

東京都非正規労働者雇用環境整備支援事業

トライ・レベルアップ企業 取組事例集



パート社員等が働きやすい職場づくりに
取り組む企業をご紹介します！

「トライ・レベルアップ企業」とは、パート社員等の雇用環境を現状より一歩でも改善しようと積極的に取り組む企業です。東京都の支援によりコンサルタントの派遣を受け、助言や具体的提案を活用しながら雇用環境改善に取り組んでいます。

 東京都産業労働局

雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」



<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>
雇用環境の整備に取り組んでいる企業の事例はこちらでもご覧いただけます。

東京都非正規労働者雇用環境整備支援事業
トライ・レベルアップ企業 取組事例集

平成24年9月発行／登録番号24(20)
編集・発行 東京都労働相談情報センター
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3
東京しごとセンター9階
TEL 03(5211)2248
印刷 前田印刷株式会社



はじめに

パートタイム労働者や契約社員などの非正規労働者は、1,733万人(平成23年労働力調査)と、労働者の3分の1を超え、日本の経済活動の重要な役割を担っています。企業にとっては、非正規労働者が重要な戦力と位置づけられ、監督者の立場を担う例も現れており、その働きぶりは、多様化、基幹化しています。

そのような中、平成20年4月、改正パートタイム労働法が施行され、パートタイム労働者と正規労働者との均衡待遇、賃金の決定方法など、雇用環境の整備がいっそう求められています。

東京都では、パートタイム労働者等、非正規労働者の雇用環境の改善に取り組む中小企業を支援するため、平成18年度から、専門家の無料派遣等を行う「トライ企業」の募集を行っています。さらに平成22年度から、すでに専門家の派遣を受けた「トライ企業」のうち、さらなる雇用環境整備に取り組む企業を、「レベルアップ企業」として支援しています。

この事例集は、改善に取り組んだ企業の事例の一部を分かりやすくご紹介したものです。
パートタイム労働者等の雇用環境改善に取り組む中小企業の方々の一助になれば幸いです。

平成24年9月

東京都産業労働局

目次

非正規労働者雇用環境整備支援事業の紹介	1
実施結果	2
専門家の声	4
〈トライ企業〉	
株式会社とらうべ	6
東京クリアランス工業株式会社	7
株式会社たつみ住研	8
特定非営利活動法人 TRY福祉会	9
特定非営利活動法人たすけあいワーカーズさざんか	10
NPO法人フレンズ	11
特定非営利活動法人どんぐりパン	12
〈レベルアップ企業〉	
NPO法人ケアサービスいすみ	13
株式会社ブライトケア	14
株式会社タニタハウジングウェア	15
社会福祉法人 アゼリヤ会	16
その他のトライ・レベルアップ企業	17

*トライ・レベルアップ企業のうち、掲載許可をいただいた企業のみ社名を掲載しております。

非正規労働者雇用環境整備支援事業の紹介

東京都は、パート社員等のいわゆる非正規労働者の雇用環境を改善するため、人事制度、賃金制度、教育訓練等の整備に取り組む中小企業に対し、**専門家(社会保険労務士・中小企業診断士)を無料で派遣し、働きやすい職場づくりに向けた具体的な助言・提案**を行っています。

パート社員等の働きやすい職場づくりを目指している企業はぜひご応募ください!

〈例えば、このようなお悩みにお応えします〉

- パートタイマーの就業規則をつくりたい、見直したい
- パートタイマーから正社員への転換制度をつくりたい
- 社員のやる気を引き出し、定着率のアップを図りたい など

〈トライ企業〉

専門家の派遣(無料): 1社5回まで

〈レベルアップ企業〉 ※トライ企業として雇用環境整備に取り組んだことのある企業が対象

専門家の再派遣(無料): 1社3回まで

※トライ企業として実施した取組みのフォローやレベルアップを支援するため、助言・提案を行います。

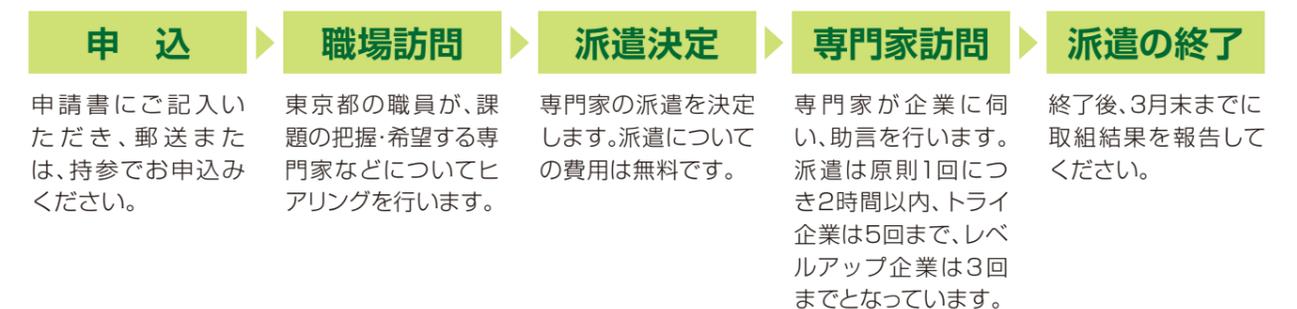
■応募資格

- 中小企業基本法に定める中小企業者 及び 従業員300人以下の社団法人、財団法人等のうち、都内に本社又は主たる事業所を置く中小企業等
- 原則として、パート社員等を現に雇用し、雇用環境改善に取り組む中小企業等

■募集期間

4月~12月

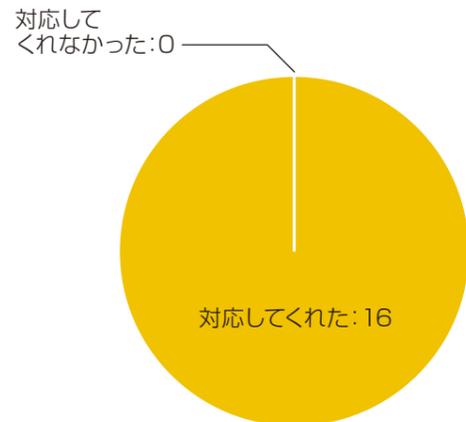
■専門家派遣の流れ



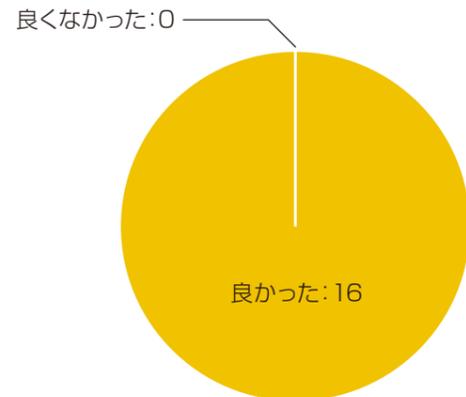
実施結果

～アンケート回答総数：16社(トライ企業：11社、レベルアップ企業：5社)～

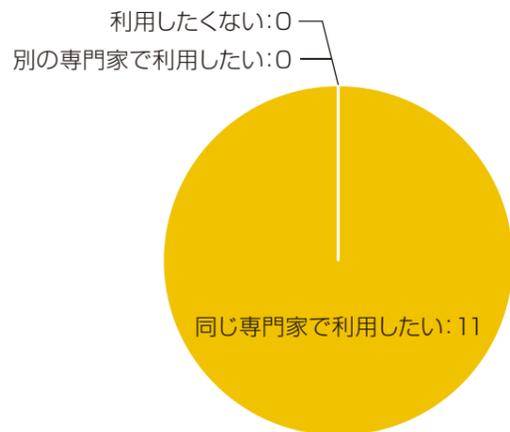
派遣された専門家は
貴社が求めることに
対応してくれましたか？



専門家派遣を利用して、
良かったとお考えですか？

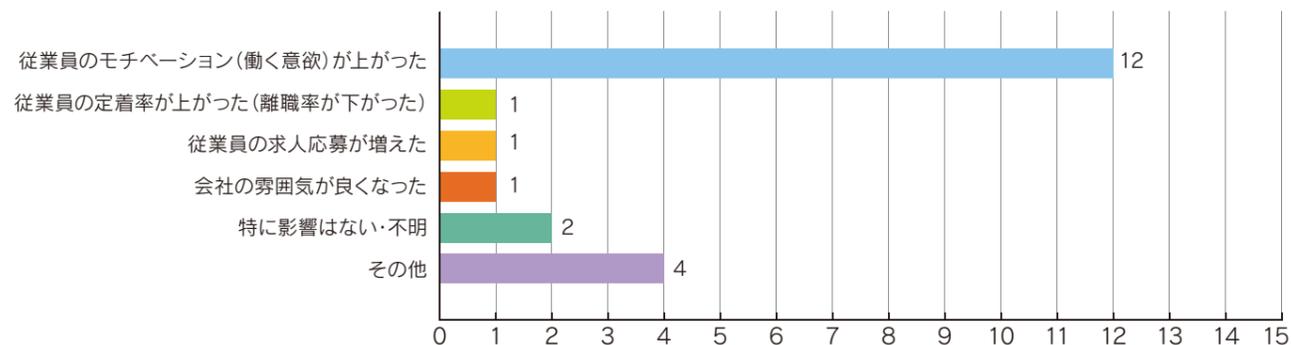


フォローやレベルアップのための再派遣があれば
利用したいと思いますか？(*トライ企業のみ対象)



派遣をご利用いただいた全ての企業様から「
専門家が求めることに
対応してくれた」との評価を
いただきました。
また、全ての企業様から「
専門家派遣を利用して
良かった」とお答え
いただきました。

専門家派遣を利用し、パート等の雇用改善に取り組み、
従業員や会社全体でどのような影響がありましたか？



どのような理由からトライ企業・レベルアップ企業に申し込もうと思われましたか？

- ・非正規社員の雇用環境をさらに整備・充実し、社員の定着化をはかるため
- ・社員の定着につながると良いと思ったため
- ・会社の環境改善、社員へのより良い労働環境を提供したいと思ったため
- ・企業イメージアップのため
- ・当事業所が、福祉・介護の事業所として貢献していくには従業員のレベルアップが必要と考えたから
- ・社会保険労務士のアドバイスを必要としていたため
- ・社内ルールづくりを計画しており、良い機会だと思ったため
- ・就業規則の充実及び契約書内容の見直しのため
- ・就業規則を策定していなかったため、必要性を認識したため
- ・雇っている側も、働いている側も、納得のいく規則に見直したかったから
- ・パートの就業規則が古く、見直しをすべき時期であったため、定年後の再雇用等でパートの人数が増加することも想定したものを作成したいと考えたため
- ・創業10年ほどになるが、就業規則が不完全だったため
- ・トライ企業の取組で明確化した課題・問題について、改善したいと思ったため
- ・トライ企業でやり残した部分について、レベルアップ企業にて完成させたかったため

トライ企業・レベルアップ企業に申し込んだことで、貴社にはどのようなメリットがありましたか？

- ・専門家の派遣により、不明点も訊くことができ、事業所にあった助言が得られた
- ・社労士より、的確なコメント・指導を受けることができた
- ・本事業を活用し、就業規則の改定・非正規労働者の常勤化等、状況が改善された
- ・パートの能力向上の第一歩となった
- ・従業員のレベルアップをはかるための教育・研修について、体系的に考えることができるようになった
- ・パートの処遇改善の為、現場との話し合いを持つ中で、具体的に改善できた
- ・就業規則の整備や法改正部分について理解できた
- ・みながわかりやすい就業規則・自己評価を作る第一歩となった
- ・期間契約社員就業規則を策定し、契約社員の雇用環境を確立できた
- ・就業規則により、事業所・職員双方が安心感を持つことができた。賞与時に評価制度を実施できるようになった
- ・就業規則により決められたこと、守らなければならない事柄を双方で確認できた
- ・パートタイム労働者就業規則の作成、あわせて嘱託職員や契約社員といった他の形態の社員の就業規則も作成するとともに、正社員の就業規則も改正した
- ・専門知識のない担当者の企画が専門家の助言を経て、制度化するに至った。在職者だけでなく、今後の求人にも多大な影響を与えると思う

「パートさんも多様化してきて、管理が難しいんですよね」

私がトライ企業で訪問させていただいた企業5社では、いずれも担当者の方がこのようにおっしゃっていました。

企業自身もさまざまな事情でパート社員を雇用していますが、パート社員もさまざまです。年齢も、経験も、スキルも、希望する勤務時間も。責任ある仕事を希望されている方、私生活を第一に考えたい方など、働くうえでの意識もさまざまです。

そのなかで、パート社員を管理する立場の方は、これまでとは比較にならないほどマネジメントに気を遣われているようにお見受けします。これまでのような画一的な管理手法が通用しないのですから当然のことでしょう。

そこで、それを支援するのが、我々の役目です。これまで、①パート社員を対象とする就業規則の策定・改訂、②パート社員に任せるべき業務および権限の範囲の確認、③パート社員の努力を正当に評価するための制度構築、④正社員登用制度の基準と手続きの明確化、⑤パート社員と正社員のコミュニケーション円滑化を目指したシステム作り、等を提案してきました。

このような策を講じてパート社員の意欲を引き出せれば、正社員にも刺激になり、職場全体のモチベーションが高まります。また、制度や仕組みを整備する過程で、企業もそこで働く人たちの気持ちに改めて思いを馳せ、「働きやすい職場とは？」という課題に真摯に向き合っていると感じられます。

時代の流れは「多様化」に向かっています。これからは、その流れに対応できた企業こそが生き残ると確信しています。誰もが安心して生き生きと働ける環境であれば、優秀な人材が集まり、定着率も高まります。採用・育成にかかるコストも抑えられるのです。

企業の皆さんが、パート社員を含む雇用管理をスムーズに行い、業績に繋げていければ、支援する立場としてこんなに嬉しいことはありません。そのための一つの選択肢として、ぜひ、当事業をお役立てください。

トライ企業として訪問させていただいた業種は、介護・福祉8社、小売業2社でした。

私自身、普段から介護・福祉関係の会社に多く係わっており、今までの経験や知識を活かして対応させていただきました。

介護・福祉は、超高齢化社会に向かっておりますわが国で、とても大切な仕事です。しかし、就労の実態は非常に厳しく、他の業種と比べて給料が低く抑えられ、1年未満で離職している人の割合も高いのが実情です。しかし、不満ばかりを言っても仕方ありません。限られた状況の中で、ベストを尽くしていくしかありません。

私の関与先でも、業務の見直しや効率化を図って収益を伸ばし、社員にも介護・福祉の中では高い給料を払って経営している会社もあります。社員の質を高め、収益の上がる会社にするためには何が必要なのでしょう？

「トライ・レベルアップ企業」で取り組んでいるような、就業規則等の見直し、人事制度・賃金制度などの導入で、職場を働きやすく、従業員のやる気を起こさせる方法を検討してみたいかがでしょうか？

例えば、就業規則を策定するメリットとして以下の点が考えられます。

- ①社長の考え（経営の理念）を就業規則に落とし込み文章化することで、従業員にとっても「スッキリ」するほど、会社の仕組みなどが明確になるので、業務にさらに集中することが出来ます。
- ②労働条件を整備し、法令を順守している会社は、安心して働けるので良い人材の確保に繋がります。
- ③労働条件や職場規律が明確になると、社員にとっても目標設計や生活設計が立てやすくなります。

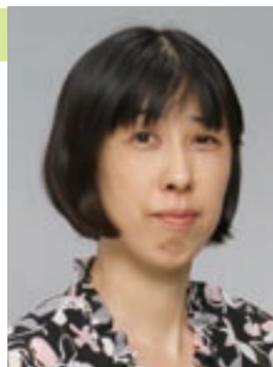
今回の専門家派遣の中では、就業規則のほか、短時間正社員制度といった非正規社員の正社員化や、正社員と共通の処遇制度の導入など、やる気を起こさせる具体的な案をご提案させていただきました。

無料で専門家の派遣が受けられるこの制度は、まさに企業にとっての福音です。是非、このチャンスに非正規社員の待遇改善を図り、よりパワーアップした戦力として育てていってください。

PROFILE

高橋中小企業診断士事務所 中小企業診断士 **高橋 美紀**

農業関連団体、食品卸売会社、社会保険労務士事務所を経て、2006年より本格的に経営コンサルタントとしての活動を開始。「お客様の気持ちに寄り添って、できることから少しずつ」をモットーとし、職場活性化・業務効率化支援、キャリア開発支援に力を入れる。夢は「すべての人が幸せに働ける社会の実現」。



PROFILE

いしわ社会保険労務士事務所 社会保険労務士 **石和 信人**

平成14年に社会保険労務士事務所を開業。「事業は人なり、人は和なり」を原点として、労使間の共存共栄の維持向上を図りつつ、社会に奉仕貢献することをモットーに、主として介護事業所の労働相談、就業規則等の作成および見直し、各種助成金の申請等、多数かかわり現在に至る。

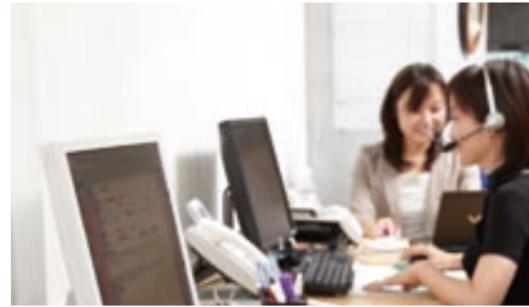


株式会社とらうべ

TEL:03-3721-1283
URL:http://www.traube.co.jp/index.php

◆企業概要

社名 株式会社とらうべ
所在地 大田区田園調布本町41-4
代表者名 南部 洋子
従業員数 25名(7名)
(うち非正規労働者数)
設立 昭和63年6月
業種 サービス業



◆目的・理念

弊社では助産師・保健師・看護師など医療専門職社員が中心になって、生活者としての女性の健康・人生に対して、相談・指導などのさまざまなサービス事業を行っています。同時に、医療機関や企業に働きかけ、そうした女性の生活の質に資する事業の支援を行っています。現在は未だ「女性の一生」全てをカバーできていませんが、全ライフステージをカバーしていくことを目指しています。

◎具体的な事業内容：ヘルスケア関連事業、お客様相談事業、教育・研修

◆従来の問題点

弊社では常に10名前後のパート社員が在籍しています。パート社員が社員の一員としての自覚を持ち、会社に貢献してもらうことが今後の事業展開の上で課題でありました。

専門家の方に弊社の雇用環境をご理解いただいた上で、弊社の現状・課題に合った専門的なアドバイスをいただき、非正規社員がより働きやすく、能力を発揮しやすい雇用環境を整備し充実させていくことを目指し、制度を利用しました。

◆実施内容

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(就業規則の改定)

- ・有期契約社員就業規則の整備
(更新時の通知、正社員登用時の基準明記、服務規律等の整備 等)
- ・賃金制度の見直し
(23年度に改定した人事制度に整合する制度となるよう助言 等)

◆効果

パート社員が能力を発揮できるよう、正社員や期間の定めのないパート社員登用制度の規程整備を第一に取り組みました。登用する上で適正を見極める期間が必要であると考え、有期契約社員制度を導入し、期間契約社員就業規則を策定したところ、実際にその後、期間契約社員を雇用して活用することができました。

◆今後の方向性

今後は、実際に社員が雇用環境についてどのように感じているのか、社員同士で積極的に意見を言い合い課題を見出して、さらなる改善に向けた取り組みをしていきたいと思えます。

また、①従業員は全員女性なので、両立を果たしながら、企業としての営利が果たせること、②チームワークによる協働性を高め、サービスの質を確保し、同時に、各個人がその環境の中で意欲的であること、日常的に育成されること、③ビジネスパーソンとして有能であるだけでなく、社会人女性として、仕事を通して成熟していくことを目指していきたいと思っております。

◆ご感想

社労士の方からは、弊社のニーズにあった的確なアドバイスをいただき、大変お世話になりました。このような機会を与えて下さり大変感謝しております。
これからも社員がより働きやすい雇用環境を目指して参りたいと思えます。

東京クリアランス工業株式会社

TEL:0422-20-2307
URL:http://tocele.co.jp/

◆企業概要

社名 東京クリアランス工業株式会社
所在地 武蔵野市吉祥寺本町1-11-30-401
代表者名 鈴木 美穂
従業員数 25名(14名)
(うち非正規労働者数)
設立 昭和48年4月
業種 ビル管理・設備工事業



◆目的・理念

地域密着型かつ専門性を活かし、お客様への魅力と価値あるサービスと技術をご提供して、快適な環境作りに貢献し、安心・安全をお届けします。

◎具体的な事業内容：ビル管理、設備工事(電気、給排水、空調、衛生)及びマンション管理業務

◆従来の問題点

従来より、従業員の個性を活かした能力開発・育成に取り組むことを目指してきましたが、従業員一人ひとりに対し、どのように能力を向上させ、育成に取り組むかが課題でありました。

そのような中、個性を活かしつつ、一人ひとりの能力や貢献に見合った評価をするため、また、現状の問題点の解消、従業員の処遇を改善するため、トライを利用しました。

◆実施内容

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・教育訓練制度の見直し
(従業員のニーズをより把握できるよう自己申告制度の導入提案、アンケートの実施、目指すべき資格を客観化できる能力開発体系シートの作成提案、シートの作成 等)
- ・人事制度の見直し
(従業員の目標管理や人事考課に関する助言 等)

◆効果

提案をすぐに実施することで効果が現れ、今後の改善に向けての励みとなりました。
具体的には、日頃から従業員の状況を把握するよう個人面談やアンケート等を実施することにより、個性を活かした人事評価を行う上で役立っています。

◆今後の方向性

今後も、従業員の個性を活かしつつ、能力開発・育成に取り組むと共に、労務管理の問題点の解消、従業員の処遇改善に向けて努めてまいります。

また、新たな課題として、パート向け就業規則の見直しのため、人事制度や賃金制度の改善に取り組み、安定した労働者の生活とともに、ますます意欲ある職場環境へと改善していきたいと思えます。

◆ご感想

真摯に耳を傾けて相談に応じてくださるので、信頼してお話することができました。
アドバイスも具体的でしたので、改善に必要な資料作りが容易でした。

株式会社たつみ住研

TEL:03-3659-5670
URL:http://www.tatumi-j.co.jp

◆企業概要

社名 株式会社たつみ住研
所在地 葛飾区柴又5丁目31番15号
代表者名 大森 政治
従業員数 13名(9名)
(うち非正規労働者数)
設立 昭和61年6月
業種 建設業(建築塗装業)



◆目的・理念

外壁塗装・屋根塗装、防水工事の専門店。
『安全・誠実・迅速』を社訓として掲げ、お客様との信頼関係を大切に、安心して暮らせる住まいづくりをご提案しております。

◎具体的な事業内容:建築塗装工事業・防水工事業、左記に関連する各種工事

◆従来の問題点

一昨年まで、就業規則の作成義務がない小規模事業所でしたが、事業拡大に伴い従業員が増加し、平成23年度、初めて就業規則を作成することとなりました。

その中、非正規雇用形態での採用を開始し、新たに非正規雇用者向けの就業規則の作成をするとともに、正社員との雇用均等を検討する必要を実感し、東京都のトライ企業に参加しました。

◆実施内容

■人事制度 教育訓練 ■賃金制度 その他

- ・人事制度の見直し
(正社員転換制度の導入、職能資格等級制度の導入)
- ・賃金制度の見直し
(職能資格等級規程に基づく賃金制度の導入)
- ・パートタイム労働者・有期契約労働者就業規則の作成 等

◆効果

職業資格等級制度の導入により、社員の階層がはっきりと区分できるようになり、その階層で求められる職能詳細が明確になりました。

また、賃金制度は職業資格等級に基づいているため、昇給・昇格の人事考査についてもより公平性、公正性が保てるようになったことが一番の改善点だと思っています。

◆今後の方向性

安定した企業体質づくりを目指し、社会に貢献していきたいと思っています。

具体的には、まず、近隣住民の採用を最優先することで地域社会に貢献するとともに、若年者層の採用を積極的に行い、職業能力開発を通じて人材育成に努めていきます。

そして、各社員とその家族は、一つの大家族と考えています。皆が安心して暮らせるように仕事と家庭の両立を重視した、労働環境の整備と正社員と非正規社員との間で共通処遇制度の整備を進めていきたいと思ひます。

さらに、社員の能力に応じた教育の機会を与え、個々人の能力を最大限に発揮し得る教育訓練制度を整備するとともに、社員一人ひとりのキャリア形成に対する意識を啓発し、各自の専門性を高めて各事業分野で十分に担える人材育成を図ることが今後の目標です。

◆ご感想

社労士の先生には、大変親身になってご対応いただき、弊社の実情に適応した内容で各規程が作成できたと思います。
今後については、まず昨年改善の取組みができなかった教育訓練制度について整備し、その後は各規定の適切な運用に努めてまいりたいと思っています。

特定非営利活動法人 TRY福祉会

TEL:03-3220-7880
URL:http://www.try-yui.org/aboutus.html

◆企業概要

社名 特定非営利活動法人 TRY福祉会
所在地 杉並区成田東5-15-21 成宗マンション1階
代表者名 金杉 和夫
従業員数 12名(12名)
(うち非正規労働者数)
設立 平成2年4月
業種 福祉通所施設



◆目的・理念

地域で生活を送っている精神障害者の生活の充実を目的として、必要な余暇指導、作業指導の訓練を行っております。

◎就労作業の内容:クリーニングの他、DM等の封入作業といった受注作業や自主製品の作成、
昼食作りや清掃等

◆従来の問題点

少人数制の施設であり、パートの就業規則が契約書のみであるなど、就業規則があいまいなものになっており、現規則でよいか、現雇用管理体制でよいか疑問を持ってました。具体的には、パート就業規則は正社員就業規則とは別に作成すべきか、どの程度まで規則に入れ込むべきか等についてです。

人事制度について、NPO法人、福祉関係に合ったアドバイスをいただきたいと考え、トライ企業に参加しました。

◆実施内容

■人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

人事制度の改善を目的として、就業規則の策定を中心に行いました。

- ・非常勤職員の就業規則の策定
(正社員とは別に非常勤職員規則を策定、
法定制度の他、常勤と異なる制度、業種の特異性を内容として入れるよう助言 等)
- ・非常勤職員労働条件通知書の改定
(更新の有無、更新の理由等の記載に関する助言 等)
- ・有給休暇の付与消化の管理方法
(管理手法について説明、管理表を提供 等)

◆効果

就業規則の整備や労働条件通知書の改定、新たな管理手法の導入等を通じて、非常勤、常勤ともにあいまいに行われてきた雇用管理等を整理することができました。

◆今後の方向性

今回アドバイスいただいたことを継続的に行い、ますます定着率が上がるよう、社員全員が働きやすい場の提供を目指してまいります。

◆ご感想

非常勤、常勤ともにあいまいに行われてきたもの、不明確であった点が形になりました。
今回アドバイスを頂戴したことを中心に、今後もつなげていきたいと思っています。

特定非営利活動法人 たすけあいワーカーズさざんか

TEL:03-5347-1130

◆企業概要

社名	特定非営利活動法人たすけあいワーカーズさざんか
所在地	杉並区荻窪5-18-11サニーシティ荻窪401
代表者名	豊泉 惣子
従業員数 (うち非正規労働者数)	52名(44名)
設立	平成8年3月
業種	訪問介護事業

◆目的・理念

お互いに利用し合えるたすけあいの仕組みをつくって誰もがふつうに暮らし続けられるよう、活動していきます。

◎具体的な事業内容:自立援助サービス事業、訪問介護事業、障がい福祉サービス事業、
区の委託事業(産前産後ヘルパー派遣事業、ゆうゆう館管理業務) 等

◆従来の問題点

平成22年、就業規則の見直しを行いました。改正法の施行等に対応するため、さらなる見直しが必要であると考えておりました。従来の不備と合わせて、就業規則等の改定に取り組む必要を感じていたため、また、NPO法人にも活かせるようなパート社員等の賃金制度や、各種助成金の助言を受けるため、トライ企業に参加しました。

◆実施内容

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・正社員転換制度導入にあたっての助言
- ・賃金台帳等の確認及び助言
- ・各種助成金・奨励金の助言
- ・就業規則の見直し
(改正法への対応、常勤就業規則との整合性がとれるよう助言 等)
- ・その他労務管理に関する助言 等

◆効果

各種雇用関係各種給付金についての説明、申請方法等までご説明いただき、実際に「成長分野等人材育成支援制度奨励金」を申請して研修を受講することができました。

就業規則については、改正労働基準法、改正育児・介護休業法の対応だけでなく、従来より不備があった点や、当法人に沿った内容も踏まえた上で、全体的に見直すことができました。

また、より効率的に管理できる賃金台帳等の助言や、労務管理(特に労働時間管理)を行う上でのアドバイスもいただきました。

◆今後の方向性

助成金・奨励金も多々ありますが、活用できる制度があれば、申請して活用し、職員の能力開発に活かしていきたいと思えます。

◆ご感想

専門家である社労士の方から、各種法令や、助成金・奨励金等について、詳しくアドバイスを受けることができ、また、従来不明だった点も合わせて対応して下さり、よかったです。

NPO法人フレンズ

TEL:03-5945-2077

◆企業概要

社名	NPO法人フレンズ
所在地	板橋区常盤台4-21-7友野ビル1階
代表者名	本田 隆
従業員数 (うち非正規労働者数)	15名(10名)
設立	平成15年9月
業種	介護関係

◆目的・理念

介護保険事業を通して、社会貢献をしたいという設立理念のもと、高齢者や障害者が介護が必要になっても普通の生活が送れるような社会の実現を目指しています。

介護が必要になると、レストランでの食事すらも容易ではありません。バリアフリーの環境がきちんと整備されていないからです。心のバリアフリーもまだまだです。

高齢者や障害者の方々がそうした環境にくじけず、楽しく生活できるように支援しています。

◎具体的な事業内容:訪問介護、居宅介護支援、通所介護

◆従来の問題点

介護事業は利益率が低く、利益を優先的に考えてしまいがちです。しかし、「正規社員として将来働いてもらいたい」、「正規社員も見据えたキャリアアップをしてほしい」と従来より考えておりましたので、会社側が少し無理をしても、従業員に長く働いてもらえるよう、一般的な企業に近い労働環境を目指し、雇用管理・就業規則等について専門家の指導をいただきたく、制度を利用しました。

◆実施内容

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・人事制度の見直し、改善
(パートタイマー雇用契約書・就業規則改定、退職金制度の助言、奨励金の説明 等)
- ・教育訓練についてのアドバイス
(キャリアパスの説明、導入方法の助言 等)

◆効果

就業規則などの規程の整備、改善だけでなく、退職金制度、活用できる奨励金に関する助言もいただきました。また、介護職員処遇改善加算についてアドバイスをいただき、給料を少し上乗せするなど、職員の福利厚生について改善することができました。

教育訓練についても、平成24年改正介護保険法を踏まえた上で、キャリアパスを作成でき、より具体的な制度設計への手立てとなりました。

◆今後の方向性

今まで、やっと仕事を覚えたと思うと別の会社に行ってしまう職員にがっかりさせられることがありましたが、福利厚生を整え、キャリアアップの方向(道筋)を提示することで長期間働いてくれるのではないかと思います。

長期的な展望ですが、常に問題意識と緊張感を持ちつつ、福祉の理論を学び、実践で身につけながら、すべての職員がキャリアアップを目指してほしいと思います。また、趣味活動なども支援し、職員も心豊かな生活ができるような会社を目指したいと思います。

◆ご感想

専門家の方がとても温かな方で、わかりやすく丁寧に指導して下さいました。業界の一般的な傾向も解説して下さり、具体的なイメージを持って進めることができ、助かりました。

特定非営利活動法人どんぐりパン

TEL:042-371-9236

◆企業概要

社名	特定非営利活動法人どんぐりパン
所在地	多摩市諏訪5-6-3-106
代表者名	篠崎 裕子
従業員数	15名(10名)
	(うち非正規労働者数)
設立	平成19年4月
業種	障害福祉サービス事業

◆目的・理念

尊重、感謝、平和という理念のもと、健常者も障害者も分け隔てなく、だれもが住みよい地域社会をつくることを目的としております。障害福祉サービス事業所として、障害をもった利用者の方へ、働く場を提供しております。

◎具体的な事業内容：パン店舗経営、カフェ経営、公園清掃事業委託、人材派遣事業

◆従来の問題点

非正規職員の各種規定の整備が不十分であり、規定の見直しを検討していたところ、専門家の方から直接ご指導いただけるトライ企業制度を知りました。対人サービスであるがゆえ、職員が気持ちよく働けることが、よりよい利用者サービスにつながると考え、非正規職員の処遇改善のために、規則の整備を第一に取り組むことにしました。

◆実施内容

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(就業規則の改定)

- ・就業規則の見直し、作成
(非正規職員就業規則の作成、正職員就業規則の改定 等)
- ・賃金規定の見直し、作成
(正職員・非正規職員共通部分について就業規則本則の改定 等)
- ・労働基準法、改正パートタイム労働法内容の説明

◆効果

課題であった非正規職員就業規則について、改正パートタイム労働法の内容も踏まえた上で、小規模なNPO法人の特異性、事業内容、規模、実態等に沿った内容で作成できました。

さらに、非正規職員と正職員とが一体となって日常業務に従事しているため、正職員との整合性を勘案する必要があり、当初の目的であった非正規職員就業規則の作成とともに、正職員就業規則まで整備することができ、事業所全体の労働環境整備に取り組むことができました。

◆今後の方向性

利用者の方に心のこもった支援、よりよいサービス提供ができるよう、正職員、非正規職員ともに気持ちよく働ける環境づくりを今後も目指していきたいと思っております。

また、非正規職員が正職員と同等の職責を全うできるよう、仕事への意識を向上させることが従来からの課題です。対等の立場で働けるよう、例えば、会議は全員参加を基本とし、意見を言えるような雰囲気作りや、正職員と変わらない賃金処遇等についてはすでに行っておりますが、非正規職員、正職員問わず、仕事への取り組み姿勢を評価するといった努力を今後も続けていくとともに、意識向上につながる教育訓練があれば、この事業を利用し、進めていきたいです。

◆ご感想

どんな小さな疑問にも、社労士の先生が丁寧に指導くださり、不安な点を解消できました。ご担当者、社労士の方、親身になって相談にのってくださり、ありがとうございました。

NPO法人ケアサービスいずみ

TEL:042-539-1880

◆企業概要

社名	NPO法人ケアサービスいずみ
所在地	福生市志茂187
代表者名	吉田 将司
従業員数	40名(34名)
	(うち非正規労働者数)
設立	平成9年7月
業種	福祉



◆目的・理念

“「遠くの親戚より」近くのいずみ”
年をとっても、障害があっても、住み慣れた家で安心して暮らし続ける地域社会の実現を目指しています。

◎具体的な事業内容：訪問介護事業、居宅支援事業、障害福祉サービス、有償家事援助サービス、送迎サービス

◆従来の問題点

平成21年度にトライ企業に参加し、①パート職員の就業規則作成、②雇用契約書の見直しを行いました。パート職員のさらなる処遇改善を図るため、従来からの課題であった、①育児休業、②介護休業、③定年後の雇用延長制度について、専門家からのアドバイスをいただくため、レベルアップ企業に参加しました。

◆実施内容

人事制度 教育訓練 賃金制度 その他

- ・育児休業制度、介護休業制度の規程整備
(介護休暇(※平成24年7月より対象)を追加した上で就業規則の作成 等)
- ・定年の延長(65歳→70歳へ)
(公的助成金の説明、手続に関する助言 等)
- ・賃金規程整備
(規程、雇用契約書の給与面に関する助言 等)

◆効果

育児休業・介護休業規程の作成にあたっては、私どもの雇用実態に即したアドバイスだけでなく、今後の法施行も見据えた内容を入れるよう指示をいただき、従来からの課題であった育児・介護休業だけでなく、その他に必要な内容を就業規則の中に組み入れることができました。

また、定年の延長については、定年を引き上げた際のメリット・デメリットを親身にご相談いただくだけでなく、公的助成金の情報提供や申請等、具体的な進め方に関するアドバイスまでいただき、スムーズに検討することができました。

◆今後の方向性

正社員、パートともに、ますます安心して働ける環境の実現を目指してまいりたいと思います。離職率の高い業種でありますので、定着率のさらなる向上に努めていきたいです。

また、個人宅への派遣となるため、信頼される人材の育成を今後の課題として、さらに改善していきたいと考えています。

◆ご感想

パート職員のヘルパーは、一般的に身分が不安定ですので、安心感を高めることと、「いずみの従業員である」という意識の向上を目指して、働く環境の整備に取り組んでまいりました。今後も、職員一人ひとりを大切に、パート職員も正職員も区別なく法人が守るという考えでやっていきたいです。

株式会社ブライトケア

TEL:042-677-0126
URL:http://www.carogarden.jp/

◆企業概要

社名 株式会社ブライトケア
所在地 八王子市大塚193-9
代表者名 秋山 道江
従業員数 91名(32名)
(うち非正規労働者数)
設立 平成17年4月
業種 老人ホーム



◆目的・理念

「介護を誇りに思う」理念の下、明るく開かれた環境を利用者に提供しています。

◎具体的な事業内容:介護付き有料老人ホーム、小規模多機能ホーム、居宅介護支援事業所

◆従来の問題点

老人ホームは、24時間対応という非常に厳しい雇用環境でありながらも、利用者の要望にも応える人材を確保しなければなりません。

当施設では、正社員のみでなく、非正規社員であるパート従業員の活用は必須要件ですが、非正規社員でも、正社員と同じような能力が要求されます。そのため、非正規社員に対し、採用時の労働条件提示とともに、処遇改善や採用後の教育・指導で、施設の方針を理解してもらうことが大きな課題でありました。

そうした中、職務の内容に応じた処遇改善やルール作りの必要性を痛感し、トライ企業・レベルアップ企業を活用したいと考えました。

◆実施内容

■人事制度 教育訓練 ■賃金制度 その他

・労働基準法、育児・介護休業法平成22年度改正内容部分の見直し
(施設特有の不規則な勤務実態への対応 等)

・パート労働条件の明確化
(就業規則の中のパート労働者部分の見直し、従業員への周知方法に関する助言 等)

・人事評価制度について、正社員との均衡を含めた見直し
(一定のクラスについては正社員、パートタイマー共通評価制度に改正 等)

◆効果

正社員と共通の評価によりパートタイム労働者の働く意欲がでてきたと感じます。

正社員と非正規社員という名称にとらわれず、同じ施設の中で同じように働く社員として、非正規社員を含め、従業員全員がお互いの立場を理解し協力することの必要性を認識し、会社全体としても活性化されたのではないかと感じております。

◆今後の方向性

老人ホームという施設の関係で特に「人」の問題は最重要課題です。

今後とも、利用者への対応・サービス向上のためには、「人」の教育・研修・コミュニケーションの充実など継続して取り組んでゆくことだけでなく、パートタイマーの諸規程等の整備とともに、正社員を含めた従業員全員の処遇改善・福利厚生問題など雇用環境改善に積極的に取り組むことにより、さらに働きやすい職場として従業員の信頼と安心して働ける環境を整備してゆきたいと考えます。

◆ご感想

老人ホームという厳しい雇用環境の中で労働基準法の主旨を理解しながら日常業務に取り組むためには、専門家のアドバイス相談は今後とも、なお一層必要ではないかと考えられます。

株式会社タニタハウジングウェア

TEL:03-3968-1455
URL:http://www.tanita-hw.co.jp

◆企業概要

社名 株式会社タニタハウジングウェア
所在地 板橋区東坂下2-8-1
代表者名 谷田 泰
従業員数 131名(14名)
(うち非正規労働者数)
設立 昭和22年
業種 製造業



◆目的・理念

我々は「雨のみちをデザインする仕事を通じて 美しい住環境づくりに貢献します」

◎具体的な事業内容:建築用金属外装材(成形屋根材、雨とい、壁材)及び雨水利用商品の製造業

◆従来の問題点

従来より、正社員と非正規社員の処遇のバランスが課題でした。

平成19年度トライ企業に参加し、まず、社員の就業規則が法令遵守されているか、整備をかねて点検したく、就業規則の整備、人事制度の評価と見直しを行ったところ、パート社員から正社員への転換制度が次の課題であると認識しました。

当社の雇用状況と合わせて、転換制度の導入を検討するとともに、パート社員の処遇について改善すべきことがあれば積極的に改善したいと考え、レベルアップ企業に参加しました。

◆実施内容

人事制度 教育訓練 賃金制度 ■その他(就業規則の改定)

- ・正社員転換制度の新設
(導入を見据えた社内アンケートの助言、他事例の紹介、改正法の説明 等)
- ・パートタイム社員就業規則の見直し、慶弔規程の見直し
(改正パートタイム労働法への対応、正社員就業規則との整合性をとった内容へ整備 等)
- ・雇用契約書の見直し
(改正パートタイム労働法や厚労省指導事項等を踏まえた内容へ整備)

◆効果

トライ企業に続けて、レベルアップ企業に参加し、パートタイム社員就業規則の整備、パート処遇現状確認と改善、パートの社員登用制度新設など、法改正に適切に対処した上で、非正規社員の処遇改善に取り組みました。

特に、正社員転換制度は、改正パートタイム労働法への対応とともに、当社の雇用状況を勘案した上で制度設計することができました。結果、4名のパート社員が正社員へ、1名の派遣社員がパート社員へと、実際に転換制度の利用者を出すまでに至りました。

◆今後の方向性

契約の形態に関わらず、社員ひとりひとりが自信を持って、生き活きと仕事に取り組むことができる会社を目指していきたいと思っています。

そのためには、ひとりひとりの社員が働きがいをもって、日々の仕事に取り組み、ライフプランも含めて、自身の生きがいや成長について意識できるような、キャリア形成支援を今後の課題として取り組んでいきたいと思ひます。

◆ご感想

めまぐるしく変わる雇用に関する法改正について、要点をおさえて、弊社の実情にあったアドバイスをしていただける機会として、とても助かりました。

社会福祉法人 アゼリヤ会

TEL:042-651-6352
URL:http://azeriya.or.jp/

◆企業概要

社名 社会福祉法人 アゼリヤ会
所在地 八王子市美山町1463番地
代表者名 笈川 雅行
従業員数 292名(99名)
(うち非正規労働者数)
設立 昭和37年2月
業種 福祉事業



◆目的・理念

創立当初から、「社会的に弱い立場の人に寄り添った福祉支援」を経営理念の根底に据えた活動をしております。現在は、創立当時の役割にとどまらず、地域においても、各施設の持つ相談機能、介護支援機能(入所、ショートステイ、通所)等を生かし、さまざまな福祉ニーズに対応する社会資源の役割を積極的に担っていくこともその理念としています。

◎具体的な事業内容:保育園、養護老人ホーム、救護施設、特別養護老人ホーム、高齢者在宅サービスセンター、居宅介護支援事業所 等

◆従来の問題点

現行の規程が昭和63年に施行されたものであり、改正パートタイム労働法に対応した内容へと改定する必要性がありました。また、従業員がライフステージに応じた雇用形態を検討できるよう、多様な働き方を検討する上で、雇用環境の見直しが迫られておりました。

◆実施内容

- 人事制度 教育訓練 賃金制度 その他(非常勤就業規則改正)
- ・法制度の趣旨等を踏まえた現行規則の見直し
(改正パートタイム労働法をきっかけに、現行規則の全面的な見直し)
- ・労働条件の見直し
(定年退職年齢(65歳)を規定に明記 等)
- ・正職員・準職員への転換制度の導入
(転換ルール策定、雇用条件に応じた給与・賞与の整備、従業員の目標設定を助言 等)

◆効果

法の改正趣旨、法律用語の意味、解釈の仕方および疑問について、一つひとつ解りやすく説明を受け、非常勤就業規則の改正(案)を作成し、平成24年6月、無事に組合に改正案を提案することができました。
パート職員の就業規則の点検や整備、また、ライフスタイルに応じた働き方を選択できることで、パート職員の採用及びモチベーションを今後ますます高めていけたら、と考えております。

◆今後の方向性

真摯に努力する人、その努力に報いる労働条件・環境整備は必須です。
法人の理念や目的を共感・共有できる人、福祉の仕事に興味・関心のある人に、働き方の選択肢を増やすことで、子育て中等、正職員と同条件で働くことが困難であっても、「この時間帯ならできるわ。」と短時間でも働きたい人たちに寄り添うことを提案していきたいと思っております。

◆ご感想

専門家の助言、指導が受けられ、感謝しております。
21年9月の第1次案から24年3月の第7次案まで、全てに目を通していただきました。職場環境も見ていただき、公正・公平な立場でご指導、ご助言を頂くことで、組合に提示することができました。私たちだけでは、ここまでできなかったことと思っています。

トライ企業

特定非営利活動法人A

業種 介護事業 所在地 昭島市
従業員数 40名(うち非正規労働者数 37名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・訓練体系の構築

I株式会社

業種 情報通信業 所在地 港区
従業員数 60名(うち非正規労働者数 2名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・訓練体系の構築

株式会社K

業種 通所介護 所在地 東村山市
従業員数 16名(うち非正規労働者数 10名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・就業規則の改定

株式会社T

業種 訪問介護 所在地 葛飾区
従業員数 5名(うち非正規労働者数 3名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・就業規則の見直し

有限会社E

業種 接骨院 所在地 多摩市
従業員数 11名(うち非正規労働者数 6名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・就業規則の改善等

株式会社A

業種 通所介護 所在地 東大和市
従業員数 12名(うち非正規労働者数 7名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・就業規則の整備等

学校法人T

業種 幼稚園・保育園 所在地 町田市
従業員数 32名(うち非正規労働者数 6名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・就業規則の整備等

社会福祉法人K

業種 保育所 所在地 町田市
従業員数 33名(うち非正規労働者数 9名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・就業規則について、パート職員用の就業規則を新たに策定。

特定非営利活動法人H

業種 保育事業 所在地 東村山市
従業員数 49名(うち非正規労働者数 33名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・就業規則について、パート職員用の就業規則を新たに策定。

株式会社T

業種 印刷業 所在地 板橋区
従業員数 76名(うち非正規労働者数 14名)

- ◆主な取組内容 人事制度 賃金制度 教育訓練 その他
・パートタイマーの就業規則見直しと合わせて、正社員用の就業規則見直しを行った。さらに、育児・介護休業規程まで策定。

有限会社E	業種 介護事業 従業員数 37名(うち非正規労働者数 30名)	所在地 港区
◆主な取組内容	<input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他 ・法に準じた規則を作成し、従業員が安心して就業でき、雇用の定着率を上げることができました。	

有限会社D	業種 宝飾品販売 従業員数 6名(うち非正規労働者数 4名)	所在地 練馬区
◆主な取組内容	<input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他 ・就業規則の整備	

株式会社A	業種 人材紹介・派遣 従業員数 102名(うち非正規労働者数 72名)	所在地 千代田区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・就業規則の見直し	

NPO法人K	業種 医療・福祉 従業員数 6名(うち非正規労働者数 2名)	所在地 文京区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・賃金制度の検討	

NPO法人R	業種 介護・福祉事業 従業員数 30名(うち非正規労働者数 21名)	所在地 八王子市
◆主な取組内容	<input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他 ・非常勤就業規則の策定	

S株式会社	業種 輸送業 従業員数 5名(うち非正規労働者数 2名)	所在地 中央区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・就業規則の見直し	

医療法人社団O	業種 歯科診療所 従業員数 18名(うち非正規労働者数 4名)	所在地 渋谷区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input checked="" type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・就業規則の策定	

株式会社D	業種 介護サービス 従業員数 34名(うち非正規労働者数 22名)	所在地 江戸川区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・定年延長、それに伴う就業規則の見直し	

株式会社E	業種 訪問介護 従業員数 31名(うち非正規労働者数 30名)	所在地 羽村市
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・就業規則の見直し	

S株式会社	業種 商社 従業員数 265名(うち非正規労働者数 65名)	所在地 江戸川区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input checked="" type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・パートタイマー就業規則の策定	

株式会社	業種 マーケティング&コンサルティング 従業員数 8名(うち非正規労働者数 6名)	所在地 港区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・就業規則の見直し	

株式会社H	業種 小売業 従業員数 92名(うち非正規労働者数 79名)	所在地 渋谷区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・就業規則を策定したことで、正社員と非正社員の労働条件の相違を明確にすることができた。	

一級建築事務所S	業種 建築設計 従業員数 3名(うち非正規労働者数 1名)	所在地 千代田区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他 ・年金、健康保険制度についての助言 等	

株式会社O	業種 不動産業 従業員数 15名(うち非正規労働者数 1名)	所在地 杉並区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・社員の明確な目標把握、また目標に向けての取組み(例 定期的な社員研修、定期的な幹部会議 など)	

T株式会社	業種 印刷業 従業員数 52名(うち非正規労働者数 5名)	所在地 板橋区
◆主な取組内容	<input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他 ・就業規則の見直しによって、①年次有給休暇取得の明確化、②雇用契約書内容の明確化 ができた。	

株式会社A	業種 製造業 従業員数 96名(うち非正規労働者数 33名)	所在地 台東区
◆主な取組内容	<input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> その他 ・就業規則の見直し	

レベルアップ企業

有限会社S	業種 製造業 従業員数 7名(うち非正規労働者数 4名)	所在地 墨田区
◆主な取組内容	<input type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input checked="" type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・パート社員等のモチベーションが高まる様な取組みを行うことにより、パート一人ひとりが、一パート社員の気持ちではなく、社内全体を見られるような気構えに変化してきた。	

NPO法人A	業種 介護保険事業 従業員数 68名(うち非正規労働者数 64名)	所在地 練馬区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・育児・休業規定の改定	

K株式会社	業種 製造業 従業員数 80名(うち非正規労働者数 5名)	所在地 中央区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・トライ企業で完成できなかったパートタイマー労働者就業規則の整備や、他の労働形態である嘱託社員就業規則、契約社員就業規則も整備できた。従業員の定義が明確となり、更に正社員への広報もでき、気持ちを新たにできた。	

株式会社T	業種 製造業 従業員数 43名(うち非正規労働者数 15名)	所在地 文京区
◆主な取組内容	<input checked="" type="checkbox"/> 人事制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度 <input checked="" type="checkbox"/> 教育訓練 <input type="checkbox"/> その他 ・就業規則の見直し	

お問い合わせ先

東京都労働相談情報センター

事務所	住所(最寄り駅)	電話番号	担当地域
飯田橋	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階 (JR・地下鉄飯田橋駅より徒歩7分)	03(5211)2248	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ
大崎	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階 (JR大崎駅新東口より徒歩3分)	03(3495)4872	港区、品川区、目黒区、大田区、 世田谷区
池袋	豊島区東池袋4-23-9 (JR池袋東口より徒歩12分/ 地下鉄有楽町線東池袋駅より徒歩5分)	03(5954)6505	文京区、豊島区、北区、荒川区、 板橋区、練馬区
亀戸	江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階 (JR総武線・東武線亀戸駅北口より徒歩1分)	03(3682)6321	台東区、墨田区、江東区、 足立区、葛飾区、江戸川区
国分寺	国分寺市南町3-22-10 (JR中央線・西武線国分寺駅南口より徒歩3分)	042(323)8511	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、小平市、 東村山市、国分寺市、国立市、 福生市、東大和市、清瀬市、 東久留米市、武蔵村山市、羽村市、 あきる野市、西東京市、西多摩郡
八王子	八王子市明神町3-5-1 (JR八王子駅北口より徒歩10分/ 京王線京王八王子駅下車徒歩5分)	042(643)0278	八王子市、府中市、調布市、 町田市、日野市、狛江市、 多摩市、稲城市

東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 雇用平等推進係

新宿区西新宿2-8-1 都庁第一本庁舎31階 03(5320)4649〈直通〉