

# 建設会社に所属する一級建築士の職場継続意思の形成要因 — A社のインタビュー調査を通じて—

## A Study on the formed factors of first-class architect to continue their working places — on the basis of an interview survey about company A —

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

我が国の経済は、長引く不況から企業業績が回復基調にあり、好転の兆しを見せている。即ち、政府が推進するアベノミクスによって、大企業を中心とした一部の業種において景況感が回復しているのである。このため、業種によってバラツキがあるが、人手不足といった状況が生じている。

例えば、帝国データバンクが実施した「人手不足に対する企業の意識調査」<sup>1</sup>では、回答があった全国の10,116社のうち、正社員が不足していると回答した企業は3,740社あり、これは、全体の約36.8%を占めている。業種別では、建設業が59.7%と最も高く、約6割の会社が正社員の人手不足を認識している結果となっている。以下、人材派遣・紹介業で59.4%、情報サービス業の58.2%の順であった。

また、リクルートワークス研究所では、従業員規模5人以上の全国の民間企業7,063社を対象に「2015年3月卒業予定者の大卒求人倍率に

関する調査」<sup>2</sup>を実施している。それによると、業種別の求人数対前年増減率では、建設業が前年比38%の増加と最も高く、次いで製造業の24.9%、サービス情報業の23.9%、流通業の23.5%という結果であった。この調査では、この他に「正規社員の中途採用において必要な人数を確保できなかった企業の割合」についても調査が行われている。この結果では、建設業が54.0%と最も高く、2番目に高かったサービス情報業の40.0%を14ポイントも上回る結果となっており、建設業では中途採用において苦戦を強いられているという結果であった。

これらの調査結果からは、本研究の対象である建設業では、急激に活況を呈してきた市況<sup>3</sup>に対応するため、即戦力として対応可能な中途採用者の活用を行うことで、環境変化に対応しようとしたが、必要数の確保ができないために、やむをえず新卒者で補おうとしているとの見方ができる。なぜならば、建設業界では、特に公共工事において、建設技術者が持つ個人の過去

1 2014年1月20日「人手不足に対する企業の意識調査」。

2 回収社数4607社（回収率65.2%）。

3 具体的には東日本大震災の復興需要や東京オリンピック開催に伴うインフラ整備等を指す。

の工事の施工実績、即ち、経験を重視する傾向があるからである<sup>4</sup>。

このような建設業での人手不足解消への対応策は、前田・遠原・三島（2015）が行った一級建築士を対象にした調査において、「熟達の10年ルール」<sup>5</sup>が存在することを指摘しているように、一級建築士を含む建設技術者には、経験に基づく知識の獲得が重要なことを裏付ける結果に他ならないといえる。

実際に、2014年3月21日の日本経済新聞によれば、大成建設では2014年度の中途採用者数を前年度比16%増の110名を予定しており、これは2012年度比の2倍となっていることや、清水建設も前年度比4倍に当たる45名の採用を予定していることを報じている。

## 2. 問題意識と先行研究

一般論としては、好景気などによって売手市場が生じると、労働者側の価値が高まることになり、今までの報酬との間にアンバランスが生

じる。これが労働者側の転職志向を喚起することに繋がり、雇用の流動性が高まる。しかも、高度専門職においては、独占業務を有するため、一般の労働者とは異なり、「企業特殊性スキル」に依存することが少ない。このため、高度専門職における相対的な転職障壁は低くなり（三島、2015a）、雇用の流動性は高まり易くなる。実際に現在売手市場が形成されている薬剤師<sup>6</sup>460名を対象に実施したアンケート調査<sup>7</sup>では、全体の60.5%が転職を経験しており、同じく44.7%が現時点で転職を望んでいると回答をしている。しかも、仮に転職をすとしても今と同等かそれ以上の有利な条件での転職が可能であると回答した人は、同じく75.6%を占めていた。それでは、なぜ、人手不足が深刻な建設業界において、技術者の中途採用が苦戦を強いられているのだろうか。

このことに関して日本経済新聞電子版<sup>8</sup>では、民間のみならず、官民間でも建設技術者の人材争奪戦が激しさを増しているという記事を報

4 例えば、平成26年12月12日に九州防衛局から入札公告が行われた「相浦（26）訓練場新設建築工事」では、工事規模に見合った施工実績を企業と共に技術者に対しても求めている。即ち、実績のある企業に対して実績を有する技術者を専任配属できることを入札参加条件としている。以下は、工事の概要と各々の参加資格条件の抜粋である。

### ① 工事概要

訓練場新設（鉄筋コンクリート造2階建て、延べ面積1,800㎡）  
屋外用訓練用水槽新設（長さ50m×幅21m、深さ1.4m～5m）  
使用する主要敷材（コンクリート約6000m<sup>3</sup>、鉄筋約700t）

### ② 企業側の実績

平成11年以降入札広告日までに、元請として完成・引き渡し完了した工事のうち、構造が鉄筋コンクリート造又は鉄骨鉄筋コンクリート造、地上2階建て以上で、延べ面積1,000㎡以上／（1棟当たり）の新設新築工事を施工した実績を有する（共同企業体の構成員としての実績は、出資比率が20%以上のものに限る）。

### ③ 配置する専任技術者の実績（全ての条件を満たす主任技術者又は監理技術者）

ア 1級建築施工管理技士又はこれと同等以上の資格<sup>4</sup>を有するものであること。

イ 平成11年以降入札広告日までに元請として完成・引き渡し完了した工事のうち、構造が鉄筋コンクリート造又は鉄骨鉄筋コンクリート造、平屋建て以上で、延べ面積500㎡以上／（1棟当たり）の新設新築工事の経験を有する者である（原則、着工から完成まで従事している）。

この工事に配置される専任技術者は、③の実績を有していなければならないし、有している技術者がいない企業は応募できない。公共工事の発注システムそのものが、建築技術者が過去に従事した工事を重視しており、経験者しか発揮することのできないパフォーマンスを要求しているのである。

5 Ericsson & Lehmann (1996) や松尾 (2006) など。

6 厚生労働省発表による2015年12月期の医師・薬剤師等の有効求人倍率（パートを除く）は7.50と最も高く、全職業計の1.10を大きく上回る。参考までに建築を含む建設技術者は4.66で2番目に高い倍率になっている。

7 本研究に先がけて、2015年6月にNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社を通じて実施したWEB調査。N=460

8 2014年4月15日付。

じている。これは地方自治体を中心とした官公庁において、財政問題などの面から技術系職員の採用を抑制していたものの、公共工事が増加に転じたことや団塊世代の大量退職に伴って、技術系職員に不足が生じていることが背景にあるとされている。つまり、建設業界の技術者市場に役所という新たなプレーヤーが加わったことが要因となって競争が激化して、思うように中途採用が進んでいないことが考えられるのである。しかしながら、前述の報道記事では、①建設業界では技術者そのものが積極的に転職を考えて人材紹介会社に登録をする人が少ないこと、②技術士<sup>9</sup>などの高度な資格を持つ技術者ほどその傾向にあること、③建設業界では、同業他社からの引き抜きはタブーとする風潮があること、といった業界特性が存在することも紹介している。即ち、プレーヤーが増えたことで獲得競争が激化している一方で、流動性そのものが高まっていないことが考えられるのである。

それではなぜ、薬剤師と同じ高度専門職で、しかも売手市場が形成されている一級建築士を含む建設技術者においては、雇用の流動性が高まらないのであろうか。もしかすると、建設会社に所属する一級建築士においては、転職意識が形成されにくい要因が存在するのではないのだろうか。本研究における問題意識はこの点にある。

このことは実際に、前田・遠原・三島(2015)が行ったインタビュー調査の中でも一部が確認されている。インタビューイは、建設業界では技術者が不足していることや「企業特殊性スキル」に依存することが少ないこと、例えば、同業他社に移籍したとしても、今の仕事のやり方や内容そのものが大きく変わるわけで

はないと認知していながらも、彼(彼女)らの転職意思は皆一様に低かったのである。つまり、建設技術者については、転職障壁が低く、しかも売手市場が形成されていても、雇用の流動性がそれほど高まらない、即ち、転職意識が形成されにくい要因が存在することが考えられるのである。

そこで、本研究におけるリサーチ・クエスチョンを以下に設定する。

### 「建設会社に所属する一級建築士においては、どのような要因が転職意識を形成させ難くしているのか」

一級建築士を対象としたこのような先行研究は、ほとんど行われていない。しかしながら、一級建築士と同じ高度専門職である看護師<sup>10</sup>を対象とした研究では、職務満足が職場継続や転職意識に影響を及ぼしているとの指摘が多く行われている<sup>11</sup>。即ち、一級建築士と看護師を同じ高度専門職という括りで捉えれば、職務満足を高める要因こそが、転職意識を形成させにくくする要因であると考えられることができる。

職務満足とは、職場生活の場面で遭遇する事項に対する満足度の総体であり、様々な側面から職務満足は捉えられている(岩本, 1998)。このため、看護師を対象とした先行研究においても職務満足の構成要素は様々ではあるが、ほぼ一貫して職務満足が職場継続意思や勤務継続意思にポジティブな影響を与えているという結果になっている。

例えば、岩本(1998)は、Yamashita(1995)の尺度を用いて看護師を対象とした職務満足の測定を行い、因子分析を行っている<sup>12</sup>。その結

9 技術士法に基づく国家資格。

10 Shapero Albert (1985) では、建築家 (architects) や会計士 (accountants)、医師 (doctors) などと共に看護師 (nurses) をプロフェッショナルの範疇に含めている。

11 例えば Applebaum D, Fowler S, Fiedler N. et al. (2010) など。

12 尺度は、Mineko Yamashita (1995) 「Job satisfaction in Japanese nurses」『Journal of Advanced Nursing』pp 158-164.を利用。

果、抽出された職務満足を構成する7つの因子と「在職期間」との関係について相関分析を行ったところ、「看護ケア」と「看護職へのコミットメント」が「在職期間」との間に正の相関関係があることを実証している。

次に、加藤・尾崎（2011）が看護師を対象にした調査では、「仕事の満足度」に影響を与える要因として、「管理システム」、「専門性」、「仕事上の人間関係」、「燃え尽き」の4つの要因を指摘している。「職場継続意思」を被説明変数とする重回帰分析の結果では、このうち、「管理システム」<sup>13</sup>がプラス、「燃え尽き」がマイナスの有意な影響を及ぼしていることを実証している。

また、中野（2008）の訪問看護師を対象とした研究では、職務満足の構成要素を「マネジメント」、「訪問看護の専門性」、「利用者・家族・医師との人間関係の困難性」、「訪問看護志向性」としており、このうち職場での「勤務継続」との関係では、「訪問看護の専門性」と「訪問看護志向性」の2つの要素が正の相関関係があることを実証している。

これら一連の研究では、看護師を研究対象としながらも、職場継続に影響を与える職務満足の構成要素はそれぞれ異なっている。しかしながら、その結果からは、看護師と同じ高度専門職として捉えれば、一級建築士においても、職務満足を構成する要因が職場継続意思に影響を及ぼして、転職意識を妨げる要因となっているとのインプリケーションを得ることができる。

しかしながら、既述しているように一級建築士を対象としたこのような先行研究は、ほとんど行われていないことから、その構成要素については探索的に明らかにしていく必要がある。

そこで、本研究では、建設会社に所属する一級建築士を対象に、職務満足を構成するどのような要素が職場継続意識に影響を及ぼすのかに

ついて、質的調査による事例研究を行って明らかにすることを試みる。そして、そこから得られた概念をもとに、仮説検証型の定量調査につなげていきたいと考えている。

なお、本研究の位置づけは、前田・遠原・三島（2015）から得られた成果を発展的に継承するものであり、これら一連の研究は、高度専門職に関する雇用管理における実践的示唆を得ることを目的としている。

### 3. インタビュー調査

#### 3-1. 調査の対象と方法

本研究の調査対象は、東京証券取引所一部に上場するA社に所属する一級建築士及び一級施工管理技士である。なお、A社の売上規模は、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。

インタビュー調査は、2015年5月18日に実施しており、A社のK支店内及びその近郊で行った。調査方法は、柔軟な情報を収集するため、半構造化形式を採用して対面形式にて実施している。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ている。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て確認を行った。

インタビューでは、撫養・勝山・青山（2014）が、看護師の職務満足測定尺度として信頼性と妥当性を実証した①「仕事に対する肯定的感情」、②「上司や先輩との適切な関係」、③「働きやすい労働環境」、④「職場での存在意義」の各尺度を参考にして、前田・遠原・三島（2015）が行った調査結果から、①「専門能力発揮の機会」、②「熟達10年ルールの存在」を加味して実施することとした。表1は、イン

13 管理システムの構成要素は、看護管理システム・労働条件と福利厚生・給料・キャリアアップの機会。

表1 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 一級施工管理技士	建築工事部 工事課長	男	24.0年
B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	20.0年
C氏	一級施工管理技士 <sup>14</sup>	リニューアル部 営業課長	男	20.0年

出所：各氏のプロフィールを基に自製

インタビュー어의プロフィールをまとめたものである。なお、C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、工事監理においては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。インタビュー어의各氏は、現時点での転職の意志はなく、今後も現職を継続する希望であることを事前に確認している。

なお、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。

### 3-2. インタビューの結果

#### 3-2-1. 仕事に対する肯定的感情

まず、最初に、「仕事への誇り」、「やりがい」、について質問したところ、以下のような回答が得られた。

B氏「仕事についてはやりがいを持ってできていると自分なりに思います。(中略) 今、仕事量が多いっていうのもあるんですけど、色々な提案ができたり、それが仕事に結びついたりできている部分で、仕事の的には充実しています。」

C氏は、施工現場担当だったが、8年前から

営業を担当している。これも踏まえて、以下のようなコメントが得られた。

C氏「現場ばかりで、お客さんと話すするのも限られてたんで。現場の中でだけだったんですけど。(中略) 最初は苦手だなあと思ってましたけど、まあやっていけば結構こなせてきて、やりがいが感じられるようになってきましたね。」

最後に、施工現場を希望しながら管理部門に勤務しているA氏からは、以下のようにコメントしてくれた。

A氏「(仕事全般に対して) 誇りっていうのはありますけど、(中略) 私がやりたいのは、やっぱり施工の方なんです。建築(施工)という仕事に対してのやりがいはあります。」

インタビュー어からは、概ね建築という仕事に対して、「仕事への誇り」や「やりがい」を持っている様子が確認できた。それでは、どのような要因が彼らの「仕事への誇り」や「やりがい」を形成するであろうか。これについて、以下のようにコメントをしてくれた。

14 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。



A氏「あの一…非常に難しいんですけども、んーまあ…奥が深いんですよね。単に与えられたものをやるだけじゃないんで。(中略) やっぱり建てたものをね、(家族や友人に) 見せて『これ俺が作ったんだぞ』っていうのをやりたい。」

B氏「いろんな物件をやっているっていうところでは誇りにも思えるし、子供たちにもこういうところを改修したんだよとか、言える自負はあると思います。」

C氏は、顧客の信頼や期待に応え、結果を出すといった一連の仕事の流れが、「仕事への誇り」や「やりがい」に繋がっていると答えてくれた。

このインタビューからは、3人に共通する点として、技術者として、ものづくりに携わり、結果を出していくプロセスやアウトプットが「仕事への誇り」や「やりがい」に影響していることが確認できた。即ち、建築技術者としての専門能力を発揮する機会の有無が仕事への肯定的感情に影響を及ぼしているとのインプリケーションを得ることができる。そこで、自らが持つ専門的な知識や経験と職場での発揮機会について、問うと次のように答えてくれた。

### 3-2-2. 専門能力の発揮機会

次に専門能力の発揮機会について、今担当している仕事では、大学で学んできたことや入社後の経験が十分に活かされているか、という問いについて下記のコメントが得られた。

C氏「(大学時代の勉強や今までの現場の経験は) それは活かされていますね。(中略) 間違いなくですね。やっぱり今まで積み

上げてきたものがやっぱり、今の自分の財産になってますね。」

B氏「専門的なことについて、(中略)、今までの勉強であったり過去の経験とかも役には立っていると思います。」

A氏「んーまあどっちかっていうと会社に入ってから経験が主ですね。大学で学んだことはそこまで(笑)、役に立っていないかなあ。」

建築技術者としての専門能力の発揮機会については、A氏は会社に入ってから経験が活用されているとしており、B氏、C氏はそれも含めて今までの積み上げが仕事に活かされていると述べている。

### 3-2-3. 熟達10年ルールが存在

前田・遠原・三島(2015)で確認した一級建築士の「熟達の10年ルール」<sup>15</sup>の存在について、改めて「一人前の建築士になるのは10年くらいかかるのか」と問うと以下のように答えてくれた。

A氏「大体、そんなもんでしょうね。(この10年間に形成される) 社内のネットワークが大きいです。あと、協力会社も含めてですけどね。」

B氏「はい、かかります。」

C氏「そうですね。10年たてば(独り立ち)できると思います。5年から10年の間っていうのがすごく大事だと思います。どうやったら(建物が)建っていくか(建築の)プロセスを覚えて、一通りわかっ

15 Ericsson & Lehmann (1996) や松尾 (2006) など。

てくるので。」

特にA氏は、既述のネットワークについて、この育成期間に形成されると指摘しており、「①ネットワークの存在が、自分にない知識や経験を補ってくれること、②技術者として仕事をするうえで、ネットワークの存在がとても重要な役割を果たしていること、③ネットワークの存在があるからこそ会社のためにガンバローという気になる」といった3つの役割が存在するとのコメントを付け加えてくれた。

### 3-2-4. 上司や先輩との適切な関係について

次に、上司や先輩との関係について質問をしました。各氏からは、次のようなコメントがあった。

B氏「(上司とは)今の現状で言えば良好な関係で仕事ができていると思います。(中略)相談にも乗ってくれるし、こちらの意見もしっかり言えば割と通りますね。(中略)先輩方についても、自分のプロジェクトだったりで困ったときには相談はしやすい環境ですね。」

C氏「(上司は)相談も乗ってくれますね。まああんまりまだ相談してないですけど(笑)。」

A氏「(上司とは)コミュニケーションは非常に密で、相談事とかアドバイスとか思ったことはすぐ相談するしアドバイスも的確にいただけるし、(中略)信頼されて、仕事を任せられているっていうのは感じますね。(先輩からは)技術的な、専門的アドバイスをもらうって感じですかね。(中略)後輩を助けようとして、協力してあげようとしてっていうのはあるでしょうね。」

インタビュー内容からは、上司や先輩からの仕事上の相談に応じている支援行動が確認できた。

### 3-2-5. 働きやすい労働環境について

前田・遠原・三島(2015)が行った調査では、彼(彼女)らは、働く場所ではなくて裁量や職務内容を重視する傾向にあることが報告されている。したがってここでは、給与や休日といった具体的な労働環境に関してインタビューを行った。

C氏「仕事に見合った給与っていう面では…いいんじゃないかと思いますがね。休みがほしいかお金がほしいかどっちかなんですけど。(どちらかという)いや休みの方でしょね。休みはいや、取れないような現場にいる人もいますよやっぱり。全然休みがないとか。」

B氏「給料については、(建設業は)社会の情勢的に受注が縮小状況にあったので給与もそんなに上がってなかったのですが、ここ数年のアベノミクスまで影響しているかはわからないんですが、海外と東京と東北辺りの受注とかも多いんで建設業的に上向き加減かなあということで環境的には良くなってると思います。」

B氏「土日(出勤)が結構多くて平日に代休がとりづらいっていうところはあると思います。(苦にならないかという)半分半分ですね(笑)。仕事としてはやっтерることなんで、まあ半分苦しいし半分楽しいっていう感じですね。(中略)子供に対しては・・・あんまり薦めたくはないですね(笑)。やっぱりあんまり休みが取れないっていうところもあるんで、本人が好きだったらいいですけどそうじゃ

なければそこまで薦めないですね。」

A氏「ボーナスが増えましたね（笑）。ほんとに（笑）。（今の仕事と給与のバランスに関しては）いや、まったく不満はないです。（中略）もう基本的には定時に帰りたいし（笑）、土日休みたいたして思いますが、動かないと、やらないと回っていかないし。」

インタビューからは、総じて給与面で満足しながらも、土日の出勤や代休がとりづらいついた状況にあることが確認できた。しかしながら、このことが職務に対する肯定的な感情にマイナスの影響を及ぼしているといった様子は感じられなかった。これは、建設業界が持つ構造的な問題であり、建築技術者としての宿命として受け入れているようであった。ちなみに、A氏は次のように語っている。

A氏「（休みが取りづらいことは）ある意味しょうがないっていうのは思ってますね。まあ建設業ですからね。お客さんがあったりとか。自然が相手なんで、それは割り切らないとしょうがないですよ。」

### 3-2-6. 職場での存在意義について

最後に、職場での存在意義について自分の役割の明確さや居場所が確保されているかという観点からコメントを求めた。以下のような回答が得られている。

B氏「そうですね。（中略）今の立場で言うと営業もやってお客さんと折衝もして、改修の計画、プロジェクトをお客さんと一緒に詰めてそれを積算して工事までやるっているということですので、（中略）業務的には幅広いと思います。その中で建築の技術的なことについてもそれなり

に（自分の役割が）発揮できているのかなとは思いますが。」

C氏「（会社には）貢献していると思いますね。（中略）（会議での）自分の発言は、その場面では活かされていると思います。」

A氏は、管理職（工事課長）という性格上、職場での自身の存在意義は大きいと認識しているとした上で、次のように語ってくれた。

A氏「（若手技術者の育成）を会社側から要求されてるっていうか、期待されてるんで、もうそこが大きな私の役割っていう認識のもとで、それを意識して、業務にあたっては、（若手技術者を）指導してますね。（中略）（仕事は）しやすい（環境）ですね。」

インタビューの結果から、インタビューは、職場での自分自身の役割を認識し、それに従って行動を行っており、職場での自身の存在意義を肯定的に理解している様子が窺えた。

### 3-2-7. インタビュー結果の小结

本研究におけるリサーチ・クエスチョンは、「建設会社に所属する一級建築士においては、どのような要因が転職意識を形成させ難くしているのか」であった。

一級建築士を対象としたこのような先行研究は、ほとんど行われていない。しかしながら、同じ高度専門職である看護師を対象とした研究からは、職務満足が職場継続へポジティブな影響を与えていることが多くの研究で実証されていることから、一級建築士の職務満足の構成要素について探索的に明らかにしていく試みとして、半構造化式インタビュー調査を実施した。

インタビューでは、撫養・勝山・青山（2014）が看護師の職務満足測定尺度として、その信頼



性と妥当性を実証した①「仕事に対する肯定的感情」、②「上司や先輩との適切な関係」、③「働きやすい労働環境」、④「職場での存在意義」の各概念を参考にしながら、前田・遠原・三島(2015)が行った調査結果のうち、一級建築士の特性である①「専門能力発揮の機会」、②

「熟達10年ルール」の存在」の2点を加味して、建設会社に所属する一級建築士を対象に実施した。

インタビュー調査の結果は、表2のようにまとめることができる。

表2 一級建築士の職務満足構成要素の探索的インタビュー調査の結果

①仕事に対する肯定的感情	
A氏	・仕事に対してのやりがいはある ・子供たちに建てたものを見せたい
B氏	・仕事についてはやりがいを持ってできており、充実している ・誇りに思えるし、子供たちにも自分が改修したと言える自負はある
C氏	・やりがいも感じるようになってきた
②専門能力の発揮機会	
A氏	・会社に入ってから経験が役立っている
B氏	・今までの勉強や過去の経験が役立っている
C氏	・今までの積み上げが自分の財産になっている
③熟達10年ルールの存在	
A氏	・大体、そんなもの（この間に形成される）ネットワークの存在が大きい
B氏	・それくらいかかる
C氏	・10年たてば独り立ちできる（5年から10年の間が大きい）
④上司や先輩との適切な関係	
A氏	・上司とはコミュニケーションは密で、相談やアドバイスも的確にいただける ・先輩からは、技術的な専門的アドバイスももらっている
B氏	・上司とは良好な関係で仕事ができている ・先輩も困ったときは相談に乗ってくれる
C氏	・上司は相談に乗ってくれる
⑤働きやすい労働環境	
A氏	・仕事と給与のバランスは不満はないが、土日は休みたい
B氏	・給料など環境的には良くなっているが、休みが取れない
C氏	・給与面ではいいが、休みが取れない
⑥職場での存在意義	
A氏	・会社側から期待されているし、自分の役割を意識して業務に当たっている
B氏	・業務的な幅は広いが、（自分の役割は）発揮できている
C氏	・（会社には）貢献しているし、（会議でも）自分の意見は活かされている

出所：インタビュー結果を基に自製

#### 4. 考察

##### 4-1. 一級建築士の職務満足構成要素

本研究における一級建築士を対象としたインタビュー調査では、まず、撫養・勝山・青山(2014)の看護師の職務満足測定尺度では、①「仕事に対する肯定的感情」、②「上司や先輩との適切な関係」、④「職場での存在意義」の3つの概念に対して、ポジティブな結果を示していた。しかも、インタビューには、離職の意志はなく現在の職場を継続することを確認しているため、これら3つの概念は一級建築士の「職務満足」の構成要素となりうると推定される。

また、⑤「働きやすい環境」についてのインタビュー内容からは、給与面では「職務満足」とプラスの相関関係にあると推定されるが、休日においては取りにくい環境にあるという結果であった。このため、休日のとりにくい環境が、職場継続の意志にマイナスの影響を与えることが考えられるが、インタビュー全員が職場を継続する意思を示していることや、例えば、同業他社へ移籍しても、自然を相手にしなければならないという建設業界特有の状況が改善される見込みは少ないため、影響が弱いか明確な相関関係はないと解釈することができる。

次に、前田・遠原・三島(2015)が行った調査結果から加味した①「専門能力発揮の機会」、②「熟達10年ルールが存在」では、まず、「専門能力発揮の機会」については、日常業務で恒常的に行われており、これは、「仕事に対する肯定的感情」に繋がっているとの推測が可能である。このため、「職務満足」の構成要素になり得ると思われる。

また、「熟達10年ルールが存在」について、全てのインタビューに改めてその存在が確認できた。時間をかけて専門職として独り立ちして、その専門能力や経験を発揮する機会に恵まれることは、「仕事に対する肯定的感情」に繋がっているとの推測が可能である。このため、

「職務満足」の構成要素になり得ると判断される。

以上のことから、①仕事に対する肯定的感情、②専門能力の発揮機会、③熟達10年ルールの存在、④上司や先輩との適切な関係、⑤働きやすい労働環境の一部(給与面)、⑥職場での存在意義、これらの要素が一級建築士の職務満足を構成する要素となり得ると推計することができる。

##### 4-2. 職場継続意思の形成に影響する職務満足の構成要素

それでは、4-1で示した一級建築士の職務満足を構成する要素のうち、どの要素が転職意思を阻害し職場継続意思に影響を及ぼすのであろうか。一般の労働者とは異なり、「企業特殊性スキル」に依存することが少ないため、高度専門職における相対的な転職障壁は低い。

このことは、前田・遠原・三島(2015)が行った一級建築士を対象にしたインタビュー調査の中でも実際に確認されている。インタビューは、例えば同業他社に移籍したとしても、今の仕事のやり方や内容そのものが大きく変わるわけではないと認識していたのである。つまり、A社以外の同業他社でも今と同じ専門能力を發揮することが可能であり、仮に移籍先がA社以上の実績や規模を有する企業であれば、①「仕事に対する肯定的感情」、②「専門能力の発揮機会」、⑤「働きやすい労働環境の一部(給与面)」は、むしろ改善されることが容易に予想される。このため、これらの概念は、職務満足を形成する要素ではあっても、転職意思を妨げる要因とはならないと考えられる。

そこで、阻害要因として考えられるのが、③「熟達10年ルールの存在」、④「上司や先輩との適切な関係」、⑥「職場での存在意義」である。

特に、「熟達10年ルールの存在」する建設会社では、10年という歳月をかけて、自社内で建築技術者として育成が行われる。インタビュー

でも、大学で学んだことよりも会社で経験したことが財産となり役立っているというB氏のコメント<sup>16</sup>やA氏はこの10年間で形成される社内のネットワークの役割を強調している。即ち、「①ネットワークの存在が、自分にはない知識や経験を補ってくれること、②技術者として仕事をするうえで、ネットワークの存在がとても重要な役割を果たしていること、③ネットワークの存在があるからこそ会社のためにガンバローという気になる」といった趣旨のコメントである。

仮に転職をしたとすれば、新たにネットワークを形成する必要が生じる。即戦力として期待されながら、A社で時間をかけて形成されたネットワークは使えないため、自分にはない知識や経験を補ってくれる術がなく、技術者として十分に専門能力を発揮することができなくなることが予測される。

また、時間をかけて独り立ちが行われるため、それだけ、上司や先輩、同僚との相互作用が生まれるため、④「上司や先輩との適切な関係」や⑥「職場での存在意義」も形成されやすくなる。このため、これらの要素が売り手市場が形成されても建設技術者の転職意思を妨げる要因となっていることが考えられる。

以上のことから、本研究では、建設会社に所属する一級建築士においては、技術者として熟達する間に形成される「ネットワークの存在」や「職場での人間関係」が建設会社に所属する一級建築士においては、転職意識を形成させ難くしている要因であると結論付けることができる。

## 5. むすびに

本研究におけるリサーチ・クエスションは以下のとおりであった。

**「建設会社に所属する一級建築士においては、どのような要因が転職意識を形成させ難くして**

## いるのか」

これに対して、本研究では、A社に所属する一級建築士に対して、先行研究を基にインタビュー調査を実施した。その結果、職務満足に影響を与える要因として、①仕事に対する肯定的感情、②専門能力の発揮機会、③熟達10年ルールが存在、④上司や先輩との適切な関係、⑤働きやすい労働環境の一部（給与面）、⑥職場での存在意義、これらの要素が一級建築士の職務満足を構成する要素となり得るとの推計を行った。

このうち、①仕事に対する肯定的感情、②専門能力の発揮機会、⑤働きやすい労働環境の一部（給与面）については、同業他社へ移籍することで改善される可能性があることから、職務満足を構成する要素となっても転職意思の形成を妨げることに繋がらないと判断した。即ち、阻害要因としては、③「熟達10年ルールの存在」、④「上司や先輩との適切な関係」、⑥「職場での存在意義」であるとの結論を得た。

このうち、③「熟達10年ルールの存在」の果たす役割が大きく、技術者として熟達する間に形成される「ネットワークの存在」や「職場での人間関係」が転職意識を形成させ難くしている要因であると結論付けることができた。

しかしながら、本研究には、限界も存在する。本研究は、A社を対象とした事例研究であることから、対象範囲を広げ、研究の普遍性や妥当性を検証しなくてはならない。また、看護師と一級建築士とは、職務特性や職務環境に違いがあることから、その点においても、本研究の普遍性や妥当性を検証していく必要がある。

このため、本研究から得られた概念の操作化を行い、今後、アンケート調査を実施しながら定量分析を行ってこの点をクリアしたいと考えている。

16 専門能力の発揮機会でのB氏のコメント

## 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す。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)(JSPS 科研費 JP26380491)の成果の一部である。

## 参考文献

- Applebaum D, Fowler S, Fiedler N. et al. (2010) The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *The Journal of Nursing Administration*. 40 (7/8) pp.323-327.
- 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, pp.273-305.
- 石原直子 (2010) 「非正規労働のリスク化プロセス：業況拡大期のマネジメントの結果に着目して」『Works review リクルートワークス研究所』5, pp.194-197.
- 岩本幹子 (1998) 「看護婦の職務満足：いかに組織は看護婦を定着させるか」『北海道医療技術短期大学紀要』11, pp.69-77.
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習』同文館出版.
- 加藤栄子・尾崎フサ子 (2011) 「中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討」『日本看護管理学会誌』Vol.15, No1, pp.47-56.
- 菊池昭江・原田唯司 (1997) 「看護の専門職の自律性の測定に関する研究」『静岡大学教育学部研究報告 (人文・社会学編)』47, pp.241-254.
- 前田卓雄・遠原智文・三島重彰 (2015) 「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」『流通科学研究』15 (1) pp67-88.
- Mineko Yamashita (1995) 「Job satisfaction in Japanese nurses」*Journal of Advanced Nursing* pp.158-164.
- 三島重顕 (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), pp.107-122.
- 三島重顕 (2015a) 「企業に所属する高度専門職の需給状況と雇用管理に関する一考察：薬剤師に対するインタビュー調査から」『大阪経大論集』66, (1), pp.87-101.
- 三島重顕 (2015b) 「高度専門職の需給状況と経営管理に関する一考察—薬剤師に対するインタビュー調査から—」『大阪経大論集』66, (4), pp.101-120.
- 撫養真紀子・勝山貴美子・青山ヒフミ (2014) 「病院に勤務する看護師の職務満足測定尺度の信頼性・妥当性の検討」『社会医学研究』31, (1), pp..37-44.
- 成田健一・下仲順子・中里克治他 (1995) 「特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る」『教育心理学研究』43, pp.306-134.
- 中野康子 (2008) 「訪問看護師の勤務継続と職務満足との関係」『兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要』15, pp.43-59.
- Shapero, Albert (1985) *MANAGING PROFESSIONAL PEOPLE*, The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.
- Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB. et al (1978) Measurement of work satisfaction among health professionals., *Medical care* XVI, (4), pp. 337-352.