

(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

調査結果報告書

平成元年6月

(株)社会調査研究所

(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

調査結果報告書

平成元年 6 月

(株) 社会調査研究所

< 目 次 >

I . 調査の概要	1
II . 調査結果の要約と考察	
1 . 調査結果の要約	2
2 . 今後の方向性	4
III . 調査結果の解説	
1 . 回答企業のプロフィール	
(1) 業態	6
(2) 企業規模等	6
2 . 生産性向上活動への取り組み	
(1) 活動の実施状況	9
(2) 導入のきっかけ・理由	10
(3) 実施体制等	13
(4) 具体的な活動	15
3 . 生産性向上活動の評価	
(1) 活動の効果	16
(2) 問題点	17
(3) 継続実施状況	18
4 . 未実施企業における今後の実施意向等	25
5 . 今後望まれる条件整備	
(1) 取り組みの現状（再整理）	27
(2) 望まれる条件整備	28
(3) その他の意見・希望	29
付 . 資料	
0 . A書抜き集	32
調査票	

I . 調査の概要

I . 調査の概要

1. 調査の目的

建設業におけるQC、TQC等の生産性向上活動の実情等を把握することにより、今後の活動推進に資する基礎資料を得る。

2. 調査の設計

(1) 調査対象 全国の建設業者1,000社

内訳は

総 合	500社
職 別	350社
設 備	150社

〔抽出方法 — 総合、職別、設備の区分ごとに業界団体を任意に選定し、同団体の名簿に基づいて対象企業を抽出した。〕

(2) 調査方法 郵送配布・郵送回収

(3) 調査期間 平成元年4月～5月

3. 回収状況

区 分	建 設 業 関 係 団 体	カギ数	有効 回収数	回収率 (%)
計	—	1,000	578	57.8
総合工事業	(社) 日本建設業団体連合会 (社) 日本土木工業協会 (社) 建築業協会 (社) 全国建設業協会 (社) 日本建設業経営協会 (社) 全国中小建設業協会	500	331	66.2
職別工事業	(社) 日本基礎建設協会 (社) 日本機械土工協会 (社) 日本建設躯体工事業団体連合会 (社) 全国鉄筋工事業協会 (社) 全国タイル業協会 (社) 日本建設大工工事業協会 (社) 日本塗装工業会 (社) 日本左官業組合連合会 全国床仕上工事業協同組合連合会 全国防水工事業団体連合会	350	169	48.3
設備工事業	(社) 日本電設工業協会 (社) 日本空調衛生工事業協会 全国管工事業協同組合連合会	150	78	52.0

Ⅱ．調査結果の要約と考察

II. 調査結果の要約と考察

1. 調査結果の要約

(1) はじめに ― 分析上の留意点

- 今回調査の対象企業には、あらかじめ生産性向上活動を行っていきそうな優良企業を選定した。そのため、建設業界の中ではかなり規模の大きな企業に集中する結果となっており、以下のデータは必ずしも建設業一般を代表するものとはなっていない。アンケート結果をみる上では、この点に十分留意しておく必要がある。

(2) 生産性向上活動への取り組み状況

- 企業規模という点から実施率をみると、資本金3億円以上の大手企業の間では、何らかの生産性向上活動への取り組みはほぼ常識化したもの（8～9割以上）となっている。

- 実施企業における社内での活動の呼称は、職別工事業をはじめとする中小企業では「QC」が多く、対照的に総合・設備工事業を中心とする中堅以上の企業では「TQC」が多くなっている。

- 導入のきっかけは、総合・設備では「自発的」にであるが、職別の場合は「元請の勧奨」によることが多い。そのため、導入の理由も全体としては「利益向上を目指して」が多いものの、職別では「営業戦略上」という回答が少なくなく、取引上の要請からやらざるを得ない側面もあるものと考えられる。

- 実施体制等についてみると、中堅以上の企業では全社的に、推進部署や表彰制度等を作って推進しているが、職別の小規模企業においては一部の現場のみというところも少なくない。

指導者を外部から招いている（招いた）企業も約半数にのぼっているが、企業規模によって講師等の依頼先は以下のように分かれている。

資本金3千万円未満の中小企業	……	主に元請企業
〃 3千万～3億円の中堅企業	……	主に経営コンサルタント
〃 3億円以上の大企業	………	経営コンサルタントと日科技連等

なお、具体的な活動としては、QCサークルを組織しての取り組みが一般的であった。

(3) 生産性向上活動の評価

■ 生産性向上活動を実施してみたの効果については、目覚ましいというほどのものではないにしても、「少しは効果があった」とする回答が過半数を占めている。各企業とも、それなりの時間や費用をかけて取り組んだ活動であるだけに、そこその成果はあがっていると考えられる。

■ ただし、費用削減と工期短縮の2項目については、総合工事業の評価と比べて職別・設備のそれは決して高くなっていない。専門工事業の立場からみれば、せっかく生産性向上活動を実施してコストダウンや工期短縮を実現したとしても、元請からその分の値引きや短工期化を求められることが多く、「何のための活動だったかわからない」といった疑問が出されているためと考えられる。

また、企業イメージの向上という点では、総合よりも職別の方が、特に大手元請企業への専属率が高い企業ほど効果があったと答えている。この場合の企業イメージとは、明らかに対元請を意識したものであって、総合工事業者が施主に対するイメージを想定して回答しているのとは性格が異なっている。

■ 一方、活動上の問題点では、時間がかかりすぎることと、社内教育が難しいことの2点をどの企業でも感じている。また、特に下請工事業者の間では、費用と時間がかかる割りに自社への改善メリットの還元が不十分であるとする不満が強い。

■ 結果的に、現在も生産性向上活動を続けているのは8割弱であり、小規模企業や下請企業では一時休止中のところが多くなっている。

完全に止めたとした企業は多くはなかったが、止めた理由は一時休止の場合のそれと大差ないことから、実質的には完全休止に近いところも少なくないとみられる。具体的には、時間や費用の割りにメリットが少なく、通常業務が多忙な中であえて取り組む必要性を感じないというものであったり、ひと通りやってみたがどうもマンネリで、もっと別のよい方法がないかを模索しているといったところである。

(4) 未実施企業における今後の実施意向等

■ 生産性向上活動を行っていなかった企業においても、QC、TQC等についてはほとんどが認知しており、今後は取り組んでいきたいと回答している。

- 今まで実施してこなかった理由としては、「方法等が分からない」、「人手が足りない」、「時間がない」などがあげられており、費用面の問題よりは人手や時間の制約の方が大きいようである。

(5) 今後望まれる条件整備

- 今後、活動を推進していく上で望まれる条件整備としては、「コスト上のメリット確保」、「説明会・講習会の開催」、「受注上の優遇措置」などがあげられている。

コスト上のメリット確保は、職別をはじめとする小規模企業、現在は活動を休止している企業において要望が高い。努力してもメリットが還元されないという不信感が反映しているとみられる。

また、説明会・講習会の開催は、中堅クラスの企業及び未実施だが今後実施したいとする企業に多い。おそらく地方都市の中堅ゼネコンクラスでの要望が高いと推測される。

逆に、受注上の優遇措置は中堅規模でやや低く、大手と小規模企業の間で高くなっている。前者は施主に対して、後者（下請）は元請に対して、それぞれ受注面でのメリットを期待しているとみられる。

- 全体として、すでに活動を実施している企業はコスト面や受注面での具体的なメリットが必要としており、これから取り組もうというところでは、説明会・講習会や団体による普及活動がまず求められている。

2. 今後の方向性

(1) 曲がり角にきた生産性向上活動

- 建設業界にQC、TQC等の生産性向上活動が導入されてすでに10年近くになる。

これまでに何らかの活動を実施してきた企業においてはそれなりの成果が得られており、時間や人材面の制約はありながらも、今後とも実施して行く意義は大きいと考えられる。

しかしながら、従来の活動はともすると「ゼネコンの合理化のための」活動という色彩が強く、取引上の要請から「やむなくつきあわされている」多くの下請業者にとっては、むしろ弊害の方が大きいととらえられている。また、ゼネコンの側からもマンネリ化傾向が反省されるようになってきており、新たな展開が模索されている状況にある。

- すでに生産性向上活動導入のブームも一段落したとみられる今、改めて活動そのものの意義や建設業における活動のあり方が問われているといえよう。

(2) 求められる建設業の特性に即した手法の開発

- 現在取り組まれている生産性向上活動の多くは、もともと工場生産の製造業を対象として開発され、発達してきたものである。小規模な工事現場が各地に分散し、施工にあたる業者も大多数が中小零細企業で、かつさまざまな専門職種に分かれている建設業においては、製造業（しかも大企業が多い）の手法をそのまま直輸入したのでは無理があることは、容易に予想されるところである。

- 下請の専門工事業者にも積極的に取り組める活動とするためには、企業規模・職種の違いに即した手法を検討、開発し、必要な指針づくりや指導員の育成を行っていく必要がある。

また、短期的・一過的な取り組みでなく、経営トップから現場の従業員までを本当にやる気にさせる、長期的・全体的な視野に立った活動推進の仕組み作りも検討されるべきである。

なお、その際には、設計事務所等を巻き込んだ現場からのフィードバックシステムを構築していくことも展望される必要があろう。

(3) 当面する2つの課題

① 具体的なメリットの確保 — インセンティブの必要

今までに何らかの生産性向上活動を実施してきた企業に対しては、新たなメリットの提示が必要と考えられる。具体的には、コスト削減分に対する適切な利益配分なり受注上の優遇措置ということになるであろうが、いずれにせよ下請企業や現場作業員等にもわかりやすく、かつ公平さが保障されるものとなる必要がある。

② 活動未実施企業向けの啓蒙・普及活動の推進

建設業界の大多数を占める中小企業群においては、いまだに生産性向上活動とは無縁な企業が多いと考えられる。

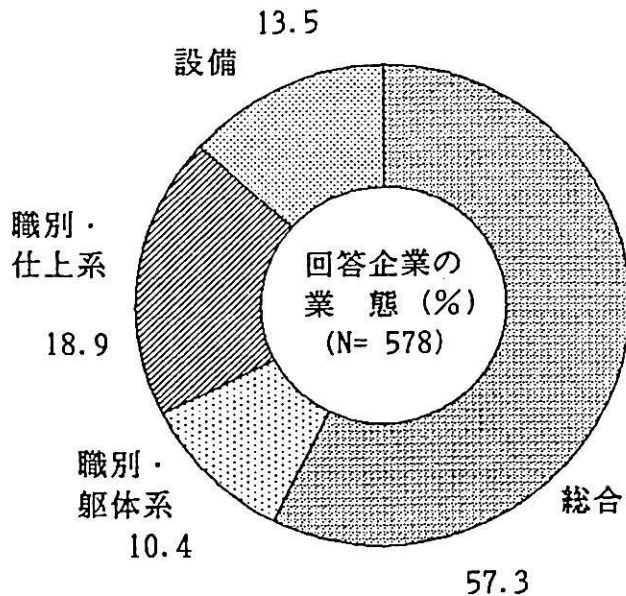
こうした企業群に対しては、行政や業界団体が主導して具体的な活動モデルを示すとともに、説明会・講習会等を通じて啓蒙・普及を図っていく必要がある。その際、企業規模や職種に配慮するとともに、関連する他業種との連携についても考慮した内容となることが望ましい。

III. 調査結果の解説

Ⅲ. 調査結果の解説

1. 回答企業のプロフィール

(1) 業 態

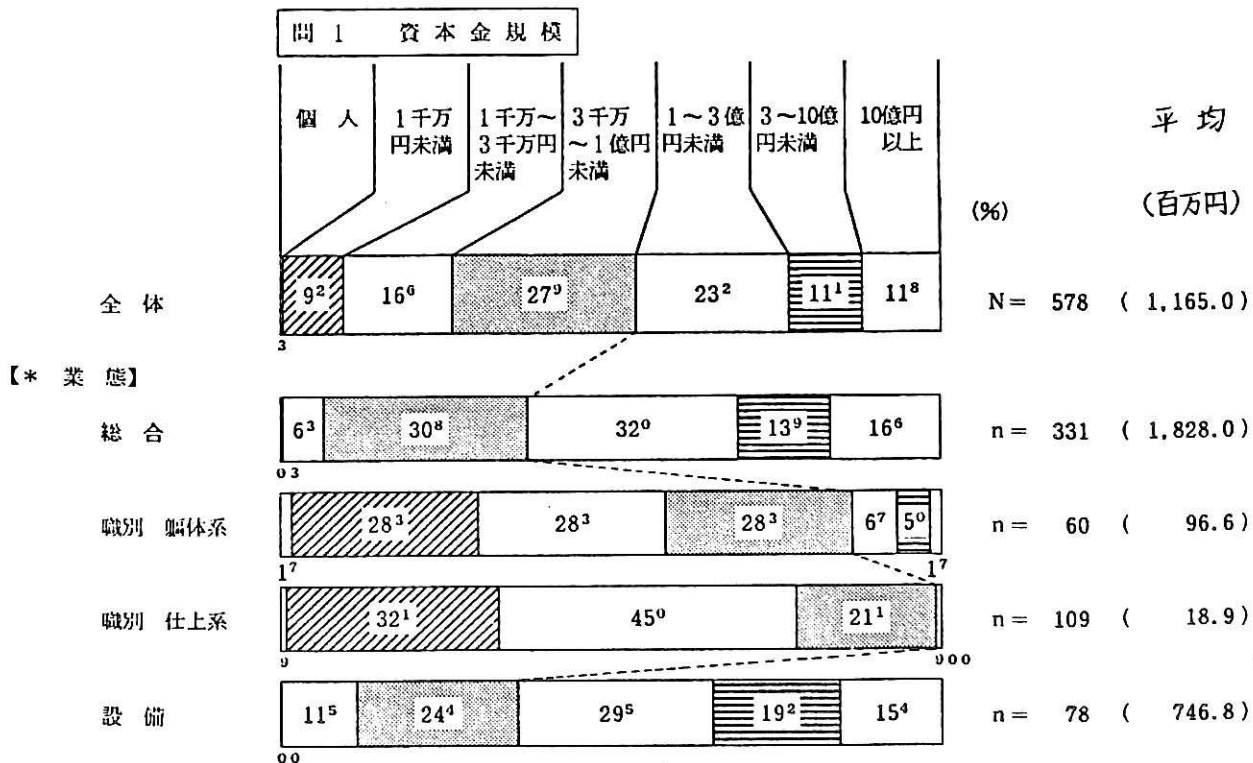


回答企業の業態別内訳は、左図に示す通りである。

もともと総合工事業に対するサンプル割当てが多かったこともあり、全体の6割近くを総合工事業で占める結果となっている。

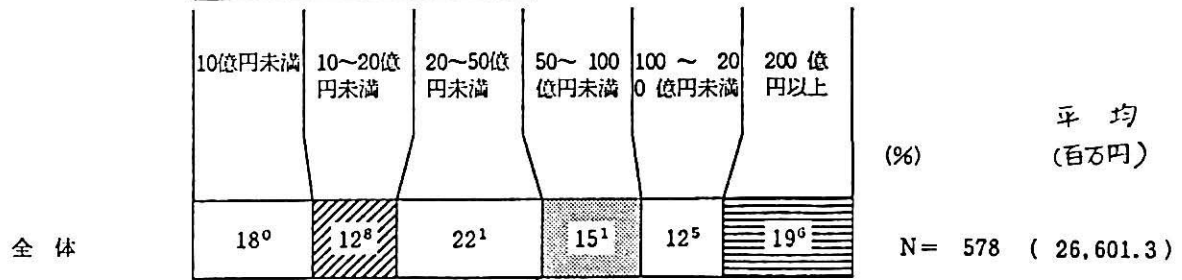
また、専門工事業の中では職別・仕上系での回収率が高かったため、相対的に大きなウェイトを占めている。

(2) 企業規模等

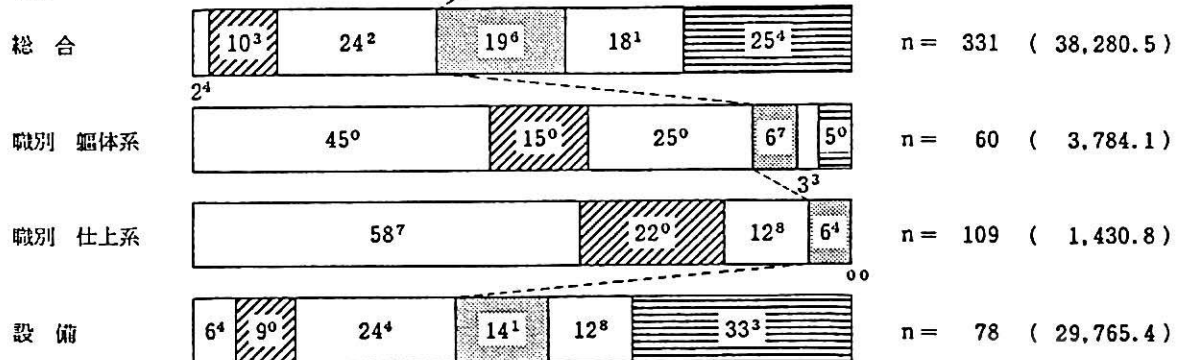


今回の調査対象は、大手を含むゼネコンや専門工事業でも業界団体から推薦のあった企業を中心となったため、建設業者としてはかなり規模の大きな企業に集中している。

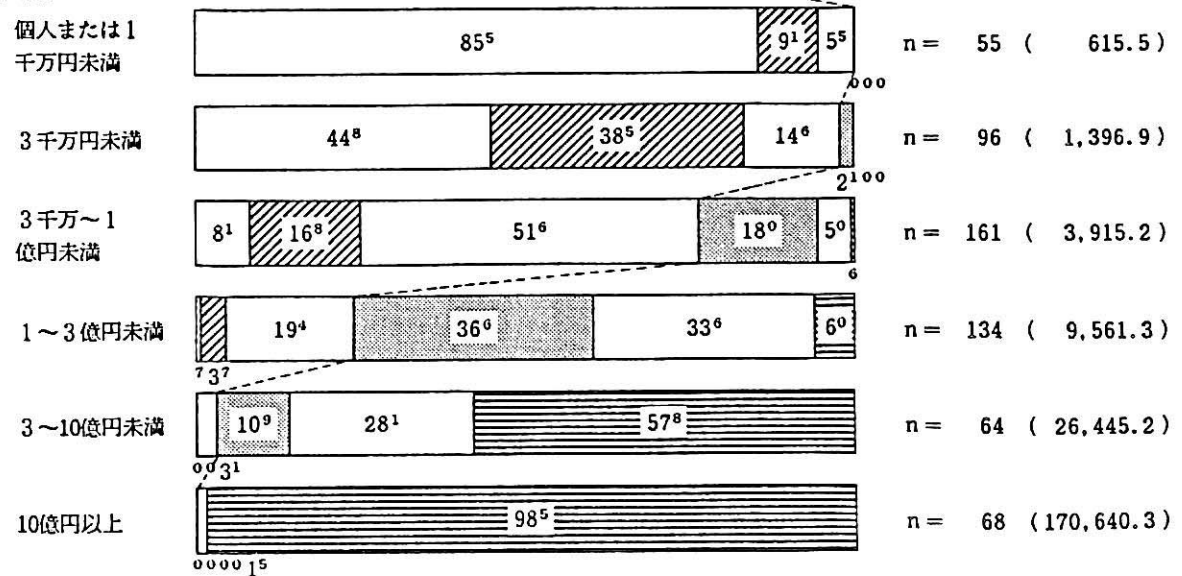
問 6 完成工事高規模



【* 業 態】



【資本金規模】



資本金規模、完成工事高規模とも、総合・設備は大手、職別は中小企業が多くなっていることがわかる。ただし、職別の中でも、軀体系にはかなり規模の大きな企業が含まれている。

なお、上図にみるように、資本金規模と完成工事高規模とは、きわめて高い相関を示している。このため、本報告書の分析においては、規模の指標を代表するものとして資本金規模を採用することとした。

その他の指標についてみても、総合と設備の規模の大きさがきわ立っている。また、職別においても老舗の企業が多く、特定の大手元請企業への専属率が5割を超える企業もさほど多くはないことなどがわかる。

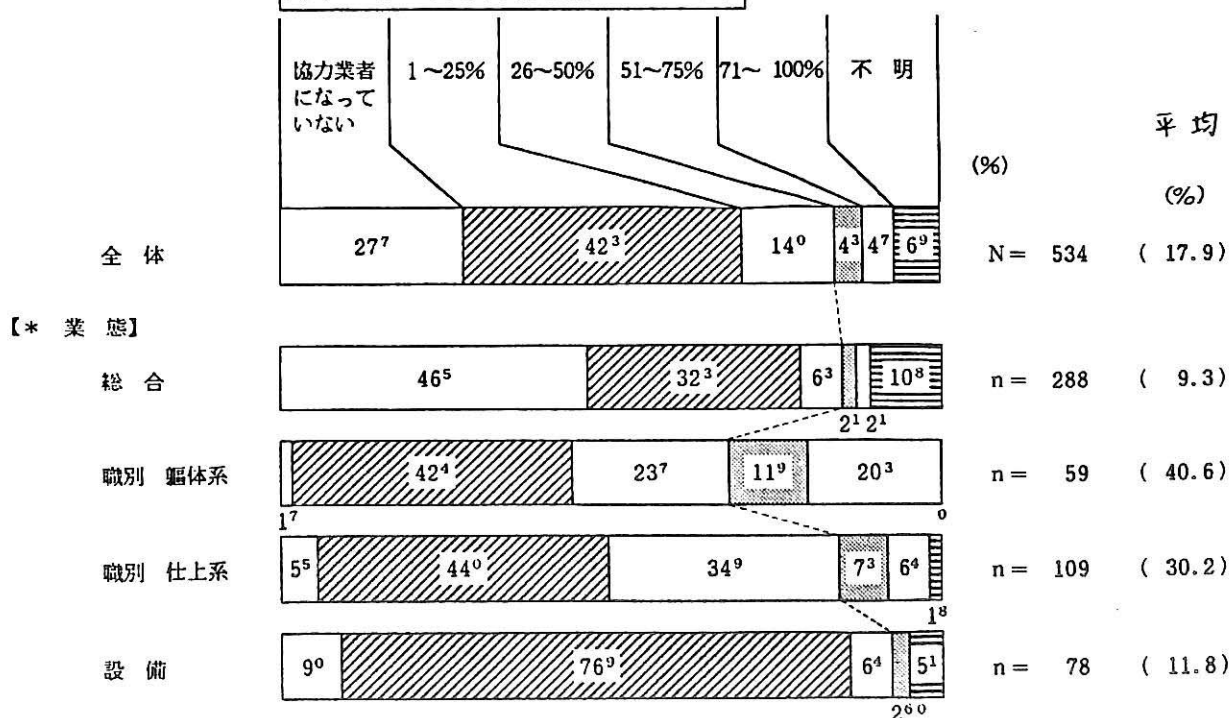
これらの点から明らかなように、本調査の分析対象となる企業は大手元請をはじめとする優良企業が中心であり、建設業界の中でもかなり上位に位置づけられる企業群であることに留意しておく必要がある。

回答企業の規模等を示す指標

(数値はいずれも平均値)

	支店数	営業所数	営業年数	大臣許可の割合	元請比率	公共工事比率	従業員数
全 体	2.4 ヶ所	9.3 ヶ所	43.6 年	63.8 %	53.8 %	28.3 %	431.6 人
総 合	2.9	12.0	46.8	76.7	75.4	40.9	546.7
職別・躯体	0.8	0.8	29.9	28.3	11.4	5.9	108.2
職別・仕上	0.3	1.3	41.4	27.5	14.9	7.1	49.6
設 備	4.3	15.9	43.0	87.2	49.4	21.8	725.4

問 7 - 2 大手元請企業への専属率



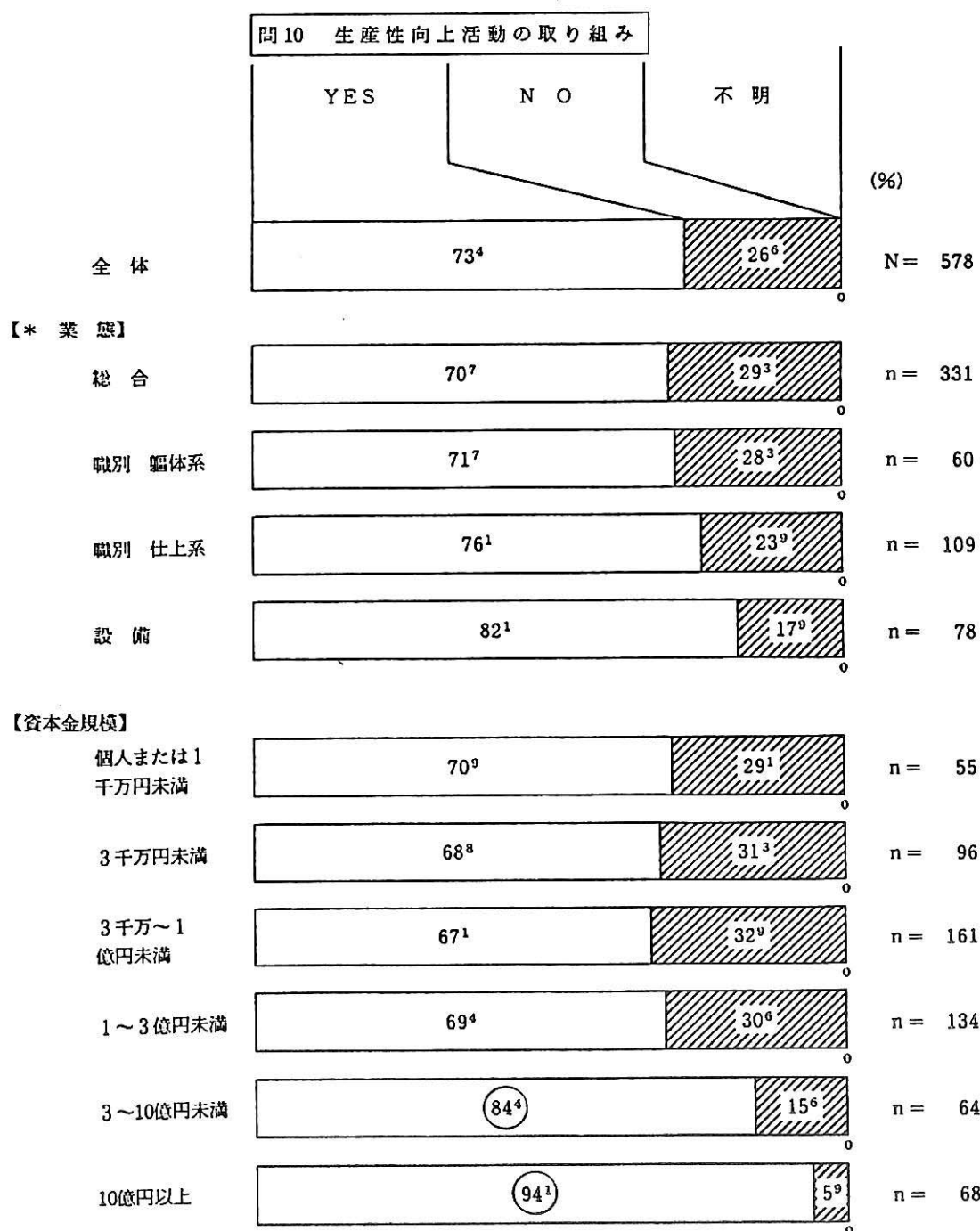
2. 生産性向上活動への取り組み

(1) 活動の実施状況

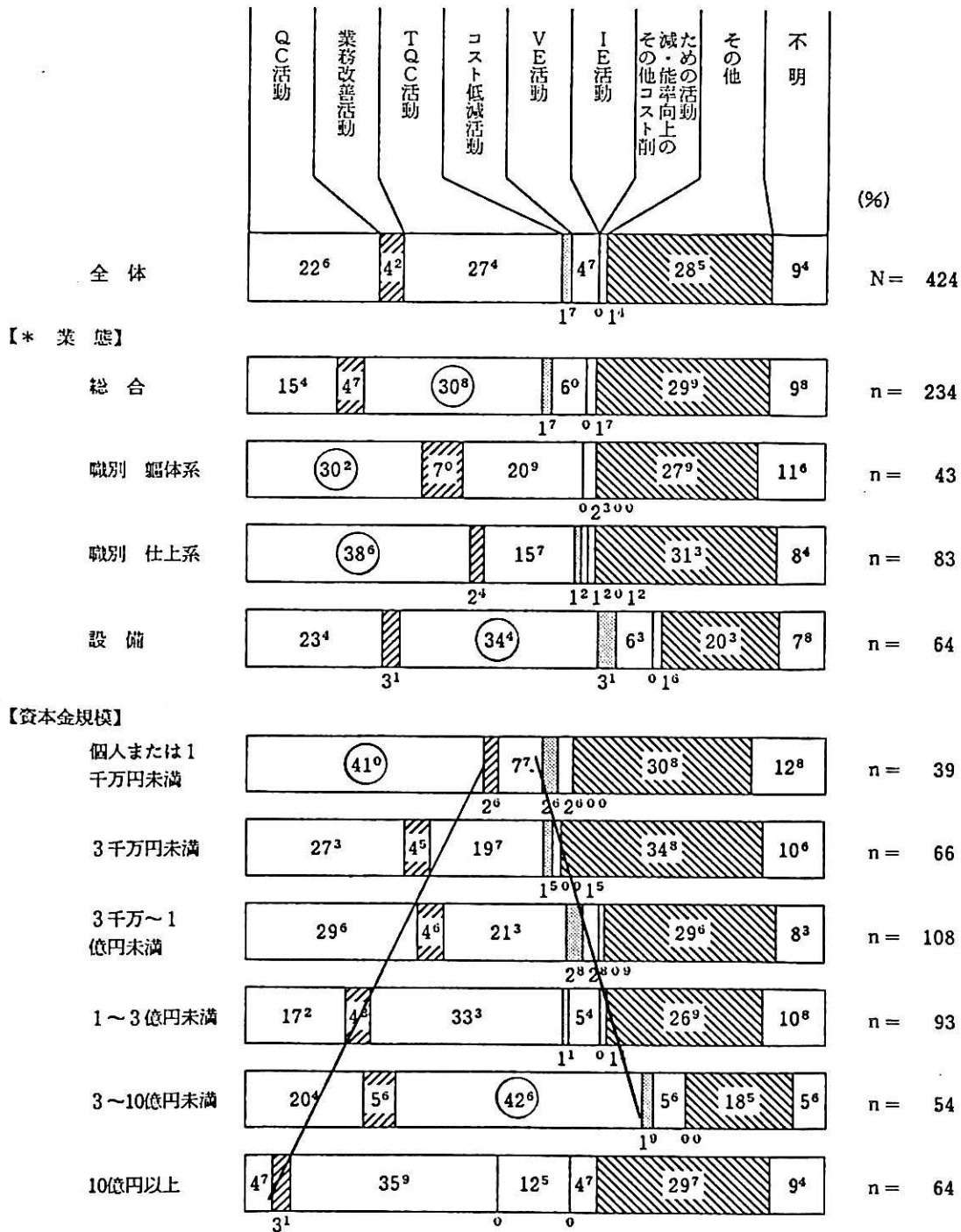
回答企業のうち、何らかの生産性向上活動を実施していたのは424社(73.4%)であった。

業態別にみた実施率の差はさほど大きなものではないが、これは「活動を行っていいような」優良企業ばかりを対象としたためであろう。

ただし、資本金規模別では3億円を境に実施率が8~9割に上昇している。大手企業の間では、生産性向上活動の実施はほぼ一般化したものになっていると考えられる。



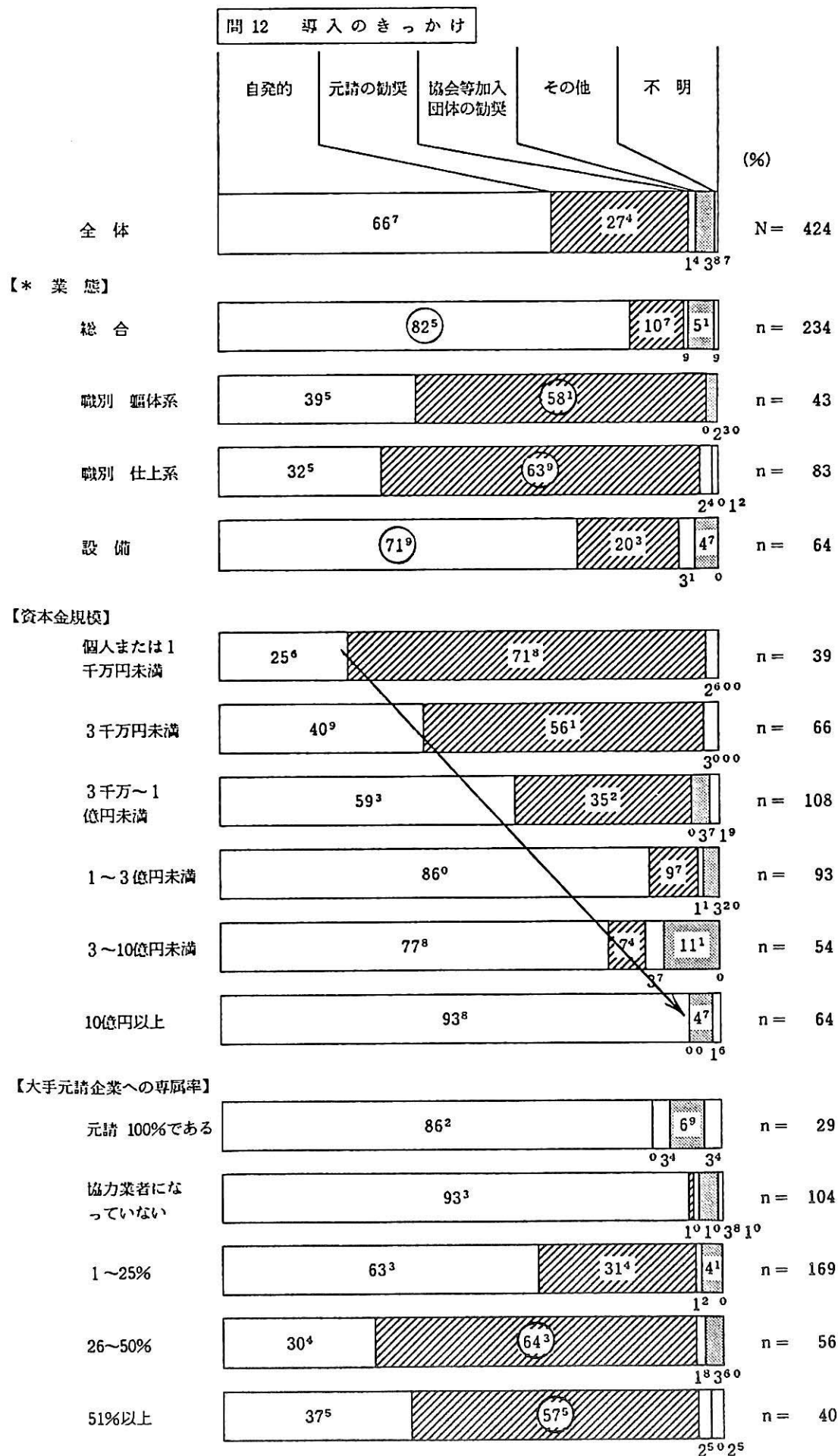
問11 生産性向上活動の社内での呼称



また、生産性向上活動の社内での呼称は、やはり「QC」ないし「TQC」活動としているところが多かった。前者は職別工事業や中小企業に多く、後者は逆に総合・設備工事業を中心とした中堅以上の企業に多くなっている。

「その他」としてあげられた呼称には実にさまざまなものがあり、詳細は巻末の資料に示すが、「MTG(目標達成グループ)運動」が数社あったほかは、社名を冠したもの、スローガンのようなものなどが比較的多く見受けられた。

(2) 導入のきっかけ・理由

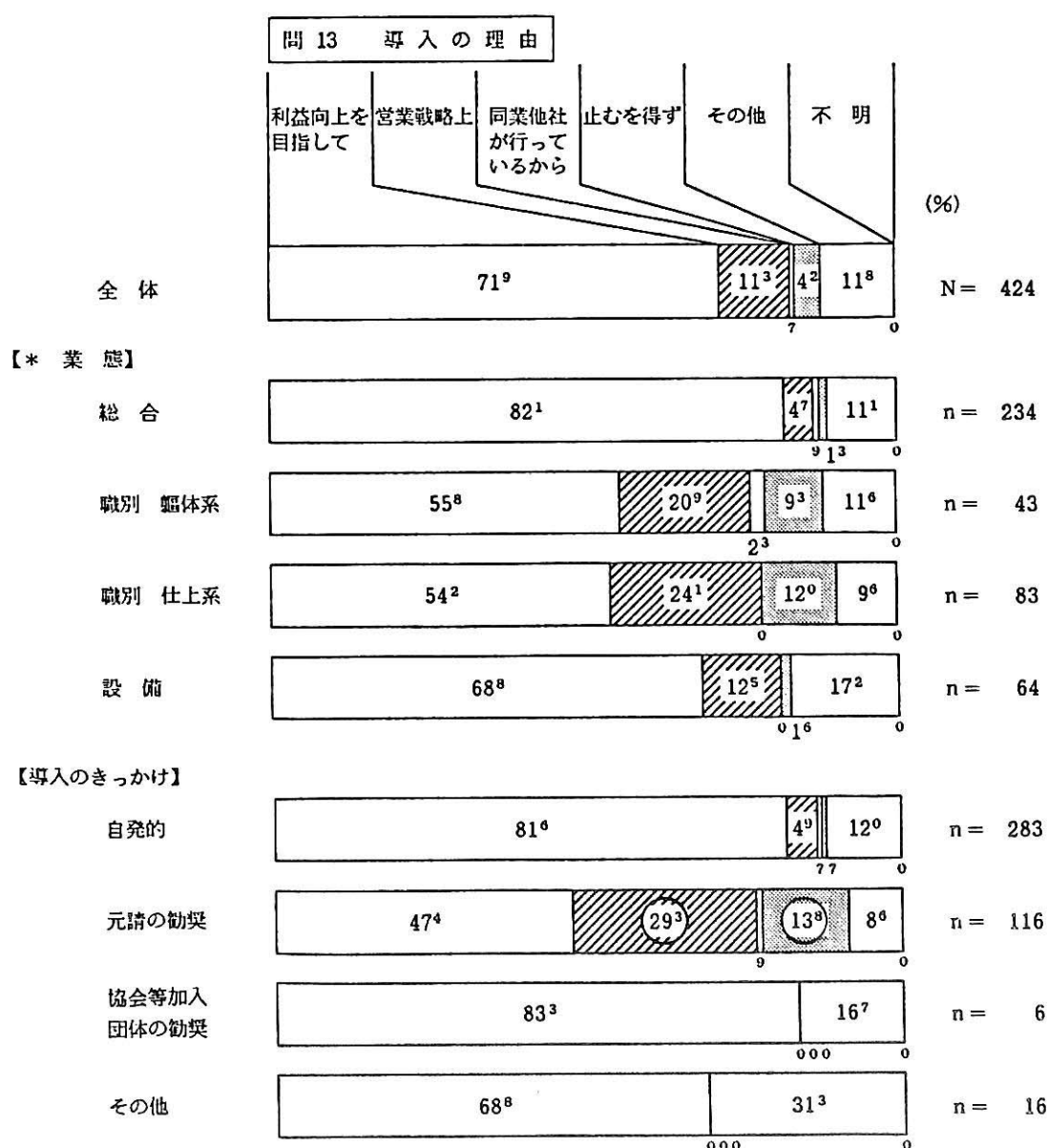


生産性向上活動を導入したきっかけでは、全体として3社に2社の割合で「自発的」に実施したと答えているものの、職別工事業では「元請の勧奨」が過半数を占めている。一方、総合と設備では7～8割が「自発的」な取り組みである。

職別工事業や中小企業の場合、特定の元請企業への専属率が25%超となると、「元請の勧奨」をきっかけとした導入の方が一般的となっており、取引上の要請から“実施せざるを得ない”面もあるものとみられる。

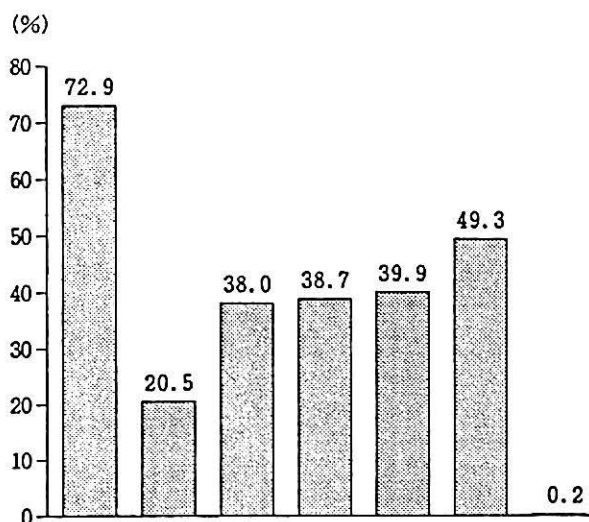
導入の理由でも、大半の企業が「利益向上を目指して」実施したと答えている中で、元請の勧奨に従って開始した企業においては、約3割が「営業戦略上」(の実施)と回答した。また、「やむを得ず」(実施した)も14%となっている。

「その他」の中では、「企業の体質改善」や「社員の意識改革」が多くあげられている。



(3) 実施体制等

問14-1 実施するうえでの社内体制等



(N)		全社的に実施した	一部の現場のみ実施	推進部署・担当 既存組織と別に	表彰制度がある	発表大会がある	指導者を呼んだことがある	不明
全 体 (424)		72.9	20.5	38.0	38.7	39.9	49.3	0.2
* 業 態	総 合 (234)	79.5	12.8	46.2	44.0	46.2	53.0	—
	職別 軀体系 (43)	53.5	34.9	27.9	27.9	30.2	44.2	—
	職別 仕上系 (83)	60.2	34.9	15.7	16.9	18.1	43.4	1.2
	設 備 (64)	78.1	20.3	43.8	54.7	51.6	46.9	—
資 本 金 規 模	個人または1千万円未満 (39)	46.2	46.2	15.4	7.7	12.8	33.3	—
	3千万円未満 (66)	57.6	36.4	19.7	22.7	18.2	43.9	1.5
	3千万～1億円未満 (108)	68.5	19.4	29.6	32.4	38.9	43.5	—
	1～3億円未満 (93)	78.5	10.8	47.3	46.2	39.8	53.8	—
	3～10億円未満 (54)	90.7	11.1	42.6	44.4	55.6	55.6	—
	10億円以上 (64)	89.1	12.5	67.2	68.8	67.2	62.5	—
生産性向上活動の呼称	QC活動 (96)	59.4	31.3	32.3	27.1	37.5	53.1	—
	TQC活動 (116)	81.0	17.2	50.0	50.9	63.8	66.4	—
	その他 (172)	76.2	15.7	36.6	37.8	27.9	38.4	0.6
	不 明 (40)	67.5	25.0	22.5	35.0	27.5	37.5	—

生産性向上活動を実施するうえでの社内体制は、QC的な活動かTQC的な活動かで大きく二分されている。

職別をはじめとする中小企業においてはQC的な活動が主体となっているため、一部の現場のみで実施しているケースが多い。一方、総合・設備などの中堅以上の企業になるとTQC的な活動となり、全社的に、専任の推進部署を設け、表彰制度や発表大会も整備されるようになっている。

なお、外部から指導者を招くことは、比較的小規模な企業においてもよく行われているようである。

問 14 - 2 指導者をどこから呼んだか

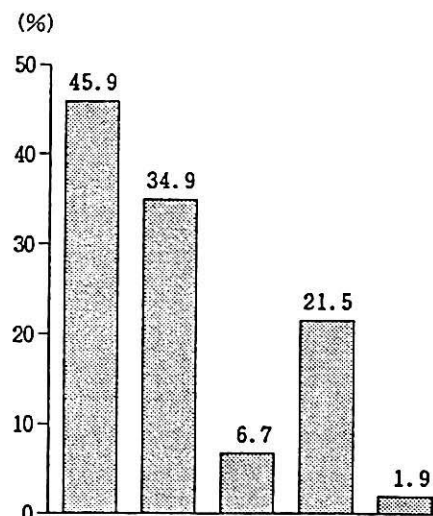
次に、指導者を呼んだ経験のある企業（209社）に対して、どのような団体ないし企業から招いたのかを質問した。

結果は右図にみるように、「経営コンサルタント」が最も多く、特に資本金1～3億円前後の中堅クラスの企業が招いているケースが多い。

次は「元請企業」からであるが、こちらは職別の中小企業が中心であり、元請の勧奨を受けて実施している場合には9割以上が指導をあおいでいる。

また、資本金3億円以上の大企業になると、経営コンサルタントに加えて「その他」の割合が高くなっている。この内訳は巻末資料に示す通りであるが、大企業の場合には日科技連がほとんどと考えられる。比較的多かった回答は以下の通り。

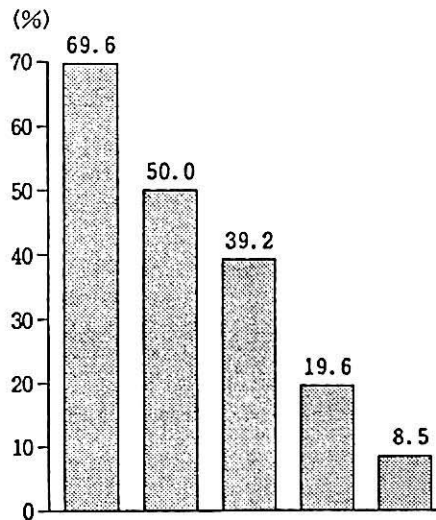
- 「その他」の内容
- 。 日本科学技術連盟
 - 。 日本生産性本部
 - 。 産業能率大
 - 。 先行している同業他社。
 - 。 大学の教授 … etc.



		(N)	経営 コンサル タント	元 請	所 属 団 体	そ の 他	不 明
全 体		(209)	45.9	34.9	6.7	21.5	1.9
*	総 合	(124)	61.3	13.7	8.1	25.0	3.2
	職 別 軀体系	(19)	15.8	89.5	5.3	15.8	—
	職 別 仕上系	(36)	16.7	86.1	2.8	—	—
	設 備	(30)	36.7	26.7	6.7	36.7	—
資 本 金 規 模	個人または1 千万円未満	(13)	7.7	84.6	7.7	—	—
	3千万円未満	(29)	13.8	86.2	—	6.9	—
	3千万～1 億円未満	(47)	55.3	51.1	6.4	10.6	—
	1～3億円未満	(50)	64.0	18.0	8.0	14.0	6.0
	3～10億円未満	(30)	53.3	6.7	10.0	40.0	—
	10億円以上	(40)	42.5	5.0	7.5	47.5	2.5
導 入 の き っ か け	自発的	(134)	62.7	11.9	9.0	24.6	2.2
	元請の勧奨	(59)	10.2	91.5	1.7	6.8	1.7
	協会等加入 団体の勧奨	(3)	33.3	33.3	33.3	—	—
	その他	(12)	33.3	16.7	—	66.7	—
	不 明	(1)	100.0	—	—	—	—

(4) 具体的な活動

問 15 具体的な活動



(N)		Q Cサークルを作った	Q C七つ道具を使った	P D C A手法を用いた	その他	不明
全 体 (424)		69.6	50.0	39.2	19.6	8.5
* 業 態	総 合 (234)	68.8	49.1	38.0	22.2	9.4
	職別 脳体系 (43)	74.4	55.8	37.2	14.0	9.3
	職別 仕上系 (83)	65.1	47.0	33.7	13.3	9.6
	設 備 (64)	75.0	53.1	51.6	21.9	3.1
資 本 金 規 模	個人または1千万円未満 (39)	56.4	41.0	25.6	17.9	15.4
	3千万円未満 (66)	66.7	47.0	30.3	15.2	6.1
	3千万～1億円未満 (108)	68.5	44.4	36.1	19.4	8.3
	1～3億円未満 (93)	66.7	45.2	38.7	20.4	11.8
	3～10億円未満 (54)	77.8	57.4	48.1	20.4	5.6
	10億円以上 (64)	79.7	68.8	54.7	23.4	4.7
生産性向上活動の呼称	Q C活動 (96)	88.5	60.4	43.8	8.3	1.0
	T Q C活動 (116)	91.4	77.6	63.8	12.1	0.9
	その他 (172)	45.9	29.1	22.7	30.8	15.7
	不 明 (40)	62.5	35.0	27.5	20.0	17.5

具体的な活動内容についてみ

ると、呼称上もQ CやT Q Cが多いこともあり、「Q Cサークル」、「Q C七つ道具」を用いたものが一般的である。

また、「T Q C活動」と称している企業、規模の大きな企業では、「P D C A手法」を含め、多様な活動を行っていることがわかる。小規模企業と比べて、それだけの資金や時間を投入できる余力があるためであろう。

「その他」の内容としては、「提案制度の導入」、「方針管理の徹底」、「V E手法」、「マニュアル作成」などがあげられている。

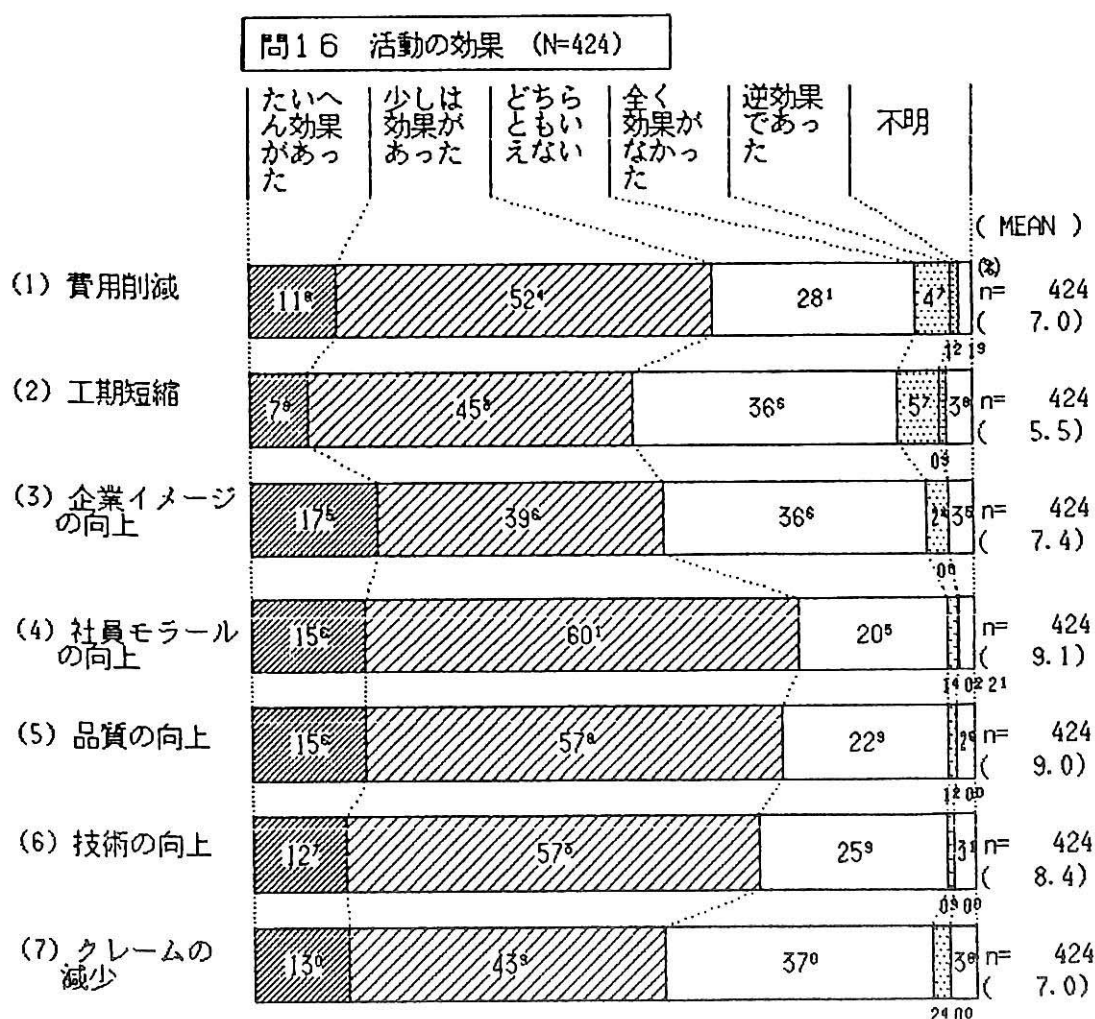
3. 生産性向上活動の評価

(1) 活動の効果

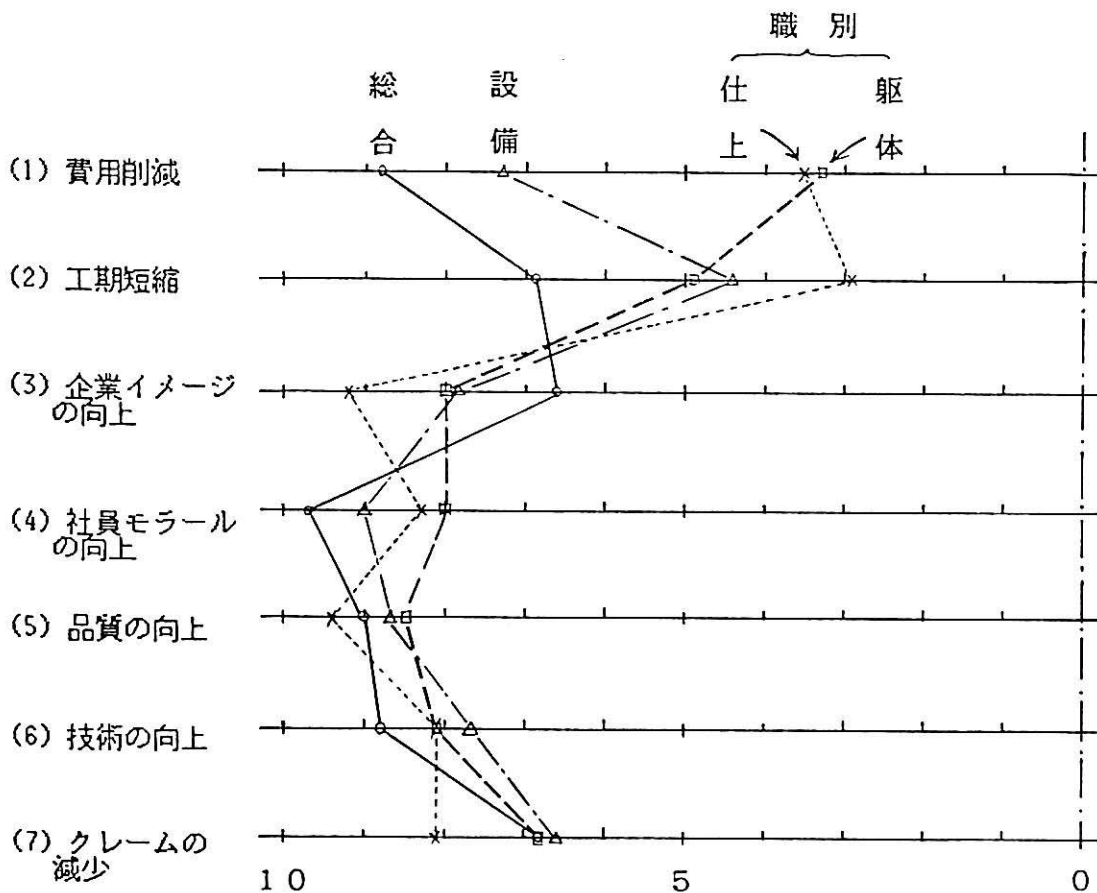
生産性向上活動の効果についてみると、下記の7項目の評価では「効果があった」とする企業がいずれも過半数を占めている。ただし、「たいへん効果があった」とした回答はどの項目においても10～15%前後であり、大勢は「少しは効果があった」というものである。一方、「全く効果がなかった」、「逆効果であった」はごく少なかった。

各企業ごと、それなりの時間や費用をかけて取り組んだ活動であるだけに、そこその成果はあがっていると考えられる。

また、業態別の差を平均スコア（回答に+20点～-20点のスコアを与えて算出した平均値）によって比較してみると、(1)費用削減 と (2)工期短縮の項目では、総合工事業と専門工事業との間でかなり認識に開きが出ている。費用面では総合と設備の評価が高いもの



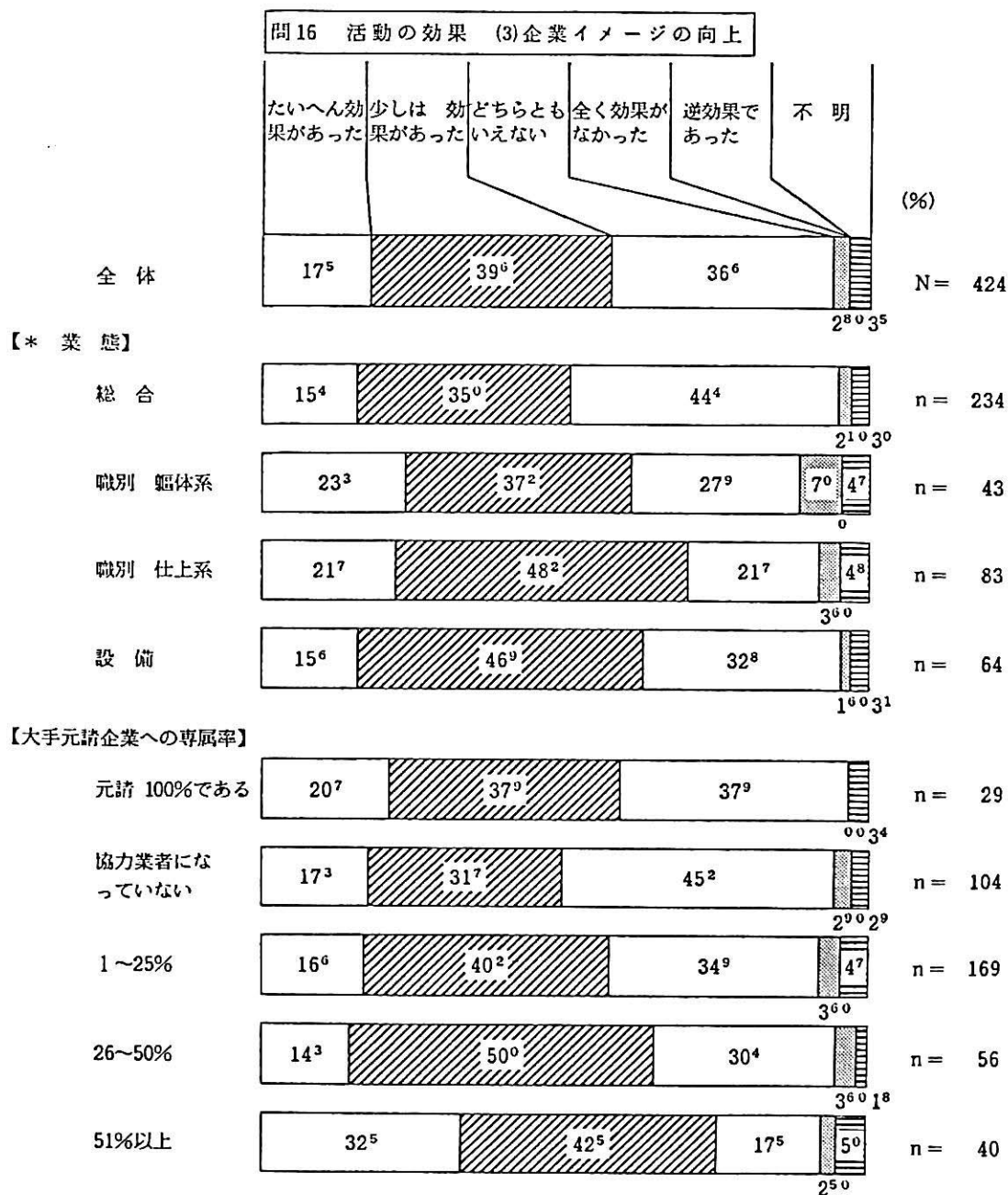
< 平均スコアによる比較 >



の、職別は「どちらともいえない」に近くなっており、工期面になると総合以外の評価は概して低調である。

専門工事業者の立場からみれば、せっかく生産性向上活動を実施してコストダウンや工期短縮を回ったとしても、元請からその分の値引きや短工期化を求められることが多く、はたして(実質的な)効果があったと言えるのかどうか、疑問に感じる向きも少なくないためと考えられる。

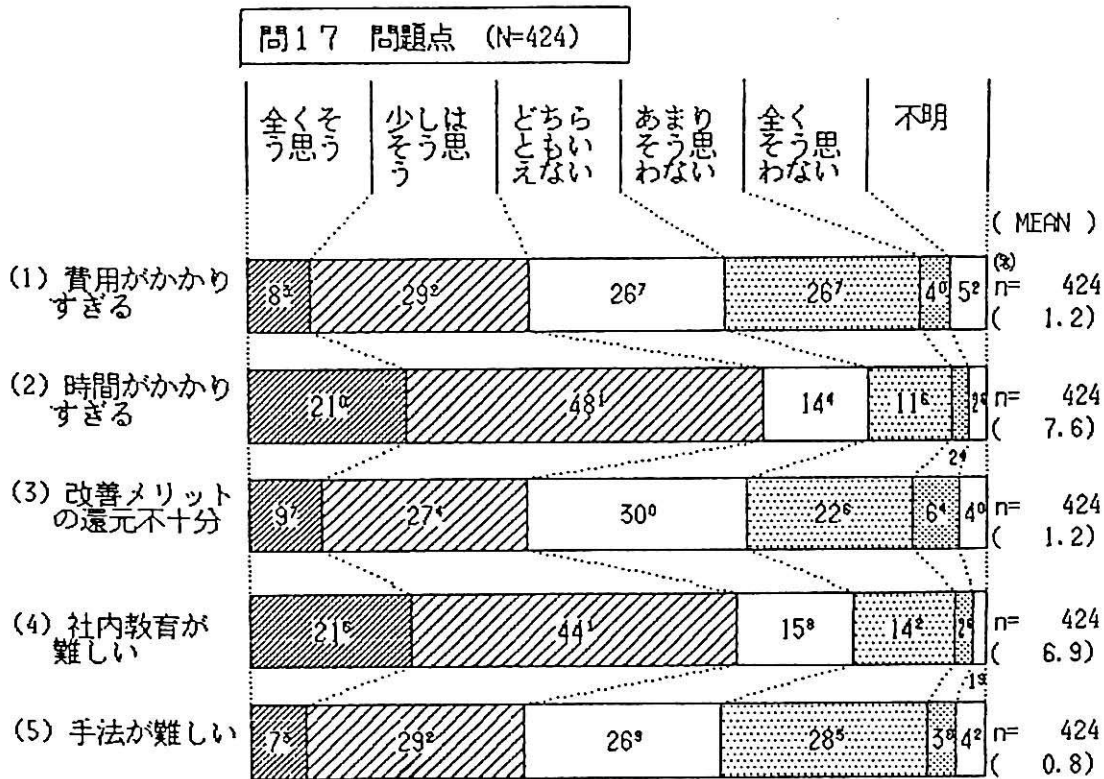
なお、(3)企業イメージの向上の項をみると、総合よりも職別の方が評価が高くなっており、特に大手元請への専属率が高くなるほど「効果があった」と答えている。この場合の企業イメージとは、明らかに対元請を意識したものであって、総合工事業者が施主に対するイメージを想定して回答しているのとは性格が異なっている。



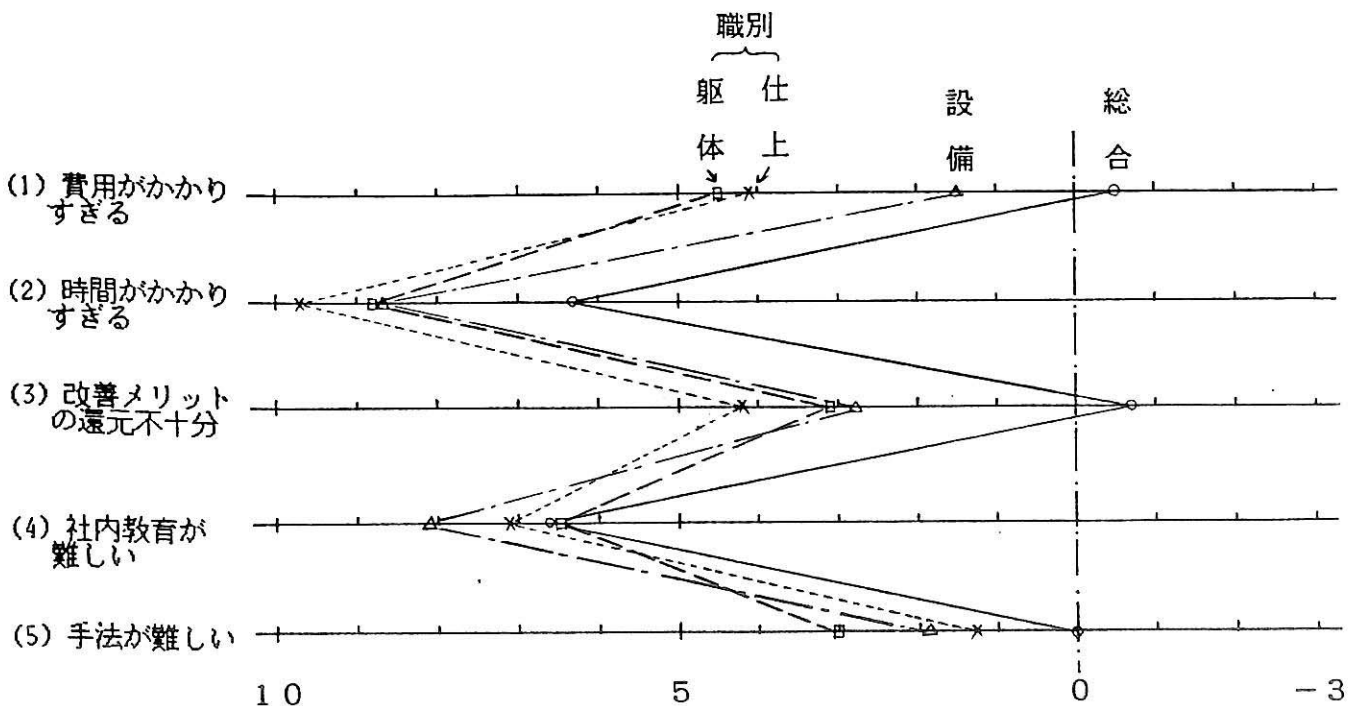
また、「その他」の効果として自由記入のあった内容をみると、「社内コミュニケーションの活性化」、「安全性の向上」などが比較的多く見受けられたが、一方で「効果が発現するまでにはかなりのタイムラグがあり、(効果が現われたとしても)社会情勢の変化による効果と教育投資の効果も区分できない」などの指摘もあった。

(2) 問題点、

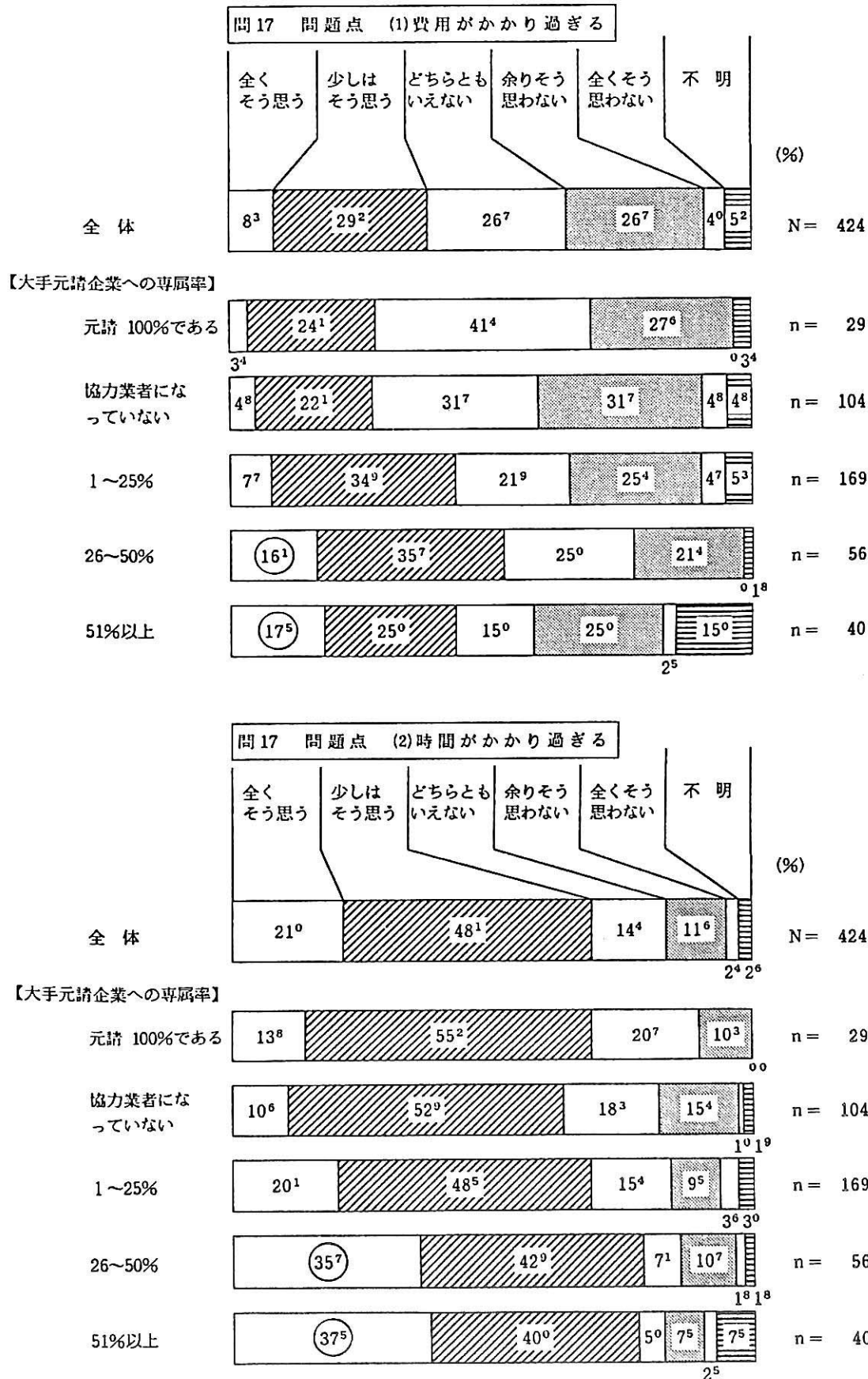
次に、活動上の問題点をみると、「時間がかかりすぎる」と「社内教育が難しい」の2項目に「そう思う」回答が集中している。相対的に問題が少ないとみられる総合工事業においても、この2点についてははっきり問題を感じているようである。

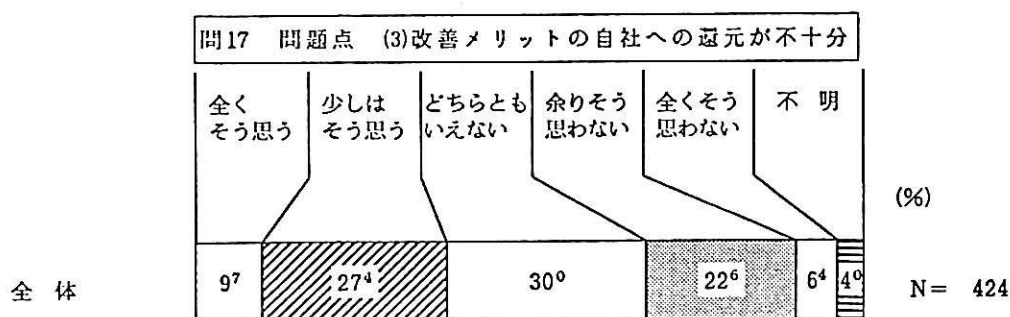


< 平均スコアによる比較 >

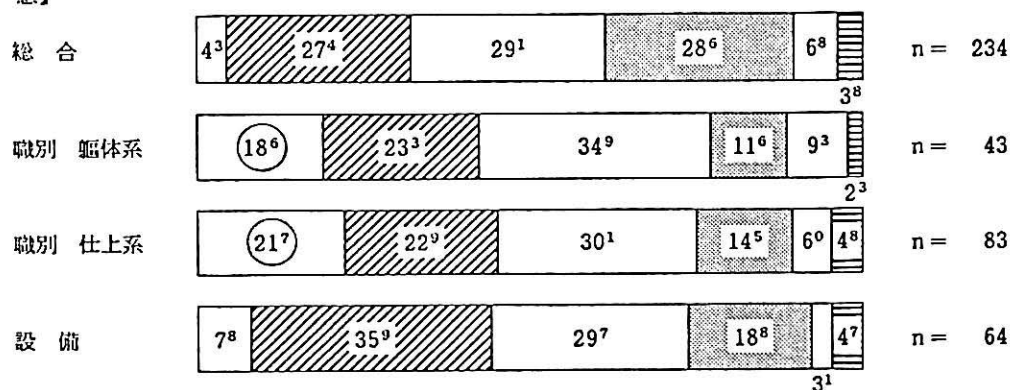


また、業態別では、やはり総合よりは専門工事業の方が、問題をより強く感じている。特に大手元請の協力業者である企業の間では、「費用がかかりすぎる」、「時間がかかりすぎる」割に、「自社への改善メリットの還元が不十分」とあるという不満が強いとみられる(下図参照)。

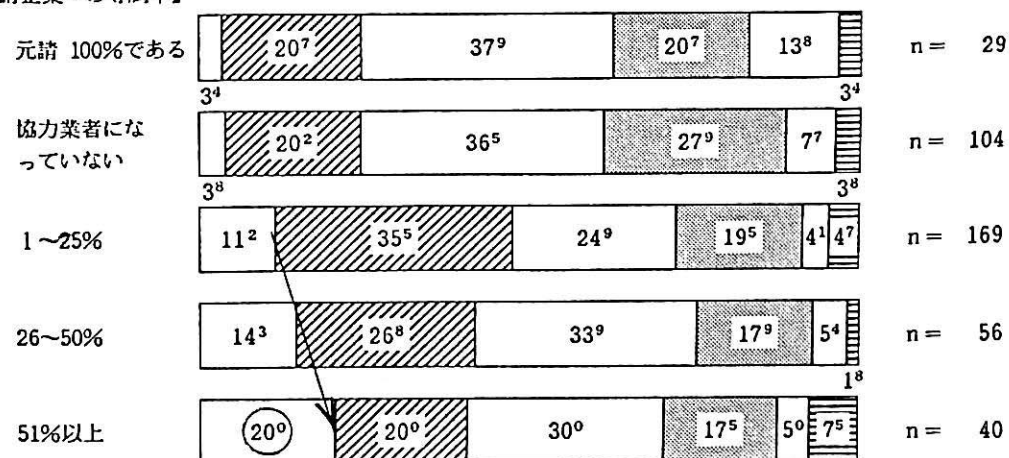




【* 業 態】



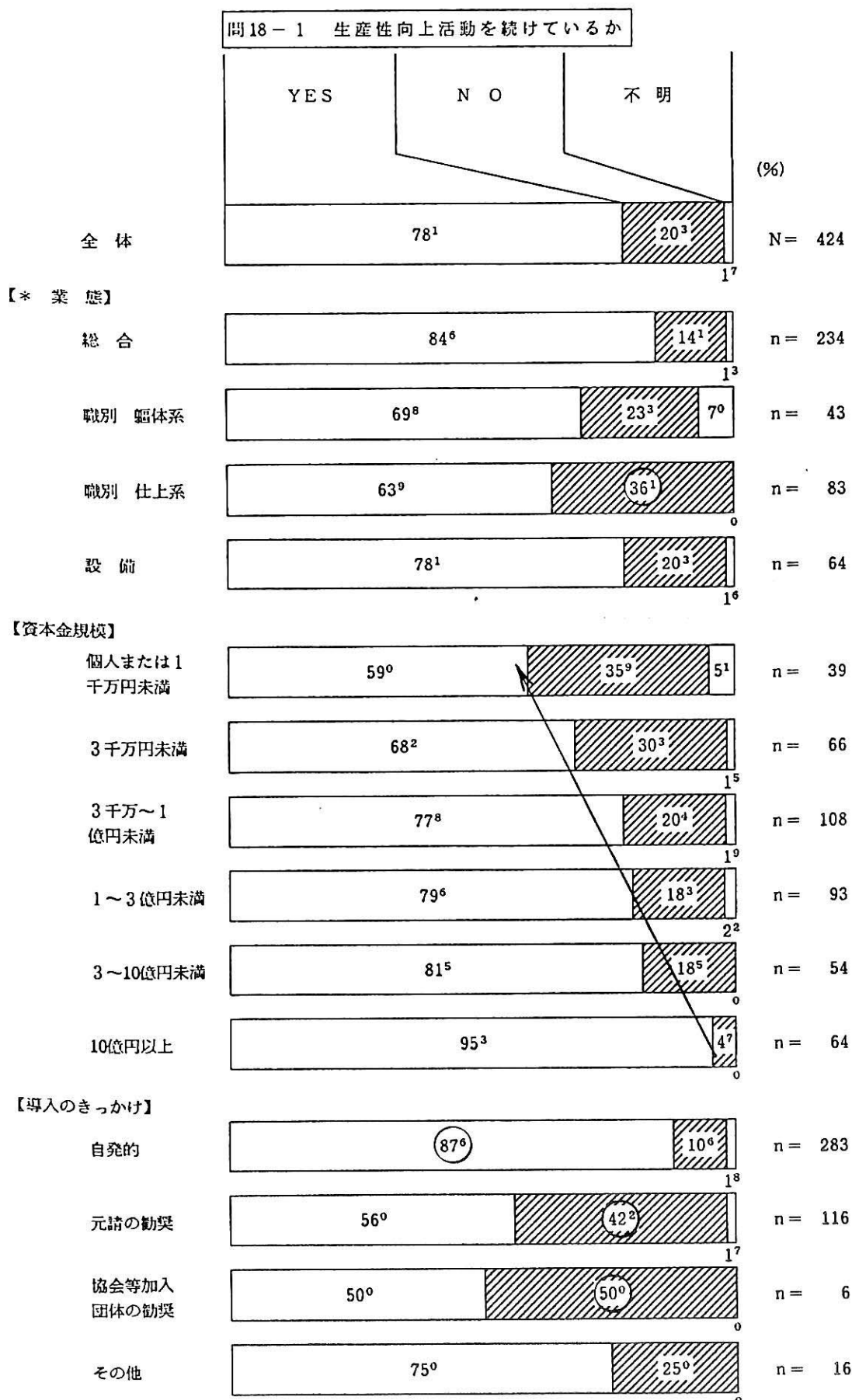
【大手元請企業への専属率】



なお、「その他」の問題点としてあげられたものの中では、時間的・空間的・人的な制約条件を背景として、「全社的に徹底できない」、「マンネリ化」などが目に付く。そのほか、「ゼネコン主導の押しつけのため、(下請には)メリットがない」といった意見もみられた。

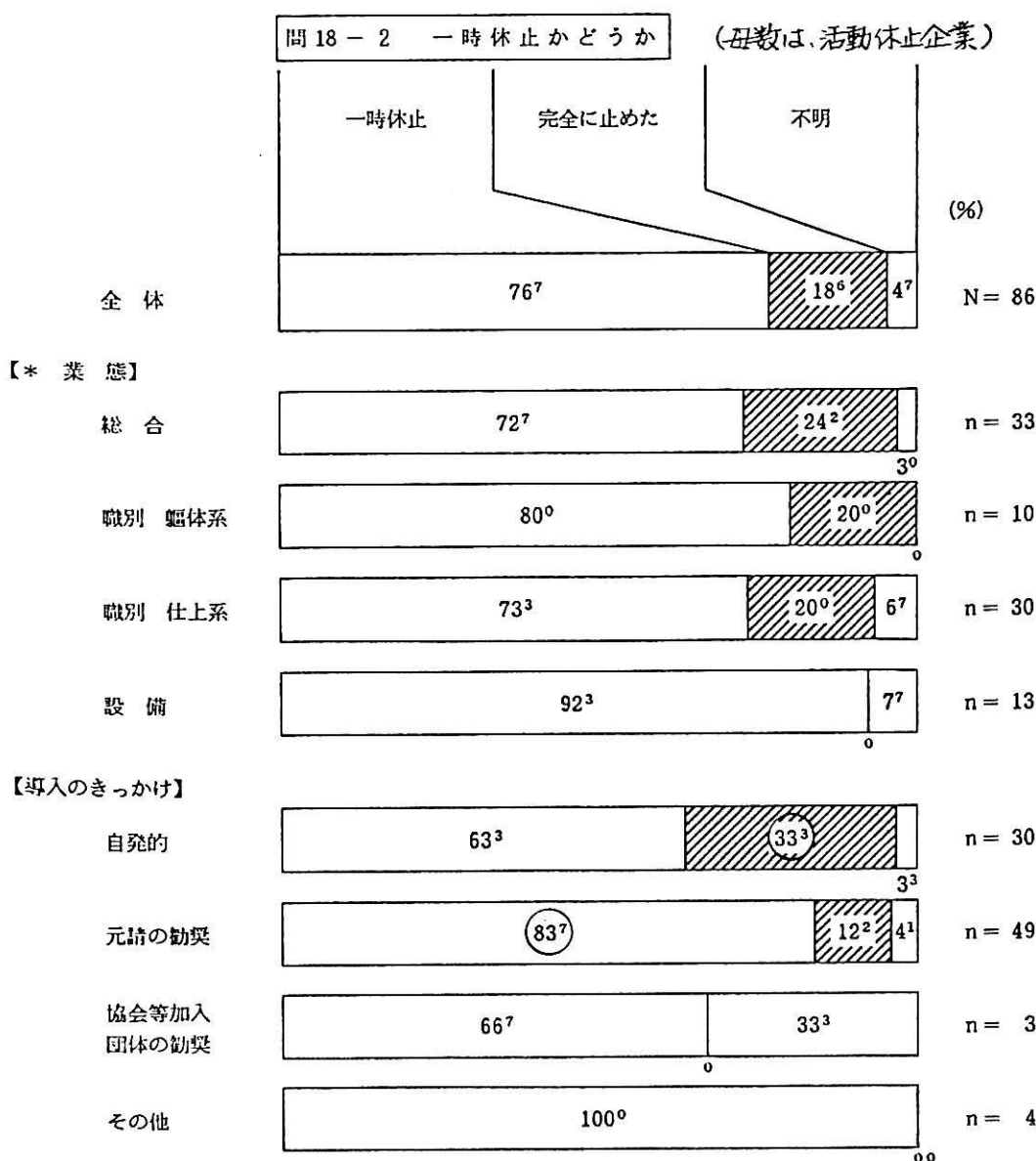
(3) 継続実施状況

現在も生産性向上活動が続いているかどうかは、活動の評価の上で1つの指標になると



考えられるが、回答結果は「継続中(YES)」が78%、「休止(NO)」は20%であった。「休止」は職別・仕上系と規模の小さな企業に、また、自発的ではなく元請等の勧奨に応じて始めた企業に多くなっている。

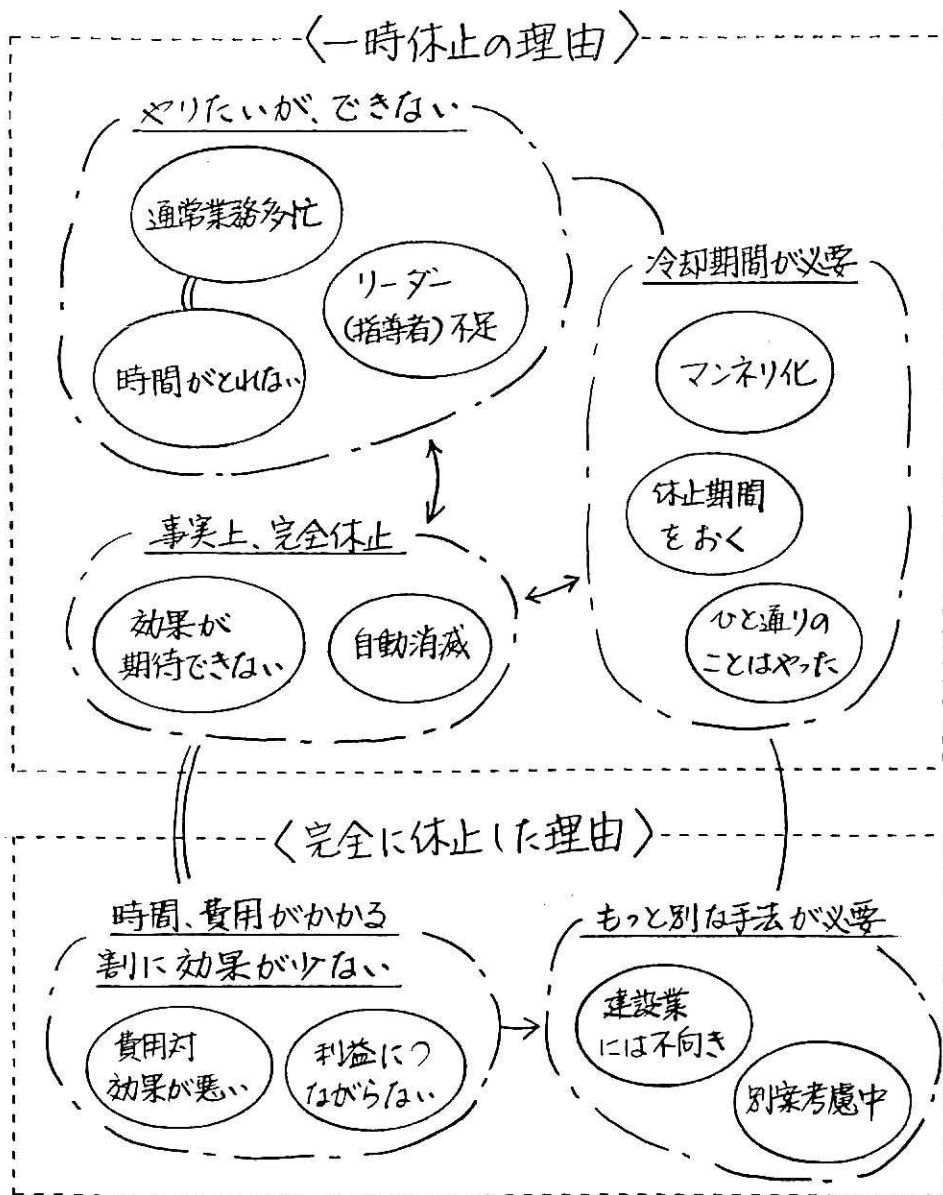
先にみたように、小規模な下請企業の場合には、時間や費用がかかる割にメリットがはっきりしないという問題があり、活動を継続する意欲を見出せないまま休止状態になってしまっているケースが少なくないものと推測される。



ただし、活動休止中の企業に一時休止か完全休止かを聞いたところ、「完全に止めた」は19%（活動経験企業全体の中では4%）であり、大多数は「一時休止」と答えている。

興味深いのは、自発的に始めた企業の中には「完全に止めた」ケースがやや多く、元請の

勧奨で始めた企業では「一時休止」が多いということである。前者の場合は、効果がはっきりしないとなればやめることも自主的に決められるのに対し、後者は取引上の問題があるため、休止していても対外的には「一時休止」と言わざるを得ない面があるのではないかと考えられる。



なお、一時休止、完全休止のそれぞれにつき、休止した理由(自由回答)を左図にまとめてみた。両者の主張は実質的にはほとんど一致していると考えられる。

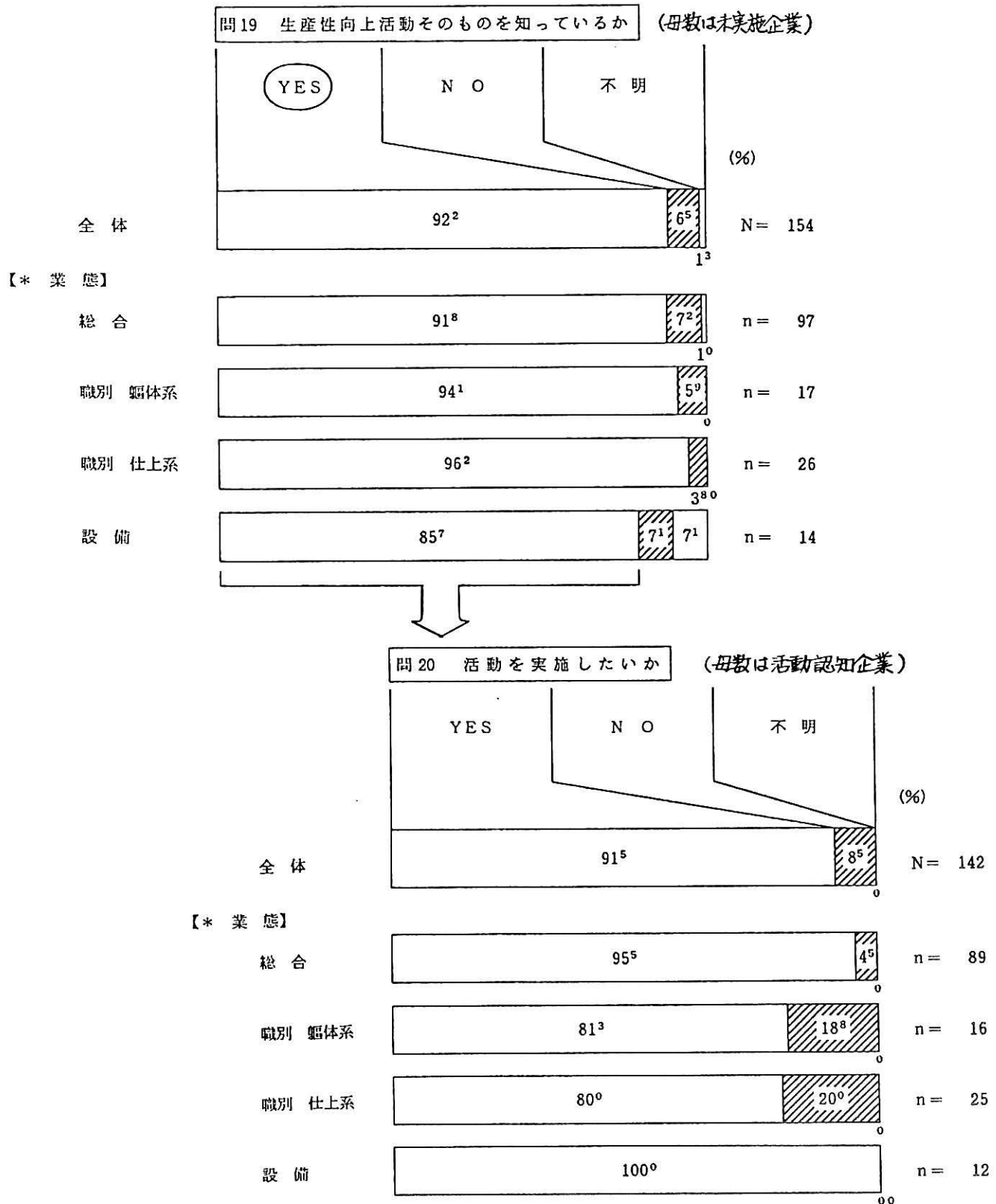
すなわち、直接的な最大の要因は、仕事量の増大に伴う通常業務の多忙化や指導者不足であるが、その背景には「やっても効果があがらない」とか、「いろいろやってみたが思うように成果があがらない」、

「他にもっとよい手法

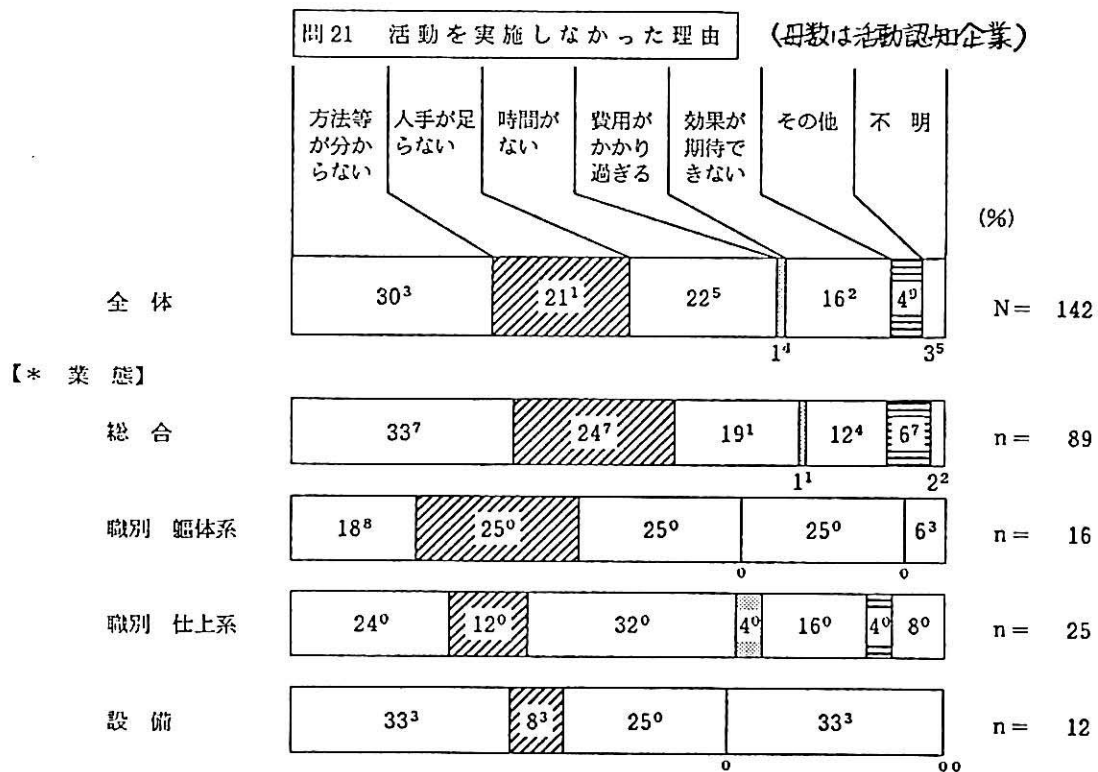
はないのか」などといった既存の生産性向上活動に対する不信任があり、現場が多忙をきわめている中で、あえて取り組む必要性を感じない、ということである。

もともとQC活動等は製造業を対象として考案され、発展してきたものであり、建設業に直輸入するにはやや無理があることも事実である。建設業向けの改良と普及、新しい手法の開発なども検討していく必要があると考えられる。

4. 未実施企業における今後の実施意向等



生産性向上活動を行っていない企業においても、QC、TQC等の活動についてはほとんどが認知しており、今後は取り組んでいきたいと回答している。ただし、絶対数は少ないものの、職別工事業には「今後も実施しない」企業が約2割ほどみられた。



また、生産性向上活動のことを知っていたのに今まで実施してこなかった理由としては、「方法等がわからない」、「人手が足りない」、「時間がない」などがほぼ同じくらいのウェイトであげられている。費用面の問題よりは人手や時間の制約の方が大きいようである。

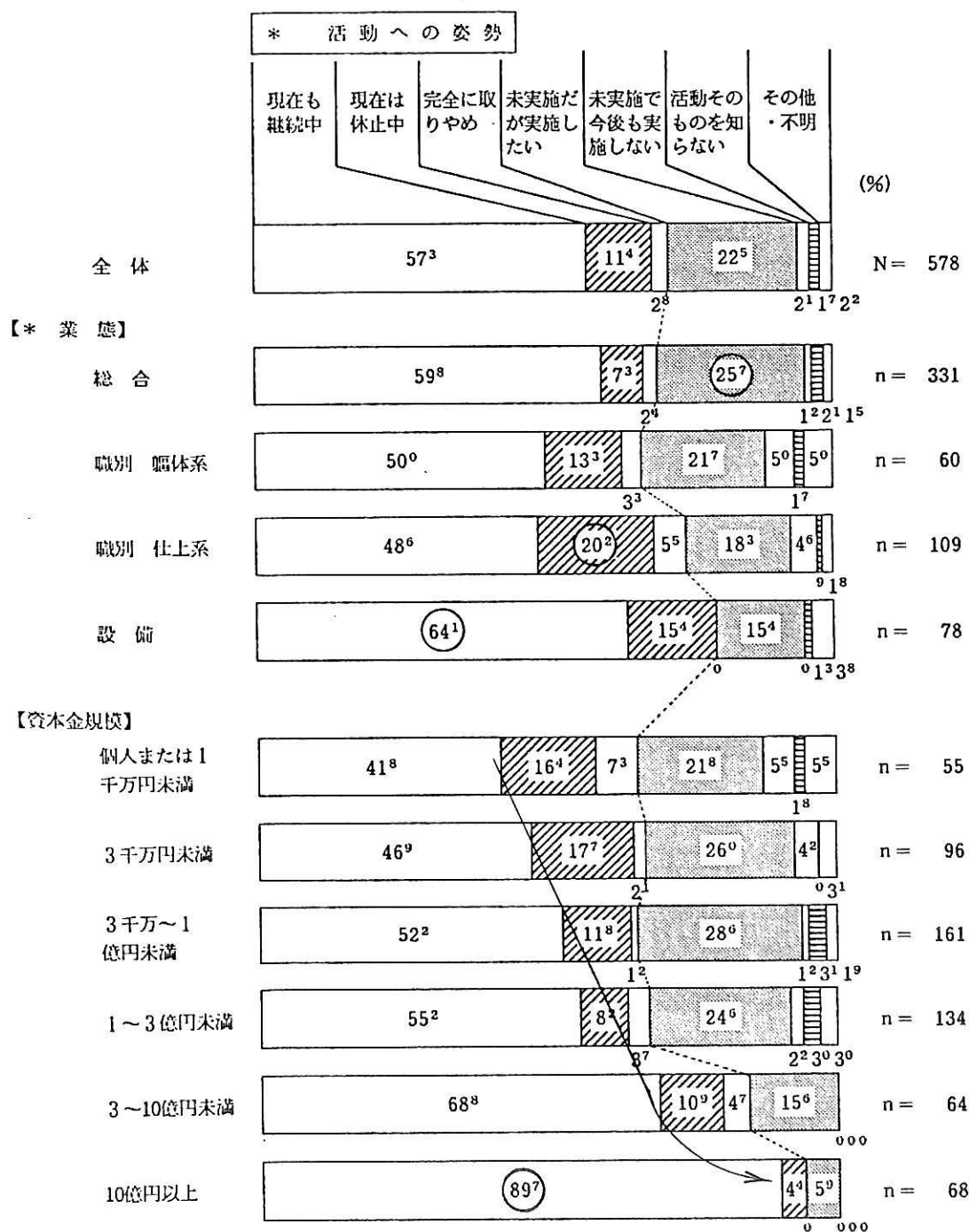
5. 今後望まれる条件整備

(1) 取り組みの現状(再整理)

今回調査の回答企業の、生産性向上活動に対する姿勢を集約すると下図のようになる。

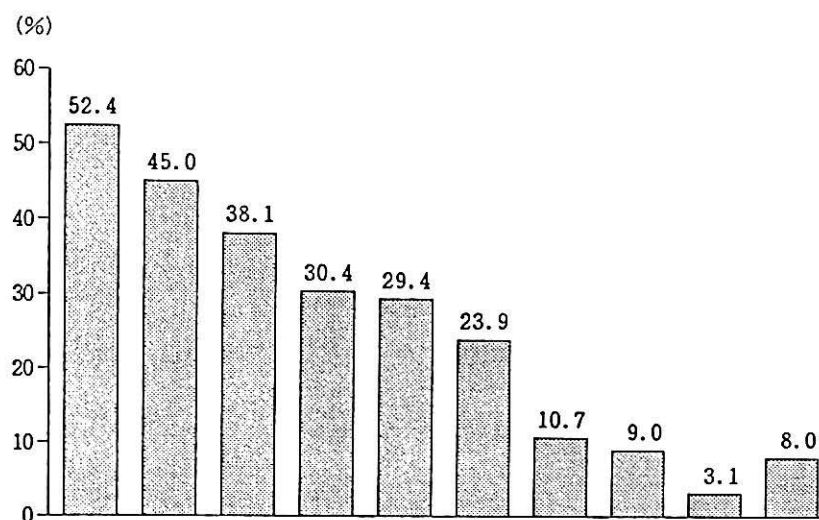
全体としては、「現在も継続中」ないし「未実施だが実施したい」が多く、各企業ともそれなりの意欲を持っていることがわかる。しかし、これは経営力にすぐれた大手企業が含まれているため、小規模企業になるほど姿勢は消極的なものとなっている。

今後は、資本金3千万～3億円クラスの中堅企業群の動向がカギになると考えられる。



(2) 望まれる条件整備

問 22 望まれる条件整備



		(N)	コスト上のメリット確保	説明会・講習会の開催	受注上の優遇措置	経営者への啓蒙活動	団体による普及活動の推進	指導員の派遣	発表大会の開催	表彰制度	その他	不明
全 体		(578)	52.4	45.0	38.1	30.4	29.4	23.9	10.7	9.0	3.1	8.0
業 態	* 総 合	(331)	45.6	50.5	36.3	32.9	29.9	24.8	12.7	9.4	1.8	9.1
	職別 輻体系	(60)	66.7	35.0	40.0	16.7	26.7	15.0	5.0	11.7	5.0	8.3
	職別 仕上系	(109)	63.3	35.8	49.5	30.3	32.1	27.5	9.2	7.3	5.5	2.8
	設 備	(78)	55.1	42.3	28.2	30.8	25.6	21.8	9.0	7.7	3.8	10.3
資 本 金 規 模	個人または1千万円未満	(55)	61.8	29.1	43.6	20.0	29.1	21.8	5.5	5.5	3.6	7.3
	3千万円未満	(96)	64.6	38.5	45.8	33.3	33.3	25.0	8.3	7.3	6.3	4.2
	3千万～1億円未満	(161)	49.1	60.9	45.3	29.2	26.1	28.6	10.6	7.5	3.1	3.7
	1～3億円未満	(134)	42.5	50.0	23.9	26.9	26.1	23.9	11.2	6.7	3.0	15.7
	3～10億円未満	(64)	53.1	37.5	28.1	42.2	32.8	18.8	15.6	7.8	1.6	6.3
	10億円以上	(68)	54.4	26.5	42.6	33.8	35.3	17.6	13.2	23.5	—	10.3

活動を推進していく上で望まれる条件整備では、「コスト上のメリット確保」、「説明会・講習会の開催」、「受注上の優遇措置」などが上位にあがった。「発表大会の開催」、「表彰制度」については、大企業で要望がみられるものの、全体としては差し迫った課題とはいえない。

(N)		コスト上のメ	説明会・講習会の開催	受注上の優遇措置	経営者への啓蒙活動	団体による普及活動の推進	指導員の派遣	発表大会の開催	表彰制度	その他	不明
全 体 (578)		52.4	45.0	38.1	30.4	29.4	23.9	10.7	9.0	3.1	8.0
活動への姿勢	現在も継続中 (331)	54.1	41.4	43.8	29.6	27.8	23.3	13.3	11.8	3.3	8.2
	現在は休止中 (66)	63.6	39.4	42.4	31.8	28.8	30.3	9.1	7.6	9.1	4.5
	完全に取りやめ (16)	56.3	25.0	37.5	12.5	12.5	12.5	12.5	18.8	—	18.8
	未実施だが実施したい (130)	47.7	59.2	26.2	36.2	36.9	25.4	6.2	1.5	0.8	5.4
	未実施で今後実施しない (12)	25.0	25.0	16.7	25.0	8.3	—	—	8.3	—	25.0
	活動そのものを知らない (10)	30.0	90.0	20.0	30.0	50.0	30.0	10.0	20.0	—	—
	その他・不明 (13)	38.5	30.8	23.1	15.4	23.1	23.1	7.7	—	—	23.1

トップにあげられた「コスト上のメリット確保」は、主として職別工事業などの小規模企業において強く求められている。また、活動を実施したが現在は休止中という企業群でも高い。この点、下請企業を中心として「やってもメリットが還元されない」という不信感があることの反映とみられる。

また、「説明会・講習会の開催」は、中堅クラスの企業及び未実施だが今後実施したいとする企業に多い。おそらく地方都市の中堅ゼネコンクラスでの要望が高いと推測される。

逆に、「受注上の優遇措置」は中堅規模でやや低く、大手と小規模企業の間で高くなっている。この場合の選択肢(表現)の解釈の仕方は明らかに異なっており、大手は施主に対して、小規模企業(下請)は元請に対して、それぞれ受注面でのメリットを期待しているとみられる。

全体として、すでに活動を実施している企業ではコスト面や受注面での具体的なメリットが必要とされており、今後取り組もうというところでは、説明会や「団体による普及活動」がまず求められているといえる。

なお、「その他」として、「企業規模・業種に適した手法の指導」、「下請業者や作業員レベルにまで何らかの利益還元がないと親身にならない」などの声が寄せられた。

(3) その他の意見・希望

自由記入欄に寄せられた回答は、おおむね以下のようにまとめられる。

《疑問・批判》

活動自体が曲がり角に

- ・ 工事を消化するのに手いっぱい
→ 人手不足、時間不足
→ QCまで手が回らない
- ・ 机上の空論、「ヤラセ」の活動
→ 生産性向上につながらない
→ 過性の現象、すでに下火
- ・ 目に見える効果があがらない
- ・ マネリ化…再検討必要

他にもっとやるべき重大時がある

- ・ 省力化のためのロボット化、工法開発、施工方法の改善こそ必要
- ・ 人材開発、若年労働者の確保・定着のための対策を

ゼネコン主導の推進はむしろ弊害大

- ・ 下請からみれば、「ゼネコンの合理化のためのQC」
- ・ 元請にはメリットあるが、下請にはその分の値引き強要 → 労多くして経済的にマイナス
→ 下請にも享受できるメリットを
- ・ 本来、自主的に行うべきもの…本音が言えない

《今後の方向性》

建設業の特性に合わせた手法開発を

- ・ 今のQCは大企業(大組織)、製造業向け
→ 零細建設業にはナンセンス
- ・ 工事現場が小規模、分散…皆で集まらない
↔ 工場生産の場合とは違う
- ・ 自社だけで努力しても無理(下請の場合)
→ 前工程や他の下請業種等との関係
- ・ 企業規模・業種によってやり方も違はず
→ 中小専門工事業向けに指導機関を

- × 段階的な取り組みでもできるように
- × マニュアル、テキスト等の整備
- × 指導員の育成、派遣

長期的・全体的視野に 立った活動の推進を

- ・ 短期的取組みに終始する傾向
→ 長期的の方策の検討必要
- ・ 好事例のフィードバックを
- ・ 生産性向上は設計に帰属する部分が大きいが、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ない(→作る必要あり)
- ・ 経営者、経営幹部もやる気にさせる仕組みが必要
- ・ 職場リーダーの教育→継続性確保を
- ・ 「受注上の優遇措置」には反対
→ 形式主義に陥り、実効を伴わない

選択肢を用意した設問に対する回答では、生産性向上活動そのものへの評価は せいぜい高かったと考えられる。しかし、自由記入欄にみるトーンは、全体としてやや否定的なものになっており、問題を抱えている企業の記入率が高かったと考えられる点を差し引いても、そろそろ反省期に入ったのではないかとみられる。

特に、下請業者を中心として従来のゼネコン主導の手法には不信感が強く、今後生産性向上活動に取り組むにしても、中小専門工事業の実情に即した方法の検討が必要とされている。

また、総合工事業においてもマンネリ化傾向が指摘されており、設計事務所等との連携の必要性や、長期的視野に立った推進策の立案が提起されている。

付．資 料

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 >

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) 上記目次の数字は資料右肩の番号
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	。石建サークル
051	。合理化・改善中央委員会
053	。KGK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	。新開発事業（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

352	。3S運動
365	。たぐいなしサークル
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	。OL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	。LM区運動.
326	。特別活動名はない.
328	。RKグループ活動.
329	。T.D.S
331	。ACE(エース)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	。ハローアップ運動
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	◦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	◦社内で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、マーケティングと経営の安定化は不即不离との 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	。公官庁指導員の説明会
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 。先進企業の担当者
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 。教育機関と連繫
275	。親会社より
276	。QCIサークル東北支部
289	。大学教授 。他社のQCI担当者

問14-2 指導者をどこから呼んだか

No. 13

[illegible]

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事務局より担当者と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 トッポ研修
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。

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して導入した
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

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

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て、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。 } その手法については、 事項について、改善提案制度に則り、その都度実施 } テマにより一足ではない

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別できない)
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られました
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]

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）したと具 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らえるため
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 Qし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、それにしても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

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れば有難い。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。(然し最終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)が一掃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、手回請の状態であり、この活動の成果が下請の業者共々、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迄やって居ない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 生ま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、 その活動はどこでも下火であり、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と考える
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、QC、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 協力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。ネック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摺り押し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になやみが多い。
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。直屬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職業能力開発計画に基づき、次の目標に従った5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、TQC等を取り入れ成功している企業をよく耳にする。その成功したキーは、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み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(はっきりする)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、その上消費税の転嫁も不可能である。適正利潤がなく、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。 ・そのためどれを選択するかは、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。一部利りますが、VE, IEは利りません。 このアンケートは奇妙だと思います。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。 その具体的方法の実施の為のアンケートだと思いたるものが何かまだ不足をしているものがあると思います。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。技能継承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などは何となくは行っているが、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QC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、社内どの層にわらいつけるのか下請のどの階層を取り込んだらよいのか分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常々として経済的にマイナスが出て来ており意欲を失わねせる。
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現在のみに眼が向き、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)、行政を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、管理体勢の強化訓練、経営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たと思われる。 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拘束される。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等がどうのというのは、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QCサークル活動の原単位の在り方で大変苦労している。 活力ある職場造りにQC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)も本音を表面でき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ない時代ですが、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化を目指したい。
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甚大である。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。 本問題の同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ふ作業では比較にならず、人手や時間の制約があつて思うに任せません 仮に実現出来たとしても現状のQC主導型のQC活動では、QC自身の生産性向上と唱つても、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QCだけに効果があつてQC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感じます。 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な仕事でない 防水業者として魅力ある業種である様に極力努力をしたいがどうしたら?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ひます

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います。

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働い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。などの現象があり、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、まづ金、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ふ。

516	。QC、TQC、業務改善等いずれに於ても短期的な取り組みに終始し勝ちです。如何に長期的に有効打となるべき方策と取組みが、続行出来るか、定着出来るかが此の問題の根本的なテーマであると思われます。
522	。労務者の定着を計るため、2年以上の勤続者に対して夏冬(上下)各2着づつ無償支給を計画、本年度第1回目支給実行160名分10才までの子供に対して家族手当の支給を検討中。
531	。現場担当者を集めて、QC等の講習を行うのは時間的にも難しいので、現場単位で簡単に実践できる事例集(実際例)を具体的に表現した冊子等があれば、導入に際しての一助となると考える。
555	。全社的活動とはいえ、上位職の一部にQCに対する理解が充分でない人が見られ、今一つ盛り上りに欠ける点があり、これが推進部門としての課題となっている。
561	。元請・下請それぞれの施工範囲(品質等含む)の明確化を互いに話し合の上で決める。職長レベルアップをはかるための特制指導と認定制度の確立と職長手当の別枠支給を望む。改善活動に対する支援と表彰制度の実施。新工法の開発に対する元請との共同研究と資金援助。安心して快適に働ける労働条件と福祉条件の整備。建設業に対するイメージを良くすることが先決ではないかと思う。
562	。特別に生産性向上活動を導入する意志はない。しかしながら、営利目的の為、必要であると判断出来るものであれば、社内の標準化を計り、それを励行する事により、生産性の向上に努める。
567	。現場単位QCサークル活動を実施しているが、昨今の現場員数の不足により、その活動時間が不足し、単なる技術発表になりがちである。然し、品質管理の必要上、各現場の統轄者にその必要性を促している状況である。

建設業における生産性向上活動の現状等に関する調査

平成元年 4 月

財団法人 建設業振興基金

財団法人 建設経済研究所

お願い ① この調査票に記入された内容は、統計作成以外の
 目的に使うことは絶対にありませんので、
 ありのままを記入して下さい。

② この調査票は平成元年5月15日(月)までに
 同封の返信用封筒で返送して下さい。

③ TQC等の担当部門がある場合は、当該部門で
 お答え下さい。

(記入上の注意)

1. 特にことわりのない限り、昭和63年12月末日現在の状態で記入して下さい。

2. 選択方式の設問については、特にことわりのない限り、該当する記号を選んで○印をつけて下さい。

3. 数値の記入については、

			1	8
--	--	--	---	---

人のように右端につめて記入して下さい。計数のない場合は

				0
--	--	--	--	---

人のように記入して下さい。

4. 金額を記入する場合は、百万円未満を四捨五入して下さい。

例: 1,067,100,000円 →

千 億	百 億	十 億	億	千 万	百 万
		1	0	6	7

 円

この調査についての照会は (財)建設業振興基金構造改善センター
TEL 03(501)1471 担当 山下 をお願いします。

まず、下記についてお答え下さい(ゴム印でも結構です。)

企業名(商号)			
所在地			
代表者氏名			
*記入者氏名	(氏名)	(所属部名)	(電話番号)

(*部長以上の方をお願いいたします)

I 企業の概要について

問1. (1) 貴社は個人ですか、法人ですか。該当する番号を選んで○印をつけて下さい。

1. 個人 2. 法人

→ (2) ※ (1)で法人と答えた企業のみお答え下さい。
 貴社の資本金又は出資金はいくらですか。

百 億	十 億	億	千 万	百 万

 円

問2. 貴社の支店、営業所の数はいくつありますか。

右側の

--	--	--

 に記入して下さい。
 (ない場合は、0と記入して下さい。)

支店数

--	--	--

 営業所数

--	--	--

問3. 貴社の営業年数は何年ですか。右側の に記入して下さい。
(建設業を始めた時から計算し、1年未満は切捨てして下さい。)

----------------------	----------------------	----------------------

 年

問4. 貴社の受けている許可は知事許可ですか、大臣許可ですか。
該当する番号を選んで○印をつけて下さい。

1. 知事許可 2. 大臣許可

問5. 貴社の主たる業種を1つだけ選んで○印をつけて下さい。

業 種	総 合 工 事 業	土 木 一 式	建 築 一 式	大 工	左 官	とび・土 ・埃・コン クリート	石	屋 根	電 気	管 道	タイル・れんが・ブ ロック	網 構 造 物	鉄 筋	ほ ん せ つ	し ゃ ん せ つ	板 金	ガ ス	塗 装	防 水	内 装 仕 上	機 械 器 具 設 置	熱 絶 縁	電 気 通 信	造 園	さ く 井	建 具	水 道 施 設	消 防 施 設	清 掃 施 設
主たる 業 種	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29

問6. 貴社の直近営業年度の完成工事高をお聞かせ下さい。

兆	千 億	百 億	十 億	億	千 万	百 万

 円

問7. (1) 貴社の直近営業年度における完成工事高を、元請、下請別に分けるとその割合はどのくらいになりますか。
(合計が100%になるようにお答え下さい。)

元	請	%	+	下	請	%	= 100%

(2) また、貴社が大手元請企業等の協力業者になっている場合、貴社の完工高のうち、専属率の最大企業からの受注割合は全体の何%ぐらいですか。

	%
----------------------	---

問8. 同様に、完成工事高を公共工事と民間工事に分けるとその割合はどのくらいになりますか。
(合計が100%になるようにお答え下さい。なお、下請工事は民間工事として下さい。)

公 共 工 事	%	+	民 間 工 事	%	= 100%

問9. 貴社が直接雇用し、直接賃金を支払っている従業員数は何人ですか。

(非常勤役員、臨時・日雇・パート、建設業以外の兼業部門の従業員は除いてお答え下さい。)

--	--	--	--

人

II 生産性向上活動について

問10. (1) 下記の各活動は、生産性向上に関わる活動例ですが、貴社では、これらの活動も含めて
何等かの生産性向上活動に取り組んだことがありますか。

Q C 活動 (Q C サークル、品質保証活動等)
業務改善 (改革) 活動
T Q C 活動 (全社的品質管理活動等)
コスト低減活動 (V A による購買活動等)
V E 活動
I E 活動
その他コスト削減、能率向上の為の活動

1. YES 2. NO

→ (2) ※ (1) で YES と答えた企業は以下問11～問18の設問にお答え下さい。
(1) で NO と答えた企業は以下問19～問20の設問にお答え下さい。

問11. 貴社で実施された生産性向上活動を社内で何と呼んでいますか。

()

問12. 導入のきっかけは何ですか。主なものを一つ選んで○印をつけて下さい。

- 1 自発的
- 2 元請の勧奨
- 3 協会等加入団体の勧奨
- 4 その他 (具体的に:)

問13. 導入された理由は何ですか。主なものを一つ選んで○印をつけて下さい。

- 1 利益向上を目指して
- 2 営業戦略上 (イメージアップ等)
- 3 同業他社が行っているから
- 4 止むを得ず
- 5 その他 (具体的に:)

- 1 全社的に実施した
- 2 一部の現場のみ実施した
- 3 既存の組織とは別に活動の推進部署、担当者等を作った
- 4 表彰制度がある
- 5 発表大会がある
- 6 指導者を呼んだことがある

(2) ※指導者はどこから呼びましたか。該当するものにすべて○印をつけて下さい。

- 1 所属団体（建設業協会等）
2 元 請
3 経営コンサルタント
4 その他（具体的に： ）

1 Q Cサークルを作った
2 言わゆるQ C七つ道具、新七つ道具を使った（バレート図、ヒストグラム等）
3 P D C A手法を用いた
4 その他（具体的に： ）

該当する番号に○印をつけて下さい。全ての項目にお答え下さい。

	①たいへん効果 が あ っ た	②少しは効果 が あ っ た	③どちらとも い え ない	④全く効果が な か っ た	⑤逆効果で あ っ た
1 費用の削減	①	②	③	④	⑤
2 工期の短縮	①	②	③	④	⑤
3 企業イメージの向上	①	②	③	④	⑤
4 社員モラルの向上	①	②	③	④	⑤
5 品質の向上	①	②	③	④	⑤
6 技術の向上	①	②	③	④	⑤
7 クレームの減少	①	②	③	④	⑤
8 その他 (具体的に：)	①	②	③	④	⑤

	① 全くそう思う	② 少しはそう思う	③ どちらともいえない	④ 余りそう思わない	⑤ 全くそう思わない
1 費用がかかり過ぎる	①	②	③	④	⑤
2 時間がかかり過ぎる	①	②	③	④	⑤
3 改善メリットの自社への還元が不十分	①	②	③	④	⑤
4 社内教育が難しい	①	②	③	④	⑤
5 手法が難しい	①	②	③	④	⑤
6 その他 (具体的に：)	①	②	③	④	⑤

問18. (1) ところで、現在貴社は生産性向上活動を続けていますか。

1. YES 2. N O

→ (2) ※ (1)でNOと答えた企業はお答え下さい。

1. 一時休止ですか(理由:)

2. 完全に止めたのですか(理由:)

* 問22の設問にお答え下さい。

問19. (1) 問10で掲げたQC、TQC、VE等の活動は、生産性向上に関連したのですが、
これらの活動についてご存知ですか。

1. YES 2. N O

→ (2) * (1)でYESと答えた企業は、問20の設問にお答え下さい。
(1)でNOと答えた企業は、問22の設問にお答え下さい。

問20. (1) 現在、建設業では、高齢化、若年労働者の入職減少等と相まって生産性向上が大きな課題と
なっておりますが、今後、貴社でも何等かの生産性向上のための活動を実施したいと思いますか。

1. YES 2. N O

問21. 貴社が、今迄、何等かの生産性向上活動を実施しなかった理由は何ですか。主なものを一つ選んで
○印をつけて下さい。

- 1 方法等が分からない(指導者がいない、情報がない)
- 2 人手が足りない
- 3 時間がない
- 4 費用がかかりすぎる
- 5 効果が期待できない
- 6 その他(具体的に:)

* 以下は、全企業がお答え下さい。

問22. 今後、生産性向上活動を推進していく上でどのような条件整備を望みますか。
該当するもの全てに○印をつけて下さい。

- 1 説明会、講習会の開催
- 2 指導員の派遣
- 3 全国および地方レベルでの発表大会の開催
- 4 表彰制度（大臣表彰等）
- 5 団体による普及活動の推進
- 6 経営者への啓蒙活動
- 7 受注上の優遇措置（経審、元請による評価）
- 8 コスト上のメリット確保（改善によるコスト低減が還元される方策の整備）
- 9 その他（具体的に：

最後に、その他ご意見、ご希望などがありましたらご記入下さい。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、同封の返信用封筒にて 5月15日(月)までにご投函下さい。

