

VI-17 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

四国旅客鉄道(株)	正会員	○泉 英治
第三港湾建設局	正会員	六車 晋助
建設省建築研究所	正会員	武藤 正樹
徳島大学工学部	正会員	橋本 親典

1.はじめに

かつてバブル時期には、いわゆる「3K」のように建設業に対して好意的でないイメージが増大したように、社会情勢の変化に伴って、建築・土木分野の仕事に対する周囲の見方は絶えず変化している。この変化にかかわらず、建設・土木工事に従事する作業者は必要とされ、継続してこの仕事に従事している人も多い。また、新たに職に就く人の中には、「自分の思っていたものと違う」といったような理由で仕事をやめてしまうケースも少なくないという。すべての作業者がやりがいを感じるような現場が理想的であると考えられるが、そのような現場にするためには、作業者の職能ややりがいとなる要因を明らかにすることが重要である。本研究の目的は、建設作業者の職務特性の現状調査、職歴や技能の違いによる職務特性の差の考察を通じて、建設作業者の職務特性を理解することにより、作業者がやりがいを感じることができる環境をつくるためのヒントを得ることである。

2.調査の方法

2.1.調査対象と方法

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。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・建設会社を経由して配布、回収した。

2.2.質問用紙の構成

質問項目について、質問紙の構成に従って説明する。

(1) 概要説明と作業者のプロフィールに関する質問

作業者の個人属性について、「年齢」、「仕事の内容」、「職歴」、「役職」などの項目について回答させた。

(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

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」との関係を考えて、15 項目の設問を設定し、5 段階等間隔尺度で回答させた。

質問2

	そ	や	ど	あ	そ	分
	う	や	ち	ま	う	か
		そ	ら	り	思	わ
	思	う	で	も	わ	な
	思	う	も	思	わ	な
	う	う	い	い	い	い

1 仕事上の新しい知識や技術が得られるような話では進んで接したい。
(理由:)

2 自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある。
(理由:)

3 この職場の仕事仲間とは気持ちがあっている。
(理由:)

4 今回の建設会社(工務店・住宅メーカー)の指示や指導に納得いかない。
(理由:)

5 わたしの仕事は、毎日きめられたことをするだけである。
(理由:)

6 仕事の手順や方法は、わたしの判断で変えることができる。
(理由:)

7 わたしは自分の努力や能力に見合った地位を得ている。
(理由:)

8 わたしは心から仕事をするよさを感じる。
(理由:)

9 自分の関わった建物の良い評判を聞くとうれしくなる。
(理由:)

10 わたしのはじめた仕事はわたしの手で仕上げている。
(理由:)

11 自分の仕事の評判を知った上で、次の仕事に活かすようにしている。
(理由:)

図 1 質問用紙

3. 調査結果

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)

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事が出来る。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。」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。徳島の人々の方が、「そう思う」と答える傾向が強い。名古屋の人々はプレハブ住宅の仕事をしているのに対し、徳島の人々は、在来木造住宅を手がける中小の工務店に所属していることが関係していると考えられる。(図2)

表 1 回転後の因子負荷量

	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	0.616	-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

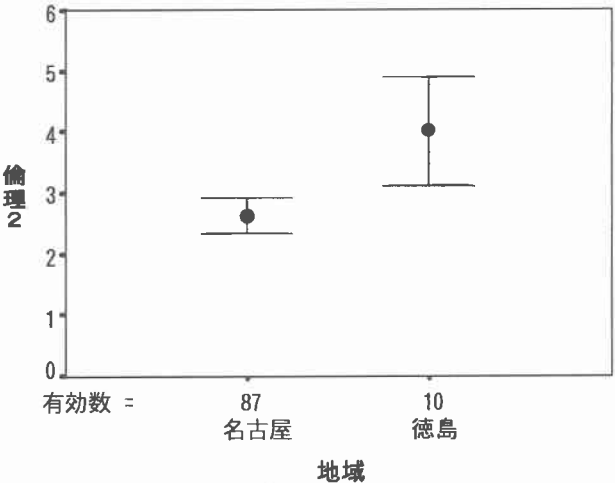


図 2 倫理 2－地域

4. 結論

- 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、①広義の「成長欲求」因子、②職務システム、あるいは、職務形態の因子、③労務管理で言う「人間関係論」的な因子、④「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、①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、②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、やりがいにとって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、作業者のやり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) 他者との関係、板ばさみ、自己の評価・自律性・良心の質問からは、地域差も見られたが、これは、地域による対象のちがいと考える方が自然であり、プレハブ住宅の施工というマニュアル化された作業では、気ままな仕事が出来ないような仕組みになっていることが分かる。

<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