

オープン・フォーラム

一般社団法人 京都府建設業協会広報誌

建設労働者確保育成号



【特集1
雇用管理責任者の職務と役割】
雇用管理責任者を選任し
雇用改善の着実な推進を！

【特集2
職長に求められる指導力と
安全衛生知識】
指示はわかりやすく明確に
パトロールでは声をかけよう！

【建設業で働く人のための健康講座】
「食事」「運動」「禁煙」で
発症リスクを低減 糖尿病

京建協News

地域の安全と生活を守る建設業をPR



(一社)京都府建設業協会
広報副委員長 **大西 健吾**
大西建設工業(株) 取締役

私が小学生だった頃には、歩いていける距離にお菓子屋さんやパン屋さん、お菓屋さんや豆腐屋さんなどがありました。

少し歩くと文房具屋さんや八百屋さん、魚屋さん、金物屋さん、散髪屋さん、たくさんのお店がありました。お菓子屋さんの店先では、100円に満たない小遣いで長い時間お菓子を選んでいたし、豆腐屋さんにはステンレスの料理用ボウルを持って姉と一緒に買いに行ったのを覚えています。今ではそのほとんどがなくなってしまったか、観光の方々しか行かない飲食店に変わりました。街中を車で走っているとコンビニやスーパー、飲食チェーン店などは、どんどん増えてきているように感じます。車や電車に乗って行く場所には、たくさんのお店が並んでいますが、歩いて動く範囲には、自動販売機を除けば買い物をする場所はずいぶん少なくなりました。

私が協会の活動に参加し始めた頃は、今よりもっと多くの年齢の先輩方がいらっしゃいました。商売上手ではなかったかもしれませんが、地域に寄り添った中小企業の経営者として多方面で活躍されていたことは確かです。

現代のように、建設業界においても

集約化や効率化が進めば、「いずれ地域の建設会社はすべてスーパーゼネコンの下請となってしまうのではないかと」危惧しており、果たしてこれ地域の安全や経済、そして雇用が維持できるのか、疑問に感じてしまっています。昔に比べれば、行政からの発注件数も少なくなり、受注金額も安くなっているのに、原材料も労務費も上がる一方で、スーパーゼネコンでさえ中小規模の工事に参入し、地域の建設業者が未来像を描き難い時代になっているように感じています。地域の建設業者は内憂外患に悩まされ、攻めるべきか、耐え忍ぶべきか、経営者は一大ジレンマにとらわれています。私ども建設業協会は、こうした現状の中、しっかりと業界全体の未来像を見定めて活動し、地域の建設業としての社会的責任や、工事の品質・安全の確保に繋がる広報活動を展開していかねければならないと感じています。

また、私は「木の町づくり協議会」というNPO法人の代表幹事を兼務しているのですが、この協議会は、山を健全に保つには、伐採をしてその材木を使用するという「人と山との関係」が重要であり、「山のいのちと、人の暮らしをつなげる運動」を目的に発足されたものです。これまで協議会では

木質路面材としてのインターロッキングブロックや木製の折り畳みベンチを製作するなど、地域にメリットのある資材を開発して特許を取得し、公共工事などにも採用されるよう現在、積極的に働きかけを行っており、地域の建設業者が開発した資材を広く普及できないかと考えております。こうした地産地消の資材を積極的に使っていただけのような広報PRも、広報委員会として発信すべき情報の重要な部分であると考えています。

そして何より、建設会社が抱える技術者等の高齢化の問題について、若者がこの業界により多く入職してくれることが喫緊の課題となっています。そのため、広報委員会では小委員会を作り、今年3月に「雨のち晴れ」という漫画本を製作しました。台風による河川の氾濫から地域の住民の安全を守ることをテーマに、復旧工事に携わる建設マンの姿を描いたもので、若者に建設工事に関わる人たちのリアルな姿を知ってもらうことが狙いで、建設関係学科を持つ高校や自治体などのほか、他県の建設業協会へも配布したところ、多くの反響がありました。

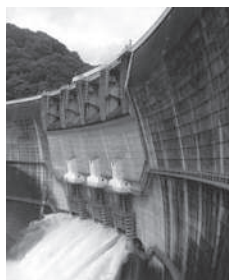
今後も広報委員会では、地域の住民の安全と生活を守る建設業の誇りと熱き思いを伝えていきたいと思っています。

【天ヶ瀬ダム】

写真提供：近畿地方整備局淀川ダム統合管理事務所

昭和28年に台風13号が襲来し、宇治川の堤防が決壊し沿岸地帯では甚大な被害を被りました。それをきっかけとして、淀川水系の治水計画が見直され、天ヶ瀬ダムを宇治川に設けることとなりました。

天ヶ瀬ダムの建設は昭和34年に着工され、昭和39年に完成。淀川水系で最初に完成した多目的ダムです。高さ73m、長さ254mのアーチ式ダムで、京セラドーム大阪約17杯分（2千万トン）の水を貯めます。本年11月に竣工50周年を迎えます。



イラスト：キョロ丞

5

特集1 雇用管理責任者の職務と役割

雇用管理責任者を選任し 雇用改善の着実な推進を！

特集2 職長に求められる指導力と安全衛生知識

指示はわかりやすく明確に パトロールでは声をかけよう！

表2

巻頭言

地域の安全と生活を守る建設業をPR

（一社）京都府建設業協会 広報副委員長 大西健吾

2

京建協News

16

建設業で働く人のための健康講座Vol.4

「食事」「運動」「禁煙」で発症リスクを低減 糖尿病

独立行政法人 労働者健康福祉機構 東京労災病院 勤労者予防医療センター
斎藤照代（労働衛生コンサルタント）

18

キラリと輝く女性たち①

現場の施工管理で汗流す紅一点 安全で苦情ない施工に高い評価

—壇 和代さん

要建設（株）／京都市中京区

キラリと輝く女性たち②

事務作業の改善で現場の労力を削減 社内報の編集で視野を広める

—嶋 沙織さん

（株）ミラノ工務店／京都市中京区

表4

編集後記

ビジネスマナーと建設業の基礎知識をグループワークで学習

—— 新人研修会に計46名が参加



京建協は4月10・11日の2日間、亀岡市の烟河にて、26年度社員研修を開催しました。これは、ビジネスマナーのほか、建設業界の基礎知識を学ぶための研修で、会員企業の25歳以下または入社5年以内の社員が対象。今年度は協会事務員を含む46名が参加しました。

講師は昨年引き続き、(株)日本コンサルタン トグループ・建設産業システム研究所の丸谷正氏が担当。技術者の高齢化や若年者の入職減少により、技能・技術の伝承が困難といわれる建設業の現在の状況を受け、建設業が担っている役割や、業界の構造などについて、参加者を4・5名の班に分け、提起された問題に対し班ごとに話し合っ て答えを導き出すグループワーク形式で進められました。

1日目は、身だしなみや挨拶、名刺交換の方法、電話応対などのビジネスマナーのほか、建設業と他産業の違い、受注・請負産業である建設業の特徴など、建設業界の基礎知識を学びました。

2日目は、職場内コミュニケーションの基本である報告・連絡・相談のほか、「引き合いから受注」「着工から引き渡し」「アフターメンテナンスと顧客満足」などの建設業務の知識などについて学習。その後、入札・指名・受注から竣工までの施工管理（品質、原価、工程、安全）をゲーム形式で学ぶ「施工ゲーム」



を実施しました。最後に、建設人として自分自身が目指す将来像を参加者一人ひとりが発表。講師の丸谷氏から「納期や構造物を含めてキチツとしたものを造れる人になってほしい」と参加者にメッセージが伝えられ、2日間にわたる研修は幕を閉じました。

参加者からは「社会人としてのマナーや仕事をする上での注意点がすべて良かった」「同年代の人たちと一緒に学べて楽しかった」と感想が寄せられました。

優秀な人材確保に向け、会社の魅力をアピール

—— 京建協の合同求人説明会に24社が参加

京建協と同京都支部は5月14日、下京区のメルパルク京都で、平成27年度採用合同求人説明会を開催しました。これは、会員企業の人材確保を支援する目的で毎年開催されているもので、今年で5回目を迎えます。新卒を採用したい会員企業と協



力企業24社が参加し、会場には来春に卒業を予定する大学生・専門学校生を中心に、多数の就職希望者が訪れました。



京都支部、労務・経営委員会の高木委員長は「アベノミクスの影響もあり、各企業は採用を増やしており、参加企業も増加した。学生にしっかりアピールし、優秀な人材を確保してほしい」と、あいさつを行いました。

説明会は、会社ごとに専用のブースが設けられ、各企業は施工した建築物や土木構造物の作品パネルを展示。採用担当者がパンフレットやパソコン等の資料を使い、ブースを訪れる学生に対して募集する職種や業務内容について説明を行います。一方、訪れる学生は、自己PR等を記入した個人紹介カードを提出し、業務内容等について質問することで、会社や業務への理解を深めることができます。

今回の説明会に参加した企業は以



5月27日、京建協は中京区の京都建設会館にて「平成26年度通常総会」を開催。約220名が出席しました。冒頭、あいさつに立った岡野会長は、「長年

岡野会長を再任、地域建設産業の活性化を目指す — 26年度通常総会を開催 —

3

下の通り。

▽玉井建設（宇治市）▽古瀬組（下京区）▽公成建設（下京区）▽岡野組（左京区）▽藤井組（伏見区）▽城南組（中京区）▽長村組（中京区）▽要建設（中京区）▽京都現代建設（宇治市）▽吉川組（右京区）▽ケイコン（伏見区）▽増田組（伏見区）▽安田建設（与謝野町）▽安田産業（協力企業・与謝野町）▽第一土木（南丹市）▽西田工業（福知山市）▽山寅組（京丹後市）▽田中工務店（南区）▽吉村建設工業（中京区）▽北和建設（下京区）▽ミラノ工務店（中京区）▽中川工務店（西京区）▽仁木総合建設（伏見区）▽三煌産業（亀岡市）



にわたる建設投資の減少、人手不足による労務費の高騰などにより価格競争が続く、低価格受注を余儀なくされた地域建設産業の体力は弱くなっていきます。地域産業の活性化、さらに担い手の育成・確保のためには、適正価格での下請契約、建設業従事者の労働環境の改善が不可欠。労働時間、年間給与、社会保障などの水準向上が重要となる」と、地域建設産業を取り巻く現状について訴えました。さらに「我々建設業協会は今後、建設業に携わる誇りを持ち、本格的な防災・減災対策を中心とした社会基盤整備の推進に努め、地域住民の安心・安全な生活を維持するとともに、魅力ある建設産業への再生と活性化に向けた活動を行っていきます。一日も早く建設産業に

明るさと活気が戻ってくるよう、皆さんへの協力をお願いしたい」と呼びかけました。

また、来賓として清水丞自近畿地方整備局副局長、山下晃明京都府副知事、門川大作京都市長らが訪れ、それぞれ祝辞を述べられました。

議事では、25年度事業報告及び公益目的支出計画実施報告、26年度事業計画案及び収支予算案等について審議が行われ、全会一致で承認されました。

事業計画には、「国及び地方公共団体に社会資本整備の積極的かつ計画的な取組み推進の要望」や「地域建設企業の育成に配慮した入札制度改革」「工事情報共有システム（ASP）の活用促進と調査研究」「建築施工管理技士の発足と技士会に関する研究」などが盛り込まれました。

役員選任では、岡野会長の再任をはじめとする新たな役員体制が決定しました。副会長は田中俊介氏（株田中工務店）、村井信夫氏（株村井建設）、玉井康義氏（玉井建設株）、堤周三氏（堤建設株）の4人が再任、新たに金下欣司氏（金下建設株）が新任されました。

また、総会に先立ち行われた表彰式では、長期にわたり建設業に従事

し、業界の発展や経営の合理化、技術向上などの功績が認められた功労者を表彰。全国建設業協会会長表彰13名、京建協会長表彰56名に、表彰状・感謝状が贈られました。岡野会長は「今後も健康に留意し、建設業の発展や後輩の指導に尽力してほしい」とその功績を讃えました。

4

豪雨被害に備え水害対応訓練を実施

— 災害発生時の対応力の強化を図る —



京都府は6月5日、災害協定を締結する京建協はじめ、関係団体と連携し、水害対応訓練を行いました。これは、災害発生時の対応能力を強化するとともに、現地調査と会員連絡体制を確認するために毎年実施しているもの。京都府と市町村、府警、消防機関、関係団体約40機関の約1600人が参加しました。

訓練は、府内広範囲で大雨となり、河川が増水。土砂災害警戒情報が発表され、警戒区域で危険性が高

まる中、さらに大雨洪水警報が発表されたとの想定で進行了しました。

京都土木事務所管内の訓練では、集中豪雨により鴨川の北大路橋上流右岸付近において、堤防法面が崩壊したと想定。京建協京都支部に対し、現地調査と応急復旧の緊急要請が出されました。これを受け、京都支部は京都建設会館内に災害対策本部を設置（午前9時）。井上準二本部長代行（副本部長兼任）、田中俊介副本部長、村井孝次副本部長（支部土木副委員長）、絹川雅則副本部長（支部建築委員長）により、会員で編成されたA～F班に対し、災害対策連絡網で本部の設置および土木事務所からの指示が伝達されました。現地調査は、現場付近の津田甚建設が担当。同社の調査員が現場に急



行し、堤防法面の崩壊について調査・写真撮影を行い、状況が報告されました。この報告を受け、土木事務所より周辺の立入禁止を示す看板設置の追加措置の要請があり、伝達確認を行いました。

また、鴨川、鴨川公園、西高瀬川の3カ所について応急復旧が要請され、対応業者として増田組、今井組、田中工務店の3社を指定。土木事務所に対し、会社名と現場責任者名の報告が行われ、訓練は正午頃に終了しました。

5

地域住民の安心・安全を守る 建設業の「誇り」を若者にPR ——建設業をアピールする漫画 冊子を発行

建設業における若手の人材不足が深刻化する中、京建協は建設業界の魅力を若者にPRする漫画冊子を製作しました。タイトルは『雨のち晴れ』。建設業の「誇り」に焦点を当てたストーリーで、各関係者からは「ぜひ若者に読んでほしい」との声が寄せられています。

物語の主人公は若いサラリーマン。居酒屋で友人と飲んでいると、そこに建設業の男たちがやってきて、些細なことでトラブルになり、



「土くさい服でバカ騒ぎ」「建設業なんてデカい音を立てているだけ」などと罵声を浴びせる。後日、付近を台風が直撃し、河川の氾濫などの被害が予想される中、主人公が川の様子を見に行くと、居酒屋で遭遇した建設業の男たちが懸命に復旧作業に当たっている姿を目撃する——というストーリー。モノづくりではなく、一般の人たちにはなかなか知られていない、道路啓開にスポットを当て、地域の安心・安全確保のために、誇りを持って仕事をしていることをPRしています。

発案したのは30～40代の若手経営者らでつくる京建協の広報小委員会。国内唯一のマンガ学部を持ち、官公庁や企業などのPR漫画も製作している京都精華大学に協力を求め、同大学の卒業生である河上大志郎さんが執筆しました。

執筆にあたり、河上さんは現場取材を敢行。昨年9月には、台風18号



で増水し、復旧中の京都市内の河川現場に足を運び、現場監督らの生の声を取材しました。「この漫画を読んで、建設業界への理解が少しでも進めば嬉しいです」と話します。

総務省発表の「労働力調査」によると、2015年の全国の建設業就業者は499万人、ピークだった1997年（685万人）からは約27%の減少。29歳以下の若者が占める割合は、97年の約22%に対し、15年は約10%まで減少しています。

一方で、アベノミクス、2020年東京オリンピック特需などにより、公共工事の発注は増加しており、京都府内でも由良川の築堤工事、京都縦貫自動車道の建設など、回復の兆しも見えますが、労働者が不足している現状があります。

漫画冊子はA5判30ページ。興味のある方は京建協（TEL 075・231・4161）までお問い合わせください。

特集

1

雇用管理責任者の職務と役割

雇用管理責任者を選任し 雇用改善の着実な推進を！



「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に明記された“雇用管理責任者”。その確実な選任と職務の遂行は、建設事業場における雇用改善の進展を大きく左右します。本稿では、雇用管理責任者が雇用改善に果たす役割と、その具体的な職務内容について紹介します。

雇用改善推進における雇用管理責任者の重要性を再認識していただければ幸いです。

人的依存度の高い建設業

建設業は受注産業という特殊性から、弾力的な経営体制を維持しなければならぬという必要に迫られ、重層による下請制度が根付いています。その結果、古くからの慣習として労働者を「請負」という概念の中に組み込んで使用することが多く、労働者一人ひとりと労働契約を結んで使用するという雇用形態にはなじみにくい面がありました。

また、建設業は全産業の就業者の1割を占める巨大産業でありながら、その内情は中小零細企業の割合が圧倒的に多く、生産面において「臨時」や「日雇い」といった労働者への依存度が他産業に比べ非常に高く、機械化が進んだとはいえ、人的な労働力の供給なくしては成り立たない産業ともいわれています。

建設雇用改善法の制定

こうした特殊性を持つ建設業における雇用環境は、他産業に比べて大きく立ち遅れていることがしばしば指摘されてきました。このため、昭和51年10月、建設業の雇用環境の改善を図ることを目的に「建設労働者

の雇用の改善等に関する法律（以下「建設雇用改善法」といいます。）が施行されました。

この法律制定の背景には、当時の建設業における末端労働者の不明確で不安定な雇用関係や賃金不払、労働災害の多発、福祉の立ち遅れなど改善すべき点が山ほどあり、これら問題点の改善を図ることが必要不可欠とされていたなどの事情があります。

雇用管理責任者制度の設置

建設雇用改善法の内容は、大きく

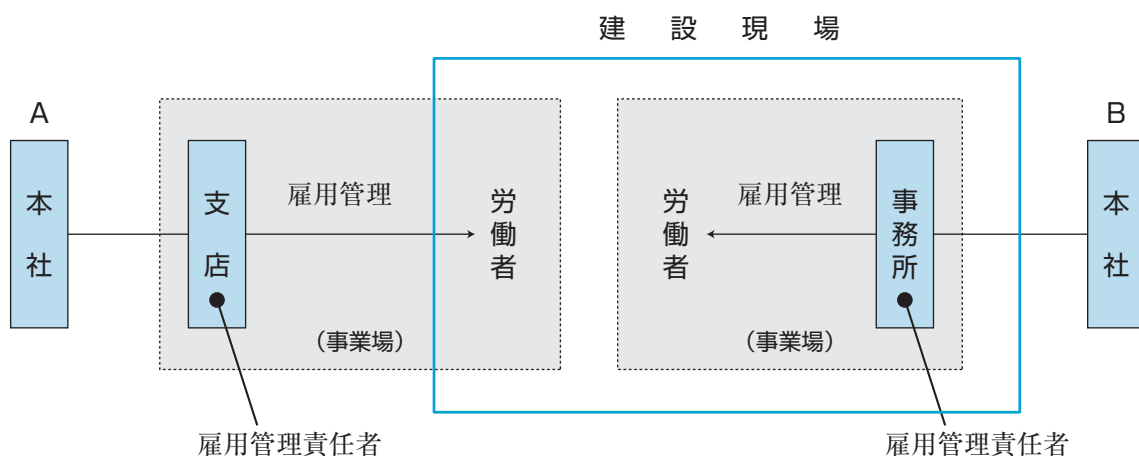
① 建設雇用改善計画の策定
② 建設労働者に係る雇用管理の改善を図るための措置

③ 建設労働者の技能の向上および福祉の増進を図るための事業

——の三つに分けることができますが、本稿では②の建設労働者に係る雇用管理の改善を図るための措置に関する事項のみに触れることにしました。

そして、雇用管理の改善を図るための措置の中には「雇用管理責任者の選任」「建設労働者の募集に関する届出」「雇入通知書の発行」「関係請負人に係る書類の備付」などの義務が掲げられていますが、なかでも

図1 雇用管理責任者の選任の単位



「雇用管理責任者の選任」は、とりわけ重要な意味を持つものとされています。

雇用管理責任者は、企業における雇用管理に関する事項の処理に携わることを主な任務とし、建設労働者の雇用環境を改善するために、労働者の募集から退職に至るまでのすべての段階で適切な管理が行われるよう雇用管理面について適正な管理を行う者とされています。

雇用管理責任者の選任が必須な事業場

雇用管理責任者を選任しなければならないのは、建設労働者を使用し、行う建設業とされています。これは労働基準法で労働者名簿や賃金台帳を調整しなければならないとされている単位の事業場と同一のものであります。

労働基準法では、賃金台帳や労働者名簿の備付けを義務づけている事業場の基準が必ずしも明確ではありませんが、通常、企業全体からみて本店・支店・営業所、工場など、営利・非営利を問わず反復して継続的に業として行われる事業活動の拠点が、事業場を意味するものと解されています。

また、建設業の事業場について

は、厚生労働省の通達により「現場事務所があつて、当該現場において労務管理が一体として行われている場合を除き、直近上位の機構に一括して適用すること（平成11年3月31日・基発第168号）」とされています。ですので、建設の事業場であっても労働者の雇用管理や賃金管理が直接行われていない場合は、実際に賃金管理や雇用管理を行っている直近上位の支店、営業所、工場または本店が雇用管理責任者を配置しなければならない事業場ということになります（図1参照）。

雇用管理責任者になるための条件

雇用管理責任者になるための資格についての法令上の規定はありません。しかし、雇用管理責任者の役割が、建設労働者の雇用管理について責任を持つという性格から、企業内において、ある程度の地位にある者の選任が望ましいとされています。例えば、労務課長、現場事務所長などであつて、雇用管理に関する相当の実務経験を有する者などです。

また、小規模な企業においては、事業主または事業主に次ぎ経営に携わる者自らが雇用管理責任者としての職務を行うことが望ましいとされています。

ています。

労働者への周知と知識の取得

建設雇用改善法では、労働者を雇用して行う建設業の事業主に対して、雇用管理責任者の選任をはじめいくつかの義務を課しています。これは、建設労働者の雇用の改善を図るために必要な基本的な事項を事業主の義務とすることで、より効果的な雇用管理体制を確立しようというものです。

また、同法では雇用管理責任者を選任したときは、その者の氏名を職場に掲示し、あるいは選任したことを文書で知らせるなどの方法により労働者に周知させるよう努めることを求めています。

さらに雇用管理責任者が自らの職務を全うするためには、雇用管理に関し、より高度な知識が必要であることはいうまでもありません。

このため、建設雇用改善法では「事業主は、雇用管理責任者について、必要な研修を受けさせる等雇用管理に関する事項を管理するための知識の習得および向上を図るよう努めなければならない。」と定めています。したがって、雇用管理責任者には、雇用管理研修等を受講させる

などの配慮が是非とも必要です。

事業主が講ずべき措置

表1に掲げる事項は、建設雇用改善法の定めにより事業主が講じなければならない雇用管理に関する直接的なことです。

雇用管理責任者の職務

建設雇用改善法では、労働者を使用して建設の事業を行う事業主は、事業所ごとに雇用管理責任者を選任して、次の①～⑤の事項を管理させなければならないと定めています。

- ①建設労働者の募集、雇入れおよび配置に関すること
- ②建設労働者の技能の向上に関すること
- ③建設労働者の職業生活上の環境整備に関すること
- ④労働者名簿および賃金台帳に関すること
- ⑤労災保険、雇用保険および中小企業退職金共済制度その他建設労働者の福利厚生に関すること

つまり、これらが雇用管理責任者の職務ということになります。が、こ

れらの内容を建設雇用改善法制定の趣旨や同法に基づいて策定された建設雇用改善計画等に照らして整理してみると、雇用管理責任者が取り組まなければならない課題は数多く存在することになります。

例えば、事業主の義務とされる「建設労働者の募集に関する届出」「雇入通知書の発行」「関係請負人の書類の備付」なども雇用管理責任者の職務と言えるでしょう。また、労働者を雇入れる際の契約（雇入通知書）の内容に含まれる「契約期間、就業の場所、従事すべき業務の内容、始業・終業、休憩、休日、休暇、賃金、退職に関する事項」なども雇用管理責任者の職務の一部と考えるべきでしょう。

以上のような観点から、表2（9ページ）に、雇用管理責任者が行うべき直接的な職務として重要と思われるものを掲げてみました。雇用管理責任者はこれらの事項について書類の作成、届出、保存等が適正に行われているか否かについて、その管理に当たる必要があります。

雇用を管理するということの意味

会社が事業を運営していくためには、法令上当然に守らなければなら

ない届出、報告、提出や書類の作成、保管、保存義務などがあります。雇用管理責任者の職務はこれらの事項を適切に管理することです。

雇用を「管理する」とは、必ずしも雇用管理責任者自らが先頭に立って労働者の募集や採用を行い、あるいは労働者名簿の作成や賃金台帳への記帳などの実務的な事務に従事することを求めているものではありません。雇用を管理することの真の目的は、建設業に求められているさまざまな雇用管理上の不備や問題点を洗い出し、これらの事項が適正に管理されるよう責任をもって改善していくことです。

法令が的確に守られているかどうかは、企業体質を判断する上での重要な要素となります。言い換えれば、企業経営者に求められているコンプライアンス（法令遵守・企業倫理）の問題に企業がどれだけ真剣に取り組んでいるかということにかかってきます。さらに、このことは雇用管理責任者が自らの職務にいかに関心に取り組んでいるかということにも通じますので、雇用管理責任者は雇用を管理することの意味を十分に理解しておかなければなりません。

表1 事業主が講ずべき措置

事業主の責務	講ずべき措置															
1. 雇用管理責任者の選任・周知・知識の取得義務	(1) 雇用管理責任者を選任して事業所において処理すべき事項を管理させなければならない。 (2) 雇用管理責任者を選任したことを労働者に周知させるよう努めなければならない。 (3) 雇用管理責任者には研修を受講させる等知識の習得・向上に努めなければならない。															
2. 建設労働者の募集に関する届出義務	次の区域において、建設労働者を文書募集以外の方法により、事業主がその被用者をして募集させようとするときは、「建設労働者募集届」を所轄公共職業安定所長に提出し、「建設労働者募集従事者証」の交付を受け、これを携行しなければ募集を行うことができない。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>都道府県</th><th>区 域</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">東京都</td><td>新宿区</td></tr> <tr> <td>台東区</td></tr> <tr> <td>江東区</td></tr> <tr> <td>荒川区</td></tr> <tr> <td>神奈川県</td><td>横浜市中区</td></tr> <tr> <td>愛知県</td><td>名古屋市中村区</td></tr> <tr> <td>大阪府</td><td>大阪市西成区</td></tr> <tr> <td>兵庫県</td><td>尼崎市</td></tr> </tbody> </table>	都道府県	区 域	東京都	新宿区	台東区	江東区	荒川区	神奈川県	横浜市中区	愛知県	名古屋市中村区	大阪府	大阪市西成区	兵庫県	尼崎市
都道府県	区 域															
東京都	新宿区															
	台東区															
	江東区															
	荒川区															
神奈川県	横浜市中区															
愛知県	名古屋市中村区															
大阪府	大阪市西成区															
兵庫県	尼崎市															
3. 雇入通知書の発行義務	建設労働者を雇入れたときは、当該労働者に対して速やかに、事業主の氏名、所在地、雇用期間、従事すべき業務内容等を明らかにした書面（雇入通知書）を交付しなければならない。															
4. 関係請負人に係る書類の備付義務	元方事業主は、一つの場所において行う工事において、関係請負人の労働者の数が常時50人以上となるときは、関係請負人ごとにその氏名又は名称、建設労働者を従事させようとする期間、雇用管理責任者の氏名等を明らかにした書面を備付なければならない。															

表2 雇用管理責任者が行うべき職務

No	雇用管理責任者が管理すべき事項	根拠条文
1	労働者の募集に関する届出	建労法第6条
2	労働条件の明示（雇入通知書の交付）	建労法第7条
3	関係請負人に関する書類の備付	建労法第8条
4	年少者の年齢証明書の備付け（18歳未満者）	労基法第57条
5	労働時間の管理（始業、終業、休憩）	労基法第32条
6	労働時間の管理（休憩）	労基法第34条
7	時間外労働・休日労働に関する協定届	労基法第36条
8	休日の管理	労基法第35条
9	年次有給休暇	労基法第39条
10	賃金の支払い	労基法第24条
11	賃金台帳の作成・保存	労基法第109条
12	労働者名簿の作成・保存	労基法第109条
13	退職に関する事項（解雇、解雇制限、解雇の予告、退職時の証明、解雇、退職に関する書類の保存）	労基法第18条の2～22条
14	建設業付属寄宿設置届	労基法96条2
15	寄宿舎規則届	労基法95条
16	事業場外労働に関する協定届	労基法38条2
17	就業規則届（作成・変更）	労基法89条
18	雇用保険被保険者資格取得届	雇用保険法7条
19	健康保険・厚生年金被保険者資格取得届	健保法48条・厚年法27条
20	労働者死傷病報告	安衛則97条
21	建設業退職金共済契約申込書・手帳申込	中退則69条
22	定期健康診断結果報告書	安衛則52条
23	高年齢者雇用状況報告書	高年法52条
24	源泉徴収に関する書類	所得税法則63条
25	請負契約に関する帳簿	建設業法40条の3

（注）建労法…建設労働者の雇用の改善等に関する法律／労基法…労働基準法／安衛則…労働安全衛生規則
 健保法…健康保険法／厚年法…厚生年金保険法／中退則…中小企業退職金共済法施行規則
 高年法…高年齢者雇用安定法／所得税法則…所得税法施行規則

指示はわかりやすく明確に パトロールでは声をかけよう！

建設業における労働災害による死亡者数は、全産業のおよそ33%と最も多くなっています。こうした現状を踏まえ、これまでもさまざまな安全衛生対策が講じられてきていますが、複数の業者が混在して作業を行う現場では、第一線の“要”である職長の果たす役割はとりわけ大きいといえます。安全衛生水準の向上は、雇用改善のテーマのひとつ。そこで今号の特集では、職長にとって必要な指導法や安全衛生知識を紹介します。

職長の職務

職長は現場の第一線の「要」として、社長の代理者として元請と十分に連絡調整を行いながら、「安全管理」「原価管理」「品質管理」「工程管理」などの多くの職務を遂行する重要な役割を担っています。

安全に関する職務については、労働安全衛生法では決められています。しかし、事業者は、新たに職務に就くことになった職長や、その他の労働者を直接指導または監督する者に対して、法で定める職長等の教育を行わなければならないこととなっています。

また、職長は「安全衛生責任者」を兼務することが多いため、「職長・安全衛生責任者」とも呼ばれています。

職長の主な職務は次のとおりです。

- ① 作業方法の決定及び労働者の配置
- ② 作業進行状況の監視と指導
- ③ 作業設備及び作業場所の点検、保守管理
- ④ 異常時、災害発生時における措置
- ⑤ 作業者の安全意識の高揚
- ⑥ 作業方法の改善
- ⑦ 危険性又は有害性等の調査の実施
- ⑧ その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること

統括安全衛生管理体制（混在作業における統括管理上の問題点）

事業者は、原則として自社の作業員の安全衛生管理を行えばよいこととなっています。しかし、建設業や造船業では、元請や下請業者など複数の事業者が同一の場所において混在して作業を行うケースが多いのが一般的です。

このため、複数の事業者の作業員が同一の場所で混在して作業することによって生じる労働災害を防止するために実施される一連の合理的、組織的な安全衛生管理が「統括管理」と呼ばれているものです（図1）。

なお、統括管理上の問題点としては、混在作業であるために、指示・命令、合図、他社への連絡、機械・設備等の維持管理などにおいて問題点があります。それらを解決していくために、安全衛生管理体制を明確にすることや、作業間の連絡調整を行うことが重要になってきます。

事業者・関係請負人の責任

事業者とは「事業を行う者で、労働者を使う者」と言われ、一般的に

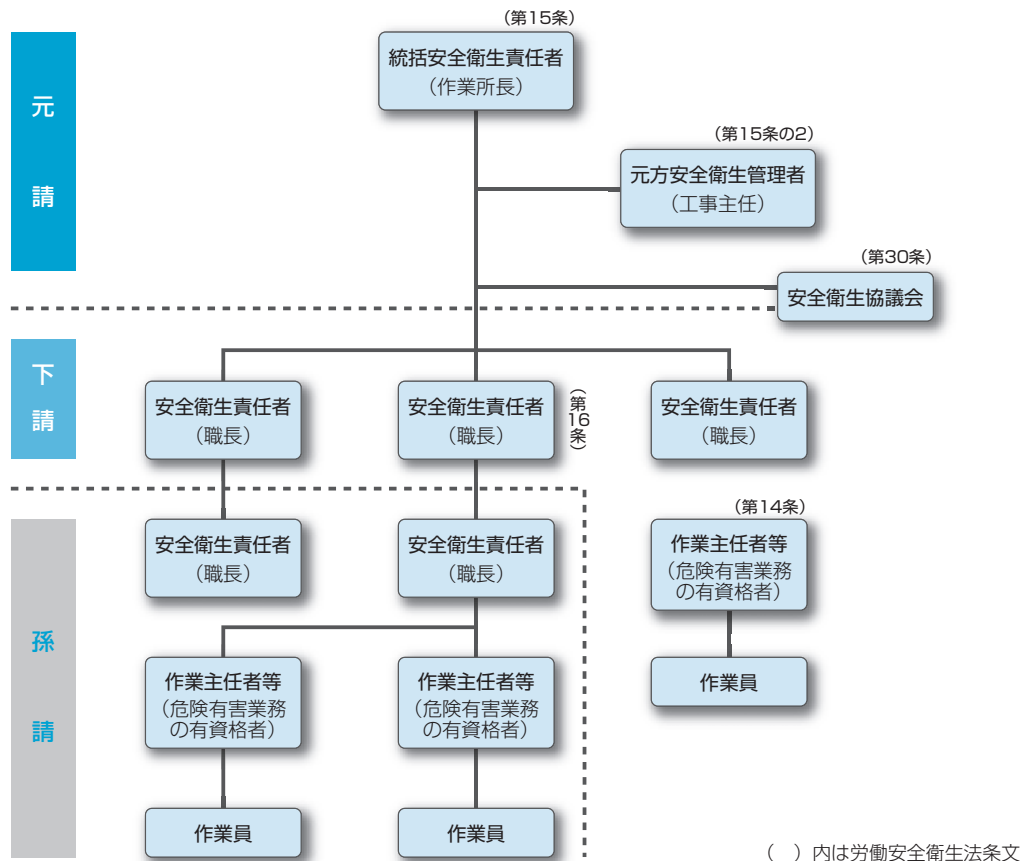


図1 下請け混在現場（工事現場）における安全衛生管理体制図（例）

は社長を指します。

個々の作業所では、職長が事業者から委譲された権限の範囲で、事業者責任を負わなければならないこととされています。

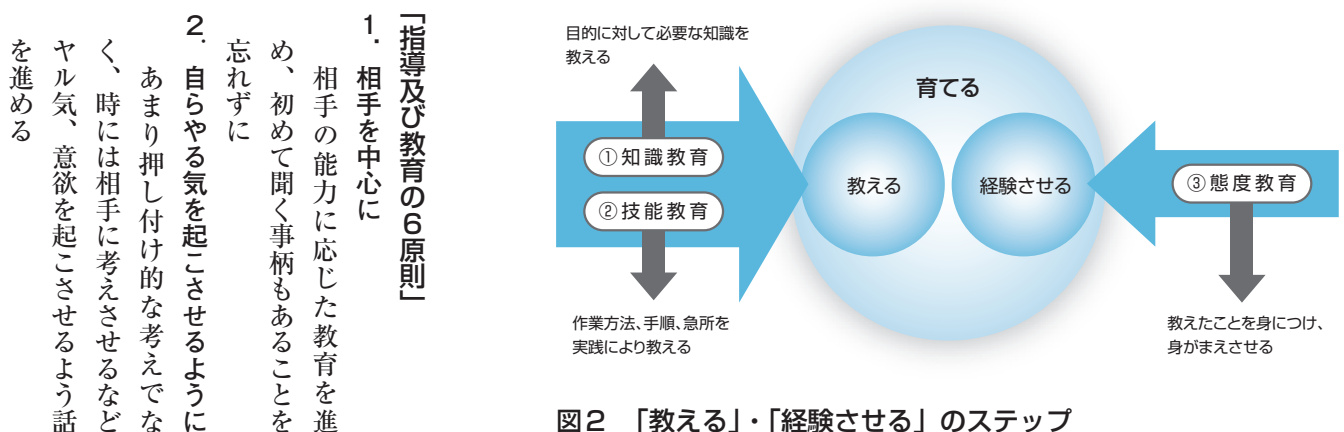
労働安全衛生法では、事業者の講ずべき措置として、主に以下のように決められています。

- 作業主任者の選任等事業者の講ずべき措置（第14条）
- 危険又は健康障害を防止するための措置（第20条、25条の2）
- 安全衛生教育（第59条）
- 職長教育（第60条）
- 就業制限（第61条）

なお、職長が違反行為者として処罰された場合には、同時に法人（会社）が処罰される場合があります（両罰規定）。

作業員に対する指導・教育方法

指導や教育は、「教える」と「経験させる」ことから成り立っており、その目的は作業員に対し、教えた事柄を作業の中で実践させることにあります。が、「教える」と「経験させる」という段階があり、初めてその目的を達成することができません（図2）。



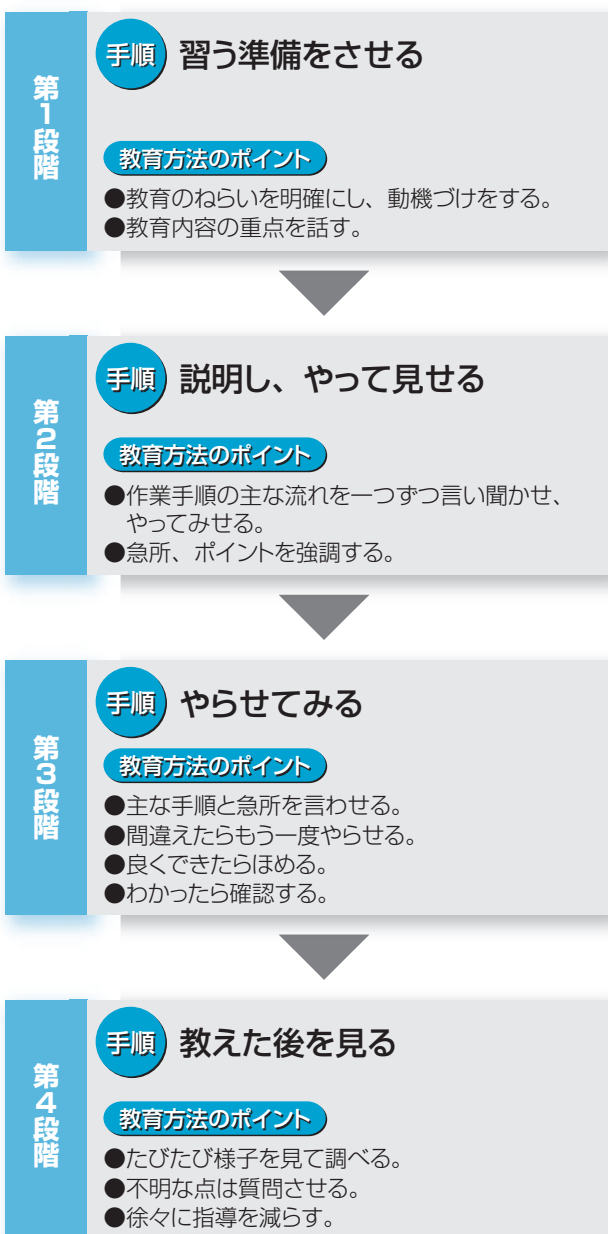


図3 仕事の教え方の4段階法

3. やさしいことから、難しいことへ相手が理解し、習得できる程度に合わせ、教える内容を少しずつ高める。また、なぜそれが急所なのか理由をのみこませる
4. 一時に一事を一回に一つのことを教えていくと、理解や習得が容易になり、また、的確に教えることができる
5. 反復して何回も根気よく言いつて聞かせたり、やって見せたり、やらせたりすることが大切
6. 身近な災害事例や改善事例を用いて、強い印象を与えるように

教え方の4段階法

職長が効果的な指導や教育を行うためには、作業員の立場に立つことが大切です。やさしいことからだんだん難しいことへ、知識や技能、態度を教えるいくことが必要です。また、指導や教育方法は、知識や技能、態度でそれぞれ異なりますが、技能教育に多く用いられる方法は図3のとおりです。

する。失敗談も効果的。実物を見せたり、体験させたりすることも良い

作業中の監督・指示の方法

職長は担当する作業を安全かつ効率よく、工期までに完成させなければなりません。このためには作業の段取りを行い、作業中には常に作業設備や機械を安全な状態に保つとともに、作業員が作業手順や基本ルールを守っているかを確認する必要があります。不適切な作業をしているときは、すぐに是正するよう監督・指示を行わなければなりません。

1. 明確に
指示者自身が内容を理解して、具体的に明確に

作業員の適正配置

2. 分かりやすく
紛らわしい言い回しや、間違えやすい難しい言葉はやめる（アースを取れ——はずすのか、取り付けるのか）
3. 急所を忘れず
急所とは「気をつけなければならないこと」「薬にできる間やコツ」である
4. 理由を話して
必要性、重要性、緊急性などを説明し、相手の理解を助ける
5. 納得しているか確かめて
相手の気持ちになって指示をする

適正配置とは作業を安全に効率よく、計画どおり進め、完成させるために作業の特性を考え、作業内容に適合する作業員を配置することです（表1、表2）。

このため職長は日ごろから以下の事項を確認しておく必要があります。

1. 作業員と常に意思疎通を図り、適性を掴んでおく
2. 仕事の内容を掴んで、作業に合った人を当てる
3. 作業前に作業員個人の健康状態、疲労の程度などをチェックし

表1 作業員の適性および作業条件等をつかむ

(1) 作業員の適性をつかむ	(2) 作業内容をつかむ
① 作業についての知識・経験（年齢）の程度	① 毎日やっている慣れた作業か
② 免許、技能講習、特別教育などの受講の有無	② 危険有害作業か
③ 技能の程度	③ 法的資格の必要な作業か
④ 性格、作業態度	④ 単独作業か、共同作業か
⑤ 体力、健康状態	⑤ 肉体的に重労働か
⑥ 共同作業での相性、協調	⑥ 同一スペースの継続作業か

表2 監督上の配慮

対象者	理由と条件	対策	法条文
●危険有害業務	免許・技能講習、特別教育	法定資格の取得促進	安衛法59・61条
・高年齢作業員	運動能力の低下 疲労回復力の低下	軽労働または 指導的作業	安衛法61条ほか
・若年作業員	知識不足、技能未熟	教育訓練する	
・女性、年少者	法により保護されている（就業 制限）	作業時間、内容を考慮	労基法61条ほか
・季節労働者	中高年者多く、知識技能ともに 未熟者多い	指導者をつける 作業内容を考える	
・アルバイト	経験不足	危険作業はさける	
・健康障害者	特に心臓、腎臓、肺等の疾病	作業時間、内容を考慮	安衛法68・69条
・健康要注意者	特に高血圧、低血圧	高所作業はさける 健診	安衛法66条
・災害を起こしやすい者	新規雇入れ者・配転者	法定教育	安衛法59条
	過去に災害を起こした者	相談にのる 配置転換 医師の診断を仰ぐ	
	精神的に不安定（悩み、不満） な者		
	身体の調子のすぐれない者		

（注）安衛法…労働安全衛生法／労基法…労働基準法

作業に必要な資格と安全衛生教育の種類

4. 日常、部下を教育訓練し必要な資格を取らせるなど、能力を高めしておく
5. 危険・有害業務については必ず有資格者を配置する
6. 女性や年少者ならびに高年齢作業員は適切な配置をする

労働安全衛生法では、労働災害防止のための措置として、設備の面からの規制のほかに危険・有害業務に対する作業者の就業制限等が決められています。

●免許

つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、移動式クレーン及びデリックの運転の業務、発破の業務、潜水の業務等

●技能講習

つり上げ荷重が1トン以上5トン未満の移動式クレーンの運転の業務、最大荷重が1トン以上のフォークリフトの運転の業務、機体重量が3トン以上の建設機械（整地・運搬・積込み用機械等）で動力を用いかつ不特定の場所に自走できるものの運転の業務、作業床の高さが10

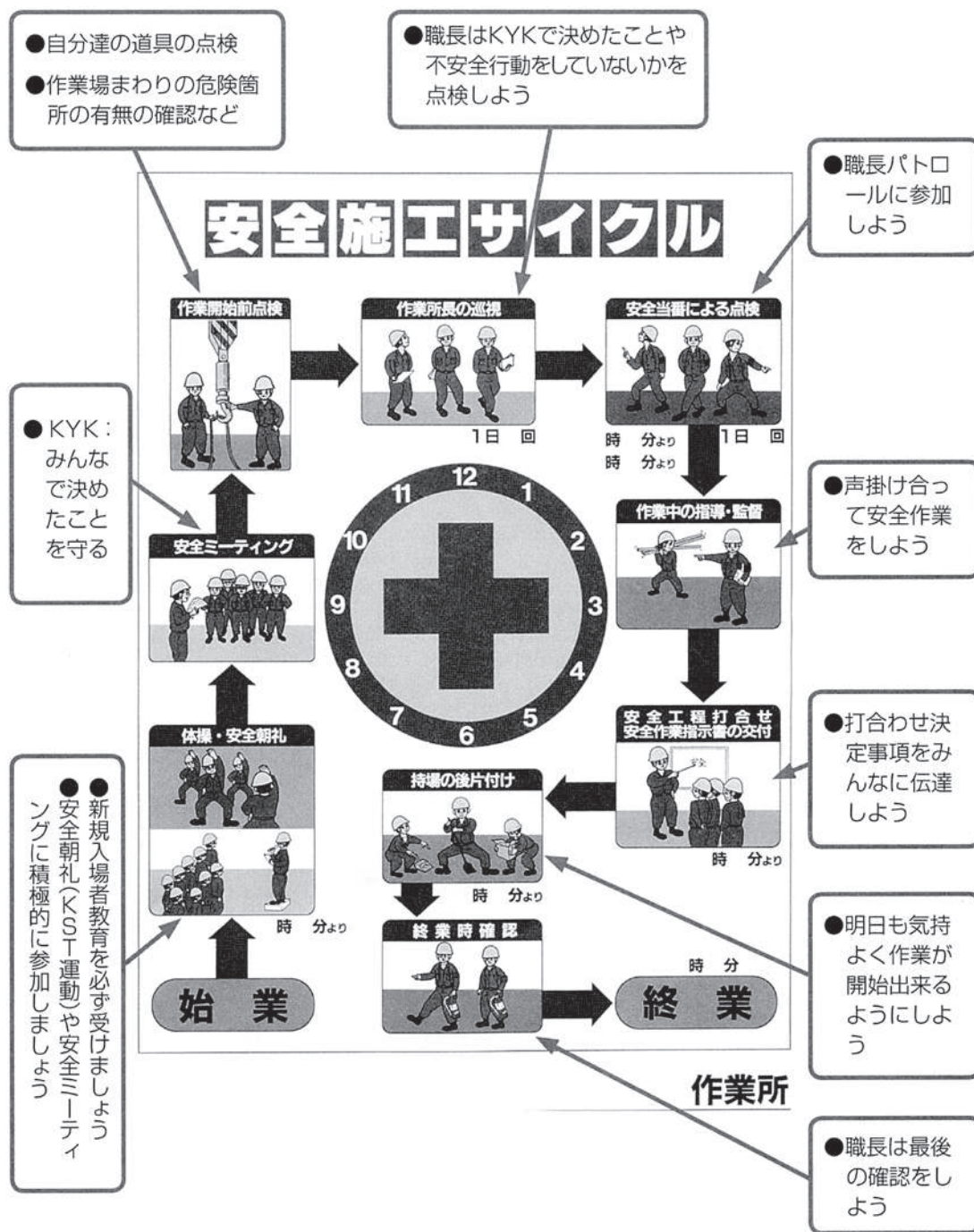


図4 安全施工サイクル

安全施工サイクル

作業所では毎日・毎週・毎月実施

労働者の雇い入れ時、配置換え時
又作業変更時に国で定めた安全又は
衛生の教育を行う

●新規採用時、作業内容変更時の教
育

●職長教育
職長、作業長、班長等の名称にこ
だわらず、新たに職務に就くことにな
った、職長、その他の作業中の労働
者を直接指導又は監督するものに
対しての教育

●特別教育
事業者は危険又は有害業務に労働
者を就かせるときは、安全又は衛生
のための特別教育を行わなければな
らない（詳細は労働安全衛生規則36
条）

●作業主任者
地山の掘削、土止め支保工、足場、
建築物等の鉄骨の組み立て等、型枠
支保工の組み立て等、第一種・第二
種酸素欠乏危険作業、石綿、ずい道
等の掘削等、ずい道等の覆工作業

●特別教育

事業者は危険又は有害業務に労働
者を就かせるときは、安全又は衛生
のための特別教育を行わなければな
らない（詳細は労働安全衛生規則36
条）

●特別教育

事業者は危険又は有害業務に労働
者を就かせるときは、安全又は衛生
のための特別教育を行わなければな
らない（詳細は労働安全衛生規則36
条）

●特別教育

事業者は危険又は有害業務に労働
者を就かせるときは、安全又は衛生
のための特別教育を行わなければな
らない（詳細は労働安全衛生規則36
条）

事業者は危険又は有害業務に労働
者を就かせるときは、安全又は衛生
のための特別教育を行わなければな
らない（詳細は労働安全衛生規則36
条）

事業者は危険又は有害業務に労働
者を就かせるときは、安全又は衛生
のための特別教育を行わなければな
らない（詳細は労働安全衛生規則36
条）

事業者は危険又は有害業務に労働
者を就かせるときは、安全又は衛生
のための特別教育を行わなければな
らない（詳細は労働安全衛生規則36
条）

すべき事項を、元請と協力業者が役割を定め、安全活動を定型化して習慣化することが大切です。これを安全施工サイクルといいます（図4）。元請依存型から専門工事業者の自主管理型への安全管理の転換を図ることが肝要です。

主な安全活動

●危険予知活動（KYK）

現場のグループ活動で、作業や設備、環境を見ながら作業の中に潜む危険要因の摘出と対策を話し合い、対策を実施していく活動である。その効果は危険への感受性を高め、集

中力や解決意欲の向上を図るとともに、作業を安全に遂行する能力を高める効果がある。

最近ではリスクアセスメント（危険性、又は有害性等の調査）の考え方を準用してKY活動の活性化を図ろうとしている（表3）。

●安全ひとこえ運動

安全ひとこえ運動は、作業中に危ない行動や間違った行動を行ったときに、お互いに注意し合って、声をかけながら、不安全行動による災害・事故をなくすものである。仲間を思いやる暖かい気持ちと、感謝の気持ちで醸成される（図5）。

●ヒヤリ・ハット運動

元請と専門工事業者全員が参加して、現場で「ヒヤリ・ハット」した事例を集め、これを分析し、現場ルールや作業手順や作業設備などの改善を図り、災害ゼロを目指す運動である。

災害発生時の措置と労災隠しの禁止

労働災害が発生したときの措置は、災害の種類や規模等によって多少異なりますが、基本的には元請の所長が中心となり、協力業者の社長や職長が参加して行うこととなります。

災害が発生した時、職長には被災者の救護をはじめ、それに続く緊急措置や対応だけで終わることなく、速やかに災害状況の把握、災害調査、原因分析、再発防止対策の確立などの対応が求められます。

表3 危険予知活動とリスクアセスメント

危険予知活動	リスクアセスメント
1ラウンド： どんな危険が潜んでいるか	ステップ1： 危険性又は有害性の洗出し
2ラウンド： これが危険のポイントだ	ステップ2： 危険性又は有害性の見積りおよび評価
3ラウンド： あなたならどうする	ステップ3： 危険性又は有害性の防止対策
4ラウンド： 私たちはこうする	

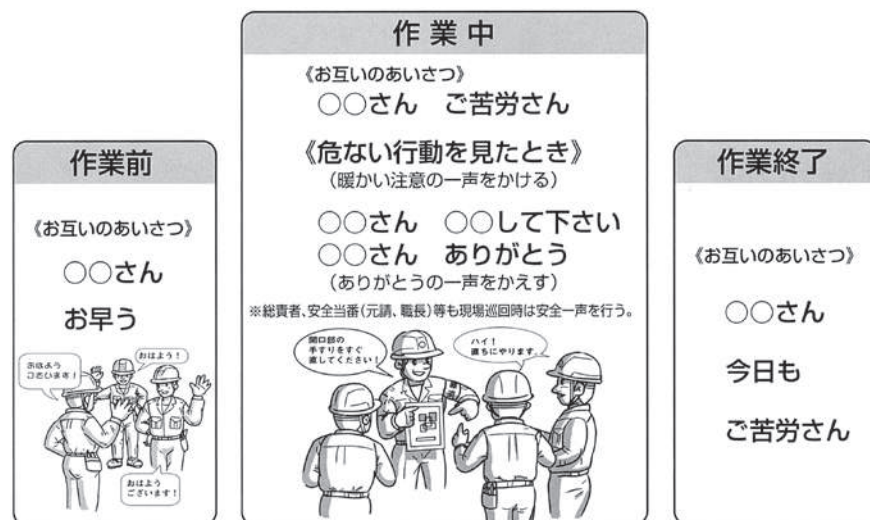


図5 安全一声（ひとこえ）運動



「食事」「運動」「禁煙」で 発症リスクを低減 糖尿病

日本の糖尿病患者は、この50年間に50倍にも増えました。では、なぜこんなに糖尿病が増えたのでしょうか。この著しい増加の背景には、脂肪摂取量の増加や運動不足など、生活環境の変化があると考えられています。もう一つは、遺伝の問題があります。もう一つは、遺伝の問題があります。いろいろな条件が関係します。

そこで、自分は糖尿病になりやすいタイプかどうかを知っておくことが重要になります。もし自分が糖尿病にかかりやすいタイプなら、日頃から生活習慣に気をつけ、また定期的に健康診断を受けましょう。

以下に示したのは、「糖尿病のチェックリスト」です。たくさん当てはまる人ほど要注意です！

- 血族に糖尿病の人がいる
- 太り気味である
- 40歳以上である
- 運動量が少ない
- 大食い、まとめ食いをする
- いつも間食をしている
- アルコールをよく飲む
- タバコを吸う
- ストレスを感じることが多い
- 巨大児（4kg以上）出産の経験がある
- 高血圧、脂質異常症がある

まずは肥満予防を！

糖尿病予防のキーワードは、まず肥満予防です。特にお腹周りが大きくなる内



臓脂肪型肥満が問題です。そして、肥満を予防し、なおかつ糖尿病にもならないためには、食事・運動の2つが基本です。まず、食事は標準体重を基準に、食べ過ぎないように心がけ、さらに余分なエネルギー摂取につながる間食や過度な飲酒、脂肪分のとりすぎに注意しましょう。甘いお菓子や清涼飲料水、果物などの間食は、血糖値を急上昇させます。すると血糖値が十分下がらないまま、食事の時間を迎えることになり、血糖値が高い状態が続いてしまいます。これが糖尿病の発症につながるのです。また、1日3回、規則正しく、ゆっくり、よく噛ん

独立行政法人 労働者健康福祉機構
東京労災病院 勤労者予防医療センター

斎藤 照代（労働衛生コンサルタント）

でバランスのよい食事をすることも重要なポイントです。さらに野菜類などの食物繊維は、食べた物が小腸に移動する時間を遅らせるなどの作用で、食後の血糖値の上昇を穏やかにする働きがあります。食事の際は、食物繊維を多く含む野菜や豆類、海藻類、きのこ類などから先に食べるとよいでしょう。

また、運動は糖尿病予防の上でも大変重要です。アメリカなどでのデータによると、体を動かさずにテレビを見ている時間が長い人ほど、肥満や糖尿病の発症率が高くなっています。つまりエネルギーをほとんど消費せずに過ごすことは、肥満や糖尿病発症につながります。そこで、よく体を動かしエネルギーを消費することが大事です。お勧めはウォーキングなどの有酸素運動ですが、日常生活の中で、立つ、歩くなどの動作でもエネルギーは消費されます。まずは、毎日の動作を活発にするように心がけましょう。

恐ろしい糖尿病の合併症！

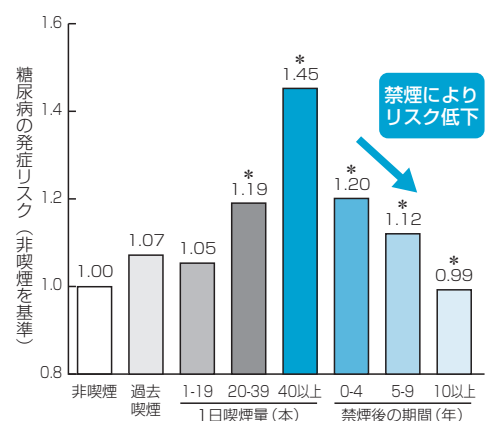
約890万人と推定される糖尿病患者のうち、実際に病院に通っている割合はその3分の1に過ぎないといわれています。多くの生活習慣病がそうであるように、糖尿病もまた、かなり進行するまで

自覚症状に乏しいという特徴があるためです。せっかく健康診断で「糖尿病の疑いがある」と早く発見しても、自覚症状がないだけに「大丈夫」と放置しがちです。しかし、実は糖尿病の恐ろしい合併症は、既に境界型の時から始まっているとされています。自覚症状がないからと甘く見ず、早めに対応することが極めて重要なのです。

糖尿病の合併症は大きく分けて、急性合併症と慢性合併症があります。急性合併症の代表が、糖尿病性昏睡です。急激に血糖値が上がることで意識を失い、命にも関わります。これに対し、慢性合併症は気づかないうちに進行している点で、よりやっかいです。慢性合併症のうち糖尿病神経障害、糖尿病網膜症、糖尿病腎症は、糖尿病特有の合併症です。糖尿病神経障害は比較的早くから現れ、足のしびれ・痛みなどの症状を呈し悪化すると、ちょっとした傷などがきっかけで壊疽となり下肢切断などの事態を招くこともあります。

ストレスと喫煙は要注意！

遺伝や肥満に加え、ストレスも糖尿病の引き金になります。ストレスにより血糖を上げるホルモンが分泌され、さらに



喫煙と糖尿病発生 (男) (Will, 2001)

インスリンの働きが悪くなり、糖尿病につながるからです。したがって、ストレスコントロールは糖尿病予防の上からも重要です。「病は気から」のたとえ通り、心と体は一体です。ストレスと上手に付き合う方法を見つけプラス思考で過ごしましょう！

最後にタバコですが、喫煙は血流を悪くし、血管の壁を傷つけ動脈硬化を進行させます。糖尿病の合併症の多くは血流障害により起こるもので、特に糖尿病の人は動脈硬化が進みやすく、喫煙はそのスピードをさらに早めてしまっています。最近の研究で、糖尿病は喫煙によって発症リスクが上がることが明らかになっています。しかし禁煙するとそのリスクは下がります (右表参照)。

キラリと輝く

女性たち ①

現場の施工管理で汗流す紅一点 安全で苦情ない施工に高い評価



— 壇 和代さん
要建設(株)／京都市中京区

京都市で総合建設業を営む要建設(株)工事部主任の壇和代さんは、女性現場技術者として現在、工事現場で働いています。大学では建築学科を専攻し、設計と施工とどちらの道に入ろうかと迷ったそうですが、ものをつくる喜びを味わうことができ、建築の比重が高い要建設に平成17年入社しました。以来、7つの工事現場を経験し、この会社に入社して良かったの思いを強くしています。

とはいえ、入社当初は現場の職人さんは気が荒いのではないかと、と内心びくびくしていたそうです。ところが実際に付

き合ってみると、みんな気さくでいい人ばかり。しかも、「人当たりも柔らかく、予想を裏切られました」と壇さんは笑います。職人さんからも「現場に女性がいると華やぐからいいねと言われます」。

現在、手掛けている現場は地上6階建ての共同住宅新築工事。今年4月から着工し、竣工は来年3月の予定。工事の進捗率は2／3割で、現場所長、壇さんのほか2人の社員で約20人の作業員を統括管理しています。「入社10年目にして初めて同期の社員と同じ現場に就き、入社1年目の後輩も同じ現場に入りました」。

教えることは教えられること 後輩の指導で自身も仕事の理解が進む

壇さんが後輩の面倒をしっかりと見るのは今回が初めてとのこと。「どう指導すればいいのか、工事の全体像を理解してもらうにはどうすればいいか。教えるこ



現在手がけている現場パース図

設計・監理 光井純アンドアソシエーツ建築設計事務所株式会社



とを通して工事のことがよく理解できるようになりました」と壇さんは言います。自身も上司から「先輩の仕事ぶりをよく見るように」と教えられたとのことですが、今にしてその意味がよくわかる、と言います。「後輩には、現場では大きな声で話すことと、挨拶の大切さを教えています」。職人さんとコミュニケーション

ンを図るにはまず、「おはようございます」「お疲れさま」の挨拶を欠かさないことが大事であることを後輩に体得してもらうために挨拶の励行を指導しているとのこと。

「後輩には、職人さんに指示を出すときはなぜそうしなければいけないのか理解してもらおうことの重要性を説いています」。

また、「作業や工程の進め方について説明すること、また決めるに当たって相談することも仕事の進め方で重要」と壇さんは言います。いつまでに仕上げなければならぬか、そのためにはどうしなければならないか、ということの説明するのです。そうすると、職人さんも納得してくれるとのこと。

道路の安全確保も大きな課題 通行人や住民の生活にも配慮

安全管理については、現場の敷地が狭くて幹線道路に面していることから建設車両の荷降ろしスペースを確保するのが最大の悩みとのこと。特に、現場敷地内に余地がないため移動式クレーンが設置できず、資材等の荷揚げ作業にはリモコンで操作するタワークレーンを使用しています。壇さんも特別教育を受けてタワークレーンの資格を取りました。また、近隣住民や通行人の安全確保など第三者災害防止に細心の注意を払っています。

す。

書類づくりに追われ、帰宅時間が遅くなることもしばしば。工事の追込み時には、気力充実の壇さんもしんどいと思っただことがあったそうですが乗り切りました。壇さんの落ち着いた話しぶりからすると、当時を乗り切ったことが、現在の自信につながっているように窺えます。

無から構造物をつくる喜び 達成感が何よりのご褒美に

入社10年の壇さん。作業所長になるには10年以上の経験が必要といわれます。壇さんもその域に近づいてきました。今は先輩に教えられ、後輩に教えながら、作業所長を目指して頑張っているところです。

後輩にも作業所長になるまで頑張ろう、と声をかけているとのこと。「仕事はきついですが、長く続けることで経験を積めるので継続することに意味があるんです」と、後輩を激励しています。「せっかく続けてきたのに、もうちょっとのところでくじけてしまうのは勿体ない」と壇さんは強調します。

壇さんは施工の道を選びました。図面をもとに何もないところから建物を建てていく面白さや達成感がたまらないと言います。その喜びを後輩にも味あわせてあげたいと壇さんは後輩の育成に取り組んでいるのです。

キラリと輝く

女性たち ②

事務作業の改善で現場の労力を削減 社内報の編集で視野を広める



—— 嶋 沙織さん
(株)ミラノ工務店／京都市中京区

(株)ミラノ工務店は昭和2年創業。もうすぐ90周年を迎える老舗の建設会社です。早くから京都と滋賀で基盤を築き、得意建築物には一般建築物のほかに社寺仏閣があるなど、歴史を感じさせる会社です。同社で総務部主任として活躍している

のが嶋沙織さん。京都の町が好きで、京都に密着した企業で働きたいという思いが叶い、同社に入社しました。嶋さんは簿記実務検定工簿1級と全国経理学校協会簿記能力検定2級を持っていたので、その能力をフルに活かして経理事務で活躍しています。現場の残業時間を減らせるように、「今まで培ってきたものを活かす、事務作業の効率化を図ったところ、『お陰で今日は残業せずに帰れた』『いつ

もは丸1日かかる請求書の処理が半日ででき、終わった時の疲労感も少ない」と工事部の方からお褒めの言葉を頂いたときは本当に嬉しく、もっと頑張りたいと自然に思えます」と嶋さんは話してくれました。

2回の育児休業を利用して、 経理や秘書などの資格を取得

嶋さんが入社後に取得した資格を挙げると、パソコン技能検定Ⅱ種1級、文書処理能力検定第Ⅰ種1級、2級建設業経理事務士、秘書技能検定準1級、と4つに上ります。

嶋さんは現在、小学4年生と1年生の2人の子供を抱えるお母さんです。2級

建設業経理事務士の資格を取得したのは一人目を出産後、半年間の育児休業中に取得。秘書技能検定

準1級は二人目を出産後、1年間の育児休業中に取得しました。「育児と試験勉強の両立はきつくて、寝る時間がなく本当に大変でした」と明るく笑いながら嶋さんは語ってくれましたが、相当に頑張り屋のようです。

女性の視点で社内報づくり、 社内のイベントのアイデアも

その嶋さんに降ってわいたような任務が下りてきました。それは21年振りに復





写真のポーズも嶋さん（前列左端）が考案

活した社内報の製作です。「社長や専務からの要望は『自由な発想で、楽しんで作ってください』と言われ、女性事務員5人で力を合わせて白紙の状態から作成しました」と製作リーダーの嶋さんは語ります。

この社内報づくりの任務は、嶋さんにとって仕事の幅をさらに広げたようです。現場訪問や女性が得意とするお店の探訪記などを盛り込みました。とりわけ、現場訪問は、「さまざまな建築現場を見学する機会が与えられ、これまであまり接触のなかった現場所長や施主さんの声まで聞けるので楽しいです」と嶋さん

んは言います。今では社内報は本社と現場のコミュニケーションツールとして活躍しているそうです。

現場では騒音の低減や近隣対策などいろいろな苦労をしながら建築物を仕上げていくことに嶋さんは感心したそうです。特に、病院の改築現場では、騒音と振動対策に細心の注意を払いながら壁1枚隔てて診察と工事が並行して行われていたのは、圧巻だったと言います。

社内報製作で5人の女性編集者がもう一つ力を入れているのは社内ワーク・ライフ・バランスとイクメンを取り上げること。そのため、社内報には楽しそうな社員の家族の団欒の様子が顔を出します。「イクメン」のコーナーでは、娘さんをだっこして相手を崩したお父さんが紹介されています。

同社では、社員相互の親睦を図るため厚生会が中心となって毎年1回、社員及び家族参加のレクリエーション活動を行っており、嶋さんも積極的に企画を提案しています。「子供がいる社員の参加率は高いのですが、独身者の参加率が低いのが悩みの種でした。そこで、今年はワインハウスの見学後にバーベキュー大会を企画しました。これは大当たりで、多くの独身者が参加してくれました」。このように、嶋さんは社内報で鍛えた企画力をイベント企画でも存分に能力を発揮しているわけです。

自由な社風の下でのびのびと仕事にはやりがい持って励む

ところで、同社のマスコット・キャラクターは、「ナスぞうくん」と「アースくん」の2つ。実は、このナスぞうくんは嶋さんが応募して採用されたもの。同社のコーポレートカラーである紫紺色と同じナスビを選んで現場所長をイメージして作ったとのこと。よく見ると、ヘルメットを被り、安全帯を着用して安全靴を履いています。「何事もナスぞう」と、仕事への情熱と誇りを表わしたそうです。

「このキャラクターが現場に掲示されているのを見ると、とても嬉しいです」。

嶋さんは今や中堅社員。後輩へのアドバイスについて尋ねると、「やりがいを感じながら、楽しんで仕事をしてもらいたいです」という回答が返ってきました。社内報の製作がその典型でしょう。「作る側が楽しんで作らなければ、読む人も楽しくないはずですよ」と嶋さんは言います。

そしてもう一つは、「当社は歴史のある会社ですが、自由な社風であることに気づいてほしい」とも。「そのことに気がつけば仕事はもっと楽しくなるし、人間関係もよくなっていくと思います」と良き先輩の助言でした。



アースくん



ナスぞうくん

編集後記

●広報委員会の担当副会長として、今後2年間お世話になります。委員長をはじめ諸先輩方と結集し、広報活動してまいりますので協力の程、よろしくお願い致します。

先日、福知山市、広島県を襲った豪雨により甚大な被害や犠牲者が出ている中、各地よりボランティアの方々が結集しました。（私共も福知山市へ延べ2名のボランティアを送りました。参加者の一人は、現地での活動は、報道で聞きした以上に大変であったという報告を受けております。）近所づきあいが希薄になりつつある昨今、ボランティアとして活動されている姿を見ると、「日本はまだ捨てたものではない。」という思いがつのり胸が熱くなります。そう感じるのは私だけではないでしょう。今一度、「頑張れ日本」と叫びたいものです。——（玉井 康義）

●先日、雑貨店で「FOOD PLAY」という本と出逢いました。少し手を加えるだけで、普段私たちが口にする野菜や果物に表情が生まれ、何とも可愛らしい姿になるのです。疲れた時にページをめくると、心が和み思わずニヤリと笑顔にさせてくれます。

目線を少し変えるだけで、私たちの業界も世間の皆様からきっと素晴らしく魅力溢れるものになると信じて、今後の委員会活動に取り組みたいと思っています。これからも皆様のご協力とご愛読をお願いいたします。



——（山下委員長）

●厄年ということ……しかも本厄という私。いやはやよく言ったものです。昨年前厄は身内の健康に関して色々起こりました。いやあ厄年だな～なんて思っていたら、今年の本厄は自分自身に降りかかってきています。ということは、次は身近な人の前厄に注意すべき!? 嫁は全クリしているの、後は息子が……。数えで24歳の前厄まであと

9年。なんだよ～10年周期じゃないか……。——（O. K）

●エヴァンゲリオンをモチーフに工事看板を作成

——（堀副委員長）



●昨今、気象予報は日々進化し正確な予報を伝えているが、災害時はいつも想定外、もう、済まされない対応です。強靱な地域に適した、土木力の活用が必要です。

——（京都縦貫道早期開通期待 北部委員）

●「不言実行」。あれこれ言わずに黙ってやるべき事をするという意味で、従来、立派な態度であると考えられていたが、近年、やろうとしている事を口に出す「有言実行」なる新語の方が立派な態度だそう。あれこれ言わずに黙ってやってきた「建設業界」にとって、やろうとしている事・やっている事・やった事を口に出す『広報活動』の重要性を再認識したところである。——（土木屋S）

●広報委員会に任命され、早くも3ヵ月が経ちましたが、恋の「こ」の字も見当たらない今日この頃。2人の友人が夏に結婚。綺麗な花嫁姿を見て痩せたいのに食欲が邪魔をする……。色気より食い気と自他共に認めてしまう程食べる私。これは、今流行の自己啓発としていっちょスポーツでも頑張ってみましょうか。……明日から。——（事務局）

広報委員会
マスコットキャラクター

YUKAちゃん



イラスト：キョヲ丞

オープン・フォーラム NO.261

一般社団法人京都府建設業協会広報誌

- 発行日 2014年10月15日
- 発行所 一般社団法人 京都府建設業協会
〒604-0944 京都市中京区押小路通柳馬場東入
tel.075-231-4161(代)
- 発行人 一般社団法人 京都府建設業協会 広報委員会