

新しい働き方

～ IT とコミュニケーションで現場と オフィスをつなぐ建設ディレクター～

一般社団法人建設ディレクター協会

1. はじめに

昨今、IT化の加速により、従来の業務の省力化が進んだ一方、現場担当者が書類作成に費やす時間は増えている。工事書類は高い精度が求められるため、提出前に複数の目で確認できるのが理想だが、近年の慢性的な人材不足により、現場担当者への負担は増しているのが現状だ。この状況に比例するように労働時間も長くなる。特に繁忙期の長時間労働は顕著になる。

この状況を打破するための選択肢の一つとして提案するのが、建設ディレクターの育成と活用である。ITスキルとコミュニケーションスキルで現場とオフィスをつなぐ、建設業における新しい職域。現場担当者の意向を確認しつつ、ITを駆使し、工事の進捗に合わせて書類の作成を担う。それが、建設業の新しい働き方「建設ディレクター®」である。

2. 膨大な書類業務と向き合う 現場技術者

約20年間にわたり、積算や電子納品などIT導入に関するコンサルティングを手掛けてきた中で、経営者や現場担当者からの声（悩み）を直に

聞く機会に恵まれたが、中でも、「現場業務を終えた後、書類業務に取り掛かるが、あまりにも膨大で、長時間の残業が慢性化している」という言葉が一番多かった。

現場担当者は現場管理と平行して、施工体制台帳や安全書類、日々の出来形管理や品質管理に写真整理、日報集計、打合せ簿、図面修正などの書類業務も進めていくが、工事書類は細かな基準が定められている上、量も膨大だ。時には書類業務が全業務の50%を占める。潤滑な現場管理を行うためには、情報収集や関係各所とのコミュニケーションは欠かせないし、若手の教育にも時間を取りたい。利益管理も必要だ。しかし、工期が迫る以上、義務づけられた業務遂行が最優先となる。現場担当者自身の長時間労働は、全てに対応しようとした結果ではないかと考える。

3. 働き方改革を迫られる経営者

経営者は利益管理や人材確保と育成といった中、長期的な戦略を考えなければならない。また、先任者達の知恵と経験の結晶を守り続けるために現状の課題を洗い出し、さらなる改善を考える。そして、目まぐるしく変化する時流を読み取らなければならない。2018年6月には働き方改革法案も成立した。施行までには5年間の猶予が

あるとはいえ、社内の現状を把握し、次なる対策を立てることは喫緊の課題である。仕組みの新規導入時には「これまでのやり方」が大きな壁になる。「昔からこのやり方でやっている」、「わざわざ変える必要があるのか」、「社内が混乱するだけじゃないか」、「働き方改革なんて無理だ」等、社内からも改革を不安視する声が挙がるだろう。また、予算と人員の狭間で思案する中小企業の経営者がいるであろうことが察せられる。

このように、書類業務に追われ、長時間労働が慢性化する現場担当者と、働き方改革に向けた次なる選択肢を模索する経営者に、新しい職域として提案するのが建設ディレクター®だ。

4. 建設ディレクター誕生の経緯

情報入力や書類の相互チェック、業務の段取りやITのアップデート。些細なことに見えるが、実際に作業を開始すると予想以上の時間を要する。このようなことをサポートしてくれる人がいたらどれだけ助かるか。また、現場担当者とコミュニケーションを取りながら、必要書類を揃える際、「書類業務を手伝ってくれる人がいたら本当に助かるが、一から説明をする時間はない。何かから伝えようか、そもそもこんなことを頼んでイヤな顔をされないだろうか」というのが現場担当者の心の声ではないだろうか。

一方、事務の仕事をする女性からは「大変なのは知っている。手伝いたいのが、現場担当者と顔を合わせる機会がなかなかないし、十分な知識もない。一から質問をするのも憚られる」との声が挙がる。

そこで、この両者が互いに連携し、オフィスから現場を支えることができれば、労働時間短縮が実現するのではないかという構想に至ったのが2009年のことである。その後、経営者や現場担当者、女性スタッフへのヒアリングを重ね、書類業務を担う建設ディレクター育成に必要なカリキュラム作成を開始した。

現場とオフィスを

ITとコミュニケーションでつなぎ

支える新職域

建設ディレクター®

建設ディレクター®とは？

ITスキルとコミュニケーションスキルによって、オフィスから現場支援を行う新たな職域です。従来の役割分担、職域の枠取りを超えて多様な人材が建設業で働くことにより、労働力不足の解消のみならず、職場に活性化・好循環を生み出します。また、オフィスが現場の書類業務を分担することで、社内の業務整理が進む結果、働き方改革へと進む道筋が整備されます。



図-1 建設ディレクター®とは

5. 建設ディレクター：女性スタッフの新たな職域創造

男性 88.2%、女性 11.8%。一般社団法人全国建設業協会による建設業における女性職員および採用状況調査（2015年度）の男女比率である。さらに、11.8%の女性の内訳は、技術者 15.4%、技能者 2.4%、一般事務 82.2%であり、オフィス内での仕事に従事する方の割合が多い。組織として生産性を向上させるためには、従来の役割、職域の枠を超えて、女性を含めた多様な人材がコア業務に携わることと、社員同士の協力が不可欠である。

現場担当者が技術力向上を目的とした研修会へ参加する機会が多い。しかし、事務に携わる女性達にその機会は少ない。縁の下の力持ちに徹することが多い彼女達だが、話を聴くと、社内の現状や改善が必要な箇所を冷静に分析し、自分なりに対策を考えている人が多いことに気づく。その内容からも、経営者や現場担当者の姿をきめ細やかに見ていることがうかがえる。現場に彼女達のよ

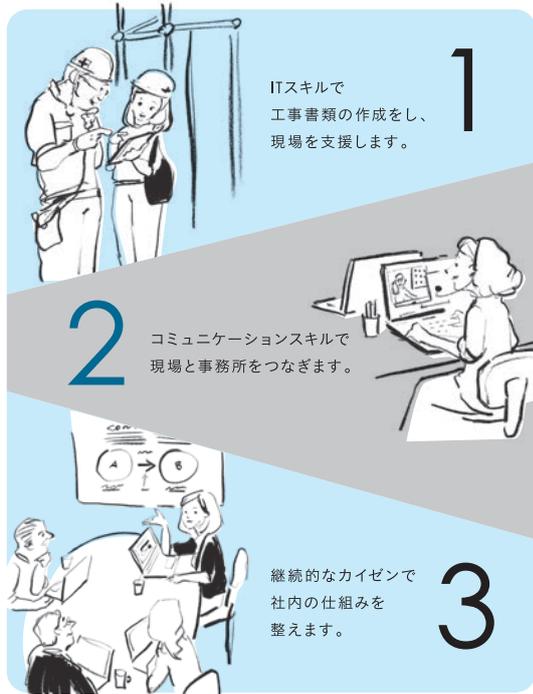


図-2 建設ディレクター3つの役割

うな第三者の目を取り入れることで、生産性向上への意識改革が加速するのではないかと考えた時、彼女達こそが建設ディレクターの適任者だと確信した。

6. 建設ディレクター育成講座スタート!

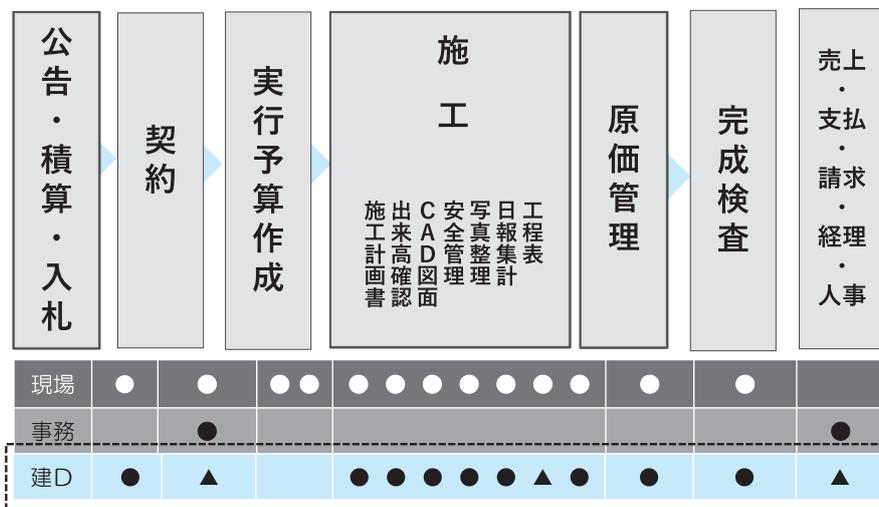
2017年1月。建設会社で働く若者や女性を迎

え、「建設ディレクター育成講座」がスタートした。講座では、現場担当者との絆を深めることを最初の目標とし、建設業の社会的役割、工事の流れなどの建設業概論、施工管理の基礎知識、CAD、積算、建設業会計などの専門スキルを学ぶ。そのため、実務に役立つ内容はもちろんだが、「建設ディレクター」としての心構えの醸成にも力を入れている。

研修カリキュラムは、共通基礎6時間×8回を基本に構成している。48時間の制約は受講生や経営者にとって大きな負担になることが懸念されたが、年間労働時間に占める割合は数%であり、それによる効果は期待以上に得られたとの報告を受けている。すなわち、現場担当者は書類業務が軽減されることで、現場に集中できる一方、事務スタッフはスキルアップをした結果、モチベーションも向上し、現場とオフィスのコミュニケーションが活性化して、働きやすい職場になったという報告である。

とはいえ、カリキュラムには精査が必要であり、受講生や参加企業から、直に忌憚のない意見を聴くことで、地域や事業規模、業種によって建設ディレクターに求めるスキルや役割に違いがあることを実感している。

今後は、基礎知識を理解するLevel3からのステップアップ講座を実施し、現場支援のスペシャ



従来の役割分担、職域の枠取りを超えて女性を含む多様な人材が活躍

図-3 建設ディレクターの業務

リストへの道筋をつけたいと考えている。併せて、建設ディレクターが新しい職域として認知されるためには、受講生達の今後のフォローは欠かせない。建設ディレクター育成講座開講から丸2年が経った今、受講者同士の交流の場作りと、建設ディレクターが社内で活躍できる環境整備が次なる課題となっている。

7. 建設ディレクター活躍に必要な環境整備

建設ディレクターが社内で機能するために必要なこと。まずは、現場担当者が建設ディレクターという存在を認識し、業務のすり合わせを行うことが挙げられる。現場担当者が業務を抱え込む背景には、責任感と現場担当者ゆえの段取りを重視する姿勢がある。「自分が直接作成していない書類に不備があったら…」、「写真の情報漏れはないか」、「確認はしたが、万が一のことがあった時に備えて」、「自分のこだわりは譲れない。修正を指示することで、建設ディレクターとの関係が悪化するなら、今までどおり自分が全て行ったほうが良い」といった心理も働くことが考えられる。

この状況をいかに打破するか。働き方改革実現を視野に入れた場合、現場担当者へのヒアリングが欠かせない。そして、書類業務の手順や割り振りの見直しを行うことも必要だ。建設ディレクターが担う書類は各企業や工事によって変動する。また、現場担当者によっても「手伝ってもらったら助かる」と感じる書類は違うため、現場担当者と建設ディレクター双方による意識の統一が必要になる。

例えば、現場担当者が「建設ディレクターが手伝ってくれたら助かる書類業務」をピックアップし、優先順位をつけるだけでも、双方の役割分担を決める第一歩となる。そこから先は一概にまとめることは困難であるため、当協会ではワーク形式のヒアリングを行う等個別に対応している。

業務の分担がある程度整理され、実施に向けて動き出した時、さらなる課題が控える。建設ディ

レクターが工事全体を理解した上で業務に取り掛かるためには、各書類の重要性や役割、作成の注意点、現場担当者の意向を共有することが欠かせない。その時、双方が頭を悩ませるのは細かいルールではない。相手に自分の意向をどう伝えるか、相手の言葉をどう受け止めるかといった、日常のコミュニケーションこそ悩みの種となる。

時として、後回しにされがちだが、日々のコミュニケーションの積み重ねが業務の所要時間や品質を左右する。現場担当者と建設ディレクターの関係はコミュニケーションで大きく変わる。時間の長さはさほど重要ではない。密度の濃さだ。繰り返しになるが、現場担当者と建設ディレクターが顔を合わせる機会は多くない。限られた時間で必要なことを伝えようとすると、優先順位を整理し、端的に伝える必要がある。たったそれだけのことだが、いざ実践しようとする、これがまた難しい。そして、思うように言葉が出ず、コミュニケーションを苦手とする人が続出するのだ。このような時こそ、大きな味方となってくれるのがITだ。

スケジュールや時間配分を共有できるツールや、遠隔でもリアルタイムにコミュニケーションを取ることができるツールは充実している。例えば、WEBミーティングをしながら、アプリに入力した内容を相互がスマートフォンで確認することも可能である。

8. 建設ディレクターコミュニケーションセンター

限られた人員と時間的制約がある中で、中小企業が全ての教育を社内で行うことは難しい。社外で建設業の専門知識を学ぶのが建設ディレクター育成講座なら、最新の情報収集、ミーティング、建設ディレクター同士が交流する場を提供し、各種相談に対応する、いわば受講後の継続的なフォローアップを担うのが建設ディレクターコミュニケーションセンターだ（近日OPEN予定）。

建設ディレクターコミュニケーションセンター

は、全国にいる建設ディレクター達の交流の場を作り、互いに活きた情報を得て、見聞きした良い他社事例を自社に取り入れることで、自身のスキルアップはもちろん、人材育成や業務効率化促進につながることを目標としている。また、「ちょっとしたことだけど、自社内ではなかなか相談できる人がいない」といった時のよろず相談処としての役割を果たしたいと考えている。

建設ディレクター育成講座受講者は受講申込と同時にセンターのメンバーとなり、1年間はセンターの利用が可能になる。1年ごとの登録更新を行うことで、その後もセンターから発信される情報キャッチはもちろん、各種セミナーに優先的に参加できる仕組みになっている。また、コミュニケーションセンターでは、WEBを使用した定期ミーティング等も予定している。このミーティングに参加することが、さまざまにあるITツール使用の社内テストにもなる。

今後は移動時間を削減し、コミュニケーションを密に取り、情報共有に役立つIT導入コンサルティングも行っていく予定だ。

9. 今後の可能性

建設ディレクターには、現場担当者と連携して書類業務をスムーズに担うことが期待される。さらに、ITを効果的に併用することで、現場担当者は現場からリアルタイムに建設ディレクターに指示を出すことが可能になる。一方、建設ディレクターも、現場に設置した定点カメラの映像等で状況を確認しながら指示を受けることで、耳と目から入る情報を、書類に反映することが可能になる。結果として、現場担当者が従来行っていた書類業務は、現場業務と並行してオフィスで処理されるため、人材育成や技術の継承、品質検査等に宛てる時間が増え、工事成績のアップや、働き方改革や人材定着につながるであろうと考える。

今後は、オフィスで働く女性だけでなく、技術

者や技能者の女性が出産や育児を経て、職場復帰をする時の選択肢の一つとして、また、現場業務からの配置転換により人材の定着を促進する役割を、建設ディレクターが担えるのではないかと期待している。さらには、女性が積極的に就業を目指す職種「医療事務」のような存在にしたいとも考えている。医療事務は専門知識を学ぶ講座と就職相談窓口が充実しているため、就業場所や勤務時間に制約のある子育て中の女性にも人気の職業である。また、医療機関は全国各地に存在し、働き方もある程度自分で選べるため、配偶者の転勤で退職を余儀なくされた女性や、また、家族の事情により退職はしたが、将来に不安を抱える人達の受け皿にもなっている。この仕組みと意識づけは建設業に活かせると確信している。配偶者の転勤や出産、育児等による退職を経験した女性にとって、自分が即戦力として期待される場所があるという事実が、社会復帰の心の支えとなる。

建設ディレクターが全国に46万社ある建設企業に共通するスキルと認識され、活躍の可能性が広がる建設業で働きたいと願う若者や女性が増えることが私達の願いだ。



図-4 建設ディレクター育成の期待効果