

令和3年9月2日

港区立公園・児童遊園指定管理者候補者公募の工夫点について

公募にあたっては、区ホームページだけでなく民間事業者のホームページ※にも掲載するなど、広く応募事業者の目に留まるような工夫をしました。

また、書類だけでなく公募説明会や現地見学会も開催するなど、初めての事業者でも施設の状況をより理解できるようにしています。

※ 行政と民間をつなぐベストパイ (<http://best-ppp.com/>)

## 平成30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）

### 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 平成30年度の労働環境モニタリングの対象施設と事業者

対象施設名	事業者
有栖川宮記念公園	株式会社日比谷アメニス
	株式会社ケイミックス
	株式会社日比谷花壇
高橋是清翁記念公園	かたばみ興業株式会社
	株式会社山本造園
	グリーン産業株式会社
芝浦中央公園	株式会社アカネ
	イビデングリーンテック株式会社
神明いきいきプラザ	医療法人財団百葉の会
	株式会社東急コミュニティー
神明保育園	株式会社日本保育サービス
神明子ども中高生プラザ	株式会社日本保育サービス
東麻布保育園	特定非営利活動法人ワーカーズコープ
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
芝浦アイランドこども園	公益財団法人東京YMCA

#### 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3～4名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

事業者から平成30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			東麻布保育園
事業者	株式会社日比谷アメニス	株式会社ケイミックス	株式会社日比谷花壇	特定非営利活動法人ワーカーズコープ
担当社労士	◎田中勝、工藤麻由美、久保輝雄、谷川あづき (◎はリーダー)			
事前提出資料の確認	6月7日 ～7月23日	6月7日 ～7月23日	6月7日 ～7月29日	6月7日 ～7月18日
実地調査	7月24日	7月24日	7月30日	7月19日
調査結果の作成	7月24日 ～8月14日	7月24日 ～8月14日	7月30日 ～8月14日	7月19日 ～8月14日
改善策の確認	8月31日	8月31日	8月31日	9月4日
改善状況の確認	7月24日 ～11月30日	7月26日 ～11月30日	8月2日 ～11月30日	7月19日 ～11月30日

対象施設	高橋是清翁記念公園		
事業者	かたばみ興業株式会社	株式会社山本造園	グリーン産業株式会社
担当社労士	◎畑野憲郎、丹羽真樹、根岸美和子 (◎はリーダー)		
事前提出資料の確認	6月11日 ～7月19日	6月11日 ～7月30日	6月11日 ～7月16日
実地調査	7月20日	7月31日	7月17日
調査結果の作成	7月20日 ～8月15日	7月31日 ～8月15日	7月17日 ～8月15日
改善策の確認	8月31日 ～10月12日	8月31日 ～10月25日	8月31日 ～10月12日
改善状況の確認	8月31日 ～11月30日	8月31日 ～11月30日	8月31日 ～11月30日

対象施設	芝浦中央公園		芝浦アイランド児童高齢者交流プラザ	芝浦アイランド子ども園
事業者	株式会社アカネ	イビデングリーンテック株式会社	公益財団法人東京YMCA	
担当社労士	◎大西貴、酒井登志枝、田島康生、深澤一彦 (◎はリーダー)			
事前提出資料の確認	6月7日 ～8月2日	6月7日 ～7月25日	6月7日 ～7月22日	6月7日 ～7月24日
実地調査	8月3日	7月26日	7月23日	7月25日
調査結果の作成	8月4日 ～8月15日	7月27日 ～8月15日	7月24日 ～8月15日	7月26日 ～8月15日
改善策の確認	8月31日 ～9月13日	9月5日 ～9月14日	8月30日 ～9月14日	8月30日 ～9月14日
改善状況の確認	11月30日	11月30日	11月30日	11月30日

対象施設	神明いきいきプラザ		神明保育園	神明子ども中高生プラザ
事業者	医療法人財団百葉の会	株式会社東急コミュニティ	株式会社日本保育サービス	
担当社労士	◎浪越淳二、塚本絵利、野瀬一司、山岡克至（◎はリーダー）			
事前提出資料の確認	6月24日 ～7月19日	6月24日 ～7月16日	6月24日 ～7月26日	6月24日 ～7月18日
実地調査	7月20日	7月17日	7月27日	7月19日
調査結果の作成	7月20日 ～8月15日	7月17日 ～8月15日	7月27日 ～8月15日	7月19日 ～8月15日
改善策の確認	9月4日 ～9月28日	9月3日 ～9月28日	9月6日 ～9月28日	9月4日 ～9月28日
改善状況の確認	9月28日	11月28日	11月29日	11月27日

## 7 アンケート

施設長と職員に対してアンケート（無記名）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242名（施設長含む）、業務委託や請負契約を締結している職員9名でした。

## 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。

改善が必要な事項として、ハラスメント防止のために、所定の事項（ハラスメントの内容、あってはならない旨の方針など）を就業規則等に定める必要がありますが、11事業者でそれが未記載でした。また、10事業者で育児・介護休業規程の記載内容が育児・介護休業法の改正に対応していませんでした。

その他の事項では、規程の内容と実際の運用とが11事業者で一致していないと認められました。

主な指摘事項	改善状況
① ハラスメントの防止に関する規程に事業主が雇用管理上講ずべき措置として定められている内容を追加する必要がある。	① 改定が行われ、労働基準監督署へ届出したことを確認
② 育児・介護休業規程を育児・介護休業法に則した内容に改定する必要がある。	② 改定が行われ、労働基準監督署へ届出したことを確認

### (2) 労使協定

労使協定の締結・届出、周知については、10事業者で締結・届出がされていない事項がありました。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 休憩時間を一斉に与えない場合は、所定の事項を労使協定で締結する必要がある。	① 労使協定を締結したことを確認
② 育児・介護休業の制度から一定の労働者を除外する場合は、労使協定を締結する必要がある。	② 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、3事業者で書面での明示が適切に行われていませんでした。また、6事業者で法定事項について記載されていない項目がありました。なお、それ以外の事業者では適正に記載されていました。

また、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正により、パートタイム労働者に対しては、「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」も書面での明示が必要となっていますが、5事業者で明示がされていませんでした。

主な指摘事項	改善状況
① 労働条件通知書及び雇用契約書に休憩時間及び所定外労働の有無、休日、賃金の計算方法、退職に関する事項を明記する必要がある。	① 労働条件通知書兼雇用契約書に記載されていることを確認
② パートタイム労働者の労働条件通知書について苦情処理窓口の有無を記載する必要がある。	② パートタイム労働条件通知書に記載し、再締結されていることを確認

#### (4) 年次有給休暇

年次有給休暇は、1事業者で計画的付与の運用が適切にされていませんでした。なお、それ以外の事業者では適正に付与・管理されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 年次有給休暇の計画的付与に関する協定による付与を適正に行う必要がある。	① 指摘した従業員について計画的付与除外可能となる規定条文の新設を協定書により確認

#### (5) 賃金、割増賃金

賃金台帳は、3事業者で労働日数や労働時間数についての記載がされていないケースがありました。なお、それ以外の事業者では適正に調製・保管されており、また、法定記載事項についても適正に記載されていました。

割増賃金については、8事業者で割増賃金の計算方法や労働時間数の集計方法に誤りがありました。なお、それ以外の事業者では適正に計算されていました。

主な指摘事項	改善状況
① 賃金台帳に労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数を記載する必要がある。	① 賃金台帳に「労働日数」「労働時間数」「時間外労働時間数」の記載を確認
② 割増賃金の計算式の分子に住宅手当を算入する必要がある。	② 給与規程を改定し、住宅に要する費用に応じて算定される手当に変更したことを確認

#### (6) 労働者名簿

労働者名簿は調製され、適正に保存されていました。7事業者で、法律で定められている事項についての記載がされていないケースがありました。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 労働者名簿に解雇・退職・死亡の事由または原因を記載する必要がある。	① 今後使用する労働者名簿の書式を確認

#### (7) 勤怠管理

勤怠管理は、2事業者で労働時間の適正な把握のための必要な措置としての勤怠管理が行われていませんでした。なお、それ以外の事業者では出退社時刻が適正に管理され、記録

されていまして。

主な指摘事項	改善状況
① 週40時間以内で勤務シフト表を作成する必要がある。	① 平成30年10月の勤務シフト表で正しく作成されていることを確認

#### (8) 社会保険

雇用保険、健康・厚生年金保険の取得手続きは、1事業者で70歳以上の健康保険加入手続が漏れているケースがありました。また1事業者で雇用保険の加入手続が必要な者の手続が漏れているケースがありました。なお、それ以外の事業者では適用要件を満たす者に対しては適正に行われていました。3事業者で、社会保険の標準報酬月額算定方法が適正でないケースがありました。

- ・雇用保険においては、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時間以上を見込まれる者は加入が必要です。(平成29年1月に法改正があり、65歳以上の者も加入対象に)
- ・健康・厚生年金保険においては、正社員の1週間の労働時間の4分の3以上であり、かつ、1ヵ月の労働日数が正社員の4分の3以上の者は、加入が必要です。(平成28年9月30日までは、1日又は1週間の労働時間が正社員の概ね4分の3以上であり、かつ、1ヵ月の労働日数が正社員の概ね4分の3以上の者)(平成28年10月に法改正あり)

労働保険料の計算については、2事業者で計算の誤りが指摘されました。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 雇用保険の加入義務がある職員の雇用保険への加入手続を行う必要がある。	① 平成30年11月23日に、雇用保険被保険者資格取得届により、職員1名について雇用保険の加入手続が実施されたことを確認

#### (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、適正に行われていました。

なお、対象施設における平成29年度の退職者の退職事由は、職員都合と契約満了によるものがほとんどでした。

#### (10) 安全衛生関係

常時50人以上の労働者を使用するすべての事業場において、産業医・衛生管理者の選任が必要とされていますが、1事業者で衛生管理者の選任・届出がされていませんでした。なお、それ以外の事業者では適正に選任・届出がされていました。

また、産業医は、少なくとも毎月1回作業場を巡視し、作業方法また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、3事業者で、巡視や必要な措置が講じら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。今後も定期的な実施できる体制を維持することが必要です。

また、衛生推進者を選任する必要がある常時10人以上50人未満の労働者を使用する



事業場とされる事業者において、2事業者で選任がされていませんでした。なお、それ以外の事業者では適正に選任されていました。

健康診断については、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、入社時の健康診断が1事業者で実施がさ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 事業場が常時10人以上50人未満のため衛生推進者を選任する必要がある。	① 平成30年8月31日付安全衛生推進者の選任を掲示資料にて確認
② 入社時の健康診断を実施する必要がある。	② 平成30年9月26日実施の入社時の健康診断記録を確認

(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が少数存在することが認められました。

(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。

育児・介護休業制度の周知や年次有給休暇の取得を呼びかけるなど、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組が行われている事業者もありました。

主な指摘事項	改善状況
① 自転車通勤者に対して安全運転研修を実施する必要がある。	① 事業所内で、平成30年10月5日、16日に自転車安全利用研修が行われたことを確認

《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。

## 9 総評

モニタリング全体を通し、対象となった施設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。特に、安全衛生管理についての意識が高く、定期健康診断の実施状況や、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、安全・安心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を上げること、ひいては顧客(区民)満足度の向上にもつながっていくものと思われま

改善すべき事項としては、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメント対策に関する規程、育児・介護休業規程に関して、未記載や労働関係諸法令の改正に未対応であることについて指摘がありました。法改正の内容が難しいこともあり、改正対応を実施しているものの内容に不備が見られることが多く見られました。「男女雇用機会均等法」が平成29年1月1日から、「育児・介護休業法」が平成29年1月1日および10月1日から改正施行されており、ハラスメント、育児・介護休業などに関する規定については、一層意識を高めて対応していただきたいと思います。

平成31年4月からは、働き方改革関連法(労働基準法、労働安全衛生法など)が改正施行されるため、年次有給休暇の5日取得義務化、時間外労働の上限規制、全労働者の労働時間把握義務への対応など、更なる取り組みが必要になってきます。

また、労働条件通知書、賃金台帳、労働者名簿の法定事項が記載されていないとの指摘がありました。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。

施設長と職員に対しアンケートによる意識調査を実施しました。全体の傾向として、自分の職種に誇りと意欲を持って仕事をしている事がうかがえ、将来ビジョンの項目で、自己啓発意欲が高い職員が多いことがわかりました。また、施設長の対応や職場環境についてはおおむね理解しているようですが、労働条件やハラスメントの項目について、やや不満を感じている職員もいるようです。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、十分なご理解のもと、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。