

年が明けて業界の雰囲気も昨年とは違い、具体的な動きがあつたという間に広がってきた。「生産性の向上」と「担い手確保育成」の二つである。ここ数年の業界の動きは激しい。恒例となつた1月5日の業界11団体の新春賀詞交歓会。石井啓一国土交通相の年頭のあいさつを要約すれば、昨年の「生産性革命」宣言をさらに進めた「生産性革命前進の年」と「建設業における働き方改革」だった。この二つの政策に対する国土交通行政に向けた強い意気込みが伝わってきた。事業量の確保に加えて労働環境の

群馬県建設業協会会長 青柳 剛



特別寄稿

改善に正面から向き合えば業界地図はどんどん変わっていく。大手と中小、都市と地方、地域別、業種間など業界環境の変化を格差で論ずることはたやすい。ここ数年の業界の変わりようをもう少し掘り下げて考えて見よう。

格差といえば建設専門紙を見ていると面白い。同じ日の1面と裏返したページで全く違った視点の記事が書かれている日もある。毎日読んでいる建設業界の人にとっては当たり前の感覚になつていくのだが、一般紙にはありえない。業界以外の人が読めば「本当のところはどうなつていんだろう?」「建設業界が不況なのか、景気がいいのかさ

「6割が受注高増加」「粗念」など、地域建設業者の利益率10%越え過半数」深刻さを伝える記事は相変らなかつた。「活況背景に選別受注」「工事量単体繰越高2兆円 大手と中小、地域間格差超え」「設計施工一括特命などを「二極化、まだら模受注」二大型化の波など、様々で括弧することも大手主要ゼネコンの好調の話題には事欠かない。数年 各県単位に掘り下げてみる

「ローカルトップゼネコン」と「限界企業」

前までずらりと並んでいたと違った読み取り方も出てくると、身の回りの県を見てもみれば分かりやすい。大手と中小の全国版の格差が、では地方の工事減少深刻」と中小の全国版の格差が、に始まり、「地域間格差のそのまま各県単位で縮図と解消」「工事ごとに利益確

ルゼネコン)がきつちりと経営改善され、立ち直ってきたということだ。経営陣一新、会社名まで変え経営体質を一気に改善したゼネコンであれ、みんな

も同じような縮図が起きてくる。「生産性革命前進の年」に向けた動きはどんどん加速されてきた。「建設現場での2割の生産性向上、土工を中心としたICT活用」は国から県工事にまで広がっている。i-Construction推進官民一体となった協議会も各県単位で立ち上がりだした。工事現場の「4週8休」もそう遠くない。現場で働く技能労働者の評価・処遇改善へとつながる「建設キャリアアップシステム」も鮮明になりだしたというこ

始となる。「生産性の向上」と「担い手確保育成」こそものづくり産業としての建設業の基本。「いい人材を集めて効率よくものを作る」ことができるかどうか「それが建設業としての魅力、ブランド力となる。民需を含めた市場環境の良さもあるが、大手ゼネコン、「ローカルトップゼネコン」のブランドアップの勢いの中で人材を囲い込むところか、処遇改善にも踏み出さない、「限界工事業量を割り込んだ地域の限界企業」が