

神奈川県

建設産業の

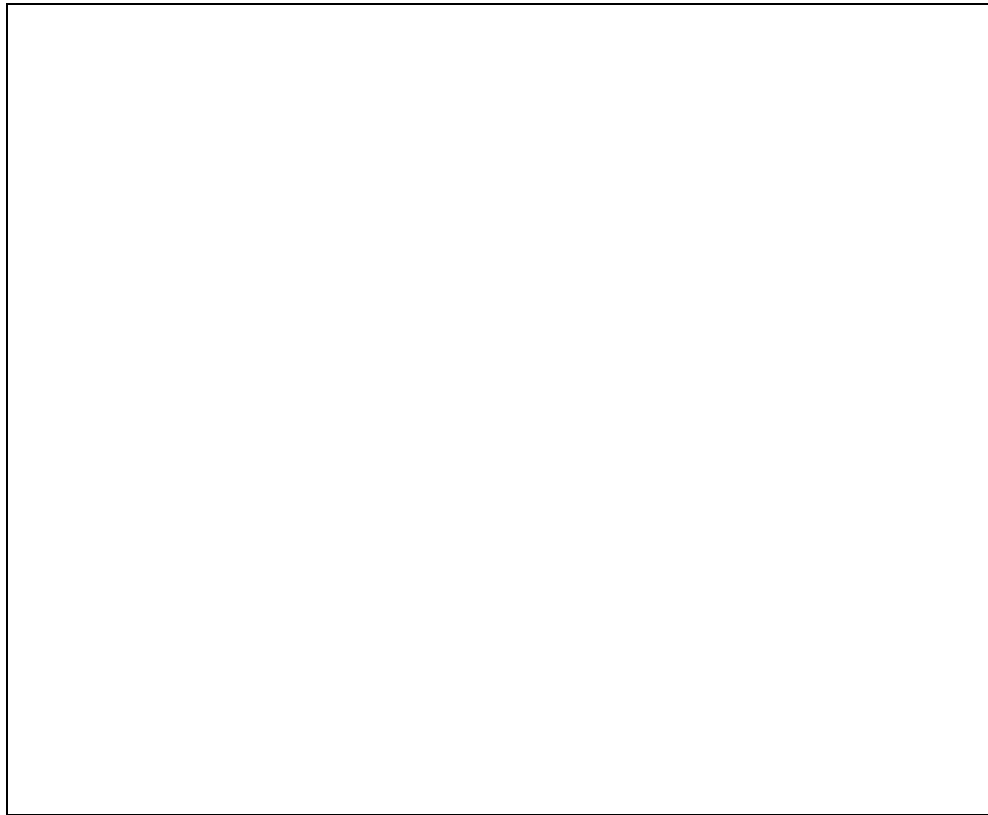
働き方改革における3つの視点

令和元年 11 月

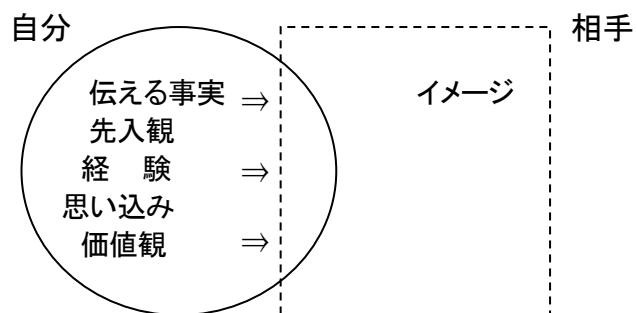
講師 広津栄三郎

<コミュニケーションの小演習>

1) 講師の話した通りに絵を描いてください。(質問と隣の人の図を見ることはご遠慮ください。)



2) 相手に何かを伝える時に注意すべきこと



1. 建設業を取り巻く雇用環境

(1) 働き方改革と建設業

「働き方改革」に関して、建設業の若者定着の視点からの大きいのは次の点である。

- ①賃金引き上げと労働生産性の向上
- ②残業を年 720 時間以内、単月100時間未満・・・建設業は 2024 年 3 月まで**適用猶予**
- ③週休 2 日制や有給休暇を最低5日間は消化させる義務
- ④同一労働同一賃金などパートや契約社員の非正規社員の待遇改善
- ⑤若者・女性のリカレント教育(学び直し教育)など活躍への環境整備

(2) 建設労働の実態

建設業に従事する就業者は 498 万人(2017 年)です。(1997 年の 685 万人の 73%)

1) その就業形態の内訳は次のようになっています。

- ①自営業者(79万人)・・・ 一人親方、個人企業の経営者
- ②家族従業員(12万人)・・・ 自営業主の下で働く家族、(無給も含む)
- ③雇用者(407 万人)・・・ 雇われて有給で働いている人

2) 年齢構成

建設業就業者数の年齢構成を見ると 15 歳から 24 歳までの若年層が少なく、逆に、55 歳以上の労働者が平均より多く高齢化が著しいのです。ここに建設産業の大きな将来の問題点があります。

	建設業	全産業
29歳以下	11.0 %	16.2 %
55歳以上	34.1 %	29.8 %

出所:総務省「国政調査」2017年統計

3) 高齢化の課題と対策

年齢別年千人率(1000人当たりの死傷者数)は30代を1とすると50代は約2倍、60代は約3倍の高い値となっています。東京労働局の50歳以上の死傷者調査で、建設業では墜落転倒41.3%と多い発生率になっています。これは、高齢になると筋力、平衡機能、視力(薄明順応)、反射神経の機能低下などによるものです。また、転倒した際に骨折しやすくなったり、休業期間が長くなったりしがちになります。



高齢労働者が豊富な経験・知識・判断力を生かして建設業界で活躍するためには、転倒災害防止のための**職場環境改善、安全衛生教育の実施**など、転倒災害の防止対策等にこれまで以上に取り組むことが重要です。

(3) 建設産業政策 2017+10(テン)と若者の定着

建設業は、災害復旧をはじめとして、社会貢献が再認識され、感謝と期待をされています。

1) 建設業の若者の「3年離職率」

- ① 全産業平均
中卒 63.7%、高卒 40.9%、短大卒 41.7%、大卒 31.9%
就職時の年齢が高くなると離職率は低下する傾向
- ② 業種別 (高卒者)
建設業 50.0%、製造業 27.6%
他産業に比べ建設業は離職率が高い

2) 「建設産業政策 2017+10(テン)」の注目キーワード

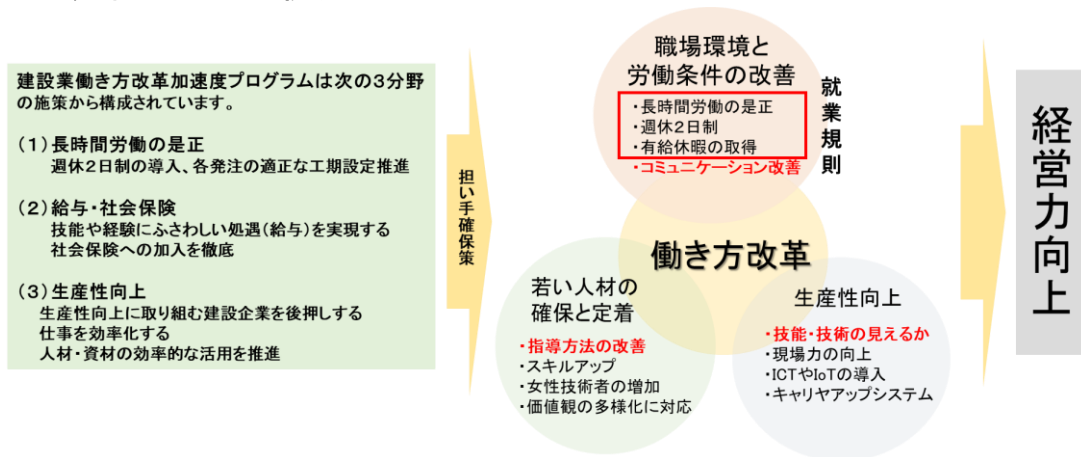
◆若い人たちに明日の建設産業を語ろう (メインテーマ)

- ◆働き方改革 ◆生産性向上 ◆現場力 ◆建設業団体による研修プログラム
- ◆地域力の強化 ◆個々の企業努力の限界 ◆建設工事の繁閑の波を無くす
- ◆施工時期の平準化 ◆ICTの活用 ◆専門工事業の見える化

3) 建設業はサッカー型の産業

製造業は、野球型で攻守も決まっています。監督の指示の元に進めるのと似ています。しかし、建設業は、自分で考えて急な天候変化にも対応するなど、サッカー型の産業です。その産業の特性を生かして「やりがい」を育て、**働く喜びを作る**ことが大切です。

2. 働き方改革の3つの視点



(1) 職場環境と労働条件の改善

- | | |
|---------------|-----------|
| ① 長時間労働の是正 | ⇒ 就業規則の整備 |
| ② 週休2日制 | ⇒ 就業規則の整備 |
| ③ 有給休暇の取得 | ⇒ 就業規則の整備 |
| ④ コミュニケーション改善 | |

(2) 若い人材の確保と定着

- ① 指導方法の改善
- ② スキルアップ
- ③ 女性技術者の増加
- ④ 価値観の多様化

(3) 労働生産性の向上

- ① 技能技術の見えるか (No1 活動)
- ② 現場力の向上 (創意工夫発表会を活用した知識創造)
- ③ ICT や IoT の利用
- ④ キャリアアップシステムの活用

3. 働き方改革の実践に向けて

(1) 取り組むべき働き方改革について意見交換

特性要因図より明らかとなった「若者を惹きつけるための課題と要因」

項目	小項目	要因	具体的内容
スキル	資格取得	土木・舗装資格	普通高校出身
		技能講習	
	知識不足	専門用語	
	能力	向上心がない	
イメージ	出会いがない	若者が少ない	—
		女性が少ない	—
	ブラック	ガラが悪い	先輩が怖い
		朝早く夜が遅い	—
職場環境	屋外作業	暑い、寒い	—
		毎回違う現場	通勤時間が毎回違う
	仕事が地味	服装がダサい	—
		汚れやすい	—
人間関係	年齢差が大きい	忙しい	訛りが解らない
		無口	聞きづらい
	上司	上下関係が厳しい	話が合わない
		トップダウン	説教が多い
組織体制	社内教育体制	ビジョンがない	経営者の理解がない
		教える時間がない	
	モチベーションが上がらない	給料が安い	—
待遇	長時間労働	休日が少ない	雨天の振替休み
		残業が多い	—
	緊急対応	常に待機	—
		自分の時間がない	—

「若者を惹きつけるための課題と要因」を見て、自分がポイントと思った3点程度に丸印を付け、その理由などを意見交換

メモ

(2) 施策の種類

① スキル(教育・OJT)向上運動

- ・2級土木施工管理技士の取得勉強会、費用補助、先輩の指導
- ・重機オペの具体的な現場指導(参加者の挙手と本人面接により実施)
- ・5年後の資格者数分析と育成、インターンシップ受入れ内容の工夫

② 職場環境向上運動

- ・有給休暇、代休の取得、社内施工技術発表会(創意工夫発表会)

③ 人間関係向上運動

- ・「おはよう+ひとこと」挨拶 ⇒ 「人間関係論」の実践



① 2級土木の取得勉強会



① 重機オペの具体的な現場指導



① インターンシップ受入れ工

分析(5年後)		資格者数			
区分	名称	必要数	現在	5年後	不足数
整地	車両系建設機械(整地・積込用)運転	12	15	8	4
	不整地運搬車運転	6	5	3	3
	高所作業車運転	3	2	1	2
玉砕	玉砕機	6	4	2	4
	小型移動式クレーン運転	10	11	8	2
舗装	ガス溶接	3	3	0	3
	地山の掘削及び止め支保工作業主任者	6	9	4	3
製鉄	製鉄支援工の組立て等作業主任者	4	5	2	2
	コンクリート造の工作物の解体等作業主任者	3	2	0	3
鉄鋼	職業安全・衛生学長(鉄鋼)主任者	3	1	1	2
	ローラーの運転業務	6	4	3	3
特別	足場の組立て等の業務	6	4	4	2
	アーク溶接等の業務	3	1	0	3

① 5年後の資格者数分析と育成



② 社内施工技術発表会



② 有給休暇、代休の取得

(3) 建設業協会を軸にした定着率アップの施策

① 建設業協会ですライドを使った活動宣言

- ・来賓の前で発表、行動宣言認定書発行

② 普通科高校への建設業の魅力情報発信

- ・「恋カラ方式の楽しい説明会」

③ 新入社員への共同研修(生コン・アスファルト合材)

- ・普通科卒業の高校生へ建設業の基本知識と現場実地研修

④ FM 放送を使った地域への情報発信

- ・高校生の保護者に対する理解の増進



4. 若い人の意欲を引き出す「No.1 活動」

建設業も収益向上させるためには、さらに工夫が必要です。そのためには、「No1に効率の良い作業」をしているのが誰なのかを明確にすることです。

その「No1」の事務または作業員を「ほめて、認めてやる」ことが大切です。その人が、「どんな工夫をしているのか」を組織の中で明確にすることです。そのレベルまで全員の作業効率を上げるようにすることです。それが、若者の能力と意欲を楽に引き出すことに繋がります。



【演習:No.1は誰だ！】
 あなたが関係する「事務作業」または「現場作業」の中で、「効率No1(品質も含む)」は誰なのか、社内だけでなく下請けまで含めて考察して、下記に記入してください。

(例)バックホー作業、鉄筋組作業、事務のエクセル作業、伝票計算、CAD作業、事務所を明るくする笑顔

作業名 (工種名)	No1の職員名 (作業員名)	(協力会社名)	効率・質の高さ概略の%
1.			%
2.			%
3.			%
4.			%
5.			%

そして大切なのは、〇〇作業のNo1が誰なのか、女性(異性)の事務員までが知っていて、それを「ほめて口に出す」ことです。

現場を知らない異性から、そんな風にほめられたら元気が出ます。
若者の3年定着の狙いは楽に成功するでしょう。

そんな会社の雰囲気をつくるのが、マネジメントの仕事です。

