

Dec.2023/Jan.2024

建設業

しんぶん 12.1

No.554

建設産業の今を伝え未来を考える

特集

対談
持続可能な建設業にむけて



今月のCCUS

注目記事&トピック紹介!



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

巻頭 年頭所感

01

特集

対談 持続可能な建設業にむけて

02

- 塩見 英之 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
千葉県立京葉工業高等学校

08

- インタビュー：石井 和 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向

10

- 新規加盟で影響力を増す「BRICS+6」

建設経済の動向

11

- 多様化する入札加点、対応項目が複雑に

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7回】
定着率向上への取組③

連載 クイズ 名建築のつくり方

14

- 【第14回】
国立西洋美術館本館の地震対策工事

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14回】

16

いつでもチェック!!

建設業
しんこうWeb

建設産業の今を伝え
未来を考える

「建設業しんこう」は
Webでも
ご覧いただけます。



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6年の新春を迎え、謹んで年頭のご挨拶を申し上げます。

昨年は、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻の長期化に加え、中東紛争が激化するなど地域の緊張が高まるなかで、世界的な物価高と高金利や大幅な円安が継続するなど、先行き不透明な状況が続いております。

新規入職者の不足が叫ばれる建設産業において、賃金上昇や週休二日の広がりなど働き方改革やICT活用による生産性向上が進むなかで、いよいよ4月からは罰則付き時間外労働の上限規制が適用されます。次世代を担う新たな人材確保のためには、継続的かつ大幅な賃金上昇、労働時間の短縮、職場環境の改善などとともに、継続的な生産性の向上が求められています。また、大きく変化しつつある建設業界の実情を、広く建設業界以外の皆様にも知っていただくための活動がますます重要になってきております。

本財団において運用を担当する建設キャリアアップシステム (CCUS) は、本年4月に運用開始から5年となります。この間の業界団体と行政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により、着実に普及が進んできておりますことに深く感謝申し上げます。今後とも、CCUSが建設業界共通の制度インフラとしてしっかりと定着し機能するよう、さらなる普及と利用促進に全力で取り組んでまいります。特に、現場での運用をはじめ、ご登録いただきました技能者や事業者の皆様にとってより役に立つ使い勝手の良い

システムを目指し、就業履歴の蓄積環境の整備、関連制度との連携強化、現場管理の効率化に資する取り組みなどを迅速に進めてまいります。

建設産業人材確保・育成推進協議会では様々な広報活動や担い手確保・育成に資する取り組みの推進に努めております。昨年も本財団で運営している「建設人材育成優良企業表彰」では4社が国土交通大臣より表彰を受けました。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、若者や女性定着支援、就職に関わる人々に建設業の魅力や情報を届ける取り組みを進めてまいります。

昨年10月から開始された「インボイス制度」や「電子帳簿保存法」への対応など、電子化の流れに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。引き続き生産性の向上、コスト削減等、導入によるメリットを周知するとともに、さらなる普及に力を入れてまいります。

施工管理技術検定については、令和6年度の制度改正への対応を迅速に行うとともに、受検者の皆様のご利便性を図り、確実に実施します。また、各種の金融支援事業、建設業経理士検定試験、登録経理講習などを通じて、建設業の経営改善に資するよう取り組んでまいります。

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。



国土交通省
不動産・建設経済局長

塩見 英之氏

国土交通省 不動産・建設経済局長 塩見 英之氏……(以下、塩見)
一般財団法人 建設業振興基金 理事長 谷脇 暁……(以下、谷脇)

課題が浮き彫りになった建設業界

谷脇：各建設業協会や関係団体の方、全国の工業高校生など、様々な方に目にしていただいている『建設業しんこう』ですが、その中でも毎年の局長との対談は、局長ご自身の想いやこれからの展望を直接伺うことができる貴重な機会として読者にも好評の企画です。ぜひいろいろなお話をお聞きできればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

塩見：よろしくお願いいたします。

谷脇：さて、局長は2023年7月に現職に就任されたわけですが、

2010年8月に入札制度企画指導室長、2012年6月には労働資材対策室長を務められ、その後も土地・建設産業局総務課長に就かれるなど、建設行政にとって非常に重要なポストを担われてきました。当時から現在にかけて、建設業界の変化をどのように捉えておられますか？

塩見：2010年から建設行政に関わってこられたことは、私にとって非常に貴重な経験となりました。それまでも建設業界には発注側として関わりを持ったことがありましたが、より直接的に建設行政に関わり、関係の皆さまと接する機会が増したことで、より深く業界を知ることができましたし、その課題をしっかりと認識することもできました。それだけに、この業界には深い愛着を持っていませんし、不動産・建設経済局長という任を担ったからには、業界の発展のために自身の能力を最大限に発揮して取

資材価格の高騰や時間外労働規制、そして担い手の確保など、多くの課題や時流への対応が迫られる建設業界。そうした中、中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会では持続可能な建設業についての議論が交わされ、2023年9月に中間とりまとめが策定されました。改めて見つめ直された現状・課題や、その解決に向けた要点、業界の未来への展望などについて、国土交通省 塩見不動産・建設経済局長にお話を伺いました。

一般財団法人 建設業振興基金
理事長

谷脇 暁



り組んでいきたいと考えています。10年前と比較してということですが、一言で申し上げるならば“課題となりつつあったことがより深刻化している”という認識です。喫緊の課題は、建設業界が持続可能であるにはどうすればよいか、ということですが、その中心となるテーマはなんといっても担い手の確保。これは業界の皆さまにとって共通の理解かと思えます。10年前においても“地域の生活を守る建設企業をどう存続させていくか”“高齢化が進む中で、どう現場の処遇を改善し働き手を確保するか”といった点は議論されていましたが、主に専門工事業者の問題として捉えられていたように思います。現在はその問題がより深刻化し、今や待ったなしの状況です。この10数年の間にも各関係者が努力をされてきたと思いますが、今一度いっそうギアを上げていかな

ば、今後の建設産業の存続は難しくなるでしょう。だからこそ今、皆さまと共に気持ちをひとつにして課題にあたっていきたいと思っています。

谷脇：おっしゃるとおり、担い手の確保という問題は以前よりも深刻化し、専門工事業者だけでなく、元請け事業者を含めた業界全体の課題として浮き彫りになっていますね。

塩見：その一方で、当時はダumpingという問題が大きく注目され、大手企業も含めて経営状況も非常に苦しいものがあったかと思えます。また、社会的にも批判を受ける問題が少なからずあったかと思えますが、それがこの10年ではかなり改善し、良い方向に向かっていくと捉えています。将来にむけた改革へチャレンジできる環境が整ってきたとも感じますので、このタイミングだからこそ、皆さまと共に力強く行政を進めていけると感じています。

担い手がいかに長く働ける環境を作るか

谷脇: 現在の課題への対応という点で、国土交通省の中央建設業審議会と社会資本整備審議会による基本問題小委員会で議論されてきた内容についてお聞きしたいと思います。2023年9月に中間とりまとめを策定されましたが、改めてその狙いや議論されたポイントを伺えますか？

塩見: 2014年に建設業界の高齢化や人手不足の解消を目的に、公共工事品確法と建設業法・入契法が一体的に改正された「担い手3法」があり、5年後の2019年には新たな課題に対応する「新・担い手3法」が打ち出されました。当時から一貫して“担い手の確保”を大きなテーマとし、5年ごとを節目に制度を改正してきた背景があります。それらのおさらいをすると共に、新しい歴史的な節目として次なる5年を見据えた一歩を進めるタイミングとなったわけです。ちょうどその折、資材価

格の高騰が顕著に現れ、それが建設業者、特に受注者側にしわ寄せされるという課題が持ち上がりました。資材価格の高騰分の価格転嫁が円滑にできない場合、ともすれば“労務費を削る”という安易な選択がなされ、結果的に現場で働いている方の処遇を切り下げるといった事態をも招きかねません。そうした危機感が業界全体にあり、将来の担い手確保にも悪影響を及ぼす可能性を考える中、どのように課題にあたるかが議論されました。それと共に、11年間を通して続けている公共工事設計労務単価の引上げをはじめ、技能者の処遇そのものについてもさらに一歩、取り組みを進めることが必要だという認識がありました。社会全体において人材不足が起こっている中、他の産業に負けない魅力ある業界をつくり、人口減少時代にふさわしい働き方を実現しなければと、一連の議論が行われた形です。全体に共通するのは、建設業界で働く方がしっかりと確保され、いかに長く働ける環境を作るかということです。

中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会中間とりまとめ(概要) ～担い手確保の取組を加速し、持続可能な建設業を目指して～ 令和5年9月19日策定

1 請負契約の透明化による適切なリスク分担

(1) 契約における非対称性の解消

- ① 受注者によるリスク情報提供の義務化
- ② 請負契約に予備的経費等に関する事項を明記
- ③ オープンブック・コストプラス方式の標準請負契約約款の制定

(2) 価格変動等への対応の契約上での明確化

- ① 請負代金の変更について規定された民間工事標準約款の利用促進
- ② 価格変動に伴う請負代金の変更条項を契約書上明確化

(3) 当事者間のコミュニケーションと請負契約の適正化

- ① 当事者間での誠実協議
- ② 民間事業者への勧告等

2 適切な労務費等の確保や賃金行き渡りの担保

(1) 標準労務費の勧告

- 適切な工事実施のために計上されるべき標準的な労務費を中央建設業審議会が勧告

(2) 受注者における不当に低い請負代金の禁止

- 労務費を原資とする廉売行為の制限のため、受注者による不当に低い請負代金での契約締結を禁止し、指導、勧告等の対象とする

(3) 適切な水準の賃金等の支払い確保のための措置

- 建設業者に、労働者の適切な処遇確保に努めるよう求める
- 標準約款に賃金支払いへのコミットメントや賃金開示への合意に関する条項を追加

3 魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性向上

(1) 適正な工期の確保

- ① 受注者による著しく短い工期の禁止
- ② WLBを実現する働き方改革に関する施策検討
 - 工期に関する基準等の周知に加え、先進的取組の普及方策を検討

(2) 生産性の向上

- ① 建設工事現場を適切に管理するための指針の作成
 - ICTの活用等による現場管理のための指針を国が作成、特定建設業者に同指針に即した現場管理に努めることを求める
- ② 監理技術者等の専任制度等の合理化

資材価格の高騰が及ぼすリスクに向き合う

谷脇: ありがとうございます。基本問題小委員会で議論された内容としては大きく3つありますね。「1.請負契約の透明化による適切なリスク分担」「2.適切な労務費等の確保や賃金行き渡りの担保」「3.魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性向上」とのことですが、まさに担い手確保や人材育成につながるものですし、これまでなかなか対応できていなかった部分にもチャレンジされているように見受けました。これらの趣旨について教えていただけますか？

塩見: まず「1.請負契約の透明化による適切なリスク分担」ですね。もしも資材価格が高騰した場合、その高騰分を誰が負担するかは契約上の大きなリスクになりますが、明確なルールが無いのが現状です。ただ、受注産業である建設業界では、得てして弱い立場にある受注側にしわ寄せが行きがちです。先ほどお話ししたように、このしわ寄せが働いている方の処遇の引下げにつながりかねないため、交渉時のルールをより具体化し、しわ寄せが起これにくいようにしようというのが大きな狙いです。発注者と元請・下請、元請と下請の間で、それぞれ納得のいく形で相談や協議をしていただくのが基本であり、交渉の方法やルールを定め、よりよい結論を導けるよう交渉環境を整えていくことが大切です。例えば、契約前に資材価格が上がる可能性をあらかじめ相手方に伝え、実際に資材価格が上がった際の協議がしやすくなるよう注意喚起しておくこと、そして資材価格が高騰した際の対処の仕方を契約上でも明確化しておくことなどです。高騰分の吸収について契約段階からルール化しておくというのが、今回の大きな柱です。もうひとつの柱は「当事者間のコミュニケーションと請負契約の適正化」です。当事者間でよくご相談いただくということに尽きるわけですが、受注側か注文側か一方の責任問題というよりは、お互いをパートナー同士・運命共同体として認識した上で、相手方と交渉相談をしていく基本姿勢を持っていただきたいという趣旨です。様々なことを誠実に協議していただきたいという理念を法律上においても明らかにしていきたいと思えます。さらに、相談してくださいというだけでは実効性が十分ではないので、場合によっては行司役である行政が動き、不適切なものがあれば注意をする・変更をお願いするというのも法律上の制度として整え、安心して交渉できる環境をつくっていききたいと思えます。

りの担保」についてはいかがでしょうか？

塩見: これはまさに、最前線で働かれている技能者の方にどう賃金を届け、処遇を改善するかという内容です。かつては社会保険加入の徹底や設計労務単価を上げることで、現場の賃金引上げをお願いするという努力を重ねてきました。その試みは功を奏し、労務単価の引上げが現場の賃金上昇につながり、それがまた次の労務単価設定につながるという良い循環を生み出すことができました。その流れは今後も継続できればと思いますが、労務費の行き渡りには課題があるとお聞きしています。また、建設業者の皆さまとしても、賃金を上げたい思いがあっても、他社との競争の中でどうしても賃上げの原資が確保できないとの事情があると思います。発注者から元請へ、元請から下請と、それぞれ段階を経るに従って労務費が徐々に目減りすることで、結果的に労務費相当分が縮減し、賃金原資が十分に確保できないという問題が各方面から指摘されているわけです。これに対し、今回検討しているのは、まずは国から労務費の目安となるもの、標準的な労務費を示したい。発注者から元請へ、元請から下請と段階を経て労務費が目減りしないような方策を検討していきます。そして労務費を削り取るような契約に対しては国の側から注文をつけ、強く是正をお願いするといった仕組みを設けることで、賃金・労務費の切り下げを起これにくくしていきたいと考えます。

谷脇: これは業界全体が避けて通ることができない課題ですね。労務費を下支えする仕組みは他の国においては取り入れられていたかと思いますが、日本では制度的なものが整っておらず、国からはお願いベースでしか働きかけはできていませんでした。今回は日本型の労務費を下支えする仕組みを新たな制度として設けられようとする、非常に大きな取り組みだと感じます。今後いかに具体化していくかが大事かと思いますが、どのような段階取りで進めていくのでしょうか？

塩見: 大事なのは建設業界の皆さまの納得感です。制度を作っても守られない・使われないのでは意味がありません。一緒に考え、一緒に行動する体制が重要だと思っています。基本問題小委員会のように、様々な分野を交え、多岐にわたる検討体制を作り、業界の皆さまが納得できる標準労務費の設定の仕方を考える必要があります。また、望ましくない典型的なケースや、違反となるパターンなどを具体的に示していくことで、皆さまにご理解いただくことが大事かと思っています。

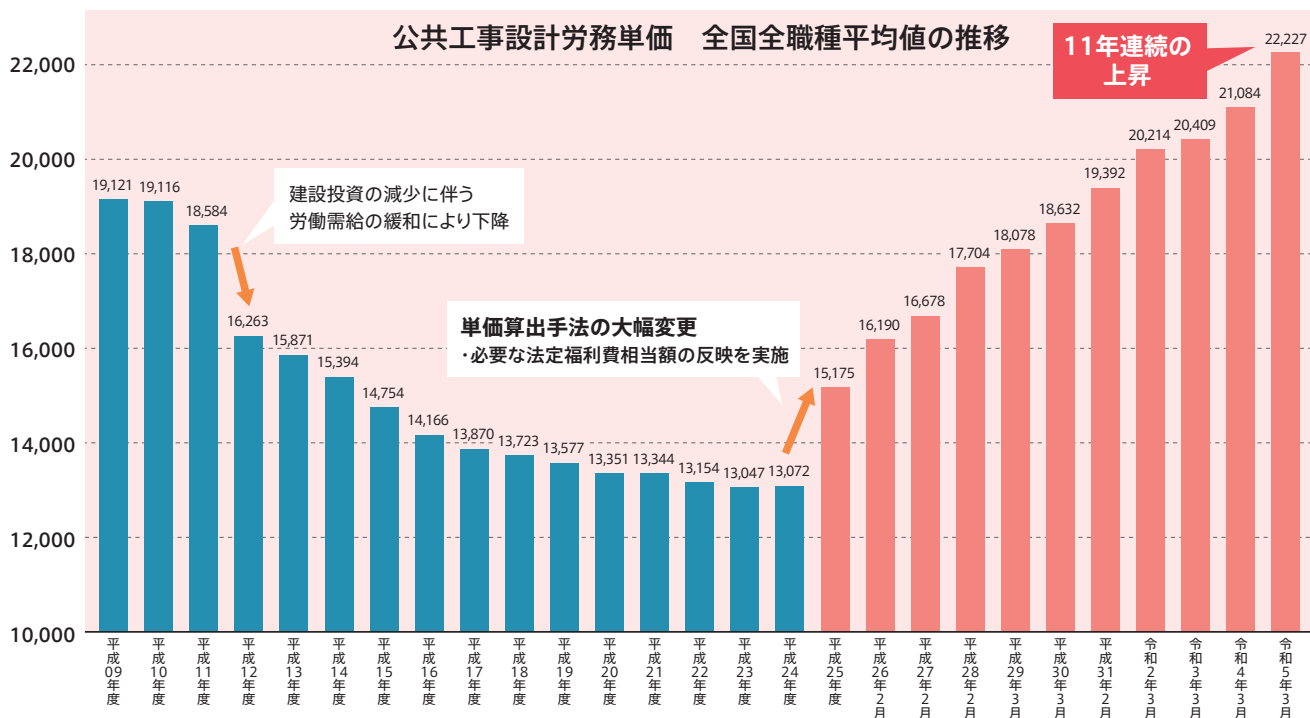
最前線の処遇改善につながる動きへ

谷脇: 発注者・元請・下請それぞれが交渉しやすい環境づくりというのは、担い手確保にもつながる大きな意味がありますね。続いて「2.適切な労務費等の確保や賃金行き渡



令和5年3月から適用する公共工事設計労務単価

全国全職種の伸び率は9年ぶりに5%以上となり、単価の平均値は11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年度の標本数をもとにラスパイレズ式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスパイレズ式で算出した。

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。

従来の制度を見つめ直し規制の合理化を図る

谷脇: ありがとうございます。舵取りが難しい面もあるかと思いますが、最前線で働かれている技能者の皆さまの賃金に深く関わるテーマとして大きな期待を寄せられているところですね。続いて「3. 魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性向上」について伺えますか？

塩見: 社会全体で人口減少が進み、人材の取り合いになっている中で、建設業界のいわゆる3Kを解決していくことは依然重要です。なかでも長時間労働の是正が大きなテーマですので、適正な工期の確保や週休2日の工事の拡充などを引き続き進めねばなりません。5年前の法改正の中では工期ダンピングについて制度化しましたが、これは発注側による工期ダンピングの強要をやめさせようという考え方でした。今回は受注側が進んで短工期の見積もりを出したり、極端な短工期により工事をとるといったことの抑制も目指していきたいと思っています。少ない人手で働きつつ賃金を上げるための原資を捻出するというのも必要になりますから、そうした意味でも生産性向上というのは大きなテーマになります。特に生産性向上を図るうえで可能性が高いのは現場管理業務です。中小企業の方も含めて、何をどうすれば効率的になるのか、ノウハウが十分でない

ころもあります。今回は国側で現場を効率化する指針のようなものを作り、特に元請の業者さまを中心に、指針の内容に沿って取り組んでいただくようお願いをしていきたいと思っています。また、これまで工事の質を確保する重要な役割を果たしてきた現場専任技術者については、人手不足の中でその技術者を確保できないという課題にも直面しています。ICTの進化により、様々な分野で現場に行かずとも同じような働き方ができるようになってきていますから、技術を活用することで工事の品質や安全性を確保しつつ、専任制度の合理化なども図っていくことが大切です。従来の制度を見つめ直し規制の合理化を図っていくことも、私たちの重要な仕事だと感じています。

谷脇: 建設業界はまだアナログ的な部分が多いですが、デジタル時代にふさわしいDXという要素を制度面にも取り入れるようチャレンジしていこうということですね。非常に重要なことだと思います。

他の産業以上に魅力ある環境の構築にむけて

谷脇: 2024年4月から時間外労働の上限規制が適用となります。業界ではすでに準備がされている最中ですが、局長の想いはいかがでしょうか？

塩見：時間外労働の上限規制は、建設業界にとってまさに“黒船”です。担い手の確保や就労環境の改善といった課題は以前からありましたが、なかなか進まず滞っていたのが実態です。上限規制は厳しいと受け取られるかと思いますが、ここで頑張らなければ建設業界はいずれ他の産業に負けてしまいます。各企業においてもこれまで様々な努力や工夫を重ねてこられたと思いますが、この黒船を契機としてもう一段頑張っていたら、他の産業に負けない労働環境を作っていければと思います。

谷脇：労働環境という話題に関連して、本財団が運営を任されているCCUS(建設キャリアアップシステム)についても伺いたいと思います。加入者が130万人を超えましたが、全面的な普及までは道半ばであり、本格的な活用はこれからという状況です。CCUSの現状と今後について、局長の想いを伺えますか？

塩見：CCUSの目的は、客観的に証明される経験や能力をもとに処遇を決めることができる環境づくりだと考えます。そのためには、その情報源となるデータを集めること・制度の認知拡大や普及が第1ステージでした。今後はよりこの制度の意義を踏まえ、処遇の改善などにつながる第2ステージへと進めるタイミングになったかと思えます。蓄積してきた情報を基に、客観的なエビデンスを人事評価や労務費の支払いの根拠として活用していただけるよう、今後もっと取組の輪を広げていく必要があるかと思えます。また現場管理の効率化や、社会保険加入状況の確認などにも活用できる非常に有益なシステムですので、今後とも関係の皆様と協力して普及拡大に取り組んでいきます。

谷脇：先ほどお話のあった生産性向上や、規制の合理化と

いった面においても、従来はできなかったことがCCUSを使えば解決の方法が見いだせるのではないかという可能性を感じています。今後とも行政、業界の皆様とともにさらなる普及と活用を促していきたいと思います。

持続可能な建設業を実現していくために

谷脇：最後に、建設業に携わる方や建設業界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？

塩見：少し前は、建設業は「地図に残る仕事」と言われていましたが、今はそこに「地域の守り手」というセリフも加わり、命と暮らしを守る大事な産業という認識が広まりつつあると思います。こうした期待に応え続けていくためにも、建設業は、持続性のある産業でなければなりません。この数年来、業界の皆さまと力をあわせて、担い手の確保や働き方改革、生産性向上という大きなテーマに向かってきましたが、まだ道半ばです。この歩みをとめることなく、更なる高みを目指していただきたいと思えます。行政の立場からも、魅力のある選ばれる産業を目指して必要な施策を進めていきます。今日も現場を担う現役の皆さまに、安心して働き続けられると実感いただけるように、そして、将来の担い手となることが期待される若い方々には、魅力と将来性のある産業の姿をお届けし、自己実現の場として建設業を選んでもらえるように、これからも関係者一体となって頑張っていきたいと思います。

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。

塩見：ありがとうございました。



FOCUS

高校生活という限られた時間こそ有意義に! 実務経験を活かした、 生徒の未来を見つめる育成!

工業の盛んな太平洋ベルトの一角をなす、千葉港を中心とした京葉工業地域。千葉県立京葉工業高等学校は、当地域に属する千葉市稲毛区にて創立63年目を迎えた、伝統ある工業高校です。進取創造・至誠明朗を校訓とし、地域のみならず日本全国や世界で活躍する工業技術者を輩出する同校。その取り組みや生徒を支える姿勢について、建設科の石井和先生にお話を伺いました。

千葉県立京葉工業高等学校
建設科

石井和先生

地域・業界と一体で 生徒を育む!

「京葉工業地域に属し、非常に工業が盛んなエリア。私たち教員はもちろん、地域や企業の皆さまも意欲的に生徒をバックアップしてくれます。そうした文化が根付いているためか生徒の雰囲気は明るく、元気よく挨拶する姿を来校された皆さまから褒めていただくことも多いです」。

地域・業界と一体となり、チームのような意識をもって生徒を育む同校。早期か

ら卒業後の活躍を見すえた取り組みを進めている。

「進路指導部主導のもと、第1学年から進路ガイダンスや業界研究・企業研究に取り組み、インターンシップや外部講師を招いての講座などを通して、生徒たちが将来に向けてしっかりと歩めるよう計画的に進路活動を展開しています。また千葉市内でも利便性・アクセス性の良い場所にあり、区役所も近いのが本校の特徴。公務員志望の生徒も多く、公務員試験対策においても充実を図っています」。

建設科では、各専門工事業団体や企業技術者と連携した取り組みにも積極的だ。「第1学年では左官、第2学年では測量とクレーン、第3学年では鉄筋など、各学年で専門工事業団体と連携した講習会を実施しているほか、企業のご協力のもと現場見学会などを実施しています。生徒には現場で活躍するプロと接する機会、現場を体験する機会を通じて、より多くの学びを深めてもらいたいと思っています」。

生徒へ伝えたい 実務経験で得た学び。

民間企業で働いた経験もある石井先生。授業の中にも実務経験を活かした指導を取り入れている。

「建設業は多くの人と協力し、ときには困難な課題や突発的な問題に立ち向かいながら、責任を持って進めていく仕事。民間企業での経験を通して、コミュニケーション能力や問題解決能力、柔軟な適応力の重要性や、技術者としての心構え、挑戦や創意工夫の大切さを学ぶことができました。具体的な体験について授業の中で触れたり、現場に近い施工体験を実習の中に取り入れるなどして、少しでも学びを伝えていけるよう努めています」。

また自身の経験を踏まえたくうえで、生徒の将来を考慮して資格取得についても果敢に働きかけている。

測量 実習

実習を通して探究心や意欲を養う!



この日は、測点を計測する実習を指導。「座学においても実習においても大切にしているのは、技術や知識を得た生徒たちが『なぜだろう?』『どうしてだろう?』といった考えに気づけること。そうした疑問が探究心や好奇心、意欲の向上にもつながります。また実習を通して、現場ではその技術や知識がどのように活用されているかといったことも伝えるようにし、活きた学びを深められるよう図っています」と石井先生





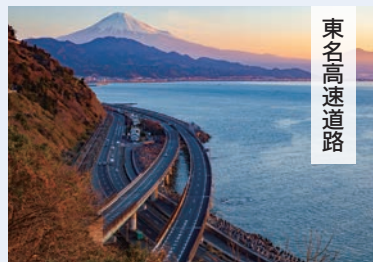
課題研究として取り組んだ、校内のインターロッキング舗装。水はけの悪かった未舗装の敷地に通路を整備した。「生徒たち自身で図面を引くところからはじめ、勾配をつけたりタイルを敷き詰めたりと、現場に近い施工を体験することができました。自分たちで暮らしをより良くしていく感覚も養えたと思います」



各専門工事業団体と連携した講習会をはじめ、様々な取り組みを実施。「左官技術講習会や測量技術講習会、クレーン実技体験講習会や鉄筋技能講習会など、ひとつだけでなく多彩な仕事に触れること、そしてできる限り現場で活躍する方・プロの方と接する機会を積極的に設けることで、現場に近い環境を体験できるようにしています」

コレ推し!

土木建造物



東名高速道路

石井先生が選んだのは、民間企業に勤めていた際に改修工事で関わった東名高速道路。「まだまだ現場では新米でしたが、自身が関わった場所として思い出深いです。高速道路を自分の足で歩くといった体験も、普通に生活をしていたら体験できないもの。民間企業に勤めた経験は、私にとって想像以上にプラスになりました」

「資格はその人自身の技術力や知識力の証明になり、取り組む仕事や給与、生徒の将来にも密接に関わってくるもの。授業を資格に関連付けて展開したり、将来設計をするうえでどのように資格が活用できるかを事例をあげて説明したりするなど、まずは生徒が自主的に資格取得を目指す意識を持てるよう図っています。またジュニアマイスター顕彰制度についても説明し、資格・検定に向けた努力はしっかりと評価されるということを伝え、“やらされる”のではなく“自ら取り組む”という意識が定着するよう促しています」。

豊かな人生のための 高校生活を!

“生徒に寄り添いたい”という想いが、石井先生が教員となった原点だ。「生徒は高校生活を経て、卒業を境にこどもから大人へと成長していきます。その成長過程にこそ、教員として生徒の気持ちに寄り添った指導やフォロー、サポートがしたいと以前から考えていました。私が教員となる前に民間企業に勤めたのも、まずは建設業を自ら体験し、生徒に活きた学びを届けたいという想いからです。また実務経

験を通して改めて私自身も、暮らしにとって“当たり前”の存在である道路・橋・鉄道・トンネル・上下水道といった生活基盤を支える土木の仕事に携わる誇り、スケールの大きなものづくりに関わる喜びを実感することができました。土木に関わる教員として、その素晴らしさをしっかりと生徒に伝えていきたいと思っています」。

生徒には高校生活の中で“時間の有限性”と“感謝の心”を培ってほしいと話す。「高校生活という貴重な期間の中で、自分自身に何ができるかを常に考え、人生を少しでも豊かにするために時間を有意義に使ってほしいです。うれしいこと、悲しいこと、楽しいこと、苦しいこと、様々な経験が人を強くするものですが、大人になってからでないとその大切さに気づくのは難しい。あのときこうしておけば…と考えることは私自身にもよくあります(笑)。ぜひ様々な経験のために時間を投資し、将来をより良いものにしてほしいです。加えて大切なのは、土木の仕事も含め、身の回り人やものに感謝する心を養うこと。構造物や建築物も“ただそこにあるもの”ではなく“なくてはならないもの”として社会と関わっています。“当たり前”と思っているものにこそ注目し、感謝する心を育んでほ

しいと思います」。

生徒にも、自身に向けても、一所懸命という言葉掲げる石井先生。今後も“生徒に寄り添いたい”という原点は変わらない。「新学習指導要領へと移行し、私たち教員の意識も抜本的に変えていく必要があります。そして生徒の価値観も変わりゆく中で、私自身も教え方や関わり方を常にアップデートしていくことが大切。“生徒に寄り添いたい”という想いを芯にして、今後も生徒の学びを支えていきたいと思っています」。

先生から
みんなへ
メッセージ



千葉県立京葉工業高等学校

〒263-0024 千葉県千葉市稲毛区穴川4-11-32

WEB <https://cms1.chiba-c.ed.jp/keiyo-th/>

拡大する経済を背景に、相互の関係性も強化の動き

新規加盟で影響力を増す「BRICS+6」

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 対木 さおり

2023年8月のBRICS(ブラジル、ロシア、インド、中国、南アフリカ)首脳会議において、新たに6カ国(アルゼンチン、エジプト、イラン、エチオピア、サウジアラビア、アラブ首長国連邦(UAE))の新規加盟が決まった。そこで今回は、拡大する「BRICS+6」の成長性と、各国の結びつきを理解する上でカギとなる貿易に焦点を当てて、整理・確認する。

人口大国で構成されるBRICS+6

BRICS+6の成長性を見るうえで、まずは人口規模がポイントとなる。BRICS+6は、人口が多い国が多く、市場規模の視点からは、世界経済への影響力が大きい。

現状では、人口14億人超のインドと中国という、世界第1位・第2位の人口超大国をはじめ、ブラジルやロシアも人口の世界ランキングのトップ10に入る規模を誇る。BRICS+6合計では、現在37億人規模で、国連の推計では、2030年にはインドが15億人を超すほか、新加盟国のエチオピアもトップ10入りする見込みとなっている。さらに国連の予測によれば、11カ国合計で50年までに40億人程度に増加するとみられ、G7(先進国主要7カ国)の人口が、少子化により8億人弱とほぼ横ばいであるのに比べ、大きな潜在力を持っていることがわかる。

もっとも、人口の年成長率をみると、BRICS原加盟5カ国では、今後徐々に伸びが低下し、人口が頭打ちとなり、50年までには人口の伸びはマイナスに転じる。対照的に、今回参加した6カ国は、中東やアフリカなどの高い人口増加率が見込める経済圏に属する国も多く、50年にも人口はプラス成長を維持する見込みだ。

経済規模はEUを超え、日米英加合計に迫る

次に、BRICS+6の経済的な影響力を、世界のGDP(国内総生産)に占めるシェアで見よう。国際通貨基金(IMF)のデータでは、名目GDPの米ドル換算ベースでは、BRICS+6は2010年代前半すでに欧州連合(EU)を超えている。BRICS+6は今後も高い経済成長率が見込まれており、28年までに、G7のうちEU加盟国以外の日本・米国・英国・カナダ4カ国合計に迫り、世界シェアで3割超の経済規模となることが見込まれている。

物価を考慮すると経済規模はさらに拡大

もっとも、上記の名目ドルベースでは、市場で取引される為替レートの変動による影響が大きく、また各国の物価水準の違いなどが完全に反映されているわけではない。特に、G7や欧州などの先進国と新興国の価格差を

比較するのはそれほど容易ではない。

そこで、特定の国で一定の価格で買える商品が、他国で換算するといくらで買えるかを示す理論的な交換レート、すなわち購買力の比率(「購買力平価」(PPP))で価格差をならして比較することも、長期的な経済規模を比較するという観点からは参考になる。このPPPベースで計算したGDPの比較では、BRICS+6はすでに2000年代、EUを凌駕していた。また、10年代半ばには世界経済の3分の1を占める規模に到達し、G7をも上回っていた。今後も経済規模の拡大が続き、BRICS+6は、28年には世界シェアの38%超にまで成長することが予想されており、人口のみならず経済力も拡大が続く。

各国で高い輸入依存度

ただし、人口や経済の規模だけでは、BRICS+6の枠組みの本質を理解することは難しい。そこで、最もわかりやすいBRICS+6の結びつきの姿として、各国の貿易を通じた相互依存の強さを見てみる。2022年もしくは21年の貿易データで確認できる範囲では、各国の輸入金額(再輸入を含めるベース)に占める他のBRICS+6からの輸入依存度が高いことがわかる。BRICS+6に対する輸入依存度は、エチオピアの52%を筆頭に、アルゼンチン47%、エジプトとサウジアラビアが40%、南アフリカとブラジルが38%、インド37%、UAE33%と続く。貿易額が大きく、かつ構造も複雑な中国(15%)や、ウクライナ侵攻前の21年が公式データとなっているロシア(29%)を除けば、基本として多くのBRICS+6において、相互依存関係が極めて強い。さらに、経済制裁を受けているイランの取得可能データでは、UAEと中国の2カ国からの輸入が半分を占めている。この点から、BRICS+6は貿易関係の緊密さも考慮した経済グループであるともいえる。なお、輸出面で見ると、各国は資源輸出国であるケースもあり、BRICS+6への依存度は16%程度と、それほど高い状況ではないが、それでも米国向け輸出シェア(13%)よりも高い。

増加する人口と、拡大する経済規模、さらには貿易での相互依存関係を考慮すると、BRICSの加盟国拡大はごく自然の流れと理解できよう。

多様化する入札加点、対応項目が複雑に

日経クロステック建設編集長 浅野 祐一

国の施策の浸透や社会問題の解決を図るツールとして、総合評価落札方式の入札が活用されている。近年は若手技術者の育成、ICT施工をはじめとする効率化の推進、賃上げといった内容が入札時の加点項目に名を連ねる。日経クロステックが独自調査した結果なども踏まえて、最新の入札動向を解説する。

総合評価落札方式における加点項目が多様化している。社会問題などを受け、誘導すべき政策が増えていることが背景にある。

日経クロステックは2023年8月、国土交通省の各地方整備局と都道府県、政令市、高速道路会社などを対象に、総合評価落札方式における加点項目や入札の実績実績といった項目を調査した。その結果、最も多くの発注機関で採用していた加点項目が「若手技術者の配置」だった。アンケートに回答した発注機関の77%が加点の対象にしていた。これに続いたのが、「女性技術者の配置」(52%)だった。

少子化の影響と建設産業での人手不足を受けて、若手技術者や女性技術者の確保は容易ではない。一方で、会社の魅力を高め、こうした技術者を確保できるようになれば、組織の競争力を高められる可能性が増す。

会社の環境を整えるという点で最も重要な項目の一つが労働時間だろう。労働基準法における時間外労働の上限規制の問題に対応するうえで、週休2日の実現は重要なカギを握る。先に紹介した総合評価落札方式に関するアンケートでは、「週休2日(4週8休)の実績」を採用する発注機関は45%に達し、加点項目としては3位につけていた。

国と地方で活用度に差 入札手続きを簡素化する動きも

業務効率化や安全性の確保という観点で期待されているのが、ICT活用工事だろう。同工事の実績を加点項目としている発注機関も4割を超えている。現状のICT活用工事は、国が発注する工事で先行しているものの、地方の工事での活用はまだまだ進んでいない。

例えば、受注者希望型ICT活用工事の発注件数に対するICT活用工事の実績割合は、国交省など国の機関で7割を超える半面、都道府県で33.1%、政令市で23%の水準にとどまっている。

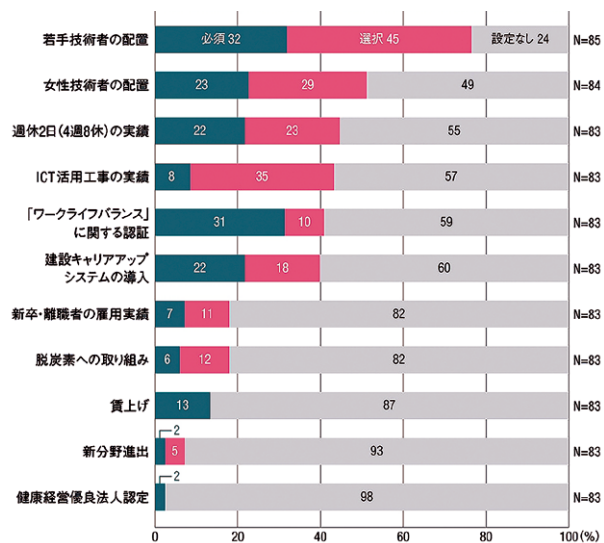
さらに、国土交通省が業務や工事での活用を原則化したBIM/CIMについても、地方の出遅れが目立っている。22年度の詳細設計業務でBIM/CIMを活用した業務については、調査時点で20府県と全ての政令市で発注者

指定型も受注者希望型も発注件数がゼロだった。

民間における賃上げ推進のために22年度に国が直轄工事や業務で始めた賃上げ加点は、大手・中小の建設会社などの賃上げを促した。実際の入札においても、賃上げ表明をした企業の落札割合が入札参加者における賃上げ表明企業の割合を上回っており、賃上げは落札に有利に作用してきたと言えそうだ。

加点項目などが複雑になる影響を踏まえて、入札手続きを簡素化する動きも加速している。例えば、国交省近畿地方整備局では、工事入札において、施工計画の評価を10点満点で評価するのではなく、可・不可でシンプルに振り分けるよう改めた。

さらに、企業や配置予定技術者への加点を縮小・省略する簡素化も進んでいる。配置技術者の実績評価や企業の施工実績の評価を省略するような施策だ。発注機関側の業務が簡素化されるだけでなく、受注者側も監理技術者の人繰りなどの調整が楽になるので、入札に参加しやすくなるというメリットがある。



総合評価落札方式における加点項目について、各項目を採用している発注機関の割合を示した。国土交通省の各地方整備局、都道府県、政令市、高速道路会社など85機関を調査対象としている。調査は2023年8月に実施した。図中のグラフ右にある数字は回答者数を示す(資料:日経クロステック)

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

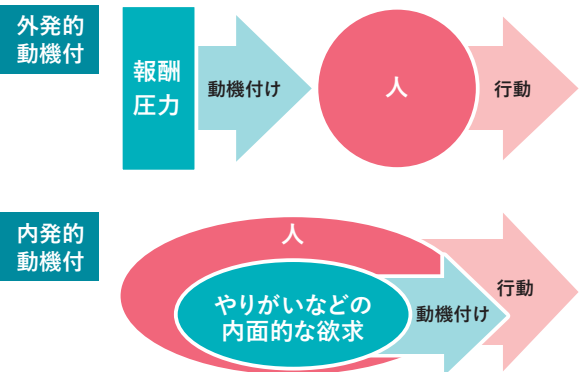
【第7回】定着率向上への取組③

✓ チェック項目

- モチベーションアップには何をしていますか?
- 会社の思いを伝えていますか?
- 会社全体での取り組みになっていますか?

■モチベーションとは?

働く人の仕事へのモチベーションには、内的モチベーションと外的モチベーションがあるとされています。外的モチベーションとは、労働時間、休日、休暇、福利厚生といった労働条件のことを言います。一般的に建設業は他業種に比べ年間休日数が少なく、労働時間も多いため、労働環境改善については他業種を意識しながら条件向上に努めていく必要があります。そしてもう1つは内的モチベーションです。内的モチベーションとは仕事へのやりがい等を指します。建設業は私達の生活のインフラを支える社会的意義のある大切な仕事です。また、ものづくりという面白さもあります。労働条件だけがすべてではありませんので、内的モチベーション、外的モチベーションそれぞれを意識しながらの組織づくりが重要です。



出典:働きがいの社会心理学的アプローチ
公益社団法人国際経済労働研究所

■社内教育

生産性をあげていくためには、教育が重要です。どうしても職人の場合、未だ「見て覚えろ」の感覚が抜け切れていないところがありますが、組織力をあげていくためには、全体のレベルアップが必要なのです。属人化している技術・知識の見える化をはかることで、企業としても大きく成長していくことができますし、個々人のスキルアップのスピードを上げていくこともできます。

■社内全体での取り組みが大切

労働環境を変化していくということは、社内の風土を変えるようなことです。経営者だけが旗を振り「働き方改革だから意識を変えなさい」といっても、全員がその気にならなければ、環境を変えることはできないのです。意識を変えるというのは難しく、まずは小さな取組を始めることで、それが習慣となり、いずれは会社の風土となっていきます。会社全体が取り組めるようなことを考えていきましょう。

きっかけ

きっかけは「若年者の離職」

若年者の入職のために休日数を増やしたにもかかわらず、なかなか定着しないことで悩んでいました。しかし、労働条件だけでなく自社の強みを考えたときに、プロの職人集団であること、また、経営者目線での教育をしてきたことを改めて考え直し、社内でのコミュニケーションや教育体制の見直しをはじめました。

事例紹介
協力会社

会社名：株式会社 芦葉建設
所在地：埼玉県 幸手市
業種：住宅の新築、リフォーム、
住宅建材販売
従業員数：13名



委員会活動

社内には、「あいさつ向上委員会」「理念と経営」「現場環境改善委員会」「IT委員会」という4つの委員会があります。

「あいさつ向上委員会」では、自ら挨拶をすることで、社内での雰囲気づくりをしています。一言であいさつといってもお客様を迎えるときはどうしたら喜んでいただけるか？また、お客様が帰るときは全員が一度手を止めて、全員でお客様をお見送りしようといったことを提案し、社内ですべて実施しています。

「理念と経営委員会」では、自分達で読んだ本の中で、他の人にとっても役に立つ、共有したいといった情報を、社内でのラインワークスを通じて発信をしていきます。社長塾で経営理念について話をしていますが、それを落とし込むことができるようになりました。

「現場環境委員会」では、社内整備のルール化をしています。環境整備で物を探す時間の削減、働きやすい環境づくりが出来てきました。

「IT委員会」では、社内の効率化のためどのようなITを活用したらいいのかを調査し、社内ですべて提案をしていきます。今は、ラインワークスを使い社内でのスケジュールや情報共有をすることができました。今後は社内ですべてアンケートを取りながら、働く人が便利になるようなツールを探していこうと思っています。

それぞれの委員会活動を通じて、内勤者と現場の人が同じことを共有する



ことで、社内のコミュニケーションも活発になり風通しのよい会社になってきました。

社長塾

月に2回、新入社員も含めて全員が社長塾に参加します。経営理念の浸透はもちろんですが、新入社員であっても「経営」という視点で物事をみることの重要性を理解することで、仕事の面白さの幅が広がっているように思います。また、大工であっても単に職人に終わらず、経営を知ることで自分のキャリアとして独立することも選択できるように指導しています。

大工塾

社長以外の者が全員参加をします。月に1回ですが、こうした時間を設けることにより、現場では相談できなかったことや、先輩達の失敗談等も自然と聞くことができます。というのも、職人は、自分達の技術を表に出したくない人も多く、これでは会社として成長できないということを感じました。そのため、この大工塾を通じ「知の共有」「失敗の共有」「出し惜しみをしない」ということをルールとし、現場の気づきを社員全員で共有することで、個々のスキルをあげていくこと、また、先輩職人の話を聞くことで、将来の自分をイメージすることができるようになりました。

今後の課題

いろいろなコミュニケーションの取り方で社内の雰囲気が良くなってきています。今は、職人の方の情報を共有することでの知識を入れていますが、それと同時に、経験年数に応じた座学での研修や、経験年数ごとの資格取得等を実施していくことで、個々のスキルアップをしていきたいと思っています。

まとめ

働き方改革が「早帰り運動」になってしまっている会社をよくみますが、働き方改革の本来の目的は「生産性をあげる」ことなのです。労働時間削減もやらなくてはいいませんが、それと同時に教育、社内の環境整備を実施し、個々のスキルアップをはかっていきましょう。定着率をあげるためには、個々人のやる気を引き出す工夫も重要なのです。



第14回

世界遺産を招き寄せた日本初の地震対策は？

ル・コルビュジエが日本で実現した唯一の建築である「国立西洋美術館」(1959年竣工)。1995年の阪神・淡路大震災を機に、同館では地震対策の見直しが行われた。その対策が従来の耐震補強工事であったら、2016年に「世界文化遺産」に登録されることはなかっただろう。



国立西洋美術館本館の地震対策工事

- 建設地: 東京都台東区上野公園内
- 施工: 清水建設
- 延べ面積: 4399㎡
- 設計: ル・コルビュジエ
- 構造: 鉄筋コンクリート造
- 監理: 前川國男、坂倉準三、吉阪隆正、文部省
- 竣工年: 1959年
- 増築および大規模改修(耐震対策): 1998年(設計: 建設省関東地方建設局営繕部、前川建築設計事務所/施工: 清水建設)

クエスチョン

Question 問題

1998年に国立西洋美術館で実施された日本初の地震対策工事は？

1

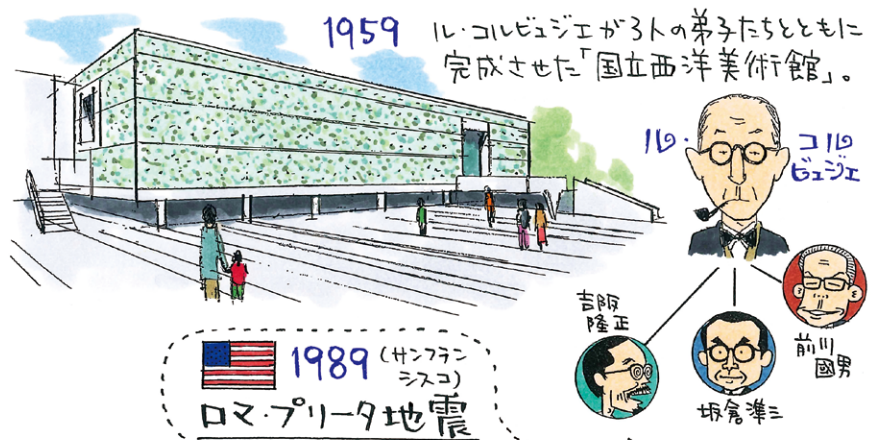
柱の中心に小さな穴をあけ、ワイヤーを入れて上下で引っ張る

2

柱を持ち上げ、地盤との間にゴムを挟む

3

屋根周辺をいったん撤去し、軽いチタンで作り替える



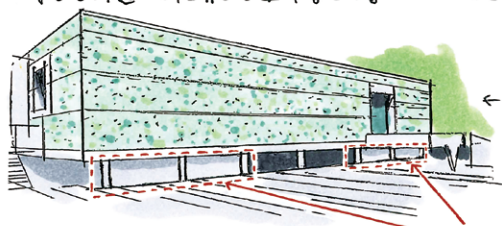
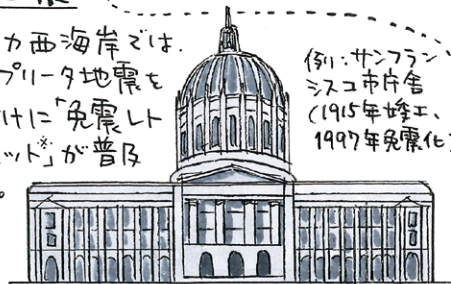
1995 阪神・淡路大震災

日本でも「免震レトロフィット」が地震対策の選択肢に。

*レトロフィット: 既存の機械なども改造し性能も上げること。

アメリカ西海岸では、ロマ・プリータ地震もきっかけに「免震レトロフィット」が普及した。

例: サンフランシスコ市庁舎 (1915年竣工、1997年免震化)



国立西洋美術館の改修工事の検討過程では、こんな案も、今見ると冷や汗…。

追加した耐震壁

柱を持ち上げ、地盤との間にゴムを挟む

国立西洋美術館が誕生するきっかけは、「松方コレクション」だ。実業家の松方幸次郎(1866~1950年)がヨーロッパで買い集めた膨大な美術品コレクションは、第二次世界大戦末期にフランス政府の管理下に置かれ、終戦後、フランスの国有財産となってしまう。フランス政府は日仏友好のために大部分を日本に返還することを決定。これを展示するための美術館が計画された。

設計者はフランスを拠点とする建築家のル・コルビュジエに決まった。日本側でル・コルビュジエの3人の弟子、前川國男、坂倉準三、吉阪隆正が設計をフォローし、1959年に国立西洋美術館(現本館)が竣工した。

36年後の1995年に起こった阪神・淡路大震災では、多くの美術館の建物や美術品が被害を受けた。国立西洋美術館本館も、

必要な耐震性能の半分以下の性能しかなかったため、早急に耐震性能を高める工事を行う必要があった。

当時の一般的な改修方法は、耐震壁を追加したり、柱・梁を補強によって太くしたりする「耐震補強」だった。当時の資料には、この建築の最大の特徴ともいえるピロティ部分に耐震壁を加える検討を行った記録も残る。

従来ではル・コルビュジエの考えた空間構成が損なわれてしまう——。建設省関東地方建設局(現・国土交通省関東地方整備局)は、構造を専門とする岡田恒男氏や建築史家の鈴木博之氏らをメンバーとする検討委員会を設置。文化的価値と安全性を両立する方法として、日本初の「免震レトロフィット」を採用することを決めた。

建物と地盤を切り離す

「免震レトロフィット」は、既存建物の柱の下部などに免震装置を新たに設け、地震に対する安全性を高める補強方法だ。

その前に「免震」とは、建物と地盤を切り

離し、揺れを伝えにくくする構造を指す。具体的に言うと、建物と地盤の間に大きなゴム状の素材や、転がったりすべったりする仕組みを挟む。地面から浮いた状態に近づけることで、建物の揺れを小さくするのだ。日本では1980年代後半から徐々に普及し、1995年の阪神・淡路大震災以降、爆発的に広まった。しかし、国立西洋美術館の改修以前は、すべて新築の建物だった。

免震レトロフィットは、日本が世界に先んじたわけではない。アメリカでは1989年、サンフランシスコを襲ったロマ・プリータ地震の後、被災した歴史的建物を復旧・保存するために、免震レトロフィットが相次いで実施されていた。

建物を持ち上げるのに苦労

国立西洋美術館本館では、計49台の免震装置を使用した。免震装置はゴムと鋼板を交互に重ねたミルフィーユのような構造で、1台あたり約140~300tの重さがかかる。地震により建物が40cmずれてゴム層が斜めに変形した状態でも、建物の自重と地震による力を支えられる。

改修特有の苦労もあった。免震装置を取り付ける際には、地盤と分離した建物を一時的に支える鋼管杭を新たに設ける必要がある。だが、既存の建物の下には杭を打つ機械を置く十分なスペースがない。そのため、輪切りにした鋼管杭を床下で継ぎ足しながらジャッキで圧力をかけて順次地中に押し込んだ。

免震部と非免震部の間に架け渡すエキスパンションジョイント(伸縮継ぎ手)のデザインにも苦労した。前庭とピロティの連続的なつながりを断ち切らないデザインとするため、約2年間をかけて実験を重ね、40cmの変位に対応できる平らなパネルを開発した。

2016年7月、国立西洋美術館本館は「ル・コルビュジエの建築作品—近代建築運動への顕著な貢献—」として世界文化遺産に登録された。このときの工事も従来からの耐震補強工事であつたら、全く違う未来になっていたかもしれない。

イラスト・文

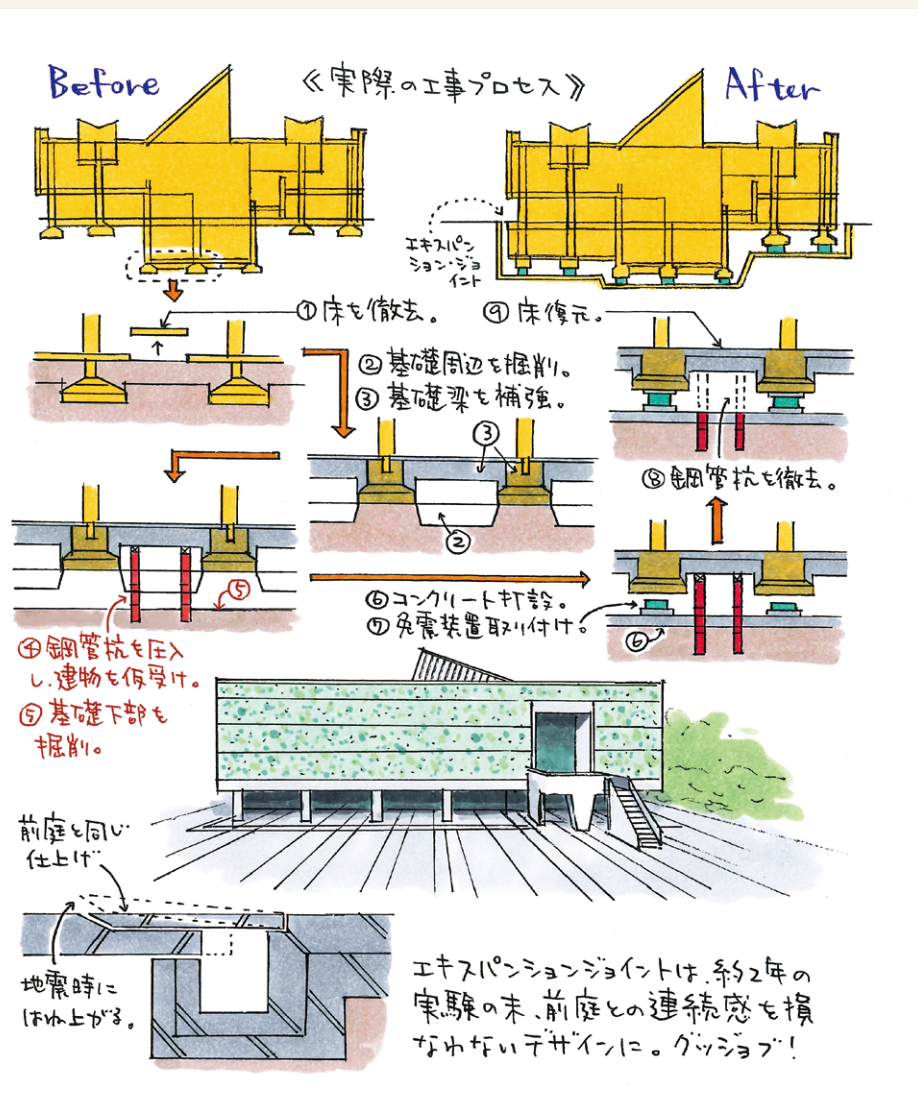
宮沢洋:

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「日経アーキテクチャ」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

国土交通省「これって何?免震レトロフィット」、日経アーキテクチャ1996年7月29日号、同1997年5月5日号、清水建設のWEBサイト





を活用しよう!



CCUS「ゆく年くる年」

—2023年の注目記事、トピック、2024年の展開—

本年もCCUSをご活用のごほど、どうぞよろしくお願いいたします。
昨年掲載の注目記事、最近のトピック、新年の新たな展開を紹介します。



注目記事

建設業
しんこう
9月号

CCUS登録技能者の能力評価(レベル判定)申請 —経歴証明の活用—

経歴証明書で評価対象となる経歴期間は、2024年3月31日までです。
2024年4月1日からは、CCUSに蓄積した情報に限られますので、CCUSで就業履歴が蓄積できるよう、利用環境整備、カードタッチ等々よろしくお願いいたします。

建設業
しんこう
10月号

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—

10月から手続きが始まっています。これから更新を迎える事業者様は、記事を再読いただき、手続きをお忘れなきようお願いいたします。

トピック

CCUSチャンネルに続々と動画をアップしています

- 新 当方職員講師による「CCUS研修会」動画
- 新 父から子へCCUSを説明する「おとうさん建設キャリアアップシステムって何？」
- 新 「CCUS応援団」チャンネルを開設しました。都道府県別の特典動画もあります。

CCUS
チャンネル



CCUS
応援団



2024年の展開

CCUS現場ステッカー 2024年公開予定!

ご応募いただいた、現場ステッカーデザインをただいま審査中です。
ステッカーは現場囲いなどに貼付いただき、現場関係者のほか、広く一般の方がCCUSを知っていただくことも期待しています。
選定まで、もうしばらくお待ちください。



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





FRONTIER

建設の最前線へ!

PROFILE

やまさき しゅんすけ
山崎 駿介 さん
尾園建設株式会社
福岡県出身



「新しいことを知り、身につけることが面白い!」経験を重ね成長を続ける、若き鳶土工の職長!

現場に立ち、体を動かし、仲間と共に1つのものをつくる——それは建設業の魅力であり、尾園建設株式会社に勤める山崎駿介さんの情熱の源泉でもある。「デスクワークよりも体を使う仕事のほうが向いていそうという思いから鳶土工事業の道を選び、高校OBが活躍していた尾園建設への入社を決めました」と、当時を振り返る山崎さん。入社後はマンションの建設工事を中心に、自治体の庁舎や大規模再開発プロジェクトでのオフィスビルの建設など様々な現場を経験。現在は職長として、作業前の危険予知活動から工程管理、安全管理などを担い、同社の若手の中心として活躍している。「はじめて任された現場では、人数分の仕事をうまくさばけなかったり、手配していた材料が足りなくなってしまうといった失敗もしました。そうした苦い経験もあることから、その日の仕事の流れや内容を事前に頭の中でシミュレーションして段取りを組み、確認を怠らないようにしています。特に管理する立場となってからは、自分自身が手を動かすのではなく、周りの方にいかに安全かつスムーズに動いてもらうかが大切。その日に使う資材や道具なども先じて準備しておくことで、すみやかに作業を開始できるようにしています。そうした過程を経ているからこそ、できあがりの瞬間の喜びも格別。足場を解体して建物の全貌が見えた際には、自分たちでも驚くほどスケール感に圧倒され、感動を覚えます」。

鳶土工事業という仕事の特性もまた、山崎さん自身が働き続けるモチベーションにつながっている。「鳶土工は足場の組立て・解体や土工事・コンクリート工事などを中心に、“なんでもできる・なんでもこなす”ことが求められる仕事。いろいろな技術や知識を勉強する難しさはありますが、ひとつとして同じ仕事はなく、飽きが来なくて面白いのが魅力です。新しいことを覚えるたびに自信が積みまし、次はどんな仕事があるだろうという期待がやる気につながっています。また周りの方のフォローも、私が仕事を続けてこられた大きな理由です。現場が滞っている際には応援に来てくれたり、人員を増やすよう図ってくれたりするなど、支えられている場面は多いですね」と笑顔を見せる。

今後はさらに大規模な現場に挑戦していくと共に、後輩たちを牽引する立場になっていきたいと話す山崎さん。「みんなをまとめ、引っ張っていけるような工事長・リーダークラスになり、尾園建設に貢献していければと思います。現場によっては土を扱う場面も多いので、重機系の資格なども取得し、より仕事の幅を広げていきたいです。自身に続く新たな担い手にも期待を寄せる。「建設業は、これからもずっと世の中に必要とされる仕事。また様々な技術・多彩な工法があることに加えて、それらが次々と進化していく楽しさもあります。新しいことを知ってみたい、新しいものを発見したいという方にこそ、ぜひ入職してほしいです!」

Great Job!



尾園建設
株式会社
代表取締役

川元 末広 氏

建設業の担い手不足は近年ますます感じるところですが、年間休日の増加やノー残業デーなどに積極的に取り組み、より若手に魅力ある企業・業界となっていけるよう尽力してまいります。また機械化やDX化が進む中であっても、失われてはならない技術・技能をしっかりと若い世代に受け継ぐとともに、創業より60年にわたり根ざしてきた九州の暮らし・インフラの守り手として、地域に貢献し続ける企業でありたいと思います。

建設人材育成優良企業表彰『優秀賞』を受賞