

令和5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)

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5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	3
5	労働環境モニタリングの内容	3
6	労働環境モニタリングの実施スケジュール一覧	4
7	アンケート	8
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	9
9	総評	15

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29施設、41事業者が対象です。

対象施設名	事業者（指定管理者）
有栖川宮記念公園	株式会社日比谷アメニス （アメニス・ケイミックス・日比谷花壇グループ）
	株式会社ケイミックス （アメニス・ケイミックス・日比谷花壇グループ）
	株式会社日比谷花壇 （アメニス・ケイミックス・日比谷花壇グループ）
高橋是清翁記念公園	株式会社かたばみ（旧かたばみ興業株式会社） （かたばみ・山本・GSグループ）
	株式会社山本造園 （かたばみ・山本・GSグループ）
	グリーン産業株式会社 （かたばみ・山本・GSグループ）
芝浦中央公園	株式会社アカネ （アカネ・ハリマ・イビデングループ）
	株式会社ハリマビステム （アカネ・ハリマ・イビデングループ）
	イビデングリーンテック株式会社 （アカネ・ハリマ・イビデングループ）
大平台みなと荘	株式会社エムアンドエムサービス（同）

神明いきいきプラザ	医療法人財団百葉の会 (百葉の会・ヘルスケアデザインネットワーク・東急コミュニティー共同事業体)
	特定非営利活動法人ヘルスケア・デザイン・ネットワーク (百葉の会・ヘルスケアデザインネットワーク・東急コミュニティー共同事業体)
	株式会社東急コミュニティー (百葉の会・ヘルスケアデザインネットワーク・東急コミュニティー共同事業体)
西麻布いきいきプラザ	セントラルスポーツ株式会社 (セントラルスポーツ・東急コミュニティー共同事業体)
	株式会社東急コミュニティー (セントラルスポーツ・東急コミュニティー共同事業体)
青山いきいきプラザ	株式会社ピーウォッシュ (ピーウォッシュ・太平ビルサービス共同事業体)
	太平ビルサービス株式会社 (ピーウォッシュ・太平ビルサービス共同事業体)
白金台いきいきプラザ	社会福祉法人奉優会 (同)
特別養護老人ホーム白金の森	社会福祉法人奉優会 (同)
高齢者在宅サービスセンター白金の森	社会福祉法人奉優会 (同)
地域包括支援センター白金の森	社会福祉法人奉優会 (同)
特別養護老人ホーム港南の郷	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会 (同)
高齢者在宅サービスセンター港南の郷	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会 (同)
地域包括支援センター港南の郷	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会 (同)
ケアハウス港南の郷	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会 (同)
特別養護老人ホームサン・サン赤坂	社会福祉法人東京聖労院 (同)
高齢者在宅サービスセンターサン・サン赤坂	社会福祉法人東京聖労院 (同)
赤坂子ども中高生プラザ	社会福祉法人東京聖労院 (同)
北青山地域包括支援センター	社会福祉法人東京聖労院 (同)
芝高齢者在宅サービスセンター	医療法人財団百葉の会 (同)
芝地域包括支援センター	医療法人財団百葉の会 (同)

神明保育園	株式会社日本保育サービス（同）
東麻布保育園	労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団（旧特定非営利活動法人ワーカーズコープ）（同）
芝浦アイランドこども園	公益財団法人東京YMCA（同）
高輪子ども中高生プラザ	一般財団法人本所賀川記念館（同）
神明子ども中高生プラザ	株式会社日本保育サービス（同）
芝浦アイランド児童高齢者交流プラザ	公益財団法人東京YMCA（同）
区民斎場やすらぎ会館	港区葬祭業組合（同）
産業振興センター	特定非営利活動法人東京都港区中小企業経営支援協会 （みなと・キャンパス・リログループ）
	株式会社キャンパスクリエイト （みなと・キャンパス・リログループ）
	株式会社リロクラブ （みなと・キャンパス・リログループ）

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12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5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	有栖川宮記念公園		
事業者 (指定管理者)	株式会社日比谷アメニス (アメニス・ケイミックス・日比谷花壇グループ)	株式会社ケイミックス (アメニス・ケイミックス・日比谷花壇グループ)	株式会社日比谷花壇 (アメニス・ケイミックス・日比谷花壇グループ)
担当社労士	◎下郷暁子、大西貴、木暮敏洋		
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～8月8日	令和5年6月7日 ～7月23日	令和5年6月7日 ～7月23日
実地調査	令和5年8月9日	令和5年7月24日	令和5年7月24日
調査結果の作成	令和5年8月9日 ～8月30日	令和5年7月24日 ～8月30日	令和5年7月24日 ～8月30日
改善策の確認	令和5年9月8日 ～9月19日	令和5年9月7日 ～9月14日	令和5年9月7日 ～9月19日
改善状況の確認	令和5年9月19日 ～11月30日	令和5年9月7日 ～11月28日	令和5年9月7日 ～11月30日

対象施設	高橋是清翁記念公園		
事業者 (指定管理者)	株式会社かたばみ (旧かたばみ興業株式会社) (かたばみ・山本・GSグループ)	株式会社山本造園 (かたばみ・山本・GSグループ)	グリーン産業株式会社 (かたばみ・山本・GSグループ)
担当社労士	◎山田紀子、大野愛弓、田中勝		
事前提出資料の確認	令和5年6月8日 ～7月23日	令和5年6月7日 ～7月27日	令和5年6月8日 ～7月31日
実地調査	令和5年7月24日	令和5年7月28日	令和5年8月1日
調査結果の作成	令和5年7月24日 ～9月4日	令和5年7月28日 ～8月31日	令和5年8月1日 ～9月5日
改善策の確認	令和5年9月1日 ～9月4日	令和5年9月8日 ～9月15日	令和5年9月1日 ～9月5日
改善状況の確認	令和5年11月30日	令和5年11月30日	令和5年11月30日

対象施設	芝浦中央公園		
事業者 (指定管理者)	株式会社アカネ (アカネ・ハリマ・イビデングループ)	株式会社ハリマビステム (アカネ・ハリマ・イビデングループ)	イビデングリーンテック株式会社 (アカネ・ハリマ・イビデングループ)
担当社労士	◎大橋健一、島崎玲子、柳田真		
事前提出資料の確認	令和5年6月8日 ～7月26日	令和5年6月8日 ～7月31日	令和5年6月8日 ～7月23日

実地調査	令和5年7月27日	令和5年8月1日	令和5年7月24日
調査結果の作成	令和5年7月27日 ～8月31日	令和5年8月1日 ～8月31日	令和5年7月24日 ～8月31日
改善策の確認	令和5年9月18日 ～9月26日	令和5年9月15日 ～9月22日	令和5年9月20日 ～9月22日
改善状況の確認	令和5年9月18日 ～11月30日	令和5年11月30日	令和5年11月27日

対象施設	大平台みなと荘	神明いきいきプラザ	
事業者 (指定管理者)	株式会社エムアンドエム サービス(同)	医療法人財団百葉の会 (百葉の会・ヘルスケア デザインネットワーク・ 東急コミュニティー共同 事業体)	特定非営利活動法人ヘル スケア・デザイン・ネット ワーク(百葉の会・ヘルス ケアデザインネットワー ク・東急コミュニティー 共同事業体)
担当社労士	◎白土広昭、伊藤明子、野 瀬一司	◎酒井登志枝、畑野憲郎、藤本一成	
事前提出資料の確認	令和5年6月8日 ～7月24日	令和5年6月8日 ～8月2日	令和5年6月8日 ～7月26日
実地調査	令和5年7月25日	令和5年8月3日	令和5年7月27日
調査結果の作成	令和5年7月25日 ～8月30日	令和5年8月3日 ～8月30日	令和5年7月27日 ～8月30日
改善策の確認	令和5年9月8日 ～9月24日	令和5年9月11日	令和5年9月11日
改善状況の確認	令和5年11月7日 ～11月30日	令和5年9月26日 ～11月30日	令和5年11月30日

対象施設	神明いきいきプラザ	西麻布いきいきプラザ	
事業者 (指定管理者)	株式会社東急コミュニ ティー(百葉の会・ヘルスケ アデザインネットワー ク・東急コミュニティー 共同事業体)	セントラルスポーツ株式 会社(セントラルスポ ーツ・東急コミュニティー 共同事業体)	株式会社東急コミュニ ティー(セントラルスポ ーツ・東急コミュニティー 共同事業体)
担当社労士	◎酒井登志枝、畑野憲郎、 藤本一成	◎白土広昭、伊藤明子、野瀬一司	
事前提出資料の確認	令和5年6月8日 ～8月7日	令和5年6月8日 ～8月3日	令和5年6月8日 ～8月2日
実地調査	令和5年8月8日	令和5年8月4日	令和5年8月3日
調査結果の作成	令和5年8月8日 ～8月30日	令和5年8月4日 ～8月30日	令和5年8月3日 ～8月30日
改善策の確認	令和5年9月13日	令和5年9月14日 ～9月27日	令和5年9月11日 ～9月25日
改善状況の確認	令和5年9月28日 ～11月30日	令和5年11月13日 ～11月30日	令和5年11月15日 ～11月30日

対象施設	青山いきいきプラザ	白金台いきいきプラザ	
事業者 (指定管理者)	株式会社ピーウォッシュ (ピーウォッシュ・太平 ビルサービス共同事業 体)	太平ビルサービス株式会 社(ピーウォッシュ・太平 ビルサービス共同事業 体)	社会福祉法人奉優会(同)

担当社労士	◎浪越淳二、稲富光平、根岸美和子、松坂聡		◎谷川あづき、平澤貞三、星野正和、真下陽子
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～8月8日	令和5年6月7日 ～8月8日	令和5年6月2日 ～7月24日
実地調査	令和5年8月9日	令和5年8月9日	令和5年7月25日
調査結果の作成	令和5年8月9日 ～8月15日	令和5年8月9日 ～8月15日	令和5年7月25日 ～8月30日
改善策の確認	令和5年8月31日 ～9月15日	令和5年8月31日 ～9月15日	令和5年9月1日 ～9月25日
改善状況の確認	令和5年11月20日 ～11月30日	令和5年11月20日 ～11月30日	令和5年9月26日 ～11月30日

対象施設	特別養護老人ホーム白金の森	高齢者在宅サービスセンター白金の森	地域包括支援センター白金の森
事業者 (指定管理者)	社会福祉法人奉優会(同)	社会福祉法人奉優会(同)	社会福祉法人奉優会(同)
担当社労士	◎塚本絵利、江越洋二、茨田香里、向井了一		
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～8月3日	令和5年6月7日 ～8月3日	令和5年6月7日 ～8月3日
実地調査	令和5年8月4日	令和5年8月4日	令和5年8月4日
調査結果の作成	令和5年8月4日 ～8月28日	令和5年8月4日 ～8月28日	令和5年8月4日 ～8月28日
改善策の確認	令和5年9月8日	令和5年9月8日	令和5年9月11日
改善状況の確認	令和5年11月30日	令和5年11月30日	令和5年11月30日

対象施設	特別養護老人ホーム港南の郷	高齢者在宅サービスセンター港南の郷	地域包括支援センター港南の郷
事業者 (指定管理者)	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会(同)	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会(同)	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会(同)
担当社労士	◎谷川あづき、平澤貞三、星野正和、真下陽子		◎塚本絵利、江越洋二、茨田香里、向井了一
事前提出資料の確認	令和5年6月2日 ～7月24日	令和5年6月2日 ～7月24日	令和5年6月9日 ～8月1日
実地調査	令和5年7月25日	令和5年7月25日	令和5年8月2日
調査結果の作成	令和5年7月25日 ～8月30日	令和5年7月25日 ～8月30日	令和5年8月2日 ～8月28日
改善策の確認	令和5年9月1日 ～9月13日	令和5年9月1日 ～9月13日	令和5年9月1日
改善状況の確認	令和5年9月14日 ～11月30日	令和5年9月14日 ～11月30日	令和5年9月5日 ～11月30日

対象施設	ケアハウス港南の郷	特別養護老人ホームサン・サン赤坂	高齢者在宅サービスセンターサン・サン赤坂
事業者 (指定管理者)	社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会(同)	社会福祉法人東京聖労院(同)	社会福祉法人東京聖労院(同)
担当社労士	◎谷川あづき、平澤貞三、星野正和、真下陽子	◎浪越淳二、稲富光平、根岸美和子、松坂聡	

事前提出資料の確認	令和5年6月2日 ～7月24日	令和5年6月7日 ～8月6日	令和5年6月7日 ～8月6日
実地調査	令和5年7月25日	令和5年8月7日	令和5年8月7日
調査結果の作成	令和5年7月25日 ～8月30日	令和5年8月7日 ～8月15日	令和5年8月7日 ～8月15日
改善策の確認	令和5年9月1日 ～9月13日	令和5年8月26日 ～8月31日	令和5年8月26日 ～8月31日
改善状況の確認	令和5年9月14日 ～11月30日	令和5年11月20日 ～11月30日	令和5年11月20日 ～11月30日

対象施設	赤坂子ども中高生プラザ	北青山地域包括支援センター	芝高齢者在宅サービスセンター
事業者 (指定管理者)	社会福祉法人東京聖労院 (同)	社会福祉法人東京聖労院 (同)	医療法人財団百葉の会 (同)
担当社労士	◎久保輝雄、秋山和彦、濱田浩一、宮口友美子		◎深澤一彦、大嶋亨一、折笠総子、加藤京子
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～8月2日	令和5年6月7日 ～7月26日	令和5年6月8日 ～8月9日
実地調査	令和5年8月3日	令和5年7月27日	令和5年8月10日
調査結果の作成	令和5年8月3日 ～8月30日	令和5年7月27日 ～8月30日	令和5年8月10日 ～8月30日
改善策の確認	令和5年9月14日 ～9月27日	令和5年9月12日 ～9月28日	令和5年9月13日 ～9月27日
改善状況の確認	令和5年9月27日 ～11月30日	令和5年9月28日 ～11月30日	令和5年9月27日 ～11月30日

対象施設	芝地域包括支援センター	神明保育園	東麻布保育園
事業者 (指定管理者)	医療法人財団百葉の会 (同)	株式会社日本保育サービス (同)	労働者協同組合ワーカーズ コープ・センター事業 団(旧特定非営利活動法 人ワーカーズコープ) (同)
担当社労士	◎深澤一彦、大嶋亨一、折笠総子、加藤京子		◎山岡克至、古澤和哉、山口博子
事前提出資料の確認	令和5年6月8日 ～8月16日	令和5年6月8日 ～7月30日	令和5年6月12日 ～7月31日
実地調査	令和5年8月17日	令和5年7月31日	令和5年8月1日
調査結果の作成	令和5年8月17日 ～8月30日	令和5年7月31日 ～8月30日	令和5年8月1日 ～8月27日
改善策の確認	令和5年9月13日 ～9月27日	令和5年9月13日 ～9月27日	令和5年9月15日 ～9月28日
改善状況の確認	令和5年9月27日 ～11月30日	令和5年9月27日 ～11月30日	令和5年9月29日 ～11月30日

対象施設	芝浦アイランドこども園	高輪子ども中高生プラザ	神明子ども中高生プラザ
事業者 (指定管理者)	公益財団法人東京YMC A(同)	一般財団法人本所賀川記 念館(同)	株式会社日本保育サービス (同)
担当社労士	◎久保輝雄、秋山和彦、濱 田浩一、宮口友美子	◎山岡克至、古澤和哉、山 口博子	◎深澤一彦、大嶋亨一、折 笠総子、加藤京子
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12日 ～8月3日	令和5年6月8日 ～8月3日

実地調査	令和5年7月28日	令和5年8月4日	令和5年8月4日
調査結果の作成	令和5年7月28日 ～9月27日	令和5年8月4日 ～8月27日	令和5年8月4日 ～8月30日
改善策の確認	令和5年9月28日	令和5年9月21日 ～9月28日	令和5年9月11日 ～9月27日
改善状況の確認	令和5年9月28日 ～11月30日	令和5年9月29日 ～11月30日	令和5年9月11日 ～11月30日

対象施設	芝浦アイランド児童高齢者交流プラザ	区民斎場やすらぎ会館	産業振興センター
事業者 (指定管理者)	公益財団法人東京YMCA(同)	港区葬祭業組合(同)	特定非営利活動法人東京都港区中小企業経営支援協会(みなと・キャンパス・リログループ)
担当社労士	◎久保輝雄、秋山和彦、濱田浩一、宮口友美子	◎山岡克至、古澤和哉、山口博子	◎松原熙隆、篠崎孝、和田絵李佳
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12日 ～7月25日	令和5年6月7日 ～7月31日
実地調査	令和5年7月28日	令和5年7月26日	令和5年8月1日
調査結果の作成	令和5年7月28日 ～8月30日	令和5年7月26日 ～8月27日	令和5年8月1日 ～8月28日
改善策の確認	令和5年9月28日	令和5年9月11日 ～9月20日	令和5年9月13日 ～9月26日
改善状況の確認	令和5年9月28日 ～11月30日	令和5年9月11日 ～11月30日	令和5年9月26日 ～11月30日

対象施設	産業振興センター	
事業者 (指定管理者)	株式会社キャンパスクリエイト(みなと・キャンパス・リログループ)	株式会社リロクラブ(みなと・キャンパス・リログループ)
担当社労士	◎松原熙隆、篠崎孝、和田絵李佳	
事前提出資料の確認	令和5年6月7日 ～7月26日	令和5年6月7日 ～8月2日
実地調査	令和5年7月27日	令和5年8月3日
調査結果の作成	令和5年7月27日 ～8月28日	令和5年8月3日 ～8月28日
改善策の確認	令和5年9月13日 ～9月26日	令和5年9月13日 ～9月26日
改善状況の確認	令和5年9月26日 ～11月30日	令和5年9月26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691枚(施設長の対職員用含む)。同一の施設に複数の施設長を設置している場合と、共同運営を行っている施設では施設

長を置かない事業者があります。)、業務委託や請負契約を締結している職員が88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。1事業者では就業規則の一部について周知がされていませんでしたが、それ以外では周知が適正に行われていることも確認できました。

改善が必要な事項として、育児休業及び介護休業に関する規程において、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いない例が多く見られ、規定が法律要件を満たしていない事業者が25事業者ありました。

その他、とりわけセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントの規定が、複数の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。

主な指摘事項	改善状況
① 賃金規程に定めていない手当の規定化	① 令和5年12月31日までに改善予定
② 給与規程に基本給の計算期間(締切日)を記載	② 令和6年3月に労働基準監督署へ届出予定
③ 計画年休労使協定に規定する特別休暇に関する規定を制定	③④ 令和6年3月29日までに変更・規定化し、労働基準監督署に届出予定
④ 賃金計算における代休付与日数の取扱の規定化	
⑤ 時間給者に対する賃金の決定に関する記載	⑤ 賃金規定を改正し、令和5年10月19日付で労働基準監督署に届出したことを確認
⑥ 有期労働者に対する退職事由に関する記載	⑥ 就業規則を改正し、令和5年10月19日付で労働基準監督署に届出したことを確認
⑦ 教育訓練・キャリア開発に関する事項の規定化	⑦ 就業規則に規定し、令和5年11月6日付で労働基準監督署に届出したことを確認
⑧ 正職員以外就業規則等の職員全員への周知	⑧ 令和5年12月22日、職員全員に周知予定
⑨ 保育職員就業規則、職員教育研修規定、児童職教育研修規定及び個人情報保護規定の制定	⑨ 令和6年3月31日までに制定・改正予定
⑩ 労働時間・時間外労働・休暇に関する記載の改正	⑩⑪ 令和6年1月31日までに改正し労働基準監督署に届出予定
⑪ 賃金の決定・締切日・支払の時期・昇給に関する事項に関する記載の改正	
⑫ 育児・介護休業規程に育児休業の分割取得及び出生時育児休業を記載	⑫⑬ 育児・介護休業規程を改正し、令和5年9月5日付で労働基準監督署に届出したことを確認
⑬ 育児・介護休業規程に有期契約労働者の適用除外要件を記載	

<p>⑭ 育児・介護休業等に関する取扱規則における1歳以降の育児休業開始時期の柔軟化に関する改正</p> <p>⑮ 育児休業規程の以下の事項に関する改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の適用除外者に関する記載 ・育児短時間勤務、所定外労働の免除、深夜労働の制限、子の看護休暇に対する適用除外者に関する記載 ・所定外労働の免除の制限期間の申出についての規定 ・子の看護休暇の時間単位取得の規定 ・時間外労働の制限に関する規定 <p>⑯ 介護休業規程の以下の事項に関する改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇に対する適用除外者に関する記載 ・介護休暇の時間単位取得の規定 <p>⑰ 就業規則に、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメント及びパワーハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針の規定化と周知・啓発</p> <p>⑱ ハラスメント行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発</p>	<p>⑭ 令和6年3月29日までに改正し、労働基準監督署に届出予定</p> <p>⑮⑯ 令和5年12月26日までに改正し、労働基準監督署へ届出予定</p> <p>⑰ 就業規則を改正し、令和5年11月24日付で労働基準監督署に届出したこと、同年同月23日に全体研修において従業員への周知・啓発を行ったことを確認</p> <p>⑱ 令和5年10月20日にハラスメント行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発を行ったことを書面にて確認</p>
--	---

(2) 労使協定

労使協定において、2事業者で労働者代表の選出が適正に行われていなかったほか、7事業者で賃金控除に関するもの（いわゆる24協定）、8事業者で時間外・休日労働に関するもの（いわゆる36協定）、4事業者で1箇月単位の変形労働時間制に関するもの、6事業者で一斉休憩の適用除外に関するもの、それぞれ1事業者で事業場外みなし労働時間制、年次有給休暇の計画付与や時間単位付与に関するものについて、協定の未締結・未届や未周知、就業規則との内容の不整合等がありました。また、12事業者で育児・介護休業に関するものが未締結又は就業規則との内容の不整合がありました。

なお、それ以外の事業者では適正に行われていました。

主な指摘事項	改善状況
① 労働者代表の適正な選出	① 令和5年12月31日までに改善予定
② 社宅代を含めた賃金控除に関する協定の締結	② 令和6年1月末までに締結予定
③ 時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結	③ 令和5年5月30日に時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結、同日付で労働基準監督署に届出したことを確認

④ 時間外労働・休日労働に関する労使協定の周知	④ 令和5年11月30日提出のポータルサイト資料にて周知を確認
⑤ 時間外労働・休日労働に関する協定届の1日の限度時間の適正化	⑤ 令和6年3月31日までに改善し労働基準監督署に届出予定
⑥ 1箇月単位の変形労働時間制に関する労使協定の締結・届出	⑥ 1箇月単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結し、令和5年11月28日付で労働基準監督署に届出したことを確認
⑦ 一斉休憩の適用除外に関する労使協定の締結	⑦ 令和5年11月30日提出の協定書にて、令和5年11月1日締結を確認
⑧ 事業場外のみなし労働時間制の労使協定の締結	⑧ 令和5年度から事業場外のみなし労働制度を廃止していることを確認
⑨ 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の締結	⑨ 令和5年9月30日付で労使協定を締結したことを確認
⑩ 年次有給休暇の時間単位付与に関する労使協定の締結	⑩ 令和5年4月1日に労使協定を締結したことを労使協定の写しにて確認
⑪ 出生時育児休業に対応した労使協定の改正・締結・周知	⑪ 令和6年3月中に改正・締結・周知予定
⑫ 育児介護休業等に関する労使協定において、子の介護休暇の取得単位に関する改正・締結・周知	⑫⑬ 令和6年3月29日までに改正予定
⑬ 育児介護休業等に関する労使協定において、介護休業の取得単位に関する改正・締結・周知	
⑭ 育児介護休業等の適用除外に関する協定の締結	⑭ 令和5年4月1日に労使協定を締結したことを労使協定の写しにて確認

(3) 労働条件通知書、雇用契約書

労働条件通知書において、1事業者で書面の交付による明示がされておらず、同事業者を含め3事業者で適正な保存がされていませんでした。その他、20事業者において一部法定事項の記載漏れがありました。記載漏れが多かったのは、賃金の支払方法に関する項目でした。また、6事業者でパートタイマー・有期雇用労働者の雇入れ時に実施すべき雇用管理の改善措置内容の説明がされていませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 労働契約の締結における労働条件の書面での明示	① 令和5年9月8日提出の労働条件通知書にて法定事項を網羅した労働条件通知書を用意していることを確認
② 雇入れに関する書類（労働条件通知書、雇用契約書）の適正な保存	② 令和4年4月1日付の労働条件通知書について、今後保存することを確認
③ 賃金の支払い方法の記載	③ 令和5年12月1日以降に適用される労働条件通知書にて記載を確認
④ パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時に雇用管理の改善措置の内容を説明	④ 令和5年10月1日以降使用する雇用管理の改善措置の内容文を確認

(4) 年次有給休暇

年次有給休暇は、ほとんどの事業者において適正に付与・管理されていましたが、それぞれ2事業者において、年5日の年次有給休暇の未取得、一部法定事項の記載漏れがありました。

主な指摘事項	改善状況
① 年5日の年次有給休暇の取得	① 令和6年1月31日までに改善予定
② 年次有給休暇管理簿に有給休暇の取得日を記載	② 令和5年9月28日より新様式にて有給休暇取得日を記載してあることを確認

(5) 賃金、割増賃金

賃金台帳において、7事業者で賃金計算期間、6事業者で労働時間数、5事業者で時間外・休日・深夜労働時間数、4事業者で労働日数、2事業者で基本給・手当等の金額、1事業者で賃金一部控除の額が記載されていない若しくは記載されていない事例がありました。また、10事業者で割増賃金の算出・端数処理の方法や時間外労働時間数の算出が適正でない事例、12事業者で割増賃金が規定の方法で適切に計算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 賃金台帳に賃金計算期間を記載	① 令和5年9月7日提出の賃金台帳にて記載したことを確認
② 労働日数、労働時間数及び時間外・休日・深夜労働時間数の記載	② 令和5年11月支給の賃金台帳にて記載を確認
③ 割増賃金の基礎となる賃金の適正化	③④ 令和6年3月31日までに改善予定
④ 時間外労働時間の算出の適正化	
⑤ 日々の時間外労働時間を1分単位で計算	⑤ 令和5年11月22日にシステム改修を行い、令和5年12月20日支給の賃金台帳で改善予定
⑥ 1週間で40時間を超える時間外労働の適正な計算	⑥⑦ 令和5年10月10日支給の賃金台帳により記載及び適正な計算を確認
⑦ 割増賃金を規定の方法により計算	

(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。7事業者で法定事項（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若しくは誤記載等の事例がありました。

なお、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 業務の種類及び履歴の記載	① 令和5年12月31日までに改善予定
② 解雇・退職・死亡の年月日の記載	②③ 令和5年9月14日に提出された労働者名簿にて記載を確認
③ 解雇・退職・死亡の事由又は原因の記載	

(7) 勤怠管理

勤怠管理は、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、健康・厚生年金保険の手続きにおいて、2事業者で労働保険の事業所としての届出が適正でない事例、5事業者で健康・厚生年金保険の資格取得・定時決定・随時改定の

届出における報酬月額が適正でない事例、1事業者で賞与支払届がな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 労働保険関係成立届の届出 ② 労働保険継続事業一括認可申請の届出 ③ 資格取得時の標準報酬月額を適正に算定していることの確認	①② 令和5年9月14日付で労働基準監督署に届出したことを確認 ③ 誤りを修正し、令和5年10月16日付で資格取得届訂正届を年金事務所に提出したことを確認
④ 随時改定及び定時決定時の報酬月額に景気動向調整金を含めた金額で届出	④ 令和6年3月22日までに届出予定
⑤ 随時改定時の報酬月額に応援給与を含めた金額で届出	⑤ 令和6年1月31日までに改善し、日本年金機構へ届出予定
⑥ 臨時給（決算賞与）支給時の賞与支払届の提出	⑥ 再訪問時に提出済みの回答を得たが、適正な状態にあるかの確認できず。以後、所管課において改善状況を確認予定

(9) 人事関係

職員の採用は、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、3事業者を除いて適正に行われていました。

主な指摘事項	改善状況
① ホームページでの職員募集において法定事項を適正に明示 ② 求人媒体募集での職員募集において法定事項を適正に明示	①② 令和6年1月末までに改正予定

(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、4事業者でなされていませんでした。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、衛生管理者による巡視は3事業者において、産業医の巡視は3事業者において行われていませんでした。

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選任が必要とされる衛生推進者は、当該事業場専属の者とする必要がありますが、1事業者において専属の者となっていないませんでした。

定期健康診断はすべての事業者で実施されていましたが、それぞれ1事業者で、入職時の安全衛生教育の実施及び採用時の健康診断が適正に行われていない事例がありました。また、1事業者で、ストレスチェック結果報告が適正に行われていませんでした。

なお、それ以外の事業者では適正に実施されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 衛生管理者選任報告を労働基準監督署に提出 ② 産業医選任報告を労働基準監督署に提出 ③ 衛生管理者による週1回以上の作業場等の巡視	①② 令和5年9月21日付で労働基準監督署に提出したことを確認 ③ 衛生管理者を2名増員し、令和5年12月中に労働基準監督署に届出、令和6年3月から巡視を開始予定

④ 産業医による月（要件を満たす場合には2月）に1回以上の作業場等の巡視	④ 令和6年3月までに巡視を開始予定
⑤ 事業場専属の衛生推進者の選任	⑤⑥ 令和5年12月31日までに改善予定
⑥ 衛生推進者の周知	⑦ 令和5年9月28日、採用時オリエンテーションにおいて実施されていることを提出資料にて確認
⑦ 入職時の安全衛生教育の実施	⑧ 令和6年3月22日までに改善予定
⑧ 採用時健康診断の適正な実施	⑨ 再訪問時に実施済みの回答を得たが、適正な状態にあるかの確認できず。以後、所管課において改善状況を確認予定
⑨ ストレスチェックの適正な実施	

(11) 派遣労働者、請負契約者

派遣契約・請負契約に基づく職員に関しては、2事業者で派遣先管理台帳の保管等が適正に行われていませんでした。それ以外の事業者では適正に実施されていることを確認しました。

主な指摘事項	改善状況
① 専属の派遣先責任者の選任	① 次回契約更新の令和6年3月31日に選任予定
② 派遣先管理台帳の派遣労働者の就業する事業所での保管	② 令和5年9月28日の再訪問時に令和5年9月1日付の派遣先管理台帳にて派遣労働者の就業する事業所で保管されていることを確認
③ 同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上雇用した際に正社員の募集情報を周知	③ 令和5年12月31日までに改善予定

(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、1施設を除いては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、それぞれ3事業者、4事業者で適切に行われていませんでした。

また、5事業者において東京都条例で努力義務と定められている自転車通勤者に対する自転車安全利用研修の実施がありませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 災害や事故の発生を想定した研修や訓練の実施	① 令和6年2月29日までに実施予定
② 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の届出、周知・公表	② 令和5年11月13日付で「両立支援のひろば」へ掲載されたことにて届出、周知・公表を確認
③ 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、周知・公表	③ 令和5年11月13日付で「女性の活躍推進企業」へ掲載されたことにて策定・届出、周知・公表を確認
④ 男女賃金の差異についての情報公開	④ 令和5年9月8日に女性活躍推進企業のデータベースにて情報公開を確認

⑤ 自転車通勤者に対する安全運転研修の実施	⑤ 令和5年11月30日提出された社内ポータル告知文「安全運転講習会（WEB研修）の実施について」にて実施を確認
-----------------------	--

《注釈》

同一の事業者が別の施設の指定管理者となっている場合は、それぞれ1つの事業者としています。また、「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、大変良好なものとして評価できます。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。

また近年の働き方改革の動きに対応して時間外労働の上限規制の導入等、長時間労働の抑制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、育児休業及び介護休業に関する規程において、法律要件を満たした規定となっていなかった点です。その中でも、令和4年4月1日及び同年10月1日施行の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正内容及びそれに伴う労使協定の内容が規定・改正されていない事例が目立ちました。同法は令和5年4月1日にも法改正が施行されており、適正な対応が求められます。その他、ハラスメントに関しては、事業主が講ずべきとされている措置の一部が適正ではない事業者が複数ありました。育児・介護休業、ハラスメントなどに関する規定については、社会の変化とともに今後も改正が予想され、引き続き一層意識を高めて対応していただきたいと思えます。

また、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、指摘を受けた事業者からは改善が終了又は改善予定であるとの報告をいただいています。

この他、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が、労働条件を書面で明示していない事業者もありました。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。労働条件通知書を書面で明示すること、またその整備、点検は重要な労務管理として励行することが重要です。

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ています。

全体的な傾向として、定期健康診断の受診、休日・休暇の取得については納得していることがうかがえますが、「現在の仕事量が適切であると思えますか」、「残業を含む現在の労働

時間が適切であると思いますか」との設問に対し、一部の職員が「いいえ」と回答しており、施設による差も見受けられました。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、中には若干否定的な意見・不満の記載もあります。一方、施設長向けのアンケートでは「従業員の健康管理について注意していますか」、「従業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、全ての回答が「はい」となっており、否定的意見・不満のある中、職員の仕事量や労働時間が及ぼす影響については認識していることがうかがえます。

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、ほとんどの職員が「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。この点、施設長アンケートの「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」との設問にほとんどの施設長が「はい」と回答しており、合致していると思われます。

請負契約者に関しては特筆すべき傾向はありません。

職員数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。

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、ごくわずかを除き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着実に改善を進めることが必要となります。