

「働き方改革の行方」

シビルNPO 連携プラットフォーム 個人正会員
(大日本コンサルタント株式会社) 小林 大



働き方改革である。僕が所属する建設コンサルタント会社でも、全社を挙げて取り組みを進めている。平日 10 時以後に、土曜日に出勤しようとするれば、大層な理由を添えないとあっけなく一蹴りだ。もちろん日曜出勤は厳禁、あっ、毎週水曜はノー残業デーだし、ひと月に 1 度のプレミアムフライデー（半ば死語）もある。しかし、業務実施体制などに特段の変化はない。少なくとも僕が直面している働き方改革は、「個人の問題＝オマエら頑張り」である。賢明な読者はお分かりであろう、一見減った残業がどこに行ったのか（爆

・そこで、生産性革命である。

⇒ 生産性とは・・・<https://ja.m.wikipedia.org/wiki/生産性>

生産性革命、労力と投入物を切り詰めより多くの価値を生み出す、それを爆発的に行おうと言うものである。僕は建設コンサルタント会社に勤務しているが、投入物がほとんどないので、切り詰めるのは労力である。精鋭技術者（高報酬）にしこたま残業させるのは、とても簡単な生産性向上策だが、1 日は 24 時間しかない。そこで、精鋭技術者（高報酬）と同じパフォーマンスをいかにして普通の人（低報酬）に授けるか、その問題が解決されれば「精鋭技術者（高報酬）と同等のパワード普通の人（低報酬）」を大量に生み出すことができ、生産性革命が実現されるはずである。そう言えば、僕が所属する建設コンサルタント会社の社是に、「技術」という単語が含まれているが、人材固有のパフォーマンスの高さを誇るものと考えている。しかし、これからは、「パワード普通の人」のパワードの部分を守るものになるかもしれない。僕は、所属する建設コンサルタント会社で技術開発を担っている。現業部門の技術系管理職から、「素人でも設計ができるマニュアルが欲しい」と言うリクエストがあった。もし、本当にそんなマニュアルができれば、真っ先に技術系管理職がリストラされるのに、世の中には不思議なことが多い。

・生産性が向上したとして、それに見合う需要はあるのか？

僕は、橋の維持管理を専門としているが、少なくともその範囲で需要は見込める。5 年前に大量の定期点検と言う需要ができたし、これからは補修・補強と言った措置も始まる。一方、それらを担う技術者が官民ともに足りない（需要>供給）らしいが、一方で、橋の維持管理に割く予算があんまりないらしい。市場原理的に言えば、インフラの維持管理は国民においてあんまり投資対象ではないと理解されるが、供給側である建設業界の生産性が他業界に比較して低いのが悪いとされ、国主導で様々な施策が打たれている。

・生産性の低い建設業界と言うのは真実なのか、それとも藁人形（論法）なのか？

⇒ 藁人形（論法）とは・・・<https://ja.m.wikipedia.org/wiki/ストロー>

っと、ここまで書き進んだところで紙面を費やしてしまった。異論があるのは承知で、機会があれば書き進めていきたい。

