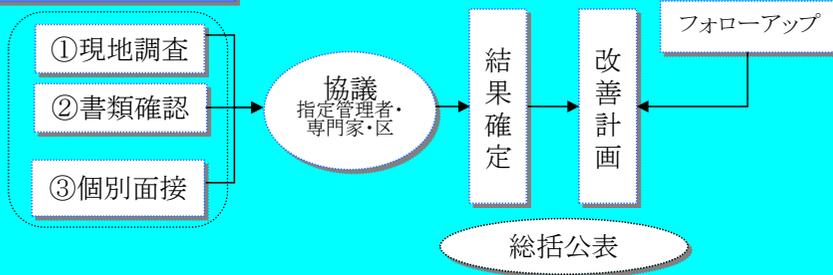


# 令和4年度 障害者就労支援施設(ジョブ・サポート・プラザちよだ) 労働環境モニタリング

## 1 労働環境モニタリングの概要

- 対象:障害者就労支援施設(ジョブ・サポート・プラザちよだ)
- 方法:社会保険労務士による現地調査、書類確認、施設長・事務管理者・職員との個別面接
- 実施時期:令和5年1月23日～3月31日

## 2 モニタリングの流れ



## 3 モニタリングの主な視点

- (1) 職員の処遇・勤務形態  
就業規則の整備や36協定をはじめ労使協定は適正か。職員名簿や出勤簿等の法定帳簿、賃金の管理、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、育児・介護休業取得等の管理、社会・労働保険等手続きは適正か。
- (3) 職員の労働環境・安全衛生  
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・障害者・高齢者の雇用管理  
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

就業規則はほぼ適正に定められ、各種労使協定の締結・届出にも問題はない。これらは従業員への配布および職場への備え付けにより周知されている。  
法定帳簿、雇用契約書、労働条件通知書は適正に作成・交付されている。  
労働時間管理は出勤簿で行っているが、客観的な入室時刻が記録できるタイムカードを試行中で、令和5年4月に本稼働の予定である。  
休憩が業務で中断することがあるが、休憩が60分に満たない場合は別の時間帯に不足分を取得させるように努めている。  
以上の通り概ね適正な雇用管理がなされていると評価できる。

### (2) 職員の身分の安定性

社会・労働保険手続きは適正に行われている。  
育児・介護休業規程の一部において法改正への対応漏れがあったが、指摘に応じ令和5年6月に改定することとなった。育児休業取得者はいないが、法を上回る措置として子が3歳まで休業を取得できるとしている。  
年次有給休暇は適正に管理されており、取得しやすいと回答する従業員が多かった。  
退職にかかる辞令等は適正に運用されている。  
以上の通り一部対応を要する事項があったものの、すでに改善に取り組んでいることから、職員の身分の安定性は良好と評価できる。

### (3) 職員の労働環境・安全衛生

健康診断は適正に実施されている。  
所定外・休日労働は繁忙時にわずかに発生するのみで、過重労働になりにくい職場環境の形成に努めている。  
36協定の限度時間も30時間と低く抑えており、限度時間を超過した時間外労働も発生していない。  
ハラスメント規程を整備し、ハラスメントの発生防止および万一に備えた適切な対応体制の構築に取り組んでいる。  
以上の通り、職員の労働環境・安全衛生は良好と評価できる。

### (4) 外国人・障害者・高齢者の雇用管理

外国人については、在留資格を確認する等、適正に管理している。  
法を上回る定年基準を設けており、高齢者の長期雇用につながるやすい職場である。  
以上の通り、雇用管理については特に問題は見受けられなかった。

## 5 モニタリング結果の活用

- ・モニタリング結果により、区は当該施設がモニタリング項目において概ね、適正な対応をしていることを確認した。
- ・モニタリング結果を事業者へ通知するとともに、区のホームページで公表する。
- ・モニタリング結果を基に必要な事項は改善いただき、よりよい職場環境の構築を指定管理者に求める。