

総合建設会社における土木技術者像と倫理観念 に関する意識調査とその検証

大成建設株式会社 正会員 三嶋希之

1. はじめに

現代は、我が国の土木技術者達が従来抱いてきた価値観が問い直され、新しい価値観の確立が求められている時代であると考えられる。先の土木学会80周年記念大会における土木学会長の基調講演の中で、学会が提唱する「土木技術者の信条と実践要綱」を取り上げて会員達に時局認識を求めたことは、この様な時代背景のもとに行なわれたものであると思われる。

土木技術者のあるべき姿の基本的な規範として、先に触れた土木学会の「土木技術者の信条と実践要綱」は、尊重に値する貴重な存在であるが、土木学会に所属する我々土木人の活躍は、教育・研究、行政・発注、受注・生産などの活動分野に広がっている。この中で特に筆者が勤務する建設生産活動の場である総合建設業における土木技術者像のあるべき姿は何か、求められる倫理観念はどうあるべきかと考えているかを社員達の意識の中から汲み上げた上で、求められるべき存在の検証を行ないその結果を報告する。

2. 調査の内容と対象

総合建設会社に勤務する土木系社員を対象に、勤務地、所属、年齢などを任意に抽出して、以下の様なアンケート調査を行なった。1) 建設業界の今後、2) 総合建設会社としての今後、3) 最近の大手ゼネコンの社会的問題、4) 総合建設会社の社員として求められる土木技術者像

3. 調査の結果

3.1 建設業界の今後

・今後の見通しに関する認識は、年齢、所属、過去の経歴の差がない。建設市場の成長性向は横ばいと予想している。

・9割前後が入札制度の変化を予想している。その1/3は大きく変化すると認識している。

・建設市場の将来（今後約10年間）について、競争の激化とコストダウンの激化を挙げる者が約2/3で最も多く、次いで企業格差に技術力を指摘する者が約半数である。若年層の約2/3が技術力を重視している。中堅層では、約8割がコストダウンの圧力を予期し、年齢が上がるほど競争激化の比率が大きくなる。所属別にみると、設計・内勤技術部門ではコストダウンを、作業所・営業部門では競争の激化を一番にあげている。

3.2 会社としての今後

・リストラの進行を約半数が、約8割が厳しい入手見通しを挙げている。少し厳しくなるまで含めると95%に達する。特に高年齢ほど厳しい見通しをしている。そのための営業戦略に全方向強化を挙げるものが多くで高年齢ほど大きな割合を占める。30歳以上40歳未満の中堅層では特化対応戦略が全方向強化対応を上回った。新規事業展開を挙げるものは少ない。

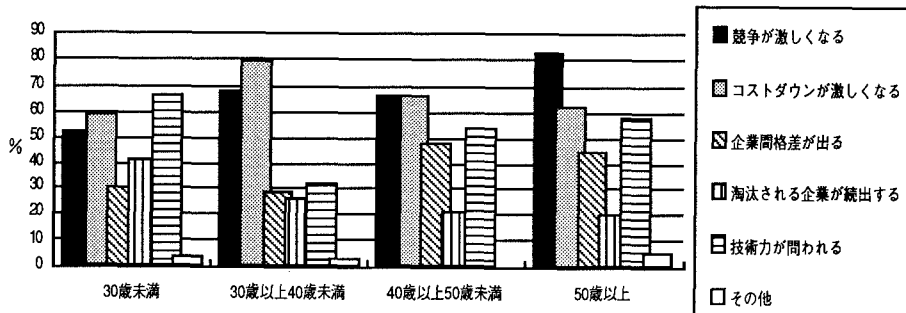


図 1 今後の市場環境の年齢別認識

・個人の仕事の性格は、若年層では個人の判断・主張が優先するようになると予想する者が多いが、年齢が上がるほど目標達成への志向が強まると予想している。共通して技術がますます重視されると予想している。

3.3 ゼネコン不祥事

全体では受注者・発注者の倫理観の欠如の指摘が最も多い。政治資金問題の指摘は、年齢が上がるほど比率が大きくなっている。

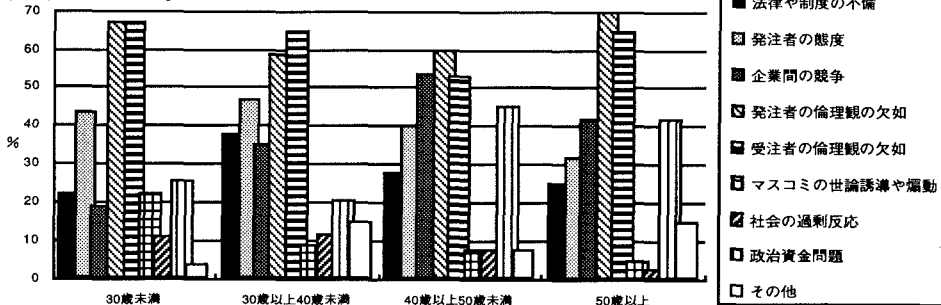


図 2 ゼネコン問題に関する不祥事の原因

3.4 大手建設業の社員として求められる土木技術者像

・企業人として求められる姿勢としては、役員は会社将来像の把握、幹部社員は企業の改革、若年層は自己の役割の理解と全体的には常識的な回答である。

・意志決定のメカニズムとして全員が自分の能力を活かして欲しいと叫んでいるようである。若年層ほどボトムアップを望みながらも、上層部に対しては強力なリーダーシップを期待している。

・求められる人間関係として、役員には自己の信念の確立が求められている。若年層には個性の発揮と同僚との和、幹部社員には相手の理解、そして現場所長には集団の調整能力が求められている。

・顧客との関係は、経営者は全人格的な付き合いを、幹部社員は主体的な関係を、若年層は顧客に忠実な対応を挙げている。

・経営者および幹部社員は、企業の目標としての利潤を求めようとし、若年層は自分のやりがいの結果としての利潤の追求との認識が多い。

・組織管理者姿勢としては、経営者は強い信念と統率能力、幹部社員は優れた実務能力と予見能力、若年層は勤勉努力で組織集団への帰属意識が重要であると考えている。

・技術者としての志向は、幹部ほど新規発展（建設の世界の中での）が要求されているが、若年層には研究心が望まれている。

4.調査結果から見た土木技術者像の一見解

望まれる土木技術者像のなかで、社員が経営者としての視点で認識した意識が高いことは非常に心強いことである。経営者には、部下の気持ちを良く捕まえ、部下の能力を引出し、会社を最優先し、適切な目標を達成するために顧客と全人格的な付き合いが必要、確固たる信念を持ち会社の将来像を良く見通すことが期待されている。幹部（部長、課長、作業所長等）は会社の欠陥を改革する意欲、強力なリーダーシップ、部下を良く理解すること、そして企業利潤を追求する姿勢が重要と考えている。中堅社員（係長、主任、作業所幹部）は自己の役割の理解、ボトムアップの意識、優れた実務能力と予見能力の涵養、顧客に忠実であることが求められる。一般社員（若手社員）は自己の役割の理解、個性の発揮、顧客に忠実、自分のやりがいの結果として利潤追求、研究心を以って勤勉努力する態度が望ましいと考えている。

5.おわりに

筆者が所属する土木学会傘下の建設マネジメント委員会で行なったアンケート調査でも、建設事業に携わる人々の倫理と人間学に対する関心がきわめて大きい。これは、当事者たちが抱く問題意識の大きさを示すものである。こうした問題意識は、当事者としては、自らの生き方に加えて学窓を巣立って企業人となる後継者の教育・育成のためにも必要であろうし、又建設事業の一方の役割を担う発注者としても、受注者に求める姿や時代的認識を新たにするためにも必要であろう。