

高度専門職の需給状況と所属企業に対する認知に関する研究

—建設会社に所属する一級建築士へのインタビュー調査から—

A Study on the supply-demand situation of advanced professional and their recognition of belonging company: on the basis of an interview survey to authorized first-class architect of construction company

中村学園大学 流通科学部

前田 卓雄

大阪経済大学 経営学部

遠原 智文・三島 重顕

1. はじめに

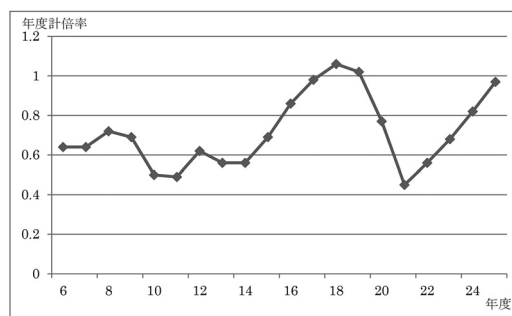
我が国を取り巻く経済環境は、長らく続いたデフレからの脱却に向けて正念場を迎えつつある。即ち、アベノミクスと呼ばれる経済政策の効果もあって、平成25年11月期から今日まで12か月間連続で有効求人倍率が1倍を超えている¹。過去20年間を振り返って見ると、年度計での有効求人倍率が1倍を超えたのは、平成18年と19年のわずか2度しかない²。(表1参照)このままの状況が維持されれば、平成26年度計での有効求人倍率は、7年ぶりに1倍を超えることが予測される。我が国は、バブル経済崩壊後からの失われた20年とも呼ばれる長い不況のトンネルから抜け出そうとする、まさにその過渡期にあるといえる。

このように、にわかには始まった労働市場における需給の逆転という経済環境の変化は、組織で働く人たちの所属先に対する認知に対して、どのような影響をもたらしているのだろうか。

そこで本研究では、この点に注目をして、企業に所属する高度専門職を対象に研究を行うこととする。このため、次章で、本研究における

問題意識とリサーチ・クエスチョンの提示を行う。

表1 季節調整済有効求人倍率



出所：厚生労働省
「一般職業紹介状況（平成26年10月分）」より自製

2. 問題意識と先行研究

2-1. 問題意識

失われた20年と呼ばれる不況下において、とりわけ、建設業界においては、長らく冬の時代が続いていた。詳細については、次章の「3. 業界特徴」において記述を行うこととするが、デフレ経済に伴う建設不況の影響で廃業やリス

1 平成26年11月28日公表の厚生労働省「一般職業紹介状況（平成26年10月分）」より抜粋。

2 この時期は、「いざなぎ景気」のピーク時期にあたるが、平成20年9月には「リーマンショック」が発生している。

トラが相次いだ。このため、建設業界にとってはコア人材である建設技術者の数も減少を続けてきた。しかしながら今日では、東日本大震災からの復興需要や2020年に開催が決まった東京オリンピックに伴うインフラ整備等で急激に活況を呈してきている。その結果、買手市場であった建設労働市場は一変してしまい、売手市場となったのである。一般論としては、売手市場となった場合では、労働者側は自身の価値を高く認知すると考えられ、逆に買手市場となった場合では、所属する企業に対する評価を高めると考えられる。

しかしながら、このような傾向は、一般労働者に対しては当てはまったとしても、高度専門職 (profession) と呼ばれる労働者にも同様のことがいえるのであろうか。例えば、三島 (2014) は、調剤薬局企業に所属する薬剤師を対象としたインタビュー調査から、労働市場における需要と供給のギャップに対する彼らの認知が、楽観的であることを指摘している。実は、薬剤師を取り巻く雇用環境については、厚生労働省による医薬分業の推進、登録販売者制度の導入、薬学系学部学科の定員増、処方箋増加率の縮小などの複合的要因を背景として、需要が頭打ちになり供給過多になることが予測されている。それにもかかわらず、インタビュー調査の結果から、需要と供給の関係に左右されることなく、自身の価値を強気に認知する傾向にあるとの指摘がなされている。

高度専門職 (profession) に関する多くの先行研究がそうであったように、彼 (彼女) らを高度専門職という一つの枠組みの中で捉えたとすれば、三島 (2014) が指摘するような傾向が、薬剤師のみならず建設技術者においても見られるはずである。

そこで、本研究では建設技術者のうち、Shapero (1985) がプロフェッショナルの範疇

として明示している「建築家 (architect)」について、我が国における「一級建築士」に焦点を当てて事例研究を行うこととする。

このため、本研究におけるリサーチ・クエスチョンを以下のとおり設定する。

「企業に所属する高度専門職において、労働市場における需給に対する認知は、自身への認知と所属企業に対する認知にどれほどの影響を与えるのであろうか」

したがって、本研究は、一級建築士を対象に上記のリサーチ・クエスチョンを明らかにすることを目的としているため、探索的に事例研究を進めて行くこととする。

2-2. 一級建築士とは

我が国における建築士制度は、昭和25年に制定された建築士法によって規定される国家資格である。そのうち、一級建築士については、国土交通大臣が行う資格試験に合格し、国土交通大臣から免許を受けることによって、設計や工事監理などの業務に従事することができる³。

建築士法第3条には、一級建築士でなければ、設計及び工事監理業務に就けない建築物を下記のように定めている。

1. 学校、病院、劇場、映画館、観覧場、公会堂、集会場 (オーディトリウムを有しないものを除く。) 又は百貨店の用途に供する建築物で、延べ面積が500平方メートルを超えるもの。
2. 木造の建築物又は建築物の部分で、高さが13メートル又は軒の高さが9メートルを超えるもの。
3. 鉄筋コンクリート造、鉄骨造、石造、煉瓦造、コンクリートブロック造若しくは無筋コ

3 なお、二級建築士は、県知事が行う試験に合格し、県知事から免許を受けることによって業務に従事できる。

ンクリート造の建築物又は建築物の部分で、延べ面積が300平方メートル、高さが13メートル又は軒の高さが9メートルを超えるもの。
4. 延べ面積が1,000平方メートルをこえ、且つ、階数が2以上の建築物。

このような複雑で且つ高度な技術を有する建築物の設計や施工管理については、その難易度の高さから一級建築士が従事しなければならないことが法律によって定められている。

また、一級建築士になるための要件についても、建築士法第14条で、その受験要件が厳しく制限されている。

例えば、大学卒業者の場合、「国土交通大臣の指定する建築に関する科目を修めて卒業した者（建築学科卒など）は、卒業後に建築に関する実務として国土交通省令で定める建築実務の経験を2年以上有する者」という条件が課せられる。つまり、大学の建築学科を卒業しただけでは、受験ができないシステムになっており、大学の指定学科卒業後に、建設会社や設計事務所で、2年以上の「設計・工事監理に必要な知識・能力を得られる実務」を経験しなくては受験資格が得られないのである。

しかもその最終合格率は、表2にあるように毎年およそ11%程度という狭き門になっており、平成25年度の最終合格率は12.7%であった。

このように我が国における一級建築士は、資格取得段階から、建築士法によって厳しく制限が行われ、職務遂行における高度な知識と経験が同時に要求される極めて専門性が高い職種で

あるといえる。

2-3. 先行研究

2-3-1. 一級建築士の学術的位置付け

それでは、学術的には一級建築士はどのように位置づけがなされているのだろうか。

Carr-Saunders & Wilson (1933) は、プロフェッショナルの職務内容を細かく紹介した著書の中で、PROFESSION（プロフェッション）の1つに ARCHTECTS（アーキテクト）を取り上げている。ここでのアーキテクトは、広く建築家や建築士のことを指している。同様に、Shapero (1985) もプロフェッショナルな職業として、医師 (doctors) や看護師 (nurses)、会計士 (accountants)、技師 (engineers) などとともに建築家 (architects) をその範疇に含めている。

また、太田 (1993) では、「典型的なプロフェッション」における要件について、先行研究の渉猟を踏まえて、以下の4つの要件が存在することを指摘している。

- ①専門的知識・技術に基づく仕事に従事する職業であること。なおその専門的知識・技術は理論的基礎を必要とし、長期の教育訓練によって獲得されるものであること。
- ②サービスの提供にあたっては、プロフェッショナルとしての倫理的規範に従うことが求められること。
- ③これらの能力的および倫理的基準を維持することを主目的とした職業団体が存在していること。

表2 一級建築士試験最終合格率⁴の推移

年度	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25	平均
合格率 (%)	11.0	10.3	11.7	12.4	12.7	11.62

注：最終合格率は学科と製図制作の両方の試験に合格した受験者数の割合

出所：公益財団法人建築技術普及センター HP

4 試験は学科と製図の2段階に分けて行われる。データは、学科と製図の両方の試験に合格した受験者の割合。

④このような専門性、倫理性を保証する内的規制が存在するため、専門の領域においては独占的権限が伴うこと。

即ち、少なくとも学術的にプロフェッションとして位置付けられるためには、これらの4つの要件を満たすことが必要ということになる。

それでは、太田（1993）のプロフェッションに関する4要件と一級建築士との関係は、どうであろうか。それらの関係をまとめたのが、表3である。これを見てわかるように、一級建築士は、太田（1993）が指摘するプロフェッションの4要件をすべて満たしている。

このように一級建築士に対する我が国での位置付けや、プロフェッションを対象にした先行研究からも、一級建築士は学術的にも高度専門職として位置付けられることが確認できた。したがって、本研究の問題意識に基づき、今後の研究を進めていくこととする。

2-3-2. 一級建築士と熟達の10年ルール

前項では、先行研究を通じて、一級建築士が学術的にもプロフェッションであることを確認した。そして、一級建築士の資格を取得するためには、建築士法で専門学科での高度な専門知

識の取得だけではなく、2年以上の実務経験が求められることを指摘したが、具体的には下記のような3つの実務経験が条件となっている。

① 建築物の設計に関する実務

建築物の建築工事の実施のために必要な図面及び仕様書（設計図書）を作成することを指し、図書の直接的な作成だけでなく構造計算や建築積算等を含む。

② 建築物の工事監理に関する実務

工事を設計図書と照合し、それが設計図書のとおりを実施されているか否かを確認すること。

③ 建築工事の指導監督に関する実務

建築工事について、工事施工者に即した立場ではなく、建築主の依頼により第三者的立場から指導監督すること。

これは、「一級建築士に求められる資質には、大学等で学ぶ高度な知識だけではなく、経験から獲得される知識やスキルが同時に求められている」⁵ からである。つまり、前節で示したような複雑で且つ高度な技術を有する建築物の設計や施工管理は、大学等で学んだ高度専門知識だけでは、実務を行うには不十分だということ

表3 太田（1993）の「典型的なプロフェッション」の4要件と一級建築士との関係

太田（1993）のプロフェッションの要件	一級建築士
① 専門的知識・技術に基づく仕事に従事する職業で、専門的知識・技術は理論的基礎を必要とし、長期の教育訓練によって獲得される	国土交通大臣の指定する建築に関する科目を修めて卒業した者で、建築に関する実務として国土交通省令で定める建築実務を有して、国家試験に合格することで獲得される
② プロフェSSIONナルとしての倫理的規範に従うこと	社団法人日本建築士会連合会制定「建築士会会員倫理規定」の遵守
③ 能力的・倫理的基準維持を主目的とした職業団体の存在	社団法人日本建築士会連合会の存在
④ 専門領域における独占的権限の存在	建築士法に基づく独占的権限の保証

出所：太田（1993）を基に自製

5 国土交通省建築指導課（2014年11月12日電話インタビュー要旨）。

なのである。

このように一級建築士になるためには、学問的知識と経験的知識の双方が要求されるが、実際にはどれくらいの年数を要するのであろうか。

Ericsson & Lehmann (1996) は、高いレベルの熟達者になるには10年の準備期間を要することを指摘している。なお、ここでいう熟達者とは、松尾 (2006) によれば、「専門的なトレーニングや実践的な経験を積み、特別な技能や知識を獲得した人」を指す。Ericsson & Lehmann (1996) の研究対象となったのは、チェスやタイピング、ジャグリング、ダンスや音楽といった分野の人たちであったが、松尾 (2006) は、自動車や不動産の営業担当者を対象にしたビジネス分野においても、「熟達の10年ルール」が存在することを実証している。

それでは、一級建築士においてはどうか。一級建築士を対象としたこのような研究は見当たらないが、建築技術普及センターが公表した平成26年の学科試験と平成25年の製図制作試験の合格者の平均年齢は、共に32.6歳であった。23歳で大学の建築学科を卒業したケースでは、2年の実務経験を積み、最短26歳で受験資格が与えられる。つまり、一級建築士の資格を得て高いレベルの業務が行えるようになるまでには、大卒のモデルケースでは、入学時からの専門教育期間も通算すると平均で14.6年、卒業後からだ平均で9.6年を要していることになる。しかもその間、高度専門知識の獲得、実務を通じた専門的トレーニング、実践的経験からの知識やスキルの獲得といったプロセスを経なければならない。見方を変えれば、一級建築士は、建築技術者として熟達の域に達しなければ、得られない資格であるともいえるのである。もちろん、個人差は存在し、資格を取得してからも、さらに高いレベルでの熟達者になるためには、相応の準備期間を要することは、容易に想像ができる。このため一級建築士においては、「熟達の10年ルール」が存在するとの推定が可

能である。

2-3-3. プロフェッションの2つのキャリア志向

組織内における専門職のキャリア志向について、Gouldner (1957) は、コスモポリタンとローカルといった2つの概念で区別している。コスモポリタンとは、所属している組織よりも同業の専門家集団に準拠している人たちであり、ローカルとは所属する組織に準拠している人たちのことである。

具体的には、コスモポリタン志向が強い人は、組織よりも専門家集団にコミットしているため、自身の専門知識や専門能力の活用によって専門家集団からの評価を得ることを志向し、組織内での昇進や昇格、貢献にはあまり興味のない人たちであり、自身のキャリアを継続するためなら組織が変わることも厭わない人たちである。

一方、ローカルは、所属する組織へのコミットメントが強く、組織への貢献を通じて昇進や昇格を果たすことを志向する人たちである。一般的には、企業で働く技術者やエンジニア、研究職といった高度専門職の人たちがコスモポリタンの傾向にあり、ホワイトカラーの人たちは、ローカルの傾向にあると考えられている (三輪, 2001)。

また、太田 (1993) は、専門職と理工系の学生を対象としたアンケート調査を行っている。この調査では、「キャリア志向」に関する7つの質問項目について因子分析を行っている。因子負荷量が0.4未満であった1項目を除外したため、残りの6項目から「プロフェッショナル志向」と「組織人志向」の2つの因子が検出されている。これらの因子を構成する質問項目の内容は、Gouldner (1957) が区分したコスモポリタンとローカルの概念とほぼ同じ様な結果となっている。(表4参照)

従来の研究では、ローカル志向とコスモポリタン志向、あるいは組織人志向とプロフェッショ

表4 組織人志向とプロフェッショナル志向を構成する項目

組織人志向	プロフェッショナル志向
<ul style="list-style-type: none"> ・組織で働く以上他の仕事にかわるのもやむをえない ・組織のために貢献して早く昇進したい 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内よりも広く社会的に評価されたい ・どちらかといえば、仕事の内容の方がどの会社に勤めるかよりも重要である ・自分の専門分野で高い評価を得たい ・自分の能力を活かしてやりがいのある仕事に打ち込みたい

出所：三輪（2001）

ナル志向はそれぞれ両立しない概念であるとされてきた。しかしながら、近年では、両立が業績に寄与するとの研究も示されている⁶。

このように、プロフェッションを巡る2つのキャリア志向の関係性については、不明瞭な状態である。もしかすると、両者の関係は普遍的なものではなく、プロフェッションの所属する組織の状況や仕事の状況の影響を受けやすいのかもしれない。

3. 業界特徴

3-1. 建設業界の市況

我が国における建設投資（名目）のピークは、いわゆる「バブル経済」の末期である1992年度の約84兆円⁷であり、当時の国内総生産の17.4%を占めていた⁸。

その後は、「バブル経済」の崩壊や「リーマンショック」などが引き金となった不況の到来によって、建設投資は、減少の一途をたどることになる。この間、不況にあえぐ建設業界は、リストラやダウンサイジングを繰り返すが、廃業してしまう業者も多かった。国土交通省の資料⁹によれば、建設業法の許可を得て建設業を営む業者のピークは、2000年3月末時点での約

60万社であった。その後、2013年3月末までの13年間で新規許可業者数が廃業等業者数を上回ったのは、わずか3ヶ年で、あとは一貫して廃業等業者数が新規許可業者数を上回っている。その結果、2013年3月末での建設業許可業者数は約47万社となり、ピーク時よりも、約13万社、約22%の減少となったのである。

本研究では、一級建築士を研究対象としている。このため許可業者数の推移を建築業種だけに絞って見てみると、ピーク時の2000年3月末では、約22.7万社が建築業種の許可を得ていたが、2013年3月末の時点では、約16.4万社となり、ピーク時よりも、6.3万社、約27.7%の減少となった。これは、前述の全業種平均の減少率である約22%を5.7ポイント上回る結果となっている。

このような建設業界を取り巻く経済環境の変化は、そこで働く就業者にとっても当然ながら、大きな影響を及ぼしている。総務省統計局の国勢調査によれば、建設業界で就業する労働者¹⁰のピークは、1995年の約663万人であるが、その後年々減少を続け、2010年には約447万人となった。この間、実に約216万人、約32.6%ものが就業者が建設業界を去ったことになる。

6 例えば、三崎（1998）。

7 このうち、建築投資の占める割合は、58%（約48.7兆円）であった。

8 建設投資が国内総生産に占める割合のピークは、第一次オイルショックが勃発した1973年（昭和48年）の24.6%であり、以降は減少している（国土交通省建設統計室）。

9 「建設業許可業者数調査の結果について」平成25年5月28日 国土交通省土地・建設産業局建設業課。

10 技術者（建築・土木・測量）＋設計者＋事務職＋技能労働者等を合わせた就業者数。

このことは、建設業界にとってコア人材となる技術者においても例外ではなかった。表5は、2000年から2010年の国勢調査の結果や建設統計年度報を基に、建設経済研究所が建設業に従事する建設技術者数の推移をまとめたものである。本研究が対象としている一級建築士は、このうち建築技術者に含まれている。2000年から徐々に減少をしており、2010年度では、2000年との比較で17.1万人、約44%の減となっている。

即ち、建設業界においては、建築業を営む業者の数が減ると共に、それに伴って一級建築士を含めた建築技術者の数も減ってきたのである。

しかしながらその一方で、一級建築士そのものの数は大きく減ってはいない。下表6は、公益社団法人日本建築士連合会に登録されている一級建築士の推移である¹²。

表6からは、全体としては一級建築士登録者数そのものは微増の傾向にあることが見て取れる。しかしながら、一級建築士にとって主戦場

たる建設業界で就業する人の数が減ってきているということは、一級建築士免許を登録したまま建設業界から転職をしたり、失業を余儀なくされた人が相当数含まれていることを意味する。

市場が縮小均衡して行く建設業界にとって転機となったのは、2011年に起きた東日本大震災であり、その復興需要であった¹³。建設投資は、2011年度の約41.9兆円を底に、その後は上昇に転じることになる。建設経済研究所が行った「建設経済モデルによる建設投資の見通し」によると、2014年度の名目建設投資は、約47.9兆円となり、ボトムの2011年度よりも約14%上昇したことになる。

表7は、建設投資のうち、建築投資だけを抜き出してまとめたものである。

また、2020年に開催が決定された東京オリンピックも建設業界にとって、大きな影響を及ぼしている。オリンピック施設の公共整備だけでも4,500億円生じると試算されている¹⁴。これに、

表5 建設技術者の推移

調査年度	2000年度	2005年度	2010年度
建築技術者数 ¹¹	387千人	233千人	216千人
平均年齢	43.5歳	46.3歳	48.6歳
土木・測量技術者数	510千人	307千人	243千人
平均年齢	42.2歳	44歳	46.2歳
建築投資額	33.87兆円	30.48兆円	23.24兆円
土木投資額	32.49兆円	23.13兆円	19.69兆円

出所：建築経済研究所「MONTHLY」（2014年7月）

表6 一級建築士登録状況

年度	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25
登録者数（人）	334,133	339,185	343,650	348,059	352,168	355,921

出所：公益社団法人日本建築士連合会 HP

11 国勢調査による職業分類では、建築技術者について、「住宅・その他の建築物の建設・改修・維持に関する計画・設計・施工・工事管理・技術指導・施工管理・検査などの技術的な仕事に従事する者」としており、具体的には、建築設計監督技術者、建築士などを指している。

12 建築士法によって、一級建築士免許は登録制になっている。

13 日経ビジネスオンライン（2012年1月12日）「ゼネコンに残された時間：復興の虚実と海外展開」。

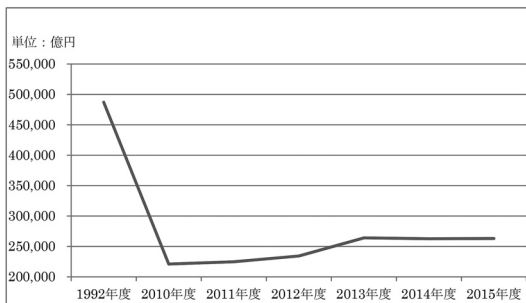
14 日本経済新聞（2013年9月10日 朝刊）。

民間施設などの建設投資を含めると、建設業界に1兆円を悠に超える経済効果が生じるとの試算もなされている¹⁵。既に、首都圏を中心に旺盛な建設需要が建設コストを高騰させ、現場の技能労働者を中心に人手不足の状態が続いている¹⁶。今後、東京オリンピックの開催される2020年までは、東日本大震災との建設特需は膨らんでいくことが予想される。

3-2. 一級建築士を取り巻く雇用環境

前述のように、復興とオリンピックの特需によって市況が回復している建設業ではあるが、人手不足は、「職人」と呼ばれる技能労働者において特に深刻であると報じられている¹⁷。し

表7 名目建築投資の推移



出所：建築経済研究所の「建設経済モデルによる建設投資の見通し」（2014年7月）を基に作成

かしながら、一級建築士を含む技術者もその例外ではない。下表8は、一級建築士を含む建築・土木・測量技術者の有効求人倍率の推移をまとめたものである。

表8を見ると建設躯体工事の職業が、全職業に対する有効求人倍率に対して、2014年7月期においては、6.14ポイント上回っており、建設現場での技能労働者不足が深刻なことが現れている。一級建築士を含んだ建築・土木・測量技術者も全職業に対する有効求人倍率に対して2.95ポイント、専門的・技術的職業全体の平均においても、2.24ポイント上回っている。また、1年前の2013年7月期の有効求人倍率との比較においても、総じて上昇していることがわかる。

建設業界においては、技能労働者の確保も困難な状況にあるが、設計や工事監理に携わる技術者の確保においても深刻な人手不足な状況にあるといえる。この結果、2010年をボトムに一級建築士においても需給ギャップが生じている。例えば、大手ゼネコンの大成建設は、キャリア採用（中途採用）を2013年の95名から2014年では114名に拡大している¹⁸。

一級建築士を含んだ技術者の確保においては、建設業界だけではなく、発注機関である国や地方公共団体においても深刻な状況が生じている。

表8 有効求人倍率（フルタイム）の推移

	有効求人倍率	
	2013年7月	2014年7月
全職業計	0.72	0.87
専門的・技術的職業計	1.38	1.58
建築・土木・測量技術者	3.27	3.82
建設躯体工事の職業 ¹⁹	5.78	7.01

出所：厚生労働省 職業別有効求人倍率より自製

15 森記念財団都市戦略研究所（MNS 産経ニュース、2014年1月6日）。

16 日本経済新聞（2014年7月16日 朝刊）。

17 日本経済新聞（2014年7月16日 朝刊）。

18 週刊東洋経済 NEWS&REPORT 2014年3月30日。

19 技能労働者。

これは、行政改革で技術公務員の数を減らしてきたため、発注業務に携わる職員の確保が困難となり、採用を増やす行政機関が出てきたためであり、ゼネコンやコンサルタントから公務員に転職する事態も生じてきているという²⁰。

まさに、東日本大震災からの復興とオリンピックの特需が、建設業界全体に、技能労働者のみならず、一級建築士を含む技術者の売手市場をもたらしている要因となっているのである。

4. インタビュー調査

一般論としては、売手市場となった場合は、労働者側は自身の価値を高く認知すると考えられ、逆に買手市場となった場合では、所属する企業に対する評価を高めると考えられている。しかしながら、一級建築士と同じ高度専門職である薬剤師を対象とした三島（2014）のインタビュー調査の結果では、「現在の需給」・「将来の需給」・「所属企業」に対して、需給の関係性に左右されることなく常に強気に認知するという結果が得られている。建設労働市場は、現在、売手市場であるため、自身の価値をより高く認知していると考えられるが、建設労働市場での急激な需給ギャップが生じている現状について、一級建築士はどのように認知しているのだろうか。そこで、2-1で設定した本研究のリサーチ・クエスチョンである「企業に所属する高度専門職において、労働市場における需給に対する認知は、自身への認知と所属企業に対する認知にどれほどの影響を与えるのであろうか」を明確にするためにインタビュー調査を実施した。

4-1. 調査対象

本研究が調査対象としたのは、東京証券取引所一部に上場する A 社である。売上規模3,700億円超、東京都内に本社を置き、業界では準大手ゼネコンのカテゴリーに分類（建設経済研究

所）されている。老舗企業として知られ、ピーク時には約7,000億円（1992年度）の売上を計上していたが、バブル経済の崩壊やその後のデフレ不況の影響を受けて、大規模なリストラを敢行し、ダウンサイジングを行っている。

4-2. 調査方法

インタビュー調査は、2014年8月4日から6日の間に A 社の K 支店にて行っている。調査方法は、半構造化形式を採用して対面形式により実施している。1回あたりのインタビュー所要時間は、1人あたり約1時間を目途に行っており、インタビューの発言は、全てレコーダーに録音された。また、追加の質問については、その都度、電話や電子メールを用いた。表9は、インタビューのプロフィールをまとめたものである。

なお、D氏は一級施工管理技士の資格のみを保有しているが、この資格は、工事監理において一級建築士と同じ業務を行えることから、参考までに調査に加わってもらった。

本章でのインタビュー結果については、正確を期すために前後の脈絡が伝わる加筆を最低限に止めており、原則として発言内容をそのままの口語調で記述している。

4-3. 労働市場の需給に関する認知

長引く不況から抜け出し、活況を呈してきた建設業界であるが、インタビューはどのように感じているのであろうか、まず、現況について、下記のような回答を得た。

A氏「残業はどうしても多いですね、(中略)状況にもよるんですけど、コンペがある時とかは、本当に深夜までとか、泊まったこともあります。」

20 松本直也（2014）「MONTHLY」（2014年7月）建築経済研究所。

表9 インタビュー어의プロフィール

対象者	保有資格	所属	性別	勤続年数
A氏	一級建築士	建築設計室 主任	女	7.5年
B氏	一級建築士 一級施工管理技士	建築工事部 工事課長	男	22.5年
C氏	一級建築士 一級施工管理技士	リニューアル部 営業課長	男	18.5年
D氏	一級施工管理技士 ²¹	リニューアル部 営業課長	男	18.5年

D氏「人は足りないですね、現場の数に対して、それを管理する我々職員の数が、まず足りていないですね。現場に行くと、職人さんの数もやっぱり足りていない。去年の夏あたりから、もう足りていなかったですね。」

それでは、以前の状況はどうだったのだろうか、D氏は次のように述懐している。

D氏「アベノミクスがどうこう言い出して、それとあの震災ですかね。建築の仕事がわっと増えたんですけど、その前は、リーマンショック以来、仕事がなかったですね。(中略) (民主党政権時に) 国の政策で官庁工事をどんどん減らしていったじゃないですか。そういう動きがあって、どんどん職人さんも辞めていったんですよ。仕事がないから、価格競争で疲弊してしまって。会社も成り立たなくなって、辞めていく人は結構いましたね。」

やはり、3-1の建設業界の市況で見てきたように、不況から「建設特需」の状況に転換して

来ている様子が確認できる。それでは、将来予測については、どのように認知しているのだろうか。一級建築士の10年、15年先の需要についてどのように思うかと問うと、以下のようにコメントが返ってきた。

B氏「一級建築士に限らず、一級建築施工管理技士も含めて需要は減らないと思います。10年後、15年後にもっと有利になっているかはわかりませんが、不利になることも無いと思います。」

A氏「団塊の世代といわれる方たちが、(資格所有者の) 大半を占めていて、(新たに) 資格を取得する人の人数が追い付いてなくて、そういう意味では不足すると思います。(中略) 東京(オリンピック) もだし、東北の復興もだし、ここ10年くらいは多いと思う。」

将来の需要予測に関しては、「有利にならなくても不利にはならない」あるいは、「ここ10年くらいは需要が多い」といったやや控え目な予測をしている。しかしながら、インタビュー

21 建設業法27条に規定される国家資格で、施工管理に特化した資格で、一級建築士と同じ建築規模の施工管理ができる。受験資格においては、学歴と共に実経験が必要となる。

は、決してネガティブには捉えていないことも、コメントの内容からは見て取れる。

4-4. 所属する企業に対する認知

不況から特需へと急速に経済環境が変化している建設業界では、コア人材である技術者不足も深刻な問題であり、4-3のインタビューでも確認ができています。それでは、所属企業に対して、彼（彼女）らは、どのような認知をしているのであろうか。

まず、最初に転職の可能性について質問を行って見た。コメントは次のとおりである。

A氏「(転職する人は、私の周りでは)少ないですね。(中略)やっぱり、この会社にいるのは、会社への愛着とかがあると思います。」

何が会社への愛着となるのかという質問に対して、A氏は、職場内での人間関係と職務満足の2点を挙げ、それぞれについて、以下のようにコメントしている。

A氏「やっぱり、それは一緒の仕事をしている方たち」

A氏「(会社の規模が)良かったと思います。(中略)組織が大きくなったら、本当に図面の一部だけしかやらせて貰えないとか、延々とこの作業をやっているとか、多分すごく分担されていると思うんですよ、大手だと。今(の会社)だったら、ある程度仕事を一通り見られるというのはあるのかな」

次に、B氏は、実際に転職した人たちの話として、給与面などで今よりも待遇が下がってい

ることを打ち明けてくれた。そこで、条件面が向上すれば転職に問題はないのかと問うと、B氏は以下のように答えてくれた。

B氏「やっぱり今の会社がよっぽど嫌だっていう場合じゃないと、それ(転職)は考えられない。(中略)お金だけじゃないですしね。諸先輩方からお世話になったりですとか、(中略)(仕事上で)困った時に聞ける(社内の)人脈というか、(現場のことで)相談に乗れる人がいないというのはキツイですよ。(そのような関係は)何年も掛けて築いてきたものですから。」

同様の質問に対して、C氏は実際に大手ゼネコン²²から勧誘を受けたことがあったそうだが、結果として転職はしなかった。その理由についてC氏は、転職先で職務内容や裁量が変わってしまう可能性があり、魅力を感じなかったという趣旨の発言をしている。

また、D氏は、転職の可能性に関して次のようにコメントしてくれた。

D氏「30代の頃は、会社も結構厳しかった、やばくて、いろいろ考えましたね。(中略)その頃景気も悪かったですしね…今まあ会社に入れるんだっいたらいた方が良くないんじゃないかということで、思いとどまりましたね。それとあとまあ、転職するにも決め手が特になかった。どの会社が良いとか。(中略)(転職先で)給料が倍にくらいになれば考えますけどね(笑)」

そしてD氏は、現職場を継続する理由の一つとして、「やりがい」を挙げ、以下のようにコメントしている。

22 建設経済研究所の階層別分類による売上規模1兆円超のゼネコン

D氏「(見積書に)自分で全部お金を入れて、仕事を受注してですね、最後に現場が儲かって終わるところですかね。一つの流れですかね。あとは、お客さんが頼りにいろいろ相談してきてくれたりとか、仕事の話を持ってきてくれたりとか。そういうことでやりがいを感じることですかね。」

最後に、転勤と職務に関する質問を行った。その結果、A氏とD氏は、できれば出身地で勤務地したいとの希望を持っていたが、B氏、C氏については、特にこだわりがなく、転勤先で何をやるのかといった職務内容の方を重視している旨の回答をしている。中でもC氏は、福島原発災害復旧工事への派遣を命じられて赴任した経験があり、その当時のことを下記のように述懐していた。

C氏「福島は、お国のためじゃないけど、(中略)建築屋として(の使命感)とか…、半分、野次馬根性もありましたけど、(技術者として)滅多に経験できることでもないの。」

以上、インタビューの転職への意識は一樣に低いようである。そのことが、勤務地に対して特段の固執がなかったり、給与面に関しても「お金だけではない」とか「(転職先での)給与が倍くらいになったら考える」といった姿勢に繋がっていると推察される。

4-5. 熟達の10年ルールとキャリア志向

一級建築士について、「熟達の10年ルール」は、該当するのであろうか。受験資格に実務経験が必要なことや合格者の平均年齢などを勘案すると、「熟達の10年ルール」が該当する職種であることが推察される。そこで、一人で仕事ができるようになるまでには、どのくらいかか

るかと思ねてみた。インタビューからは、以下のコメントが得られた。

A氏「その人によると思うんですけど、例えば、入社した時にOJTのプログラムがあるんですけど、設計は10年です。10年まで一応表があるんですよ。(中略)そうやって10年で、一人前みたいな風なカリキュラムというか、(中略)長いですよ。」

B氏「最低でも6~7年は勉強しないと(現場)所長にはなれないでしょうね。今は、20代(の所長)は(K支店には)いないですね。(中略)私が、31(歳)だったんですよ、初めて(現場)所長をやったのが、(入社して)7~8年目だったと思います。」

C氏、D氏も異口同音に入社してから「10年くらいはかかる」と述べている。ちなみに、各インタビューの資格取得の時期は、A氏が入社4年目、B氏が入社6年目、C氏が入社15年目、D氏が入社6年目であった。

インタビュー結果からは、ただ単に資格を取得するだけでは、現場の第一線での活躍はできず、10年くらいの期間を必要とすることが判った。つまり、建築技術者として熟達するためには、一級建築士などの公的資格の取得や実務経験も含めて、約10年程度の準備期間が必要ということになる。

それでは、彼(彼女)らは、どのようなキャリア志向を持っているのであろうか。

まず、B氏のケースである。B氏は、現在、工事課長という管理職の立場にある。A社における工事課長は、所属する支店管内全ての建築現場の施工管理、工程管理、原価管理、環境対策、人事管理等のとりまとめや教育・指導を中心的立場で行う。工事課長の上位職は、建築工

事部長であり、実質上、工事部門のナンバー2にあたる要職である。

B氏は、職務に対する満足について、次のようにコメントしてくれた。

B氏「今は支店の管理部門にいるんですけど、（私がやりたい業務は）本来はずっと希望出していた現場なんです。ね。（中略）やっぱり一番達成感があった、充実感があったっていうのは現場で、それこそ工期がない現場とかをきちんとおさめたとか、お客さんによるこんで頂いたとか、そういうのがやっぱり一番嬉しいですね。（中略）できるならば（現場に）戻してくださいと、4年くらい言い続けている。」

B氏は、管理職に魅力を感じていないのであろうか。この点に関しては、次のように答えてくれた。

B氏「管理職になりたいって、傍から見て思える魅力がない。」

その理由についてB氏は、もともと現場志向が強かったことを挙げているが、管理職の職務に見合った賃金体系になっていないことを不満として指摘している。具体的には、内勤管理職である工事課長よりも外勤の現場所長の方に、様々な手当²³が付くため、給与の逆転現象が生じるのだという。

次は、D氏のケースである。D氏はリニューアル部で営業課長をしながら、同時に自分の案件の施工管理も担当している。D氏もB氏と同様に管理職には、魅力を感じないと述べており、その理由を次のようにコメントしている。

D氏「一つは給料ですよ、やっぱり。目

に見えるほど、うちの管理職の給料ってそんなに良くないですよ。確かに（今までは不況で）良くなかったですけど、（中略）それだけ重要なポストだったらそれなりの給与を与えられないと。やっぱり魅力を感じないですよ。」

また、現在、設計部門で主任をしているA氏のケースでは、自分自身は管理職よりも専門職志向が強いとしながらも、その理由を管理職としての業務よりも設計業務に没頭したいことを挙げており、自分の上司を見ているとその傾向が強いと述べている。但し、どちらか二者択一ができるとすれば、A氏は、給与が変わらなければ、設計に関する専門職を選択するとコメントしている。

最後に、C氏のケースである。C氏は、D氏と同様に課長職として営業と同時に自らの担当営業案件の施工管理も担当している。C氏は、次のように述べている。

C氏「管理職をやりたいっていうのはそんなにないですね。（中略）どっちかって言ったら一物件一物件とか、自分で回せる範囲のところで、工事だったりプロジェクトに携わってた方が良くなってると思います。ね。（中略）管理職になったら、そういう人をまとめる立場になっちゃうので、実際の現場に行って、采配を振るうのからは、ちょっと遠ざかるかなって部分が出てきますよね。」

キャリア志向に関するインタビュー結果からは、典型的なコスモポリタンやプロフェッショナル志向とは異なり専門家集団への準拠や社会的評価への意識はなく、専門職そのものへのこだわりが相当に強い傾向にあった。また、ロー

23 A社では、所長手当や監理技術者手当が別途に7万円加算される。

カルや組織人志向は、完全に否定されるものではなく、経営管理上の改善の余地があるとの示唆が得られた。

5. インタビュー結果のまとめ

本研究におけるリサーチ・クエスチョンは、「高度専門職において、労働市場における需給に対する認知は、自身への認知と所属企業に対する認知にどれほどの影響を与えるのであろうか」であった。これを踏まえ、インタビュー調査の結果と先行研究の関係について、以下の表10のようにまとめることができる。

6. 考察

本章では、インタビュー調査の結果を踏まえて、一級建築士における労働市場の需給に対する認知、所属する企業に対する認知、そして彼(彼女)らのキャリア志向といった3つの観点から考察を行いたい。

①労働市場の需給に対する認知

現在の状況について、人手不足であることや業務が繁忙であることなどから、売手市場であ

るとの認識を持っている。しかしながら、将来の需給予測については、「有利にならなくても不利にはならない」、「10年くらいは、需要が多い」といった、控えめな予測をしていた。これは、現況のような売手市場を迎えるまでの間、建設業界が、バブル経済の崩壊やリーマンショックなどのデフレ不況の影響で、長らく「冬の時代」にあったことが影響していると思われる。今まで不況であったのに、震災復興やオリンピックだと言われても、時限的なものだと捉えていることが考えられるからである。

しかしながら、決してネガティブに捉えている訳ではない。一級建築士は、一級建築施工管理技士も含めて、建築士法や建設業法によって、独占的権限が保障されており、彼(彼女)らしか携わることができない業務が法律によって規定されている。このような背景も相まって、ネガティブな予測をしていないと考えられる。

②所属企業に対する認知

ここでは、「転職の意思」・「給与」・「転勤」といった観点から総合的に考察を行うこととしたい。

表10 RQに関する先行研究とインタビュー調査のまとめ

	需給の認知	自身と所属企業に対する認知	キャリア志向	熟達10年ルール
一般論 及び 先行研究	現在の労働市場を買手市場と認知した場合	所属企業への価値を高める	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職では、コスモポリタンやプロフェッショナル志向の傾向が強い ・ホワイトカラーでは、ローカルや組織人志向の傾向が強い 	<ul style="list-style-type: none"> ・経験学習が必要な分野や一部のビジネス分野において10年ルールが存在する
	現在の労働市場を売手市場と認知した場合	自身への価値を高める		
一級建築士	事例では、現在の労働市場を売手市場であると認知	<ul style="list-style-type: none"> ・自身の価値は高いと認知しているが、やや控え目に評価 ・転職の意思は低く、所属企業の価値をそれなりに評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・コスモポリタンやプロフェッショナル志向に見られる専門集団への準拠や社会的評価の意識はなく、専門職へのこだわりがかなり強い ・ローカルや組織人志向は否定されない 	<ul style="list-style-type: none"> ・建築技術者としての熟達には概ね10年の期間を要するため10年ルールが存在すると推定される

まず、「転職の意思」については、インタビューは皆一様に低かった。実際に転職を考えた
り、勧誘をうけたインタビューもいたが、具
体的な転職行動には至っていない。次に「給与」
については、「倍になれば考える」とのコメント
もあったが、これは現実的ではないし、条件
が上がっても、「お金だけではない」とのコメント
もあった。また、「転勤」については、「で
できれば出身地で仕事がしたい」との希望があ
ったが、これは誰しもが持つ自然な感情ではな
いだろうか。しかも、福島原発災害復旧工事の
ような過酷な現場への転勤も受け入れている。た
だし、日本人労働者に強い可能性があると松山
(2014) が指摘する「規範的コミットメント」
(Meyers & Allen, 1991) に関して積極的な
発言を聞くことはなかった。

その一方で、彼（彼女）らが、組織に留まる
要因として重視していたのが、同僚との関係で
あり長年かけて構築した社内のネットワークと
いった「人間関係」や職務の内容、職務での裁
量もたらす「職務満足」であった。しかもこれ
らの要因は、時間をかけて形成されていく性
格を持つ。このため、建築技術者としての熟達
準備期間が、これらの要因と大きく関係してい
るのではないかと考えられる。

彼（彼女）らは、入社してから実務経験を積
みながら資格を取得し、技術者として熟達する
までの間、OJTを経験する。そこでは、先輩
や上司との間で相互作用が生じる。即ち、その
期間が概ね10年にも及ぶとすれば、人間関係は
深まり、技術者としての熟達化が進むにつれて
職務満足も高まるため、これらの要因が組織へ
の「存続的コミットメント」(Meyers & Alle
n, 1991) にポジティブな影響を与えていると
の示唆を得ることができる。

③キャリア志向

インタビューは、皆一様に、専門職へのこ
だわりが強かった。これは、高度専門職であれ

ば当然の帰結かもしれない。しかしながら、先
行研究が指摘するような所属企業よりも同業の
専門家集団への準拠といった典型的なコスモポ
リタンの志向はなかった。インタビューから
は、三輪（2001）が指摘するように「組織内
での昇進や昇格、貢献にはあまり興味のない人
たち」ではあるが、「自身のキャリアを継続す
るためなら組織が変わることも厭わない人たち」
であるとは言えないし、「組織よりも専門家集
団にコミットしているため、自身の専門知識や
専門能力の活用によって専門家集団からの評価
を得ることを志向している人たち」ではないと
いう結果であった。

インタビューの関心は、所属企業における
職務内容にあり、専門家集団による評価では
ない。このことは、所属企業において、概ね10
年の時間をかけ建築技術者として熟達していく
10年ルールが存在していることと関係があると
の示唆を得ることができる。また、組織人志向
やローカル志向については、完全に否定される
結果ではなかった。「所属企業に対する認知」
では、建築技術者としての熟達期間がモデレー
ターとなって、組織へのコミットメントを高
めていることが考えられた。組織へのコミット
メントは、組織人志向やローカル志向を形成
する要因になり得る。

しかもインタビュー内容からは、管理職その
ものに魅力を感じていないのではなく、給与な
どの待遇面が、職責や職務内容に対して「割に
合わないポスト」であると認識されていること
が確認できている。したがって、インタビュー
に待遇と見合ったポストであると認知されるこ
とができれば、彼（彼女）らに対して、組織人
志向やローカル志向を形成させる要因になり
得ると考えることができる。

以上、3つの観点から考察を行った。これら
を総括すると、表11のようにまとめることが
できる。

表11 一級建築士の認知の総括

認知の対象	一級建築士の認知	根拠
労働市場の需給	控え目ではあるが、「売手市場」と認識	人手不足や業務繁忙からの実感
所属企業	現職場の継続（組織コミットメント）	職場での人間関係や職務裁量から得られる職務満足
キャリア志向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職へのこだわりが強く、コスモポリタンやプロフェッショナル志向に見られる専門集団への準拠や社会的評価の意識はない ・ 組織人志向やローカルは完全に否定していない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門化集団や社会的評価ではなく所属企業での職務内容に準拠 ・ 給与などの待遇面で、魅力を感じないので、管理職よりも専門職の継続を選択

7. むすびに

労働市場においては、賃金は需要と供給のバランスに応じて連動する。即ち、需要が供給を上回る売手市場であれば賃金は上昇し、逆に、供給が需要を上回る買手市場であれば賃金は減少する。建設業では、長らくの冬の時代を経験した買手市場から震災復興や五輪需要に伴って売手市場へと移行をしている過渡的な時期にあり、これによって、確かに労務単価も上昇している²⁴。インタビューを行ったA社の一級建築士も、そのことは認知している。彼（彼女）らの認知は、控え目ではあるが、決してネガティブには捉えている訳ではない。一般論としては、売手市場の局面では、よりよい雇用条件を求めて雇用の流動性が高まることが考えられる。しかしながら、インタビュー어의転職の意思は、一様に低かった。その要因として彼（彼女）らが重視していたのが、職場での人間関係や職務満足であり、転職する際に失う「サイドベツト」と捉えていた。つまり、一般の労働者とは異なり、高度専門職においては、雇用条件などの経済的要因よりも、自身の専門能力が発揮しやすいか否かといった非経済的要因の方を重視する傾向にあるのかもしれないとの考察ができるの

である。

また、企業に所属する高度専門職においては、組織人志向やローカル志向を高める取り組みが、雇用管理・経営管理上において必要となる。これについては、非経済的要因よりも経済的要因の方を重視する傾向にあることが、インタビュー調査の結果から明らかになっている。この傾向も、一般労働者と比べて異なる。ホワイトカラーに多く見られる組織人志向やローカル志向の強い一般の労働者は、組織貢献への見返りとして、昇格や昇進といった非経済的要因を志向するからである。

したがって、高度専門職の雇用管理・経営管理においては、過度に需給バランスを意識して行うことは避けるべきであるということになる。このため、引き続いて、高度専門職の雇用管理・経営管理に焦点を当て、本研究を継続し更に深めていくこととしたい。

24 2014年6月23日の日本経済新聞の記事によれば、例えば、宮城県の鉄筋工の労務単価は2011年春より約57%増加している

謝辞

本研究を行うにあたり、A社の皆様には大変お世話になりました。皆様には、業務時間内外に関係なく、快く研究にご協力いただき、大変感謝をしております。本当にありがとうございました。今後のA社の益々のご発展と皆様方のご活躍を心より祈念しております。なお、本研究は独立行政法人日本学術振興会による科学研究費補助金「高度専門職の需給逆転が職務と組織への関わり方に与える影響の実証研究」（研究代表：遠原智文）（基盤C、No.26380491）の成果の一部である。

参考文献

- Carr-Saunders & Wilson (1933) *THE PROFESSIONS*, Oxford University Press.
- Ericsson, K.A and Lehmann, A.C (1996) Expert and Exceptional Performance: Evidence of Maximal Adaptation to Task Constraints. *Annual Review of Psychology* Vol. 47.
- Gouldner, A.W (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. I *Administrative Science Quarterly* 2 (3).
- 本間利通・三島重頭「組織コミットメントと不正の許容」『大阪経大論集』64（4）.
- 太田肇（1993）『プロフェッショナルと組織』同文館.
- Katz, R.I. (1955) Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*.
- 金井壽宏・鈴木竜太（2013）『日本のキャリア研究：専門職とキャリアデザイン』白桃書房.
- 松尾睦（2006）『経験からの学習』同文館出版.
- 松山一紀（2014）『日本人労働者の帰属意識：個人と組織の関係と精神被害』ミネルヴァ書房.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1.
- 三崎秀央（1998）「研究開発従事者の二重ロイヤリティに関する体系的研究」神戸商科大学博士論文.
- 三島重頭（2014）「高度専門職の需給状況と所属企業に対する認知に関する一考察：薬剤師へのインタビュー調査から」『大阪経大論集』65（4）.
- 三輪卓己（2001）『ソフトウェア技術者のキャリアアディベロップメント』中央経済社.
- 三輪卓己（2011）『知識労働者のキャリア発達』中央経済社.
- 野中郁次郎・紺野登（2000）『知識経営のすすめ』第3刷 ちくま新書.
- Shapiro Albert (1985) *MANAGING PROFESSIONAL PEOPLE*, The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.