

図1 内外勤別 建設産業に魅力を感じる割合



※ 魅力を感じる割合・・・「現在の建設産業に魅力を感じていますか」という設問に対して、「大いに魅力を感じる」と「まあ魅力を感じる」と回答した組合員の合計の割合

図2 所定外労働時間別 建設産業に魅力を感じる割合

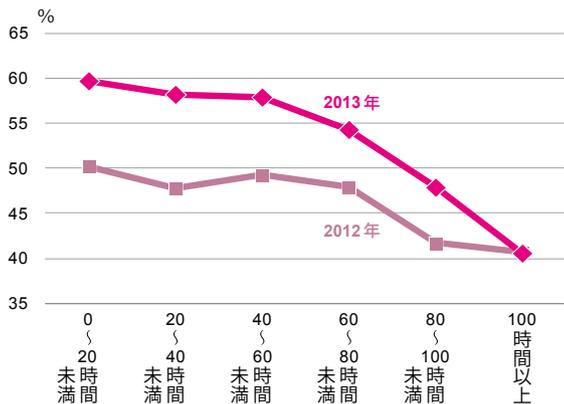


図3 年代別 建設産業に魅力を感じる割合

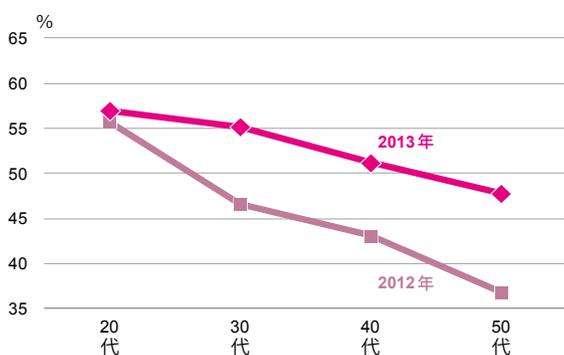
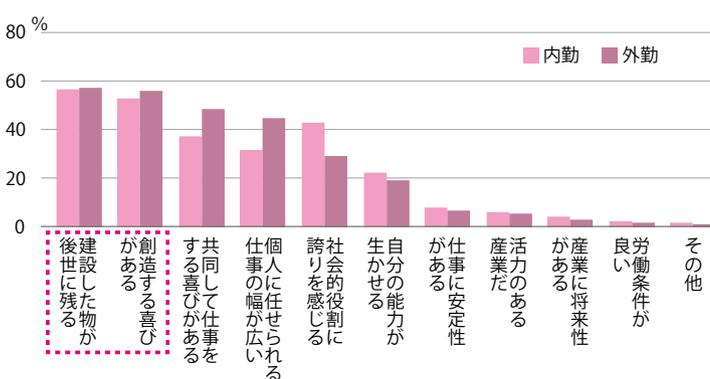


図4 内外勤別建設産業に魅力を感じる理由（3つ選択）



建設産業のホワイトカラー層最大の産業別組織である日本建設産業職員労働組合協議会（日建協、三六組合、組合員約三万二〇〇〇人）は毎年一月、

建設産業に魅力を感じる組合員が一七年ぶりに五割を超える
 ——日建協の時短アンケート調査から

組合員約一万人を対象に労働時間に関する調査（時短アンケート）を行っており、このほど二〇一三年の結果（回答者数一万三九一人・平均年齢三九・四歳）を公表した。それによると建設産業に魅力を感じる組合員が一七年ぶりに五割を超えたことがわかった。

三〇代以降で魅力を感じるが上昇

時短アンケートでは、建設産業の魅力はどう感じているかを継続して調査している。内外勤別に建設産業に魅力を感じる組合員の割合を経年でみると

図1のとおり。バブル崩壊直後の一九九二年に七割を超えていた建設産業に魅力を感じる組合員の割合は、九〇年代に大きく低下した。しかし、近年は上昇傾向となり、今回の調査では一九九六年以降一七年ぶりに全体で五割を超えた。

所定外労働時間別に魅力を感じる割合をみると（図2）、前年に比べて全体的に魅力を感じる割合は増えたものの、所定外労働時間が長くなるほど「魅力を感じる割合」が減り、一〇時間以上では前年の調査とほぼ同じ

割合となる。
 また、年代別に建設産業に魅力を感じる割合をみると（図3）、二〇代が一番高くなっている。前年調査と比較すると、二〇代の魅力を感じる割合はほぼ変わらないが、三〇代以降では魅力を感じる割合が上昇している。

魅力を感じない理由は「長い労働時間」「低い賃金水準」

建設産業に魅力を感じる理由について聞いたところ、内外勤者の半数以上が「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」をあげている（図4）。建設産業に魅力を感じるようになった理由の自由記述では（表1）、全年代で東京オリンピック開催決定など建

表1 建設産業に魅力を感じるようになった理由（自由記述）

- ・景気回復により建設産業の将来に希望がもてるようになった（全年代）
- ・東京オリンピックなど今後の建設産業に注目が集まった（全年代）
- ・経験を積むことでこなせる仕事が増えた（20～30代）
- ・重要な仕事を任せられることが多くなった（20～30代）
- ・完成時の達成感を仲間同士で共有できるようになった（30代）

図5 内外勤別建設産業に魅力を感じない理由（3つ選択）

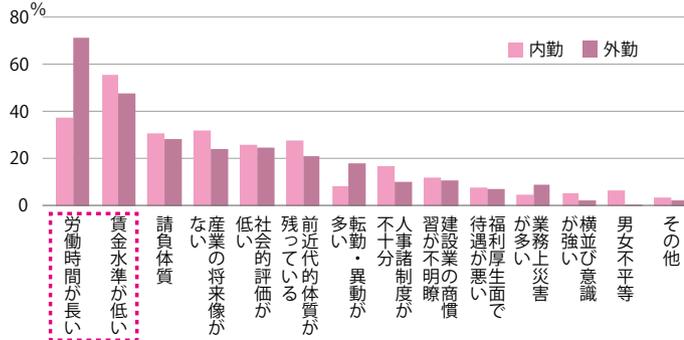


表2 建設産業に魅力がなくなった理由（自由記述）

- ・とにかく労働時間が長い（全年代）
- ・労働時間に見合った賃金がもらえない、賃金が低い（全年代）
- ・建設産業の悪いイメージが目立つ（全年代）
- ・技能労働者をはじめ建設産業に従事する若い年代が少なく将来が不安（20～30代）
- ・仕事量と責任が増し「ものづくり」への魅力が薄れた（20～40代）

図8 休日取得日数別 仕事と生活の充実度

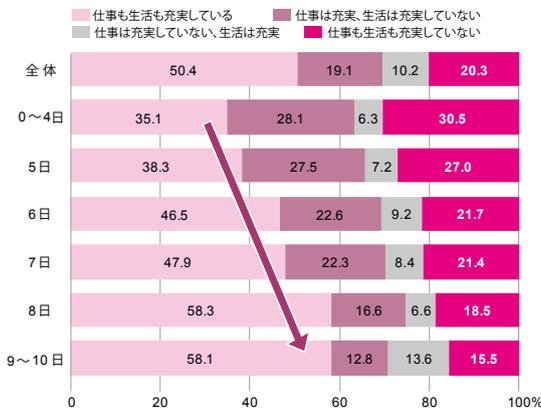
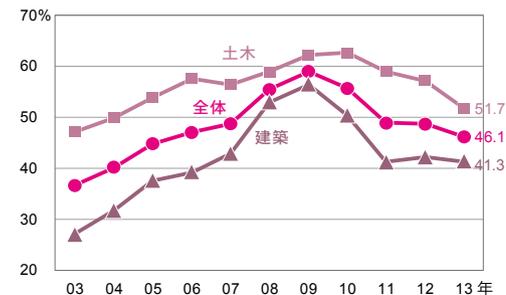


図9 統一土曜閉所率の推移（11月）



注) 振替を含めた全体の閉所率

設産業に注目が集まったことや、景気の回復で将来に希望がもてるようになったと感じている組合員も増えていく。このほか、若い世代で「自分の役割や仕事の達成感の共有」に関する理由があげられている。この結果について調査では「組合員の『ものづくり』に対する思いは強く、その強い思いを持って仕事に取り組んでいることが感じられる」と分析している。

次に、建設産業に魅力を感じない理由を内外勤別にみると(図5)、外勤者でもっとも多かったのは「労働時間が長い」で、七割以上が理由にあげる。また、内外勤ともに「賃金水準が低い」ことを多くが回答している。建設産業に魅力を感じなくなった理由でも(表2)、「とにかく労働時間が長い」「労働

時間に見合った賃金がもらえない」といった理由が年代を問わず多くあがっている。

調査では、建設産業の魅力向上のためには、長時間労働の解消、賃金水準の向上といった労働環境の改善が早急に求められるとする一方、「建設産業が社会資本整備や震災復興で果たす役割積み上げてきた高度な技術を広く世の中に理解してもらうことで、組合員の『ものづくり』に対するモチベーションが上がれば、建設産業の魅力向上につながっていくのではないか」としている。

所定外労働時間を削減しワーク・ライフ・バランスを

所定外労働時間別の仕事の充実度と生活の充実度の関係について、組合員

図6 所定外労働時間別 仕事の充実度

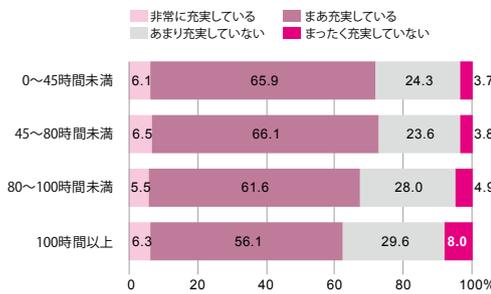
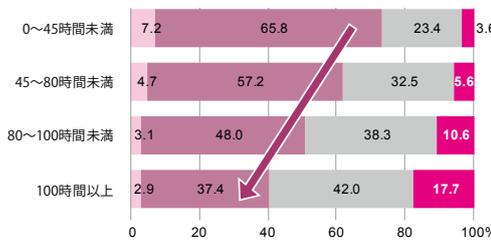


図7 所定外労働時間別 生活の充実度



はどのように感じているのかをみると(図6、7)、仕事の充実度は所定外労働時間別では大きな変化はみられないものの、生活の充実度では所定外労働時間が長くなるにつれて、充実していると答えた人の割合が減少する傾向にある。

次に、休日取得日数別仕事と生活の

充実度では(図8)、休日取得日数が増えるにつれて、仕事と生活が充実している人の割合が増加する傾向にある。こうした結果を踏まえ、調査では「所定外労働時間の削減や休日取得の推進を行うことで、仕事と生活の充実度が向上し、組合員のワーク・ライフ・バランスの実現につながり、ひいては建設産業の魅力化につながる」としている。

土曜日を休める産業へ——統一土曜閉所運動の推進

日建協では、作業所を閉所することで心と体をリフレッシュさせ、「休むことの大切さ」に気づいてもらい、時短意識の高揚につながるよ

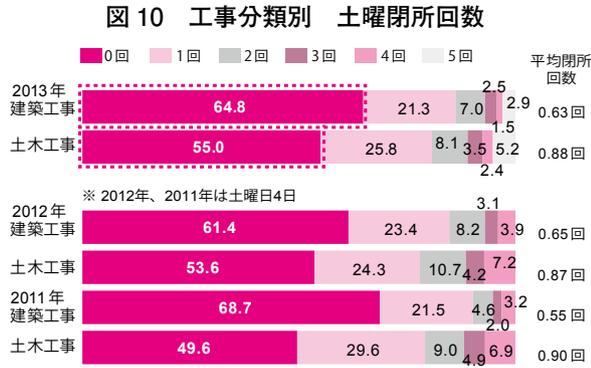


図11 所定外労働時間別 統一土曜閉所ができなかった理由

上位5項目 (3つ選択)

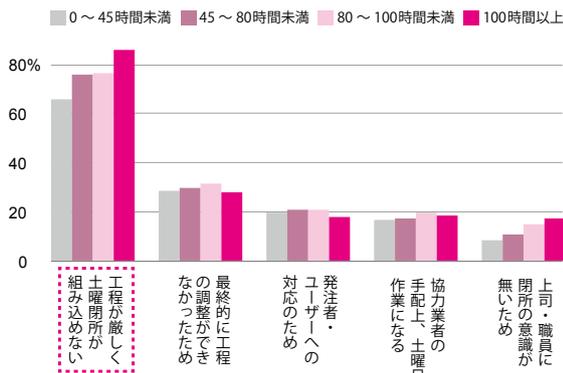
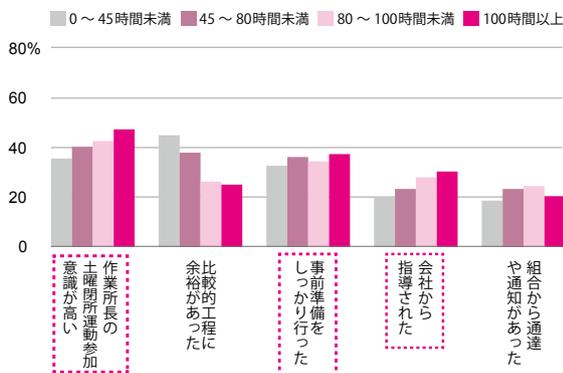


図12 所定外労働時間別 統一土曜閉所ができた理由

上位5項目 (3つ選択)



うに「統一土曜閉所運動」に取り組んでいる。二〇一三年一月の運動では図9のように、全体の閉所率は前回を下回る四六・一％で実施。工事別にみると、土木は五一・七％で前回より五・七ポイントの大幅低下となり、建築は四一・三％で依然として低い閉所率となっている。

一月の工事分類別土曜閉所回数をみてみると(図10)、今回調査した一月の土曜日は五日あるにもかかわらず、四日しかなかった前回と比べても建築・土木とも平均閉所回数はほとんど変わっていない。また、土曜日に一回も閉所できなかった作業所は、建築で六四・八％、土木では五五・〇％となっている。

所定外労働時間別に統一土曜閉所実

実施状況をみると、四五時間未満では「当日閉所した」が三四・八％だが、所定外労働時間が増加するにつれて減少し、一〇〇時間以上では一一・六％まで低下する。所定外労働時間別に統一土曜閉所ができなかった理由をみると(図11)、「工程が厳しい」がもっとも多く、所定外労働時間が増えるにつれて工程が厳しいことを理由にあげる人の割合も高くなっている。

次に、所定外労働時間別に閉所ができなかった理由をみると(図12)、「作業所長の土曜閉所運動参加意識が高い」がもっとも多く、工程に関する理由の他に「事前準備をしっかりと行った」会社から指導された」も多くあがっている。作業所

閉所回数別一月の個人の休日取得日

数と所定外労働時間の関連性をみると、作業所閉所回数が少ないほど、個人の休日取得日数も少なくなっており、交代で休むことにも限界がある。日曜日の休日取得日数には大きな差がないことから、「土曜日に閉所することで、個人の休日取得日数が増加し、所定外労働時間の短縮につながると考えられる」としている。

こうした結果を踏まえて調査は「統一土曜閉所率を向上するためには『適正な工期』『作業所長の閉所意識』『事前準備』『会社の指導』が必要である」としており、日建協では、土曜日が休める産業となるために引き続き行政、発注者、業界団体、企業、未加盟組合などへ運動の働きかけを行っていく考えだ。

(調査・解析部)

■ JILPT 労働政策レポート Volume 11

日本企業における能力開発・キャリア形成

—既存調査研究のサーベイと試行的分析による研究課題の検討

企業で働く人々の能力開発に関する研究課題を整理するため、仕事・職場の中での能力形成及び日本企業の配置・昇進管理に関する先行研究のサーベイと、個人の能力開発活動における時間管理の問題を分析。

(著) 藤本 真 JILPT副主任研究員

A4判 53頁 2014年5月30日発行 ISBN978-4-538-85011-5

定価: 800円+税

(ご注文・お問い合わせ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/

