

# 令和7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7年度の労働環境モニタリングの対象施設と事業者

次の9施設、9事業者が対象です。

対象施設名	運営事業者
まちの保育園六本木	ナチュラルスマイルジャパン株式会社
みなと保育園	社会福祉法人恩賜財団東京都同胞援護会
愛星保育園	社会福祉法人東京聖ビンセンシオ・ア・パウロ会
高輪夢保育園	社会福祉法人夢工房
みつばち保育園	社会福祉法人みつばち会
にじのいるか保育園芝浦	学校法人滋慶学園
スターチャイルド白金高輪ナーサリー	ヒューマンスターチャイルド株式会社
アンジェリカ田町保育園	株式会社アンジェリカ
にじのそら保育園芝浦	社会福祉法人ひかり会

## 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3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7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	まちの保育園六本木	みなと保育園	愛星保育園
運営事業者	ナチュラルスマイルジャパン株式会社	社会福祉法人恩賜財団 東京都同胞援護会	社会福祉法人東京聖ビン センシオ・ア・パウロ会
担当社労士	◎田中勝、加藤京子、 高橋志保	◎下郷暁子、阿部知佳、 酒井好美	◎井手清、大野貴雄、 畠中絵璃
事前提出資料 の確認	令和7年6月2日 ～7月16日	令和7年6月11日 ～7月24日	令和7年6月5日 ～7月28日
実地調査	令和7年7月17日	令和7年7月25日	令和7年7月29日
調査結果の作成	令和7年7月17日 ～8月21日	令和7年7月25日 ～8月20日	令和7年7月30日 ～8月21日
改善策の確認	令和7年9月22日 ～9月22日	令和7年9月11日 ～9月11日	令和7年8月22日 ～9月30日
改善状況の確認	令和7年9月22日 ～12月15日	令和7年9月11日 ～12月7日	令和7年10月1日 ～12月15日

対象施設	高輪夢保育園	みつばち保育園	にじのいるか保育園芝浦
運営事業者	社会福祉法人夢工房	社会福祉法人みつばち会	学校法人滋慶学園
担当社労士	◎田中勝、加藤京子、 高橋志保	◎田中勝、加藤京子、 高橋志保	◎井手清、大野貴雄、 畠中絵璃
事前提出資料 の確認	令和7年6月2日 ～7月17日	令和7年6月2日 ～7月30日	令和7年6月5日 ～8月3日
実地調査	令和7年7月18日	令和7年7月31日	令和7年8月4日
調査結果の作成	令和7年7月18日 ～8月21日	令和7年7月31日 ～8月21日	令和7年8月4日 ～8月21日
改善策の確認	令和7年9月9日 ～9月11日	令和7年9月9日 ～9月10日	令和7年8月28日 ～10月14日
改善状況の確認	令和7年12月5日 ～12月15日	令和7年9月12日 ～12月15日	令和7年10月15日 ～12月15日

対象施設	スターチャイルド白金高 輪ナーサリー	アンジェリカ田町保育 園	にじのそら保育園芝浦
運営事業者	ヒューマンスターチャイ ルド株式会社	株式会社アンジェリカ	社会福祉法人ひかり会
担当社労士	◎下郷暁子、阿部知佳、 酒井好美	◎井手清、大野貴雄、 畠中絵璃	◎下郷暁子、阿部知佳、 酒井好美
事前提出資料 の確認	令和7年6月11日 ～7月23日	令和7年6月5日 ～7月31日	令和7年6月11日 ～7月17日
実地調査	令和7年7月24日	令和7年8月1日	令和7年7月18日
調査結果の作成	令和7年7月24日 ～8月20日	令和7年8月1日 ～8月21日	令和7年7月19日 ～8月20日
改善策の確認	令和7年9月11日 ～9月11日	令和7年9月12日 ～9月24日	令和7年9月10日 ～9月10日
改善状況の確認	令和7年9月11日 ～12月3日	令和7年9月25日 ～12月15日	令和7年11月4日 ～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183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、4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、4事業者でハラスメント規程等の就業規則の一部が労働基準監督署に届出されていませんでした。

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
ア シフト勤務制であっても原則となる始業時刻・終業時刻、休憩時間の具体的な時間の記載が必要	ア 就業規則を改正し、令和7年12月8日付で労働基準監督署に届出したことを確認
イ 賃金控除の単価計算に含まれる手当について、賃金規程（正社員Ⅱ）の記載と実際の運用が異なるため、改善が必要	イ 賃金規程（正社員Ⅱ・スタッフ社員Ⅱ）を改正し、令和7年10月23日付で労働基準監督署に届出したことを確認
ウ ハラスメント規程は、就業規則の一部に該当するため、労働基準監督署へ届出が必要	ウ ハラスメント規定について令和7年10月27日付で労働基準監督署に届出したことを確認
エ 正社員賃金規程第24条第1項の「賃金の日割計算」の「不就労分賃金を日割して支給する」が不明確のため改正が必要	エ 令和7年12月11日提出の就業規則の改正案にて確認済、令和7年12月31日までに労働基準監督署へ改正した就業規則を届出予定であることを確認

### (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、5事業者で年次有給休暇の時間単位付与に関するものが、未締結又は周知がされていませんでした。その他、3事業所で育児・介護休業に関するものが、未締結又は周知がされていませんでした。

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
ア 時間単位年次有給休暇に関する労使協定が未締結であり、締結・周知が必要 イ 育児介護休業等規程に基づく、利用できる対象者を除外するには、労使協定の締結が必要	ア 令和8年3月31日までに締結予定であることを確認 イ 令和7年10月1日付で育児・介護休業に関する協定の締結を確認

### (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、5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、3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、法改正に追いついていない例が多く見られ、3事業者で就業の場所の変更の範囲、業務の変更の範囲の記載が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
ア 休憩時間の与え方を記載することが必要 イ 通常の賃金の支払時期と異なる業務手当の支払期日は別途記載が必要 ウ 就業の場所の変更の範囲、業務の変更の範囲を記載することが必要	ア 令和8年3月31日までに改正予定であることを確認 イ 令和7年9月11日提出の労働条件通知書のひな型にて記載を確認 ウ 令和7年12月9日提出の雇用契約書ひな型にて記載事項を確認

### (4) 年次有給休暇

年次有給休暇は、ほぼ全ての事業者において適正に付与・管理されていましたが、2事業者において時間単位年次有給休暇の運用が適正でない事例がありました。

主な指摘事項	改善状況
時間単位年次有給休暇の日数について、年5日を上限とする運用が適正に行われていなかったため、適正に運用することが必要	年5日を上限と定め、令和7年12月8日付で労働基準監督署に届出したことを確認

### (5) 賃金、割増賃金

賃金台帳については、2事業者で法定事項である賃金計算期間、労働時間数の記載がありませんでした。また、1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
ア 賃金台帳に賃金計算期間を記載することが必要 イ 計算式の分子の算出に給食手当が含まれていないため、割増賃金の基礎となる賃金に含めて計算することが必要	ア 令和7年9月12日提出の賃金台帳ひな形にて賃金計算期間の記載を確認 イ 令和8年1月31日までにシステム改修改善予定であることを確認

#### (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。2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
労働者名簿に「履歴」について記載することが必要	令和8年5月15日までにシステム改修にて改善予定であることを確認

#### (7) 勤怠管理

勤怠管理については、全ての事業者において適正に行われていました。

#### (8) 社会保険

労働保険の手続きについては、全ての事業者で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。

主な指摘事項	改善状況
健康・厚生年金保険の随時改定時の報酬月額に関して、固定的賃金の変動により随時改定の要件を満たす場合、届出を行うことが必要	誤りを修正し、令和7年8月6日付で健康・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届を年金事務所に提出したことを確認

#### (9) 人事関係

従業員の採用については、ほとんど全ての事業者において、ハローワークや求人媒体、当該事業者のホームページなどをお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が、1事業者で従業員の求人について一部不適切な記載をしている事例がありました。

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。

主な指摘事項	改善状況
求人サイトにて実態以上の年間休日記載されているため、実態に合わせて記載することが必要	令和7年10月14日提出の求人サイトの情報画面により年間休日日数の適正化を確認

(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。

主な指摘事項	改善状況
決算後3か月までに男性育児休暇取得率公表義務があるため、両立支援のひろばで最新情報の公表が必要	令和7年11月14日付で更新された両立支援のひろばで掲載を確認

## 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、日ごろから雇用環境の改善を重要課題として積極的に取り組んでいました。人事・安全衛生管理への意識が特に高く、適正な採用実務や災害、事故に対する危機管理に加え、ハラスメント防止に向けた体制整備状況は、健全で「働きやすい職場づくり」の観点から、大変良好なものと評価できます。

近年の人材確保難の時代にあった「多様な働き方」に対応し、「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充実を支え、組織への貢献意欲を高め、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する必要があります。しかし、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・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、育児・介護休業法や、パワーハラスメントを規制する労働施策総合推進法は法改正が続いており、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、令和7年4月及び10月法改正施行済）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、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3月31日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。

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るため、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、「施設のトップが常に現場を見る努力をしていると思いますか」との設問に対し 73.8%の従業員が「はい」と回答しています。この点、「施設長として常に現場を見る努力をしていますか」との設問に対し、施設長の「はい」の回答が 90.0%であり、合致していると思われます。

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 68.2%、施設長が 70.0%であり、組織全体でルール徹底が不十分であると認識していることが伺えます。

人間関係について、「職場は自由に意見や提案をしやすい雰囲気にあると思いますか」との設問に対し 67.1%の従業員が「はい」と回答しています。この点、「職場は自由に意見や提案をしやすい雰囲気にあると思いますか」との設問に対し、施設長の「はい」の回答が 90.0%であり、双方の認識に乖離が見られることから、施設長による現場の実態把握や対話が不足している状況が伺えます。

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 76.2%、施設長が 90.0%であり、合致しています。また、「現在の仕事量が適切であると思いますか」との設問に対し、「はい」と回答した従業員が 56.1%、施設長が 40.0%であり、合致しています。従業員、施設長ともに、仕事量は適切ではないとの不満があることが伺えます。

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、87.3%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、12.3%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ことは必然であるため、組織ルールの目的・運用を見直し、周知徹底を図るとともに、不満解消と信頼関係の構築のために、定期面談や意見交換の場を設けて積極的な対話を心掛けることが大切です。

#### (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内容を十分に理解した上で、仕事と家庭の両立支援の鍵となる保育業務の改善に前向きに取り組んでいただきました。対応完了までに時間を要する事項についても、明確な予定を示して真摯に対応いただいたことから、問題解決に向けた体制が確立され、従業員の意識も定着しているものと言えます。令和7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。