

建設業とウェル・ビーイング

建設業は、人々の暮らしや産業活動を支えるインフラを建設し、安全に快適なインフラサービスが提供されるようこれらを維持し、災害時にこれらが損傷を受けた場合には早期に復旧するために活動するエッセンシャルワーカーを抱える産業である。

一方で、少子高齢化が更に進む我が国において、政府は2016年に一億総活躍社会の実現を目指して「働き方改革」を開始した。建設業においても、将来における担い手確保の観点や2024年度から時間外労働の上限規制の適用除外が撤廃されることから、i-Constructionやデジタル・トランスフォーメーション（DX）による生産性向上や建設生産・管理システムの変革に大きな期待が寄せられている。政府が推進する働き方改革は、長時間労働を見直し、多様で柔軟な働き方を導入することにより、働く人の健康を守り、多様なワークライフバランスを実現することを目指している¹⁾。

働く人の健康が良い状態をウェル・ビーイング（well-being）と呼ぶ機会が近年増えている。ウェル・ビーイングが最初に公式に用いられたのは、世界保健機関（WHO）憲章の前文で、「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態（well-being）にあることをいいます。」（日本WHO協会仮訳）と定義され、現在でも広く受け入れられている。また、厚生労働省は、ウェル・ビーイングを「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念」（雇

用政策研究会報告書、2019）と定義している。

建設の仕事は、自然を相手に屋外作業を伴う場合が多いこと、夜間や狭隘空間・高所での作業を伴う場合があること、注文を受けてからの仕事や災害対応のため不規則な仕事となる場合があることなどが特徴である。これらの特徴から派生する「3K（きつい、危険、汚い）」からの脱却に建設業界は1980年代から積極的に取り組んできた。現場事務所の環境改善や熱中症対策、災害防止のためのリスクマネジメント導入や安全教育の充実などが図られている。近年は、新3K（給与が良い、休暇がとれる、希望がもてる）の実現を目指し、国土交通省直轄工事においても、「労務費見直し尊重宣言」促進モデル工事やCCUS義務化モデル工事等により、総合評価や成績評価におけるインセンティブやペナルティによって取組を推進したり、適正な工期設定指針を策定するとともに、週休2日対象工事を指定している。さらに、i-ConstructionやICTの活用による生産性向上を通して、建設業の担い手確保を図っている。これらは、建設産業で働く人のウェル・ビーイングを向上させるための取組とも言える。

働く人のウェル・ビーイングに着目する背景には、働く人を資源（Human Resource）として捉えるのではなく、人的資本（Human Capital）として捉える価値観がある。人材を管理の対象として考えるのではなく、適切な機会や環境を提供すること（投資）により価値を高められるという考え方である。2018年に制定された国際標準規格ISO30414（内部及び外部人的資本報告の指針）



東京大学大学院 工学系研究科 特任教授 **小澤 一雅** (おざわ かずまさ)

には、人的資本の情報を開示するための標準が示されており、企業の人的資本への投資や活用を評価することに世界的に関心が寄せられている。終身雇用制度やOJTに基づく人材育成を特徴としてきた我が国においても、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方として、人的資本経営に関する議論や検討が行われている²⁾。

ウェル・ビーイングにも人的資本経営にも共通する考え方は、組織で働く人がいきいきと活躍できる環境を提供することである。米国のポジティブ心理学者マーティン・セリグマン教授は、ウェル・ビーイングを高める5つの要素としてPositive Emotion (ポジティブ感情)、Engagement (没頭)、Relationships (良好な人間関係)、Meaning (意味・意義)、Achievement (達成感)を挙げ、その頭文字をとって「PERMAの法則」とも呼ばれる理論³⁾を提唱した。働く人の動機づけ向上にこれらを活用する企業も現れている。

人間と機械と環境がデジタル情報によるコミュニケーションを通して安全を確保する「協調安全」の考え方をICTの活用で実現する「Safety2.0」と呼ばれる技術を推奨するセーフティグローバル推進機構会長の向殿政男先生は、その著書⁴⁾のまえがきの中で次のように述べられている。

これからの社会では、企業がウェルビーイングを重視する経営が求められています。それが企業の社会的価値を向上させ、社会のウェルビーイングの貢献に直接つながるからです。逆に言えば、社会のウェルビーイングの向上に貢献することが、企業の価値向上に直結する時代に入ったと言えます。

建設業は、人々の生活や産業活動を支えるインフラサービスを提供する産業である。建設産業内で働く人々のウェル・ビーイング向上を目指すだけでなく、提供するインフラサービスを通して、社会のウェル・ビーイング向上に貢献し、より企業価値の高い産業を目指したい。

<参考文献>

- 1) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)、2018年7月6日
- 2) 「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」、経済産業省、2020年9月
- 3) Martin EP Seligman, “Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being”, Simon and Schuster, 2011
- 4) 『実践! ウェルビーイング』、一般社団法人セーフティグローバル推進機構、株式会社日経BP、2023年5月

【著者紹介】小澤 一雅 (おざわ かずまさ)

1987年東京大学工学部土木工学科助手に採用、その後、専任講師、助教授、建設省土木研究所建設マネジメント技術研究センター主任研究員、東京大学大学院新領域創成科学研究科助教授、東京大学大学院工学系研究科教授を経て、2021年4月より現職。専門分野は、建設マネジメント。