

地域建設業における働き方改革アンケート調査（給与処遇の改善、生産性の向上）

小野組 正会員 ○小野 貴史
 福井建設 正会員 福井 正人
 地域建設業新未来研究会 藤間 直也

1. 目的

地域建設業においては10年後、技術者・技能者の大量離職が見込まれている。インフラメンテナンスが叫ばれる中、経営の持続性が危ぶまれている。そこで打ち出されている施策が「建設業働き方改革」である。建設業界が一体となり、その目的・方向性や課題等を共有し、密接な連携のもと、積極的に取り組める施策にしなければならない。全国で地域建設業を営む経営者の集まりである「地域建設業新未来研究会」では、働き方改革に関して、取組状況や課題となる点を抽出するためアンケート調査を実施し、議論した。

ここでは、国土交通省の示す建設業働き方改革加速化プログラムの「給与処遇の改善」、「生産性の向上」に関する結果と考察を記載する。

2. 調査の方法

CCAが実施するアンケート調査の詳細は次のとおり。

- ・送付対象 CCA会員企業 全25社
- ・送付回収方法 メールでの送信・回答
- ・内容 働き方改革に関する6項目（ここでは「給与処遇の改善」、「生産性の向上」の 카테고리 4項目）
- ・回答方式 チェック式（択一式）及び記入式
- ・回答数（率） 17社（回答率68%）

ここでは建設業の働き方改革で示されている給与処遇の改善の 카테고리 から、「キャリアアップシステムの導入」、「社会保険の加入」の状況・対応、生産性の向上から「ICTの現場活用」、「申請業務の電子化」の状況などを調査した。

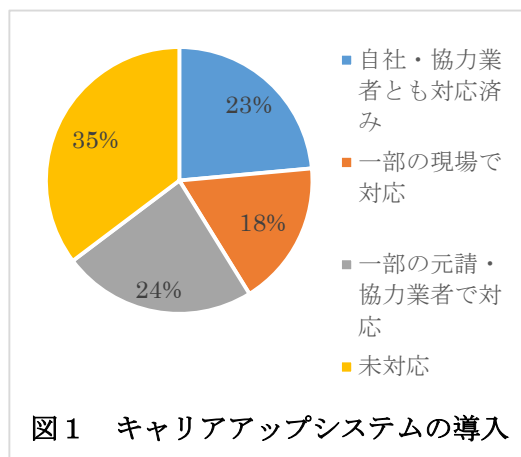


図1 キャリアアップシステムの導入

3. アンケートの結果

3.1 給与処遇の改善

(1) 具体的な取組事例

キャリアアップシステムの導入状況は図1に示す。それによると、該当する職種が少ない、協力業者等の要望もなく未導入が35%であり、大手ゼネコンの下請け工事で導入が進んでいるものの、元請けの現場での活用はできていないことがわかった。自社が対応済みでも、協力業者の対応が進んでいないこともあり、協力会社へ説明を行い導入推奨している会社もある。

社会保険の加入は図2に示すとおり、94%が協力業者を含み対応済みという高い数字になった。協力会社からの見積書、注文書、施工体制台帳等で確認し、また、社会保険加入業者しか取引は行わないという企業が圧倒的に多かった。

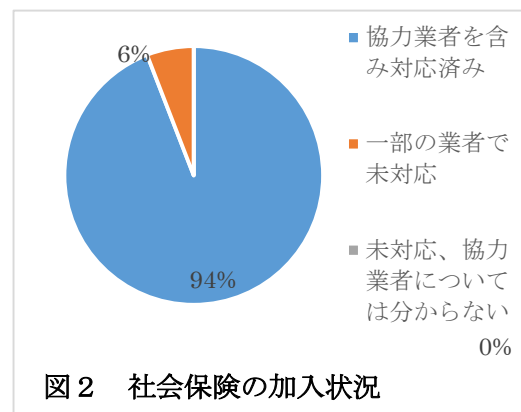


図2 社会保険の加入状況

(2) 推進する上でのボトルネック

アンケートによる記述内容によると、協力業者が日給月給体制であり、季節変動のない給与計算方法の採用を進めないと、入職者は増えない。キャリアアップシステムは、登録方法、現場規模に応じて管理を簡素

キーワード 働き方改革、地域建設業、給与処遇の改善、生産性の向上、キャリアアップシステム、ICT

連絡先 〒959-2646 新潟県胎内市西栄町2番23号（株）小野組内 一社）地域建設業新未来研究会 TEL0254-43-2123

化しないと普及は困難であるとの意見もある。

(3) 課題解決のための提案

アンケートによると課題解決には、作業員の社員化や月給制の導入が必要である。働き方改革の全ての施策が、若年層確保、作業員の処遇改善・向上の為であるということを発注者・受注者・専門工事業者が再認識する必要がある。キャリアアップシステムは、タイムカードと同じように打刻式にする。(一日に複数の現場も移動し、仕事の内容も変わる働き方への対応)

3. 2 生産性の向上

(1) 具体的な取組事例

図3に示すとおり、何らかの機会でのICTの現場活用は図られている。アンケートによると、多くの工事で対応済みが47%であり、国交省直轄の指定工事、受注希望型に35%対応できていた。図面のBIM化、ドローンを活用した3D測量、効率化を目的としたタブレット管理ツールなど、積極的な活用が図られる企業もある。

申請業務の電子化は図4に示すとおり。国及び県の資格申請及び入札、情報公開、国の電子契約、許可申請等、相手方が電子化となっているものについては、全て対応済みである。(地方自治体については、未対応の所が多い。)

(2) 推進する上でのボトルネック

アンケートの記述内容によると、公共工事では作成する書類が多く、特に地方自治体では、監督員から追加書類の作成指導を受けることがある。また、ICT施工による業務の効率化、生産性向上(4週8休や適正工期への対応を含む)が見えてこないとの意見や熟練の技術者・技能者の不足もあげられている。

(3) 課題解決のための提案

書類作成時間の削減のため、地方自治体も国の様式に全国統一する。地方自治体でも、電子による書類の提出、確認等が定着すれば、迅速に処理され、時間の短縮に繋がる。技術者不足対応するには、OJTによる人材育成や外国人技術者の採用・育成も必要である。

4. まとめ

週休二日制導入をはじめとした長時間労働の是正の 카테고리と同様、国の発注工事においては処遇改善やICT活用は図られてきている。しかしながら、給与改善のための経費や業務効率化のために設備・機材を導入するためのインシャルコストを考えた時、地域建設業の経営者の中にははっきりした生産性向上や利益の向上が見えていないため、暗中模索、疑心暗鬼が否めない。ICTやキャリアアップシステムなどは更に国のモデル事業を増やすなど、建設業が総ぐるみで対応できる体制を強化するとともに、民間発注工事にも波及する仕掛けも必要であろう。

働き方改革は、建設業の入職者を確保するための対策であり、長時間労働是正や給与処遇の改善は重要なポイントである。その一方で、技術者・技能者を育成し、技術を継承・新技術への対応を図るためにも、地域建設業においても技術士等の高度資格取得のための教育や、中小企業においてもリカレント教育に対する理解・充実など、更なる取り組みが求められる。

今回の調査では、建設業振興基金、和合館工学会、日刊建設通信新聞社に多大な協力をいただき感謝する。

参考文献

- 国土交通省ホームページ https://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000561.html

