建設通信新聞
第二部
発行所 日刊建設通信新聞社
〒101-0054
東京都千代田区神田錦町3-13-7
電　話（03）3259-8711

人未来へ

知!建設業 from ここはな

めろい【メロ・い】
メロメロになるほどかっこいいこと。
また、魅力のある様子。

2・3面　目下、修行中。
4・5面　お金の話、ちゃんとしよう
7・8面　覆面座談会
10・11面　入り口はひとつじゃない
12・13面　職人の明日を考える
14面　「遊び心」で現場改革

建設業は奥が深い――。「建設通信新聞」は2025年３月に創刊75周年を迎えた。75年も書いてきたのに、まだ伝えたいことが山ほど残っていた。奥が深いにもほどがある。そこで今回、長年培ってきた取材力をフル稼働させ、これから建設業界を目指す〝人〟に向けて、本気の企画を作った。等身大の将来像はもちろん、やっぱり気になるお金の話まで、独自コンテンツを詰め込んだ。

取材の足は、青森県のとある町のスナックにまで伸びた。なぜスナックか。ママから建設業の話を聞くためである。理由は聞かず、読んでもらえれば。

数多くのキーマンを取材して、改めて思った。建設業は面白く、魅力にあふれている。これを今どきの言葉で言うなら「メロい」。取材班は身をもってそのメロさを実感した。

人事部の覆面座談会など、建設業を本気で目指す人はもちろん、「まあ、選択肢の一つに入れてもいいかな」くらいの人にも刺さる内容にした。もちろん、当社の主な読者である建設関連企業の「中」の人にも、読み応えは保証するつもりだ。必要なら増し刷りもできる。

表紙の『メロい 建設業』の文字は、ガムテープ文字アーティストであり、建設現場の「レジェンド警備員」でもある佐藤修悦氏の作品である。当社が佐藤氏を取材するのは実に約20年ぶりだ。「なぜ警備とアートの仕事を続けてこられたのですか？」と聞くと、返ってきた答えは20年前と同じだった。「誰かに喜んでもらえることがうれしいから」。ぶれない。

この言葉は、建設業に携わる多くの人が共感できるものだろう。人に喜んでもらうことが好き。そんなあなたに、ぜひこの企画を読んでほしい。建設業のメロさが、きっと見えてくる。



表紙の文字：「修悦体」の考案者
佐藤 修悦さん

◀本特集への感想はこちら
（佐藤修悦さんのインタビューも掲載）



目下、修行中。

――さらなる高みへ、一筋に挑み続ける

建設業の裾野はあまりに広く、その頂ははるかに高い。どこからでも入れる間口をもち、アプローチも多種多様。うっかり立ち入った人もいれば、狙いを定めてたどり着いた人もいるだろう。そこで何を学び、何につまずき、どんな苦労をしているのか。それでも続けてきたのはなぜなのか。乗り越えてきた思い、その先に見いだすものとは何か。自らの仕事に誇りと情熱を持って高みを目指す、そういった人たちはみな「修行中」と言っていいのではないか。職位や年齢、積み重ねてきたキャリアに関わらず、生涯をかけて一筋に挑み続ける。そこにはきっとAI（人工知能）には代替されない人生がある。



安定より挑戦を選んだ

大成建設O&Mビジネス推進部長　**小林 暁**（こばやし・あきら）さん

キーボードが付いたタブレットを広げ、スイッチを入れる。画面のタイトルには「O&M」の文字。ガラス窓の向こうからは、高層ビル群の隙間を縫って柔らかな西日が差し込んでいた。

ライトグレーのジャケットの胸元には、綺麗に畳まれたチーフがさざる。「ちょうど今日キャリア採用の面接をしたところでしてね」。そう言ってパタッと画面を閉じたのは、大成建設の小林暁さんだ。

昨年8月にオペレーション、メンテナンス&マネジメント（O&M）事業を担う部署で部長となった。現在は45人のスタッフを率いるチームのトップ。だが、本人は「まだまだ圧倒的に修行中ですよ」。穏やかに笑った。

延べ人工何十万人。大勢の職人を束ね、巨大建築物を造り上げる――。ゼネコンといえば、そうした「請負業」のイメージが根強い。ただ、業界の潮流は「スクラップ&ビルド」から、既存の建物を長く使う「ストック活用型」にシフトしている。

小林さんが挑むO&Mビジネスは、まさにこのトレンド変化に呼応した事業だ。建物を建てて引き渡せば終わり、ではない。設計段階からIoT（モノのインターネット）技術を仕込み、建物データを収集・解析できる環境を構築。施設運用や保守点検、果ては不動産価値の維持・向上にまでアプローチし、建物の運用・管理も担う。

小林さんはデジタルとの親和性が高いこの分野で、社外での実績を評価されてキャリア採用された「転職組」だ。約2年前のことだった。

生まれは福島県。冬にはスキー客でにぎわう町内で、書店を営む両親のもとで育った。

店にはよく、隣の電気屋さんが顔を出していた。「何かが故障すると、ぱっと直していく。格好よかった」。大学では電気工学を専攻した。

キャリアの第一歩は大手総合商社の丸紅。営業志望だったが、履歴書の「電気」の二文字が目に留まったのか、配属先は管理部門の情報企画部。インターネットがまだ世界に普及する前、1990年代初頭のことだ。

商社時代は何度も出向を経験した。そのたびに新規事業を立ち上げたり、経営戦略を練り直したり…。事業を成長の軌道に乗せ、出向元へ凱旋した。ただ、実績を重ねる一方で、ふと疑問が浮かんだ。「自分は会社の看板で生きていないか」

思い立ったら行動する性分。「自分の力で挑戦したい」。54歳、妻子あり。人生初の転職を決断した。

商社とゼネコン。異なる文化や風土に戸惑うことも少なくないが、「いい意味で毎日が刺激的です」と白い歯を見せる。

O&Mビジネスは現在、水平展開に向けた最終調整の真っ只中だそう。「これから、本格的にスケールアップしていく時期に入ります」。語る言葉に力がこもる。

週末には、年に一度の楽しみにしているフルマラソンが控えている。「部署のみんなに『走る』と言っています。あえてですけどね。有言実行、走りきります」



合理性かなえる建築を探求

建築家／マウントフジアーキテクツスタジオ主宰
原田 真宏（はらだ・まさひろ）さん

父は船の設計者だった。船がふるさとの焼津の港をたつ時、「船と自分が色とりどりのリボンでつながった風景をよく覚えている」という。

加えて強く印象に残るのは、試運転に同乗した船が沖に出てエンジンを切り、辺りが静寂に包まれたときの「自然との完璧な調和」だ。ところが、「港にUターンすると、船から見る街はカッコよくなかった」。「船はカッコいいのに、街はそうじゃない。『同じ人がつくったものなのになぜこうも違うのか』という疑問が建築に向かい始めたきっかけだった」と穏やかに振り返る。

弟も船に携わる「船一族」の中で、自分だけが建築の道に進んだ。「建築は自分の環境、世界を作ってしまえることがすごく魅力的」だったと話す。

修業時代は「芸の幅をどこまで広げられるかが大事」。主担当として関わった最初の案件は、隈研吾建築都市設計事務所時代の『竹の家』だった。同時期に愛知万博の全体計画にも携わり「大規模建築にも臆せず取り組めるようになった」という。異なる構造形式や民間・公共、大規模建築、住宅などの経験が、現在の活動の幅につながっている。

「実態としての建築」への関心からスペインへ単身渡航。帰国後、原田麻魚さんと「MOUNTFUJI ARCHITECTS STUDIO」を立ち上げた。名前は「みんなが好きで超かっこいいもの、東京とは違う中心にあってど真ん中感のある、とにかく大きい名前」を二人で考えた。「当時は）仕事が一個もないのに」と麻魚さんも笑う。

最初の作品は予算150万円の父のアトリエで、「自分たちの作家性が詰まった」作品になった。麻魚さんが「示されるまではなかったような気がするけれど本当は元々存在する」と表現する、少ない材料で複雑な要素を一撃で解く「強い幾何学」を探す過程は今も変わらない。

「条件の差こそあれ、〝社会の動機から自然の合理性に至る〟プロセスは船も建築も同じ」といい、ゲーテの「優れた建築は市民の要求をかなえる第二の自然である」との言葉を引く。社会と自然、双方の合理性をかなえる建築の実現を目指す今の事務所にも「美しい環境をつくりたい」との理想を持つスタッフが集まる。



アトリエ系独自の柔軟な働き方も選べる

真宏さんは「良い作品には〝貫通力〟がある」と語る。「自分たちは世界で評価された後、逆輸入的に日本での評価を得た。いわば〝黒船作戦〟だ」と笑ってみせる。「150万円の建築でも、良いものなら世界が見つけてくれ、建築家になることができる」と静かに、それでいて芯のある声で言い切る。



地域の安全・安心の担い手に

国土交通省関東地方整備局相武国道事務所工務課　**梅津 悠らら**（うめつ・ゆらら）さん

高尾山ICから国道16号に至る国道20号八王子南バイパスは、東京都八王子市域を東西につなぐ。2012年度に工事着手した3工区、延長2・5㌔の区間では、トンネル、橋りょう、土工などさまざまな工事が同時に進行し、約20社が施工に当たる。快晴の秋空の下、片側2車線、側道を含め6車線におよぶバイパス工事が佳境を迎えていた。

入省3年目。4月から国土交通省関東地方整備局相武国道事務所工務課に赴任した梅津悠ららさんは、3工区の工事発注や積算、設計変更といった業務を担う。担当する改良工事区間では、のり面の大型ブロック積擁壁工が進められ、近く契約変更を控える。「昨年度までは事業中区間の計画に携わっていたが、今年度から工事の発注を担当するようになった。来るたびに変化する現場を見て、面白くやりがいを感じている」と話す。

ただ、全てが初めての経験。「設計変更では工事業者とやりとりをするが、まだ知識が少なく分からない単語がある。日々勉強を重ねている」と明かす。国交省で利用するAI（人工知能）チャットなどを使い、建設用語や発注の際に必要な特記仕様書の作成方法などを学ぶ。

一方で、「設計変更の際に、工事業者の希望に全て沿えるわけではない。どう伝えたら理解を得られるか、自分だけでは解決できない点がある。上司に相談し、アドバイスをもらいながらうまくいくように考えている」と日々模索をしながら業務に当たる。

中学生時代には学級委員、高校生時代には文化祭の実行委員をしていたこともあり、「真面目だ」と言われることが多かった。幼いころからアイドルの真似をして踊ったり、中学生時代にはバスケット部、高校生時代には山岳部に所属、体を動かすことが好きな性格でもあった。

建築や土木を学べる大学に進学したのは、「まちづくりをしたい」との思いがあったからだ。その思いの根底には、幼少期から生活する福島県で、小学校3年の時に東日本大震災を経験したことがある。自身の家に大きな被害はなかったが、ニュースで身近な場所が被災しているのを目の当たりにした。

「土木の重要性を知るきっかけになった。就職活動をする中で、関東地方整備局でTEC-FORCE（緊急災害対策派遣隊）の活動をしていることを知り、インフラと災害復旧にも携われる仕事をしたいと考えた」ことから、現在の仕事を選んだ。

インフラ事業は長期間に及ぶことが通常だが、「契約手続きを通して道路ができていく。最終的に行き着く先は、地域インフラを支える仕事になると思う。目に見える成果が出にくいかもしれないが、先の良い未来を想像しながら仕事に取り組んでいる」とその姿勢は前向きだ。「大きな目標でも努力することが好き」。座右の銘とする『万里一空』を胸に、地域の安全・安心を支える役割を果たす未来を見据える。

大成建設株式会社　代表取締役社長　相川善郎
株式会社竹中工務店　取締役社長　丁野成人
株式会社大林組　代表取締役社長兼CEO　佐藤俊美
鹿島建設株式会社　代表取締役社長　桐生雅文
清水建設株式会社　代表取締役社長　新村達也
戸田建設株式会社　代表取締役社長　大谷清介
株式会社フジタ　代表取締役社長　奥村洋治
安藤ハザマ　代表取締役社長　国谷一彦
熊谷組　取締役社長　上田真
佐藤工業株式会社　取締役社長　平間宏
鉄建建設株式会社　代表取締役社長　今井政人
飛島建設株式会社　代表取締役社長　築地功
西松建設株式会社　代表取締役社長　細川雅一

目下、修行中。



青く腹黒くありたい

国土交通省水管理・国土保全局河川環境課河川保全企画室課長補佐 **酒匂 一樹**（さこう・かずき）さん

「オールジャパンで取り組まなければ、日本全体の18％を占める道路分野のCO_2排出量は削減できない」。国土交通省の若手職員で立ち上げた「G-ROUTE PROJECT」の初代プロジェクトリーダーを務めた酒匂一樹さんは、1月に開いたフォーラムで来場者にこう呼び掛けた。同プロジェクトは、道路分野の脱炭素化の将来像を広く社会に発信するもの。「企業や自治体、地域住民とビジョンを共有しながら共創していくことを打ち出す必要があった」と設立の経緯を語る。

フォーラムでは、国交省の若手職員が自分の目指したい道路行政の姿をざっくばらんに語り合う場を設けるなど、参加者の興味を引く工夫を仕掛けた。「いかに興味を持ってもらえるかが次のアクションにつながる。物事を正確かつ簡潔に伝える行政らしさと両立するようバランスに気を付けて発信した」。こうした試行錯誤の末、フォーラムを無事に成功させることができた。

1990年3月生まれ、福岡県庄内町（現飯塚市）出身。家の周りには森があり、自然の中で遊ぶのが日常だった。アニメ映画「平成狸合戦ぽんぽこ」を観て環境問題に関心を持つとともに、町のお祭りで役場の職員が楽しそうに司会をする姿を見て公務員にも興味を抱くようになった。九大工学部に入学し、大学院では都市環境システム工学を専攻。2014年4月に国交省に入省した。きっかけは大学院生の時にフィールドワークで訪れたベトナム。当時はインフラが発展途上で、ところどころで道路や下水道が未整備だった。「整備されているのが当たり前だと思っていた日本のインフラのすごさを感じた」ことが土木の道を意識する契機となり、子どものころから興味があった環境と公務員とも重なった先が国交省だった。

最初の赴任先は、近畿地方整備局福知山河川国道事務所。工事課の配属となり、工事現場のヤードとして民地を借りるため、土地の所有者と協議する仕事を任された。「自分が説明したら『若造に何が分かるんだ』と怒られた。今思うと『みんなのための工事なのだから協力するのが当たり前』という態度だった」。相手の立場に立って丁寧に説明する大切さをそこで実感した。その時の経験が今の仕事に生きているという。「行政は世間との仲介役として説明や協議をする機会が多い。どこを聞きたいのか、何が懸念なのかなど考え、相手に応じて説明の仕方を変えるようになった。1年目の経験が大きな学びとなっている」と振り返る。

今年4月に道路局から水管理・国土保全局に異動。堰や水門、排水機場などの河川施設のマネジメントに関する業務を担当している。「一般的に関心が薄い河川施設だが、老朽化により危険な状態であることを多くの人に認識してもらう点で広報の仕事にも近い。どうすれば関心を持ってもらえるかやりがいがある」と力を込める。

行政マンとして「ビジョンを見据えつつ制度や仕組みを具体化できること」を理想に挙げる。「そのために専門的な知識が必要だが、専門性を持っている人間だけでは仕事はできない。地域住民や民間事業者などと連携し、必要とされる制度や仕組みを実行していくことが大切だ」と、常に多くの関係者とのコミュニケーションを大切にしながら業務に取り組む。

公務員を志した少年時代の自分に対し、元国交省事務次官で国土技術研究センター理事長の徳山日出男氏が言っていた「青臭く腹黒くあれ」という言葉を送りたいという。「『現実論として賢さがなければ物事はうまく実を結ばないけれど、青臭さがなくなると君の魅力はなくなってしまうよ』と言ってやりたい」と語る。



己と対話し技磨く宮大工

後藤屋 **今井 海咲**（いまい・みさき）さん

鳥取県内の街中に佇む茶室。今井海咲さんは、暗がりを作業用ライトが照らす現場で、聴覚障がいを持つ己と対話するように作業に励んでいた。

伝統建築工法による社寺などの新築・修繕を手掛ける後藤屋は、2025年10月からこの茶室で修繕工事を進めている。入社2年目の今井さんはこの日、事前に工場で切り出してきた木材を金づちと釘で打ち付けていた。

そばで見守る先輩大工が、指示を出そうと肩をぽんぽんとたたき呼び掛ける。いまひとつ指示を理解できていない様子に気付くと、おもむろに白いチョークを取り出し、床材に指示を書きながら説明し始めた。普段もスマートフォンの文字起こしアプリや、口の動きを頼りに意思疎通を図る。

お隣の島根県松江市で生まれ、県立松江ろう学校の産業技術科木芸コースで木工を学んだ。当初は自衛隊を志したが入隊条件に合わず断念。進路に悩む中、担任教諭から障がい者への理解がある職場と紹介されたのが後藤屋（島根県安来市）だった。3度の職場体験を経て25年、伝統建築の世界に飛び込んだ。

この2年で最も学んだことは「道具の手入れ」の大切さだ。学生時代に親しんだ使い方でノミやかんなを扱うと、先輩から「それじゃあ駄目だ」と指摘された。先輩の指導を受けながら、1日に2、3時間を手入れに費やす日もあるという。後藤史樹社長は「技術はデータで表せるが、『技』はそうはいかない。自分自身の努力でくみ取るのが修行で、耐えなければ一人前にはなれない」と、厳しくも温かく見守る。

失敗と研さんを積み重ねる日々の中で、目標となる大工にも出会った。松江市に居を構える佐藤保治氏だ。法隆寺の修繕工事に携わった名棟梁の西岡常一に指南を受けた大工で、87歳となったいまも現役を貫く。立体パズル制作などの精密な作業が得意な佐藤氏の工房を研修で訪れた際には、道具の細かさや種類の多さに驚いたという。現場でも細かい加工作業を面白がって取り組むようになり、後藤氏も「こういう仕事が合っているのだな」と適性を感じたという。

最大の悩みは、現場でのコミュニケーションだ。後藤氏も、今井さんの入社に向けて社内研修を実施したが「通常の会話より2倍も3倍も時間がかかることに煩わしさを感じ、だんだんと（先輩大工の）口調が荒くなってしまう」と思うように理解し合えない実情を説明する。

今井さんは今後について「自分の苦手なことや得意なことをお互いに理解し合い、コミュニケーションを取りたい」と語る。「自分から動くことは大切だがとても難しい」と認めつつ、「重要文化財の修繕に関われるような職人になりたい。障がいがあってもできると認めてもらえるように仕事していきたい」と先を見据えている。



床材にチョークで指示を書いて意思疎通を図る



若手が磨く家づくりの技

積水ハウス建設ホールディングス **佐久間 羽菜**（さくま・はな）さん、**青木 佑磨**（あおき・ゆうま）さん

工具を扱う音、緊張感を保ちながら仲間同士で交わす短い声、積水ハウス建設HDの東日本訓練センター（茨城県古河市）を訪ねると、若者たちが一棟の家を囲み、次の工程を見据えながら手を動かしていた。彼らは一人前の技能者を目指す「クラフター」。同社に正社員として入社した若者たちは、実際の新築住宅と同じ部材を使い、建てては解体する反復訓練を通じて、技能だけでなく、仲間と働く力も身につけている。佐久間羽菜さんと青木佑磨さんも、その一員だ。

2人とも19歳。佐久間さんはさいたま市、青木さんは茨城県利根町の出身で、ともに工業高校の建築科を卒業した。佐久間さんは、兄が通っていた工業高校への進学をきっかけに建築を学んだ。建物の外観を見ることが好きで、「自分で作れたら楽しそうだ」と思ったのが家づくりに関心を持った原点だ。電気系の資格取得と迷った時期もあったが、高校の実習が楽しく、建築の道を選んだ。

青木さんは、叔父や姉が現場の仕事に携わっていたことから、幼い頃からものづくりの世界に憧れていた。工業高校で学ぶうちに、家をつくりたいという思いは一層強くなったという。

入社前、2人は訓練で建てる家は「簡易的なもの」と想像していた。しかし実際には、積水ハウスグループの新築住宅で使われる部材を使い、一棟の家を本格的に建設する。初めて施工した家が形になった時、佐久間さんは大きな達成感を覚えた。青木さんも、座学で学んだ内容をすぐ実習で確かめられるため、「頭に入りやすい」と振り返る。

一方、難しさは作業だけではない。外装は大人数で進めるため、声を掛け合わなければ安全を確保できない。初めは知らない仲間との連携に戸惑いもあったが、同じ班で施工と解体を繰り返すうちに互いの得意な作業が分かり、自然に次の動きを読みながら作業できるようになった。

トレーナーが2人を高く評価するのは、その「先を読む力」だ。自分の担当だけでなく、次の工程、その先の作業まで見通して動く。失敗しても立ち止まらず、解体して再び施工できる訓練環境を生かし、次は同じミスをしないという姿勢で成長を重ねている。

青木さんは将来、チーフクラフターや現場監督を目指している。佐久間さんはクラフターとして技能を磨き、後輩に技術を教えられるチーフクラフターになりたいという。異なる個性を持つ2人に共通するのは、人と力を合わせて一つのものをつくる喜びだ。

朝のラジオ体操、朝礼、班ごとのミーティングを経て、訓練は午前9時15分から午後5時15分まで続く。寮まで約40分歩いて帰る日々は2人にとって仲間と語らい、学び合える大切な時間だ。工具の音が響く訓練施設で、若きクラフターたちは家だけでなく、自らの未来も一歩ずつ組み上げている。

前田建設工業株式会社　代表取締役社長執行役員　前田操治
五洋建設株式会社　代表取締役　清水琢三
長谷工コーポレーション　代表取締役長　熊野聡
RN建設株式会社　代表取締役長　永尾秀司
あおみ建設株式会社　代表取締役長　河邊知之
株式会社淺沼組　代表取締役長　淺沼誠
株式会社大本組　代表取締役長　三宅啓一
株式会社奥村組　代表取締役長　奥村太加典
株木建設株式会社　代表取締役長　株木康吉
株式会社鴻池組　代表取締役長　渡津弘己
大豊建設株式会社　代表取締役長　益田浩史
株式会社竹中土木　取締役社長　竹中祥悟
十月一日付で三井住友建設より社名変更いたしました
アルソシア建設株式会社　代表取締役長　柴田敏雄

お金の話、ちゃんとしよう

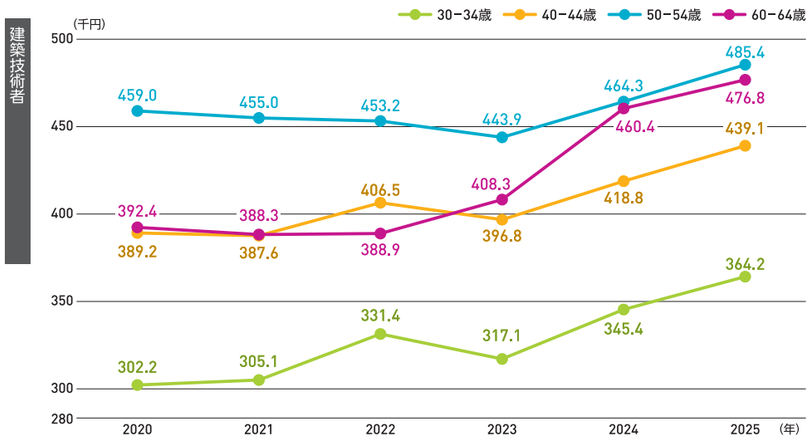
――求人票、統計、給与明細で見る　建設業で働く人の〝ふところ事情〟

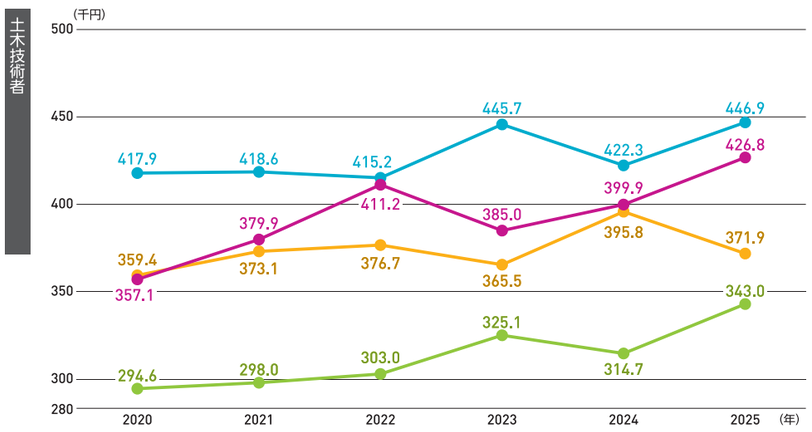
仕事を選ぶとき、やっぱり、気になるのはお金のこと。お金の話をきちんとすることは、働く人にも迎える企業にも、納得のいく選択への第一歩になる。けれど、面と向かって「いくらもらっていますか」とは、なかなか聞きにくい。建設業には今も「きついわりに稼げない」というイメージが残る一方、初任給の引き上げや賃上げのニュースも相次いでいる。本当のところは、どうなのだろう。そんな素朴な疑問から、今回は思い切ってお金の話に踏み込んでみた。手掛かりにしたのは、統計や求人票の数字、そして現場で働く人が見せてくれた給与明細と本音。見えてきたのは、確かに上向く待遇と、まだ残る課題、そして数字だけでは測れない働きがいだった。

入り口での「賃上げラッシュ」の影で…

数字で読み解く現場の〝奥座敷〟の事情

月額所定内給与額（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」／企業規模：10人以上）





初任給の引き上げラッシュが止まらない。就職情報大手マイナビの調査によれば、2027年3月卒の採用に臨んだ企業約3600社のうち89・1％が引き上げを実施した。3年前の同じ調査では70・0％だったのに、たった数年で20ポイント近くも跳ね上がった計算になる。例に漏れず、建設業界も同傾向だ。スーパーゼネコンに加え、準大手クラスでも「初任給30万円」の大台は、もはや珍しくない。

だが、そうはいっても「初任給」の話。〝玄関〟は確かに綺麗になった。では、現場の最前線を支える現役バリバリの中堅、シニアたちはどうか。まさか〝奥座敷〟で干からびている、なんてことはないだろうか。国の基幹統計から建設技術者の「年代別賃金」の推移を追ってみた。

◆◆

厚生労働省が毎夏実施している「賃金構造基本統計調査」。職種・年代別データから、「建築技術者」と「土木技術者」の過去6年間の給与額を時系列でグラフに落とし込んでみる。見えてきたのは、若手はもちろん、シニア層に至るまで広く賃金水準が底上げされている実態だった。

最も調査母数が広い「企業規模10人以上」のデータを見ると、25年の建築技術者（30－34歳）の所定内給与額は36万4000円となり、5年前と比べて約6万円上昇している。この傾向は他の年代も同様で、60－64歳層では実に8万4400円増という大幅な伸びを見せていた。

土木技術者も同じだ。30－34歳で34万3000円と5万円近く上昇しており、幅の差こそあれ、ほぼ全ての世代で右肩上がりの数字が並ぶ。

比較に使った「所定内給与額」は契約上の所定労働時間に対して支払われる基本給や各種手当（住宅・家族手当など）を指し、残業代などの超過勤務への賃金は含まれない。つまり、「残業が増えたから給与が増えたように見えるだけでは？」という見方は当たらない。

一方で、賞与については全世代共通の上昇傾向は見られなかった。だが、逆説的に言えば、「ボーナスを削って月給に回しただけ」という仮定も数字上は成り立たない。

昨今、建設業界では価格転嫁を後押しする法整備が進み、事業環境に改善の兆しが見えている。これに現場の高齢化と労働力不足という内外圧が加わり、本格的な賃上げへの機運が高まっている。

どうやら今回の賃上げラッシュ、玄関口だけでなく、しっかりと〝奥座敷〟まで行き渡っていたようである。

現場終わりを突撃

給与明細見せてください

働く人々の実態は、統計データでは見えにくいこともある。だったら…。夕方の町、現場終わりの施工管理技士に声をかけてみた。給与明細、見せてもらえませんか。仕事、楽しいですか。返答のあったリアルボイスをオブラートに包まず紹介する。快く、時にしぶしぶ答えてくれた皆さん、ありがとうございました。



「明細？　全然いいですよ。私自体があんまり見てないですけど…」

気さくに取材に応じてくれたKさんは、首都圏の建設会社で働く2級施工管理技士だった。施工管理職で入社して約10年、30代だという。

▽基本給25万8000円▽資格手当6000円▽職務手当4万8000円▽基幹手当4万8000円▽支給額合計36万円。

「基幹手当ってなに？」

記者が声をかけるまで、給与明細にはまったくの無頓着だったそう。これを機にと、スマートフォンをピコピコといじりながら、数年ぶりに明細データを探していた。

やっと掘り出した資料を指でぐっとアップし、自分の給与をまじまじと見つめる。

「もっとほしいですね。全然足りないですね」

残業時間は毎月おおむね15時間前後。ただ、「何かの手当項目が20時間くらいのみなし残業だった」らしく、残業時間に応じた支給総額の増減はなかった。毎月、同じ数字の明細データが続いていた。

施工管理の仕事はどうですか。質問を受けて一瞬間が空いた後、ポツポツと話し始めた。

「あるゼネコン下で入場した時でしたが、担当者が随分変わった人で、何かと注文が多く、しまいには手まで飛んできまして…」。どうにもならない力関係に苦汁をなめた経験だったという。

そんなKさんの下には昨年、待望の部下ができた。「書類仕事に追われる日々だったが、だいぶ負担が減った」。会社自体への不満は「ないですね。毎日が勉強ですから」



「仕事を早く終えるコツは、諦めること。明日に回すこと」

「冗談混じりに話すのは、首都圏の建設会社に勤める30代のSさん。新卒入社から約10年の1級施工管理技士だ。

直近の支給額は39万円弱。うち、基本給がおおよそ28万円。これに30時間の残業や各種手当が上乗せされていた。

直近数年の給与明細を見せてもらうと、ある月から基本給が5万円も上がっていた。

「ようやくかという感じでした。びっくりはしましたけど…」。アイスコーヒーのストローを口に近づけながら、Sさんが話し始めた。

基本給が急増したのは昨年のことだった。「新卒採用が芳しくなかったので、初任給を一気に上げたと聞いてます。同じタイミングで既存社員の基本給も一気に上がりました。今の賃金レベルになって、ようやく貯金もできるようになりましたね」

ただ、満足かといえば、そうでもないような口ぶり。「定時出勤、定時退社でこの額ならいいのですが…」。話を聞くうち、不満の背後には、給与以外の側面があることが分かる。

現場の朝礼は午前8時から。準備もあるため、社員はみな、午前7時30分には現場にいる。ただ、「タイムカードが切れるのは午前8時から」。暗黙の社内ルールは昔からのしがらみで、変わる気配はないという。毎日30分の〝ただ働き〟に従業員全員が我慢している。なぜ、変わらないのか。

「なんでですかね。まあ、ダメみたいなんですよ」

このほか、有給休暇の取得にも、小さな不満の種が。現場が終わり、次の現場まで期間が空けば、1－2週間休める人もいる。とはいえ、大半のケースは、法改正で取得が義務化された5日ぴったりとなる。Sさんだけでなく、施工管理職のほとんどがそうだという。

給与にも待遇にも、一定の不満はある。ただ、それでも続けるのはなぜ？

「この仕事はAI（人工知能）で代替できません。職を失う心配が全くありません」

例に出したのが、育児・介護、病気などで一時的に離職し、復職するケースだ。長く生きて長く働く今の時代、復職の問題は他人事ではない。Sさんいわく、施工管理はこうした場面で強いという。

数年でトレンドがガラッと変わる業界では、復帰時の再勉強を求められることが多いが、建設業界は変化のスピードが比較的緩やかだという。「建物のつくり、工事の流れは10年たっても大きくは変わらない。培った経験や知識が古くなりにくい。そんな業界だと思います」

これから業界を目指す学生へのメッセージを問うと、少し表情が緩んだ。

「就職フェアのブースでは良いことしか聞けません。気になる企業があるなら、まずは現場に行ってみてください。気になったら現地に足を運ぶ」

一通り話し終え、「現場を納めて、職人さんたちと乾杯するのは楽しいですよ」。本音か、リップサービスか。現場に足を運ぶ必要がありそうだ。

Kさんの給与明細

給与支給明細書

令和 8年■月

■■■■■■■■ 殿

支給項目	金額	控除項目	金額	計算基礎・勤怠	数量・金額
基本給	258,000	健康保険料	■■■■	出勤日数	20.0 日
資格手当	6,000	介護保険料	■■■■	■■■■■■■■	■■■■■■■■
職務手当	48,000	厚生年金保険料	■■■■	時間外勤務時間数	16.00 時間
基幹手当	48,000	雇用保険料	■■■■		
		所得税	■■■■		
		住民税	■■■■		
支給合計額	¥360,000	控除合計額	■■■■	差引支給額	¥277,■■■

当月支給額	内振込額	内現金額
¥277,■■■	¥277,■■■	

東亜建設工業
社代表取締役長　早川　毅

東急建設株式会社
社代表取締役長　久田浩司

東洋建設株式会社
社代表取締役社長執行役員　中村龍由

ナカノフドー建設
社代表取締役長　飯塚　隆

日本建設株式会社
社代表取締役長　佐久間昭司

日特建設株式会社
社代表取締役長　上　直人

株式会社不動テトラ
社代表取締役長　奥田眞也

みらい建設工業株式会社
社代表取締役長　石橋宏樹

若築建設株式会社
社代表取締役長　長廻幹彦

株式会社森本組
社代表取締役長　横尾　徹

矢作建設工業株式会社
社代表取締役長　竹下英司

岩田地崎建設株式会社
社代表取締役長　岩田幸治
札幌市中央区北二条東一七丁目二
電話（〇一一）二二一－二二二一

お金の話、ちゃんとしよう

求人票から見る働く条件と仕事選び

建設業の高卒給与はどれくらい?

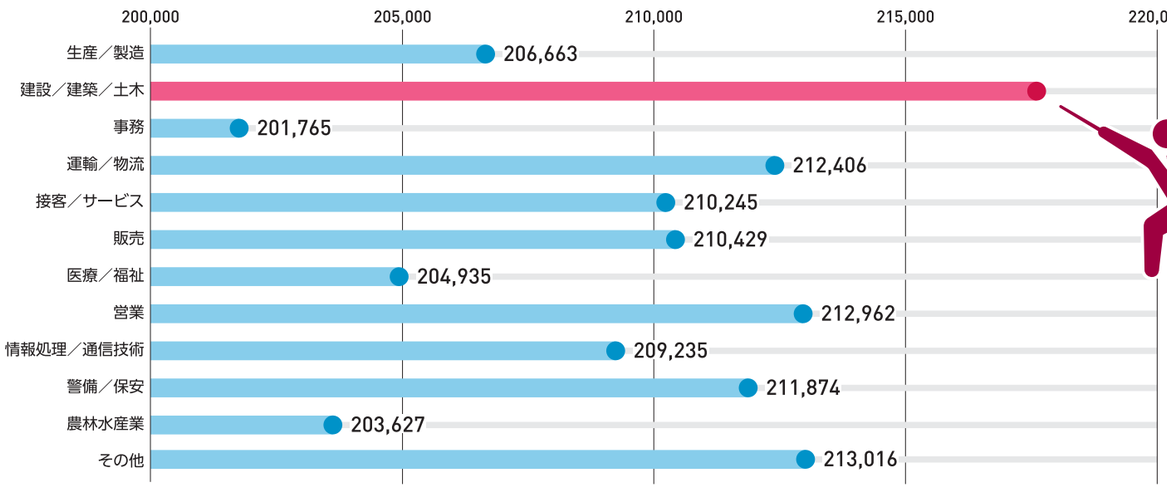
12職業分類・47都道府県のデータで見てみよう

建設業の高卒給与は他の仕事に比べて実際にどのくらいだろう。就職希望者がいる全国の高校の約9割に届く求人票をデジタル化している企業・ハンディに協力してもらい、実際のトコロを調べてみた。その結果、建設・建築・土木関連職種の給与条件は他の仕事と比べても高いことが分かった。
しかし仕事は給与が全てじゃない。地域による違いを正しく読み、給与や休日、仕事の面白さ、もっと言えば職場の雰囲気も確かめたい…。
就職先選びのポイントってどこだろう。高校生の就職事情に詳しいハンディの前澤隆一郎COOに質問をぶつけた。

ハンディ株式会社　高校向け求人票管理システム「Handy進路指導室」を提供。就職希望者のいる全国約3,000校のうち、約2,700校が導入する。紙の求人票をデジタル化し、生徒が自宅で保護者と求人を検索・閲覧できる。教員の事務負担を減らすとともに、閲覧データを活用した企業の高卒採用も支援している。

高卒求人、建設系の給与がトップ（2026年7月時点）

――職業分類別の求人票に記載された平均給与（月額）



建設・建築・土木関連職種の平均給与
217,601円
高卒求人・12分類中1位
若い元気な仲間を迎えたいという企業の姿勢が、給与条件にも表れています

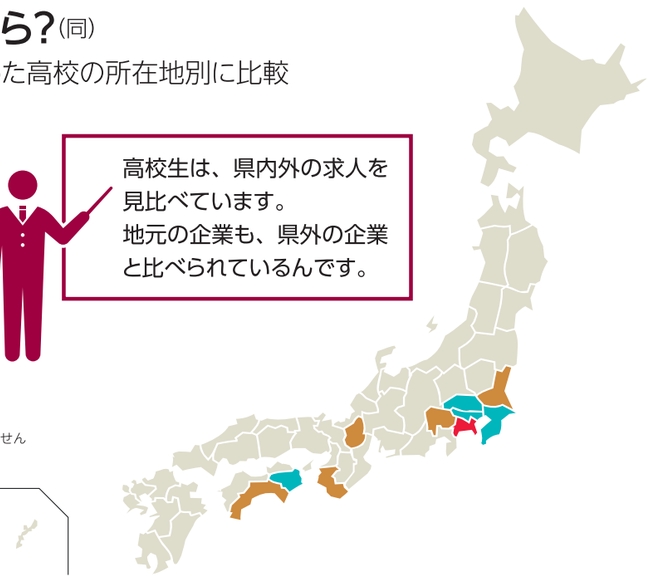
建設系の給与水準は、他の職業分類と比べても高い。前澤氏は、「採用に力を入れる企業の姿勢が給与条件にも表れている」とみる。ただ、数字だけで仕事の良しあしは決まらない。給与と働く環境、自分が何をしたいかを一緒に考えることが大切だ。

あなたの高校に届く求人、月給はいくら?（同）

――建設・建築・土木関連職種 ／ 求人票を受け取った高校の所在地別に比較

高校に届く求人の給与水準には、実は地域で差がある。皆さんの地域はどうだろうか。トップ4位までは首都圏がずらり。でも、10位まで見ると四国や和歌山など、地方一色に。前澤氏は、県外就職者が多い地域には都市部の大手企業が積極的に求人を送る傾向があると説明する。給与水準の高い都市部の仕事が、地方の求人の平均額を押し上げている可能性があるという。企業側も、地元の相場だけでなく、県外の求人にも目を向ける必要がありそうだ。

高校生は、県内外の求人を見比べています。
地元の企業も、県外の企業と比べられているんです。



1	神奈川県	241,191円
2	東京都	239,114円
3	千葉県	237,640円
4	埼玉県	235,397円
5	徳島県	233,393円
6	茨城県	233,083円
7	和歌山県	232,819円
8	山梨県	232,662円
9	滋賀県	232,521円
10	高知県	232,399円

全国版は10日付本紙1面に掲載

＊都道府県別の金額は、その県の高校に届いた建設・建築・土木関連求人票の給与平均
県外企業の求人も含まれ、その県で働く人や県内企業の平均給与を示すものではありません
給与総額は基本給＋定額手当＋固定残業代。都道府県別は1円未満四捨五入
職業別とは集計単位が異なります

前澤COOに聞く! 条件は中身まで比べよう ――保護者も一緒に確かめる



やりたい仕事を考える

就職先を比べるときは、まず自分が何に興味を持ち、どんな仕事をしたいのかを考えよう。

前澤氏は「やりたいこととできることが重なるのがベストだ。ただ、就職してすぐに実現できなくても良いと思う」と話す。給与だけで決めず、その職場でどんな仕事を覚え、経験を積めるのか。働く自分の今と将来を思い描こう。

条件は中身まで比べる

給与や休日など、働く条件ももちろん欠かせない。求人票の金額を比べる際は、基本給や手当などの内訳を確認したい。

地元から通うか、県外で暮らすかによって、通勤や住まいの条件も変わる。

前澤氏によると、県外への就職では寮の有無なども関心を集める。就職後の生活と合わせて考えよう。

保護者も一緒に確かめる

建設の仕事を、印象だけで候補から外していないだろうか。前澤氏は、かつては厳しかった建設業も「働く条件が改善してきている」と話す。

保護者が会社規模や安定性を気にする一方、本人の決め手は仕事内容や一緒に働く人ということも。長く勤められる職場を選ぶためにも、子どもが何を大切にしているかを聞き、一緒に求人や職場情報を確かめたい。

職場で働く姿を確かめる

職場の雰囲気や一緒に働く人は、求人票だけでは分からない。チャンスがあれば、仕事中の様子や社員同士のやり取りにも目を向けたい。

具体的な仕事内容や、ともに働く人、一日の流れを具体的に知ることは、自分がその職場で働く姿を考える手掛かりになる。会社の規模や知名度だけで判断せず、自分に合う環境かを確かめたい。

企業へ　人と仕事を伝える

求人票の給与や休日だけでは、職場の雰囲気までは伝わらない。前澤氏は、「高校生は一緒に働く人と社風にも強い関心を寄せる」と指摘する。

求人票では正しい情報を載せるため、つい専門用語を使いがちだ。だが、高校生が仕事や会社に詳しいとは限らない。説明には身近な言葉を使い、写真や動画で働く様子を示すなど、親しみやすい内容で具体的に伝えたい。

生徒は県内外から届く求人を見ている。同じ地域の企業だけを見て、自社の給与条件を判断しないことも大切だ。高校生の目線で、比較に役立つ情報を示すことが大切になるという。

存在感ある採用活動を ――東京都立総合工科高等学校　檜山　清幸校長に聞く



高止まりする工業系高校の求人倍率から、容易に想像できる人材獲得競争の激化の渦中で、前途有望な人材をどう採用するか。頭を悩ませる採用担当者は多いはずだ。そこで、40年以上工業教育の現場に携わってきた東京都立総合工科高等学校の檜山清幸校長に、高校生の進路意識の現状と、教員から見た就職状況を聞いた。

現在、東京都の資料によると工業系の入学者選抜の倍率は0・64倍で、2040年には工業系高卒人材が約90万人不足すると見込まれるなど、生徒の減少に歯止めはかかっていない。

閑静な住宅が密集する世田谷区の成城学園前駅近くに位置する総合工科高校でも、企業からの採用活動は活発だ。「昨年度の求人票は学校全体で4000件弱あった。就職希望者ベースでの求人倍率は約200倍に上る」と檜山校長は現状を明かす。

この引く手あまたな状況で、保護者や生徒は何を基準に会社を選んでいるのか。保護者が求めるのは「将来性・安定性」「収入」「長期的なキャリア」だという。一方、生徒側は「体を動かすのが好き」「家を作りたい」といった直感ややりがいのほか、「親戚や知人に同業者がいて親しみがある」などの身近さも決め手となっているとする。「逆に言えば、存在を知られなければ選択肢に入ることは難しい」と指摘する。

では、極端な生徒の売り手市場で、企業はどのように自社をアピールし、選ばれる存在になればよいのか。

まず、求人票を送るだけでなく、信頼関係を構築することが肝心だ。「年間約500社の企業が本校を直接訪れる」と語るように、採用に成功している企業は泥臭く学校へ足を運んでいる。直接訪問して熱意を伝えることが、選択肢に入る第一歩となる。そのほか、工業教育の本質を理解することも重要だ。自身も工業系の高校を卒業したという檜山校長は、「工業系の高校は失敗していい場所」と語る。「ペーパーテストの点数ではなく、実際に作業して失敗し、試行錯誤して成功体験を積むことこそが成長につながる」とし、普通科より教員を多く配置するなど、教育体制の充実ぶりを強調する。

そんな檜山校長が進路指導の際、生徒に伝えているのは次の二つだ。

一つ目は、一度身につけた技術や国家資格は一生の財産になるという「奪われない価値」。もう一つは、現場での実務体験にデジタル技術などを組み合わせる「手職×デジタルの強み」である。

進路先を選ぶ際、決め手となるのは条件面だけでない場合も多々ある。自社の良さを生かしつつ、生徒に寄り添った案内を送ることが求められるだろう。

未来予想図を描ける業界へ
一般社団法人 建設産業専門団体連合会
会長　岩田　正吾
副会長 伊東　銀平（全室協）　副会長 佐藤　隆彦（全圧連）
副会長 大木　勇雄（日本躯体）　副会長 三野輪賢二（日本型枠）
〒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3階
TEL 03-5425-6805 https://www.kensenren.or.jp/

株式会社植木組　代表取締役社長 日下部久夫　新潟県柏崎市駅前一―五―四五　電話（〇二五七）二三―二二〇〇
株式会社加賀田組　代表取締役社長 馬場康　新潟市中央区万代四―五―一五　電話（〇二五）二四七―五一七一（代）
株式会社福田組　代表取締役社長 荒明正紀　新潟市中央区一番堀通町三―一―一〇　電話（〇二五）二六六―九一一一（代）
株式会社本間組　代表取締役社長 奥村雄二　新潟市中央区西湊町通三ノ町三三〇〇―三　電話（〇二五）二二九―二五一一（代）
株式会社谷組　代表取締役 吉見博夫　広島市南区仁保沖町一―一五―一　電話（〇八二）二五一―二四三五（代）
福井建設株式会社　代表取締役 福井正人　広島市中区舟入南四―一四―一五　電話（〇八二）二三五―一八七七

特別寄稿　建設技能人材機構　育成就労制度で有識者研究会取りまとめ

中長期の人材育成へ一体的運用

業界横断的取り組みに軸足

建設技能人材機構（ＪＡＣ）では、育成就労制度の導入を見据えた業務のあり方等に関して、本年２月より、関係団体や有識者の皆さまのご参画を得て研究会を開催し、今後の方向性について検討を進めてきました。

本年８月までに４回の議論を重ね、一定のとりまとめを行いましたことから、本稿では、さまざまな観点からご議論をいただいた内容のうち、特に今後に向けた取り組みや検討の方向性に関する内容を中心にご紹介させていただきます。

育成就労制度の導入を見据えたスキルアップ支援の重点化

２０２７年４月より、技能実習制度に替えて育成就労制度が開始されることとなりました。海外への技能等の移転を通じた国際協力を目的とする従来の技能実習制度に比べ、育成就労制度は人手不足が深刻な分野において人材の確保のため「特定技能1号相当の人材を育成する」ことを目指すこととされ、我が国における技能者不足対策を目的の正面に据えた制度設計となっています。

このため、特定技能制度の運営に関わるＪＡＣとして、法目的としても連続した位置づけとなるこの制度変更を踏まえ、この外国人材の育成にどのように関わるべきか、という点を中心として、広範な視点からご意見をいただきました。

まず、ＪＡＣの業務実施に関わる基本的な考え方としては、「関係機関と連携して、単独企業では実施困難な、業界を横断した取り組みに軸足を置く」ということに関して、研究会に参画いただいた皆さまの共通的な理解として一致しました。

また、具体的な取り組みに関してもさまざまな議論が交わされました。特に、技能実習から育成就労に制度が変更されることで、従来以上に中長期的な人材育成を促すことが求められることとなります。このため、現在、国土交通省や関係機関で検討が進められている「キャリア育成プラン」に従って、育成就労から特定技能2号に向け円滑なキャリアアップを後押しするため、受入れ企業に対する育成インセンティブの仕組みを検討することとしています。

また、よりステップアップした2号特定技能外国人の増加を視野に、外国人材向けのわかりやすく実践的な「職長・安全衛生責任者教育」プログラムについても、具体化に向けた検討を進めることとしています。

さらに、ＪＡＣの正会員団体の取り組みへの支援についても、拡充を目指すこととしています。

これまで、海外において正会員団体が行う説明会や技能の講習等については、ＪＡＣの役割を踏まえ、対象者を特定技能の候補者に限定していました。

27年４月から始まる育成就労制度への制度変更の趣旨を踏まえると、特定技能への移行を見据えた取り組みを行っていることなどを前提として、特定技能を目指す育成就労外国人の採用等に関する取り組みについても支援の対象とすることとし、要件等の詳細について、今後検討していくこととしています。

外国人材と地域との共生

外国人材の定着や地域との共生といった観点からは、大きく2点に関し議論が交わされました。

まず、外国人材の職場・生活両面からの円滑な定着を目指す観点から、1号特定技能外国人等に対し、日本語講座や日本における生活慣習・マナー等を学べる動画コンテンツを提供していくこととしています。また、今後、特定技能1号の就労環境向上や会員企業へのサポートの観点から、2号帯同家族や技人国等も含め活用を促していくようご意見をいただいています。

このうち、動画コンテンツに関しては、9月28日より、ＪＡＣのホームページで公開しています（下記2次元コード参照）。生活・慣習や職場でのマナーなどといった観点から現在41テーマのショート動画を制作しており、所属されている外国人材の方々はもとより、外国での説明・採用活動など、さまざまな場面でご活用いただければと思います。

また2点目として、外国人材の増加を踏まえ、特定技能外国人をはじめとする外国人材を受け入れている企業の皆さまが、地元・地域との共生の取り組みをより進めやすくすることも重要となってきています。このため、全国各地で取り組まれている地域との共生事例を調査し、その類型化や、取り組みを進める際の課題への対応も含めた先進事例を提示することで、建設分野における地域との共生の活動を一層促していくことが指針として示されました。

この点に関連して、外国人材と地域との共生を巡る中期的な課題として、住民としての外国人材の受け入れサポートに取り組む地方自治体と、外国人材の受入れ企業、さらに外国人材本人などの連携を強化していくことが効果的との議論も提起されました。このような方向性の下、必要な課題解決に資する先導的な取り組みへの支援等についても、今後検討していくこととしています。

なお、関連して、国際建設技能振興機構（ＦＩＴＳ）においては、運営している母国語での相談窓口で地域の公的窓口を紹介する取り組みを開始しているほか、受入れ企業向けの支援コーディネーターの養成講座の設置についても、今後検討していくこととされています。

ＪＡＣの中長期的に安定した運営の実現に向けて

設立8年目を迎え、建設業における外国人技能者の役割がますます増加していく中で、中長期的な視点に立ったＪＡＣの運営のあり方についても議論が行われました。

現状においても1号特定技能外国人の受入れは増加の一途をたどっているところですが、今後、従来以上に密接に関連することとなる育成就労制度の導入等による業務の増加が見込まれることや、例えば、国際情勢の急変による人材流入の停滞といった運営上のさまざまなリスクが想定されるとの議論がありました。

こうしたことから、ＪＡＣの提供するメニューを安定的・継続的に提供していくという観点から、平素より事業継続の視点に立って、当面必要な事業費を計画的に確保していくことの重要性が指摘されています。

また、ＪＡＣの活動原資として、1号特定技能外国人の受入れ企業の皆さまにご負担をいただいている運営負担金の水準については、今後の在留人数やリスクへの備え、さらに、先ほどの指摘にもあった継続的な支援メニューの提供に必要なリソースも含めた中長期的な見通しを踏まえた上で、持続可能かつ安定的な業務運営体制が確保するための適正な水準となるよう、今後も継続的に検討を重ねていくこととされました。

さらに、ＪＡＣの業務運営における透明性をより向上させていく観点からも議論が交わされました。これまでにも、法令に基づく情報開示を進めてきたところではありますが、業務運営の透明性を一層向上させる観点から検討していくこととされました。これを踏まえた具体的な取り組みとして、現在、ＪＡＣの事業に関する年次報告書の公表を目指して準備を進めております。

おわりに

19年に特定技能制度が開始され、コロナ禍による停滞を経て、1号特定技能外国人の受け入れの拡大、直近では2号特定技能への移行も増加しており、育成就労制度の導入も含め、外国人技能者を巡る制度や状況は大きな変化が続いている状況と言えます。

こうした足元の大きな変化への対応を中心にご議論をいただきつつ、今後検討すべきＪＡＣの中長期的な役割として、例えば、国籍を問わず技能者の技能習得やその向上のための取り組み、すべての技能者が共通して直面する、処遇やキャリアパス、働き方などの課題に対し包括的にアプローチしていくこと等についても議論が及びました。

ＪＡＣとして、本研究会の議論や示された方向性をもとに、さらに検討を深め取り組みを具体化し、会員企業の皆さまへのサポートと、特定技能制度の安定的な運営、そして建設業の持続的な発展につながるよう、皆さまのご意見を伺いながら取り組んでまいりたいと考えています。

スキルアップ支援　地域との共生推進に向けた支援　日常生活サポート

技能向上　やりがいUP　安心安全

建設分野 特定技能外国人 受入支援サービス

詳しくはホームページをチェック！
JAC 受入支援サービス



日常生活サポート
特定技能外国人が安心して生活・就労できる環境づくりを支援します！
32言語24時間対応 医療通訳サポート
13言語24時間対応 生活トラブルサポート

スキルアップ支援
特定技能外国人のスキルアップのための講習や研修を支援します！
受講無料！母国語対応！ 安全衛生教育サポート
オンライン特別教育
技能講習
運転系特別教育
受講無料!豊富なラインアップ! 日本語講座
特定技能1号～2号まで 教育訓練支援
2号移行で受入企業に5万円支給! 資格取得等奨励金制度

地域との共生推進に向けた支援
特定技能外国人が中長期的に日本で働き、活躍できる環境づくりを支援します！
2号特定技能外国人も対象 一時帰国支援
令和5年度手数料から対象 CCUS手数料支援
CCUSの活用を促進 就労履歴蓄積等促進支援制度
受講料をJACが全額負担 受入れ後講習
新たな金銭負担なし 労災上乗せ補償制度

日常生活から災害時対応まで 動画教材で学ぶ 日本での生活

日本人従業員向け 外国人共生講座

一般社団法人 建設技能人材機構 Japan Association for Construction Human Resources
〒105-8444　東京都港区虎ノ門三丁目5番1号　虎ノ門37森ビル9階　https://jac-skill.or.jp/

覆面座談会

ゼネコン採用担当者 覆面座談会

「面接官は学生のどこを見ているの?」「AI（人工知能）を使って書いたエントリーシート（ES）ってバレてる?」。学生なら、一度は気になったことがあるはず。でも、企業の採用担当者に面と向かって聞くのは、勇気がいる…。

企業側も「学生のホンネが見えない」「内定辞退をどう防ぐ?」普段は明かされない採用の裏側から、学生に本当に求めることまで、気になることだらけ。

そこで、「純粋に建設業が好き」と言い切る上場ゼネコン3社の採用担当者を招き、覆面座談会を開催した!

採用現場のリアルな声には、就活戦線を乗り切るヒントが盛りだくさん。建設業界を目指す全ての皆さんも、まだ進路に迷っている皆さんも、読めば建設業界に足を踏み入れたくなるはず。

「うまく話せる」よりも「自分の言葉で話せる」!



「面接だから、かっこよく!」と気負う必要はない。A社が求めるのは、自分の言葉で話せる学生だ。ガクチカ一つ取っても「なぜそれをやったのか」「うまくいかなかった時にどう行動したのか」。質問を重ねていくと、その人ならではの経験や考え、価値観が見えてくる。そして、忘れてはいけないのが「正直さ」と「素直さ」。人としての基本であり、成長の伸びしろを感じさせる要素でもある。

AI活用はウエルカム! でも、面接で問われるのは「あなた自身」



企業研究に自己分析、ESの作成まで。使い方次第で、AIは就活の強い味方になる。ならば、使わない手はない!…と言いたいところだが、話はそう単純ではない。AIがどれだけ優れた文章を作っても、本人の経験までは語れない。人と人とが力を合わせて仕事を進める建設業界ならではの〝対面で生きる人間力〟は、AIに代えられない。

直感に素直に、一度決めたら突き進め!



「人で会社を選んだ」という担当者は、事業内容や待遇だけでなく、社員の人柄は?会社の雰囲気は自分に合う?などとさまざまな視点から、企業を見てほしいと呼び掛ける。

目の前の情報に振り回されず、「自分の直感を信じても良い」。そんな声も上がった。転職することも珍しくない時代。だからこそ、「自分の気持ちに正直に。決めた道に向かって努力することを大切にしてほしい」。

「しなやかさ」が成功のカギ!

オンライン面接ではカンニングペーパーを見ながら選考に挑んでいる。対面の面接では自己PRを丸暗記している。──そんな様子は、面接官にはお見通し。そこで、学生のホンネを聞き出すべく、〝変化球の質問〟を投入。予想外の質問に焦るのは当然だ。

大切なのは、その後。厳しい質問を投げかけられ、うまく答えられなくても何とか盛り返そうとする姿勢の「しなやかさ」を重視するとの声は、3社とも一致する。

また、受け答えがスムーズな学生には、入社後、周囲を巻き込みながら活躍する姿が想像できるという。

AI時代こそ、本人の経験が物を言う

就職活動でAIを活用する学生は、ここ2、3年で急速に増えているという。

「一回、AIに読み込ませたらいいのに」。採用担当者がそう感じるほど、AIの活用は広がっており、「むしろ、AIを使っていないESは分かる」ほど。AIに頼りすぎた結果、別の企業の情報がそのまま記載されているケースもあるという。別の会社へのラブレターを送るなんて、絶対に避けたいミスだ。

面接では「AIをどれくらい使った」と聞くこともある。ただ、採用担当者が知りたいのは、AIを使ったかどうかだけではない。自分の経験を自分の言葉で説明できるか。なぜその企業を志望するのか、具体的なエピソードを交えて語れるかがポイントになる。

日本最大規模! 次世代を担う最新の製品・技術・サービスが一堂に集結!

CSPI 2027
第9回 国際 建設・測量展
International Construction & Survey Productivity Improvement

会 期：2027年6月23日(水)・24日(木)・25日(金)・26日(土)
会 場：幕張メッセ 展示ホール1～8・屋外展示場

屋内・屋外合わせ 約60,000㎡









協 力（2026実績）：（公社）土木学会／（一社）日本建設業連合会／（一財）建設業振興基金／（公財）日本測量調査技術協会／（一社）全国測量設計業協会連合会／（一社）プレストレスト・コンクリート建設業協会／（一社）全国土木施工管理技士会連合会／（一社）全国建設業協会／（一社）日本建設機械工業会／（公社）日本測量協会／（一社）建設コンサルタンツ協会／（一社）ドローン測量教育研究機構／（公社）全国解体工事業団体連合会／（一社）国際建設技術協会／（一社）日本建設機械施工協会／（一社）日本測量システム工業会／（一社）日本橋梁建設協会／（一社）日本UAS産業振興協議会

協力展示会：関西物流展　第8回 2027年4月14日（水）～16日（金）インテックス大阪

海外協力展示会：CONEXPO-CON/AGG（アメリカ）、THE UTILITY EXPO（アメリカ）、World of Asphalt（アメリカ）、World of Concrete（アメリカ）、SaMoTer（イタリア）、Glasstech and Fenestration Asia（マレーシア）、CONEX KOREA（韓国）、NextCon（韓国）、KOMATEK（トルコ）、Building Construction Technology Expo（タイ王国）、ConsBuild ASIA（タイ王国）

国際連携団体：Association of Equipment Manufacturers（AEM・アメリカ）／Italian Construction Equipment Association（UNACEA・イタリア）／Committee for European Construction Equipment（CECE・欧州連合）／Korea Construction Equipment Manufacturers Association（KOCEMA・韓国）／Spanish Manufacturers Association of Construction（ANMOPYC・スペイン）／The Turkish Construction Equipment Distributors & Manufacturers Association（iMDER・トルコ）

CSPI 2026 レポート動画



人手不足が深刻な建設業界。採用のターゲットは、大卒や大学院卒、高専卒だけでなく、高校生にも広がっている。

近年、高卒採用に取り組み始めたA社。高校生に求めるのは完成されたコミュニケーション能力ではない。建設現場では年齢や経験の異なる多くの人と働くからこそ、相手の話を聞き、自分から関わろうとする姿勢や、周囲と協力して仕事に向き合えるかを見ている。

実際、面接時から本部長クラスの面接官に対し、堂々とハキハキとした受け答えをしていた学生は、入社後も現場で大活躍している例が挙がった。

高卒採用を継続しているというB、C社。基本的には学校から推薦された生徒が、選考に臨む。学校側も、「この人なら企業で活躍できるだろう」と期待を込めて学生を送り出す。

そこで重視するのは、入社後のギャップを少なくすること。「現場見学会などを通じて、企業とのギャップがないかどうかを確認する」「事前にどういう仕事をするのかを知ってもらう」など、理想と現実とのすり合わせは、慎重だ。

将来どのような働き方をしたいのか。なぜ、その企業を目指すのか。地元志向が強い高校生も多いことから、どこで働きたいのか。一人ひとりの思いを丁寧に聞き取ることが欠かせない。就職活動の段階からきめ細かいケアが求められる。

「（高卒採用は）積極的に拡大するのではなく、安定的に継続していく」との声が上がるように、本人の成長を企業全体で見守るスタンスが、今後の高卒採用の在り方を左右しそうだ。

Q 高卒採用、どんな状況?
A 周囲に溶け込み、ギャップ解消!

インターンシップは、学生に仕事のリアルを知ってもらう絶好の機会だ。学生からは「2、3社のインターンシップに参加することがデフォルト」との意見も聞かれるという。

だが、受け入れる企業側にも事情がある。現場は人手不足。土木を中心に、交通の便が悪い現場もある。

そのような中、B社はインターンシップを「重要視している」と答えた。土木・建築事業が中心となるだけに、「実際に現場を見てもらうことが欠かせない」との考えから、学生を受け入れている。もちろん、現場の負担も承知の上。受け入れ体制に限界がある中でも、学生にはゼネコンの根幹となる現場を見てもらいたい。そのため、支店との協力など工夫を凝らしている。

インターンシップは採用にも直結する。「早期選考はインターンシップに参加した学生から採用する」という。来年の入社予定者のうち、3、4割はインターンシップ参加者であり、「今後は参加者を増やし、早い段階で入社予定者を決めたい」考えだ。

A社も、参加した学生は内定承諾率が高く、インターンシップの効果を実感している。「企業の〝魅力付け〟として効果がある」ようだ。実際の仕事や職場の雰囲気を知ることで、「実態が分かる」という声も寄せられる。採用担当者の本音は、「全員応募し、承諾してくれること」と直球だ。

学生には仕事を知ってもらいたい。企業は、選考に参加し入社してほしい。インターンシップは、双方の思いが交差する採用の入り口になる。

Q インターンシップ、重視している?
A 選考、採用に直結するケースも!

学生の売り手市場が続くいま、企業も学生から選ばれる立場だ。学生が初めて企業と接する際、採用担当者が与える印象や雰囲気は、会社の第一印象を左右する。「学生とは笑顔で接するようにしており、疲れていても声のトーンを上げます!」と話す三人の笑顔は、あまりにまぶしかった…。

企業選びの基準の一つが初任給だ。「自分の頃に比べて、こんなにもらえるのか…」。そんな本音が漏れるほど、近年、ゼネコンの初任給の高さが目立つ。金額自体は横並びになりつつある中、待遇以外の魅力も伝えようと工夫を凝らす。

福利厚生だけでなく、入社後の平均年収や、企業が利益を生み出す仕組み、収益性を測る利益率などを選考段階から説明する企業もある。目先の給与だけでなく、キャリアを重ねる中で、どのように収入を伸ばしていけるのか。将来を見据えて企業を選べるよう、後押ししている。

C社は「そもそも、企業を知っているか・知らないかはとても大きい」と、本質を突く。その上で、「自信を持って所属する企業について話せることが重要ではないか」と話す。実際、「人事担当者は、会社が好きな人が多い」傾向もあるようだ。

選考が進み、いよいよ入社先を決める段階。引く手あまたと言っても過言ではない学生たちにとって、悩ましい選択だろう。

「『第一志望です』は、真に受けていません」。B社はきっぱり。志望度や選考状況を率直に話す学生も多く、採用担当者は、駆け引きよりも、率直なコミュニケーションを求めている。

Q 初任給、福利厚生…企業も選ばれる立場に?
A 学生は、目先ではなく、将来を見据えて企業を見て!

学歴は、採用選考でどこまで評価されるのか? 一定期間、目標に向かって集中して勉強してきた努力や継続力は、評価項目となっており、3社とも「選考の入り口では見る」と回答した。

ちなみに大量に送られるエントリーシート（ES）。正直読まれているの…?

そんな不安は杞憂に終わった。「ESは全てに目を通している」との答えは全員一致した。

C社は「学歴は、ある一定の期間、一定の熱量を持って集中して勉強した証であり、そこは評価するべき」との考えを示し、「自分の前後工程を知ろうとする力など、継続して勉強する場面で重要になる」と、学ぶ姿勢が入社後の仕事につながると話す。

一方、A社は「学生がどのような環境で学び、学生生活を送ってきたか」を知る上で、学歴も一つの参考材料になるという。「実際に面接で見ているのは学校名そのものではなく、その環境の中で何を考え、どのように行動してきたか。経験を自分の言葉で分かりやすく伝えられるかという点にも、その人らしさが表れる」と話す。

もちろん、学歴が高ければ仕事もできる、とは限らない。

人と人との関わりが欠かせない建設業界。現場では、さまざまな立場の人が力を合わせて仕事を進める。コミュニケーション能力は最重要といっても過言ではない。

B社が重視するのは、学歴以上に、周囲の意見を聞き、受け入れる力のある学生だ。「周囲の人たちが働きやすい環境をつくれる人。その活躍する姿が見える」と話す。

Q 学歴、正直どう見ている?
A 選考の入り口では見ています! ただ…

面接・選考、他社との競争、内定後のフォロー。3社はそれぞれ異なる段階での苦労を挙げた。

生成AI（人工知能）などを使って就職活動を進める学生が増える中、A社は「面接では本当に本人の言葉で話しているのか、見極めが難しい」と打ち明ける。限られた時間で学生の個性や適性を見極めるため、A、B社は突拍子もない質問を投げかけ、学生の反応を見るという。

会話を深掘りする上で、「選考を受ける企業にリンクしたエピソードがあるとうれしい」との声も上がった。そのため、オンライン説明会など学生が企業を知り、接点を持てる機会づくりに力を入れている。

採用競争は業界外にも広がる。建築・土木を学んだ学生がITやコンサルタント業界を選ぶケースも増えている。そのため、C社は「受けやすい環境づくりや採用ブランディングに力を入れている」と話す。

内定を出してからも、採用担当者の仕事は終わらない。B社は、土木・建築系の学生を対象に、最終面接の合格通知後、支店と連携して現場見学を行う。ただ、「支店は人手不足などの課題もあり、学生の受け入れに苦戦している」と漏らす。

内定者との距離を縮めようと、懇親会を開く企業もある。A社は実施後のアンケートで「2カ月に1回、懇親会を開いてほしい」との要望が多かったと紹介。「2カ月に1回!?」と、B、Cの2社からは驚きの声が。内定者の不安を解消したい一方、イベントの企画・運営には手間もかかり、採用担当者には悩ましい課題だ。

Q 採用活動で大変なことは?
A 面接・選考、他社との競争、内定後のフォロー!

内定を出した! 一安心…と思いきや、そう簡単にはいかない。内定辞退は3社とも、「変わらない」か「増えてきている」との感触を示した。「学生は情報を得るツールが増える中で、内定承諾後に辞退するハードルも下がってきているのではないか」と分析する。

B社が危機感を覚えたのは、技術系の学生にも内定承諾後の辞退が出たことだ。文系の学生はさまざまな業界に触れる機会が多い。一方、技術系の学生は、学んだ分野に関連する業界に絞って選考に進むことも多いだけに、内定承諾後の辞退は想定外だった。

「追加募集せざるを得ない状況に陥った」という声が上がるように、辞退が出れば採用活動全体のスケジュールに影響する。さらに悩ましいのが、合否の判断だ。本当に採用したかった学生を、不合格にせざるを得ない場合もあるという。採用担当者の「悩んでいるなら、最終面接後、結果が出てからでも遅くないので、正直に伝えてほしい」との思いは切実だ。

「学生には納得できる進路を選んでほしい」という思いもまた本音だ。C社は「面接でも、第一志望かどうかは聞かない」。どの企業を受け、どのような軸で就職先を選んでいるのかを重視しているという。残っている選考のスケジュールを聞くなど、学生の状況に寄り添う姿勢も見せる。

志望業界も広がりを見せている。複数の業界を受けること自体が問題ではなく、企業側は「学生自身が何を大切にし、どんな基準で進路を選んでいるのか」が気になるのだ。

Q 内定辞退、どう思う?
A 他社と悩んでいるなら正直に伝えて!

JR東日本コンサルタンツ株式会社
代表取締役社長　小山　宏
〒141-0033 東京都品川区西品川1-1-1 大崎ガーデンタワー14F
電話(03)5435-7660　FAX(03)5435-7645
https://www.jrc.jregroup.ne.jp

未来につづく安全・安心を
株式会社 建設技術研究所
代表取締役社長　西村達也
〒103-8430　東京都中央区日本橋浜町3-21-1(日本橋浜町Fタワー)
電話（03）3668－0451
URL:https://www.ctie.co.jp

KUME SEKKEI　久米設計
取締役社長　井上宏
〒135-8567　東京都江東区潮見2-1-22　TEL(03)5632-7811
東京 札幌 東北 横浜 中部 大阪 九州 沖縄 上海 ホーチミン

Kyōwa Building Surveyors 株式会社 協和建築積算事務所
代表取締役　鈴木信正
〒101-0047　東京都千代田区内神田1－1－7(東大手ビル)
電話(03)5843－9280
https://www.kyowa-sekisan.co.jp

AZUSA SEKKEI
梓設計　代表取締役社長　有吉匡
https://www.azusasekkei.co.jp

株式会社UG都市建築
代表取締役社長　山下昌彦
東京都新宿区四谷3丁目12　フロンティア四谷
〒160-0004　TEL03-5369-3120　FAX03-5369-3600

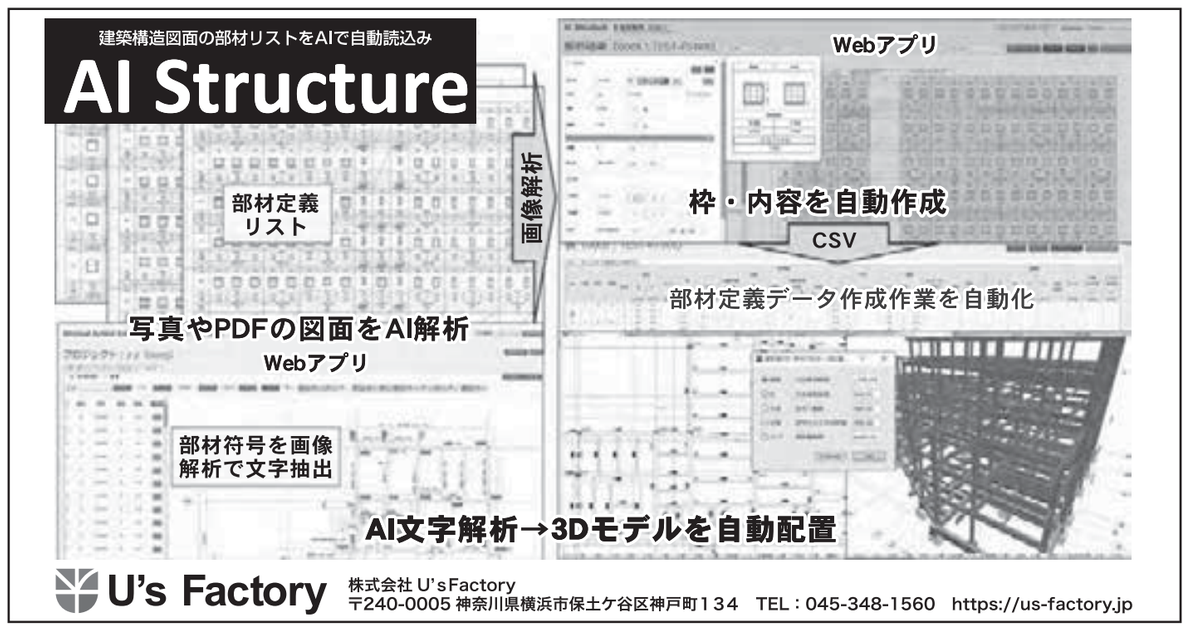
NIHON SEKKEI
日本設計　代表取締役社長　篠﨑淳

NIKKEN
EXPERIENCE, INTEGRATED
日建設計
代表取締役社長　大松敦

株式会社 中野積算
代表取締役　中野永規
本　社　東京都杉並区荻窪5丁目13－7
電　話（03）3392－6121
FAX（03）3393－5392
支　社　大阪・名古屋・仙台・札幌・新潟
https://www.nakano-sekisan.co.jp

株式会社 大建設計
代表取締役社長　田嶋慎也
東京・大阪・名古屋・九州・札幌・東北・広島・北九州・沖縄
www.daiken-sekkei.co.jp





U-CAN

限られた人材で組織力を最大化

8000社超支援が示す教育の最前線

建設業界で人手不足が深刻化の一途をたどる中、採用強化だけで人材課題を解決するには限界がある。とりわけ、時間外労働の上限規制が始まった2024年以降は、社員教育に充てられる時間が限られ、教育の一層の効率化や、社員の自発性への依存を余儀なくされている。70年以上にわたり通信教育を手がけてきたユーキャンは、企業の成長を後押しするため、企業主導の社員教育・人材育成を支援している。その課題解決を担う、同社教育事業本部の宮田武部長に話を聞いた。



ユーキャン教育事業本部　宮田　武部長に聞く

資格取得を徹底支援

「建設業界に限らず、日本全体で働き手が減っています。そうした中で企業が成長を続けるには、今いる社員の皆さんに、もう一段力を発揮していただくことが欠かせません。少し高い視点を持ち、役割を広げながら、主体的に仕事に関わってもらう。そのためには、企業側も技術や知識を学び直せる環境を整える必要があります。人材育成を福利厚生や毎年の恒例研修で終わらせず、経営を支えるインフラと捉えることが、持続的な企業成長には不可欠です。私どもは個人向けの通信教育に加え、法人様の学び支援も展開しており、官公庁含む全国8000社とお取引があります。企業課題を育成の力で解決するサポートをしています」

「すでに資格取得を支援する制度をお持ちの場合でも、この機会にぜひ一度、見直してみてください。受験料を補助するだけでは、なかなか成果につながりません。学習開始から合格までを一つの業務として捉え、本人と上司、人事が目標と進捗（しんちょく）を共有する。必要な時に声を掛ける。そこまで設計してこそ、資格取得支援が生きてきます。ユーキャンなら、その運用まで徹底的にお手伝いできます」

学ぶ文化を醸成

「ただ、資格取得支援だけでは、対象が限られた部署や社員にとどまり、会社全体の底上げにつながらないこともあります。人手不足への対応を考えると、社員一人ひとりの力を伸ばし、学び続ける文化をつくることも大切です。そのため、業務に直結する資格取得支援に加えて、自己啓発制度の一環として弊社講座を採用される企業様も多くらっしゃいます」

「会社から一律に与えられた勉強よりも、自分が興味を持った分野の方が、意欲も湧きますし、学びも続きやすいものです。忙しい中でも学び終えたという達成感は、自信になります。その自信が、新しい仕事や役割への挑戦につながるんです。社員の主体的な学びを後押しすることは、本人の成長だけでなく、会社の持続的な成長にもつながります」

「人事評価と直結させるのが難しい場合は、福利厚生として学びを取り入れる方法もあります。例えば、ユーキャンの通信講座を割引価格で利用でき、社員の方が自由に選べる形です。法人様の費用負担がないプランもありますので、制度設計に迷われたら、まずはご相談ください」

AI／DXも

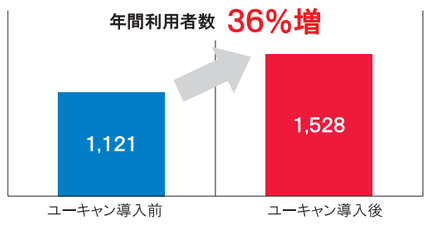
「AI（人工知能）・DX（デジタルトランスフォーメーション）は、これから建設業の人材育成を考える上で、避けては通れないテーマです。ただ、一部の専門人材だけを育てればよい、という話ではありません。大切なのは、各社の現在地に合わせて、必要な人に必要なレベルの学びを届けることです。ユーキャンなら、基礎から実務活用まで段階的に設計できることも強みです」

「例えば、情報セキュリティやデータの扱い方といった基礎は、短時間のeラーニングから無理なく始められます。その上で、集合研修を活用し、実務に即したAIやデジタルの使い方を考えていく。現場の状況を伺いながら、学びを仕事につなげる設計ができます」

「企業の成長・発展のための戦略的育成の第一歩として取り組んでいただきたいのは、資格取得の支援です。電気工事士や宅建士ほか、法令上必要な資格を計画的に取得してもらえれば、人員配置の選択肢が広がります。組織としての対応力も上がりますし、一部の有資格者に仕事が集中する状況も和らげられます」

自己啓発制度の見直しによる〝学ぶ文化〟の醸成

従業員数4,600人規模の事例。業務関連講座のみ自己啓発制度に取り入れていたが、制度のマンネリ化が課題。ユーキャンの幅広い講座群を導入したところ、実用系講座が自主性を喚起し、学習の習慣化が進んだほか、社員満足度も向上した。



採用の次は「育成」へ 人事戦略の転換点

人事の負担も最小限に

「弊社は通信講座やeラーニングで学びを提供しています。時間や場所の制約がないので、出張が多い方や交代制勤務の場合でも、学習を継続できます。紙のテキストとスマートフォンのどちらでも学べるので、例えば電波の届きにくい工事現場では紙のテキストを読み込み、移動中はスマホで問題を解くといった形で、無理なく受講を修了し、資格取得を目指せます」

「社員の皆さんが学びやすい環境を提供するのはもちろん、弊社講座なら人事の方の手間も最小限に抑えられます。導入に特別な契約は不要で、1名からでもご注文いただけます。企業の課題や業務に即した内容の研修も、こちらからご提案します」

「さらに、ITパスポートや情報セキュリティ、最近注目を集める生成AI関連の資格取得支援まで、一人ひとりの役割や習熟度に応じて学習機会を用意できます。初めて学ぶ方にも分かりやすい教育を積み重ねてきたからこそ、自治体である広島県や三重県のDX人材育成にも携わってきました。現場に無理のない形で進めることが大切です」

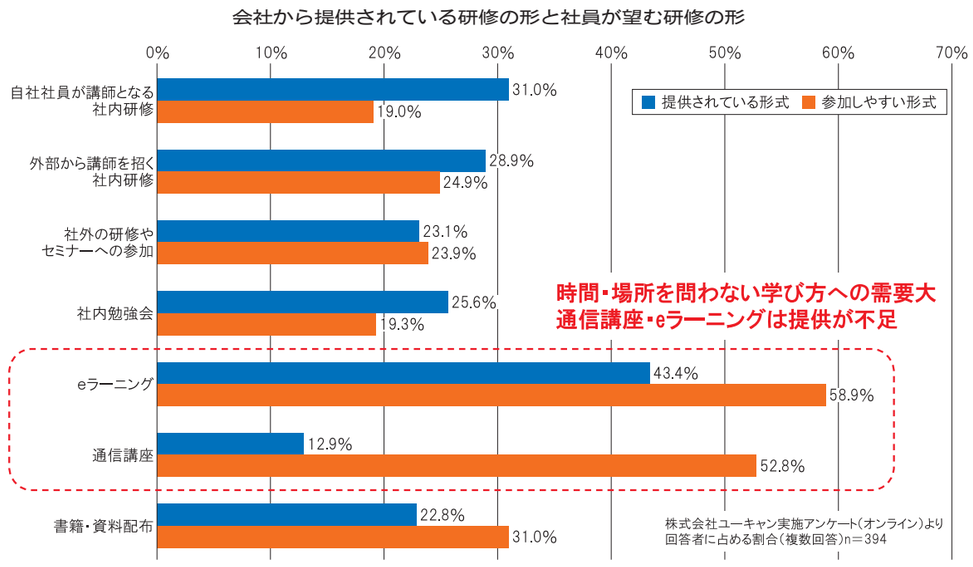
社員主体の学びは会社の成長に

自社メソッドを継承

「建設業では、熟練者が長年培ってきた技術や判断の勘所を、次の世代へどう引き継ぐかが大きな課題ですよね。その経験から申し上げると、技術継承には、個人の経験を教材として残し、誰もが繰り返し学べる仕組みが欠かせません。そこは、ユーキャンがお力になれるところです」

「弊社が提供する『ビジトレホーダイ』では、お客様が撮影した作業動画や手順書、社内資料を登録し、ユーキャンの教材と組み合わせて、専用の研修コースをつくれます。独自のテストやレポート課題も設定できますから、見て終わりではなく、理解度や実務への定着まで確認できます。受講状況や進捗も管理できるので、必要なフォローにもつなげやすいのが特長です。初めて学ぶ方にも分かりやすい教材づくりそこそ、私たちが最も得意とするところです。その知見と各社固有の技術を掛け合わせ、属人化したノウハウを組織の財産として残すお手伝いができます」

「採用が難しいからこそ、今いる方々の可能性に目を向けていただきたいと思います。ユーキャンは70年以上にわたって社会人教育に携わり、年間約20万人の受講生と向き合っている教育のプロです。最適な育成の形を一緒に考えます。ぜひ一度、お話をお聞かせください」



勝てる社員を育てる

建設業界で人気!
宅建・FP・インテリアコーディネーター
資格取得をお手伝いします

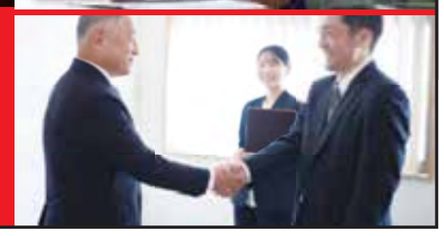
ユーキャンで資格・研修



●1名から対応可能　●必置資格の取得支援
●場所や時間を選ばない通信教育　●離職防止
●全拠点一斉での研修







貴社に合うプランをご提示します。まずはご相談ください。

U-CAN 人材育成のユーキャン

株式会社ユーキャン　法人ソリューション事業部
ユーキャン　法人　検索
tel：03-3377-1181（平日10～12時／13～17時）
mail:sales-rep@u-can.co.jp　URL:https://www.u-can.co.jp/houjin/

入り口はひとつじゃない

――出会う・育つ・輝く　建設業の「担い手」最前線

建設業のなり手不足が叫ばれて久しい。けれど、求人票やポスターだけでは、関心のない人の心にはなかなか届かない…。では、どうすれば出会い、迎え入れ、長く働き続けてもらえるのだろう。各地ではいま、その問いに向き合う新しい試みが芽吹いている。そのヒントを求めて、私たちは地域の現場を訪ねた。そこで目にしたのは、思いがけない場所で生まれる建設業との出会い、仲間と支え合いながら一人前を目指す日々、そして地域を変える手応えを糧に伸びていく人の生き生きとした姿だった。入り口はひとつじゃない。その先には、誰かの暮らしを支える誇りが待っている。

加和太建設 河田社長に聞く

建設業ゆえに多分野と関わる
地域の課題を可視化



市街地における起業家の伴走支援、東京都港区や渋谷区など都心エリアでのマイクロデベロップメント、ＳａａＳ（サービスとしてのソフトウエア）開発、ＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）コミュニティー運営――と、手掛ける事業の一部を列挙すると、加和太建設（静岡県三島市、河田亮一社長ＣＥＯ兼ＣＯＯ）が地方建設業だと想像しにくいかもしれない。しかしこれらの事業は建設業を起点とするつながりが契機となって始まった。工事受注だけにとどまらないゼネコンや、そこで働く人材の在り方を河田社長に聞いた。

ソフト面も含めた展開

事業の幅について、河田社長は「一見建設業と無関係な活動でも、多くは物理的な場所を必要とする。その活動をより良いものとするに当たり、場所の設計・建設・管理運営などを通して建設業のノウハウが力を発揮できる。多くの分野の活動と関わるので、建設業には多様な人材が活躍する可能性がある」と語る。この建設業が持つ前提条件と、地域の課題に対して何ができるかという意識が組み合わさって、現在の体制がつくられてきた。

建設業は一般的に建物などハード面を整備する仕事であるが、課題を可視化する一面もある。例えば、地元に施設を造れば、次はそこに訪れたくなるコンテンツや手段があったほうがいいという課題が浮上してくる。そこで同社は事業者誘致や起業支援、シェアサイクルサービスなどソフト面の事業にも着手した。また、地方建設業の事情に合わせた仕事のツールがあるべきとの課題から、企画・開発・効果検証などを行うＳａａＳ事業を立ち上げた。



首都圏不動産投資事業では、都心の裏路地や狭小地を活用している。写真は「ＷＯＷＫ（ワウク）芝公園」（東京都港区、2022年開設）

多様さの難しさと利点

経営側の視点では、「さまざまな事業を手掛けると、会社の収益源の多角化、事業間のシナジーや社員の成長、社内外の新たな関係につながる利点がある。一方で、分野の異なる事業や関心の異なる人材をマネジメントすることに、ある程度の難しさもある」と語る。

それでも総合的には「地域社会は多様な人が集まっている。仕事を通して地域社会を元気にすることを目指すので、社内に多様な人材がいてさまざまな事業活動をしていたほうが望ましい」と肯定的に評価する。

このような事業の在り方を踏まえ、「携わる建物の用途や利用者によって、関わる分野が変わる」建設業は、幅広く関心を持つ人材が活躍しやすいとの見方を示す。

「貢献の実感」の得やすさ

地方の地域社会で働く魅力について、貢献の実感しやすさを挙げる。「資本主義では、分業により全体としての効率化を進めてきた反面、個人が仕事での貢献を実感しにくくなった。加えて都心部の建設プロジェクトだと、既存の建物や関わるプレーヤーの多さが実感しにくさの要因となる」と指摘。逆に、地方はプロジェクトの規模や関係者の数が限られているため、各人がある程度携わったプロジェクトが、地域にどう影響を与えたか実感しやすい。個人がある程度一気通貫で関わることや、関係者と密なコミュニケーションを取るなどの工夫を通して、自分の貢献をより実感しやすくする余地もある。

仕事での貢献を実感しやすいことが、個人の働きがいにつながり、会社や業界にも波及するとの考えから、「まず働く個人が輝く。そのあとに、会社の輝きや産業の輝きが生まれる」と説く。

同社と異なり、設計や施工などの専門領域に注力する企業もある。建設業という言葉やカテゴリー分けが固定観念を抱かせる面もあるとしつつ、「そこから踏み込むと、1社ごとに異なる個性が見えてくる。そうした前提で見てみると、自分に合った働き方や会社とも出会いやすくなる」と学生に呼び掛ける。



社屋は、創造性を促すデザインが評価され2026年度グッドデザイン賞に選出。設計は西沢立衛建築設計事務所が担当した



「ＯＮ―ＳＩＴＥ　Ｘ」は、地方建設会社とスタートアップ企業をつなぐコミュニティーとして、同社が2022年から開設・運営する。ＤＸ技術やブランディングなどに関する課題や事例を共有する

積水ハウス建設HD

技能者を正社員で迎え入れ
全国3訓練校で若手を育成

積水ハウス建設ホールディングスは、現場で住宅建築工事を担う技能者を「クラフター」と位置付け、正社員として採用・育成している。従来、下請け業者として雇用や処遇、教育が独立している技能者の社会保険や有給休暇などに加え、若手が安心して技能を磨ける環境を整えた。元請けとなる大手が、技能者を自社で育てようというこの試みは、元請け・下請けから成る建設業界の〝当たり前〟に一石を投じている。

同社は、全国3カ所の訓練校で、建築の基礎から実践的な技能、安全管理、ビジネスマナーまで段階的な指導を展開している。取材に訪れた茨城県古河市の東日本訓練センターには、現在49人（うち女性6人）の訓練生が在籍する。多くは高校卒業後に入社した18歳前後の若者で、工業高校の建築学科や土木学科だけでなく普通科出身もいる。滋賀・山口の2県の訓練校も合わせると、3校で125人が一人前の技能者を目指し研さんを積んでいる。

5月から10月末までの約6カ月間の第1期訓練コースは、建物の骨組みや外装工事を学ぶ「躯体外装」と軽量鉄骨の内装・大工工事を学ぶ「内装施工」に分かれる。11月中旬から12月中旬までの約1カ月間の第2期訓練コースでは建物の基礎を学ぶ「基礎施工」と重量鉄骨や木造など構造の異なる内装工事を学ぶ「内装施工応用」に分かれて技能の基本を身に付ける。

訓練は、施工マニュアルを使った座学とセンター内の実習棟での実技を組み合わせて進める。鉄骨、木造などの構造形式ごとに現場で活躍する社員がトレーナーとして指導する。実際の現場とのギャップを小さくするため、トレーナーの現場経験に基づいた実践的な教育を重視している。学科テストで習熟度を確認し、結果に応じて補習を行うなど、個々の進捗（しんちょく）に応じたきめ細かな指導を特長とする。

訓練終了後は、経験豊富な「チーフクラフター」のもとで現場での育成を継続する。センターで基本を身に付けた後、実際の施工を通じて技能を高めていく流れだ。

同センターの黒澤剛之センター長は、訓練で最も重視している点として安全教育の徹底を挙げる。電動工具を初めて扱う訓練生も多いことから、作業に潜む危険を理解し、安全な手順を身に付けるまで繰り返し指導する。「訓練校は技能習得の入り口。数カ月で一人前になるという世界ではなく、まずはこのセンターで建築の流れと基本を学び、修了後に現場で経験を積み重ねていく」と説明する。

全寮制を採用していることもセンターの特徴だ。建築現場では同期が少なく、相談相手を得にくいケースもある半面、全寮制で同世代の訓練生が寝食を共にすることで、同期との仲間意識が育まれる。訓練修了後も、仕事上の相談や情報を交換する関係が続き、若手の孤立防止や離職防止の一因となっている。

黒澤センター長は、「センターは、安全や基本を身に付け、現場に出るための土台をつくる重要な場所だ。将来的には、木造に限らず鉄骨・基礎など幅広い技能を持つ多能工として、本人の適性や希望に応じたキャリアを歩んでもらいたい。技術だけでなく、協調性なども含めて積水ハウスグループの一員として誇りを持って働ける人材に育てていきたい」と力を込める。

施工能力の確保は建設企業の大きな経営課題だ。同社の取り組みは、今回の大工に限らず、担い手不足に悩む他分野の技能者に対しても展開可能なモデルケースとなり得る。



茨城県の訓練校の外観。寮は同じ古河市内にある。地域の工務店といった協力会社も受け入れている



訓練の様子。講師役のトレーナー1人につき少人数の班で取り組む。トレーナーの多くが現場経験者で、実務に生きるリアルな技術を伝授する



向井建設株式会社
代表取締役会長　遠藤和彦
代表取締役社長　大神光司
東京都千代田区神田須田町二―八―一
電話（〇三）三二五七―一三〇一

ジャパンパイル株式会社
代表取締役社長　黒瀬修介
東京都中央区日本橋箱崎町三六―二（Ｄａｉｗａリバーゲート）
〒一〇三―〇〇二五　電話（〇三）五八四三―四一九二

十月一日付で三井住建道路より社名変更いたしました
アルソシア道路株式会社
代表取締役社長　蓮井肇

鹿島道路株式会社
代表取締役社長　小土井満治

株式会社佐藤渡辺
代表取締役社長　鎌田修治

世紀東急工業株式会社
代表取締役社長　平喜一

大成ロテック株式会社
代表取締役社長　加賀田健司

東亜道路工業株式会社
代表取締役社長　森下協一

戸田道路株式会社
代表取締役社長　篠原浩明

株式会社ＮＩＰＰＯ
代表取締役社長　和田千弘

前田道路株式会社
代表取締役社長　富安敏明

人 入り口はひとつじゃない

〝ママ〟と〝夜風〟が運ぶ「建設業」の体温
津軽の奥座敷・大鰐で見た未来への兆し

深刻な担い手不足は、都市部よりも地方でいっそう切実だ。こうした課題に、地域ぐるみで向き合い、担い手を確保しようとする取り組みが各地で進んでいる。

夜の帳（とばり）が下りる青森県・大鰐町。かつては津軽の奥座敷として栄えたこの町には、昭和の面影が残るスナックが数多く残る。通りを歩き、扉を開けるとグラスの触れ合う音と温かな笑い声が聞こえてくる。カウンターに腰を下ろすと、ママが一杯のグラスとともに1枚のコースターを静かに差し出した――。表面には「チカラコブ」の文字。裏返すと、建設業の適職診断へ導く２次元コードが印字されていた。



「ゆけむり通り」にたたずむ、スナック黒姫

スナックと建設現場。一見すると対極にある二つの世界を結びつけたのは、青森県県土整備部や地元の建設企業などが推進する担い手確保施策「チカラコブ」だ。行政が作成したポスターは素通りされがちだが、酒場のカウンターで手渡されるコースターは、自然な会話が始まるツールとなる。

２０２４年度と25年度で計約３万枚（各年１万５０００枚）が配布され、単なる求人広告ではなく、人と人との距離を縮める仕掛けとなった。

背景にあるのは、深刻な担い手不足と根強い「無関心層」の存在だ。

県土整備部の成田彩子主幹は「県民の約４割は建設業に関心がない。どれほどインターネットやポスターで発信しても、関心がない人には届かない」と痛感していた。そこで着目したのが、地域住民が集うスナックだった。

県はママ向けのセミナーを開き、土日休みの確保や女性の現場進出など、現代の職場環境を伝えた。従来の「３K（きつい・汚い・危険）」のイメージが払拭されたママたちは、いつしか「建設業の応援団」となっていった。スナック黒姫の神ひとみママは「（県のセミナーに）参加して、イメージがすごく変わった」と振り返る。

そんな県の取り組みに共感し、むつ市でもスナックのコースターを介した取り組みを協働したのが、青森県建設業協会下北支部青年部会の熊谷圭之輔代表幹事だ。


左からスナック北海道の本間美咲ママ、池田ママ、スナック千明の会田雪子ママ、神ママ、福士マスター



建設業コースター
（チカラコブスター）



建設業コースターの前に、スナックママカードが先に話題を集めていた

同市に本社を置く熊谷建設工業の社長でもある熊谷代表幹事は、「ハローワークや求人サイトを見に来る人は、最初から建設業に興味がある人。しかしスナックにはあらゆる人が来る。この〝斜め45度〟からの接点こそが、業界に興味のない層の心理的ハードルを下げる」と語る。

実際に、スナックフローラでは、コースターをきっかけに、さまざまな出会いが生まれている。

若い男性客が複数来店した際、池田文子ママがコースター裏の２次元コードで適職診断ができると伝えると、「俺、とび職が向いてる！」「俺は設備系だ」とゲーム感覚で盛り上がった。池田ママは「やっぱり種をまかないと芽は出ない。ちょっとした種をまくことで、一つでも二つでも芽が出ればいい」と語る。コースターがきっかけで客との会話が弾むため、店にとってもメリットはあるという。


グラスを片手に建設談議。スナックフローラに笑い声が響く

長引く入院生活から復帰し、仕事を探していた客が来店した時のこと。コースターを目にして会話が始まり、池田ママが「昔と違ってそんなに汚くもきつくもないらしいよ」と語りかけると、客の口から「俺、こういう仕事嫌いじゃないんだよね」という本音がこぼれた。知人を介して「除雪の手が足りないから手伝わないか」という誘いにつながり、一人の求職者が再び雪国の暮らしを支える現場へと歩みを進めた。

スナックの役割は入り口にとどまらない。職人肌の先輩とのコミュニケーションに悩む若い技能労働者に、池田ママは「相手もお前のことをちゃんと目にかけているから辞めるなよ」とやんわり語りかけ、離職を防いでいる。

もちろん、課題もある。常連客の年齢層が、店によっては、企業が採用したい世代と合わないなど、スナックを活用するだけでは限界がある。

スナックあゆの福士一由マスターは「ただポスターを出すだけでは誰も見ない」と話す。一方で、コースターの取り組みをきっかけに、地元の建設企業にも変化を感じているという。例えば、子ども向けの重機体験会が開かれるなど、企業が地域に向けて動き出している。周辺地域の高齢化も踏まえ、福士さんは担い手確保は「今が最後のチャンス」だと強調する。

雪が深くなる冬の大鰐町。深夜１時、ママが仕事を終えて店を出る頃には、道路の除雪は既に終わっている。客たちが杯を重ねていた間に、冷え込む夜の中で重機を走らせ、道を整えてくれていたのは建設業者たちだ。「夜中に道路を走りやすくしてくれる建設業には、本当に感謝しかないんです」。池田ママの言葉が胸に深くしみる。

求人票の情報だけでは伝わらない「仕事の本当の価値」や「現場の温もり」。行政、地元の建設会社、そしてスナック。人と人がつながることで、採用活動に血が通い始めている。地域の人々と関わり、誰かの暮らしを陰で支える。その誇りこそが、建設業の魅力なのだ。

地域発・人材確保の新たな挑戦！

阿蘇のら社共同、野球で人材確保
九州

企業の採用活動を伝える新聞やテレビ報道が登場して久しい。少子高齢化で人材獲得競争が激化し、どの企業もSNS（交流サイト）で魅力を発信する。しかし、熊本県阿蘇地域の建設会社５社（杉本建設、藤本建設工業、森本建設、松本組、島村組）が設立した阿蘇コンストラクションベースボールチームほど、魅力の発信方法がユニークと感じさせる存在はない。

そのチームは世界最大級のカルデラ内にある。発起人である森本建設の森本剛志社長は若者の流出に強い危機感を抱いていた。転機は身近な若者の存在だった。強い野球チームがあるからとソフトウェア会社に就職した姿を見て、「野球を続けられる環境を用意すれば建設業にも若者が入るのでは」と発案。１社では限られる採用枠も、５社が受け皿になることで、継続して高校にアプローチできる体制を整えた。

現在、部員は20－40代の約20人。初年度は高松宮賜杯で全国大会に勝ち進み、上のクラスに昇格した。社員



同士の交流は経営陣にも刺激を与え、初任給の引き上げなど、待遇の底上げにもつながった。一方、混成チームゆえに練習時間が限られるため、昇格後は強豪チームを前に苦戦。今は勝って楽しめる環境を目指し、足元を固め直している。

シェイクスピアの有名な一節に「何もないところからは、何も生まれない」とある。若者が少ないと諦めず、企業が知恵を出し合い、働き続けたい環境を自らつくる。この挑戦は、人手不足に悩む地方建設業の持続可能な生存戦略を示している。

スポットワークを内製化
北陸

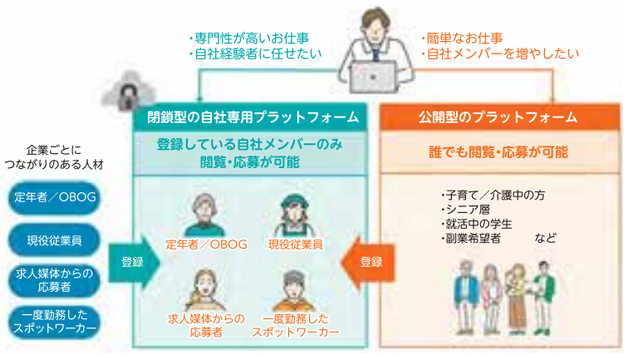
Matchbox Technologies（マッチボックステクノロジーズ、新潟市、佐藤洋彰社長）が独自開発した、クラウド型のスポットワークプラットフォーム「マッチボックス」は、「公開型のプラットフォーム」と「閉鎖型の自社専用プラットフォーム」の２種類で構成される。

閉鎖型の自社専用プラットフォームには、▷企業自らが人材プール（従事希望者のデータベース）を構築・運営▷それに基づく自前でのマッチング▷労務処理、法令対応の一元管理――といった大きな特長があり、マッチングを含むスポットワーク機能の内製化を後押しする。

また、労働契約の合意点は、他のスポットワーク提供サービスが「求職者の申し込み時点」であるのに対し、マッチボックスは「事業者の承諾時点」に設定している。

建設業は、社会インフラの整備・維持管理を通じて国民生活を支えるという社会的使命を担っており、工事品質を確保する上で、指揮命令系統や安全管理に関する責任の明確化が絶対条件となっている。

そのため、現場従事者は直接雇用のみとし、人材紹介や人材派遣は法律で禁じられており、直接雇用が可能なスポットワークとそこに新たな価値を付加したマッチボックスは労働力確保への有効な手立てとなり得る。



空調・衛生・クリーンルーム設備 設計・施工
株式会社朝日工業社
代表取締役社長 髙須康有
本社・本店 東京都港区浜松町一－二五－七 〒一〇五－八五四三 電話（〇三）六四五二－八一八六

きんでん
取締役社長 吉増憲二
大阪市北区本庄東二－三－四一 電話（〇六）六三七五－六〇〇〇
人に快適を。地球に最適を。

三機工業株式会社
代表取締役社長 名古屋和宏
〒一〇四－八五〇六 東京都中央区明石町八－一
空気と水の環境創造企業

SANKEN 80th Anniversary
三建設備工業株式会社
代表取締役社長 松井栄一
東京都中央区日本橋箱崎町一九－二一（MSH日本橋箱崎ビル4階） 電話（〇三）六二八〇－二五六一
空気調和・冷暖房・冷凍冷蔵・給排水・衛生・設計施工

SANREI
株式会社三冷社
代表取締役社長執行役員 小沼智行
本社 東京都中央区日本橋本町三－四－六 電話（〇三）三三一－三九六六（代表）
さわやかな世界をつくる

SHINRYO
新菱冷熱工業株式会社
代表取締役社長 加賀美猛
本社 東京都新宿区四谷一－六－一（コモレ四谷・四谷タワー五階）
空気と水の環境エンジニア

須賀工業株式会社
代表取締役社長 福原保豊
東京都江東区富岡一－二六－二〇 電話（〇三）三四二四－三四〇〇（大代）

大成温調株式会社
代表取締役社長執行役員 水谷憲一
本社 東京都品川区広町二－一－二一 六階 電話（〇三）五七四二－七三〇一（代）

たてものを、いきものに
LIVZON
ダイダン
代表取締役社長 山中康宏
大阪市西区江戸堀一－九－二五 電話（〇六）六四四七－八〇〇〇

環境クリエイター®
高砂熱学工業株式会社
代表取締役社長 小島和人
本社 東京都新宿区新宿六－二七－三〇 電話（〇三）六三六九－八二二二

環境ソリューションパートナー
TMES株式会社
代表取締役社長 横手敏一
本社 東京都港区芝浦三－一－二一 電話（〇三）三四五五－三六〇〇

空気と水のテクノロジー
株式会社テクノ菱和
代表取締役社長執行役員 加藤雅也
本社 東京都港区芝五－三四－二 電話（〇三）六九一〇－六七〇〇

TOENEC
トーエネック
代表取締役社長 滝本嗣久
名古屋市中区栄一－三一－二三 電話（〇五二）二二一－一一一一

MIRAIT ONE
株式会社ミライト・ワン
代表取締役社長 菅原英宗
東京都港区虎ノ門二－二一－三 電話（〇三）六八〇七－三一一一（代表） FAX（〇三）三五八九－三三九一

職人の明日を考える

日本の建設産業は、発注者から元請け、専門工事業者、協力会社、職人まで重層化しており、職人は『日給月給』という給与形態で働く人も少なくない。産業全体を見渡しても独特のこの就労体系が続いてきたのには歴史的な経緯があり、これまでも少しずつだが改善を積み重ねてきた。ブルーカラーの存在が認められ、若い担い手が求められるというかつてない時代へと突入しようとしている中で、新たな時代にふさわしい就労体系、教育訓練体系を模索する動きが強まっている。専門工事業団体のトップと建設生産システムに精通した学識者の対談を通じて、未来の職人の姿をのぞいてみよう。

人材育成は国家戦略

北陸建設アカデミー　小野貴史代表理事

建設業の職業訓練機関「北陸建設アカデミー」は、新潟県北部の胎内市に2020年4月に設立された。新潟労働局の登録教習機関として足場の組み立てや建機の技能講習、安全衛生教育などのほか、建設業で働いてみたいという人を対象にした基礎的な職業訓練も行っている。

25年度までの6年間で技能講習や特別教育などの受講者は2398人に上る。未就労の人が対象の職業訓練は国の助成により無料で受講できる。遠隔地の人は宿泊施設も用意されるとあって県外から来る人も少なくない。これまでに113人が約1か月半かかる土木系コースを修了している。修了後はキャリアコンサルタントが技能系建設会社をあっせんしてくれる。これまでに約7割が職を得たという。このほか新入社員研修も行っており、企業の負担軽減や離職防止に効果があると人気だ。毎年利用する県外企業もいるという。



アカデミーは胎内市の建設業、小野組が土地、建物から講師、教材まですべてそろえ、設立した。同社の社長でアカデミー代表理事を務める小野貴史氏は「今もまだ、当社のための人材を確保、育成する施設だと誤解されることがある」と苦笑しながら「じゃあなぜ小野がって、建設産業界のため誰かがやらなきゃならないじゃないですか」と声色を変える。突き動かしているのは深刻化する人手不足への強い危機感だ。施設の収支はかなり厳しく、運営継続は容易ではない。「せめて当社からの持ち出し分は損金算入を認めてほしい」と訴える。全国の建設教育訓練機関と連携し、人材育成について国への働き掛けを続けているが「インフラ産業としての建設産業の人材育成は国家戦略として進め、官民一体で教育体制を構築していかねばならない」と声を大にする。

アカデミー利用者の声　建設土木多目的コースを2020年に修了した天井久美子（あまい・くみこ）さん（新潟県村上市、46歳）

「ハローワークで仕事を探していてアカデミーを知った。研修はなごやかで楽しく、講師は厳しいけれどとても熱心に指導してくれた。今は建設会社で事務から測量、オペレーターと何でもやっているが、実践的なノウハウを教えてもらったので非常に役立っている。アカデミーでの経験は3Kという土木のイメージを払拭してくれた。現場で作業員とコミュニケーションをとりながら進める土木の楽しさも教わった」。

1980年代

岩田：当時は日給月給で手取り7万円もなく、毎日すごい残業をして、有給休暇の規定もないし、退職金規定もない。**こんなしんどい仕事はできないと思った**。春に何十人と雇って、夏にはほとんど残っていなかった。今思えば最大の反省点は教育システムがなかったこと。親方は、現場所長よりも強くて格好良くて憧れだった。

ただ、この時にこんな**働き方ではダメだと思ったことが、今の業界活動の原点だ**。

蟹澤：大学生の頃から職人の地位向上に向けた研究をしていた。当時、調査すると、**厚生年金加入率が2割ほどだった**。その時から、不良業者排除を進めるならまずは社会保険未加入問題から取り組んでほしいという声はあった。

1990　バブル崩壊

蟹澤：真面目に福利厚生を整えて正社員で職人を大量に雇い、自社で教育するような会社がバタバタ倒れて、**正直者がばかを見る状態だった**。

2002　建設産業専門団体連合会設立

2008　リーマンショック

蟹澤：ダンピング競争が激しかった時代に今後の建設業政策について検討する会議があった。不良不適格業者の判断基準を考えるなら、社会保険に入っているかどうかで判断すればよいと提案した。国交省も専門工事業界も最初は懐疑的だったが、**2010年に国交省が初めて労務費調査を実施したら本当に加入率が低かったので、政策として盛り込むことになった**。

岩田：業界が社会保険加入に歩調を合わせていけるようになったのは、2006年に会長に就任した才賀清二郎前会長の存在が大きかった。**「安値受注を繰り返し、指し値をしてくる企業とは契約を行わない」など5項目の決議をまとめ、皆が同じ方向を向けるようになった**。

大ダンピング（安値競争）時代

2011　建設業の社会保険未加入対策がスタート

国土交通省が「建設産業の再生と発展のための方策2011」に社会保険未加入対策を盛り込む

2019　建設需要増加、担い手確保が大きな課題に

建専連が米国の建設技能労働者を視察

*CCUSの本格運用開始

蟹澤：建設生産システムを研究する中で、米国のユニオン制度やドイツのマイスター制度に触れ、メンバーシップ型の制度が**日本にも必要だと感じていた**。

岩田：CCUSは最初、業界でも『やらされ感』が強かった。その時に、蟹澤さんらから英国やドイツでマイスター制度が進んでいると聞き、じゃあ見に行こうとなった。建専連の次世代の人材を集めて、米国に視察に行った。職人の高い給与が確保されている米国のユニオン制度に参加者が触れたことで、CCUSのような制度が必要だという雰囲気が専門工事業界に広がり始めた。

資格や経験年数を蓄積するCCUSだけでは処遇改善はできないでも、資格や経験年数を蓄積するCCUSだけでは処遇改善はできないという話になり、次は労働者が拠出する資金を財源として教育システムを整えている英国やフランスに視察に行った。**財源を持って、教育施設もカリキュラムもしっかりアップデートしている状況をみんなが見て、一気に問題意識が共有できた**。

2026

*新たな教育訓練体系構築に向けた検討スタート

年表内イラストはAIで作成

用語説明

＊CCUS

「建設キャリアアップシステム」。建設技能者（職人）が、本人情報や保有資格、社会保険の加入状況などを登録し、カードの交付を受ける。登録した資格のほか、現場に入場する際にカードをタッチして現場の就業履歴も蓄積する。資格や経験に応じて能力評価を受け、レベル1―レベル4まで分けられる。レベル別に賃金の標準値と目標値が定められている。

2025年12月に施行された「第三次・担い手3法」では、「労務費に関する基準」が設けられ、CCUSのレベル別年収の目標値以上の賃金支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払いをされた場合は過度な低価格での受注の恐れがないか重点的な確認を受ける。

＊新たな教育訓練体系構築検討会

CCUSの運営管理や建設企業の経営力強化支援などを実施している一般財団法人「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」が3月に立ち上げた検討会では、建設技能者の継続的な育成に向け、業界全体で教育訓練を支える新たな仕組みについて議論している。OFF―JT（職場外訓練）による体系的な訓練を各地に広げるために必要なカリキュラムや教育訓練機関に対する支援、財源確保策などを話し合い、数年かけて新たな教育訓練体系をつくり上げていく。

次代の建設業を支える担い手を
確保し、育てる

～建設業が将来にわたり国民の期待に応えていくために～

一般財団法人 建設業振興基金

～CCUS能力評価申請手数料を時限的に全額支援～

○対象者　：CCUS技能者登録（詳細型登録）が完了している方
○支援期間：2026年4月1日～当面の間　※予算額に達した時点で受付を終了
○支援対象：能力評価申請に係る手数料4,000円を全額支援
○支援範囲：全ての能力評価分野・レベル2～レベル4が対象

（国土交通省HP）

申請方法については各能力評価実施団体にお尋ねください

01 施工管理技術検定／監理技術者講習／建築・設備施工管理ＣＰＤ制度
建設工事従事者の施工技術の向上や技術水準の確保等を目的として、建築・電気工事施工管理技術検定、監理技術者講習、建築・設備施工管理CPD制度を運営しています

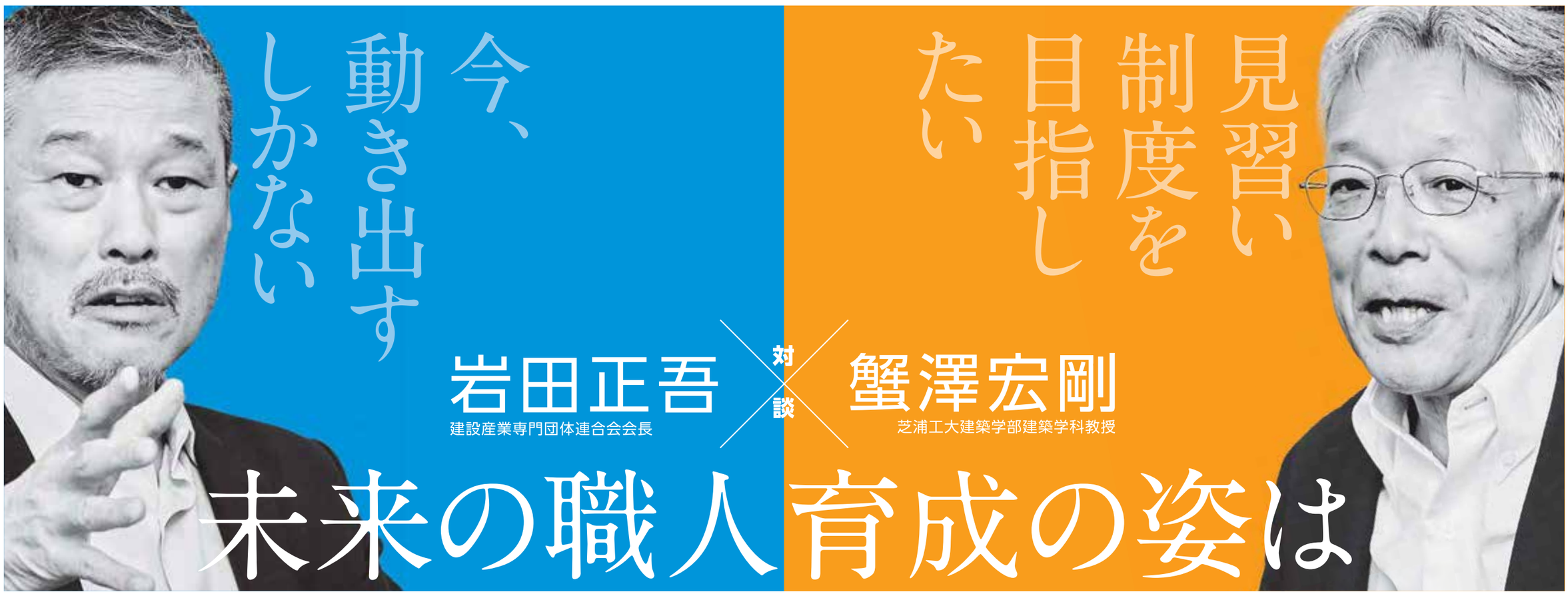
02 建設業経理検定／建設業経理事務士特別研修／建設業経理士ＣＰＤ講習
建設業経理に関する専門知識と実務処理能力の向上を図るため、建設業経理検定等を通じて、高度な専門性を有する経理人材の育成を推進しています

03 建設キャリアアップシステム（ＣＣＵＳ）
CCUSの活用により、行政機関や関係団体等と連携のうえ、以下の実現に取り組んでいます
① 経験・技能に応じた処遇改善　② CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化
③ 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

04 登録基幹技能者制度の普及促進
熟達した作業能力や豊富な知識に加え、現場を効率的に取りまとめるマネジメント力を備えた建設技能者の目標像として期待される登録基幹技能者の普及に努めています

05 新たな教育訓練体系の構築
建設技能者等の教育訓練を業界全体で支える全国的な仕組みを構築、併せて教育訓練に取り組む企業や教育訓練を受けた技能者等が評価される環境整備を推進しています

職人の明日を考える



今、動き出すしかない
見習い制度を目指したい

岩田正吾　建設産業専門団体連合会会長
対談
蟹澤宏剛　芝浦工大建築学部建築学科教授

未来の職人育成の姿は

――未来の職人育成の姿は？

個社の採用前に教育を　共通教育はブロック単位の拠点で

司会　建設業振興基金が事務局を務める建設産業人材確保・育成推進協議会に「新たな教育訓練体系構築検討会」が立ち上がり、技能者（職人）の教育訓練を支える新たな仕組みの検討が始まった。蟹澤宏剛芝浦工大建築学部建築学科教授は検討会の座長、岩田正吾建設産業専門団体連合会会長は委員を務めている。今も全国建設産業教育訓練協会の「富士教育訓練センター（静岡県富士宮市）で業種横断的な技術者・技能者（職人）の教育訓練が行われているが、今回の検討会では、どのような未来を思い描いているのか。

岩田　今は、富士教育訓練センター以外は、全国各地の個別企業が自主的に技能者の教育機関を設け、入校生や財源などで大変苦労しながら運営している。だが、個社の教育では断片的な教育しかできていないのが現状だ。本来、教育は個別企業に任せるべきことではなく、サプライチェーン全体で考えていくべきことだ。

全国の各ブロック単位でサテライトのような拠点となる教育機関を設置し、職種横断的な部分を教育すべきだろう。専門的な部分を個社で教育すればよい。このサテライトの事務局には国が関わって行ってほしい。

蟹澤　世界的にみて、安全管理の方法などで多少の差はあっても、建設業の技能もゼネコンの監督（技術者）も、能力はそれほど差別化できない。そうしたオープンな技能は、個社が一生懸命育てても、個社の強みにならない。だから、岩田会長の言うとおり、地域ブロック単位で施設を整え、就業前から共通の教育ができるようにすべきだ。

一番目指したいのは、諸外国が整えているような、『アプレンティッシュ』という見習い制度だ。英国やフランスでは、採用と募集も教育訓練機関が実施する。3年間は見習いとして皆が同じ賃金をもらいながら特定の企業でOJT（職場内訓練）を受け、週に何回かは教育訓練施設に通う。3年たてば一人前になり、特定の企業に就職する。その時点で、企業と職人をマッチングし、より自分が働きやすいところに就職するという仕組みを目指している。

岩田　専門工事業者は、3年間訓練を受けた人に、選んでもらえるような会社の体質にするという競争になってほしい。

司会　小規模な企業は、採用活動も難しい。そうした会社にとってもアプレンティッシュ制度は良いだろう。

蟹澤　見習い制度にするためには、一人前になったらこの賃金という業界の標準を決める必要がある。見習いから雇用される時に、小規模な企業は給与を上げられないから不利だというのは間違いだ。小規模だからこそ、効率化して身軽に利益を上げやすいという面もある。

岩田　実際に職人が5―6人ほどの企業でも相当、利益を出している企業はいっぱいある。経営の仕方次第だ。

――教育訓練体系の財源は？

業界全体の未来のためのもの　財源ありきでなくあるべき姿描いて

司会　そうした新しい教育訓練体系をつくるためには、財源が必要になる。

蟹澤　教育訓練の費用については、日本の仕組み上、雇用保険による給付という前提になっているが、雇用保険を前提とすれば雇用した後でないと訓練できない。だが、めには、一人前になったらこの賃金という業界の標準を決める必要がある。見習いから雇用される時に、小規模な企業は給与を上げられないから不利だというのは間違いだ。小規模だからこそ、効率化して身軽に利益を上げやすいという面もある。

岩田　実際に職人が5―6人ほどの企業でも相当、利益を出している企業はいっぱいある。経営の仕方次第だ。

――教育訓練体系の財源は？

業界全体の未来のためのもの　財源ありきでなくあるべき姿描いて

司会　そうした新しい教育訓練体系をつくるためには、財源が必要になる。

蟹澤　教育訓練の費用については、日本の仕組み上、雇用保険による給付という前提になっているが、雇用保険を前提とすれば雇用した後でないと訓練できない。だが、は、英国やフランスでは、年間100―200億円かかっている。教育訓練体系は、個社のために構築するのではなく、建設業界全体の未来のためのものなので、業界全体で考えなければならないし、政府による何らかの〝お墨付き〟も必要だろう。



明確化が必要だ。このレベルだったらいくらもらえると。それがホワイトカラーの人の心に響く金額になって初めて入ってくる可能性がある。

その上で、米国はブルーカラービリオネアと言うが、本当にそんなこと起きているのか、弁護士や会計士がブルーカラーになっているのか、実際の処遇はどういうものか、そうした人を教育する受け皿が十分なのか、財源は、ということが分からないので、急きょ11月にニューヨークに視察に行くことになった。

蟹澤　教育施設の受け皿で言うと、ジョブ型の労働市場である米国や英国には、ユニオンやギルドが運営する専門の学校のほかに、このコースを受講すれば職業レベル2というように認められるコミュニティーカレッジがいっぱいある。ブルーカラービリオネアのような人は、ユニオンなどの教育訓練施設で学ぶ人とコミュニティーカレッジで学ぶ人と両方いると思う。ただ一つはっきりしていることは、ブルーカラービリオネアを実現しようと思ったら、教育訓練制度がなければ絶対に実現しないということだ。

岩田　教育訓練の体系が整って運営が始まり、賃金が上がってくれば、民間のコミュニティーカレッジのようなものも広がるのではないか。

蟹澤　そもそも職長のマネジメント力や図面作成といった仕事にもっと対価を払うようにならないといけない。ホワイトカラーがなくなる代わりに、教育訓練施設を整え、ブルーカラーがこれまでのホワイトカラー並みの賃金が払われる仕組みにして、レベルに応じたおおよその賃金が〝見える化〟される必要がある。

司会　そうした未来は何年後ぐらいには実現するか。

蟹澤　社会保険未加入対策でも準備してから3―4年で実現した。教育訓練体系だって、アプレンティッシュのような形は5年くらいで整えないと間に合わない。

岩田　今動き出すしかない。実務面では非常にハードルは高い部分もあるので、政府による業界団体へのサポートが必要だ。動き出せる団体がモデルを作って、それを水平展開するしかない。建専連が示している最低年収以上が支払われるために必要な資格や能力が何かを考え、その資格・能力を習得するために必要な教育を検討する。そうやって教育と賃金をひも付けなければならない。蟹澤さんが5年と言われたが、それぐらいのスピード感が必要だ。

――ブルーカラービリオネアは実現する？

教育訓練制度がなければできない　5年程度で整えてレベルと年収のひも付けを

司会　CCUSの普及と新たな教育訓練体系の構築が、技能者の処遇改善と担い手確保につながっていってほしい。米国では、建設職人がとても高い収入を得られる『ブルーカラービリオネア』と言われるようになった。日本でも、2040年には東京圏でホワイトカラーが200万人余剰になるという話もある。その人たちをブルーカラーに呼び込めるか。

岩田　まずは魅力を感じてもらえる仕組みにする必要がある。教育訓練体系も大事だが、CCUSの4段階レベルと賃金のひも付けのさらなる職人と企業のミスマッチによる離職を防いだり、職人に目標を持たせてモチベーションを高めることは、雇用前にすべきことだろう。その意味でも、先ほど言ったアプレンティッシュの仕組みが良い。海外の建設業は、ジョブ型の労働市場で職人が流動的に会社を移るので、教育訓練の仕組みが独立している。その費用

岩田　財源については、業界全体で考えるべきことだが、最初に確保できた分でできることに取り組むという姿勢では、次の世代が困る。将来的にあるべき姿をしっかり思い描いて、財源を踏まえて段階的にあるべき姿に向かっていくという形にしなければならない。

司会　そうした未来は何年後ぐらいには実現するか。

蟹澤　社会保険未加入対策でも準備してから3―4年で実現した。教育訓練体系だって、アプレンティッシュのような形は5年くらいで整えないと間に合わない。

岩田　今動き出すしかない。実務面では非常にハードルは高い部分もあるので、政府による業界団体へのサポートが必要だ。動き出せる団体がモデルを作って、それを水平展開するしかない。建専連が示している最低年収以上が支払われるために必要な資格や能力が何かを考え、その資格・能力を習得するために必要な教育を検討する。そうやって教育と賃金をひも付けなければならない。蟹澤さんが5年と言われたが、それぐらいのスピード感が必要だ。



「建設業は世のための人のための仕事と思って活躍を」
大木会長が訓練生に訓示

大木勇雄会長は8月6日、富士教育訓練センターの朝礼に参加、訓練生たちに対して、「建設業の仕事は社会的に素晴らしい、世のため人のためになっている仕事だと思いながら活躍してほしい」と訴え、「皆さんが建設業に従事することは大変喜ばしく、素晴らしいことです。訓練センターで教育訓練を受けて、これから大いに活躍してもらいたい」と語り掛けました。また、「ここで正しく学んで現場に反映してほしい。安全な仕事、正確な仕事、効率の良い仕事の3点を念頭に置いて仕事をすることで建設業に携わる人たちが社会的に評価されます」と述べました。





職業訓練法人 全国建設産業教育訓練協会
富士教育訓練センター
〒418-0101
静岡県富士宮市根原492番地の8
TEL 0544-52-0968
FAX 0544-52-1336
ホームページ　Instagram　Facebook
Fuji-KKC 30th Anniversary

大林組・鉄建建設・仙建工業・深松組ＪＶ　仙台市役所本庁舎整備第１期工事

「遊び心」を加えた改革で従業員満足度向上



大林組・鉄建建設・仙建工業・深松組ＪＶの施工で最盛期を迎えつつある仙台市役所本庁舎整備第1期工事。現場事務所を建設業の魅力発信基地「Ｆｕｎ　Ｂａｓｅ　Ｓｔａｔｉｏｎ」に位置付けて、現場を指揮する大林組の星野明弘統括所長は、孔子の論語にある「知好楽」に自らのモットーである「遊」を加えた「知好楽遊」を実践しつつ、「現場をオープンなテーマパークにしたい」と10年先の建設業の在り方を追求している。

日本大震災を挟んで10年ほど支店が管轄する現場を支援する立場となり、さまざまな現場に関わる中で『自分ならこうしたい』という思いが募りました」

「一方で、現場の最前線に立つ業者さんや作業員さんの働きを見て『これだけ頑張っているにも関わらず、給料が安いな』とも感じていました。現場は段取り（工夫）の積み重ねで成り立っています。元請け企業の段取り次第で、協力会社が得られる利益も大きく変わります。自分ができる範囲でみんながｗｉｎ－ｗｉｎの関係になるようにもらうか。そのために『何かできないかな』と考えるのが習慣となり、それがさまざまなアイデアにつながっています。それを口に出し、行動することが最も重要なのです。次世代を担う人材の育成と顧客満足度の向上に加えて、従業員の満足度向上も重ね合わせています。この現場では所長方針に掲げた『市民とともにつくるを楽しむ』ためのアイデアも日々思案しています」

――働き方改革を広げる取り組みは



星野統括所長

――現場改革を実践し始めたきっかけは

「1989年の入社当時は、一人現場や所長と2人だけも珍しくなく、大きな現場でもいまと比べると少人数で、自分のやりたいことを実現できる環境でした。その後、2011年の東

現場を見学・体験できるテーマパークに

って全社で運用されています」

「本社に勤務した4年間で全国の約850現場を直接訪れました。自分が実践した取り組みを説明する中で、同調してくれる前向きな所長もいて、その取り組みを社内のイントラで『現場の好事例紹介』として記事化して発信しました。また、現場の若手と話をすると、施工管理よりも常設部門に行きたいとの声が多く、もっと現場最前線での施工管理業務に魅力を感じるように人事部門と連携して社内の制度改革にも取り組みました。いまの現場の若手にも『どんどんチャレンジしろ。失敗していい。責任は俺が取るから、自由にやれ』と伝えています」

「ミスを隠すとさらにコストがかかるため、報告・連絡・相談は大事です。例えば生コンクリートを余計に注文した場合、いくらかかるのか、それによって何ができたかを自ら考えさせる。そこで原価意識が生まれ、次は同じ失敗をしないようになります。細かいことでも、無駄を一つ減らせば利益につながります。一方でコストをかけないでできる改革もたくさんあります。ちょっとしたアイデアや見せ方の工夫で大きな変化をもたらし、やりがいにもつながります」

――現場の各所に遊び心あふれた取り組みが見られます

「孔子の論語に『知・好・楽』という言葉があります。まず物事を勉強して知る。するとだんだん好きになってくる。知って、好きになると、楽しくなる。そのサイクルの中心に『遊び心』があると、もっと面白くなり、自分自身がどんどん成長していきます。仕事なので厳しさも必要ですが、どこかに楽しさや遊び心があるとやりがいにつながります。私自身、ものづくりと人づくりが大好きなので毎日現場に出勤するのが楽しいです」

「周囲には『心が大事だ』と言い聞かせています。自分自身、若い頃から『怖い顔をしている』と言われてきましたが、笑顔であいさつするとみんなが寄ってきます。入退場を管理する顔認証ゲートも笑顔がポイントになるように『スマイルゲート』と名付けました。笑顔とあいさつが最大のコミュニケーションツールです」

――現場を管理する上で大切にしていることは

「建設業は危険と隣り合わせです。現在この現場で働く作業員は300人ほどいますが、毎日の朝礼時に作業員の顔色を確認しながら人数を数えます。朝、元気な顔で来たときと同じ姿で家に帰ってもらうまでが現場の安全管理であり、家族の安全を守ることが自分の使命です。60歳以上の作業員は見える化し、新規入場者が70歳以上の場合は、直接面談し、現場で安全に働けるかを確認しています。『現場に入るな』ではなく、その人ができる仕事、安全が担保できる仕事を担ってもらいます」

「現場巡視時にも作業員が適正に配置されているか、予定の作業を何人で施工しているかを把握しています。予定人数が不足した分は工程が進みません。私が実践して見せることで、若手も朝礼時に作業員数を確認し、当日の出来高を意識し、歩掛りを反映した工程表の理解にもつながっています」

――今後、この現場、建設業界で取り組みたいことは

「建設の現場をもっと多くの人たちに見てもらい、ものづくりの楽しさを知ってもらいたい。現場にある仮囲いは事故防止のためのものですが、外部から見れば『隠している』とか『閉鎖的な空間』と思われていることでしょう。あくまでも安全の確保が大前提ですが、工事の進捗（しんちょく）に合わせて、場内を歩きながら見学・体験してもらえるテーマパークのようにできないかと考えています。これまでのブラインドの世界から脱出し、楽しいものづくりの世界をオープンにしていきたい」

「ここはとても注目されている現場なので、仮囲いにさまざまな情報を掲示することで、より多くの人の目にとまる＝発信力にもつながっています。また、多くの人から『ぜひ現場を見せてほしい』と言ってもらえるので、基本全て受け入れて事務所の執務空間までオープンにしています。社内やＪＶ構成企業だけでなく、同業他社にも同様の取り組みが広がってほしいと願っています」

「建設業は、大変な仕事ですが、本当に面白い仕事です。自分たちがつくったものが、数十年先まで残る。実物大のものづくりができる仕事です。もっと多くの若い人たちに建設業の世界に飛び込んできてほしい。そして10年先には、今この現場で取り組んでいることが当たり前になっていてほしい、そのための先駆者を担えているとすればうれしく思います」

＼手紙（現場だより）／

長期休みの前には星野統括所長自ら職員や協力会社の社員一人ひとりに手紙をしたためる。鈴木直行大林組常務執行役員東北支店長が実践していた取り組みを伝承している。現場の進捗に伴い作業員数が増え、今年の夏は200人を超えた。「手間と時間はかかるが、家族が喜んでいたなどの報告を受けると、やりがいを感じる」。

＼こども現場プロジェクト／

仮囲いの中に子どもが日常的に訪れることができる遊びと学びの場を開設した。東北大学大学院工学研究科とともに、パネルや絵本、図面、クイズ、工作ワークショップ、大阪万博大屋根リングのモックアップなどを展示。屋根付きにも見えるが「あくまでも落下防護措置。解釈や工夫も建設業の面白さ、知恵やアイデア、発想力が大切」と語る。



＼GOODポイント制度／

「作業員さんのモチベーションを高めるためには賞賛することが大事」と作業員全員が対象のGOODポイント制度を創設。安全や品質の確保、ナイスなアイデア出し、技術伝承など働きがい向上に貢献した人にGOODポイントシールを付与し、3枚で豪華景品が贈られる。シルバーやゴールドへの昇格、レジェンドへの道も。

＼統括所長のおごり自販機／

星野統括所長専用の二次元コードをかざして飲み物を購入できる「所長おごり」自販機を設置。缶ジュースを飲みながら職員とのコミュニケーションを図っている。「現場が大きくなればなるほど、コミュニケーションが重要になる」という。定期的にJV職員45人全員と1on1のコミュニケーションタイムを設けてざっくばらんな会話をしている。



＼FUN BASE STATION／

「ワクワクする、ワクワクさせるものづくり」の起点として、建設業の魅力発信基地となる「FUN BASE STATION」と命名。七夕飾りや在仙プロスポーツチームにちなんだ会議室、フリーアドレス、土足可などを導入。現場事務所で初めて日経ニューオフィス賞を受賞した。「募集要項には仮設事務所不可とはどこにも記載がなかったので挑戦した。現場の数だけ事務所がある中、先導役となれた」と語る。



＼サマータイム制度／

猛暑を考慮して昨年の夏から現場の作業開始時間を朝7時とした。午後4時を過ぎると現場は静まり返る。「朝早いのは大変だが、仕事の後に区役所に寄ることもできる」と作業員からも好評で、夏以降も通年の取組みとして継続している。

＼休憩所／

「詰所という呼び方は好きではない」という星野統括所長。おしゃれな家具があるカフェコーナーやスマートフォンの充電スポット、横にもなれる『ごろんと休憩室』、猛暑対策の『熱中勝（症）ルーム』など、多種多彩な休憩所を備える。「内勤に比べ、現場事務所は無機質な空間かつ著しく低い執務環境が“当たり前”という現実を変えたかった」という。



＼熱中症対策／

現場独自の取り組みで、場内のWBGT（暑さ指標）指標計が一定数字を超えると1日1,000円の“高恩C”（熱中症）手当を支給する。「予防策の設備を整えるのは今や当たり前。猛暑の中、現場で働いてくれる作業員さんに何かで応えたい。みんなが喜ぶのはインセンティブだ」と語る。クールダウン・コーナーやアイス・塩分タブレットの食べ放題、AVA冷却装置などで万全を期す。

宮本組　キッチンカーが現場巡回
食べ物提供で交流促進
――ユニークな福利厚生を展開

全国各地で土木・建築工事を手掛ける宮本組（兵庫県姫路市、白石勝義社長）は、「この会社に入って良かった」「働き続けたい」と社員に心から思ってもらえる魅力的な会社づくりを推進している。その取り組みの一つがユニークな福利厚生だ。元請けとして施工する現場を訪ねると、現場向け福利厚生イベントを楽しむ社員らの笑顔があふれていた。

9月末、残暑が厳しい姫路市内の橋梁下部工事現場に、同社オリジナルキャラクター「みやまるひで」が描かれた青色の軽ワンボックスカーが1台到着した。車から降りた社員が氷の赤い文字と青い波のデザインがあしらわれた「氷旗」を掲げると、額に汗をかいた現場管理者らが次々と集まり、自然と列ができあがった。

「何味にしますか」「抹茶。ミルクもかけて」「1000円です」「なんでや、高いな」。関西ならではの軽妙なやり取りを経て提供されたのは、暑い時期にうれしいかき氷。日差しが照りつける中、涼を求めて集まった人々が「おいしいな」と言い合う声があちこちから聞こえてきた。

これは、同社が2022年から実施しているキッチンカープロジェクト「miyamaru chef（みやまるシェフ）」の一幕だ。災害支援用として保有するキッチンカーを平時に活用した取り組みで、現場詰めの社員や協力会社従業員らに振る舞い、ほっと一息つく時間を創出している。下請けとして入った現場では、元請け企業の社員らにも提供する。

夏季の熱中症対策として始まった試みだが、それ以上に大きかったのは現場内の交流を促す効果だった。白石社長は「現場で一緒にかき氷を食べながら休憩することで、社員同士のコミュニケーションが活発になった」と語る。キッチンカープロジェクトの開始以降、「日ごろの声掛け運動や安全確認の機会が増えた」と実感する。

入社2年目の若手技術者は、「キッチンカーが来る日は特別な日で、楽しみにしている。休憩時間は短いが、職人さんとも仲良くなれて、いつもより中身の濃い休憩になる」と顔をほころばせた。

現場での高評価を受け、現在は夏季だけでなく、冬季にも実施。東北から九州・沖縄までの広い範囲で稼働する全現場を年2回訪問することが定着した。

冬季は、社員自ら調理し、おでん、にゅうめんなど温かい食事を提供する。おでんは、しょうがしょうゆをかけて食べるご当地グルメ「姫路おでん」。にゅうめんには、姫路市を含む兵庫県播磨地方の特産品「揖保乃糸」を使うこだわりようだ。食事の提供を通して、兵庫県や姫路地域のPRにも一役買っている。



かき氷を手に
白い歯がこぼれる



現場に「氷旗」を掲げたキッチンカー



「キッチンカーが来る日は特別な日」と語る若手技術者



慣れた手つきで氷を削る



列に並んでかき氷を受け取る

会社として家族に謝意

社員の家族を対象にした福利厚生の取り組みも手厚い。その一つが、男性社員の妻の誕生日に会社からプレゼントを贈呈する「バースデーギフト」だ。花のプレゼントから始まり、現在はハンドタオルを贈っている。

「社員が安心して長く働き続けるためには、ご家族の支えが欠かせない」と白石社長。社員を支える家族への感謝の気持ちを形にした。

社員からは「家族が喜んでくれた」「会社に大切にされていると感じた」などのポジティブな声が寄せられており、働きがいの向上や帰属意識の醸成につながっている。

同社は「#社員が面白がることやってみた」を福利厚生のコンセプトに掲げる。こうした取り組みをSNS（交流サイト）で積極的に情報発信し、公式インスタグラムの投稿数は約1500件に上る。

このほか、グループ会社が保有する高級車を無料でレンタルできる制度などを設けている。バリスタを招き、社員向けに「おいしいコーヒーの入れ方講座」を開催したことも。

ユニークな施策の根底にあるのは、「社員満足があってこその顧客満足」という社員ファーストの理念だ。「社員同士や家族とのつながりを大切にしながら、笑顔の輪を広げていきたい」。白石社長の目には、社員や家族の笑顔とともに成長する会社の確かな未来が映っている。



男性社員の妻の誕生日に
会社が贈るバースデーギフト