

令和6年度 労働環境モニタリング実施結果

令和7年7月

新宿区

新宿区立高田馬場シニア活動館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立高田馬場シニア活動館
- (2) 指定管理者 生活協同組合・東京高齢協

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月20日（金）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月8日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入手続書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（2）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（3）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（4）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（5）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（1）労働条件に関する事項 ・給与規程、セクシャルハラスメント規程に労働者代表の意見聴取及び周知が規定されていない。 ・1か月変形制のシフトパターン全体が就業規則に記載されていない。 ・就業規則に年末年始の休館日が規定されていない。 ・就業規則に時間外労働月60時間超える割増率の記載がない。 ・就業規則に5週9休の規定がない。	・給与規定は就業規則を改正し、同規則の中に労働者代表の意見聴取についても規定した。 - また、セクシャルハラスメントに加え、他のハラスメント規定を制定し、労働者代表の意見聴取についても規定した。 ・就業規則にシフトパターンをすべて規定した。 ・就業規則に年末年始の休館日を規定した。 ・就業規則に時間外労働月60時間超えの場合の割増率を規定した。 ・就業規則に5週9休について規定した。 なお、就業規則の改定に当たっては、労働者代表の意見を聴取し、改正内容は職員に周知した。

新宿区立戸山シニア活動館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立戸山シニア活動館
- (2) 指定管理者 社会福祉法人奉優会

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月13日（金）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月1日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

（１）書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入手続書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

（２）団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

（３）現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

（４）調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

（５）フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

（１）労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（2）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（3）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（4）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（5）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（1）労働条件に関する事項 ・就業規則では毎週1回の休日をとるのか変形休日制をとるのか明確ではない。 ・契約職員C用の労働契約書は、(1)就業規則で定められた休暇の種類が網羅されておらず、(2)月60時間超の割増賃金率が適切でない。 ・正職員、契約職員Aと契約職員B・Cの間には待遇差（賞与や家族手当）があり、短時間・有期雇用者を雇い入れた際、待遇の相違の内容および理由等の説明が必要。 ・管理監督者の深夜労働時間を把握していない。 （2）安全衛生に関する事項 ・健康診断の結果、異常の所見のある者に対する医師等からの意見聴取が確認できなかった。 （5）労働環境を更に向上させる取組 ・就業規則に妊娠・出産等の状態に対する言動	・事業所により勤務パターンが異なるため、表現方法について別途契約している社会保険労務士と相談のうえ、就業規則を改正する。 ・契約職員C用の労働契約書を改め、就業規則で定められた休暇の種類を網羅するとともに、割増賃金率を見直す。 ・待遇差の説明については業務マニュアルを作成し、職務分掌表を用いながら、責任の範囲の違いなどによることを説明する。 ・22時前には全員退勤、22時以降になる場合は法人本部の上長に事前に申し承認をとるよう徹底する。 ・本部産業医契約にて対応。令和7年度より実施。 ・就業規則を改定し、妊娠・出産等の状態に対す

主な指摘事項	改善内容
により就業環境を害することを禁止する記載がない。	る言動により就業環境を害することを禁止する規程を追加する。

新宿区立西新宿シニア活動館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立西新宿シニア活動館
- (2) 指定管理者 社会福祉法人奉優会

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月13日（金）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月1日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入手続書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（2）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（3）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（4）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（5）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（1）労働条件に関する事項 ・就業規則では、毎週1回の休日をとるのか変形休日制をとるのか明確ではない。 ・契約職員C用の労働契約書は、(1)就業規則で定められた休暇の種類が網羅されておらず、(2)月60時間超の割増賃金率が適切でない。 ・正規職員の労働条件通知書に、一部未記載のシフトがある。 ・正規職員、契約職員Aと契約職員B・Cの間には待遇差（賞与や家族手当）があり、短時間・有期雇用者を雇い入れた際、待遇の相違の内容および理由等を説明が必要。 ・出勤簿の余白に別日の残業時間を加える旨の記載があった。 ・シフト変更などにより公休日の数が不足する月があった。	・事業所により勤務パターンが異なるため、表現方法について別途契約している社会保険労務士と相談のうえ、就業規則を改正する。 ・契約職員C用の労働契約書を改め、就業規則で定められた休暇の種類を網羅するとともに、割増賃金率を見直す。 ・正規職員の労働条件通知書に未記載のシフトについて、労働条件通知書へ盛り込むこととした。 ・待遇差の説明については業務マニュアルを作成し、職務分掌表を用いながら、責任の範囲の違いなどによることを説明する。 ・該当職員からの申告及び申請が翌月となり、残業代を遡及する対応として別日に加えてしまった。今後は事前申請を徹底し、申請内容と実際の残業日や残業時間を一致させる。 ・公休日の確認を事業所・労務双方でダブルチェックを行い、不足することが生じない体制

主な指摘事項	改善内容
・週 40 時間超の労働時間が把握されず、時間外労働手当の支払いがなかった。 ・申請漏れがあった残業時間を 3 か月間に分割して計上し、残業手当が分割して支払われていた。 ・新宿区の労働報酬下限額を下回る者がいた。 (2) 安全衛生に関する事項 ・健康診断の結果、異常の所見のある者に対する医師等からの意見聴取が確認できなかった。 (5) 労働環境を更に向上させる取組 ・就業規則に妊娠・出産等の状態に対する言動により就業環境を害することを禁止する記載がない。	にする。 ・シフト作成時に、前月の最終週の勤務日数を把握できておらず、週 40 時間を超えてしまっていた。また、勤怠システムの設定で把握できるようになっていなかったため、勤怠システムの設定を見直し、シフト作成時にチェックができるよう様式を変更し、該当者については令和 6 年 12 月支給給与にて残業手当の遡及分を支給した。 ・残業申請書の提出を徹底して確認漏れを無くすことで、適切な時期に残業手当の支払いを行う。 ・時間給契約 C 職員は下限額を意識できていたが、月給職員の認識ができていなかった。今後は、給与体制を改善し下限額を下回らないよう組織として改善する。また不足分については差額を支給する。 ・本部産業医契約にて対応。令和 7 年度より実施予定。 ・就業規則を改定し、妊娠・出産等の状態に対する言動により就業環境を害することを禁止する規程を追加する。

新宿区立早稲田南町地域交流館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立早稲田南町地域交流館
- (2) 指定管理者 生活協同組合・東京高齢協

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月27日（金）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月8日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

（１）書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入手続書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

（２）団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

（３）現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

（４）調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

（５）フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

（１）労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（2）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（3）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（4）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（5）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（1）労働条件に関する事項 ・給与規程、セクシャルハラスメント規程に労働者代表の意見聴取及び周知が規定されていない。 ・シフトパターンが就業規則に網羅的に記載されていない。 ・就業規則に年末年始の休館日の取扱いが規定されていない。 ・就業規則に時間外労働月 60 時間超えの割増率の記載がない。 ・就業規則に 5 週 9 休の記載がない。	・給与規程は就業規則を改正し、同規則の中に労働者代表の意見聴取についても規定した。 - また、セクシャルハラスメントに加え、他のハラスメント規定を制定し、労働者代表の意見聴取についても規定した。 ・就業規則にシフトパターンをすべて規定した。 ・就業規則に年末年始の休館日を規定した。 ・就業規則に時間外労働月 60 時間超えの場合の割増率を規定した。 ・就業規則に 5 週 9 休について規定した。 なお、就業規則の改定に当たっては、労働者代表の意見を聴取し、改正内容は職員に周知した。

新宿区立西早稲田地域交流館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立西早稲田地域交流館
- (2) 指定管理者 株式会社マミー・インターナショナル

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月18日（水）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月8日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（２）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（３）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（４）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（５）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（１）労働条件に関する事項 ・正社員に賞与が支給されパートタイマーに支給されていない。 ・正社員とパートタイマーとの差異について説明がされていない。 ・年次有給休暇の１年目の付与に関し就業規則の記載が不十分である。 ・就業規則で自宅待機を「労務の提供」と定義しており、休業手当は不相応である。 （２）安全衛生に関する事項 ・就業規則で面接の際にかかった費用は本人負担となっている。 （５）労働環境を更に向上させる取組 ・障害者雇用率が法定雇用率に達していない。	・令和７年よりパートタイマーの賞与支給を開始した。 ・正社員とパートタイマーとの待遇差異の説明のため、説明書を作成した。 ・年次有給休暇の１年目の付与日数や取得日数について、理解し易い就業規則に改定した。 ・就業規則を改定し、自宅待機の場合の休業手当の支給は行わないこととした。 ・就業規則を見直し、医師との面接等に要した費用は本人負担から除外した。 ・労働環境モニタリングの実施後、新たに２名の障害者を雇用し、法定雇用人数を満たした。

新宿区立新宿地域交流館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立新宿地域交流館
- (2) 指定管理者 生活協同組合・東京高齢協

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月27日（金）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月8日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（２）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（３）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（４）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（５）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（１）労働条件に関する事項 ・給与規程、セクシャルハラスメント規程に労働者代表の意見聴取及び周知が規定されていない。 ・シフトパターンが就業規則に網羅的に記載されていない。 ・就業規則に年末年始の休館日が規定されていない。 ・就業規則に時間外労働月 60 時間超える割増率の記載がない。 ・就業規則に 5 週 9 休の規定がない。	・給与規程は就業規則を改正し、同規則の中に労働者代表の意見聴取についても規定した。 - また、セクシャルハラスメントに加え、他のハラスメント規定を制定し、労働者代表の意見聴取についても規定した。 ・就業規則にシフトパターンをすべて規定した。 ・就業規則に年末年始の休館日を規定した。 ・就業規則に時間外労働月 60 時間超えの場合の割増率を規定した。 ・就業規則に 5 週 9 休について規定した。 なお、就業規則の改定に当たっては、労働者代表の意見を聴取し、改正内容は職員に周知した。

新宿区立下落合地域交流館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立下落合地域交流館
- (2) 指定管理者 社会福祉法人 新宿区社会福祉事業団

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月20日（金）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月8日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（2）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（3）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（4）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（5）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
改善を要する事項なし	

新宿区立東五軒町地域交流館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立東五軒町地域交流館
- (2) 指定管理者 株式会社ポピンズエデュケア

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月19日（木）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月1日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（２）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（３）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（４）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（５）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（１）労働条件に関する事項 ・雇用契約書の退職金の欄に退職時特別功労金の記載があるが、規程に記載がない。 ・均衡待遇の視点からアルバイトの賃金について、具体的な説明が不十分である。 ・年末年始の特別休暇の運用について、周知が不足している。 ・現在有効な36協定は令和5年11月1日を始期とする1年間の協定であるが、労基署受理日は令和5年11月16日で、届出日が協定の始期後になっている。 （２）安全衛生に関する事項 ・50人未満の事業所という理由でストレスチェックが行われていない。 （３）社会保険に関する事項 ・通勤手当を二重計上している。	・退職功労金の規定化に向けて検討中。 ・アルバイトの賃金に係る説明内容を整理し、令和7年6月以降に対応予定。 ・年末年始特別休暇は社内掲示版に掲載。通知メールを所属長に配信し、各所属長からメンバーへ通知した。 ・令和6年度は期日前に提出済。 ・ストレスチェック実施に向けて検討中。 ・保険料の算定上、通勤手当を二重計上していた。誤って算定した標準報酬月額を修正し、保険料を多く徴収した従業員に対しては、令和6年11月に返金済。

主な指摘事項	改善内容
(4) 下請け先への要請 ・契約管理を含めた業務管理が適正に行われていない。 (5) 労働環境を更に向上させる取組 ・障害者雇用率が法定雇用率を下回っている。	・契約管理、業務管理については適正に実施していく。 ・令和6年に2名採用し、雇用率が改善した。引き続き採用活動を継続する。

新宿区立中町地域交流館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立中町地域交流館
- (2) 指定管理者 丸善雄松堂株式会社

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月25日（水）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月1日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（２）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（３）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（４）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（５）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（１）労働条件に関する事項 ・就業規則の改定時に意見聴取がされていない。 ・就業規則に、始業・終業時刻、休憩時間が記載されていない。 ・労働条件通知書に無期転換申込機会・転換後の労働条件が記載されていない。 ・通常の労働者との待遇の相違について、契約社員に対して説明されていない。 ・一斉付与適用除外労使協定が締結されていない。 ・雇入れ時の安全衛生教育が実際に行われていない。 ・賃金台帳に、各月の賃金計算期間の記載がない。	・令和7年度の就業規則改定から、10人未満の事業場でも過半数代表者に対して意見聴取等を行う。36協定届と併せて労基署へ提出予定。 ・就業規則を改訂し、別紙にシフトの始業・終業の時刻をすべて記載し、労働基準監督署に届出予定。 ・令和7年4月から法定事項がすべて記載された雇用契約書を取り交わす。 ・採用および契約更新時に、正社員と契約社員の人事制度の違い等について概要を説明する機会を作る。 ・一斉付与適用除外労使協定を締結した。 ・勤務者に改めて安全衛生教育を行うとともに、今後新しく雇入れる者に対しても雇入れ時に教育する。 ・賃金台帳に、賃金計算期間を表記した。

主な指摘事項	改善内容
(5) 労働環境を更に向上させる取組 ・介護休業規程が職員に周知されていない。 ・障害者雇用率が法定雇用率を下回っていた。	・令和7年2月の介護休業規定改定において、意思確認および周知について明記し、また、介護が必要とする状態かどうかの判断基準についても付記した。 ・令和6年度の実績は改善したが、法定雇用率には達していないため、業務受託事業場における障害者の職務領域を拡大すると共に、グループ企業における特例子会社の活用も視野に入れた取り組みを行う。

新宿区立北山伏地域交流館 労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設において、その業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、公共サービスの質の向上が図られることについて、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者に改善を促すために、労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象

- (1) 施設名 新宿区立北山伏地域交流館
- (2) 指定管理者 株式会社日本デイクアセンター

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査ヒアリング
令和6年7月3日（水）～令和6年9月25日（水）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和6年10月1日（火）～令和6年12月27日（金）

4 調査等の方法

社会保険労務士に委託して、以下の（１）～（３）の調査及び（４）の助言を行った。（４）に基づき、社会保険労務士とともに（５）のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記（１）～（３）の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

（2）安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。受動喫煙対策が行われているか。

（3）社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

（4）下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

（5）労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容
（1）労働条件に関する事項 ・就業規則に全部の始業・終業時刻が規定されていない。 ・非正規社員に賞与や弔慰金が支給されていない。 ・法定外残業 60 時間超の割増率の記載がない。 ・雇用契約書に就業場所の変更範囲、更新上限の有無、無期転換権のルールに記載がない。 ・通常の労働者との待遇の相違について非正規社員に対して説明が行われていない。 ・育児・介護休業規程に出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇の時間付与の規定がない。 ・賃金台帳に各月の賃金計算期間の記載がない。 （2）安全衛生に関する事項 ・50 人未満の事業場という理由でストレスチェックが行われていない。	・就業規則を改定し、4 月 30 日に新宿労働基準監督署へ提出した。 ・弔慰金は正規、非正規社員ともに支給を廃止した。賞与に関しては、常勤職員に対して支給する場合には、非常勤職員に対しても、勤務時間や功績に応じた報奨金を支給する。 ・就業規則を改定し、4 月 30 日に新宿労働基準監督署へ提出した。 ・記載が不足している内容を追加した。 ・通常の労働者との待遇の相違について、入職時及び契約更新時に説明を実施済み。 ・最新の法改正に対応した内容に改正し、4 月 30 日に新宿労働基準監督署へ提出した。 ・令和 7 年 4 月分給与支払いより賃金計算期間を表示した。 ・ストレスチェックを実施済み。

主な指摘事項	改善内容
・メンタルヘルスケアに関する取組みが行われていない。 (3) 社会保険に関する事項 ・労働保険料が法定期限までに申告・納付されていない。 (5) 労働環境を更に向上させる取組 ・介護休業規程が職員に周知されていない。 ・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計画期間が終了し、またホームページ等で公表していない。 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画が終了し、またホームページ等で公表していない。	・令和7年5月に研修を実施する。 ・住民税業務、決算対応等の事務作業が錯綜する中、申告・納付手続きに遅れを生じた。 令和7年度以降、第1期の保険料を期限までに申告・納付する。 ・職員に対して介護休業規定等の内容を周知する機会（資料を作成し、職員に配布のうえ説明。相談窓口を提示）を設ける。 ・計画を更新策定しホームページで公表済み。 ・計画を更新策定しホームページで公表済み。