

建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取組に係る実態調査

(調査数) 200社 (回答数) 65社 (回答率) 32.5%

I.社会保険加入の加入状況について

Q1.会員企業及び一次下請企業の保険加入状況

1-1.会員企業の保険加入状況

(健康保険)

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	加入	65	100%	0
2	適用除外	0	0%	0
3	未加入	0	0%	0
	合計	65	100%	

(厚生年金保険)

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	加入	65	100%	0
2	適用除外	0	0%	0
3	未加入	0	0%	0
	合計	65	100%	

(雇用保険)

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	加入	65	100%	0
2	適用除外	0	0%	0
3	未加入	0	0%	0
	合計	65	100%	

1-2.一次下請企業の保険加入状況

(健康保険)

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	加入	21,756	97.3%	+1.3
2	適用除外	548	2.5%	+1.5
3	未加入	47	0.2%	-2.8
	合計	22,351	100%	

(厚生年金保険)

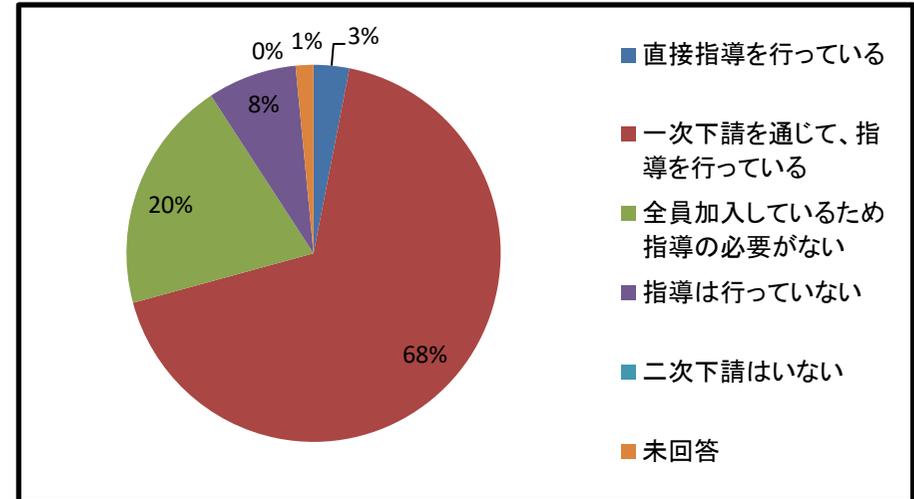
	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	加入	22,128	99.3%	+2.3
2	適用除外	118	0.5%	-0.5
3	未加入	45	0.2%	-1.8
	合計	22,291	100%	

(雇用保険)

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	加入	22,028	98.7%	+1.7
2	適用除外	205	0.9%	-0.1
3	未加入	85	0.4%	-1.6
	合計	22,318	100%	

2-1.二次下請企業に対する社会保険の加入指導状況

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	直接指導を行っている	2	3%	-7
2	一次下請を通じて、指導を行っている	44	68%	-2
3	全員加入しているため指導の必要がない	13	20%	+12
4	指導は行っていない	5	8%	+2
5	二次下請はない	0	0%	-6
6	未回答	1	2%	+2
	合計	65	100%	



2-2. 2-1で1または2を選択した場合の指導方法

(1. 直接指導を行っているを選択)

- ・グリーンサイトにて一括指導。
- ・施工体制台帳提出時に加入状況を確認し、未加入の場合は、未加入企業への直接指導や、一次下請への指導も行っている。

(2. 一次下請を通じて指導を行っているを選択)

- ・現場入場時に、下請企業が保険に加入しているかを書類にて確認。個々の作業員については、新規入場者教育の際に自己申告してもらっている。抜き打ちで社会保険加入確認実地調査を現場に出向いて実施している。
- ・現場への新規入場時や災害防止協議会において、一次会社を經由して指導している。災害防止協議会や店社パトロール等で、二次会社社員が来所した場合は、直接指導も実施している。
- ・協力会社との情報交換会などで加入の指導を行うとともに、協力会社から提出された書類に疑義がある場合には、指導書の形でメールやFAX等で問い合わせを行い、未加入が判明した場合には加入をするように指導している。
- ・各現場において作業員名簿を確認し、未加入の場合は書面にて指導を行っている。また、支店においても定期的に加加入状況のチェックを行っている。
- ・各四半期ごとに現場入場ベースにて加入状況調査を行い、不適正な企業に対して指導票の送付を行い指導を実施している。
- ・グリーンサイトのデータ解析サービスを利用しており、毎月加入状況を確認し一次下請は直接、二次下請以下は一次下請を通して加入指導している。
- ・(土木)見積依頼書及び条件書にその旨記載している。(建築)社員および協力会社向け通知、見積依頼書式への記載による指導および、グリーンサイトからのメール機能による指導等を行っている。
- ・一次下請に見積依頼する際に”全ての再下請負人の社保加入”を明記した「見積条件書」を交付したうえで加入状況を確認して指導し、併せて要請文書を交付して二次以下の再下請負人への加入指導を要請している。
- ・協力会社より提出の契約用見積書に法定福利費記入欄を設けている。

・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に基づき、従業員に対しては責任部署長名で周知し、下請企業については、災害防止協議会等にて複数回指導を行っている。

・施工体制台帳作成時に社会保険加入の有無を調査し、未加入の場合は、当該現場では使用できないことを伝え、加入するように指導している。

・安全大会、協力業者会、災害防止協議会、勉強会、等を通じて2012年度より毎年、テキスト、冊子等を配布して現場への立入が制限、拒絶される、建設業許可の更新が出来なくなる事等を指導、啓蒙して参っている。

・各現場で再下請負通知書を確認し、二次以降で未加入企業がある場合は災害防止協議会時に一次企業へ二次企業以降の加入指導をお願いしている。

また、現場の新規入場者教育アンケートに社会保険加入状況の確認欄を設け、未加入の場合は、速やかに加入するよう指導し、現場に国交省のリーフレット等も提示し、指導を行っている。

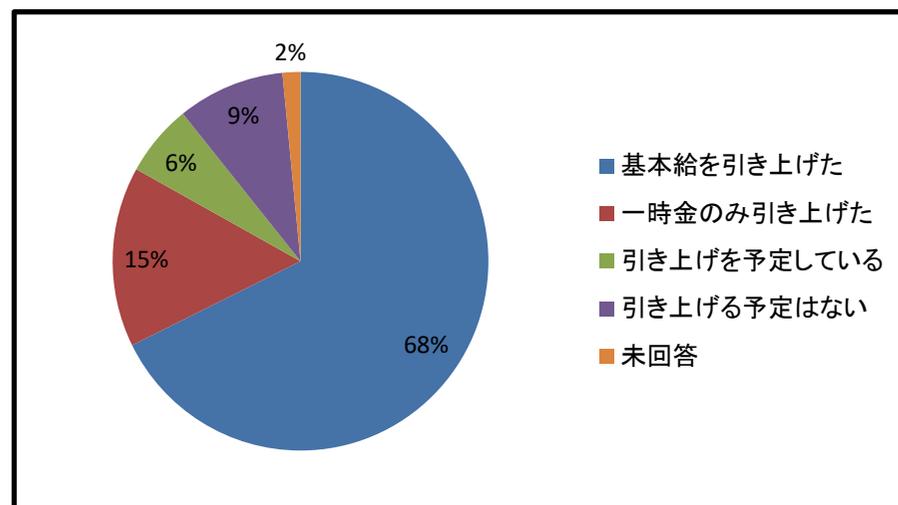
2-3. 2-1で4を選択した場合の具体的な理由

・加入が前提であるから。

II.賃金水準の確保状況について

1-1.従業員の最近1年間の賃金

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	基本給を引き上げた	44	68%	-11
2	一時金のみ引き上げた	10	15%	+3
3	引き上げを予定している	4	6%	+1
4	引き上げる予定はない	6	9%	+7
5	引き下げた	0	0%	0
6	未回答	1	2%	0
	合計	65	100%	



1-2. 1-1で4または5を選択した場合の具体的な理由

(4.引き上げる予定はないを選択)

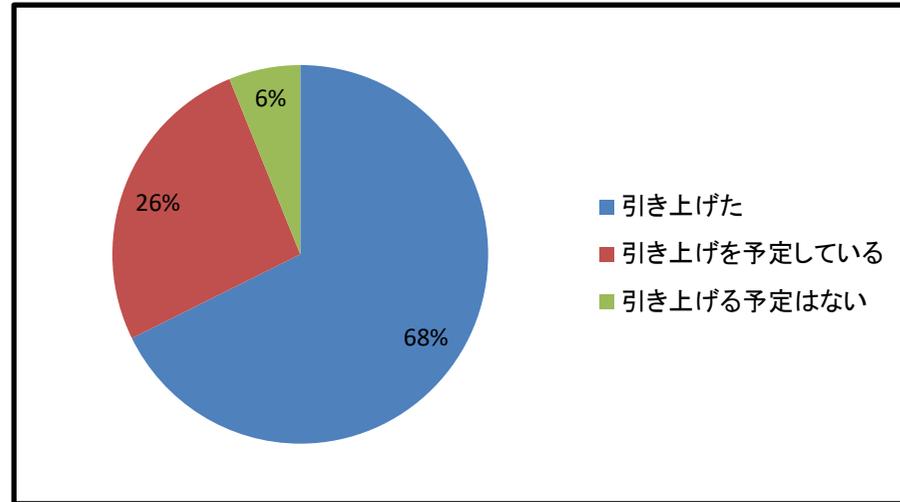
・平成27年4月に給与規模を見直し、改定したため。

・今後の業績等をふまえ、検討。

・平均水準と考えている。

2-1. 下請と契約する際の最近1年間の労務単価

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	引き上げた	44	68%	+5
2	引き上げを予定している	17	26%	+4
3	引き上げる予定はない	4	6%	-4
4	引き下げた	0	0%	-1
5	未回答	0	0%	-4
	合計	65	100%	



2-2. 2-1で3または4を選択した場合の具体的な理由

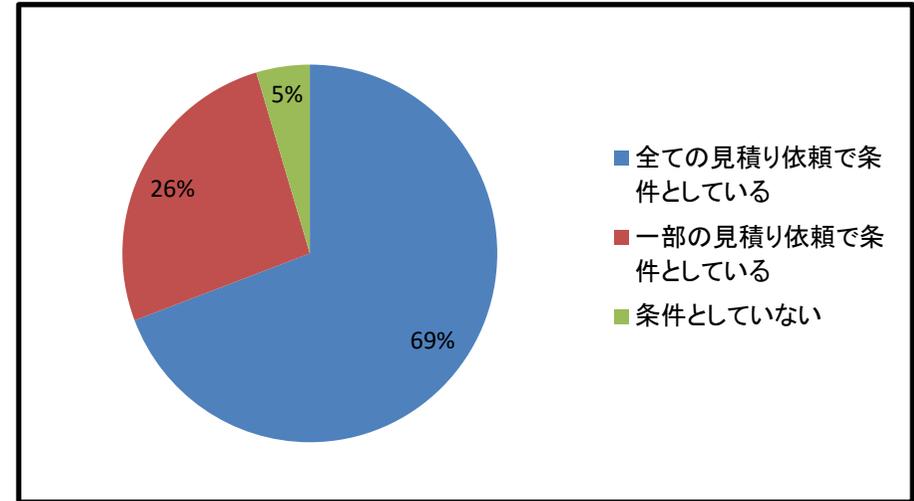
(3. 引き上げる予定はないを選択)

- ・民間建築工事として③引き上げる予定はないを回答した。民間では元請として労務単価に対し主導的に関与することはないが、下請から値上げ要求があれば前向きに対応する意向である。公共土木工事での回答は①引き上げたとなる。
- ・市場動向により、然るべき時に柔軟に対応すべきと考える。
- ・見積通りの単価を採用している。
- ・設計単価が上がったと言えど、実際の流通価格との乖離が埋まるまでの増額率では無い。歩掛及び単価等、実行予算上の話では3倍になってもおかしい数字だとは思わない。結果、上げられない。

Ⅲ.法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況

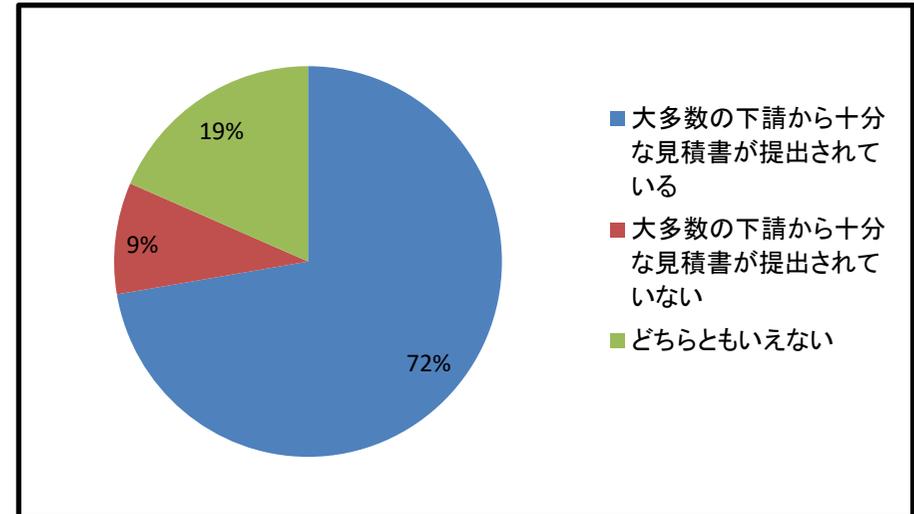
1-1.下請に対する見積条件への明示

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	全ての見積り依頼で条件としている	45	69%	+28
2	一部の見積り依頼で条件としている	17	26%	-14
3	条件としていない	3	5%	-10
4	未回答	0	0%	-4
	合計	65	100%	



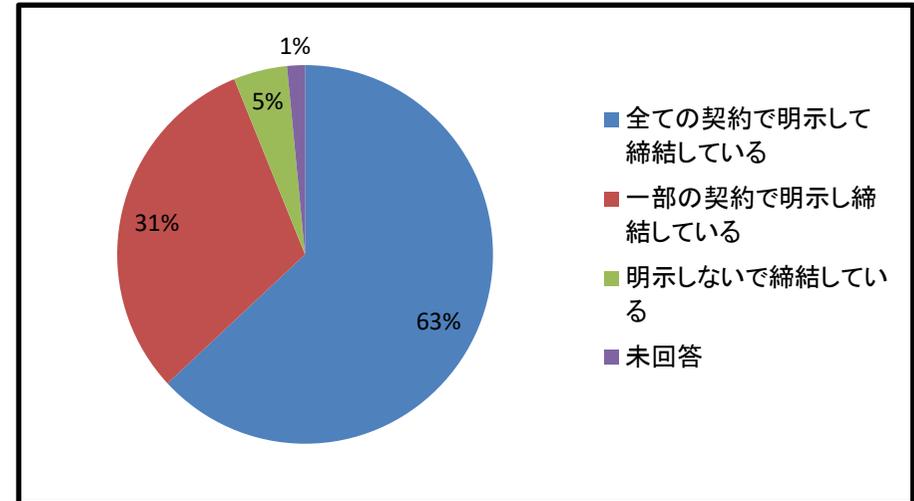
2.下請からの見積書の提出状況

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	大多数の下請から十分な見積書が提出されている	47	72%	+29
2	大多数の下請から十分な見積書が提出されていない	6	9%	-10
3	どちらともいえない	12	18%	-20
	合計	65	100%	



3.下請契約時の法定福利費の明示

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	全ての契約で明示して締結している	41	63%	+39
2	一部の契約で明示し締結している	20	31%	-26
3	明示しないで締結している	3	5%	-13
4	未回答	1	2%	-1
	合計	65	100%	

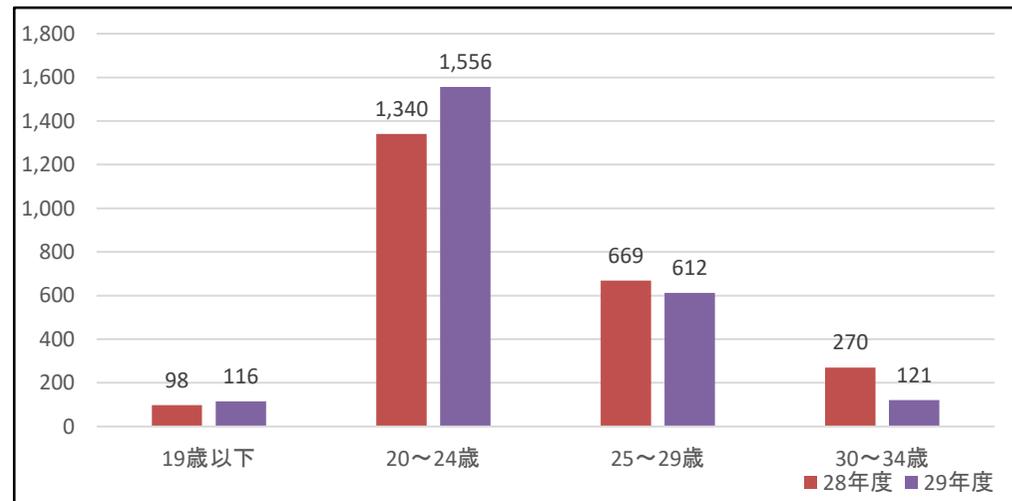


IV.若者・女性・障害者の雇用状況について

1-1. 28、29年度における若者の採用状況

年齢層	28年度	29年度
19歳以下	98	116
20～24歳	1,340	1,556
25～29歳	669	612
30～34歳	270	121

(単位:人)



(単位:人)

1-2.若者育成にあたっての、具体的な取り組み

(新入社員教育・OJT教育の実施)

・人事部による新入社員全員のフォロー面談実施。新入社員から階層別の研修を段階的に実施。

・新入社員1年目は3回の集合研修と、指導員が付いての6か月間の教育期間を設定。土木技術員については10か月間を研修期間としている。昇格時には全体での研修、各年次での技術研修、安全研修が随時行われ、事務職は3年目、技術員については3～4年目を目途にジョブローテーションを実施し、経験の幅を拡げている。

・入社から約10年間で現場監督者(管理者)になれるよう、必要職務遂行能力や資格を確実に取得するために、[OJTスキルアップ研修]を始める。対象は若手社員で、作業所長及び本社・支店においては課長が、日常業務を実施させる中で指導する。

・人材育成マニュアルに従って計画的に教育指導している。及び、OJTによる現場での指導教育。

・入社後概ね5年次終了までの社員に対して教育指導担当者(OJT指導員)を配置し、指導員が基礎知識の教育はもとより若年社員の能力開発に関する全ての指導を行う。

(採用系統別、職種別、年齢層別に専門教育等を実施)

・新入社員全体研修、系統別研修、若年層向け集合研修の実施。

・新入社員研修を6ヶ月間実施、1、2年次フォローアップ研修、3年次まで技術研修を強化

・5か月間の新入社員研修の実施、職種別OJT制度の導入、資格支援講習会の開催、階層別マネジメント研修の実施

・親会社との合同研修の参加、他部署への計画的ローテーション異動等

・初級・中級・上級のようにレベル分けをした上で、対象年次を定めて、集合教育やEラーニング(社内イントラ経由)を実施。また、入社10年次までの社員については、OJTを実施。会社全体の研修制度としては、前述の階層別研修の他に、マネジメント研修・資格取得支援研修・グローバル人材研修が設定されている。

・各年次集合研修…年次・職務分野に応じた効果的なカリキュラムによる集合研修を実施し、OJT教育を補完する。

・入社後、2週間の全般教育研修を行い、その後各担当部門において専門分野の教育を行う。半年後に再度、安全・メンタルヘルス・資格教育を中心に実施する。

・階層別研修、新入社員トレーナー制度、各種資格取得奨励制度

・2年目～5年目の社員を対象に年間10コマ程度の研修会を実施している。

・若手会議を開催し、先輩からの教育を受けたり、若手同士の情報交換を行っている。

・職種別に若年層教育を強化。富士研修センターでの実務研修の他、設計・施工計画の基礎教育、資格取得支援等を実施。

・10年で現場代理人ができるよう予め作成した教育計画書に沿って教育を実施している。主管は建築部長があたる。

(資格取得を奨励)

・各人一人ひとりに、教育担当者を選任してOJTは元より、OFFJTも年間社員教育研修スケジュールに則って、計画的に、実施し、アセスメントを行っている。資格取得に関しても、奨励制度を設け、合格後の取得費一部負担、毎月の給与にプラスして資格手当を永久的に支給している。その他、早朝勉強会、倫理法人会主催の社員教育セミナー・研修等へも100%会社負担で研修を受講させている。150時間/年・人を評価と連結させている

・一級建築士および技術士の資格取得費用貸付金制度(上限100万円、一定条件において返済不要)、受験料・講習料・更新料等を会社が負担

・資格取得のための勉強会の開催。技術者としての必要なスキルを身につけるための講習会開催。(CAD、測量、仮設構造物など)

(その他の取り組み)

・親会社との合同研修の参加、他部署への計画的ローテーション異動等

・「奨学金返済助成制度」新卒者を対象に入社1年後から月1万円を給与に上乗せ・支給期間制限なし、最大200万円の助成
「住宅費用の補助」市外出身独身者に対する月額3万円の部屋代補助(利用条件あり)

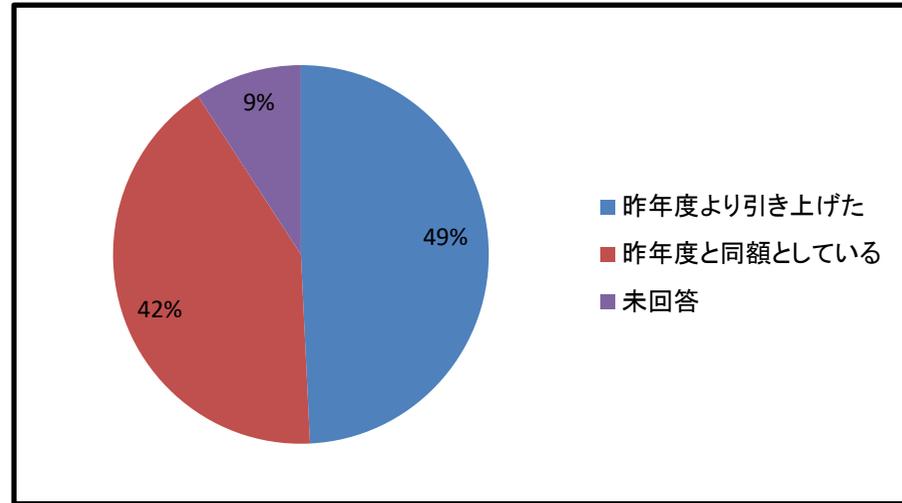
・育児休業を取得しやすく、また職場復帰しやすくするため、制度を周知対象者に説明している。

法定時間外労働の削減のため、現場での週休二日実現の推進、フレックスタイム導入、ノー残業当番の実施などを進めている。

・女性活躍えるぼし認定に向けた活動、若者向け社外研修への参加

2-1.30年度の新社員の初任給

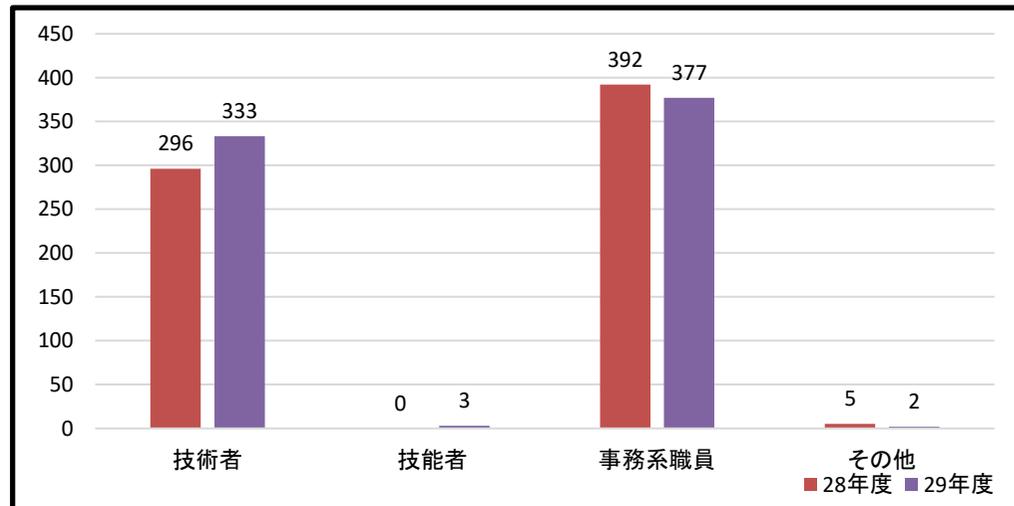
	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	昨年度より引き上げた	32	49%	+4
2	昨年度と同額としている	27	42%	-9
3	昨年度より引き下げた	0	0%	0
4	未回答	6	9%	+5
	合計	65	100%	



3-1. 28、29年度の女性の採用状況

職種	28年度	29年度
技術者	296	333
技能者	0	3
事務系職員	392	377
その他	5	2

(単位:人)



(単位:人)

3-2.女性の活躍推進にあたっての、具体的な取り組み

(女性活躍推進体制の構築)

・若年層男女に対する女性活躍推進理解の研修、若手女性社員の意識行動を変える研修、セルフリーダーシップを鍛える中堅女性社員研修、社外の女性と学ぶ異業種交流型研修、女性マネージャー育成への1on1コーチング、部長・課長職に対するダイバーシティリーダーシップ研修を実施。社内報で女性社員座談会や上記研修の取り組みなどを紹介して、社内啓蒙を進めている。

・ダイバーシティ推進部の創設。産休。育児休暇の充実。女性活躍支援のための男性管理職研修の実施

(積極的な採用活動)

- ・女性社員の採用、女性の育児休暇取得率100%継続
- ・新卒採用における女性の割合20%以上。女性職員、役職者に向けた女性活躍推進研修の開催。育児とキャリアの両立を支援するパンフレットの作成
- ・女性技術者を積極採用。(30年度は技術者3名のうち2名女性)。29年度に短時間勤務を規程に新設。

(労働者割合の拡大)

- ・技術系女性社員の配属部署拡大。施工管理職など。女性社員の役職登用。
- ・平成38年3月31日までの間に女性管理職(部長代理以上)を現員1名から5名以上にする
- ・技術職の女性社員を毎年1名以上採用することで現場(施工管理)倍増を目指し、女性採用ルートを強化して、女性社員のネットワークを活用化することで、女性が働きやすい職場環境の実現により、定着率を高めることを目標としている。
- ・女性技術者と管理職を2014年から5年で倍増、10年で3倍にすることを目指している。社外・学生向けの積極的な広報活動や、女性研修の開催、快適な職場環境の整備、育児介護休業制度の充実と運用支援、指導的地位への登用推進による。

(ワークライフバランス(仕事と家庭の両立))

- ・有給休暇制度に「1/4休」を導入、育児に関わる社員の使いやすい制度を導入。
- ・産休、育児休暇制度の導入、パート社員の有給休暇、女性の技術社員の役職者としての雇用等、男性との差別なく、劣等感を持つ事なく、活躍できる場作りを通じて、魅力ある職場、キャリアアッププランを思い描くことが出来、弊社の仕事を通じて自己実現出来る社風づくり、職場作りに積極的に取り組んでいる。

(職場環境の整備)

- ・女性が活躍できる社内風土の醸成の取り組み
 - 女性社員に対するリーダー育成研修
 - 社内内で多数を占める男性社員を巻き込んだ研修(イクボス研修、パートナーと参画する両立支援セミナー)
 - 男性の育児休業100%取得推進、仕事と介護の両立支援 など
- ・先輩女性職員が若手女性職員に対してヒアリングを実施し、現状の確認、相談を受けるなどの取り組みを行っている。育児休業取得前後に上司と面談し、復職後の働き方の相互理解を深め、仕事を継続していける体制を整えている。
- ・上司の意識改革(ヒアリング及び育成研修)、女性本人の意識改革(リーダー研修他、ヒアリング)、企業評価の向上(えるぼし取得)
- ・法定を上回る育児休業制度。工事事務所へ女性向けの休憩室、トイレの設置。女性用ヘルメットの採用。
- ・採用者に占める女性比率を10%以上。新入社員には女性のチューターをつけ、不安払拭の手助けをするなど長期定着を図る。

(研修の実施)

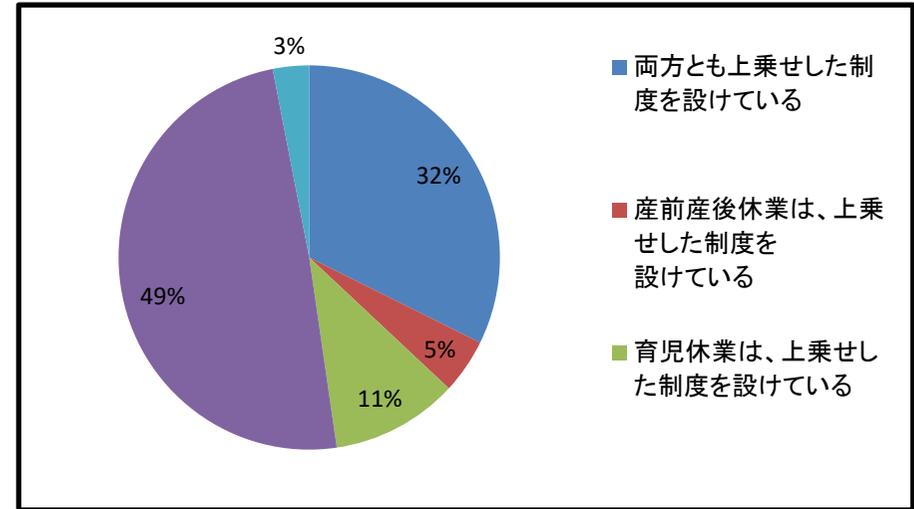
- ・女性フォーラムの開催、ダイバーシティマネジメント研修の実施
- ・女性社員フォローアップ研修(若年総合職対象)、ダイバーシティフォーラムの開催。女性活躍マネジメント研修(女性社員の上司対象)女性のキャリア形成を支える各種の研修・イベントの開催

(その他の取り組み)

- ・学校訪問等によるPR活動の充実
- ・女性が活躍できる職場であることについての、求職者に向けた積極的な広報や、女子学生対象の現場見学会の実施など。
- ・男女問わず、資格取得のための費用の助成。

3-3.法定の「産前産後休業」、「育児休業」に上乗せした制度の有無

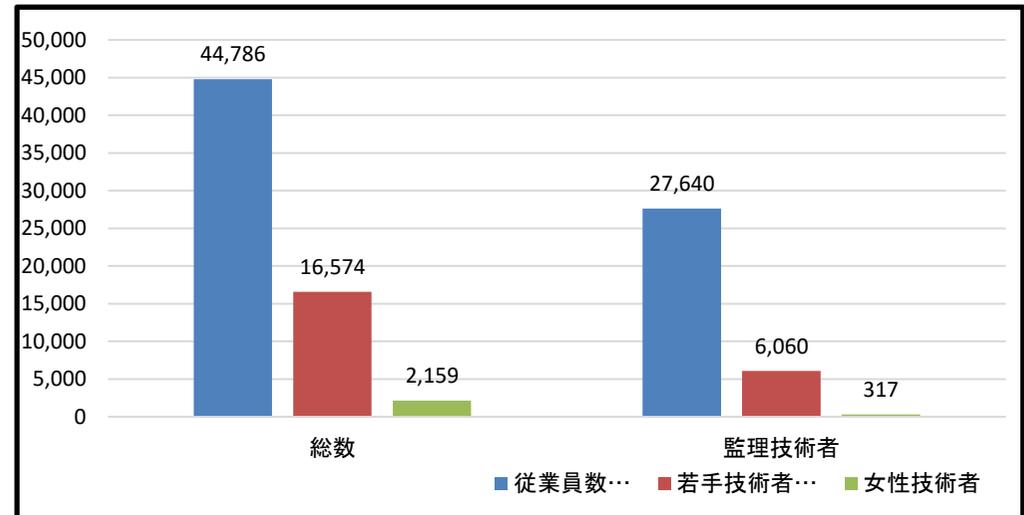
	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	両方とも上乗せした制度を設けている	21	32%	+19
2	産前産後休業は、上乗せした制度を設けている	3	5%	-5
3	育児休業は、上乗せした制度を設けている	7	11%	+5
4	両方とも法定どおりで、特に上乗せした制度を設けていない	32	49%	-19
5	未回答	2	3%	0
	合計	65	100%	



4.若手・女性技術者の雇用状況及び監理技術者資格者証保有者数

	総数	監理技術者
従業員数 (技術者)	44,786	27,640
若手技術者 (40歳以下)	16,574	6,060
女性技術者	2,159	317

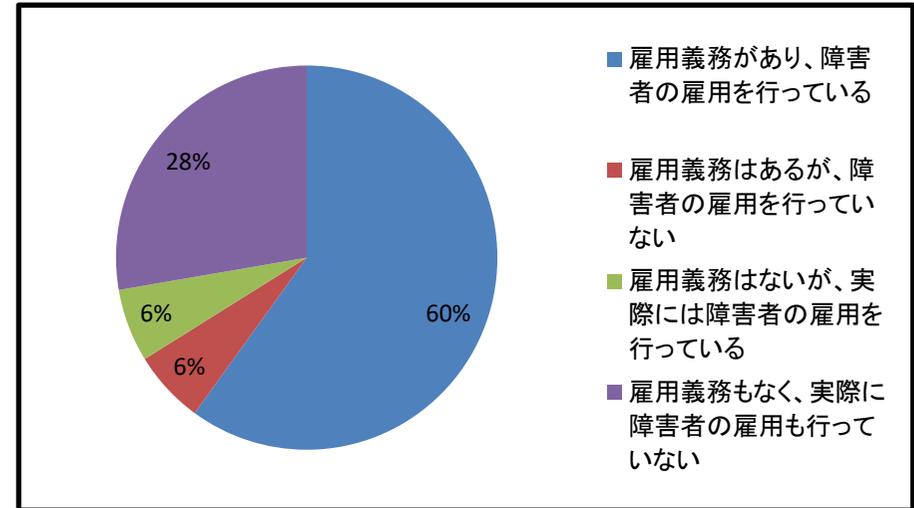
(単位:人)



(単位:人)

5-1.障害者の雇用状況

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	雇用義務があり、障害者の雇用を行っている	39	60%	+6
2	雇用義務はあるが、障害者の雇用を行っていない	4	6%	-4
3	雇用義務はないが、実際には障害者の雇用を行っている	4	6%	+5
4	雇用義務もなく、実際に障害者の雇用も行っていない	18	28%	-5
5	未回答	0	0%	-2
	合計	65	100%	



【参考】 障害者の法定雇用義務

従業員45.5人以上を雇用している企業は、従業員に占める身体障害者等を法定雇用率(2.2%)以上に雇用する義務がある。

5-2. 5-1で1または3を選択した場合の、人数と雇用率

全体

	平成30年12月1日時点
雇用者数(平均)	36.1
雇用率(平均)	2.1%

大企業 (従業員300人以上)

	平成30年12月1日時点
雇用者数(平均)	53.5
雇用率(平均)	2.2%

中小企業 (従業員100~299人)

	平成30年12月1日時点
雇用者数(平均)	2.9
雇用率(平均)	2.3%

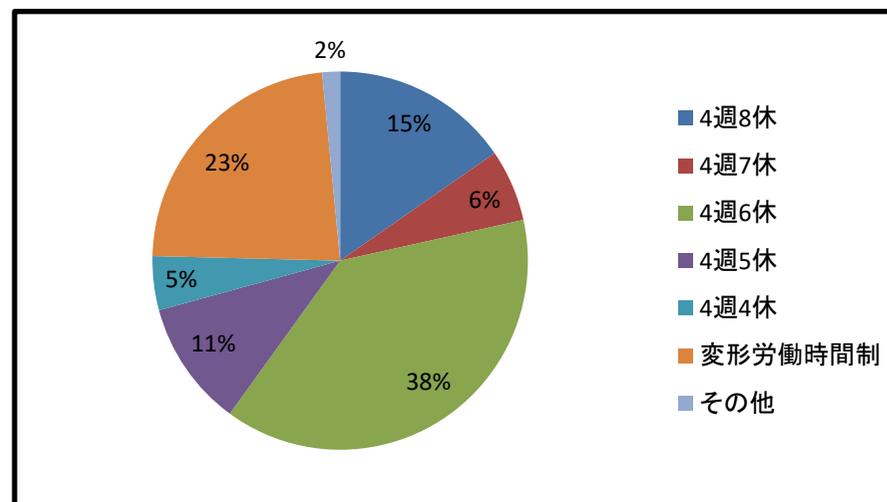
中小企業 (従業員100人未満)

	平成30年12月1日時点
雇用者数(平均)	2.2
雇用率(平均)	1.8%

V.労働環境・労働条件の現状について

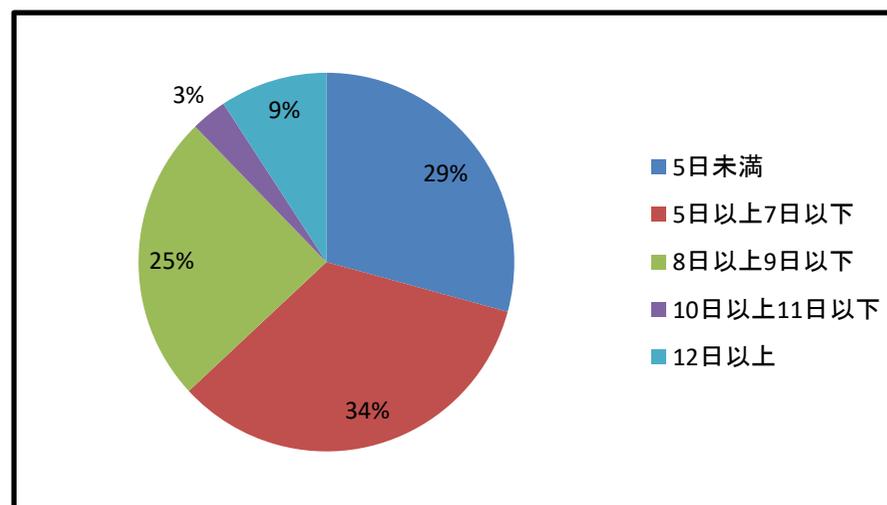
1.週休2日制の普及状況

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	4週8休	10	15%	-5
2	4週7休	4	6%	+3
3	4週6休	25	38%	+19
4	4週5休	7	11%	-1
5	4週4休	3	5%	-10
6	変形労働時間制	15	23%	0
7	その他	1	2%	-6
	合計	65	100%	



2.有給休暇の取得状況

	項目	社数	%	前回比 (pt)
1	5日未満	19	29%	-11
2	5日以上7日以下	22	34%	+4
3	8日以上9日以下	16	25%	+10
4	10日以上11日以下	2	3%	0
5	12日以上	6	9%	-2
	合計	65	100%	



3.従業員の平均月間実労働時間数

	28年度	29年度
月間実労働時間数(平均)	189.7	189.8