

指定管理施設における労働環境モニタリング結果について

今年度実施した指定管理施設における労働環境モニタリングの結果について、以下のとおり報告する。

1 目的

指定管理施設が適正な労働環境のもとに管理運営されることにより、区民に対する良質な公共サービスを安定的に提供するため、社会保険労務士による労働環境モニタリングを実施する。

2 調査対象

以下の5施設を対象に、書類調査、現地及び本部調査ヒアリングを実施した。

No.	施設名	事業者名	所管課
1	中央図書館	株式会社ヴィアックス	子ども・教育政策課
2	軽井沢少年自然の家	株式会社フードサービスシンワ	学務課
3	社会福社会館	社会福祉法人中野区社会福祉協議会	福祉推進課
4	仲町就労支援事業所	社会福祉法人東京コロニー	障害福祉課
5	療育センターゆめなりあ	社会福祉法人正夢の会	障害福祉課

3 調査結果

6項目にわたる評価の結果、社会保険労務士から事業者に対して、労働環境の整備に向けた改善を要する事項の提案が行われ、事業者から改善計画が提出された。

詳細は、別紙「改善を要する事項及び改善計画」のとおり。

4 今後の予定

調査結果及び改善計画を区ホームページにて公表する。また、今年度の労働環境モニタリングの調査対象外施設に対して、区からセルフチェックを依頼し、指定管理施設の労働環境を自ら確認し、改善するよう促していく。

改善を要する事項及び改善計画

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項 (詳細)	改善計画	指定管理施設
雇用契約と協定等	始業、終業時刻、休憩時間の規程について	・就業規則に当該事業場に適用される始業、終業時刻、休憩時間の記載がなかった。当該事業所の実態に合わせた、始業、終業時刻、休憩時間を定めること。	・令和7年3月までに就業規則を大幅に見直す作業に取り組んでおり、始業、終業時刻や休憩時間について新たな就業規則に盛り込む予定。 ・令和7年3月に始業、終業時刻、休憩時間を記載した従業員就業規則へ改正し、労働基準監督署へ届出を行う。	・軽井沢少年自然の家 ・仲町就労支援事業所
	休日管理について	・起算日を定めることなく、4週8休による休日管理が行われていた。起算日を定めたくて休日管理を行うこと。	・令和7年3月までに就業規則を大幅に見直す作業に取り組んでおり、休日の扱いについては新たな就業規則に盛り込む予定。	・軽井沢少年自然の家
	就業規則の周知について	・就業規則の備え付け状況を把握していない労働者がいた。就業規則の周知を図ること。	・周知を徹底していく。	・軽井沢少年自然の家
	就業規則等の届出について	・現在の就業規則は、作成時に労働基準監督署へ届出を行っているが、それから相当の期間が経過しており法改正に対応していない。就業規則を改正して、意見書を添付のうえ変更の届出を行うこと。 ・就業規程について、令和6年4月1日に改定してから変更の届出が行われていない。労働基準監督署へ変更の届出を行うこと。	・令和7年3月までに就業規則を大幅に見直す作業に取り組んでいるため、法改正に対応した就業規則にするとともに、変更の届出を行う。 ・令和7年1月末までに職員の意見書を付して労働基準監督署に届出を行う。	・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館
	65歳までの雇用機会の確保について	・非常勤職員について、65歳までの雇用に関する規程が定められていない。65歳まで雇用することを定めること。 ・61歳から64歳の更新について、嘱託就業規則は「更新することができる」と60歳未満の一般的な有期雇用契約労働者と同じ規程となっている。労働契約法のみならず高齢者雇用安定法で65歳雇用が義務化されているため、表記を変更すること。	・令和6年12月初旬に、非常勤職員の65歳までの雇用について明記するよう規程の改正を行う。 ・嘱託就業規則の記載を、従業員就業規則「本人が希望し、解雇事由または退職事由に該当しない者については、定年後も満65歳を限度に嘱託として雇用する。」と同様の表現へ令和7年3月に改正し、労働基準監督署へ届出を行う。	・社会福祉会館 ・仲町就労支援事業所
	労働条件通知書等における法定項目の記載について	・労働条件通知書に法定項目の一部（労働契約の期間、所定労働時間を超える労働の有無、休日労働の有無、労働契約更新の有無）が正しく記載されていない。また、示されている就業規則の条項に誤りがあるため、整合性を図ること。 ・労働条件通知書として作成している労働条件明示書について、法定項目の一部（期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項、従事すべき業務に関する事項、賃金の締切日、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口、労働契約の期間に関する事項）の記載がない。労働条件明示書に法定項目を追加して明示すること。 ・有期雇用労働者の労働条件通知書として作成されている契約書について、法定項目の一部（昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、賃金の支払方法）の記載がない。労働条件通知書に法定項目を追加して明示すること。	・すでに本年より、厚生労働省のひな型を利用のうえ作成した。 ・令和7年2月末より法定項目を追加する。 ・昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無の項目はあるが、一部で○付けがされていなかった。次回労働条件通知書を作成する際は○付けをするとともに、賃金の支払方法について明示する。	・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館 ・仲町就労支援事業所

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項 (詳細)	改善計画	指定管理施設
雇用契約と協定等	正社員と非正規社員との間の待遇差に関しての説明について	・雇い入れ時又は説明を求められたとき、正社員と非正規社員との間の賃金、教育訓練、福利厚生等待遇差に関する内容だけでなく、待遇差の理由を説明することが求められている。雇い入れ時又は説明を求められたとき、待遇差の内容及び理由について説明を行うこと。	・雇い入れ時又は説明を求められたときには、正社員と非正規社員との待遇差（時給と月給、賞与の有無、ロッカーの使用、手当（扶養手当、住宅手当）など）の有無や、理由について今回の雇い入れ時又は説明を求められたときより説明を行う。	・療育センターゆめなりあり
	特別条項付きの36協定について	・36協定で締結した時間を超える法定時間外労働が行われていた。月45時間、年360時間を超える時間外労働を行わせるときは、特別条項付きの36協定の締結・届出を行うとともに「健康及び福祉を確保するための措置」を実施すること。	・36協定については、令和6年11月が更新時期のため、その際に新たなものに作り替える。	・軽井沢少年自然の家
	特別条項付きの36協定の内容について	・月あたり60時間を超える法定時間外労働を行わせるときは、特別条項付きの36協定において「その労働時間に対する割増率（5割以上の率）」を定めるとともに、就業規則に記載すること。	・36協定については、令和6年11月が更新時期のため、その際に新たなものに作り替える。	・軽井沢少年自然の家
	36協定の過半数代表の選出方法について	・使用者が過半数代表を指定している、特定の部署及び役職の者が自動的に候補者として選ばれている、といった選出方法が見受けられた。過半数代表は民主的な方法で選出すること。	・令和6年11月の36協定の更新時期に合わせて、新たに民主的な方法で選出する。 ・民主的な方法（立候補や挙手による方法等）に基づいて選出するよう、令和7年2月中旬より実施する。	・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館
安全衛生関係	雇い入れ時の健康診断について	・雇い入れ時の健康診断が実施されていない。雇い入れ時の健康診断を実施すること。	・令和7年3月までに社内で定期的に行われる支配人・責任者会議において議題で取り上げ、実施の判断を行う。	・軽井沢少年自然の家
	医師からの意見聴取について	・健康診断の結果に異常の所見があるときは、医師の意見を聴き、記録し、かつ、意見に応じた措置を講じる体制を整える必要があるが、体制が整えられていなかった。そのような体制を整備すること。	・健康診断の後、本社で結果を管理し、支配人と本社担当で結果を精査し協議する場を設け、医師に意見を聴くなど働きかけ、対処する体制を整える。	・軽井沢少年自然の家
	労働者の心の健康の保持増進をするための取組（メンタルヘルスケア）について	・メンタルヘルスケアの取組を確認することができなかった。リーフレットの備え付けや冊子の配布、セミナー・研修受講の実施、職員会議での情報共有等、メンタルヘルスケアの取組を行うこと。	・令和7年3月までに社内で定期的に行われる支配人・責任者会議において議題で取り上げ、実施の判断を行う。	・軽井沢少年自然の家
	衛生推進者の選任について	・衛生推進者を選任する義務があるが、選任されていない。常時10名以上50名未満の職員を使用する場合には、衛生推進者を選任すること。	・令和6年11月までに選任し、周知する。	・軽井沢少年自然の家
	衛生管理者の選任について	・衛生管理者は、現在選任手続を進めているとのことであるが、1年以上も不在の状態が続いている。常時50名以上の職員を使用する場合は、衛生管理者を選任する必要があるため、早急に選任し、労働基準監督署に報告を行うこと。	・令和6年9月に衛生管理者を選任し、令和6年11月に「衛生管理者選任報告書」の届出を労働基準監督署へ行った。	・療育センターゆめなりあり
	安全衛生教育について	・雇い入れ時に安全衛生に関する教育が実施されていることを確認できなかった。法令で定められた事項の安全衛生教育を行うこと。	・令和7年3月までに社内で定期的に行われる支配人・責任者会議において議題で取り上げ、実施の判断を行う。 ・令和7年4月より、新人職員の入職時の研修に項目を入れるとともに、それ以降のOJTにおいても継続して指導にあたっていく。	・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項 (詳細)	改善計画	指定管理施設
安全衛生関係	災害発生時の緊急連絡体制について	・緊急連絡体制は整備されているが、周知されていなかった。災害発生時の対応について周知を行うこと。	・まず入社時の教育として周知するとともに、現存従業員に関しては、社内ミーティングの折に周知徹底する。また、変更があった際にはその都度、社内ミーティングで周知する。	・軽井沢少年自然の家
	産業医に対する法定事項の報告について	・産業医に対する法定事項(時間外、休日労働時間が月80時間を超えている労働者の有無)の報告方法が定められていない。時間外・休日労働の状況について、毎月産業医に報告する方法を定めて実施すること。	・毎月の安全衛生委員会後に時間を設定して、産業医に時間外、休日労働の状況を報告することを定めた。	・療育センターゆめなりあ
	健康診断の結果について	・健康診断の結果は労働者のみが保管しており、事業主による適切な管理が行われていない。健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成すること。	・健康診断の後、本社で結果を管理し、支配人と本社担当で結果を精査し協議する場を設け、健康診断個人票を作成するなど対応していく。	・軽井沢少年自然の家
労働時間	労働時間の管理について	・特定の部署において、始業、終業時刻ではなく、労働時間数のみを記録している。労働者の労働日ごとの始業、終業時刻を確認し、適正に記録すること。	・タイムカードを導入する予定であり、インターネットを活用し本社で一元管理するシステムを模索している。暫定的に出退勤時間を記録することを検討している。	・軽井沢少年自然の家
	労働時間の端数処理について	・部署により、15分から30分単位での端数処理が行われている疑義があった。正確な始業、終業時刻を記録するとともに、1分単位で労働時間を計算し、実際の労働時間に対する賃金を全額支払うようにすること。 ・労働時間の集計において、早退時間の端数を15分単位で切り上げて処理した結果、賃金計算の元となっている労働時間が実労働時間よりも短く算定されている例があった。また、1か月の労働時間の集計結果に分単位の端数が出た際に、端数を切り捨てている例があった。労働時間については切り捨てなどの端数処理を行わず、実際の労働時間に対する賃金を全額支払うようにすること。	・全社的な管理システムの大幅な改修が必要なため、令和7年3月まで検討し、実施の判断を行う。 ・労働時間算定のルールを明確化し、実際の労働時間と算定する労働時間に差が生じないように対応した。	・軽井沢少年自然の家 ・療育センターゆめなりあ
	法定時間外労働について	・36協定で1か月について法定労働時間を超える時間数を、45時間としているにもかかわらず、その上限時間を超えて労働している例が散見された。36協定で締結した時間の範囲内で法定時間外労働を行わせること。	・令和6年11月までに1年単位の36協定に移行する予定。それにより、36協定で締結した1か月あたりの法定時間外労働を超えないようにする。	・軽井沢少年自然の家
	休憩時間の自由利用について	・部署により、電話当番といった手待ち時間(業務に従事し作業していなかったとしても、使用者から指示があった場合はすぐに作業に取り掛かれるような状態で待機していること)が生じている疑義があった。休憩時間を適切に付与すること。	・令和6年11月までに、一斉の休憩ではなく業務に支障がない範囲で休憩時間をずらして取得するよう、周知徹底する。	・軽井沢少年自然の家

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項 (詳細)	改善計画	指定管理施設
労働時間	管理監督者の範囲について	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していなければ、管理監督者とは言えないが、館長は、人事権が限定的であり労働時間もシフト管理されている。上記を踏まえると、管理監督者の勤務実態や待遇について適切であるとは言えないと考えられる。義務ではないが、給与体系を中心とした労働条件について、改善を図ることが望まれる。 ・対象事業場の管理監督者について、遅刻、早退等に関する取り扱い、労働時間に関する裁量、及び賃金等の待遇において、適切であるとは言えないと考えられる。義務ではないが、管理監督者の適正な範囲を踏まえ、処遇の改善を図ることが望まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当館の館長を一般の従業員と同様の待遇として、必要な手当等を支給するよう令和7年12月までに改善する。 ・管理監督者の役割について再検討し、令和7年4月より適切な待遇となるよう改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・中央図書館 ・社会福祉会館
	年次有給休暇の確実付与の定めについて	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等に年次有給休暇の確実付与（1年に10日以上付与される労働者は5日以上有給休暇を取得）に関するルールが定められていない。就業規則等に年次有給休暇の確実付与に関するルールを定めること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・改正中の就業規則に反映する。 ・年次有給休暇の確実付与に関するルールを定めるよう、臨時職員要綱を改正する。 ・就業規則に年次有給休暇について「時季指定」の条文を追加する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館 ・療育センターゆめなりあ
	年次有給休暇の確実付与の運用について	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の平均取得率が52%と全国平均（62.1%）を下回る水準であり、年次有給休暇の確実付与が達成されなかった事例も確認された。年次有給休暇が10日以上付与される労働者には年5日の年次有給休暇を取得させること。 ・年次有給休暇の平均取得率が52.4%と全国平均を下回る水準であった。また、一部の労働者の取得率は29.3%と低い水準になっている。適切な水準となるよう年次有給休暇取得への対策を行うこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的開催される、支配人・責任者会議で議題として取り上げ、周知徹底を図り、本社でも年次有給休暇が確実に付与されているかチェックし、指導する体制を整える。 ・取得率は部署間、個人に差があるため適正な業務分担、人員配置により取得率が上がるよう改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館
	休日を振替える場合の割増賃金について	<ul style="list-style-type: none"> ・休日の振替により、週の労働時間が法定時間（40時間）を超えた週があったが、割増賃金が支払われていなかった。休日の振替により、週の労働時間が法定時間を超えた週については、割増賃金を支払うようにすること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年11月までに、まずはシフトの調整により週の労働時間を超えないように留意する。そのうえで、超えた場合は割増賃金を支払うようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・軽井沢少年自然の家

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項 (詳細)	改善計画	指定管理施設
給与	給与計算について	<p>・特別手当は、多忙期において時間外労働が特に多くなった場合、上乘せ分の残業手当として、その内に残業手当を含めて支給し、金額については都度検討して支給すると規程しているが、実際は多忙期を問わず毎月定額が支払われており、賃金規程における手当の内容と実際の支払いに乖離が生じている。賃金規程との整合性を図るようにすること。また、定額の時間外労働手当とする場合は、労働条件通知書や賃金規程に何時間分に相当するかを記載すること。</p> <p>・出退勤の打刻時刻に基づき賃金の対象となる労働時間を算出しているが、労働時間の集計表を見ても、賃金対象の労働時間をどのように導き出しているのかが分からない。</p> <p>具体的には、 a)早退時間の端数を15分単位で切り上げる場合と、そのまま分単位で計算する場合とが混在している。 b)所定時刻よりも早く出勤または遅く退勤して打刻している場合に、どこからどこまでを労働時間として算定するかのルールが明確でなく、労働時間の端数を切り捨てている可能性がある。 打刻時刻から労働時間を算出するルールを明確にし、その算出過程が明確に分かる書類を残すようにすること。</p>	<p>・就業規則の改定とともに賃金規程の見直しも行っているため、賃金規程に記載するとともに、それを支払うようにする。それに合わせてシステムの改定も行う予定。</p> <p>・労働時間算定のルールを明確化し、職員に周知するために、以下の2点について対応する。 ①施設全体会議にて、遅刻早退時は就業システムのコメント欄に労働時間と休憩時間を記載することを令和6年10月までに周知した。 ② ①に関する、勤怠処理の流れ(マニュアル)を令和6年度内に作成して、職員全体に周知する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・軽井沢少年自然の家 ・療育センターゆめなりあ
	割増賃金の適正な計算について	<p>・特別手当を支給している労働者への給与について、割増賃金が不足している事案があった。定額の時間外労働手当を支払う場合でも、不足分については差額を支払うようにすること。また、割増賃金の計算における「1時間あたりの賃金額」の算出に職務手当が含まれていない。割増賃金の算定基礎から除外できるものは①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦一か月を超える期間ごとに支払われる賃金のみである。これらに該当しない賃金は全て算入すること。さらに、1日8時間を超えた日について、割増賃金を支給していない例があったため支払うようにすること。</p> <p>・勤務時間集計表で計上されている時間外勤務時間と、賃金台帳に記載されている時間外労働時間が異なり、計算方法が不明瞭な例があった。勤務時間集計表では時間外勤務時間が発生しているにもかかわらず、時間外勤務手当が支給されておらず、翌日に遅らせて出勤するなどの対応をしており、計算が不明瞭な例が見受けられた。時間外勤務を行った分について、適正に割増賃金を計算すること。</p>	<p>・システム運営上で問題があり、改善すべく新システムの導入を計画。現行システムでも計算間違いがないように留意し、チェック体制を強化する。</p> <p>・勤務時間集計表の時間と賃金台帳に記載されている時間外労働時間が異なることがないようにする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館
	調整手当について	<p>・月給制社員の固定的賃金のうち、調整手当の比率が高く、また支給基準が不明確であった。義務ではないが、調整手当の支給額の決定基準を明確にし、賃金改定時に労働者に理解されるよう、賃金規程を整備すること。</p> <p>・職務手当及び給食手当について定めた規程がないため、作成すること。</p>	<p>・調整手当については、過去の最低賃金上昇分を主として、前職や前配属等での職能に応じた金額を含んでいる。今後、賃金規程の整備を検討する。</p> <p>・令和7年4月までに行う予定である就業規則の改訂作業の中で、賃金規程の見直し作業も行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中央図書館 ・軽井沢少年自然の家
	有給休暇取得日の賃金について	<p>・月給制社員には「通常の賃金」で、時給制社員には「平均賃金(通常の賃金の約6割)」で支払っている。時給制社員にとって不利な計算方法のため、義務ではないが、同じ計算方法に改善することが望まれる。</p>	<p>・現状において、日ごとの勤務時間が固定されていない時給制社員も少なからずおり、有給取得日の勤務時間を明確に設定することが困難であることから、従前より「平均賃金」としていた。勤務時間設定に関わるソフト作成は館の運営に関わる重要な要素であるため精査が必要であるが、指摘を踏まえた上で、規程等の整備を検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中央図書館
	賃金控除に関する労使協定について	<p>・給与から法定項目以外の控除(給食、寮費・家賃、水道光熱費、企業年金掛金)があるが、労使協定の締結がなかった。法定項目以外の控除について速やかに労使協定を締結すること。</p>	<p>・令和6年11月までに直ちに労使協定を締結する。 ・令和6年12月に本内容についての労使協定を締結する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・軽井沢少年自然の家 ・仲町就労支援事業所
	最低賃金の確保について	<p>・時間単位賃金は、公契約条例労働報酬下限額を下回ることはできない。労働契約と実態の勤務形態の見直しを行い、公契約条例労働報酬下限額が常に確保されるようにすること。</p>	<p>・36協定の改定で一年単位の変形労働制に移行する予定。繁忙期と閑散期の労働時間に相当差があるので、年単位で計算すると公契約条例労働報酬下限額を下回らなくなる見込み。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・軽井沢少年自然の家

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項 (詳細)	改善計画	指定管理施設
加各 入種 手保 続險	社会保険の定時決定について	・定時決定のための算定基礎届が、提出期限の7月10日を過ぎて届出されていた。社会保険の定時決定のための算定基礎届は、毎年7月10日が提出期限であるため、期限までに届出をすること。	・令和7年度より提出期限を守るように努力する。 ・次回(令和7年7月)より、期限までに届出を行う。	・軽井沢少年自然の家 ・療育センターゆめなりあ
	離職証明書の記載事項について	・令和6年1月1日～1月31日、及び令和6年2月1日～2月29日について、賃金額に誤りがあった。正しい金額で離職証明書を作成すること。	・誤りについては、令和6年10月にすでに訂正し作成した。	・社会福祉会館
法定 帳簿 等の 整備	労働者名簿の記載について	・労働者名簿に履歴、従事する業務の種類に関する事項の記載がなかった。労働者名簿に履歴、従事する業務の種類に関する事項の記載をすること。 ・退職者について、法定項目である退職事由の記載がなかった。退職事由を記載すること。	・労働者名簿の欠落内容に関しては、新規採用者から行い、現従業員に関しては順次記載を補填していく。 ・令和7年4月より、労働者名簿に退職事由を記載するよう改善していく。	・軽井沢少年自然の家 ・社会福祉会館
	賃金台帳における法定項目の記載について	・法定項目である労働日数、労働時間についての記載がなかった。労働日数、労働時間を記載すること。	・令和7年4月より、賃金台帳に労働日数、労働時間を記載するよう改善していく。	・社会福祉会館
	賃金台帳の記載について	・労働日数、労働時間について、タイムカード等の記録に基づいて記載されていなかった。タイムカード等の記録に基づいた記載を行うこと。	・令和7年4月より、労働日数、労働時間はタイムカード等の記録に基づいて記載するよう改善していく。	・社会福祉会館
	安全衛生管理に関する書類の保管について	・安全衛生管理に関する書類のうち、健康診断記録の保存を確認することができなかった。健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成したのち、5年間保管すること。	・健康診断記録は、他の管理施設も含め本社で一括管理している。	・軽井沢少年自然の家