

[ネクストプラスワン]

NEXT+1

Jan.
2026

06



ソルコム労働組合
北里さん

CONTENTS

- 02 NEXT+INTERVIEW 通建連合議長 巻頭インタビュー
- 06 NEXT+STAGE 職場進化論 ソルコム労働組合
- 08 NEXT+EYE 未来の“働く”を考える
- 10 NEXT+GENERATION ジェンダー・インフルエンサーズ
ソルコム労働組合 北里さん

- 12 NEXT+労働安全
交通誘導員の「声」を知ろう。環境を改善しよう
- 14 NEXT+勉強室 問題解決のためのPDCA②
- 15 NEXT+UNION 通建白書
- 16 班長・親方プロフィール 株式会社ソルコムマイスタ 加納さん

NEXT + INTERVIEW

通建連合議長 巻頭インタビュー

「現場」と「ダイバーシティ」にこだわり、
やりがいや生きがいを持って
「労働」できる環境を追求しよう

2025年7月25日に開催された第47回定期全国大会で、通建連合第12代議長に選出された高代守さん。今号では、高代議長のこれまでの組合活動の経緯や思い、議長としての抱負をお聞きました。聞き手は、『NEXT + 1』の企画・編集に携わる、仕事と暮らしの研究所代表の鹿野和彦さんが務めます。



これまでの組合活動について

周囲からの要請や支援を受けながら成長

鹿野:最初に、これまでの組合との関わりについてお話しください。

高代:2004年、総務部在籍時に同じ総務部広報課の先輩の後任として支部執行委員への要請を受けたのがきっかけです。当時の協和エクシオ労組（現：エクシオグループ労組）中央書記長であった反田さん（通建連合前々議長）の勧めで組合活動を開始したわけですが、最初は必ずしも積極的ではなく、後に反田さんから「『やればいいんでしょう』と不遜な態度が印象的だった」と指摘されました（笑）。

その後、2006年に協和エクシオ労組首都圏支部の執行委員、翌2007年に同支部の書記長を経験し、2008年に専従役員として首都

圏支部の書記長兼中央の副書記長の任に就くことになりました。

鹿野:専従役員となるには覚悟が必要だったのではないですか？

高代:当時の委員長だった藤森善三さんから強い要請があり、また総務部門長の理解・支援もあったので、専従になることに特段の覚悟はありませんでした。2010年には中央書記長に就任して賃金や各種手当見直しを含む人事諸制度へ改定に関する労使合意の形成に尽力、2012年には協和エクシオ労組設立

50周年という節目で労使合意を達成したことが印象に残っています。

鹿野:その後、2015年に委員長に就任され、2019年には情報労連の組織対策局に派遣役員として選任されたわけですね。

高代:はい。単組委員長時代は、半年間で、グループ会社システムの有期警備員1000人を対象とする完全組織化、組合結成にこぎつけました。そうした経験が情報労連の活動に活かされたと思っています。

1 運動宣言

- 1 通建連合は、働くことを軸とし、持続可能で魅力ある社会の実現をめざします。
- 2 通建連合は、情報通信インフラ社会システムの構築・維持に携わる全国の仲間を支えていきます。

活動の原点にあるのは 雇用の大切さを学んだこと

鹿野：2021年に情報労連から通建連合に戻られて事務局長に、そして今年度からは議長に就任されたわけですが、これまでを振り返って労働組合活動の原点になったものは何だったと思われますか？

高代：2002年にエクシオで痛みを伴う改革が行われ、周囲の先輩が退職していく姿を目の当たりにしたことでしょいか。私はまだ20代だったので対象にはなりませんでしたが、管理職のみならず組合員の先輩まで辞めていきました。当時は所属していた総務部を含め、全部門がピリピリした雰囲気だったことを思い出します。

会社が存続しなければ、組合員の雇用を守れることも、組合員の労働条件を守れることもできません。今後二度と雇用を守れない状況を作らないためにも、労使の信頼関係を基盤に、それぞれが責務を果たすことが重要だと考えています。ちなみに私の父は職人（研磨業）で、現場の第一線で働く人々の姿が常に心にあります。そのことも、現場にこだわる思いにつながったのかもしれない。

事務局長時代の活動と 成果・課題



働く人の安全にこだわる 綱領と指針の策定も

鹿野：通建連合事務局長として力を注いできたことは？

高代：現場で働く人の安全です。再発防止策の浸透度や継続的改善事項を確認するために「安全ヒアリング」の枠組みを確立しましたが、これは情報労連の取り組みにも反映されています。また、九州通建労組で実施されていた「被災者の手記」を水平展開するとともに、「安全ワーキング」の取り組みも全国化に向けて動き出しています。

鹿野：綱領と指針の策定も重要な取り組みだったと思います。

高代：そうですね。今後の50年にも耐えうる運動基盤、さらには労働組合として求められる社会的役割を果たすためには綱領と指針の策定が必要だとの思いで注力しました。

現場の声を政策提言に つなげる取り組みを

鹿野：逆に事務局長として積み残したことはありますか？

高代：安全ヒアリングやアンケートで得られた現場の貴重な声を効果的な政

策提言につなげる仕組みがまだ不十分だと思っています。生成AI等を活用して膨大な「声」のテキストデータを分析・要約し、「声」を届けた本人が変化を実感できる政策につなげていきたいですね。そのためには、組織内議員との連携や業界団体・対置企業、他産別等の関係各所との合意形成が必要ですし、付随する効果的な広報や政策パッケージ化手法等の確立が必要です。

同時に、NTTグループ以外の安全労働の対応は不十分であり、情報労連と連携した取り組みも必要だと思っています。

鹿野：安全面以外の課題はありますか？

高代：安全労働に関連した取り組みになりますが、長時間労働の削減とメンタル疾患への対応にも課題が残ります。労働時間に関する取り組みが不十分な加盟組織もありますが、労働力の需給がひっ迫している昨今、職場代表者たる組合役員による組合員の現状を踏まえた会社協議が重要です。また、テレワークが浸透するなどコロナ禍以降の職場の環境変化を踏まえた組合員の「今」を把握する術を強化する必要があります。



議長就任の決意と 今後の運動方針

「持続可能で魅力的な 建設業界実現に向けて」

鹿野：議長としての課題認識、抱負をお聞かせください。

高代：通建連合は、今とは比較にならない「『3Kの現場』第一線」で働いてきた先輩組合員の「声」をボトムアップで「総意」として昇華し、安全労働の確立や労働条件の向上を実現してきた歴史を持っています。しかし一方で、外注化に伴う多重下請け構造化が浸透し、現在の現場第一線は未組織労働者が多くを占めているのが実情です。「持続可能で魅力ある通建業界」を実現するには、サプライチェーン全体の持続可能性の追求を体現する運動の再構築が必要であり、さらなる組織拡大と現場を包摂するアプローチが必要です。

現在、50年という歳月を経るなかで対置企業が3つのグループ単位に集約され、通信設備建設以外の情報サービスやその他事業にも組合員範囲が拡大しています。労協組織の統合で幹事会組織との組織規模における逆転現象も生じており、あらためて「権利義務」の観点をも踏まえつつ加盟単位のあり方を検討したいと思っています。

鹿野：運動の方向性としては、どのように考えられていますか？

高代：情報労連と連携しながら、加盟するキャリアの工事現場における安全労働を確立することが基本です。加えて組合員の心身の健康管理の強化も必要で、加盟組織役員が長時間労働削減やメンタル疾患も踏まえつつ、「短期間での異常な出来事」等も意識した対応策を具現化できるように支援したいと思います。

鹿野：組織面ではいかがでしょう？

高代：「持続可能で魅力ある通建業界」の実現のためには、組合未組織のグループ会社へのアプローチや、「完全組織化」を視野に入れた未加入者ゼロへの粘り強い取り組みが必要です。とくに、四国通建労組と沖縄通建労組の組織強化・拡大は喫緊の課題だと認識しています。

通建連合総体としての組織拡大に関しては私自身が、四国通建労組と沖縄通建労組の組織拡大、執行体制強化については村上副議長をミッションリーダーとして推進していく予定です。

また、4年後の2029年の結成50周年を見据え、運動のスクラップ&ビルド論議と並行しながら財政基

盤の確立を図っていくことも重要です。組織改革ワーキングを立ち上げ、この2年で必要な運動の明確化と次世代へつなぐ組織基盤を確立したいと考えています。

運動推進のこだわり、 基盤となる“哲学”とは

「現場とダイバーシティ」 そして「心配する」姿勢

鹿野：運動を推進するにあたって、こだわりたいこと、大事にしたい哲学のようなものがあれば教えてください。

高代：北海道から沖縄までを網羅する全国規模の連合体である通建連合は、組織の存在自体が「ダイバーシティ」を体現しています。本部専従三役も出身組織の特性・経験を活かしながら「持続可能で魅力ある通建業界」の実現のために汗を流していますが、一方で男性中心の組織マネジメントが根強いのも事実です。前体制から女性役員学習会を本格化しましたが、本年度からは加盟組織の女性役員に企画段階から参画してもらいながら、さらなるダイバーシティを推進したいと思います。

現場第一線で働く未組織の方々とも対話できる役員を育成していくことも重要です。組合員には「いつも労働組合がいる」と感じてほしいですし、そのためには常に役員が「心配する」気持ちを持つことが大事です。「あれ大丈夫かな」「これが気になっている」という関心を持つことが不可欠で、これがなければ労働組合役員として存在する意味がないと思っています。

「労働」の追求と 「デジタルユニオニズム」

鹿野：働き方をめぐっては、企業も人的資本経営やエンゲージメントを

重視する時代になってきました。労働組合としては、どのように対応していきますか？

高代: 私は、組合員が単なる「労働力」として位置づけられるのではなく、「やりがい」や「生きがい」を持って「労働」できる環境を追求することが大切だと思っています。経営側が人的資本経営やエンゲージメントを重視するなら、労働組合は人権デューデリジェンスを基本に据えるべきでしょう。たとえば、交通誘導員アンケートで浮き彫りになったハラスメントなどの現場課題を労働者目線で解決に導くことが重要だと考えています。

同時に、デジタル社会を迎えている今日、プラットフォームが作り出すアルゴリズムに支配されず、人間性を取り戻した労働を追求する「デジタルユニオニズム」の考え方も重要です。組合員が職場にいない状況が増えるなら、デジタルツールを否定せず、対面でのコミュニケーションとの融合を最適化していくことが必要です。

組織は「人」 学習する組織でありたい

鹿野: 労働組合は人によって成り立つ組織です。役員育成に関してはどのように考えておられますか？

高代: 「気になること」があれば自ら問いかけ、考えることができる人材であってほしいと思っています。組織としても「学習する組織」でありたいと思っていますし、現在、課題図書として『日本経済の死角』や『ネットポジティブ』を推薦し、労

働組合役員としての視座を高めることを促しています。

「労働は商品にあらず」。これは、労働組合の基本的な価値観ですが、そのことの意味を再確認し、組合員一人ひとりの労働の質向上に貢献する視点を持った役員であってほしいですね。

鹿野: 最後に組合員へのメッセージがあればお聞かせください。

高代: 自身の労働を単なる「商品」として売るのではなく、働くことを「やりがい」や「生きがい」を伴う「労働」として捉えてほしいと思います。労働組合は、「働くことで安心して暮らせる」社会の実現のために存在しています。働く仲間が労働



に対する関心を高め、組合活動への参画を通じてよりよい職場を実現する、そんな「良いスパイラル」を実現できたらと思います。どんなことでもかまいません。皆さんの「ひらめき」や「熱意」を組合に伝えてください。現場の声を力に世界をよくしていきましょう。

図2 3つのワーキンググループ

1. 政策ワーキング

- 綱領・指針に基づき、通建連合が求める労働条件の基準である「笑顔で帰ろう指針」のバージョンアップ。
- 政策提言の仕組みの構築。

2. 安全ワーキング

- 「被災者の手記」の全国化。
- 2006年から取り組む通建連合「一斉安全休工期」運動の進化（調査対象拡大、業界全体の休日確保）。
- 交通誘導員アンケートに基づく政策提言（動画コンテンツ作成、6月の情報労連安全強化期間での「安全フォーラム」企画開催）。

3. 組織改革ワーキング

- 組織のあり方、財政再建、運動のスクラップ&ビルド。
- 50周年記念誌制作に向けた議論を推進。
- 新しい生活様式（リモートワークの日常化）への対応支援。
- 都市部組織の運営課題や過重労働実態・36協議等の最前線の役員をつなぐ「場」の設定 等。

【参考書籍】

- ・『日本経済の死角 収奪的システムを解き明かす』（河野 龍太郎著、筑摩書房、2025）
→ コストプッシュ型インフレや実質賃金マイナスなど、現在の日本経済の背景を理解し、春闘論議に臨むため。
- ・『Net Positive ネットポジティブ「与える>奪う」で地球に貢献する会社』（ポール・ボルマン、アンドリュー・ウィンストン著、日経 BP、2022）
→ 人的資本経営やサステナビリティなど、経営側の動向を理解し、労働組合としての対峙の仕方を整理するため。

組合員が働く職場を訪問してお話をうかがう本企画も第6回目。今回は、島根県松江市にある株式会社ソルコム（島根支店）を訪ね、支部委員長の岡 健太さんにお話をいただきました。

第6回 | ソルコム労働組合



岡 健太さん

組合が働く人の「心のよりどころ」 存在意義を発揮し、よりよい会社になりたい

人員不足の一方で業務量が 増大。離職を防ぎたい

職場の組織状況や雰囲気は
どうなっていますか？

岡さん 島根支店の従業員数は85人で、組合員数は58人になります。組合員の男女比は男性52人に対して女性は6人と、女性の割合が少ない状況です。事務所が2018年12月に建て替えられ、職場環境は快適。メンバーの人間関係も良好で、相談しやすい明るく楽しい職場だと思います。

岡さんの仕事内容について
教えてください。

岡さん 私は島根支店のE&S部門のアクセス担当。いわゆる一般工事の現場代理人で、設計完了から竣

工までを一貫して担当するため責任は大きいですが、その分、日々成長を実感できています。

2～3年前に5億6,000万円規模の工事を完遂し、ITEA表彰を受賞したことがあるのですが、その経験が大きな自信になりました。具体的には中国電力の特別高圧昇圧に伴うNTT設備への影響対策工事で、同時期に2件受注したこともあり、様々な問題が発生しました。地権者からの感情的なクレームもありましたが、幾度となく電話や書面で説明を重ね、最終的にご納得いただけました。

困難を乗り越えた達成感はやりがいと自信につながっています。

職場では、どのようなことが
問題になっていますか？

岡さん NTT事業の原価率の悪さでしょうか。人員過多が根本原因とされ、システム導入に伴う人員削減が進められています。一方で仕事量は減らず、メンバーの業務負担が増加し

ています。

また、若年層の離職者も多く、後継者が不足していることも問題です。組合としても何らかの対応策を講じたところですが、退職を決めてから組合に相談に来ることが多く、引き止めることが難しい状況です。

離職を防ぐためには

何が必要だと思いますか？

岡さん まずは、「自分の身を自分で守る」スキルを身につけてもらいたいと思っており、若手には「できないことはできないと言っている」と伝えています。同時に、組合役員が相談されやすい存在になることも重要です。そのためには日常的な気づかいや声かけが必要で、私も「最近忙しそうだね」といった声かけを意識的に行っています。

また、中国圏の各支店と本社（広島）間の隔たりをなくすことです。組合が会社との懸け橋になって、各支店の思いを適切に伝えたいですし、組合員の代弁者でありたいと思っています。

労働組合として普段から
取り組んでいることは？

岡さん 月に1回、労使合同現場パトロールを行っています。また、毎月



▲組合の代弁者、そして会社との懸け橋でありたいと語る岡さん



▲ 株式会社ソルコム島根支店の外観



▲ 業務では現場代理人として、日々、重責を担う！

の安全衛生委員会に参加して、会社に対して改善意見を具申することは、組合の重要な役割だと考えます。

「親父のような人」になって 組合員を支えたい

組合活動を進める上での
問題や課題はありますか？

岡さん 人員減少、とりわけ 30～40 代の中堅層が不足しており、組合活動にも影響を与えています。また、「組合活動は、やる人がやる」という意



▲ 組合員の「心のよりどころ」としての役割が期待されている岡さんと高代議長

識が蔓延しており、組合活動への理解が不足しているように思います。これに対しては、全員が役員を経験する「持ち回り制」を導入する等、工夫を凝らしていきたいと考えています。

今後、どのような組合に
していきたいですか？

岡さん 組合とは、一社員では実現できないことも会社と対等な立場で交渉し、実現できる組織です。私はこれからも積極的に組合に関わることで、会社をより良い方向に変えていきたいと考えています。

同時に、ソルコム労働組合島根支部を組合員の「心のよりどころ」にしていきたいですね。そのためには、会社と良好な関係を築くことや、各上長との関係性を重視し、支部内で解決できる問題を増やしていくことが大切です。とくに若年層の意見が反映され、彼らにとって働きやすい会社にしたいと思います。

「こんな自分になりたい」といった
ものはありますか？

岡さん 人の上に立つのであれば、「親父のような人」になりたいと思っています。「親父のような人」とは、子（部下）を守る存在であり、何かミスしても全責任を負ってくれる存在です。また、時にはしっかり怒ることも大切です、他者に対して厳しくも愛情深く接することができる人間になることが理想です。

もっとも最近は、怒り方や伝え方の難しさを感じることも多くなりました。怒られることに慣れていない人も増えていますし、感情的に怒っても意味がありません。大事なことは、「言って聞かせてやってみせる」こと。質問されたら、すでに答えた内容でも丁寧に答える姿勢を持つこと。そして、命に関わる問題に対しては迷わずに怒る。そんなメリハリのついた人間になりたいと思います。

委員長から一言！

岡さんは、私が島根支店に在籍していた際に、同じ職場で共に仕事をした仲間です。持ち前の明るさとフットワークの軽さを生かし、現場代理人として日々奮闘する一方、島根支部の委員長としても、より良い職場づくりに力を発揮されています。現場の第一線で培った経験と人とのつながりを活かして、30代らしい行動力を発揮し、さらなる活躍を大いに期待しています。これからも一緒に頑張っていきましょう。



對馬執行委員長

これからの働き方を考えるためには、今、起きているニュースを知ることが大切です。今号でも最近話題になっているニュースを取り上げます。

1 自・維政権で社会保障は大きく変わる？

●OTC類似薬の見直し議論

自民党と日本維新の会の連立政権は、社会保障改革に乗り出しています。そして、その目玉になっているのが、医療用医薬品として処方されるものの、要指導医薬品・一般用医薬品（OTC医薬品）と同様の有効成分・効能を持つ**OTC類似薬の保険適用除外**の問題です。

たしかに、湿布薬、目薬、ビタミン剤、漢方薬、胃腸薬等は、医師の処方箋に基づいて調剤される「医療用医薬品」と薬局やドラッグストアで処方箋なしに購入できる「OTC医薬品」と区別が付きにくいものが少なくありません。増加する医療費を抑制するためには比較的軽度な症状に対する医薬品については保険適用を見直すことは妥当性があると考えられますが、一方で、保険適用の見直しは患者負担の増加に直結し、頻度の高い**慢性疾患患者にとって生命の危機に直結**します。また市販薬で対応した結果、症状が悪化して医療費がかさむことも考えられます。実際、日本難病・疾病団体協議会が「費用に対する不安による受診抑制が、難病患者の生命を左右する」、日本アレルギー友の会が「標準治療に必要な保湿剤などが高額になり、特に子育て世代や重症患者の治療継続が困難になる。誤使用による重症

化リスクも高まる」などと指摘しており、丁寧できめ細かな議論が望まれます。

●高額療養費制度の見直しは「外来受診費」で？

高額療養費制度とは、医療費が一定額を超えた場合に超過分が払い戻される仕組みです。石破政権は自己負担の上限を段階的に引き上げる方針を示しましたが、患者団体等からの大きな反発を受け、長期療養患者については4カ月目以降の上限引き上げ分を据え置くことを決定しました。今回の自民党と日本維新の会の政策協議では、その高額療養費制度の見直しが俎上にのぼっており、70歳以上の外来受診費を軽減する「**外来特例**」を見直すことで検討が進められています。

現在の外来受診費の自己負担の上限額は、70歳以上で年収約383万円（単身の場合）を下回る人は月1万8,000円、住民税非課税世帯の人は月8,000円で、69歳以下より負担を抑えられており、月の負担上限額に達すれば「通院し放題」になると批判も出ています。

社会保障費については、世代間の給付と負担のバランスが求められますが、**多くの疾患を抱える高齢者にとっては重要なセーフティネット**であることも事実。こちらもきめの細かい制度設計が求められます。

OTC医薬品と医療用医薬品の違い

OTC医薬品 (要指導医薬品・一般用医薬品)	<ul style="list-style-type: none"> ・処方箋なしで購入可能 ・全額自己負担（保険適用外） ・自己判断での使用が前提
医療用医薬品	<ul style="list-style-type: none"> ・処方箋等、医師の指示の下に使用されることが前提 ・健康保険が適用（一部負担金のみ支払い） ・医師の診断・判断に基づく使用

2 「ガソリン税」って、そもそも何？

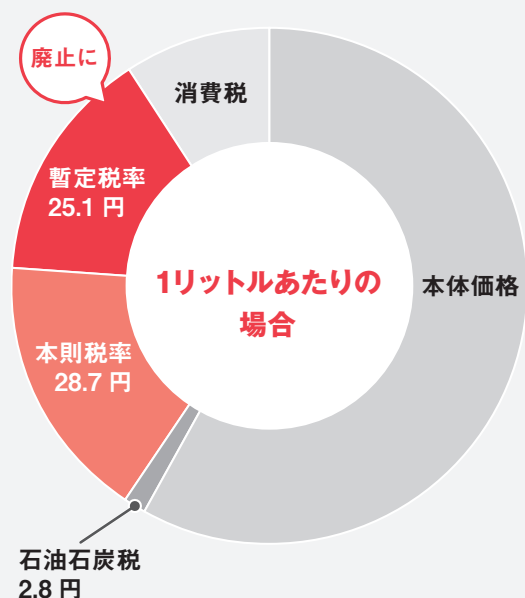
与野党の合意によって実現したガソリンの暫定税率の廃止。これにより、総額で1.0兆円の減税、1世帯あたり年間で約1万2,000円程度の負担減になります。

ガソリン税の暫定税率は1974年に導入されたもので、第1次オイルショックでエネルギー価格が高騰した際に、道路整備の財源不足の解消を名目に継続されてきました。2009年以降は道路特定財源制度が廃止されて一般財源化、道路整備に限らず広い用途に使われています。

ガソリン税は当初、2年間の期限付きでしたが、2008年に一時的に失効した以外は50年余にもわたって継続。今回の与野党合意によってようやく廃止されることになりました。

現在、ガソリン税の本則税率（基本となる税金）が1リットルあたり28.7円です。これに1リットルあたり25.1円の暫定税率を加えた53.8円の税金が発生していま

すが、**暫定税率分を廃止されることで税金はほぼ半減される**ことになります。



出典：各種資料をもとに作成

3 注目される「無知学」とは？

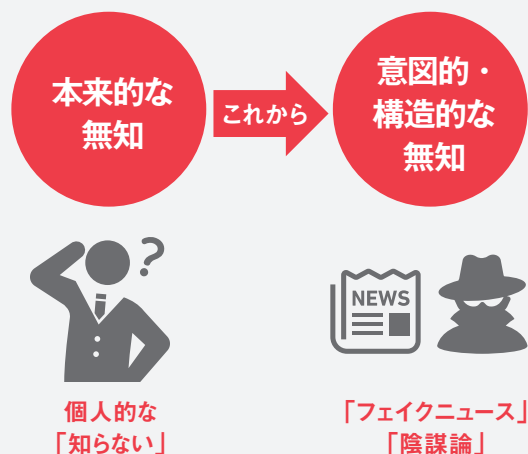
「ポスト・トゥルース」という言葉があります。「事実」であるか否かではなく、自身の感情や政治的信条を優先させることを意味する言葉ですが、アメリカのトランプ大統領は再選するや否や、パリ協定からの脱退を宣言。「地球温暖化は現実には起きていない。国連が進める気候変動対策は史上最大の詐欺だ」と非難しました。

今日、地球温暖化の原因が人為的なものであることは科学的に立証されていますが、トランプ大統領に限らず、ある事実を「フェイクだ」と弾劾し、時には「陰謀論」さえ唱える人は後を絶ちません。

「無知学」とは、そうした世の中の状況を踏まえ、「**私たちは何を、なぜ知らないのか**」を考える学問のことを言います。「無知＝個人が知らない」だけでなく、割り切るのではなく、無知には作られる「**意図的な無知**」や、様々な要素が積み重なって生まれる「**構造的な無知**」があることを前提に背景を探究すること

が特徴です。

フェイク・ニュースや陰謀論がはびこる今、それを信じる人を無知だと決めつけても分断が深まるだけで何も変わりません。「**知らない**」ことを**社会や集団の問題としてとらえる「無知学」の進展**が、社会の分断をなくす処方箋になるかもしれません。



+ GENERATION

本コーナーは、ジェンダーの視点から女性リーダーにご登場
いただくコーナーです。第6回は、ソルコム労働組合の
北里さんにご登場いただき、仕事や今後の抱負について語っ
ていただきました。

育児休業から仕事に復帰 経験値を積みながら、 後輩を指導できる人間に



ソルコム労働組合
本社支部
北里さん

2020年 4月1日に株式会社ソルコム
入社。同時に労働組合加入
2023年 11月から産休・育休を取得
2025年 4月に職場復帰

横のつながり、 人間関係の構築が大事

今の会社に入ろうと思った
理由を教えてください。

北里さん 地元の企業で働きたい
と思ったことと、当時はコロナ禍で
先が見えにくい時代だったので、将
来性のある ICT/IT 業界で働きた
いと思いました。

入社前と後とは会社のイメージ
は変わりましたか？

北里さん 入社前は漠然と PC 等
を販売している会社という印象でし
たが、実際は営業だけでなく、施
工部門の SE や保守部門も社内に
存在しており、ワンチームとして構
築から保守まで一貫したサービス
を提供する会社であることを知りま
した。

また、横のつながりが強く、若
手社員や女性社員が比較的多く在

籍しているので働きやすいです。

携わってきた仕事について
教えてください。

北里さん 入社以来、ICT ソリュー
ション営業本部に所属しています。
業務の幅は広く、ネットワーク構
築などの専門知識も必要です。私
は文系大学の出身で、最初はサー
バーやネットワークに関する知識の
習得に時間を要しましたが、1年目
は OJT で先輩から指導を受け、2
年目からは一人で顧客を担当するよ
うになりました。顧客は主に官公庁
や学校等の文教関連になります。

これまでの仕事で
印象深かったことは何ですか？

北里さん 私は入社2年目から新
規顧客の開拓に取り組み、複数回
の訪問を経て、6,000 万円規模の入
札案件を受注できました。大規模

な案件でネットワークなどの専門知
識が絡むため、社内 SE や顧客と
の調整は大変です。また専門知識
がないと的確な質問や情報収集が
困難で、苦勞が多い仕事でしたが、
その分、やりがいや達成感を感じ
ることができました。

仕事を通して学んだこと、
身につけたスキルはありますか？

北里さん ネットワークに関する実
践的な知識は習得できたと思って
います。また、文教関連の営業に
おいては、予算編成期間を考慮し
たアプローチが必要となるため、
長期的な視点でスケジュールを組み
立て、年間を通して計画的に営業
活動を進める能力も向上しました。

加えて、お客様や社内の各部門
との円滑なコミュニケーションや連
携も重要な仕事なので、人間関係
の構築に努めました。



▲顧客と社内の“橋渡し役”として、専門知識を駆使しながら調整に奔走する

印象に残るエピソードはありますか？

北里さん 母校の大学を訪問した際に、学生時代に何気なく使用していた証明書発行機など、自社のシステムが活用されていることを知りました。身近なところで自分の会社が役に立っていることを実感したとともに、自分の仕事が社会に貢献しているのだと感じた瞬間でもあります。

育休中の情報提供と 復帰後のキャリア形成の 整備が大切

育児休業を取得されたと聞きました。経験されて課題を感じましたか？

北里さん 私は1年半の休業を経て2025年4月に職場復帰しました。復帰後の仕事はサポート業務

が中心で、一部、営業フロント業務も担当しています。復帰してすぐにフル稼働するのは難しいですが、時短勤務や残業が制限されている状況にジレンマを感じるがあります。急ぎの案件や期限のある業務が発生したときに作業を中断しなければいけなかったり、他の人に引き継がなければならないときは心苦しいですし、復帰後のキャリアプランが明確になるといいなと思います。

また、育児休業中にシステム変更があったので、復帰してきちんと対応できるのが不安でした。「復帰後にやることリスト」のような情報が整理されて提供されていれば、スムーズに業務に戻れると思います。

労働組合についてはどのように思われますか？

北里さん 入社当時は、「賃金や労働条件について、私たちと会社の間に入って交渉してくれる存在」というくらいの認識しかありませんでした。しかし、結婚や出産時にお祝い金をいただいて身近な存在になりました。またボーナス

交渉の際には、交渉結果の連絡が届きますし、今後は、基本給の引き上げにも力を注いでほしいと思います。また、保育料など子育て世帯の負担軽減につながる国の制度改善への働きかけもしていただけたらと思います。

仕事や職場に関して不安に感じることはありますか？

北里さん 30代の中堅層が退職等で減少傾向にあることに不安を感じます。上層部と若手の間の架け橋となる世代ですし、バランスのとれた職場になればいいと思います。

最後に、これからの夢や抱負を教えてください。

北里さん 子どもが小学校に入学するくらいまでは、経験を積むこと。お客様との質疑応答でも正確に答えられるよう、専門知識を深めたいと思います。その後は、徐々に後輩を指導する立場になりたいですね。また将来、管理職なることがあれば、余裕を持って冷静に判断し、感情的にならずに論理的に様々な視点から、的確にアドバイスができるようになりたいです。その上で、時代の変化に柔軟に対応できるような人間になれば、女性初の役員にもなれるかもしれません(笑)。



▲好きな言葉は「温故知新」。新しいことだけでなく、先輩方の経験やアドバイスも積極的に取り入れて、両方を融合させながら発信できる人間になりたいと思います

NEXT + 労働安全

労働者の安全を確保し、働きやすい職場をつくっていくことは、雇用する事業者の責務です。今号では、交通誘導員を対象に行った実態調査をもとに、現場の声を集約して掲載しました。

交通誘導員の「声」を知ろう。環境を改善しよう

交通誘導員の転落死亡事故を受けて実態調査を実施

2024年7月17日、42歳の専門交通誘導員が、ダンプカーを誘導中に崖から転落、死亡する事故が発生しました。通建連合は、この痛ましい事故を受けて交通誘導員を対象とした調査を実施し、現場の「声」を収集することにしました。具体的には役員面談によるヒアリングと二次元コードによるアンケート調査を実施。それぞれ686件、293件、合わせて979件の回答を得ることができました。

以下、その概要を報告します（図1-1～1-4参照）。

1. 「作業前ミーティング」の実施

「作業前ミーティング」に関しては、「毎回」参加している人が72.7%、「ある時とない時がある」との回答が24.9%を占めました。しかし、「そのような機会はない」と回答した人も2.1%存在し、該当する都道府県は個別労使課題として実態の把握が必要です。

2. 「安全に関する意見を班長に言える環境」の有無

安全に誘導するための意見を班長に言える環境に

あるかを尋ねたところ、「毎回言える」と回答した人は61.2%、「ある時とない時がある」と答えた人が33.9%、「そのような意見を言う機会はない」と回答した人が4.8%でした。前問で「毎回参加している人」が72.7%だったのに対して、「毎回必ず言える」と答えた人が61.2%にとどまっている点は留意すべきです。「意見が言えない」という回答があった都道府県も実態把握が必要です。

3. 「所長・工場長からの注意喚起」の有無

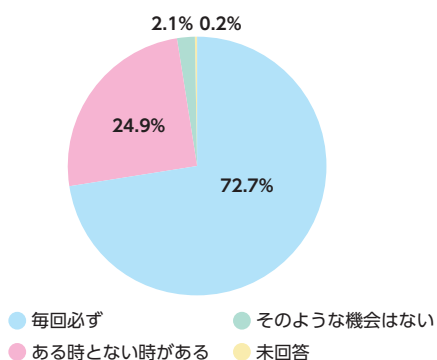
「毎朝、朝礼に参加、その際にある」との回答が67.8%あるものの、「現場へ直行なので、ない」との回答が29.3%と約3割を占めました。

所長や工場長も「作業チームの一員」とであるという認識を図っていくとともに、技術センターと現場が離れていることを踏まえた対策が求められます。

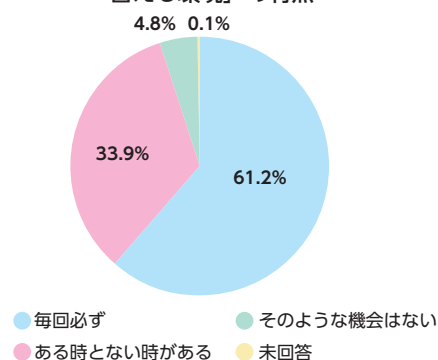
4. 「現任教育以外」の教育機会の有無

「ある」と回答した人が53.9%、「ない」と回答した人が36.9%になりました。「よくわからない」との回答も7.8%あり、警備会社に対して、周知徹底や受講率向上に向けた取り組みを求める必要があります。

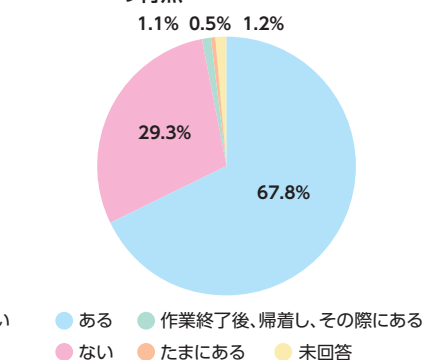
【図 1-1】「作業前ミーティング」の実施



【図 1-2】「安全に関する意見を班長に言える環境」の有無



【図 1-3】「所長・工場長からの注意喚起」の有無



改善提案に向けた 交通誘導員の「声」

今回の調査では、通建連合として改善提案する上でベースになる交通誘導員の「声」の集約も行っています。具体的には、下記のようなことが挙がりました。

1. 交通誘導の際に危険を感じる場所

「交通量が多い」場所を上げる人が多く、「カーブ」「見通しが悪い」「夜間」「枝道」等の回答もありました。また、そうした状況があるにもかかわらず、「人員不足」にある状況も浮き彫りになりました。

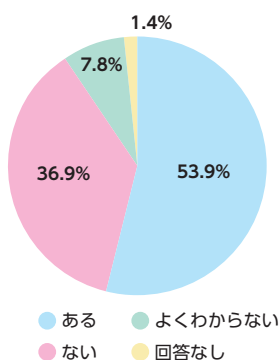
2. 交通誘導終了から現場解散までの具体的な指示

明確な指示が「ある」と回答した人が45.1%、「ない」と回答した人が23.5%となっており、交通誘導員が安心して働ける環境整備が求められます（図2参照）。

3. 現場までの安全確保

「十分な説明を受けて現場に向かい、駐車もスムーズにできている」という回答と、「事前打ち合わせがなく、ついてきてのひと言。作業員によっては合図もなく出発してしまう。現場もわからずただ追走するだけ」といった回答とが両極化しています。

【図 1-4】「現任教育以外」の教育機会の有無



出所：『通建連合 安全労働確立に向けた取り組み』をもとに作成

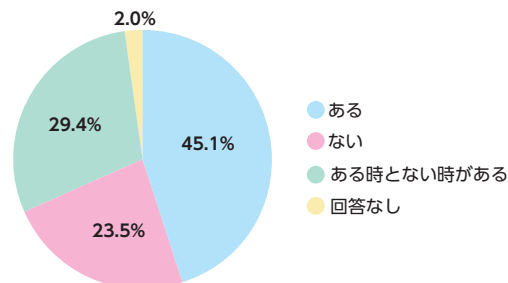
4. 交通誘導実施までの改善

「危険を伴う現場であれば、事前に十分な話し合いの元で行動するので問題ない」という回答と、「具体的な誘導場所や方法などを指示されたことがない」「保安柵設置は警備員が手伝って当たり前という作業員がいる。手伝わない規則だと説明するとふてくされる」といった回答があり、こちらも両極化しています。

5. 安心して働ける環境整備に向けた要望

「作業員との人間関係の構築」「対等で、良好なコミュニケーション」「1つのチームとして互いにチームワークを重んじ何でも話せるようにしたい」といった回答が寄せられました。

【図 2】「交通誘導終了から現場解散までの具体的な指示」の有無



出所：『通建連合 安全労働確立に向けた取り組み』をもとに作成

今回の調査結果を踏まえ、通建連合としては、図に示した5点を中心に各種安全基幹会議等で周知するとともに、情報労連と連携して関係省庁への報告・要請を図っていきます。また、2026年労働安全衛生強化月間でさらなる具体化を図るなど、具体的な環境改善に向けた取り組みを強化していきます。

- ①交通誘導員と作業員との「コミュニケーション関係」の構築
- ②「施行情報等」の共有化
- ③「ハラスメント言動」の撲滅
- ④良好な意思疎通関係構築により解消される「追走の安全化」の実現
- ⑤交通誘導員車両を含めた「道路占有許可対応」への改善

第6回 問題解決のためのPDCA ②

前号から始まった「問題解決のためのPDCA」。一般にPDCAサイクルは「P（計画）」からスタートすることが想定されていますが、前号で指摘したように、現実を見ずにいきなり計画を立ててもうまくいかないことが少なくありません。今回は、「Cから始めるPDCA」と題して、現状を分析する手法を学びます。

「いつもと違う」という感覚で 「問題」を発見する

PDCAサイクルは、問題解決の基本サイクルですが、そもそも「問題」とは何でしょう。「問題」と「課題」とを混同する人が少なくありませんが、前者は発生してはいけないこと、物事を遂行する上で発生するマイナスの事象です。これに対して後者は、「問題」を解決するために取り組む事柄・行動を指しており、まずはその区別をつける必要があります。

その上で、「問題」を発見するためには、「いつもと違う」という感覚を大事にすることがポイントです。物事があるべき姿とは異なるという現象や行動には、本来あるべき事柄や行動がなされていなかったり、別の要素が加わっていたりするケースがほとんどです。もちろん、通常よりも良い方向に導く要素が加わっていることもあります。しかし、「違和感」を感じるケースの多くは、マイナスに作用する要素の過不足が原因です。

もっとも、「いつもと違う」という感覚は、「いつも」をきちんと認識できていないと生まれません。「なかなか問題に気づけずに困る」と思っている人は、「時間」「場所」「人」を軸に比較する習慣を身につけましょう。

「時間」「場所」「人」を軸に 問題がないケースと比較する

「時間」を軸に比較する最もポピュラーな例としては、売上や利益を前年・前月と比較することです。また、「場所」については、他の支店や部署、班と比べて問題点を探ることが想定されるでしょう。そして「人」については、同じ部署の他のメンバーと比較したり、特定の人の普段の言動と比較することなどが挙げられます。

「時間」「場所」「人」を軸に比較する際のポイントは、「あるべき状態」を達成している時間・場所・人と比較すること。理想と現実とのギャップこそが「問題」の本質なのです。

● 「問題」と「課題」の違い

問題	物事を遂行する上で発生する マイナスの事象
課題	問題を解決するために取り組む 事柄・行動

まずは、その区別を
つけることが重要



「NEXT + UNION」（通建白書～組合員の今～）は、組合員が置かれている状況を共有するコーナーです。今号でも、4号・5号に続き「2023年度労働安全衛生強化期間」に行った「被災者インタビュー」一読後のアンケートをとりあげます。

労働安全に必要なのは、 基本の徹底、連携、意識の変化

インタビュー後に「安全意識が高まった」と回答した人に、「これからの作業で意識したいこと」を訪ねたところ、「基本動作・ルール of 徹底」「デスク・周囲との連携」「意識の変化」が重要だとの回答が得られました。

その主だったものを記すと、つぎのようになります。

【基本動作・ルール of 徹底】

- ☐ 2WAYと指差し確認を今まで以上に意識して作業を行う。
- ☐ 無理と思ったら無理しないで2WAY。
- ☐ 事故が起きる前提の行動を行う。
- ☐ 近道作業をせず作業手順書を遵守して作業をする。

【デスク・周囲との連携】

- ☐ 自己判断せずに、工場長等に判断を仰ぐ。
- ☐ 立ち止まって誰かに相談することを心掛ける。
- ☐ これまでやってきたから大丈夫だと思い込んではいけない。
- ☐ 言うだけのデスクでは何も変わらない。安全だけでなく作業員の精神的な見守りも必要。

【意識の変化】

- ☐ お客様の要望でも、安全が脅かされるなら毅然とした対応を。
- ☐ 納期よりも自分と家族の安全。
- ☐ 確信がなければ、一度立ち止まる。
- ☐ 事故を起こせばそれまで頑張ったことすべてが無になる。
- ☐ 責任感からの不安全作業はベテランに多く見られる。その責任感を安全に向かわせる教育とコミュニケーションに。

工事施工に必要な 「自身の行動」「提案・要望」

48.1%の人が、安全施行には「自身の行動」を見直すことが必要だと感じています。とくに、グループ会社に属する人に多く見られます。

また、積極的に「提案・要望」を伝えることが重要だと感じる人は25.8%と約4分の1の割合になり、とくに「宅内」に従事する人は31.8%がその必要性を感じています。

「自身の行動」、 「提案・要望」、 「その他」 of 3区分で回答

個数 / 日々意識	アクセス	宅内	ネットワーク	モバイル	基盤	その他	総計
自身の行動	223	110	33	62	10	93	531
	49%	47%	41%	48%	33%	52%	
提案・要望	119	74	18	31	8	34	284
	26%	32%	23%	24%	27%	19%	
その他	110	49	29	35	12	52	287
	24%	21%	36%	27%	40%	29%	
総計	452	233	80	128	30	179	1102
	41%	21%	7%	12%	3%	16%	

出所：通建連合資料をもとに作成



丁寧な対話で年上のメンバーを牽引する マルチスキルな班長



株式会社ソルコムマイスタ
アクセス営業 班長

かのう しんや
加納 慎也さん

33歳。勤続年数15年だが、班員に年下のメンバーはおらず、全員が年上で気をつかうことは多い。しかし、持ち前の丁寧なコミュニケーションと、真摯な仕事ぶりで、メンバーの信頼は厚い。



物が完成したときの“達成感”が働きがいに

通っていた高校が現在の会社の近くにあったため、現場職を希望していた私は入社を決めました。入社前は電柱に上がっての作業をイメージしていましたが、まさか光回線の工事まで手掛けるとは思いませんでした。しかし、手作業が好きな私にとっては面白みを感じる仕事で、良い意味で「期待を裏切られた!」と思っています。

班長になるまで、光回線やメタル回線工事、地下作業など、様々な業務を経験しました。そのため班長になるまでにかなり時間がかかってしまいましたが、その分、多方面に対応できる存在になれたと思っています。

仕事で感じるのは、物が完成したときの“達成感”です。ケーブルの新設、建柱等、自分が施工した設備が人々に使われている様子を見ることは、まさに「人々の記憶に残る仕事」ですし、この仕事について良かったと思います。とくにクレーン操作等、電柱を吊り上げ、掘削した箇所に落とし入れる作業は難しく、緊張感がありますし、電気が通っているため恐怖も感じますが、上手くいった時の気持ち良さは格別です。



▲ “達成感”のある「人々の記憶に残る仕事」が魅力の職場

人員不足に対する処遇と職場の改善を

私の班はメンバーが全員年上なので、指示を出す際にはとても気をつかいます。経験豊富な先輩方に対し、どのように指示を出したらよいか、迷うこともあります。が、「これをやってくれ」ではなく、「ここに行ってもらえますか」と依頼するなど、丁寧な対応を心がけています。今後は、現場ごとの施工を確実に実行し、手直しや事故をなくすることが目標です。完璧な仕事は難しいですが、一つひとつの仕事に責任を持ち、きっちりと最後までやり遂げることがメンバーや関係者に迷惑をかけないコツだと思います。

労働組合に対しては、待遇改善と労働環境の改善に取り組んでほしいと思います。現場の作業単価の引き上げが必要ですし、遠方の現場での長時間作業や、残業が確定するような工事を減らしてほしいと思います。

現在、メタル回線工事が減少する一方で建築工事などが増加し、全体的な仕事量は増加しています。入社しても1年程で辞めていく人が多いなか、「やりがい」を持って働ける職場環境の実現が必要だと感じています。



▲ 先輩メンバーへ丁寧かつ的確な指示を出す加納さん(写真左)