令和3年度 千代田万世会館 労働環境モニタリング

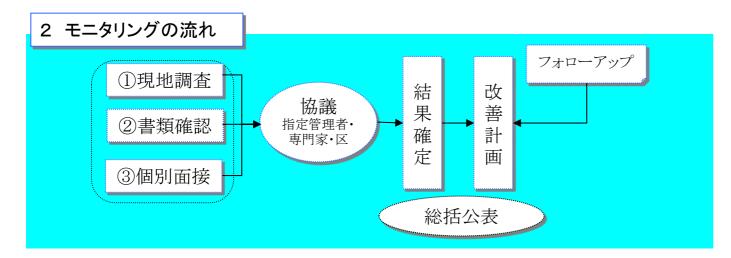
1 労働環境モニタリングの概要

○対象:千代田万世会館

○方法:社会保険労務士による現地確認、書類審査、規程監査、事務担当者面接、

従業員面接

○実施時期:令和4年1月28日~3月25日



3 モニタリングの視点

- (1) 職員の処遇・勤務形態等 職員名簿や出勤簿等の法定帳簿、雇用契約等に不備はないか。
- (2) 職員の身分の安定性 労働時間、休暇、賃金等の管理、36協定をはじめ労使協定は適正か。
- (3) 職員の労働環境・安全衛生 就業規則の整備、健康診断の実施や産業医選任などの安全衛生管理は 適正か。
- (4) 外国人労働者・障害者等関係 外国人雇用、障害者雇用、高齢者雇用は適正か。

4 結果(指摘事項と改善策)

(1) 職員の処遇・勤務形態等

- ○就業規則はほぼ適正に定められており、社員には備え付け場所も周知されている。 一部運用実態と異なる規定もあったが4月改正の予定である。
- ○法定帳簿等は主にシステム上で管理され適正に整備されている。
- ○労働条件通知書は確実に書面交付され適正になされている。パートタイム労働者の 雇用契約書への労働条件の記載内容に一部曖昧な部分が見受けられたが、この点 については対応方法を検討していく意向が示された。
- ○労働時間管理について、日ごとに15分単位での管理を行っていたが、4月からは実数での管理に改める予定である。

(2) 職員の身分の安定性

- ○労働保険及び社会保険手続きは本社で一括管理し、適正になされている。
- ○当事業所においては、該当者がおらず育児休業等の取得事例はないが、例えば、 産前休業前からの短時間勤務を認めてほしいとの従業員からの要望を踏まえて、 短時間正社員の区分を新設規定するなど、全社的に、職員に配慮した労務管理 を行っている。
- ○年次有給休暇は、希望を個別に確認して確実な取得を促すなど、全社的な取組みを行っている。

(3) 職員の労働環境・安全衛生

- ○長時間労働や過度な業務量が求められるような実態はなく、職員間のコミュニケー ションもよく図れている様子が窺えた。
- ○本社では、安全衛生委員会を開催し、職員の労働環境等について審議を行っている。ストレスチェックも全職員に対して実施し、職員の早期発見につなげるなど、 快適な職場環境の整備と職員の健康管理に努めている。
- ○各種ハラスメントの未然防止の観点から、本社主導で社内研修を積極的に開催しており、相談しやすい体制整備を行うなど、快適な職場環境の整備に努めている。

(4) 外国人労働者·障害者等関係

- ○当事業所においては、外国人及び障害者の雇用はない。
- ○全社的に長期雇用によって培われた専門的なスキルを保有する人材を大切にして おり、実際に働く従業員の納得感、満足度も高いことが窺えた。

5 モニタリング結果の活用

- ○労働時間管理を実数に改めることについて、4月以降報告を求めるとともに、モニタリング結果を区ホームページ上で公表する。
- ○今後も、定期的に労働環境モニタリングを実施し、適正な労働環境を確保することで、 労働者の勤労意欲及び区民サービスの質の向上を図っていく。