

建設業

建設産業の今を伝え
未来を考える

しんぶん



Jun.2026
No. 579



もふもふ建設隊
ポーター

特集

「選ばれる企業」が実践する取組

今月の人材協

建設人材育成優良企業表彰
募集中!

建設業 ウェルカム

未経験者
大歓迎

資格取得
無料

交通費などは自己負担となります。

建設業の職業訓練参加者

大募集!!



詳細はホームページで公開中!

建設業 ウェルカム

検索

複製厳禁



もふもふ建設隊
ポーター

建設業 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

「選ばれる企業」が実践する取組

02

—人材採用・定着に向けた建設業各社の事例—

- 建設業への入職者の動向
- 事例A ヤマグチ株式会社(鹿児島県)
- 事例B 加和太建設株式会社(静岡県)
- 事例C 株式会社長浜機設(愛媛県)
- 事例D 東陽電気工事株式会社(福島県)
- 「選ばれる企業」への転換点は? 4つの事例から導き出す採用・定着のポイント

FOCUS

工業高校紹介
高知県立高知工業高等学校

08

■ インタビュー: 戸田 卓谷 先生

PRESCRIPTION

建設経済の動向 10

- 「進化」「深化」する建設3Dプリンター

連載 建設業バックオフィスDX・AI最前線 11

- 【第3回】
その「初手」が命運を分ける
バックオフィスDXのスタートライン(その2)

連載 サプライチェーン重視時代の
建設工事契約のポイント 12

- 【第3回】
建設業法における契約の意義と標準労務費制度

連載 かわいい土木【第64回】 14

- 立飛の給水塔
／東京都立川市

人材協INFO
第5回 建設人材育成優良企業表彰
募集中! 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。

【建設業しんこう編集委員】

東洋大学理工学部建築学科教授 浦江真人
国土交通省建設振興課長補佐 池田圭吾
(一財)建設業振興基金専務理事 長谷川周夫

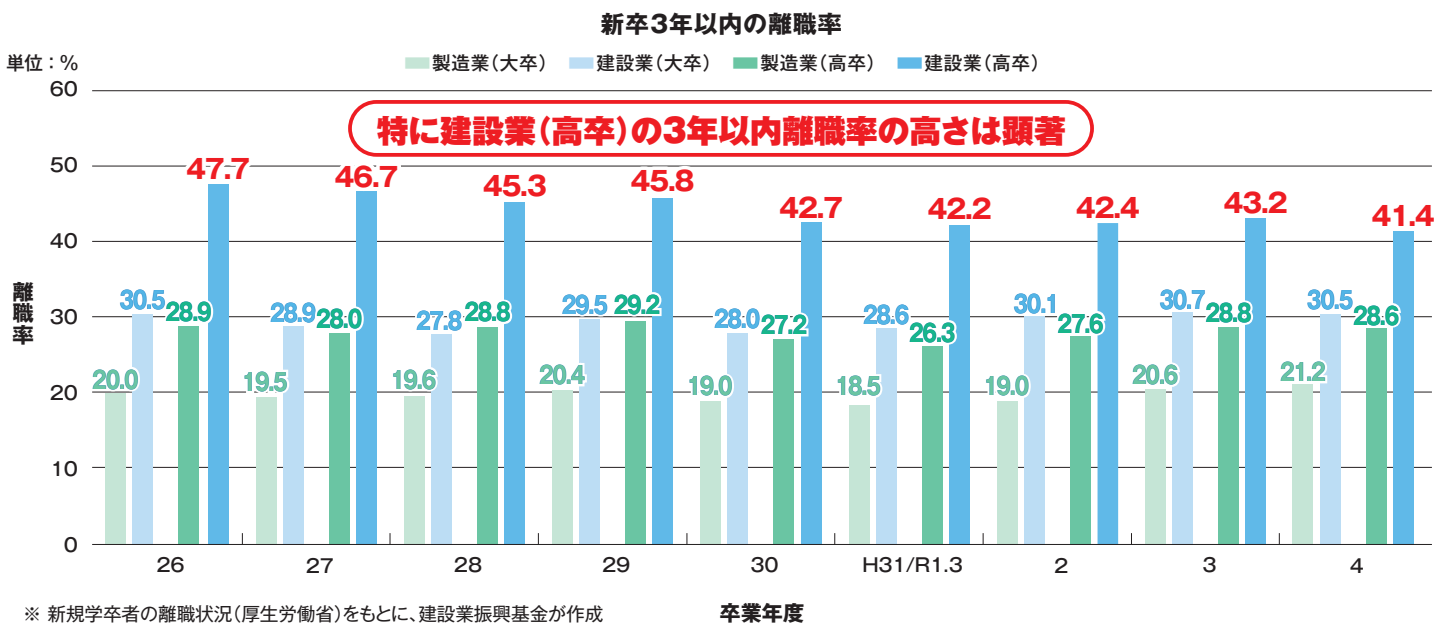
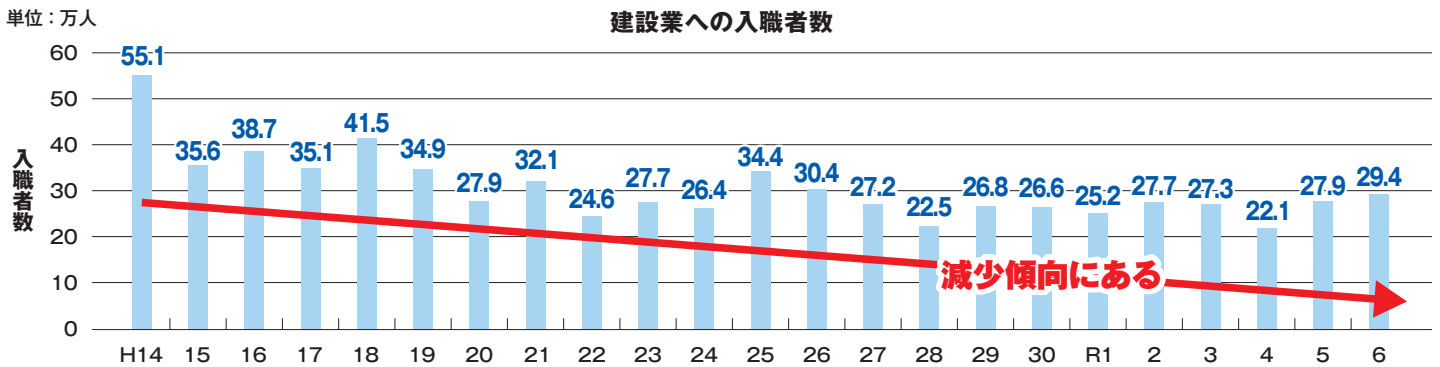
国土交通省建設業政策調整官 山影一茂
日経クロスステック建設編集長 佐々木大輔

「選ばれる企業」が実践する取組

— 人材採用・定着に向けた建設業各社の事例 —

「人が来ない」「育たない」「定着しない」…。建設業界が直面しているのは、単なる人手不足ではなく、構造的な「担い手不足」です。地域のインフラを支え、災害時には最前線に立つ建設業にとって、次世代への技術承継と人材確保は一刻を争う経営課題といえます。しかし、この逆風をものともせず、独自の創意工夫によって若手を惹きつけ、活気ある組織へと進化を遂げている企業が全国に存在します。各企業とも共通して、従来の慣習に捉われず、経営者自らが先頭に立って変革を主導しています。本特集では、先進的な取組事例を分析し、DXによる生産性向上から、若手が安心して学べる教育体制、地域を巻き込むブランディングまで、「選ばれる企業」へと変貌を遂げるための具体的かつ実践的なヒントを探ります。

建設業への入職者の動向



事例 A ヤマグチ株式会社（鹿児島県）

「現場のエースを“育てる立場”へ移す」経営の覚悟。 デジタルと環境への投資が、社員の“誇り”を創り出す。

鹿児島県霧島市の山間部に拠点を置くヤマグチ。2014年当時は「15年前のパンフレット」を使用しており、「採用ゼロ」という危機的状況にありましたが、現在は若手が自発的に友人を紹介する「リファラル採用」が活発化する企業へと変貌しました。

①あえてエース級社員を現場から外し、現場と経営の「翻訳者」へ

最大の転換点は、現場監督として実績豊富な40代のエース社員を現場から外し、ICT・DX・教育の責任者として本社へ引き揚げたこと。現場の苦勞を知り尽くした人間が制度を設計することで、現場が「本当に楽になる」改革をスピーディーに実現していくうえで、現場と経営の橋渡し役を置くという「経営資源の再配置」が全ての礎となりました。

②「うらやましい」と思われる環境への徹底投資

「友達に自慢できる会社」を目指し、オフィス環境を一新。フリーアドレス制の導入、昇降デスクや腰への負担が少ない高機能チェアの整備、さらにはトイレの全面洋式化・増設を実施しました。これらは単なる福利厚生ではなく、若手社員に「大切にされている」という実感を与える重要なメッセージとなっています。

③デジタル活用が生み出す「対話の時間」

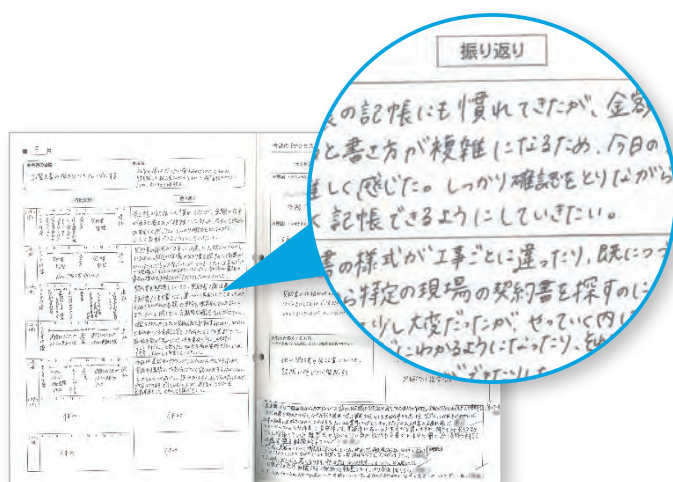
「Google Workspace」による書類一元管理や「ワークフローEX」による電子決裁、全員へのスマホ支給と「LINE WORKS」といったデジタルサービス・システムの活用により、事務作業の場所的制約を解消。効率化で浮いた時間を「新入社員との教育や対話」に充てています。

④“手書き”だからこそ伝わる、全管理職で回覧する育成ノート

デジタルに力を入れる一方で、新入社員との週次の交換日記「育成ノート」はあえて手書きで継続。直属の上司だけでなく、全部署の課長以上が目を通し、コメントを添えます。文字の丁寧さや記述の変化から若手の悩みの機微を察知し、全社的に顔と名前が一致する「見守る文化」を醸成しています。



●「友達に自慢できる」ようにオフィス環境を一新



●週次の交換日記「育成ノート」

ヤマグチ株式会社

<https://www.yamaguchi-co.jp>

GENERAL CONTRACTOR
ヤマグチ株式会社
SINCE 1950



加和太建設株式会社（静岡県）

まちづくりへの参画や日々成長する実感が、 若手の挑戦心に火をつける！

「世界が注目する元気なまちをつくる」というビジョンのもと、2009年に約43億円だった売上高を、2024年には約180億円に成長させた加和太建設。同社の強みは、採用を単なる人員補充ではなく「志への共感」の場と捉え、入社後の活躍を構造的に支援する「人材活躍サイクル」を確立している点にあります。

① UIターン採用率54%の源泉は共感を呼ぶビジョン

建築・土木だけでなく、不動産、道の駅の運営といった「地域活性化事業」を多角展開。この「地場ゼネコン4.0」という独自のあり方に共感する人材採用を図り、2024年実績ではUIターン採用率が54%に達しました。

② 人材活躍の5段階サイクルを構築

同社では「当事者意識→本質理解→能動的学習→挑戦・成果→振り返り」という5段階のサイクルを回すことを重視。徹底した自己振り返りと上長との面談などに時間を割き、個人の意思と会社の成長をシンクロさせています。

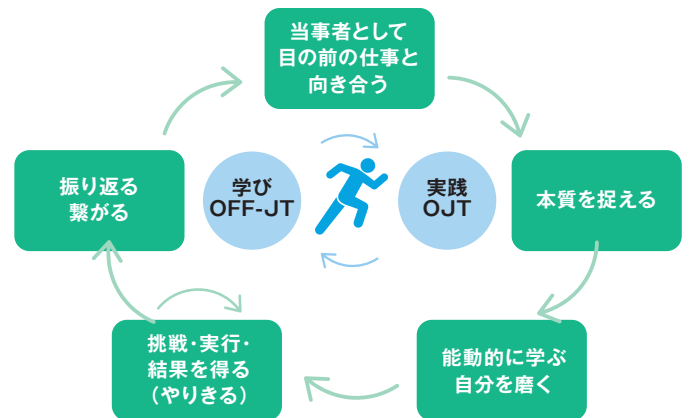
③ 新入社員が当事者として“まちづくり”に関わる研修を実施

新入社員が建設会社の役割やまちそのものを理解・体感するための「STAR研修」を実施。研修を通じて「自ら苦勞して何かを作り上げる経験と達成感」を体感することで、若手社員の離職防止に加え、定着と活躍を促すことを目指しています。

④ オンラインを含む300以上の教育講座や

「SCALE」による学びの環境

自社教育機関「加和太アカデミー」では、技術からマネジメントまで300を超える講座を整備。さらに、同社が開発した建設業界横断型のナレッジシェアシステム「SCALE」を活用し、全国の技術者の知恵を日常的に吸収できる環境を整えています。



● 同社が重視する人材活躍サイクル



● 新入社員がまちづくりの当事者として関わる研修



● 全社員の学びを積極的に促進

加和太建設株式会社

<https://www.kawata.org/>

つくっているのは、元気です
加和太建設



株式会社長浜機設（愛媛県）

採用ターゲットを「文系・未経験者」へ転換。 ITツールと心の交流で、離職率を大幅改善。

人口5,500人の町で、社員30人の長浜機設が実践するのは、大手との競合を避けた「非競合マーケット」での採用戦略です。



●社長から社員の実家へ毎月手書きのハガキを送付



●家族も参加できるマネーセミナーなどを実施

①「育成前提」の採用シフト

工業高校生の獲得競争から一線を画し、普通科や文系の未経験学生をターゲットに設定。「イチからプロに育てる」ことを宣言し、合同説明会には学生に近い年齢の若手を動員。また、学校における生徒手帳のような形で経営計画書を手帳として配布することで、「ルールや方針がいつでも確認できる職場＝安心して働ける企業」であることをアピール。SNSやYouTubeも積極的に活用し、生徒本人だけでなく保護者や教員の安心感醸成に努めています。

②資格取得に向けて社長自らが指導

施工管理技術検定試験に向け、若手社員中心の勉強会を開催(年間6回)するとともに、社長自らが2級・1級と受検した経験を活かし、特に第二次検定の記述式の対策にあたっては、社員に対して直接指導を行っています。現在では、社員30名のうち12名が施工管理技士の資格を保有するまでになっています。

③IT活用による「見える化」で残業削減・業績拡大

クラウド型経営管理システム「クラフトバンクオフィス」や「Google Workspace」を駆使し、残業時間を20%削減。効率化で生まれた余裕が、12期目での年商5億円突破という具体的な成果に繋がりました。

④社員の成長・がんばりを家族とも共有

毎月、社長から全社員の実家に手書きのハガキを送ったり、親孝行手当の支給をしたりといった家族との繋がりを重視。また、半期ごとに社長や幹部とのサシ飲み会の実施など、これらの取組により、離職率を大幅に改善させています。

株式会社長浜機設

<https://nagahamakisetsu.com/>





東陽電気工事株式会社 (福島県)

2,000万円を投じた「安心して失敗できる」研修施設。 地域・家族・社員をファンにする“教育経営”。

かつて「1年以内離職率100%」という危機を経験した東陽電気工事。行き着いたのは、「今の若者は失敗することを過度に怖がっている」という洞察でした。

①「安心して失敗できる」研修施設

「本番の現場で怒られる前に、思う存分練習して失敗できる場」として、実地研修棟「大地」を建設。2,000万円の投資は、若手社員に「この会社は自分を育てる環境が整っている」という確信を与えました。

②閑散期をフル活用した3ヶ月研修

公共工事が少ない4月～6月を「教育期間」と定義。1ヶ月目は中堅社員による徹底指導、2ヶ月目は外部研修、3ヶ月目は自社で仕上げというプログラムにより、従来3～5年かかっていた現場戦力化をわずか4ヶ月で実現。中堅社員の「教える力」も飛躍的に向上しました。

③ものづくり体験などを通じた地域ファンづくり

小学生向けの「ものづくり体験」イベントや、年間10回に及ぶ高校生向け体験会など、地域に「建設業の魅力」を植え付ける種まき活動を実施。地元の工業高校への課外授業支援は新聞にも取り上げられ、地域の信頼を勝ち取っています。

④家族の安心が定着を支える

社員の家族へ直接届けられる「東陽ニュースレター」を毎月発行。研修の様子や試験日程、健康経営の取組などを共有することで、家庭内で仕事への理解が深まり、離職を防ぐ強力なバリアとなっています。



●社員を育てる実地研修棟を建設




●地域に向けたボランティア・イベントを実施



●2022年から年1回実施している「SDGsフェア」

東陽電気工事株式会社

<https://www.toyodenkikouji.jp/>

 東陽電気工事株式会社

「選ばれる企業」への転換点は？ 4つの事例から導き出す採用・定着のポイント

ご紹介した事例は、地域や規模、直面していた課題も千差万別ですが、それぞれの取組に変革のヒントが見られます。担い手不足という逆風を「組織進化のチャンス」へと変えた企業が実践するポイントを整理します。

POINT1 経営者自身の「覚悟」

成功している企業に共通するのは、代表自らが「これまでのやり方では通用しない」と認め、自らを変革の先頭に立たせている点です。

●若手が働き続けられる環境・体制づくり

若手社員にとって「友達に自慢できる会社」となるべくオフィス環境を一新した「ヤマグチ」や、閑散期を活用して中堅社員を若手の指導にあてた「東陽電気工事」など、誇りと愛着を持って働ける職場づくり・技術を身につけやすい体制づくりに取り組んでいます。

●対話の「量」を経営指標に

社員との1対1の面談をはじめ、経営層と現場が「本音」で語り合える機会を、単なる努力目標ではなく、経営の最優先事項として組み込んでいます。

POINT2 デジタルによる「時間創出」と、アナログによる「心身のケア」

DXを単なる「コスト削減」や「省人化」で終わらせず、「教育やコミュニケーションの時間」を生み出すための手段と定義しています。

●DXで余白を作る

ITツールの導入で事務作業を徹底的に効率化し、浮いた時間を学びや休暇に充てています。

●「手触り」のある繋がり

便利なツールが普及する今だからこそ、あえて手書きのノートや家族向けのニュースレターといったアナログな手法を併用。デジタルで効率を、アナログで「大切にされている実感」を届けるアプローチが定着率向上に繋がっています。

POINT3 「成長の可視化」と「失敗への許容」

若手社員が抱く成長や失敗への不安を、仕組みによって解消しています。

●スキルの標準化

スキルを数値化して可視化したり、資格取得等のキャリアパスを見える化したりするなど、自身の「現在地」と「目的地」を明確にすることで、若手が迷いなく業務に邁進できるようになります。

●「安心して失敗できる」場の提供

現場に出る前に、思う存分練習し、失敗できる施設やプログラムを用意すること。失敗を「責める対象」ではなく「学びのプロセス」へと変える環境が、若手の挑戦心を引き出しています。

地域の守り手としての誇りを次世代へ

建設業は地域の守り手。そのバトンを受け取る次世代の価値観は、時代とともに変化しています。「選ばれる企業」への道は、社員一人ひとりの声に耳を傾け、その成長を心から願い、仕組みを一つひとつ整えていく地道な積み重ねの先にあるもの。本特集で紹介した事例が、未来を切り拓く一歩へのヒントとなれば幸いです。

FOCUS

“全力”の背中が導く、地域とつながるものづくり。
高知工業高校・建築科が育む、社会に応援される力!

日本一の森林率を誇り、古くからヒノキやスギの良材に恵まれてきた高知県。豊かな木の文化を活かした建築なども盛んに行われる地で、創立110年を超える歴史とともに多才な技術者・技能者を輩出してきたのが、高知県立高知工業高等学校です。今回は、社会と直結した実践的な学びを展開する同校建築科において17年にわたり教鞭を執り、“全力”の精神で生徒に寄り添い続けてきた戸田卓谷先生に、地域連携を通じた取り組みや、未来を担う生徒たちへの想いを伺いました。

※取材内容・所属は取材当時(2026年3月)のものです。

高知県立高知工業高等学校
建築科

戸田 卓谷 先生

地域社会こそ 最高の学び舎

県内屈指の歴史と規模を誇る同校。建築科には、将来の建築士や大工などを志すものづくりへの熱意を持った生徒たちが集う。

「入学時の段階で“家を建てたい”“設計をしたい”などの明確な目標を持っている生徒が多いです。身内の方が建設関係の仕事に就いているケースも多く、幼い頃から働く背中を見て育ち、自然とこの道を志したという声も耳にします」。

建築科では2年次から、設計士や施工管理職を主眼に置く工業コースと、建築大

工をはじめとした技能の習熟を目指すスペシャリストコースに分かれ、それぞれの専門性を深めていく。その学びの集大成となるのが、地域社会の課題解決に挑む課題研究だ。

「課題研究を通じた地域貢献には非常に力を入れており、それに合わせて“自ら考え、主体的に行動できる人材”の育成を目指しています。ありがたいことに、伝統校としての実績を信頼していただき、行政や地域の方々から直接ものづくりのご相談をいただく機会も豊富です。公共の場や地域の方々にご利用される建築物に携わることは、生徒にとって何よりの教育です。自分たちが作ったものが人目に触れ、実際に多くの

人が利用する。そこには“決して失敗できない”という、プロフェッショナルに近い責任感が生まれます。図面上の学習だけでは得られない、実社会での責任の重みこそが、生徒を大人へと成長させてくれます」。

近年取り組んだプロジェクトは、いずれも本格的なものばかり。市民にとって憩いの広場である『エコ・パーク宇賀』での東屋の建設や、歴史ある神社の本殿改修、絵馬台の修復など、実社会のニーズに応える活動を展開している。

『エコ・パーク宇賀』は年間約3万人もの様々な世代の方が利用する公園です。そこに、雨や日差しを防ぐ休憩所の設置希望が挙がり、高知市から本校への協力依頼があったことから東屋建設の取り組みがスタートしました。こちらは2年がかりのプロジェクトとなり、生徒にとって大きな学びとなりました。また、神社仏閣の改修では、独特な木材の継手や仕口など、教科書で学んでいる伝統技術を実際の現場で目にすることができました。技術的に難易度の高い案件では、外部講師として現役の大工さんやOBの方を招いて墨付けなどを教えていただく機会も設けており、本物の技術に触れることで生徒の目つきが変わります。現場では地域の方々から温かい声をかけていただくことも多く、世代を超えたコミュニケーション能力も自然と養われていきます。こうした実体験を通じて、次の工程をスムーズに進めるための“先を見て

課題 研究

地域に応える学びと実践!

『エコ・パーク宇賀』に東屋を設置するプロジェクトは、2年がかりの壮大なものだった。「1年目に生徒が設計案を練り、市役所のご担当者とのディスカッションを重ねて図面化し、2年目にプロ仕様の巨大な木材を用いて生徒が墨付けから加工、現場での組み立てまでを完遂しました」。そうして出来上がったのが、高知県産材を使ったバリアフリー仕様の休憩所。実際の公共空間を創出する経験は、生徒に“自分たちの技術が地域に役立つ”という強い自信と、使用者への深い責任感を刻み込んだ。



コレ推し!

地元の建造物



雲の上の図書館

建築家・隈研吾氏による設計が施された『雲の上の図書館』は、開放的な空間と地元産の木材をふんだんに使用しているのが特長。内部に一步足を踏み入れれば、木組みの圧倒的な迫力と木の香りに包まれます。「建築科の生徒が毎年校外実習で訪れる、高知県高岡郡檜原町にある図書館です。伝統的な木材活用と現代デザインが見事に融合した建物で、生徒たちにとっても建築の可能性を五感で体験できる教材と言えます」。

「動く力」や、現場での「突発的な状況への対応力」が身につけていきます」。

技術以上に大切な土台を築く

戸田先生の指導の根幹にあるのは、「全力」を尽くすという信念だ。これは、長年指導してきた野球部での経験とも深く結びついている。「建築においても野球においても、私が伝えることは共通しています。社会に出た時に“応援される人間”になってもらいたい。挨拶や礼儀、相手の立場に立って物事を考える力などは、技術以上に大切な土台です。私自身、野球部での活動において、コロナ禍という困難な状況下でも有観客開催を実現するために奔走した経験があります。情報収集を徹底し、関係各所へ丁寧な説明を行い、周囲を納得させるための論理的な資料作りを重ねたことは、非常に大きな学びとなりました。そうした困難な状況でも創意工夫を凝らし、最後までやり遂げる姿勢を生徒たちに伝えるとともに、生徒以上に全力で取り組む背中を見せることで、彼らとの信頼関係を築いてき



実習で木材と向き合う生徒たち。「実際に建築物を手掛ける現場では、教科書通りの手順だけでは進まないもの。次の作業を予測して動いたり、予期せぬ加工ミスカバーしたりする柔軟な対応力などが求められます。こうした実地訓練を繰り返すことで、生徒たちの内面には社会人としての確かな“先を見て動く力”が育まれていきます」。

たつもりです」。

また、建築科では近年の建設業界の変化に合わせて、地元の工務店と連携し、タブレット端末を駆使した最新の現場管理を体験させるなど、デジタル化への対応も怠らない取り組みを行っている。

「建設業はチームで一つのものを作り上げる、格別な達成感を得られる仕事。そうした喜びや魅力を若い世代に伝えるためには、最新技術に触れる機会を増やすことも有効だと感じています。ぜひとも企業の皆様には、工業高校生と連携した取り組みや、ICT施工現場の見学など、最新の現場事情を知れる機会を今以上に増やしていただけたらと思います」。

未来を担う人材育成に“全力”を注ぐ!

2026年4月より、戸田先生は17年教員として過ごした同校を離れ、県教育委員会へと異動する。そこでは高等学校課指導主事として、採用1年目の教員などの指導・育成にあたる重要な役割を担うことになる。「異動のお話を伺った時は大変驚きましたが、より広い視点から高知県全体の高校教育を支える役目ということで、しっかり責務を果たしたいと感じています。現在、多くの優秀な生徒が、より広いフィールドを求めて県外の企業へ目を向ける傾向にあり

高校創立100周年記念の一環として製作された野球部部室は、土木科が基礎を打ち、建築科が上物を建て、電気科が配線を、総合デザイン科が家具を担うという学科横断型のプロジェクトにより生まれたもの。各科の専門技術が集結し、仲間を想う熱意が形になった建物は、同校が誇る多角的な技術力と団結力の象徴としてグラウンドに佇んでいる。



ます。それ自体は素晴らしいことですが、故郷に残って活躍してほしいという想いもまた正直なところ。地域と一体になり、この街を作っていききたいと若い方々に思ってもらえるような、魅力的な取り組みを考えることが私の新たな挑戦です。新任の先生方を指導する際も、“全力”の想いをベースに、現場の熱量を絶やさぬようにしたい。場所は変わっても、生涯現役の教育者として、地域の未来を担う人材育成に邁進する覚悟です」。

教え子たち、そして未来の担い手たちへエールを送る戸田先生。その瞳には、場所が変わっても揺らぐことのない教育への情熱と、地域への深い愛が宿っている。

先生からみんなへメッセージ



高知県立高知工業高等学校

〒781-8010 高知県高知市棧橋通2丁目11番6号

WEB <https://sites.google.com/g.kochinet.ed.jp/kochikogyo-h/>

「進化」「深化」する建設3Dプリンター

日経コンストラクション編集長 真鍋 政彦

省人化や工期短縮、環境配慮などの視点から、建築・土木分野で建設3Dプリンターの活躍の場が急増している。この1年で土木学会や国土交通省で3Dプリンターに関する技術指針や参考資料が次々と公表されており、現場打ちやプレキャスト工法に次ぐ第3の工法としての確立が期待される。政策動向や最新のトレンドなどを紹介する。

日本国内で建設3Dプリンターを使った建造物が世に出始めたのが、2019年前後。当時は試験施工の域を出なかったが、そこから数年で急速に「進化」を遂げる。本設構造物としての実装例は土木構造物が先行しており、埋設型枠や集水升を皮切りに護岸や擁壁など、様々な部位や構造物に使われ始めた。

一方、建築分野では2022年ごろから倉庫やグランピング施設、小規模住宅などが次々と完成。2025年には、3Dプリンターで2階建ての住宅を建設するまでになった。

材料なども、広く使われているモルタルから、土、樹脂、金属などあらゆるものが登場。用途や要望に応じて、適切な材料を選べる時代になっている。

技術も進化を遂げた。3Dプリンターが使われ始めた当時は工場でプリンターを稼働させる「オフサイト」が一般的だったが、現場近くで稼働させる「ニアサイト」や建設場所に直接据え付ける「オンサイト」などで公共事業の擁壁を建設した事例が出てきた。他にも、鉄筋を組み込んだ構造部材の施工技術や大型ドローンで空を飛びながらコンクリート材料を吐出する技術なども各社で開発が進む。

技術指針、参考資料、制度創設—— 2026年は目が離せない建設3Dプリンター

先行する民間企業の取り組みに対して、ここ1年で制度設計も充実してきた。例えば、土木学会は2025年7月、建設3Dプリンターでつくる埋設型枠に関する初の技術指針(案)を作成。これまで各現場での対応が必要だった3Dプリンター製部材の品質について、担保する基準を設けた。



オンサイトプリンティングで製作した重力式擁壁。2025年11月撮影(写真:生田 将人)

さらには国土交通省技術調査課が3Dプリンターの適用事例が増えてきたことを踏まえ、発注者の監督職員が出来形や品質を確認するための基本的な考え方を整理した参考資料(案)を2026年3月に公表した。

建築分野での規制緩和も2026年に実現しそうだ。現時点ではモルタル系材料は指定建築材料に該当せず、構造耐力上主要な部分には使えない。構造体として利用するには、建築基準法20条に基づき、建築物ごとに大臣認定を取得する必要がある。

そこで国交省は、20条認定なしでも建設可能になる仕様基準の制定案を2026年3月に作成・公表した。小規模建築物を対象に構造耐力上主要な部分としてモルタル型枠を扱う場合の仕様基準だ。2026年5月以降の公布・施行を予定している。

制度設計が進み、実例がますます増えるのは間違いない。ただ手放しで喜んではいけない。これまでは実装するだけで話題に上がっていたが、今後はそれに加えて実用性や効果がシビアに求められる。合理的な設計や施工の方法、技術的優位性が発揮できる適用分野などを模索する「深化」が必要だ。

その点では、東京大学が大手建設会社などと共に2026年4月に社会連携講座「建設用3Dプリンタによるコンクリート構造の革新」を開設したのは、時代の流れと言える。官学民が危機感を持ってさらなる実装や技術発展、制度化・標準化を進めなければ、現場打ちやプレキャスト工法に次ぐ、「第3の標準工法」として、建設3Dプリンターを確立することは難しくなる。建設3Dプリンターの「真価」が問われる。



清水建設が描く2050年の建設現場の姿(出所:清水建設の資料に日経クロステックが加筆)

第3回

その「初手」が命運を分ける

バックオフィスDXのスタートライン(その2)

株式会社大塚商会 業種SIプロモーション部(建設プロモーション) 浅賀 竜哉

連載第2回では、バックオフィスDXを進める際の **Case1** (失敗事例) を述べた。今回の **Case2** では別観点からアプローチする事例を紹介していこう。

経営者から「我が社もそろそろDX化を検討しようじゃないか。各部署の代表で会議を始めよう。君が推進リーダーだ」と指示が飛ぶ。この状況下で、あなたはどのように進めていくか想像してほしい。実は、この「初手」の選択こそが、プロジェクトの成否を占う最大の転機となる。

Case2

経営者の「強い思い」がDXを成功に導く

推進リーダー(あなた):「ツール選定の前に、各個人のルーティンワークを徹底的に洗い出そう」

1か月後、想定外の事実が見えてきた。

積算部:「Aさんが週次会議の資料作成に2時間かけている。」

Aさんが休暇の日は他の人では作成できないらしい」

工事部:「伝票管理が監督任せでバラバラ。完工後に赤字に気づくこともあるみたい」

総務部:「ベテランに業務内容を確認しようとしても、『忙しいから後にして』と曖昧にされてしまう」

参加メンバー:「そうそう、うちの部署も洗い出してくれないからヒアリングが進まないんだよ」と総務部の意見に賛同する。

推進リーダー:「現状の可視化ができないならDXは失敗だ。社長に相談しよう」

経営者:「わかった。私がDXのビジョンとロードマップを策定し、全社員へ協力するように発信しよう」

社長号令で進む業務精査、そこから見えてきた本質

推進リーダー:「無駄な転記や特定の人しかできない業務がかなりあるね。一部分ではなく、部署間を繋ぐ理想の業務フローを作ろう。将来的に連携可能なプラットフォームを軸に据えれば、どこから着手しても安心だ」

工事部:「職人からは、複数ツールへのログインはミスを防ぐから避けてほしいと要望がありました。操作の簡便さも選定基準にしましょう」

Case2 を総括する

このケースを成功に導いたターニングポイントは、以下の3点。

◎**急がば回れの「業務可視化」:** ツール選定を後回しにし、個々のルーティンワークを徹底精査した。結果、〇〇さんしかできない作業(属人化)や報告の遅れといった「真の病巣」を特定し、的外れなIT投資を未然に防いだ。

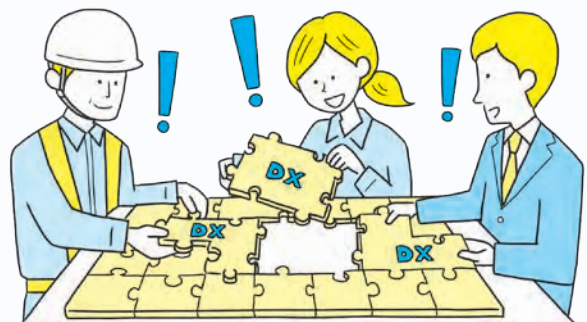
◎**未来を見据えた「全体最適」:** 単発の改善に留めず、データが一気通貫で流れるプラットフォーム化を意識した。現場の要望を汲み取りつつ、持続可能な仕組みを構築した。

◎**経営層による「退路の遮断」:** 社長自らビジョンを宣言することで、DXを「逃げられない経営戦略」として周知。社員の協力体制を盤石なものにした。

誤解がないように補足するが、**Case1** の「ボトムアップ型、部分最適」を否定しているわけではない。私の経験上、**Case2** 「トップダウン型、全体最適」の方が失敗しにくいという意味で捉えていただきたい。本件以外においても「木を見て森を見ず」にならないように進めていきたいものだ。

* *

先日開催したDXセミナーで、「現場にも受講させたいが、(現場が動いていない)悪天候か閉所日でないと参加できない」という声を聞いた。弊社でも過去のセミナーをいつでも視聴できる体制を整備したところだ。こうした情報収集等サービスを、経営者だけでなく、現場や各部署も同じように参加・活用できるようにすることも、認識を共有するうえで有用だろう。



サプライチェーン重視時代の

建設工事契約

のポイント

第3回

建設業法における契約の 意義と標準労務費制度

弁護士法人匠総合法律事務所
弁護士 秋野 卓生

東京・大阪・名古屋・仙台・福岡に拠点を設ける弁護士法人匠総合法律事務所 代表社員弁護士。
法務省司法試験考査委員(民法)等を務める。



1 建設業法における 契約の意義

請負契約は諾成契約であり、口頭であっても成立します(民法632条)。

しかし、建設工事の請負契約については、口頭の契約では内容が不明確、不正確となり、後日紛争の原因となることから、建設業法により契約締結に際して、同法19条が定める契約内容を記載した書面を作成し、交付することが義務づけられています。また、同法18条では、「当事者は、各々の対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない」と定められています。

さらに、中央建設業審議会は、建設工事請負契約のひな形として各種の標準請負契約約款や、工期・労務費などに関する基準を作成し、その実施を勧告することができます(同法34条2項)。標準約款には、公共工事標準請負契約約款、民間建設工事標準請負契約約款(甲・乙)、建設工事標準下請契約約款などがあります。これらの約款では、工事名、工事場所、工期、工事を施工しない日や時間帯、請負代金額などの欄が設けられているほか、工期や代金額の変更、不可抗力による損害、検査・引渡し、契約不適合、代金の支払など、建設工事において生じうるさまざまな問題に対応する詳細な条項が規定されています。

「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン(第8版)」(令和8年1月国土交通省 不動産・建設経済局建設業課公表)及び「建設業法令遵守ガイドライン(第12版)一元請負人と下請負人の関係に係る留意点一」(令和8年1月国土交通省 不動産・建設経済局建設業課公表)において、「民間建設工事標準請負契約約款又はこ

れに沿った内容の約款(略)に沿った内容の契約書による契約を締結することが基本」「建設工事標準下請契約約款又はこれに準拠した内容を持つ契約書による契約を締結することが基本」とされていますので、建設工事標準請負契約約款が改正された場合には、それを踏まえて、各建設会社においても請負契約の内容を真摯に検証し、見直しを行っていくことが必要となります。

2 建設工事標準請負契約 約款の改正

令和7年12月2日、中央建設業審議会会長から国土交通大臣・都道府県知事・建設業団体の長宛に、「建設工事標準請負契約約款の実施について」と題する勧告がなされました。

いわゆる第三次・担い手3法が令和7年12月12日に全面的に施行されること等を踏まえ、中央建設業審議会で審議を行った結果、建設工事標準請負契約約款を改正するという内容の勧告です。

以下、約款の改正事項のうち、請負代金の内訳書に明示する項目の追加とコミットメント条項の新設についてご説明します。

1 請負代金内訳書に明示する項目の追加について

改正後の建設業法20条1項において、材料費、労務費及び労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費の内訳を明示した見積書を作成する努力義務が新設されました。

これに伴い、建設工事標準請負契約約款において、適正な労務費の確保と、労務費確保に伴う労務費以外の労働者による適正な施工を確保するために不可

欠な経費へのしわ寄せ防止を図るため、法定福利費（事業主負担分）に加え、見積段階で内訳明示される経費（材料費、労務費、安全衛生経費、建退共掛金）についても、請負代金内訳書において内訳明示する項目として追加されました。

払状況の報告を受ける、必要に応じて確認資料の提出を求める、技能者の処遇改善に関する協議を行う、技能者への賃金が適正に支払われているかを確認するといった取組も重要です。

2 コミットメント条項の新設について

「労務費に関する基準」（令和7年12月2日中央建設業審議会勧告第1号）において、その実効性確保策として、契約当事者によるコミットメント制度の活用を通じた労務費・賃金の適正な支払の担保の取組が位置づけられました。

これを踏まえ、建設工事標準請負契約約款において、受注者が注文者に対し、適正な賃金や労務費を、それぞれ雇用する技能者や直接の下請業者に支払うこと等を約するとともに、必要に応じて注文者がその支払に関する書類等の提出を求めることができる規定を導入することとし、契約当事者の任意で利用できる選択条項として追加することとされました。

労務費の行き渡り確保の観点から、予め下請契約の段階も含めてコミットメント条項の導入を約する条文（A）を基本としつつ、状況に応じて発注者・元請間、元請・一次間など個々の契約段階において個別に導入を約する条文（B）についても選択可能としています。

契約当事者がコミットメント制度を活用して、労務費や賃金の適正な支払を担保するために求められる取組は、単なる「宣言」ではなく、実際の契約・見積り・支払のプロセスに組み込むことが必要になります。

見積書での労務費の明示と「労務費に関する基準」の基準値を下回らないか確認することが必要となりますし、契約段階で、労務費の適正確保を担保する条項を盛り込み、適正な支払の実施（支払期日・方法の遵守）をする必要があります。

また、コミットメント制度では、下請業者から賃金支

3 契約上の義務となることの意味

前述のように、建設業法20条1項に規定する材料費、労務費及び労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費の内訳を明示した見積書を作成することは、「努力義務」です。

法令上の努力義務とは、「努力すること」を義務付けることを定めた条項を意味し、「しなくてはならない」という強制的なものではありません。努力義務として、建設業者による自発的な行為を促し、期待するものですので、違反した場合の罰則もなく、拘禁や罰金などの刑事罰はもちろん、営業停止など行政処分による制裁を受けることもありません。

しかしながら、内訳を明示した見積書をもとに、契約締結後に材料費や労務費等の内訳を示して請負代金内訳書を提出した場合には、一般に契約上の義務となります。契約を守らなければ、契約違反となり、請負契約解除事由にもなりえます。

改正建設業法の施行にあたっては、適切な見積書を取り交わす契約慣行の定着に向け、官民一体となって取組を加速させる必要性があると言われてきました。まさに、これまで、材料費、労務費、安全衛生経費、建退共掛金について内訳明示することに慣れていない建設業者も、今後はそれらを明らかにして見積書の作成・契約の締結を行うことが求められます。

改正された建設工事標準請負契約約款の重要性（契約違反のリスク）が浸透していけばいくほど、適切な見積書を取り交わす契約慣行は定着していくものと思われます。

民間建設工事標準請負契約約款（甲）新旧対照表

（マーカーは変更部分）

改正後	改正前
<p>（請負代金内訳書及び工程表）</p> <p>第4条 受注者は、この契約を締結した後、速やかに請負代金内訳書及び工程表を発注者に、それぞれの写しを監理者に提出し、請負代金内訳書については、監理者の確認を受ける。</p> <p>2 請負代金内訳書には、材料費、労務費、法定福利費（建設工事に従事する者の健康保険料等の事業主負担額をいう。）、安全衛生経費（建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年法律第111号）第10条に規定する建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する経費をいう。）並びに建設業退職金共済契約（中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第2条第5項に規定する特定業種退職金共済契約のうち、建設業に係るものをいう。）に係る掛金を明示するものとする。</p> <p>[注]「健康保険料等」とは、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、子ども・子育て拠出金、雇用保険料及び労働者災害補償保険料をいう。</p>	<p>（請負代金内訳書及び工程表）</p> <p>第4条 受注者は、この契約を締結した後、速やかに請負代金内訳書及び工程表を発注者に、それぞれの写しを監理者に提出し、請負代金内訳書については、監理者の確認を受ける。</p> <p>2 請負代金内訳書には、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に係る法定福利費を明示するものとする。</p>

第64回

かわいい

土木



立飛の給水塔 東京都立川市

激動の時代を 生き抜いた給水塔

戦前から世界の飛行家が降り立った立川飛行場を中心に、「空の都」として知られた東京西部の立川市。モノレールの車窓から、古い給水塔が見える。立飛ホールディングスが保有する2基の給水塔のうちの一つだ。飛行機工場だった時代に建設され、役目を終えた今も静かにまちを見守っている。

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』(ベリかん社)、本連載をまとめた『かわいい土木 見つけ旅』(技術評論社)



多摩モノレールの高松駅のすぐ目の前、フェンス越しに円筒形の大きな塔が見える。む、これは給水塔に違いない。円筒は上へ行くほど少しずつ細くなっている。コンクリートの柱と梁がグリッド状に露出したモダンな意匠だ。縦長の窓が並んでドボかわいい。

それにしても、古い給水塔がなぜここに？ 仕事でたまたま立川へ来る私は、この前を通るたびに気になっていた。フェンスの先には「立飛リアルエステート」の看板。調べてみると、立飛ホールディングスのグループ会社だ。広報部にお願したところ、フェンス内へ入れていただけることになった。

飛行機工場に 水を供給

この給水塔は、1938年(昭和13年)

に、立飛ホールディングスの前身である飛行機メーカー、「立川飛行機」によって建てられた。飛行機の製造工場を含む敷地全体に水を供給するためだ。

実はこれと同じ形の給水塔が、直線距離にして500mほど離れた場所にもう1基ある。2基の間には現在、多摩モノレールの高架と道路が通っているが、当初はひとつながりの敷地に向き合って立つ、双子の給水塔だった。

立川は、大正末から昭和初期にかけて、輝かしい「空の都」と呼ばれていた。発端は1922年(大正11年)に陸軍の飛行場が開設されたことだが、当初は民間の飛行場としても利用されたため、海外から著名な飛行家たちが飛来したことで脚光を浴びた。その後、羽田飛行場ができて民間の役目を譲ると、立川は軍都として発展していく。

立川飛行機は、現在のIHIと同根の企業、石川島飛行機製作所として誕生し、1930年(昭和5年)に東京・月島から立川へ工場を移転。終戦までに約1万機の航空機を世に送り出した。

その広大な工場の敷地に水を送り続けたのが、2基の給水塔だ。水槽容量は1基あたり約50t。戦後に同社が業容を転換してからも、2005年まで現役で稼働していた。地元では「立飛の給水塔」と呼ばれ、親しまれている。

進駐軍時代の “壁画”も

さて、いよいよ給水塔の中へ入る。内部は4層の床があり、4階の上に水槽が設置されている。4階までは、上端がじょうご型になった柱が中央に1本だけあ



▲1952年に飛行機製作が解禁されて間もない頃の「R-53型」。当時の社名は「新立川航空機」だった。写真提供:立飛ホールディングス



▲「立飛の給水塔」のベランダ。片方の角が丸くなって翼を思わせる。



▲給水塔の高さは17.24m。左に見えるのが、多摩モノレール高松駅で、車窓からも給水塔を眺めることができる。

り、上階の床を支えている。大きな窓のおかげで、内部は思ったより明るい。

円筒の壁に沿って設けられた、コンクリートの狭い階段を上る。3階と4階の入口付近の階段室の壁には、落書きのような絵がペンキで描かれている。終戦後、工場がGHQに接収されていた時代に、進駐軍が描いたものだという。

内部階段は4階で終わり、登れるのはここまで。その先は小さなベランダから鉄製の外はしごが垂直に伸びている。ベランダは床の左右が丸と四角のアシンメトリーになっていて、ちょっと飛行機の翼に見えなくもない。4階の窓からは、立飛ホールディングスが社有地を生かして開発した「ららぼーと立川立飛」や浅田真央さんとの協働により建設した「MAO RINK TACHIKAWA TACHIHI」などが見渡せた。

飛行機から自動車、まちづくりへ

飛行機製造が禁じられた戦後の日本で、立川飛行機は大きな転換を迫られた。技術者たちは各方面へと活躍の場を移し、電気自動車などの開発に力を注いだ。中にはその後、自動車会社へ移り、「スカイライン」や「カローラ」の設計



▲各階は中央に柱が1本。上端がじょうご状になって上階の床を支持している。

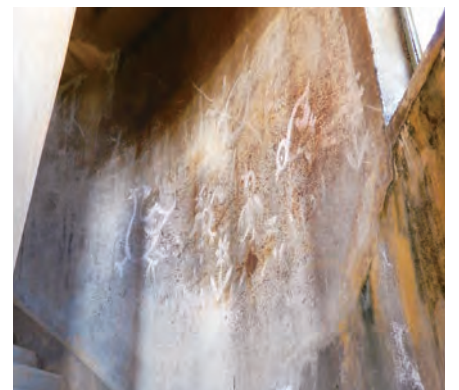
を担った人たちもいる。飛行機で培った技術が、戦後の経済発展の要である自動車産業を支えたのだ。

1970年代にGHQから返還された社有地は、現在の立飛ホールディングスに受け継がれた。その広さは約94万㎡にのぼり、立川市の面積のおよそ25分の1を占める。近年は不動産事業が本業となり、前述の「ららぼーと」や「GREEN SPRINGS」などを次々と開発。まちに賑わいをもたらしている。

「空の都」と呼ばれた大正・昭和初期、軍都として栄えた戦中から進駐軍の足音が響いた戦後、復興を遂げた高度成長期、そして人々が集う今。2基の給水塔は、立川の激動の歴史を90年近くにわたりじっと見つめてきた。役目を終えた今も大切に残され、静かに平和を見守っている。



▲外周に沿って緩いらせんを描く階段のカーブが、室内のアクセントになっている。



▲進駐軍の残した絵。アヒルの親子のようで、ユーモラスだ。



アクセス

多摩モノレール高松駅
または立飛駅下車、徒歩数分。
立飛ホールディングスの
南地区・西地区の敷地内に立地。



第5回 建設人材育成優良企業表彰 募集中!

第5回
**建設人材育成
優良企業表彰**

建設産業の担い手の確保・育成に関する
優れた取り組みを表彰

応募期間 令和8年 5月11日(月) - 7月31日(金)

各賞 国土交通大臣賞
国土交通省不動産・建設経済局長賞
優秀賞(総合・部門別)

主催 国土交通省、建設産業人材確保・育成推進協議会

建設人材育成 優良企業表彰について

「建設産業の担い手の確保・育成」に向けて、顕著な功績を挙げた企業、団体に対して表彰を行い、その努力を讃えることにより、担い手の育成及び確保に向けた取り組みを推進します。

応募対象

建設産業の担い手の確保・育成に取り組んでいる企業(CCUSの事業者登録をしていること)・団体

応募項目

- 建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用
- 若年者入職促進及び人材育成等
- 処遇の改善
- 労働環境の改善、働き方改革
- 女性活躍・定着促進
- その他

表彰

- 国土交通大臣賞
- 国土交通省不動産・建設経済局長賞
- 優秀賞(総合・部門別)

お問い合わせ

(一財)建設業振興基金 経営基盤整備支援センター
人材育成支援課
「建設人材育成優良企業表彰」担当係
Mail:kigyou-hyosyou@kensetsu-kikin.or.jp

企業表彰HPは
こちら ▶



過去の入賞企業は
こちら ▶



「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/>

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800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。



フロンティア FRONTIER

建設の最前線へ!

PROFILE

たき るな
田崎 楼奈 さん
株式会社十五建設
熊本県出身



「誰でん一緒」の言葉を胸に、笑顔で現場を支え、地域を守る技術者へ。

「この会社に入社したいという気持ちが芽生えたのは、高校生の時に参加した『建設企業の魅力発見フェア』がきっかけでした」。そう話すのは、株式会社十五建設の工事部で活躍する田崎楼奈さん。「十五建設にはデスクワークや測量補助、ドローン撮影など、男女問わず無理なく、かつ専門性を持って活躍できる部署があると知り、強く惹かれました。また、接して下さった社員の皆さんの温かい人柄も、入社の大きな決め手でした」。

入社後は橋脚工事を皮切りに、災害復旧現場での鋼管杭打設や法面保護工事など、多様な現場を経験。特に印象に残っているのは、巨大な鋼管杭を打ち込む工事だ。「見たこともない大きな鋼管を次々と地中に打ち込んでいく迫力と、現場でしか見ることのできない高度な技術には、ただただ衝撃を受けました。構造物が少しずつ形になり、日常を支えるインフラとして完成していく過程を間近で見られることは、この仕事にしかない醍醐味です」。

入社3年目を迎えた現在、田崎さんの意識も大きく変化している。1年目は目の前の業務を教えられた通りにこなすことで精一杯だったが、今は現場全体の流れを把握し、常に先回りして動くことを心がけている。担当技術者として、契約書の作成から安全書類の確認、さらにはドローンを用いた工事進捗の写真撮影、測量補助、ICTを活用したデータ管理まで、その業務は多岐にわたる。現場では、自分よりも遙かに経験豊富な技術者や職人に囲まれる環境だ。当初はコミュニケーションに戸惑い、「声をかけるタイミングを計るのにも一苦労でした」と振り返る。

「上司や先輩方は常に忙しく動いています。だからこそ、相手の状況を見て簡潔に伝えること、そして内容を聞き逃さないようメモを取り、わからない専門用語はその都度確認することを心がけています。なにより大事なのは、自分から笑顔で挨拶や声かけをしていくこと。それを意識することで、仕事も円滑に進むようになりました」。そうした田崎さんの姿勢を、先輩である管理課管理班班長の松本さんも「入社当時と比べると驚くほど成長しているし、何事にも積極的に取り組む姿勢や、真剣に向き合う姿は、周りの社員にも勇気を与えてくれます」と高く評価する。

仕事に邁進する田崎さんを支えているのは、高校の卒業時に担任の先生から贈られた『誰でん一緒』という言葉だ。「熊本弁で『誰でも一緒』を指す言葉で、“きつと”と感じる時期は誰にでもあるけど、みんな同じように乗り越えて一人前になっていく”という意味でかけて下さったアドバイスです。責任の重さに押し潰されそうになったとき、いつもこの言葉を思い出して踏ん張っています!」。

今後はさらに周囲に気を配り、より円滑に現場を回していける存在になることが目標だ。「“建設業＝3K”というイメージは、私の中にはありません。ICTの導入や周囲の理解によって活躍の幅も広がっているし、とてもやりがいを感じられる職場です。自分が携わった道路や構造物が形に残り、地域の方々の役に立っていると実感できる瞬間は、何物にも代えがたい喜びです」と笑顔を見せる田崎さん。若き技術者の視線は、明るい未来を見据えている。

グレートジョブ
Great Job!



株式会社
十五建設
代表取締役

永井 裕二 氏

この度の受賞を心から嬉しく思うと同時に、支えて下さった地域の皆様や関係各位に深く感謝申し上げます。当社では直営班や管理班といった体制を整え、基礎から段階的にステップアップできる教育を大切にしています。また、高校との連携や企業フェアを通じて、女性や若手が進んで挑戦できる環境づくりにも注力してきました。今後も社員一人ひとりが高い技術に誇りを持ち、地域のインフラを守り続ける企業として成長を続けてまいります。

建設人材育成優良企業表彰『不動産・建設経済局長賞』、『優秀賞(女性活躍・定着促進部門)』を受賞