



## 特集

# 活躍する 多能工

少子高齢化に伴い、若き担い手の入職促進と育成は建設業界の喫緊の課題になっている。その現状に沿って、生産性の向上施策も急がれる。こうした「人」に関わるテーマは一朝一夕でクリアできるものではないが、打開策として期待されているのが「多能工」。文字通り多種多彩な技能に精通した専門施工のプロフェッショナルたちだ。時代を先取りし、マルチな職人を育成、活用する現場を取材した。

### 多能工の可能性を探る

国土交通省は担い手の確保、生産性の向上を目的として、建設現場において工程をまたいで複数の異なる作業を遂行できる多能工（複合工）の育成を目指している。「マルチクラフター、すなわち多能工育成の背景には、貴重な経営資源である人材を最大限に活かそうとする発想があります」と話すのは国土交通省の西畑知明建設市場整備推進官だ。国はICT等を活用する「i-Construction」を推進し、二〇二五年度までに建設現場の生産性を二割向上させる目標を掲げている。これを実現するためにも人材の有効活用は並行して推し進めていく必要があると西畑推進官は話す。特に人材不足と高齢化が深刻な地方部や、今後一定の需要が見込まれるリフォームなどの小規模工事を中心に、多能工のポテンシャルは高まると西畑推進官は見ている。「例えば土木作業には、鉄筋組立工事、型枠工事、コンクリート工事といったプロセスがありますが、それぞれ前後に連なる作業を一人の多能工が担う、あるいはそこまできなくても、

プラスアルファとして前後工程の基本的なスキルだけでも持ち合わせることで、生産性を高めることができると考えられます。また、工程を横断的にカバーできる多能工は今後、人材不足解消の切り札の一つになるのではないのでしょうか」。

一連の工事を通して同一の職人が施工することで手戻りが減少し工期とコストを縮減できる。技量の向上にともない品質の確保も可能だ。更注が減少し、重層下請構造の解消も期待できる。多能工育成の効果は大きい。

「今後は多能工育成・活用の実態を把握するヒアリングなどの調査、それを踏まえたモデル事業の展開と検証を行い、多能工の効果を目に見える形で示すことで、全国に水平展開していきたいと考えています」。西畑推進官はそう抱負を語ってくれた。



国土交通省  
土地・建設産業局  
建設市場整備課  
建設市場整備推進官  
**西畑知明**  
Tomoaki Nishihata



ボード貼りが終わった直後から内装材や床材の施工にそのまま移行する。タイムロスが全くない。これが多能工の最大のメリットだ。



株式会社サンオキ  
代表取締役社長  
**沖 哲也**  
Tetsuya Oki

そうした優れた多能工を養成するために同社では早くから直用システムを導入した。研修期間は完

**茶髪、ピアスは厳禁!**

そうした優れた多能工を養成するために同社では早くから直用システムを導入した。研修期間は完

本社の二階から五階は約六〇室の独身寮。新入社員は全寮制が基本だ。自社が経営する飲食店でボリューム満点の食事を提供し、健康面を管理、社会人としての心構えもここで身につける。社員旅行に野球大会、釣り大会と毎月のイベントも目白押しだ。沖社長はそうした施策の背景をこう語る。「当社の商品は人間です。社員もそれを自覚している。茶髪でピア

れ替えて研修を継続。その後、鋼製下地あるいはボード貼りの専門技術者でありながら、双方の技能を兼ね備えた多能工として自立することになります」と話すのは沖哲也社長だ。三年かけて多能工を育てる。三年目に専門職種を選択して試験を実施。合格者は一人前の技能者として認められ現場のチームに配属、サブリーダー、チー

ムリーダーと昇格していく。それでも上級職長レベルになるまでは更に時間が必要だ。いうまでもなく技術を磨き続けることは多能工として必須になる。双方の施工検定を取得している社員もいる。鋼製下地とボード仕上げを兼ねることにより、指揮系統が統一され、手待ちや手戻りが減少し、効率的な工程管理が可能となる。閑

散期の人員配置も容易に調整でき、技能者としては仕事が切れず、経営上も大きなメリットがある。

全月給制と週休二日を徹底。それ以降は月給プラス歩合制になる。「頑張れば給料が増える。この当たり前のことを実践したい。そうすれば個人の責任感も違ってくる」と沖社長。しかし、賃金と休日の確保は容易なことではない。

内装仕上工事は、鋼製下地、ボード貼り、クロス貼り、床張りの四工程に大別される。内装仕上工事専門工事会社の老舗、(株)サンオキはこの工程を横断的にこなす多能工の育成に力を入れている。「入社して二年間は軽量鉄骨の鋼製下地かボード貼りのどちらかを選択してみっちり研修します。引き続き一年間、その二工種を入

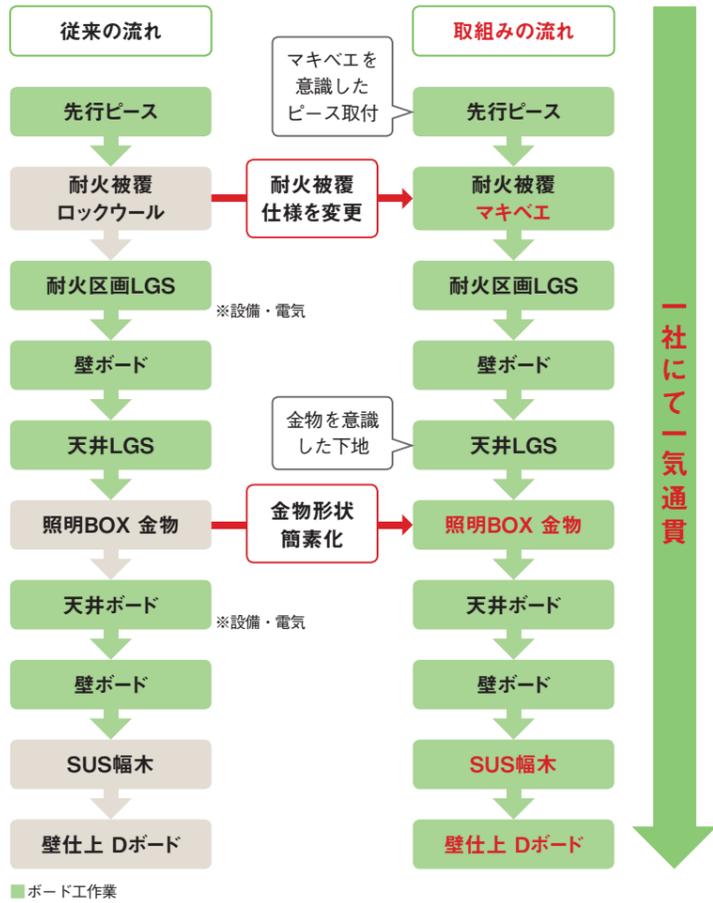
**プロ意識を持つて工程を横断する**

(株)サンオキの多能工、阿部義弘さん(左)と佐藤勲さん(右)。それぞれボード貼り、鋼製下地のプロフェッショナルでありながら、前後の工程を施工する技術を習得している。今後は若手の育成が課題になると口をそろえる。



**前後の工程に配慮し、効率的な工程管理を可能にする**

1業者一貫通貫でシームレス



清水建設株式会社  
東京支店 建築第四部  
副部長(現在)  
**湯原克佳**  
Katsuyoshi Yuhara

今年の夏まで阿部さん、佐藤さんと現場をともにした清水建設(株)の湯原克佳所長(当時)が、多能工導入の背景を次のように説明してくれた。「池袋の地上一四階の新築工事現場では、耐火被覆の施工が逼迫することが予想されました。この施工を下地からボードにいたる内装工事の一連として捉え、多能工に委ねる。そうした目的意識が明確にあってトライしました」。耐火被覆はロックウール

を柱や梁に吹き付ける施工が一般的だが、この現場ではシート状の「マキベエ」を採用した。巻きつけタイプのマキベエは、粉塵がほとんど出ず、養生も不要、技量による品質のばらつきも少ない。「これならばボード屋さんでも扱いやすい。最初は専門家のサポートもありましたが、最終的には多能工による前後の工程に配慮した丁寧な施工で十分な品質を保つことができました」と湯原所長は振り返る。

なによりも大きかったのは一連の工程で多くの職長との調整業務が一人の職長で済むという点だった。施工手順をシームレスにすることで合理化、効率化が達成できた。その一方で今後の課題も見えてきたという。「多能工にチャレンジする機会を作っていくこと、そして、多能工に何らかのインセンティブを与えるしくみを構築することです。ゼネコン、建設業界として問題意識を共有しながら取り組み必要があると考えています」。湯原所長は多能工のポテンシャルを再認識しながら、そう抱負を語ってくれた。

「工夫を凝らすようになりました」。鋼製下地の前後に連なる専門技能者たちとの会話、相談の機会も増えた。職種を超えたコミュニケーションの深まりはかつてなかったことだという。そうした交流を通して知識の幅が広がり、現場の一体感も醸成されていく。

二人がいま、目標にしているのは若手の育成だ。「多能工を目指すしている後輩たちに、技術と心構えを伝えていきたい。若手が達成感を得られるような成功の機会を作っていきたくですね。自分自身も多能工として更にトライできる工種があるはず。後輩とともにレベルアップしていきます」と佐藤さんは意気込む。阿部さんも若手の育成を念頭におきながら最後にこう話してくれた。「いまは道具



下地からボードまで一連の施工が完了したのち、そのボードの表側で作り付けの仕器を支える鋼製下地を再度施工する。本来なら下地工、ボード工が入れ替わりで作業するところを、多能工なら無駄なく一人で完結できる。

**多能工に実利を還元したい**

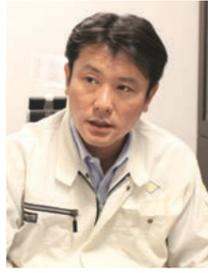
が急速に進化しています。レーザー一つあれば、垂直は簡単に測ることができるよう。でも下げ振りを使えないようでは一人前の職人とはいえません。そうした伝統的な道具、技術を習得してもらいたい。施工の奥深さを伝えていきたい。常に考えています」。

「仕事をやり方」が変わる

そのサンオキでリーダー的な存在である二人の多能工に話を聞いた。阿部義弘さんはボード貼りを主体にその前工程である鋼製下地、後工程の床張りもこなす。「最初から多能工を目指していた訳ではないんです。二〇年以上前のことですが会社の方針で多能工が始まり、自分もトライしてみたいとそうした環境を作ってもらえたことに感謝しています」。以前は鋼製下地の施工が終わるまでボードの施工を待つことも少なくなかった。自分で下地を仕上げることでできれば手持ちがなくなる。ボード貼りまで一連の作業として責任を持って短時間で済ませることがで

きるようになった。生産性、効率は飛躍的に高まった。「ある現場でボード作業が空いてしまうと、他の現場への配置転換も考慮しなければならぬ。両方でできれば同一の現場内で人数調整が可能です。現場を移動すると慣れるまで相当時間がかかりますね」と阿部さんは話す。

一方、鋼製下地のプロフェッショナル、佐藤勲さんは「私が入社した直後に、多能工が始まりました。後輩が複数の工種を手がける研修に励む姿をみて、これはいいつか追い抜かれるぞと。先輩が下地しかできないというのはカッコ悪いじゃないですか」と笑う。ボード貼りの技術を習得し、実際に施工を担うようになり、これまでの自身の仕事を見直すようになってきたという。「それまでは下地のことしか考えていなかったんですね。後工程のボード貼りや電気の配線などを考慮すると、下地の施工の仕方も変わってきます。後工程の更には、前の前まで考えると、ボードが貼りやすい下地の組み方、効率的な材料のレイアウトなどに



株式会社東京躯体  
代表取締役  
**渡沼健一**  
Kenichi Watanuma

「**絶滅した「なんちゃって多能工」**」  
 鳶、土工の専門工事会社である(株)東京躯体の経営理念は「職人とその家族の安定的な生活基盤を確保し、それを存続し続ける」である。渡沼健一社長は「約二五〇名の社員一人ひとりが安定した生涯設計を描ける、そんな会社にしよ」とこの理念を掲げました」と語る。安定した生涯設計は、業務の継続性、平準化によるところが大きい。そのため、同社では多能工の育成に力を注ぐ。

創業は平成十年だが、渡沼社長は学生時代から土工のアルバイトに勤しんでいた。大学を卒業する頃には四、五人の仲間を抱えるまでになっていた渡沼社長は、その当時から多能工の可能性に気づいていたという。「バブル期は仕事

があふれていましたから、職人の数も多く、お金さえ払えば人は集まるという時代でした。それでも短期施工を求められる現場では、土工も大工も材料があれば鉄筋を組むことができるようになっていたんです。「なんちゃって多能工」ですね。渡沼社長はそうした複数の工種に秀でた人材を本気で育て、組織的に稼働させれば従来の建設業の形が変わる予感をそのとき持った。しかし、バブルがはじけ、仕事は激減する。「そうすると多能工を目指す職人は必要とされなくなりまして。専門性を有した職人の単価が下がり、そのため多能工よりも品質、施工能力が高く、安い専門工が求められるようになったんです」。当時、行政や業界が本腰をいれて多能工育成に取り組んでいたら、大工、鉄筋工、鳶、土工に加え多能工という職種が確立していたかもしれないと渡沼社長は悔む。

そして現在、担い手不足、生産性向上が叫ばれるなか、再び多能工が注目を集めるようになってきた。賃金体系や労働環境を改善しよう



毎週火曜日と木曜日の勉強会は通常業務を終えたあと会議室で行う。生徒の若手社員、先生役の上司も疲労が残る中での授業は決して楽ではない。しかし、先輩が歩んできた道だ。眼差しには真剣さと期待感が宿る。

とする機運も高まっている。いまこそ多能工を育てるチャンスだ。「我々専門工事業者の目線で業務の平準化を目指しています。外構工事や鳶の仕事が常にあるわけではありません。重機を扱える土工、栈橋を施工できる鳶を養成して、労務の『波』を行き来することができるようになりました。大切なのは景気に関わらず多能工が継続的に活躍できる体制を構築することです」と渡沼社長は断言する。その確信が経営理念にある「職人とその家族の安定的な生活基盤」

の礎になっている。  
**勉強会から生まれる多能工**  
 (株)東京躯体には明らかに多能工と呼べる人材が二名いる。「例えば、現場開設時の仮設計画一式を担えるのが本場の多能工です。そのあとに二〇年勤続のベテランが六名ほど控えていて、さらに約二〇名の多能工の卵たちが幅広い技術の取得に取り組んでいます。」と渡沼社長は話す。社員はすべて直接雇用、新入社員は二カ月間独自のカリキュラムで研修を義務付

(株)東京躯体の荒木伸也さんは一級建築施工管理技士や土工基幹技能者をはじめ、登録鳶など多くの資格を有する。鳶職を起点として多能工の道を歩み始めたが、鳶は直感で状況を判断できるので早くから応用が利くようになったと話す。

## 多様な工種を広範囲でカバーし、現場所長を支えていく





塩澤昭徳常務取締役(右)は「多能工は現場で所長さんの信頼を得て評価されることに喜びを見出し、成長していきます。社としては応援する体制を今後も継続していきたいですね」と話してくれた。渡沼社長(左) 荒木さん(中)の3人で談笑する様子から家庭的な社風が伝わってきた。

技士の資格も取得して会社を牽引する主戦力になっている。原点は小学生の頃、出身地の山形で親戚が経営する内装業の現場を手伝ったことだという。「ものづくりの面白さに魅かれて中学を卒業すると同時にその会社に勤めました。一番しびれたのは、一枚二五万円もする襦を一人で貼れと言われたことですね」と笑う。好奇心の旺盛さはこの頃に育まれたのかもしれない。社内で「資格マニア」と

将来は海外で仕事をしたいと抱負を語る。「自分の技術がどこまで通用するか試してみたい。夢ではないです。あくまで力試しですね」。そのために英会話も勉強しなければならぬと頭を掻いた。

得意ではないと苦笑しながらこう話してくれた。「教え方が間違っていたのか、後輩が失敗してお客様に謝りに行ったこともありまして。いかに若手とコミュニケーションをとるか勉強中です。それでも、とにかく雑な施工はするな、遅くてもいいからきれいな仕事をしろと、それだけは強く伝えていきます」。

尊敬を込めて押揃される所以だ。渡沼社長も「ここまで広範囲に職種をこなせる人間は他にいません。私が知らないうちに新しい技術を習得していますから」と太鼓判を押す。

**刺身を一切れだけ売ってくれる魚屋**

荒木さんはこの夏まで、都内にある中層階の建築現場に配属されていた。その現場で指揮をとった大成建設(株)の大沢勉所長(当時)は、荒木さんを評してこう語る。

「荒木さんは現場のことをすべて把握しているの、任せられる幅が広いんです。もちろん仕事も丁寧だから品質や安全性についても心配はない。荒木さんがいると現場が明るくなりましたね」。大沢所長はこれまで多能工といわれる技能者を特段意識することはなかった。しかし、荒木さんの広範囲をカバーする仕事ぶりを目の当たりにして驚いたという。建築の現場は工程が複雑で、工種も細分化されている。たとえば型枠の撤去ひとつとっても、足場の組替えが



大成建設株式会社 東京支店 (仮称)虎ノ門2-10計画 作業所 作業所長(現在) **大沢 勉** Tsutomu Osawa

必要になった場合、鳶工がいなくて型枠解体工の作業が止まってしまふ。「そんなときに『あ、荒木さんがいたじゃないか』ということになる。そうした局面で荒木さんの存在は大きかった。魚屋で刺身を買うときに一切れだけ欲しいという要望に応えられるところは少ないでしょう。そもそも専門性が細分化されているといった現場のスタイルそのものが変わってくることも考えられる」と大沢所長は話す。

多能工の守備範囲の広さは、所長の補佐的なポジションとしても期待できると大沢所長はこう続ける。「近い将来、多能工は元請の職員と技能者の間に立つサブリーダー的な存在となっていくのではないのでしょうか。特に機動力が求められる中小規模の現場ではそのポテンシャルが高い。多能工の存在を認知し、正當に評価をする。業界内でそうした常識を作り上げていくことが必要だと感じました」。

もはや手先が器用な「なんちゃって多能工」の時代ではない。本物の多能工が着実に存在感を示し始めている。



座学ばかりの勉強会では実地の感覚が身につかない。現場見学でベテランの生の声を聞き、実習で初めての工具に触れる。多能工の卵たちがここから羽ばたいていく。

けている。「建築や土木に直結する研修ではありません。会社組織とは、経営とは、仕事とはといった社会人としての人格と品格を学んでもらいます」。そこを起点として最終的には一級施工管理技士の資格取得を目指す。施工管理技士試験の受験者は週に二日、仕事を終えたあと、社内の勉強会に参加する。試験解答を書くことから始めて文章の書き方を学ぶことから始まるという。「文章など書いたことがない若手が、懸命にノートに向かっている。今や先生役を務める先輩たちが通ってきた道です。みんな真剣に取り組んでいますよ」。渡沼社長はそうした真摯な姿勢と家族を養うというプライド

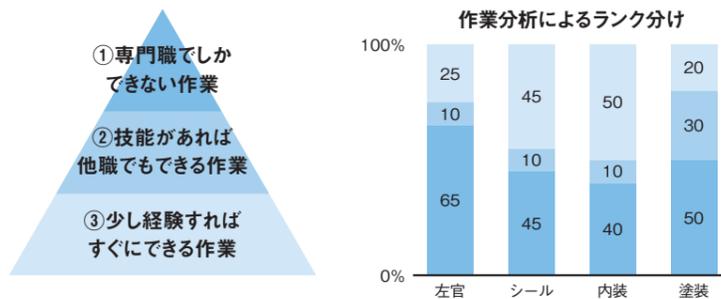
**旺盛な好奇心が原動力**

が多能工の原点だと話す。多能工が会社の利益に貢献する経営資源となるまでには長い時間がかかる。それは育成資金を要するという点でもある。渡沼社長はこう明かす。「経営は決して楽ではありません。その苦しさを超えて多能工を育成することができるとか、会社の覚悟も必要です。将来の幹部をじっくりと育てています。人を教えながら会社も鍛えられるといった側面もありますね」。

(株)東京躯体のベテラン現場代理人、荒木伸也さんが同社に入社したのは二〇年あまり前のことだ。「当初は鳶職としての採用でした。入社して三、四年は鉄骨と足場に携わっていたのですが、その他の工種にも興味を湧いてきて自然と勉強するようになったんです」と話す荒木さん。溶接、溶断の資格取得を契機に、型枠工からコンクリートの打設、クレーンと徐々に仕事の幅を広げていった。溶接を始めた頃は火傷をすることも間々あったが、今や一級建築施工管理

## 作業分解・分析により、他職種でもできる作業を洗い出す

- ・「左官」「シール」「内装」「塗装」の各業務を「①専門職でしかできない作業」、「②技能があれば他職種でもできる作業」、「③少し経験すればすぐにできる作業」に分解する。
- ・各業務のうち、①が必要とされるのは全体工程のうちの40～60%と分析し、②、③をターゲットとして、富士教育訓練センター等を活用して技能を習得する。
- ・人手不足の現場で当該技能を習得した社員が活躍することで、入社2～3年目の若手の活躍の場の確保や受注機会の拡大を実現する。



株式会社KMユナイテッド  
社長兼 CEO  
**竹延幸雄**  
Yukio Takenobe

京都に本社を置く株式会社KMユナイテッドは、塗装工事を中心に左官、防水、内装などを幅広く手掛ける企業だ。創業は平成二十五年、三十八名の社員の平均年齢は三四歳と若い。同社を率いる竹延幸雄社長は笑いながらこう明かす。「実際は一〇代から二〇代の若者がほとんど。レジエントと呼ばれる七〇代の熟練塗装工が四名いて平均年齢を押し上げています。力を入れているのはやはり多能工の育成だ。契機となったのは同社を起す二年前のことだった。親会社である老舗塗装会社の経営に携わりながら異業種の専門工事会社の社長たちと「ユナイテッド会」という組織を立ち上げた。「その頃から塗装業、建築業に入職を

希望する若手が少なく、一社で募集をかけるより連携しながら取り組もうと。そこから活動の幅が人材の育成・有効活用といった範囲にまで広がっていったんです」と当時を回想する。

そこでトライしたのが建築業の作業フローの分解・分析だ。「ラーメン屋さんで麺を茹でて湯を切り、お客様にお出しするまでの時間を詳細に計って、最適な人員とその配置をマニュアル化する作業に似ています。建築の作業を研究すると、あえて専門職がやらなくても完結できる仕事が見えてきました」。塗装でいうと養生や下準備、サンドペーパーでの仕上げといった作業だ。驚いたことに四六割は専門技能者を必要としない作業だった。その工程を新人が活躍する機会とすることで作業の効率化と社員の動機付けを図った。

しかし、あくまで前提となるのは塗装プロフェッショナルの育成だ。「当社では入社後三年間はペンキを塗ることはありません。一定期間は前後の工程を集中して覚える。その間、塗装をサポート

トしながら施工の全体像を把握します。塗装の工種は一〇以上に細分化できますが、そのすべてをいきなり経験させることほどいい加減な教え方はない。三、四工種に絞ってそのプロを目指すという過程も必要です」。個々人の適性を見極め、最適な業務を割り振っていくのだという。

**工程と工種を飛び越える**

竹延社長は前後の工程を習得しながら「新しい土俵」を模索することが多能工への道だとも考えている。その一つが耐火被覆材のマキベエだ。塗装工程とは全く別の施工を習得することで、午前中はマキベエ、午後に塗装という多能工化が成果をあげるようになった。塗装と耐火被覆工で別々に行っていた養生とその撤去作業を一括で完結することができた。工程を横断するというより、工種を飛び越えた多能工が生まれつつある。

左官工と防水工の間にあるスポットを解消するために両者のコラボレーションも効果をあげているという。サッシ面台部の施工を例

## 他職種に挑戦し可能性を広げ、 工程と工種を飛び越える



株KMユナイテッドの若き多能工たち。左から石本望実さん、藤井崇さん、吉住ちづるさん、片山亮輔さん、山地未和さん。皆寡黙だが、多能工としてのプライドと知識欲を漲らせていた。「仕事の楽しさ」がさらに上を目指す力の源になっている。

入社後3年は  
ペンキに触らない

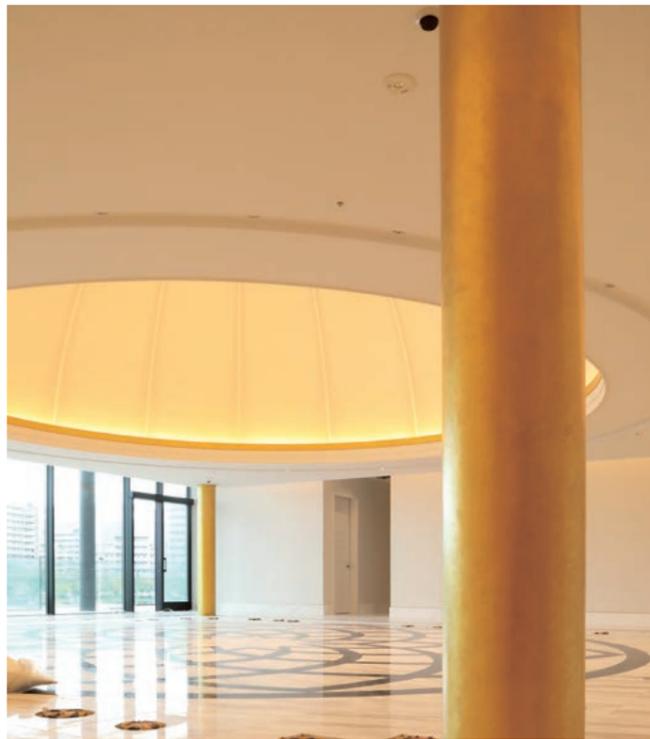


ラウンジ壁面の特殊塗装は技術とともに感性が求められる繊細な作業(左)。1階駐車場の一角に「練習場」を設け、カーブの表現や塗料の濃度を検討しながら特訓した。設計者にもその場に立ち会ってもらい、完成イメージを確認できた。竹延社長は「早めに材料と工程を決めていただけたので、技術に習熟する時間をとることができた」と話す。

にとると、最初に左官が面台の補正を行い、その後に行行防水が入る。そして再び左官のタイル下地にバトンタッチする。「防水工はこのひと刷毛を塗るために工程の途中で現場に入らなければなりません。防水工が現場で施工指導をして、左官工が防水を習得すれば効率上がる。ちょっとしたことを教え合うだけで生産性は大きく向上します」と竹延社長は話す。

という。その壁を乗り越えるのはやはり「やる気」だと竹延社長は確信している。「そのやる気を絶やさないといいです。例えば塗装は得意ではなくてもマキベエは任せろと。そこからさらに他の工種に繋がる可能性が見えてくる。後は周囲が正当に評価し、本人が成果を実感できる対価を還元することが必須です」。建築業の賃金は経験によって決められる傾向がある。専門職でなくても十分な成果を上げるスキルがあれば同等の収入を確保できる環境整備が求められる。

2階ホール円柱に施された特殊塗装はその下地の耐火シートも含めて多能工の仕事だ。美しい曲面を描くドーム状の天井もコテやヘラを用いた工法に習熟した多能工が担った。



多能工の育成はOJTと、外部研修機関との連携が主体になる。「ある程度経験を積んだ者には、新しい土俵を見つけるために、建設に特化した職業訓練校の富士教育訓練センターや、知り合いの会社へ武者修行に出してもらいます。そこで思いもよらない新分野と出会える可能性も高いんです」と竹延社長は説明する。

社名のKMには「可能性」を「未来」につなげるという意味合いが込められている。「可能性に満ちた若手を、国の宝と呼ばれるような職人に育てていきたいですね」と竹延社長は話してくれた。

### イミテーションを超えたアート

(株)KMユナイテッドが参画する芦屋市のウォーターフロントの現場を訪ねた。会員制のリゾートホテルだ。豪華客船と見紛う外観がほぼ完成し、内装が佳境を迎え

ている。現地で迎えてくれた鹿島建設(株)の伊坂大所長は、(株)KMユナイテッドが未経験の新人を多能工として育成していることを数年前から聞いていたとこう話す。「今回、そのスタッフでこの現場を頑張らせてもらえないかという竹延社長の提案があり、その熱意に押されて現在一〇名ほど職人さんに来てもらっています」。

マーブルの柄を模した特殊塗装が施されている。イミテーションを超えて一つのアートとして空間に融合していた。これを手がけた芸大出身の石本さんは「最初は不安もありましたが、徐々に自分がスゴイ仕事を任されているんだという自覚が生まれてきて。このチャンスを楽しみながら取り組もうという気持ちに変わってきました。自分のやり方、感性を思いっきり試してみよう」と、はにかみながらそう話してくれた。普段は塗装の下地などをサポートしている

入社二年目の藤井さんは、この現場で壁面の仕上げも担当する。「他職種に挑戦することで自分の可能性がどんどん広がっていくことを実感します。先輩をはじめ周囲との交流を通して知見を深めることもできます」と話す。男性陣は工程を調整しながらマキベエの施工も担っているという。

### 多能工が活躍できる環境をつくる

伊坂所長は仕事の出来栄を十分評価しながら、多能工のあり方についてこう示唆してくれた。「この現場では最初から多能工による生産性の向上を目論んでいたわけではありませんが、空き時間に他の工種をこなしてもらうことで結果的に大きな効果を上げることができました。今後は『隙間を埋める』という発想ではなく、そ

の業務に自信と誇りを持つことが多能工の可能性を更に高めていくことになると思います」。

さらに、周囲もやみくもに多能工を叫ぶだけではなく、明確な理念と細やかな配慮を持って育成に取り組みが必要があると、こう言葉継いだ。「多能工を応援するゼネコンの立場として何ができるかと自問します。少なくとも多能工が最大限力量を発揮できる現場環境を作る取組みは必要でしょう。多能工が機能しやすい工法の検討や工程計画です。施工や設計者ともそうしたことを念頭に置きながらスケジュールを交渉するといったことは可能だと思います」。

今回、お会いした社長、所長の言葉はどれも熱く、厚く響いた。そして、多能工の誰もが一樣に口にしたのは「楽しい」という言葉だ。現在、多能工に明確な定義やライセンスは存在しない。しかし、現場では多能工の必要性が高まっていることは間違いない。その地位を確かなものとし、キャリアパスを示す。そのための施策が行政業界に強く求められている。



鹿島建設株式会社 関西支店 芦屋ベイコート倶楽部 工事事務所 所長 **伊坂 大** Dai Isaka