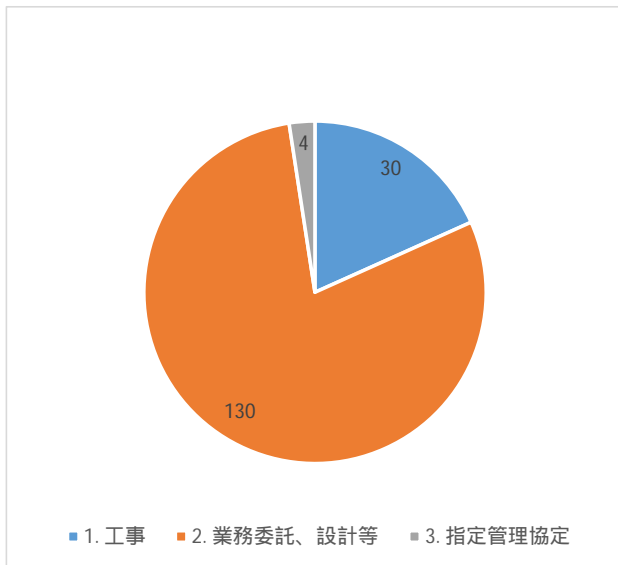


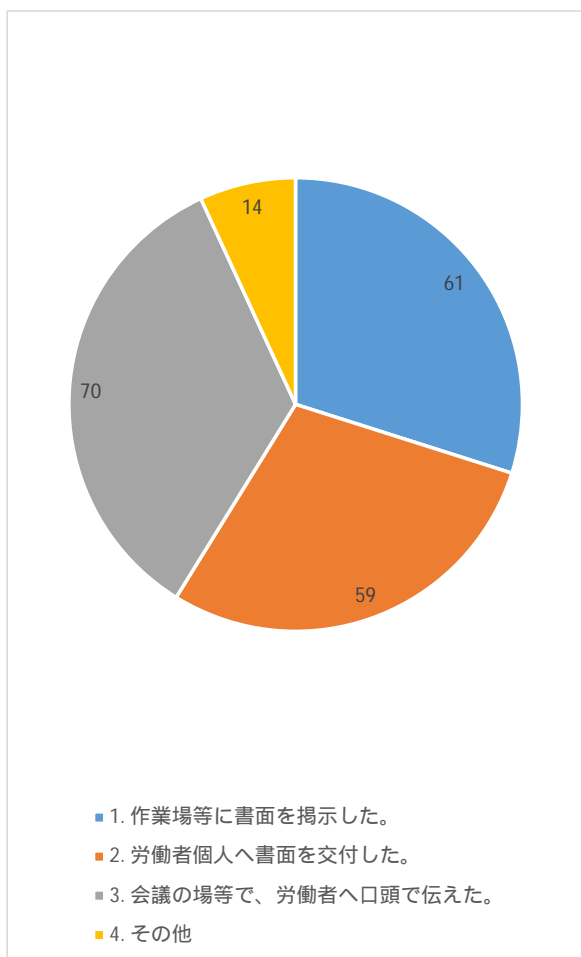
新宿区公契約条例に関するアンケート（事業者向け）集計結果

Q1. 貴社が受注（受託）した、公契約条例の適用案件（以下「適用案件」といいます。）は、次のどれですか。



項目	回答数	割合
1. 工事	30	18.3%
2. 業務委託、設計等	130	79.3%
3. 指定管理協定	4	2.4%

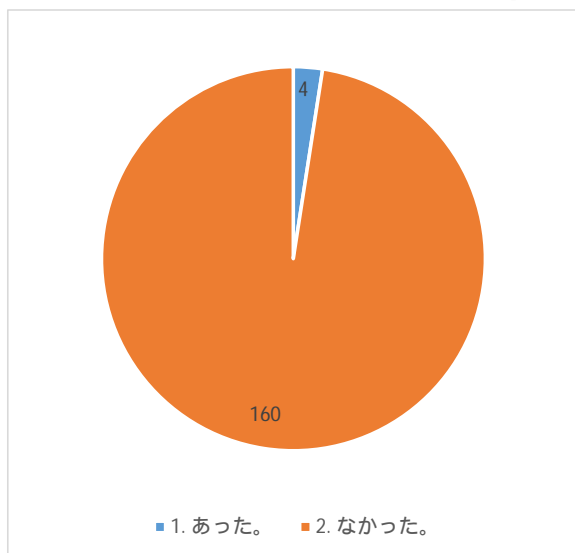
Q2. 適用案件の受注者（受託者）は、労働報酬下限額等の条例で定める事項を、業務に従事する労働者等へ周知しなければならないとされていますが、どのような方法で周知しましたか。（複数回答可）



項目	回答数	割合
1. 作業場等に書面を掲示した。	61	37.2%
2. 労働者個人へ書面を交付した。	59	36.0%
3. 会議の場等で、労働者へ口頭で伝えた。	70	42.7%
4. その他	14	8.5%

「4. その他」の主な記入内容
事業所毎に個々の乗務員へ周知した。
関係する下請会社にもお知らせした
各関係法人窓口担当との打ち合わせで
作業人員が少ないので口頭で周知
契約時の労働者へ個別的に口頭で説明
いただいた名刺サイズの書面を労働者個人へ配布した。
グループウェアによる掲示、社内メール
メールで伝えた
業務責任者より共有
社内の管理部に報告するとともに「労働環境確認報告書」の作成を依頼し、当該業務に従事する労働者へは書面により説明を行った。
まだ周知してはいない

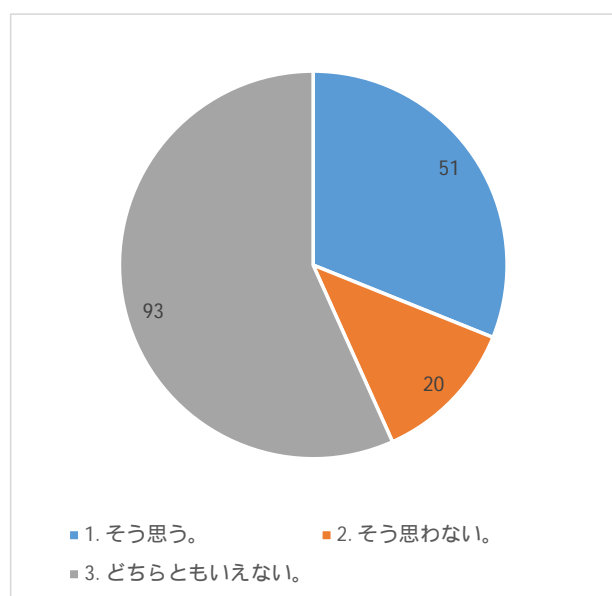
Q3. 公契約条例に関して、労働者等から相談や質問、苦情等がありましたか。[「あった。」と回答された方は以下に内容を具体的に記載してください。]



項目	回答数	割合
1. あった。	4	2.4%
2. なかった。	160	97.6%

「1. あった。」の主な記入内容
乗務員の休憩控室などが十分でない。
区外勤務の従業員より、なぜ新宿区内で勤務するだけで給与があがるのか、という不満
下限額を支給されないのは何故か：競合他社より入札額を低く設定しなければ仕事が取れないので致し方ない。
この夏の暑さ対策に対処してもらいたい

Q4. 適用案件となったことにより、労働環境の整備に効果があったと思いますか。また、その理由もご記入ください。[理由記入欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	51	31.1%
2. そう思わない。	20	12.2%
3. どちらともいえない。	93	56.7%

「1. そう思う。」の主な記入内容
従業員の離職率が下がった。
離職率が低くなった
労働者の意欲が向上したことにより、退職者が減った
退職者が少なくなった
労働者として心身ともに安全な環境を用意することは労働者のモチベーション向上につながり、ひいては品質の向上にもつながると考えるため
公契約条例対象の各所より、応募人数が多くなって、人員の選択幅が広げることができた
時給目当てに隣接する区からのパート応募が何件もあり、採用に繋がったことで人員補充がスムーズにできた
通常の入札だと最低賃金で予算を作らざるを得ないため、人員確保に非常に苦労するが、新宿区内の実情に合わせた労働報酬下限額となっており求人でも苦労することはほぼ無くなった。結果として優秀な人材が多く確保でき、業務レベルも向上した。
これまで自治体の仕事を請け負ってきて、ここまで取り組んでくまれている区は他に無かった。その為、請負事業者としても安心感が得られ、労働者の労働環境整備に取り組むことができたと感じる。

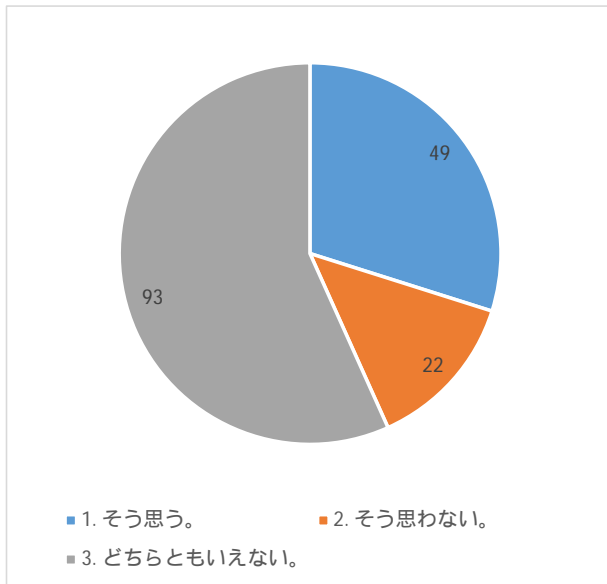
労働時間や休憩、労働条件が明確になったのではないかと思います。
弊社の社内規定により労働環境の確認や定期的な監査を実施し、適正な業務環境整備に努めてまいりましたが、貴区から本条例の遵守を申し伝えいただくことにより、更に適正な労働条件の確保に対して意識向上に役立つと感じております。
所定の資料（書類）を受注時（後）に提出することにより、労働環境の整備が具体化、明確になりました。
現場等の整備を進めるはずみがついた。
労働環境整備の一部に弾みが付いた。
労働者の待遇の安定が労働環境の整備につながったと思います。
管理職ごとの労働環境の整備に対する意識を同じレベルに引き上げられる。
賃金に対する個人の意識と労働意欲が高まった
新宿区の労働報酬下限額により、弊社の下限額をアップをしたことにより職員は満足している。
労働条件が見合っている。
従事者の労働意欲が向上し、仕事も丁寧になった人もいる。
少しでも条件が良くなることは、やる気につながると思う
時給UPにより労働意欲が向上した
最低賃金だけでなく、都の労働報酬下限を意識した給与体系にしなければならないから。
労働者の賃金引き上げに関しては、事業側としてはどうしても消極的になってしまっていますが、下限を引き上げてもらうことにより思い切った賃金引き上げをすることができた。
労働報酬下限額が示されることにより、労働者の賃金の底上げを適正に行えるようになったと感じます。
特に問題等も起こさず、業務していただいているため。
要望に対処した

「2. そう思わない。」の主な記入内容
パート従事者の扶養控除内の希望勤務により、人手不足が助長されている。
作業員があまり熟知していない。
所員数が少ないため特にございません。
東京都の最賃額以上は支給しているが、度重なる福利厚生費等の改定により従業員はもとより会社負担が多くなり報酬下限額の変動にはついて行けない。
現状、下請け業者の労務費が上がってきているため、設計労務単価以下で請け負ってもらえる業者は弊社にはいません。
変化はありません
もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化は感じられなかった。
新たな入社、退社はなかった
従来より会社として、整備につとめています。
以前より適用金額を超える支払いを行っている。
設備があまり良くない
公契約条例の対象となっていない類似事業とは、大きな差を感じない。

「3. どちらともいえない。」の主な記入内容
金額での業務より、業務内容に誇りを持って行っている為
会社全体としては効果はあるかもしれないが、本件に限るとどちらとも言えない。
適用によりある程度効果はありますが、入札の為、判断しにくいところです。
労働環境の整備については、弊社として十分な対応しています。但し、この条例によるものか判断は出来ません。
会社の存続・向上にむけて必要不可欠な様々な取り組みを行った結果と思います。
現時点で効果の実感はない。
目に見えてわからない

まだ、適用後の変化を実感できていないため
各作業員の理解度が低い。
労働者側の認識が少ない。
時給が上がったことは良いと思うが、一方では年収制限もあり週4日勤務であった方が週2～3日勤務に変更せざるを得ない状況である。社会全体で人不足の中、企業としては人材確保が更に厳しくなっている。
扶養内で働きたい従業員は勤務日数を減らす必要があり、人手不足がなかなか解消できない。
「労働環境の整備」がどういったことを指すかにもよりますが、社内での給与体系などと照らすと、公契約条例のあるエリアとないエリアや、エリア間で賃金の格差が発生するため、異動調整や採用などといった面では課題があると捉えております。
扶養内勤務者の年間勤務日数を減らさなければならなくなり、人材を多く抱えなければならなくなった。
時給の上昇によりパート従事者の応募が増えました。ただ、逆に扶養範囲内での勤務が難しくなり、働ける日数が減った事でローテーションを回すのが厳しくなりました。また、会社として経費負担は大きくなりました。
社内では見直し部分があったが協力業者には負担があるように感じられた。
もともと整備されていたと思うので
弊社環境としては適用案件になることで労働環境に変更が無かったため
今までと大きな変化はない為
元々、条件を満たしている
実際取引の労務単価がもともと下限額を上回っている
変わらないと思います。
もともと、良好な労働環境を提供している
以前から労働者の状況に配慮しつつ、労働環境整備に努めてきていたが、具体的な数字などを示されたためわかりやすくなった
適用になったことにより、労働報酬下限額が上がり従業員に適正な金額が払えるようになった。
適用案件になったことで、労働環境が向上するとは思いません。
未着工の為

Q5. 適用案件となったことにより、労働者の労働意欲が向上したと思いますか。また、その理由もご記入ください。[理由記入欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	49	29.9%
2. そう思わない。	22	13.4%
3. どちらともいえない。	93	56.7%

「1. そう思う。」の主な記入内容
仕事内容のわりには、良い条件ではないかと思う。
最低賃金以上を提示していたため、労働に対して責任感を持って取り組むようになったと思う
所定の資料（書類）を受注時（後）に提出することにより、労働環境の整備が具体化、明確になりました。
安心感はあると思う
生活基盤の安定
労働者の定着率が上がっています。
離職率が下がったため。
離職率が低くなった
特に時給単価の向上に対して定着率の向上が見られた。
時給などに対して現場からは不満など聞かない為
収入が増えたこと
労働報酬下限額が定められ、賃金も高いことに皆満足している。
通常、労働報酬下限額以上の労務費をもらっているから
下限額の提示で労務単価が上がっていることを労働者も意識できるため
都の最低賃金を上回ることで、労働者にとって意欲は向上するものと思われます。
明確な労働報酬下限額が示されることで、労働者が自分の労働の価値が分かりやすくなり、労働意欲が湧いたように感じます。
単純に時給が上がっていく事は、意欲向上になっている
収入が上がることは生活の安定、モチベーションの向上につながると思います。
モチベーションが上がると思います。
給料が上がったことでモチベーションが上がった者もいた。
賃金の上昇ということ自体は、単純に労働意欲を向上させると感じます。
給与が上がった為、意欲が増した
時間給がアップしたことによりモチベーションも上がった。
時給が上がることは確かに嬉しいことではあると思う
しっかりと安心して働き続ける事と定着率が良くなった。他の自治体と比較して待遇面で差別化され求人採用率・問合せも好調になった。
時給の上昇は労働の意欲の向上に繋がります。
時給単価の増加により個々の労働意欲は確実に向上した。

給与が上がり、働く意欲が増したと思います。

「2. そう思わない。」の主な記入内容

労働意欲向上と会社及び請負先への帰属意識と用務遂行を最優先としている事は過去も今も変わらない。

もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化は感じられなかった。

顕著に意欲的な姿勢を見ることは無い。これまでと変化はない。

その場所に居れば給与がもらえると考えている方が散見されています。

特にパート従事者に意欲は見られない。

労働環境が劇的に変化したわけでも、労働対価が劇的に向上したわけでもない。

何時も通りです

全く変わった気配はない

作業員があまり熟知していない。

公契約条例の対象となっていない類似事業とは、大きな差を感じない。

という人数の為変化ありません。

所員数が浮く内為特にございません。

適用案件に対応したい意欲のある者が対応できないということもあるため。

「3. どちらともいえない。」の主な記入内容

労働者側からすると数ある仕事の中の1つなので、この事で意欲が増したかどうかは確認が難しい。

労働者の労働意欲には様々な要因があると思います。

適用案件だけでは、労働意欲の向上はできていないと思われます。

直接的な影響はないと思われるが、一定の基準で賃金上昇が図られるのは労働意欲向上に良いと考える。

賃金の対策でしたから反応は、難しいです

各作業員の理解度が低い為理解度は不明である。

労働者側の認識が少ない。

以前と変わらないから。

現時点で実感はない。

変わらない

目に見えてわからない

まだ、適用後の変化を実感できていないため

もともと、良好な労働環境を提供している

元々相場より高かったから

弊社環境としては適用案件になることで労働環境に変更が無かったため

社保加入条件に到達しやすいため、結局は年収増加につながらない

時給が高くなる事は労働意欲の向上に繋がるが、年収の調整がかなり難しくなっている。

端的に時給UPは労働者の意欲向上に繋がると思う。またQ5で述べた通り、扶養内の方は勤務時間が短縮したにもかかわらず給与の減少が無いため

労働者は不確実性の昇給額や賞与額UPの方が労働意欲が向上すると思うから。

都の最低賃金の事業所と区の委託事業が同じ建物にあり、管理立場や該当職員は矛盾したものに感じる。

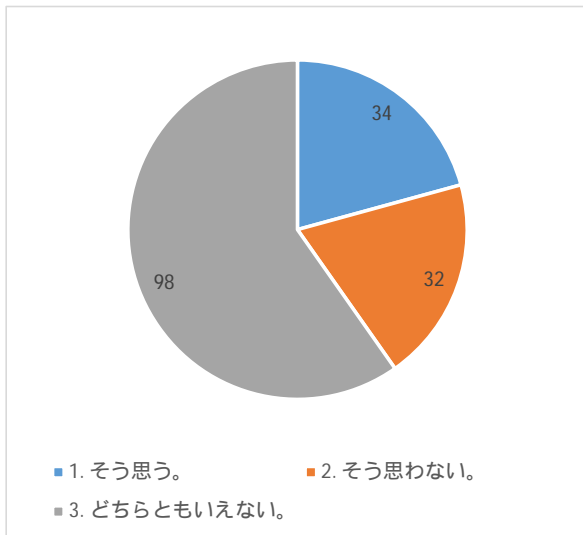
常に与えられた仕事は目標達成するように業務を遂行している。

金額での業務より、業務内容に誇りを持って行っている為

未着工の為

Q6. 適用案件となったことにより、業務の質が向上したと思いますか。また、その理由もご記入ください。

[理由記入欄]



項目	回答数	割合
1. そう思う。	34	20.7%
2. そう思わない。	32	19.5%
3. どちらともいえない。	98	59.8%

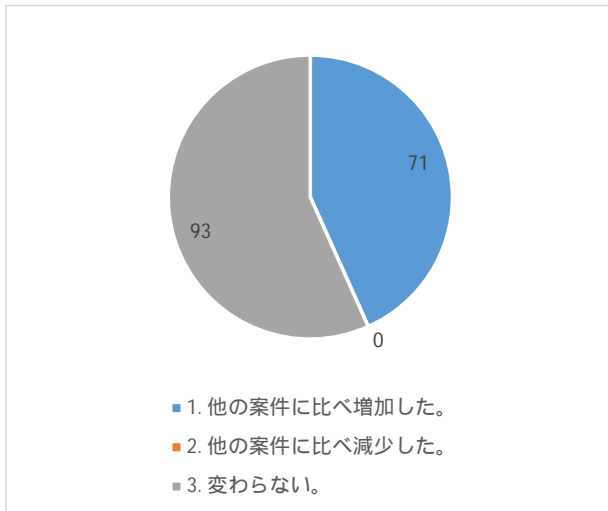
「1. そう思う。」の主な記入内容
気持ちに余裕ができ、やる意欲に繋がると思う
作業員の従事姿勢が良くなったと思います。
賃金の底上げが行われたことで、労働者の業務における正確性や安定性が向上したと実感しています。
ちゃんとした待遇で報われる事で業務の精度や対応力が向上します。
知識、技量に対しての対価が認められることによる質の向上と、更なる向上の意識改善に結びついている
給与が上がり意欲が増したことにより、業務の質の向上が見られる
従事者のモチベーションの向上
先述の通り、都の最低賃金での予算だと民間であぶれた求職者しかいなかったが、適用案件となったことで地域の実情に合わせた報酬を提示出来るようになり、優秀な人材も応募してもらえるようになった。
長く働いてくれる人が増えた
以前に比べ比較的若年層の募集がしやすくなり、必然的の向上も見られる様になってきた。
比較的年齢の若返りも可能となり、必然的に質の向上も見られる様になってきた。
離職率が下がり定着率が向上し、業務経験年数が長くなることで戦力としてのスキルが上がり品質・サービスに寄与している。
この限りではないが会社として業務の質の向上は取り組んでいる為
暑さ対策に万全を尽くしました
最低賃金以上を提示していたためだと思う
自身の業務以外の事項を理解する事が出来た。
各人、相当の賃金になってきました

「2. そう思わない。」の主な記入内容
仕事の内容は変わらない。
これまでと変わらない。
今までと同じ、特段向上意識は変わってない。
何時も通りです
全く変わった気配はない
もともと労働報酬下限額以上の金額だったため、特に変化は感じられなかった。

仕事への取り組みは依然と変わらないので、適用案件とは無関係と思います。
業務内容が変わるわけではないので
元々公契約事業に対する業務の質が求められている事業だから。
年収の調整のため出勤日数が少なく作業を覚える事が難しい。業務の質は低下していると思う。
人をこれまで以上に確保しなければならない。週2～3日となると仕事がなかなか覚えられない。
入札で行う以上は、一定期間で受注会社に変更されます。そのため、一定期間でのリセットが発生するため、質の向上は厳しい時もできます。
作業員があまり熟知していない。
弊社の下請け業者は、労働報酬に関わらず品質管理を行っている。
公契約条例の対象となっていない類似事業とは、大きな差を感じない。
当法人においては、この事が質を左右しているという実感はない
今後、質の向上を考慮して運営を行っていきたい。
所員数が浮く内為特にございません。
向上してないかも

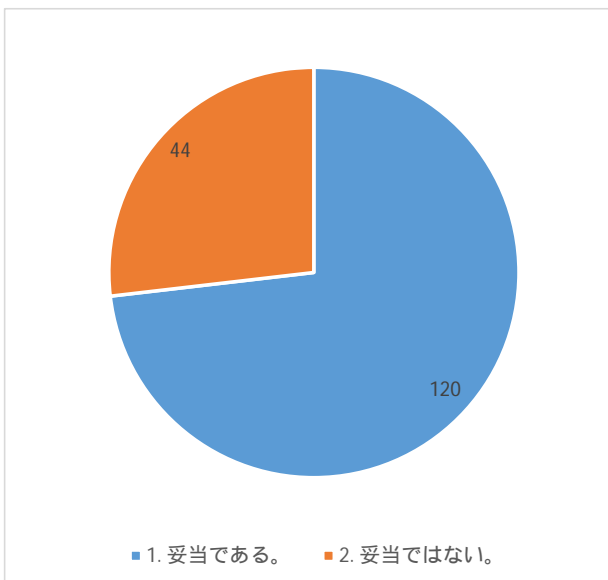
「3. どちらともいえない。」の主な記入内容
パートさんは時給が上がったからと言って、さらに頑張ろうとはなりにくいです。頑張った結果として時給が上がるのであれば労働の質の向上に繋がるとは思います。自動的に毎年時給が上がるのであれば頑張る必要はないと考えてしまうかもしれません。また、社員間での給与格差の繋がります。
大きな成長をしなくても、毎年時給がかなり上がる状態なので、時給アップのために頑張ろう、とするような様子があまり無くなったような気がする
弊社環境としては適用案件になることで労働環境に変更が無かったため
もともとスタッフの質は高いと思うので
以前と変わらないから。
もともと、良好な労働環境を提供している
そもそも条件が変化していない。
適用案件、非適用案件に問わず仕様に沿った精度で対応しております。
まだ、適用後の変化を実感できていないため
目に見えてわからない
現時点で実感はない。
時給が有効に働いているとは思わない
各作業員の理解度が低い為あまり変わらないと思う。
労働者側の認識が少ない。
労働契約を取り交わして1週間程度は業務の質が向上したが、その後は変わらなかったため
金額での業務より、業務内容に誇りを持って行っている為
働く意欲は増したと思いますが、必ずしも業務の質が上がったとは顕著には分からない。今まで通りま真面目に働いている。
労働意欲、モチベーションのアップには繋がっているが、業務の質に関しては変わらないと思う。
業務の質という意味で言えば、向上しているとは思われますが、それが賃金の上昇によるものなのか判別が難しいと思われます。
適用によりある程度労働者は守られますが、入札の為、判断しにくいところです。
個人の能力次第。
業務の質は管理者による業務管理能力や本人の技術力が業務の質に及ぼす影響が大きいと思うから。
当社受託業務においては、業務の質向上と公契約条例については相関関係はないとの印象です。
業務の質は向上したが、書類等が煩雑になったように思われます。
中小企業では確保できる労働者には限界があり、条例等に左右されるものではないと思います。
未着工の為

Q7. 適用案件となったことにより労働報酬下限額（金額についてはQ 8 参照）が定められましたが、他の案件に比べ労働者に支払う金額は変わりましたか。



項目	回答数	割合
1. 他の案件に比べ増加した。	71	43.3%
2. 他の案件に比べ減少した。	0	0.0%
3. 変わらない。	93	56.7%

Q8. 現在の労働報酬下限額（工事は、東京都の公共工事設計労務単価の9割、委託、設計等は1時間あたり1,438円、指定管理協定は下記の新宿区公式ホームページのとおり）は妥当だと思いますか。また、その理由をご記入ください。[理由記入欄]



項目	回答数	割合
1. 妥当である。	120	73.2%
2. 妥当ではない。	44	26.8%

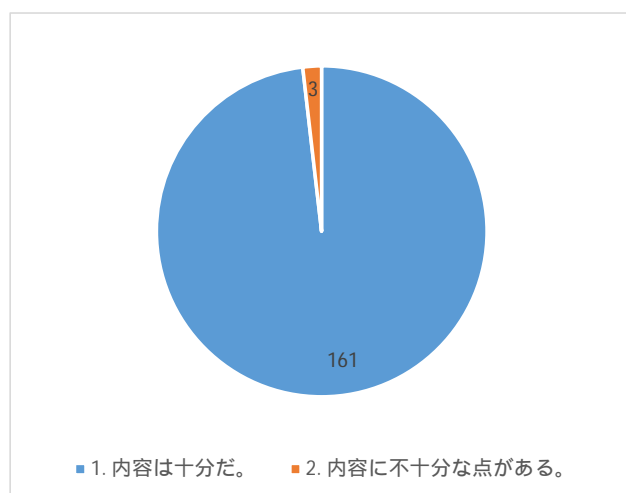
「1. 妥当である。」の主な記入内容
都で決定した賃金に対しての下限額としては妥当であると思います
東京都の最低賃金と照らし合わせても、労働者の意欲や意識向上に寄与する金額だと考えます。
東京なので適正だと思う
民間も含めた新宿エリアの報酬額として適切な額である
公条例の無い自治体と比べて大幅に時給が高い事は、物価の上昇等や人材不足に併せみても妥当と感じます。
他の地方公共団体と比べても同等以上であると思料。
ほかの自治体と比べても、金額が大きく逸脱していないため
国の施策である事から貴区のみならず周辺の時給相場も症状しているため
他区との比較においても妥当である。
他区との比較においても働く方に対して採用時などにアピールしやすい。

現実的に新宿区管内においては、時給1,400円以上払わないと応募がありません。よって令和8年度はそれなりに上げて頂きたい。
物価の高騰や若い労働者の確保を考慮すると、もう少し上がってもいいと思います
昨今の物価高騰に対応した報酬下限額になっている。
全体的に物価等費用が上昇傾向にあるため妥当であると考えます。
物価上昇に伴い賃金の値上げは妥当である考えるが東京都の最低賃金との乖離が大きいため東京都発注案件で働く従事者との格差が発生するため、都内で最低賃金を均一にしていきたい。
妥当だと思う、働く人たちの生活は物価上昇などで大変苦しくなっている中で思い切った賃上げをできたことは大変良いことだと思う。
現時点においてはほぼ妥当と思われるが、物価高騰の折敏感な対応をお願い致したく存じます。
それ以上にお支払いしています
弊社では十分クリアしています。
作業員への支払いはもっと多い金額である。
現在支払金額は最低金額よりかなり高めの金額支払いを行っている。
業務内容によりますが専門的技術を要する分野の場合は、一定の労務単価を設けないと品質に影響することが考えられますが、下限値としては適切な金額と考えるため
最低賃金の上昇率が不透明なので、ある程度決めていただいていることで予算の組み立てには有効
条例の目的に区民サービスの向上、地域経済の活性化を明記しており、公契約制度の公共性を重視していると思います。
特に不満は出ていません。
委託、設計については現状、所員の月収に照らしてに妥当と考える。工事については、監理中の工事の作業員のひっ迫状況を反映していないように思える。
仕事にみあった報酬をもらうことは大事なことです
建設業への入職者確保に必要なため
自治体の環境としては妥当だとは思いますが、年収の兼ね合いもあるので年収の壁の上限が上がる事を期待します。
現時点で労働報酬は高騰している。
一般労働者への賃金としては全国的にみても高い水準であるため
勤務者が業務を行うにあたり妥当な金額だと感じる為
わからない
妥当か、妥当でないかは仕事の内容次第ではないか。
新宿区内で働いてはいるが、居住地は都下や他県なので、たぶん、妥当に思えるがよく分からない。

「2. 妥当ではない。」の主な記入内容
受注状況により元請けにしわ寄せが発生することが懸念されるため、妥当であるとは感じない。適正価格での入札を促進することが先決であると考える。
昨今の物価高騰の流れからすると妥当であるが、世の中の賃上げから考えると上げ過ぎ
高いと思う。
高いと感じる
少し高いと思われま
東京都の最低賃金に比べて高すぎる
現在、最低賃金の約1.17倍になっているが、1.1倍程度が妥当ではないか。
他企業や東京都最低賃金を見ても高いと思う。
最低賃金との乖離が大きと思うから。
高めなのでパートが働きにくい
入札金額において認められていない。東京都の最賃を意識した上で入札をしている。

入札時に於いて「労働報酬下限額」では、同業他社と競争出来ない。
パートだけの問題ではなく、社員の給与も上がることで、同じスキルを持つ他地域の社員との間に差が生じるため
最低金額が高いため、能力差や働き方による時給差をつけにくい。能力の高い従業員や会社に貢献してくれる従業員には高い時給をつけてあげたいが、最低ラインが高いので、思うように差をつけられない。
公契約を取り入れていない近隣自治体で行っている同職種で賃金格差が生じている。
同規模の作業内容で他区と比較すると高いと感じる部分もある。
他の自治体と比較した際に、かなりの幅があるため、上記回答としました。
他地域と比べて乖離が大きすぎる為
他の地区と比べて高いと感じるため。
他区でも同事業を実施しており、他区との賃金の差が大幅に出てしまっており、平等性の観点から難しい部分がある。
金額については妥当であると考えられるが、受託事業者に対する配慮がない。労働報酬下限額が上昇しても予算の補正がない。次年度予算を7月、8月頃に要求し、この時点で労働報酬下限額（時給単価で193円）の上昇などは想定できない。毎年10月に最低労働賃金の決定を踏まえても、10月、11月に再度見積もりに応じるべきである考える。もしくは翌年に施行される補正予算で調整されるべきではないかと考える。労働者のための「労働報酬下限額」は良いのですが、労働者をかかえる事業者への配慮を考えてほしい。
わからない。
業務に応じたものかが不明
委託されている業務量と比較し、少なく感じる。
特に建設業については、単価をもっと上げるべきと思います。
少ないと思います。
時給1438円は低い。
多少あげても良いのかなぁと思います
もっと高く当たり前。
より高くすべきである
物価が高いから 生活はきついかも
計算しやすい様にキリの良い数字にしてもいいと思います

Q9. 適用案件となったことにより、契約締結時に「労働環境確認報告書」、業務完了の概ね1か月前に「労働環境確認報告書について」を提出していただいておりますが、提出書類の内容は十分だと思いますか。補足すべき点があれば、ご記入ください。[「内容に不十分な点がある。」と回答された方は補足すべき点を以下に記載してください。]



項目	回答数	割合
1. 内容は十分だ。	161	98.2%
2. 内容に不十分な点がある。	3	1.8%

「2. 妥当ではない。」の主な記入内容
 特に、上記の1,438円/hが各部署担当者の方に行き届いていないとおもいます。
 【労働環境を更に向上させる取組】はより細分化すべき。例：ジェンダー、ダイバーシティ、女性活躍などの取り組みの記載等

Q10. 公契約条例についてのご意見やご要望等をご自由にご記入ください。

今後実態に即した内容となるよう検討しつつ、分かりやすい内容にして頂きたいと思います。
管理と実務の両面のバランスを考慮しながら、今回のアンケートのようによりよい環境づくりを進めていただいております。今後ともよろしくお願いたします。
労使ともに働いて頂く、働きやすい環境の維持をして行く為の条例であって頂きたい。
今後とも労使共に働きやすい、経営しやすい条例を維持して頂きたい。
これからも、追跡調査は、必要かと思ひます
労働報酬下限額に含まれる手当、含まれない手当などは最低賃金のように分かりやすく明示すべき。
適用案件の条件は、予算金額ではなく、受注金額での判断が良いと思ひます。
コンサルタント会社であり、労働環境確認報告書の内容は、以前より全く問題はありませぬ。ただし、要望としまして、新宿区の最低制限価格についてですが、予定価格の75%で設定しており、安価となっております。国、東京都や現在多くの自治体で採用されている最低制限価格の算出式では、業務ごとに違ってきますが、おおよそ予定価格の81%程度になります。適正な業務の履行は、この、国、東京都の基準が必要になります。最低制限を明確にして算出式を提示し、最低制限価格を改正していただく事を強く要望します。国の基準を下回る最低制限価格を設定することは、下請けや労働者の環境を悪化させるものです。
今後も公契約は続け賃上げが行われるようにしてほしい、併せて、経営の立場から労務費の引き上げは経営に直接影響してくるので賃上げに見合う、委託単価、請負金額の引き上げをお願いしたいと思ひます。
金額については妥当であると考えられるが、受託事業者に対しての配慮がない。労働報酬下限額が上昇しても予算の補正がない。次年度予算を7月、8月頃に要求し、この時点で労働報酬下限額（時給単価で193円）の上昇などは想定できない。毎年10月に最低労働賃金の決定を踏まえても、10月、11月に再度見積もりに応じるべきである考える。もしくは翌年に施行される補正予算で調整されるべきではないかと考える。労働者のための「労働報酬下限額」は良いのですが、労働者をかかえる事業者への配慮を考えてほしい。
管理側従業員の労働環境はさておき、末端従業員の労働環境は充実している。
残業時間の制約ががあり工事遂行に支障がでる場合がある。
同じ区で同様の業務をしているが条例対象外の従業員との社内格差が生じる事がある。求人時に後者希望が減少する等の傾向もみられる
公約条例の中身を正確に把握できているか不安な点がある
毎年下限額の改訂は社内的にも手間であることと、他区で勤務するものとの差についてはなんともしがたく、区内従業員からは不満の声はあがらないが、区外従業員から不満の声があがると説得に苦労する
労働者の賃金が上昇することは、事業者としても目指すべきであり、喜ばしいことであることは変わりありません。一方で、Q4や8で回答した通りの課題はあるものと考えています。
一定の契約期間の業務遂行能力を鑑み契約期間を3年間継続又は翌年は随意契約及び入札額の最低金額を設定又は、業務に対するプロポーザル（提案）で評価の高い事業者に決める方法
受託する側としても、無理のない運営が実施できており感謝いたします。従事者も所得が増え、組織への帰属意識も高まり業務の質が向上致しました。
自治体ごとの差が大きく、公契約条例が無い自治体とある自治体の間での人事異動等の対応は色々と問題が発生しています。東京都としての見解が示されるとよいと思ひます。
公契約条例は理解していますが、区によって労働報酬下限額が違ふので、社内に於いて低い金額の区の従業員を高い案件の区に金額に合わせなくてはいけないので、結局会社の持ち出しが発生しているのが困っています。
今の所隣接する区と比較すると高めの設定の為、採用につながることもあるが労働力の取り合いになっており対策は必要と感じる

従事者の扶養控除の金額の変更が無いと公契約による賃金上昇は人材確保に不安が残る。
今まで通り規則に則って仕事をしており、提出する書類が増えた分、仕事が増えた。
書類の提出が面倒くさい
当社は10人以下のため大衆外です。
特にありません
特に無し。
特にない
ありません
特に無し
特にありません
特に問題があるように感じてはいません
特に無し
なし
特にございません。
なし
特にありません。
特になし
特にありません
特にありません