

建設作業者の職能と働きがい及びパートナーシップに関する調査研究

国土交通省 国土技術政策総合研究所 正会員 武藤正樹

1. はじめに

建築・土木を問わず、建設行為に関わる「人」の問題は、以前から重要であることが指摘されながら、本格的に調査研究された事例は少ない。建設労働力が潤沢な時代は、「人」の問題について配慮が足りなくとも産業を維持することは可能であった。しかし、少子高齢化の時代を迎え、若年層の職業に対するイメージや働くことに対する喜びを大切にする風潮が広がったこと、生産行為に対するそれぞれの立場で責任の所在を明確にすることを求められるようになったこと等の理由により建設技術者・作業者の職能の明確化や職務に対する働きがい、あるいは建設に関わる職能間のパートナーシップの様態について明らかにすることが、持続的な建設業の発展、魅力ある産業の創生のために必要であると考えられる。

2. 研究の構成

建設作業者の職務特性を把握する為に、アンケートによる調査を実施した。調査する対象は、名古屋市近郊でプレハブ住宅の施工に従事する作業者と徳島県下で在来木造住宅の施工に従事する作業者である。

由して配布、回収した。質問用紙の構成は、次の3つの質問構成による。

- (1) 概要説明と作業者の個人特性に関する質問
- (2) 作業者の職務特性に関する質問
 - 11 項目の職務特性につき1問の質問をして、5段階等間隔尺度による測定を行った。
- (3) 職務上の他者との関係や板ばさみ、自己の評価・自律性・良心に関する質問（図1）
 - この質問は、他者との関係や板ばさみ、あるいは、自己の評価・自律性・良心について、職場の状況を想定して回答させる目的で作成した。特に、住宅施工で関係を持つ、「施主」、「監督者」、「営業社員」との関係性を考慮して、15項目の設問を、5段階等間隔尺度で回答させた。

3. 調査結果と考察

調査結果の考察は、以下のとおりである。愛知県下でプレハブ住宅の施工に従事する99名の作業者と徳島県下で在来木造住宅の施工に従事する12名の作業者から回答を得た。作業者の職務特性に関する質問について、回答を得た建設作業者の職務特性構造を把握するため、回答データを因子分析した。因子分析の結果、4つの因子軸が確認された。（表1）

表1 因子負荷表（回転後）

	因子			
	1	2	3	4
成長欲求	0.695	-0.04532	0.168	0.04398
一体感	0.683	0.379	0.163	0.003666
フィードバック	0.252	0.618	-0.03932	0.172
多様性	0.09817	-0.456	-0.01891	0.287
自律性	-0.09176	0.394	0.223	0.0841
完結性	0.08438	0.254	0.205	-0.00029
同僚への満足感	0.06375	0.0675	0.695	0.05311
有意味感	-0.167	-0.287	-0.479	-0.114
監督者への満足感	-0.195	0.004581	-0.339	-0.139
公平感	-0.01979	0.162	0.194	0.842
モチベーション	0.356	-0.11	0.109	0.374

第4因子の「モチベーション」の因子負荷量は、第1因子にも同じ程度観測されており、第1因子の「成長欲求」や「一体感」と第4因子の「公平感」を仲介するような働きをしていると見ることが出来る。またここで注目すべきは、「成長欲求」、「有意味感」や「モチベーション」のような作業者のやりが

質問3
下の例のような、毎日のお仕事の中でふと感じることがあればお答え下さい
(回答の方法は、質問2と同じやりかたです。)

1 天候など、自分とは関係ないことで「手抜き」だと言われ、困る。 2 わたしが今持っている職人としての手腕を高く評価してくれない。 3 能力以上の仕事を要求されても、わたしがその仕事で努力したことはちゃんと評価されている。 4 わたしは決められたやり方で仕事をしているのに、仕事の良し悪しの判断が人によって違い、とまどう。 5 時期によって忙しさがばらつき、仕事がやりにくい。 6 そのつもりが無いのに、仕事が遅れる。 7 その都度自分が判断して仕事をするよりも、今の仕事に合ったマニュアルがあると仕事がやりやすいと思う。 8 わたしが仕事でミスをして、後で誰かが穴埋めしてくれるだろうと考えている。 9 施主が「思っていたものと違う」と言った。でも、図面通りの仕事をしているのだから、わたしにとやかく言うのは筋違いだ。 10 他の業種や監督の指示がうとうとしく、自分の本当の仕事が出来ないことが腹が立つ。 11 施主の意見を聞いていないはずの営業と現場監督との言うことが食い違う。会社の中の連絡がどうなっているのか疑問だ。 12 同じ値段ならもっと良い材料があるのに、会社の方針で安い資材しか使えないのは心が痛む。 13 手抜きではないが、自分の仕事が多少気ままに後から考えると「こうしておけば良かった」と思うことが多くて心が痛む。 14 わたしの仕事は、終わってしまえばそれっきりだ。 15 仕事の量が多く、「もう少ししっかりと対応しておけばよかった」ということがある。	そ や あ そ 分 う や ち り 分 思 そ ち り そ 思 う 思 う 思 う 思 う 思 う 思 う 思
---	---

図1 他者との関係や良心に関する質問

調査にはアンケート形式の質問用紙を用いる。質問用紙は、作業者を管理する工務店・建設会社を経

いに関係する質問項目が、第2因子に全く含まれていないことである。

次に、他者との関係、板ばさみ、自己の評価・自律性・良心に関する質問からは、ノンパラメトリック検定の Kruskal Wallis 検定を用いて、平均値の差の有意性を検討した。その中から、倫理に関する「手抜きではないが、自分の仕事が多少気ままに後から考えると『こうしておけば良かった』と思うことが多くて心が痛む。(倫理 - 2)」の質問について各属性で得られた回答の平均値と 95%信頼区間を示す。徳島の回答者の方が、「そう思う」と答える傾向が強い。名古屋の回答者がプレハブ住宅の作業に従事しているのに対し、徳島の回答者は、在来木造住宅を施工する中小の工務店に所属しており、作業の与えられ方（マニュアルによる施工手順の有無など、作業の管理程度の差）によるものが大きいと考えられる。その他、仕事の熟練度が高まると、そう考えなくなる傾向や、「力の及ばぬところでの評価や評判」について不安を抱く傾向が確認できた。

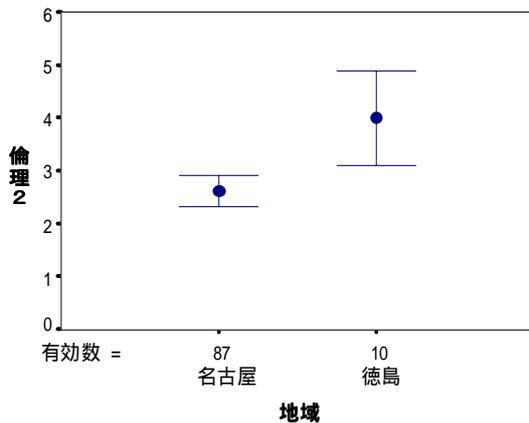


図2 倫理 2 - 職種

4. 知見とまとめ

調査分析の結果、建築技術者・作業者の職能と働きがい及びパートナーシップに関して、以下の知見を得た。

- 1) 建築工事に従事する作業者の職務特性は4つの因子に分けることができ、それぞれ、広義の「成長欲求」因子、職務システム、あるいは、職務形態の因子、労務管理で言う「人間関係論」的な因子、「報酬による動機付け」の因子であった。
- 2) 調査対象の作業者は、今の職務形態の評価と仕事のやりがいについて無関係で、職務との一体感、監督や同僚との人間関係や公平な評価が、やりがいに重要であると潜在的に考えていることが伺える。これより、作業者の働きがいを高めてゆくためには、人間関係論に基づいた労務管理手法が有効であると言える。

- 3) 職務特性の分析結果と他者との関係や良心に関する調査を合わせて考えると、建築工事に従事する作業者のやりがいを高めてゆくには、作業者全体を監督する立場の者は、熟練した作業者の「力の及ばないところの評価や評判」に対する不安があることを理解し、作業者の公正な評価をする必要があると言える。

最後に、建設技能職の育成について、作業者のキャリアパスを考慮した育成の仕組みを求める声がある。これは、技術者の継続教育等の考え方と同様、技能職の地位向上・技術力向上に資するものである。

建築分野においては、ストック重視の住宅・社会資本整備の流れから、改修工事の増加が見込まれている他、新築工事においてもスケルトンインフィル型の住宅供給へと、小規模分散型の生産へとシフトしており、生産性確保のための技能者調達（多能工の育成やスキルによる技能者調達の方法）のあり方を検討している。このような方策を検討する前提として、今回の調査結果が活用することが重要であり、今後も、手法の確立や、対象の拡大等、調査の充実を図ることが望ましいと考えられる。

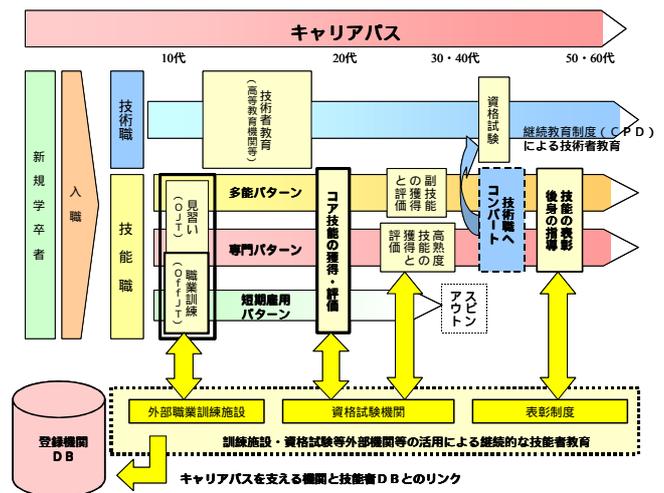


図3 キャリアパスを考慮した作業者育成概念

参考文献

- 1) 武藤正樹, 岡島達雄, 河辺伸二: 住宅基礎工事作業者の職務特性とワークモチベーション, 日本建築学会第10回建築生産と管理技術シンポジウム論文集, pp.495-500, 1994.7
- 2) 田尾雅夫: 仕事の特性とワークモチベーション 百貨店従業員の場 合, 実験社会心理学 第18巻 第1号, pp.1-9, 1978
- 3) 泉英治, 六車晋助, 武藤正樹, 橋本親典: 建築工事に従事する作業者の職能とやりがい要因との関係, 平成12年度第6回土木学会四国支部技術研究発表会講演概要集, pp.480-481, 2000.5
- 4) 建設労務安全研究会: 近未来の建設労働 - 誇りある技能・技術集団を目指して, 2002.11