技能労働者を育て、活かし、評価する

近畿地整独自の現場従事技能者評価型

試行11件 有資格者配置で高い評価 専門工事業者の活躍の場 広げる道

森戸氏　北浦氏

——さて、近畿整備局では昨年度から現場従事技能者評価型の総合評価方式を試行されていますが、これについては。

森戸　現場において優秀な技能者を配置した場合に加点評価するもので、試行工事として11件実施しました。結果としては、登録基幹技能者や建設マスター等の有資格者を配置したところが参加し、高い評価を受けていることが明らかになっています。価格点で上回った案件もありますが、全体的には技能者評価が寄与したところが多かった。今後も試行を続けていきますが、技能をどのように評価するかは大きなテーマではあります。

——次に建設キャリアアップシステムへの取組み状況については。

建設キャリアアップシステムへの取組み

森戸　建設キャリアアップシステムは、技能労働者がどういった資格を持ち、これまでどのような工事に携わってきたかなどを記録し、それらを評価することで、賃金等の処遇改善につなげようとするものです。現在の課題は、このシステムを全国の現場、あらゆる職種の技能労働者にどうやって浸透させるかです。

北浦　個人的には良い制度だと思っていますが、現時点では職人の処遇改善に向けたメリットが見えてこない。実際、私のところに相談にやってくる親方連中は「ゼネコンさんにはメリットはあるが、われわれに何のメリットがあるのか」と不満を口にする。やはり登録した業者が、発注者と元請から評価され、単価に反映され、得意先も広がると。そういったものが具体的に見えてこないと本格的な普及は難しい。

また、現在大手ゼネコンが中心となり、優良職人に対して幅広く手当てを支給しないといけない。苦労して職人を育てあげる業者の声をないがしろにせず、もっと制度に反映させることだ。

一方で、社会保険はもとより、建退共制度でさえ今なお徹底されていない。そのような中、新たな施策が次々と打ち出され振り回されている。それが現状だ。「キャリアアップの前にやることがあるだろう」というのが親方の本音ではないか。

森戸　それぞれの技能者が持つ資格や経験を、外に向けて明示することは良いとは思いますが、それが何なんだとする部分とのかみ合わせができていない。建設キャリアアップシステムは既に運用が開始されていますが、今はまだ全ての現場に浸透しておらず、まずはそこを進めていきたい。

——最後に、それぞれから一言を。

北浦　社会保険をはじめとする処遇改善については、労務単価を適正に支払ってもらえればかなりの部分は解決する。まずは調査によって、それに向けての第一歩を踏み出すことが大切だ。そして繰り返すようだが、基本は職人と機材を持った業者に発注すること。そうすれば上手くいく。何も難しく考える必要はない。

全国、全職種にどう浸透させるか　森戸氏

職人の処遇改善へのメリットは？　北浦氏

基本は、職人育てる業者に発注すること

——現在、各発注機関では、工事成績や優良現場等に対して各種の評価制度や表彰制度が実施されています。

北浦　今は出来映えが重視されている。とびの場合、安全や工程管理、生産性等が求められるため裏方扱いになり、とび工そのものが評価されていない。最初に現場入りし、現場を束ねて最後に出るのがとび・土工で、現場では大きな力を持っていた。しかし、その評価が低くなってきている。

森戸　確かに会長が言われるように、工事に従事して良かったと、心底そう思えるコンテストにしてほしい。

そして、優良工事の下請企業の表彰については施工管理が主体の一次業者や全国展開の専門工事業者が受賞されるのも良いことだとは思います。

北浦　他の地区にはない、職人に焦点を当てた総合評価を考えていただき大変感謝しています。ただ今後の検証については、品質の向上はもちろんですが、優秀な職人を起用することによる安全性・効率性・生産性の向上についてもしっかり確認していただきたい。そしてその結果を踏まえ、職人の総合的な力量を公共工事の評価点に反映させていくこと。さらにこれを土台にして、優れた職人を育てる専門工事業者の活躍の場を広げる総合評価につなげていく。職人を抱える業者に直接発注すれば重層下請も解消する。最終的にはそんな形が必要だと思っています。

森戸　発注者としても優秀な技能者に仕事をしてもらうことは基本だと思っています。

北浦　私は、ゆくゆくは職人を育て機材を持つ専門工事業者が国の工事を直接受注できるようになればと思っている。そういった業者が少しでも増えてほしい。近畿整備局には、全国に先駆けてそのような環境を整えていただきたい。

実際、Cランク以下の工事規模であれば、専門工事業者の中にも元請施工できる業者は多い。そして現に、自社で多くの職人を育てながら国の仕事を直接受注している業者もいる。災害対応を考えても、本来、地元業者とはこうあるべきだ。一方、専門工事業者が直接工事を受注することで、売上・利益ともにあがり、職人の処遇改善を着実に進めることができる。ある二次下請業者は元請に取組み利益を高め、職人に空調服やフルハーネスを買い与えることができるようになった。下請ばかりでは、正直、職人をサポートするにも限界がある。自ら社会に評価してもらえるように挑戦することが、結果として下請業者に所属する職人の処遇改善につながると思う。

森戸　工事の内容にもよりますが、特殊工事の場合、専門性の高い業者にお願いしています。また、最近では、メンテナンス工事もウエイトが大きくなってくることから、専門工事業の方々も直接、あるいはできるだけ高い次数で契約できるようにする必要があると思います。専門工事が活躍できる場は確かにあります。

——現在、各発注機関では、工事成績や優良現場等に対して各種の評価制度や表彰制度が実施されています。

北浦　今は出来映えが重視されている。とびの場合、安全や工程管理、生産性等が求められるため裏方扱いになり、とび工そのものが評価されていない。最初に現場入りし、現場を束ねて最後に出るのがとび・土工で、現場では大きな力を持っていた。しかし、その評価が低くなってきている。

森戸　確かに会長が言われるように、工事に従事して良かったと、心底そう思えるコンテストにしてほしい。

そして、優良工事の下請企業の表彰については施工管理が主体の一次業者や全国展開の専門工事業者が受賞されるのも良いことだとは思います。

よっては出来映えや寸法、精度が評価対象になっており、そういった工事では加点する要素はありませんね。

北浦　近畿整備局では、コンクリート構造物品質コンテストを実施していますが、これも当初は、職人が不足することを前提に、専門工事業者の施工力や技術の評価を通して、優れた職人を育成することが主眼でした。ところが、今は品質主体の評価になり、工事成績に加点されるため、整備局での受注につなげることが参加業者の主な目的になっている気がする。ここは原点に戻り、もっと人に焦点を当てること。職人がこの仕事に従事して良かったと、心底そう思えるコンテストにしてほしい。

そして、優良工事の下請企業の表彰については施工管理が主体の一次業者や全国展開の専門工事業者が受賞されるのも良いことだとは思います。

大阪府では、府内業者を対象に知事による優秀施工者表彰を行っていますが、これは非常に良いことだと思っています。三五歳以上の熟練技能者と三五歳未満の若手技能者を個人表彰するもので、業者から聞くところによると、受賞した職人はやる気が違ってくると言っていた。若い職人は自身のフェイスブック等に上げたりしているそうで、職人を育成する上で大いに有効で、私も賞に恥じない職人になれと言っています。

森戸　現行の表彰制度のような永年の労に対する功労賞や努力賞的なものでなく、これからの業界を担う人達に対する期待や励ましの意味を込めた奨励賞的なものも必要かもしれません。

給料・休暇・希望——新3K実現への発注行政

だが、もう少し踏み込み、小規模ながらも地域に根差し、実際に職人を雇用・育成する下請業者についても表彰対象に加え、総合評価でも加点対象とする。担い手確保・育成の観点からも、職人を抱える業者を表彰することで、光を当ててやってほしい。

長手当制度に取組んでいるが、その恩恵を受けるのはごく一部の職人にとどまっている。全体の賃金底上げにはつながっていない。やはり、業界として本気で担い手確保に取組むのであれば、登録基幹技能者や一級技能士資格を取得した職人に対して幅広く手当てを支給しないといけない。苦労して職人を育てあげる業者の声をないがしろにせず、もっと制度に反映させることだ。

一方で、社会保険はもとより、建退共制度でさえ今なお徹底されていない。そのような中、新たな施策が次々と打ち出され振り回されている。それが現状だ。「キャリアアップの前にやることがあるだろう」というのが親方の本音ではないか。

森戸　それぞれの技能者が持つ資格や経験を、外に向けて明示することは良いとは思いますが、それが何なんだとする部分とのかみ合わせができていない。建設キャリアアップシステムは既に運用が開始されていますが、今はまだ全ての現場に浸透しておらず、まずはそこを進めていきたい。

——最後に、それぞれから一言を。

北浦　社会保険をはじめとする処遇改善については、労務単価を適正に支払ってもらえればかなりの部分は解決する。まずは調査によって、それに向けての第一歩を踏み出すことが大切だ。そして繰り返すようだが、基本は職人と機材を持った業者に発注すること。そうすれば上手くいく。何も難しく考える必要はない。

森戸　働き方改革をはじめ各種施策の取組みには、仕事があるということが前提になりますが、冒頭に言いましたように今年度は事業予算も増額し、仕事がある状況を長く続け、働く場を確保することが必要です。現場で実際に働いている方々がしっかりと評価され、それが見える形となりそれに見合った対価が支払えるようにと、設計労務単価も上げてきましたが、実際に現場ではどうなっているのかと言う指摘もある。それらに対する施策をどのように取り組んでいくかについて、まだまだ検討していかなければなりません。

また、給料が高く、休暇が取れ、希望が持てるといった新3Kを実現するために発注行政として何ができるかを考えていくことが我々の仕事であり、今日、会長から伺ったいろんな課題を解決する糸口みたいなものを見つけられればとの思いもあります。

——ありがとうございました。