

# 建設業

建設産業の今を伝え  
未来を考える

# しんぶん

Apr.2024  
No.557

# 4

特集

建設事業主等に対する  
助成金について

今月の  
UP  
のCCUS

所属事業者が  
変わったときは？

# どうしてる建設業!?

～優良企業の成功事例から学ぶ残業規制と働き方改革、人材確保に向けて～

日時 **6/13 THU. 13:30**～(開場 13:00)

会場 **木材会館**  
(「新木場」駅より徒歩3分)

2024年4月より残業規制が適用され、大きな転換点を迎えた建設業界。人材の確保・育成をはじめ、働き方改革や生産性向上に積極的に取り組む優良企業の事例紹介と参加者相互の交流会を通じて、皆様の経営改善のお役に立てれば幸いです。是非、ご参加賜りますようお願い申し上げます。

## ▶ 13:40～14:40 | 働き方改革における優良事例のご紹介

令和5年度 建設人材育成優良企業表彰 国土交通大臣賞受賞企業



**講師** 細沼 順人氏  
成友興業株式会社  
代表取締役

バックオフィス強化によって残業削減、DX推進、ICTの活用、4週8休を確保、年次有給休暇取得率を向上。育児時短勤務を中学校入学前までに拡大し、「小1の壁」問題を改善。女性の長期就業を支援。産休・育休からの復職率は100%。女性役員比率43%。若手の採用・定着・教育研修にも力を入れており、建設技術者のうち6割が29歳以下。社長就任以来25年間で売上高20倍という驚異的な成長を続けている。



**講師** 榎崎 巨氏  
伊田テクノス株式会社  
代表取締役社長

創業は1910(明治43)年の「100年企業」。近年、担い手の育成と優秀な人材確保を目的に、技術系・文科系出身問わず新入社員に対して、体系的実践的な教育プログラム、企業内職業訓練校「伊田テクノカレッジ」を設置。建設現場の残業時間削減を目的に、バックオフィスを担う建設DX推進部を設置し、建設DX推進による生産性向上と建設ディレクター資格者を積極的に活用した取組を行う。

## ▶ 14:50～15:20 | 地方建設業におけるBIMの取組事例について



**講師** 松本 光正氏  
佐藤工業株式会社  
建築本部建築部  
理事部長

佐藤工業(株)は昭和23年創立、75年の歴史をもつ、福島県福島市を中心とした総合建設会社。生産性のさらなる向上を目指すため、地域建設業者の中でいち早く2018年にBIMの利用方針を決定し、導入から約5年が経過。BIMを社内に取り入れるまでの過程から現在のBIMの活用状況や導入後の成果を具体例とともに講演。

## ▶ 15:20～15:50 | 働き方改革のベタープラクティス 好事例のご紹介と経営状況の解説



**講師** 高田 守康氏  
日本マルチメディア・  
イクイップメント株式会社  
代表取締役

全国の建設業で「働き方改革」を実現した好事例(ベタープラクティス)が生まれている。例えば、事務職員がリスクリングすることによって現場の技術者の残業を減らした好事例、建設業の技術者と海外の技術者が連携することで処理能力を増強した好事例、若者や女性が生き生きと働けるウェルビーイング経営など、働き方改革の参考になる好事例をご紹介します。あわせて近年の建設業の経営状況について解説。

profile

NECで建設業向けシステム開発に従事。1995年日本マルチメディア・イクイップメント株式会社を創業。主要建設業者データベースと経営シミュレータを開発して1000社に経営指導、2万社に「建設業経営レポート」を提供中。2017年から富士教育訓練センター賛助会員として「i-Construction標準研修」や「建設リカレント研修」をスタート、各地で技術者向け研修を展開中。

## ▶ 16:00～17:00 | 登壇者と参加者による意見交換会

## ▶ 17:20～19:00 | 交流会(軽食とお飲み物をご用意します)

会場 **木材会館 7階檜ホール**(「新木場」駅より徒歩3分)  
〒136-0082 東京都江東区新木場1丁目18-8 TEL: 03-5534-3111

対象 中小企業の経営者、経営後継者、経営幹部の方/定員: 180名

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経営改善支援課 TEL: 03-5473-4572

お申込み 以下のURLからお申込みください

<https://www.kensetsu-kikin.or.jp/management/keieishakenshu/>

申込期日 **令和6年6月7日(金)**(定員になり次第終了)

※キャンセルされる場合、お早めのご連絡をお願いいたします/インターネットからのお申込みいただけます

お申込みは  
こちらでも



## 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

千葉県立市川工業高等学校

■ インタビュー：林 祐介 先生

08

## PRESCRIPTION

日本経済の動向

- 金利上昇が財政運営の大きなリスクに

10

建設経済の動向

- 残業規制への対応困難な建設会社は4割超

11

連載 経営者のためのわかりやすい会計

- 新連載【第1回】  
なぜ経営に会計が必要か

12

連載 かわいい土木【第53回】

- 高灯籠(常灯明台)  
／東京都千代田区

14

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17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](mailto: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。

## 助成金と補助金の違い

助成金の主な管轄は厚生労働省で、補助金の主な管轄は経済産業省や中小企業庁です。目的に関しても助成金は雇用や労働環境の改善が中心であり、補助金は新規事業の支援や地域振興、公益につながる事業の促進などを目的としており、明確な違いがあります。

## ☑ 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

## 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. どんなどきにもらえる？

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か月間試行雇用し、期間の定めのない雇用（無期雇用契約）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か月あたり	最大40,000円 <最長3か月まで>

### ▶ 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か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。

## 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. どんなどきにもらえる？

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行雇用し、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か月あたり	最大40,000円 <最長3か月まで>

### ▶ 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か月以内)

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 代替要員加算	20万円
	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>

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

## 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か月+6か月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	80万円(40万円×2回)	60万円(30万円×2回)
②無期→正規	40万円(20万円×2回)	30万円(15万円×2回)

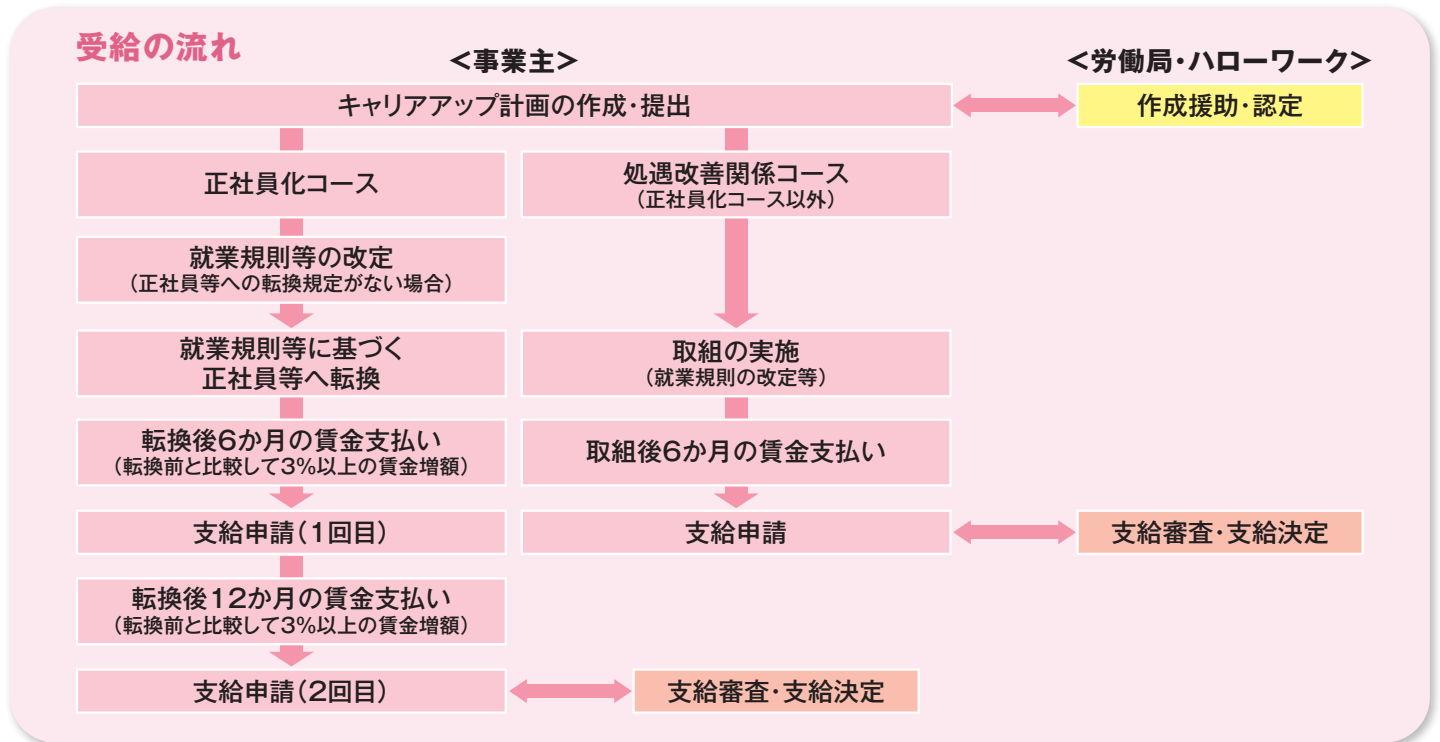
※1人目の正社員転換時には、加算措置があります。

### ▶ 主な要件

- 正規雇用等へ転換等した際、転換前6か月間の賃金と転換後6か月間(+6か月間)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
- 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

社内でキャリアアップ管理者を選任・配置した上で、労働組合等の意見を聴いてキャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局またはハローワークに提出します。



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. どんなどきにもらえる?

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。

▶ 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>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●労働生産性向上訓練</li> <li>●若年人材育成訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●認定実習併用職業訓練</li> </ul>	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

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 ※上限は次ページ表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。  
◆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。  
◆賃金助成、実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。  
◆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。

### ▶ 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

### ▶ 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か月以内)

## 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)

#### 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

### ▶ 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

### ▲ 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. どんなどきにもらえる?

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つ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

#### Step0

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・周知

#### Step1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、訓練実施計画を作成する
- 作成した計画を訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する

#### 主な提出書類

所定の様式	添付書類
<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練実施計画届</li> <li>・年間職業能力開発計画</li> <li>・訓練別の対象者一覧</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練内容を確認できるカリキュラム</li> <li>・訓練期間中の労働条件がわかるもの(雇用契約書の写しなど)</li> </ul>

#### Step2 訓練実施

- 「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施する

#### Step3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に提出する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

#### 主な提出書類

所定の様式	添付書類
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令違反等がないか確認する書類</li> <li>・支給申請書</li> <li>・助成額を算定した書類</li> <li>・OFF-JT実施状況報告書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど</li> <li>・事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など</li> <li>・訓練に使用した教材の目次等の写し</li> <li>・受講を修了したことを証明する書類(修了証など)</li> </ul>

## 働き方改革推進支援助成金(令和5年度)

下記は令和5年度の助成金です。令和6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
- 2 労働時間適正管理推進コース
- 3 勤務間インターバル導入コース
- 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ますので、是非有効活用してみてください。

》 <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

## 先進的なICT活用の取り組みや 体験的な学びで 建築分野を支える新たな担い手を育成!

令和5年度に創立80周年を迎えた千葉県立市川工業高等学校。千葉県内で唯一『建築科』『インテリア科』を設置し、特色ある教育を行っている同校では、令和5年度の入学生から全学科でBYAD方式(Bring Your Assigned Device: 学校指定のデバイスを用いた学習)を導入するなど、時代のニーズに応える先進的な取り組みにもチャレンジしています。建築という分野の新たな担い手をどのように育てているのか、同校建築科の林祐介先生にお話を伺いました。

千葉県立市川工業高等学校  
建築科

林祐介先生

### ICTを活用した教育や 学びを活かした地域貢献

GIGAスクール構想に先んじて、以前からICTへの取り組みを強化していた同校。令和5年度の入学生からは、全学科でBYAD方式によるタブレット端末の活用を開始した。

「本校では電気科を中心にICTの強化に取り組み、快適に授業を行えるようWi-Fiネットワーク環境の整備などを進めてきました。生徒1人に1台のタブレット端末を導入することでより時代に即した授業を展開し、今の社会に求められる人材へと育成することが狙いです。授業においても課題の

提出にGoogle Workspaceを用いたり、Googleフォームを用いて生徒にアンケートを行ったりするなど、広がりが生まれています。そうしたデバイス活用は生徒のほうが得意で、私たち教員が学ぶ立場になることも。教員間でも新たなサービスやアプリの情報を共有しており、今後さらに効果的に用いていきたいと思っています」。

そうした先進的な施策を進める一方で、以前から継続的に建築科で取り組んでいるのが『木造住宅耐震診断ボランティア活動』だ。これは、地域を中心とした木造家屋を対象に生徒が耐震診断の実習や研究を行うもので、地域の防災意識を高める一助となっている。

「この活動は、実践的学習により生徒の学びを育むと同時に、地域の防災意識の向上につながる地域貢献活動として平成15年度から継続的に取り組んでいるものです。専門的に学んだ学習を活かして、人や地域の役に立つ喜びを感じられる取り組みとして、今後も続けていきたいです」。

### 生徒の将来につながる 技能体験も!

建築技術者の生の話を聞く校外学習やインターンシップなどに積極的な同校。建築科ではそれらに加え、企業や専門工事業団体などを通じた技能体験にも取り組んでおり、建築大工や鳶、型枠施工、鉄筋施工といった様々な技能士の合格者を輩出している。きっかけとなったのは、他県の先生と交流する中で得た林先生の気づきだった。

「千葉県は他県に比べて、技能士資格を取得する建築系学科の生徒が少ないことに気づきました。また工業高校の建築科というと将来的には施工管理に進む印象が強いですが、本校の場合は“将来は建築関連の仕事がしたい”という漠然としたイメージで入学する生徒も少なくありません。そうした生徒も、2年生・3年生になれば進路を決める必要があります。その際に技能士を含めた様々な仕事を体験しておくことが、多くの選択肢の中から将来の道を選

### 木材加工 実習

#### 実習を通して 確かな知識を定着!

「基礎知識を教える座学はもちろん大切ですが、体験的に学ぶ実習は知識を定着させる大きな決め手。生徒たちも最初は難しそうな顔をしています、いざ手を動かし始めると熱中し、いきいきと取り組みます。そうした力をさらに伸ばしていけるよう、周りの先生方といっしょに実習内容やカリキュラムを練ることも楽しみのひとつです。1人1台のデバイス端末も柔軟に活用し、より効果的に学べるよう図ってまいります」





平成15年度、文部科学省の『目指せスペシャリスト』事業の一環としてスタートした『木造住宅耐震診断ボランティア』。耐震診断公開講座や地元自治会と連携した実地調査、簡易耐震診断など、様々な取り組みを専門家のアドバイスなども受けながら継続的に実施している



『建築士の日』には林先生が顧問を務める建築部の生徒が中心となり、市内のショッピングモールでワークショップを実施。「この日はショッピングモールで出た段ボールを使って、段ボールタワー作りのワークショップを開催しました。参加した小学生たちも夢中になって作っていました」



「好きな建築に携わりながら、人を育てる喜びもある。もちろん大変な場面もありますが、建築科の教員というのは心から楽しい仕事だと思っています」

ぶためにも、就職後にミスマッチを起こさないためにも大切なことだと思っています。「こんな仕事があったんだ!」「この仕事は自分に合っていそう」と感じる職種に出会うきっかけにもなるため、建築科では積極的に技能体験に取り組んでいます」。

あわせて中学生以下子どもたちに対しても、建築の魅力伝える試みに取り組んでいる。

「中学生に向けては夏・秋の体験入学で折り紙建築や鉄筋組立て、製図や木材加工などを体験してもらい、本校の雰囲気に触れてもらっています。また『建築の日』には小学

生などを対象に、市内のショッピングモールで生徒といっしょにワークショップを開催するなど、早期から建築やものづくりの魅力に触れてもらうように図っています」。

### ものづくりの楽しさ、 建築の面白さを伝えたい!

幼い頃は、父と同じ大工になることを夢見ていた林先生。教職に魅力を感じたのは中学生の頃だった。

「当時の担任の先生を見て、教職という仕事も素敵だと思いました。進学時にも迷っていたのですが、大学で都市計画や公共建築などを学んだことから、建設会社に内定をいただきました。しかし活躍しようと張り切っていた矢先、その会社が入社前に倒産してしまって…(笑)。その時たまたま大学に貼り出されていた非常勤講師募集の告知を目にしたことが、教職に進むきっかけでした。今は教員として、心から楽しく働いています」。

多忙な中でも富士教育訓練センターや建設会社、市役所の建築指導課での研修などに積極的に参加している林先生。その源泉にあるのは、生徒にもっと実践的・実務的な知識や技能を伝えたい、そして、ものづくりの楽しさや建築の面白さをもっと感じてほしいという想いだ。

「座学ではなかなか理解できないことも、

手を動かして体験することで理解でき、さらに建築を学ぶことが楽しくなる。そんな私自身の経験も含めて、生徒に伝えていければと思います。今後はICTを活用した教育もさらに強化し、生徒の視点や考え方にも照らし合わせながら、よりわかりやすく、よりものづくりの楽しさが伝わる教え方へとアップデートしていきたいです」。

生徒たちに贈るのは、『誠実に 今を大切に』という言葉だ。

「人に感謝し、何事にも誠実に向き合ってもらいたい。また10代後半の思い出は、いくつになっても覚えているもの。スマホを見ればばかりではなく、友だちとたくさんしゃべって遊んで、勉強して…そんなふうに今を大切に生きてほしいと思います!」



先生から  
みんなへ  
メッセージ

### コレ推し! 地元の建築物



千葉県中央図書館  
生涯学習センター

ガラスによる洗練された外観が印象的な、図書館と生涯学習センターの複合施設。「大学生の卒業設計と共に工業高校生の作品を展示する千葉県建築学生賞展示会にて、本校の生徒の作品もごちらに展示していただきました。その際に審査員を務められ、この施設の設計も手がけられた建築家の柳田富士男先生に温かく声をかけていただいたことが、強く印象に残っています」と林先生。



### 千葉県立市川工業高等学校

〒272-0031 千葉県市川市平田3-10-10

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

## 国債費増加が目立つ2024年度政府予算

## 金利上昇が財政運営の大きなリスクに

みずほリサーチ&amp;テクノロジーズ 調査部 主席エコノミスト 酒井 才介

2024年度の政府の当初予算規模は、物価・賃上げ促進予備費の減少などから前年対比減少したが、高齢化の進展による社会保障関係費の増加が続くとともに、長期金利の上昇を受けた想定金利の上昇により、国債費が大幅に増加している。そこで今回は、政府の財政運営について、金利上昇リスクに焦点を当てて解説する。

## 「金利のある世界」で懸念される財政リスク

2024年度の政府の当初予算規模は112.6兆円（令和6年能登半島地震を受けた一般予備費追加後）と、昨年度当初予算（114.4兆円）に比べ、▲1.8兆円減少した（図表）。もっとも、この当初予算規模の減少は、物価・賃上げ促進予備費の減少（昨年度当初予算対比▲4.0兆円の減少）による面が大きい。一方、高齢化の進展により、社会保障関係費は37.7兆円（同0.9兆円の増加）と、増加傾向が続いている。

さらに、長期金利上昇を受けて想定金利が1.1%から1.9%に引き上げられたことで、国債費が27.0兆円（同1.8兆円の増加）と大幅に増加した点は注目に値するだろう。すなわち、日本銀行の金融緩和政策で低金利が継続してきたことにより、これまでは公債残高が増加する中でも、国債費の増加が抑制されていた。2024年度当初予算における国債費の大幅な増加は、こうした局面が変わりつつあることを印象付ける。

いわゆる「金利のある世界」が到来する場合、特に懸念されるのは財政への影響である。国債の平均残存期間は9年超（2022年度末時点）まで長期化しており、短期的には金利上昇が直ちに利払費増に直結するわけではない。名目経済成長率が高まれば税収も増加する。ただし、債務残高が巨額な日本では、徐々に国債費（利払費）が増加し、中期的には税収増を上回ってしまう可能性がある点には注意が必要だ。日本銀行が金融政策の正常化に向かう中で、2013年の大規模緩和以降に続いた、長期金利が名目GDP成長率を下回る状況が変化しうる可能性もある。

## 依然として遠い基礎的財政収支の黒字化

内閣府が令和6年1月22日の経済財政諮問会議に提出した「中長期の経済財政に関する試算」では、ベースラインケース（中長期的な経済成長率が実質・名目で0%台半ば）における国・地方の基礎的財政収支は、2025年度時点で▲2.6兆円の赤字が残ることが見込まれている。また、成長実現ケース（中長期的な経済成長率は実

質で2%程度、名目で3%程度）でも、2025年度時点で▲1.1兆円の赤字が残るとの試算が示されている。

なお、近年は当初予算で歳出を抑制した形にして、補正予算で（補正予算の本来の趣旨に馴染まない分野の支出も含めて）歳出を大幅に膨らませる構図が続いている。こうした「補正回し」の常態化を解消しない限り、内閣府の試算ほど、基礎的財政収支の改善が進まない可能性も考えられる。

名目経済成長率が高まって税収が増加しても、その分歳出圧力が増加してしまえば、基礎的財政収支は改善しない。基礎的財政収支が赤字のまま、金利が名目成長率を上回ってしまえば、債務残高の対GDP比は発散してしまうリスクがある。

## 中期的な財政健全化に向けた取り組みが必要

今後の金利上昇リスクを見据えた場合、歳出削減、あるいは増税・社会保険料増額などにより、基礎的財政収支を中期的に改善させていく必要性が高まる。まずはコロナ禍以降に膨張した財政を「平時」に戻し、財政秩序の回復に向けた姿勢を示す必要があるだろう。

また、高齢化の進展により、中期的に社会保障費の増加が不可避である点を踏まえれば、歳出削減だけでは財政収支の改善効果に限界があると考えられ、消費税増税をめぐる議論も、いずれは避けて通れないのではないかと。

図表 2024年度当初予算のフレーム（歳出）

歳出	2024年度予算	増減
一般歳出	67.8	▲5.0
社会保障関係費	37.7	0.9
社会保障関係費以外	29.1	▲1.8
物価・賃上げ促進予備費	1.0	▲4.0
地方交付税交付金等	17.8	1.4
国債費	27.0	1.8
計	112.6	▲1.8

（注）増減は前年度当初予算対比。  
（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

## 残業規制への対応困難な建設会社は4割超

日経BP 技術プロダクツユニット長 浅野 祐一

改正労働基準法で規定された時間外労働の上限規制。建設業でもいよいよ2024年4月に適用が始まる。建設産業界で「2024年問題」と呼ばれるこの課題に、大手建設会社を中心とした主要な建設会社の施工現場は、どの程度対応できているのか——。デジタル技術メディアの「日経クロステック」が独自調査した結果を伝える。

改正労働基準法で定められた時間外労働の上限規制がいよいよ建設業にも適用される。短く設定された工期など発注者からの無理難題に、これまで長時間労働でやってきた業界が、法令を順守して“ホワイト”な産業に転換することが強く求められている。

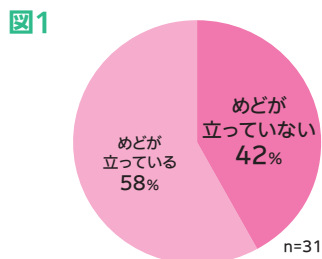
日経クロステックでは、主要な建設会社の2024年問題への対応状況を確認するための緊急調査を24年2月に実施。建築専門誌「日経アーキテクチュア」の経営動向調査で22年度の建築売上高(単体)が500億円以上だった42社を対象にアンケートを送付。31社から回答を得た。

まずは、4月に始まる残業規制を建築現場でクリアできそうか否かを尋ねてみた。その結果、「めどが立っていない」と回答した建設会社は42%に達した。目前に迫った規制への対応が終わっていない会社がこれだけ多い状況は大きな問題だ。

さらに、アンケートでは2024年問題に備えて実施・検討している対策を選択肢から複数回答で選んでもらった。最も回答が多かったのは「適正工期での発注」の31社。回答を寄せた全ての企業が行っていた。これに「現場支援部署・チームの立ち上げ」「ITの活用による施工管理業務の効率化」がそれぞれ30社で続いた。

一方「人材派遣の活用(現場事務)」「ロボットや新工法などの導入による施工の効率化」といった対策を採用する会社は、回答企業の半分程度にとどまった。

適正工期での受注という観点では、発注者が適正工期を受け入れる環境も整い始めているようだ。アンケートで適正工期に対する発注者の反応を尋ねたところ、「ほぼ受け入れてもらえている」と「ある程度、受け入れてもらえている」を合わせた回答は80%に及んだ。



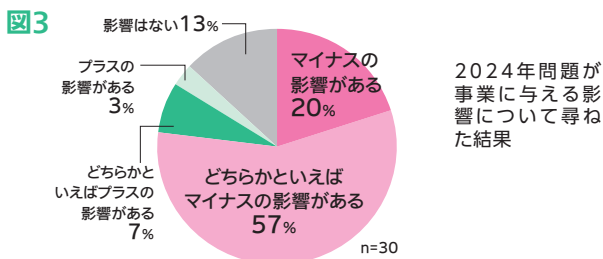
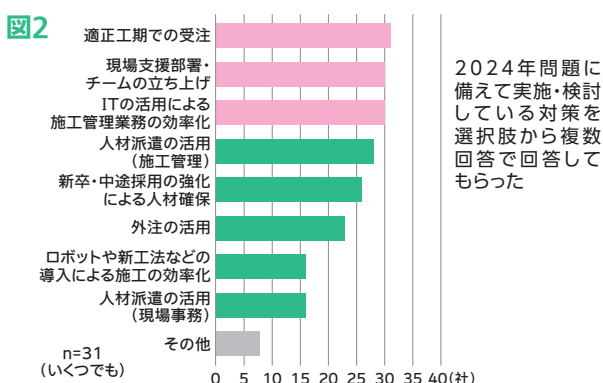
2024年4月から建設業に適用される時間外労働の上限規制について、建築現場でクリアのめどが立っているかどうかを尋ねた結果(資料:このページは日経クロステック)

### 回答企業の8割弱が負の影響 「売上や受注が減る」

調査では、2024年問題が事業に与える影響についても確認している。規制が事業に与える影響として「マイナスの影響がある」と回答した建設会社は20%となった。「どちらかといえばマイナスの影響がある」と回答した57%と合わせると、8割弱の建設会社が事業にマイナスの影響があるとみている。

調査では、具体的な懸念材料についても選択肢に対する複数回答で尋ねた。回答が得られた23社の反応を見ると、「売上や受注の減少」が15社で最も多く、「発注者の理解が得られない」が14社で続いた。さらに、「労務管理の煩雑化」「協力会社の確保が難しくなる」がそれぞれ12社となった。

品質や安全の確保への懸念を示す回答は4社にとどまっており、事業上の厳しさがあるなかでも、品質や安全という部分への影響を抑えようとする姿勢はにじみ出ている。



# 経営者のためのわかりやすい会計

一般財団法人 建設産業経理研究機構  
常任理事 土井 直樹

## 第1回 ▶▶▶ なぜ経営に会計が必要か

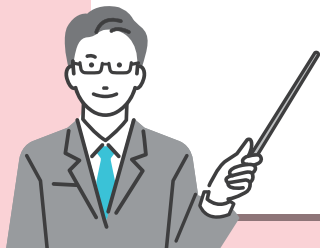
### はじめに

経営破綻したJALを再生させた故 稲盛和夫氏が、「会計は『現代経営の中核』をなすものである」と著書で述べられているように、経営者にとって会計の知識は不可欠なものとなっています。多くの経営者は、このことを直感的に理解されていると思いますが、その本質についてはわからないという方も多いのではないのでしょうか。

「過去を記録し検証する」→「現在の状況を把握する」→「未来の進むべき方向を決定する」という経営判断のサイクルは、会計なくしては不可能です。

本シリーズでは、経営者の視点からの会計について、わかりやすく解説していきます。

今回は、会計の総論について述べていきます。



## 1. 会計の意義

企業は、日々、物品やサービスについて生産、流通、消費するという経済活動を行っており、その内容を一定の規則に従って記録・計算し、その結果を報告していく一連の手続きが「会計」です。

また、「簿記」は会計を行うに当たっての記帳技術をいいます。

会計は、その目的により財務会計と管理会計の2つに分類されます。

### ①財務会計

企業の外部には、資金を融資している銀行などの債権者や、資本を拠出している株主などの重要な関係者がいます。これらの関係者が、適切な判断や意思決定を行うことを可能とするためには、企業の経済活動に関する情報が不可欠です。これらの外部関係者に対して適正な情報を提供することで、企業との良好な関係を構築しなければ、企業の経営に支障をきたすこともありえます。外部関係者に適正な情報を提供することを目的として行われる会計が、財務会計です。

### ②管理会計

経営者が適切な経営方針を策定し企業を運営していくためには、現在の企業の状況を的確に把握することが不可欠です。管理会計は、企業情報を数値化して経営に役立たせ

ることを目的として行われる会計であり、具体的には設備投資の計画などの意思決定、期間利益計画・予算統制など経営計画策定、業績評価などのために行われます。

## 2. 会計を行うための前提

会計が社会的制度として成立するためには、いくつかの前提が必要となります。この前提を「会計公準」といい、次の3つがあります。

### ①企業実体の公準(単位を明確にする)

企業が成立するためには、企業に対して出資する者(株式会社においては株主)が必要です。そのため、企業の財産等は、最終的には出資者に帰属することとなります。

会計においては、この帰属関係から離れて、企業は出資者から独立したものとして取り扱われます。つまり、企業それ自体を1つの単位として会計を行っていくという前提です。

### ②継続企業の公準(期間を区切る)

通常の場合、企業は解散を目指すものではなく、その経済活動を半永久的に営んでいくものとして成立しています。このため、会計において必要な報告行為を、いつ行うかという問題が生じます。

会計においては、企業の活動期間を人為的に区切り、その区切られた期間ごとに、様々な記録・報告を行っていくとする前提です。

## 財務会計と管理会計の比較

	①財務会計	②管理会計
目的	貸借対照表や損益計算書といった企業の業績を表す財務データを利害関係者に開示(ディスクローズ)すること	企業の会計データを企業内部の意思決定や組織のコントロールなどに利用していくこと
会計処理に当たっての留意事項	外部関係者が、企業間の比較が可能となるよう、会計のルールに基づいて行われる	必ず従わなければならないルールはなく、必要に応じた様々な考え方やツールを採用していく
データの性質	データの正確性が要求される	データの正確性よりも、迅速性の方が要求される

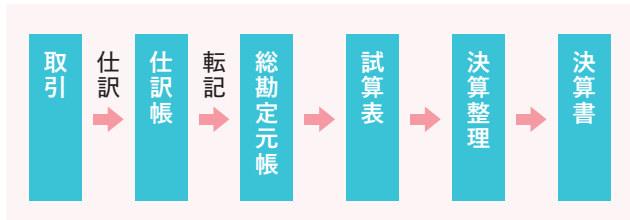
### ③貨幣的評価の公準(金額で測る)

企業には、多種・多様な物品・サービスが存在しており、これらについての評価尺度は様々なものが考えられます。

会計においては、異質な物品・サービスに対して、これらすべてを貨幣単位に換算し、統一的に記録・測定・伝達していくようにする前提です。

## 3. 日々の会計処理

日々の会計処理は、以下のとおり行われています。



#### ①取引

企業の経済活動によって、企業の資産(企業が所有している財産など)、負債(企業が負っている債務など)、純資産(資産と負債の差額)が変化または増減することがあり、これを簿記上の取引といいます。簿記上の取引が行われると、企業はそれを記録する必要が生じます。

簿記上の取引の例として、経費の支払い、銀行への金銭の預入れなどがあげられますが、現金の盗難や、火災による建物の焼失なども、企業の資産等が増減するため、簿記上の取引となります。一方、工事契約の締結や雇用通知書の交付などは、企業にとって重要な行為ですが、資産等の増減が生じないため、簿記上の取引とはなりません。

一般的な取引の概念と簿記上の取引の概念は、若干異なっていることにご留意ください。

#### ②会計記録

簿記上の取引が行われると、その内容について記録していきます(仕訳)。また、記録された内容について、集計していくことも必要となります(転記)。そこには、複式簿記の考え方や会計基準(会計のルール)の知識が必要となります。

経営者も、これらの内容を理解していることが望ましいことは言うまでもありません。しかし、経営者の視点としては、まずは取引の集計表としての試算表や会計のゴールである決算書に目を向けるようにしてください。

#### ③試算表

試算表は、年度当初から作成日までの取引を総括した一覧表に相当するものであり、企業の活動を総覧できます。

このため、少なくとも月次で作成し、その内容について確認しておくことが肝要です。予定通り完成工事高(売上)が上がっているか、経費が多額に発生していないか、債権を確実に回収できているかなどをチェックし、問題があれば早めに対策していく必要があります。

最終的に作成される決算書に目を配るだけでなく、試算表の段階で適正な判断ができるか否かが、特に中小企業の経営者には求められます。

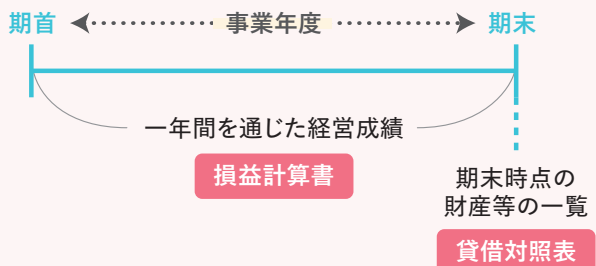
#### ④決算

株式会社における株主(企業の出資者)は、企業にとっての産みの親に相当します。法令において、すべての株式会社は、決算書を作成し、事業年度終了後に定期的に開催される定時株主総会でその承認を得て、公告しなければならないことが定められています。また、企業の事業年度は1年を超えることができない旨の規定があるため、少なくとも1年に1回は、株主への報告書としての位置づけである決算書を作成する必要があります。この作成に関する手続きが決算です。

主たる決算書として、貸借対照表と損益計算書とがあげられます。貸借対照表は一時点の財政状態を、損益計算書は一定期間の経営成績を示しています。これらの作成に当たっても、当然ルールが存在しています。

なお、日々記録された帳簿や作成された決算書は、建設業許可や経営事項審査で活用されているほか、納税に当たっての基礎資料としても用いられています。

### 事業年度と決算書



## おわりに

以上のように、株主への報告を主とした目的で作成される決算書ですが、年に1度の企業の大掛かりな健康診断結果だと位置づけることが肝要です。

はじめに述べたように、決算書から1年間の結果を的確に分析し、今後の方向性を定めていくことが、企業経営にとっては不可欠なのです。

次回からは、決算書の見方等について具体的に考察していきます。



第53回

かわいい

土木



たかとうろう しょうとうみょうだい  
高灯籠 (常燈明台)  
東京都千代田区

## 品川沖の船を導いた 九段坂の高灯籠

皇居の北の丸に面した九段坂公園に、和洋折衷の意匠をもつ不思議な塔がある。明治維新後、幕末の志士たちを供養するために建てられた高灯籠(常燈明台)だ。皇居内濠の北側に位置するこの灯籠は、品川沖を航行する船を導く灯台の役割も担っていたという。そんなに遠くまで光が届いた理由を探った。

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)



句会に参加するため、月に一度、九段下駅から市ヶ谷方面へ歩く。そのたびに目にする古くて小ぶりの塔が、ずっと気になっていた。巨大な灯籠のようでもあり、灯台のようにも見える不思議な塔だ。だが、いつも「遅刻しそう」とか「まだ句ができてない」といっては急ぎ足で通り過ぎるばかりで、なかなかじっくり観察する機会がなかった。

今回、改めて行ってみると、やっぱり不思議。和と洋のテイストがごちゃ混ぜになっているし、用途もよく分からない。いったい何なのだろう、これ。

### 金の擬宝珠と風見が付いた 和洋折衷の石の塔

塔の基壇(下部)は自然石の乱石積みで、スカートのように下へ向かって開いている。寺院の鐘楼でよく見る「袴腰」の形で、雰囲気は純和風。ところが、方形の袴腰の上に載っているのは、きれいに整形したレンガ型の切石を八角円筒に積んだ塔だ。中世ヨーロッパの城の塔を思わせる。

その上の木枠にすりガラスがはめら

れた部分は、明かりをとす灯室だろう。八角形の屋根の縁には、唐草模様を切り抜いた金属板がめぐらされ、エキゾチックな印象を醸している。さらにユニークなのは、屋根の天辺に置かれた擬宝珠のような金色の装飾と、「東西南北」という漢字の方位盤が付いた風見、つまり風向計だ。

純粋な灯籠ならば、風見は必要ない。やはり灯台なのか。しかし、私が知る限りでは、江戸時代の和式灯台に風見は付いていない。明治期に建てられた西洋式灯台にはたいてい付いているので、この部分は洋式と言っていいだろう。

北の丸公園にある日本武道館の“金の玉ねぎ”こと擬宝珠と、風見付きのこの塔の擬宝珠を並べて写真に収め、一人悦に入る。

### 帝都復興事業で削られた 九段坂の本来の姿は

塔の下に案内板があった。それによると塔の名称は「高灯籠(常燈明台)」。1871年(明治4年)に、東京招魂社の灯籠として設置されたものだという。招魂社は、明治維新の戦乱で命を落とした志士や兵士を祀った神社で、靖国神社の前身だ。

だが、それよりも私が驚いたのは、「品川沖を出入りする船の目印として、東京



▲日本武道館(左)の通称「金の玉ねぎ」と、高灯籠の擬宝珠の競演。



湾からも望むことができ、灯台の役目も果たした」という案内板の記述だ。

地図を確認すると、ここから品川まで直線距離で8kmはある。いくら周囲に高層ビルのない明治初期のこととはいえ、たかが灯明台の光がそんな遠くまで届くものなのか。この塔は、西洋式灯台のように光を増幅するレンズも持たず、高さもそれほど高くはないのだ。

その謎を解く鍵は、地形にあった。高灯籠は現在北の丸公園側にあるが、当初は靖国通りを挟んで反対側の靖国神社前に建てられた。ちょうど「九段坂」の頂点にあたる高台だ。

当時の九段坂は「急坂」として知られ、坂上に立つ高灯籠と合わせて東京名所になっていたという。標高は坂下で約6mなのに対し、坂上では約24mあり、かなりの高低差があったことが分かる。高灯籠の高さ約17mを合わせると、坂の上にある光源は、標高40mを超えていたと思われる。

だが今の九段坂は、急いで歩いたときの息の切れ方で登り坂と気づく程度の緩やかな坂だ。急坂と言われても実感が湧かない。

じつは、関東大震災後の帝都復興事業の一環として、坂を削って勾配を緩やかにする工事が行われていたのだ。高灯籠はこのとき現在地へ移設され、灯籠のあった道路北側の地中には、インフラのケーブルや管をまとめて格納する「共同溝」が設けられた。

260年以上も続いた江戸時代が終わり、日本が近代国家として歩み始めた明治維新。高灯籠は、その激動の時代に生まれ、東京に大打撃を与えた関東大震災と第二次世界大戦の震災・戦災を生き延びてきた。もう東京湾からその灯火を見ることはできないが、今も夜ごとに静かな光を放ち続けている。



## アクセス

東京メトロ・都営地下鉄  
九段下駅から  
徒歩約3分



▲皇居の北の丸公園側から見た高灯籠。裾が末広がりになった「袴腰」の基壇の反りが美しい。基壇は、全国の名石をセメントで固めて築いたと言われる。設計者は不明。



▲八角形の屋根には、冠のような唐草模様の装飾が施されている。方位盤は漢字。



▲自然石の乱石積みで方形の基壇から、切石積みで八角円筒の灯室へ切り替わる。



▲東京オリンピック・パラリンピックに向けて2020年にリニューアルオープンした九段坂公園の全景。中央奥から高灯籠と品川弥二郎像、大山巖像が並ぶ。



を活用しよう!

# 就業履歴を蓄積しよう! その2

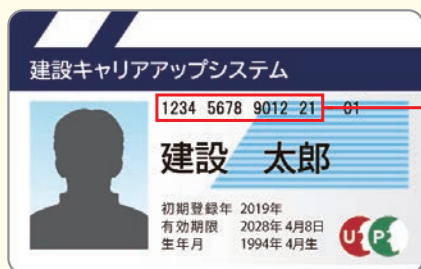
— 所属する事業者が変わったら… —

前号(2024年3月号)では、就業履歴について、事業者や技能者自らが登録状況を確認する方法についてお知らせしました。今回は、所属事業者が変わった場合の、建設キャリアアップカードと所属事業者IDの登録についてお知らせします。4月は、就職、転職など、新しいスタートを切る方も多い時期です。心機一転新しい事業者のもと、現場で活躍いただく方は、次のことに留意のうえ、CCUSで就業履歴を蓄積し、キャリアアップを目指しましょう。



**建設キャリアアップカードは技能者に貸与されたものです。本人以外が使用すること、貸与・譲渡することはできません。所属する事業者が変わっても技能者本人が所持します。** ※ウラ面注意事項参照

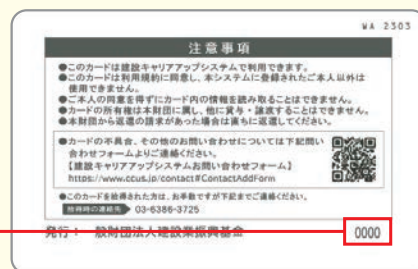
## ●オモテ面



**技能者ID**  
(左から14桁。本人固有)

**本人確認番号**  
(4桁。セキュリティコード)

## ●ウラ面



- ▶ 諸事情により、カードを事業者がお預かりしている場合も、技能者が所属を離れた場合は、技能者本人にお渡しください。
- ▶ 技能者本人は、ご自身のカードに記載の14桁の技能者ID、4桁の本人確認番号のほか、パスワード(カード到着後、初期パスワード→任意で設定したパスワード)、登録申請書に記載した住所、電話番号などを把握しておくことをお勧めします。



**所属する事業者が変わったら、技能者情報変更申請で新しい所属の事業者IDを登録しましょう。**

建設キャリアアップシステム

に、技能者IDでログイン

350\_変更

10\_変更申請

を、選択

FAQはこちらから▶▶



- ▶ 技能者本人による申請のほか、雇用事業者や上位元請事業者による代行申請も可能です。
- ▶ カードの紛失などで所定の情報が明らかではない場合、氏名、生年月日、住所、電話番号など、本人を特定できる情報で対応することも可能ですので、FAQ(No.3410)からご確認ください。

# 監理技術者講習

100万人以上の受講実績!

人気の

自宅や職場で受講ができる!

## オンライン講習



全国各地で開催



視覚的に伝える  
映像講習



経験豊富な講師  
対面講習

会場講習

全国  
約 250会場  
年間約 1,500回

受講料の支払い手数料

無料!

受講日・会場の

変更可能!

インターネット申込は、こちらから検索!

<https://www.fcip-ko.jp/>

振興基金監理講習

検索





# FRONTIER

フロンティア

建設の最前線へ!

## PROFILE

いしだ やまと  
石田 大和 さん

伊田テクノス株式会社  
埼玉県出身



## 「現場を動かしている」という実感が喜び!」職人と一体で工事を進める期待の若手!

ときには周りや朗らかに言葉を交わしながら、工事の進捗を真剣な眼差しで見つめ、職人たちに的確に指示を出す——伊田テクノス株式会社の石田大和さんは、現場管理の担当として活躍する同社の若手の中心だ。「安全を最優先するのはもちろんですが、現場管理を担う上で大切にしているのは周りとのコミュニケーションです。建設工事は何十年、何百年と長く暮らしを支えていくものを作る仕事。多くの方と協力しなければならぬ仕事だからこそ、現場では自分から積極的に話しかけ、工事を円滑に進めていけるよう心がけています。現場で働かされているのはほとんどが年上の方ですが、皆さん温かく接してくださるので、やりづらさを感じることはないですね。また、中間検査を無事に終了後はみんなでおいしいものを食べに行くなど、次の現場までの合間を見て交流機会を設けることも現場の良い雰囲気づくりにつながっていると思います」。

高校生の時に伊田テクノスのインターンシップに参加したことが、入社へのきっかけとなった。「1週間ほどのインターンシップでしたが、堤防工事の現場などにも触れ、みんなで一つのものを手がけていく仕事の魅力を感じることができました。現場で担当してくれた方が丁寧に教えてくださいました。この会社で働いてみたい」と感じた動機の一つです。入社後はメンターの指導のもと、建設業のいろはを学んだ石田さん。専門用語を覚えることにも苦労したが、それ以上に驚いたのは、作

成すべき書類の多さだ。「工事を進めるにあたって、これほどまで必要な書類があるとは知らなくて…(笑)。発注側によって必要な書類も異なるため、それぞれに関する手順や知識、作成業務を覚えるのに苦労しました」と振り返る。

そうした中で現場経験を重ね、成長を続けてきた石田さん。特に印象として強く残っているのは、はじめて現場代理人を務めたアンダーパスの建設現場だ。「最初から最後まで関わった、これからも忘れることのない現場です。やるべきことも、新しく覚えなければいけないこともたくさんあり、臨機応変に動く場面も多かったのですが、自分が「現場を動かしている」という実感があり、やりがいを感じることができました。周りの方にもサポートやアドバイスをいただきながら進めることができ、無事に終えられたことは大きな喜びにつながりました」と笑顔を見せる。

「自分の中で重きをおいているのは、どんな仕事をするかよりも、どんな人と仕事をするかということ。そうした意味でも、今は恵まれた環境で仕事ができていると感じています。今後も周りの方に学びながらしっかりと実務経験を積んでいき、受験資格を満たすことができれば1級土木施工管理技士の資格を取得したいと思います。より大規模な構造物の建設現場にも、積極的にチャレンジしていきたいです」と抱負を語る石田さん。その活躍のフィールドは、さらに広がっていくことだろう。

## Great Job!



伊田テクノス  
株式会社  
代表取締役社長

榎崎 亘 氏

能登半島地震を目の当たりにし、「地域の守り手」として我々建設業のあるべき姿を改めて考えさせられました。一方、4月から適用となった時間外労働の上限規制をはじめ、担い手不足、生産性向上への取組など、明るい建設業の未来に向けての課題はまだ山積しています。これまで弊社では、建設ディレクターや独自の社内研修制度など様々な取組を試行錯誤しながらも地道に進めてまいりました。今後も担い手確保や生産性向上に果敢にチャレンジすることで、魅力ある、そして地域から必要とされる企業であり続けたいと考えています。

建設人材育成優良企業表彰『国土交通大臣賞』を受賞