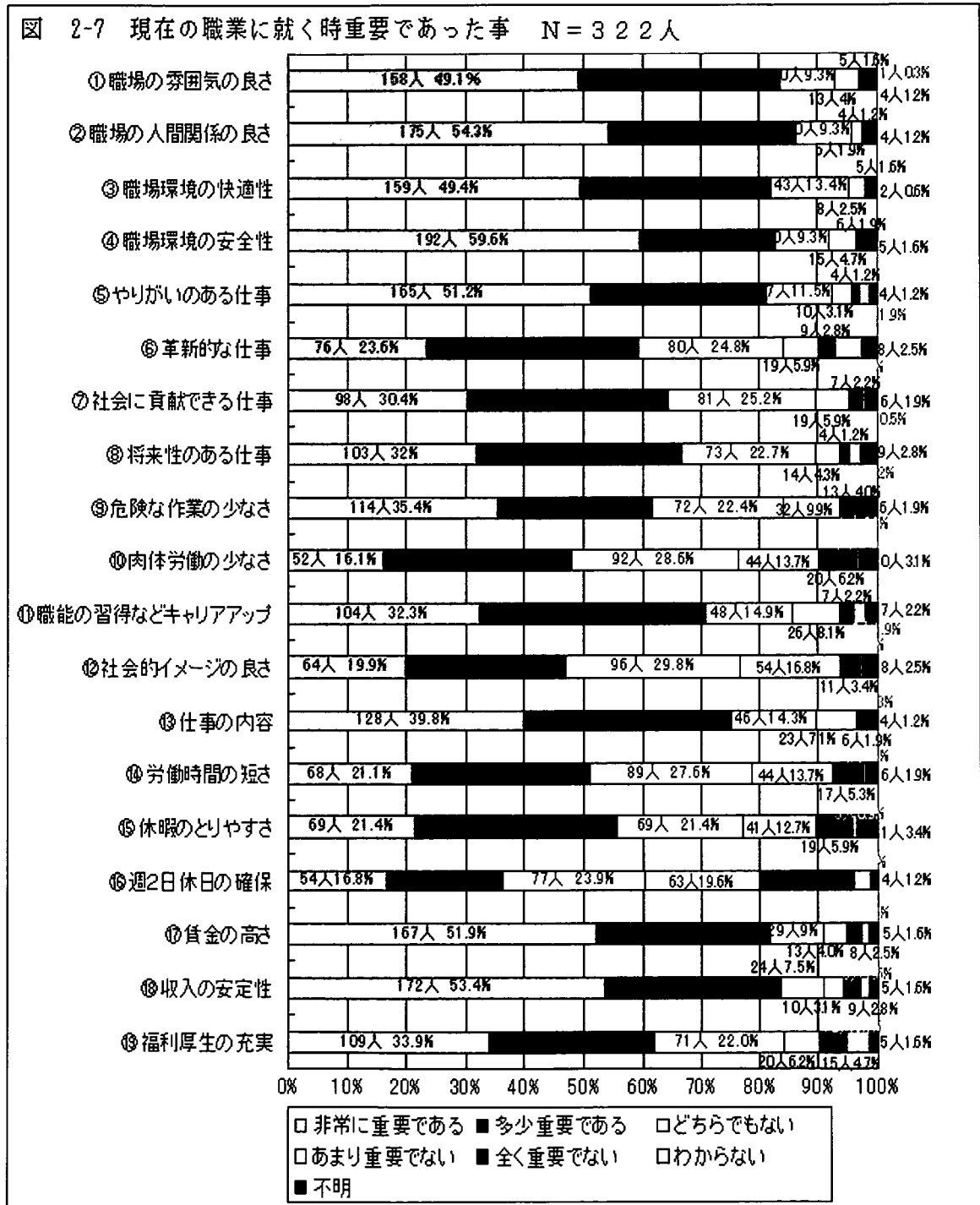


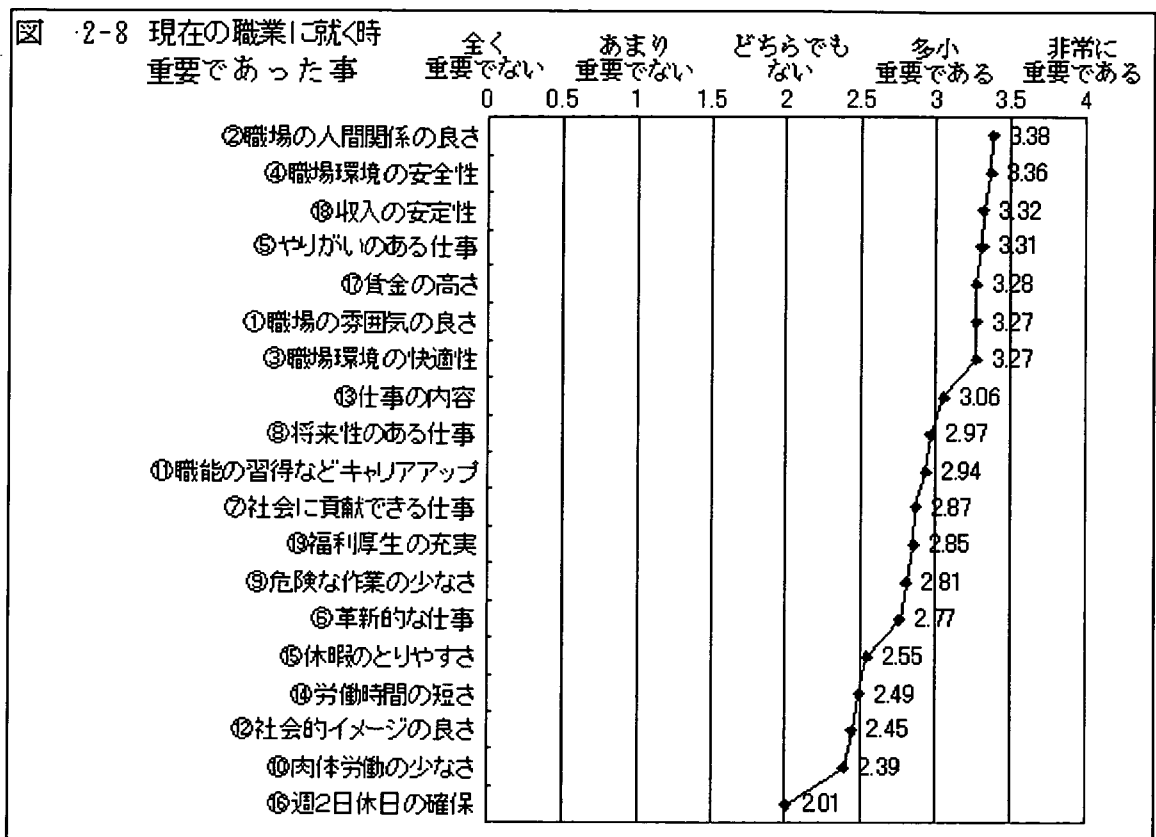
2.2.2 就業特性

1) 現在の職種に就く時重要であったこと

「あなたが現在の職業に就かれる時に重要と考えた事はなんですか」とう質問をしたところ図 2-7 のような度数分布になった。



このとき、「わからない」、「不明」を除き、「非常に重要である」=4、「多少重要である」=3、「どちらでもない」=2、「あまり重要でない」=1、「全く重要でない」=0、とスコアを付けその平均点を算出し、上から平均点の大きい順に並べ替えると図 2-8 のようになる。



就業時に重要であったこととして、「職場の人間関係の良さ」が最もスコアが高く 3.38、続いて「職場環境の安全性」3.36、「収入の安定性」3.32、「やりがいのある仕事」3.31、「賃金の高さ」3.27と続いている。

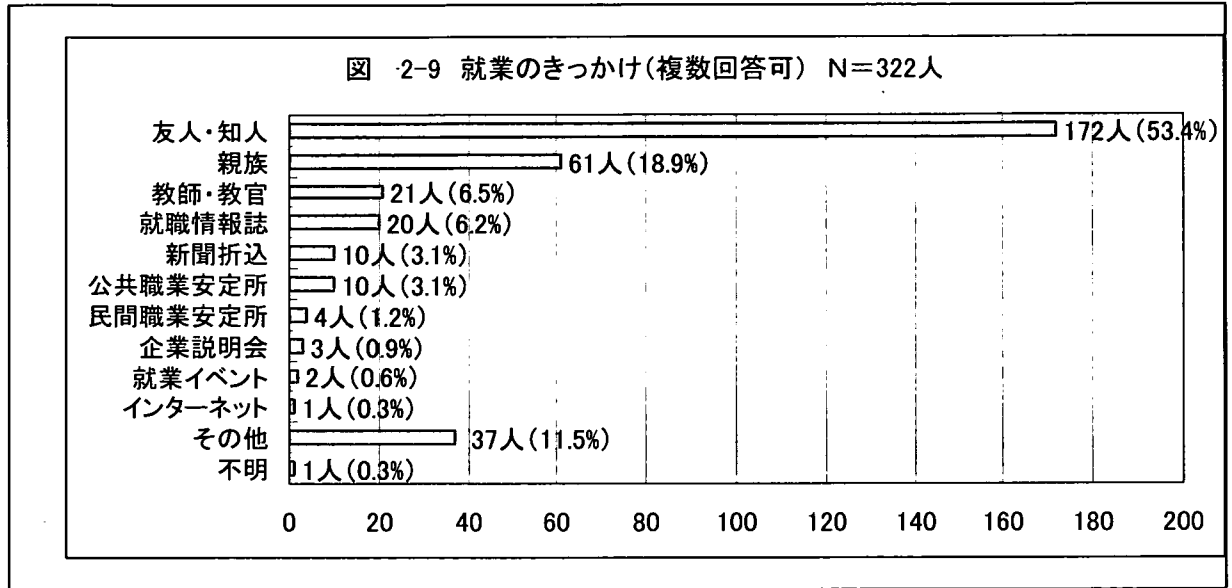
これに対して、最もスコアの低いものが「週2日休日の確保」2.01となっており、続いて「肉体労働の少なさ」2.39、「社会的イメージの良さ」2.45、「労働時間の短さ」2.49、「休暇のとりやすさ」2.55となっている。

これにより作業者は職場の人間関係等の職場環境、収入の安定性等の金銭面での労働条件、又仕事のやりがいを重要と思っていることがわかる。

これに対して、週2日休日確保や休暇のとりやすさ等の労働条件についてあまり重要と考えておらず、又、多少労働が厳しかったり長かったりすることについても、あまり問題ないと考えているようである。

2) 現在の職業に就く時のきっかけ

現在の職業に就く時のきっかけとしては、友人・知人が最も多く 172 人 (全体の 53.4%)、次に親族 61 人 (18.9%)、教師・教官 21 人 (6.5%) と、大多数がその作業者の周りの人からの紹介が多いことがわかる。

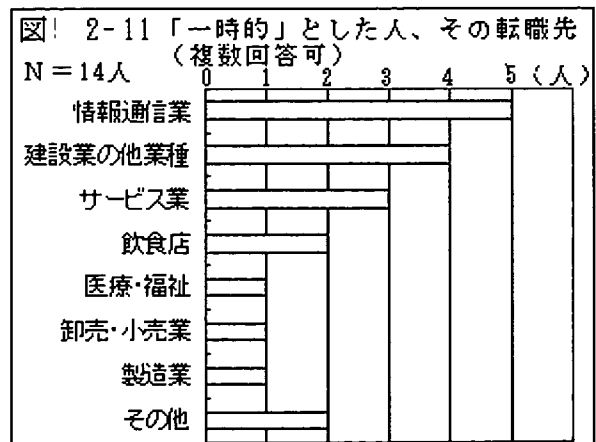
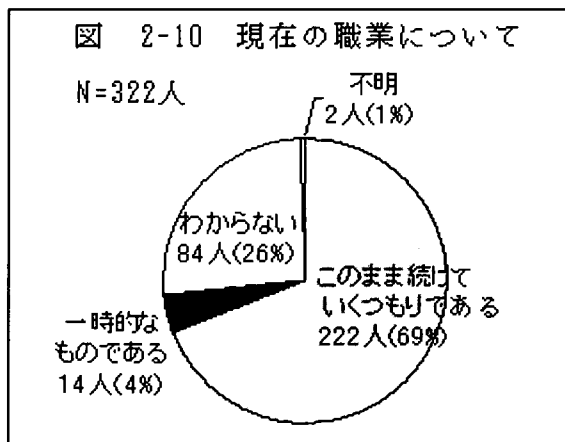


3) 現在の職業について続けていくか

現在の職業について、「このまま続けていくつもり」と答えた作業者は 222 人 (69%) に対して、「一時的なもの」とした人は 14 人 (4%) であった。(図 2-10)

しかし「わからない」とした人が 84 人 (26%) おり、建設業の離職率が 15% くらいであるということを見ると、より良い条件があったらそちらに移るという傾向があるようである。

又、「一時的」とした人で、転職先としては「情報通信業」、「建設業の他業種」等が多くなっていったが、サンプル数が 14 人と少なすぎ信用性は低い。(図 2-11)



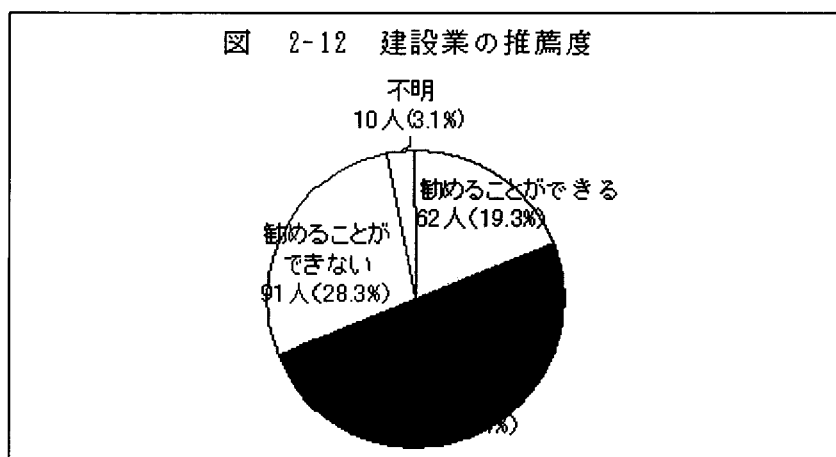
4) 建設業への就業の推薦度

「建設業への就業を、ご子息や知人の方に勧めますか」という質問をしたところ、「勧めることができる」とした人は62人と19.3%にすぎず、「勧めることができない」とした人が91人と28.3%になった。(図2-11)

これに対して「現在の状況では勧めることができないが、状況が変われば勧めることができる」とした人は159人と約半分を占めている。

これにより、建設業が全くの絶望的な状況にあるというわけではなく、現在作業者の人が不満に感じている労働条件等の改善しだいで、魅力ある職業にできるということが予想される。

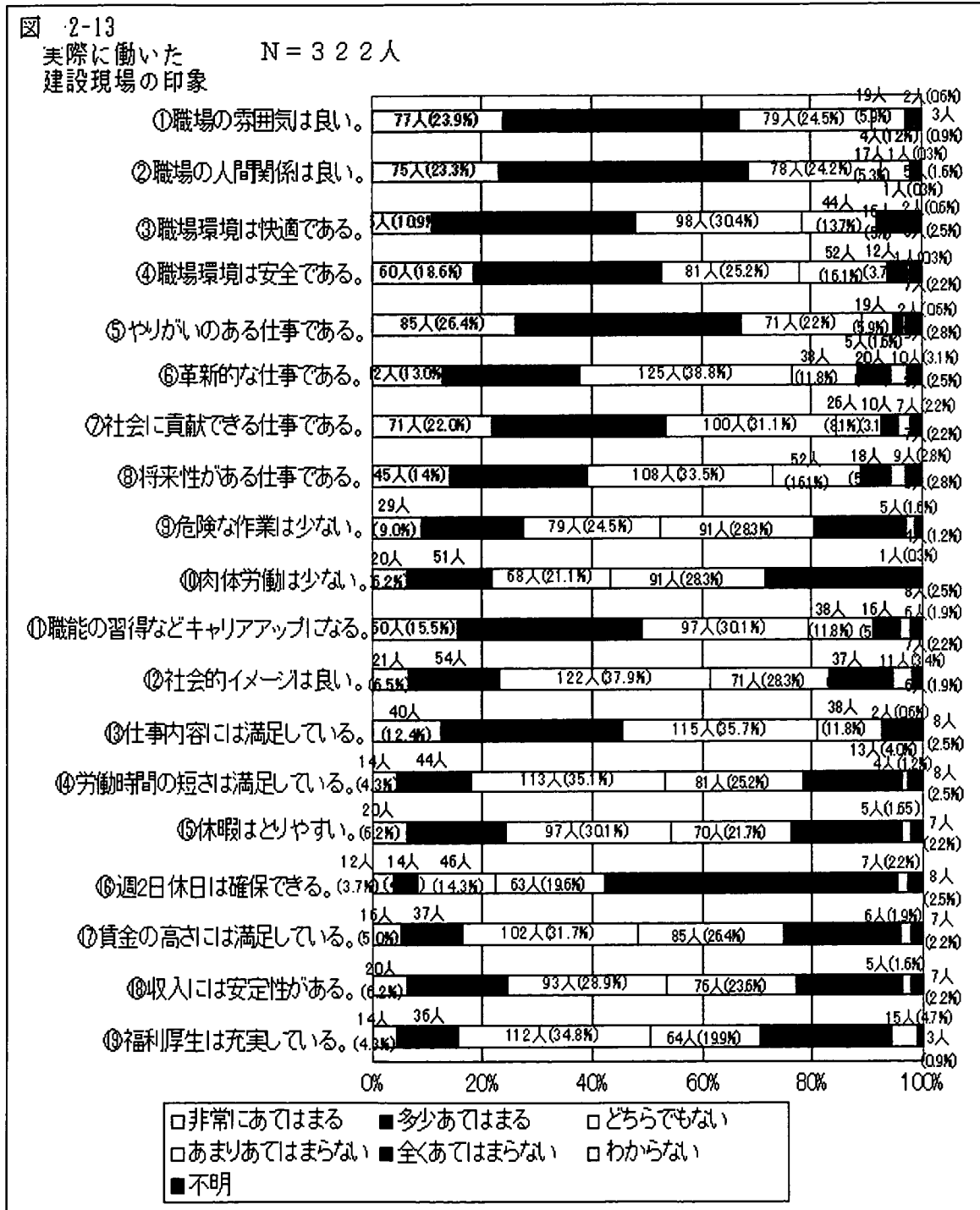
又、建設業への就業のきっかけとして周囲にいる知人等による紹介が多いため、こうした作業者たちの印象を良くすることで、建設業の活性化が望めると思われる。



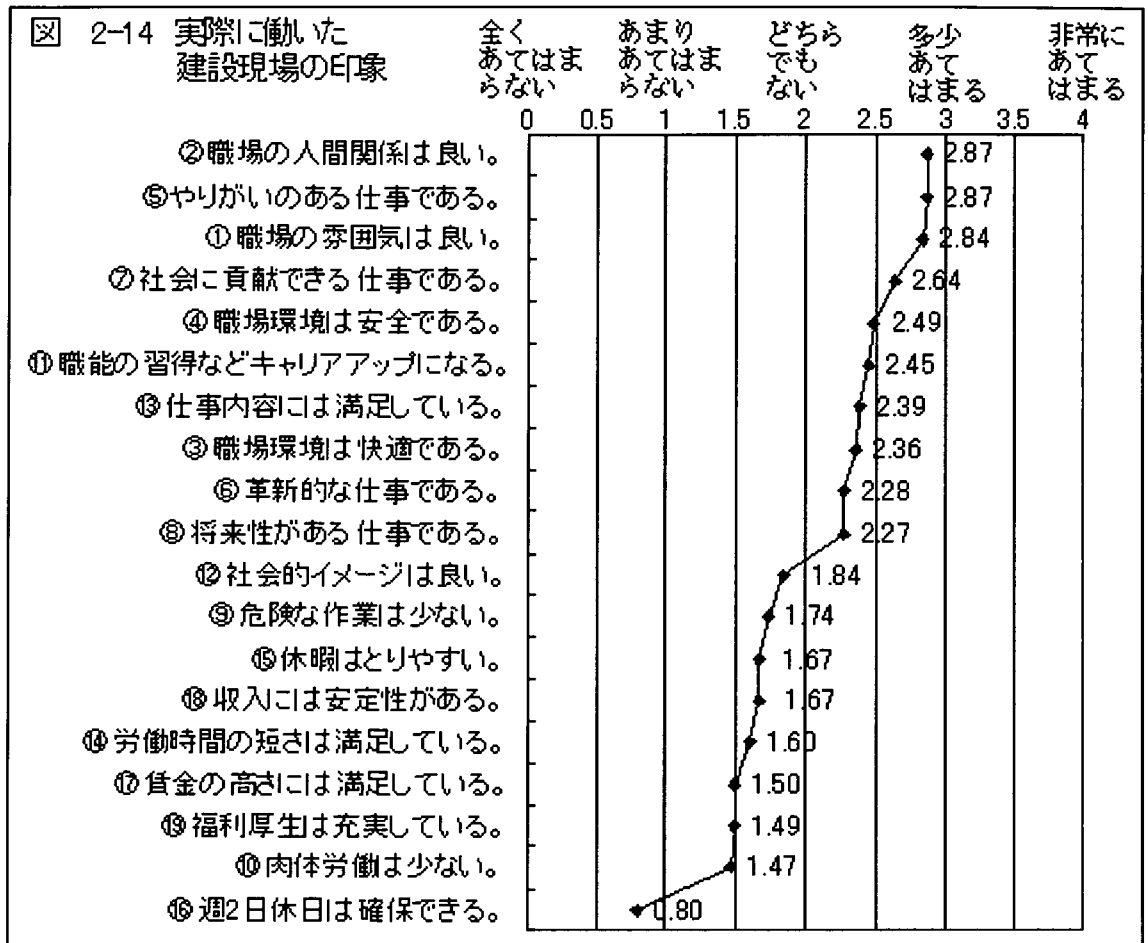
2.2.3 労働環境

1) 実際に働いた建設現場の印象

実際に働いた建設現場の印象について質問したところ、図 2-13 のような度数分布になった。



このとき、「わからない」、「不明」を除き、「非常にあてはまる」=4、「多少あてはまる」=3、「どちらでもない」=2、「あまりあてはまらない」=1、「全くあてはまらない」=0、とスコアを付けその平均点を算出し、上から平均点の大きい順に並べ替えると図 2-14 のようになる。



このとき建設現場の印象として良いものは、「職場の人間関係は良い」と「やりがいのある仕事」が最もスコアが高く 2.87、続いて「職場の雰囲気は良い」2.84、「社会に貢献できる仕事である」2.64 となっている。

よって作業員は仕事にやりがいを感じ、又、人間関係等の職場環境は良好であると感じていることがわかる。

印象の悪いものとしては、「週2日休日は確保できる」が最も悪く 0.80、続いて「肉体労働は少ない」1.47、「福利厚生は充実している」1.49、「賃金の高さには満足している」1.50、「労働時間の短さには満足している」1.60 となっている。

よって、作業員は労働条件の面で全般的に悪い状況にあると感じており、特に週2日休日の確保において、状況は深刻と考えていることがわかる。

これにより現在の建設業において、労働条件において苦しい状況にあり、作業員は仕事のやりがい等の思いだけで仕事を続けているという傾向が見える。こうした状況の放置は、建設業の今後を考える上で致命的なものとなりかねず、早急な改善が求められる。

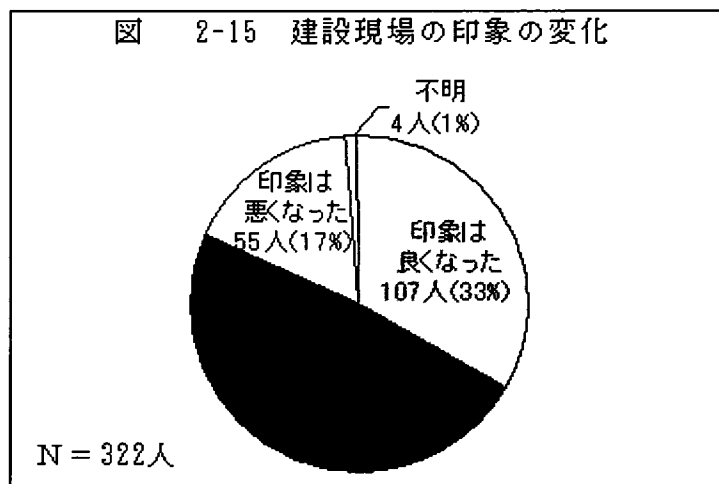
2) 実際働いた建設現場の印象と働く前の印象との変化

「実際に働いた建設現場の印象は、働く前と比べてどのように感じますか」という質問をしたところ、結果は図 2-15 のようになった。

これによると「印象は良くなった」が 107 人と 33% となっており、逆に「印象は悪くなった」という人は 55 人 (17%) となった。

よって、建設現場の印象は実際に働くと良くなったという人が比較的多くなる結果となった。

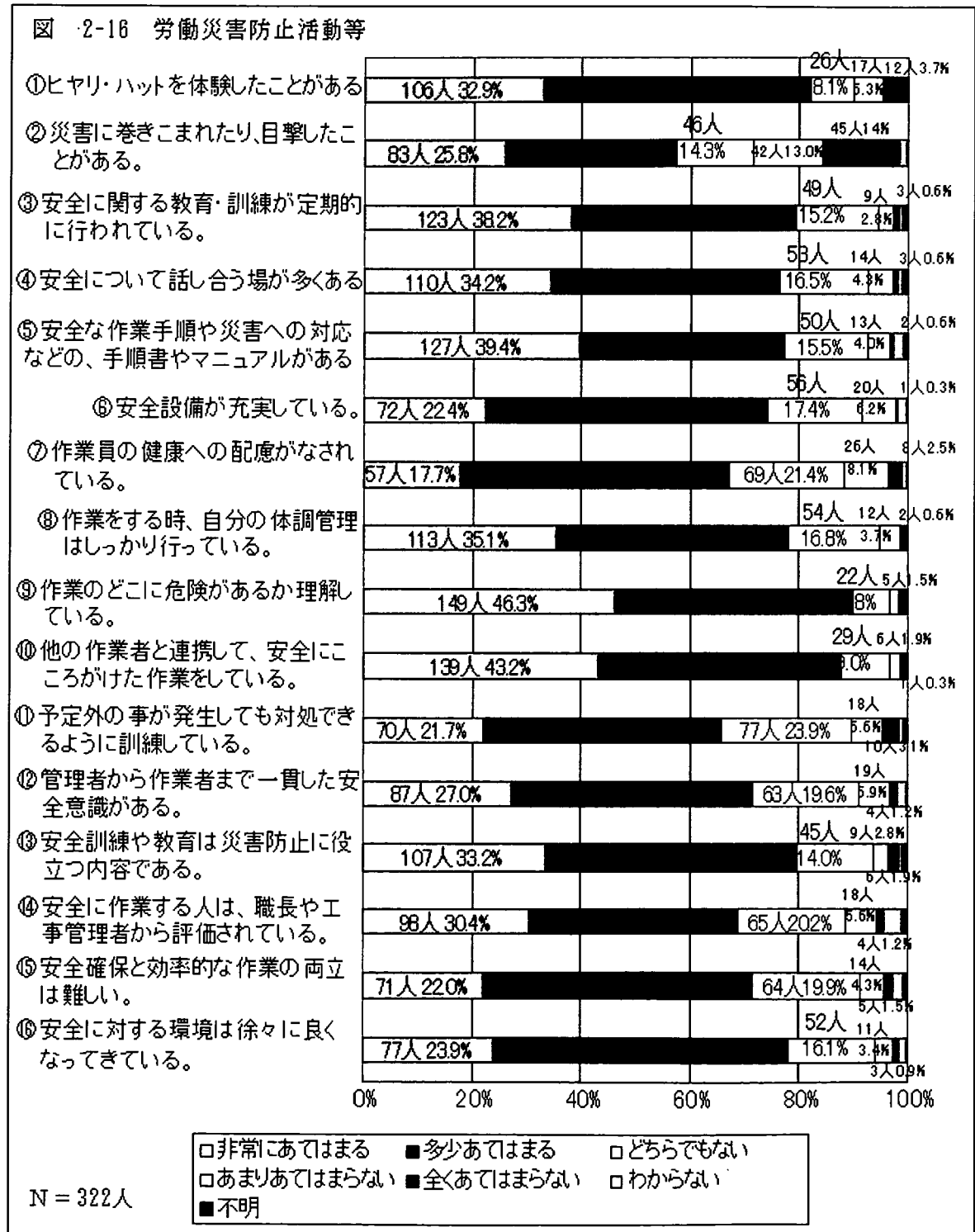
しかし、「変わらない」とした人も 156 人と半数近くを占めており、決して楽観視できる結果ではないと思われる。



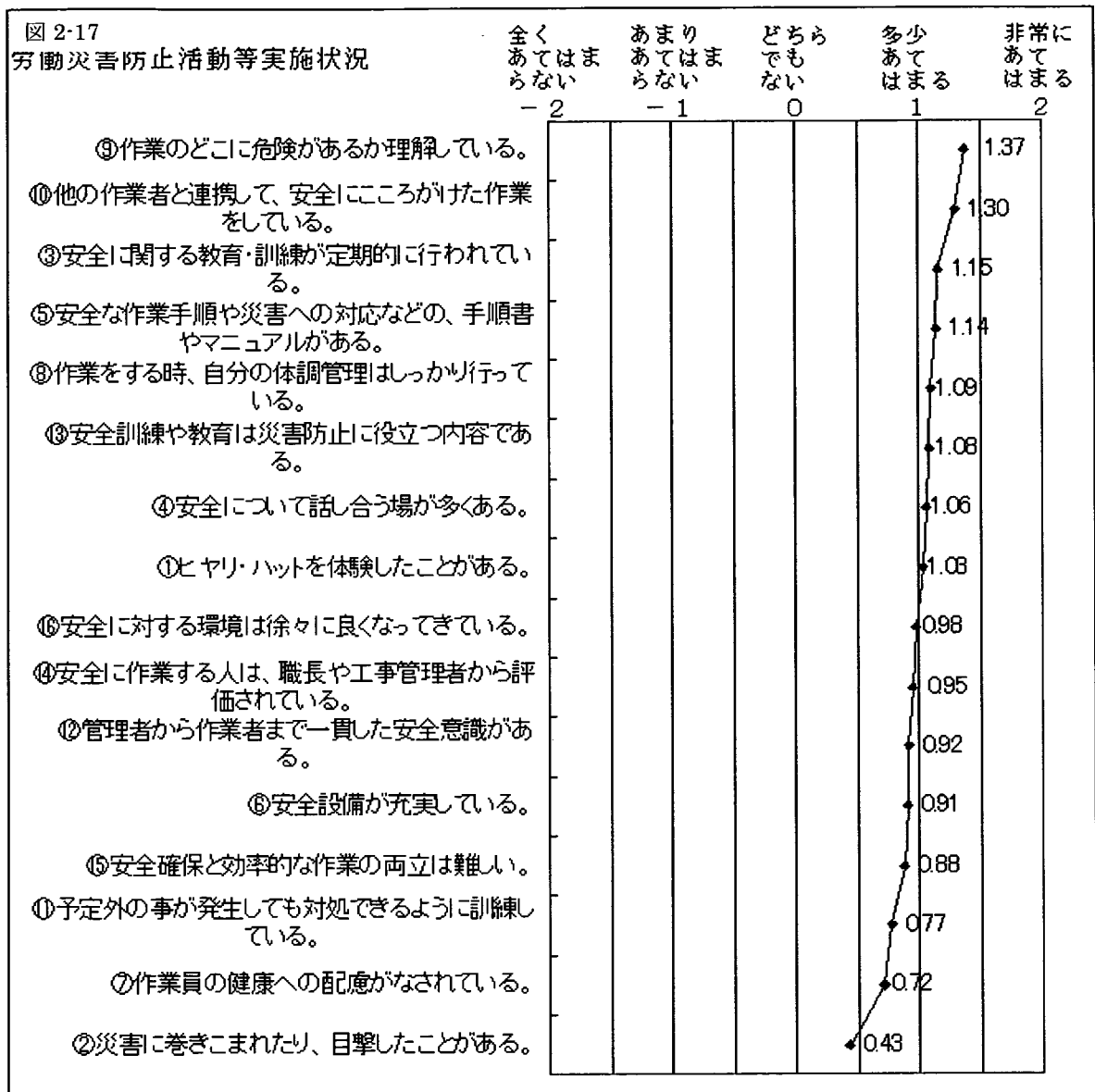
2.2.4 労働災害防止活動

1) 労働災害防止活動等

労働災害防止活動等についての質問をしたところ、その度数分布は図 2-16 のようになった。



このとき、「わからない」と「不明」を除き、「非常にあてはまる」= 2、「多少あてはまる」= 1、「どちらでもない」= 0、「あまりあてはまらない」= -1、「全くあてはまらない」= -2、とスコアを付けその平均点を算出し、上から平均点の大きい順に並べ替えると図 2-17 のようになる。



このとき、「作業のどこに危険があるか理解している」が最もスコアが高く 1.37、続いて「他の作業者と連携して、安全にこころがけた作業をしている」1.30、「安全に関する教育・訓練が定期的に行われている」1.15、「安全な作業手順や災害への対応などの、手順書やマニュアルがある」1.14 となっている。

このように、一般的に労働災害防止活動のスコアは高く、作業員の労働災害防止活動に対するモラルは比較的高いものと思われる。

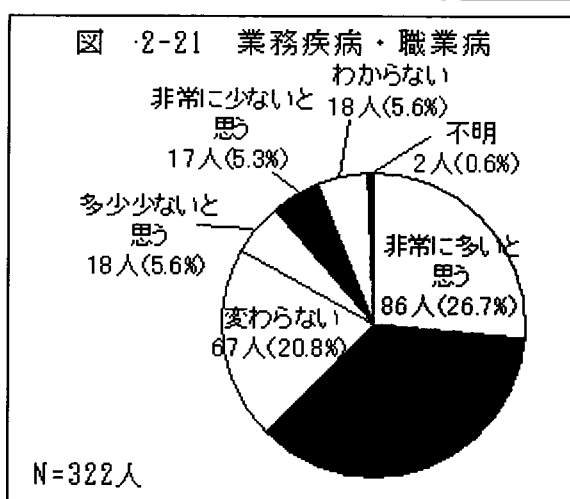
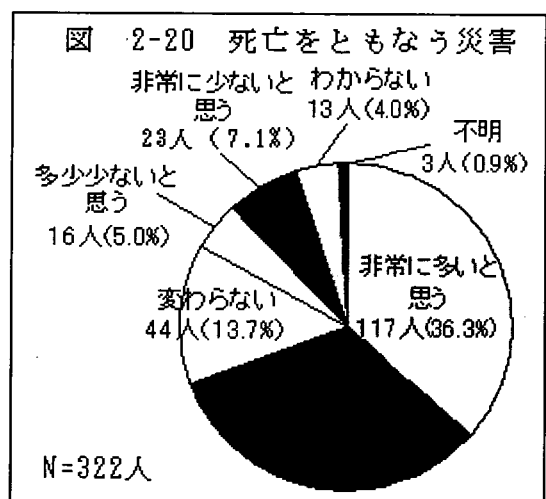
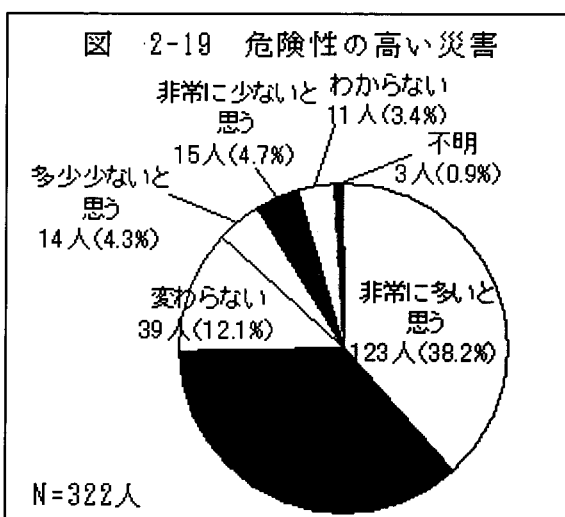
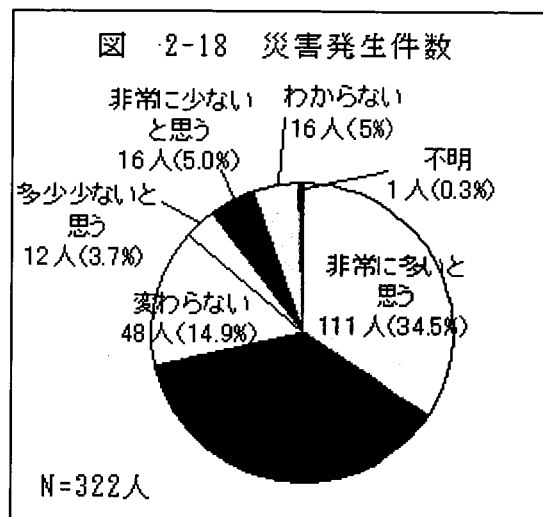
これに対して「災害に巻き込まれたり、目撃したことがある」に関してはスコアが最も低く 0.43 となっており、実際に災害を体験したことがある作業員が減りつつあるということがわかる。

又、「作業員の健康への配慮がなされている」0.72 や「予想外の事が発生しても対処できるよう訓練している」0.77 等の項目で、比較的スコアは低くなった。

2) 他のものづくりの現場と比べたときの労働災害等

「他のものづくりの現場と比べたときの、建設現場の印象」について質問したところその結果は図 2-18～図 2-21 のようになった。結果として、災害発生件数、危険性の高い災害、死亡をともなう災害、業務疾病・職業病、全ての項目において、他のものづくりの現場と比べて建設現場の方が多という印象がある結果になった。

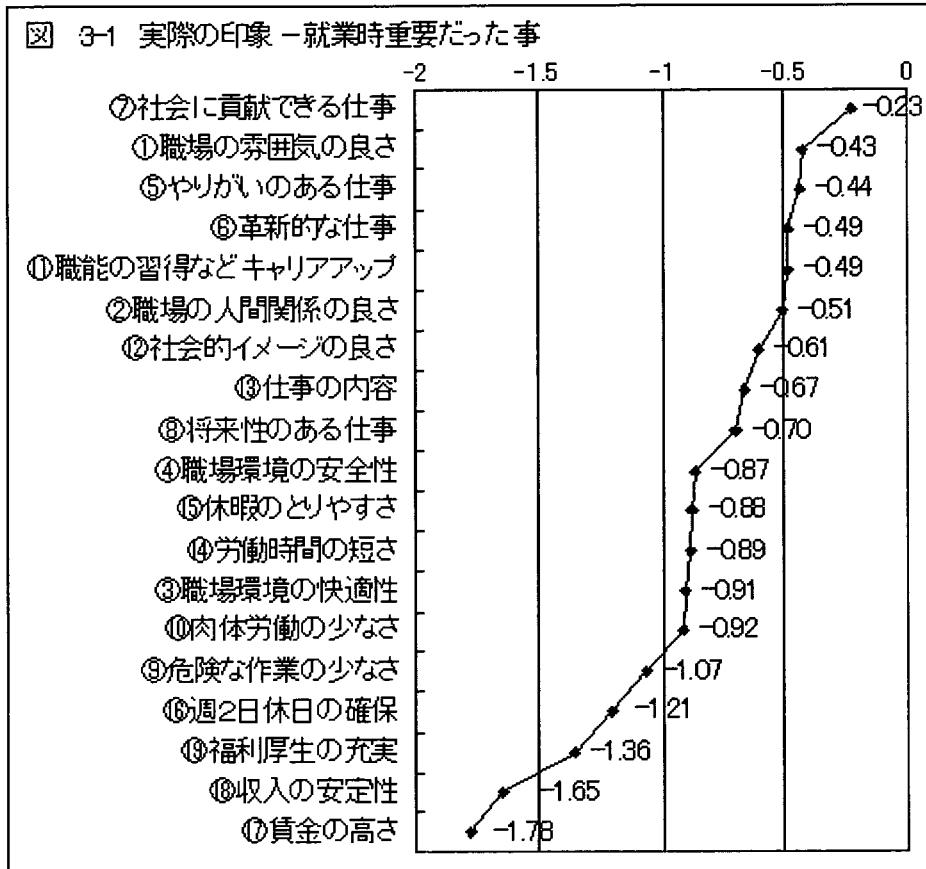
これは製造業等との人材獲得競争において放置できない問題といえるだろう。



2.3 アンケート結果の分析

2.3.1 「就業時重要であった事」と「実際に働いた印象」の比較

就業時に重要と考える条件と現実とに大きな差が生じたとき、それが離職の一因ともなりうる。よって、2.2.2-1)における「就業時重要であった事」と、2.2.3-1)における「実際に働いた印象」を比較し、そこにあるギャップを見ていく。ここでは「実際に働いた印象」のスコアから「就業時重要であった事」のスコアの差をとり、これを小さい順に並べると図 3-1 のようになる。



このときギャップの大きいものとして、「賃金の高さ」-1.78、「収入の安定性」-1.65、「福利厚生 of 充実」-1.36、「週2日休日の確保」-1.21、といったものが挙げられ、金銭面及び週2日休日確保におけるギャップが目立つ。

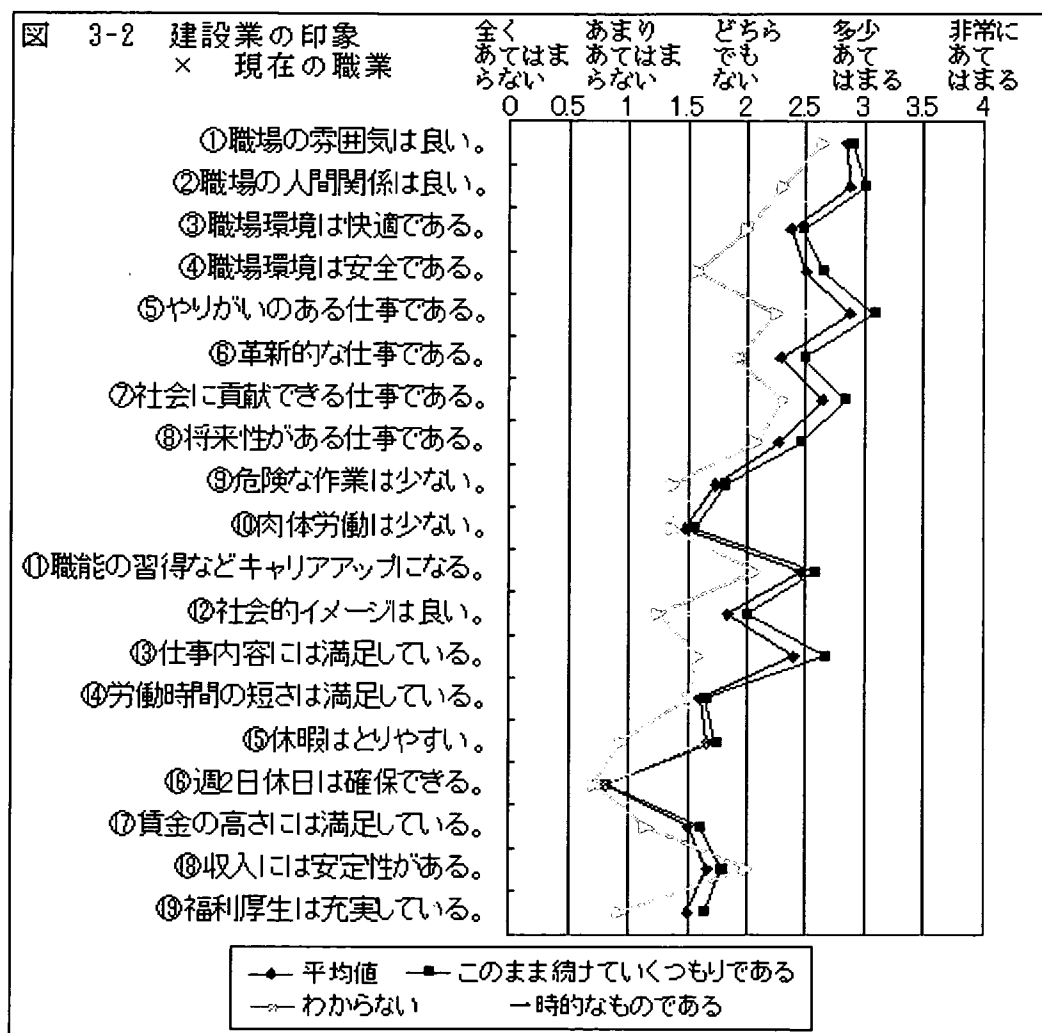
よって、改善すべき労働条件の中で、特にこうした項目におけるギャップの改善が急務とされる。

2.3.2 離職の引き金となる要因についての分析

建設業における離職原因を明確にするためには、今後建設業を続けていく意思の無い人がいかに考えているか知る必要がある。ここでは 2.2.2-3)において示した「現在の職業について」という質問に対する回答ごとの分析を行う。

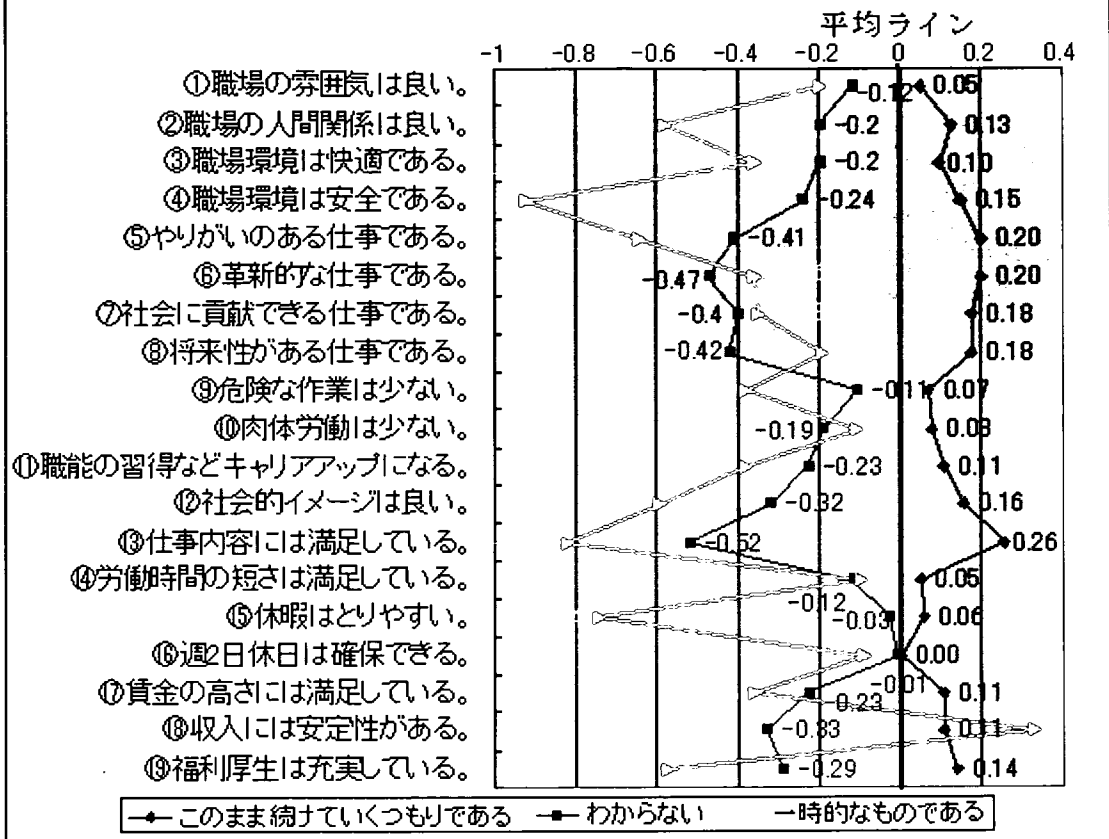
1) 実際に働いた建設現場の印象

実際に働いた建設業の印象について、全体の平均値及びそれぞれの回答における平均値を求めると図 3-2 のとおりとなる。



このとき、それぞれの回答での平均値から全体の平均値の差をとり、全体平均にたいする偏差を求めると図 3-3 のとおりになる。

図 3-3 建設現場の印象 × 現在の職業 平均に対する偏差



この平均に対する偏差を見ていくと、「このまま続けていくつもりである」とした人の印象は、全ての項目において平均値を上回っている。

これに対して、まだ続けるか辞めるか決めかねているグループである「わからない」とした人の印象では、「仕事内容には満足している」、「革新的な仕事である」、「将来性がある仕事である」、「やりがいのある仕事である」、「社会に貢献できる仕事である」といった項目において悪いスコアに偏っている。

又、「一時的なものである」と転職の意思があるグループにおいては、「職場環境は安全である」、「仕事の内容には満足している」、「休暇はとりやすい」、「やりがいのある仕事である」、「社会的イメージが良い」という項目において悪いスコアに偏っている。

これにより、厳しい労働環境の中で、仕事の内容に不満、仕事のやりがいの喪失等により仕事への意気込みが失われた時、又作業の安全性が失われることで労働条件との釣り合いが取れなくなった時に離職につながる事が予想される。

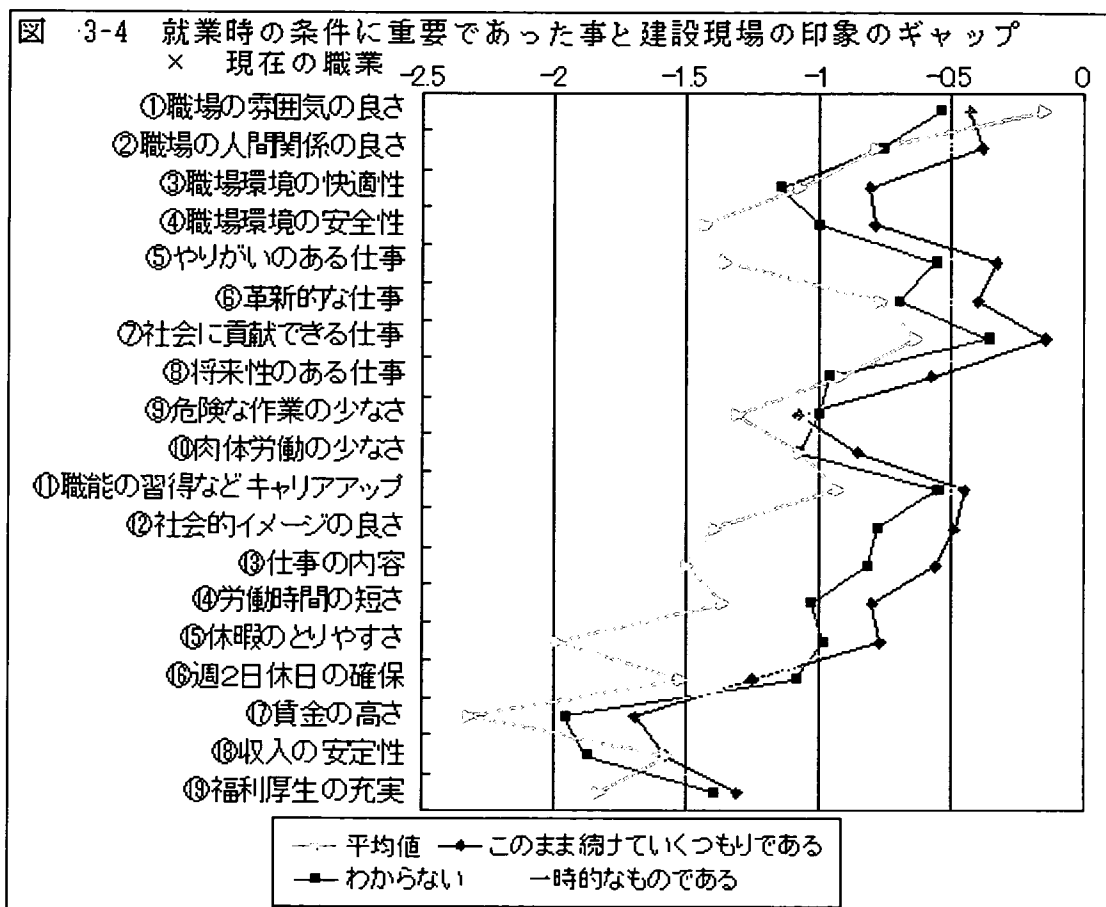
又、危険作業や肉体労働、労働時間等の項目においてはあまり変化が無く、これが直接的な離職の原因になることは少なそうである。週2日休日確保においても変化は無いが、これはもとの平均値が低すぎることに起因すると思われる。

又、作業の安全性は離職に関係あり、危険作業の多さは関係ないということに矛盾を感じられるかもしれないが、この2つは根本的には違う問題である。すなわち、作業の安全性とは「作業を安全に行えること」であり、それが危険な作業であっても方法等をしっかりすれば安全に作業を行えることは可能である。これにより、危険作業があっても、それを安

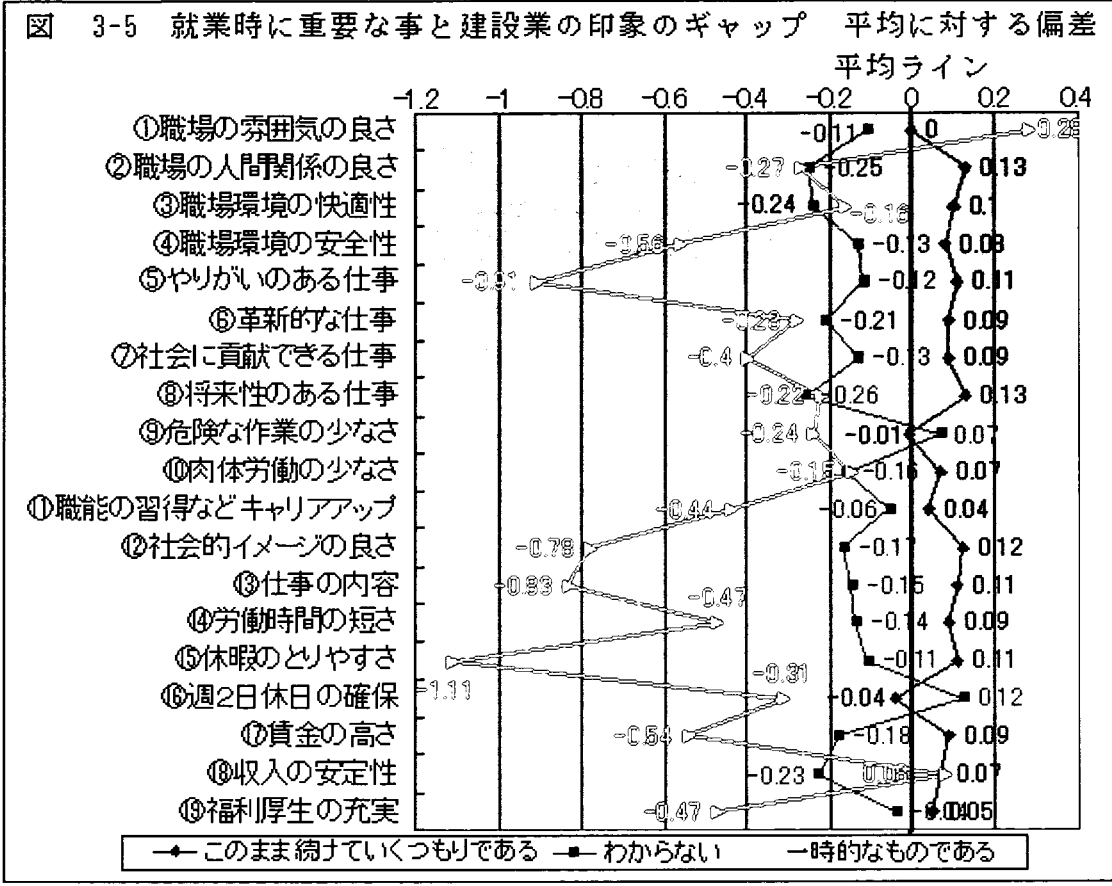
全に行えるような設備もしくは施工法を整えることが重要である。

2) 「就業時重要であった事」と「実際に働いた印象」のギャップ

2.3.1 で示した「就業時重要であった事」と「実際に働いた印象」のギャップについて全体の平均値及びそれぞれの回答についてみると図 3-4 になる。



このとき全体の平均値に対する偏差を、先ほどと同様に求めると図 3-5 のようになる。



これにより、実際に働いた建設現場の印象 (3.2-1) に対して、「就業時に重要なこと」の要素が加わり、全体の平均に対する偏差が顕著なものとなる。

この場合に場合でも、「一時的なものである」とした人において多少順番の入れ替わりはあるものの、「休暇のとりやすさ」、「やりがいのある仕事」、「仕事の内容」、「社会的イメージの良さ」等の項目で悪いスコアに偏っている。

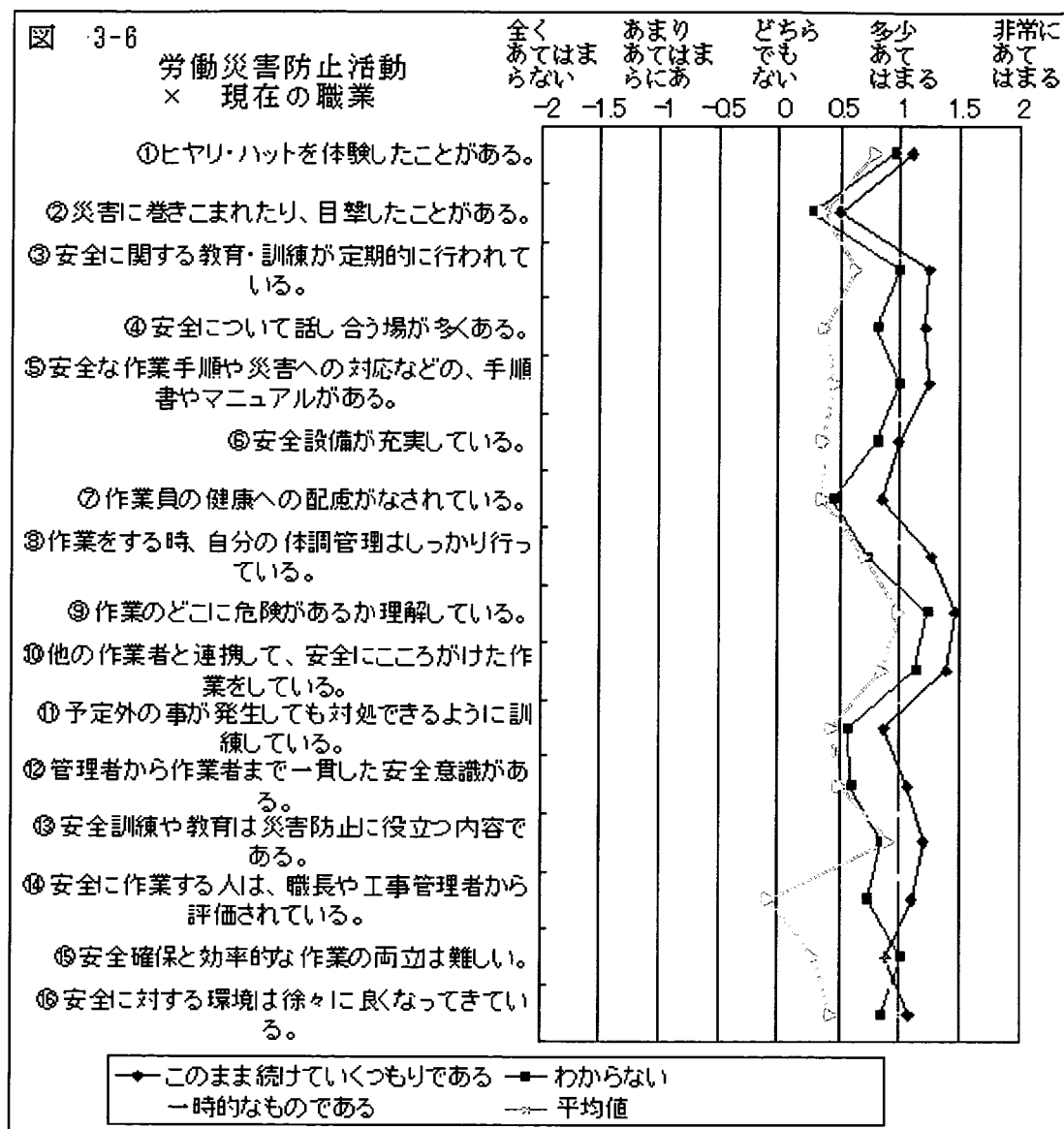
こうしたことから、建設業の厳しい労働条件の下で、やりがい等の仕事への意気込みの喪失や、作業内容と労働条件の釣り合いがさらに悪化することで離職につながるという現状がみえる。離職の引き金となりうる要因を表 3-1 にまとめる。

表 3-1 離職の引き金となる要因

| 影響度 (大) | 影響度 (中) | 影響度 (小) |
|------------|------------|-------------|
| 職場環境の安全性 | 職場の人間関係の良さ | 職場の雰囲気の良さ |
| 仕事のやりがい | 職場環境の快適性 | 危険な作業の少なさ |
| 社会的イメージの良さ | 革新的な仕事 | 肉体労働の少なさ |
| 仕事内容 | 社会に貢献できる仕事 | 労働時間の短さ |
| 休暇はとりやすい | 将来性のある仕事 | 週2日休日は確保できる |
| | キャリアアップ | |
| | 賃金の高さ | |
| | 収入の安定性 | |
| | 福利厚生 of 充実 | |

3) 労働災害防止活動

労働災害防止活動についても同様に、全体の平均値とそれぞれの回答における平均値を出す図 3-6 のようになる。



又これについても同様に全体の平均値に対する、それぞれの回答における偏差を見てみると図 3-7 のようになる。

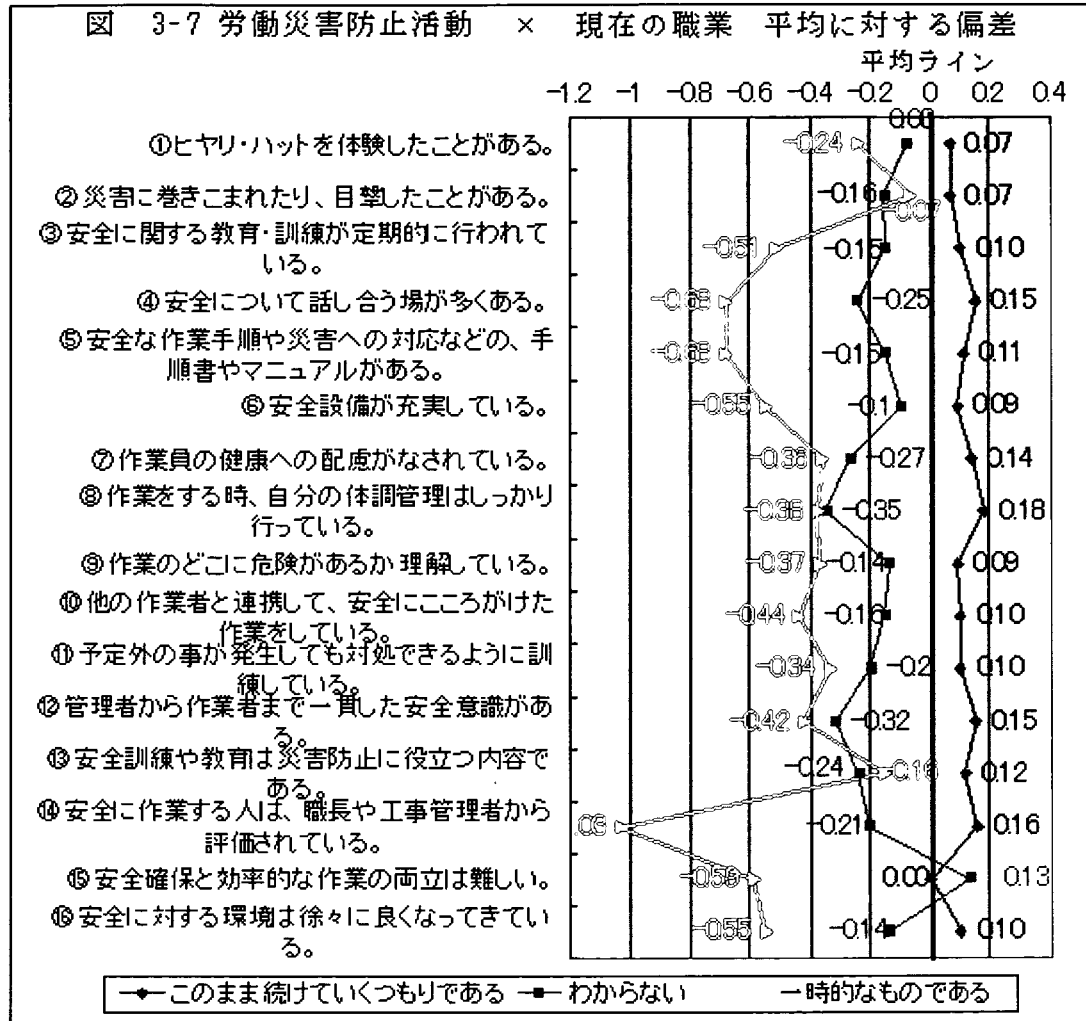
労働災害防止活動に見ていくと、「このまま続けていくつもりである」、「わからない」、「一時的なものである」と、転職の意思が大きいほど、平均値に対する偏差も悪いものとなっている。

特に「一時的なものである」とした人の「安全に作業する人は職長や工事管理者から評価されている」という項目において極端に悪いものとなっており、こうした自分の行った労働災害防止活動が認められないことに対するモラルの低下ということが言えるだろう。

又、労働災害防止活動の実施状況は先に述べた、作業の安全性に関わる問題であり、こうした活動におけるモラルの低下が作業の安全性における労働環境の悪化につながり、又、

やりがい等の仕事に対する意気込みの低下というものを引き起こしかねない。

よってこうした労働災害防止活動におけるモラルの低下は、建設業における離職問題を語る上で無視できない問題であるといえるだろう。



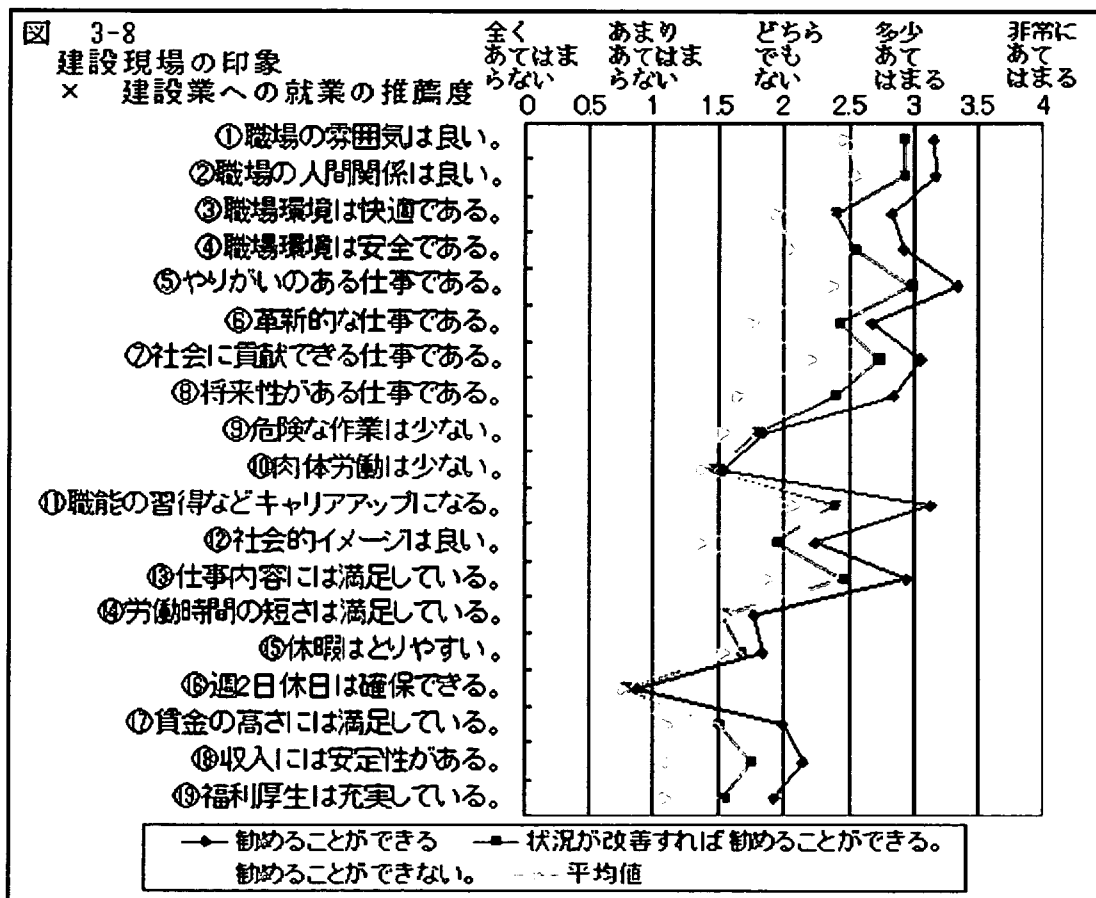
2.3.3 建設業への就業の推薦度低下の要因についての分析

建設業の活性化を目指すには多くの優秀な人材の確保が必須である。とりわけ建設業での就業時のきっかけをみると、友人・知人の紹介が多い。このため建設業からの推薦は重要な要素であり、これにより就業の推薦度の高いもしくは低い人が建設業に対してどのように感じているか知ることが重要である。

ここでは 2.2.3-4)における「建設業への就業の推薦度」に対する回答ごとでの平均値を求め、それを比較していく。

1) 実際に働いた建設現場の印象

実際に働いた建設業の印象について、各回答と全体における平均値を求めると図 3-8 のようになる。



このとき各回答全体の平均値に対する偏差をみていくと図 3-9 のようになる。

各回答の偏差は「状況が変われば勧めることができる」という中立的なグループにおいてはあまりなく、ほぼ平均値と同じような値となった。

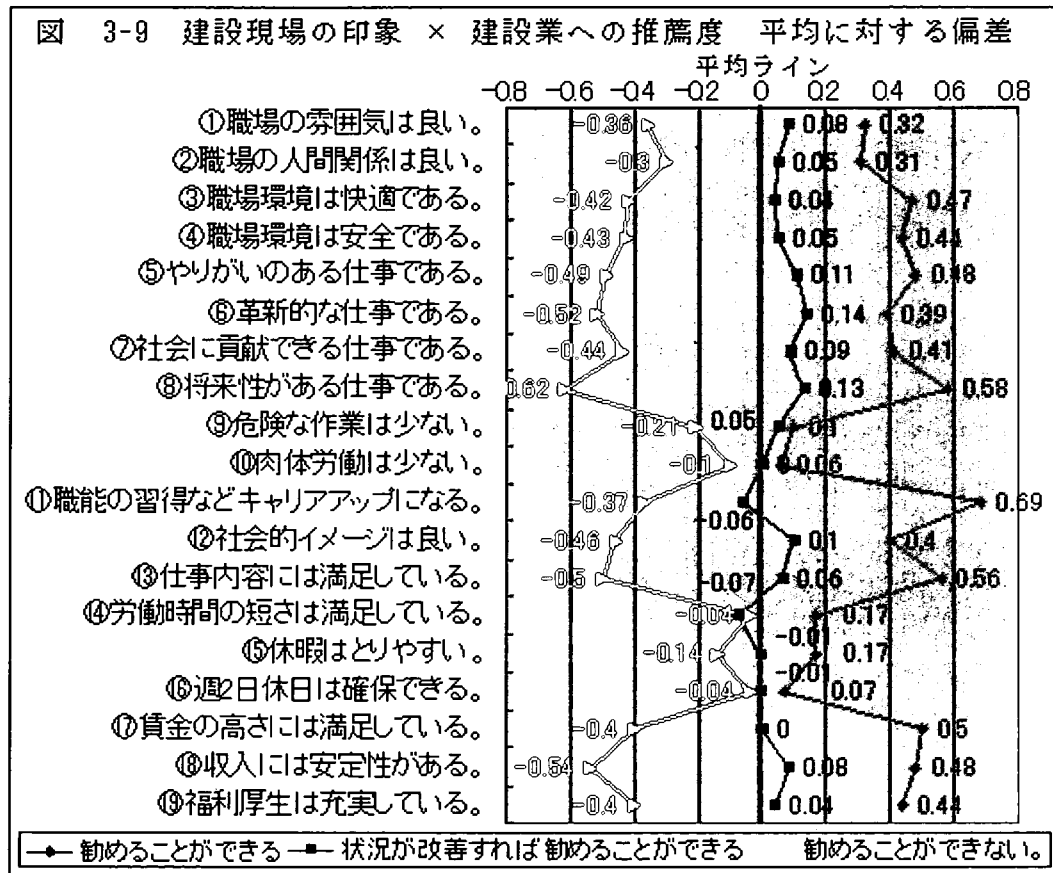
「勧めることができる」とした人では、ほとんどの項目において平均値を大きく上回っている。これにより、賃金等における労働条件及び職場の人間関係等の労働環境、又、やりがい等の仕事に対する意気込みにおいて良い印象を持った時に、建設業への推薦度が高くなるということがわかる。

これに対して「勧めることができない」とした人においては「勧めることができない」と

した人の平均値に対して、平均ラインをはさんでほぼ対象になっている。よって、推薦度の低下は労働条件、労働環境、仕事への意気込みといったものが低くなることにより起こるといことがうかがえる。

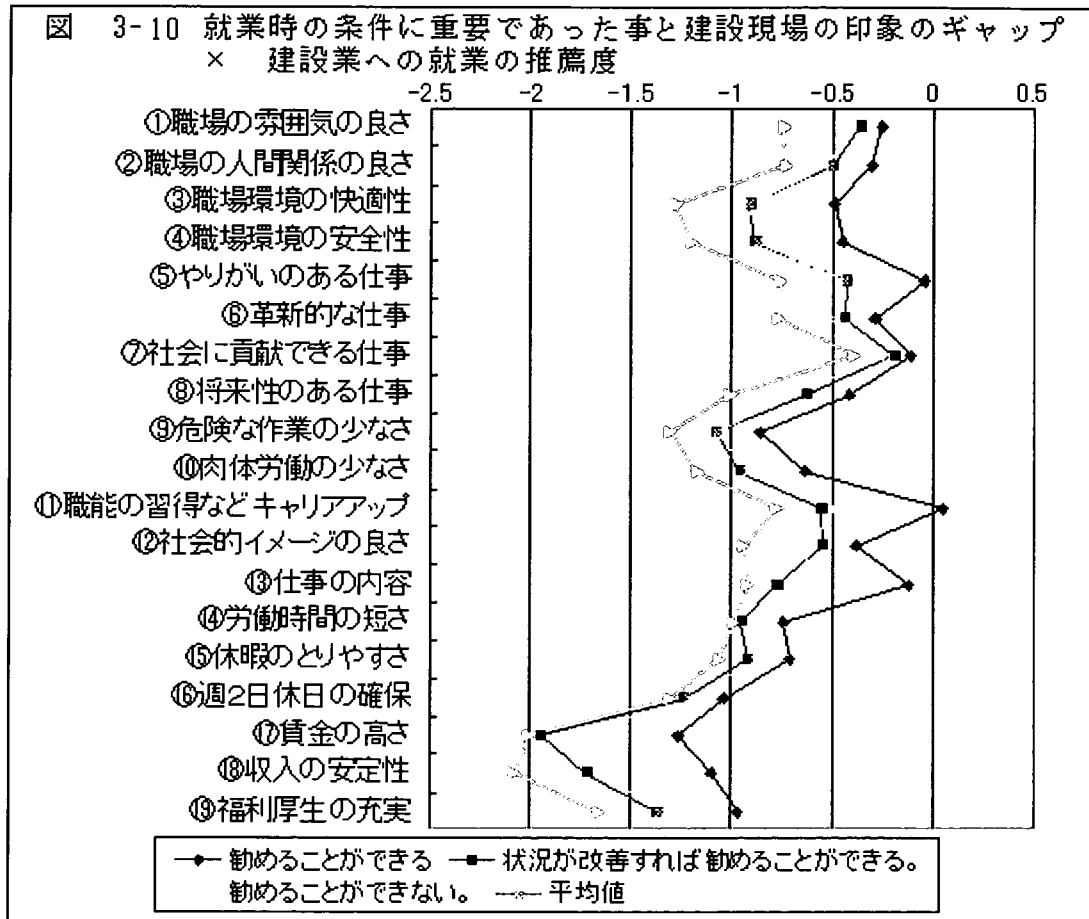
こうした中、「危険な作業は少ない」、「肉体労働は少ない」、「労働時間の短さには満足している」、「休暇はとりやすい」、「週2日休日は確保できる」という項目においては、推薦度の高さに関わらず、どの回答のグループにおいてもあまり変化はみられない。

これにより、労働時間に対する労働条件及び危険な作業や肉体労働の少なさといった仕事におけるきつさは、仕事を推薦する上で影響を及ぼす要因ではないといことができるだろう。



2) 「就業時重要であった事」と「実際に働いた印象」のギャップ

「就業時重要であった事」と「実際に働いた印象」のギャップについて全体の平均値及びそれぞれの回答の平均値についてみると図 3-10 のようになる。



このときそれぞれの回答の全体の平均値に対する偏差をみると図 3-11 のようになる。

これにより、先に示した建設業の印象 (2.3.3-1) における特徴が顕著になる。

建設業の印象のときと同じく、影響の少ないものとしては「危険な作業の少なさ」、「肉体労働の少なさ」、「労働時間の短さ」、「休暇のとりやすさ」、「週2日休日の確保」の5項目において、その偏差は小さくなった。こうした仕事のきつさに関係するような労働条件による推薦度への影響が小さいことがうかがわれる。

これに対して、「収入の安定性」、「職能の習得などキャリアアップ」、「職場の快適性」、「職場の安全性」といった項目において、偏差の開きが大きくなった。