

建設業

しんぶん

Oct.2023

10

No.552

建設産業の今を伝え未来を考える

特集

鼎談
建設系専門高校の今を知る！



今月のCCUS

3つのステップで更新!



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

鼎談

建設系専門高校の今を知る!

01

- 就職か進学か。変化する生徒・保護者の志向。
- 生徒に選ばれる企業の特徴とは?
- 新たな可能性につながるCCUS。
- 大切なのは現場で活躍するプロの声!

FOCUS

工業高校紹介

北海道釧路工業高等学校

06

- インタビュー：畠山 公彦 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

08

- 脱炭素化と国際貿易の行方

建設経済の動向

09

- 性の多様性拡大に伴い議論百出のトイレ問題

連載

2024年まで残りわずか!!
働き方改革への最終チェック

10

- 【第6回】
定着率向上への取組②

連載

クイズ 名建築のつくり方

12

- 【第13回】
大阪万博 富士グループパビリオン

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12回】

14

10・11・12月は
建設業取引適正化推進期間です

15

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。



建設系専門高校の今を知る!

生活の根幹となるインフラを支え、地域社会の安全・安心を守る建設業。その担い手確保と業界の活性化の大きな鍵となるのは、これまでも多くの若き力を育ててきた建設系専門高校です。少子高齢化やグローバル化、高度情報化などを受け、今までにないほど社会が変化する中で、高校生たちの価値観はどのように変化しているのか?その可能性をどのように広げていけるのか?教育現場の第一線で教鞭をとる2名の先生をお招きし、本財団 谷脇理事長との意見交換を実施しました。



宮崎県立
延岡工業高等学校
土木科
岡田 篤 先生



東京都立
葛西工科高等学校
建築科
東 君康 先生



一般財団法人
建設業振興基金
理事長
谷脇 暁

東 君康 先生 ……………(以下 東)
岡田 篤 先生 ……………(以下 岡)
谷脇 暁 ……………(以下 谷)

就職か進学か。 変化する生徒・保護者の志向。

谷 本日は教育現場で日々生徒に向き合われているお二人にお越しいただきました。以前より建設系専門高校からたくさんの人材が建設業界に入り活躍されてきたわけですが、近年は少子化の影響が色濃く、生徒の数そのものが減少していることに加え、殊に建設産業は若い世代の人手不足が顕著です。まずは、最近の建設系専門高校の生徒の特徴や進路状況などを伺いたいと思います。

東 はい。私は30年間、東京にて教鞭をとらせていただいておりますが、30年前と今を比べると、特に大きく変わったのは保護者の考え方や価値観だと思います。進路指導の面から言いますと、建設業界に入る前に“まずは進学”という選択肢をとる生徒、あるいは保護者の希望が多くなっており、それはデータにも表れています。30年前はそうした生徒は数える程度だったのですが、都市部の生徒、保護者の考え方というのは少し

ずつ変わってきている印象です。

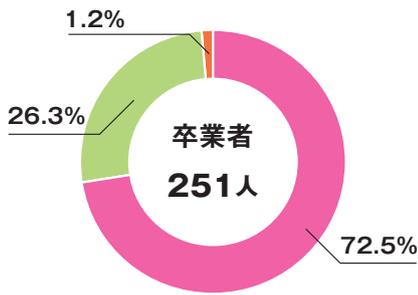
谷 なるほど。岡田先生は宮崎県のほか、他の県でも教鞭をとられていますね。岡田先生の感覚としてはいかがですか?

岡 はい。私はゼネコンで4年間勤務した後、長崎県、佐賀県などで教鞭をとり、4年前に地元の宮崎に戻ってきました。宮崎の場合、建設系専門高校に入学する生徒の特徴としては、学科で学習する資格や勉強の内容を理解して入学するケースが多い印象です。進路先は就職が約6割、その他4割が公務員や進学といった形です。リーマンショック直後と比較すると約5倍の求人が来る状況ですので、生徒にとっては就職するほうが有利だと思うようです。ただ最近、公務員を希望する生徒・保護者も多くなったほか、コロナ禍を経て就職希望者の地元志向というのが非常に強まったとも感じます。

谷 進学希望の生徒は、大学の工学科や専門学校などを希望されるのでしょうか?

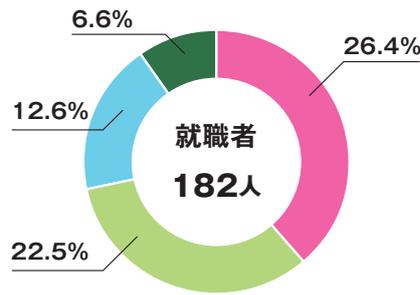
岡 そうですね。宮崎の生徒は、やはり九州エリアでの進学が多いです。その後は地元に戻る者もいますが、そのまま県外へと出ていくケースも多いです。

① 就職・進学割合



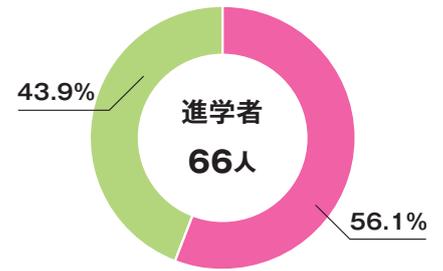
就職者	182人
進学者	66人
未定等	3人

② 就職先内訳



県内建設業	48人	県内その他	23人
県外建設業	41人	県外その他	12人
自営建設業	0人		

③ 進学内訳

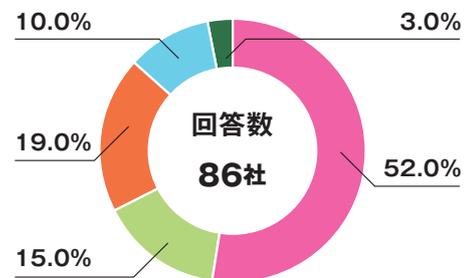


工業系	37人
工業系以外	29人

令和5年3月卒業予定 県内高校生の採用に関するアンケート

採用を希望する職種について教えてください

土木施工管理	45社
建築施工管理	13社
作業員	16社
機械オペレーター	9社
その他 ・経理 ・生コンクリートの製造	3社



谷 宮崎県での就職先に関するデータを拝見したのですが、地元の建設会社に就職する方と県外の建設会社に就職する方と、ほぼ同数ですね。同じ建設業界でも、地元ではなく県外に行くというのは、どのような動機からでしょうか？

岡 いわゆる規模の大きなものづくり、スケールの大きな現場に携わりたいと考えた際には、県外や都市部の企業へ行く生徒が多いですね。自身のやりたい仕事に合った企業を選択しているのだらうと思われまます。

谷 なるほど。希望される就職先としてはこういった傾向がありますか？保護者の皆様の希望なども関わっているかと思いますが。



東 私が教えている生徒の中では、大体3つのパターンに分かれます。ものづくりが好きな生徒は“自分で作りたい”という気持ちが強いので、直接携われるような仕事に進みます。もう1つは、コンピュータによる処理やデスクワークの仕事を望むパターン。そしてもう1つが、人や現場を管理する施工管理業務の道。最近の傾向としては“人をまとめる仕事はやりたくない”と感じる生徒が多くなってきており、施工管理業務を望む生徒が非常に少なくなっています。それもかなり深刻な問題だと捉えています。学校では施工管理の資格取得に向けた勉強には取り組みますが、グループとして何かしら作業をさせることはあっても、現実論として仕事を管理したり、人を取り仕切る業務というのは、授業の中では取り入れられていないのが実情です。

谷 宮崎県も同じような状況でしょうか？

岡 宮崎県の場合は技術職を希望する生徒が多く、そうした生徒を育成する学校が多いため、施工管理の道に進む生徒も多いです。

谷 大小様々な現場に関わる地場の建設会社の場合、採用する側としても現場管理ができるような人材を育てたいという思いが強いように感じます。そうした思いと環境があることも、施工管理を選ぶ生徒の多さにつながっているのかもしれないですね。

生徒に選ばれる企業の特徴とは?

谷 生徒から見て、今の建設業界はどのように映っているのでしょうか?建設業界の中でも“規模の大きなハウスメーカーなどは人気だが、公共工事などを請け負う地域の中小ゼネコンは厳しい”といった声を耳にしますが。

東 こちらも保護者の考え方が関わっている部分が大いかもしれません。建設会社と一口に言っても、具体的にどういう仕事をされているのか、その実態がなかなか保護者に見えていない。生徒たちも、自らその企業を調べたりすることが少ないように思います。

谷 建設会社自体もたくさんありますし、扱う分野も多岐にわたりますからね。

東 そうですね。よく名前が通っている企業の場合は、おしゃれな印象だったり、給与も満足できそうだったり、安心感が強いといったイメージがありますが、建設会社それぞれの違いというのはなかなか把握されていないのかもしれない。

谷 建設業界への入職の活発化に向けて、受け入れ側が工夫する点や、注力すべき点などはありますか?

岡 求人を出せる企業というのは、1つの強みだと思います。例えば求人を出された年に、必ず希望者が来るわけではないんですね。7月に求人公開をして、生徒と保護者とが話をするのは夏休みの期間、そして採用試験が開始されるのは9月16日からとなるので、実質1ヶ月程度で求人を見て判断することになります。その間にすべての求人を見るのは不可能に近いので、生徒たちは前年、あるいは前々年の求人を見て、“この会社が良いかもしれない”と判断しているわけです。企業側としても、毎年は出せないけれど、例えば3年に1回、2年に1回であれば出せる、というところであれば、私たちとしても情報を出しやすく、お話しがしやすいかと思います。

谷 定期的に求人を出されるのであれば、記憶にも残りやすいですね。就職希望先として生徒に人気の高い企業にはどんな特徴がありますか?

岡 例えば同じ部活動の先輩だったり、同じ中学校の先輩が勤めている企業ですね。“人のつながり”という面は非常に大きいです。

東 それは当校も同様です。人のつながりが就職に結びつくケースは非常に多いです。

岡 企業にもよりますが、ずっと社内で教育していくのではなく、採用後に1度外部の機関に出して技術や知識を学ばせ、一定期間学んだ後に会社に戻ってきて働いてもらう、といった教育体制をとっているところもあります。そうした教育面の手厚さは保護者にとっても信頼感・安心感につながるポイントとなり、就職に結びつくケースが多いです。

谷 入社後の社員教育の充実度ですね。そうしたところも保護者の皆様は見ているということですか。



岡 例えば宮崎県内では土木建設技術者を養成するための県立教育機関として宮崎県産業開発青年隊というものを設け、教育訓練を行っています。最近九州エリアの企業も教育のためにそこへ1年間通わせる取り組みをされています。そうした機関があることで、企業側も安心して教育のために送り出せるようです。

谷 教育訓練というのは非常に大事になりますね。以前のように“先輩の姿を見て覚えろ”というのではなく、もっとシステマチックに教育や訓練の場をセットするというのが、育成の面でも求人の方でも大切であるということでしょうか?

東 東京でも近年、採用した若手を2年ほど専門学校に通わせ、学費は企業が持つ、といった動きが増えてきています。個人の働き方が多様化する中で、1つの会社を選択した後、一生涯その会社にいるかどうかという見極めがしづらい、ある意味で困難な時代になっています。生徒や保護者に安心してもらえるような付加価値がないと、企業のほうもなかなか選んでもらえない時代になっているという見方ができます。

谷 建設業界で長く活躍していくための基礎的な技術や資格といったものを、企業が与えられるかどうかということですね。





東) 大学や専門学校への進学を希望される生徒・保護者も、おそらくそうした将来を見越して選択されているのだらうと捉えています。私たち教員も求人票を見る際に、定着率・離職率というのを大きなポイントとして見ています。しっかりと教育・訓練を行う企業なのか、働き手のことを考えたキャリアプランを立ててくれる企業なのか。将来に向けた道筋をいっしょに作ってくれる企業というのは、生徒にも保護者にも選ばれる傾向が強いと分析しています。

谷) 企業としては、入職した若手一人ひとりを見つめたきめ細かな対応が必要ということですね。定着率・離職率という話が挙がりましたが、業界全体としても大きな課題です。将来を見すえた育成という点が非常に大事ですが、それ以外にも工夫できる点はあるでしょうか？

岡) 例えば卒業間近の生徒たちにも伝えているのですが、職場での悩みごとがあるなら、卒業した後でも学校に相談しに来て、と声をかけています。実際に“今こういう状況なんだけど…”と、相談をしに足を運んでくれる教え子たちもいて、彼らの多くはその後離職せず働き続けていくことができているですね。

谷) 行き詰まったとき、相談できる相手がいるというのはとても心強いことですね。現在、建設業振興基金も厚生労働省の建設労働者育成支援事業を受託し、職業訓練を実施していますが、そこでいっしょに学ぶ方々の中に生まれる“横のつながり”というのも非常に大きいと伺っています。不満や悩みごとがあっても、周りに相談できる方がいれば“続けてみよう、頑張ってみよう”という気持ちになれるのだなと、改めて感じます。

東) そのとおりだと思います。個の力が重視されている昨今ですが、建設現場にかかわらず、仕事に関わっているのはやはり“人”。現場での困りごと、技術的な悩み、私生活と、多岐にわたる悩みを気軽に相談できる環境というのは、まさに人々が求めるところだと感じます。

谷) そうした意味でも、母校の存在や仲間とのつながりといったものは大切ですね。かつての建設業界はある意味でクローズドな世界で、企業の中でも縦のつながりが強く、“上にならえ”という意識がほとんどだったように思います。しかしお話を伺っ

ていると、今の若手の方たちはそうした働き方ではなく横のつながりを大切にしながら、将来転職したとしてもしっかりと通用していけるような資格や経験を身につけようとしている、そんな意識が強いように感じました。

新たな可能性につながる CCUS。

谷) 先ほど、進学を選ぶ生徒が増えているというお話がありました。将来の方向性は様々でしょうが、そうした方々にもゆくゆくは建設業界に入って活躍していただければと思っています。

東) 我々としても、ものづくりや地域貢献に力を入れた教育を行ったうえで生徒を送り出しています。ただ正直なところ、進学した卒業生たちが建設業界に入職したのかどうかを正確には追いきれていないのが実情です。例えば小・中学校、そして高校、大学や専門学校へと進む中で、その人が何を学び、何を身につけてきたのかがデータ化されれば、その蓄積が人材不足などの根本的な解決につながるのでは、とも考えています。

谷) なるほど。仕組みとしては、私どもが普及・活用促進に取り組んでいるCCUS(建設キャリアアップシステム)に似ています。CCUSの場合、まずは建設業界で働き始めた方々にカードを持っていただき、その方の資格や就業履歴などを登録・蓄積することでよりグレードが上がっていき、能力評価につなげていけるというものですが、あくまで社会人向けです。そうしたシステムに、もっと早期から取り組むようなイメージですね。

東) そうですね。例えば建設系専門高校の入学時からでもCCUSに登録できるようになれば、“建設業界の一員”という意識も生まれやすいのではないかと思います。データが蓄積できるのであれば、私たちにとっても生徒の将来にとっても非常に有益なものとなります。

岡) 物理的なカードの場合、持ち歩くうちに失くしてしまうこともあります。CCUSのような仕組みであれば、電子データで残しておけるというのもメリットですね。

谷) 若い方々にとっても、資格や能力を積み上げるごとにステージが上がっていくといった仕組みは成長の励みになり、プラスに働きそうです。そうした取り組みにも、業界一体でチャレンジしていきたいですね。

岡) 県外や都会へ出る生徒たちには常々“実績を重ねて資格を得ていくことで、地元にも戻りやすくなるよ”と伝えています。そのときの証明としても、CCUSはすぐ有効なシステムだと思っています。そうしたメリットを高校生のうちに伝えておく必要があると感じていますし、地方での雇用や将来性にもつながっていくはずですね。

谷) 建設業で働いている方が自分の意思で“故郷に戻ろう”と思ったときに、それまでのキャリアがしっかりと評価される仕組みが大切ということですね。CCUSは働き手自身にとっても、地域の建設企業にとってもプラスになるものだと思います。

東) 私は東京で教える立場として、都市部から他の地域へと生徒を送り出していきたいと思っています。47都道府県、それぞれの地域性や空気感・文化の違いはあると思うのですが、そうしたものをとっと建築や土木の事業に取り入れていくことが新しい地方再生のキーになっていくような気がしていますし、それぞれの土地で活躍する人々がもっと出てくることで、建設業の可能性はより広がっていくように思います。

大切なのは現場で活躍する プロの声!

谷) 建設業協会をはじめ企業個々でも、現場で働かれている方の声を伝える出前講座やインターンシップなどの取り組みについて、以前よりもいっそう力を入れられているように感じます。お二人から見て、生徒の心に響く取り組みとどういったものでしょうか?

東) やはり現場で活躍するプロの方に技術を見せていただく、経験を語っていただくというのが、建設業の魅力向上に大きくつながる取り組みと見ています。私たち教員には、技術・技能、知識を教えるという役割がありますが、そうした業界の方々に魅力を伝えていただくためのフィールドを作っていくということも大きな仕事の一つだと考えています。例えば当校では年2回ほどタイル工事業者の方に来校していただき、タイル張りを見せていただいているのですが、その仕事の様子に生徒たちも目を見張るばかり。現場で活躍している方々には、生徒に“自分たちもやってみよう!”と感じさせ、モチベーションや経験値を上げる大きな力があります。

岡) そうですね。熊本県の建設業協会においても、高校のオープンスクール(学校説明会・体験入学)の際に建築士会の方を招き、業界の方自らの言葉で建築の仕事の話を語っていただく取り組みを行っていました。限られた機会の中でも、業界の魅力を当事者自らの言葉で伝えていただくことで、将来のイメージやビジョンが見えてくるのではないかと思います。

東) おっしゃるとおり、最も大切なのは“いま現場で働かれている方の最新の声”です。そうした方とのつながりを、学校側としても設けていく必要があると感じています。ここ数年、まずは中学生たちに高校へ入学してもらうという“入口”の部分に焦点があっていましたが、高校卒業後、具体的にどのように働くのかという“出口”の部分まで示すことが、入学動機を促す重要なポイントになります。

岡) 将来の姿をイメージしてもらうというのは非常に重要ですね。以前、授業の中で“建設業界の魅力を伝える”という課題に取り組んだことがありました。その中で試みたのが、放課後デイサービスの時間を利用して、高校生から小学生たちへ建設業の魅力を伝えるというイベントです。高校生による速乾性のコンクリートを使った実験などは、小学生の子どもたちも興味津々で見せていました。また保護者もいっしょにいらしているので、教員は保護者とコミュニケーションをとるなどして、大人目線の話もできました。そうした試みが、数年後の入学倍率などにも反映されました。

東) 中学生や小学生などの世代に向けて、様々なアプローチをしていくことが大切ですね。建設業は魅力となる種はたくさんあるのに、まだまだアピールしきれていないところがあると感じています。言い換えれば、生徒たちや保護者を含め、魅力を伝えられる余地はまだまだあるはず。建設業界と学校現場が互いに門戸を開いて、例えば教育プログラムをいっしょに作るなど、それぞれの創造的なアイデアを叶えていけば、より魅力が浸透し、業界をさらに前へと進めていけるのではないのでしょうか。

谷) 都市部と地方で共通する課題、異なる課題がありますが、こうしていっしょに考えていく機会が建設業界の前進に向けた取り組みにつながっていくものと思います。本日はありがとうございました。

東・岡) ありがとうございました!



FOCUS

ものづくりの楽しさを通じて、学びや意欲を深めたい。
“誠実”を胸に、地域に貢献する
土木技術者を育むベテラン先生。

開校84年目を迎えた、“釧工(せんこう)”の愛称で親しまれている北海道釧路工業高等学校。『誠実・勤勉』を校訓に、道東地域(北海道東部)の拠点校として2万人超の卒業生を輩出してきた同校では、ものづくり教育を通して日本の将来を担う人材の育成を図っています。地域人口や生徒数の減少などの課題と向き合いながら、どのような取り組みと想いで生徒の学びを支えているのか、土木科の畠山先生にお話を伺いました。



北海道釧路工業高等学校
土木科

畠山 公彦 先生

地域を支えていく技術者を 地域とともに育む

全国各地・各業界で活躍する人材を輩出している同校。地域やOBによる手厚いサポートも、生徒を支える大きな力となっている。

「地元・釧路の建設業協会や企業の皆さまの長年にわたるサポート、そしてOBの皆さまのご協力のもと、生徒の学びや意欲を育む様々な取り組みができています。例えば1年生を対象とした現場見学

会では、北海道横断自動車道(道東自動車道)の現場に伺い、最新の測量体験やOBの方による講話、グループディスカッションなどで建設業を知る貴重な経験を積むことができました。また2年生対象のインターンシップにおいても、多くの企業に受入れていただいています。3日間を通してOBの方々に指導していただくことで、改めて建設業を目指す意識が生まれるとともに、卒業後はその企業に就職する生徒も出てくるなど、非常に有意義なものになっています。私がこれまでにクラス担任

として受け持った生徒たちの多くも、そうした経験を経て土木関係の道へ進み、第一線で活躍して地域を支えています。生徒の就職先につながっていることも含め、支えていただいている皆さまには感謝しかありません。

そうした明るい話題の一方で、同校においても生徒数の減少という問題に直面している。

「道東地域の人口減少に伴い、本校においても生徒数の減少が顕著です。本校だけでなく、道内・全国各地の工業高校が地域とのつながりを大切にしながら、いかにその学校ならではの魅力や特色を打ち出していけるのかが大きな課題です。以前と比較して生徒・保護者ともに地元志向が強くなっている中で、今後も地域に求められる土木技術者を多く輩出し、暮らしに貢献できる工業高校でありたいという想いのもと、職員一丸となって取り組んでいます」。

課題 研究

橋梁の上部工・下部工構造の配筋模型製作



「私自身も高校生だったころは概論などを教わりましたが、頭だけで理解するのは難しい。ものづくりをする過程で、構造を立体的に体感できるよう心がけています」と畠山先生。課題研究では、教員側で事前にCAD図面を設け、見本用の紙模型を作成。そこからは生徒たちの手で配筋模型の実寸図面製作や各部材の切り出し・加工、組立や結束などを行う。「最初はうまくできない生徒も、チャレンジを繰り返すうちに楽しみながら取り組むようになります。今後は今までに製作してきた模型にコンクリートを打設し、授業でも活用していきたいです」



生徒自身の手で構造を 体感させる課題研究

畠山先生が特に力を入れているのが、生徒にとって3年間の集大成となる課題研究だ。

「課題研究のテーマは“橋梁の上部工・下部工構造の配筋模型製作”です。橋梁で多く用いられている鉄筋コンクリート(RC

コレ推し!

土木建造物



幣舞橋(ぬまづはし)

畠山先生が「釧路の街を代表する象徴的な橋」と語る幣舞橋は、釧路川に架かる全長124m・幅33.8mのヨーロッパスタイルの橋。札幌の豊平橋・旭川の旭橋と並んで北海道三大名橋のひとつに数えられ、現在の橋は1976年に完成した5代目にあたります。夜間には橋全体がライトアップされ、朝屋とは異なる幻想的な景色を見せます。

構造)は、コンクリート打設後には内部の配筋構造を見ることができなくなります。しかし、将来的に道東地域をはじめとした各地域を支える土木技術者として活躍していく生徒たちには、学生のうちに社会基盤の構造を知識だけでなく体験的に理解してもらいたい。そうした想いから、RC構造の配筋模型を1/10スケール(高さ350mm)で製作する取り組みを通して、生徒たちが立体的なイメージを捉えることができるよう図っています。また製作する配筋模型も、北海道横断自動車道などの地元で用いられている橋梁の構造を取り入れるようにしています。特に釧路は湿原地として知られているように軟弱な地盤も多く、地盤改良を行ったうえで建造物を設ける必要があり、その場所ごとに求められる構造も様々。そうした構造をモデルとすることで、地域に貢献していける力を育てています。

人口減少が進む地域では、暮らしの守り手となる土木技術者の育成が今まで以上に求められている。畠山先生はそうした建設業の必要性を、工業教育の原点であるものづくりを通じて生徒たちに伝えたいという。

「生徒たちには、ただ授業を受けたり、黒



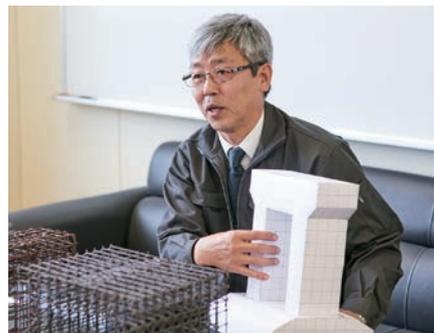
中学生に向けた体験入学では、ジェットセメント(超速硬セメント)を使ったプランター製作体験などを実施。「中学生たちに少しでも土木に興味を持ってもらうため、製作や測量、製図といった体験を通してものづくりの楽しさを伝えていきます。特にセメントを使った作品は形としても残るし、持って帰って楽しんでもらえる点でも人気です」

板に書かれたことをノートに写していくといったことだけでなく、実際に形に残るものを生み出していく中で楽しさ・やりがいを感じ、ものづくりをもっと好きになっていってもらえたらと思います。自身の手で形あるものを生み出すことは、生徒にとっても私にとっても楽しく、学びのある体験です」。

様々な場面で“誠実”に 取り組み地域に貢献したい

土木に興味を持ったきっかけは、幼い頃の災害体験だったという畠山先生。

「地元である十勝に大雨が降り、地域に架けられていた橋が崩落したことがありました。雨が治まった後に両親や兄弟とともに見に行ったところ、その自然の脅威に圧倒されると同時に、地域住民の生活がままならなくなる現実を目にしました。高校進学の際、自分でもなんとか地域に貢献したいと思ったことが、土木科へ進学した大きな要因です。大学では橋梁を専門に学び、卒業後も橋梁関係の企業への就職を考えていたのですが、もっと多くの人々に、地域貢献できる土木の仕事を知ってもらうことも大切であると考え、工業高校の教員という道に進みました。今では日々生徒に囲まれ、地域に貢献する若手の育成



教員となって32年目。受け持った多くの教え子たちが各方面で活躍している。「今ではインターンシップや出前授業、進路活動などで私が教え子たちにお世話になっています(笑) 教え子たちも親となり、その子どもたちも本校へ入学して指導させてもらうことがあります。長く教員を続けてきたからこそ感じられる幸せですね」

に携わせてもらえることに感謝しています」。

アナログからデジタルへ、授業のスタイルは変化しても、教員として大切にしている根幹は変わらない。生徒に送りたい言葉は、自身のモットーであり、同校の校訓にもなっている“誠実”という言葉。

「なによりもまず“誠実”であること。仕事に、生徒に、教育に、地域にと、様々な場面で誠実に取り組み、ものづくりの楽しさを活かしながら、地域のために貢献していきたいです」。



先生から
みんなへ
メッセージ



北海道釧路工業高等学校

〒085-0821 北海道釧路市鶴ヶ丘3丁目5番1号

WEB <http://www.kushiro-th.hokkaido-c.ed.jp/>

カーボンニュートラルの実現は貿易摩擦の火種となるか 脱炭素化と国際貿易の行方

みずほリサーチ&テクノロジーズ 調査部 首席エコノミスト 福田 善之

気候変動への対応として、世界各国が2050年までにカーボンニュートラルを実現するという目標を掲げる中、脱炭素化を巡る企業・国家の競争が熾烈さを増しており、その動きは国際貿易にも影響を与えると考えられる。そこで今回は、脱炭素化政策の中でも、特に貿易摩擦への影響が懸念されている米国のインフレ削減法とEU(欧州連合)の国境炭素税について解説する。

熾烈化する脱炭素化に向けた国家間競争

2015年に採択されたパリ条約では、温室効果ガス排出量の削減により、「世界の平均気温上昇を産業革命以前と比べて2℃未満、できれば1.5℃に抑える」という長期目標が掲げられた。これに基づき、現時点で120を超える国・地域が、50年までのカーボンニュートラルの実現を目標に掲げている。とりわけ近年では、ロシアのウクライナ侵攻や米中対立などの地政学的緊張を背景に、エネルギー安定確保への意識が強まり、脱炭素社会への早期移行に向けた取り組みが各国で加速している。脱炭素分野を自国の新たな成長産業に育成することで、経済成長と気候変動対応の課題を同時に解決しようとする動きが顕著だ。

一方、産業政策と密接に関係した脱炭素化政策は、新たな貿易摩擦の火種になる恐れも指摘されている。以下では、その影響が最も懸念されている米国のインフレ削減法とEUの国境炭素税について解説する。

環境関連の産業補助金はシンプルなルールを定め、企業の予見可能性を高めることが重要

米国では22年8月にインフレ削減法が成立した。インフレ削減法と呼称されているが、実体はクリーンエネルギー技術の製造・使用を奨励する脱炭素支援のための補助金政策(含む税額控除)である。貿易面で主に懸念されているのは、電気自動車(EV)の購入時に受けられる税額控除の対象が、米国とのFTA(自由貿易協定)締結国で生産・加工された車載電池用の重要鉱物を一定割合使用し、かつ最終的に北米内で組み立てられたEV車に限定されたことだ。これに対しEU、日本、韓国などは、自国製品が米国市場で競争上不利な環境に置かれるとして、一斉に反発した。WTO(世界貿易機関)協定では、補助金自体は一般に禁止されていないが、輸入産品よりも国産産品を優先して使用することを義務づけるといった内外差別扱いは禁止されている。

なお、日米間では貿易協定が発効しているが、これは貿易自由化の程度が十分ではなく、FTAの要件を満たしていない。このため日本政府は23年3月、日米重要鉱物サ

プライチェーン強化協定の署名を急いだ。これにより日本はインフレ削減法上FTA締結国として認められる見通しとなり、ひとまず難を逃れた格好だが、環境関連の産業補助金を巡る不確実性の高さが浮き彫りとなった。

気候変動対応の産業補助金は、米国以外の先進国でも巨額化が進んでおり、公平な競争環境の維持を要求する貿易相手国からの声は高まりやすいだろう。市場競争や自由貿易を損なわないよう、バランスに注意を払う必要がある。透明性の高いシンプルなルール作りを行い、企業の予見可能性を高める努力が重要だ。

EUの国境炭素税は世界全体の炭素排出量をかえって増加させてしまう可能性も

EUでは26年に、生産過程での炭素排出量が多い輸入品に対して事実上の関税を課す国境炭素税(国境炭素調整措置)を導入予定だ。当初の対象品目として鉄鋼、アルミ、セメントなどが指定され、順次拡大される見込みである。

これに最も影響を受けると考えられるのは新興国からの輸入品である。脱炭素対応が先進国と比べて遅れている新興国は、国境炭素税が課されるとEU市場で競争上不利な状況におかれることになる。この場合に起こりうる国際貿易への影響は、国境炭素税により競争力が低下するEU市場向けの輸出品が減少し、その減少分だけ他の市場が供給超過に陥ることだ。製品価格に下落圧力がかかり、企業の収益環境が悪化する恐れがある。また、環境規制が相対的に厳しい国(EU)から緩い国(新興国)へと製造拠点がシフトし、世界全体の炭素排出量がむしろ増加してしまう可能性も考えられる。これではカーボンニュートラル達成に貢献することを期待して導入されたはずの国境炭素税が、逆効果を生んでしまう。

WTO協定には、「同種の産品」に対して内外差別扱いしてはならない、という大原則がある。今後、他国からは、生産過程での炭素排出量が異なっても「同種の産品」であることには変わらない、との反論が起こり得る。EUが、国境を越えた貿易や気候変動への影響を伴う措置である国境炭素税を設けるにあたっては、WTO協定に整合的な形で制度設計することが肝要となるだろう。

性の多様性拡大に伴い議論百出のトイレ問題

日経クロステック建設編集長 浅野 祐一

性の多様性に対する社会認識が広がる中、トイレの在り方が問われている。最高裁判所が性同一性障害の職員に対するトイレ利用の制限を違法とした判決を下す一方、完成したばかりの東急歌舞伎町タワーに設けた「ジェンダーレストイレ」には批判が殺到。廃止に追い込まれた。これからのトイレの在り方を探る。

トイレの在り方に社会的な注目が集まっている。例えば、東京・新宿に完成した東急歌舞伎町タワーに設置された「ジェンダーレストイレ」。「性別に関係なく利用できる」トイレで、性的マイノリティーを含めた性の多様性の時代を映し出す意欲的な取り組みであったものの、SNS（交流サイト）でその利用に伴う不安など批判が殺到し、2023年4月14日の供用開始から数週間で暫定的な区画設置に追い込まれ、最終的には普通の男女別のトイレに変更された。

一方、性同一性障害の経済産業省職員が女性用トイレの使用制限を受けてきたことを巡り、最高裁判所が23年7月に国の対応を違法とする判決を下した。性的マイノリティーに配慮したトイレ整備自体は、社会からの要請として受け止める必要がある。

歌舞伎町タワーにおける挑戦は、失敗に終わったものの、あらゆる性別の利用者が使いやすいオールジェンダートイレの整備は少しずつ広がり始めている。

国際基督教大学（ICU）が改修したトイレはその代表例だ。同大学では校舎の一角にオールジェンダートイレを設置。ジェンダー教育の一環として位置付けている。

大便器は全て男女共用の個室で、手洗いも個室内に併設する。男性用小便器も全て個室に配している。個室の扉は天井まで立ち上げ、のぞき見の防止や遮音性能の向上を図った。さらに、大便器を置く個室は4つの個室を90度ずつずらした風車型に配し、出入り口が離れるよう工夫している。紙巻き器の音が聞こえにくくなるので、トイレ使用時の音も気になりにくくなる。

オールジェンダートイレの整備後にICUが学生にアンケートを実施したところ、利用者の約6割は「満足」、約3割が「普通」と評価した。

4つの種類に分けられる 犯罪対策も不可欠に

オールジェンダートイレには、一定の傾向がある。男女の区画をどう行かすと個室をどう配置するかの2点から4つのタイプに分けられる。

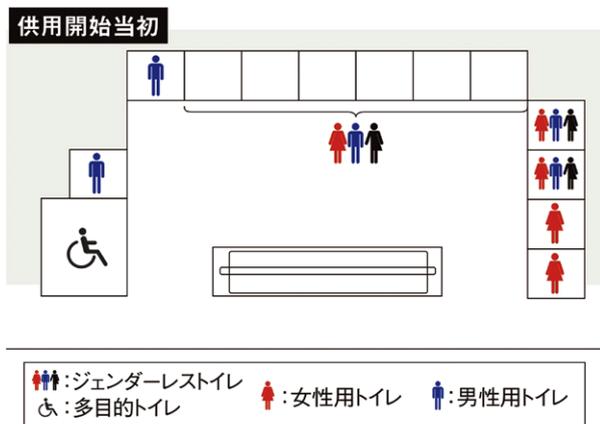
男女の区画については、「あり」「なし」で区別できる。

個室の配置は男女区画がない場合は「並列型」か「回遊型」となる。区画がある場合は、男女のトイレとは別に設置するパターンと、男女の各トイレ内に「誰でもトイレ」の格好で配置するパターンとに分けられる。

男女区画がないケースにおいて採用事例が目立つのが、並列型だ。異性がトイレ使用時に顔を合わせるといった、利用時にこれまでとは違う面があるものの、トイレに割く面積は抑えやすい。これに対して回遊型は、利用者同士が顔を合わせにくくなるような動線を確認しやすい半面、トイレ内通路のスペースが大きくなるので、空間に余裕がなければ採用しにくい。

男女共用トイレは個室形式なので、男性が一般的な小便器を利用する場合に比べて利用時間が長くなりがちだ。トイレ利用者が多い施設で十分な数を設けられない場合、安易に採用すると利用者の利便性を損ねる恐れがある。この点には注意が必要だ。

この他、性別を問わずに利用できるトイレを配置する場合には、わいせつ行為といった犯罪にも十分な注意が要る。この点については、男女別のトイレに付加する格好でオールジェンダートイレを整備することが、当面の対策として有効だと考えられる。



東急歌舞伎町タワーのジェンダーレストイレがあったエリアの供用開始時の配置図（資料：東急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6回】定着率向上への取組②

✓ チェック項目

- 社内のルールを「見える化」していますか？
- 日給月払について検討をしていますか？
- 社内のコミュニケーションをはかっていますか？

■定着率向上には「見える化」がキーワード

建設業は一定の就業場所ではなく、常に働く現場が変わるため、移動時間や準備時間、事務所に戻ってからの書類作成時間等、労働時間の取扱いがあいまいなケースをよくみます。しかしながら働き方改革が進み、労働時間を適正に管理をしはじめると、今まで慣習であったルールについてもしっかりと決めていくことが重要になってきています。あいまいなルールの元では働く人は不安になり、それが会社への不信感にもつながります。社内のルール、キャリアパス等もしっかりと見えるようにすることが安心して働く職場をつくる第一歩なのです。

■日給月払制から月給制への検討

現場作業員を抱える事業所では、まだまだ日給月払制の事業所をよくみます。要は出勤した日の分だけの賃金を支払うわけですが、これではいつが会社の労働日(所定労働日)かがわからないため、振替や有給休暇を取得するのも難しいのです。振替とは所定労働日と休日を交替することをいい、有給休暇とは所定労働日にお休みをすることをいいます。「仕事がない時期もあるのに月給にするのは不安だ」という方もいらっしゃいますが、月給制にすることはそれほど難しいことはありません。月平均所定労働日をベースに基本給を設定し、所定労働日に出勤した日以外は割増賃金を支払って働いてもらえばいいのです。日給がベースの業界は建設業と運送業です。若い人の入職を希望しているのであれば、月給制は当たりまえです。安定志向の若年者が増える中で、不安定な日給制は選ばれません。働き方改革を機に月給制への検討をしていきましょう。

■社内のコミュニケーション

仕事において、コミュニケーションは重要です。特に働き方改革が進む中で、労働時間管理が厳しくなり、直行直帰の推進、テレワークの活用、会議のWEB化等により日常のコミュニケーションが少なくなっている会社も多いようです。仕事とコミュニケーションの時間にメリハリをつけ、社内でのコミュニケーションの場を作ることも重要です。会社によっては社外の部活動に対しての費用の援助、チームごとの月1食事会の推奨、社員旅行等を実施しコミュニケーションを図っているところもあります。世代間のギャップを埋め、円滑な仕事のためにも社内コミュニケーションの場を作っていきましょう。

きっかけ **きっかけは「技能実習生」**

技能実習生は週休2日を取得しているにもかかわらず、日本人作業員は土曜日にも働いていることに矛盾を感じました。その後「働き方改革セミナー」に参加をしたことをきっかけに、社内の体制を整えていかないと今後は採用も難しくなってしまうのではないかという危機感から、社内の体制を整備することをはじめました。

事例紹介 協力会社

会社名：株式会社山崎工務店
所在地：千葉県館山市
業種：土木建築工事
従業員数：12名



就業規則の作成

自分達だけでは、どこから手をつけていかわからないため、専門家に入ってもらい、就業規則の作成をしてもらいました。就業規則作成においては、今まであいまいであった有給休暇の取得ルール、試用期間、慶弔休暇、退職等について決定していきましました。また、就業規則には労働条件以外にも社内のルールである勤務規律というものがあることを知り、日常、従業員に伝えていることを改めて文書化していきましました。さらに今後の新規採用のために「週休2日制」を導入することを決定しました。

ルールの見える化

従業員に就業規則の内容を理解してもらうために、就業規則の簡易版でもある「ワークルールブック」を作成し、労働時間の考え方、勤怠の取扱い、有給休暇の取得方法等社内でのルールを具体的に落とし込んだものを配布しました。さらに理解度を深めるために、専門家に説明会を実施してもらいました。普段、労働環境に関する話をすることがなかったため、それぞれが日常疑問に思っていること等を話すことができ、有意義な時間になりました。

ワークルールブック(抜粋)▶

労働時間とは	
労働時間とは会社にいる時間ではありません。上司からの指示を受けて働いている時間です。労働時間には給与や残業手当を支払いますが、労働時間ではない時間には支払うことができませんので、下記の例を参考に労働時間を記録・管理してください。	
労働時間に含まれる時間	労働時間に含まれない時間
<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼 ・会社が指定する参加必須の研修 ・事務所から経路先への移動時間 ・上司から指示されて行う仕事時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・夕バコ休憩やお茶休憩、昼休憩 ・本人の意思で参加する研修 ・個人でセッティングした会食 ・会社の飲み会 ・通勤時間 ・私用外出

新給与適用後の給与イメージ	
給与	100,000円
残業代	10,000円
手当	5,000円
合計	115,000円

日給月払から月給制へ

現場作業員は日給月払制のため、出勤した日数に対して1日の単価を支払っており、仮に土曜日に出勤しても同じ単価で計算をしていました。しかしながら技能実習生は週休2日制であるため、土曜日に出勤の場合は割増賃金を支払っているという矛盾を感じ、日本人の作業員に対しても同様にしていけないと不公平になってしまうこと、また、今後「週休2日制」にすることを決定していたため、休日が増えると同時に月給制の導入を決定しました。そして、現場作業員達に理解してもらうため、月給制にした場合と日給月払いで支払った場合のシミュレーションをし、個別に理解をしてもらうことができました。

社内コミュニケーション

日常の業務ではそれぞれの役割があり、社内ではなかなかコミュニケーションをとる時間がなかったことから、ボウリング大会を実施しました。普段あまり話をしない技能実習生ともそれぞれが話をすることができました。技能実習生達も社員とのコミュニケーションがとれたことで、仕事においてもやりやすくなったように感じます。



今後の課題

今回、ルールの見える化と日給月払制から月給制への変更をすることができました。今後は、評価基準を作成し、給与の見える化についても検討していきたいと思っています。

まとめ

定着率の向上には「見える化」がキーワードです。まずは安心して働くことが出来る環境づくりのために、ルールの見える化、給与の見える化からスタートしていくことが重要です。そして労働環境が整い、人が定着したら、次は「教育」です。働き方改革とは「早帰り運動」ではなく「生産性向上」が目的なのです。個々のスキルを上げてもらい、利益がでたら従業員へ還元をしていくという好循環をまわしていくことが重要なのです。働き方改革は、担い手確保の通過点にすぎません。このチャンスの時期に1つ1つの課題に取り組んでいきましょう。

クイズ 名建築の 作り方

第13回

前代未聞の空気膜構造 どう成り立たせた？

2025年大阪万博が近づいてきた。
1970年の前・大阪万博では、当時まだ珍しかった
「空気膜構造」がいくつかのパビリオンで採用された。
なかでも斬新さで注目を集めたのは、
村田豊が設計した富士グループパビリオンだ。



大阪万博 富士グループパビリオン

- 建設地: 大阪府吹田市千里万博公園
- 設計者: 村田豊建築設計事務所、大成建設
- 施工者: 大成建設
- 床面積: 約2000㎡(直径50mの円形)
- 構造: 二重空気膜構造
- 高さ: 31m
- 竣工年: 1970年

クエスチョン

Question 問題

富士グループ
パビリオンで採用
された空気膜構造の
新しさは？

1

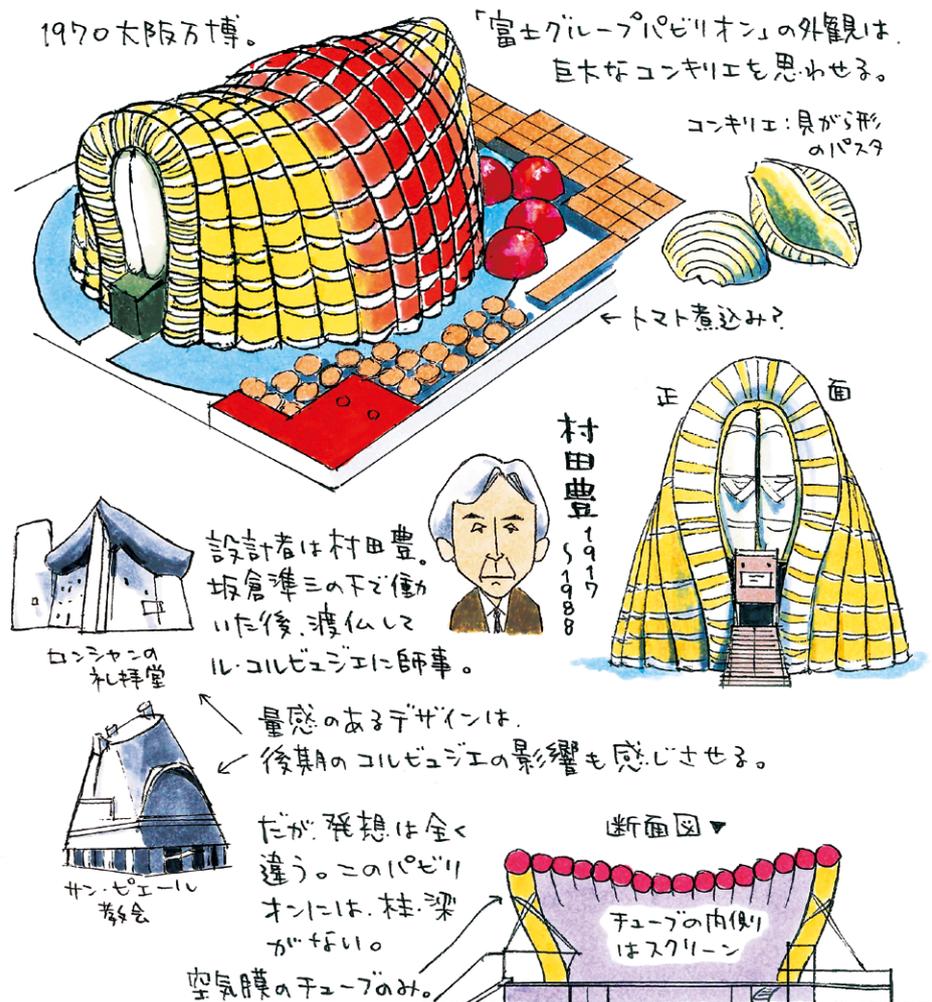
柱梁を立てず、
空気だけで
膜構造が自立する。

2

加圧するのではなく、
減圧することで
膜構造が成り立つ。

3

空気を温め、
膨張させることで
膜構造が成り立つ。



アンサー

A

1

柱梁を立てず、 空気だけで 自立する

1970年の大阪万博(日本万国博覧会)では、各国のびっくり建築が会場内にずらりと並んだ。そのなかでも、“つくり方のびっくり度”で群を抜いていたのが、日本の「富士グループパビリオン」だ。

設計者は建築家の村田豊(1917~1988年)。1941年に東京美術学校建築科を卒業後、坂倉準三建築研究所に入所。1957年、パリに留学。坂倉の師でもあるル・コルビュジエの下で働いた。帰国後、自分の事務所を開いた村田が53歳で実現したのがこのパビリオンだ。

建物の形は、貝がら形の pasta「コンキリエ」を思わせる。最高高さは31m。色鮮やかな外観をよく見ると、円筒状の空気膜チューブの列だ。その彫刻的な造形は、パリで師事したコルビュジエの影響も感じられる。だが

実は、この形は村田が細部にこだわって決めたものではない。村田が決めたのは、形ではなく“つくり方のルール”だった。

「原理に従い自然に生まれる形」

こんなルールだ。平面形はシンプルな直径50mの円。そこに空気膜のチューブ16本をアーチ状に並べる。チューブは太さが4m、長さが平面の円周長の2分の1。

内部の気圧を上げたチューブを吊り上げ、中央部からアーチを架けていく。妻側に向かって1本ずつ増やしていき、チューブ同士をベルトで結束する。

チューブは中央部ではきれいな半円弧を描くが、両端ほどスパンが短くなり、高さが高くなる。支える柱や梁はない。ゆえにチューブが相互に押し合うことで、両端に至るほど外に押し出され、たるんだ状態となる。こうして巨大なコンキリエが生まれる。設問の答えは(1)だ。

村田は、構造家の川口衛(1932~2019年)とともに、このパビリオンを実現した。川口

によれば、村田は「造形の原理だけを自分では考える。あとは、その原理に従って、自然に生まれてくる造形がよい」と語っていたという。

もう一つのびっくり構造

村田は大阪万博で、川口とともにもう一つの空気膜構造を実現した。「電力館水上劇場」だ。

電力館は吊り構造の本館(設計:坂倉準三)と、別館の水上劇場の2つの建物で構成される。村田が設計した水上劇場は、水に浮かぶ外径23mの円形の施設。上部に3本の空気膜アーチ、その間に内外2重の屋根膜が張られていた。底部にはビニール膜製の多数の浮き袋があり、上演中に建物全体が180度回転する仕組みだった。

一般的な二重膜の空気膜構造では内部を加圧して構造体を支持するが、この建築では負圧を用いた。3本のアーチに取り付けた屋根膜と、室内側からワイヤロープで引っ張る天井膜の間の空気を少し抜いて負圧にする。すると屋根膜は室内側へ、天井膜は上側へそれぞれ吸い寄せられ、安定した形となる。

見た目の伝わりやすさでは富士グループパビリオンが勝るが、構造形式の斬新さではこちらも負けていない。

モントリオール万博に刺激

1970年の大阪万博では、村田・川口コンビ以外にも、多くの膜構造建築が実現した。この陰には、万博後に膜構造の施工で一躍有名になる太陽工業の奮闘があった。

1967年のモントリオール万博で、当時の太陽工業社長が西ドイツ館(設計:フライ・オットー)の膜構造に感銘を受け、大学や研究機関などと巨大な膜構造物の研究開発に注力。多方面に働きかけた結果、大阪万博での膜構造物の90%以上を同社が担当することになったという。

膜構造に限らず、“つくりたい技術”が施工者側にあったから実現した万博だったといえる。

イラスト・文

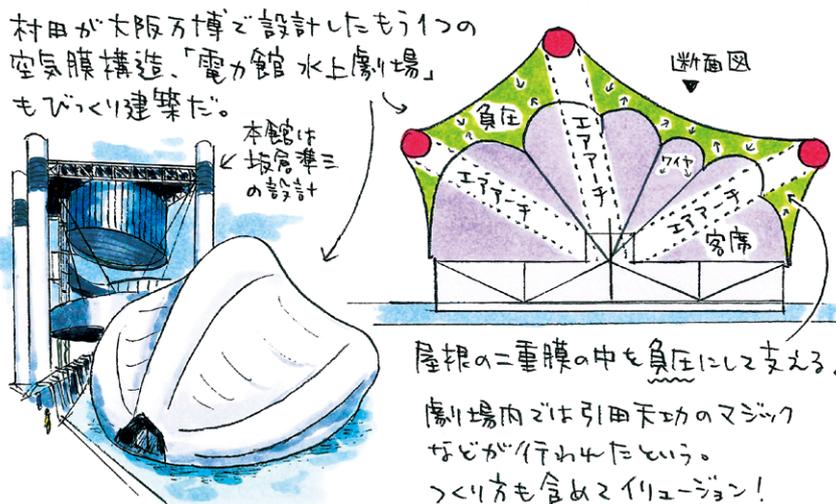
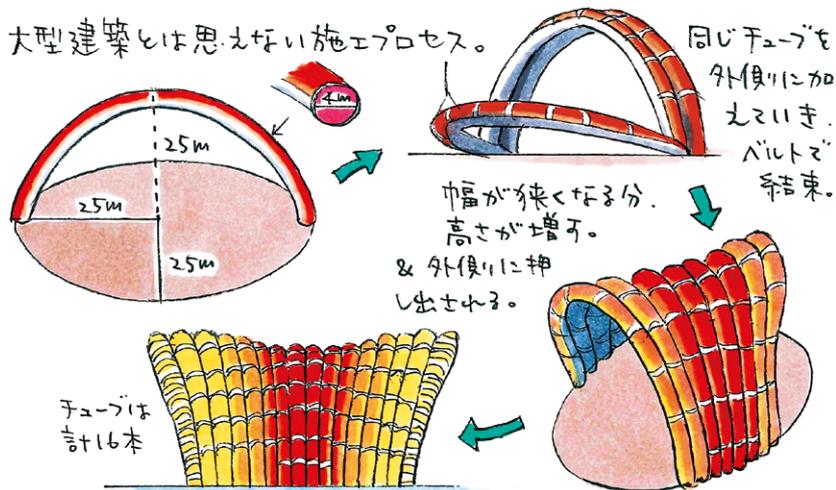
宮沢洋:

画文家、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

『日経アーキテクチュア』2012年5月10日号「山梨知彦の名建築解説」、同2017年11月9日号「私の駆け出し時代」、『昭和モダン建築巡礼 完全版1965-75』(2019年)、『産経新聞』2018年11月6日「EXPO'70秘話 太陽工業の挑戦」、万博記念公園公式サイト





を活用しよう!

10月からCCUS事業者の登録更新手続きが始まりました — 更新完了までの3Step —

事業者登録更新手続きのご案内です。更新手続きは概ね次の3つのステップで処理されます。

Step
1

「更新のお願い」メールは届きましたか？

- ≫ 有効期限の6ヶ月前に、登録責任者（CCUSに登録されたメールアドレス）あてに更新案内が届きます。
- ≫ 届かない場合は、メールアドレスが、現在の担当者のものではない可能性があります。不明な場合は、下記「お問い合わせフォーム」よりお問い合わせください。

Step
2

更新申請手続きへ

変更なければ、証明書类等不要。ネットならワンクリック！

- ≫ 登録情報に変更がなければ、証明書类等は不要です。さらに、インターネット申請なら、「申請」ボタンをクリックするだけです。
- ≫ 登録情報に変更があっても、今回の更新申請で変更することが可能です。必要な証明書类等を用意ください。



1ヶ月前までには申請を！

- ≫ 更新申請がなく有効期限を過ぎると、CCUSが利用できなくなります。遅くとも有効期限の1ヶ月前までには更新申請しましょう。



管理者ID利用料の未払いにご注意！

- ≫ 管理者ID利用料が未払いの場合は、更新申請ができません。対処方法等については、下記「お問い合わせフォーム」からお問い合わせください。

Step
3

更新料のお支払い（一人親方を除く）

- ≫ 「事業者更新料決済方法のご案内」のメール送信または、「事業者更新料の払込票」の郵送があります。忘れずにお支払いください。
- ≫ コンビニレジ、またはクレジットでのお支払いは、48,000円までです。

更新完了。有効期限が延長されます

- 「更新手続き完了のお知らせ」メールが届きます。



「更新手続きの流れと方法」
について詳しくはHPで ▶▶▶



「お問い合わせフォーム」
はこちらから ▶▶▶



10・11・12月は 建設業取引適正化推進期間です



建設業取引適正化推進期間とは

建設業の請負契約において、元請負人と下請負人の不適切な取引が指摘されていることから、国土交通省と都道府県が連携して集中的に取り組む「建設業取引適正化推進期間」を実施し、建設業取引の適正化の推進を図ります。



期間	10月1日～12月28日	主な取組み	● 建設業法令遵守に関する講習会を各地で開催
主催	国土交通省・都道府県	● ポスターの掲示	● 立入検査など
協賛	(公財)建設業適正取引推進機構		

講習会の開催について

建設業取引の適正化をより一層推進するため、建設企業を対象として、各地方整備局及び都道府県が主催する講習会等を期間内を中心に開催します。

主な講習会メニュー (会場により異なります)

- 建設業法令遵守
- 時間外労働の上限規制について
- 建設業許可・経営事項審査について
- 各種相談窓口等の周知
- 建設キャリアアップシステム(CCUS)

など様々な内容についての講演を行っております。



各種相談窓口等の周知



建設業フォローアップ相談ダイヤル 駆け込みホットライン 建設業取引適正化センター

<ul style="list-style-type: none"> ● 北海道地区 ・北海道 11月29日 ● 東北地区 ・青森県 10月31日 ・岩手県 11月16日 ・宮城県 11月20日 12月 5日 12月21日 ・秋田県 11月29日 ・山形県 11月15日 ・福島県 11月22日 ● 関東地区 ・埼玉県 10月～12月 ・東京都 10月31日 ・山梨県 11月16日 	<ul style="list-style-type: none"> ・長野県 10月～12月 ・栃木県 10月 2日 10月 5日 10月12日 ・茨城県 未定 ・群馬県 未定 ・千葉県 未定 ・神奈川県 未定 ● 北陸地区 ・新潟県 11月15日 ● 中部地区 ・岐阜県 12月19日 ・静岡県 未定 ・愛知県 11月 8日 11月21日 11月24日 	<ul style="list-style-type: none"> ・三重県 11月 8日 11月17日 11月27日 ● 近畿地区 ・福井県 未定 ・滋賀県 11月24日 ・京都府 未定 ・大阪府 未定 ・奈良県 11月14日 ・和歌山県 9月12日 他 ・兵庫県 10月10日 ● 中国地区 ・鳥取県 12月 6日 12月 7日 11月 6日 11月15日 	<ul style="list-style-type: none"> ・岡山県 11月13日 ・広島県 11月 2日 11月 8日 ・山口県 10月25日 ● 四国地区 ・徳島県 12月11日 ・香川県 12月 7日 ・愛媛県 12月15日 ・高知県 12月18日 ● 九州地区 ・福岡県 11月22日 ・佐賀県 10月中旬 ・長崎県 10月～12月 ・鹿児島県 11月10日 ・熊本県 3月上旬 	<ul style="list-style-type: none"> ● 沖縄地区 ・沖縄県 11月27日 <p>※WEB形式での講習会を含みます。 ※各会場共に定員に限りがございます。 ※日程に関して調整中となっている会場がありますので、各地方整備局等のホームページで詳細をご確認ください。</p>
---	--	---	---	---

建設業法令遵守に関する資料の説明動画について

講習会に参加出来ない方等のため、建設業法令遵守ガイドライン改訂の概要並びに建設企業のための適正取引ハンドブックについて説明した動画を国土交通省ホームページ上で配信しております。

▶ <https://www.youtube.com/user/mlitchannel>

日時、会場など最新情報はホームページからご確認ください。

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/sosei_const_tk1_000027.html

建設業取引適正化推進期間

検索

問合せ先一覧

国土交通省 不動産・建設経済局建設業課		03-5253-8111
北海道開発局 事業振興部建設産業課	011-709-2311	近畿地方整備局 建設部建設産業第一課
東北地方整備局 建設部建設産業課	022-225-2171	中国地方整備局 建設部計画・建設産業課
関東地方整備局 建設部建設産業第一課	048-601-3151	四国地方整備局 建設部計画・建設産業課
北陸地方整備局 建設部計画・建設産業課	025-280-8880	九州地方整備局 建設部建設産業課
中部地方整備局 建設部建設産業課	052-953-8572	沖縄総合事務局開発建設部建設産業・地方整備課
		098-866-0031



週休2日あたります 目指す先には 明るい未来

- 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・間職員組合
- 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

内閣府 厚生労働省 国土交通省
 一般社団法人日本建設業連合会 一般社団法人全国建設業協会 一般社団法人日本建設業経営協会 一般社団法人情報通信エンジニアリング協会 建設業労働災害防止協会 一般財団法人建設業振興基金
 公益社団法人日本建築士会連合会 公益社団法人日本建築家協会 一般社団法人日本コンストラクション・マネジメント協会 JCCA 一般社団法人建設コンサルタンツ協会

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

11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・長谷エグループ労働組合)


 今回のポスターのキャッチフレーズは、渡邊 隼さん(関電工労働組合)の作品です。

ひと「働き方」を変えてみよう!



カエル! ジャパン
Changer JPN



日建協
2023.11



建設業のみなさま

安心できる
未来をつくるう！



建退共

電子申請で
掛金納付を
もっと便利に！！



建退共は建設業で働く労働者のための退職金制度です。

国がつくった退職金制度なので安心かつ確実！ 制度説明動画配信中

けんたいきょう

独立行政法人 勤労者退職金共済機構
建設業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋 1-24-1 TEL03-6731-2866



フロンティア FRONTIER

建設の最前線へ!

PROFILE

とどろき かずあき

轟 和明 さん

株式会社
フクザワコーポレーション

長野県出身



「現場を見て、人を見る」若手たちの“得意”を伸ばし、ともに地域の暮らしを守る“力”となる!

現場に携わる若手たちの動きに目を配り、ときには明るく声をかけ、ときには丁寧に指導し、小まめにコミュニケーションを図りながら着実に工程を進めていく——活気ある橋梁工事の現場を巧みにコントロールするのは、現場管理を担う株式会社フクザワコーポレーションの轟和明さん。工事課長を務め、各現場への作業員の配置を管理する立場でもある。「担い手不足が叫ばれる建設業界の中で、フクザワコーポレーションはありがたいことに若手が多く在籍しています。一人ひとりが何を得意とし、何を苦手としているのかを把握するには、平日頃から注意深く「現場を見て、人を見る」こと。それぞれの能力に見合った配置はもちろん大切ですが、その人が作業を通して得意な面を伸ばしていけるような配置を第一に心がけています」。

「地域住民の方の生活を守るという使命が、自身のやりがいになっている」と語るように、砂防堰堤や法面工事、道路改良工事など、暮らしを守る様々な工事に携わってきた轟さん。特別豪雪地帯でもある地域の除雪作業も担う“なくてはならない存在”であり、災害復旧工事においても活躍してきた。

2019年10月の台風19号災害の復旧工事は、今も印象深い仕事の一つだ。「早朝に応援要請があり、まだ薄暗い中で現場へ向かったのですが、その被害を目の当たりにしたときには自然がもたらす脅威に驚かされました。重機を現場に搬入したり、24時間交代制の人員配置の準備に追われたり…昼夜を徹した応急復旧工事はまさに手探り状態でしたが、住民の方々のために一刻も早くという想いで作業をさせて

いただきました」。こうした予期せぬ事態の中で大切になるのが、経験値に基づく判断力と、自然を活かすという考え方だという。「堤防が決壊しているならば、どのように早急に水をせき止めるか。土砂を積み上げたり、コンクリートのブロックを入れていくなど、その場に応じた速やかな判断が求められます。そしてもう1つ大切なのが、以前いっしょに働いていた先輩が仰っていた“自然に逆らってはダメ、自然を有効に利用しなければ”という考えです。私たちが携わる建設業は、ほぼ全て自然を相手にする仕事。大きな力に打ち勝とうとするよりも、その力をうまく活かすことが、非常時においても普段の工事においても重要です」。

「ものづくりが好きで、こどもの頃はプラモデル作りなどしていましたが、今はその何千倍ものスケールでものづくりができるうえ、それが社会の役に立ってくれる。まさに建設業の醍醐味ですね」と微笑む轟さん。「私も入社して数年は“仕事が楽しくない…”と感じる時期がありましたが、たとえ小さな業務でも周りから任されてみると、充実感や達成感を覚え、仕事が楽しくなっていたものです。若手にもそうした経験を通して、楽しさ・面白さを感じてもらえたらと思います」。自身の向上心も、いまだ衰える気配はない。「土木には様々な工種があり、工事も一つとして同じものはありません。この歳だから…と投げけてしまわず、新しい知識を身につけながら、今までにない領域にチャレンジしたいです。同時に、次世代の方への技術・技能の伝達も図っていきたいと思います」。

Great Job!



株式会社
フクザワ
コーポレーション
常務取締役

仙石 雄一 氏

この度、担い手育成への取り組みをご評価いただき、国土交通省〈第1回建設人材育成優良企業表彰〉『不動産・建設経済局長賞』を賜りましたことは、ひとえに皆様のご指導あってのことと心よりお礼申し上げます。近年増加している災害への対応など、建設業の役割を永続的に果たすためには、特に若い世代の担い手を確保し、全社員が「相互扶助」の精神を持って働いていくことが重要と考えています。担い手確保の活動を推進することで、若手の方の地域からの流出を防ぐとともに、安心して地域で活躍できる場を創ることで、地域が活性化することを望んでいます。

建設人材育成優良企業表彰『不動産・建設経済局長賞』を受賞