

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結果

(会員数) 140社 (回答数) 74社 (回答率) 52.9%

調査期間：平成30年12月5日～平成31年1月11日

1. 社会保険加入について

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	%
1	加入	73	99%
2	適用除外	1	1%
3	未加入	0	0%
合計		74	100%

(雇用保険)

	項目	社 数	%
1	加入	73	99%
2	適用除外	0	0%
3	未加入	0	0%
合計		74	100%

1-2. 一次下請企業の保険加入状況

(健康保険)

	項目	社 数	%
1	加入	4,947	71%
2	適用除外	987	14%
3	未加入	1,023	15%
合計		6,957	100%

(厚生年金保険)

	項目	社 数	%
1	加入	4,079	90%
2	適用除外	172	4%
3	未加入	288	6%
合計		4,539	100%

(雇用保険)

	項目	社 数	%
1	加入	4,096	91%
2	適用除外	169	4%
3	未加入	245	5%
合計		4,510	100%

Q2. 二次下請企業に対する社会保険の加入指導状況

2-1. 社会保険の加入指導

■直接指導を行っている

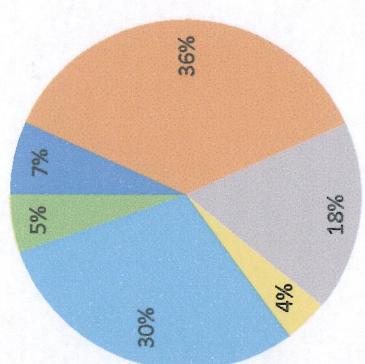
■ 一次下請を通じて、指導を行っている

■全員加入しているため、指導の必要はない

■指導は行っていない

■指導は行っていない

■二次下請はない



2-2. 2-1で2を選択した場合の指導方法

- ・工事契約時文書にて、指導を行っている
- ・下請契約時に二次下請に加入をうながしています
- ・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、加入するよう指導している
- ・一次会社に対して、二次会社社長に加入をする様指導する旨依頼し、報告を求めている
- ・未加入業者の再下請負は認めないと公表しているので、指導は一次下請がしている
- ・基本的に、社会保険に未加入の企業は現場に入れないことを説明
- ・国交省の「下請指導ガイドライン」などを基に、必要性を説明
- ・2017年10月から「特段の理由がない限り、適切な社会保険に加入していない協力業者が雇用する作業員原則として現場に入場させない」とこととしている
- ・当社では90%以上が公共工事なので施工体制台帳を提出させ二次以下の下請業者の各種保険加入状況を確認し未加入業者には手続きをするように一次下請業者を通じて指導しているが、加入の意思が見えないものは採用しない
- ・各下請会社を招集し社会保険制度の加入状況の確認を行った結果は加入の斡旋を実施している
- ・施工体制台帳を確認し未加入の会社があれば、一時会社に加入指導を行うように工事事務所から指示
- ・新規採用の一次会社にはその会社の加入状況を確認しがつ二次以下も加入している企業に発注することを条件としている
- ・見積依頼時、施工体制台帳受領時

2-3. 2-1で4を選択した場合、その理由

- ・作業員が不足している
- ・常時使用している二次下請がない

II 賃金水準の確保状況について

Q1. 1-1. 従業員の最近1年間の賃金

	項目	社数	%
1	基本給を引き上げた	50	68%
2	一時金のみ引き上げた	8	11%
3	引き上げる予定している	8	11%
4	引き上げる予定はない	8	11%
5	引き下げた	0	0%
合計		74	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

- ・工事の受注高が減ったから
- ・手取りが減るため
- ・請負単価が上がらない
- ・2年前にベースの引上げを実施した。毎年引き上げるほどは余裕はない

Q2. 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	%
1	引き上げた	43	58%
2	引き上げる予定をしている	16	22%
3	引き上げる予定はない	9	12%
4	引き下げた	0	0%
5	未回答	6	8%
合計		74	100%

2-2. 2-1で3を選択した場合の具体的な理由

- ・一次下請と見積もりによる契約なので労務単価等について具体的に交渉したことがない
- ・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ない。歩掛および単価等、実行予算上の話では3倍になつてもおかしい数字だとは思わない。結果、上げられない。

■未回答

■引き上げた

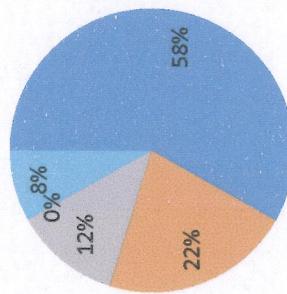
■引き下げた

■引き上げる予定はない

■引き上げる予定をしている

■基本給を引き上げた

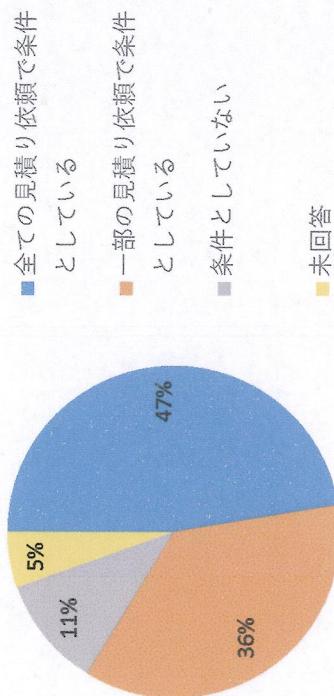
■一時金のみ引き上げた



III 法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況について

Q1. 1-1. 下請に対する見積条件への明示

	項目	社数	%
1	全ての見積り依頼で条件としている	35	47%
2	一部の見積り依頼で条件としている	27	36%
3	条件としない	8	11%
4	未回答	4	5%
合計		74	100%

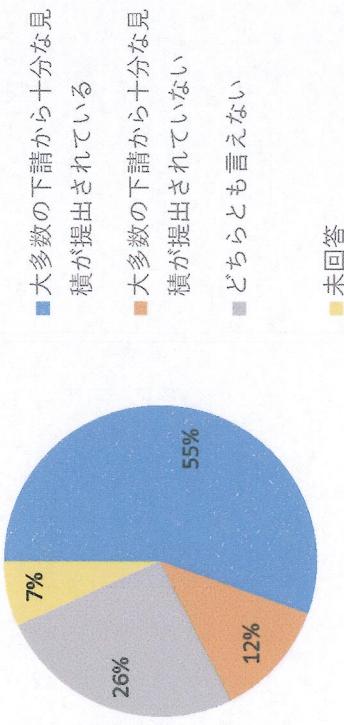


1-2. 1-1で3を選択した場合の具体的な理由

- ・指導するまでもなく、ほとんどの下請会社で法定福利費に内訳明示あり
- ・今のところ考えていない
- ・直用労務のみ
- ・下請企業が一般小企業から上場企業まで巾が広い為
- ・以前から法定福利費の内訳明示はしてあるため
- ・項目として見積書に表記されていないだけと考える

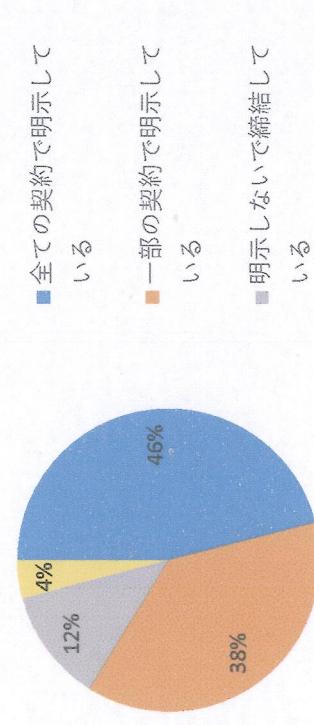
Q2. 下請からの見積書の提出状況

	項目	社数	%
1	大多数の下請から十分な見積が提出されている	41	55%
2	大多数の下請から十分な見積が提出されていない	9	12%
3	どちらとも言えない	19	26%
4	未回答	5	7%
合計		74	100%



Q3. 下請契約時の法定福利費の明示

	項目	社数	%
1	全ての契約で明示している	34	46%
2	一部の契約で明示している	28	38%
3	明示しないで締結している	9	12%
4	未回答	3	4%
合計		74	100%



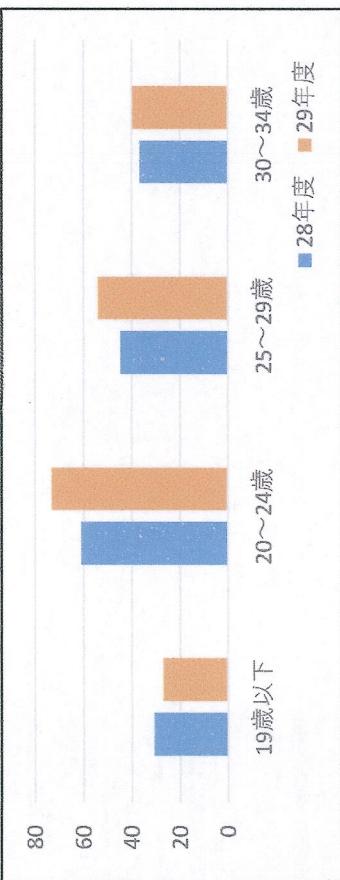
IV 若者・女性・障害者の雇用状況について

Q1. 若者の確保・育成

年齢層	28年度	29年度
19歳以下	31	27
20～24歳	61	73
25～29歳	45	54
30～34歳	37	40

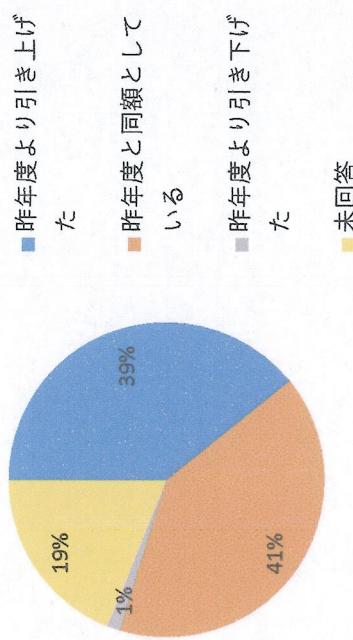
1-2. 若者育成にあたっての具体的な取り組み (単位：人)

- ・マンツーマン指導と月別指導内容に対する効果検証とは正をチーム会議にて行っている
- ・資格取得支援、ビジネスマナーや実務に関する外部研修、施工安全に関する社内研修
- ・入社初年度は作業環境に慣れていないので、完全週休二日制で残業もさせない
- ・自身寮完備、現場完了後長期休暇取得、資格取得支援、外部講習受講
- ・先輩が先頭に立ち、朝の挨拶に始まり、現場での作業手順、危険予知等を行っている
- ・富士教育訓練センター研修への参加、現場での先輩技術者からの実地教育
- ・月1回の飲み会、昼食は必ず一緒にとる。野球など共通の趣味で仕事時間以外での交流
- ・講習会は会社負担とし、休日は出勤扱い。実績や資格取得を正当に評価し、能力に応じて昇給する。
- ・現在に至るまで特に自社の教育システムがない為、先輩社員で個別指導を行ったが、スタッフも増えだしている為教育システムの構築が必要だと感じている
- ・OJTが中心、土木1級・2級の社内勉強
- ・協会の入職促進事業へ参加。高校等へ直接お願いしている。求人等の広告は当然掲載をしているが、そもそも奥多摩の山地間では電話一本鳴らない。確保できないのだから育成も当然無い
- ・社会の厳しさを教える
- ・入社初年度定期面談（1ヶ月・6ヶ月・12ヶ月）を実施している
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
- ・入社後2ヶ月研修を行い建設工事の基本を教える
商工会議所・都中建等主催の新人社員研修会に積極的に参加する
- ・エルダー研修　1年間先輩社員をつけて常に一緒に行動し仕事内容や困ったことを相談し、新人と先輩社員とで共に成長する
- ・年に2回若手社員研修（社会人基礎力研修）を実施
- ・技術者には年2回「個人カルテ」を作成してもらい、配属歴、スキルをWeb上で管理し、上司と共有し配属の公平化、技術の平準化を図っている。また、極力新卒生から現場OJTと社内外の集合研修を織り交ぜながら育成に努めている。
- ・入社後1～3年生はWebのところチェックを2ヶ月に一度受検、心の状態の可視化を行い、数値がおもわしくない社員にフォローワン面談を行う



Q2. 2-1. 30年度の新入社員の初任給

	項目	件数	%
1	昨年度より引き上げた	29	39%
2	昨年度と同額としている	30	41%
3	昨年度より引き下げた	1	1%
4	未回答	14	19%
合計		74	100%



2-2. 2-1で3を選択した場合の具体的な理由

- ・前年度以前に引き上げており、それを戻した

Q3. 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	11	12
技能者	3	3
事務系職員	48	62
その他	10	14

(単位：人)

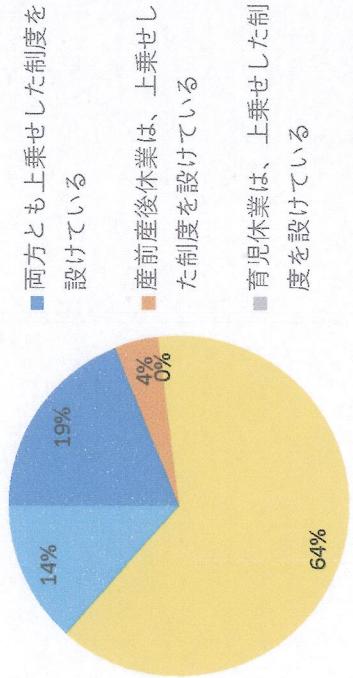
■ 28年度 ■ 29年度

3-2. 女性の活躍推進にあたっての具体的な取り組み

- ・管理職への昇格
- ・男性のみの募集だつたが、女性でも可とした
- ・技術者の書類作成、協力会社とのやり取り等を行っている
- ・現場事務員と本社事務員の業務内容をお互いに理解し、共有する為の勉強会を実施。業務が円滑に運ぶようにしている
- ・育児短時間勤務制度における法定を超える制度の導入。女性特有の病気に対する時間短縮勤務、時間有休など時間的勤務の多様化
- ・ソフト事業があり入口をソフトやシステム活用の分野とする事で建築の入口に入りやすく女性スタッフが増え、活躍している
- ・休暇や業務時間に融通をきかせている
- ・男性や外国人など同一に扱うこと
- ・そもそも女性の就職希望者がゼロである
- ・責任（職掌）範囲の拡大
- ・男女を問わない、能力があれば使う
- ・平成28年に一般事業主行動計画を策定。有給休暇制度に「1/4休」を導入、育児に関わる社員の使い易い制度を導入
- ・産休・育休を確実に取れるよう正在中の行動計画の策定
- ・女性活躍推進法に基づいた行動計画の策定
- ・現場書類の作成補助業務や経理の補佐業務などにおいて、やりがいのある重要な業務を任せることも活躍できる機会を設ける
- ・女性技術者は中々難しいですが、事務系としてやるべきことは沢山あります。女性のコミュニケーション能力の高さにも期待するところです。男性職員とも連携して工事を完成させる喜びがあります。女性のコミュニケーション能力の高さにも期待するところです。男性職員は現場施工を優先し、女性職員は社内の書類が任せられるよう、本年度は数名でも女性採用を検討している
- ・採用時から男女平等を基本方針に適材適所もふまえ個人の能力を最大限引き出せるように随時本人とのヒアリングをしながら進めています。男女かわりなく、公平な評価制度、特に若手社員にはプロセス評価を重視している。ファミリーリーダーを実施し、仕事理解、職員同士の相互理解を促し、多様な価値観を尊重している
- ・事務系職員であっても、総合職とし限定的な仕事だけでなく様々な仕事へ取り組むようにしている

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	件数	%
1	両方とも上乗せした制度を設けている	14	19%
2	産前産後休業は、上乗せした制度を設けている	3	4%
3	育児休業は、上乗せした制度を設けている	0	0%
4	両方とも法定通りで、特に上乗せした制度はない	47	64%
5	未回答	10	14%
合計		74	100%

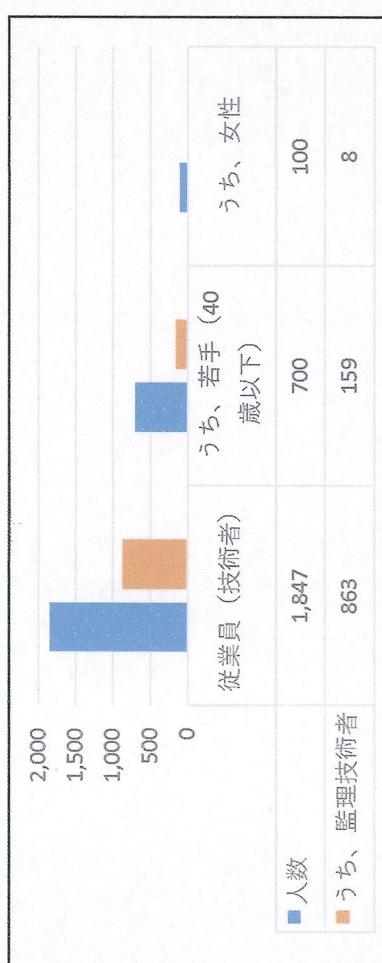


- 両方とも上乗せした制度を設けている
- 産前産後休業は、上乗せした制度を設けている
- 育児休業は、上乗せした制度を設けている
- 両方とも法定通りで、特に上乗せした制度はない

Q4. 若手（40歳以下）と女性の雇用状況と監理技術者資格者証の保有者数

従業員（技術者）	人数	うち、監理技術者	
		うち、若手（40歳以下）	うち、女性
うち、女性	100	159	8
うち、女性	100	100	8

(単位：人)

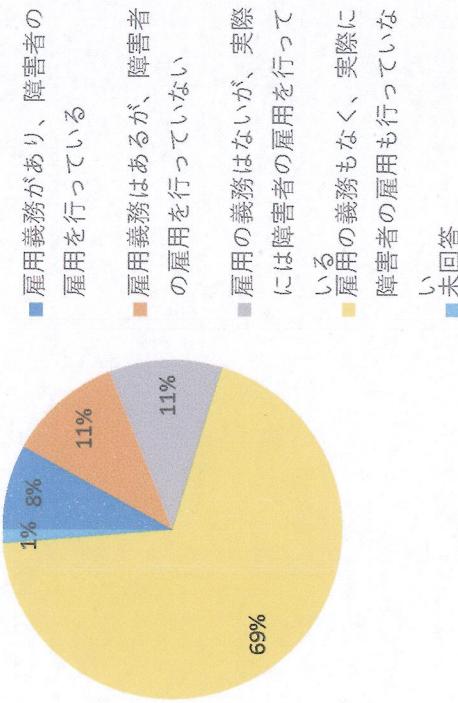


- 両方とも上乗せした制度を設けている
- 産前産後休業は、上乗せした制度を設けている
- 育児休業は、上乗せした制度を設けている
- 両方とも法定通りで、特に上乗せした制度はない

- 両方とも上乗せした制度を設けている
- 産前産後休業は、上乗せした制度を設けている
- 育児休業は、上乗せした制度を設けている
- 両方とも法定通りで、特に上乗せした制度はない

Q5. 5-1. 障害者の雇用状況

	項目	件数	%
1	雇用義務があり、障害者の雇用を行っている	6	8%
2	雇用義務はあるが、障害者の雇用を行っていない	8	11%
3	雇用の義務はないが、実際には障害者の雇用を行っている	8	11%
4	雇用の義務もなく、実際に障害者の雇用も行っていない	51	69%
5	未回答	1	1%
合計		74	100%



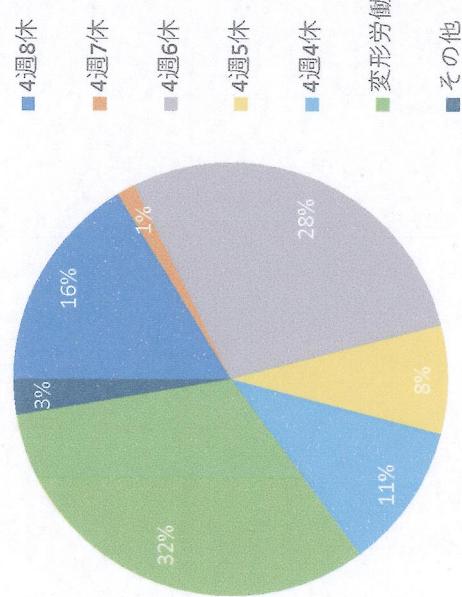
5-2. 5-1で1または3を選択した場合の人数と雇用率

平成30年12月1日現在	
雇用者数 (平均)	3人
雇用率 (平均)	3.41%

V 労働環境・労働条件の現状について

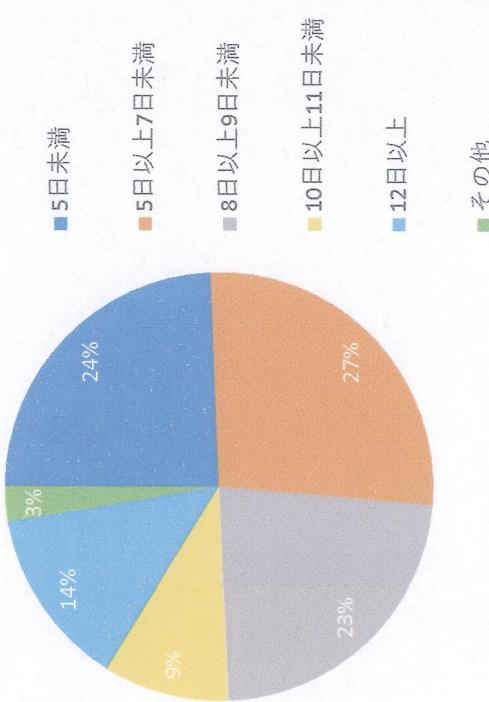
Q1. 週休二日制の普及状況

	項目	件数	%
1	4週8休	12	16%
2	4週7休	1	1%
3	4週6休	21	28%
4	4週5休	6	8%
5	4週4休	8	11%
6	変形労働時間制	24	32%
7	その他	2	3%
合計		74	100%



Q2. 有給休暇の取得状況

	項目	件数	%
1	5日未満	18	24%
2	5日以上7日未満	20	27%
3	8日以上9日未満	17	23%
4	10日以上11日未満	7	9%
5	12日以上	10	14%
6	その他	2	3%
合計		74	100%



Q3. 従業員の平均月間実労働時間数

月間実労働時間数（平均）	28年度	29年度
	186.2時間	174.4時間