

## 職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判 定 (○ or ×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に 記載するか (○ or ×)	備考
人 員 確 保	職場の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充ができていないか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないのはもちろんのこと時間外を前提とした業務量になっていないか				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができていないか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができていないか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、実施できる体制・人員が確保されているか。				
賃 金	現業職員の賃金は職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものとなっているか。(非現業職員との格差はないか)				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はないか。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われていないか。				
職 場 環 境	危険な個所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか。(空調設備など)				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労 働 安 全 衛 生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会(事業所単位)の開催が行われているかどうか				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行われているか。				
労 使 関 係 ル ー ル	地方労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可能の段階での事前協議が行われているか。				
そ の 他	職場・職員が業務を遂行するうえで困っていることはないか。(必要機材など)				
	現場を熟知する現業職員の意見が政策に反映できる体制が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の推進を行っていないか。				
合 計					