

令和6年度第2回朝霞市産業振興基本計画推進委員会 次第

日時 令和6年12月17日(火) 午後2時

場所 朝霞市民会館 301会議室

1 開 会

2 あいさつ

3 議 事

(1) 朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業の認定について

(2) 朝霞市の産業労働の実態について

4 その他

5 閉 会

【配布資料】

次第

資料1 朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度 認定基準

資料2 株式会社オミクス不動産 申請書・チェックシート・ヒアリングシート

資料3 株式会社ライフプラス 申請書・チェックシート・ヒアリングシート

資料4 朝霞市の産業労働の実態について(参考)

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度

認定基準

・以下の4点を満たす事業者を認定するものとする。

1. 朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度実施要綱第2条第1項中の「企業」に該当すること。

2. 必須項目(関係法令の遵守)がチェックされていること。

3. 審査項目7つのうち、3つ以上の審査項目について、半数以上の設問にチェックが付くこと。

※設問数が奇数の場合、必要なチェック数は小数点第1位を切り上げる。(例:設問数5問の項目については、3つ以上チェックを要する。)

4. 以上3点について、現地調査又は提出書類によって確認すること。

※更新申請の場合は、原則として現地調査は行わない。

様式第 1 号 (第 4 条関係)

令和 6 年 1 1 月 1 5 日

朝霞市長 様

企 業 名 株式会社オミクス不動産
 代表者氏名 代表取締役 池田 和臣

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定申請書

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度実施要綱第 4 条に基づき、朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業として認定を受けたいので申請します。

なお、応募書類一式に虚偽がないことを宣誓します。

企 業 名	株式会社オミクス不動産
所 在 地	〒351-0006 朝霞市仲町二丁目 2-44 パールウイング 7 階 A
業 種 及 び 主 な 事 業 内 容	不動産業
創 業 年 月	2015 年 9 月
資 本 金	8,000,000 円
従 業 員 数	正 社 員 5 人 (男性: 5 人、女性 人)
	パート又は契約社員 1 人 (男性: 人、女性 1 人)
	派遣社員 人 (男性: 人、女性 人)
	総従業員数 6 人 (男性: 5 人、女性 1 人)
担 当	部 署 名 経理・財務
	担当者氏名 山川 悦宏
	電 話 048-423-7470
	E - m a i l yamakawa@omiex.co.jp
	U R L http://omiex.co.jp

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度チェックシート



フリガナ カ)オミクスフドウサン
 事業者名 株式会社オミクス不動産

必須項目(チェックが付くことが認定の条件になります。)

- 関係法令(労働基準法、育児・介護休業法など)を遵守している。

任意項目(チェックの有無は、認定に影響しません。)

- 厚生労働省が実施する「くるみん」の認定を受けている。 認定区分: _____
- 経済産業省が実施する「健康経営優良法人」の認定を受けている。 認定区分: _____
- 埼玉県が実施する「多様な働き方実践企業」の認定を受けている。 認定区分: _____
- 埼玉県が実施する「埼玉県SDGsパートナー」に登録されている。 登録No: _____
- 上記の他、本制度と趣旨を同じくする制度の認定を受けている。 制度名: _____

審査項目(チェックの有無によって、認定の可否を判断します。)

項目	チェック	記載欄																					
1-1	✓	理念の概要 SDGs宣言書(人権・労働) 社員が安心、安全で働ける環境を創出し、生き生きと活躍できる風通しの良い組織体制の整備に努めて参ります																					
1-2	✓	担当部署名 財務・経理・総務部 山川																					
項目	チェック	記載欄																					
2-1	✓	最も時間外労働が多かった従業員の実績 又は平均時間外労働時間 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>2021年</td> <td>月</td> <td>0</td> <td>時間</td> <td>年間</td> <td>0</td> <td>時間</td> </tr> <tr> <td>2022年</td> <td>月</td> <td>0</td> <td>時間</td> <td>年間</td> <td>0</td> <td>時間</td> </tr> <tr> <td>2023年</td> <td>月</td> <td>0</td> <td>時間</td> <td>年間</td> <td>0</td> <td>時間</td> </tr> </table>	2021年	月	0	時間	年間	0	時間	2022年	月	0	時間	年間	0	時間	2023年	月	0	時間	年間	0	時間
2021年	月	0	時間	年間	0	時間																	
2022年	月	0	時間	年間	0	時間																	
2023年	月	0	時間	年間	0	時間																	
2-2		管理方法 従業員の労働時間をシステムやタイムカードなどで管理・把握している。																					
2-3	✓	取組内容 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px;"></td> <td>ノー残業デーの実施</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">✓</td> <td>管理・監督者、その他従業員への意識啓発</td> </tr> <tr> <td></td> <td>長時間労働の上限の目標設定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">✓</td> <td>上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>振休の徹底</td> </tr> </table>		ノー残業デーの実施	✓	管理・監督者、その他従業員への意識啓発		長時間労働の上限の目標設定	✓	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)		振休の徹底											
	ノー残業デーの実施																						
✓	管理・監督者、その他従業員への意識啓発																						
	長時間労働の上限の目標設定																						
✓	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)																						
	振休の徹底																						
2-4	✓	取組内容 業務用端末の貸与、持ち出しによる場所を選ばないテレビ会議																					

項目		チェック	記載欄		
3-1	過去3年間に於いて、有給休暇を10日以上付与されている全ての従業員が年間5日以上の年次有給休暇を取得しており、過去3年間で2年以上、平均年次有給休暇取得率が業種別平均を上回る。		従業員の平均年次有給休暇取得率		
			2021年	-	%
			2022年	-	%
			2023年	48	%
3-2	年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容		
			✓	取得率等の目標設定	
			✓	社員への意識啓発	
			✓	取得率の低い従業員へのフォロー体制がある	
				休暇の連続取得を奨励している	
			✓	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)	
3-3	独自に特別休暇の制度を設けている。	✓	制度概要		
			慶弔休暇		

項目		チェック	記載欄				
4-1	女性管理職の登用目標を設定している。 または、女性管理職の割合が業種別平均を超えている。 ※管理職割合は直近決算期末の実績		登用目標				
			管理職内訳				
			男性	人	女性	人	
			女性管理職の割合			%	
4-2	育児休業や介護休業の取得促進のための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容				
				管理・監督者及びその他従業員への意識啓発			
			✓	相談窓口の設置			
				社内メール等での制度周知			
				上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)			
4-3	育児休業の利用実績がある。 ※過去5年間に於いて利用実績がある場合、チェック欄に✓を付けてください。 なお、過去5年間に於いて制度の利用対象者がいなかった場合は、チェック欄に「-」を付けてください		利用実績(※実績がある場合は該当する年を2年分まで記入)				
			年	男性	人	女性	人
			年	男性	人	女性	人
4-4	育児短時間勤務の利用実績がある。 ※過去5年間に於いて利用実績がある場合、チェック欄に✓を付けてください。 なお、過去5年間に於いて制度の利用対象者がいなかった場合は、チェック欄に「-」を付けてください		利用実績(※実績がある場合は該当する年を2年分まで記入)				
			年	男性	人	女性	人
			年	男性	人	女性	人
4-5	4-3及び4-4の制度について、法令を上回る独自の制度を設けている。		取組内容				

項目		チェック	記載欄				
5-1	多様な働き方を推進するための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容				
			✓	男性の育児休業取得を推進している			
			✓	従業員の副業を認めている			
				上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)			
5-2	サテライトオフィスの開設やテレワーク、またはフレックスタイム制の導入により、場所や時間に捕らわれない働き方を推進している。	✓	取組内容 テレワーク実施				
5-3	介護休業または介護休暇の利用実績がある。 または、同制度について法律を上回る制度を設けている。 ※過去5年間に於いて利用実績がある場合、チェック欄に✓を付けてください。	✓	利用実績(※実績がある場合は2年分まで記入)				
			年	介護休業・介護休暇		人	
			2023年	介護休業—介護休暇	1	人	
			取組内容				

項目		チェック	記載欄	
6-1	働きやすい職場づくりのための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容	
			✓	社内コミュニケーションの円滑化のための取組を行っている
				教育・研修環境を整備している
			✓	資格取得を支援している
				奨学金返済者への補助制度がある
				上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)
6-2	ハラスメント対策のための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容	
				社員への意識啓発
			✓	相談窓口の設置
				社内メール等での周知
			✓	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。) SDGs宣言書
6-3	従業員の健康管理のための取組を行っている。 (例:ストレスチェック、産業医等による面談)	✓	取組内容 月に1度整体師を社内に招き、社員に施術を行う福利厚生制度あり	
6-4	働きやすい職場づくりの推進に関する上記以外の取組を行っている。(例:社員アンケートの実施、福利厚生設備の設置、社員のレクリエーション制度)	✓	取組内容 社内旅行、暑気払い、忘年会の費用を会社が負担	
項目		チェック	記載欄	
7-1	SDGs達成に向けた取組を行っており、それを公表している。 ※SDGs宣言を行っている、またはホームページ等においてSDGsの取組について明記している。	✓	番号	取組内容
				3 定期健康診断の実施
				4 個人情報保護等に関する社員教育の実施
				5 ハラスメント相談窓口の設置
				8 年次有給休暇6日以上完全取得
				9 高品質な製品・サービスの提供
				11 物件のリフォーム・バリアフリー化の推進
				12 環境配慮材の積極的な使用
				13 リサイクル推進、「グリーン購入」実施
				17 コミュニティ活動への参画
7-2	地域活動に参加している。(例:ボランティア、市民まつりなどの地域の催しに参加・協力している。)	✓	取組内容 2023年度の商工会青年部長として地域活動に多数参加	

ヒアリングシート（株式会社オミクス不動産） 令和6年11月7日実施

CS番号	質問内容	ヒアリング結果
1-2	担当の方が啓発等含め全て担っているのか	基本的にはそうだが、代表が行う場合もある
2-1	時間外は全くないのか	みなし残業時間（20時間）を超えた残業は全く発生していない
2-2	システム導入していないか	していない。出張の際の出退勤等はLINEを利用している。
2-4	業務効率化のための取組を実施していないか	業務用端末としてノートPCを貸与し、持ち出すことで自宅や出先からでも会議に出席できるような仕組みを取っている。（シート反映済）
3-1	年次有給休暇の21~22年の記録は分かるか	記録を正確に取れておらず、明確な数字が回答できない。
3-2	取得率の従業員はいるのか	著しく取得率の低い社員はいない
3-2	取得促進の取組は何かあるか	年末年始休暇の前に年休の時期指定を複数日行うことで、大型連休と有給の取得促進を実現している。
4-3	育児休業の実績はないか	女性社員のパートタイムの1名しかなく、既に育児期を終えているため、実績も見込みもなし。
5-1	男性の育児休業の推進はしているか	実際に取得期にある社員はいないものの、推進自体は行っている。
6-1	社内コミュニケーション円滑化の取組の具体例は	机同士を隣接させ、情報の共有を行いやすい職場環境を整備している
6-1	資格の取得支援は	受験費の負担、資格取得時の昇給
6-3	定期健康診断以外の健康管理の取組は	独自の取組として、整体師を月に1度社内に招き、社員に施術してもらっている。
7-2	地域活動の具体例は	市民祭りにおける子供向けイベントの企画・実施や地域の学生と協同して屋台出店の企画を行うなどした。

様式第1号（第4条関係）

令和6年10月2日

朝霞市長 宛

企業名 株式会社 ライフプラス
代表者氏名 阿部真介

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定申請書

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度実施要綱第4条に基づき、朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業として認定を受けたいので申請します。

なお、応募書類一式に虚偽がないことを宣誓します。

企業名	株式会社ライフプラス
所在地	〒351-0023 埼玉県朝霞市溝沼1272-7
業種及び 主な事業内容	建築リフォーム業・水道工事・プロパンガス販売
創業年月	S32年 6月
資本金	1千万円
従業員数	正社員 8人（男性：7人、女性1人）
	パート又は契約社員 3人（男性： 人、女性3人）
	派遣社員 人（男性： 人、女性 人）
	総従業員数 11人（男性：7人、女性4人）
担当	部署名
	担当者氏名 阿部真介
	電話 048-461-0140 FAX 048-467-1131
	E-mail abe@e-lifepius.com
	URL https://www.e-lifepius.com/

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度チェックシート



フリガナ

事業者名

株式会社ライフプラス

必須項目(チェックが付くことが認定の条件になります。)

- 関係法令(労働基準法、育児・介護休業法など)を遵守している。

任意項目(チェックの有無は、認定に影響しません。)

- 厚生労働省が実施する「くるみん」の認定を受けている。

認定区分: _____

- 経済産業省が実施する「健康経営優良法人」の認定を受けている。

認定区分: _____

- 埼玉県が実施する「多様な働き方実践企業」の認定を受けている。

認定区分: _____

- 埼玉県が実施する「埼玉県SDGsパートナー」に登録されている。

登録No: _____

- 上記の他、本制度と趣旨を同じくする制度の認定を受けている。

制度名: _____

審査項目(チェックの有無によって、認定の可否を判断します。)

項目		チェック	記載欄						
1-1	ワーク・ライフ・バランスの実現等のため、経営者が理念を表明している。(例:イクボス宣言、ビジョンなどの表明)		理念の概要						
1-2	ワーク・ライフ・バランスの実現等のため、推進体制を構築している。(例:推進担当部署・担当者の決定)	✓	担当部署名						
			山崎保子						
項目		チェック	記載欄						
2-1	過去3年間に於いて、時間外労働時間が月45時間、年360時間を超えた従業員がいない。 または、2023年の平均時間外労働時間が前年比または一昨年比で10%以上減少している。	✓	最も時間外労働が多かった従業員の実績 又は平均時間外労働時間						
			2021年	月	12	時間	年間	144	時間
			2022年	月	10	時間	年間	120	時間
			2023年	月	9	時間	年間	108	時間
2-2	従業員の労働時間をシステムやタイムカードなどで管理・把握している。		管理方法						
2-3	長時間労働抑制のための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容						
			ノー残業デーの実施						
			✓	管理・監督者、その他従業員への意識啓発					
			長時間労働の上限の目標設定						
			上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)						
セコムによる入退室の制限									
2-4	業務効率化のため、AI・RPA等の技術を導入し、業務の一部を自動化している。 または、業務標準化のため、業務配分の見直しを行っている。	✓	取組内容 ガス検針業務における、自動検針装置の設置、現場管理アプリ、評価制度						

項目		チェック	記載欄		
3-1	過去3年間に於いて、有給休暇を10日以上付与されている全ての従業員が年間5日以上有給休暇を取得しており、過去3年間で2年以上、平均年次有給休暇取得率が業種別平均を上回る。		従業員の平均年次有給休暇取得率		
			2021年	55.6	%
			2022年	55.0	%
			2023年	52.7	%
3-2	年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容		
				取得率等の目標設定	
			✓	社員への意識啓発	
				取得率の低い従業員へのフォロー体制がある	
			✓	休暇の連続取得を奨励している	
	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)				
3-3	独自に特別休暇の制度を設けている。	✓	制度概要		
			慶弔休暇他就業規則に則る		

項目		チェック	記載欄						
4-1	女性管理職の登用目標を設定している。 または、女性管理職の割合が業種別平均を超えている。 ※管理職割合は直近決算期末の実績	✓	登用目標						
			管理職内訳						
			男性	2	人	女性	1	人	
4-2	育児休業や介護休業の取得促進のための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容						
			✓	管理・監督者及びその他従業員への意識啓発					
				相談窓口の設置					
				社内メール等での制度周知					
				上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)					
4-3	育児休業の利用実績がある。 ※過去5年間に於いて利用実績がある場合、チェック欄に✓を付けてください。 なお、過去5年間に於いて制度の利用対象者がいなかった場合は、チェック欄に「-」を付けてください		利用実績(※実績がある場合は該当する年を2年分まで記入)						
			年	男性		人	女性		人
			年	男性		人	女性		人
4-4	育児短時間勤務の利用実績がある。 ※過去5年間に於いて利用実績がある場合、チェック欄に✓を付けてください。 なお、過去5年間に於いて制度の利用対象者がいなかった場合は、チェック欄に「-」を付けてください		利用実績(※実績がある場合は該当する年を2年分まで記入)						
			年	男性		人	女性		人
			年	男性		人	女性		人
4-5	4-3及び4-4の制度について、法令を上回る独自の制度を設けている。		取組内容						

項目		チェック	記載欄				
5-1	多様な働き方を推進するための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容				
				男性の育児休業取得を推進している			
			✓	従業員の副業を認めている			
	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)						
5-2	サテライトオフィスの開設やテレワーク、またはフレックスタイム制の導入により、場所や時間に捕らわれない働き方を推進している。		取組内容				
5-3	介護休業または介護休暇の利用実績がある。 または、同制度について法律を上回る制度を設けている。 ※過去5年間に於いて利用実績がある場合、チェック欄に✓を付けてください。		利用実績(※実績がある場合は2年分まで記入)				
			年	介護休業・介護休暇			人
			年	介護休業・介護休暇			人
	取組内容						

項目		チェック	記載欄	
6-1	働きやすい職場づくりのための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容	
			✓	社内コミュニケーションの円滑化のための取組を行っている
			✓	教育・研修環境を整備している
			✓	資格取得を支援している
				奨学金返済者への補助制度がある
	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)			
6-2	ハラスメント対策のための取組を行っている。 ※右記のいずれかを実施している場合、✓を付けてください。	✓	取組内容	
			✓	社員への意識啓発
				相談窓口の設置
				社内メール等での周知
	上記以外の取組(具体的な取組内容をご記入ください。)			
6-3	従業員の健康管理のための取組を行っている。 (例:ストレスチェック、産業医等による面談)	✓	取組内容 健康診断の実施 常備薬の設置 血圧計設置	
6-4	働きやすい職場づくりの推進に関する上記以外の取組を行っている。(例:社員アンケートの実施、福利厚生設備の設置、社員のレクリエーション制度)	✓	取組内容	
				社員旅行 食事会 飲み物無料 表彰制度
項目		チェック	記載欄	
7-1	SDGs達成に向けた取組を行っており、それを公表している。 ※SDGs宣言を行っている、またはホームページ等においてSDGsの取組について明記している。		番号	取組内容
7-2	地域活動に参加している。(例:ボランティア、市民まつりなどの地域の催しに参加・協力している。)	✓	取組内容 商工会、彩夏祭、黒目川清掃	

ヒアリングシート（株式会社ライフプラス） 令和6年11月28日実施

CS番号	質問内容	ヒアリング結果
1-2	担当の方が啓発等含め全て担っているのか	啓発等については代表が直接行っている
2-1	記載の時間数は最も時間外が多かった社員か、平均の時間か	平均の時間である
2-2	出勤簿で勤務時間も管理しているのか	勤務時間までは把握できていない。（→チェック取消）
2-3	セコムによる入退室の制限で具体的にどのように時間外労働を抑制しているのか	事務所に居られる時間を制限することで、物理的に時間外労働を抑制している。
3-1	年次有給休暇はずっと100%なのか	記載誤りのため、改めて回答する。（→一部回答待ち）
3-2	年次有給休暇の取得に係る意識啓発は具体的に何をしているか	月に一度の会議において、代表から取得を喚起している。
4-1	女性管理職割合は3人中1人の33%でよろしいか	そのとおり（→訂正対応、訂正後の数値でも基準達成）
4-3	育児休業の実績はないか	パートタイム以外の女性社員が1名しかなく、既に育児期を終えているため、実績も見込みもなし。
5-1	男性の育児休業の推進はしているか	短期であれば認められるが、数か月単位で休職を認めることは、仕事の管理上実際難しい。
5-2	テレワークやフレックスタイムは導入していないか	コロナ禍では一時的にテレワークを導入していたが、今は行っていない。
6-1	社内コミュニケーション円滑化の取組の具体例は	社員旅行やレクリエーションの実施
6-1	教育・研修環境の整備は	月に1度、外部（メーカ等）から講師を呼び、研修を行っている。
6-1	資格の取得支援は	受験費負担（1回目のみ）、資格手当の支給
6-2	ハラスメント対策のための取組は	月に1度の会議や月水金曜日のミーティングにおいて、他社での発生事例があった際には共有している。
6-4	表彰制度とは	商工会や外部組織が実施する表彰制度に社員を積極的に推薦している
7-1	LPGカーボンオフセット認定店とは	プロパンガス1立米あたりの単価に20円を上乗せし、上乗せ分を植林事業等に活用することで、温室効果ガスの輩出を相殺しようとする事業。（認定証確認）

朝霞市の産業労働の実態について（参考）

令和6年度第1回産業振興基本計画推進委員会における小丸委員からの情報提供（要点）

①埼玉縣信用金庫から見た朝霞市

- ・交通の利便性から運送、製本、印刷関連が、朝霞市や近隣市で研究機関があることから自動車の関連の製造業者が多く、近年では医療福祉含め各種サービス事業者も多い。
- ・不動産市場は旺盛。他市町に比べて、地元分譲業者や個人地主の賃貸事業者の割合が多い。
- ・県内で川越市、所沢市、ふじみ野市に次ぐ融資の量（＝資金需要）があり活況。
- ・市内事業者の抱える大きな課題は、販路拡大と経営者の高齢化であり、高齢化については、ほぼ全市町村でトップの悩みである。

②市内金融機関の状況

- ・市内事業者の状況を反映する貸出金増加率は前年比4%超（4%超は10市町村以下）
- ・金融市場の目線で見ると良好であり、競合が多い地域。
- ・市内4地銀、4信金、1労金のほか、支店がない金融機関の営業も多くなっている。

③埼玉縣信用金庫朝霞支店の取組と地域への貢献

- ・十数年前から預金、融資以外にも、地域の持続可能性などに重きを置いたサービスを提供している。
- ・埼玉縣信用金庫では「5つのつなぐ」を掲げ、起業や事業承継に係るセミナー、ビジネスフェア等を開催。
- ・日本政策金融公庫と連携した創業相談は、年間15～20件程度の実績。他市町村でも多い建設業等を除くと、介護・福祉部門の開業が多い状況。
- ・地域経済の好不調とともにある機関でもあり、お客様の悩みを解決する仲介役として様々な形で事業者・地域に貢献していきたい。

令和6年度朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度 更新対象企業

社名	申請日	代表者名	担当	郵便番号	住所	業種
株式会社コネクト	R6.9.17	田村 隆	北濱	351-0011	朝霞市本町1-16-17	小売業・卸売業
株式会社ランダルコーポレーション	R6.9.27	岡島 正和	三浦	351-0034	朝霞市西原1-7-1	製造業
五島工業株式会社	R6.10.2	水久保 幸之助	佐藤	351-0007	朝霞市岡1-1-1	建設業
株式会社大楨精機	更新辞退	大町 亮介	島田	351-0014	朝霞市膝折町4-8-12	製造業

各社認定項目	
株式会社コネクト	1 経営者の理念表明と推進体制
	2 長時間労働の抑制
	3 休暇の取得促進
	4 女性活躍の推進
	5 多様な働き方の推進
	6 働きやすい職場づくりの推進
株式会社ランダルコーポレーション	1 経営者の理念表明と推進体制
	2 長時間労働の抑制
	3 休暇の取得促進
	4 女性活躍の推進
	5 多様な働き方の推進
	6 働きやすい職場づくりの推進
五島工業株式会社	1 経営者の理念表明と推進体制
	2 長時間労働の抑制
	3 休暇の取得促進
	5 多様な働き方の推進
	6 働きやすい職場づくりの推進
	7 地域・社会貢献活動

建設業の現状と課題

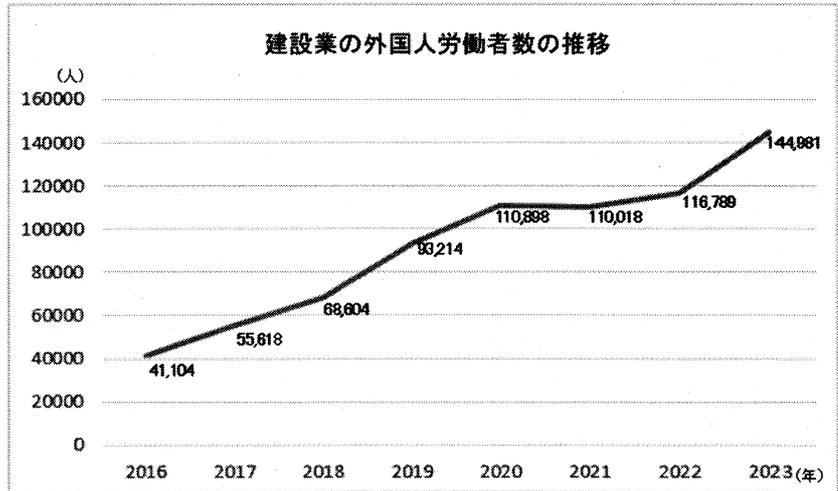
埼玉土建朝志和支部

小須田恵美

1. 働き方改革をうけての事業者の状況（人手不足・労働時間・有給）について

(1) 人出不足について

人出不足の状況は大きく変わっていません。建設産業従事者は平成9年でおよそ68万5千人いましたが、現在は47万9千人といわれています。若い人の建設業界への就職は減り続け、同時に高齢化も進み、特に個人工務店は廃業が進んでいます。対策の一環として外国人労働者の受け入れが行われておりますが、2023年10月には過去最高の14万4,981人が日本で従事しています。現在はベトナムが最も多く、次いで中国、フィリピンとなっています。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(グラフは筆者による独自作成)

(2) 労働時間について

2024年4月1日から建設業で時間外労働の上限規制が適用になりました。2024年9月に行われた日刊建設工業新聞社による建設関連各社（ゼネコン、道路建設業、設備工事業）へのアンケートによると、上限規制を超過した非管理職（一般社員）がゼロだった事業所は土木では全体の3%、建築は2%でした。つまり全体の3%の事業所しか対応できていないということになります。反対に在籍する社員全員が超過してしまったと答えた事業所は、土木は5%で、建築は0%でした。5人に1人が超過したと答えた事業所は全体の6割にのぼっており全体的には23年度に比べて超過している人は着実に減少しているといえます。ただし本来ならば適用開始直後とはいえ超過ゼロを達成することが求められているため、引き続き注意して動向を見ていくことが必要です。また、建設業の特徴として、季節によっては台風や雷雨などの影響により想定外の出勤も考えられることや天気の状況により仕事ができない日が発生する一方で工期が短いこと、公共工事では依然として年度末に工期を迎える案件が多く集中することなどがあげられ、一つの事業所の中だけで改善できるものではありません。建設業界が一体となって取り組む必要があります。

(3) 有給について

多くの事業所でまだまだ改善が必要です。そもそも建設業では休みが日曜日だけという働き方が長く行われており、まずは週休2日にすること、それと同時に有給を取得でき

る、取得させる働き方や事業所内の体制に変えることが早急に求められています。そのためには賃金を変えずに工事現場での4週8休を徹底させることが必要です。今年の始めの調査では4週8休以上の現場は25.3%（前回調査は14.1%）と確実に前進はしているもののまだまだ低い数字です。大手企業に対して秋におこなった調査では3～4割程度の達成状況という回答もあがっています。適正工期の確保が労働時間の改善、有給の確保などの改善につながっています。

2. 10月からの最低賃金の状況（いくら上がったのか・賃金の実態）について

・全国建設業協会による調査より（2024年7月実施）

2024年度に賃上げを実施したと回答した企業は約8割に上っています。上げ幅は3～6%が32.1%と最も多い回答でした。賃上げを実施していないと回答した企業は20.5%で昨年に比べて1.3ポイント上昇しています。賃上げしなかった理由は「予定していた利益が確保できなかった」が42.2%、「その他」（29%）でした。「その他」の自由記述では、受注量の減少や物価高騰・人件費上昇などに苦慮する声が集まりました。「24年度から月給を据え置き、週休2日にしたことで労働日数が減少し、時間単価が増額した」など、実質的な賃上げを行っているためという理由も挙がりました。

3. 物価高騰の影響（資材・ガソリン代・人件費）

・帝国データバンクによる調査より（2024年7月実施）

コスト上昇分に対する販売価格への転嫁度合いを示す「価格転嫁率」は全産業平均で44.9%と、前回調査（2月）から4.3ポイント上昇しています。建設業は5.7ポイント上昇の43.7%と転嫁が進んでいますが、自由回答では「一部しか価格転嫁ができない」との声も上がっています。建設業の価格転嫁率は、2022年12月調査では36%、23年7月調査では40.8%、24年2月調査では38%、同7月調査では43.7%と推移しており、徐々に転嫁が進んでいることが伺えます。コストの上昇分をどの程度転嫁できているかの質問では、約8割の企業が

「多少なりとも価格転嫁できている」と回答していますが、一方で「全く価格転嫁できない」と回答した企業は10.9%と1割を超えています。

【参考資料】

埼玉土建 2024年度 賃金アンケートのまとめ (2024年4月実施)

回答数 4935人(労働者1963、事業主1170、手間請683、一人親方1002、その他117)

●労働者(常用)・手間請・一人親方(材料持ち)からの回答

<平均賃金>

	2024年	2023年	2022年	2021年
労働者	16,366円	16,132円	16,300円	16,317円
手間請	21,555円	20,452円	20,256円	18,606円
一人親方	21,090円	20,878円	20,818円	19,000円

<2023年4月と比べた賃金の変化>

上がった	575人	15.3%
下がった	304人	8.1%
変わらない	2,479人	65.8%
未回答	407人	10.8%

●事業主からの回答

<事業主の形態>

法人(株式・有限)	663人	56.7%
個人経営	499人	42.6%
未回答	8人	0.7%

<労働者の平均賃金>

常用賃金(日額)	583人	17,556円
常用賃金(月給制)	365人	323,219円

<賃金を支払った労働者数の割合>

1人	251人	21.5%
2人	227人	19.4%
3人	157人	13.4%
4人	86人	7.4%
5人	76人	6.5%
6人	33人	2.8%
7人	20人	1.7%
8人	34人	2.9%
9人	16人	1.4%
10人以上	77人	6.6%
未回答	193人	16.5%

平均4.1人

<ここ一年での労働者の賃金引上げ>

	2024年		2023年	
上げた	391人	33.4%	354人	32.7%
そのまま	638人	54.5%	623人	57.5%
下げた	16人	1.4%	24人	2.2%
未回答	125人	10.7%	83人	7.7%

<法定福利費を明示した標準見積書の使用状況>

	2024年		2023年	
	人数	割合	人数	割合
使っている	251人	21.5%	179人	16.5%
知っているが使っていない	386人	33.0%	381人	35.1%
「標準見積書」を知らない	426人	36.4%	429人	39.6%
未回答	107人	9.1%	95人	8.8%

<法定福利費は請求通りもらえますか？>

	2024年		2023年	
	人数	割合	人数	割合
もらえる	318人	27.2%	254人	23.4%
減額される	55人	4.7%	36人	3.3%
もらえない	110人	9.4%	99人	9.1%
請求していない	530人	45.3%	527人	48.6%
未回答	157人	13.4%	168人	15.5%

<ここ一年で上位企業に単価引き上げ交渉をしたか>

	2024年		2023年	
	人数	割合	人数	割合
交渉して引き上げた	194人	16.6%	167人	15.4%
交渉したが変わらなかった	205人	17.5%	185人	17.1%
交渉していない	660人	56.4%	640人	59.0%
未回答	111人	9.5%	92人	8.5%

●あなたの暮らしについて

今の生活に金銭的なゆとりはありますか	ゆとりがある	ややゆとりがある	普通	やや苦しい	苦しい	未回答
	人数	165人	337人	2,251人	1,030人	754人
割合	3.3%	6.8%	45.6%	20.9%	15.3%	8.1%

有給休暇はとれますか	取れた	取れない(自分は労働者)	取れない(自分は事業主)	未回答
	人数	1,185人	1,219人	1,918人
割合	24.0%	24.7%	38.9%	12.4%

働き方改革
対応済 なら

活用しよう助成金!
埼玉土建も資格取得をサポート!



助成金・祝金の種類

経費助成
(雇用保険)

受講料や出張講習等にかかった費用に対する助成(6.7参照)

賃金助成
(雇用保険)

受講した労働者へ支払った賃金に対する助成(6.7参照)

資格取得祝金
(埼玉土建)

資格取得をした仲間を応援する祝金制度

埼玉土建の資格取得祝金

「プレミアム」

全額給付

例) 玉掛け技能講習
(16,700円)

→ 全額給付

フルハーネス、石綿特別教育、巻き上げ機、足場特別、丸のこ等取扱作業従事者、小型移動式クレーンなど

「スペシャル」

半額相当給付

例) 足場組立作業主任者
(10,100円)

→ 半額相当給付

有機溶剤、型枠支保工の組立、石綿作業主任者、職長・安全衛生責任者、足場向上教育など

「クラシック」

最大3万円

※全線総務費取得可能/合わせる
建築士、技能士、施工管理技士、電気工事士、登録基幹技能者など、組合が定めた資格

例) 玉掛け技能講習(クレーン等に荷を掛ける作業資格)ならば...

受講者本人への福利厚生

埼玉土建の資格取得祝金

16,700円

+

事業所の負担軽減

国からの助成金額

12,500円

+

賃金助成の額

8,550円 × 3日(講習日数)

+

経費助成の額

25,650円

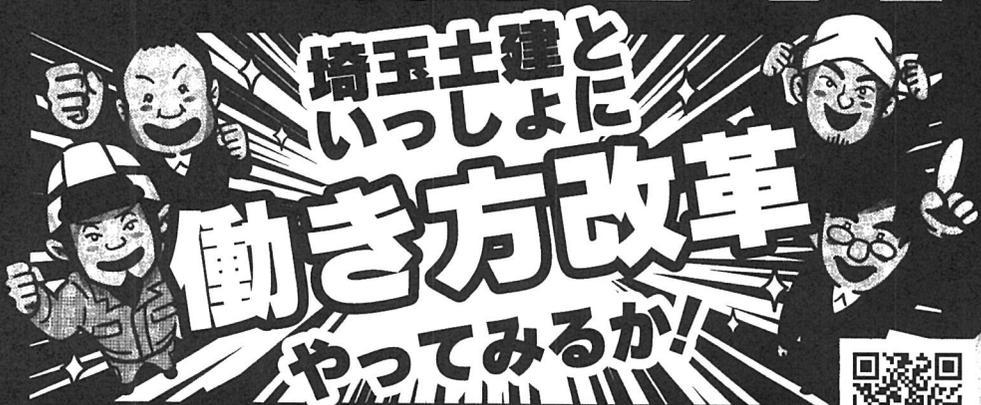
祝金と助成金の活用でスキルアップと経費削減!

なんだか大変そうだけどウチの会社にもできるのかなー

時間の把握からならできそうじゃないか?

埼玉土建が専門家と
いっしょにサポートして
くれるし大丈夫だよ!

ウチもまだまだ課題は多いけど、
助成金や祝金で安心して
スキルアップを進められるから、
仕事の質もあがってきているぜ



埼玉土建各支部



人手不足だよなー

そうそう。採っても辞めちゃうしなー

ウチはちょっと応募がくるようになったよ!

ウチは最近、人が辞めなくなったよー



どうやったらできるの!?

ポイントは...
働き方改革と
埼玉土建さ!



建設業の「働き方改革」4月から完全施行！ “無理・できない”ではすまされない

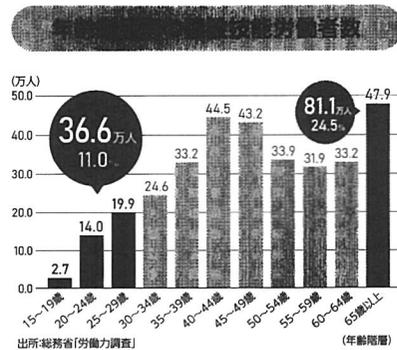
**2024年4月1日から
建設業の労働時間の上限規制
が始まる！**

時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも月100時間、年間720時間、複数月平均80時間を超えることはできません。建設業は2024年4月1日からの適用となります。

人手不足の建設業！ どうすれば、人が定着するのか

建設業界は他の業界と比べ労働時間が長く、その差は300時間以上。週休2日制も十分に確保されておらず、他産業に比べて賃金水準も低い状況が続いています。建設業界を若手にとって魅力的な職業にしていくためにも「働き方改革」が必要です。

60歳以上の高齢者(81.1万人、24.5%)は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。



人が定着する会社の特長

- 安全に安心して安定して働ける**
- 月給制で収入が安定している**
- 完全週休2日制が導入されている**
- サービス残業がない**
- 仕事を通じて成長できる**

「こんにちは、会社に
なれないよー」

「オレの会社で
人を成長させる
自信はあるぜ！」

「まずは、働く条件や
評価の制度を「だれに
でも分かるように」して
おくことが大事なんだよ」

人手不足が続く建設業界で「人材を定着させる」「若手を採用する」
ポイントは「働き方改革」！

準備できていますか？ 確認しよう！

確認しよう

労働条件の透明化

就業規則・法定帳簿

安心して働いてもらう
ために「働く条件」を
従業員と確認するって
ことだな



就業規則とは？

労働基準法89条に基づき、使用者と従業員の間で、雇用に関するルール(規則)を事業場ごとに決めたものです。常時10人以上の労働者を使用する雇用主は就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。
※就業規則の作成義務・届出義務に違反すると30万円以下の罰金を処される場合があります。

就業規則の作成

就業規則を作成することで、事業主と従業員が守るべきルールが明確になり、労使間のトラブルを未然に防ぐことができます。労働者数が10人未満であれば作成義務や提出義務はありませんが、あらかじめ就業規則で労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定め、労使間でトラブルが生じないようにしておくことが大切です。
※就業規則の有無に関わらず、雇用契約書は必須です。

労働基準法で規定された代表的な4帳簿

労働基準法では労働者を雇用する事業者に対して、労働者名簿や賃金台帳、出勤簿、年次有給休暇管理簿を法定帳簿として整備し、保存することを義務付けています。企業には、これらの法定帳簿を正しく作成し運用することで、適正な労務管理を行っていくことが求められています。

賃金台帳

賃金計算の基となる**基本帳簿**

- 事業場ごとに作成する必要あり
- 必須記載項目は氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、労働時間数(深夜・休日・残業時間を含む)、基本給及び手当額、賃金控除額など

※賃金台帳の保存期間は、最後に書き入れた日から起算して5年間。台帳未作成、保存期間違反の場合は30万円以下の罰金。悪質な場合は刑法上の詐欺罪に問われる場合もあります。

出勤簿 (労働時間を記録した帳簿)

労働基準法条文には明記されていない**隠れ帳簿**

- 厚労省のガイドラインに「労働関係に関する重要な書類」とであると明記
- 記載項目は、氏名、出勤日、出勤日毎の始業・終業時間、休憩時間、残業時間など

※出勤簿の保存期間は、最後に書き入れた日から起算して3年間。出勤簿を適切に管理していなかった場合は、30万円以下の罰金。

労働者名簿

旧工場法時代から存在する**古参の帳簿**

- 事業場ごとに作成する必要あり
- 労働者ごとに作成する必要あり
- 必須記載項目は氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務、雇入年月日、退職年月日など

※労働者名簿の保存期間は、従業員の退職や解雇、または死亡日から起算して3年間。労働者名簿を適切に管理していなかった場合は30万円以下の罰金。

年次有給休暇管理簿

2019年4月から追加された**新入り帳簿**

- 労働者ごとに作成する必要あり
- 必須記載項目は取得日、付与日、日数
- 管理簿の様式は任意のもので可

※年次有給休暇管理簿の保存期間は、有給休暇を与えた期間中、および期間終了から起算して3年間。但し、法律上の罰則はありません。

労働時間・時間外労働 (残業時間・休日出勤) ・36協定

労働時間とは？

「作業時間」のことではありません！

労働時間とは、労働者(従業員)が雇用主(経営者・事業主)の指揮命令下で働く時間のことを指します。

「労働時間」の範囲

労働時間

労働時間ではない

- 始業前の準備時間
- 朝礼時間
- 休憩時間
- 通勤時間
- 終業後の片付け
- 手待ち時間等
- 任意の研修等

時間外労働(残業時間・休日出勤)とは？

労働基準法では「法定労働時間(1日8時間、週40時間)」「法定休日」が決まっています。職種や産業にかかわらず適用されています。

この「法定労働時間」を超える勤務や「法定休日」の勤務が発生したら、基本給の相当額をさらに割り増した賃金が支払われなければなりません。

法定労働時間

法定割増率

1日あたり8時間
1週あたり40時間

時間外労働 25%割増
深夜労働(22時～5時)は
通常の時間外労働割増の上に
さらに25%割増

週1日の休日

休日出勤 35%割増

36協定とは？

労働基準法36条に基づき、時間外労働や休日勤務等について、労使間(会社【使用者】と労働者の代表)で結ばれる協定のことです。会社は法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える時間外労働および休日勤務を命じる場合、書面による協定(36協定)を結び、労働基準監督署に毎年届け出る義務があります。違反した場合、6ヶ月以下の懲役、または労働者1人あたり30万円以下の罰金となります。

36協定は労働者が1人であっても届け出る必要があります。

従業員が1人でも
36協定は
必要なのかー



労働時間の Q&A

例えばこんな一日では…

- 07:00 会社に集合して、車に道具と材料を積み込んで、会社の車で現場に向かう
- 08:00 現場到着 道具と材料を下ろす
- 08:30 作業開始
- 10:00 休憩 15分
- 12:00 昼食休憩 60分
- 15:00 休憩 15分
- 16:00 作業終了 道具を車に積み込んで、会社の車で現場を出発
- 17:30 会社到着 道具を下ろして、翌日の作業の準備
- 18:00 解散 お疲れさま

休憩時間 90分は
労働時間から除くよ



始業時間 7:00
終業時間 18:00

この場合、労働時間は9時間30分

1時間30分が時間外労働に!

時間当たり賃金の計算例

- ① 日給20,000円の労働者
 $20,000円 \div 8時間 = 2,500円$ 25%割増だと3,125円
- ② 月給40万円の労働者
→事前に計算方法(例: 平日の数×8時間)を決めておく
 $400,000円 \div 24日 \div 8時間 = 2,100円$ 25%割増だと2,625円

有給休暇とは？

建設業の場合、日給制を採用していることから、年次有給休暇の考え方がないところが非常に多いです。しかしながら、日給制であっても有給休暇は適用されます。

休日と休暇の違い

休日 … 労働義務のない日

休暇 … 労働義務はあるが、労働者の請求により労働義務が免除される日

若者に選んでもらえる
職場にするには
「休み」って大事
なんだよ



付与日数(一般労働者)

勤続年数	付与日数
6ヶ月	10日
1年6ヶ月	11日
2年6ヶ月	12日
3年6ヶ月	14日
4年6ヶ月	16日
5年6ヶ月	18日
6年6ヶ月以上	20日

Q 移動時間は労働時間？通勤時間？

A 状況により変わります。

現場へ向かうときは、会社へ集まり、単独もしくは複数で車両に乗って現場へ向かうケースが多いと思います。ただ、この移動が、会社の指揮命令下であれば労働時間としてカウントします。車の中でその日の段取り等の打ち合わせをしたり、必ず乗る車両が決まられているのであれば使用者の指揮命令下と考えられるため、労働時間として扱います。ただ、会社へ集まりはするが、誰が車両を運転するのか？集合時間等も移動する人達で任意に決めて移動するのであれば、「通勤」としての意味合いが強く、これは使用者の指揮命令下にあたらぬ、つまり労働時間ではなく、単に通勤時間として考えます。

車で打ち合わせしたら効率的だと思っただけ…



助成金活用

さらに
埼玉土建から
祝金!

新人が入社してきても、すぐに辞めてしまうことは建設業界における悩みの一つです。働き方改革の中で人材確保対策である「労働時間」や「休み」などに手を打てますが、もうひとつ有効な手段が「資格取得支援制度の導入」です。雇用保険と埼玉土建の資格取得祝金で従業員のスキルアップを安心して応援する仕組みをつくることができます。



Q 助成金って?

「助成金」は厚生労働省の管轄で、雇用保険に加入している事業所を対象とした雇用関係の支援です。条件をクリアすれば貰えるのが助成金です。建設業界向けの助成金も採用・教育など多数あります。

激しく変化する建設業。
従業員のスキルアップには
助成金の活用がおすすめ!



Q スキルアップに使える助成金は?

人材開発支援助成金(雇用保険)です。つかいやすいのはこちら!!

建設労働者
技能実習コース

若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合

次ページで
もう少し詳しく確認!

Q 条件は?

中小建設事業主で、3つの条件クリアが必要です。

3つ以外にも、
助成金ごとに助成対象
の条件があるぞ



1
雇用保険被保険者が
受講している

2
受講日当日分の
賃金を払っている
(時間外手当等含む)

3
事業所が受講料を
負担している

Q いくらもらえる? 建設労働者技能実習コース

20人以下の中小建設事業主^{※1}

21人以上の中小建設事業主^{※1}

経費助成

1つの技能実習につき
1人あたり10万円まで

支給対象費用の3/4
(技能講習の受講料)

35歳未満▶支給対象費用の7/10
35歳以上▶支給対象費用の9/20

賃金助成

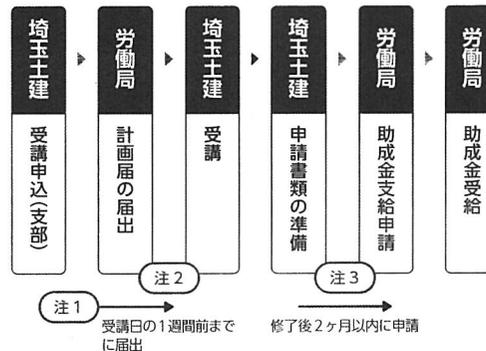
1つの技能実習につき
最長20日間

1人あたり
日額8,550円(9,405円^{※2})

1人あたり
日額7,600円(8,360円^{※2})

賃金助成は1人当りの日額で
す(3時間以上の受講に限る)
※1:3億円以下の資本金、
常時300人以下の従業員
を雇用する建設事業主
※2:受講者が建設キャリア
アップシステム技能者情報
登録者である場合の単
価(申請中可)

Q 助成金の申請・受給の手続きは?



埼玉土建 は、貴社と埼玉土建との間に必要な手続きです。最適な講座のご案内や、申請に必要な書類の準備など様々なサポートを行っています。

労働局 は、貴社と労働局の間に必要な手続きです。ここでの注意点は、以下の3点です。

- 注1. 技能実習を実施しようとする日の3ヶ月前から1週間前までに労働局に計画届の届出が必要です。※埼玉土建技術センターで受講する場合は計画届の届出は必要ありません。
- 注2. 一旦研修にかかる費用の全額を、お支払いいただく必要があります。
- 注3. 研修終了後2ヶ月以内に労働局に支給申請をしなければ、助成金が支給されません。

Q 支援の対象となる資格は?

技術研修センター実施の対象講習

- | 技能講習 | 特別教育 |
|---------------|--------------------|
| ① 玉掛け | ⑪ 低圧電気取扱者 |
| ② 小型移動式クレーン | (開閉器の操作業務のみ) |
| ③ ガス溶接 | ⑫ 高所作業者運転(高さ10m未満) |
| ④ 足場の組立等 | ⑬ 足場の組立等 |
| ⑤ 木造建築物の組立等 | ⑭ フルハーネス型安全帯 |
| ⑥ 建築物等の鉄骨の組立等 | ⑮ 自由研削砥石 |
| ⑦ 型枠支保工の組立等 | ⑯ 石綿特別 |
| ⑧ 地山・土止め支保工 | ⑰ 酸欠・硫化水素 |
| ⑨ 石綿 | |
| ⑩ 有機溶剤 | |

講習以外に
右記講座も
対象です

- さしがね教室
- 第二種電気工事士受験準備講座 + 技能試験対策講座
(電気工事士はセット受講で助成対象)
- 建築大工技能検定重点講座

スキルアップのQ&A

Q 従業員のスキルアップは事業所がやるべき?

A 事業所の発展に従業員の成長は欠かせません

日頃の経営も大変なのに、従業員のスキルアップまで事業所で面倒見きれないよ。という声も聞きます。しかし、従業員がスキルアップすることは以下のように多くのメリットがあります。

- 仕事の効率化や仕事の幅が広がる
 - 事業所の信用や顧客の評価が上がる
- 人材開発支援金を利用することで、事業所は少ない負担で研修や訓練を実施することができるので、とてもオトクです。