

令和6年度
港区指定管理者制度導入施設
労働環境モニタリング報告書
(概要版)

東京都社会保険労務士会

目次

1	労働環境モニタリングの目的	1
2	労働環境モニタリングの対象施設	1
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	1
4	労働環境モニタリングの体制	1
5	労働環境モニタリングの内容	2
6	労働環境モニタリングの実施スケジュール一覧	2
7	アンケート	3
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	3
9	総評	7

1 労働環境モニタリングの目的

指定管理者制度導入施設における利用者の安全・安心の確保をはじめ、区民（利用者）サービス維持・向上の観点から、施設職員の労働環境について確認し、安定的に区民サービス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、必要に応じて指定管理者に指導・助言することにより、より良い区民サービス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

指定管理者制度を導入している全ての施設を対象としています。

(1) 実施年度

指定期間が5年の施設は2年目に実施し、指定期間が10年の施設は2年目及び7年目に実施します。

(2) 施設のグループ化を行っている場合の取扱い

施設の管理・運営内容が同じで、かつ、同一の事業者が指定管理者となっている場合は、いずれか一つの施設を対象とします。

※ただし、施設への職員配置の常駐の有無、業務の内容、所属及び主たる勤務先の3つの要素により対象外とすることがあります。

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5施設、7事業者が対象です。

対象施設名	事業者（指定管理者）
神応保育園	株式会社アソシエ・インターナショナル
たかはま保育園	株式会社日本保育サービス
港南子ども中高生プラザ	一般社団法人本所賀川記念館
	太平ビルサービス株式会社
がん在宅緩和ケア支援センター	学校法人慈恵大学
エコプラザ	株式会社小学館集英社プロダクション
	大星ビル管理会社

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2グループを編成し、各グループ3名から4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職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、出勤簿など職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

事業者に対して施設の所管課の立会いのもと、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、改善の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11月30日を改善の期限として報告の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	神応保育園	たかはま保育園	港南子ども中高生プラザ
事業者 (指定管理者)	株式会社アソシエ・インターナショナル	株式会社日本保育サービス	一般社団法人本所賀川記念館
担当社労士	◎谷川あづさ、西尾信一、丹羽真樹	◎山岡克至、大橋健一、塚本絵利、三谷多嘉根	
事前提出資料の確認	令和6年6月11日～ 7月30日	令和6年6月11日～ 7月28日	令和6年6月11日～ 7月30日
実地調査	令和6年7月31日	令和6年7月29日	令和6年7月31日
調査結果の作成	令和6年7月31日～ 8月19日	令和6年7月29日～ 8月19日	令和6年7月31日～ 8月19日
改善策の確認	令和6年8月26日～ 9月3日	令和6年9月9日～ 9月25日	令和6年9月9日～ 9月25日
改善状況の確認	令和6年10月4日～ 11月30日	令和6年9月25日～ 11月30日	令和6年9月25日～ 11月30日

対象施設	港南子ども中高生プラザ	がん在宅緩和ケア支援センター	エコプラザ
事業者 (指定管理者)	太平ビルサービス株式会社	学校法人慈恵大学	株式会社小学館集英社プロダクション
担当社労士	◎山岡克至、大橋健一、塚本絵利、三谷多嘉根		◎谷川あづさ、西尾信一、丹羽真樹
事前提出資料の確認	令和6年6月11日～ 7月30日	令和6年6月11日～ 7月23日	令和6年6月11日～ 8月6日
実地調査	令和6年7月31日	令和6年7月24日	令和6年8月7日
調査結果の作成	令和6年7月31日～ 8月19日	令和6年7月24日～ 8月19日	令和6年8月8日～ 8月18日
改善策の確認	令和6年9月4日	令和6年9月4日～ 9月18日	令和6年8月19日～ 10月11日
改善状況の確認	令和6年9月4日～ 11月30日	令和6年9月18日～ 11月30日	令和6年10月12日～ 11月30日

対象施設	エコプラザ
事業者 (指定管理者)	大星ビル管理株式会社
担当社労士	◎谷川あづさ、西尾信一、 丹羽真樹
事前提出資料の確認	令和6年6月11日～ 8月6日
実地調査	令和6年8月7日
調査結果の作成	令和6年8月8日～ 8月18日
改善策の確認	令和6年8月19日～ 10月11日
改善状況の確認	令和6年10月12日～ 11月30日

(注) 担当社労士欄中◎はリーダー

7 アンケート

施設長と職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。回答総数は職員が143枚（施設長の対職員用含む。）、請負契約を締結している職員が10枚（施設長の対職員用含む）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所については、雇用形態別に作成されていました。また、全ての事業者において、労働基準監督署への届出及び職員への周知が適正に行われていることを確認しました。

なお、6事業者で労働基準法及び労働関係法改正に対応していない箇所や現在の運用と一致していない箇所がみられ、そのうち5事業者が育児休業及び介護休業に関する規程に

において、特に令和4年4月及び同年10月施行の法改正に追いついておらず、規定が法律要件を満たしていませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 職員就業規則第33条に休日を明確に記載	① 職員就業規則を改正し令和6年11月29日付で三田労働基準監督署に届出したことを確認
② 給与規程に定めのない手当について規定	② 令和7年3月末までに改善予定
③ 契約社員・嘱託社員・パート社員就業規則に賃金の支払いの時期を明確に規定	③ 契約社員・嘱託社員・パート社員就業規則に規定し、令和6年11月21日付で労働基準監督署に届出したことを確認
④ 育児休業の適用除外者の改正	④ 育児休業等に関する規則を改正し令和6年11月29日付で三田労働基準監督署に届出したことを確認
⑤ 介護短時間勤務の適用除外に関する改正	⑤ 介護休職等に関する規程を改正し、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

(2) 労使協定

労使協定は、全ての事業者において必要に応じて届出され、また職員への周知は適切にされていました。

1事業者で必要な労使協定が締結されておらず、また、4事業者で一部必要な労使協定の内容が適正ではありませんでしたが、それ以外の事業者では労使協定は適正な内容で締結されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 賃金控除に関する協定（24協定）を改正	① 賃金控除に関する協定（24協定）を改正し令和6年8月23日付で締結したことを確認
② 年次有給休暇の時間単位付与に関する労使協定を締結	② 年次有給休暇の時間単位付与に関する労使協定を令和6年9月25日付で締結したことを確認
③ 年次有給休暇の計画的付与に関する協定において、計画表を作成する時期を規定	③ 令和7年3月末までに改善予定
④ 育児介護休業等に関する労使協定において、育児・介護休業規程との整合性を見直し	④ 令和7年3月末までに改善予定
⑤ 育児・介護休業等に関する労使協定書の締結者の改正	⑤ 育児・介護休業等に関する労使協定書を改正し令和6年10月1日付で締結したことを確認

(3) 労働条件通知書、雇用契約書

労働条件通知書は、全ての事業者において労働契約の締結に際し書面で明示されていました。

3事業者で一部法定事項の記載漏れがありましたが、それ以外の事業者では適正に記載されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 賃金を金融機関への振込みにより支払うにあたっての規定の適正化 ② 労働条件通知書及雇用契約書に休日を明確に明記 ③ 有期労働者の労働条件通知書及雇用契約書に賃金支払日を記載 ④ 職員採用内定通知書（労働条件通知書、雇用契約書）に休日出勤、深夜労働、月60時間を超える時間外労働の割増賃金計算方法を記載	① 令和7年3月末までに改善予定 ②③ 労働条件通知書及雇用契約書のひな型が令和6年9月25日付で改正されたことを確認 ④ 令和6年11月22日提出の職員採用内定通知書（労働条件通知書、雇用契約書）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付与・管理は適正にされていました。

1事業者で一部法定事項の記載漏れがありましたが、それ以外の事業者では適正に記載されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 年次有給休暇管理台帳に有給休暇の取得日と時間単位で取得した有給休暇を確認できるよう改正	① 年次有給休暇管理台帳が令和6年9月25日付で改正されたことを確認

(5) 賃金、割増賃金

賃金台帳は、全ての事業者において調製され適切に保存されていました。

2事業者で一部法定事項の記載漏れがあり、また、3事業者で割増賃金の計算方法の一部が適正ではありませんでしたが、それ以外の事業者では、法定事項は適正に記載され、また、割増賃金も適正に計算されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 割増賃金計算時の月の所定労働時間数を、給与規程に定める時間数で適切に計算 ② 割増賃金の基礎となる賃金の適正化	① 令和7年3月末までに改善予定 ② パートタイム労働者就業規則、賃金規程、入社祝い金・入社赴任手当・資格取得奨励金規程を改正し、令和6年11月27日付で労働基準監督署に届出したことを確認

③ 1週間で労働時間が40時間を超える労働時間数の集計	③ 未集計分の割増賃金を令和6年8月23日に支払ったことを職員の受領書で確認
-----------------------------	--

(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、適切に保存されていました。

1事業者で一部法定事項の記載漏れがありましたが、それ以外の事業者では法定事項は適正に記載されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 退職日を記載 ② 退職理由を記載	①② 労働者名簿が令和6年9月25日付で改正されたことを確認

(7) 勤怠管理

勤怠管理は、全ての事業者において適切に行われていました。

(8) 社会保険

全ての事業者において、労働保険料の計算、雇用保険に関する届出は適正に行われていました。

2事業者で健康保険・厚生年金保険の保険料に関する届出が適正ではありませんでしたが、それ以外の事業者では届出は適正に行われていました。

主な指摘事項	改善状況
① 資格取得時の報酬を適切に算定 ② 現物給与による報酬を適切に算定 ③ 賞与を適切に算定 ④ 入社祝い金支給時の賞与支払届の提出	①②③ 令和7年3月末までに改善予定 ④ 入社祝い金・入社赴任手当・資格取得奨励金規程を改正し令和6年11月27日付で労働基準監督署届出済みであること、また当該改正により当該入社祝金の実費弁償的なものではなく、その支給が事業主に義務付けられたことをもって確認

(9) 人事関係

職員の採用は、全ての事業者において自社ホームページ、ハローワークや求人媒体などを通して適正に行われていました。

(10) 安全衛生関係

常時50人以上の労働者を使用する全ての事業場において、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ていますが、対象となる全ての事業者において、適切に選任され、届出がなされていました。

また、衛生管理者は少なくとも週1回、産業医は原則少なくとも毎月1回作業場を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときに、直ちに、労働者の健康障害を防

止するため必要な措置を講じなければならないとされていますが、対象となる全ての事業者において適正に行われていました。

なお、1事業者から、対象施設に職員は常駐せず、訪問頻度は低く1回あたりの滞在時間も短いため、衛生管理者及び産業医の定期巡視の対象となる作業場等には該当しないという申し出があり、これを受けて当該対象施設を定期巡視の対象外としました。

常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場において、衛生推進者の選任が必要とされていますが、全ての事業者において、適切に選任されていることを確認しました。

定期健康診断は、全ての事業者において、適正に行われていました。

(11) 派遣労働者、請負契約者

全ての事業者において、派遣契約による職員はいないことを確認しました。

3事業者は、シルバー人材センターとの請負契約を締結していることを確認しました。

(12) その他

全ての事業所において、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、研修や訓練も実施されており、施設の安全・安心の確保のための対応は良好であることが認められました。

常時雇用する職員が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、それぞれ1事業者で適切に行われていませんでした。

また、1事業者において、港区が定める最低賃金額を下回る職員がおり適切に賃金が支払われていませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 次世代育成支援推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の周知	① 次世代育成支援推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を令和6年12月2日に社内イントラネットへ掲載、労働者に周知したことを確認
② 港区の定める最低賃金の遵守	② 令和6年10月15日支給の賃金台帳にて遡及支払を確認

《注釈》

「主な指摘事項」及び「改善状況」については代表的なものを記載しています。

9 総評

モニタリング全体をとおり、対象となった施設の全ての事業者はコンプライアンス(法令遵守)の意識も高く、日ごろから、雇用環境の改善をテーマとして、積極的に取り組んでいました。人事や安全衛生管理関係についての意識が高く、適正な職員採用や、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環境の整備状況は、大変良好なものと評価できます。これは、継続的に安心・安全なまちづくりに取り組む港区における指定管理者の特徴と考えられます。

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、ひいては職員満足度や顧客(区民)満足度の向上にもつながっていくものと思われます。労働環境モニタリングがその取組の一助となっていれば幸いです。

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、法改正が続いている育児・介護休業法について、育児休業及び介護休業に関する規程がその改正に追いついていない点です。社会の変化とともに複数回の法改正（令和4年4月1日、同年10月1日及び令和5年4月1日改正施行）があり、今後も法改正が予定されていることから、一層意識を高めて対応していただきたいと思います。

労働条件通知書、賃金台帳、労働者名簿について法定事項が記載されていないという指摘がありました。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、点検は重要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がありました。規定の方法によらない計算や、割増賃金の算定基礎に含まれていない手当の額があったとの指摘ですが、労働関係諸法令に準じた賃金計算方法の整備、遂行及び点検を励行することが重要です。なお、指摘を受けた事業者からは、改善が終了したとの報告をいただいています。

健康保険・厚生年金保険の保険料に関する届出が適切ではないとの指摘がありました。手当の支給に際しては、きめ細やかな管理が必要であり、適正な届出となるよう点検を励行することが重要です。

施設長と職員及び請負契約者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令和3年度から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、また今年度より回収時には個別封筒への封入依頼を行いました。

全体的な傾向として、施設ごとに差はあるものの、職員向けアンケートの「あなたは仕事の目標を的確に定めたうえで行動していますか」、「上司は困った際に指導・支援してくれていますか」、「あなたは、施設の経営方針について十分に理解していますか」及び「職場では定期的に健康診断を受診できていますか」の設問をはじめとして、全ての設問において施設に対して肯定的であることが伺えます。

なお、「残業を含む現在の労働時間は適切であると思いますか」、「現在の仕事量は適切であると思いますか」及び「休日や休暇の取得にあたって納得していますか」との設問では、「いいえ」という回答が15%を超えており、施設ごとに差はあるものの、一部の職員は不満があるようです。この点、施設長向けアンケートでは、「職員の残業を含む現在の労働時間は適切であると思いますか」、「職員の仕事量は適切であると思いますか」及び「職員の休日や休暇の取得について配慮していますか」との設問に対し、大半の施設長が「はい」と回答していますが、全ての職員が満足できるまでには至っていないことが伺えます。

この他、職員向けアンケートの「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、85%を超える職員が「はい」と回答しており、自己啓発意欲が高い職員が多いことがわかりました。この点、施設長向けアンケートでは、「職員の能力開発（教育研修や職場での実地指導など）に努めていますか」との設問に対し、大半の施設長が「はい」と回答しており、合致していると思われます。

ハラスメントについて、「昨年4月以降、上司や同僚からセクハラやパワハラを受けたことはありますか」、また「昨年4月以降、上司や同僚間でセクハラやパワハラを見かけたことはありますか」との設問に対し一部の職員が「はい」と回答していますが、全体的な傾向通しては良好です。職員の誰もがハラスメントのない職場だと胸を張れるよう、魅力ある職場づくりに継続的に取り組むことは大切です。

請負契約者に関しては、特筆すべき傾向はありません。

自由意見欄には、事業者に対する人間関係及び労働条件に対する否定的な意見・不満の記載がありました。職員が増えると徐々に雇用管理が難しくなるのは必然ですので、積極的・継続的なコミュニケーションを通じ、現場の状況を把握し、職員の納得度を高めながら業務を進めることが大切です。

挙げられた改善事項については、十分にご理解のもと、前向きに改善に取り組んでいただいたこと、対応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取り組んでいただいたことから、問題解決の体制と意識も確立しているものといえます。令和6年11月30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、区で引き続き改善状況を確認する必要があります。