

2024年12月

日建連 第7回作業所長講演会 アンケート質問及び回答

2024年10月11日に開催しました日建連 第7回作業所長講演会において、会場並びに Web 聴講者の皆様から頂戴したアンケートへの質問について、講演頂いた作業所長の皆様にご回答頂きましたのでご確認ください。(多数の質問を頂いたため、類似の質問は集約しておりますのでご了承下さい)

なお、質問への回答は、本回答をもって最終とさせていただきますのでご了承下さい。

日建連 施工部会 生産性向上専門部会

講演1 戸田建設株式会社 酒井様への質問・回答

	質問	回答
1	若手社員へのアンケート結果で35%の人が作業所長になりたくないとありますが、どういった理由と考えているのでしょうか。	作業所長として現場内で起こりえる事象の責任が多いと感じられており、問題等が発生した際の謝罪風景を目の当たりにして大変だと思う機会が多いのではと思います。
2	所長業務の魅力を若手に広く発信するには、どういった取り組みが必要でしょうか。	所長権限・発言の重みもあるし、所長の采配で現場の良し悪しが決定打になるくらいリーダーとしての資質が影響してくる。現場での決定権は最後は所長であるくらい重要な役割を担っていることが、魅力であることを伝えていきたいです。
3	スローガンにあった「褒める」のはとても良いことだと思いますが、逆に「叱る」場合にはどういった点に注意しているか教えていただきたいです。	具体的な状況や行動を指摘するようにしてます。また、どう改善すればよいかも伝えることで次に繋がれるように心がけてはいます。
4	「仕事をたくさんしたい」所員の方は、(時間外労働上限規制もあるので)フレックスタイムの使用だけで最大限の力を発揮できているでしょうか。他に取組んでいることがあれば教えてもらいたいです。	上限規制の時間内だけでは本人自身が求めているパフォーマンスは発揮出来ていないように感じてます。割り切るところは割り切って、こだわるところはこだわってというように、業務の中でも優先順位を付けて職務に当たっているようです。
5	原価管理勉強会は所長が主体として開催しているのでしょうか。またどのくらいの頻度で開催しているのでしょうか。	所長が教えられることと言えば特に原価管理のことが詳しいですし、次席から若手社員まで教えてあげるのが効果的だと考えて月1回程度勉強会を開いております。
6	近隣の方との関係性づくりの大切さを最近とても感じています。仮囲いや現場風景を地域向けに発信する以外で、例えば近隣にも参加していただくイベントなどで、成功体験があれば教えてください。また、どのくらいのメンバーで計画・実行しているのでしょうか。	毎週金曜日に現場周辺道路の清掃を全社員・全作業員で15～20分程度行っております。そのうち周辺の企業の方(地方銀行職員)も自分の敷地内の清掃を朝、行うようになりましたし、施主(市職員)の方々も定期的に道路清掃・庁内敷地ごみ拾いを行うようになりました。周りの方々が私達の毎週行っているのを見てくれていたことが、良い相乗効果になったと思っております。
7	若手～中堅職員には多かれ少なかれスキルレベルの開きがあるかと思いますが、どのように解消されているのでしょうか。	現場に巡回する際は、日々違う社員を同行することで質問内容・指導内容を変えるようにしております。
8	ジョギングを通じてコミュニケーションという手段にビックリさせられましたが、メンバーは最初から前向きに参加されたのでしょうか。	皆にジョギングの声掛けをして、あくまでも自由参加であることを承知してもらったうえで、走りたい人だけでジョギングを行ってます(ですが最初は皆、気を使っていたみたいでほぼ全員参加でしたが、現在は本当に走りたい人・11人中5人程度の参加となっております)。

講演2 清水建設株式会社 堀内様への質問・回答

	質問	回答
1	若手～中堅職員のスキルのギャップはどのように解消されていますか。指導方法はかえていますか？	若手～中堅職員のスキルのギャップは必ずあるので指導方法は変えています。例えば安全に関して言えば、週に一度月曜日全体会議である程度のレベルで全員に伝達事項を伝えて、前の週の事故事例やトラブル事例を共有化して若手の勉強の素材にしています。若手に対しての指導は中堅に直接OJTのフォローをお願いをして、私は1ON1で主に勤務状況のフォローをしています。中堅社員は「管理職」になる為のマネジメントスキルやリスク管理の考え方等を教えてあげるようにしています。経験上ですが若手社員は目の前の問題の解決方法を、中堅社員は1ランク上の指導と管理職としてのリスクヘッジの考え方をレクチャーする方が喜ぶ傾向がありますね。
2	RPAを活用しようと思った「きっかけ」を教えてください。	現場業務の中の日報や安全指示の回覧、配信については毎日行うルーチン業務であり「誰かがやらなければならない」が「誰でもできる」業務であるのならば、ロボットに任せてしまえと考えたのがきっかけでこの一連の業務フローをRPA化してみました。 個人ベースで作しやすいMicrosoftのPowerAutomateを用い、一連の流れをRPA化することで若手係員の業務を軽くして、その分「現場を現地でしっかりと見て安全管理を行う」ことや「頭で考える仕事」をできるようにしたかったからです。ルーチンワークから解放することで、より生産性が高く安全な仕事をする時間を創出出来る点でRPA化は生産性向上に大きく寄与できるものだと考えたからです。
3	ご自分の肌感覚でRPAの活用により、労務時間やOJTに費やす時間をどのくらい削減できているとお考えですか。	肌感覚ですがRPAの活用は労務時間の削減というよりは、若手係員の業務を軽くしてルーチンワークから解放するので、その分「現場を現地でしっかりと見て安全管理を行う」ことや「頭で考える仕事」をできるようにする時間を創出出来たと考えてます。その創出した時間でOJTを行う事が出来ていると考えます。それが仮に30分の削減であっても繰り返しのルーチンワークより価値があります。
4	作業所のIOTツールの選定はどのように行っていますか。会社からの紹介ですか、自分で探していますか。	基本自分で探しています。いろいろとIOTツールをやっていると噂を聞き付けた社内のいろいろな部署から「これ使ってみてくれないか」と紹介を受けるので(笑)それで試験試行したものもあります。
5	Power AutomateでどういったことをRPA化されましたか。ご教授いただくと幸いです。	① 監視カメラの毎朝の画角設定（安全当番が毎朝起動させてモニター内の画像設定をしていましたがRPAで自動化しました） ②日報の出力 夕方15:00頃に安全当番がいったん事務所に戻り日報を出力していたのを自動化しました。事務Gが自動出力した日報を籠に入れてあげるだけで係員は事務所に戻らなくてすむようになりました。 ③屋の工程会議で決定した明日の安全指示の入った作業配置図マップを当番が配信していたが、決められたホルダーに入れば自動配信するので当番がやらなくてもよくなりました。
6	スマートグラスを活用することに対して、若手社員の意見や感想を聞かせていただきたいです。	〇の意見は「同じものを見ているので見守られている安心感がある」 「タイムリーに質問に対して回答がもらえる」 ×意見としては「ヘルメットに装着するので長時間の着用は意外と重たい」「常時は不要かもしれない(2年生以上)」という意見でした。
7	DXツールの活用やロボットの使用について、関係する費用はどのように予算に組み込まれているのですか。	事前に「あれをやろう、これをやろう」と予算化できないのであらかじめ予算化はしていませんが、発表した試作は現場自体を実験場で提供して各社と試行結果を共有することで基本無償です。どうしても費用の掛かるものは客先のお金である事を認識し、一定の金額枠を定めて安全管理の予算から捻りだしています。
8	ドローンやロボットによるパトロールは今後、どのくらいで現場活用に役立てられるとお考えですか。	ご質問の「どのくらいで」が期間、時間の事を言われているのならば、土木ではもう既に実利用しています。建築は上下の複層階に移動しなければならぬので、階段の昇降能力やバッテリーの稼働時間、狭い中での物の回避能力等の課題がありますが、5年以内には解決されると思っています。ただし、実用化の際には「人間」にやらせた方が実質は「安い」という問題があります。日本人の賃金が低くドローンやロボットによるパトロールの方が高価という事象が起きているのがもう一つの問題点です。建設業の人手不足は深刻ですが人件費が安い為、様々な問題の解決を自動化できず人がやらなければならない、また人がいないという悪循環を招いていると思います。

9	<p>先進的なことに取り組まれています、それにより新しい仕事が増えたり、新しいシステムに慣れる為苦労もあるのではと思います。その点のお考えを教えてください。</p>	<p>先進的なことをやることで現場の利益が出たりするわけではないですね。(笑) いろいろな苦労はありますが先進的なことに取り組まなければ建設業界は変わらないので、建築業界をもっと良くしたい、働きやすくしたい という次世代の為に変えよう・より良くしよう、といった想いで取り組んでいます。</p>
10	<p>現場での作業や社員の映り込んだ写真集は社員や協力会社のエンゲージメントの向上に大変寄与すると感じました。被写体の表情も生き生きとしてとても良い写真ですが、プロが撮ったものでしょうか？</p>	<p>今まで竣工時に手元に残るものはプロカメラマンが撮影した建物が主役の竣工写真でした。ですが建物を造っているのはやはり「人」であり、多数の「職人」の力が合わさってもものづくりが進んでいることを表現したく、「人」にフォーカスした写真を工程のキーデートで撮影することを今回行いました。撮影を依頼したカメラマンはプロカメラマンですが、食品を主に撮影している方で建設現場は初めての人です。特に指示や指定をせずに自由に撮影して戴きました。写真集では最初は距離がありみんな緊張した顔をしていますが、後半の仕上期になるとカメラマンの人の顔をわかってきて笑顔の写真が増えてきたのが印象的でした。</p>
11	<p>職員のモチベーションを保つ方法等をご教示願いたいです。</p>	<p>職員のモチベーションを上げるものは人さまさまなのでいろいろありますが、一人一人と良く会話をし傾聴することで特性を掴み、基本的には本人のスキルアップになることを主体に業務分担、役割を決めていきます。そしてまず「誉める」こと、「感謝する」ことを意識して日々の業務と一緒に取り組んでいくことが大切だと思います。</p>

講演3 東急建設株式会社 今村様への質問・回答

	質問	回答
1	非常に施工難易度が高いプロジェクトだと思います。事前の計画もさることながら期中の計画、フォローも大変だと思います。施工をスムーズに進めるための方策があれば教えてください。	事前の準備・計画が一番重要だと思いますが、その他では顧客、所員、協力会社同士のコミュニケーションと問題を先送りしないことが現場をスムーズに進める上で大事だと思います。
2	マトリックスは若手にも浸透して若手独自も作成していますか。	定期的な確認会、ONEONONEミーティングでリマインドを行い若手にも浸透しています。若手所員独自のもものは作成していません。
3	BIMの活用について、山留め以外にも何か活用があれば教えてください	関係者への工事概要説明にBIM施工ステップを活用し非常にわかりやすいと好評でした。既存躯体解体工事において躯体の計画と実施の差異をBIMで作図し、施主への増減説明に活用しました。
4	平常時は4週何閉所でしょうか	作業環境や元々工期が厳しいことあり、4週6閉所になります。(閉所は日曜・祝祭日)
5	大人数の中で一人一人相談を受ける中、愚痴も多々あるかと思いますが対処方法を教えてください。	まずは悩み・不満・愚痴についても一度受け止めて、解決策へのアドバイス等をするようにしています。少数ですが不満や愚痴ばかりの社員については不満を吐き出せた後に、解決できないことは理由を説明したり、解決策を部下自身に考えさせたりしています。また人数が多いので同年代の工事長などにもフォローしてもらっています。
6	若手～中堅職員のスキルの開きをどう解消されていますか、若しくは教育方法は同じですか。	日頃から全ての部下へまんべんなく声掛けをするように心がけています。また若手にはまずは自分で考えさせる、目標を決める等して教育する、中堅社員には所長になるためのノウハウを教えるようにしています。

講演4 株式会社竹中工務店 武田様への質問・回答

	質問	回答
1	施工図の外注は雇っていないのでしょうか？	2名居ります。
2	所長の取り組みに対する若手の反応はどうでしょうか？	好意的に受け取っていると感じます。
3	武田所長が建築主とより良い関係を保つために大切にされていることはなんですか？	作業所の透明性と、建設業の理解です。
4	部下教育には上席への負担が大きくなるように感じますが、実際はどうだったのか？	負担と考えるかどうかは考え次第であり、私はそれほど負担と思いませんでした。実際、それほど多くの時間を割いたという記憶はありません。
5	今実践しているやりかたによって、若手社員が育ってきているという実感はあるのでしょうか？	あります。少なくとも、後退はしていないと感じます。
6	施主や会社の上層部に送るメールは、その都度だれが内容チェックしていますか？	一応、すべて私が確認しますが、後半はほとんど指摘は無くなります。
7	若手～中堅職員のスキルの開きをどう解消されていますか、若しくは教育方法は同じですか？	若手には、都度必要に応じ細かな配慮やサポートが必要ですが、中堅には、任せきる方針と、様々な発表の機会があるので、積極的に前面に押し出します。
8	施主とギクシャクする関係になる場合もあると思いますが、その時でも報告メールはペースを変えずに送り続けるのでしょうか？	幸い、この活動を始めてからあまりそのような状況はありませんが、基本的にブレずに送り続けます。
9	「建設の記録」の配信や製本というのは、会社全体ではなく、武田所長の独自の取り組みという認識で間違いないでしょうか？	残念ながら水平展開がされず、私独自の取り組みとなっております。
10	北海道という地域での作業所運営、気候もそうですが大変だと思います。職員で地方(遠方)から赴任されている方へのフォローは何かありましたらお願いします。	私の作業所では、遠方からの赴任はありませんが、自分の経験から言うと、金曜日の夕方に帰宅、月曜日の午前中入社という配慮をしてあげると良いと思います。