

指定管理施設における労働環境調査（労働環境モニタリング）
改善計画実施状況調査の結果について

指定管理施設について、適正な労働環境のもとに管理運営が行われることにより区民に良質な公共サービスが安定的に提供されることを目的として、平成30年度より社会保険労務士による労働環境調査（以下「労働環境モニタリング」という。）を実施している。

労働環境モニタリングにかかる改善計画の実効性を確保するため、指定管理者に対して改善計画実施状況の調査を行った。当該調査結果は以下のとおりである。

1 調査対象施設

- ・令和6年度労働環境モニタリング実施施設のうち、改善を要する事項のある施設
- ・令和5年度までに労働環境モニタリングを実施した施設のうち、改善計画未実施事項がある施設

2 評価結果及び評価結果に対する改善内容

主な内容は別紙「改善を要する事項及び指定管理者の改善状況」のとおり。

労働環境モニタリングにおける評価項目及び評価の視点は下表のとおり。

No.	評価項目	評価の視点
1	雇用契約と協定等	（１）就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。 （２）各種労使協定は適正か。 （３）就業規則は労働者に周知されているか。
2	安全衛生関係	（１）健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。 （２）喫煙対策などが行われているか。
3	労働時間	（１）労働時間は適正に管理されているか。 （２）休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。
4	給与	（１）賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。 （２）労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。 （３）最低賃金は確保されているか。
5	各種保険加入手続	（１）社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。
6	法定帳簿等の整備	（１）労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。

別紙 改善を要する事項及び指定管理者の改善状況

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項 (詳細)	指定管理者の改善状況 <令和7年5月末現在>	調査実施年度	指定管理施設
雇用契約と協定等	賃金規定について	賃金規定に不必要な記載があった。不必要な記載は削除するよう検討すること。	法人本部において修正作業を行っている。(令和7年6月末までに完了予定)	令和4年度	かみさぎこぶし園
	就業規則の届出について	就業規則の届出が行われていない。常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いた書面を添付したうえで、所轄労働基準監督署長に届出なければならない。速やかに就業規則の届出を行うこと。	法改正に伴う改定作業を行っている。(令和7年9月末までに完了予定)	令和4年度	南部スポーツ・コミュニティプラザ
	労働条件通知書の法定項目について	労働条件通知書として作成している雇用契約書について、法定項目の一部の記載がない。労働条件通知書に法定項目を追加で明示すること。	各種雇用契約書フォーマットの修正作業を進めている。(令和7年9月末までに完了予定)	令和4年度	南部スポーツ・コミュニティプラザ
	労使協定の締結について	1年単位の変形労働時間制を採用する場合に必要な労使協定の締結及び労働基準監督署長への届け出がされていなかった。労使協定の締結及び労働基準監督署長への届け出を行うこと。	1年単位の変形労働時間制への移行に伴い、労使協定の締結及び労働基準監督署長への届出を行った。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
	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。	就業規則を大幅に見直し、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んだ。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
			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った。	令和6年度	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。起算日を定めようとして休日管理を行うこと。	就業規則を大幅に見直し、休日の扱いについては新たな就業規則に盛り込んだ。	令和6年度	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。	周知を徹底している。	令和6年度	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、過半数代表の意見書を添付のうえ変更の届出を行うこと。	就業規則を大幅に見直し、法改正に対応していない箇所について修正するとともに、変更の届出を行った。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
		就業規則について、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。	職員の意見書を付して労働基準監督署に届出を行った。	令和6年度	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。	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った。	令和6年度	社会福祉会館
		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」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。	嘱託就業規則の改定を行い、従業員就業規則の「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。」と同様のものとした。その後、労働基準監督署へ届出を行った。	令和6年度	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）	指定管理者の改善状況 <令和7年5月末現在>	調査実施年度	指定管理施設
雇用契約と協定等	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。	厚生労働省のひな型を利用のうえ作成した。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
		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。	法定項目を追加した。	令和6年度	社会福祉会館
		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。	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。○付けがされていなかった一部の事項について○付けを行った。また、賃金の支払方法について明示した。	令和6年度	仲町就労支援事業所
	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。	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」を実施している。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
		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。	月あたりの60時間を超える法定時間外労働は、就業規則で制限しており、60時間を超える労働は発生していない。	令和6年度	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。	新たに民主的な方法で選出している。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
			民主的な方法（立候補や挙手による方法等）に基づいて選出している。	令和6年度	社会福祉会館
	職務手当及び給食手当について	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。	就業規則を大幅に見直し、職務手当及び給食手当について新たな就業規則に盛り込んだ。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
	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、理由について次の雇入れ時又は説明を求められたときより説明を行っている。	令和6年度	療育センターゆめなりあ

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項（詳細）	指定管理者の改善状況 ＜令和7年5月末現在＞	調査実施年度	指定管理施設
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。	雇い入れ時の健康診断の実施が必要となる条件を満たす労働者の雇用はないが、雇用する際は健康診断を実施することを社内会議にて確認した。	令和6年度	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た。	令和6年度	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。	職員にリーフレット、冊子等を配付し、ミーティング等で情報共有を図るなどメンタルヘルスケアの取組を実施している。	令和6年度	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。	選任したうえ、周知を行った。	令和6年度	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。	衛生管理者を選任したうえ、「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。	令和6年度	療育センターゆめなりあ
	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。	法令で定められた事項の安全衛生教育を開始した。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
			新人職員の入職時の研修に項目を入れ、それ以降のOJTにおいても継続して指導にあたっている。	令和6年度	社会福祉会館
	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。	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している。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している。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
	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る。	令和6年度	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。	令和6年度	療育センターゆめなりあ

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項（詳細）	指定管理者の改善状況 ＜令和７年５月末現在＞	調査実施年度	指定管理施設
労働時間	労働時間の適正管理について	出勤簿が押印のみでの管理となっており、始業・終業時刻の記入がなかった。次のいずれかの方法により始業・終業時刻を確認・記録すること。 ア 使用者（施設長等）が都度確認し、記録する。（現認） イ 物理的方法（タイムカード、ＩＣカード、パソコン等の使用時間の記録等）により記録する。	検討を行っていた法人本部及び法人内事業所での統一システムの導入が困難となったため、当施設単体でのシステム導入に向けた検討を行っている。（令和８年３月までに完了予定）	令和３年度	子ども発達センターたんぼ
	年次有給休暇について	年次有給休暇管理簿に記載すべき項目（基準日、日数、取得時期）について、複数の書式に分けて管理していた。労働者の基準日、日数、取得時期が直ちに管理できる様式に改善すること。	クラウドシステムを導入する予定であり、導入に合わせて、基準日、日数、取得時期が直ちに管理できる様式に改善する。（令和８年４月までに完了予定）	令和４年度	南部スポーツ・コミュニティプラザ
	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た。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。暫定的に手動で出勤退勤時間を記録している。	令和６年度	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。	全社的な管理システムの大幅な改定及び移行を行っている。（令和８年４月末日までに完了予定）	令和６年度	軽井沢少年自然の家
		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。	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。	令和６年度	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。	１年単位の３６協定に移行し、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した。	令和６年度	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。	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、周知徹底している。	令和６年度	軽井沢少年自然の家
	年次有給休暇の確実付与の定めについて	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。	就業規則を大幅に見直し、年次有給休暇の確実付与について新たな就業規則に盛り込んだ。	令和６年度	軽井沢少年自然の家
			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した。	令和６年度	社会福祉会館
			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。改定は就業規則の他条文の改定とともに実施予定。（令和８年３月末までに完了予定）	令和６年度	療育センターゆめなりあ

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項（詳細）	指定管理者の改善状況 ＜令和7年5月末現在＞	調査実施年度	指定管理施設
労働時間	年次有給休暇の確実付与の運用について	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。	定期的に開催される、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た。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
		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。	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した。	令和6年度	社会福祉会館
	休日を振替える場合の割増賃金について	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。	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とともに、超えた場合は割増賃金を支払うようにした。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
	管理監督者の範囲について	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。	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改善した。	令和6年度	中央図書館
		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。	管理監督者の役割について再検討し、適切な待遇となるよう改善した。	令和6年度	社会福祉会館
給与	給与計算について	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。	就業規則の改定とともに賃金規程の見直しを行い、新しいシステムの導入も行った。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
		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不明瞭であった。 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。	労働時間算定のルールを明確化し、職員に周知するため、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周知した。 なお、上記に関する、勤怠処理の流れ（マニュアル）については作成作業中である。（令和7年7月末までに完了予定）	令和6年度	療育センターゆめなりあ

評価項目	改善を要する事項 (概要)	改善を要する事項（詳細）	指定管理者の改善状況 ＜令和７年５月末現在＞	調査実施年度	指定管理施設
給与	割増賃金の適正な計算について	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。	システム運営上で問題があり、改善すべく新システムを導入した。	令和６年度	軽井沢少年自然の家
		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。	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対応を行った。	令和６年度	社会福祉会館
	調整手当について	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。	調整手当の支給額決定基準について、現状においても従前からの調整手当を支給している職員が多数おり、その支給額や内訳も多岐に渡っていることから、賃金規程等の整備検討に時間を要している。今後も検討を重ねていく。	令和６年度	中央図書館
	有給休暇取得日の賃金について	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。	有休取得日の勤務時間を明確に設定することが未だ困難な状況で、検討に時間を要している。今後も検討を重ねていく。（令和８年３月までに検討完了予定）	令和６年度	中央図書館
	賃金控除に関する労使協定について	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。	労使協定を締結した。 労働基準法第２４条第１項ただし書きについての労使協定を締結した。	令和６年度 令和６年度	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	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。	３６協定の改定で一年単位の変形労働制に移行し、繁忙期と閑散期の労働時間に相当差があるため、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いようにした。	令和６年度	軽井沢少年自然の家
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努める。 令和７年７月より、期限までに届出を行う。	令和６年度 令和６年度	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。	誤りを訂正し、正しい金額で離職証明書を作成した。	令和６年度	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）	指定管理者の改善状況 ＜令和7年5月末現在＞	調査実施年度	指定管理施設
法定帳簿等の整備	賃金台帳の法定事項について	賃金台帳に法定の記載事項の一部の記載がされていない。労働日数、労働時間数、時間外労働・休日労働・深夜労働の労働時間数についても、正しく記載すること。	クラウドシステム導入後、速やかに賃金台帳に記載する。（令和8年4月までに完了予定）	令和4年度	南部スポーツ・コミュニティプラザ
	賃金台帳に記載するべき賃金計算の基礎となる事項について	賃金計算の基礎となる時間数がタイムカードに基づいた時間数と異なる時間で記載されている。正しく記載すること。	クラウドシステム導入後、速やかに賃金計算の基礎となる時間数を、タイムカードに基づいた時間数に合わせる。（令和8年4月までに完了予定）	令和4年度	南部スポーツ・コミュニティプラザ
	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。	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る。	令和6年度	軽井沢少年自然の家
		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。	労働者名簿に退職事由を記載するよう改善した。	令和6年度	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。	賃金台帳に労働日数、労働時間を記載するよう改善した。	令和6年度	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。	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た。	令和6年度	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。	令和6年度	軽井沢少年自然の家