

つねに時代の先へ新技術と新発想でお応えいたします!

e-pile next

施工性と高支持力、高引抜き支持力の強みで 他工法からe-pile nextへ変更いただきました!

某共同住宅工事

本件は、関内駅からほど近い商業ビルが立ち並ぶ地域に計画される、鉄筋コンクリート造 地上9階建事務所・賃貸共同住宅の新築工事です。当初計画段階では現場造成杭で検討していましたが、周辺を商業ビルに囲まれた狭隘地、接道が一方通行、人通りも多いなどの敷地条件を考えると、施工性が良いe-pile next工法と比較検討したいとご相談をいただきました。現地地盤調査結果よりGL-3mから17m付近まで玉石混じり砂礫やシルト質細砂が互層になっておりN値にバラツキが見られ、GL-19m以深では極端にN値が落ち込む地盤であり、構造上高い引抜き支持力も必要なことから、GL-47.0m以深のN値50以上を支持層とする設計方針としました。様々なご要望に応えるべく、狭隘・小スペースでのコンパクト施工、高支持力、高引抜き支持力を強みとした提案で、総合的なご判断のうえ、e-pile next工法を採用いただくことができました。実施工に於いては表層部から17m付近まで先行掘削を併用しながら、e-pile next工法の最大の特徴である、先端特殊部の「高力構造」と、貫入性に優れた「菱形削孔」が威力を発揮し、支持層の不陸に対応しながらも確実に支持層を捉えて打ち止めてきました。元請様には事前の綿密な打ち合わせから、搬入出誘導や養生鉄板の安全対策等のご協力をいただき安全且つ無事完工できました。

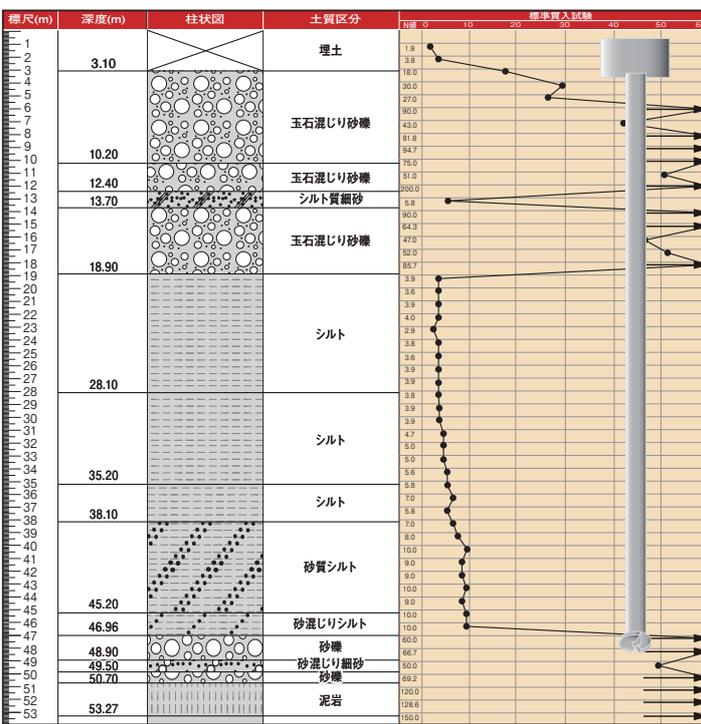
☆ご採用いただきまして、誠に有り難うございました。



工事概要

| | | | |
|------|------------------------|-----|---------------------|
| 工事名 | 某共同住宅新築工事 | 杭 径 | φ406.4 mm |
| 施工地 | 横浜市中区 | 拡翼径 | Dw 1000 mm |
| 用途 | 事務所・共同住宅(賃貸) | 拡頭径 | - |
| 構造 | 鉄筋コンクリート造 地上9階 | 深 度 | SGL -47.00 ~ 48.70m |
| 延床面積 | 1879.45 m ² | 支持力 | 2.056KN |
| 工 期 | 2024年10月15日~2024年12月5日 | 本 数 | 33 本 |

ボーリング柱状図



国土交通省大臣認定工法

登録番号: KT-160071-A

・国土交通大臣認定 TACP-0483 砂質地盤(硬質地盤含む) TACP-0484 粘土質地盤

・日本建築センター 基礎評定(引抜き支持力) BCI評定-FD0540-01 砂質地盤 BCI評定-FD0541-01 硬質地盤 BCI評定-FD0542-01 粘土質地盤

・日本環境協会 エコマーク認定 08 131022号

・全ての鍵は杭先端にあり

■ 全ての鍵は杭先端にあり

杭基礎は建物荷重を支持地盤へ伝達させる最も重要な役割であり、故に、杭先端拡翼部の貫入(掘削)性、変位・変形・破断などを発生させない高い性能が要求されます。

■ 貫入性の問題を・・・「**菱型穴**」により解決しました。

■ 拡翼変形の問題を・・・「**特殊部**」により解決しました。

■ コストの問題を・・・「**自社施工**」により解決しました。

■ 高力構造 / 拡翼断面図

(両面溶接) (特殊部 / 分割構成)

■ FEM解析図

杭本体 特殊部 厚肉材

建築・土木・鉄道、さまざまな場面で活躍しております。

🔍 e-pile

🔍 検索



職場におけるハラスメントの防止のために

昨今話題になっているハラスメントの問題。改めて厚生労働省のHPに記載の「ハラスメント防止のために」の内容を抜粋いたします。

■パワーハラスメント対策が事業主の義務化! ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化～

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました(令和2年6月1日施行)。本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、**雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務**となります。

■職場におけるセクシュアルハラスメント対策や 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が、法及び指針に定められています。事業主はこれらを必ず実施しなければなりません(実施が「望ましい」とされているものを除く)。

1. 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
2. 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
3. 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者及び行為者に対して適正に対処するとともに、再発防止に向けた措置を講ずること
4. 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
5. 業務体制の整備など、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために必要な措置を講ずること

これらの措置は、業種・規模に関わらず、すべての事業主に義務付けられています。

その他
「就職活動中の学生等に対するハラスメント」「顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)」についてなど
厚生労働省のHPに詳しく掲載されていますので是非ご確認ください!



ワンポイント 健康コラム

<<2025年のテーマは「少酒」>>

毎年2月は日本生活習慣病予防協会が定める「全国生活習慣病予防月間」です。

今年の全国生活習慣病予防月間2025のテーマは、6つの健康標語より「少酒」(アルコールは少酒を心がけ、ほどほどに!)です。



■『一無、二少、三多』とは?

一無:無煙・禁煙、二少:少食、少酒、三多:多動、多休、多接の6つの健康標語から構成され、自覚症状の現れにくい生活習慣病の発症や病状に影響する不健康な生活習慣を避けるために、日常心がけたい生活習慣をわかりやすく表現した健康標語です。

■『少酒』とは?

さまざまな生活習慣病がアルコールと密接に関わっていて、過度の飲酒を長く続けると、多くの病気が誘発される可能性が高まります。もっとも怖い病気がアルコール健康障害(依存症)です。アルコール健康障害による精神的・身体的な影響のために、日常生活に支障が出てきます。「健康日本21」では、飲酒は、純アルコールに換算して1日約20gまでが望ましいとしています。「百薬の長とはいへど、万の病は酒よりこそ起れ(酒は百薬の長というが、多くの病気が酒が原因である)」「徒然草」兼好法師、室町時代」という格言もあるとおり、お酒をたくさん飲める人でも、1日の飲酒量はその程度が望ましいということです。



全国生活習慣病予防月間2025サイトでは市民公開講演会(Web講演会)「からだにやさしいお酒のたしなみ方」と題して、アルコールと健康に関する話題について、厚生労働省「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」作成委員で、減酒指導で活躍の吉本 尚先生(筑波大学健康ライフスタイル開発研究センター長)に、Q&A形式でご解説頂いております。Web講演会は、2月上旬公開予定、視聴は無料・登録不要です。



全国生活習慣病予防月間2025
ホームページ



経理マンが行く

Z世代

<学生はもうすぐ卒業のシーズン>

こんにちは。管理部経理課の鈴木航です。
高校や大学といった教育機関ではもうすぐ卒業のシーズンとなりました。
今年卒業される方々は、世代区分で言うと「Z世代」と呼ばれるそうです。



Z世代を担当する上司の中には、「最近の若者は分からないなあ…」と悩む方もいるかと存じます。Z世代にはどのような特徴があるのでしょうか。

【Z世代とは】

生まれた年代について明確な区分はありませんが、1996年～2012年頃に生まれた年代を「Z世代」と呼びます。10代の頃からスマートフォンやインターネットが身近に存在し、SNSを活用した意思疎通が当たり前の世代で「デジタルネイティブ」とも呼ばれます。

【Z世代の特徴】(※意識調査等に基づく特徴の抜粋となるため、確実に該当するものではありません。ご注意くださいませ。)

・多様な価値観を尊重する

小さい頃からインターネットやSNSを駆使して、世界中の情報に触れてきた世代です。

自分自身の価値観があり大切にしている傾向にあるため、「社内の当たり前」が当たり前ではないこともあります。彼らの意見や価値観を確認し、尊重したうえで会話や指導を行うと効果的です。

・情報収集能力に長けている

インターネットを活用し、「正しいか正しくないか」を判断する能力に長けています。

そのため公平性に欠けることや、根拠のない指示・指導を嫌う傾向にあります。「会社の指示・命令だから、とにかくやりなさい」が通用しづらいため、業務の指示・指導を行う際には、その業務の目的を伝えることが大切です。

・専門性を磨き、スペシャリストを目指す意識が強い

長い不況の中で育ったZ世代は、「もしも」のときに備え、どこでも通用する人材を目指して、スキルアップや資格取得を重視する傾向があります。

2025年時点でのZ世代の年代は10代前半～20代後半とされています。その後は「α世代」となるそうです。「氏より育ち」ということわざがあるように、私たちは時代の変化に沿いながら、様々な価値観を持って生活しています。

社内でも良好な関係を築くためには、お互いの価値観を共有し、認め合うことが大切なかもしれませんね。

