

建設業

建設産業の今を伝え
未来を考える

しんぶん



特集

建設産業人材確保・
育成推進協議会の取組

今月の



サポート・支援
内容のご紹介

国土交通大臣登録講習実施機関（登録番号2）

100万人
以上の
受講実績！

選べる！

建設業振興基金の

監理技術者講習

自宅や職場で受講ができる！

オンライン講習
オンデマンド方式

全国各地で開催！豊富な会場数

会場講習
（映像講習）



オンライン講習

24時間
受講可能

会場講習

全国約250会場
年間約1,500回

会場講習実施会場一覧



講習の詳細・お申込みはこちらから検索！

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

振興基金監理講習

検索



一般財団法人 建設業振興基金 監理技術者講習受付センター

TEL 0570-081-812 9:00~12:00/13:00~17:00（土、日曜日、祝日除く）

*お掛け間違いのないようご注意ください。



建設業 建設産業の今を伝え
未来を考える

しんこう

編集・発行
一般財団法人 建設業振興基金
〒105-0001
東京都港区虎ノ門4-2-12
虎ノ門4丁目MTビル2号館
TEL : 03-5473-4584
FAX : 03-5473-1594
URL : https://www.kensetsu-kikin.or.jp/

CONTENTS

特集

建設産業人材確保・育成推進協議会の取組 特別対談 建設産業が見つめるべき今と未来 02

—構造課題と担い手確保をめぐる—

- 古阪 秀三 氏
立命館大学 OIC総合研究機構 客員教授
- 谷脇 暁
一般財団法人 建設業振興基金 理事長

「建設人材育成優良企業表彰」のご紹介
「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」のご紹介

FOCUS

工業高校紹介 山形県立鶴岡工業高等学校 08

■インタビュー：阿部 健人 先生

PRESCRIPTION

日本経済の動向 10

■ウクライナ停戦の行方と欧州への影響

建設経済の動向 11

■建設費2倍の時代、インフレに揺れる建設業界

連載 現場の安全12か月! 12

■最終回【3月】
新しいヒューマンエラー防止教育
「ルールがあなたを守る!」を教える

連載 クイズ 名建築のつくり方 14

■【第25回】
パレスサイドビル

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36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。

特別対談

建設産業が見つめるべき今と未来

—構造課題と担い手確保をめぐって—



立命館大学 OIC総合研究機構
客員教授

古阪 秀三氏

一般財団法人 建設業振興基金
理事長

谷脇 暁

建設業振興基金が事務局を務める建設産業人材確保・育成推進協議会(以下「人材協」という。)では、建設産業への入職促進にとどまらず、入職後の人材育成・活用・定着等、幅広い人材対策の総合的な推進を活動目的としております。

人材協の歴史を遡ると、1993年8月に設置され、現在に至るまで30年以上にわたり、若年者の送り出し手である教育業界、受け入れ側である建設産業界、そして行政機関との相互理解を深めるとともに、人材協の場による議論を通して、建設産業界のイメージアップ、現場見学会・現場実習等の具体的な取組がなされ、建設産業の人材対策全般における様々な活動を展開しております。

今回の対談では、1999年から人材協運営委員会委員を務められ、2013年から同委員会の委員長としてご尽力いただきました、立命館大学 OIC総合研究機構 客員教授 古阪 秀三 先生を招き、現在の建設産業の状況や人材協での取組についてお話を伺いました。

【古阪氏 経歴】

昭和26(1951)年 兵庫県生まれ
昭和49(1974)年 京都大学工学部建築学科卒業
昭和51(1976)年 清水建設勤務を経て京都大学工学部助手
昭和53(1978)年 建設業構造基本調査 委員(現在の建設業構造実態調査)
昭和62(1987)年 京都大学工学部助教授
平成11(1999)年 建設産業人材確保・育成推進協議会 運営委員会 委員
平成13(2001)年 基幹技能者評価・活用等委員会 委員長
平成14(2002)年 基幹技能者周知・活用等分科会 委員長

平成25(2013)年 建設産業人材確保・育成推進協議会 運営委員会 委員長
平成25(2013)年 作文コンクール(社会人・高校生)優秀作選考委員
平成26(2014)年 建設産業担い手確保・育成コンソーシアム企画運営会議 アドバイザー
平成27(2015)年 京都大学大学院工学研究科教授
平成28(2016)年 優秀施工者国土交通大臣顕彰 審査委員
平成29(2017)年 立命館大学 OIC総合研究機構 客員教授
平成29(2017)年 プログラム・教材等ワーキンググループ 委員
令和4 (2022)年 建設人材育成優良企業表彰(創設)選考委員

「現場の違和感」から始まった 建設産業行政との接点

谷脇：今日は、古阪先生が建設産業行政とどのように関わってこられたのか、そして人材協の取組を振り返りながら、これからの建設産業のありようについても伺えればと思います。まず、先生はいつ頃から建設省(当時)・国土交通省の建設産業行政と関わりができたのでしょうか？

古阪：入口としては、建設省の建築研究所におられた古川修先生とのご縁が大きかったですね。ただ、話はもう少し前に遡ります。僕は大学時代、恩師の巽和夫先生に「社会に出て勝負し、3年で人生を考える」と宣言して、あえて大学院には進学せず、学部を出てすぐ大手ゼネコンに入りました。名古屋で施工部門に所属して、現場に出て仕事をしました。

谷脇：いきなり現場へ、という選択をされたわけですね。

古阪：そうです。そこで目にしたのが、現場を支える職人さんたちの力の大きさと、一方で、透明性が欠如して職人たちが不遇になりやすい業界のひずみでした。「なぜこんなにしっかりと現場の方がいるのに、仕組みが整っていないのだろう？」と。建築生産システムの再構築が必要だ、と痛感したんですね。そうした折に古川先生から声がかかり、京都大学に戻りました。建設産業行政との関わりも、そこから生まれていきました。

谷脇：先生の問題意識が、研究と政策の領域へ自然につながっていったのですね。基金との関わりで言えば、1978年頃から、建設業構造基本調査(現在の建設業構造実態調査)の委員としても関わっていただいた、と伺っています。

古阪：はい。基金が事務局を担っておられた調査で、当時はまだ承認統計になる前でしたから、調査内容を精査する議論をしていました。そこから、技能労働者の人材確保・育成の話が続いていく。特に基幹技能者の議論は、1995年の建設産業政策大綱を受けた流れのなかで、人材協の委員として検討に参加し、制度として立ち上げるところまで関わることができました。

重層下請けと「作ること」に偏重した 構造課題

谷脇：長年、建設産業の合理化を学者の立場から推進してこられた古阪先生目から見て、いまの建設業界をどう

ご覧になっていますか？

古阪：大きく言えば、構造課題は変わっていません。ひとつは重層下請け。元請から一次、二次、三次と連なって、三〜四次あたりまで続く。現場の実態として当たり前になってしまっている。これは本当に根深い問題です。世界的に見ても日本は特異で、例えば中国では下請けは原則として一次まで、というルールがある。対照的に見えますね。

谷脇：何層にもなりやすい構造を抱えているのが特徴ということですね。もうひとつの課題として、先生は「新築偏重」、つまり改修・保全の弱さも指摘されています。

古阪：そうです。日本は「作ること」に最適化されていて、完成後の「維持管理」が薄い。建てた後のメンテナンスや修繕が、ほったらかしになりやすい。新しいものを作る技術や熱量はあるのに、それを長く使い続けるための仕組みや文化が弱いんです。

谷脇：昨今はマンションなども長寿命化が重要視されるなど、維持管理の価値が高まっていると感じます。BIMなどの普及で、管理・メンテナンスが変わっていく可能性はありますか？

古阪：徐々に改善は見られると思います。例えば国交省の庁舎の耐震補強のように、適切に保全すれば長寿命化は可能であるという実例が積み上がっていき、地方にも波及しつつあります。ただ、技術だけで解決する話ではなく、制度や文化も絡むので、時間はかかるでしょう。

重層化の背景にあるものとは

谷脇：重層化の話に戻ると、なぜ日本だけこうした構造が起きやすいのでしょうか。他国はどうしているのでしょうか？

古阪：歴史的背景としては、棟梁型の文化が影響していると思います。古来、日本の建築は専門分野を持つ棟梁がチームを組んで仕事を進めるスタイルで発展してきました。各専門分野が独立して階層を形成し、結果として多重な下請け構造が温存される面があります。

谷脇：なるほど。発注のあり方も関係しますか？

古阪：関係します。海外は「人の組合せ」で機能分担していく発想が強い一方、日本は棟梁型の残り香があって、元請企業が技術面のみならず安全面でも全体の責任を負っているがごとくになりやすい傾向があります。加えて、土木は設計施工一体の発想が強く、建築は分離発注が多い、といった違いもある。政策議論の場で土木の発想が建築にそのまま持ち込まれると、建築特有の



構造課題が見えにくくなることもあります。

谷脇: 重層構造を改善していくためには、何が必要でしょうか？

古阪: まず、重層構造を是とするのか否とするのか、根本の判断が要ります。その上で、職能と発注の土俵を見直すこと。日本の枠組みだけで考えるのではなく、アジアの実務なども踏まえて、教育や制度を再設計していく必要がある、と私は考えています。

産官学をつなぐ「場」としての人材協の役割

谷脇: 人材協についても伺いたいと思います。人材協——正式には建設産業人材確保・育成推進協議会は、基金が事務局を務め、国土交通省をはじめ関係行政機関、そして多くの建設産業団体の皆様に参加いただいている組織です。教育業界、建設産業界、行政機関の相互理解を深める「場」として、1993年の設置以来、30年以上にわたり活動を続けてきました。先生は1999年から運営委員会委員として、2013年からは委員長として長くご尽力いただきました。

古阪: 人材協の良さは、産・官・学が同じテーブルにつくことですね。若年者の送り出し手である教育側、受け入れ側の産業界、そして制度を担う行政。それぞれに言い分や課題認識があって、単独では噛み合いにくい。だからこそ、つなぎ役が必要になる。人材協は、建設企業、職業訓練校、建設系高等学校等との接点も持ち、産・官・学をつなぎ役を果たしてきたと思います。

谷脇: 人材協の取組として、入職促進だけでなく、入職後の育成・活用・定着までを視野に入れた活動を続けてきました。中でも、建設産業を知ってもらうための大きな取組として「作文コンクール」や、近年では「建設人材育

成優良企業表彰」などがあります。これらを担ってきていただいた中で印象や効果はいかがでしょう？

古阪: 作文コンクールは、作文を書く本人にとって非常に大きな学びとなることに加えて、作文を目にした人が気持ちを励まされるなど、意義のある取組になっています。私は「褒める場」を意識的に作る大切だと思っていて、作文コンクールはまさにそれを体現しているものです。日本では個人よりも、その人が属している組織を褒めることになりがちです。しかし、個人個人を褒める場を作ることが、業界全体のモチベーションアップにもつながります。教育的な意味でも重要ですね。

谷脇: 人材協が主催する作文コンクールは、建設産業の役割や重要性について理解を深めることを目的に、建設産業に従事する方々や高校生を対象として毎年実施しています。現場の声や、学びの声が、文章として届く点に価値があると感じます。先生は2013年から優秀作選考委員としても携わっていただき、審査や表彰式にもご列席いただきました。

古阪: 若い人の文章には、こちらが学ぶことも多い。だからこそ、コンクールを「単なるイベント」で終わらせず、業界の学びの循環にしていけるといいですね。

谷脇: また、建設人材育成優良企業表彰は、2022年度に創設され、建設産業における人材育成に積極的に取り組む企業を称えるものです。先生には創設時から選考委員として尽力いただいています。

古阪: 企業表彰も「褒める場」の一つです。人材育成は各社が苦勞しながら取り組んでいるのに、外からは見えにくい。取組を可視化し、評価し、共有することで、次の実践が生まれる土壌ができる。そういう意味で、続けるほど効いてくる取組だと思います。



若者の入職を見つめた「面白さ」の可視化へ

谷脇: 第三者の視点から見て、基金や国交省について、変えた方がよい点や工夫すべき点はありますか？

古阪: やはり若手の入職の減少、担い手不足の問題は大きな課題です。現場の仕事がいかにも面白いか、ということのを可視化するのが大切。ところが、入職前教育が不足している面もあります。学校教育の中で、建設産業の仕事の面白さや、社会を支える意義が十分に伝わっていない。実践的教育の整備が必要だと感じています。

谷脇: 『建設業しんこう』でも毎号、工業高校や企業に伺い、取組を取材しています。まさに、現場や教育の実践を伝え続けることも大切だということでしょうか？

古阪: ぜひ継続してほしいですね。現場は変化しているし、教育現場でも工夫が積み重なっている。そういう「今」を伝え続けることが、可視化につながります。

谷脇: 海外の事例として、アメリカでは労働組合(ユニオン)が組合員の技術向上や安全教育、リーダー育成を目的とした訓練施設を全米各地に保有していて、建設産業に入りたい人が現場で仕事ができるように教えてくれる体制があります。日本でも、入職前後に学べる訓練施設のような仕組みはもっと必要でしょうか？

古阪: 必要だと思います。日本は、いまだに「親方に怒られながら技能を身につける」といった旧態依然とした徒弟制度に依存している面があります。若手を受け入れたくても受け入れにくい事業者もいるので、そうした事業者を含めて、仕組みを再設計していく必要があると感じます。

谷脇: 社会保険の徹底などで処遇改善は進みましたが、重層構造や安値受注が賃金の足かせとなっている面もあります。一方で、少子化が進む現実を見ると、国内だけでなく外国人材も必要不可欠な時代に入っています。外国人材を活かしていく上でのポイントは、こういったところにあるとお考えですか？

古阪: 日本の場合、技能の種類が50超まで細分化されています。一方、海外では、例えば東南アジアは多くても8類型ほど。そうした差異を見つめると、より円滑な運用を可能にいくために、日本側も今後の技能体系を考えていく必要があるかもしれません。現場の実態に合わせて整理していく視点が要るでしょうね。

「おもしろく生きる」という言葉を胸に

谷脇: 『建設業しんこう』は、多くの中小建設会社の経営者の皆様にも読まれています。先生から、何かアドバイスはありますか？

古阪: 自社が何を強みにしているか、というのはもちろんですが、それと同時に、自社がどういった人たちから応援されているのか、どういったネットワークをつなげていけるかを念頭に置くことが大切だと思います。誰が協力者になってくれるのか。それを意識しておく、変化の時代に耐える力になる。

谷脇: 最後に、工業高校生をはじめとした若者、そして建設産業に向き合う読者の方々に向けて、メッセージをお願いできますか？

古阪: 立場によって仕事への姿勢や社会の見方は様々だと思いますが、私自身、親から言われたのは「おもしろく生きる」ということでした。その言葉もあって、若い頃から面白いことを自ら選んで取り組み、人から依頼されたことも積極的にやってきました。面白いと思ったらどんどんやる、という姿勢は大切だと思います。それから、今後増えていくであろう外国人材との協調・協働は、意識して取り組んだ方がいいでしょうね。また、今まさに奮闘されている方も、ベテランの方も、年齢に拘らず能力を発揮してほしいと思います。

谷脇: 本日は非常に有意義なお話を伺うことができました。ありがとうございました。

古阪: こちらこそ、非常に良い場を設けていただきました。ありがとうございました。



「建設人材育成優良企業表彰」のご紹介

① 「建設人材育成優良企業表彰」とは

本表彰は、建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用をはじめとして、技能や経験に応じた給与の引き上げや、キャリアパスに基づいた計画的な人材育成、若者や女性の入職・定着促進や、これらを可能とするための環境整備など、「建設産業の担い手の確保及び育成」に向けて、顕著な功績を挙げている企業等を表彰し、その努力を讃えることにより、担い手の確保及び育成に向けた取組を推進することを目的として創設されました。

② 入賞企業の取組内容

今年度実施いたしました第4回「建設人材育成優良企業表彰」において、国土交通大臣賞を受賞された4社の主な取組内容をご紹介します。

《第4回 国土交通大臣賞表彰式(R7.11.26)》

- 本表彰式では、国土交通省 永井大臣政務官より表彰状が授与されました。



■株式会社生駒組(北海道)

(知事許可/総合建設業/従業員60名)

- 若年者入職促進について、**作り手が見える「事業(工事)実績」などのHPを公開**。社員の実績紹介や企業ビジョンを言語化することにより、仕事への理解を深めてもらうとともに、社員に当事者意識と責任感を持たせる取組を実施。**新卒等入社数が増加し、若手技術者の割合も2.6倍に上昇**。
- 人材育成について、**メンター制度を導入することで、後輩社員の成長のサポート**を行っている。新卒採用力の強化にもつながり**離職率も改善**した。

■株式会社大林組(東京都)

(大臣許可/総合建設業/従業員9,386名)

- 人材育成について、選択型スキル研修を通じた各自のスキルレベルの自己分析が可能な「タレントマネジメントシステム」による**スキルの見える化によるスキルアップ**や、**先輩後輩間で相談の場をつくる研修を実施し、参加者の離職者ゼロを達成**。
- 外国人材の確保・多様性教育として、「Work in Japanプログラム」によるインドネシアの優秀人材への投資や「世界文化多様性デー」イベントによる**海外グループ会社との文化的交流による多様性を重視した教育を実施**。

■福地建設株式会社(鹿児島県)

(知事許可/総合建設業/従業員125名)

- CCUS活用として、技能者のために**すべての現場で入退場記録を可能**とし、**レベル4取得者は社内講師として技能伝承などの若手の人材育成**を行い、地域での事例発表などによる普及活動に積極的に貢献。

- 女性技術者の計画的な採用・登用、自社による教育訓練体制の確立、資格取得支援、地域教育機関への訴求、ICT化を通じた省人化・省力化など、**人材確保・育成のための取組をバランスよく実施**。

■株式会社文創(愛知県)

(大臣許可/専門工事業/従業員71名)

- 若年者入職促進として、テレワークの勤務規定や、**「パースデー休暇」「リリーブ休暇」等を制定**し、多くの社員が取得。**ワークライフバランスを重視する若年層にとって働きやすく魅力的な職場環境づくりを実施**することで入職後の定着につながっている。
- 女性活躍・定着促進について、**女性だけの専門技能者集団「W」の部署の設置**や、**ハラスメントに関する相談窓口の設置**や、**外部講習による講習を実施**。

※各社の情報等は令和7年3月末時点のものとなります。

③ 過去入賞企業ご担当者様からの声

■加和太建設株式会社

(静岡県/第3回優秀賞(総合部門)受賞)

建設イノベーション推進部 事業統括責任者 山越拓也 様

- 採用活動において本表彰の受賞実績は、「安心して入社できる企業」という印象を補完する判断材料として受け止められていると感じています。その結果、「人材育成に真摯な企業」という認知形成にもつながり、採用面での安心感と企業ブランディングの双方に寄与していると考えます。
- 当社が運営し全国118社が参画する共創コミュニティ(ON-SITE X)においても、本受賞が他社から注目いただくきっかけとなり、人材育成に関する情報交換や意見交換、共創的な対話につながっています。
- 社内においても、外部から評価された実感が社員の誇りや帰属意識の向上につながり、人材育成に向き合ってきた取組の推進力になっていると感じています。

④ おわりに

ご存じのとおり、建設産業が「社会資本整備の担い手」、「地域の守り手」として、役割を引き続き担っていくためには、若年者の担い手の確保と育成が喫緊の課題となっております。

課題解決の一助となるべく、本表彰を通じて、担い手の確保・育成に取り組まれている優良な企業及びその取組内容を広く周知してまいりたいと存じます。次年度以降につきましても、引き続き皆様からのご応募をお待ちしております。

※本表彰の詳細については、表彰HPをご覧ください。

<https://www.kensetsu-kikin.or.jp/humanresources/kigyou-hyosyou/index.html>



「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」のご紹介



現場いきいき、
職人いきいき宣言
はじまります！



① 「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」とは

「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」(以下、自主宣言)とは、建設技能者の処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者が、その姿勢を内外に明確に宣言することで、技能者をはじめ、発注者やエンドユーザーに至るまで、サプライチェーン全体の中で適切に評価されることを目的とした制度です。国土交通省不動産・建設経済局 建設振興課及び建設業振興基金が共同で事務運営を行っている人材協において、令和7年12月12日から自主宣言の申請受付を開始しており、令和8年1月末時点で、570件を超える宣言が公表されています。

この制度は、事業者自らが「建設技能者を大切にする」という方針を表明することにより、受注機会の確保や担い手から選ばれる企業となることを後押しし、結果として処遇改善の取組が一過性ではなく、持続的に行われていく仕組みを構築することを目指しています。

② 宣言内容とメリット

自主宣言は「元請事業者」「下請事業者」「発注者」の3つの立場で宣言することが可能となっております。

自主宣言内容は立場によって異なりますが、主に提出された見積書の労務費等を尊重することや、休暇制度や給与制度等の建設技能者の処遇改善の取組や、業者選定にあたっての自主宣

言企業の取引優先等の内容によって宣言いただいております。

また、自主宣言のメリットとしては、事業者として、建設技能者の処遇改善にどのように取り組んでいるか国土交通省のポータルサイトに掲載することにより周知が可能になる他、自主宣言することにより、取引選定されやすくなる可能性があることや、経営事項審査での加点も予定しており、令和8年2月6日に公布し、令和8年7月1日施行を予定しています。具体的には、審査基準日以前において自主宣言制度の宣言を元請事業者又は下請事業者の立場で行っており、「経営事項審査の事務取扱いについて(通知)(平成20年国総建第269号)」別記様式第7号「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」に関する誓約書に掲げる自主宣言制度で宣言した取組について取組開始日以降行う又は行っている者を加点対象としています。

③ 申請方法

本制度は、国土交通省のポータルサイトを通じて申請することができます。

<https://jishusengen.mlit.go.jp/>

申請にあたっては、同サイトに掲載されている「自主宣言を行う前の確認事項[制度主旨と宣言手順]」等を十分にご確認のうえ、お手続きください。

本制度は、建設技能者の処遇改善に取り組む事業者の皆様が、自社の取組を広く発信できる機会となります。ぜひ積極的にご利用くださいますよう、よろしく願いいたします。



「建設産業人材確保・育成推進協議会(事務局:(一財)建設業振興基金)」が運営するJobポータルサイト『建設現場へGO!』では、建設産業団体や行政機関等が個々に広報している若年者入職促進等に資する様々なコンテンツ情報(YouTube動画、冊子、各地域で開催されるイベント・セミナー等)を随時更新中です!



<https://genba-go.jp/>

FOCUS

建築を入口に、社会とつながる学び。
活躍するための力を育む、鶴岡工業高校の取り組み。

日本海と庄内平野に抱かれ、出羽三山の文化も息づく城下町に学び舎を構える、山形県立鶴岡工業高等学校。“鶴工”の愛称で親しまれる同校は、明治28年(1895年)に染織学校として創設され、現在は建築・機械・電気電子・情報通信・環境化学の5学科体制で地域の未来を担う人材育成に取り組んでいます。今回は建築科の阿部健人先生に、学科の学びと現場、そして生徒への想いなどを伺いました。



山形県立鶴岡工業高等学校
建築科

阿部 健人 先生

庄内唯一の建築科が担う役割

山形県の北西部を占める庄内地域において唯一の建築科を擁する、山形県立鶴岡工業高等学校。阿部先生は、その立ち位置を次のように語る。

「庄内地域で建築科があるのは本校のみです。生徒の多くも、建築を学ぼうと考えて入学してきます」。

ただし、学びが進むにつれて、生徒の視野は次第に広がっていくという。

「授業や実習を重ねていく中で、建築という枠だけでなく、建設業界全体に目を向けるようになる生徒も多いです」。

そうした変化を後押ししているのが、地元の建設業協会などの協力を得て実施される現場見学だ。見学先は、身近な木造住宅から大規模な公共施設、河川工事と

いった土木現場まで多岐にわたる。

「座学で学んだ内容が、実際にどのように使われているのかは、普段の生活ではなかなか見えないもの。校外で現場の方と関わり、実際の様子を目にする、“こういう現場で、こういう技術が使われているんだ”と具体的に理解できます。生徒からも楽しかった、勉強になったという声を多く聞きます」。

こうした経験を通して、建築を学びながらも土木の魅力に気づき、将来の選択肢として意識する生徒もいる。進路をより具体的に考えるきっかけとなるのが、2年生の夏に行われるインターンシップだ。

「地元の企業さまに伺い、3日間ではありますが、実際の職場で貴重な経験を得られています。職場の空気に触れ、実際の仕事を体験できることは、生徒にとって大きな刺激になりますね」。

それらの学びを経て、進路の方向性は

2年生の後半から徐々に固まっていく。就職先は地元の建設会社が多い傾向にある一方、社会状況によって県外志向が強まる年もあるという。

「コロナ禍前は県外就職が多く、コロナ禍では一度地元志向が強まりました。最近では、また県外への就職も少しずつ増えてきています。本校の場合、職種として特に人気が高いのは現場監督です。給与面の魅力に加えて、公共施設や大規模な建築プロジェクトに携われるスケール感が、将来像として魅力的に映るようです」。

建築科という明確な入口を持ちながらも、その先に広がる多様な選択肢を示していくこと。それが、庄内地域唯一の建築科が果たそうとしている役割だ。

地域とつながる実践が育む学び

建築科の実践的な学びは、課題研究などを通じて地域の中へ届けられている。

「校外での取り組みとして、商店街に製作物を提供したり、課題研究の一環として介護施設や養護施設などへ伺い、椅子や台車などを製作・提供するといったことも実施しています」。

こうした取り組みは、成果を外に示すだけでなく、“誰のためにつくるのか”を意識する学びにもなり、使い方を想像して形に落とし込む過程そのものが実践的な訓練

授業風景

求められるのは、人に向き合う力!

「企業の方とお話すると、技術や知識よりも、まずはコミュニケーション能力が欲しいという声を耳にします。本校においても、教員から一方的な授業にならないように協働学習や班別活動を取り入れ、生徒たちが会話しながら進められるよう意識しています。そうした日々の授業や実習の中で、社会に求められているコミュニケーション能力を育んでくれたらと思っています」。



コレ推し!

地元の建築物



旧風間家住宅
丙申堂

庄内藩の御用商人として栄えた風間家の住宅で、国の重要文化財にも指定されている丙申堂。座敷や茶の間など部屋数19室、計180畳の和室、広大な板の間や大黒柱が当時のままに残ります。「高校生の頃、先生から地元の建築物を見てくるように言われて足を運びました。“こんな建物があるんだ!”と、すごく魅力的に感じたのを覚えています」。その言葉どおり、庄内の暮らしと商いを映す一棟です。

となっている。

一方、学びを支える環境も更新されつつある。2021年以降、文部科学省の「スマート専門高校」事業による産業教育設備の拡充により、また公益財団法人山形県建設技術センターの寄贈を受け、新たな設備が導入された。

「CNC加工機や3Dスキャナー、レーザー加工機など、新たに導入されていく機器によりどういったことが可能になり、生徒にどのような学びをもたらすことができるのか、自分たち教員側もしっかりとした知識を持って、生徒たちに教えていければと思っています」。

地域とつながるものづくり、更新される学習環境。これらは別々の取り組みではなく、実践の質を高めるための一続きの学びとして組み立てられている。

母校で指導する 教員5年目の視点

阿部先生が教職を意識したきっかけは高校2年生の頃だった。

「当時の担任の先生と所属していたソフトテニス部の顧問の先生、お二人から教職を勧めていただいたことがきっかけでした。将来は設計の分野に進もうかなと漠然



地元の中学校への手作り木製ベンチの寄贈や、卒業制作を通じた介護施設や養護施設への椅子・台車などの木工品の提供など、学びを地域貢献へと結びつける取り組みも積極的に実施。これらは学習成果の披露であると同時に、自分たちを育ててくれた社会への感謝を形にする実践の場でもある。「技術が誰かの役に立つ実感を得られる貴重な経験。相手の喜ぶ顔を見ると、生徒の表情も一段と明るくなりますね」。

と考えていたのですが、“先生になってこの学校に戻ってこないか”という先生方の言葉が心に残っていて、教職に就くという選択肢もあるな、と」。

初任校は母校でもある鶴岡工業高校。教員として大切にしている姿勢を問うと、その答えは明快だ。

「何事にも一生懸命に取り組める姿勢を大切にしています。その中でも意識しているのは、生徒一人ひとりに合った指導です。文章が苦手な生徒や数学の計算が苦手な生徒など、個性も様々。それぞれの苦手分野を克服しながら、得意分野を伸ばしてあげられるよう図っています。また、あえて事細かく指導する場面と、大まかな指導のみを行って生徒自身で判断させる場面と、各々に適した伝え方を大切にしています」。

授業や実習においては、生徒との対話を通じて双方向の学びをつくることを重視する。

「協働学習や班別活動を入れて、生徒たちが会話しながら進められるようにしています。教員と生徒という立場もありますが、まずは“人と人”として、同じ目線で話すことが大事だと思っています」。

阿部先生が生徒に贈るのは、“応援される人へ”というメッセージだ。

「生徒には常々、周りに応援される人になってほしいと思っています。人と関わる際に、誰かに応援してもらえるというのは本当にありがたいこと。ときにはそれが重く感じるこ



精密加工や複雑なデザインを可能にするCNC加工機などを導入。設計と加工がつながる入口が増えた。「従来よりもすばやく正確に、かつ、今までなら難しかったデザイン性の高い加工なども可能になったことで、生徒も楽しみながら木工に関わっています。こうした機器をよりよく生徒に体験させられるよう、私たち教員側もしっかりと知識を身につけていく必要があります」と阿部先生。

もあるかもしれませんが、それすらも担っていける人になってくれたら嬉しいですね。普段の生活においても、部活動においてもこうした意識を持ってほしいです」。

生徒の成長を促すためには、教員自身も学び続ける存在でありたいと語る阿部先生。「今後も更新されていく先進的な機器や技術への対応、社会に求められるコミュニケーション能力の育成など、取り組むべき課題に終わりはありません。AIやロボットが常識となっていく社会においても生徒が活躍していけるよう、私たちも常に学びながら教えていければと思っています」。

生徒と向き合い、信頼を積み重ね、仲間とともに仕事を前に進めていく——。“応援される人へ”というメッセージは、阿部先生自身の背中を押し続けている言葉でもある。

先生から
みんなへ
メッセージ



山形県立鶴岡工業高等学校

〒997-0036 山形県鶴岡市家中新町8-1

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

EU・ロシアは侵攻前の関係には戻らず ウクライナ停戦の行方と欧州への影響

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 山本 康雄

2022年から続くロシアによるウクライナ侵攻は、エネルギー価格の高騰を通じて欧州経済に打撃を与え、製造業は空洞化のリスクに直面している。一方、ロシア・ウクライナ間の交渉は難航しているものの、26年中に停戦が実現する可能性もある。そこで今回は、ウクライナ停戦が実現した場合に予想される欧州への影響について解説する。

ウクライナ停戦は2026年中に実現するか

2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻は、5年目に突入した。米トランプ政権は25年を通じて停戦に向けた仲介の努力を続けたが、まだ実現していない。停戦交渉のポイントは、①領土問題、②戦後ウクライナの安全保証のあり方の2点に絞られつつあるが、これらを巡るロシア・ウクライナ間の隔たりは大きい。停戦が早期に実現する可能性はまだ低いと言わざるをえない。

もっとも、米国・ロシア・ウクライナそれぞれの事情を考慮すると、26年中の停戦もありえない話ではない。中間選挙を11月に控えたトランプ大統領は、ウクライナ支援縮小や停戦仲介の取りやめをちらつかせながら、双方に合意を迫ると予想される。人的・物的消耗が激しくなる中で、ロシア・ウクライナ双方とも米国が仲介から手を引くことは望んでいない。それぞれに戦闘を早期に終結したい事情があるため、26年中に停戦が実現する可能性は相応にあると言える。

欧州のエネルギー問題は解決せず

ロシア・ウクライナ間の停戦が実現した場合に何が起きるか。今回の侵攻によってもっとも大きい影響を受けたのは、当事国を除くと欧州であったことは間違いない。ここでは、欧州の視点からウクライナ停戦が実現した場合の影響を論じる。

ロシアのウクライナ侵攻で欧州経済が大打撃を受けたのは、大量のエネルギー、特に天然ガスをロシアから輸入していたためである。ロシアは今でも世界第2位の天然ガス産出国（1位は米国）だが、ウクライナ侵攻前は欧州が最大の輸出先だった。侵攻後に天然ガス市況が急騰したことに加え、ロシアがパイプライン経由のガス供給を絞ったため、欧州は急激なエネルギーコスト上昇と燃料不足に見舞われた。欧州各国は米国・カタールなどからのLNG（液化天然ガス）輸入に切り替えたが、産業用電力価格は上昇し、ドイツを中心に鉄鋼・非鉄・化学などエネルギー多消費産業が打撃を受け、工場閉鎖や海外移転による産業空洞化のリスクに直面している。

停戦が実現した場合、各種制裁が解除され、ロシアは西側諸国へのエネルギー輸出を再開することが可能になる。しかし、ロシアにエネルギーを依存するリスクを痛感したEU（欧州連合）は、27年末までにロシア産ガスの輸入をゼロにする方針を昨年決定した。EUがこの方針を覆してロシア産ガスの輸入を再開するとは考えにくく、それはEUにとって当面エネルギーコスト高を甘受せざるをえないことを意味する。欧州が抱えるエネルギー問題が短期間で解決に向かうことはなさそうだ。

復興の一方で、ファイナンス上の課題も

停戦後には戦闘で荒廃したウクライナ国土の復興が始まる。世界銀行による25年2月時点の試算では、復興には10年間で5,236億ドル（約81兆円）の費用を要する。これはEUの名目GDPの2.7%に相当し、各年のGDPを0.2~0.3%Pt押し上げる可能性がある。コロナ禍とウクライナ侵攻による落ち込みからの回復途上にある欧州経済にとっては追い風となりそうだ。

一方で、膨大な復興費用をだれがどう負担するか、ファイナンスの問題は解決していない。EUは総額500億ユーロ（約580億ドル）の「ウクライナ・ファシリティー」を通じた支援のほか、ウクライナの資金繰り支援のため900億ユーロ（約1,050億ドル）の融資供与を決定した。しかし、5,000億ドルを超える復興費用には足りない。ウクライナへの支援額が膨らむことに対しては、ハンガリーを筆頭に東欧諸国の間で反対する動きが強まっており、追加の資金拠出は難しくなりつつある。

まとめると、停戦が実現しても、EUがロシアとの関係を侵攻前に戻すことはありえず、ロシアからのエネルギー輸入停止と有事に備えた軍備拡張を粛々と進めるとみられる。したがって、欧州のエネルギーコストが侵攻前の水準に低下することは期待できない。また、ウクライナ復興がEU経済の押し上げ要因になるのは確かだが、金額面での負担が大きく、EU域内の政治を不安定化させる要因にもなりうる。ロシアのウクライナ侵攻が残す爪痕は、長きにわたって政治・経済の両面で欧州の悩みの種となりそうだ。

※本コーナーは、今号が最終回となります。

建設費2倍の時代、インフレに揺れる建設業界

日経クロステック 建設編集長 佐々木 大輔

未曾有の建設費高騰によって、多くの都市開発プロジェクトや公共事業が計画の見直しを余儀なくされている。「建設費2倍」が常態化。深刻な人手不足などが引き起こしたインフレは、建設業界に何をもたらすのか。激動の業界動向を追った。

建設費が数年前の2倍程度に膨らみ、計画見直しや延期、中止に至る建築プロジェクトが、連日のように報じられている。背景にあるのは、資材費の高止まり、そして慢性的な人手不足や時間外労働規制の強化による労務費の上昇だ。

建設物価調査会のデータによると、2015年を100とした建築費指数(工事原価)は過去数年にわたって上昇を続けている。東京都では2026年1月の暫定値で鉄骨造事務所が140.5、鉄筋コンクリート造集合住宅では142.9に達した。2020年のウッドショックに始まった「令和の建設費高騰」は、建設業界の構造的な問題に起因するものであり、一過性ではない。もはや「新常态」となったと言えるだろう。

労働供給力の制約と工事原価の高騰への警戒から、大手建設会社は採算重視の受注を徹底、条件の厳しい工事の受注には消極的だ。コスト構造が大きく変化する中、発注者の設備投資意欲や消費者の購買意欲は減退し、建築需要が冷え込んできている。

足元の建築需要を示す建築着工床面積を見ると、その傾向は鮮明だ。2025年の建築着工床面積は1963年以来、62年ぶりに1億㎡を割る見込みだ。市場は縮小傾向が顕著で、中小建設会社の倒産も増加している。

これまでは人手不足が需要減少を上回っていたため表面化しなかった諸課題が、いよいよ顕在化する局面へと移っている。今後も需要の落ち込みが続けば、市場環境は中小建設会社だけでなく、大手にも逆風となる可能性が高い。

建設費高騰への対策を怠れば、企業の存続を脅かしかねない——。ビジネスを取り巻く環境が急変する中、建設業界の再編機運が一気に高まっている。実際、2025年は大手建

設会社や住宅会社によるM&A(合併・買収)が相次いだ。

地方の建設会社も無縁ではない。東北6県の建設会社7社とみずほ銀行が共同出資して新会社「東北アライアンス建設」を設立するなど、企業同士が連携によって生き残りを図る事例も出てきた。人材の融通など、地域の枠を超えた協業は、建設会社の生存戦略の一手として注目を集めている。

2035年度に技能者264万人との予測も 生産性向上の鍵はDXとAI

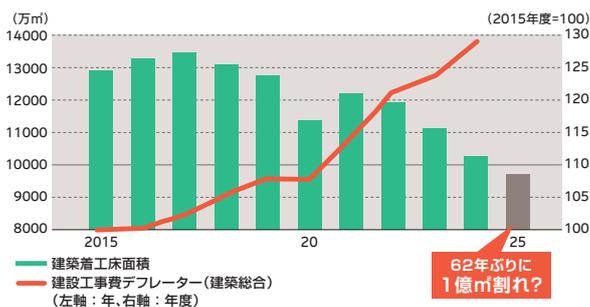
2025年12月の改正建設業法施行に伴い「標準労務費」(労務費に関する基準)の運用が始まるなど、適正な労務費確保の動きは着実に進みつつある。一方で、労働供給力は今後も下がり続ける見通しだ。日本建設業連合会は2025年7月に発表した長期ビジョン2.0で、技能者数が2025年度の299万人から、10年後の2035年度に264万人まで減ると予測した。

コストプッシュ型のインフレが続くと予想される中、避けて通れないのが生産性向上だ。大手建設会社や建材・設備メーカーは労働供給力の減少を見据え、建築生産の在り方そのものを見直す動きを活発化させている。現場作業を減らし、コスト削減や工期短縮を実現するため、部材の規格化や工業化、資材の軽量化、工法の単純化を進める取り組みが目立ってきた。加えて、建設DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進やAI(人工知能)といった先端テクノロジーの導入が不可欠となりつつある。

インフレ時代となった今、建設業界はこれまでの常識を大きく変えることを迫られている。2026年はその分岐点となる年になるだろう。時代の荒波を乗り越え、持続的な成長の道を開けるか、正念場を迎えている。



長谷工コーポレーションが茨城県内で稼働させたプレキャストコンクリート工場。海外製の最新機器を導入し、自動化を徹底。人手不足に対応するため、部材の規格化や工業化を進めている(写真:日経クロステック)



建築着工床面積はピークのバブル期に約2億8000万㎡を記録。その後はほぼ一貫して減少を続けてきた。2025年は1億㎡を割り込む可能性が高い(出所:国土交通省の資料を基に日経クロステックが作成)

現場の安全12か月!

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 安全研究領域特任研究員 高木 元也

建設現場での安全活動は日々行われているものの、それでも起きてしまう事故。

本稿では、四季の移り変わり、年中行事、1年の流れなどを踏まえ、毎月のテーマを掲げ、重点的に安全活動を行うことを提案するものです。現場の安全活動をより活発化させましょう!

3月

新しいヒューマンエラー防止教育「ルールがあなたを守る!」を教える

この半世紀、現場関係者の皆さんのたゆまぬ努力により、事業場の死傷災害は大きく減少しました。しかし、十数年前から死傷災害は完全に下げ止まってしまいました。

死傷災害の中身を見ると、低い所からの墜落・転落、転倒、手指はさまれ、カッター切創などが後を絶たず、それも重篤な災害につながるケースが少なくありません。

このような災害—いわゆるヒューマンエラー災害—を減らすためには、作業員に「人間は自分だけでは自分の命を守ることができない」ことを十分に教育することが必要です。

人間は、実にたよりない

ヒューマンエラー災害を防止するには、設備面の対策だけでは難しく、作業員本人が災害にあわないよう現場に潜む危険を意識し、そこに注意を払いながら作業を進めていかなければなりません。しかし、人間はたよりない生き物です。時に、自分の身を自分で守れなくなってしまいます。このため、現場で働く皆さんは“人間のたよりなさ”を十分に理解し、慎重な行動に努めていかなければなりません。

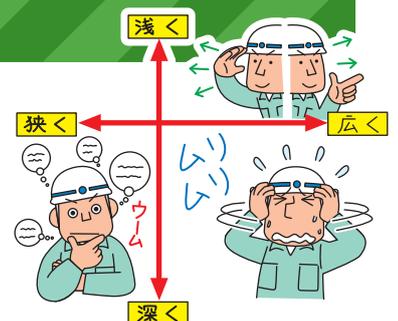
「現代人は、原始人と身体はほぼ変わらない。なのに、工業化・機械化の波の中を生き抜く。いつもうまくいくわけがない!」これは、人間工学の専門家がよく言うことです。現代人は、産業革命以降、工業化・機械化の波の中を生き抜かなければならず、うまくいかないことも当然出てくるのです。例えば、原始人が電動工具を使っている姿を想像してみてください。



人間は、忍び寄る危険がみえず被災する

「段差につまずき転倒する」「バックしてくるトラックにひかれる」。これらの原因には作業員の「不注意」があげられ、現場では「〇〇に注意」という指示がよく出されますが、あまり効果がありません。なぜなら、**人間の注意力には限界がある**からです。

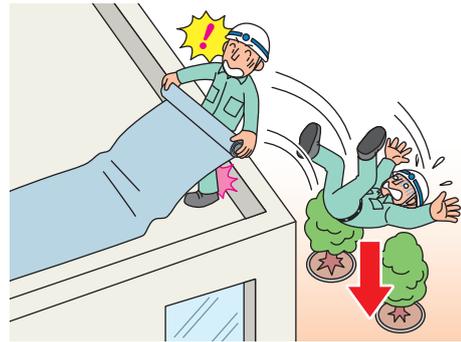
注意力には「量の上限」があり、「深く狭く」「広く浅く」注意を払っても、「深く広く」は払えず、作業に集中(深く)すれば、周り(広く)まで注意が払えなくなります。



不注意により信じられない災害が発生しています。

死亡災害の事例

屋上での防水シートの敷設作業中、ロール状の防水シートを後ろに下がりながら伸ばして敷いていたところ、屋上の端に気づかず墜落(この落ち方で全国の防水屋さんが何人も亡くなっています)。



POINT! まず「人間の注意力には限界がある」ことを肝に銘じましょう。注意力に限界がある人間に対し、作業中、「ずっと安全に注意を払い続けなさい」は無理なのです。

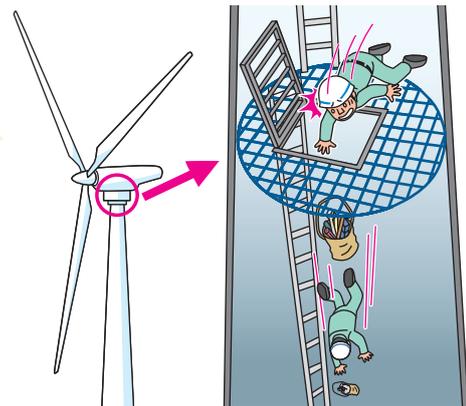
人間は、自らの行動が止められず被災する

人間は、とっさに、反射的に行動し、被災することがあります。代表的な事故には、「小さな子どもが、道の反対側にいる母親を見つけた瞬間、「あっ！ おかあさんだ！」と道に飛び出し、車にはねられる」があげられます。

しかし、これは、子どもだけの話にとどまらず、現場で働く大人にも当てはまります。

死亡災害の事例

風力発電タワー上部で道具袋をウィンチのフックに掛け、ハッチ(0.7m×0.7m)を開け、降ろしかけた時、突然道具袋が外れ落ち、とっさに落とすまいと身を乗り出し約5.5m 墜落。



POINT! 人間は本能的にとっさに行動すること、反射的に行動することを十分に理解し、いつ何が起きても被災しないように備えます。

* おわりに *

人間は、一生懸命作業に打ち込めば、時に不注意になったり、とっさに行動してしまったりして、自分だけでは自分の命を守ることができなくなります。実にはたよりない存在です。このため、被災しないよう慎重な行動に努め、「被災するかもしれない」と現場に潜む危険に用心深くならなければなりません。

大切なのは、「ルールを守らなければ」ではなく、「ルールに守ってもらおう」という気持ちを強く持つことです。「ルールがあなたを守る!」のです。

高木 元也 (たかぎもとや)

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 安全研究領域特任研究員 博士(工学)
名古屋工業大学卒。総合建設会社にて施工管理(本四架橋、シンガポール地下鉄等)等を経て現職。現在、建設業労働災害防止協会「建設業における高年齢就労者の労働災害防止対策のあり方検討委員会」委員長等就任。
[主な著作等]NHKクローズアップ現代+ (あなたはいつまで働きますか? ~多発するシニアの労災他)、小冊子「現場のみんで取り組む外国人労働者の災害対策・安全教育」(清文社)他。

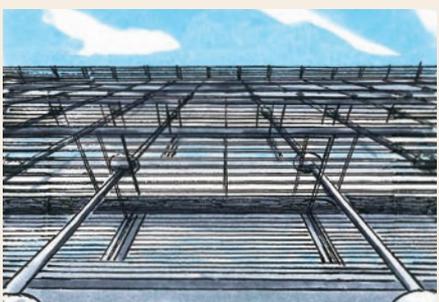


クイズ 名建築の つくり方

第25回

パレスサイドビル

半透明の外装は
なぜ生まれた？



概要

- 所在地: 東京都千代田区一ツ橋1-1-1
- 設計: 日建設計工務(現・日建設計)
- 施工: 大林組・竹中工務店
- 延べ面積: 11万9625㎡
- 構造: 鉄骨鉄筋コンクリート造
- 階数: 地下6階・地上9階・塔屋3階
- 竣工: 1966年(昭和41年)

戦後のオフィスビルの金字塔と評される「パレスサイドビル」。
繊細な金属部材で構成されたブリーズ・ソレイユ(日よけ庇)は、
“半透明の外装”の先駆けともいわれる。
この外装は、意外にも思える理由から生まれたものだった。

Question 問題

半透明にも見えるパレスサイドビルの
ブリーズ・ソレイユはどういう理由で生まれた？

- 1 入手しやすい材料を使ってコストを安くするため。
- 2 工事中の仮設足場が人気を呼び、それに似せた。
- 3 工事中に皇居方向を見えにくくするよう指導があった。

お堀端のこの敷地には、アントニン・レーモンドの傑作、
「リーターズダイジェスト東京支社」があった。
しかし、間近に高速道路がどき、
環境が激変。建て替えに。
事業主は日建設計工務に「3つの27」を課した。
貸室面積27000坪 坪単価27万円以内
工期27ヶ月

設計チーフに指名されたのは、
若干35歳の林昌二。
1964年4月 →
着工の段階では
センターコアだった。
着工直後にダブルコアを思い
つき、全面的に設計変更。

1966年10月
完成

言い換えると残るダブルコア
の外観が生まれた。

起工式の完成予想図

林昌二
1928-2011

入手しやすい材料
を使ってコスト
を安くするため。

「パレスサイドビル」は皇居の北側に立つ複合ビルだ。オフィス部には毎日新聞社などが入る。1999年に「日本の近代建築20選」に選ばれるなど、日本のオフィスビルの中では突出して評価が高い。

設計したのは日建設計工務(現・日建設計)。林昌二が中心になった。設計スタート時、林はまだ35歳。「掛川市庁舎」(1955年)や「三愛ドリームセンター」(1963年)でその名を知られていたが、大型のオフィスビルを設計した経験はなかった。林は後に、条件が厳しすぎて先輩たちが敬遠したようだ振り返っている。

林は、自分と同年か年下の社員だけで設計チームを構成した。それは、既存の大型オフィスの常識には従わないという覚悟の表れでもあった。

カーテンウォールを使わない

全長150mの直方体のビル2棟が雁行して並び、高さ50mの白い円筒コア2棟が東西の端にそびえる。立面を印象づけるのは、ガラス窓を覆うブリーズ・ソレイユだ。遠目には何かよくわからない細かい金属部材で構成され、半透明にも見える。

半透明の外装といえば、ジャン・ヌーヴェルが設計した「アラブ世界研究所」(1987年、パリ)などをきっかけに、1990年代に世界的な潮流となるデザインだ。それらと比べても見劣りしない繊細なディテール。さらに驚くのは、これが全体の建設費を下げる目的から生まれたということだ。

依頼主から課された工事単価をクリアするため、設計チームは、カーテンウォールを使わないことを決めた。当時、その業界は寡占状態で、コストダウンに応じてもらいにくかった。代替案として考えたのは、1枚もののガラスの上下をスチール板とガスケットで挟んで開口部を構成する方法。当時の最

大寸法の2.4m×3.2m、厚さ15mmのガラスを水平方向に並べ、上下に既製品のスチール・パネルを張った。

そして、大きな窓からの直射日光を防ぐため、窓の上にアルミ・ダイキャストの庇をつけた。庇は窓拭き用の足場にもなる。

それだけだとモダンな建築らしい水平方向を強調したデザインになるところだが、林らはそこに縦の線を加えた。やはりアルミ・ダイキャスト製の漏斗のような堅樋を各階ごとに連続させ、それを3.2m間隔で配置した。それはガラスの外側に表れる押縁を目立たなくする意味もあっただろう。結果、皇居の隣地にふさわしい“和”を感じさせるものになった。

着工時点ではセンターコア形式

ブリーズ・ソレイユのほかにも、この建築の特徴的なデザインの多くはコストダウンを理由に生まれている。それらはいちいち「奇跡」と言いたくなるものだが、最大の奇跡は工期の短さかもしれない。

目標とする工期は「27カ月」。設計期間と工事期間を合わせても「33カ月」しかなかった。つまり、設計期間は半年。実は、起工式の日(1964年4月17日)に新聞に掲載された完成予想図には両サイドに円筒のコアがなかった。着工時点では一般的なセンターコア形式だったのだ。

設計チームは、依頼主から求められたオフィスの賃貸面積を達成できないまま着工を迎えた。着工直後に、コアを東西2つに分けると、基準階のレントラブル比を82%に上げられることに気づく。急ぎよ全面的に設計変更した。

その完成予想図には、ブリーズ・ソレイユもない。これも着工後のアイデアだ。林らは、もともと着工後に考えるつもりだったのかもしれない。構造は鉄骨鉄筋コンクリート造だが、スラブの先端約2mは鉄骨が入っておらず、鉄筋コンクリートだけでつくられている。ここに現場打ちコンクリートの“手仕事”を残しておくことで、空調類を含む窓回りの納まりを調整できるようにしたのだろう。

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

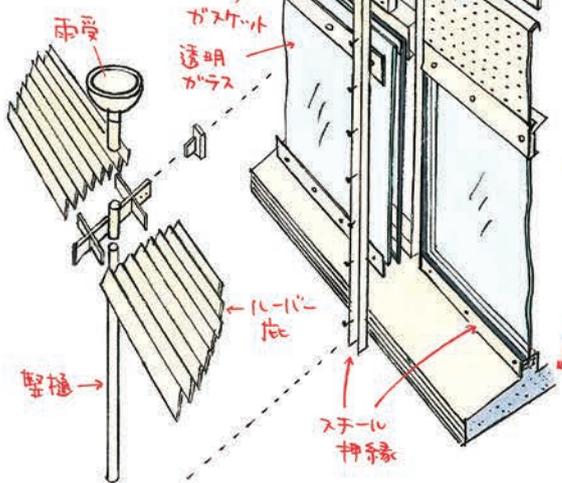


参考文献・資料

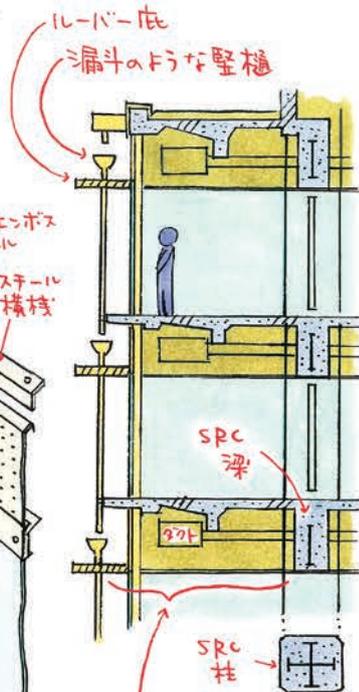
藤岡洋保著「パレスサイド・ビルディング—戦後建築の黄金期を代表するオフィスビル」(『コア東京』2021年6月号)、山梨知彦著『名建築の条件』(日経BP社、2015年)、『新建築』1966年12月号、『林昌二の仕事』(同編集委員会、新建築社、2008年)



この外装は、コストダウンのため「カーテンウォールを使わない」という方針から生み出された。



立面も印象づけるブリーズ・ソレイユも、着工後に考えられたものだ。



先端約2mも現場打ちのコンクリートにすることで、ギリギリの段階での変更も可能にした。



を活用しよう!

そのサポート・支援、活用しないともったいない!

● 能力評価申請手数料の全額支援

- ▶ 本財団は、能力評価申請手数料を時限的に全額支援しています。
申請には期限がありますのでご注意ください
- ▶ 能力評価申請には、**詳細型でCCUS技能者登録**し、CCUSに保有資格情報を登録。
さらに、所定の期間の就業履歴を有していることが必要です

■ こちらで、能力評価の全額支援及び能力評価申請のサポートメニューを確認。

- 能力評価申請手数料の全額支援について



- 技能者登録と能力評価手続きの同時申込について



- 簡易レベル判定サイトや解説動画、CCUS応援団の特典などのサポートを集約



● 経歴証明書が使える能力評価申請は、2029年3月31日までです!

- ▶ CCUS利用環境が整うまでの就業履歴については、所属事業者等によって作成された経歴証明書で評価することが可能ですが、評価対象となる期間は、2024年3月31日まで。
経歴証明書による能力評価申請は、2029年3月31日までです

くれぐれもお間違いなきよう



● CCUS運用実践セミナー好評受付中!

- ▶ PC・Web環境が整った教室で受講する対面体験型セミナーで、参加は無料です
- ▶ CCUSへのログインから、現場登録、施工体制登録など基本的な操作を実体験
- ▶ **メイン講師はCCUS認定アドバイザー**が務め、補助講師が一人一人をサポートします

● CCUS現場運用リモート相談会、はじめました!

- ▶ CCUS運用実践セミナーに参加経験のある方限定で、運用や操作に関する問題解決を図る「CCUS現場運用リモート相談会」を新たにはじめました。月2回1日3組、先着順で受け付けます。1組1時間ていねいに個別対応する相談形式です

■ いずれも、実施予定・申込はこちらから。

- CCUSホームページを検索

建設キャリアアップシステム
<https://www.ccus.jp/>

- 「お知らせ」から以下をクリック



お知らせは、ホームページの中段にあります。左から三つ目のボタンです

- 説明・サポート個別項目へ

CCUS運用実践セミナー
CCUS現場運用リモート相談会



2026年度も実施予定



建設業経理士

CPD講習

1級
2級

国土交通大臣登録番号第1番

「建設業経理士CPD講習」について

登録経理講習とは、建設業法施行規則第18条の3第3項第二号に規定されている講習であり、登録経理試験合格者（1級建設業経理士および2級建設業経理士）の継続教育を目的としたものです。経営事項審査においては登録経理試験の合格後5年を経過した者は、「登録経理講習」を受講しかつ試験に合格しなければ、評価対象となりません。但し、令和5年3月までは経過措置が適用されており、「登録経理試験」合格者のすべてが経営事項審査で評価されます。

本財団は「登録経理講習」の実施機関第1号として、国土交通省に認定され、「建設業経理士CPD講習」の名称で実施しています。



「建設業経理士CPD講習」は講義と試験で構成されており、試験に合格すると講習修了証が交付されます。

受講対象者

- ①登録経理試験1級若しくは2級 合格者
- ②1級・2級建設業経理士登録講習会を受講された方（建設業経理検定1級・2級合格者）

講習時間

講義6時間+試験1時間=計7時間

受講料

18,000円(税込)

講習形態

オンライン講習 会場講習(映像・対面)

申込方法

ホームページより申込

可否結果

- ①オンライン講習……講習日翌日から10営業日後(マイページで確認)
- ②会場講習……講習日翌日から約1ヶ月程度(可否結果を郵送)

有効期限

修了年月日から5年を経過した日の属する年度の年度末(3月31日)まで

講習受講の目安

受講申込の前に必ずホームページでご確認ください



https://kssc-keiri.com/seminar_criterion.html

受講対象者講習受講の
目安はこちら

お問い合わせ

一般財団法人 建設業振興基金 建設業経理士CPD講習受付センター

TEL : 0570-018-081 FAX : 0570-038-096

お問い合わせ対応時間 : 9:00~12:00/13:00~17:00(土日・祝日を除く)

<https://kssc-keiri.com>

建設業経理士CPD

検索



フロンティア FRONTIER

建設の最前線へ!

PROFILE

すずき しゅんた
鈴木 駿太 さん

中村電設工業株式会社
埼玉県出身



「AIに代替されない仕事を担う、一人前の技術者へ！」 経験と信頼を積み重ねる、若手電気工事士の視線。

「この先も、ずっと残る仕事って何だろう」。鈴木駿太さんが電気工事の道を選んだ原点は、高校卒業後の進路を考えていた頃に抱いた、そんな素朴な疑問だった。進路選択の時期に新型コロナウイルスが流行し、黒字経営であっても事業継続が難しくなる企業のニュースを目にした。「安定していると思っていた会社でも、簡単に立ち行かなくなる。その中で、社会に必要とされ続ける仕事は何かを考えました」。大学の進路表にあった電気系学科が目が留まり、社会インフラを支える電気の仕事なら、長く必要とされ続けると感じたという。

中村電設工業株式会社へ入社した現在は、先輩や上司の後ろにつきながら、現場のサポート業務に携わる毎日だ。工事に必要な図面を作成し、それをもとに職人へ指示を出す立場だが、当初は戸惑いの連続だった。「正直、最初は話が専門的すぎて、何を言っているのかほとんどわからない状態でした。本当に自分が先輩たちになれるのか、不安は大きかったです」と、もどかしさを感じていた時期を振り返る。

一日の業務は、事前に作成した図面を確認しながら職人と打ち合わせを行うところから始まる。現場では作業の進め方について意見を交換し、午前中に作業が一区切りすると会社に戻って図面の修正や新規作成に取り組む。「自分の一言で、作業の進め方や品質、安全に影響が出てしまう。だからこそ、曖昧な指示はできません。新人であっても、現場では一人の技術者として見られるもの。誰が見ても理解できる図面をつくるのが、今の自分の役割だと思っています」。

成長の支えになっているのが、上司や経営陣からの言葉だ。部長からかけられた“社会人は、真似できる人が天才”という言葉は、今も心に残っている。「上手な人の真似をすることが、結果的に一番の近道だと気づきました。また、社長からは“コミュニケーションの量で仕事の成果が決まる”とアドバイスをいただき、報・連・相も含めて積極的に対話することが大切なんだと実感しました」。

第二種電気工事士に加え、第一種電気工事士にも合格。現在は電気工事施工管理技士や消防設備士の資格取得にも積極的に挑戦している。「資格の勉強で得た知識が、現場で役立つ瞬間がある。その積み重ねが自信になっています。将来の目標は明確だ。「一人で現場を任せてもらえる技術者になること。資格と経験を積み重ね、信頼される存在を目指しています。電気工事は、AIを活用しながらも、AIに代替されることのない強みを持った、長く価値を発揮できる仕事。この領域にチャレンジする人も、もっと増えてほしいと思います」。

「実は父が電材屋なのですが、この仕事に就くまでは、父と電気の話をするなんて考えたこともありませんでした」と笑顔を見せる鈴木さん。働き始めてからは、仕事の具体的な話を交わすようになり、自然と会話も増えたそうだ。「同じ業界だからこそ、わかる話もある。それが今は、すごく新鮮で楽しいんです」。電気の仕事を選んだことが、家族との新たなつながりも生み出している。

Great Job!



中村電設工業
株式会社
代表取締役

中村 康宏 氏

昨年に続き、2年連続でこのような栄誉ある賞を賜り、心より感謝申し上げます。この受賞は、日々の業務を通じて技術と人間力の向上に努める、社員一人ひとりのひたむきな努力の賜物です。

変化の激しい時代だからこそ、私たちは社員が安心して挑戦できる環境整備が不可欠だと考えています。連続受賞に慢心することなく、「人が輝く企業」を目指して育成制度のさらなる充実を図り、お客様に選ばれ続ける組織づくりに邁進いたします。

今後ともご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

建設人材育成優良企業表彰『優秀賞(総合部門)』を受賞