

# 「建設ディレクター」がもたらす効果

一般社団法人 建設ディレクター協会



残業規制に対する対策は、様々な企業規模が存在する建設業では個々の限界もあり、大きな投資ができる企業とそうでない企業の間で解決範囲の差が大きいように思います。そこで当協会では、成長と共に企業力強化の展望が描ける人材の活用として持続可能性のある「建設ディレクター」という職域を提唱しています。本稿では、建設ディレクターの育成、役割とその効果等について、最新の活動状況を織り交ぜながら紹介いたします。



## 建設ディレクターとは

社会基盤を支える建設業は、どの時代においても地域に必要不可欠な存在です。しかし、近年は過去に類を見ない自然災害や老朽化するインフラ整備への対応など、需要は高まり続ける一方で、供給力が追いつかず担い手確保やDXによる省人化が急がれています。

労働環境の改善を図り、将来の担い手確保につなげるため、2024年4月より建設業の残業規制が始まりました。規制を厳守したいという意識はあるものの、対策が間に合わなかった企業や、残業以外の選択肢がない企業も多いのではないのでしょうか。

(二社)建設ディレクター協会が、雇用を生み出し、今ある雇用を最大限に生かしたいと提唱しているのが「建設ディレクター」です。

現場管理を一挙に担う技術者は、企業にとって重要な存在です。技術者は、建設現場でのQCDSSE(品質・原価・工程・安全・環境管理)、ICT習得や次世代育成、技術継承など、将来を見据えた業務を行うことが本来の業務です。しかし、実際には現場業務を圧迫している工事書類の作成に時間を費やすことが多く、コア業務まで至らないことが多いといわれています。

図1 建設ディレクターの役割



技術者の残業時間が多いのは、全業務の60%を占める書類作成が大きな要因です。主に書類作成を担う新たなポジションとして「建設ディレクター」を配置し、技術者の業務範囲を再設定することで、長時間労働が軽減され、余白時間で現場マネジメントや人材育成といったコア業務への注力時間に充てられます(図1)。

技術者が現場全ての業務を担うべきといった従来の価値観や、事務所に戻らないと工事データの作成業務ができないといった物理的な環境問題を変えるためには、現

場とオフィスの分断という職域構造を解消すべきだと考えます。その両者を物理的にも精神的にも、ITとコミュニケーションでつなぐのが建設ディレクターの役割です。

## 建設ディレクターになるには

新規採用もしくは社内から建設ディレクターの候補者を決定し、以下の2つのパター

ンから選択される場合が多いです。

- ・職務変更 (例:事務職→建設ディレクター)
- ・職務兼任 (例:事務職と建設ディレクターを兼任)

人材選定後は「建設ディレクター育成講座」を受講し、書類作成に必要な基礎知識やITスキル、建設業における概念、専門用語、コミュニケーション等を学びます。受講後、認定試験に合格した受講生に当協会より建設ディレクターの資格と名称を授与します。

### 建設ディレクター育成講座オンライン受講

週の前半(月曜日~木曜日)



- ①建設業マネジメントI
- ②建設概論
- ③工事書類
- ④施工管理
- ⑤積算
- ⑥建設業マネジメントII
- ⑦工事書類II
- ⑧建設ICT活用
- ⑨建設業マネジメントIII

事前課題提出

動画配信

週の後半(木曜日または・金曜日)



修了テスト

ライブ講座

各回テスト

建設ディレクター  
資格授与

専門家と同期受講生の双方向講座

— ほどく、むすぶ、未来へつなぐ —

2024年10月21日



2024年10月21日国立京都国際会館にて「建設ディレクターフォーラム」開催

当協会では、受講後の継続的な学習支援として「建設ディレクターネットワーク（KDN）」というサポート機関を開設しています。KDNでは、定期的に建設業に関する情報提供や、建設ディレクターの活躍を加速させるために報告会、交流会、勉強会をオンラインと集合形式で開催しています。年に数回、各地で開催する報告会の参加対象者は受講企業のほか、建設ディレクターの導入を検討している企業、行政や自治体、団体関係者と広く参加を募り、地域や業界などの枠組みを越えて交流を図り、次なる閃きや創出の場となることを目標としています。

### 地域建設業の活性化を目指す した建設ディレクターネットワーク ワーク（KDN）イベント

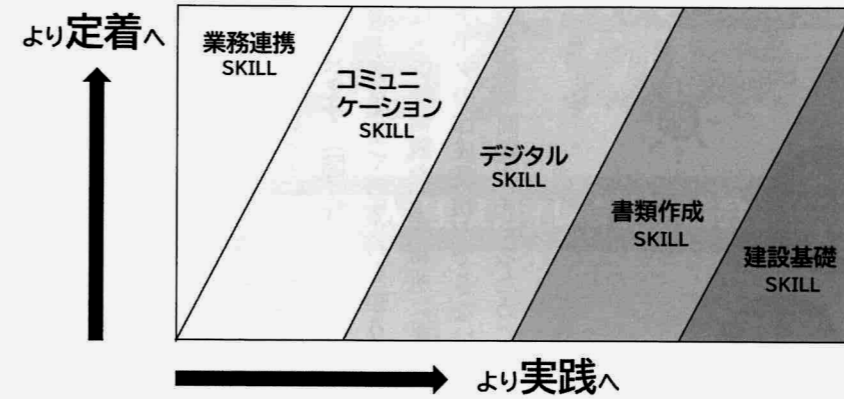
のうち、開始半年で47項目の業務移管に達し、技術者の残業時間が半減するという成果を得ました。この成果の背景には、「教育」「業務担当の明確化」「IT環境の整備」など複数の改善要素があります。現在、業務連携サービス「TEAM SWITCH」は、より多くの方に提供するため、新プログラムの提供を予定しております。

### KDNから生まれた 「KDXラボ」

昨年は3月北海道アステイホールにて一般社団法人北海道建設業協会主催「導入企業実践報告会（来場者300名）」、6月浜離宮建設プラザにて「現場を支えるDX人材」「建設ディレクター」報告会（110名）、10月国立京都国際会館「建設ディレクターフォーラム（500名）」を開催し、総勢1000名近くの方々にご参加いただきました。

人口減少が進む昨今、建設業でも省人化が求められる、建設ディレクターも業務領域の拡大や内製化のための技術力向上が必要です。昨年10月、KDN活動の一環として、地域建設業界にDXを広めるための建設ディレクター受講企業とソフトウェアベンダーが交流する場「KDXラボ」を立ち上げました。KDXラボは、KDN内における新しいコミュニケーションであり、地域で活躍する建設企業にDXを広めるための拠点です。企業がICT導入という新しい取り組みを始めようとした場合や、「ICT分野でわからないことがあるけれど、社内に相談できる人がいない」という課題があります。そのような時、社外を越えてデジタル分野について新たな気付きを得る場所として

図2 建設ディレクター育成講座—5つのスキル



建設ディレクターが現場で活躍するには、技術者と建設ディレクターが互いの仕事を理解し、信頼関係を築くことが最重要と考えています。共に業務にあたる技術者とのコミュニケーションを密にし、円滑に業務を

### 建設ディレクター 育成講座について

進める下地づくりを最初の目標に掲げており、「業務連携」「コミュニケーション」「デジタル」「書類作成」「建設基礎」といった5つのスキルの習得を目標にしています（図2）。

技術者へのインタビューを提出課題とした建設概論、工事データ作成に必要な基礎知識、施工管理の基礎、設計図書の見方や積算の基礎、建設ICTなどを学びます。業界内で働く他社とのコミュニケーションも集合講座ならではの特色であり、情報や手法を学び取り、お互いに研鑽し合います。講座はオンライン形式で全9回、計40時間の講座を専門家によるオンデマンドとライブ講習の構成で約2か月間にわたり受講し、全ての講座終了後に認定試験を受験します。

合格後、社内で技術者との業務連携が始まります。まず技術者業務を整理し、どの業務をどの段階で移管していくか予定を立て、計画に沿って建設ディレクターに業務移管していきます。ここで必要不可欠なのが技術者の意識改革です。

### 技術者と建設ディレクター の業務連携を実現

建設ディレクター導入後は、技術者との連携体制の構築や担当業務の振り分け、環

### 技術者との業務 連携を構築



境整備などに取り組む必要があります。

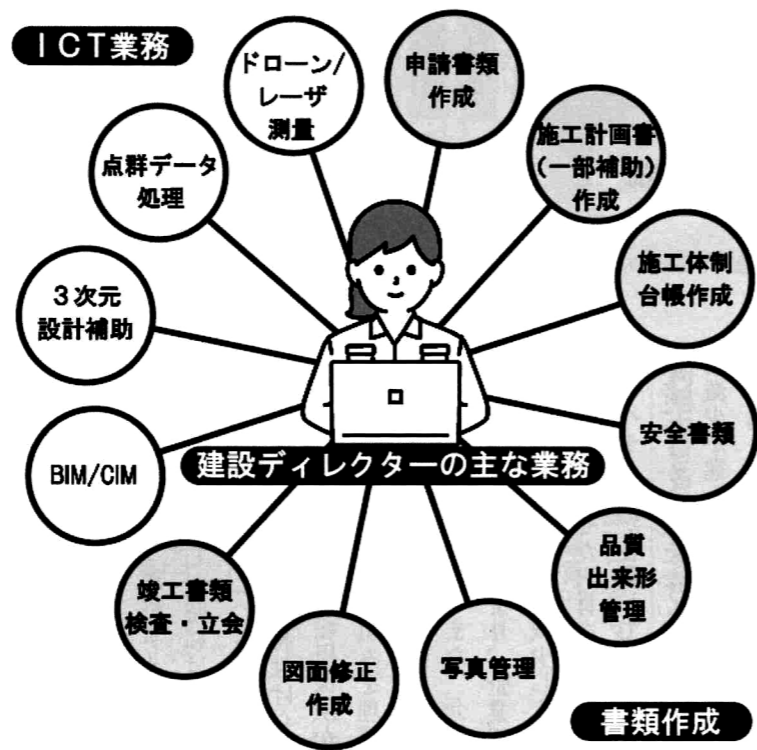
円滑な業務移管のためには社内体制の整備や技術者の理解を得る必要がありますが、何から手をつけて良いのかわからないという多くの声を受け、当協会が全国30社の建設会社の協力を得て開発したのが、半年にわたり企業と共に伴走する業務連携プログラム「TEAM SWITCH（チームスイッチ）」です。

「TEAM SWITCH」導入により建設ディレクター制度が定着した北海道の総合建設業では、技術者の業務を細分化し、難易度や頻度を考慮しながら建設ディレクターに移管が可能と判断した書類業務165項目

「建設ディレクター」がもたらす効果



図3 「建設ディレクター」のもたらす効果—デジタル化の促進



目指すべきは雇用の創出

受講生の傾向について、女性比率は受講生全体の72%、10〜20代の受講比率は全体の42%と、女性や若者を中心に工学科卒ではない新卒者など今まで建設業に縁のなかった人材の受講が多く見受けられます。

求人募集の際、「建設ディレクター」と募集要項に書いた結果、学生の応募者が急増したという話をよく聞きます。建設業に馴染みのない学生にとって、「ITとコミュニケーション」で現場を支援する」という働き方に「自分にもできるかもしれない、やれることがあるかもしれない」と共感を覚え、建設業に魅力を感じてもらえる機会となっているのかもしれない。

現在、建設ディレクターの導入企業は全国47都道府県に広がり、約2500名が活躍し始め、建設ディレクターの需要は年々高まってきていると感じます。建設ディレクターの活躍が地域建設業の活性化につながるよう、今後も「ほどこ、むすぶ、未来へつなぐ」をビジョン・ミッションに掲げ、更なる質の向上に取り組んでいきたいと思

建設ディレクターのもたらす効果

1. 技術者の残業時間削減と生産性向上

技術者の業務を建設ディレクターに移管することにより技術者の業務時間が削減さ

「KDXラボ」を活用いただけただらと思

多くの地域建設業では、技術者不足の状況が続

れます。移管によって生まれた余白時間は現場マネジメントの徹底やICT習得、若手育成に充てられ、中長期的に企業利益として還元されます。

2. 知財の蓄積と現場最適化

建設ディレクターは現場とオフィスをつなぎ、チームを構築します。これまで技術者が個人で管理し共有できていなかった属人的知財を、一元管理する体制をつくり、情報の整理をすることで貴重な知財の逸失を防ぎ、随時情報を追加しながら組織知財として蓄積されます。

3. 社内デジタル化の促進

建設業界ではデジタル化が進んでいる企業と、そうでない企業と二極化が進んでいます。建設ディレクターはデジタルツール

を使用して工事データを作成します。現場と密にコミュニケーションを図ろうとする

4. ユニバーサルな職業としての可能性

ICTの活用により遠隔支援を標準とした多様な人材の活躍が可能になりました。

建設ディレクター職を希望した若手社員は、「現場とオフィスの両方の場所で働けることが魅力的」「BIM/CIMなどデジタル分野を駆使できる場があり自分の勉強になる」といった建設ディレクターならではの働き方はもちろんのこと、「大きな建造物に携われたという満足感」「安定した職業」「社会環境に貢献する達成感。『ありがとう』と言ってもらえるのが嬉しい」など、建設ディレクターという職種を通して建設業に魅力を感じています。

情報に溢れた時代、経験値の少ない若者は自己肯定感や自己存在感が希薄です。社会貢献や人助けなどの建設業本来の存在意義と価値が彼らの心の拠り所として結びついていると考えています。

建設業の大きな課題は担い手不足です。いま在る人材の潜在能力を最大限に引き出し、加えて建設業に関わりがなかった人々に「建設ディレクター」を通して建設業の魅力を伝え、業界に入職してほしいと考え