

建コン協会との若手技術者の交流

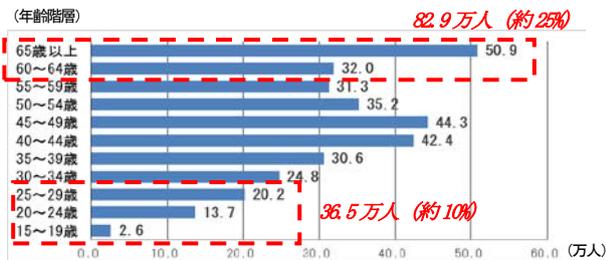
企画部 技術管理課 工物品質確保係長 綾 早都美
道路部 道路管理課 佐々木 皓一

全国に先駆け、現在の建設業界をより魅力あるもの、そして希望の持てる業界にしていくことを目的に、四国地方整備局と一般社団法人建設コンサルタンツ協会とが若手技術者を対象とした交流会を開催した。今後、本交流会を通して得られた知識や共有された情報をそれぞれの職場に持ち帰り、それぞれの立場で職場環境の改善や技術力向上等に活かしていく。

キーワード 若手技術者、交流会

1. はじめに

近年の建設業を取り巻く情勢は、日本社会が抱える少子高齢化の社会構造と同様に、高齢化が進行している(図-1)。年齢階層別の建設技能者数で見てみると、60歳以上の技能者は全体の約4分の1の約25%を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。一方、これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約10%程度であり、このまま10年、20年後を迎えることに、若手技術者の皆が危機感を持っている。



出典：総務省「労働力調査」(H30年平均をもとに国交省作成)

図-1. 年齢階層別の建設技能者数

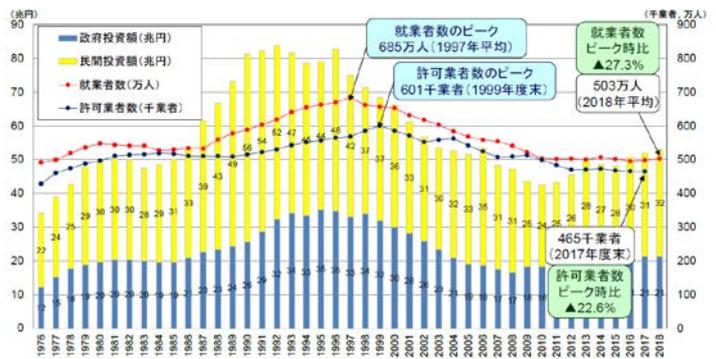
このような状況である今だからこそ、今まで取組まれて来なかった発注者と受注者の垣根を超えた取組みが重要であり、将来を担うこととなる若手の我々が行動を起こすことに大きな意味を持つと考えている。

本稿では、四国地方整備局の取り組みや、一般社団法人建設コンサルタンツ協会との交流会の内容を紹介し、同じ業界で働く若者が、働き方・働きがい等を見いだしていく参考になればと考えている。

2. 業界を取り巻く現状と課題

1) 建設業の労働者数

建設業許可業者数と建設業に従事する就業者数との推移(図-2)を見ると、就業者数では平成9年度(1997年)を境に、許可業者数では平成11年度(1999年)を境に下降が続き、平成29年度末には、それぞれピーク時の27%、23%程度減少している。



出典：国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」
総務省「労働力調査」

図-2. 建設業者数と就業者数の推移

特に四国においては、人口減少の始まりが全国より約25年も早く、平成30年の人口減少率においても全国の約5倍となるなど人口減少に歯止めがかからず、老年人口の割合増加も全国より約10年早いペースで進行していることから、少子・高齢化の先進地と言われるほどであり、さらに厳しい状況であると考えられる。

2) 労働時間と若手離職者の増加

建設業における年間の実労働時間を他産業と比較すると、平成29年度末時点で300時間以上(約2割)長い結果となっている。(図-3)

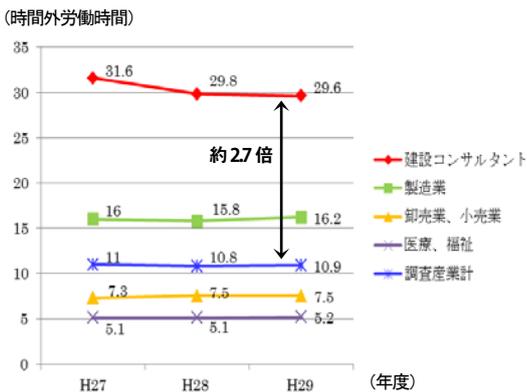
建設コンサルタント業も同様の状況であり、建設コンサルタンツ協会が平成29年に実施した協会内アンケート

ト調査によると、厚生労働統計データの調査産業平均値の2.7倍近い残業時間となっている。(図-4)

平成31年4月1日から施行となった改正労働法により罰則付き時間外労働規制が設けられたが、特にコンサルタント業は適用に猶予が無いことから早急に改善が求められる。

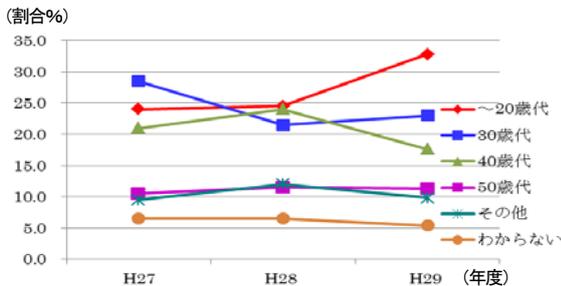


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに国交省作成
図-3. 建設業の年間実労働時間



出典：「平成30年度建設コンサルタント白書」より作成
図-4. 建コン時間外労働時間

また、このようなハードワークの影響か、建設コンサルタント業においても年々離職者が増加傾向にあり、年齢別内訳を見ると、特に若年層の離職者が占める割合が増加している。(図-5)



出典：「平成30年度建設コンサルタント白書」より作成
図-5. 離職者の年齢比率

3. 四国地方整備局の取り組み

これらの状況を踏まえ、四国地方整備局は「地域の守り手確保のために地域建設業の存続を目指して」をキャッチフレーズに、更なる「働き方改革」を推進すべく、各種施策を展開しており、今年度から新たに開始した主な取り組みを紹介する。

1) 担い手確保の取り組み

①若手・シニアの登用促進

価格以外の技術的要素を重視する総合評価落札方式において、工事では40歳以下の担当技術者の配置を加点評価したり、業務では管理補助技術者の取り組みに加え、45歳以下の監理技術者のみ参加可能とする業務を設ける等、さらに若手技術者の登用・育成を促進する試行を実施する。

また、建設シニアからの技術継承を促す施策として、工事、業務ともに60歳以上の担当技術者を配置した場合に加点評価する評価手法について、分任官工事を対象に試行を実施する。(図-5)

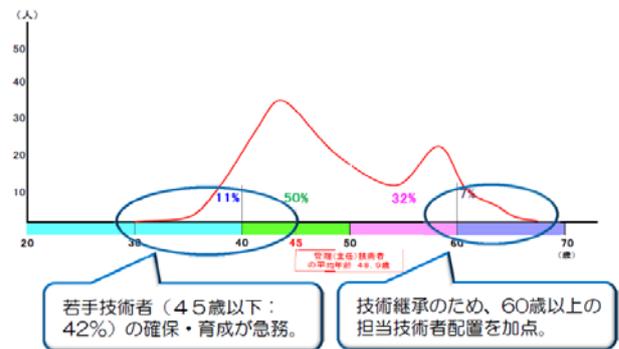


図-5. H27~H29完了業務の管理(主任)技術者年齢分布

②地域企業の新規参入

国発注の工事、業務の実績が少なく、新規参入が困難な企業への受注機会を拡大するため、成績及び表彰を評価せず、工事では同種工事実績や近隣地域の施工実績等のみ、業務では同種業務実績や配置技術者の資格等によるものとし、直轄実績がある者との差をつけない評価方法により、地域企業の新たな参入と活用促進を図る。

③週休二日の推進

建設業最大の課題となっている休日の確保を進めるため、現在も本官工事における原則発注者指定方式による週休二日の試行や週休二日実施時の単価割り増し補正等を実施しているが、今年度はさらに分任官工事においても「一般土木B」、「舗装A」、「鋼橋上部」、「PC」を発注者指定方式として試行の拡大を図り、受注者希望型でも重点モデル工事の対象件数を大幅に拡大し、対象工事の約5割で週休二日を実現することを目標としている。

また、週休二日達成を行った施工者に対し、成績評定通知時に「履行証明書」を交付し、次年度の総合評価での加点評価を実施する。

2) 仕事の効率化の取り組み

業務の総合評価落札方式における技術提案書の作成・審査に関し、競争参加者および発注者双方の負担軽減を目的として、技術提案書の評価項目である「実施方針」の記載を簡易なものにする簡易評価型業務の試行を実施する。

また、工事においては、昨年10月に「工事関係書類の適正化指針(案)」をまとめ、真に必要な提出書類を明確にし、受注者、発注者、監督支援業務担当者が同じ認識を持てるよう共有を図っており、今年度は関係団体を交えた検討ワーキンググループを開催し、策定後のフォローアップを計画している。

加えて今年4月には、「設計変更ガイドライン」、「土木工事施工条件明示の手引き」、「橋梁補修工事発注に際しての留意点」の3つの要領を発出し、発注時や設計変更時の条件を明確にすることで受発注者間の認識の違いや担当者による判断のばらつきをなくし、業務の改善にむけて取り組んでいる。

3) 生産性向上の取り組み

今後の働き方に大きく寄与すると考えられるICT施工を拡大するため、四国地整発注の「ICT活用工事」において全面的な活用を行った監理技術者等に対し、成績評定通知時に「ICT活用証明書」を交付し、次年度の総合評価において配置予定技術者の加点評価を実施する。

その他、国、県、市町村、その他の関係機関と構成する四国地方公共工事事業品質確保推進協議会等における工事施工時期の平準化の取り組みや、現在継続している施策と合わせ、建設業の環境改善に向けて四国内の発注者全体で共有しながら進められている。

4. 若手交流会キックオフ

1) 建設コンサルタンツ協会の若手組織

建設コンサルタンツ協会の若手組織は、平成27年4月に協会本部で発足され、現在、全国で10団体が組織されている。四国支部では平成29年9月に「四国支部若手の会(通称:志国若手の会)」として発足し、他支部との交流会や、大学生等のリクルート活動を実施するなど、活動の場を展開させている。

2) 交流会の目的

本交流会は、発注者・受注者の双方が、互いの状況を把握し、建設業界を魅力あるものとしていくための実現性の高い実効策を打ち出し、建設業界全体の底上げを

図ることを目的としている。

3) 交流会の開催

平成31年2月7日に、高松サンポート合同庁舎の災害対策室にて、志国若手の会17名、地整若手職員13名の計30名が集り第1回目の交流会を開催した。

冒頭に、志国若手の会リーダーの森實氏より、若手の会の活動概要と交流会の目的や進め方について説明された。

本交流会は、「①問題の抽出」、「②問題の整理と原因の分析」、「③解決策の設定(まとめ)」の3つのテーマにより、全3回の開催を予定している。(図-6)

	概要	内容
第1回	問題の抽出	・理想と現実のギャップを抽出 ・テーマ(議題)を設定
第2回	問題の整理と原因を分析	・何が原因で理想とならないのかを考える
第3回	解決策を設定(まとめ)	・実行策(アクションプラン)を設定 ⇒ 共有

図-6. 交流会のテーマ

①グループ討議

初回では、「問題の抽出」をテーマとし、参加者30人を6人ずつの5班に分け、各班に大判用紙を配布し、考えたこと思いついたことを自由に整理していく方法で進められ、主な意見として下記の8つが挙げられた。

- ・勤務時間について(超勤、有給)
- ・職員について(人数、個人スキルの差)
- ・将来について(家族、仕事のスキル)
- ・利害関係者との付き合い方
- ・作業負担の軽減
- ・独身と結婚後の働き方の変化
- ・受発注者への要望
- ・技術力向上の取り組み 等

意見の集約には、各班とも、ほとんどが初めての顔合わせであったが、グループ討議に入ると自己や相手の状況を引き出し、働く上での「理想」と「現実」とに整理しながら、勤務時間や作業負担、人員確保の難しさや将来への不安や希望などについて、活発に意見交換が行われた。



写真-1. グループ討議の状況



写真-2. グループ意見抽出状況



写真-3. グループ発表状況

②グループ発表

グループ討議で話し合われた内容をもとに、各班で決定した次回からの議題を発表した。各班の討議内容から、全員が漠然と感じていた「理想」と「現実」のギャップが明確に整理された。各班の発表で特徴的だったのは、受注者発注者とも問題点と改善したいと感じている内容は同様のものが多く、問題の抽出段階で意識の違いはほとんどないことであった。(図-6)

チーム名	議題(案)	キーワード	話し合いの内容	
			理想	現実
チーム変色	作業負担の軽減	・残業削減 ・業務分類 ・効率化 ・業種内府県間連携(経験と共有し、仕事そのものを無くす、改善する)	・定時で帰宅 ・仕事量を調整できる ・簡単な打合せ ・グループ内で情報共有 ・グループ内で作業(分業) ・適切な後輩への指導 ・若手時代の人数の平準化 ・本日に必要な仕事ができている	・毎日残業 ・突発的な仕事が多い ・長引く打合せ ・個人で情報収集 ・個人作業(夜更込み) ・上記だけの仕事が多い ・全て自分でやっている ・仕事に手間取る ・なかなか集中して仕事ができない ・本日に必要な仕事ができない
徳義にゆかりのあるチーム	受発注者の弱点を補いあって業界をより良く	・生産性向上 ・人手不足	・技術力の向上 ・適度な残業、有給消化 ・可能なものはペーパーレス化 ・適切な後輩への指導 ・若手時代の人数の平準化	・現場が少ない ・残業が多い、業務量の偏りもあり ・会議の時間が長い ・人手不足 ・世代の若い人が少なく、相談しにくい
おいで(オイシー)	家族を大事にする働き方を探す!	・人材不足 ・残業 ・家庭	・早く帰りたい ・工場の平準化 ・若手教育の充実(継続した雇用)	・残業時間 長 ・平日子供に会えない ・人材不足
Nature	イメージアップ	・人材不足 ・アフターS ・技術力 ・知名度向上	・残業時間 減 ・健康的な生活 ・若手の指導が上手 ・カッコいい職業へ	・仕事量と職員数がアンバランス ・休日出勤、出勤が多い ・指導・教育が下手 ・イメージが良くない、知名度が低い
E(良い)関係	業務改善について	・人員不足 ・ワークライフバランス	・チームで仕事(部下に任せよう) ・残業削減、有給取得 ・スキルアップ	・人手不足(残業時間増) ・個人負担(仕事の個人化) ・スキル不足
ほろ田んぼ	将来について	・将来 ・働き方 ・技術力 ・問題	・適度な仕事 ・部下の存在 ・効率的な働き方 ・技術力の向上	・長時間労働 ・同じ様な仕事をひたすら続ける ・人が減る、年齢構成が問題 ・技術力に自信が持てない

図-6. 各班の討議内容

第1回目の交流会を総括すると、発注者、受注者の立場の違いはあるが、本稿の冒頭で説明した建設業界が抱えている課題を参加者全員が感じており、魅力有る建設業界にしていく為に、何かしらのアクションを起こす必要があるという思いを持っていることであった。

③次会交流会

本稿では、平成31年2月7日に開催された、1回目の交流会の状況(問題点の共有と今後討議すべき議題の抽出)の紹介となるが、2回目以降は、今回抽出した問題点の要因分析と、その解決策を検討していくことを予定している。今後の討議では、それぞれの立場や経験を活かした幅広い提案が期待される。働き方改革を進めるため、全国的にも、また各地方でも様々な取り組みが推進されており、その現状も踏まえながら議題を絞り込んで討議を進めることで解決策の立案に繋がられるのではと考えている。

2回目は、令和元年6月19日に新しいメンバーも加わり、開催を予定している。

5. まとめと今後の展開

これまで、時代の変化に伴い、働く環境は変化してきたが、今また一つの変革期にあると言える。高度経済成長期とは異なる、一億総活躍社会を目指す社会情勢の中で、年齢男女の別に関係なく、個々のライフスタイルを尊重しながら働くことができる環境づくりが望まれる。

現在各地で試行が進められるICTの活用により、今後、働き方自体が大きく変化していくことが予想される。今はまさにその過渡期であり、新しい時代に向け、業界がより活力と魅力のある職場として発展できるよう、業界全体で取り組んでいかなければならない時代きている。

本交流会が、短期的に効果を発現する施策立案のみならず、今後の労働力減少に対し根本的な底上げを可能にする、BIM/CIM等に代表する最新技術を共に学べるような場としても発展できればと考える。