

② 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の状況

業務の一部を委託する場合は、その管理・指導体制について記載してください。

1. 夜間警備業務の委託

警備業務：17:00～翌 8:00 までの夜間警備業務を委託します。

委託先とは業務内容を明確に協議し、委託漏れ等が生じないように留意します。また、綿密な連絡体制を構築し、情報共有します。

委託先との連絡体制は、警備開始・終了時に実施する引継ぎ連絡にて艇の動向等を漏れなく情報共有し、緊急時はハーバースターへの電話連絡を徹底します。

通常時における警備報告は、警備項目を遺漏なく網羅した連絡票にて、委託先による警備実施状況を当社が確認します。

委託業務における最終的な判断及び責任は当社が負うものとします。



委託先との連絡体制

- 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
- ア 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の取組や職員採用についての方針、労働時間短縮の取組、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について記載してください。

【要約】良好な労働環境の確保に係る取組状況

- ✓ 人材育成:各種研修プログラムを実施。e-learning も活用
- ✓ 社員採用方針:多様性に考慮。女性が働きやすい環境を整備推進中。また、今後は気象予報士や救命士、造園関連有資格者を積極的に採用予定
- ✓ 労働時間短縮等労働環境の確保
 - ①働き方改革に対応するため、従業員代表と 36 協定ほか、各種協定を締結
 - ②閑散期(冬季)に有休消化奨励期間を設定し、年間平均 10 日以上の有給休暇取得を推進中
 - ③メンタルヘルスケア研修も実施

1.人材育成

大きく分けて 5 つの研修プログラムがあります。

①自己啓発研修 新入社員(新卒者・中途採用者)

- a) 積極的な発想の持ち方をし、行動力を高める
- b) 管理職としての判断力、組織をまとめる能力を高める
- c) ディベート訓練、スピーチ訓練にて表現力と伝達力を高める

②マリン従業者スキルアップ研修

- a) 船舶免許取得費用補助
- b) 3ハーバー合同島嶼運航研修
- c) ブライダル事業への出向による接客サービスの基本とホスピタリティの習得

③e-learning 研修

- a) 手話や語学について、e-learning を用いて座学を実施

④救急救命研修

- a) AED救命研修
- b) 普通救命講習

⑤OJT、施設磨き上げ活動

- a) ボートサービス、施設管理業務を中心に OJT を実施。
- b) 施設建物はじめ自分たちで使用する施設、設備は自分たちの手で月に 2 回から 4 回の必要に応じた割合で徹底的に磨き上げを行う活動を継続して行います。

2. 労働環境

当社の労働環境は、季節ごとの繁閑の差が大きいことから、1年単位の変形労働時間制を導入し、繁忙期・閑散期の勤務時間に差をつけ残業時間縮減に取り組んでおります。

また閑散期（1～3月）に有休消化奨励期間を設定し、有休消化日数アップを通じ心と体の健康維持を目指して取り組んでおります。（年間平均10日以上）

当社に労働組合はありませんが、従業員代表と各種協定（36協定・1年単位の変形労働時間制）を結び労働環境を整え、働き方改革に対応しております。

また、従業員に対してメンタルヘルスに関する研修等も定期的に行っております。

イ 湘南港の運営に必要な人材（船舶免許資格等を要するもの）を確保するための職員採用の考え方、採用計画について記載してください。

【要約】職員採用の考え方及び採用計画

- ✓ 船舶操縦士免許取得者の確保
- ✓ 有資格者の確保
- ✓ 海洋関係、体育会系学生の優遇
- ✓ 障がい者の雇用促進

1.船舶免許取得補助金制度

ハーバー業務において必要不可欠となる船舶免許について、取得費用約 50%を会社負担とし船舶免許資格者を確保しています。

また、当社の船舶免許有資格者は、葉山港・リビエラ逗子マリーナ・リビエラシーボニアマリーナ合わせ、約 名であり、事業所ごとで人員欠員が出た場合、3 事業所よりスタッフを派遣しています。免許所持者の退職等があり欠員補充の必要が生じたときは、速やかに採用活動を開始し、免許所持者の確保を行っております。

2. 今後の採用について

(1)有資格者の確保

ハーバー業務に直接関係する資格として、気象予報士資格保持者や救命士の資格を有する方を積極的に採用します。また、今後の国際大会運営時やイベント時に活用する英会話 (TOEIC800) や受付業務で必要となる手話等資格についても重要視します。また、緑地化を進めるにあたり、造園関係の資格や施工管理技士についても採用を進める予定としています。

(2)新卒者社員採用の考え方、採用計画

新卒採用については、年次計画に基づいて大学生、専門学校生等を採用しています。採用基準は心身ともに健康で、明るく積極的であること、当社基準の一定学力を満たしていることが条件ですが、海洋関係の学部卒業、またはヨット部、セーリングボート部など体育会系学生は採用選考時に優遇していきます。

(3)障がい者の雇用促進

令和 3 年 3 月 1 日より、民間企業の障がい者の法定雇用率が現行の 2.2%から 2.3%に引き上げられました。当社ではすでに法定雇用率を満足しておりますが、法定雇用率の引き上げの趣旨を理解し、積極的に障がい者の雇用に努めます。

なお、障がい者の雇用に当たっては、ノーマライゼーションを前提とした施設づくりによるバリアフリーの推進の企画立案など、採用者本人の能力を最大限に生かせる立場で活躍できるよう、人員配置する計画です。

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

8 財政的な能力

本事業計画書Ⅱ、団体等の事業計画書、収支予算書、事業実績書、決算書等により評価しますので、記載不要です。

9 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）

ア 指定管理業務を実施するために必要な企業倫理について記載してください。

1.公共性に基づいた運営

指定管理者制度は、多様化する市民ニーズにより効果的、効率的に対応するため、公共施設の管理に民間のノウハウを活用しながら、市民サービスの向上と経費の節減を図ることを目的に、平成15年6月の地方自治法改正により創設されたものです。神奈川県では「指定管理者制度の運用に関する指針」（令和4年3月（一部改正））が策定されており、制度の創設目的及び運用指針を正しく理解したうえで、運営する責務があります。

運営に必要な企業倫理を以下に示します。

(1)法令遵守・透明性を重視した運営

「神奈川県暴力団排除条例」の循守を始め、関係する法律及び関連する県法規を遵守し、健全な運営を行います。

各種許認可や届出は漏れなく行い、委託業務等の契約についても透明性及び公平性を確保します。

(2)従業員の継続的な教育

実務に関するスキルアップの教育のみならず、上述の関連法規なども含めた指定管理業務における重要な教養は、講習や研修及びe-learning等の活用で従業員に習得させ、継続的にフォローを行います。

特に、指定管理業務に従事するにあたって、民間企業の従業員ではあるものの、公的な業務を代行しているという認識をしっかりと持つよう、教育を徹底します。

(3) 行動指針(企業理念)の浸透

法令には示されないものの、企業を運営するにあたって大切な考え方や価値観を企業理念として示し、従業員に示します。

当社の企業理念は、『自然と共に生きる豊かな未来の創出』と『企業の成長』です。

湘南港の指定管理業務運営にあたって、『自然と共に生きる豊かな未来の創出』とは、より自然に溶け込む湘南港のサステナビリティの推進を、『企業の成長』については江の島町を含む藤沢市の発展が当社の成長に繋がることを理解し、従業員は共通理念のもと運営を行います。

イ 指定管理業務を実施するために必要な団体等の諸規程の整備状況について次表に記載してください。

(ア) 現在整備済みの諸規程

規程の種類	規程の名称	適用可能性	指定管理業務実施に当たり改正が必要な場合はその趣旨、内容等
就業規則	従業員就業規則	○	
給与規定	給与規定	○	
個人情報保護規程	個人情報マニュアル	○	
情報公開規程	情報セキュリティ基本方針	○	
文書管理規定	文書管理規程	○	
安全管理規程	安全衛生管理規程	○	
安全管理規程	事故処理基準	○	
安全管理規程	給油取扱所予防規定	○	
安全管理規程	新型コロナウイルス感染対応マニュアル	○	
その他（接客規定）	マニュアルブック	○	
その他（災害対応）	湘南港津波発生時行動マニュアル（素案）	○	
その他（管理）	植栽業務マニュアル	○	
その他（コンプライアンス）	掲示資料 ハラスメントは許しません！	○	

※その他、AEDや風向風速計等の各種機器は、メーカー取扱説明書に準拠して使用します。

(イ) 今後新たに整備予定の諸規程

規程の種類	今後整備予定の規程の名称	規程整備の趣旨、概要、整備予定時期
その他	ダイバーシティ推進規定	多様性社会に対応した雇用就業について

ウ 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を記載してください。(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みます)

1. 施設設備の維持管理に関する法規の法令遵守の徹底に向けた取組状況

施設の安全かつ快適な利用にあたっては、港湾関係法令はもとより労働安全衛生法など、施設整備の維持管理に係る各種法令を熟知し、遵守する必要があります。

(1) 港湾、港湾施設に関する法令

「港湾法」、「神奈川県 港湾の設置及び管理等に関する条例」、「建築基準法」など

(2) 景観に関する法令

「景観法」、「神奈川 景観条例」、「藤沢市 景観法施行条例」など

(3) 環境・公害に関する法令

「環境基本法」、「神奈川県 生活環境の保全等に関する条例」、
「神奈川県 環境基本条例」、「藤沢市環境基本条例」など

(4) 個人情報保護に関する法令

「個人情報保護法」、「神奈川県 個人情報保護条例」、「藤沢市個人情報の保護に関する条例」など

(5) 取組状況

具体的な取組の状況は、次のとおりです。

これらの法令について、研修・講習会や社内勉強会を通じて各種法令への理解を深めるとともに、法令に基づく点検・報告を確実に実施し、安全かつ適切な施設整備の維持管理を行っています。

また、危険物取扱主任者など、維持管理において必要または有効な資格取得の支援を行っています。

2. 労働関係法規などの法令遵守の徹底に向けた取組状況

指定管理者が労働法令を遵守することは当然であり、雇用・労働条件への適切な配慮が必要です。当社は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、労働契約法等に基づいた就業に関する規程を整備しており、これらを適切に運用することで安全で快適な労働環境を確保し、また、働き方改革への対応を順次行っています。

(1) 労働関係法令の知識の習得

雇用に際して遵守すべき労働関係法規の知識の習得に努めています。法令改正があった場合等は、神奈川県労働局やハローワークが開催する説明会等に参加し、最新知識の習得に努め、その内容を従業員全員に周知しています。

(2) 36協定の締結及び1年単位の変形労働時間制を導入

36協定を遵守のうえ、従業員の労働環境に配慮します。ただし、繁忙期は残業時間が増加する傾向にあるため、従業員代表と「1年単位の変形労働時間制」を結び、閑散期を利用した労働時間の平準化を図っています。

(3)次世代育成支援対策推進法に対する一般事業主行動計画策定

『次世代育成支援対策推進法』に関する一般事業主行動計画を策定し、従業員の労働環境改善に取り組んでおり、平成30年5月1日～令和5年4月30日までの5か年計画として、以下の2点を掲げております。

- ①所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施。
- ②年次有給休暇の取得日数を平均年間10日以上とする。

(4)女性の職業生活における活躍の推進

『女性の職業生活における活躍の推進』に関する一般事業主計画を策定し、令和3年10月1日～令和5年4月30日までの計画として、以下の2点を掲げております。

- ①妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。
- ②年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間10日以上とする。

当社（帰属するグループ会社全て）は、女性従業員が全社員の、 を占めており、各世代で多くの女性が活躍しています。女性が長く働きやすい環境整備を今後も取り組んでまいります。採用においては、性差に関係なく、個々人の適正に応じて判断しています。

リビエラグループ男女別従業員数

	従業員数	男性	女性
(株)リビエラ			
(株)リビエラリゾート			
(株)リビエラ東京			
(株)モーターボート横浜			
(株)アクア船舶鑑定株式会社			

また、従業員に対してメンタルヘルスに関する研修等も定期的に行っています。

② 指定管理業務を行う際の環境への配慮の状況

ごみの減量化、再生紙の活用、グリーン購入等を推進する等の運営方針に関する考え方を記載してください。

1. BLUE FLAG の取得

指定管理業務を実施するにあたり、BLUE FLAG 認証の過程で得た知見と実績を活かし、BLUE FLAG 取得企業として、数々の環境に優しい取り組みを行います。

※BLUE FLAG とは、環境 NPO/NGO の国際環境教育基金 (FEE) が「厳しい基準を満たした砂浜、ヨットハーバー、持続可能な船観光事業」に対して贈る認証です。

ブルーフラッグプログラムは、1985 年にフランスで創設され、1987 年にはヨーロッパに、2001 年には南アフリカが加わり、今日では世界的な展開を行っております。

この認証は、基準を満たした FEE 加盟国の浜辺やヨットハーバーに毎年発行され、北半球では 6 月 5 日、南半球では 11 月 1 日に授与されます。

2022 年 5 月時点では、48 か国、5,042 か所に発行されており、2022 年リビエラ返子マリーナがアジアマリーナで初めて認証を受けました。



2. ごみの減量化

十分に適切に管理されたごみ箱およびごみ容器を設置し、廃棄物は認可された請負業者によって、認可された処理施設で処分しています。

マリーナには、ペットボトル、缶、紙、プラスチック、有機物などのリサイクル可能な廃棄物ごみ箱、バッテリー回収専用ボックスを設置し、ごみの減量化やリサイクルを行っております。また、リサイクル可能な廃棄物の運搬は、認可された運搬業者によって処理しています。

また、石鹸およびその他のパーソナルケア製品は、吐出システムを備えたディスペンサーで提供することで、プラスチックごみの削減に取り組んでいます。



ごみの分別(葉山港の例)

3.再生紙の活用、グリーン購入について

(1)エコラベル製品の購入・提供

マリーナの衛生設備およびインテリアに対して使用されるのは、認定された環境認証ラベルが付いた環境に優しい洗浄製品、またはブラックリストにない製品のみを使用しています。

ペーパータオルやトイレトーパーは非塩素紙のものを使用し、エコラベルが付いた再生紙を提供しています。

(2)環境に配慮した洗剤・塗料の使用

マリーナ内施設の清掃には、「グリーンプラスマルチクリーナーSDS」に代表される、環境に優しい洗剤のみを使用しています。

また、環境汚染に繋がる可能性を防ぐため、環境配慮型船底防汚塗料を使用します。

環境配慮+トイレも、日常も、これ1本! 除菌・中性・無りん

グリーンプラス マルチクリーナー



5L

GOOD PACKAGING
2019年環境省「エコパッケージング推進」認定
環境にやさしい包装で、廃棄物の量を減らしました。

- 厳しい環境基準に適合
日本の環境規制と国際環境規制に準拠し、クリーニングケミカル基準（カナダのエコロゴ、アメリカのグリーンシール）を融合させた当社独自の製品認証基準「J-GREEN」に適合しています。
- よりワイドなマルチ性+すぐれた洗浄力
朝清掃も、巡回清掃も、これ1本でOK!!
- 高い環境性
つぶせる容器（ソフトボトル+つぶしやすいガイドリブ付）で、簡単に手で小さくでき、ゴミ容量を減らせます。



使用する環境配慮型洗剤

4.植栽管理における配慮

グリーンエリアの維持については以下を徹底し、環境に優しい方法を使用しています。

- ・手動芝刈り
- ・有機素材のみ使用
- ・土地固有の植物の使用
- ・輸入された（土地固有でない）植物の不使用
- ・化学農薬を使用していない
- ・水資源の必要量が少ない植物の使用
- ・除草剤を使用しない

5.EV・PHV 用充電設備の導入【提案】

現在、湘南港駐車場には電気自動車（EV）・プラグインハイブリッド自動車（PHV）の充電施設がありません。

艇保管契約者や利用者の中にはEV・PHV車を利用されている方も多いためと思われます。

2050年カーボンニュートラル社会の実現に向けて、積極的な導入が必要と思われますので、貴県にご提案いたします。



出典：一社）次世代自動車振興センターHP

EV 急速充電設備の例

③ 法定雇用率の達成状況等、障害者雇用促進の考え方と実績

ア 法定雇用率の達成状況、未達成の場合の今後の対応

(ア) 障害者雇用状況（募集の直前の6月1日現在）※1

法定雇用障害者数の算定の 基礎となる労働者数(A)	うち常用雇用 障害者数(B)	実雇用率 (B) / (A) × 100	不足数 (A) × 法定雇用率※2 - (B)
			0

※1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法という。）に基づき、厚生労働省に報告している令和3年6月1日現在の障害者雇用状況を記載してください。報告義務のない法人については、(A)、(B)を記載してください。算定方法については、厚生労働省に報告する障害者雇用状況報告書の記載要領を確認してください。

※2 法定雇用率については厚生労働省のホームページを参照してください。

(参考) 障害者雇用のルール：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01

(イ) 未達成の場合の今後の対応

達成のため、特にありません。

(ウ) 障害者雇用促進法に基づく国（公共職業安定所長）からの障害者雇入れ計画作成命令の有無

有（計画作成命令を受けた後の対応について：）

無

イ 障がい者雇用促進の考え方と実績

(障がい者雇用企業等<障害者雇用企業、障害福祉サービス事業所、在宅就業支援団体など>に優先的に発注するなど障がい者雇用を促進する考え方や実績を記載してください。)

ハローワーク主催の障がい者合同面接会への参加や『ハローワーク藤沢 専門援助部門 障がい者専門支援員』及び『湘南障がい者就業・生活支援センター』と連携して新規採用及び定着に向けてのフォロー・情報共有に努めています。

障がい者の新規採用に向けての職場見学の実施及び、養護学校を訪問してカリキュラムの内容を把握するとともに、当社の職務内容について学校の先生へ説明を行ない、就労実現に向けての取り組みを強化しています。

- ④ 障害者差別解消法に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ憲章」の主旨を踏まえた取組についての考え方

障がい者に対する社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮（具体的な取組）を記載するとともに、ともに生きる社会の実現に向けた団体の姿勢について記載してください。

1. 姿勢：ノーマライゼーションの推進

障害の有無にかかわらず、健常者と障がい者、全てのひとが物理的にも精神的にもシームレスに過ごせる社会を理想としており、障害差によって雇用を制限することなく、また、重度・軽度・性別にとらわれずに採用するように努めております。

当社には、

現在も在籍してお

ります。

2. 合理的配慮

(1) 物理的環境及び意思疎通への配慮

物理的環境への配慮として、車いすや杖の使用者の移動障害を無くすため、段差へのスロープ取り付けや通路幅 1.8m 確保を基準にレイアウトを行っています。

対象者の不便解消はもちろんですが、健常者にとっても使いやすくなることを心がけています。

意思疎通への配慮として、障害に合わせた対応を関係者で共有しながら行っています。

(2) 告知有無の配慮

労働者（精神障害）の希望によって、周囲への障害について告知有無を配慮しております。

また障害の程度に応じて職務・就業日数・就業時間等を配慮し、障がい者の方自身がやる気を持ち業務に取り組めるように環境を整えるように努めております。