

建設産業における技能承継 に関する調査報告書

(資料編)

平成 18 年 3 月

社団法人 建設産業専門団体連合会

資料編 目次

1. アンケート調査の内容.....	1
(1) 調査方法	1
(2) 調査項目	1
(3) 調査票の配付・回収.....	1
2. アンケート調査票.....	3
3. 報告書本編と資料編との対応.....	10
4. アンケート調査結果	11
(1) 会社について	11
問1 資本金と業種.....	11
問2 請負階層	12
問3 土木・建築の比率	13
問4 完成工事高	14
問5 5年前と比べた完成工事高の変化	15
問6 5年前と比べた完成工事高営業利益率の変化	16
問5と問6の組合せ（会社業績の変化）	17
問7 技能労働者の年代別人数	20
問8 最近の技能労働者の不足状況	22
問9 5年後の技能労働者の不足予想.....	25
問8と問9の組合せ（技能労働者の不足）	28
(2) 会社にとっての熟練技能について	29
問10 熟練技能の必要性の認識	29
問11 必要とする熟練技能の種類	33
問12 職長などに求める熟練技能の種類	40
問13 熟練技能の具体的内容と習得年数	47
問14 熟練技能者の年代別人数	73
問7と問14の組合せ	76
(3) 熟練技能承継の取組について	81
問15 技能承継の取組実施状況	81
問16 技能承継の取組を実施しない理由	86
問17 技能承継のための取組の必要性を感じない理由.....	95
問18 指導・教育に関する取組実施状況	96
問19 段階的な取組実施状況	109
問20 処遇配置等に関する取組実施状況	120
問21 重点的に実施すべき取組	128

問 2 2	取組実施の課題・問題	135
問 2 3	技能承継の取組の実施メリット	143
問 2 4	行政等に期待する事項	151
問 2 5	技能承継不全で問題が生じる時期	161
問 2 6	技能承継不全で問題が生じる理由	166
問 2 7	技能承継についての自由意見等	176

1. アンケート調査の内容

(1) 調査方法

- a. 調査対象…建専連の正会員 34 団体の加盟会社及びその下請会社
- b. 調査方法…建専連の会員団体の事務局を通じて、各団体加盟会社に対して調査票を配付し、回収する。
- c. 調査期間…2005 年 12 月

(2) 調査項目

- a. 会社について
 - ①資本金、主な業種、請負階層、土木・建築別
 - ②完成工事高、完成工事高の変化、営業利益率の変化
 - ③技能労働者の数
 - ④技能労働者の不足経験、技能労働者の不足予想
- b. 会社にとっての熟練技能について
 - ①熟練技能の必要性
 - ②熟練技能の種類、職長に求められる熟練技能の種類
 - ③熟練技能の内容とその習得年数
 - ④熟練技能労働者の数
- c. 熟練技能承継の取組について
 - ①熟練技能承継の取組実施状況
 - ②熟練技能承継の取組を実施していない理由、取り組む必要性を感じない理由
 - ③熟練技能承継の取組の具体的内容
 - ④熟練技能承継の取組の段階別実施状況、評価結果に基づく処遇・配置等の内容
 - ⑤熟練技能承継のための重点実施事項、熟練技能承継の取組の課題・問題
 - ⑥熟練技能承継の取組のメリット
 - ⑦熟練技能承継のために各方面に期待すること
- d. 熟練技能承継不全の危機感について
 - ①熟練技能労働者の退職で問題が生じる時期
 - ②熟練技能労働者の退職で問題が生じる理由
- e. 熟練技能承継についての自由意見等

(3) 調査票の配付・回収

- a. 配 付…会員団体（34 団体）ごとに原則として 20 社を選定し、調査票を配付する。
ただし、当該各社は、内容的に自社回答が不適と判断した場合、下請会社に調査票を回付することとする。
- b. 回収数…495 通（職種分類別回収数は次ページ表のとおり）
- c. 回収率…今回の調査票配付総数は 661 通であり（団体事情によって配付数が一定でないため）、回収率は次のとおりである。
$$495 \text{ 通} / 661 \text{ 通} = 74.9\%$$

アンケート調査の職種分類別回収数

職種分類	調査票 回収数	職種	該当団体
土木系	86	101) 基礎	全国基礎工業協同組合連合会 (社)日本基礎建設協会
		102) 機械土工	(社)日本機械土工協会
		103) カッター	全国コンクリートカッター工事業協同組合
		104) アンカー	(社)日本アンカー協会
		105) 造園	(社)日本造園組合連合会 (社)日本造園建設業協会
躯体系	137	201) 蔦土工	(社)日本建設躯体工事業団体連合会 (社)日本蔦工業連合会
		202) 型枠大工	(社)日本建設大工工事業協会
		203) 鉄筋	(社)全国鉄筋工事業協会
		204) 鉄骨	(社)全国鐵構工業協会 (社)鉄骨建設業協会
		205) 圧接	全国圧接業協同組合連合会
		206) 圧送	(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会
		207) クレーン	(社)全国クレーン建設業協会
		208) 建具 A*	(社)カーテンウォール・防火開口部協会
仕上系	222	301) 板金	(社)日本建築板金協会
		302) 塗装	日本外壁仕上業協同組合連合会 全国マスチック事業協同組合連合会 (社)日本塗装工業会
		303) 左官	(社)日本左官業組合連合会
		304) タイル	(社)全国タイル業協会 (社)日本タイル煉瓦工事工業会
		305) 瓦	(社)全日本瓦工事業連盟
		306) 建具 B*	(社)日本シャッター・ドア協会
		307) 内装	日本建設インテリア事業協同組合連合会 (社)全国建設室内工事業協会 日本室内装飾事業協同組合連合会
		308) 防水	(社)全国防水工事業協会
		309) 断熱	日本ウレタン断熱協会
設備系	50	401) 設備	消防施設工事協会 全国管工事業協同組合連合会 (社)全国道路標識・標示業協会
合計	495		

* 建具については2団体の扱い品目等の違いを考慮して躯体系職種（A）と仕上系職種（B）の2つに分けた。

2. アンケート調査票

建設産業における技能承継に関するアンケート調査（調査票）

◆ご記入の前に◆

これは、建設専門工事における熟練技能の実態を把握するための調査です。記入された内容については、調査目的以外に用いることはありませんので、ご協力お願い致します。

この調査票は、12月26日(月)までに調査票を配付した団体または会社に提出してください。

◆ 貴社について

問1 貴社の資本金と主な業種1つをお答えください。

資本金	万円	主な業種	
-----	----	------	--

問2 工事の請負関係の中で、貴社はどの階層となることが多いですか（○は1つ）。

1. 元請 2. 1次下請（元請と直接契約） 3. 2次下請 4. 3次以下の下請

問3 土木と建築のいずれの工事が多いですか（○は1つ）。

1. 土木工事主体 2. 建築工事主体 3. 土木・建築おおむね半々

※「造園、水道施設、清掃施設、ほ装、しゅんせつ」は土木工事に含まれます。

問4 直近の決算における貴社の完成工事高をお答えください（○は1つ）。

1. 5千万円未満 2. 5千万円～1億円未満 3. 1億円～5億円未満
4. 5億円～10億円未満 5. 10億円～20億円未満 6. 20億円～30億円未満
7. 30億円～50億円未満 8. 50億円以上

問5 直近の決算の完成工事高は、5年前と比べて変わりましたか（○は1つ）。

1. 2割以上の増加 2. 1～2割の増加 3. あまり変わらない
4. 1～2割の減少 5. 2割以上の減少

問6 直近の決算の完成工事高営業利益率（営業利益÷完成工事高）は、5年前と比べて変わりましたか（○は1つ）。

1. 大きく増加 2. 若干増加 3. あまり変わらない
4. 若干減少 5. 大きく減少

問7 現在、貴社で『常時雇用している技能労働者（職長、一般作業員を含む。以下同じ。）』及び『常時雇用していない者であっても常時雇用している者と同様の働き方をしている技能労働者』の数を年齢別に記入してください。およその数でも結構です。

合計	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
人	人	人	人	人	人

問8 貴社において過去1年程度の間に、技能労働者（職長、一般作業員を含む。）が不足したことがありますか（○は1つ）。

1. 慢性的に不足している 2. 一時的に不足したことがある 3. 不足したことはない

問9 貴社において5年後、技能労働者（職長、一般作業員を含む。）が不足していると思いますか（○は1つ）。

1. 大きく不足していると思う 2. 若干不足していると思う 3. 不足していないと思う

◆ 貴社にとっての熟練技能について

このアンケート調査でいう『熟練技能』とは、豊富な経験と感性によって培われた、『工具・機械を使って高精度・高品質の物を作り上げる能力』や『一連の作業に関する段取り、方法や手順、要する時間をあらかじめ想定する能力』『仕様変更等の様々な要求に柔軟に対応できる能力』などのことで、多くは技能者個人に備わったものを想定しています。

問 1 0 貴社の工事にとって『熟練技能』は必要ですか（○は 1 つ）。

1. （中核を成すもので）とても必要（重要）である ⇒⇒ 【問 1 1 へ】
2. ある程度、必要である ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 1 へ】
3. あまり必要ではない ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 5 へ】

問 1 1 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】貴社では、どのような『熟練技能』が必要ですか。必要性の高いもの 3 つを選んでください（○は 3 つ）。

1. 施工図・設計図どおりに正確に作業できる
2. 工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる
3. 難易度の高い作業ができる
4. 施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める
5. その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる
6. 危険を予知でき、安全な作業ができる
7. 残材等のムダを出さないで作業できる
8. 手戻りなく作業できる
9. 限られた期間・工程で早く作業できる
- 1 0. 設計変更・仕様変更の要求に柔軟に対応できる
- 1 1. 他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える
- 1 2. 部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える
- 1 3. その他（具体的に_____）

問 1 2 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】技能労働者のうち、職長など現場で基幹的な役割を担う人に求める『熟練技能』は何ですか。問 1 1 の選択肢 1. ～ 1 3. のうちから 1 つ 選んで番号を記入してください。

--

問 1 3 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】貴社において必要な『熟練技能』の内容とその習得年数を、重要なもの 3 つまで具体的にお答えください。

※工程、主な作業内容、具体的な行動の仕方がわかるように記述してください。

（例）コンクリート型枠工程で、階段型枠の原寸図が描けて、精度良く加工・組立てができる。

	（習得年数：約 年）
	（習得年数：約 年）
	（習得年数：約 年）

問 1 4 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】現在、貴社で『常時雇用している技能労働者（職長、一般作業員を含む。以下同じ。）』及び『常時雇用していない者であっても常時雇用している者と同様の働き方をしている技能労働者』の中で、貴社に必要な『熟練技能』を持っている人の数を年齢別に記入してください。

合計	29 歳以下	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳以上
人	人	人	人	人	人

◆ 熟練技能承継の取組について

問 1 5 貴社では、『熟練技能』承継のための取組（準備段階を含む）を実施していますか。実施する予定はありますか（○は 1 つ）。

1. 現在、取組を実施している ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 8 へ】
2. 現在は実施していないが、今後実施する予定である ⇒⇒⇒ 【問 1 8 へ】
3. 実施したいが、実施していない。 ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 6 へ】
4. 取り組む必要性を感じない。 ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 7 へ】

問 1 6 【問 1 5 で 3. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継の取組を実施していない理由は何ですか（○はいくつでも）。

1. 取組の方法がわからないから
2. 取組をしても効果が低いまたははっきりしないから
3. 取組のための資金・経費が確保できないから
4. 取組のための時間が確保できないから
5. 熟練技能を教えることができる人材が不足しているから
6. 熟練技能を受け継ぐべき人材が不足しているから
7. 熟練技能を受け継ぐべき人材に意欲や熱意がないから
8. 熟練技能に対する社内の認識が低いから
9. 熟練技能を身につけてもすぐに辞めてしまうから
- 1 0. 今のところ取組をしなくても特に支障は出ていないから
- 1 1. その他（具体的に_____）

⇒⇒⇒ 【引き続き問 2 4 へ】

問 1 7 【問 1 5 で 4. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継に取り組む必要性を感じない理由は何ですか（○はいくつでも）。

1. もともと作業が簡単で、『熟練技能』はいらないから
2. 機械・工具・工法が発達し、個人の『熟練技能』に頼る必要がなくなるから
3. 今までも自然に『熟練技能』が受け継がれており、今後も同様だろうから
4. 中途採用等によって熟練技能者を容易に確保できるようになるから
5. 熟練技能者が確保できなくなれば事業縮小や廃業するから
6. その他（具体的に_____）

⇒⇒⇒ 【引き続き問 2 5 へ】

問 18 【問 15 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継のための指導・教育に関して以下の取組を実施または予定していますか。実施中及び実施する予定のものについては、その対象者についてお答えください（○で囲む）。

①現場での実作業におけるマンツーマン型指導（ＯＪＴ）の推進

1. 実施中	▶ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定	
3. 実施の予定なし	

②技能講習会など自社または共同の集合教育の開催

1. 実施中	▶ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定	
3. 実施の予定なし	

③教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用

1. 実施中	▶ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定	
3. 実施の予定なし	

④自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付

1. 実施中	▶ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定	
3. 実施の予定なし	

⑤技能資格取得費用の支給・負担

1. 実施中	▶ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定	
3. 実施の予定なし	

⑥その他（具体的に

1. 実施中	▶ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定	
3. 実施の予定なし	

問 19 【問 15 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継のために以下の事項を実施または予定していますか、また関心はありますか。

①熟練技能承継の目標設定（保有技能の内容把握・承継する熟練技能内容の絞り込み等）

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

②熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

③指導者の選定と育成

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

④目標に対する指導結果の評価

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

⑤評価結果に基づく技能者の処遇・配置等

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

⇒⇒ 【⑤で 1. または 2. を選んだ人は問 20 へ。それ以外の方は問 21 へ】

問 2 0 【★問 1 9 ⑤で 1. または 2. を選んだ人だけにお聞きします。】評価結果に基づく技能者の処遇・配置等に関して以下の取組を実施または予定していますか。実施中及び実施する予定のものについては、その対象者についてお答えください（○で囲む）。

①技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給

- | | |
|------------|------------------------|
| 1. 実施中 | ➡ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む） |
| 2. 実施する予定 | |
| 3. 実施の予定なし | |

②技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更

- | | |
|------------|------------------------|
| 1. 実施中 | ➡ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む） |
| 2. 実施する予定 | |
| 3. 実施の予定なし | |

③熟練技能の習得者に「マスター」などの名誉称号を付与

- | | |
|------------|------------------------|
| 1. 実施中 | ➡ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む） |
| 2. 実施する予定 | |
| 3. 実施の予定なし | |

④その他（具体的に

- | | |
|------------|------------------------|
| 1. 実施中 | ➡ 対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む） |
| 2. 実施する予定 | |
| 3. 実施の予定なし | |

⇒⇒⇒ 【引き続き問 2 1 へ】

問 2 1 【問 1 5で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継をより効果的なものとするために、今後重点的に実施すべき取組は何ですか（○はいくつでも）。

1. 現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進
2. 自社による集合教育（技能講習会など）の開催
3. 建設関連団体や企業グループによる共同の集合教育（技能講習会など）の開催
4. 教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用
5. 教材（技能マニュアル、ビデオ等）の作成
6. 指導役としてベテラン技能労働者を活用
7. 技能資格取得費用の支給・負担
8. 技能レベルの把握のための基準やマニュアルの整備
9. 技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給
10. 技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与等
11. 熟練技能の習得者に「マスター」などの名誉称号を付与
12. その他（具体的に

問 2 2 【問 1 5で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継のための取組を実施するに当たって、どのような課題・問題がありますか（○はいくつでも）。

1. 取組のための資金・経費の確保が難しい
 2. 取組のための時間の確保が難しい
 3. 熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している
 4. 熟練技能を受け継ぐべき人材に意欲や熱意がない
 5. 熟練技能に対する社内の認識が低い
 6. 保有している技能の現状を把握することが難しい
- （選択肢は次ページに続く）

7. 適切な教材（マニュアル等）が少ない
8. 熟練技能を教えることができる人材が不足している
9. OJT等ができるような大きな現場が少ない
10. 現場に配置できる人員が限られ、指導する者と受ける者を組み合わせることが難しい
11. 技能承継の目標達成の評価または効果の把握が難しい
12. 技能が向上したとしても熟練技能者の適切な処遇・配置が難しい
13. 熟練技能を身につけてもすぐに辞めてしまう
14. その他（具体的に_____）

問23 【★問15で1.を選んだ人だけにお聞きします。】『熟練技能』承継のための取組を実施することで、施工能力の維持以外のメリットがありましたか（〇はいくつでも）。

1. 工事受注量が増加または維持している
2. 技能者が確保できるようになった（新規入職者の増加・定着や離職・退職者の減少）
3. 技能者の金銭面での処遇が向上した
4. 技能者のやる気・意欲が高まった
5. 資格取得者が増えた
6. 技能者の技能レベルを適切に評価できるようになった
7. 世代間の交流が活発化した
8. 新しい工法開発のきっかけとなった
9. 会社の社会的イメージが高まった
10. その他（具体的に_____）

⇒⇒⇒【引き続き問24へ】

問24 【問15で1. 2. または3.を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継を円滑に進めるために、総合工事業者、建設関連団体または行政に対して期待することは何ですか（〇はいくつでも）。

1. 企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施
2. 技能承継のための教育・指導方法、ノウハウ等の情報提供
3. 学校教育における技能の必要性の啓発、実習の強化
4. 技能承継の成功事例に関する情報提供
5. 建設関連団体による教育訓練の推進
6. 技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備
7. 技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報
8. 技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備
9. 熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等
10. その他（要望等も含めて具体的にお書きください）

問 2 5 【全員にお聞きします。】貴社では、『熟練技能』を持つ技能労働者の退職・離職により、将来において工事の施工に問題が生じるような時期が来ると考えますか。来るとすればいつ頃ですか（○は1つ）。

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 1. 既に来ている | 2. 1～5年以内に来る | 3. 5～10年以内に来る |
| 4. 10年後以降に来る | 5. 来ないと思う | |

問 2 6 【問 2 5 で 1. 2. 3. または 4. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』を持つ技能労働者の退職・離職により、将来において工事の施工に問題が生じると考える理由は何ですか（○はいくつでも）。

1. 熟練技能者が高齢化して不足してくるから
2. 若手技能者の数が減少してくるから
3. 現場の技能レベルが低下して要求品質を満足できなくなるから
4. 手戻りやムダが多くコストがかかるようになるから
5. 決められた工期で納められなくなるから
6. 現場での安全が確保できなくなるから
7. その他（具体的に_____）

問 2 7 【全員にお聞きします。】建設産業における『熟練技能』とその承継についてご意見等があれば、自由にお書きください。

--

ご質問は以上です。より詳しいことを伺わせていただく場合もありますので、差し支えなければ以下のご記入をお願いします。

貴社名			
ご記入者氏名		電話番号	

※ご記入いただいた会社名等は個人情報保護に関する法令等に従って適切に取り扱います。

ご協力ありがとうございました。

3. 報告書本編と資料編との対応

報告書本編と資料編の項目対応（○：分析対象）

本編項目 資料編項目	回答会社の状況	【論点①】『熟練技能』の必要性を感じているか。	【論点②】どのような『熟練技能』が必要か。	【論点③】技能労働者の年代構成はどうなっているか。	【論点④】『熟練技能』の承継不全の問題は起きるか。	【論点⑤】技能承継のための取組を実施しているか。	【論点⑥】技能承継のための取組はどのような内容か。	【論点⑦】技能承継の取組のメリットは何か。	【論点⑧】技能承継を効果的なものとするために重点的に実施すべき取組は何か。	【論点⑨】技能承継の取組に当たっての課題・問題点は何か。	【論点⑩】技能承継の円滑な推進のために行政等に期待することは何か。
問1 資本金と業種											
問2 請負階層	○										
問3 土木・建築の比率	○										
問4 完成工事高	○										
問5 5年前と比べた完成工事高の変化	○										
問6 5年前と比べた完成工事高営業利益率の変化	○										
問5と問6の組合せ(会社業績の変化)	○										
問7 技能労働者の年代別人数				○							
問8 最近の技能労働者の不足状況	○										
問9 5年後の技能労働者の不足予想	○										
問8と問9の組合せ(技能労働者の不足)	○										
問10 熟練技能の必要性の認識		○									
問11 必要とする熟練技能の種類			○								
問12 職長などに求める熟練技能の種類			○								
問13 熟練技能の具体的内容と習得年数			○								
問14 熟練技能者の年代別人数				○							
問7と問14の組合せ				○							
問15 技能承継の取組実施状況						○					
問16 技能承継の取組を実施しない理由						○					
問17 技能承継のための取組の必要性を感じない理由						○					
問18 指導・教育に関する取組実施状況							○				
問19 段階的な取組実施状況							○				
問20 処遇配置等に関する取組実施状況							○				
問21 重点的に実施すべき取組								○			
問22 取組実施の課題・問題									○		
問23 技能承継の取組の実施メリット								○			
問24 行政等に期待する事項											○
問25 技能承継不全で問題が生じる時期					○						
問26 技能承継不全で問題が生じる理由					○						
問27 技能承継についての自由意見等											

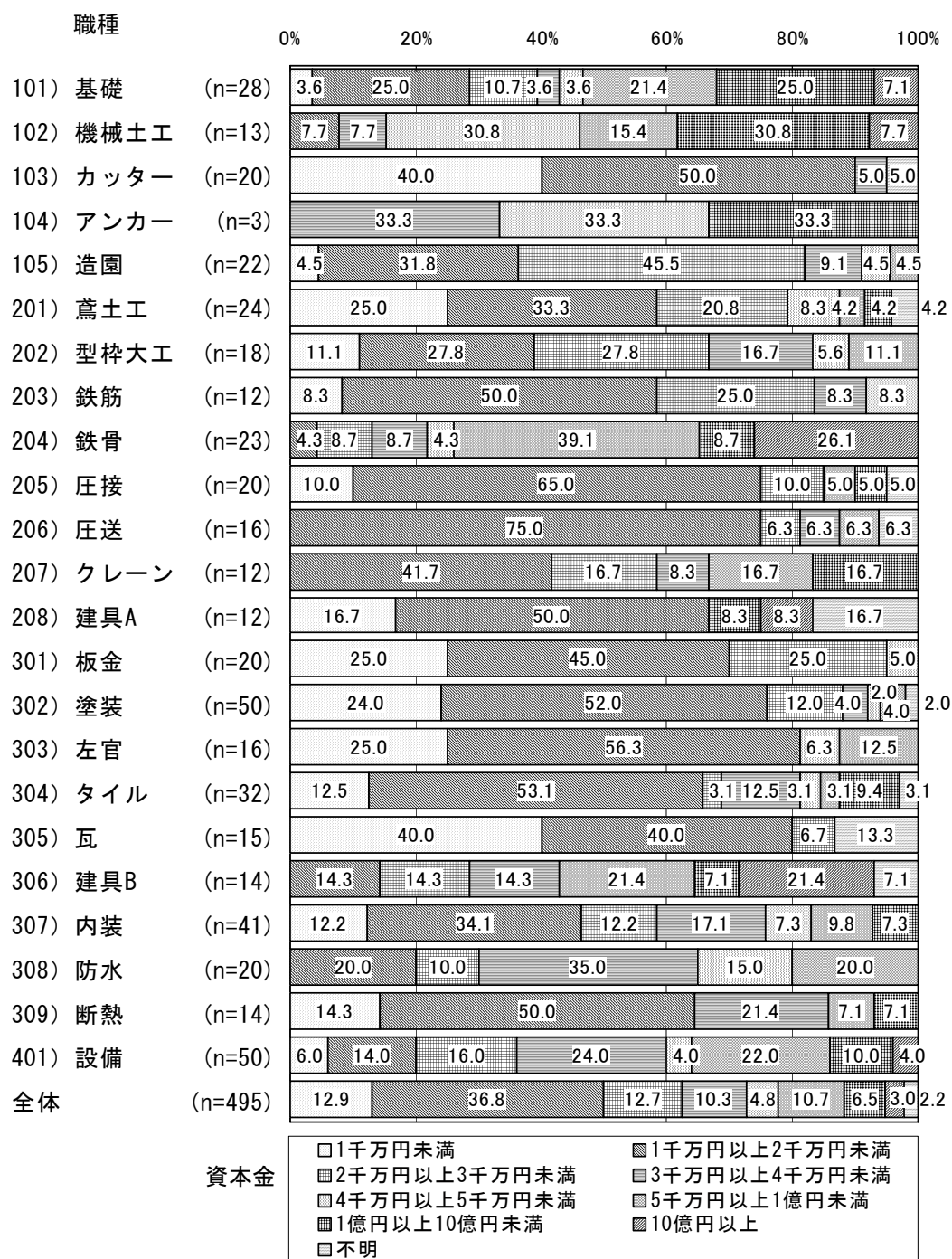
4. アンケート調査結果

(1) 会社について

問 1 資本金と業種

問 1 貴社の資本金と主な業種 1 つをお答えください。				
資本金		万円	主な業種	

資本金（職種別）

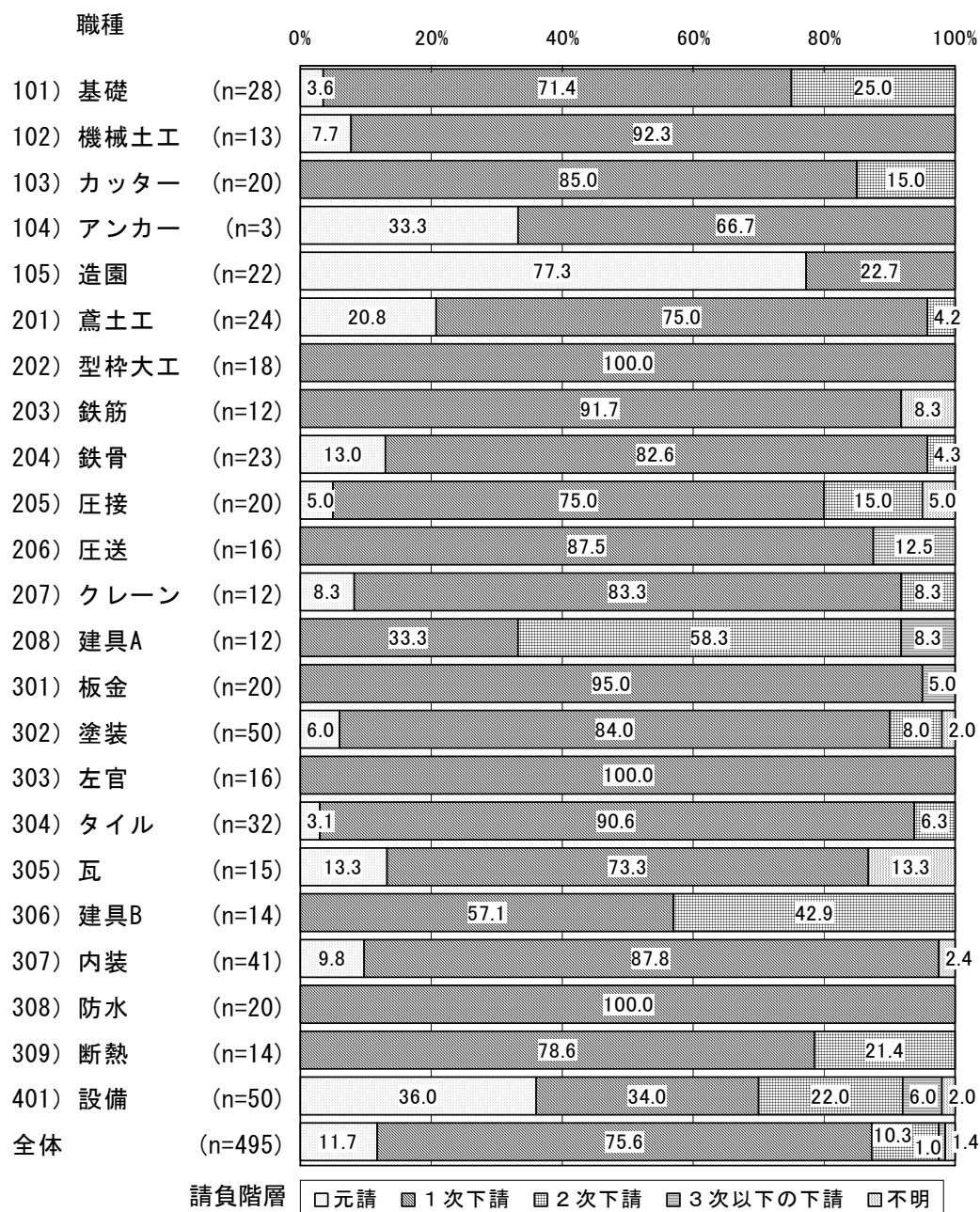


問2 請負階層

問2 工事の請負関係の中で、貴社はどの階層となることが多いですか（○は1つ）。

1. 元請 2. 1次下請（元請と直接契約） 3. 2次下請 4. 3次以下の下請

請負階層（職種別）



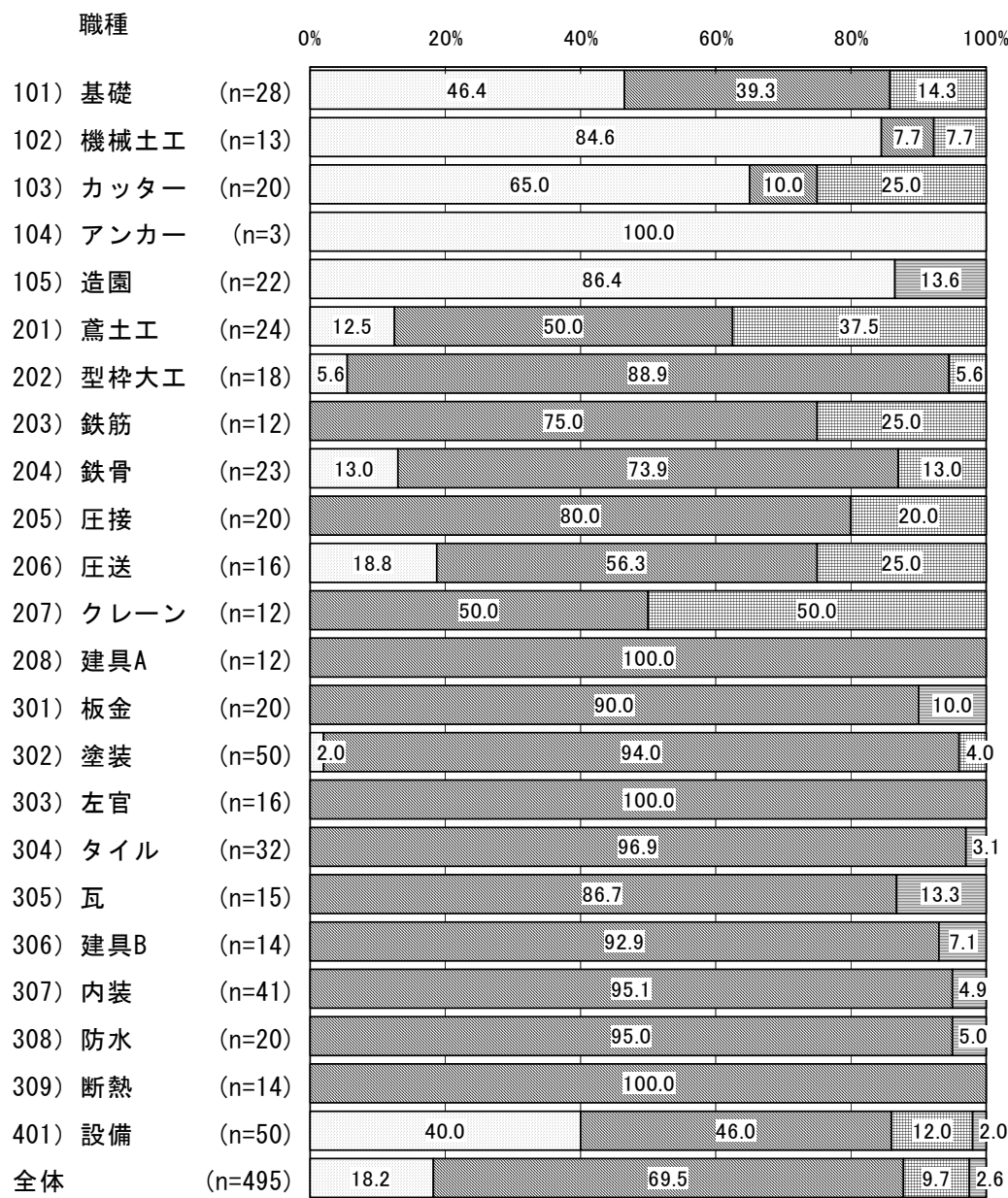
問3 土木・建築の比率

問3 土木と建築のいずれの工事が多いですか（○は1つ）。

1. 土木工事主体 2. 建築工事主体 3. 土木・建築おおむね半々

※「造園、水道施設、清掃施設、ほ装、しゅんせつ」は土木工事に含まれます。

土木・建築の比率（職種別）



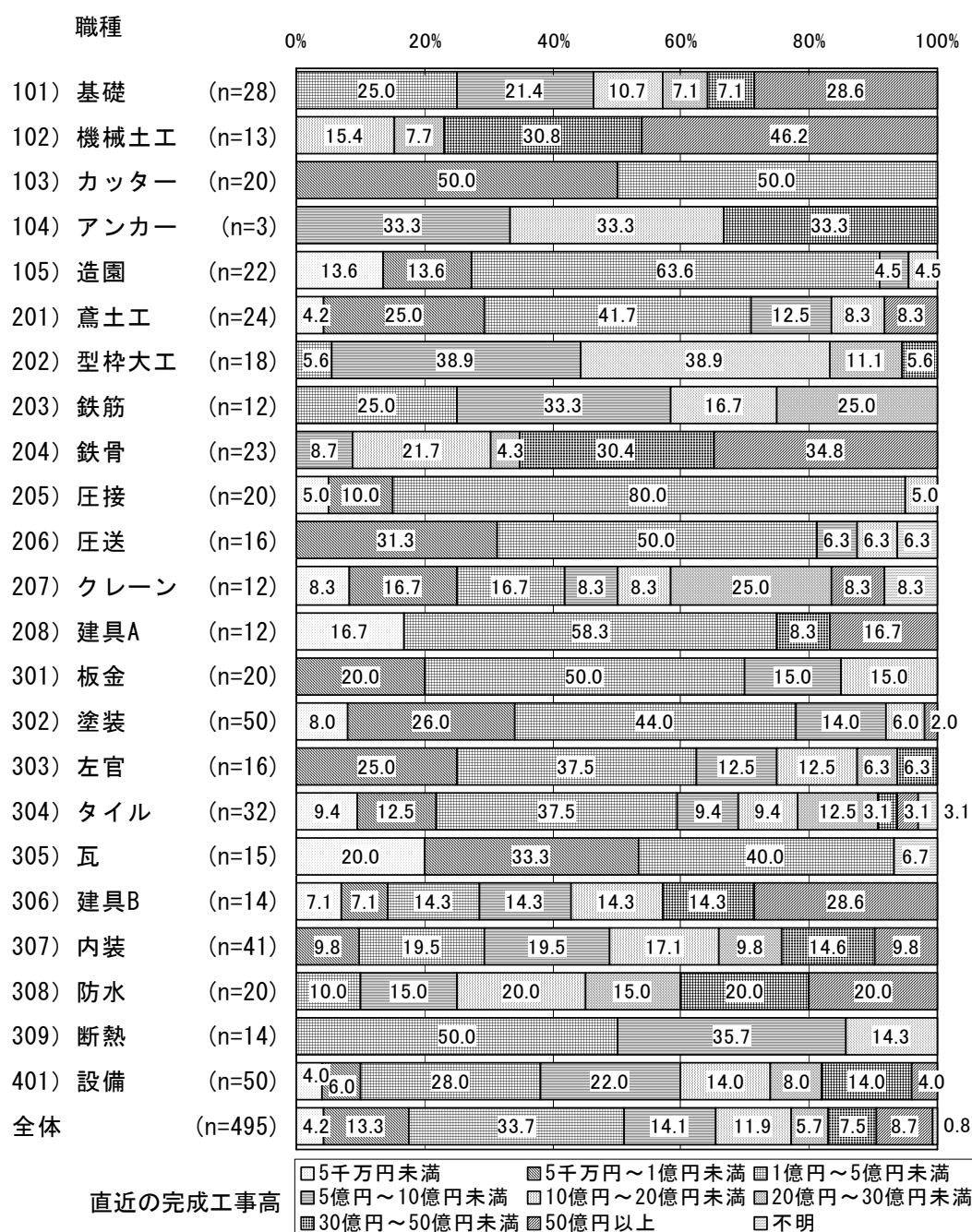
土木・建築の比率

□土木工事主体 ■建築工事主体
 ■土木・建築おおむね半々 ■不明

問4 完成工事高

問4 直近の決算における貴社の <u>完成工事高</u> をお答えください（○は1つ）。		
1. 5千万円未満	2. 5千万円～1億円未満	3. 1億円～5億円未満
4. 5億円～10億円未満	5. 10億円～20億円未満	6. 20億円～30億円未満
7. 30億円～50億円未満	8. 50億円以上	

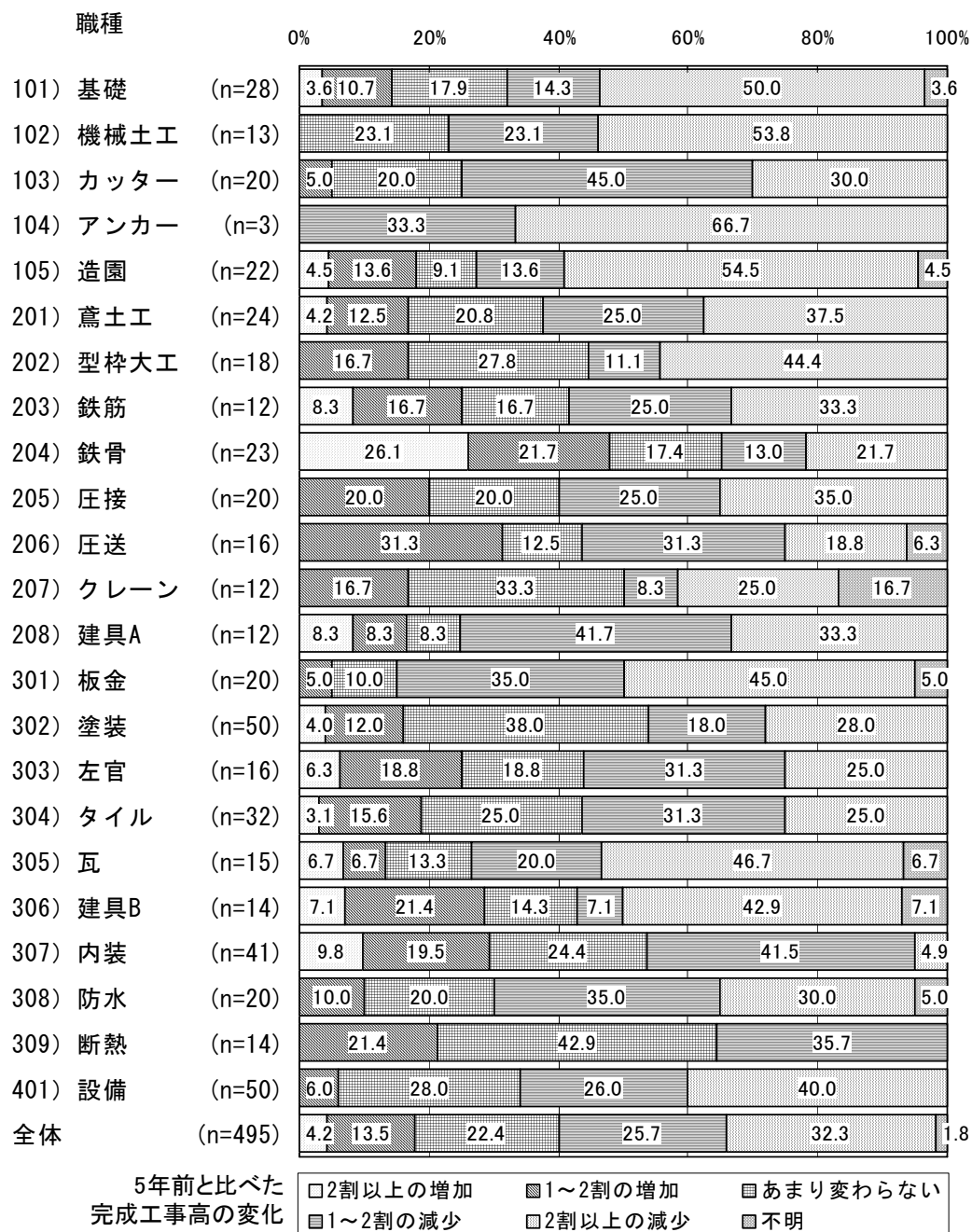
完成工事高（職種別）



問5 5年前と比べた完成工事高の変化

問5 直近の決算の <u>完成工事高</u> は、5年前と比べて変わりましたか（○は1つ）。		
1. 2割以上の増加	2. 1～2割の増加	3. あまり変わらない
4. 1～2割の減少	5. 2割以上の減少	

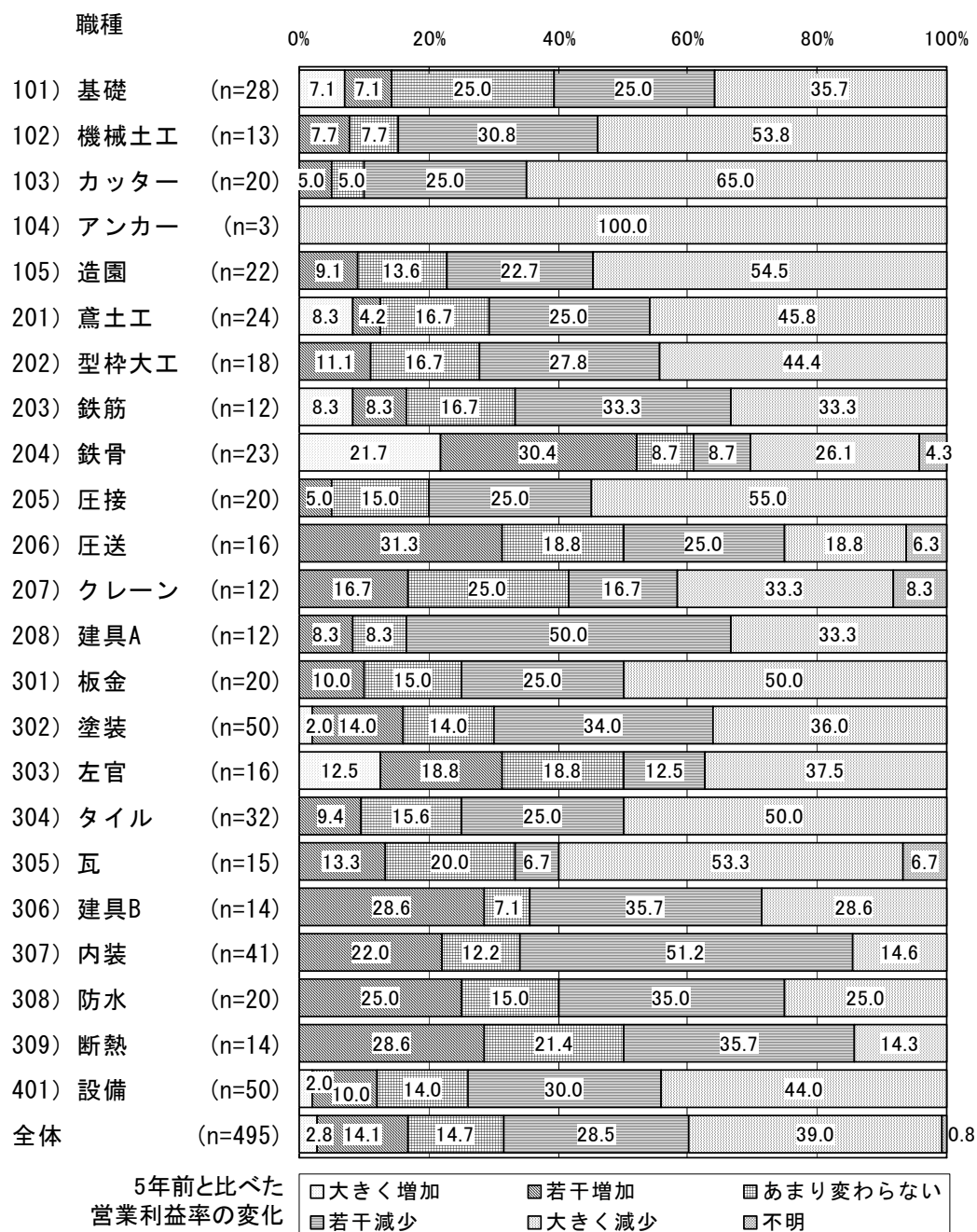
5年前と比べた完成工事高の変化（職種別）



問6 5年前と比べた完成工事高営業利益率の変化

問6 直近の決算の <u>完成工事高営業利益率</u> （営業利益÷完成工事高）は、5年前と比べて変わりましたか（○は1つ）。		
1. 大きく増加	2. 若干増加	3. あまり変わらない
4. 若干減少	5. 大きく減少	

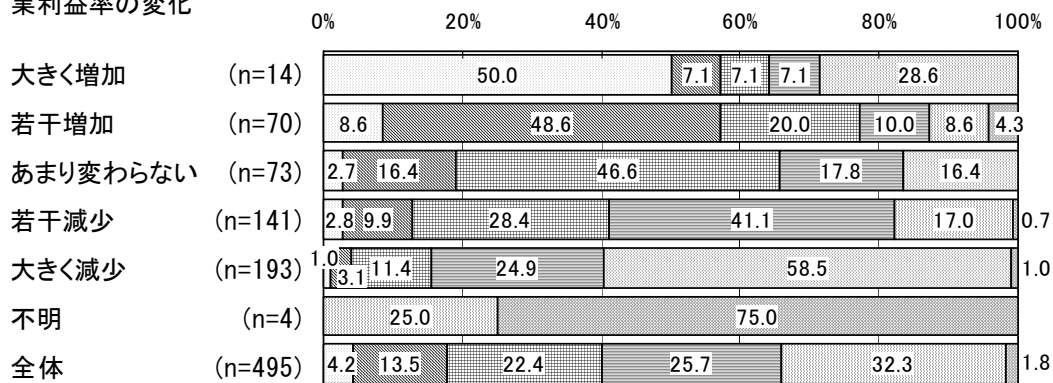
5年前と比べた完成工事高営業利益率の変化（職種別）



問5と問6の組合せ（会社業績の変化）

5年前と比べた完成工事高の変化（5年前と比べた営業利益率の変化別）

5年前と比べた営業利益率の変化

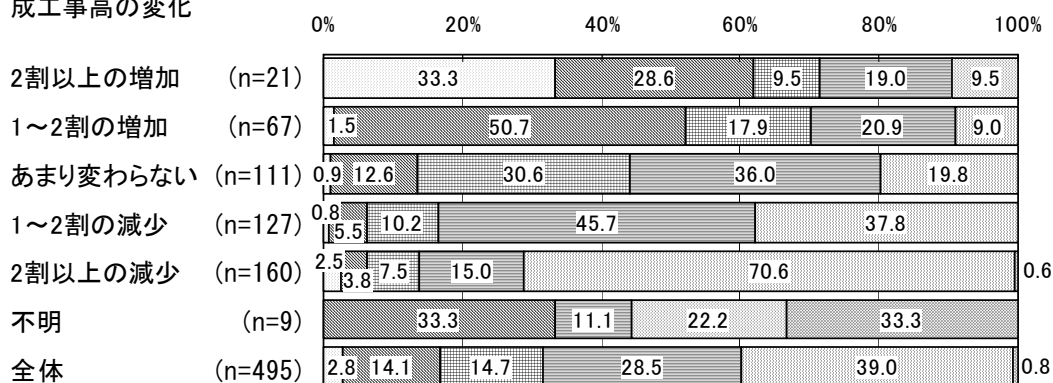


5年前と比べた完成工事高の変化

□ 2割以上の増加 ■ 1～2割の増加 ▨ あまり変わらない
 □ 1～2割の減少 □ 2割以上の減少 ■ 不明

5年前と比べた営業利益率の変化（5年前と比べた完成工事高の変化別）

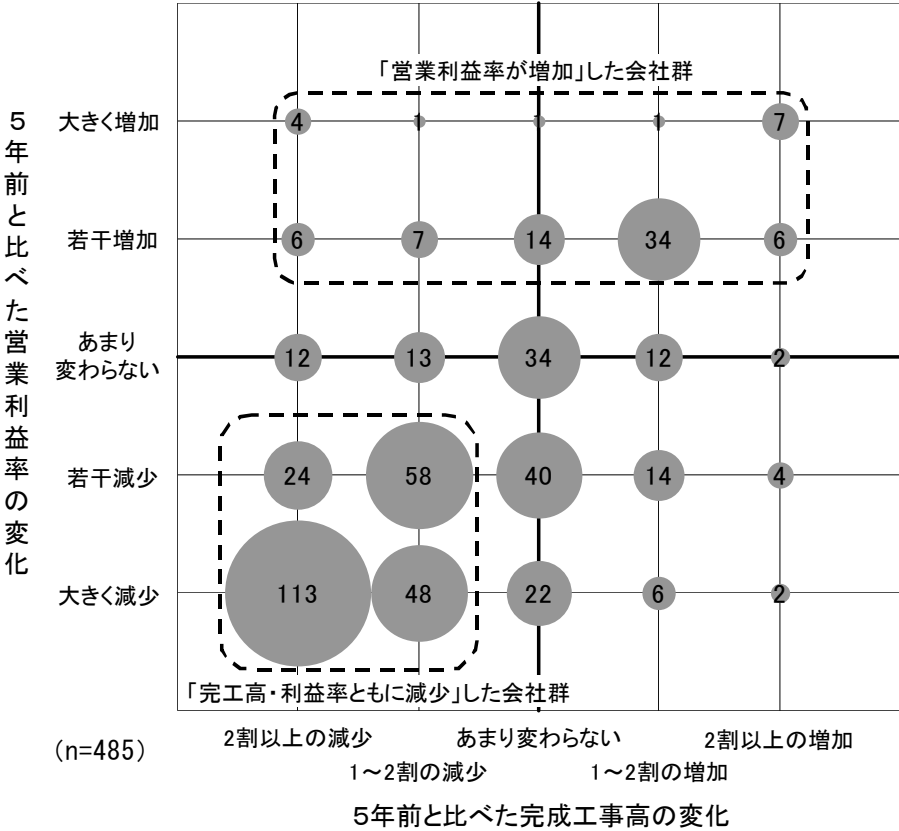
5年前と比べた完成工事高の変化



5年前と比べた営業利益率の変化

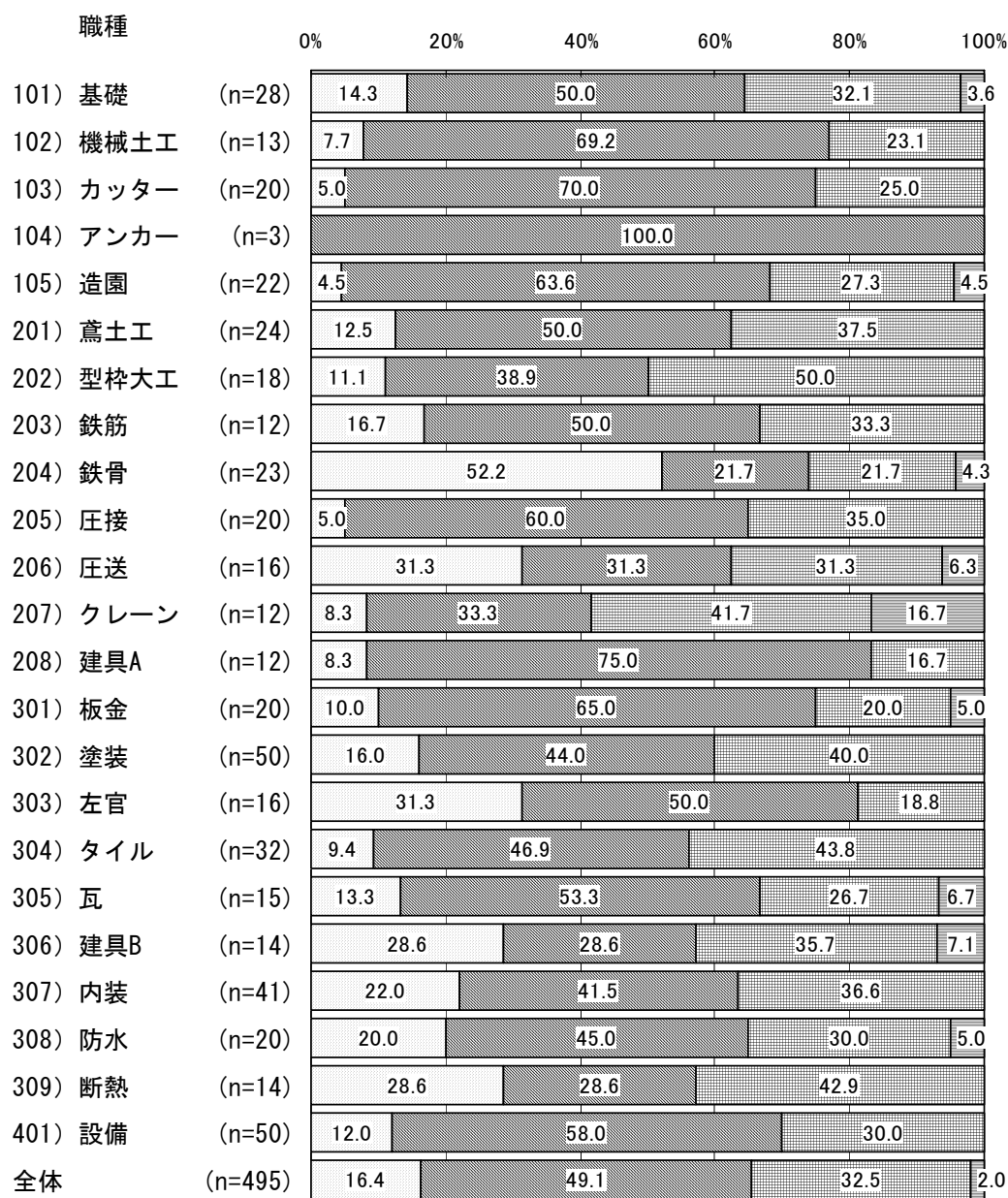
□ 大きく増加 ■ 若干増加 ▨ あまり変わらない
 □ 若干減少 □ 大きく減少 ■ 不明

5年前と比べた完成工事高の変化と完成工事高営業利益率の変化の関係



注) アンケート回答会社のうち、5年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の10社を除いた485社で集計。

5年前と比べた会社業績の変化（職種別）



5年前と比べた
会社業績の変化

□ 営業利益率が増加
■ 完工高・利益率ともに減少
▨ その他
□ 不明

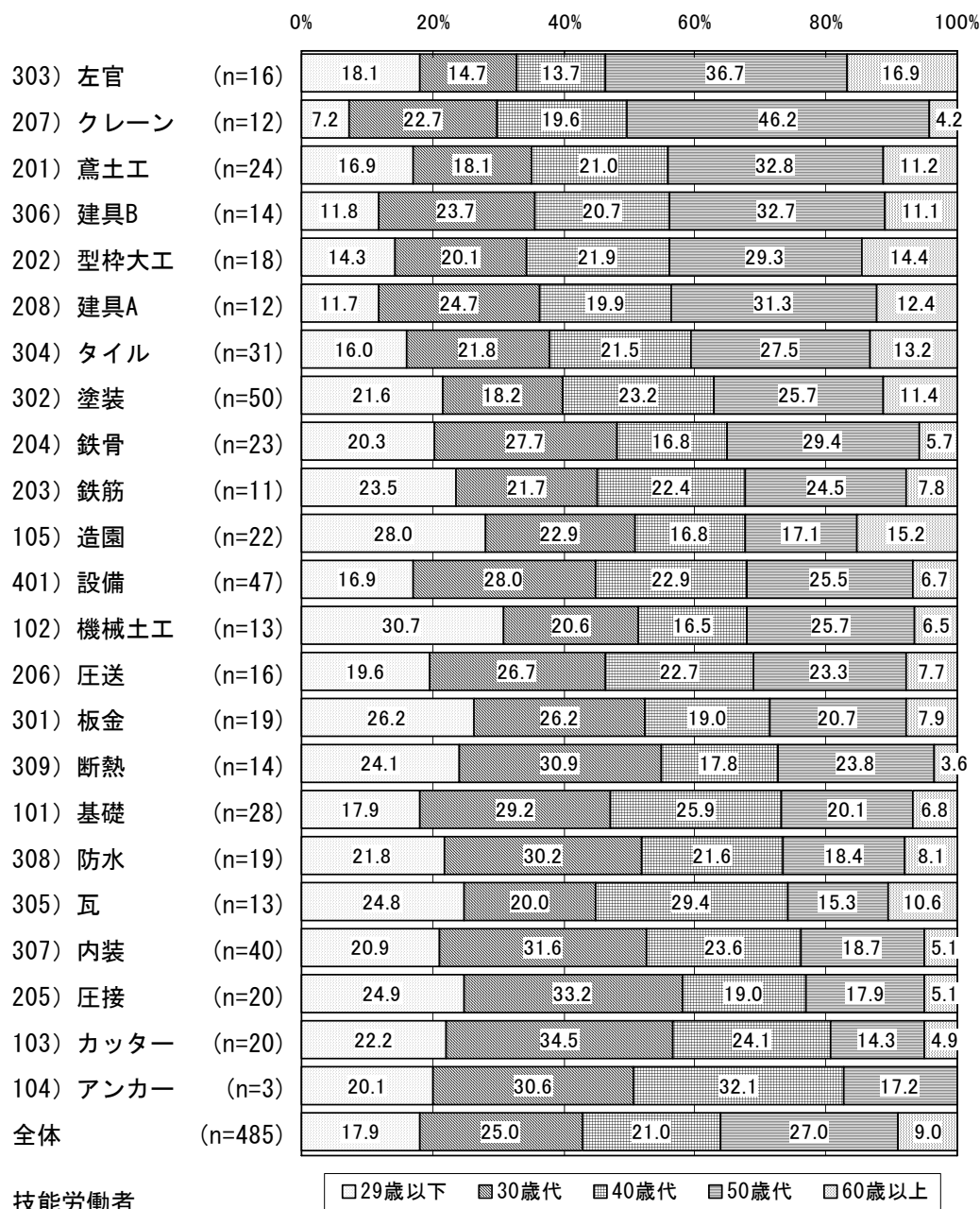
問 7 技能労働者の年代別人数

問 7

現在、貴社で『常時雇用している技能労働者（職長、一般作業員を含む。以下同じ。）』及び『常時雇用していない者であっても常時雇用している者と同様の働き方をしている技能労働者』の数を年齢別に記入してください。およその数でも結構です。

合計	29 歳以下	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳以上
人	人	人	人	人	人

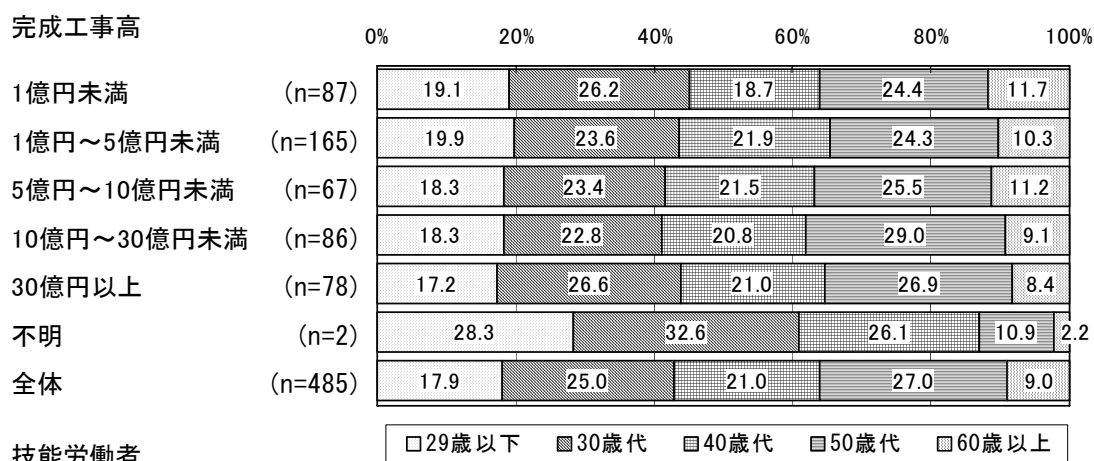
技能労働者の年代構成（職種別）



注 1) アンケート回答総数 495 から、技能労働者数が不明の回答 10 を除き、年代別の 1 社平均人数を求めて集計。

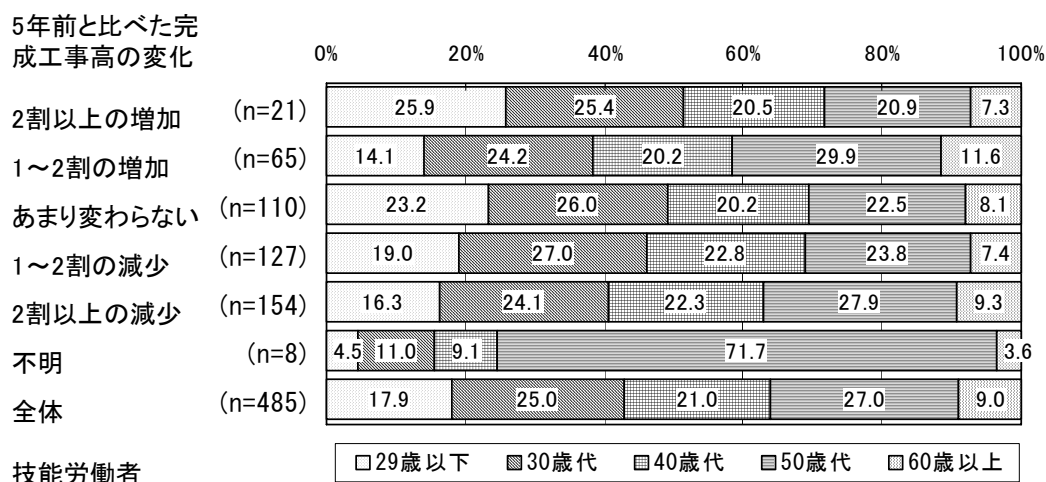
注 2) 50 歳以上の技能労働者が多い順に職種を並べ替えて表示。

技能労働者の年代構成（完成工事高別）



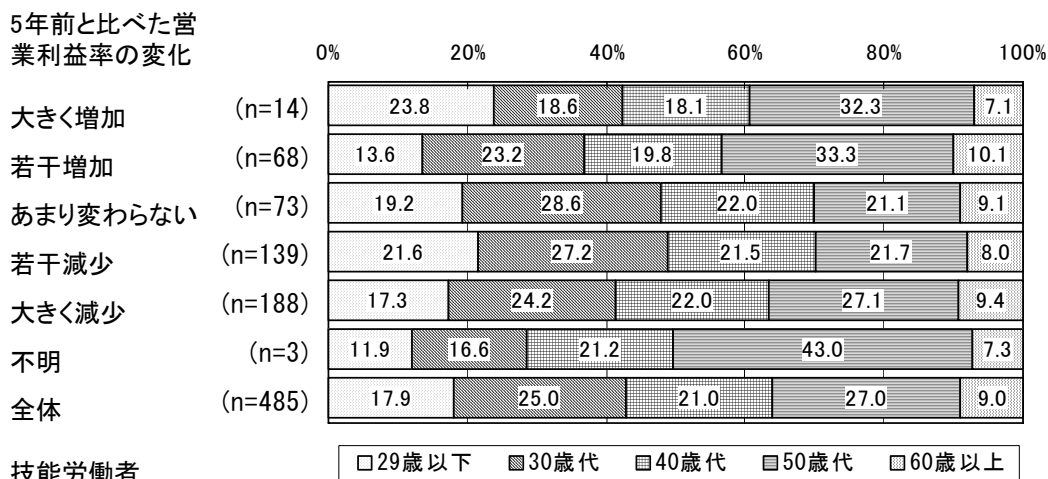
注）アンケート回答総数 495 から、技能労働者数が不明の回答 10 を除いて集計。

技能労働者の年代構成（5年前と比べた完成工事高の変化別）



注）アンケート回答総数 495 から、技能労働者数が不明の回答 10 を除いて集計。

技能労働者の年代構成（5年前と比べた営業利益率の変化別）

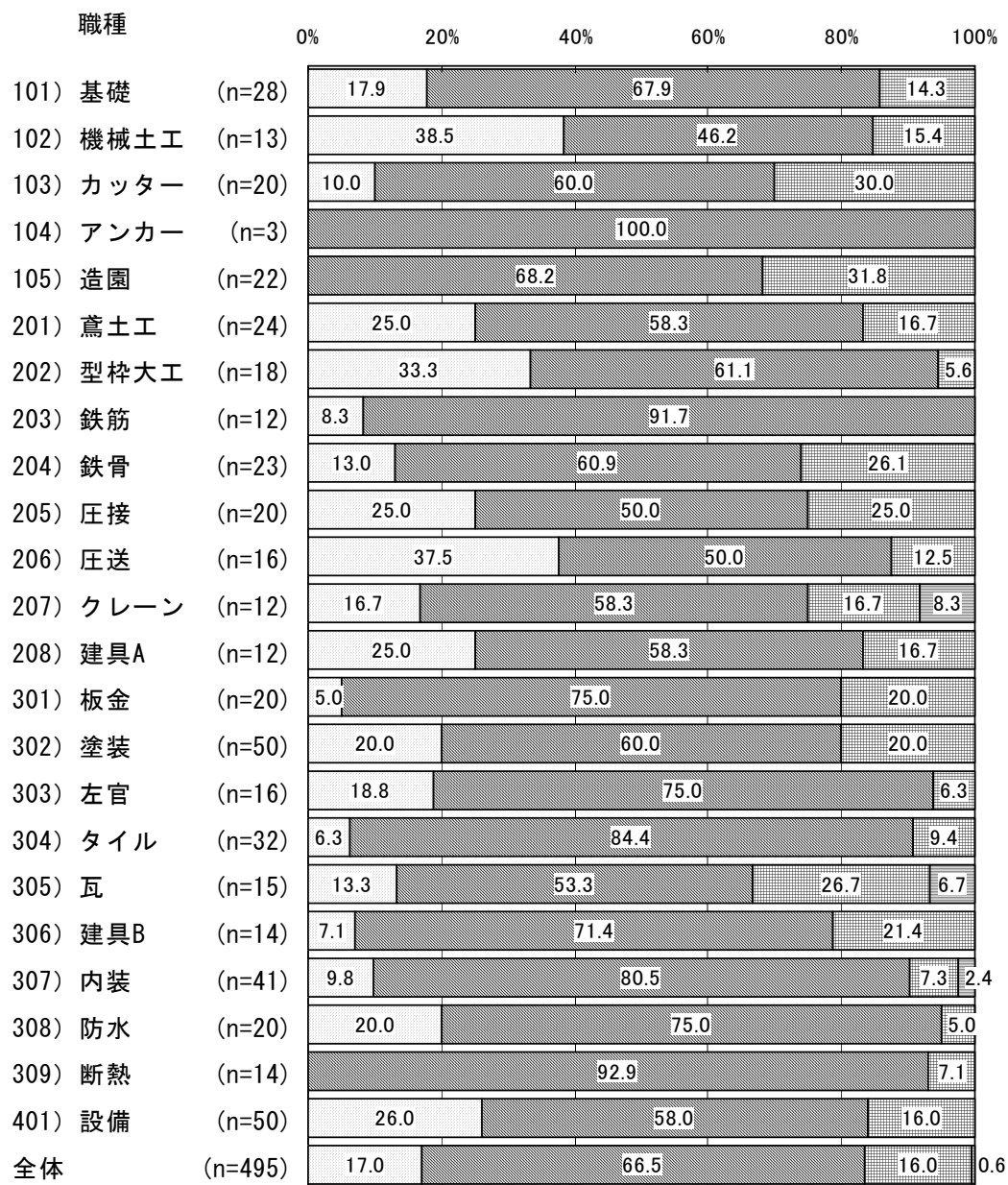


注）アンケート回答総数 495 から、技能労働者数が不明の回答 10 を除いて集計。

問 8 最近の技能労働者の不足状況

問 8 <u>貴社において</u>過去 1 年程度の間に、技能労働者（職長、一般作業員を含む。）が不足したことがありますか（○は 1 つ）。 1. 慢性的に不足している 2. 一時的に不足したことがある 3. 不足したことはない			
--	--	--	--

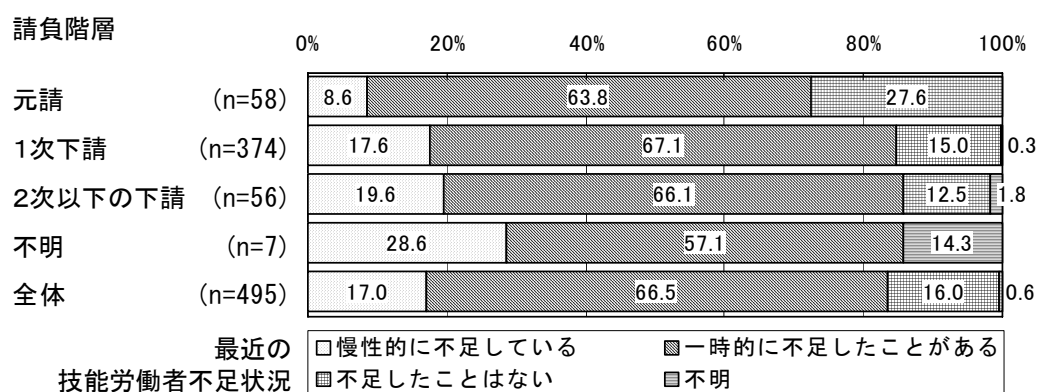
最近の技能労働者の不足状況（職種別）



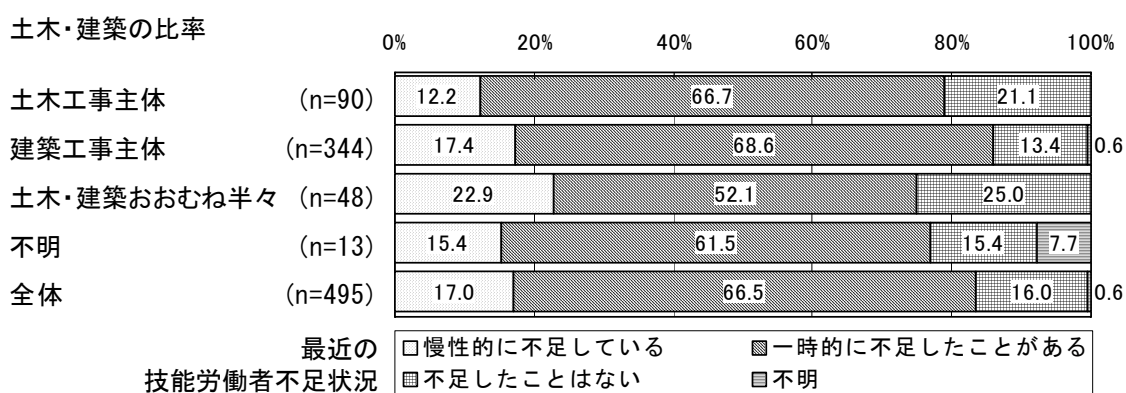
最近の
技能労働者不足状況

☐ 慢性的に不足している ☐ 一時的に不足したことがある
☐ 不足したことはない ☐ 不明

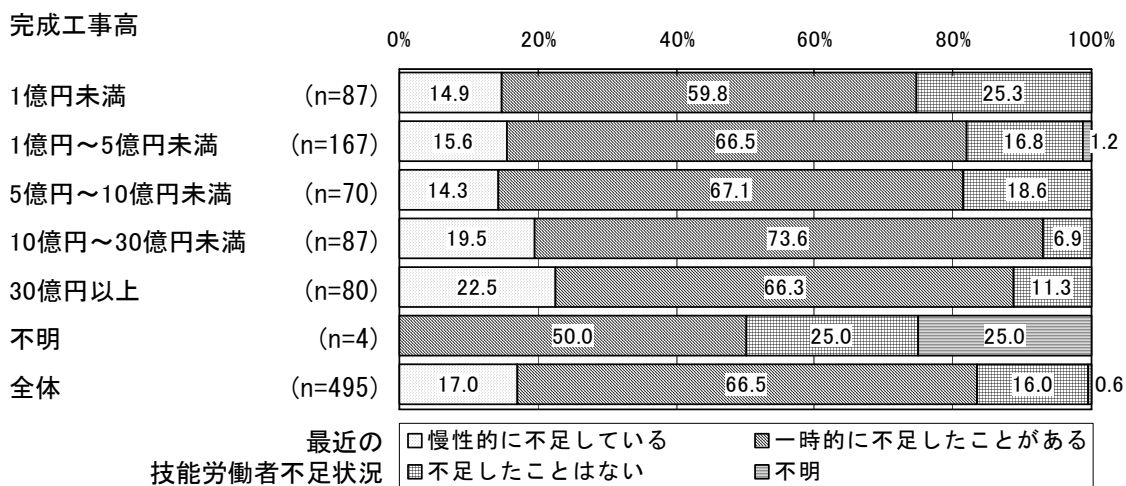
最近の技能労働者の不足状況（請負階層別）



最近の技能労働者の不足状況（土建比率別）

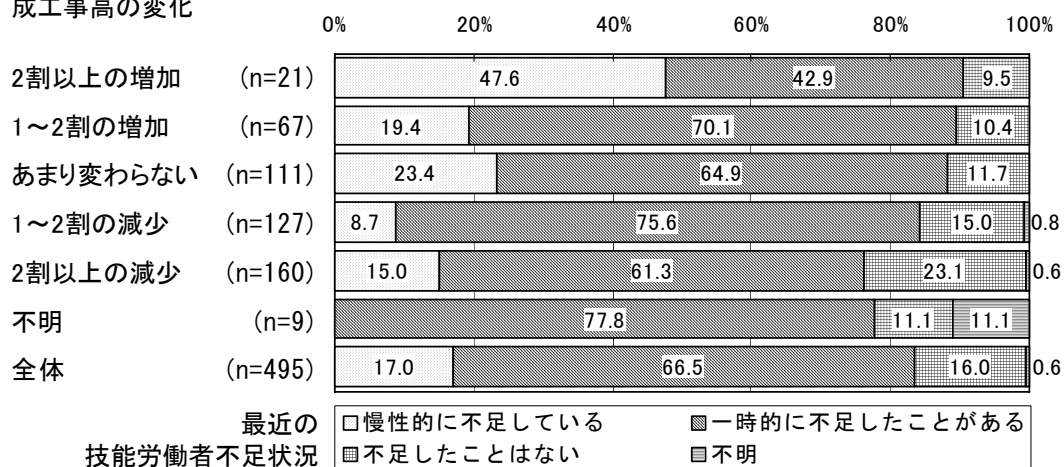


最近の技能労働者の不足状況（完成工事高別）



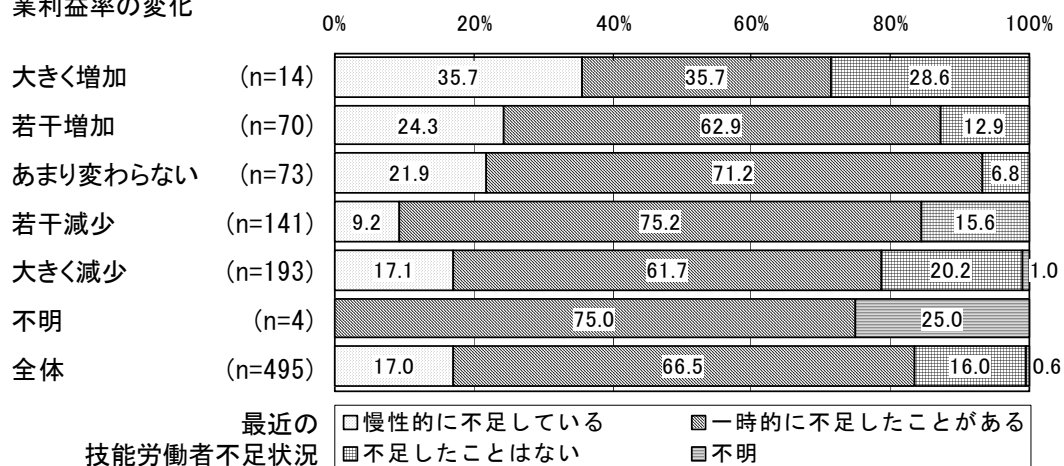
最近の技能労働者の不足状況（５年前と比べた完成工事高の変化別）

５年前と比べた完成工事高の変化



最近の技能労働者の不足状況（５年前と比べた営業利益率の変化別）

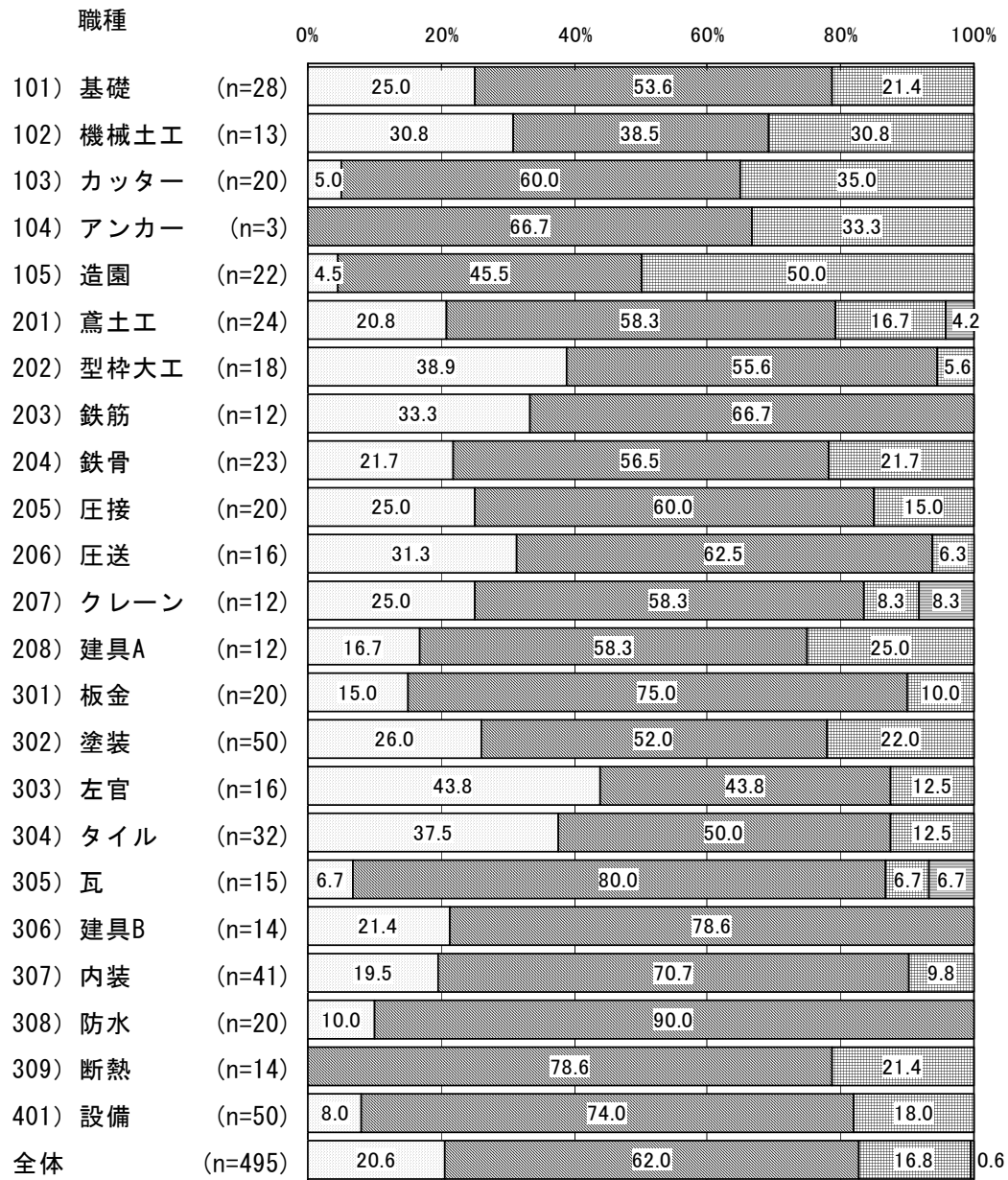
５年前と比べた営業利益率の変化



問9 5年後の技能労働者の不足予想

問9	<u>貴社において5年後、技能労働者（職長、一般作業員を含む。）が不足していると思いますか（○は1つ）。</u>				
1.	大きく不足していると思う	2.	若干不足していると思う	3.	不足していないと思う

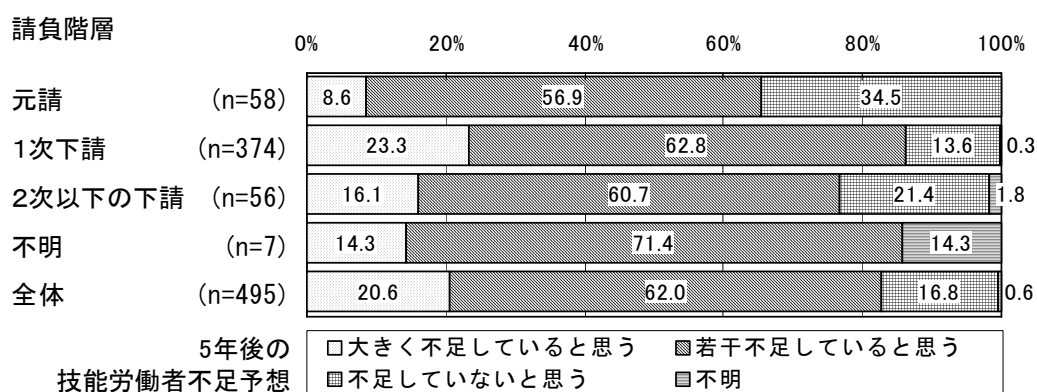
5年後の技能労働者の不足予想（職種別）



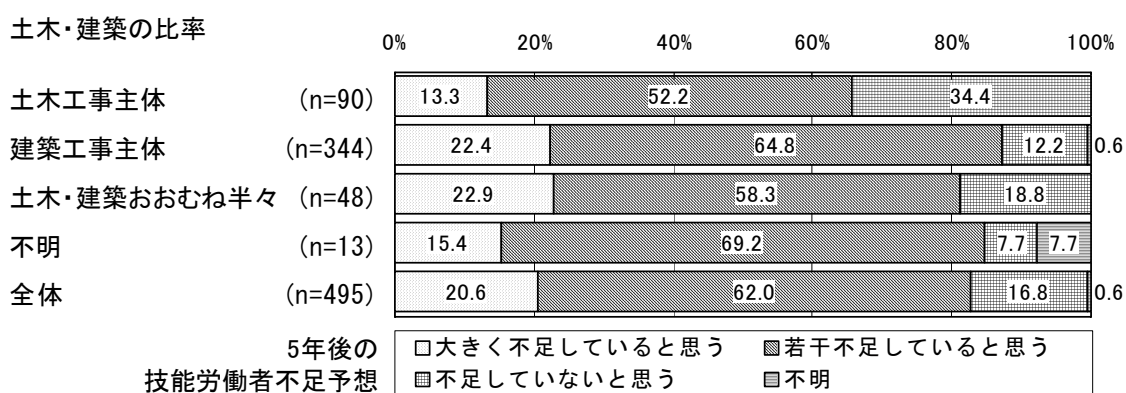
5年後の
技能労働者不足予想

□大きく不足していると思う ■若干不足していると思う
▨不足していないと思う □不明

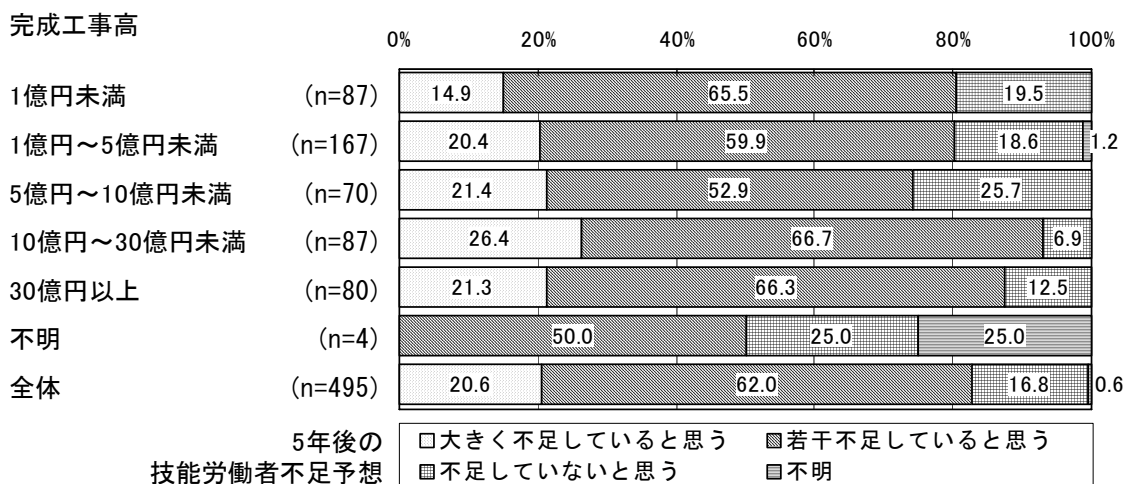
5年後の技能労働者の不足予想（請負階層別）



5年後の技能労働者の不足予想（土建比率別）

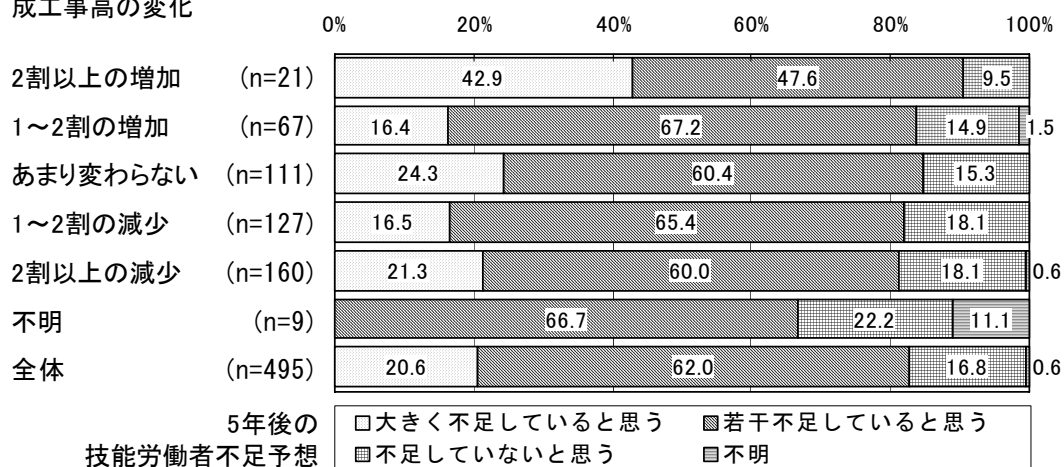


5年後の技能労働者の不足予想（完成工事高別）



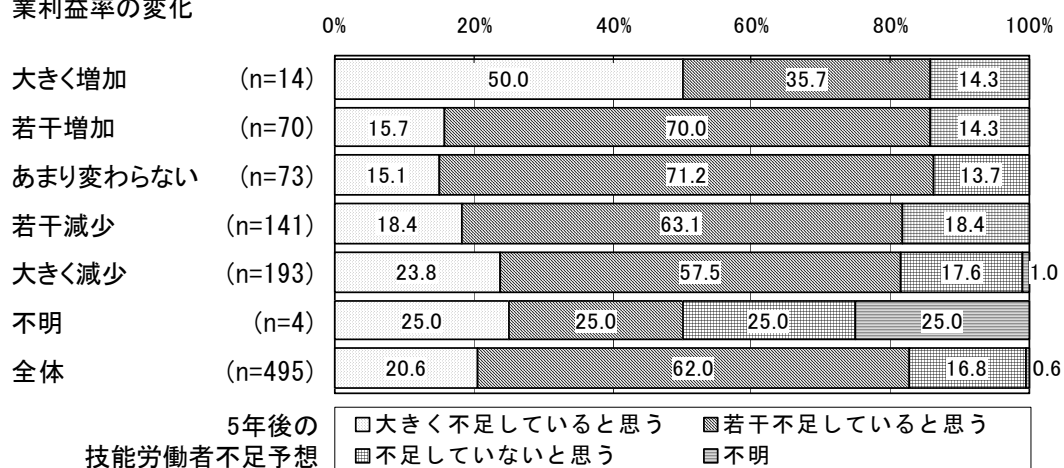
5年後の技能労働者の不足予想（5年前と比べた完成工事高の変化別）

5年前と比べた完成工事高の変化



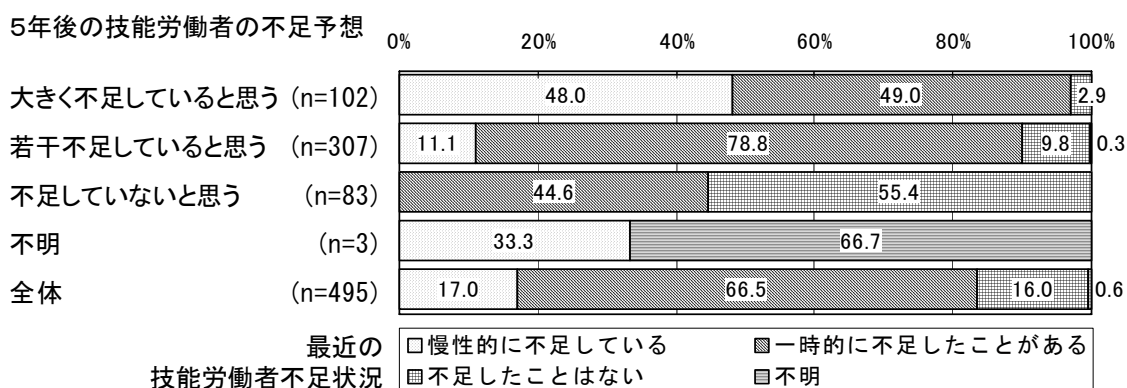
5年後の技能労働者の不足予想（5年前と比べた営業利益率の変化別）

5年前と比べた営業利益率の変化

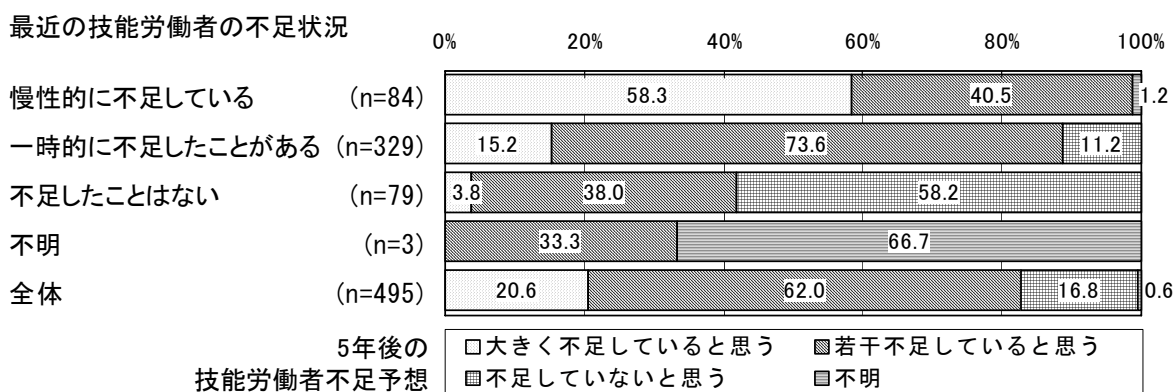


問 8 と問 9 の組合せ（技能労働者の不足）

最近の技能労働者の不足状況（5年後の技能労働者の不足予想別）



5年後の技能労働者の不足予想（最近の技能労働者の不足状況別）



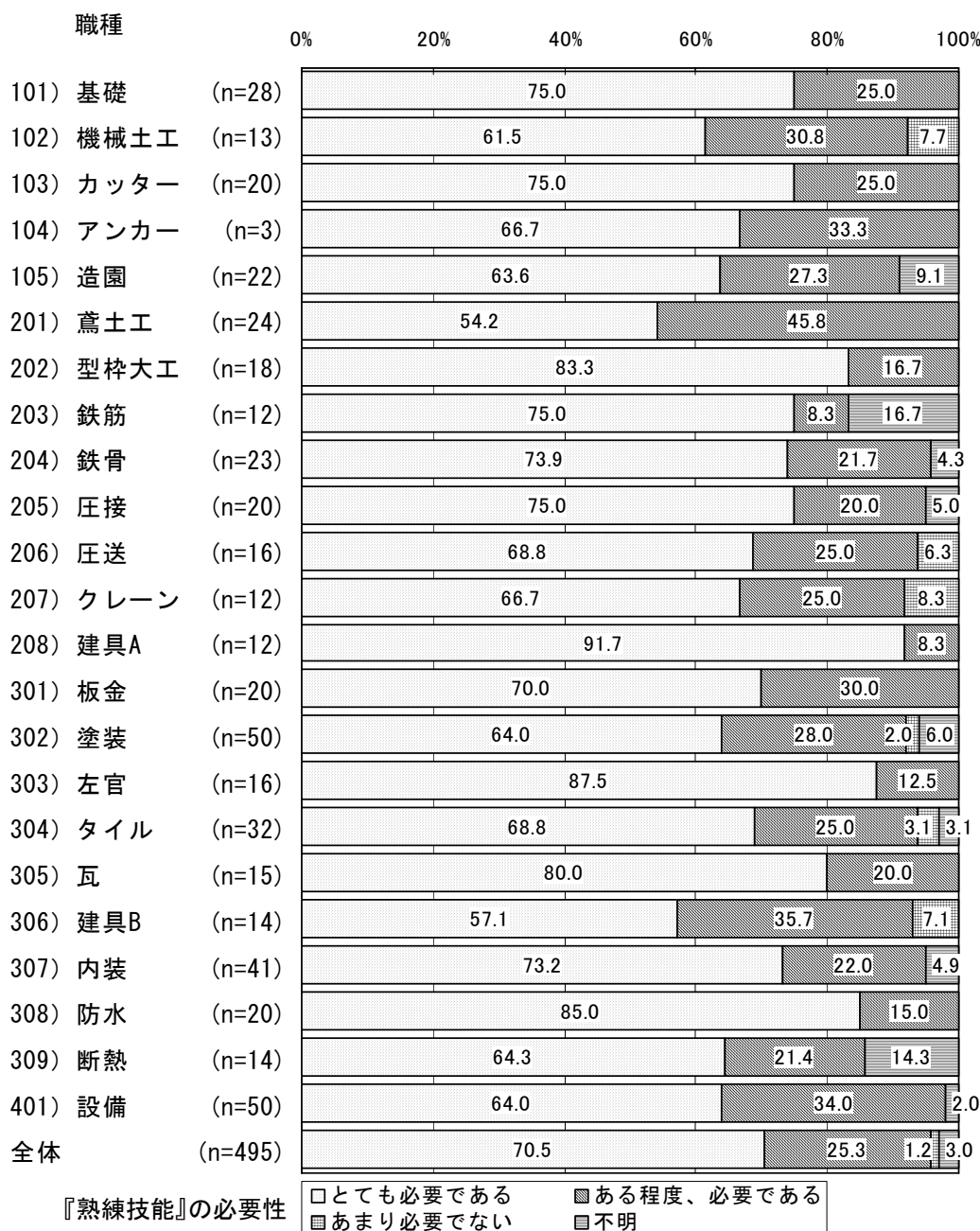
(2) 会社にとっての熟練技能について

問 10 熟練技能の必要性の認識

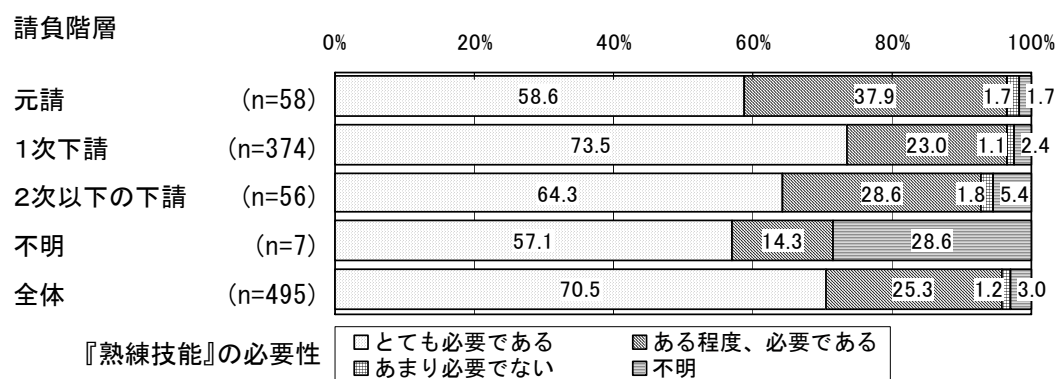
問 10 貴社の工事にとって『熟練技能』は必要ですか（○は1つ）。

1. (中核を成すもので) とても必要 (重要) である ⇒⇒ 【問 11 へ】
2. ある程度、必要である ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 11 へ】
3. あまり必要ではない ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 15 へ】

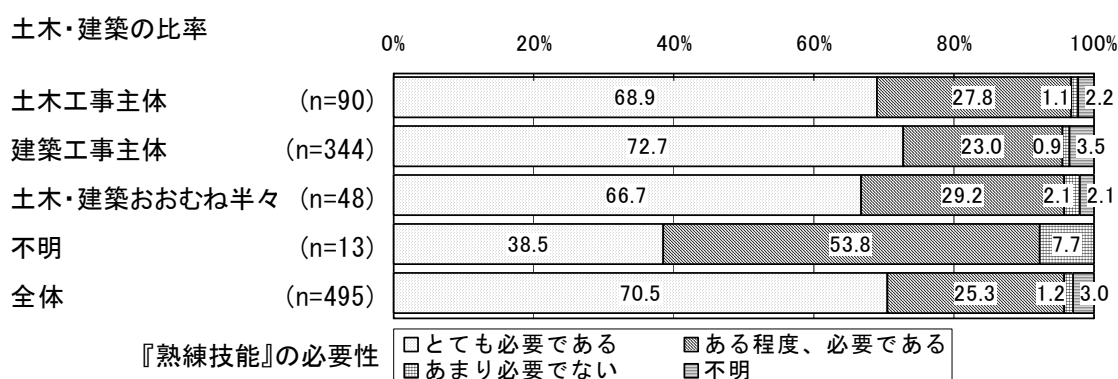
『熟練技能』の必要性の認識（職種別）



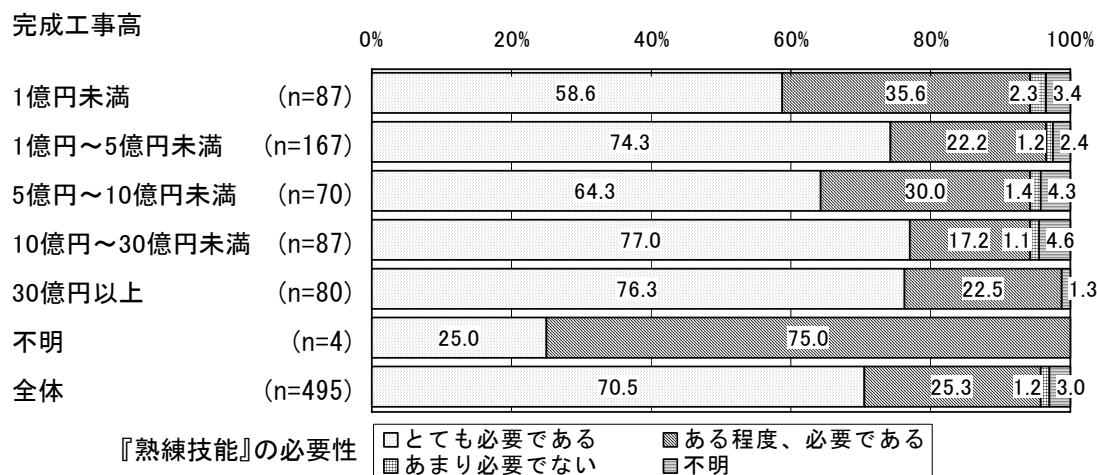
『熟練技能』の必要性の認識（請負階層別）



『熟練技能』の必要性の認識（土建比率別）

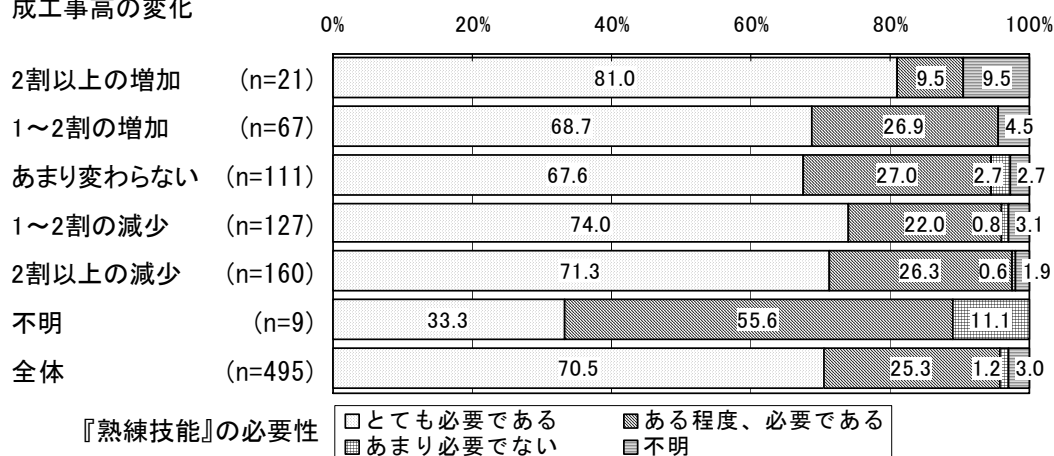


『熟練技能』の必要性の認識（完成工事高別）



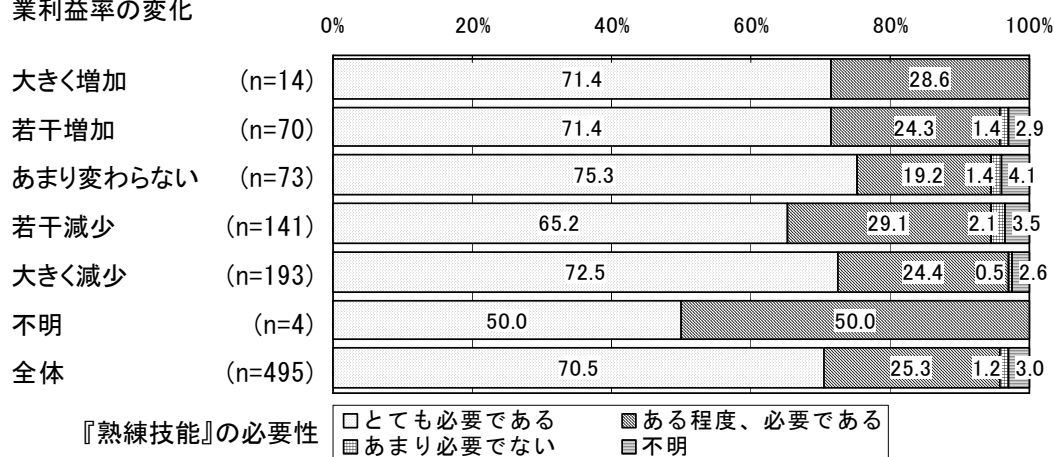
『熟練技能』の必要性の認識（5年前と比べた完成工事高の変化別）

5年前と比べた完成工事高の変化



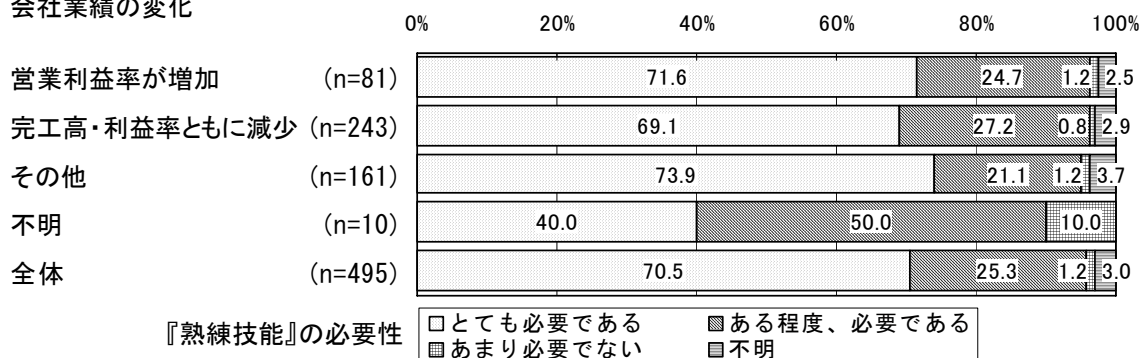
『熟練技能』の必要性の認識（5年前と比べた営業利益率の変化別）

5年前と比べた営業利益率の変化

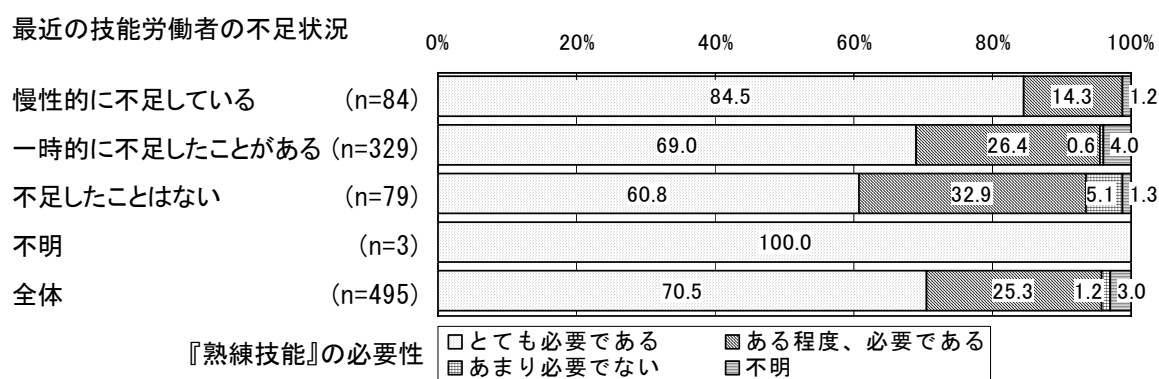


『熟練技能』の必要性の認識（会社業績別）

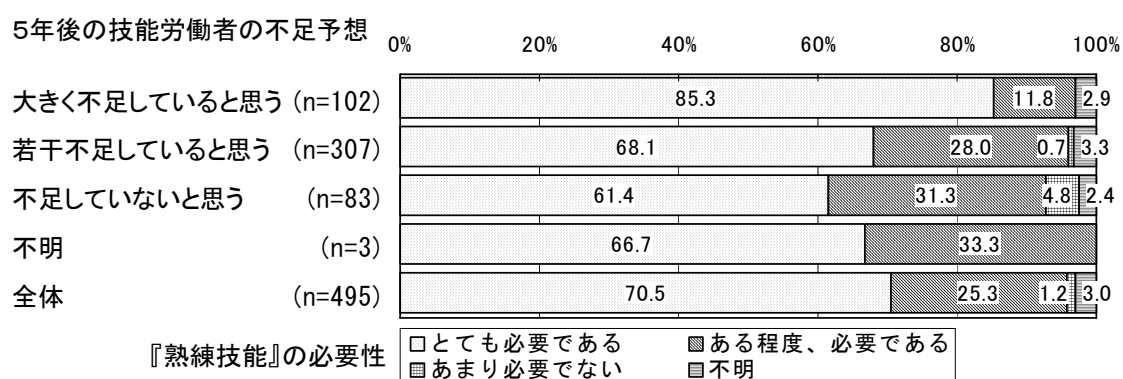
5年前と比べた会社業績の変化



『熟練技能』の必要性の認識（最近の技能労働者の不足状況別）



『熟練技能』の必要性の認識（5年後の技能労働者の不足予想別）

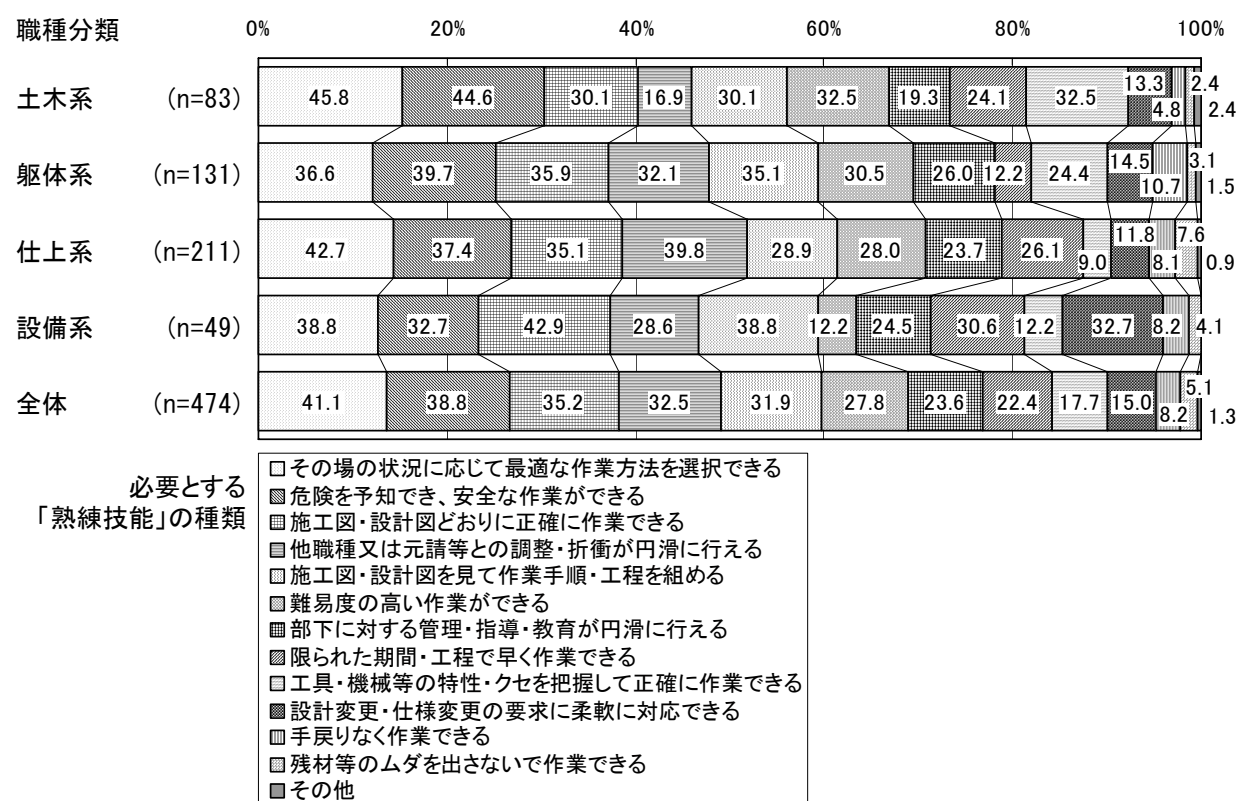


問 1 1 必要とする熟練技能の種類

問 1 1 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】貴社では、どのような『熟練技能』が必要ですか。必要性の高いもの 3 つを選んでください（○は 3 つ）。

1. 施工図・設計図どおりに正確に作業できる
2. 工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる
3. 難易度の高い作業ができる
4. 施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める
5. その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる
6. 危険を予知でき、安全な作業ができる
7. 残材等のムダを出さないで作業できる
8. 手戻りなく作業できる
9. 限られた期間・工程で早く作業できる
- 1 0. 設計変更・仕様変更の要求に柔軟に対応できる
- 1 1. 他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える
- 1 2. 部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える
- 1 3. その他（具体的に_____）

必要とする『熟練技能』の種類（職種分類別帯グラフ、上位 3 項目回答）

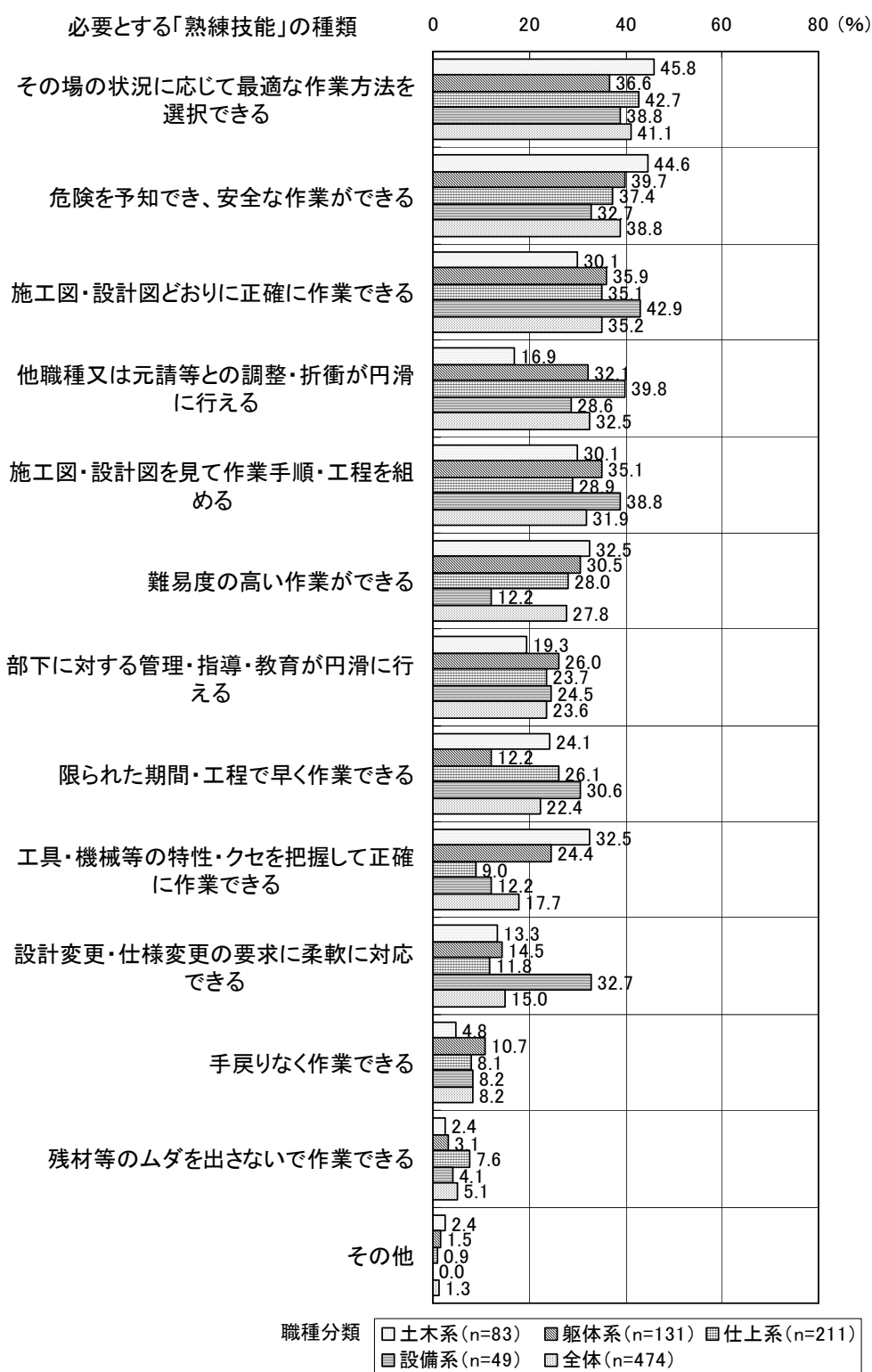


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答（上位 3 項目選択）であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

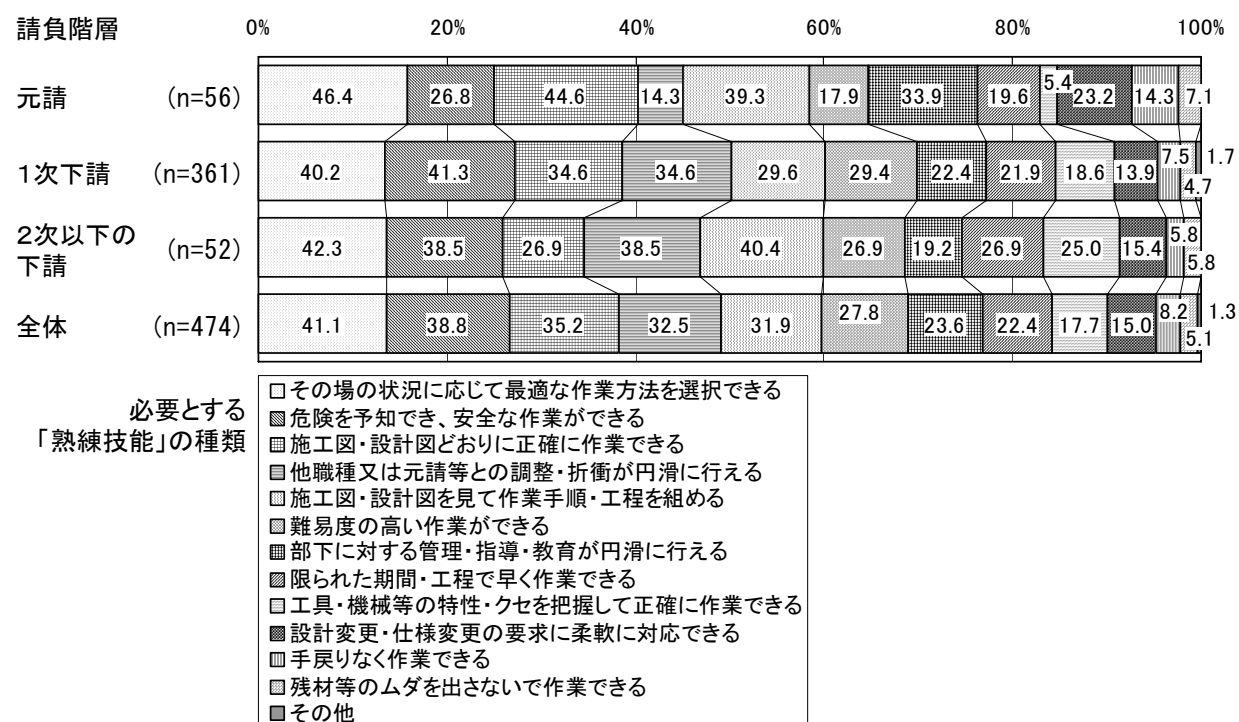
必要とする『熟練技能』の種類（職種分類別棒グラフ、上位3項目回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

必要とする『熟練技能』の種類（請負階層別帯グラフ、上位3項目回答）



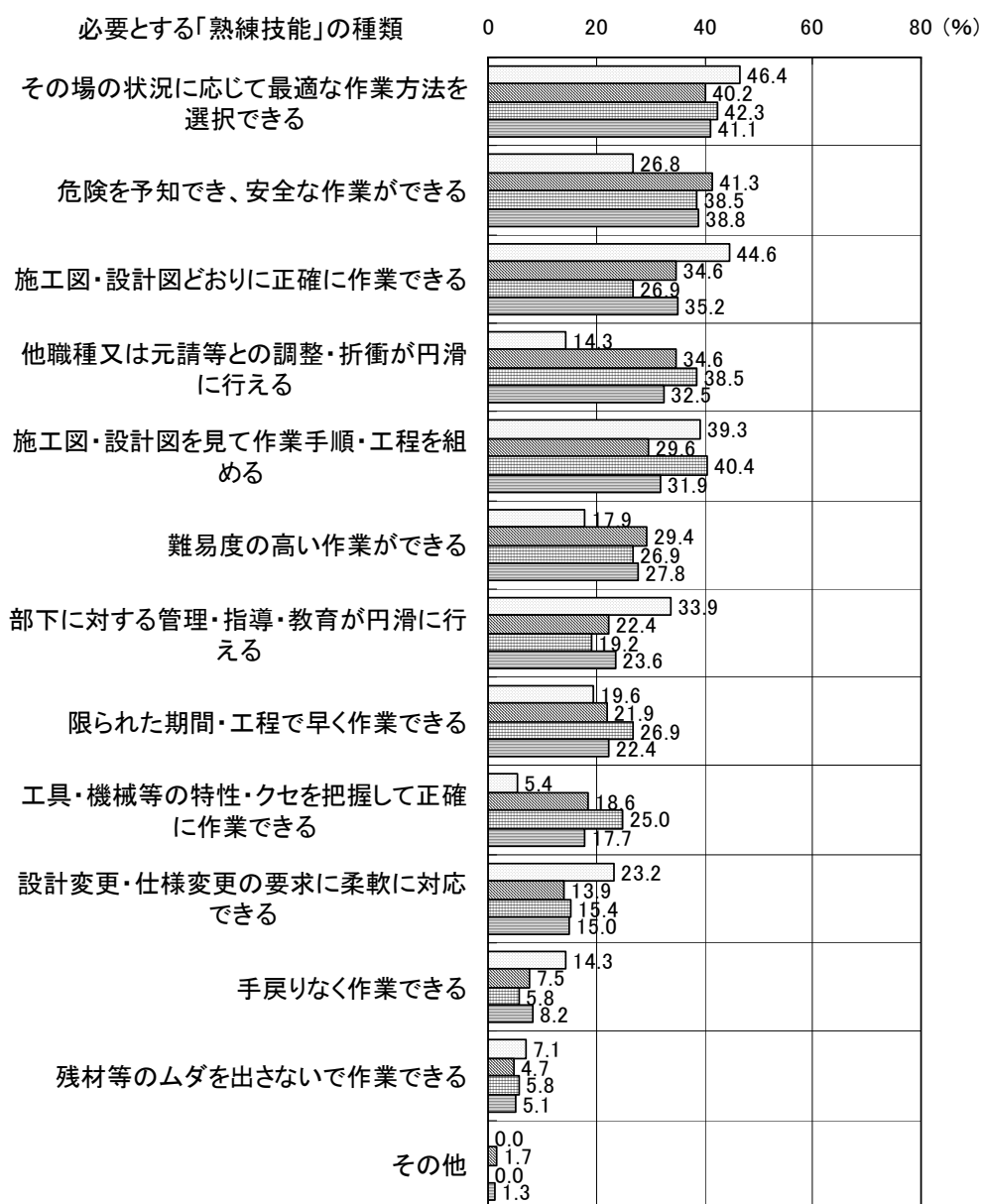
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100%で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
複数回答（上位 3 項目選択）であるため数値の合計は 100%とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 請負階層が不明の 5 社については非表示。

必要とする『熟練技能』の種類（請負階層別棒グラフ、上位3項目回答）



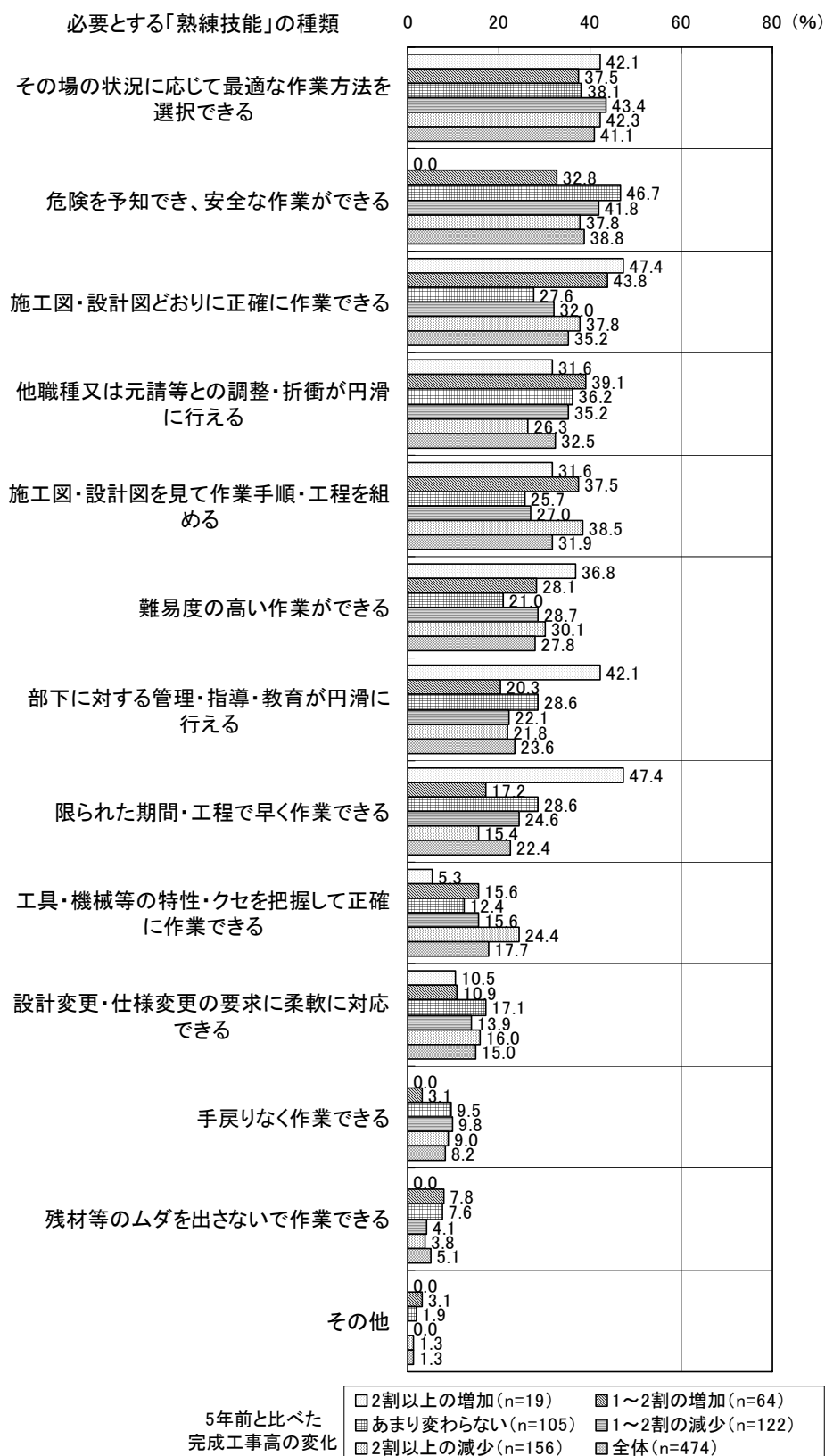
請負階層 □元請(n=56) ■1次下請(n=361) ▨2次以下の下請(n=52) ▩全体(n=474)

注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 請負階層が不明の 5 社については非表示。

必要とする『熟練技能』の種類（５年前と比べた完成工事高の変化別棒グラフ、上位３項目回答）

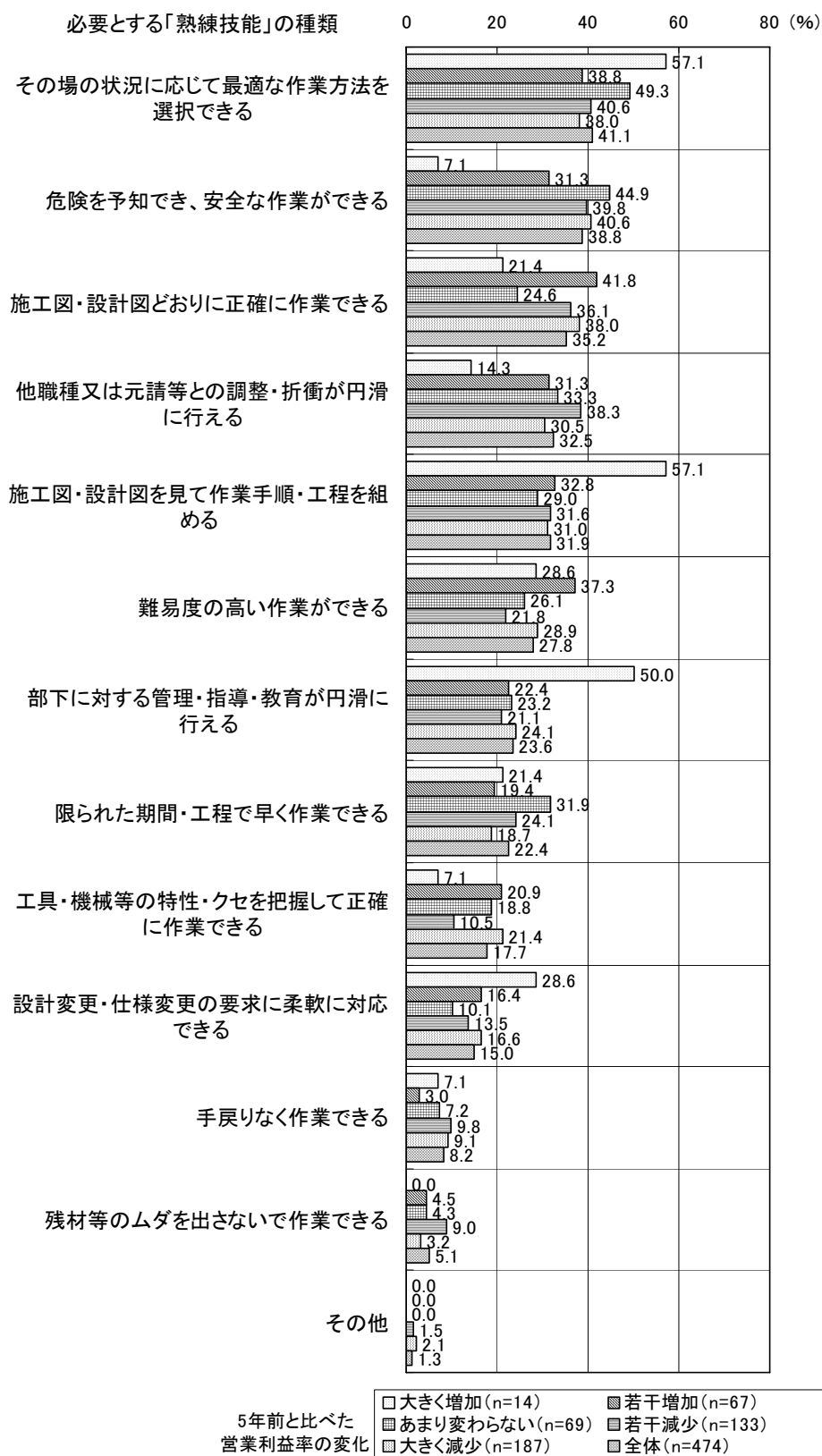


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた完成工事高の変化が不明の 8 社については非表示。

必要とする『熟練技能』の種類（５年前と比べた営業利益率の変化別棒グラフ、上位３項目回答）

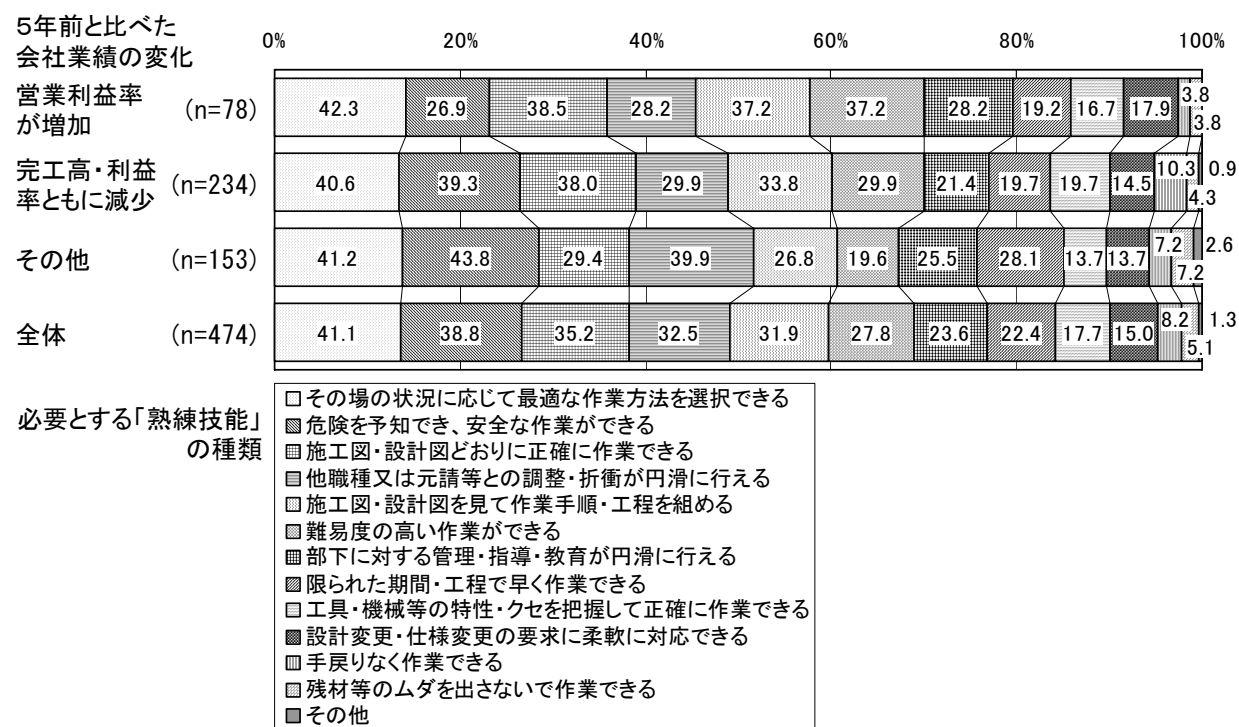


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) ５年前と比べた営業利益率の変化が不明の 4 社については非表示。

必要とする『熟練技能』の種類（会社業績別帯グラフ、上位3項目回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
複数回答（上位 3 項目選択）であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 9 社については非表示。

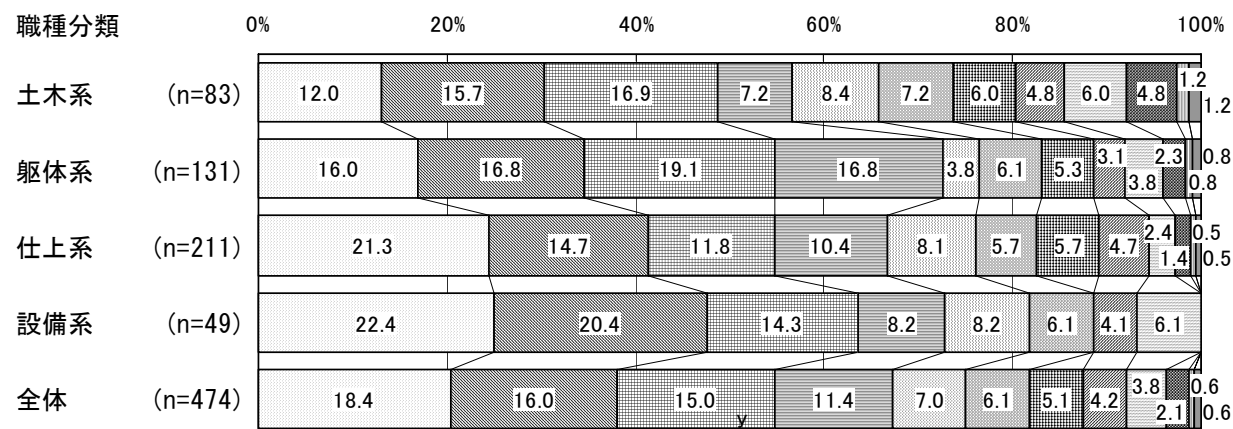
必要とする『熟練技能』の種類 その他記述回答

職種	記述回答
基礎	場所打杭のオペレーター
造園	造園技能士（1，2 級）、施工管理士（1，2 級）など資格者
鉄骨	溶接による収縮、熱による歪等の予知、予防、矯正は実践経験が必要。
圧接	管理者に安心・安全を与えられる資質の向上
塗装	施工場所の状況に応じて、適切な仮設、手順、工法を考えられる。
塗装	資材・工具・機械・消耗品まで、大切に取扱いができる。
内装	現場に入っている職方（同業）を最善の方法で無駄なく振り分けられる事

問 1 2 職長などに求める熟練技能の種類

問 1 2 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】技能労働者のうち、職長など現場で基幹的な役割を担う人に求める『熟練技能』は何ですか。問 1 1 の選択肢 1. ～ 1 3. のうちから 1 つ選んで番号を記入してください。

職長などに求める『熟練技能』の種類（職種分類別帯グラフ、上位 1 項目回答）



職長などに求める
「熟練技能」の種類

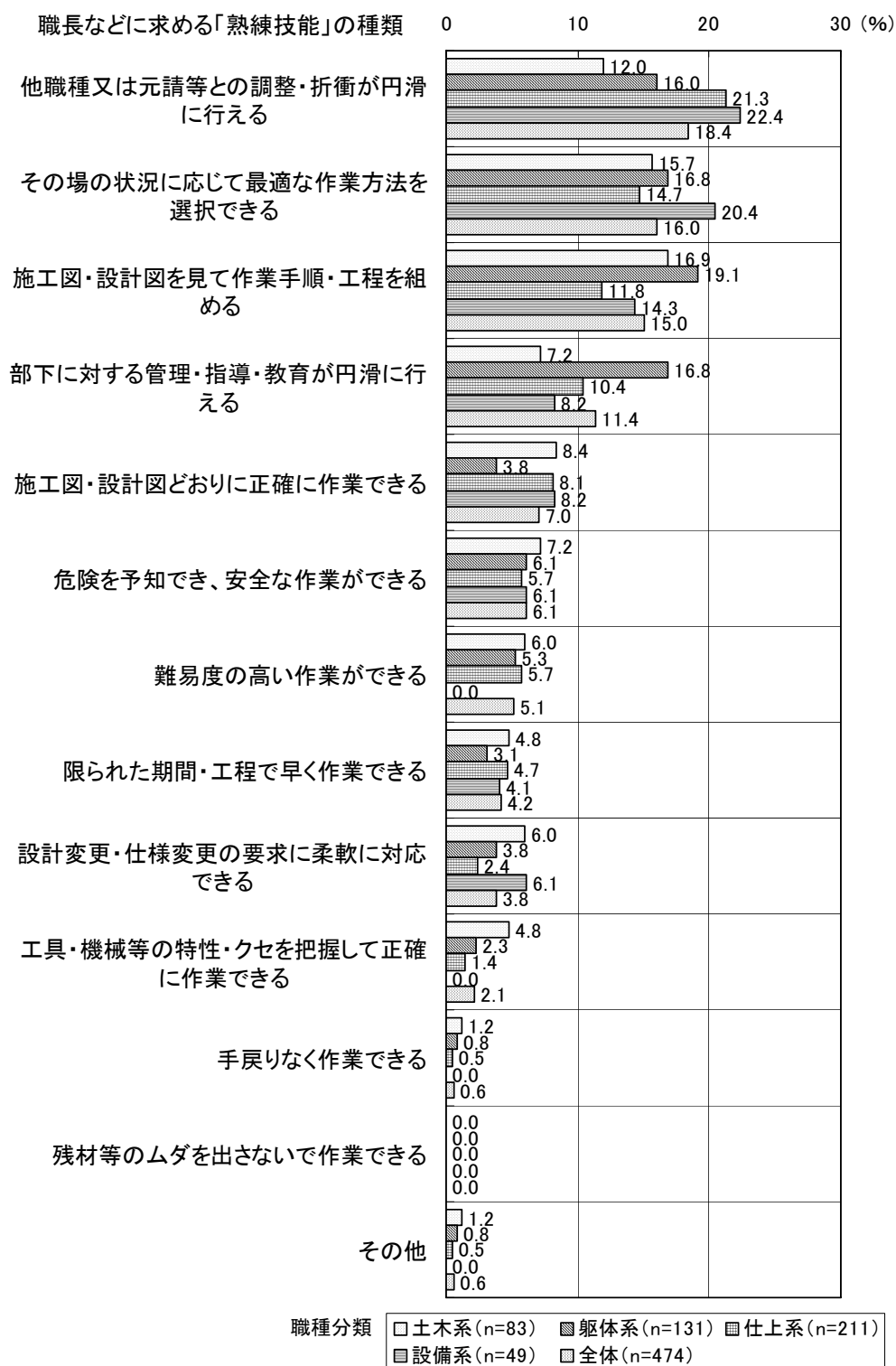
- ☐ 他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える
- ☐ その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる
- ☐ 施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める
- ☐ 部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える
- ☐ 施工図・設計図どおりに正確に作業できる
- ☐ 危険を予知でき、安全な作業ができる
- ☐ 難易度の高い作業ができる
- ☐ 限られた期間・工程で早く作業できる
- ☐ 設計変更・仕様変更の要求に柔軟に対応できる
- ☐ 工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる
- ☐ 手戻りなく作業できる
- ☐ 残材等のムダを出さないで作業できる
- ☐ その他

注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
上位 1 項目回答であるが、回答がなかった 46 社を選択率の母数に含んでいるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

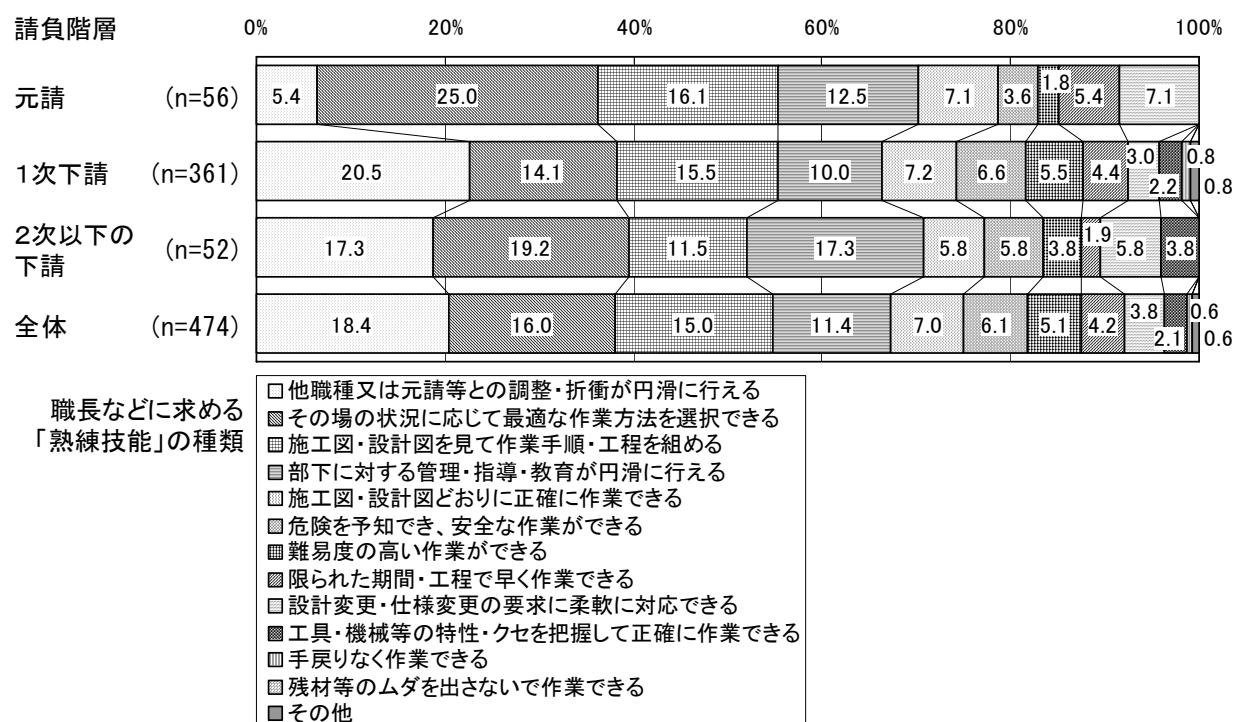
職長などに求める『熟練技能』の種類（職種分類別棒グラフ、上位1項目回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職長などに求める『熟練技能』の種類（請負階層別帯グラフ、上位1項目回答）



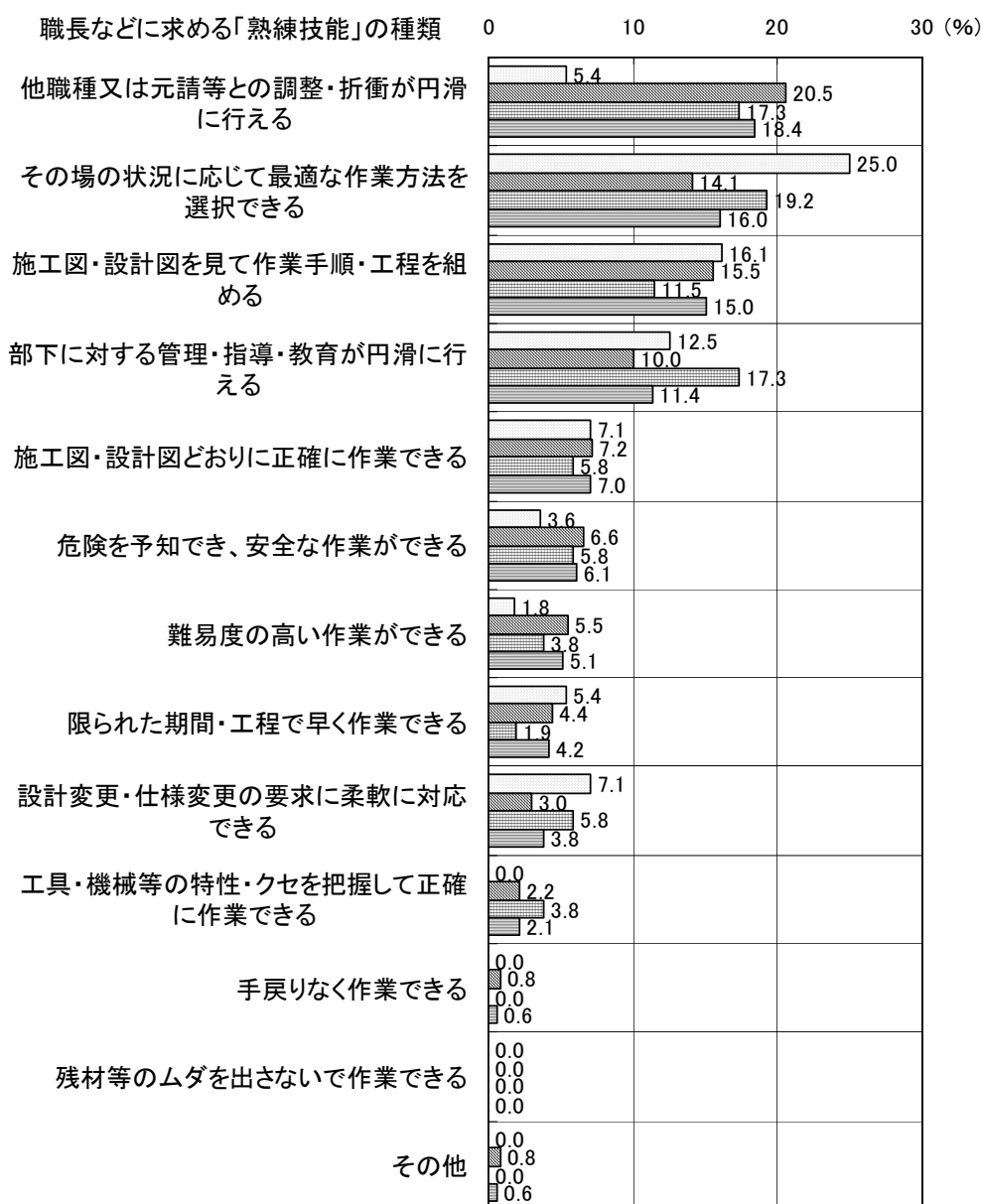
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100%で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
上位 1 項目回答であるが、回答がなかった 46 社を選択率の母数に含んでいるため数値の合計は 100%とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 請負階層が不明の 5 社については非表示。

職長などに求める『熟練技能』の種類（請負階層別棒グラフ、上位1項目回答）



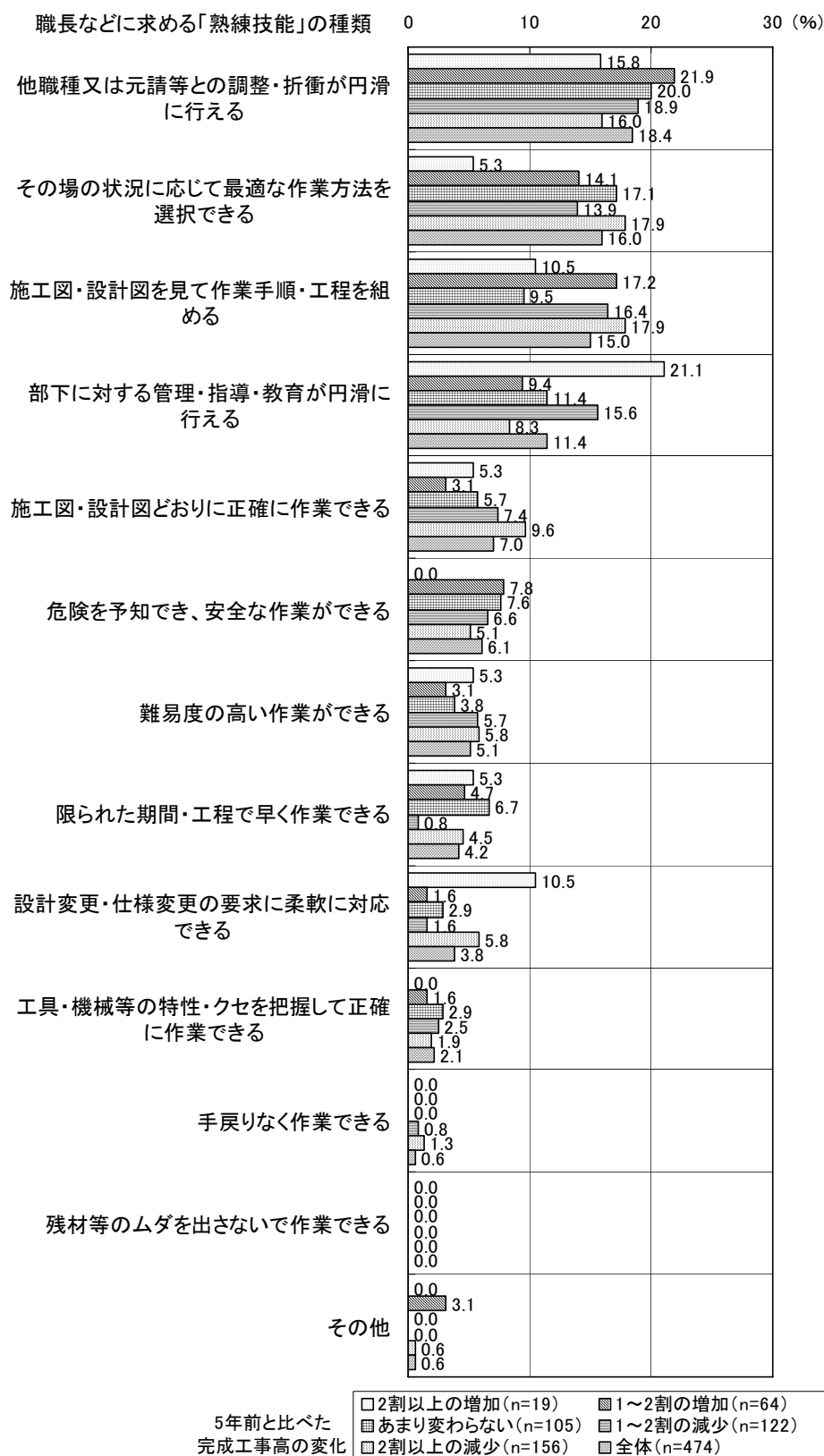
請負階層 □元請(n=56) ■1次下請(n=361) ▨2次以下の下請(n=52) ▩全体(n=474)

注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 請負階層が不明の 5 社については非表示。

職長などに求める『熟練技能』の種類（５年前と比べた完成工事高の変化別棒グラフ、上位１項目回答）

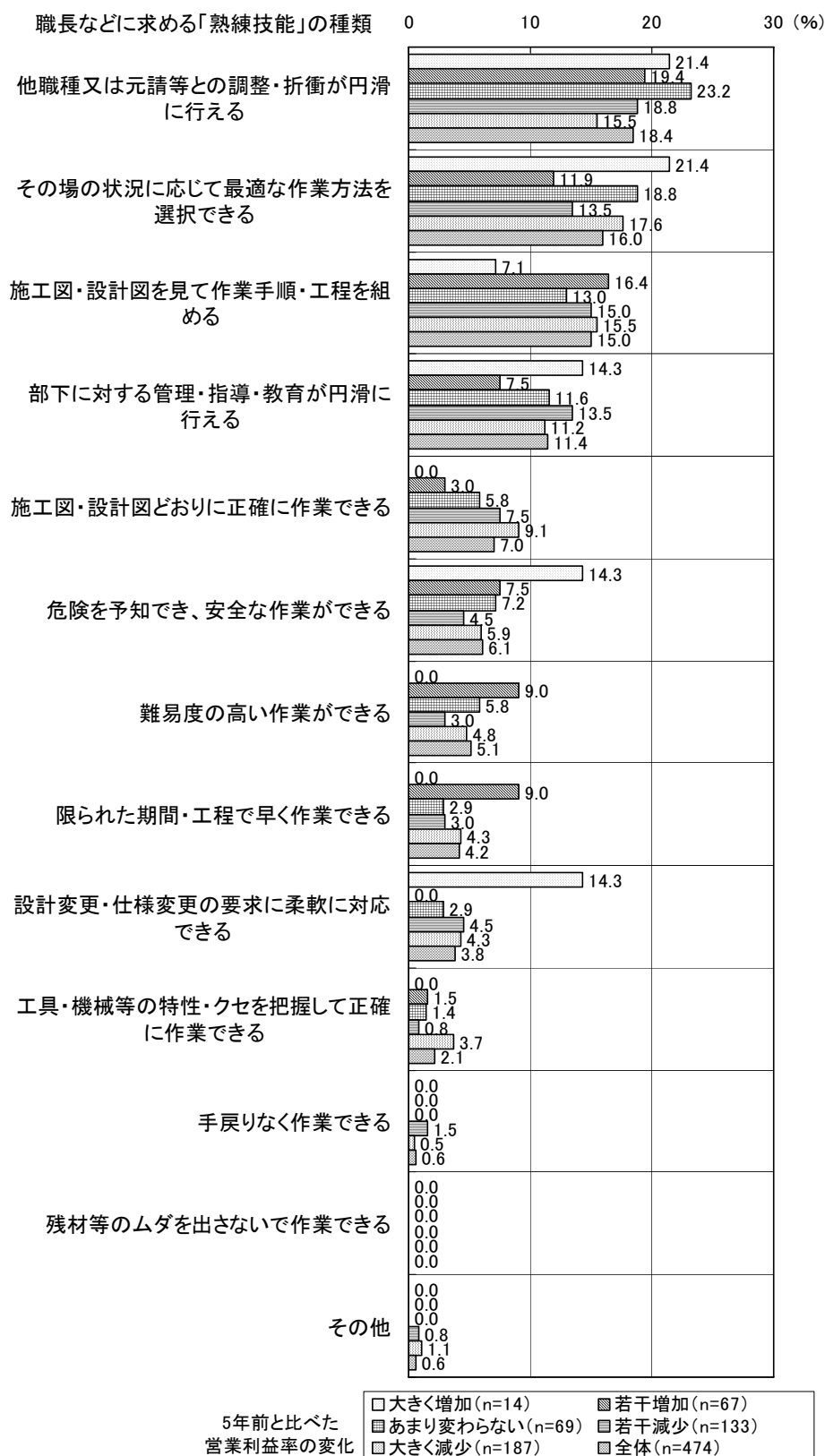


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた完成工事高の変化が不明の 8 社については非表示。

職長などに求める『熟練技能』の種類（５年前と比べた営業利益率の変化別棒グラフ、上位１項目回答）

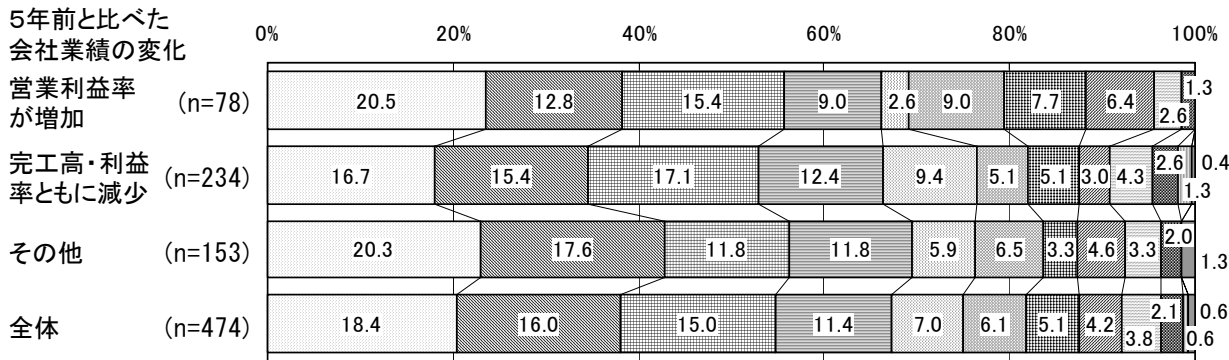


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の 4 社については非表示。

職長などに求める『熟練技能』の種類（会社業績別帯グラフ、上位1項目回答）



- 職長などに求める「熟練技能」の種類
- ☐ 他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える
 - ☐ その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる
 - ☐ 施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める
 - ☐ 部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える
 - ☐ 施工図・設計図どおりに正確に作業できる
 - ☐ 危険を予知でき、安全な作業ができる
 - ☐ 難易度の高い作業ができる
 - ☐ 限られた期間・工程で早く作業できる
 - ☐ 設計変更・仕様変更の要求に柔軟に対応できる
 - ☐ 工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる
 - ☐ 手戻りなく作業できる
 - ☐ 残材等のムダを出さないで作業できる
 - ☐ その他

注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。
注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
上位 1 項目回答であるが、回答がなかった 46 社を選択率の母数に含んでいるため数値の合計は 100% とはならない。
注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 9 社については非表示。

問 1 3 熟練技能の具体的内容と習得年数

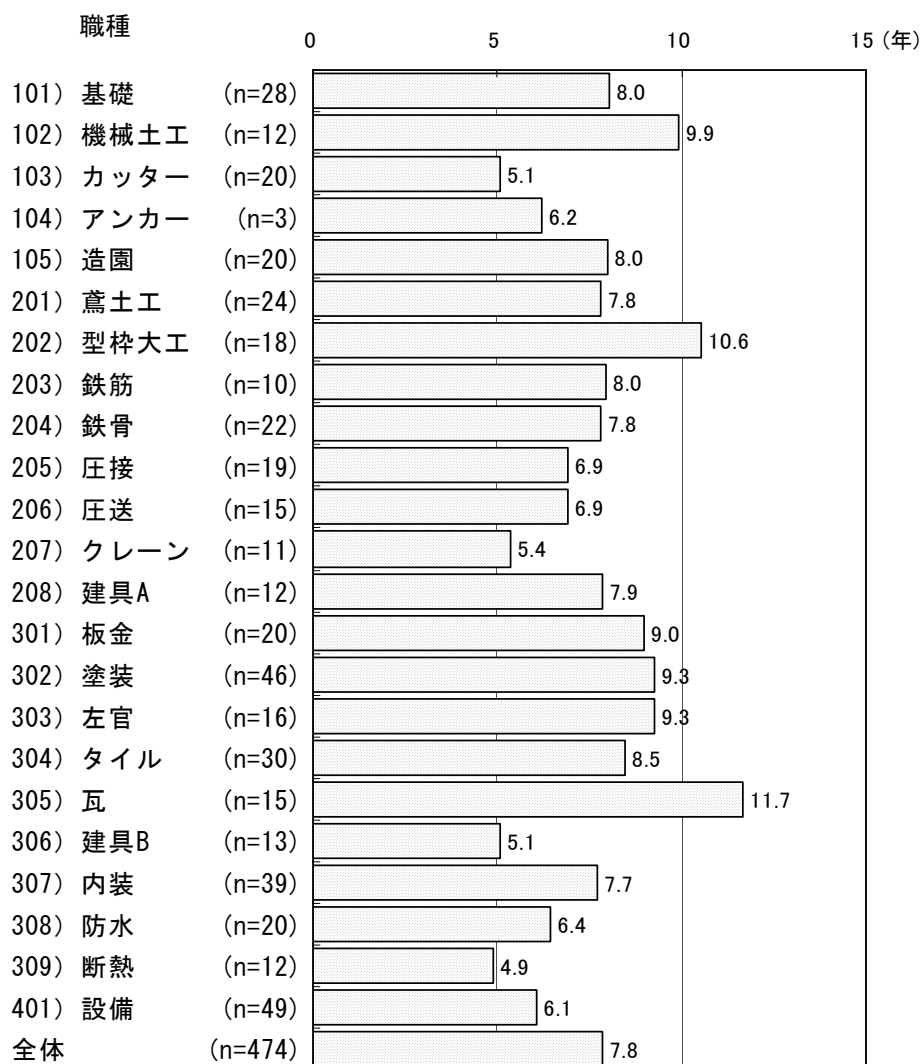
問 1 3 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】貴社において必要な『熟練技能』の内容とその習得年数を、重要なもの 3 つまで具体的にお答えください。

※工程、主な作業内容、具体的な行動の仕方がわかるように記述してください。

(例) コンクリート型枠工程で、階段型枠の原寸図が描けて、精度良く加工・組立てができる。

	(習得年数: 約 年)
	(習得年数: 約 年)
	(習得年数: 約 年)

熟練技能の習得年数（職種別）



注) アンケートで記述されていた具体的技能の習得年数の値を職種別に単純平均して求めた。

熟練技能の具体的内容と習得年数 記述回答（職種別）

101 基礎

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	多様な中掘工法のなかで特に認定工法（F B 9）による施工に精通して、精度の良い杭の施工ができる技量を有する。	15
	溶接、ガス作業。	5
作業精度	施工図・設計図どおりに正確に作業出来る。	13
	作業場内で施工図通り標準作業を進める。	10
	難易度の高い作業が出来る。	8
	山留工事で施工図、設計図どおりの作業ができる。	5
	施工図どおりに、誤差の許容範囲内で物を作ることができる。	5
	場所打ち杭を精度良く施工できる（含連壁）。	4
作業効率	杭打工事で施工図を見て、効率よく手順を進め施工。	20
	施工において手戻りなく、早く作業ができる。	15
	施工順列により効率的な作業をできるように図る（施工平面図参考）。	15
操作能力	低空頭、狭あい地での重機オペレーター。	15
	建設機械（杭打機・BH等）を安全、正確に操作する。	10
	重機オペレーターとして、連続壁の施工ができる。	6
	特殊建設機械（全周回転掘削機）の操作。	5
	施工時相番クレーンオペレーター（ハンマーグラブ掘削）。	5
	鋼管杭機械施工と計測方法の修得。	3
	ユンボ経験者。	3
	クレーン作業で正確な操作、手順で作業ができる。	3
	山留工事でアポロン式杭打機のオペレーター。	1
計画能力	軟弱地盤対策で、工法、施工方法を選定、計画できる。	10
	杭打機の組立・解体・段取りの工程を書類化して説明できる。	8
	法面工法で施工時期、種性を考慮した計画ができる。	7
	現場の状況を把握して、仮設計画図が作成できる。	5
	土質柱状図を見て、安定液の配合計画を立てることができる。	5
	土質柱状図を見て、掘削機の機種から掘削速度を割り出し、一日の出来高が想定できる。	5
	鋼管杭の溶接、切断手段の修得。	1
管理能力	現場運営に携われる。	15
	部下に適切な指導ができる。	10
	作業の方法・配置、安全管理に関する方法を調整して円滑に作業が進められる。	8
	杭施工で事前検討会、施工管理、打合せ等できる。	5
	無事故無災害で安全作業を指揮する。	5
	連続壁の施工管理ができる。	5
	杭打機の段取り・点検・解体・搬入・搬出を手順通り行う。	5
	決められた工程に合わせた作業を進めることができる。	5
	地盤の性状を把握し、杭孔掘削の管理が出来る。	3
	常に原価管理が出来ている。	3
	水中コンクリート打設工程で、コンクリートの品質を確保することができる。	2
	作業内容をきちんと作業員に指示が出来る。	2
	施工管理。	
	工程管理。	
	安全管理。	
判断能力	攪拌方法と固結強度の関係が理解できる。	30
	土質をある程度見極め、状況に応じ作業し、進言できる。	20
	地盤に応じた掘削方法をマスターできる。	20
	山留及び杭打ち工事に於いて地盤（ボーリング図参考）によってスクリーヘッドの形状寸法を決定できる。	15

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
判断能力	施工に問題が発生した時に最適な工法を選択でき、その利点、工期、コスト、品質、安全性を明確に説明できる。	10
	設計指定工法以外に適した工法、施工を提案出来る能力、分析力を有する。	10
	安全、品質、施工性、コストの改善提案を出来る。	10
	施工箇所の特性把握。	10
	現場状況に対応しつつ、杭の品質を確保。	10
	推進工法で泥水、土圧に対し、比重速度等の調整ができる。	10
	設計変更、仕様変更の要求に柔軟に対応出来る。	8
	作業中の危険が予知でき、対応策をとることができる。	7
	土質から施工に使用する材料・施工方法が判断できる。	6
	搬入路をみて現場へ搬入可能な機械の判断ができる。	6
	施工地盤の特性と支持杭の有効性の認知。	5
	場所打杭作業中において、施工トラブルを予測、対処できる。	5
交渉能力	予想外の事態が生じた場合、元請との交渉に臨むことができる。	15
	杭施工で元請に対し、杭打業者の限度（他業者でやるべきこと等）が説明できる。	
総合能力	杭打工事の様々な工法を習熟し、地盤・土質の状態に拘わらず、精度良く施工できる技量を有する。	10
	日本溶接協会の資格を取得し、杭打工事の現場にてあらゆる杭の継手溶接に精通し、溶接検査に合格する技量を有する。	10
	地質改良工事一式機械施工出来る人。	1
資格要件	基礎施工士。	8
	運転手（大型）、建設業経験者。	3
	土木工事経験１年以上の者。	1
その他	山留及び杭打の手元及び打合せ。	2

102 機械土工

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	機械土工事で施工図通りに正確に作業出来る。	10
	法面整形。	10
	あらゆる土質条件下でも建設機械を使用して、高精度の作業が安全かつスムーズに行える。	7
	機械土工の法面整形で正確な法切ができる。	5
	機械土工の整地工で精度の高い面形成ができる。	5
	コンクリートの出来映えの良い打設が出来る。	1
作業効率	建設機械での整形作業において、周りの作業に影響することなく、円滑にスピーディーに仕上げるができる。	15
	重機の取扱いに熟知し、効率よく作業が出来る。	5
操作能力	安全に難易度の高い仕事でもこなす。	15
	重機の修理、整備。	10
	重機土工において、正確な重機操作及び機械メンテナンスができ、現地において重機計画、運営計画及び施工管理、指導ができる。	10
	重機オペレーター。	3
計画能力	施工の段取が出来る（施工実務の管理が出来る）。	15
	あらゆる状況においても自ら効果的な作業計画の立案及び実行が出来る。	10
	造成、埋立工事で土取の段階から、盛場、投入口までの走路の段取り。	10
	コンクリート工において、品質の良いコンクリートを打設する為、人員、機械、打設方法の計画ができ、又現地において施工管理、指導ができる。	10
	足場組立解体工において、躯体工における能率の良い足場の計画ができ、現地において施工管理、指導ができる。	8
	設計図、施工図から積算し、見積りができる。	5
	都市土木の作業手順が把握できる。	3
管理能力	機材管理、部下の教育。	20

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
管理能力	工期内に工事を完了させ、元請との良好な関係を築け、尚且つ、予算以内で収め、より大きな利益を出せる。	20
	日々の出来高を確保する為に最善の方法を行い、後輩に対しても技能を余すことなく伝えていくことができる。	20
	作業方針等を理解した上で元方下請との折衝や、部下・下請への技術指導・育成が出来る。	15
	施工現場のQ C D S管理が出来る。	7
判断能力	地山の掘削作業において、重機のセット、施工方法を状況に合わせて変えることができる。	20
	土工事全般で、災害や事故の際に、経験を生かした作業を行ってくれる。	20
	機械土工で使用する重機等の不具合を発見し、迅速な対処がとれる。	3
	現場の状況を把握し、安全に作業出来る。	3
	重機の性能・状況を把握して、重大な修理発生を未然に防ぐことが出来る。	3

103 カッター

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	コンクリート床の厚切りが出来る。	2
	コンクリートに大口径のコアボーリングが出来る。	2
作業精度	解体→図面どおり安全に。	5
	コンクリート目地切断で精度良く切断できる。	3
	コンクリート穿孔で設計通り穿孔できる。	3
	道路切断→舗装厚を把握し精度良く。	3
	コンクリート床の切断をする時まっすぐ切れる。	2
	アスファルト舗装切断工程でカッターラインを正確に切断できる。	
	コンクリート舗装切断工程でカッターラインを正確に切断できる。	
	コンクリート穿孔工程で正確に穴をあける。	
操作能力	切断機械の取扱い。	5
計画能力	元請の責任者に仕事の提案の出来る人。	18
	現場代理人の相談にのれる人、提案できる人。	15
	監督から作業方法の相談をうける。	5
	コアボーリング作業で、立体的、または、今までと違う方法を見つけられる。	3
管理能力	すべての作業・指導者的存在。	10
	すべての仕事においてリーダーとして出来る人。	8
	責任施工の出来る作業員。	5
	責任をもって仕事の出来る人。	5
	路面標示工程で現場の状況に合わせ、適切な人材配置をし、安全作業ができる。その後書類作成ができる。	5
	コンクリート切断・穿孔の責任施工。	5
	コンクリート舗装切断作業を安全に行える。	3
	コンクリート穿孔作業を、安全に行える。	3
	カッター工程で元請の指示通り、安全な切断作業ができる。	3
	コンクリート穿孔工程で施工図、設計図をみて、安全な穴あけ作業ができる。	3
判断能力	現場の状況に応じて最適な作業ができる。	5
	コンクリート穿孔前及び穿孔中、電線管等を予知して切断する前にとめる事。	5
	目地工事→コンクリート性質の見極め。	5
	舗装切断作業で、工事全体の流れを読めて、手順をいろいろ変えられる。	3
資格要件	コンクリート等切断穿孔技士 穿孔。	5
	コンクリート等切断穿孔技士 切断。	5
	あと施工アンカー第1種技能士。	5
	コンクリート等切断穿孔技士。	3

104 アンカー

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
操作能力	穿孔機の操作、維持管理が円滑に行える。	5
	吹付機の操作、維持管理が円滑に行える。	5
	掘削機の操作が円滑に行える。	3
計画能力	現場の状況に応じて機種を選定したり、人員や工程を立てる事が出来る。段取が非常にうまい。	10
判断能力	機械の故障が発生しても原因を究明し、短時間で対応して作業能率を落とさない。悪条件の中で対応能力がある。	10
交渉能力	元請とのコミュニケーションがうまく、自分の工程を相手に納得させる人望がある。	8
資格要件	1級土木施工管理技士。	5
	1級建築施工管理技士。	5
	1級舗装施工管理技士。	5

105 造園

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	少なくとも一芸に秀でた技能が発揮出来る。	20
	階段、東屋の原寸出し、墨出し。	10
作業精度	難易度の高い作業ができる。	15
	施工図どおり正確に作業できる。	5
	設計施工図どおり正確にできる。	5
	複合遊具基礎工において、施工図を見て、複雑な基礎の位置を任意座標等を用い、素早く出せる。	5
操作能力	使用機械の注意事項の指導。	10
	重機運転、安全な作業、正確な作業。	5
	使用機械類を正確に使用できる。	1
計画能力	造園工事に於いて、社長の意思を考え、自分で作業工程を考え、職人に指図しながら工事を完成させる。	15
	最適な作業が出来る。	10
	設計図、施工図を見て、工程を組み、最適な作業方法を選択出来る。	10
	作業手順、工程を組める。	10
	石積工事で、施工図に基づき現地の位置出し、基礎工事、石材の産地選定、搬入方法、石材の選別、配置、加工技術・石積方法等。	10
	植栽工事で、植栽地域に適した樹種（植物材料）の選定、選別、配置、植栽時期、植栽基盤の改良方法、改良、植栽方法・支柱方法の選別、植栽後の管理。	10
	樹木育成管理で、年間を通しての管理工程の作成、樹種・植物別の病虫害の対処方法、適切な剪定時期、剪定樹形、剪定（位置）方法など。	10
	景観修景工において、平面施工図、及び立体パースがイメージどおりに描け、その様な景観に仕上げる事ができる。	8
	石積工程で、施工図が描けて、施工組立が出来る。	7
	造園工事において、お客様と打合せが出来て、要望が受け入れられ、仕事に生かせ、クレームの無い仕事ができる。	6
	造園施工図を見て、作業手順工程を組む。	5
	作業、手順、取合いの理解度。	5
	作図。	5
	施工図・設計図を見て、作業手順・工程を組める。	3
管理能力	部下に対する管理指導教育出来る。	15
	部下に対する指導教育。	10
	工事の技能技術指導。	10
	庭園管理作業で、お客様と仕事内容の打合せができ、かつ職人の作業内容を監督しながら作業ができる。	10
	庭づくり。	5

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
判断能力	植栽工において、その樹木の特性と施工場所の特性（土壌等）を見抜け、変更等を協議しながら施工できる。	15
	植栽地の土壌を分析して、植栽土壌として適しているかを判断する。	10
	松、槇等の枝物の手入れ作業。	8
	植木剪定特に庭園木の整枝。	8
	樹木等の状態を見て、適切な施工方法・施工時期等を判断できる。	5
	植栽工事において、樹木の品質を見分け、値付けができる。	5
	公園、街路、個人庭の樹木の剪定を、状況判断しながら施工する。	5
	植木の手入れ。	5
	工具機械等の特性を把握して作業する。	3
	石組工事で据付時に石の傾きに応じワイヤーロープが掛けられる。	3
	落葉高木剪定時の鋸の入れ方。	3
交渉能力	他職種、元請との調整折衝をスムーズに行う。	10
	他職種又は元請等との調整・折衝が円滑にできる。	3
総合能力	設計から施工が出来る。	10
	庭園工事工程で、施工計画図が描けて、造園工事の全工程が施工できる。	10

201 鳶土工

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	高層、改修工事で、難度の高い吊り足場、特殊足場の計画や作業手順が作成でき、組立ができる。	5
作業精度	鳶、安全作業が自然にできる人。	15
	土工、コンクリート、ジャンカ等ができない人。	15
	難度の高い鉄骨建方作業で、安全を確保し、限られた期間で精度良く組立ができる。	10
	大工工事で墨付け作業。	9
	コンクリート打設工事でジャンカ・研り等がなく精度よく打設できる。	5
	大工工事（木工事）で精度良く加工・組立できる。	5
	基礎工事で設計図を見て施工できる。	3
	基礎工事（住宅）の鉄筋・型枠を精度良く加工・組立できる。	
作業効率	現場の整理整頓を素早くできる。	2
操作能力	機械等の特性が分かり、正確に作業ができる。	2
計画能力	施工図・設計図を見て、資材の確保、人員の配置ができる。	25
	鉄骨組立で、施工図、設計図を見て工程を組める。	23
	鳶 作業しやすいように足場等を架ける事ができる。	15
	足場の組立て解体作業工程で、施工図を見て手順、工程を組める。	10
	鉄骨建方作業工程で、施工図をみて手順工程を組める。	10
	工程をよく理解でき、必要な数の人員を手配し指示することができる。	10
	工事に当り、見積・施工まで出来る様になる。	10
	施工図が描けて、仮設全体の計画が他職を含めた視点でできる。	10
	コンクリート打設工事で、作業所持性に合わせて打設計画ができ、的確な人員配置、機械配置ができ、品質の良いコンクリートが打設できる。	5
	施工図を見て段取が出来る。	5
	曳家工事で段取りが出来る。	5
	工事施工に当たって、図面を見てある程度計画をたてられる。	5
	段取り。	5
	施工図、設計図の解説。	5
	着工前検討会、打合せを正確に行い、それを元に見積りができる。	5
	進捗状況に応じた段取りと安全管理ができる。	5
	曳家工事で油圧機械の使用・配置。	3
	曳家工事の廻転の工程で支点の位置。	3
	足場工事で配置図が書ける。	3

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
計画能力	鉄筋加工組立で寸法及び加工図が書ける。	3
	仮設工事段取り仕上げ。	3
	基礎工事段取り仕上げ。	3
	組積工事段取り仕上げ。	3
	足場の仮設計画図が描ける、そして組立できる。	
管理能力	作業員も含め全体のスキルアップする為には指導、教育が必要である。	15
	足場工事で下の人間に対して、安全にうまく指揮する。	10
	足場仮設 現場作業はもちろん現場の管理（工程、安全、原価、品質）まで出来る。	10
	足場仮設 現在は安全優先、職長としての仕事は作業するのではなく、安全管理、安全施設の先行設置等の対応。	8
	部下・下請との打合せが出来る。	5
	土工事で、重機を安全に指示・誘導する。	5
判断能力	足場架け、その場の状況に応じて最適な作業ができる。	30
	アンカー足場で、仕様変更の要求に柔軟に対応できる。	15
	日々の作業環境の変化を正確に把握し、安全を確保する。	10
	どのような仕事にどんな危険があるかを知る。	10
	足場仮設 図面を正確に把握し、現場の状況、打合せによる変更に対応できる。	10
	現場の状況において適正に対応ができる。	3
交渉能力	他職種又は元請等に対して折衝が円滑に行なえ、リーダー的役割を果たす。	10
	他職種、元請との調整の中で円滑な作業進行ができる。	10
	図面を理解でき、他職種・元請業者との調整が円滑に行える（足場組立他、仮設工事）。	8
総合能力	基礎工事等施工に当たって最初から最後まで担当出来る。	10
	とび職全般。	5
	土工工事全般。	5
資格要件	建設機械の免許。	3
その他	土工事、コンクリート打設工事。	5
	とび工事、高所における作業。	5
	鉄骨組立。	3
	足場組立解体。	3
	玉掛。	3
	常に新しい技術に進んで向う。	
	鷹工事（躯体工事）に関しては8年から10年の期間が必要。	

202 型枠大工

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	3次元型枠の組立。	20
	丸柱、本実使用型枠加工・施工 1級技能士。	20
	原寸図による円型型枠の組立。	15
	型枠工事の中で階段型枠の原寸図が作成でき、かつ組立てができる。	10
	階段型枠、加工組立。	10
	階段他全ての原寸図が描けて加工組立。	10
	階段加工が出来る。	5
	階段型枠が出来る。	5
	コンクリート型枠工程で、階段型枠の原寸図が描け、加工組立てができる。	3
	難易度の高い型枠、丸柱、本実使用型枠の脱形時の指導 1級技能士5年 型枠基幹技能士半年。	
作業精度	難易度の高い作業ができる。	20
	建入れ精度の確保。	10
	難易度の高い型枠加工・施工 1級技能士。	9
	加工された型枠を図面通り正確に組み立てる。	5

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	加工図を見て、型枠を加工する。	2
作業効率	生産性を考えた作業。	15
	短期間（期日）で施工精度の良い組立が出来る。	5
操作能力	規矩術とさしがねの使い方が出来る。	3
計画能力	施工図・設計図に基づき、材料・人員の調達が出来、着工前に予算書が作成することが出来る。	20
	施工図・設計図に基づき、作業手順・工程計画が出来、計画通り施工が出来る。	15
	現場の立地条件に応じての計画的な揚重機選定、荷上げ構台等の総合的な仮設計画に参画できる。	15
	施工図を見て作業手順を組める。	10
	設計変更等、元方の要求に適切に対応し、コスト把握が出来る。	10
	加工図の作成及び加工及び組立てが出来る。	10
	施工図に基づいて加工図を作図でき、加工への指示及び指導する者。	10
	施工図で型枠を拾い出し、部下に指示。	7
	型枠施工図面よりパソコンで加工図が描け、組立が出来る。	6
	図面を見て読解する能力（加工図がかけれる）。	5
	施工図から材料、割り付け作業及び下拵え段取りが出来る。	5
	作業内容により作業手順、安全対策が出来る。	5
	図面を見て工程期間等が即把握できる。	5
管理能力	部下に対する管理指導ができる。	20
	職長として 5000 m ² （型枠数量）/1 フロアー程度が出来る。	20
	班毎をまとめて指導できる。	15
	10人以上の部下を作業指揮できる。	15
	部下に対する管理、指導。	15
	工程内で原価、品質管理が出来る者。	15
	職人を適格に把握し、配置する。他職・ゼネコンとの調整ができる。	10
	施工図通りに工程内にて作業できる。	10
	10人程度の職人を使いこなし、施工図より加工図の拾い出しが出来る。	10
	階層毎のサイクル工程の積み上げによる全体工程の調整をする（他職との連携を含めた）。	10
	作業手順を把握し、他の職人に説明する能力。	8
	はつりが出ない、補修が出ない、ポイントの把握、品質管理が出来る。	4
判断能力	素直で人の話を聞ける、様々な要求に対し柔軟に対応できる能力。	10
	現場における危険ポイントを把握し、是正措置が出来る。	10
	躯体図の変更に伴う迅速な加工の変更とそれに伴う費用の算出。	10
交渉能力	熟練技能者は拾い出し、加工等は出来て当然である。他職種・元請との調整が円滑に出来る。	10
	他職種又は、元請との調整、折衝が円滑にできる。	10
	他の職種間の調整、工程管理出来る者。	10
総合能力	施工図、設計図に基づき、加工図が描け、精度良く加工、組立が出来、かつ部下の指導教育が出来る。	15

203 鉄筋

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	R型の階段の加工帳作成と加工・組立が出来る。	10
	階段施工の加工・組立作業。	10
	トップ式・ベンダ式スラブ加工帳を作成して、加工・組立が出来る。	5
作業精度	鉄筋組立工程で、加工帳と構造図と施工図を見ながら、梁・スラブ・柱・壁を組み立てる事ができる。	5
	鉄筋組立で施工図による加工・組立が出来る。	5
	鉄筋コンクリート構造物の鉄筋加工組立の一連の工程（基礎・スラブ・壁・柱・梁）で、施工図を見て、精度良く加工組立が出来る。鉄筋技能士2級。	3

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	配筋図を見て作業標準にそって配筋、組立ができる。	3
	仕様書通りに鉄筋の組立ができる。	3
	仕様書通りに鉄筋の加工ができる。	1
作業効率	作業性向上の施工推進技術。	10
計画能力	施工図、設計図を見て拾い出しが出来、精度良く組立が出来る。	15
	施工図で拾い出しが出来て加工組立ができる。	10
	現場管理ができ、工程、人員の予定ができる。	10
	各部材別の分掛りの把握。	10
	配筋図、加工帳を作成し、効率の良い段取りができる。	8
	鉄筋コンクリート構造物の鉄筋加工組立の一連の工程（基礎・スラブ・壁・柱・梁）で、施工図作成が出来る。鉄筋一級技能士。	7
	仕様書通りに鉄筋の拾い出しができる。	7
	構造図と施工図をもとに加工帳を作成できる。	6
	施工図より加工帳を作成して、加工・組立が出来る。	5
	鉄筋加工図作成。	5
管理能力	難度の高い職長である。	15
	難易度の高い施工に対応できる技能技術がある。部下を誘導し、利益を確保できる。他職種と協議・調整ができる。	15
	部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える。	10
	工程管理及び原価管理ができる。	9
	鉄筋コンクリート構造物の鉄筋加工組立の一連の工程（基礎・スラブ・壁・柱・梁）で、マネジメントが行える。鉄筋基幹技能者。	8
交渉能力	工程打合せ等で他職や元請と調整・折衝ができる。	10
	元請と他職種との調整が円滑に行える。	10

204 鉄骨

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	工場での鉄骨加工で、溶接のために生じてしまうひずみの修正工程で、鉄骨の形状によって、焼入れの位置や温度で精度良くひずみ直しをおこなうことができる。	20
	溶接加工などによって鉄骨に歪みがでた場合、ガスバーナーにて正確に修正できる。	15
	矯正方法の習得。	10
	鉄骨柱、梁等の溶接歪を、ポイントを絞って短時間で矯正出来る。	10
	溶接完了した構造物の歪矯正作業ができる。	10
	各種機械設備の補修作業（保全業務）ができる。	10
	溶接後の歪矯正ができる。	10
	矯正作業が精度良く出来る。	10
	突合せ溶接を欠陥なく溶接できる。	5
	U T 対応可能な溶接工。	3
	鉄骨製作で溶接により変形した部材を矯正出来る。	3
	歪取工 色々な変形歪をどのように歪取を行うか？	3
	溶接工程で突合せ溶接ができ超音波検査に合格できる。	3
	自動溶接装置（エレクトロスラグ溶接、サブマージアーク溶接、ロボット溶接）が扱える。	3
作業精度	各種溶接資格に合格でき、外観ビートのきれいな溶接欠陥のない溶接が出来る。	15
	鉄骨を精度良く加工・組立ができる。	10
	鉄骨柱を施工図通り精度良く加工、組立が出来る。	10
	鉄骨加工図が正確に理解でき、精度良く加工組立ができる。	10
	製作指示者に基づく正しい作業ができる。	5
	現場・工場での鉄骨溶接作業工程で、欠陥の無い精度のよい溶接作業が出来る。	5
	溶接作業において超音波探傷検査対象部位の溶接ができる。	5
	欠陥のない溶接ができる（U T、X線対応）。	5

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	施工図、設計図通り正確に作業出来る。	4
	橋梁・鉄骨製品溶接工程 要求品質に応じて溶接時の電流・電圧・溶接速度・使用溶接機の選定ができて要求される溶接ができる。	3
	各種機械の特性を把握し正確に作業する。	3
	鉄骨製作過程で原寸型取り作業が正確に出来る。	2
	溶接作業で溶接欠陥（外観、内部）なく作業できる。	2
	鋼材の切断、孔明作業を許容値内に正確に出来る。	1
	鉄骨製作で三次元の建築物の加工・組立が精度良く出来る。	
作業効率	限られた期間工程で早く作業できる。	6
	溶接作業が正確かつ迅速に出来る。	5
計画能力	設計図を読み取る事ができ、設計者に正確な質疑ができ、細部の納まりが判断できる。	15
	線形計算書・設計計算書の作成、作図業務、調査・実測計画の作成、実施。	15
	現場工事の調査・施工計画、現場の把握・社内管理、実行予算の作成・管理。	15
	加工内容に応じて適切な組立手順、必要な事項を考案できる。	10
	現場の仮設、建方計画を作成できる。	10
	組立、溶接手順の習得。	10
	鉄骨の工作図作成工程で、三次元で各ディテールをイメージでき、他業種との納まりも精度良いものにできるための工作図が作成できる。	10
	設計図より、品質に問題なく造り易い施工図を書く事が出来る。	10
	設計事務所から出図された設計図を理解でき、正確に鉄骨加工図が作図できる。	10
	施工図の作成と原寸作業。	10
	生産計画業務及び工程管理業務。	10
	工作図に基づき溶接構造物の組立及び組立段取ができる。	10
	複雑な構造の組立手順が計画できる。	10
	設計図から納まりを含めた工作図が作成出来る。	5
	橋梁・鉄骨製品組立工程 図面情報を解読し、組立順序、組立精度を理解し、組立ができる。	5
	積算係 設計図（いろんなタイプ）から正確に（経験値含む）拾い出しを行い工場原価等に合っている数値の拾い出し、営業活動に助言を与える。	5
	設計、原寸工程で施工図が描けて原寸作業ができる。	5
	設計図を正確に工作図面に展開できる。	5
	原寸工 設計図・工作図等より正確に部材明細を拾い出し、溶接の縮代を含んだ現場指示書ができる。	3
	鉄骨製作で三次元の建築物の施工図及び原寸作業ができる。	2
管理能力	加工図どおりに正確に製品の組立が出来、全体の製造工程が把握でき工程管理ができる。	15
	加工作業、品質の管理、鋼材受入検査、現場代理人として計画書の作成実施。	15
	現場にて元請や関連職種との工程調整ができる。	10
	全体の流れを把握し、工程の調整、流れを円滑に行なう。	10
	現場施工工程で現場管理ができる。	3
判断能力	変更、仕様変更の要求に柔軟に対応。	10
その他	組立加工。	7
	溶接作業。	5
	溶接工。	5

205 圧接

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	D 5 1 の圧接作業、品質管理、人員の手配、教育・指導ができる。	20
	D 5 1 の圧接作業、U T 検査、品質管理ができる。	15
	ボンベの設置、圧接器の取付、D 3 8 の圧接作業、U T 検査ができる。	10
	ルールガス圧接。	8

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	レールゴールドサミット溶接。	8
作業精度	金属結合理論を把握し、不具合の発生を抑圧する。	10
	機械の特性を把握し正確に作業出来る。	10
	コンピューター化する機器の取扱いを熟知して品質確保に努める。	5
	ガス圧接作業において品質確保が出来ること。	5
	鉄筋工事で施工図を見て配筋組立てができる。	3
	機械・装置等の性能・特性を理解し、正確に取り扱える。	3
	研削用といしの運転特別教育を修了していて、圧接面鉄筋の端面をグラインダで研磨を行い、鉄筋支持番取付け作業では、偏心・折れ曲がりのないように鉄筋をセットする。	1
計画能力	作業手順書の作成、現場で説明が出来る、又教育が出来る。	15
	鉄筋組立工程と連携してより良い作業環境を整えること。	10
	施工図を見て立体的に展開出来ること。	10
	施工図、設計図を見て作業手順を組める。	10
	現場で元請との対応説明ができて、工程を組める。	10
	他職や元請と調整し適切な作業手順が組める。	10
	鉄筋工事で施工図から正確な加工帳を作成できる。	5
	設計図書を理解し、作業手順等の段取り調整ができる。	5
管理能力	職長の補佐が出来て、他職人とのコミュニケーションおよび仕事が間に合う人。	7
	現場作業における工務 安全工務の打合せ能力があること。	5
判断能力	圧接工事 状況把握と高品質な作業。	10
	気温・天候に合わせて適切な判断ができる。	10
	接合理論を理解し、異なる条件に対して対応ができる。	5
資格要件	基幹技能者の教育を受ける。	10
	基幹技能者。	10
	現場代理人（主任技術者） 10年以上の実務経験。	10
	一級圧接管理技士。	7
	圧接管理技士1級の取得。	7
	鉄筋ガス圧接4種。	6
	ガス圧接資格3種取得・現場での打合せ。	6
	手動ガス圧接3種を取得する。	5
	手動ガス圧接技量資格4種の取得。	5
	鉄筋ガス圧接技量資格取得（1種(D25以下)取得に2年、3種(D35以下)取得に3年、4種(D51以下)取得に4年を要し、最高熟練技能者には5年近く要す）。	5
	圧接工事で圧接技術の知識を習得し、手動ガス圧接2種以上の資格者。	4
	手動ガス圧接技量資格3種以上の取得者。	4
	（社）日本圧接協会 手動ガス圧接技量資格取得1種～4種。	4
	手動ガス圧接技量資格1種から4種。	3
	ガス圧接資格2種取得。	3
	鉄筋ガス圧接部の超音波探傷検査5種の取得。	2
	ガス圧接資格1種取得。	2
	ガス溶接技能講習、クレーンの運転特別教育、研削といし教育、玉掛技能講習、高圧ガス取扱い特別教育。	1
	1. ガス溶接技能講習終了証の取得 2. 玉掛技能講習修了証の取得 3. クレーン等運転特別教育修了。	1

206 圧送

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	コンクリートポンプ車を安全に操作し、精度良く作業を終了できる。	10
作業効率	予定通りの作業が円滑に行える。	10
	個々の現場にて効率よく打設出来るには。	5

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
操作能力	コンクリートポンプの整備及び性能習得。	10
	コンクリートポンプ車の操作、機械構造の理解。	1
計画能力	コンクリート強度や配管を考慮し、適正なポンプ車の選定を行う（強度、スランプ、圧送負荷を考慮）。	10
	構造物に対し打設の見分け法。	10
	他職種や元請と打設の内容・配管経路を打合せできる。	7
	ポンプ車への抵抗や作業性のよい配管計画をたてる。	5
	各作業場に適した作業内容の手順方法。	1
	現場で全体の職方、監督者と作業手順工程が組める能力。	
管理能力	難易度の高い作業を、チームを組む作業員に指示を出しながら施工できる。	20
	部下や機械の管理や指導・教育ができる。	7
	打設時に土工などに指示が出来る。	5
判断能力	生コンの状況に応じた圧送方法を提案し、関係する他職種と調整しながら施工する。	15
	その場で内容などの変更に対応できる。	10
	危険を予知し、又、他職方との調整。	10
	使用する機械の安全点検、チェック内容の高さ、危険予知能力の高さ。	5
	コンクリート打設時に生コンの変化や、型枠が仕上がっていないときに、順序を変えて作業出来る。	5
	現場に応じた状況判断、部下に対する指揮指導。	4
	コンクリートの配分調整、打設速度調整。	3
	コンクリート打設工程で、現場状況に応じた配管、順序の組立てができる。	3
	圧送作業の打設部位の量に対する感覚。	3
	圧送配管経路の判断力と吐出量の調整。	3
	機械工具の管理が出来、不測の事態に適正に対応できる能力。	
交渉能力	元請や他職種との調整、円滑な圧送ができるよう折衝。	10
	他人との折衝ができる。	5
	職長として現場や他職との連絡調整が行える。	5
	関連業種、元請との打合せ折衝。	3
	事前の打合せで提案が出来る。	
資格要件	コンクリート圧送施工1級。	12
	圧送技能士1級。	10
	土木施工管理技士。	5
	圧送技能士2級。	3
	コンクリート圧送施工技能工。	

207 クレーン

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	機械の特性を良く理解して正確に作業できる。	10
	慎重な作業。	10
	安全な作業。	5
	大型トラック、トレーラー運転作業において、計画どおり正確に、かつ危険を予知でき安全な作業ができる。	4
	クレーン操作作業で、施工図・設計図どおりに正確にかつ安全な作業ができる。	3
	機械等の特性、クセを把握して正確な機械操作ができるようになる。	1
	土木・建築工事現場におけるクレーン及び油圧ショベル等の正確かつ安全操作。	1
	橋梁架設工事において、施工図・設計図どおりに正確に、かつ危険を予知でき安全な作業ができる。	1
操作能力	重機運転技能。	5
計画能力	現場の状況に適正な作業方法を選択する能力。	1
管理能力	土木工事における現場の施工管理・監督ができる（1、2級土木施工管理技士）。	3
	建築工事における現場の施工管理・監督ができる（1、2級建築施工管理技士）。	3

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
判断能力	危険予知が出来、部下にも管理指導ができる。	20
	状況に応じた最適の作業ができる。	15
	相手方との意志の疎通。	3
	作業の安全な推進に当り、的確な危険予知と状況判断による作業リード。	1

208 建具 A

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	機械では出来ない技術の習得。	20
	コーナー付アルミサッシの取付。	5
	凹み、キズの補修をきれいに直せる。	
作業精度	難易度の高い作業で、現場躯体を正確にチェックする事が出来て、設計及び製造部署と係を計り、作業者を管理しながら正確に製品を取り付ける事ができる。	10
	施工図に基づきシャッターを精度よく取り付けることができる。	10
	カーテンウォール取付工事、精度良く取付が出来る。	10
	難易度の高い作業をする。	10
	1-2. 両方をできる様になる。	6
	一般サッシ取付工事、精度良く取付が出来る。	5
	外壁アルミ、スチール、ステンレスパネル取付。	5
	カーテンウォール取付。	5
	カーテンウォールの取付で他職や元請との調整ができ、やはりクレームの無い取付ができる。	5
	サッシ施工マニュアル及び施工図を基に建物開口部へサッシ、ドアを精度良く取り付ける事。	3
	サッシ（扉、アルミ）建込み、溶接。	3
	マンションなどのサッシ取付でクレームの無い取付ができる。	3
	アルミサッシ、スチールドアの建込み（クサビによる位置決め作業）。	2
	サッシ、アンカー、ファスナーの溶接作業（溶接後歪みがでない事）。	1
	建具・金属工事の図面を理解し、下地、他製品との取り合いを調整して精度良く、取付、調整ができる。	
計画能力	施工図及び現場状況を見て、作業手順を決め、治工具、機械類の段取をして、正確に作業ができる。	3
	製品（サッシ類）の使用目的を理解し、作業手順を組み作業出来る。	3
管理能力	工程、管理など自分の考えで部下の指導ができる。	19
	他職とのからみで作業の進行が理解できる。	15
	工期の少ない現場でも、工程管理・品質管理・人員配置がうまく調整できる。	10
	受注金額から算出される総人工数を理解し、工事完工できる。	10
	若年工に技術を継承する。	10
	施工図及び工程表の情報を得て、取付事前段取をして、関係者と協議し、QCDSMの現場作業と、その管理ができる。	7
	安全規則を習得、理解し全作業員を指導し工事完工出来る。	5
判断能力	製品の特徴を生かせる技能。	15
	図面を確実に理解できる様になる。	10
交渉能力	元請と調整し、施工法、工程等を円滑にする。	10

301 板金

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	銅版葺工事・打ち出し加工。	20
	熟練技能のうち神社等の銅板葺を全般にわたって出来る。	15
	銅版屋根葺・役物納め。	12
	三角形法などの展開図法により、様々な板取り、加工ができること。	10
	社寺板金作業で箕甲、出スミ等の廻し葺作業が出来ること。	10

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	銅板、屋根、飾（社寺、仏閣）ができる。	10
作業精度	板金工事工程で工具の特性を活かし正確な作業が出来る。	10
	図画通りの正確な仕事。	5
	工具・機械を把握し正確に作業できる。	3
作業効率	限定された期間工程での早い作業。	5
計画能力	現場により現地成型があるので、運搬、荷上げの方法等安全施工できる手配。	15
	設計図・施工図、加工図が書け、加工・組立て・取付けができる。	10
	設計図を見て納図（施工図）が書ける。	10
	設計図を見て施工図、イメージでき、作業手順や工程が組める。	10
	屋根工事工程で墨出し、施工図作成、作業手順ができる。	10
	図面上で見積り積算ができる。部下の管理が出来る。	2
	建築、屋根、壁、図面見て施工図が書ける。	1
管理能力	現場にて作業、指示、等すべてに対応できる。	13
	全体の作業手順、工程等、調整折衝の対応が出来る。	10
	部下の管理・指導・教育ができる。	10
	部下への指導教育。	7
判断能力	施工図と現場が異なってもその場で状況判断し、現場監督と打合せして割り付けなどできる。	10
	あらゆる取合において的確に判断。	10
	施工現場で、どのような物件でもユーザーの要求に対応できる施工が出来る。	10
	様々な材料に応じ、様々な現場に対応した施工方法ができること。	10
	設計変更、仕様変更の要求に柔軟に対応できる。	10
	状況に応じて最適な作業方法を選択出来る。	7
交渉能力	他職種、元請との調整折衝ができる。	3
総合能力	住宅～大型物件まで幅広い屋根板金作業が出来る。	7
	屋根折板工事に於いて芯出し、溶接、葺工程まで一連の施工ができる。	7
資格要件	職業訓練指導員免許。	18
	建築施工管理技士。	15
	各種技能資格の取得が必要。	5
	基幹技能者。	2
その他	住宅屋根、雨とい、外壁工事。	7
	一般屋根葺・外壁貼・雨樋取付け。	5

302 塗装

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	現場に於いて色の調色が出来る。	10
	物品を大切に、取り扱いや軽微な修理・点検ができる。	10
	材料の色がつくれ、現場に応じて施工できる。	10
	現場での調色技術が出来る様になる。	5
	必要に合わせた塗料の調色ができる。	5
	路面表示工、区画線等路面表示塗装工。	3
	標識等組立及び設置工。	2
作業精度	施主及び設計からの難易度の高い要求にも対応できる（吹付工）。	20
	塗装工程で手戻りなく施工ができる。	10
	塗装の仕上げ工程でハケ、ローラーを用い、モレ、カスレ等がないように正確に塗装ができる。	10
	吹付作業工程で、機械（吹付機）の圧力の調整ができ、均一に吹付模様が出せ、ムラなく吹付仕上が出来る。	10
	素地の状況により最適な材料を選択して、高精度の仕上げができる。	10
	施工計画書に基づいて、施工が出来る。	10
	塗装・吹付工事で指示通りの塗付量・工程を守り、安全に作業する事が出来る。	8
	仕様を良く理解し取合をきめて作業する。	5

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	塗装の下地工程でパテを均一に付け、研磨し、仕上げ塗装までの下地を正確につくれる。	5
	刷毛塗りが少なくなっているが、基礎的な刷毛塗できる。	5
	吹付け作業において注文どおりの柄を均一に吹き付ける事ができる。	5
	多様な技法を使いこなす。	3
	正確に早く塗装できる技能。	
作業効率	残材等のムダを出さないで作業が出来る。	15
	限られた工期内で、施工図どおりに正確な仕事出来る。	10
	工程、材料のムダをいかに少なくするか。	10
	残材等のムダを出さないで作業出来る。	8
	限られた期間、工程で早く作業出来る。	7
	限られた時間の中で効率よく作業を進める。	5
	建築工事の塗装作業において、指示された内容の作業を、要求される品質で、標準的な作業時間内に施工できる。	5
計画能力	自分の作業と他の職種との工程打合せ及び全体工程を考えて、仕事ができる。	15
	塗装工程で図面を見て作業手順、工程、施工方法が組める。	15
	塗装工事でその場の状況に応じて最適な作業法が選択できる。	15
	施工部位に応じて適時、作業工程を選択出来る事。	15
	施工対象面に最適な仕様が（材料・工程等）組める。	15
	施工図、設計図を見て作業手順、工程が組める。現場の状況に応じ最適な作業方法が決めれる。他職種又は元請等の調整、折衝が出来る。	15
	施工図、設計図を見て作業手順、工程を組める。	10
	建築工事の塗装作業において仕様書を理解し、適切な作業方法を選択して、要求される品質の仕上げが、指示された工期、コストで施工できる。	7
	図面・要領書等を見て工程を組み施工できる。	5
	図面・要領書等を見て工程を組み施工できる。	5
管理能力	他の職種の前後の打合せが出来る事。	35
	部下に対する管理、指導、教育。	20
	各工程で部下を最適に動かせる。	15
	塗装工事に於いて部下に対する管理、指導、教育が行える。	15
	塗装現場で指導、管理等をコストを考えながら行える。	15
	作業員の配置をして元請と打合せが出来る。	10
	各職場に於いて職長になり、作業手順を自身で出来る。	10
	現場で施工図・設計図を見て職人の手配、調色、色決め等のアドバイス等が出来る様になる。	10
	部下に対して良い指導ができる。	10
	部下に対して安全な作業、手戻りのない段取りが出来る。	10
	一つの現場をまかされ工事主任になるまで。	8
	他業種との連絡がとれ作業を進める。	5
	安全規則を習得し、危険を予知して、配下の職人の安全管理・指導ができる。	5
	安全対策のすべてを把握して、工事の安全を管理する。	5
	部下に対する指導・教育ができる。	5
	建築塗装工事施工について他職種又は請負との調整。	3
判断能力	各現場に於いて職人を使いこなせる。	
	改修工事で現状と改修設計仕様と違いが生じた場合、現状の報告を正しくでき、指示通り施工できる（防水工）。	20
	豊富な体験により、教科書にはない不明な所に気付いて相手に説得力がある。	20
	他業種の仕事を理解して手順工程の判断ができる。	15
	顧客からの要望に遅滞なく応え、作業出来る事。	15
	施工対象面に事故又はクレームなどがあった場合原因の分析及び処理。	15
	工事全体を見きわめ、効率良く段取りができ、実施する。	15
	各仕上材においての下地（前工程も含）良悪の判断、及び、急所のポイントの判断ができる。	10
	材料の特徴を把握している。	10

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
判断能力	現場の緊急度、他職との関連に応じて、最適な工法を選択できる。	10
	現場での状況に応じて作業が進められる、對他業種とのからみ。	10
	下地と選定材料との特徴をつかみ施工できる。	8
	下地と選定材料との特徴をつかみ施工できる。	8
	天候や気温に配慮し、材料本来の機能を損ねない様、品質管理が行なえる。	7
	リフォーム工事において旧塗装との密着等の適切な判断。	5
	新しい塗料の知識を持ち、塗料の機能を十分に出せる。	5
	天候、周囲、施工状況に応じての工程の見直し、塗料の種別の判断、他職種の調整。	4
	現場に応じた、最適で安全な作業ができる。	3
	適切な材料選択が行える。	3
	どこが重要な所かを見きわめる能力。	
	現場対応能力。	
交渉能力	他職種との折衝（安全面を含む）。	15
	施主・元請・他職との調整、折衝ができる。	7
総合能力	ほとんどの作業にある程度精通している事。	15
資格要件	一級建築塗装技能士を増やし、より良い施工をする。	10
	1級建築・土木施工管理技士の資格を得て、工事すべての管理をする。	6
	塗装技能士、住宅等構築物への塗装工。	3
その他	責任感があり、工期・品質に自信を持ち、粘り強さがある。	12
	塗装、吹付。	10
	塗装技能及び塗料知識。	10
	足場、架組み。	8
	防水。	6
	建築塗装工事施工について下塗上塗工事の工程塗り他。	3
	建築工事の塗装作業を、上長の指示、監督下において、要求される品質に施工できる。	3
	吹付塗装。	3
	木工塗装。	3
	建築塗装工事施工について下地調整工事他。	2
	塗装工として、道具の名前を覚え、仕事の流れを覚え、ハケ塗りが出来るまで。	2

303 左官

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	施工図、設計図を見て作業手順を決定出来、営業及び積算が出来、安全や作業管理が出来る。大津磨き、漆喰磨き、上級土物壁、石膏及び漆喰蛇腹彫刻。目標ではあるが 100 人中 1 人のレベルである。	20
	寺社仏閣等又は土物をできる。	15
	立上天端及び壁を定木を返してモルタル仕上げができる。（3）型目違い払いと同時に船体調整（下地づくり）が出来る。	15
	普土物壁、漆喰壁、洗い出し、研出し。	10
	漆喰壁、聚楽壁等在来伝統工法。	10
	人造洗出、人造研出工法。	10
	特殊パターン壁、デザイン壁。	10
	階段モルタル仕上の墨出し及び仕上。	10
	漆喰、プラスター仕上。	10
	梁型モルタル仕上。	7
	木造住宅建築において中塗、漆喰塗り、本聚楽塗りが出来る。	7
	洗い出し、研ぎ出し、テラゾー塗り仕上げが出来る。	7
	鉄筋コンクリート造の外部仕上、階段ササラモルタルが出来る。	7
	モルタル壁、土間 C T 金ゴテ、合成樹脂入壁仕上、デザイン壁、薄塗及び補修 C B 及びレンガ積みタイル及び石貼り。	6

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	階段等の役物仕上げ（ボーダーモルタル、ササラ巾木他）。	5
作業精度	木造物で多様な要求に技術としてこたえられる。	10
	洗い出し作業で精度良く仕上げができる。	3
	床モルタル仕上げ（精度±2m/m）。	3
	モルタル塗り作業で精度良く仕上げができる。	2
	上塗り（ジュラク等）で精度良く仕上げができる。	2
作業効率	無駄を出さないで作業出来る人。	10
	施工図を見て正確な作業が出来、期間内に早く作業できる。	10
	R C構造物で段取り良く円滑にすすめられる。	7
計画能力	設計図等を見て、作業内容及び数量積算ができる。	12
	作業方法・手順・工程に於いて前・後他職種と連携をとり技能工の人員・配置の手配ができる。	10
	下地の状況、工期、場所を踏まえた上で最適な材料、工法を選択できる（５） A L Cパネル、コンクリートなど下地に合わせて吸水調整（シーラー処理）を行う。	10
管理能力	危険予知ができ、安全作業が出来るよう元請等折衝し技能工への伝達・指導ができる。	10
判断能力	その場の状況に応じ臨機応変に作業ができる。	15
	技能の奥深さを知り、又会得し、現場に合わせて何が起きても手際よく納めることが出来る。	15
	状況に応じて最適な作業が出来る人。	10
	原材料の特性を理解し、状況に応じ最適で適格な作業ができる。	10
	設計図のみならず、その場その場での収まりを正確に判断し、作業することができる（１）外壁タイル割付を目地を使用して微調整し通りを通す。	10
交渉能力	元、下関係等の折衝が円滑に行なえる人。	20
総合能力	在来技能、伝統技能を一応身につけ、部下をつれ一つの現場を段取り、完成迄出来る。	9
	在来技能を一応身につけ、一人で現場作業を段取りして普通の仕事が完成迄出来る。	6
その他	壁モルタル・補修（クロス・ペンキ下地）。	5
	左官工事。	5

304 タイル

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	外装・内装・タイル割付墨出し。	10
	タイル張りで施工図通りに割り付けを決め、墨出しをして糸を張って段取りをし、仕上り精度良く施工でき、弟子の指導育成ができる。	10
	施工図と現場を当り、割り付けと糸出しができる。	7
	高所作業車、狭い場所でも運転可能。	6
	タイル施工に先立ち、施工図面（タイル割付図面）の通り精度良く段取りが出来る。	5
	町場のリフォームではまだ積上げ張りが必要な場合があり、その技能修得が必要。	5
	浴槽の据付け、それに伴う配管工事など水廻りの技能習得が必要。	3
	積上げ張り、タイル裏面にだんご状にのせ、一段ずつ、精度良く下から張り上げる事が出来る。	2
	規定された寸法の材料を用い基準線（面の中心又は端部、柱形、梁形建具回りの伸縮目地など）を定める割付が出来る。	1
作業精度	各現場の一つ一つ全部が納まりの違いが有るので、問題なく納めてくる。	25
	施工図・設計図通りの施工。	10
	高品質施工。	10
	仕上りがさすが職人技と言われる仕事をする。	10
	熟達した作業能力。	8
	ダンゴ張りで精度の良い作品が出来る。	8

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	タイル貼り付け作業において、表面精度良く、またタイル付着強度が平均になるような施工が出来る。	5
	タイル目地詰め作業（一本目地）において、目地底の仕上げを正確な深さに仕上げ、仕上面を平滑に仕上げた施工が出来る。	5
	タイルを剥落しない様に又、精度良く外壁に張る。	5
	施工図・設計図に基づいた精度の良い施工。	5
	前工程職種（左官・サッシ等）の塗り厚又は取付枠の微調整をタイル工が行う。	5
	タイル工事施工工程で施工図通り正確に作業できる。	5
	施工図に合わせてタイル割等の正確な張付け。	5
	品質＝技能。	5
	タイル張りで、施工後剥落事故を起こさない基本通りの施工ができる。	4
	施工図を見て手順通り作業ができる。	1
作業効率	手戻などなく施工が出来る。	20
	段取り良く仕事をする。	7
	限られた期間・工程で早く作業できる。	5
	危険を予知し、能率の良い施工。	5
計画能力	その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる。	10
	図面の拾い出しが正確に出来る様になる。	8
	割り付け図面の作成と墨出し。	8
	外壁モザイクタイル張りで図面を見て見積り、現場施工段取りができる。	7
	タイル張りで施工図を見て作業手順を決め、段取り良く施工ができる。	6
	段取りができる。	5
	多様なタイルの種類に対応した施工が出来る。	5
	基本的な作業工程できちんと張れる。	3
	品質及び下地によって使用資材の選択。	3
管理能力	職長、現場管理及び指導、教育ができる。	15
	仕上り精度、剥離予防対策等の品質管理ができる。	15
	他業種、元請との打ち合せを密にして品質、安全管理。	15
	限られた予算内にて、労務管理、納期管理ができる。	15
	前工程・後工程の職種と円滑な打合せが出来る。	12
	部下に対する管理・指導・教育が円滑に行なえる。	10
	安全管理を常に指導する。	10
	他職との打合せ、元請との工程打合せができる。	10
	施工技術をマスターし、品質管理ができる。	10
	建物仕上げ上での変更による納まりの打合せ等が十分に出来、設計の意図するイメージに対して満足頂ける施工が提供できる。	10
	複数の協力グループを統括でき、要求に対応する適正な配置及び、指導、指示ができる。	10
	施工計画を理解し技術者に適切に指示。	10
	技能者に対する指導、統率力。	10
	他職種の仕事と自分の仕事を上手く納める、自分勝手は駄目。	10
	図面を見て下職人に指示を出し自分も仕事ができる。	10
	他職との調整ができる。	5
	工程管理ができる。	5
	施工図及び現場を見て作業が出来る。	5
	安全。	5
	工程。	5
判断能力	後輩に教育・指導が適切にできる。	3
	他業種や現場監督との円滑な打合せ。	
	作業員の安全や円滑な作業指示。	
	設計変更はかならず出て来る場のおさまり。	25
	施工図・設計図どおりに作業ができ、その場の状況にて最適な納めができる。一級技能士（タイル工事）。	20

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
判断能力	与えられた作業が変更され難易度の高い作業にあっても、それに対応して作業を行う事が出来る。	17
	施工図通りに作業を行ったが途中で仕様変更にあった場合、すぐにその対応を取って作業する事が出来る。	15
	施工図並び設計図と現場との相異をうまく調整出来る。	10
	タイル工事施工工程で現場の状況を把握し、危険を予知でき安全な作業ができる。	7
	施工図の理解とその現場での対応。	5
交渉能力	元請との調整。	10
	施工に関して、元請に最適な提案が出来る。	10
	他職種、元請との折衝及び交渉が円滑にできる。	10
	タイル工事施工工程の中で前工程・後工程の職方との調整、また元請との調整折衝が円滑に行える。	10
	他職種又は元請等との調整、折衝が円滑に行える。	10
総合能力	他職種の折衝が円滑に行える。	3
	外装タイル張り工程において、墨出し、タイル割り付け、タイル張り、目地詰め、洗い清掃迄一貫した作業が出来る。	17
	外壁モザイクタイル張りで図面見積りから施工が出来、その現物現物に応じた作業方法、工期、アフター等も対応出来、施工時に他との工事関係のバランスに疑問を持った時に元請等に意見が出来る。	15
	現場の管理、指導教育ができ、どんな工事でも施工できる。	10
	外壁モザイクタイル張りで、図面見積りから施工完成まですべて出来る。	10
	一通りの作業ができ、1人で現場まかされる。	5
	タイル張りだけでなくレンガ・ブロック積みのできる多能工も必要。	3
	1人で現場のタイル施工が出来る。	3
資格要件	一級タイル技能士。	10
	二級建築施工管理技士。	3

305 瓦

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	本葺瓦工事、屋根形状決定の時、野地、軒、破風の線出設計ができる。	10
	瓦工事において寺院及び城の瓦が施工できる。	10
	瓦工事において設計者等の指示により寺院等の棟が積上げられる。	10
	本葺瓦工事、棟工事工程で納りの原寸図が描けて施工できる。	7
	和型瓦工事で平部、軒先、破風、棟の原寸図が描けて施工できる。	5
	瓦葺工程で一文字瓦（唐草・袖）の合端ができる。	5
	棟、隅棟、下り棟等ののし積みがきれいにできる。	5
	谷樋をきれいに素早く加工できる。	3
作業精度	設計図書（平面図、立面図、断面図、矩計図）より、正確な屋根伏図を描けて社寺、仏閣等の屋根を葺くことができること。	25
	設計図書を読みとり、屋根の要所、要所の原寸図を描けて正確に施工できること。	20
	瓦割り付けが適切（確実）に出来、施工が美しく仕上げ、雨もりをさせない。	15
	瓦工事において納りの悪い所でも雨もりをさせずに施工できる。	8
計画能力	図面書く。	20
	図書に基づき作業手順・工程を決め正確・且つ安全管理出来る能力。	10
	設計図や施工図を見て作業の工程を組み材料等の段取りが出来る。	5
管理能力	他の業種との絡み、工程の打合せ。	15
判断能力	図書に記載の無い納めの難点を見つけられる能力。	15
	図面を見て過ちが理解できる、見抜ける。	15
	屋根工事はたえず高所作業なので、危険を予知し安全な作業をしなければいけない。	2
交渉能力	他職種と元請等との調整及び難易度の高い技能の提供と提案の出来る能力。	15
総合能力	いろんな形状（切妻屋根、寄せ棟屋根、入母屋根）の屋根を瓦葺きできること。	20

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
総合能力	屋根の瓦販売・施工業として、いかなる屋根工事についても対応できる様になる。 社寺建築等は日本の文化を護る仕事である。	10
資格要件	一級技能士。	20
	かわらぶき作業 一級、二級。	15
	瓦屋根工事技士。	10
	瓦屋根診断技士。	10
	一級技能士。	10

306 建具 B

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	鉄骨現場において溶接作業が出来る。	3
作業精度	施工図に基づきシャッターを精度良く取り付けることができる。	10
	施工図、設計図を見て正確なスミ出しが出来る。	5
	難易度の高い作業ができる。	5
	サッシ施工の施工図を見て取付けが出来る。	5
	アルミ建具取付工程で、施工図どおりに作業ができ、品質保証できる。	3
	スライディングウォール工事で難易度の高い作業が出来る。	3
	施工図・設計図どおりに正確に作業できる。	2
計画能力	サッシ取付工程で、図面を見て最適な作業方法、工程を組み、精度良く取付けができる。	5
	シャッター取付けにおいて作業手順を把握出来る。	3
	建具表を見て正確な見積りが出来る。	3
管理能力	部下への指導。	15
	元請、他職種等と打合せをし、円滑に工事を進め、工期を守る事ができる。	5
	安全を含め部下に対する管理・指導・教育ができる。	5
	職長として責任が持てる技術の確保。	5
	管理、指導、他職種等に対応出来る人。	5
	鋼製建具工事で図面を見て現物を理解し、取付けが出来る。	3
	安全に関する指導力。	2
判断能力	施工現場で変更が発生した際でも施工品質を保てる。	10
	後付パーティション工事でその物の状況に応じて最適な作業が出来る。	2
交渉能力	元請との円滑折衝。	10
	他職種や元請との調整・折衝ができる。	5
	他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える。	5
資格要件	アーク、溶接、リフト、クレーン、玉掛等の有資格者。	
その他	鋼製建具取付 墨出し・溶接・施工図理解・安全・付属金具取付調整。	3

307 内装

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	ジュータン、長尺シート、Pタイル、ササラ巾木貼り。	40
	クロス、ダイノックシート、窓フィルム貼り。	20
	ガラスフィルムや壁装注意のクロスや和紙の施工が出来る。	15
	軽量天井下地組のR部分等役物下地組、原寸図が描けて、精度良く加工・施工が出来る。	10
	織物クロス及び和紙貼の精度良い施工。	10
	硬質塩ビ床材の水廻り部分の貼納め。	10
	紙・布等普段はあまり使用しない材料にも対応出来る。	10
	軽量天井下地組のR部分等役物下地組、原寸図が描けて、精度良く加工・施工が出来る。	10
	織物クロス及び和紙貼の精度良い施工。	10
	硬質塩ビ床材の水廻り部分の貼納め。	10

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	ボード仕上げ工事工程で、中間部抜きの大空間天井の天井タイル目地を精度良く張り上げできる。	10
	クロス貼り工程、ドレープ紙、フィルム貼り。	10
	軽鉄下地組立で寸法出し、又R天井上り下り下地組。	8
	鋼製下地組工程で三次元の曲面下地を精度良く組立てできる。	5
	役物天井（異型）を図面を見て施工できる。	5
	割烹・料亭等、和の専門的知識の内容が把握できる。	5
	床工事、寸法出し、デザイン貼り。	5
作業精度	（クロス工、カーペット床工）高級ホテル、美術館等の高額仕上げ材の扱いが精度良く施工できる。	20
	難易度の高い作業が出来る。	10
	壁装工で、どのような素材の材料でもクレームなしで精度の高い作業ができる。	10
	天井軽鉄下地役物工事において図面どおり組立ができる。	10
	L G S 工程において納まりをイメージでき、図面を把握し精度良く、組立ができる。	10
	床貼工事で図面通の割付、模様貼が精度良く加工できる。	8
	軽鉄下地組、ボード貼工程で、施工図・設計図どおりに正確に作業でき、仕様変更の要求に柔軟に対応できる。	3
	施工要領書、施工図を見て確実な施工が出来る。	3
	施工図・設計図通りに作業できる。	3
	仕上施工で割付図に従って墨出しをし、施工が出来る。	3
	クロスの張替えが良くできる。	3
	床シートの張替えが良くできる。	3
	仕上施工で仕上表に従って施工が出来る。	1
	施工図通りの施工、当たり前の事で他に方法ナシ。	1
	1. 施工図・設計図通りに正確に作業出来る。2. 工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業出来る。6. 危険を予知でき、安全な作業が出来る。	1
	カーテン、ブラインドの付け替えが良くできる。	1
	工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる。	
作業効率	床貼作業で材料のロス無く加工し、仕事ができる。	10
	限られた期間・工程。	5
	作業手順通りに期間内に早く作業できる。	5
	3. 難易度の高い作業が出来る。9. 限られた期間・工程で早く作業できる。10. 設計変更・仕様変更の要求に柔軟に対応できる。11. 他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える。	3
計画能力	（クロス工、カーペット工）高層建物や、大型プロジェクト工事等を段取り良く手配し指示できる事。	10
	図面の積算、見積、割付図など正確に出来る。	10
	ボード貼作業で施工図を見て、すぐ仕事ができる。	10
	軽鉄工事作業で施工図を見てすぐ作業ができる。	10
	状況に応じて最適な作業方法を選択できる。	6
	軽量鉄骨下地作業で作業手順・工程がしっかりと組めること。	5
	ボード作業で作業手順・工程がしっかりと組めること。	5
	軽鉄下地組、ボード貼工程で施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める。	3
	施工図・設計図で手順・工程。	3
	工事に於いて難易度がある事を知って工程を組める職人。	3
	施工図による材料の算出。	3
	設計図を見て全般の見積り等が行える。	3
	内装仕上げ工事（クロス貼、床工事）で作業手順・工程を組める。	2
	4. 施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める 5. その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる。7. 残材等の無駄を出さないで作業出来る。8. 手戻りなく作業できる。	2
	その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる。	

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
管理能力	施工図、設計図を見て、自分の作業手順、工程を組めるだけでなく、他作業員に対しても適切に指示、管理、確認が出来る。	12
	設計変更、仕様変更の要求に柔軟に対応出来て、それによる他部との取合いについても問題無く作業を進めることが出来る。	12
	(クロス工、カーペット工) リフォーム工事、改装工事、リニューアル工事にて全ての打合せができ、工程管理及び現場管理ができる。	10
	新人への教え上手。	10
	作業員全員に対し、工程、品質安全の周知、管理ができる。	10
	部下に対する、技能教育をしっかりと行える。	10
	工程通りに作業が出来る。	5
	コストと品質を理解した施工が出来る。	5
	仕上施工で他業種との取合いを考え、元請等と打合せしながら精度良く施工が出来る。	5
	図面・仕様書を理解し自分の工程を管理出来る。	5
	内装工事全般的に指導教育が行える。	5
	作業段取を他職種もからめて調整することができる。	5
	前後の職方との調整が出来る様になるには。	4
	現場の危険予知・安全の配慮ができる。	3
	いろんな事があっても工期は守る。	1
	安全。	
判断能力	現場の状況に合わせて施工出来る。	15
	ボード工程において、貼る前に悪い箇所を指摘でき、トラブルを事前に防ぐ事ができる。	10
	工事全体の中での自分の立場が理解出来る。	6
	解体・補強などを的確に把握できる。	5
	施工図を見て基準的な寸法の確認ができる。	4
	作業環境を判断して安全な作業が出来る。	3
	仕上材料を適切に施工することができる。	3
交渉能力	他業種又は元請等の調整、折衝が円滑に出来る。	15
	全体の流れを理解し、元請及び他職種との調整、折衝。	15
	他職種との折衝が円滑。	10
	他職種・元請等との調整・折衝ができる。	9
	他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える。	
総合能力	床工事において全ての材料を施工出来る。	8
	クロス工事において全ての材料を施工出来る。	7
	仕上げ部分での多能的能力。	5
	ビニールクロスを中心として壁装工事を責任持って完成できる。	5
	カーペット、クッションフロア、塩ビタイル等の床施工を責任を持って完成できる。	5
資格要件	内装仕上工として技能検定 床、壁装 2級合格。	3
	1級検定合格目標 2級合格後。	2
	施工管理士2級 1級検定合格後。	1
その他	プラスチック系床長尺シート、床タイル施工、デザイン貼。	30
	壁、天井、布クロス、ビニールクロス施工。	30
	ボード貼。	10
	クロス貼。	10
	床材貼。	10
	ボード貼で加工、ビス打。	3
	軽鉄下地割付け等、組立。	3
	施工技術の習得。	

308 防水

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	熱アスファルト防水加工 1. 流し張り時のアスファルト必要量の管理技術 2. 出入隅・ドレン廻り、貫通パイプ廻りの納まり施工技術 3. 立上り面のアスファルト増張り技術	8
	シート防水 1. 下地の状態把握能力と対応 2. ラップジョイントの密着、水密性施工技術 3. 貫通パイプ・ドレン・出入隅納まり技術	6
	塗膜防水 1. 塗膜量の確保と塗り厚一定化 2. 下地の状態把握能力と対応 3. 攪拌技術	5
作業精度	防水工事において複雑な納まりも安全に施工でき、漏水事故を起こさず、尚且つ、その技能を部下に指導・教育できる。	15
	防水工事において確実な納まり等の施工が出来る。	10
	施工図どおりに正確に作業できる。	7
	防水工事において施工指示書通りに精度良く施工ができる。	5
	メーカー仕様等に基づいた施工を正確に行える。	5
	塗装工事での膜厚が維持できる職方。	5
	材料の特性を把握して、正確な作業ができる。	5
	ルーフィングの貼り付け 浮きが無く水下から水上へ貼り付けられる。	5
	防水工事において役物廻りを漏水の無い様に施工できる。	3
作業効率	確実に早く防水作業が出来る。	10
	シーリング工事において化粧仕上が迅速にできる。	3
計画能力	その場の状況において最適な段取り（人員配置・仮設足場・安全など）ができる。	5
	防水・シーリング工事において材料・仕様の選定ができ、使用材料量が計算できる。	4
管理能力	工程・品質の管理が出来る。	10
	現場作業における危険な行為、状況を理解し、自分や部下に対し、それを避ける様に行動できる。	10
	危険予知ができ、管理・指導ができる。	10
	アスファルト防水工事において、打合せ通りの工程で完工するための現場投入人員と技能員の配置分担を的確にできる。	10
	OHSMSを良く理解し、配下の作業員を指導する。	5
	工事を進めていく上での安全設備・環境に注意がはらえるようになる。	5
	防水工事において人工、材料管理を徹底し利潤確保の為のコスト管理ができる。	5
	現場での工程確認、元請とのコミュニケーション等、円滑に行える。	5
	現場の状況を把握し人員を無駄なく配置し、作業指導が出来る。	5
	元請・他業種との調整などができる。	5
	施工能力の把握 1日の施工範囲・材料の使用量が把握できる。	5
判断能力	アスファルト防水工事でアスファルトの溶融温度がわかって張る。	5
	状況に応じて適切な作業ができる。	5
	アスファルトの溶解 温度管理及び施工スピードに対応出来る。	3
交渉能力	発注者或いは施主と打合せや折衝が出来る。	7
総合能力	防水工事でどのような工法、材料にも対応出来る知識と技能。	3
資格要件	1級建設施工管理技士資格を習得する。	15
	2級建設施工管理技士資格を習得する。	10
	1級技能検定資格を習得する。	8
その他	アスファルト防水。	5
	屋根葺職人。	5
	シーリング職人。	3

309 断熱

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	現実的なウレタンの納まりのクリアーは 10m/m 程度しかなく後工程に支障の無い様に施工するためにはこれ位かかる。	5

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	ウレタン吹付してそのまま納める場合、見た目もあるので5年程かかる。	5
	図面を見て断熱性、気密性を把握し、規定の厚み仕様通りに吹付作業ができる。	5
	ウレタン吹付発泡工事で精度よく作業できる。	5
	難易度の高い作業。	5
	熱絶縁工事（ウレタン吹付け工事）の工程で吹付け厚さ等を精度良く、安全作業にて施工ができる。	3
	ウレタン吹付作業において、正確な厚みを精度良く吹付できる。	3
	ウレタン吹付施工厚みが平均化できる。	3
	施工図、設計図通りに正確に作業ができる。	2
作業効率	吹付作業で、無駄な材料を残材として出さない。	1
管理能力	ウレタン吹付発泡工事で前後の工程の調整ができる。	5
	現場で安全意識を高めることができる。	5
判断能力	発泡機（ウレタン吹付）のトラブルをすみやかに処理できる。	5
	機械等の特性、液（材料）の特性の把握。	3
	機械等の特性を把握。	3
	現場の状況に応じて作業できる。	1
	ウレタン吹付で発泡機の故障に対応できる。	1
交渉能力	ウレタン吹付現場の状況で作業法を折衝、対応。	5
資格要件	防水技能士。	12
	断熱技能士。	12
	熱絶縁技能士1級。	8
	熱絶縁施工技士（硬質ウレタンフォーム吹付作業）1級。	7
	熱絶縁技能士2級。	5
その他	建築仕上施工管理。	12
	職長。	5
	ウレタン発泡吹付機及ガン周り。	1

401 設備

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
特定技能	自動火災報知設備においてシーケンスを理解し、他設備との結線調整を行う。	5
	端子盤の整端作業。	5
	1. 現場の状況に合った寸法でネジを切る技能	
	2. 水漏れが無いように接合するのに必要なネジの切り方、ネジ山の残し方を出来る技能	
作業精度	3. 作業のやりやすいようなネジを切る技能	
	配管工具、機械取扱いにつき正確な知識をもち整備・管理が十分できる。	10
	各種配管工事の工程でスリーブ、補強、配管経路等、設備全般にわたり図示、正確に施工・指示できる。	10
	施工図・設計図とおりのスリーブ・配管できる。	8
	型枠工において図面とおりに正確に加工・組立てができる。	7
	区画線工事で作図でき、寸法とおりのラインが施行できる。	7
	配管工事の工程でスリーブ図が描けて精度良く配管出来る。	5
	給排水衛生設備工程で施工図どおり作業が出来る。	5
	施工図、設計図通りに正確に作業できる。	5
	施工図、設計図どおり正確にできる。	5
	加熱ペイントマシンマーカ作業において作図どおりライン施工を精度良く行える。	5
	作図、機械施工がスムーズに正確に図面とおりにできる。	5
	土木工事の作業機械を効率よく正確に扱える。	5
	路面標示作業で道路の線形に応じたケガキ、塗装作業が出来る。	5
	薄層樹脂舗装工事において、樹脂塗布が規定の量を均一に塗布できる。	5
	防護柵・機械工事で、建てこみ、取付けが正確にスムーズにできる。	4

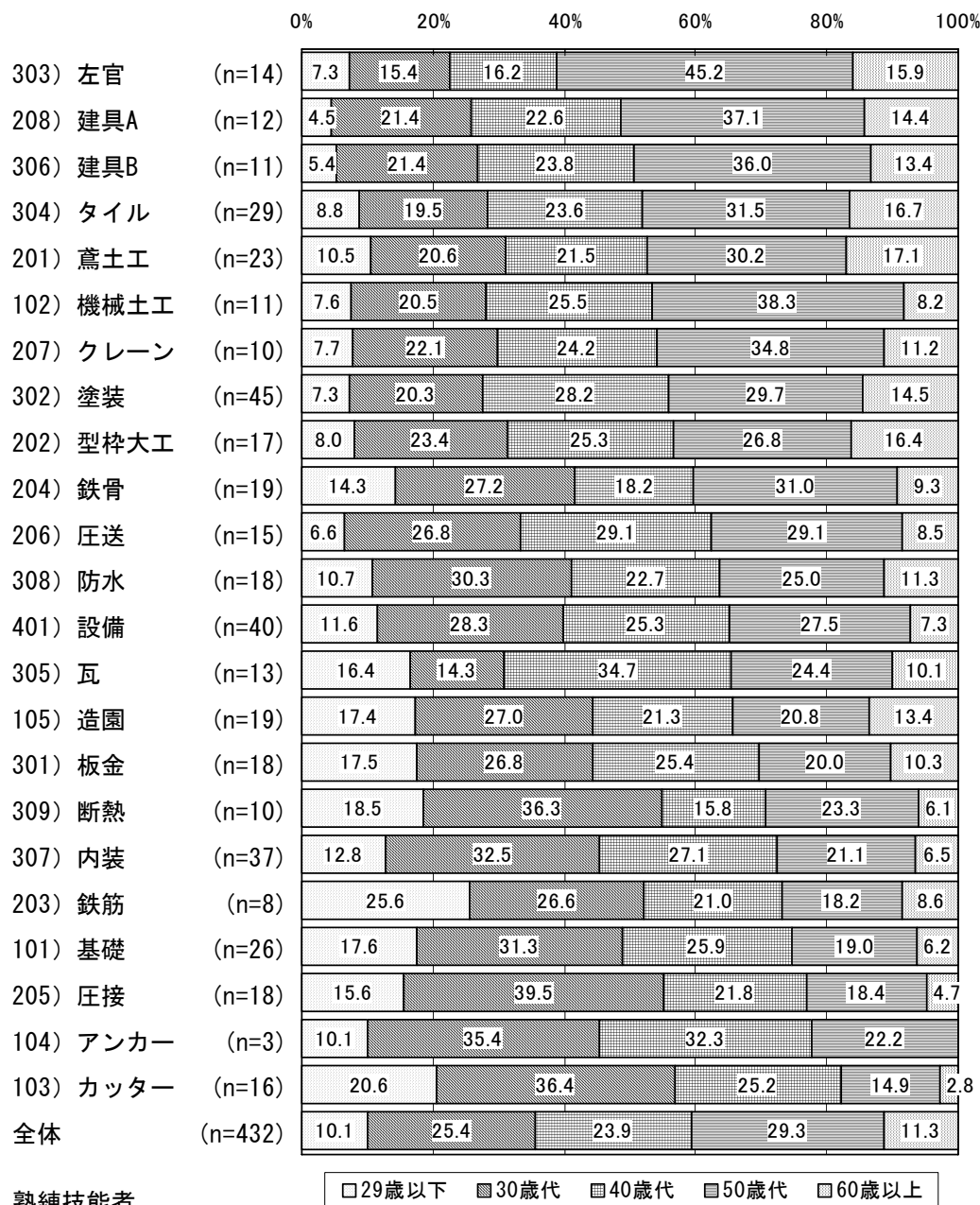
分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
作業精度	作業に適した機械類を使用選択し、配管類の加工、接続を精度良く出来る。	3
	配管用炭素鋼管のアーク溶接を精度良く加工できる。	3
	自火報設備図、設計図等からシステム構築し、正確な作業ができる。	3
	配管工程でネジ切り寸法を確実に、施盤等の取扱いを正確にできる。	3
	施工図を見て配管作業。	3
	区画線設置工事で作図に基づいた作図ができる。区画線作図工。	3
	道路区画線を作図とおりにライナーによる塗布作業を行う。	1
	標識基礎業でコンクリート型枠工程で型枠の原寸が描けて正確に組立てが出来る。	1
作業効率	危険予知し、手戻りなく作業し無駄なくす。	10
	残材のムダを出さずに作業できる。	5
	限られた期間・工程で早く作業できる。	5
操作能力	建設機械取扱いに正確な知識をもち、安全確実に操作できる。	10
	区画線設置工事における作図、施工機の操作、ニーダー車の取扱い。	10
	高所、小型移動クレーン、車輛系建機の運転技能。。	1
計画能力	コンクリート型枠等強度計算が出来て、図面が描けること。	15
	関係法令に基づき適切な設備と客先要望との調整とコスト的判断ができる。	10
	作業に入る前に設計図を呑み込み、施工図の作成仕事に無駄なく進める。	10
	施工図書ける、設計図から作業手順・工程が組み立てられる。	10
	給排水衛生設備工程で作業手順工程をきめる。	10
	施工図・設計図を見て作業手順・工程が組める。	10
	土木工事の設計図を見て、無駄のない作業方法を考えられる。	10
	消防法を理解して施工図が作成できる。	7
	的確な施工計画の作成。	7
	機器類設置工事にて機器図が描けて配置工事が出来る。	5
	機器までの電路工事にて、電路図が描けて結線出来る。	5
	仕様書、工程に沿って資機材、工場製作品の手配指示、搬入計画が出来る。	5
	自火報設備の作業手順、具体的な工程を組める。	5
	1. 建設・設備の工程、2. 自社の施工図、3. 現場の状況を把握して自社の工程・作業手順を組み、人員・材料の段取りができる。	4
	道路標示工事の作図において、設計図面を理解でき、作図寸法を誤りなく作図できる。	4
	施工図作成工程にて精度よく無駄のない寸法で書ける。	3
	消防関係法等専門知識を有する。	3
	施工図、設計図を作成し作業手順・工程を組める。	3
	配管施工図・設計図が正確に作成できる。	3
	設備工事施工において施工・設計図を見て正確な作業手順、工程を組める。	3
管理能力	部下に対する管理、指導、教育が円滑に行える。。	15
	作業状況に応じて人員と手順、危険予知の判断ができる。	10
	他業種の工程を見て、自社工程の管理が的確にできる。	10
	作業手順の習得をし、現場全てを把握できる事。	10
	現場の作業手順、工程、安全管理等全般を指導できる職長。	10
	現場代理人、主任技術者として工事全般の施工管理および元請との調整・折衝。	10
	部下に対する管理、指導、教育ができる。	8
	建築設備の取り扱いにより施工図を作成し施工管理を行う。	5
	工程により職人の出入れができる。	5
	他職種と打合せ調整を行え、工程管理が出来る。	5
	安全な作業が自身と共にグループを指導できる。	5
	道路標識・標示等、工事全般の施工および管理両面。	4
	道路構造物工事全般の施工・管理。	4
	コンクリート構造物劣化防止工事の施工・管理。	4
	建築工程にあわせて工事工程を計画的に実施できる。	3
	危険を予知し安全な作業を指示できる。	3
	施工図より部材発注及び納期管理が出来る。	3

分類項目	必要な『熟練技能』の具体的な内容	習得年数
管理能力	安全管理。	3
	工程管理。	3
	現場管理、他業種・元請との連絡調整、折衝が円滑可能な事。	3
	安全対策に重点をおいた施工管理。	3
判断能力	その場の状況に応じて、最適な作業方法を選択できる。	15
	設計変更、仕様書変更の要求に柔軟に対応できる。	12
	設計・仕様変更の要求に柔軟に対応できる。	10
	施工図がなくても施工できる。	10
	建築図が理解できる事、工程表の理解。	10
	現場内の安全作業の作業方法の習得。	10
	施工図の間違いを指摘できる。	5
	配管施工において設備に影響を及ぼす施工を排除する。	5
	現場の変更に伴い器具取付位置の確認、工程を確実に把握でき、配管できる。	5
	給排水衛生設備工程で状況に応じて作業方法ができる。	5
	道路標識に関する知識の取得。	5
	現場状況にて作業手順、方法を変更する。	5
	周囲に配慮し安全確認を行える。	5
	設計配置を読み取る事が出来る。	5
	設計思想に基づき、機器特性に適した据付が出来る。	4
	その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる。	3
	管工事の専門性の習得と工事全般にわたる高度な技術の習得。	3
交渉能力	他職種、元請との折衝・調整を円滑に行える。	10
	他機器との取り合い、元請等の調整・折衝が問題なく行える。	10
	他業種、元請との調整・折衝が円滑に出来る。	10
	元請・下請との円滑な調整・折衝。	5
	保守、点検作業において元請との調整・折衝が確実に行える。	5
	他の職種又は元請と調整折衝ができる。	5
資格要件	必要と思われる技能講習を受け資格を習得する（道路標識設置管理士）。	13
	一級土木施工管理技士等をはじめ管理技術者の資格等習得。	10
	道路標識設置管理士。	10
	公的資格取得（消防設備士）。	5
	消防関係法令が理解でき免許を取得する。	3
	路面標示施工技能士。	3
	公的資格取得（消防設備点検資格者）。	1
	技能資格者。	
	答とは違っていると思いますが、土木施工管理技術資格者（1.2級）。	
	管工事施工管理技術資格者（1.2級）。	
その他	給水装置工事主任技術者・給水装置工事配管技能者。	
	配管工事の技能を有する。	3
	電気工事技能を有する。	3

問 1 4 熟練技能者の年代別人数

問 1 4 【問 1 0 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】現在、貴社で『常時雇用している技能労働者（職長、一般作業員を含む。以下同じ。）』及び『常時雇用していない者であっても常時雇用している者と同様の働き方をしている技能労働者』の中で、 <u>貴社に必要な『熟練技能』を持っている人の数を年齢別に記入してください。</u>					
合計	29 歳以下	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳以上
人	人	人	人	人	人

熟練技能者の年代構成（職種別）

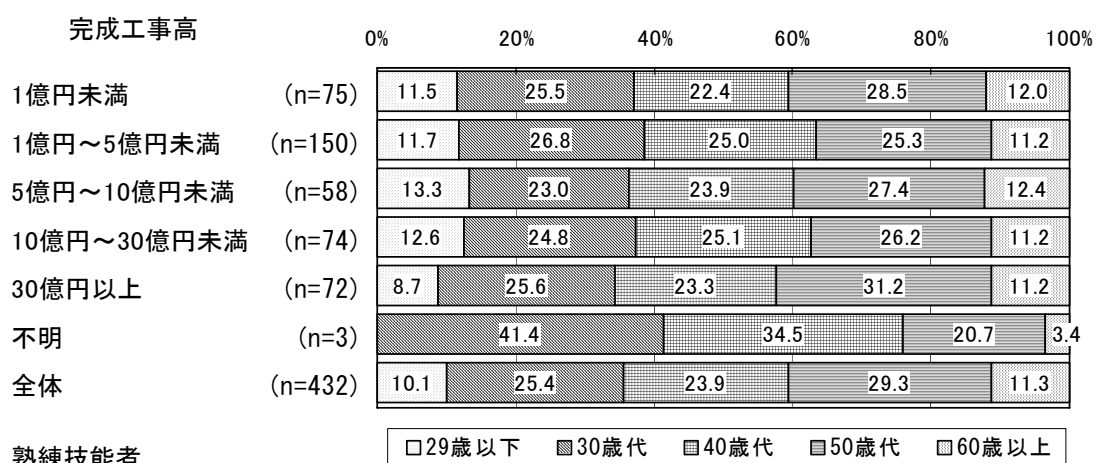


熟練技能者

注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から、熟練技能者数が不明の回答 42 を除き、年代別の 1 社平均人数を求めて集計。

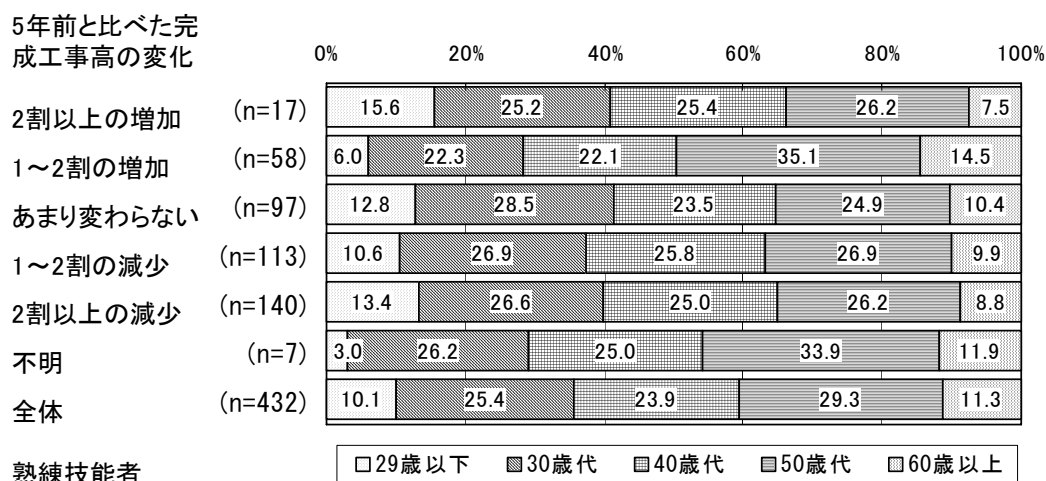
注 2) 50 歳以上の熟練技能者が多い順に職種を並べ替えて表示。

熟練技能者の年代構成（完成工事高別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から、熟練技能者数が不明の回答 42 を除き、年代別の 1 社平均人数を求めて集計。

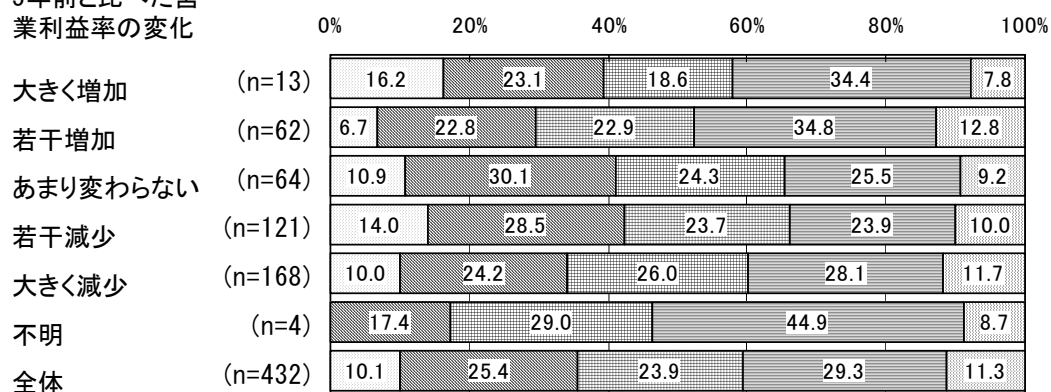
熟練技能者の年代構成（5年前と比べた完成工事高の変化別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から、熟練技能者数が不明の回答 42 を除き、年代別の 1 社平均人数を求めて集計。

熟練技能者の年代構成（５年前と比べた営業利益率の変化別）

5年前と比べた営業利益率の変化



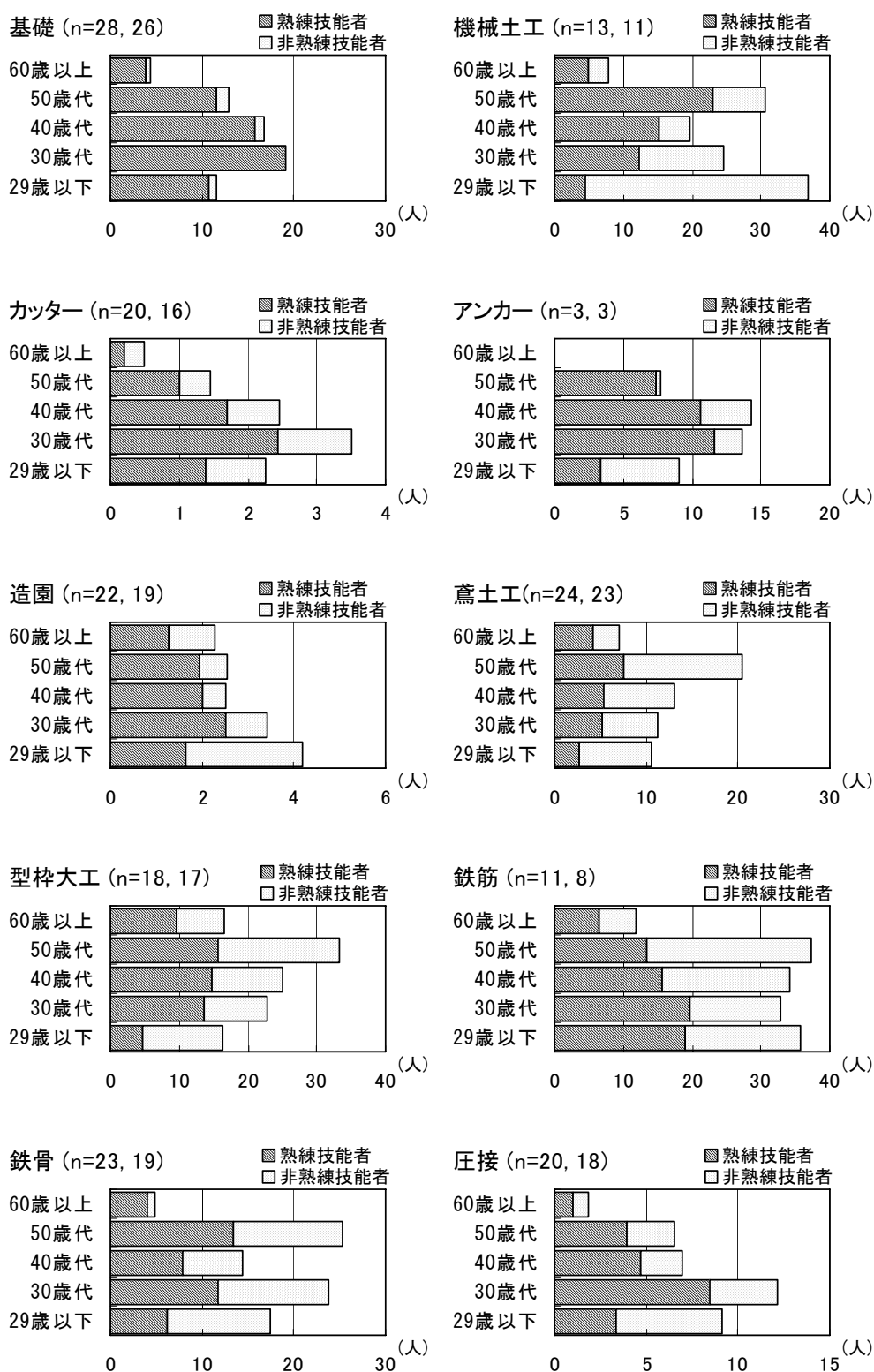
熟練技能者

□29歳以下 ■30歳代 ■40歳代 ■50歳代 ■60歳以上

注) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から、熟練技能者数が不明の回答 42 を除き、年代別の 1 社平均人数を求めて集計。

問 7 と 問 1 4 の組合せ

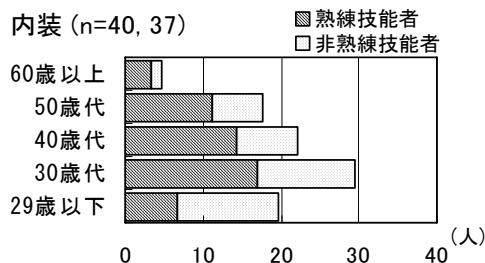
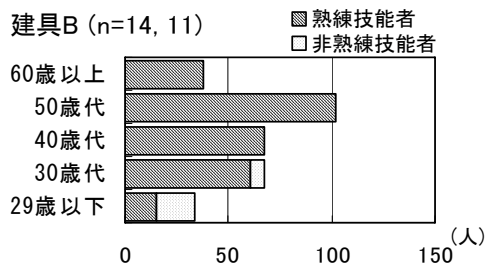
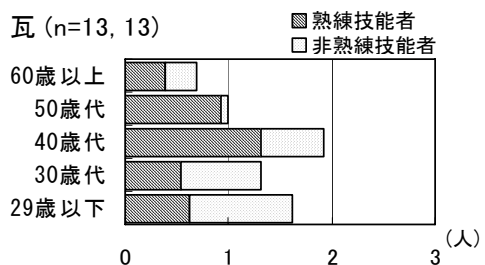
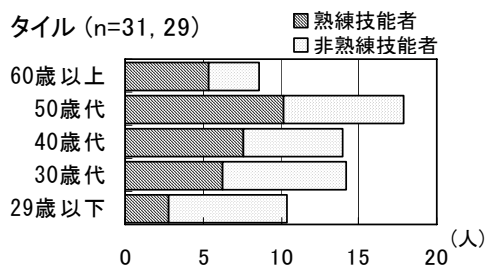
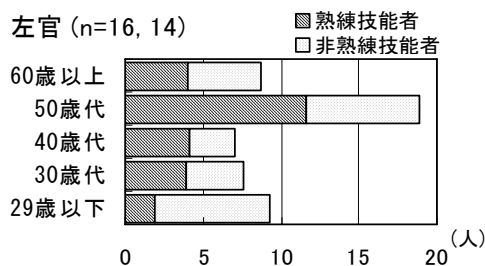
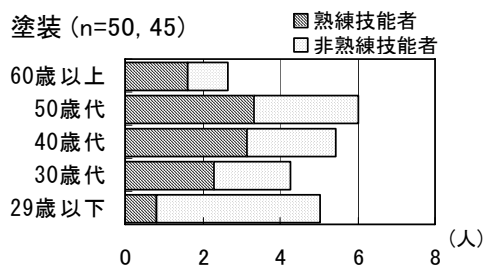
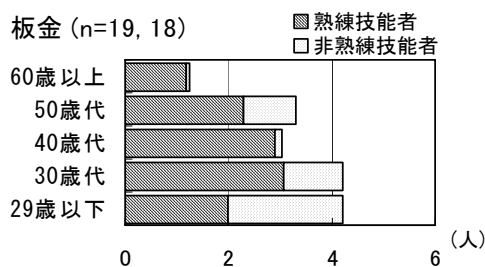
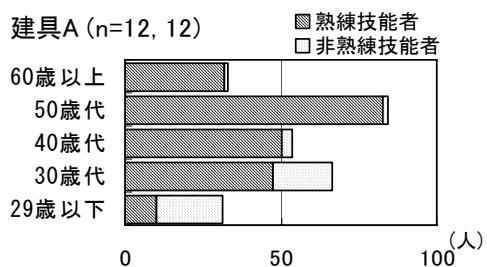
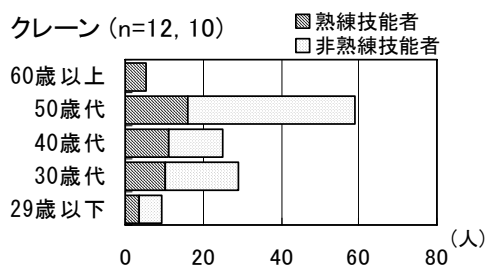
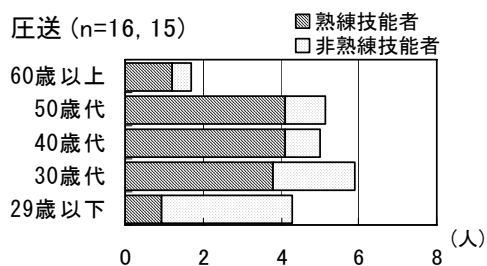
技能労働者の年代別 1 社平均人数（職種別-1）



注 1) 熟練技能者数は、アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から数値不明回答 42 を除いて、年代別に平均して求めた。

注 2) 非熟練技能者数は、技能労働者数（アンケート回答総数 495 から数値不明の回答 10 を除いて、年代別に平均して求めた。）から、熟練技能者数を除いた数値とした。

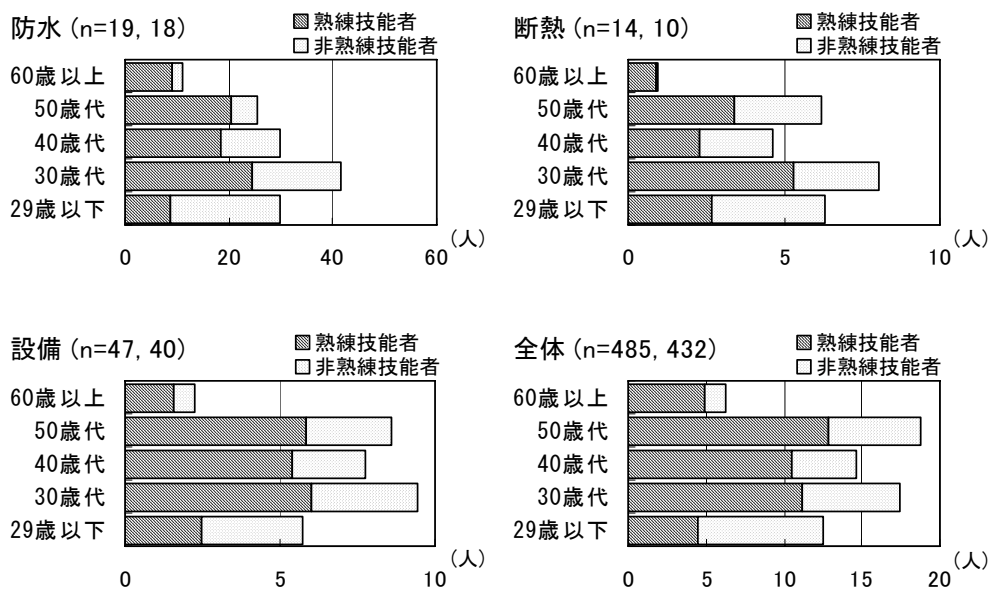
技能労働者の年代別 1 社平均人数（職種別-2）



注 1) 熟練技能者数は、アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から数値不明回答 42 を除いて、年代別に平均して求めた。

注 2) 非熟練技能者数は、技能労働者数（アンケート回答総数 495 から数値不明の回答 10 を除いて、年代別に平均して求めた。）から、熟練技能者数を除いた数値とした。

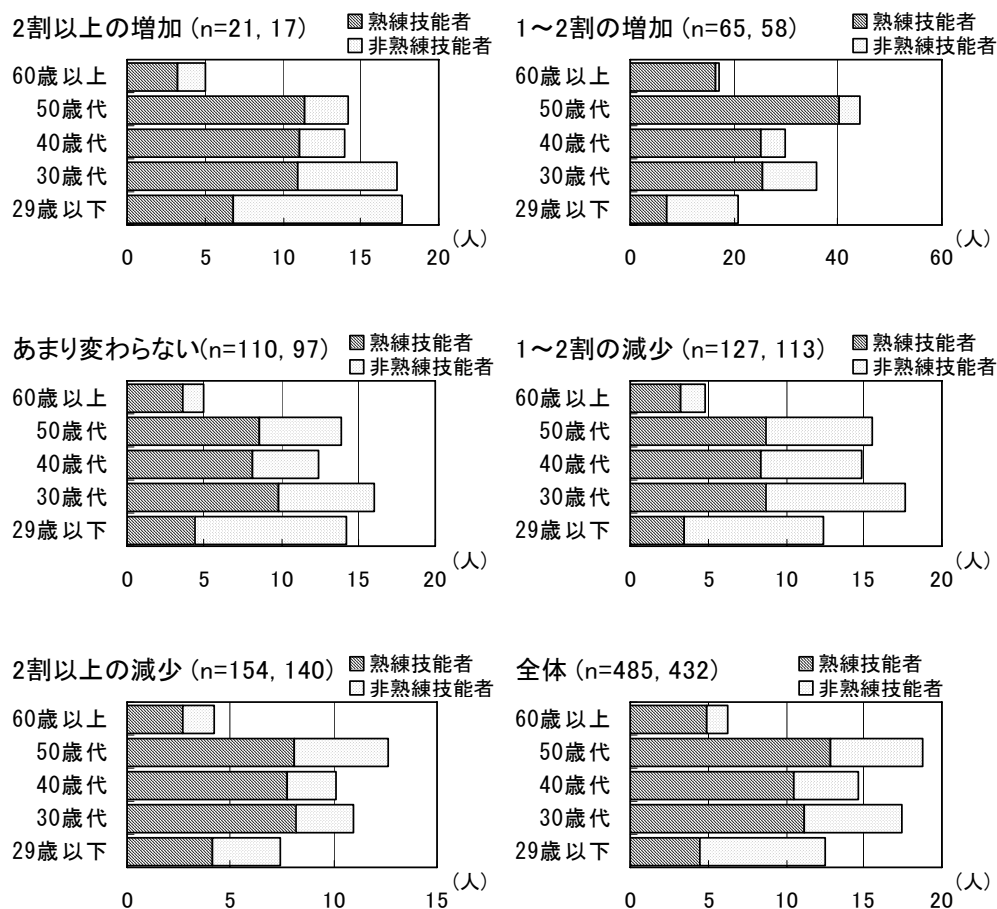
技能労働者の年代別 1 社平均人数（職種別-3）



注 1) 熟練技能者数は、アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から数値不明回答 42 を除いて、年代別に平均して求めた。

注 2) 非熟練技能者数は、技能労働者数（アンケート回答総数 495 から数値不明の回答 10 を除いて、年代別に平均して求めた。）から、熟練技能者数を除いた数値とした。

技能労働者の年代別 1 社平均人数（5 年前と比べた完成工事高の変化別）

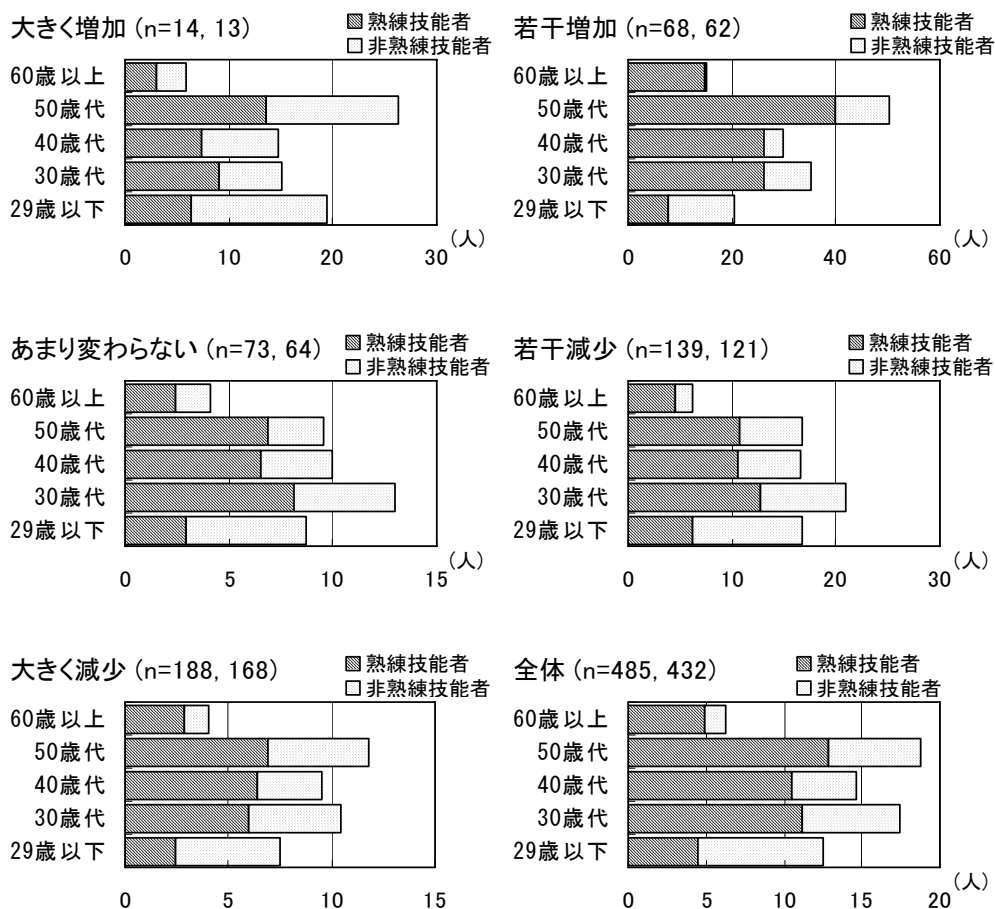


注 1) 熟練技能者数は、アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から数値不明回答 42 を除いて、年代別に平均して求めた。

注 2) 非熟練技能者数は、技能労働者数（アンケート回答総数 495 から数値不明の回答 10 を除いて、年代別に平均して求めた。）から、熟練技能者数を除いた数値とした。

注 3) 5 年前と比べた完成工事高の変化が不明の会社については非表示。

技能労働者の年代別 1 社平均人数（5 年前と比べた営業利益率の変化別）



注 1) 熟練技能者数は、アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社の回答から数値不明回答 42 を除いて、年代別に平均して求めた。

注 2) 非熟練技能者数は、技能労働者数（アンケート回答総数 495 から数値不明の回答 10 を除いて、年代別に平均して求めた。）から、熟練技能者数を除いた数値とした。

注 3) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の会社については非表示。

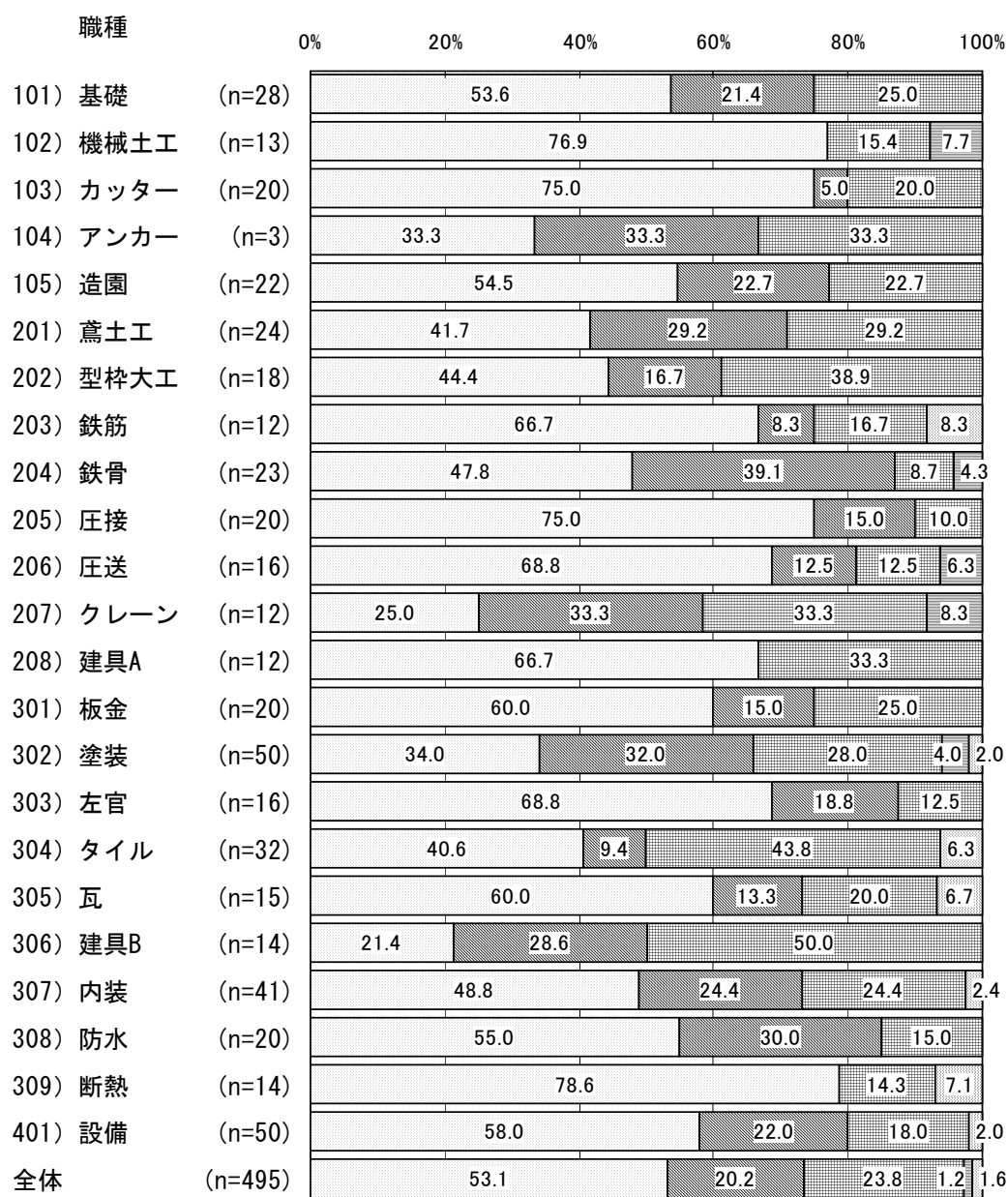
(3) 熟練技能承継の取組について

問 1 5 技能承継の取組実施状況

問 1 5 貴社では、『熟練技能』承継のための取組（準備段階を含む）を実施していますか。
実施する予定はありますか（○は1つ）。

1. 現在、取組を実施している ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 8 へ】
2. 現在は実施していないが、今後実施する予定である ⇒⇒⇒ 【問 1 8 へ】
3. 実施したいが、実施していない。 ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 6 へ】
4. 取り組む必要性を感じない。 ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問 1 7 へ】

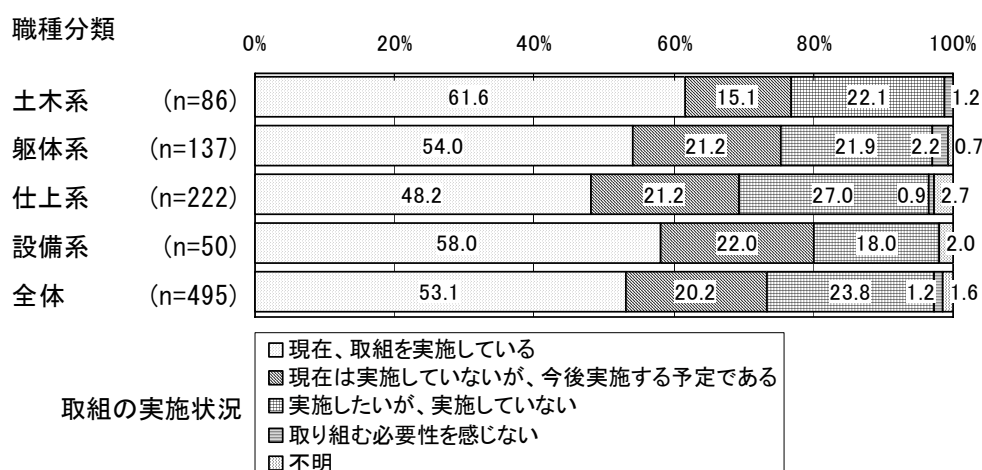
技能承継の取組の実施状況（職種別）



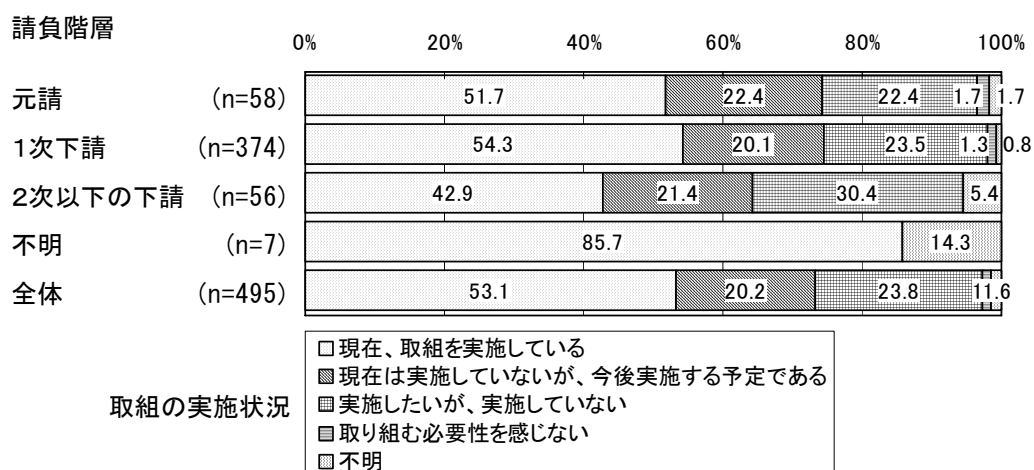
取組の実施状況

- 現在、取組を実施している
- 現在は実施していないが、今後実施する予定である
- 実施したいが、実施していない
- 取り組む必要性を感じない
- 不明

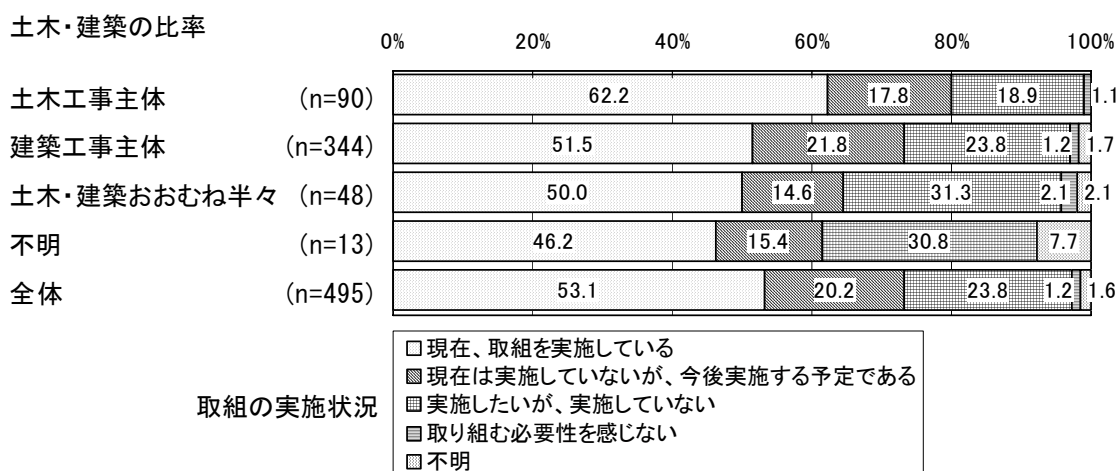
技能承継の取組の実施状況（職種分類別）



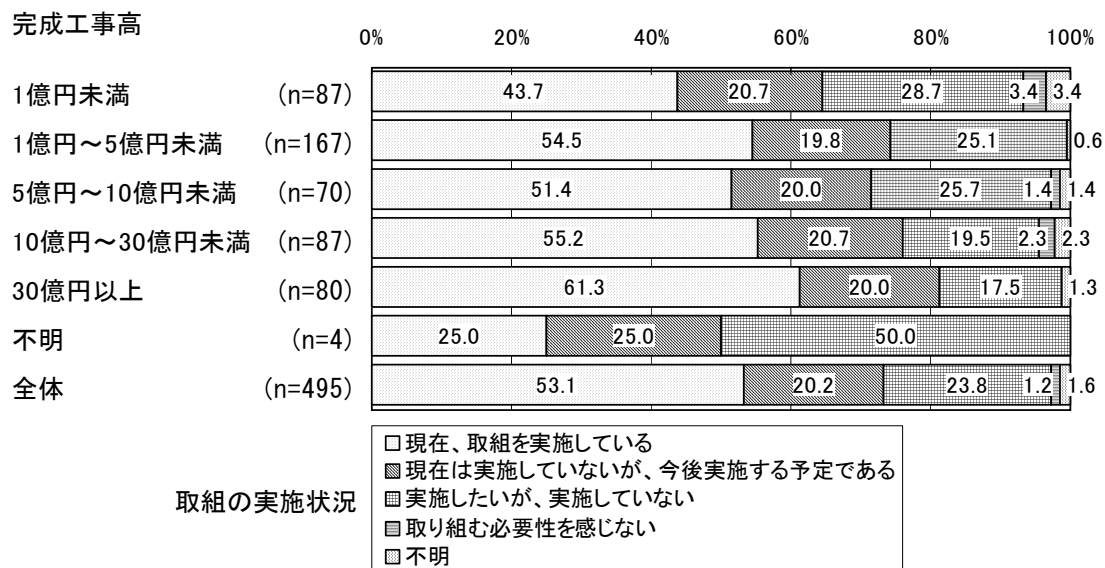
技能承継の取組の実施状況（請負階層別）



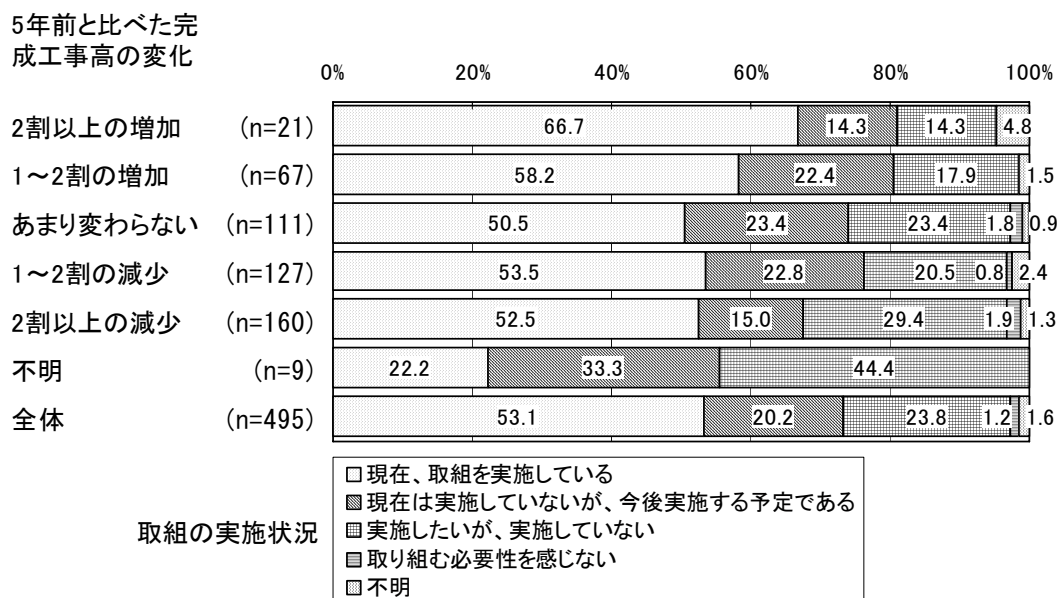
技能承継の取組の実施状況（土建比率別）



技能承継の取組の実施状況（完成工事高別）

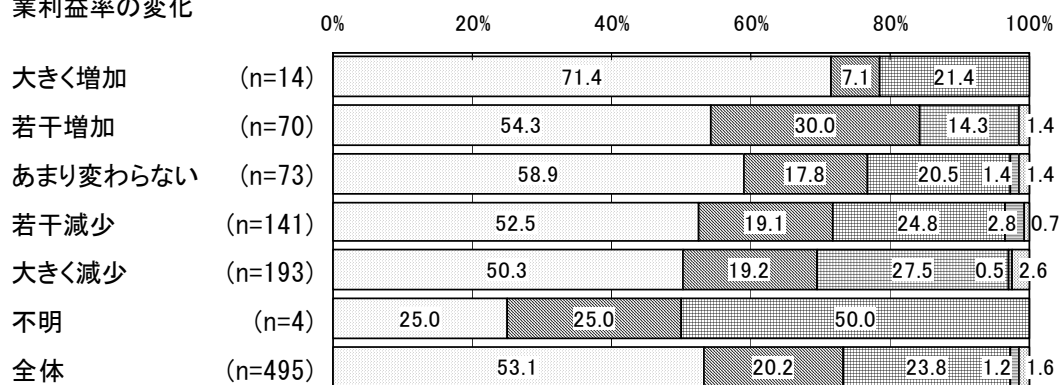


技能承継の取組の実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



技能承継の取組の実施状況（５年前と比べた営業利益率の変化別）

５年前と比べた営業利益率の変化

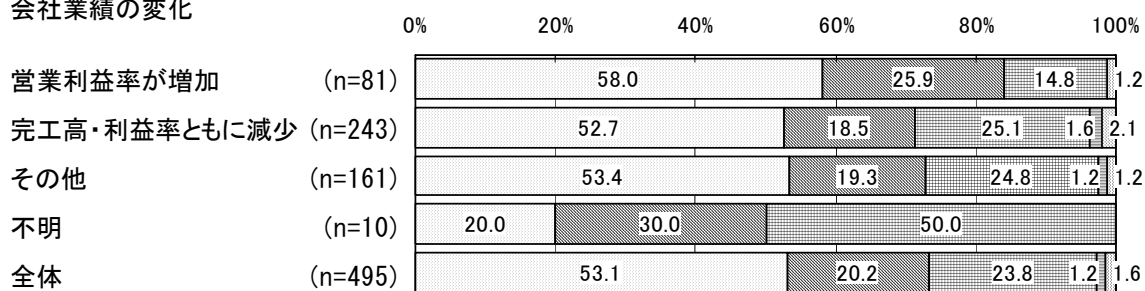


取組の実施状況

- 現在、取組を実施している
- 現在は実施していないが、今後実施する予定である
- ▨ 実施したいが、実施していない
- ▩ 取り組む必要性を感じない
- 不明

技能承継の取組の実施状況（会社業績別）

５年前と比べた会社業績の変化

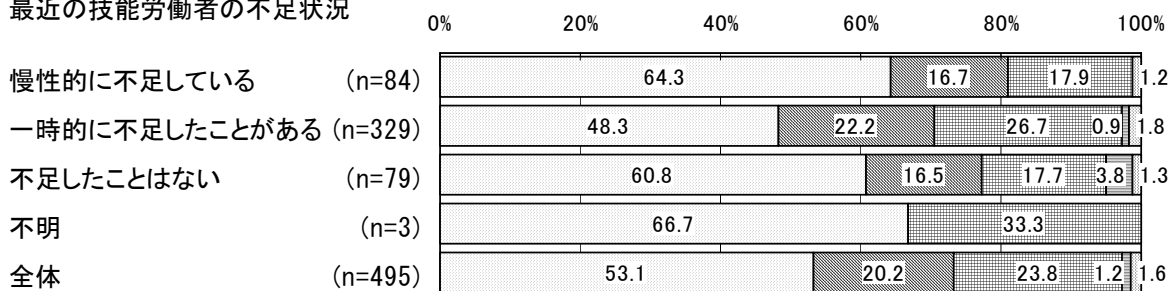


取組の実施状況

- 現在、取組を実施している
- 現在は実施していないが、今後実施する予定である
- ▨ 実施したいが、実施していない
- ▩ 取り組む必要性を感じない
- 不明

技能承継の取組の実施状況（最近の技能労働者の不足状況別）

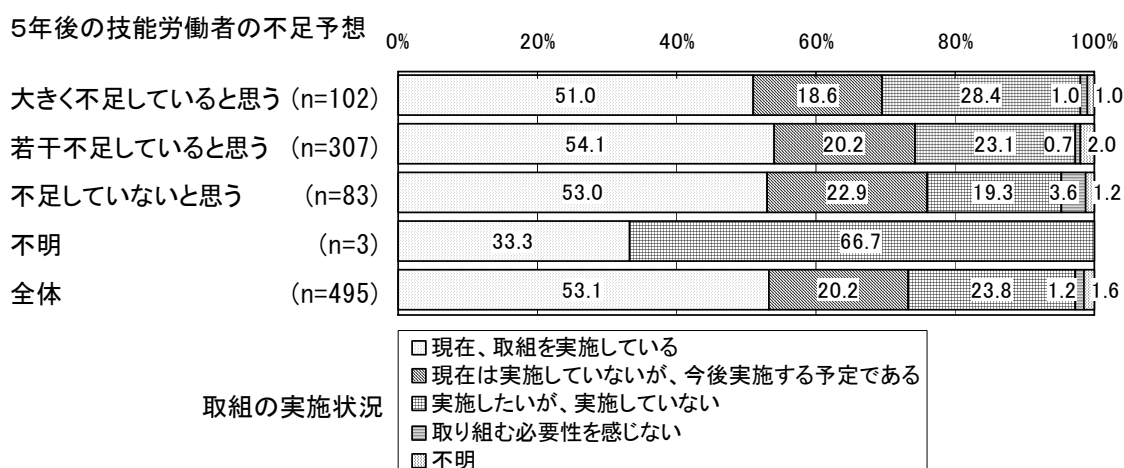
最近の技能労働者の不足状況



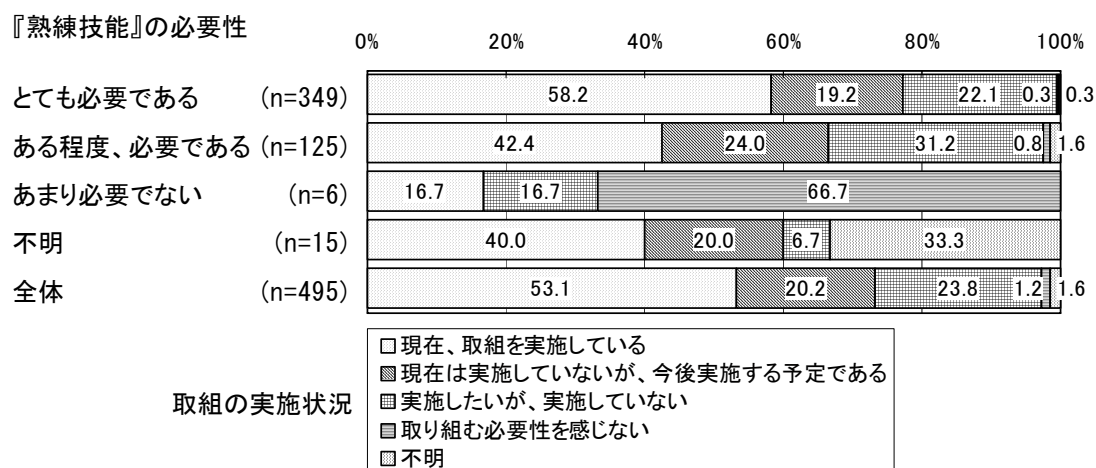
取組の実施状況

- 現在、取組を実施している
- 現在は実施していないが、今後実施する予定である
- ▨ 実施したいが、実施していない
- ▩ 取り組む必要性を感じない
- 不明

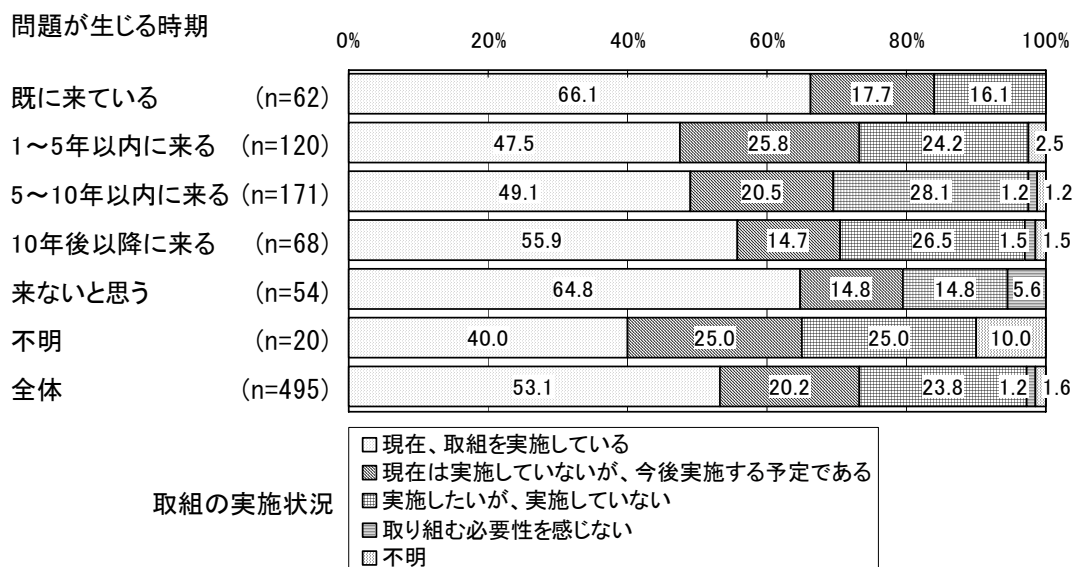
技能承継の取組の実施状況（5年後の技能労働者の不足予想別）



技能承継の取組の実施状況（熟練技能の必要性認識別）



技能承継の取組の実施状況（技能承継不全で問題が生じる時期別）



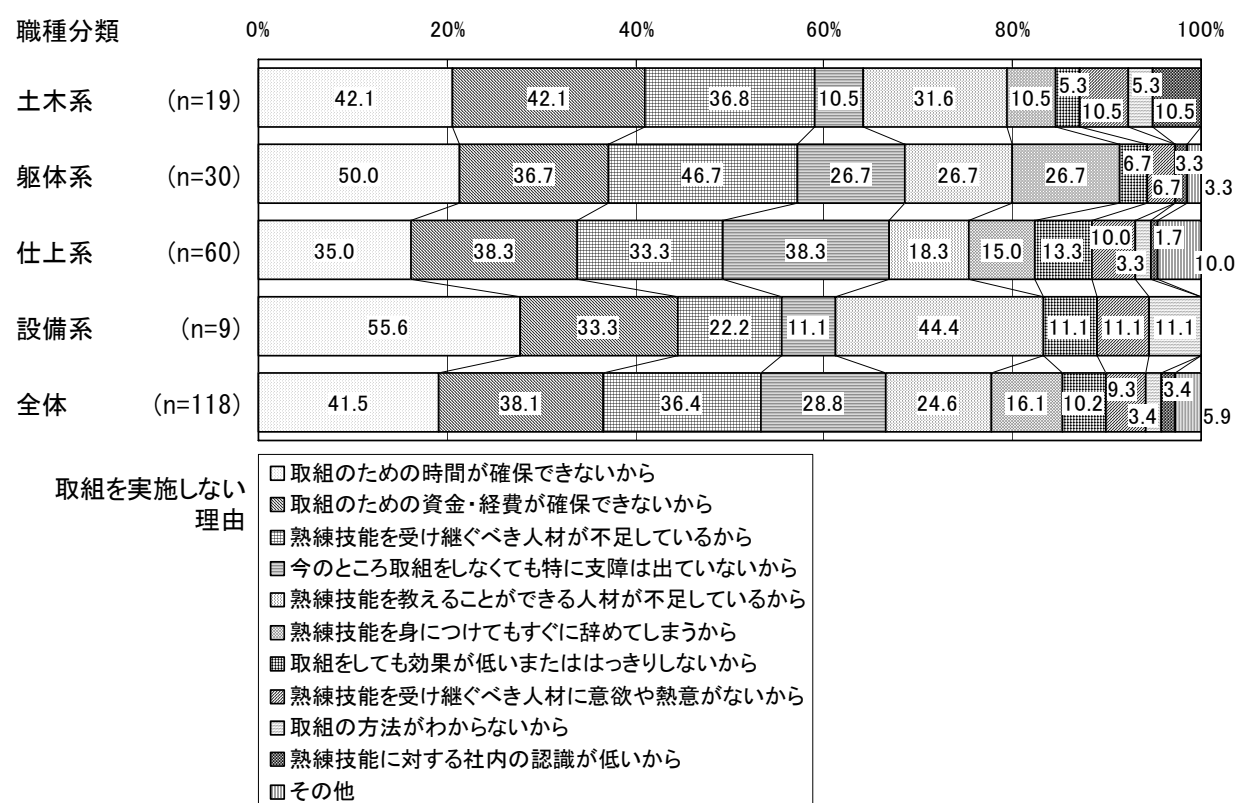
問 1 6 技能承継の取組を実施しない理由

問 1 6 【問 1 5 で 3. を選んだ人にお聞きます。】『熟練技能』承継の取組を実施していない理由は何ですか（○はいくつでも）。

1. 取組の方法がわからないから
2. 取組をしても効果が低いまたははっきりしないから
3. 取組のための資金・経費が確保できないから
4. 取組のための時間が確保できないから
5. 熟練技能を教えることができる人材が不足しているから
6. 熟練技能を受け継ぐべき人材が不足しているから
7. 熟練技能を受け継ぐべき人材に意欲や熱意がないから
8. 熟練技能に対する社内の認識が低いから
9. 熟練技能を身につけてもすぐに辞めてしまうから
10. 今のところ取組をしなくても特に支障は出ていないから
11. その他（具体的に

⇒⇒⇒ 【引き続き問 2 4 へ】

技能承継の取組を実施しない理由（職種分類別帯グラフ、複数回答）

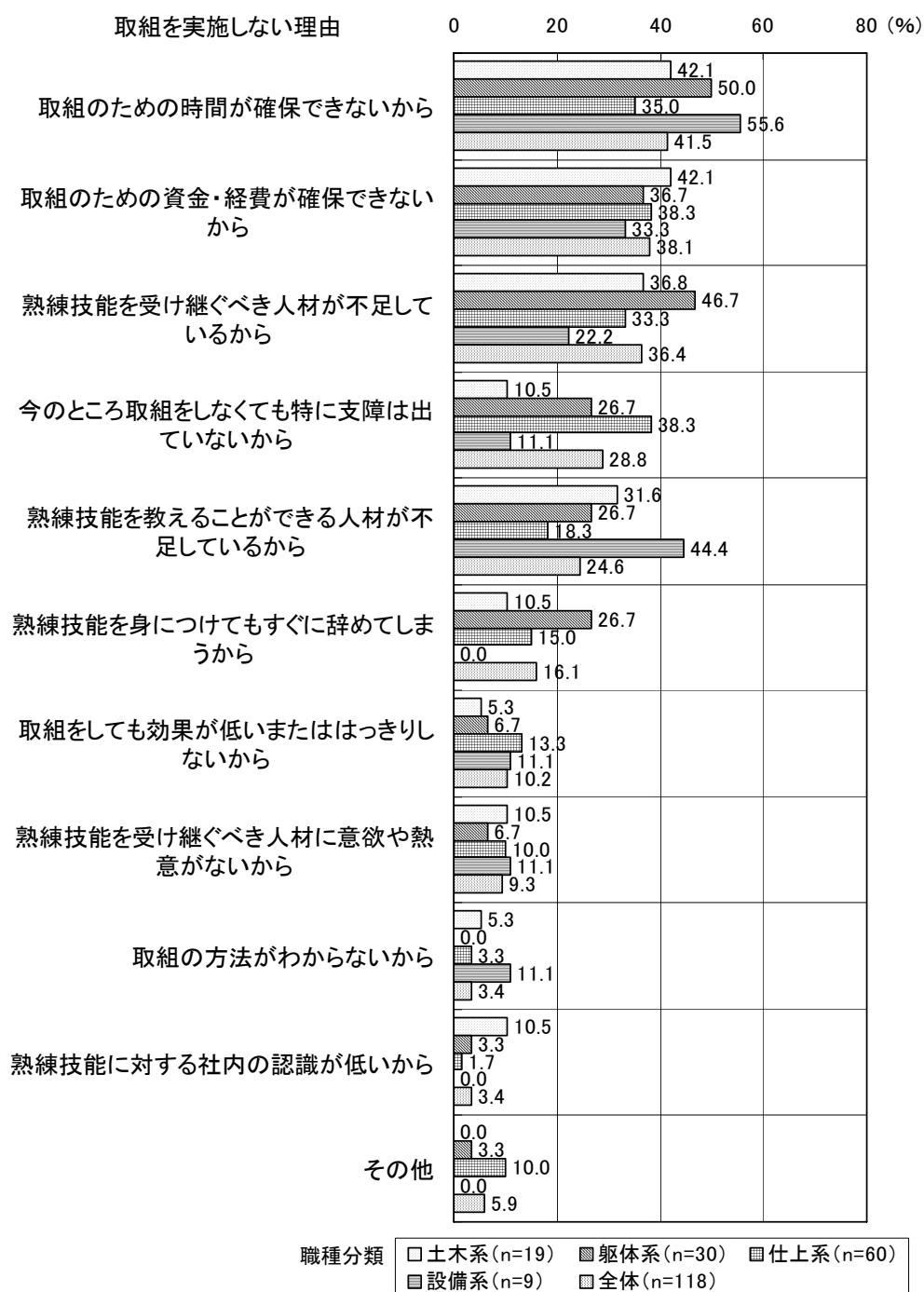


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

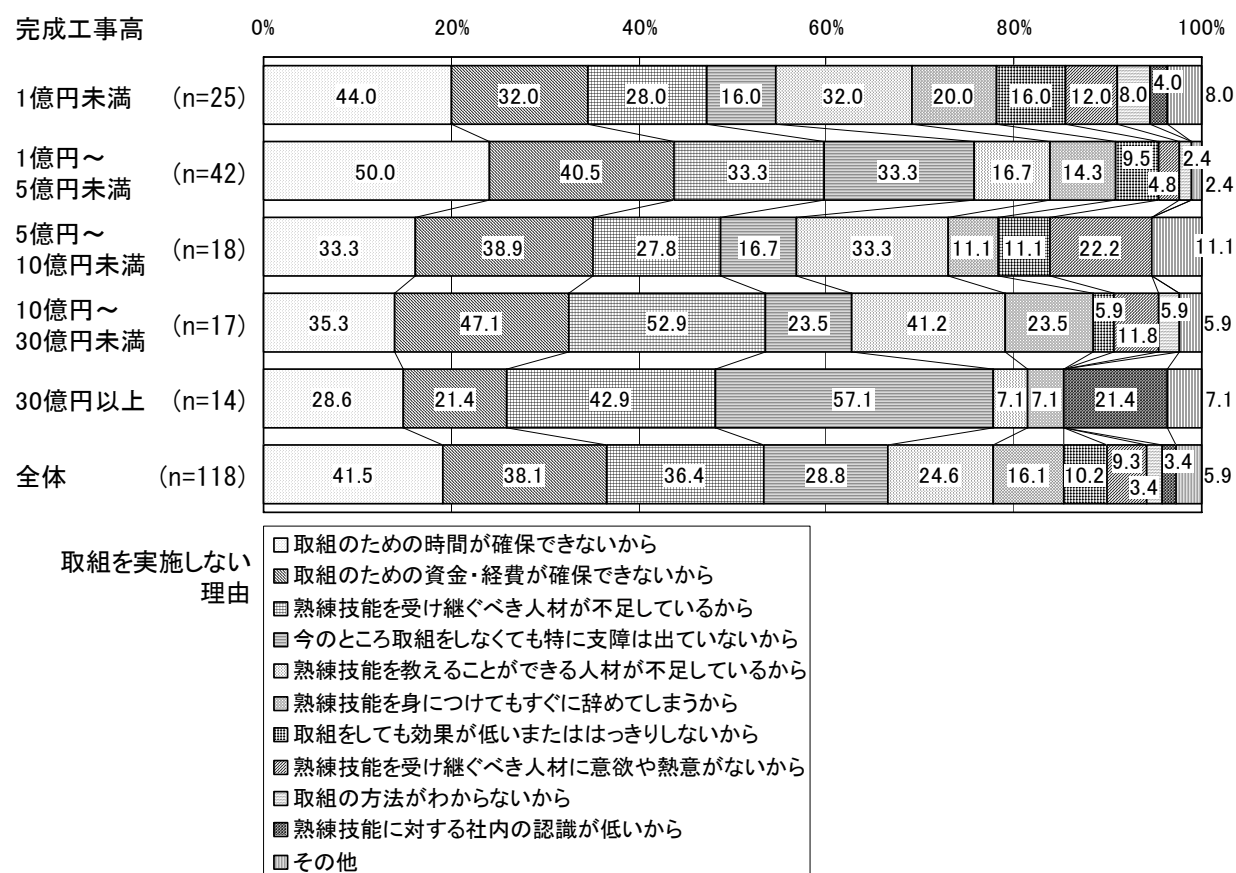
技能承継の取組を実施しない理由（職種分類別棒グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

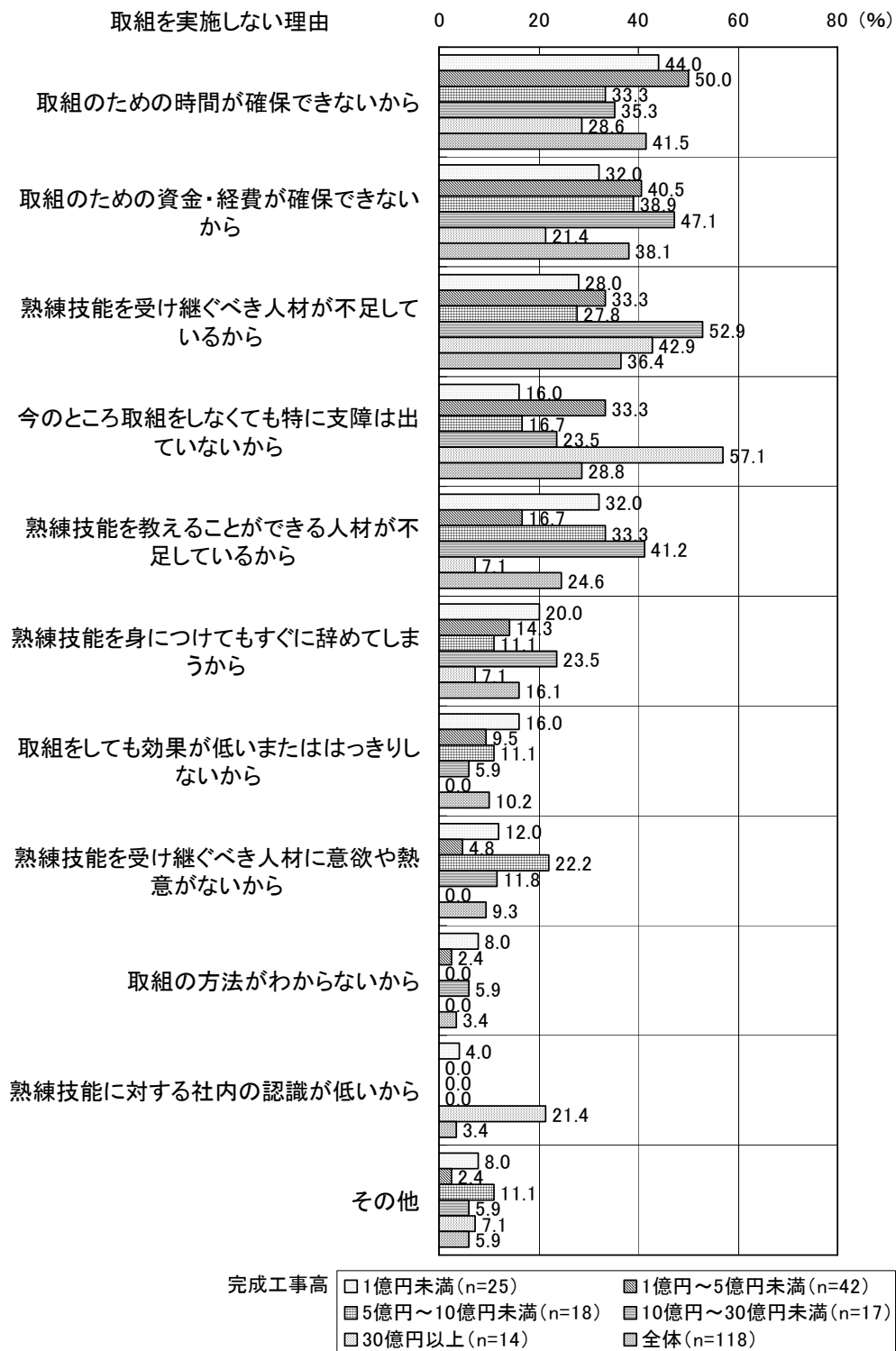
注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継の取組を実施しない理由（完成工事高別帯グラフ、複数回答）



- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。
- 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
- 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
- 注 4) 完成工事高が不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組を実施しない理由（完成工事高別棒グラフ、複数回答）

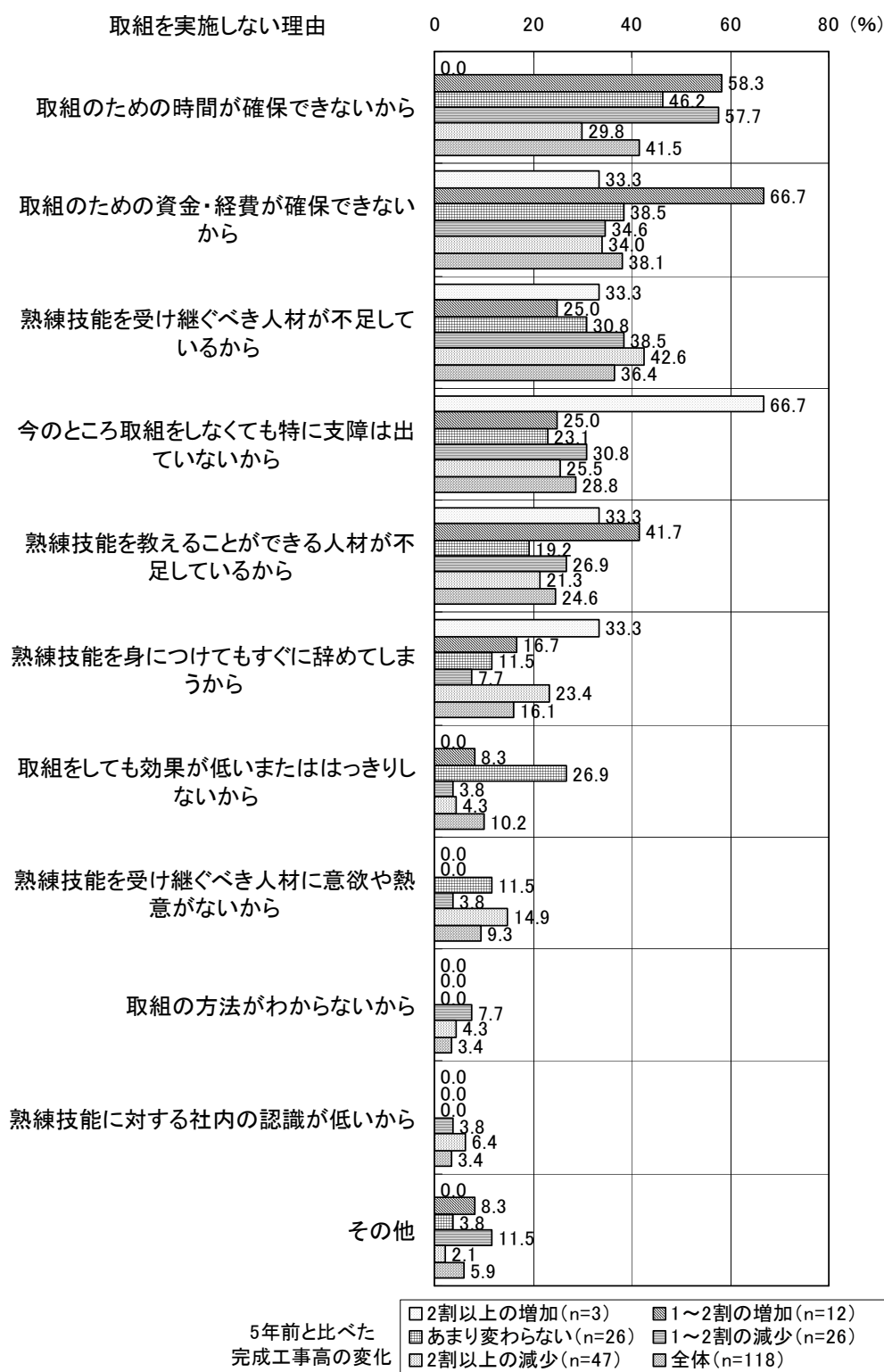


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 完成工事高が不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組を実施しない理由（５年前と比べた完成工事高の変化別、複数回答）

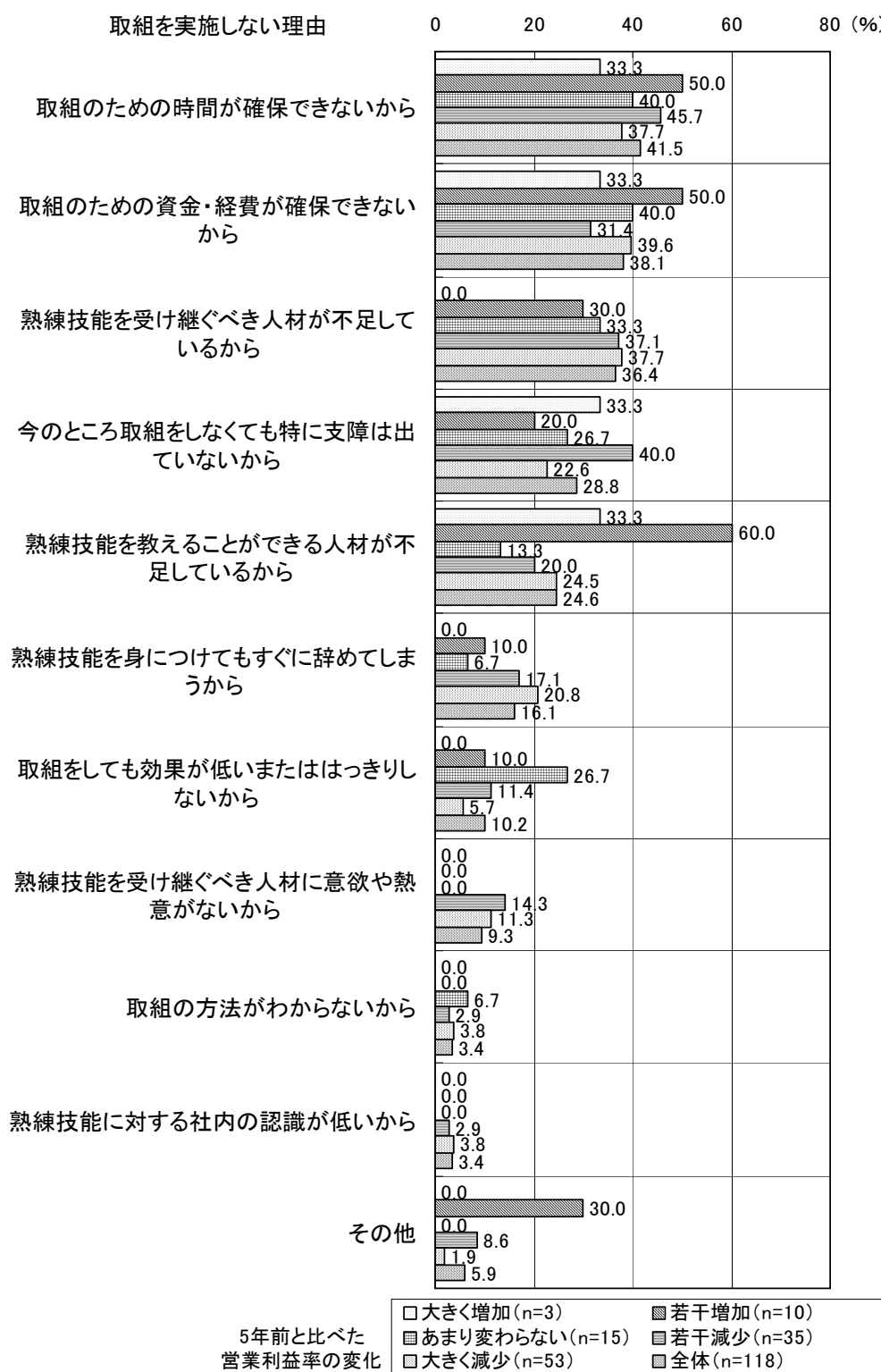


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた完成工事高の変化が不明の 4 社については非表示。

技能承継の取組を実施しない理由（５年前と比べた営業利益率の変化別、複数回答）



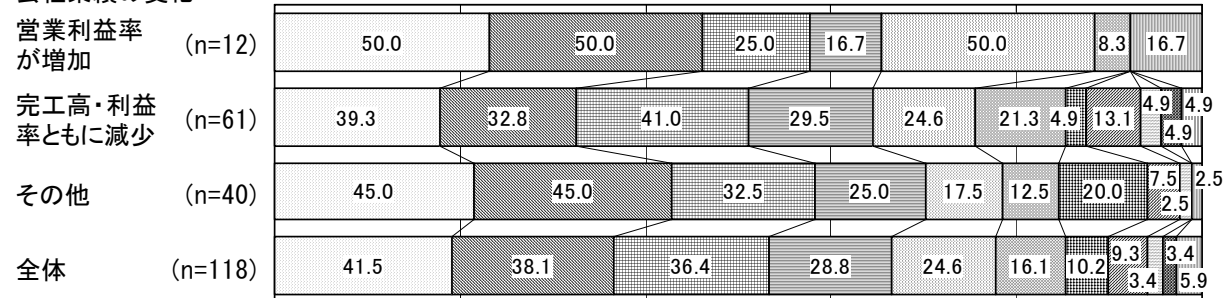
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組を実施しない理由（会社業績別帯グラフ、複数回答）

5年前と比べた
会社業績の変化



取組を実施しない理由

- ☐ 取組のための時間が確保できないから
- ☐ 取組のための資金・経費が確保できないから
- ☐ 熟練技能を受け継ぐべき人材が不足しているから
- ☐ 今のところ取組をしなくても特に支障は出ていないから
- ☐ 熟練技能を教えることができる人材が不足しているから
- ☐ 熟練技能を身につけてもすぐに辞めてしまうから
- ☐ 取組をしても効果が低いまたははっきりしないから
- ☐ 熟練技能を受け継ぐべき人材に意欲や熱意がないから
- ☐ 取組の方法がわからないから
- ☐ 熟練技能に対する社内の認識が低いから
- ☐ その他

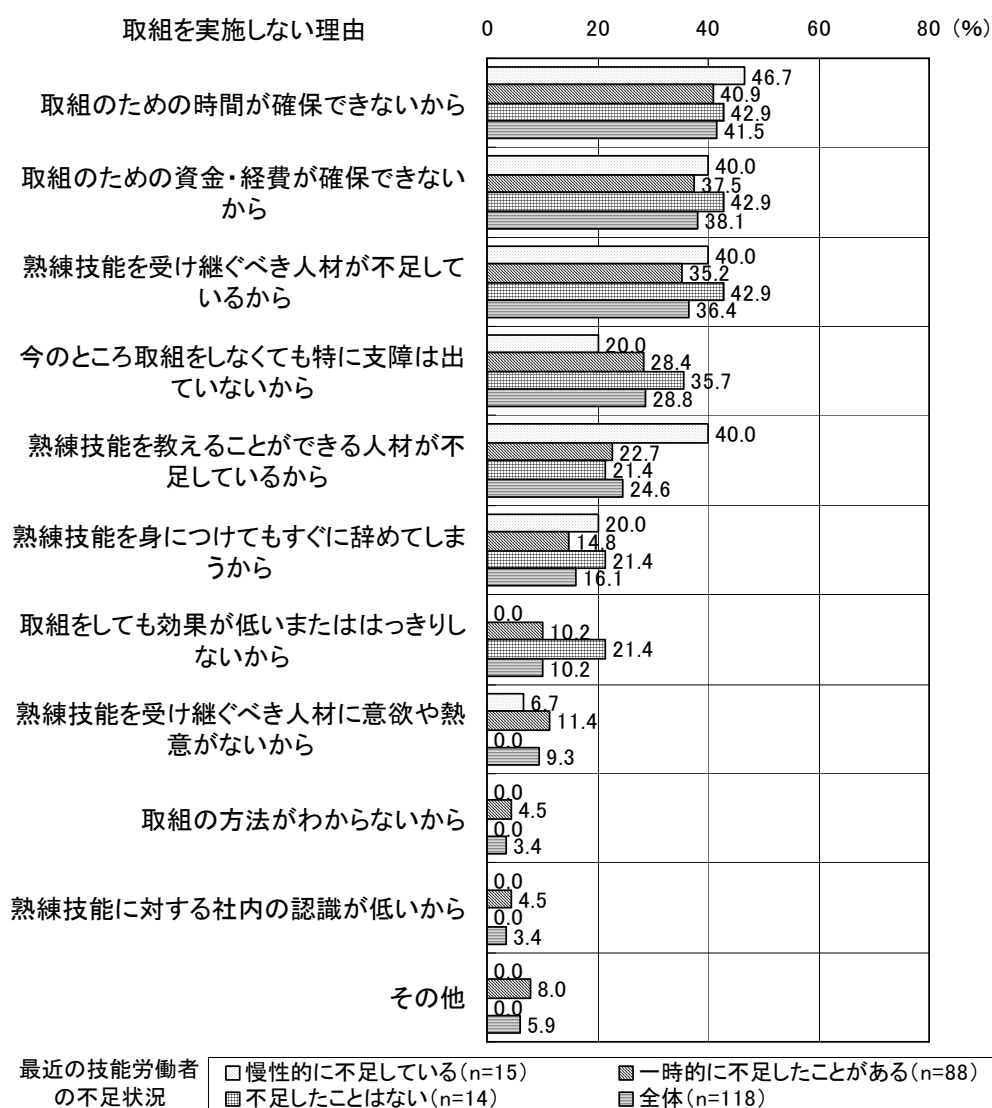
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 5 社については非表示。

技能承継の取組を実施しない理由（最近の技能労働者の不足状況別、複数回答）

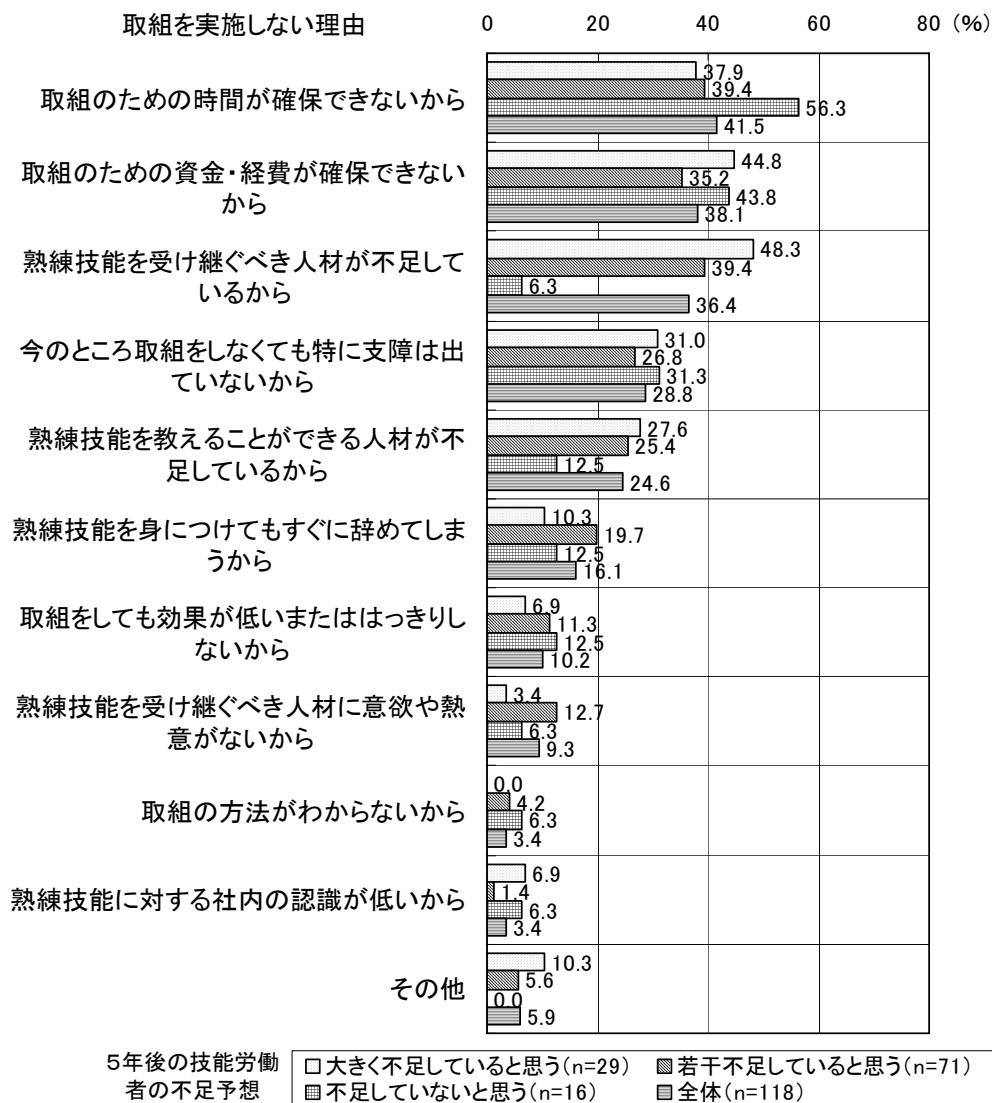


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 最近の技能労働者の不足状況が不明の 1 社については非表示。

技能承継の取組を実施しない理由（５年後の技能労働者の不足予想別、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年後の技能労働者の不足予想が不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組を実施しない理由 その他記述回答

職種	記述回答
クレーン	原則的に免許取得者を雇用するが、熟練技能者になるには個人の能力、感性の差がある。個人の努力が大切。
塗装	現場機会が少ない。
タイル	費用対効果に現在は問題あり。
タイル	タイル業に対する将来の見通しははっきりしない事。熟練技能者を一人前に育てるには 3～5 年の年期が必要。
瓦	熟練技能を習得していても、元請等が利益優先で無視するから。
建具 B	各協力会社（取付班）で行っている。
内装	業界に新卒者が入ることが少ないように思う。
防水	業界全体の流れとして、職長が後継者を養成している。

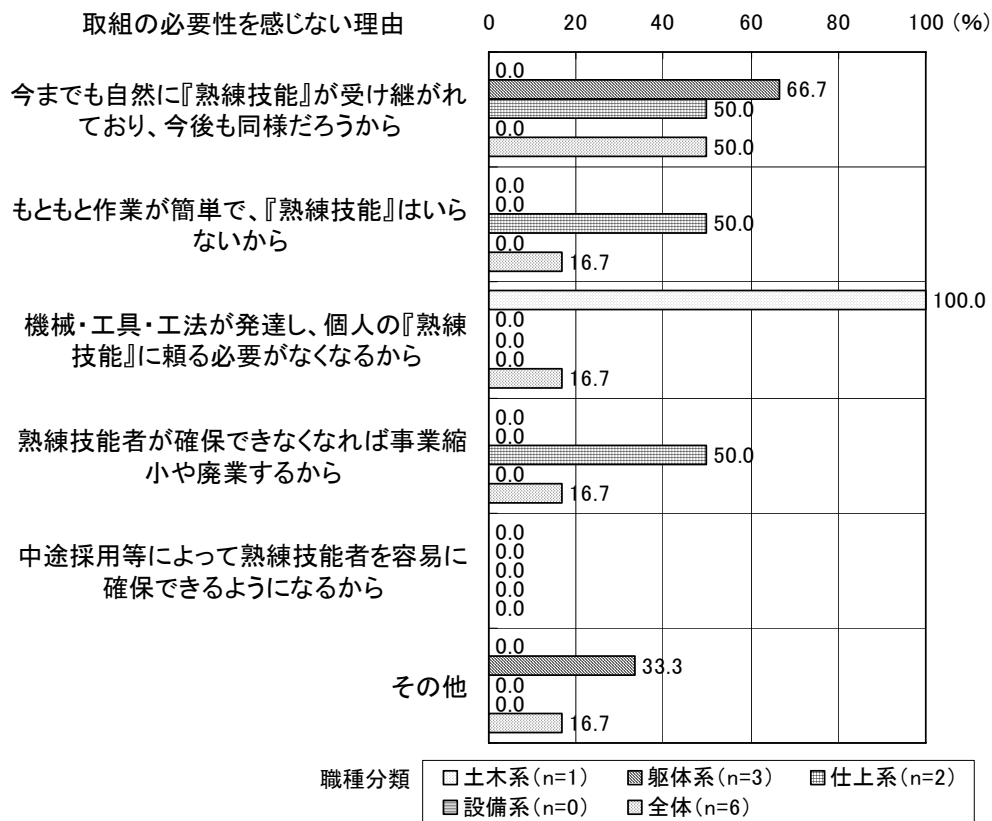
問 17 技能承継のための取組の必要性を感じない理由

問 17 【問 15 で 4. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継に取り組む必要性を感じない理由は何ですか（〇はいくつでも）。

1. もともと作業が簡単で、『熟練技能』はいらないから
2. 機械・工具・工法が発達し、個人の『熟練技能』に頼る必要がなくなるから
3. 今まで自然に『熟練技能』が受け継がれており、今後も同様だろうから
4. 中途採用等によって熟練技能者を容易に確保できるようになるから
5. 熟練技能者が確保できなくなれば事業縮小や廃業するから
6. その他（具体的に_____）

⇒⇒⇒ 【引き続き問 25 へ】

技能承継のための取組の必要性を感じない理由（職種分類別、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組の必要性を感じないと答えた 6 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継のための取組の必要性を感じない理由 その他記述回答

なし

問 18 指導・教育に関する取組実施状況

問 18 【問 15 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継のための指導・教育に関して以下の取組を実施または予定していますか。実施中及び実施する予定のものについては、その対象者についてお答えください（○で囲む）。

①現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

②技能講習会など自社または共同の集合教育の開催

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

③教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

④自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

⑤技能資格取得費用の支給・負担

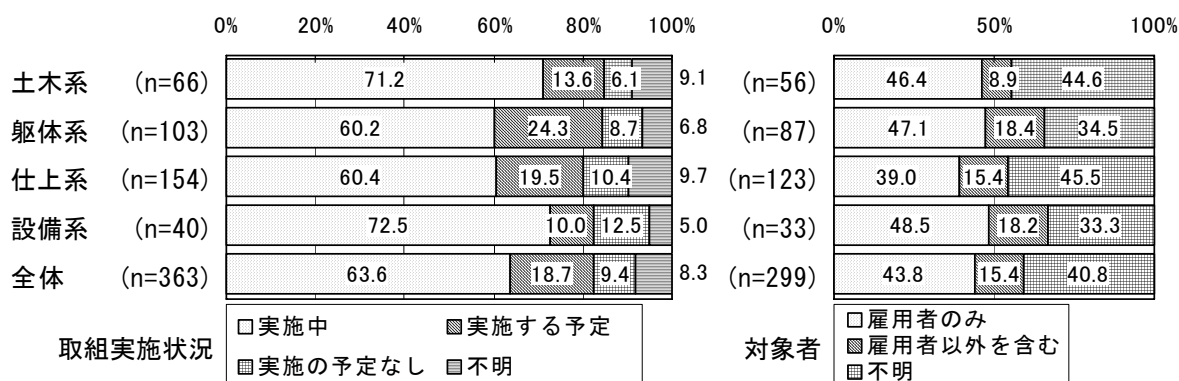
1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

⑥その他（具体的に

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

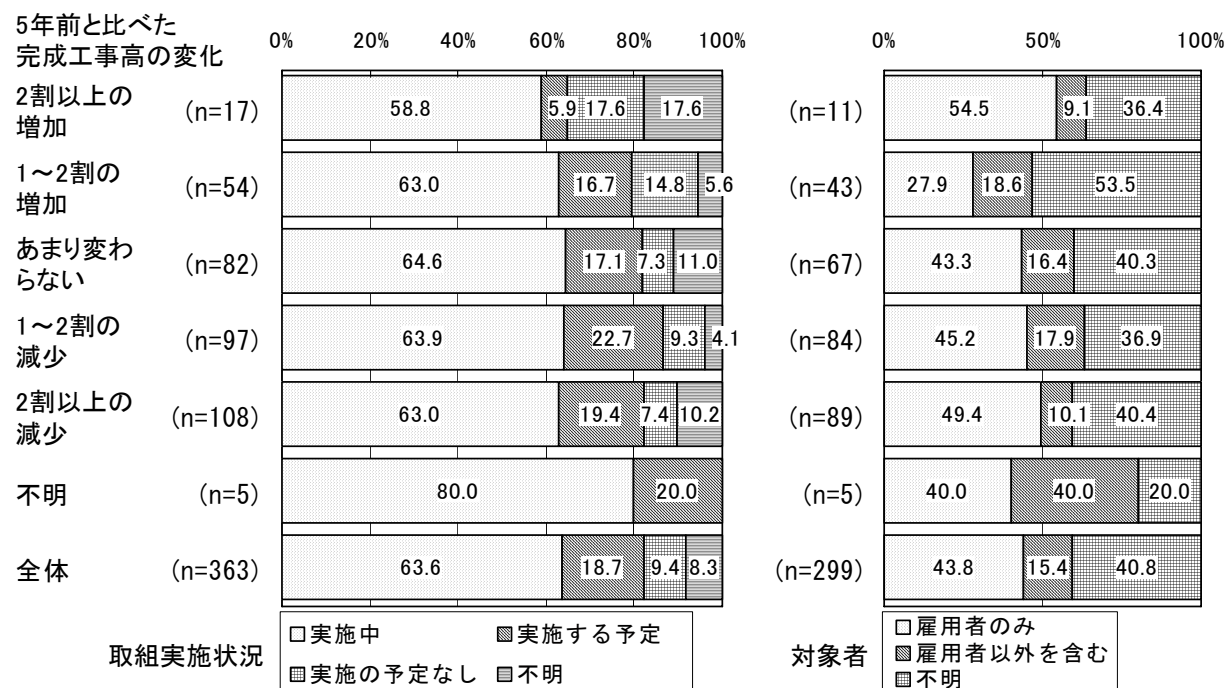
①現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進

現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の実施状況（職種分類別）



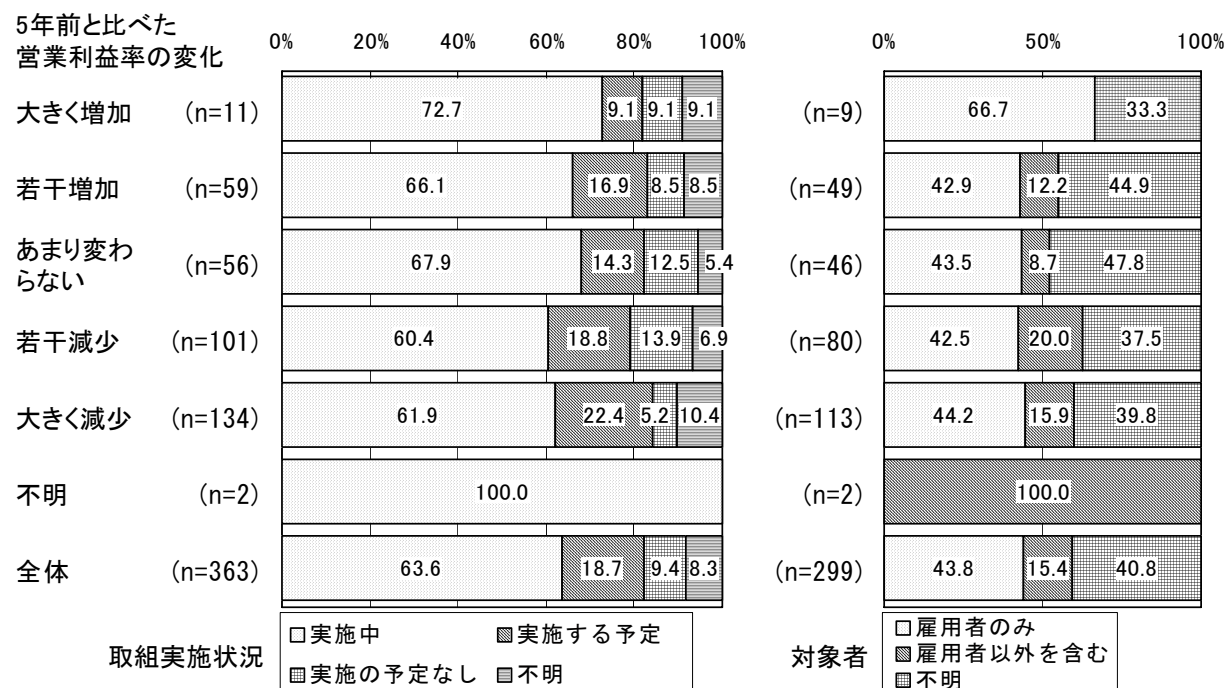
注）アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

現場での実作業におけるマンツーマン型指導（ＯＪＴ）の実施状況（５年前と比べた完成工事高の変化別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

現場での実作業におけるマンツーマン型指導（ＯＪＴ）の実施状況（５年前と比べた営業利益率の変化別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の実施状況（会社業績別）

5年前と比べた
会社業績の変化

営業利益率
が増加 (n=68)

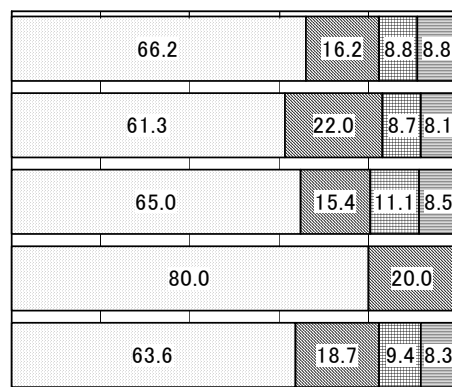
完工高・利益
率ともに減少 (n=173)

その他 (n=117)

不明 (n=5)

全体 (n=363)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



取組実施状況

□実施中 ■実施する予定
▨実施の予定なし ■不明

0% 50% 100%

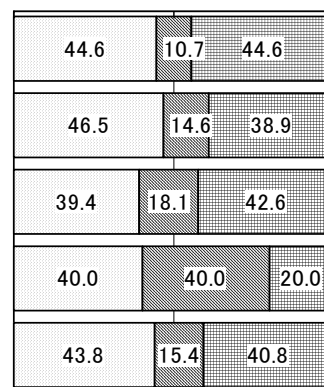
(n=56)

(n=144)

(n=94)

(n=5)

(n=299)



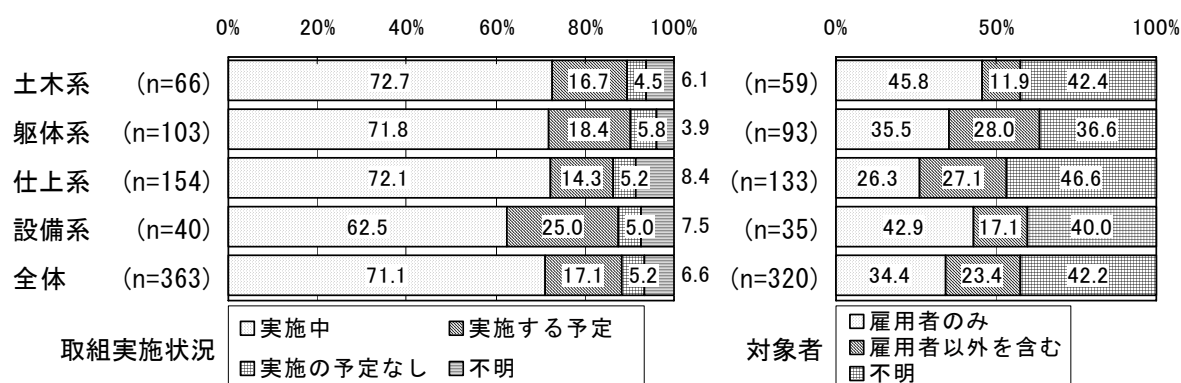
対象者

□雇用者のみ
▨雇用者以外を含む
■不明

注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

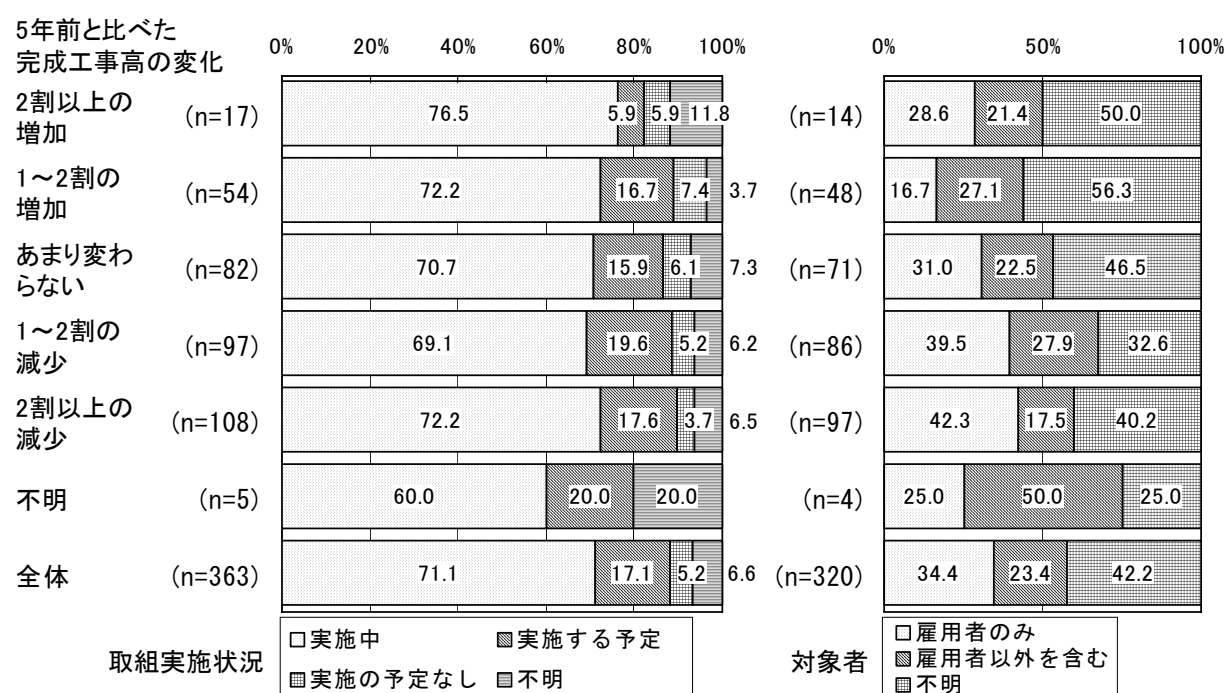
②技能講習会など自社または共同の集合教育の開催

技能講習会など自社または共同の集合教育の実施状況（職種分類別）



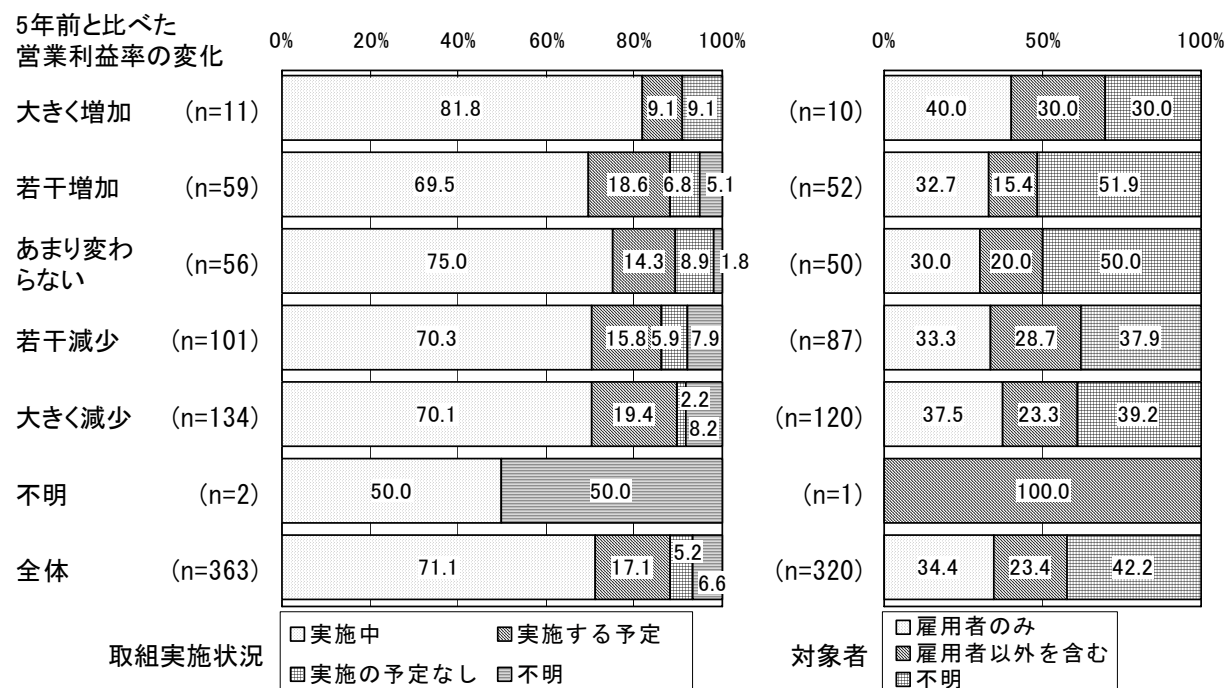
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能講習会など自社または共同の集合教育の実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



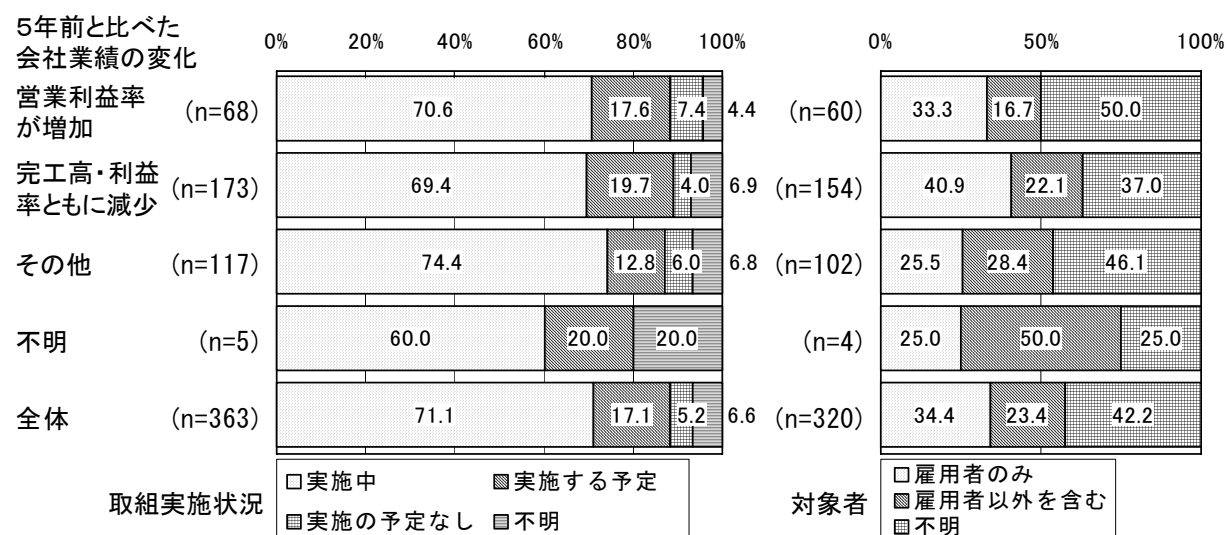
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能講習会など自社または共同の集合教育の実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

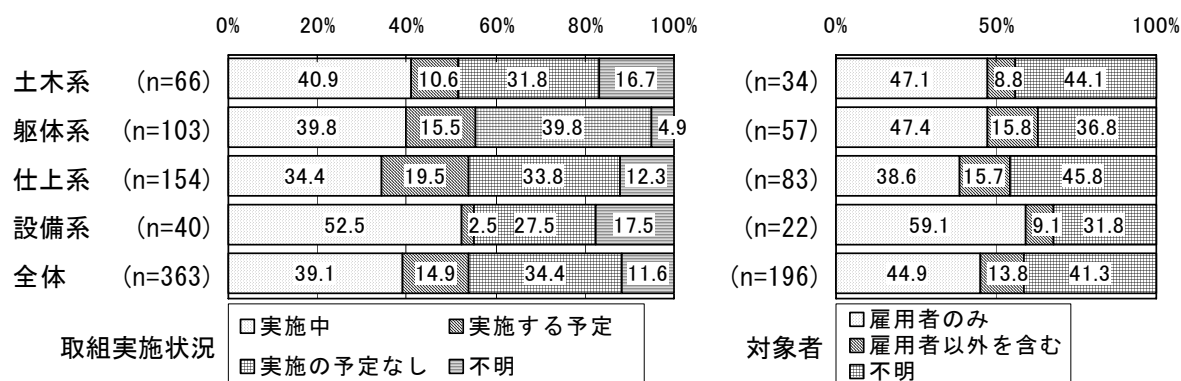
技能講習会など自社または共同の集合教育の実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

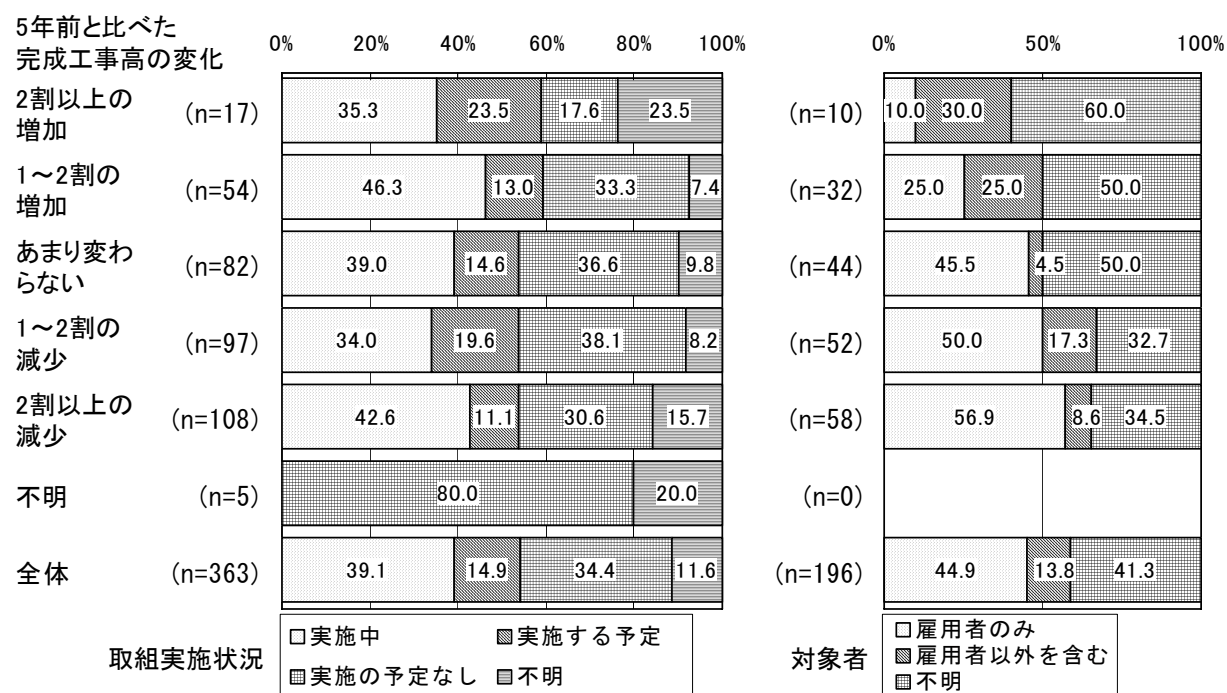
③教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用

教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用実施状況（職種分類別）



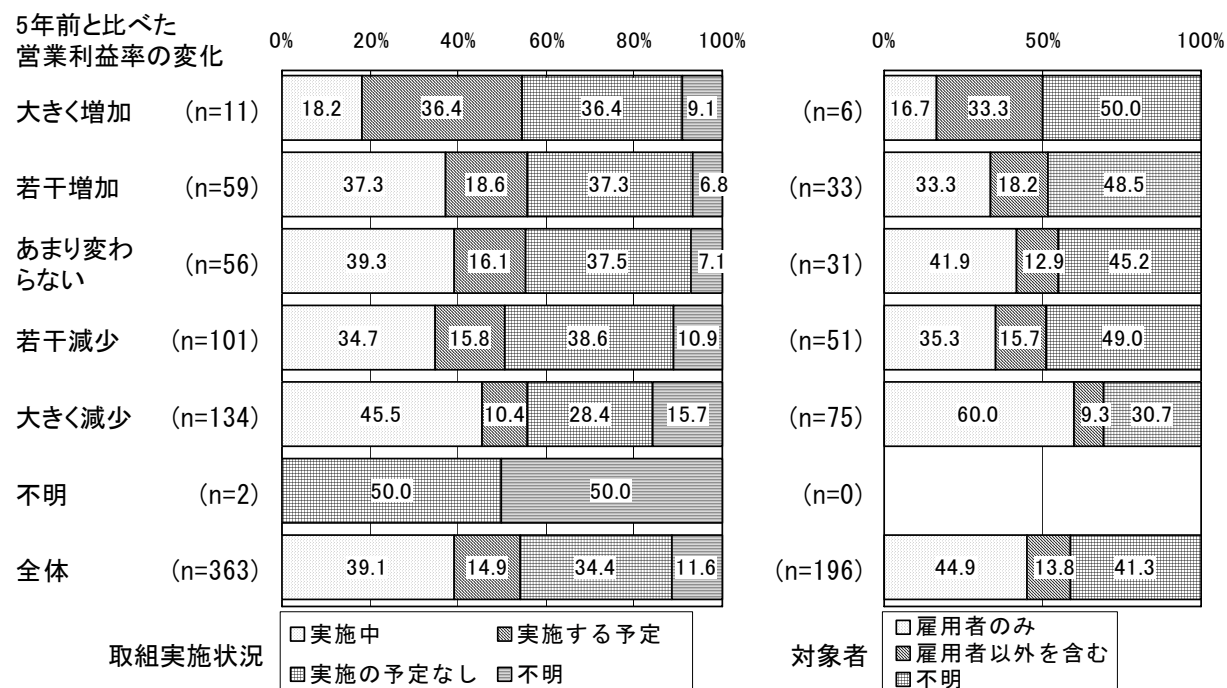
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



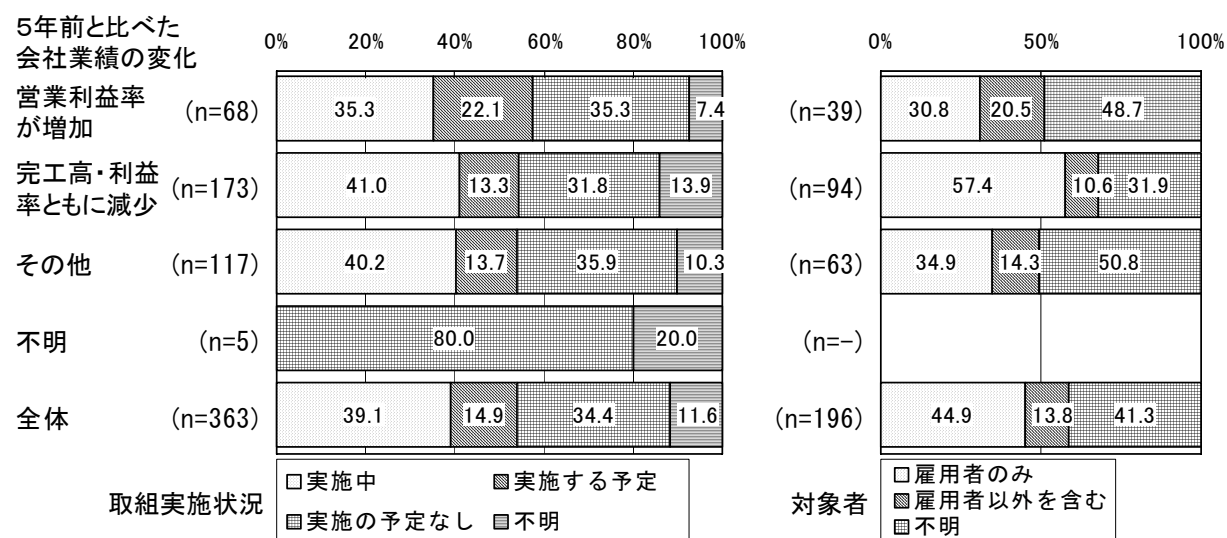
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

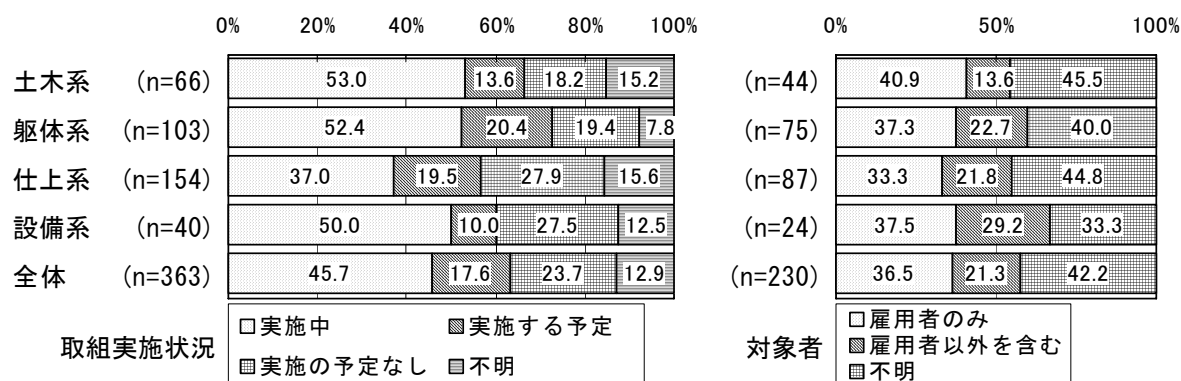
教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

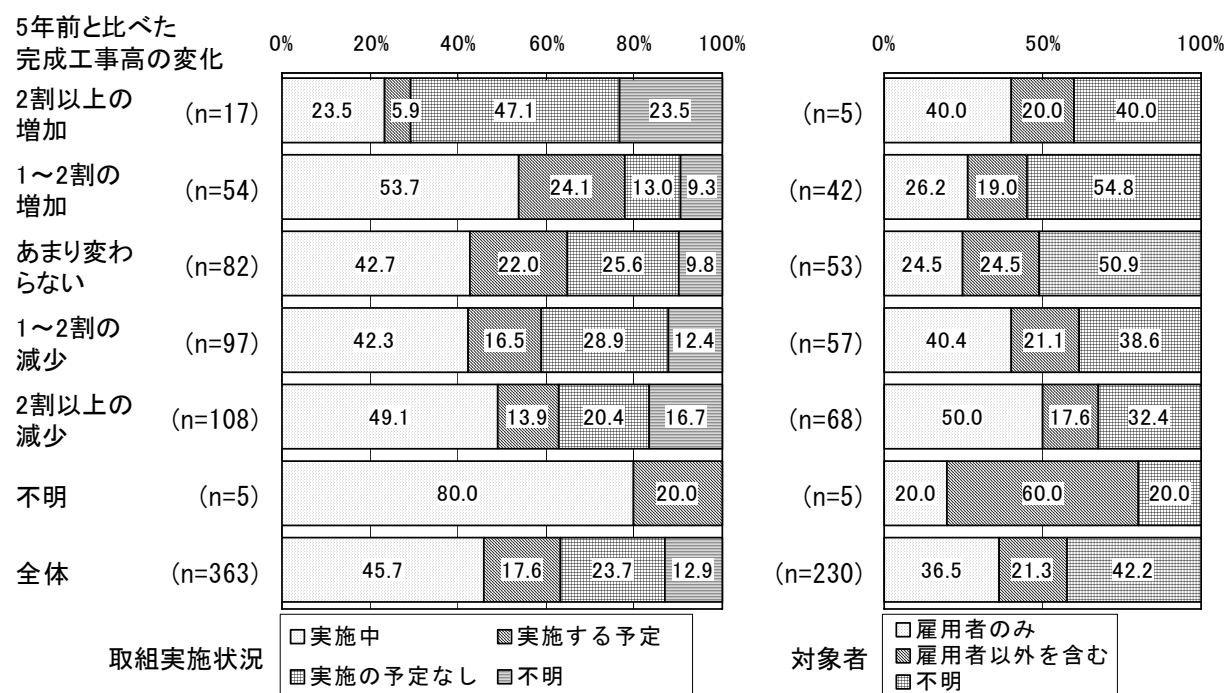
④自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付

自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付実施状況（職種分類別）



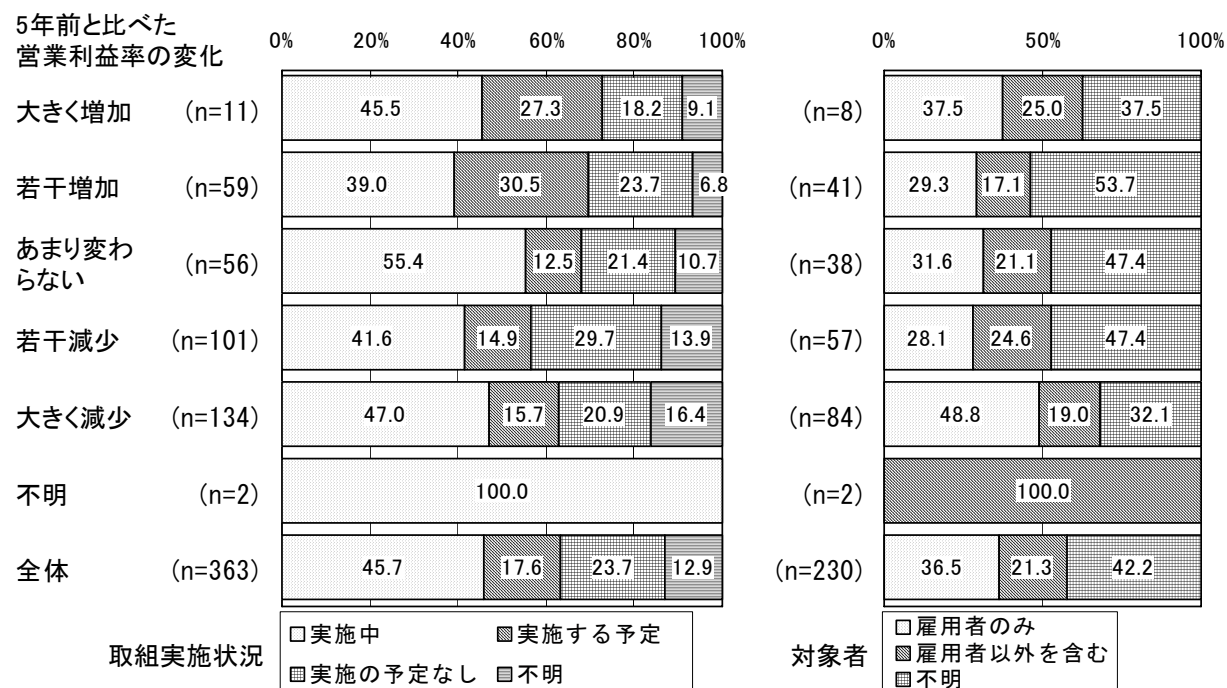
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



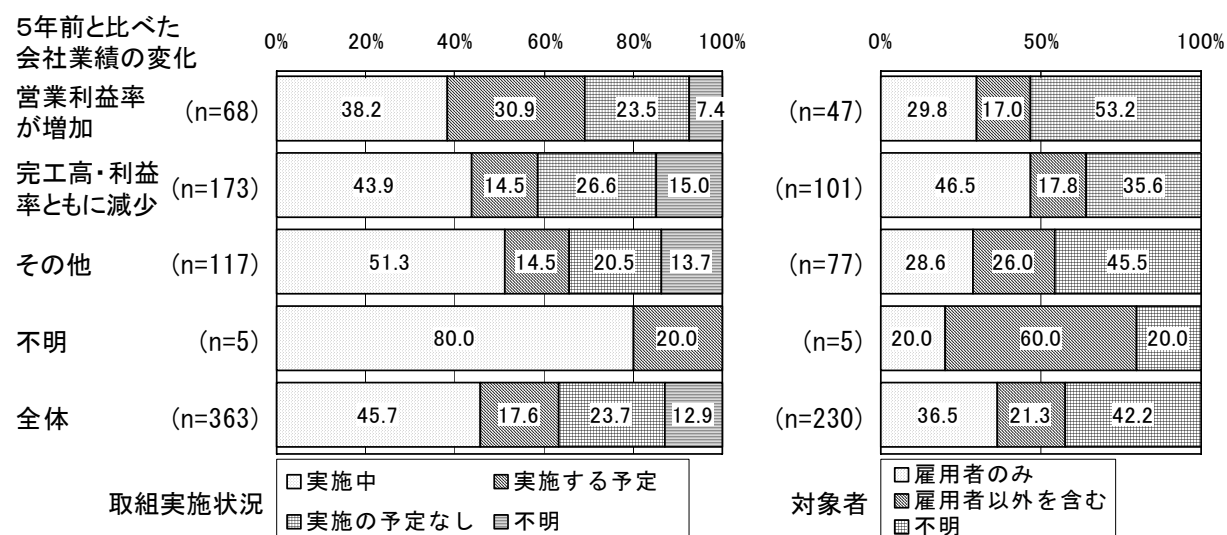
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

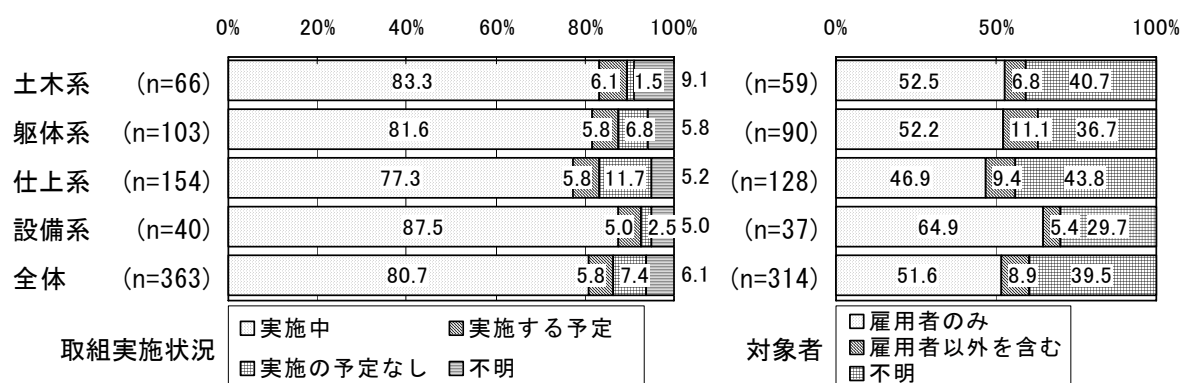
自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付実施状況（会社業績別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

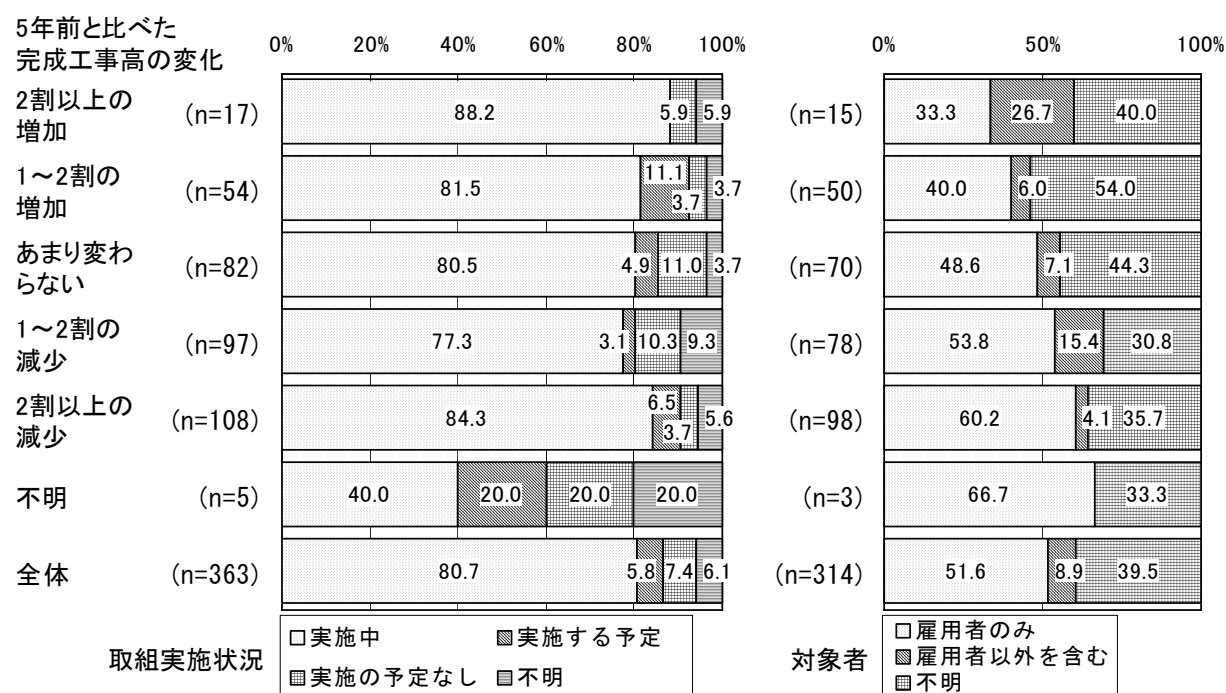
⑤技能資格取得費用の支給・負担

技能資格取得費用の支給・負担実施状況（職種分類別）



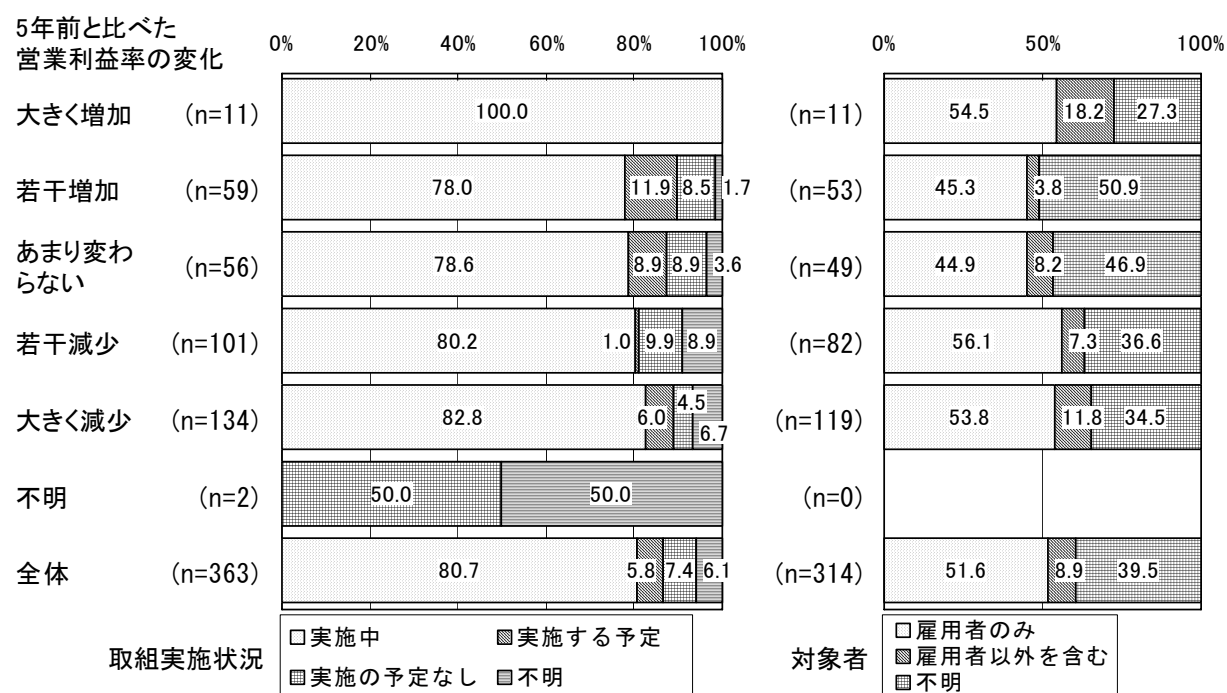
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能資格取得費用の支給・負担実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



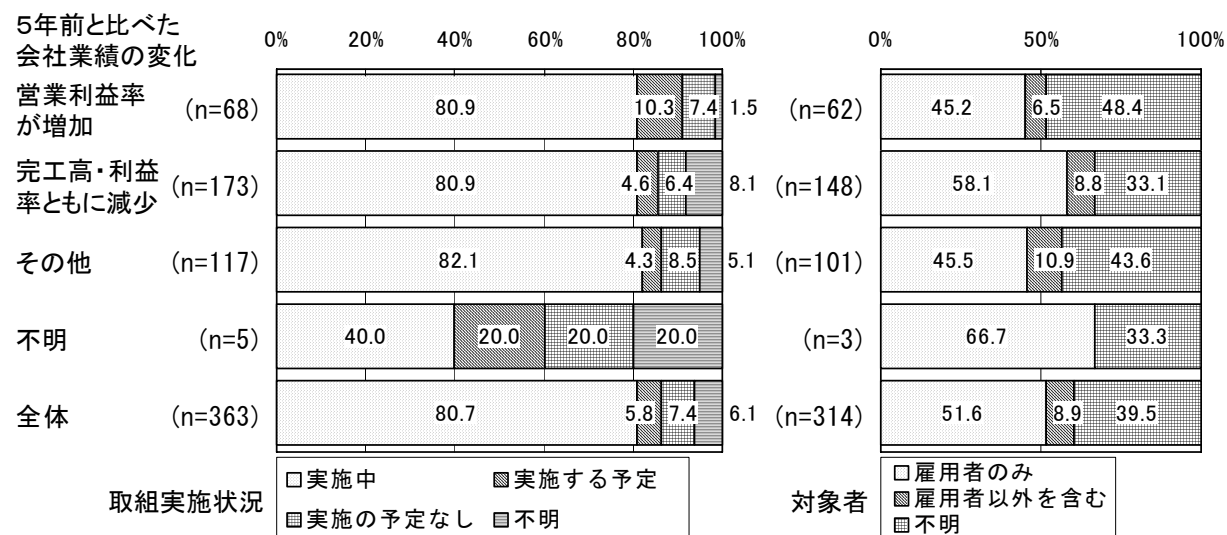
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能資格取得費用の支給・負担実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能資格取得費用の支給・負担実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

⑥その他

技能承継のための指導・教育に関する取組 その他記述回答

職種	内容分類	記述回答
基礎	競技会開催	社内技能勉強会、競技会の実施
	他	新卒採用
カッター	資格取得推進	技能士認定試験受験
造園	外部講習会活用	協会講習会に参加
鳶土工	討論会開催	各現場で職長会議を開催し、技術向上の討論会を月2回開く。
	外部講習会活用	あらゆる技能を身に付けるため、講習を受けさせる。
	ゼネコン教育活用	スーパーゼネコンでの指導教育
	資格取得推進	資格（作業主任者）の取得
型枠大工	CAD教育	CADの習熟
	技術検討会開催	新工法や着工前打合で施工方法の打合を行なっている。
圧接	人格教育	従業員一人ひとりのモラルの向上
	外部講習会活用	アセチレン危険講習、鉄筋業者品質管理講習会
	資格取得推進	基幹技能者を拡大して技術の底上げに努める。
	他	新開発事業
圧送	講習会開催	外部講師にて講習会の開催
	資格取得推進	一級コンクリート圧送施工技能士取得時の報奨金の支給
クレーン	再教育	クレーン運転手再教育を実施
建具 A	現場実習	現物を見ながら製品と図面の確認
	改善活動	作業全般の改善提案（作業方法、道具工具、書式）
	他	今後一次会社でも特別教育くらいはしてもらいたい。
板金	資格取得推進	材料の支給、指導、受験の費用負担
塗装	講習会開催	コテ作業に対し、左官を講師にして講習の実施
	技術検討会開催	技能、技術検討会（社内／月1回）の実施
	資格取得推進	有機溶剤作業主任者等、技能講習、安全衛生教育
	他	作業主任者
左官	再教育	若年層の雇用
	資格取得推進	見習工育成、中堅、若手職人の再訓練研修教育、工種毎の訓練
タイル	安全衛生教育	一級、二級技能士、基幹技能者、職業指導員その他研修
	資格取得推進	技能検定（技能士）、技能五輪への参加
		安全衛生教育
		技能検定課題の集団練習
瓦		技能検定試験合格の為の教育、組合全体で取組
		技能検定試験、講習会への積極参加を指導
		全部負担
	他	訓練中は社員扱い。訓練センター入校、現場OJT併用
内装	現場実習	社寺建築においては現場実習が必要で効果が上る。
防水	現場実習	優秀技能者に期間を定め修業実習
		技術実習研修
	外部講習会活用	見本市等への研修出張させる。
	資格取得推進	アスベストの取扱い特別教育
断熱		取得費用は本人負担で、取得後会社で手当支給
		技能資格を毎年受けさせる。
設備	外部講習会活用	業界主催の技能研修会参加
		安全講習
設備	資格取得推進	資格制度については積極的に受けさせている。
	現場実習	機械の取扱い方法、現場にて実施
		暇な時、社内で吹付機の取扱い等先輩が指導する。
設備	人格教育	人格形成教育等
	講習会開催	専門勉強会の実施
	外部講習会活用	親会社の講演、講習への参加
		技能講習会等（新技術）

職種	内容分類	記述回答
設備	外部講習会活用	安全衛生に対する各種講習会・機器類のメンテナンス講習会参加
	外部競技会活用	各技能競技大会に参加
	資格取得推進	資格取得者に手当支給
		資格手当の支給

問 19 段階的な取組実施状況

問 19 【問 15 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継のために以下の事項を実施または予定していますか、また関心はありますか。

①熟練技能承継の目標設定（保有技能の内容把握・承継する熟練技能内容の絞り込み等）

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

②熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

③指導者の選定と育成

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

④目標に対する指導結果の評価

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

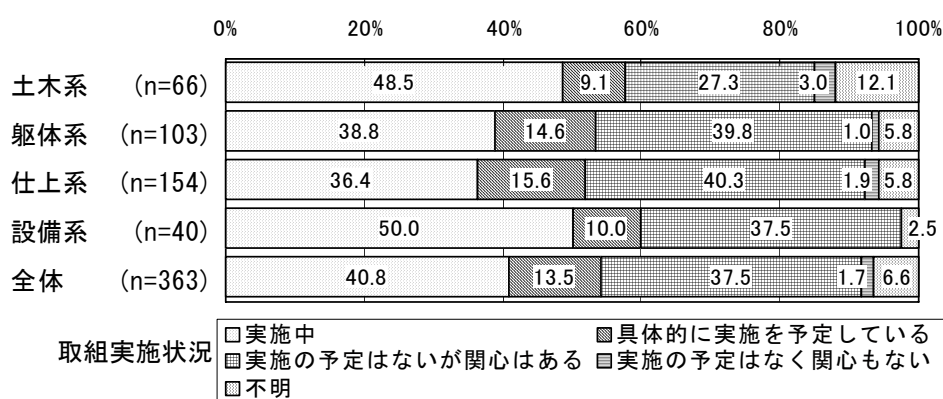
⑤評価結果に基づく技能者の処遇・配置等

1. 実施中	2. 具体的に実施を予定している
3. 実施の予定はないが関心はある	4. 実施の予定はなく関心もない

⇒⇒⇒【⑤で 1. または 2. を選んだ人は問 20 へ。それ以外の方は問 21 へ】

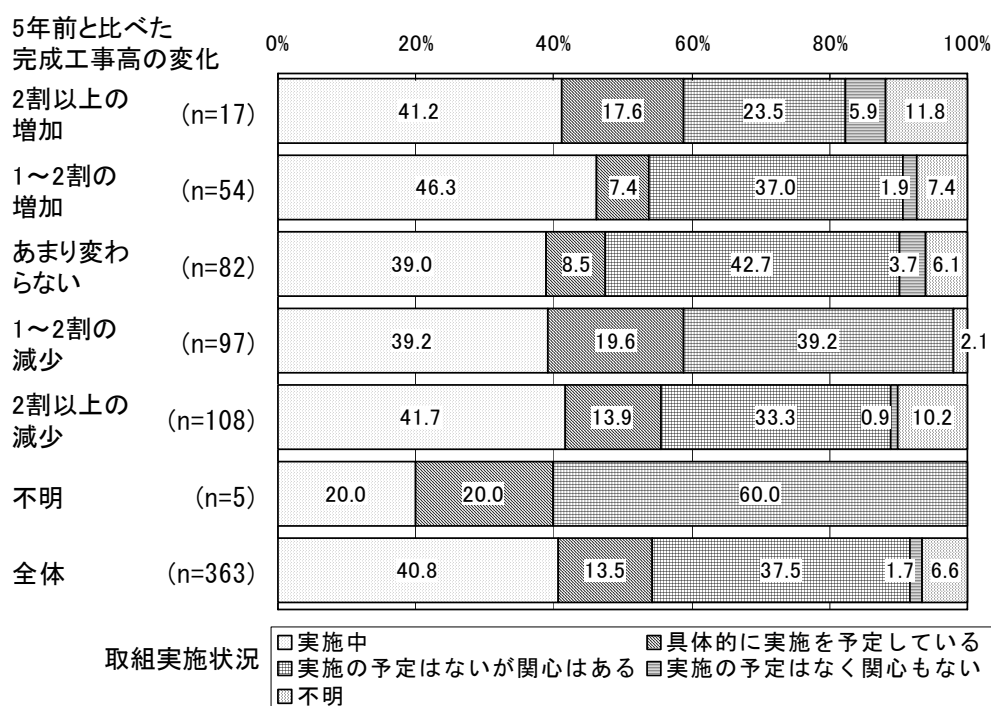
①熟練技能承継の目標設定（保有技能の内容把握・承継する熟練技能内容の絞り込み等）

熟練技能承継の目標設定実施状況（職種分類別）



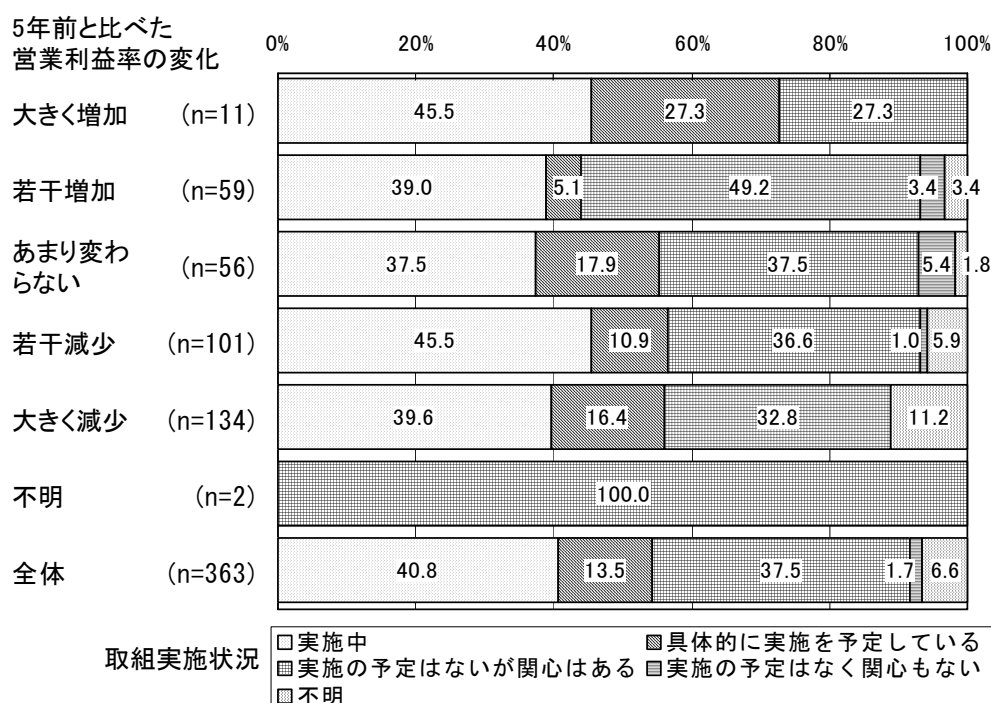
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

熟練技能承継の目標設定実施状況（５年前と比べた完成工事高の変化別）



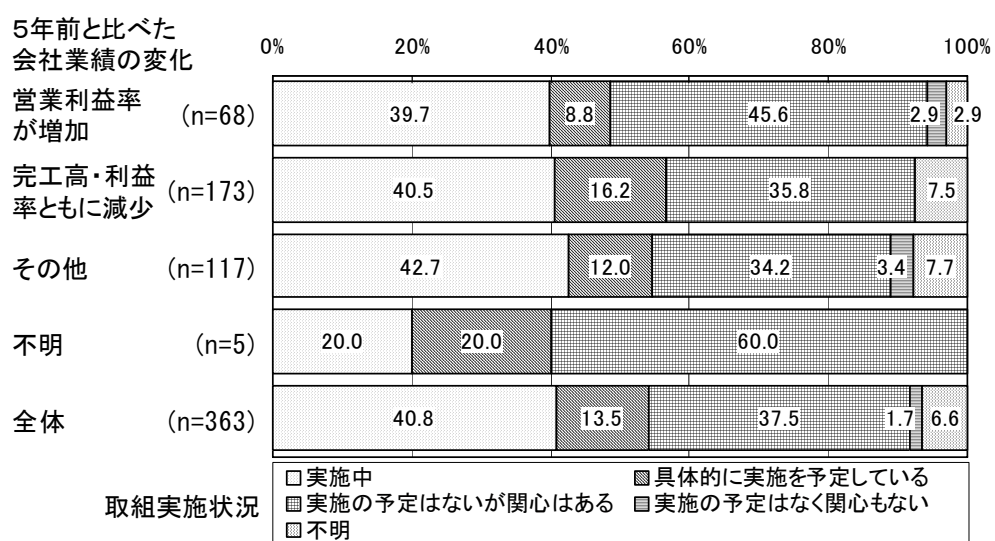
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

熟練技能承継の目標設定実施状況（５年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

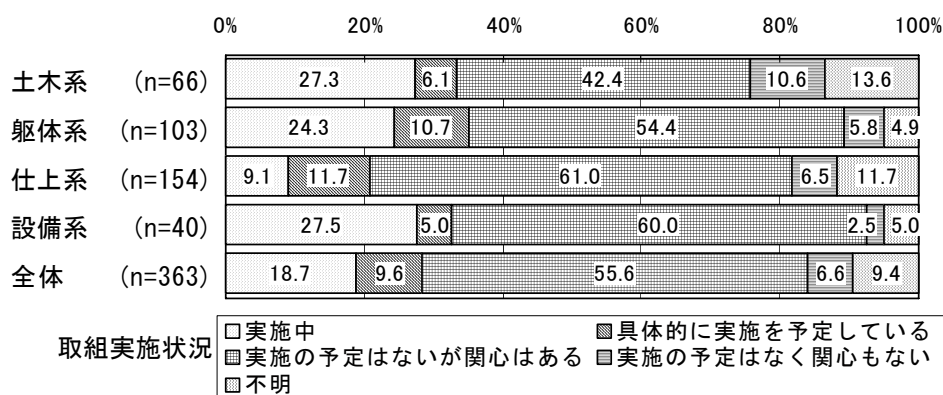
熟練技能承継の目標設定実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

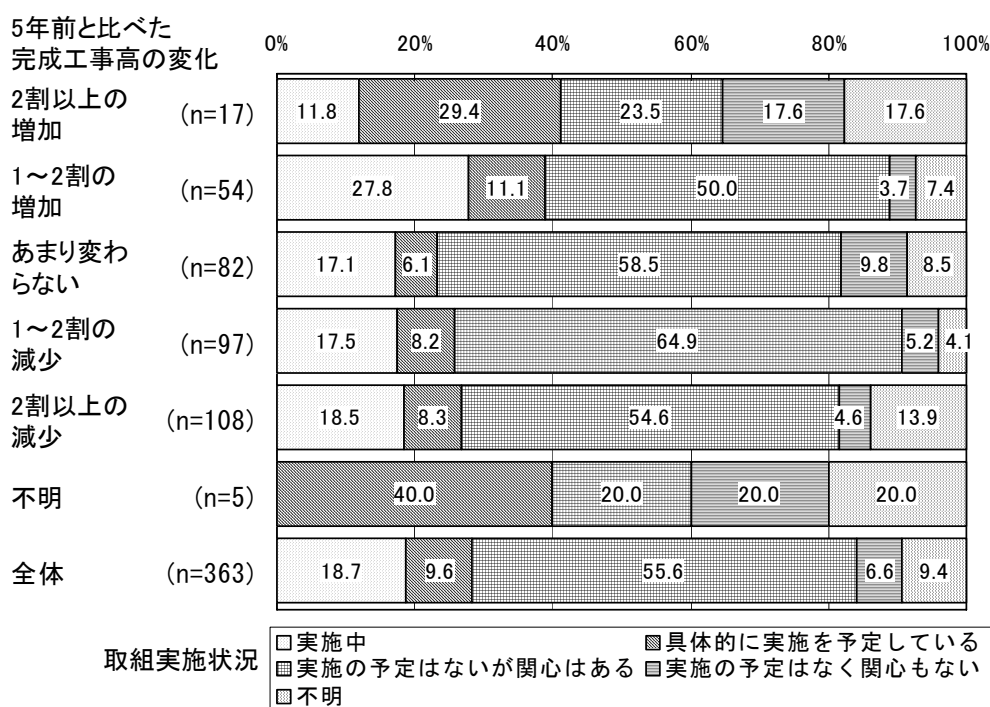
②熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成

熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成実施状況（職種分類別）



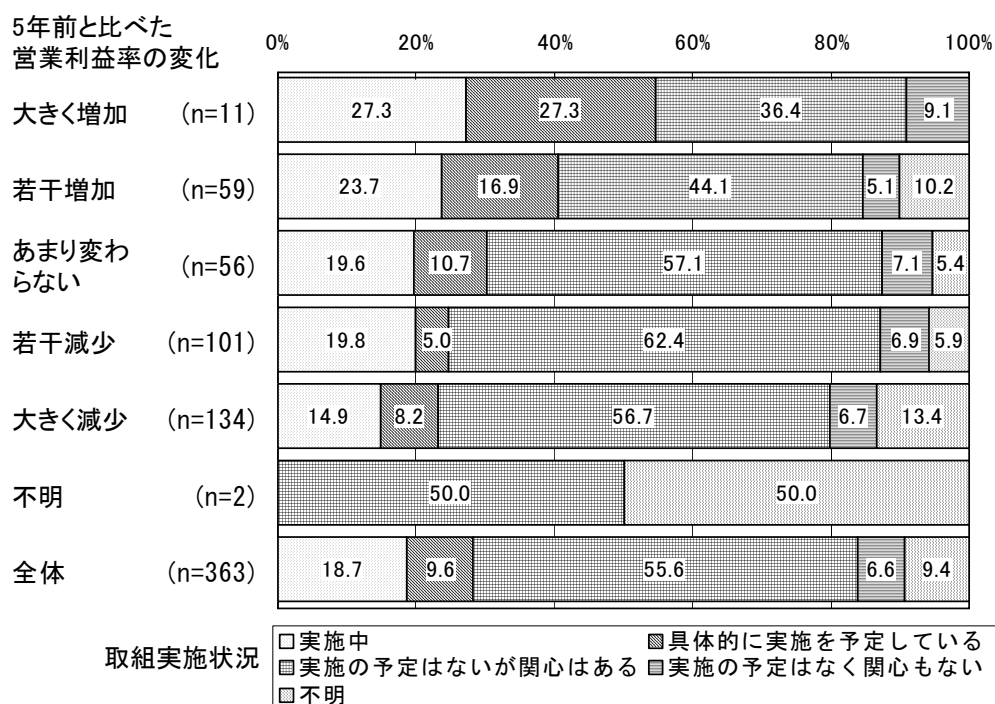
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



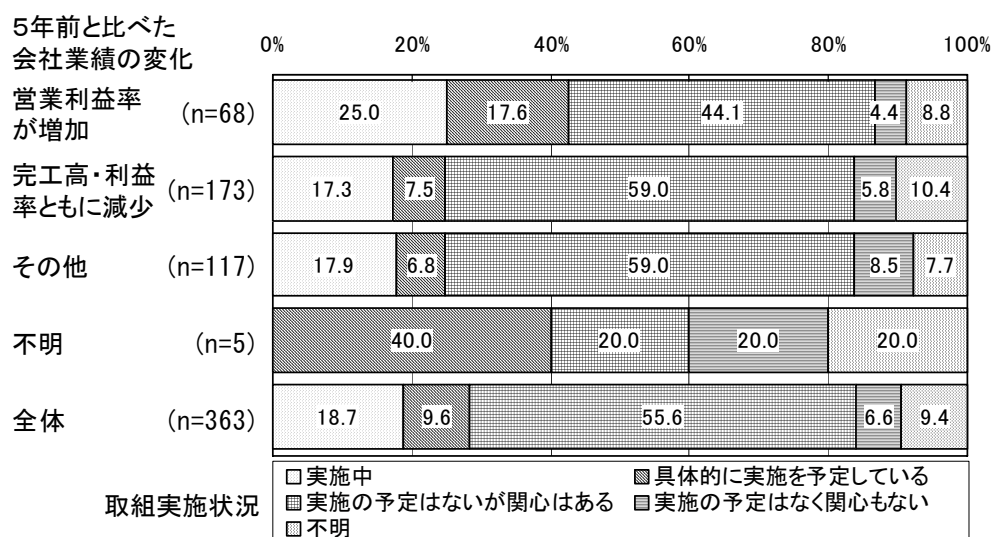
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成実施状況（５年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

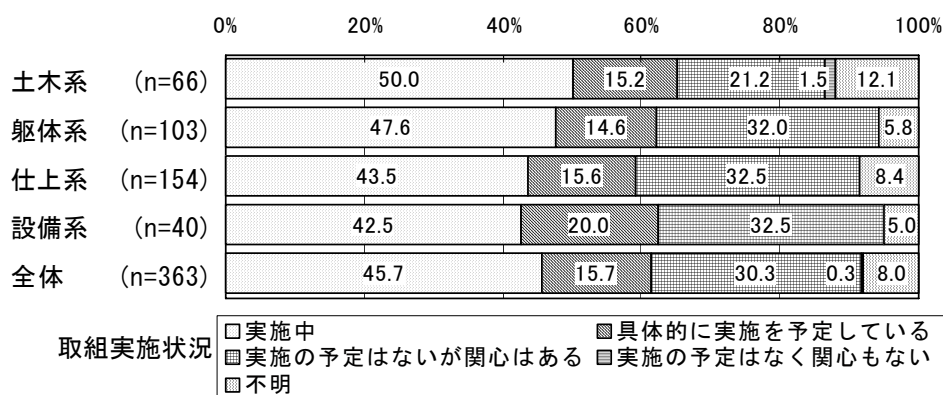
熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

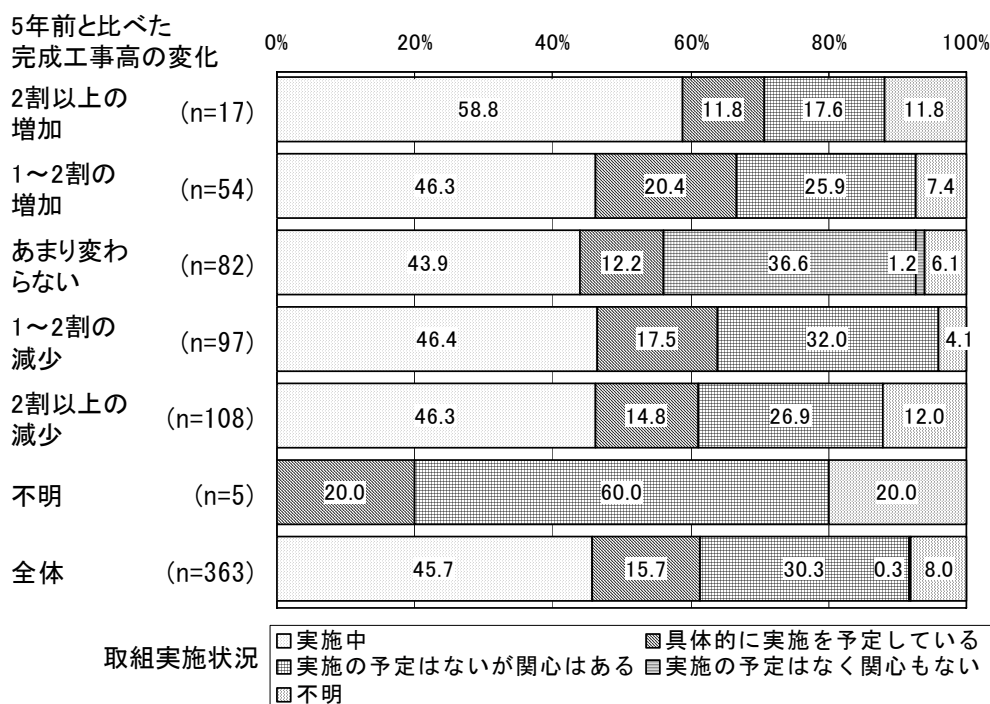
③指導者の選定と育成

指導者の選定と育成実施状況（職種分類別）



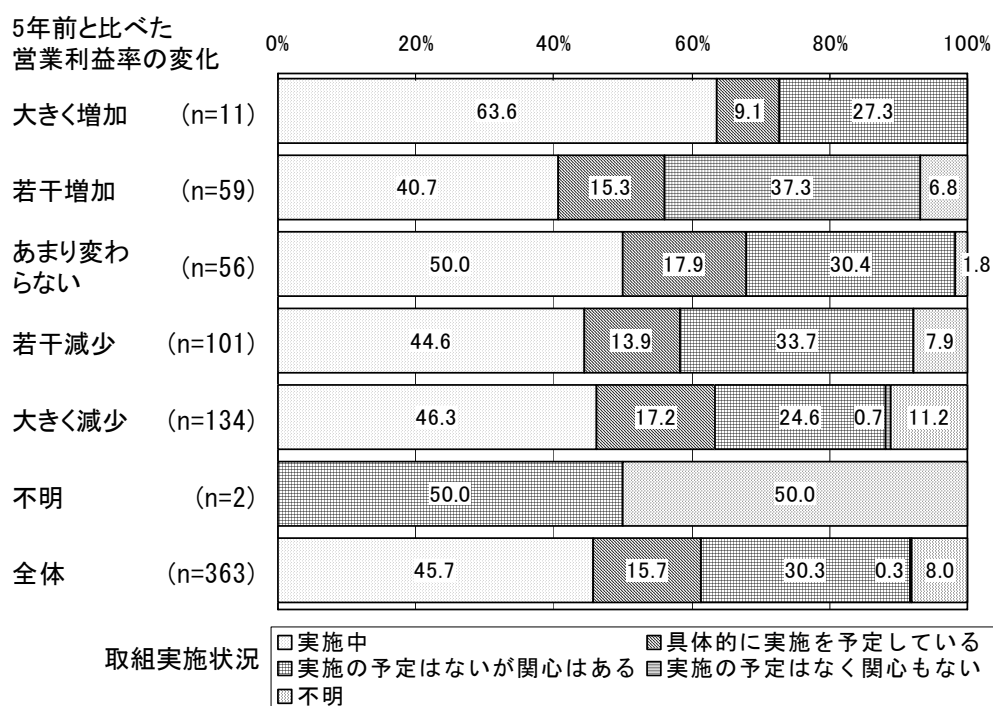
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

指導者の選定と育成実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



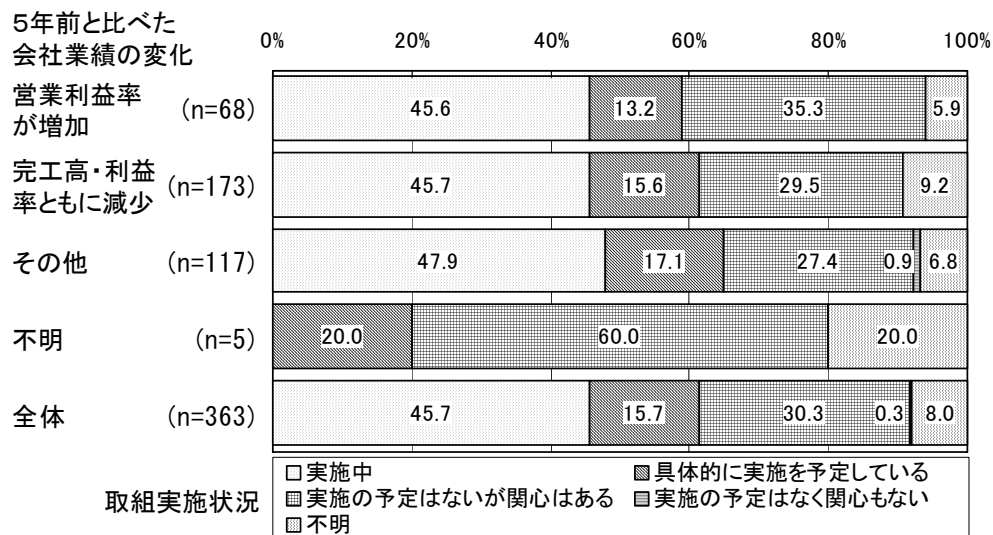
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

指導者の選定と育成実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

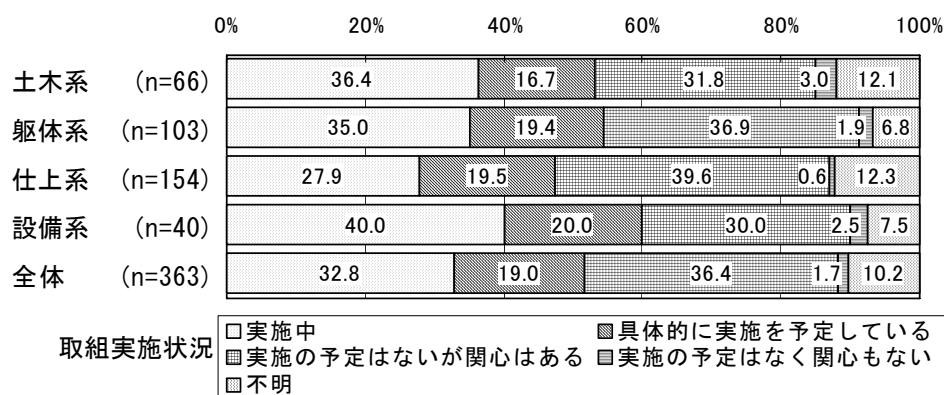
指導者の選定と育成実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

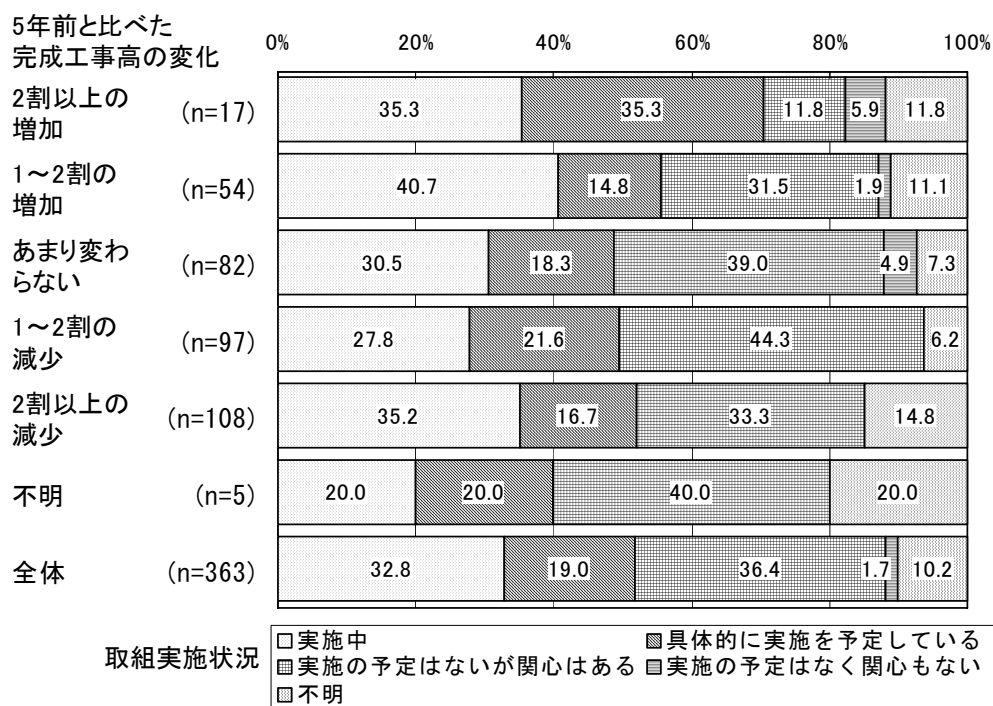
④目標に対する指導結果の評価

目標に対する指導結果の評価実施状況（職種分類別）



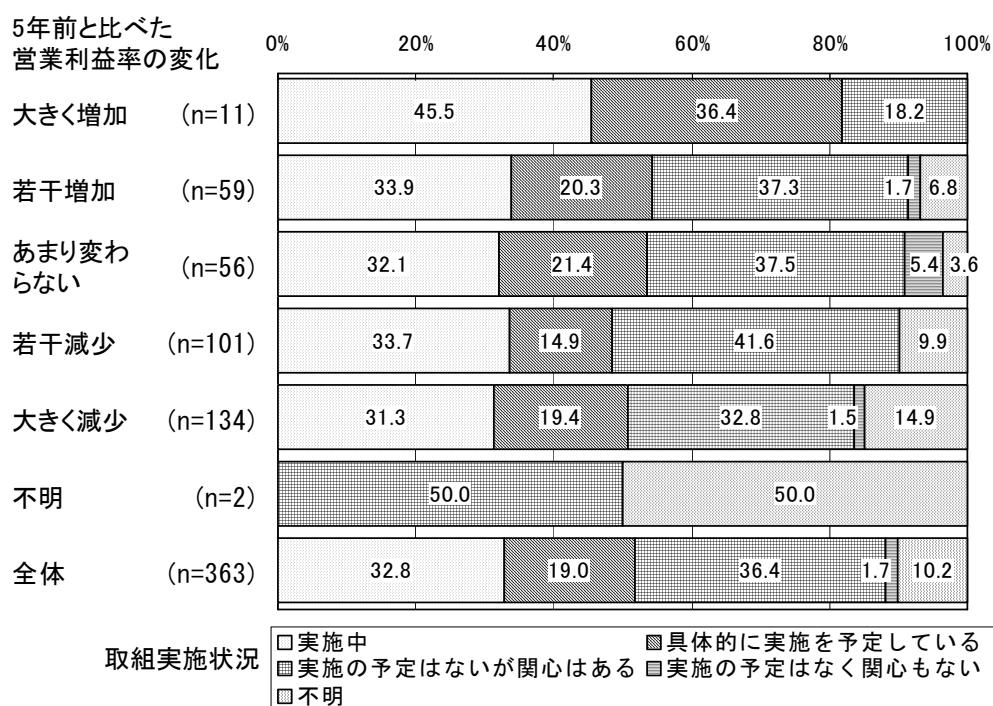
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

目標に対する指導結果の評価実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



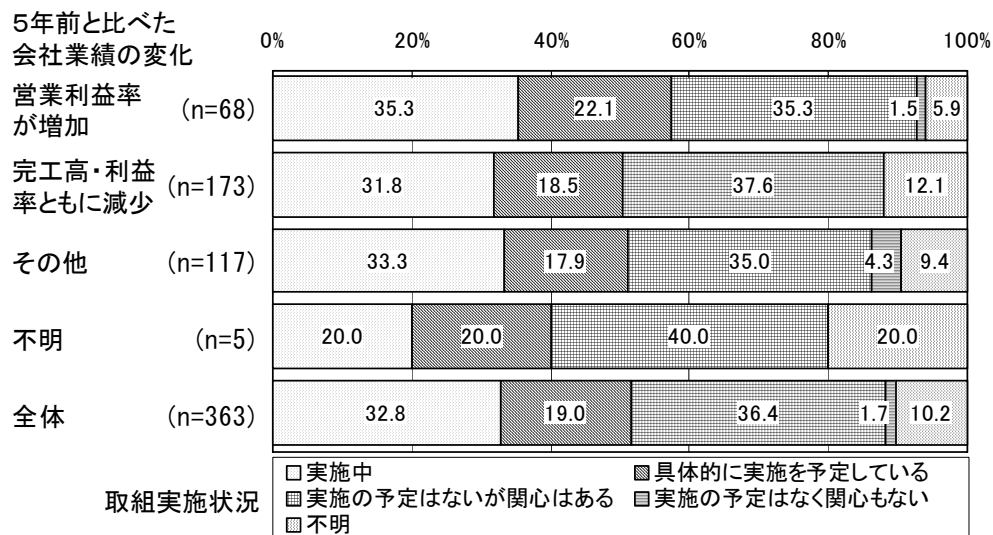
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

目標に対する指導結果の評価実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

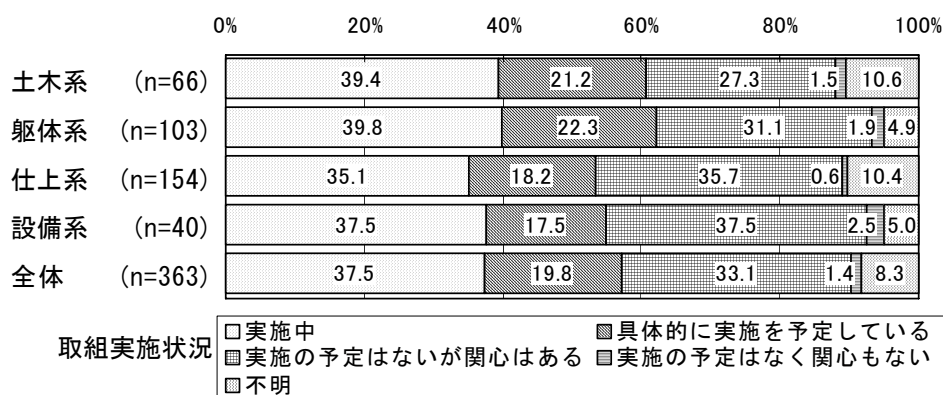
目標に対する指導結果の評価実施状況（会社業績別）



注）アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

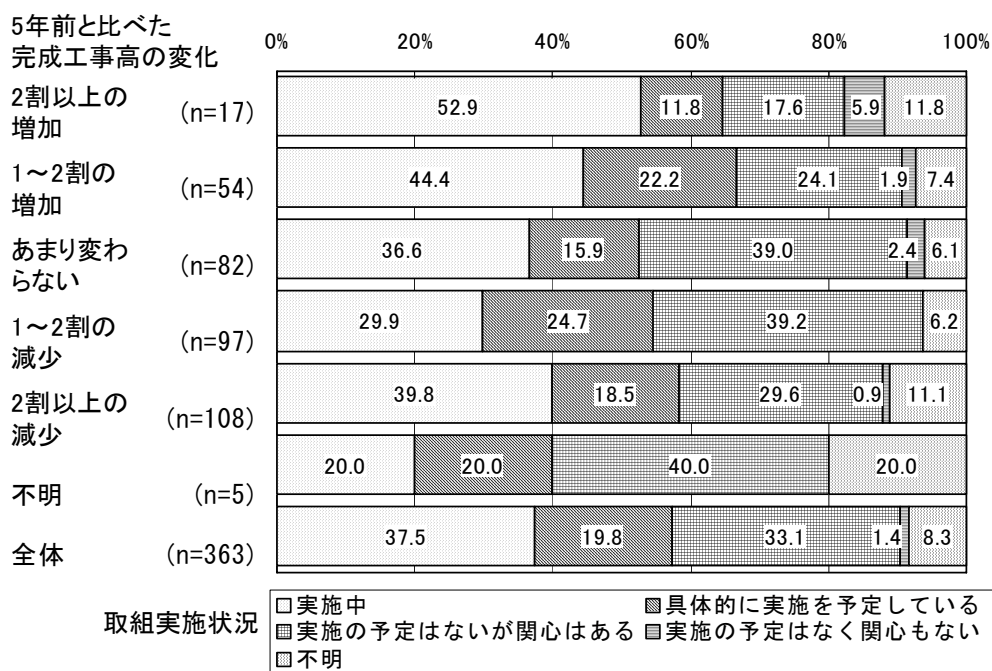
⑤評価結果に基づく技能者の処遇・配置等

評価結果に基づく技能者の処遇・配置等実施状況（職種分類別）



注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

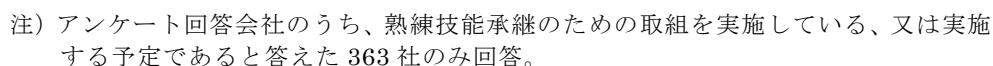
評価結果に基づく技能者の処遇・配置等実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



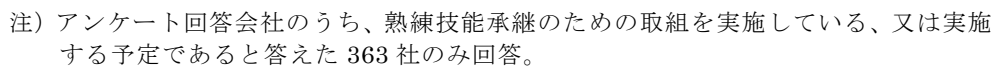
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

5年前と比べた
営業利益率の変化

年数	営業利益率の変化 (%)
5年前	10
4年前	20
3年前	30
2年前	40
1年前	50
現在	60



5年前と比べた
会社業績の変化



問 2 0 処遇配置等に関する取組実施状況

問 2 0 【★問 1 9 ⑤で 1. または 2. を選んだ人だけにお聞きます。】評価結果に基づく技能者の処遇・配置等に関して以下の取組を実施または予定していますか。実施中及び実施する予定のものについては、その対象者についてお答えください（○で囲む）。

①技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

②技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

③熟練技能の習得者に「マスター」などの名誉称号を付与

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

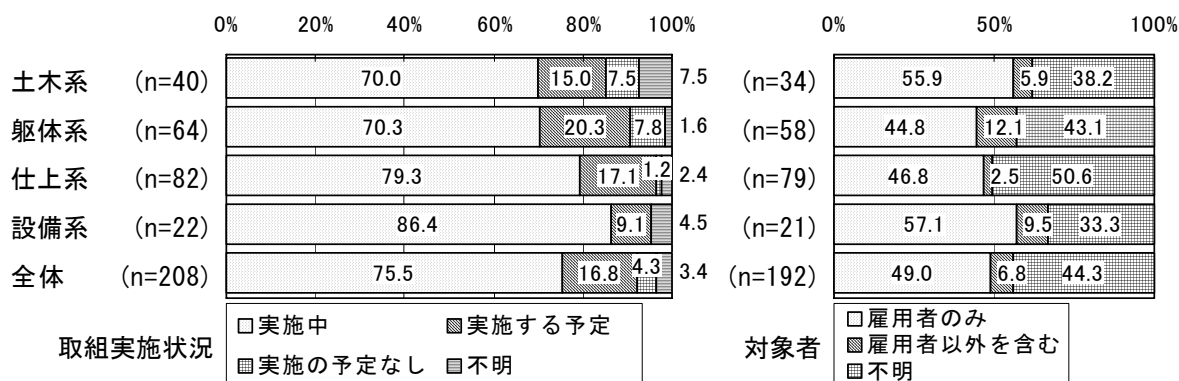
④その他（具体的に_____）

1. 実施中	→	対象者は（雇用者のみ・雇用者以外を含む）
2. 実施する予定		3. 実施の予定なし

⇒⇒⇒【引き続き問 2 1 へ】

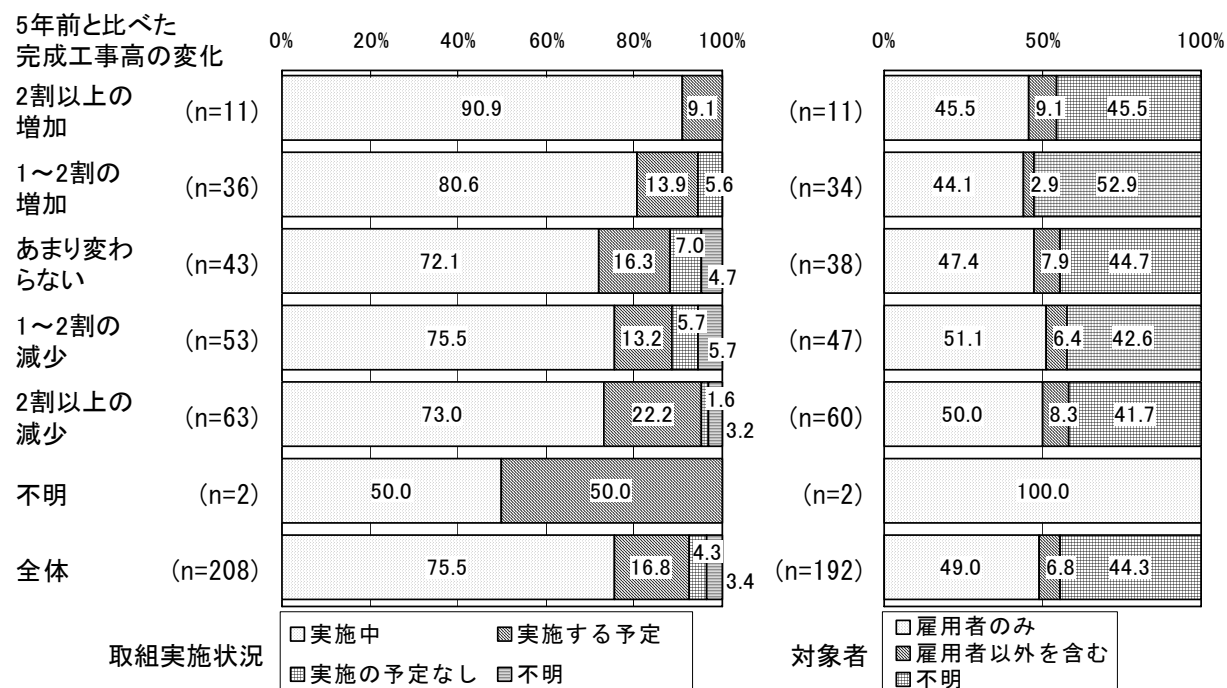
①技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給

技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給実施状況（職種分類別）



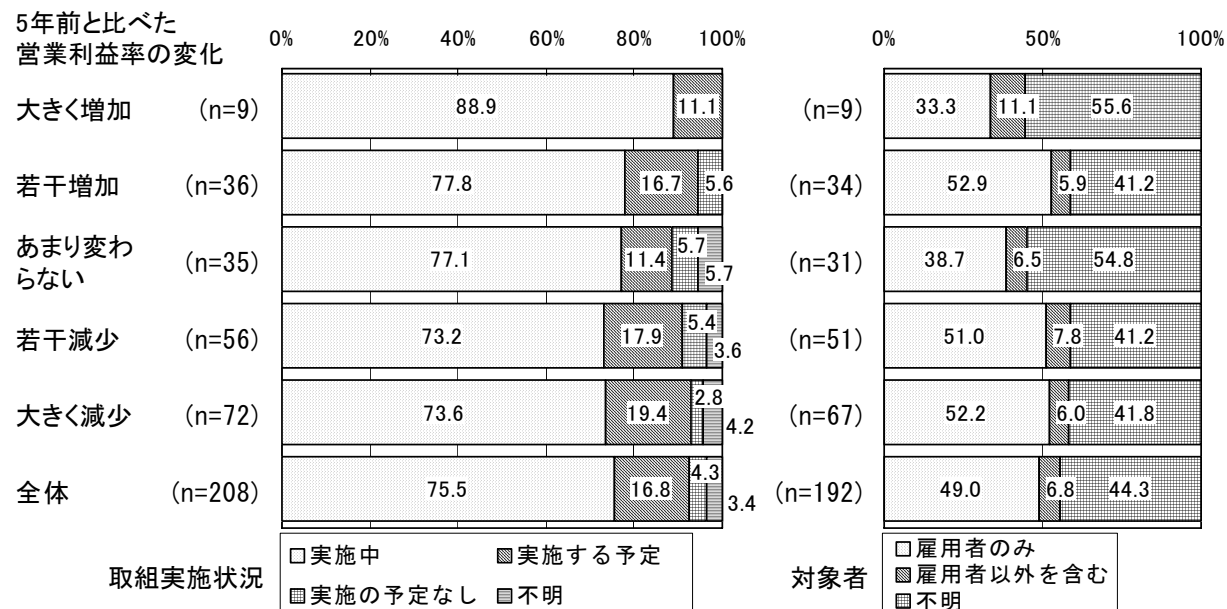
注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給実施状況（５年前と比べた完成工事高の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給実施状況（５年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給実施状況（会社業績別）

5年前と比べた
会社業績の変化

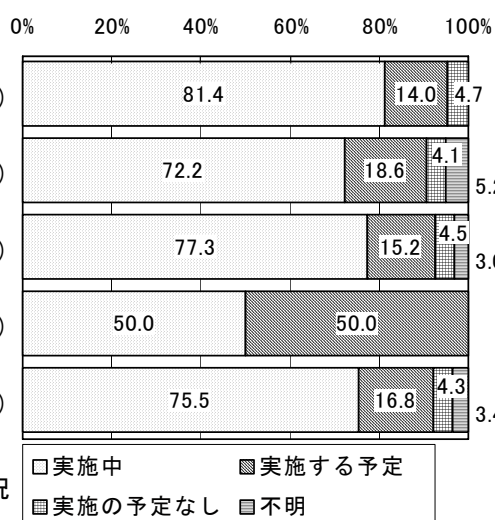
営業利益率
が増加 (n=43)

完工高・利益
率ともに減少 (n=97)

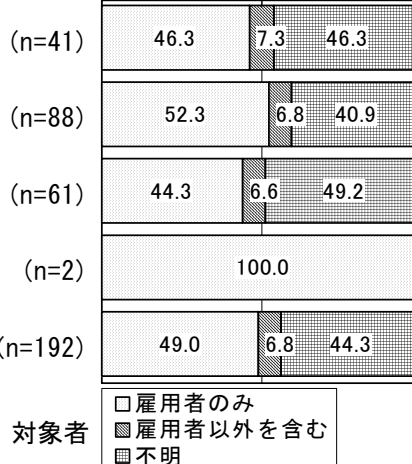
その他 (n=66)

不明 (n=2)

全体 (n=208)



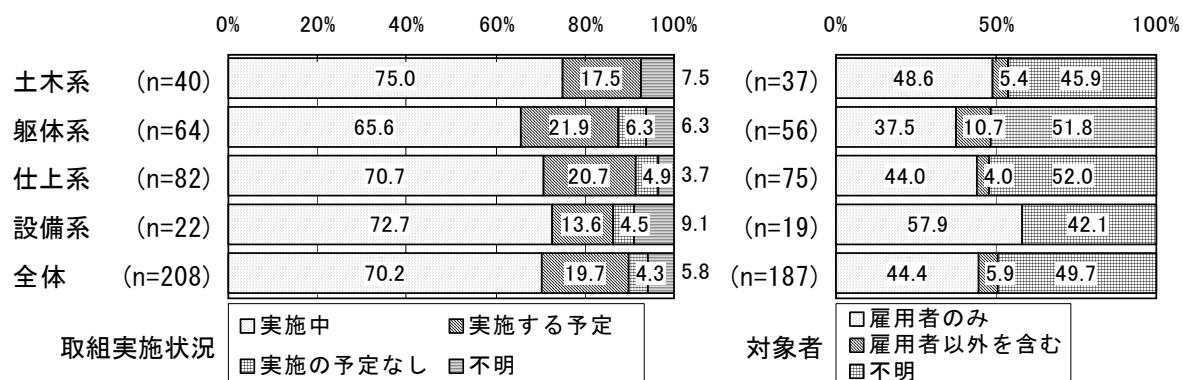
0% 50% 100%



注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

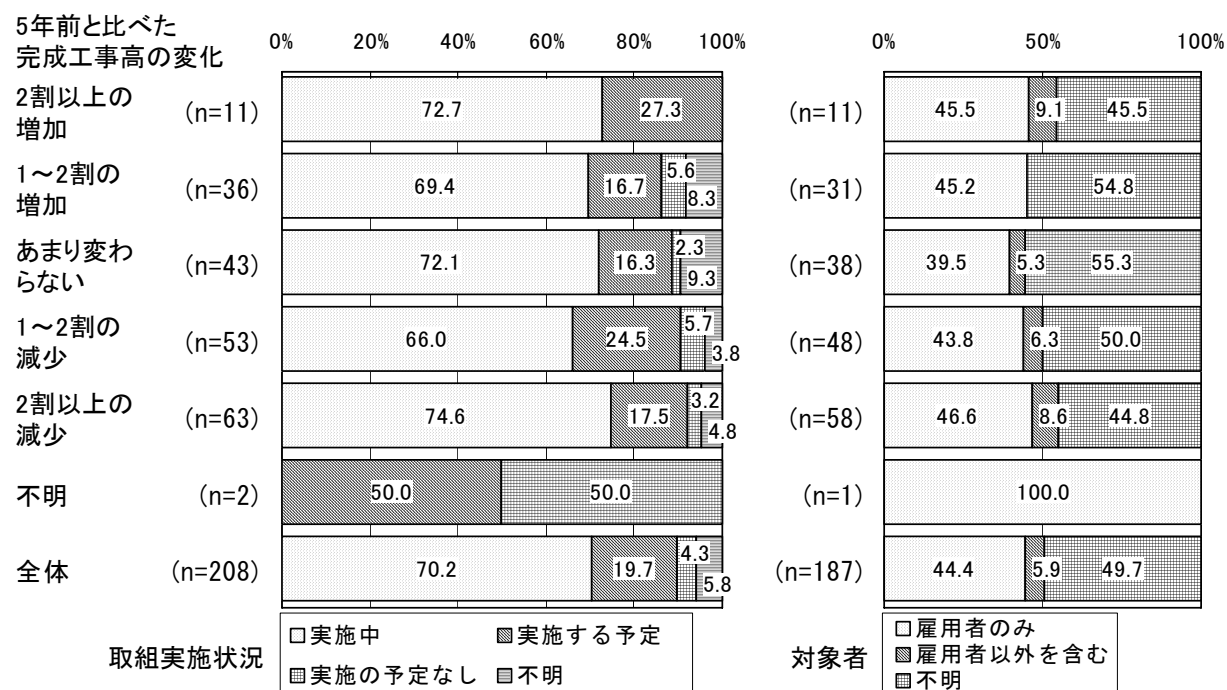
②技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更

技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更実施状況（職種分類別）



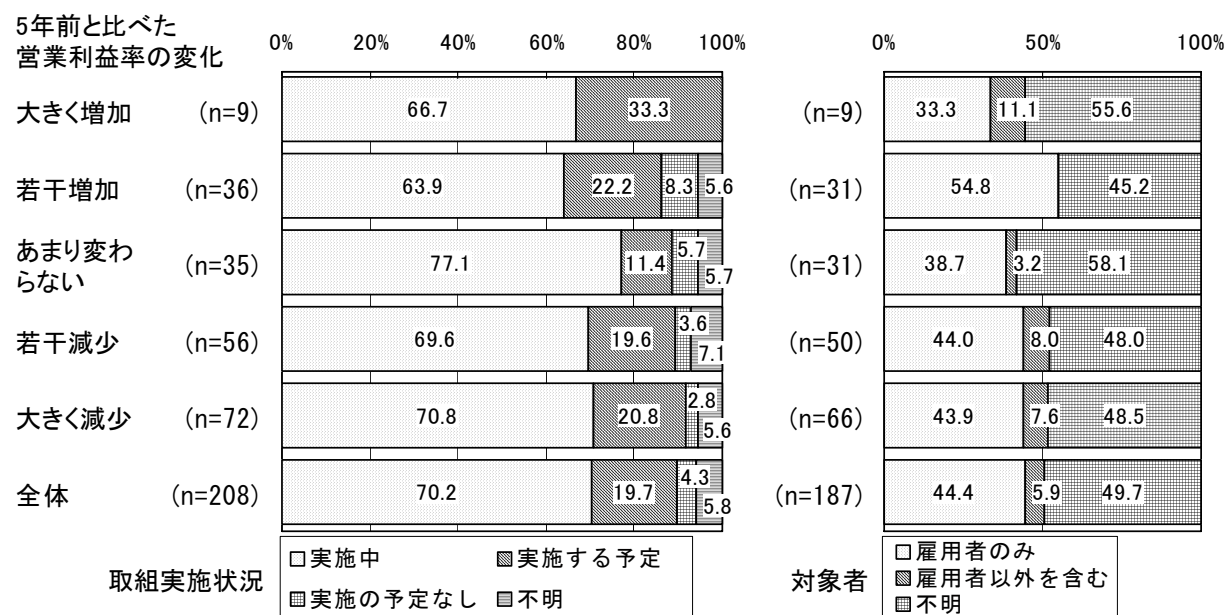
注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



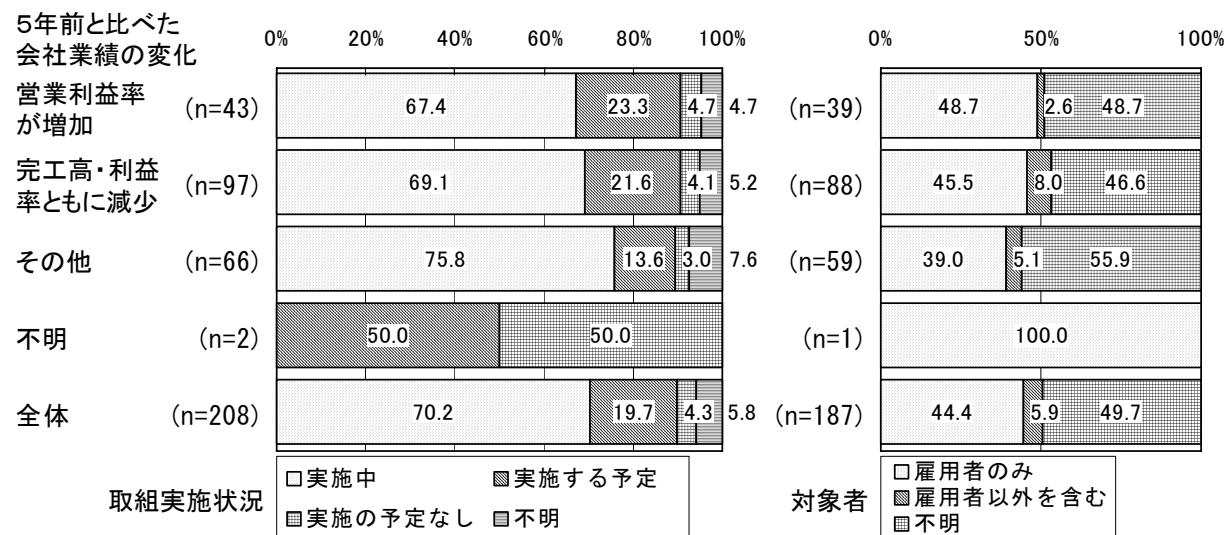
注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

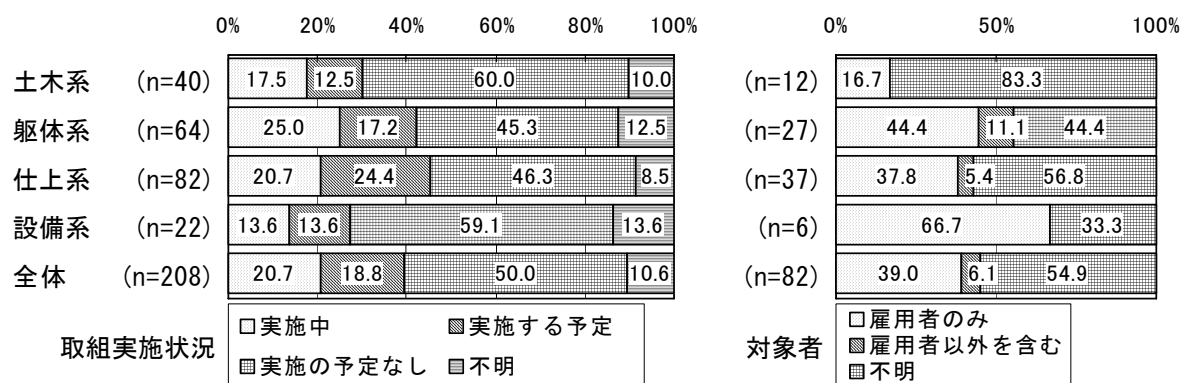
技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

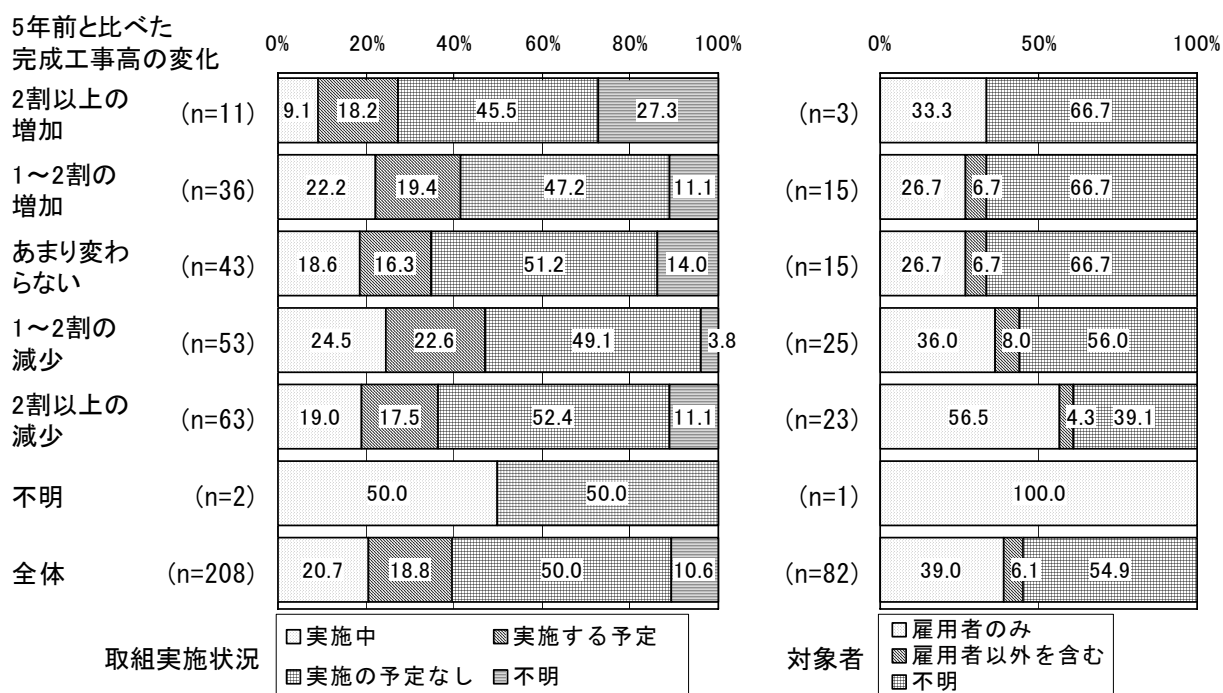
③熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与

熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与実施状況（職種分類別）



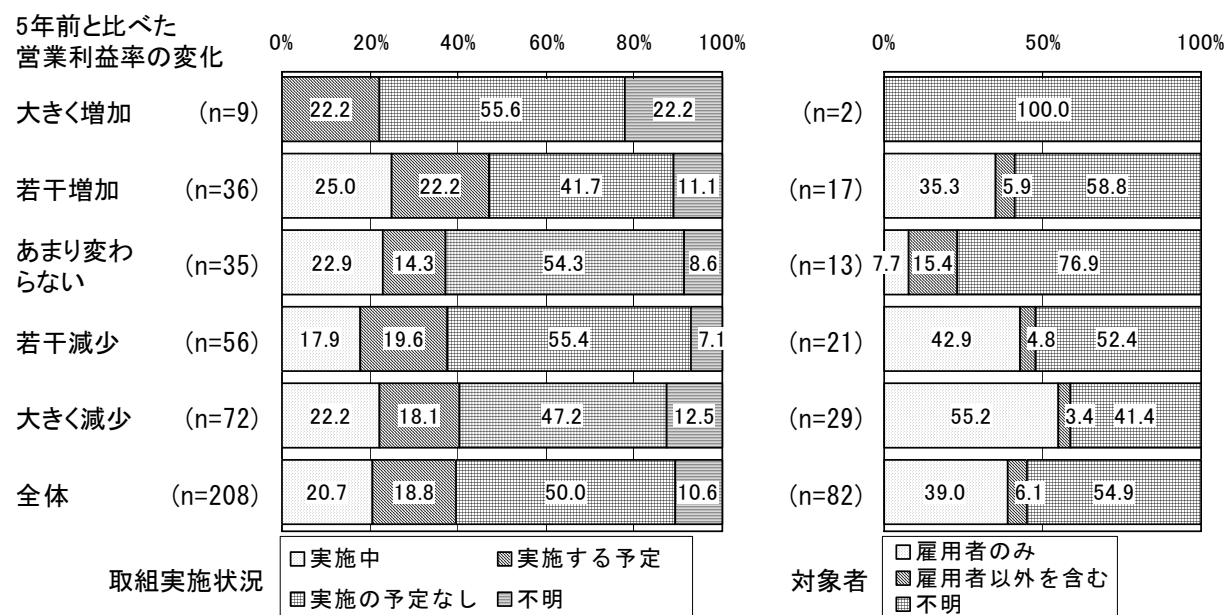
注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与実施状況（5年前と比べた完成工事高の変化別）



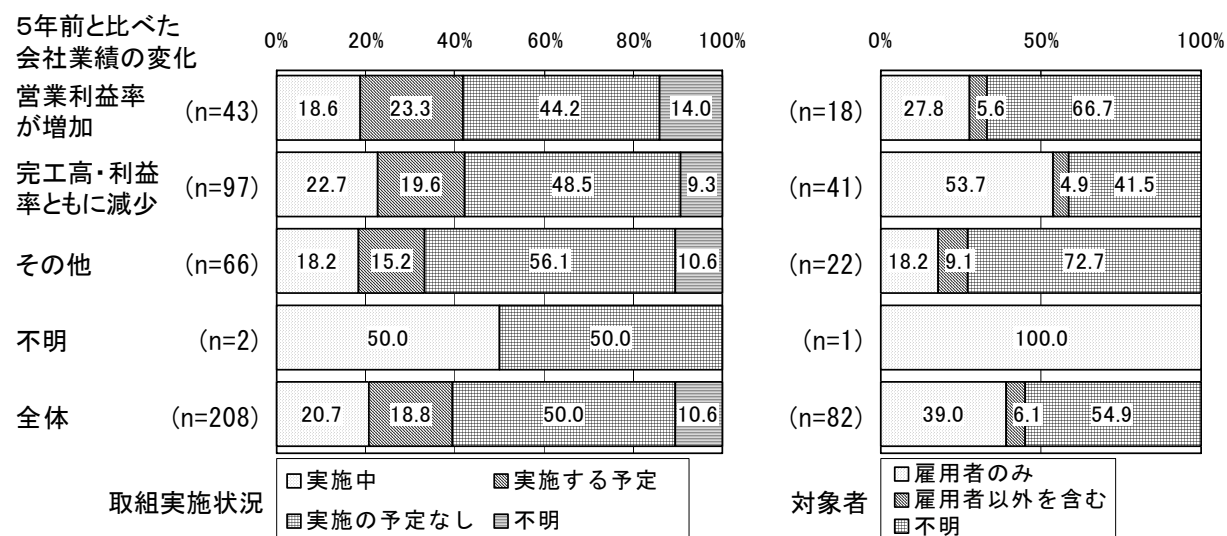
注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与実施状況（5年前と比べた営業利益率の変化別）



注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与実施状況（会社業績別）



注) アンケート回答会社のうち、評価結果に基づく処遇・配置等を実施中、又は具体的に実施を予定していると答えた 208 社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

④その他

評価結果に基づく処遇・配置等に関する取組 その他記述回答

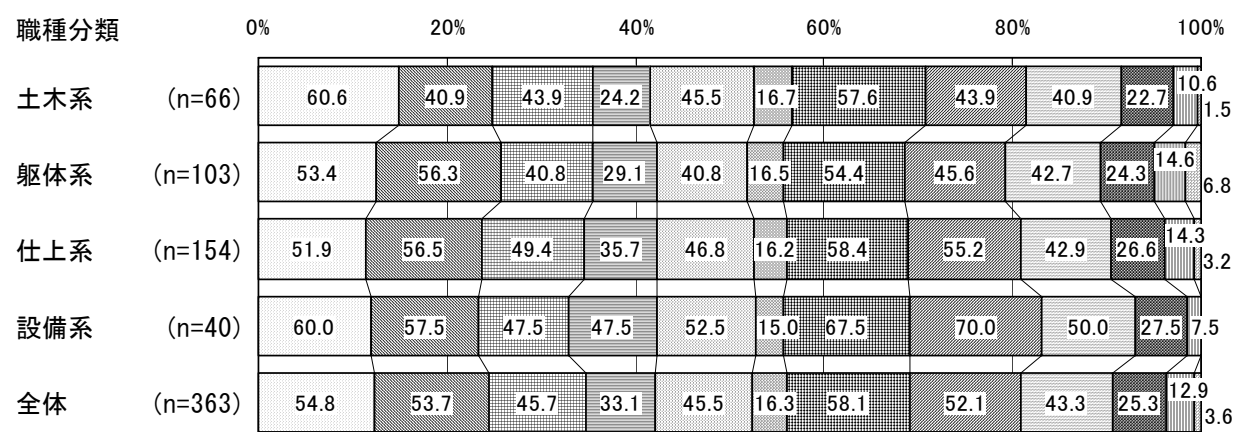
職種	内容分類	記述回答
機械土工	称号付与	インストラクターの称号を付与
鳶土工	社員登用	外注扱いから社員採用へ
	外部表彰推薦	評価に基づいて、建設マスター、安全マスター等への推薦を積極的に行っている。
圧接	他	都度実施
		管理技士、基幹圧接、O J T
建具 A	成績評価	現場ごとに出来高を出し、職長レベルで評価点を出す。
板金	手当支給	2 級 8000 円、1 級 15000 円、定年まで毎月支給
	他	熟練者多く、全員マスターなので称号は付与しない。
塗装	他	単価、工程、作業、完了、一連性をもち、責任施工をする。
左官	他	マネジメントできる職人、現在のニーズ、ウォンツに対応できる感性ある職人
タイル	他	技能、熟練技能の評価は、短期間で判断不可
		雇用者以外の者にも技能価値により、常雇手間の場合のみ
		技能、人格の向上に好条件、良い状況がおのずと付いてくる。
防水	役職・地位付与	熟練技能者には工事長、作業長等の地位
断熱	役職・地位付与	技能試験合格での配慮、職長への資格
		工事部長等の名刺等を持ってもらう。
設備	手当支給	資格取得者への資格手当の支給
		手当の支給
	外部表彰推薦	国・県のマイスター優秀技能者に推薦

問 2 1 重点的に実施すべき取組

問 2 1 【問 1 5 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継をより効果的なものとするために、今後重点的に実施すべき取組は何ですか（〇はいくつでも）。

1. 現場での実作業におけるマンツーマン型指導（O J T）の推進
2. 自社による集合教育（技能講習会など）の開催
3. 建設関連団体や企業グループによる共同の集合教育（技能講習会など）の開催
4. 教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用
5. 教材（技能マニュアル、ビデオ等）の作成
6. 指導役としてベテラン技能労働者を活用
7. 技能資格取得費用の支給・負担
8. 技能レベルの把握のための基準やマニュアルの整備
9. 技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給
10. 技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与等
11. 熟練技能の習得者に「マスター」などの名誉称号を付与
12. その他（具体的に_____）

技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（職種分類別帯グラフ、複数回答）



重点的に実施すべき取組

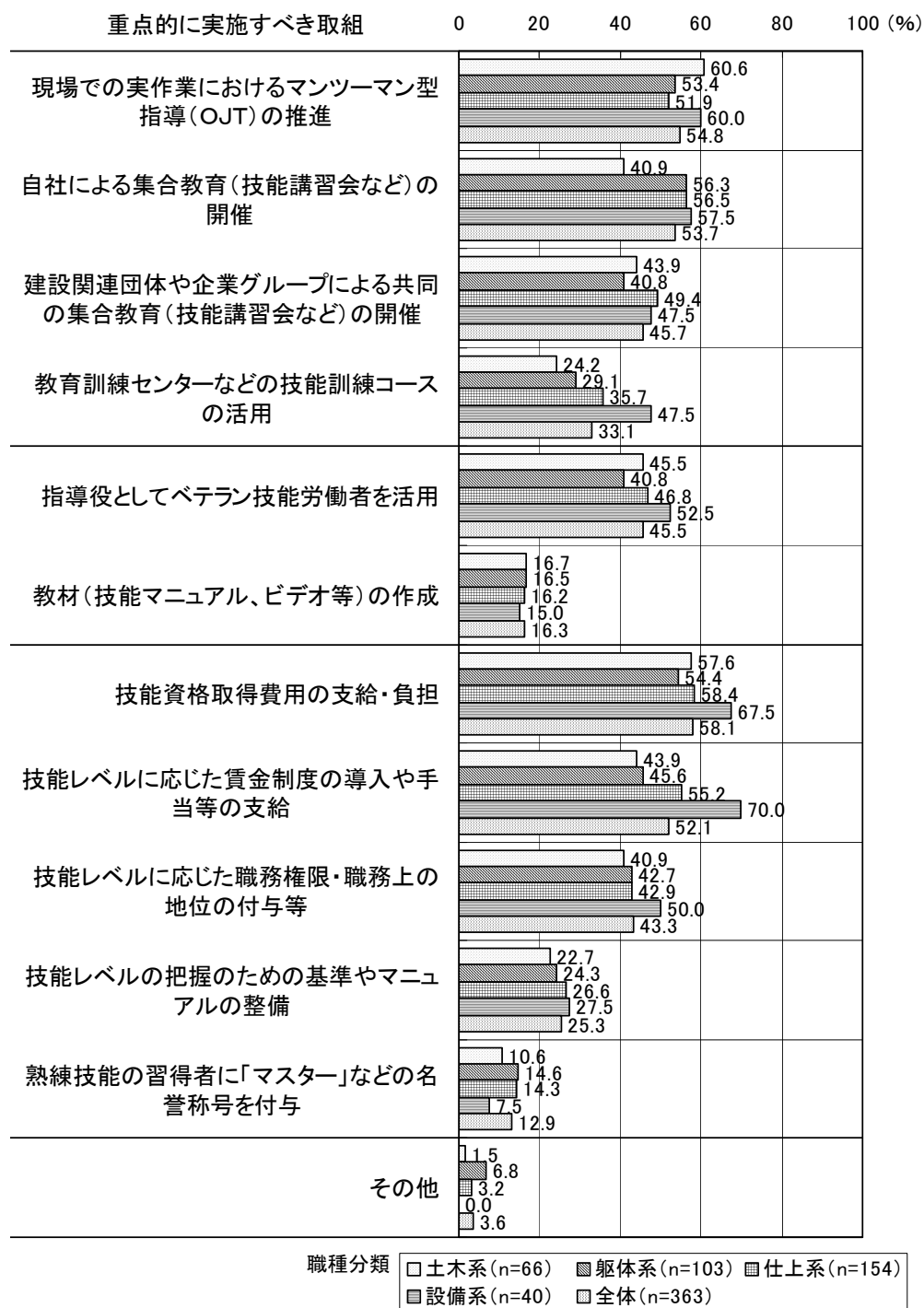
- ☐ 現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進
- ☐ 自社による集合教育（技能講習会など）の開催
- ☐ 建設関連団体や企業グループによる共同の集合教育（技能講習会など）の開催
- ☐ 教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用
- ☐ 指導役としてベテラン技能労働者を活用
- ☐ 教材（技能マニュアル、ビデオ等）の作成
- ☐ 技能資格取得費用の支給・負担
- ☐ 技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給
- ☐ 技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与等
- ☐ 技能レベルの把握のための基準やマニュアルの整備
- ☐ 熟練技能の習得者に「マスター」などの名誉称号を付与
- ☐ その他

注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 取組の 카테고리 別に、全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

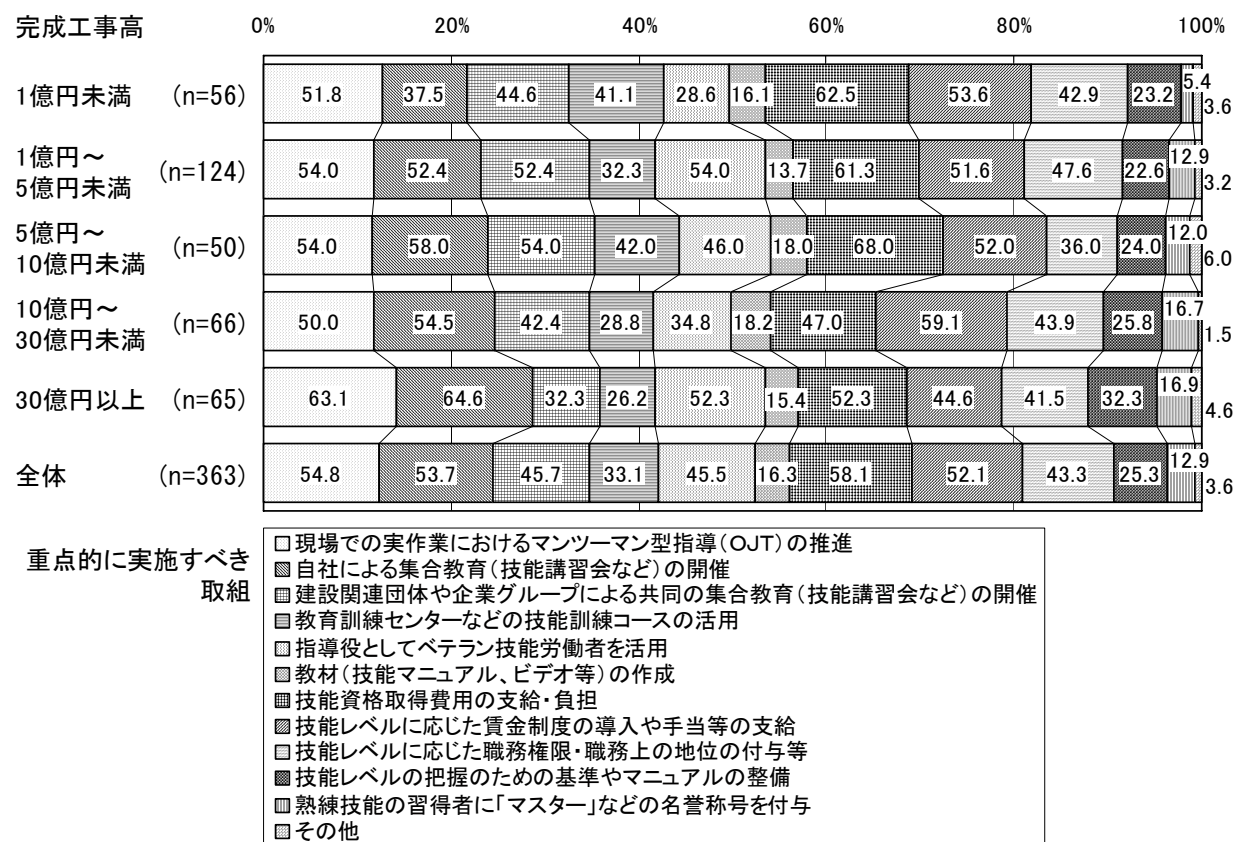
技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（職種分類別棒グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 取組のカテゴリー別に、全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（完成工事高別帯グラフ、複数回答）



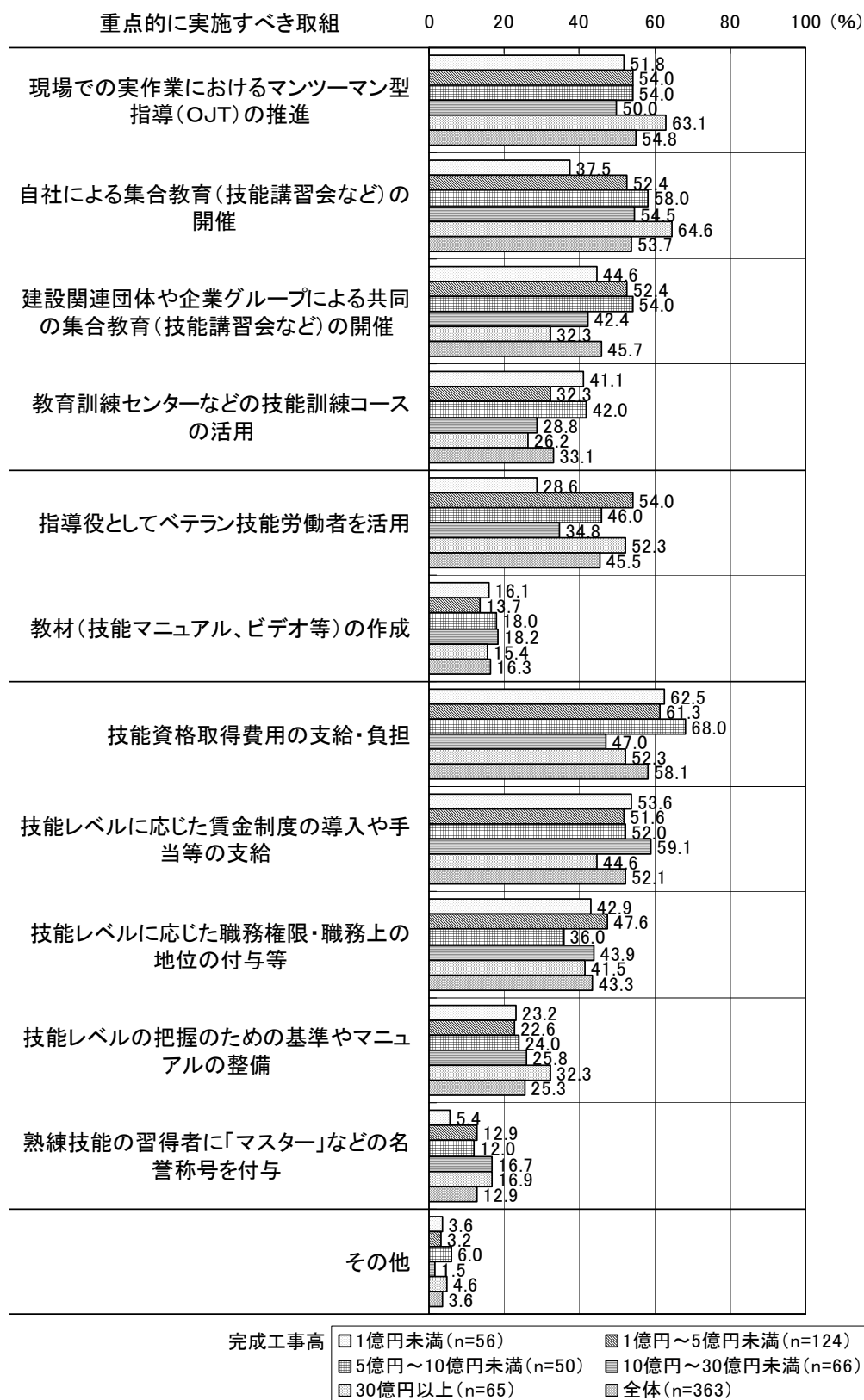
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 取組のカテゴリー別に、全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 完成工事高が不明の 2 社については非表示。

技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（完成工事高別棒グラフ、複数回答）

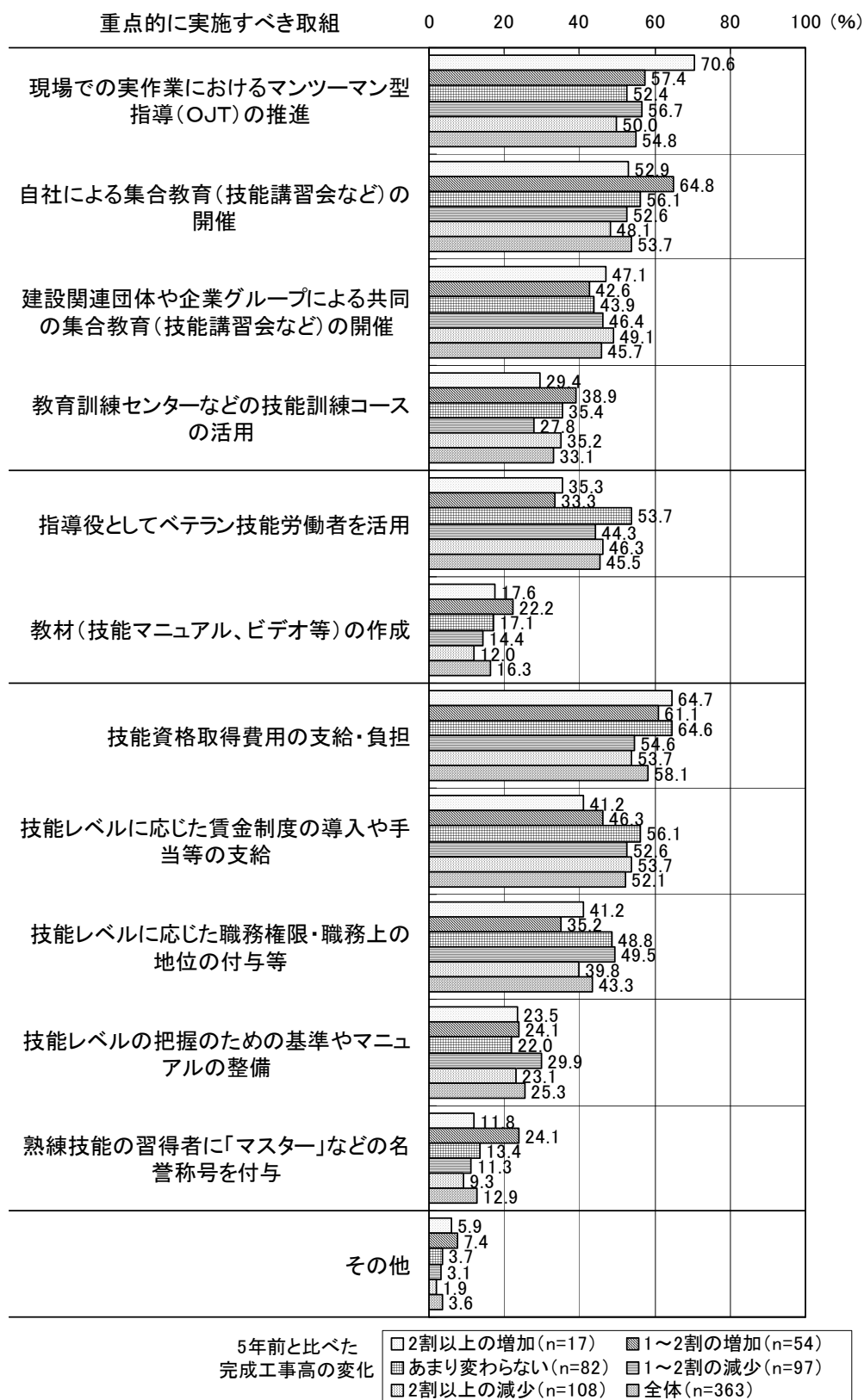


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 取組のカテゴリー別に、全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 完成工事高が不明の 2 社については非表示。

技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（５年前と比べた完成工事高の変化別、複数回答）

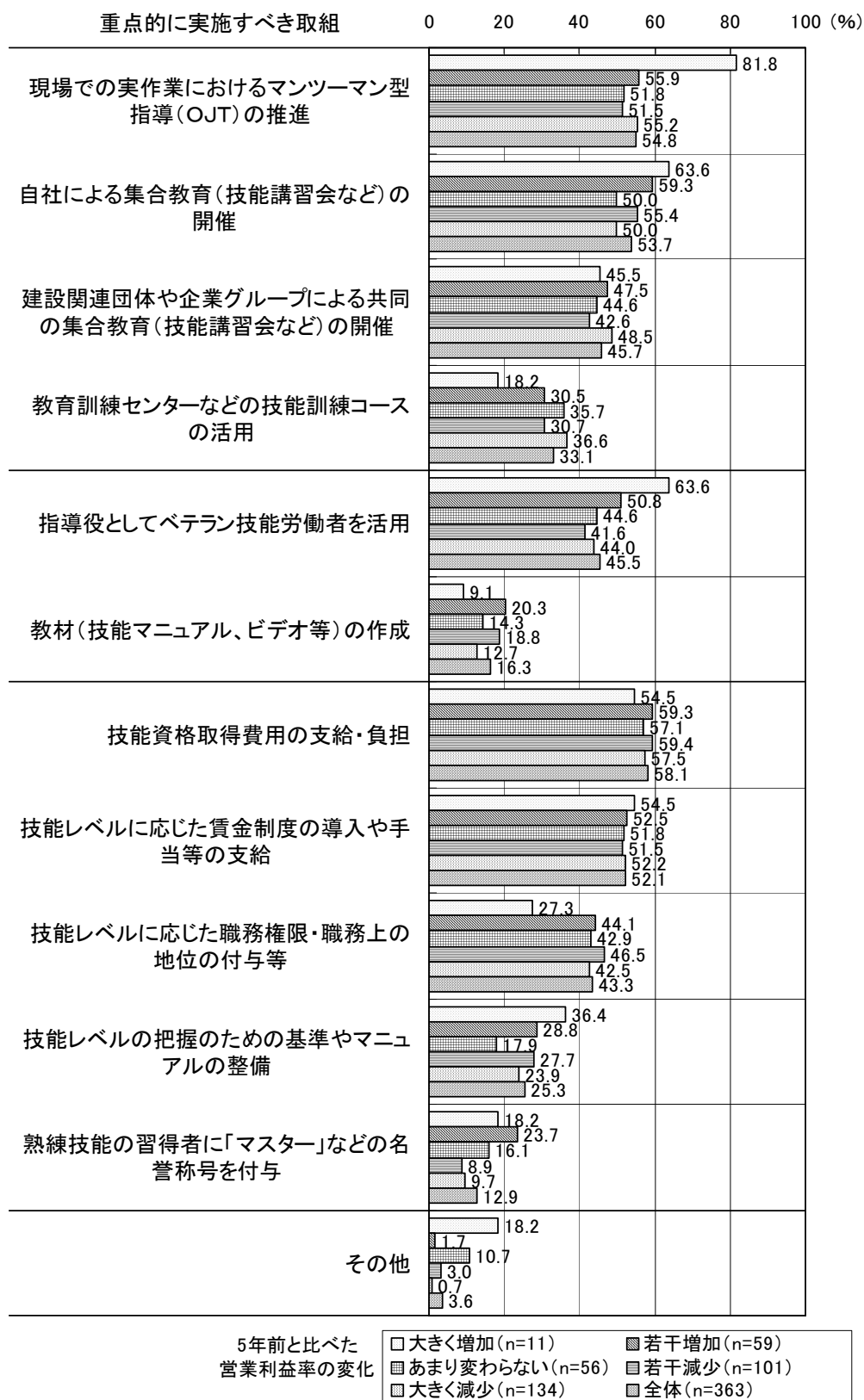


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 取組のカテゴリー別に、全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた完成工事高の変化が不明の 5 社については非表示。

技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（５年前と比べた営業利益率の変化別、複数回答）

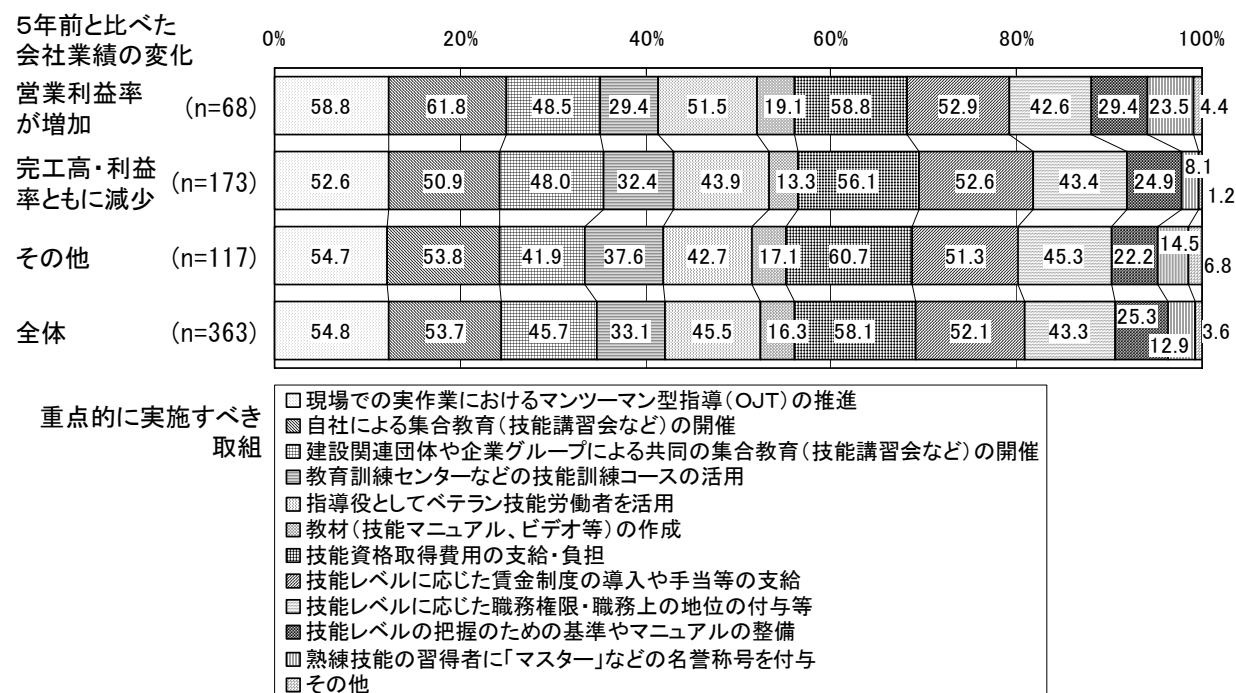


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 取組のカテゴリー別に、全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の 2 社については非表示。

技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（会社業績別帯グラフ、複数回答）



- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。
- 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
- 注 3) 取組のカテゴリー別に、全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
- 注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 5 社については非表示。

技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組 その他記述回答

職種	記述回答
基礎	独立の支援
鳶土工	各現場ごとに評価点をつけてもらい、本人の自己評価の目安とし、さらなる向上をはかる。
型枠大工	公的資格に位置づけ、下請工事代金への上乗せ
鉄骨	同業者同志の技術交流
圧接	多能工化も必要だが、専門職化が大事。
建具 A	能力不足の技術者に対する重点的技術力アップの教育をする。
板金	本人の意識の向上
左官	建設業全体の賃金アップ（現在教育費用まで出せない）
タイル	神社等の仕事ができるので、現地・工場での指導。同業組合員からも依頼有り。
内装	ものづくりに対する評価に対して地位及び金銭的裏付けを与える。
	技能レベル把握マニュアルの作成
	責任を持ち、約束を確実に守る若い人の育成。
	社会的な保障（仕事、身分など）

問 2 2 取組実施の課題・問題

問 2 2 【問 1 5 で 1. または 2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継のための取組を実施するに当たって、どのような課題・問題がありますか（○はいくつでも）。

1. 取組のための資金・経費の確保が難しい

2. 取組のための時間の確保が難しい

3. 熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している

4. 熟練技能を受け継ぐべき人材に意欲や熱意がない

5. 熟練技能に対する社内の認識が低い

6. 保有している技能の現状を把握することが難しい

7. 適切な教材（マニュアル等）が少ない

8. 熟練技能を教えることができる人材が不足している

9. OJT等ができるような大きな現場が少ない

10. 現場に配置できる人員が限られ、指導する者と受ける者を組み合わせることが難しい

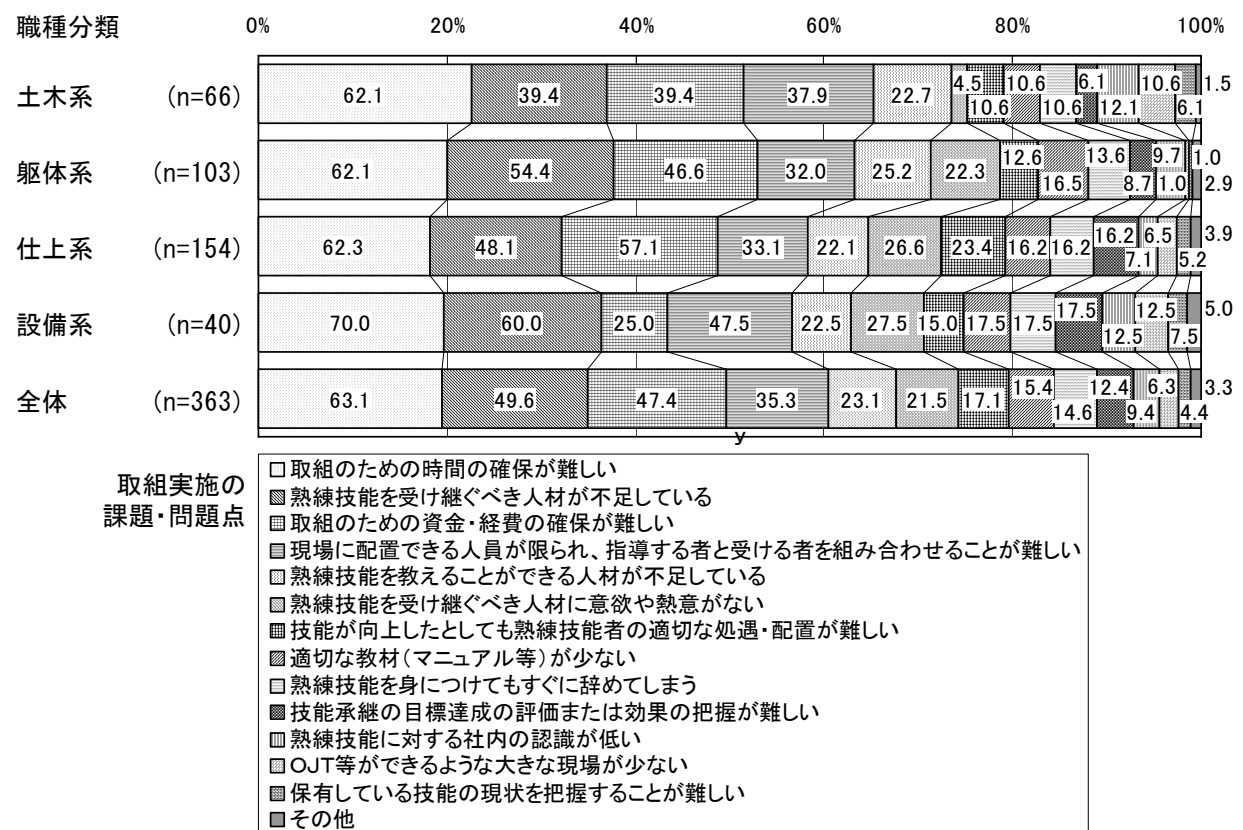
11. 技能承継の目標達成の評価または効果の把握が難しい

12. 技能が向上したとしても熟練技能者の適切な処遇・配置が難しい

13. 熟練技能を身につけてもすぐに辞めてしまう

14. その他（具体的に

技能承継の取組実施の課題・問題点（職種分類別帯グラフ、複数回答）

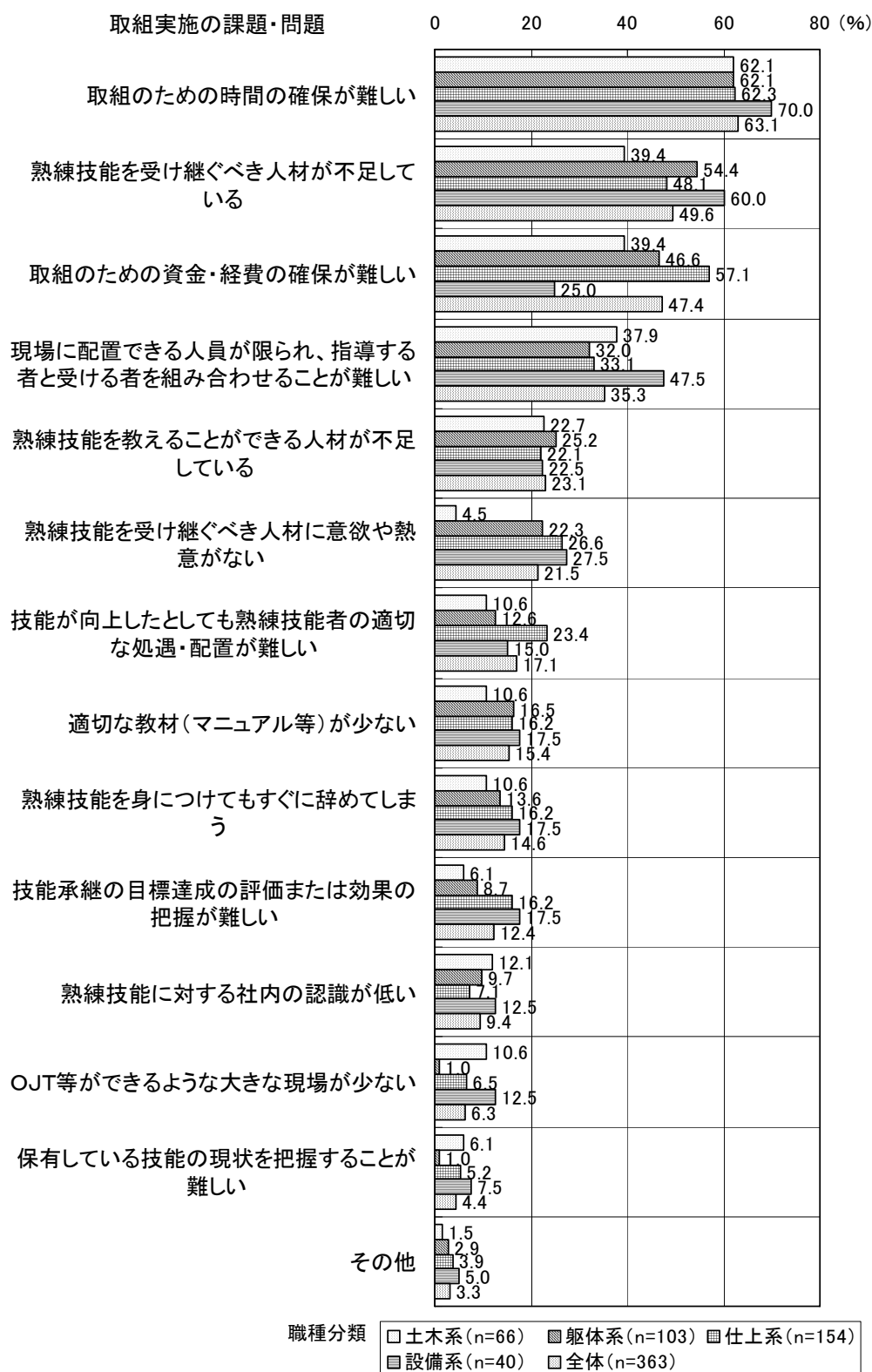


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

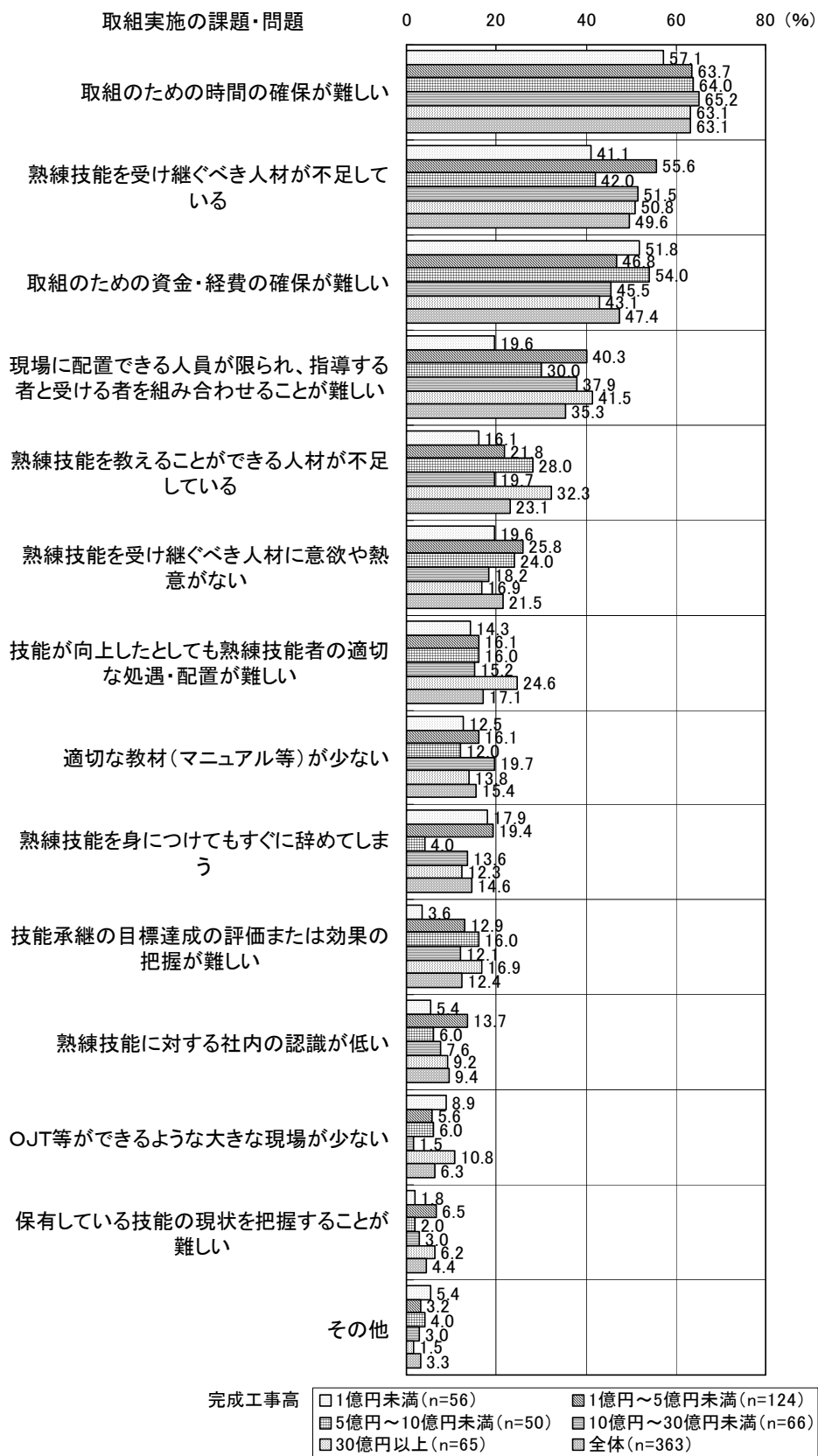
技能承継の取組実施の課題・問題点（職種分類別棒グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継の取組実施の課題・問題点（完成工事高別、複数回答）



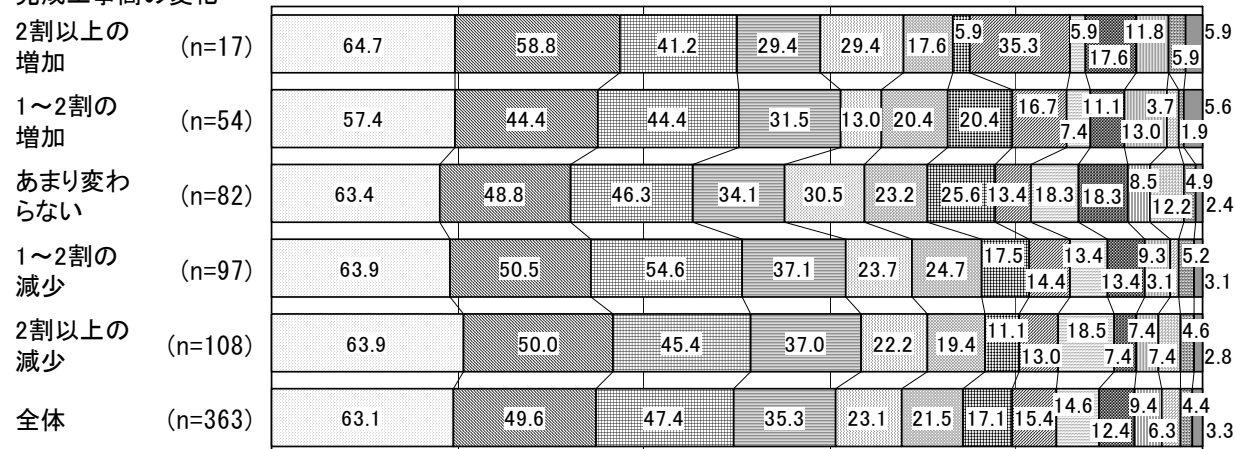
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 完成工事高が不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組実施の課題・問題点（５年前と比べた完成工事高の変化別帯グラフ、複数回答）

５年前と比べた
完成工事高の変化



取組実施の課題・問題

- ☐ 取組のための時間の確保が難しい
- ☐ 熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している
- ☐ 取組のための資金・経費の確保が難しい
- ☐ 現場に配置できる人員が限られ、指導する者と受ける者を組み合わせることが難しい
- ☐ 熟練技能を教えることができる人材が不足している
- ☐ 熟練技能を受け継ぐべき人材に意欲や熱意がない
- ☐ 技能が向上したとしても熟練技能者の適切な処遇・配置が難しい
- ☐ 適切な教材（マニュアル等）が少ない
- ☐ 熟練技能を身につけてもすぐに辞めてしまう
- ☐ 技能承継の目標達成の評価または効果の把握が難しい
- ☐ 熟練技能に対する社内の認識が低い
- ☐ OJT等ができるような大きな現場が少ない
- ☐ 保有している技能の現状を把握することが難しい
- ☐ その他

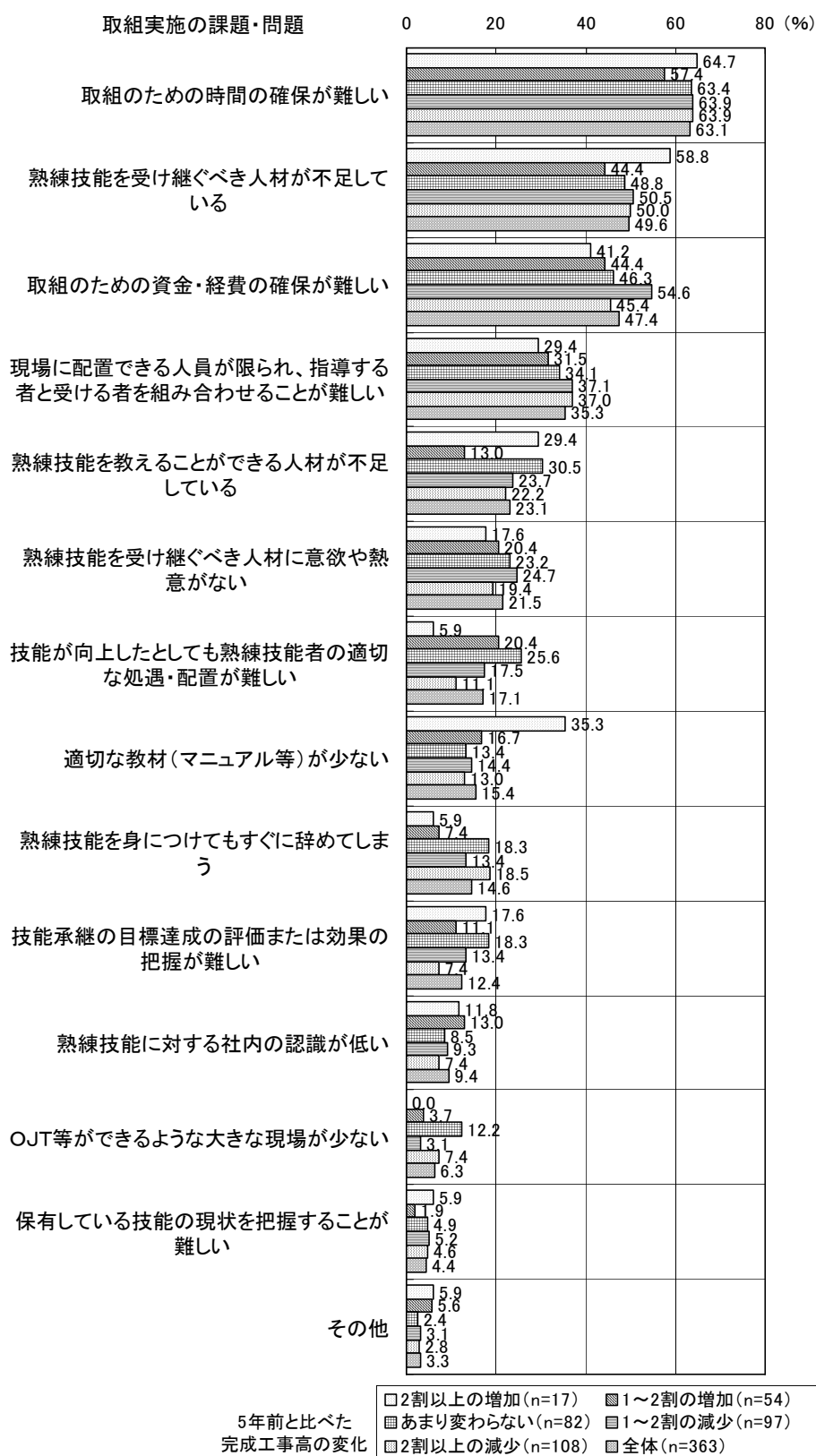
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) ５年前と比べた完成工事高の変化が不明の 5 社については非表示。

技能承継の取組実施の課題・問題点（５年前と比べた完成工事高の変化別棒グラフ、複数回答）

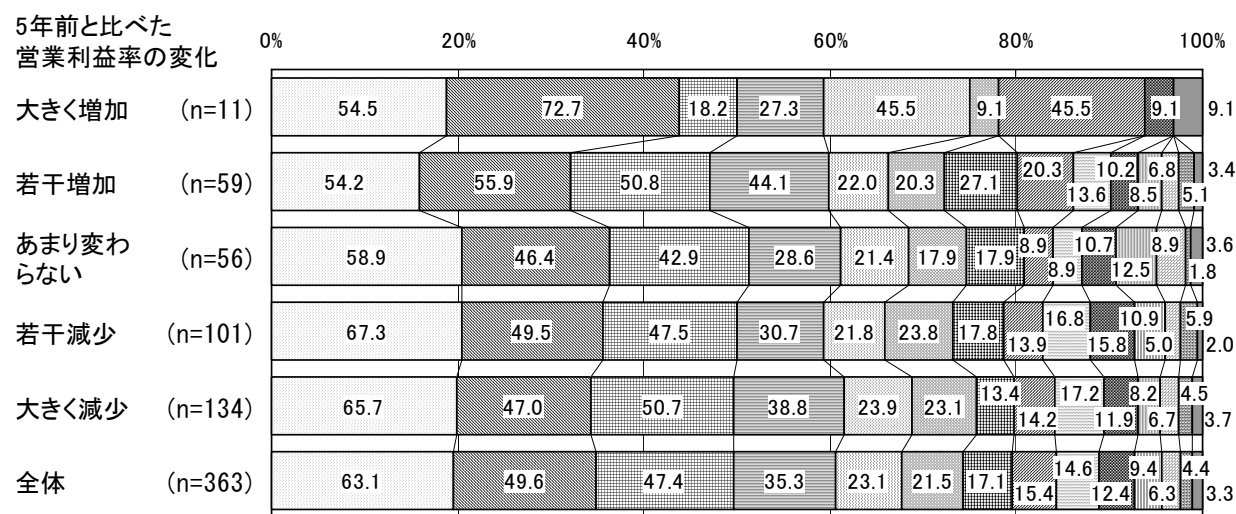


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた完成工事高の変化が不明の 5 社については非表示。

技能承継の取組実施の課題・問題点（５年前と比べた営業利益率の変化別帯グラフ、複数回答）

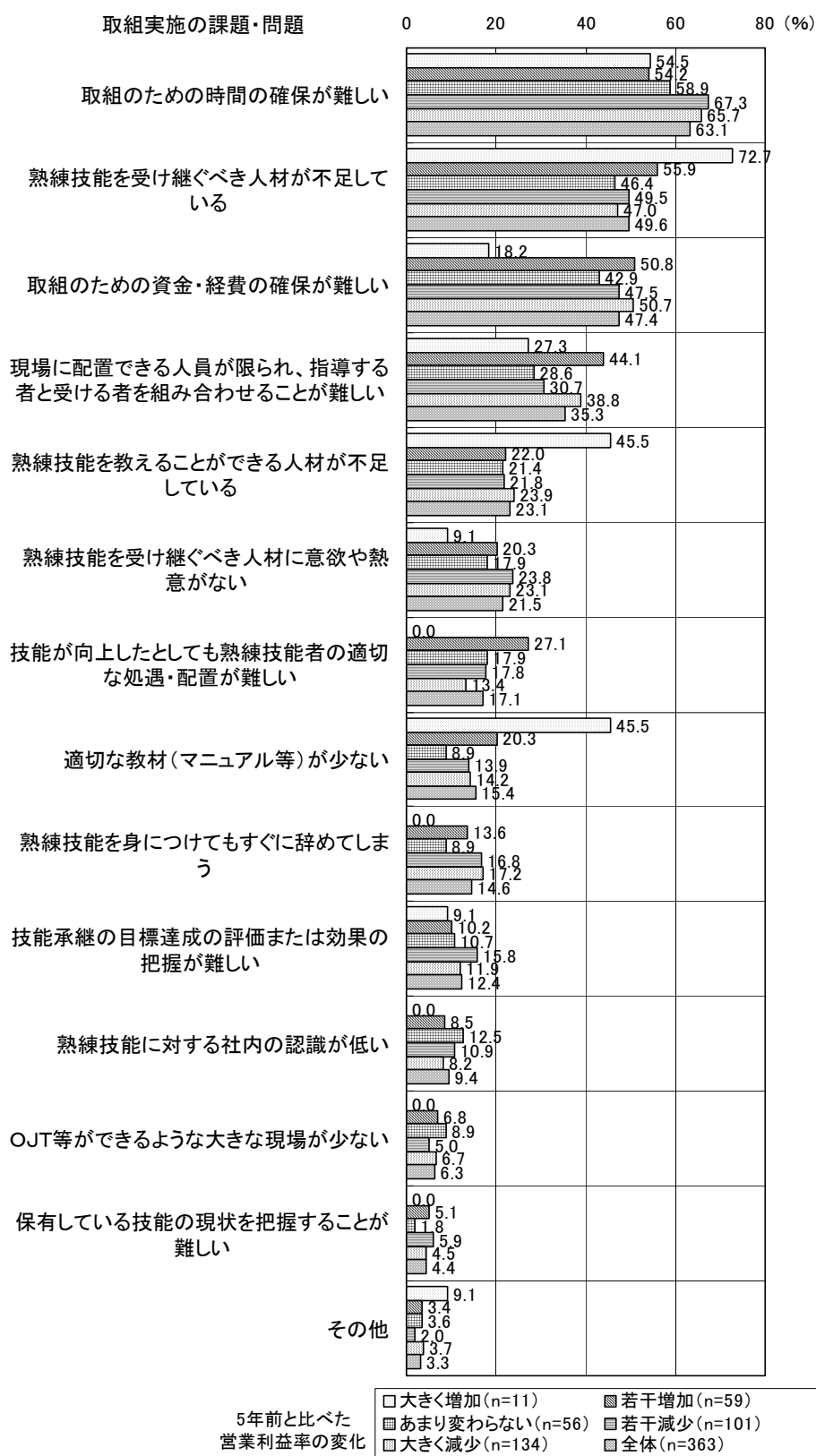


取組実施の課題・問題点

- ☐ 取組のための時間の確保が難しい
- ☒ 熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している
- ☐ 取組のための資金・経費の確保が難しい
- ☐ 現場に配置できる人員が限られ、指導する者と受ける者を組み合わせることが難しい
- ☐ 熟練技能を教えることができる人材が不足している
- ☐ 熟練技能を受け継ぐべき人材に意欲や熱意がない
- ☐ 技能が向上したとしても熟練技能者の適切な処遇・配置が難しい
- ☐ 適切な教材（マニュアル等）が少ない
- ☐ 熟練技能を身につけてもすぐに辞めてしまう
- ☐ 技能承継の目標達成の評価または効果の把握が難しい
- ☐ 熟練技能に対する社内の認識が低い
- ☐ OJT等ができるような大きな現場が少ない
- ☐ 保有している技能の現状を把握することが難しい
- ☐ その他

- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。
- 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
- 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
- 注 4) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組実施の課題・問題点（５年前と比べた営業利益率の変化別棒グラフ、職種分類別、複数回答）

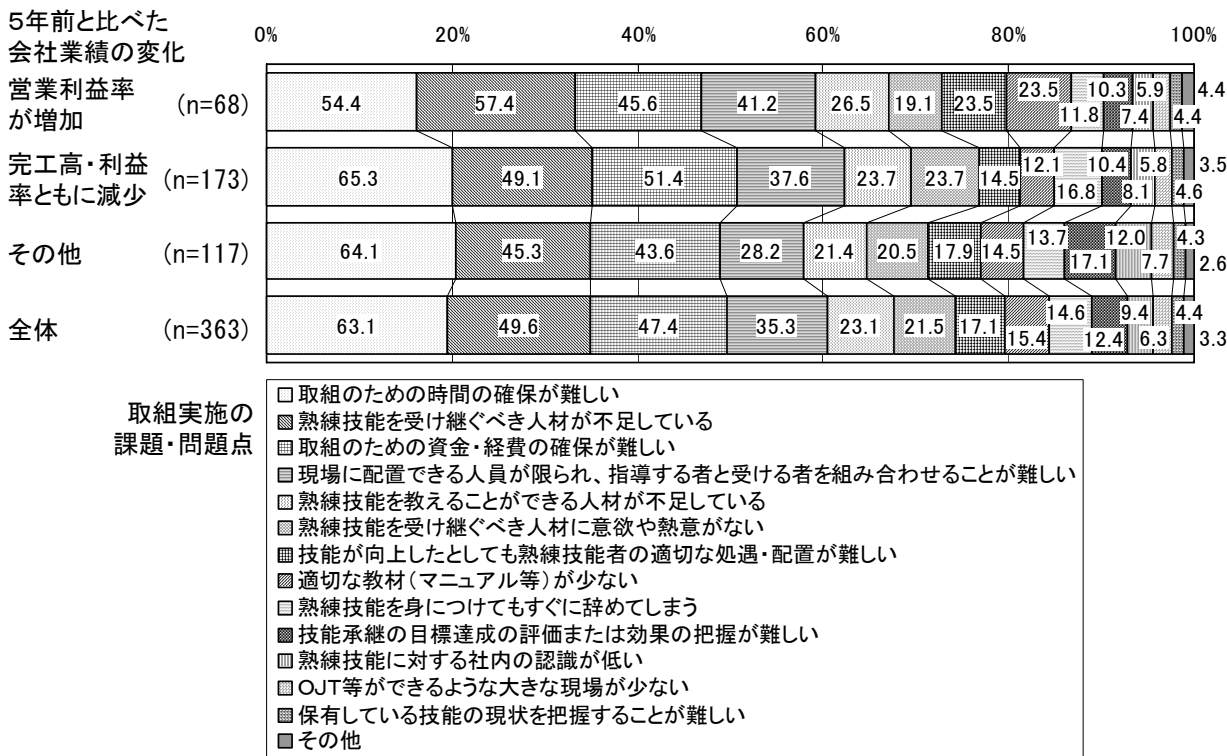


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組実施の課題・問題点（会社業績別帯グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 5 社については非表示。

技能承継の取組実施の課題・問題点 その他記述回答

職種	記述回答
鉄骨	技能に対する評価が確立していない。
圧接	社内での技術部門のポジションが低い。
建具 A	教育を身につけても意味がない。
左官	設計者、元請、施主の技能、感性に対するレベルが低い。大部分の設計者は、利益のみ追求のカタログ選択屋がほとんど。 根気良く研修訓練・再訓練する。 OJTに限らず、モルタル作業のできる現場がない。（設計図がない）
タイル	建設業界に於ける熟練技能者の地位、条件の向上が受注競争に影響される。
瓦	すぐに辞めてしまう。 人材不足です。
設備	技能者の評価が低い。 技能を熟達した途端に自立の道を選ぶものが多い。

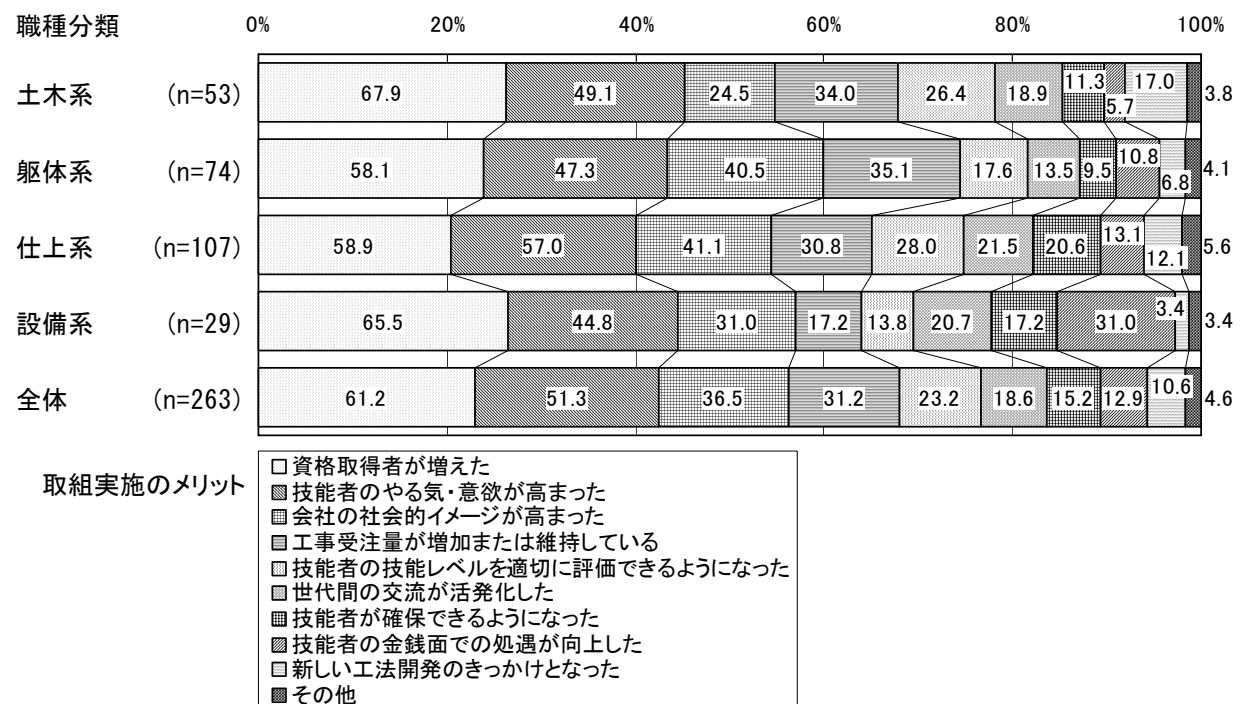
問 2 3 技能承継の取組の実施メリット

問 2 3 【★問 1 5 で 1. を選んだ人だけにお聞きします。】『熟練技能』承継のための取組を実施することで、施工能力の維持以外のメリットがありましたか（○はいくつでも）。

1. 工事受注量が増加または維持している
2. 技能者が確保できるようになった（新規入職者の増加・定着や離職・退職者の減少）
3. 技能者の金銭面での処遇が向上した
4. 技能者のやる気・意欲が高まった
5. 資格取得者が増えた
6. 技能者の技能レベルを適切に評価できるようになった
7. 世代間の交流が活発化した
8. 新しい工法開発のきっかけとなった
9. 会社の社会的イメージが高まった
10. その他（具体的に_____）

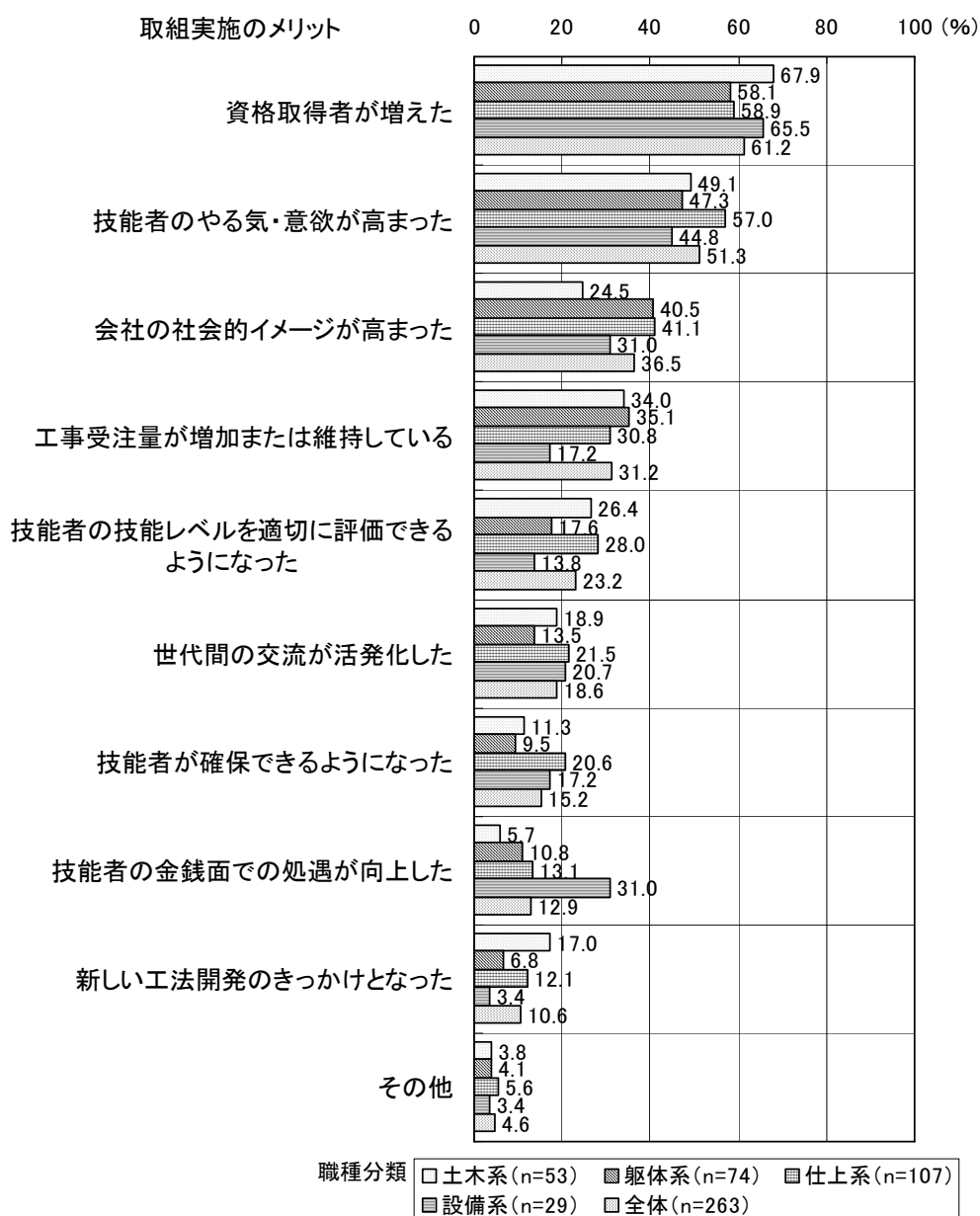
⇒⇒⇒【引き続き問 2 4 へ】

技能承継の取組実施による副次的なメリット（職種分類別帯グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた 263 社のみ回答。
 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
 複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

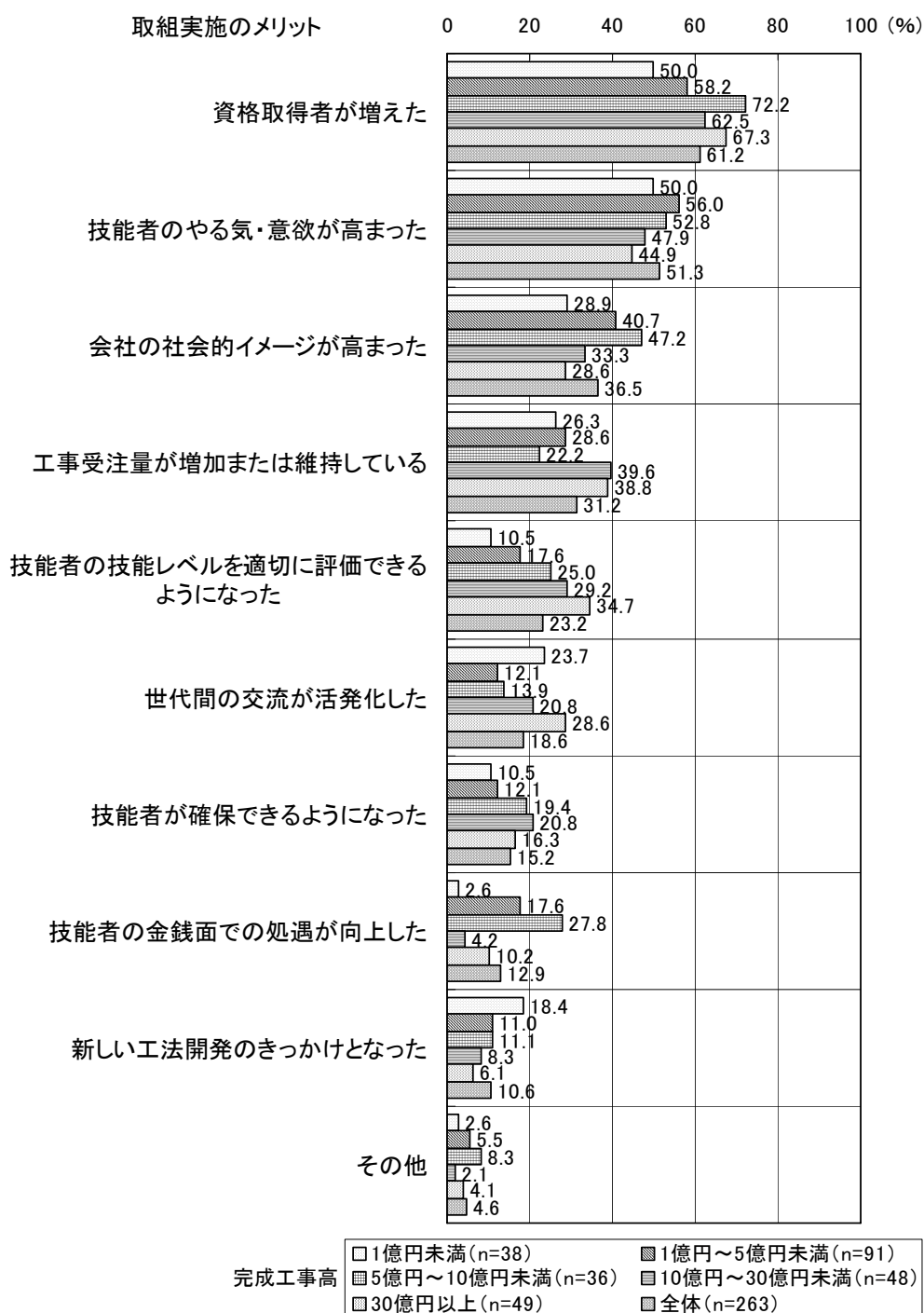
技能承継の取組実施による副次的なメリット（職種分類別棒グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた263社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継の取組実施による副次的なメリット（完成工事高別、複数回答）

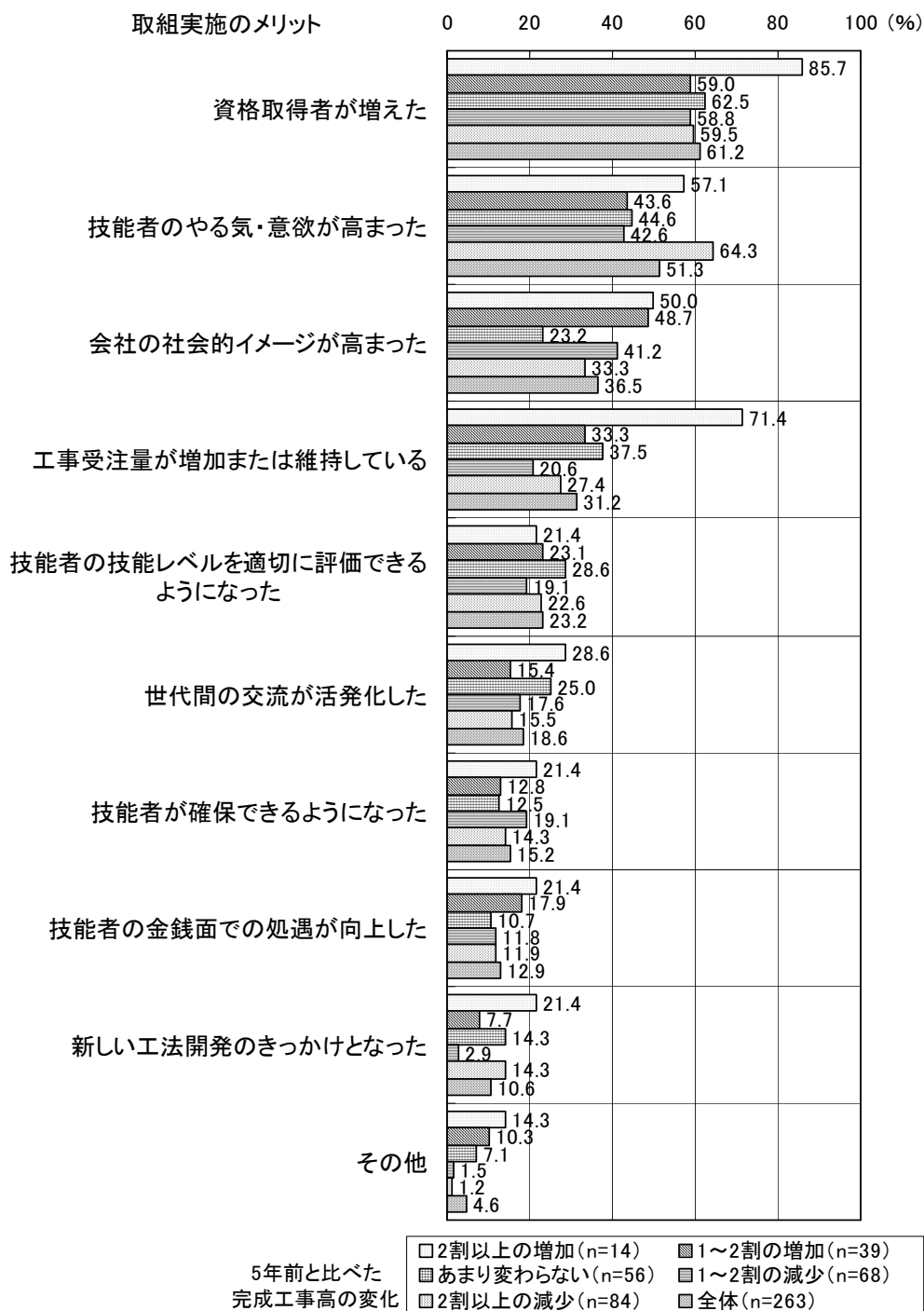


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた263社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 完成工事高が不明の1社については非表示。

技能承継の取組実施による副次的なメリット（５年前と比べた完成工事高の変化別、複数回答）

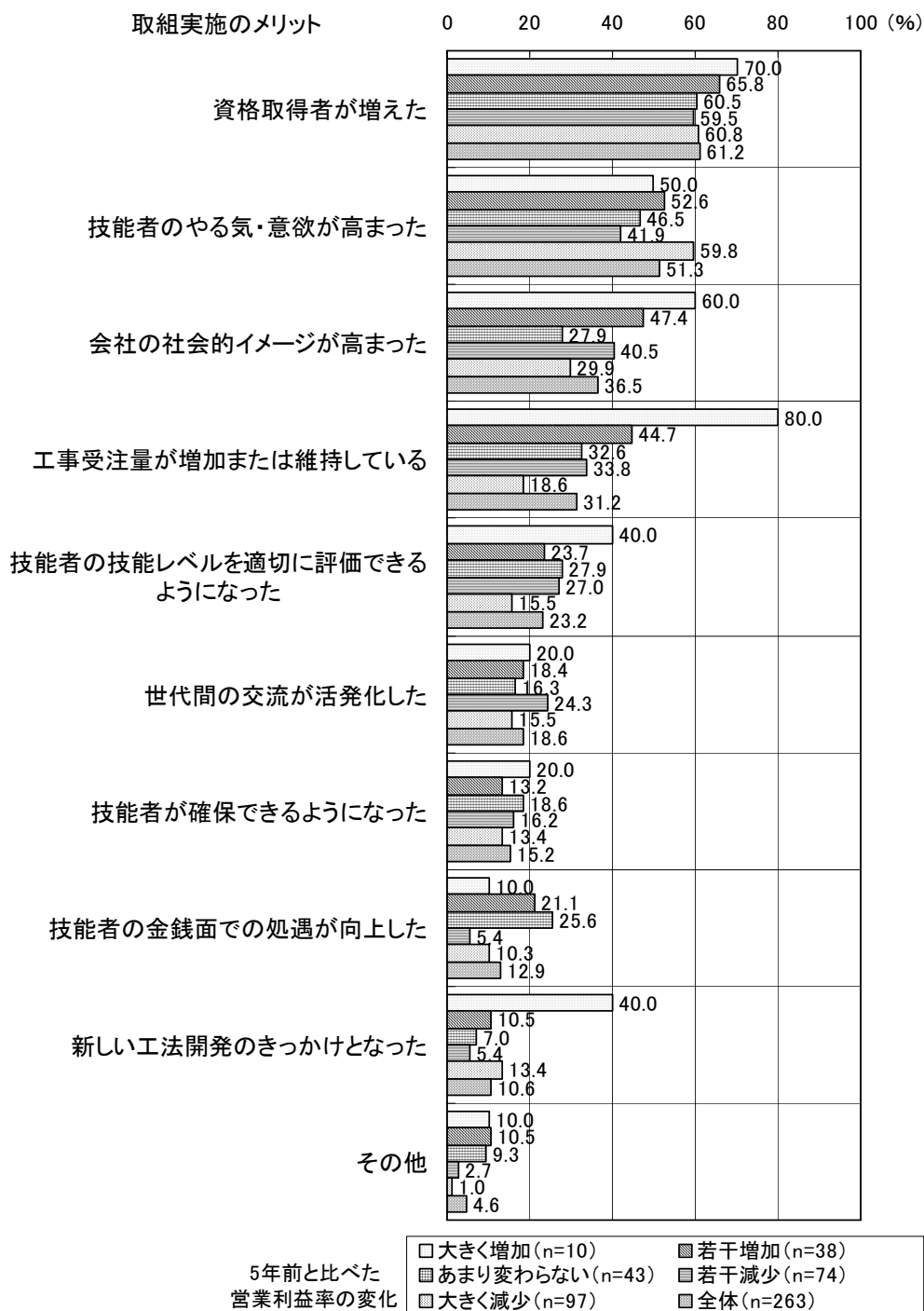


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた263社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5年前と比べた完成工事高の変化が不明の2社については非表示。

技能承継の取組実施による副次的なメリット（５年前と比べた営業利益率の変化別、複数回答）

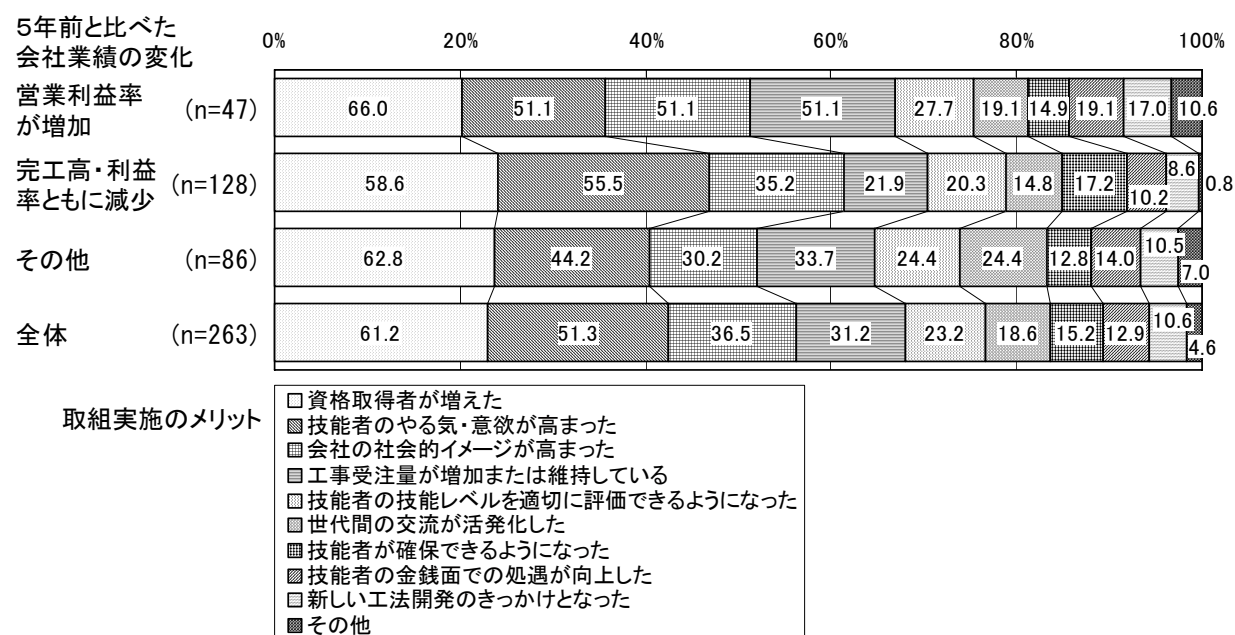


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた263社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

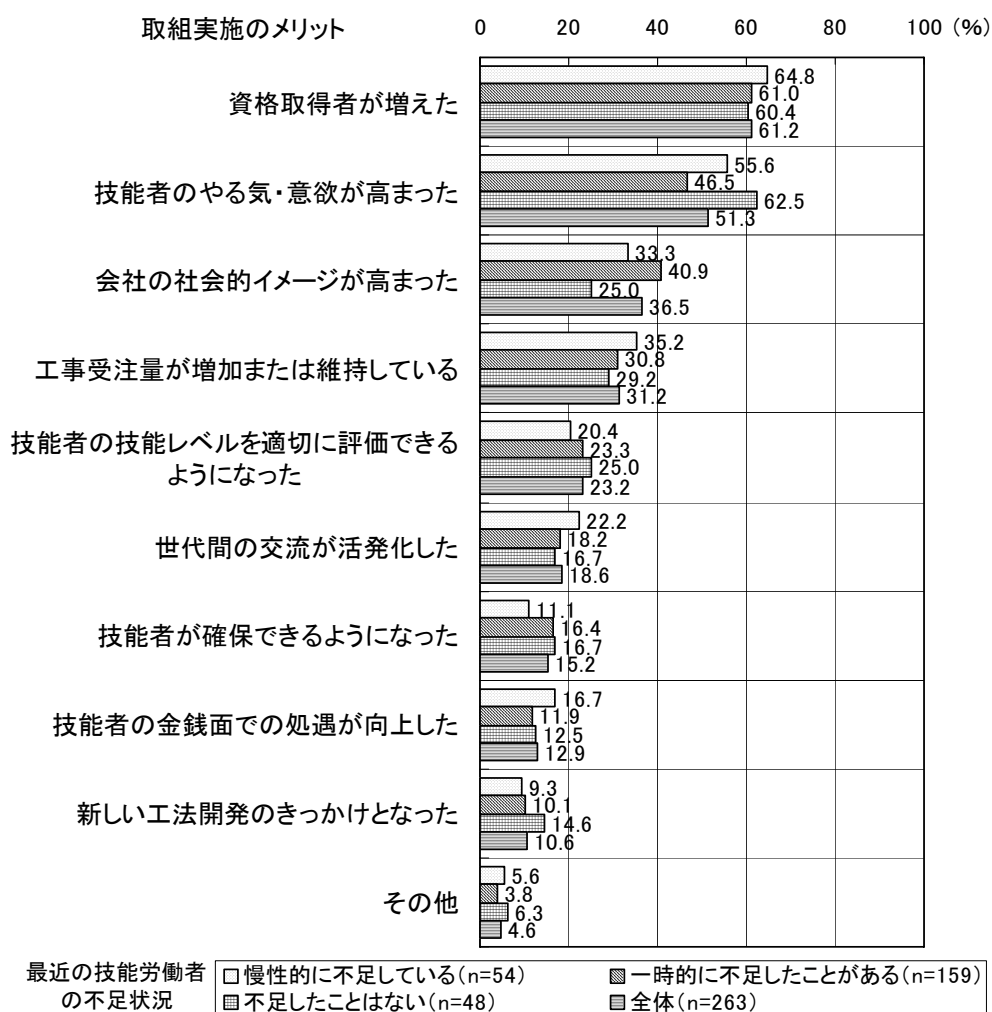
注 3) 5年前と比べた営業利益率の変化が不明の1社については非表示。

技能承継の取組実施による副次的なメリット（会社業績別帯グラフ、複数回答）



- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた 263 社のみ回答。
- 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
- 複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
- 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
- 注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 2 社については非表示。

技能承継の取組実施による副次的なメリット（最近の技能労働者の不足状況別、複数回答）

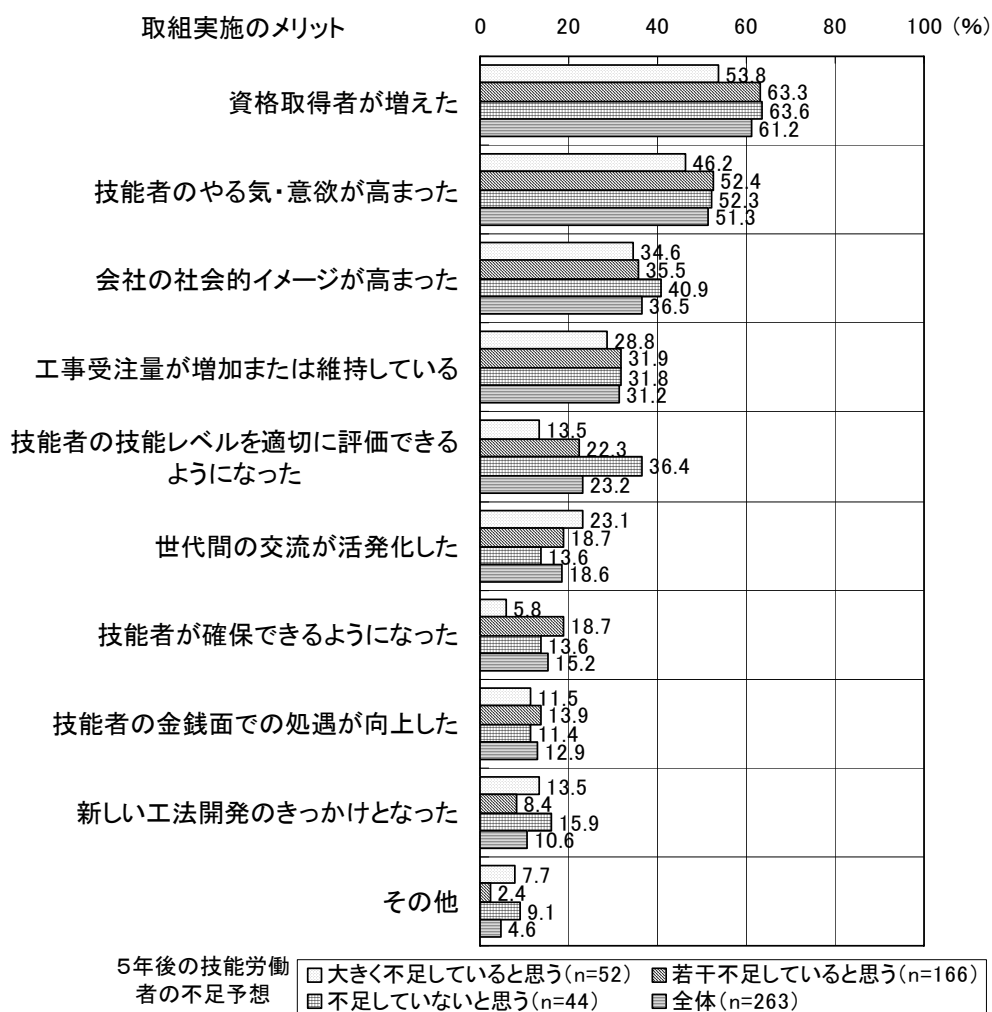


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた263社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 最近の技能労働者の不足状況が不明の2社については非表示。

技能承継の取組実施による副次的なメリット（５年後の技能労働者の不足予想別、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた263社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5年後の技能労働者の不足予想が不明の1社については非表示。

技能承継の取組実施による副次的なメリット その他記述回答

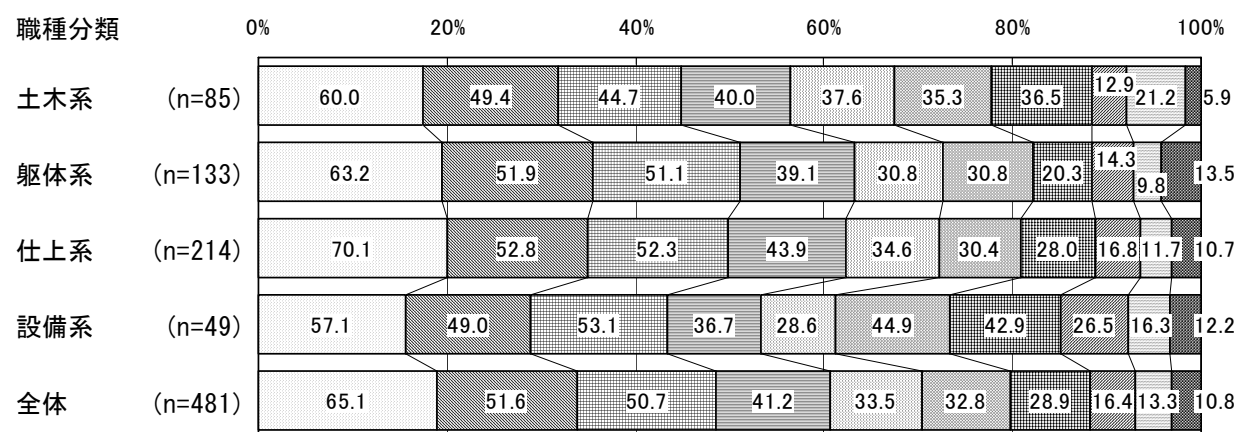
職種	記述回答
基礎	最終ユーザーへの安心・安全を提供できる。
機械土工	安全な作業ができる。
鉄骨	品質の向上
圧接	技能者のコミュニケーションが図れる。
塗装	得意先からの評価が向上した。
左官	従業員が左官に対する取組や仕事が好きに育った。 女性職人が進出、大変貢献している。
タイル	若い人の養成が先輩達の情熱を醸し出している。
内装	安全作業・品質向上が図れた。
設備	品質が向上した。

問 2 4 行政等に期待する事項

問 2 4 【問 1 5 で 1. 2. または 3. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継を円滑に進めるために、総合工事業者、建設関連団体または行政に対して期待することは何ですか（〇はいくつでも）。

1. 企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施
2. 技能承継のための教育・指導方法、ノウハウ等の情報提供
3. 学校教育における技能の必要性の啓発、実習の強化
4. 技能承継の成功事例に関する情報提供
5. 建設関連団体による教育訓練の推進
6. 技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備
7. 技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報
8. 技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備
9. 熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等
10. その他（要望等も含めて具体的にお書きください）

技能承継を円滑に進めるために期待する事項（職種分類別帯グラフ、複数回答）

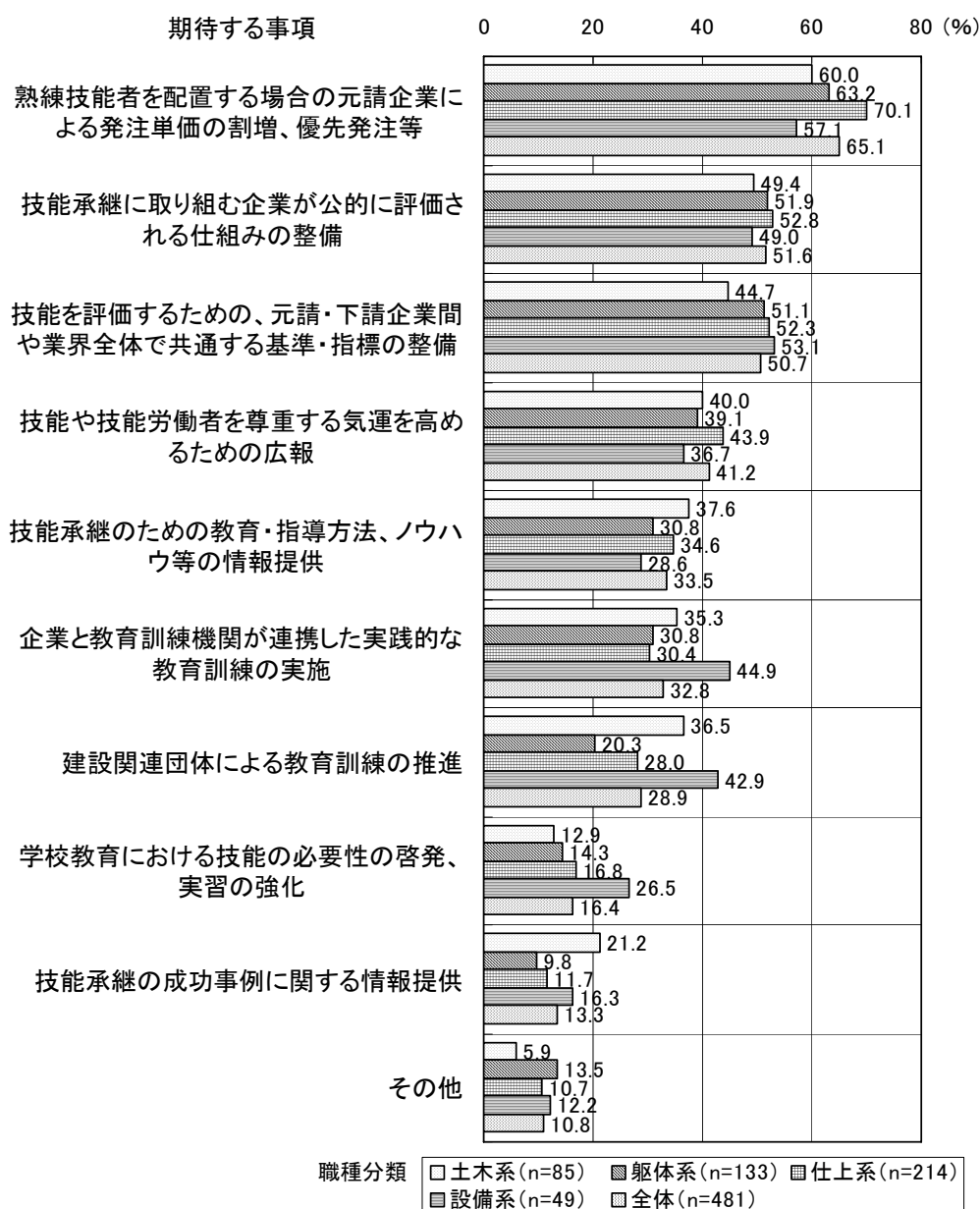


期待する事項

- ☐ 熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等
- ☒ 技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備
- ☒ 技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備
- ☒ 技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報
- ☒ 技能承継のための教育・指導方法、ノウハウ等の情報提供
- ☒ 企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施
- ☒ 建設関連団体による教育訓練の推進
- ☒ 学校教育における技能の必要性の啓発、実習の強化
- ☒ 技能承継の成功事例に関する情報提供
- ☒ その他

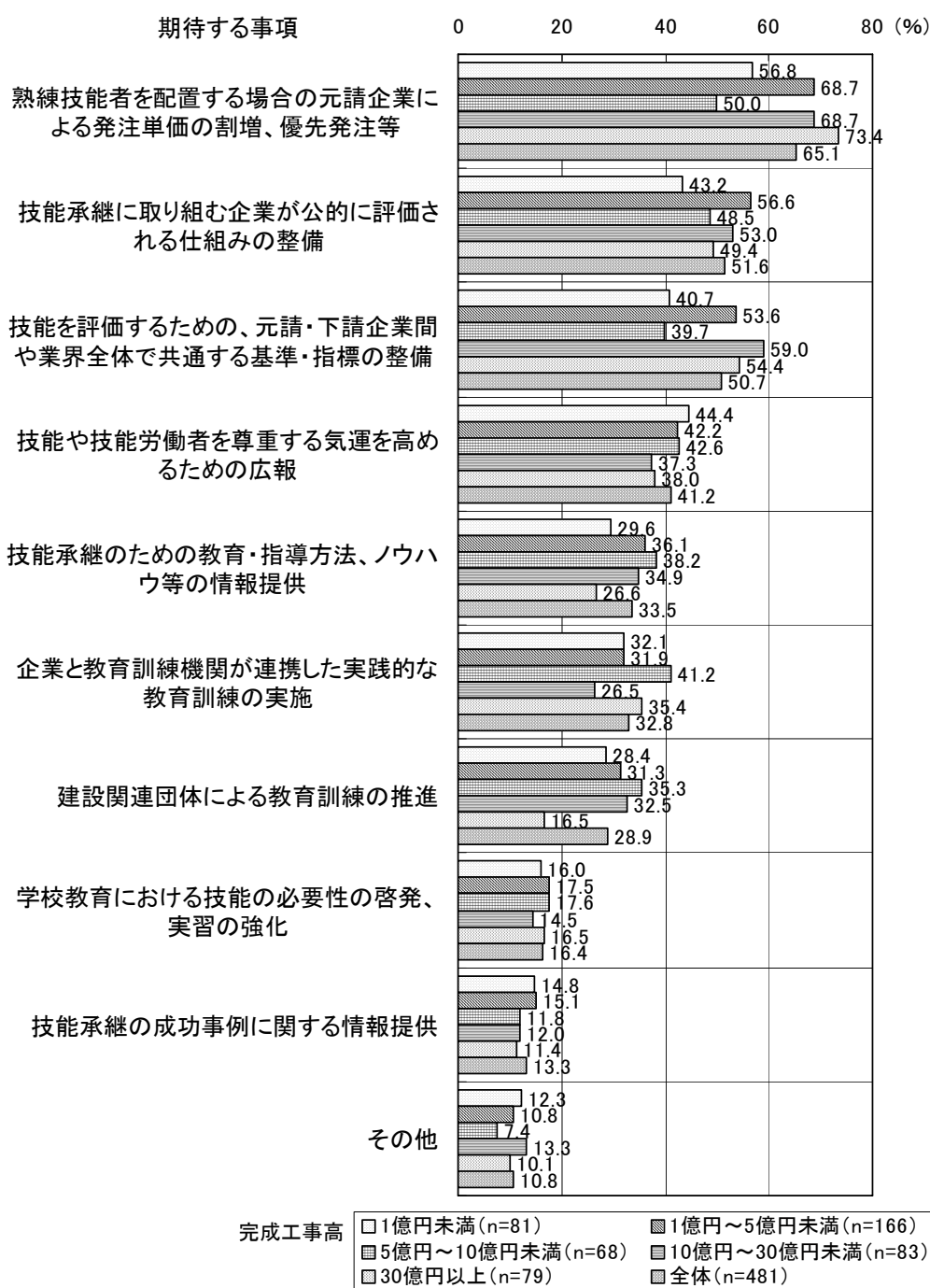
- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。
- 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
- 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継を円滑に進めるために期待する事項（職種分類別棒グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。
注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継を円滑に進めるために期待する事項（完成工事高別、複数回答）

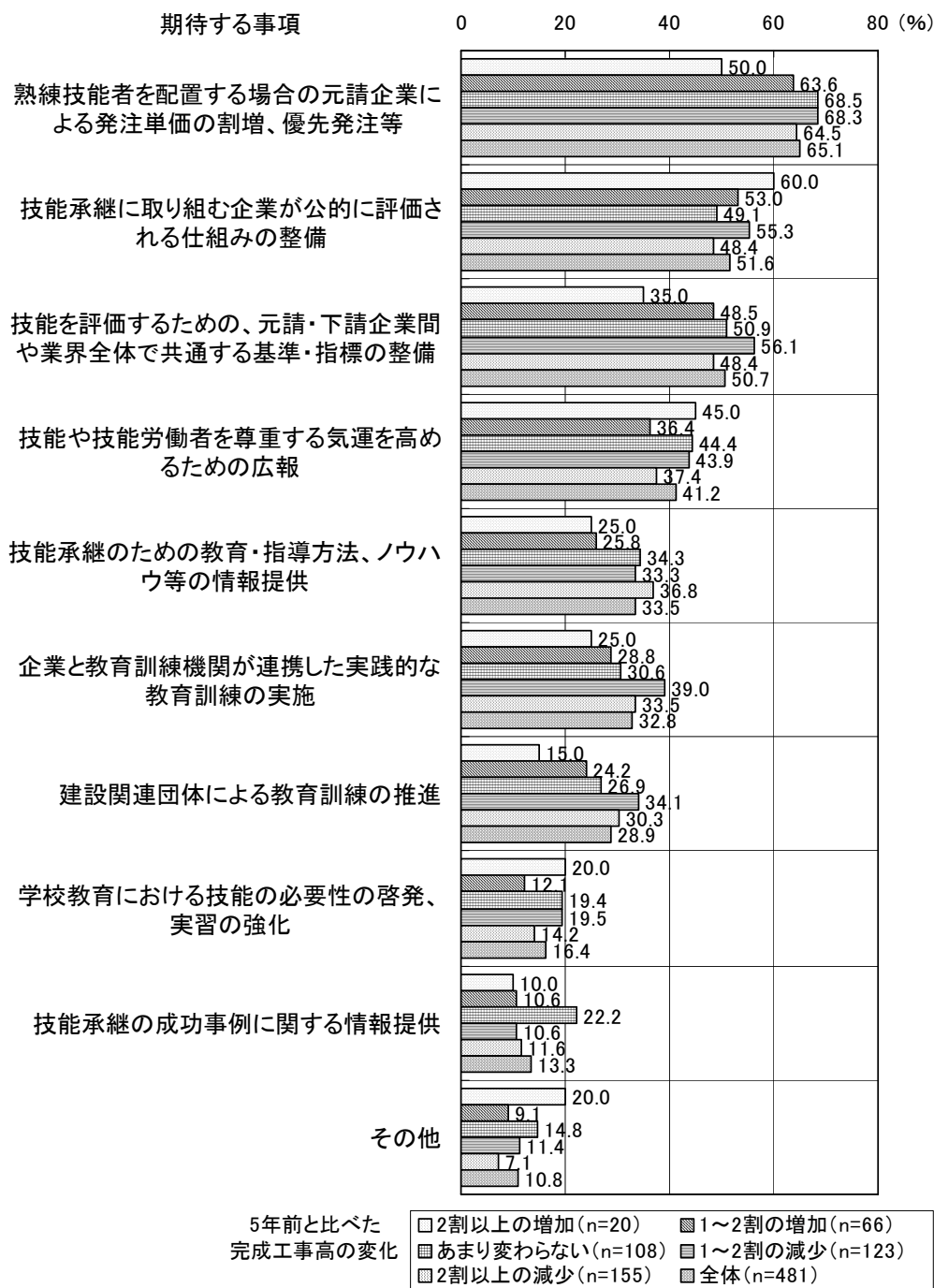


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 完成工事高が不明の 4 社については非表示。

技能承継を円滑に進めるために期待する事項（５年前と比べた完成工事高の変化別、複数回答）

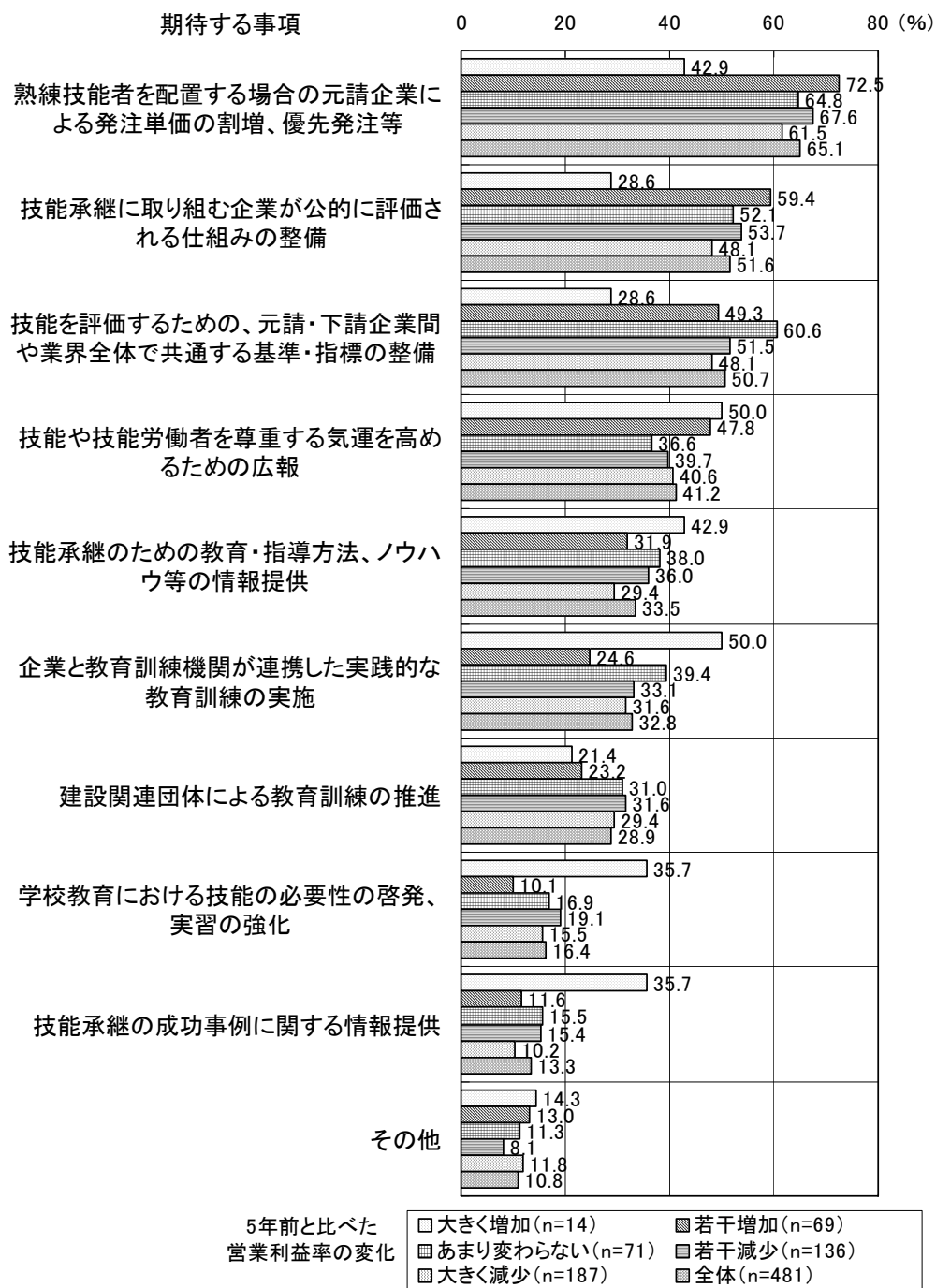


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた完成工事高の変化が不明の 9 社については非表示。

技能承継を円滑に進めるために期待する事項（５年前と比べた営業利益率の変化別、複数回答）



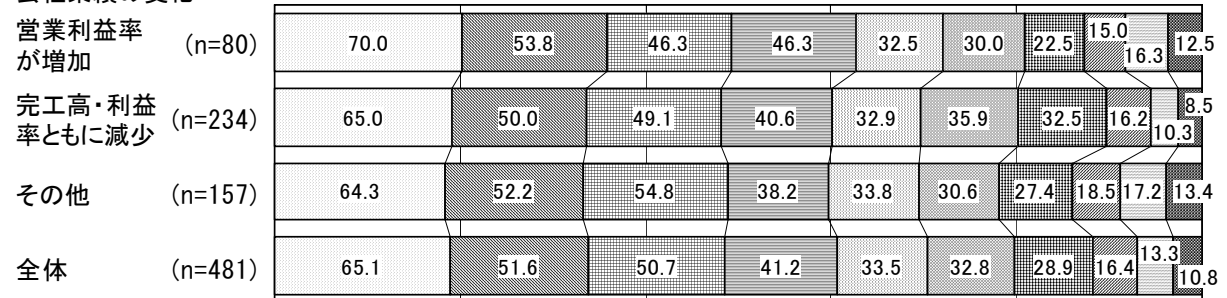
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の 4 社については非表示。

技能承継を円滑に進めるために期待する事項（会社業績別帯グラフ、複数回答）

5年前と比べた
会社業績の変化



期待する事項

- ☐ 熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等
- ☐ 技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備
- ☐ 技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備
- ☐ 技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報
- ☐ 技能承継のための教育・指導方法、ノウハウ等の情報提供
- ☐ 企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施
- ☐ 建設関連団体による教育訓練の推進
- ☐ 学校教育における技能の必要性の啓発、実習の強化
- ☐ 技能承継の成功事例に関する情報提供
- ☐ その他

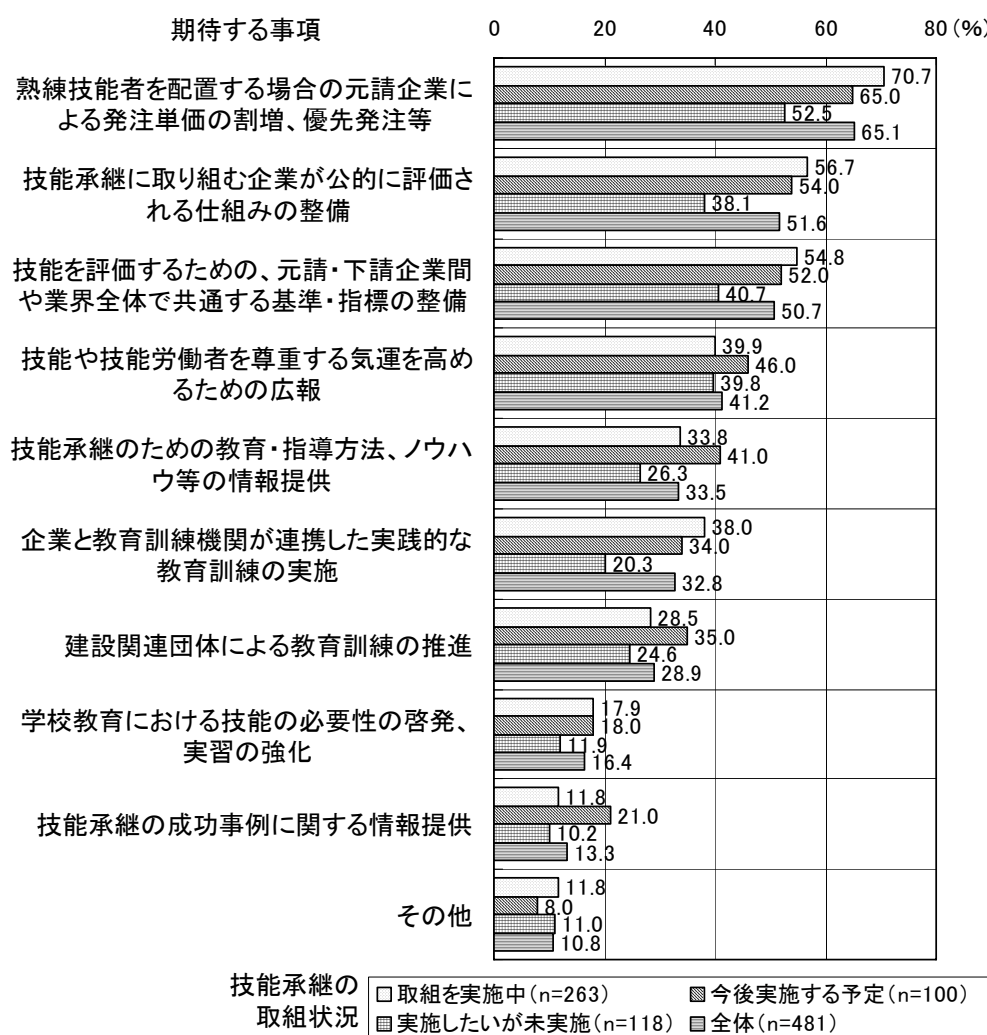
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 10 社については非表示。

技能承継を円滑に進めるために期待する事項（技能承継の取組状況別、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

技能承継を円滑に進めるために期待する事項 その他記述回答

職種	内容分類	記述回答
機械土工	適正金額発注	教育を継続する為に必要な経費を確保出来る発注金額
アンカー	技能の評価・処遇	物作りを評価する社会的な仕組みが必要（マネーゲームやサービス業だけで国は成立しない）
造園	実習教育	造園業界では基礎知識も弱く、次世代の造園界では技術が大変不足しているので、実習教育を取り組む必要有り。
	技能の評価・処遇	技能者の社会評価を高める取り組み、厚生労働省と国土交通省との連携による熟練労働者の重点活用
		特に造園業は行政の理解度が少ない。指導者も少ない。
鳶土工	技能の評価・処遇	いくつかの技能を取得しても、社会的には何も認められないということが良く聞かれる。
		特に「技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備」と「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」は、技能者を育てるためにもっとも重要だと思います。会社の評価が上がれば、技能者の金銭面他処遇が向上する。同じく技能者の評価が上がれば会社の評価も上がる。
	適正金額発注	生活できる単価の確保。朝 8:00～5:00 迄働いて（月に 20～25 日）、とび 21000 円、土工 14000 円は安すぎる。
		法人であれば厚生年金・社会保険等が義務付けられています。しかし、元請が適正な単価も払わないし、労務費調査では設計労務単価も下がっています。役所単価の労務費以上に下請の会社が労務費を支払う訳がなく、労務費調査の有り方が変だ。何にしても役所が動かないのがだめ。
	その他	小規模事業場の支援
型枠大工	現場実習	コスト圧縮の為、現場では生産性第一主義になりがちで、教育の時間と費用がないのが現況です。
	技能の評価・処遇	技能労働者の賃金評価があまりにも低すぎる。技能工が正当な対価をもらえるシステムを早急に構築して下さい。現在の専門工事業者は業としての体をなしていません。
鉄筋	その他	下請の技能者育成よりも、まず元請社員のレベルアップの方が大問題。何も知らない、できない社員が多すぎる（スーパーを含めて）。
鉄骨	技能の評価・処遇	技能を評価する事で生活の向上につながる様にしなければ、若手の育成につながっていかない。技能者が事務職より収入が低い業界では人材確保が難しくなる。
	その他	資格取得（資格者であることだけが優先され、技能評価に結びつかない）。
圧接	適正金額発注	価格破壊が技能低下に拍車をかけているので、適正価格の確保とゼネコン直接受注を希望したい。ゼネコンの不良債権が下請を圧迫している。
		我々は、社会基盤を守る為、地域の為、前向きに努力しているが、元請は、下請を叩いて利益を得ることばかり考えているのではないか。自社さえ良ければという姿勢である。「よいものを安く」という風潮が行政・元請にあるようだが、建築・土木の中核を担う下請業には甚だ不満である。こんな状況では、資金不足で熟練工など育てようが無い。
圧送	技能の評価・処遇	現況では資格・技能に対し、元請は要求するだけで単価への反映が少ない。
	技能重視の発注制度	工事発注者・元請は、使用する下請会社の人材が持つ資格・社会保険などの公的保証制度への加入などを的確に把握し、判断してほしい。現状は単価のみの判断が多い。
クレーン	技能の評価・処遇	クレーン運転免許という国家資格を付与されて作業に従事しているが、現状、作業上の地位は低く、過大な責任を負わされている。そのために（１）オペレーターとしての地位の向上、（２）作業上の権限の委譲等が安全作業の推進には必要と思う。

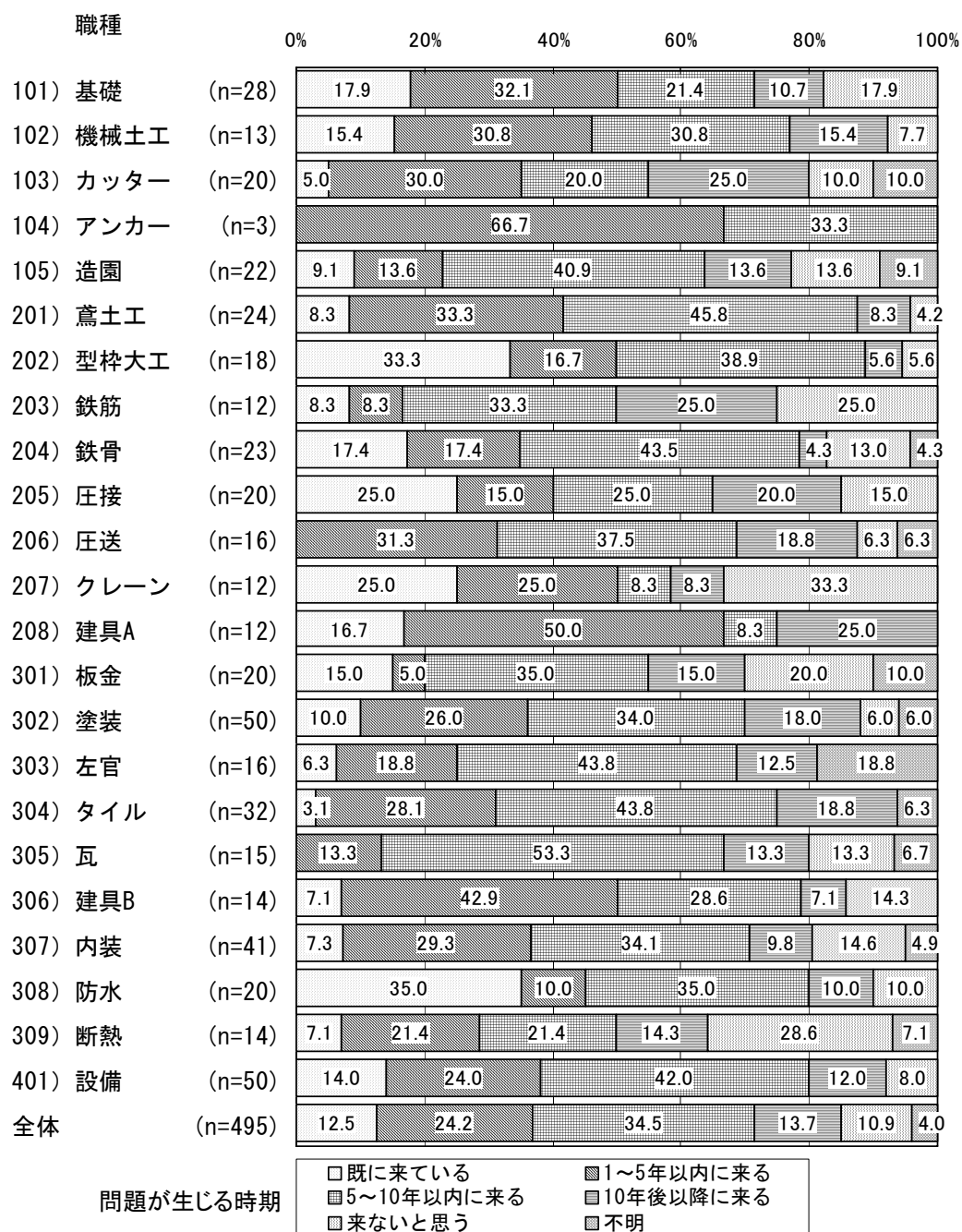
職種	内容分類	記述回答
建具 A	技能の評価・処遇	教育資金、経費が不足しているので価格の安定が必要。熟練技能者の評価が低い。
	その他	今後、労働者は少なくなる為、外人をもっと受け入れられる制度を考慮して下さい。
板金	専門工事直接発注	リフォーム等の直接発注、板金屋根について特に要望します。
塗装	行政支援	熟練技能者を養成する前に、若年層の技能訓練等を重視してやっているが、最近は 2 級技能士の学科免除等の特例が廃止され、補助金が削減されるなど、大変困っている。30 年ほど前からやっている訓練校の卒業生が、今やほとんどが熟練技能士となり、社長となっている。
	技能の評価・処遇	技術者を大切に出来る、施工単価の見直しが必要です。
		技能資格は、公共の為にだけあるような感じ。民間工事に対しても技能士資格の必要性を知ってもらわなければならない。単価にしても無資格の人々により、かなり低価格になっている気がする。国家資格であってもメリットがない。技能士等が取得して良かったと思うような態勢が必要。
		資格が優先しすぎ。又、単価が低くて労務費の削減が先行する。資格が無くても技術を持っている人の処遇がほしい。
	技能重視の発注制度	建設業界に著しい重層構造の弊害で、技能士の育成に真摯に取り組む企業が必ずしも適正な処遇を受けているとは言えない。せめて官庁発注の工事だけでも、有資格の技能工を雇用する企業が報われる施策を実施してほしい。
左官	技能の評価・処遇	熟練技能者本人の地位確立を元請企業及び公的機関が認める仕組と賃金の確保を望みたい。
		電話一本でお金を儲ける金銭主義でなく、汗を流して働く、技術力を大切にしていける社会。基本作業、ブルーカラーを評価できる社会。頭が良くても脳外科手術でメスを使えない優等生はいらない。能書きや言い訳でなくコツコツもの作りが大事。
	その他	役人の大半はゼネコンの回し者。保護のためのいい訳と天下りの給料を出すための研修や資格制度は税金の無駄遣い。やめてほしい。
タイル		習得した技能を振るう現場がない。
	行政支援	職人の個人年金について、国や団体からの補助支援
	適正金額発注	「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」にも関連しますが、現在のタイル工事単価では、タイル工の養成すら困難な企業財政です。我々タイル業界には 1 年間のタイル工養成専門校がありますが、タイル貼り工は最低 3 年以上費用負担を続ける職種です。
		熟練技能者の報酬がせめて一般サラリーマン程度になって、年間収入が安定しない事には技能職に魅力を感じて入職する若年労働者は増えない。優秀な若年労働者が増えない限り、「熟練技能」の承継は不可能。適正価格での契約をお願いしたい。
		タイル工事業者の大半は零細下請企業で、元請に振り回され弱い立場にあり、単独での技能士の育成は難しく、公的な教育機関と連携して熟練技能者の養成と承継をはかる必要あり。又、元請企業もお互いに発展する事を念頭に、低価格の強要を控えていただきたい。
	その他	PC 版工法が多くなっているが、まだ熟練技能者が必要な時期は続く。若者に物造りの苦勞を乗り越え、仕事の充実感、達成感を感じられるようにと、私たち先輩の役目は最後まで尽きない。共に社会の役に立つこと。
瓦	技能重視の発注制度	人材育成には、資金、熟練技能への動機付け、内外の環境造りが必要で、現状の建設単価の低さではこれに応えられない。現場の大小に関わらず、少なくとも一級・二級技能士の常駐や指定を設計図書等に明記し、法令化して順守するような環境造りをお願いしたい。
	適正金額発注	熟練技能者を配置しても、単価が年々安くなるので、賃金の支払が思うように行えない。
建具 B	技能の評価・処遇	技能に秀でた職人（物造りに秀でた人）が尊敬される社会造り

職種	内容分類	記述回答
内装	技能重視の発注制度	建設関連企業がコストだけで発注の判断となり、少なくとも技能士の資格を必要とする発注システムを早く整備してもらいたい。
	その他	間違ったコストダウンにより、建設産業に倫理に反した事件（耐震偽装問題、宮城県地震のプール天井崩落等）が多発している。予算の締付から来たものと思うが、しかし、熟練技能工の不足とプライドの無さかもしれない。一連の事例を真摯に受け止め、モラルの向上に業界挙げて取り組む時が来たようだ。
防水	技能の評価・処遇	1. 官・民・関連団体によるマイスターの育成と増員（各防水種別） 2. マイスター・熟練工と一般就労者（職人）との格差の明確化、例えば賃金格差 3. 現在の教育訓練は形にとらわれていないか？教育訓練方法の再検討
	適正金額発注	受注価格の低下により、適正利益の確保が困難になりつつある。その為に人材の育成にかかる経費の捻出が難しい。社員、従業員の定着率の低下と相俟って、技能・技術の継承は次第にできなくなる。”財なくんば事業保ち難く、事業なくんば人育ち難し”である
設備	技能の評価・処遇	三省協定労務単価の下落により若年技能者が辞めていく。技能者の賃金、地位アップ、誇りを持てる仕事になるよう国の施策を望む。 熟達技能者に誇りをもたせる制度、恩恵を与える仕組みの構築。重要な役割を担う自負を持てる環境の創造。
	専門工事直接発注	安全施設工事の技能者を育てる為、日頃研修、講習会への参加を実践している。専門技能を活かした工事の分離発注、単独発注を要望。
	適正金額発注	行政や元請が価格や施工条件を厳しくするのは、時代の要請で仕方が無いことであるが、それが下請の犠牲（利潤確保や労働条件へのしわ寄せ）の上で成り立っているという構造的問題に、もっと正面から目を向けてほしい。（本気で熟練技能工を育てる気なら）
	その他	ゼネコン指導型より CM 指導型が望ましい。ゼネコン指導型だと自己中心的な工程となるし、技能者の経験能力が発揮できない。ゼネコンには物事を知らない人が多い。
		1. 官庁工事の通年出件の平準化→従来工事の繁閑がはげしく、直僱工が雇えない。 2. 工業高校卒業生は「技術者」との意識をもって卒業して来るから、「技能者」に拒否反応を持つ。生徒・先生の意識改革が必要。

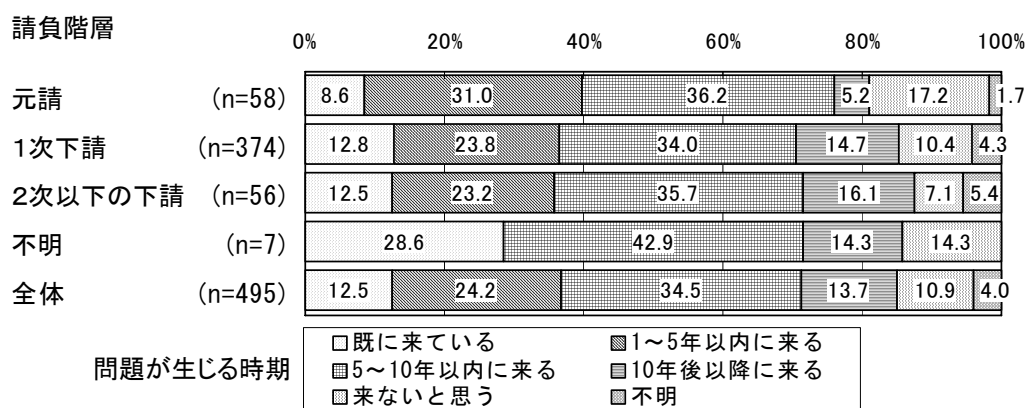
問 2 5 技能承継不全で問題が生じる時期

問 2 5 【全員にお聞きします。】貴社では、『熟練技能』を持つ技能労働者の退職・離職により、将来において工事の施工に問題が生じるような時期が来ると思いますか。来るとすればいつ頃ですか（○は1つ）。		
1. 既に来ている	2. 1～5年以内に来る	3. 5～10年以内に来る
4. 10年後以降に来る	5. 来ないと思う	

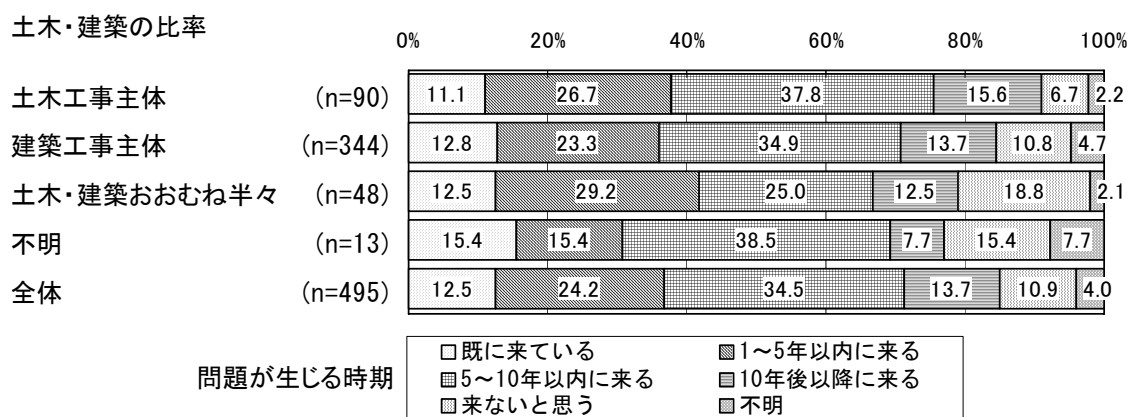
熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（職種別）



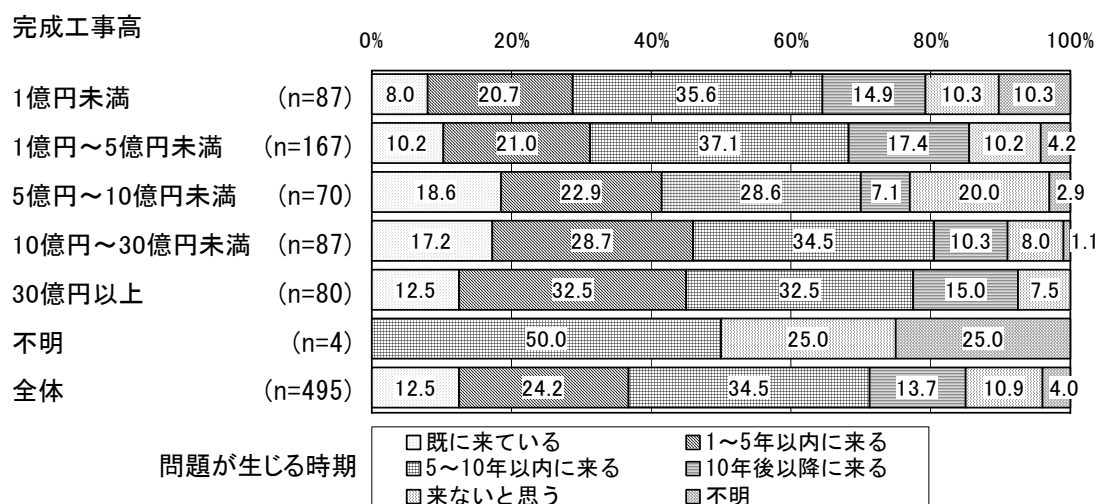
熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（請負階層別）



熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（土建比率別）

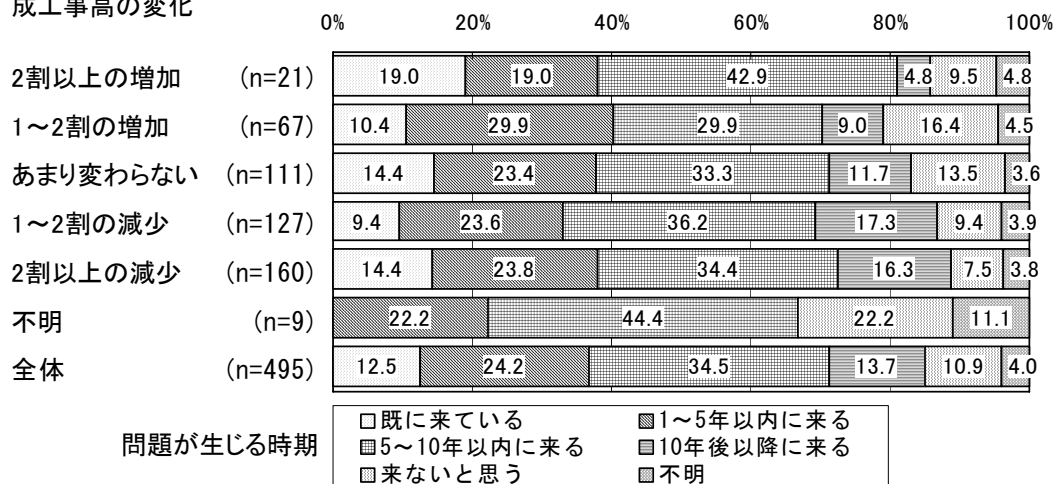


熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（完成工事高別）



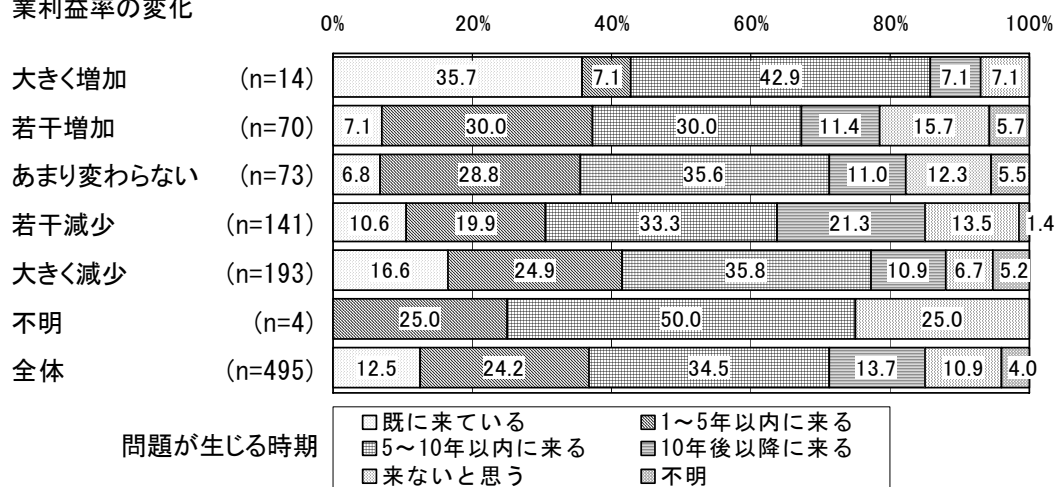
熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（５年前と比べた完成工事高の変化別）

5年前と比べた完成工事高の変化



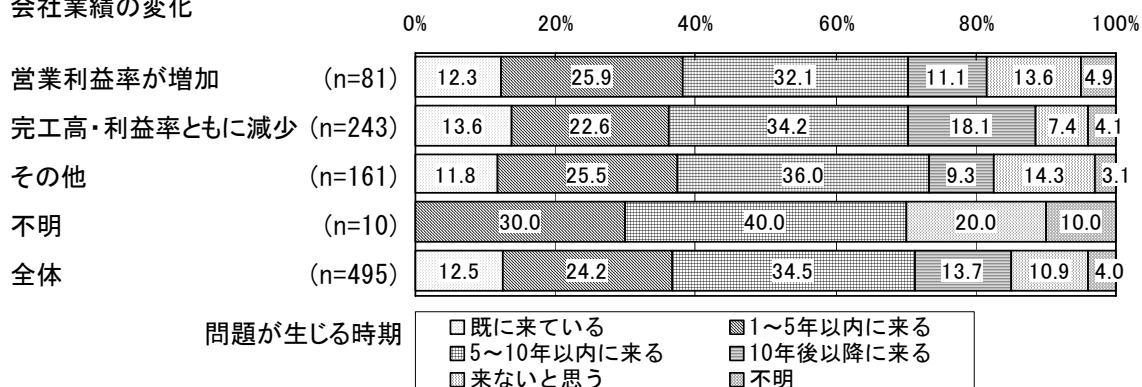
熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（５年前と比べた営業利益率の変化別）

5年前と比べた営業利益率の変化



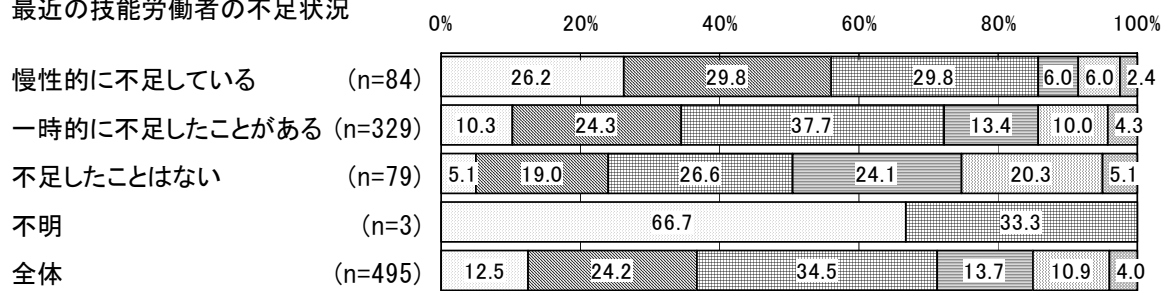
熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（会社業績別）

5年前と比べた会社業績の変化



熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（最近の技能労働者の不足状況別）

最近の技能労働者の不足状況

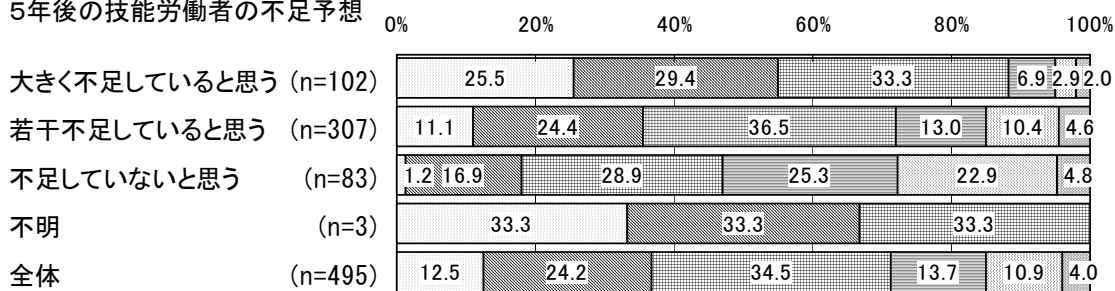


問題が生じる時期

- ☐ 既に来ている
- ☐ 1～5年以内に来る
- ☐ 5～10年以内に来る
- ☐ 10年後以降に来る
- ☐ 来ないと思う
- ☐ 不明

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（5年後の技能労働者の不足予想別）

5年後の技能労働者の不足予想

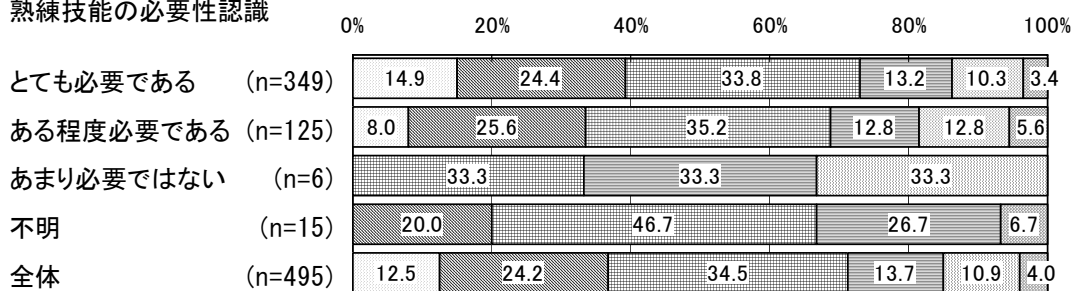


問題が生じる時期

- ☐ 既に来ている
- ☐ 1～5年以内に来る
- ☐ 5～10年以内に来る
- ☐ 10年後以降に来る
- ☐ 来ないと思う
- ☐ 不明

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（熟練技能の必要性認識別）

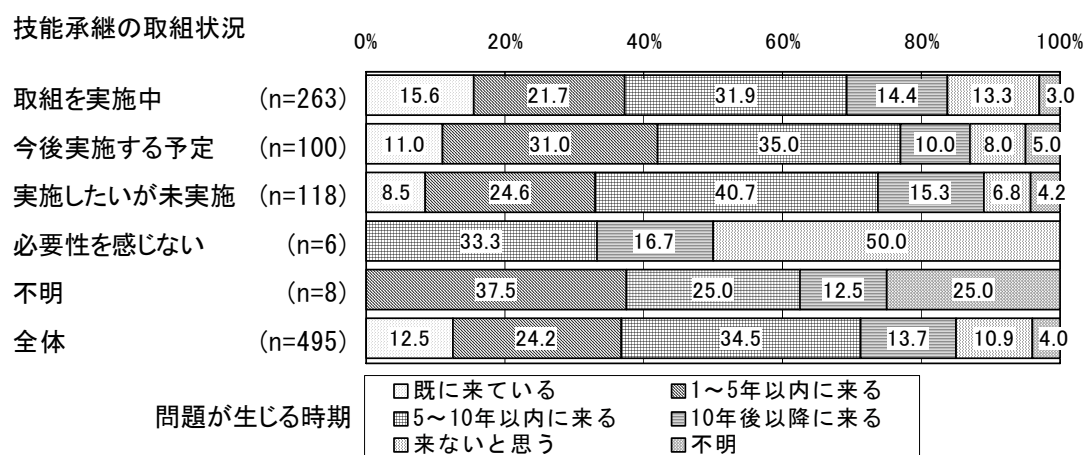
熟練技能の必要性認識



問題が生じる時期

- ☐ 既に来ている
- ☐ 1～5年以内に来る
- ☐ 5～10年以内に来る
- ☐ 10年後以降に来る
- ☐ 来ないと思う
- ☐ 不明

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（技能承継の取組状況別）

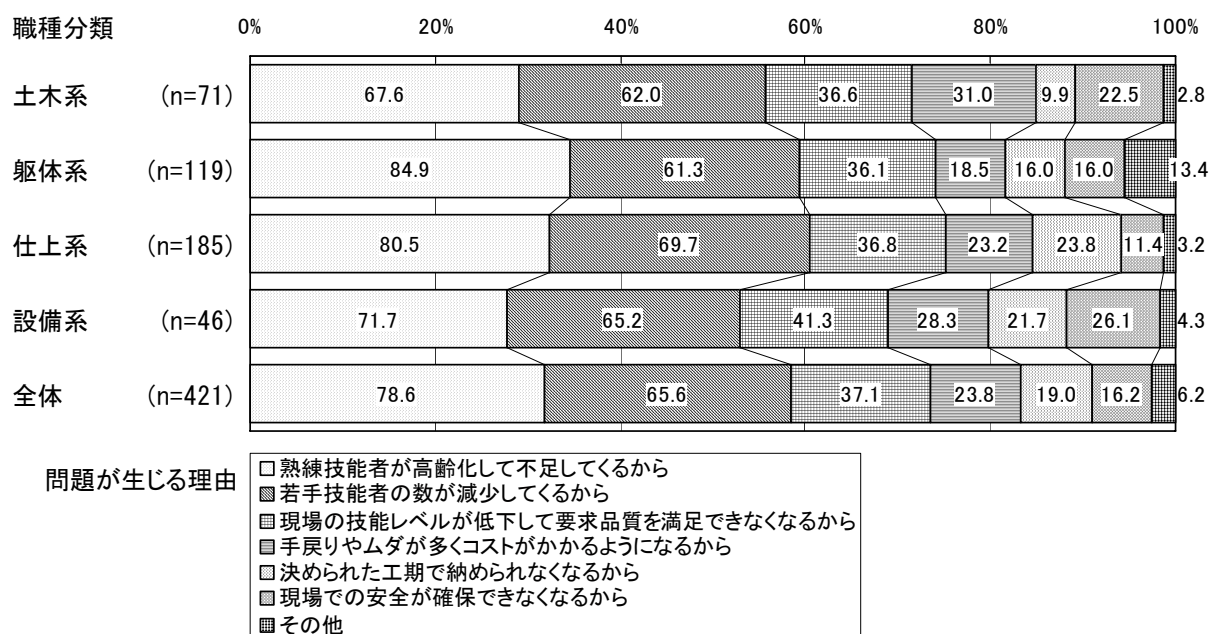


問 2 6 技能承継不全で問題が生じる理由

問 2 6 【問 2 5 で 1. 2. 3. または 4. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』を持つ技能労働者の退職・離職により、将来において工事の施工に問題が生じると考える理由は何ですか（○はいくつでも）。

1. 熟練技能者が高齢化して不足してくるから
2. 若手技能者の数が減少してくるから
3. 現場の技能レベルが低下して要求品質を満足できなくなるから
4. 手戻りやムダが多くコストがかかるようになるから
5. 決められた工期で納められなくなるから
6. 現場での安全が確保できなくなるから
7. その他（具体的に

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（職種分類別帯グラフ、複数回答）

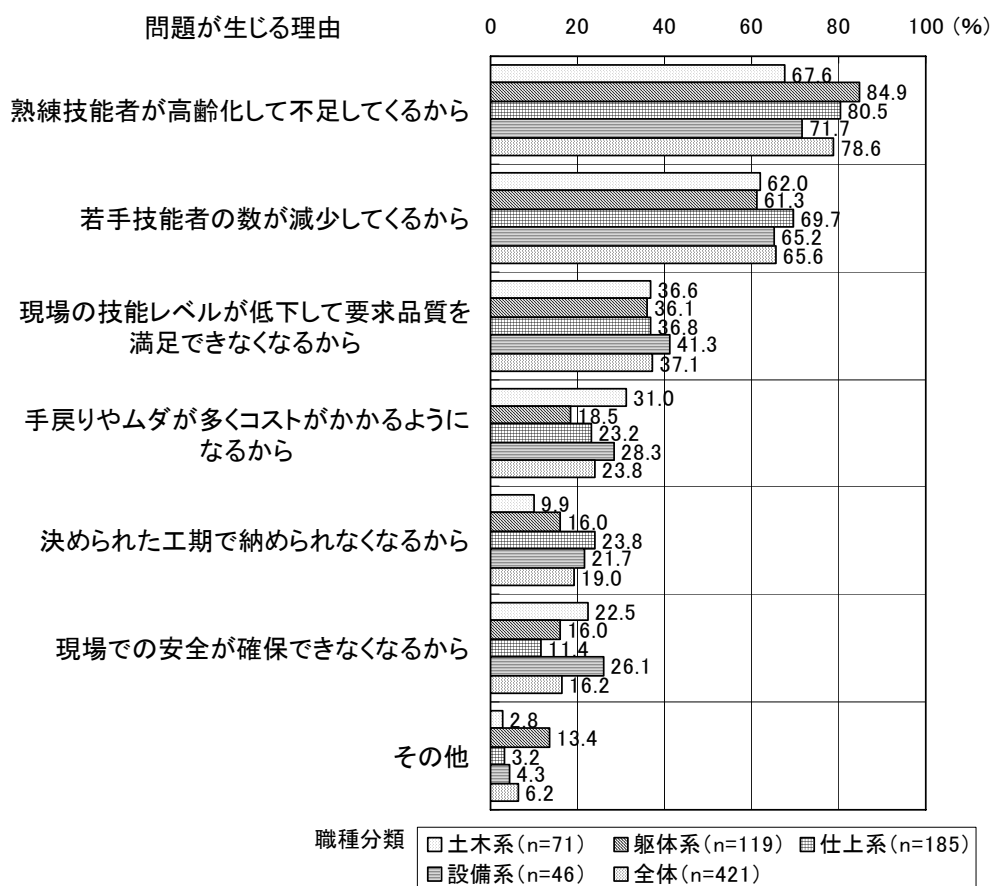


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

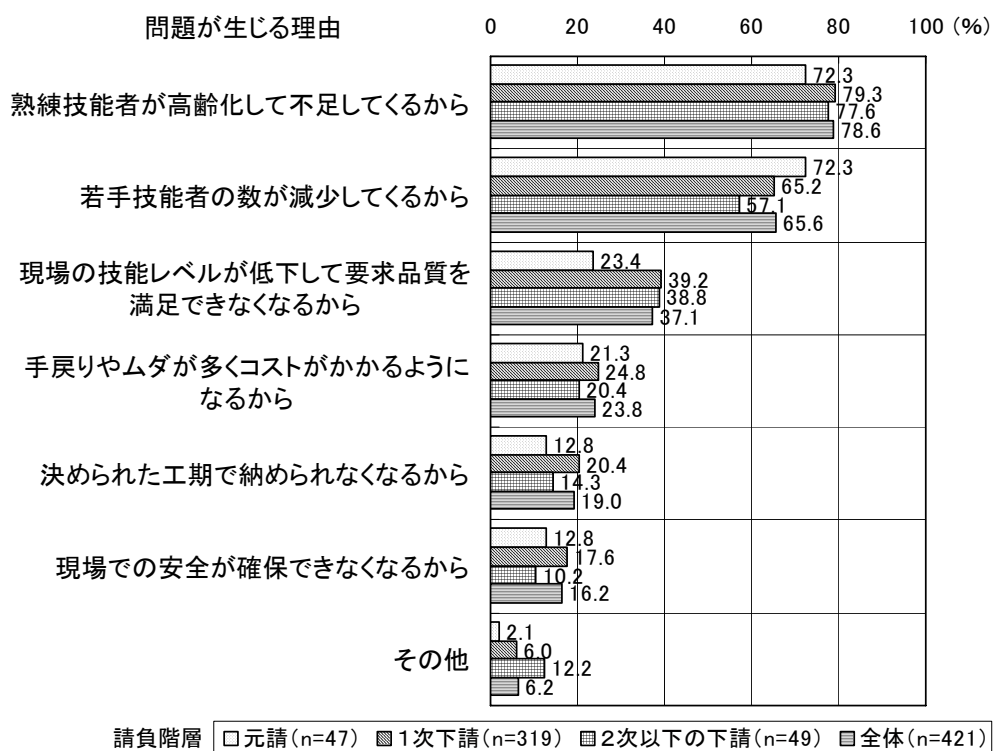
熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（職種分類別棒グラフ、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（請負階層別、複数回答）

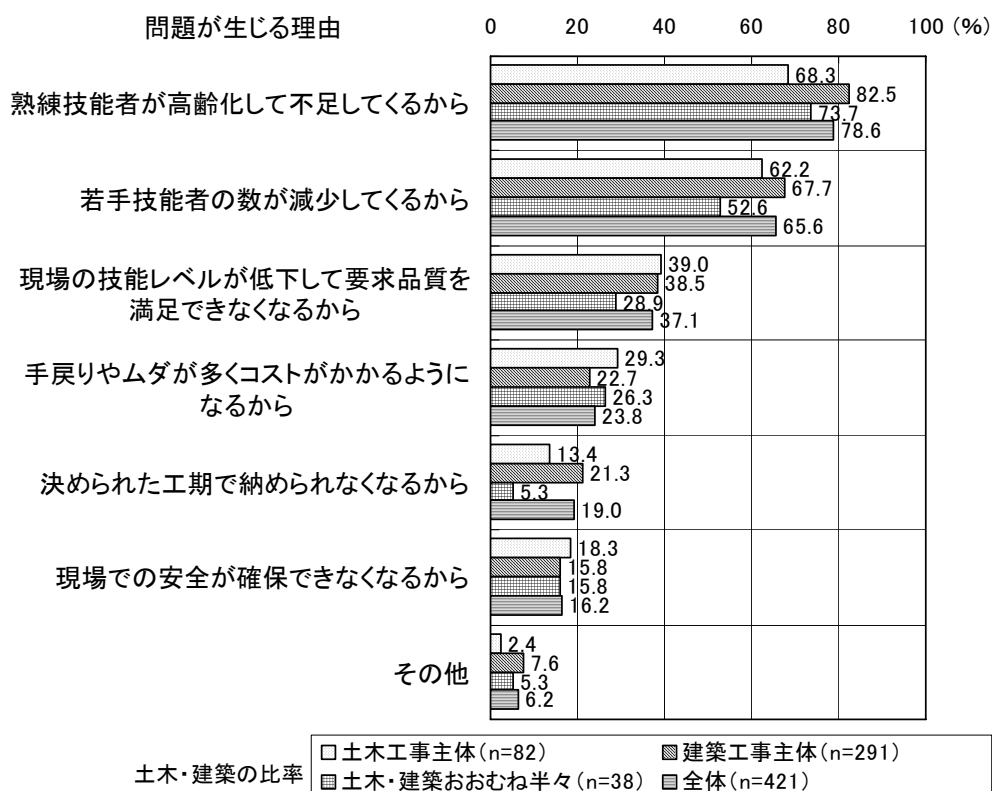


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 請負階層が不明の 6 社については非表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（土建比率別、複数回答）

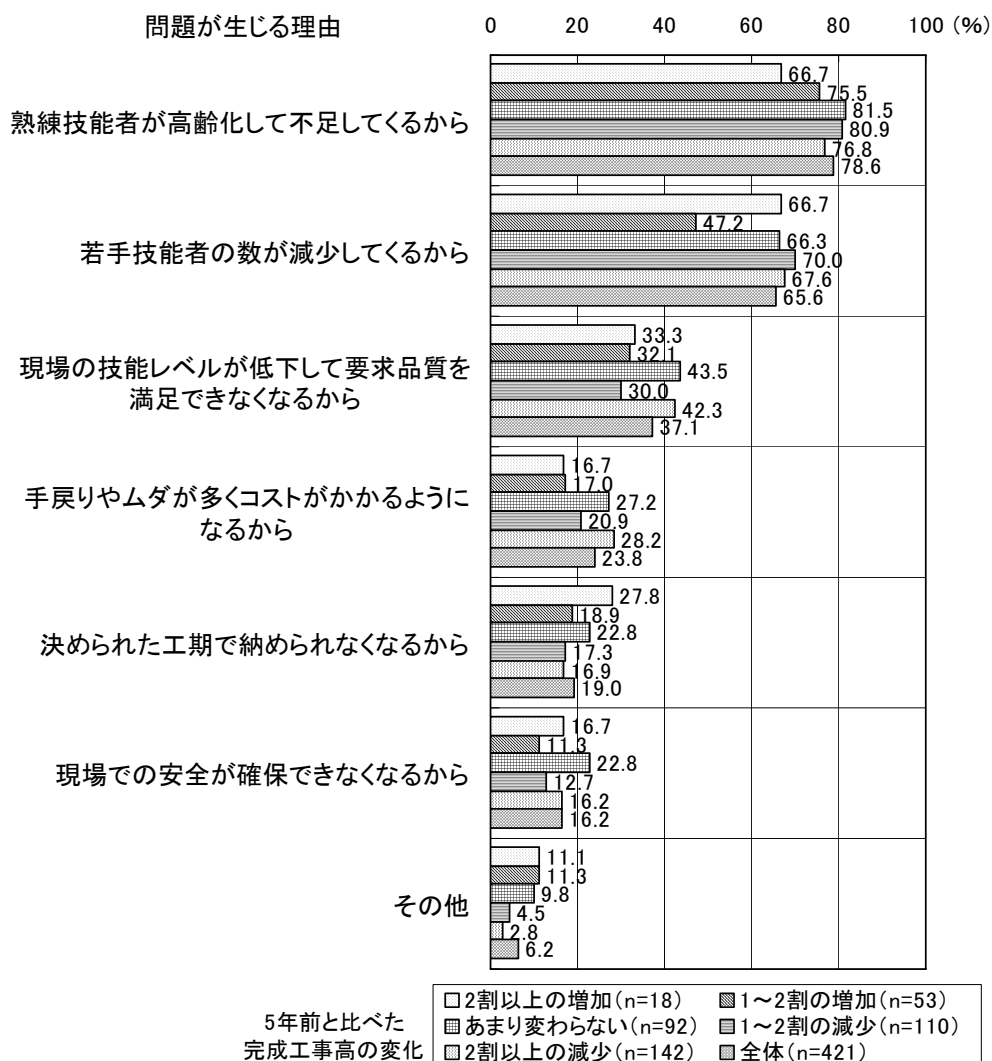


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 土木・建築の比率が不明の 10 社については非表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（５年前と比べた完成工事高の変化別、複数回答）

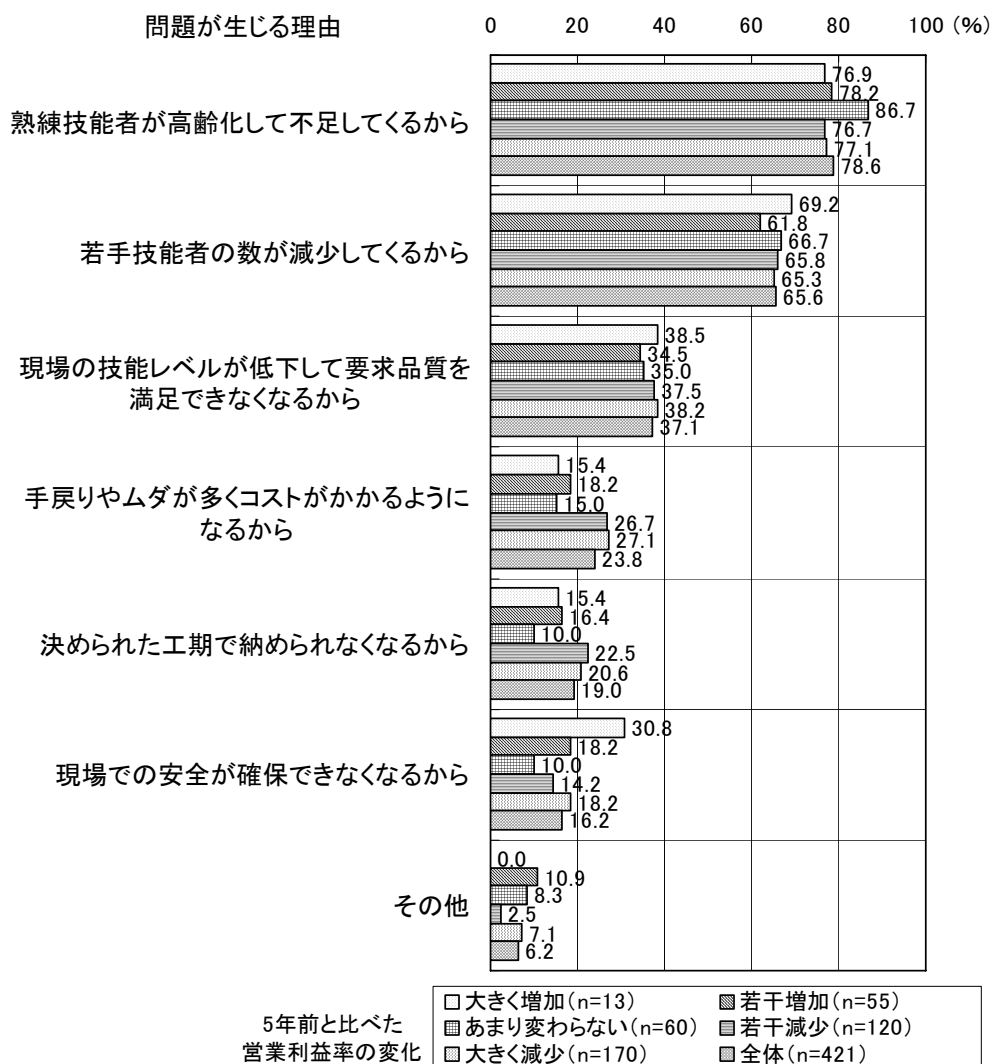


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5年前と比べた完成工事高の変化が不明の 6 社については非表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（５年前と比べた営業利益率の変化別、複数回答）

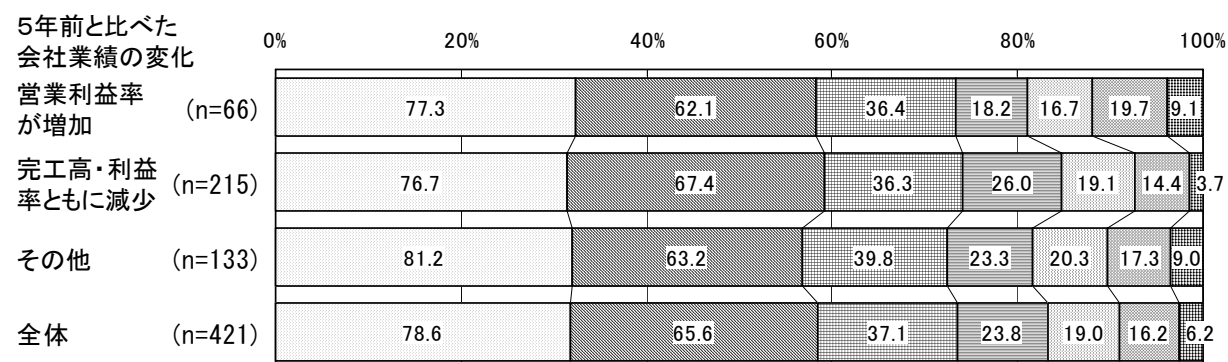


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 5 年前と比べた営業利益率の変化が不明の 3 社については非表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（会社業績別帯グラフ、複数回答）



問題が生じる理由

- ☐ 熟練技能者が高齢化して不足してくるから
- ☐ 若手技能者の数が減少してくるから²
- ☐ 現場の技能レベルが低下して要求品質を満足できなくなるから
- ☐ 手戻りやムダが多くコストがかかるようになるから
- ☐ 決められた工期で納められなくなるから
- ☐ 現場での安全が確保できなくなるから
- ☐ その他

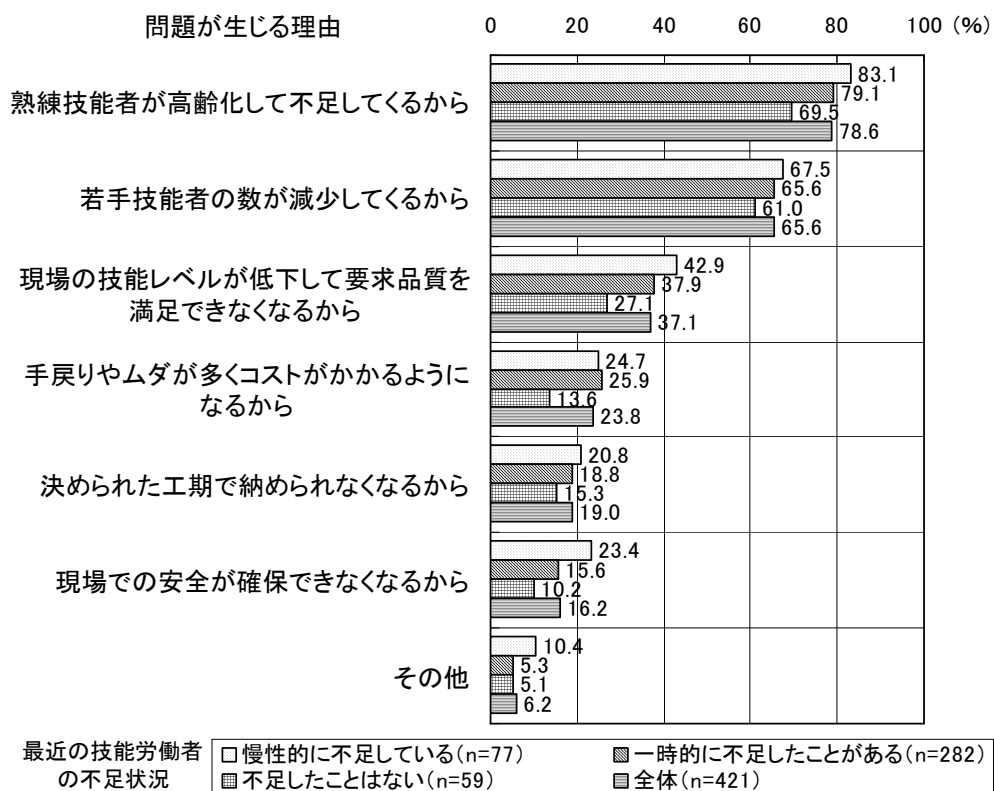
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 4) 5 年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 7 社については非表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（最近の技能労働者の不足状況別、複数回答）

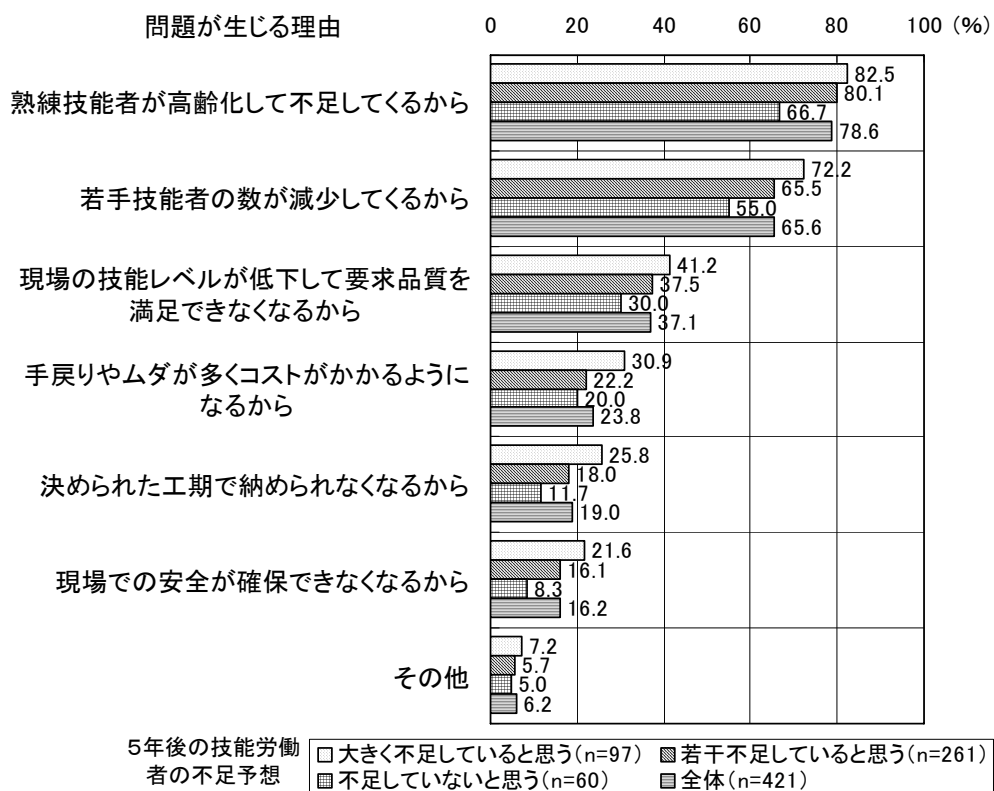


注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。

注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注 3) 最近の技能労働者の不足状況が不明の 3 社については非表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由（５年後の技能労働者の不足予想別、複数回答）



- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。
- 注 2) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
- 注 3) 5 年後の技能労働者の不足予想が不明の 3 社については非表示。

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由 その他記述回答

職種	内容分類	記述回答
基礎	安全軽視	安全より施工日程、金銭面が優先する。
カッター	人材不足	熟練労働者は個人の資質も重要だと思うが、今後建設業は斜陽産業になり、人材が不足してくるから。
鳶土工	単価不足	新規雇入れが出来るような状況でない（一般管理費も出ない状況）。先ず、コストを安定させ将来を見すえた計画ができない。
	その他	生産プロセスのほとんどが我々専門工事業者にあるので。
型枠大工	人材不足	若手が入職してこない（賃金が低すぎる）。
		賃金が安く将来に希望が持てないから。
	元請能力低下	元請現場員の型枠工事に対する知識不足（ひどすぎる） 元請の管理者の能力不足。
鉄骨	人材不足	若手の人材確保が難しくなる。
		機械化、多能工化で専門技能者の減少、問題解決の本質に技能者がからめられない。
圧接	人材不足	若者の心をつかむ何かが足りない。
圧送	人材不足	業界全体が人手不足になる。
		若者は重労働、不規則な時間を嫌がる。
建具 A	単価不足	熟練技能労働者の評価と受注市場単価とが連動しないから。 単価が安い為止める業者、及び無理な工程を組む。 現場の量が少なくなり、発注単価がますます下がる気がする。 特に「熟練技能者が高齢化して不足してくるから」「若手技能者の数が減少してくるから」、又資金不足、価格の低下、労働条件の悪化
	その他	手直しが出来ない使い捨ての様な製品が多い。その場限りの製品が多すぎる。これを無くす技能が必要。
板金	品質不良	施工により隠れる場所、中身が分からない場所のチェック
塗装	人材不足	少子化で若年層の技能系への就職希望が減少する。
	その他	単純な工事しかない。高度な仕事がない。
左官	人材不足	職人が独立して、後入社員の質が期待できるか解らない。
	元請能力低下	元請設計者に管理能力が不足している（利益追求のみ）。
タイル	人材不足	タイル工事の量は減少しないのに、技能者の高齢化が進んでいる。
設備	人材不足	建設業界に人がこないなら、ゼネコン総括請負の改善必要。
		熟達者の絶対数不足、補充が難しい。

問 2 7 技能承継についての自由意見等

問 2 7 【全員にお聞きします。】建設産業における『熟練技能』とその承継についてご意見等があれば、自由にお書きください。

『熟練技能』とその承継についてご意見等 記述回答

職種	内容分類	記述回答
基礎	教育方法	教育、訓練のシステムを構築して坦々と実践して行く事で課題を克服する。
	熟練技能の評価	公的機関によって熟練技能工の技能を正しく評価し、技能に見合う最低賃金を見直し、引き上げていかなければ、これからの熟練技能工は育たなく、就業者は減少するばかりで、建設業の明日は暗くなるばかりになると思います。 熟練技能に対する認定或いは国家資格取得制度が基礎工事業では遅れていると思われる。 技能職種に応じた適正評価基準を、元方事業者、発注者が専門工業事業者と策定して、基準単価の見直しをすべきであろう。 建設業における熟練技能職に関して、各技能の知識、熟練度、経験年数（5～10年）によって技能星（1～5個）をつけて金額差をつける、又全国一律の基本給等を設けるなどを国の基準としたら、各個人のやる気が出てくると思う。
	労働環境改善	基礎業に対し若手の希望者が少ない。雇用してもすぐやめる理由は「疲れる、よごれる、出張はいやだ」、承継は非常にむずかしい。 基礎工事業界の仕事のレベルアップが重要。（技術面、待遇面）若い人が魅力を感じて入ってくる環境づくりが必要。 若者の業界への就業者数の減少と定着率の低さにより、熟練技能の継承が出来ないでいる。原因としては、仕事の内容に対する若者の抵抗感があると思われます。就労時間や休日の不規則性、力仕事やよごれ仕事に対する抵抗感がある様に思います。そこを給与面で補えればいいのですが、公共工事コスト削減、競争激化による経営圧迫は、後継者を育てる体力も無くしています。 今後の課題として、実際に施工等に係わる作業員（いわゆるベテラン職長、ベテランオペレーター等）の後に続く後継者の問題。現在の専門工事業（特に基礎業界）の就労者の地位及び経済的向上、さらに、労働条件整備等、若者にとって魅力のある業種にすることが必要と思う。 施工現場が全県に亘っていて出張宿泊が多い為、若い人材の確保に難儀している、又現場作業が危険、汚い、過酷で有ると思われている為。
	単価アップ	施工単価が上がれば、若年労働者の教育が可能です。いずれにしても安価が最も重要視されている中では、非常に困難です。 元請企業による発注単価が上がれば余裕のある技能労働者の教育、育成がしやすいと思う。
	元請の理解	現在のコストだけの企業間の争いでは、技能社員を自社で育て上げるという風潮が無くなって来ている。技能社員を抱えて育てるには大変なコストがかかる事を、特にゼネコンに業界として訴えてもらいたい。
	その他	1. 専門工事業への若年層入職者が少ない。 2. 高卒採用者の定着率が現状でははっきりしていない。 3. 新規高卒者への求人が製造業を中心に回復しており、専門工業へ関心を持つかが心配。 4. 人材育成に時間がかかる。それまではコストの持ち出しである。 当社では得意先が限定されていますので、その得意先の要求に沿った熟練技能が求められ、又、仕事量は比較的（多い時、少ない時もそれなりに）安定しているので、急激な過不足はありません。

職種	内容分類	記述回答
機械土工	労働環境改善	作業は経験により、積上げられていることを確認してほしい。「たかが人夫」などのように思われていることも、若手が入らない理由ともとれます。給料や社会的位置付けをしっかりとしたものになければ、将来の建設業界は根底から揺らいだものになると思います。
	その他	建設産業も機械化、IT化が進んでおり、若年層や未経験者でも仕事をこなせるようになってきてはいるが、細かな部分ではまだ熟練工の技能が求められることが多く、それら技能を早期に若い世代へと引き継がせることが、業界にとっても急務であると確信する。
カッター	教育方法	専門工事業施工会社全体として、常に高い技術レベルの維持が出来る様、組合等により講習会を継続していく。
	熟練技能の評価	世の中、きれい事を言っても、結局、大部分の人が、安かろう早かろうに飛びついていきます。建設業も、ヒューザーや木村建設がいい例で、上部組織も安い技術者、会社を探しまくっています。下請け、協力会社も表向きは技能技術者有りと世間にうたっている、裏では、社会保険や厚生年金などの国民の義務を放棄していたり、さらに安く施工する下請に仕事をまかせて、カスリだけとるような業者だったり、何かしら希望がもてません。熟練技能を高め、継承しても、尊敬してくれる元請や役所の方が少なければ、自ずとそういう人材はなくなってくると思います。
アンカー	熟練技能の評価	政治や経済の仕組みばかりが強調されて、技能や技術が軽視される風潮が変わらないと、国は衰亡の一途を辿る(国力が低下する)のでは？江戸時代は土農工商と評価の基準が定まっていた。
		1. 発注者は「熟練技能者」を評価するが、熟練工が多ければ発注単価を下げてくる傾向が強く、必ずしも能力があっても利益につながらない面が多くあります。 2. 公共工事の発注が年々減少してくると建設業を希望する若者が離れていく現状では、一企業が考える技幅では解決は遠いと思っています。
造園	熟練技能の評価	1 級技能士は全員熟練技能者とはいえないので、賃金の面ではほとんど変わらない。労務賃金の中に熟練工の単価を設けるべきである。
		- 熟練技能を有する企業の評価をもっと高く扱い、受注機会が増えていく様に。企業としても努力していかなければならないが、公の機関も理解をもっともって欲しい。 - 技術者（熟練技能者も含め）を有する企業と、そうでない企業の差別化が必要となって欲しい。
	技能低下	技能力の低下→市場に良い技能を発揮する場所が無くなってきた。手間の高くなったせいもあるだろう。 造園では昔の技術力が今の世代に生かされず、手抜きが多く見られるので、後継者及び若い職人は、もっと努力が必要です。
	職業観の変化	徒弟制度を経た熟練工が現代若者の気持をつかめない。恵まれ過ぎた今の若者に「手に職」という危機感がゼロ。 「3K」と言われた時代から、今日の「ニート」といわれている社会現象の直撃を受けているのが我々中小建設業者ではないかと思います。ゆとり教育という名のもとに文部省（当時）がとった教育制度改悪が、現代の若者の競争心、向上心を疎外させ、学力低下を招きました。日本人が永年にわたり培ってきた物を大切にすること、老人を敬い尊ぶ心、自然と共生する心等を一つ一つ実践して行くことが大切ではないかと思います。造園業界も、昔は親方や先輩の仕事ぶりから「技」を盗まないといつまでたっても一人前にはなれないといわれた業界ですが、最近は手取り足取り教えても永続きせず、腰くだけ……。磨けば大化けする原石は時が来れば独立独歩。

職種	内容分類	記述回答
造園	その他	・ 仕事量の減少で熟練技能者を育てる仕事の確保が出来にくくなった。 ・ 公共工事における書類提出の量、内容の高度化で技能発揮の時間が減少した。必要最小限の書類にできないか。 ・ 業種毎の一芸検定制度の創設はどうか。 ・ ISO の活用を推進して、技能向上に結びつけるべきで、今は手続き的手法に拘っているように思う。
		同業者の子息を受け入れると、平均4～5年して帰省してしまい、在職中に資格を取得して終りとなるケースが多く、雇用主としてはあまりプラスにならない。
鳶土工	教育方法	専門工事業各業種による基本マニュアルの作成と技能訓練の実施。
	労働環境改善	専門工事業者間の職人の貸し借り。若手技能者が職場に魅力を感じられる様にする。
		熟練技能者がもっと優遇されるような建設業界であってほしい。
	単価アップ	鳶作業員は若年層が多いので将来心配ないが、土工作業員は高齢者が多いので将来が心配。(鳶の単価に比べて安すぎるので、なり手が少ない)
	元請の理解	現在在籍している熟練技能者に対する処遇について、トータルの意味で充分ではない以上、若手技能労働者が将来目指す道に希望が見出せない事が、熟練技能習得に対する大きな障害となっている。この事を解決するには、専門工事業である我々が元請に対し機会を捉え広報することは必要であるが、元請自身がもの造りという視点より、危機感を持って今後の労務政策を考えるべきである。 我々はこの建設産業で日々努力している。しかし、今日建設業に対する国民の目は大きく変化している。適正な建物を適正な値段で請負うことを元請は忘れている。下請はいくらでもいると思っている不良ゼネコンがなくなっても良いと思っている。
	その他	経営者や管理者が、仕事に生き生きする作業員を見て喜びを感じ、作業員が経営者や管理者を信頼し、仲間と共に働きがいのある安全な仕事を遂行することで、意欲と満足感を感じる企業になれば、安全で生産性の高い職場が実現する。熟練技能はその主体となるもののひとつ。
型枠大工	教育方法	熟練した型枠技能士を育成していくためには、昔のように見て盗む時代ではダメで、しっかりとした教育機関で、基礎から教え込まないと、良い型枠大工は生まれてこないと思う。優秀な教育機関と良い講師が一番必要である。
		弊社では、月一回の職長会を行い、各現場のパトロールを実施して安全面・品質面を見て、又工程面を職長と打合せして、問題点があれば、各職長と話し合い、全体のレベルの同一化を図っています。その時に第二職長（次世代）を参加させて、同じ問題が発生しない様に指導しています。(各ゼネコンの監督さん達は、あまり工程・品質管理をしない状態であり、熟練者からの指導が必要になる)
	熟練技能の評価	基幹技能者、1・2級技能士の定額賃金保証制度の確立。
		型枠基幹技能者の認定制度が、熟練技能者を育成するべく施行され、毎年数人の候補者選定を行っているところですが、「型枠基幹技能者」の国家資格化等法整備及び研修期間中の補助等を希望します。
		公的な認知と金銭的処遇が不可欠です。
型枠大工	労働環境改善	我々専門工事業者が生き残る為には、技能をもった若い職人を育てるのは当然の事です。ただ、若い人が「優秀な技能」を持てば、社会的にも金銭的にも優遇してやれる様にならないければ、建設業のどの職種でも「熟練技能」は育っていかないのでは？
		現在働いている人達の子供達にも同じ仕事をさせたいと思う様な賃金も含め、魅力のある仕事になればと思います。

職種	内容分類	記述回答
型枠大工	単価アップ	型枠大工への現場での要求は多くなっている（便利だから）が、賃金等の待遇が不当に低すぎる。本当の技術を覚えるのに 10 年以上かかるし、重労働である。せめて適正なる賃金が必要だと思う。まずこの点が改善されていないと、若い人は業界に入ってこない。役所、ゼネコンはよく考えて対応してほしい。 技能の承継については難しい時代である。3 K、6 Kとか言われる時代に、熟練技能者が満足できる報酬を得ていない。又、若い人を育てる投資も十分とは言えない時代にあって、経営者を含め後継者を育てる気持も薄らいでいる。5、6 年後には技能者は半分になってしまい、建設業にとって大きな問題になると思っている。一人前の技能者になるには時間がかかるので、その時に対応しても遅いのだが。 「建設屋、手足を食べて明日はなし」といわれる。原価無視のダンピング受注の競争が激しさを増すにつれて、専門工事業者の経営はますます苦しさを募らせている。…（中略）…生産現場を支える技能工も年々高齢化が進み、下請企業においても経営に余裕がなく、従来型の自主的な若年技能工の指導育成は到底できる状態ではなく、このままでは技能工の退廃が懸念されます。（添付新聞記事の抜粋）
	元請の理解	建物を作るのになくってはならない型枠工事なのに、鉄筋工事から見ると、まるで無視されているようで残念でならない。熟練技能者も努力はしていると思うが、元請の意識・認識を変えないと、いつまでたっても認めてもらえない。業界団体にも協力して貰いながらも各社の努力も必要かと思います。
	その他	現在の社会環境では、次代を担う後継者の育成や若年従事者の確保が極めて困難である。これまで培ってきた型枠大工としての高度な専門技術を有する技能者集団としての業種そのものの存続すら危ぶまれることとなりかねません。
鉄筋	熟練技能の評価	学歴偏重の世の中で、技能に対する評価が低すぎる事と、建設業のイメージが若年労働者の入職を妨げている。技能を持った者が収入や社会的地位を正当に受けられるよう、学校教育も含めた方策が必要だと思う。
	労働環境改善	重労働・野外作業の割に賃金が安いと、良い技能工の育成が難しい。
	元請の理解	品質とコストは正比例するものである。良い物を安くは、一時的には達成できても、目先に追われ将来の技術者育成にまで費用が回せないのが現実である。建設業に関わる、特にゼネコンにはその点を理解してもらいたいし、もう理解して、価格等に専門工事業者に対する将来コストをオンしなくてはならない時代に来ています。 元請（ゼネコン）において、技能士（一級技能士、基幹技能者）に対する認知度が低すぎる。熟練技能者の地位向上と重要性を世間一般にも PR してほしい。
鉄骨	教育方法	熟練工の高齢化に伴う人材不足は、深刻な問題と受けとめています。若い人材についても、マニュアル人間が多く、適切な指導をしないとなかなか技能が向上しません。昔は、熟練工の技能を盗んで自らのスキルアップを図るという形で熟練工が育ってくれましたが、現在はうまく育ってないというのが実情です。溶接等では自動溶接、ロボットの活用を推進していますが、自動化ができない工程もあり、今後どのようにすればうまく技能を継承できるのか、悩んでおります。
	熟練技能の評価	下請の技能、技術力で建築物の品質が確保されているにも関わらず、収入・生活レベルが低すぎるのではないかと。元請の技量低下を補っている現状を世間にアピールし、収入・生活レベルの向上を図らねば若手が入社して来ない。 建築産業の技能工の若手育成は重要な問題ですが、現在は①社会風潮で技能者はレベルが低いという観念がある（改善の必要あり）、②現状の元請・下請の関係からは、教育、技能育成には無関心な状況である、③専門工事業者の地位が低い為、就業意欲に欠ける。このため、専門工事業者団体で教育（技術、技能）を率先して行い、技能資格を設けて、技能評価出来る体制に整備すべきと思う。

職種	内容分類	記述回答
鉄骨	熟練技能の評価	熟練技能工の社会的な認知度の向上が、技能の承継に大きく関係する と考えます。報酬だけではなく、社会に貢献する技能を継承するとい う動機を、次世代に植え付けられる環境が望ましいと考えます。
	単価アップ	元請だけが利益を得て、下請に配分がないという社会構造を是正する ことが、この問題を解決する唯一の道です。適正利益がありさえすれ ば、会社維持・発展のため技能者育成に費用を使うことができるよう になるのです。
	その他	「物造り」に共通として、どの産業でも同じテーマになっていくこと であると思うが、コスト優先の物造りが重要視され続けた場合に、そ の見返りとして雇用が減少し、失業率が増加し、それに伴い熟練技能 の承継がストップしてしまう。原料産出国ではない日本にとってオン リーワンである物造りのレベル低下は、国力の低下に直結して深刻な 問題となりうると考えます。 企業の存続と発展にかかわる重要事項であり、熟練技能者の育つ環境 創りのためにも、企業レベルに合わせた交流を全国規模で指導してい ただきたい。 ・ 従来は企業がお金をかけて養成していたが、今後は地域が企業と 連携して技能者を養成するシステムを作る必要がある。 ・ 企業も計画的に人を養成するための組織的活動に取り組む必要が ある。 ・ 賃金のアップが必要（技能者・技術者も含め他産業より低い）。 ・ 元請企業の発注価格の見直しと業界全体の社会基盤での保障と地 位向上が必要。
		経営者はすぐに「数」の論理だけで我々現場に押し付けてくるが、モ ノ造りの中には「数」では現すことのできないファクターが多数ある。 職員の数にしても、頭数だけで経営するものだから、技術継承もでき ないうちにどんどん退職させてしまい、気が付いたら技能工ではなく 作業員ばかり残ってしまったという現実をとらえて、今一度社内全体 が「数」ではなく「技」を見直すことにより、一旦退職した人にも幅 広く声を掛け、再び技術継承ができる社内環境を作ってもらいたい。 このような個別の活動を鋼構造物製作業界にも拡大していってもら いたい。
圧接	熟練技能の評価	熟練技能者の質の評価、会社の評価を重点的に見てほしい。専門工事 業の会社体制を見て、建設会社は業者選定をしてほしい。これからは 価格のみの選定ではなく、施工会社の質による選定がなされる様取り 組んで頂きたい。
	労働環境改善	ガス圧接業において、最近特に若年の就業者が減ってきた。（どの専 門工事業も同じだと思う。）専門工事業界が団結し、地位の向上、労 働のきつさに対する収入の向上に努力しないと、「熟練技能」の承継 は大変難しいと思う。今こそ団結すべき時代である。 賃金の低下や倒産、淘汰の続く建設業界に対して、若年層の労働者は 魅力を感じなくなり、当社においても年々就職者は減り、基本的な資 格等の取得を修了した後に離職してしまうケースが増加している状 況です。我々専門工業者のものづくりは、先ず人づくりを基本と考 えております。我々がより良い人づくりを実施していくためにも、行政 におかれましては更なる方策を検討、実施して頂きたいとお願い申し上 げます。
	単価アップ	昨今の建設業界は、コスト・工期・安全・品質の4大管理が、元請・ 下請共に厳しく要求されている。この4大管理を全うするには、やは り「熟練技能者」が必要不可欠になり、その為には教育や資格取得ま での時間、費用がかかります。熟練技能者を確保・維持していくため には、行政や発注者が明確な指導を行い、適正な単価で発注してい ただきたいと思います。

職種	内容分類	記述回答
圧接	単価アップ	熟練技能の市場価値が認められる環境になり、技能者の資質向上になればと頑張っていますが、現実には、低価格、同業者の大幅なダンピングで価格競争の渦に巻き込まれています。身軽さを武器に安値受注を繰り返す業者の存在がある限り、社会的信用を得なければ、業として職能確立は難しい。社員に顧客や品質を優先する姿勢が徹底されているかどうか、会社としての意識を持ち方ひとつと思いますが、矛盾を感じる。 ① 適正な価額での発注と待遇改善 ② 専門業者への直接発注（建設会社から圧接業者） ③ 適正価格の維持・改善 ④ 日曜日、夜間作業での割増
	その他	建設産業に若い優秀な人材が流れてこない現在、技術修得には時間がかかる。その内20%ぐらいしか伸びてこない現状がある。全体のレベルアップは永遠の課題である。 職長（基幹技能者）の適正配置で、現場の活性化、高品質の提供、顧客の満足する仕事をしていきます。
圧送	熟練技能の評価	年々建設市場が縮小する中で、3K産業である建設業に入職する若者は減少している。少子化の流れにあって、この傾向はますます顕著になってきている。安全・安心な構造物を作るために欠かせない熟練技能を正當に評価できない日本の現状は、危機的である。物造りの大切さと評価について、業界全体が真剣に取り組まないと、営業会社（ゼネコン）はあっても工事ができない時代がくるのでは。
	労働環境改善	コスト削減を第一に取り組んでいる建設業界においては、その体質を変えなければ技術低下は避けられない。安定した収入と技術に伴う地位、それが魅力ある職場となるのでは。
	単価アップ	コンクリート圧送業界が全体的に魅力ある職業（賃金等）にならないと、能力ある人材の確保は難しい。そのためにも、値上げをしていかなければならない。労働力そのものの前に、機械（ポンプ車）の老朽化に伴う入れ替え資金の調達さえ出来ないのが現状。 現在、建設業では高齢化が進み、若手技能者が減少している。技能者への金銭面の処遇を向上させ、魅力ある業界にする必要がある。そのためには単価の向上が不可欠である。元請も、下請任せにしないで人材を育てる努力が必要になってくる。技能者の不足で頭数だけになり、品質の低下にもつながる。
	元請の理解	熟練技能の重要性を元請業者はもっと理解してほしい。コストを下げるだけでは、熟練業者は育たず、減少するだけ。
クレーン	熟練技能の評価	少子高齢化が進む中、建設産業においても若手の不足及び、熟練技能者の高齢化は例外なく進んでいます。当社の関係する業界団体、加盟各社も同様であると思われ、今後ますます、人材の不足、高齢化による熟練技能者の減少が進んでいくものと推測されます。対策として、今後広く熟練技能の承継の重要性を公にアピールし、技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みを整備し、熟練技能者を配置した場合の発注単価の割増、優先発注等の配慮を発注元及び、元請企業側で考慮いただけるように切に要望します。
	労働環境改善	安全が優先する職種で、危険リスクが大きい為に、若者が魅力を持たない。（社会一般的に時代かなと思いますが） 現在建設業を見るマスコミ、国民の目が非常に厳しく、若年労働者が減少している様に思う。下請に対する元請の単価面での管理は本当に厳しい。このような状況では、労働者に対し充分な待遇ができないため、優秀な人材が集まってこないのが現状である。アメリカのハリケーン、インドネシアの高波、もしこれと同様な状況が日本で発生しても、あのような被害がでなかったと思う。我々建設業界に対する評価を見直して欲しいものである。治山治水は何百年をかけて行なうもので、その結果今の日本の安全、安心が有ると思う。マスコミでこのような事を取り上げた事は今迄あっただろうか。建設業があつてこそ安全安心な国造り。今一度考えるべき時ではと思う。

職種	内容分類	記述回答
クレーン	単価アップ	いかに 3 Kに働く労働者の給料を多く支払うかで、今後若い人が技能承継してくれるかが決まる。
	その他	外国人労働を受け入れる姿勢が大切であり、産業ロボットの開発・導入のどちらかでこの問題は充分解決する。
建具 A	教育方法	下請業者の指導がむずかしいが、安全定例会議や、安全パトロールのミニ防災時間等を活用して、作業者と対話して、意識付けをしています。 講習費、及び技能費用が全体に高い。
	熟練技能の評価	国の認定している建具取付の資格として、サッシ技能士とカーテンウォール技能士はあるが、これはアルミサッシが主である。スチール、ステンレス、シャッターなどの取付に於いても、技能士の資格を持てるよう検定制度を作ってもらい、熟練技能者が国家、社会に認められるような環境を作ってほしい。
	労働環境改善	若年労働者の不足、拘束時間が長い、収入が増えない、夢を持ってない、将来設計が出来ない、退職後の保証が不安、この様な空気が蔓延している。実作業時間が計画しづらい（実作業時間が短い）休憩所、トイレ、設備が不足。 現在の職人の休日が少なく、教育する時間が少ない様に思います。朝早くて、室内就業よりも作業効率が悪く、条件的にも時間のロスが多い。よって、現場就業時間の短縮をめざしたい。現場に入る前の職業訓練も必要だと思います。
	単価アップ	現在の施工単価では、熟練技能の継承どころか若年工の雇用、育成ができません。現在、熟練工として働いている者も、昇給の問題があります。人材を育成するには、時間とお金がかかります。今日雇用して明日よりバリバリ働けるものではないので、業界全体で、人材育成について考えなければいけないと思います。
	その他	技能者の評価はあるが、賃金は比例せず、何の為の技能かと勘違いする職人さんが、全てのように思う、技能の評価は出来上がった製品に出るもので、自己の満足とそれを使用する人が満足することである。職業訓練で技能を取得すれば其れで良しとするのは、車の免許とりたてと同様で、さらに其の技術を元に熟練者になり、なくてはならない人になる事である。技能は頭では完成しません、体で覚えることです、一度体に染み込んだ技能は一生忘れません、年齢に関係なく優れた技能を発揮し、匠となることを目標に次世代に継承したいものです。
板金	教育方法	・ 工程会議等を省略する現場では、横の連絡ができる基幹技能者のような人を置くことが不可欠。 ・ 熟練技能は現場で常に考え実践指導しないと、本、ビデオ、マニュアルでは理解できないところがある。（例えば、銅の折鶴の製作をビデオで見せたが、それを見てできるようになるものではない） 常時、熟練技能者育成の為の教育訓練を実施することと、育成している事業所への公的支援強化をお願いしたい。
	熟練技能の評価	昨今は、熟練技能を要する工事と比較的軽度な技能で足りる工事との価格差がなくなっている。単なる価格競争のため、収益性を考えると技能者を育てにくい面がある。 専門工事業界が熟練技能者を養成しても、建設業界ではいまひとつ取り上げてもらえない。よい物をより安く、より速くの方角に進んでいるようだが、これも専門工事業団体の努力と色々の資格取得につながると思う。国から「建築面積あたり何人の基幹技能者（熟練技能者）を・・・」というような指導があればよいと思う。
	単価アップ	競争が激しく、所得水準が極めて低く、労働意欲が著しく喪失している。
塗装	教育方法	会社内だけで教育しても規模が小さく刺激が少ないので、ある程度の人数で同じ年代の人を集めて技術の向上に役にたつものがあればいいのですが。 全ての面で動機づけが必要と考えます。その仕組みを作らなければならないと思います。

職種	内容分類	記述回答
塗装	教育方法	学力＝能力ではない。学力偏重の教育を改め、歪んだ平等ではなく秩序ある公平を柱とした教育の推進で「ぶらずに、らしく」ある人材を育て、身の丈に合った考え方をする若者を多くして行く事が肝要と考える。
		建設産業は重要な基幹産業だと思います。言い換えればものづくりの原点だと思います。IT関連、又、自動車関連等だけが日本の基幹産業のように若い人達は感じているのではないかと思います。古い言い方かも知れませんが、手に職をつける、そして、建設産業の中のものづくりの大切さ・楽しさを若い人達にアピールしてほしいと思います。今の若者達には建設産業の情報が乏しいのでは？
	熟練技能の評価	熟練技能工の社会的地位が低すぎる。技能者を正社員として雇用している企業のメリットが少なすぎる。経営事項審査で技術職員としてもっと反映させるとか、公的に評価される仕組みがぜひ必要で、これは、若年者の雇用対策にもなる。
		現在、塗料の性能が向上し、熟練技能を持たずにある程度までの仕上げが出来るようになってきました。しかし、技能の資格を持たずに経験のみだけで仕事をしている人が、この業界には沢山います。資格を持っている熟練技能工が配置される現場において、ある一定の地位を与えられ、優遇され、しかも、会社側にも発注単価の割増、優先発注されると、若い人達の技能への関心も高くなり、承継につながって行く事と思います。
		熟練技能を学ぶ、あるいは承継する余裕がない。熟練技能を身につけても、それが正しく認められたり、発揮できる場もない。
		熟練者が誇りと自信を持って仕事につける現場にしてほしい。魅力ある仕事になれば若手も増えると思います。
		技術を磨く為、技能訓練等に積極的に取り組み、技能資格の取得に向け会社も作業員も努力して取得しても、建設会社等は工事にあたり、資格証の提示は要求されるが、何の評価もされず、工事単価等考えられないような金額を提示される。今問題になっている姉歯設計等の件に対しても、建設会社の自社だけが利益が有ればよいという体質を変え、技能資格者が評価される様な建設業界であってほしいと思う。
		一般的に高い技術をもっている、高齢者になると経営上退職してもらおうか、小規模の事業所においては賃金カットが難しく、労務費の削減に走ってしまう。技術を発揮する場所がない。
	単価アップ	単価が上がって魅力ある職種にしないとだめ。
		技術、技能工への役所の基本単価が低すぎる。技術、技能面をもっと評価すべし。特に大手、中小ゼネコン。
		当社では、熟練技能工は正社員であり、月給制、各種保険、厚生年金基金、退職金共済等に参加している。しかし、こういう厚生福利に力を入れても、ゼネコンの仕事では単価が伴わず、他社との競争に負ける。これからの建設業専門団体各社も、元請の人と同等の給与水準に持っていかなないと、熟練技能者も育たないのではないか。
		建設技能工の単価（労賃）が安すぎる。指導的立場にある役所の設定単価は一日当たり 13000～14000 円で、塗装技能工には魅力を感じられない。
		いい仕事、高度な技術を、それに見合ったコストをとれるように、業界が足の引っ張り合いじゃなくて、反対に値段が上がる様になれば、継承されると思います。

職種	内容分類	記述回答
塗装	技能低下	現在の建設業に携わる専門職種別において、技能者（職人）の技能水準が昔に比べて低すぎます。この原因を考えますと、1、低価格競争で受注するため1人当りの施工数量が増加した。2、弱年労働者雇用を拡大をしたが、3K問題等人気のない職種では能力レベルが低下している。3、管理職の人員・資格者が増加したが指導力不足。4、資格取得重視のため、講義は理解できても、実際に施工できていない。5、県（都会と地方）レベルや、野丁場と町場の施工者に格段の差がある。その他、まだまだあると思いますが、人間が手作りで行う業種は個々が習得した知識を実践出来た人こそ、本当の資格者であり、熟練技能者ではないでしょうか。
	その他	国家技能検定等に於いて、技能年数の少ない期間で二級、一級が取れるので熟練技能者としてどうか？不安に思う。
左官	教育方法	若年技能工の養成機関を拡充し、元請企業と連携し、働きやすい環境と福祉の充実を図り、多くの技能工を育てる努力をする。部門熟練技能（技術系・工務系）に分ける事に依って、習得年数が少ない年数で熟練技能者に育てる事ができると思います。
		大学専門学校を卒業しても実社会に出たらその技能では1円の金儲けも出来ない。なぜ国はそんなところに補助金を無駄遣いするのか。学費をもらって教育する学校などに本当の事が教育できるか。我々は教えてやって金を支払っている。心ある親方は苦しくて弟子を育てる余裕などない。ばかりしくてやっつけられない。国は、なぜそういったまじめな親方を助けないのか。天下りの役人の下での訓練学校に厚い今の政治では、技能承継などチャンチャラおかしい。技能も文化も残りはしない。
		技能・技術の承継には長年かかる。社会一人一人が気づいて地道に実行実践しなければ続かない。教育とは育成、若い子達の興味、ものづくりです。鉛筆をナイフで削れない者が、ものづくりはできません。家庭で、勉強（デスクワーク）だけでなく、友達と外で遊ぶ。土いじりなどがあたり前に必要。空地、原っぱで制約なく遊べる環境、親が口出し、手出ししないで見守れる環境、そばにいて一緒にもの作りできる環境、お父さんが一家団らんで食事が出来、休みに家族共々遊べる環境、教育、ものづくり
	熟練技能の評価	左官という職種に於いては、技能、技術を計ること、特に数値化して計ることができづらく、又、人によって評価が違って来る為、基準値を定めることが難しい。答える基準がつかみにくい。在来工法、伝統工法を熟練した中から、現代工法、新しい工法が必ず生まれてくるものと信じます。
	単価アップ	元請・下請ともに過当競争による安値受注で技能者に満足のいく賃金を払ってやれない。それが不満となり、業界そのものに魅力がなくなり、せっかく雇った若年者もどんどん退職して行く。
		バブル崩壊後、建設業界においても単価の値下げが進み、今現在非常に厳しい金額で工事を行っているというのが元請、下請関係なく業界の課題である。低コスト化を進めるために作業も合理化、高速化を余儀なくされる一方、昔からの建築を支えてきた熟練技能は、作業の変化と共に衰えている。これからの若手技能者の技能取得には、やりがいのある環境が必要であり、それは必ず、価値のあるものでなければならない（低コストはやりがいをなくす）。早急な単価の見直しと、環境に合わせた設計、計画を立ててもらいたいと思う。
	元請の理解	ゼネコンは、下請業者の若い人を育てることにもっと重要に関心を持ってもらい、経費的にも少しは考えていただきたい。いずれは、下請の技術者不足がゼネコンの将来に関わる事ですから！！
	その他	建設産業において熟練技能を有する様な工事が無いから、熟練技能を必要としない。

職種	内容分類	記述回答
タイル	教育方法	1. 「熟練技能」の承継は手遅れになりつつある。 2. 国の予算で建設業の「熟練技能士の施工技術・ノウハウ」を映像及び音声で記録する。 3. その熟練技術を極力O A化し、そのソフトを搭載した小型ロボット（工場で使っているような機能別で移動可能な）を開発する。 4. そのロボットを熟練技能士にテストさせ、改善し、一定レベルに達した段階で企業にリースする。 5. 熟練技能士の指導のもと、若年労働者をオペレーターとして施工させて、熟練技術の習得のスピードアップ化をはかる。 模範を示し見習わせる。自己啓発の意欲をうながす。
	熟練技能の評価	1. 建築仕上材の使用市場の変化が多すぎる。 2. 熟練技能者になるのに 10 年以上掛かり、この仕事で生活を営む年齢の時に、この技術の市場があるか無いか見えない。 3. 熟練技能に対する評価（金額）が不安定及び低い。 熟練技能者の施工現場も、その他技能者のものも施工価格が同じでは、高い技術の職人は育ちにくい。 熟練技能者の技能が高く評価され、それに見合う技術料がもらえる社会になってもらいたい。
	単価アップ	熟練技能の承継を維持していくだけの受注金額が確保されておらず、若手育成が十分に行なえない状況が続いている。 技能を向上させる為には、時間と労力と経費が必要である。しかし、現在の建設業の状態では、今が精一杯で、それらを掛けられないのが現状。どんな職種でも熟練技能者を育てたいと思っているが、なかなかそこに手が回らないのが悲しい現実だと思う。安全が全てを優先すると言えども、安全第一では経費も掛かる。結局低コストが全てを狂わせているのではないかと思う。 5 年後には慢性的な熟練工不足がおきるのには目にみえています、機械化（工業化）できないこの職種（タイル）の重要性をゼネコンが再認識して、施工単価を上げていかないと、いずれは自分の首を締める結果となります。 熟練技能士の承継については、技能士の賃金の低下をなくし、若手技能士を育成出来るような、元請よりの単価を適正に支払ってほしい。 熟練技能者の養成、承継は大事な事とは充分認識はしております。我々事業主としては技能工が将来に対し夢と希望のもてる職種として仕事を確保し、即ち習得した技能が十分に発揮でき、賃金保証が得るような環境にしていく責務があります。しかし、現状は目先のソロバンに比重がかかり、矛盾が多く希望するような方向に進んでいない状態のように感じております。 常に熟練技能工の養成は考えていますが、安値受注のため、その資金面で余裕が無く、将来を危惧している タイル業界の技能士の賃金が他の業種に比べて非常に低く、若手労働者の定着率が悪い。何かと他業種並の賃金を支給出来る様に考えて頂きたい。 バブル崩壊後、建築関係は 10 数年良くならず、私共下請け関係は価額面で競争し、建築屋からの指値にて請け負い、職人さんの工賃は下がる一方で、統計上の職人さんの年間所得では、若い人たちも職人に成る者も少なく、家族で工事している人たちも親が先の見通しを考えると後継者育成も出来ず、別の職種に就くよう勧めています、その為、親は高年齢になり廃業においこまれています、現在では、民間投資は多少多くなりましたが物件は少なく、公共投資を考えて頂かなければなりません、このような現状では、今後職人としての立派な熟練後継者を育成して行くことは出来ないと思います。
	高齢者活用	1. 今まで職場で働いて途中でやめた方の復帰を考える。 2. 企業に助成金を出して復帰の機会をあてがえる。

職種	内容分類	記述回答
タイル	技能低下	タイル張りの基本である積み上げ張りが、最近普及しなくなって、外装タイル張りは圧着張り工法、内装タイル張りには接着張り工法に移行していただいますが、やはり基本である積み上げ張り工法も修得しておかなければならない。床タイル張りでも、モルタル塗り均しも中塗りも左官屋さんに施工させて、塗り終わった後タイルを圧着張り施工すると言った傾向にある様ですが、床のモルタル塗り、中塗り位は、タイル工事屋さんの範囲ではないかと思います。この位の技能は修得しておいた方が良くと思います。総合的に技能範囲の低下が不安に思われます。
	その他	職種がら、まだ若くして離職が考えられます。(施工) 視力、体力の低下に原因があります。 自由経済下の受注競争には、弱者が厳しい条件に耐え続けるという面があります。その解決策の一つに、良質の技能者集団に依る、確実な仕事を納期限内に完成させるという答えがあります。今年度から、バブル崩壊後、13年間の厳しい状況からの明るい兆しが少しですが見えて来ています。社会全体がデフレから抜け出そうとしているからです。若者が仕事に打ち込んでいる姿こそが、私達には何よりの生きがいです。その様な環境を作っていくよう日々努力していきます。
瓦	熟練技能の評価	技能の必要性を唱え、更に技能者と熟練技能者の社会的地位と多少の経済的優遇の出来る仕組み作りが必要と思います。 若い人たちが熟練技能士になった後の給料が上昇し中級ぐらいの生活を確保してあげたい。
	単価アップ	技能者へ賃金アップが出来る様な工事単価の値上げが必要 工事単価が安い。ましてや公共工事関連は実行価格より-20%~30%程の低い単価である。従って「技能」という事は全く無に等しい現状である。この流れの原因を解決しない限り、技能は無である。アンケートを取るならこの点を追求すべきではないか。技能は全く死んでいると等しい。
	元請の理解	発注先(ゼネコン等)が値段的に安い所に発注するため(工事内容、施工能力・技術の無い所と競争で金額のみで発注するため)、技術者を養成するための安定した現場の確保が難しい。発注者(ゼネコン等)が将来を見据えた発注を決めると良いと思う(下請が将来的に続けて行く業者か、後継者がいるか等)。現状は、目先の現場を納めるためだけの様に思われる、継続出来る様、発注すべきである。(下請を育てるどころか今は下請を潰している様に思われる。場当り的な発注は日本の文化(美しい日本)をなくしてしまうと思われる。)
建具 B	熟練技能の評価	熟練技能者の評価が低い。
	労働環境改善	未だに3Kが払拭されておらず、熟練技能者の賃金の評価が低く、若い世代には受け入れがたい。是非共是正して頂ければ幸いです。
内装	熟練技能の評価	熟練技能者への処遇の確立、法的位置付けが欲しい。
		我社では、ベテラン技能士が若手技能士を教育する制度を設けたいと思うが、現在では予算を取れる状況にない。しかし、業界の死活問題として、是非近い将来実行したい。「仕事があっても人がいない」状態が近々おきる様に思います。技能士の資格についても、はっきりした資格の重みを国交省が認定して、プライドの持てるような仕組みをつくることを提案します。 技能検定合格者に対する工賃等の処遇を高める為、元請発注の段階で賃金格差が出る状況を確保することがまず第一である。 名誉と金銭で妥当な評価が出来る様にしていきたい。 専門工事業で働く技能者を優遇する様な政策をお願いする。 内装工事に於いて、壁装技能士1級の認定の中味をもっと専門的に区分したら良いのではと思います。例えば、ダイノックシート、ガラスフィルム、特殊和紙等を完全に施工出来るのかどうか、外から判断できるようなのであれば良いのではと思います。 一級技能士の資格を持っていても、ゼネコン、公共工事に対してあまり権威ないため資格を持つ人が少ない。

職種	内容分類	記述回答
内装	労働環境改善	待遇面での改善が急務。
	単価アップ	熟練の技能者より、いい仕事より、安く仕上げる方がよい。契約単価がきびしいので。 技能者が 3 K の環境の中で働いていることを評価できる賃金が確保できない。
	元請の理解	元請からの工事代金の値下げ。又、最後の仕上げでお客様の目に一番観える部分なのに、半年、一年、二年点検は自分の費用で負担しなければならない。又、現場での荷上げ、掃除、ケレンがけ、残材処理等も自分でやらなければならない。全部仕上げ業者に負担がかかっている様だ。
	その他	建設業の職方全員が元方又は一次下請の社員のみであれば、技能承継に問題は発生しないと思いますが、現実には数次下請や外注工、一人親方、中小事業主が主体であり、昔からの徒弟制が壊れており、ゼネコン等の価格破壊がある限り、日本の職方・技能者の制度は破壊されつくすと思われる。後は、外資・外人による建直し、ゼネコン・メーカー等による高コストの建直ししか方法はないのではないだろうか。
		元請側、就労者の若年化
		仕事量の減少、利益率の低下などにより、多くの職人を雇用できなくなっている。仕事が出来るように成れば独立して退職してしまうので、技能者育成が難しくなっている。
		政府・業界が一体となって取り組むべきである。
		1. 建設業が将来にわたり必要な産業であることが国民に理解されるような環境、即ち、公共事業がムダであると言うイメージを取り去る P R と対応。 2. 低賃金でつらい労働をやらされる元下関係の改善。 3. 技能が大変価値あることが理解できるような学校教育の推進。
		建設業業種の中で、室内仕上工事業に従事する人達は平均 40 名以下で、本当に熱心に働いている。我々発注者が本当にその期待に答えているのか、いつも自分の対応をチェックしている。
		仕事量、工事単価が下がり、労費もそれに比例して下げざるを得ず、技能者の年収も下がっているために、他職へ転業する者も多いため、技能継承がむずかしくなってくるものと思われます。
防水	熟練技能の評価	社会全体で熟練技能の必要性を啓発し、その資質を尊重・評価される気運を高める事が大切と考える。
	単価アップ	継承は賃金に関係する
	元請の理解	元請・下請の構図を超えた中で技能者の維持・増加を目指す。技能者は経営母体が脆弱な企業にほとんどが属しているために、一企業では、募集・雇用・教育などへの投資や保障が確立されていない。そのような点を改善できないで、技能継承を図ることは出来ないと考えています。
	その他	熟練技能者を育成しても確実な技能継承は難しい。十分に現場管理を経験した管理者は、実施工は出来なくても、理論と経験で彼ら以上の施工技術の見識を有していると思う。文献及び現物経験の少ない学者の技術に頼らず、真の技術と継承を望むなら、熟練技能者と経験豊富な管理者との何らかの融合が不可欠だと思います。(ソフトとハードの融合システムの構築)
		最近の技能者は一人親方が多くなっている。しかし、一人親方は労災がきかないので、特別加入をしなければその対象にならない。その費用が高つくので加入していない事が多い。そんな事から安全性に難があるので、職人希望者が少ないのでは。一人親方でも労災の適用を受けるようにしてほしい。

職種	内容分類	記述回答
防水	その他	多年の経験から考えて、労働力に関する傾向は、「需要」さえ有れば多少の時期的なずれがあっても「供給」されてきている。従って「需要」と「供給」は一對のものと考えている。但し、防水工事業の場合。
断熱	熟練技能の評価	熟練技能者を多く育てても、今の段階では受注活動にメリットがない。単価が安ければ良いことになっている。又、日本ウレタン断熱協会も北海道断熱協会も入会しているメリットが無い。
	単価アップ	今後も受注単価が下落し、原材料の値上げが続くとするならば、当然ながら人件費に影響し、人材の確保が困難となるでしょう。元請が受注単価を引き上げ、下請の単価を引き上げれば、建設業全体の人材の確保もし易くなるはずです。
	その他	企業に体力がなくなり、技能者の雇用が難しくなる。
設備	教育方法	1. 工事発注（出件）の通年平準化により、直僱工主体の施工体制を作る。→自社での強力な技能者教育の実施 2. 主として工業高校での教育を「技能」教育に主眼を置いたものとする。いたずらに「技術者」の美名でプライドをくすぐらない。
	熟練技能の評価	ホワイトカラー志向でなく、現場における専門技術者の社会的地位の向上が必要。
		建設業の歪んだ体質を根本的に改める必要あり。例えば、長時間労働（土曜は休めず、竣工前は徹夜）、突貫工事（人員に余裕がなく講習を受ける日程が取れない）、低賃金（土曜も働かないと生活できない）、安値受注（工事代金を協力会社に充分支払えず、職人に講習を受ける金銭的・時間的余裕がない）、追加工事・変更工事の代金をゼネコン・サブコンが各下位業者に支払わないこと、注文書を取り交わす前に仕事をさせ、後で差値発注することが横行している。これらのことで、建設業界が一生懸命仕事をしても儲からずやりがいがない状況に陥っている、業界全体として改善することが必要。10年近く前から巻き出し管がフレキ管に変わった事に象徴されるように、熟練技能を少なくするような効率的な技術革新も一方で必要だが、現状では溶接やネジ接合、他設備との取合い等、様々なノウハウを持った熟練の職人がまだまだ必要で、そういう職人がいなければ、品質は確保できない。従って、熟練の職人をたくさん抱えている会社が評価され、優遇され、工事金額に反映されるような業界になってほしいと願う。
		技能士の地位確保。機械化されて誰でも出来るという考え方を一般からなくすこと。行政により技能工たる地位を確保すれば、おのず若手技能工も育つ。
		行政から、熟練技能者地位の確保の必要性
		熟練技能者の評価をしてほしい
		日本文化である「技」は、将来的に必要不可欠である。熟練技能者とは、だれでもなれる訳ではなく、それなりの資質をもった者以外はだめである。育てるのには時間がかかる。全体的に熟練技能者の優遇を。
		有資格者の公的評価を、尚一層の高い評価へ
		技能資格者に対する処遇を適切にする。役職、給与等に反映できるようにすべき。
	労働環境改善	建設産業全体のイメージ向上、プライドをもって働ける環境作りが必要。明日が待ち遠しいほどの意欲を若年技能者に持ってもらうことが急務。高齢者が高給与所得者として役職者の地位からものを言っているようでは、若手技能者は熟練技能者として育たない気がする。
		建設業がこのままの状態の場合、熟練技能の承継は難しく、若年に魅力（若年層自体に勤労意欲が欠如している事自体が問題だが）を持たせる構造にする必要がある。（例え建設投資が減少し、建設労働人口が数では余ったとしても、技術が伴わない人口では問題）
	単価アップ	コストダウンは官民間問わず一般的な風潮になっている。高品質・高レベルの作業をするためには、熟練技能者育成は不可欠であるが、請負単価の低下で育成するのがむずかしい。

職種	内容分類	記述回答
設備	単価アップ	建設業界は過当競争によるコスト削減を強いられ、請負価格の低下が著しい。そのため他業種と比べて会社体力も弱く、賃金も低い。これでは将来若く優秀な人材の確保は難しく、企業の存続にも関わる。技能継承も難しくなる。
	高齢者活用	建設産業労働者も高齢化し、若年労働者の建設産業離れ等もあり、熟練技能者継承が進んでいないのでは。近い将来熟練技能者が不足するのではと考えます。高齢者の建設業界での職種幅の拡大等を検討していくべきと考えます。又、外国人労働者（技能者）の建設業界への受入等の体制作りが必要不可欠と思います。
	職業観の変化	簡単で早くできる材料に移行し、機械化もどんどん進んでいる。工場製品が増えて、部品交換も品物全部交換の方が安いと、とにかく安いことが最大の価値観となっている。要は金の社会で、簡単に稼げることに関心が向かい、じっくり腕を磨く、手に職をつける風潮がなくなっている。学校の教育に問題がある。一生懸命お金をかけて技能を教えて技能大会に出しても、幾年もしないうちに他の仕事に移ってしまう。恩とか義理とか、我慢がない。本人の考え方にも問題があるが、親も問題だ。 現今の建設業界全体が「技術者」優先の構造になっていると思う。「技能」尊重の機運が希薄になり、もの作りをする技能者の人材育成を疎かにすれば、将来に大きな禍根を残すこと必定であろう。高学歴社会を無視する訳ではないが、本当にもの作りができる熟達した人材を生み出す環境を早急に確立すべき。「ものを作り出すのは技能者であるから」と叫びたい。
	その他	各社企業の取り組み方を統一できるような方策・基準があると幸いです。 ・ 承継させる為には建設業に人が集まるよう活性化させることが必要。 ・ CM等による責任ある管理会社の下でガラス張りの管理をすることにより、熟練技能者の意見等を参考にして技術承継する方法もあると思う。 ・ 海外の建設業者を入れることにより、従来のゼネコン管理型から各業界の管理で仕事が出来るとする仕組みが必要ではないか。 ・ 従来型で談合は防げないのでは。 熟練技能者が年々不足している。特に若年者が不足しており、将来の承継には難題を抱えている。国から助成金等を支給するなど、見直しをお願いしたい。 技術者の対応が必要。1. 2級技能検定のフィードバックがない。有資格でも貢献がない、活用してほしい。 行政及び発注者に、これからの日本の進むべき展望と意気込みが感じられない。その場しのぎの保身としか受け取れない現状に失望している。特に交通安全施設工事については、人間の生活そのものである。 ① このテーマより公共事業費の増額を求めるのが先決ではないか。 ② CPDS (Continuing Professional Development System) 活動が必要な時期にきていると思う。 ① 社内・外に拘らず教育しているが、現状の業法のもとでは不足となる。当局の発注額の増（1件あたり）と工期の短縮が必要。 ② 分離発注での元請化も急務です。