

指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区文化会館(かつしかシンフォニーヒルズ)	株式会社キョードー東京
葛飾区亀有文化ホール(かめありリリオホール)	

4 調査期間

令和4年10月～令和5年2月

5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
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について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
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 調査の手法

ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は、担当者ヒアリング及び正規労働者・非正規労働者同数でアンケート調査を実施

した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

※主な指摘事項：法・制度等に鑑みて改善が必要な事項

主な確認事項：指摘事項ではないが、対応することが望ましい事項

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社キョードー東京	労働者代表の選出は、選挙の公示文書等正しく運用されていましたが、代表者の選任や周知については今後さらに徹底する必要があります。	代表者の選任や周知についてはオフィスネットワークの就業規則のフォルダーと共に常時閲覧可能な状況とします。
	管理監督者の一部の手当に管理監督者として似つかわしくない名称が用いられているため、名称の変更などをご検討ください。	似つかわしくない名称は令和5年4月契約更新時より一部変更しました。引き続き検討いたします。
	昼食を自席でとるため、休憩時間について仕事をしてしまうという声がありました。休憩時間の管理については、改善等をご検討いただく必要があると思います。	休憩時間の適切な取得は、法的な拘束力だけでなく、集中力の維持や疲労の蓄積を防ぐ効果もあるので随時促進します。

事業者名	主な確認事項	確認結果
株式会社キョードー東京	<p>規則や労働条件通知書に始業・終業時間と実際の勤務時間にずれがあるとの認識があるようです。改めて、状況を確認の上、必要とあれば改善をお願いします。</p>	<p>事業年度の開始時や雇用契約の更新時を活用し、勤務時間の認識を個別に確認するよう努めます。</p>
	<p>管理簿の現物、5日以上の取得がなされていることは確認できたが、取りにくいと感じている方がいらっしゃるようです。ご留意ください。</p>	<p>休暇取得が「周囲に負担をかける」という躊躇を改め、肉体・メンタルの両面での良好維持のため、事業所として取得の促進に努めます。</p>
	<p>就業規則の保管場所、見たことがある従業員は約55%程度でした。また、労使協定の代表者選出方法、選出された代表者の認識が3割程度でした。周知不足の感を否めません。</p> <p>育児・介護休暇制度についても46.9%が「知らない」と回答しています。法改正にも対応した内容で周知を進めてください。</p>	<p>現状はオフィスネットワークの共有フォルダーに常時掲出しておりますが、更なる周知のため、改正時毎にその旨を社内メールで発信する等、周知方法を付加するよう取り組みます。</p>
	<p>ハラスメントや周知に関する点のアンケート結果が著しく低くなっております。周知の業務フローの徹底とハラスメントに関する正しい理解への取り組みを行うことをお勧めします。</p>	<p>ハラスメントやその周知については、社労士による一般社員と管理監督者を対象とする各レクチャーを実施しましたが、適宜関連情報を発信するよう努めます。</p>

指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区文化会館(かつしかシンフォニーヒルズ)	株式会社シミズオクト
葛飾区亀有文化ホール(かめありリリオホール)	

4 調査期間

令和4年10月～令和5年3月

5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
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について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
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 調査の手法

ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は、アンケート調査とともに従業員ヒアリングを実施した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

※主な指摘事項：法・制度等に鑑みて改善が必要な事項

主な確認事項：指摘事項ではないが、対応することが望ましい事項

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社シミズオクト	<p>4月1日から開始の時間外労働・休日労働に関する協定届の受理印日付が4月27日になっています。この場合、4月1日から26日までの期間に時間外労働もしくは休日労働をした場合、協定の効力を発揮しません。違法残業の可能性が出てきてしまいますので、次回以降は始期までに届け出てください。</p>	<p>次回以降は、始期までに届け出ます。</p>
	<p>労使協定の労働者代表者選出にかかる経緯がわかるものが確認できませんでした。アンケートからも、労働者代表の選出について疑義がありました。選出方法及び代表者の要件が満たされていない場合、協定書の効力が無効となる場合があります。根拠となる書類や委任状の保管をお願いいたします。</p>	<p>口頭で全社員の意見を聞いた上での選出でしたが、今回は経緯を書類で残り委任状も保管します。</p>
	<p>管理監督者の範囲が明確ではなく、改善を要します。</p> <p>管理監督者は労働時間の規制の適用除外です、労働基準法（以下、労基法）第41条第2項では「管理監督者に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様など実体に基づいて判断する」とされています。就業規則記載の勤務内容では管理監督者に該当するのかが、客観的な判断が出来ませんでした。</p>	<p>課長職以上に対し、労基法第41条第2項の管理監督者に該当する条件をはじめ、労務管理や評価制度など研修を定期的実施します。</p>

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社シミズオクト	<p>嘱託職員の給与体系について記載内容の検討を要します。</p> <p>給与の内、「本給」の記載内容が就業規則第21条と給与明細に齟齬がありました。前者体系図は本給とその他手当を並列に記載しているところ、後者は本給にその他手当を含む合計金額を記載していました。本給とその他手当が割増賃金の計算根拠となる固定的資金にあたります。この内訳が記載されていないと、割増賃金の計算根拠が不明瞭になり、また賃金変更時の昇降の評価箇所が可視化されません。賃金台帳記載があれば書類整備上問題ありません。しかし、当審査では所在の確認ができませんでした。</p>	<p>嘱託職員の給与体系と給与明細について、本給と手当の部分が明確になるよう見直します。</p>
	<p>労働者名簿やタイムカードは適切に管理されていました。ただし、労働者名簿に労基法107条に定められている「経歴」の記載漏れがありました。異動や昇進などを記載してください。</p>	<p>経歴も漏れなく記載します。</p>
	<p>法定帳簿のうち、賃金台帳の所在が確認できませんでした。</p>	<p>自社の賃金台帳はありますが、要件を満たすべく新たに作成します。</p>
	<p>衛生に関して、壊れた備品等がなかなか修繕されないという意見が従業員アンケートで散見されました。労働災害防止の観点からも、具体的な内容を検証し、速やかな修繕・改善が必要です。</p>	<p>速やかに修繕・改善します。</p>

事業者名	主な確認事項	確認結果
株式会社シミズオクト	<p>有期労働契約の更新で通算5年を超えたとき、従業員の申し出により無期労働契約に転換できることが定められています。該当者がいるので、アルバイト就業規則にも無期転換申込の時期及び方法、要件や試験の手続などを記載するほうが望ましいです。</p>	<p>有期契約から無期雇用への転換に関する条文を盛り込んだアルバイト就業規則について整備します。</p>
	<p>安全衛生に関しては、雇入時の警備講習・日常的な申し送り・定期的な警備講習や非常時の訓練を実施するなど取り組みがある旨、ヒアリングで確認しました。一方、根拠となる資料や議事録などの書類は確認できませんでした</p>	<p>書類を整理して保管致しておりますが、提出に漏れがありました。次回整理して報告します。</p>

指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区文化会館(かつしかシンフォニーヒルズ)	株式会社トウショク
葛飾区亀有文化ホール(かめありリリオホール)	

4 調査期間

令和4年10月～令和5年2月

5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
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について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
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 調査の手法

ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は、アンケート調査とともに従業員ヒアリングを実施した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

※主な指摘事項：法・制度等に鑑みて改善が必要な事項

主な確認事項：指摘事項ではないが、対応することが望ましい事項

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社トウ シヨク	<p>「パートタイム従業員就業規則」第32条によると、欠勤、遅刻、早退、私用外出の時間数は30分単位で計算するとありますが、労働時間の切捨てに繋がりがかねず、今後は見直し改正されることが望まれます。</p>	<p>欠勤、遅刻、早退、私用外出の時間数は1分単位で計算し、労働時間の切捨てが発生しないように致します。次回見直しのタイミングでパートタイム従業員就業規則も改定します。</p>
	<p>育児介護休業法は直近でも平成29年1月、10月、令和3年度1月、令和4年4月、10月と5度に渡る改正が行われておりますが、会社の育児介護休業規定への反映が未だお済みではないようです。これらの法改正のタイミングに合わせ、会社の育児介護休業規程についても見直し改正することが望まれます。</p>	<p>現行の法に適した内容で順次、育児介護休業規程の見直しも行っていきます。</p>
	<p>健康診断は、必要項目はもれなく行われているものの、対象従業員5名のうち2名の実施が確認できませんでした。</p>	<p>毎年健康診断受診のお知らせを行っており、受けて頂くよう促します。</p>
	<p>パートタイマー及び有期契約従業員との労働契約書においては雇用管理の改善等に関する事項に係る「相談窓口」の明示を行ってください。</p>	<p>雇用契約書の改定を行い、最新の雇用契約書の書式では、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口を明示しています。</p>
	<p>労働契約の締結に際して交付する労働条件通知書（雇用契約書）は7名中2名が未交付でした。</p>	<p>雇用契約書通知漏れが無いよう指導します。</p>

事業者名	主な確認事項	確認結果
株式会社トウ シヨク	<p>書面調査時に勤務時刻を記録したタイムカード等の提出がなかったため、契約社員、パートとも共通して雇用契約の通りの始業終業時刻での勤務が実行されているか確認できませんでした。また、一日の労働時間数は現場裁量にて15分単位で集計しているとのことでした。</p>	<p>現在、勤怠管理システムの導入を順次進めており、これにより、始業終業時間等を正確に記録するように改善します。</p>
	<p>従業員アンケート（回答者6名）によると、6件すべてが就業規則の所在を知らず、見たことがない、会社の育児・介護休業制度の存在や内容も知らないとの回答でした。今後これら会社の規定や制度については周知を徹底するようお願いいたします。</p>	<p>就業規則は、就業場所で従業員誰でも閲覧出来るようになっておりますので、しっかりと所在、存在、内容を周知徹底します。</p>

指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

3 調査対象

施設名	指定管理者名
地域産業振興会館（テクノプラザかつしか）	株式会社コンベンションリンクージ

4 調査期間

令和4年10月～令和5年2月

5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
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について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
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 調査の手法

ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は現地従業員ヒアリングを実施した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

※主な指摘事項：法・制度等に鑑みて改善が必要な事項

主な確認事項：指摘事項ではないが、対応することが望ましい事項

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社コンベンションリンクページ	労働条件通知書の一部に誤記がありました（賃金「法定外 25%」が正しい記述です）ので、速やかに修正をお願いします。残業計算は労働基準法どおり、「法定外 25%」で正しく計算されています。	改善いたしました。 「労働条件通知書」の該当箇所には以下のように記述しています。 所定時間外 月 60 時間以内 25%、 月 60 時間超 50%
	有期雇用労働者である契約社員の労働条件通知書に「雇用管理の改善等に係る相談窓口」が抜けていました。これはパート有期雇用労働法により明示が義務付けられている事項です。	改善いたしました。 下記の記述をその他の項目に追加。 雇用管理の改善等に係る相談窓口 部署名：管理部 (連絡先) 03-3263-8686
	御社の労働時間の管理方法は自己申告が基本となっています。労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置の原則は①使用者が自ら確認②タイムカード、パソコンの使用時間記録など客観的な記録を基礎として記録することです。まずは原則が導入できないか検討を要します。出勤簿には1分単位で出勤時刻を記載することが望ましいです。	現在、勤怠管理を行うシステム導入を進めております。
	出勤簿については、シフトのとおりに出勤すると「出」のゴム印が押されていますので、出勤時刻を日々記録するようにしてください。	上記のシステム導入により出勤時刻に打刻を行います。
	賃金台帳については、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入する必要があります。	賃金台帳の作成は外部に委託しており、委託先のシステムは詳細な勤怠情報の記述に対応していませんが、上記のシステム導入後は勤怠情報（労働日数、時間数、休日労働時間、超勤時間等）についても確認可能となります。

事業者名	主な確認事項	確認結果
株式会社コンベンションリンクページ	パートタイマーの方の労働条件はパートタイマー就業規則によると「1週20時間未満」となっていますが、実際の労働契約はそうでないケースがありました。実態にあった規則に改定するのが望ましいです。	労働契約と実態とを必ず合わせるようにいたします。
	過半数労働者の代表者選出方法は、すべての労使協定、特に36協定締結においては重要です。民主的な方法で労働者代表が選出されているか、今一度確認をお願いします。	確認いたします。
	給与については、なぜ昇給が行われたのか、従業員への説明が行われていません。自己評価のフィードバックや定期面談時等の機会に従業員へ個々に説明しておくことが望ましいです。	定期昇給の場合は説明を行っていませんが、職位改定など特別昇給の場合は実施しております。

指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

3 調査対象

施設名	指定管理者名
地域産業振興会館（テクノプラザかつしか）	グローブシップ株式会社

4 調査期間

令和4年10月～令和5年2月

5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
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について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
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 調査の手法

ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回はアンケート調査を実施した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

※主な指摘事項：法・制度等に鑑みて改善が必要な事項

主な確認事項：指摘事項ではないが、対応することが望ましい事項

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
グローブシップ株式会社	雇用契約書に詳細を記載していない退職及び解雇の項目については、別紙を設け明示している。有期雇用労働者のため、相談窓口の案内については現行の「口頭」のみではなく、契約書または労働条件通知書に追記されたい。	退職及び解雇の項目について、雇用契約書に直接明示するようにします。 相談窓口案内については、調査当日に指摘されたため、雇用契約書に記載済みです。
	休日の振替について対象労働者には適用がないが、全社での手続きにおいては振替休日及び勤務日の通知を「口頭」で行っているため、指示書を使用する等記録に残る方法で通知されたい。	振替休日が発生した場合、勤務スケジュール表に振替日が分かるように追記し、改めて事前に本人へ渡すようにします。

事業者名	主な確認事項	確認結果
グローブシップ株式会社	労働者名簿、賃金台帳、出勤簿は法廷事項が記載され、整備されていることを確認した。 概ね適切に保存されているが、1名分が脱落している月が2ヶ月ほどあり、保管場所を探していただいた。紛失はしていなかったが、脱落は紛失につながる恐れがあるため、保管の際は十分に注意されたい。	改めて保管の際には確認を徹底し、注意するようにいたします。

指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区観光文化センター(寅さん記念館)	株式会社共立メンテナンス (令和4年度労働環境調査時点)
葛飾区山本亭	
葛飾区立柴又公園	

4 調査期間

令和4年10月～令和5年3月

5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
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について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
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 調査の手法

ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施

施する。今回は従業員アンケート調査及びヒアリングを実施した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

※主な指摘事項：法・制度等に鑑みて改善が必要な事項

主な確認事項：指摘事項ではないが、対応することが望ましい事項

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社共立 メンテナンス	<p>アンケートの結果、就業規則の在り処を知らないと回答した従業員が全体の7割という結果でした。また、労使協定については（ヒアリングにより）金庫に保管されているとのことでした。就業規則と労使協定は労働基準法で周知義務が定められております。よって、従業員の皆さまが自由に閲覧でき、内容を任意のタイミングで確認できる環境を整えて頂きますようお願いいたします。</p>	<p>就業規則は以前より事務室に従業員が自由に閲覧できる場所を設けていたが、指摘を頂いた後、労使協定を金庫から出し、就業規則と同じ場所に備え付け、閲覧可能な場所を改めて従業員に周知済み。</p>
	<p>労働時間（早番遅番等）および休憩（ある・なし）についてはシフト表で明示されていましたが、始業・終業時刻の記載がありませんでした。一方で就業規則では「別表による」と規定され、雇用契約書には「シフト表による」と明示されていましたが、いずれも始業・終業時刻の定めはございませんでした。）この状態では労働基準法上の明示義務に抵触していると判断されるおそれが高まります、事業場では（ヒアリングにより）シフト表にて勤務指示をしている、とのことですので、表の体裁を工夫するなど表示方法の見直し等ご検討をお願いいたします。</p>	<p>シフト表で始業・終業時刻を左上に記載した。表の体裁に関しては、指摘頂いた点を踏まえ、8時間労働以外の職員の勤務予定日欄内にそれぞれ始業・終業時間を明記するなど表示方法を改善した。</p>
	<p>出退勤の記録方法については（ヒアリングにより）各自手書きにて行っている、ということで、管理の難しさが見えました。現時点では個別に記録の漏れ誤りの対策を講じているとのことでしたが、その作業に費やす時間が長時間労働となり、結果、対応している従業員への精神的な負担も憂慮されます。今後勤怠ソフトが導入される予定（ヒアリング回答）、とのことですので、ITを利用した出退勤記録・管理の改善を進めていただければと思います。</p>	<p>8月現在、ようやく勤怠管理システムのテスト稼働の設定開始の運びとなった。これに伴い出退勤記録・管理の改善が進むものと思われる。</p>

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社共立 メンテナンス	<p>休憩時間は完全に仕事から解放されていることが必要となります。一方で、休憩時間であっても、個別判断で仕事を続ける従業員もいる場合がありますし、担当業務ごと交代で与えられている場合もあると思います。休憩時間については、実態に即して、交代で与えられているようであれば、「休憩の一斉付与の例外」協定を事業場で締結するなど、休憩時間の再確認をお願いしたいと思います。</p>	<p>休憩時間について、事務所従業員に関して、完全に開放されているとは言い難いが、指摘後、休憩時間中は事務所内に留まらず、業務から離れるよう努めている。</p>