

上に路面があること、「開腹」は路面とアーチの間に隙間を設けてあることで、「オープンスパンドレル」ともいう。当時、鉄筋コンクリートの橋は技術的にあまり長くできなかったが、隙間を開けて自重を軽くすることで、長い橋を架けられるようになった。

音無橋の中央径間の大きなアーチを真下から見上げると、どっしりとしたコンクリートが迫力満点。けれども横から見ると、小・大・小と3つ並んだアーチがリズムカルだ。全体に軽やかでドボかわいい雰囲気があるのは、すけすけのスパンドレルの効果だろう。

設計者は増田 淳^{じゅん}。明治から大正にかけて約15年間もアメリカで橋梁設計を学び、帰国後は民間の橋梁設計事務所を開設して、全国の著名な橋を設計したすごい人だ。

関東大震災後の復興事業では、都心部の橋は、景観を重視して美しいアーチ橋が多く架けられた。例えば、東京・御茶ノ水の聖橋(かわいい土木第37回



▲音無橋のスパンドレル。コンクリートが少なく、軽やかな印象だ。

しんこうweb <https://www.shinko-web.jp/series/6760/>



▲音無橋の全景。下を流れる石神井川は流路が変えられ、現在は飛鳥山をトンネルで貫通している。旧流路は「音無親水公園」として整備されている。

もその一つ。

音無橋は同じ頃に建設されたものの、当時の王子町は東京市に含まれていなかったためか、復興橋梁には位置づけられていない。それでも増田のように著名な設計者に設計を託し、こうした美しい橋を架けたのはなぜだろうか。

それは、ここが「特別な場所」だったからに違いない。

熊野に見立てた王子の地形 「山は飛鳥、川は音無」

鎌倉時代後期、領主の豊島氏は紀伊熊野から王子権現と飛鳥明神を勧請した。同時に、村の名は王子、飛鳥明神が置かれた山は飛鳥山、そして王子権現と飛鳥明神の間の谷を流れる石神井川は「音無川」と名付けられた。あたり一帯を熊野になぞらえたわけだ。

江戸時代には8代将軍吉宗の命で飛鳥山に桜が植えられ、谷沿いに料亭が並び一大行楽地となった。滝や紅葉に彩られた渓谷は景勝の地として、広重の浮世絵にも多く描かれている。そして、いつしか石神井川は音無川ではなく、「滝野川」と呼ばれるようになっていた。

ところが幕末になると、飛鳥山のふもとには、鉄を溶かす反射炉が建てられた。大砲製造のためだ。動力には、南西の西巢鴨から千川上水の水を引き込み、

水車を回した。石神井川が近く、材料や製品を舟で輸送するのも便利だった。

だが、ほどなく明治維新で幕府は倒れ、反射炉の跡地には紡績工場が建設された。渋沢栄一も、千川上水の水を利用して抄紙会社を設立し、周辺には関連会社を置いた。製紙工場ができたことで、紙幣を印刷する大蔵省印刷局もこの地につくられた。このときから、王子は“お札がうまれる街”になったのだ。

明治半ばの1883年に高崎線のの上野・熊谷間が開通して王子駅ができると、火薬や肥料などを製造する軍需工場が建設され、工業が発達。1911年には王子電気軌道の路面電車が営業を開始し、工員たちの住宅も増えていった。

明治・大正・昭和初期と、王子が東京郊外屈指の軍都・工業地帯として発展するにつれ、石神井川の渓谷が交通の妨げとなった。橋さえあれば、谷を挟んで向かい合う王子町と滝野川町を行き来しやすくなる。こうして、橋の建設が計画された。経済界の立役者であった渋沢もこれを支援したという。

完成した橋の名は、下を流れる石神井川の通称「滝野川」から取って「滝野橋」となってもおかしくなかった。しかし、誰の計らいか、いにしへの「山は飛鳥、川は音無」にちなみ「音無橋」と命名された。音無橋の架かる渓谷には、王子のたどった歴史が刻み込まれている。



▲飛鳥山から見た音無橋(斜め左の道路)。その下が石神井川の旧流路である音無親水公園で、画面右奥に王子権現がある。



▲音無橋の建設当初の状況。石神井川(音無川)は飛鳥山のふもとを回り込み、王子権現のある対岸の王子町側と隔たっていた。



アクセス

J R京浜東北線、東京メトロ南北線、
都電荒川線の王子駅から
徒歩約3分



を活用しよう！

就業履歴が表示されるか確認してみましょう

技能者の方から「技能者登録が終わってCCUSカードが届き、現場にカードリーダーも設置されたので、カードタッチしてみたけれど、就業履歴の内容が表示されない」というご相談が寄せられています。そういった場合に考えられる原因と対処法をご紹介します。

最近、こんなケースが増えています

カードタッチ
したから
就業履歴を
確認してみよう



あれ？
きちんと就業履歴が
表示されない！！
どうして??



考えられる
原因

- 1 事業者登録をして「事業者ID」を取得する前に技能者登録を行い、後から「事業者ID」を入力していない。
- 2 先に事業者登録は行ったが、「事業者ID」を正しく入力できておらず、事業者情報と紐づけができていない。



**「事業者ID」が正しく登録されていないと、
適正な就業履歴が蓄積されません！**



まずは、技能者情報に「事業者ID」が登録されているかご確認ください！

技能者情報を登録する際には、所属事業者名と事業者IDの入力が必要なため、「事業者登録→事業者ID取得→技能者登録」の順をおすすめしています。CCUSカードの取得を急ぐ場合など、やむを得ず技能者登録を先に行った場合、後から事業者登録を行い、事業者IDを取得することが必要です。

技能者の所属事業者の情報(事業者名と事業者IDの両方)が登録されていないと正しく就業履歴が蓄積できませんので、まずは技能者情報をご確認ください。

【まずは確認！】

登録している技能者IDと、技能者が所属している事業者の事業者IDを紐づけることを「関連付け」といいます。

確認方法は
こちら▶▶



【「事業者ID」が登録されていなかったら…】

技能者と所属事業者の関連付けを行う際には、変更申請(無料)が必要です。変更申請には、技能者自身で行う方法と、所属事業者が代行して行う方法があります。

登録方法は
こちら▶▶



建設業で働く女性のための

ユニフォームデザインプロジェクト

～「新3K(給与・休暇・希望) + カッコいいをカタチに」～

全国建設業協同組合連合会



カッコいい女性に似合う一着、
デザインしました!



平成30年度に開催したユニフォームコンテスト「自信と誇りを着る」から5年が経過し、建設業界で働く女性が徐々に増えるとともに、業界内での女性活躍の場も広がりつつあります。このような背景から、全国建設業協同組合連合会(青柳 剛 会長)では「建設業で働く女性のためのユニフォームデザインプロジェクト」と称して、「カッコいいをカタチに」をテーマとし女性用ユニフォームを学生の皆さんと考えようというプロジェクトを企画しました。

オリエンテーションから公開審査まで

令和4年7月にオリエンテーションを開催。同学園の学生に対し、建設業界の現況やプロジェクトの募集要項、自由かつ斬新な発想で作品を求める旨を資料に基づいて説明。学園内での予備審査を経て、10月、審査会を開催。12作品を選出して次のステージである公開審査会で最終審査を実施することが決定。同月、12作品をデザインした学生によるプレゼンテーションを開催。時折、会場内から笑い声も出る和やかな審査会となり、会場は大いに盛り上がり、審査の結果6作品が入賞を果たしました。

入選作品発表会

公開審査会で入賞した6作品をミドリ安全(株)の協力のもと、ユニフォームの試作品を製作し、その発表会を東京モード学園にて開催。青柳会長からは「建設業の新3K(給与・休暇・希望)に「カッコいい」を加えたかたち・新4Kを積極的に広げている」との挨拶がありました。その後、東京モード学園が演出を手掛けたショーが始まり、ユニフォームを着用した同学園の学生モデルと入賞作品をデザインした学生が会場内のランウェイを歩き、会場は大きな拍手で包まれました。

8か月間にわたるプロジェクトは盛会の内に終了し、女性が活き活きと「カッコよく」働いている業界へと変貌を遂げている建設業界の魅力へのアピールに対して伴走できたのではないかと考えております。

今後も業界のイメージアップに資する取り組みに尽力して参ります。最後に本プロジェクトにご支援・ご協力を賜りました関係者各位に厚く御礼を申し上げます。





フロンティア FRONTIER

建設の最前線へ!

PROFILE

う え む ら よ し は る

植村 義治 さん

株式会社 大木組
(鹿島事業協同組合連合会)

兵庫県出身



「オレのところに来てほしい!」豊かな経験と技術でみんなを引っ張る現場の花形。

あらゆる建設現場で先陣を切って足場や鉄骨を組み上げ、仲間と連携しながら高所での作業をこなすプロフェッショナル——現場の花形と謳われる鳶職に就き、30年以上のキャリアを積んできた株式会社大木組の植村義治さん。様々な大型複合施設の建設や大規模再開発などに携わり、現場のリーダーとして活躍を続けている。「鳶職として働いていた父のすすめでこの世界へ入りました。まだかけだしの頃、初めての高層ビル建設の現場では“こんなに高い場所で仕事をするのか”と足がすくみました。また20代で職長会会長となり、千人を超える作業員の方々の前で挨拶をする場面では、自分でも何をしゃべっているのか分からないほど緊張したことを覚えています(笑)」と若手時代を振り返る。

そうした経験を積み重ね、多くの人に頼られる存在となった植村さん。業務を円滑に進める工夫は、他の職種の方や現場の仲間とのコミュニケーションに尽きると話す。「現場では様々な職種の方が動いており、近年は外国人技能実習生たちも活躍しています。そうした中で適切な意思疎通を図るには、こまめな声かけが欠かせません」。あわせて心にかけていることは、現場周囲の状況把握だという。「取り巻く環境も、その現場ごとに様々です。風が強くと足場が組みづらい場所もあれば、敷地が狭くて大型機材が入りづらい場所、付近に小学校があるため登下校に影響が出ないよう規制すべき場所など、周囲の状況により配慮すべき点も異なります。大切なのは、周辺地域に対して常に“仕事をさせてい

ただいている”という意識を持つこと。そうした心構えをしておくことが、自ずと安全で円滑な仕事につながります」。

長く鳶職として活躍する植村さんに、やりがいをもって働き続けるためのポイントも伺った。「若手の頃は、いかに素早く、安全かつ正確に足場を組めるかを重視し、そうした仕事に対して先輩たちから“流石だね!”と褒めていただくことに充実感や達成感を覚えていました。携わった仕事をきちんと評価してもらうことは、やりがいに直結すると感じています。また働き続けるための基本は、やはり健康管理。ストレスをためないために、私も休日にはジョギングやキャンプでリフレッシュを図っています」。

次世代の担い手不足が大きな課題となっている建設業。入職を迷う若者に「まずは、一度やってみてほしい」と植村さんはエールを送る。「建設業は、社会になくってはならない仕事。ものづくりを通して若い方々にも、この仕事でしか得られない充実感や達成感を味わってほしいです。ベテランの力を新しい世代に伝えられないのは、すごくもったいないこと。大木組が加盟する鹿島事業協同組合連合会も、技能体験会などを通じて建設業の魅力を伝えており、私もそうした活動に参加しています。入職を迷っている方や伸び悩んでいる若手がいるなら、みんな“オレのところに来てほしい!”と思っています。今まで培ってきた経験や技術を、あますことなく伝えていきたいです」。

Great Job!



鹿島事業
協同組合
連合会理事長

徳間 昭則 氏

まずは、この度の建設人材育成優良企業表彰『国土交通大臣賞』の受賞に際しまして、関係各位のご尽力に厚くお礼申し上げます。

働き方改革関連法(2024年問題)の建設業や中小企業への適用も近づいており、輪をかけて昨今の物価高騰も踏まえた上で、建設業従事者の処遇改善を最重要課題として取り組んでまいりました。

現場で働く全ての人々と、組合員企業の事業主の皆様切実な思いを真摯に受け止め、CCUSへの助成をはじめとするあらゆる施策の拡充と、インフラをフル活用して、今後もより一層、担い手の確保と育成の助勢に取り組んでいく所存でございます。

建設人材育成優良企業表彰『国土交通大臣賞』を受賞