

指定管理者の労働実態に関する調査結果について

1 調査の目的

指定管理者制度導入施設の従事者の雇用形態や賃金など労働条件について調査し、施設のサービス水準を確保できる環境となっているか実態把握するため

2 調査の概要

(1)実施時期

平成 30 年 1 月（従事者の賃金は平成 30 年 1 月の支給者を対象）

(2)対象施設

指定管理者制度を導入している全施設（465 施設）

(3)調査方法

調査票を指定管理者である法人等に送付し、法人等代表者名で回答を得た。

原則施設ごとに実施したが、複数の施設を一体的に管理している場合などについては 1 施設としてカウントし、集約した形で回答を得た結果、総回答グループは 247 となった。

3 調査の結果

(1) 調査内容と結果の概要

調査区分	調査内容	調査結果(施設数)	
		実施・あり	改善余地あり
①業務実施体制	施設ごとの従事者の区分	P.2【(2)①】参照	
②雇用条件	適正な雇用契約の締結	242	0
	労働条件の労働関係法令遵守、従業員への明示	242	0
	社会保険の適正な加入	242	0
	時間外勤務手当の適正な支給	242	0
③賃金	支払賃金額	P.3【表2】参照	
④労働管理	確実な労務管理(出勤、時間外、休暇休日付与など)	242	0
	36協定の締結[新規]	164	3
	36協定の遵守[新規](協定時間を超える時間外勤務)	163	1
⑤職員の教育	業務マニュアル整備、守秘義務の徹底	247	0
	人材育成の仕組みの有無(研修、人事評価など)	231	16
	従事者アンケートなど意識調査実施の有無	233	14
	従事者による業務改善提案の仕組みの有無	233	14
⑥再委託業務	再委託先の業務実施状況の確認の有無	233	0
	労働集約的業務の従事者配置計画や賃金の把握	175	18
	上記で、従事者配置計画や賃金は適正か	175	0
⑦市民サービス	利用者等意見の把握有無(利用者アンケート等実施)	247	0
	上記で、市民サービスの維持、向上が認められるか	246	1

● 調査区分によっては、一部対象外とした施設あり

・ 冬季閉鎖施設【山の下海浜公園プール、東公園児童プール、信濃バレー親水レクリエーション広場】 ①、③
ただし、開設期間中の最低賃金の遵守を確認済

・ 管理者非常駐施設【地域研修センター(木津、新保、鎌倉)、山ニツ運動広場、鳥屋野運動公園馬場】 ①、②、③、④

● 調査項目に該当がない場合(例：時間外勤務がない、労働集約的業務を再委託していない等)は除く

● ①業務実施体制、③賃金について、特殊な勤務形態の従事者(例：非常勤職員の館長や医療関係の輪番勤務者など)は、著しく賃金単価が高いなどの理由により含めていない。

● ⑥再委託業務の項目を除いては、指定管理者で直接雇用している従事者を対象とした調査結果となっている。

(2) 調査区分別の特記事項

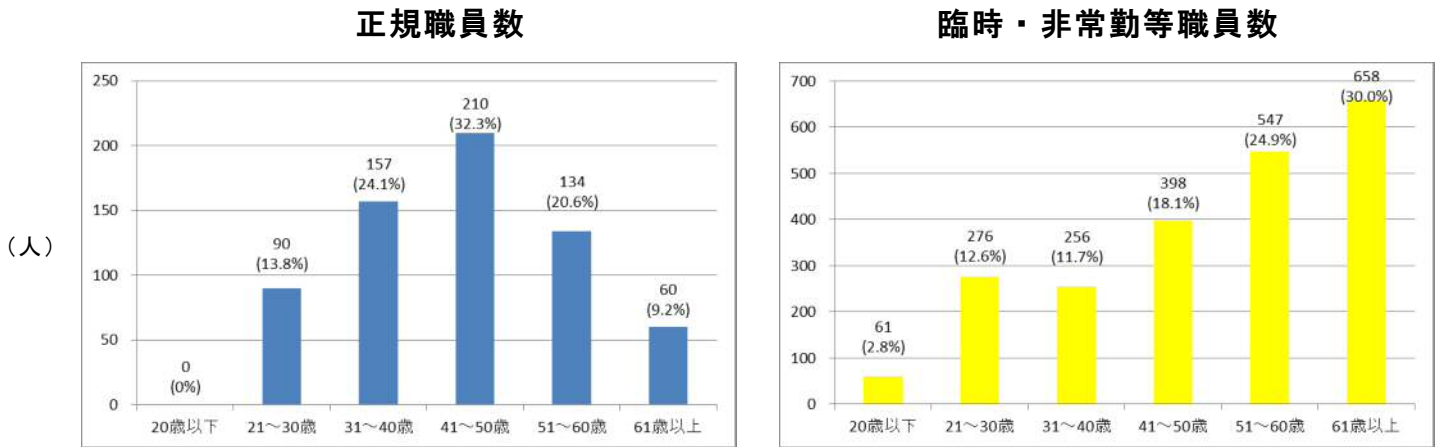
①業務実施体制

指定管理者が雇用する従事者の内訳は、正規職員 651 名に対して、臨時・非常勤等職員(以下「臨時等職員」という。) 2,196 名であった。従事時間

の割合で見ると、正規職員約 32.2%に対して、臨時等職員約 67.8%であった。

また、年齢構成は表 1 のとおりであった。

【表 1：年齢区分別 職員数】



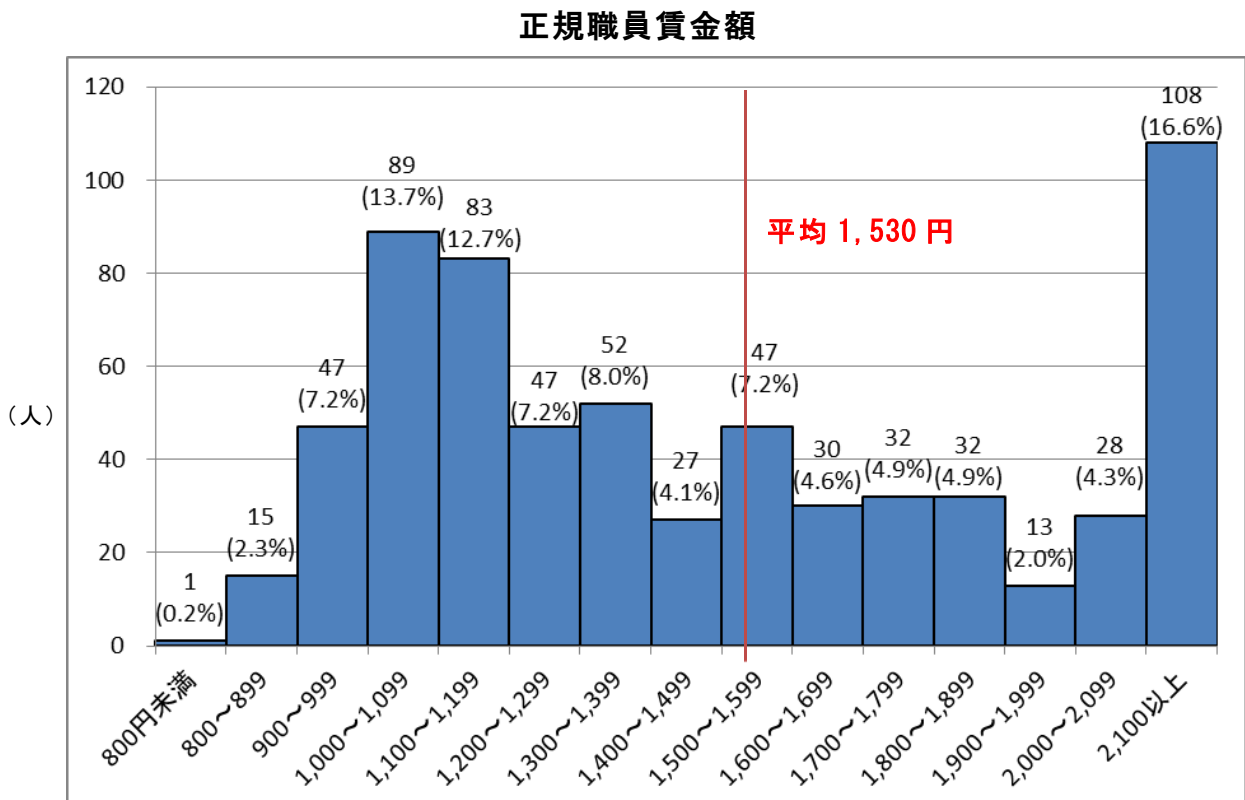
②雇用条件、③賃金

指定管理者が雇用する従事者の②雇用条件、③賃金については、すべての施設で法的要求項目が遵守されていた。

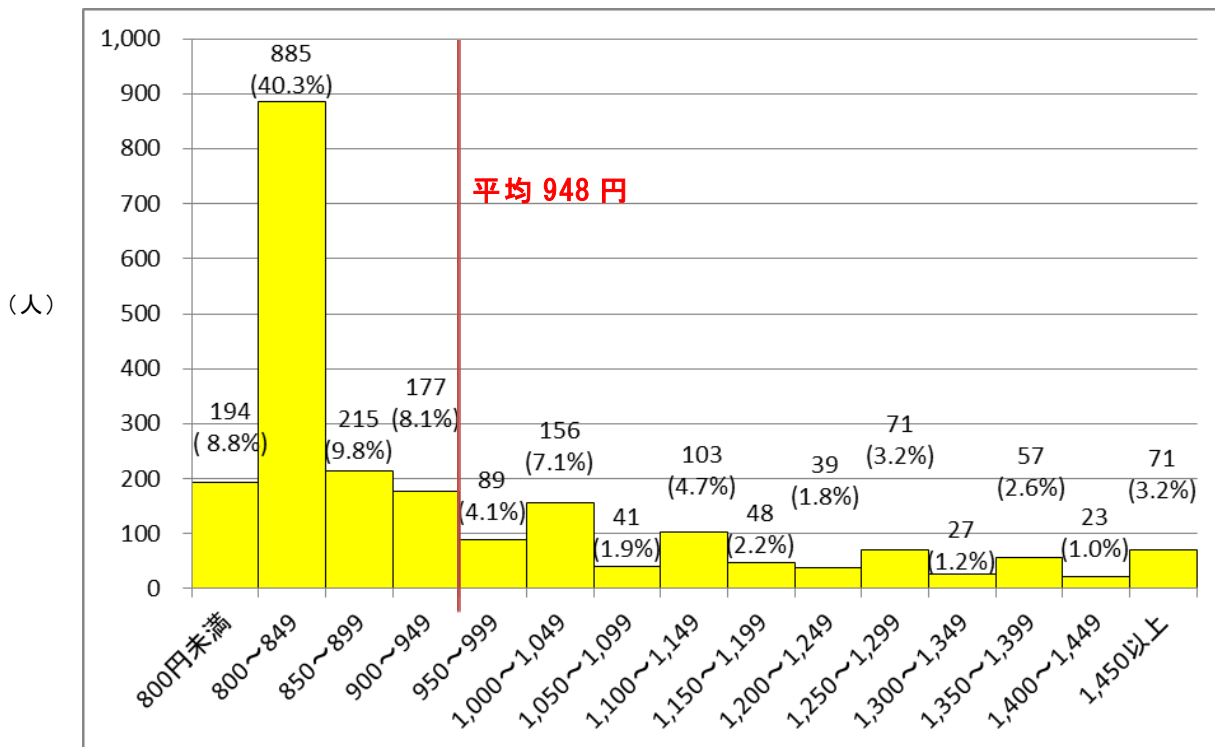
なお、1時間あたりに換算した賃金額（以下「賃金額という。」）は、正規職員では792円～3,379円（平均1,530円）、臨時等職員では778円～2,381円（平均948円）であった。

また、指定管理者が雇用する従事者の賃金はすべて、新潟県最低賃金（時給778円）以上であった。

【表 2：従事者区分別 支払賃金額一覧】



臨時・非常勤等職員賃金額



④労働管理

今回の調査から36協定についての項目を設けたところ、協定を締結していない施設が3施設あったが、指導の結果、全て締結済みとなっている。

また、36協定で定めた上限時間数を超えて時間外勤務を行っている施設が1施設あったが、業務の効率化・平準化を図った結果、現在は解消されている。

⑤職員の教育

指定管理者が雇用する職員への人材育成の取組は231施設で実施されていた。

「従事者への意識調査」については94.3%（前回90.7%）、「業務改善提案の仕組み」についても94.3%（前回93.5%）の施設で実施されていた。

⑥再委託業務

施設清掃や警備といった労働集約的業務や、施設設備点検といった専門的業務は再委託されている場合が多かった。

再委託されている労働集約的業務については、従事者配置計画や賃金が把握されていない場合もあるが、把握されているものでは、再委託先の賃金など法的要求項目が遵守されているとの回答であった。

⑦市民サービス

利用者アンケートなど意見の把握は全施設で実施され、市民サービス改善などに取り組んでいる。

施設利用者の満足度を測るとともに、寄せられた意見を施設の管理運営に反映し、改善につなげるため、常時受け付けできる体制を取り、結果を利用者に公表するよう指導している。

また、施設のスペースが十分でないとの利用者からのご意見があり、「改善余地あり」としている施設が1つあったが、近隣施設を確保するなどの改善に努めるとの回答を確認している。

4 今後の対応

今回の調査（平成30年1月時点）で、指定管理者が雇用する従事者の賃金額については、全てが新潟県の最低賃金以上であることを確認した。

また、同従事者の社会保険（雇用・労災・健保・介護・年金）の加入についても、加入要件に該当するものは適正な取り扱いが行われていた。

⑤職員の教育のうち、業務マニュアルについては今回の調査で全ての施設で整備されていることを確認した。

なお、その他の調査項目において改善の余地がある施設については、所管課を通じ、改善事項への対応について報告を依頼した。特に、④労務管理における36協定については法定項目であり、遵守を徹底するよう指導したほか、⑥再委託業務における「労働集約的業務における再委託先の従事者配置計画や賃金の把握」についても、該当施設へ対応するよう指導した。

その他、「人材育成の仕組み」、「職員意識調査」及び「業務改善提案制度」といった、職員満足度の向上につながる取組や、利用者アンケート等からの意見の反映など、市民サービスの向上につながる取組についても、該当施設へ対応するよう指導した。

また、雇用の安定に向け、今年度から指定期間を5年（利用者との信頼関係の構築に時間を要する福祉関連施設は最長7年まで可能）にするなど、制度の改善を図った。

今後も引き続きモニタリングの一環として毎年労働実態調査を行い、再委託業務も含めその実施状況などの把握に努めていく。