

# 令和5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」という）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職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5年度の労働環境モニタリングの対象施設と事業者

次の10施設、10事業者が対象です。

対象施設名	運営事業者
ニチイキッズ芝公園保育園	株式会社ニチイ学館
ふらわあきつず保育園新橋	株式会社ダイセイコー
まなびの森保育園麻布十番	株式会社こどもの森
麻布十番ちとせ保育園	社会福祉法人ちとせ交友会
太陽の子南青山保育園	HITOWAキッズライフ株式会社
赤坂山王保育園	社会福祉法人邦友会
さくらさくみらい高輪	株式会社さくらさくみらい
ちゃいんどはっぴっぴ！！白金保育園	株式会社リンクス
ベネッセ港南保育園	株式会社ベネッセスタイルケア
にじいろ保育園海岸三丁目	ライクキッズ株式会社

## 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3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

事業者に対して子ども政策課の立会いのもと、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5年12月15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	ニチキッズ芝公園保育園	ふらわあきつづ保育園新橋	まなびの森保育園麻布十番
運営事業者	株式会社ニチイ学館	株式会社ダイセイコー	株式会社こどもの森
担当社労士	◎西久保裕二、池本正幸、内野祥吾、菰生智子	◎酒井好美、関野晃平、高根奈緒子	◎栗原深雪、大野貴雄、持田玲香
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～8月7日	令和5年6月8日 ～7月30日	令和5年6月5日 ～8月2日
実地調査	令和5年8月8日	令和5年7月31日	令和5年8月2日
調査結果の作成	令和5年8月8日 ～9月13日	令和5年7月31日 ～9月9日	令和5年8月2日 ～9月7日
改善策の確認	令和5年9月26日 ～10月5日	令和5年9月13日 ～9月27日	令和5年9月28日 ～10月10日
改善状況の確認	令和5年11月2日 ～12月15日	令和5年10月23日 ～12月15日	令和5年10月11日 ～12月15日

対象施設	麻布十番ちとせ保育園	太陽の子南青山保育園	赤坂山王保育園
運営事業者	社会福祉法人ちとせ交友会	HITOWAキッズライフ株式会社	社会福祉法人邦友会
担当社労士	◎西久保裕二、池本政幸、内野祥吾、菰生智子	◎酒井好美、関野晃平、高根奈緒子	◎酒井好美、関野晃平、高根奈緒子
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～7月31日	令和5年6月8日 ～8月30日	令和5年6月8日 ～7月25日
実地調査	令和5年8月1日	令和5年8月31日	令和5年7月26日
調査結果の作成	令和5年8月1日 ～9月4日	令和5年8月31日 ～9月9日	令和5年7月26日 ～8月31日
改善策の確認	令和5年9月25日 ～9月28日	令和5年9月26日 ～10月5日	令和5年9月21日 ～9月25日
改善状況の確認	令和5年10月3日 ～10月27日	令和5年9月27日 ～12月18日	令和5年9月26日 ～12月15日

対象施設	さくらさくみらい高輪	ちやいんどはっぴっぴ！！白金保育園	ベネッセ港南保育園
運営事業者	株式会社さくらさくみらい	株式会社リンクス	株式会社ベネッセスタイルケア
担当社労士	◎栗原深雪、大野貴雄、持田玲香	◎西久保裕二、池本政幸、内野祥吾、菰生智子	◎栗原深雪、大野貴雄、持田玲香
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～7月27日	令和5年6月7日 ～7月23日	令和5年6月5日 ～8月1日
実地調査	令和5年7月28日	令和5年7月24日	令和5年8月2日
調査結果の作成	令和5年7月28日 ～8月28日	令和5年7月24日 ～9月7日	令和5年8月2日 ～9月5日
改善策の確認	令和5年9月22日 ～9月26日	令和5年9月12日 ～9月12日	令和5年9月5日 ～9月28日
改善状況の確認	令和5年11月30日 ～12月15日	令和5年12月6日 ～12月15日	令和5年9月28日 ～12月15日

対象施設	にじいろ保育園海岸三丁目
運営事業者	ライクキッズ株式会社
担当社労士	◎西久保裕二、池本正幸、内野祥吾、菰生智子
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～7月31日
実地調査	令和5年8月1日
調査結果の作成	令和5年8月1日 ～9月13日
改善策の確認	令和5年9月25日 ～10月3日
改善状況の確認	令和5年10月3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176枚（施設長含む。）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、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、8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、育児介護休業に関する規定が法改正に追いついていない例が多く見られ、4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。その他、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児・介護休業・職場優越関係等に関するハラスメントの規定が、2事業者の就業規則において法律要件を満たしていませんでした。

また2事業者で指摘事項に対して改善状況の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 始業時刻・終業時刻、休憩時間について、実態に合わせて就業規則に記載する必要があります。	① 就業規則を改正し令和5年10月31日付で労働基準監督署に届出したことを確認
② 育児介護休業等規程における産後パパ育休、育児休業の分割取得及び有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和に関して、最新の法改正に沿った規定となっていないため、改正が必要です。	② 就業規則を改正し令和5年10月23日付で労働基準監督署に届出したことを確認
③ セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業、職場優越関係等に関するハラスメントについて、次の事項に関する改正及び実施が必要です。 ・行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発 ・ハラスメントに対する処理方法と再発防止の明確化 ・当事者等のプライバシー保護のための措置と周知 ・相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発	③ 就業規則を改正し、令和5年12月14日付で労働基準監督署に提出したことを確認
④ セクシュアルハラスメントおよびパワーハラスメントについて、改正及び実施が必要です。	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、4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に行われていました。

主な指摘事項	改善状況
① 育児介護休業等規程に記載のある育児・介護休業などに関する労使協定の締結が必要です。	① 令和5年9月29日付締結の育児・介護休業等に関する労使協定を確認

## (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、9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6事業者で始業・終業時刻、4事業者で休憩時間、3事業者で昇給・退職手当・賞与・苦情処理窓口の有無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の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 始業時刻・終業時刻、休憩時間については、具体的に記載する必要があります。	① 令和5年10月23日提出の正社員労働条件通知書及び契約社員労働条件通知書ひな形にて、各項目について就業規則を参照する旨が追加され、改善されたことを確認
② 月給制有期雇用社員に対して、定年・退職手当・苦情処理窓口の記載が必要です。	② 令和5年9月28日に提出された雇用契約書ひな形により記載事項を確認
③ 労働条件通知書（有期パート職員）は、退職手当有無の記載が必要です。	③ 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

#### (4) 年次有給休暇

年次有給休暇は、ほとんど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、1事業者において年次有給休暇の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 年次有給休暇管理簿に基準日・取得時季・取得日数を記載する必要があります。	① 令和5年8月31日に提出された年次有給休暇管理簿により記載事項を確認

#### (5) 賃金、割増賃金

賃金台帳については、2事業者で法定事項の一部記載漏れがあり、労働時間数の記載がありませんでした。また3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の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 賃金台帳に労働時間数を記載する必要があります。	① 令和5年9月給与分の賃金台帳により、労働時間数が記載されていることを確認
② 就業規則に規定された計算方法で割増賃金を計算する必要があります。	② 令和5年10月支給分の給与の計算方法に関する書類および給与台帳にて確認
③ 割増賃金の計算において、円未満の端数が切り捨てられているため、端数処理を適正に行う必要があります。	③ 令和5年9月給与分の賃金台帳により、端数処理に関して改善されたことを確認
④ 所定労働時間を超えて勤務した場合は、時間外勤務手当を支払う必要があります。	④ 時間外手当を適正に計算し支給したとの回答

#### (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。

主な指摘事項	改善状況
① 履歴、退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）、死亡の年月日及びその原因の記載が必要です。	① 令和5年11月10日提出の労働者名簿にて記載事項を確認

(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

雇用保険、健康・厚生年金保険の手続きについては、3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、1事業者で雇用保険の資格取得手続き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。

また1事業者で指摘事項に対して改善状況の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 健康・厚生年金保険の随時改定時の報酬月額に関して、固定的賃金の支給開始は随時改定の要件を満たしているため、届出を行う必要があります。	① 令和5年9月28日付の健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬改定通知書にて提出を確認
② 雇用保険に関して、31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者で、かつ、週あたりの労働時間が20時間を見込まれる者は資格取得の届出を行う必要があります。	② 令和5年8月16日付でハローワークに届出したことを確認
③ 健康・厚生年金保険の定時決定時の報酬月額に関して、社宅の提供を受けている者については、現物給付を含めた金額にて届出を行う必要があります。	③ 令和5年算定基礎届では適正化をしているとの回答

(9) 人事関係

職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、すべて職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

派遣契約に基づく職員が少数存在することが認められ、1事業者で派遣先責任者の選任が適正でない事例がありましたが、指摘事項に対して改善状況の確認できる資料の提出がありませんでした。なお、それ以外の事業者では適正に行われていました。

主な指摘事項	改善状況
① 派遣先責任者は、派遣就業の場所ごとに専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任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以後、子ども政策課において改善状況を確認予定

(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。

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3月31日までに届出予定

## 9 総評

### ・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。

近年の「働く方々のニーズの多様化」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。

### ・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、就業規則の絶対的必要記載事項である「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。就業規則には勤務態様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、セクシュアルハラスメントについて規制する男女雇用機会均等法について、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が(令和4年4月1日、同年10月1日、令和5年4月1日法改正施行済)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おりますので、引き続きなお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。所定労働時間を超過した時間に対する時間外勤務手当の支払がなかったり、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かったりという指摘ですが、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。

雇用保険や健康・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。多様な勤務形態の職員が在籍しており、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。

#### ・アンケート

施設長及び職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、「施設では仕事の目標を的確に定めたいと行動していると思いますか」との設問に対し70.1%の職員が「はい」と回答しております。この点、「施設の仕事についての的確に目標を定めていますか」との設問に対し、全ての施設長の回答が「はい」となっており、合致していると思われま。

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うかがえますが、「職場は業務を進めるうえで適切な環境にあると思いますか」との設問に対し、「はい」と回答した職員が51.2%、施設長が40.0%となっており、感染症のまん延が落ち着かない状況における職場環境整備の難しさがうかがえます。

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」と回答した職員が81.9%、施設長が100%となっており、合致していると思われま。一方、「賃金は公平に決められていると思いますか」との設問に対し16.9%の職員が「いいえ」と回答し、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うかがえます。

この他、「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、91.5%の職員が「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。一方、「あなたはこの会社で今後もずっと長く働きたいと思いますか」との設問に対し、15.8%の職員が「いいえ」と回答しており、長期的な人材確保の困難さがうかがえます。

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条件に対する否定的な意見・不満の記載もあります。生産年齢人口の減少および感染症まん延の状況下にあって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、現場での状況を把握し、職員の理解を得ながら業務を進めることが大切です。

#### ・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にご理解のもと、感染症のまん延が落ち着かない状況下であっても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5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ことが必要となります。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。