

# 社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査 (労働環境モニタリング) 結果について

令和4年度モニタリング実施方針に基づき、指定管理業務と役務の提供を主とした委託業務において、適正な労働環境のもとで業務が確実に履行されるよう、以下のとおり、社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査を実施した。

## 1 調査者

東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部

## 2 調査対象

|     | 施設名・業務名      | 事業者名                  | 所管課    |
|-----|--------------|-----------------------|--------|
| (1) | 阿佐谷地域区民センター  | 株式会社オーチュー             | 地域課    |
| (2) | コミュニティふらっと永福 | シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社 |        |
| (3) | 高井戸保育園       | 社会福祉法人東京家庭学校          | 保育課    |
| (4) | 上高井戸保育園      | 社会福祉法人風の森             |        |
| (5) | 西田学童クラブ      | 株式会社マミー・インターナショナル     | 児童青少年課 |
| (6) | 桃三学童クラブ      | 株式会社日本デイケアセンター        |        |

## 3 調査時期

令和4年8月～12月

## 4 調査等の方法

### (1) 労働環境モニタリング説明会

事業者及び所管課に対し、労働環境モニタリングの流れと概要を説明するとともに、事前調査確認用の書類の提出を依頼した。

### (2) 現地調査ヒアリング及び本部調査ヒアリング

提出書類の調査確認後、現地にて、施設責任者や職員に対して労働条件に関する事項等のヒアリングを行い、次に事業者の本部にて、労務担当者に対して就業規則等の規定の内容・運用のヒアリングを行った。

### (3) 評価結果報告書の作成

書類調査やヒアリング調査の結果について「評価結果表」をまとめ、当該事業者に対し、労働関係法令上の解釈や適正手続に関する認識の是正を図る等、労働環境の整備に向けた改善提案を行った。この提案に基づき、事業者が改善に向け作成した「実施計画」について、調査にあたった社会保険労務士が実施内容や方法を確認し、「評価結果報告書」を作成した。

## 5 評価項目及び評価の視点

|     | 評価項目     | 評価の視点  |
|-----|----------|--|
| (1) | 雇用契約と協定等 | ○就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。<br>○各種労使協定は適正か。<br>○就業規則は労働者に周知されているか。     |
| (2) | 安全衛生関係   | ○健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。<br>○喫煙対策などが行われているか。                          |
| (3) | 労働時間     | ○労働時間は適正に管理されているか。<br>○休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。                                     |
| (4) | 給与       | ○賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。<br>○労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。<br>○最低賃金は確保されているか。 |
| (5) | 各種保険加入手続 | ○社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。  |
| (6) | 法定帳簿等の整備 | ○労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。   |

## 6 評価結果及び改善報告（実施計画）の概要

主な内容は以下のとおり。

### 【評価項目(1)雇用契約と協定等】

| 評価結果（改善を要する事項）  | 事業者の改善報告（実施計画）内容   |
|---|--|
| <p><b>就業規則の労働者への周知について</b><br/>就業規則は鍵がかかっているキャビネットに保管されており、労働者が自由に閲覧できる環境ではありません。就業規則を労働者が自由にアクセスできる環境をつくる必要があります。<br/>（労働基準法第106条、労働基準法施行規則第52条の2）</p> <p><b>労働条件通知書の法定項目の記載について</b><br/>パートタイマー等定期雇用労働者の労働条件通知書（雇用契約書を兼ねてもよい）に、法定項目（退職手当の有無、短時間・定期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口）を記載する必要があります。</p> | <p>自由に閲覧できる書棚に保管場所を移動しました。</p> <p>パートタイマー労働条件通知書（雇用契約書）に法定項目を記載するよう改訂しました。</p> |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>(短時間・有期雇用労働者法第6条、短時間・有期雇用労働者法施行規則第2条)</p> <p><b>パートスタッフの休憩時間の記載について</b></p> <p>パートスタッフの始業・終業時刻、休憩時間については、雇用契約書(労働条件通知書)では「業務運営計画表による」と記載され、併せてシフト表を提示していましたが、シフト表には休憩時間の記載がありませんでした。労働条件通知書には、休憩時間について明示しなければなりません。速やかに、労働条件通知書又はシフト表に記載してください(労働基準法第15条、則5条)。</p> | <p>休憩時間についてシフト表に記載し明示しました。</p> |
|---|--------------------------------|

**【 評価項目(2)安全衛生関係 】**

| 評価結果(改善を要する事項)   | 事業者の改善報告(実施計画)内容                                 |
|--|--|
| <p><b>衛生推進者の選任について</b></p> <p>衛生推進者を選任する義務がありますが、選任されていません。</p> <p>速やかに法定の要件を満たす衛生推進者を選任し、かつ、周知を実施してください。</p> <p>(労働安全衛生法第12条の2)</p> | <p>衛生推進者講習を受講し、衛生推進者を選任し、現場事務所内に掲示し周知いたしました。</p> |

**【 評価項目(3)労働時間 】**

| 評価結果(改善を要する事項)   | 事業者の改善報告(実施計画)内容   |
|--|--|
| <p><b>始業・終業時刻の確認、記録について</b></p> <p>始業・終業時刻の確認、記録は、上長が行っていますが、必ずしもその都度の確認、記録ではありません。厚生労働省のガイドラインは、労働時間の適正な把握について、使用者自らの現認による確認か、タイムカード等の客観的な記録を基礎とした確認、記録を原則的な方法としています。</p> <p>(「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」平29.1.20策定)フルタイムスタッフの始業・終業時刻、休憩時間について</p> <p><b>フルタイムスタッフの始業・終業時刻、休憩時間について</b></p> <p>変形労働時間制でないにもかかわらず、就業規</p> | <p>勤怠管理システム導入し、始業・終業時刻を記録することとしました。システム導入までは、使用者が都度確認し記録を行うこととしました。</p> <p>始業時刻、終業時刻、休憩時間について、厚生</p> |

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 則と実際の勤務とに乖離があります。勤務は、就業規則どおりに行う必要があります。速やかに、勤務実態と就業規則とを合わせてください<br>(労働基準法第89条1号) | 労働省モデルに準じて別紙にて記載し就業規則に添付致します。 |
|--|-------------------------------|

#### 【 評価項目(4)給与 】

| 評価結果 (改善を要する事項)   | 事業者の改善報告 (実施計画) 内容                           |
|---|--|
| <b>給与の振込先金融機関について</b><br>給与の支払いについて、振込口座の金融機関が2か所に限定されておりました。給与は、労働者の同意を得た場合に本人が指定する金融機関への振込みができることとなっています。速やかに、振込先金融機関の限定をなくし、労働者が任意に金融機関を指定できるようにしてください (労働基準法第24条、則第7条の2)。 | 労働者より2か所以外の金融機関の指定があった場合は、対応するように運用を変更致しました。 |

#### 【 評価項目(5)各種保険加入手続 】

| 評価結果 (改善を要する事項) | 事業者の改善報告 (実施計画) 内容 |
|-----------------|--------------------|
| 改善を要する事項はありません。 |                    |

#### 【 評価項目(6)法定帳簿等の整備 】

| 評価結果 (改善を要する事項)  | 事業者の改善報告 (実施計画) 内容  |
|--|---|
| <b>賃金台帳について</b><br>賃金台帳に、法定記載事項である賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数に関する事項の記載がありませんでした。速やかに改善を行ってください。<br>(労働基準法第108条、労働基準法施行規則第54条) | 賃金台帳に、法定記載事項である賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数に関する事項の記載いたしました。 |

## 7 全体的な評価

書類調査及びヒアリング等を行った結果、雇用契約と協定等、労働時間及び給与等の項目について、軽微な不備が見受けられるなど、改善を要する事項があった。改善提案に対しては、多くの事項について改善が図られ、事業者から改善計画が提出されていることから、確実に実施できるものと判断した。

# 令和4年度労働環境モニタリング 評価結果報告書

〈参考：PDF データの検索方法〉

①左図の「施設名・業務名」のご覧になりたい業務の「ページ数」を入力して検索

②該当業務の報告書が表示されます

社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査  
(労働環境モニタリング) 結果について

令和4年度モニタリング実施方針に基づき、指定管理業務と役務の提供を主とした委託業務において、適正な労働環境のもとで業務が確実に履行されるよう、以下のとおり、社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査を実施した。

**1 調査者**  
東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部

**2 調査対象**

|     | 施設名・業務名      | 事業者名                  | 所管課 |
|-----|--------------|-----------------------|-----|
| (1) | 阿佐谷地域区民センター  | 株式会社オーチャー             | 地域課 |
| (2) | コミュニティふらっと永福 | シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社 |     |

|     | 施設名・業務名      | ページ数 |
|-----|--------------|------|
| (1) | 阿佐谷地域区民センター  | 6    |
| (2) | コミュニティふらっと永福 | 31   |
| (3) | 高井戸保育園       | 54   |
| (4) | 上高井戸保育園      | 76   |
| (5) | 西田学童クラブ      | 97   |
| (6) | 桃三学童クラブ      | 124  |

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

- 事業者：株式会社 オーチャー
- 評価対象事業場：阿佐谷地域区民センター

令和4年12月26日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

| 評価の視点   | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容   | 実施時期          | 結果報告                                       |
|---|--|--|---------------|--|
| (1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。<br><br>(2) 各種労使協定は適正か。<br><br>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。 | ①就業規則の労働者への周知について<br>就業規則は鍵がかかっているキャビネットに保管されており、労働者が自由に閲覧できる環境ではありません。就業規則を鍵がかかっていない書棚に保管するとか、事業所内イントラネットに掲載するなどして、労働者が自由にアクセスできる環境をつくる必要があります。<br>(労働基準法第106条、労働基準法施行規則第52条の2) | 自由に閲覧できる書棚に保管場所を移動します。                             | 令和4年9月に実施済み   | 就業規則の保管場所を移動し、労働者が自由に閲覧できるようになったことを確認しました。 |
|   | ②就業規則・36協定の事業場単位の届出について<br>就業規則や36協定は事業場単位で届出るのが基本ですが、事業場ごとの就業規則と36協定はなく、全事業場共通のものを本部所轄の労働基準監督署に届出しています。   | 事業所個別で新宿労働基準監督署に届出ます。今後、審査対象外の事業所を含め一括届での届出を検討します。 | 令和5年1月末日までに実施 | 改善の方法が示されたものと評価できます。                       |

|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
|  | <p>ともに一括届が認められていますが、一括届の手続きもとられていません。</p> <p>30名以上の従業員が雇用されていること、統括責任者がほぼ常駐していること等を鑑みれば、当事業場は独立した事業場として各種手続きを行うのが適当です。<br/>(昭47.9.18基発第91号)</p> <p><b>③労働条件通知書の法定項目の記載について</b><br/>パートタイマー等定期雇用労働者の労働条件通知書(雇用契約書を兼ねてもよい)に、法定項目(退職手当の有無、短時間・定期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口)を記載する必要があります。<br/>(短時間・定期雇用労働者法第6条、短時間・定期雇用労働者法施行規則第2条)</p> <p><b>④過半数代表の選出について</b><br/>会社主導の手続き(立候補者の募集、立候補者の可否の確認等)により、過半数代表が選出されています。過半数代表の選出に会社は関与すべきではありません。労働者が民主的な方法(全員参加の会議での話し合い、投票等)で過半数代表を選出するようにしてください。<br/>(労働基準法施行規則第6条の2、平23.5.18基発0518第1号)</p> <p><b>⑤育児・介護休業規定の改定について</b></p> | <p>パートタイマー労働条件通知書(雇用契約書)に法定項目を記載するよう改訂しました。</p> <p>労働者が民主的な方法で過半数代表を選出するようにします。</p> | <p>令和4年11月に実施済み</p> <p>令和4年12月までに実施</p> | <p>パートタイマー労働条件通知書(雇用契約書)に法定項目を記載していることを確認しました。</p> <p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> |
|--|---|---|---|---|

|  |   |                    |               |                      |
|--|---|--------------------|---------------|----------------------|
|  | 令和4年4月に、改正育児・介護休業法が施行されていますが、育児・介護休業規定にその改正内容が反映されていません。同年10月の改正内容と併せて改定する必要があります。<br>(改正育児・介護休業法、令和4年4月1日施行、令和4年10月1日施行) | 改正内容を反映し、規定を改定します。 | 令和5年1月末日までに実施 | 改善の方法が示されたものと評価できます。 |
|--|---|--------------------|---------------|----------------------|

【 評価項目2：安全衛生関係 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容                             | 実施時期                 | 結果報告                         |
|--|--|--------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| <p>(1) 健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p> | <p>①健康診断の結果に異常の所見があるときについて</p> <p>異常の所見について、本部スタッフが医師等の診察を受けるよう指示するとのことですが、それだけでは不十分です。異常の所見があるときは、医師等の意見を聴き、記録し、それに応じた措置を講じることが必要です。<br/>(労働安全衛生法第66条の4、同法第66条の5)</p> | <p>医師等の意見を聴き、記録し、それに応じた措置を講じます。</p>  | <p>令和4年11月から随時実施</p> | <p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> |
|  | <p>②メンタルヘルスケアの推進について</p> <p>リーフレットの備え付け、冊子の配布、セミナー受講、会議等での情報共有により、メンタルヘルスケア推進の取組みをしてください。<br/>(労働安全衛生法第70条の2、(労働者の心の健康の保持増進のための指針：平27.11.30公示6号))</p>                  | <p>定例会議においてリーフレット等を配布し情報共有を行います。</p> | <p>令和4年12月から随時実施</p> | <p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>  |



|  |  |               |                         |                                  |
|--|--|---------------|-------------------------|----------------------------------|
|  | <p>③衛生推進者の選任の選任について<br/>衛生推進者を選任する義務がありますが、選任されていません。速やかに法定要件を満たす衛生推進者を選任し、事業場内に周知するようにしてください。<br/>(労働安全衛生法第12条の2)</p> | 速やかに選任し周知します。 | 令和4年11月受講済み(安全衛生推進者)・周知 | 衛生推進者を選任し、事業場内に周知済みであることを確認しました。 |
|--|--|---------------|-------------------------|----------------------------------|

【 評価項目3：労働時間 】

| 評価の視点   | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容  | 実施時期  | 結果報告  |
|---|---|---|---|---|
| <p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p> | <p>①始業・終業時刻の確認、記録について<br/>始業・終業時刻の確認、記録は、上長が行っていますが、必ずしもその都度の確認、記録ではないようです。厚生労働省のガイドラインは、労働時間の適正な把握について、使用者自らの現認による確認か、タイムカード等の客観的な記録を基礎とした確認、記録を原則的な方法としています。<br/>(「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」平29.1.20策定)</p> <p>②36協定の限度時間を超えた法定時間外労働について<br/>36協定で定める時間を超えた法定労働時間外労働の実態がありました。本36協定は特別条項付きではありませんが、突発的な対応で36協定の定める時間を超えた法定労働時間外労働が発生する可能性があるのであれば、特別条項付きの36協定の締結をご検討願います。</p> | <p>勤怠管理システム導入し、始業・終業時刻を記録します。システム導入までは、使用者が都度確認し記録を行います。</p> <p>(旧)阿佐谷地域区民センターから(新)阿佐谷地域区民センターへの引っ越しならびに、立ち上げ業務等稀にしかない状況であったため超過してしまいました。今後においては、そのような状況と</p> | <p>令和4年12月デモンストレーション<br/>令和5年1月1以降試験的運用開始予定</p> <p>経過観察</p> | <p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>今後は、突発的な対応が迫られる場合でも、36協定で定める時間を超えた時間外労働を発生させないことを確認しました。</p> |

|  |   |   |  |   |
|--|---|---|--|---|
|  | <p>(労働基準法第36条)</p> <p><b>③年次有給休暇の确实付与並びに時間単位付与について</b><br/> パートタイマー就業規則に确实付与の規定がなく、時間単位取得についての規定がありますが、労使協定が締結されていません。确实付与の規定を設けるとともに、労使協定の締結をしてください。<br/> (労働基準法第39条7項、同3項)</p> <p><b>④1か月単位の変形労働時間制について</b><br/> 起算日が明確でないので、就業規則等に起算日を記載するようにしてください。<br/> また、設備のシフト表の総労働時間が法定労働時間を超えています。総労働時間が法定労働時間を超える場合は、変形労働時間制は無効となります。<br/> (労働基準法第32条の2、労働基準法施行規則第12条の2、労働基準法第13条)</p> | <p>はならないため、特別条項付きは締結いたしません。</p> <p>パートタイマー就業規則に确实付与の規定を設け、労使協定を締結します。</p> <p>1. 起算日を記載します。<br/> 2. 設備のシフトを見直し総労働時間が法定労働時間を越えないようにします。</p> | <p>令和5年1月末日までに実施</p> <p>1. 令和5年1月末日までに実施<br/> 2. 令和4年11月より実施</p> | <p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p> |
|--|---|---|--|---|

**【 評価項目4：給与 】**

| 評価の視点   | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容   | 実施時期                 | 結果報告                         |
|---|---|--|----------------------|------------------------------|
| <p>(1) 賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。</p> <p>(2) 労働契約に基づい</p> | <p><b>各種手当について</b><br/> 賃金規程には、各種手当として「通勤手当」と「その他」しか記載がありませんが、実際に支払われている手当としては、「技術手当」「職務手当」各役職の手当など</p> | <p>賃金規定2ページ(賃金の分類)(1)基準内賃金にて「職務手当」「役職手当」等の記載</p> | <p>令和5年1月末日までに実施</p> | <p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
| <p>た支払日に適切に支払われているか。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p> | <p>があります。これら実際に支払われている手当は、賃金規程に規定しておく必要があります。</p> <p>(労働基準法第89条)</p> | <p>をしております。ただし、「技術手当」は未記載の為、その他手当を見直し再度規定します。</p> |  |  |
|--|--|---|--|--|

**【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】**

| 評価の視点                                       | 改善を要する事項               | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---|------------------------|----------|------|------|
| <p>(1) 社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。</p> | <p>改善を要する事項はありません。</p> |          |      |      |

**【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】**

| 評価の視点  | 改善を要する事項               | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--|------------------------|----------|------|------|
| <p>(1) 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。</p> | <p>改善を要する事項はありません。</p> |          |      |      |

事業者名：株式会社 オーチャー

| 評価項目       | 評価結果   | 改善を要する内容<br>(良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)   | 改善案・見直しの考え方  |
|------------|--|--|--|
| 1 雇用契約と協定等 | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p>①就業規則の労働者への周知について<br/>就業規則は鍵がかかっているキャビネットに保管されており、労働者が自由に閲覧できる環境ではありません。</p> <p>②就業規則・36協定の事業場単位の届出について<br/>就業規則や36協定は事業場単位で届出るのが基本ですが、事業場ごとの就業規則と36協定はなく、全事業場共通のものを本部所轄の労働基準監督署に届出しています。</p> <p>③労働条件通知書の法定項目の記載について<br/>パートタイマー等定期雇用労働者の労働条件通知書（または雇用契約書）に、法定項目（退職手当の有無、短時間・定期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口）の記載がありません。</p> <p>④過半数代表の選出について<br/>労働者過半数代表の選出に会社がかかわっているところがあり、選出が必ずしも民主的な方法で行われているとは言えない状況です。</p> <p>⑤育児・介護休業規定の改定について<br/>令和4年の改正育児・介護休業法の改正内容が育児・介護休業規定に反映されていません。</p> | <p>①就業規則の保管場所を移動し、労働者が自由に閲覧できるよう改善を求めました。</p> <p>②今後、就業規則・36協定は一括届による届出を行うよう改善を求めました。</p> <p>③パートタイマー労働条件通知書（雇用契約書）に法定項目を記載するよう改善を求めました。</p> <p>④民主的な方法（全員参加の会議での話し合い、投票等）で過半数労働者代表を選出するよう改善を求めました。</p> <p>⑤改正育児・介護休業法の改正内容を反映して、育児・介護休業規定を改定するよう改善を求めました。</p> |
| 2 安全衛生関係   | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p>①健康診断の結果に異常の所見があるときについて<br/>異常の所見があるときは、医師等の意見を聴き、記録し、それに応じた措置を講じることが必要です。</p> <p>②メンタルヘルスケアの推進について</p>   | <p>①異常の所見があるときは、医師等の意見を聴き、記録し、それに応じた措置を講じるよう改善を求めました。</p> <p>②定例会議等においてリーフレットなどを配布し、情報共有を行うよう改善を求めました。</p>   |

|            |  |   |   |
|------------|--|---|---|
|            |  | リーフレットの備え付け、冊子の配布、セミナー受講、会議等での情報共有により、メンタルヘルスケア推進の取組みをしてください。<br>③衛生推進者の選任の選任について<br>衛生推進者を選任する義務がありますが、選任されていません。  | ③衛生推進者を選任し、事業場内に周知するよう改善を求めました。   |
| 3 労働時間     | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | ①始業・終業時刻の確認、記録について<br>始業・終業時刻の確認、記録は、上長が行っていますが、必ずしもその都度、確認、記録を行っているとは言えない状況です。<br>②36協定の限度時間を超えた法定時間外労働について<br>36協定で定める時間を超えた法定労働時間外労働の実態がありました。<br>③年次有給休暇の确实付与並びに時間単位付与について<br>パートタイマー就業規則に确实付与の規定がなく、また、時間単位取得についての規定がありますが、労使協定が締結されていません。<br>④1ヶ月単位の変形労働時間制について<br>起算日が不明です。また、設備のシフト表の総労働時間が法定労働時間を超えています。 | ①勤怠管理システム導入し、客観的な方法により労働時間を把握するよう改善を求めました。<br>②今後は、36協定で定める時間を超える時間外労働を発生させないよう改善を求めました。<br>③パートタイマー就業規則に确实付与の規定を設けるよう、時間単位取得についての労使協定を締結するよう改善を求めました。<br>④起算日を記載するよう、また、設備のシフトを見直し、総労働時間が法定労働時間を越えない対応をするよう改善を求めました。 |
| 4 給与       | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <b>各種手当について</b><br>実際に支払われている手当で、賃金規程に記載のない手当があります。   | 実際に支払われている手当は、賃金規程に記載するよう改善を求めました。  |
| 5 各種保険加入手続 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |   |

|            |  |  |  |
|------------|--|--|--|
| 6 法定帳簿等の整備 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 |  |  |
|------------|--|--|--|

|       |   |  |  |
|-------|---|--|--|
| ※総合評価 | <input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している<br><input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある<br><input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある<br><br><p>過去に労働環境モニタリングを受けたことがあるとのことで、労働環境の整備を進めてこられたものと拝察いたします。要改善事項がいくつかありましたが、いずれも軽微なもので、それほど時間をかけずに改善が可能と思われます。改善事項はいずれも実施済みか近々実施予定であり、迅速かつ真摯にご対応いただきました。感謝申し上げます。現地ヒアリングでは、皆さんが高いモチベーションを持って業務に取り組んでおられることが分かりました。会社の成長・発展には、働きやすい職場づくりによる従業員の活性化が重要と考えます。今後とも、継続して労働環境の整備を推進されますようよろしくお願いいたします。</p> |  |  |
|-------|---|--|--|

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社

● 評価対象事業場：コミュニティふらっと永福

令和4年12月26日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

| 評価の視点  | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容  | 実施時期   | 結果報告  |
|--|--|---|--|---|
| <p>(1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p> | <p>① パートスタッフの休憩時間の記載について<br/>パートスタッフの始業・終業時刻、休憩時間については、雇用契約書（労働条件通知書）では「業務運営計画表による」と記載され、併せてシフト表を提示していましたが、シフト表には、休憩時間の記載がありませんでした。労働条件通知書には、休憩時間について明示しなければなりません。速やかに、労働条件通知書又はシフト表に記載してください（労働基準法第15条、則5条）。</p> <p>② フルタイムスタッフの休日についての就業規則への記載について<br/>フルタイムスタッフの休日については、就業規則の記載と実際の勤務とに乖離があります。就業規則には、正しい内容を記載する必要があります。速やかに就業規則を</p> | <p>①休憩時間についてシフト表に記載し明示する。</p> <p>②ふらっと永福フルタイム勤務者（交代制勤務）の休日の定め方について、厚生労働省モデルに準じて別紙にて</p> | <p>①2022年12月より実施。</p> <p>②2023年3月31日までに改訂予定。</p> | <p>①改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方法が示されたものと評価できます。</p> |

|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
|  | <p>実態に合った内容に修正してください（労働基準法第89条1号）。</p> <p>③就業規則の届出について<br/>就業規則の労基署への届出が、東京社会営業所にて行われていました。就業規則は、事業場ごとに労働基準監督署長に届け出なければなりません。コミュニティふらっと永福において、速やかに労働基準監督署長に届け出るようにしてください（労働基準法第89条）。</p> <p>④36協定の締結・届出について<br/>36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）が、東京社会営業所にて締結・届出をされていました。36協定は、事業場ごとに締結して労働基準監督署長に届け出なければなりません。コミュニティふらっと永福にて、速やかに36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出るようにしてください（労働基準法第36条）。</p> <p>⑤賃金から法令で定められた費目以外を控除する労使協定について<br/>賃金から法令で定められた費目以外を控除する労使協定が、東京社会営業所にて締結されていました。労使協定は、事業場ごとに締結されなければなりません。コミュニティふらっと永福にて、速やかに本協定を締結してください（労働基準法第24条）。</p> <p>⑥労働者代表の選出について<br/>就業規則の届出の際の意見書作成及び各種労使協定の締結にあたって、東京社会営</p> | <p>記載し就業規則に添付致します。</p> <p>③永福図書館・コミュニティふらっと永福を事業場として、就業規則の届出を行う。</p> <p>④永福図書館・コミュニティふらっと永福を事業場として、36協定の締結・届出を行う。</p> <p>⑤永福図書館・コミュニティふらっと永福を事業場として、賃金から法令で定められた費目以外を控除する労使協定を締結する。</p> <p>⑥永福図書館・コミュニティふらっと永福を事業場として、民主的</p> | <p>③2022年12月に事業場の届出をし、速やかに就業規則の届出を行う。</p> <p>④2022年12月に事業場の届出をし、速やかに36協定の締結・届出を行う。</p> <p>⑤2022年12月に事業場の届出をし、速やかに労使協定の締結を行う。</p> <p>⑥2022年12月に事業場の届出をし、速や</p> | <p>③改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>④改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑤改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑥改善の方法が示されたものと評価できます。</p> |
|--|---|---|---|---|



|  |  |                                  |                              |  |
|--|--|----------------------------------|------------------------------|--|
|  | 業所では労働者代表を使用者が指名していました。労働者代表は、民主的な方法で事業場の過半数の労働者の支持を得た上で選出しなければなりません。速やかに、コミュニティふらっと永福にて適正な方法で労働者代表を選出し、就業規則の届出、各種労使協定の締結（36協定は届出も）を行ってください（労働基準法施行規則第6条の2）。 | な方法で事業場の過半数の労働者の支持を得た労働者代表を選出する。 | かに労働者代表を選出し、各種協定の締結・各種届出を行う。 |  |
|--|--|----------------------------------|------------------------------|--|

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

| 評価の視点   | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---|-----------------|----------|------|------|
| (1) 健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。<br><br>(2) 喫煙対策などが行われているか。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 3 : 労働時間 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容   | 実施時期                | 結果報告                  |
|--|---|--|---------------------|-----------------------|
| (1) 労働時間は適正に管理されているか。<br><br>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。 | ① フルタイムスタッフの始業・終業時刻、休憩時間について<br>フルタイムスタッフの始業・終業時刻、休憩時間について、変形労働時間制でないにもかかわらず、就業規則と実際の勤務とに乖離があります。勤務は、就業規則どお | ①ふらっと永福フルタイム勤務者（交代制勤務）の、始業時刻、終業時刻、休憩時間について、厚生労働省モデルに準じて別紙にて記 | ① 2023年4月1日までに改訂予定。 | ①改善の方法が示されたものと評価できます。 |

|  |   |                |  |  |
|--|---|----------------|--|--|
|  | りに行う必要があります。速やかに、勤務実態と就業規則とを合わせてください（労働基準法第89条1号） | 載し就業規則に添付致します。 |  |  |
|--|---|----------------|--|--|

【 評価項目 4 : 給与 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容  | 実施時期                   | 結果報告                          |
|--|---|---|------------------------|-------------------------------|
| <p>(1) 賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。</p> <p>(2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p> | <p>① 給与の振込先金融機関について</p> <p>給与の支払いについて、振込口座の金融機関が2か所に限定されていました。給与は、労働者の同意を得た場合に本人が指定する金融機関への振込みができることとなっています。速やかに、振込先金融機関の限定をなくし、労働者が任意に金融機関を指定できるようにしてください（労働基準法第24条、則第7条の2）。</p> | <p>①労働者より2か所以外の金融機関の指定があった場合は、対応するように運用を変更致します。</p> | <p>① 12月13日より運用変更。</p> | <p>①改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> |

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

| 評価の視点                                       | 改善を要する事項               | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---|------------------------|----------|------|------|
| <p>(1) 社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。</p> | <p>改善を要する事項はありません。</p> |          |      |      |

【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

| 評 価 の 視 点                             | 改 善 を 要 す る 事 項 | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---------------------------------------|-----------------|----------|------|------|
| (1) 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

事業者名：シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社

| 評価項目       | 評価結果  | 改善を要する内容<br>(良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)  | 改善案・見直しの考え方  |
|------------|---|---|--|
| 1 雇用契約と協定等 | <input type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 | <p>①事業場単位での就業規則の届出等について<br/>就業規則の届出や、36協定、賃金控除協定の締結が、事業場単位ではなく営業所単位で行われていました。また、労働者代表の選出方法が不適切でした。</p> <p>②フルタイムスタッフの休日について<br/>フルタイムスタッフについて、就業規則と休日の実態との乖離がありました。</p> <p>③パートスタッフの雇用契約について<br/>パートスタッフの雇用契約時に、休憩時間の明示がありませんでした。</p> | <p>①事業場単位で、正しい方法により労働者代表を選出し、36協定の締結と届出、賃金控除協定の締結及び就業規則の届出を行うよう改善を求めました。</p> <p>②フルタイムスタッフの就業規則で、休日について勤務実態に合った記述とするよう改善を求めました。</p> <p>③雇用契約時に示すシフト表に、休憩時間を明記するよう改善を求めました。</p> |
| 2 安全衛生関係   | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |
| 3 労働時間     | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p>就業規則の絶対的記載事項について<br/>フルタイムスタッフの始業・終業時刻、休憩時間について、就業規則の内容と実態との乖離がありました。</p>  | <p>フルタイムスタッフの就業規則で、始業・終業時刻、休憩時間について勤務実態に合った記述とするよう改善を求めました。</p>  |
| 4 給与       | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p>給与振込口座の指定について<br/>給与振込に指定できる口座が、2か所の金融機関に限定されていました。</p>  | <p>従業員が給与振込口座として任意の金融機関口座を選択できるよう改善を求めました。</p>   |
| 5 各種保険加入手続 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |

|            |                         |  |  |
|------------|-------------------------|--|--|
| 6 法定帳簿等の整備 | ■適切<br>□要改善（軽微）<br>□要改善 |  |  |
|------------|-------------------------|--|--|

|       |   |  |  |
|-------|---|--|--|
| ※総合評価 | <p>□レベル3 適切に対応している<br/>■レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある<br/>□レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある</p> <p>指摘事項には、いずれも改善方法や改善の方向性を示していただきました。ありがとうございます。着実な実施をお願い申し上げますとともに、引き続き労働環境の維持・向上につとめていただきたく存じます。どうぞよろしく願いいたします。</p> |  |  |
|-------|---|--|--|

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者： 社会福祉法人東京家庭学校

● 評価対象事業場： 高井戸保育園

令和4年12月26日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

| 評価の視点  | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容   | 実施時期                              | 結果報告   |
|--|---|--|-----------------------------------|--|
| <p>(1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p> | <p>① 過半数代表の選出について<br/>過半数代表者の選出に際して、労働者による民主的な方法による選出がなされていません。過半数代表者を選出する際は、投票・挙手等の方法による手続きにより選出してください。(労働基準法第36条、平23.5.18基発0518第1号)</p> <p>② 就業規則の改正について<br/>令和4年4月1日の育児介護休業法の改正により、育児休業・介護休業の取得要件が緩和されています。就業規則第38条4項(2)「採用1年未満の職員」という要件は廃止するか、労使協定を締結してください。(育児介護休業法第11条)</p> | <p>① 令和4年11月24日の職員会議において、過半数代表者の選任を行いました。次年度より選挙により選出します。</p> <p>② 12月末までに、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出をします。</p> | <p>① 令和4年度内</p> <p>② 年内(令和4年)</p> | <p>① 過半数代表者の選任が行われ、既に改善が行われております。</p> <p>② 改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> |

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--|-----------------|----------|------|------|
| <p>(1) 健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p> | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 3 : 労働時間 】

| 評価の視点   | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容  | 実施時期  | 結果報告   |
|---|--|---|---|--|
| <p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p> | <p>① 勤務時間の把握について<br/>タイムカードによる出退勤時間と勤怠台帳の勤務時間との差異が大きい労働者が見られます。60分を超えて休憩を取得した場合には、タイムカードに手書きで休憩時間を書き込むなどして、実労働時間の把握を確実に行うようにして下さい。(労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン 平29.1.20策定)</p> <p>②年次有給休暇の确实付与に関する就業規則への記載について<br/>本部就業規則には記載が確認できましたが、当該事業所に適用される就業規則に記載がありませんでした。(労働基準法39条7項)</p> | <p>①60分を超えて休憩を取得した場合は、タイムカードに手書きで記入して参ります。</p> <p>②法律施行とともに、5日以上の有給休暇取得を行っていますが、園の規則に記載がなかったため、本部の就業規則に</p> | <p>①令和4年11月4日より</p> <p>②令和4年度内の理事会において。</p> | <p>①改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> |

|  |  |                                   |  |  |
|--|--|-----------------------------------|--|--|
|  |  | 明記してあるので、それに準じて、園の就業規則を年度内に改訂します。 |  |  |
|--|--|-----------------------------------|--|--|

【 評価項目 4 : 給与 】

| 評価の視点   | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---|-----------------|----------|------|------|
| (1) 賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。<br><br>(2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。<br><br>(3) 最低賃金は確保されているか。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

| 評価の視点                                | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--------------------------------------|-----------------|----------|------|------|
| (1) 社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |



【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

| 評価の視点                                 | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---------------------------------------|-----------------|----------|------|------|
| (1) 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

事業者名：社会福祉法人東京家庭学校

| 評価項目       | 評価結果   | 改善を要する内容<br>(良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)  | 改善案・見直しの考え方  |
|------------|--|---|--|
| 1 雇用契約と協定等 | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p>①過半数代表の選出について<br/>過半数代表者の選出に際して、労働者による民主的な方法による選出がなされていません。過半数代表者を選出する際は、投票・挙手等の方法による手続きにより選出してください。</p> <p>②就業規則の改正について<br/>令和4年4月1日の育児介護休業法の改正により、育児休業・介護休業の取得要件が緩和されています。就業規則第38条4項(2)「採用1年未満の職員」という要件は廃止するか、労使協定を締結してください。</p> | <p>①過半数代表者については、投票・挙手等の方法による手続きによって選出するよう改善を求めました。</p> <p>②労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出するよう改善を求めました。</p> |
| 2 安全衛生関係   | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |
| 3 労働時間     | <input type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 | <p>①勤務時間の把握について<br/>タイムカードによる出退勤時間と勤怠台帳の勤務時間との差異が大きい労働者が見られます。60分を超えて休憩を取得した場合には、タイムカードに手書きで休憩時間を書き込むなどして、実労働時間の把握を確実にを行うようにして下さい。</p> <p>②年次有給休暇の確実付与に関する就業規則への記載について<br/>本部就業規則には記載が確認できましたが、当該事業所に適用される就業規則に記載がありませんでした。</p>       | <p>①タイムカードによる勤務時間把握について、運用方法の改善を求めました。</p> <p>②園の就業規則の改訂を求めました。</p>                              |
| 4 給与       | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |

|            |  |  |  |
|------------|--|--|--|
| 5 各種保険加入手続 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 |  |  |
| 6 法定帳簿等の整備 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 |  |  |

|       |  |
|-------|--|
| ※総合評価 | <input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している<br><input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある<br><input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある<br><br>指摘事項には、いずれも改善方法や改善の方向性を示していただきました。ありがとうございます。着実な実施をお願い申し上げますとともに、引き続き労働環境の維持・向上につとめていただきたく存じます。どうぞよろしくお願いいたします。 |
|-------|--|

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者： 社会福祉法人 風の森

● 評価対象事業場： 上高井戸保育園

令和 4年12月26日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

| 評価の視点  | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容  | 実施時期  | 結果報告   |
|--|---|---|---|--|
| <p>(1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p> | <p>①賃金算定期間について<br/>労働条件通知書と給与規程の賃金算定期間が一致していません。実態を踏まえ期間の統一をしてください。(労働契約法第7条)</p> <p>②固定残業代と時間外労働時間数について<br/>労働条件通知書に記載される固定残業代と時間外労働時間数が一致していないため、時間単価が不明確な方がいました。また、固定残業代の対象となる手当が、給与規程と労働条件通知書では一致していないため、固定残業代の対象が明確になっていません。固定残業代の対象の明確化、金額と</p> | <p>① 労働条件通知書を改定し基本的な賃金の締め日と、勤怠についての計算期間が違うことを明記しました。また、給与規程についても同様に改定いたします。</p> <p>② 金額と時間に違いが発生している職員について労働条件通知書を改定いたしました。また、給与規程の改定を行い、固定残業代の対象とな</p> | <p>① 令和5年4月1日(年度の更新時に全従業員分の更新を行います)給与規程は理事会承認後に監督署へ届け出を行います。</p> <p>② 令和4年12月1日</p> <p>給与規程の改定は令和5年</p> | <p>① 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>② 労働条件通知書を改定され、固定残業代と時間外労働時間数の整合性が図られました。<br/>確認資料：労働条件通知書<br/>給与規程については、改善の方法が示された</p> |

|  |  |                        |             |            |
|--|--|------------------------|-------------|------------|
|  | 時間外労働時間数の整合性を図るよう<br>してください。(労働基準法第37条、基<br>監発0731第1号平29.7.31) | る手当を明確になるようにいた<br>します。 | 3月31日までに届け出 | ものと評価できます。 |
|--|--|------------------------|-------------|------------|

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

| 評価の視点   | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---|-----------------|----------|------|------|
| (1) 健康診断の実施、<br>産業医等の選任、業務災<br>害への対策の状況は適正<br>か。<br><br>(2) 喫煙対策などが行<br>われているか。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 3 : 労働時間 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--|-----------------|----------|------|------|
| (1) 労働時間は適正に<br>管理されているか。<br><br>(2) 休暇・休日の取得<br>状況及び管理は適切か。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 4 : 給与 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--|-----------------|----------|------|------|
| <p>(1) 賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。</p> <p>(2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p> | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

| 評価の視点                                | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--------------------------------------|-----------------|----------|------|------|
| (1) 社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

| 評価の視点                                 | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---------------------------------------|-----------------|----------|------|------|
| (1) 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

## 別紙3 評価結果表

調査施設（業務名）： 上高井戸保育園

事業者名：社会福祉法人 風の森

| 評価項目       | 評価結果  | 改善を要する内容<br>(良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)  | 改善案・見直しの考え方  |
|------------|---|---|--|
| 1 雇用契約と協定等 | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <b>①賃金算定基礎期間について</b><br>労働条件通知書と給与規程の賃金算定期間が一致していませんでした。<br><b>②固定残業代と時間外労働時間数について</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件通知書において固定残業代と時間外労働時間数が不一致の労働者がおられました。</li> <li>給与規程で固定残業代を含む手当のうち、その明示がされていない手当がありました。</li> </ul> | <b>① 労働条件通知書の改定、給与規程の改定および所轄労働基準監督署への届け出を行うよう改善を求めました。</b><br><b>② について</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件通知書を改定し、固定残業代と時間外労働時間数の整合性が図られるよう改善を求めました。</li> <li>給与規程の改定と所轄労働基準監督署への届け出を行うよう改善を求めました。</li> </ul> |
| 2 安全衛生関係   | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |
| 3 労働時間     | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |
| 4 給与       | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |
| 5 各種保険加入手続 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |
| 6 法定帳簿等の整備 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |

|       |  |
|-------|--|
| ※総合評価 | <p>■ レベル3 適切に対応している</p> <p>□ レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある</p> <p>□ レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある</p> <p>現地ヒアリング、本部ヒアリングともにとっても調査に協力的で、終始和やかな雰囲気で行われました。</p> <p>本部責任者は、労働法令の知識・理解度も高く、法改正への迅速な対応、従業員の声に耳を傾け労働環境の改善に努められているように見受けられました。このことは、離職率の低さ、有給休暇取得率の高さ、時間外労働時間数の少なさなどからもうかがえます。</p> <p>安心して生き生きと働ける環境は、従業員のためだけでなく、日中保育園で過ごす子どもと子どもを預ける保護者にとっても、大変素晴らしいことだと思います。</p> |
|-------|--|



労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：株式会社マミー・インターナショナル

● 評価対象事業場：西田学童クラブ

令和4年12月26日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

| 評価の視点  | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容  | 実施時期  | 結果報告  |
|--|--|---|---|---|
| <p>(1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p> | <p>①始業、終業の時刻（労働時間）及び休憩時間について<br/>就業規則に1か月単位の変形労働時間制に関するシフト表の作成手続き及び周知方法についての定めがありません。</p> <p>1か月単位の変形労働時間制を導入する場合は、就業規則に必要事項を記載するか、労使協定を締結する必要があります。導入するのであれば、速やかに必要な対応を行ってください。（労働基準法第32条の2、昭63.3.14基発150号）</p> <p>②育児休業及び介護休業の対象者について<br/>育児・介護休業法改正（令和4年4月施行）により、有期雇用労働者の育児・介護休業の</p> | <p>①就業規則を改訂し、新たなものを本社及び、現場に備える。</p> <p>②就業規則を改訂し、新たなものを本社及び、現場に備える。</p> | <p>①令和4年11月完了いたしました。</p> <p>②令和4年11月完了いたしました。</p> | <p>①就業規則に1か月単位の変形労働時間制に関するシフト表の作成手続き及び周知方法についての定めが記載されたことを確認しました。<br/>(就業規則)</p> <p>②育児休業および介護休業の対象者について法改正に沿った規定内容に改</p> |

|  |   |  |   |   |
|--|---|--|---|---|
|  | <p>取得要件が緩和されました。同10月施行分と合せて改定等の対応を行ってください。<br/>(育児・介護休業法第5条、第11条)</p> <p><b>③法定の生理休暇について</b><br/>就業規則に生理休暇に関する記載がありません。生理休暇は就業規則の絶対的必要記載事項ですので、速やかに就業規則の改定を行ってください。(労働基準法第68条、第89条1号)</p> <p><b>④有期契約労働者の無期転換権に関するルールについて</b><br/>有期契約労働者の無期転換権に関するルールが定められていません。就業規則の改定を行ってください。(労働契約法第18条)</p> <p><b>⑤雇用契約書(兼、労働条件通知書)の法定項目の記載について</b><br/>有期契約労働者の始業・終業時刻及び休憩時間について記載内容が不十分です。<br/>シフト制採用の時は、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示し、適用される就業規則の関係条項名を示す必要があります。実態に即した雇用契約書(兼、労働条件通知書)を作成してください。<br/>(労働基準法第15条1項労働条件の明示、労働基準法施行規則第5条1項労働条件、平</p> | <p>③就業規則を改訂し、新たなものを本社及び、現場に備える。</p> <p>④就業規則を改訂し、新たなものを本社及び、現場に備える。</p> <p>⑤雇用契約書(兼、労働条件通知書)を改訂し、令和4年11月以降より使用します。</p> | <p>③令和4年11月完了いたしました。</p> <p>④令和4年11月完了いたしました。</p> <p>⑤令和4年11月以降の対象者より新様式にて、取り交わしを行っております。</p> | <p>定されたことを確認しました。<br/>(就業規則)</p> <p>③就業規則に生理休暇に関する規定が記載されたことを確認しました。<br/>(就業規則)</p> <p>④就業規則に有期契約労働者の無期転換権に関するルールが記載されたことを確認しました。<br/>(就業規則)</p> <p>⑤雇用契約書(兼、労働条件通知書)のシフト制に係る始業・終業時刻及び休憩時間が具体的な記載内容に改善されたことを確認しました。<br/>(雇用契約書)</p> |
|--|---|--|---|---|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  | <p>11. 1. 29基発45号)</p> <p><b>⑥36協定の締結について</b><br/> 過半数代表者の記載が記名のみとなっています。労使双方の合意が明らかになるように36協定書又は36協定届の写しに、署名又は押印を行ってください。(昭53. 11. 20基発642号、基監発1222第1号・令2. 12. 22、労働基準法施行規則等の一部を改正する省令に関するQ&amp;A)</p> <p><b>⑦過半数代表者について</b><br/> 過半数代表者は、民主的な方法で事業場の過半数労働者の支持を得たうえで選出されていることを確認できませんでした。速やかに過半数代表者の選出方法について検討を行ってください。(労働基準法施行規則第6条の2)</p> <p><b>⑧管理監督者について</b><br/> 就業規則において、各施設における施設長は管理監督者であると規定されていますが、事前調査シートやヒアリングにて施設長が管理監督者の要件に該当していないことが分かりました。会社の方針を明確にしたうえ</p> | <p>⑥36協定の締結について、労使双方の合意が明らかになるように36協定書又は36協定届の写しに、署名及び押印を行います。</p> <p>⑦過半数代表者の選出方法については、自薦または他薦等による候補者に対して、支持するか否かを労働者に確認するため、事業場内の回覧用紙にてその旨を記載してもらい、過半数の労働者の支持を得た者を代表者とする方法とします。</p> <p>⑧施設長は管理監督者としなかったことといたしました。伴いまして、就業規則も改訂し、新たなものを本社及び現場に備えました。施設長の出</p> | <p>⑥令和4年11月より実施しております。</p> <p>⑦令和4年11月より実施しております</p> <p>⑧就業規則を令和4年11月完了いたしました。施設長への割増賃金の支給を1</p> | <p>⑥改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑦改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑧就業規則の管理監督者の規定が改定され、施設長は管理監督者でないことが明確化されたことを確認しました。<br/>(就業規則)</p> |
|--|--|--|--|---|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | <p>で必要な対応を行ってください。<br/>(労働基準法第41条第2号、昭63.3.14基発150号等)</p> <p><b>⑨休業手当について</b><br/>就業規則(賃金・賞与規定)に休業手当に関する記載がありません。<br/>絶対的記載事項ですので、速やかに就業規則の改定を行ってください。<br/>(労働基準法第26条、第89条2号)</p> <p><b>⑩給与の計算締切日変更について</b><br/>就業規則の賃金締切日と異なる締切日で支払が行われた月があります。<br/>就業規則に定められた締切日を守ってください。締切日の変更が必要な場合は、就業規則改定の手続きを行ってください。<br/>(労働基準法第89条2号)</p> | <p>勤簿を確認し、割増賃金を支給いたしました。</p> <p>⑨就業規則を改訂し、新たなものを本社及び、現場に備える。</p> <p>⑩締切日を変更する月日を記載した就業規則へ改訂し、新たなものを本社及び現場に備えました。</p> | <p>1月30日完了いたしました。</p> <p>⑨令和4年11月完了いたしました。</p> <p>⑩令和4年11月完了いたしました。</p> | <p>⑨賃金・賞与規定に休業手当に関する規定が記載されたことを確認しました。<br/>(賃金・賞与規定)</p> <p>⑩賃金締切日が改定されたことを確認しました。<br/>(賃金・賞与規定)</p> |
|--|--|--|---|--|

【 評価項目2：安全衛生関係 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容   | 実施時期                     | 結果報告   |
|--|--|--|--------------------------|--|
| <p>(1)健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。</p> <p>(2)喫煙対策などが行われているか。</p> | <p><b>①衛生推進者の選任について</b><br/>衛生推進者を選任する義務がありますが、選任されていません。<br/>速やかに法定の要件を満たす衛生推進者を選任し、かつ、周知を実施してください。<br/>(労働安全衛生法第12条の2)</p> | <p>①衛生推進者講習を受講し、衛生推進者を選任し、現場事務所に掲示し周知しております。</p> | <p>①令和4年11月完了いたしました。</p> | <p>①衛生推進者講習の受講が完了し、衛生推進者の選任および事業所内に周知したことを確認しました。<br/>(衛生推進者養成講習修了証)</p> |

【 評価項目3：労働時間 】

| 評価の視点   | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容  | 実施時期   | 結果報告   |
|---|---|---|--|--|
| <p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p> | <p>①休憩時間について</p> <p>休憩時間中に電話当番等が行われていません。「休憩時間」には、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含みません。状況確認の上、改善策の検討を行ってください。</p> <p>(労働基準法第34条、昭22.9.13発基第17号、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン平29.1.20)</p> <p>②勤務計画書の作成について</p> <p>1か月単位の変形労働時間制における勤務計画書(令和3年6月)において、正社員の労働時間(176時間)が変形期間(1か月)における労働時間の総枠(171.4時間)を超えて定められていました。労働時間の総枠を超えた場合は、その部分は無効となります。</p> <p>今後の勤務計画書作成では、改善を行ってください。(労働基準法第13条、第32条)</p> | <p>①休憩時間中に電話当番等を行わないために、常に休憩は交代制で実施します。</p> <p>②月の労働時間の確認表を作成し、施設長と労働時間の考え方について確認しました。今後の勤務計画書の作成において労働時間の総枠を超えない体制を継続していきます。</p> | <p>①令和4年11月より実施しております。</p> <p>②令和4年11月より実施しています。</p> | <p>①休憩を交代制で取得する体制に改善したことを確認しました。</p> <p>②勤務計画書の作成について労働時間の総枠を超えない体制に改善したことを確認しました。</p> |

【 評価項目4：給与 】

| 評価の視点                                   | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容                    | 実施時期                           | 結果報告                                       |
|---|--|-----------------------------|--------------------------------|--|
| <p>(1) 賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。</p> | <p>①割増賃金について</p> <p>割増賃金の支払い漏れがありました。ご確認の上、速やかに対応ください。</p> | <p>①割増賃金について再計算し、支給します。</p> | <p>①令和4年11月30日支払い完了いたしました。</p> | <p>①支払い漏れとなっていた割増賃金の支払いが完了したことを確認しました。</p> |

|  |                    |  |           |           |
|--|--------------------|--|-----------|-----------|
| <p>(2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p> | <p>(労働基準法第37条)</p> |  | <p>た。</p> | <p>た。</p> |
|--|--------------------|--|-----------|-----------|

**【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】**

| 評価の視点                                       | 改善を要する事項               | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---|------------------------|----------|------|------|
| <p>(1) 社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。</p> | <p>改善を要する事項はありません。</p> |          |      |      |

**【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】**

| 評価の視点  | 改善を要する事項  | 実施方法及び内容              | 実施時期                         | 結果報告  |
|--|---|-----------------------|------------------------------|---|
| <p>(1) 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。</p> | <p>①賃金台帳について<br/>賃金台帳に、法定記載事項である賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数に関する事項の記載がありませんでした。速やかに改善を行ってください。<br/>(労働基準法第108条、労働基準法施行規則第54条)</p> | <p>①賃金台帳を改善いたします。</p> | <p>①令和4年11月より改善実施しております。</p> | <p>①賃金台帳に、法定記載事項である賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数に関する事項の記載がされていることを確認しました。<br/>(賃金台帳)</p> |

事業者名：株式会社マミー・インターナショナル

| 評価項目       | 評価結果   | 改善を要する内容<br>(良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)  | 改善案・見直しの考え方  |
|------------|--|---|--|
| 1 雇用契約と協定等 | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p>①始業、終業の時刻（労働時間）及び休憩時間について<br/>就業規則に1か月単位の変形労働時間制に関するシフト表の作成手続き及び周知方法についての定めがありませんでした。</p> <p>②育児休業及び介護休業の対象者について<br/>育児・介護休業法改正（令和4年4月施行）により、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件が緩和されました。同10月施行分と合せて就業規則改定等の対応が必要でした。</p> <p>③法定の生理休暇について<br/>就業規則に生理休暇に関する記載がありませんでした。</p> <p>④有期契約労働者の無期転換権に関するルールについて<br/>有期契約労働者の無期転換権に関するルールが定められていませんでした。</p> <p>⑤雇用契約書（兼、労働条件通知書）の法定項目の記載について<br/>有期契約労働者の始業・終業時刻及び休憩時間について記載内容が不十分でした。</p> <p>⑥36協定の締結について<br/>過半数代表者の記載が記名のみとなっていました。労使双方の合意が明らかになるように36協定書又は36協定届の写しに、署名又は押印を行う必要がありました。</p> <p>⑦過半数代表者について<br/>過半数代表者は、民主的な方法で事業場の過半数労働者の支持を得たうえで選出されていることを確認できませんでした。</p> <p>⑧管理監督者について</p> | <p>①就業規則の始業、終業の時刻（労働時間）及び休憩時間の定めについて、改善を求めました。</p> <p>②就業規則の育児休業及び介護休業の定めについて、改善を求めました。</p> <p>③就業規則の生理休暇の定めについて、改善を求めました。</p> <p>④就業規則の有期契約労働者の無期転換権に関するルールについて、改善を求めました。</p> <p>⑤雇用契約書の法定項目の記載について、改善を求めました。</p> <p>⑥36協定届の署名（又は記名と押印）について、改善を求めました。</p> <p>⑦過半数代表者選出について、民主的な方法で選出するよう改善を求めました。</p> <p>⑧施設長の役割が管理監督者に該当するかどうか、明</p> |

|            |  |   |  |
|------------|--|---|--|
|            |  | <p>就業規則において、各施設における施設長は管理監督者であると規定されていますが、事前調査シートやヒアリングにて施設長が管理監督者の要件に該当していないことが分かりました。</p> <p>⑨休業手当について<br/>就業規則（賃金・賞与規定）に休業手当に関する記載がありませんでした。</p> <p>⑩給与の計算締切日変更について<br/>就業規則の賃金締切日と異なる締切日で支払が行われた月があり、締切日の変更が必要な場合は、就業規則改定の手続きを行う必要がありました。</p> | <p>確にするよう改善を求めました。</p> <p>⑨就業規則の休業手当に関する記述について、改善を求めました。</p> <p>⑩給与の計算締切日について、賃金・賞与規定と運用を合わせるよう改善を求めました。</p> |
| 2 安全衛生関係   | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p><b>衛生推進者の選任について</b><br/>衛生推進者を選任する義務がありますが、選任されていませんでした。</p>   | <p>衛生推進者養成講習の受講と、衛生推進者を選任、周知等の改善を求めました。</p>  |
| 3 労働時間     | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p>①休憩時間について<br/>休憩時間中に電話当番等が行われていました。</p> <p>②勤務計画書の作成について<br/>1 か月単位の変形労働時間制における勤務計画書（令和3年6月）において、正社員の労働時間（176時間）が変形期間（1か月）における労働時間の総枠（171.4時間）を超えて定められていました。</p>   | <p>①休憩時間に電話当番等が行われないう、改善を求めました。</p> <p>②勤務計画書の作成について、労働時間の総枠を超えない体制にするよう改善を求めました。</p>                        |
| 4 給与       | <input type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 | <p><b>割増賃金について</b><br/>割増賃金の支払い漏れがありました。</p>  | <p>支払い漏れの割増賃金の支払いを求めました。</p>   |
| 5 各種保険加入手続 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 |   |  |
| 6 法定帳簿等の整備 | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微）<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <p><b>賃金台帳について</b><br/>賃金台帳に、法定記載事項である賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数に関する事項の記載がありませんでした。</p>   | <p>賃金台帳の記載事項について、法定項目をもれなく記載するよう改善を求めました。</p>  |



|       |  |
|-------|--|
| ※総合評価 | <p>■ レベル3 適切に対応している</p> <p>□ レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある</p> <p>□ レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある</p> <p>現地スタッフおよび本部スタッフともに調査に協力的であり、本部責任者についても労働環境改善に前向きな姿勢が見受けられました。改善提案に対する対処も迅速に実施されており、また、調査対象事業所以外の事業所についても割増賃金の支払漏れの有無を確認し、支払漏れがあれば差額支給するとのことでした。</p> <p>現地および本部ともに、事務所内の雰囲気良く、素晴らしいことだと思いました。</p> |
|-------|--|

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：株式会社日本デイケアセンター

● 評価対象事業場：桃三学童クラブ

令和4年12月26日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

| 評価の視点  | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容  | 実施時期  | 結果報告   |
|--|--|---|---|--|
| <p>(1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p> | <p>①就業規則記載内容<br/>就業規則第50条2項(1)において「欠勤が7日以上に及び」となっている日数を「14日以上におよび」と改定し、労働基準監督署へ提出してください。行政通達では「原則として2週間以上」です。(昭23.11.11基発第1637号、昭31.3.1基発第111号)</p> <p>②妊娠や出産を申し出た労働者への対応<br/>妊娠出産を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認措置を取っていませんでした。文書を作成し、個別周知に備えてください。(育児・介護休業法第21条)</p> | <p>①ご指摘の通り、規則を以下の通り改定致しました。(改定就業規則添付①)<br/><br/>7日以上→14日以上</p> <p>②育児・介護休業等に関する規則の改訂にあたり、内容及び表記を十分精査した上で制定し、従業員への周知を図ります。</p> | <p>①改定規則の施行<br/>令和4年12月1日<br/>労働基準監督署への届出完了後、再報告致します。</p> <p>②令和5年3月末までに改定<br/>令和5年4月1日より施行し、同時に従業員への周知を実施致します。</p> | <p>①改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> |

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項   | 実施方法及び内容   | 実施時期                 | 結果報告                        |
|--|--|--|----------------------|-----------------------------|
| <p>(1) 健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p> | <p>衛生推進者の選任。<br/>衛生推進者を選任し、周知してください。<br/>(労働安全衛生法第12条の2)</p> | <p>須藤施設長を選任するにあたり、11月18日衛生推進者養成講習を受講、修了をもって正式任命致しました。<br/>添付資料②(修了証)</p> | <p>2022年11月18日より</p> | <p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p> |

【 評価項目 3 : 労働時間 】

| 評価の視点   | 改善を要する事項               | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---|------------------------|----------|------|------|
| <p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p> | <p>改善を要する事項はありません。</p> |          |      |      |

【 評価項目 4 : 給与 】

| 評価の視点  | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--|-----------------|----------|------|------|
| <p>(1) 賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。</p> <p>(2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p> | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

| 評価の視点                                | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|--------------------------------------|-----------------|----------|------|------|
| (1) 社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

| 評価の視点                                 | 改善を要する事項        | 実施方法及び内容 | 実施時期 | 結果報告 |
|---------------------------------------|-----------------|----------|------|------|
| (1) 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。 | 改善を要する事項はありません。 |          |      |      |

事業者名：株式会社日本デイケアセンター

| 評価項目       | 評価結果  | 改善を要する内容<br>(良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)   | 改善案・見直しの考え方  |
|------------|---|--|--|
| 1 雇用契約と協定等 | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <b>①就業規則記載事項（制裁の事由）について</b><br>就業規則第50条2項（1）において「欠勤が7日以上に及び」となっていました。行政通達では「原則として2週間以上」です。<br><b>②妊娠出産を申し出た労働者に対する対応について</b><br>個別の周知・意向確認措置を取っていませんでした。 | ①就業規則第50条2項（1）の該当部分を「14日以上におよび」と改定し、労働基準監督署へ提出するよう提案いたしました。<br>②文書を作成し、個別周知に備えるよう提案いたしました。 |
| 2 安全衛生関係   | <input type="checkbox"/> 適切<br><input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 | <b>衛生推進者の選任について</b><br>衛生推進者を選任していませんでした。<br>（労働安全衛生法第12条の2）   | 衛生推進者を選任し、周知するよう提案いたしました。  |
| 3 労働時間     | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |  |  |
| 4 給与       | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |  |  |
| 5 各種保険加入手続 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |  |  |
| 6 法定帳簿等の整備 | <input checked="" type="checkbox"/> 適切<br><input type="checkbox"/> 要改善 (軽微)<br><input type="checkbox"/> 要改善 |  |  |

※総合評価

- レベル3 適切に対応している
- レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある
- レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある

指摘事項にはいずれも改善方法や改善の方向性を示していただき、一部は実施していただきました。ありがとうございます。引き続き労働環境の維持・向上につとめていただきたく存じます。どうぞよろしく願いいたします。