

KAIGUMI
COMMUNICATION MAGAZINE

**Blue
Colors**

**2024
03**

SPECIAL CONTENT

**建設未来
予想図**

代表取締役
今村 佳広



建設未来予想図

今回は、地域の建設業界をリードする甲斐組の今村代表にインタビューを行った。今村代表は、常に働き方改革をはじめとする業界の変革や、地域の建設会社が果たすべき役割について持論を展開している。これからの建設業界の未来像に迫るべく、多岐にわたるトピックに触れながら、今村持論を語ってもらいました。



2024年問題と建設業界の未来

2024年4月から、建設業界と物流業界にも労働時間の上限規制が適用されることが決まりました。この規制では、月45時間、年間360時間の時間外労働の上限が設定されていて、これまでは改革に時間がかかる業界（物流や建設）は2024年まで特例として猶予されていたんですね。しかし、この規制の施行により、建設現場での労働時間の管理が厳格化されます。同時に、業界全体が抱える人材不足の問題も相まって、非常に厳しい状況が予想されています。これがいわゆる「建設業の2024年問題」です。

日本は先進国の中でも労働時間が長い国とされています。昭和時代の高度成長期には「働くことが正義」とされ、長時間労働が美德とされる風潮があったんですよ。そのかわり、景気は良く所得は上がり続けサラリーマン黄金時代でもあったのですね。私が働きはじめた平成初期はバブル絶頂期で、当時の栄養ドリンクのCMには「24時間、闘えますか？」といった過激なキャッチフレーズが使われていました。まだまだ、長時間労働が当たり前のように受け入れられていた時代でした（笑）。しかし、現代の社会では、精神的なストレスを軽減し、豊かな生活を送るためには、このような考え方を改める必要があるようになりました。

共働き社会になった現代、長時間労働は健康に悪影響を及ぼすだけでなく、家庭生活や個人の時間にも悪影響を与えるため、適切な労働時間の管理が重要視されてきたんです。

働き方改革と少子化問題

労働時間の短縮は、人々の幸福感を向上させる要因にもなりますが実は、長時間労働と少子化問題には相関関係があり、労働時間が短くなると出生率が上がるという研究結果もあるらしい。

例えば、韓国ではこの問題に対する政策として、ワークライフバランスの改善を進めています。

少子化対策の一環としても働き方改革が進められているのです。

労働時間の短縮により、個人が自分の時間に余裕を持つことができ、豊かな生活を送ることが可能になり、多様な人材が活躍できる豊かな社会をつくる事ができると考えられます。

このような背景から、働き方改革は重要な国家施策として位置づけられました。

人口減少だからこそ、積極的に推進していく必要があると僕は思っています。



担い手不足とICTへの挑戦

建設業界は長年にわたり、担い手不足の問題に直面しています。

外国人研修生の受け入れや新卒・中途採用の強化など、様々な取り組みが行われていますが、依然として慢性的な人手不足が続いているんです。

建設人口の減少の理由は人口減と学歴社会の影響だと思っています。

いわゆる3K『キツイ・キタナイ・キケン』と揶揄された業界には昔から学力より体力に自信のある若者達が稼げる職業でもあったのです。またヤル気さえあれば独立起業して社長にもなれる業種でもあり、学生時代はヤンチャでも立派な社長になった人も沢山いたのは建設業の魅力でもありました。

そのような魅力も、『失われた30年』で、国全体に未来への希望がなくなってしまったと感じます。

IT社会の到来で一部のIT長者が生まれたなど、学歴の高い人しか稼げない。と、というような風潮に世の中がかわってしまった気がします。

このような時代の変貌が建設人口減少に歯車をかけたのではないかと思います。

現在の建設人口で、生産性を向上させるためには、少ない人数でも業務をこなせる体制を整える必要がありますが、現在の ICT（情報通信技術）の活用はまだ十分ではありません。

また建設業界には、職人の手作業で行わなければならない工程が多く存在します。このため、ICT 技術が進んでも全ての作業を省力化するのは難しいという現実があります。

また、ICT 技術の導入にはコストがかかるため、中小企業ではその負担が大きく、導入に消極的な企業がほとんどなんです。

しかし、甲斐組では将来のことを考えて ICT の活用に積極的に取り組んでいます。実際、地域の建設会社の中でも ICT 施工にチャレンジしているのは甲斐組だけなのです。

私たちは、収益性の低下を恐れるのではなく、将来的な省力化と効率化を見据えて、実際に現場での ICT 技術の効果を検証しました。このような挑戦を通じて、現場のオペレーターのアシストをできるか、またどのようなメリットが得られるかなど数字だけで見えないものがみえてきます。

例えば、ユンボの操作においても、従来は熟練の職人が 10 年かけて習得していた技術が、ICT の導入により短期間でこなせるようになります。これがデジタルアシストです。このデジタル技術は特に若手職人の育成に大きなメリットをもたらします。

熟練職人の技術をデジタルアシストの技術で補えるため、若手職人が早い段階で戦力として活躍できるようになります。また、これらのシステムは女性など、これまで建設業界に参入しにくかった人材が活躍できる場を広げることにもつながります。

このように、ICT 技術の導入は建設業界の未来を切り開くための重要な鍵になります。

甲斐組では、現場での実践を通じて ICT の可能性を探りながら、持続可能な建設業界の発展を目指しています。



企業イメージの必要性

ICT 技術があっても若い人材の獲得と育成がなければ企業は最終的には衰退していきます。

甲斐組では、「人が一番の財産」と考え、若い人材の獲得と育成を重視しています。

そのために、CI（コーポレートアイデンティティ）の強化に取り組み、企業イメージを向上させる活動を 10 年以上前から行ってきました。

例えば、地域のイベント「大島フェスタ」の開催や、ラグビースクールの支援、ベルマーレやビーチボール選手の支援など、幅広い社会貢献活動を展開しています。

そして企業からの情報発信に web サイトの充実、SNS や YouTube を駆使して自社の魅力を発信し続けています。

そのような活動を、地道にやってきた結果、去年と今年で新卒社員が 16 人も入社しました。少しずつ人が集まる会社に成長してきました。



地域貢献活動

多様な人材の獲得が必要な時代に

今後の建設業界では、多様な人材が活躍できる環境を作ることが不可欠です。

今の現場は、技能者が 10 人いるとしたら、9 人が男性で 1 人が外国人の割合です。

これが 10 年以内に 5 人が男性で 3 人が外国人、2 人が女性のような割合になると想定しています。そうならないと今の現場力は維持できない。

ですから女性の雇用促進はとても重要ですね。

外国人労働者の受け入れが進む一方で、女性の雇用促進は今ひとつ。

TV メディアや政府の支援を受けて、現場で働く女性の姿を広く知らしめるくらいのことをしないと女性が建設業界で働くなてありえないというイメージの壁を壊すことはできない。

一企業だけでなくメディア、国、みんなで変えていく必要がありますね。

一方で現場での女性用トイレの設置や託児所との連携を進めなど、働きやすい環境を整備することは企業側ですぐに行えることなので積極的に進めていくべきだと思っています。

大企業と違う、資本力の乏しい中小企業には是非補助金制度を施策していただきたい。
特に注目は、急に会社を休まなければいけないような状況になった時のバックアップ体制の問題です。

そこで生きてくるのが先ほどの ICT の活用です！

ICT 技術の活用により、若手人材でも重機を操作できるようになり、バックアップ体制を強化することが可能です。
熟練のベテラン職人を動かすのは、大変ですが入社 2 年目の若手人材なら動かしやすいですね。

バックアップできるように企業内での人材配置を見直すことで、誰もが活躍できるチームを作り上げることができます。



これからの建設業界に必要なこと

その一方で働き方改革は、企業側の努力だけでは出来ない部分もあります。
建設業で言えば、公共事業を発注する国や地域行政の理解も必要と思います。

例えば、現状だと設計の不足要素、や住民からのクレームなどの原因で予定が遅れ、工期や工事価格を変更せざるを得ない場合でも、それらの手続きが大変手間なので、発注者は柔軟な変更を嫌います、その負担が現場や建設会社にのしかかっているケースも沢山あるでしょう。

今の時代、それでは持続可能な業界にはなりません。
発注する側にも余裕のある工期設定と状況に応じて柔軟な対応ができるようにする必要があります。

お互いがお互いを理解し合い協力できるような関係になれば、働き方改革を推し進める事が実現するでしょう。



地域の建設人材を育てる使命

地域の建設会社が人を積極的に雇用し、育成できるような流れを国や地域の行政ができればさらに良くなると思います。

実は、我々のような地域の建設会社の大半は、人材に投資しようとしません。物に投資することはできます。なぜなら固定資産だから、しかし、人は流動資源であり、そこに投資するのは勇気がいる。お金をかけてもやめてしまうかもしれないリスクもありますし、入札には職人をどれだけ自社雇用しているかは関係ないからです。

その最たる事情はくじ引き入札の横行です。

<https://www.kentsu.co.jp/sp/webnews/view.asp?cd=230803590019&area=0&yyyy=0&pub=1>

くじ引き入札の場合『運』で、仕事の受注先がまります。

新しき雇用もなく、仕事を受注できるなら、自社に技能者がいなくてもそれを別の会社（下請け）に依頼すればいいだけなのでリスクを負ってまで人を雇用して育てようとしません。

だから、大半の地域の建設会社経営者は、人を積極的に雇用し、育てようとしません。

でも、そうになっていくとどんどん地域に建設の技術をもった人材がいなくなってしまうのです。

地域のインフラを支えているのは地域の建設人口です。そこが弱まっていくことは地域の衰退と同じことだと思います。

職人（技能者）を雇用して守っていくのが地域の建設業の役目と私は考えていますし、それを実現することが真の意味での働き方改革の目的でもある、強い日本をつくることだと思います。

そのためには、国や地域の行政は安易なくじ引き入札から脱却をする。

総合評価方式の中に技能者をどれだけ雇用しているのか、などの評価項目を加えて、現場力を評価した、真に公平性を保つ入札制度改革をすることが必要だと思います。

国、地域の行政、我々建設会社のみんなで理解しあい、協力しながら働き方改革を進めていくのが理想のかたちだと思います。



最後に

色々話しましたが、最後は人です。私は職人黄金時代がくると信じています。

次の100年企業を目指して人を大切に、ICTを活用し今まで築き上げてきた企業イメージを土台に『老いも若きも、男も女も』国籍まで超えて、多様な人材を受け入れ育成して、地域の建設業を強くしていくこと。

これが建設業界の未来だと考え、地域笑顔創造企業である甲斐組は常に挑戦し続けていきます。

PROFILE



今村 佳広

株式会社甲斐組代表取締役

土木建設会社の2代目として、物心ついた時には、飯場で職人さん達に囲まれていた筋金入りの現場の親分。学生時代にはラグーマンとして活躍し、チームの統率力には定評がある。最近、甲斐組チャンネルを立ち上げYouTuberにも挑戦。土木業界の新しい未来を切り開こうと日夜奮闘中。

建設業界・地域の面白い事を
発信するチャンネル



KAIGUMI チャンネル

毎週金曜日18時に配信

チャンネル登録
お願いします

