

# 中小ゼネコンのモチベーション要因

## ー若年労働者の働き方への課題ー

氏 名 貞方 駿佑  
指導教員 鳥取部 真己

### 要旨

建設業界は、若年労働者がこの20年の間に急激に減り、このままでは業界の存続に関わるとまで懸念されている。10年後には、多くの建設業労働者が65歳以上となり退職することとなり、人手不足がより深刻化することが考えられる。建設業界の課題として労働者の確保や定着といったことがあり、人気のある業種ではなく、長時間労働、3Kと呼ばれる職場のため採用をしたとしても辞めてしまうという現状がある。今後の建設業界発展の為にも若年労働者の定着は必須であり、建設業界の存続の為にも若年労働者が長く働く事のできる環境整備が必要となると考えられる。若年労働者の定着のためには、建設業働き方改革加速化プログラムのような労働環境の整備のみならず、人材マネジメントや職場でのリーダーシップなど企業内部の要因に関しても目を向け、ワークモチベーションやエンゲージメントを高めることが、必要であると考えます。

本研究では、北九州市に本社を置く中小ゼネコンのM社のワークモチベーションとエンゲージメントに与える影響を明らかにし、M社におけるワークモチベーションとエンゲージメントが高まる施策を提言し、若年労働者の定着を図る。

調査方法は、北九州市に本社を置く中小ゼネコンのM社の若年労働者へまずインタビューを行い、先行研究とインタビュー調査をもとに作成されたアンケート調査をM社に勤務する従業員を対象に実施した。54通の回答が得られ、因子分析により従属変数と独立変数を構成し、ワークモチベーションとエンゲージメントを高める要因について重回帰分析により仮説の検証を行った。

その結果、労働環境の整備は、ワークモチベーションとエンゲージメントに有意な影響を示さず、上司との信頼関係、上司からのサポート、上司とのコミュニケーションは部分的に有意な影響を示し、仕事の意義の明確化はワークモチベーションとエンゲージメントに有意な影響を示す結果となった。

本研究結果から1on1ミーティングでのフィードバックを促進することで仕事の意義を感じ、成長を実感できる環境をつくりたい。またコミュニケーションの促進により、自然と声をかける習慣や若年労働者が1人にならない環境を作りたい。これらを通じて若年労働者の定着に繋がりたい。