

建設業

しんぶん

May.2023

5

No.548

建設産業の今を伝え未来を考える

特集

事業承継



今月のCCUS

CCUSモデル工事をサポート!

魅力あふれる産業へ 実現しよう 週休2日

- 日建協加盟組合
- 青木あすなろ建設職員組合
- 浅沼組職員組合
- 安藤ハザマユニオン
- 奥村組職員組合
- 鴻池組労働組合
- 五洋建設労働組合
- 佐藤工業職員組合
- 佐藤秀労働組合
- シミズユニオン
- 鈴与三和グループ労働組合
- 銭高組労働組合
- 大鉄工業労働組合
- 大日本土木労働組合
- 大豊建設労働組合
- 鉄建建設職員組合
- 東鉄工業労働組合
- 東洋建設職員労働組合
- 戸田建設職員組合
- 飛鳥建設労働組合
- 中山組職員労働組合
- 西松建設職員組合
- 日本国土開発コミュニケーション協議会
- 日本総合住生活労働組合
- 野村労働組合
- ピーエス三菱労働組合
- フジタ職員組合
- 松村組職員組合
- 馬淵建設職員組合
- 丸彦渡辺建設職員組合
- 三井住友建設社員組合
- 宮地エンジニアリング労働組合
- 名工建設職員組合
- 森本組労働組合
- 横河ブリッジ労働組合
- りんかい日産建設職員組合



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

4週8閉所ステツプアップ運動

日建協は 土曜閉所を増やす運動に取り組んでいます

6月は時短推進強化月間です

ワーク・ライフ・バランス実現のために建設産労懇の仲間とともに土曜閉所に取り組んでいます
(日建協・全電工労連・通建連合・道建労協・基幹労連建設部会・長谷工グループ労働組合)

今回のポスターのキャッチフレーズは、山地 哲治さん(飛鳥建設労働組合)の作品です。



日建協

2023.6

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

事業承継

02

公認会計士・税理士・行政書士 城所 弘明

- はじめに
- I 事業承継に関する誤解
- II 事業承継におけるタテとヨコの課題
- III 後継者目線での「迷惑だった親ベスト3」
- IV 経営者目線での「困った後継者ベスト3」
- V 事業承継の基本的な進め方
- さいごに(事業承継についての基本的な心構え)

FOCUS

工業高校紹介

栃木県立那須清峰高等学校

08

- インタビュー：酒井 祐貴 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

10

- 重要性を増す労働移動の円滑化

建設経済の動向

11

- 23年度施行予定の改正法でどうなる空き家対策?

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

- 【第2回】
労働時間管理②

連載

クイズ 名建築のつくり方

14

- 【第11回】
なら100年会館

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8回】

16

令和5年度作文コンクールのご案内

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。



事業承継

公認会計士・税理士・行政書士 城所 弘明

はじめに

建設業の経営者向けの「経営税務セミナー」を行ってから今年でちょうど30年経ちました。その間、油圧ショベルやブルドーザの購入に関する税務等で、いろいろな経営者の方と出会うことができました。また、それ以前には、某県で建設業の事業再生にも取り組んでまいりました。

人の人生にとってお金はとても大事なものだと思いますが、これほど人間性を狂わせるものもありません。

「あんなに立派な人だったのに…」という経営者の方が、お金のために豹変する姿を目の当たりにするたびにとても悲しい思いをしたものです。

また、とても尊敬できる経営者の方が、事業承継に係る問題で、後継者である子供との確執や他の推定相続人の子供達からの突き上げなどで思い悩む場面に遭遇した時には、とてもお気の毒で何とかして差し上げられないかと心苦しい思いをしたものです。

しかしそんなことばかりではありませんでした。多数の建設業の事業承継のお手伝いを通じて、多くの立派な経営者や後継者と知り合うことができ、様々な勉強をさせて頂いたことに感謝しております。

「事業承継」は、経営者にとって人生の晩年における最後の経営課題だと思います。長年ご苦労されて築いた「事業と財産」を次の世代に円滑にバトンタッチするためには、早くからの準備と後継者への教育が必要です。

I 事業承継に関する誤解

「事業承継」というと、経営者の多くは、「ああ、またか。俺はまだ引退する気はないから、まだ先のことさ。」と拒否反応を起こすことがあります。そして多くの場合、事業承継に対する誤解が原因となっております。事業承継に対する次のような認識を持つことが必要だと思います。

1. 事業承継は簡単に「社長」を交代することではありません！

事業を人(ヒト)に例えるならば、事業の心臓部分にあたるのは社長であるあなたです。社長を交代するということは「企業の心臓移植手術」なのです。

そのため、すぐに簡単に行えるものではありません。手術前に「血圧、血糖値など」の検査が必要のように、後継者以外の親族や会社幹部の理解、取引先や取引金融機関の了解など、様々な確認や検討を行う必要があります。

事業承継ではこのようなすべての準備が万全に行われたとあなたが判断したときに、はじめて社長職を後継者に託すものなのです。そのため、社長であるあなたの総合的な経営力を後継者が受け継ぐ能力をもった時に、社長としての「免許皆伝」を与えてください。

2. 事業承継は、「事業」をすぐに譲ることはありません！

事業承継をまだ先のことだ、俺はまだやるがあると、先送りしていませんか？

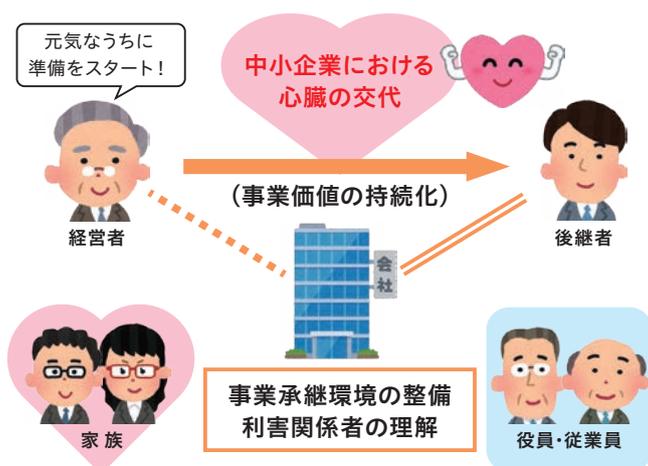
事業承継は事業をすぐに譲ることはありません。事業承継は事業を譲る「準備」を行うことなのです。

もしも、あなたが急に病気で倒れたときに、あなたの事業は大丈夫でしょうか？

1週間事業は持ちこたえられますか？1か月間も入院して大丈夫ですか？3か月間はどうか？

まずその準備を行うことが、事業承継対策のはじめの一步なのです。社長交代はすべての準備が完了し、あなたが安心して後継者に事業を譲ることができる判断したときに行うべきものなのです。

事業承継は「企業の心臓部分(経営者)」の移植手術



出典:城所会計事務所

3.事業承継は「財産」を譲ることだけではありません。

事業承継は「相続」よりも広い概念です。

事業承継の対象となる構成要素は、人（経営）の承継、財産の承継、知的資産の承継の3つがあると言われています。

目に見えづらい経営者の人脈や信用などの人（経営）の承継や従業員の技術力などの知的資産の承継も必要なのです。つまり、企業における事業承継では、自社株式や事業用資産などの財産だけでなく、「経営者の経営力、人脈、信用、知的財産」など目に見えにくい経営資源も重要です。

かの有名な武田信玄が亡くなる前に、喪を3年間隠すように指示したと言われていますが、偉大な経営者の「経営力」を後継者が引き継ぐことは非常に長い期間と大変な努力が必要なのです。

事業承継の対象となる3つの構成要素



人（経営）
の承継

- ▶ 経営者の経営力（リーダーシップ力、信用、カリスマ性など）
- ▶ 経営権（代表権）の確立
- ▶ 過去の経験

財産
の承継

- ▶ 自社株式
- ▶ 事業用資産（不動産など）
- ▶ 資金（会社への貸付金）

知的資産
の承継

- ▶ 企業の社会的な信頼・信用
- ▶ 取引先との人脈、商圏、顧客情報など
- ▶ 知的財産権（特許等・実用新案権など）
- ▶ 許認可、ノウハウなど
- ▶ 従業員の技術や技能など

出典：中小企業庁 平成28年12月5日公表「事業承継ガイドライン」を筆者が改編

II 事業承継におけるタテとヨコの課題

円滑な事業承継を行うためには、事業承継におけるタテとヨコの関係を理解することが重要です。

1.経営者と後継者との関係（タテの関係）

昔はよく「地震、カミナリ、火事、親父」といい、親父は怖いものの代名詞でした。親父に「勘当だ、家から出ていけ！」と言われると相続権すらなくなったものです。事業承継でも長男が言うことを聞かないと二男に継がせればいいのかという風潮もありました。しかし、現代のように少子化の時代になるとそうはいきません。代わりの子供がいないことが多いのです。つまり、親父と子供の立場が対等になりつつあり、経営方針などで親に堂々と意見を述べる子ども（後継者）が多く見受けられるようになりました。

2.後継者と利害関係者との関係（ヨコの関係）

昭和22年の民法改正により、昭和23年1月1日から従来の嫡子相続制から均分相続制に切り替わりました。つまり、法律上は、兄弟姉妹は平等に相続権をもつことになったのです（民法900条）。

改正前のように、嫡子がすべて相続するのではなく、遺産分割においては、兄弟平等の立場で協議が行われるようになりました。

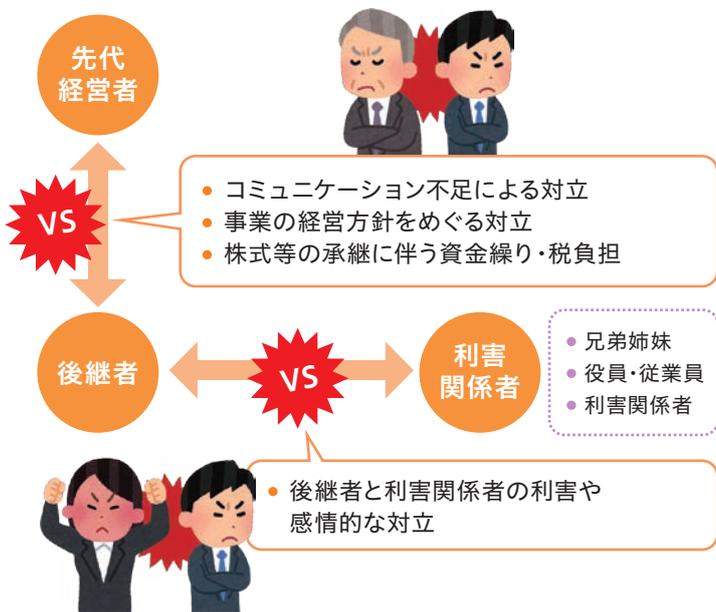
これにより、後継者以外の兄弟姉妹においてもしっかりと自分の権利を主張できる素地ができたのです。

また、会社では、労働基準法に基づく社員の権利が強化されており、会社の社員たちも経営者にしっかり物申す時代になりました。

少し前のように、「長男に後を継がせるから、お前たちは黙っておけ」という時代ではなくなったのです。当然ながら、会社幹部や社員たちの意向も事業承継では重要な要素を占めてくるようになりました。

つまり、現代の事業承継では経営者と後継者の「タテの関係」だけでなく、後継者と利害関係者の「ヨコの関係」をしっかりと斟酌したうえで、進めなければいけないものなのです。

事業承継におけるタテとヨコの課題



Ⅲ 後継者目線での「迷惑だった親ベスト3」

円滑な事業承継を行おうとする真面目な経営者ほど、意外と後継者目線でみると、事業承継において迷惑と感じられることがあります。後継者からみると、次のような親が意外にも迷惑だったということを目にします。

後継者目線での「迷惑だった親ベスト3」

1 健康で仕事大好きで、譲らない親

健康・元気で、仕事大好き人間の親父が頑張りすぎて、ある日急に倒れました。せめて定期的に健康診断を受けて欲しかったです。

2 心配性で、任せてくれない親

心配してくれるのはありがたいが、あれこれ口を出してきます。少しは私のことを信じて、任せて欲しかったです。

3 権威主義的に、何でも否定する親

「お前はなにも分かっていない。なにをやっても駄目だ」と従業員の前で頭から否定されると、意欲がなくなりました。

番外 従業員に優しい親

従業員に対して優しく接して慕われている親の後継者は、親と比較され辛かったです。

1.健康で仕事大好きで、譲らない親

身体が健康で、仕事大好きな親父は一見すると理想的な親であるはずですが。

「うちの親父はセブンイレブン(7時に会社に行き、23時に会社から帰ってくる)だ」と言われるほど、仕事にのめり込んでいる経営者を見受けします。また、なんでも自分で行わないと気が済まない親も多いようです。

このような親がある日突然、急に病で倒れたりすると大変です。後継者は今まで経営者が行ったことを引継がなければいけません。業務は親がすべて行っていたことなので全く把握できていません。後継者としては、事業承継をするにあたり、なんら準備も出来ずにバトンタッチをすることになってしまい、その後非常に迷惑するのです。

なぜ、もっと早く仕事の段取りや後継の準備をしないのでしょうか。経営者は自分の身体が元気であることから、つつい目先の経営課題に没頭し、事業承継をまだ先のことと考えてしまいがちなのです。

上杉謙信は49歳の時に居城である春日山城の厠(トイレ)で脳卒中にて倒れました。その後、後継者の準備をしていなかったために後継者争いが勃発し、2年に渡る内乱を引き起こし、戦国最強を誇った上杉軍団も疲弊したのです。この教訓は現代にも当てはまるものではないでしょうか。

2.心配性で、任せてくれない親

早々と自分は代表取締役会長に退き後継者を社長にしたのは良いのですが、後継者の経営がとても心配で「あれはこうした方がいい、これはああした方がいい」というように、あれこれと何にでも口を出してくる親も迷惑なものです。

後継者からすると、「少しは俺のことを信じてくれよ」とか「いい加減に早く引退してくれよ」という気持ちに陥りやすいものです。

経営者から見ると、早々と社長を譲ったけれど、もしも後継者が失敗して苦労するといけなからという老婆心から様々なアドバイスをしたがるものなのです。これは完全無欠な経営を目指している経営者に陥りがちな傾向にあります。

後継者が自分で判断してミスをしてしまったとしても、そのミスが貴重な経営経験になるのだと思います。子供が転んでもすぐに手を差し伸べないで、子供が独力で立ち上がるのを見守ることも大事な親の教育ではないでしょうか。事業承継では、経営者が後継者の行動を見守る勇気も必要です。

3.権威主義的に、何でも否定する親

「お前はなにも分かっていない。なにをやっても駄目だ」と従業員の前で頭から否定する親も迷惑なものです。

経営者自身は、まるで猿山にいるボス猿みたいな存在だと思っているかもしれませんが、実際にそう思っているのは自分だけで、後継者も社員たちも冷ややかな目で見ているものです。「俺と後継者とは同じDNAを持っているので、心の中では分かっているはずだ」と考えている方がこの手のパターンの経営者によく見受けられます。

しかしながら、そもそも親子であっても、教育や育った環境が異なるのです。全く同じ考えの親子はいません。つまり、自分と子供とは違う人間なんだという自覚のもとに、同じ人間同士、妥協あって事業承継を行うことも重要なのです。

従業員に優しすぎた親

後継者から迷惑だと聞いて意外にも驚いたのが、従業員に対して優しすぎた親というものです。

従業員に優しく接するため、従業員からは「仏」の経営者と思われていますが、その後にバトンタッチした後継者からみるとたまりません。絶えず先代と比較されて、少し従業員に注意をするだけで、「鬼」の後継者と言われてしまいます。

後継者に経営をバトンタッチする前には、自分が従業員に対して悪役となり、注意をすることにより、後の後継者の経営が非常にスムーズになるということも理解すべきです。

IV 経営者目線での「困った後継者ベスト3」

経営者目線での困った後継者というのは大体共通しております。「経営者としての資質」に問題がある後継者です。

例えば後継者以外の推定相続人から理解や支持を受けられない後継者、社内や社外から拒否反応をされている後継者などが該当します。俗に、後継者に対する利害関係者のアレルギー反応です。

また、私への相談内容として、「せっかく先生に事業承継計画を作っていただいても、私は息子が社長の器になれば経営を譲ることはできません。一体、社長の座を譲るタイミングはいつにすれば良いのでしょうか。アドバイスをください。」と言われることがよくあります。

その際、私は「後継者を社長にするタイミングは、経営者であるあなた自身が決めることです。あなた自身の判断で決めてください。」と伝えています。そして一案として、「決算後の定時株主総会の2週間前に後継者に対する通信簿をつけ、その結果が経営者からみて合格点に達した時に社長職を譲る」というご提案をしています。つまり、後継者に対する社長考課表のようなものです。一例を下図に示しますのでご参考ください。

経営者目線での「困った後継者ベスト3」

1 経営者としての資質に問題がある後継者

やる気はあるのだけれど、人脈や経営力がいまいちで、まだまだ苦勞が足りないように思います。もう少し自分が経営者教育を行いたいと思います。

2 家族の理解や支持を受けられない後継者

後継者の兄弟姉妹と仲が悪いのが心配です。私が死んだ後に「争族」にならないかと気をもんでいます。

3 社内・社外から拒否反応がでている後継者

社内の技術者や取引先から後継者を社長にしたら、会社や取引をやめるといった動きがあるような状況では事業を譲れません。

後継者に対する社長考課表(定時株主総会2週間前)

後継者に対する社長考課表

(〇年〇月〇日現在)

評価	経営者に必要な資質に関する評価内容	1	2	3	4	5
①	経営者としてやっていく覚悟					
②	経営の激務に耐えられる精神力					
③	経営の激務に耐えられる身体の健康					
④	自分への厳しさ					
⑤	経営者としての見識、判断力、実行力					
⑥	自社事業に関する理解、専門的な知識					
⑦	自社事業の経験					
⑧	得意先、仕入先、金融機関等との信頼度					
⑨	他の相続人の支持、社員からの慕われ度					
⑩	公私混同の有無、理性をもった信賞必罰					

出典:城所会計事務所「後継者候補の考課表」より抜粋

V 事業承継の基本的な進め方

それではここからは事業承継の進め方について検討しましょう。

まず現状把握からスタートしてください。それが完了した後に事業承継における課題を抽出しましょう。ここでは時間をかけて「現状の把握」を行い、自身の事業承継において、どのような課題があるのか、「課題の抽出」を行うことが大切です。

次に基本方針を策定して、「事業承継計画」の作成を行ってください。

基本方針で決定する内容については、下図のような事項を検討すると良いでしょう。また、事業承継計画書の白紙の例(右図)を示しますので、これを基にご自身の家族構成に合わせて作成してください。

この事業承継計画書の作成にあたっては、分かっているつもりでも、再度、事業の現状をしっかりと確認してください。計画は「義務」ではなくあくまでも「予定」ですが、ご自分が納得するまで時間をかけて検討しましょう。

事業承継計画は、一度で完璧なものを作るのではなく、何回も状況の変化に応じて修正することが重要です。

事業承継支援業務の進め方(基本例示)

現状の把握	<ul style="list-style-type: none"> ● 会社の状況(株主、役員・従業員、取引先、財務内容など) ● 経営者及び後継者の状況(家族構成・経営力・個人財産など) ● その他の状況
課題の抽出	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営上の課題(経営そのものの承継) ● 財務上の課題(キャッシュフロー・経営者保証など) ● 法律上の課題(民法・会社法など) ● 税務上の課題(納税負担額・相続税・贈与税など)
基本方針の策定	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的に抽出した課題の解決策の検討 ● 基本方針の策定←(原則として10年を目安に考える)
事業承継計画の作成	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的な対策をスケジュールに織込んだ「事業承継計画」を作成し、順次改訂していく

事業承継における基本方針の検討事項

1. 承継時期の決定	<ol style="list-style-type: none"> (1) 事業承継の予定時期を決定 (2) 経営者の承継後の役割 (3) 経営者が引退後にやること(ライフプランニング)
2. 後継者の選定	<ol style="list-style-type: none"> (1) 承継方法の選定 (2) 経営者に相応しい資質の判定 (3) 後継者選定に際しての留意事項
3. 後継者の育成	<ol style="list-style-type: none"> (1) 社内での育成(業務ローテーション、人脈など) (2) 社外での育成
4. 社内体制の整備	<ol style="list-style-type: none"> (1) 組織的な整備 (2) 経営幹部の処遇 (3) 後継者を支える人材の採用・育成
5. 自社株式・事業用資産の承継	<ol style="list-style-type: none"> (1) 相続財産全部についての配分の基本方針 (2) 自社株式の配分と譲渡方法、譲渡時期 (3) 事業用資産の配分と譲渡方法、譲渡時期 (4) その他の相続人に対する配慮
6. 承継後の社内体制	<ol style="list-style-type: none"> (1) 先代経営者がどの程度関与するか

事業承継計画書(白紙)

項目		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	
会社	定款・株式・その他												
	関係者の理解												
経営者(中小太郎)	年齢	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	
	役職												
	財産の分配												
	株式の贈与	持株											
贈与数													
後継者(中小学)	年齢	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	
	役職												
	後継者教育	社内											
		社外											
	株式の受贈	持株											
贈与数													

さいごに(事業承継についての基本的な心構え)

事業承継で大切な心構えは、「あわてず、あせらず、あきらめず」ということです。

- ①「あわてず」: 病などの不測の事態に慌てることなく、早いうちから事業承継の準備を行いましょう。
- ②「あせらず」: 後継者への教育などは焦らず、すぐに解決できない課題も長い目を持って向き合っていきましょう。
- ③「あきらめず」: 事業承継での経営上、法律上、税務上、金融上などの様々な課題にも最後まで諦めずに取り組んでいきましょう。

私は皆様のご苦労の上築き上げた「事業」の承継が円滑かつ円満に行われることを心からお祈り申し上げます。

FOCUS

新鮮な目線で“なんでだろう?”を追求! 生徒と共に学びを楽しみ、成長を支える

四季折々の彩りを見せる塩原溪谷や沼ッ原湿原などの名所で知られる、栃木県北エリアに広がる那須塩原市。栃木県立那須清峰高等学校は、1961年にこの県北エリア初の工業高校・那須工業高等学校として開校し、1997年に商業科などを増設して校名を新たにした総合選択制専門高校です。地域産業界をはじめ、様々なフィールドで活躍する人材を輩出する同校について、建設工学科の酒井祐貴先生にお話を伺いました。

栃木県立那須清峰高等学校
建設工学科

酒井 祐貴 先生



学科を越えた学びもある日々 地元にも学校の魅力を発信!

総合選択制専門高校であることが、同校の特徴の一つだ。

「授業は学科ごとで行いますが、興味や適性、進路に応じて他の分野も学ぶことができ、部活動などを通じて学科の枠を越えた生徒同士の交流も活発です。また校内課題研究発表会という各学科の課題研究成果を発表する場も設けています。これは、他の学科がどのようなことに取り組んでいるのかを理解できるほか、例えば商業科が得意としているプレゼンテーションの様子を見ることで、建設工学科の生徒たちが“伝える技術”を学べる機会にもなっています。校内課題研究発表会

は関係企業の皆さまや同窓会、保護者の方々も招くなど、開かれたものになっています。さらに昨年からはZOOMでの配信も行い、地域の中学校に対しても本校がどういったことに取り組んでいるのかを知ってもらえるよう図りました」

普通科志向の強い昨今、中学校の生徒や先生方へいかに建設工学科の魅力を伝えるかが大きな課題と捉えている酒井先生。

「建設工学科がどういった勉強をしているのか、イメージが漠然とされている方も少なくありません。できる限り“体験”を通して建設工学科の魅力を知らせていただき、土木・建築に対する興味を抱いてもらえるよう努めています。コンクリートを使ってメモスタンドをつくる体験や、ドローンで

飛ばして普段とは違う視点を体験してもらうなど、建設工学科の取り組みに触れることを期待しています。また近隣の小学校に伺ってプランターのケースを製作するなど、地域貢献も含めた形で本校の魅力を地域の皆さまに発信しています」

積極的に出前授業を実施 多様な体験が生徒を育む

技能五輪全国大会『左官』金賞を受賞した卒業生や、現場代理人として知事奨励賞を受賞した卒業生など、多方面で活躍する人材を輩出している建設工学科。積極的に実施している出前授業の取り組みが、そうした人材の育成にもつながっているのではと酒井先生は考える。

「出前授業については企業さまご協力のもと、他校よりも積極的に取り組んでいます。足場や型枠、防水などの施工をはじめ、鉄筋工や左官工など、毎年異なる職種の地元業者さまを迎え、わかりやすく解説していただいたり、体験をさせていただいています。例えば舗装などは学校で座学として教えることはできても、体験まではなかなかできないもの。そうした実習に取り組めるのは、生徒にとっても教科書以上の大きな学びになります。生徒の意欲を高めることにもつながっており、建設業に進む生徒もますます増えると共に、様々

出前授業

活躍する卒業生が後輩に新たな学びを提供!

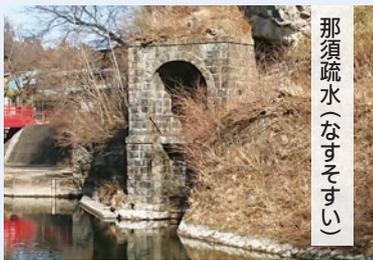
この日はニチレキ株式会社さまご協力のもと、アスファルト舗装についての出前授業を実施。動画やアスファルト舗装のコアなどを用いた解説、実験などで生徒の理解を深めた。その講師やサポートを務めたのは、社会人として活躍する酒井先生の教え子たち。「高校生だったころからは想像もできないほどたくましくなり、社会人としていきいきと働く彼らの姿を見ると、私自身も心からうれしくなります」と酒井先生



出前授業の様子

コレ推し!

土木建造物



那須疏水(なすそい)

「本校の校歌にも“那須の疏水”という歌詞があるなど、この地を代表する土木建造物です」と酒井先生が紹介する那須疏水。福島県の安積疏水や京都府の琵琶湖疏水と並び、日本三大疏水の一つに数えられます。荒涼とした原野だった那須野ヶ原を肥沃な土地へと変貌させた那須疏水は、貴重な土木遺産として国の重要文化財にも指定されています。

な職種を知ることで、鉄筋工や型枠大工といった道に進む生徒も増えてきています。そうして社会で活躍する卒業生を目にすることで、在校生たちも“将来あんなふうに活躍できるかも”と期待感やモチベーションを高めていけるなど、今後も良いサイクルが続いていけばうれしいです」

強みを活かし、生徒と共に学びを楽しむ!

高校では設備、大学では建築を学び、現在は土木を教える立場となった酒井先生。生徒に教えながらも、共に学ぶ楽しさも感じており、土木に対して“なんでだろう?”と感じる点を日々突き詰めるようにし

ている。「本来なら先生から生徒へ宿題を出すのが普通ですが、私の場合はむしろ逆。生徒に土木を教えながら、疑問に感じることは自分への宿題にし、しっかりと理解したうえで生徒にわかりやすく伝えるようにしています。大学などで土木を専攻していない分、生徒と同じ目線で“なんでだろう?”と考え、腹落ちするまで突き詰めて考えられることが私の強み。また自分自身でも、コンクリートの圧縮強度試験や骨材の試験、土の実験など、土木の知識に触れながら学んでいけることがすごく楽しくもあります。生徒と共に学ぶ姿勢を示すことで、生徒の興味や意欲を引き出すことにもつながればと思っています」

将来、様々な分野で活躍するであろう建設工学科の生徒たち。3年間を通して見守り続ける立場だからこそ、ものづくりの楽しさを感じて成長してほしいと願うと同時に、工業人としてのマナーや安全意識をしっかりと身につけてほしいと語る。「服装一つをとっても、実習前には必ず細かくチェックし、ボタンを正しく留めているか、裾の長さは適切かなど、“なぜ守ることが大切か”という理由も含めてしつこいほど言い聞かせています。建設業にせよ他の仕事にせよ、安全第一はすべての職種に通ずるもの。“ご安全に”という声と共に、常に最優先で意識してほしいです。教え子たちが安全にいきいきと働き続け、いずれ“建設業で働いていて本当に良



課題研究の一環として、コンクリート甲子園にもチャレンジする建設工学科。「なかなか本戦出場には至りませんが、生徒たち自ら配合設計を行ったり、JIS規格に則った供試体を作る様子を見ると、その成長ぶりを実感します。“継続は力なり”ですので、これからも引き続き取り組んでいきたいです」

かった”と感じてくれるなら、これほど教師冥利に尽きることはありません」

生徒に教える立場となって10年。今後の抱負も伺った。

「これまでは諸先輩方の真似をしながら、教員としての基礎を固めてきました。今後はそうしたものをベースに、“酒井先生と言えばコレ”と言われるようなオリジナリティをつくっていきたいと思います。活躍する生徒たちに負けないよう、様々なことにチャレンジしていきたいです!」



2級土木施工管理技士(第一次検定)においても高い合格率を維持する同校。練習問題にマークシートを取り入れ、生徒個々の強み・弱みを可視化している。「共通工学は得意だけど施工管理は苦手…など、生徒それぞれに得手不得手があります。良い部分は継続して伸ばしつつ、頑張るべきポイントも把握して強化していける仕組みにしています」



先生からみんなへメッセージ



栃木県立那須清峰高等学校

〒329-2712 栃木県那須塩原市下永田6丁目4番地

WEB <https://www.tochigi-edu.ed.jp/nasuseiho/nc3/>

成長産業への労働移動促進が課題

重要性を増す労働移動の円滑化

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 服部 直樹

政府の「経済財政運営と改革の基本方針2022」（いわゆる骨太の方針）では、人への投資を通じて円滑な労働移動を促す方針が示された。少子高齢化に伴い労働人口が減少するなか、成長産業へ労働者がスムーズに移動できる環境を作ることは、わが国にとって重要な課題である。そこで今回は、労働移動の実情を確認したうえで、労働移動を促進するために必要な政策支援について解説する。

コロナ禍で落ち込んだ転職動向に回復の兆し

労働移動の指標である転職入職率（過去1年間の転職者や他企業からの出向者が労働者に占める割合）は、2000年代後半以降、10%前後でほぼ横ばい状態だった。コロナ禍では主にパートタイム労働者の転職減少を受けて8%台へ急低下したが、感染拡大による経済への影響が徐々に落ち着くに伴い、2022年には持ち直しの兆候がみられる。とりわけ、パートタイム労働者を除く一般労働者の転職入職率はコロナ禍前の2019年並みの水準まで回復し、足元では正規雇用を中心に労働移動が再び活発化しているようだ。

賃金上昇を伴う転職が徐々に増加

また、賃金上昇という労働移動の質の面でも徐々に改善がみられる。転職時に賃金が1割以上増加した人の割合は、バブル崩壊後の1990年代に急低下し、2000年代は底這いが続いたが、2010年ごろからコロナ禍前にかけて緩やかに上昇した。とりわけ20~29歳では、2019年に一時低下したものの、足元で急速に上昇し、2022年（上期実績）には38.1%と1991年以来の高水準を記録した。

2022年上期における転職の内訳をみると、20~29歳ではパートタイム労働者から一般労働者への転職だけでなく、一般労働者から一般労働者へ転職する際にも賃金が増えるケースが多い。内閣府の2019年の調査では、約8割の企業が若年層（~34歳）の人手について「不足・やや不足」と回答している。人材ニーズの強さを背景に、若年層では正規雇用を中心とする一般労働者で、転職時に賃金が増えやすくなっているようだ。

成長産業への労働移動促進の必要性

こうした転職動向の回復は、政府が目指す産業間のスムーズな労働移動につながっているのだろうか。総務省の「労働力調査」により、他産業から過去1年間に転職してきた人が労働者に占める割合をみると、コロナ禍で落ち込んだ後、2022年時点では概ね底這い状態にとどまっている。全体としては、まだ産業間の労働移動は低調な状態と言えよう。

ただし、個別の産業では徐々に労働移動が活発化する動きが確認できる。例えば情報通信業では、2010年代以降、趨勢的に他産業からの労働者の流入が増加している。コロナ禍の2020~21年には一旦減少したものの、2022年には流入者数が7.3万人と、これまでのピークである2019年（7.5万人）に次ぐ水準になった。

情報通信業は、賃金水準が相対的に高く、かつ雇用者数が増えている点で、日本の産業の中でも特筆すべき存在だ。2021年における情報通信業の年間賃金（ボーナス含む）は約620万円と、全産業平均（約490万円）の1.3倍であった。給与水準が高い産業は他にも電気・ガス業、金融・保険業、学術研究・専門技術サービス業などがあるが、それらと比べ情報通信業は年間の雇用増加数が約15万人（2022年）と多く、雇用創出力が強い。また、内閣府の企業アンケート調査によれば、情報通信業の今後5年間の業界需要成長率見通しは年平均2.9%と、調査対象産業の中で最も高い。

このように、賃金水準が相対的に高く、かつ成長が見込まれる産業へ労働者の移動を促すことが、日本経済全体の成長力を高める一つの手段になると考えられる。

求められる公的なスキルアップ支援の拡充

情報通信業など、デジタル関連産業への労働移動を後押しするため、政府は「デジタル田園都市国家構想」の一環として、職業訓練政策におけるデジタル関連分野の拡充を進めている。具体的には、2019~20年度時点で年間4万人弱だったデジタル分野の訓練受講者・支援対象者数を、2024年度にかけて年間13.5万人まで増やす計画だ。

ただ、デジタル分野の職業訓練受講者の就職先をみると、情報通信業への就職は現状1割程度にとどまり、多くがサービス業などの事務職に就いている。高い専門性を身に付けて情報通信業へ就職する人を増やすには、デジタル関連の職業訓練の拡充・高度化に加え、座学と実地訓練を組み合わせる「デュアルシステム」の活用など、制度のテコ入れも必要だろう。労働移動促進に向けた政策支援の機運を一過性のものにするのではないよう、政府には長期的な視野で取り組むことが求められる。

23年度施行予定の改正法でどうなる空き家対策？

日経クロステック建設編集長 浅野 祐一

空き家が台風や大雪で倒壊して、隣接する住居への被害や道路利用の障害をもたらす——。空き家の増加に伴い、こうしたリスクが目立ってきた。空き家法の制定後、自治体は対策を進めた。しかし、危険な状態となつてから手を打つのでは遅いという課題を受け、同法の改正手続きが進む。改正法案の概要を解説する。

人口減少に加え、高齢化社会の加速によって、空き家問題がどんどん大きくなっている。1998年から2018年までの20年間で、居住目的のない空き家の戸数は1.9倍になった。18年時点で居住目的のない空き家は349万戸に及び、この調子で増加を続けていくと2030年には470万戸に達する見通しだ。

こうした利用の当てのない空き家を放置すれば、地震や台風といった天災時に倒壊して道を塞いだり、隣家などに被害を及ぼしたりしかねない。さらに、管理されていない空き家は、犯罪拠点となるリスクもはらむ。

空き家問題は過去にもクローズアップされてきた。2015年には「空家等対策の推進に関する特別措置法」（以下、空き家法）が施行。地域住民の生命や財産の保護、生活環境の保全、空き家の活用などを目的とした。同法では、保安上危険な空き家などを「特定空家等」と定め、自治体が様々な対策を講じやすくなった。

空き家法の施行後、老朽化した空き家が危険な状態になってから手を打つ取り組みは各地で散見されるようになった。他方、危機的な状況になってから手を打つのではもう遅いという認識も広がった。そこで、国は空き家法の改正に向けて動き出した。改正案は2023年3月に閣議決定され、23年度内の施行を目指している。

「管理不全空家等」を新設 接道や用途の規制緩和も進める

法改正の主なポイントは以下の通りだ。まずは、行政が空き家対策に関与できる範囲を拡大するために「管理不全空家等」を定める。特定空き家になる一歩手前の段階で、市区町村長による指導や勧告の対象とできる。勧告を受けた場合は、住宅地として受けられる固定資産税の特例対象から除外される。

空き家対策を推進できるプレーヤーも拡大する。「空家等管理活用支援法人」の創設だ。空き家対策に従事しているNPO法人（特定非営利活動法人）などに公的な立場を与え、所有者の相談を受けやすくする。

空き家活用の事業に深く関わる変更としては、「空家

等活用促進区域」の新設が挙げられる。市区町村が中心市街地や観光振興を図る区域などから同区域を定め、活用促進指針をまとめる。

この区域内では、建築基準法における接道規制を緩和できる。この他、用途規制の緩和も可能になる。住宅に限られた用途地域で店舗の設置を可能にするといった具合だ。特定行政庁でなく、市区町村でも条件設定できるようになるので、活用のハードルが下がる。

空き家対策を推進するうえでプラスに作用しそうなものが、法務省が2024年4月に予定している相続登記の義務化だ。空き家問題を大きくする一因となっている所有者不明の問題を解消していく狙いがある。

今回の法改正などが、待ったなしの空き家対策に向けて、行政や建築実務者の積極的な行動をさらに促す転機となることを期待したい。

図 空き家法改正の主なポイント

「管理不全空家等」 の新設	「空家等活用促進区域」 の新設
固定資産税を 減免する 特例の対象から除外	中心市街地や観光地 などで接道や用途の 規制を緩和
代執行手続き 簡略化	NPOなどを 支援法人に規定
緊急時の勧告などの 手続きを簡略化して 適切な除却を促進	物件のマッチング などの 円滑化を支援

国土交通省の資料を基に日経アーキテクチャが作成

2024年まで残りわずか!!



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2回】労働時間管理②

✓ チェック項目

- 勤怠管理は客観的な方法で実施していますか？
- 時間外労働の申請は適正に行われていますか？
- 年次有給休暇の管理はしていますか？

■労働時間の適正把握

労働時間の適正な把握のために、厚生労働省より「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」がでています。ここでは、使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することとなっています。建設業においては、日給の作業員の方は、出面表のみの管理で、始業・終業の時刻を記載していないケースが見受けられますが、日給者の方であっても時間の記録は必要です。また、今回の働き方改革関連法の1つとして労働安全衛生法が改正されました。以前は労働時間の把握は適正な残業計算をすることが主たる目的であったのが、労働時間を適正に把握することで、長時間労働や過重労働を防ぐという目的もあり、健康管理の観点からも残業の対象外でもある管理監督者も含めたすべての労働者に対して労働時間の把握が義務化されています。

■時間管理の原則的な方法

- ①使用者が自ら現認により確認すること
- ②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

■自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①管理者側、労働者側に適正な運用方法を説明すること
- ②自己申告の時間と実態の時間(入退場の記録やパソコンの使用時間等)と乖離がある場合は、必ず確認をし、実際の労働時間を記録すること

例えば、9時に出勤という申告をしたにも関わらず、朝の入場の記録をみると7時だったとします。この場合、必ず本人に確認をしてください。本人が、仕事が溜まっていたので、業務をしていたというのであれば労働時間となりますが、「朝はゆっくり通勤をし、会社で朝食をとっていました」ということであれば、始業は申告通りの9時になります。

時間のチェックは1週間まとめでは、正しい実態調査ができません。日々の管理をしっかりしていきましょう!!

きっかけ

きっかけは「労働時間の見える化」

労働時間に関しては、現場のリーダーが現認をし、業務日報に始業・終業の時刻を記録していました。しかし、現場の作業員はほとんどが直行直帰であるため、業務日報が総務に戻ってくるのはタイムラグがありました。1週間経過してからは、休暇の状況や記入漏れがあった場合の確認も難しく、給与計算をする総務の業務も煩雑になってしまい、何か方法はないかと検討をしてきました。

事例紹介
協力会社

会社名：株式会社 村井業務店
所在地：東京都港区
業種：左官工事
従業員数：16名



勤怠アプリを導入

リアルタイムに時間を確認するため、勤怠アプリを導入することにしました。作業員の方の個々のスマホにアプリを入れ、現場に入るときに「出勤」ボタンを押し、仕事が終わった際には「退勤」のボタンを押してもらいます。慣れるまでは押し忘れ等もありましたが、総務では管理画面が確認できるため、朝「出勤」ボタンが押されていない作業員の方には連絡をし、単に押し忘れなのか、それとも体調が悪くてお休みをしているのか？という確認をとるようになりました。また、労働時間が見える化でできたことで、休日出勤が続いてしまっている場合は振替休日の促進や、長時間労働にならないよう声かけが出来るようになり、結果主義であった時間管理から、リアルタイムでの時間管理ができるようになりました。それ以上に、時間を記録することでそれぞれが労働時間に対しての意識が変わってきたように感じています。

年次有給休暇について

今までは有給休暇について、本社へ届出をだして取得をしていました。今回、勤怠アプリを入れたことで、有給休暇の申請もアプリからすることができるようになりました。紙で申請の煩わしさがなくなったことで、今までよりも誰もが有給休暇を取得しやすくなりました。これからは、半日単位や時間単位といった有給休暇についてもチャレンジしていこうと思っています。

業務の効率化

勤怠アプリの導入によって、給与計算業務をしている総務の手間が格段に減りました。今までのように月末にまとめて勤怠の確認をしていた作業がなくなり、日々のチェックができること、また有給休暇の管理も個人別台帳を作成していたものが、アプリの中で完結するようになり労務管理について効率化が進み始めました。勤怠アプリは初期段階ですが、今後は労働時間削減のための効率化について他にも検討していこうと思っています。



まとめ

勤怠アプリの導入で、労働時間や休日、休暇がしっかりと見える化できてきました。初めは「本当にできるのか？」という不安な部分もあったようですが、日々改善しながら自社のルールを作り上げられているようです。労働時間の削減には、日々の行動改善が伴います。会社としての仕組み化にもっていくためにも、1つ1つの取り組みを大切にしていきたいと思います。

クイズ 名建築の 作り方

第11回

スイートポテト形の曲面壁、合理的に立てる方法は？

2022年末に91歳で亡くなった磯崎新氏。
歴史やアート、哲学などに詳しく、「ポストモダンをけん引した」と評される。
磯崎氏はそれだけでなく、「建築技術の先導者」でもあった。
その1つが「なら100年会館」だ。



なら100年会館

- 所在地: 奈良市三条宮前町7-1
- 設計者: 磯崎新アトリエ
- 施工者: 大林組・鴻池組・大日本土木・森本組・浅川組・尾田組・中村建設・木村建設・ホクシンJV
- 延べ面積: 2万2682㎡
- 構造: コンクリート補強鋼板シェル構造・鉄筋コンクリート造・鉄骨鉄筋コンクリート造・鉄骨造
- 階数: 地下1階、地上5階
- 竣工年: 1998年10月

クエスチョン Question 問題

スイートポテトの
ような3次元曲面の
外壁は、どうやって
施工した？

1

縦方向に分割した
外壁パネルを、
花のように並べ、
同時に吊り起こした。

2

縦方向に分割して折りた
たんだ状態の外壁パネル
を、同時にジャッキアップ
して立ち上げた。

3

いったん外壁を
垂直に立ててから、
内側に引っ張って
曲げた。



建築家の磯崎新氏は1931年生まれ。
構造家の川口偉氏は1932年生まれ。
同世代の2人は、若い頃から
刺激し合ってきた。

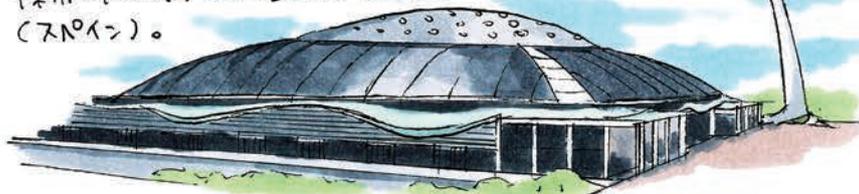
1984
世界初



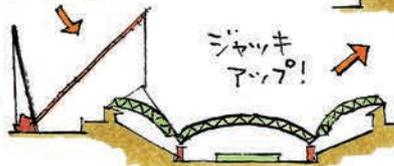
川口氏が初の2パンタドーム構法も
実践したのは、神戸の「ワールド音楽
ホール」(神戸ポートアイランドホール、
設計: 昭和设计)。

磯崎氏が初の2パンタドーム構法も
採用したのは、「サンジョルティ・パレス」
(スペイン)。

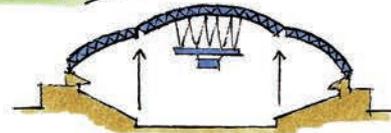
1990
磯崎初



折小曲がた
状態を
地垂出しし...



ジャッキ
アップ!



完成後も折小曲が
残った状態のかが、磯崎
氏らしいデザイン。

「なら100年会館」は、奈良市制100周年を記念して、JR奈良駅西側に1999年に開館した多目的ホールだ(竣工は1998年)。約1500人を収容する大ホールと、全面がガラス張りの中ホールなどで構成される。設計者は昨年末に亡くなった磯崎新氏(1931~2022年)。

平面形は長径138m、短径42mの細長い楕円形で、壁面はクロソイド曲線を用いた3次元曲面。鉄骨で補強された厚さ100mmのプレキャストコンクリートできている。外部の仕上げには、瓦風の黒いタイルを取り付けた。「世界に発信する“文化の船”」をイメージしたとのことだが、完成したときに筆者は、巨大なスイートポテトを連想した。

クロソイド曲線というのは、曲率を一定割合で変化させ続けることで描かれる軌跡

のこと。簡単に言うと、うずまきのラインだ。「クロソイド(clothoid)」という名称は、人間の運命の糸を紡ぐとされるギリシア神話の女神クロソーに由来する。博学の磯崎氏がいかにも好みそうなモチーフだ。

安全な地上で「地組み」

この施設はそんなデザインのうちくよりも、むしろ構造・施工面で記憶されるべき建築だ。単純に見えて簡単にはつくれないこの外壁。その施工のために、「パンタドーム構法」と呼ばれる手法が用いられた。

構造家の川口衛氏(1932~2019年)が考案した構法で、「パンタグラフ」から名付けた。パンタグラフは、もともと菱形に収縮する製図用具のことで、電車の集電装置のような収縮機構もそう呼ばれるようになった。

この構法では、折れ曲がった状態の部材を同時に持ち上げて形をつくる。地組み(地上での組み立て)が中心となるので、高所作業を大幅に減らすことができる。地組み時に仕上げを先付けしておけば、工期短縮も図れる。

少し難しい説明になるが、構造的に見ると、ドームは本来、アーチとフープ(たが)の相乗効果で安定した構造体となっている。そこからフープ作用を一部除去。ヒンジを介して折れ曲がった部材をジャッキなどで完成形状まで押し上げる。最後に、いったん除去しておいたフープ材を取り付けて完成だ。

この構法が初めて使われたのは、1984年に神戸市に完成した「ワールド記念ホール」(設計:昭和設計)。磯崎氏は、まずは1990年にスペイン・バルセロナに完成した「サンジョルディ・パレス」でこれを用いた。

サンジョルディ・パレスは1992年に開催されたバルセロナ・オリンピックのメイン室内競技場として計画された施設だ。大屋根のスパンは128×106m。合理性と経済性の観点から、当初からパンタドーム構法を前提に設計が進められた。

川口氏と磯崎氏は同世代。川口氏は、「建築家の磯崎新氏も、建築造形には建設に用いた架構手法が反映されるべきだとこの観点から、完成後の建物のかたちがパンタドーム構法によるリフトアップ中の形を彷彿させるような建築造形を採用した」と記している。確かに、屋根がなめらかな曲面ではなく、途中で段状にふくらむ形となっている。

奈良では内部でヒンジを見せる

サンジョルディ・パレスの施工のプロセスを見ると、我々が電車のパンタグラフからイメージするものからはやや遠い。対して、1997年12月に行われた「なら100年会館」のジャッキアップは、電車のパンタグラフそのものに見える。

外周を228に分割し、それぞれのパネルを楕円形の屋根部とともに地上で組み立てる。これを4台のジャッキで、6日間かけて13.4m押し上げた。総重量は4700トン。

施工時に折れ曲がっていた部分は、完成後に外から見ても分からない。だが、建物内(中ホールホワイエなど)から見ると、その痕跡であるヒンジがよく見える。磯崎氏らしいエンジニア・リスペクトと言えよう。

イラスト・文

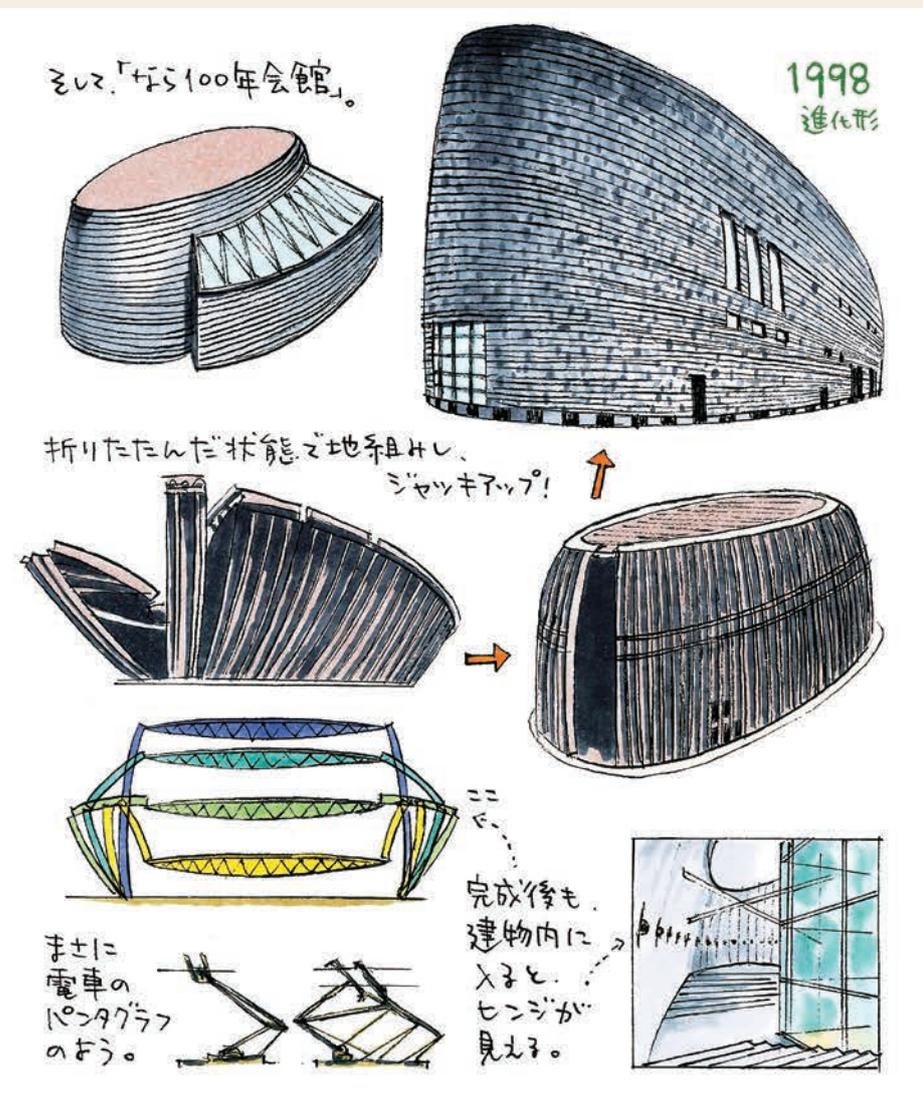
宮沢洋:

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



参考文献・資料

なら100年会館サイト、奈良市サイト、川口衛構造設計事務所のサイト、『新建築』1990年11月号、同1999年2月号





を活用しよう!

CCUSモデル工事のサポートを行っています

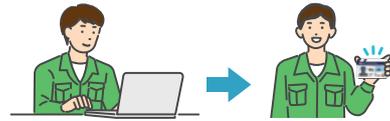
本財団では、CCUSモデル工事を受注している元請事業者や発注者の皆様を対象に、説明会や登録会などのサポートを行っていますので、ぜひご活用ください。

CCUSモデル工事を受注したら… 受注者は、以下の手順で準備を進めていきます。

事 技

● システムへの登録

(予め登録申請を済ませておくことをおすすめします。)



元

● 現場登録、カードリーダー設置



元 事

● 施工体制登録、
● 施工体制技能者情報* 登録

* その現場で決まる(職種・立場・作業内容)



技

● 現場でカードをタッチ



事

事業者

技

技能者

元

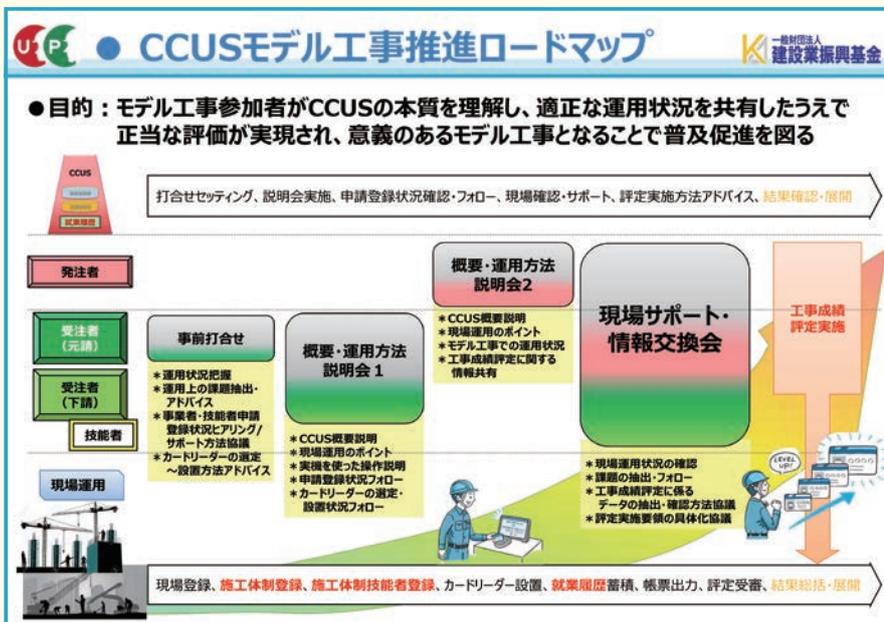
元請事業者

[CCUSモデル工事サポートまでの流れ]

メールでのお申込み

Zoom等でのお打合せ

現地サポート



CCUSモデル工事のサポートをご希望の場合には、まずは、以下の情報をメールでお知らせください。後日、Zoom等を使ってリモートでお打合せをさせていただきます。

- ご担当者の氏名・ご所属・ご連絡先
- 対象となる現場の概要 (発注者、工事名、工期等)
- 説明会・登録会のサポートを希望する時期
- Zoomの使用の可否 (Zoomが使えない場合は、「Teams希望」など記載)

CCUSモデル工事推進ロードマップ▶

<https://www.ccus.jp/attachments/show/6422c278-4c4c-429d-b900-4314c0a8081b>



申込先: (一財)建設業振興基金 建設キャリアアップシステム事業本部 普及促進部
 申込先メールアドレス: ccus01@kensetsu-kikin.or.jp

令和5年度作文コンクールのご案内

建設産業で働く皆さんへ

皆さんの建設産業への熱い想いを伝えていただくとともに、一般の人たちへ建設産業の役割や重要性について理解と関心を高めていただくために、建設産業で働く皆さんの主張を募集します。



応募対象

建設産業の仕事に従事している方

応募テーマ

建設産業にまつわる内容で次のテーマで作品を募集します。

■ 未来に繋げる建設産業のちから・技

お問合せ

(一財)建設業振興基金 経営基盤整備支援センター

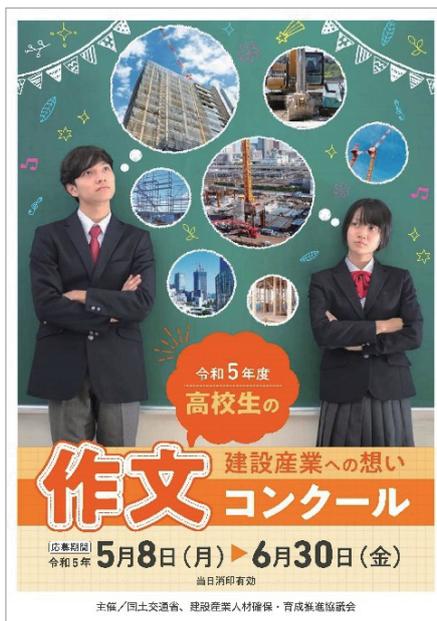
「私たちの主張」係

〒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6階

TEL:03-5473-4572 MAIL:jinzai@kensetsu-kikin.or.jp

高校生の皆さんへ

建設産業の仕事をより身近なものに感じていただくために、高校生による作文コンクールを実施します。



応募対象

高等学校の建築学科、土木学科等で学ぶ生徒

応募テーマ

建設産業にまつわる内容で次のテーマで作品を募集します。

■ ものづくりの魅力

お問合せ

(一財)建設業振興基金 経営基盤整備支援センター

「高校生の作文コンクール」係

〒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6階

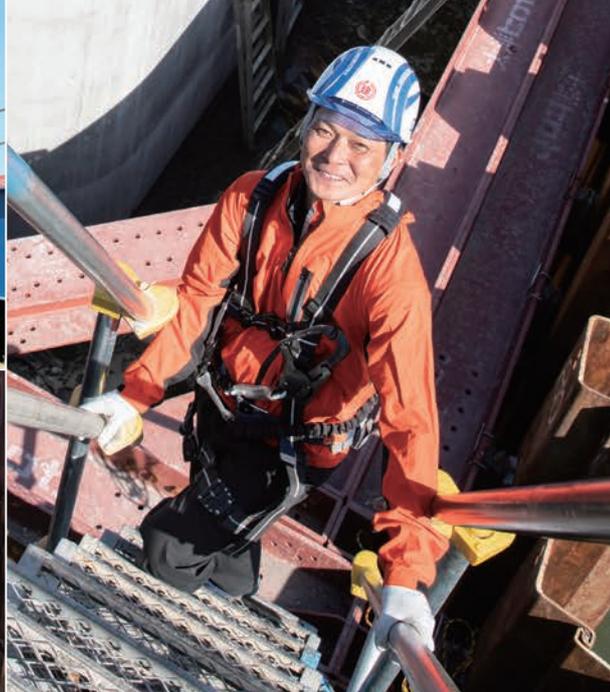
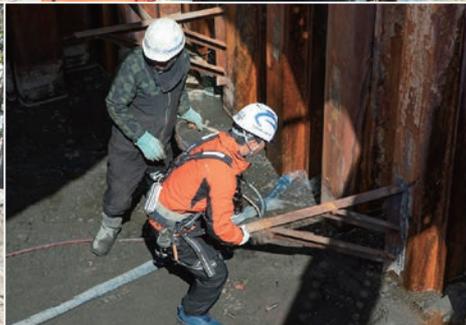
TEL:03-5473-4572 MAIL:jinzai@kensetsu-kikin.or.jp

WEB申請も受付中!

※高等学校又は団体・会社等を通じてご応募いただく場合は、そちらの指示に従ってください。

作文コンクールWEB申請
受付はコチラ





フロンティア FRONTIER

建設の最前線へ!

PROFILE

はまだ みつひろ
濱田 光洋 さん
旭建設株式会社
宮崎県出身



「自分はまだまだ成長できる!」飽くなき向上心と確かな技術を備えた型枠大工。

あらゆる鉄筋コンクリート・鉄骨構造物の建設に欠かせない型枠づくりを担う型枠大工。「コンクリートを流し込んだとき、いかにズレない型枠をつくることができるか。型枠の形は建物や敷地、周りの環境などによっても異なり、複雑な現場もたくさんあります。これをすれば良い、といった練習方法もないため、多くの現場で経験を重ねて身につけていくしかない」と話すのは、旭建設会社で働く濱田光洋さん。職長として職人をまとめ、ときには自ら重機を操り掘削や整地を行うなど、多彩な場面に活躍する現場のプロフェッショナルだ。

道路工事や擁壁工事、橋梁や砂防ダムの建設など様々な現場に携わり、周りの方々からも「頼りになる存在」と称される濱田さん。平成30年度には優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)を受賞するなど、豊富な経験と技術はまさに折り紙付きと言えるが、そうした中でも「まだまだ自分は頑張れる!」という向上心を持ち続けている。「最近携わったトンネル工事の現場では、優れた技術を持つ方々が全国から集まっていた。その仕事ぶりを見ていると、「あんな方法もあったのか」と自分の未熟さに気づくと同時に、技術をさらに高めるためのヒントや、頑張り次第でまだまだ成長できるんだ!という自身の可能性も感じることができました。腕の良い職人さんとの現場は、大きな学びを得る機会になります」と笑顔を見せる。

手に職がほしい、そんな想いから入職した当初は「先輩たちについて現場をまわり、毎日怒られながら(笑)ひたすら型枠をつくる毎日でした」と語る濱田さん。くじけることなく働き続けてこられた原動力の1つは、地域の方々の声だったそう。「工事が完了したときなど、現場近くの住民の方々から「ありがとう」と言ってもらえることがあります。そうした声を聞くと、やってきて良かったと心から感じます。また大規模な工事が多いことからプレッシャーも感じる仕事ですが、「こんなに大きな仕事を自分に任せられている」という責任感もやりがいにつながっています。仕上げたときにはコンクリートが見えなくなるものがほとんどですが、みんなと一緒に作りあげ、完成を迎えたときの達成感はひとしおです。

「一つとして同じ現場はないから、いつも新鮮な気持ちで臨める。型枠大工は本当に楽しい仕事」と話し、新たな担い手の入職にも期待する。「若い方にこそ、ぜひものづくりの達成感を味わってほしいですね。昔の3Kのイメージが強い建設業ですが、より長く快適に働き続けていける業界に変わってきていると感じます。旭建設も「カッコいい!感動する!稼げる!+元気である」という3K+Gを掲げて取り組んでおり、就業後や休日にこどもと遊んだりする時間も確保できています。希望を抱いて入ってくる若い方を育てていくために、私自身もさらに技術を高めたいです」。向上心にあふれるその目は、明るい未来を見つめている。

Great Job!



旭建設
株式会社
代表取締役
社長

黒木 繁人 氏

インフラは未来の生活必需品。

国民への安全で安心な暮らしを提供する建設産業。その使命を遂行する私たち企業は、やりがいのある職業で国土づくりの中にいます。インフラは、命、財産、健康、仕事存続、経済など未来を創っていきます。

地域の守り手として、仕事を考えた場合、尊敬される業界人であることが前提でその職についている人々が物心両面で幸せとやりがいがあることが大切です。ここを考えると「なりたい職業No.1」を目指すとおのずと解決できると考えています。

旭建設(株)では「3K+G」というキャッチフレーズで10年前以上から活動しています。

・カッコいい!・感動する!・稼げる!+元気である!

建設人材育成優良企業表彰『国土交通大臣賞』を受賞