

## 建設業における人材教育に関するアンケート調査結果その3

### 建設業における OJT,OFFJT,に関する取り組みについてのアンケート調査結果

2006年3月31日

土木学会 建設技術研究委員会  
建設技術教育小委員会

(構成メンバー)

小委員長 : 小寺秀則 (株式会社 みらい建設グループ)

副小委員長 : 岡本正広 (東急建設株式会社)

小林康昭 (足利工業大学)

委員 : 伊藤喜栄 (大成建設株式会社)

岩原廣彦 (四国電力株式会社)

太田潤一郎 (株式会社 錢高組)

白井稔 (東亜建設工業株式会社)

諏訪博巳 (前田建設株式会社)

高崎英邦 (日本大学)

中嶋滋 (清水建設株式会社)

畠中保 (鉄建建設株式会社)

武者浩透 (大成建設株式会社)

和田直也 (竹中技術研究所)

まえがき

平成17年11月に発覚したマンション・ホテル等の偽造構造計算書の問題は、一人建築分野の問題ではなく、建設業に従事するもの全体の問題と受け止めるべきであろう。

その根本的な問題は、諸説あろうが、建設そのものが技術でなくマネーゲームの渦に流され、技術者の根本である倫理感がほんの一握りの人間によって破壊されたことにある。

翻って、第一線にたつ技術者は、いわゆるエンジニアリングセンスを身に付けることが大切である。今回の偽造問題でも、第一線の技術者が十分な教育とエンジニアリングセンスを持っていれば問題をここまで大きくならなかったであろう。

日本の経済回復が最近富に活況を帯びてきているなかで、建設業だけが取り残されつつある雰囲気を感じる。しかも、建設業界は、世間から穿った目で見られ、または諦められ始めている。

最近の厚生労働省の調査によれば、日本の若年層の離職率が2000年では3年以内に離職する大卒男子は30%を超えている。

離職する大きな理由は、仕事の内容・やりがい、職場でのコミュニケーションなどが上げられている。

世の中では、終身雇用体系が縮小し、個人個人がスキルアップを求められている。会社や組織の傘の下ではもうこれ以上居ることができないという空気を建設技術者も敏感に感じ出している。

このような背景の中で、改めて本当に身についた建設技術の習得の重要性が益々要求される。

建設技術研究委員会・建設技術教育小委員会の活動として、平成17年度は、建設業におけるOJT,OFFJT,に関する取り組みについてのアンケート調査を各建設業のご協力により実施した。その目的は、建設業を取り巻く世の中の環境が変化している中で、現状の企業として技術者教育について把握し、今後の参考とすることにある。

主な設問事項として、1)OFF - JTの現状と問題点、2)OJTの現状と問題点、3)賃金・報酬制度の現状、4)資格に関する考え方、5)能力開発に関する社員の意識以上の項目について質問した。

ここに、その成果を報告する。

## ． アンケート方法とまとめ方

### 1 ． 調査期間

2005 年 7 月から 9 月

### 2 ． 調査対象

過去の 2 回実施したアンケート調査に回答があった企業に設問付きメールを担当者に送付し、回答をメールでお願いした。依頼先会社数は 245 社である。

その結果 148 社より回答があった。

## ． アンケート結果総括

### 1 ． クラス分け

分析するときのために企業を売上高により以下の 5 つのグループに分けた。

- a. 1000 億円以上は 24 社、
- b. 1000 ~ 500 億円は 10 社、
- c. 500 ~ 100 億円は 22 社
- d. 100 ~ 30 億円は 32 社、
- e. 30 億円以下は 60 社

### 2 ． O F F J T について

#### 2 - 1 O F F J T の目的（複数回答可）

O F F J T の目的の多くは、会社の規模に関わらず、現在の職務遂行に必要な基礎、もしくは高度な能力を培うことであり、その意識の割合は大きく全体で 67% になる。500 億円以上の会社では 85% を占めている。

ここで、現在の職務遂行といったことから、会社全体のレベルアップ効果を期待しているものと思われる。

(%)

	a	b	c	d	e
1. 現在の職務遂行に必要な能力の基礎の習得（応用能力は O J T で）	87	80	64	59	62
2. 現在の職務遂行に必要な能力の一層の高度化	87	70	64	78	60
3. 社外でも通用するスキルをもった社員の育成	33	20	13	25	22
4. 社員の持つキャリアプランの実現支援	29	20	32	6	12
5. 経営幹部や将来を担う技術者の選抜英才教育・訓練	21	10	18	23	13
6. O F F J T は実施していない（教育・訓練は O J T 中心である）	5	0	18	6	23

また、社外に通用するスキルを持つことは、それほど大きな割合ではなく 20%前後である。しかしながら会社として、何らかの形で OFFJT を実施しているという意識は高い。

中企業は大企業や小企業のように他社に通用し競い合えるスキルを保有するのではなく、スキルを共存し合う姿勢を持ちつつも、社員一人一人の能力を発揮できるよう個々のキャリアを蓄積していることが伺える。

社外に通用するスキルの養成は個人の努力による。

## 2 - 2 OFFJT の社内教育

OFFJT の社内教育に関して、500 億以上の企業においては、管理職、中堅社員、新入社員、技術系、事務系の全ての OFFJT に対して満遍なく必須とされているが、500 億以下の企業においては、新入社員の OFFJT 以外は必須とされていない。これは大会社ほど人材育成に関する社内教育の層の厚さを示すものであり、管理職から新入社員まで一貫して社内教育が実施されているものと推察される。

特異な結果として、30 億未満企業の中には、パート・アルバイトを対象とした OFFJT を必須としている企業があることは、そのような企業ではパート・アルバイトも即戦力と考えられる。

## 2 - 3 OFFJT の教育訓練に IT を活用するメリット（複数回答可）

総じて、教育訓練に IT を活用するメリットは大きいと考えており、その効果として、コストが削減できる、教育訓練データの共有や反復による活用頻度の向上や、追加・修正の容易さなどがあげられる。

受講時間の自由度があると回答された結果については、1000 億以上企業の割合が一番高く 70%を占めている。これは、大企業が教育訓練に対する受講者の積極性が高いことや自由となる時間が多く存在することが伺える。

地方勤務者など、集合研修の参加が難しい社員も受講することができるといった、場所を選ばない空間的メリットがあると回答された割合は、500 億以上の企業では 60%を超えている。

これより IT を活用するメリットとして、今まで大企業が抱えていた社員数の多さと集合教育の難しさを打開する方策として期待が持てるものと思われる。

これらの結果より、今後 IT の活用が OFFJT に有効な力として期待される。

## 2 - 4 OFFJT の見直し頻度

ほとんどの会社は何らかの機会に見直しているが、OFFJT を重要視していない企業が約 3 割存在する。

大企業ほど、教育に熱心に取り組んでいる。

## 2 - 5 OFFJTを強化するか（複数回答可）

いずれの規模の企業でも、中堅社員に対してのOFFJTを強化したいと考えている。

新入社員のOFFJTの強化を考えている企業は少ない。（新入社員はOJTの対象としてい  
ることが考えられる）

技術系と管理・営業系とでは、技術系のOFFJTの強化を考えている企業が圧倒的に多い。

## 2 - 6 今後導入予定のOFFJT（複数選択可）

もっとも意識の強いのが「会社の求める人材像と現状のギャップを埋めるための選択型  
研修」の導入で、500億円以上の企業で32%、500億円以下では45%である。小さな企業  
ほどギャップを感じているからその対応を求めていると考えられる。

## 3 OJTについて

### 3 - 1 実施状況調査

売上高500億以上の企業では、すべての企業がOJTを実施している。一方、売上高500  
億円未満の企業の9~22%がOJTを実施していない。また、小規模ほどOJTは現場任せ  
である。

中小企業では、OJTを企業の教育・訓練部門が推進するのではなく、現場に任せている  
場合が多くなっている。

### 3 - 2 OJTの対象者

大手ほど若年層の教育を重要視しているのに対し、中小企業では、管理職以外の全社員・  
管理職を含めた全社員を教育の対象としている割合が多くなっている。

### 3 - 3 OJTに関するツール

中小企業では、OJTに関するツールやマニュアル類が整備されておらず、OJTは「経験  
を積むこと」だと解釈されているものと想像される。

### 3 - 4 OJTによる教育訓練の測定方法

教育指導のマニュアルはあるが、特に指導教官の教育はなされていない。100億円以下で  
はマニュアルもない割合が50%近い。

### 3 - 5 OJT指導者に対するインセンティブ（複数回答可）

大企業ほど育成の効果・成果が指導担当者の評価対象となっているケースが多く、1000  
億円以上では40%以上で、30億以下では20%と徐々に低下する傾向にある。OJTが自  
分の仕事に負荷されるだけと感じる割合は、小規模ほど大きく30億円以下では50%が感じ

ている。

OJTの指導担当者に対するインセンティブは低く、負担が大きく、メリットが少ないと感じている。

### 3 - 6 現在のOJTに関する問題点（複数回答可）

指導者により、成長度に差がでるとい回答は非常に高く、70%以上が感じている。特に1000億円以上では96%が感じている。これに対する対策は見出せていない。ほとんどの会社では、仕組みを変えて来ている。逆にこれといったいいものが見つけ出せていないようである。

### 3 - 7 今後のOJTの取り組みについて（複数回答可）

全社にわたって、今後ともOJTに取り組んでゆく姿勢が見られた。現場に任せる企業は2社のみで、何らかの形で指導をしてゆく意識が見られた。

OJTを若手だけでなく全社員にしたい意向は全体で30%あり、特に大企業では50%になる。全般にOJTの重要性を認識していると伺える。

## 4 賃金・報酬制度

### 4 - 1 能力・業績の反映方法

1000億円以上の会社では、“能力は通常給与、業績は賞与”とする割合が70%以上を占めている。それ以下の規模では比率は低下するが30億円以下でも42%ある。年棒に反映させている会社は非常に少ない。

### 4 - 2 能力・業績の評価基準

大規模な会社（1000億以上及び1000～500億以上）は、“能力評価、業績評価とも基準は明確にある”と半数以上は回答しているが、一方、“能力評価、業績評価とも基準は明確ではない”という全く正反対の回答も、25～30%占めている。

能力評価、業績評価のうち、どちらか一方が明確で、もう一方が不明確という選択肢も、会社の規模に関わらず、それぞれ15%前後程度の回答があり、全般に、能力・業績評価しきみはあるが、運用はまだまだ不十分であると伺える。

大きい会社では会社のフォローもあるが、小さい会社では評価もはっきりしないといえる。

### 4 - 3 能力・業績の評価結果について

前項での質問において、100億円以上の企業においては、75%以上が何らかの形で評価基準を明確にはしているとの回答であったが、その結果については、「評価者によって、評

価結果に差が生じる」との回答が約半数以上を占める結果となっている。

特に、能力・業績に分けて基準を明確にしているとの回答が多かった 1000 億円以上の企業においては、70%近くが、「評価者による結果の差異」をあげている。

会社規模が小さくなるほど、「基準があいまいなため、結果は評価者次第」との回答が、かなり増加しており、前項の質問結果を反映した傾向が窺える。

このことは、個人の評価を考えた場合、土木分野の特性から、能力評価もさることながら、業績評価の面でも評価基準を定量化し難い業態であることも、この結果の背景としてあるのではないかと推察される。

#### 4 - 4 能力・業績の評価結果の扱いについて

評価結果の扱いについても、評価基準の有無と連動し、「評価結果の個人へのフィードバック無し」との回答が、小規模の企業においては、半数を超えている。

1000 億円以上の企業においては、「結果の伝達のみ」及び「将来の方向性も含めてフィードバックしている」との回答を合わせると、約 70%近くが、評価結果を個人へ伝達しているとの結果となっている。

上記のことと、評価結果に関するアンケート結果で、70%近くが、「評価者による結果の差異」をあげていることを合わせて考えると、個人の評価を（人事）制度として取り入れてはいるものの、評価結果は、必ずしも十分なものとは言えないという、制度と現実のギャップを感じながら、運用している姿が浮かび上がっているのではないかと推察される。

#### 4 - 5 能力・業績主義の導入に伴う企業内教育・訓練の内容変化について（複数回答可）

個人の評価制度と、企業内教育・訓練とは必ずしも連動していない（させていない）との傾向が大半を占めている。

この結果は、OFF-JT の目的として、「職務遂行の基礎力習得と、職務遂行能力の高度化」が大半を占めているものの、その成果の評価が難しく、企業内教育・訓練と個人の能力・業績評価を関連付けて考えることが出来ないとの認識ではないかと推察される。

このことは、OJT への今後の取り組みを、「積極的に取り組む」と「現状維持で取り組む」を合わせると、企業規模に関係なく、ほぼ半数以上の回答が得られていることから、職務遂行能力高度化の役割は、OJT を意識している傾向があるのではないかとと思われる。

また、「社員が個人の能力を高め、業績向上につながるような研修を期待するようになった」との認識を持っている企業が 10%～20%と少数ではあるものの、一定の割合を占めているところに今後の企業内教育・訓練の方向性のヒントがあるのではないかと推察される。

## 5 資格

### 5 - 1 資格に対する考え方

資格は大事であり、取得を推奨している。それによって昇進/昇格ができない割合が平均で50%となっている。今後とも資格が要求されると考えられる。

#### 5 - 2 推奨する資格（複数回答可）

望まれている資格として、一級土木施工管理技士、技術士、二級土木施工管理技士、コンクリート技士、コンクリート診断士、造園施工管理技士の順である。

一級土木施工管理技士は、ほぼ100%の企業で要望されている。

技術士は、1000億円以上で100%、1000～100億で80～90%、100～30億円では45%、30億円以下では16%である。

二級土木施工管理技士は、企業規模が小さくなるにつれて多く望まれる傾向が窺える。

完工高100億円以上の企業では、高度な資格を要望しており、それ以外では、基本的な資格（二級土木施工管理技士など）の資格取得を推奨している。

また、完工高100億円以上の企業では、50%程度の企業が、コンクリート技士、コンクリート主任技士、コンクリート診断士等コンクリート関連の資格を推奨している。

#### 5 - 3 資格取得の支援（複数回答可）

資格取得のために、ほぼすべての会社は何らかの形で費用負担している現状が窺え、費用負担と同時に間接的な支援策も並行して実施している。

資格取得のために、特に何も実施していない会社は148社中2社である。

#### 5 - 4 会社が導入している奨励策（複数回答可）

資格取得を奨励し、その結果は一時金として報いる傾向が強く、大規模会社では一時金も実施しないところが50%ある。すなわち大企業では持っている当然との意味合いがあると思われる。

#### 5 - 5 資格取得に対する今後の取り組み

総じて、資格取得を推し進め、社員の能力を「資格」で測り、昇格・昇進との連動を強めていくという傾向が読み取れる。

社員が資格取得を一つの目標として、自身のスキルアップに繋げていけるような風土の醸成が重要となると考えられる。

### 6 . 能力開発/キャリア形成

#### 6 - 1 能力開発/キャリア形成の傾向（複数回答可）

資格取得に熱心な層は、大規模な会社の83%から小規模の53%と比例的に下がっている。小規模企業の社員ほど企業側の意に反してキャリアアップに関する意欲が乏しい。

## 6 - 2 配置転換や出向者について（複数回答可）

配置転換や出向者については、企業の大小で大きく状況が異なっている。特に、完工高 30 億を境にして状況が異なる傾向がある。完工高 30 億以下の企業では、中高年・若年層の配置転換・出向者は極めて低い比率となっている。企業規模が大きく関連会社などグループ企業で人員の受け皿があるような場合とそうでない場合で配置転換や出向者の状況が大きく異なっていると考えられる。

(%)

	a	b	c	d	e
中高年の一方通行の配置転換・出向者が増加	17	40	18	16	5
能力開発の一環としての若年者の配置転換・出向の増加	8	20	9	12	5
次世代マネジメント層の配置転換・出向の増加	4	0	9	6	3
一部の層を除いて変わらない	12	0	13	9	7
全体に変わらないが減少している	21	40	36	47	63
体的に増加しており人材交流が活発化	33	20	9	0	6

まず、「中高年の一方通行の配置転換・出向者が増加している」割合は、完工高が 1000 ~ 500 億で 40%と最も高い比率を示す。また、1000 億以上や 500 ~ 30 億の完工高では 16 ~ 18%の比率を示すが、30 億以下ではその比率が 5%と低い。

次に、「若年層の配置転換・出向者が増加している（能力開発の一環）」や「次世代のマネジメント層の配置転換・出向者が増加している（能力開発の一環）」割合は、完工高が 30 億以上では 12 ~ 20%と 2 桁を示すが、30 億未満では 8%と低い。

また、配置転換や出向者については「一部の層を除いてあまり変わらないか減少している」や「全体的にあまり変わらないか減少している」とする割合が完工高が低下するにつれて高くなっている。完工高が 500 億以上の企業で 33 ~ 34%と約 1/3 を占め、500 ~ 30 億の企業では 48 ~ 56%とほぼ過半数を占める。特に、完工高 30 億以下の企業ではその比率が 70%と極めて高い。

## 6 - 3 自発的な離職者について

自発的な離職者については、企業の大小で大きく状況が異なっている。離職者の層としては、中高年層や中堅層よりも若年層で増加しているとする比率が相対的に高い。これは、平成 16 年度に実施した若手技術者の意識調査で若年層は建設業界の将来性に悲観的な意見が大半を占めていたことから、これが自発的な離職が増加している理由の一因と考えられる。

若年層で増加している割合が高いのは、完工高が 500 ~ 100 億で 54%、1000 億以上でも 36%と比較的高い比率を示している。社会状況を考えれば、中高年層では再就職も厳しい状況

のなか、自発的な離職は少ないのは当然であり、既に多くの企業でこの層が人員整理をされていることが表れているのではないかと考える。

#### 6 - 4 自発的な離職者の増加について

自発的な離職者の増加をどう捉えているかについては、企業の大小で大きく状況が異なっている。優秀な人材が流出しており問題視している割合は、大企業での比率が高く、小規模になるにつれて比率は低下する。人材流動化が進み、むしろ歓迎している」割合は、企業規模に関わらず全体的に低い。また、社会情勢を考慮すれば仕方がないとする割合は、全体に 38～50%であり、このような考えは企業規模に関係なく全体に高い。

### 7 技術教育に関する個別の意見

建設技術教育に関する意見を求めた結果まとめると以下の通りである。

#### 7 - 1 完工高 500 億円以上の会社（34 社中 12 社）

技術者の社会的評価が低いように感じられ、しかも建設技術が専門化されてきており、いろいろのことをカバーすることに限界がある。OJTを実施するにも中間職の不足で技術・ノウハウの継承が難しい。また、会社には教育をするだけの余裕がなくなってきている。

しかし会社の成長のためには社員の成長が欠かせないので、何とか対応をすることが求められる。今までは、本人の自己研鑽への取り組方次第であった。

その解決方法として、やはり継続教育が重要でITを利用することも解決方法の一つであると同時に、本人の学習意欲に対してサポートできる体制が望まれる。

#### 7 - 2 完工高 500～100 億円の会社（22 社中 9 社）

世間一般の建設業に対する悪評価から、社会資本整備に少なからずしも貢献していると言う自負心が持たなくなってきた。建設業に対する世間の評価が上がらないと優秀な人材が入ってこない。

社会の動向やニーズに対し、企業が生き残っていくために若年層からマネジメント層までの技術者全員の能力向上は避けられない状況である。

多忙なため、必要最小限しかできない。個人レベルの自己啓発と職場における先輩からのOJTに頼らざるを得ない。IT利用と現場のケーススタディーを通して社員の能力アップをはかる。

#### 7 - 3 完工高 100～30 億円の会社（32 社中 13 社）

地方の企業として工事量の減少と競争の激化および、若年層の減少と高齢化によりレベ

ル向上に悩んでいる。研修する機会の少なさのハンディキャップ、に危機感を感じている。

また、若年層の技術力の低下が著しい。しかし、決して建設工事はなくなるので、教育訓練をして信頼される技術者を育てたい。

教育訓練として期待できるのは、職業訓練大学や県経営者協会での講習、IT の活用である。

建設工事は経験が重要であるので、経験をつけさせてしっかりとした基礎と、現場での応用力を養いたい。

#### 7 - 4 完工高 30 億円以下の会社 (60 社中 21 社)

新人の能力が低下してきている。また、仕事のやりがい動機が低下してきている。現場に出たままで教育を受ける機会がない。小さな会社でも色々な工種をこなさなければならぬ。また、仮設計算まで専門業者に任せようになってきたため、エンジニアリングセンスを養う機会がなくなっている。若手技術者が仕事にやりがい、生きがいを持てるように建設業界全体の環境整備が必要。その上で、実務能力を重視した教育、継続的に、少しずつ繰り返しの OJT、現場での OJT が望まれる。

## まとめ

土木技術は弘法大師を代表とする宗教関係者がその広い知識によって地山治水事業を進めてきた。その名残の構造物は各地に存続している。

地山治水の担い手として、歴史を受け継いできた土木技術、そのものの信頼性は揺がない。しかしそれを使う技術者自ら信頼を損ねかねないこともしばしば発生している。

その技術に携わる技術者(土木技術者)は、常に自然と対面し、その習得した専門知識・技能を生かしながら、広い知識を蓄え、自分の能力を高めてゆくことが求められる。

建設業を取り巻く環境は厳しい状況にある。ややもすると、建設業は悪であるというイメージで外部から見られる風潮がある。

工事量の急激な減少、技術者の高齢化、若年層の減少、信頼性の低下、技術の低下、意欲の減退、技術の継承の難しさ、など希望を与える項目がでてこない。

世の中の信頼を勝ち取る道は大変険しく、遠い道のりかもしれない。そのような環境でも、会社規模に係わらず現在の職務遂行に必要な基礎的から高度な能力を培うべく OFFJT に多くの企業が取り組んで行きたいと思っている。

一方、OJT に関してはほとんどの会社が OJT に取り組んでいる。小規模になるほど OJT を教育係の不足から現場に任せているケースが多い。

資格取得に関しては小さい会社ほど熱心である。

技術者全体に地盤沈下しているのではないかとの懸念も意見として複数あり、基本的な技術者教育は益々重要となってきている。

技術や職場が細分化され、しかも非常な多忙の中、個人が自らのスキルアップとそれによる企業や社会に対し信頼される技術者に育つことに、以前より大変になってきている。

その努力に対して、企業は取り組みたいという姿勢は大いに見られたが、本当に効果的な OJT や OFFJT とは何かがつかめていない。

この大きな原因は、仕事が一一つが異なり、繰り返しが少なく、製造業のような「かかってきた道」をまた通過するといった経験が少ないため、毎回新しいことに対応する必要があることではないだろうか。しかし、それがゼネラリストとして多方面で活躍できる人材が育つのではないだろうか。

効果的 OJT , OFFJT ははっきりしないが、今後とも一歩ずつ経験を積み重ねてゆくことが重要である。

最後に、今回のアンケート調査内容に関し、独立行政法人 雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センターが 2000 年に実施した企業内教育・訓練情報に関するアンケート調査内容を参考にさせていただいた。また、今回のアンケート調査に際しては、沢山の方々のご協力を得られたことに紙面を借りて感謝の意を示します。

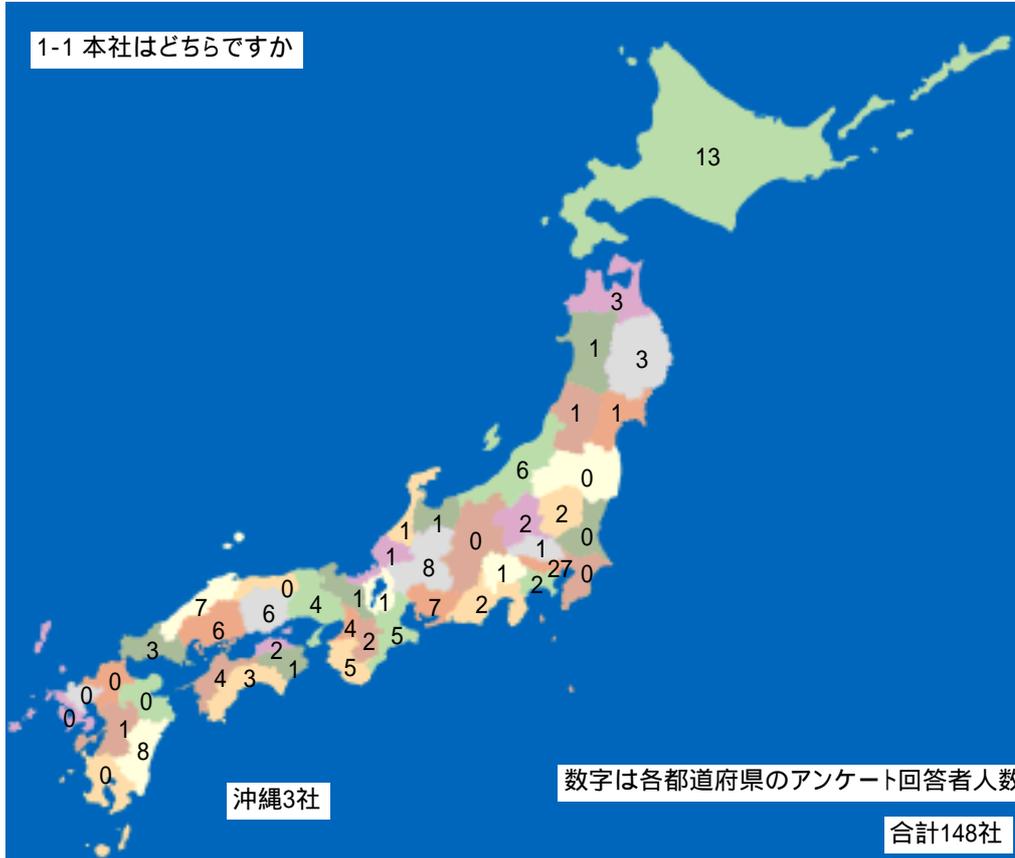
# 平成17年度 アンケート集計結果(データ編)

No

1 あなたの所属機関について差障りのない範囲でお答えください。  
以下の項目について番号若しくは記号でお答えください。

1-1 本社はどちらですか

- 1 北海道 2 青森 3 岩手 4 宮城 5 山形 6 秋田 7 新潟 8 福島 9 群馬 10 栃木 11 茨城  
12 千葉 13 埼玉 14 東京 15 神奈川 16 山梨 17 長野 18 富山 19 福井 20 石川 21 静岡  
22 愛知 23 岐阜 24 三重 25 和歌山 26 滋賀 27 奈良 28 京都 29 大阪 30 兵庫  
31 岡山 32 広島 33 鳥取 34 島根 35 山口 36 香川 37 愛媛 38 徳島 39 高知 40 福岡  
41 佐賀 42 長崎 43 大分 44 宮崎 45 熊本 46 鹿児島 47 沖縄



1-2 昨年度(2004年度)の完工高について

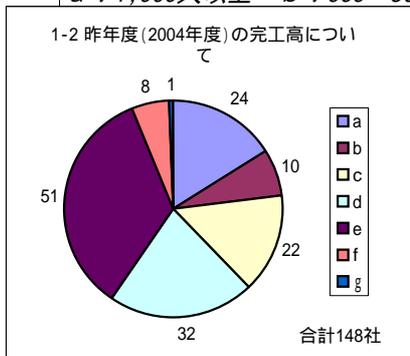
- a . 1,000億円以上 b . 999~500億円 c . 500~100億円 d . 100~30億円  
e . 30~3億円 f . 3億~1億 g . 1億未満

1-3 そのうち土木は何%程度ですか

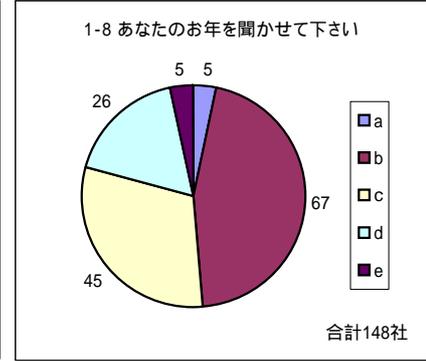
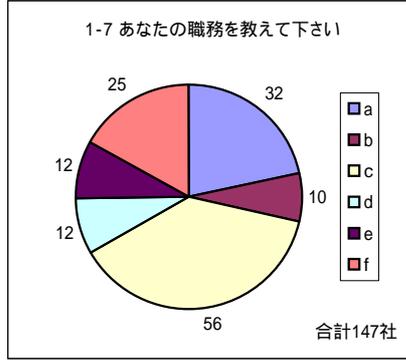
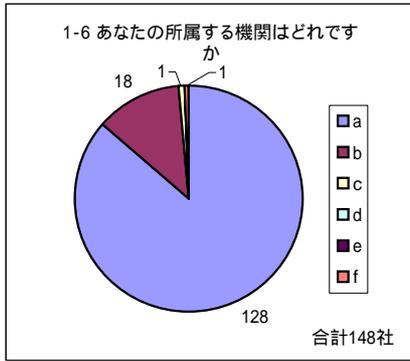
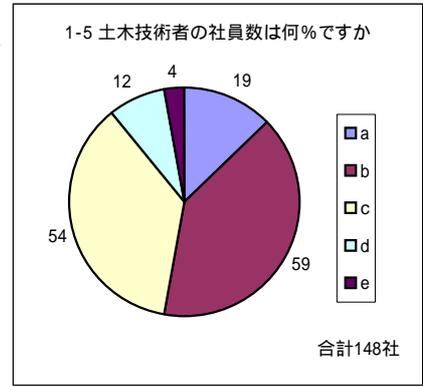
- a . 100~70% b . 70~40% c . 40~20% d . 20~10% e . 10%以下

1-4 従業員は何名ですか

- a . 1,000人以上 b . 999~500人 c . 500~100人 d . 100~30人 e . 30~10人 f . 10人未満



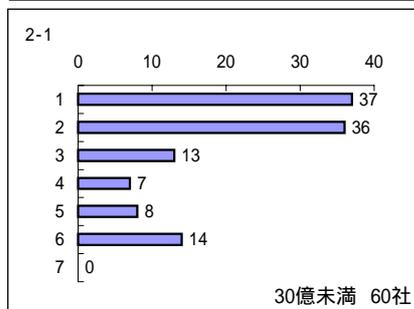
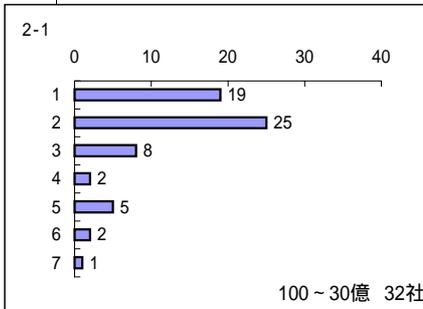
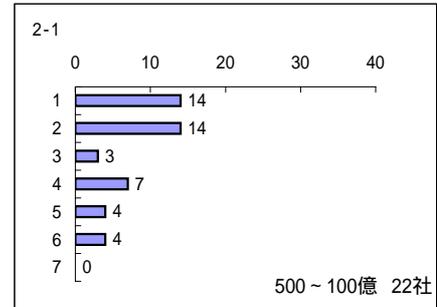
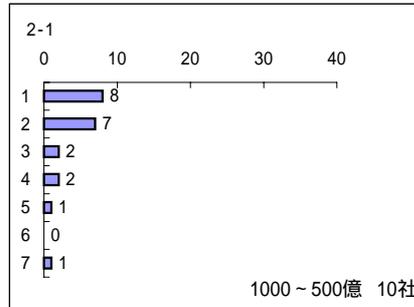
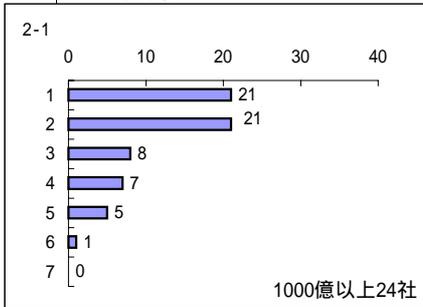
- 1-5 そのうち土木技術者の社員数は何%ですか  
 a . 100～70% b . 70～40% c . 40～20% d . 20～10% e . 10%以下
- 1-6 あなたの所属する機関はどれですか  
 a . 総合建設業 b . 専門建設業 c . 測量業 d . 資材会社  
 e . 電力・通信関係会社 f . その他
- 1-7 あなた(回答者)の職務をお聞かせください  
 a . 総務部門 b . 人事部門 c . 土木管理部門  
 d . 工事部門 e . 設計部門 f . その他
- 1-8 あなた(回答者)のお年をお聞かせください  
 a . 60歳以上 b . 59～50歳 c . 49～40歳  
 d . 39～30歳 e . 29歳以下



2 貴社における教育・訓練のうち、職場を離れて行う研修『Off J T = Off the job Training』について以下の問にお答え下さい。

2-1 現在のOff J Tの目的として該当する数字をご記入下さい(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

- 現在の職務遂行に必要な能力の基礎の習得(応用能力はO J Tで)
- 現在の職務遂行に必要な能力の一層の高度化
- 社外でも通用するスキルをもった社員の育成
- 社員の持つキャリアプランの実現支援
- 経営幹部や将来を担う技術者の選抜英才教育・訓練
- Off J Tは実施していない(教育・訓練はO J T中心である)
- その他

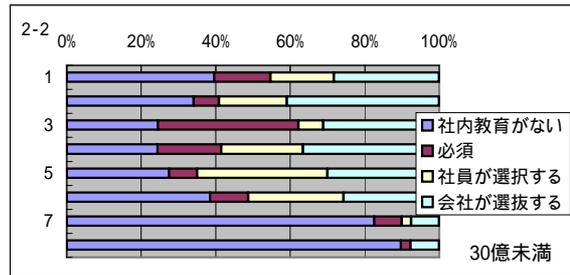
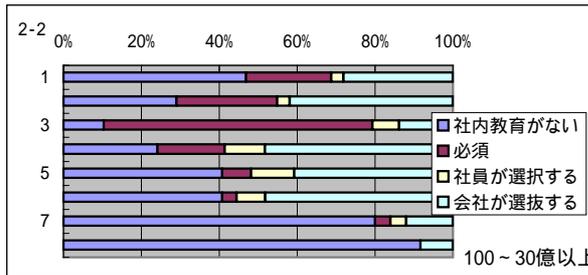
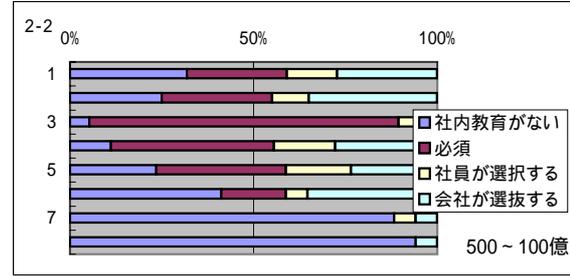
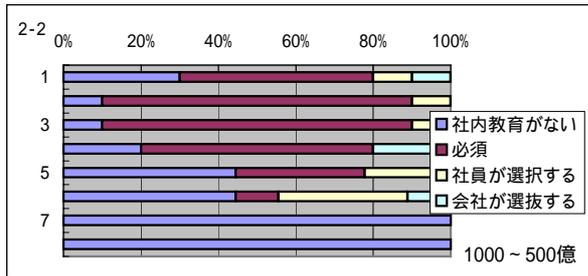
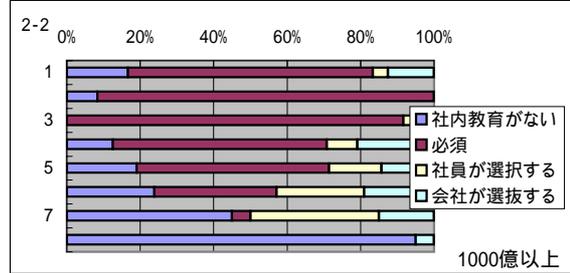


- 【コメント】
- ・OFF-JTの目的の多くは、会社の規模に関わらず、現在の職務遂行に必要な基礎、もしくは高度な能力を培うことであり、アンケート結果の約66%を占めている。
  - ・特に500億円以上の企業では85%を占めている。
  - ・社外に通用するスキルを持つことは、1000億以上および100～30億の企業では、30%を程度である。一方、100億以下の企業及び500～100億企業では10%と大企業および小企業の半分程度の結果であった。
  - ・社員の持つキャリアプランの実現に対しては、500～100億企業の割合が一番高く30%を占めている。
  - ・30億以下の企業ではOFF-JTの研修を2割程度実施していない。

2-2 貴社の社内教育としては、どのような種類のものがありますか？

下記項目に対し、「社内教育が無い」場合には1、「必須」の場合には2、「社員が選択する」の場合には3、「会社が選抜する」の場合には4を記入下さい。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 管理職（マネジャー）層を対象にしたOffJT
2. 中堅社員を対象にしたOffJT
3. 新入社員研修
4. 技能・技術系社員を対象にしたOffJT
5. 管理・事務系社員を対象にしたOffJT
6. 職務別のOffJT（営業研修、経理担当者研修など）
7. 全社員を対象としたOffJT（英語研修など）
8. パート・アルバイトを対象にしたOffJT
9. その他

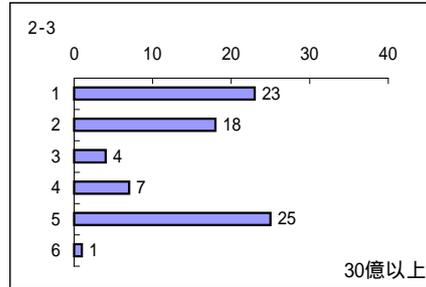
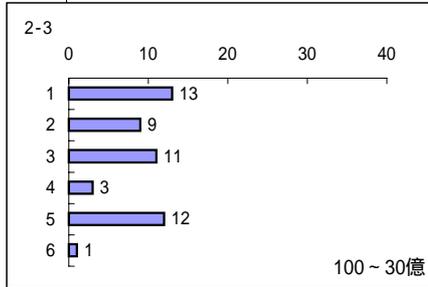
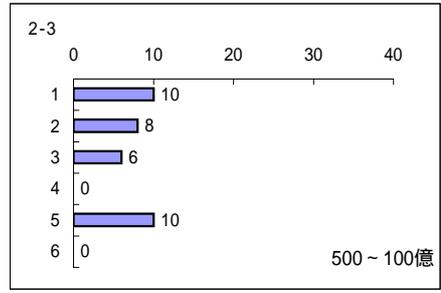
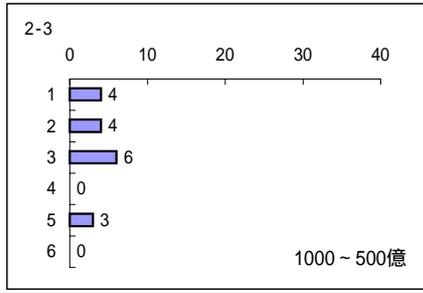
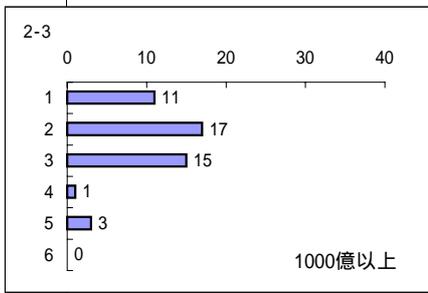


【その他】 新任役職者研修、ISO研修など

- 【コメント】
- ・OFFJTの社内教育において、必須と回答された結果に着目すると、500億規模の企業を境に傾向が異なっている。
  - ・具体的には、500億以上の企業においては、管理職、中堅社員、新入社員、技術系、事務系の全てのOFFJTに対して満遍なく必須とされている。
  - ・500億以下の企業においては、新入社員のOFFJT以外は必須とされておらず、逆に会社が選抜するケースが多い結果となった。
  - ・特異な結果として、1000～500億企業では英語研修など全社員を対象としたOFFJTは全く実施されていない。
  - ・30億未満企業の中には、パート・アルバイトを対象としたOffJTを必須としている企業があることが挙げられる。

2-3 教育・訓練にITを活用するメリットは何だとお考えですか。該当する番号をご記入下さい(複数回答可)。また他にありましたら

1. コストを削減できる
2. 受講者は空いた時間を使って自由に受講できるなど、柔軟性がアップする
3. 地方勤務者など、集合研修の参加が難しい社員も受講することができる
4. 特にメリットは感じられない
5. 教育訓練にITを活用していない
6. その他



【その他】

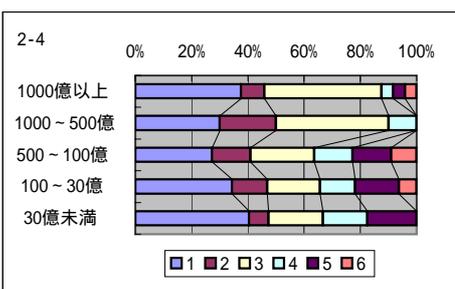
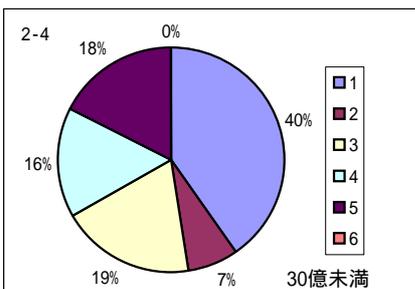
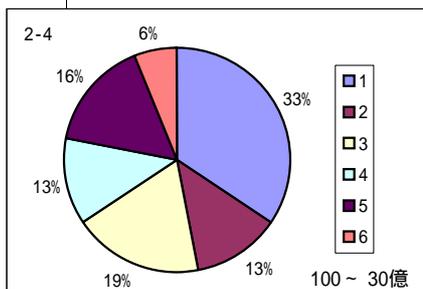
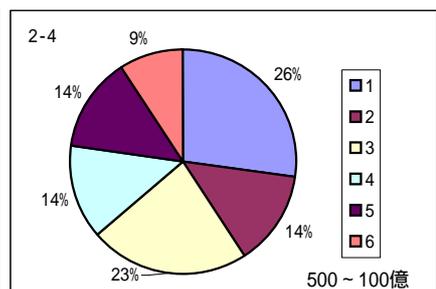
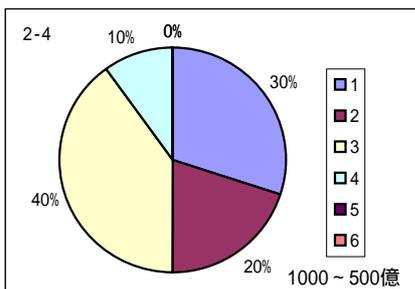
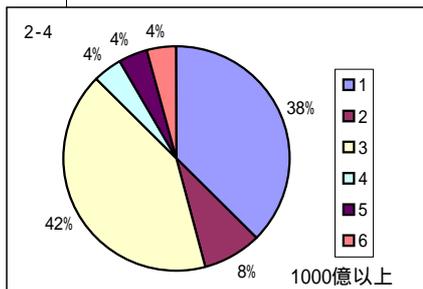
ITは研修に大いに活用している  
ITスキルそのものが教育訓練の対象になっている  
多数に同等の教育内容が実施できる、双方向性がある、ITスキルそのものの向上等

【コメント】

- ・教育訓練にITを活用する長所として、会社の規模に関わらず、40%がコストが削減できることが挙げられている。
- ・企業規模に寄らないことから、コストダウンの効果は建設業界全体に浸透しているものと判断できる。
- ・受講時間の自由度があると回答された結果については、1000億以上企業の割合が一番高く70%を占めている。
- ・地方勤務者など、集合研修の参加が難しい社員も受講することができるといった、場所を選ばない空間的メリットがあると回答された割合は、500億以上の企業では60%を超えている。
- ・100億以上ではすべて長所があると考えているが、100億以下ではメリットが少ないと考えている割合が10%ある。

2-4 現行のOffJTの見直し頻度として該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 毎年見直している。
2. 人事制度改編のたびに随時見直している
3. 2～3年に一度見直している
4. ほとんど見直さない
5. OffJTは実施していない
6. その他



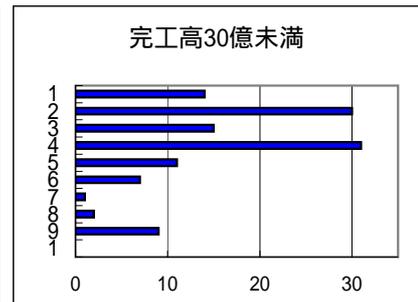
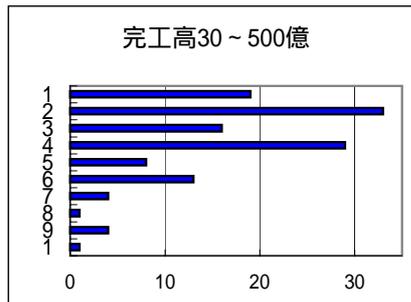
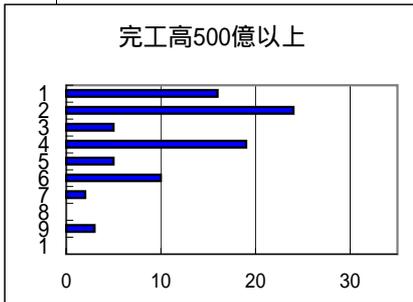
【その他】

業務遂行上、必要な知識、技能の変化に応じて見直しする  
OffJTを定期的実施しているが、教育内容に計画性が無く、その都度内容を決定している状況  
定期的ではないが、必要に応じて不定期に見直しを行っている

- 【コメント】
- ・ 完工高500億以上の大企業の90%が、2、3年もしくは人事制度改編の度にOFFJTを見直している。
  - ・ 一方、500億以下の中小の企業では、「OFFJTを実施していない」「OFFJTを見直していない」がそれぞれ15%程度。
  - ・ OFFJTを重要視していない企業が30%存在する。

2-5 今後、誰を対象としたOffJTを強化したいと考えていますか。該当する数字をご記入下さい(複数回答可)。また他にありましたら「その他の欄」にご記入ください。

1. 管理職(マネジャー)層を対象にしたOffJT
2. 中堅社員を対象にしたOffJT
3. 新入社員研修
4. 技能・技術系社員を対象にしたOffJT
5. 管理・事務系社員を対象にしたOffJT
6. 職務別のOffJT(営業研修、経理担当者研修など)
7. 全社員を対象としたOffJT(英語研修など)
8. パート・アルバイトを対象にしたOffJT
9. 強化の予定はない(教育・訓練はOJTを通じて行う)
10. その他



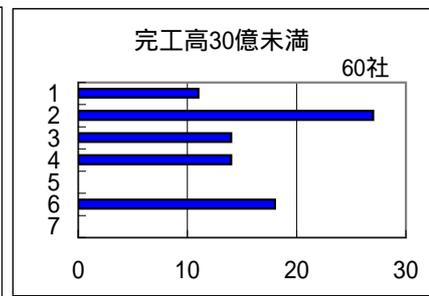
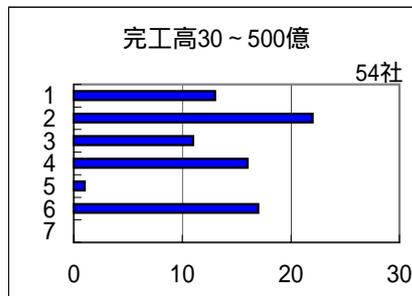
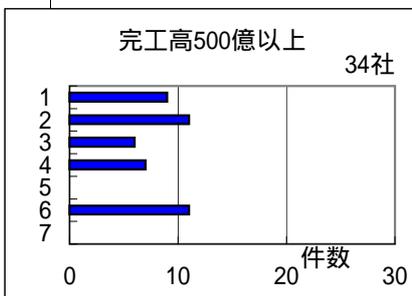
【その他】 経営幹部候補者

【コメント】 企業規模を、完工高500億以上の大企業(34社)、完工高30～500億の中規模企業(54社)、完工高30億未満の小規模企業(60社)に、分類して整理してみる。

- ・ いずれの規模の企業でも、中堅社員に対してのOFFJTを強化したいと考えている。
- ・ 中小の規模の企業では、幹部と新入社員の強化を考えている企業がほぼ同数であるが、大企業では新入社員のOFFJTの強化を考えている企業は少ない。
- ・ 技術系と管理・営業系との比較ではいずれの企業規模でも、技術系のOFFJTの強化を考えている企業が圧倒的に大。

2-6 今後導入を予定しているOffJTとして該当する数字をご記入下さい(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 社員が自分のキャリア志向に合わせて受講出来るような、より自由度の高い教育・訓練
2. 会社の求める人材像と現状のギャップを埋めるための選択型研修
3. 次代を担う素質のある若手社員を見抜き、早くから英才教育を施すような教育・訓練
4. 社員の情報リテラシー(能力)を高める教育・訓練
5. 出向・配置転換社員向けの教育・訓練
6. しばらく現状のままで行く
7. その他

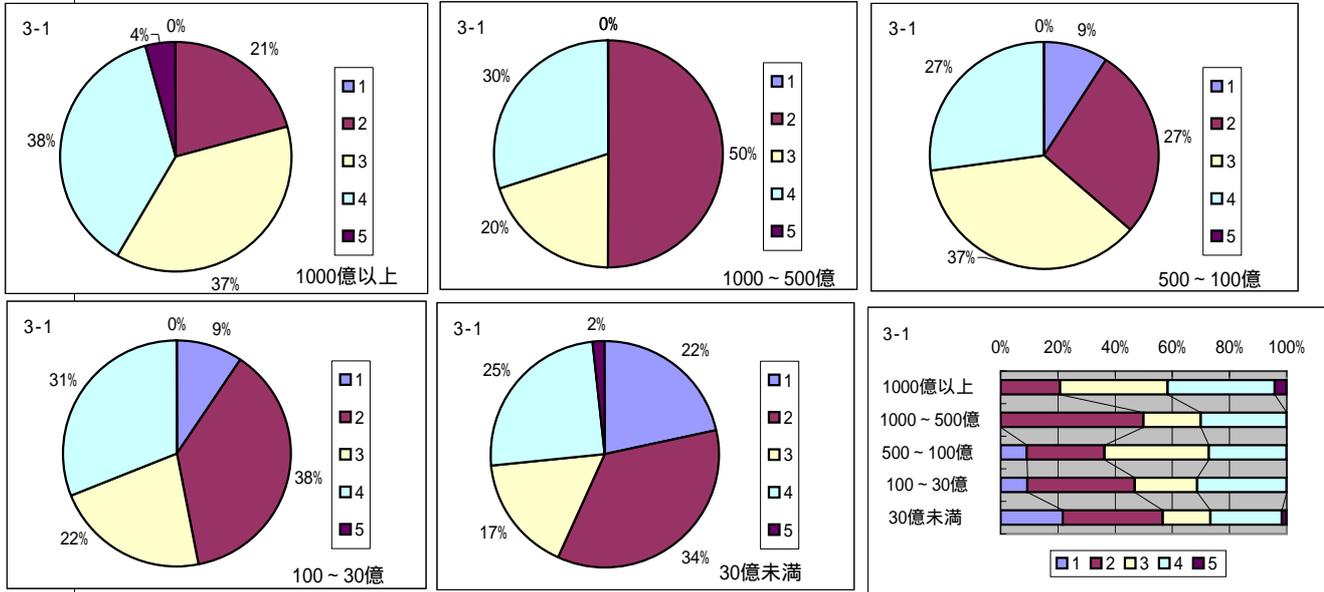


- 【コメント】
- ・ 社員のキャリアアップに関しては30億円以上では25%、30億円以下では18%である。
  - ・ 「会社の求める人材像と現状のギャップを埋めるための選択型研修」の導入を予定している企業が100億円以下の企業で50%と他に比較して大きい。
  - ・ また、「しばらく現状のまま」とする企業も各企業規模で30%程度を占めている。

3 貴社における教育・訓練としての『OJT=On the job Training』について以下の問にお答え下さい。

3-1 OJTをどのように実施していますか。該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. OJTは会社として実施していない(先輩の仕事を見て各自が勝手に覚えている)
2. 各現場に任せて実施している(教育・訓練部門はOJTには関与していない)
3. 教育・訓練部門は指導者選定や育成計画作成等について指示しているが、実行は現場にまかせている
4. OJTを教育・訓練制度の一貫として位置づけ、教育・訓練部門が現場と一体となって推進している
5. その他

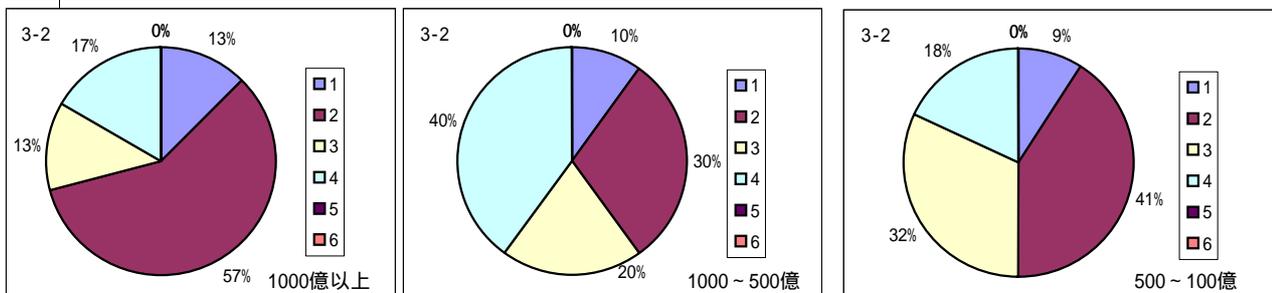


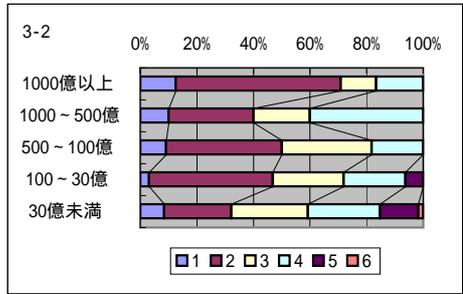
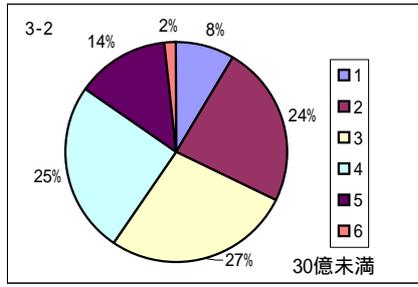
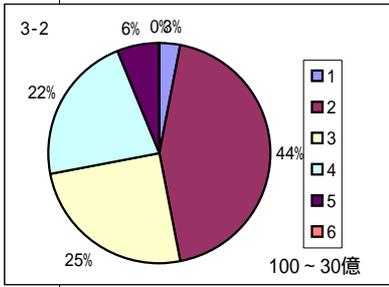
【その他】 人事評価制度上の部下の目標を達成させるプロセスをOJTととらえ、推進している  
 月1回本社にて工務会議を実地し、その中でOJTを行っている  
 新入社員に対してプラント建設現場で3ヶ月の現場研修を人事部が主体で実施している

【コメント】 ・売上高500億以上の企業では、OJTを会社として実施していない企業が0%である。  
 ・売上高500億円未満の企業の9～22%がOJTを実施していない。  
 ・売上高1000億未満の企業では、OJTを現場まかせにしている(実施しないも含む)企業が36～56%である。  
 ・現場任せは、売上高1000億以上の企業では21%である。

3-2 OJTによる教育・訓練の対象者として該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 新入社員
2. 新入社員～若手
3. 管理職以外の全社員(新入社員～中堅・ベテラン社員)
4. 管理職も含めた全社員
5. OJTは実施していない
6. その他



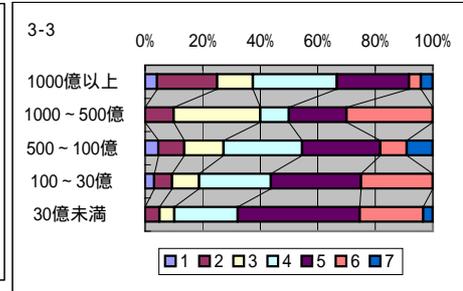
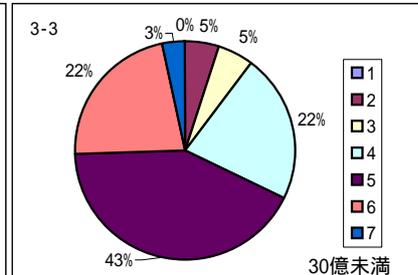
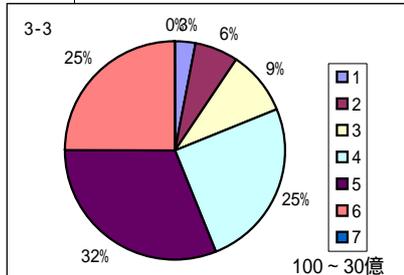
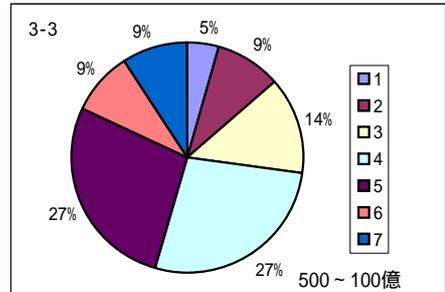
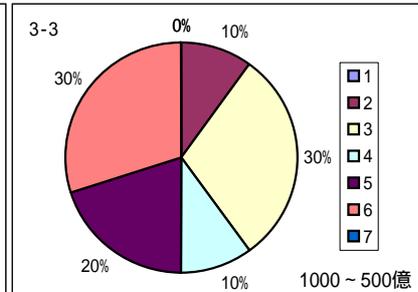
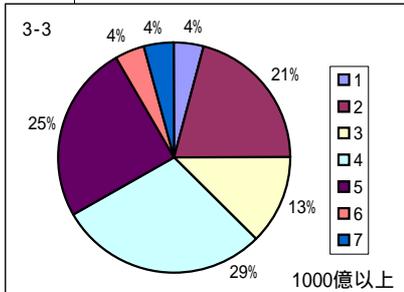


【その他】 工事監理の全社員

【コメント】 ・売上高1000億以上の企業の70%がOJTの対象を新入社員・新入社員～若手社員としている。  
・売上高1000億未満の企業では、32～50%である。

3-3 OJTに関するツール(育成計画表など)やマニュアル類はありますか。該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 指導担当者を育成する研修がある
2. 指導担当者のためのマニュアルがある
3. OJT対象者向けのマニュアルがある
4. 育成計画表があり指導担当者は作成を義務づけられている
5. 特になし(必要ない)
6. 現在は無いが整備しようとしている
7. その他



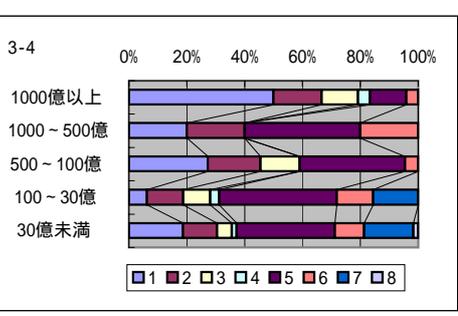
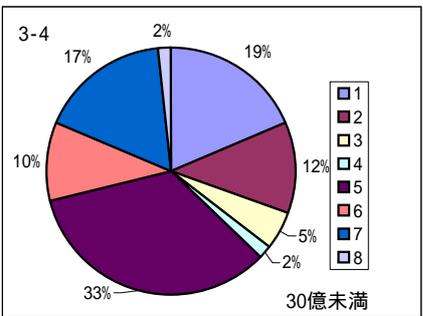
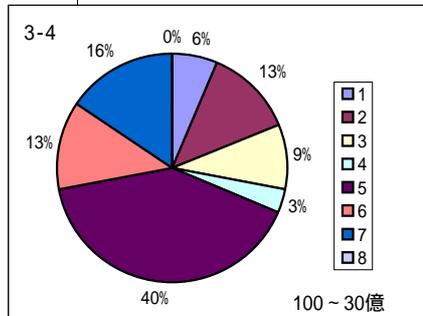
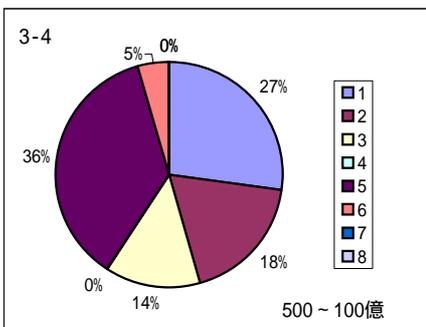
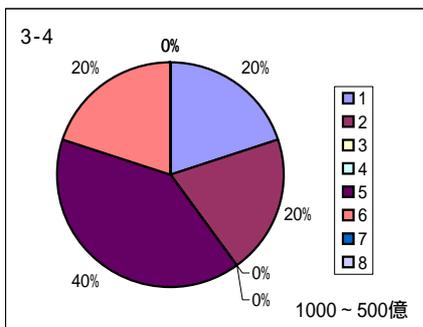
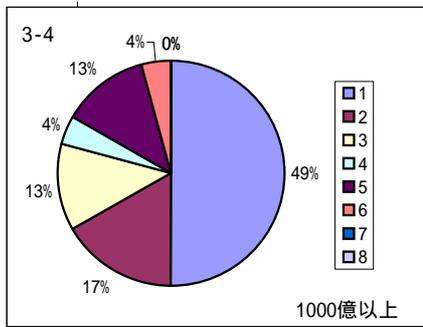
【その他】 人事評価制度によるMBOのツール

4月に教育訓練計画を作成し、担当者選任してテキスト類を作成の上、教育訓練を実施している  
2. と3. が合体した手帳があり、1年ごとあるいは転勤毎に面談、上司に引き継がれる

【コメント】 ・売上高100億円以上の企業では、OJTに関するツールやマニュアル類があるという答えが、50～63%であるのに対し、100億未満の企業では、32～43%と少なくなっている。

3-4 OJTによる教育・訓練効果を測定していますか。該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 定期的に指導担当者が評価し、育成計画の見直しも行なっている
2. 定期的に指導担当者が評価しているが、育成計画の見直しまでは行っていない
3. OJT対象者が自己診断している
4. 数値実績(営業成績など)で効果測定している
5. 特に効果測定方法は決めていない
6. 効果測定は困難であり、やりたくてもできない
7. OJTは実施していない
8. その他

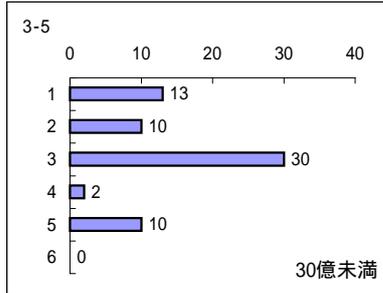
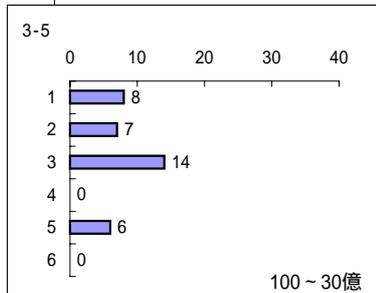
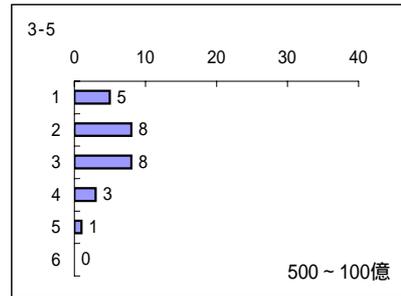
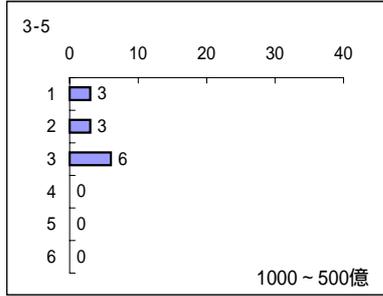
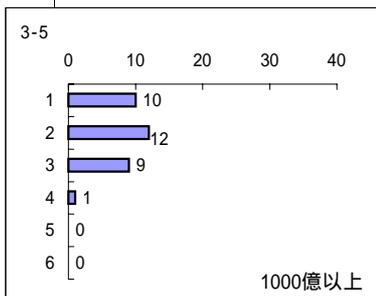


【その他】 OJT対象者も自己診断している

- 【コメント】
- ・定期的に指導担当者が評価し、育成計画をしているのは1000億円以上では50%近くある。
  - ・中小特に100-30億円クラスでは、余り効果測定方法は決めていないというのが40%である。
  - ・指導担当者の教育の実施状況は全体で10%以下である。
  - ・指導教官のマニュアルの整備状況は大企業ほど大きい。
  - ・中小企業には、効果測定をやりたくてもできないという回答が多い。
  - ・数値実績で効果を測定している企業は大手ほど大きい。

3-5 OJTの指導担当者に対するインセンティブや評価について該当する数字をご記入下さい(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

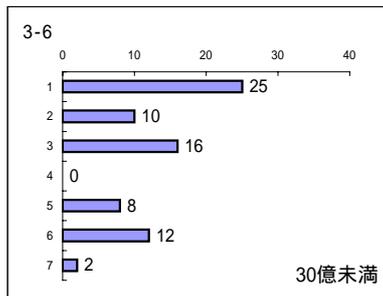
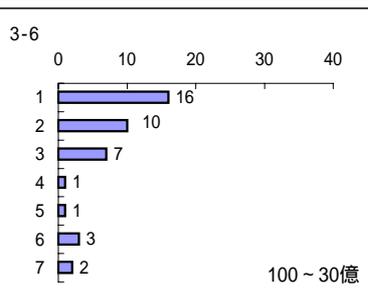
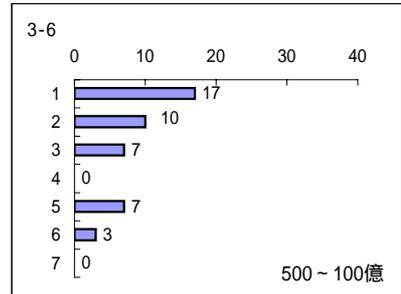
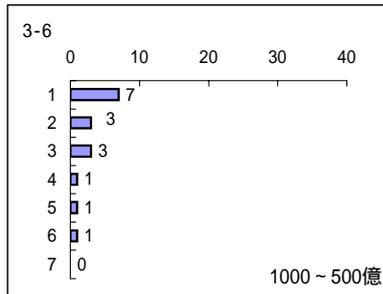
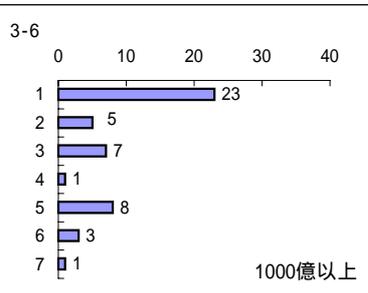
1. 指導・育成の効果・成果が指導担当者の評価対象になっている
2. 指導・育成への取組み姿勢が指導担当者の評価対象になっている
3. 自分の仕事に、指導担当者としての役目が負荷されるだけ(特に評価されない)
4. 指導・育成に時間がかかる分、指導担当者の仕事量は通常より抑えるようにはしている
5. OJTは実施していない
6. その他



- [コメント]
- ・大手ほど、指導・育成の効果・成果が指導担当者の評価対象となっているのが多い。
  - ・100億円以下クラスでは評価されないのではOJTは実施していないとの指摘がある。
  - ・OJTの指導担当者に対するインセンティブや評価項目では、特に1000～500億円クラスで50%もの人が評価されていないとしている。
  - ・同様に1000～500億円クラスでは指導担当者としての役割が付加されるだけ（特に評価されない）と考えている人が50%もあり興味深い。また指導者の仕事が増えることに対し対策は講じられていない。
  - ・指導・育成の取組み姿勢が指導担当者の評価対象になっているかとの質問には1000億円企業では50%と大きい。規模が小さくなるにつれて割合が下がる傾向にある。小さい企業ほど指導者の評価制度はない。

3-6 現在のOJTに関する問題点について該当する数字を記入下さい(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 指導者により、成長度に差が出てしまう(指導が上手い人ばかりでは無い)
2. 指導者になっても自分の仕事が減る訳ではないので、かなり負担になっている
3. OJT効果がよくみえない
4. 業績主義により指導担当者がノウハウや知識を提供しなくなってしまいOJTが機能していない
5. OJTは教育・訓練部門が関与していないため、OffJTとリンクしたものになってない
6. 何年もしくみが変わっていない
7. その他

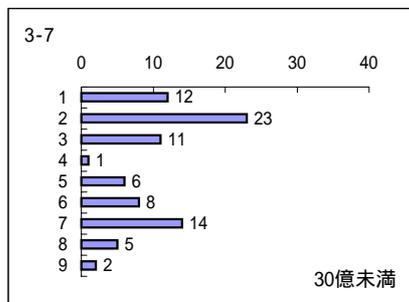
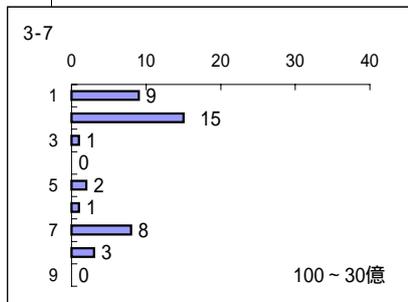
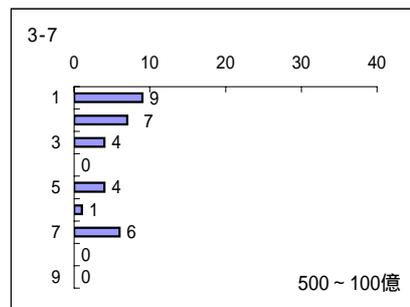
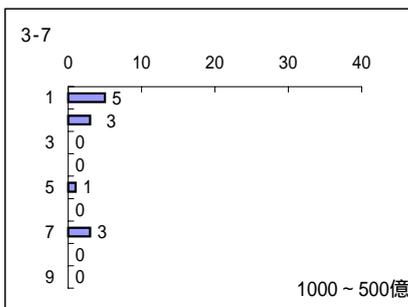
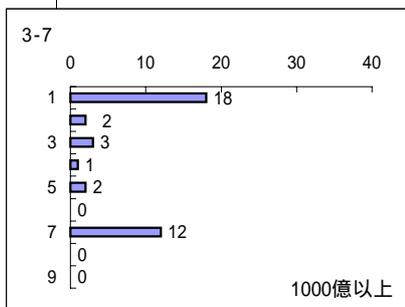


[その他] 地方に適当な現場がなく現場配置に苦勞し、年齢構成のいびつさもあり、新入社員との年齢でのギャップがかなりある  
小会社であり、毎年社員が工夫しながらやっているの、こんなものだろう

- [コメント]
- ・指導者により、成長度に差がでるという回答は100億円以上の企業では70%以上特に1000億円以上では96%が感じている。
  - ・OJTの効果がよくみえないという回答を大手中小とも全般的30%程度が感じている。
  - ・また同程度にOFFJTとリンクしたものになっていないとしている。
  - ・業績主義によるノウハウの伝授の妨げを挙げる企業はない。

3-7 今後、教育・訓練部門としてOJTにどう取り組みたいと考えていますか。該当する数字をご記入下さい(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 積極的に取組んでいく
2. 現状維持で取組んでいく
3. これまで通り現場に任せ、教育・訓練部門としては特に関与しない
4. これからは現場に任せていく
5. あくまでも若手社員が仕事を覚えるまでのものとして取組んでいく
6. どうすれば効果的なOJTができるのか解らないため、今後の見通しが無い
7. 若手だけでなく全社員がOJTテーマをもって業務を行なうようにしたい
8. OJTのしくみを整備する予定はない(OJTの必要性は感じない)
9. その他



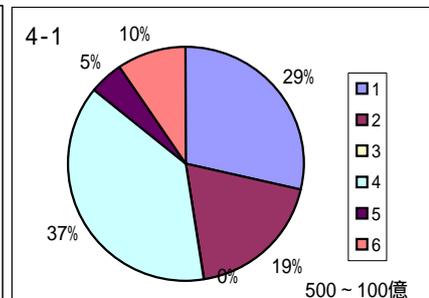
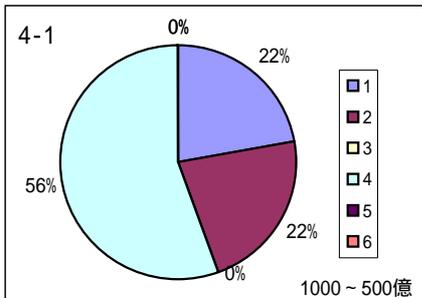
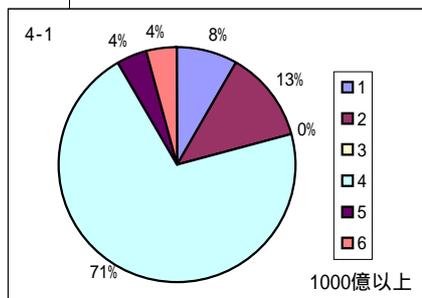
【その他】 指導する側も自己研修という意識を常に持ち一緒に向上する

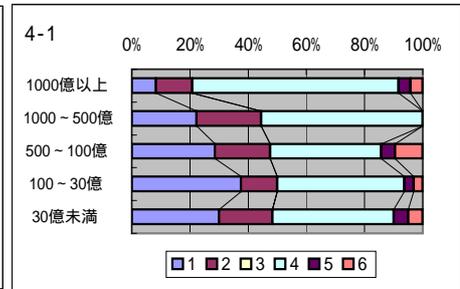
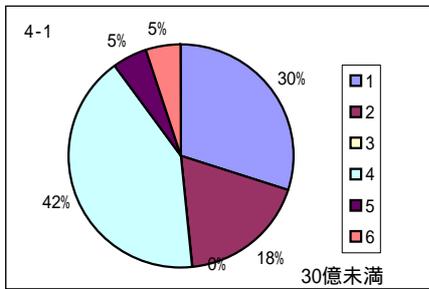
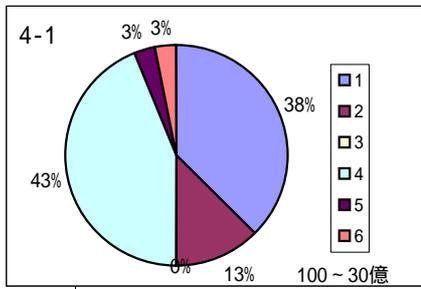
- 【コメント】
- ・OJTへの今後の取り組み姿勢は、会社の規模に関わらず、現状維持、または積極的に取り組むとの回答が多かった。
  - ・特に、1000億以上では75%で、1000～500億以上の大企業では50%が今後も積極的に取り組むとの回答であった。
  - ・それ以下では規模が小さくなるにつれ小さくなっている。
  - ・30億円以下では20%である。逆にこのままで行くのが小さいほど割合は大きいく30億以下では38%である。
  - ・また、若手だけでなく全社員のOJTをしたい意向は大企業では50%になる。その他は30%程度である。
  - ・“OJTのしくみを整備する予定はない(OJTの必要性は感じない)”と回答した企業は、中小企業の中でもごく少数であり、全般にOJTの重要性を認識していると伺える。
  - ・現場に任せるは30億円以下のも大きな割合を示している。

#### 4 貴社における現状の賃金・報酬制度についてお伺いします。

4-1 能力・業績はどのように反映されていますか。もっとも影響の大きいと思われる数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 賞与
2. 賞与を除く通常給与(昇格・降格)
3. ストックオプション制度
4. 能力は通常給与、業績は賞与
5. 翌年の年俸
6. その他



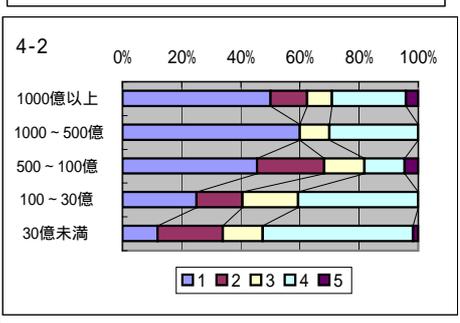
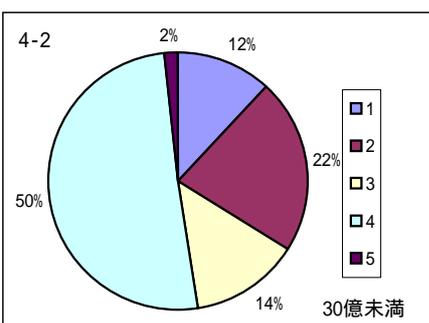
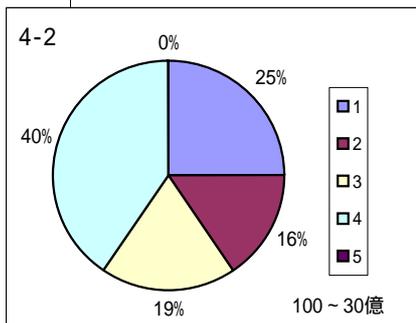
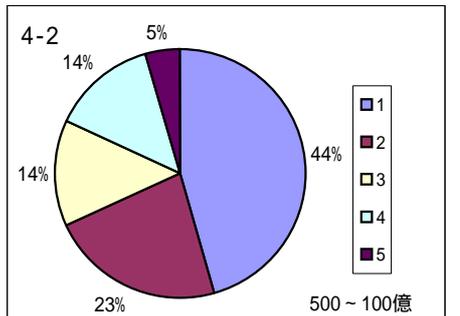
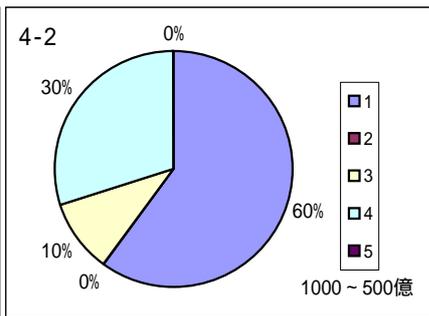
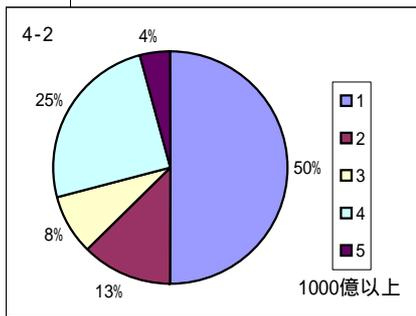


【その他】 賞与、通常給与、翌年の年俸全てに反映  
 成果主義人事制度導入を検討  
 特に反映されていない  
 半期ごとに有能な社員を表彰し報償金を与える

【コメント】 ・会社の規模に関わらず、“能力は通常給与、業績は賞与”に反映している企業が最も多く、特に1000億以上の企業では、7割以上を占めている。それ以下の規模では比率は低下するが30億円以下でも42%ある。  
 ・次に多いのは賞与に反映させる企業で、1000億円以下では22～38%である。しかし1000億円以上では8%と小さい。  
 ・昇格で報いる会社は、1000～100億で20%前後を示している。  
 ・年俸ではあまり評価しない。また、ストックオプション制度としている企業は、ほぼ皆無であった。

4-2 能力・業績の評価基準について該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 能力評価、業績評価とも基準は明確にある
2. 業績評価の基準は明確だが能力評価の基準は明確とは言えない
3. 能力評価の基準は明確だが、個人の業績を評価する基準は明確とは言えない
4. 能力評価、業績評価とも基準は明確ではない
5. その他

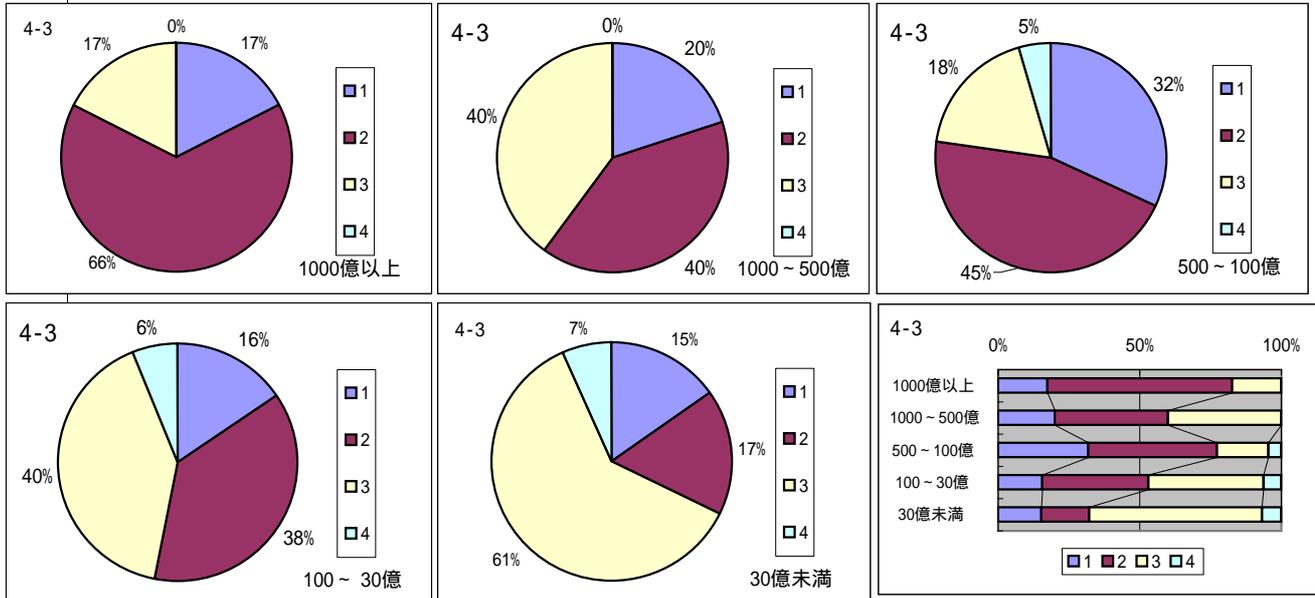


【その他】 能力評価、業績評価とも基準は明確であるが、必要に応じて修正を加えている  
 能力評価、業績評価とも基準はあるが、そのみでは評価は難しい

【コメント】 ・“能力評価、業績評価とも基準は明確にある”とした割合は、1000億円以上で50%、1000～500億円で60%、500～100億円では44%であり、30億円以下では12%である。  
 ・反対に基準を持たない会社は、1000億円以上で25%、1000～500億円で30%、500～100億円では、14%であり、100～30億円では、40%、30億円以下では50%である。  
 ・能力と業績評価のどちらか一方だけの会社は、1000億円以上では33%上を示し、1000～500億円では10%、500～100億円 で35%、30億円以下では36%である。

4-3 能力・業績の評価結果について該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 基準に従って納得性のある評価になっている(評価者・被評価者とも基準を認知している)
2. 基準があるにも関わらず、評価者による差が大きい(評価者によって評価結果が変わってしまう)
3. 基準があいまいであるため、結局評価者次第となっている(評価者によって評価結果が変わって)
4. その他

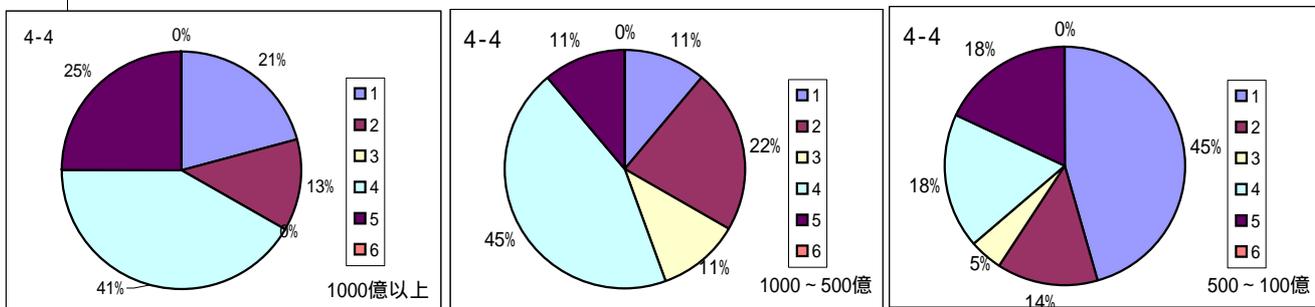


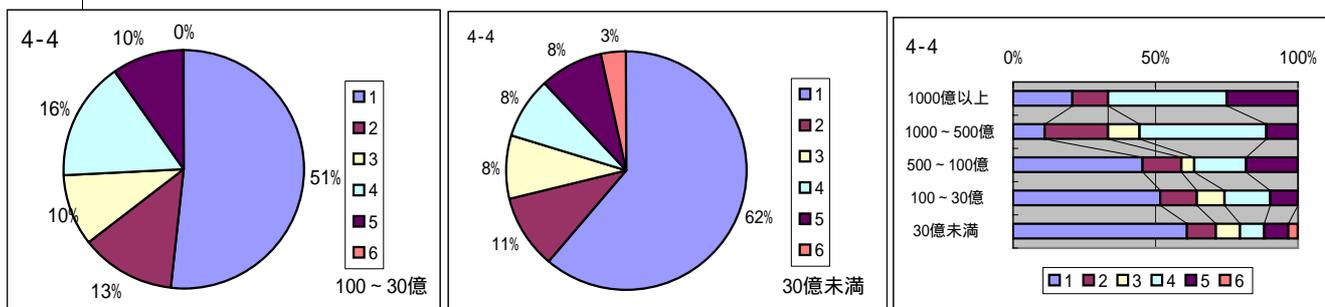
【その他】 基準に従ってコンピテンシー評価。評価者・被評価者とも基準を認知しているが評価者による差が大きい  
 基準に従って納得性のある評価になっているが、必要に応じて修正を加えている  
 評価基準はないが、結果が明確であるため評価者によって大きく変わることはまず無い

【コメント】 ・ 基準に従って評価に納得している割合は、500億円以上で17～20%、500～100億円では32%、100億円以下では16%  
 ・ 基準があっても評価者による影響の割合は、1000億円以上で66%、1000～30億円では35%前後、30億円以下では17%  
 ・ 評価者次第という割合は、1000億円以上で17%、1000～500億円では40%、500～100億円では18%、100～30億円では、40%、30億円以下では61%である。

4-4 能力・業績の評価結果の扱いについて該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 評価結果は個人へは伝えていない
2. 希望者には評価結果を伝えている
3. 評価者は評価結果を伝えるが、説明や話し合う必要はない(一方的に伝えるのみ)
4. 評価者は評価結果、評価理由を説明しなければならない
5. 評価者は評価結果、評価理由とともに、どのような能力開発が必要かについて話し合わなければならない
6. その他





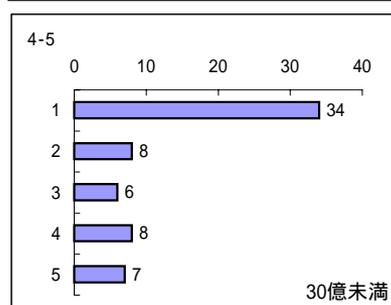
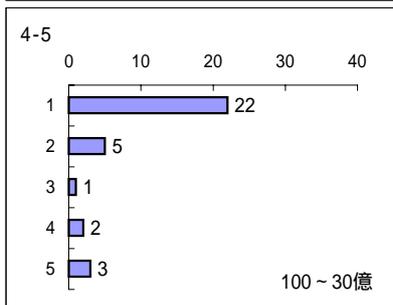
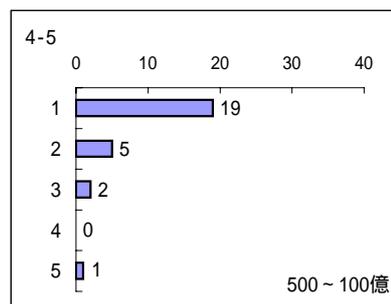
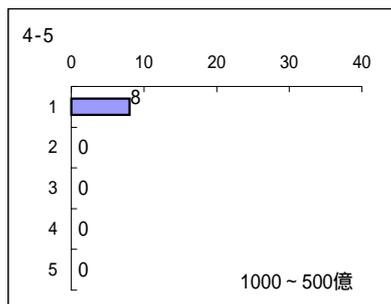
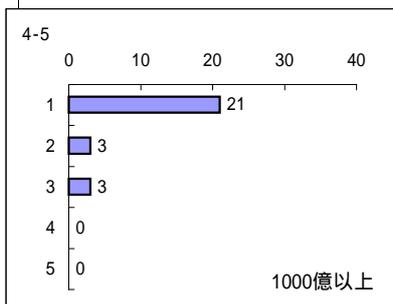
【その他】 評価結果はコメント付で伝えている(一方的)

【コメント】

- ・評価結果を伝達しない割合は、1000億円以上では21%、1000～500億円では11%、500～100億円では45%、100～30億円では51%、30億円以下では62%であった。
- ・希望者だけに伝達するは、1000億円以上では13%、1000～500億円では22%、500～100億円では14%、100～30億円では13%、30億円以下では11%であった。全体でほぼ15%前後である。
- ・評価結果について理由について説明する会社は、1000億円以上では41%、1000～500億円では45%、500～100億円では18%、100～30億円では16%、30億円以下では8%であった。
- ・最も積極的に取り組んでいる割合は、1000億円以上では25%、1000～500億円では11%、500～100億円では18%、100～30億円では10%、30億円以下では8%であった。

4-5 能力・業績主義の導入に伴う企業内教育・訓練の内容変化について該当する数字をご記入ください(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 賃金・報酬制度が変わったからといって企業内教育・訓練の内容を変えてはいない
2. 社員が、能力を高め業績向上につながるような研修を期待するようになった
3. 一律の集合研修ではなく個人の能力にあわせて選択できる選択型の研修を増やした
4. 何を受講すべきかを助けるために、能力を診断できるようしくみを導入した(する予定である)
5. その他



【その他】 能力業績主義の導入が不十分で、教育にまで結びついていない  
能力・業績主義を前提とした教育・訓練までには到っていない

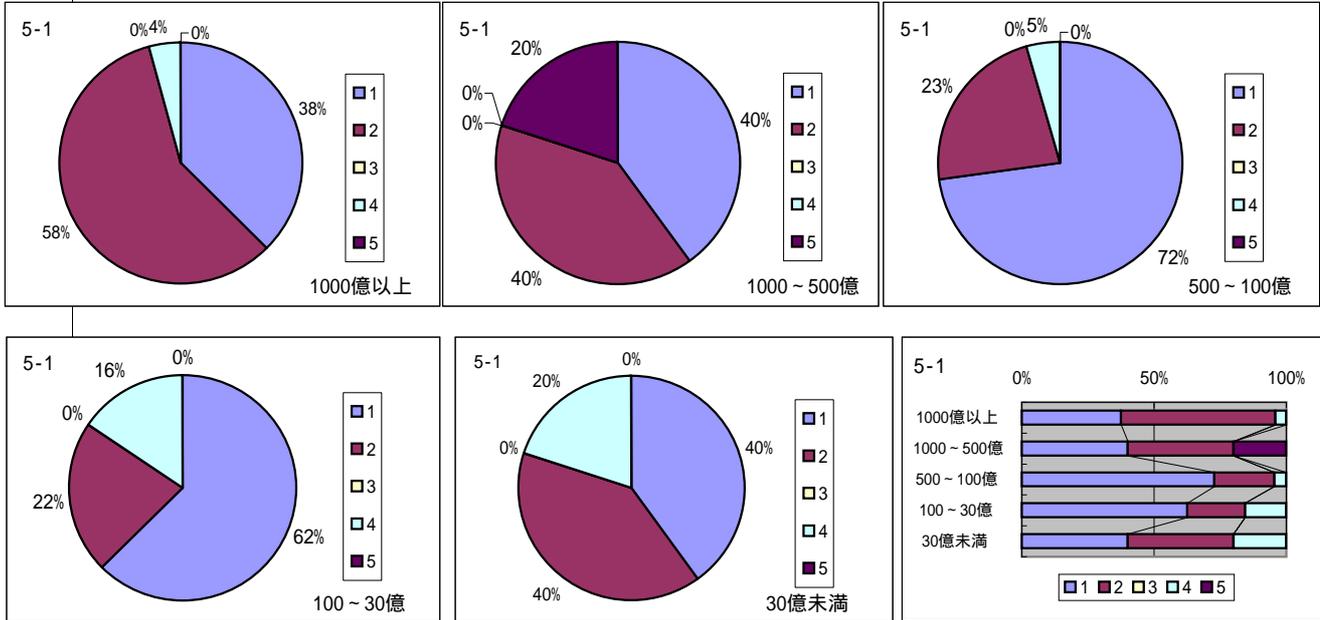
【コメント】

- ・「制度の変化によっても、企業内教育・訓練の内容は変えていない」との回答の割合は、100億円以上の企業においては80%以上、100億円以下の企業においても50%以上である。
- ・社員が研修に期待するようになったかの問いでは、全体に低く10%程度が肯定的である。

5 貴社における「資格」についてお伺いします。

5-1 資格の有無は能力を測る指標の1つとなっていますか。該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 資格を重視しており、規定の資格がなければ昇進・昇格できない
2. 資格取得を推奨しているが、無資格でも能力不足とは判断されない
3. 資格は重視していない
4. 資格取得者以外は業務遂行できない(国家資格が必要な職種、他社との取引上必要など)
5. その他



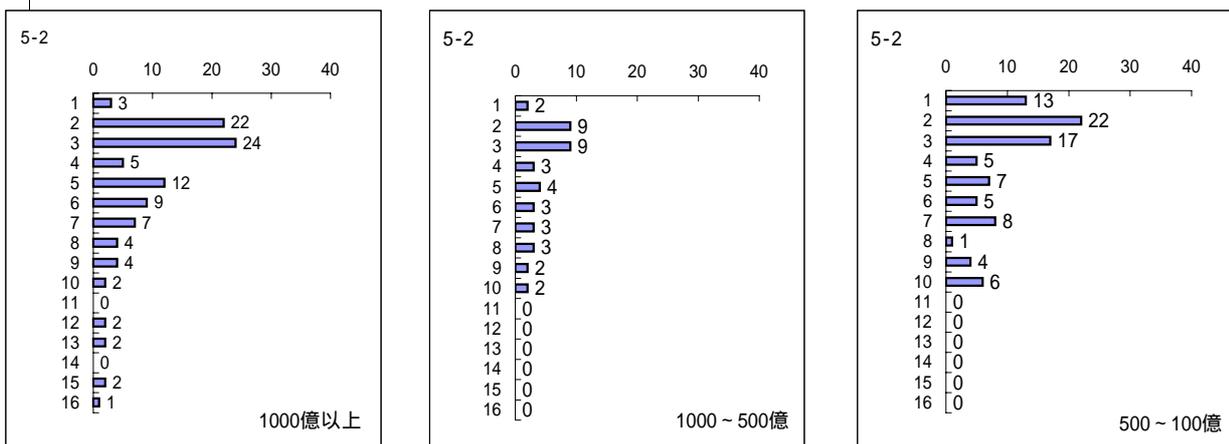
【その他】 技術系は業務の性格上資格が必要となるが、評価に対しては絶対条件ではない  
技術系社員では、一級土木施工管理技士のみ必須・昇格要件

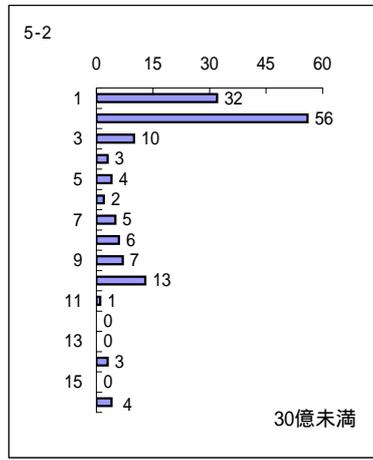
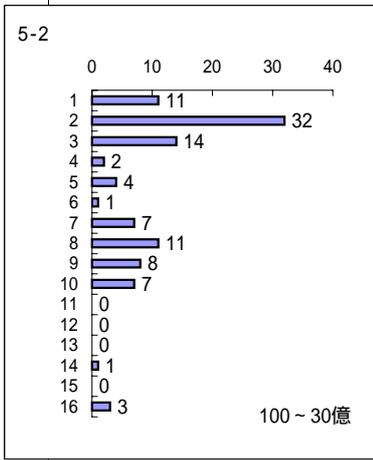
【コメント】

- ・「資格を重視しており、規定の資格がなければ昇進・昇格ができない」に対する回答は、500億円以上では40%程度、500~100億円では72%、100~30億円では62%、30億円以下では40%である。
- ・「資格取得は推奨しているが無資格でも能力不足とは判断されない」に対する回答は、1000億円以上では58%、1000~500億円では40%、500~100億円では23%、100~30億円では22%、30億円以下では40%である。
- ・すべての企業では資格を重視している。
- ・「資格取得者以外業務遂行できない」との回答は、100億以上では否定的であるが、100億円以下では16~20%が資格保持を重視している。

5-2 どのような資格を推奨・重視していますか。該当する数字をご記入ください(5つまで複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 二級土木施工管理技士
2. 一級土木施工管理技士
3. 技術士
4. 技術士補
5. コンクリート技士
6. コンクリート主任技士
7. コンクリート診断士
8. 測量士
9. 火薬類取扱保安責任者
10. 造園施工管理技士
11. RCCM
12. APECエンジニア
13. PMP
14. 土木学会認定技術者資格
15. TOEIC他(英語能力)
16. その他



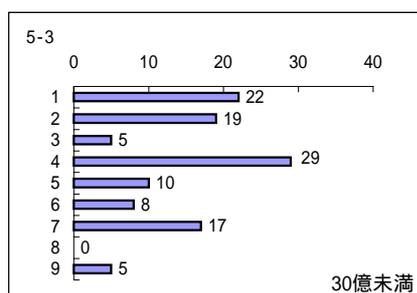
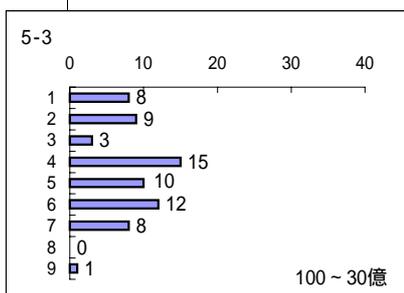
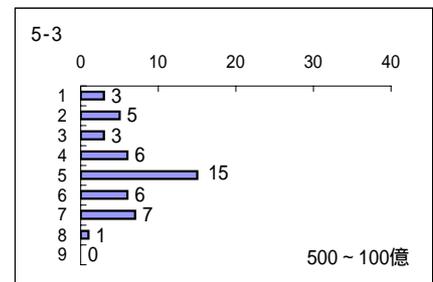
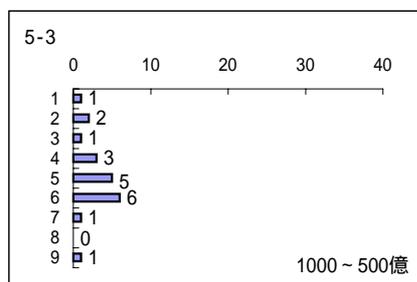
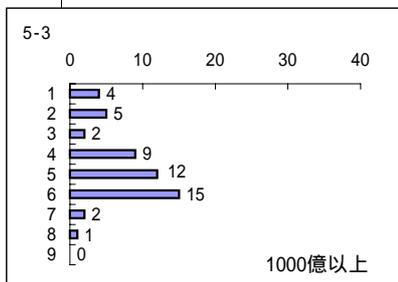


【その他】 宅地建物取引主任者  
 一級舗装施工管理技術者、VE資格、一級建築施工管理技士、水産工学士  
 PE, FE  
 管工事施工管理技士、水産工学士

- 【コメント】
- ・ 望まれている資格として、一級土木施工管理技士、技術士、二級土木施工管理技士、コンクリート技士、コンクリート診断士、造園施工管理技士の順である。
  - ・ 一級土木施工管理技士は、ほぼ100%の企業で要望されている。
  - ・ 技術士は、1000億円以上で100%、1000～100億で80～90%、100～30億円では45%、30億円以下では16%である。
  - ・ 二級土木施工管理技士は、完工高500億円以上の企業では13～20%の企業でしか推奨していないのに対して、500～100億円の企業では60%の企業が、100～30億円の企業では35%の企業が、また、30億円以下の企業では5.3%の企業が推奨している。企業規模が小さくなるにつれて多くなる傾向が窺える。
  - ・ 完工高100億円以上の企業では、一級土木施工管理技士と同程度の割合で技術士の資格取得を推奨しているのに対して、それ以下の企業ではあまり推奨していない。
  - ・ 完工高100億円以上の企業では、50%程度の企業が、コンクリート技士、コンクリート主任技士、コンクリート診断士等コンクリート関連の資格を推奨している。

5-3 資格取得の支援策として、貴社が導入しているものに該当する場合は数字をご記入ください(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 社外講座や通信教育の費用を会社で全額負担している
2. 社外講座や通信教育の費用を一部負担している
3. 社外講座や通信教育の費用を合格した社員のみ全額負担している
4. 検定・受験費用を会社で負担している
5. 合格した場合のみ検定・受験費用を会社で負担している
6. 取得のための社内研修や勉強会を実施している
7. 社内外の講座の受講に関して時間的に配慮している
8. 特に支援策は実施していない
9. その他

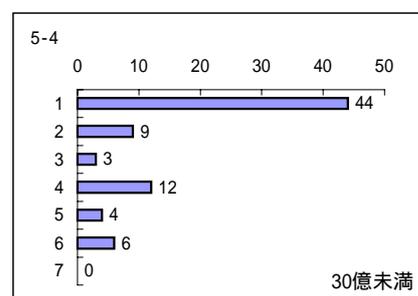
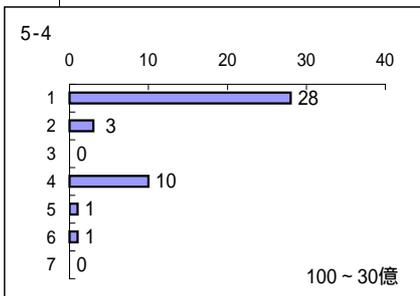
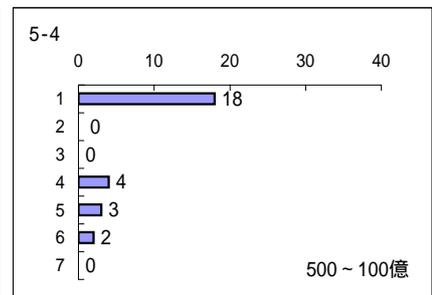
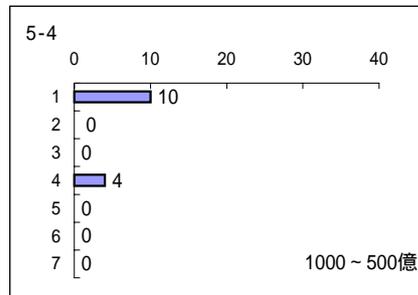
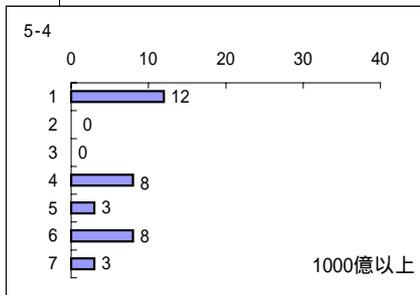


【その他】 技術士取得の支援として、イントラネットにて支援ページを作成、合格者の経験談等掲載、論文の添削等を既設技術士に依頼し、支援している  
 会社で教育本、問題集等を配布している  
 報奨金制度として費用負担、受験2回分位の費用  
 1級舗装施工管理技術者については1回目の受験費用を負担している  
 1、2級土木および1、2級建機合格者に対し資格手当支給

【コメント】 ・社外講座や通信教育の費用を全額、あるいは一部を会社で負担している、と返答した会社は約50%を占めている。  
 ・検定・受験費用を会社で負担している、と合格した場合のみ検定・受験費用を会社で負担している、の2つで、100億円以上では42%近くが実施しており、100億円以下の会社でも58%近くが実施している。  
 ・「取得のための社内研修や勉強会を実施している。」と「社内外の講座の受講に関して時間的に配慮している。」の2つの方策を約7割の会社が実施している。  
 ・資格取得のために、特に何も実施していない会社はほとんどない。

5-4 資格取得の奨励策として貴社が導入しているものの数字をご記入ください(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

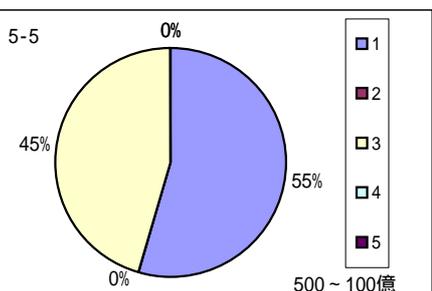
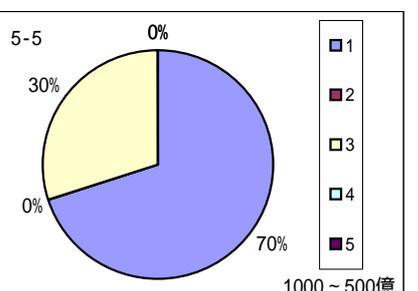
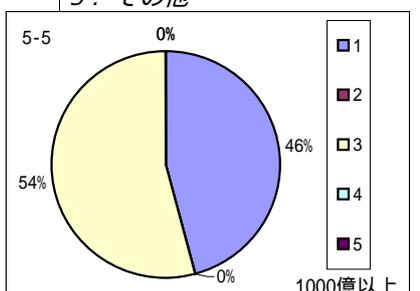
1. 会社が必要とする資格については、取得者には祝い金や資格手当を支給している
2. 会社が必要とする資格については、取得者と非取得者の間で昇給額に差を付けている
3. 会社が必要とする資格については、取得者と非取得者の間で賞与額に差を付けている
4. 会社が必要とする資格については、取得者と非取得者の間で昇格・昇進に差を付けている
5. 会社が必要とする資格については、取得者を表彰している
6. 特に奨励策は実施していない
7. その他

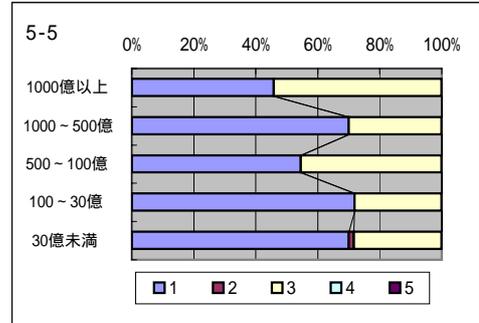
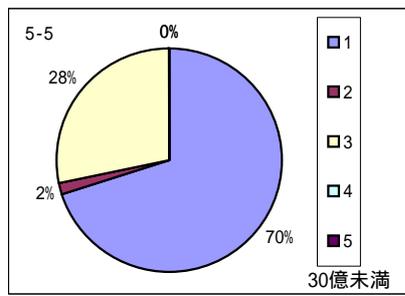
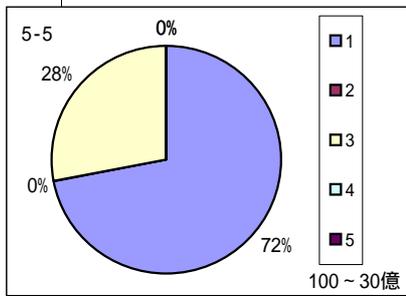


【コメント】 ・資格取得者には祝い金や資格手当を支給している企業は1000億円以上では50%であるが、その他は80%以上の実施率である。  
 ・資格の有無により昇給や賞与に差を付けている企業は100億円以上ではほとんどない。100億円以下でも10~20%程度である。

5-5 具体的にどのようにしていきたいと考えますか。該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他に何かありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 資格を、能力を測る1つの指標として重視していく
2. 資格の有無は能力の有無とは関係しないため扱いを軽くしていく
3. 資格取得は推奨するが、現状から大きく変える予定はない
4. 現状通り、資格の推奨は行なわない
5. その他



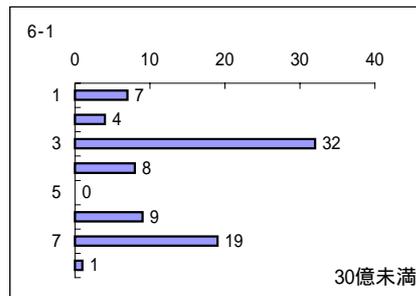
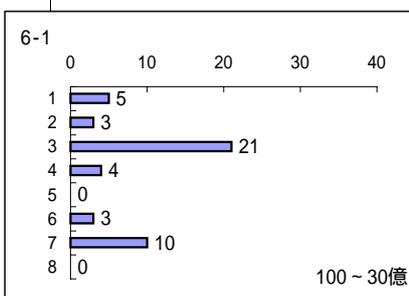
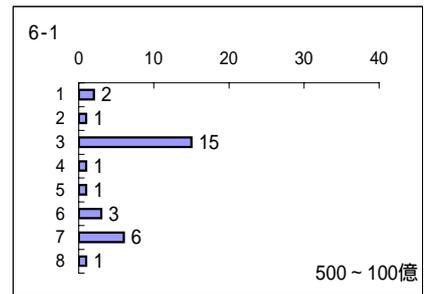
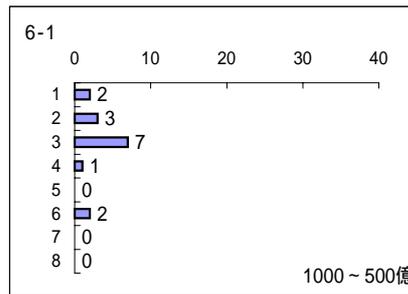
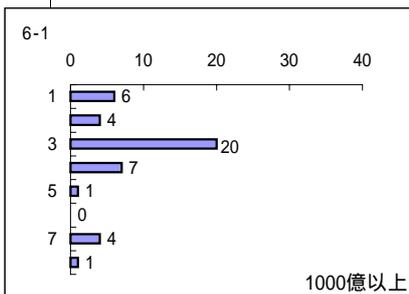


【コメント】 ・ 今後資格を、能力を測る指標とする、との回答は1000億円以上で46%、それ以外では70%近くが重視する方向。  
 ・ 現状と変えないと対する回答は、1000億円以上では54%、それ以外では30%程度である。

6 貴社における能力開発やキャリア形成に関する社員の意識についてお伺いします。

6-1 貴社の社員について、該当する数字をご記入ください(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください

1. 非公式の勉強会などが活発に行われており意識は高いと思う
2. 社内研修や自己研鑽支援に対する要望・意見が能力開発部門へ寄せられている/要望・意見を提示している
3. 資格取得率が高まってきている/資格取得を目指している
4. 蓄積された知識・ノウハウや人材マップ(誰が何の知識・ノウハウを持っているか)の活用が進んでいる
5. キャリアアップのため離職する社員が増えている
6. 業務経験がすべてであり能力開発やキャリア形成を考えている社員はほとんどいない
7. 能力開発に関しては、受け身である
8. その他

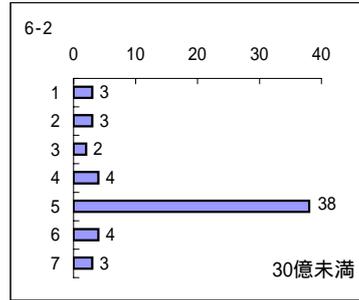
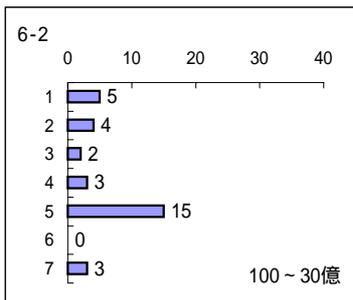
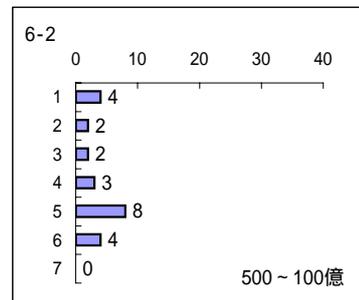
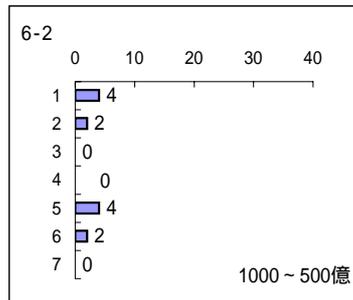
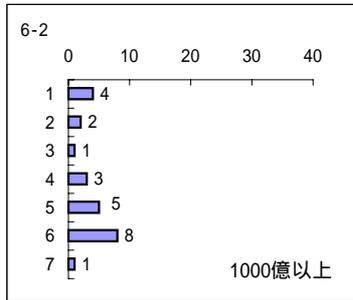


【その他】 所属長または役職者が、若手の能力開発・自己研鑽について、年半年に1回協議する制度あり

【コメント】 ・ 勉強会との活発化の問いに対し、全体で15%程度である。  
 ・ 会社に対する研修等の要望が増加したかに対して、10%程度である。  
 ・ 「資格取得率の増加/所得を目指す」では、1000億円以上では83%、1000~500億円では70%、500~100億円では68%、100~30億円では65%、60億円以下では53%である。  
 ・ キャリアアップのための離職は、全体で2社だけである。  
 ・ 「業務経験がすべてであり、能力開発やキャリア形成を考えている社員はほとんどいない」との回答が、売上高1,000億円以上の企業では皆無であったのに対し、1,000億円未満の企業においてはそれぞれ10%程度存在していることがあげられる。  
 ・ 能力開発に関しては受け身である、の回答は、100億円以上では15%前後であるが、100億円以下では31%である。

6-2 貴社での配置転換や出向者について該当する数字をご記入ください(複数回答可)。また他にありましたら「その他」の欄

1. 中高年の一方通行の配置転換・出向者が増加している
2. 若年層の配置転換・出向者が増加している(能力開発の一環)
3. 次世代のマネジメント層の配置転換・出向者が増加している(能力開発の一環)
4. 一部の増加層を除いてあまり変わらないか、減少している
5. 全体的にあまり変わらないか、減少している
6. 全体的に増加しており人材交流が活発化している
7. その他



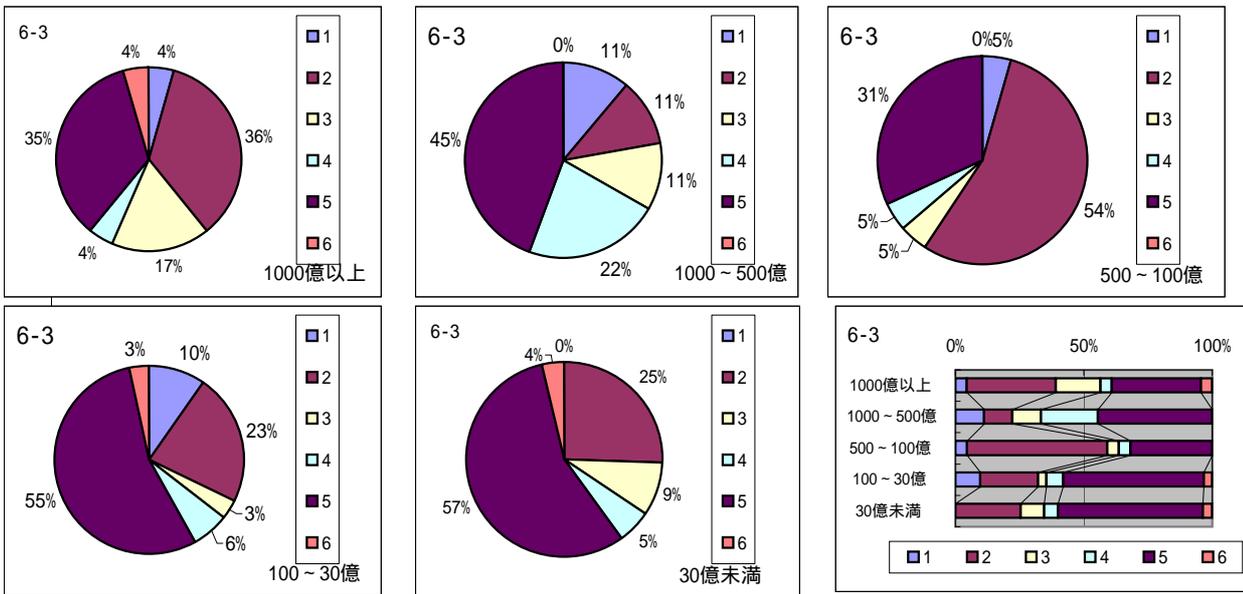
【その他】 出向数は従前と特に差はない。今後出向先からの受入ニーズがあれば増加の可能性は有る  
公共工事技術者資格要件による計画性のない配置転換が頻繁にあり、人事計画に支障をきたしている

【コメント】

- ・「中高年の一方通行の配置転換・出向者が増加している」割合は、完工高が1000～500億が33%と最も高い比率を示す。また、1000億以上や500～30億の完工高では16～17%の比率を示すが、30億以下ではその比率が5%と低い。
- ・「若年層の配置転換・出向者が増加している(能力開発の一環)」割合は、完工高が1000～500億では17%と比較的高く、1000億以上や500億以下の完工高では、5～13%の比率である。
- ・「次世代のマネジメント層の配置転換・出向者が増加している(能力開発の一環)」割合は、完工高が1000～500億では0%であり、このような配置転換は行われていないようである。1000億以上や500億以下の完工高では、4～9%の比率である。
- ・「一部の増加層を除いてあまり変わらないか、減少している」割合は、完工高が1000～500億では0%であり、このような状況にないことを示している。1000億以上や500億以下の完工高では、7～13%の比率である。
- ・「全体的にあまり変わらないか、減少している」割合は、完工高が小さいほど比率が高い。
- ・「全体的に増加しており人材交流が活発化している」割合は、完工高が100～30億では0%である。1000億以上では33%、1000～100億では17%、30億未満では7%と完工高が大きいほど配置転換や出向が増加しているようである。

6-3 自発的な離職者について、該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 中高年層で増加している
2. 若年層で増加している
3. 中堅層で増加している
4. 一部の増加層を除いてあまり変わらないか、減少している
5. 全体的にあまり変わらない
6. その他

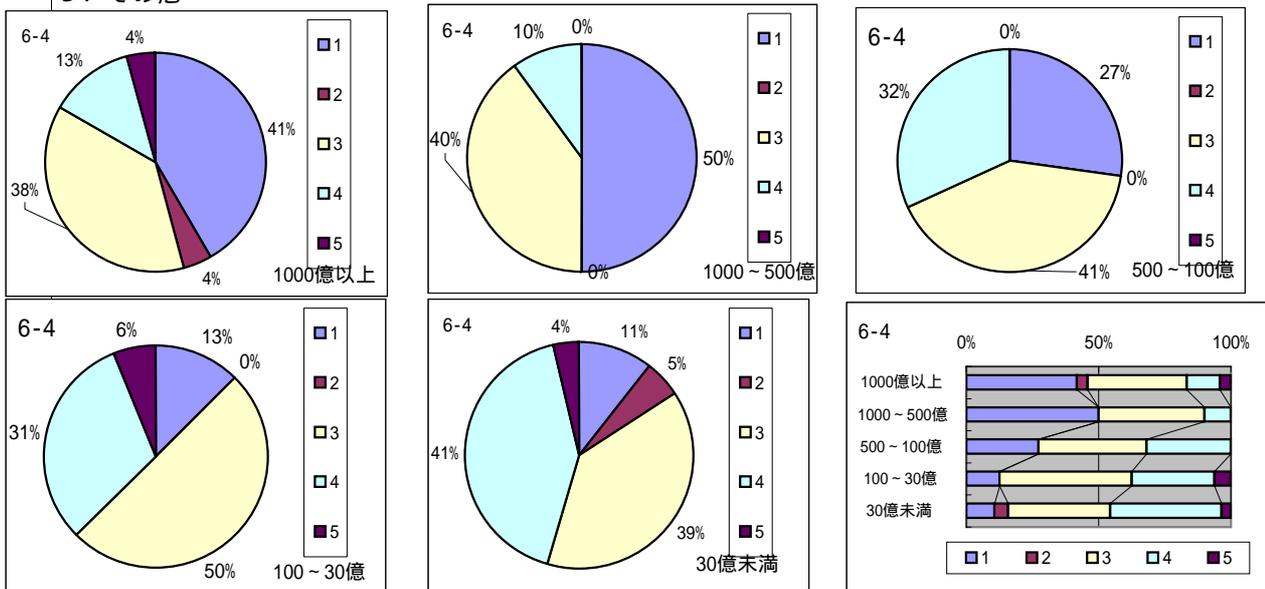


【その他】 年齢に関係なく、一定数の離職者はある

- 【コメント】
- ・「中高年層で増加している」割合は、完工高が1000~500億と100~30億では10~11%である。30億未満では0%となっている。
  - ・「若年層で増加している」割合は、完工高が500~100億では54%と過半数を占め高い比率となっている。また、1000億以上でも36%と比較的高い比率を示している。
  - ・「中堅層で増加している」割合は、完工高が1000億以上と1000~500億で17%と11%と二桁を示す。500億以下は5%程度と小さい。
  - ・「一部の増加層を除いてあまり変わらないか、減少している」割合は、完工高が1000~500億で22%であるが、1000億以上や500億以下では4~6%と低い比率である。
  - ・「全体的にあまり変わらないか、減少している」割合は、31~57%の比率である。完工高が100~30億と30億未満では55%と57%と過半数を超えている。離職者内容は完工高の規模により大きく変わっている。

6-4 自発的な離職者の増加をどう捉えていますか。該当する数字をご記入ください(1つだけ選択)。また他にありましたら「その他」の欄にご記入ください。

1. 優秀な人材が流出しており問題視している
2. 人材流動化が進み、むしろ歓迎している
3. 社会情勢を考慮すれば仕方ない
4. 特になし
5. その他



【その他】 自発的な離職者が顕著に増加していることはない  
地方ゼネコンであり、都市部の大手ゼネコンからのリターン受入は歓迎したい

- [コメント]
- ・「優秀な人材が流出しており問題視している」割合は、完工高が500億以上では、41～50%と高い比率を示すが、完工高が少なくなるにつれてその比率が低下している。
  - ・「人材流動化が進み、むしろ歓迎している」割合は、完工高が1000億以上と30億未満で4～5%あるがそのほかは0%であり、そのような考えは全体に低い。
  - ・「社会情勢を考慮すれば仕方がない」割合は、全体に38～50%であり、このような考えは完工高に関係なく全体に高い。

7 建設技術教育についてご意見をお聞かせください。

1000億以上

1	現在、CPDも注目を浴びてきており、会社としてもCPDに取り組んでいかなければならない状況である。個人の意欲だけに任せている状況でないことを意識して、教育に取り組んでいかなければならないと考える。
2	個人的な意見であるが、建設技術者については、その技術に対する世間の評価が低いように感じられる。また、いろいろな資格がありすぎ、何がなければその工事ができないといった基準が不明確な部分がある。（例えば、一級土木施工があれば、造園工事も施工出来、一級造園施工はいらぬ等）そのような点が建設業自体の地位の低下を招いているのではないか。今後は、世間に高い評価を得ることができるよう位置づけを持った資格の創設（各種資格の廃止統合）を実施していくとともに、専門技術者、総合技術者の育成を進めていく必要がある。
3	少数精鋭での現場管理・運営を求められているため、OJT実施のための中間世代が少ないこととあいまって、OJTでの技術・管理のノウハウの継承が難しくなってきた。また、建設技術が専門化されてきており、一般的な技術・管理教育以外に専門分野別の集合教育のニーズが高まってきている。
4	経験による伝承や技術内容が多く、教育だけで解決することには限界を感じている
5	建設工事は経験的な要素が多く、技術教育はOJTが主となり、一般的な教育をOJTで実施するの効率的な方法であると考え。しかし、当社では近年の現場規模が小さくなっていること、現場職員の年齢構成が適切でないことなどがあり、OJTがスムーズに出来ない環境になりつつある。また、IT化に伴い現場職員へのIT技術の教育も必要となっている。このような状況で、従来の教育システムでは対応しきれなくなっているため、OJT,OJTを有効に組み合わせ、当社の実状に合わせた技術教育システムの構築が必要と考えている。
6	基本的にOJTが最重要と考えています。そのためには、教育履歴簿等の書類を増やすのではなく、より効果的なOJT方法及び意識改革を促す情報等を収集し発信することが、教育部門の役目であると思います。
7	3、5、7年及び管理職の時期については、人事部主催の研修がある。土木設計では、若手の技術力アップを計る事を中心にしている。（若手の土木設計への転入時から2年の間、半年毎に業務内容を幹部の前で発表し、質問を受ける。早めの出社の遂行（自分の勉強をする）。TOEICの受験（年1度 必ず））
8	企業の技術力はつまるところ、個人の能力。ノウハウに依存しているところが大きい。従って、個人の技術レベルを向上させることが企業成長・存続に必要不可欠と考えている。当面、技術士その他の資格取得促進、社内技術教育に力を注ぎたい。
9	経験工学である建設技術については、若年従事者の減少により、技術の継承に大きな危惧を抱いています。継続教育はその対策として有効だと考えますが、今までは個人の自己啓発意欲に支えられてきた部分が多いと思います。不良不適格業者排除と公共工事の品質確保のため、公共工事の公募要件に継続教育履歴が取り上げられた事例も最近見受けられ、会社として社員の継続教育の指導支援に本格的に取り組んで生きたいと考えます。
10	当社ではプラントの国際競争の激化から海外向けプラント詳細設計業務をフィリピン・インド等の海外設計拠点で遂行している。海外設計拠点の機器、土木・建築、配管、電気、制御等のエンジニアの教育（OffJT及びOJT）を年間計画を立案し遂行している。（年6回程度の本社社員によるOffJTならびに受注プロジェクト毎のOJT）こうした中で若手技術者が、詳細設計をする機会が減っており、国内プロジェクトでの設計業務修得や海外設計拠点への派遣を通じたOJT、部内外勉強会や研修を通じたOff-JTを通じて教育を行っている。

1000～500億

1	技術教育については、OJT及び本人の自己研鑽への取組方次第だというのが現状である。今後は、本人の学習意欲に対してサポートできる体制を作っていく必要性を感じる。
2	社員一人一人が幅広い知識（特に、施工的な問題発掘能力と技術的対処能力）を身につけることが必要と思っています。集合教育ではそのような教育が出来ないので、あくまでも会社の将来的な技術を担っていける人材発掘のための集合教育と考えています。ピックアップされた技術の核となる少数の社員を教育し、各箇所に配置することによって技術の輪を広げるような教育方式が理想と考えていますが、会社の状況も厳しくなかなか余裕ある教育が出来ないのが現状です。

500～100億

1	技術教育については、個々の自己啓発につながるが、会社が必要とする資格については、タイミングよく社員に連絡し、資格取得を促す努力も必要であると思う。また、違う業界の資格であっても、自分の部署の仕事以外でも、役に立つものであれば、積極的にチャレンジする事が、直近でなくても、いづれ自分に跳ね返ってくる可能性を秘めており、興味・関心があれば、自分自身も目を向けて行きたいと思えます。
2	資格保有率と会社の技術力とが必ずしも同じでは無いと思うが、今後差別化していく上で何らかの評価システムが建設業全体で必要と考えます。
3	押し付けの教育だけではなく、担当技術者会議において、各現場の問題点、留意点また工法など実際に現場で施工した技術的な話し合いを行うことで関心を深め、社員の能力アップにつながっていくのではないかと思います。当社はそういう流れになってきております。

4	通常業務（作業所）が多忙なため、教育・訓練の範囲に限りがある。とりあえず、必要最小限で実施するしかない。特に、デジタル関係は、年齢及び性格等により差が顕著。
5	今後建設工事は、さらに顧客満足度が重要視されます。又、公共工事に於いては評価点で評価されます。建設工事に於いても、着工から完成まで工事ミスは許されません。会社での社員教育及び現場でのOJTを行うことにより、特に若い技術者の技術力向上が会社全体として施工技術力が向上するため、教育を実施しています。
6	各現場において経験を積む事ばかりであるので、教える人や教材によって個人の知識・認識は変わって来る。全員参加による教育は、職場の都合上無理であるので、ITが発展するこれからは、参加出来る人は参加し、出来ない人はパソコンでの情報伝達を利用し、教育内容を確認できるように、情報を発信しつつして下さい。
7	建設技術は従来の重厚長大的なハード技術に加えて、安全性（リスクマネジメント）、環境、廃棄物、土壌浄化や構造物の維持管理など多様な技術の習得が必要となってきた。このような社会の動向やニーズに対し、企業が生き残っていくために若年層からマネジメント層までの技術者全員の能力向上は避けられない状況であると考えられる。また、会社の方針もこのような情勢を認識しているというは良い。ただし、現状では効率的にこれらの技術教育を行いスキルアップし、社員にインセンティブを与えるシステムが確立されていないのが現状である。
8	当社は社員200人規模の基礎工事専門会社であり、専門的教育・訓練部門を持っていない。また制度化された社員研修も実施していない。業務の専門性は個人レベルの自己啓発と職場における先輩からのOJTによっている。そのOJTも制度的に確立しているものではなく、全く本人及び先輩社員の才覚・裁量に依存している。このような現実を打破し、新人中堅を問わず専門技術教育を実施したいとは思っているが、現実には日常の忙しさに流されているのが実態である。 建設業界が若い世代に対し将来に向かって希望を与えることが出来るのかという、一企業では解決し得ない社会的命題が現実問題として存在している現状は、若い世代の建設技術者にインセンティブを与えることが困難な時代といえる。しかしながら、精神主義と批判されるかも知れないが、人は露を食って生きていくことは出来ないものであるから、生活の立脚点である建設業界で生き残って行こうという強い決意を抱かせることができれば、当社のように教育制度がほとんど整備されていない企業でも社会的に高い評価を得る専門技術者を育てることは可能だと思ふ。
9	昨今、世間一般の建設業に対する悪評価から、社会資本整備に少なからずも貢献していると言う自負心が持たなくなってきた。また、若年社員においては、建設投資が減少する中、将来先細り感のある建設業に見切りをつけ他産業に転職する例も多い。ものづくりの原点に戻った技術者教育をおしすすめて行きたいが、建設業に対する世間の評価が上がらないと優秀な人材が入ってこないことが問題である。

#### 100～30億

1	受講したい研修はほとんど大都市でしか開催されず、地方就業者には交通費というコストと日程というハードルがある。 この受講機会が少ないまたは限られることから都市部と地方の技術力の格差はますます広がる傾向にあると思う。 地方の技術者ももっと幅広い教育またはローコストで受講できる体制づくりが急務と考える。
2	教育訓練（社内教育・社外教育）については、ISOにて計画・実施・改善・見直しを行なっております。以前は建設業協会にて色々な教育が実施されておりましたが、技能講習・資格の取得についての講習等も少なくなってきたのが現状です。最近では、職業訓練大学や岐阜県経営者協会等を通じて、スキルアップができる講習を受講しています。資格取得教育については、外部や個人的に学習しています。建設業協会等で必要と思われる研修・教育を検討して、助成金を活用したりして行なってもらいたいです。
3	当地方の建設事業費は10年前の半分程度となり、多くの会社が経営的に大変な状態ではあるが、建設事業が無くなる事はあり得ないはずであり、社外、社内に於ける教育訓練に参加をして、建設技術集団として生き残る道を歩みたい。
4	若年層におけるスキルの低下が著しい為、机上での教育も大切であるが、現場における技術力アップに力を注ぎたい。
5	これまでの技術者は、技術のみを習得すれば良かったが、現在技術は勿論、関係法令の習得、ITリテラシー能力等ハード面もさることながら、CS等どうすればお客様のお役にたち、喜んで頂けるか等のソフト面の教育も必要になって来ていると思います。
6	しっかりとした基礎と、現場での応用力が育つ教育をしたい。
7	地方においては、技術者向けの講習会等が少なく、個人のスキルアップには不利な点がある。ITを活用して東京で行っている講習会等を地方でも同時に参加できるようなシステムを構築していただきたい。
8	資格の所有イコール能力の直接UPとはならないので、いかに最新の技術情報、法規制、環境に対する問題意識等継続的に教育することが重要と考えられる。このことを体系化し、実施することが、当社の課題であると考えています。今後、さらに、各職種とも、質、量、種類等、多くの能力が求められ、個人に対する負担は計り知れないものがありますので、計画的な教育の実施したいと思います。
9	協会が運営・開催している教育は受講費用が高額であり、国の補助金の額が引き下げられたことから、会社・個人の負担が大きくなってきました。協会でももう少し受講費用や試験費用を抑えていただきたいと思っています。
10	建設部門以外に進出できる教育が、必要。
11	地方の建設業界は、自治体の公共工事が減少し、危機的状況にあり、企業間のサバイバルが熾烈な状況にある。弊社でも、経営の多角化を含めた生き残り策に懸念である。一人一人の社員には、単なる土木技術者としてのスキルのみならず、ITスキル・マネジメントスキル等、今後、どのような仕事でも、こなせる「マルチ人材」を育成したいと願っている。しかし、なかなか多角的な教育・訓練を施せないのが現実である。今後は、5年・10年の長期スパンで経営戦略と合致した教育・訓練体系を確立し、一人一人の社員の「人材化」、ひいては、「幸福な生活の確保」を担保したいと切に願う。

12	CPDS等の継続学習制度の推進により、建設技術教育の機会を積極的に導入していますが、業界全体の冷えこみによる受注減少の流れの中で職員の高齢化と若手社員の減少が進み、生き残りを賭けてのレベルアップの問題と組織のバランス維持の点で苦しい現状です。
13	プロジェクトマネジメント等の社内への取組み

### 30億未満

1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学内、校内で出来る、技術教育以前の社会性の教育（グループワーク、コミュニケーション、5S：整理、整頓、清潔、清掃、躰）</li> <li>・古来からの日本の知恵と技術、西洋技術との比較論 自然観、思想の違い 自然との調和と再生 社会資本のありかた（次世代への手渡し）</li> </ul>
2	仮説材の強度計算など専門業者が実施してくれる場合が多くなり、自ら勉強して理解をするという場面が減少してきている。技術のノウハウプラス基本の理解度不足が目立つので、それをどう補うかが今後の課題と考えます。
3	会社の規模等にもよるが、全体的にレベルが上がってきていないように思われる。民間会社においては技術力だけでなく、技術力を活かした利益向上がなければ生き残れない。当然技術力の裏付けは必要であるが、社会の実勢を学生のうちから知る機会があれば、もっと違った方向も見えるのかもしれない。
4	継続的に、少しずつ、繰り返し行うことが必要かと思います
5	年々受注単価が下がっている為、より一層の原価管理が必要
6	技術社員に関しては、実務能力重視の教育を進めるべきと考えている。設計部門は設計能力を、施工部門は品質・安全・原価管理能力をアップさせるoff&onJTが必要と思う。弊社では特に施工部門を対象に昨年外部コンサルタントの指導を受けており、少しずつ成果が上がってきている。設計部門の社外研修などは2～3泊の実務研修があると有難い。
7	建設技術教育については特にありませんが、根本的に現在の建設業界とりわけ大手企業及び発注官庁ならびにマスコミは現場最前線の実態を理解しなければこれから先の業界の希望は見えません
8	当社みたいな中小企業は全技術系社員が、道路、河川、砂防、地すべり、下水、等々いろんな種類の工事を施工管理する必要があるため、広い分野の建設技術系の教育が必要となり、教育を行なうタイミングや教育レベルの把握が難しい。
9	大学によると思うが、学力が低レベル過ぎる入社希望者がいて愕然とする場合がある。
10	現在会社として行わなければいけない教育として、資格取得に関わるものと、社会的要求によるもの（産廃処理に対する知識、電子入札・情報共有・電子納品に対する知識、積算等）が主になっている。業務が多様化している（土木工事施工のみが業務で無くなっている）現状から考えれば、法規への知識、土地活用、さらには建築技術への教育も今後重要性を増していくものと思う。
11	計画的な教育を行ないたいができていないのが現状です。
12	国家資格の早期取得
13	全般的に新入社員の向上意識のレベルが以前に比べ低くなっているとともに忍耐力が必要なことや社内外とのコミュニケーション能力が低下しているため、以前は必要でなかった前記内容についても研修及びフォローをする必要が必然的となってきている。
14	建設技術者は奥が深く、資格を取得しただけではどうにもならない。経験と良き指導者がいなければ、良い技術者は育たない。そういった意味でOFFJTではこ、効果があかまにくく、現場でのOJTが有効と思われる。
15	小規模な建設会社では、専従の教育を行う者を設けることはできず、また、技術者は現場に出してしまうので、社内教育はほぼ不可能な状態である。
16	地方整備局管内くらいの規模で業界もバックアップして、キャリア別に業務に精通した優秀な人材（年度の優秀技術者）による教育を年単位で行えば良いと思う今後益々厳しくなっていく業界のためにも、良い人材を作っていくべきである。
17	若手技術者が仕事にやりがい、生きがいが持てるように建設業界全体の環境整備が必要と考える。
18	建設技術の高度化及び多様化に対する対応が要求されるが、一方では経営効率化の為コスト削減も求められており、両者を満足することが困難である。
19	土木工事の建設工事の施工に当たって、あまりにも書類が多すぎ本来の物を作る（建設）にあたって、タッチする時間が少なく書類の作成に毎日が忙殺されています。建設技術でなく建設事務になっていると思います。
20	実習等実際の現場での勉強会、見学会に参加できる機会が増やしてほしい。
21	建設を含む近年の就職難及びリストラを乗り切るには、他人との区別を社員側から図るべきだと捉えています。自分が会社の中でどの位置づけになっているかを社員自ら考え、資格取得し、排他的位置を目指せばリストラ対象になる事はもちろん無いでしょう。むしろ給与アップの交渉にもなりますし、会社としても考慮せざるを得なくなります。そのくらい自分の力量に自信を持つ社員であって欲しいと常日頃願っています。能力を持つ人材はその能力を発揮する責務があり、その能力に見合った給与を取得すべきであると思います。受動的な教育姿勢ではなく自らの人生を切り開く糧としてスキルアップ及び資格取得を目指して欲しいです。
22	建設業の技術の向上に繋がるので、積極的に行ってもらいたいです。