

建設産業における技能承継 に関する調査報告書

平成18年3月

社団法人 建設産業専門団体連合会

目 次

1. 調査の目的	1
2. アンケート調査の概要	1
3. 調査結果	3
3. 1 回答会社の状況	3
3. 2 『熟練技能』の必要性	14
【論点①】『熟練技能』の必要性を感じているか。	14
【論点②】どのような『熟練技能』が必要か。	18
3. 3 『熟練技能』の承継問題	28
【論点③】技能労働者の年代構成はどうなっているか。	28
【論点④】『熟練技能』の承継不全の問題は起きるか。	34
3. 4 技能承継のための取組状況	41
【論点⑤】技能承継のための取組を実施しているか。	41
【論点⑥】技能承継のための取組はどのような内容か。	50
【論点⑦】技能承継の取組のメリットは何か。	67
【論点⑧】技能承継を効果的なものとするために重点的に実施すべき取組は何か。	69
3. 5 技能承継の円滑な推進に向けた課題と方策	72
【論点⑨】技能承継の取組に当たっての課題・問題点は何か。	72
【論点⑩】技能承継の円滑な推進のために行政等に期待することは何か。	75
3. 6 調査結果の分析	79
参考資料	85
資料1 建設産業における技能承継に関するアンケート調査（調査票）	87

1. 調査の目的

建設産業においても、2007年からの数年間は、いわゆる団塊の世代が順次現役を引退することが予想されており、これら熟練した建設技能労働者が有する技能を次世代へ円滑に承継することが人材確保・育成の観点から喫緊の課題となっている。

本調査は、建設技能労働者が有している熟練した建設技能を次世代へ円滑に承継するために、専門工事会社の技能承継に対する意識、承継が必要な技能、技能承継に係る現在の取組状況等の実態及び課題を明らかにすることを目的とする。

2. アンケート調査の概要

1) 調査方法

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

2) 調査項目

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

3) 調査票の配付・回収

- a. 配 付…会員団体（34 団体）ごとに原則として 20 社を選定し、調査票を配付する。
ただし、当該各社は、内容的に自社回答が不適と判断した場合、下請会社に

調査票を回付することとする。

b. 回収数…495 通（職種分類別回収数は表 2-1 のとおり）

c. 回収率…今回の調査票配付総数は 661 通であり（団体事情によって配付数が一定でないため）、回収率は次のとおりである。

$$495 \text{ 通} / 661 \text{ 通} = 74.9\%$$

表 2-1 アンケート調査の職種分類別回収数

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

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

3. 調査結果

3. 1 回答会社の状況

回答会社の数が多い職種は「塗装」(50)、「内装」(41)、「設備」(50) など、少ない職種は「アンカー」(3) である (図 3-1-1)。職種分類としては、仕上系の会社が多い (図 3-1-2)。

図 3-1-1 回答会社数 (職種別)

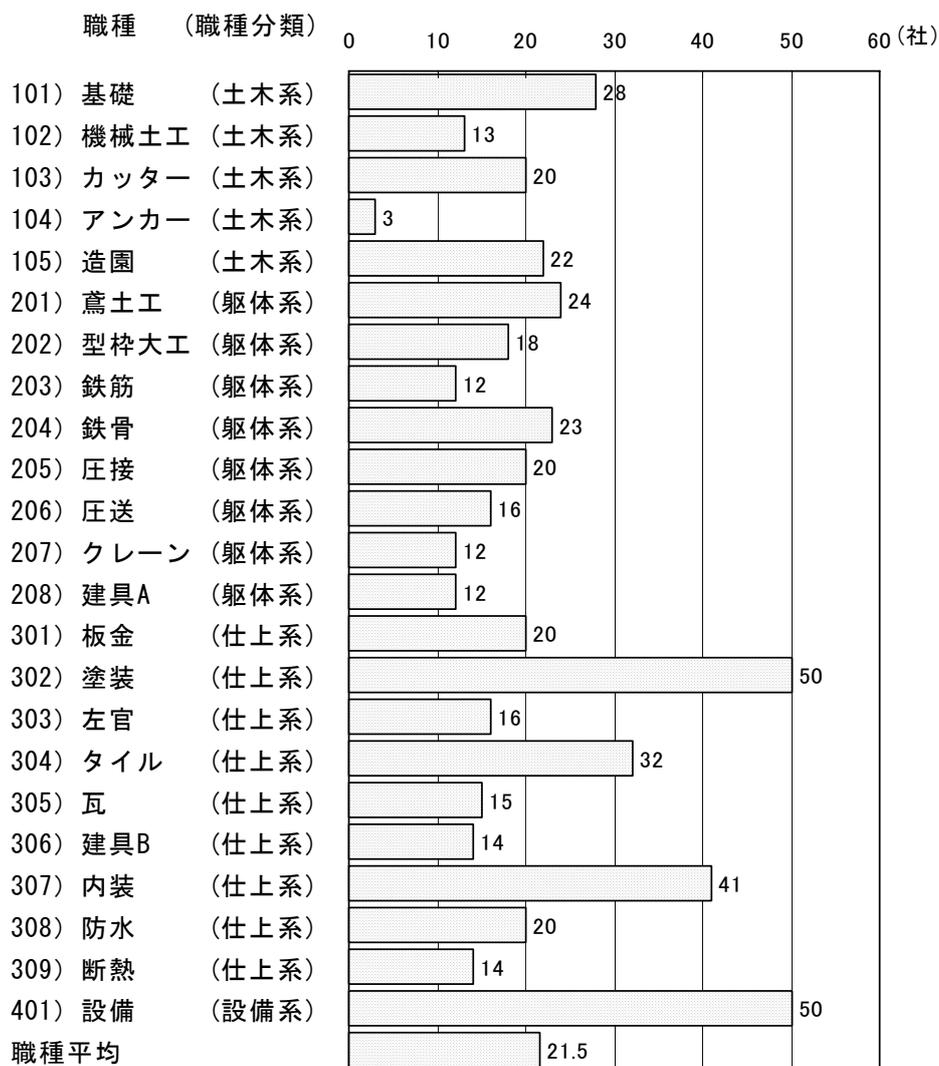
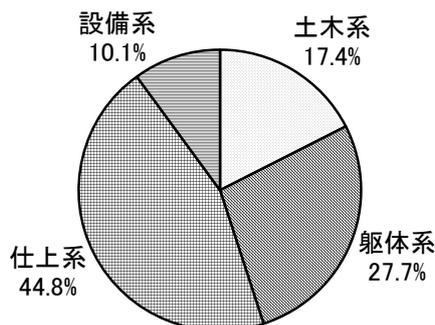


図 3-1-2 回答会社の内訳 (職種分類別)

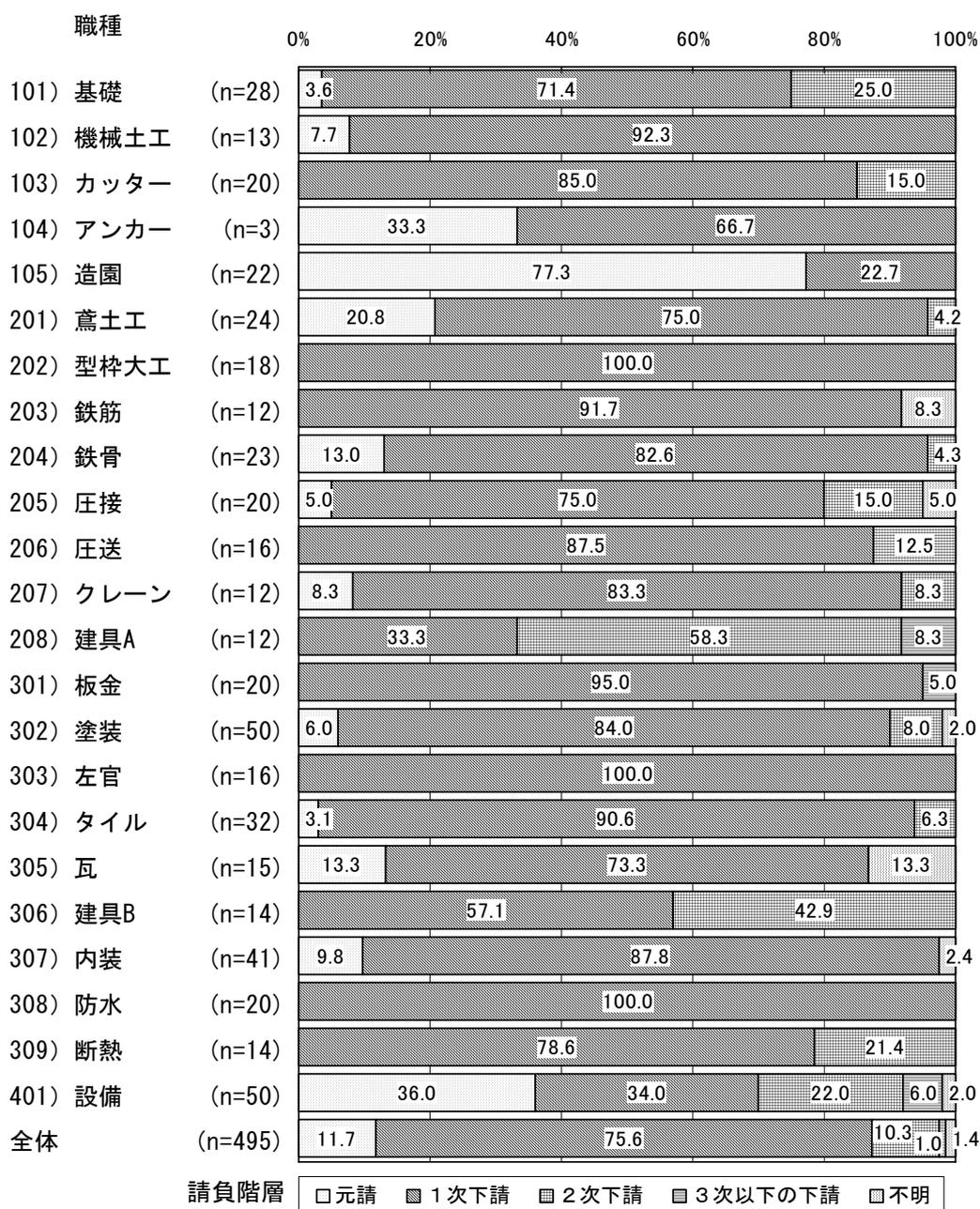


回答会社の通常の請負階層（工事の請負関係の中で多く属する階層）は、全体では「1次下請」が76%と最も多い（図3-1-3）。

職種別に見ると、造園は77%が「元請」、建具A、建具Bはそれぞれ58%、43%が「2次下請」であることが特徴的である。また、設備は「元請」（36%）、「1次下請」（34%）、「2次下請」（22%）と比較的均等に散らばっている。

なお、以降の分析では、「2次下請」（全体の10%）と「3次以下の下請」（同1%）を合せて「2次以下の下請」とし、「元請」、「1次下請」、「2次以下の下請」の3区分で分析する。

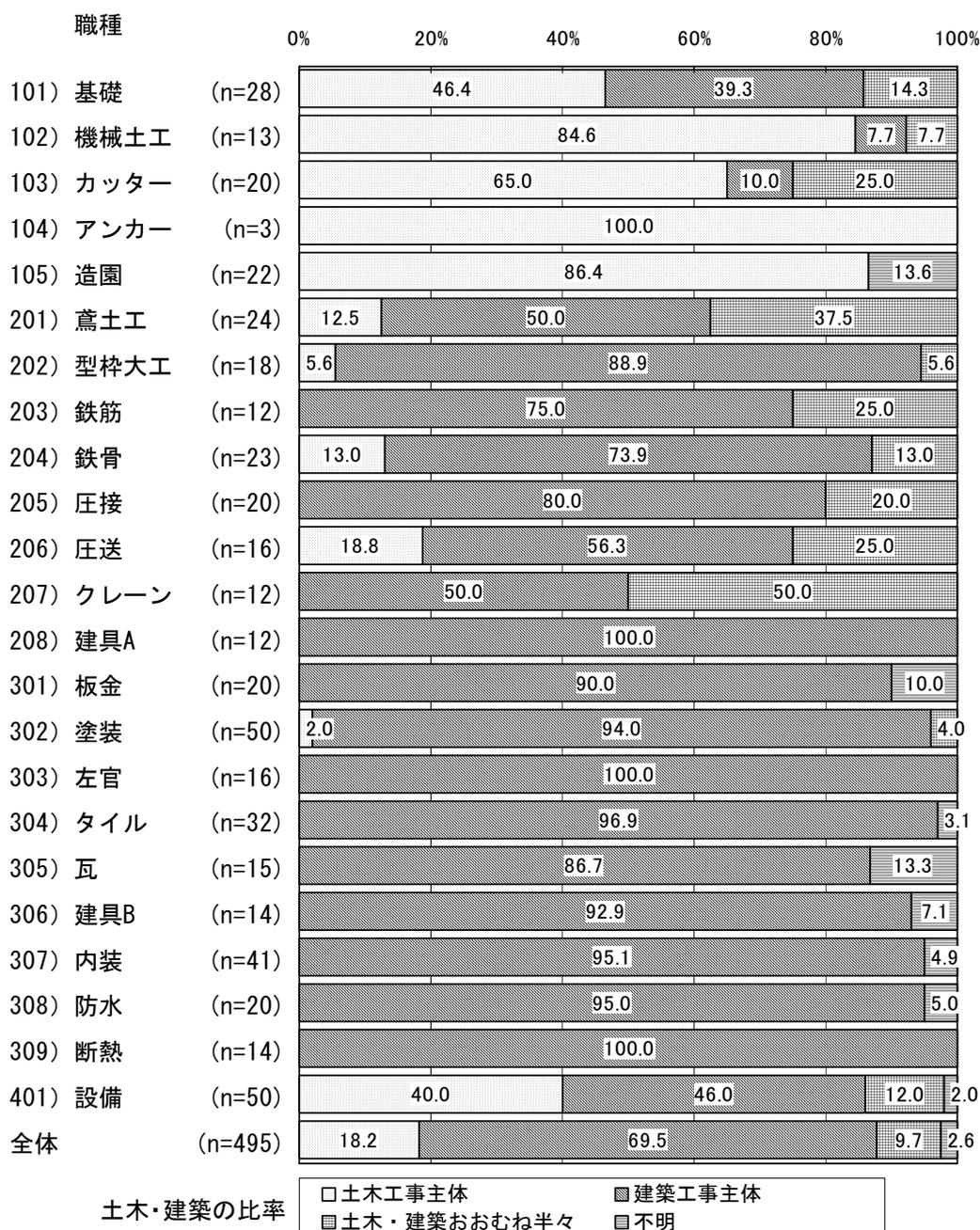
図3-1-3 回答会社の請負階層（職種別）



回答会社が携わる工事種別は、全体では「建築工事主体」が70%と多い（図3-1-4）。

職種別に見ると、土木系の職種（職種番号101～105）では「土木工事主体」、仕上系の職種（301～309）では「建築工事主体」の会社が多い。躯体系の職種（201～208）では「建築工事主体」が多いが、「土木・建築おおむね半々」とする会社も比較的多い。設備（401）では「土木工事主体」、「建築工事主体」がほぼ同数である。

図3-1-4 回答会社の土木・建築の比率（職種別）

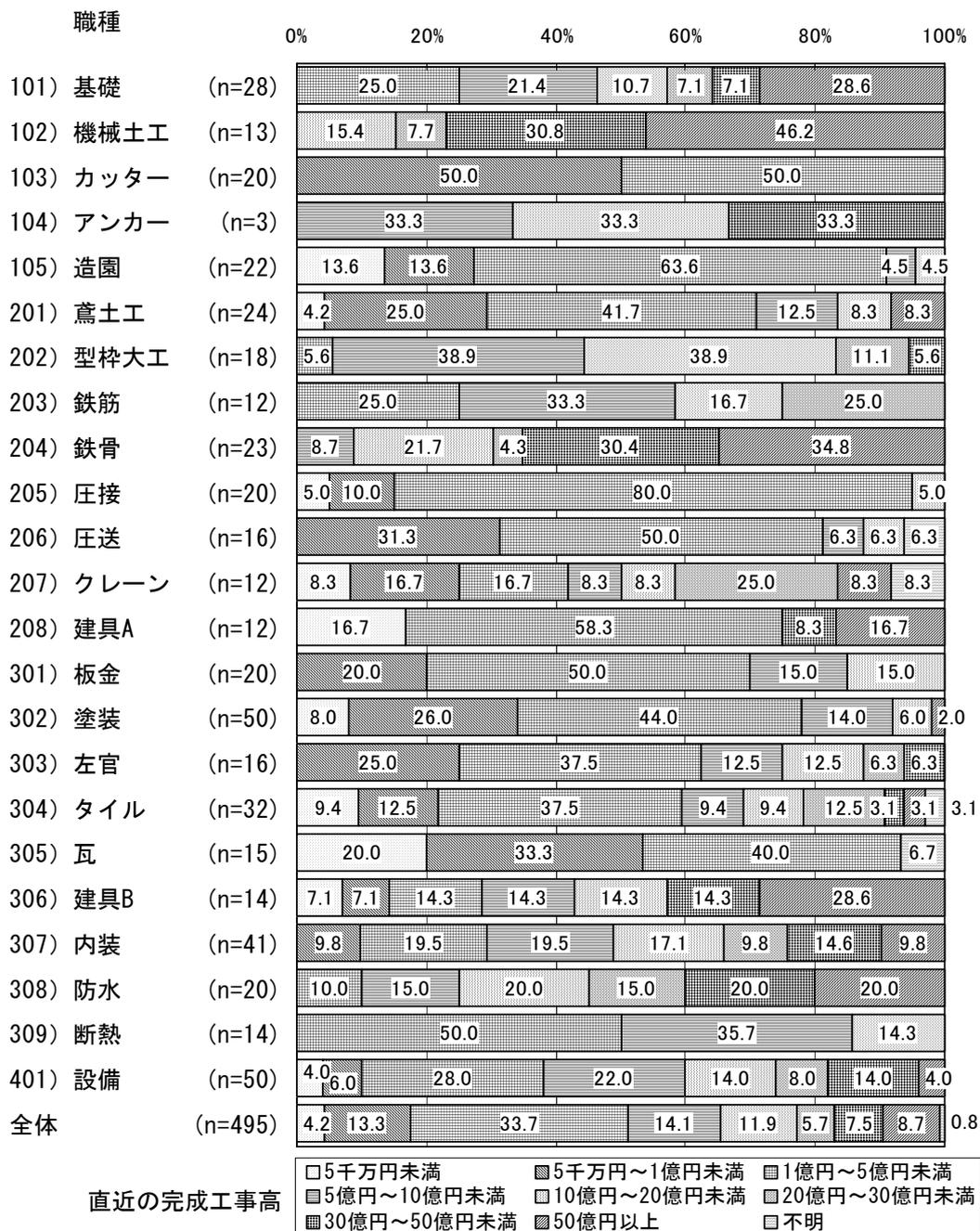


回答会社における直近の完成工事高については、全体では「1 億円以上 5 億円未満」の会社が 34%と多い（図 3-1-5）。

職種別に見ると、完成工事高が大きい（30 億円以上）会社が多いのは、機械土工、鉄骨であり、完成工事高が小さい（1 億円未満）会社が多いのは、カッター、瓦である。

なお、以降の分析では、直近の完成工事高として「1 億円未満」、「1 億円以上 5 億円未満」、「5 億円以上 10 億円未満」、「10 億円以上 30 億円未満」、「30 億円以上」の 5 区分を用いるものとする。

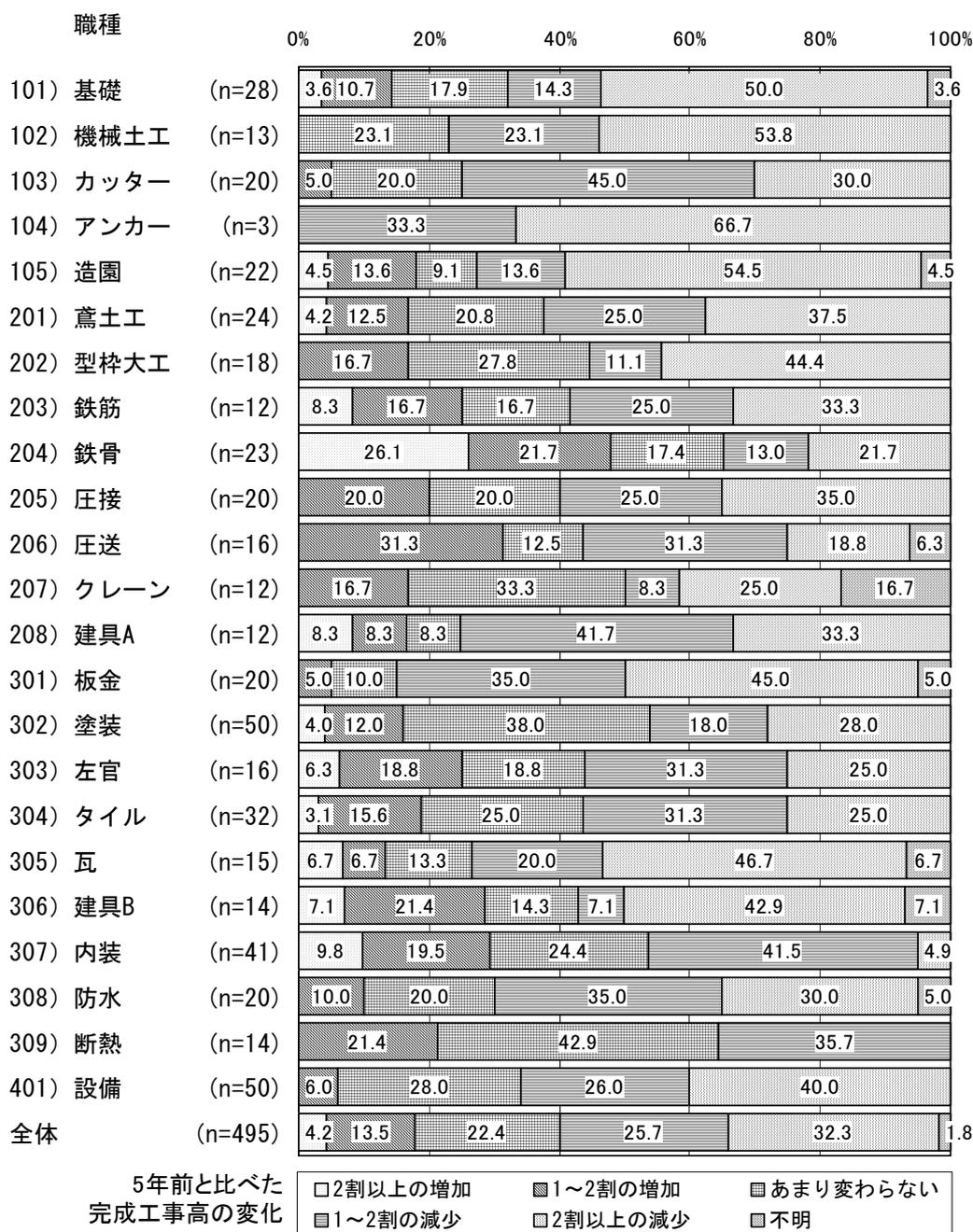
図 3-1-5 回答会社の完成工事高（職種別）



回答会社における5年前と比べた完成工事高の変化は、全体では「2割以上の減少」とする会社が32%と最も多く、「1~2割の減少」を加えると、全体の58%が「減少」としている。「増加」とする会社は合わせて18%である（図3-1-6）。

職種別に見ると、「減少」とする会社が7割を超える職種は、機械土工(77%)、カッター(75%)、アンカー(100%)、建具A(75%)、板金(80%)である。一方、「増加」とする会社が3割を超える職種は、鉄骨(48%)、圧送(31%)である。特に鉄骨は「2割以上の増加」とする会社が26%と多い。

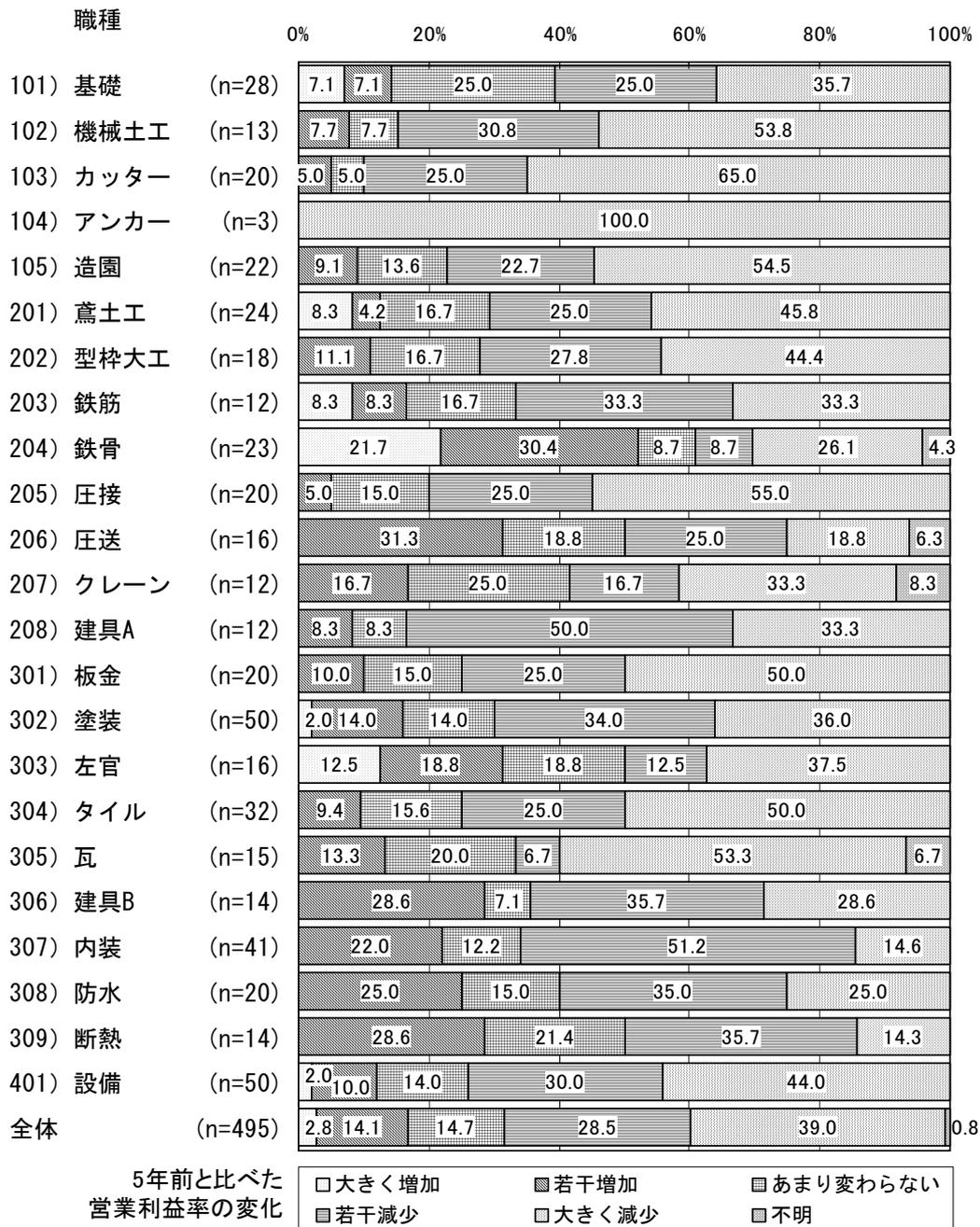
図3-1-6 5年前と比べた完成工事高の変化（職種別）



5年前と比べた完成工事高営業利益率の変化は、全体では「大きく減少」とする会社が39%と最も多く、「若干減少」を加えると、全体の68%が「減少」としている。「増加」とする会社は合わせて17%である（図3-1-7）。

職種別に見ると、「減少」とする会社が8割を超える職種は、機械土工(85%)、カッター(90%)、アンカー(100%)、圧接(80%)、建具A(83%)である。一方、「増加」とする会社が3割を超える職種は、鉄骨(52%)、圧送(31%)、左官(31%)である。特に鉄骨は「大きく増加」とする会社が22%と多い。

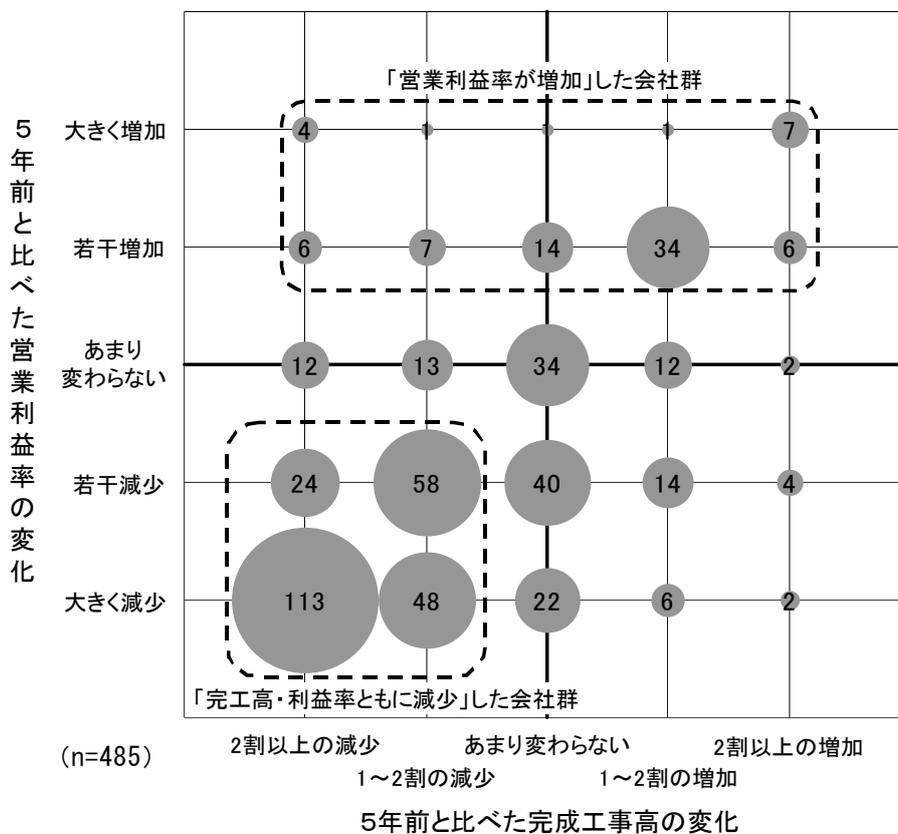
図3-1-7 5年前と比べた完成工事高営業利益率の変化（職種別）



5年前と比べた完成工事高の変化と、完成工事高営業利益率の変化の組合せとしては、「完成工事高は2割以上の減少、営業利益率は大きく減少」とする会社が113と最も多く、次いで「完成工事高は1～2割の減少、営業利益率は若干減少」(58)が多くなっており、完成工事高と営業利益率の増減に正の相関が認められる。この相関関係は、「減少」側でより強く、「増加」側ではそれほど強くないといえる(図3-1-8)。

なお、5年前と比べた会社の業績の変化に基づく以降の分析では、回答会社を「営業利益率が増加」した会社群(図3-1-8の上部破線枠内)、「完工高・利益率ともに減少」した会社群(図3-1-8の左下破線枠内)、「その他」の会社群に3区分して分析するものとする。

図3-1-8 5年前と比べた完成工事高の変化と完成工事高営業利益率の変化の関係

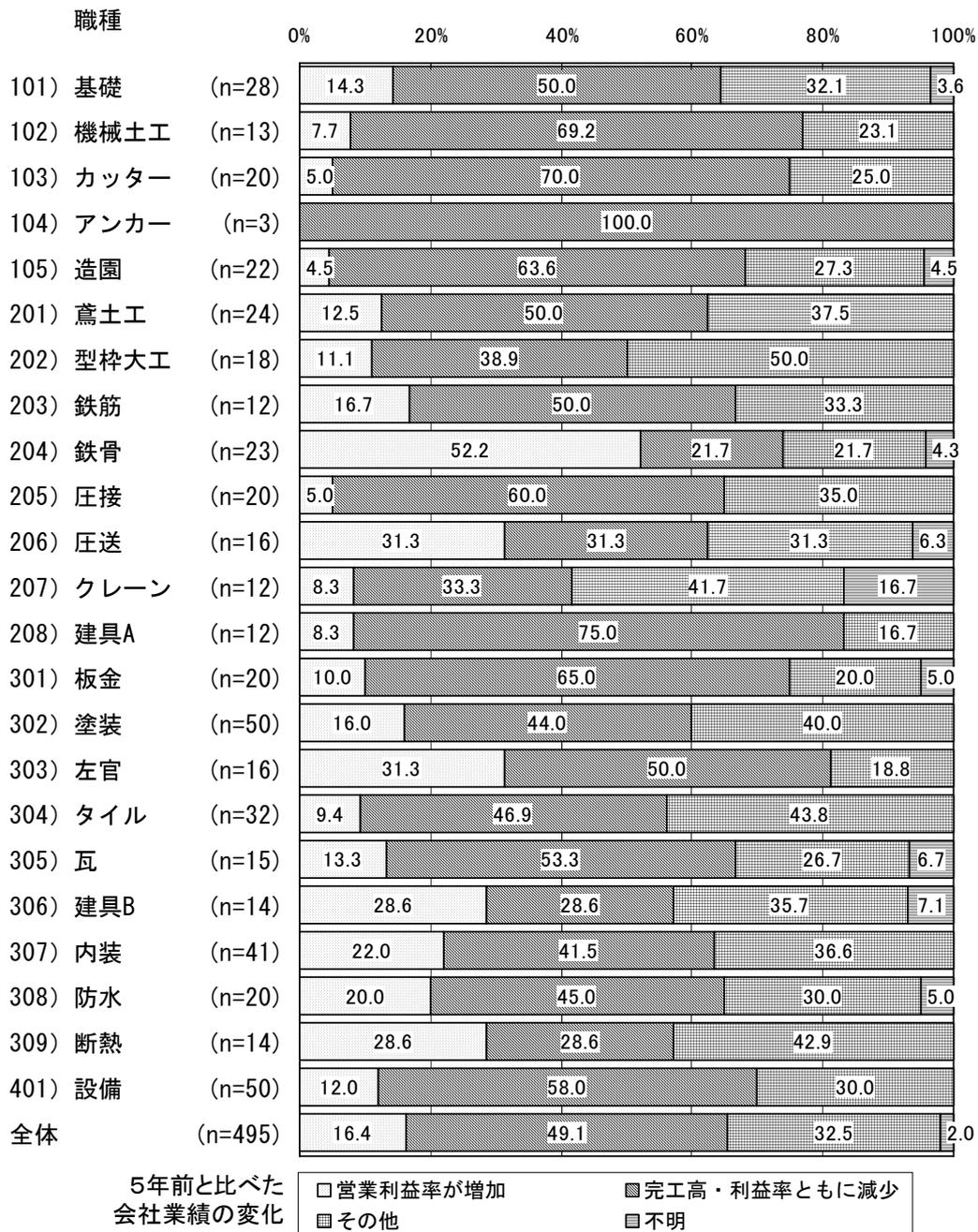


注) アンケート回答会社のうち、5年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の10社を除いた485社で集計。

回答会社における5年前と比べた会社業績の変化を、「営業利益率が増加」、「完工高・利益率ともに減少」、「その他」に3区分すると、全体では「完工高・利益率ともに減少」した会社が49%と最も多くなっている（図3-1-9）。

職種別に見ると、「完工高・利益率ともに減少」した会社が7割以上の職種は、カッター（70%）、アンカー（100%）、建具A（75%）である。

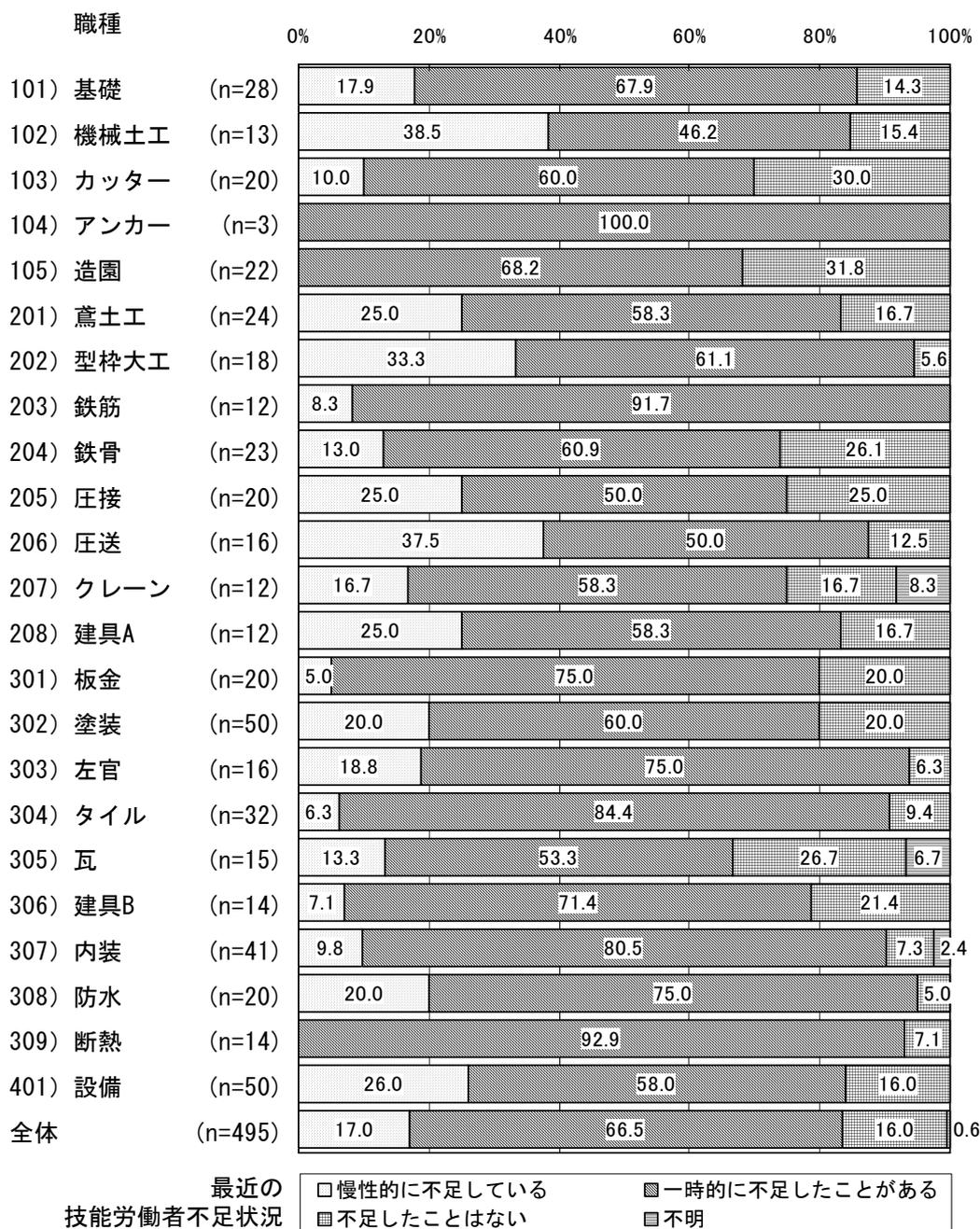
図3-1-9 5年前と比べた会社業績の変化（職種別）



回答会社における最近（過去1年程度の間）の技能労働者（職長、一般作業員を含む。）の不足状況は、全体では「一時的に不足したことがある」とする会社が67%と最も多く、「慢性的に不足している」とする会社は17%、「不足したことはない」とする会社が16%である（図3-1-10）。

職種別に見ると、「慢性的に不足している」とする会社が3割を超える職種は、機械土工（39%）、型枠大工（33%）、圧送（38%）である。一方、「不足したことはない」とする会社が3割以上の職種は、カッター（30%）、造園（31%）である。

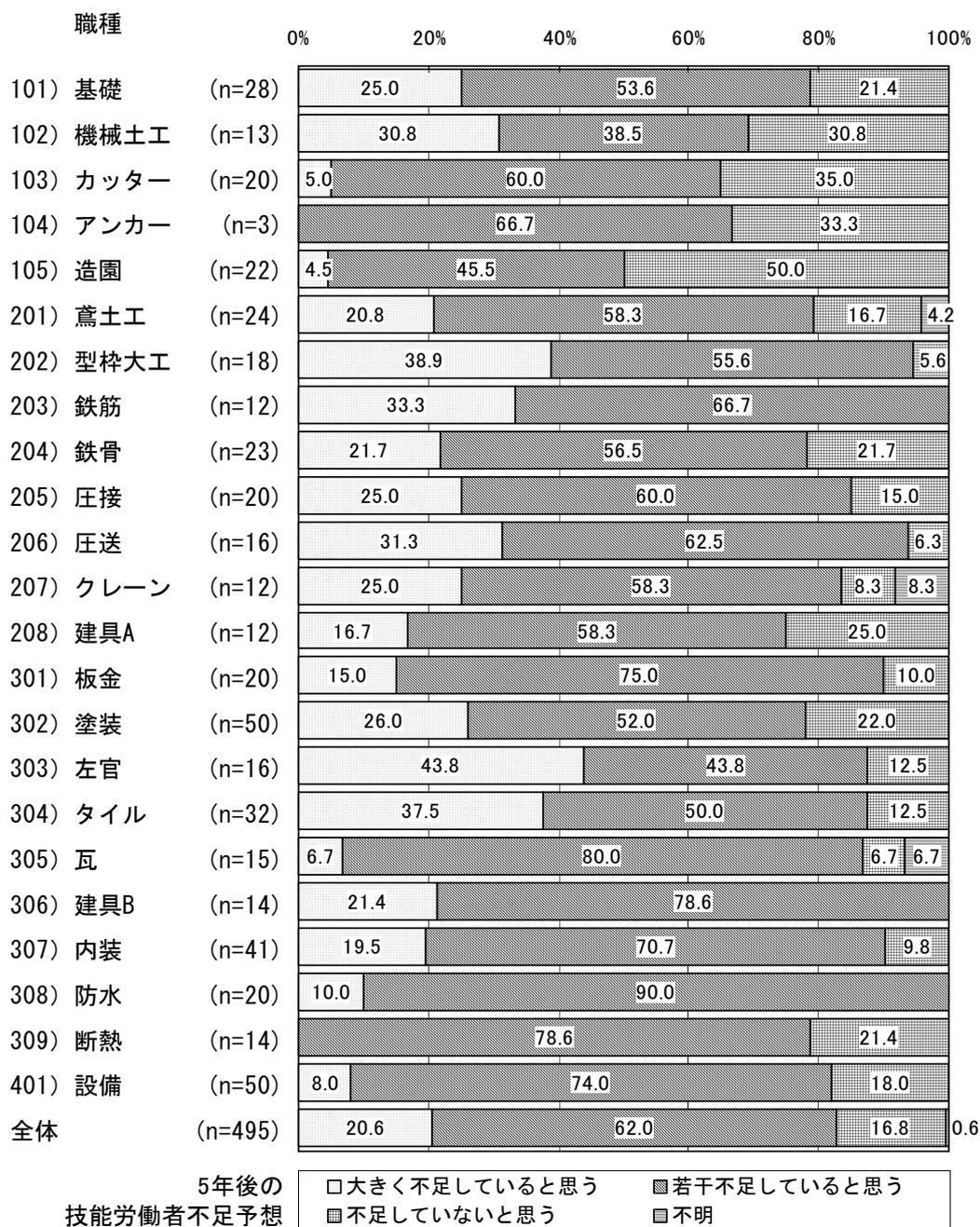
図3-1-10 最近の技能労働者の不足状況（職種別）



回答会社における5年後の技能労働者の不足予想は、全体では「若干不足している」と思う会社が62%と最も多く、「大きく不足している」と思う会社は21%、「不足していない」と思う会社が17%である（図3-1-11）。

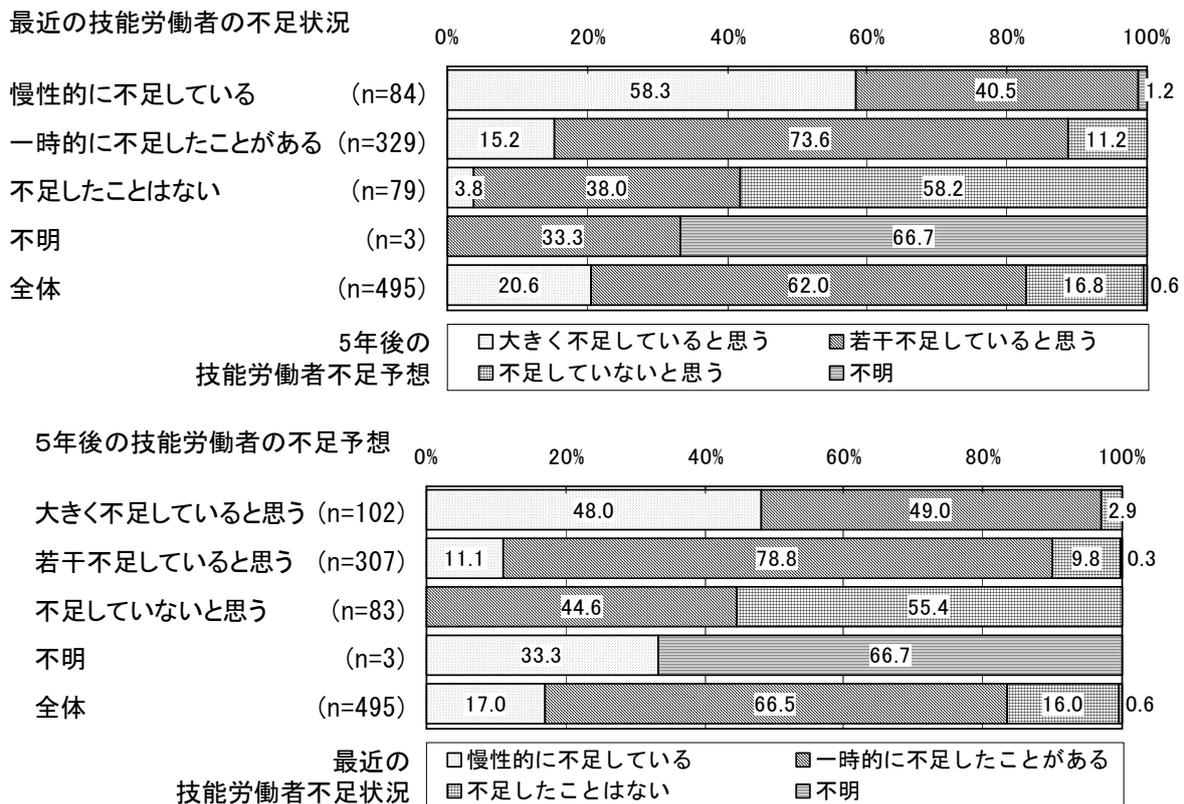
職種別に見ると、「大きく不足している」と思う会社が3割を超える職種は、機械土工(31%)、型枠大工(39%)、鉄筋(33%)、圧送(31%)、左官(44%)、タイル(38%)である。一方、造園では「不足していない」と思う会社が50%を占める。

図3-1-11 5年後の技能労働者の不足予想（職種別）



回答会社における最近の技能労働者の不足状況と、5年後の技能労働者の不足予想との関係を見ると、例えば、最近では技能労働者が「慢性的に不足している」とする会社の58%が、5年後に技能労働者が「大きく不足していると思う」など、それぞれの過不足感に強い正の相関が認められる。(図 3-1-12)。

図 3-1-12 技能労働者の最近の不足状況と5年後の不足予想との関係



3. 2 『熟練技能』の必要性

本調査では、『熟練技能』とは「豊富な経験と感性によって培われた、『工具・機械を使って高精度・高品質の物を作り上げる能力』や『一連の作業に関する段取り、方法や手順、要する時間をあらかじめ想定する能力』『仕様変更等の様々な要求に柔軟に対応できる能力』などで、多くは技能者個人に備わったもの」と定義した。

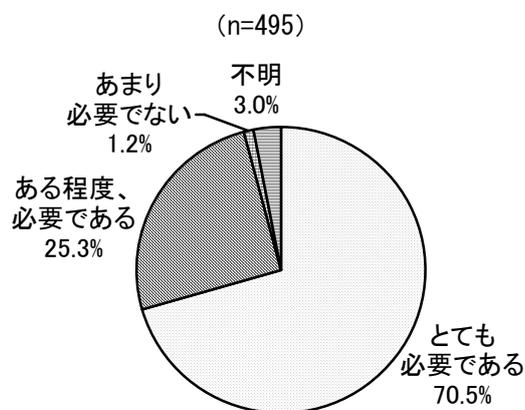
【論点①】『熟練技能』の必要性を感じているか。

- 01) 『熟練技能』は「とても必要である」とする会社は全体の71%、「ある程度必要である」を合わせると96%。
『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が多いのは、職種では型枠大工、建具A、左官、瓦、防水、請負階層では1次下請、土木・建築の比率では建築主体の会社。
- 02) 最近技能労働者が慢性的に不足している会社、5年後には技能労働者が大きく不足していると思う会社では、『熟練技能』は「とても必要である」とする会社がともに85%。

会社が携わる工事にとって、『熟練技能』はどの程度必要とされるかを分析した。

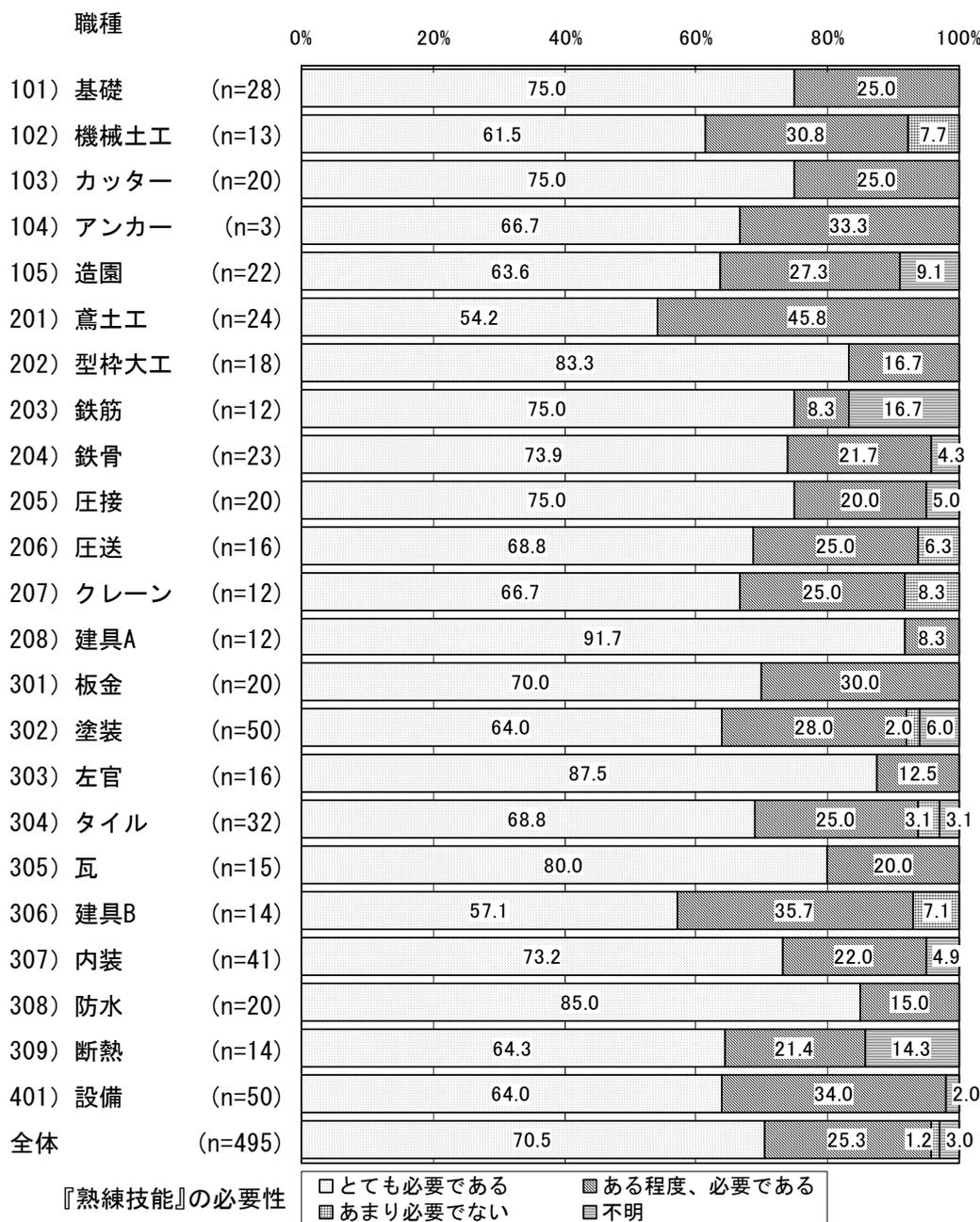
全体では、『熟練技能』は「(中核を成すもので)とても必要(重要)である」とする会社が71%を占め、「ある程度必要である」を加えると96%の会社は『熟練技能』は必要であると考えている(図3-2-1)。

図3-2-1 『熟練技能』の必要性の認識(全体)



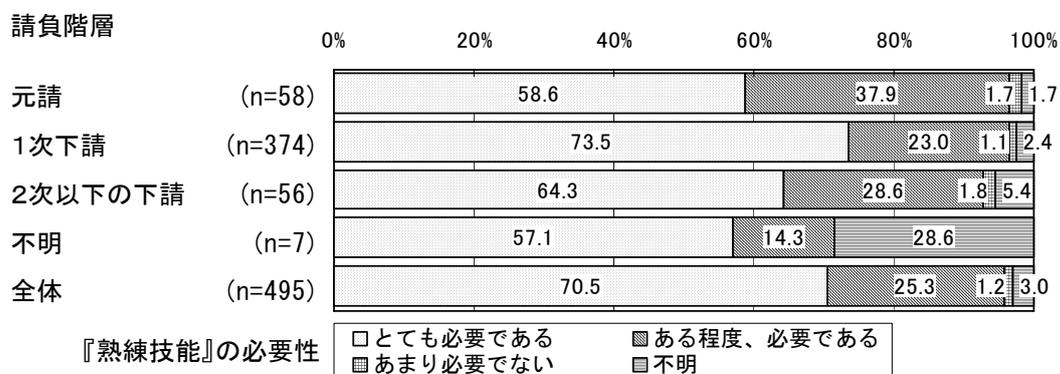
職種別に見ると、『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が8割以上の職種は、型枠大工（83%）、建具A（92%）、左官（88%）、瓦（80%）、防水（85%）である。「とても必要である」とする会社の割合は、最も小さい鳶土工でも54%と5割を上回っている（図3-2-2）。

図3-2-2 『熟練技能』の必要性の認識（職種別）



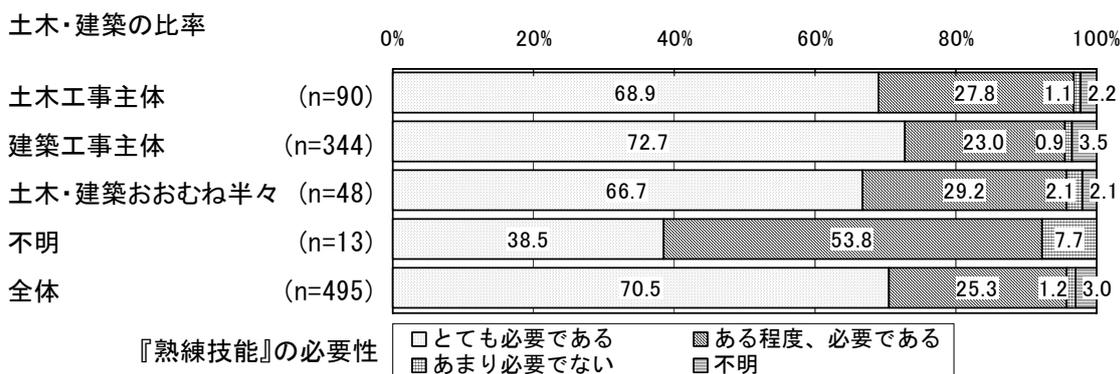
請負階層別に見ると、『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が多いのは1次下請（74%）、次いで2次以下の下請（64%）である（図3-2-3）。

図3-2-3 『熟練技能』の必要性の認識（請負階層別）



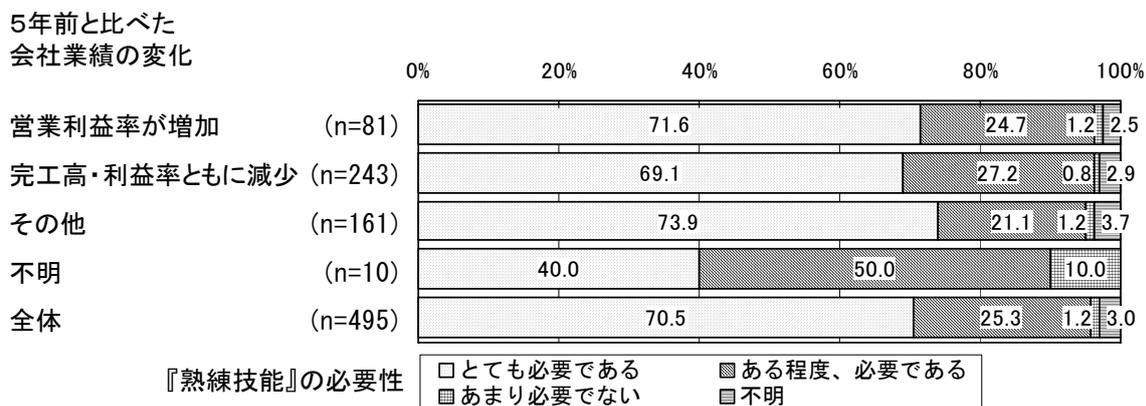
土木・建築の比率で見ると、『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が多いのは建築工事主体の会社（73%）である（図3-2-4）。

図3-2-4 『熟練技能』の必要性の認識（土建比率別）



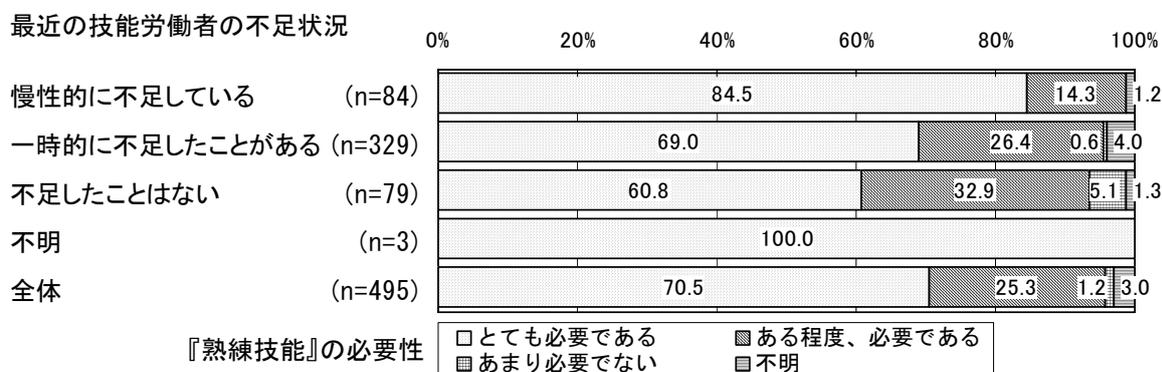
会社の業績別に見ると、『熟練技能』の必要性の認識に顕著な差は見られない（図3-2-5）。

図3-2-5 『熟練技能』の必要性の認識（会社業績別）



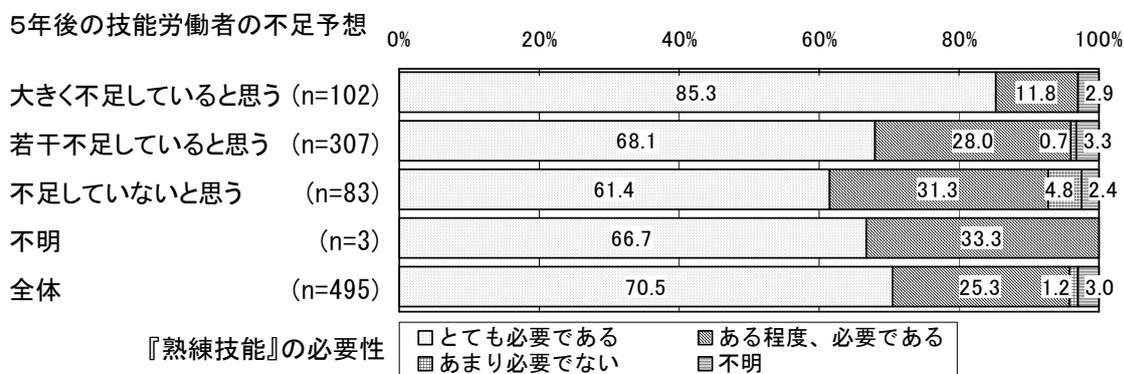
最近の技能労働者の不足状況別に見ると、「慢性的に不足している」会社では、『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が85%と多いが、「不足したことはない」会社でも、『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が61%と過半を占めている（図3-2-6）。

図3-2-6 『熟練技能』の必要性の認識（最近の技能労働者の不足状況別）



5年後の技能労働者の不足予想別に見ると、「大きく不足していると思う」会社では、『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が85%と多いが、「不足していないと思う」会社でも、やはり『熟練技能』は「とても必要である」とする会社が61%を占めている（図3-2-7）。

図3-2-7 『熟練技能』の必要性の認識（5年後の技能労働者の不足予想別）



【論点②】 どのような『熟練技能』が必要か。

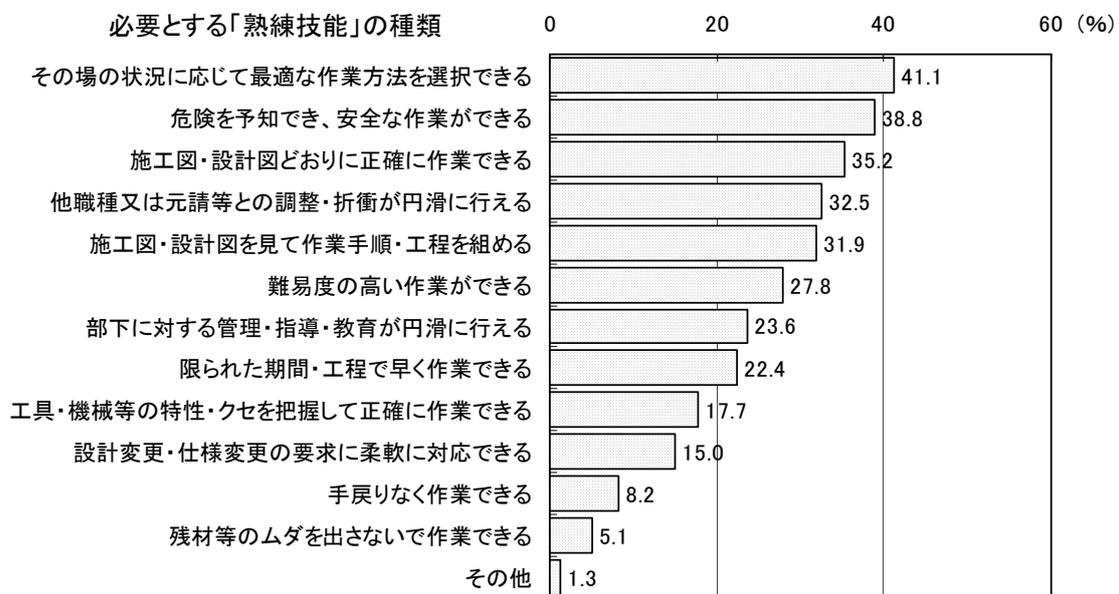
- 03) 必要とする『熟練技能』の種類として全体で最も多いのは、「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」、次いで「危険を予知でき、安全な作業ができる」。
このほか、土木系で多いのは「難易度の高い作業ができる」、「工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる」、仕上系で多いのは「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」。
設備系で最も多いのは「施工図・設計図どおりに正確に作業できる」。
- 04) 職長など特に現場で基幹的な役割を担う人に求める『熟練技能』の種類として全体で最も多いのは、「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」、次いで「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」。
土木系、躯体系で最も多いのは「施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める」、仕上系、設備系で最も多いのは「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」。
- 05) 必要とする『熟練技能』の具体的な内容は、職種によりさまざま。その習得年数は、職種によって概ね5年から12年程度。

会社にとってどのような熟練技能が必要かを分析した。

a. 必要とする『熟練技能』の種類

必要とする『熟練技能』の種類として全体で最も多いのは、「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」、次いで「危険を予知でき、安全な作業ができる」となっている(図3-2-8)。

図3-2-8 必要とする『熟練技能』の種類(全体、上位3項目回答)



注1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた474社のみ回答。

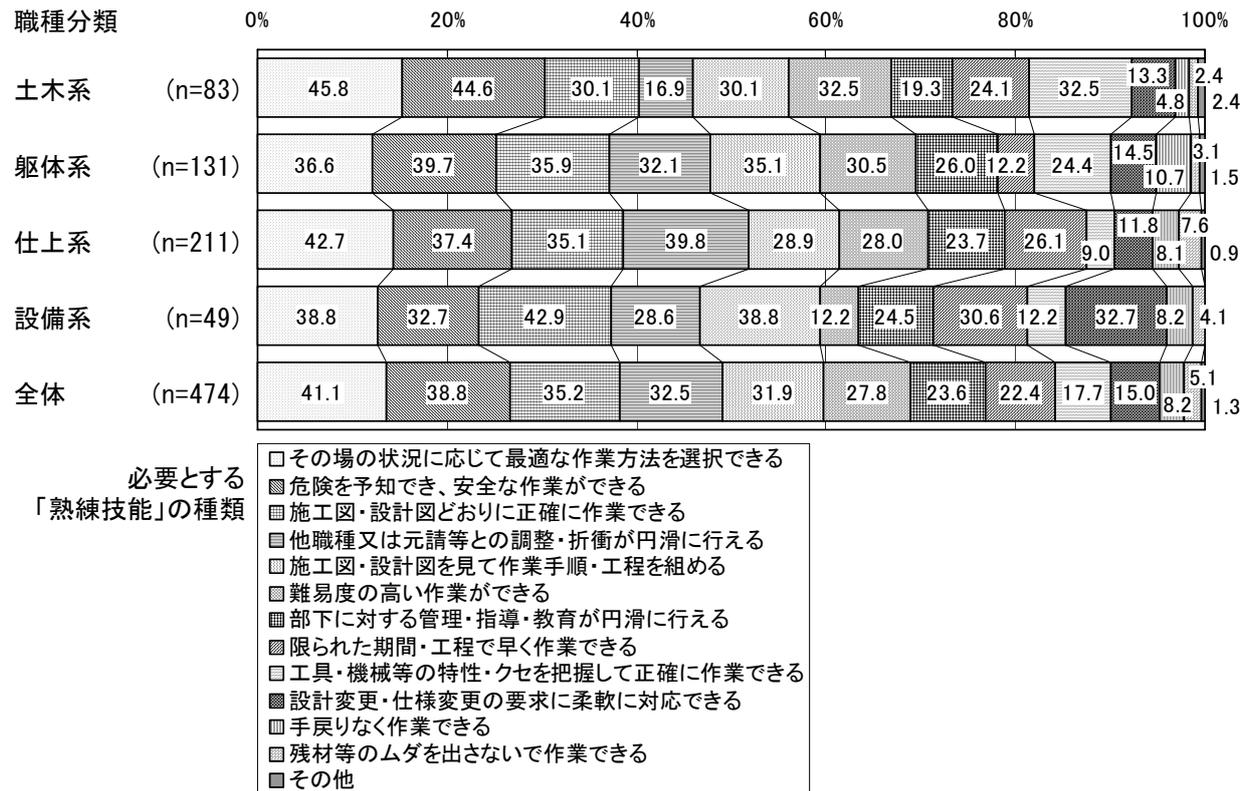
注2) グラフ内の数値は選択した会社の割合(選択率)。

注3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に見ると、土木系、仕上系では「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」が最も多いが、このほかに、土木系では「危険を予知でき、安全な作業ができる」、「難易度の高い作業ができる」、「工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる」が多く、仕上系では「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」が比較的多い（図 3-2-9）。

また、軀体系では「危険を予知でき、安全な作業ができる」、設備系では「施工図・設計図どおりに正確に作業できる」が最も多くなっている。

図 3-2-9 必要とする『熟練技能』の種類（職種分類別、上位 3 項目回答）



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

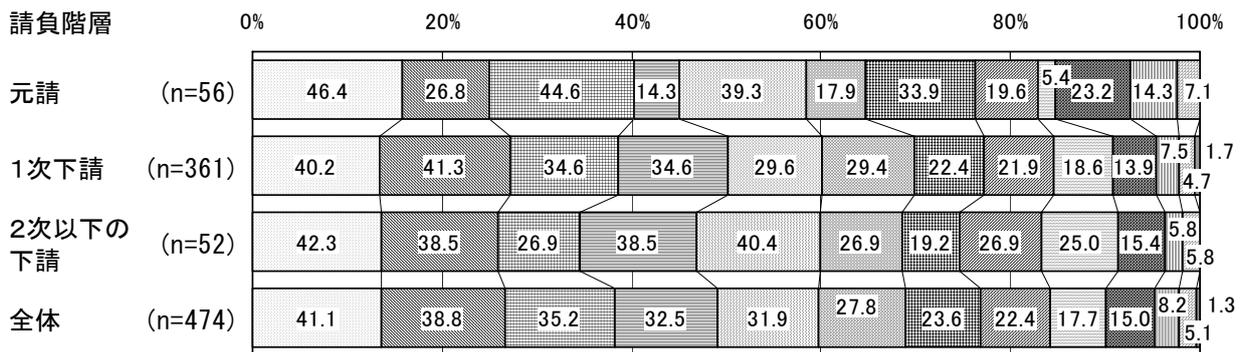
注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答（上位 3 項目選択）であるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

請負階層別に見ると、請負階層が上位の会社ほど多いのは「施工図・設計図どおりに正確に作業できる」、「部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える」、「手戻りなく作業できる」であり、下位になると多くなるのは「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」、「限られた期間・工程で早く作業できる」、「工具・機械等の特性・クセを把握して正確に作業できる」である（図3-2-10）。

また、元請となることが多い会社では、「危険を予知でき、安全な作業ができる」、「難易度の高い作業ができる」は比較的少ない。

図3-2-10 必要とする『熟練技能』の種類（請負階層別、上位3項目回答）



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

注1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた474社のみ回答。

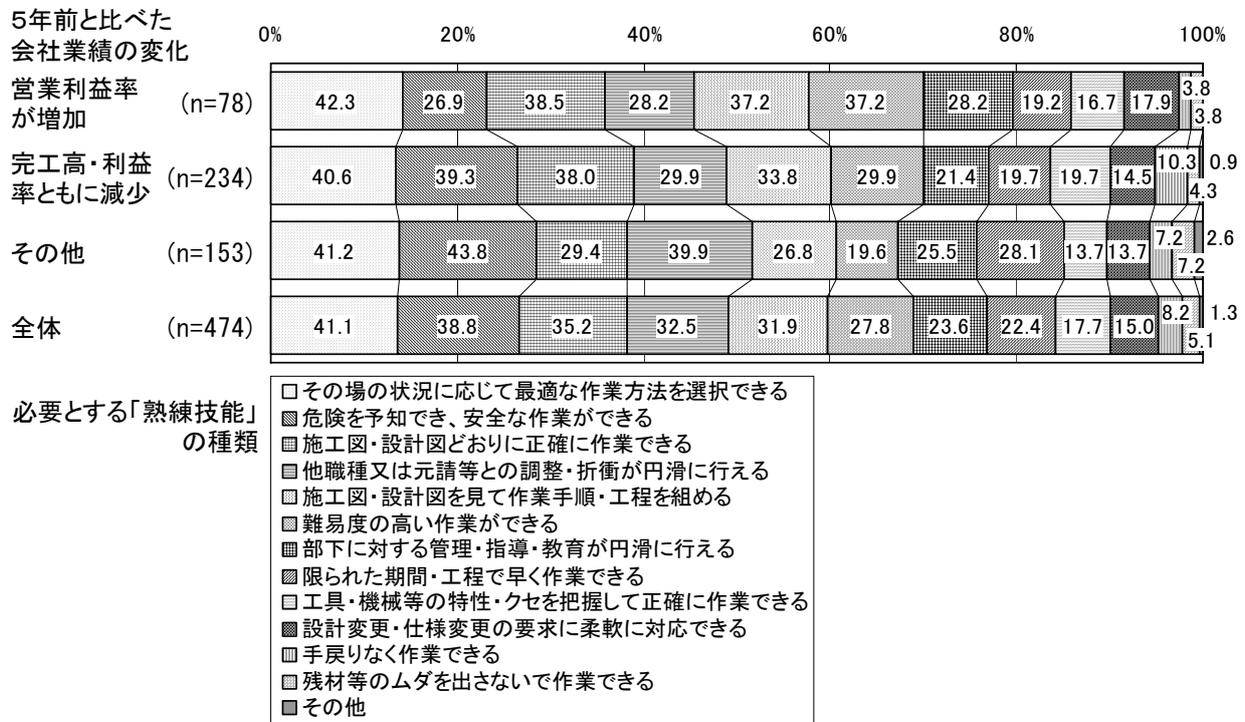
注2) 各項目の選択数を積み上げて全数を100%で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答（上位3項目選択）であるため数値の合計は100%とはならない。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注4) 請負階層が不明の5社については非表示。

会社の業績別に見ると、5年前と比べて営業利益率が増加している会社で比較的多いのは、「施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める」、「難易度の高い作業ができる」、「部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える」である（図3-2-11）。

図3-2-11 必要とする『熟練技能』の種類（会社業績別、上位3項目回答）



注1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた474社のみ回答。

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

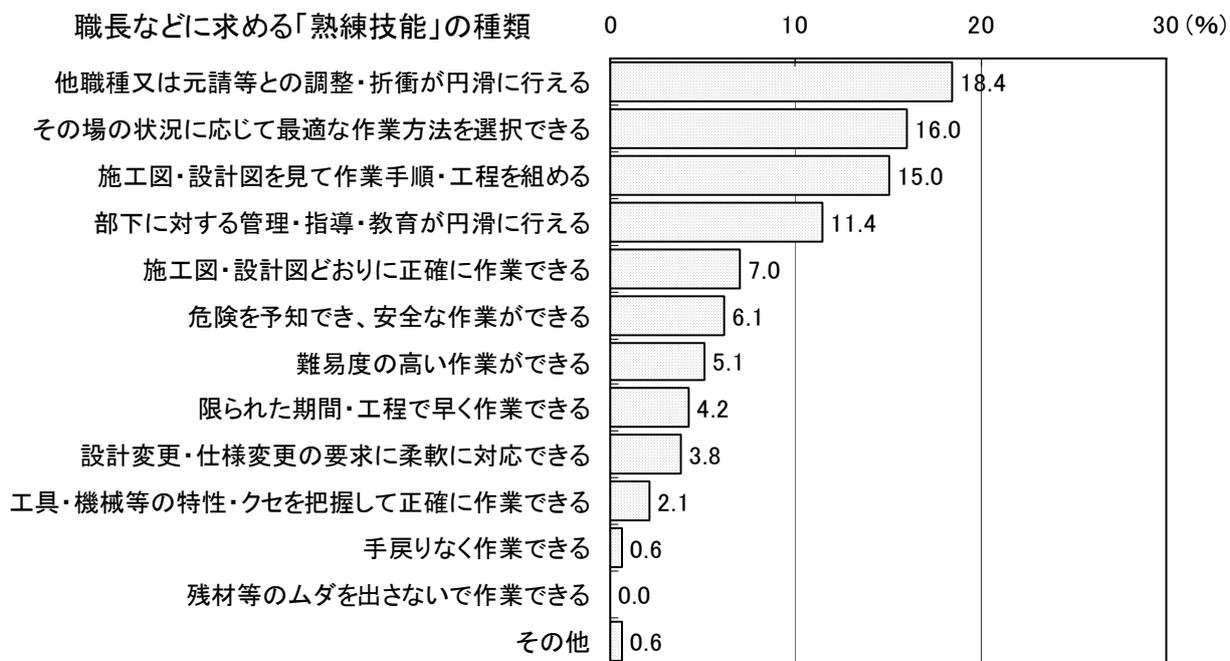
注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

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

b. 職長などに求める『熟練技能』の種類

職長など特に現場で基幹的な役割を担う人に求める『熟練技能』の種類として全体で最も多いのは、「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」、次いで「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」となっている（図 3-2-12）。

図 3-2-12 職長などに求める『熟練技能』の種類（全体、上位 1 項目回答）



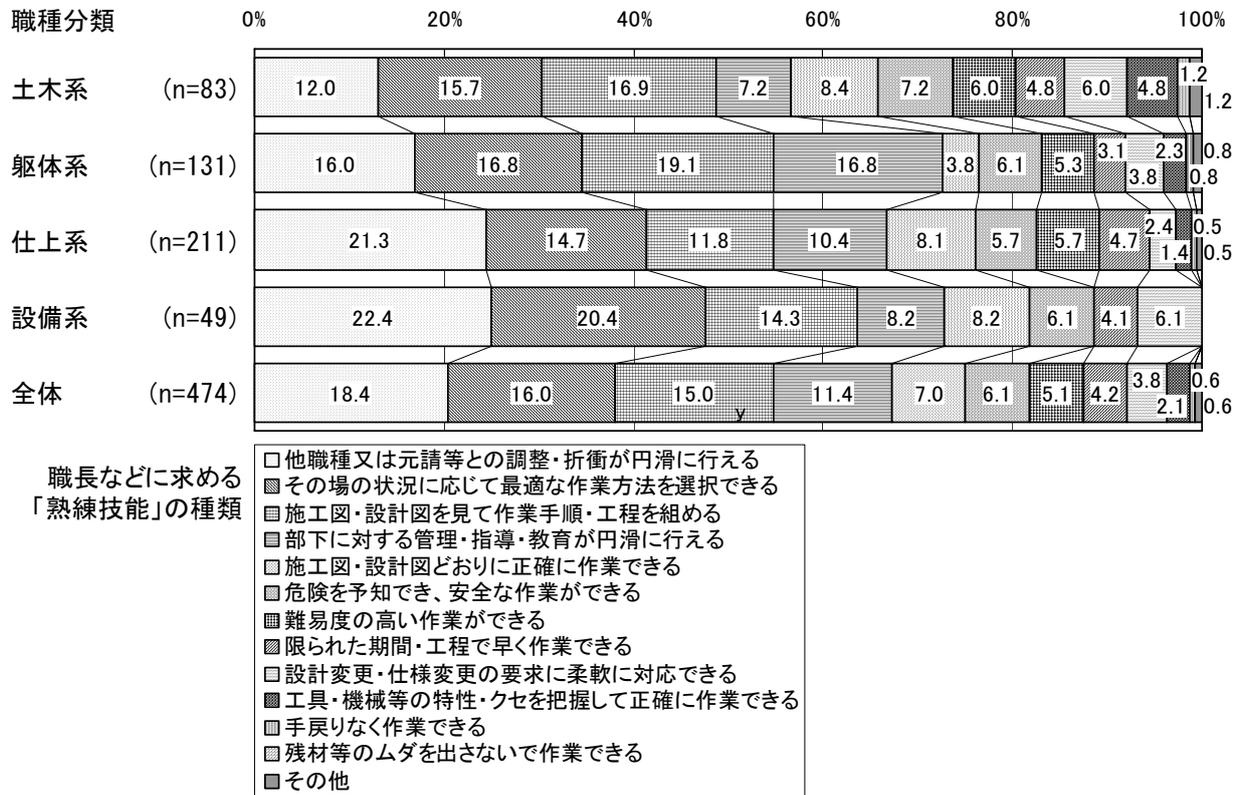
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。

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

注 3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に、職長などに求める『熟練技能』の種類を見ると、土木系、軀体系では「施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める」が最も多く、仕上系、設備系では「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」が最も多い（図 3-2-13）。

図 3-2-13 職長などに求める『熟練技能』の種類（職種分類別、上位 1 項目回答）



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

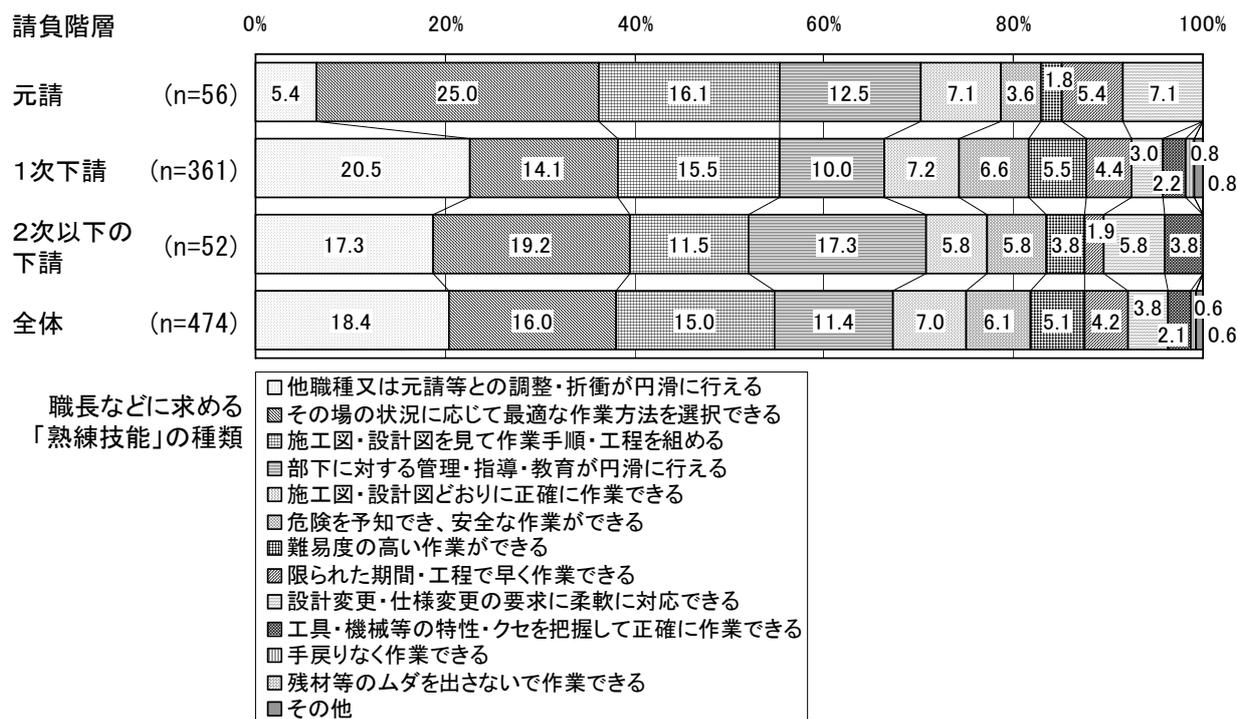
注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。上位 1 項目回答であるが、回答がなかった 46 社を選択率の母数に含んでいるため数値の合計は 100% とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

請負階層別に、職長などに求める『熟練技能』の種類を見ると、「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」は特に1次下請で多くなっている（図3-2-14）。

元請となることが多い会社では、（当然ながら）「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」は少なく、その代わりに「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」が顕著に多い。また、2次以下の下請では「部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える」が比較的多い。

図3-2-14 職長などに求める『熟練技能』の種類（請負階層別、上位1項目回答）



注1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた474社のみ回答。

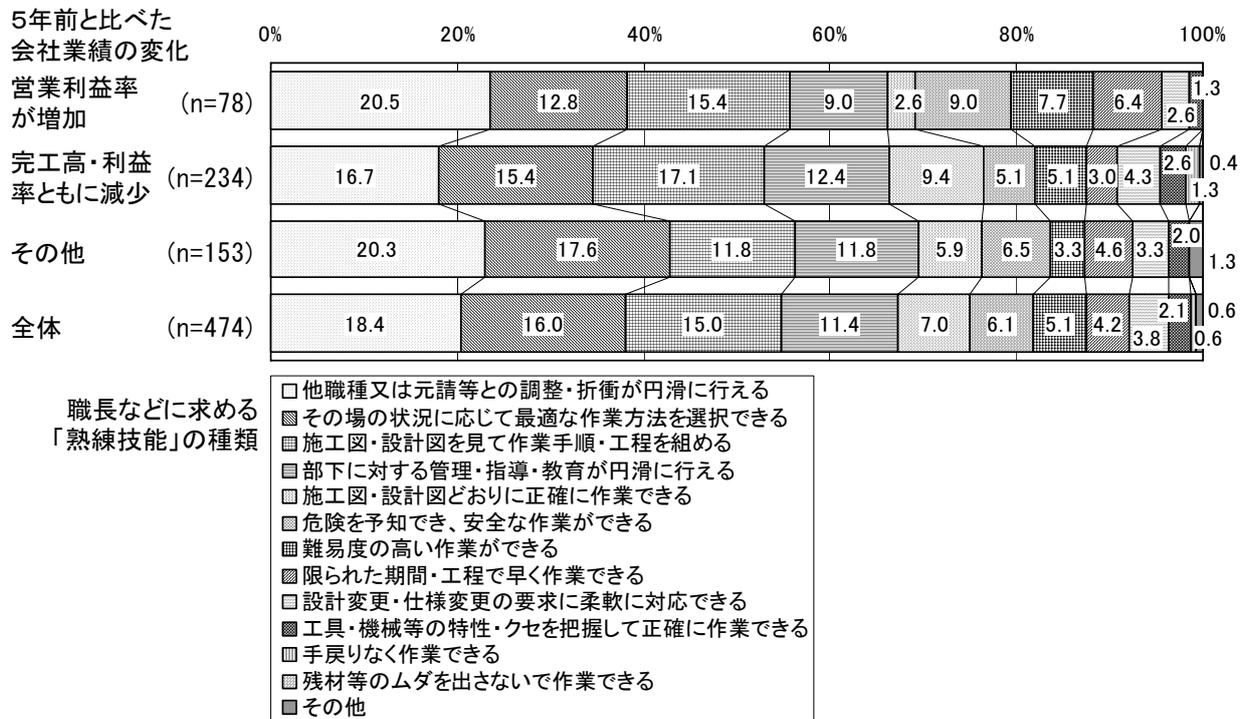
注2) 各項目の選択数を積み上げて全数を100%で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。上位1項目回答であるが、回答がなかった46社を選択率の母数に含んでいるため数値の合計は100%とはならない。

注3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

注4) 請負階層が不明の5社については非表示。

会社の業績別に、職長などに求める『熟練技能』の種類を見ると、5年前と比べて営業利益率が増加している会社が他と比べて多く挙げたのは、「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」のほか、「危険を予知でき、安全な作業ができる」、「難易度の高い作業ができる」、「限られた期間・工程で早く作業できる」である（図 3-2-15）。

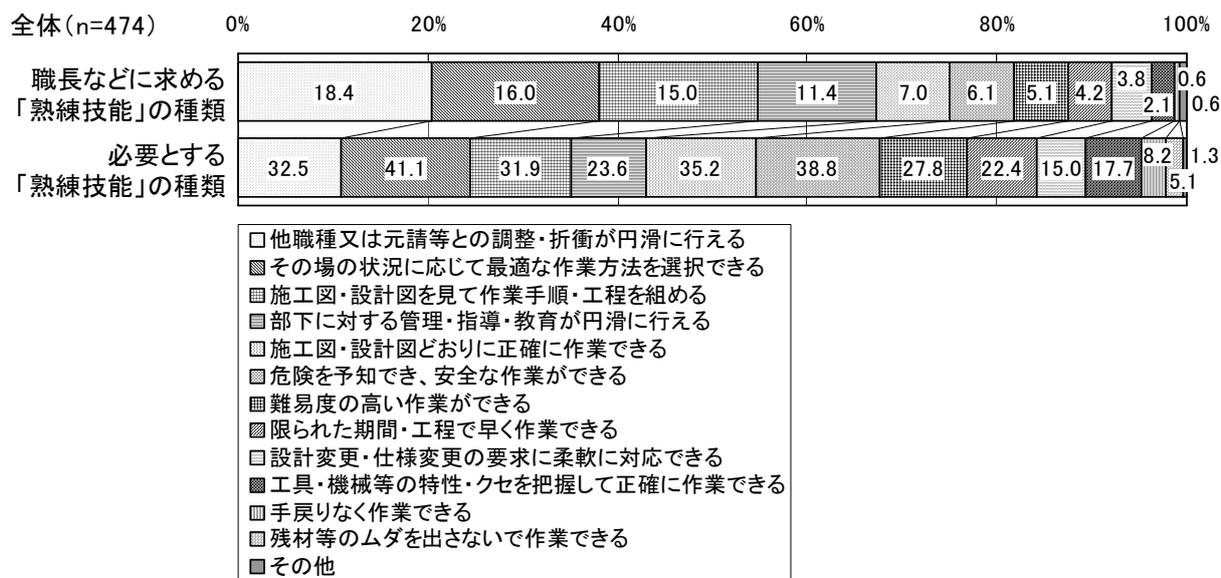
図 3-2-15 職長などに求める『熟練技能』の種類（会社業績別、上位 1 項目回答）



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

通常必要とする『熟練技能』の種類と比べて、職長などにより多く求める『熟練技能』の種類は、「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」、「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」、「施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める」、「部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える」である（図 3-2-16）。

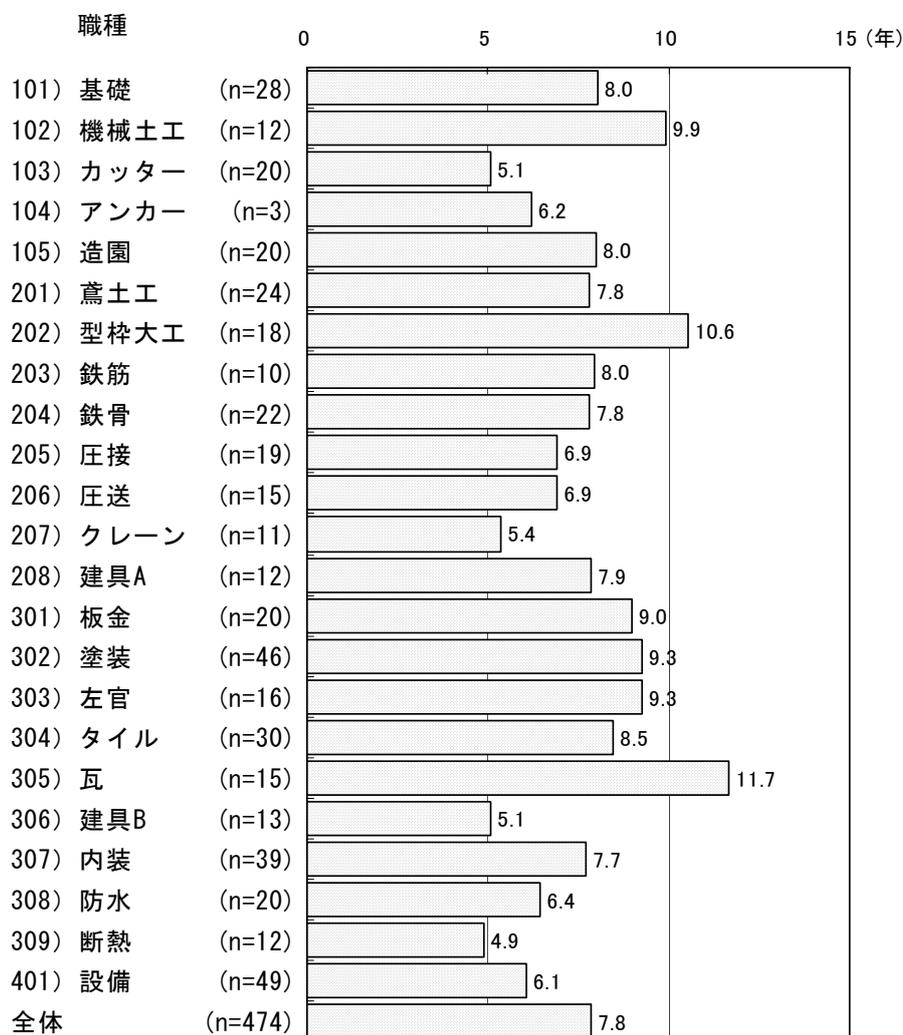
図 3-2-16 「職長などに求める『熟練技能』の種類」と「必要とする『熟練技能』の種類」の比較



- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた 474 社のみ回答。
 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
 注 3) 「職長などに求める『熟練技能』の種類」は上位 1 項目回答であるが、回答がなかった 46 社を選択率の母数に含んでいるため数値の合計は 100% とはならない。
 注 4) 「必要とする『熟練技能』の種類」は複数回答（上位 3 項目選択）であるため数値の合計は 100% とはならない。
 注 5) 「職長などに求める『熟練技能』の種類」での選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

必要とする『熟練技能』の具体的な内容は、職種によりさまざまであり、その習得年数は、職種によって概ね5年から12年程度となっている（図3-2-17、表3-2-1）。

図3-2-17 熟練技能の習得年数（職種別）



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

表3-2-1 『熟練技能』の具体的な内容例

職種	内容例（習得年数）
機械土工	地山の掘削作業で、重機のセット、施工方法を状況に合わせて変えることができる。(20年)
カッター	コンクリート穿孔前及び穿孔中、電線管等を予知して切断する前にとめる事。(5年)
型枠大工	原寸図による円型型枠の組立。(15年)
クレーン	相手方との意志の疎通。(3年)
瓦	本葺瓦工事、屋根形状決定の時、野地、軒、破風の線出設計ができる。(10年)
建具B	建具表を見て正確な見積りが出来る。(3年)
設備	自動火災報知設備においてシーケンスを理解し、他設備との結線調整を行う。(5年)

3. 3 『熟練技能』の承継問題

本調査では、『熟練技能者』とは「『技能労働者』の中で、会社に必要な『熟練技能』を持っている人」と定義した。

【論点③】技能労働者の年代構成はどうなっているか。

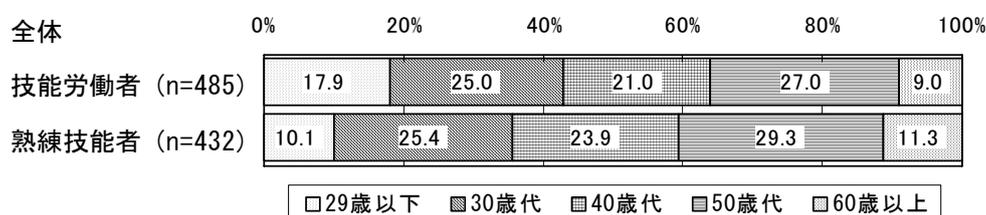
- 06) 会社における技能労働者の年代層として全体で多いのは「50歳代」(27%)と「30歳代」(25%)。
50歳以上の技能労働者が5割を超える職種は左官、クレーン。4割を超える職種は鳶土工、建具B、型枠大工、建具A、タイル。
- 07) 会社における熟練技能者の年代層は、全体として50歳以上が41%。
50歳以上の熟練技能者が5割を超える職種は左官、建具A。40歳未満の熟練技能者が5割を超える職種は、断熱、鉄筋、圧接、カッター。

会社における技能労働者と熟練技能者の年代構成を分析した。

技能労働者（熟練技能者を含む）の年代層は、全体では「50歳代」が27%と最も多く、次いで「30歳代」(25%)が多い。

熟練技能者の年代層は、全体では「50歳代」が29%となり、「60歳以上」を合わせると、50歳以上が41%を占める（図3-3-1）。

図3-3-1 技能労働者（熟練技能者を含む）の年代構成（全体）

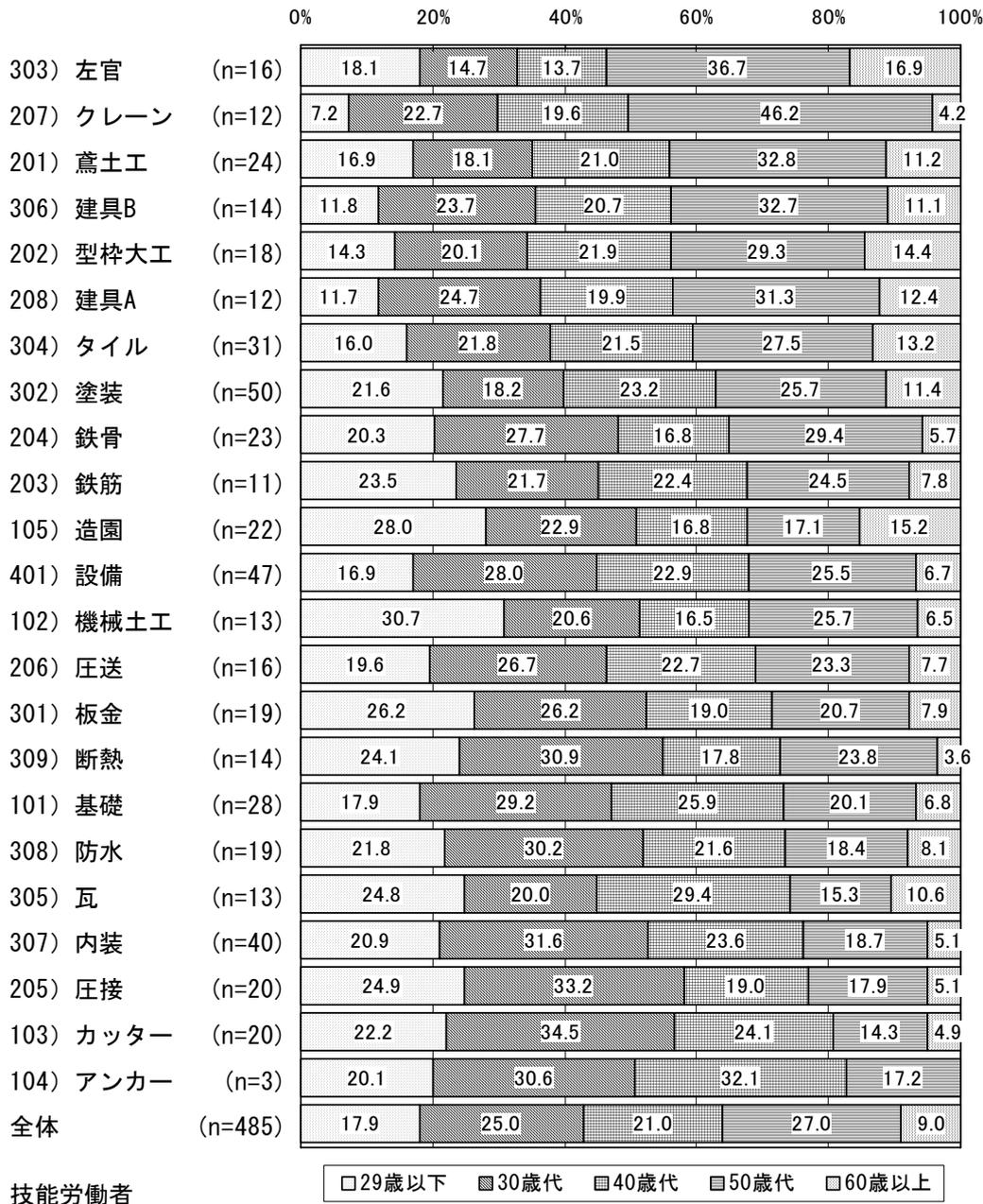


注1) 技能労働者については、アンケート回答総数495から、技能労働者数が不明の回答10を除き、年代別の1社平均人数を求めて集計。

注2) 熟練技能者については、アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた474社の回答から、熟練技能者数が不明の回答42を除き、年代別の1社平均人数を求めて集計。

技能労働者の年代層を職種別に見ると、50歳以上の割合が5割を超える職種は左官(54%)、クレーン(50%)、4割を超える職種は鳶土工(44%)、建具B(44%)、型枠大工(44%)、建具A(44%)、タイル(41%)となっている。このうち、クレーン、建具B、型枠大工、建具Aでは、29歳以下の若手層が15%に満たない(図3-3-2)。

図3-3-2 技能労働者(熟練技能者を含む)の年代構成(職種別)

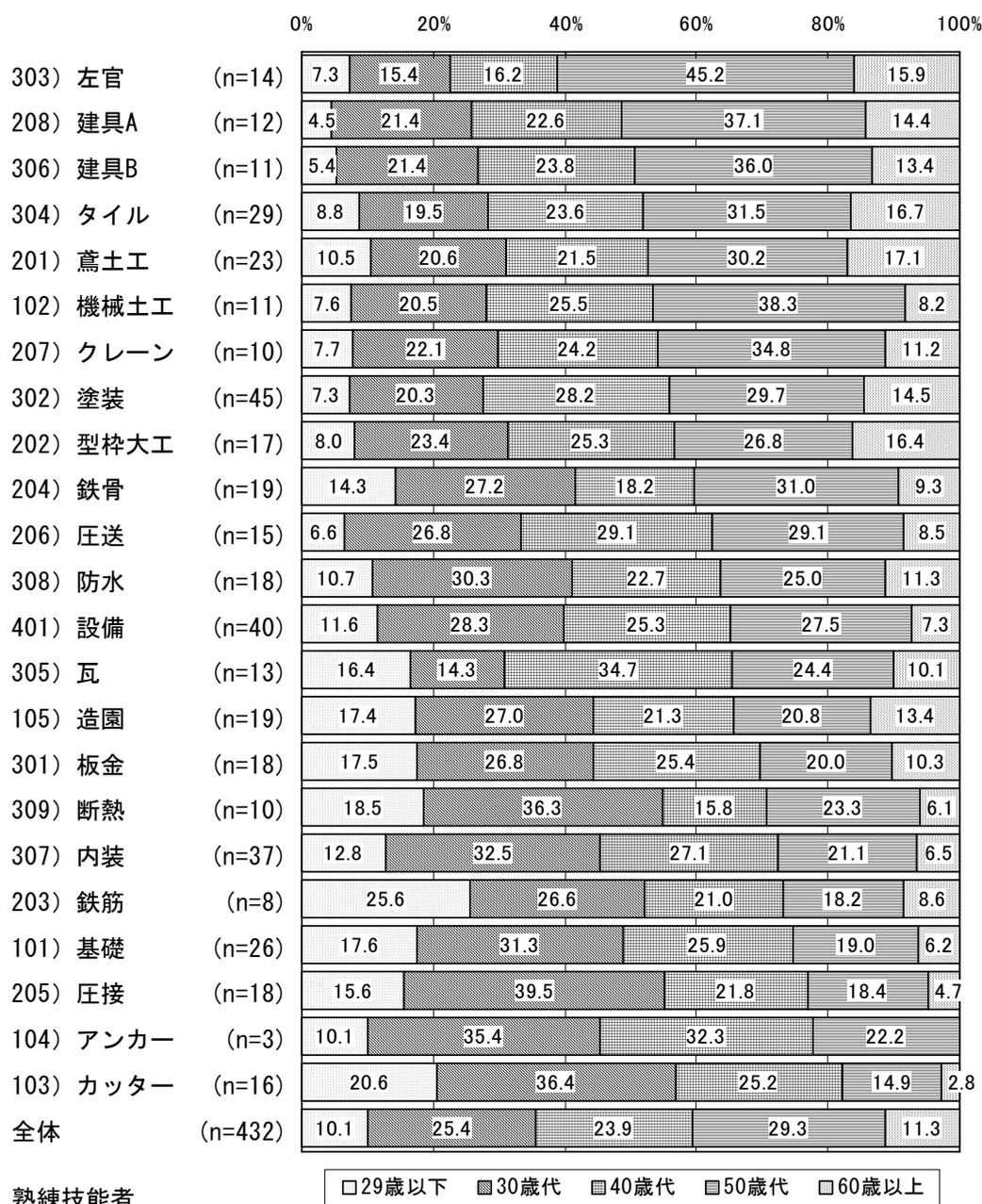


注1) アンケート回答総数 495 から、技能労働者数が不明の回答 10 を除き、年代別の 1 社平均人数を求めて集計。

注2) 50歳以上の技能労働者が多い順に職種を並べ替えて表示。

熟練技能者の年代層を職種別に見ると、50歳以上の熟練技能者が5割を超える職種は左官(61%)、建具A(52%)である。一方、40歳未満の熟練技能者が5割を超える職種は、断熱(55%)、鉄筋(52%)、圧接(55%)、カッター(57%)である(図3-3-3)。

図3-3-3 熟練技能者の年代構成(職種別)



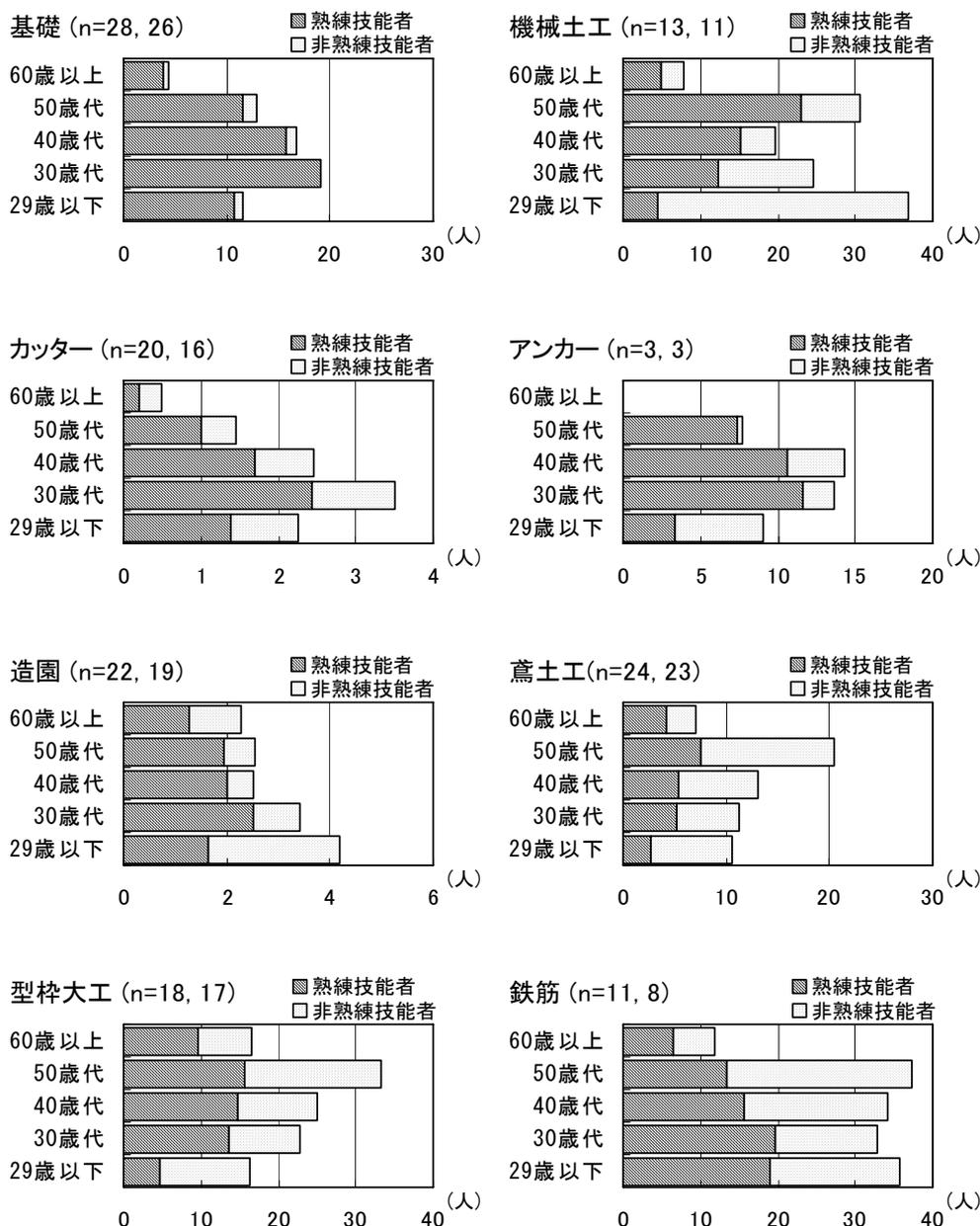
注1) アンケート回答会社のうち、熟練技能は必要と答えた474社の回答から、熟練技能者数が不明の回答42を除き、年代別の1社平均人数を求めて集計。
 注2) 50歳以上の熟練技能者が多い順に職種を並べ替えて表示。

会社における技能労働者及び熟練技能者の年代構成は、職種によりさまざまである。技能労働者、熟練技能者ともに 50 歳代が突出して多い職種は、建具 A、左官、建具 B であり、50 歳代を頂点に若年代にかけて少なくなっている職種は、鳶土工、型枠大工、タイルである(図 3-3-4)。

一方、熟練技能者が 30 歳代～40 歳代に比較的多い職種は、基礎、カッター、アンカー、造園、圧接、板金、内装であり、鉄筋では 29 歳以下の熟練技能者も多い。

なお、基礎、建具 A、建具 B では、技能労働者に占める熟練技能者の割合が顕著に大きい。

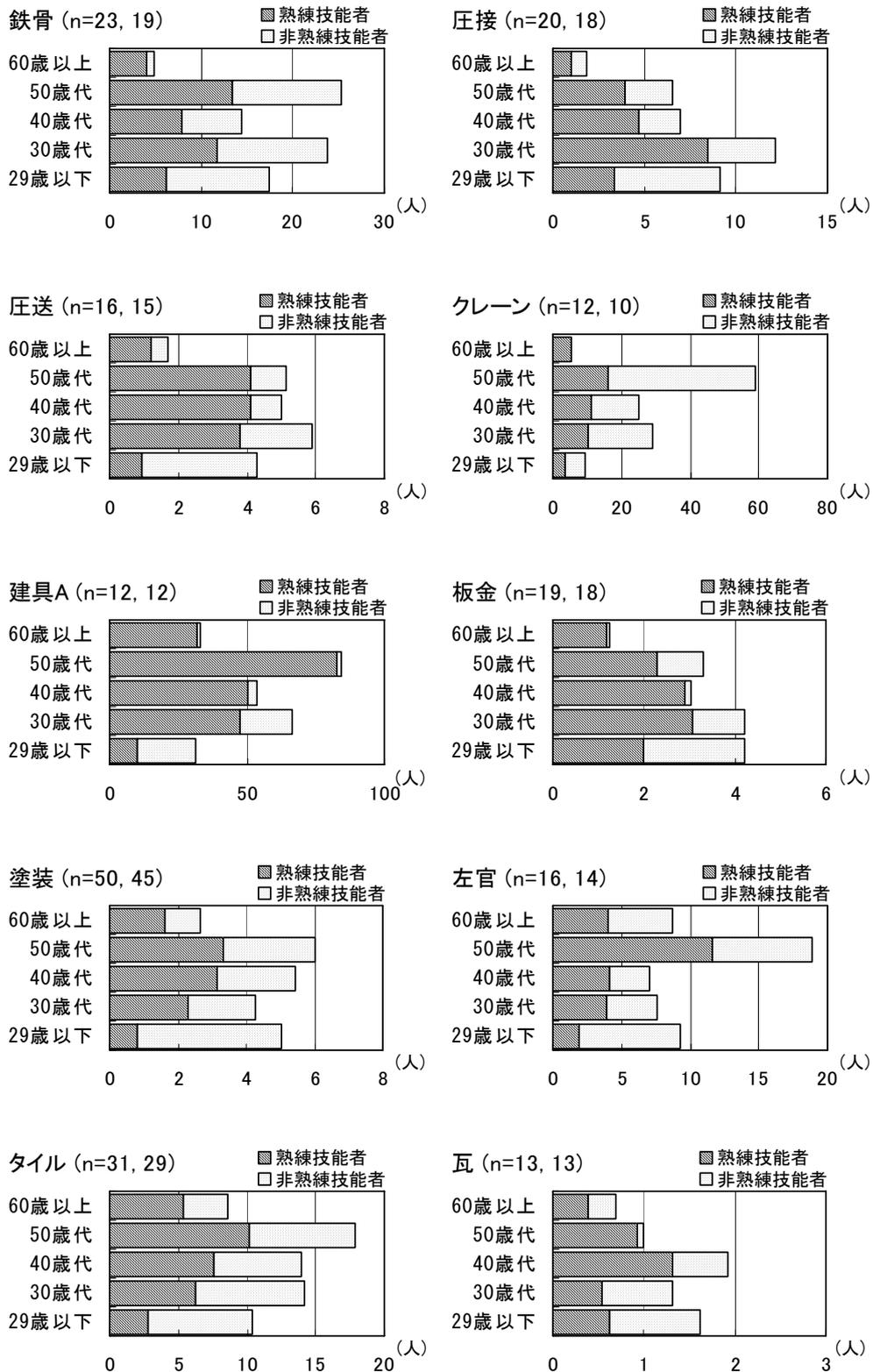
図 3-3-4(1) 技能労働者の年代別 1 社平均人数 (職種別-1)



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

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

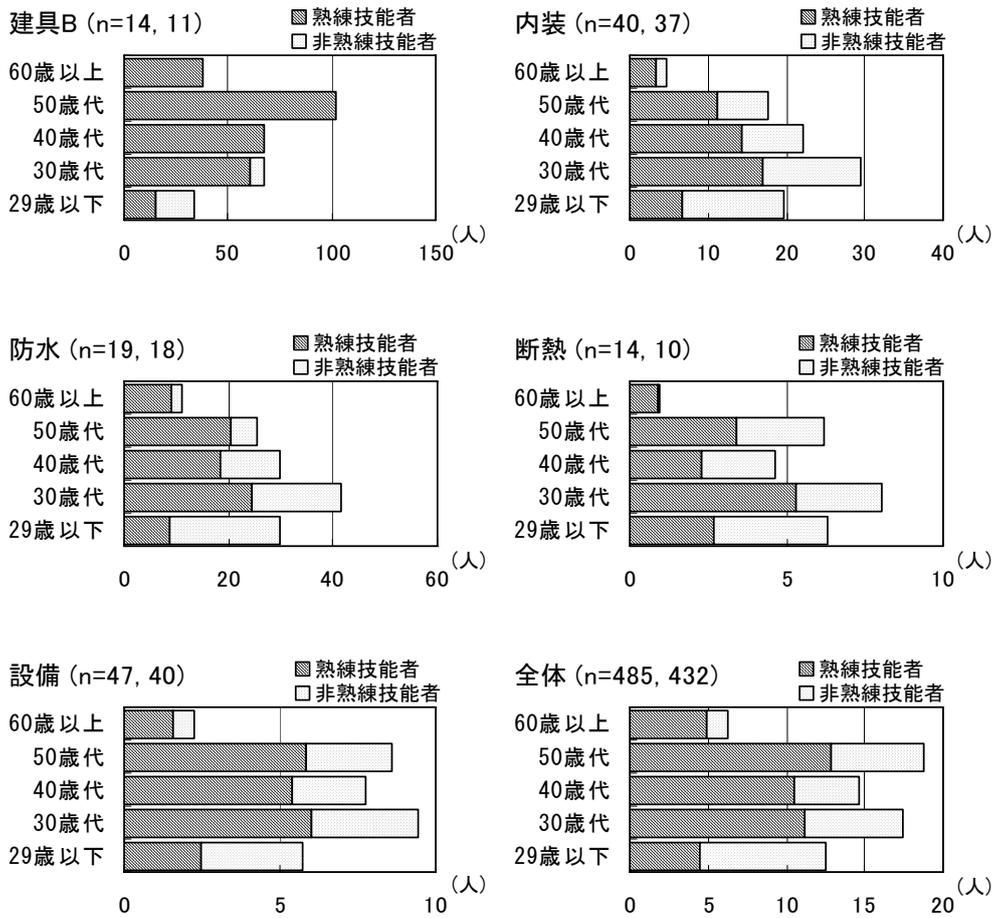
図 3-3-4(2) 技能労働者の年代別 1 社平均人数 (職種別-2)



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

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

図 3-3-4(3) 技能労働者の年代別 1 社平均人数 (職種別-3)



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

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

【論点④】『熟練技能』の承継不全の問題は起きるか。

08) 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期は、全体では「5～10年以内に来る」とする会社が35%、「1～5年以内に来る」とする会社が24%、「既に来ている」を合わせると、「10年以内に来る」とする会社が70%以上。

問題が生じる時期は「既に来ている」とする会社が3割以上の職種は、型枠大工、防水。2割以上の職種は圧接、クレーン。

09) 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由として、全体で多いのは「熟練技能者が高齢化して不足してくるから」が79%、「若手技能者の数が減少してくるから」が66%。

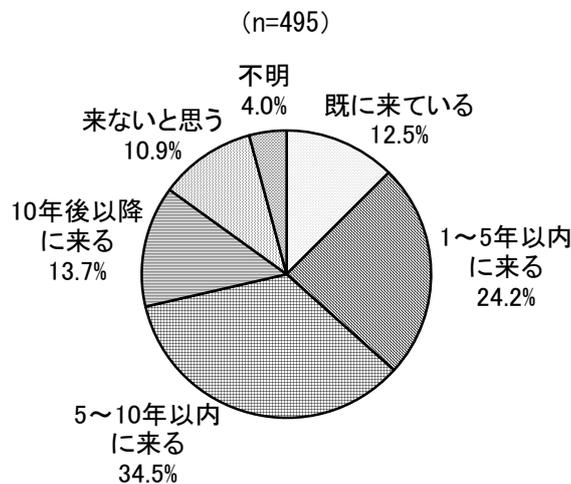
問題が生じる理由として「熟練技能者が高齢化して不足してくるから」は躯体系では85%。「若手技能者の数が減少してくるから」は仕上系で70%。

熟練技能者の退職・離職によって将来において生ずると思われる、熟練技能の承継不全の問題について分析した。

a. 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期

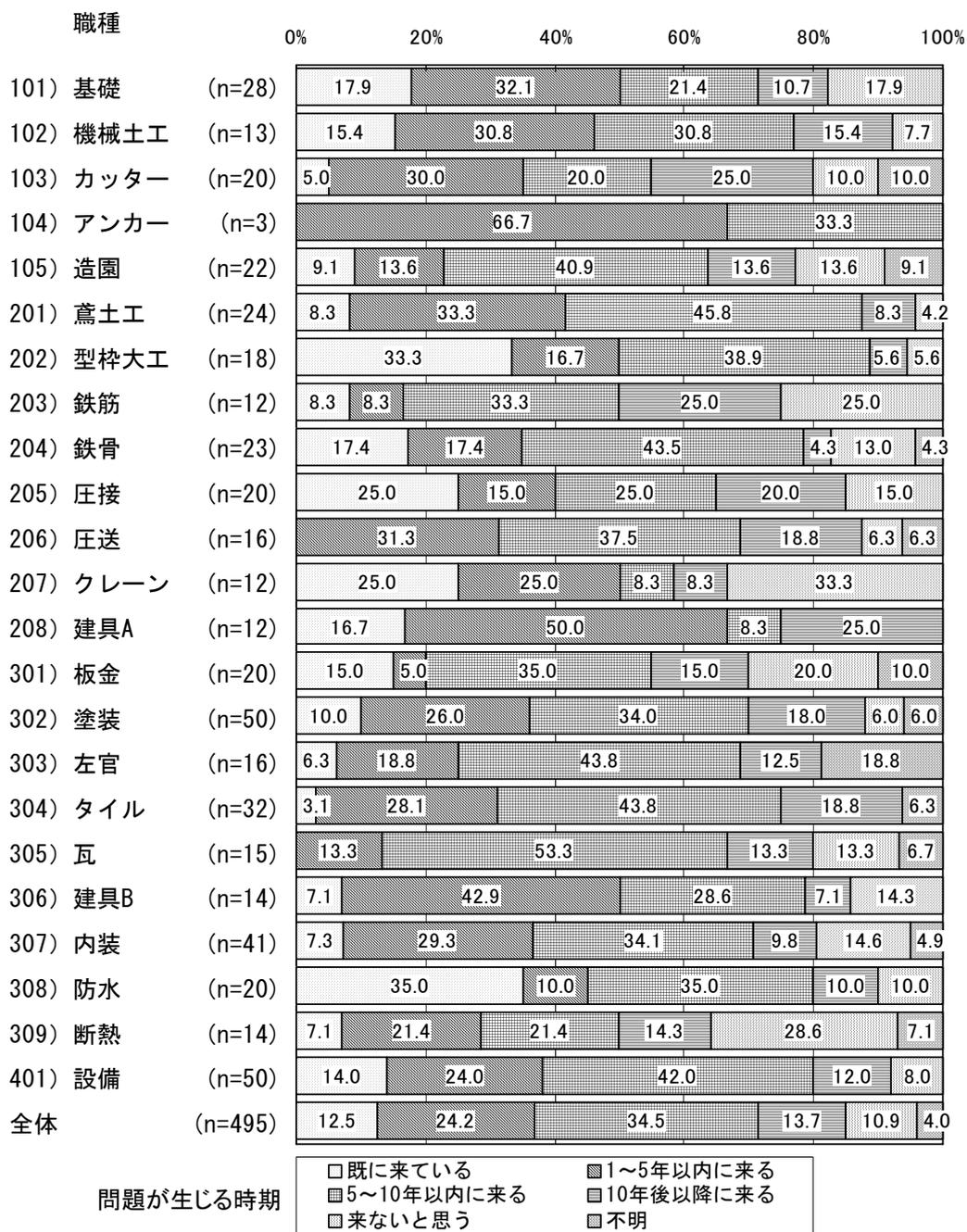
熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期は、全体では「5～10年以内に来る」とする会社が35%と最も多く、次いで「1～5年以内に来る」とする会社が24%、「既に来ている」(13%)を合わせると、10年以内に来るとする会社が70%以上である(図3-3-5)。

図 3-3-5 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期(全体)



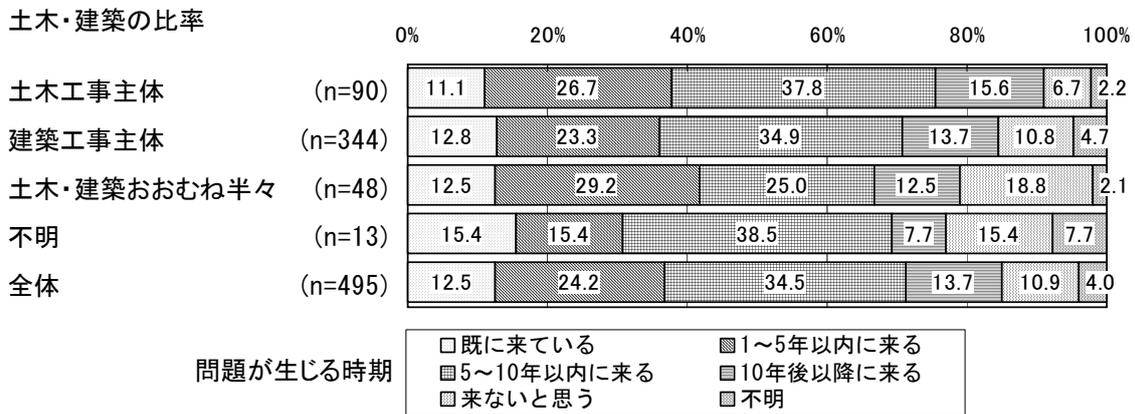
職種別に見ると、工事の施工に問題が生じる時期が「既に来ている」とする会社が3割以上の職種は、型枠大工（33%）、防水（35%）、2割以上の職種は、圧接（25%）、クレーン（25%）である（図3-3-6）。

図3-3-6 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（職種別）



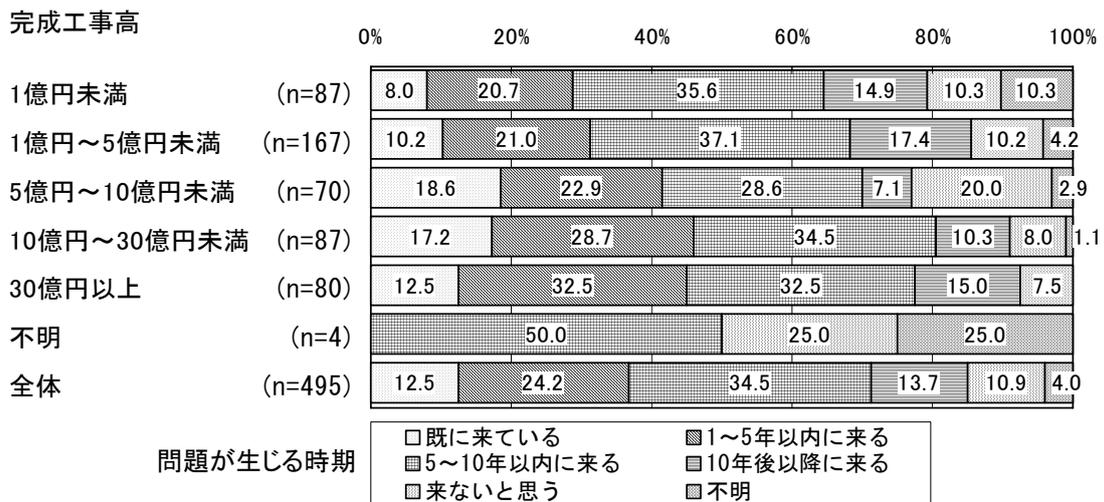
土木・建築の比率で見ると、工事の施工に問題が生じる時期が「既に来ている」とする割合は建築工事主体の会社で若干大きくなっているが、「1～5年以内に来る」、「5～10年以内に来る」、「10年後以降に来る」とする割合は、いずれも土木工事主体の会社のほうが大きい。土木・建築おおむね半々の会社では、「来ないと思う」が比較的多い（図 3-3-7）。

図 3-3-7 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（土建比率別）



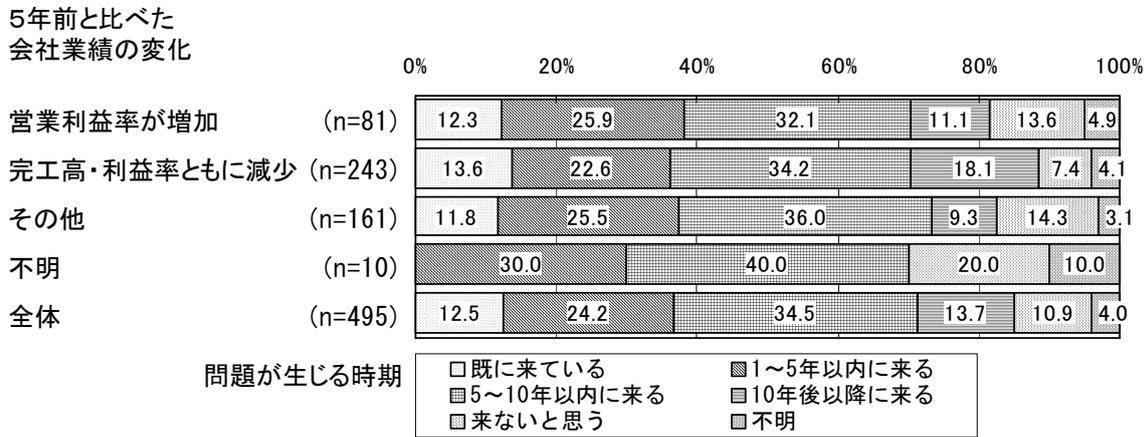
会社の完成工事高別に見ると、工事の施工に問題が生じる時期が「既に来ている」とする割合は、「5億円～10億円未満」及び「10億円～30億円未満」の会社でやや大きい。また、「1～5年以内に来る」と「5～10年以内に来る」を合わせた割合は、完成工事高が大きい会社ほど大きくなる傾向がある。「来ないと思う」割合は、「5億円～10億円未満」の会社で比較的大きい（図 3-3-8）。

図 3-3-8 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（完成工事高別）



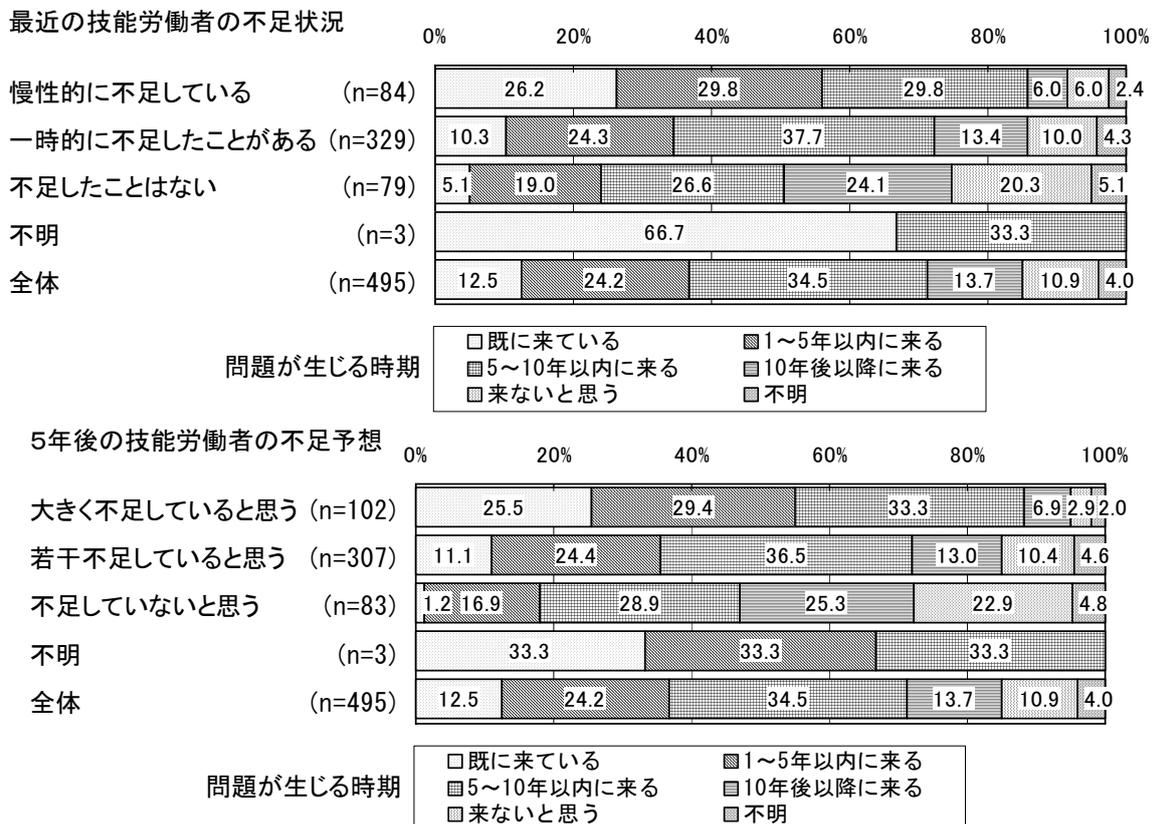
会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では、「1～5年以内に来る」とする会社が他と比較して若干多く、一方、「完工高・利益率ともに減少」している会社では、「10年後以降に来る」とする会社が比較的多くなっている（図3-3-9）。

図3-3-9 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（会社業績別）



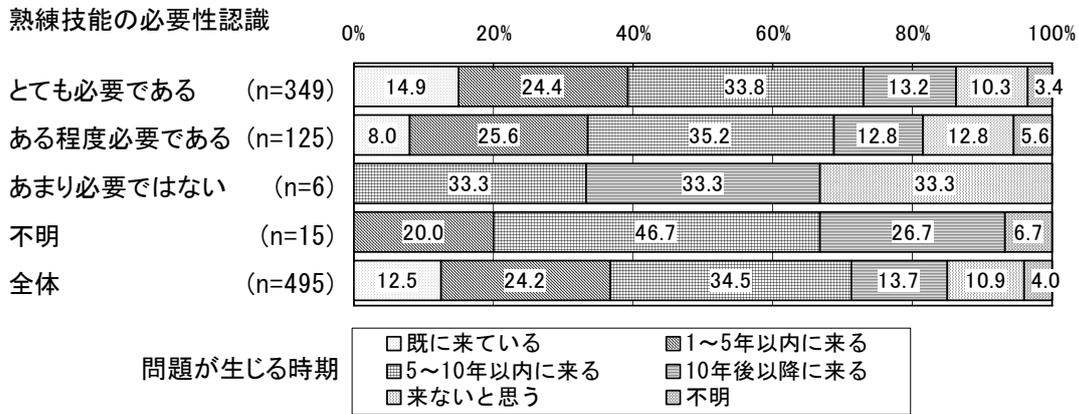
最近の技能労働者の不足状況及び5年後の不足予想の違いから見ると、最近「慢性的に不足している」とする会社、また、5年後に「大きく不足していると思う」会社では、工事の施工に問題が生じる時期は「既に来ている」、「1～5年以内に来る」とする割合が大きい（図3-3-10）。

図3-3-10 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（技能労働者の不足状況・不足予想別）



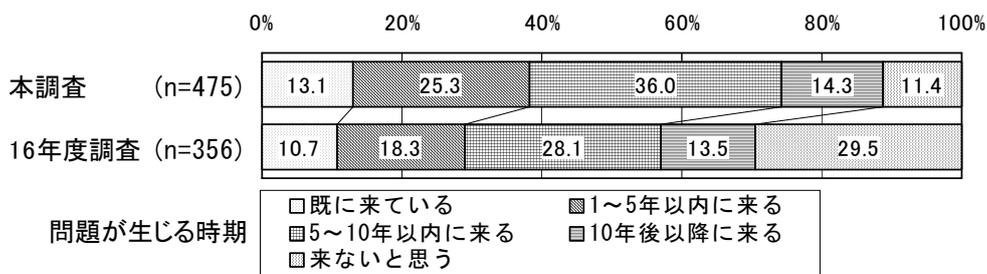
会社での熟練技能の必要性認識の違い（【論点①】参照）から見ると、熟練技能は「とても必要」と感じている会社では、「ある程度必要」とする会社に比べて、工事の施工に問題が生じる時期は「既に来ている」とする割合が大きい（図 3-3-11）。

図 3-3-11 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（必要性認識別）



なお、平成 16 年度の「職長をはじめとする建設技能労働者の能力評価に関する調査」（建設産業専門団体連合会）における職長の退職・離職による品質低下問題に関するアンケート結果と比較すると、本調査では工事の施工に問題が生じる時期（平成 16 年度調査では「品質低下が懸念される時期」に相当）が「来ないと思う」の割合が大きく減少して、「来る（又は来ている）」とする割合が各時期区分ともに増加している（図 3-3-12）。

図 3-3-12 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期（別調査との比較）

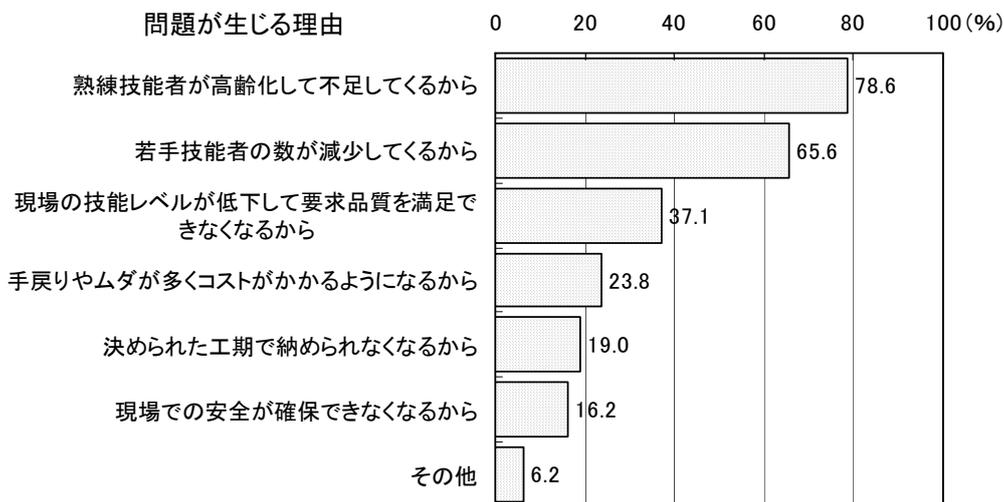


注 1) 本調査は、アンケート回答会社 495 社の回答から不明回答 20 を除いて集計。
 注 2) 16 年度調査は、「職長をはじめとする建設技能労働者の能力評価に関する調査」（建設産業専門団体連合会）において「職長の退職・離職による品質低下が懸念される時期」として調査したもので、アンケート回答会社 434 社の回答から「全くわからない」61 と不明回答 17 を除いて集計。

b. 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由

熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由としては、全体として「熟練技能者が高齢化して不足してくるから」が79%と最も多く、次いで「若手技能者の数が減少してくるから」(66%)となっている(図3-3-13)。

図3-3-13 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由(全体、複数回答)



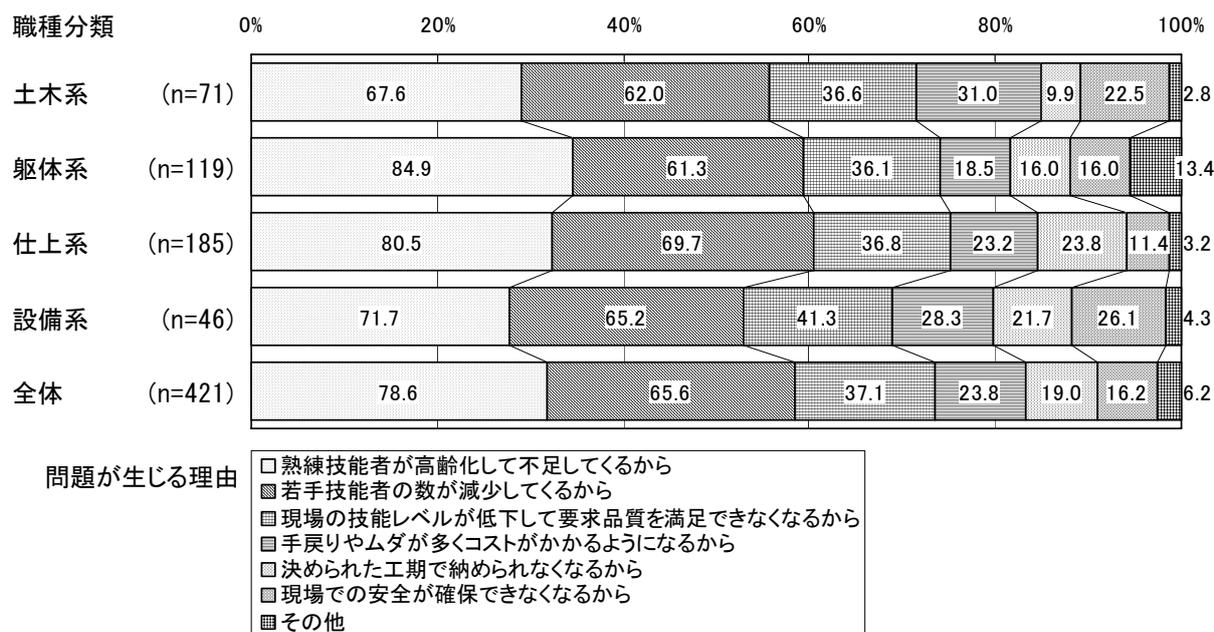
注1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた421社のみ回答。

注2) グラフ内の数値は選択した会社の割合(選択率)。

注3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に見ると、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由として「熟練技能者が高齢化して不足してくるから」は躯体系で 85%と多く、「若手技能者の数が減少してくるから」は仕上系で 70%と多い。また、「現場の技能レベルが低下して要求品質を満足できなくなるから」は設備系、「手戻りやムダが多くコストがかかるようになるから」は土木系で比較的多い（図 3-3-14）。

図 3-3-14 熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由
(職種分類別、複数回答)



- 問題が生じる理由
- 熟練技能者が高齢化して不足してくるから
 - 若手技能者の数が減少してくるから
 - ▨ 現場の技能レベルが低下して要求品質を満足できなくなるから
 - ▩ 手戻りやムダが多くコストがかかるようになるから
 - 決められた工期で納められなくなるから
 - 現場での安全が確保できなくなるから
 - ▨ その他
- 注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じるような時期が来ている又は来ると答えた 421 社のみ回答。
注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100%で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100%とはならない。
注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

3. 4 技能承継のための取組状況

【論点⑤】技能承継のための取組を実施しているか。

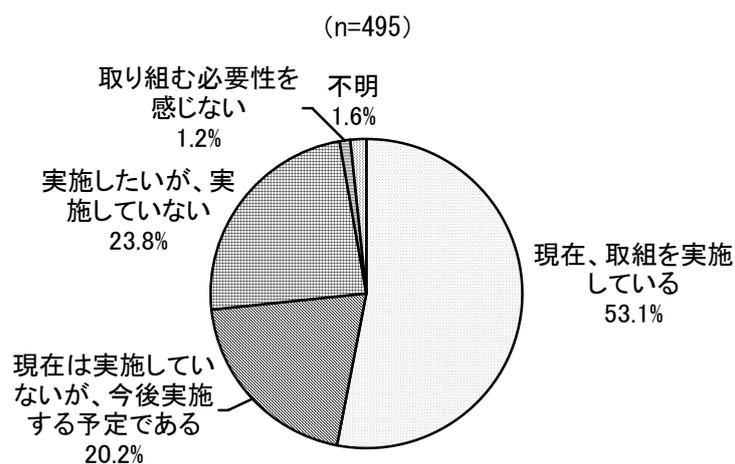
- 10) 技能承継のための取組を「現在、実施している」会社は全体の53%、「今後実施する予定」の会社は20%、「実施したいが、実施していない」会社は24%。一方、「取り組む必要性を感じない」会社は1%（6社）。
- 「現在、実施している」会社が7割以上の職種は、機械土工、カッター、圧接、断熱。「今後実施する予定」の会社が3割以上の職種は、アンカー、鉄骨、クレーン、塗装、防水。
- 11) 技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合が大きいのは、職種分類では土木系（62%）、請負階層では1次下請（54%）、完成工事高では30億円以上（61%）、会社業績では5年前と比べて営業利益率が増加している会社（58%）。
- 12) 技能承継のための取組を実施したいが実施していない理由として全体で最も多いのは、「取組のための時間が確保できないから」、次いで「取組のための資金・経費が確保できないから」、「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足しているから」。
- 仕上系で多いのは、「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていないから」、設備系で多いのは、「熟練技能を教えることができる人材が不足しているから」。

技能承継のための取組の実施状況について分析した。

a. 技能承継のための取組実施状況

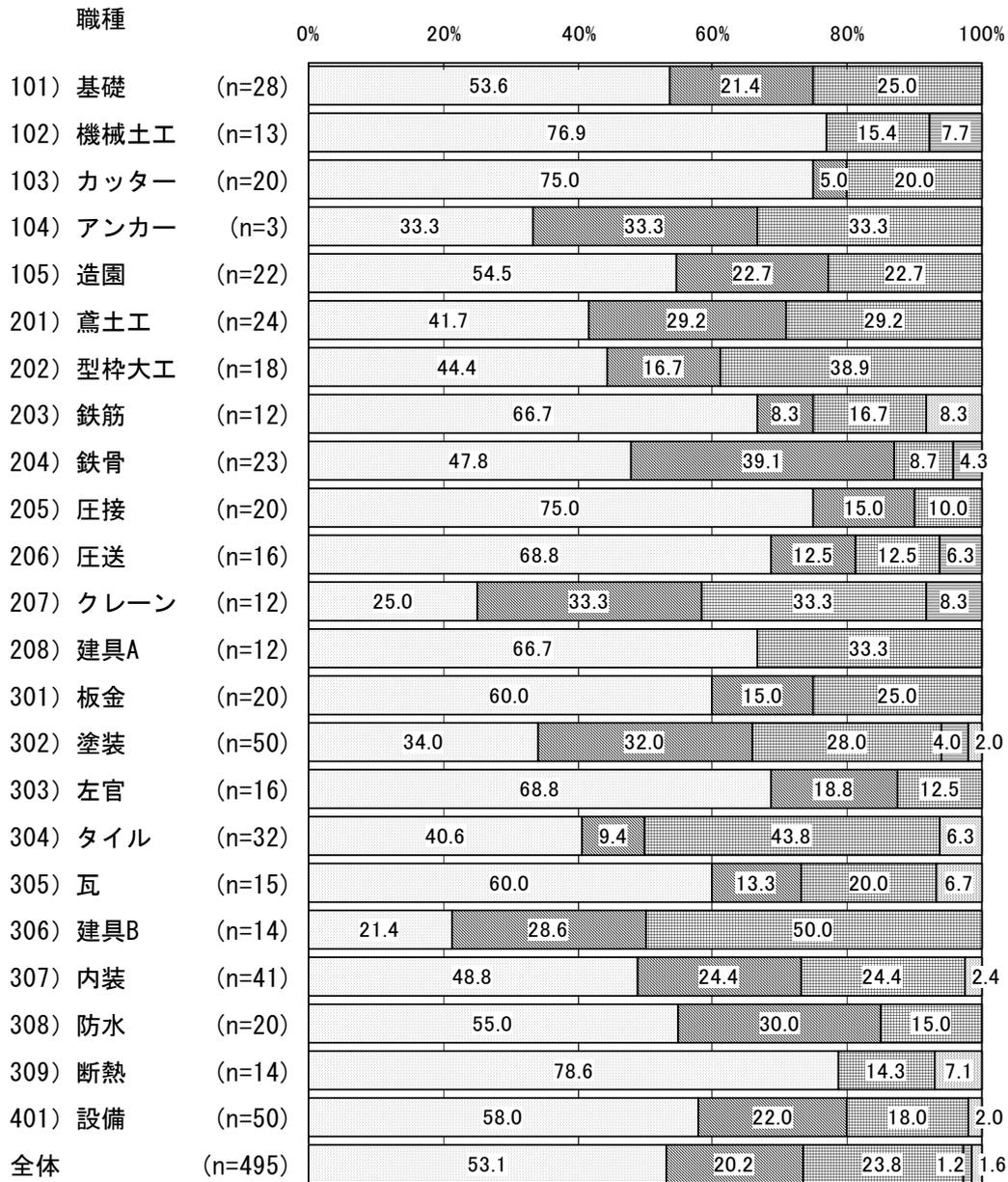
全体では、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社は53%、「今後実施する予定」の会社は20%、「実施したいが、実施していない」会社は24%となっている。一方、「取り組む必要性を感じない」会社は1%（6社）である（図3-4-1）。

図3-4-1 技能承継の取組の実施状況（全体）



職種別に見ると、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社が7割以上の職種は、機械土工（77%）、カッター（75%）、圧接（75%）、断熱（79%）であり、「今後実施する予定」の会社が3割以上の職種は、アンカー（33%）、鉄骨（39%）、クレーン（33%）、塗装（32%）、防水（30%）である（図3-4-2）。

図3-4-2 技能承継の取組の実施状況（職種別）

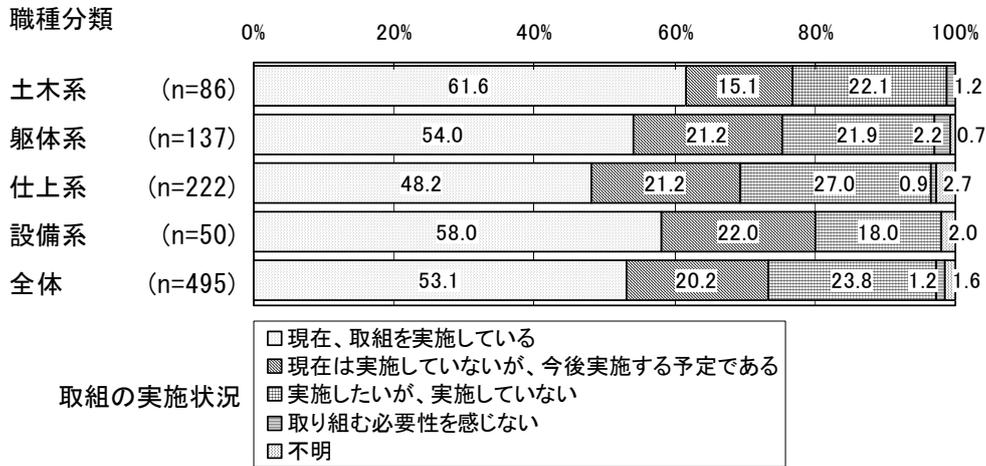


取組の実施状況

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

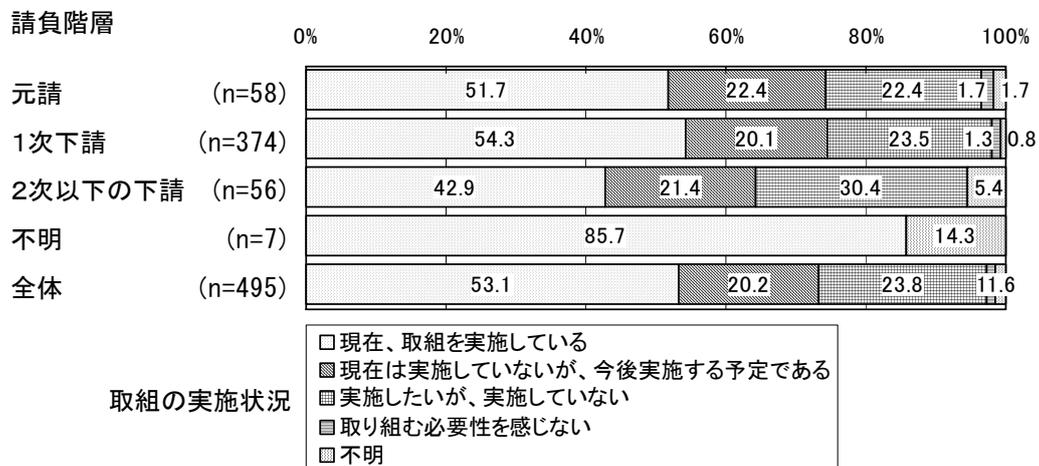
職種分類別に見ると、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合は、土木系で62%、設備系で58%と大きく、仕上系では48%と小さい（図3-4-3）。

図3-4-3 技能承継の取組の実施状況（職種分類別）



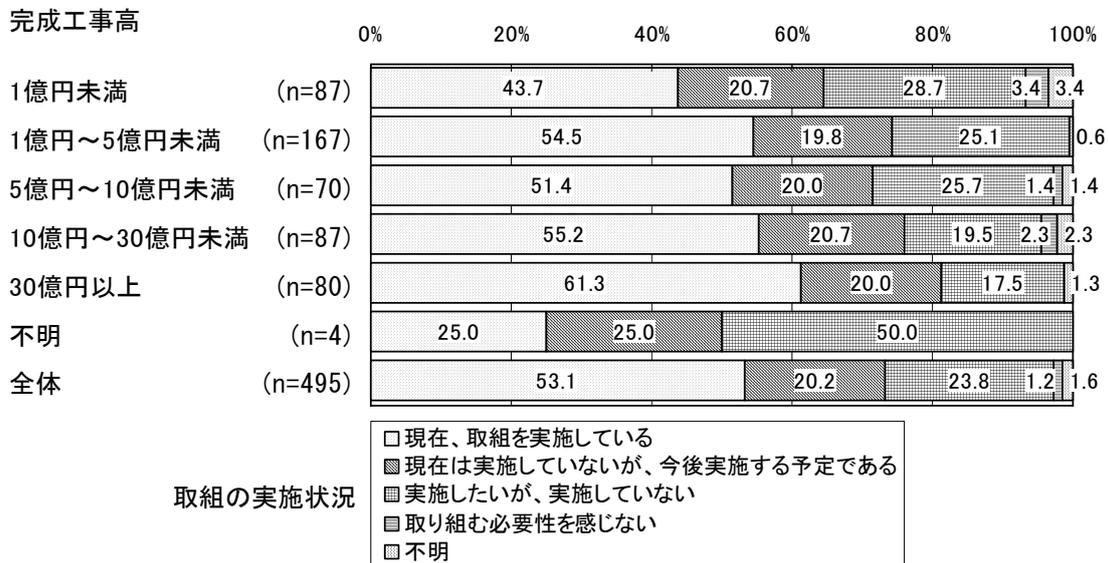
請負階層別に見ると、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合は、1次下請で54%、元請で52%であるが、2次以下の下請では43%となっている（図3-4-4）。

図3-4-4 技能承継の取組の実施状況（請負階層別）



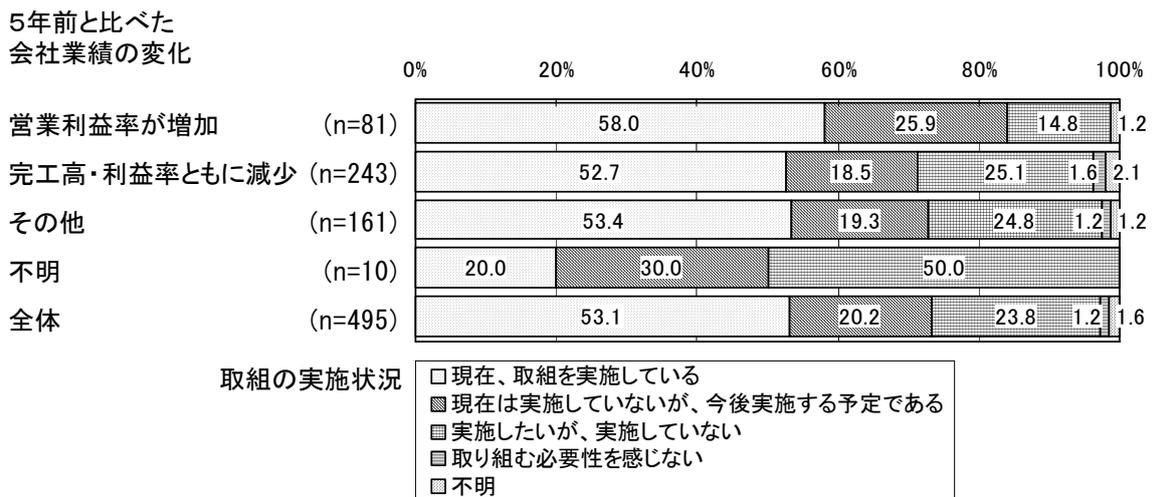
会社の完成工事高別に見ると、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合は、完成工事高 30 億円以上では 61%と大きく、1 億円未満では 44%である。完成工事高が大きい会社ほど「現在、実施している」割合が大きくなる傾向が見られる（図 3-4-5）。

図 3-4-5 技能承継の取組の実施状況（完成工事高別）



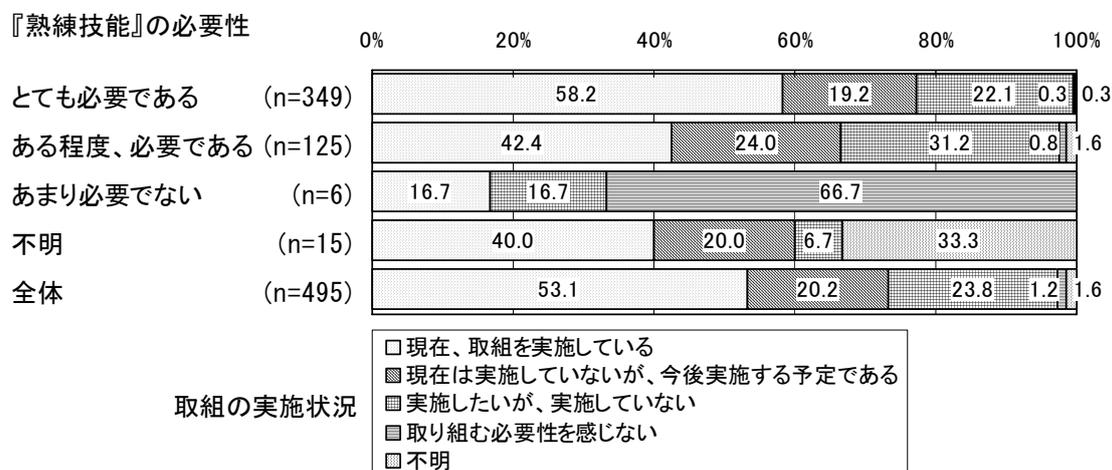
会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合が 58%、「今後実施する予定」の会社の割合が 26%と大きい（図 3-4-6）。

図 3-4-6 技能承継の取組の実施状況（会社業績別）



会社での熟練技能の必要性認識の違い（【論点①】参照）から見ると、熟練技能は「とても必要」と感じている会社では、「ある程度必要」とする会社と比べて、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合が大きい（図 3-4-7）。

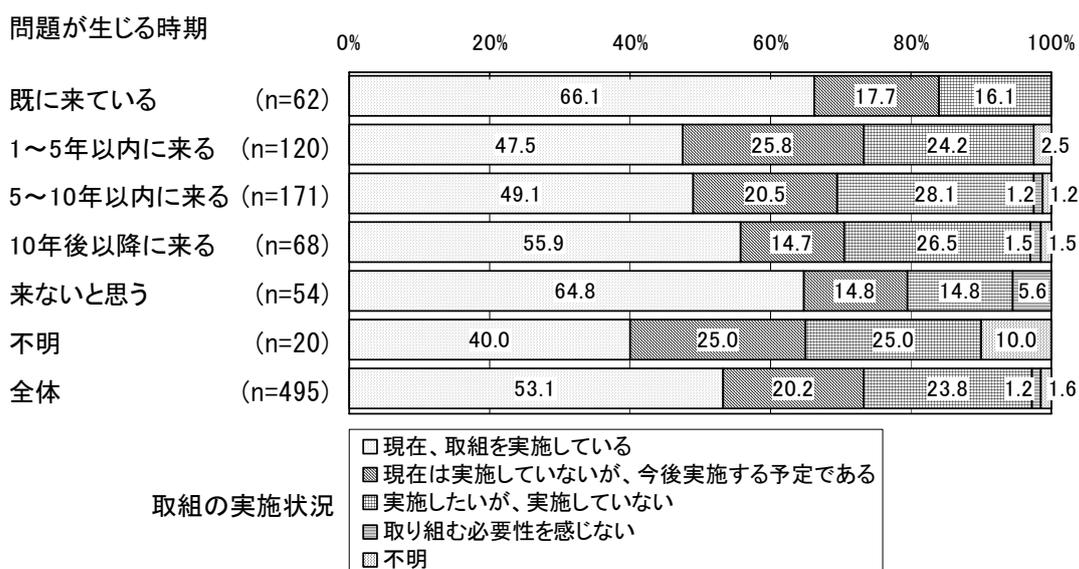
図 3-4-7 技能承継の取組の実施状況（必要性認識別）



熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期の認識の違い（【論点④】参照）から見ると、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合は、問題が生じる時期が「既に来ている」とする会社と、「来ないと思う」会社で、ほぼ同様に大きい（図 3-4-8）。

このことは、問題が生じる時期が「既に来ている」から、取組を「現在、実施している」という関係と、逆に、取組を「現在、実施している」から、問題が生じる時期が「来ないと思う」という二つの因果関係が存在していることを示すと考えられる。

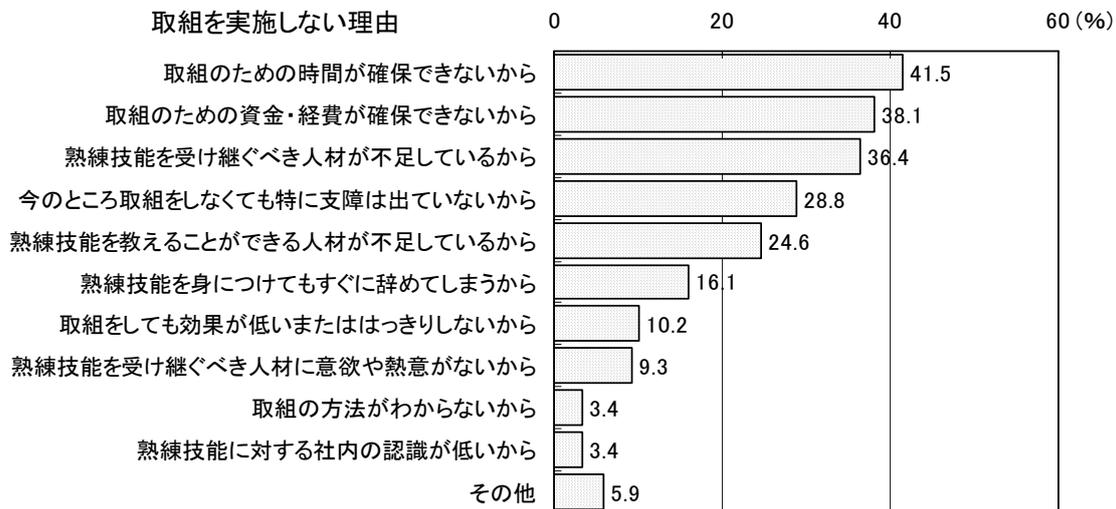
図 3-4-8 技能承継の取組の実施状況（問題が生じる時期別）



b. 技能承継のための取組を実施していない理由

技能承継のための取組を実施したいが実施していない理由としては、全体として「取組のための時間が確保できないから」が最も多く、次いで「取組のための資金・経費が確保できないから」、「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足しているから」となっている（図 3-4-9）。

図 3-4-9 技能承継の取組を実施しない理由（全体、複数回答）



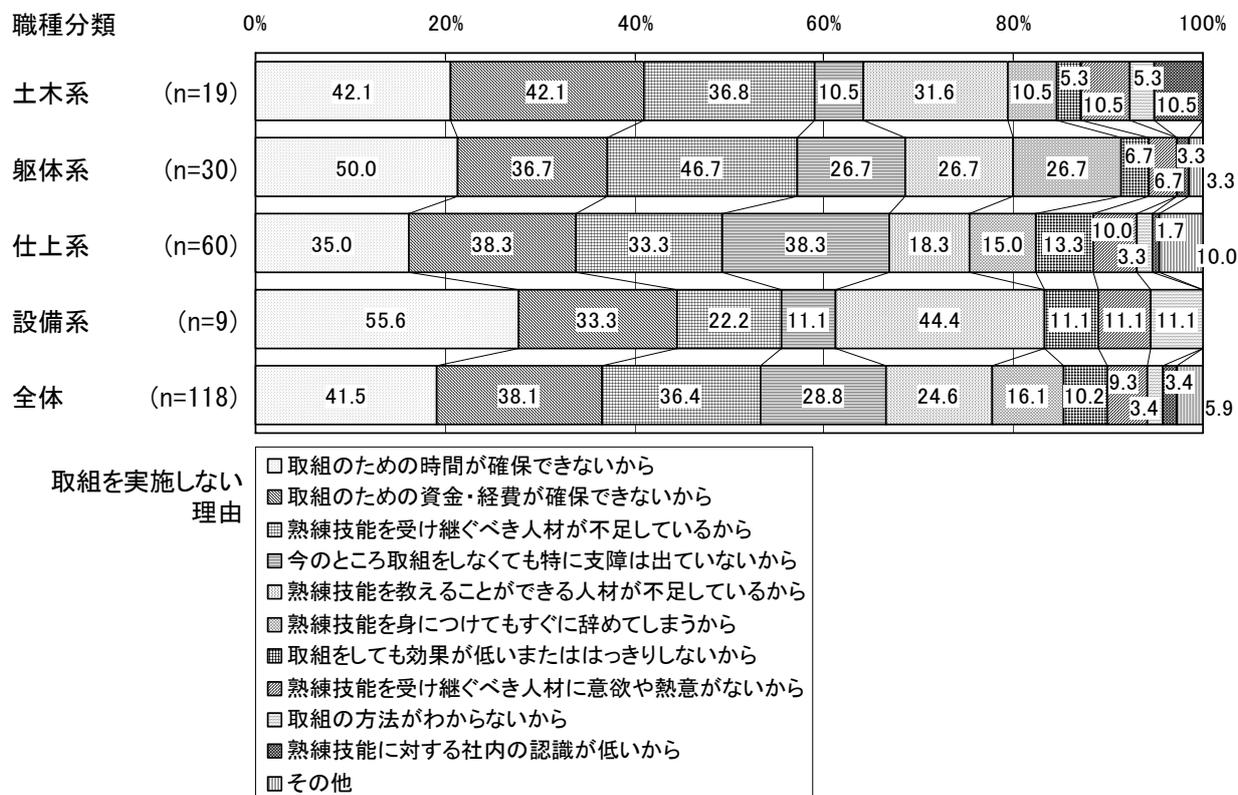
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

注 2) グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。

注 3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に見ると、技能承継のための取組を実施していない理由として「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていないから」は仕上系で多く、「熟練技能を教えることができる人材が不足しているから」は設備系が多い（図 3-4-10）。

図 3-4-10 技能承継の取組を実施しない理由（職種分類別、複数回答）



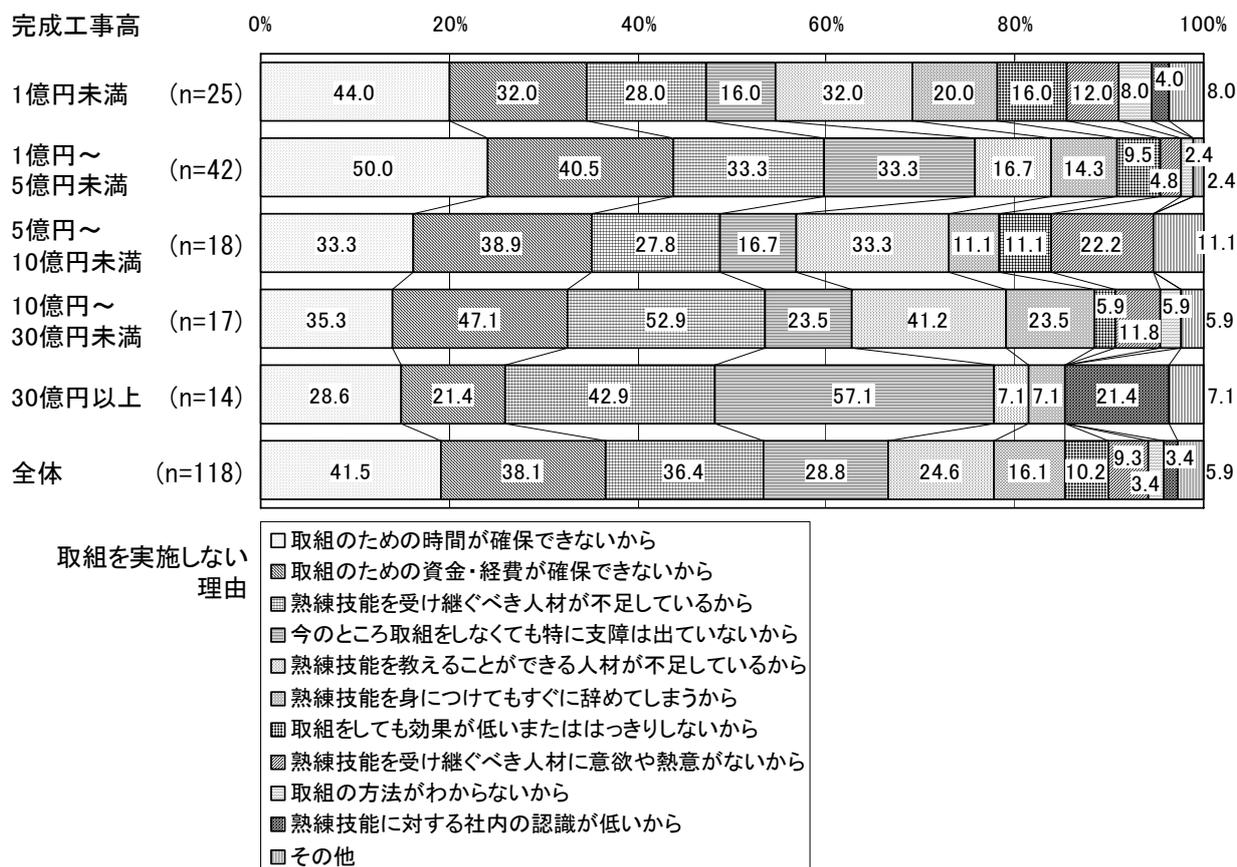
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。

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

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

会社の完成工事高別に見ると、技能承継のための取組を実施しない理由として最も多いのは、完成工事高 5 億円未満の会社では「取組のための時間が確保できないから」、完成工事高 30 億円以上の会社では「今のところ取組をしなくても特に支障は出ていないから」となっている（図 3-4-11）。

図 3-4-11 技能承継の取組を実施しない理由（完成工事高別、複数回答）



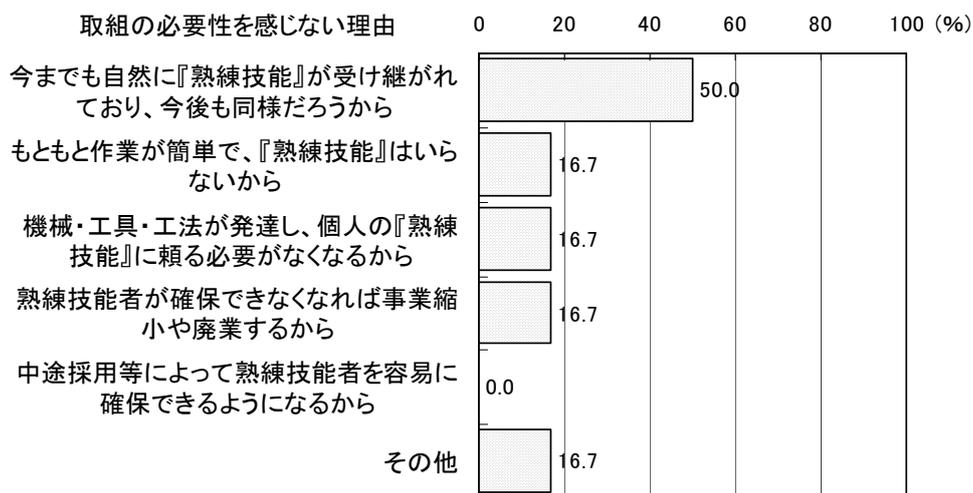
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施したいが、実施していないと答えた 118 社のみ回答。
 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
 注 4) 完成工事高が不明の 2 社については非表示。

(参考)

●技能承継のための取組の必要性を感じない理由

アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組の必要性を感じないと答えたのは6社であったが、このうち3社は、その理由として「今までも自然に『熟練技能』が受け継がれており、今後も同様だろうから」(50%)を挙げている。

技能承継のための取組の必要性を感じない理由 (全体、複数回答)



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

注2) グラフ内の数値は選択した会社の割合(選択率)。

注3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

【論点⑥】技能承継のための取組はどのような内容か。

- 13) 技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、技能承継のための指導・教育に関する取組として「実施中」の会社が最も多い取組は、「技能資格取得費用の支給・負担」(81%)、次いで「技能講習会など自社または共同の集合教育の開催」(71%)。
 実施対象者に「雇用者以外を含む」割合が比較的大きい取組は「技能講習会など自社または共同の集合教育の開催」、「自己学習のための教材(技能マニュアル、ビデオ等)の配付」。
- 14) 技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、技能承継のための段階的な取組として「実施中」の会社が最も多い取組は、「指導者の選定と育成」(46%)、次いで「熟練技能承継の目標設定」(41%)。少ない取組は、「熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成」(19%)。
- 15) 評価結果に基づく処遇・配置等を「実施中」又は「具体的に実施を予定している」会社の中で、具体的な取組として「実施中」の会社が最も多い取組は、「技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給」(76%)、次いで「技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更」(70%)。
 いずれの取組でも実施対象者に「雇用者以外を含む」割合は小さい。

本調査では、技能承継のための取組の内容を以下のとおり三分類して、それぞれ代表的な取組内容を提示して、その実施状況を分析した。

- a. 技能承継のための指導・教育に関する取組
- b. 技能承継のための段階的な取組
- c. 評価結果に基づく処遇・配置等に関する取組

「技能承継のための指導・教育に関する取組」は、実際にどのような手段で指導・教育が実施されているかについての分析である。

「技能承継のための段階的な取組」は、指導・教育の実施手順(流れ)の中でどの段階が実施されているかについての分析である。実施手順は、文献¹に基づき表3-4-1のとおり設定した。

表3-4-1 指導・教育の実施手順

段 階	内 容	対応した取組(本調査で提示したもの)
第1ブロック	技能承継の取組の組織化 技能承継計画の策定	・熟練技能承継の目標設定
第2ブロック	指導の具体的推進	・熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成 ・指導者の選定と育成
第3ブロック	評価結果に基づく処遇・処置 今後の技能承継計画への反映	・目標に対する指導結果の評価 ・評価結果に基づく技能者の処遇・配置等

注) 森和夫「技術・技能伝承ハンドブック」における“技術・技能伝承システムの流れ”を参考に作成。

「評価結果に基づく処遇・配置等に関する取組」は、「技能承継のための段階的な取組」における最後の項目である「評価結果に基づく技能者の処遇・配置等」の具体的な方法についての分析である。

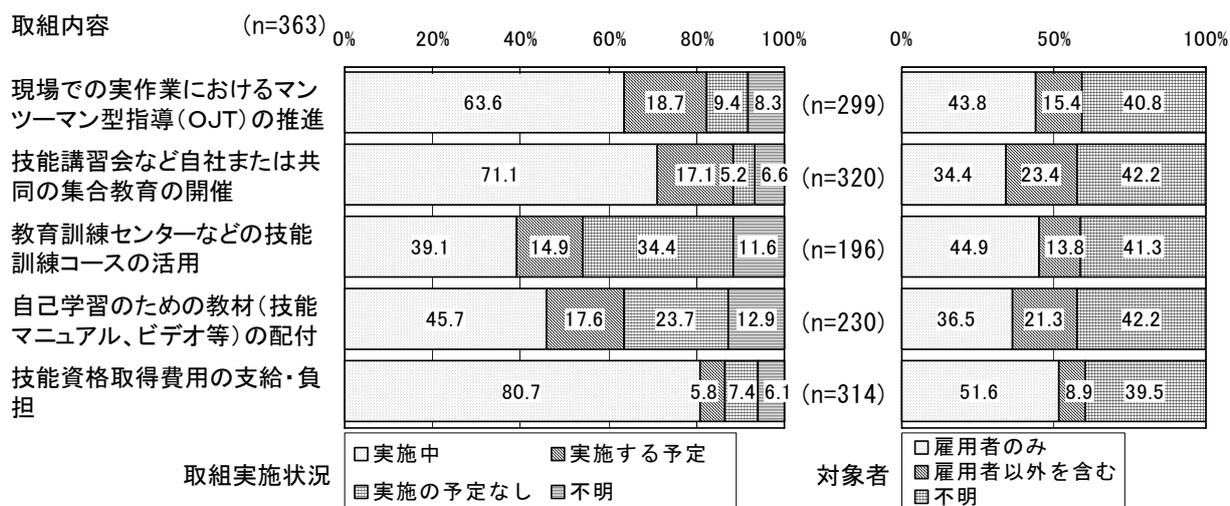
¹ 森和夫「技術・技能伝承ハンドブック」(2005年)

a. 技能承継のための指導・教育に関する取組

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、技能承継のための指導・教育に関する取組として「実施中」の会社が最も多い取組は、「技能資格取得費用の支給・負担」(81%)、次いで「技能講習会など自社または共同の集合教育の開催」(71%)となっている(図3-4-12)。

実施対象者に「雇用者以外を含む」割合が比較的大きい取組は「技能講習会など自社または共同の集合教育の開催」(23%)と「自己学習のための教材(技能マニュアル、ビデオ等)の配付」(21%)である。

図3-4-12 技能承継のための指導・教育に関する取組実施状況(全体)



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

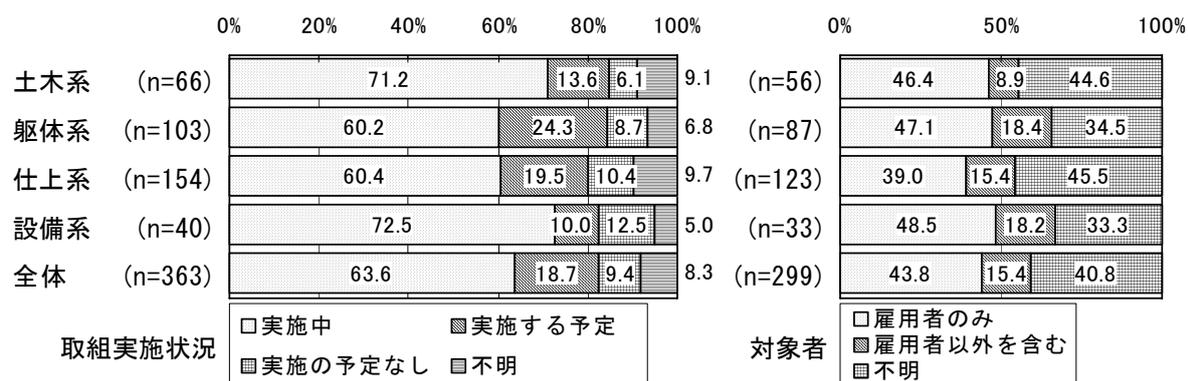
①現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）を「実施中」の会社は64%、「実施する予定」の会社は19%である（図3-4-13）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は15%である。

職種分類別に見ると、土木系と設備系で「実施中」の会社が多い。また、軀体系、設備系では実施対象者に「雇用者以外を含む」会社が比較的多い。

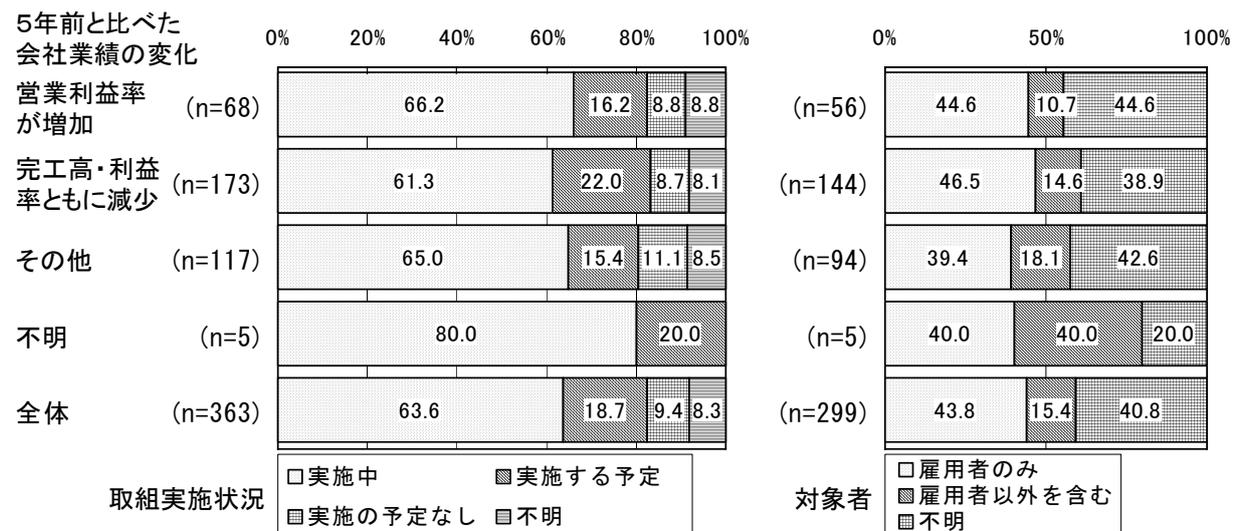
図3-4-13 現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」が若干多く、「完工高・利益率ともに減少」している会社では「実施する予定」が多い（図3-4-14）。

図3-4-14 現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の実施状況（会社業績別）



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

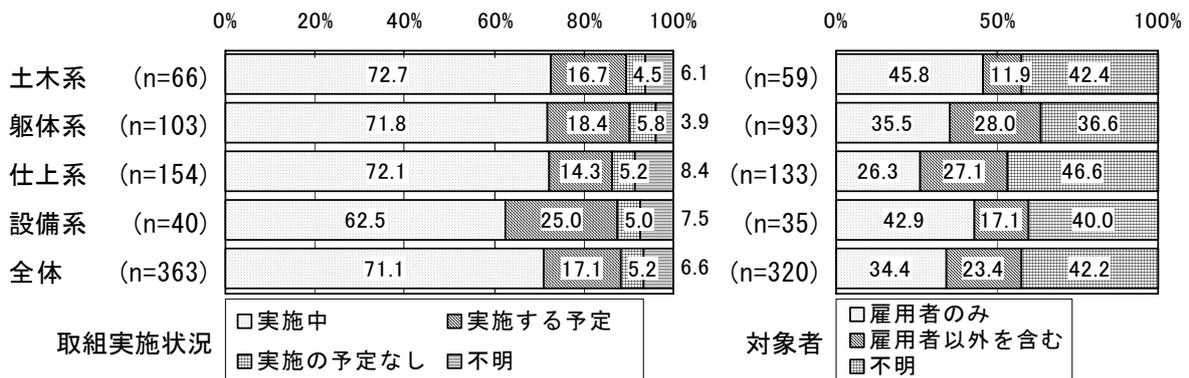
②技能講習会など自社または共同の集合教育の開催

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、技能講習会など自社または共同の集合教育を「実施中」の会社は71%、「実施する予定」の会社は17%である（図3-4-15）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は23%である。

職種分類別に見ると、躯体系と仕上系では実施対象者に「雇用者以外を含む」会社が多い。

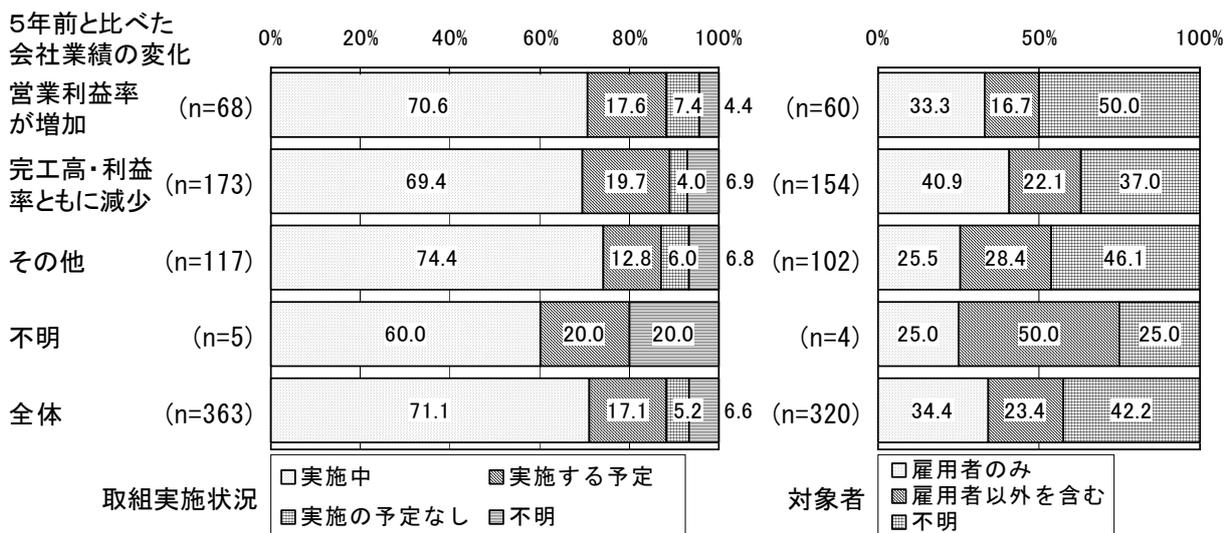
図3-4-15 技能講習会など自社または共同の集合教育の実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、「実施中」及び「実施する予定」の割合に顕著な差は見られない（図3-4-16）。

図3-4-16 技能講習会など自社または共同の集合教育の実施状況（会社業績別）



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

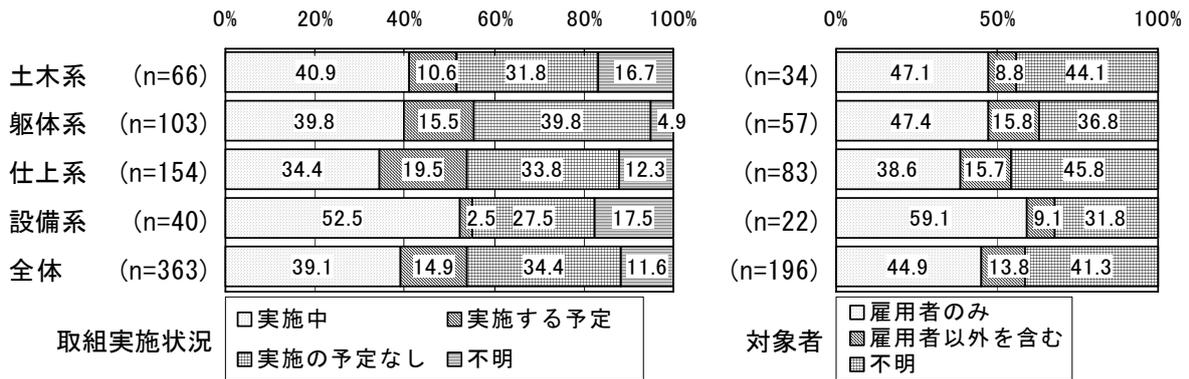
③教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用を「実施中」の会社は 39%、「実施する予定」の会社は 15%である（図 3-4-17）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は 14%である。

職種分類別に見ると、設備系で「実施中」の会社が多い。

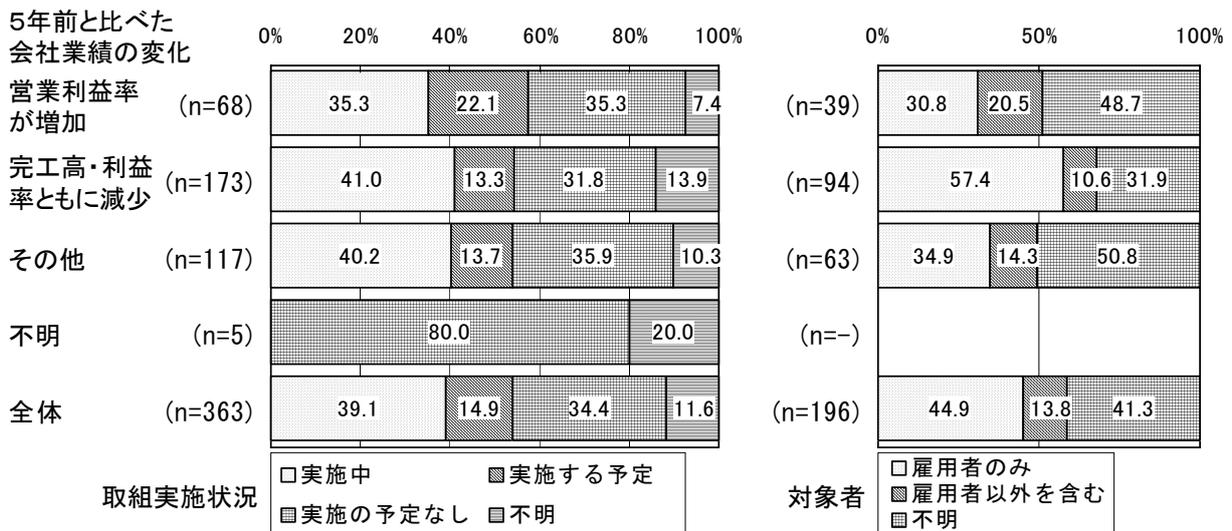
図 3-4-17 教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」が少なく、今後「実施する予定」が多い（図 3-4-18）。

図 3-4-18 教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用実施状況（会社業績別）



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

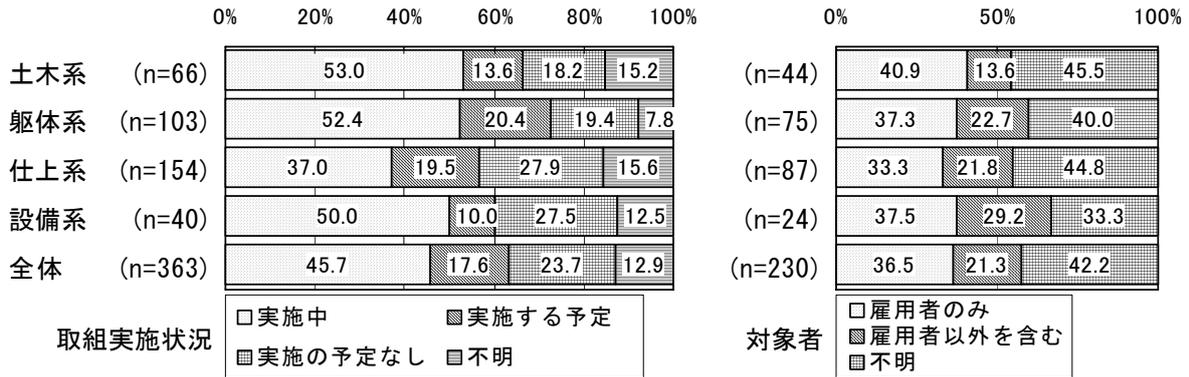
④自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付を「実施中」の会社は46%、「実施する予定」の会社は18%である（図3-4-19）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は21%である。

職種分類別に見ると、仕上系では「実施中」の会社が少ない。

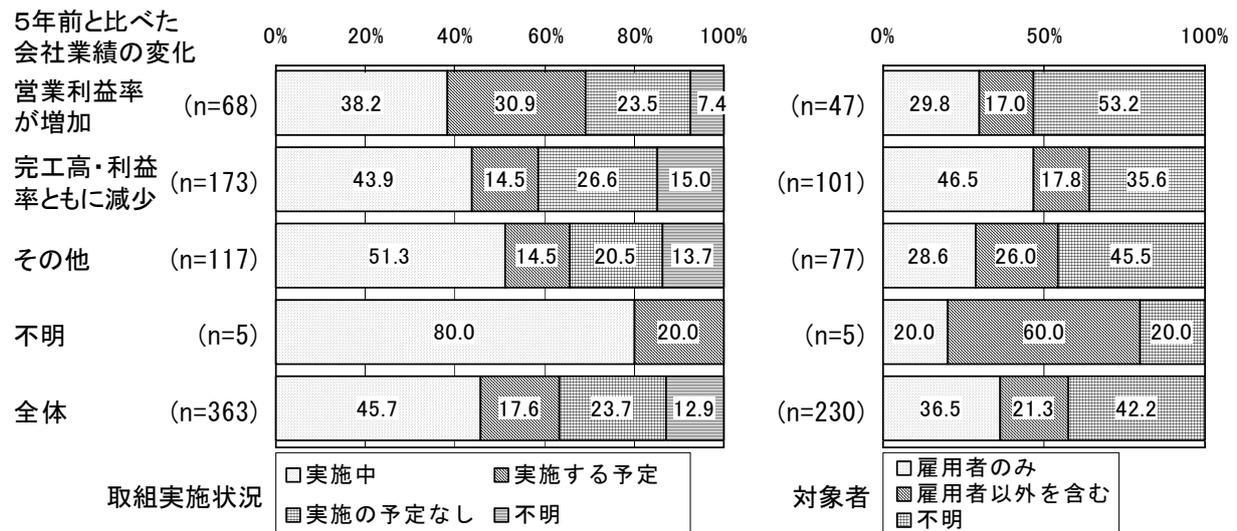
図3-4-19 自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」が少なく、今後「実施する予定」が多い（図3-4-20）。

図3-4-20 自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付実施状況（会社業績別）



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

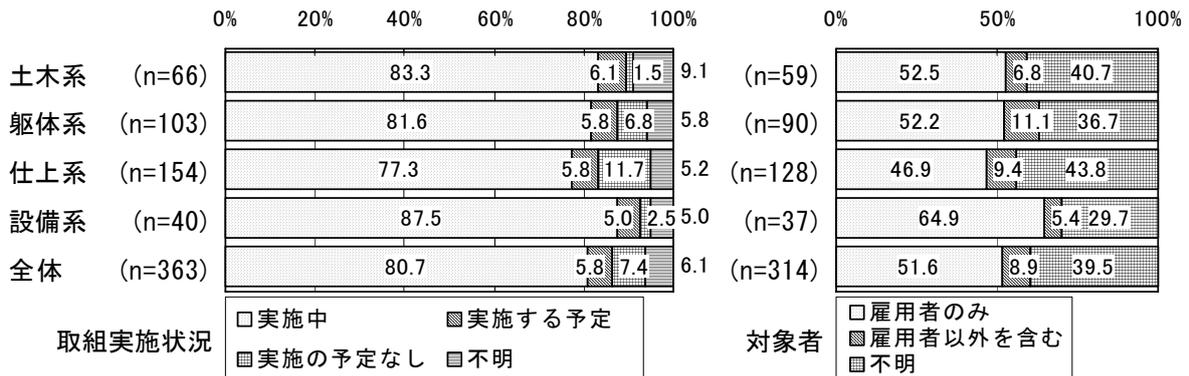
⑤技能資格取得費用の支給・負担

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、技能資格取得費用の支給・負担を「実施中」の会社は81%、「実施する予定」の会社は6%である（図3-4-21）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は9%と少ない。

職種分類別に見ると、設備系で「実施中」の会社が多い。

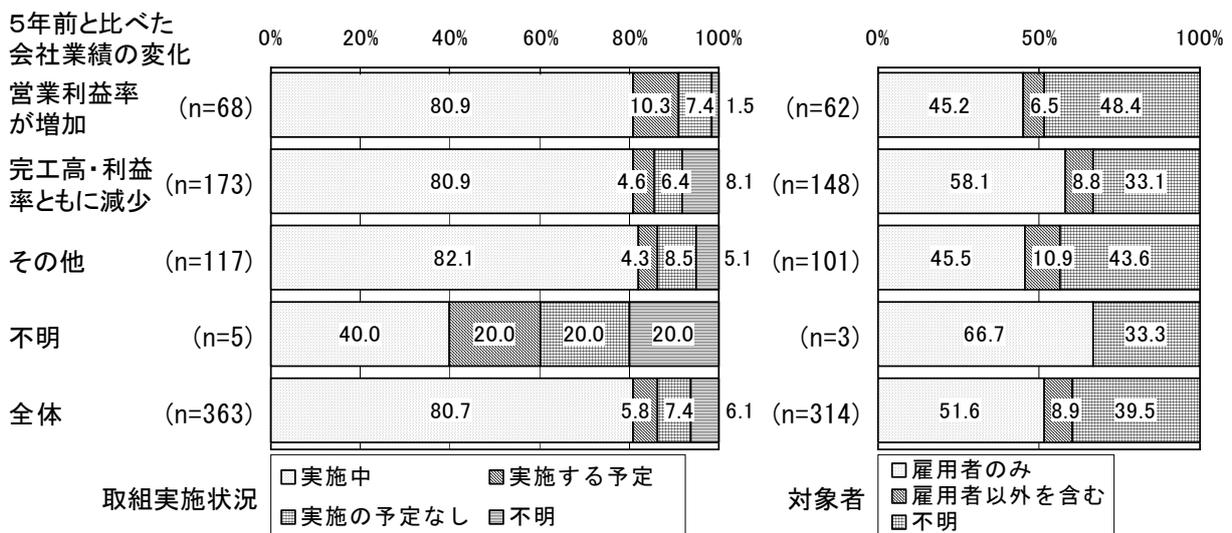
図3-4-21 技能資格取得費用の支給・負担実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、「実施中」の割合に顕著な差は見られないが、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施する予定」が多い（図3-4-22）。

図3-4-22 技能資格取得費用の支給・負担実施状況（会社業績別）

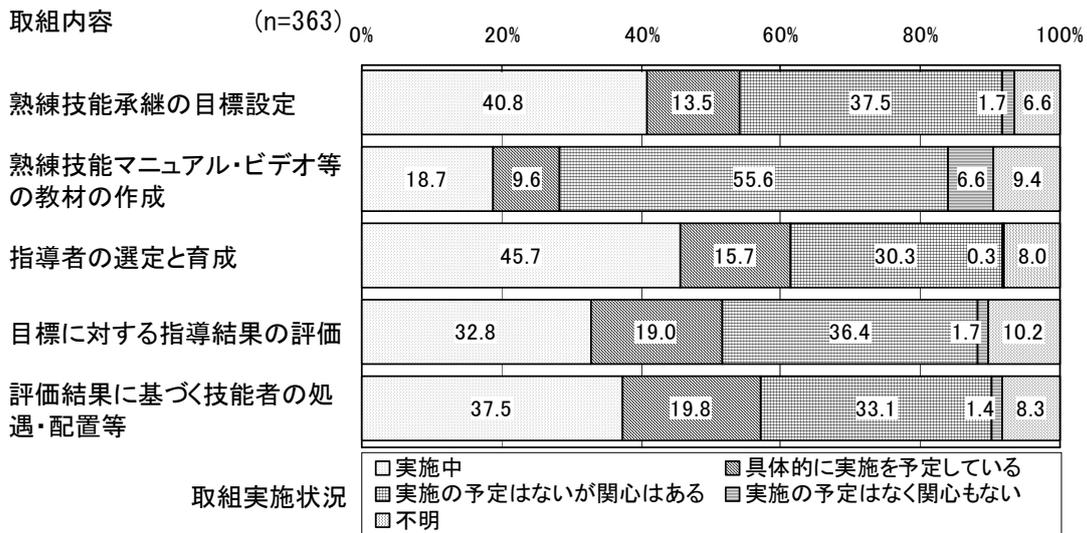


注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた363社のみ回答。取組の対象者は、当該取組を実施中又は実施する予定と答えた会社のみ回答。

b. 技能承継のための段階的な取組

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、技能承継のための段階的な取組として「実施中」の会社が最も多い取組は、「指導者の選定と育成」(46%)、次いで「熟練技能承継の目標設定」(41%)となっている。「実施中」の会社が少ない取組は、「熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成」(19%)である(図 3-4-23)。

図 3-4-23 技能承継のための段階的な取組実施状況(全体)



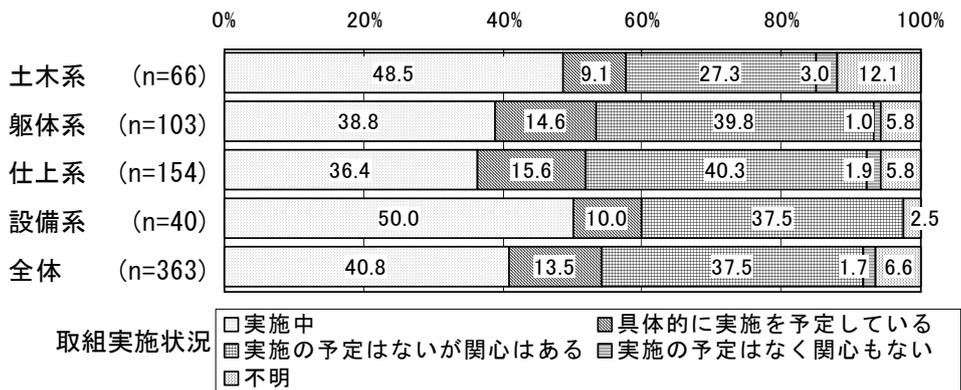
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

①熟練技能承継の目標設定

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、熟練技能承継の目標設定を「実施中」の会社は41%、「実施する予定」の会社は14%である（図3-4-24）。

職種分類別に見ると、土木系と設備系で「実施中」の会社が多い。

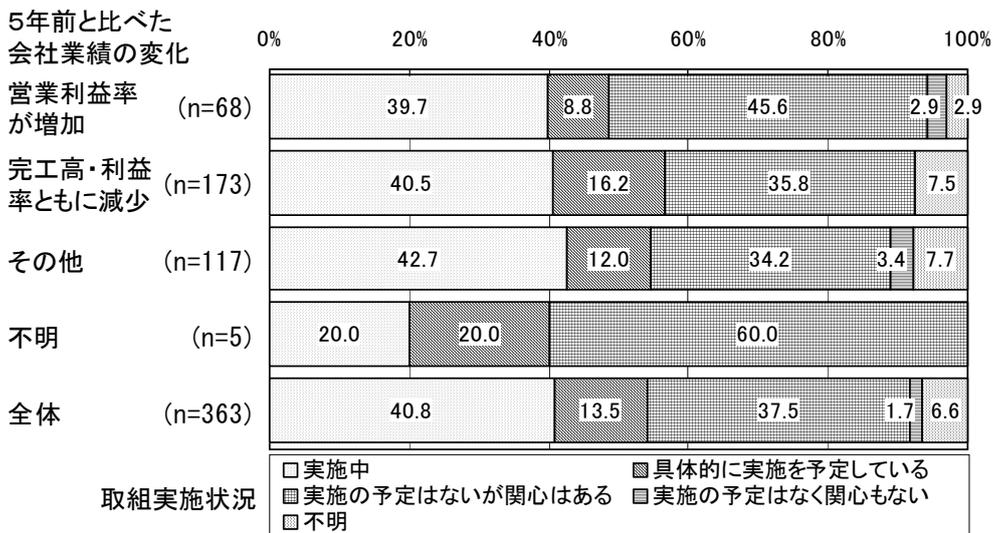
図 3-4-24 熟練技能承継の目標設定実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、「実施中」の割合に顕著な差は見られないが、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施する予定」が比較的少なく、「実施の予定はないが関心はある」が多い（図3-4-25）。

図 3-4-25 熟練技能承継の目標設定実施状況（会社業績別）



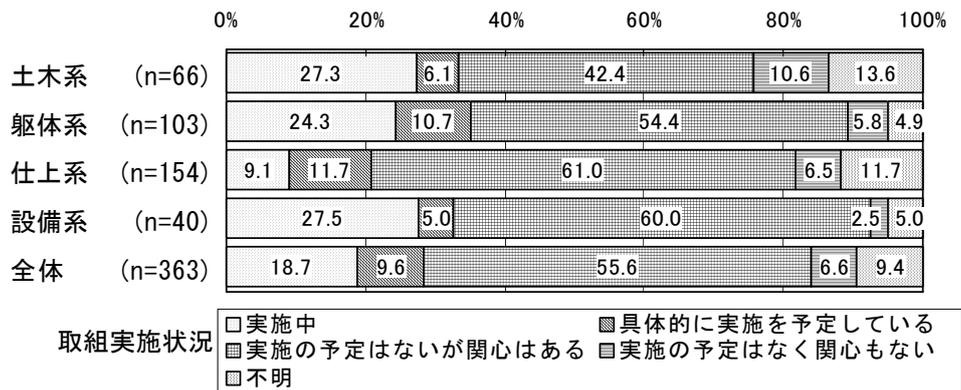
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

②熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成を「実施中」の会社は19%、「実施する予定」の会社は10%である（図3-4-26）。

職種分類別に見ると、仕上系では「実施中」の会社が少ない。

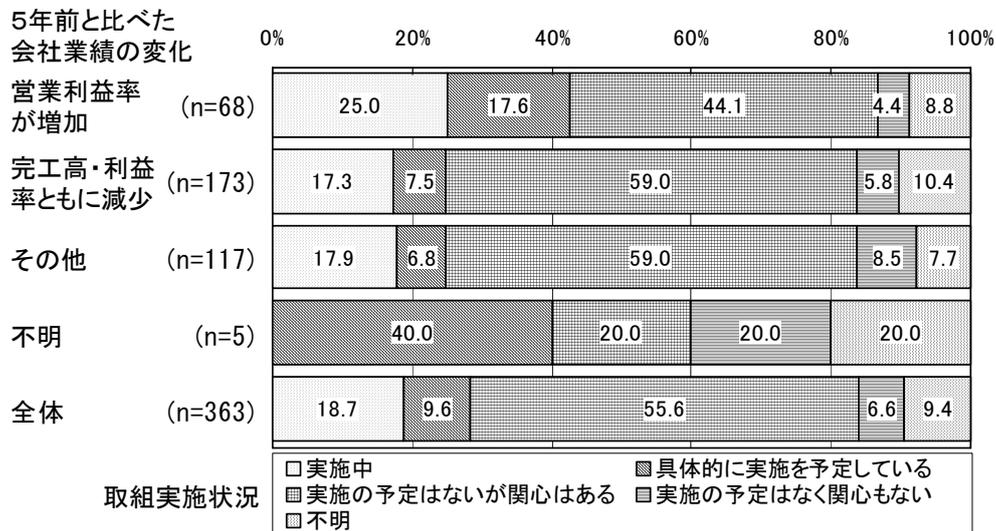
図3-4-26 熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」、「実施する予定」ともに他と比較して顕著に多い（図3-4-27）。

図3-4-27 熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成実施状況（会社業績別）



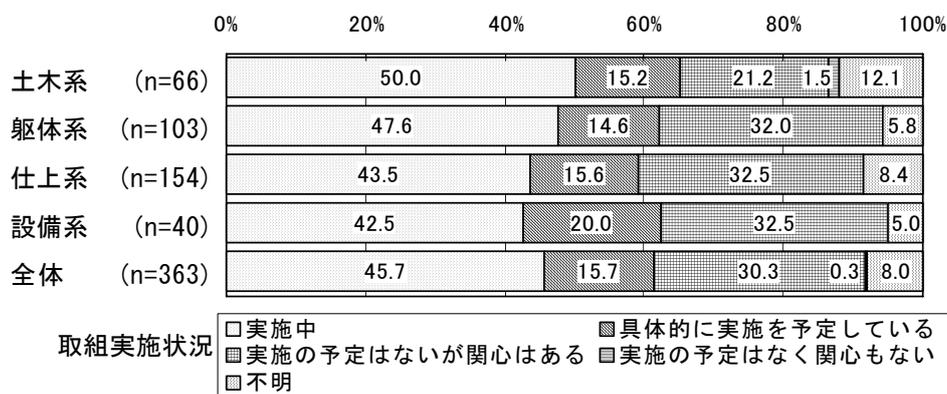
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた363社のみ回答。

③指導者の選定と育成

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、指導者の選定と育成を「実施中」の会社は46%、「実施する予定」の会社は16%である(図3-4-28)。

職種分類別に見ると、土木系、軀体系で「実施中」の会社が多い。

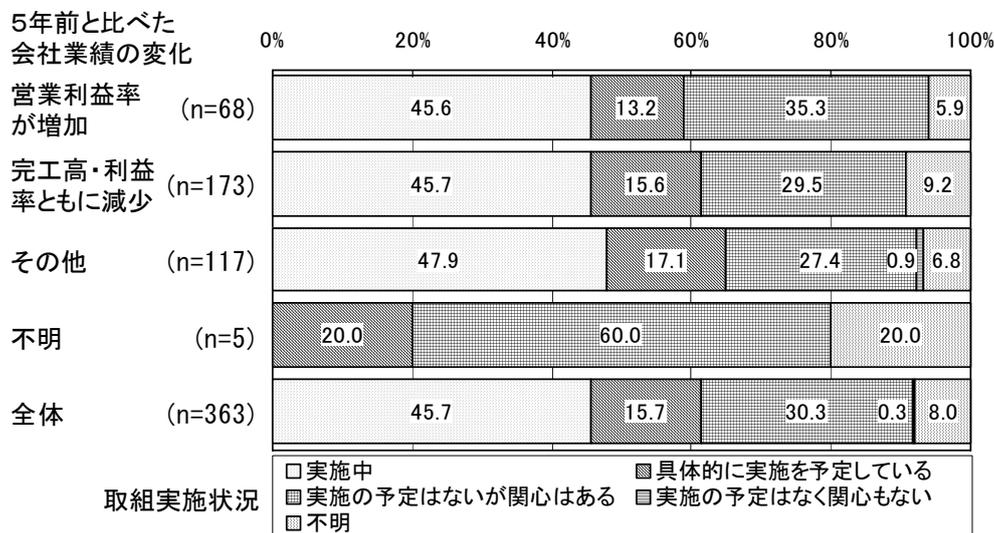
図3-4-28 指導者の選定と育成実施状況(職種分類別)



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

会社の業績別に見ると、「実施中」及び「実施する予定」の割合に顕著な差は見られない(図3-4-29)。

図3-4-29 指導者の選定と育成実施状況(会社業績別)



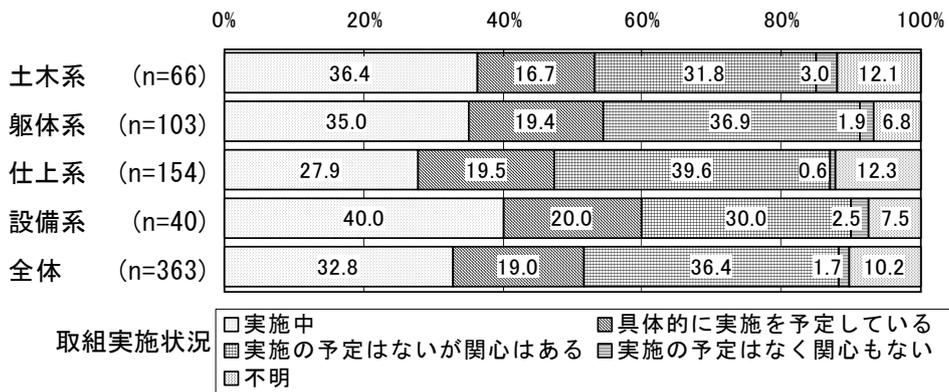
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた363社のみ回答。

④目標に対する指導結果の評価

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、目標に対する指導結果の評価を「実施中」の会社は33%、「実施する予定」の会社は19%である（図3-4-30）。

職種分類別に見ると、設備系で「実施中」の会社が比較的多く、仕上系では少ない。

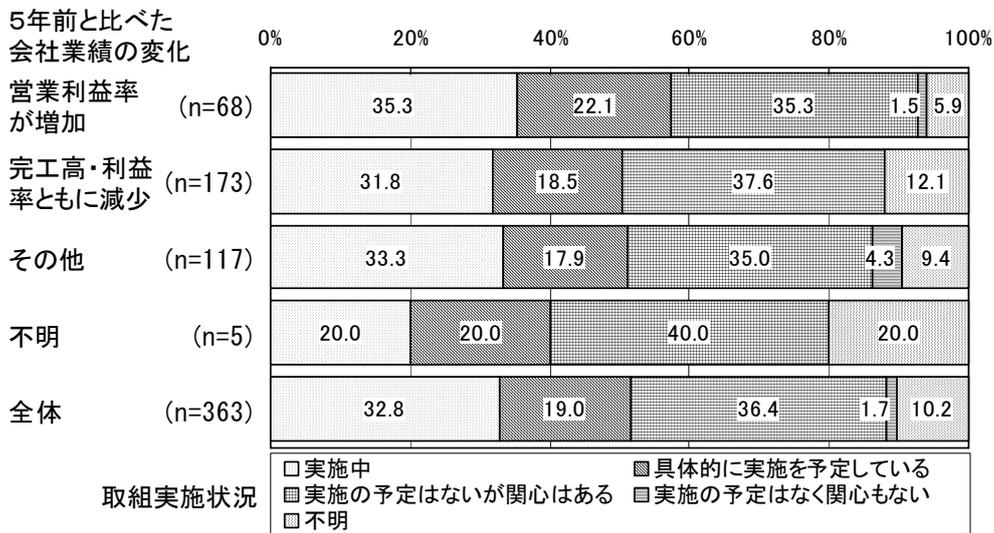
図3-4-30 目標に対する指導結果の評価実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」、「実施する予定」ともに他と比較して若干多い（図3-4-31）。

図3-4-31 目標に対する指導結果の評価実施状況（会社業績別）



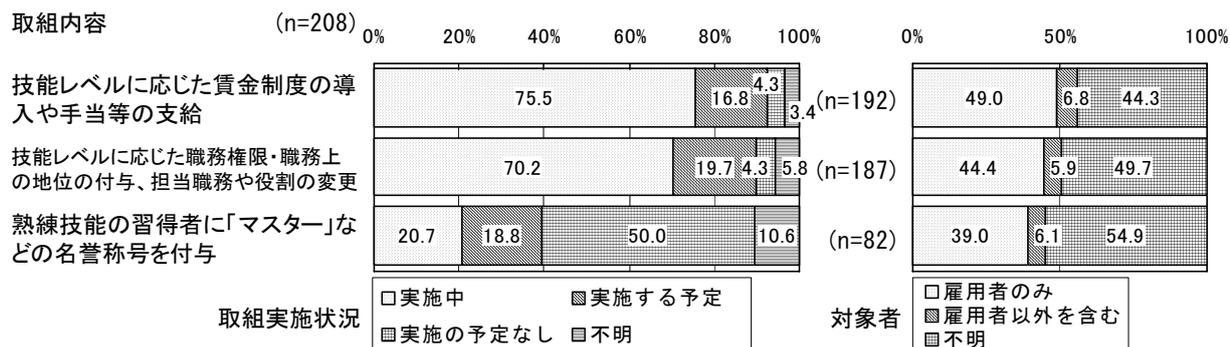
注) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた363社のみ回答。

c. 評価結果に基づく処遇・配置等に関する取組

前掲の b. ⑤評価結果に基づく処遇・配置等を「実施中」又は「具体的に実施を予定している」会社の中で、具体的な取組として「実施中」の会社が最も多い取組は、「技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給」(76%)、次いで「技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更」(70%)となっている(図 3-4-34)。

いずれの取組でも実施対象者に「雇用者以外を含む」割合は小さい。

図 3-4-34 評価結果に基づく処遇・配置等に関する取組実施状況(全体)



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

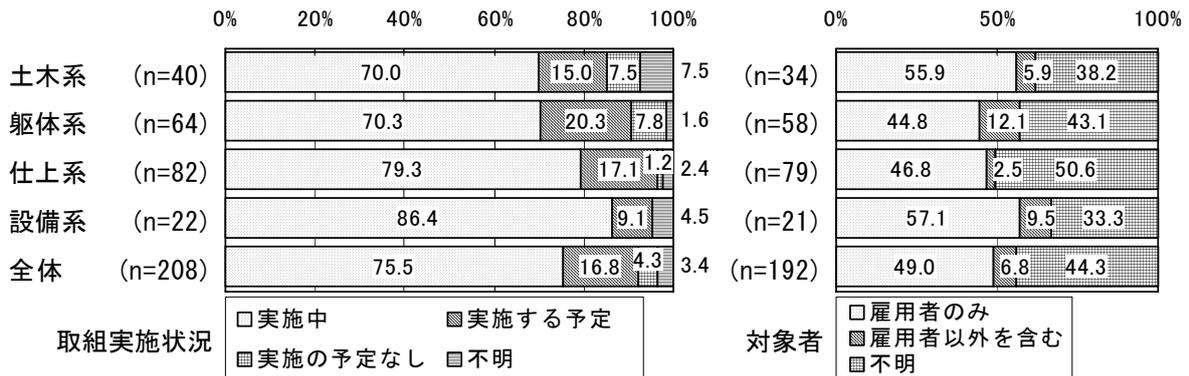
①技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給

評価結果に基づく処遇・配置等を「実施中」又は「具体的に実施を予定している」会社の中で、技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給を「実施中」の会社は76%、「実施する予定」の会社は17%である（図3-4-35）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は7%と少ない。

職種分類別に見ると、仕上系と設備系で「実施中」の会社が多い。

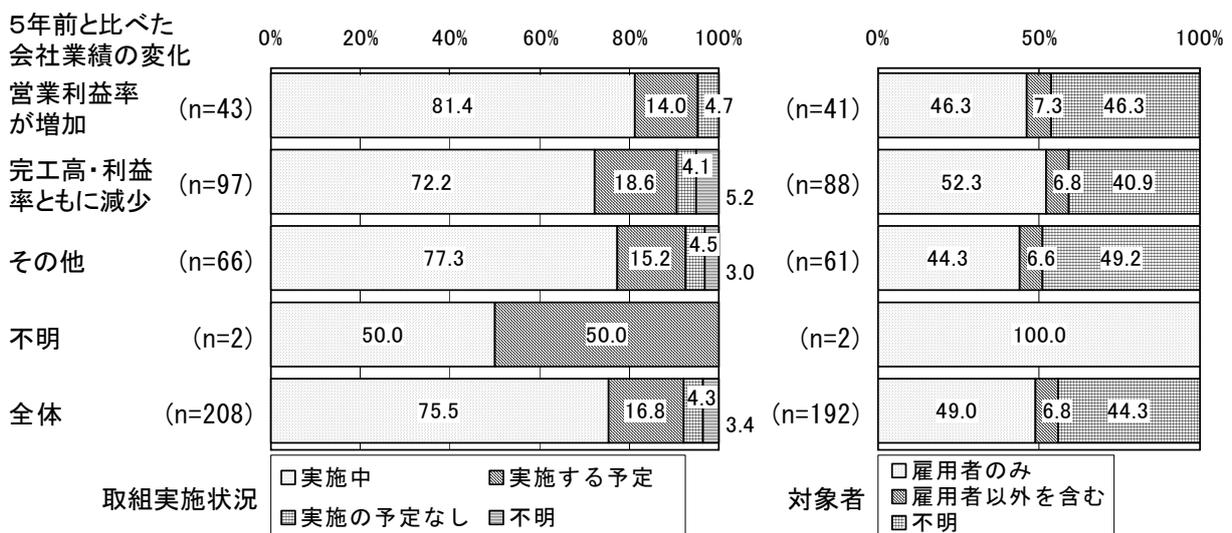
図3-4-35 技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」が多く、「完工高・利益率ともに減少」している会社では「実施する予定」が比較的多い（図3-4-36）。

図3-4-36 技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給実施状況（会社業績別）



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

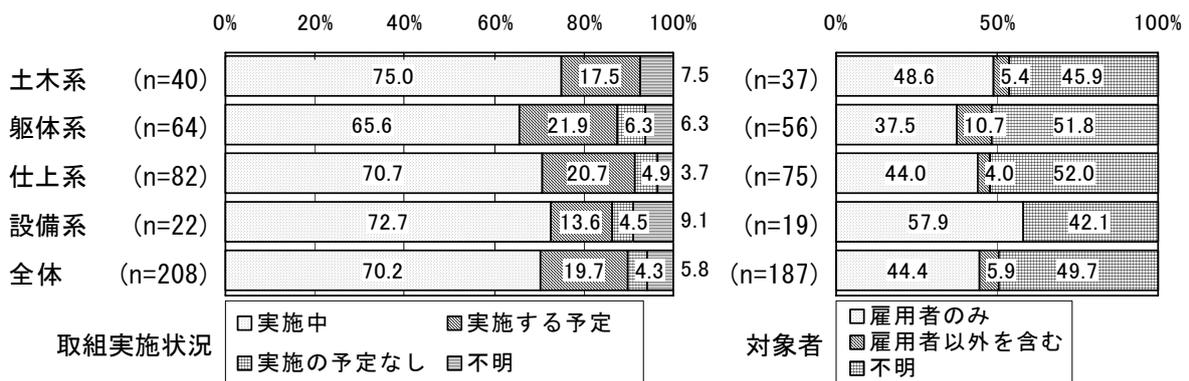
②技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更

評価結果に基づく処遇・配置等を「実施中」又は「具体的に実施を予定している」会社の中で、技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更を「実施中」の会社は70%、「実施する予定」の会社は20%である（図3-4-37）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は6%と少ない。

職種分類別に見ると、土木系で「実施中」の会社が多い。

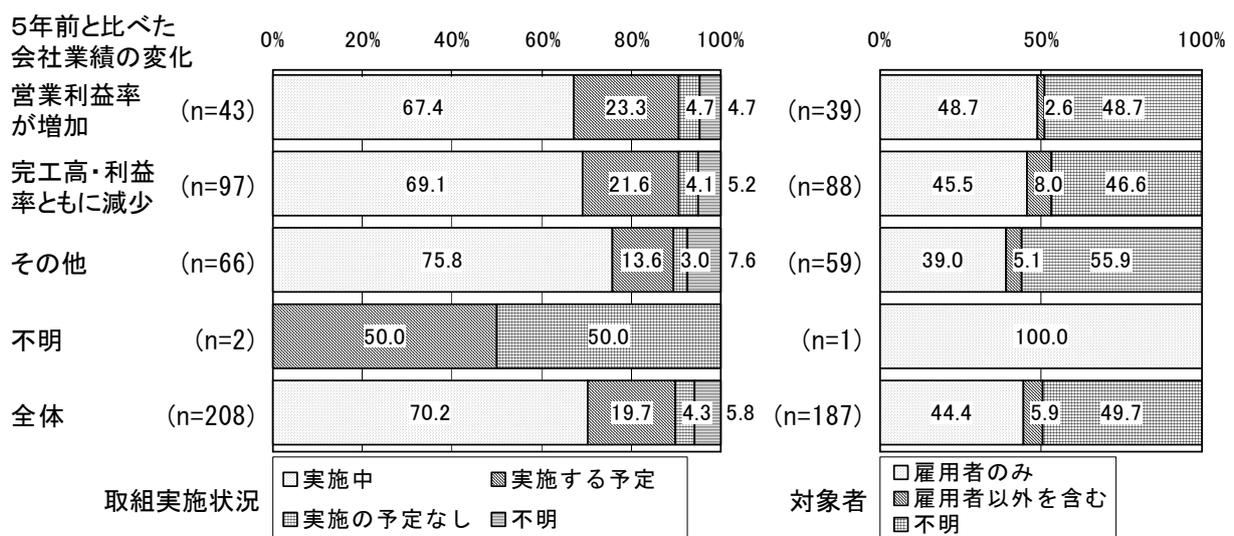
図3-4-37 技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」が若干少なく、「実施する予定」が比較的多い（図3-4-38）。

図3-4-38 技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更実施状況（会社業績別）



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

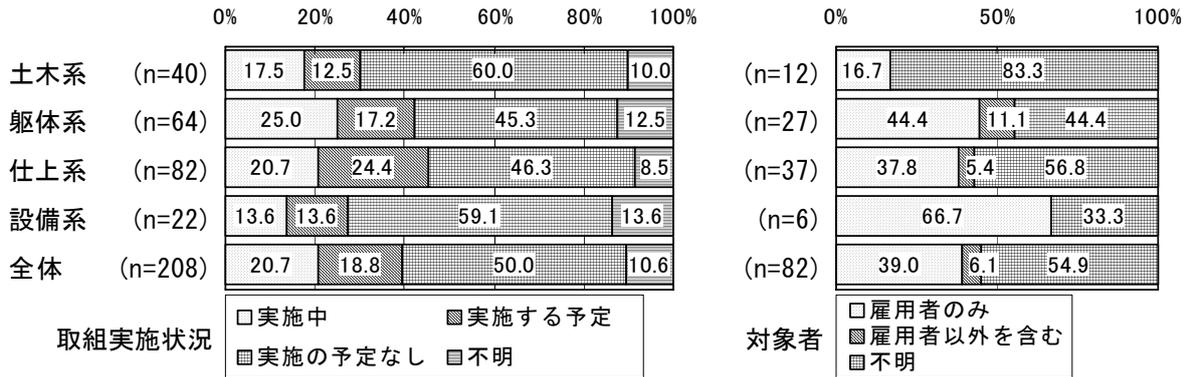
③熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与

評価結果に基づく処遇・配置等を「実施中」又は「具体的に実施を予定している」会社の中で、熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与を「実施中」の会社は21%、「実施する予定」の会社は19%である（図3-4-39）。

実施対象者に「雇用者以外を含む」会社は6%と少ない。

職種分類別に見ると、軀体系で「実施中」の会社が多い。

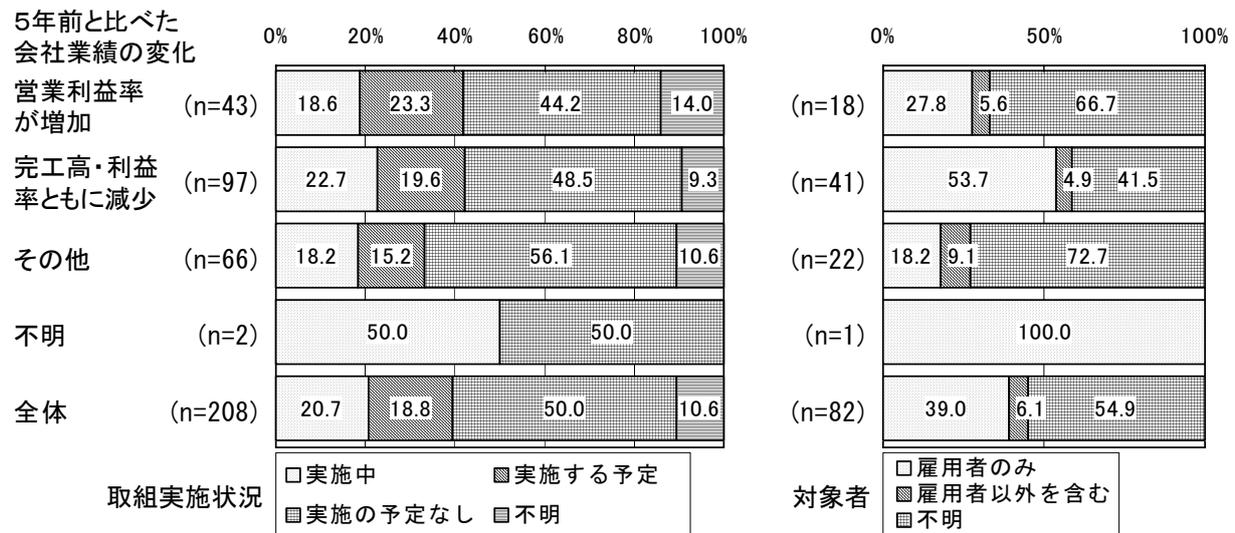
図3-4-39 熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与実施状況（職種分類別）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では「実施中」が若干少なく、「実施する予定」が比較的多い（図3-4-40）。

図3-4-40 熟練技能の習得者への「マスター」などの名誉称号の付与実施状況（会社業績別）



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

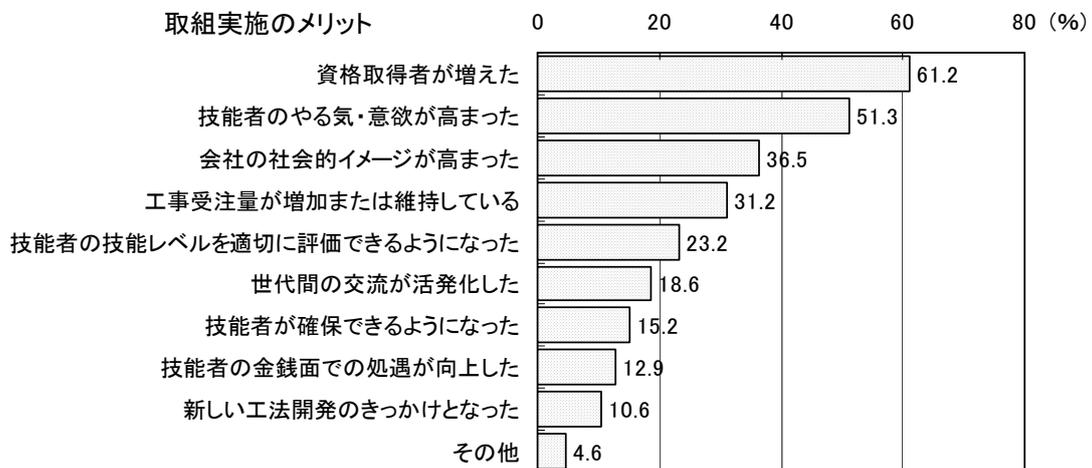
【論点⑦】 技能承継の取組のメリットは何か。

16) 技能承継の取組を実施することによる施工能力の維持以外のメリットとして全体で最も多いのは、「資格取得者が増えた」、次いで「技能者のやる気・意欲が高まった」、「会社の社会的イメージが高まった」。
職種分類の中で「技能者の金銭面での処遇が向上した」が特に多いのは設備系。

技能承継のための取組を実施することによるメリットについて分析した。

技能承継のための取組を「現在、実施している」会社が、取組を実施することによる施工能力の維持以外のメリットとして挙げたのは、全体では「資格取得者が増えた」が最も多く、次いで「技能者のやる気・意欲が高まった」、「会社の社会的イメージが高まった」となっている（図 3-4-41）。

図 3-4-41 技能承継の取組実施による副次的なメリット（全体、複数回答）



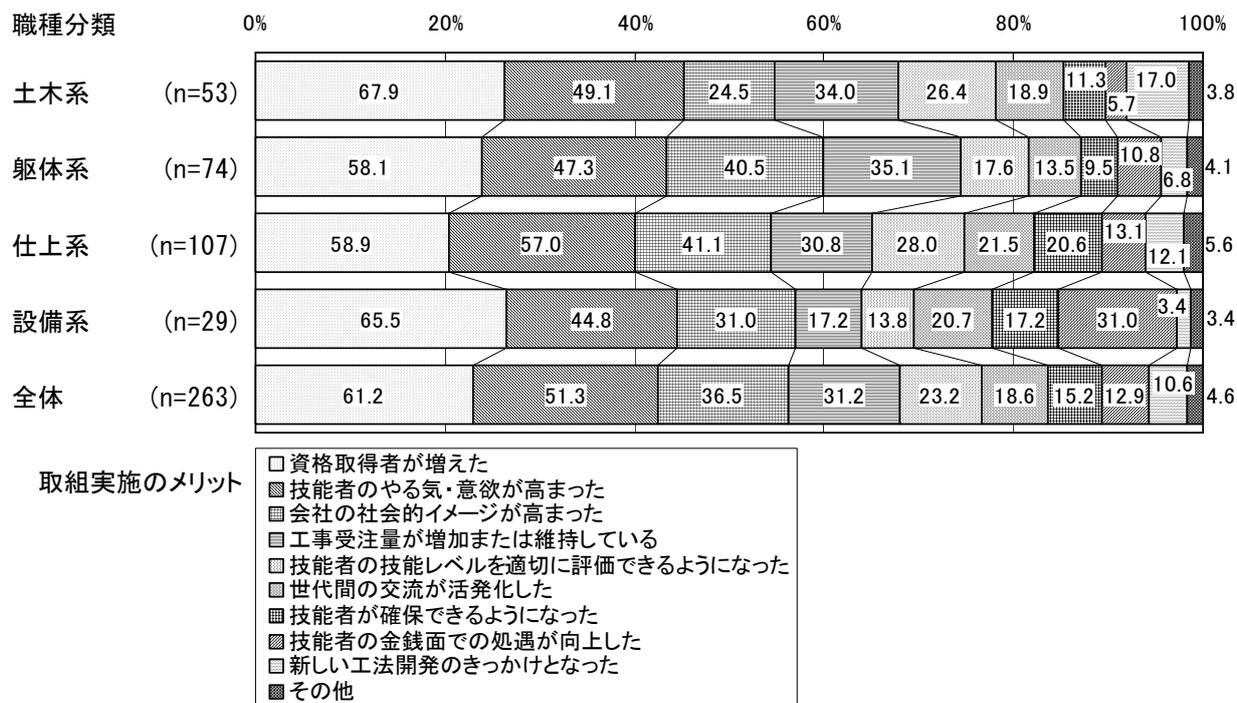
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施していると答えた 263 社のみ回答。

注 2) グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。

注 3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に見ると、土木系、設備系では「資格取得者が増えた」が特に多く、躯体系、仕上系では「会社の社会的イメージが高まった」が比較的多い。また、「工事受注量が増加または維持している」は土木系、躯体系で多く、「技能者の金銭面での処遇が向上した」は、設備系で特に多い（図 3-4-42）。

図 3-4-42 技能承継の取組実施による副次的なメリット（職種分類別、複数回答）



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

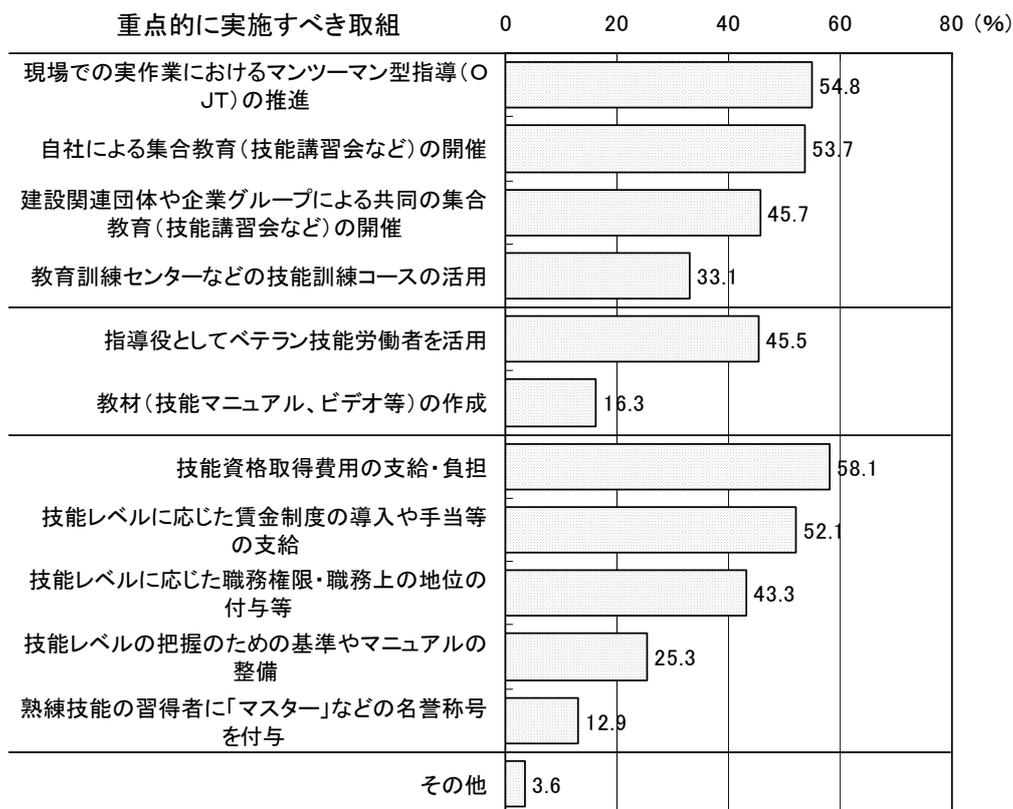
【論点⑧】技能承継を効果的なものとするために重点的に実施すべき取組は何か。

17) 技能承継をより効果的なものとするために、今後重点的に実施すべきと考える取組として全体で最も多いのは、「技能資格取得費用の支給・負担」、次いで「現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進」、「自社による集合教育（技能講習会など）の開催」。

職種分類別に最も多いのは、土木系では「現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進」、躯体系では「自社による集合教育（技能講習会など）の開催」、仕上系では「技能資格取得費用の支給・負担」、設備系では「技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給」。

技能承継をより効果的なものとするために、今後重点的に実施すべき取組について分析した。技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社が、技能承継をより効果的なものとするために、今後重点的に実施すべき取組として挙げたのは、全体では「技能資格取得費用の支給・負担」が最も多く、次いで「現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進」、「自社による集合教育（技能講習会など）の開催」となっている（図3-4-43）。

図3-4-43 技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組（全体、複数回答）



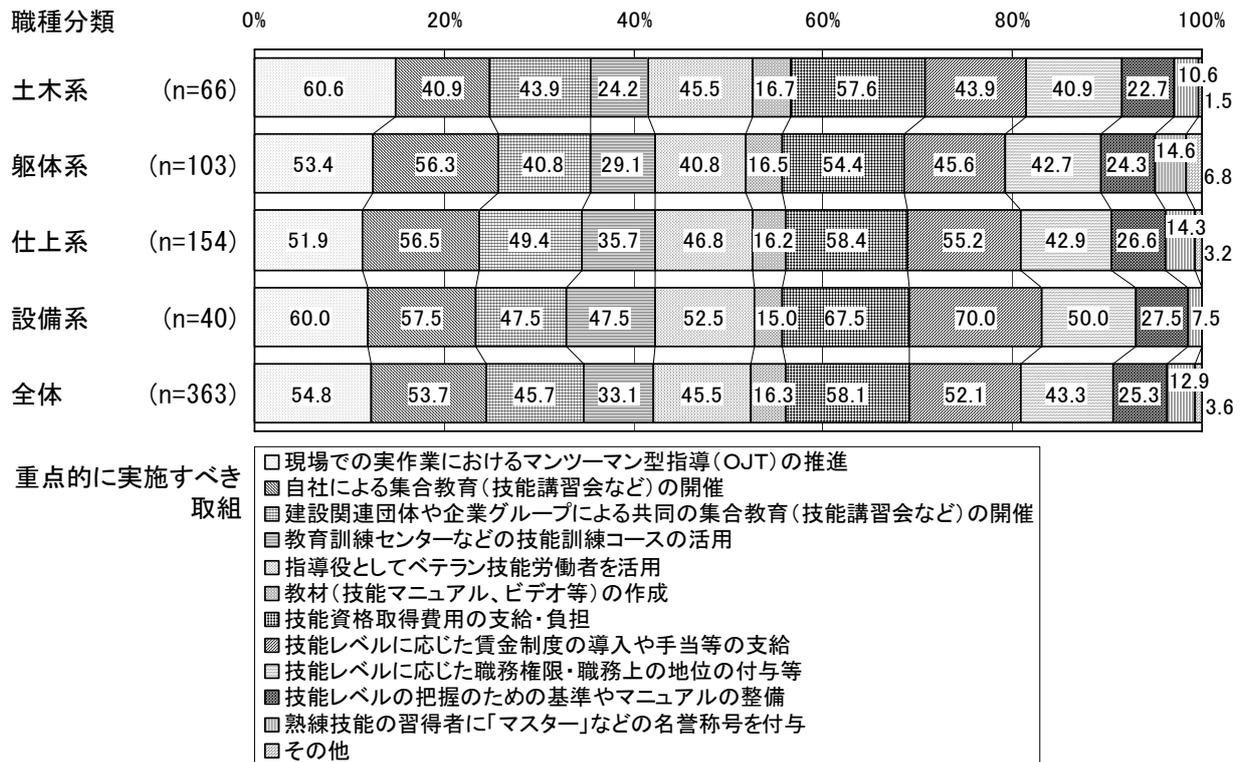
注1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた363社のみ回答。

注2) グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。

注3) 取組の 카테고리別に、選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に見ると、今後重点的に実施すべきと考える取組として、土木系では「現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進」、軀体系では「自社による集合教育（技能講習会など）の開催」、仕上系では「技能資格取得費用の支給・負担」、設備系では「技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給」が最も多くなっている（図 3-4-44）。

図 3-4-44 技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組
(職種分類別、複数回答)



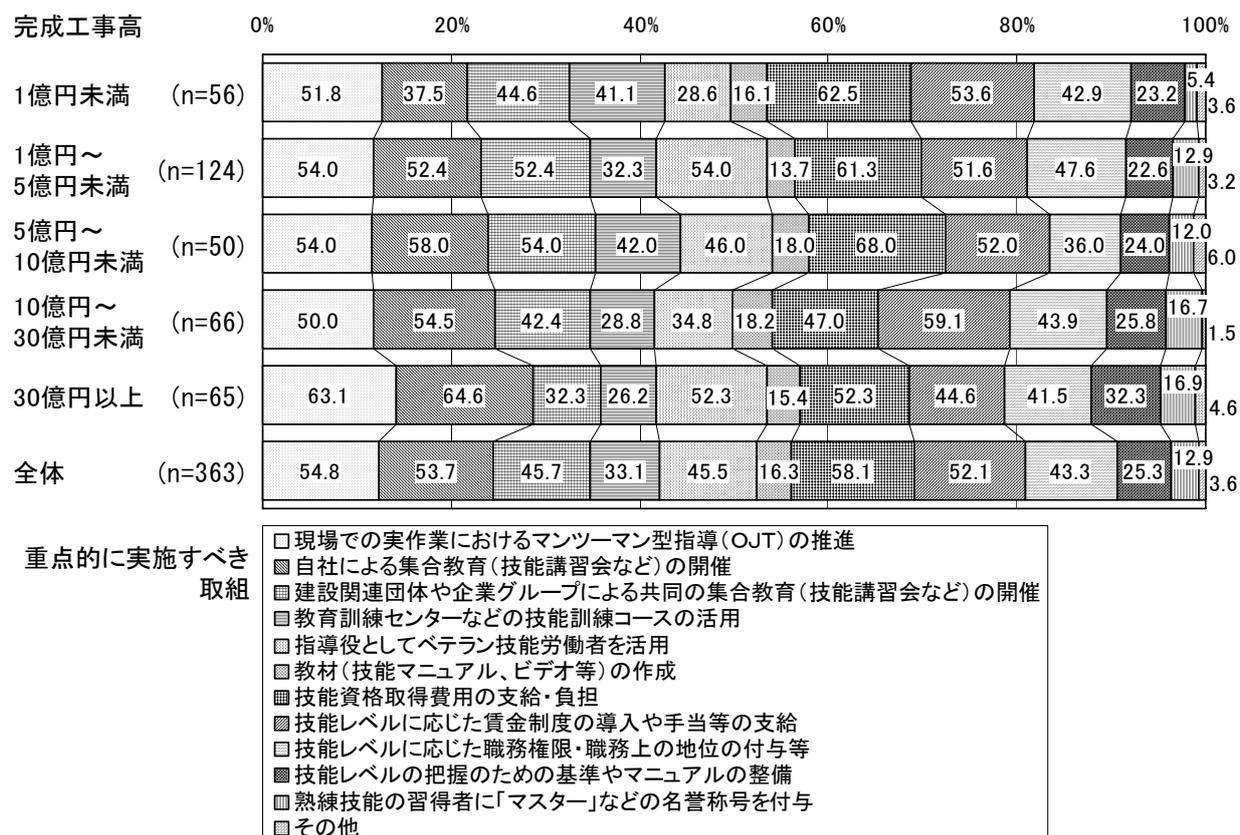
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定であると答えた 363 社のみ回答。

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

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

完成工事高別に見ると、完成工事高の大きい会社は「自社による集合教育（技能講習会など）の開催」を、完成工事高の小さい会社は「建設関連団体や企業グループによる共同の集合教育（技能講習会など）の開催」や「技能資格取得費用の支給・負担」を今後重点的に実施すべきと考える傾向が見られる（図 3-4-45）。

図 3-4-45 技能承継を効果的なものとするため重点的に実施すべき取組
(完成工事高別、複数回答)



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

3. 5 技能承継の円滑な推進に向けた課題と方策

【論点⑨】技能承継の取組に当たっての課題・問題点は何か。

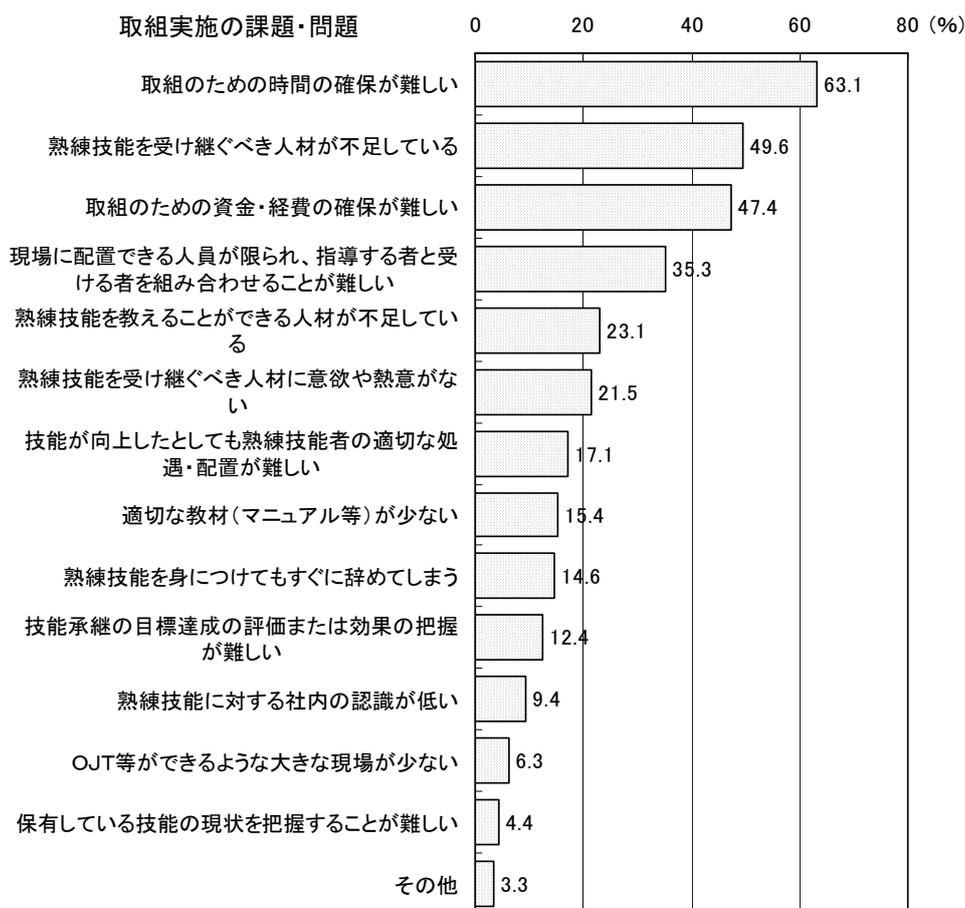
18) 技能承継の取組に当たっての課題・問題点として全体で最も多いのは、「取組のための時間の確保が難しい」、次いで「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している」、「取組のための資金・経費の確保が難しい」。

全ての職種分類で最も多いのは「取組のための時間の確保が難しい」。これに次いで、躯体系、設備系で多いのは「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している」、仕上系で多いのは「取組のための資金・経費の確保が難しい」

技能承継のための取組実施に当たっての課題・問題を分析した。

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社が、技能承継の取組に当たっての課題・問題点として挙げたのは、全体では「取組のための時間の確保が難しい」が最も多く、次いで「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している」、「取組のための資金・経費の確保が難しい」となっている（図 3-5-1）。

図 3-5-1 技能承継の取組実施の課題・問題点（全体、複数回答）



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

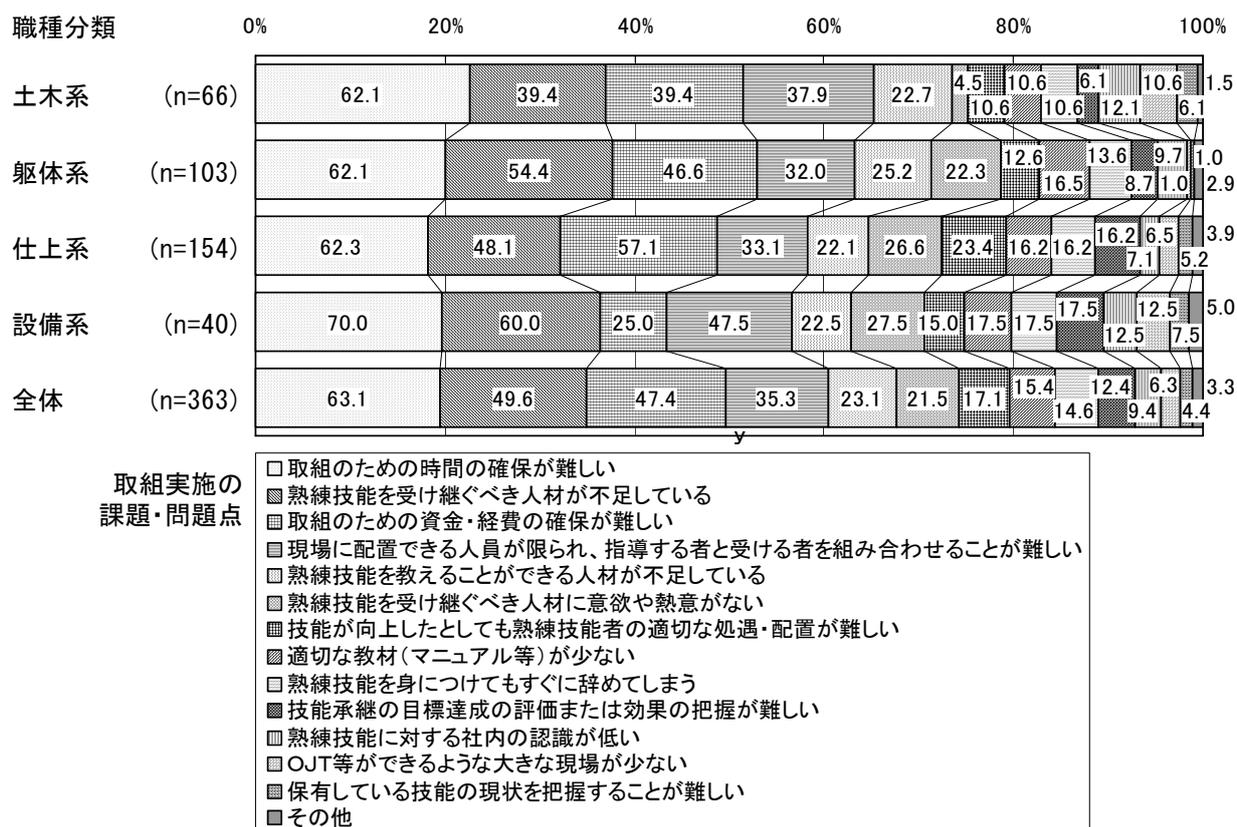
注 2) グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。

注 3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に見ると、全ての職種分類で「取組のための時間の確保が難しい」が最も多く、これに次いで躯体系、設備系では「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している」、仕上系では「取組のための資金・経費の確保が難しい」が多い（図 3-5-2）。

また、「現場に配置できる人員が限られ、指導する者と受ける者を組み合わせることが難しい」は土木系、設備系で比較的多い。

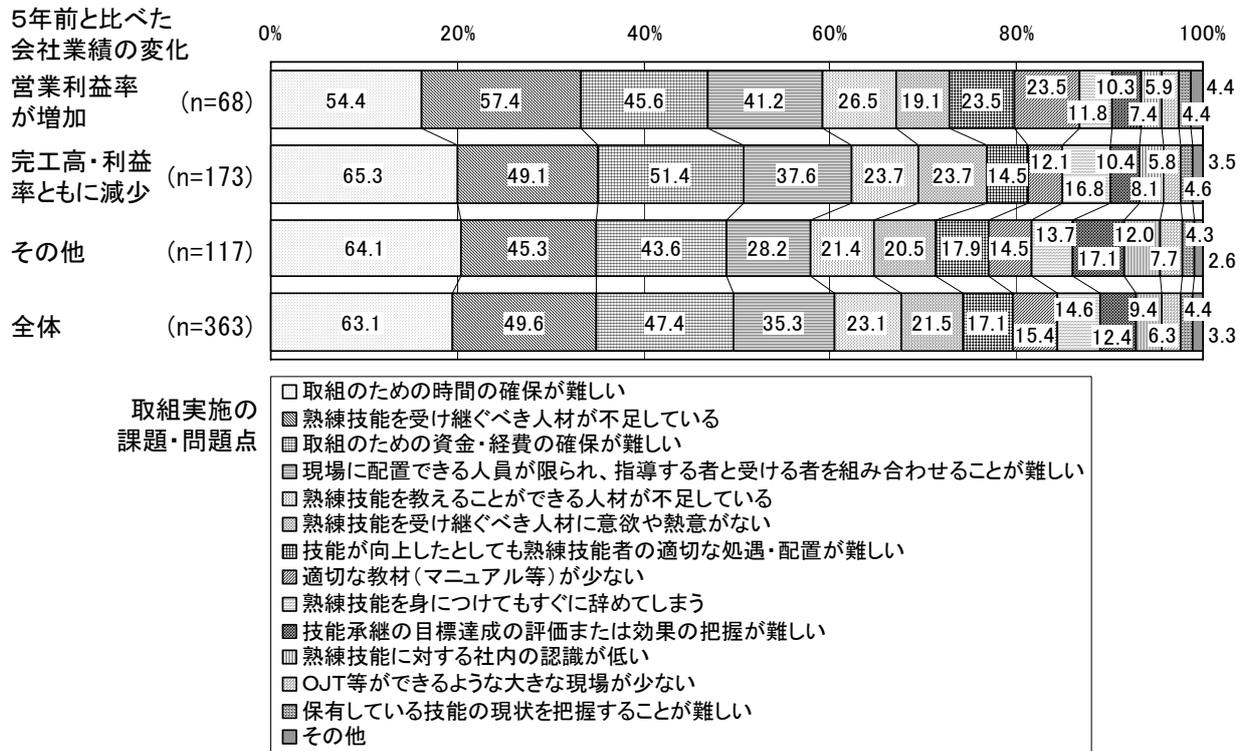
図 3-5-2 技能承継の取組実施の課題・問題点（職種分類別、複数回答）



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

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社で最も多い課題は「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している」であり、「完工高・利益率ともに減少」している会社で多い課題は「取組のための時間の確保が難しい」、「取組のための資金・経費の確保が難しい」である（図 3-5-3）。

図 3-5-3 技能承継の取組実施の課題・問題点（会社業績別、複数回答）



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

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

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

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

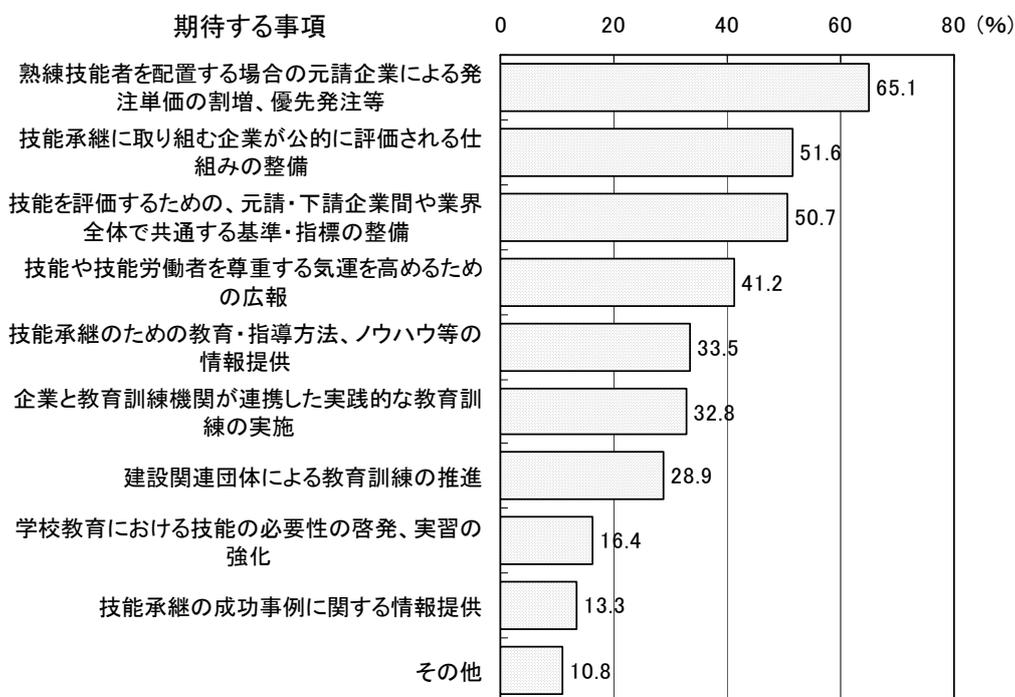
【論点⑩】技能承継の円滑な推進のために行政等に期待することは何か。

- 19) 技能承継を円滑に進めるために総合工事業者、建設関連団体または行政に期待する事項として全体で多いのは、「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」、「技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備」、「技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備」など。
「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」を特に多く期待するのは躯体系、仕上系。
- 20) 5年前と比べて「完工高・利益率ともに減少」している会社で、他と比較して多く期待する事項は、「企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施」、「建設関連団体による教育訓練の推進」。
- 21) 技能承継のための取組を今後実施する予定の会社で、他と比較して多く期待する事項は、「技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報」、「技能承継のための教育・指導方法、ノウハウ等の情報提供」、「建設関連団体による教育訓練の推進」。

技能承継を円滑に進めるために、総合工事業者、建設関連団体または行政に期待する事項について分析した。

総合工事業者、建設関連団体または行政に期待する事項として全体で最も多いのは、「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」、次いで「技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備」、「技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備」となっている（図 3-5-4）。

図 3-5-4 技能承継を円滑に進めるために期待する事項（全体、複数回答）



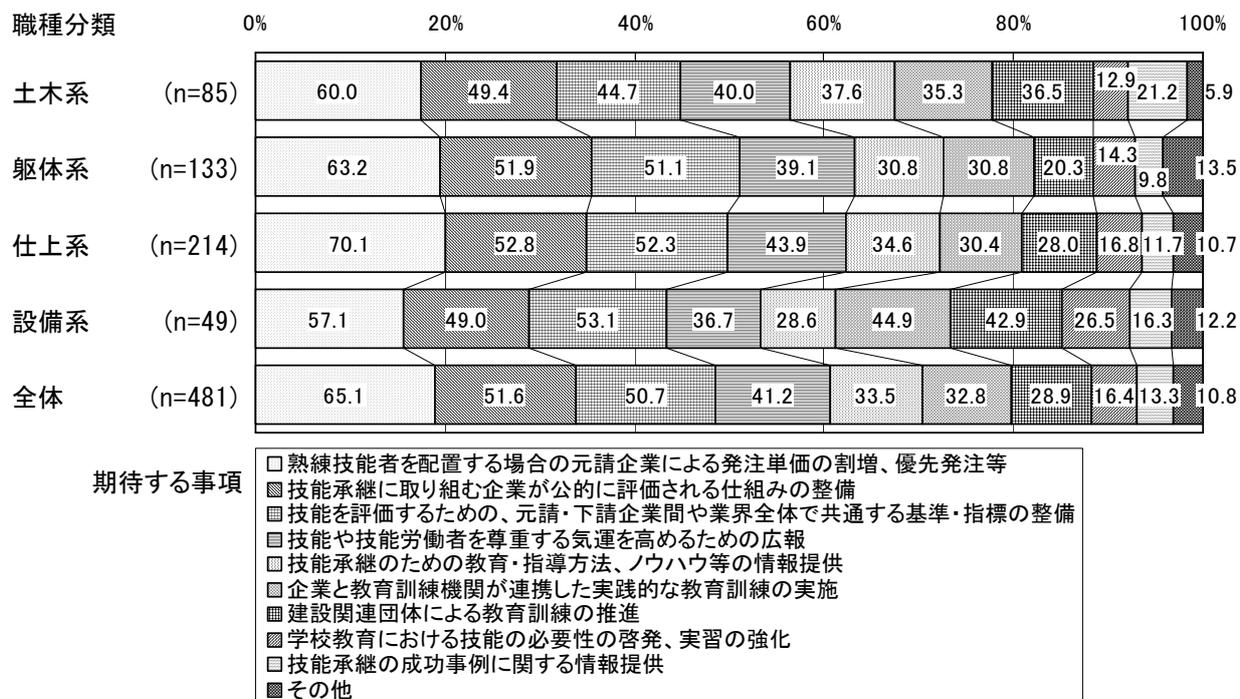
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。

注 2) グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。

注 3) 選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

職種分類別に見ると、躯体系、仕上系では「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」を期待する会社が特に多く、設備系では「企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施」、「建設関連団体による教育訓練の推進」が比較的多い（図3-5-5）。

図 3-5-5 技能承継を円滑に進めるために期待する事項（職種分類別、複数回答）



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

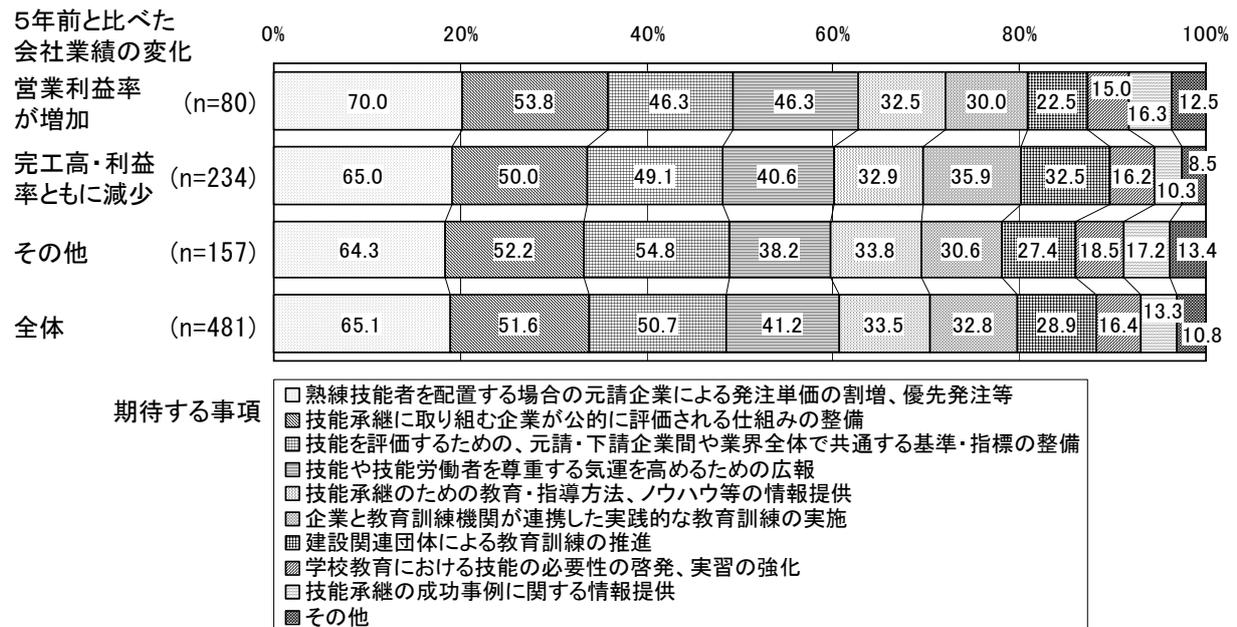
注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100%で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100%とはならない。

注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

会社の業績別に見ると、5年前と比べて「営業利益率が増加」している会社では、「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」、「技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備」、「技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報」を期待する会社が他と比較して若干多い（図 3-5-6）。

一方、「完工高・利益率ともに減少」している会社では、「企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施」、「建設関連団体による教育訓練の推進」への期待が他と比較して多い。

図 3-5-6 技能承継を円滑に進めるために期待する事項（会社業績別、複数回答）



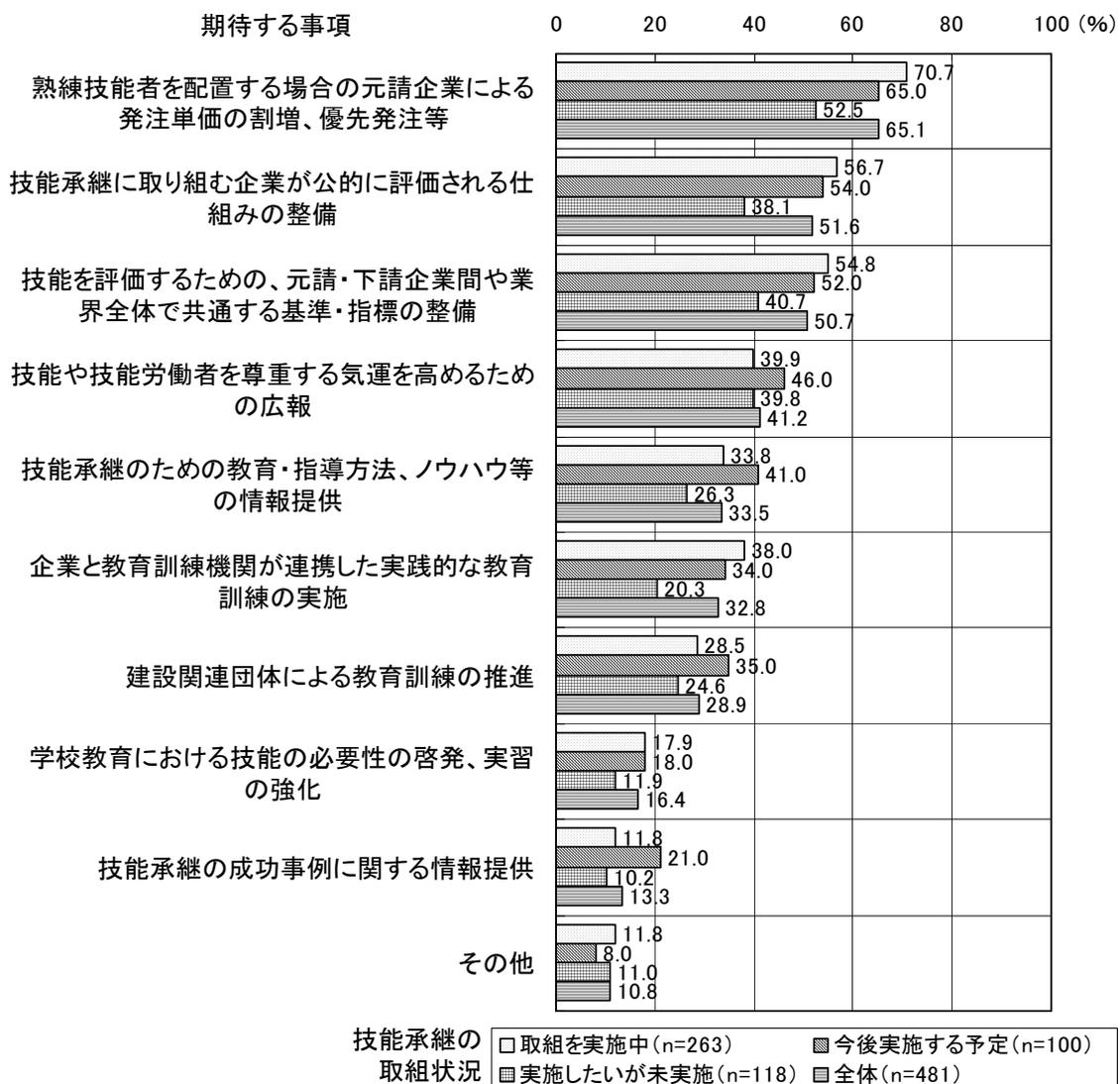
注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。
 注 2) 各項目の選択数を積み上げて全数を 100% で表示。グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。複数回答であるため数値の合計は 100% とはならない。
 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。
 注 3) 5年前と比べた完成工事高の変化と営業利益率の変化のいずれかが不明の 10 社については非表示。

技能承継のための取組の実施状況（【論点⑤】参照）別に見ると、現在取組を実施中の会社では、「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」を期待する会社が特に多い（図 3-5-7）。

今後取組を実施する予定の会社では、上位 3 項目のほか、「技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報」、「技能承継のための教育・指導方法、ノウハウ等の情報提供」、「建設関連団体による教育訓練の推進」を期待する会社が比較的多い。

一方、実施したいが未実施の会社でも、「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」、「技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備」、「技能や技能労働者を尊重する気運を高めるための広報」を期待する会社が多いが、実施中や実施予定の会社に比べて期待する割合は小さい。

図 3-5-7 技能承継を円滑に進めるために期待する事項（取組状況別、複数回答）



注 1) アンケート回答会社のうち、熟練技能承継のための取組を実施している、又は実施する予定である、又は実施したいが実施していないと答えた 481 社のみ回答。
 注 2) グラフ内の数値は選択した会社の割合（選択率）。
 注 3) 全体の選択率の高い順に選択肢を並べ替えて表示。

3. 6 調査結果の分析

以上の調査結果に基づき、さらに詳細な分析を行って、建設産業における技能承継についての現状と問題点を整理・考察すると次のとおりである。

(1) 熟練技能の必要性

1) 熟練技能の必要性の認識（【論点①】）

本調査では、まず各社で熟練技能の必要性をどの程度認識しているかを確認した。

全体では、熟練技能は「とても必要である」とする会社が 71%を占め、「ある程度必要である」を加えると 96%の会社は熟練技能は必要であると考えている。「とても必要である」とする会社の割合は、職種によって異なるものの、最低でも 5 割を上回っており、建設業は熟練技能への依存度が高い産業であることが改めて確認される結果となった。

また、最近技能労働者が慢性的に不足している会社、5 年後には技能労働者が大きく不足していると思う会社では、熟練技能は「とても必要である」とする会社がいずれも 8 割を超えており、労働力不足に対する危機感が、熟練技能の必要性をより強く認識させていることが伺える。

2) 熟練技能の内容（【論点②】）

必要とされている熟練技能の種類として全体で多いのは、「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」、「危険を予知でき、安全な作業ができる」である。建設物は同様であっても、現場によって施工条件が全て異なること、依然として労働災害の発生率が高いことなど、建設業の特徴が反映された結果となった。また、仕上系の職種で多い「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」、設備系で多い「施工図・設計図どおりに正確に作業できる」など、多くの職種が輻輳する現場の調整や、複雑な図面内容の理解に熟練を要することがわかる。「施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める」、「部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える」などの計画・管理的業務も含めて、総じて建設専門工事に必要な熟練技能は多岐にわたっている。

こうした熟練技能の習得年数は、職種によっても異なるが、今回の調査では、概ね 5 年から 12 年程度とされており、後述するように技能承継不全の問題が予測されるならば、問題が生じると考えられる時期より 10 年以上前から、対策を開始する必要があることになる。

一方、職長など特に現場で基幹的な役割を担う人に求める熟練技能の種類として多いのは、「他職種又は元請等との調整・折衝が円滑に行える」、「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」、「施工図・設計図を見て作業手順・工程を組める」、「部下に対する管理・指導・教育が円滑に行える」などとなった。これらはいずれも、今後建設現場の中核となるであろう「基幹技能者²」が果たすべき役割と一致し、建設現場においてますます重要となる技能と考えられる。こうした技能には人格的な要素が大きく、習得・熟練にはより多くの経験と、その範となる適切な指導者の存在が不可欠であろう。基幹技能者制度を拡充するとともに、各企業における継続的、計画的な取組が望まれる。

² 建設産業人材確保・育成推進協議会「基幹技能者の確保・育成・活用に関する基本指針」（平成 8 年）による。

(2) 熟練技能の承継問題

1) 技能労働者の高齢化（【論点③】）

会社における技能労働者の年代構成は、「50歳代」と「30歳代」が多い双こぶ構造となった。これは最近の「労働力調査」（総務省）の結果と同様である。職種によっては、50歳以上の技能労働者の割合が5割を超えるケースも見られ、高齢化が深刻となっている。熟練技能者の年代構成もやはり「50歳代」が多く、「60歳以上」を合わせると41%となり、やはり高齢化が見られる結果となった。

技能労働者及び熟練技能者の年代構成は、職種によって大きな違いが見られることから、高齢化の実態については、さらにきめ細かい把握が必要である。高齢化問題に対しては、職種ごと、また個別の企業ごとに自らの特性に合った対応を進めるべきであろう。

2) 熟練技能の承継不全への危機感（【論点④】）

今後、熟練技能者の高齢化が進み、若手技能労働者が不足してくれば、熟練技能が引き継がれることなくその保有者が退職・離職していくことになり、熟練技能の承継不全として工事の施工に大きな影響を与えることが予想される。こうした問題が生じる時期については、「5～10年以内に来る」とする会社が35%と最も多いが、「1～5年以内に来る」（24%）、「既に来ている」（13%）を合わせると、10年以内に来るとする会社は全体の70%以上となった。この割合は、平成16年度に実施した「職長をはじめとする建設技能労働者の能力評価に関する調査」（建設産業専門団体連合会）（以下、「能力評価調査」という。）におけるアンケート調査結果と比べて大きく増加している。前述（【論点②】）のとおり、熟練技能の習得年数は、概ね5年から12年程度とされており、問題が生じる時期が10年以内に来ると考えるならば、それを回避するための対策は、既に始まっていなければならない。また、職種別に見れば、問題が生じる時期が「既に来ている」とする会社が3割以上となった型枠大工、防水など、対策の緊急度が高いと思われる職種も見受けられる。こうした現状について、職種ごとにさらにきめ細かく実態を把握することが求められる。

ただし、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる理由については、「熟練技能者が高齢化して不足してくるから」（79%）、「若手技能者の数が減少してくるから」（66%）の二点が特に多く挙げられていることから、品質やコスト等以前に、労働力不足そのものを問題と考えていることが伺える。

(3) 技能承継のための取組

1) 取組の実施状況（【論点⑤】）

技能承継のための取組を「現在、実施している」会社は全体の53%、「今後実施する予定」の会社は20%であり、これらを合わせると73%となる。この割合は、熟練技能は「とても必要である」とする会社の割合（71%）、熟練技能者の退職・離職により工事の施工に問題が生じる時期が「10年以内に来る」と考える会社の割合（71%）に、ほぼ一致している。

また、技能承継のための取組を「現在、実施している」会社の割合は、5年前と比べて営業利益率が増加している会社では58%と大きかった。この業績の好調さと、技能承継のための取組実施との因果関係については、さらに詳細に検証する必要があるが、現時点では、取組の有効性やメリットを評価するうえで重要な傾向であると考えられる。

一方では、全体の24%の会社が「実施したいが、実施していない」と答えている。その理

由としては、「取組のための時間が確保できないから」、「取組のための資金・経費が確保できないから」、「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足しているから」などが多く、会社の経営状態の苦しさ、将来よりも今を乗り切ることが優先されている状況が浮かび上がっている。こうした状況の会社が、将来に向けて必要な対策を打てるような、何らかの支援体制を考えることが大きな課題である。

なお、今回のアンケート回答会社は、各専門工事業団体が選定した会員が中心となっているため、上記の数値等が専門工事業の平均的な実態といえるかどうか、さらに広い範囲での調査が望まれる。

2) 取組の内容（【論点⑥】）

技能承継のための具体的取組を例示して、その実施状況を調べた。

技能承継のための取組を「現在、実施している」又は「今後実施する予定」の会社の中で、技能承継のための指導・教育に関する取組として多く実施されているのは、「技能資格取得費用の支給・負担」（81%）、「技能講習会など自社または共同の集合教育の開催」（71%）である。技能資格については、業務遂行上必要となり、営業上のメリットにも繋がることから、会社による取得費用負担の実施率が高いのは当然のことといえる。集合教育については、一般的には合理的と思われる「教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用」の実施率（39%）が、自社または共同開催に比べて低くなっている。この点については、平成14年度の調査結果³においても、教育訓練施設の利用者の減少が指摘されており、その原因を含めて更なる調査分析が必要である。また、従来から現場指導の基本と考えられていた「実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進」の実施率が64%に止まっているのは、現場の小規模化に伴って、適切な指導が可能な人員配置が難しくなっているためと考えられる。

技能承継のための取組を段階的に分けると、「熟練技能承継の目標設定」（41%）と「指導者の選定と育成」（46%）は比較的多く実施されているが、「熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成」の実施は19%と少ない。また、いずれの取組も、特に仕上系の職種での実施率が低い。「熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成」については、自社での作成は費用的にもなかなか難しいので、専門工事業団体や教育訓練センター等が中心となって、行政の支援を受けながら、安価で役立つ教材を作成し、提供していくことが期待される。また、教育の成果を発揮するために最も重要となる「指導結果の評価」と「評価結果に基づく処遇・配置等」については、全体の実施率はいずれも30%台と高くはないが、例えば、5年前と比べて営業利益率が増加している会社では、「評価結果に基づく処遇・配置等」を43%が実施しているなど、業績が好調な会社では実施率が高くなっていることは注目される。今後は、職種ごとの評価基準を団体等で示し、これに基づき各企業で実情に即した基準を作成するなど、評価と適切な処遇を推進するための環境づくりが望まれる。

評価結果に基づく処遇・配置等の内容としては、「技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給」と「技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更」がいずれも高い割合で実施されている一方、「熟練技能習得者への「マスター」などの名誉称号の付与」は少なく、やはり賃金や職務権限による直接的な処遇向上が有効であると認識されている。

³ 教育訓練施設の在り方に関する研究会「教育訓練施設の在り方に関する研究会報告書」（平成15年）

3) 取組のメリット（【論点⑦】）

技能承継のための取組は、第一義的には施工能力の維持を目的としているが、これを実施することによって、その他の副次的なメリットが得られることが予想される。技能承継のための取組を「現在、実施している」会社が挙げた副次的メリットとして多かったのは、「資格取得者が増えた」、「技能者のやる気・意欲が高まった」、「会社の社会的イメージが高まった」などである。資格取得者数については定量的に把握でき、前述のとおり業務遂行上の必要性和営業上のメリットも明らかで、まず認識されやすい。「技能者のやる気・意欲が高まった」は、特に仕上系の職種で多く挙げられており、少人数で独立的に作業をするような場合は、特に重要となるメリットといえる。多く挙げられた副次的メリットは、いずれも良好な連鎖を生み出すことが期待でき、予想以上の好循環につながる可能性もある。そういった好事例に関する情報を広く集めて紹介することは、特に取組を「今後実施する予定」の会社にとっては、取組に踏み出すきっかけとして非常に有効であろう。

4) 今後の取組（【論点⑧】）

技能承継をより効果的なものとするために、今後重点的に実施すべき取組として多く挙げられたのは、「技能資格取得費用の支給・負担」をはじめ、全体としては、現在実施している取組とほぼ同様の項目であった。その中で、現在の実施率は高くないが、今後重点的に実施すべき取組として選択率が高い取組として「技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給」、「技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与等」が挙げられる。これらの取組を促進するための施策の充実が望まれる。

なお、「教材（技能マニュアル、ビデオ等）の作成」については、今回の調査では、現在の実施率、今後重点的に実施すべき取組としての選択率ともに10%台と低かった。建設で最も必要とされている熟練技能は、前掲（【論点②】）のとおり「その場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる」であるとしたら、求められる教材は、標準的な手順に従った個々の作業方法の解説ではなく、多種多様な状況下で最適解を見出すための考え方に重点を置いたものとなる。こうした教材を作成するには、多くの経験から得られる情報と、その根拠を客観的に示すことが必要となり、会社単位での取組では限界があると考えられる。

(4) 技能承継の円滑な推進に向けた課題と方策

1) 技能承継の取組に当たっての課題・問題点（【論点⑨】）

技能承継のための取組実施に当たっての課題・問題点としては「取組のための時間の確保が難しい」が最も多く、次いで「熟練技能を受け継ぐべき人材が不足している」、「取組のための資金・経費の確保が難しい」となった。これらの事項は、建設業における企業経営上の根本的な課題であり、その解決策は企業の経営努力そのものといえる。次に多い「現場に配置できる人員が限られ、指導する者と受ける者を組み合わせることが難しい」は、専門工事会社とともに、発注者や元請（総合工事会社）も一体となって考えるべき課題であろう。

2) 行政等に期待すること（【論点⑩】）

技能承継を円滑に進めるために、総合工事業者、建設関連団体または行政に期待する事項としては、「熟練技能者を配置する場合の元請企業による発注単価の割増、優先発注等」が最も多く、次いで「技能承継に取り組む企業が公的に評価される仕組みの整備」、「技能を評価するための、元請・下請企業間や業界全体で共通する基準・指標の整備」となった。これら

はいずれも、熟練技能が正当に評価され、その結果が建設生産システムの中で実体として反映されることを期待したもので、中でも「発注単価の割増、優先発注」は最も分かりやすい反映方法といえる。昨年度の「能力評価調査」でも、元請が「発注単価の割増、優先発注」を行えば、専門工事会社も優秀な職長の優先配置で応えることが指摘されている。

「企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練の実施」、「建設関連団体による教育訓練の推進」などの教育訓練の提供や、広報、啓発関係の事項への期待は、今回の調査では3割～4割に止まっている。人材育成そのものは、基本的には各企業の責務と考えているためと解釈できるが、前掲（【論点⑥】）のとおり教育訓練センターなどの活用率が低くなっていることもあり、教育訓練機関についての現状をもう一度見直し、更なる活用に向けた今後のあり方についての調査検討が必要と思われる。

また、「学校教育における技能の必要性の啓発、実習の強化」への期待は少なかった。これは、昨今の若者気質を憂う声も多く聞かれる中で、技能承継への直接的な効果が見え難いことによるためとも考えられる。しかしながら、今回の調査でも「熟練技能を受け継ぐべき人材の不足」が課題の上位となっており（【論点⑨】）、将来の建設業を担う人材を確保する意味で、学校教育と連携して職業意識や建設業への関心を高めることは重要であろう。実際に行政においても様々な施策を講じ始めており、今回、学校教育における技能の必要性の啓発への期待が少なかった背景、原因について調査し、今後の施策に反映させることが望まれる。

以上より、今回の調査に関して残された主要な課題をまとめると、次のとおりである。

- ①技能労働者の高齢化とそれに伴う技能承継についての、職種別の詳細な実態把握。
- ②技能承継のための取組実施のメリットについて、事例調査を含めた詳細な検証。
- ③現状の教育訓練機関の見直しと、更なる活用に向けた今後のあり方についての調査検討。
- ④学校教育における技能の必要性の啓発について、その必要性と課題の整理。

熟練技能の承継は、建設業の将来に係わる重要な事項であり、今後とも継続した取組が望まれるものである。しかしながら、技能承継のための取組については、例えば今回の調査で実施率が低かった「教材の作成」の要素となる技能のテキスト化、映像化など、個別企業の努力だけでは限界があることも多い。今後は、複数の企業による共同実施や、職種間の連携など、実効的な取組体制を築いていくことが重要であり、そのためには、団体や行政等による適切な指導・支援が必要となるであろう。

参考資料

資料 1 建設産業における技能承継に関するアンケート調査（調査票）

資料1 建設産業における技能承継に関するアンケート調査（調査票）

(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熟練技能の実態を把握するための調査です。記入された内容については、調査目的以外に用いることはありませんので、ご協力お願い致します。
この調査票は、12月26日(月)までに調査票を配付した団体または会社に提出してください。

◆ 貴社について

問1 貴社の資本金と主な業種1つをお答えください。

資本金	万円	主な業種	
-----	----	------	--

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

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

問3 土木と建築のいずれの工事が多いですか（○は1つ）。

1. 土木工事主体 2. 建築工事主体 3. 土木・建築おおむね半々

※「造園、水道施設、清掃施設、ほ装、しゅんせつ」は土木工事に含まれます。

問4 直近の決算における貴社の完成工事高をお答えください（○は1つ）。

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

問5 直近の決算の完成工事高は、5年前と比べて変わりましたか（○は1つ）。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

◆ 貴社にとっての熟練技能について

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

問10 貴社の工事にとって『熟練技能』は必要ですか（○は1つ）。

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

問11 【問10で1. または2. を選んだ人にお聞きします。】貴社では、どのような『熟練技能』が必要ですか。必要性の高いもの3つを選んでください（○は3つ）。

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

問12 【問10で1. または2. を選んだ人にお聞きします。】技能労働者のうち、職長など現場で基幹的な役割を担う人に求める『熟練技能』は何ですか。問11の選択肢1. ～13. のうちから1つ選んで番号を記入してください。

--

問13 【問10で1. または2. を選んだ人にお聞きします。】貴社において必要な『熟練技能』の内容とその習得年数を、重要なもの3つまで具体的にお答えください。

※工程、主な作業内容、具体的な行動の仕方がわかるように記述してください。

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

（習得年数：約 年）
（習得年数：約 年）
（習得年数：約 年）

問14 【問10で1. または2. を選んだ人にお聞きします。】現在、貴社で『常時雇用している技能労働者（職長、一般作業員を含む。以下同じ。）』及び『常時雇用していない者であっても常時雇用している者と同様の働き方をしている技能労働者』の中で、貴社に必要な『熟練技能』を持っている人の数を年齢別に記入してください。

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

◆ 熟練技能承継の取組について

問15 貴社では、『熟練技能』承継のための取組（準備段階を含む）を実施していますか。実施する予定はありますか（○は1つ）。

1. 現在、取組を実施している ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問18へ】
2. 現在は実施していないが、今後実施する予定である ⇒⇒⇒ 【問18へ】
3. 実施したいが、実施していない。 ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問16へ】
4. 取り組む必要性を感じない。 ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒ 【問17へ】

問16 【問15で3. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継の取組を実施していない理由は何ですか（○はいくつでも）。

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

⇒⇒⇒ 【引き続き問24へ】

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

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

⇒⇒⇒ 【引き続き問25へ】

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

①現場での実作業におけるマンツーマン型指導（OJT）の推進

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

②技能講習会など自社または共同の集合教育の開催

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

③教育訓練センターなどの技能訓練コースの活用

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

④自己学習のための教材（技能マニュアル、ビデオ等）の配付

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

⑤技能資格取得費用の支給・負担

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

⑥その他（具体的に

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

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

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

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

②熟練技能マニュアル・ビデオ等の教材の作成

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

③指導者の選定と育成

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

④目標に対する指導結果の評価

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

⑤評価結果に基づく技能者の処遇・配置等

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

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

問20 【★問19⑤で1. または2. を選んだ人だけにお聞きします。】評価結果に基づく技能者の処遇・配置等に関して以下の取組を実施または予定していますか。実施中及び実施する予定のものについては、その対象者についてお答えください（○で囲む）。

①技能レベルに応じた賃金制度の導入や手当等の支給

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

②技能レベルに応じた職務権限・職務上の地位の付与、担当職務や役割の変更

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

③熟練技能の習得者に「マスター」などの名誉称号を付与

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

④その他（具体的に_____）

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

⇒⇒⇒【引き続き問21へ】

問21 【問15で1. または2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継をより効果的なものとするために、今後重点的に実施すべき取組は何ですか（○はいくつでも）。

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

問22 【問15で1. または2. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』承継のための取組を実施するに当たって、どのような課題・問題がありますか（○はいくつでも）。

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

資料1 建設産業における技能承継に関するアンケート調査（調査票）

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

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

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

⇒⇒⇒【引き続き問24へ】

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

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

資料1 建設産業における技能承継に関するアンケート調査（調査票）

問25 【全員にお聞きします。】貴社では、『熟練技能』を持つ技能労働者の退職・離職により、将来において工事の施工に問題が生じるような時期が来ると思われますか。来るとすればいつ頃ですか（○は1つ）。

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

問26 【問25で1. 2. 3. または4. を選んだ人にお聞きします。】『熟練技能』を持つ技能労働者の退職・離職により、将来において工事の施工に問題が生じると考える理由は何ですか（○はいくつでも）。

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

問27 【全員にお聞きします。】建設産業における『熟練技能』とその承継についてご意見等があれば、自由にお書きください。

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

貴社名			
ご記入者氏名		電話番号	

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

ご協力ありがとうございました。