

# 令和6年度 港区保育所等 労働環境モニタリング報告書 （概要版）

## 1 労働環境モニタリングの目的

私立認可保育園及び小規模保育事業所（以下「区内保育園等」といいます。）における利用者の安全・安心の確保をはじめ、保育の質の維持・向上の観点から、保育士をはじめとする保育園業務に従事する従業員の労働環境について確認し、安定的に保育を提供するための環境が整っていることを確認するとともに、必要に応じて保育園等及び当該保育園等を運営する法人に指導・助言することにより、より良い保育を提供できる労働環境を整備することを目的としています。

## 2 労働環境モニタリングの対象施設

港区内の全ての私立認可保育園及び小規模保育事業所を対象としています。

## 3 令和6年度の労働環境モニタリングの対象施設と事業者

次の12施設、12事業者が対象です。

| 対象施設名                      | 運営事業者                          |
|----------------------------|--------------------------------|
| 小鳩ナーサリースクール浜離宮             | 株式会社チャイルド・ピース                  |
| 汐留サーノ保育園                   | 社会福祉法人寿広福祉会                    |
| A I A I N U R S E R Y 麻布十番 | A I A I C h i l d C a r e 株式会社 |
| コスモス西麻布保育園                 | 社会福祉法人千成会                      |
| ここいく保育園西麻布                 | 株式会社One&Only                   |
| リトルパルズ保育園六本木               | 株式会社アイ・エス・シー                   |
| 小学館アカデミー南青山保育園             | 株式会社小学館アカデミー                   |
| えほんのもり白金台保育園               | 株式会社萬松堂                        |
| アイグラン保育園白金台                | 株式会社アイグラン                      |
| 高輪さつき保育園                   | フミ・コーポレーション株式会社                |
| グローバルキッズ港南保育園              | 株式会社グローバルキッズ                   |
| ミアヘルサ保育園ゆらりん港南緑水           | ミアヘルサ株式会社                      |

## 4 労働環境モニタリングの体制

東京都社会保険労務士会港支部に所属している社会保険労務士から担当を選任し、業務経験豊富な者（労働環境モニタリングの経験がある者）をリーダーとして4グループを編成し、各グループ3名の体制で実施しました。

## 5 労働環境モニタリングの内容

施設と施設に勤務する従業員に関する事項について、次の手順で労働環境モニタリングを実施しました。なお、賃金台帳、出勤簿など従業員ごとに作成されている資料については、サンプルを抽出し確認をしました。

### (1) 事前提出資料の確認

事業者から就業規則等の労働環境に関する資料、対象施設の組織図、人事集計表等の提出を受け、実地調査の前に内容を確認しました。

### (2) 実地調査

事業者に対して子ども政策課立会いのもと、労働環境や事前提出資料の内容に関してヒアリングを実施しました。

### (3) 調査結果の作成

事前提出書類の内容及び実地調査の結果に基づき、「労働環境モニタリングヒアリング結果」を作成し、改善が必要な事項を事業者へ提示しました。

### (4) 改善策の確認

事業者との間で事実誤認の有無について確認をした後に、「労働環境モニタリングヒアリング結果」に基づき、事業者が検討した改善策を確認しました。

### (5) 改善状況の確認

事業者から令和6年12月15日を改善の期限として報告があった内容に基づき、改善状況を確認しました。

## 6 労働環境モニタリングの実施スケジュール一覧

|               |                      |                       |                                  |
|---------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|
| 対象施設          | 小鳩ナーサリースクール<br>浜離宮   | 汐留サード保育園              | A I A I NURSER<br>Y 麻布十番         |
| 運営事業者         | 株式会社チャイルド・ピ<br>ース    | 社会福祉法人寿広福祉<br>会       | A I A I Ch i l d<br>C a r e 株式会社 |
| 担当社労士         | ◎酒井好美、根岸美和子、<br>松浦孝幸 | ◎山田紀子、池本政幸、<br>高橋志保   | ◎酒井好美、根岸美和子、<br>松浦孝幸             |
| 事前提出資料<br>の確認 | 令和6年6月12日<br>～7月22日  | 令和6年6月11日<br>～7月23日   | 令和6年6月12日<br>～7月28日              |
| 実地調査          | 令和6年7月23日            | 令和6年7月24日             | 令和6年7月29日                        |
| 調査結果の作成       | 令和6年7月24日<br>～8月26日  | 令和6年7月24日<br>～9月2日    | 令和6年7月30日<br>～8月26日              |
| 改善策の確認        | 令和6年9月26日<br>～10月8日  | 令和6年10月3日<br>～10月30日  | 令和6年9月19日<br>～9月25日              |
| 改善状況の確認       | 令和6年10月9日<br>～12月15日 | 令和6年12月13日<br>～12月15日 | 令和6年9月26日<br>～12月15日             |

|           |                       |                       |                       |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 対象施設      | コスモス西麻布保育園            | ここいく保育園西麻布            | リトルパルズ保育園六本木          |
| 運営事業者     | 社会福祉法人千成会             | 株式会社One & Only        | 株式会社アイ・エス・シー          |
| 担当社労士     | ◎栗原深雪、田中勝、八木香苗        | ◎栗原深雪、田中勝、八木香苗        | ◎井手清、石塚俊男、下郷暁子        |
| 事前提出資料の確認 | 令和6年6月12日<br>～7月29日   | 令和6年6月11日<br>～7月28日   | 令和6年6月11日<br>～7月21日   |
| 実地調査      | 令和6年7月30日             | 令和6年7月29日             | 令和6年7月22日             |
| 調査結果の作成   | 令和6年7月30日<br>～8月29日   | 令和6年7月29日<br>～8月29日   | 令和6年7月22日<br>～8月30日   |
| 改善策の確認    | 令和6年9月20日<br>～9月26日   | 令和6年9月20日<br>～9月26日   | 令和6年10月1日<br>～10月19日  |
| 改善状況の確認   | 令和6年12月11日<br>～12月15日 | 令和6年12月12日<br>～12月15日 | 令和6年10月20日<br>～12月15日 |

|           |                     |                      |                       |
|-----------|---------------------|----------------------|-----------------------|
| 対象施設      | 小学館アカデミー南青山保育園      | えほんのもり白金台保育園         | アイグラン保育園白金台           |
| 運営事業者     | 株式会社小学館アカデミー        | 株式会社萬松堂              | 株式会社アイグラン             |
| 担当社労士     | ◎山田紀子、池本政幸、高橋志保     | ◎山田紀子、池本政幸、高橋志保      | ◎井手清、石塚俊男、下郷暁子        |
| 事前提出資料の確認 | 令和6年6月11日<br>～7月31日 | 令和6年6月11日<br>～7月23日  | 令和6年6月11日<br>～8月5日    |
| 実地調査      | 令和6年8月1日            | 令和6年7月24日            | 令和6年8月6日              |
| 調査結果の作成   | 令和6年8月1日<br>～9月2日   | 令和6年7月24日<br>～9月2日   | 令和6年8月6日<br>～8月30日    |
| 改善策の確認    | 令和6年9月6日<br>～9月9日   | 令和6年9月25日<br>～10月2日  | 令和6年10月2日<br>～10月19日  |
| 改善状況の確認   | 令和6年9月6日<br>～12月15日 | 令和6年10月7日<br>～12月15日 | 令和6年10月20日<br>～12月15日 |

|           |                       |                      |                       |
|-----------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 対象施設      | 高輪さつき保育園              | グローバルキッズ港南保育園        | ミアヘルサ保育園ゆらりん港南緑水      |
| 運営事業者     | フミ・コーポレーション株式会社       | 株式会社グローバルキッズ         | ミアヘルサ株式会社             |
| 担当社労士     | ◎酒井好美、松浦孝幸、根岸美和子      | ◎井手清、石塚俊男、下郷暁子       | ◎栗原深雪、田中勝、八木香苗        |
| 事前提出資料の確認 | 令和6年6月12日<br>～8月5日    | 令和6年6月11日<br>～7月19日  | 令和6年6月11日<br>～7月25日   |
| 実地調査      | 令和6年8月6日              | 令和6年7月19日            | 令和6年7月26日             |
| 調査結果の作成   | 令和6年8月7日<br>～8月30日    | 令和6年7月20日<br>～8月30日  | 令和6年7月26日<br>～8月29日   |
| 改善策の確認    | 令和6年10月3日<br>～10月9日   | 令和6年9月25日<br>～10月2日  | 令和6年9月25日<br>～10月1日   |
| 改善状況の確認   | 令和6年10月10日<br>～12月15日 | 令和6年10月3日<br>～12月15日 | 令和6年11月18日<br>～12月15日 |

(注) 担当社労士欄中◎はリーダー

## 7 アンケート

施設長と従業員に対してアンケート（無記名式。施設長のみ記名式。）による意識調査を実施しました。質問は、経営方針の理解、職場環境、人間関係、労働条件、将来ビジョン、ハラスメントなどに関する内容としました。回答総数は従業員が209枚（施設長を含みます。）でした。

## 8 項目別の労働環境モニタリング結果の概要及び改善状況

### （1）就業規則

就業規則は、全体として現在の労働法規に準拠した内容となっており、多様な雇用形態で構成されている事業者については、雇用形態別に作成されていました。また、周知が適正に行われていることも確認できました。

改善が必要な事例として、9事業者でシフト制勤務であることを主な理由として就業規則に原則としての始業・終業時刻、休憩時間の記載がありませんでした。また、給与に関する定めが実態と合致しておらず、5事業者で時間外手当や欠勤控除の算出方法の記載に不備がありました。そのほか、育児介護休業に関する規定が法改正に迫っていない例が多く見られ、5事業者で育児・介護休業法における規定が法律要件を満たしていませんでした。

また3事業者で指摘事項に対して改善状況を確認ができる資料の提出がありませんでした。

| 主な指摘事項                                                                                    | 改善状況                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| ① シフト制勤務であっても原則となる始業・終業時刻（複数のパターンが考えられる場合には当該複数のパターンの）記載が必要です。                            | ① 就業規則を改正し、令和6年10月24日付で労働基準監督署に届出したことを確認        |
| ② 給与規程の欠勤控除の計算において、実態に合っていないため、改正が必要です。                                                   | ② 給与規程を改正し、令和6年10月29日付で労働基準監督署に届出したことを確認        |
| ③ 育児休業及び育児短時間勤務等に関する規程において、育児休業の分割取得が規定されていないため、改正が必要です。                                  | ③ 育児・介護休業規程を全面改正し、令和6年11月18日付で労働基準監督署に届出したことを確認 |
| ④ 給与規程第15条に規定する割増賃金の計算における1時間当たりの時間額の計算において、「所定賃金」の内容が明確ではなく、割増賃金の基礎となる手当が不明確なため、改正が必要です。 | ④ 確認資料の提出がなく、改善内容及び改善予定時期について確認できず              |

## （２）労使協定

労使協定の締結・届出、周知については、一般的なものに関しては多くの施設において適正に締結等されていました。

改善が必要な事例として、２事業者で育児・介護休業に関するものが、未締結又は内容が就業規則と整合していませんでした。なお、それ以外の事業者では適正でした。

また１事業者で労使協定の締結について、適正かどうかを確認できる資料の提出がありませんでした。

| 主な指摘事項                                           | 改善状況                        |
|--------------------------------------------------|-----------------------------|
| ① 入社１年未満の従業員を育児休業の適用除外とする場合は、労使協定の改正・締結・周知が必要です。 | ① 令和６年１０月１６日に労使協定を締結したことを確認 |

## （３）労働条件通知書、雇用契約書

労働条件通知書については、１０事業者で法定事項の一部記載漏れがありました。このうち８事業者で始業・終業時刻・休憩時間、３事業者で賃金の計算方法の記載がない事例がありました。

また３事業者で指摘事項に対して改善状況を確認できる資料の提出がありませんでした。

| 主な指摘事項                                   | 改善状況                               |
|------------------------------------------|------------------------------------|
| ① 正社員の雇用条件通知書に、原則となる始業・終業時刻を記載する必要があります。 | ① 令和６年１２月１１日提出の雇用条件通知書ひな型にて記載事項を確認 |
| ② 正社員用の労働条件通知書に６０時間超割増賃金の記載が必要です。        | ② 令和６年１２月１２日提出の労働条件通知書にて記載を確認      |

## （４）年次有給休暇

年次有給休暇は、全ての事業者において適正に付与・管理されていました。

## （５）賃金、割増賃金

賃金台帳については、３事業者で法定事項である労働時間数の記載がありませんでした。また、６事業者で割増賃金が規定の方法で適切に行われていない事例、２事業者で割増賃金の算出・端数処理の方法が適正でない事例がありました。

また、２事業者で指摘事項に対して改善状況を確認できる資料の提出がありませんでした。

| 主な指摘事項                                                                                     | 改善状況                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| ① 賃金台帳に労働日数及び労働時間数を記載する必要があります。                                                            | ① 令和6年8月給与分の賃金台帳により、労働日数及び労働時間数が記載されていることを確認     |
| ② 超過勤務手当の端数が切り捨てられています。給与規程の定めがない限り、割増賃金の端数計算は、50銭未満の端数を切り捨て、50銭以上1円未満の端数を1円に切り上げる必要があります。 | ② 令和6年12月12日提出の給与明細書にて端数処理が改善されていることを確認          |
| ③ 割増賃金は令和6年3月に支払われた処遇改善手当の年間精算額を対象期間に遡及して計算する必要があります。                                      | ③ 令和6年12月17日付提出の令和6年11月分賃金台帳にて、令和5年度分精算処理の適正化を確認 |
| ④ 割増賃金の端数処理の方法について給与規程に定め、その定めに従い算出する必要があります。                                              | ④ 令和7年4月1日までに改正予定                                |

#### (6) 労働者名簿

労働者名簿は、全ての事業者において調製され、適正に保存されていました。1事業者においては法定事項（履歴、業務の種類、解雇・退職・死亡の年月日・事由又は原因）の一部が記載されていない事例がありました。

また1事業者で指摘事項に対して改善状況を確認できる資料の提出がありませんでした。

| 主な指摘事項                          | 改善状況                               |
|---------------------------------|------------------------------------|
| ① 「退職の事由または原因」について記載をする必要があります。 | ① 確認資料の提出がなく、改善内容及び改善予定時期について確認できず |

#### (7) 勤怠管理

勤怠管理については、ほとんどの事業者において適正に管理されていました。1事業者においては勤怠管理が適正でない事例がありました。

| 主な指摘事項                                                 | 改善状況                           |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------|
| ① 出退勤管理において、上長による管理がされていませんでした。上長が管理・把握等を適正に行う必要があります。 | ① 令和6年12月12日提出の出勤簿にて上長による管理を確認 |

#### (8) 社会保険

労働保険の手続きについては、1事業者で届出の業種が適正でない事例がありました。なお、それ以外の事業者では適正に行われていました。

雇用保険、健康・厚生年金保険の手続きについては、2事業者で健康・厚生年金保険の報酬の届出額が適正でない事例がありました。なお、それ以外の事業者では適正でした。

また、1事業者で社会保険の手続きについて適正かどうかを確認できる資料の提出がありませんでした。

| 主な指摘事項                                          | 改善状況                                     |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------|
| ① 労働保険の事業の種類を適切に労働基準監督署に届け出る必要があります。            | ① 令和6年10月16日付で労働基準監督署に届出したことを確認          |
| ② 定時決定による標準報酬月額の見直しは9月分から行う必要があります。             | ② 令和6年10月10日提出の書面にて適正化及び再発防止策が有効であることを確認 |
| ③ 労働保険料、雇用保険、健康・厚生年金保険関係に関する手続きを適正に行うこと必要があります。 | ③ 確認資料の提出がなく、適正な状態にあるかの確認できず             |

#### (9) 人事関係

従業員の採用については、ハローワークや求人媒体、自社ホームページなどを通して募集しているところが多く、適正に行われていました。

なお、対象施設におけるモニタリング対象期間の退職者の退職事由は、全て従業員都合と契約満了によるもので、解雇・雇止めの実績はありませんでした。

#### (10) 安全衛生関係

産業医・衛生管理者の選任及び労働基準監督署への届出が必要とされる常時50人以上の労働者を使用する事業場はありませんでした。

また、常時10人以上50人未満の労働者を使用する全ての事業所において、衛生推進者の選任が衛生に関わる業務を担当させる必要があるとされていますが、全事業者で、適正に選任されていました。

#### (11) 派遣労働者

派遣契約に基づく従業員が少数存在することが認められ、存在する事業者では全て適正に派遣契約書が締結されていることを確認しました。

## (12) その他

災害や事故の発生を想定したマニュアルや連絡体制が整備されており、その研修や訓練も実施され、施設の安全・安心の確保のための対応が良好であることが認められました。

常時雇用する従業員が101人以上の企業は次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務とされていますが、2事業者で適切に行われていませんでした。

また、1事業者で一般事業主計画の策定について適正かどうかを確認できる資料の提出がありませんでした

| 主な指摘事項                                   | 改善状況                                                                 |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| ① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が必要です。 | ① 令和6年6月18日付で次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型による一般事業主行動計画の策定届を東京労働局に届出したことを確認 |

## 9 総評

### (1) 概評

モニタリング全体をとおり、対象となった施設のほとんどの事業者はコンプライアンス（法令遵守）の意識が高く、日ごろから職場環境の整備改善に積極的に取り組んでいました。様々な人材が活躍できるデジタル化の推進、災害や事故に対する危機管理への取組状況、健康で働きやすい職場づくりは、大変良好なものと評価できます。

近年の「仕事と家庭の両立支援」の動きに対応して「魅力ある職場づくり」に積極的に取り組んでいるように見受けられました。心身ともに健康であることが、ワーク・ライフ・バランスの向上につながり、個々の業務に対するモチベーションも高まり、ひいては従業員満足度や利用者満足度の向上にもつながっていくものと考えます。

### (2) 指摘事項

改善すべき事項として今回のモニタリングで最も多くの指摘を受けた事項は、就業規則の絶対的記載事項である「始業時刻・終業時刻・休憩時間・休憩・交替制がある場合は就業時転換に関する事項」の一部が規定されていなかった点です。就業規則には勤務形態ごとに始業及び終業の時刻を規定しなければなりません。認可保育所は複数の勤務形態が多いことから、原則としての始業時刻・終業時刻・休憩時間の規定やシフト制勤務形態の決定方法の記載が不足している事例が目立ちました。また、法改正が続いている育児・介護休業法や、パワーハラスメントについて規制する労働施策総合推進法について、就業規則上の規定や労使協定の内容がその改正に追いついていないとの指摘がありました。

前者については、社会の変化とともに複数回の法改正（令和5年4月1日法改正施行済、令和7年4月及び10月法改正施行予定）があり、継続的な規定整備とその実行が求められます。なお、ハラスメントに関しては、中小事業主はパワーハラスメントに関する規制が令和4年4月1日前までは努力義務でしたが、既に義務化の対象となっているため、引き続き意識を高めて対応していただく必要があります。

労働条件通知書、賃金台帳の法定事項が記載されていないという指摘もありました。書面で明確に記載された労働条件を労使ともに誠実に遵守していくことが、様々なトラブルの防止につながります。労働条件通知書の整備、点検は必須な労務管理として励行することが重要です。

割増賃金の計算方法が適正でないとの指摘もありました。割増賃金の基礎となる賃金の算入漏れや、割増賃金の計算方法が就業規則に基づく計算方法になっていないという指摘ですが、労働関係諸法令に準じた賃金計算方法の整備、遂行、点検を励行することが重要です。

労働保険や健康・厚生年金保険に関する届出が適正でないとの指摘もありました。多様な勤務形態の従業員が在籍しており、また様々な手当支給があり、きめ細やかな管理が必要となります。保険適用や届出について点検を励行することが重要です。

### （３）アンケート

施設長及び従業員に対しアンケートによる意識調査を実施しました。アンケート用紙にはアンケートの設問とは関係なく自由に意見を書いてもらう自由意見欄を設け、回収時には個別封筒への封入依頼を行いました。

施設長の対応について、「施設のトップが従業員の声に耳を傾けていると思いますか」との設問に対し77.0%の従業員が「はい」と回答しています。この点、「施設長として従業員の声に耳を傾けていますか」との設問に対し、全ての施設長の回答が「はい」と答えており、ほぼ合致しています。また、「施設のトップが常に改革を心掛けていると思いますか」との設問に対し66.8%の従業員が「はい」と回答しています。この点、「施設長として常に改革を心掛けているか」との設問に対し、施設長の「はい」の回答が66.7%であり、多忙な日々の業務の中での業務改善に苦慮していることが伺えます。

職場環境について、安全衛生管理体制については納得していることが伺えますが、「職場では決められたルールや約束はきちんと守られていると思いますか」との設問に対し、「はい」と回答した従業員が71.6%、施設長が66.7%であり、感染症のまん延が落ち着いた状況における職場環境整備の難しさが伺えます。

人間関係について、「上司と適切なコミュニケーションがとれていると思いますか」との設問に対し79.9%の従業員が「はい」と回答しています。この点、「施設長を含めた管理職と部下は適切なコミュニケーションがとれていると思いますか」との設問に対し施設長の「はい」の回答が66.7%であり、多様な勤務形態の中での人間関係の構築に苦慮していることが伺えます。

労働条件について、「休日や休暇の取得にあたって納得していますか」との設問に対し、「はい」と回答した従業員が77.9%、施設長が100%であり、合致しています。一方、「人事評価は適切に評価されていると思いますか」との設問に対し57.2%の従業員が「はい」と回答しています。この点、「従業員の人事評価は適切に評価できていると思いますか」との設問に対し施設長の「はい」の回答が50.0%であり、不満の多くは施設長を含む管理部門とのコミュニケーション不足が影響しているように伺えます。

そのほか、「もっと自分自身に知識や技術を身につけたいと思いますか」との設問に対し、89.8%の従業員が「はい」と回答しており、自己啓発意欲が高い従業員が多いことがわかりました。一方、「あなたはこの会社で今後ずっと長く働きたいと思いますか」との設問に対し、10.7%の従業員が「いいえ」と回答しており、長期的な人材確保の困難さが伺えます。

自由意見欄には、事業者に対する好意的な意見も寄せられていますが、中には人員配置や労働時間に対する否定的な意見・不満の記載もあります。急速に進む少子高齢化の中で、人手不足が加速し雇用管理が難しくなるのは必然であるため、積極的・継続的なコミュニケーションを通じ、現場での状況を把握し、従業員の理解を得ながら業務を進めることが大切です。

#### （４）総括

挙げられた改善事項については、ほとんどの事業者が十分な理解のもと、仕事と家庭の両立支援に必須である保育業務に前向きに改善に向けて取り組んだことから、問題解決の体制と意識も確立しているものと言えます。令和6年12月15日の期限までに改善が間に合わなかった事項については、事業者ごとに計画されている予定日までに着実に改善を進める必要があります。なお、改善状況の予定報告が未了の事業者については、子ども政策課で引き続き改善状況を確認する必要があります。