

# 建設技能労働力の確保 に関する調査報告書

(資料編)

平成19年3月

社団法人 建設産業専門団体連合会



## 建設技能労働力の確保に関する調査報告書（資料編）

### 目 次

1. 建設技能労働力の確保に関するアンケート調査（調査票） .....	1
2. アンケート調査記述回答 .....	7
問6 【その他記述】 退社した技能労働者の退社理由 .....	7
問8 【その他記述】 平均賃金単価が下落した要因 .....	9
問9 【その他記述】 平均賃金単価が上昇した要因 .....	9
問11 【その他記述】 技能労働者の数が長期的に減少した要因 .....	10
問13(2) 【その他記述】 会社が増員しようとしている技能労働者の年齢層、役割 .....	10
問15 【その他記述】 会社の新卒技能労働者の募集状況 .....	11
問16 【その他記述】 会社の中途採用の技能労働者の募集状況 .....	11
問17 【その他記述】 会社の地元地域での新規の下請外注先の開拓状況 .....	12
問18 【その他記述】 会社の下請として一人親方の使用状況 .....	12
問21(3) 【その他記述】 不足した技能労働者の種別 .....	12
問21(4) 【その他記述】 技能労働者不足の原因となった工事の増加 .....	13
問21(6) 【その他記述】 繁忙期の技能労働者不足への会社の対応 .....	14
問22(1) 【その他記述】 繁忙期に地元以外の応援を要請した場合の応援単価 .....	15
問22(2) 【その他記述】 繁忙期に地元以外の応援を要請した技能労働者の種別 .....	15
問22(4) 【その他記述】 繁忙期に地元以外の応援を要請したが、必要人数を確保できなかった理由 .....	15
問23 【その他記述】 技能労働者の不足が原因で起きた問題 .....	16
問24 【その他記述】 地元地域以外から技能労働者の応援要請を受けた場合の対応 .....	16
問25 技能労働者を確保するための取組 .....	17
問26 技能労働者を育成するための取組 .....	28
問27 将来の技能労働者不足に備えた対策 .....	43
問28 【その他記述】 若手～中堅の技能労働者が離職する原因 .....	54
問29 【その他記述】 若手の技能労働者が入職しない原因 .....	55
問30 【その他記述】 技能労働者の地域間移動 .....	56
問31 業界団体や行政等に期待する技能労働者不足に備えた対策 .....	57



# 1. 建設技能労働力の確保に関するアンケート調査（調査票）

(社)建設産業専門団体連合会

## ◆ご記入の前に◆

これは、建設専門工事における技能労働力不足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、3月9日(金)までに調査票を配付した団体に提出して下さい。

貴社についてお聞きします。(欄内にご記入、又は該当する番号を○で囲んで下さい。以下同じ)

貴社名					
資本金	万円	主な職種			
最も多い営業地域※1	1. 北海道	2. 東北	3. 関東	4. 北陸	5. 中部
	6. 近畿	7. 中国	8. 四国	9. 九州・沖縄	
最も多い請負階層	1. 元請	2. 1次下請	} →	○で囲んだ請負階層となる割合は	
	3. 2次下請	4. 3次以下の下請		( ) %	
土木・建築の別	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		

※1 地域は地方整備局の地区割りに準ずるものとします。

問1 直近の決算における貴社の完成工事高をお答え下さい。(○は1つ)

- 1. 1億円未満
- 2. 1億円～3億円未満
- 3. 3億円～5億円未満
- 4. 5億円～10億円未満
- 5. 10億円～30億円未満
- 6. 30億円以上

問2 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

## ◆ 貴社の技能労働者について

問3 現在の貴社の技能労働者の数と過不足数(仕事量に見合った数との差異)を、雇用形態等の別にご記入下さい。およその数でも結構です。

雇用形態等	現在の技能労働者数 (期間労働者を除く)	過不足数(どちらか一方に数字を記入)
社員及び直用※1	( )人	不足( )人 過剰( )人
準直用※2	( )人	不足( )人 過剰( )人
専属下請※3	( )人	不足( )人 過剰( )人

※1「直用」とは、直接雇用している(賃金を直接支払い、社会保険等の対象となる)者。

※2「準直用」とは、働き方は直用と同様だが、賃金支払又は社会保険等の面で雇用者でない者。

※3「専属下請」とは、貴社にほぼ専属(貴社からの受注割合が過半)の下請会社で働く者。

問4 過去2年間で貴社に入退社した技能労働者(社員、直用及び準直用)の数を、年代別にご記入下さい。およその数でも結構です。

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
入社人数	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人
退社人数	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人	( )人

問5 問4の入社人数の採用方法別の内訳と、それぞれの在籍人数をご記入下さい。

- ①新卒採用 ( )人、うち現在も在籍 ( )人
- ②中途採用 ( )人、うち現在も在籍 ( )人

問6 問4の退社人数の理由別の内訳をご記入下さい。

- ①高齢(又は定年)による退職 ( )人
- ②同職種の他社への移籍 ( )人
- ③建設業の他職種への転職 ( )人
- ④建設業以外の業種への転職 ( )人
- ⑤その他(具体的に: ) ( )人
- ⑥不明 ( )人

問7 貴社の技能労働者(社員、直用及び準直用)の平均賃金単価は、3年前と比べて変わりましたか。(○は1つ)

- 1. 1割以上下落      2. 1割未満下落 } → 問8へ
- 3. ほとんど変わらない      → 問10へ
- 4. 1割未満上昇      5. 1割以上上昇 } → 問9へ

問8 【問7で1.又は2.(下落)を選んだ方にお聞きします。】

平均賃金単価が下落した最大の要因は何ですか。(○は1つ)

- 1. 高賃金の労働者の離職・退職      2. 需要(仕事量)の減少による単価下落
- 3. 元請からの原価を割るような単価での受注      4. 下請構造の重層化の進行
- 5. その他(具体的に: )

問9 【問7で4.又は5.(上昇)を選んだ方にお聞きします。】

平均賃金単価が上昇した最大の要因は何ですか。(○は1つ)

- 1. 高賃金の労働者の増加      2. 需要(仕事量)の増大による単価上昇
- 3. 労働力不足による単価上昇      4. 元請からの原価を割るような単価での受注の解消
- 5. その他(具体的に: )

問10 貴社の技能労働者(社員、直用及び準直用)の数は、10年前と比べて変わりましたか。(○は1つ)

- 1. 4割以上減少      2. 2割～4割未満減少 } → 問11へ
- 3. 2割未満減少
- 4. ほとんど変わらない      5. 1割未満増加 } → 問12へ
- 6. 1割～2割未満増加      7. 2割以上増加

問11 【問10で1.～3.(減少)を選んだ方にお聞きします。】

貴社の技能労働者の数が減少した主な要因は何ですか。3つまで選んで下さい。

- 1. 高齢労働者の退職(又は定年退職)      2. 若手～中堅労働者の離職・退職
- 3. 若手入職者の減少      4. 労働者の独立(直用から下請へ)
- 5. 仕事量の減少に合わせた人員削減      6. 外注化による人員削減
- 7. その他(具体的に: )

問 1 2 現在、貴社では技能労働者（社員、直用、準直用及び専属下請）の数を全体として増員又は削減しようとしていますか。（○は1つ）

- 1. 増員しようとしている → 問 1 3 へ
- 2. 増員も削減も考えていない → 問 1 5 へ
- 3. 削減しようとしている → 問 1 4 へ

問 1 3 【問 1 2 で 1.（増員しようとしている）を選んだ方にお聞きします。】

(1) どのような技能労働者を増員しようとしていますか。（○はいくつでも）

- 1. 社員又は直用
- 2. 準直用
- 3. 専属下請

(2) どのような年齢層、役割の技能労働者を増員しようとしていますか。（○はいくつでも）

- 1. 若手の一般労働者
- 2. 中堅の一般労働者
- 3. 中堅の職長
- 4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問 1 4 【問 1 2 で 3.（削減しようとしている）を選んだ方にお聞きします。】

どのような技能労働者を削減しようとしていますか。（○はいくつでも）

- 1. 社員又は直用
- 2. 準直用
- 3. 専属下請

問 1 5 貴社では過去 2 年間に、新卒の技能労働者を募集しましたか。（○は1つ）

- 1. 新卒者は募集していない
- 2. 新卒者を募集したが、採用できなかった
- 3. 新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 4. 新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した
- 5. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問 1 6 貴社では過去 2 年間に、中途採用の技能労働者を募集しましたか。（○は1つ）

- 1. 中途採用者は募集していない
- 2. 中途採用者を募集したが、採用できなかった
- 3. 中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
- 4. 中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した
- 5. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問 1 7 貴社では過去 2 年間に、地元地域で新規の下請外注先を探しましたか。（○は1つ）

- 1. 新規の下請外注先は探していない
- 2. 新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった
- 3. 新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた
- 4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問 1 8 貴社では過去 2 年間で、下請として一人親方を使うことが増えましたか。（○は1つ）

- 1. 一人親方は使っていない
- 2. 一人親方を使っているが、増えてはいない
- 3. 一人親方を使うことが増えた
- 4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

◆ 技能労働者の不足について

問 19 貴社にとっての繁忙期は何月ですか。(○はいくつでも)

1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月

問 20 この1年間、貴社にとって技能労働者の不足状況はどうでしたか。(○は1つ)

1. 年間を通じて不足した  
2. 繁忙期に一時的に不足した  
3. 不足しなかった
- } → 問 21 へ  
→ 問 24 へ

問 21 【問 20 で 1.又は 2. (不足した) を選んだ方にお聞きします。】

(1) 技能労働者が不足するようになったのは何年前からですか。(○は1つ)

1. 1年前から 2. 2年前から 3. 3年前から 4. 4年以上前から

(2) 平成18年の不足の度合は他の年に比べてどうでしたか。(○は1つ)

1. 例年以上に不足 2. 例年並み 3. 例年以下

(3) どのような技能労働者が不足しましたか。(○はいくつでも)

1. 一般労働者 2. 熟練労働者 3. 職長 4. その他 ( )

(4) 不足するようになったのはどのような工事が増えたからですか。(○はいくつでも)

1. 集合住宅 2. 事務所ビル 3. 工場 4. 倉庫 5. スーパー 6. 病院  
7. 福祉施設 8. 学校 9. ホテル 10. その他 ( )

(5) 貴社の工事量は、3年前と比べてどのくらい増えましたか。(○は1つ)

1. 2割以上増加 2. 1割～2割未満増加 3. 1割未満増加  
4. 変わらない 5. 減少した

(6) 繁忙期の技能労働者不足に貴社はどのように対応しましたか。(○はいくつでも)

1. 技能労働者を募集した 2. 残業や休日出勤で対応した 3. 受注を断った  
4. 地元の応援を要請した 5. 地元以外の応援を要請した → 問 22 へ  
6. その他 (具体的に: )

問 22 【問 21 (6) で 5. (地元以外の応援を要請した) を選んだ方にお聞きします。】

(1) どのような単価で応援を要請しましたか。(○は1つ)

1. 地元での通常単価 2. 一定の割増単価 → 約 ( ) %割増  
3. 要請先の言い値 4. その他 (具体的に: )

(2) どのような技能労働者の応援を要請しましたか。(○はいくつでも)

1. 一般労働者 2. 熟練労働者 3. 職長 4. その他 ( )

(3) 応援を要請した結果、技能労働者を確保できましたか。(○は1つ)

1. 必要人数を確保できた 2. 必要人数を確保できなかった → (4) へ

(4) 【(3) で 2. (必要人数を確保できなかった) を選んだ方にお聞きします。】

確保できなかった最大の理由は何だと思えますか。(○は1つ)

1. 技能労働者が全国的に不足している 2. 技能労働者が地域間移動を嫌がる  
3. 応援に来てくれる割増単価を提示できない 4. 宿舍等の費用が確保できない  
5. その他 (具体的に: )



問 2 3 【問 2 0 で 1.又は 2. (不足した) を選んだ方にお聞きします。】

技能労働者の不足が原因で何か問題が起きましたか。(○はいくつでも)

- |                        |                |                  |
|------------------------|----------------|------------------|
| 1. 特になし                | 2. 労働時間の過度の増大  | 3. 技術・技能の承継困難    |
| 4. 品質の悪化               | 5. コストの増大      | 6. 不安全行動や労働災害の増加 |
| 7. 工程の遅延               | 8. 外国人不法労働者の流入 | 9. 不良不適格業者の介入    |
| 10. その他 (具体的に： _____ ) |                |                  |

問 2 4 貴社は、地元地域以外の同業者から労務の応援要請を受けた場合、どのように対応しますか。(○は 1 つ)

1. 有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる
2. 応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える
3. 地元以外への応援要請を受けた時、応援単価等の条件が良ければ応援を優先する
4. その他 (具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 2 5 技能労働者を確保するために、貴社が実施している又は実施を考えている取組があれば、具体的にご記入下さい。

問 2 6 技能労働者を育成するために、貴社が実施している又は実施を考えている取組があれば、具体的にご記入下さい。

問 2 7 将来の技能労働者不足に備えて、貴社が実施している又は実施を考えている対策があれば、具体的にご記入下さい。

◆ その他

問 2 8 貴社の職種において若手～中堅の技能労働者が離職する主な原因は何だと思えますか。

(○は3つまで)

- |               |              |                |
|---------------|--------------|----------------|
| 1. 収入の低さ      | 2. 休日の少なさ    | 3. 社会保険等福利の未整備 |
| 4. 仕事のきつさ     | 5. 仕事内容の単調さ  | 6. 作業環境の厳しさ    |
| 7. 職業イメージの悪さ  | 8. 仕事量減少への不安 | 9. 若手減少による意欲低下 |
| 10. その他（具体的に： |              | )              |

問 2 9 貴社の職種において若手が入職しない主な原因は何だと思えますか。(○は3つまで)

- |               |              |                |
|---------------|--------------|----------------|
| 1. 収入の低さ      | 2. 休日の少なさ    | 3. 社会保険等福利の未整備 |
| 4. 仕事のきつさ     | 5. 仕事内容の単調さ  | 6. 作業環境の厳しさ    |
| 7. 職業イメージの悪さ  | 8. 仕事量減少への不安 | 9. 家族や知人の反対    |
| 10. その他（具体的に： |              | )              |

問 3 0 貴社の職種では、技能労働者の地域間移動は活発だと思えますか。(○は1つ)

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1. 技能労働者の地域間移動は活発ではない               |
| 2. 仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している    |
| 3. 仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある |
| 4. その他（具体的に：                        |

問 3 1 将来の技能労働者不足に備えた対策として、業界団体や行政等に期待することがあれば、具体的にご記入下さい。

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

## 2. アンケート調査記述回答

### 問6 【その他記述】 退社した技能労働者の退社理由

問6 問4の退社人数の理由別の内訳をご記入下さい。

①高齢（又は定年）による退職 ( ) 人

②同職種の他社への移籍 ( ) 人

③建設業の他職種への転職 ( ) 人

④建設業以外の業種への転職 ( ) 人

⑤その他（具体的に： ) ( ) 人

⑥不明 ( ) 人

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
病気等 (18件)	1	体調不良	型枠	東北
	2	体調不良	型枠	北陸
	3	体がついてこられない。人間関係	鉄筋	北海道
	4	病気による。	鉄筋	関東
	5	体調不良	鉄筋	四国
	6	死亡	左官	関東
	7	病気	左官	関東
	8	死亡	左官	関東
	9	健康上	左官	北陸
	10	病気	左官	北陸
	11	病気により死去	タイル	近畿
	12	病死	タイル	四国
	13	病気持ちとシンナー不適	防水	北陸
	14	死去	防水	中部
	15	目の病気	管	東北
	16	病気	管	東北
	17	病欠退社後死亡	管	中国
	18	病気	基礎	関東
家業承継 (7件)	19	自社手伝い	型枠	中部
	20	家業継ぎ、独立	型枠	中国
	21	家業の後継ぎ	鉄筋	近畿
	22	家業継承	防水	中部
	23	家業の同業種に戻った。	管	関東
	24	実家の家業をつぐため	基礎	関東
	25	家業に付く。	圧送	中部
家庭の事情 (7件)	26	転居	防水	北海道
	27	身内介護の為	防水	東北
	28	結婚退職	防水	中国
	29	家庭の事情	防水	四国
	30	親の介護	管	東北
	31	家族のイメージの悪さ	圧送	関東
	32	家庭の事情	建具	中部
独立 (5件)	33	独立して親方になった。	型枠	九州・ 沖縄
	34	職人として独立	防水	東北
	35	独立	防水	中部
	36	一人親方になる。	防水	中国
	37	専属下請	防水	四国
その他 (11件)	38	自衛官	型枠	北海道
	39	型枠の建込単価にて	型枠	関東
	40	運送屋	鉄筋	関東

41	本人希望退職	鉄筋	九州・ 沖縄
42	帰郷して同職種へ	左官	近畿
43	本人の意思	防水	東北
44	農業従事	管	近畿
45	一身上の都合または雇用期間満了	基礎	北海道
46	一身上の都合	圧送	中部
47	②～④のいずれかであるが、詳しくは聞かないので	内装 A	中部
48	仕事が合わなかった為	内装 A	近畿

問8 【その他記述】平均賃金単価が下落した要因

**問8 【問7で1.又は2.（下落）を選んだ方にお聞きします。】**  
 平均賃金単価が下落した最大の要因は何ですか。（○は1つ）

1. 高賃金の労働者の離職・退職          2. 需要（仕事量）の減少による単価下落  
 3. 元請からの原価を割るような単価での受注      4. 下請構造の重層化の進行  
 5. その他（具体的に \_\_\_\_\_）

No.	記述内容	職種	地域
1	工事の入手環境が過当競争を余儀なくされた状況の中で、直接工事費の原価割れの受注で	型枠	東北
2	若手社員を給料制にし、給料をおさえている。	左官	北陸
3	原価割れまでいかないが、元請からの厳しい指値	タイル	中部
4	低賃金者の採用	防水	四国
5	相当高い水準を見直した。	基礎	関東

問9 【その他記述】平均賃金単価が上昇した要因

**問9 【問7で4.又は5.（上昇）を選んだ方にお聞きします。】**  
 平均賃金単価が上昇した最大の要因は何ですか。（○は1つ）

1. 高賃金の労働者の増加          2. 需要（仕事量）の増大による単価上昇  
 3. 労働力不足による単価上昇      4. 元請からの原価を割るような単価での受注の解消  
 5. その他（具体的に \_\_\_\_\_）

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
定期昇給 (14件)	1	定期昇給分程度	鉄筋	近畿
	2	定期昇給の為	左官	中国
	3	毎年賃金を見直す。	左官	九州・ 沖縄
	4	定期昇給	防水	関東
	5	1年1回のベースアップ	防水	北陸
	6	年齢給アップ	防水	北陸
	7	毎年上げているので	防水	近畿
	8	勤続年数による増	管	東北
	9	定時昇給	管	関東
	10	定期昇給	管	中国
	11	4月の定期昇給にて少し上昇	管	九州・ 沖縄
	12	定昇	管	九州・ 沖縄
	13	定期昇給	建具	関東
	14	労働者の年齢上昇による昇給	建具	中部
他業種との格 差是正 (2件)	15	他業種との賃金比較によるアップ	タイル	四国
	16	一般社会並に	管	中部
技術力の向上 (2件)	17	技術力が向上したため	防水	東北
	18	技術力の向上	建具	近畿
その他 (3件)	19	若手層の給与見直し	管	東北
	20	年俸	管	九州・ 沖縄
	21	若い社員が多いから	圧送	関東

問 1 1 【その他記述】技能労働者の数が長期的に減少した要因

問 1 1 【問 1 0 で 1.～ 3. (減少) を選んだ方にお聞きします。】  
 貴社の技能労働者の数が減少した主な要因は何ですか。3つまで選んで下さい。

1. 高齢労働者の退職 (又は定年退職)	2. 若手～中堅労働者の離職・退職
3. 若手入職者の減少	4. 労働者の独立 (直用から下請へ)
5. 仕事量の減少に合わせた人員削減	6. 外注化による人員削減
7. その他 (具体的に : _____ )	

No.	記述内容	職種	地域
1	建設の環境変化による工事量減少等の自然減	型枠	東北
2	他社へ移動	型枠	関東
3	現業に見切り	型枠	中部
4	採用の悪化	型枠	近畿
5	高齢者の体力不足	型枠	中国
6	転職	型枠	九州・ 沖縄
7	病気による退職	左官	中国
8	若手社員が、社内の規律等守れずに自由な行動を望んで、手取りが多い小規模な技能者だけの集団に移っていく (社会保険等ない)。	管	関東
9	リストラ	管	関東
10	規制緩和により、一人親方の発生による発注単価の下落	管	中国

問 1 3 (2) 【その他記述】会社が増員しようとしている技能労働者の年齢層、役割

問 1 3 【問 1 2 で 1. (増員しようとしている) を選んだ方にお聞きします。】  
 (2) どのような年齢層、役割の技能労働者を増員しようとしていますか。(○はいくつでも)

1. 若手の一般労働者	2. 中堅の一般労働者	3. 中堅の職長
4. その他 (具体的に : _____ )		

No.	記述内容	職種	地域
1	技能労働者であればだれでも	型枠	関東
2	業種的人材不足	型枠	中部
3	外国人	左官	関東
4	女性 (今迄に女性を 10 人雇い入れた)	左官	九州・ 沖縄
5	海外研修生	タイル	関東
6	新卒 (18 歳)	タイル	近畿
7	若手次世代の中核となる者 (技能継続)	タイル	四国
8	現場管理者	防水	北海道
9	技術力を身につけた技能者の下請	防水	東北
10	大卒社員をあと 2~3 名増員したい。	防水	近畿
11	1 級、2 級技術者	防水	中国
12	若手の技能労働者	基礎	関東
13	若手の技能向上教育及び技能習得教育について来られる者	圧送	関東
14	技能士	内装 A	中部
15	外国人の研修生	内装 A	中部

問 1 5 【その他記述】 会社の新卒技能労働者の募集状況

問 1 5 貴社では過去 2 年間に、新卒の技能労働者を募集しましたか。(○は 1 つ)

1. 新卒者は募集していない
2. 新卒者を募集したが、採用できなかった
3. 新卒者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
4. 新卒者を募集してほぼ予定人数を採用した
5. その他 (具体的に : )

No.	記述内容	職種	地域
1	就業内容が具体的でなく不確定 (休日、給与体系、仕事量) のため集まりにくく採用できない。	型枠	中部
2	募集しているが応募がない。	型枠	中国
3	技能労働者の採用なし	タイル	北海道
4	技能労働者は募集しない。	タイル	九州・沖縄
5	過去何年か新卒者を採用したが定着率が悪かった。	防水	東北
6	中途採用	防水	関東
7	ハローワークにて募集	建具	中部
8	弊社は直接技能労働者は採用していない。	内装 B	関東

問 1 6 【その他記述】 会社の中途採用の技能労働者の募集状況

問 1 6 貴社では過去 2 年間に、中途採用の技能労働者を募集しましたか。(○は 1 つ)

1. 中途採用者は募集していない
2. 中途採用者を募集したが、採用できなかった
3. 中途採用者を募集して採用したが、予定人数には足りなかった
4. 中途採用者を募集してほぼ予定人数を採用した
5. その他 (具体的に : )

No.	記述内容	職種	地域
1	成り行きめぐりあいです。募集してもハローワーク等が仕事の内容がわからないためとても厳しい	型枠	中部
2	入社希望者があり採用した。	型枠	中部
3	縁故など採用あり	型枠	近畿
4	労働者からの依頼	左官	東北
5	募集はしなかったが希望者がいたので、採用した。	左官	東北
6	技能労働者の採用なし	タイル	北海道
7	外注	防水	近畿
8	採用したが、退社した。	防水	四国
9	他社の倒産により優秀社員を確保した。	管	東北
10	子供を自社に採用した。	管	関東
11	募集して採用後、短期間にて退職した。	基礎	関東
12	社員の友人を紹介された。	圧送	関東
13	採用したが退職した。	圧送	関東
14	入りたい者が来たら入れる。	圧送	中部
15	採用したが、退職した。	圧送	近畿
16	弊社は直接技能労働者は採用していない。	内装 B	関東

問 1 7 【その他記述】会社の地元地域での新規の下請外注先の開拓状況

問 1 7 貴社では過去 2 年間に、地元地域で新規の下請外注先を探しましたか。(○は 1 つ)

1. 新規の下請外注先は探していない
2. 新規の下請外注先を探したが、適当な業者が見つからなかった
3. 新規の下請外注先を探して、適当な業者を見つけた
4. その他 (具体的に: \_\_\_\_\_)

No.	記述内容	職種	地域
1	考え方が同様の同業他社と協調施工を実施する。	型枠	東北
2	見つけたが予定人数には足りない。	鉄筋	関東
3	適当な業者をみつけたが未だ不足	鉄筋	関東
4	同業者仲間で応援に行ったり、来て貰ったりした。	左官	中部
5	西日本地区で各県ごとに探している。	左官	九州・ 沖縄
6	従来の下請業者で十分な量しか受注できていない為	タイル	中国

問 1 8 【その他記述】会社の下請として一人親方の使用状況

問 1 8 貴社では過去 2 年間で、下請として一人親方を使うことが増えましたか。(○は 1 つ)

1. 一人親方は使っていない
2. 一人親方を使っているが、増えてはいない
3. 一人親方を使うことが増えた
4. その他 (具体的に: \_\_\_\_\_)

No.	記述内容	職種	地域
1	力の有る者は一人親方にて雇っている (歩合制)。一方、当社の社員への希望も多いが、力不足にて会社の母体と周囲環境に対応できず、歩合が伴わない。	型枠	中部
2	直用が定年を迎え、準直用へ移行し一人親方になっている。	鉄筋	中部
3	前工程の遅れにより、1 人の職方では間に合わない。	内装 B	近畿

問 2 1 (3) 【その他記述】不足した技能労働者の種別

問 2 1 【問 2 0 で 1. 又は 2. (不足した) を選んだ方にお聞きします。】  
 (3) どのような技能労働者が不足しましたか。(○はいくつでも)

1. 一般労働者      2. 熟練労働者      3. 職長      4. その他 ( \_\_\_\_\_ )

No.	記述内容	職種	地域
1	応援	鉄筋	近畿
2	社員	タイル	近畿
3	オペレーター	基礎	関東



問 2 1 (4) 【その他記述】技能労働者不足の原因となった工事の増加

問 2 1 【問 2 0 で 1.又は 2. (不足した) を選んだ方にお聞きします。】  
 (4) 不足するようになったのはどのような工事が増えたからですか。(○はいくつでも)  
 1. 集合住宅    2. 事務所ビル    3. 工場    4. 倉庫    5. スーパー    6. 病院  
 7. 福祉施設    8. 学校    9. ホテル    10. その他 (                      )

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
改修工事 (9件)	1	学校等の耐震と内外リフォーム	左官	北陸
	2	耐震改修工事	左官	北陸
	3	全般的改修工事	防水	北海道
	4	アスベスト処理工事	防水	北海道
	5	改修工事	防水	東北
	6	全種の改修工事	防水	北陸
	7	メンテナンス工事	管	東北
	8	改修工事対応	管	関東
	9	リニューアル	建具	近畿
マンション (6件)	10	マンション	型枠	関東
	11	マンション	型枠	九州・ 沖縄
	12	マンション	鉄筋	九州・ 沖縄
	13	マンション	左官	東北
	14	マンション	タイル	四国
	15	マンション	防水	近畿
一般住宅 (5件)	16	一般住宅	左官	北陸
	17	個人注文住宅	左官	九州・ 沖縄
	18	住宅、店舗	タイル	四国
	19	住宅	管	四国
	20	一般住宅	基礎	関東
公共工事 (5件)	21	大型公共工事	型枠	北陸
	22	官庁関係	型枠	中国
	23	公共工事の専任安責者不足	タイル	近畿
	24	公共施設	管	関東
	25	公共工事	管	中国
土木工事 (5件)	26	土木工事	鉄筋	東北
	27	土木工事	鉄筋	九州・ 沖縄
	28	土木工事	管	関東
	29	土木工事で例として3型鋼矢板の長さ	基礎	北海道
	30	土木工事	圧送	関東
工事全般 (5件)	31	全体的に増加	型枠	中部
	32	全般的に	左官	四国
	33	特別になく色々	防水	中国
	34	全体に工事量が増えた	基礎	中部
	35	工事には関係ない(現場数増の為)	建具	関東
水道工事 (4件)	36	道路上の水道工事	管	近畿
	37	配水管布設	管	四国
	38	下水、配水管布設	管	四国
	39	管布設工事(配水管)	管	四国
(工事増ではない) (11件)	40	社員の減少	型枠	九州・ 沖縄
	41	特に増えた工事はない	左官	北陸

	42	型枠大工不足の為の工期遅れ	タイル	北海道
	43	特になし	防水	東北
	44	構造的	管	中国
	45	特に工事増とはいえない	基礎	関東
	46	工事増が要因ではない	基礎	関東
	47	工事ではない	圧送	関東
	48	人員減のため	建具	近畿
	49	慢性的労働者不足←業界全体の問題	内装 A	関東
	50	増えていない	内装 A	近畿
(工事集中) (5件)	51	工事が集中する為(時期)	型枠	北海道
	52	施工が請負増で集中して	型枠	東北
	53	繁忙期のみ人員不足	管	東北
	54	上下水道建築設備とも工期が集中	管	東北
	55	1~9に関係なく時期的に	内装 A	中部
その他 (15件)	56	文化施設	型枠	中国
	57	トヨタ工場が市内にできてから	鉄筋	北海道
	58	原子力発電所	鉄筋	北海道
	59	研究所	鉄筋	関東
	60	小規模工事	鉄筋	北陸
	61	工期の短い工事	左官	北海道
	62	店舗内装工事	左官	関東
	63	宗教建築、文化財	左官	関東
	64	お寺、別荘	左官	中部
	65	活動力以上となった時	左官	四国
	66	パチンコ店	タイル	四国
	67	鉄道	基礎	関東
	68	高層建物	建具	関東
	69	大型物件	内装 A	中部
	70	建物の大型化、短工期化、工程遅れ	内装 B	近畿

問2 1(6) 【その他記述】繁忙期の技能労働者不足への会社の対応

問2 1 【問2 0で1.又は2.(不足した)を選んだ方にお聞きします。】  
(6) 繁忙期の技能労働者不足に貴社はどのように対応しましたか。(〇はいくつでも)  
1. 技能労働者を募集した      2. 残業や休日出勤で対応した      3. 受注を断った  
4. 地元の応援を要請した      5. 地元以外の応援を要請した  
6. その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )

No.	記述内容	職種	地域
1	地元周辺の同業者の応援・協力を得た。	型枠	東北
2	仕事を断った。	型枠	中部
3	同業他社の応援依頼	左官	関東
4	自社の各現場から少人数ずつ、間引いて調整を行った。	左官	近畿
5	同業他社に応援してもらった。	タイル	関東
6	人工貸しの会社等の利用など	防水	北海道
7	ゼネコンと工期の打合せ及び延期を要請	防水	関東
8	外注対応	防水	近畿
9	同業者に応援をお願いした。	基礎	関東
10	同業者に代車に出して手伝ってもらった。	圧送	関東
11	外注	圧送	関東

問 2 2 (1) 【その他記述】繁忙期に地元以外の応援を要請した場合の応援単価

問 2 2 【問 2 1 (6) で 5. (地元以外の応援を要請した) を選んだ方にお聞きします。】

(1) どのような単価で応援を要請しましたか。(○は1つ)

1. 地元での通常単価      2. 一定の割増単価 → 約 (          ) %割増  
3. 要請先の言い値      4. その他 (具体的に:                  )

No.	記述内容	職種	地域
1	地元通常単価プラス宿泊、交通費	型枠	北海道
2	元請の単価をそのまま	左官	中部
3	土間コンクリート押えの専門単価	左官	九州・ 沖縄
4	地元での通常単価+旅費+経費10%	タイル	四国
5	ケースバイケース (割増、通常単価)	防水	東北
6	仲間単価	圧送	関東

問 2 2 (2) 【その他記述】繁忙期に地元以外の応援を要請した技能労働者の種別

問 2 2 【問 2 1 (6) で 5. (地元以外の応援を要請した) を選んだ方にお聞きします。】

(2) どのような技能労働者の応援を要請しましたか。(○はいくつでも)

1. 一般労働者      2. 熟練労働者      3. 職長      4. その他 (                  )

No.	記述内容	職種	地域
1	来るまで不確定 (必要なければ断る勇気必要)	型枠	中部
2	代車	圧送	関東

問 2 2 (4) 【その他記述】繁忙期に地元以外の応援を要請したが、必要人数を確保できなかった理由

問 2 2 【問 2 1 (6) で 5. (地元以外の応援を要請した) を選んだ方にお聞きします。】

(4) 【(3) で 2. (必要人数を確保できなかった) を選んだ方にお聞きします。】

確保できなかった最大の理由は何だと思われますか。(○は1つ)

1. 技能労働者が全国的に不足している      2. 技能労働者が地域間移動を嫌がる  
3. 応援に来てくれる割増単価を提示できない      4. 宿舍等の費用が確保できない  
5. その他 (具体的に:                  )

No.	記述内容	職種	地域
1	頭数ではない。	型枠	中部
2	例年の依頼先が繁忙の為	タイル	関東
3	多忙で人間が行けないと断られる。	基礎	中部
4	応援したい業者が忙しい為	建具	関東

問23 【その他記述】技能労働者の不足が原因で起きた問題

問23 【問20で1.又は2.(不足した)を選んだ方にお聞きします。】  
 技能労働者の不足が原因で何か問題が起きましたか。(〇はいくつでも)  
 1. 特になし                      2. 労働時間の過度の増大                      3. 技術・技能の承継困難  
 4. 品質の悪化                      5. コストの増大                      6. 不安全行動や労働災害の増加  
 7. 工程の遅延                      8. 外国人不法労働者の流入                      9. 不良不適格業者の介入  
 10. その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )

No.	記述内容	職種	地域
1	暑さによる稼働率の低下	型枠	関東
2	設備投資	型枠	中国
3	工期短縮による	鉄筋	関東
4	元請の着工遅れ、耐震偽装問題のあおり	左官	北海道
5	前職の工程の遅れを取り戻す為、予定外の人数を投入した。	左官	中部
6	年度末の引渡し物件が多い。	タイル	関東
7	発注工事が集中するため	防水	北陸
8	受注単価の暴落	防水	近畿
9	建築工事の遅れが設備工事に過度にのしかかってしまう。	管	中部
10	地元の下請業者の応援が増えた。	管	九州・ 沖縄
11	顧客との工程調整に苦労した。	基礎	関東
12	一時的な忙しさ	基礎	中部
13	同業者が手一杯で受注を断ったケースが多く有る。	圧送	関東
14	せっかくの受注を断る。	建具	関東
15	品質→外国製品、手元になる若い人がいない。	建具	中部
16	工期が集中し、完成時期が皆同じになる。	内装B	中部

問24 【その他記述】地元地域以外から技能労働者の応援要請を受けた場合の対応

問24 貴社は、地元地域以外の同業者から労務の応援要請を受けた場合、どのように対応しますか。(〇は1つ)  
 1. 有利な条件で応援要請を受けても、地元で仕事があれば原則として断わる  
 2. 応援要請を受ければ、地元の仕事を優先しつつもできるだけ要請に応える  
 3. 地元以外への応援要請を受けた時、応援単価等の条件が良ければ応援を優先する  
 4. その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )

No.	記述内容	職種	地域
1	具体的に諸条件が明確で、計画の中で実施可能であれば対応を検討する。	型枠	東北
2	地元以外でも業者仲間であれば応える。	型枠	関東
3	余裕があれば手伝う。	型枠	関東
4	応援に行く余裕がない。	鉄筋	中部
5	以前に受けてもらった地元以外の同業者であれば、要請を受ければ対応する。	鉄筋	九州・ 沖縄
6	余剰人員があれば応援する。	左官	近畿
7	応援を頼む事もあるので、出来るだけ要請に答える。	左官	四国
8	自社で精一杯の為、対応出来ない。	防水	関東
9	場所、その時の作業員の工程、ゼネコンとの付き合いの状況で判断する。	防水	関東
10	機械を自社で所有している為、労務のみの応援は基本的にない。	基礎	関東
11	全て断っているために実績がない。	基礎	関東
12	以前に応援を受けた業者には、応援を出す。	内装B	中部

問 2 5 技能労働者を確保するための取組

問 2 5 技能労働者を確保するために、貴社が実施している又は実施を考えている取組があれば、具体的にご記入下さい。

回答 266 社 327 項目

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
求人募集 (50 件)	1	北海道内の高等学校にハローワークを通じ求人募集している。また中途採用に於いては、社員の知人、友人を通じ人材を募集している。	型枠	北海道
	2	1. 毎年新卒者募集しているが、定着率が悪いので 19 年度 3 月は見送った。 2. 定期的にハローワークに募集を出している。	型枠	東北
	3	・ 求人広告への依頼 ・ 縁故入社への働きかけ (二世の育成)	型枠	関東
	4	ハローワーク及び求人誌等に募集を載せている。	型枠	関東
	5	・ 月刊誌、週刊誌等の求人案内に掲載 ・ 知人の紹介等	型枠	関東
	6	1. 労働者確保の為、職安に求人依頼をしてみるが、実際仕事に就いてみると、仕事がきつかったり、職人としての高度な知識が不足している為、結果的には離れてしまう。 2. 経験を積んでいる職人たちでも、渡りの職人は定住したがる。 3. 新人 (若い人) を入れて、教育するのが、一番かもしれない。	型枠	関東
	7	職業訓練校等で募集をしている。	型枠	中国
	8	若手社員の募集を考えている。	型枠	九州・ 沖縄
	9	・ 就職情報誌、ホームページ等による募集 ・ 学校等に訪問し職業につく人を探す。	鉄筋	北海道
	10	新聞広告、職業安定所、職長を通じて募集する。	鉄筋	関東
	11	・ 各媒体への採用広告 ・ 会社案内等の充実	鉄筋	関東
	12	・ 中国研修生の採用 ・ 求人誌による採用 ・ 縁故による採用	鉄筋	関東
	13	・ 募集広告 ・ 寮の建設 ・ 建退共への加入	鉄筋	関東
	14	・ 職安での募集 ・ 高校生の募集	鉄筋	北陸
	15	・ 求人広告の掲載 ・ 知人の紹介による求人	鉄筋	中部
	16	1. 高校卒業生の採用 2. ハローワーク求人の募集 3. 縁故採用 4. 求人情報掲載	鉄筋	近畿
	17	各種職業紹介所等への求人募集	左官	北海道
	18	ハローワークに募集を提出	左官	北海道
	19	看板及びチラシ等による募集	左官	関東
	20	1. ハローワーク (王子) の利用 2. 専門学校・大学・訓練校への PR 募集 3. 当社ホームページの充実 (中途採用のほとんどがこれを見て入社) 4. マスコミの利用 (当社の仕事・内容・福利厚生・左官のイメージ) その他宣伝 5. 各学校・各種組合・団体他あらゆる所に参加して宣伝 PR	左官	関東
	21	ハローワークへの募集	左官	北陸
	22	専門学校卒業生への入社依頼	左官	北陸
	23	1. 定期的に学校、ハローワーク等を訪問 2. アピール出来る資料を作成し、各所へ配布	左官	中国
	24	1. 65 歳定年制を定年無しにしようと思う。 2. ハローワークに募集 (若手) を依頼する。	左官	中国
	25	看板等による募集	左官	四国
	26	定期的に求人活動を実施し、若年技能労働者の採用に努めている。	左官	九州・ 沖縄
	27	地元の高校に求人活動を行った。	防水	北海道
	28	1. メーカー側よりの紹介 2. 作業員からの紹介 3. 時期を考えて広告募集	防水	関東
	29	募集を引き続き行っている。	防水	中部
	30	ハローワーク募集	防水	九州・ 沖縄
	31	1、ハローワークへの募集 2、自社のホームページによる募集	管	関東

	32	新聞その他求人広告の利用	管	近畿
	33	ハローワークや求人情報誌等にこまめに求人を出す。県立大分高等技術専門学校の卒業生に求人を出す。	管	九州・ 沖縄
	34	インターネット広告媒体による広い募集を実施	基礎	関東
	35	求人雑誌での求人活動や、知人に人材の紹介を頼んでいる。	圧送	関東
	36	新聞や雑誌等に求人募集広告を載せている。	圧送	関東
	37	・絶えず求人広告を出して募集しているが、まったく来ない。・社員の知人に声をかけてもらう。	建具	関東
	38	民間の人材募集機関を通じて常時人材の募集に取り組んでいるが、なかなか集まらない。	建具	関東
	39	技能労働者を募集しても地方ではない。中途採用者を育成するしかないと思う。	建具	関東
	40	知り合いからの紹介、募集	建具	関東
	41	・求人情報誌に掲載（予定） ・同業者からの応援 ・人材派遣（軽作業）	建具	関東
	42	求人募集の掲示	建具	中部
	43	職安での応募を待つ。	建具	中部
	44	・公共、民間業者への求人募集の依頼 ・下請外注業者を探す。	建具	中部
	45	縁故関係だけでは限界があるので、新聞等による募集をしていきたい。	建具	近畿
	46	・ハローワークや求人誌等を利用して募集している。 ・現時点での準直用の人達を通じ同業者に呼びかけている。	内装 A	関東
	47	専属下請だけに頼る（任せる）だけでなく、一次業者の我々もハローワーク・専門学校・求人情報誌等に働きかけている。（本年度 3 人確保）	内装 A	中部
	48	・インターネット・雑誌等で定期的に募集して補充した。 ・本社の職人を東京へ応援に回して、現場を納めた。	内装 A	近畿
	49	1. 職業訓練校等で募集している。 2. 職人からの紹介	内装 B	近畿
	50	・新聞による募集 ・ハローワーク	内装 B	近畿
適正賃金の確保 (40 件)	51	年間を通して、仕事量の確保と単価面のフォローをしてあげる事	型枠	関東
	52	労働者の安全、体調管理などに気をつける。給与の支払いは、きちんとする。	型枠	北陸
	53	正当な単価の確保	型枠	北陸
	54	1. 安定して受注を確保する。 2. 赤伝に対して全責任を負わせない。 3. 請求から支払いまでを短くする。	型枠	近畿
	55	職長 600 万/年、職長（40～50 歳）500 万/年、職長（30～40）400 万/年、職長（20～30 歳）300 万/年、見習 2 年 200 万/年	型枠	九州・ 沖縄
	56	・技能手当での給付 ・社会保険への加入	型枠	九州・ 沖縄
	57	給料体系の整備、報奨制度	鉄筋	東北
	58	一定の割増単価の提示	鉄筋	関東
	59	1. 福利厚生（寮完備、社会保険加入）の充実 2. 完全給料制 3. 福祉共済制度等への加入	鉄筋	関東
	60	受注単価を上げて、労働者の賃金も上げる。	鉄筋	関東
	61	給与の確保	鉄筋	北陸
	62	適正な賃金	鉄筋	近畿
	63	確保というよりも、技能労働者の生活の安定を重視し、冬期間の工事の確保、賃金単価の維持、厚生年金・有給休暇・退職金等の福利厚生を充実させていった事が、結果的に技能労働者の長期間定着・確保につながっている。	左官	北海道
	64	能力給、実力主義	左官	北海道
	65	安定した仕事量及び労務費を確保・提供する。	左官	北海道
	66	社員から一人親方にして日当を上げる。請負を取り入れて 1 人の取り分を上げる。	左官	関東

	67	水は高い所より低い所へ流れる。人は低い所から高い所へ流れる傾向が有るが、職人として世間並みの賃金を支払うようにしている。なお、65歳定年退職時には退職金1000万円を支払っている（建退共は本当の退職時まで継続している）。厚生年金、労災の上乗せ保険等福利厚生面の改善、推進に力を入れている（当社は定着率が非常に良い）。中学不登校生等でも積極的に受け入れて親身に世話をしやる事で、真面目に働くようになる。	左官	中部
	68	・他社より高い賃金の支払　・仕事の確保（毎日仕事をあてがう）	左官	中部
	69	・技能労働者に対する適正な給与の確保　・社会保障の充実（社会保険、退職金、労働災害保険）　・人間教育	左官	中部
	70	・福利厚生面の充実　・適正な単価で受注が出来れば退職金制度の導入　・技能士資格者を優遇（賃金等）	左官	中国
	71	単価を上げなければ労賃が上げられないので単価の適正化	左官	九州・沖縄
	72	現在は特に打つ手なし（高卒採用賃金を月額200,000円位にしたい。）	タイル	東北
	73	・選別受注　・工賃アップ	タイル	関東
	74	職長手当等、技能による賃金アップ等の優遇措置を明確にすることにより、技能習得意欲を向上させる。	タイル	近畿
	75	若手労働者を指導する職長には賃金面で優遇する。	タイル	中国
	76	能力に応じた適正な賃金を支払う。	タイル	四国
	77	1.生活給をベースとした賃金体系としている。2.定期的な休日の確保に努めている。	防水	北海道
	78	不当な価格の工事は受注しない。	管	中部
	79	・魅力ある職場環境作り　・報酬を考慮	管	中部
	80	賃金のアップ	基礎	関東
	81	現場がない場合でも事務所に来るときは日給の40%を支給している。	基礎	関東
	82	・賃金の向上　・3Kからの脱出　・労働時間の短縮	基礎	関東
	83	工事の機械化をできる限り推進し、工期の短縮、省力化等により労働者の賃金アップを図るよう努めている。	基礎	関東
	84	給料を下げない（待遇を良くする）。	基礎	中部
	85	・労働賃金を多く支払う。　・福利厚生面を良くしている。	圧送	中部
	86	・給与の上昇　・労働時間の平均化	建具	関東
	87	出来高+能力に応じての支払い（年齢に関係なく）	建具	中部
	88	1.外国人研修生の雇用検討　2.労働者賃金を上げる。　3.福利厚生の実施	建具	中部
	89	とりあえず他の専門工事業からの転入を推進し、賃金、保険等で同業他社との差別化を図る。	内装A	中部
	90	単価アップによる収入の増加	内装A	近畿
福利厚生の実 (33件)	91	独身寮の完備、安定した受注により労働者を遊ばせないようにしている。	型枠	関東
	92	・技能手当の給付　・社会保険への加入	型枠	九州・沖縄
	93	全員直用化と福利厚生（社会保険加入）実施。他社では半直用化が多いが、当社は直用として雇用している。経費がかかる分は、同じ目的意識を持つ集団としての方向性で、他社にないコスト低減を実施している。	型枠	九州・沖縄
	94	今までどおり社会保険等に参加して福利面を充実する。	型枠	九州・沖縄
	95	1.福利厚生（寮完備、社会保険加入）の充実　2.完全給料制　3.福祉共済制度等への加入	鉄筋	関東
	96	各保険の充実	鉄筋	関東
	97	1.独身寮の環境改善と充実　2.福利厚生面の充実　3.各種技術、技能等の資格取得の研修及び援助、助成	鉄筋	関東

98	・募集広告 ・寮の建設 ・建退共への加入	鉄筋	関東
99	協力会の体制を強化し、各種保険加入の指導、建退共の全員加入を示し、他社への移籍、転職を防ぐようにしている。	鉄筋	中部
100	確保というよりも、技能労働者の生活の安定を重視し、冬期間の工事の確保、賃金単価の維持、厚生年金・有給休暇・退職金等の福利厚生を充実させていった事が、結果的に技能労働者の長期間定着・確保につながっている。	左官	北海道
101	法令遵守（政府管掌保険加入、福利厚生の実施等）	左官	東北
102	・福利厚生の実施 ・労働条件の改善	左官	関東
103	福利厚生の実施	左官	北陸
104	平成8年より、技能労働者にも厚生年金及び中小企業退職積立金、国民年金基金、労災の上乗せ保険等々、働く人の為に実施済み。	左官	中部
105	水は高い所より低い所へ流れる。人は低い所から高い所へ流れる傾向があるが、職人として世間並みの賃金を支払うようにしている。なお、65歳定年退職時には退職金1000万円を支払っている（建退共は本当の退職時まで継続している）。厚生年金、労災の上乗せ保険等福利厚生面の改善、推進に力を入れている（当社は定着率が非常に良い）。中学不登校生等でも積極的に受け入れて親身に世話をしやる事で、真面目に働くようになる。	左官	中部
106	・技能労働者に対する適正な給与の確保 ・社会保障の実施（社会保険、退職金、労働災害保険） ・人間教育	左官	中部
107	労働者に対して、社会保険等の充実	左官	中部
108	・福利厚生の実施 ・適正な単価で受注が出来れば退職金制度の導入 ・技能士資格者を優遇（賃金等）	左官	中国
109	・一般健康保険、厚生年金等、福利厚生面の充実 ・退職金制度の確保	左官	九州・沖縄
110	社会保険、厚生年金、福利厚生の実施	左官	九州・沖縄
111	・福利厚生の実施 ・働きやすい環境づくり	左官	九州・沖縄
112	安全大会、健康診断、ソフトボール大会等を通して、技能労働者間の交流を深め、会社との連携も上手くいくよう努めている。	タイル	関東
113	社内における福利・厚生面の充実した内容を説明し、単に賃金だけの問題として考えず、将来を見据えた展望のある雇用を考えている事を理解して貰うよう心掛けている。	防水	北海道
114	福利厚生面を充実させ、労働環境の充実を図る努力をしている。	防水	北海道
115	福利厚生の実施を図り、65歳定年を迎えた時の退職金等、1人1人がわかりやすいシステムを構築している。	防水	関東
116	社会保険、厚生年金、労災上乗せ保険、退職金積立、休日の確保等、福利厚生の実施	圧送	関東
117	同業者において、社会保険制度を確立していない会社があるように聞くが、当社は最低限の制度を取り入れている。給与はなかなか上げられないが、業績の良い年度は賞与で対応している。できるだけ資格を取るよう指導している。	圧送	関東
118	・労働賃金を多く支払う。 ・福利厚生面を良くしている。	圧送	中部
119	1. 外国人研修生の雇用検討 2. 労働者賃金を上げる。 3. 福利厚生の実施	建具	中部
120	社会保険等を完備して少しでも待遇を良くしようと努めているが、受注単価の激減から、すでに限界を超えた状態である。	建具	近畿
121	とりあえず他の専門工事業からの転入を推進し、賃金、保険等で同業他社との差別化を図る。	内装A	中部
122	・技能講習会 ・安全大会 ・慰安旅行	内装B	関東
123	・技能労働者の表彰、健康診断等、福利厚生の実施 ・資格取得の推進、各種教育の実施	内装B	近畿



教育訓練の充実 (30件)	124	優秀な作業員を確保する為、健全な財務状況を確立する。作業員の安全、品質、工程管理のスキルアップを図る為の教育を行う。	型枠	関東
	125	資格等積極的に取得させる。	鉄筋	北海道
	126	自社独自に育成するという方針である。	鉄筋	東北
	127	1. 独身寮の環境改善と充実 2. 福利厚生充実 3. 各種技術、技能等の資格取得の研修及び援助、助成	鉄筋	関東
	128	各作業員のレベルアップの為に社内講習会	鉄筋	関東
	129	・技能労働者に対する適正な給与の確保 ・社会保障の充実（社会保険、退職金、労働災害保険） ・人間教育	左官	中部
	130	人材教育、技術の研磨	左官	四国
	131	自社で技能工を育てる。	タイル	近畿
	132	職長教育等の徹底	タイル	九州・沖縄
	133	・メーカーなどを講師にして定期的に勉強会を行っている。 ・職長が時間の空いている時、各部署で個々に勉強会を行っている。 ・技術力の高い他社に出張手伝いに行かせる。 ・メーカーの講習会に出席させている。 ・技能検定で2級、1級技能士を取ると給料が上がる。	防水	東北
	134	技能士の養成（技能士試験を受けさせる。）	防水	関東
	135	入社1年後、当社にて技術指導を行っている。	防水	北陸
	136	社内教育、メーカー研修、技能検定等の研修及び資格取得	防水	北陸
	137	1回目の技能士試験等の費用は会社で負担	防水	近畿
	138	各種技能試験を受ける。	防水	中国
	139	技能士の勉強会を開催した。	防水	九州・沖縄
	140	技能士を育成している。	防水	九州・沖縄
	141	当社の業務は上下水道工事をはじめ、建築設備全般及び太陽光発電システム等幅広い分野であるため、土木技能者、配管技能者等、それぞれの分野で採用後、現場の実習でオールラウンドプレーヤーとしての育成を図る。	管	東北
	142	業務上必要な公的資格について、手当を出している。	管	関東
	143	国家資格試験に挑戦させ、合格すれば技術手当3000円/月を支給し、仕事に対する情熱と責任感を持たせる。	管	関東
	144	・社内教育で講習の実施 ・技術習得のため資格試験への挑戦の推進（受験費用の会社負担）	管	近畿
	145	1級配管技能士試験合格者に10万円の報奨金を贈っている。	管	中国
	146	自社技能のアップ	管	四国
	147	各種資格、1級配管工をはじめ、各種建設機械等の手当を支給している。	管	九州・沖縄
	148	技能労働者は会社で優遇されており、新規採用は難しいので、時間がかかっても育成するよりほかない。	基礎	北海道
	149	・積極的に必要な資格を取らせるようにしている。 ・工事安全パトロールを実施して、現場の声を出来るだけ聞く環境を作っている。	基礎	関東
	150	・労働時間の短縮 ・生活の安定 ・研修期間の必要性	建具	関東
	151	技能検定の受講	内装A	近畿
	152	・技能講習会 ・安全大会 ・慰安旅行	内装B	関東
	153	・技能労働者の表彰、健康診断等、福利厚生の提供 ・資格取得の推進、各種教育の実施	内装B	近畿
安定した仕事量の確保 (27件)	154	独身寮の完備、安定した受注により労働者を遊ばせないようにしている。	型枠	関東
	155	年間を通して、仕事量の確保と単価面のフォローをしてあげる事	型枠	関東
	156	仕事の流れ→継続的な受注が最優先である。単価も必要であるが、仕事量が少なければまた無ければ復興は難しい。従って、まずは受注量の確保をめざす。このことが技能の継続の一環となる。	型枠	中部

	157	1. 安定して受注を確保する。 2. 赤伝に対して全責任を負わせない。 3. 請求から支払いまでを短くする。	型枠	近畿
	158	職人さんが遊ばないように段取りを早めに行う。 1人1人が最低でも24日は仕事をする環境作り	型枠	九州・沖縄
	159	仕事量が大幅に減少する冬期間の雇用を、応援、常用、他地域での請負等の形でできるだけ確保し、通年雇用の形に近づける。	鉄筋	北海道
	160	仕事量の安定	鉄筋	東北
	161	得意先から仕事の情報を出来るだけ早くもらって、労働者の割り振りを考える。労働者同士の横の連絡を密にして、各社の情報を探る。	鉄筋	近畿
	162	確保というよりも、技能労働者の生活の安定を重視し、冬期間の工事の確保、賃金単価の維持、厚生年金・有給休暇・退職金等の福利厚生を充実させていった事が、結果的に技能労働者の長期間定着・確保につながっている。	左官	北海道
	163	安定した仕事量及び労務費を確保・提供する。	左官	北海道
	164	常に工事量の確保（受注の安定）に努めることにより、技能労働者を確保することができる。	左官	関東
	165	・他社より高い賃金の支払 ・仕事の確保（毎日仕事をあてがう）	左官	中部
	166	・当社は専属的受注が多い為、取引先の受注を祈るだけである。 ・工事量減少（不足）の場合は同業他社へ応援に行く。	左官	中国
	167	多能工への対応を図り、仕事の切れを防ぎ、年間を通じ安心して働ける職場とする。	タイル	東北
	168	一年を通じての安定的な仕事の受注	タイル	九州・沖縄
	169	仕事が少ない時期でも安定した工事受注ができるようにしている。	防水	東北
	170	同業者組合（防水工事協組等）が仕事を受注して各組合員へ仕事を発注する。（各組合員の会社より労働者を登録しておく。）	防水	東北
	171	同業者6社と組み、新規の会社を発足させて、技能者集団を作り、仕事量を確保して、職人に安定した賃金及び仕事を提供する会社を作った。6社がお互いに仕事を融通し合う事で技能者を育成及び労働者不足をカバーする事を目的としている。この組織は営利を目的とせず、将来の技能労働者不足に対応する事を目的としている。	防水	近畿
	172	安定した工事量の確保	防水	中国
	173	安定的な仕事量の発注に心掛けている。	防水	中国
	174	技術力の要る仕事の受注を増やし、意欲をわかす。	管	四国
	175	受注による仕事量の確保	管	九州・沖縄
	176	営業活動による受注物件の増加	建具	中部
	177	計画的な受注	内装A	関東
	178	・年間通じて山谷のない受注（施工）量の確保 ・良質物件の確保（原価に満たない物件は受注しない。）	内装A	関東
	179	工事の計画を早めに行い、仕事を継続させることを考えているが、難しい。	内装B	関東
	180	出来るだけ仕事（工事量）が切れないよう、専属で収入が保てるよう心掛ける。	内装B	中部
同業者との連携 (24件)	181	組合での横の連絡を充実している。	型枠	東北
	182	定期的に協力業者と連絡を取りあっている。	型枠	東北
	183	1. 地域内同業他社との繋がりを持ち、職人不足・過剰の折、融通が利くよう連携を保つよう心掛けている。 2. 中国より研修生（実習生）を受け入れ、技能労働者として育成及び戦力化できるか試行中である。	型枠	中部
	184	仲間に声をかけさせて増員する。	型枠	近畿
	185	同業者間での受注工事の情報交換	型枠	中国
	186	1. 地元の高校への採用申入れ継続 2. 地元同業者間の労働者採用（経験者）情報交換	型枠	中国

	187	組合を通じて同業他社との情報交換を密にして、応援の手配の幅を広げようとしている。	鉄筋	東北
	188	同業者間で常に情報を密にすることを心がけている。	左官	東北
	189	毎月、地区の組合で例会を開いており、その席で各自の工事量、その他の状況により応援方の調整をしている。	左官	東北
	190	同業者と密に連絡仕合い、お互いに助け合う。ただし、相手方の単価が高い所には出来るだけ頼まない。	左官	中部
	191	同業者間の情報交換	左官	近畿
	192	(全国にて) ネットワークを組んでいる。その理由は技能のレベルが解っていないと品質にかかわる為、恐くて頼めないから。	左官	九州・沖縄
	193	同業者との情報交換	タイル	中部
	194	・組合等の会合に積極的に参加し、相互の親睦を図り横の連携の絆を強くしたい。 ・同業各社の工事工程をお互い共有し、助け合いが出来るような職人の移動を行う。	タイル	近畿
	195	地域での同業者の横の繋がりによって、技能労働者を確保する。	防水	中部
	196	・懇意なメーカー等の応援を頼む。 ・昔からの知人に頼んで色々な関係先を当たる。	防水	中部
	197	同業者間でお互い相談して解決している。	防水	九州・沖縄
	198	年間を通して、コンスタントな受注量が確保できない(工事量に波がある)ので、繁忙期の応援要請に頼るケースが多い。	基礎	関東
	199	メーカー傘下の協会内での交流と応援等の要請	建具	関東
	200	・求人情報誌に掲載(予定) ・同業者からの応援 ・人材派遣(軽作業)	建具	関東
	201	同業者間のコミュニケーションを多くしている。	建具	近畿
	202	忙しい時に、他社から応援に来てもらえるように、逆に要請があった時は、出来る限り応えることにしている。	建具	近畿
	203	・ハローワークや求人誌等を利用して募集している。 ・現時点での準直用の人達を通じ同業者に呼びかけている。	内装 A	関東
	204	同業者間で連絡を密にして、稼働率に応じて貸借できるよう、日頃から情報共有して友好的関係を保つ事が肝要と思う。	内装 A	近畿
新卒採用 (23件)	205	1. 毎年新卒者募集しているが、定着率が悪いので 19 年度 3 月は見送った。 2. 定期的にハローワークに募集を出している。	型枠	東北
	206	1. 地元の高校への採用申入れ継続 2. 地元同業者間の労働者採用(経験者) 情報交換	型枠	中国
	207	1. 新卒者の採用 2. 中途採用 3. 地方からの受入れ	鉄筋	関東
	208	継続的な新卒採用を行っている。	鉄筋	関東
	209	・職安での募集 ・高校生の募集	鉄筋	北陸
	210	毎年高校新卒に対して、継続的に求人活動を行っている。	鉄筋	近畿
	211	1. 高校卒業生の採用 2. ハローワーク求人の募集 3. 縁故採用 4. 求人情報掲載	鉄筋	近畿
	212	新卒採用	鉄筋	近畿
	213	高校新卒者を積極的に募集し、受け入れている。	鉄筋	近畿
	214	新卒者の採用	鉄筋	四国
	215	高卒者を毎年、1人以上採用したい。	左官	関東
	216	毎年新卒者の募集を行う。	左官	近畿
	217	(新規・中途) 採用を積極的に行う。	左官	九州・沖縄
	218	高等技術専門学院の卒業生を、養成工として3年間下請に預けるようにした。今年1人入社予定で、今後も継続の予定である。	タイル	北海道
	219	新卒者を毎年2~3人採用している。但し定着率が悪い。	タイル	北海道
220	新卒(高卒)者及び中途採用	タイル	東北	
221	新卒者・中途採用者の募集	タイル	中部	
222	地元高校からの新卒採用を定期的に行っている。	タイル	中部	

	223	若年技能工の募集活動（専門校、定時制等への就職活動を行っている。）	タイル	近畿
	224	職場の雰囲気をよくし、新規高等学校卒業者を何年かごとに（2003年）コンスタントに採用する。	防水	北陸
	225	2～3年おきに新卒者を採用し、教育を行っている。	基礎	東北
	226	新入社員の育成と定期的な採用募集	建具	近畿
	227	新規学卒者を主とした求人活動の継続と強化	内装 A	中部
縁故募集 (17件)	228	北海道内の高等学校にハローワークを通じ求人募集している。また中途採用に於いては、社員の知人、友人を通じ人材を募集している。	型枠	北海道
	229	・求人広告への依頼　・縁故入社働きかけ（二世の育成）	型枠	関東
	230	・月刊誌、週刊誌等の求人案内に掲載　・知人の紹介等	型枠	関東
	231	各班長と常に連携して、若手労働者発掘の為の情報収集に努めている。若手見習者や熟練労働者がいた場合は、班長と相談して採用に努めている。	型枠	関東
	232	新聞広告、職業安定所、職長を通じて募集する。	鉄筋	関東
	233	・中国研修生の採用　・求人誌による採用　・縁故による採用	鉄筋	関東
	234	1. 新卒者の採用　2. 中途採用　3. 地方からの受入れ	鉄筋	関東
	235	・求人広告の掲載　・知人の紹介による求人	鉄筋	中部
	236	1. 高校卒業生の採用　2. ハローワーク求人の募集　3. 縁故採用　4. 求人情報掲載	鉄筋	近畿
	237	1. メーカー側よりの紹介　2. 作業員からの紹介　3. 時期を考慮して広告募集	防水	関東
	238	求人雑誌での求人活動や、知人に人材の紹介を頼んでいる。	圧送	関東
	239	・絶えず求人広告を出して募集しているが、まったく来ない。　・社員の知人に声をかけてもらう。	建具	関東
	240	知り合いからの紹介、募集	建具	関東
	241	職長（職人）二世の採用	建具	近畿
	242	在籍技能工の友人、知人の技能工を紹介してもらう。または三次として採用させる。	内装 A	中部
	243	若い一人親方を増やすと、その友人等を連れて来る。	内装 B	中部
	244	1. 職業訓練校等で募集している。　2. 職人からの紹介	内装 B	近畿
外国人研修生・実習生の受入 (12件)	245	若い人で本当に将来を考えて入社する人は少なく、とりあえず仕事がないから入ってくるという人しかいない。その為、現在は中国人研修生を使用している。	型枠	北陸
	246	1. 地域内同業他社との繋がりを持ち、職人不足・過剰の折、融通が利くよう連携を保つよう心掛けている。　2. 中国より研修生（実習生）を受け入れ、技能労働者として育成及び戦力化できるか試行中である。	型枠	中部
	247	外国人研修生の採用	型枠	中部
	248	・中国研修生の採用　・求人誌による採用　・縁故による採用	鉄筋	関東
	249	現在9名いる外国人労働者をもう少し簡単に増員できないか？できれば20～30人位欲しい。	鉄筋	近畿
	250	インドネシア人の研修生を採用した。	鉄筋	九州・沖縄
	251	海外研修生導入を現在研究中。もし法的に導入が可能なら実施したい。	タイル	関東
	252	外国人技能研修制度を利用してみる。	タイル	近畿
	253	技能労働者を海外に求める場合がある。	防水	関東
	254	海外からの研修生を招集している。（A I M J A P A N 中小企業国際人材育成事業団を利用）	防水	関東
	255	1. 外国人研修生の雇用検討　2. 労働者賃金を上げる。　3. 福利厚生の実施	建具	中部
	256	外国人労働者の雇用と育成	内装 A	中部
下請の拡充	257	下請事業主に技能労働者の雇用をお願いしている。	型枠	関東

(12 件)	258	準直用（基本的には一人親方）は出来るだけ減らし（労務対策上負担がかかり過ぎる）、若手を雇用している法人業者を下請業者として勧誘している。	左官	関東
	259	若手技能者を育成するために、採用する下請に対して1年目の給料は100%負担し、かつ2年目にはその50%を負担する制度を作り、H18年に1名を採用し継続中である。	タイル	北海道
	260	・技能工育成の支援金を下請、親方に支払っている。（1日当り500～2,000円を2年間） ・仕事量の少ない時でも外注に仕事を出す。（ワークシェアリングの実施）	タイル	関東
	261	下請業者に任せてはいるが、奨励、手助けをしている。	タイル	中国
	262	当社は殆どが外注（専属下請）になるので、若い社員の指導、増員を含めて、施工能力の拡大を指導、支援している。	防水	北海道
	263	当社は基本的に協力会社に技能労働を任せているので、新規の協力会社を紹介等で随時探している。	管	東北
	264	・常に下請業者を探している。 ・他業者の人を引き抜く。	建具	中部
	265	・公共、民間業者への求人募集の依頼 ・下請外注業者を探す。	建具	中部
	266	外注（材工一括下請）の確保（早期手配）	内装B	中部
	267	・外注下請（準直用）を遊ばせないで、人集めをさせる。 ・見習中の支援	内装B	中部
	268	自社安全衛生協会を通じた技能労働者のグループ化	内装B	中部
労働条件の改善 (10 件)	269	労働者の安全、体調管理などに気をつける。給与の支払いは、きちんとする。	型枠	北陸
	270	技能労働者も公務員並みの労働条件に合わせる。	型枠	中国
	271	労働条件の改善（賃金他）	鉄筋	九州・沖縄
	272	・福利厚生の充実 ・労働条件の改善	左官	関東
	273	・雇用の改善（月給制、社会保険、退職金等）で、他産業と同等以上にしていけないと、職人の世界に若い人は入職してこない。そのように対応しており、少しずつ若い人が入って来ている。 ・決めた休日 はなるべく休むようにしている。	左官	北陸
	274	好条件と強い人間関係を築く。	左官	近畿
	275	1.生活給をベースとした賃金体系としている。 2.定期的な休日の確保に努めている。	防水	北海道
	276	・賃金の向上 ・3Kからの脱出 ・労働時間の短縮	基礎	関東
	277	・労働時間の短縮 ・生活の安定 ・研修期間の必要性	建具	関東
	278	・給与の上昇 ・労働時間の平均化	建具	関東
職場環境の改善 (9 件)	279	・福利厚生 of 充実 ・働きやすい環境づくり	左官	九州・沖縄
	280	福利厚生面を充実させ、労働環境の充実を図る努力をしている。	防水	北海道
	281	職場の雰囲気良くし、新規高等学校卒業者を何年かごとに(2003年)コンスタントに採用する。	防水	北陸
	282	・魅力ある職場環境作り ・報酬を考慮	管	中部
	283	職場環境の改善	管	九州・沖縄
	284	常に出入りする機材置場の作業環境の充実を図る為の取組を計画している。	基礎	東北
	285	・積極的に必要な資格を取らせるようにしている。 ・工事安全パトロールを実施して、現場の声を出来るだけ聞く環境を作っている。	基礎	関東
	286	・賃金の向上 ・3Kからの脱出 ・労働時間の短縮	基礎	関東
	287	・現場の情報を正しく、できるだけ詳細に伝える。 ・仕事のしやすい環境を作る。 ・信頼関係を作る。	内装B	近畿
仕事内容のPR活動 (7 件)	288	仕事の“やりがい”について、現実の施工建物を見せて説明している。	型枠	関東
	289	地元の中予・高等学校の来春卒業生を対象とした職業実務、体験学習を、建設業（型枠工事）に参加出来る就職担当の教師に願う。	型枠	中部

	290	・学校訪問 ・ホームページの作成	鉄筋	九州・ 沖縄
	291	1. ハローワーク（王子）の利用 2. 専門学校・大学・訓練校へのPR 募集 3. 当社ホームページの充実（中途採用のほとんどがこれを見て 入社） 4. マスコミの利用（当社の仕事・内容・福利厚生・左官のイ メージ）その他宣伝 5. 各学校・各種組合・団体他あらゆる所に参加 して宣伝PR	左官	関東
	292	特殊建築という部分をPRし、ホームページ他で広告する。	左官	関東
	293	1. 定期的に学校、ハローワーク等を訪問 2. アピール出来る資料を作 成し、各所へ配布	左官	中国
	294	管工事協会主催による教育指導係（学校）との就職ガイダンスの開催 で、我々の仕事の内容を詳しく話し理解を求めている。	管	中国
現場情報の収 集 (5件)	295	得意先から仕事の情報を出来るだけ早くもらって、労働者の割り振り を考える。労働者同士の横の連絡を密にして、各社の情報を探る。	鉄筋	近畿
	296	協議会等での工程打合せにより、早く不足期間を把握して対処する。	左官	近畿
	297	早目の工程確認を現場に促す。	内装B	関東
	298	各々現場においての地域状況、作業工程、元請人事配置の早期情報収 集を図る。	内装B	近畿
	299	・現場の情報を正しく、できるだけ詳細に伝える。 ・仕事のしやすい 環境を作る。 ・信頼関係を作る。	内装B	近畿
健全経営 (3件)	300	優秀な作業員を確保する為、健全な財務状況を確立する。作業員の安全、 品質、工程管理のスキルアップを図る為の教育を行う。	型枠	関東
	301	会社の内容充実が一番である。	防水	中国
	302	会社（経営状況、実績、理念方針）自身の成長力。働く意欲を持続さ せるような、また新たに入社してみたいと思われるような会社作り。	内装A	関東
定年延長 (2件)	303	1. 65歳定年制を定年無しにしようと思う。 2. ハローワークに募集 （若手）を依頼する。	左官	中国
	304	60歳定年を65歳まで雇用継続とし、技能労働者の確保と若手技能労働 者の育成を図る。	左官	中国
（取組はな い） (7件)	305	建設産業がもの造りの視点を忘れている。原価の内容を度外視した入 手の為のダンピング競争、経営の為の原価割れ発注等、生産活動の第 一線を無視した現状では積極的に採用出来ない。	型枠	東北
	306	今後の一番の問題であるが、特別な実施等は考えてない。	型枠	九州・ 沖縄
	307	考えていない。技能労働者を増員すると単価が下がる。	鉄筋	関東
	308	技術系の社員は全員有資格者であり、職長級は勤続10年以上なので、 現在のところ具体的取組はない。	防水	北海道
	309	現状特になし。技能労働者を確保すれば、それ相応の工事が必要とな ってくる。維持出来る程の工事費や人件費を考えると、必要な時に、 必要なだけの人を何とか補強していく事を考えている。	管	東北
	310	仕事が少ない為人員削減を考えている。よって確保を必要としない。	管	近畿
	311	労働者不足は一時的現象であり、特別な取組は考えていない。	基礎	中部
その他 (16件)	312	若い人との交流を行い、友達及びグループ化した少数の人たちを採用 し確保している。	型枠	中部
	313	これと言ってない。きちんとした体制、態度で仕事に取り組むことで、 元請の受注も増え、より良い人材が来るのではないかと思い、日々精 進している。	鉄筋	四国
	314	単価が安い一言	鉄筋	九州・ 沖縄
	315	専属契約書を締結する。	タイル	中部
	316	現実には3Kという事実と、雇用側も経費の節減という事で、確保した いができない状況である。いずれにしても先の見えない業界であり、 先行きは真っ暗という事だと感じている。	防水	東北
	317	・管理技術者と技能労働者を併用する。 ・若手社員の増員	管	東北
	318	下請単価が下がり技能労働者は必要なし。	管	関東

319	地元以外の浜松、名古屋の支店において、技能労働者を確保したい。技能面は仕事をしてみなければ評価できないが、当社はISO認可であり、それらの条件を満たした労働者を求めて行く方向にある。	管	中部
320	当社は、公共工事が主体である。工事受注高の増加が展望出来れば、具体的に組みたい。現状を維持して、在籍者の能力向上に注力している。	管	中部
321	本人のやる気次第では、未経験者でも採用している。	管	九州・ 沖縄
322	人材の情報収集に努めている。	基礎	近畿
323	八方塞がりな状態	建具	中部
324	今の単価では、新卒を育てる資金的余裕がない。	内装 B	関東
325	企業秘密	内装 B	中部
326	地元にいる技能労働者に定期的に連絡し、面談を行っている。	内装 B	中部
327	直用工の増加	内装 B	近畿

問 2 6 技能労働者を育成するための取組

問 2 6 技能労働者を育成するために、貴社が実施している又は実施を考えている取組があれば、具体的にご記入下さい。

回答 291 社 400 項目

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
資格取得の支援 (138 件)	1	技能検定 (1、2 級) を取らせる。	型枠	東北
	2	・事業主に対する安全及び品質管理教育の実施 ・職長に対する安全及び品質管理教育の実施 ・型枠技能工の資格取得に対する支援	型枠	関東
	3	各種の資格、技能教育に積極的に参加してもらう。(一級技能士、職長、安全衛生責任者教育他)	型枠	関東
	4	・各種資格取得に対する援助(費用面と就労免除等) ・OJTを行う職長への費用面での援助	型枠	関東
	5	建設マスター、技能士等国家資格を取得させる教育をしている。	型枠	関東
	6	一級技能士を含め、各種資格の取得	型枠	関東
	7	技能講習や特別教育等の受講を出来るだけ多くの者に受けられるように指導、育成している。	型枠	関東
	8	各種資格取得の為の費用補助	型枠	関東
	9	資格取得に助成金を出したり、手当を支給する。	型枠	中部
	10	技能資格の積極取得の支援	型枠	中部
	11	1. 施工法について私が種々色々打合せをする。 2. 1 級または基幹技能者の育成を積極的に進めている。 3. 外構工事を責任持って施工してもらう。	型枠	近畿
	12	・熟練工とペアで作業をするようにしている。 ・図面を理解するようにして、早めに加工図等を作成するように指導している。 ・資格、職長教育等を修得させ自信と責任を持たせる。	型枠	中国
	13	1. マンツーマンのOJTによる教育(技能について師弟関係の構築) 2. 技能士他の資格を取得させること	型枠	中国
	14	型枠技能士資格の積極的取得と、熟練・一般労働者の現場への適正配置を行い、技術・技能の円滑な承継に取り組んでいる。	型枠	九州・沖縄
	15	・玉掛け・型枠支保工・アーク溶接・型枠 1 級技能士・職長教育等の受験資格の年が来たら必ず受けさせている。 ・3~5 年で階段の加工・組立、10 年で職長になるように指導している。	型枠	九州・沖縄
	16	型枠 1 級技能士や関係する資格免許取得の促進	型枠	九州・沖縄
	17	・技能士取得者への優遇化(手当、受験料負担など) ・各種講習会への参加 ・報奨金の授与	型枠	九州・沖縄
	18	玉掛け等の資格及び技能士資格の取得を積極的に支援、指導している。	鉄筋	北海道
	19	・新入社員教育の実施 ・各種技能講習、特別教育への積極的な参加 ・年 2~3 回の勉強会、安全大会の実施	鉄筋	北海道
	20	資格取得の優先	鉄筋	東北
	21	・業者を中心に、2~3 ヶ月に 1 回であるが、勉強会を行って、技能、知識の向上を図っている。 ・玉掛け、クレーン、高所作業車等の資格を入社半年の全ての若者に受講させている。	鉄筋	東北
	22	職長教育や各種特別教育の受講、1、2 級鉄筋技能検定の積極的な受験を奨めている。	鉄筋	関東
	23	1. 雇入れ時教育の充実 2. 若手社員への勉強会実施(月 1 回程度) 3. 資格取得の為の勉強会と取得後の資格手当支給	鉄筋	関東
	24	・技能士等資格取得の推進 ・講習の実施(安全、職長教育等)	鉄筋	関東
	25	各種技能講習等の修得に力を入れる。	鉄筋	関東
	26	1. 新卒者は、基礎的教育のため訓練センターへ派遣している。 2. 中堅労働者には鉄筋技能士 2 級および 1 級受験を勧め、実技訓練を行っている。(受験対策指導)	鉄筋	関東



27	1、2級技能士の育成、基幹技能者の育成及び若年技能者の育成への単価のアップ	鉄筋	関東
28	・資格取得の為の助成　・技量による賃金の差別化	鉄筋	関東
29	・技能講習を積極的に受講させる。　・資格者の一覧表を貼り出し、競争させる。	鉄筋	北陸
30	資格取得による意識向上	鉄筋	中部
31	1、2級鉄筋技能士の資格取得を勧め、能力手当の支給を行う。	鉄筋	中部
32	1級技能士などの資格取得を奨励し、資格手当を付けている。	鉄筋	近畿
33	技能検定取得支援等	鉄筋	四国
34	・各機関の講習会、セミナー等への参加　・技能検定への取組みの強化	鉄筋	四国
35	組合で玉掛けの講習会の開催	鉄筋	九州・ 沖縄
36	教育訓練・技能講習等、機会があれば積極的に受けさせ、業務に必要な知識・技能の向上を図る。また、本人からの希望による受講・検定についても利便を図り奨励している。	左官	北海道
37	・企業内及び企業外の研修実施参加　・技能向上に関わる資格取得	左官	東北
38	・訓練助成を受け、新卒者対象に技能訓練を実施　・訓練校に2年入校させ、2級技能士その後1級技能士の資格取得を目指し育成している。	左官	東北
39	一級技能士取得の為の受験	左官	東北
40	職業訓練校などで講習を受けたり、免許や資格を取るよう勧めている。	左官	東北
41	あらゆる資格はできるだけ早く取得させる。	左官	関東
42	・1・2級の技能検定を受けさせる。・富士教育訓練センターに送り出す。	左官	関東
43	・技能士またはその他の資格を取るようにし、また、その手当も少し出し、待遇も少し変化させておく。　・6年目位から小規模工事の職長とし、責任を持たせる。　・30歳以下が25人前後いるので、お互い競い合うように組合せを考えて段取りしている。	左官	北陸
44	公的機関による技能講習への参加	左官	北陸
45	新卒者には寮へ入居させ、賄いも当社にて行っている。衣食住の安定、宿舍等の整備、勿論月給制で天候不順等の時は、倉庫等にて1、2級技能検定課題の練習、学科の勉強等を指導してやらせている。また、定期的に会社の方針、今後の進むべき方向、或いは技能者としての必携等、社長が訓辞し社員たちに周知させ、この難局を皆で乗り切るよう団結を強めている（安心感を持たせる）。特に安全講和には力を入れて安全には常に心掛ける事、自分の身は自分で守るんだという話でやる。	左官	中部
46	・橋爪工業高等職業訓練校併設　・各種技能検定受験受講制度	左官	中部
47	・技術研修会の開催　・技能検定の受験の推進　・各種講習会への参加	左官	近畿
48	技能検定への奨励	左官	近畿
49	・1級、2級左官技能士資格取得の課程での実地勉強会　・基幹技能者等の資格取得への補助　・労働3保険への加入	左官	近畿
50	・技能検定の実技訓練　・富士研修センターの利用（若手の研修に利用）	左官	近畿
51	資格取得への取組み（技能士、技能講習、職長教育、特別教育等）	左官	中国
52	1.マイスターの活用（我が社に在籍）　2.技能士の取得（早期取得の取組み）　3.技能五輪への出場　4.早期の責任者への抜擢	左官	中国
53	1.新卒者を受け入れ、資格試験を積極的に受験させる。　2.講習会等あれば積極的に出席させる。	左官	中国
54	若手・中堅技能者の勉強会及び技能検定資格取得の奨励	左官	中国
55	国家試験の受験を推進している。	左官	九州・ 沖縄

56	・新入社員の大分県建設技術学院への入校 ・各技能講習への参加 ・各技能検定の受検	左官	九州・ 沖縄
57	技術技能後継者の指導技能検定取得	左官	九州・ 沖縄
58	・技能検定受験の奨励 ・技能五輪への派遣	タイル	東北
59	資格取得への援助	タイル	関東
60	技能検定等資格取得の奨励と、それに伴う講習会等の参加の奨励	タイル	中部
61	現在一般労働者である若手職人を優先して、技能資格取得教育を受けさせる。	タイル	近畿
62	各種技能講習会	タイル	九州・ 沖縄
63	メーカー主催の技能学校へ入校させることにより、技能を習得させる。また、現場で実際に作業を体験させることにより熟練に到達させ、技能士資格を積極的に持たせることに努めている。	防水	北海道
64	メーカー、及び組合等で行う研修等に積極的に参加させる。また、技能検定、講習等に積極的に取り組み、出来るだけ早い時期に、資格を取るよう指導している。	防水	北海道
65	資格取得を奨励し、各種講習会等に参加させている。	防水	北海道
66	1. メーカー主導の技術講習会等 2. 技能検定の受験等	防水	北海道
67	材料メーカーの研修会（実技）、技能士試験等に積極的に参加、受験するように各下請会社に要請している。	防水	北海道
68	技能資格をなるべく多く取らせるよう指導している。	防水	東北
69	一級技能士資格の取得、職長教育、玉掛け他各種資格の取得等、積極的に会社を上げて応援している。	防水	関東
70	熟練労働者から若手に技術・技能を承継するようにして、技能士の試験も会社で全額負担して取得させる。	防水	北陸
71	技能検定（技能士）取得の推奨・支援	防水	北陸
72	技能検定のための育成	防水	北陸
73	・メーカーや組合の技術研修への積極的参加 ・技能検定取得への補助	防水	北陸
74	入社数年後に資格試験等を受けさせ、本人に希望を与えるようにしている。	防水	北陸
75	社内教育、メーカー研修、技能検定、研修及び取得	防水	北陸
76	技能士の資格を取得させる事	防水	近畿
77	資格取得のスケジュール化と支援	防水	中国
78	資格取得の推進	防水	中国
79	技能に関する研修会への参加を促すと共に、技能資格取得の為の費用の援助を実施している。	防水	中国
80	技能資格の奨励（給料に付加）	防水	中国
81	技能検定促進	防水	四国
82	積極的に技能士資格の取得に努めさせる。	防水	四国
83	技能習得の講習等の参加。検定受験など積極的に受けさせる。	防水	九州・ 沖縄
84	講習・検定料を会社負担している。	防水	九州・ 沖縄
85	技能試験の支援及び社内講習	管	東北
86	資格取得のための支援	管	東北
87	公的試験の受験準備講習会や、社内勉強会などを積極的に受けさせる。	管	関東

88	若い年代の技能者に厚労省所管の技能士の資格を取らせるよう、職長による試験の準備講習など、必ず資格が得られる指導を行い、若い社員に仕事に自信を持たせるようにしている。しかし、資格を取っても目先の高賃金を払ってくれる小規模下請会社等に移ってしまう。(会社組織では給与から引かれる分が多いため、実際の手取りの多さに気が移る。)	管	関東
89	各種資格の取得及び公的機関による研修会への参加	管	関東
90	資格取得に力を入れている。	管	関東
91	資格の取得	管	中部
92	配管工事資格で技能検定実技試験（特に1級）を取得し、次なる配管基幹技能者を育てたい。	管	中部
93	仕事の閑散な時期に、各種の資格取得に各人挑戦することを奨励し、取得費用の支援を行っている。	管	中部
94	各種資格の取得	管	中部
95	社内で教育し、技能資格を取得させる。	管	近畿
96	早期資格取得に対する教育支援	管	中国
97	資格試験を積極的に受験し、資格取得するように、取り組んでいる。	管	四国
98	資格等の補助	管	四国
99	国家試験等、各種資格の取得をめざし、費用を会社負担にて講習等を受講させ、合格する迄受験させている。	管	四国
100	試験を受ける為の勉強会、講習会等に参加させている。費用の方も本人と話し合い会社負担もしている。	管	九州・沖縄
101	技術指導を社内外にて行っている。特に毎年4月に社員教育制度として年間スケジュールを組み、技術の習得には、個々の目標を決めて免許の取得を行なっている。	管	九州・沖縄
102	資格を取ってもらうため、会社が受験費用を負担している。	管	九州・沖縄
103	社員毎に各種免許、国家検定等の取得予定年度を設定し、社内を挙げて取り組んでいる。	管	九州・沖縄
104	1.若い作業員を熟練作業員に指導してもらうようにしている。2.社内に資格取得援助制度があり、積極的に技能講習を受講させ、合格後は技能手当を支給している。	基礎	東北
105	OJT、資格取得	基礎	関東
106	・社外教育への参加 ・資格取得の推進 ・安全、工程会議での諸知識伝達	基礎	関東
107	資格・免許取得は全額会社負担で出勤扱いにしている。	基礎	関東
108	・資格取得の際の費用負担（交通費含む） ・講習受講日は日給の40%を支給	基礎	関東
109	労働者の能力アップのため、実技講習等に力を入れ、また、資格取得のための講習等を開催して技能労働者を育成している。	基礎	関東
110	実作業において若年層を出来るだけ前面に出すと共に、資格取得に併せて社内教育の充実を図っている。	基礎	中部
111	・実務教育の徹底 ・講習会等への積極的な参加 ・資格取得への全面協力 ・資格手当の充実	圧送	関東
112	資格を取得させ、責任を持って仕事をしてもらう。	圧送	関東
113	技能士等の免許を取らせている。	圧送	関東
114	資格取得の支援、教育指導、賃金への反映優遇	圧送	関東
115	同業者において、社会保険制度を確立していない会社があるように聞くが、当社は最低限の制度を取り入れている。給与はなかなか上げられないが、業績の良い年度は賞与で対応している。できるだけ資格を取るよう指導している。	圧送	関東
116	時期が来たら、技能資格等を率先して取らせる。	圧送	中部
117	基幹技能者の資格が、今後有効で利益に繋がるのであれば、教育を受けさせ、資格者を増やそうと考えている。	圧送	近畿

	118	・職長を中心とするグループ内の若手教育を果たす。 ・基幹技能者等資格取得の励行	建具	関東
	119	1. 出来高+能力に応じての支払い（年齢に関係なく） 2. 各資格の所得を働きかけ、責任を感じさせる。	建具	中部
	120	・安全教育 ・資格取得の推進	建具	中部
	121	資格取得の応援	建具	近畿
	122	資格取得講座への参加	建具	近畿
	123	資格の取得	建具	近畿
	124	・定期的な社内での講習会、研究会の実施 ・資格取得の助成金	内装 A	関東
	125	・技能資格の推進 ・施工標準書、施工要領書による教育訓練、指導 ・雇入れ教育の実施 ・若手技能工の育成（勉強会など）	内装 A	関東
	126	・二次職人の新人採用時、経済的に支援する。 ・国家試験を積極的に受験させる支援をする。	内装 A	中部
	127	様々な研修等に参加させ、免許等を取得させている。	内装 A	中部
	128	・住居の確保 ・各技能講習の習得	内装 A	近畿
	129	職業態度の良い職人に技能検定受講を促し受検させる。	内装 A	近畿
	130	熟練技能士のリタイア後、若手に技術の承継をと思っているが、行政によるシステムを早々立ち上げて欲しい。大阪府建団連から職人学校、技能士会などの報告があったが興味がある。育成については国家資格、基幹技能者等積極的に取得を奨励して良質な技術を育成することによって、企業防衛の一貫となればと期待している。	内装 A	近畿
	131	技能講習会の受講及び検定受験の奨励は行っている。	内装 B	関東
	132	各種資格の取得、技能研修等への参加を推進する。	内装 B	関東
	133	各種技能講習の負担	内装 B	中部
	134	保険、健康診断、安全教育、資格受験等を充実し、安心して就業してもらう。	内装 B	中部
	135	・技能検定試験への積極的参加 ・技能、安全、協調力の優秀者表彰	内装 B	中部
	136	1. 施工品質及び安全の勉強会を開催している。 2. 資格取得、教育訓練に対する助成	内装 B	中部
	137	・技能講習や新しい商品（接着材や工具）の勉強会にも参加してもらうよう促す。 ・技能検定も積極的に受けるよう促す。	内装 B	近畿
	138	技能士資格の取得の奨励	内装 B	近畿
自社集合教育の実施 (61件)	139	・事業主に対する安全及び品質管理教育の実施 ・職長に対する安全及び品質管理教育の実施 ・型枠技能工の資格取得に対する支援	型枠	関東
	140	・社内教育に力を入れている（各種講習及び資格の取得） ・若年者を直接募集して教育、指導を行い、一人前の技能者に育てる。	型枠	関東
	141	・新入社員教育の実施 ・各種技能講習、特別教育への積極的な参加 ・年2~3回の勉強会、安全大会の実施	鉄筋	北海道
	142	・業者を中心に、2~3ヶ月に1回であるが、勉強会を行って、技能、知識の向上を図っている。 ・玉掛け、クレーン、高所作業車等の資格を入社半年の全ての若者に受講させている。	鉄筋	東北
	143	1. 雇入れ時教育の充実 2. 若手社員への勉強会実施(月1回程度) 3. 資格取得の為の勉強会と取得後の資格手当支給	鉄筋	関東
	144	・技能士等資格取得の推進 ・講習の実施(安全、職長教育等)	鉄筋	関東
	145	職長会の育成により、サブリーダーを育てる。教育は年6回程度実施する。	鉄筋	関東
	146	1. 新規着工現場ごとに担当職長、作業員全員で着工前検討会の開催(安全と品質確保、効率化の提案、協議、目標設定等) 2. 上記の結果報告と次回の改善と水平展開の活動、研修会の開催 3. サブリーダー育成、研修会(繰り返し教育の実施3回以上) 4. UAT、CADの研修会	鉄筋	関東
	147	社員のレベルアップ、社内講習会を年4回行う。新工法の現場には、他現場の職長も参加させている。	鉄筋	関東

148	・知人を紹介 ・勉強会を実施する。 ・懇親会（飲み会）等でコミュニケーションを図る。 ・去年今年と新卒者はなかなか応募して来なくなった。	鉄筋	関東
149	定期的な教育の実施	鉄筋	北陸
150	技能工として一人立ち出来るよう、組立ての練習や構造の学習をさせている。	鉄筋	近畿
151	定期的に会議を行ったり、社内の品質・安全パトロール等にて現地教育を行っている。	鉄筋	近畿
152	会社社員全体の活動とは別に、若手社員のみで結成させた会の活動（勉強会、レクリエーション、研修旅行）	鉄筋	九州・沖縄
153	・企業内及び企業外の研修実施参加 ・技能向上に関わる資格取得	左官	東北
154	・現場での実施講習 ・組合等の講習会に参加する。	左官	関東
155	社内研修会の開催	左官	関東
156	月1回職長を会社を集め、会合及び昼食会を開いて若手技能者を育成している。	左官	関東
157	認定職業訓練校の運営	左官	北陸
158	新卒者には寮へ入居させ、賄いも当社にて行っている。衣食住の安定、宿舎等の整備、勿論月給制で天候不順等の時は、倉庫等にて1、2級技能検定課題の練習、学科の勉強等を指導してやらせている。また、定期的に会社の方針、今後の進むべき方向、或いは技能者としての必携等、社長が訓辞し社員たちに周知させ、この難局を皆で乗り切るよう団結を強めている（安心感を持たせる）。特に安全講和には力を入れて安全には常に心掛ける事、自分の身は自分で守るんだという話でやる。	左官	中部
159	・橋爪工業高等職業訓練校併設 ・各種技能検定受験受講制度	左官	中部
160	・技術研修会の開催 ・技能検定の受験の推進 ・各種講習会への参加	左官	近畿
161	安全衛生、職長教育の実施	左官	中国
162	若手・中堅技能者の勉強会及び技能検定資格取得の奨励	左官	中国
163	勉強会等	タイル	四国
164	オリエンテーション、基礎研修、実務研修合計2ヶ月間を経て現場配属する。	防水	北海道
165	社内教育、メーカー研修、技能検定、研修及び取得	防水	北陸
166	時を見て講習会を行っている。（年に1～2回暇を見て）	防水	中部
167	実施施工のトライアル及び講習	防水	九州・沖縄
168	技能試験の支援及び社内講習	管	東北
169	安全衛生協力会主催の講習会開催等	管	東北
170	1.社員はほとんどチームを編成して現場を担当し、実務上での技能育成を図る。 2.日進月歩で進化する各種機器や専門的な取扱い知識については、仕入先やメーカーの主催するセミナーに参加する他、社内において年2～3回研修会を行う。	管	東北
171	公的試験の受験準備講習会や、社内勉強会などを積極的に受けさせる。	管	関東
172	若い年代の技能者に厚労省所管の技能士の資格を取らせるよう、職長による試験の準備講習など、必ず資格が得られる指導を行い、若い社員に仕事に自信を持たせるようにしている。しかし、資格を取っても目先の高賃金を払ってくれる小規模下請会社等に移ってしまう。（会社組織では給与から引かれる分が多いため、実際の手取りの多さに気が移る。）	管	関東
173	1.自社講習会の実施 2.他講習機関の実施する講習会への参加	管	関東
174	社内教育し、技能資格を取得させる。	管	近畿
175	・入社時から3年間（計10回）教育プログラムを組み社員教育を実施 ・3年以降、段階的に現状に即した技術研修、教育をその都度実施	管	中国

	176	勉強会	管	四国
	177	技術指導を社内外にて行っている。特に毎年4月に社員教育制度として年間スケジュールを組み、技術の習得には、個々の目標を決めて免許の取得を行なっている。	管	九州・沖縄
	178	自社教育のみ	管	九州・沖縄
	179	冬期間の閑散期に置場にて育成教育等を実施する。	基礎	東北
	180	研修や教育の実施とフォローに努めている。	基礎	関東
	181	・社外教育への参加 ・資格取得の推進 ・安全、工程会議での諸知識伝達	基礎	関東
	182	年に数回工事安全会議を実施して、安全意識を高めるようにしている。	基礎	関東
	183	・新技能の伝達と教育 ・技能教室の設置 ・IT教育の推進	基礎	関東
	184	労働者の能力アップのため、実技講習等に力を入れ、また、資格取得のための講習等を開催して技能労働者を育成している。	基礎	関東
	185	・社内教育を実施している。 ・下請業者との付き合いの中で教育を依頼している。	基礎	近畿
	186	安全協議会を毎月行う。	建具	中部
	187	勉強会を開催	建具	中部
	188	毎月実施している協議会等での情報交換を継続していく。	建具	近畿
	189	・定期的な社内での講習会、研究会の実施 ・資格取得の助成金	内装A	関東
	190	社内に施工工事のトレーニング施設を併設しての継続的訓練の実施	内装A	関東
	191	・技能資格の推進 ・施工標準書、施工要領書による教育訓練、指導 ・雇入れ教育の実施 ・若手技能工の育成(勉強会など)	内装A	関東
	192	定期的な技術能力の向上を目指し、会社の研修会の開催を企画する。	内装A	中部
	193	企業内職業訓練	内装A	中部
	194	熟練技能士のリタイア後、若手に技術の承継をと思っているが、行政によるシステムを早々立ち上げて欲しい。大阪府建団連から職人学校、技能士会などの報告があったが興味がある。育成については国家資格、基幹技能者等積極的に取得を奨励して良質な技術を育成することによって、企業防衛の一貫となればと期待している。	内装A	近畿
	195	下請協力会による年1回の技術研修会の開催	内装B	関東
	196	・技能講習会 ・安全大会 ・慰安旅行	内装B	関東
	197	1.施工品質及び安全の勉強会を開催している。 2.資格取得、教育訓練に対する助成	内装B	中部
	198	1.安全協力会を開催して、事例等を話し合っている。 2.新技術、材料が出れば安協等で講習している。 3.技能講習受講	内装B	近畿
	199	安全協力会を作り、会社と協力して、技術、知識の勉強会(年間4回)の実施	内装B	近畿
外部講習等の 受講支援 (49件)	200	・技能士取得者への優遇化(手当、受験料負担など) ・各種講習会への参加 ・報奨金の授与	型枠	九州・沖縄
	201	なるべく講習会等に送り込んでいる。	鉄筋	東北
	202	日頃より、技術習得に向け、教育している。各種講習会等への参加を積極的に行っている。	鉄筋	関東
	203	1.新規着工現場ごとに担当職長、作業員全員で着工前検討会の開催(安全と品質確保、効率化の提案、協議、目標設定等) 2.上記の結果報告と次回の改善と水平展開の活動、研修会の開催 3.サブリーダー育成、研修会(繰り返し教育の実施3回以上) 4.UAT、CADの研修会	鉄筋	関東
	204	・各機関の講習会、セミナー等への参加 ・技能検定への取組みの強化	鉄筋	四国
	205	教育訓練・技能講習等、機会があれば積極的に受けさせ、業務に必要な知識・技能の向上を図る。また、本人からの希望による受講・検定についても利便を図り奨励している。	左官	北海道

206	研修会等への参加、手順書等の作成、申し送り	左官	北海道
207	あらゆる機会をもって教育・講習・講演会に積極的に参加させて、質的向上を図る。(自社で出来ない事は他の会合で行う。)	左官	北海道
208	新卒者は訓練校に、それ以外の者は研修技能講習等、機会ある都度、積極的に受講させる。	左官	北海道
209	・企業内及び企業外の研修実施参加 ・技能向上に関わる資格取得	左官	東北
210	職業訓練校などで講習を受けたり、免許や資格を取るよう勧めている。	左官	東北
211	・現場での実施講習 ・組合等の講習会に参加する。	左官	関東
212	・ものづくり大学との協調、応援、積極的に行事に参加、インターシップ受入れ ・訓練校、都立足立、品川技術専門校への協力 ・技能士会、左官組合、タイル組合の研修会等への積極的派遣 ・事務所内訓練の確立と指導（OJTなど） ・若年労働者への環境作り（夢とロマン、経営理念、目標、目的を明示） ・職人を守る。	左官	関東
213	・技術研修会の開催 ・技能検定の受験の推進 ・各種講習会への参加	左官	近畿
214	1. 新卒者を受け入れ、資格試験を積極的に受験させる。 2. 講習会等あれば積極的に出席させる。	左官	中国
215	研修会や技能講習等積極的に参加させている。	左官	九州・沖縄
216	メーカー、及び組合等で行う研修等に積極的に参加させる。また、技能検定、講習等に積極的に取り組み、出来るだけ早い時期に、資格を取るよう指導している。	防水	北海道
217	1. メーカー主導の技術講習会等 2. 技能検定の受験等	防水	北海道
218	材料メーカーの研修会（実技）、技能士試験等に積極的に参加、受験するように各下請会社に要請している。	防水	北海道
219	・自分の得意とする技術を若い者に教えている。 ・社員教育の積み重ね ・当社独自のテストを定期的に行っている。 ・1年1年ごとの本人の目標を定めて努力させている。 ・勉強会や講習会で学んできたことを皆の前で発表させる。	防水	東北
220	1. 現場での技術指導（毎日） 2. メーカーの仕様変更及び技術指導講習を受けさせる。（年2回程度）	防水	関東
221	講習会等参加させる。	防水	関東
222	・メーカーや組合の技術研修への積極的参加 ・技能検定取得への補助	防水	北陸
223	社内教育、メーカー研修、技能検定、研修及び取得	防水	北陸
224	関連の講習会に積極的に参加する。	防水	中国
225	技能に関する研修会への参加を促すと共に、技能資格取得の為の費用の援助を実施している。	防水	中国
226	技能習得の講習等の参加。検定受験など積極的に受けさせる。	防水	九州・沖縄
227	各種研修への派遣	防水	九州・沖縄
228	1. 社員はほとんどチームを編成して現場を担当し、実務上での技能育成を図る。 2. 日進月歩で進化する各種機器や専門的な取扱い知識については、仕入先やメーカーの主催するセミナーに参加する他、社内において年2～3回研修会を行う。	管	東北
229	1. ベテラン技術者に同行させ、指導養成を実施している。 2. 各種講習会への派遣	管	関東
230	1. 自社講習会の実施 2. 他講習機関の実施する講習会への参加	管	関東
231	組合にて実施する各種講習会に参加させ知識の向上に役立たせる。	管	関東
232	各種資格の取得及び公的機関による研修会への参加	管	関東
233	組合など主催の技能講習等に積極的に参加させる。	管	中部
234	各種講習会に参加させる。	管	近畿

	235	組合等の技能講習会に積極的に参加させている。	管	中国
	236	広島市指定上下水道工事業協同組合が行っている各種技能講習会に参加させている。	管	中国
	237	退職 OB に若手の指導を協力してもらっている。 外部研修会に参加させる。	管	九州・ 沖縄
	238	技術指導を社内外にて行っている。特に毎年4月に社員教育制度として年間スケジュールを組み、技術の習得には、個々の目標を決めて免許の取得を行なっている。	管	九州・ 沖縄
	239	・社外教育への参加 ・資格取得の推進 ・安全、工程会議での諸知識伝達	基礎	関東
	240	・実務教育の徹底 ・講習会等への積極的な参加 ・資格取得への全面協力 ・資格手当の充実	圧送	関東
	241	講習会はできる限り受講させる。	建具	関東
	242	各種講習を受講させている。	建具	近畿
	243	様々な研修等に参加させ、免許等を取得させている。	内装 A	中部
	244	技能講習会の受講及び検定受験の奨励は行っている。	内装 B	関東
	245	各種資格の取得、技能研修等への参加を推進する。	内装 B	関東
	246	技術的な講習を受けさせているが、本格的な育成をするだけの余裕は現在無い。	内装 B	中部
	247	1.安全協力を開催して、事例等を話し合っている。 2.新技術、材料が出れば安協等で講習している。 3.技能講習受講	内装 B	近畿
	248	・技能講習や新しい商品（接着材や工具）の勉強会にも参加してもらうよう促す。 ・技能検定も積極的に受けるよう促す。	内装 B	近畿
O J Tの充実 (45件)	249	北海道全域の高校に募集し、採用を継続している。ある期間の訓練期間を設けて、職人としての教育を今後とも継続する考えである。	型枠	北海道
	250	・各種資格取得に対する援助（費用面と就労免除等） ・O J Tを行う職長への費用面での援助	型枠	関東
	251	・いろいろなタイプの現場で学んでもらう。 ・責任感を持たす。	型枠	北陸
	252	O J Tのみ	型枠	中部
	253	・きめ細かい指示、チェック、ミーティング等を実施している。 ・責任分担意識を多くの職人に持たせる。	型枠	近畿
	254	1.施工法について私が種々色々打合せをする。 2.1級または基幹技能者の育成を積極的に進めている。 3.外構工事を責任持って施工してもらう。	型枠	近畿
	255	・熟練工とペアで作業をするようにしている。 ・図面を理解するようにして、早めに加工図等を作成するように指導している。 ・資格、職長教育等を修得させ自信と責任を持たせる。	型枠	中国
	256	帰社後職長からのO J T	型枠	中国
	257	1.マンツーマンのO J Tによる教育（技能について師弟関係の構築） 2.技能士他の資格を取得させること	型枠	中国
	258	型枠技能士資格の積極的取得と、熟練・一般労働者の現場への適正配置を行い、技術・技能の円滑な承継に取り組んでいる。	型枠	九州・ 沖縄
	259	法定福利費のコストも大きい、ある程度は正社員としての作業員の確保が必要であり、新卒採用を今後も実施していきたい。正社員の職長に、下請の現場の配筋検査等を実施させ教育させる。	鉄筋	東北
	260	日頃より、技術習得に向け、教育している。各種講習会等への参加を積極的に行っている。	鉄筋	関東
	261	早期から図面拾い等の指導等	鉄筋	関東
	262	1.新規着工現場ごとに担当職長、作業員全員で着工前検討会の開催（安全と品質確保、効率化の提案、協議、目標設定等） 2.上記の結果報告と次回の改善と水平展開の活動、研修会の開催 3.サブリーダー育成、研修会（繰り返し教育の実施3回以上） 4.U A T、C A Dの研修会	鉄筋	関東
	263	各現場に合わせた施工方法の検討と実施、教育	鉄筋	中部



264	熟練工によるOJT	鉄筋	九州・ 沖縄
265	研修会等への参加、手順書等の作成、申し送り	左官	北海道
266	旧来からの技能を要する工事が皆無に近い状態なので、極力、近郷近在の土蔵並びに家屋の修理、補正等を営業活動に組み入れている。	左官	東北
267	・ものづくり大学との協調、応援、積極的に行事に参加、インターシ ップ受入れ ・訓練校、都立足立、品川技術専門校への協力 ・技能 士会、左官組合、タイル組合の研修会等への積極的派遣 ・事務所内 訓練の確立と指導（OJTなど） ・若年労働者への環境作り（夢と ロマン、経営理念、目標、目的を明示） ・職人を守る。	左官	関東
268	・技能士またはその他の資格を取るようにし、また、その手当も少し 出し、待遇も少し変化させておく。 ・6年目位から小規模工事の職 長とし、責任を持たせる。 ・30歳以下が25人前後いるので、お互 い競い合うように組合せを考えて段取りしている。	左官	北陸
269	良い技能者（職長）に付かせる。	左官	中部
270	毎年新卒者を数名募集して、一人でも残れば良いと思い、入社した後 は社員が指導して仕事を覚えてもらう。	左官	中部
271	現場で実践とマンツーマンの教育	左官	近畿
272	・新卒者が入社すれば訓練校に入れる。 ・入校拒否者は、職長にマ ンツーマン方式で育成させる。	左官	中国
273	熟練工との年齢差等も考え、バランスの取れた構成員で現場配置し、 若年者が楽しく仕事ができるような職場環境作りに努める。また、短 期間に技能習得できるように指導していく。	左官	九州・ 沖縄
274	・若手労働者を指導する職長は賃金面で優遇する。 ・高齢労働者を 指導係とし、若手と高齢者をセットで動かし両者の不足部分を補い、 一人前の作業が一刻も早くできるようにする。	タイル	中国
275	メーカー主催の技能学校へ入校させることにより、技能を習得させ る。また、現場で実際に作業を体験させることにより熟練に到達させ、 技能士資格を積極的に持たせることに努めている。	防水	北海道
276	・自分の得意とする技術を若い者に教えている。 ・社員教育の積み 重ね ・当社独自のテストを定期的に行っている。 ・1年1年ごと の本人の目標を定めて努力させている。 ・勉強会や講習会で学んで きたことを皆の前で発表させる。	防水	東北
277	1.現場での技術指導（毎日） 2.メーカーの仕様変更及び技術指導講 習を受けさせる。（年2回程度）	防水	関東
278	熟練労働者から若手に技術・技能を承継するようにして、技能士の試 験も会社で全額負担して取得させる。	防水	北陸
279	本人に親切丁寧に手ほどきしてあげる。	防水	中国
280	実施施工のトライアル及び講習	防水	九州・ 沖縄
281	1.社員はほとんどチームを編成して現場を担当し、実務上での技能育 成を図る。 2.日進月歩で進化する各種機器や専門的な取扱い知識に ついては、仕入先やメーカーの主催するセミナーに参加する他、社内 において年2～3回研修会を行う。	管	東北
282	1.ベテラン技術者に同行させ、指導養成を実施している。 2.各種講 習会への派遣	管	関東
283	1.若い作業員を熟練作業員に指導してもらうようにしている。2.社内 に資格取得援助制度があり、積極的に技能講習を受講させ、合格後は 技能手当を支給している。	基礎	東北
284	OJT、資格取得	基礎	関東
285	OJT	基礎	中部
286	実作業において若年層を出来るだけ前面に出すと共に、資格取得に併 せて社内教育の充実を図っている。	基礎	中部
287	・実務教育の徹底 ・講習会等への積極的な参加 ・資格取得への全 面協力 ・資格手当の充実	圧送	関東

	288	・職長を中心とするグループ内の若手教育を果たす。 ・基幹技能者等資格取得の励行	建具	関東
	289	時間があれば図面等で教育または現場にて実施訓練。OJTはやって見せて、やらせて見て、言って聞かせる、その繰り返しである。	建具	関東
	290	技術の個別指導	建具	中部
	291	・出来る作業に応じて賃金を明確にしている。 ・作業を簡素に小分けにして段階をおいて指導している。	建具	近畿
	292	ベテランに指導手当を支給し、若手の育成に努めている。	建具	近畿
	293	若手の職方を熟練工につけている。	内装 A	近畿
教育訓練機関への派遣 (21件)	294	入社して1年間の現場実務を経た後、富士研修センターにおいて1ヶ月の実務及び学科研修を実施している。	型枠	北海道
	295	技能訓練校に入学させ2年間訓練する。	型枠	北海道
	296	新卒者を少人数ずつ採用し訓練校に通わせている。	型枠	東北
	297	職業訓練短大へ通学させている。	型枠	九州・ 沖縄
	298	新入社員を1年間鉄筋高等職業訓練校へ入校させている。	鉄筋	北海道
	299	1. 新卒者は、基礎的教育のため訓練センターへ派遣している。 2. 中堅労働者には鉄筋技能士2級および1級受験を勧め、実技訓練を行っている。(受験対策指導)	鉄筋	関東
	300	・教育を行なっている。 ・研修機関を利用し参加させている。	鉄筋	関東
	301	新卒者は訓練校に、それ以外の者は研修技能講習等、機会ある都度、積極的に受講させる。	左官	北海道
	302	養成工の人は、訓練校に入校させている。	左官	東北
	303	職業訓練校への派遣	左官	東北
	304	訓練校に通わせている。	左官	東北
	305	・訓練助成を受け、新卒者対象に技能訓練を実施 ・訓練校に2年入校させ、2級技能士その後1級技能士の資格取得を目指し育成している。	左官	東北
	306	・1・2級の技能検定を受けさせる。 ・富士教育訓練センターに送り出す。	左官	関東
	307	・ものづくり大学との協調、応援、積極的に行事に参加、インターシップ受入れ ・訓練校、都立足立、品川技術専門校への協力 ・技能士会、左官組合、タイル組合の研修会等への積極的派遣 ・事務所内訓練の確立と指導(OJTなど) ・若年労働者への環境作り(夢とロマン、経営理念、目標、目的を明示) ・職人を守る。	左官	関東
	308	職業訓練施設等との連携	左官	北陸
	309	・技能検定の実技訓練 ・富士研修センターの利用(若手の研修に利用)	左官	近畿
	310	・新卒者が入社すれば訓練校に入れる。 ・入校拒否者は、職長にマンツーマン方式で育成させる。	左官	中国
	311	訓練校に入校させる。	左官	九州・ 沖縄
	312	・新入社員の大分県建設技術学院への入校 ・各技能講習への参加 ・各技能検定の受検	左官	九州・ 沖縄
	313	メーカー主催の技能学校へ入校させることにより、技能を習得させる。また、現場で実際に作業を体験させることにより熟練に到達させ、技能士資格を積極的に持たせることに努めている。	防水	北海道
	314	外部研修機関への派遣	建具	関東
福利厚生の実 (14件)	315	1. 育成するために教育訓練施設に送り出しても辞めてしまうので、今は実施していない。 2. コミュニケーションを図るために食事会を月一回実施したいと考えている。	型枠	東北
	316	・知人を紹介 ・勉強会を実施する。 ・懇親会(飲み会)等でコミュニケーションを図る。 ・去年今年と新卒者はなかなか応募して来なくなった。	鉄筋	関東

	317	恒久的に来てくれるのであれば宿舎の用意有り。	鉄筋	近畿
	318	会社社員全体の活動とは別に、若手社員のみで結成させた会の活動(勉強会、レクリエーション、研修旅行)	鉄筋	九州・沖縄
	319	青年部を通じ、若年でやる気のある若者と交流させる。	左官	関東
	320	新卒者には寮へ入居させ、賄いも当社にて行っている。衣食住の安定、宿舎等の整備、勿論月給制で天候不順等の時は、倉庫等にて1、2級技能検定課題の練習、学科の勉強等を指導してやらせている。また、定期的に会社の方針、今後の進むべき方向、或いは技能者としての必携等、社長が訓辞し社員たちに周知させ、この難局を皆で乗り切るよう団結を強めている(安心感を持たせる)。特に安全講和には力を入れて安全には常に心掛ける事、自分の身は自分で守るんだという話でやる。	左官	中部
	321	・1級、2級左官技能工資格取得の課程での実地勉強会 ・基幹技能者等の資格取得への補助 ・労働3保険への加入	左官	近畿
	322	・項目別技能習得チェックリストを作成し、具体的に成長していく自分を確認できるようにする。 ・声かけ、目をかけ会社が期待していることを実感させる。 ・定期的食事会など相互コミュニケーションの場を設ける。 ・熟年社員に若手への接し方を教育する(親切、丁寧に接すること)。	左官	九州・沖縄
	323	賃金や社会保障等を充実する。	基礎	北海道
	324	同業者において、社会保険制度を確立していない会社があるように聞くが、当社は最低限の制度を取り入れている。給与はなかなか上げられないが、業績の良い年度は賞与で対応している。できるだけ資格を取るよう指導している。	圧送	関東
	325	・住居の確保 ・各技能講習の習得	内装A	近畿
	326	直用を出来るだけ増やす方向で考えるが、技能者に拒否反応がある。	内装A	近畿
	327	・技能講習会 ・安全大会 ・慰安旅行	内装B	関東
	328	保険、健康診断、安全教育、資格受験等を充実し、安心して就業してもらう。	内装B	中部
適正賃金の確保 (12件)	329	正当な単価の確保	型枠	北陸
	330	技能労働者は毎年不足するのがあたりまえの状態になっている。しかし一方では、技能者の不足による単価の上昇も考えられる。単価が上がり、賃金をコンスタントに上げれば技能者も育成できる。	型枠	中国
	331	1、2級技能士の育成、基幹技能者の育成及び若年技能者の育成への単価のアップ	鉄筋	関東
	332	・資格取得の為の助成 ・技量による賃金の差別化	鉄筋	関東
	333	真面目に取り組んで技能を身に付けようとする若者であれば、多少高い給料を支払っても、1年に1~2人位は受け入れてみたいと思っている。	左官	東北
	334	一部サラリーマン化して、収入安定を図っている。	タイル	北海道
	335	労務賃金、労務単価のアップ	タイル	東北
	336	仕事への誇りを持って働ける生活の安定(収入)	タイル	近畿
	337	賃金や社会保障等を充実する。	基礎	北海道
	338	若手労働者を養成するよう心がけている。若手には賃金を高めに考える。	圧送	関東
	339	1. 出来高+能力に応じての支払い(年齢に関係なく) 2. 各資格の所得を働きかけ、責任を感じさせる。	建具	中部
	340	・出来る作業に応じて賃金を明確にしている。 ・作業を簡素に小分けにして段階をおいて指導している。	建具	近畿
責任感の醸成 (8件)	341	・いろいろなタイプの現場で学んでもらう。 ・責任感を持たす。	型枠	北陸
	342	・きめ細かい指示、チェック、ミーティング等を実施している。 ・責任分担意識を多くの職人に持たせる。	型枠	近畿
	343	1. 施工法について私が種々色々打合せをする。 2. 1級または基幹技能者の育成を積極的に進めている。 3. 外構工事を責任持って施工してもらう。	型枠	近畿

	344	・熟練工とペアで作業をするようにしている。 ・図面を理解するようにして、早めに加工図等を作成するように指導している。 ・資格、職長教育等を修得させ自信と責任を持たせる。	型枠	中国
	345	・技能士またはその他の資格を取るようにし、また、その手当も少し出し、待遇も少し変化させておく。 ・6年目位から小規模工事の職長とし、責任を持たせる。 ・30歳以下が25人前後いるので、お互い競い合うように組合せを考えて段取りしている。	左官	北陸
	346	1.マイスターの活用(我が社に在籍) 2.技能士の取得(早期取得の取組み) 3.技能五輪への出場 4.早期の責任者への抜擢	左官	中国
	347	資格を取得させ、責任を持って仕事をしてもらう。	圧送	関東
	348	1.出来高+能力に応じての支払い(年齢に関係なく) 2.各資格の所得を働きかけ、責任を感じさせる。	建具	中部
技能習得目標の設定(6件)	349	・玉掛け・型枠支保工・アーク溶接・型枠1級技能士・職長教育等の受験資格の年が来たら必ず受けさせている。 ・3~5年で階段の加工・組立、10年で職長になるように指導している。	型枠	九州・沖縄
	350	・ものづくり大学との協調、応援、積極的に行事に参加、インターシップ受入れ ・訓練校、都立足立、品川技術専門学校への協力 ・技能士会、左官組合、タイル組合の研修会等への積極的派遣 ・事務所内訓練の確立と指導(OJTなど) ・若年労働者への環境作り(夢とロマン、経営理念、目標、目的を明示) ・職人を守る。	左官	関東
	351	・項目別技能習得チェックリストを作成し、具体的に成長していく自分を確認できるようにする。 ・声かけ、目をかけ会社が期待していることを実感させる。 ・定期的食事会など相互コミュニケーションの場を設ける。 ・熟年社員に若手への接し方を教育する(親切、丁寧に接すること)。	左官	九州・沖縄
	352	・自分の得意とする技術を若い者に教えている。 ・社員教育の積み重ね ・当社独自のテストを定期的に行っている。 ・1年1年ごとの本人の目標を定めて努力させている。 ・勉強会や講習会で学んできたことを皆の前で発表させる。	防水	東北
	353	技術指導を社内外にて行っている。特に毎年4月に社員教育制度として年間スケジュールを組み、技術の習得には、個々の目標を決めて免許の取得を行なっている。	管	九州・沖縄
	354	社員毎に各種免許、国家検定等の取得予定年度を設定し、社内を挙げて取り組んでいる。	管	九州・沖縄
育成補助金支給(5件)	355	・高等技術専門学院の卒業生を、養成工として下請に3年間預けるようにしている(今年1人入社予定)。 ・若年者や職種以外からの新規採用に対し、1~2年間の補助制度を導入している。	タイル	北海道
	356	・技能工育成の支援金を下請、親方に支払っている。(1日当たり500~2,000円を2年間) ・仕事量の少ない時でも外注に仕事を出す(ワークシェアリングの実施)	タイル	関東
	357	養成工補助として、新規に入職する若手職人に、1年~2年間補助金を支払っている。	タイル	関東
	358	新規雇用では、当社及び当社協力会にて折半の費用負担(3年間)を行っている。	タイル	近畿
	359	下請業者が新人を確保し一人前に育成したら、資金援助をしている。	内装A	中部
指導者の確保(5件)	360	本物の熟練技能労働者(大工職人)には、定年以降、指導を依頼しており、実技の成長を図っている。	型枠	東北
	361	団塊世代の技能者で優秀な者の退職を延長し、新規採用者の育成を行う。	左官	近畿
	362	1.マイスターの活用(我が社に在籍) 2.技能士の取得(早期取得の取組み) 3.技能五輪への出場 4.早期の責任者への抜擢	左官	中国
	363	60歳前後の人材を雇用しての新人教育	管	近畿
	364	退職OBに若手の指導を協力してもらっている。 外部研修会に参加させる。	管	九州・沖縄

外国人研修生・実習生の受入 (3件)	365	技能労働者の育成以前の問題として、少子化が益々進行するなかで若年層が魅力を持ち入職してくれる状況には程遠いため、前問にあるように外国人労働者の戦力化等を模索している。	型枠	中部
	366	外国人技能研修制度を利用してみる。	タイル	近畿
	367	研修生を受け入れ、技能試験に合格させてから2年間使用している。	防水	関東
(教育訓練全般) (4件)	368	未経験者の基礎教育の環境作り	型枠	関東
	369	繰り返しの教育	型枠	中部
	370	・安全教育の確保 ・技術確保	建具	関東
	371	長期スパンで教育する。	建具	関東
その他 (29件)	372	技能者育成(設備投資や人材教育)に力を注ぎたくても、資機材の高騰により入職者育成教育に経費をかけられない状況にある。	型枠	東北
	373	以前は、職業モデルを作成し、高卒を採用してきたが、今は経営が不安定なうえ、一人親方制度になったことも加わり、受入れ態勢が整わない。	型枠	関東
	374	産業基盤は昔も今も変わらない。文明の発展にてコンビニはあるが、生活は不便である。しかしながら現世は生活基盤は楽に生活できるため、我々産業の価値は薄れる一方である。特に型枠大工は体と頭を特に必要とするため、建設業の多業種の中でも、中・高一貫の場を考えていかなければ、いずれは「型」「技」を失うのではないか。民間レベルの問題はなくなってきている。ゼネコンの社員も基本を忘れて成長しているため貧相になりつつある。	型枠	中部
	375	若干の高校中退等の確保を積極的に行っている。現状は厳しいが何か対策を考えている。	型枠	九州・沖縄
	376	意識改革(安全に対する意識の向上)	鉄筋	北海道
	377	1. ISO14000 取得による環境マネジメントシステム構築 2. ISO9000 取得による品質マネジメントシステム構築 3. リクルートによる社員教育の徹底 4. 業務改善提案制度による表彰及び報奨	鉄筋	近畿
	378	単価が安い。	鉄筋	九州・沖縄
	379	若い人が時々訪ねて来て入社するが、2~3年が峠でその峠を越えた者だけが残る。また、一度退社し、1~2年後にまた戻って来るのが半分いる。一番難しいのは、職人と見習い2~3年の者との考え方のギャップであろうと考えている。	左官	中部
	380	仕事に対し愛着心を持たせ、技能者としての誇りを持つ心身の教育	左官	四国
	381	多能工への対応を図り、仕事の切れを防ぎ、年間を通じて安心して働ける職場	タイル	東北
	382	中学卒業生の雇い入れ	タイル	中部
	383	・労働条件等の見直し(生活の安定) ・日曜、祝日の完全休日制へ1ヶ月間の労働時間の厳守(確保)《繁忙期の差をなくす》	タイル	近畿
	384	現状では育成する余裕がない。	防水	東北
	385	若い労働人口をつかむべく何時も考えている。	防水	中部
	386	同業者6社と組み、新規の会社を発足させて、技能者集団を作り、仕事量を確保して、職人に安定した賃金及び仕事を提供する会社を作った。6社がお互いに仕事を融通しあう事で技能者を育成及び労働者不足をカバーする事を目的としている。この組織は営利を目的とせず、将来の技能労働者不足に対応する事を目的としている。	防水	近畿
	387	下請単価が下がり技能労働者は必要なし。	管	関東
388	技能専門学校より入社している。	管	近畿	
389	問25に適合性をもって対応するべく計画している。	管	近畿	
390	具体策なし	管	九州・沖縄	
391	・絶えず求人広告を出して、募集している。しかし募集してもまったく来ない。 ・社員の知人に声をかけてもらう。	建具	関東	

392	建設現場の作業の為、朝は早く、帰りは遅く、また、危険、汚い、キツイ作業である。今は賃金も安く、社員を育ていくのが大変だ。何か良い方法があったら教えて欲しい。	建具	関東
393	応援作業を行う事により同業者との技術交流を図る。	建具	中部
394	技能労働者の知識を伝えるべき若い人材が確保できない。	建具	中部
395	優秀な準直用に対し、募集の補助をしている。	内装 A	関東
396	協力会組織の育成	内装 A	関東
397	育成する為に何をやるか。専門学校等（2校ほど）に毎年2人～3人程度募集を踏っているが、名古屋地区の学校からはなかなか話しがこない。1～2年前ぐらいから、その前に数人の話しが有り、面談にも数人が訪れたが、この頃は話してもない。	内装 B	中部
398	企業秘密	内装 B	中部
399	技能労働者育成の核となる社員技能者を雇用育成して来たが、最近（10～5年前）の不況で全員解雇、外注化せざるを得なかった。また多人数を抱える親方も子方の独立をすすめ、1人親方ばかりの業界になりつつある。業界の現状は育成ではなく、業界の老化促進になっている。	内装 B	近畿
400	・作業主においての良し悪しの判断 ・作業（施工）の標準化	内装 B	近畿

問 2 7 将来の技能労働者不足に備えた対策

問 2 7 将来の技能労働者不足に備えて、貴社が実施している又は実施を考えている対策があれば、具体的にご記入下さい。

回答 241 社 292 項目

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
若手の雇用・育成 (94 件)	1	新規採用における求人募集もさる事ながら、現在、在職中の技能労働者の離職を防止する為にも、安全な職場環境の確保、並びに労働賃金の低さを防ぎ、賃金の上昇につながる為に施工単価を元請に要求して行く。	型枠	北海道
	2	新卒者の積極的採用	型枠	北海道
	3	1. 対策は見当たらない。とにかく若い人を育てること以外にない。 2. 一企業ではムリ	型枠	東北
	4	専門工事業者も団塊世代の交代で、後継者、若年者育成が急務である。将来を見据えた方策をゼネコン、サブコンが一体となって作業部会を設けて検討すべきであるが、資金的に余裕がない状況にある。	型枠	東北
	5	中卒、高卒者の積極的採用	型枠	関東
	6	新規採用をして教育したいと考えているが、人材がないのが実状。	型枠	関東
	7	若年層の大工見習者育成	型枠	関東
	8	若年者、中途雇用の推進	型枠	中部
	9	常に採用する意識で日々行っている。	型枠	中部
	10	より積極的に募集する。	型枠	近畿
	11	1. 若手の雇用・育成また外注の採用拡大 2. 型枠材の軽量化、人力を減らして機械化 3. 技能に応じた賃金体系	型枠	九州・沖縄
	12	現在の若手にはあと 10 年、15 年先を見て、同年輩を集めるよう指導。手当も出しますよ。	型枠	九州・沖縄
	13	若年労働者の確保と、下請を含めた職人の育成及び生活の安定をめざして、受注の拡大を考えている。	鉄筋	北海道
	14	毎年、高卒を 5~10 人採用している。	鉄筋	北海道
	15	・就職情報誌での随時募集 ・今現在の労働者の確保 ・各時期にリクレーションの実施	鉄筋	北海道
	16	新入社員の確保	鉄筋	東北
	17	定着率が悪いが、若手作業員を募集、確保することが重要である。	鉄筋	東北
	18	・新卒者の募集 ・派遣労働者の雇用	鉄筋	関東
	19	若いうちから教育して、仕事に対する楽しさを教える。	鉄筋	関東
	20	若年の労働者の確保	鉄筋	関東
	21	・継続的な新卒募集と教育 ・海外研修生の受入れ事業への参加	鉄筋	関東
	22	高校へ新卒採用を申し込む事を考えている。	鉄筋	北陸
	23	高校新卒者を積極的に募集し、受け入れている。	鉄筋	近畿
	24	若年労働者の雇用と教育を前向きに考えていきたい。2 年以内には実施する見込み。	鉄筋	四国
	25	毎年新卒者を採用し、育成する。	鉄筋	九州・沖縄
	26	高卒の若手育成に取り組んでいる。	左官	北海道
	27	定年の延長。定年後は、雇用の形態は違いながらも、退職年齢の定めなく雇入れする事により、経験ある技術者を確保していく。一方、毎年、新卒者を採用し、訓練校に入校させる等、基礎知識・技術の習得に努めさせる。かなりの期間の投資ではあるが、将来の担い手となる技術者を育成し、人材確保に備えている。	左官	北海道
	28	若手採用	左官	北海道
	29	・高等学校、職業訓練校への学校訪問 ・技術講習会への参加・実施	左官	北海道
	30	新規学卒者の求人	左官	東北
	31	新卒者の求人	左官	東北
	32	定期的若年者の雇用及び育成	左官	東北
	33	若い社員を年々増加させたい。	左官	関東

34	・学校及び職業訓練校等に於ける新卒者の確保 ・技能習得者による技術の継承に力を注ぎ若年者の育成に努める。	左官	関東
35	高校とタイアップして卒業者を入職させる。	左官	関東
36	若年労働者の確保	左官	関東
37	・若年者への教育訓練 ・若年者の目標、目的を持たせる。 ・若年者への保障、給与の裏付け ・ものづくりへの思いを持たせる ・ものづくりの楽しさ、喜びを持たせる。 ・規則と年寄りのぐちの排除 ・若い人にやらせてみる。(ベテランがやってみせて、やらせる) ・優しく、丁寧に、繰り返し教えて褒める。 ・責任ある立場につかせる。	左官	関東
38	職業訓練施設等との連携	左官	北陸
39	認定職業訓練校の運営	左官	北陸
40	現在いる熟練技能者(建設マスター受賞者、基幹技能者等)が元気なうちに次代の職人達に技能継承を手取り足取りで教えるように促している。そういう状況を多く作りたい。若い連中に無から有を作る喜びを教え、物作りの楽しさ、出来上がった時の達成感を味あわせるように仕向けている。社員に積極的に各種資格を取らせるように仕付けており、職人の社会的地位向上に尽力したい。そうする事によって左官への希望が持て、人が集まってくるような体制作りをしたい。	左官	中部
41	若い者を早く技能士にさせて、リーダーになれるようにする。	左官	中部
42	・中国人研修生受入れ ・左官訓練生募集	左官	中部
43	1. 毎年、中学卒業生を雇用している。 2. 外国人研修生を雇用している。(関東地区)	左官	近畿
44	若手の育成	左官	近畿
45	1. 協同組合を活用し、全体的なレベルアップ(技能習得他) 2. 定期採用と合わせ継続的な随時採用	左官	中国
46	1. 海外研修生の受入れを継続する。 2. 高卒他若い人を入れる。	左官	中国
47	ハローワークに募集を募り、若手技能者を育成する。	左官	中国
48	定期的な高校新卒者の採用と、ハローワークでの中堅技能者の募集に取り組む。	左官	中国
49	若年者の育成に対応する対策事業	左官	四国
50	新卒者の雇用	左官	四国
51	技能労働者を育成し、やる気のある者は独立させて仕事を発注する。	左官	四国
52	若手の入社を可能な限り頑張っている。特に女性を登用する事で社内の空気も変わって来る。	左官	九州・ 沖縄
53	・ハローワークへの従業員募集の継続 ・新卒者募集(建団連を通じての学校訪問)	左官	九州・ 沖縄
54	新規採用	左官	九州・ 沖縄
55	若手の人材の確保	左官	九州・ 沖縄
56	・同業者と密な情報交換 ・若手労働者の育成 ・作業環境の改善	左官	九州・ 沖縄
57	・高等技術専門学院の卒業生を、養成工として下請に3年間預けるようにしている(今年1人入社予定)。 ・若年者や職種以外からの新規採用に対し、1~2年間の補助制度を導入している。	タイル	北海道
58	新卒者の採用育成	タイル	北海道
59	新卒(高卒)者及び中途採用	タイル	東北
60	・研修制度を活用して外国人労働者の採用 ・技術研修、講習会、検定に積極的に参加させる。	タイル	中部
61	新卒を対象とした募集をしていきたい。	タイル	近畿
62	・職人二代目への勧誘 ・現在の職へ勧誘依頼 ・関連職からのタイル職人への勧誘 ・仕事のおもしろさ、魅力を見せつけたい。	タイル	近畿
63	若年者の雇用	タイル	四国



	64	当社技能員の二世を積極的に採用している状況である。	防水	北海道
	65	上記の研修制度を利用している。	防水	関東
	66	・社員教育を行い、早く技能を身につけるようにする。 ・同業者との連絡を取り、協力をしていく。	防水	北陸
	67	人工を広げて確保したら講習会等を重ねて育成を実施	防水	中部
	68	自社で採用し、独立させて班を作る。	防水	九州・ 沖縄
	69	若手労働者の中より、才能に応じた資格を取らせ、勤務の質の向上を図る。	管	関東
	70	社員の年代の若返りを図っている。	管	近畿
	71	新卒者の受入れと育成	管	近畿
	72	労働者の高齢化に伴い、将来的には新しい労働者の確保が必要であるが、受注が減っている現状では、実施するタイミングが難しい。	管	近畿
	73	若い人を育てていきたいと考えている。	管	九州・ 沖縄
	74	自社教育のみ	管	九州・ 沖縄
	75	高卒の新人を会社で育て、独立して当社の直属の下請、一人親方になってもらう。	管	九州・ 沖縄
	76	技能専門学校より入社	管	九州・ 沖縄
	77	17年度、18年度は新卒者を採用していないが、19年度は新卒者の採用を予定している。	基礎	東北
	78	若手労働者の育成に力を注ぎ、特に熟練労働者の技術継承のための講習を随時開催している。	基礎	関東
	79	・求人継続的な実施 ・同業他社が廃業した時などに受け入れる。	基礎	中部
	80	不定期に求人雑誌等での求人活動	圧送	関東
	81	職人の若返りを目指しているが、入職者の少なさ及び育成に苦慮している。	建具	関東
	82	職業訓練の必要性	建具	関東
	83	あらゆる募集方法を用い積極的に雇用していく。	建具	関東
	84	仕事の内容を加味して熟練工と組み合わせて、若手を教育させている。	建具	中部
	85	若手の募集	建具	中部
	86	新規雇用、中途雇用を積極的に進めていきたい。	建具	近畿
	87	募集広告をしたい。	建具	近畿
	88	引き続き新卒者の採用	内装 A	関東
	89	中国人研修生（外国人）の採用を昨年実行（18年11月3人）し、毎年3人以上採用育成を考えているが、4ヶ月経った現在、言葉の障壁に苦労している。今年の新採用は様子をみないと分からない状況であるが、基本的には何とか増員を図りたい。他に在籍技能工の親戚、知り合いを採用活動する。	内装 A	中部
	90	若手の育成	内装 B	中部
	91	5～6年先には労働者不足になる為、中途採用を進めているが、なかなか進まない。ハローワーク、インターネット、週刊誌等を考えている。	内装 B	中部
	92	若手労働者の導入定着をいつも考えている。	内装 B	中部
	93	新卒、訓練労働者を募集して、職長、熟練者と会社と協力して新しい技能者を育てる為、技術、安全等を講習させている。	内装 B	近畿
	94	・作業環境を整える。 ・労働時間、休日、定期健診 ・コミュニケーション ・達成感を味わうための教育、学習 ・指導体制を徹底	内装 B	近畿
外国人研修生・実習生の	95	1.外国人労働者の受入れ（適法且つ上質） 2.若年層の減少は避けられないが、建設業界が脱皮し社会的にも尊敬される（談合問題等で白視化され過ぎ）業界に変貌しない限り、労働者不足解消は困難と思う。	型枠	中部

受入の検討 (28件)	96	・外国人労働者研修制度を導入する。 ・職人の独立を奨励する。	型枠	中部
	97	1. 地元同業者団体による新卒、中途採用の情報交換 2. 地元同業者団体による外国人（研修、特定作業）の調査	型枠	中国
	98	現在の業界の単価では厳しいと思う。外国人労働者も考えてみようかな？具体的な対策は今のところない。	型枠	九州・ 沖縄
	99	・継続的な新卒募集と教育 ・海外研修生の受入れ事業への参加	鉄筋	関東
	100	研修生の受入れ	鉄筋	関東
	101	外国人の導入	鉄筋	関東
	102	・工場の機械化 ・研修生の受入れ	鉄筋	関東
	103	若年労働者に鉄筋工事業界へ目を向けるよう、ホームページ等を利用して呼び掛けを行いながら、外国人研修生を幅広く受け入れる。	鉄筋	中部
	104	全くなし。外国人労働者にのみ活路を求めている。	鉄筋	近畿
	105	・中国人研修生受入れ ・左官訓練生募集	左官	中部
	106	1. 毎年、中学卒業生を雇用している。 2. 外国人研修生を雇用している。（関東地区）	左官	近畿
	107	1. 海外研修生の受入れを継続する。 2. 高卒他若い人を入れる。	左官	中国
	108	外国人研修生の受け入れ	タイル	中部
	109	・研修制度を活用して外国人労働者の採用 ・技術研修、講習会、検定に積極的に参加させる。	タイル	中部
	110	外国人技能研修制度を利用してみる。	タイル	近畿
	111	中堅技能者の雇用促進による総技能工数の拡大（直営工 150 名を 170 名に）。また、外国人就労者を付加し、現状の機動力拡大も案として考えている。	タイル	近畿
	112	外国人労働者の採用を考えている。	タイル	四国
	113	外国人研修生を考えている。	圧送	関東
	114	外国人研修制度導入はどうか。	圧送	関東
	115	外国人労働者を検討	建具	中部
	116	外国人研修生の雇用検討	建具	中部
	117	中国人研修生、実習生を法令に則って雇い入れている。しかし正規の実習生にも拘らず、大手ゼネコンで入場制限されて派遣現場が無く困っている。	建具	近畿
118	海外研修員制度も 1 つの対策か？	内装 A	関東	
119	中国人研修生（外国人）の採用を昨年実行（18 年 11 月 3 人）し、毎年 3 人以上採用育成を考えているが、4 ヶ月経った現在、言葉の障壁に苦勞している。今年の新採用は様子をみないと分らない状況であるが、基本的には何とか増員を図りたい。他に在籍技能工の親戚、知り合いを採用活動する。	内装 A	中部	
120	外国人研修生の受入れ	内装 A	中部	
121	外国人労働者	内装 B	関東	
122	・問 25、26 ・中国人研修生の増員	内装 B	中部	
適正賃金の確保 (23件)	123	新規採用における求人募集もさる事ながら、現在、在職中の技能労働者の離職を防止する為にも、安全な職場環境の確保、並びに労働賃金の低さを防ぎ、賃金の上昇につながる為に施工単価を元請に要求して行く。	型枠	北海道
	124	それができなくて困っている。単価が安い為、原価を割るようでは若年者の育成はむり。元請の適正単価発注をお願いしたい。	型枠	東北
	125	・特になし ・受注（発注）単価の上昇以外に具体的な対策は、今はないと考える。	型枠	関東
	126	正当な単価の確保	型枠	北陸
	127	賃金を上げてあげられる受注単価無くして、魅力ある業界になりえない。	型枠	中部
	128	出来るだけ元請に労働者不足を説明し、単価を上げてもらい、技能労働者を集める。	型枠	中国

	129	1. 安定した仕事と収入の確保 2. 各種免許の積極的な取得の援助 3. 免許取得者への手当の実施	型枠	九州・ 沖縄
	130	1. 若手の雇用・育成また外注の採用拡大 2. 型枠材の軽量化、人力を 減らして機械化 3. 技能に応じた賃金体系	型枠	九州・ 沖縄
	131	最低でも社会保険等福利の充実は守るべき。これをしないと高校生の 募集が出来ない。それと初任給は他の業種より1~2万高く支払うよ う心掛けている。	鉄筋	北陸
	132	元請への単価見直しの陳情	鉄筋	中部
	133	低単価の受注をしない事	鉄筋	四国
	134	元請より単価を値上げしてもらい、定年を延長し無理のないよう仕事 をしてもらう。	左官	中部
	135	技能労働者に対して生活の安定を伴う賃金の支給 ・能力に応じた段 階的な見直し（当然資格条件を加味する。）	左官	近畿
	136	・適正単価の確保（他社との競争はできるだけしない） ・現場での 環境整備 ・同業他社との連携	左官	近畿
	137	多くの若者が安心して働ける職場を目指し、社会保険等の整備を早期 に実現できるよう努めていく。また、実作業にあった報酬等の改善に も取り組んでいく。	左官	九州・ 沖縄
	138	工賃単価の値上げ	タイル	関東
	139	労働作業環境の向上（賃金、福利厚生等）で若年者に魅力のある業界 にする。	防水	東北
	140	・もう少し現場の環境を良くする。 ・賃金も他の仕事より少し多く 取れるよう頑張る。	防水	中部
	141	賃金や社会保障等を充実する。	基礎	北海道
	142	価格、単価の安定を期待したいと思う。	基礎	東北
	143	賃金を下げない。	建具	中部
	144	単価値上げの打診	建具	中部
	145	単価アップによる収入の増加	内装 A	近畿
同業者との連 携 (16件)	146	地元関連の同業者との連絡を密にして、予定把握を補っていくこと。 ～質問です～将来とは？①人材の育成ですか②仕事量の増加ですか ←今後一時的に増えても充当できるだけの仕事（建築・土木）は見込 めるのか？③環境と我々の形態はどうなりますか？	型枠	中部
	147	1. 地元同業者団体による新卒、中途採用の情報交換 2. 地元同業者団 体による外国人（研修、特定作業）の調査	型枠	中国
	148	1. 定年延長（65歳まで） 2. ホームページの充実（会社案内、施工実 績等紹介） 3. 同業他社との連携（応援体制の強化、地域拡大） 4. 団塊の世代ターゲット	鉄筋	関東
	149	・適正単価の確保（他社との競争はできるだけしない） ・現場での 環境整備 ・同業他社との連携	左官	近畿
	150	業者同士の連携（互いに連絡を取り協力し合って補う）	左官	中国
	151	・同業者と密な情報交換 ・若手労働者の育成 ・作業環境の改善	左官	九州・ 沖縄
	152	地元地域及び地域外の同業者とのネットワークを拡げて、人間的な 協力を推し進めて行こうと考えている。	タイル	近畿
	153	同業者間の横の連絡を取り合い、技能工を貸したり借りたりして一つ の枠組みを作っていく。各社の技能工をリストアップして、その中か ら選んで仕事をやって貰う。	防水	関東
	154	・社員教育を行い、早く技能を身につけるようにする。 ・同業者と の連絡を取り、協力をしていく。	防水	北陸
	155	同業者6社と組み、新規の会社を発足させて、技能者集団を作り、仕 事量を確保して、職人に安定した賃金及び仕事を提供する会社を作っ た。6社がお互いに仕事を融通しあう事で技能者を育成及び労働者不 足をカバーする事を目的としている。この組織は営利を目的とせず、 将来の技能労働者不足に対応する事を目的としている。	防水	近畿

	156	今このような社会情勢の中、雇用を維持していく事が難しい。それを踏まえて、協力会社との連携を、これから考えなければならないと考えている。時間、賃金等の問題も絡んで様々な形があると思うが、流れをつかんで進むしかないのではないかと考える。	管	東北
	157	同業者間の協力体制の確立	管	関東
	158	・互恵関係を考慮した外注業者との協力体制を大切にする。 ・年間を通してコンスタントな受注量が見込める状況にならない限りは、忙繁期の応援、外注体制を確保する。	基礎	関東
	159	同業者同士の連絡会に参加して、連絡を密に取り、応援対応を密に図る。	建具	中部
	160	同業者同士の横のつながりを強くする事。	建具	中部
	161	仲間のグループ化の推進	建具	近畿
福利厚生 の充実 (15件)	162	特に若手の作業員に対しては、保険などの充実を考えている。ベテランの作業員に対しては、元気で働く意欲の有る人は 65 歳位まで雇用を考えている。	型枠	関東
	163	社会保険等権利の整備	型枠	近畿
	164	社会保障の充実	鉄筋	北海道
	165	・就職情報誌での随時募集 ・今現在の労働者の確保 ・各時期にリクレーションの実施	鉄筋	北海道
	166	最低でも社会保険等福利の充実は守るべき。これをしないと高校生の募集が出来ない。それと初任給は他の業種より 1~2 万高く支払うよう心掛けている。	鉄筋	北陸
	167	1. 問 25 の技能労働者対策は引き続き実施 2. 九州等遠隔地の労働者確保の為、寮の設備の拡充	鉄筋	近畿
	168	・環境改善（職務内容、賃金、休暇、作業の機械化） ・福利厚生の見直し	鉄筋	九州・ 沖縄
	169	・若年者への教育訓練 ・若年者の目標、目的を持たせる。 ・若年者への保障、給与の裏付け ・ものづくりへの思いを持たせる ・ものづくりの楽しさ、喜びを持たせる。 ・規則と年寄りのぐちの排除 ・若い人にやらせてみる。（ベテランがやってみせて、やらせる） ・優しく、丁寧に、繰り返し教えて褒める。 ・責任ある立場につかせる。	左官	関東
	170	多くの若者が安心して働ける職場を目指し、社会保険等の整備を早期に実現できるよう努めていく。また、実作業にあった報酬等の改善にも取り組んでいく。	左官	九州・ 沖縄
	171	・若手労働者を指導する職長は賃金面で優遇する。 ・高齢労働者を指導係とし、若手と高齢者をセットで動かし両者の不足部分を補い、一人前の作業が一刻も早くできるようにする。 ・レクレーションやその他若年者の思考も取り入れる。	タイル	中国
	172	労働作業環境の向上（賃金、福利厚生等）で若年者に魅力のある業界にする。	防水	東北
		173	賃金や社会保障等を充実する。	基礎
	174	寄宿舎を完備して地方から人材を募集したらと考えているが、建設業界の単価が減少している現在、寄宿舎の完備もままならない。	建具	関東
	175	考慮中、3年以上当社に専属すれば退職金制度を採用	内装 A	中部
	176	・作業環境を整える。 ・労働時間、休日、定期健診 ・コミュニケーション ・達成感を味わうための教育、学習 ・指導体制を徹底	内装 B	近畿
職場環境の改善 (12件)	177	新規採用における求人募集もさる事ながら、現在、在職中の技能労働者の離職を防止する為にも、安全な職場環境の確保、並びに労働賃金の低さを防ぎ、賃金の上昇につながる為に施工単価を元請に要求して行く。	型枠	北海道
	178	社内労働環境の充実（魅力ある職場）をめざす。	型枠	関東

	179	・省力化、工業化、安全化、品質向上化、新工法の確立と提案制度（苦渋作業の低減、能率、品質、安全、高年齢化への対応） ・技能士としての地位向上 ・高年齢者の雇用改善と定着化 ・働く意欲と活性化、安全化	鉄筋	関東
	180	作業員の技能向上、退社防止のため、会社の環境整備、資格取得の積極的な推進により、作業員のやる気意識高揚に務めている。また、優良専属下請の採用について常に努力している。	鉄筋	関東
	181	・環境改善（職務内容、賃金、休暇、作業の機械化） ・福利厚生の見直し	鉄筋	九州・沖縄
	182	労働者（社会）にとって魅力ある会社を目指す。	左官	北海道
	183	・適正単価の確保（他社との競争はできるだけしない） ・現場での環境整備 ・同業他社との連携	左官	近畿
	184	・同業者と密な情報交換 ・若手労働者の育成 ・作業環境の改善	左官	九州・沖縄
	185	技能労働者でかつ熟練工は一時になれるものではなく、時間をかけ仕事をいくつもこなしていった成長するものであるから、その芽をつまみないように職場の雰囲気づくりに気を配っている。	防水	北陸
	186	・もう少し現場の環境を良くする。 ・賃金も他の仕事より少し多く取れるよう頑張る。	防水	中部
	187	技能労働者を確保する以前の問題として、在籍者全ての能力を向上させることに注力している。作業用什器類の充足、パソコン等情報機器類を全員が操作でき、工事関連書類作成の合理化を図り、安心して、自信を持って仕事に取り組める環境を整えている。	管	中部
	188	・作業環境を整える。 ・労働時間、休日、定期健診 ・コミュニケーション ・達成感を味わうための教育、学習 ・指導体制を徹底	内装 B	近畿
資格取得の支援 (10件)	189	1. 安定した仕事と収入の確保 2. 各種免許の積極的な取得の援助 3. 免許取得者への手当の実施	型枠	九州・沖縄
	190	技能士及び基幹技能者資格取得の推進及び社会的地位の向上	鉄筋	関東
	191	作業員の技能向上、退社防止のため、会社の環境整備、資格取得の積極的な推進により、作業員のやる気意識高揚に務めている。また、優良専属下請の採用について常に努力している。	鉄筋	関東
	192	現在いる熟練技能者（建設マスター受賞者、基幹技能者等）が元気なうちに次代の職人達に技能継承を手取り足取りで教えるように促している。そういう状況を多く作りたい。若い連中に無から有を作る喜びを教え、物作りの楽しさ、出来上がった時の達成感を味わわせるように仕向けている。社員に積極的に各種資格を取らせるように仕向けており、職人の社会的地位向上に尽力したい。そうする事によって左官への希望が持て、人が集まってくるような体制作りをしたい。	左官	中部
	193	技能検定等資格取得の奨励とそれに伴う講習会等への参加の奨励	タイル	中部
	194	技能士取得者には技能士手当を付ける。	防水	近畿
	195	各種技能試験への補助	防水	中国
	196	若手労働者の中より、才能に応じた資格を取らせ、勤務の質の向上を図る。	管	関東
	197	独自の技術力をアップするように特殊な資格を取得	管	四国
	198	技能検定及技能士会等への協力 業界団体を通じての様々な取組	内装 A	関東
下請の拡充 (9件)	199	下請業者の増加	型枠	中国
	200	1. 若手の雇用・育成また外注の採用拡大 2. 型枠材の軽量化、人力を減らして機械化 3. 技能に応じた賃金体系	型枠	九州・沖縄
	201	作業員の技能向上、退社防止のため、会社の環境整備、資格取得の積極的な推進により、作業員のやる気意識高揚に務めている。また、優良専属下請の採用について常に努力している。	鉄筋	関東
	202	1. 専属下請へのフォロー 2. 新規下請の確保 3. 受注調整	左官	中部
	203	・技能工育成の支援金を下請、親方に支払っている。(1日当り500～2,000円を2年間) ・仕事量の少ない時でも外注に仕事を outs (ワークシェアリングの実施)	タイル	関東

	204	当社は基本的に協力会社に技能労働を任せているので、新規の協力会社を紹介等で随時探している。	管	東北
	205	・互恵関係を考慮した外注業者との協力体制を大切にす。・年間を通してコンスタントな受注量が見込める状況にならない限りは、忙 繁期の応援、外注体制を確保する。	基礎	関東
	206	・外注先の確保 ・下請業者の技能工募集への協力	内装 A	関東
	207	各職方のグループ化、或いは職方の応援体制の協力アップ	内装 B	近畿
省力化 (9件)	208	1.若手の雇用・育成また外注の採用拡大 2.型枠材の軽量化、人力を減らして機械化 3.技能に応じた賃金体系	型枠	九州・ 沖縄
	209	設備投資（最新機械の導入等）	鉄筋	関東
	210	・省力化、工業化、安全化、品質向上化、新工法の確立と提案制度（苦 渋作業の低減、能率、品質、安全、高年齢化への対応） ・技能士と しての地位向上 ・高年齢者の雇用改善と定着化 ・働く意欲と活性化、安全化	鉄筋	関東
	211	・工場の機械化 ・研修生の受入れ	鉄筋	関東
	212	柱、梁部材をユニットして、現場に従事する作業員を減らしている。 工場内に鉄筋組立エリアを設けて、作業の標準化を図り、コストの削 減、品質の向上、工程の短縮に努めている。	鉄筋	中部
	213	新工法を取り入れ、労務の平準化を進めている。	鉄筋	中部
	214	・年代が偏らないようにしている。 ・工法の省力化を取り入れている。	防水	北海道
	215	機械施工の導入	防水	北陸
	216	・施工の自動化 ・I T活用による熟練技能工の不足解消	基礎	関東
定年延長 (9件)	217	特に若手の作業員に対しては、保険などの充実を考えている。ベテランの作業員に対しては、元気で働く意欲の有る人は 65 歳位まで雇用 を考えている。	型枠	関東
	218	1.定年延長（65歳まで） 2.ホームページの充実（会社案内、施工実 績等紹介） 3.同業他社との連携（応援体制の強化、地域拡大） 4. 団塊の世代ターゲット	鉄筋	関東
	219	・省力化、工業化、安全化、品質向上化、新工法の確立と提案制度（苦 渋作業の低減、能率、品質、安全、高年齢化への対応） ・技能士と しての地位向上 ・高年齢者の雇用改善と定着化 ・働く意欲と活性化、安全化	鉄筋	関東
	220	定年の延長。定年後は、雇用の形態は違いながらも、退職年齢の定め なく雇入れする事により、経験ある技術者を確保していく。一方、毎 年、新卒者を採用し、訓練校に入校させる等、基礎知識・技術の習得 に努めさせる。かなりの期間の投資ではあるが、将来の担い手となる 技術者を育成し、人材確保に備えている。	左官	北海道
	221	元請より単価を値上げしてもらい、定年を延長し無理のないよう仕事 をしてもらう。	左官	中部
	222	優秀社員の定年延長	管	東北
	223	1.企業経営の長期的展望に立った中途採用 2.定年後における社員 の希望があれば勤務の延長	管	東北
	224	定年退職者の準直用化	管	中国
	225	とりあえず定年延長か再雇用制度を使って、技能労働者の確保に努め たい。（入社約5年位で2級配管工、約10年近くで1級配管工（施工 管理技士取得）等年数がかかるため）	管	九州・ 沖縄
仕事内容のP R活動 (7件)	226	各中学、高校等の卒業生に対して、この業界を説明して興味を持って もらえるよう説得して、勧誘していく。	型枠	関東
	227	1.定年延長（65歳まで） 2.ホームページの充実（会社案内、施工実 績等紹介） 3.同業他社との連携（応援体制の強化、地域拡大） 4. 団塊の世代ターゲット	鉄筋	関東
	228	若年労働者に鉄筋工事業界へ目を向けるよう、ホームページ等を利用 して呼び掛けを行いながら、外国人研修生を幅広く受け入れる。	鉄筋	中部
	229	広報活動に努力し、技能工の育成に向けアピール	鉄筋	近畿

	230	新卒者に対して、左官業のアピールを図る。	左官	北海道
	231	学校との積極的な交流	左官	関東
	232	自社の仕事への誇りを持たせ、他の若い人たちにPRする事。(やいがいがあり、安定した仕事である)	管	中部
年齢層の均一化 (7件)	233	・年代が偏らないようにしている。 ・工法の省力化を取り入れている。	防水	北海道
	234	直用・専属下請等、20代、30代、40代、50代(前半迄)万遍なく労働者を確保出来るようにしている。	防水	関東
	235	1. 企業経営の長期的展望に立った中途採用 2. 定年後における社員の希望があれば勤務の延長	管	東北
	236	年代別雇用を心がけている。片よらないように。	管	九州・沖縄
	237	熟練者と若年労働者の断絶を埋めるべく、中途採用に力を入れ、年間を通じて求人募集を申し込んでいる。	基礎	関東
	238	職長に年齢層の断絶が出来ないように採用を考えている。	基礎	近畿
	239	何と言っても平均年齢の維持と、若者が将来に夢と希望を持てる業界にするべき。各社の努力が必要不可欠。しかしながら我々零細企業では限界がある。将来の具体的なビジョンについては、建設業界、ゼネコンとも一緒に議論を重ねる必要があるのではないか。	内装 A	近畿
指導者の育成 (4件)	240	・新卒者が入ってきた時に模範となる職長の育成を継続して行くことが大切であると思う。(技能者としてのモラル、資格、技能士等の勉強会の実施)	型枠	関東
	241	・若手労働者を指導する職長は賃金面で優遇する。 ・高齢労働者を指導係とし、若手と高齢者をセットで動かし両者の不足部分を補い、一人前の作業が一刻も早くできるようにする。 ・レクレーションやその他若年者の思考も取り入れる。	タイル	中国
	242	資格をもった熟練労働者を優遇していきたい。そうした者を指導者として一般労働者に技術指導をさせて行きたい。	管	中部
	243	現状雇用の中高年齢層に対し、技術指導を含め、人材確保、育成面についても、教宣活動を活発化したい。	内装 A	中部
独立の奨励 (4件)	244	・外国人労働者研修制度を導入する。 ・職人の独立を奨励する。	型枠	中部
	245	技能労働者を育成し、やる気のある者は独立させて仕事を発注する。	左官	四国
	246	自社で採用し、独立させて班を作る。	防水	九州・沖縄
	247	高卒の新人を会社で育て、独立して当社の直属の下請、一人親方となってもらおう。	管	九州・沖縄
労働力の流動化促進 (3件)	248	地域外からの季節限定でのグループの移動(出稼ぎ)	型枠	関東
	249	全国8事業所間での連絡・打合せにより、各地域の仕事量の増減に従って、技能者を出張・派遣している。	タイル	関東
	250	地元以外の労働者を年間を通し使用して、不足時には増員してもらっているが、まだまだ不足している。	内装 B	中部
安定した仕事量の確保 (2件)	251	若年労働者の確保と、下請を含めた職人の育成及び生活の安定をめざして、受注の拡大を考えている。	鉄筋	北海道
	252	1. 安定した仕事と収入の確保 2. 各種免許の積極的な取得の援助 3. 免許取得者への手当の実施	型枠	九州・沖縄
その他 (40件)	253	現在の建設業を取り巻く環境を見ると、将来安定した生活を送れないような要素の多い状況では無意味と感じ、将来の展望を描き得るまで、保留としたい。建設産業の創造技術者が、社会より良好な評価を得る環境改善が先決と思われる。業界全体のイメージ悪化を改善し、現状のコストを見直し、安心して仕事出来る環境作りをして頂きたい。	型枠	東北
	254	従業員を大切にす。	型枠	北陸
	255	建設産業の将来に夢が持てない状態では、若い人を雇用する事について不安であり、迷いの方が大きい。	型枠	近畿
	256	経済状況次第で、今のところなし。	鉄筋	関東

257	仕事量が増えれば考える。(仕事量少ないまた安価の時、誰が責任を取るのか?)	鉄筋	近畿
258	刑務所出所者等就労支援事業(保護観察による)	鉄筋	九州・ 沖縄
259	要するに工事量・工期と見合わせて対処している。	左官	東北
260	・若い人が働きやすい、また将来に展望が持てる感じがするよう、経営をしているが、特に具体的にはないが、具体的に何か出来たら良いと常に思っている。・ゼネコンが今、何を思っているか判らない。このままでは、何業種も衰退していく。気が付いた時は、期待に応えられなくなってからでは遅い。	左官	北陸
261	親、兄弟が見本となる仕事、生活を目指し、その子供に安心出来る事を見本とし、育てる。	左官	中部
262	後継者育成の為には、左官工事を湿式工法に戻し、左官工事量を増していくよう、行政に今後も粘り強く訴えて行く。	左官	中国
263	多能工への対応を図り、仕事の切れを防ぎ、年間を通じて安心して働ける職場。	タイル	東北
264	補修工事を減らす為に、施工中検査の充実と品質確保の啓蒙	タイル	関東
265	専門業者として技能者による責任ある施工が当社にとっても業界にとっても最良の道とは思いますが、一部では素人でも施工出来る簡易的な技術(工法)を求めているところもある。問26の回答の如く、ものをつくる業種であることの自覚のもとに品質管理に重点をおいた業種として存在すべく心がけて行くつもりである。	防水	北海道
266	現在のところ不都合は感じていない。尚当社は定年制度を取っていないので、欠員対策が立たず、個人の申出も無い現在は社員不足の対策は考えていない。	防水	北海道
267	問25、26に同じ	防水	北海道
268	現在作成中	防水	東北
269	・技術力の向上　・個人個人に自信をもたせる　・施工体制の強化　・外の会社や他人の前で自信をもって意見や技術力をアピール出来る社員を育てる。　・安全意識の徹底　・原価意識の向上　・各種社会保障への加入　・本人の努力によって給料が上がるシステム作り	防水	東北
270	問5に準じる。	防水	関東
271	高齢者でも技術を持っている人を使用する。	防水	関東
272	多能工の育成	防水	中国
273	親子関係で子供が10年たったら一人前になる。その人間関係を頼って行く。(友達・現在フリーターとか)	防水	九州・ 沖縄
274	新規採用者は、ほとんどが2、3年で退社するので、中途採用しかないと考えている。	管	関東
275	下請単価が下がり技能労働者は必要なし。	管	関東
276	当社主催の技術研修会の開催及び施工パトロールによる技術指導	管	関東
277	年齢を考慮しながら採用している。	管	関東
278	問26の積極的実施	管	近畿
279	技能労働者がいるのでしょうか?	管	四国
280	具体策なし	管	九州・ 沖縄
281	必要性は強く感じているが、具体的な対策が浮かばない。	基礎	関東
282	1年先以上の展望は持っておらず、従って何の備えもなし。	基礎	中部
283	特にない。いい方法があれば教えて欲しい。	圧送	関東
284	人を確保したなら大切に育てていくしかないと思うが、現状の環境ではいかがなものか。(作業時間、休日、給料の面で若者は嫌がる。)	建具	関東
285	技術の継承が一番困難だと思っているので、若い人に有利な条件を提示できるように思っているが、現状の予算では育成に廻す余裕がない。	建具	関東
286	若い人に責任の有る仕事を任せる。	建具	近畿



287	上記問 25、問 26 の実施	内装 A	中部
288	現在、模索中である。	内装 B	関東
289	正常な単価で受注できないうちは対応のしようがない。	内装 B	関東
290	企業秘密	内装 B	中部
291	少子高齢化の日本で、どう考えても現在のような建設業に若者が喜んで入って来るとは思えないので、人手不足は続き、技能伝承などは不可能だと思う。仮にコスト負担し、若者を育てても、仕事出来るようになると独立したり、ヘッドハントされてしまい、コスト回収は見込めない。	内装 B	近畿
292	現在検討中	内装 B	近畿

問 2 8 【その他記述】若手～中堅の技能労働者が離職する原因

問 2 8 貴社の職種において若手～中堅の技能労働者が離職する主な原因は何だと思えますか。  
 (○は3つまで)

1. 収入の低さ	2. 休日の少なさ	3. 社会保険等福利の未整備
4. 仕事のきつさ	5. 仕事内容の単調さ	6. 作業環境の厳しさ
7. 職業イメージの悪さ	8. 仕事量減少への不安	9. 若手減少による意欲低下
10. その他 (具体的に: )		

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
収入の不安定さ (9件)	1	平均して仕事量がない。	鉄筋	四国
	2	冬期間の仕事の減少 (1月～5月)	タイル	北海道
	3	年間を通じ工事量減少月は4月～8月、約半年間 1/2 程度	タイル	中部
	4	安定収入への不安、安ければ良い風潮	防水	東北
	5	天候に左右される仕事の為、収入が不安定	防水	九州・ 沖縄
	6	年間を通して、収入のバラツキが激しい。	基礎	関東
	7	繁忙、閑散の差が激しい。	内装 A	中部
	8	安定しない。	内装 B	近畿
	9	年間を通じての仕事量の安定がない。	内装 B	近畿
人間関係 (4件)	10	人間関係	左官	東北
	11	人間関係、職人のいじめ	左官	関東
	12	先輩に魅力を感じない。	左官	近畿
	13	職人の世界という一種独特な環境	タイル	中国
技能習得の難しさ (3件)	14	技能習得期間の長さ	型枠	中部
	15	左官技能習得までに時間がかかり (3～5 年)、その間での挫折、熟練技能労働者の指導の欠落 (我々は技術を盗んで覚えた。今の若い者は覚える気が無い。若者気質の無理解)	左官	中部
	16	資格が多数必要な為	建具	関東
将来への不安 (3件)	17	本人にも問題はあるが、仕事をベースに将来像が見えてこない。	型枠	中部
	18	将来性	鉄筋	九州・ 沖縄
	19	先の展望の無さ	左官	北陸
若者気質 (3件)	20	意欲の欠如	防水	北海道
	21	この職種に限らず、若者の考え方、傾向	内装 A	中部
	22	若手職方のワガママ	内装 B	近畿
その他 (8件)	23	寒冷地の為、冬期間は厳しい。	型枠	東北
	24	“職人” と称されてからの価値が昔ほど無い。	型枠	中部
	25	入社した時の思い (仕事内容) が違っていた。	左官	九州・ 沖縄
	26	通年雇用、月給制なので離職希望者はここ 10 年ない。	防水	北海道
	27	当社においてはここ数年 100% 定着している。	防水	北陸
	28	昇給がなかなか実行されない。	管	関東
	29	一人親方になって仕事をする。	管	四国
	30	無し	管	九州・ 沖縄

問 2 9 【その他記述】若手の技能労働者が入職しない原因

問 2 9 貴社の職種において若手が入職しない主な原因は何だと思えますか。(○は3つまで)

1. 収入の低さ	2. 休日の少なさ	3. 社会保険等福利の未整備
4. 仕事のきつさ	5. 仕事内容の単調さ	6. 作業環境の厳しさ
7. 職業イメージの悪さ	8. 仕事量減少への不安	9. 家族や知人の反対
10. その他（具体的に： _____）		

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
将来への不安 (4件)	1	将来性が疑問、今の年長の職人が恵まれていないのを見ている。	型枠	近畿
	2	将来が明るくない。	鉄筋	東北
	3	将来像を提示できない。	鉄筋	関東
	4	将来の生活設計への不安、10年、20年先の収入の不安定、低さ	左官	中国
若者気質 (4件)	5	朝起きができず、現場への7時前出発が遅れる。母親が弁当を作らない。	左官	中部
	6	高卒者は肉体労働を好まない。	防水	関東
	7	県外施工もある中で地元志向が多い。	基礎	関東
	8	若手職方の辛抱強さが弱い。	内装B	近畿
会社への不安 (3件)	9	単価の安さで利益の出るところまでいかない。	型枠	東北
	10	“建設業”の称号に不安	型枠	中部
	11	下請の会社の規模が小さい為、不安の要素あり	内装B	関東
収入への不安 (3件)	12	仕事量の減少	防水	北海道
	13	天候に左右される仕事の為、収入が不安定	防水	九州・ 沖縄
	14	現状の賃金単価に問題あり	建具	関東
技能習得の難 しさ (2件)	15	熟練工に成るまで時間がかかり過ぎる。	左官	関東
	16	他の職種と比べ1人前になるのに時間がかかりすぎる。	タイル	四国
(入職してい る) (5件)	17	当社は若い人が希望どおり入社しています。定着もよい。	左官	関東
	18	募集していないだけで、入職しないわけではない。	管	中国
	19	入職している。	管	九州・ 沖縄
	20	当初は入社が多い。	管	九州・ 沖縄
	21	ほぼ予定どおり入職しております。	内装A	中部
その他 (8件)	22	寒冷地の為、冬期間は厳しい。	型枠	東北
	23	一番の魅力部分が前面に出せない。	型枠	関東
	24	同じ年代(若者)がいない。	左官	中国
	25	技能育成者が不足	タイル	北海道
	26	職人の世界という一種独特な環境	タイル	中国
	27	問28の如くであり新規採用はしていない。	防水	北海道
	28	公共工事を悪とみなす社会	管	中部
	29	無し	管	九州・ 沖縄

問30 【その他記述】技能労働者の地域間移動

問30 貴社の職種では、技能労働者の地域間移動は活発だと思いますか。(○は1つ)

1. 技能労働者の地域間移動は活発ではない
2. 仕事量の地域差を埋める形で、うまく技能労働者が移動している
3. 仕事量よりも、労務単価の高い地域に技能労働者が集中する傾向がある
4. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

No.	記述内容	職種	地域
1	仕事の繁忙期が短く、各社同時期である為互いの確保が難しい。	左官	近畿
2	取引先があって成り立っている為、関東圏内であれば行っているので活発だと思う。	基礎	関東
3	組合で移動を認めていない。	圧送	中部
4	労働意欲の高いグループは東京、名古屋地区(高単価、仕事量が多い)に移動したため、関西の動員力が低下している。	内装B	近畿

問3 1 業界団体や行政等に期待する技能労働者不足に備えた対策

問3 1 将来の技能労働者不足に備えた対策として、業界団体や行政等に期待することがあれば、具体的にご記入下さい。

回答 255 社 327 項目

内容分類	No.	記述内容	職種	地域
適正な収入確保 (119 件)	1	技能労働者の収入の低さと福利厚生未整備は、今の建設業界の低価格の受注競争によるものであり、そのしわ寄せが専門工事業者、技能労働者の賃金の低さにつながっている。この事が技能労働者の不足につながる要因である事を否めない事実として受け止め、適正な価格での発注を望む。	型枠	北海道
	2	われわれの職種の技能労働者不足は、業界全体にとってたいへんな問題であり、その原因の一番は、収入の低さである。業界、また行政にとって、適正な発注を望む。	型枠	北海道
	3	労働者の賃金が、重労働に見合った金額として魅力が感じられなければ、若い労働者も増えないままで、業界が衰退していくばかりであろう。建設業界があまりにも安い単価で請け負うことをしている間は、良い方向に向いていかないと思う。労働者不足には、そういった背景が一つあると思う。	型枠	東北
	4	現在の社会環境下では、若年者育成どころか入職者にも事欠く状況である。我々業種も社会から認めてもらえるような、適正な単価、福利厚生費等々のアップを図り、生活水準の底上げを図りたい。特に行政等の指導をお願いします。	型枠	東北
	5	・作業の難易度に応じた単価構成の確立（現状では何もかも一緒に安い方に右ならえ） ・仕事量（発注量、時期）の平準化	型枠	東北
	6	・構造物の意匠の単純化 ・賃金に反映する単価の統一化	型枠	東北
	7	業界全体のイメージの改善とコストの見直しをして、安心して仕事ができる環境を作って頂きたい。専門業種に対して技能者育成に関する諸助成を考慮する事で人材の育成促進に結びつくのではないかと思う。	型枠	東北
	8	型枠大工養成の為に訓練校が必要と思われる。元請からの指値による安価な発注形態ではなく、我々専門工事業者が適正価格を定め、末端の作業員まで金がまわるようなシステムが必要である。	型枠	関東
	9	・請負単価のアップ ・仕事量の平準化	型枠	関東
	10	基本的には収入を上げてやれるように出来なければ、人はいなくなる。大工は技術習得に時間がかかる。今の状態では業界が望む技能労働者は育ちにくい。	型枠	関東
	11	市場単価方式の導入が現在の技能労働者不足に直結している。この矛盾を精査し改革を訴えよう。①元請業者と専門工事業者間で良好な取引事例など全くない。（元請業者の一方的な指値）②発注者側の積算業務の効率化、省力化で労務賃金が犠牲になっている。③元々元請業者のコスト削減の中で生まれた専門工事業界で、歩掛積算方式での材料費＋労務費＋雑費＋下請経費（12%～20%）の時代でも下請経費が元請側に搾取されていた中での市場単価導入には疑問がある。④建設業界の談合、ダンピング競争の中での技能労働者または中で働いている人達が犠牲になっている姿が訴えられていない。（団体としての対応が欲しい。）⑤建設業の賃金は労務賃金調査等で公表されているが、全業種、公務員も含め年収での調査結果を公表してほしい。（建設技能労働者がどの位の位置にいるのか）⑥このままでは近い将来技能労働者がいなくなる。⑦アンケート調査より実行。	型枠	北陸
	12	単価の底上げ	型枠	北陸
	13	質の高い労働者を確保するためにも、不況時にも単価が著しく下がらないような業界体質にして欲しい。労働者の作業環境を良くするための補助金制度の導入	型枠	中部
	14	賃金を上げるべく、型枠単価の上昇を切に願いたい。	型枠	中部

15	発注単価の上昇をお願いしたい。特に労務主体の業種については、よく理解して欲しい。現在型枠単価は、20年以上前の単価より低い場合があり、型枠大工手間は、20%ダウン、10年前の半分ぐらいに落ちており、20年以上の歴史ある建設業許可登録のある型枠工事業者が半減しているのが現状である。	型枠	近畿
16	建設業界で色々な職種があるものの、型枠工事業は平均利益率が最下位である。工事単価の上昇を期待する。特に大手企業の元請の対応が必要である。元請には一方的な強みがある。	型枠	中国
17	人材育成のために、厳しい作業環境に見合う給料が支払えるような契約（受注）単価を目指して全体として取り組む必要がある。	型枠	九州・ 沖縄
18	1. 適正単価での発注 2. 発注時期及び工期	型枠	九州・ 沖縄
19	過度の安値受注競争を止める。	型枠	九州・ 沖縄
20	・工事単価の上昇 ・公共工事などの増加	鉄筋	北海道
21	単価アップ	鉄筋	北海道
22	現場の作業環境は年々良くなっているが、受注単価の下落に伴い、職人の単価もカットせざるをえない状況にある。職人を育てるためには、それなりの経費と時間が必要なので、受注単価の下落を抑え、職人として誇りを持てる賃金が出せるようにしていただきたい。地域の賃金格差も職人の他地域への流出という形で表れている。	鉄筋	北海道
23	・仕事量の安定 ・受注単価の適正化（価格安定）	鉄筋	東北
24	労働者が誇りを持って仕事ができる収入が得られるような業界にしていくようにする。良い品質の建物は高い価格で発注されるような体系にしないと、この業界の将来はない。	鉄筋	東北
25	・労働賃金のアップを図る。 ・働き易い職場環境を作る。	鉄筋	関東
26	相場に合った単価が欲しい。	鉄筋	関東
27	とにかく受注単価が低く、企業として手を打てない状況である。	鉄筋	関東
28	適正工期の確保及び適正コスト（最低労務賃金・福利厚生費等を考慮したもの）を維持管理していく為の施策を執って頂きたい。（業界団体、行政共）	鉄筋	関東
29	1. 賃金の大幅アップによる魅力ある業界にしなければ、労働者の増加は見込めない。 2. 外国人労働者の受入れを業界で真剣に検討し、行政に対してはある程度の規制緩和を考えていただきたい。（外国人労働者の流動化）	鉄筋	関東
30	適正単価、適正工期	鉄筋	関東
31	・請負単価のアップ ・3Kの対価としてやはり賃金（収入）が重要 ・景気に左右されず安定受注が出来れば良い。	鉄筋	関東
32	現状の請負単価では、職人に支払う賃金は低く（安く）ならざるを得ない。現実に400万円位の所得では若者を積極的に雇用できない。	鉄筋	関東
33	・職長は1級技能士を有する事を義務化 ・ゼネコンの数を減らし、適正価格での受注 ・業界の合併の為の助成	鉄筋	関東
34	ゼネコンの安値受注を止める、それ以外にはない。	鉄筋	北陸
35	施工単価の改善	鉄筋	中部
36	・請負単価のアップ ・福利厚生を整備	鉄筋	近畿
37	建設技能労働者が安心して働ける魅力ある職場 ①将来も含め安心して生活出来る賃金体系の確立 ②社会保険等福利厚生面の拡充	鉄筋	近畿
38	まずは適正単価の見直しと確立であると思う。その次に技能工としての位置付けも重要ではないか。技能工となっても低賃金で使用されるのであれば、増加どころか減少の一途をたどることは免れない。	鉄筋	四国
39	業界で作業員の賃金を上げるよう、行政等に働きかけて欲しい。	左官	北海道
40	技能者不足は一次下請の単価の低さが一番の原因だと思うので、行政と元請が技能者不足にならない単価を切に考慮して頂きたい。	左官	東北
41	工事の適正価格発注が必要条件だと思う。	左官	東北
42	単価が安くて、普通の生活が困難になると思う。	左官	東北

43	他の産業に比べて工事の減少と平均賃金単価が下落しているのが最大の要因だと思う。	左官	東北
44	・工期の中でそれぞれの休日が世間並みにとれるよう改善を望む。 ・請負において世間並みの賞与等支払えるような体制を望む。 ・若年労働者を得る為には、日左連及び各々ブロック等による情報が欲しい。	左官	関東
45	私の会社では日給月給の社員を厚生年金の会社負担を考えて一人親方にした。できればこれらの職人がまた厚生年金に入れるようにしたいと思っている。それには単価の上昇が必要である。	左官	関東
46	・適正な価格での発注 ・労働環境の改善	左官	関東
47	・年収が 500～600 万円以上にならないと、人は集まらない。 ・このような状態が続くと、企業の後継者も育たずに、今の代で店を終えるという店がたくさんある。 ・価格の安さではなく、仕事の良さで競うようにしないと、どこかで破綻するのが見えている。	左官	北陸
48	元請は技能工を直接雇用していないし、育成していないし、協力会社に育成する費用も出していない。人が足りない、工期が無いとか無理ばかり言っている。また指値単価でこれしか無いとか、追加、増加工事費もロクに出さない為、各協力会社共疲弊しきっている。今の建設業界の体制では永遠に改善しないし、進歩もない。CM方式の取入れ、あるいはアメリカ式のユニオンのような下請工事代金（適正費用）の積上げに元請の管理費計上の方法でないと、我々下請はやって行けない（倒産、廃業）。我々下請がいなくなると困るのは元請である。新規入職者の為の公立の宿泊施設等（生活面の確保、安定）が欲しい。（昔は各事業所内で従弟制で面倒を見ていたのが、今は住宅事情、家族構成上それが出来なくなってきた。） 例：静岡県沼津にて11月に開催される SKILL2007 の跡地利用で宿泊、食堂、娯楽等の施設への転用をお願いしたい。	左官	中部
49	価格競争は市場原理として当然だが、コストダウンをいかに行ったか等、ダンピング（単なる下請いじめ）は関係機関で徹底調査して欲しい。 ・建設業における適正な品質、コスト、工程、安全の基準を定め、適正単価の指導 ・このアンケートにより労働力確保が可能になるか教えて欲しい。	左官	中部
50	元請よりの単価を値上げしてもらい、余裕のある工期で休日も充分とられ、会社も福利厚生等ができるようになればよいと思う。	左官	中部
51	優秀な技能者の生活の安定や、労働三法が適正に掛けられるような適正な発注価格や経費の計上をして欲しい。若年者に対し魅力ある業界になるような対応をして欲しい。	左官	近畿
52	ダンピング受注を排し適正単価受注を期待する。これによって若年労働者の入職促進を図りたい。	左官	近畿
53	・左官仕上げ工事の増加 ・ゼネコンからの指値発注の排除、適正単価で受注出来るように指導を願う。 ・契約に経費を計上出来るように ・今一度業界団体の団結を望む。	左官	中国
54	1.あまりにも受注単価が低すぎる（外国人研修生は名目のみで実際は単純労働者であり、単価を下げる原因となっている）ので技能習得への教育費が出ない。 2.もう少し技能者を大切に（賃金面を含む）行政の配慮が必要。	左官	中国
55	1.収入を増やす 2.福利厚生の実施 3.資格取得者の評価と優遇	左官	中国
56	・官庁発注工事が減少し民間工事に依存する形になりつつあり、施工単価も低下傾向にある為、若手技能者の育成が難しい状況にある。技能労働者を育成する為にも仕事量の増加を望み、単価が上がり、会社も若手の育成に費用を掛ける事が出来るよう、指導をお願いしたい。	左官	中国

57	1. 現在の左官工事は、コンクリート押さえや外壁の吹付・タイル下地の補修が主な作業となり、古来の塗り物が殆んど無い。左官という職業の将来性及び魅力が無くなりつつある為、若手技能者が集まり難くなっている。国宝や重要文化財の多数ある地域では、復元・修理等で古来の漆喰・砂壁の伝統技能も継承されていると思われるが、その他の地域では、皆無に等しいと思われる。今後は、新築建物において、ある程度の古来仕上げを採用し、技能の継承が出来るよう、配慮が必要と思われる。 2. 施工単価の低下により、専門業者としても、若手技能者の育成に掛る費用が負担となって経営を圧迫し、労務賃金を抑制せざるを得ず、若手技能者の育成にも影響しているのが現状である。より一層の施工単価の上昇を望みたい。	左官	中国
58	技能労働者の賃金アップ（低すぎる）	左官	九州・沖縄
59	・建設に従事する技能者の賃金水準の見直し ・建設に従事する技能者の社会保険等、福利厚生面の加入チェック ・低価格入札の防止策 ・建設業における週休二日制への取組み（行政発注部門）	左官	九州・沖縄
60	・建設技能労働者のイメージアップ（CM等） ・待遇改善ができる環境づくり（単価アップによる給与アップ、工事の平準化による休日の確実な取得）	左官	九州・沖縄
61	安値受注しない。労務費アップ。資材値上り分の転化。元請ゼネコン等による下請叩きの排除。	タイル	北海道
62	工賃単価を上げるには利益確保が前提となる。それにはデフレの歯止め、抜駆け、値崩れの防止等のある程度の協調路線が必要。	タイル	関東
63	長期低迷の続く建設業界が、最近談合問題でひんしゆくを買っている現状を何とか回復して欲しい。専門工事業者としては、元請からの工事受注単価の値戻しに、今一段の努力をお願いしたいと思う。	タイル	関東
64	技能労働者の収入の上昇と安定のために、適正単価での工事受注が出来るような環境の整備。	タイル	中部
65	タイル工の労賃の低下は生活を脅かしかねない状況である。職人不足は深刻な状況である。平均年齢 53 歳年収 400 万円では若い職人に夢を与える業界とはいいい難い。正当な対価をきちんと精算してもらう手段を講じ、会社に利益を残し若手職人を養成できるようにしなければいけない。	タイル	中部
66	元請ゼネコンのダンピングに近い受注が、実際に現場で働く技能労働者の賃金を圧迫している。強引な指値や工期短縮は労働力不足と共に技能低下や後々のクレーム発生原因となっている。	タイル	中部
67	子供を学校にも行かせられない収入で働いている技能者に対して最低賃金を確保できるよう、元請に指導願いたい。	タイル	近畿
68	専門工事業者の経営が安定し、技能労働者に適正な労務費を支払えるよう、請負体制の実態調査と指導強化を期待する。	タイル	中国
69	・安定した生活設計ができる収入 ・社会保険等福利厚生 ・技術技能有資格者への適正な評価	タイル	四国
70	収入の低さが、その原因になっていることは否定出来ないが、現状では受注単価は従業員の収入を満足させるに足りていない。業界の協調による受注価格の適正化による健全経営以外に解決する方法は私達には見当たらない。最上部団体として全防協は、否応なしにこの問題と取り組まざるを得ないと思う。	防水	北海道
71	ゼネコンの下請体制による低価格受注からの脱却を図れるようなシステムへの移行に対するサポート。	防水	東北
72	・技術者の社会的位置の悪さ。仕事はどんな仕事でもきつく、辛くないへんだが、建設専門業というイメージで見られ若者が自信を持ってない。業界のイメージ作りをしてほしい。 ・単価の向上と施工単価のアップが若者から好かれるか嫌われるかにつながると思う。 ・専門業のオーナーがもっと人間として向上しないと、右に倣えでは人材も育たないと思うところがある。	防水	東北



73	技能者を育成するには、たいへんな日数とお金がかかる。ゼネコンからの安値受注が続けば、なかなか技能者を育成するところまで手が廻らない。適正な価格で受注出来るようにしなければ、少子化の時代に若年労働者は建設業には足を向けてはくれない。ゼネコンも自分たちの生き残りばかり考えず、技能者育成に力を入れている会社をもっと大事にしなければ、必ずつげが廻る事を認識してもらいたい。	防水	関東
74	同業者の競合による価格破壊	防水	北陸
75	・施工コストの適正化 ・適正な施工単価の維持	防水	近畿
76	適正な単価と施工を出来る事を望む。	防水	九州・ 沖縄
77	労務単価が安い。	管	東北
78	様々期待することはあるが、まずは地元の事を第一に考えて頂ければありがたい。地元優先発注、入札の見直し、労務単価の見直し等を行って頂きたい。今の労務単価では雇用すること自体が難しく、また雇用したところで、現状の請負単価では、利益を上げることは難しい。現状をよく見て頂きたい。	管	東北
79	行政側からの発注金額がダンピング等により低下の傾向にあり、これが続くと労働者の賃金の低下が限界に達し、将来の技能労働者不足が深刻になると思われる。適正な受注金額になるよう要望する。	管	東北
80	他の職種と比較した場合、厳しい労働条件の中で賃金が低い。公共工事労務単価も、現在支給されている金額ではなく指導的単価に変えないと、減少は止められないと思う。	管	関東
81	現在の公共工事の入札単価では、良い仕事・良い労働者の確保はますます難しい。(入札単価が安ければ良いという方向に向き過ぎている。)	管	関東
82	資格の価値が社会的にも実収入の面でも低い。たいへんなわりに3Kのイメージ、低収入の実体が改善されていない。三省協定の価格では人を雇えない。	管	中部
83	職業イメージの悪さとともに、収入が低く、作業環境も良くない状況である。受注価格の低下が一番の原因であり、行政の労働単価の見直しとゼネコンの安価の押し付けを是正し、ライフラインの一翼を担う業界の灯を消さないためにも適正価格を待望する。	管	中部
84	・公共工事を早期発注し、年間を通じ平均した仕事量にする。 ・公共労務賃金アップ	管	四国
85	職業イメージの改善、作業環境の整備のほかに、労務費単価の底上げ。	管	九州・ 沖縄
86	国土交通省の労務単価の安さで、県発注及び市発注、民間まで労務単価が厳しくなっている。	管	九州・ 沖縄
87	収入の低さと、工事発注時期を考えて欲しい。	基礎	北海道
88	・設計労務単価が安すぎる。 ・職業イメージが悪すぎる。	基礎	関東
89	・1年間通してある程度安定した量の工事発注を期待する。 ・景気上昇に追随した形での発注コストアップを望む。末端企業の経済力アップにつなげて、技術労働力の「技術力」と「人材量」確保に活かしたい。	基礎	関東
90	1.元請の倒産による民事再生は止めて欲しい。 2.元請のダンピングをなくして欲しい。	基礎	関東
91	専門工事業者の適正工事単価を把握し、工事発注価格の入札適正範囲を設定する。	基礎	関東
92	車輛や部品が値上りしているのに、単価はあまり上がらず、社会保険等福利の方まで回らないのが実情である。若い人は現在だけを見ているが、中堅以上は将来に不安を抱えている。会社としても、少しずつ考えなければと思っている。	圧送	関東
93	仕事の内容に対しての賃金体系を考えた時、単価アップを図り、もう少し社員を厚遇しなければならぬと思う。	圧送	関東
94	・適正な価格での発注 ・労働時間の短縮	圧送	中部

	95	・技能労働者（職人）が育たない現在、収入の低さ＝低入札による店の薄利 ・設計単価の再度見直し	圧送	近畿
	96	労務単価の是正と指導	建具	関東
	97	各職の施工単価が上がらなければ、不足はこれからも続くのではないか。	建具	関東
	98	工事金額（単価）を上げてもらいたい。	建具	関東
	99	建設業界の単価は安過ぎ。鋼製建具業界も安定した単価に引き上げ、危険、汚い、キツイ作業でも給料が良いからと言われる仕事でありたい。	建具	関東
	100	現状の賃金単価では不足に対する人員確保は困難と思われる。ゼネコンに対して単価改善を団体よりお願して、各メーカーは安値受注に走らず出来る限りネゴ交渉して欲しい。また、我々としては指値発注が多い中でどのような対策をしていいのかがわからず、甘んじているのが現状である。労働者不足、品質確保が危ぶまれる。	建具	関東
	101	単価の引き上げ	建具	中部
	102	工事単価のアップ（予算の押し付けでなく、適正な工事金額による契約を望む。）	建具	中部
	103	施工単価を上げて欲しい。	建具	中部
	104	・施工単価のアップ、休日の増加、工期確保 ・外国人労働者の使用許可	建具	中部
	105	・予算の見直しを期待する。 ・技能職のPR ・建築業界のイメージアップを期待。	建具	中部
	106	公共工事単価アップ	建具	近畿
	107	公共工事の単価アップ	建具	近畿
	108	・収入が低い。 ・時間が長い。	建具	近畿
	109	1. 受注競争が激しい中、資材の高騰、技能工の労務単価を確保するため、ゼネコンのダンピング受注、指値発注は辞めてもらいたい。 2. ゼネコンからの仮設費、産廃処理費の差引きを辞めてもらいたい。 3. 社会保険等の整備	内装 A	関東
	110	専門工事会社（下請業者）への適正な単価割当と労働時間、休日の確保を実現できるよう、働きかけをお願いしたい。	内装 A	中部
	111	ゼネコンよりの受注単価が上がらなければ、下請技能労働者にも十分な対応が出来ない。	内装 A	中部
	112	・技能労働者の収入増の為に指値、安値受注の絶滅 ・ゼネコン自体の安値受注	内装 A	近畿
	113	建設業全体の受注単価のアップ及び下請への発注単価のアップ	内装 A	近畿
	114	技能者の最低年収賃金確保の為に適正な発注金額をゼネコンに指導	内装 B	関東
	115	・工期の非集中化 ・最低労働賃金確保の為に契約単価改善	内装 B	関東
	116	請負単価向上と工事量の年間平均化（年度末工期にこだわらない）	内装 B	関東
	117	収入増をはかる。	内装 B	関東
	118	現状のゼネコン単価、仕事の出方では、労働者の1年を通じた生活維持（家族を養うこと）が出来ず、家族総出の共働きでしのいでいる。仕事量の不安定さ、作業環境の悪さから若者の参入はほとんど望めないと感じている。建設業界では海外との労働単価の比較は意味を持たないと思うが、談合批判や価格破壊と称する値切がある限り、技能労働者の滅亡はそんなに先の話ではないと思う。	内装 B	近畿
	119	ゼネコン他との契約単価アップは、一工事業者では頑張りきれない。業界での単価アップは、メーカー、工事業者、職人が一丸とならないと成し得ないのではないかと。	内装 B	近畿
技能労働者の育成支援 (30件)	120	技能労働者を育てる事は時間（4～5年）と資本を必要とする。一度に多くの若い人を育てる事は企業にとって困難な事である。私は2013年頃には技能労働者は現在の4割減になると想定している。圧倒的に高齢者が多いからである。そこを理解しないと先が見えない。業界全体で対策を考える時期である。	型枠	東北

121	業界全体のイメージの改善とコストの見直しをして、安心して仕事が出来 る環境を作って頂きたい。専門業種に対して技能者育成に関する諸助成を考 慮する事で人材の育成促進に結びつくのではないかと思う。	型枠	東北
122	型枠大工養成の為に訓練校が必要と思われる。元請からの指値による安 価な発注形態ではなく、我々専門工事業者が適正価格を定め、末端の作 業員まで金がまわるようなシステムが必要である。	型枠	関東
123	・職業訓練校やものづくり大学等に型枠工（型枠大工）の分野を作 って欲しい。 ・外国人労働者がスムーズにこの業界に入れるようなシ ステムが欲しい。	型枠	関東
124	若年労働者確保の為に、技術をマスターする最低5年間程度は、仕 事がコンスタントに流れていれば問題ないが、切れた時がたいへんで ある。そこで、若年労働者の採用（学校枠）等に対して国が年間給与 の4分の1相当に当る補助金等を考えてもらいたい。	型枠	関東
125	・各種資格の講習会等が平日開催である。現場作業を休んでまで受講 できない時もあるので、土曜、日曜等で開催してもらえると、受講者 が増えるのではないかと思う。	型枠	関東
126	若年層の修得期間に、他業種同様の収入、環境等を考慮いただき、業 界において育成出来る業種になってほしい。	型枠	中部
127	・職業訓練学校による専門的指導及び資格の取得 ・現場における実 践的教育	型枠	中国
128	型枠大工というよりは、建設工として、躯体工事全般をやれる多能工 的な訓練機関がほしい。（例）建設工（多能工的）として、1～2年 訓練校（寄宿舎）で教育。1年目は多能工的に躯体全般について教育 し、2年目からは、各職種（本人の適・不適で判断）で教育して、社 会に出す。当然、初任給が上がることは建設労務者の給料も、おのず と上昇していく。	型枠	九州・ 沖縄
129	未経験若年労働者への賃金補助	鉄筋	九州・ 沖縄
130	技能労働者に対する社会保険等、福利厚生を確実に実施している会社 に対して、費用の別枠支給等、正当な評価システムを作って頂きたい。 また、我々の直接の顧客である元請団体に、技能労働者育成の指導を しっかりと行って頂きたい。	左官	北海道
131	行政は高卒者を育成している企業には補助金を出すなど、何か援助を してもらいたい。	左官	関東
132	教育に問題あり。机でする勉強だけでなく、ナイフで削ったり、実験 をしたりする「ものづくり」に理解が必要（それに対応する人員も含め て）。外部の団塊の世代の人達を小・中・高校・大学・専門学校でど んどん利用したらいい。ベテランの人の生き甲斐にもなるし、本人の 人生の勉強（教えることで人間が丸くなる）となり、なおかつ若い人 にはその経験と技術が大変に貴重な体験となって生きる。エリートは 少数で良いと思う。庶民は庶民として、「ものづくり」をしっかりと やるのが大事だと思う。ニートや若い人、女性、40～50歳の人達も 「ものづくり」に触れて、新しい人生を築いている。ものをつくるこ とに喜びを持ち、幸福になれたら素晴らしいと思う。そんな勉強（教 育）ができたらと思っている。パソコンとロボットの発達で単純作業 労働者といわゆる一般的サラリーマンは不要となるだろう。自分で考 えて、自分でつくるもの（オリジナル）が、かけがえがないと思う。	左官	関東
133	後継者育成等の推進	左官	北陸
134	若年労働者育成の為に、補助金の増額と補助金枠の拡大	左官	中部
135	国を挙げての技能への見直し、教育期間は税の見直し、個人にも習得 期間は所得税を免除する。学校に入れば○、現場で働きながら収入か ら徴収がある。教育期間2～3年は（年齢も考えて）徴収しない。	左官	近畿
136	職業訓練校で左官科を開設して欲しい。	左官	近畿

	137	技能労働者不足は 10 年もすれば大変なことになると思う。業界団体や行政等は特に早く対策を考える時期である。職業訓練校での左官科の新設を願う。	左官	四国
	138	職業訓練校での左官科の新設	左官	四国
	139	若手入職のアピール、イメージ向上、育成施策の導入	タイル	東北
	140	防水工事の職種に技能検定で 3 級技能士の制度を創設できるよう PR し、大同団結でシーリング 3 級と同じように技能検定制度をスタートさせたい。	防水	関東
	141	技能者を育成するには、たいへんな日数とお金がかかる。ゼネコンからの安値受注が続けば、なかなか技能者を育成するところまで手が廻らない。適正な価格で受注出来るようにしなければ、少子化の時代に若年労働者は建設業には足を向けてはくれない。ゼネコンも自分たちの生き残りばかり考えず、技能者育成に力を入れている会社をもっと大事にしなければ、必ずつげが廻る事を認識してもらいたい。	防水	関東
	142	技能講習等を増やす。	防水	北陸
	143	訓練校等で実技を身につけて、即戦力となるような人がいればよいと思う。	防水	中国
	144	各種技能試験の受験への環境づくりまたは補助	防水	中国
	145	技術専門学校や高等学校設備科を増やしてほしい。	管	東北
	146	少子高齢化が急速に進展する中で、特に中小企業にとっては、高齢者の労働力を生かすことが重要と思う。そのような中で、短期間（6 ヶ月～1 年程度）の実務習得の研修講座を充実してもらいたい。更に高齢者勤務についての助成金制度の創設等支援体制を期待する。	管	東北
	147	技能者専門学校を市、県、国で実践する事。	管	九州・沖縄
	148	中小事業主が積極的に雇用促進出来るよう、経済的な支援制度を充実させて欲しい。	建具	関東
	149	元請ゼネコン等が自社都合の為に法的な契約を守らないことが慣例化している。恐らく専門工事業の誰もが、本来有難いお客様であるべきゼネコンを悪く思っている事を彼等は知っているのだろうか。将来自分に降り掛かる事を理解しているのか。行政もきれい事ばかりでは駄目だ。社会的にも絶対必要な専門工事業の正しい育成に厳しく対応して頂きたい。我々も、自己責任と自助努力による企業発展の中で人材を育てなければならないと思う。	内装 A	中部
技能労働者の地位向上 (30 件)	150	現場で働く技能労働者の年収及び待遇が少しでも公務員に近づくような仕組みづくりを期待する。	型枠	北海道
	151	・技能労働者の生涯賃金の低さ ・建設業全体のイメージの悪さ ・安定した受注量の確保	型枠	関東
	152	型枠大工に対する魅力を付ける事。魅力とは、人によって違うと思うが、収入、安定、充実感のすべてが魅力につながると思う。	型枠	北陸
	153	1. 技術者の持つ資格をもっと評価し、社会的地位の向上（報酬も含め）とマイスター制度等を導入した技能労働者の生活安定化を図る。 2. 問 27 と重複	型枠	中部
	154	・国交省主導による基幹技能者の確立とそれによる賃金体制の確約 ・社会保険等の各社の整備義務とその為の経費の承認	型枠	中部
	155	1. 業界団体の仕組、枠組を会員の皆様の英知を出し合って構築する。 2. 他産業と同様に技能者に対して社会保険の整備を行う。	型枠	近畿
	156	技能労働者の社会的評価をもっと向上するようにすること。（社会的な認知度を上げないと入職者は期待できない。）	型枠	中国
	157	1. 技能工として生活出来る生涯モデルを作してほしい。 2. 配筋設計に合った適性工期と単価の発注をお願いしたい。 3. 社会的に重要な産業である事をもっと PR をしてほしい。	鉄筋	関東
	158	・職長は 1 級技能士を有する事を義務化 ・ゼネコンの数を減らし、適正価格での受注 ・業界の合併の為の助成	鉄筋	関東

159	社会保険等の福利厚生を整備し、職長 35 歳年収 500 万円とし、職業マスターとしてイメージアップする。	鉄筋	中部
160	まずは適正単価の見直しと確立であると思う。その次に技能工としての位置付けも重要ではないか。技能工となっても低賃金で使用されるのであれば、増加どころか減少の一途をたどることは免れない。	鉄筋	四国
161	技能労働者の経済的、社会的地位の向上の政策	左官	北海道
162	技能者、技工者の区別がない。技能習得者に恩恵がない。行政で技能習得に対して優遇されるよう業界団体より働きかけて欲しい。	左官	北陸
163	1. あまりにも受注単価が低すぎる（外国人研修生は名目のみで実際は単純労働者であり、単価を下げる原因となっている）ので技能習得への教育費が出ない。 2. もう少し技能者を大切に（賃金面を含む）行政の配慮が必要。	左官	中国
164	1. 収入を増やす 2. 福利厚生の充実 3. 資格取得者の評価と優遇	左官	中国
165	技能士の知名度向上	左官	九州・ 沖縄
166	建設業界をもっとイメージの良い業界にし、収入面も技能工として誇りを持てる収入を得られる業種にすること。このままでは、今後 10 年後は優秀な技能工はいなくなり、継承も出来なくなる。我々も考えて行かなければならないが、現状からみると期待は出来ない状況である。みんなが建設産業に目を向け、理解を得られる業界になる日が 1 日も早く来ることを望む。	タイル	東北
167	1. 品質管理体制等の義務化、免許制（品質の悪い所が安値受注する。） 2. ODAにより外国人受入れの為の職業訓練校（生活指導含む）を設立して、技能労働者の免許制による差別化（単純労働ではない）を行い、免許の有る外国人技能工を受け入れる。 3. 技能士等の資格の厳格化、種別の多様化	タイル	関東
168	高収入を得るような組織作りを業界で行う。	タイル	中部
169	・安定した生活設計ができる収入 ・社会保険等福利厚生 ・技術技能有資格者への適正な評価	タイル	四国
170	技能労働者でも経験を積み、熟練し、優秀な人材であれば、それなりの社会的地位とそれなりの収入を得られるようなシステムがあれば、新たな遣り甲斐が出来るのではないか。	防水	東北
171	防水工事専門業者に限り発注すべきであると思う。また、行政に於いては技能労働者の雇用形態を把握し、労働者の保護、技能の継承に注視すべきと思う。 技能士資格者の正式雇用、有資格者の認知活用の向上を求める。	防水	東北
172	・資格制度の活用 ・不良不適格業者の排除等	防水	中部
173	行政職や、民間の事務職の収入に比べ、また仕事量（休日不足）においても技能労働者は不利な条件にある。収入が多く、将来も引き続き収入が上昇するような対応をしていかないと、技能者は激減することになるだろう。あまりにもデスクワークの人種に手厚くなっていないか。	管	関東
174	公共工事の必要性をもっとアピールし、それに従事する労働者の社会的地位の向上を進めて欲しい。	管	近畿
175	額に汗する労働者の尊厳を高めるような社会的ステータスの向上に努めて頂きたい。 ①労働コストの向上（他のサラリーマン、公務員と比べて休日、土曜の作業があっても収入は低い。即ち労働価値が低く見られている事にほかならない。） ②建設マスター制度を広く拡充して（例えば 1 級、2 級、3 級）、仕事に対する賞賛の対象が得られるような社会的雰囲気盛り上げて、子供達が職人になるのを親が嫌がるようなことが無くなるような社会にしてもらいたい。即ち額に汗することは素晴らしいことだという事を、社会的に再自覚してもらいたい。 ①' 若い人が結婚して家庭を築くに足る収入が将来、得られるような、労務単価を考えて欲しい。 ①” 若い人が汗しないで金融活動で不労所得を得るようなことに社会的差別を感じず。	管	中国

	176	汚れる、きつい、水道屋というイメージが強いのので、レベルアップし、今以上に誇りを持てる職業にできるように御指導をお願いしたい。	管	九州・沖縄
	177	社会全体に技能労働者の仕事を理解してもらい、精神的な社会的地位の向上が必要。技能労働の素晴らしさや魅力を義務教育の中で子供や若者に教えてもらいたい。	管	九州・沖縄
	178	技能労働者の地位向上対策	管	九州・沖縄
	179	・技能労働者の更なるレベルアップと社会的地位の向上 ・工期（竣工）が一時期に集中しない発注	内装 A	関東
業界のイメージアップ (28件)	180	建設業のイメージアップを図って欲しい。	型枠	東北
	181	業界全体のイメージの改善とコストの見直しをして、安心して仕事ができる環境を作って頂きたい。専門業種に対して技能者育成に関する諸助成を考慮する事で人材の育成促進に結びつくのではないかと思います。	型枠	東北
	182	・技能労働者の生涯賃金の低さ ・建設業全体のイメージの悪さ ・安定した受注量の確保	型枠	関東
	183	1. 技能工として生活出来る生涯モデルを作ってほしい。 2. 配筋設計に合った適性工期と単価の発注をお願いしたい。 3. 社会的に重要な産業である事をもっとPRをしてほしい。	鉄筋	関東
	184	・若年層へのアピール ・未経験労働者の積極的な受入れ	左官	北海道
	185	建設業における左官業の役割・存在の周知	左官	北海道
	186	左官の扱っている材料は自然素材などが多く、加速しすぎた工業化が見直されれば必ず需要が増える。合理化により失われた大切な物（健康など）を取り戻すため、信念を持って、左官の良さを訴えていく事を、業界全体で考えたい。	左官	東北
	187	左官業界の積極的なアピール	左官	関東
	188	左官工事量の拡大に向けて、行政、設計事務所、一般ユーザー等に塗り壁の良さを積極的にPRして、将来に夢と希望が持てる業界になるような取組が必要である。	左官	北陸
	189	・建設関係の技能工はいわゆる 3K（危険、きたない、きつい）のイメージが相変わらず他の職種に比べて大きいと思うので、若い人達が、建設業の素晴らしさに誇りを持ち、将来に向かっての夢や希望が持てるような業界になると良いと思う。また、雇用条件の改善も必要ではないか。	左官	中部
	190	・建設技能労働者のイメージアップ（CM等） ・待遇改善ができる環境づくり（単価アップによる給与アップ、工事の平準化による休日の確実な取得）	左官	九州・沖縄
	191	建設業界をもっとイメージの良い業界にし、収入面も技能工として誇りを持てる収入を得られる業種にすること。このままでは、今後 10 年後は優秀な技能工はいなくなり、継承も出来なくなる。我々も考えて行かなければならないが、現状からみると期待は出来ない状況である。みんなが建設産業に目を向け、理解を得られる業界になる日が1日も早く来ることを望む。	タイル	東北
	192	若手入職のアピール、イメージ向上、育成施策の導入	タイル	東北
193	長期低迷の続く建設業界が、最近談合問題でひんしゅくを買っている現状を何とか回復して欲しい。専門工事業者としては、元請からの工事受注単価の値戻しに、今一段の努力をお願いしたいと思う。	タイル	関東	
194	・業界として魅力のある職業と思わせたい。3Kと思わせない業界の努力を期待する。お互いの相互協力が必要と思う。 ・工程管理→余裕を持った施工工程（管理）	タイル	近畿	

	195	・技術者の社会的位置の悪さ。仕事はどんな仕事でもきつく、辛いといへんだが、建設専門業というイメージで見られ若者が自信を持ってない。業界のイメージ作りをしてほしい。 ・単価の向上と施工単価のアップが若者から好かれるか嫌われるかにつながると思う。 ・専門業のオーナーがもっと人間として向上しないと、右に倣えでは人材も育たないと思うところがある。	防水	東北
	196	現場の声を十分に聞いて、若い労働者が好む環境を考える。	防水	中部
	197	建設産業が基幹産業として重要であることや、将来に向けて夢の持てる魅力ある産業としてPRすることを期待する。	防水	中国
	198	仕事、能力等に応じた、また世間一般とあまり格差のない賃金体系、作業環境（快適な職場）、要するに3Kとも5Kとも言われるイメージをなくす努力をしてもらいたい。	防水	四国
	199	若者が自信を持って仕事をするができるよう技能向上、収入増加の方法を考慮し、新しい情報を取り入れるよう努力したい。そのために業界団体はより力を注いで欲しい。	管	中部
	200	業界のイメージアップを図ることに努めてほしい。	管	四国
	201	職業イメージの改善、作業環境の整備のほかに、労務費単価の底上げ。	管	九州・沖縄
	202	・設計労務単価が安すぎる。 ・職業イメージが悪すぎる。	基礎	関東
	203	世間での公共事業のイメージアップ（マスコミで大変騒がれている為）。建設業界全体がダークなイメージしかない。本当に切なさを感じる。経験を積んだ技能者が減少し続ければ、寄せ集めで出来上がるものではないので、事故や施工ミス等で余計にお金を出す事になると思う。建設業界の将来への不安の緩和（マスコミを見る限り、5～10年先、明るい兆しも見えない。）	基礎	関東
	204	若年層に職種のアピールをして欲しい。	建具	関東
	205	建築業界全体のイメージが暗く思われているので、イメージの改革を希望したい。	建具	中部
	206	・予算の見直しを期待する。 ・技能職のPR ・建築業界のイメージアップを期待。	建具	中部
	207	建設業に携わり、物創りの楽しさを、これからの若い人達が、やってみたくなるような業界のイメージ作りをしてほしい。	内装B	近畿
発注の平準化 (19件)	208	・作業の難易度に応じた単価構成の確立（現状では何もかも一緒に安い方に右ならえ） ・仕事量（発注量、時期）の平準化	型枠	東北
	209	・技能労働者の生涯賃金の低さ ・建設業全体のイメージの悪さ ・安定した受注量の確保	型枠	関東
	210	・請負単価のアップ ・仕事量の平準化	型枠	関東
	211	1. 適正単価での発注 2. 発注時期及び工期	型枠	九州・沖縄
	212	・仕事量の安定 ・受注単価の適正化（価格安定）	鉄筋	東北
	213	民間工事が増加している。繁忙期に仕事が特に集中する傾向があるとと思うので、分散する方策を考えていただきたい。	タイル	近畿
	214	民間のマンション工事と役所等の年度末工事が毎年3月末に集中する為、労働者の不足が必ず発生している。また、公共工事での現場専任義務により、社員不足も発生する。各団体や行政には、以上の問題を是正できるよう取り組んで欲しい。	タイル	近畿
	215	1年を通しての仕事量の確保（各期間の仕事量の減少を無くして安定させる。）	防水	北海道
	216	毎年仕事量が過剰になる時期が年2～3回ある。出来るだけ平均的に仕事量が出る事を望む。（作業員の安定確保の為）	防水	関東
	217	・公共工事を早期発注し、年間を通じ平均した仕事量にする。 ・公共労務賃金アップ	管	四国
218	収入の低さと、工事発注時期を考えて欲しい。	基礎	北海道	

	219	・1年間通してある程度安定した量の工事発注を期待する。 ・景気上昇に追随した形での発注コストアップを望む。末端企業の経済力アップにつなげて、技術労働力の「技術力」と「人材量」確保に活かしたい。	基礎	関東
	220	公共工事の発注時期が集中する等、工事量が大きく変動するため、労働者の確保が難しく、当社としてお願いしたいことは工事発注時期の平準化である。	基礎	関東
	221	・技能労働者の更なるレベルアップと社会的地位の向上 ・工期（竣工）が一時期に集中しない発注	内装 A	関東
	222	完成時期が年度末に集中しないようにする。工事（建物）種類別に、規模別に適正工期の基準を設け、年間平均的に施工出来るようにする。官庁民間共自所の都合しか考えていない。当然かもしれないが、国全体を考える人、業界人の出現、活発化を期待する。無理と思ったら出来ない。	内装 A	中部
	223	年度工事の時期分散化を希望する。	内装 A	近畿
	224	・工期の非集中化 ・最低労働賃金確保の為の契約単価改善	内装 B	関東
	225	請負単価向上と工事量の年間平均化（年度末工期にこだわらない）	内装 B	関東
	226	現状のゼネコン単価、仕事の出方では、労働者の1年を通じた生活維持（家族を養うこと）が出来ず、家族総出の共働きでしのいでいる。仕事量の不安定さ、作業環境の悪さから若者の参入はほとんど望めないと感じている。建設業界では海外との労働単価の比較は意味を持たないと思うが、談合批判や価格破壊と称する値切がある限り、技能労働者の滅亡はそんなに先の話ではないと思う。	内装 B	近畿
福利厚生の実支援 (17件)	227	法定福利厚生の事業主負担が充分できる単価と仕組が必要である。	型枠	北陸
	228	・国交省主導による基幹技能者の確立とそれによる賃金体制の確約 ・社会保険等の各社の整備義務とその為の経費の承認	型枠	中部
	229	社会保険等の福利厚生を整備し、職長 35 歳年収 500 万円とし、職業マスターとしてイメージアップする。	鉄筋	中部
	230	・請負単価のアップ ・福利厚生の整備	鉄筋	近畿
	231	建設技能労働者が安心して働ける魅力ある職場 ①将来も含め安心して生活出来る賃金体系の確立 ②社会保険等福利厚生面の拡充	鉄筋	近畿
	232	福利厚生を充実できるような環境整備を行って欲しい。	鉄筋	近畿
	233	公共工事の下請に対する低価格の発注。元請は下請に対し安価で発注し、社会保険等に加入していない業者に請け負わせる。せめて公共工事だけでも社会保険等に加入している業者に発注させて欲しい。この事によって、社会保険、厚生年金の加入者も増すのでは。	鉄筋	四国
	234	・工事量の増大 ・収入増 ・福利厚生の充実による将来生活への不安の解消	左官	東北
	235	元請は技能工を直接雇用していないし、育成していないし、協力会社に育成する費用も出していない。人が足りない、工期が無いとか無理ばかり言っている。また指値単価でこれしか無いとか、追加、増加工事費もロクに出さない為、各協力会社共疲弊しきっている。今の建設業界の体制では永遠に改善しないし、進歩もない。CM方式の取入れ、あるいはアメリカ式のユニオンのような下請工事代金（適正費用）の積上げに元請の管理費計上の方法でないと、我々下請はやって行けない（倒産、廃業）。我々下請がいなくなると困るのは元請である。新規入職者の為の公立の宿泊施設等（生活面の確保、安定）が欲しい。（昔は各事業所内で従弟制で面倒を見ていたのが、今は住宅事情、家族構成上それが出来なくなってきた。） 例：静岡県沼津にて11月に開催される SKILL2007 の跡地利用で宿泊、食堂、娯楽等の施設への転用をお願いしたい。	左官	中部
	236	元請よりの単価を値上げしてもらい、余裕のある工期で休日も充分とれ、会社も福利厚生等ができるようになればよいと思う。	左官	中部
237	1. 収入を増やす 2. 福利厚生の充実 3. 資格取得者の評価と優遇	左官	中国	



	238	・建設に従事する技能者の賃金水準の見直し ・建設に従事する技能者の社会保険等、福利厚生面の加入チェック ・低価格入札の防止策 ・建設業における週休二日制への取組み（行政発注部門）	左官	九州・沖縄
	239	若手の人材を確保するには、福利厚生の充実をしなければいけないが、現状では厳しく、下請業者にも賃金の値上げができるよう努力して欲しい。	左官	九州・沖縄
	240	基本賃金を割り込む月収の場合、還付制度が適応できる等、最低生活保障が補助制度によって守られる業界の仕組みが必要と考える。	タイル	近畿
	241	・安定した生活設計ができる収入 ・社会保険等福利厚生 ・技術技能有資格者への適正な評価	タイル	四国
	242	・建設業界としての独自の社会保障 ・仕事のきつさ、環境を変えていかないと若手が入社してこないし、魅力ある業界にしないと長く勤めてくれない。	圧送	関東
	243	1. 受注競争が激しい中、資材の高騰、技能工の労務単価を確保するため、ゼネコンのダンピング受注、指値発注は辞めてもらいたい。 2. ゼネコンからの仮設費、産廃処理費の差引きを辞めてもらいたい。 3. 社会保険等の整備	内装 A	関東
工期の適正化 (14件)	244	・社会保険、建退共証紙等の安全、確実な別枠支給の実施 ・無理な工期での受発注の防止 ・以上を踏まえた適正な単価による発注	型枠	北海道
	245	1. 適正単価での発注 2. 発注時期及び工期	型枠	九州・沖縄
	246	・工期を考えてほしい。(急に明日組み立てて下さいと言われても夏場は行ける人がいない。)	鉄筋	北海道
	247	行政、業界団体、元請、下請が一体となった取組みを行う。 ・福利厚生費、安全対策費等の別枠確保（各エリアに寮を完備すれば拘束時間（通勤時間）の短縮につながる。→現在はAM5:30～PM6:30） ・入社時より将来の生活設計を立てられる職場環境作りの指導 ・適正工期による稼働人員の安定と休日の完全確保	鉄筋	関東
	248	適正工期の確保及び適正コスト（最低労務賃金・福利厚生費等を考慮したもの）を維持管理していく為の施策を執って頂きたい。（業界団体、行政共）	鉄筋	関東
	249	1. 技能工として生活出来る生涯モデルを作ってほしい。 2. 配筋設計に合った適性工期と単価の発注をお願いしたい。 3. 社会的に重要な産業である事をもっとPRをしてほしい。	鉄筋	関東
	250	適正単価、適正工期	鉄筋	関東
	251	建設工事の施工工期を設定するにあたり、土曜日、日曜日等完全な週休2日を実施する条件のもとで理解を示さなければ、全てにおいて解決できない事実に着目すべきだと思う。	鉄筋	近畿
	252	・工期の中でそれぞれの休日が世間並みにとれるよう改善を望む。 ・請負において世間並みの賞与等支払えるような体制を望む。 ・若年労働者を得る為には、日左連及び各々ブロック等による情報が欲しい。	左官	関東
	253	元請よりの単価を値上げしてもらい、余裕のある工期で休日も充分とれ、会社も福利厚生等ができるようになればよいと思う。	左官	中部
	254	・建設に従事する技能者の賃金水準の見直し ・建設に従事する技能者の社会保険等、福利厚生面の加入チェック ・低価格入札の防止策 ・建設業における週休二日制への取組み（行政発注部門）	左官	九州・沖縄
	255	・業界として魅力のある職業と思わせたい。3Kと思わせない業界の努力を期待する。お互いの相互協力が必要と思う。 ・工程管理→余裕を持った施工工程（管理）	タイル	近畿
	256	・施工単価のアップ、休日の増加、工期確保 ・外国人労働者の使用許可	建具	中部
	257	専門工事会社（下請業者）への適正な単価割当と労働時間、休日の確保を実現できるよう、働きかけをお願いしたい。	内装 A	中部

作業環境の改善 (8件)	258	質の高い労働者を確保するためにも、不況時にも単価が著しく下がらないような業界体質にして欲しい。労働者の作業環境を良くするための補助金制度の導入	型枠	中部
	259	我々下請会社は、どうしても元請（ゼネコン）に対して立場が弱く、コスト・工程等において、無理な押し付けが多くなっている。コスト面においては、色々と事情があり、対策は難しいので、工程等について例えば夏期作業について施主や元請に対して指導して欲しい。（夏場は、工程にゆとりを持たず、作業時間を短縮する、サマータイム等）	型枠	近畿
	260	・労働賃金のアップを図る。 ・働き易い職場環境を作る。	鉄筋	関東
	261	・適正な価格での発注 ・労働環境の改善	左官	関東
	262	・労働条件の向上 ・作業環境の向上	管	関東
	263	職業イメージの改善、作業環境の整備のほかに、労務費単価の底上げ。	管	九州・ 沖縄
	264	・建設業界としての独自の社会保障 ・仕事のきつさ、環境を変えていかないと若手が入社してこないし、魅力ある業界にしないと長く勤めてくれない。	圧送	関東
	265	労働環境の改善等々（賃金、時間、職場など）	内装 A	関東
経費等の別枠 支給 (6件)	266	・社会保険、建退共証紙等の安全、確実な別枠支給の実施 ・無理な工期での受発注の防止 ・以上を踏まえた適正な単価による発注	型枠	北海道
	267	見積、取決金額に、別枠で経費、法定福利費を計上してもらいたい。	鉄筋	東北
	268	行政、業界団体、元請、下請が一体となった取組みを行う。 ・福利厚生費、安全対策費等の別枠確保（各エリアに寮を完備すれば拘束時間（通勤時間）の短縮につながる。→現在は AM5:30～PM6:30） ・入社時より将来の生活設計を立てられる職場環境作りの指導 ・適正工期による稼働人員の安定と休日の完全確保	鉄筋	関東
	269	・建設業界の雇用不足の徹底説明 ・仕様図書の一統化、作業の簡素化 ・設計、監理、監督の教育、指導 ・厚生年金等、福利関係資金の別途納付の義務化 ・企業規模による工事発注の分別化	鉄筋	九州・ 沖縄
	270	技能労働者に対する社会保険等、福利厚生を確実に実施している会社に対して、費用の別枠支給等、正当な評価システムを作って頂きたい。また、我々の直接の顧客である元請団体に、技能労働者育成の指導をしっかりと行って頂きたい。	左官	北海道
	271	・派遣法の厳守を元請ゼネコンに周知させ、福利厚生面の経費を支給（上乘せ）する。（消費税と同じような考え） ・この業界が、法遵守するまともな会社の集まりになる事が一番ではないか。まずは我が身から変えていきたい。	左官	近畿
発注の増大 (6件)	272	・工事量の増大 ・収入増 ・福利厚生の充実による将来生活への不安の解消	左官	東北
	273	・官庁発注工事が減少し民間工事に依存する形になりつつあり、施工単価も低下傾向にある為、若手技能者の育成が難しい状況にある。技能労働者を育成する為にも仕事量の増加を望み、単価が上がり、会社も若手の育成に費用を掛ける事が出来るよう、指導をお願いしたい。	左官	中国
	274	受注高の増加	タイル	四国
	275	建設業界の体質（発注形態）等の改革が行われない限り、または工事量の拡大がない限り、技能労働者の賃金は上がらず、不足を補うことは困難である。	防水	中部
	276	当社としては、技能労働者対策よりも、建設市場の確保に対する活動に期待する。	管	中国
	277	管工事等の公共工事及び民間工事が増え、若い人達がどんどん入職して、後継者を作れるよう、仕事の量が増えたらいいと思う。	管	九州・ 沖縄
	278	・職業訓練校やものづくり大学等に型枠工（型枠大工）の分野を作って欲しい。 ・外国人労働者がスムーズにこの業界に入れるようなシステムが欲しい。	型枠	関東
外国人労働力の導入検討 (5件)				

	279	1. 賃金の大幅アップによる魅力ある業界にしなければ、労働者の増加は見込めない。 2. 外国人労働者の受入れを業界で真剣に検討し、行政に対してはある程度の規制緩和を考えていただきたい。(外国人労働者の流動化)	鉄筋	関東
	280	若い人の入職者が年々減少している現在、外国人の研修制度(3年で帰国)の見直しをお願いしたい。	左官	近畿
	281	1. 品質管理体制等の義務化、免許制(品質の悪い所が安値受注する。) 2. ODAにより外国人受入れの為の職業訓練校(生活指導含む)を設立して、技能労働者の免許制による差別化(単純労働ではない)を行い、免許の有る外国人技能工を受け入れる。 3. 技能士等の資格の厳格化、種別の多様化	タイル	関東
	282	・施工単価のアップ、休日の増加、工期確保 ・外国人労働者の使用許可	建具	中部
工法仕様の変更 (5件)	283	左官工事量の拡大に向けて、行政、設計事務所、一般ユーザー等に塗り壁の良さを積極的にPRして、将来に夢と希望が持てる業界になるような取組が必要である。	左官	北陸
	284	左官工事について、昔の職方の仕事を増やしてもらいたい。	左官	中部
	285	・左官仕上げ工事の増加 ・ゼネコンからの指値発注の排除、適正単価で受注出来るように指導を願う。 ・契約に経費を計上出来るように ・今一度業界団体の団結を望む。	左官	中国
	286	問 27 での答えに尽きる。 後継者育成の為には、左官工事を湿式工法に戻し、左官工事量を増していくよう、今後も行政に粘り強く訴えていく。	左官	中国
	287	1. 現在の左官工事は、コンクリート押さえや外壁の吹付・タイル下地の補修が主な作業となり、古来の塗り物が殆んど無い。左官という職業の将来性及び魅力が無くなりつつある為、若手技能者が集まり難くなっている。国宝や重要文化財の多数ある地域では、復元・修理等で古来の漆喰・砂壁の伝統技能も継承されていると思われるが、その他の地域では、皆無に等しいと思われる。今後は、新築建物において、ある程度の古来仕上げを採用し、技能の継承が出来るよう、配慮が必要と思われる。 2. 施工単価の低下により、専門業者としても、若手技能者の育成に掛る費用が負担となって経営を圧迫し、労務賃金を抑制せざるを得ず、若手技能者の育成にも影響しているのが現状である。より一層の施工単価の上昇を望みたい。	左官	中国
業界団体の強化 (4件)	288	1. 業界団体の仕組、枠組を会員の皆様の英知を出し合って構築する。 2. 他産業と同様に技能者に対して社会保険の整備を行う。	型枠	近畿
	289	業界の景気が良くなることを祈念したい。組合員の団結が必要と考える。	型枠	九州・沖縄
	290	・左官仕上げ工事の増加 ・ゼネコンからの指値発注の排除、適正単価で受注出来るように指導を願う。 ・契約に経費を計上出来るように ・今一度業界団体の団結を望む。	左官	中国
	291	管工事業者の組合の育成こそ、社会的向上に寄与する事が出来るものと思ひ、衰退する組織力へのテコ入れが必要と考える。方法として、各業種組合への社会的責務委託を受ける事が出来れば(現在の第三セクター)、もっと活達な業者育成が出来ると思う。	管	近畿
労働力の流動化促進 (3件)	292	地域間移動の活発化	鉄筋	四国
	293	忙しい業者、忙しくない業者の情報を交換し、活性化して頂きたい。	左官	関東
	294	建築内装業のサイトにアクセスすれば、不足人数や応援依頼ができるようになればいいと思う。	内装 A	近畿

(期待できない) (6件)	295	・厚生年金を掛けていない人間(職人)を公共工事から排除しないと、国の意図と違ふし、公共工事の意味がないと思う。国土交通省の外郭団体が、単価調査の建築物価本で単価を意図的に下げているようではおかしい。・中国人の研修生を止めなければどうしようもないと思う。JICAから入れると月20万円位の費用がかかるが、モグリの所から入れると12万円位で入る。中国人ほか研修生の受入れもJICA1本にしないとだめではないか。ゼネコンの職員の必修課目が中国語になると思うし、これからの現場は日本人の職長1人で後は研修生だけとなって来る。現実にもうそのような現場が出てきている。・こんな問題分かっていたことだし、今になって騒いでいること自体おかしい。2007年問題もその場になってから、動いてもどうしようもないと思う。役所は5年~10年単位のビジョンを考えるべきで、何をしても後手後手に廻っている行政に何を期待していいのかと思うし、それだけの能力がないと思う。	鉄筋	北陸
	296	行政等にいくら陳情しても変わらないので期待することはない。	鉄筋	九州・沖縄
	297	行政には期待できない。	防水	九州・沖縄
	298	官製談合が後を絶たない現状からして、行政に期待するもの何も無し。すべては自己防衛。	基礎	中部
	299	期待はあまり出来ない。	内装B	関東
	300	動かないものに期待してもムダ	内装B	近畿
その他 (24件)	301	このようなアンケートを取ったら、行政、各団体に働きかけて欲しい。	型枠	東北
	302	無形に近い職種にて 公的に推移しないと将来像は無いと思う。“一旗” 挙げる昔の勢いも無く、サラリーマン化しつつある。しかし、通常のサラリーマンの社会保障も完備されずに、実働時間(年間を通して)は短く、割りに合わない専門業である。型枠大工の頭脳は一級品である。何とかしなければならぬことばかりである。失敗を“知りつつ技を生む”が、この失敗の教訓も無くなって来る現実に早く起点を補っていきたいと思われる。	型枠	中部
	303	ゼネコンの自己保身が過ぎる。下請ならいくらでもいるという潜在意識があるのではないか。	型枠	近畿
	304	建設業における適正な発注システムの構築(官、民共)	型枠	近畿
	305	県や市、ゼネコン、設計事務所に対して陳情を行った。(型枠組合)	型枠	九州・沖縄
	306	自社で努力して育て、また社員が喜んで生活できる賃金を支払う。	鉄筋	近畿
	307	問29の改善	鉄筋	四国
	308	・建設業界の雇用不足の徹底解明 ・仕様図書の一統化、作業の簡素化 ・設計、監理、監督の教育、指導 ・厚生年金等、福利関係資金の別途納付の義務化 ・企業規模による工事発注の分別化	鉄筋	九州・沖縄
	309	5年後、10年後の技能者年齢マップを作ってみると分かりやすいと思うが、5年後ぐらいから、極端に建設技能者が不足していくのではないかと考える。	左官	北海道
	310	入札制度の見直し	左官	北陸
	311	国交省建政部がゼネコンへ指導している内容(国総入企第42他)が本当に実現できるような事になれば、我々労務職(大工、鉄筋、鳶、左官)はもっと企業としてやれると思う。今は家業の延長と思う。行政が本当に思っているならゼネコンに徹底指導して欲しい。	左官	九州・沖縄
	312	この問題は元請業界団体及び専門業団体が一体となり、技能者育成に取り組むことがベストだと考えている。本来、元請と下請の関係で成り立っている業界であり、専門業団体だけでは解決できない問題も山積みしている。今後は、行政の指導を仰ぎ、お互いが意見交換し合えるような関係を作っていければ、より良い対策が講じられると思う。	左官	九州・沖縄
	313	海外研修生の導入及び研修施設の設置	タイル	関東

314	当業界は全防協、同北海道支部の活発なる活動と指導により、他業種に先行して技能労働者の育成に専念している。また、北海道防水連会による安全教育、同業者指導部の交流を図っている。これは同業種間の信頼によるものと思う。	防水	北海道
315	発注・受注形態の変更（専門工事業者が元請として契約出来るシステムへの移行）	防水	北陸
316	景気が上昇しているといっても一部の首都圏企業または元請のみで、我々下請業者にまで好景気の気配が感じられない。元請の決算報告は最大の利益を計上しているが、依然として締め付けが厳しい。労働＝収入にならないと若手技能工が育たない。きつい現場での作業をするより、コンビニでバイトするほうが楽だという思考もある。＊民間企業は経費削減、スリム化等により、経営を維持しているが、官公庁の不透明な財政、不必要な経費を見直して欲しい。	防水	近畿
317	メーカーの努力により、工場にての配管工程まで、ニーズに合わせて実施している。その為技能工が持てる技能を発揮できず、単なる器具付け屋になってしまう。管接合等に技能が必要なくなる時代に職業訓練は難しい。	管	関東
318	・建設機械のロボット化・専門工事業への理解と建設産業の低迷打開	基礎	関東
319	現実的、具体的な有効性の有る行政指導	基礎	関東
320	不良不適格業者の排除	圧送	関東
321	・適正な価格での発注　・労働時間の短縮	圧送	中部
322	サラリーマンと同様な労働時間にして欲しい	建具	関東
323	ハローワーク等において準直用となる人の紹介も行って欲しい。	建具	近畿
324	問 27 でも述べた通り、日本人の若手の定着が困難な中、正規就労の外国人（実習生）までシャット・アウトする大手ゼネコンがある。時代錯誤も甚だしいので是正を願いたい。	建具	近畿
325	元請下請関係の改善策	内装 A	関東
326	30 年来の新卒者（高校生）の採用	内装 A	関東
327	私共はゼネコンと直接の一次下請が主であるが、値段が予算に合えばどこでも良い。その結果、技能不足でゼネコンより応援を求められる。まじめに取り組む（品質、安全、財務管理等々）業務を同じレベルでは納得の行かないことばかり。お互い忍耐がもの言う業界であろうか。	内装 A	近畿