ISSN 0285-0486

国づくりと研修

vol. 142
2019.9

特集
『建設業界の働き方改革の推進』

JCTC 人づくり 国づくり
一般財団法人
全国建設研修センター
Japan Construction Training Center

座談会

建設業界の働き方改革の実現に向けて

出席者

＜敬称略＞

木下　誠也　日本大学 危機管理学部 教授　※コーディネーター

五道　仁実　国土交通省 水管理・国土保全局 局長
（前 大臣官房技術審議官）

和田　愼司　小松市 市長

須田久美子　建設産業女性活躍推進ネットワーク 幹事長
（鹿島建設株式会社 土木管理本部 土木企画部
ダイバーシティ・働き方改革担当部長）

（開催日：令和元年8月8日　場所：ホテルメルパルク東京）

建設業界の働き方をめぐるそれぞれの取り組み

木下　近年、建設業界を取り巻く情勢が大きく変わってきました。少し前までは、バブル崩壊の少しあとからずっと右肩下がりが続いて、特に公共事業を中心に建設の世界は非常に疲弊して市場が小さくなり、工事一件ごとの利益率も低くなりました。それが担い手不足にもつながり、今度は東日本大震災をはじめ大きな災害が続いて仕事が増えてくると、仕事はやりたいけれども人手がないというある意味、逆の苦しみがあるのだと思います。

建設の世界だけでなく日本全体として、人口が減少し少子高齢化が進む中では、働く人を増やすことと一人一人のパフォーマンスを拡大することが必要で、生産性向上とか、あるいは働き方改革というものが大きくクローズアップされてきました。そこでは、もちろん民間でもいろんな動きがありますが、政府としても新しい政策を打ち出してきています。まずは前技術審議官である五道局長からそのあたりの取り組みをご紹介ください。

五道　お話がありましたように、建設関係の公共投資は平成四年をピークにそれ以降は減少が続いており、建設業界も事業量が減少し疲弊した状況にありました。ただ東日本大震災以降は、しっかり防災・減災、国土強靭化等をやらなければいけないということで、公共事業関係の予算は六兆円ぐらいで安定的に推移してきています。そして、昨夏の大きな自然災害を契機に、今年度は臨時・特別の措置という

ことで六年ぶりですが、国土交通省の当初予算が増額されています。

そういう中で、われわれはしっかり仕事をしていくということなのですけれども、建設業をめぐる課題として、少子高齢化というお話もありましたが、他の産業よりもいち早く高齢化が進んでおり、かつ若い人の建設業離れが言われています。日本建設業連合会の推計でも、一〇年後には入職を促しても働く人が足りないという状況が危惧される中で、どう担い手を確保していくのか。いま政府全体で「働き方改革」と「生産性革命」を掲げ、国土交通省ではi-Construction（アイ・コンストラクション）を進めておりますが、こうした施策の背景には担い手不足の問題も大きく関わっています。

建設業の担い手不足の要因として、一つには建設現場の一割程度しか週休二日がとれていないという長時間労働の問題があります。適正な工期があって休めるようになるわけですから、適正な工期の設定が重要になります。もう一つは施工時期の平準化、公共工事の場合は年度末に工事が集中しがちですので、年間通して仕事が平均してあるようにすることが大事になります。それから賃金の関係ですけれども、建設業は製造業と比べて低い水準となっています。その中で3K（きつい・汚い・危険）と言われていた建設業には若い人がなかなか入ってきません。働く人の賃金をいかに確保するかについては、公共工事の発注には設計労務単価というものがあり、ここ数年は引き上げられ、ようやく平成九年ごろの水準まで戻ってきました。

木下 誠也 氏

五道 仁実 氏

また、生産性向上については後ほど触れたいと思いますが、「働き方改革」と「生産性向上」は車の両輪のように進める必要があり、そういう考え方で政策を行っているところです。

木下　ありがとうございます。最近はいろいろな政策が打ち出されて結構な状況だと思うのですが、地域においては国よりもむしろ先行した例もあるでしょうし、これから牽引しなければいけない部分もあると思います。その辺を含めて、和田市長から取り組みをお聞かせください。

和田　市長になって一〇年が経ちます。以前は建設機械メーカーにいましたので、建設業の実態と悩みはよくわかっているつもりです。一例を挙げれば、協会に加盟している小松市の建設業者数を見ると、平成九年と平成二二年との比較では三四%も減っていたのです。平成二〇年のリーマンショックもあって地方が大変疲弊した時期ですが、建設業者の減少はいざという災害時に地域の守り手がいないということになりますので、これ以上減らしてはいけないとの思いで始めたのが、いま五道局長がおっしゃった発注や施工時期の平準化です。市単独で発注できる工事については、できるだけ前倒しするために、平成二二年十二月に債務負担行為を使って予算化をしました。経営というのは固定費をどう吸収するかにかかっていますので、資機材や特に人件費など固定費吸収を考え、十二月に予算化して、地元調整をして、三月いっぱいである程度設計図を仕上げ、四月上旬に入札するということを続けています。そうすると、小規模の工事については四、五、六月の第一・四半期で半分近くを発注できました。その結果、倒産がガタッと減り、何とかいまも業者数をキープできています。

また、小松市の冬は特に除雪が欠かせません。平成三〇年は災害級の豪雪となり、昼夜の区別なく建設業者による懸命の除雪作業が続けられました。この間、生産効率化のためジャストインタイム制度を導入している大手企業に臨時休業や時差出勤に取り組んでいただいたり、市民挙げての除雪協力で、除雪作業が円滑に進みオペレーターの労働負担軽減につながりました。今後も市全体で除雪力の強化と効

和田 愼司 氏

率化に努めていくことにしています。

そのほか、技術革新を進めるとともに、いわゆるQC（クオリティー・コントロール／品質管理）はもう当たり前の経営手法ですので、その教育を発注側、受注側双方に実践してきました。また、ICTブルなどの建設機械をどんどん活用できるようにと、3D CAD活用での発注も六年前からやっています。

木下　債務負担行為を活用されているということですが、これは市単独費の場合だけですか。

和田　補助事業での債務負担の活用や速やかな繰越手続きなどを行っています。それに加え、財政は大変厳しいですけれども、年間通しますと、例年一〇億円程度を単独予算で出して、なるべく平準化できるよう努めています。

木下　建設業の倒産は資金繰りが回らなくてというケースが多いので、お金の回り方でずいぶん変わってくると思いますね。

それでは須田さんに、スーパーゼネコンとして受注する立場から働き方の問題などをお話しいただければと思います。

須田　私は昭和五七年の入社で、雇用機会均等法ができる前になります。その当時は「男子学生に限る」という募集が当たり前でしたが、そんな中、鹿島には女性土木技術者のゼネコン第一号という方が二年先輩にいらっしゃって、私は第二号になります。現場で大きな構造物を造りたいと思って就職しましたが、女性の現場勤務は時期尚早ということで、なかなか現場に出してもらえる機会はありませんでした。入社して二五年目に現場にでることができましたが、入社以来、技術研究所で二〇年以上コンクリートの研究をしておりました。

設計部門での二年間を経て、詳細設計を担当した橋の工事が最初の現場です。それからトンネル工事を二つ経験して現場を約一〇年、合計三つの現場を経験後、いまの部署でダイバーシティ推進と働き方改革を担当しています。ですので、スーパーゼネコンの立場で上手く話ができるかわかりませんが、一〇年間の現場経験を通して感じたところをお話ししたいと思います。

私が経験した工事は、工事受注後に様々な要因で制約条件が変化し、工事受注時に想定した施工体制のままでは工事が進められないものでした。当初組んでいた施工体制も、施工条件等が変わり、特に施工時期が大幅にずれると、協力会社との調整で待っていただく事にも限界があり、止む無くほかの仕事に回っていただかざるを得なかったり、新たに協力会社を探して増員しなくてはいけないということがありました。

ICT建機による法面整形（小松市産業団地造成工事）

当初の計画段階では、ある程度は人数を平準化していますが、工期がぐっと詰まってくると、一・五倍なりの人を集めてやらざるを得ないこともありました。そうすると、腕のいい人を集めようと思ってもなかなか難しいので、経験の少ない人たちを現場の中で教育しながら工事を進めることになります。仕事に慣れていない人が増えると、事故のリスクも高くなってくる難しさも出てきます。ですから、当初の計画を大きく変更することなく安定して仕事が出せるようになっていくと、協力会社の皆さんにも安心して働いていただいて、お互い良い関係がつくれるのにとつくづく感じながら工事を進めてきました。

また、私が担当した工事では女性の技能者の方々にも働いてもらいましたが、私と同年代の方の中には、「体を動かすことが好きだし、きちんとした収入が得られるし、朝礼免除とか集約的な時間で働く

ことを認めてもらえれば、子供を保育園に預けて働くことができる業界だ」と、建設技能者の仕事を選んだ理由を説明してくれるベテランもいらっしゃいました。これは元請や所属する会社の考え方にもよるでしょうが、女性にとっては、きちんと自分で収入を得て子供を育てていくという生活設計ができる仕事なんだなと実感できました。

そんなこともあって、これまでは「土木技術者女性の会」というところで、技術者に軸足を置いた活動していたのですけれども、建設技能者の方々の生の声をもっと拾っていこうと思い、国土交通省の主導で昨年設立された「建設産業女性活躍推進ネットワーク」の登録団体を増やし、より多くの技能者の方とつなげていこうという活動に力を入れています。現在は技術者と技能者を合わせて三〇〇〇人ぐらいの女性のネットワークができています。

木下　働き方改革は女性活躍とは切っても切れないと思いますが、現場で増えている女性は技術者・技能者ともですか。

須田　増えているのは技術者です。国土交通省が建設業五団体と「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を平成二六年に策定し、建設業に入職する女性を増やすための取り組みを進めていますが、四年で技術者は一・八倍になったものの、技能者は一・一倍ぐらいなので、技能者のほうはなかなか思うように増えていない状況です。女性技能者を雇っている会社の経営層も、積極的に採りたいという人と、いまの形では女性を採っていると経営的に厳しいという人に大きく分かれていて、厳しいと言っている人のほうが圧倒的に多いのではないかと思います。

須田 久美子 氏

生産性向上と現場環境の改善

木下　先ほど五道局長から、働き方改革と生産性向上は車の両輪というお話がありましたが、生産性向上の取り組みについてご紹介ください。

五道　国土交通省では平成二七年から「i-Construction」と銘打ちまして生産性向上策を進めています。そもそも建設業がどういう産業かと言えば、特に土木の現場でいくと、現地での一品生産で、人を集めて労働集約的にものをつくっていく産業です。そのため、例えば車のように工場の中でつくるものと比べ、生産性がなかなか向上していませんでした。そこで、有識者の方々を含む委員会で議論いただいた結果、これからはＩｏＴやＡＩであり、いまソサエティ五・〇とかインダストリー四・〇が推進されている中で、建設産業も現場を工場のように生産性の高いものにできるだろうし、資材、人材の動きを合理化することで、最先端のサプライチェーンマネージメントができるのではないか、さらに、施工時期の平準化などのやり方を見直せば、また基準を変えれば生産性を上げることができるだろうというご指摘を受けて、i-Constructionに着手することになりました。

今年で四年目に入りますが、建設産業というのは、測量、地質調査その他の調査及び設計、施工される方がいて、出来上がれば、それを維持管理していく。基本的には設計・施工分離で、各々の段階においてそれぞれ違う方が実施するわけです。そして、いままではそれら一連の事業プロセスをつないでいたのは、平面図、横断図、縦断図など二次元の図面でした。そこをＩＣＴ技術を活用して三次元データでつなぐことによって情報共有が容易になり、新技術の導入につながるなど、建設生産システム全体の生産性向上を図ることができます。

ＩＣＴ土工という形で土を動かす工事から始まり、いまはかなり広がってきていますが、重要なのは三次元データを使い新しい技術を入れることで、働いている人の仕事の質が変わっていくことだろうと思います。例えば、ドローンを飛ばして三次元で測量し、３Ｄ ＣＡＤで設計し、施工ではＩＣＴ建機が使えたり、検査の場合には、三次元データによるヒートマップを使い、テープを当てて測らなくても確認できるようになる。こうしたＩＣＴ化によって現場で行う内容が効率的になり、働く内容が変わってきます。それがひいては若い人が入職するきっかけとなり、女性や高齢者にとっても働きやすい環境になるのではないかと思います。

また、制度を変えていくとか、基準を変えていく

という部分では、ゼロ国債や二カ年国債等の債務負担行為を活用することにより、四～六月の閑散期の工事を確保する施工時期の平準化の取り組みが進んでいます。さらに、コンクリートの打込みでは、配筋の高密度化に対応し、生コンクリートの流動性を示すスランプ値を八センチからより流動性の高い一二センチに基準を変更したことで、打込みの効率が高まっているといった事例もあります。

こうした中で、この前の通常国会において、新・担い手三法ということで、建設業法、入契法、それから品確法が一体的に改正され、ＩＣＴ技術の活用や、適正な工期で発注して平準化を進めるといった規定が加わり、働き方改革や生産性向上を進める法的根拠がそろいました。小松市のように前々から着手されている自治体もあれば、なかなか一歩を踏み出せない自治体もあるとすると、今回の法改正はその一歩を踏み出すきっかけとなると思っています。

木下　おっしゃるとおり、働き方改革イコール仕事のやり方も変えていかないと、残業時間も含めて減らない理屈なのですね。それで、いまの生産性向上の話で思ったのですが、一九九〇年ぐらいまで、イギリスなどにはそうした論文もありますが、日本は建設生産性が高いと言われていました。イギリスなどアングロサクソン系の国は契約主義ですから、発注者と受注者が対立構造になってしまいがちなのですね。それに疲弊して、日本にならって話し合いをやろう、パートナリングをやろうとか、あるいは一回限りのビジネスではなく、いい仕事をしてくれたらまた発注するという意味で成績評定を始めたりとか、もともと日本は他国よりも生産性が高く見られていた時期があるのです。

それが最近逆転しているのはなぜかと思ったときに、日本では発注者がスペックや価格を決めていって、発注者の積算に基づいて契約変更したりするので、受注側が自ら工夫していくインセンティブが少ないのではないか、それが生産性があまり向上しない原因にもなっているのかなと。

ＢＩＭ／ＣＩＭが進んでいるフランスなどでは、政府ではなくて、むしろ民間企業が先進的に取り組んでいます。日本の場合は、いま国土交通省が一生懸命旗を振っているけれども、国が働きかけないと産業界全体はなかなか動かない。そこのところを何とか変えていく、社会構造や市場構造も含めて見直していく。ただ激変は混乱を招きますので、その辺を頭に置きながら改革していく必要があります。これは土木学会のテーマでもあって、研究を進めているところです。

それでは、今度は小松市長に、建設業の生産性向上に関して付け加えることなどをお話しいただければと思います。

和田　地域建設業は全体のボリュームがシュリンク（縮小）してまっている状況にあります。これ以上はシュリンクできないと考えたときに、建設業の持続性をどう維持していくかは地域全体で考えないといけない課題だと思います。

建設業ではありませんが、一つ事例を挙げますと、小松製作所という会社は建設機械だけでなく、農業とか林業にも進出しています。最初は会長が「自分の趣味でやっているんだ」と言いながらも、みんなを巻き込んでいって、いまは地域の農業、林業をものすごく活性化させています。特に林業は、間伐材のマーケットをつくるために小松製作所の中に大きい工場をつくり直しまして、間伐材をバイオマスの燃料として、ボイラーからの蒸気で発電し、排熱は空調などに利用しています。この事業によって、石川県全体の間伐材の量でも足りないぐらいの需要が生まれています。建設業においても、土木建築単独で実業を考えるのではなく、環境やエネルギーなどＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）の発想で、地域全体の取り組みとして進めていきたいと考えています。

それから、建設業の安定経営のために３Ｄ ＣＡＤを六年目に始めたときは、市の職員も分からない、業界のほうもまだ技術が不十分だということで、小

小松市の3D技術発信拠点「3D-CADステーション」

松製作所に順番に送り込んで数日間の教育を徹底的にやってもらいました。そして現在は、小松市が発注する一五〇〇万円以上の工事には、その七割以上に何らかの3Dデータを使いなさいという条件を付けるに至っています。受注業者の生産性向上や情報共有につながっており、検査するときも、保全でもそのデータを使えますので、われわれ発注側にとっても大変ありがたいことになっています。あと小松市には、小松製作所に車両教習所といいまして、建設機械のオペレーターを育てるところがありますし、自動車教習所にはドローンスクールをつくってもらいました。こうした地域を挙げた取り組みが人や産業を育て、結局は市民の安心感、幸せ感につながると思っています。

もう一つ、先ほど女性のお話がありましたが、若い人たちが入らないというのは、建設関連は命の危険があるとか危ないというイメージを特に母親が持っています。ですから、母親の感覚でどうやって安心感を持ってもらえるか、そういう活動も大事だと考えまして、地元の建設関係の女性に集まっていただき、女性目線、母親目線で建設現場の問題などを議論してもらっています。

その手始めに、暑い季節ですので熱中症対策で議論したときに、クールダウン室などを用意することも必要だけれども、発注側の責任として、夏場は工期を考えてあげたら、という意見がありました。夏場は日が長いですから、日没まで働けというのが昔の現場主義でしたが、そのあたりも含めて、母親から見るととんでもない話なのだろうと思うのです。そういったお母さん方に「こんなすてきな仕事をしているんだ」、「これなら安心ですね」と言ってもらえるような、何かうまい攻め方があるような気がします。

木下 やはり現場に女性の意見がもっと入っていくと改善されるのですかね。

須田 私の職場では、現場で働く女性の目線を現場の環境改善に役立てようという取り組みを数年前から行っています。現場所長に対していろいろな提案を直接行い、所長がその意見を取り上げるかどうかはともかくとして、その意見に対してきちんと答えを返すという仕組みです。そうすると、柔軟な考え方を持つ所長は、その仕組みをうまく使って働きやすくなるよう工夫をしてくれるきっかけになるのですが、所長の考え方が柔軟ではなく「こうでなければだめだ」となると、かえってそれが負担になって、女性側からほとんど意見が出なくなってしまうということが起こります。そこで役立つのが女性同士の横のつながりです。柔軟な考え方の現場の取り組みを集約・分析・整理して共有し、展開する。これで現場全体がレベルアップします。これを日本全国でできれば建設業界全体の底上げになります。そういう意味でも、横のネットワークをうまく活用することが大事になるのですが、先ほどの女性活躍推進ネットワークができましたので、ネットワークから発信された様々な意見が施策に反映されて、日本全国の現場が少しでもよくなればと思っています。

その中で、今年集めた意見を紹介しますと、国土交通省が平成二八年に「快適トイレ」という標準仕様をつくってくれたおかげで、女性のトイレはもちろん、男性のトイレもよくなったという声が多くありました。単にトイレの話ですけれども、国が一つの基準をつくって、その導入を促進するために「快適トイレ」というキーワードで発信したことで、国土交通省の現場だけでなく、民間の現場も含めてよくなっているという目に見えた動きになっています。その発信の仕方は私たちの活動にも参考になりました。

木下 家庭だけでなく学校でもそうですが、トイレはどんどん洋式化されてきれいになりましたし、それからエアコンもほとんど備え付けられています。そうすると、さっきのお母さん論ではないですが、お母さんにしてみれば、自分の家に洋式トイレがあってエアコンがあって、働く場所に行ったら「あれ?」と思うところはあるかもしれませんね。

五道 建設業のイメージを変えるためにも、現場環境をさらに改善していきたいですね。

木下 新3Kで「給料・休暇・希望」と言いますが、「きれい」を追加して新4Kにしたいと思いますね。

女性技能者の坑内労働規制

須田 この場でぜひお話しておきたいのですが、土木学会では日本トンネル専門工事業協会、日本建設業連合会と合同で女性技能者の坑内労働規制緩和を検討するワーキングをつくっていまして、法律の専門の先生も入れた公開討論会をこの五月にやりました。約一〇年前に労働基準法が改正されて、現場監督などの技術者は女性の坑内労働規制が緩和された

のですが、未だ女性技能者はトンネル内での就業が禁止されています。

女性技能者の坑内労働規制の緩和を難しくしている要因の一つに、ＩＬＯ（International Labour Organization＝国際労働機関）の第四五号条約という非常に古い国際基準があり、トンネル内で女性に筋肉労働をさせてはいけないという規定があります。ＩＬＯ第四五号条約は、本来鉱山を対象としており、坑内における工事を対象にしていませんが、労働基準法が鉱山労働と坑内工事を併せて坑内労働規制としているため、女性の坑内労働規制に強く影響しています。

トンネル専門工事業の社長さんたちからも、やる気のある女性は結構いるので雇いたいのだが、法律の規制があってトンネルの坑口よりも奥に入って働いてもらうことができない、というお話をよく聞くのですが、いま業界では女性技能者の坑内労働規制を緩和する方向でまとまっていて、あとは経団連に要望を通して、政府に規制改革要望を出していく段階になっています。女性技能者の坑内労働規制を緩和するには、ＩＬＯ第四五号条約を廃棄して新しい条約を結び直すなど高いハードルを抱えています。この坑内労働規制の件は一例ですが、女性技能者を増やしましょうと言うときに、現行の古い法規制の問題も併せて訴え続けていく必要があります。

木下　それは日本の法令以前に、ＩＬＯに反するからできないのですか。

須田　反するというよりも、ＩＬＯ第四五号条約は、工事現場は関係なく、鉱山労働者を対象とする基準なのですね。ただ、日本の坑内労働規制が鉱山も工事も一緒の立て付けとなっているため、その制約を受けるということなのです。

木下　ＩＬＯは、女性を保護する観点が規制になってしまっているのですね。

須田　ＩＬＯの方も、一九九五年にＩＬＯ第一七六号条約が採択され、性別に関係なく男女共通の安全・衛生管理を求める内容に基準が見直されていますが、日本は批准をしていません。国際的には古い四五号条約は廃棄して、新しい一七六号条約の批准を求める動きがあります。建設業に従事する女性がもっと働きやすくなるような法整備に、きちんと目を向けていってもらいたいと思います。

五道　いまのお話は、いわゆる3Ｋ「きつい・汚い・危険」の中の危険という話なのですけれども、要するにトンネルの現場も相当変わってきていて、シールドで掘っているときには工場のような形でやっている部分もありますので、現場の新しい実態を踏まえてどうしていくのかという議論が非常に重要になるかと思います。

働き方改革を通じた今後の展望

木下　では次に、建設業界の働き方改革を実現していくにはどんな点に留意したらよいのか、今後の抱負や展望とあわせてお聞かせください。

五道　先ほど和田市長も言われましたけれども、地域の建設業は地域の守り手であり、例えば除雪や災害時、施設の維持管理においても非常に大切な存在です。やはりそういう方々が持続的に仕事をできるようにすることが大事です。そのためには、きちんと利益が出るようになっているかということと、将来を見通せることが重要です。しっかりした将来見通しがなければ、安心して人材や設備に投資することはできません。今回の品確法の改正でもこの点が書き込まれているわけですが、国、県、市町村がその地域にどういう仕事が出てくるのかという見通しをしっかりお示しすることによって、働き方改革につながるような企業経営ができてくると思います。

利益という点では、われわれが発注する際の経費をどう考えるのか。いままでは安ければいいといった考え方がありましたが、働き方改革を進めるためには、新しい機械、設備等も入れなければいけないですし、熱中症対策や快適トイレも含めた現場環境を整えていく経費も見ていく必要があります。ただその一方で、国民からお預かりした税金で仕事をしていくわけですから、コストをしっかり抑えていくことも発注者としては考えていかなければなりません。

あわせて、新しい技術が現場に入ってきやすい環境をつくることも大事です。発注側、受注側にかかわらず、何か新しい技術を使って失敗したらどうしようとか、高くなったらどうしようといった心配は当然でてくるのですが、新しい技術が常に現場に注入されるような仕組みをつくっていかないと、現場は変わっていきません。そういう意味では、平成三〇年度ぐらいから新しい技術を現場で試すための新技術導入促進調査経費が創設されたり、「官民研究開発投資拡大プログラム」（ＰＲＩＳＭ）などの仕組みができつつあります。

そうした中で、新しい技術が入ってきて、働き方が変わって、企業の利益が出て、トータルとしてコストも縮減されるのが一番理想的な構造であり、どういう形で積算して予定価格をつくっていくかということも非常に重要だと思います。

和田 五道局長がおっしゃったように、いまの積算システムは見直しが必要です。私は担当部局ともう一〇年も議論を重ねているのですけれども、従来通りインプットをするだけで、新しい技術をどう盛り込んでいくのかといった発想があまり見られません。これはもう人間らしい仕事とは言えません。国でダイナミックにやり方を変えていただきたいと切に希望します。

ただ、今までのシステムを変えていくためには、発注側も受注側もやはり技術力、人間力を高めることが必要です。私どもでは「こまつ市民大学」を開設していますが、その講座の一つに、公共事業のイノベーションや新技術の活用について学ぶ「建設業のイノベーション講座」があります。国土交通省の専門家、大学教授や民間企業技術者を講師として招き、定員三〇人ですが常にいっぱいです。こうした学びを通して、地域で活躍できる建設業の担い手が多く育ってもらいたいと願っています。

「こまつ市民大学」の募集パンフレット

木下 現場の技術力がしっかりあるということが、生産性向上とか働き方改革で非常に重要だと思います。それで私が気になっているのは、その技術力をある程度評価する能力が発注者側にないと、受注者側のいろいろな取り組みが生きないわけですね。ただ、国や自治体では定員削減で職員数がどんどん減らされてきていて、もうかなり限界の状態でしょうから、発注者側の体制をどう確保するかというのも今後の課題ではないかと思います。

そう思ったときに、働き方改革が仕事のやり方を変えることであるならば、公共工事の執行プロセスの流れからいうと、上流が下流に影響を与えます。いま国土交通省では建設業や建設コンサルタントの働き方をどうするかということで一生懸命に議論していますが、その上流側の働き方があまり変わっていないのではないか。最上流が変わらずに下流だけ議論するのでは不十分ではないかと思います。もちろん国土交通省だけでできる話ではなく、予算は財務省だし、超勤の規制とかは人事院なので難しいのですが、例えば月曜日は国会質問をなくして週末は休めるようにするとか、最上流から仕事のやり方を変えることで、働き方改革、それから生産性向上につなげてもらいたいと思います。

それでは最後に、須田さんから今後の抱負などをお願いします。

須田 日本建設業連合会では「技能者ＳＴＯＲＹ」と題して、女性技能者がどのように入職し、現在の仕事と向き合い、これからのキャリアを描いているのかを取材してホームページで公開しています。また、土木技術者女性の会では、『Civil Engineerへの扉』という冊子を二〇年前から発行し、土木技術者を目指す女性のために、会のメンバーがどんなふうに働いてきたかなど、「ドボジョ」のロールモデルとして参考になる話を紹介しています。こうした活動を通して、建設業界で働く一人一人の生き方、働き方を多くの人に見えるようにして、「この仕事だったら、おもしろいからやってみたいな」と思ってもらえるよう、また、建設産業の「働きがい」と「働きやすさ」の両立を目指して、今後も発信を続けていきたいと思っています。

「Civil Engineerへの扉」（土木技術者女性の会発行）

木下 ぜひ働いている人の様子を見えるようにして、働き方、仕事の仕方をこう変えるべきだという意見を働いている人が言って、その意見をつなげていく。そうすることによって建設業界の働き方改革につなげられれば結構かと思います。皆さん、本日はどうもありがとうございました。