

[Redacted]



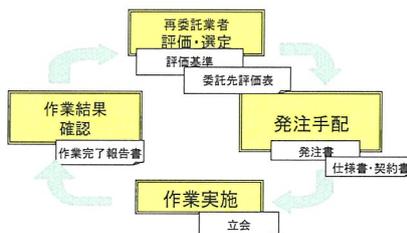
(2) 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の状況

■事前評価

県内西湘地区の企業を優先させ、当社の管理基準に見合っているか「委託先評価」を実施し、可能と判断された企業に委託します。

【評価項目】

- ① 管理体制（品質・安全管理）
- ② 過去のクレーム及び対応
- ③ 見積価格
- ④ 神奈川県内企業 等



業務の一部を委託する場合の方針

委託先モアテ金十

県内企業を優先します

委託先の適切性評価実施

契約書や発注書による業務内容明確化

立会や報告書等による検収の実施

■適正な契約の実施

委託業務内容は、契約書等で文書化します。

■ツールボックスミーティング

委託先と定期的に情報交換を行い、施設状況の情報入手や安全管理の徹底（危険予知等）を図ります。

■業務報告書の提出義務付けや立ち合い

- 委託業務内容によって、立ち合いします。
- 委託業務は、委託内容に応じて業務完了報告を実施させ、業務の基準遵守、品質、時間等を確認します。
- 不適切な作業が発見された場合、直ちに手直しを行い、委託先を是正指導します。

【委託予定業務】 * 再掲載

委託業務の内容	業務の委託先 【予定】 (事業所の名称・事業所の所在地)	
消防設備点検	相日防災(株)	小田
簡易水道検査	一般社団法人神奈川県貯水槽協会	茅ヶ崎市
水質検査	株式会社神奈川環境研究所	藤沢市
地下タンク漏洩検査	株式会社タツノ	横浜市
ボイラ一点検整備	(有) モリタボイラー技研	小田原市
電気工作物保守点検	東京電機管理技術者協会	小田原市
夜間警備	セコム(株)	小田原市
プロパンガス保守点検及び受注	(株)古川	小田原市
廃棄物処理	(株)作務	小田原市

■自主事業（スポーツ教室）の講師（一部）は委託

教室内容によっては「専門スキル」が必要であり、外部の講師が適正な場合があります。

・選定方法

本人と面談し、実績や能力を評価します。

・契約書の締結

支払い条件等を文書で確認します。

・定期的な評価の実施

毎年年度初め、実績等評価します。

(3) 指定期間を通じて安定して指定管理業務を行うための人材育成や職員採用の状況、労働時間短縮の取組や職場のハラスメント対策など労働環境の確保に係る取組状況

必要な職員は確保されています

現在、管理運営に必要な人員は確保できており、全員が継続勤務を希望しています。

■欠員等が発生した場合

- ①雇用者からの配置転換
- ②新規採用

新たに発生する雇用については率先して西湘地域居住者の雇用を図ります。

■当社の採用手順

当社では、募集から採用選考、内定等会社規定に基づき実施します。広く人材をつのり採用をすることで公共施設の職員として適性のある人材の確保に努めます。

公募から採用説明会までは、当社の採用担当がハローワーク等に広く募集活動を実施します。



■選考基準

選考基準は「職種」により異なります。

例 <受付スタッフ>

- 社会規範の理解や労働意欲
- 接遇等の経験や能力

【面接チェック表 例】

	適正項目	内容	メモ	評価
基本	接客基本知識	(省略)		
	接客基本技術	(省略)		
特性	礼儀正しく、人付き合いを大切にできるか	言葉遣いや身だしなみといった基本的なことができるか 相手を不快にさせない礼儀正しく丁寧な対応ができるか 相手の要望を聞き、適切に応えていくことができるか 雰囲気を感じ、相手のことを思いやった行動がとれるか		
	たくさんの人と関わりを持つことが好きか	たくさんの人と関わりを持つことを楽しいと思っているか		
	フットワーク軽く動けるか	リズムのある会話ができるか 行動が迅速であること		
その他	意欲	(省略)		

●試用期間の設定

約1カ月の試用期間を設定し、実務を通じた評価により採用を決定します。

安定した運営管理、継続的なサービス向上を目指す人材育成

■人材育成計画

本施設に配属する職員は、人材育成計画に基づく OJT や集合研修を実施し、本施設管理・運営の基本方針実現のための取り組みを積極的に行うことができる人材へ育成します。

■「県の代行者」としての認識徹底

地方自治法、公共サービス基本法、県条例など関連法令の研修、運営会議における事例報告・検証や成果を共有化するための研修を定期的に行うことで、「県の代行者」であることを理解し、運営管理ができるようになります。コンプライアンス研修は法令に限らず、公共精神、社会的規範、企業倫理などの理解を高めます。

公共サービス基本法

安全かつ良質なサービスが、确实、効率的かつ適正に実施されること
公共サービスの実施により苦情又は紛争が生じた場合には、適正かつ迅速に処理され、又は解決されること

■配置前研修・配置後定期研修

時期	内容	対象
配置前	案内業務に係る全ての内容を理解	基礎的研修 (OFFJT)
配置後定期	職員に必要な知識・業務 全従事者1回/年受講必須	全従事者 *集合が難しいため、複数回開催

【配置後定期研修】



【職員研修の様子】

労働時間短縮の取組や職場のハラスメント対策など労働環境の確保に 積極的に取り組みます

■労働環境確保重要性の理解

労働環境の確保は法令等が新たに制定され、遵守は企業の重要な使命になっています。

- 育児休業・介護休業等育児又は家庭介護を行う労働者福祉に関する法律
- 次世代育成支援対策推進法（従業員 101 人以上の企業に行動計画の義務付）
- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

■ワーク・ライフ・バランスの取組み

- ☺ 時間外労働の許可制や終礼等を実施し、業務の平準化や有休取得を奨励しています。
- ☺ マルチジョブの推進

複数の仕事をこなす職員を育成することで「育児」「介護」の休暇を取りやすくしています。

■改正パートタイム労働法（平成 27 年 4 月 1 日）に対する取り組み

- ☺ 相談窓口の設置
- ☺ 教育訓練についての説明（従事者訓練や資格取得）
- ☺ パートタイマー昇給制度の実施
- ☺ 労働契約書の作成

■働き方改革関連法（平成 31 年 4 月 1 日施行）取り組み予定

- ☺ ノー残業デーの設置
- ☺ 有給休暇取得推進ポスターの掲示
- ☺ 計画年休制度の導入
- ☺ 終礼の実施による帰宅しやすい環境整備

■新たな取り組み（案）・・・・・・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

取組 1：女性社員向けキャリア研修の実施

取組 2：管理者向け女性活躍推進研修の実施

取組 3：女性社員が少ない（いない）部署に女性社員の配置

【計画】

令和 7 年 7 月～ 女性社員配置に関する課題・問題点の分析

令和 7 年 12 月～ 課題対応施策決定と取組



■ハラスメントは教育と通報システムにより未然防止

パワーハラスメント、マタニティーハラスメント等も具体的な事例をまじえた研修を行います。職場全体で、職員一人ひとりがハラスメントになり得る言動・行動を認識し、ハラスメントが生じないように取り組みます。

【法令改正】

2020年（令和2年）6月1日パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました

中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されています。（それまでは努力義務）

■教育・研修（コンプライアンス研修の中で実施）

「ハラスメント」となりえる言動の理解、発生した場合の影響の大きさ等認識させる研修を実施します。

【右図 県ホームページより】



■相談窓口設置

相談窓口相談するなど早期に対応する仕組みを構築します。

ハラスメントを受けていると感じている職員や、ハラスメントを見聞きした職員で、加害者が上司であるために、ハラスメントであることを伝えることができず、そのまま放置した場合には、職場環境に重大な影響を及ぼします。

■実施施策

- ◎ ハラスメント防止研修：2回/年（各1時間）・全従事者・理解度テスト実施
- ◎ ハラスメント防止マニュアル発行済み：（令和7年度見直し予定）
- ◎ 相談窓口設置・・・令和1年4月1日（個人情報相談窓口は既存、これを活用）



【ポスター等による啓発実施 イメージ】

2 コンプライアンス、社会貢献

(1) 指定管理業務を実施するために必要な団体等の企業倫理・諸規程の整備、施設設備の維持管理に関する法規や労働関係法規などの法令遵守の徹底に向けた取組の状況（労働条件審査の実施予定など施設職員に係る労働条件の確認の有無を含む）

■関係法令や条例等の理解

関係法令等の遵守は、研修及び業務別の遵守確認によって実施します。研修は1回/年実施し、法令内容、そのための行動、遵守記録について理解を深めます。

就業規則等は施設事務所内に掲示し、いつでも確認できるようにします。

■コンプライアンス方針

当社はコンプライアンスの徹底に取り組みます。役員・社員一人ひとりが、法令や社内ルールなどを遵守し高い倫理観に基づいた企業活動を行っていくことを通じて、お客さまをはじめとするすべてのステークホルダーの信頼に応え、企業の社会的責任を果たしていきます。

- コンプライアンスに関する意識の向上を図るとともに、コンプライアンスを円滑かつ効果的に実施するための組織体制及び運営方法を定めます。
- 社長は、誠実に、かつ率先してコンプライアンスに取り組み、当社におけるコンプライアンスに関する意識の向上に努め、コンプライアンス態勢の確立と実践の責任を担う。
- 社員は、コンプライアンスを重視し、良識ある行動を心掛け、誠実かつ公正に業務を遂行する。
- 社長、管理職は、社員に対し、コンプライアンスに関する研修等を実施する。
- コンプライアンスに関する状況を把握するため、内部検査を定期的実施するほか、必要がある場合は随時実施する。
- コンプライアンス責任者は、社長とする。
- コンプライアンスに関する職員からの相談・照会対応は総務部が対応する。

問合せ先

個人情報保護相談窓口

TEL : 045-731-7817

制定：令和5年4月1日

株式会社BSC

代表取締役社長

■外部からの指摘等

過去3年間に労働基準監督署・年金事務所等から指摘事項はありません。

■法令遵守に関する文書

法律	規定・届け出等
労働基準法	就業規則
労働者災害補償保険法(労災保険法)	労災保険への加入
労働安全衛生法	安全教育 労働衛生委員会の開催等
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児介護休業法)	就業規則
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法	就業規則
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート労働法)	就業規則
労働契約法	就業規則
労働安全衛生法施行令	安全教育 労働衛生委員会の開催等
労働者災害補償保険法施行令	労災加入
政令第33号労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令	就業規則

●施設関係法令

法令	遵守等内容
地方自治法	研修による理解や受付業務マニュアル反映
神奈川県立スポーツセンター及び神奈川県立西湘スポーツセンターに関する条例	研修による理解や受付業務マニュアル自主事業計画への反映
施設設備の維持管理に関する法規	維持管理分野
・建築基準法(建築設備の定期点検等)	維持管理計画に反映
・電気事業法(技術基準の維持等)	保守点検記録
・消防法(消防計画の提出等)	消防計画の提出 防火管理者
・水道法(貯水槽清掃等)	清掃記録
・下水道法(汚水処理施設保守管理等)	点検記録
・廃棄物の処理及び清掃に関する法律	適正処理 産業廃棄物はマニフェスト
・特定家庭用機器再商品化法	処分の場合 リサイクル券購入
労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働関係法規	就業規則の作成や従業員への開示
その他の関係法令	都度確認します。
行政機関が定めた計画、指針等	神奈川県地域防災計画 小田原市地域防災計画

●労働関係法令詳細

法律	規定・届け出等
労働基準法	就業規則
労働者災害補償保険法(労災保険法)	労災保険への加入
労働安全衛生法	安全教育 労働衛生委員会の開催等
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児介護休業法)	就業規則
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法	就業規則
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート労働法)	就業規則
労働契約法	就業規則
労働安全衛生法施行令	安全教育 労働衛生委員会の開催等
労働者災害補償保険法施行令	労災加入
政令第33号労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令	就業規則

■労働条件審査の実施予定など施設職員に係る労働条件の確認の有無

労働条件の適格性確認は「自主チェック」にて行い、県に定期的に報告します。

【自主チェックシート 部分】

チェック項目		チェックの視点	チェック状況		
1	就業規則	就業規則の絶対的記載事項は法令に則した内容になっていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 該当なし ※1
		労働基準監督署への届出は適正に行われていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 該当なし ※2
		就業規則を全従業員に周知していますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 該当なし ※1
2	雇用契約	法で定められた労働条件について書面により明示していますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
		明示する項目に漏れはありませんか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
3	労働時間	時間管理の手法、残業時間の集計方法、休憩・休日の設定とその把握は適正に行われていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
		変形労働時間制を採用している場合、適正な手続がなされていますか。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input checked="" type="checkbox"/> 該当なし ※3
		法定時間外労働を命じる場合、36協定の内容、手続、届出は適切に行われていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 該当なし ※4
		時間外労働は36協定の範囲内に収まっていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 該当なし ※4
4	年次有給休暇	長時間残業とならないようにしていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 該当なし ※4
		年次有給休暇制度の運用は適正に行われていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
5	給与	年次有給休暇を取得した場合、不利益な取り扱いをしていませんか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
		賃金は最低賃金法に基づく地域別最低賃金を上回るものになっていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
5	給与	賃金は全額を遅滞なく支払っていますか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	
		法定時間を超えた労働、法定休日の勤務に対し、法律に定められた割増率以上の割	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> 該当なし ※5

■法令遵守は「コンプライアンス研修」として計画的に実施

研修項目	内容	回数・時期	時間
コンプライアンス研修	法令・規則等の確認、法令順守意識の徹底	2回/年 4月 10月	各2時間

■県の代行者の認識徹底

地方自治法、公共サービス基本法、県条例など関連法令の研修、ミーティングにおける遵守確認等を定期的に行うことで、「県の代行者」であることを理解し、運営管理ができるようになります。

コンプライアンス研修では法令に限らず、公共精神、社会的規範、企業倫理などの理解を高めます。