

建設業

建設産業の今を伝え
未来を考える

いんこう

7・8

Jul./Aug.
2026
No. 580



もふもふ建設隊
ミントにゃんこ

特集

建設分野における
外国人材の受入れについて



今月のCCUS

有効就業履歴率
算定ツールのご紹介



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

100万人以上の受講実績

建設業振興基金の 監理技術者講習

／ 選べる2つの受講方法 ／



24時間
受講可能

オンライン講習
オンデマンド方式

自宅や勤務先で受講ができる!



47都道府県
全国約250会場
年間約800回開催

会場講習
(映像講習)

全国各地で開催! 豊富な会場・開催数

お問い合わせ窓口 受付時間(平日) 9:00~12:00/13:00~17:00

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

振興基金監理講習

TEL 0570-081-812

※お掛け間違いのないようにご注意ください。



CONTENTS

特集

建設分野における 外国人材の受入れについて

02

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課 外国人材係 白木 由莉

- 1. はじめに
- 2. 外国人材の受入れを取り巻く状況
- 3. 技能実習制度について
- 4. 特定技能制度について
- 5. 育成就労制度について
- 6. 中長期的なキャリアパスについて
- 7. 建設分野の外国人共生の取組
- 8. おわりに

FOCUS

工業高校紹介
山口県立岩国工業高等学校

■ インタビュー：柿本 憲亮 先生

08

PRESCRIPTION

建設経済の動向

10

- 熱中症対策義務化2年目、
「暑い時に働かない」にシフト

連載 建設業バックオフィスDX・AI最前線

11

- 【第4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3)

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4回】
電子契約の必要性和沿革

連載 クイズ 名建築の作り方

14

- 【第27回】
南極昭和基地(第一次)

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38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。

建設分野における 外国人材の受入れについて

国土交通省 不動産・建設経済局 国際市場課 外国人材係 しらき ゆり 白木 由莉

1. はじめに

建設業においては、従事する技能者の高齢化や少子化に伴う入職者の減少などにより、将来的に担い手の減少が見込まれる中、国内人材の確保や生産性の向上に加え、外国人材の適正かつ円滑な受入れによる中長期的な担い手の確保が重要な課題となっています。

外国人材の受入れについては、現在、主として特定技能や技能実習の在留資格に基づき外国人技能者を受入れているところ、令和6年6月に、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）が公布され、来年4月から新たに育成就労制度が創設されることとなりました。

育成就労制度は、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における3年間の就労を通じて、特定技能1号水準の技能を有する人材の育成・確保を目的として創設されるものであり、建設分野における外国人材政策は大きな転換期を迎えています。

2. 外国人材の受入れを取り巻く状況

建設業における外国人技能者数は年々増加しており、現在、約17万人の方々が就業しています。このうち、在留

資格別にみると、技能実習が約12万人、特定技能が約5万人となっています。また、特定技能の内訳を国籍・地域別にみると、おおよそ6割がベトナム人、次にインドネシア、フィリピンとなっており、近年、インドネシアからの受入れが増加傾向にあります（図—1）。

一方で、我が国と主な送出国との賃金格差は縮小傾向にあるほか、韓国など他国との人材獲得競争も激化しており、外国人材に選ばれる環境づくりの必要性が高まっているところです。

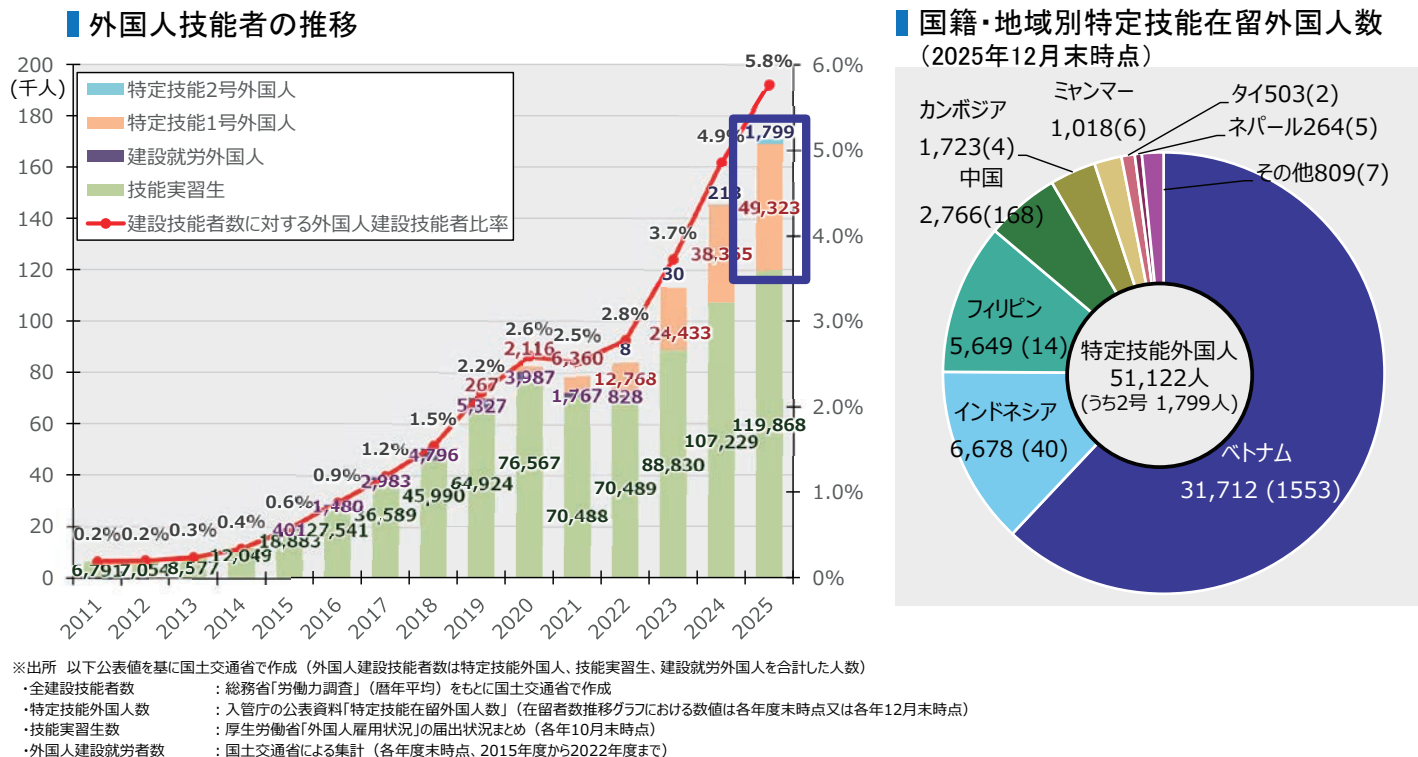
3. 技能実習制度について

技能実習制度は、開発途上国等への技能移転による国際貢献を目的として、平成5年に創設された制度です。技能実習生は一定期間、日本で技能実習を行い、その成果を母国の産業発展に活かすことが想定されています。

建設分野においては、22職種・33作業での受入れが可能とされており、監理団体を通じて受入企業が実習を行う「団体監理型」が一般的です。在留期間は、最長5年間の在留が可能となっており、受入企業は、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、外国人技能実習機構による認定を受けることとされ、外国人技能実習機構が技能実習の実施状況について実地検査を行うこととされています。

他方で、建設分野では、技能実習生による失踪の発生が課題となっており、年々減少傾向にはあるものの、依然

図-1 建設分野の外国人技能者の受入状況



として建設分野は、他分野に比して失踪者の発生割合が高い状況にあります。その背景には、処遇への不満や労務管理の難しさなど様々な要因が考えられます。

こうした課題に対応するため、建設分野では、月給制による安定的な賃金の支払いや建設キャリアアップシステム(CCUS)への登録、建設業許可の取得、受入人数枠の設定など、建設分野独自の上乗せ措置を講じているところです。

4. 特定技能制度について

特定技能制度は、深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材確保の取組を行ってもなお、人材を確保することが困難である分野に限って、一定の専門性・技能を有する外国人材を即戦力として受け入れることを目的として、平成31年に創設された制度です。

特定技能制度による外国人材の受入れは、現在16の産業分野(今後19の産業分野まで拡大予定)で認められており、建設分野もこの一つとなっています。

特定技能制度では、特定技能1号・2号の在留資格があり、特定技能1号は、相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格、特定技能2号は、熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格となっており、原則、それぞれにおいて必要となる技能水準・日本語能力水準を有していることを試験で確認することとされています。

在留期限については、特定技能1号では通算して原則5年までとされており、家族の帯同は認められていない一方、特定技能2号では在留期間の更新回数に制限がなくなり、家族の帯同も可能とされています。

建設分野においては、特定技能1号・2号ともに土木、建築、ライフライン・設備の3つの業務区分を設けており、技能実習制度とは異なり、それぞれの区分に含まれる幅広い作業に従事することが可能です。具体的には、特定技能1号では、指導者の指示のもとで業務に従事し、特定技能2号では複数の技能者を指導しながら工程管理を担う役割が期待されています。

特定技能制度についても、分野の特有の事情を鑑みて上乗せ基準を設定することができることとされており、

適正かつ円滑な受入れを確保するため、建設分野独自の
上乗せ基準として、特定技能1号外国人の受入企業は、建
設特定技能受入計画を作成して国土交通大臣の認定を
得ることとしています。

また、技能実習制度と同様に、月給制による安定的な
賃金の支払いや建設キャリアアップシステム(CCUS)へ
の登録、建設業許可の取得を求めているほか、特定技能
外国人受入事業実施法人への加入や受入後講習の受講、
適正就労監理機関による巡回指導の実施などの上乗せ
基準を設けているところです。

これらの上乗せ基準については、育成就労制度の施行
に併せて更なる適正化等を図る観点から、来年4月より、
受入れ人数枠の特例の導入や、適正就労監理機関への協
力、巡回指導を受け入れない企業等の公表などを盛り込
んだ、新たな上乗せ基準を施行することとしています。

具体的には、まず、受入企業において一定数を超えて特
定技能1号外国人等を受入れることができないとする受
入れ人数枠について、これまで技能実習制度では優良認
定を受けた受入企業は一定数以上の技能実習生を受入
れることができるとする特例を設け、特定技能制度では
これを設けていなかったところ、育成就労から特定技能
1号への円滑な移行を確保する観点から、特定技能制度
でも優良認定の特例を設けることとしています。

また、適正就労監理機関による巡回指導等に対して非
協力的なケースも一部に見受けられることを踏まえ、建設
特定技能受入計画の認定要件に、適正就労監理機関が
行う調査又は指導への協力を明確に位置付けるととも
に、国土交通大臣は、受入企業が国土交通大臣の指導に
応じない又は適正就労監理機関が行う巡回指導を受け
入れない場合等には勧告の上、社名等の公表ができるこ
ととしています。

5. 育成就労制度について

育成就労制度は、これまでの技能移転による国際貢献
を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の
人手不足分野における人材の育成・確保を目的として創

設されるものです。

本制度では、3年間の就労を通じて特定技能1号水準
の技能を有する人材を育成し、その後、特定技能1号・2
号へ移行することが想定されています。育成就労制度に
おいても、土木、建築、ライフライン・設備の3つの業務区
分を設けており、特定技能制度と同様に、それぞれの区
分に含まれる幅広い作業に従事することが可能となりま
すが、育成就労の修了までに、育成就労外国人は業務区
分ごとに定められた主たる技能ごとに必要な技能水準を
満たし、これを試験で確認する必要があります。

建設分野においては、監理支援機関を通じて受入企業
が育成を行う「監理型育成就労」が一般的になると思わ
れますが、この場合、非営利の監理支援機関を通じて育
成就労外国人を受入れ、監理支援機関の指導・監査の下
で受入企業が育成就労を行うこととなります。また、受入
企業は、受入前に育成就労外国人ごとに育成就労計画を
作成し、外国人育成就労機構による認定を受けることが
必要となるほか、外国人育成就労機構が受入企業に対し
て育成就労の実施状況についての実地検査を行い、監理
支援機関も3ヶ月に1回以上の監査を実施することとさ
れています。

こうした全分野共通の仕組みのほか、育成就労制度に
おいても建設分野独自の上乗せ措置を設けることとして
おり、基本的には現行の技能実習の上乗せ措置を踏襲し
た内容となっています。

ただし、育成就労外国人の雇用契約に係る業務内容や
育成就労中の待遇等の重要事項について、育成就労外国
人に対し、書面を用いた説明の実施を追加しているほか、
労働安全衛生に対する意識の一層の向上を図るため、育
成就労実施者又は監理支援機関が行う入国後講習にお
いて労働安全衛生に関するオリエンテーションを追加す
ることとしています。

また、技能実習制度ではやむを得ない事情がある場合
を除き、受入企業の変更(以下「転籍」という。)ができな
かったものの、育成就労制度では、同一の企業の下で働
いた期間が一定の期間を超えている(転籍制限期間)な
どの一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人
の意向による転籍が認められることとなっています。

この期間については、分野ごとに、その業務内容等を踏まえ、1年から2年までの範囲内で設定することとされています。建設分野においては、必要な技能の習得に相應の時間を要することや他の産業と比して外国人の労働災害の発生率が高く、労働安全衛生教育に一定の時間をかける必要があることなどが考えられるため、転籍制限期間は、当面、2年としています。

受入企業の判断で自主的に転籍制限期間を1年とすることを選択した場合を除き、育成就労計画において転籍制限期間を2年とする受入企業は、転籍を制限される育成就労外国人の待遇の向上を図るため、就労開始から1年経過後に、昇給等の待遇向上策を講じなければならないこととされています。この点、建設分野における待遇向上策については、建設業の前年の平均賃金の上昇率以上を基準に昇給率を設定・公表することとしています。

最後に、育成就労外国人を受け入れる際、受入企業は、分野を所管する行政機関が組織する分野別協議会に加入しなければならないこととされています。他方で、既に建設分野では、特定技能制度における上乘せ基準として、全ての特定技能所属機関に対し、特定技能外国人受入事業実施法人への所属を義務づけているため、育成就労制度においても、企業が特定技能外国人受入事業実施法人に所属している場合は分野別協議会に加入しているものとみなし、企業が特定技能外国人受入事業実施法人に所属していない場合は分野別協議会への加入を義務づけることとなりました。

6. 中長期的なキャリアパスについて

来年4月の育成就労制度の施行に向けて、令和8年1月、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（分野別運用方針）」が閣議決定されており、分野別運用方針では、特定技能1号外国人及び育成就労外国人について、生産性向上及び国内人材確保の取組を行ってもなお不足する人数に基づき受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用することとしています（図-2）。

令和10年度末までの受入れ見込み数は、全分野の合計では、特定技能80万5,700人、育成就労42万6,200人の、合計123万1,900人とされています。このうち、建設分野では、特定技能が7万6,000人、育成就労が12万3,500人の合計19万9,500人としています。

技能実習制度とは異なり、育成就労制度と特定技能制度は業務区分を統一するなど、両制度を一体的に運用することとされており、将来のキャリアアップの道筋が明確になることは、中長期的に日本の建設業で働く意欲を有する外国人材にとって大きな魅力となり、今後の国際的な人材獲得競争の中でも大きなチャンスとなることが期待されています。

他方で、今後は、外国人材が中長期的なキャリアパスを構築することができる環境を整備する必要があることから、育成就労外国人又は特定技能外国人が、自身のキャリア

図-2 受入れ見込数

■ : 既存分野 ■ : 既存分野のうち新たな業務等を追加する分野 ■ : 新たに追加する分野

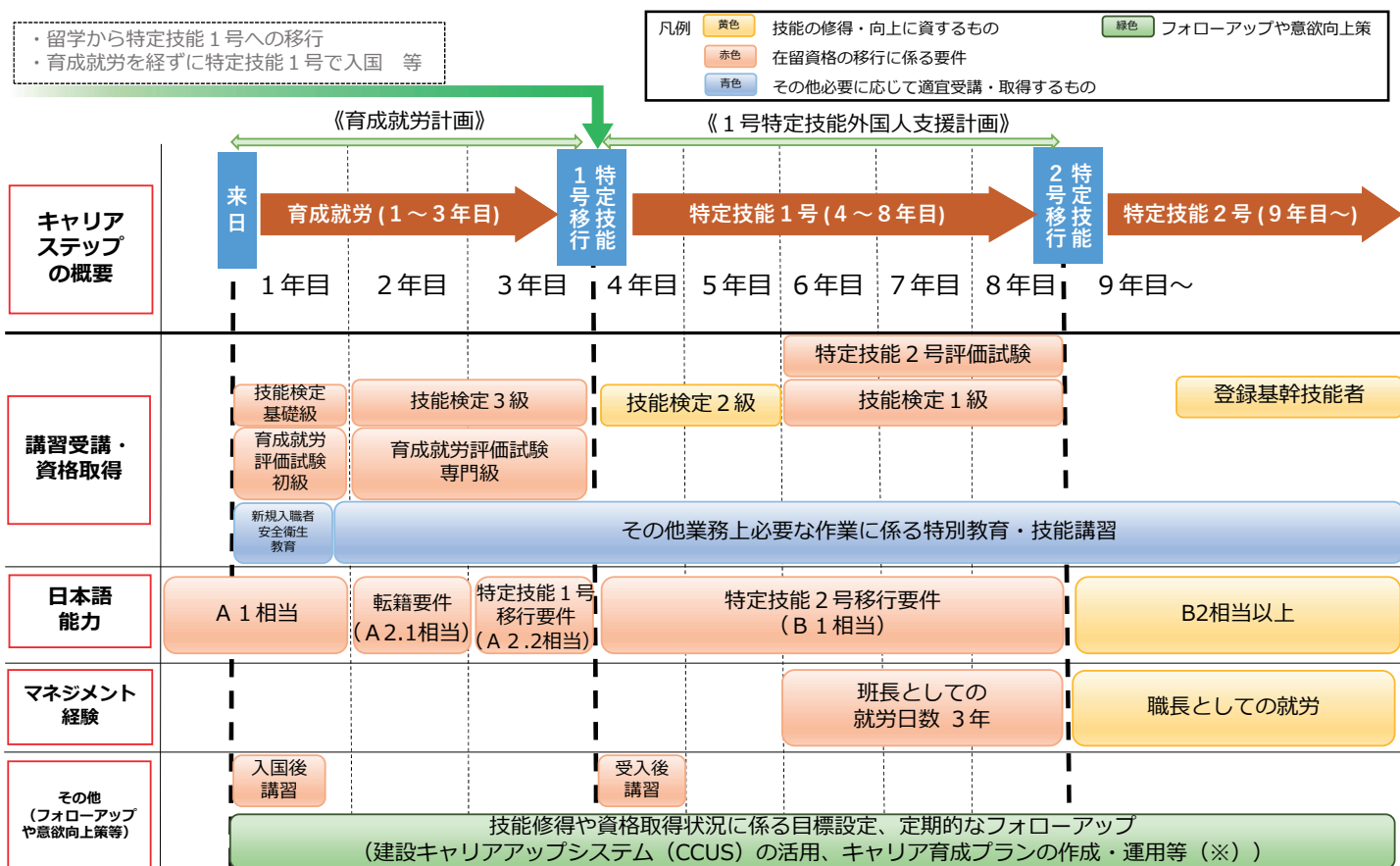
分野	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船舶工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環	合計
参考：特定技能（R6.3設定）	135,000	37,000	80,000	36,000	10,000	23,000	24,500	78,000	17,000	53,000	1,000	5,000	173,300	4,400	3,800	139,000				820,000
特定技能	126,900	32,200	76,000	23,400	9,400	14,800	22,100	73,300	14,800	50,000	900	4,500	199,500	4,900	2,900	133,500	4,300	11,400	900	805,700
育成就労	33,800	7,300	123,500	13,500	9,900	5,200		26,300	2,600	5,300	500	2,200	119,700		1,100	61,400	3,400	6,900	3,600	426,200
分野全体	160,700	39,500	199,500	36,900	19,300	20,000	22,100	99,600	17,400	55,300	1,400	6,700	319,200	4,900	4,000	194,900	7,700	18,300	4,500	1,231,900

※育成就労については、令和9年4月（制度開始）からの受入れ

※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

出典：出入国在留管理庁・厚生労働省資料

図-3 育成・キャリア形成プログラム



(※) 本プログラムを踏まえて、各専門工事業体が各職種ごとの特性等に応じた「キャリア育成プラン(モデル例)」を作成・公表するとともに、各受入企業がこれを参考にして「キャリア育成プラン」を作成し、外国人技能者の育成を図ることが望ましい。

アを俯瞰し、技能等の向上・育成が予見でき、また関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人の計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針となる「育成・キャリア形成プログラム」(図-3)を分野ごとに策定することとされています。

また、建設分野独自の取組として、職種や受入企業によって必要な資格・技能や育成に関する取組状況は様々であることから、建設分野全体で策定する育成・キャリア形成プログラムを踏まえて、より具体的な「キャリア育成プラン」を各受入企業が任意で策定・運用することとする予定です。今後、各受入企業がキャリア育成プランを策定・運用する際の参考となるよう、職種ごとの特性等に応じた「キャリア育成プラン」のモデル例をお示ししたいと考えております。

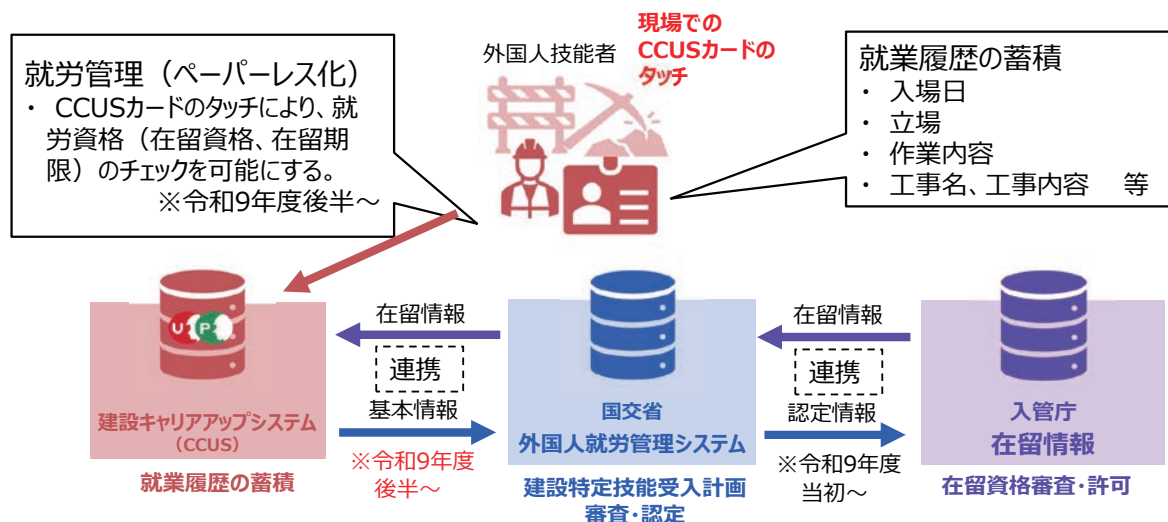
加えて、技能者の中長期的なキャリアパスの構築に向けては、現在、建設キャリアアップシステム(CCUS)の整

備・利用拡大が進められており、技能者の登録者数は約185万人、事業者の登録者数は約30万社と現場での利用は増加傾向となっているところ、日本人技能者のみならず、外国人技能者の中長期的なキャリア形成のためにも、その活用が期待されています。

こうしたことから、外国人技能者の就業履歴を建設キャリアアップシステム(CCUS)に確実に蓄積できる環境を整備することも重要であり、図-4のとおり、建設特定技能受入計画の審査・認定を行う国土交通省の外国人就労管理システムをハブとして、出入国在留管理庁が有する在留情報と建設キャリアアップシステム(CCUS)を相互に連携させることにより、外国人技能者の円滑かつ適正な就労管理を図るとともに、就業履歴の蓄積も着実に促進していきます。

このように、キャリア育成プランの策定や、建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用による就業履歴の蓄積

図-4 外国人就労管理システムと他システムとの連携図



就労管理

入管庁の在留情報を活用することで、現場でのCCUSカードのタッチにより、外国人技能者が必要な就労資格を有しているか確認可能とする。

就業履歴の蓄積

外国人技能者の就業履歴をCCUSに確実に蓄積することで、適正な処遇・評価を確保するとともに、計画的な育成を行える環境を整備する。

を通じて、技能の見える化と適正な評価・処遇の実現を図り、中長期的に安定したキャリアを形成できる環境を整備してまいります。

7. 建設分野の外国人共生の取組

国土交通省では、令和5年度に、国土交通大臣表彰として「外国人材とつくる建設未来賞」を創設し、各年度において表彰活動を行っています（図-5）。具体的には、建設技能や日本語によるコミュニケーションスキルの習得が優れた特定技能外国人、その育成に尽力した企業等を表彰しています。また、建設業は地域に根差した産業分野であることから、外国人材が建設分野で中長期的に活躍するためには、地域社会と共生し、地域の理解を得ることが不可欠です。このような背景に基づき、昨年度からは、外国人材とつくる建設未来賞において、地域社会との共生等の取組を表彰する「未来への取り組み賞」を創設したところです。地域のお祭りへの参加やボランティア活動など、様々な取組も表彰しています。今後、令和8年度外国人材とつくる建設未来賞の表彰案件の募集を開始する予定としていますので、是非ご応募をご検討いただければと思います。

8. おわりに

建設分野における外国人材の受入れは、育成就労制度の創設により中長期的なキャリアの構築を重視した仕組みに大きく転換されます。今後は、制度の適切な運用を前提として、外国人材の育成、定着、キャリア形成を一体的に進めていく必要があります。

また、外国人材が安心して働き、能力を発揮することができる環境を整備するためには、関係機関が連携しながら取組を進めていくことが不可欠です。

引き続き、業界団体や関係省庁等と連携しながら、建設分野における外国人材の適正かつ円滑な受入れや育成を進めてまいります。

図-5 2025年度「外国人材とつくる建設未来賞」表彰式



FOCUS

憧れの連鎖が心をゆさぶる！ 社会で通用する『製品』を生み出す、 岩国工業・都市工学科が実践する学びのカタチ。

日本三名橋の錦帯橋をはじめとする観光資源や豊かな自然に恵まれた、山口県東部に位置する山口県立岩国工業高等学校。同校の都市工学科は、生徒たちの専門性と社会貢献への志を育む取り組みなどを通じて、地域インフラを支える多彩な人材を輩出している、県内でも貴重な建設系単科の学科です。今回は、民間企業での現場監督経験も持ち、ユニークな教育で生徒の心を動かす都市工学科の科長・柿本憲亮先生にお話を伺いました。

山口県立岩国工業高等学校
都市工学科

柿本 憲亮 先生

作品ではなく 製品を生み出す視点

県内に5校しかない建設系学科の中でも、単科として存続する貴重な存在である都市工学科。同科を率いる柿本憲亮先生は、民間企業での現場監督を経て教壇に立つという異色のキャリアを持つ。「実家が工務店だったこともあり、建築の道を志しました。大学卒業後は首都圏の工務店で現場監督に携わっていたのですが、恩師からの誘いがあり教員になりました。正直なところ、人の前に立つのは苦手で、自分にとって最も向かない仕事だと思っていました(笑)。しかし、自分に足りない能力を獲得する挑戦として、あえてこの道を選びました」。

現場での実務経験を経ているからこそ、柿本先生の教育方針は極めて実践的だ。「工業高校である以上、作って終わりの『作品』ではなく、社会で通用し、対価を得られ

る『製品』を生み出さなければなりません。お金をもらえるということは、それだけ人に感謝され、求められているということです。だからこそ、一品もので満足するのではなく、再現性があり量産できることを前提に指導しています」。

そうした『製品化』へのこだわりが色濃く反映されているのが、3年生の課題研究で取り組む災害用ベンチ型ロケットストーブだ。平時は公共施設などの休憩用ベンチとして利用し、災害時には分解して積み重ねることで炊き出し用の高火力ストーブへと活用される。

「東日本大震災などの過去の災害を検証すると、避難所における温かい食事がいかに重要かがわかります。しかし、従来の金属製ペール缶のストーブは保管場所を取り、経年劣化も懸念されます。そこで、建設系の強みである耐久性の高いコンクリートに着目しました。ただ、一般的な普通コンクリー

トで作ると1ブロックが120kgを超えてしまい、設置や移動が困難になります。そこで生徒たちと共に挑んだのが、軽量コンクリートの開発です。特殊な材料ではなく、ホームセンターなどで安価で手に入る農業用のパーライトやバーミキュライトなどの鉱物系材料を選びました。有機物を含まないの腐食の心配もありません。水やセメントとの配合比率については前例がなく、生徒たちと何十個ものテストピースを作り、試行錯誤を繰り返しました。その結果、十分な強度を保ちながら約40kgまで軽量化することに成功したんです」。

さらに、専門知識がなくても量産できるよう、再利用可能な木製型枠の設計にもこだわった。

「いざという時、レシピと型枠さえあれば全国どこでも誰でも再現できることが重要です。ゆくゆくは就労支援施設などに製作工程を担ってもらい、完成したベンチを公共施設が適正価格で買い取るといった、社会貢献と経済活動が循環する仕組みの構築までを見据えています」。

課題研究

失敗を恐れず、自ら考える力を育む指導



3年生の課題研究の時間には、生徒たちが和気あいあいとしながらも真剣な眼差しでコンクリートや型枠と向き合っていた。柿本先生は一方的に答えを教えるのではなく、生徒の試行錯誤を温かく見守り、時には共に悩みながら指導にあたる。「失敗も重要な学びのプロセス」と語る先生の姿勢が、生徒たちの自主性と『製品』を創り上げるプロ意識を自然と引き出していることが、活気ある実習風景から強く伝わってきた。

地域の安全を守る 実践的な学び

ものづくりの力を活かした実践は、これだけにとどまらない。電気工事士の資格取得に向けた実技試験の練習の際に出る廃材である銅線を活用したモルタル製スマホ

用スピーカーの製作から、チョウザメの飼育管理、ゴーヤを用いたグリーンカーテン作りなど、分野の垣根を超えて循環型社会を意識した多岐にわたる取り組みを展開している。また、産官学連携による『道路パトロール』も、生徒の専門性を深める試みだ。

「岡山県の工業高校の取り組みを手本として始めた『道路パトロール』は、生徒が国土交通省や企業と連携し、通学路や近隣の国道で道路のひび割れ、陥没、ガードレールの破損などを点検・報告する実践的な学習活動です。生徒たちには事前にインフラ調査士補の資格を取得させ、ただ道路を歩くのではなく、プロと同じ視点で陥没やひび割れの兆候を見抜く力を身につけさせます」。

実際に発見した危険箇所が後日修繕されているのを見た生徒たちは、「自分たちが地域の安全を守っている」という確かな手応えと、建設業という仕事への大きな誇りを感じてくれていると語る柿本先生。

「ベンチ型ロケットストーブも、ただ作るだけでなく、将来的には、地域の自治会や市役所の方を招いた防災訓練での活用を考えています。ベンチをストーブに変形させ、みんなでぜんざいや豚汁を作るなど、形式的な避難訓練で終わらず、避難後の生活を想定した実践的な場を設けることで、学校が地域



災害用ベンチ型ロケットストーブの開発に取り組む都市工学科の生徒たち。最適な配合を求めて、幾度も軽量コンクリートのテストピース製作に挑んだ。失敗を繰り返しながら素材と真摯に向き合うことで専門的な学びを深く掘り下げるだけでなく、自分たちの手掛けたモノが地域の防災や社会貢献に直結するという大きな使命感とやりがいを育んでいる。

と連携を深めるハブとしての役割を果たすことが期待されます」。

こうした地域貢献を実感できる体験型実習を重ねることで、生徒の意識は劇的に変化した。近年では土木系公務員への合格者が急増しているほか、女子生徒の活躍の場も広がっている。

憧れの連鎖で育む 生徒たちの未来

しかし、柿本先生は建設業界全体の現状に対して危機感も隠さない。

「現在の建設業界は“週休2日制になりました”とアピールしますが、それは他業界ではとうに当たり前になっていることです。例えば“月に1回は3連休がある週を作る”など、若者のプライベートを応援するような、一歩先を行く先進的な労働環境を提示しなければ、人材確保は難しいでしょう」。

魅力的な業界であることを伝えるためには、“心が動く瞬間”の演出が不可欠だと話す。

「私は“憧れの連鎖”が生徒の心をゆさぶると信じています。建設ゼミナールなどの体験実習では、あえて年齢の近い若手卒業生を講師に招き、現場で楽しそうに働く姿を見せてもらいます。難しい専門用語を並べるよりも、まずは“面白そう”とか“かっこいい”と心が動いたそのタイミングで、企業の魅力を伝える合同説明会を同日実施することが、担い手確保には非常に効果的です」。

生徒一人ひとりに真摯に向き合い、時に



「美竹林ボランティア錦川」の方々の協力を仰ぎながら汗を流す、干石原の竹林整備の様子。地域の現場へ実際に足を踏み入れ、間伐や環境保全活動に臨むことで、美しい景観の維持が地元の観光振興といかに深く結びついているかを肌で学んでいる。教室の中だけでは得られない実践的な地域貢献への熱い思いが、生徒たちの確かな成長につながっている。

は失敗すらも成長の糧として見守る柿本先生。卒業していく生徒たちには、技術以上に大切にしてほしい思いがある。

「論語の言葉に“これを知る者はこれを好む者に如かず、これを好む者はこれを楽しむ者に如かず(知・好・楽)”というものがあります。これは、“物事をただ知っているだけの者は、それを好きでやっている人には及ばない。そして、ただ好きなだけの者も、それを心から楽しんでいる人には敵わない”という意味。船乗りを育てる時には、ロープの結び方を教えるよりも先に、海の冒険がいかに素晴らしいかを伝えることが大事ですよ。知ることより先に好きになること、そして心から仕事を楽しみながら、自分の成長を実感できる人になってほしいと願っています。自ら学び、楽しみながら地域を支えていく。そんな人材が、本校から一人でも多く育ってくれることを期待しています!」。



コレ推し!

地元の建造物



久杉橋(くすぎはし)

柿本先生が取り上げたのは、岩国市周東町にある久杉橋。「2018年の西日本豪雨で流失後、建築家の隈研吾氏のデザインにより再建されました。林業活性化を見据えて地元木材をふんだんに使用し、将来の老朽化時にも周囲の木々で更新していくというサステナブルなコンセプトが特徴です。生徒たちと共に上流の砂防ダム整備とあわせて見学に訪れた思い出もあり、ぜひ一度足を運んでいただきたい木造橋です」。



山口県立岩国工業高等学校

〒741-0061 山口県岩国市錦見2丁目4番85号

URL <https://www.iwakuni-t.ysn21.jp/>

熱中症対策義務化2年目、「暑い時に働かない」にシフト

日経コンストラクション編集長 真鍋 政彦

熱中症対策の義務化から2年目を迎える。冷却ウェアやウェアラブルデバイス、スポットクーラーなど設備や装備が充実している建設現場は増えたものの、効果には限界がある。特に気象庁が「酷暑日」と定めた40℃以上になると、お手上げだ。そこで、暑い時間の作業を避けられるような働き方にシフトする動きが各社で見られる。

労働安全衛生規則(安衛則)の改正による熱中症対策の義務化が2026年6月で施行2年目に入った。全ての事業者は熱中症の恐れがある作業者を発見した場合の報告体制の整備や周知の他、症状悪化防止のために必要な措置の策定・周知が求められるようになり、各現場で対応が進んだ1年となった。

施行2年目はさらに対策が普及すると見られる。というのも、昨年の義務化のスケジュールはかなり急だったためだ。厚生労働省による安衛則改正の条文の公布は同年4月15日で、施行のわずか1カ月半前だった。そのため、特に地方建設会社などにおける現場への熱中症対策義務化の浸透は不十分だった。

それでも義務化の効果があってか、熱中症による死者数は25年、大幅に減少した。一方で、死傷者数は残念ながら4年連続で増える結果となってしまった。25年は40℃以上を観測した地点が日本各地で延べ30地点に上るほどの記録的な暑さで、現場で働く以上、熱中症にかかる人が増えるのは、ある意味仕方がないのかもしれない。

ただだからといって、熱中症の発生を見過ごすわけにはいかない。ではどうすれば、発生率を減らせるのか——。その解決策の一つとなるのが、労働時間や勤務日数にまで踏み込んだ働き方改革だ。簡単に言うと、「暑い時に働かない」ということに尽きる。

夏季連続休暇や週休3日制、サマータイム制 柔軟な働き方に加えて給与制度にメス

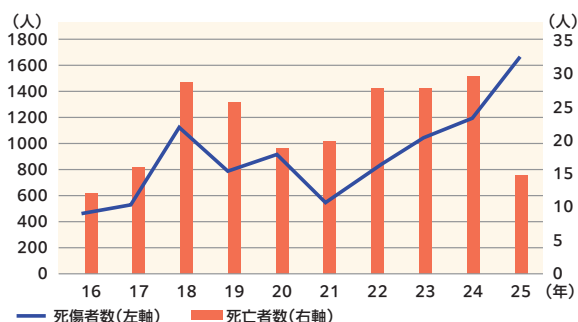
例えば、夏季連続休暇や週休3日制の導入、1日の労働

時間を短縮したり朝夕にシフトしたりするサマータイム制の設定などが該当する。特に注目されている取り組みが、猛暑期間に現場作業を避ける、または現場を休みにして、代わりに春や秋に作業をする「夏季連続休暇」だ。

ただし、他の期間に作業を代替するということは、1カ月の時間外労働時間が原則45時間までなどと定めた労働基準法の三六協定の規制に抵触してしまう。なかでも、特別条項を設けても時間外労働が45時間を超える月は年6回までという規制が、業務の支障になっていると指摘する声が多い。

そこで、夏季連続休暇を導入するうえで、欠かせない制度と言われているのが、労働基準法で定めている「1年単位の変形労働時間制」だ。所定労働時間を繁忙期に増やす一方、他の時期で減らすことができる。ただしこちらも問題がないわけではない。制度を適用するには、自社の就業規則を変更したうえで労使協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要がある。さらに、少なくとも30日前に、日々の労働時間を設定したスケジュールを確定する必要がある。ただ、天候などは30日前から分かるはずがなく、使い勝手が良くないという意見があるのも事実だ。制度改正が望まれている。

こういった柔軟な働き方だけでなく、給与制度の問題にもメスを入れる必要がある。夏季に長期休暇を設定すると、日給月給制の技能者は、休んだ分だけ収入が減る。技能者が他の現場に流出し、「夏季休暇が終わると戻ってこないのではないか」と心配する元請け会社は多い。こうした事態を避けるには、技能者への月給制の普及が欠かせない。



職場における熱中症による死者数、死傷者数の推移。各年とも12月末時点の速報値。死傷者数は熱中症による死亡者と休業4日以上業務上疾病者の数(出所:厚生労働省)

- ① 労働日数は **年間 280日** まで
- ② 連続労働日数は原則 **6日** まで
(特に繁忙な場合は **12日** まで)
- ③ 労働時間は **1日 10時間**、**1週 52時間** まで
- ④ 労働時間が48時間を超える週は **連続 3回** まで
- ⑤ 対象期間を3カ月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は **3回** まで

1年単位の変形労働時間制のルール(出所:厚生労働省の資料を基に日経クロステックが作成)

第4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3)

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回の **Case1** では、「ぶつぎりDX」による失敗例。第3回の **Case2** では「全体最適DX」による成功例。今回の事例 **Case3** では別の落とし穴、いわば「丸投げDX」によるじわじわ崩れ落ちていく失敗事例を紹介する。

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てくれ。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。

Case3

最短距離で成果を出そうとした
からこそ起きた静かな崩壊

推進リーダー(あなた):「社長、実績のあるA社(ITベンダー)に任せれば、社内工数も最小限でスピーディーにシステム構築ができますよ」

経営者:「よし、すぐに連絡だ。A社に任せれば早いだろう。現場のことも業務のことも、全部ヒアリングして、最適な仕組みを作ってもらおう」

A社:「御社の業務を“現状そのまま”デジタル化し、ペーパーレス化を成功させ承認スピードを上げます。まずは経費精算、稟議、請求書処理、勤怠を一気に刷新しましょう」キックオフから数か月で一気に導入・稼働し、「紙が減った」「承認が早くなった」との声に経営陣は「これでDXだ」と満足げだった。

半年後に起きる
「じわじわ系トラブル」

しかし、半年後に上がってきたのは、現場からの“静かな悲鳴”だった。

工事部:「申請は楽になったが、出来高や人工の管理と連動していないため、結局Excelで二重管理している」と不満が漏れる。

総務部:マスタの運用ルールがないためにデータの表記ゆれが多発し、「データクレンジング」に追われていた。

経理部:例外処理の多さから最終的に紙に出力して確認する始末だ。

一見成功したかに見えたシステムは、現場の泥臭い運用によって辛うじて維持される状態に陥っていた

なぜ、スピード導入されたはずの
仕組みが崩壊したのか

原因は「社内で決めるべきこと」を曖昧にしたまま、ツールに頼ることだけを先行させた点にある。

問題点は大きく3つ。

◎業務の“優先順位”が未定:何を標準化し、何を後回しにするかの取り決めがないため、運用で例外が多発した。

◎データの“管理者”が不在:マスタの整備・承認・品質担保のルールが曖昧で、使うほどにマスタデータが崩れていった。

◎現場ごとの“例外処理”が未設計:出来高査定や前受や協力会費相殺など、業界特有の複雑な例外が考慮されなかった。

* *

システムの構築や実装はベンダーの力を借りて加速できる。しかし、社内の優先順位、データの管理者、そして例外の扱いといった「約束事」を決断できるのは自社だけだ。ここを曖昧にしたまま走れば、どれほど高機能なツールを導入しても、運用の現場に必ずそのツケが回ってくる。今回は自戒の念を込めてこのような題材を取り上げたが、実際に起こりうる事例であることは明らかである。DXは「外注」できても、「決断」は外注してはいけない。

次回以降は具体的なイメージを共有していこう。



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4回

電子契約の 必要性と沿革

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。
法務省司法試験審査委員（民法）等を務める。



1 建設業法第19条で契約書締結義務が規定されている趣旨

建設工事の請負契約については、従来から、注文者が強い立場に立つ片務性が指摘されています。このため、建設業法では、①契約当事者の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、②信義に従って誠実にこれを履行することを契約の基本原則として定めています（建設業法第18条）。

また、民法では、一般に請負契約は当事者の合意によって成立する諾成契約とされており、書面による契約を必要としていませんが、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おそれがあります。このため、建設業法では、工事の内容その他契約の内容となるべき重要な事項（工事の内容、時期に関する事項、請負代金の額、支払等に関する事項、損害の取扱いに関する事項などの15項目）は具体的に書面で取り決め、これを相互に交付すべきことを定めています（同法第19条）。これらは、発注者と建設業者との契約のみならず、下請契約においても同様とされています。

2 電子契約の必要性

現状では、建設業界においては中小零細企業が大半を占めているためか、建設業法第19条の規定の存在にもかかわらず、未だに口頭発注が多くなされており、特に同法第19条第2項の追加変更工事の口頭発注は、非常に多いのではないかと思います。

その背景としては、例えば工事現場で追加変更の依頼を受け、それから事務所に戻って見積りをし、発注書を発

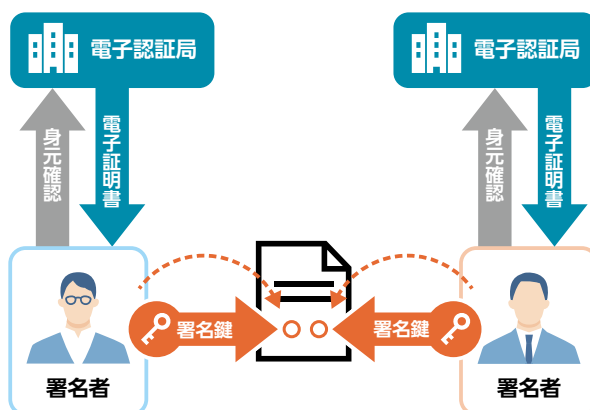
行し、請書を発行するという手間が煩雑であることなどが挙げられるでしょう。

現在、他業界において着実に普及が拡大している電子契約が、中小零細企業も含めた建設工事の請負契約の世界にも本格的に導入されれば、重要事項を記載した電磁的記録による契約が進み、追加変更工事の対応をはじめ、元請下請間、下請孫請間の取引をDXにより簡素化することができ、同法第19条の目的や狙い、意図が迅速に達成されと考えられます。このため今回は、電子契約の種類など、その概要について説明します。

3 電子契約の種類

電子契約とは、一言でいうと電子文書に電子署名を行うことで、インターネット上で契約を締結する仕組みのことであり、これまでの書面契約で必要であった押印や印紙税が不要となります。現在、以下に紹介する3つの方式が電子契約サービス事業者から提供されています。

1 当事者署名型



契約を締結する全ての当事者が、電子認証局の本人確認を経て当事者名義の電子証明書を取得した上で、当事者が自身の電子署名を電子契約書に付す方式です。

当事者署名型は、電子証明書をどこに保管しておくかという点で、下記の2つの分類があります。

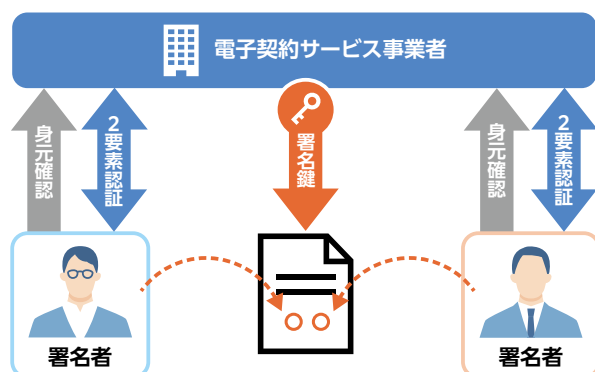
● ローカル署名

電子証明書を、USBトークンやICカード(以下「物件」)など、電子的にローカル環境でコピーできない状態に置き、契約当事者が確実に所有し、ローカル環境で電子署名を行う方法。

● リモート署名

電子証明書と署名鍵を安全なサーバーに保管・管理することで、物件に縛られることなく、リモート環境でも電子署名を行うことができる方法。

2 事業者署名型(立会人型)

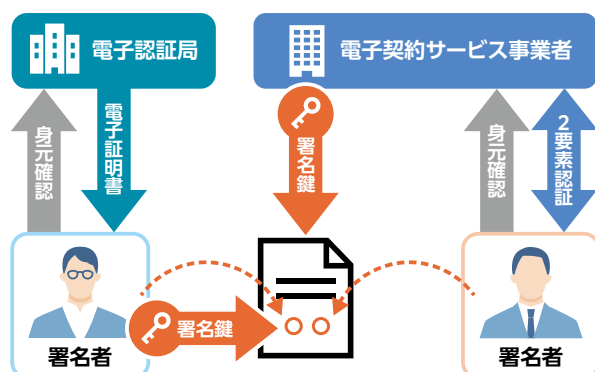


電子契約サービス事業者が、契約当事者の身元をメール認証や2要素認証等で確認し、契約当事者を特定できる情報を含んだ電子証明書を取得して、契約当事者本人ではなく電子契約サービス事業者が事業者の電子署名を電子契約書に付す方式です。

● クラウド署名

電子証明書、署名鍵を電子契約サービス事業者が準備し、これを提供するため、契約当事者は事業者に対して署名指図をして電子署名を行う方法。

3 ハイブリッド型



1 及び 2 の双方を利用した方式です。電子契約サービスを使用している一方当事者は本人の電子署名(当事者署名型)を利用し、他方当事者は電子契約サービス事業者に依頼し事業者署名型(立会人型)の署名を利用します。

4 当初の電子契約サービス

電子署名及び認証業務に関する法律(以下「電子署名法」)が2001年4月1日に施行された当時、想定していた電子契約のスタイルは、第三者である電子認証局が当事者本人の「固有性」(その者が対象となる電子文書の作成者であること)の確認を行い、それに基づいて発行した電子証明書を用いて、当事者本人が電子署名を行うものでした(すなわち、前述の当事者署名型)。

併せて施行された「建設業法施行規則第13条の2第2項に規定する『技術的基準』に係るガイドライン」が認めている電子契約も、この当事者本人が電子署名を行うスタイルを前提に定められています。

しかし、電子認証局にわざわざ電子証明書の発行を依頼する煩わしさやコスト負担などの問題から、なかなか浸透しませんでした。

5 電子契約に関するその後の制度改正

上記の問題を踏まえ、国全体の電子契約に関する措置についての見直しを受け、国交省は2020年10月1日に建設業法施行規則第13条の4第2項を改正・施行しました。具体的には、第3号として「当該契約の相手方が本人であることを確認することができる措置を講じていること」を加え、電子契約サービスの要件として本人確認措置を追加しました。この改正により、事業者署名型も建設業法に適合した電子契約サービスとなりました。

この事業者署名型の電子署名が電子署名法に適合した電子署名に当たるための要件については、2020年以降、政府から随時Q&Aが公表されています。電子契約サービス事業者が、2要素認証等によって契約当事者以外の他人が容易になりすまることができないという「固有性」の要件を備える場合には、電子署名法上の効力を認める電子契約となります。

* *

次号では、電子契約・電子発注における法務上の注意点について解説していきます。

クイズ 名建築の 作り方

第27回

南極昭和基地(第二次)

未知の極寒に耐え、
簡単につくれる構造は？



概要

- 所在地: 南極・東オングル島
- 基本設計: 日本建築学会南極建築委員会
(浅田孝、吉阪隆正ほか)
- 実施設計・製作: 竹中工務店
- 施工: 第1次南極地域観測隊
- 階数: 地上1階
- 延床面積: 4棟計178㎡
- 竣工: 1957年(昭和32年)

70周年記念の「大南極展」が開催されるなど、改めて注目を集めている南極観測。1957年2月に完成した最初の「昭和基地」は、未知の極寒の地に、最低限の施工労力で建設できるものが求められた。それはどんな構造・工法によるものだったのか。

Question

問題

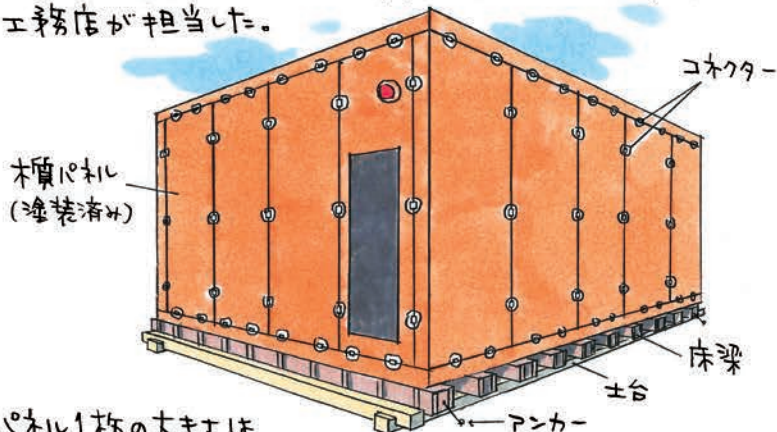
初代の「昭和基地」の作り方で
正しいのはどれ？

- 1 人が運べる重さの木質パネルを
観測隊員が自分で組み立てた
- 2 軽量のCFRP(炭素繊維強化プラスチック)製のパネルを
観測隊員が自分で組み立てた
- 3 折りたたみ式の鉄骨造ユニットを建設作業員が
重機を使って組み立てた



1957年2月、第1次南極地域観測隊が昭和基地に
建てた建物は計4棟。延床面積はわずか178㎡。

発電棟(パイプ骨組みに膜材)以外の3棟は、木質パネル組み立て
式だった。基本設計は日本建築学会、実施設計と製作も竹中
工務店が担当した。



パネル1枚の大きさは
121cm×242cm。重さは学者4人で運べる80kg以下に抑えた。

人が運べる重さの 木質パネルを 観測隊員が自分で 組み立てた

1956年11月8日、南極観測船「宗谷」に乗船した第1次南極地域観測隊が東京・晴海埠頭を出港した。今年は70年の節目となる。

観測の拠点となるのが「昭和基地」だ。第1次隊が越冬のために建てた建物は全部で4棟。主屋棟（食堂棟）、居住棟、無線棟の3棟は木質パネルの組立式家屋。発電棟だけが、パイプ骨組みに断熱天幕を張ったパイプ造だった。木質パネルの3棟は「日本初のプレハブ建築」とされる。

これらの開発は、建築家の浅田孝を中心とする日本建築学会南極建築委員会が基本設計を、竹中工務店が実施設計と製作を担当して進められた。

開発の条件は極めて困難なものだった。候補地の気象条件はほとんど不明。建設地が岩なのか氷なのかもわからない。そんな

場所に材料を観測船で輸送し、数週間で作成する必要があり、部品は軽く、施工は容易でなければならない。

最大積雪量2m、最大風速80m/秒、最低気温-60℃に耐えるという目標を設定。施工専門の作業員を大勢連れていくことはできないので、現地で隊員たちが自ら完成させる方式を目指すことになった。

木質パネルを結合金具で留めるだけ

外壁・屋根・床に利用したパネルは、厚さ10cm。ヒノキの枠材の両側にカバ材の合板（6枚重ねて接着）を張り付け、間に断熱材としてドイツ製の発泡スチロールを挟んだ。

パネルの重量は力のない学者が4人で運べるよう1枚80kg以下に制限した。大きさは、最悪の場合にヘリコプターでも運べるよう、ヘリのドアサイズを考慮して4尺×8尺（121×242cm）に統一。土台の上に床梁を架けて床パネルを置き、壁や天井のパネルを建てていく。パネルのつなぎ目はゴムを挟み、簡単な締め付け金具で組み立てる。屋根を支える梁はあるが、いわゆる「柱」はない。

国内で建屋が完成したのは出発間際の1956年9月末。10月に入って隊員たちの組み立て訓練を実施。11月初旬のギリギリの段階で船積み。11月8日に出発した。

隊員53人は出港から約3カ月かけて東オングル島に到着。1957年1月29日に上陸し、昭和基地と命名した。

53人のうち越冬するのは11人。南極は南半球なので、日本とは季節が逆。この時期が最も暖かい。2月1日に建設に着手。2月14日に完成した。夏隊のメンバーは、越冬メンバー11人を残して2月15日に離岸した。

11人は、翌58年2月までの1年間、ブリザードや食料の流出といった数々の危機を乗り越え、小さな昭和基地を守った。

現在も木質パネル構造が主流

冬季の建屋内外の温度差はおおよそ60℃。外壁が木製というのは少し心配にもなるが、構造強度と断熱を兼ね備える素材として木材は最善であったという。このときにつくられた主屋棟は昭和基地に残っており、現在は倉庫として活用されている。

とはいえ、当時は気候や地形がよくわからなかったため、その後の建屋建設では改良も加えられた。大きく変わった点は、第8次隊からコンクリートの基礎を使うようになったこと。以前は地面に建屋を直接置く形だったが、雪の吹きだまりで出入り口がふさがれてしまうなどの問題があった。そこで、高床式で建物を浮かせ、風を抜く方式に変更した。

1968年の第10次以降は、ミサワホームが建物の製作を受注し、現在まで多くの施設がミサワホーム製の木質パネル構造で建てられている。

観測船が大型化すると、鉄骨フレームや大きなパネルの輸送も可能になった。加えて、大型の重機も運べるようになったことで、2階建て以上の建屋が実現可能に。昭和基地のシンボルとしてよく知られる「管理棟」（1993年完成）は3階建て。1階（倉庫）は鉄骨造で壁がコンクリートパネル、2階と3階は木質パネルを使用している。

※東京の日本科学未来館では、2026年7月1日から9月27日まで「大南極展」が開催中。

イラスト・文

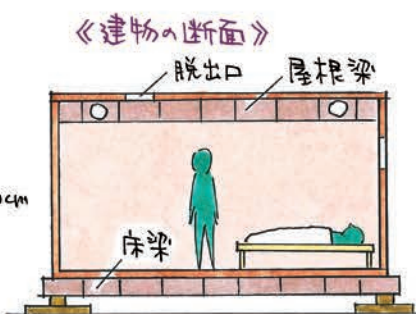
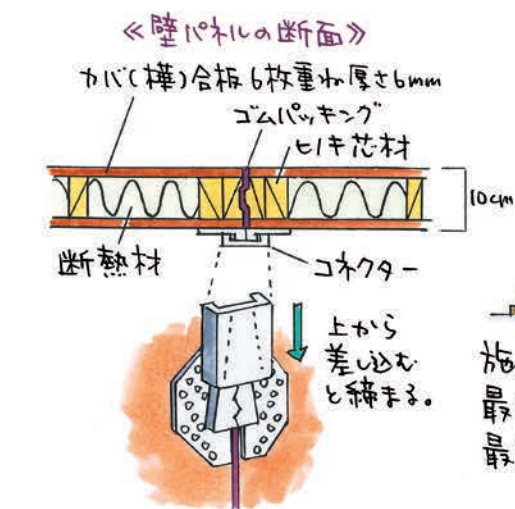
宮沢洋：

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

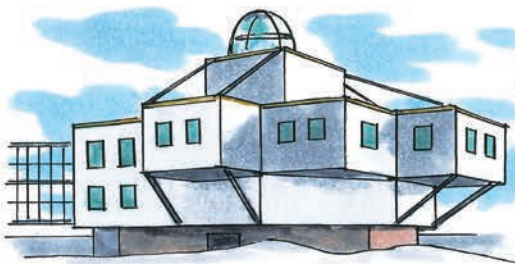


参考文献・資料

「南極建築1957-2016」/LIXIL出版、「南極大陸に立ちて——昭和基地建設記」/清水賢二、竹中工務店のサイト、国立極地研究所のサイト、「おうちで南極体験 南極観測の拠点 昭和基地を知ろう」/たびよみ



施工が簡単でありながら、
最大積雪量2m、最大風速80m/秒、
最低気温-60℃に耐えられる。



1993年に完成した現在の
管理棟は3階建て。
1階は鉄骨造で、2～3
階は木質パネル。
by ミサワホーム

2022年に設置した
氷床掘削施設では、
屋根架構の一部に
CFRPを採用した。



by 竹中工務店

その就業履歴、不備はありませんか？

—元請事業者の皆様! 現場の技能者のため今一度ご確認ください—

- 現場と技能者が正しく紐づくことで施工体制台帳・作業員名簿の出力ができる
- 能力評価基準に指定された職種で履歴を蓄積すればレベルアップに利用できる

説明会・
サポート



マニュアル▶



- 1 就業履歴一覧(月別カレンダー)を確認し、CSVファイルを出力
- 2 CSVファイルを算定ツールに取り込む
- 3 有効就業履歴率等を自動算定



ツールを開き必要事項を登録



有効就業履歴率等が算定される

新3D地盤算定システム

計算方式
☒ 計算対象計算方式 ☐ 計算対象除外計算方式

ファイルアップロード

ここにファイルをドラッグ＆ドロップ
 または

工事情報

棟名
 工事名
 竣工日 竣工地を参照
 竣工地 竣工地を参照

計算結果

計算日	計算内容	計算結果	計算時間
計算日1	計算内容を参照	結果	時間
計算日2	計算内容を参照	結果	時間
計算日3	計算内容を参照	結果	時間
計算日4	計算内容を参照	結果	時間
計算日5	計算内容を参照	結果	時間

集計ボタン

印刷

着工日と竣工日を登録

CSVファイルをツールにドラッグアンドドロップ

有効就業履歴率算定ツール

元請ID ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●22
 元請名 ●●●●●●●●
 現場ID ●●●●●●●●
 工事名 ●●●●●●●●
 工期 2025/01/01(水) ~ 2026/03/31(火)
 方式 計測日累計方式
 出力日 2026/03/16(月)

最終結果	
全就業履歴	1326
有効就業履歴	1315
有効就業履歴率	99.2%

出力方式： ☒ PDF ☐ Excel

集計結果出力

就業履歴月別カレンダーを月次で確認し、不完全な履歴がある場合は、毎月開催する災害防止協議会等の場で当該下請事業者に施工体制技能者登録状況を確認・登録するようお願いください。当月・前月分について適正な履歴に修正されます。



「ききんのCPDガイド」

CPD制度の登録を検討されている技術者の皆さま、CPD制度の活用を検討されている企業や団体の皆さまにお役立ていただける情報の提供を目的に、建築・設備施工管理CPD制度の手続きの方法や活用事例を紹介するガイドブック「ききんのCPDガイド」を作成しました。

CPD単位の取得状況については、多くの公共工事の総合評価落札方式における入札において評価対象になっているとともに、2021年4月からは経営事項審査においても評価対象項目になっています。

技術者の方の学習機会の拡大や、講習会実施者（プロバイダー）として、建築・設備施工管理CPD制度のご利用をご検討ください。



「ききんのCPDガイド」

<https://cpd.kensetsu-kikin.or.jp/ebook/cpdguide/#page=1>



「建築・設備施工管理CPD制度(ききんのCPD)」ホームページ

<https://cpd.kensetsu-kikin.or.jp/>





FRONTIER

フロンティア

建設の最前線へ!

PROFILE

かがみ りゅうご
加賀美 瑠伍 さん
株式会社生駒組
北海道出身



「わからない」は徹底的に深掘り!北の大地で若手を引っ張る、施工管理者の挑戦。

「自分が携わったものが形として残る。そんな仕事に魅力を感じました」。創業から100年以上にわたり、北海道旭川市を拠点に地域の発展を支えてきた株式会社生駒組。高校時代に“橋の生駒”という高い評判を耳にして、同社への入社を決意したのが加賀美瑠伍さんだ。入社から8年、土木施工管理技術者として道路や河川、砂防など多彩な現場の最前線に立ってきた。

加賀美さんにとって大きな成長の転換点となったのは、ある橋梁の下部工事現場だった。「交通量が多いほか、周辺には住宅地もあり、近隣住民の皆様への細やかな配慮と精度の高さが求められる工事でした。限られた工期の中で協力会社の皆様と入念に打ち合わせを重ね、当時の所長とも毎日のように工程会議を行うなど、施工管理の本質を深く学ぶことができた現場です」。そうした現場を乗り越えられた背景には、上司からの忘れられない言葉があった。「入社してまもない頃、“とりあえず指示通りに動けばいいか”と考えていた時期がありました。その時に上司から、“わからないことをそのままにしないように!”と諭されたんです。現場でやることには全て意味がある。一から十まで理解して仕事に向き合うことの大切さを教わりました」。以来、疑問があれば即座に資料を調べる、詳しい人に聞くといった仕事の癖を身につけた加賀美さん。現在も先進機器などを扱う際には社内のDX推進室やメーカーに直接問い合わせるなど、仕事に一切の曖昧さを残さない姿勢を徹底している。

加賀美さんの強みは、綿密な工程管理と関係業者とのコミュニケー

ション力だ。北海道ならではの寒冷地施工では、このスキルが最大限に発揮される。「コンクリート施工では気温4度以下の際の厳格な温度管理や特有の養生方法が求められるほか、冬の激しい降雪や3月半ばの雪解けによる河川増水といった自然の脅威も伴います。これらを見越して作業の優先順位を見極め、余裕を持たせた工程計画を構築する必要があります。現場の職人さんや資材業者の皆様と緻密な打ち合わせを重ねることで、厳しい環境下でも確実な品質と安全を確保しています」。

30代以下の技術者比率が6割以上に達する、業界でも異例の組織構成を持つ生駒組。加賀美さんはそうした若手を育成するメンターの役割も担っている。「一方的な指導ではなく、雑談も気軽に交わせる話しやすい雰囲気づくりを重視しています。人によって理解の仕方は違うものの、一つひとつ丁寧に教え、“わからない”ことは徹底的に深掘りさせるよう努めています。また、ときには思い切って仕事を任せることも大切。はじめて任せるときには不安もありますが、かつての上司も同じ気持ちで自分に任せてくれたはず。そうした経験を、次の世代にも繋げていきたいと思っています」。

今年度から現場代理人となり、工事を取りまとめていく立場に。「決して楽な仕事ではありませんが、完成した時の達成感は格別。何十年も地域に残り、多くの人に利用され続けるそのやりがいを、ぜひ若い世代にも感じてほしいです」と、新たな力にも期待を寄せる加賀美さん。さらなる大規模橋梁工事の主担当となる日を見据え、今日も北の大地で奮闘を続けている。

Great Job!



株式会社
生駒組
代表取締役社長
生駒 雅彦 氏

担い手の確保と定着は、近年の建設業界において、最も重要な課題の一つです。その課題解決に向けた取り組みとして、社員一人ひとりのビジョン・想いをホームページやSNS上で積極的に発信して、就職希望の若年層に働きかけをしています。中堅の若手が新人を継続的に支援する「メンター制度」の導入や、土木施工管理技術検定試験制度改正に対応した「人事評価制度」を整備し、新卒採用力の向上と離職率の改善に繋げています。今後も、社員一人ひとりが輝ける環境を追求し、ふるさと北海道・旭川に貢献できるよう全力を尽くしてまいります。

建設人材育成優良企業表彰「国土交通大臣賞」を受賞