

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

人材確保等支援特集号



安心・安全職場で担い手を守り育てる

【特集1】新料金体系下の建設キャリアアップシステム

収支バランス目指して改定、カードタッチ励行

座談会 建設キャリアアップシステム 現在から未来へ

メリットが見える化、ユーザー支援を手厚く

——高石将也（建設業振興基金）担当部長に聞く

【特集2】新型コロナウイルス感染症対策と熱中症予防

求められる現場の状況に応じた対応と実践的知識

新型コロナウイルスに備える職場の予防策

「暑さ指数」を知り、熱中症から技能者を守る

【特集3】EYIフレンドリーガイドラインの概要

高年齢労働者の災害防止はトップの姿勢が第一

巻頭言

社会的使命を担う建設業界

若者が未来を嘱望できる改革を

（一社）京都府建設業協会 副会長 上島竜太郎

われら建設人

各人が担当部署の役割を全うし、

安心・安全、着実に工事を進める

—（株）あめりか屋（京都市左京区）岡田周士さん 大角駿輔さん

われら建設人

現場で知識と経験を身につけて

建設業界の発展に役立つ仕事をしたい

—古川建設（株）（京都府舞鶴市）三浦和摩さん

社会的使命を担う建設業界 若者が未来を嘱望できる改革を



(一社)京都府建設業協会
副会長 上島 竜太郎
上島建設(株)代表取締役

本来ならば、東京オリンピックが開催されていたはずであった今年、新型コロナウイルスの感染が世界中を席卷し、人々にとって甚大な被害が発生したことは、痛惜の思いに堪えません。既存の経済活動は縮小し、感染リスクを回避するため、工事現場でも3密を避けるための対策を講じる必要があります。工事は複数の業者と密接に協力しながら進めていくものだけに、現場の建設人たちは日々神経を使っていることと思います。

一方で、近年では自然災害も多くなり、激甚化する大雨による被害も起こっています。ご承知のとおり、一度災害が発生すれば、道路の啓開や救助活動の支援など最前線に対応するのは我々建設業者です。これまでに京都府下でも記録的な豪雨が発生しています。最近の例を挙げるならば、南部では平成24年8月に発生した京都府南部豪雨災害があり、その際は弊社の社員たちも24時間体制で行方不明者の捜索などに取り組みました。北部では、平成26年8月に発生した豪雨災害で福知山市や綾部市に派遣された国土交通省によるテック・フォース（緊急災害対策派遣隊）への活動支援も行いました。災害時にも迅速に対応することが建設人の使命だと考えています。

年々生産年齢人口が減少し、産業間

で人材の争奪をする中、建設業界でも若年層の入職や育成、定着など数々の課題を抱えています。御多分に洩れず、弊社でもここ数年求人活動がでないままでした。社員の平均年齢が50歳に達していましたが、次世代の育成を考え、今年は若年層を3人採用することができ、平均年齢を40代半ばに引き下げることができました。若い世代に建設業に対する興味を持ってもらい、将来に希望を抱けるよう、災害時への支援活動などを広くPRするなどして、建設業界のイメージアップを図っていくべきだと考えています。

改正建設業法など、「新・担い手3法」が成立しました。中でも強く打ち出されたのが、適正工期についての概念です。改正前は長時間労働が社会的問題として注目され、建設業でも時間外労働の上限規制の適用が2024年4月に迫る中で、工期の適正化が最大の課題と認識されています。この度の改正によって、発注者に対し、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止する規定が設けられました。公共工事の設計労務単価の引き上げなど、目に見えて改善されているものもあります。が、4週8休の実現など、まだまだ現場の実態とは隔たりがあるように感じています。その一因として、繁忙期が

年度末に重なり、人材の確保が困難な点が挙げられます。また、稼働日が減少すると、労働者の賃金が少なくなり、共通仮設・現場管理費がかさみ、予算が大幅にかかる事態に陥るのが現実問題です。

そこで我々が取り組むべきことは、ICT(情報通信技術)による「i-Construction」の導入やAIを活用し、生産効率の向上に少しでも可能性があるものを積極的に取り入れ、地道かつ躊躇することなく行いながら、できるだけ早く効果を出すことが急務だと考えています。併せて、労働環境の改善も着手するべき事柄です。例年の気候変動に起因する猛暑はまさに殺人的で、夏季には生産性よりも、熱中症による災害を起こさないことに留意することが大切です。建設会社を引き継いで以来、長く建設業に携わってきましたが、何もない所からひとつの建造物を造り上げていき、完成した時の喜びはひとしおです。特に様々な問題に苦勞しながら多くの時間と労力をかけた工事は今でも鮮明に記憶に残っていますし、誇らしきと思います。こうした経験を若い世代にも味わってもらい、将来に希望を持たせることができるよう環境を整備しつつ、「withコロナ」でも継続していける建設業を模索していかねばならないと思います。

「われら建設人」登場 岡田周士さん(左)、大角駿輔さん(あめりか屋)

3年後に百年企業の「あめりか屋」。入社7年目の岡田周士さん(31歳)と今年入社の大角駿輔さん(25歳)は、同じ現場で汗を流しています。「現場監督になるのが目標」と話す大角さんを育成する岡田さん。百年企業の暁のふたりの成長を会社も楽しみにしています。



5

安心・安全職場で担い手を守り育てる

特集1 新料金体系下の建設キャリアアップシステム 収支バランス目指して改定、カードタッチ励行

7

【座談会】建設キャリアアップシステム 現在から未来へ メリットを見える化、ユーザー支援を手厚く

——高石将也(建設業振興基金)担当部長に聞く

高石将也氏(建設業振興基金建設キャリアアップシステム事業本部普及促進部長)

高木英二氏(京建協総務広報委員長) 吉川貴之氏(京建協総務広報委員)

立石 潔氏(太田建設土木部担当所長) 松原健治氏(吉川組土木部)

11

特集2 新型コロナウイルス感染症対策と熱中症予防 求められる現場の状況に応じた対応と実践的知識

新型コロナウイルスに備える職場の予防策

「暑さ指数」を知り、熱中症から技能者を守る

12

14

特集3 エイジフレンドリーガイドラインの概要 高齢労働者の災害防止はトップの姿勢が第一

18

われら建設人

各人が担当部署の役割を全うし、
安心・安全、着実に工事を進める

——(株)あめりか屋(京都市左京区) 岡田周士さん 大角駿輔さん

20

われら建設人

現場で知識と経験を身につけて
建設業界の発展に役立つ仕事をしたい

——古川建設(株)(京都府舞鶴市) 三浦和摩さん

表2

巻頭言

社会的使命を担う建設業界
若者が未来を嘱望できる改革を
(一社)京都府建設業協会 副会長 上島竜太郎

2

京建協News

17

令和2年度京都府最低賃金のお知らせ(京都労働局)

表4

お知らせ
キャリアアップシステムの窓口について
編集後記

令和2年度通常総会を開催 コロナ禍の安心・安全追求

国土強靱化の継続推進要請
会議などオンライン化推進

京建協は5月27日、京都建設会館で令和2年度通常総会を開き、令和2年度の事業計画を決定し、任期満了に伴う役員改選を行い、小崎学会長が再任され、2期目に入りました。今回は新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点より全員マスク着用の上、少人数での開催となり、来賓の出席もありませんでした。

冒頭あいさつで小崎会長は「景気の先行きに不透明感が漂い、経済活動が抑制される中、民間工事の発注延期や中止が相次ぎ、公共工事も通年維持工事や災害復旧工事など住民

生活に影響が大きい工事が優先され、通常事業の発注が遅れるなど、官民間わず当初の発注予定より遅延が生じている」とコロナ禍が建設業界に与えた情勢について触れました。また、新型コロナウイルス感染症は長期化が予想されるとして、「現場の安全確保に向けた新たな作業習慣の定着が求められる」と課題を挙げ、協会がかかわる「会議や研修会、イベントなどについて、オンラインを活用した開催を検討している」と今後の展開について述べました。

また、新年度の事業として、引き続き公共事業費の安定的・持続的な工事発注などを要請していくこと、若年者の入職促進と離職者抑制のための賃金・労働時間、就労環境の改善に努めていく、としました。

その上で、「会員一同と共に、地域住民の安心・安全を守り、地域貢



総会で冒頭あいさつする小崎学会長



マスクを着け、分散して座る会員

献にも取り組んでいくことで、地域の信頼と評価を高めていく」と、決意を表明しました。

議事に入り、令和2年度事業計画では、災害の大型化などを踏まえ国土強靱化の重要性を指摘しました。3カ年の緊急対策終了後も防災・減災を目指し、国土を強靱化するため、中長期的計画の策定、公共事業費の持続的・安定的な確保と地域事情に応じた公平な配分を求めている、また、建設キャリアアップシステムの受け入れ実態、制度の課題・問題点を把握し、会員に情報の提供を図っていくとしています。

さらに入札制度の改善を求めていること、会員企業の経営基盤を強化

していくこと、市場拡大、人材確保・育成、広報活動の推進、防災防止と安全対策の充実、暴力団排除、社会貢献活動などを柱に取り組むことを掲げました。

こうした事業活動を展開していくために、国や自治体への要望活動や調査研究、研修会・講習会などを実施してまいりたいと述べました。

令和元年度の事業報告・収支決算、令和2年度の事業計画・収支予算は議案どおり承認されました。その後、全国建設業協会会長表彰受賞者8名、京建協会長表彰受賞者27名が報告されました。

吉村良一副会長が閉会のあいさつを述べ、議事は終了しました。

全建会長表彰は、堀井正吾（吉村建設工業）、岡田邦宏（公成建設）、今任才二（北和建設）、小崎雅也（ミラノ工務店）、辻井慶治（公成建設）、稲波努（吉村建設工業）、宮治吉彦（公成建設）、松井健一（宗徳建設）、8名です（敬称略）。



閉会のあいさつをする吉村良一副会長

新型コロナウイルス対策の支援で 協会と京都支部が寄付

府と市から感謝状を受ける
医療従事者等の支援に充当

京建協は4月28日、新型コロナウイルス感染症対策のために、京都府に寄付金を贈呈しました。

この日、府庁舎を訪れたのは小崎学会長、平岡幹弘専務理事および梶村浩治事務局次長。府は西脇隆俊知事をはじめ富山英範建設交通部長、関西浩二同部技監、林龍夫同部理事指導検査課長事務取扱、渡辺裕幸同部指導検査課参事が出迎えました。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い全国に緊急事態宣言が発出され、京都府は特定警戒都道府県に位置づけられました。京都府は4月17日に、府民に外出自粛、イベント開



西脇隆俊府知事(右)から感謝状を受け取る小崎学会長



門川大作市長(右)と三輪泰之支部長が寄付金の受納式



受納式後の記念撮影。右から山田京都市建設局長、門川市長、三輪支部長、中村専務理事、西事務局次長

催自粛、施設の使用制限(休業)などの緊急事態措置を要請し、感染症の緊急対策を盛り込んだ補正予算を4月に成立させ、中小企業・個人事業主への給付金や中小企業の資金繰り支援に取り組んでいます。

知事からは感謝の辞をいただきました。写真は寄付金贈呈後の西脇知事からの感謝状授与の様子です。

6月4日には協会京都支部が京都市に、新型コロナウイルス感染症対策として会員65社から募った寄付金を贈呈しました。三輪泰之支部長、中村敬二協会専務理事、西靖彦協会事務局次長が市を訪問し、京都市は門川大作市長、山田哲士建設局長が出迎えました。

受納式では三輪支部長から門川市長に寄付金が、そして市長から支部に感謝状が、手渡されました。

式典後、門川市長は「皆さん方に

は建設という尊い仕事を通じて人々の暮らしや経済の安心・安全を支えてもらっている。皆さんからの尊い寄付金は、医療従事者や困っている方の支援や感染拡大防止のために先日創設した『支え合い基金』に活用させていただきます」と感謝を述べ、三輪支部長は「私たちは災害時には社会的な使命と存在意義を発揮しているが、今回もその一環でお役に立てれば幸いです」と返答しました。

3

京都府建産連セミナー開催 経営事項審査の問題点や 国交省の国づくりを解説

京都府建設産業団体連合会(京都府建産連)は2月12日、京都市下京区のホテルグランヴィア京都で、「京都府建設産業団体連合会セミナー」を開催しました。全国建産連との共催で、構成団体会員のほか、京都府・京都市など、府下の市町村の発注関係職員など行政関係者を含め約200人が参加しての開催です。

開会の挨拶で岡野益巳京都府建産連会長は、「セミナーは今回で節目の10回目を迎えることができた」と、まず会員企業などの支援に感謝の意を表明しました。続けて頻発する災



京都府建産連セミナーであいさつする岡野益巳会長

害に触れ、昨年の台風15号や19号のように、「災害はこれまでの常識が通じないような激甚化が著しいが、インフラへの投資でストック効果が出てきて、あらためてインフラ整備の重要性が認識されている」と指摘しました。続けて、「防災・減災対策の加速化が求められている。20年度の政府予算では前年度並みが確保されたが、今後も中長期的に安定的な事業費が確保され、建設業者の健全経営に結びつくことを期待している」と述べました。

また、インフラ整備のためにも「建設業を取り巻く環境は激変し、建設業の担い手確保は喫緊の課題だ。若者が将来を託せる産業にしなければならぬ」と訴えました。

当日のセミナーは2部構成。第1



丹羽秀夫公認会計士・税理士



森昌文国土交通省顧問

部は「長年の『常識』の打破」について、公認会計士で税理士の丹羽秀夫氏が講師を務めました。丹羽氏は国土交通省の建設産業政策会議の企業評価ワーキンググループの座長を務めています。

同氏は、1999年に抜本改正された経営事項審査制度の変遷や地方公共団体における競争参加資格審査、ランク別発注制度などについて、わかりやすく説明し、「ランク別発注を急激に変えるのは難しいだろうが、人手が不足し、地域によっては建設業者がほとんどないところもある。時代背景が変化しており、経営事項審査の総合評定値（P点）のみで発注することが本当に良いことなのか、いろいろな考えがあってもよいのではないか」と問題提起をしました。

さらに、「地域独特の地盤や道路の状況もある。地方公共団体の発注者にはこうしたことも考慮に入れてほしい」と訴えました。

第2部の講演では森昌文国土交通



京都市内のホテルグランヴィアで開かれたセミナー風景

省顧問（元国土交通事務次官）が「令和、これからの国づくり」と題して講演しました。同氏はi-Constructionをはじめとする新技術の開発を促進し、現場へ導入するなどの国土交通省の進める生産性改革と、週休2日制の推進や技能労働者の処遇改善など労働環境に関する取組を着実に進めることが必要と述べました。

また、老朽インフラ対策の重要性も指摘しました。定期的な点検でデータを収集し、集めたデータを活用して適切にメンテナンスを行っていくためには人材と費用の確保という大きな課題があるとして、効率的なライフ・サイクル・コストに基づくインフラメンテナンスを実施していくことが重要と述べました。

4

全国建産連総会で役員改選 新会長に岡野益巳氏が就任

——特定財源の創設を要望へ
総会後の会見で構想語る

全国建設産業団体連合会（全国建産連）は6月24日、東京の東海大学校友会館で令和2年度通常総会を開き、任期満了に伴う役員改選で、新会長に岡野益巳京都府建産連会長を選任しました。また、副会長7人のうち3人が新任されました。

総会の冒頭で渡邊勇雄前会長は、建設業の規模間格差の拡大に危機感を示し、「新会長のもとで業界が復興され、全国建産連がその特徴を生かして活躍することを願っている」と岡野新会長にエールを送りました。

岡野会長は総会後の会見で、新型コロナウイルス感染症が負の影響を与えるなか、「実態経済への波及効果が大きいインフラ整備が、経済の牽引役として速効性のある重要な役割を果たしている。政府・与党には『社会資本整備総合特定財源』の創設を要望していく」と抱負を述べました。また、コロナ禍は長期に続くおそれがあることから、地方の建設業者は将来に不安を抱いており、大都市と地方で建設投資額に格差があ

るとして、「インフラを通じた地域経済の活性化が必要」と訴えました。その解決策として打ち出したのが「当初予算で8兆円規模の公共事業費を安定的に確保することを政府に求める」方針。

働き方改革の課題についても触れ、「担い手の処遇を改善するには給与を月給化し、一定の水準で給与を固定し、そこから上は出来高で支払っていく」方法を提起しました。

雇用問題では、「中小零細であっても、建設会社に非正規の技術者はいないし、社会保険にも加入していない。もつと建設業をPRしていこう」と訴えました。

続いて、全国建産連の今後の運営について、「地方の声を集約し、建設産業に携わるすべての関係者が横一線で意見を交換する場として活性化する」とし、商工会議所での活動に取り組んできた自身の経験を生かし、「建設業界だけでなく、資機材の調達や建設サービス分野との連携も視野に入れる」と述べました。

承認された令和2年度の事業計画では、外国人材の就労などの実態や受け入れ課題を調査します。また、建設キャリアアップシステムの普及・広報活動を積極的に展開する、などを掲げています。

特集1

新料金体系下の建設キャリアアップシステム

収支バランス目指して改定、カードタッチ励行

建設キャリアアップシステムの新料金体系が9月8日に決定され、多くが10月1日から適用されます。(一財)建設業振興基金が運営する同システムの収支は加入を促進するために低い料金に設定され、新システムということもありコストが増加し、収支バランスが喪失したとされています。このため、今回の料金改定では登録料の値上げを抑え、現場利用に重きが置かれました。現場でのカードタッチの励行に取り組むことも申し合わせました。

登録者数15カ月で34万人

2019年4月から本運用が始まった建設キャリアアップシステム。技能者の資格や社会保険の加入状況、現場の就業履歴などを業界横断して登録・蓄積する仕組みです。技能者の経験や能力を見える化し、能力の向上、賃金などの処遇改善に結びつけるのが目的です。初年度の技能者の登録目標は100万人、5年ですべての技能者の登録を目標としていました。しかし、本年8月31日現在の登録者数は34万3千人と、目標には程遠い状況にあります。

たことについては、申請に多くの証明書類が必要で、その審査に時間がかかっていること、新しい制度であるため運営主体の(一財)建設業振興基金の審査も手間取り受理に時間がかかったことなどがあげられます。

20年度末100億円赤字

登録技能者数が期待どおりに伸びずに運営経費や開発経費が当初想定を大きく上回ったことから、建設キャリアアップシステムは大幅な赤字(2019年度末累積赤字57・4億円)が発生しています。この状態が続けば、20年度末の累積赤字はおおよそ100億円と見込まれています。

図表1 建設キャリアアップシステムの新しい料金体系

旧料金	見直し後の料金体系	2段階登録方式のイメージ
技能者登録 2500円 (インターネット申請) 3500円 (郵送・窓口申請) 事業者登録 3000円～ 現場利用料 3円 ID利用料 月額換算 200円	2段階登録方式を導入 簡略型登録料: 2500円 (据置) 詳細型登録料: 4900円 (簡略型から詳細型への移行: 差額2400円) 事業者登録 2倍 現場利用料 10円 ID利用料 月額換算 950円 (一人親方は200円据置) 開始時期 2段階登録方式以外: 2020年10月～ 2段階登録方式: 2021年4月～(予定)	簡略型2500円 差額2400円 詳細型4900円 ・本人情報 ・所属先事業者情報 ・健康保険、年金保険、雇用保険 ・建退共加入、中退共加入 ・職種等 ・労災保険特別加入 ・健康診断受診歴 ・保有資格 ・研修受講履歴 ・表彰履歴 ・API連携システム情報

資料: (一財)建設業振興基金

図表2 事業者登録料（5年ごと）

資本金	新料金（円）	旧料金（円）
一人親方	変更なし	0
一人親方以外の個人事業主	6,000	3,000
500万円未満	6,000	3,000
500万～999万円	12,000	6,000
1,000万～1,999万円	24,000	12,000
2,000万～4,999万円	48,000	24,000
5,000万～9,999万円	60,000	30,000
1億～2億円	120,000	60,000
3億～9億円	240,000	120,000
10億～49億円	480,000	240,000
50億～99億円	600,000	300,000
100億～499億円	1,200,000	600,000
500億円以上	2,400,000	1,200,000

（注）2020年10月1日適用

図表3 管理者ID利用料（1年ごと）

	新料金	旧料金
1 IDあたり	11,400円	2,400円

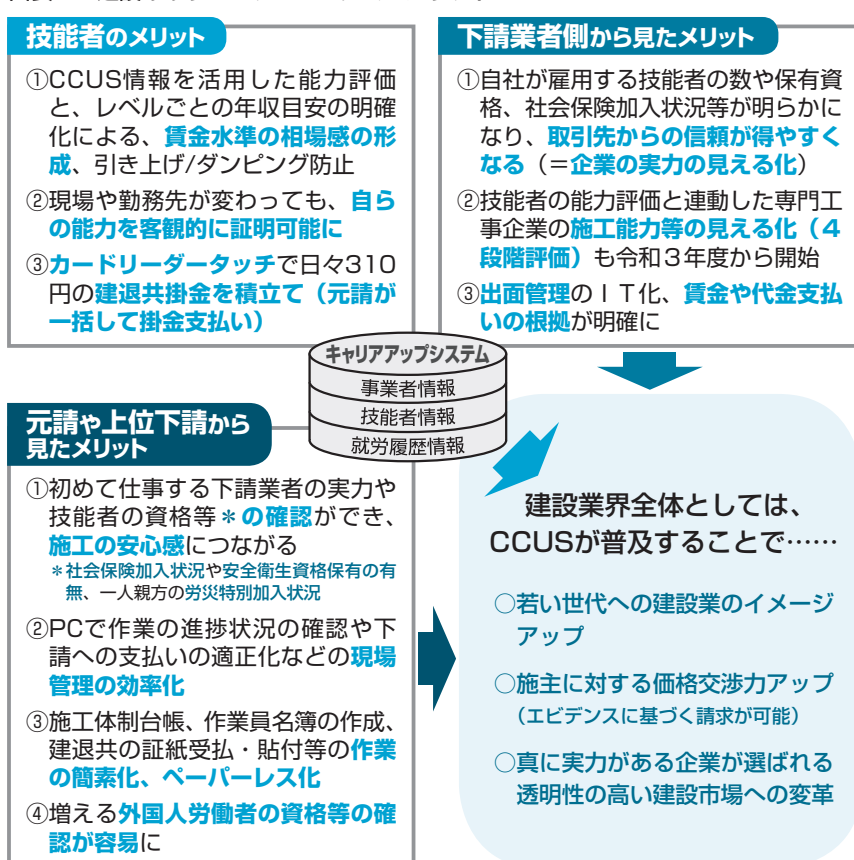
（注）2020年10月1日以降に新規申し込みを行う、または10月以降にCCUS（建設キャリアアップシステム）から更新の案内を送付された者が新料金の対象者。

図表4 現場利用料（利用ごと）

	新料金	旧料金
1人日・現場あたり	10円	3円

（注）2020年10月1日以降、CCUSにデータが登録（連携）された就業履歴に対して新料金が適用される。9月30日までの修行履歴であっても、10月1日以降にCCUSにデータが登録された場合は新料金が適用されることに注意が必要。

図表5 建設キャリアアップシステムのメリット



資料：国土交通省

現場利用料は10円

国交省は6月24日、建設キャリアアップシステム運営協議会運営委員会に、現行利用料金は初期設定で低く抑え過ぎたため、加入者が増えるほど赤字が膨らむ構造的な課題を抱えているとして、10月1日からの利用料金の引上げを提案しました。運

営委員会では異論が続出したことから提案を練り直し、9月8日の同協議会総会の場で決定されました。新料金体系の特徴は、建設キャリアアップシステムへの加入意欲を妨げることのないように、登録料の値上げを抑え、現場利用料に重点を置いたことにあります。ただ、事業者の登録料は2倍に引

たとえば、資本金が5000万円以上1億円未満であれば、3万円から6万円となります。現場利用料は3円から10円と3倍超の引上げとなりました。1回のIDカードのタッチで10円となります（図表2、図表4）。

技能者登録は登録情報を本人情報などに限定する「簡略型」、それに保有資格や表彰履歴を登録できる「詳細型」の「2段階登録方式」を2021年度から導入することとなりました。コスト削減のために申請は郵送と窓口申請を止め、インターネット申請に一本化し、コールセンターは廃止され、電子メールのみの問合せ対応となります。

国交省は建設キャリアアップシステムのメリットを示していますが、その見える化が必要です（図表5）。

建設キャリアアップシステム 現在から未来へ

メリットが見える化、ユーザー支援を手厚く

高石将也（建設業振興基金）担当部長に聞く

昨年4月から本運用が始まった建設キャリアアップシステム。登録者数は登録の難しさもあり厳しい状況が続きます。今後は登録のメリットの見える化や、登録・活用などの各段階にあるユーザーの支援体制が求められます。同システムの普及促進を担当する高石将也部長に、システムの現在と未来を聞きました。

（以下、敬称略）

小規模事業所への支援が必要

高木 2019年度から本運用が始まり、初年度100万人の技能者の登録を目指した建設キャリアアップシステムですが、様々に手を尽くしておられながら、当初計画に比べ大幅に遅れています。その背景をまずお聞きしたいと思います。

高石 現在の登録者数が当初の見込みより少ないことは確かです。しか



高石将也（一財）建設業振興基金建設キャリアアップシステム事業本部普及促進部長

し、登録者数は着実に増加していて、1ヵ月平均登録者数も昨年より今年のほうが増加しています。これまでが導入期とすれば、現在は拡大期にさしかかっていると考えます。登録者数が当初の見込みより少ないのは、申請にかなりの数の証明書類等が必要とされ、そのため審査にも時間がかかり、審査した結果、内容が不備と扱われることも多いなど、申請と受理のハードルが高かったことが要因に挙げられると思います。こうした点については、申請に必要な証明書を減らす2段階申請の導入など、審査の合理化・簡素化のための改善策を講じて、審査のハードルを下げ取組を進めています。

吉川 私どもの会社も、登録数を増やそうと、協力会社でやる気のある会社から登録を始めました。現在はちよつとやる気のある会社を登録している状況にあります。建設業は重層構造です。建設業界には登録したくない、あるいは登録しようにもできない会社がたくさんあると思われます。企業の規模が小さくなるほど、事業主が現場に出て仕事をしています。現場の先頭に立って働いている事業主が登録するには、17時以降あるいは現場が休みの土日とか、そういう日時に登録しなければなりません。ところが、その時には貴基金のコールセンターはつながりません。難しいでしょうが、こうした事態に

今後、対応していただければと思います。もうひとつ、登録促進のためには目の前のインセンティブがほしい。変なインセンティブを設ければ不公平だと突っ込まれるし、会計検査にも引っ掛かってしまう。策を見出すのはなかなか難しいでしょうが、システムを簡素化し、事業主へのインセンティブや技能者に何らかのメリットを実現できれば、普及が一段と進むものと思われます。

高石 小規模な会社へのサポートは確かに考えなければならぬ問題です。土日も電話を受け付けるとい

うのは困難な面がありますが、メールの場合は土日も含めて24時間受信できますので、なるべくメールでご質

座談会出席者

高石将也氏	（一財）建設業振興基金建設キャリアアップシステム事業本部普及促進部長
高木英二氏	（一社）京都府建設業協会総務広報委員長、（株）太田建設 代表取締役
吉川貴之氏	（一社）京都府建設業協会総務広報委員、（株）吉川組 専務取締役
立石 潔氏	（株）太田建設 土木部担当所長
松原健治氏	（株）吉川組 土木部

間をお寄せいただければと思います。
また、ウェブを使った説明会は、大きな会場でなくとも、たとえば企業の会議室でも開催できるので、日時についてはどこまで対応できるかの問題もありますが、なるべく皆さまのニーズにきめ細かく対応して開催してまいりたいと考えています。

高木 貴基金にも働き方改革の問題があるかとは思いますが、是非、ご対応の検討をお願いします。カード会社などは24時間・365日、加入を受け付けており、ポイントなどいろいろなサービスも付けています。建設キャリアアップシステムについても「こんなこともできて便利ですよ」となると思います。たと



協会からの出席者の皆さん。左から立石潔(株)太田建設土木部担当所長、高木英二総務広報委員長、吉川貴之総務広報委員、松原健治氏(株)吉川組土木部

えば、「コリンズ」とリンクする、などです。システム改修でお金がかかることになるかも知れませんが、利便性といった面で、幅が広がるのではないのでしょうか。

高石 新しい取組には相応の資金が必要になります。コスト縮減に努めているなかで、新しいことに踏み出すのは大変難しい。しかし、それが大きなメリットを生み出すというのなら、投資するという選択肢はあると思います。今後、何が大きく育つのかを見極めながら新しい試みにチャレンジする必要があることは認識しております。私どもとしては、まず登録者数とカードのタッチ数の増大に全力を注いでまいります。

登録内容の真正性を保つ

立石 これは提案なのですが、来年4月からCPDのポイントが経営事項審査に反映されることになっていきますが、建設キャリアアップシステムの登録者にポイントが付くなどできないものでしょうか。

高石 この場でお答えできませんが、そのような問題提起があったことは基金内でも共有しておきたいと思っています。

松原 建設キャリアアップシステムに関しては義務感から登録している

というのが大方の実態だと思います。登録のメリットの見える化をお願いしたいと思っています。登録の実務から言えば、証明書類を集めるのが大変でした。また、PDFの証明書をjpg(JPEG)に変換しなければならず、なかなか大変でした。それから質問に対する貴基金の回答がまちまちで、作業が進まなかったというところもありました。

高石 導入当初は一からのスタートで、お問い合わせに適切に対応できなかった面がありました。現在では「FAQ」(よくある質問)を作成し、回答がまちまちになることがないように努めています。また、電話オペレーターとの訓練も積み重ねてきましたので、過去にあったそうした問題は、徐々に改善してきているのではないかと思います。

松原 jpg変換の問題はいかがでしょうか。

高石 システムをいろんなパターンに対応するように改修すると、それだけコストがかかってきます。ご不便については申し訳ないと思いますが、多額の費用のかかるシステムの改修はいまのところ控えています。

立石 私も申請作業をしています。申請書類は1センチくらいの厚みになります。それを出力するのも

大変です。申請すると不備があると言われ、それを直すとまた別の不備を指摘される、ということをや5回も繰り返して、松原さんのような苦労をしました。一度にまとめて指摘していただければ、と思います。

高石 建設キャリアアップシステムの生命線は、登録した情報の真正性にありますので、審査自体は不可欠です。一方で、これだけ多くの情報を一度に申請する必要があるのかという疑問を持つ方もおられると思います。このため、現在、必ず登録すべきものとそうでなくて良いものを分けて扱う2段階申請の方法を検討しているところです。

登録メリットの見える化

高木 技能者個人の登録についてですが、ありとあらゆる職種が載っていますね。家事手伝いまである。こんなに職種を網羅しているのはなぜでしょうか。

高石 詳細を承知しているわけではありませんが、建設キャリアアップシステムはすべての建設技能者が登録することを前提としていますので、現場で携わる可能性のある役割を網羅的に、すべてカバーしようとした結果そうなったと理解しています。

高木 記載がある職種については、



オンライン座談会風景
(京都府建設業協会)

すべて登録できるということですね。
高石 そうです。

高木 でも、あくまでも建設業中心と考えていいのでしょうかね。

高石 もちろんそうです。建設業界で働く人の中には、そういった立場で働く人も入っているということです。

立石 建設キャリアアップシステムに登録した場合の具体的なメリットを、協力会社や技能者に説明するのに困っています。

高石 ご質問の多いところです。建設キャリアアップシステムの目的は、技能者の資格や社会保険加入の有無、技能者の就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積し、技能者の処遇の改善、さらに現場の品質向上や作業の効率化を図ることにあります。ただ、こうしたことは制度の普及が進んで定着した段階で生まれてくるメリットなので、今すぐ短期的にメリットが出てくるものではありません。そうは言っても、制度の導入によって

作業員名簿の作成が容易になったり、建退共の電子申請方式と連携して就業履歴が蓄積されることに確実かつ簡単に建退共の掛金充当につながるなど、作業の効率化に寄与する面もあります。技能者の経験の見える化や能力評価については、各種専門工事業界で検討されていて、レベルに応じた賃金の目安が検討されており、制度が定着してくれば、技能レベルに応じて賃金が決定され、メリットが目に見えるようになってくるのが期待されます。

高木 技能者の技能レベルが上げればカードの色が変わり、賃金も上がるというわけですが、技能に応じた賃金が公共工事の予算に盛り込まれるかというと、疑問があります。公共工事と予算の関係では、最終的に質と金額が問題となります。質が同じであれば、金額は安いほうがいいわけです。この仕事にはレベル3やレベル4の技能者にやってほしいとなればいいのですが、会計検査ではそのようなことは通りません。会計検査で引つ掛かるから駄目だというのが、大方のパターンです。会計検査の部門とも連絡を取り合ってシステムを進化させていただかなければなりません。

高石 公共工事では建設キャリア

アップシステムのモデル工事が拡大されており、国の直轄工事だけでなく、国以外の機関や地方公共団体の総合評価などでも建設キャリアアップシステムに登録していると有利になる動きが進んでいます。こうした工事の数は着実に広がっていくものと思われ、高木委員長がおっしゃった問題がどう影響してくるのかについては、現段階でお答えできませんが、そうした課題があることを認識して、今後の検討にあたって参考にしてまいります。

元請会社のメリットとは

高木 ところで、元請会社は手間、暇、お金をかけて登録をするわけですが、元請にもメリットが必要です。

高石 国は、建設キャリアアップシステムの義務化モデル工事や活用推奨モデル工事などに取り組んでおり、登録企業が公共工事でも有利になるような見直しが行われております。これを広げて2023年度までに完全実施が目指されております。

高木 国は建設キャリアアップシステムの普及を図っているわけですが、地方自治体の動きはどうでしょうか。

高石 個別の具体的な動きは把握しておりませんが、いくつかの都道府県では先進的に建設キャリアアップ

システムに取り組まれており、私どもにとっても大変にありがたいことです。様々な地方自治体に働きかける必要があると思っております。京都府におかれても先進的取組をいただければありがたいです。

高木 報道によると、7月に国交省が都道府県を対象に行った「建設キャリアアップシステムの普及・活用に向けた取組み状況調査」では、「すでに企業評価を導入している、もしくは本年度中に実施を予定している」のは、宮城県や福岡県など8県で、「今後、評価を検討する」と答えたのは31都道府県で、京都府もその中に入っています。今後、国と都道府県で連携していったほうがいいと思います。

高石 国交省と都道府県の土木部局などは定期的に会議を開催されておられるでしょうから、そうした場も利用できるでしょうし、都道府県が独自に取り組んでおられるところもあります。

高木 手数料の話ですが、これからも引上げがあるのか、それともここで打ち止めとなるのでしょうか。

高石 建設キャリアアップシステムの利用料金については、「建設キャリアアップシステム運営協議会」で審議のうえ、決定されます。率直に申し上げれば、今後、登録者数や就

業履歴数がどれほど増えるかなどの収入動向に影響されます。ですから現時点で確定的なことを申し上げることはできません。ひとつ言えることは、仮に登録者数が予想に反して少なくなったとしても安定的な運営を目指し、まずは事務の合理化などコストの縮減に努め、少しでも多くの人に登録していただき、カードをタッチしてもらう取組を進めてまいります。

高木 新しい料金で安定運営がされるようお願いします。

高石 建設キャリアアップシステムの構築にあたっては、全国建設業協会をはじめ、各建設業団体から拠出していただいた資金と料金収入を財源としております。今後、登録者数が増えていけば、改定料金と相まって収入増となり、収入が支出を上回って、これまでの経緯で生じていた赤字も次第に解消され、安定的に運営することが可能になると考えております。

高木 料金が上がると、登録を止める人が増える懸念がありますね。登録者数を増やす計画について、お聞かせください。

高石 現在、検討していることは、建設キャリアアップシステムに関するメリットを感じていただくことと、

登録・活用に対するサポートをしていくこと、この2つです。メリットについては、新しいメリットを創出することが理想ですが、簡単ではありません。まずは現在受けられるメリットを分かりやすくPRしてまいります。また、地方公共団体の総合評価では建設キャリアアップシステムに登録した事業者を評価する動きが広がっておりますので、発注者への働きかけをより強化することが必要と考えています。サポートについて申し上げれば、登録への支援あるいは既に登録している方の運用への支援など、様々な段階で様々なニーズがあります。そのニーズに応じたサポートを強化していく必要があると考えています。ウェブ会議も活用しながら進めていきたいと考えています。

長い目で見たメリットを提供

高木 登録はある程度進んでいるというのですが、次の問題として、登録後の制度の活用という問題があります。実はISO（国際標準化機構）規格の認証にもそうした問題が起きています。一生懸命に認証取得に取り組んだが、認証企業が次第に当たり前になり、維持・更新にも手間がかかり、面倒くさいので止めよ

うかとなり、実際に止めてしまう。こうした事態にならないようにしなければなりません。もうひとつ、就業履歴で申し上げたいことがあります。大手の現場をあちこち回って就業履歴が蓄積されますが、それで果たして腕のいい職人が育つのかは疑問です。本当に腕のいい職人には難しい仕事をしてもらいますし、名指しで彼を呼ぼうという世界があります。地道に下積みを経験してプロフェッショナルと言われる職人に育っていきます。就業履歴の仕組についても、そうしたことを考慮に入れた内容にする方向で検討をお願いしたいと思います。

吉川 現在、足元で景気は後退しており、今後もコロナ禍の影響を受けて後退ないし停滞が続くと思われる。登録は景気に左右されるのではないでしょうか。そういう時こそ、登録のインセンティブが必要です。経審への反映、応札時の加点、カードの色に応じた建退共の単価差の設定、公共工事の設計変更時にゴールドカード保有者の割合を出して何パーセント以上だったら共通仮設費で何ポイントアップするなど、直接にお金とリンクするようなメリットを設けていただきたいと思います。今までと同じことをしていたのでは、

足踏みが続くのではないかと考えられます。

高石 ご提言ありがとうございます。ご指摘のとおり技能者の登録には景気の動向も影響すると思われます。どんなメリットを提供できるかという点については、引き続き検討してまいります。

高木 建設キャリアアップシステムに登録済みの会社も未登録の会社もあります。技能者も同様です。建設業界全体にエールをお願いいたします。

高石 登録が遅れていると言われるが、30万人を超える技能者に登録していただいております。一つの業界のシステムとしてこれだけ多くの人が登録されている例は殆どないのではないかと思います。短期的に見ると、手間ばかりかかってメリットが少なくと捉えられがちですが、5年、10年と長い目で見てメリットを実感していただきたいと思います。貴協会には今後とも一層の登録・活用促進のためのご支援をお願いいたします。連携できるところがあれば、是非、連携させていただきたいと思っています。**高木** 貴基金と当協会が連携することとは、お互いのためになることですから、大いに手を携えていきたいと思っています。

特集2

新型コロナウイルス感染症対策と熱中症予防

求められる現場の状況に応じた対応と実践的知識

新型コロナウイルス感染症の脅威に収束の目処がたっていない。こうしたなか、国民は身体的距離の確保やマスクの着用、3密の回避など「新しい生活様式」を迫られています。現場で多くの職人が共同作業を営む建設業にあつて、工事続行の命綱は感染の防止です。ここに熱中症予防が加わります。新しい事態への対処策を考えます。

新型コロナウイルスに備える職場の予防策 現場のシーンごとに実践例を踏まえて対策を示す

——全国建設業協会の感染症対策の実践

国土交通省は5月14日、「建設業における新型コロナウイルス感染症予防対策ガイドライン」をまとめた。これを受けて全建は6月29日に「地域建設業における建設現場の新型コロナウイルス感染症対策の実践」（以下、「実践」といいます）を策定しました。各都道府県建設業協会とその会員企業が実施している建設現場における実践例をまとめたものです。

地域の建設会社は、元請として、

または一次下請として工事の進捗を図りながら、さらに下請企業の従業員や技能者を新型コロナウイルスの感染から守らなければなりません。特に現場の安全管理責任者は全建が作成した「実践例」を参考にしながら、感染を防ぐことが期待されます。

状況に合わせて「密」を防ぐ

全建の実践例は現場におけるシーンごとに具体的な対策を示しています（12ページ囲み参照）。その基本

開放あるいは1時間に2回以上、数分程度の換気を行います。ウェブ会議や電話での打合せに努めます。

■現場作業時の対策

作業にあたっては作業員の配置をブロックに分け、作業員間の間隔を確保します。ドアノブ、電気スイッチなど共有設備の洗浄・消毒を行います。重機や車両は操作前に消毒を行います。相乗りも避けます。

次に屋内作業の場合、密閉空間では送風機によって空気の入れ換えを行います。また、密閉空間では作業員の人数を制限します。工事用揚重機や昇降機の内部では、密閉、密集、密接という3つの密が同時に起きてしまいますので、人数を制限することが大切です。

■食事・休憩時における対策

休憩室のドアや窓はできるだけ常時開放とします。常時開放が難しい場合は、1時間に2回以上、数分程度の換気を行います。隣りの人とは2メートルの間隔を空けます。屋外や車内での食事・休憩も勧めます。密集を避けるためには休憩時間の分散化を行います。テーブルやデスクには簡易なパーティションを設置します。手洗いにはペーパータオルを用意するか、個人用タオルを使うようにします。

■入場、朝礼

入場時の体温測定は必須です。現場ではいかなる場合でも3密を避けなければなりません。そのために整列する時に密接を防ぐようラインを引くなどの工夫が必要です。

■現場事務所での業務

現場事務所内では2メートルの間隔を保てるようにします。窓は常時

■熱中症に対するリスク軽減

今夏は新型コロナウイルス禍と厳しい残暑が重なりました。マスクの着用は熱中症のリスクを高めます。口の周りを覆うマウスシールドに熱を逃がす効果があります。また、熱中症指数計（3段階以下）の熱中症対策を参照（3）の携行が勧められます。休憩場所は屋外の日陰に設置し、送風機やドライミストなども活用します。遮

熱ヘルメットや電動ファン付き作業服を着用することで熱がこもることを一定程度解消することが可能です。また、室内作業で人数を制限したうえで、マスクを非着用とすることも許可します。

感染者が出た場合の対処

実際に感染者が確認された場合はどうでしょうか。まずは受注者から

『全建』新型コロナ感染症対策の概要

新型コロナウイルス感染症対策として、現場におけるシーンごとに、具体的な対策を提示

■基本となる対策

身体的距離の確保／マスク着用／手洗い・うがいの励行／出勤前の健康状態の確認

■朝礼・危険予知活動における対策

現場の入場時、朝礼時に体温測定。整列時には2メートルを確保

■現場事務所等での業務・打合せにおける対策

3密を回避、換気を励行、メール、電話などの利用で対面打合せ回避。時間差で打合せの分散化

■現場作業時等における対策

ブロック化して密接した作業を回避。ドアノブなど共有設備の洗浄・消毒。重機や車両のハンドルなどの消毒、同乗の回避。現場における密

閉空間では換気を励行し、作業の人数を制限。3密になりやすい工事用揚重設備・昇降機の同乗回避

■食事・休憩時における対策

休憩室の換気の励行、対人間隔は2メートル以上、休憩時間の分散化、ペーパータオル・個人用タオルの利用

■熱中症に対するリスク軽減対策

マウスシールドの着用、休憩所は日陰に設置しドライミストなど活用、密集以外でのマスクの非着用

■新型コロナウイルス対策に伴う費用及び工期の設計変更

国土交通省直轄工事では感染拡大防止対策に伴う費用と工期の設計変更を行っている。

■感染者が確認された場合の対応

感染には受注者から発注者と保健所へ報告。借用ビル内の他社社員感染にはビル貸主の指示に従う。

熱中症から技能者を守る

厚生労働省の死傷病報告によつて、2015年から19年までの職場における5年間累計の熱中症発生状況（月別にみると（かつこ内は死亡者数）、7月1512人（43人）、8月1489人（50人）で、以下、9月187人（7人）、6月175人（7人）が次いでいます。10月は19人

熱中症で救急搬送される人は毎年4万人を超え、猛暑の2018年は9万人を超えました。救急搬送者が多くなる月は7月と8月です。6月の梅雨明け以降、7月には気温と湿度が上昇し、8月は酷暑が続くことがこの時期に熱中症が多くなる要因です。

同様にこの5年間の熱中症による死亡者数を業種別にみると、建設業の発症者は759人、死亡者は46人。発症者の21・8%、死亡者の42・6%は、建設業が占めています。屋内外を問わず厳しい暑熱の環境下で作業に従事する技能労働者は、常に熱中症の脅威にさらされています。

さらに本年はここに新型コロナウイルスの脅威が加わり、感染予防のためのマスクの着用、外出機会の減少で、暑さに身体が慣れないなか、作業に従事することで熱中症の一層の危険性が指摘されています。

「暑さ指数」を知り、熱中症から技能者を守る 指数計でこまめに計測し熱中症の発生リスクを把握

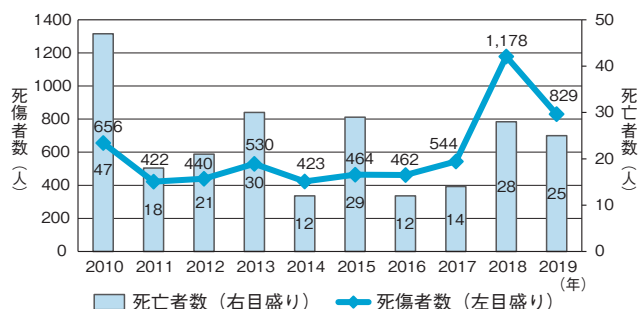
— 指数に応じて作業強度や作業環境を変更し暑熱ストレスを低減

発注者に報告すること、保健所への連絡が必要です。感染者本人や濃厚接触者の自宅待機など、保健所の指示に従います。感染の公表の有無については、公衆衛生上の要請を踏まえて行動します。複数社が混在す

る借用ビル内で同居の他社社員が感染した場合は、保健所やビル貸主などの指示に従うのが原則です。

統括安全衛生責任者の責任は重大であり、現場での的確な指導が求められます。

図表1 職場における熱中症による死傷者数の推移



図表2 身体作業強度などに応じたWBGT基準値

区分	身体作業強度（代謝率レベル）の例	WBGT 基準値
0 安静	安静	33℃
1 低代謝率	楽な座位、軽い手作業	30℃
2 中程度代謝率	くぎ打ちなど継続した頭と腕の作業	28℃
3 高代謝率	強度の腕と胴体の作業	26℃
4 極高代謝率	最大速度の速さでとても激しい活動	25℃

(注) 厚生労働省 HP。「身体作業強度の例」は編集部で一部抜き出した。WBGT 基準値は熱に順化している人を対象。熱に順化している人は作業する前の週に毎日、熱に暴露されていた人。区分の「3」と「4」は気流を感じているときの基準値である。

暑さ指数は熱中症を予防するための指標です。指数の単位は気温と同じ「摂氏度」で示されますが、その値は気温ではありません。人体と外気とのやりとりに着目した指標で、①湿度、②日射・輻射、③気温、以上の3つを取り入れていきます。暑さ指数を知ることで、熱中症の発生リスクの把握が可能になります。

この暑さ指数は労働環境や運動環境などの指針として有効であると認められています。左の表は日常生活の基準値です。上の数字が暑さ指数です。暑さ指数が25度C未満でも強い生活活動には危険が伴います。

暑さ指数	危険度
31度C以上	危険
28度C以上31度C未満	厳重警戒
25度C以上28度C未満	警戒
25度C未満	注意

暑さ指数を現場で生かす

それでは暑さ指数を作業現場で、どのように活用していけばよいのでしょうか。厚生労働省は「身体作業強度等に応じたWBGT基準値」を作成していますので、この基準値を参照します。身体作業の強度に応じた基準値です（図表2）。作業の条件がWBGT基準値を超えていると、熱中症のリスクが発生します。この基準値を参考にして、都度作業内容を変えていく必要があります。

なお、この基準値は既往症がない健康な成年男性を基準に、暴露されてもほとんどの人が有害な影響を受けないレベルに相当するものとして設定されていることを念頭に置いてください。また、二層の布製の服など、着用する作業衣によっては暑さ指数に補正値を加える必要があります。すので、注意が必要です。

WBGT基準値を活用する

次に暑さ指数とWBGT基準値の活用方法について触れます。

まず、作業現場の暑さ指数を測ります（測定器については後述します）。測定した暑さ指数をWBGT基準値と比較します。その結果、暑さ指数がWBGT基準値を超える場合（超えるおそれがある場合も含みます）には、次のような措置をとります。

- ① 冷房機を使うなどにより、作業場所の暑さ指数を低減する、
- ② 身体作業強度（代謝率レベル）の低い作業に変更する、
- ③ WBGT基準値より低い暑さ指数での作業に変更する、などです。

それでもWBGT基準値を超える（超えるおそれがある場合も含みます）場合には、さらに熱中症対策の徹底が必要で、作業環境管理や作業管理などを改善します。

暑さ指数計について

暑さ指数は市販されている暑さ指数計（WBGT指数計）で計測することが出来ます。暑さ指数計を選択する場合には、「黒球」が付いたJIS規格適合品を選んでください。

高温の日や時間帯、身体作業強度が大きい作業、特殊な作業服を着用するとき、移動を伴う作業などではこまめな計測が必要です。

協力会社の従業員や一人親方などの熱中症を予防するには、そのメカニズムを理解したうえで、現場の適切な管理が求められます。

■熱中症の程度別にみた症状

熱中症は、高温多湿の環境下において、体内の水分と塩分のバランスが崩れ、体温調節など体内の重要な調整機能がうまく働かなくなることによって発症する病気です。

その症状はめまい・失神や筋肉痛、大量の発汗があり（Ⅰ度）、そして頭痛・気分不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感（Ⅱ度）、さらに意識障害・痙攣・手足の運動障害、高温（Ⅲ度）と症状が重くなっている。

Ⅱ度の症状では病院への搬送が望ましく、Ⅲ度では直ちに救急隊を要請する必要があります。

暑さ指数（WBGT値）の活用

暑さ指数で熱中症を予防

熱中症を防ぐには後述する「暑さ指数」を活用し、休憩場所の整備や水分・塩分を備え付けること、技能者に計画的に暑熱に適応するための期間を設けること、作業環境の整備、作業管理、日常の健康管理、予防のための労働衛生教育など、様々な施策が必要です。

暑さ指数は熱中症を予防するための指標です。指数の単位は気温と同じ「摂氏度」で示されますが、その値は気温ではありません。人体と外気とのやりとりに着目した指標で、①湿度、②日射・輻射、③気温、以上の3つを取り入れていきます。暑さ指数を知ることで、熱中症の発生リスクの把握が可能になります。

暑さ指数は市販されている暑さ指数計（WBGT指数計）で計測することが出来ます。暑さ指数計を選択する場合には、「黒球」が付いたJIS規格適合品を選んでください。

高温の日や時間帯、身体作業強度が大きい作業、特殊な作業服を着用するとき、移動を伴う作業などではこまめな計測が必要です。

特集3

エイジフレンドリーガイドラインの概要

高齢労働者の災害防止はトップの姿勢が第一

厚生労働省は3月16日、「エイジフレンドリーガイドライン」を公表しました。高齢労働者の就労が進むなか、60歳以上の高齢者の労働災害が増加しています。こうした事態を受けて、厚生労働省は高齢労働者の安全と健康を確保するための高齢者の特性を考慮した職場環境づくりの取組をまとめたものです。健康管理のチェックリストもあり、参考になります。

厚生労働省の「人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議」（座長・城内博日本大学理工学部特任教授）は、高齢労働者の安全と健康に関して検討を行い、本年1月に報告をまとめました。

高齢者の労働災害を防ぐ

日本の人口は1995年をピークに減少を続け、2018年10月1日現在の総人口に占める15～64歳の生産年齢人口の割合は59.7%と過去最低水準にあり、一方で65歳以上の高齢者人口は28.1%です。推計によれば、高齢者人口は今後も増え続

け2065年には約40%となります。若年労働力が減少するなか、日本が成長を続けていくには高齢者の就労が不可欠です。しかし、高齢者が働き続けるには課題があります。健康と職場における安全です。

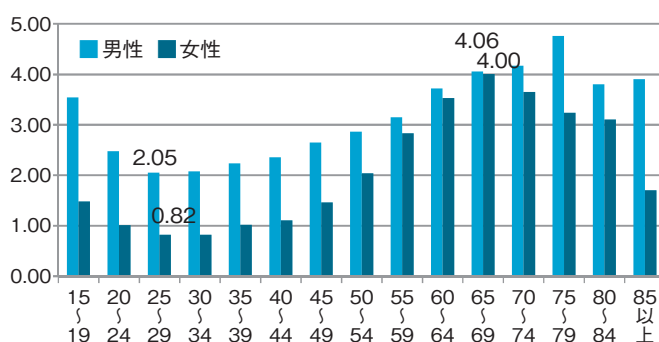
こうした背景から、2019（令和元）年6月21日に相次いで閣議決定された「骨太の方針」と「成長戦略実行計画」では、高齢者の雇用機会の拡大を進めるために、高齢者の安全・健康確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境整備を求めました。

労働災害による休業4日以上年齢別死傷者数について年齢階層別に

みると、2008年は60歳以上で18%だったのに対し、10年後の18年には26%と8ポイントの上昇がみられます。65歳までの雇用が義務化され、高齢労働者が増えたことが影響していますが、70歳までの就業機会確保が努力義務化された現在、安全問題は避けて通れません。労働者千人あたりの労働災害発生率は高齢層では若年層の倍になっています（図表1）。

建設業では若年者の災害発生率が高いことが特徴としてあげられます。建設業は危険な作業が多く、若年者には教育を行い適切に指示することが重要です。一方で、高齢者の災害率の高さは、体力の低下を認識せずに作業することなどが、発生要因と考えられます。高齢者は筋力、視力、聴力、平衡感覚が若年者や壮年者に比べ低下します。こうした身体機能の低下が転倒や墜落などの原因となり、ひとたび災害に遭うと、治癒に

図表1 年齢別・男女別の労働災害発生率（千人率）



出典：労働力調査、労働者死傷病報告

も時間がかかることになります。

また、高齢化に伴い避けられないのが健康の問題です。脳・心臓疾患を引き起こす恐れがある血圧や血糖、脂質など、一般健康診断の結果の高齢者の有所見率は半数を超えます。関連する疾病の有病率は年齢が上がるほど高くなります。

こうしたことから報告は高齢者が働きやすい職場環境を実現するため、労使の取組を促進するガイドラインをまとめることを求めました。

人生100年時代の報告を受けて、厚生労働省は3月16日、「高齢労働者の安全と健康確保のための

エイジフレンドリーガイドライン（概要）

1 事業者に求められる取組

高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能な高年齢労働者労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。

——具体的な取組——

① 安全衛生管理体制の確立等

経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定するとともに、高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施

② 職場環境の改善

照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入などのハード面の対策とともに、勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高年

齢労働者の特性を考慮した作業管理などのソフト面の対策も実施

③ 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

健康診断や体力チェックにより、事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握

④ 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

健康診断や体力チェックにより把握した個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチングするとともに、集団及び個々の高年齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む。

⑤ 安全衛生教育

十分な時間をかけ、写真や図、映像等文字以外の情報も活用した教育を実施するとともに、再雇用や再就

職等で経験のない業種や業務に従事する高年齢労働者には、特に丁寧な教育訓練を実施

2 労働者に求められる取組

事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。

——具体的な取組——

- ・健康診断等による健康や体力の状況の客観的な把握と維持管理
- ・日常的な運動、食習慣の改善等による体力の維持と生活習慣の改善

3 国・関係団体等による支援の活用

事業者は労働災害防止対策に取り組むに当たり、国、関係団体等による支援策を効果的に活用することが望ましい。

- ・個別事業場に対するコンサルティング等の活用
- ・エイジフレンドリー補助金等の支援策の活用

事業者に求められる取組

■トップが安全衛生確立の姿勢を示す

経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、高年齢労働者の身体機能の低下による労働災害についてリスクアセスメントを行うようにします。組織や担当者を指定することで、実施体制を明確化します。高年齢労働者が相談できるよう、企業内に相談窓口を設けることも効果的です。リスクアセスメントの実施では、災害事例やヒヤリハット事例から労働災害防止対策の優先順位をつけることが大

事です。

■職場環境の改善

ハード面とソフト面からの改善を行います。ハード面では照度の確保や段差の解消、補助機器の導入、身体機能の低下を補う設備・装置を導入します。ソフト面では高齢者の敏捷性や持久性、筋力の低下などの高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います。勤務形態や勤務時間の工夫、ゆとりある作業スピード、集中力を勘案した作業時間の設定などです。

■健康や体力の状況の把握

まず、雇入れ時・定期健康診断を確実にに行います。法律上、健診の対象にならない者にも、健康診断を実施することが望まれます。労働防止の観点から高年齢労働者の体力状況の把握が必要です。継続的に行うことが望まれます。体力チェックは高年齢労働者自身の気づきとなり、業務に従事する際の考慮事項の検討に用いることができます。

■健康や体力の状況に応じた対応

把握した健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチングします。また、身体機能の維持向上に取り組めます。高年齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえて、労働時間の短縮や

深夜業の回数の減少、作業転換の措置などを講じます。その際には産業医などの意見を聴いて実施します。身体機能が低下していると認められる高齢労働者には運動する時間や場所に配慮します。

■安全衛生教育

雇入れ時の安全衛生教育をはじめ、一定の危険有害業務に必要とされる技能講習や特別教育を確実に実行します。高齢労働者を対象とする教育では、写真や図、映像など文字以外の情報を活用しましょう。管理監督者や各年代の労働者に高齢労働者の安全衛生対策の教育を実施することが望まれます。

労働者と国に求められる事項

労働者に求められることは自らの健康対策に取り組み、健康状況の把握と維持管理に努めることです。

また、国は事業者の取組を支援するため支援策を用意しています。委託事業で「働く高齢者のための安全衛生管理セミナー」を実施します（下の囲みを参照）。また、エイジフレンドリー補助金は、高齢労働者を常時1名以上雇用する中小企業事業主（建設業の場合、300人以下または資本金3億円以下）が身体機能の低下を補う設備・装置などを導入

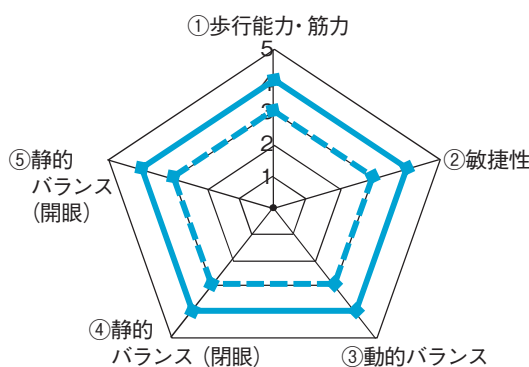
する際に費用を補助するものです。

チェックリストの活用方法

以上がガイドラインの概要です。ガイドラインには「高齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」が100項目にわたり載っていますので、事業所の取組の参考となります。

このほかに「転倒等リスク評価セルフチェック票」が掲載されています。5項目の身体機能の計測を行い、点数化し、さらに自らの身体機能に対する認識を5段階で評価します。実例をみてみましょう。次のレーダーチャートの実線は身体機能で、点線は自己認識です。自己認識よりも身体機能が高い人の例です。

図表2 転倒等のリスクレーダーチャート



厚生労働省委託事業 京都地区開催のご案内

受講料
無料

働く高齢者のための安全衛生管理セミナー

——『エイジフレンドリーガイドライン』の解説——

受講対象者

高齢労働者を雇用する（雇用する予定のある）事業主、安全衛生担当者等

受講料

無料（テキスト当日無料配布）

修了証

研修終了後に修了証を交付します。

申込方法

労働調査会HPから「申込書」をダウンロードの上、必要事項をご記入いただき、

FAX 03-3915-7033 へ送信してください。

([https://age-friendly@chosakai.ne.jp](mailto:age-friendly@chosakai.ne.jp))

京都開催（定員50名）

日時 11月26日（木）13:30～16:00

会場 京都経済センター 6-D
京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町78番地

講師 中島 理章氏

略歴

昭和59年4月労働省（現・厚生労働省）入省、平成27年3月石川労働局長、平成28年8月（一社）国際建設技能振興機構指導相談員、平成29年4月から長谷工コーポレーション安全管理部上席主幹

カリキュラム

- ①労働災害防止対策の必要性について（30分）
- ②安全で安心な職場を作るための知識（60分）
- ③先進的な取組事例等（30分）
- ④質疑応答



必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も

京都府最低賃金は 引き続き

時間額

909

円

(令和元年10月1日発効)

①最低賃金制度とは？

京都府最低賃金（地域別最低賃金）は、セーフティネットとして、京都府内のすべての使用者及び労働者に適用されます。パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用されます。

使用者が労働者に最低賃金未満の賃金しか支払っていない場合には、使用者は労働者に対してその差額を支払わなくてはなりません。地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、罰則（50万円以下の罰金）が定められています。（最低賃金法第40条）

②最低賃金との比較方法

- ① 時間給制の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額}$
- ② 日給制の場合 $\text{日給額} \div 1 \text{日の所定労働時間(時間額に換算)} * 1 \geq \text{最低賃金額}$
- ③ 月給制の場合 $\text{月給額} \div 1 \text{か月平均所定労働時間(時間額に換算)} * 2 \geq \text{最低賃金額}$
- ④ 出来高払制その他の請負制によって、定められた賃金の場合

* 1. 日給制で日によって所定労働時間数が異なる場合

$\text{日給額} \div 1 \text{週間における1日平均所定労働時間数}$

* 2. 月給制の場合の時間額換算例

【例】年間所定労働日数 252日、所定労働時間 毎日8時間、月給152,000円の方の場合

③の計算式にあてはめると、年平均1か月所定時間数は

$8 \text{時間} \times 252 \text{日} \div 12 \text{か月} = 168 \text{時間}$ ですから

$\text{月給} 152,000 \text{円} \div 168 \text{時間} = 904.76 \dots \text{円} < 909 \text{円}$

したがってこの場合は、京都府最低賃金額を下回り、**最低賃金法に違反**しています。

③最低賃金から除外される賃金はあるの？

最低賃金には、次の賃金は算入されません

- ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③時間外・休日及び深夜手当（深夜割増賃金など）④精皆勤手当、通勤手当、家族手当

【お問い合わせ】

〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451

京都労働局 労働基準部 賃金室 TEL 075-241-3215

各人が担当部署の役割を全うし、 安心・安全、着実に工事を進める

——岡田周士さん、大角駿輔さん
(株)あめりか屋／京都市左京区

京都市左京区に本社を置く株式会社あめりか屋。1923年の創業以来、日本の気候風土に適し、時代ごとの生活様式に合った建築を手掛けてきました。およそ1世紀の間に、京都市内の歴史的建造物や学校、近代的なビルやマンションなどの設計・施工をはじめ、一般住宅や店舗のリフォームなど幅広い建築実績を重ねてきた老舗の建設会社です。

職人と連携して工程を推進、 丁寧な建築に注力する現場監督

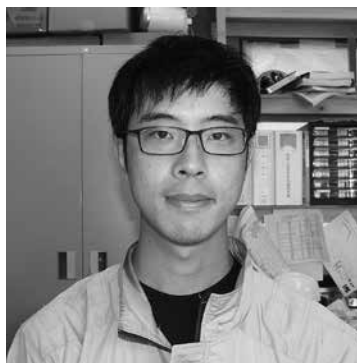
京都市で洋菓子店を展開する、株式会社ロマンライフの新たな大型店舗として注目の「マールブランシュ ロマンの森」。10月2日のオープンに向け、京都市山科区にてあめりか屋が新築工事を施

工しました。その現場で監督を任されていたのが工事部の岡田周士さん（31歳）です。作業工程の確認や建材の品質管理、職人の手配など、多岐にわたり現場を指揮する役割を担っています。

「決められた工期の中で、基礎工事から建物の内装まで仕上げていくために、職人の方々と連携しながら各工程をスムーズに進めていけるようにするのが私の仕事です」と岡田さん。一日におよそ50人の職人たちとコミュニケーションを図りながら、現在の工程の進捗状況を把握し、工期を考慮しつつ円滑に作業を進められるように、必要な職人の手配を行っています。品質管理では、コンクリートや木材など建築に使用した建材を撮影し、それぞれの機能性や品質などを

報告書にまとめて確認してもらうことで、安心で安全に工事が進行していることを依頼者に伝えるのは重要な任務です。

入社7年目となる岡田さんは「幼い頃から建物が出来上がっていく様子を見るのが好きでした」と話します。建設業に携わるために建築の専門学校へ入学し、そこで同社を紹介され、2013年に憧れの業界へと入職しました。いざ現場に入ってみると、想像を超える大変さだと苦笑する岡田さん。「3年目までは上司に言われることをやることだけに必死でした」と当時を振り返ります。1件の建築現場には数多くの職人がいて、い



「しっかりと現場で知識と経験を積んでいきたい」と大角駿輔さん



「仕事を通じて自分も磨かれ成長できる」と岡田周士さん



「マールブランシュ ロマンの森」の
工事を進める岡田さん(左)と大角さん

くつもの作業内容を覚えるのに苦労した
そうです。何度も同じ場面に立ち、上司
に叱られたり、自分でメモを取りながら
覚えていったと話します。

建築物が完成する達成感を糧に 建築施工管理技士を目指す

「最初は大変な時期がありました。が、
その時期に知識を蓄えていけば、いつか
は現場を回していけると思い、がんばっ
てきました」と岡田さん。当初は何もな
かった現場で工事が進み、足場を組んで
次第に建物が出来上がっていく過程の素
晴らしさや、完成した時に自分たちが
造ってきたんだという達成感も大きな励
みになったと言います。「建設業界は、
キツイ、厳しいというイメージがあるか
も知れませんが、さまざまな職人さんた
ちと一緒にモノを造り上げていくのは楽
しいです」と語ります。仕事を通じて、

自身の成長につながっ
ていると感じているそ
うです。

そんな岡田さんの目
標は、1級建築施工管
理技士の資格を取得す
ること。「いつか自分
が描いた図面をもと
に、現場を指揮した
い」と希望に燃えつ
つ、今ある現場の仕事

に取り組んでいます。

建物を造ることに興味を持ち入職 先輩に師事して日々奮闘する新人

同じ現場で安全管理に携わっているの
が、工事部の大角駿輔さん（25歳）です。
今年4月に入社し、職人が作業しやすい
ように、脚立や照明など機材の準備や、
施工後の養生の確認などを行っています。
「工事現場で建物が出来上がっていく様
子を見ていて、建設に興味をもちまし
た」と、建設業に入った理由について話
す大角さん。入社後すぐに現場に立った
という大角さんは、業界の専門用語が分
からず、その都度上司に聞いては理解を
深めているのだとか。「工法について職
人さんから質問を受けることもあるの
で、先輩に教えてもらって、再度職人さ
んへ伝えるようにしています」と地道な
努力を続けています。

そんな様子を見て、上司である岡田さ
んは「教えたことをしっかりと理解し、
キビキビと行動して仕事をしていると思
います」と、大角さんを温かく見守りな
がら指導しています。大角さんも「先輩
は優しく教えてくれて、質問がしやすい
です」と熱心に仕事に取り組んでいる様
子がうかがえます。

「初めて現場に立った時は建物の柱や
梁だけしかない状態だったのが、だんだ
ん仕上がっていくのを見ると、ここまで

やってきたんだ」と感動します」と大角
さん。次に目指す仕事は、岡田さんと同
じ現場監督。「職人さんからの質問に答
えたり、的確な指示を出したりできるよ
うに、専門的な知識を蓄積していきたく
い」と懸命に仕事から学ぶ日々を送って
います。

新型コロナウイルス対策も万全に 安心・安全な現場環境を実現

現場での災害防止や熱中症など、従来
からさまざまな対策を講じてきた同社。
新型コロナウイルスの感染防止に對して
も、積極的に対策を実施しています。作
業者が現場に入場する際は、事前に検温
をし、味覚障害や咳など新型コロナウイルス
感染の症状の有無を確かめ、健康状
態を記入する「健康状態申告書」の提出
を義務づけています。

現場ではマスクを着用し、休憩所や事
務所では窓を開けて換気を行い、こまめ
な手洗い、うがい、手指のアルコール消
毒を実施。打合せの際は、電話やメール
を用いて人との接触を極力避けたり、現
場では安全な距離を保ったりしながら作
業を進めています。こうして、考えうる
最大限の対策をすることで、建築現場に
従事する職人や社員が安全な環境の中で
安心して業務を遂行できるように努める
ことは、同社が人材を大切にしている証
といえるでしょう。

現場で知識と経験を身につけて 建設業界の発展に役立つ仕事をしたい

——三浦和摩さん
古川建設(株)／京都府舞鶴市

京都府舞鶴市で1953年に創業した古川建設株式会社。京都府北部地域の主要な道路の新設や改良、治山などの公共工事を中心に、総合建設会社として地域に密着した事業を進めてきました。

現在担当する国道175号線の迂回路建設の現場で、技術補佐に従事するのが三浦和摩さん(27歳)です。測量や機械のオペレーターの手元の補助、施工時の状況を撮影して役所へ提出するなど、作業を通して現場で行われている工程を覚える日々を送っています。昨年、知人の紹介で入社した気鋭の新人です。

中山忠幸社長は「若い世代の人材の確保は業界全体の課題ですが、弊社でも同様に考えている中、三浦さんが入職してくれた。大切に育てたいと思っています

す」と期待を寄せています。同社では経営理念として、『全従業員の幸せを創造し、一人ひとりが働きがいのある会社づくりを目指します』と掲げており、中山社長は「三浦さんにも現場での仕事を通し、建設業の面白さを体験してもらい、建設人としても人としても成長してほしい」と願っています。

現場での経験を積み上げて 自主的に学習する日々

作業員として現場に立ち、実際にどのような作業を行い、工事が進んでいくかを学びながら、必要な知識や技術を身につける日々を送る三浦さん。「現場で当たり前のように飛び交う専門的な用語について、その内容が理解できず、いつも

先輩に聞いてはひとつずつ覚えることに苦心しています」と話します。仕事が終わってからは、現場で分からなかった専門用語を調べて復習に励んでいます。建設業界に入った先輩たちが突き当たる最初の壁を、いま三浦さんも乗り越えようと奮闘しているさなかなです。

猛暑が続く中、屋外での仕事は想像以上に大変で、体力を消耗することを初めて知った三浦さん。「体調管理も仕事のうちだと思い、筋トレをして体力をつけることを心掛けています」と見えないところで努力を続けています。先輩の工事中・濱田英さんは「仕事に対して真面目に取り組んでいることは感じていましたが、そこまで頑張っていたのかと驚きました」と感心した様子です。



三浦和摩さんは志高く仕事に一生懸命な努力家



気鋭の新人に期待は大きい

もちろん、現場での熱中症対策も講じられており、空調服の支給や定期的な休実を息を実施し、スポーツドリンクや塩アメを用意して作業の合間にこまめに水分・塩分を摂るようにしています。新型コロナウイルス対策では、手洗場を設け、石鹸やアルコール消毒液を常備して感染防止につなげるなど、安全な現場環境を実現しています。

コミュニケーション力を培い 資格取得で現場責任者を目指す

さまざまな事柄に奮闘する三浦さんですが、建設業の魅力を感じる場面にもたびたび出会います。「工事が進むと、目に見えて景色が変わっていきます。その中で、自分も携わっていると思うと、少し誇らしい気持ちになります。また、目に見えないような工事も多くあります。例えば道路を作る時に、地面の中に私たちの設置した配管が埋まっています、それが雨水などの排水に役立っていることで道路が安全に保たれています。そんなことを思うだけで、ドキドキしますね」と感動を語ってくれました。

また、現場での嬉しいエピソードも。

「作業をしている時に、近隣の人が『いつもお疲れさま』と声をかけてくれることがあり、それがとても励みになりました」と三浦さん。頑張ろう、という気持ちがいっそう高まったそうです。

同社では、公共工事で必置となる1級土木施工管理技士や1級建設機械施工技士などの資格を有する社員が、主任技術者や監理技術者となって多数活躍しています。濱田さんも近い将来、三浦さんにも現在の補佐から主任になり、現場の責任者になってもらいたいと考えており、三浦さん自身も2級土木施工管理技士の資格取得に向けて、勉強をしています。

その一方で、資格を取るだけでは足りないことがあると濱田さん。「現場を任された時に大切な事柄が、作業する職人とのコミュニケーションの取り方です。作業を依頼する時に説明を丁寧にやって、しっかりと理解をしてもらえるようなコミュニケーション力が必要です」と、指導しています。三浦さんも「先輩の作業や、職人との対応を見て学びながら、分からない所は丁寧に教えてもらっています」と安心して、将来の目標に向かって努力を続けています。

会社と建設業界に貢献できる 建設人を目指して

建設業界のことをあまり知らないまま、知人に紹介されたことを縁に入職し

た三浦さん。日中は現場に立って作業をし、帰宅後は自炊や筋トレを行って体調管理に注意を払いつつ、現場で分からなかった所を調べたり、資格取得に向けて勉強をする意欲的な毎日を過ごしています。

入社して1年を迎えた今、現場に携わっていくうちに、どんな業界に興味が高まってきたという三浦さん。「これからもっと知識や技術を習得して、資格取得にも挑戦していき、会社の役に立つ人材になりたい」と考えています。さらに将来は、建設業界の発展に少しでも貢献できるようにしたいと、大きな目標に向かって進んでいます。

先輩の濱田さんも、「真面目で一生懸命に取り組む努力家だと思います。これからは、応用も効かせながら、円滑に仕事を進めていく力もつけてほしい」と激励します。中山社長もそんな三浦さんの志を感じ、温かく見守っています。三浦さんの若い情熱が、創立40周年を迎える同社の次代へとつながる力となりそうです。



盛土前の検測



国道175号線の路床盛土工事を行う三浦さん

編集後記

●オープンフォーラム271号発刊にあたり、取材や座談会など、委員の皆様をはじめ多くの方にご協力いただきました。誠にありがとうございます。

お陰様で大変充実した内容となりました。続けて本年度は272号も発刊予定でありますので、是非とも紙面に出てみたいという方、総務広報委員会までご一報ください。———(E.T)

●With Corona ではなく Fight Corona の思いを持ち続けていきたいと思います。

皆さん共に闘いましょう。———(N.Y)

●夏に大家さんから茄子を頂き、先日、栗を頂きました。風も徐々に冷たくなり、季節の変わりゆくのを感じます。

コロナも未だ収束したとは言えない状況ではありますが、少しずつ京都を訪れる観光の方も増えてきました。GoToキャンペーンなども利用して、十分に気を付けて、充実した秋と、のんびりした冬をお迎えしたいものです。———(事務局)



キャリアアップシステムの窓口について

10月1日から

*** 認定登録機関のみ対応となります。**

⇒ 京都府内の取扱い「**全京都建築労働組合**」

〒601-8448 京都市南区西九条豊田町 3 番地

TEL : 075-662-5321 FAX : 075-662-5331

10月以降のお問い合わせは、建設キャリアアップシステムホームページの「お問い合わせフォーム」をご利用ください。

facebook で活躍中！

「けんたま」

ぼく、「けんたま」
建設業の卵だから
「けんたま」って
呼ばれてるんだ！
よろしくね☆☆



オープン・フォーラム No.271

一般社団法人京都府建設業協会広報誌

- 発行日 2020年10月28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 総務広報委員会