

変わらないために変わる

『令和の働き方改革』（陸の孤島編）

Bridging traditions and innovations
-Work style reform in Japan's heartland in Reiwa-

植田 英喜 植田興業(株) 代表取締役



UETA Hideki
1998年国立高知工業高等専門学校土木工学科卒。1998年より地域建設業へ従事。(一社)高知県建設業協会監事、中村支部副支部長。JIBS設立メンバー。土木学会建設マネジメント委員会委員。

勉強せらつたら、あんなになるぞ

この言葉は約40年前、実際に先輩が下水道工事の床掘り・土留め作業中に成人式会場に向かうきらびやかな親子連れから浴びせられた言葉だ。

あれから約半世紀、社会基盤の整備は都市部を中心に進んできた。労働力として地方の若者が活躍したことは言うまでもないが、われわれの住ま

ABSTRACT

Although the construction industry is a broad term, the regional construction industry and the general construction industry are not similar. The regional construction industry plays a wide variety of roles for the community. There is also a serious shortage of workers, making it seem like an endangered species. However, Japan's structures are carved by the hands of many, many unnamed individuals. This will not change in the future. For this reason, the local construction industry must also continue to change. In this article, we discuss the reform of work styles in rural areas.

う地域はいまだに二周回遅れで高速道路を造っている。B/C^(注1)で語れない整備事業。高速が欲しいのはもちろんのこと、正直、仕事が欲しい。仕事がないければ雇用も生まれず、地域の維持もできない。

専門工業者が実際に先端でものづくりを行う。大名の売上高/社員数は、2〜3億円/人と高い。一方、足軽は、どこか統一感のないまちまちな服装、安全・原価・工程・測量・作業に出来形・品質管理、地元調整から飲み会の段取りまで何でもする。田舎に行くほど直管施工が当たり前で多能工によって組織され、ある時は、監督業、重機オペレーター、型枠工、土工、簡単な鉄筋ならば自前で組み立てる。現行の建設キャリアアップシステムに『多能工』の定義付けがないためにシステムに存在していないのがわれわれだ。それだけではない。あるときは、消防団員、地区の役員で区費の徴収、敬老会の主催、先祖伝来の田畑の管理、田植え、稲刈り、はたまたPTA活動、商工会活動、各種イベントの裏方、など枚挙にいとまがない。が、これも仕事だ。足軽の売上高/社員数は、1000〜2000万円/人と低く生産性が低いと判断される。もはや絶滅危惧種と化している。

ゼネコン(大名)と地域建設業(足軽)との違い

建設業とひとくくりに言っても、地域建設業とゼネコンとは似て非なるもの。果たすべき役割が違うが、世間一般から見ると同じに映る。まずは服装から違う。ゼネコンは、きれいな服装でそろえられた監督集団、大きな現場事務所でPCとにらめっこ。われわれは、大名現場と呼ぶ。殿は、原価管理と安全管理を重点に進捗管理、下請けへの指示がメイン業務となっており、地侍(地方ゼネコン)を下請契約で従えて、地侍に従う足軽(零細企業、

減危惧種と化している。

実態を把握し最適な制度設計とするために年に

何回もアンケート調査が行われる。人員がいなわれわれにとっては負担であり、大抵三ちゃん企業^(注2)でやっているために事務員さん(奥さん)に投げられる。われわれは成果が反映されるかどうか分からない問いに答え続け、変わらない現状に諦め、『無回答』が増える。答えられるのは一般管理体制の取れた50人規模の企業(田舎ではビッグカンパニー)ぐらい。現行の安全管理体制を見てもそうだ。小規模現場においては統一書式の組織図に当てはめると現場代理人兼主任技術者兼安全巡視員兼災害防止協議会会長兼…と独り舞台となる。大手の人が同じクオリティーでやろうとすると錯乱すると思う。これは、規模感の違うものをひとくくりで取り扱う弊害である。

実践、地域建設業(足軽)の働き方改革

私は、人手不足への対応を2013年より進めてきた。まずは、省力化、そして省人化を目指し、「5人でやっていた仕事が2〜3人でできる」を目標として、ICT建機の導入を皮切りに、ワンマン測量、レーザーキャナ、ハイスベックPCの導入、バッテリーの高性能化に伴うコードレス電動工具の更新などを行った。中でもCOVID-19感染拡大中に急速に普及した遠隔臨場や電子会議はこれまでの無駄な移動時間の削減に一役買った。魅力ある職種のための処遇改善も進んできた。

休みが増え、2018年度には87日だった年間休日(隔週土曜休日)が2022年には114日(完全土日休日)となった。有給休暇などを利用して現在、120日は休んでいるので、まさに年間の3分の1は休みだ。残業も無くなった。以前は、労働は美德であり、朝は朝星、夜は夜星と人よりも長く人の倍働くことが尊ばれていたが、今はその価値が無くなったのだ。スマートに卒なく段取りよくカッコよくといった具合だ。しかし、危惧しているのは要領が悪く時間をかけてスキルアップしていく者への対応だ。頭の切れるA面人材ならまだしも、自分のようなB面人材にとっては就業時間縛りでの能力向上は課題である。自社研修ノウハウがなく、教育形態が整っていないわれわれは、自修の時間が必要である。技能者も同じく効率優先の現場ではスピードが求められ自律のための修行時間がない。負荷は人の成長を促すが負荷の環境条件(工期・単価)を整える必要がある。DXの推進は、若手を主体に彼らの自信と仕事へのやりがい・楽しさを与えることができた反面、自分のようなアナログ世代にとっては置いてけぼり感がある。ただ、アナログ世代は現在、経験を生かして対外的折衝業務で活躍ができる。

今後、拍車のかかる担い手不足への対応は若手中堅・ベテラン、高齢社員が一致協力して現場運営に携わることが重要だ。さらなる技術革新による省人化が進むまでは、『休日120日、年収600万、おもしろい仕事』をキャッチに若手を呼び



写真1 「多能工」 僕らは地域の何でも屋

込み中堅・ベテランとタッグを組んで、高齢社員の補助や助言をもらいながら進めていくことが必要である。そのためには、地方への仕事(公共投資)は絶対条件である。生産性は低い酒も肴もおいしく人情も厚い地方へとかじを切り、来たる震災への備えとしなければならないと思う。

大仏を造った人はだれでしょう

小学生用のクイズ『大仏を造ったのは?』
賢い子は『聖武天皇』と答える。
もつと賢い子は『大工さん』と答える。
この国のものづくりは、名もない多くの一人一人の手で刻まれている。それは、今後も変わることはない。そのために変わり続けなければならない。

(注1) B/C: Benefit/Cost (費用便益比) の略。事業の効果を金銭に置き換えて、その妥当性を評価するための指標。
(注2) 三ちゃん企業: 三ちゃん農業からの派生言葉。「ちゃん」は「父ちゃん、母ちゃん、爺ちゃん(婆ちゃん)」のちゃん。家族経営の企業を指す。