

(財) 建設業振興基金 御中



建設業における生産性向上活動の現状等に関する調査

O. A. 書 抜 き 集



平成元年 6 月

(株) 社会調査研究所

< 目 次 >

問 1 1	生産性向上活動の社内での呼称	1
問 1 2	導入のきっかけ	8
問 1 3	導入の理由	9
問 1 4 - 2	指導者をどこから呼んだか	1 2
問 1 5	具体的な活動	1 5
問 1 6 - 8	活動の効果 その他	2 0
問 1 7 - 6	問題点 その他	2 3
問 1 8 - 2	一時休止した理由	2 5
問 1 8 - 3	完全に休止した理由	2 8
問 2 1	活動を実施しなかった理由	2 9
問 2 2	望まれる条件整備	3 0
	その他の意見・希望	3 2

注) 本文左欄の数字は原票のコード No.

問11 生産性向上活動の社内での呼称

No. _____ /

007	・プラスワン・マイナスワン
013	・特になし
018	・定例打合せ会議
024	・重点施策実施計画
032	・生産性向上活動
044	・BIG委員会 ・SST
049	・名建サークル
051	・合理化・改善中央委員会
053	・K GK委員会
054	・合理化委員会
059	・中期計画推進
061	・KJ活動 ・施工計画会
069	・原価管理活動
071	・変動費低減活動
076	・危険予知
080	・むだをなくそう運動
082	・新用発事業(型枠施工)
083	・SK運動
084	・名称なし

095	◦現場管理者研修会
097	◦QP活動 (Quality Progress)
169	◦別になし、ワンマン社長の命令
174	◦SN運動
182	◦改善提案制度
184	◦工事主任者会議
194	◦Mi委員会
196	◦鉄腕グループ
198	◦MTGサークル ◦創意工夫サークル
251	◦納期厳守
259	◦Z.D運動
260	◦Q-up活動
265	◦GK-30運動
269	◦連絡会議
271	◦ひまわり活動
274	◦体質改善 ◦向上訓練
282	◦スリーM運動
288	◦宏栄サークル
299	◦ローコスサークル

問11 生産性向上活動の社内での呼称

No. 3

105	。05運動推進委員会。
114	。MTG活動。
123	。建設機械の日常保守点検実施強化。
125	。企業サバイバル計画。
128	。光友会。
131	。特別にはない。
132	。職場活性化運動。
135	。リストラクチャリング(再構築)
137	。5ヶ年計画 / 企画委員会
140	。土木第一、土木第二、建築部、舗装、機材部、港湾の各技術会議。 上記は全員参加、他にも部長会(工程、原価計算の会合)等あり。
141	。STEP-UP'90
144	。労働安全推進協議会
145	。ZD運動
149	。特に名称はない
218	。特にない
229	。より安全により良く、より安全に
232	。MEGA活動
234	。研修会
238	。特に名前なし

問11 生産性向上活動の社内での呼称

No. 4

352	。3S運動
365	。たぐめなレサークル
376	。躍進運動
381	。社内研修会
399	。呼称なし
454	。F増 (付加価値増加)
457	。特に名称は付していない
460	。名称なし
463	。KT運動
464	。NK活動(グループ活動)
465	。1.4.8 作戦
467	。実行予算組により工事原価及び工程管理を行う
471	。OC活動
473	。MTG(目標達成グループ)活動
478	。「S-3」運動
479	。活性化と効率向上
490	。創案制度
491	。アンパラレル作戦=(アンパラレル、サークル)
492	。合理化促進運動
494	。成果配分

244	。IUP運動.
245	。IJK運動.
249	。CD運動.
301	。実行予算管理
303	。自己資本充実会議
310	。原価管理.
311	。小集団活動
318	。工事部ミーティング
319	。LMZ運動.
326	。特別活動名はない.
328	。RKグループ活動.
329	。T.D.S.
331	。ACE(エス)運動
332	。MTG活動(目的達成グループ活動)
336	。SK運動(質と価格)
338	。10日会
340	。サークル活動
341	。小グループ活動
350	。MTGサークル
361	。全社的品質管理活動

406	。ホパイ作戦 (報告・連絡・相談・打合・根まわし)
407	。特になし
408	。YSK (ヤマウラ生産性向上)活動
419	。特に呼称はつけていない
420	。SK活動
422	。目標管理
425	。研修活動
430	。安全衛生チーフ協議会
435	。パワーアップ運動
442	。提案制度
445	。合理化運動
449	。北舗サークル
450	。小集団活動
507	。名前は無し
512	。TK活動
522	。自主管理
529	。日常業務の機械化 (管理部門)
534	。生産性の向上
535	。企画開発営業
498	。CD活動

問 1 1 生産性向上活動の社内での呼称

No. 7

[illegible]

008	・他社からのすすめにより
014	・小松グループの一員
166	・トップの決断、得意先企業の勧め
275	・親会社の指導
276	・社長の方針
280	・社長方針
298	・コンサルの指導
359	・以前の職場活動の発展的活動 ・経営目標達成の一つの手段として
464	・全社的気運の高まり
478	・社長の提唱
220	・発注会社の手法をヒントに
227	・経営コンサルタントの指導
311	・元請の導入により現場で活動をはじめたのをきっかけに全社的に取り組んだ
349	・親会社実施のため
447	・トップの指示
536	・発注者の勧奨

008	。意欲の向上
019	。企業体質の強化、改善
022	。企業の体質改善
040	。精神の作興と総力結集
048	。経営の改善
088	。従業員の原価意識の向上
160	。いかなる環境変化にも対応して長期にわたり繁栄していくための手段
165	。人材育成の為
166	。社会変化への対応力の強い企業体質にし、結果として収益力の高い企業体質とする。
187	。従業員の意識改革
260	。従業員のコミュニケーション 。他部門との交流
284	。従業員の能力開発とOD, CDを総合的に
292	。業務改善活動を通じて明るい職場作り
295	。社員の問題改善、品質意識を持つことによりやる気の向上を目指す。
355	。体質改善
365	。元請の勧奨による参加
367	。元請の要請による
373	。品質向上

107	。人材育成。
128	。施工保証活動。
220	。個別(人)の日常業務の改善工夫を普及させる
224	。企業の近代化
232	。社内活性化と目標管理の徹底
246	。社員資質の向上と品質向上の為に。
308	。企業体質強化
311	。問題意識の高揚と問題解決に対する全員参加の定着
326	。技術向上
331	。与えられた工法から自主的な工法開発による生産性向上を目指す必要から
336	。元請からの要請と自社施工品質向上の目的
341	。業務の改善
343	。社員のレベルアップを計る為
404	。企業体質の改善
434	。元請の勧奨
435	。体質改善
447	。精神作興
450	。社員のモラルアップ
511	。1. いかなる環境にも耐え得る企業体質づくりをする。 2. 製品に対して得意先や社会から信頼を勝ちとる。

383	◦他業種との関連が大なので見極め、そして作業する。
387	◦当社経営理念に有る「三利の向上」を図るため 顧客の利益、社員の利益、我社の利益
458	◦経営の合理化「VEによる効率化」
465	◦自社の体質改善に益あると考えた故。
471	◦社内の活性化を目指して
472	◦自発的活動の尊重
484	◦安全、品質、受注、利益の確保。
516	◦全社員の意識改革のため
518	◦建設業において品質の良い製品を工期を守り、事故がなくその上で 適正な利潤を得る目的で取り組み、併せて企業の体質改善 を計る為。
528	◦土木部員の発案によりサークル活動を始めた。
529	◦作業の効率化、要員の省力化。
555	◦社員の意識高揚と会社の繁栄を目指す
558	◦企業活動を通じて社会に貢献するうえで当然行なわれなければ ならないことであり、マーケットインと経営の安定化は不即不離との 認識にたっているため。

014	。日科技連
019	。日本科学技術連盟
022	。日本科学技術連盟 講師
035	。日科技連
040	。日科技連
056	。公官方指導員の説明会
083	。日本生産性本部
084	。下請の自主的管理の指導
098	。日本生産性本部
160	。経営工学関係の大学の先生 。先輩企業の担当者
166	。(財)日本科学技術連盟に依頼し、講師を派遣してもらった
171	。協力関係にある大手企業より
181	。産能大 。同業先行他社
272	。元請主催の講習会に参加
274	。メーカーの情報入手 。教育機関と連携
275	。親会社より
276	。Q.Cサークル東北支部
289	。大学教授 他社のQ.C担当者

問14-2 指導者をどこから呼んだか

No. 13

[illegible]

問14-2 指導者をどこから呼んだか

No. 14

130	。企業内。
214	。推進員に対しすでに活動している先輩格の会社の方より講師として一定期間指導していただいた。
232	。日本能率協会、組織開発センター。
241	。産業能率大学
308	。個人的縁故。
311	。(株)小松製作所T.Q.C事務局より担当者を呼び講習会を開催した。
321	。取引業者(機械メーカー)
328	。日本生産性本部 トップ研修
348	。産能大。
404	。財団法人 日本科学技術連盟。
407	。他企業指導者。
427	。財団法人 日本科学技術連盟。
447	。日本科学技術連盟。
450	。産業能率大学
511	。財団法人 日本科学技術連盟
512	。日科技連 推せんの先生。
520	。日本科学技術連盟
529	。当社の親会社・ソフト会社。

問15 具体的な活動

No. 15

018	◦固定活動はしていない
019	◦方針管理 ◦機能別管理 ◦提案
024	◦各部独自の計画を立て、これを推進する ◦半期、期末に実施の結果報告書を提出する
042	◦親会社の方針を参考に導入した
048	◦方針管理の展開 ◦品質保証の向上
059	◦社員全体の会議、討議で進めている
082	◦建設施工部会北海道特に冬期間1月～3月に行なう
083	◦方針管理 ◦品質保証活動
085	◦社内に於いて定期的に技術会議
160	◦改善提案活動を行った。上記以外の手法も使った方針管理。
166	◦QCグループ活動、方針管理、機能別管理(品質保証、利益管理)を導入、実施、多変量解析、実験計画法、分散分析、相関回帰分析等の活用。
169	◦利益の向上の為、経費の削減、工事の見直しに努めた
171	◦出張所単位で具体的な工種を選んで全員参加で行った。
173	◦勉強会、研究会他
181	◦VEマニュアル ◦VEワークシート
182	◦個人提案方法

問15 具体的な活動

No. 16

103	。事務系、技術系、その他工具・施工法にいたるまでの提案を広く求め、優秀・佳作・入選・参加賞と表彰制度がある。
107	。小集団活動、グループ討議。
122	。経営幹部社員教育。
131	。実行予算検討委員会を作った。
132	。業務活性化委員会→専門部会(4部門)
137	。委員会設置
140	。各部の技術会議(QC、KYT活動は過去実施しました)
141	。提案制度
224	。事業部ごとの小集団活動。
229	。所長会議等で発表。
239	。現場単位に。
240	。方針管理、トップ診断の実施。
241	。「国土式VEマニュアル」によりVE教育を実施。現場・基地毎に活動。
249	。CD
301	。マニュアルの作成指導
303	。指導者出席の上月1回会議を開催。
310	。パソコン手法
318	。週1回程のミーティングを開く

問15 具体的な活動

No. 17

195	・実行予算の徹底追求
253	・当社独自の活動方法
260	・合宿研修会の実施 ・初級者への研修会の実施
265	・VIP(バリューインベションプログラム)による意識改革を狙いとした業務改善手法の導入
266	・「推進会」を作り各部門ごとに指導した。
271	・提案活動の導入
274	・関東床工事業協組 ・積算委員 ・技術委員
276	・年2回体験発表会を実施した。
281	・原価管理等
294	・コンサルタントと共同による答申案の作成と実施活動
297	・ミーティング ・OJT方式
355	・提案制度
357	・元請のQC活動参加
358	・提案制度
359	・VE ・方針管理
360	・日常業務執行の中で、合理化を指向する事項について、改善提案制度に則り、その都度実施 } その手法については、テーマにより一定ではない

364	。元請の指導を積極的に依頼した。
372	。業務改善委員会への書類による提案制度
386	。VE部門を作った
387	。VE活動の組織を作った。
388	。各工事ごとに担当者を決定し、施工計画書作成し、委員会、各部会に担当者出席し、検討会を実施。
390	。恒常的に各課、各現場ごとの目標を定め実施。
458	。3時間VE手法 。VE計画会議手法
463	。VE手法を用いた
471	。提案制度を作った
479	。協議会、講習会
482	。各現場を巡回指導する専属指導者と置いた
498	。現場単位の活動
465	。各部毎の責任者に交代で、地区QC発表会に出席させて、リーダーとしての部内活動の勉強をもらった。

320	。委員会の結成、ポスターの作成・掲示
326	。QC的方法でないが工事関係者(施工者を含む)によるディスカッション。
335	。具体的活動に至っていない
336	。本社々員を各現場のリーダー兼実施者として巡回させた
337	。推進統合委員会、推進室部門推進委員会、機能別委員会
348	。VA
409	。改善目標ごとのグループ研究
411	。組織の原点から見直した
416	。提案委員会を組織
422	。各担当部の目標を設定した
425	。新建材の工法等、専門家を招いての研修
445	。委員会を作り討議した
502	。日本品質管理学会セミナーに参加
511	。品質保証活動、方針管理等
517	。工事施工に関する検討会議
545	。業務マニュアル、OJTマニュアル、標準化委員会
557	。会社の体質改善
518	。特性要因図、層別

025	。受注に結びついた
040	。工事災害減少
054	。資材保全再利用
072	。社員の交流
084	。採算性
151	。仕事への意欲、考え方の変化
166	。TQCは教育投資であり、教育が行きとどくまでは教育費用が相当増大する。(これによる効果が発現するにはかなりのタイムラグがあり、この間社会情勢も変化し、バックグラウンドの変化による効果と教育投資の効果を区分できない)
181	。活動の必要性の理解
187	。意見が出せるようになった
196	。やる気が湧いた。
253	。機械化の導入
274	。材料積算を早く正確に無駄が少くなる。
276	。職員の発表力の向上
287	。コストに対する意識
295	。意識の改善向上に役立ったと思うが短期的に終わってしまう傾向あり
355	。組織の活性化
364	。上下の意見の風通しが良くなった
388	。安全管理、緊急時公衆災害対策等

125	。幹部意識改革。
128	。安全教育。
136	。事務部門の合理化。
141	。コミュニケーションがよかった。
202	。社員親睦にも効果的であった。
220	。全体として作っただけ、計画しただけにとどまり、導入・定着は不完全であった。
229	。安全管理
308	。問題解決力
328	。実施している現場の中では
337	。目標管理の向上
348	。組織の活性化
414	。営業成績の向上 企業体質の改善。
422	。生産性の向上
444	。社員のQCに対する意識の高揚が計れました
450	。安全の確保
516	。意識の向上。
528	。社員同志の交流。
545	。工務部門資格取得。
560	。安全の向上

[illegible]

001	・前工程へのフィードバック
048	・形式的過ぎる
084	・下請の質的問題
098	・理論が先行し実際が伴い難い
169	・ワンマン社長の意志で実施するので効果はある
181	・組織的な取組が難しい
196	・時間をとるのに手間がかかる
260	・工事現場従業員のミーティング参加に難あり
276	・マンネリ化
280	・サークルへの参加が悪い
295	・自発的な活動とは現状云えない
355	・QC手法では解決できないものもある
364	・サークル活動を実行するための人的・時間的余裕がない
476	・理解出来ない
482	・安全対策点検
491	・GC主導型の為、結果的に下請の自主管理をこの機会に押しつけたようなもので、結果的な意味ではメリットが無い

205	。兼任の為（時間的、人的 余裕無し）
220	。専従スタッフの能力不足。建設業における集約（又は統合）性の欠除。
250	。全社的な取組みが少し足りない。
308	。活動がマンネリになる。
331	。社員が暇がないといってサークル結成率が低い。
337	。全社統一活動が難しい。
349	。テーマ不足。
414	。変化への対応を推進する上で必要不可欠である
422	。特になし
428	。手法の次元がやや低い。
450	。活動のマンネリ化
516	。全員の盛り上げに欠けること（担当部門及担当者のみが号令するケースが多い）
528	。各工事現場が離れている。
545	。末端迄の浸透が難しい。下請業者への対応が難しい
560	。全社員教育に時間の調整が難しい
566	。効果を早急に期待しすぎる

008	◦ 本来業務の多忙 ◦ リーダーの役不足
047	◦ やっても費用と時間がかかり効果が少ない
053	◦ リーダー不足
072	◦ 検討中
085	◦ 業務多忙であり業績も順調
152	◦ 客先に吸収される
187	◦ 全社的に模索中
189	◦ 一定の目的を達成（社員の改善活動の常態化）したことで具体的活動を継続する為には繁忙すぎる
275	◦ 時間がかかり過ぎる
286	◦ 官庁工事の受注における年度末のため一時休止とその工事の精算のため時間をそちらへととられるため
289	◦ 休止期間をおく
356	◦ ことさら生産性向上の名前は使わないが、新工法、材料の活用等は常にはかっている
364	◦ 人手不足のため Q1活動をするための時間的余裕がない
365	◦ 多忙である
373	◦ 全社的統一がとれないので
379	◦ 社名変更をし、建設業を重点に進めている為、サークル結成が出来ず現在一時休止

101	。人手不足、工期不足、現場を納める方が忙がしすぎる。
122	。管理職研修一本にしぼった。
128	。従業員の意識が一応定着した。工事量が多く時間的に無理。
134	。社内の統一化がむずかしい為。
149	。営業、現場管理に多忙のため。
206	。時間がかかりすぎる。
212	。効果が期待できない。
216	。現場が多忙の為。
228	。QC活動も発表のためのQCになり、それにしては費用も時間も掛りすぎる。亦工期におわれてQC活動をする時間が惜しいと言う声も出ている。
234	。元請の企画がない。
306	。効果不十分。
332	。適当なリーダーがいない。
334	。工事量増大のため人員不足。
335	。1. 活動不足に対する管理者の認識不足。 2. 時間がない事、従業員の活動に対する意欲が低いこと
343	。効果の確認時期
346	。人手不足。
350	。手法、時間等の研究の必要あり
410	。マンネリ化傾向がみられる

389	1. 元請、他工種との関係でなかなか関係者が集まりにくい 2. 上記のため定期的に行うことができず期待した程効果があがらなかった。
392	。通常業務の繁忙
451	。サークル活動の時間的調整がつかず定着できなかった
465	。TQC活動による生産性の向上を目指したが時間的な余裕が取り難いのと、ここ数年多忙になり益々時間的に不足で中止の状況になっている。
468	。指導者がいなくなったため
476	。受注が多く労働者不足でその手配の為
481	。人員不足
482	。工事施工が超繁忙のため
491	1. 忙しくて実行できる者がいない 2. 実質的な効果がなく現状方法では意味がない 3. 将来に於いてはもっと簡単に実施出来る方法で生産性向上を計りたい。
420	。サークルメンバーの転勤が多くまとまらない。 工事が忙しく、なかなか集っての活動ができない。
449	。指導者育成中
502	。最近の鉄筋工不足から現在受注工事の消化に精一杯である
556	。工事量増大により、繁忙である。
573	。自動消滅。

031	・協力業者の参加がむずかしい
051	・一通りしましたので
192	・指導者に意識がない
194	・新にまつ実施する必要がない
259	・会社が生産部門主体の会社でなかった。
267	・5年TQCを続けたので平成2年度から別案考慮中
367	・改善メリットは自社の利益寄与につながらない。
474	・現場では各種管理を行っているが全社的Q.C活動は時間をかける割には効果が上らず又建設業にはこの種全社的活動は不向きなので自然に消滅していった。
493	・手数、費用がかかる割に効果を期待できないので
205	・費用対効果が悪い為。
333	・受注増による人手不足、元・下請共。
412	・時間費用のかかりすぎ、手法の難かしさ等もあり、マンネリ化のため
538	・費用がかかる割に効果が少ない。
571	・工事受注件数がふえ、時間的にむり。

問 21 活動を実施しなかった理由

No. 29

[illegible]

010	建設業に従事する労働者の賃金の見直しをしないと若年労働者の確保が出来ないと思う。年俸として計算をし1日に割返して日給を決定すべきである。この日給には退職金、福利賞与等を含むべきである
047	手造りの職業には何か、施工方法の改革を推進すべきと思います
160	ロボット化 … セグメント組立用 トンネル工事における吹付ロボット
173	若年労働者の入職増加を促進する為の行政指導を願いたい
187	別になし
274	業者間のレベル、技能士のレベルに差がある。 特に技能士の有能者を認めること → そこから優良品質が生まれる
356	単価の取り決めが相場でなく、本当の原価の把握の上で行われ、しかも、正当な経費が認められる習慣が定着しなければ真の生産性向上活動の推進はないと考える
364	資金、人手、時間等 総じて不足しているのが下請企業現状
465	企業規模及び業種に適した生産性向上の為の手法(TQC方式)を指導していただけでは難しい、従来の諸資料は製造業及び大企業向けが多い様に思われる。(然し最後的には各社の自主性自発性になると思われるけれども)
491	現場に於けるQC活動は下請の社員と同現場の作業員(技能工)が一緒になって調査したり表を作ったり改善の方法を語り合ったりと共同作業を行って、目的を持って実施することが大切な事だと思えますが、実際の現場の形体は作業員の殆んどが、手回しの状態であり、この活動の成果が下請の業者と、作業員迄に何らかの利益の還元が無いと親身になってやらない傾向があるようです。加えて昨今の労働者不足でとてもこのような活動や諸処理をやっているのが現状であります

[illegible]

013	・人手不足に悩む現場状況においては何を指しても省力化が オーであり、この視点に即するロボット化を含めての機械化、 全天候型建設、材料、工法の早期開発が望まれる。
021	・カタカナやアルファベットの略号について 情報化時代に対応すべく自分なりに努力していますが大正 生れの者には仲々解りにくい、よろしく御堅察の上、我々にも 解り易いようにお願いします
037	・我々零細専門業者は、あらゆる制約のもと(支払、条件、規制等々)企業 運営維持のため必死で活動している。技能者(労働者)問題・生産性 の向上・経費削減・技術革新といれを取っても重要な問題であり、思 考錯誤しながら独自で開発実施している。 現在、GCS等で行なう諸活動は、大企業・大組織に於いて可能 であり、我々としては『ナンセンス』としか映じない。何故ならば、 その活動はどれも下火であり、一過性現象である。それは 理論であり、机上論であり、『ヤラセ』であり生産性に何等繁栄 してないからだと思う。建設業界をとらえるなら、無数の実働労働 者(これが本当の生産者)の実態を熟知した上で、此れらに対する 指導を(活動)上からでなく、下から進んで学べる様な指針を 望むものである。
044	・現在は各社が独自のスタイルで実施していると思う ※各社の経営方針に基づくものと思う
048	・生産性向上活動がQCサークル活動レベルでとらえられ 設回が作られており不満です
061	・ゼネコンの合理化のためのTQC、QCR、VEを下請として実施して きたがゼネコンの体質(対下請)(受注形態、下請政策)そのものが 変わらないためのマイナス要因が大きくなって来た。ゼネコン体制の 指導を望みたい。
067	・若年労働者のようにこんで就労出来るような、待遇改善、作業環境の 改良等、元請、下請 協カして大いに変改しなければならぬと思 います

082	・本州と本道の特殊性(早期発注)。年に7月～8月稼働の増大、発注先の考え方改善。ネッ7は冬期間工事が中断されること。そのために、突貫工事の発注。時間外労働増大。休日労働多発が本州と本道の格差原因となっている。 道内企業(専門工事業者)は、80%以上一次労働者を雇用し、社会保険・厚生年金その他労働者の諸経費は全部一次企業が行なう。その為短期間雇用をさせるので、新たな募集費・PR費・労働者旅費を払う事になる。その他コストのメリット面から、積極的に施工の改善が考えられる。
084	・生産性の向上が必要であるが左官工事は現在床コンクリート-揆押えと打放面補修が主力である。我々の施工以前に元請のコンクリート打等の段取面での改善工夫するところがあるように思う。 又現在の請負単価は1日当りの賃金と対照させてもアンバランス。下請企業の経費等は如何にして捻出したらよいか、労務提供業者の苦しいところである。 ・下請の場合当然のことながら受注の安定と受注単価の改善が必要が多い。
085	・(社)全国タイル業協会にてロボットの開発研究が実施されており、来年度中に結果が出ると思う。 又、施工の省力化の為、品質(メーカー)の改良を本年度事業計画に計上され専門部会で検討することになった。
151	・推進者としての指導員の派遣を要望したい。
162	・アスファルト防水工(いわゆる職人)は意識向上が低く、時間にはばらけるのを嫌がり教育しにくい。直雇にしようとしてもフリーの方を選び拘束されるのを嫌う。
165	・当社は静岡県知事により受理された事業内起業能力開発計画に基づき、次の目標に従った5ヶ年計画を策定し、本年が3年目の企業内訓練を行い、人材育成の総合訓練としている。 1. ビジョン、目標の確認と徹底 2. 意思決定、問題解決のスピード化 3. 管理、監督活動の強化充実 4. リーダーシップの発揮 5. 能力開発(自己、部下)

109	。若年労働者層の魅力を生むことは生産性の向上だけが課題ではない。 ① 旧態然たる雇用形態の検討改善 ② 経営者の意識改革の必要性。従来のよいものと時代の流れをミックスした方向の模索。 ③ 技術力の充実 生産性の向上。 等々の要素を加味して近代化をめざす方をトータル的に思考したい。
116	。他の産業と比して、特異性を持つ我建設業界において、生産性活動の目的は、お客様に良く早く満足する建物(商品)を引渡した後、長い期間、安心感と誇りを保証させる事であり、かつその活動の各段階での社内の活性化を計る事であると思う。 その手法としてQC、VE等を取り入れ成功している企業をよく耳にする。その成功したオ-は、その活動に参加した人が全従業員いわゆる TQCまで到達した結果であると思う。 当社も今、初めてその勉強に取り組む始めたところであり、導入するか否かの結論はまだ先になる。しかしながら、その目的に邁進し、社内活性化に寄与する様前向きに取り組んでいきたい。
123	。当社、主としてブルドーザー等に依る運土工事で孫請又はブルのオペレーター付賃貸業を業として居りますが、極端なオペレーター不足のため未熟な者も作業に出す関係上ごく初歩的な水や油の点検等を重点的指導しています。
126	。当社は関西電力(株)の協力会社でもあり、関電のQC発表会等に出席し、ある程度の知識はあるが、人手(指導員)時間、社員の(余裕)時間的な問題等、又経営者の考えが今までのところTQCを実施していない、経営者への啓蒙活動も必要である。
128	。中小企業は時間的に費用上の問題、手法が分からない、効果に疑問等と、かかりがしにくい状況にあると思う。故に、全体的にボリュームを下げるか、段階的に取り組み出来る様(例えば、初級中級等)な指導書の整備 並に説明会の開催を推進すべきです。

129	。QC活動の具体的効果が出やすい(はつきりする)のは建築作業現場であります。残念ながら我社の現場は小規模が多くグループ活動としてQCをやるには数現場が合体してやっています。 然、それには全員が揃うには8時頃になり社員の休養(自由時間)を侵すことになり、現在はQCは下火となっています。代りにVE活動・提案制度等が活発に行なわれています。
131	。地方の土木工事に於いては、大型工事が少なく、小型工事に於ける工種も多い。その為、1工種あたりの作業量が少ないため、1日の作業のロスが多い。生産性をあげる為にはある程度連続して作業が出来る様設計の段階からの工夫が必要と思われる。又、労働力確保の為一年を通して平均した事業(公共)の発注がどうしても必要と思われる。
134	。元請にはメリットがあるが、当社自身はその分値引きの対象にされる事が多く逆効果であった。具体的には、こうすれば早く経費がかからずに完工できるので安く出来るではないか等のダンピングの条件としてあつかわれた。
143	。少数のため毎日の業務に追われ具体的活動ができない。
149	。大手建設業者は売上増大、利益増大で未曾有の活況を呈しているが下請業者は適正価格が通らず、その上消費税の轉嫁も不可能である。適正利潤がなくては若い技能職の養成は個人企業としても、業界団体でも不可能である。現金支拂と手形のサイトでも建設大臣の指導文では全く実効なし、中央官庁、地方官庁の工事について下請にも現金拂(全額)をする様法律を作らねば駄目である。
205	。中小企業にとって、人的、時間的余裕は無く、マニュアルがあれば助かります。必要性を認識しても実行しにくいので、教科書的なテキストがあれば各自、各部にて処理できると思われます。
207	。全工事を下請しているもので、総べて元請の指示通りに作業している為、元請よりの説明の指導などを希望するものです。

166	・企業が自社の生産性を向上するための努力をするのは、当然のことであり、そのための経営手法は様々なものがある。 ・そのためと云い選択あるかは、その企業経営者が自社の業態、体質を考え、やるやらないも含めて決断することである。 ・業界団体等、人に条件整備をしてもらってやることではないと思う ・その企業の経営者がニーズを感じてやる気が無ければ、条件をいくら整備しても、やらないと思う ・水を飲みたくない馬を、水辺に連れていくことは出来ても、水を飲ませることはできないのと同じである。
169	・QC, TQC, VE, IE等 外国語の略記号の場合注釈をつけて下さい。一部判りますが、VE, IEは判りません。 このアンケートは奇妙だと思えます。生産性の向上、利益向上を考えない経営者があるのでしょうか その具体的な方法の実施の為のアンケートだと思えるものが何かまだ不足をしているものがあると思えます。ご検討下さい
170	1. いま建設業は労務者の高齢化、若年労務者の参入の極端な減少(殆んどなし)を一番問題にしている。当社の施工体制は管理構造的な体系、直営施工的な体系いずれにもなりきっていないでいる。技能系は数人で専門業を営み下請として傘下に求めることもできるが単純労務者(土工)で若年層を擁して専門業を営むことは殆んど不可能である。建設業の企業規模による構造体系の方向づけを分析して教示願いたい。 2. 現場が分散して単品生産的な当業態の中でも、各現場では安全ミーティング、作業手順のP.D.C.Aなどは何となくはなしてやっているが、これを各現場横断的に共通問題として捕えて、自発的なサークルとしてQ&Aを論じ合うために集合するには距離的にも時間的にも無理な面がある。やらされるQCということではなく、無理なく生産性向上活動を行うためには、社内どの層にねらいをつけるのか下請のどの階層を取り込んだらよいのかわからないのが現状である。
191	・建設業の現況は生産性の向上を考えるのは当然ですが、それ以前に人材の確保が非常にむづかしい ・労働条件、職場環境の改善が急務だと思われます。
193	・TQCの手法の概要はだいたい理解しているが実施に移すのに時間がかかっている。

196	1. 利益追求型、生産性向上を計る 2. 企業推進強化によって社運の興隆を進める 3. 高齢化時代に備えて、若年技術、技能者の養成
198	・作業改善によるコストダウンを計った結果次の工事契約時にコスト低減が要求され結果的に労多くして経済的にマイナスが出て来ており意欲を失わせれる。
253	・業界全体にいえることですか？ ①致命的といえる程の保身的体質がある。 ②労務問題をはじめ、全てに対し「対症療法」的で、根本から解決してゆこうという姿勢がない。(政にいくらミーティングを重ねても解決にはならない) ③現在のみに関心があり、2年先、5年先のことは考えていない。 以上①～③は業界(建設業全般)、行政も含めた傾向と思います。
256	・現在QC活動を始めたばかり模索の状況であります。今後21世紀に向って活動すべきものであると思料致します
269	・建設業の許可が内容のない業者でも簡単に取得出来るすぎる。もっと基準について検討してもらいたい
274	・体質の改善を企画してゆくと業界全体の構造機能の改善を要望するようになる。そして団体による普及教育を ・業界全体のレベルアップ 施工技術技能の外に、管理体制の強化訓練、経費の計上見積りの普及、等々工事する者の自覚、後継者の育成とやるべきことの多いことを痛感する (弱少業者が多いので組合活動としてやるのが適当)
276	・1. 昭和57年度からQC活動を実施しているが、仲々目に見える効果が表われない 2. しかし、サークル内のコミュニケーション、入勢の人前で発表する技術QC的思考など目に見えない効果は大きいと思う。 3. 開始から7年も経過しているので、ややマンネリ化してきていると思われる。 4. 年2回の社内発表会は持続しているが、テーマの選定、発表会の開催方法等再検討する時期に来ているものと思われる。

220	。 「受注上の優遇措置」などの運動はしない方がよい。こうしたものとはもすれば形式だけを整えることになり、免許や終了証などを発行する機関から抱束される。その実、内容が伴うものとならない場合が多い。技術・技能に形式的な屋上屋を重ねる制度となりやすい。本当に欲しいのは、技術・技能の実績そのものを評価するのが望ましい。
221	。 当社クラスだとTQC活動を行うにしてもかえって手間がかかるばかりであまりメリットがなく、むしろ極力管理部門を減らし、事務量を減らして一つ一つの現場を大事に管理運営して、社内検査等を徹底して完成品の精度を高め、各社員のレベルアップをはかるべきだ」と考えます。考え方からすれば各社それぞれに大なり小なり実施していると思いますので改めて今更QCやTQC等か”どうの”というのは、どうかと思います。
223	。 大手GCよりのQC発表会の強制的にあるが、どうかと思う。 又、作業所内での当社のQC活動が作業所内での都合で取り止めあり、活動意欲が薄れる。間違っても、受注上の優遇措置は取り止めてもらいたい。社員の意欲・考えは向上するが、目に見えてのメリットは少なすぎる。
228	。 QC活動等で効果出してもそのメリットはゼネコンに吸収され、それが亦我々下請業者の締め付けになって帰ってくる様では何のための生産性の向上運動か分からないと言う声も多数あります。メリットは下請も共受出来る様にして欲しい。
239	。 我々の作業は技術者育成にあります。育成に当り「元請」の強力な理解が必要です。 例 1. 育成奨励制度 (元請、メーカー) 2. 現場の環境 (現場への服装、更衣室、浴室等) 3. 育成者への協力
313	。 我社に於いて、元請の積極的な支援のもとで、56年より改善活動を取り入れ取り組んでまいりました。数々の表彰等も頂き、社内に於いては、意識の高揚と営業的に於いてもイメージアップにつながることになりましたが、建設業は若年層の不足という問題が残されています。今後は、このような改善活動を強化し、魅力のある企業にしたいと思ひます。

277	・技能工の高齢化に伴い、生産性が非常に悪くなっている。 元請業者と一緒に若年技能工を育成しなければ将来の見通しは暗い。
287	・魅力ある建設業を確立し、優秀な若年労働者を確保しないと平均年令が上がるばかりで、生産性、品質共に悪くなる。 - 現在の様な他産業が必要としない「オチコボレ」ばかり採用しては、生産性向上、活動等を推進していくのが非常に困難になってくると、推進していく意欲もなくなる。 ・優秀な若年労働者、技能者、管理者が一つ会社に着くような環境作りが大切と思う。
292	・中小建設業、特に専門工事におけるQ&Aサークル活動の原単位の在り方で大変苦勞している。 活力ある職場造りにQ&A活動を始めとする小集団活動は有効であり是非定着させたいので中小専門工事業者に対する指導、活動情報等を提供してくれる指導機関の設置を希望します。
354	・受注確保競争が激しい上に、元請の発注単価も厳しく受注した物件の赤字を最少に止めるべく生産性向上活動を推進しているのが現状であり、将来適正単価で受注の上、生産性向上活動によるコスト上のメリット確保が利益に加味される時代の到来を希望する。
356	・生産性の向上は設計に帰属する部分が非常に大きい。しかし現状では現場から設計にフィードバックするシステムが無いに等しい。 又、見積には難易度が反映されない現状ではどのような形の生産性向上を推進しても、生産現場で汗を流して働いている人達にシワ寄せが来る恐れが多分に残る。 現在の我国では本当のコストプランニングのできる人は無いと考えられる。
365	QC活動、生産性向上、原価低減の方策等、元請の勧奨により参加、実施してきたが下請業者とは立場の違い(利害関係)もあり、どの企業(下請)も本音を表面で言えないのが現状であると考えられます。これらの活動はあくまで自主的に行なうべきものであります。 またいくら理論的に進めても、他業種より制約影響(工期の遅れ、)

	↓
(365)	資材の変更、職人の確保等)が余りに多くせつかくのQ.C活動が無意味なものになってしまう場合も多々あります。
399	。当社は下水道工事(公共)を主たる業務としておりますが、自社努力だけでは生産性向上(工期短縮、管理費の削減等)を計れない、障害があります。 道路使用許可の権限を持つ警察の許可の取得、地下埋設物の他企業(瓦斯、水道、電気、電話等)の当社施工時における仮移転、移設工事の遅滞等、それに加え、地元住民の理解不足等、公共下水道の新設に伴う着工から完成までの工期にムダな月日が常につきまとい、自社努力のみでは解決されない要素が大である。
451	。工事繁忙期と閑散期が極端であり、年間継続して生産性向上活動を行えない
456	。建設産業に携わる労働者には種々の資格を取得しなければならぬ時代ですが、資格取得者に対する何等かの優遇措置を制度化する。
485	。VE活動に対する関係省庁の理解と支援を希望します
462	。現在受注工事の消化に追われている現状ですが、近い将来「生産性向上活動」を推進しコストダウンを図りたい。 確かに現場での施工管理能力の不足から生じるコストアップが考えられる。
465	。生産性向上運動については、地方生産性本部及び其の他の資料によって其の趣旨は承知しており、当社の様なローカル業者にもT.Q.C.活動の啓蒙講習が頻繁に実施される様になってからでも10年余になります。弊社にしましても其の取組みについて協議を重ねた結果、全社的に取り組む事となり、経営コンサルタント、其の他有識の諸先生をお招きして講習会、研修会を開き、其の活動方法、手段を勉強し、実行しました。当初は全社的な盛り上がりもあり、それなりの効果は見られましたが、活動の継続性にマンネリ化が見られ、亦各部門のリーダー役の社員が転勤其の他の事情で後続がうすれ、且時間的な制約もあり、いつとはなしに一時休止の状況になってしまった。再活性については従来にましても熱意で勉強することが大事であるし、其の効果も早目に上り、亦衆目の認め

(465)	るものでなければ盛り上りに悪影響があると思うし前回と同じ轍をふまないには業種及び企業規模に適合した手法(TQCの実施方法でもよい)があれば、検討、協議の上、再度取り組み企業の活性を目指したい。
466	・TQC活動の好事例を集めてフィードバックして欲しい
482	・災害防止対策又は現場安全対策は生産性向上運動の一環として最も重要な課題で万一重大な事故発生でもすればその工事は一挙にコスト高となり人身事故を惹起すと将来の受注は停止の憂き目を見、会社の信用に及ぼす影響は益々大である。これは生産性向上活動の内コストアップ防止に欠かせない事項である。 本問題の10.16.17に記載がないので敢えて要望する
491	・前述致しましたが、このような活動は工場生産のような同一場所で作業する場合と現場作業のような様々な条件が違いう作業では比較にならず、人手や時間の制約があって思うに任せません仮に実現出来たとしても現状のGC主導型のQC活動では、SC自身の生産性向上と唱っても、実質はあらゆる下請が集合する現場作業にあって、自分の生産性向上のみを追求する様な訳には行かないのが実情です。 むしろ結果を見ると、この活動を利用して下請に自主管理を求めて、生産性の向上を図ったGCだけに効果があってSCや納材メーカーは、不利な点を強要されて逆に利益の減になったのではないかとさえ思います。 今後にはこのような活動の広布、発展には、このような特殊な環境を御理解の上、弱少な企業にも有効的な結果が得られるような方法を望みたいと思います。
492	・今更言う迄もないが、中小企業全体として労働者の獲得が一番弱い点として福利厚生施策が充分に行えない、又建設一搬は決してきつい仕事でない 防水業者として魅力ある業種である様に極力努力をしていかばどうしたら?と言う具体的なものが無いのでその方法があるなら御指導願いたい
498	・現在VE活動の対象に試行をしておりますが現場の忙しさが問題となっております。適正工期を確保しない限り、キチンとした活動へ持ち込むのは大変なことだと思います

320	。生産性向上は企業の使命であり、社内的に充実した体制を確立していきたいと思いますので我々中小企業も実施できるようご協力をお願いします。
326	。社員施工者不足で人員確保が非常に厳しく生産性向上活動以上経費上のネックになっている。
331	。生産性向上運動は必要であり、その手法としてのQCサークル活動は効果があることはわかっているが、社員をその気にさせることに難渋している。サークル活動は非公式集団なので、やらなくてもその日が過せるという面があり、やる気を維持させ、運動のおもしろさを理解させるまでは道遠しというところです。
336	。生産性向上活動は表面上の向上にばかりにとらわれず活動を行う上での経費、時間的負担増の解消にも努めなければ単なる契約単価の低下しかまねかない。 生産性向上による元請、下請のメリットの具体的把握・確認が必要である。 継続的に活動を行っていく為に自社に合った手法を取り入れて目的・実施・評価・改善を確実にやっていかなければならない。
347	。生産性向上運動は下請の末端まで深く浸透させ元請も下請も取り組んで良かったと思うものにして建設業界に定着させてほしい。
348	。VA活動を実施する上で、当社に於ける最大の障害は、改善案に対し発注者側の了解が得られにくい事と、減額対象になってしまう事である。会計検査等の制約はあるとしても、コスト上のメリット確保は普及する上で不可欠な事項と考えられる。
410	。次の点をふまえた業界としての環境作りが先決と考える。 1 現行制度の抜本的見直し。 2 行政機構(公益法人等を含む)の集約化等検討
499	。各工程毎の作業者間で夫々が後工程はお客様という意識が薄く(利害は密接に関係があるのに)問題解決のネックになっていると思われれます。

425	。生産性向上以前の問題で、技能者が育たない事に頭を痛めている処です。重なる理由として、重労働で、汚れ、屋外作業。賃金が安い。仕事が多忙期と閑散期が極端で、不安定な職場である。 我々が望む事は ①年度末工期集中排除 ②下請には百害あって一益の無い元請企業体制度の排止 ③単価の見直し ④佛、作って魂入れない様な、諸制度の再検討。
426	。市場の工事量増大と、慢性的技能者の不足に伴い、元請業者に管理職員、技術者の大幅な低下が生じている。この管理能力の低下が品質の低下、工程管理の不徹底、不経済な労務管理に起因する下請業者の利益圧迫が顕在化している。 具体的には、①施工範囲の小間切れ化が進み、下請専門工事業者側の労働生産性が極度に低下し、下請の労務費負担と管理経費の負担が多くなっている。②最終工程職種が優先する工程管理が強化され、中間工程職種にそのしわ寄せが強化されている。などの現象があって、元請、下請関係の合理化が望まれる。
427	。建設業にマッチしたQC活動の方法（特に作業現場がバラバラ、少人数、作業が終了（施工）すれば職員がバラバラになって、作業現場に行くような特殊な建設業であるため）
428	。周知のとおり労働力不足をかこつけていますが、建設等最大の泣き所は末端作業員の賃金が低いからです。公共工事の予算が向上すれば民間工事についても、出血受注（あるいはそれに近いもの）が減少し、末端まで漸次浸透するでしょう。労働力不足を補う術はQCでも講習会でもなく、まず金、金です。賃金の向上です。
442	。生産性向上活動の建設業界レベルでの分科会活動等のより活発化を望む。
444	。無理なくコツコツと長続きする様な活動にしないと長い目で見て効果が表われにくい様に思う。
446	。良品質を提供するにはそれなりの費用が必要となり各元請業者は受注上に於いて認める範囲の優遇措置を講じるべきで、北海道特有の冬期施行によるむずかしさを考慮の上適正な価格と施行方法が必要かと思われます。

