

特定教育・保育施設の指導監査と主な留意事項について

1. 指導監査について
2. 児童の処遇について（重点項目：事故防止、不適切な保育・虐待防止）
3. 会計処理及び利用者負担について（重点項目：不適切な会計の防止）
4. 施設運営について（重点項目：適切な職員配置）

本資料は、令和 6 年度の監査結果や個別指導を踏まえ、特定教育・保育施設の運営に当たって、特にご留意いただきたい事項を要略してお伝えするものです。

令和 7 年 3 月 2 7 日(木)

姫路市 幼保連携政策課 監査・指導担当

1 指導監査について

令和6年度の指導監査実施数

施設種別	実施数
保育所・保育所型認定こども園	36 / 36
幼保連携型認定こども園	22 / 45
幼稚園型認定こども園	2 / 6
新制度幼稚園	1 / 1
母子生活支援施設	1 / 1

2 児童の処遇について

(1) 保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、幼稚園教育要領に沿った処遇の計画・実践

【指摘事例】 教育・保育課程 全体的な計画	全体的な計画が策定されていなかった。自園の教育・保育の根幹である「全体的な計画」を基に年間指導計画や月案の長期計画、さらにその計画をより具体的にした短期計画の週案や日案が作成され、適切な教育・保育が展開されなければならない。全体的な計画を作成し、それを基に、教育・保育の具体的指導内容を表示した指導計画を作成すること。
指導計画等	• 保育所保育指針において3歳未満児に必要とされる個別指導計画が2歳児について作成されていなかったもので、適切に作成し計画に基づく個別指導を行うこと。 • 3歳以上児について、長期の指導計画（月案）が作成されておらず、具体的な指導計画がないまま、月の振り返りのみ実施されていた。月案をクラスごとに作成し、指導内容、ねらい等を具体的に示すこと。その上で、月案で計画された指導内容を短期の指導計画（週案、日案）に反映させ、より具体的な計画となるよう作成すること。

(2) 事故防止体制の整備

- ① 幅広い職種から構成した「事故防止委員会」を設けてください。「事故防止委員会」の設置は基準条例で義務付けられています。委員会では、ヒヤリ・ハット記録や、事故記録を基に、状況を分析し再発防止策を検討してください。そして、職員や児童に周知・伝達してください。
- ② ヒヤリ・ハット記録がない又は少ない施設がありました。事故の発生を未然に防ぐためにも、ヒヤリ・ハットの捕捉の向上を図ってください。園内で発生したヒヤリ・ハット事例、事故事例について、全職員に周知できるよう仕組み作りをしてください。
- ③ 事故防止の研修を実施していない施設がありましたが、事故防止のための従業者に対する定期的な研修は条例で義務付けられています。
- ④ 職員が心肺蘇生をはじめとした応急措置を直ちに行えるよう、定期的に救急救命講習・研修等の受講の機会を設けるようにしてください。
- ⑤ 事故が発生したときの対応をマニュアル化して、いつでも誰でも適切な対応がとれるようにしてください。
「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」も参考としてください。（こども家庭庁HP参照）
- ⑥ 建物内外の日常点検を確実に行之、大型遊具については、自主点検に加えて専門業者による点検を定期的（年1回程度）に受けて記録を残してください。

以下の事故が発生した場合は、事故発生後速やかに「特定教育・保育施設等事故報告書」を幼保連携政策課に提出してください。

- ❑ 死亡または意識不明
- ❑ 治療に要する期間が30日以上の事故
- ❑ 骨折、やけど、誤嚥誤飲等の事故（治療に要する期間が30日以内であっても報告は必要です。）
- ❑ 損害賠償等を要する見込みのある事故

事故報告が本市へ提出されていない事案が、毎年定期監査時に見受けられます。

【指摘事例】 ヒヤリ・ハット記録	令和6年4月から8月までのヒヤリ・ハット記録が3件、実際に傷を負った場合の事故記録が4件であり、園の規模から見てヒヤリ・ハットの報告件数が低調である。日々の保育の中で事故に至る前、あるいは事故に繋がるおそれがあることなど、様々な気づきが重要であるため、職員への意識づけをしてヒヤリ・ハットの捕捉に努めること。
事故発生防止対策	- 事故防止研修を実施したことが確認できなかった。適切な時期に年1回以上は実施すること。また、研修等を実施した場合は、研修の効果、振り返り及び今後の活用のため記録を残すこと。 - 救急救命等の研修の実施が確認できなかった。保育教諭が心肺蘇生をはじめとした応急措置を直ちに行えるよう、定期的に救急救命講習・研修等の受講の機会を設けること。また研修等を実施した場合は、研修の効果、振り返り及び今後の活用のため記録を残すこと。
事故防止対策委員会	事故防止対策委員会を開催した具体的な会議録がなかった。多職種の職員で構成した事故防止対策委員会を定期的の実施し、ヒヤリ・ハットの報告や事故報告の記録・分析を行い、事故防止対策に努めること。なお、委員会の会議録（会議名、開催日時、開催場所、出席者、会議内容、会議結果など）については、今後の活用のため、会議内容の詳細が明確に確認できるよう記録すること。

乳幼児突然死症候群

令和5年には、全国で48名の乳幼児が乳幼児突然死症候群（SIDS）で亡くなっています。

【指摘事例】 乳幼児突然死症候群の 防止・睡眠時の対応	• 睡眠中の0歳児室、1・2歳児室が暗かった。乳幼児の顔色や呼吸の状況が確認できるように、適度な明るさを確保すること。 • 巡回時、1歳児保育室にてうつぶせ寝の状態の児童が複数いた。うつぶせ寝は乳幼児突然死症候群の発生率が高くなるため、すぐに仰向けに戻すよう努めること。 • 子どもの状態の確認を顔の目視のみで行っていた。睡眠チェックの意味を再度理解して、子どもに触れる等して確認すること。 • 保育教諭の配置から死角となる位置で睡眠している児童がいた。全児童を見渡せる体制を取った上で、安全な見守りを行うこと。
睡眠時の安全管理	各保育室において、睡眠時の布団の間隔が狭く、事故等に繋がるおそれがある。寝返りした児童同士がぶつかると危険であることや、感染症拡大防止の観点から、布団の敷き方を見直すこと。
児童の寝かしつけについて	児童の寝かしつけについて、児童を睡眠させるために、一部の保育者が児童の背中を手でトントンする行為について、叩いているような音がしており、配慮が十分とは言えない寝かせ方が見受けられた。保育者の丁寧な関わりにより、児童が安全に安心して睡眠できるように配慮する必要があるため、児童への寝かし方や関わり方を施設内で話し合い、見直すこと。

アレルギー児の誤食事故

保育所職員による誤食防止の体制作り（知識の習熟、意識改革、役割分担と連携など）

保育所等は開所日が多く、開所時間も長いため、職員の勤務体制は振替休日・時間差出勤などでスタッフ・職員の入れ替わりが多く、体制が頻繁に変化します。このため職員間の連絡調整の不備から、配膳や喫食時の取り違えなどの誤食の発生に繋がりがやすいので、施設全体で日々の情報共有と対応のマニュアル化、パターン化することが必要です。

「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」P42抜粋

食物アレルギーは、医師の判断（生活管理指導表）を基に対応すること。

【指摘事例】

食物アレルギー対応

医師が記入する生活管理指導表の提出がなく、保護者からの申し出だけで除去対応をしていた。保護者の申し出だけの除去対応は、児童の成長に必要な栄養が摂れず、児童の発育発達に不利益が生じるおそれがあるため、保護者が除去対応を園に依頼する場合は、生活管理指導表の提出をもって対応すること。また、対応に当たっては、医師の診断による生活管理指導表の提出と、園と保護者等の間で情報を共有することが必須である。特に食物アレルギー対応は日々の食事管理が必要である。保護者と協議して年1回以上、児童のアレルギー状態に応じて、生活管理指導表の再提出を求めること。

安全計画（保育所、保育所型認定こども園）

令和5年度より保育所等において、利用児童の安全確保にかかる計画を策定することが義務付けられています。

安全計画策定の義務化により規定された内容

- ①安全計画（年間スケジュール）の策定
- ②職員に対する安全計画の周知、研修及び訓練の定期的な実施
- ③安全計画に基づく取組の内容等についての保護者等への周知
- ④定期的な計画の見直し、変更

保護者への周知がなされていない施設がありました。

※幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園においては、「学校安全計画」を適宜見直し、必要に応じて改定してください。

【指摘事例】

安全計画

安全計画について、策定のうえで職員間での周知は行われていたが、保護者への周知が行われていなかった。利用する児童の保護者等に対し、児童の安全に関する連携を図るため、施設での安全計画に基づく取り組みの内容等を、施設内での掲示、ホームページへの掲載、入園時等の機会において説明を行うなどにより周知すること。

与薬

与薬について以下の事項を徹底してください。

- ① 与薬を行う場合は、必ず医師が処方した薬に限定し、保護者から医師名、薬の種類、内服方法等を具体的に記載した与薬依頼票の提出を受けてください。
- ② 保護者から預かった薬を保育室で管理しているケースが見受けられますが、誤飲・紛失を防止するため、児童が勝手に触れないよう施錠できる場所（職員室等）で管理してください。
- ③ 与薬に当たっては、複数の保育教諭等で対象の児童を確認し、重複与薬、与薬量の確認、与薬忘れ等の誤りがないようにしてください。また、与薬後には、その児童の観察を十分に行い、異変等がないか、しっかりと確認してください。

【指摘事例】 与薬	与薬依頼票が整備されていない。保育所保育指針の「与薬に関する留意点」では、保育所において児童に薬を与える場合は、保護者に与薬依頼票を持参させることが必須とされているため、保護者から依頼を受けて与薬する場合、誤飲や紛失防止の観点からも与薬依頼票により管理すること。なお、薬は、施錠できる場所（職員室等）に保管し、複数の職員で与薬すること。
与薬依頼票	・ 与薬依頼票に医師名の記入欄がなかった。記入欄を設け、記入すること。 ・ 与薬後に、与薬依頼票を保護者に返しており、過去の与薬の記録が確認できなかった。与薬依頼票の写しを保管する等で、与薬の経緯を記録しておくこと。

送迎バスの置き去り防止等

令和6年度に姫路市内の保育施設において、屋外での園児の見落とし事例がありました。

送迎バスを運行する施設においては、以下の事項を徹底してください。

- ① 運転を担当する職員の他に子どもの対応ができる職員（保育士、幼稚園教諭）が同乗すること。
- ② 送迎時の具体的な手順と役割分担を定めた安全管理マニュアルを作成し、全職員に周知徹底すること。
- ③ 園児の自動車への乗り降りの際に、点呼等の方法により園児の所在を確認すること。
- ④ 送迎バスに「ブザーその他の車内の子どもの見落としを防止する装置（安全装置）」を装備すること。
「こどものバス送迎・安全徹底マニュアル」令和4年10月12日内閣官房等作成

児童の所在確認

- ① 児童の欠席連絡等の出欠状況に関する情報について、職員間において情報共有を徹底するとともに、必要に応じて保護者への速やかな確認を行うこと。
- ② 散歩等の園外活動の前後等、場面の切り替わりにおける児童の人数確認について、ダブルチェックの体制をとる等して徹底するようにすること。
- ③ 園外活動等を含む児童の所在確認に関するマニュアルを作成し、全職員に周知徹底すること。

【指摘事例】

児童の見落とし等の発生防止

園外活動等を含む児童の所在確認方法に関するマニュアル等が整備されていなかった。児童の見落とし防止等に係る安全確保に関して、児童の動きを常に把握するための役割分担やリスクの高い場面（睡眠、食事、プール・水遊び、園外活動、バス送迎）での職員が気を付けるべき点など、マニュアル等の整備により可視化して職員全員に共有すること。

施設内巡回時に確認された安全管理の指摘事例

施設内で危険箇所がないか
再確認をお願いいたします。

ピアノについて、指詰め防止対策がなされていなかった。ケガ防止の観点より、指詰め防止具を取り付ける等の安全対策をすること。

保育室において押しピンが使用されており、落下防止対策がされていなかった。誤飲や怪我の防止の観点から、押しピンにはテープを貼るなどの落下防止対策を講じること。

保育室内で直径2cm程度のマグネットが使用されていた。球形の場合直径4.5cm以下、球形でない場合直径3.8cm以下のものは口に入れた際に窒息の危険性があるので使用しないこと。

液体の入っている容器に内容物の表記がないものがあった。誤使用による事故防止の観点から、内容物が分かるようにラベル等で表記しておくこと。

保育室内において、落下の危険性があるもの（棚に絵本など）が数段積み上げられており、その近くで児童が睡眠していた。地震などによりそれらのものが落下すると児童が怪我をする危険性があるので、落下防止措置を講じるなどの対策を行い、児童の睡眠場所を見直すこと。

2階ホールの倉庫が施錠されておらず、児童が容易に入れる状態であった。鍵をかける等、児童が容易に入れないようにすること。

木製のふとんダンスが設置してあったが、転倒防止策が講じられていなかったもので、地震等の災害に備え、転倒防止策を講じること。

各トイレ出入口付近に、アルコール消毒液が子どもの手の届くところに常時置いてあった。誤飲や眼に入る事故の防止の観点から、消毒液を使用する場合は、職員の目の行き届く範囲内で使用させることに十分留意すること。また、職員が目が行き届かないときは、消毒液を子どもの手の届かないところに保管すること。

低い位置のコンセントについて、コンセントキャップ等の感電防止策がない箇所があった。園児の手の届く低い位置のコンセントには感電防止対策をすること。

(3) 防災・防犯対策

- ① 自然災害や不審者対策に対する対応計画を策定してください。
- ② 消火と避難の訓練を毎月1回以上（幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園は年2回以上）実施する義務があります。
- ③ 令和6年度に、保護者から本市へ、送迎の時間帯などに施設入口が開けられたままで、職員の立会いもない状態であるため、誰でも容易に保育園に入れる状態で心配との苦情が、複数の園について寄せられました。職員の立会いがある時間帯を除き、門・扉は施錠しておくようにしてください。

【指摘事例】 防災計画・設備等	- 消防計画は策定しているが、火災以外に、施設の立地条件を踏まえた自然災害（水害、土砂災害等）に対する対応計画が策定されていない。 - 消防設備点検を法定の年2回（総合点検・機器点検）実施していない。または点検による不備事項を改善していない。 - 避難経路を備品や不要物などで塞いでしまっている。
消火・避難訓練等	- 消火と避難の訓練が規定回数、実施されていない。又はその記録がない。 - 消火・避難訓練に、調理員が参加していない。
防犯対策	- 不審者対応計画・マニュアルが策定されていない。 - 不審者対応訓練を実施していない。 - さすまた等の用具をしまい込んでいる。 - 指導監査の立入時に門扉が開放されていた。容易に不審者等が侵入できるため、児童の登園・降園時間帯など、職員の立会いがある時間帯を除き、門扉は施錠しておくこと。

(4) 衛生管理と感染症対策

- ① 「保育所における感染症対策ガイドライン」に基づいて、施設における感染症対策マニュアルを策定・運用してください。本ガイドラインに基づき、保育室については、季節に合わせた適切な室温や湿度を保ってください。

〈目安〉室温：夏季は26℃～28℃、冬季は20℃～23℃ 湿度：60%

- ② 施設内において、衛生管理に関する研修を年1回以上実施する必要があります。

(厚生労働省「社会福祉施設等における感染症等発生時に係る報告について」)

- ③ 幼保連携型及び幼稚園型認定こども園では、「学校環境衛生基準」及び「学校環境衛生管理マニュアル」に準じた衛生管理も必要です。每学期定期の環境衛生検査や日常（毎日の）点検等、学校薬剤師の指導助言の下、学校環境衛生活動を実施してください。

【指摘事例】 健康診断	- 児童の健康診断を入所時及び年2回実施していない。 - 年度途中入所児童の入所時健康診断が行われていない。
感染症予防・衛生管理	- 感染症対策マニュアルを策定していない。 - 園児持参のタオルを重ねて掛けている。 - 使用済みのおむつについて、蓋付きの容器で保管していない。 - 調乳室に掃除用具、さすまたが置かれていた。調乳室は清潔区域として、不要なものは置かないこと。
学校環境衛生活動の日常点検	学校環境衛生基準に基づく日常点検について、各教室の点検頻度が1週間ごとになっていた。学校保健安全法及び「学校環境衛生管理マニュアル」に基づき、学校医及び学校薬剤師の指示の下、日常点検項目を設定し、職員が毎開園日に点検を行い、点検日から3年間記録を保存すること。なお、衛生環境の点検については「保育所における感染症対策ガイドライン」による点検項目・基準も斟酌すること。

(5) 食事提供と食事衛生

- ① **食事提供は「保育所における食事の提供ガイドライン」に沿って行ってください。**
ガイドラインを踏まえて食事計画・献立を作成し、適切な食事提供を実施してください。
- ② **調理の衛生管理は「大量調理施設衛生管理マニュアル」に沿って行ってください。**
上記マニュアルは、社会福祉施設であれば大規模調理施設に限らず適用されることとなっています。

【指摘事例】 缶入りの粉ミルク	粉ミルクの缶に開封日が未記入であった。開封日を缶に記入し、開封後1か月以内のものであることを確認して使用すること。
検食	離乳食の検食を、提供の可否を判断できない職員が行っていた。検食は園長、副園長、主幹保育教諭など、提供の可否を判断できる職員が行うこと。
保存食	施設で提供する手作りのおやつについて、保存食として採取されていなかった。手作りおやつについても、1品あたり50g以上を計量して採取し、 -20°C 以下で2週間保存すること。
喫食時間	手作りおやつが12時までに調理終了しているが、提供が14時30分～15時で、適温管理しても2時間以内に喫食ができていない日があった。食中毒対策の観点から、常温保管で30分以上、冷蔵庫等に入れても2時間以上経過しないように、調理終了後速やかに提供する必要があるため、調理時間や作業工程、調理担当者の勤務シフト等を見直すこと。

(6) 不適切な保育や虐待の防止

「保育所保育指針」や「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」では、子どもの生命の保持や情緒の安定を図ることが求められています。子どもの安全・安心が最も配慮されるべき保育所等で虐待はあってはならず、保育所等において改めて虐待の発生防止を徹底してください。

初めは虐待ではなく、少し気になりつつも見過ごされてしまうような不適切な保育であっても、それが繰り返されていくうちに問題が深刻化し、虐待につながっていくこともあり得ます。そのため、早い段階で改善を促し、未然に防止することが重要です。多くの保育所等においては適切に対応いただいているものと考えていますが、「不適切な保育の未然防止及び発生時の対応についての手引き」や全国保育士会が作成した「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」を活用し、今一度保育のあり方を点検してください。

保育所等において虐待が疑われる事案を把握した場合、状況を正確に把握した上で、市へ速やかに情報提供し、今後の対応について協議してください。不適切な保育が行われた原因や保育所等が抱える組織的な課題を踏まえ、助言・指導を行います。また、事案の性質や重要性等に応じ、事案の公表等の対応も判断していきます。

保育所等における、職員によるこどもに対する虐待	
行為類型	具体例
身体的虐待	- 首を絞める、殴る、蹴る、叩く、投げ落とす、激しく揺さぶる、熱湯をかける、布団蒸しにする、溺れさせる、逆さ吊りにする、異物を飲ませる、ご飯を押し込む、食事を与えない、戸外に閉め出す、縄などにより身体的に拘束するなどの外傷を生じさせるおそれのある行為及び意図的にこどもを病気にさせる行為 - 打撲傷、あざ（内出血）、骨折、頭蓋内出血などの頭部外傷、内臓損傷、刺傷など外見的に明らかな傷害を生じさせる行為 など
性的虐待	- 下着のままで放置する - 必要の無い場面で裸や下着の状態にする - こどもの性器を触るまたはこどもに性器を触らせる性的行為（教唆を含む） - 性器を見せる - 本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する。性的な話を強要する（無理やり聞かせる、無理やり話させる） - こどもへの性交、性的暴行、性的行為の強要・教唆を行う - ポルノグラフィーの被写体などを強要する又はポルノグラフィーを見せる など
ネグレクト	- こどもの健康・安全への配慮を怠っているなど。例えば、体調を崩しているこどもに必要な看護等を行わない、こどもを故意に車の中に放置するなど - こどもにとって必要な情緒的欲求に応えていない（愛情遮断など） - おむつを替えない、汚れている服を替えないなど長時間ひどく不潔なままにするなど - 泣き続けるこどもに長時間関わらず放置する - 視線を合わせ、声をかけ、抱き上げるなどのコミュニケーションをとらず保育を行う - 適切な食事を与えない - 別室などに閉じ込める、部屋の外に締め出す - 虐待等を行う他の保育士・保育教諭などの第三者、他のこどもによる身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する - 他の職員等がこどもに対し不適切な指導を行っている状況を放置する - その他職務上の義務を著しく怠ること など
心理的虐待	- ことばや態度による脅かし、脅迫を行うなど - 他のこどもとは著しく差別的な扱いをする - こどもを無視したり、拒否的な態度を示したりするなど - こどもの心を傷つけることを繰り返す言うなど（例えば、日常的にからかう、「バカ」「あほ」など侮蔑的なことを言う、こどもの失敗を執拗に責めるなど） - こどもの自尊心を傷つけるような言動を行うなど（例えば、食べこぼしなどを嘲笑する、「どうしてこんなことができないの」などと言う、こどもの大切にしているものを乱暴に扱う、壊す、捨てるなど） - 他のこどもと接触させないなどの孤立的な扱いを行う - 感情のままに、大声で指示したり、叱責したりする など

※このほか、こどもの心身に有害な影響を与える行為を含め、虐待等と定義する。
 ※個別の行為等が虐待等であるかどうかの判断は、こどもの状況、保育所等の職員の状況等から総合的に判断する。その際、保育所等に通うこどもの立場に立って判断すべきことに特に留意する必要がある。
 ※上記具体例は、「被措置児童等虐待対応ガイドライン」や「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」等で示す例を参照し、保育所等向けの例を記載したもの。

「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」抜粋

3 会計処理・利用者負担について

(1) 会計・経理処理

- ① 施設運営に関係のない経費を施設会計から支出することはできません。児童の教育・保育に充てられるべき公的給付（施設会計）をもって、役職員に報酬・給与を支払う場合は、その者の勤務実態に即して支給される必要があります。施設での勤務実態がない者に報酬・給与を支払うことはできません。
- ② 契約に際しては、経理規程に基づく価格比較をしっかりと行ってください。

【指摘事例】 一者随意契約	エアコン設置工事について、一者随意契約を行っていた。契約に際しては複数業者からの見積合わせ等を行い、価格が適正であるか否か確認すること。なお、一者随意契約とすべき特別な理由がある場合は、その理由が経理規程に合致するか確認し、決裁書等の文書により記録を残すこと。
収入した現金の管理	利用者等から収入した現金について、経理規程に定める期日内（収入後10日以内）に金融機関への預け入れがなされていない。期日内に金融機関へ預け入れること。
通帳と銀行印の管理	通帳と銀行印の管理について、園長が1人で行っているため、牽制機能を働かせるため、それぞれを異なる責任者の下、異なる場所で管理すること。
車両の運用	法人がリース契約している普通乗用車について、運転管理表を確認すると、大半は園長が私用で通勤手段として使用している。私用では使用しないこと。

(2) 利用者負担

- ① 保育料以外の費用徴収（実費徴収、上乗せ徴収）を行う場合は、利用者とトラブルのないよう、あらかじめ適切な時期に、その理由、金額、用途を説明し、同意を得ることが必要です。特に、上乗せ徴収は、重要事項説明書等により、書面による同意が必要になります。
- ② 利用者負担とする金額については、家庭に与える影響を考慮し、低所得者の利用が排除されないよう設定するとともに、徴収額の積算根拠をしっかりと説明できるようにしてください。
- ③ 保育材料等について、業者からの仕入れ値と利用者への販売価格に差を設けて、差額の利益を取るケース（マージン）が見られることがあります。これも実費相当ではないため認められません。
- ④ 寄附の強制はできません。保護者会に寄附を求めたり、一定金額の寄附を行うことをルール化したりすると、間接的な寄附の強制と判断されることがあります。
- ⑤ 児童が各種教室を欠席したこと等により、結果的に実費以上の上乗せ徴収を行っていたことになった場合は、保護者に返金してください。

【指摘事例】 上乗せ徴収	希望者に対する体操教室、ピアノ教室、スイミング教室、英語教室に要する費用は、教育・保育の質の向上を図る上で必要となる対価である特定負担額（上乗せ徴収）に該当するが、費用徴収について保護者からの文書での同意が確認できなかった。重要事項説明書に記載するなど、保護者から文書で同意を得ること。
実費徴収	給食費（主食費・副食費）の実費徴収額について、1号認定子どもの休園日（土曜日や夏休み等）は給食の提供がないが、2号認定子どもの徴収額と同額であった。保護者に説明できるよう給食費の算出根拠を明確にしておくこと。

（３）特定教育・保育施設における各種教室の実施方法

（保育所（保育所型認定こども園を含む）及び幼保連携型認定こども園）

本市の特定教育・保育施設において、教育・保育時間中に園児を対象とする各種教室（体操、ピアノ、英語教室など）を外部の運営事業者により実施し、当該事業者から施設利用料を得ている事案がありました。また、授業料は保護者が直接運営事業者を支払う形態となっていました。

この事案は、たとえ保育教諭等がその場に配置されていたとしても、外部の運営事業者による各種教室に園児を任せている状態であると判断しうる事案です。

1. 各種教室については、当該教室の運営事業者による指導を実施する場所として利用する目的のために施設を利用させるのではなく、施設の事業として保育教諭等を配置（見守りや保育補助等を含む）した上で実施すること。
2. 受講料については、保護者が講師へ直接支払うのではなく、施設が実費相当額を保護者から特定負担額（上乗せ徴収）として徴収し、講師業務に係る委託契約等を締結した上で、施設から事業者へ支払うこと。なお、特定負担額は実費を超えて保護者から徴収することは認められないこと。
3. 当該事業者から施設利用料を受領することは、「施設が実施する事業」にはそぐわないほか、外形上、営利事業を営む第三者へ施設を賃貸していることになるため、受領を取りやめること。なお、当該事業者の方針や契約内容により、やむなく施設利用料を受け取る場合は、保護者が負担する当該特定負担額から施設利用料分を減額すること。この場合、事業者と協議の上で、契約期間の終了時等に施設利用料の受領を取りやめること。
4. 保護者からの特定負担額の徴収については、運営規程や重要事項説明書を改訂し、保護者に十分な説明を行い、書面で同意を得た上で実施すること。
5. 当該特定負担額に係る収入・支出ともに施設の会計で処理すること。

4 施設運営について

(1) 運営規程、重要事項説明書、利用契約書

- ① 運営規程に変更があった場合には、認可事項変更届又は認定事項変更届の提出、特定教育・保育施設確認変更届出書の提出が必要です。（提出先 幼保連携政策課）運営規程の別表のみの変更であっても、運営規程の変更の届出は必要となります。
- ② 重要事項説明書の変更について届出は不要ですが、運営規程との整合をとってください。
- ③ 認定こども園については、1号～3号認定児全て、園（設置者）と保護者との直接契約に基づくため、利用契約時に保護者との利用契約書を作成してください。

【指摘事例】 運営規程	- 運営規程に規定する内容とは異なる運営を行っている。 - 運営規程に変更が生じているが、変更の届出が行われていない。
重要事項説明と掲示	運営規程と重要事項説明書の内容が合っていない。
利用契約書	園の利用開始にあたって、利用申込者から重要事項説明書への同意書を得ているが、利用契約書は作成していない。認定こども園の利用は園（設置者）と保護者との直接契約に基づくため、利用契約時に契約書を作成すること。

(2) 苦情記録、苦情結果の公表

- ① 利用者によるサービスの選択や事業者によるサービスの質や信頼性の向上を図るため、受け付けた苦情は、個人情報that分からない状態にしたうえで、苦情内容と解決結果を全て公表してください。受け付けた苦情は、定期的に第三者委員へ報告してください。
- ② 一定期間苦情がなかった場合でも、苦情がなかった旨の公表をするようにしてください。

(姫路市特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業の運営に関する基準を定める条例第30条)

(平成12年6月7日付国通知「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」)

【指摘事例】

苦情対応

- ・ 重要事項説明書に苦情解決の第三者委員の連絡先が記載されていない。
- ・ 苦情内容や苦情解決結果について内容を公表していない。
- ・ 受け付けた苦情を定期的に第三者委員へ報告していない。

(3)教育・保育の自己評価と公表

- ① 提供している教育・保育の質等について、自己評価を行うことが施設に義務づけられていますので、保育士等による自己評価等を踏まえて「施設としての自己評価」を行ってください。
「職員個人の自己評価」にとどまっている園がありました。また、その結果を保育の質やサービス向上に活かしてください。
(姫路市特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業の運営に関する基準を定める条例第16条第1項)
- ② 自己評価結果は利用者に公表し、常にその改善を図るよう努めてください。なお、幼保連携型認定こども園は、法令で利用者への公表が義務付けられています。
(認定こども園法施行規則第23条)

【指摘事例】

自己評価

提供する保育の質について、個人単位で自己評価を行わずクラス単位で行っていた。また、各職員の自己評価を踏まえた施設としての自己評価が行われていなかった。「保育所における自己評価ガイドライン」を参考にして、保育士等の職員個人による自己評価を踏まえて、施設としての自己評価の実施を行い、施設運営の質の一層の向上を図ること。

(4)職員配置

職員の配置基準は、次の3種類で構成されます。また、児童がいるすべての時間帯において、有資格者を2人以上配置する必要があります。

- ① ㊦姫路市児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を定める条例、④姫路市幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例、㊧姫路市幼保連携型認定こども園以外の認定こども園の認定の要件を定める条例、㊥幼稚園設置基準上の配置基準
- ② 公定価格上の最低配置基準（基本単価分）
- ③ 各種加算や補助を受ける場合の公定価格上の補助・加算による加配

①と②は、施設運営に最低限必要な配置数であるため、基準を下回らないように十分ご注意ください。一定期間、下回る状態が継続した場合は、給付額が減算調整されることがあります。さらに、基準違反による改善勧告等を行うことがあります。

【指摘事例】 保育教諭の複数配置	早朝の時間帯（7時～）に、園長と保育教諭1名のみが出勤している日があった。児童数に応じた年齢別の配置基準に留意しつつ、常時有資格者（園長を除く）を2人以上配置すること。なお、急遽保育教諭が出勤できなくなった場合でも対応できるように体制を確保しておくこと。
主幹保育教諭等の専任化未実施の減算	主幹保育教諭等（副園長を含む）を2人（教育・保育部分にそれぞれ1人ずつ）配置し、子育て支援事業に専任化させる必要があるが、主幹保育教諭等の1人は教育・保育に従事（クラス担任等）していることが現認されたため、主幹保育教諭等の専任化未実施の減算が適用される。早急に主幹保育教諭等2人を配置し、子育て支援の取り組みに専任させること。

(5) 保育士・教諭の労務管理

- ① 園長の出退勤（労働時間）が記録されていない園が見受けられます。出退勤の記録がない場合は、人員配置基準を満たしていないと判断される場合があります。必ず園長含め、全職員の出退勤を記録してください。
- ② 令和6年4月に、労働条件の法定明示事項が追加されております。未対応の施設は、対応してください。

厚生労働省HP「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

【指摘事例】 労働時間の管理	勤務時間について、出勤簿に押印のみがなされており、タイムカード等日々の始業・終業時刻を記録したものがない。労働安全衛生法及び労働安全衛生規則により、管理監督者も含めて労働時間の適正な把握が求められていることから、実際の始業・終業時刻については、タイムカード等を利用するなど客観的な方法により管理することが望ましいため検討すること。 なお、タイムカード等の導入が困難である場合、使用者又は労働時間管理を行う者が直接確認する等により職員の勤務時間の状況を適正に確認するなど、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に規定の措置を講じる必要があることに留意すること。
労働条件の明示	労働基準法施行規則の改正に伴い、令和6年4月より追加された労働条件の明示事項について、明示されていなかったため、明示すること。 【令和6年4月より追加された労働条件の明示事項】 ・就業場所・業務の変更の範囲 ・更新上限の有無と内容（明示の対象は、有期雇用労働者に限る） ・無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件（明示の対象は、契約期間中に無期転換申込権が発生する有期雇用労働者に限る）

(6) 保育士・教諭の定着化

法令遵守責任者は法令に適合した労働環境づくりとその改善に取り組み、保育士・教諭の定着率の向上につなげてください。

【指摘事例】	改正労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の施行(令和4年4月1日施行)に伴う、パワーハラスメント防止措置について、一部行われていない。以下のア～エについては必ず講じなければならないため実施すること。 「ア：事業主の方針等の明確化及び周知・啓発」 ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知啓発すること 「イ：相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」 ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること 「ウ：職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応」 ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む） 「エ：ア～ウと併せて講ずべき措置」 ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※①～⑩は、厚生労働大臣の指針に定められている項目の取り組み例
パワーハラスメント防止措置の実施	
職員の定着化	保育教諭の配置数が、公定価格上求められる必要数を下回っている月が見受けられた。保育教諭の離職率が高いため、定着化に努めるとともに、公定価格上求められる職員数を下回ることがないように職員配置を充実させること。

（７）人事計画（幼保連携型認定こども園のみ）

幼保連携型認定こども園に勤務する保育教諭等においては、幼稚園教諭免許状及び保育士資格の両方が原則として必要とされているところ、いずれか一方の免許・資格のみで保育教諭等となることができる特例が、令和１１年度末までに延長されております。

なお、いずれか一方の免許・資格のみで主幹保育教諭・指導保育教諭等（児童の教育・保育に直接従事する副園長又は教頭を含む）となることができる特例の延長については、令和８年度末までとなっております。

幼稚園教諭免許状及び保育士資格の併有ができていない保育教諭等が、特例措置の期間内（令和１１年度末）に計画的にもう一方の免許・資格を取得できるよう、人事計画を作成する等の取組を実施することが必要です。特に、特例の延長期間が２年間（令和８年度末まで）となっている主幹保育教諭及び指導保育教諭等（児童の教育・保育に直接従事する副園長又は教頭を含む）については、優先して資格等の取得がなされるよう計画してください。

（令和６年９月２７日こども家庭庁通知「保育教諭等が円滑に幼稚園教諭免許状及び保育士資格を取得・併有するための対策について」）

(8) 職員のストレスチェック

常時使用する労働者が50人以上の事業所は、ストレスチェックを実施する必要があります。

ストレスチェック制度の対象となる事業所の規模要件の判断基準 (常時使用する労働者50人以上)

週1回しか出勤しないアルバイト従業員であったとしても常態として雇用契約があるのであればカウントする必要があります。

ストレスチェックの対象となる従業員

定期健康診断の対象者と同様です。1年以上の契約期間があり（見込まれ）、所定労働時間数が正社員の3/4以上の場合には、パートタイマーであっても対象になります。

- ストレスチェックを行うことのメリットは、検査の中でメンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に見つけた場合に医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することや、職場で行った検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価して職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものも低減させるといったことなどがあげられます。

厚生労働省HP参照

「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

今後、常時使用する労働者が50人未満の事業所に対してもストレスチェックが義務化される予定です。

働く人の「ストレスチェック」、全事業所に義務拡大へ...昨年度の労災認定は過去最多の883人

2024/10/11 05:00

📌 保存して後で読む

厚生労働省は、従業員50人未満の小規模事業所に対し、働く人の「ストレスチェック」を義務づける方針を決めた。仕事上のストレスで精神疾患を発症する人は増えており、義務化の対象を全事業所に拡大して対策を強化する。来年の通常国会で労働安全衛生法改正案の提出を目指す。

ストレスチェックは同法に基づき、2015年から従業員50人以上の事業所に年1回の実施を義務づけている。仕事量や食欲などについて尋ね、ストレスの度合いを数値化して示す。

結果は本人に通知され、「高ストレス」と判定されると、医師の面接指導を勧められる。21年度の国の調査で、受検者の74%が「有効だった」と回答するなど一定の成果を上げてきた。



厚生労働省



株価上昇率5...
(PR)AI Referee

だが、長時間労働などが原因で心の健康を損なう労働者は後を絶たない。うつ病などの精神疾患を発症して労災認定を受けた人は02年度は100人だったが、昨年度は過去最多の883人に上った。

改善に向け、3月から厚労省の有識者検討会で議論を開始。厚労省は10日、「全労働者に受検の機会を与えるべきだ」として、義務化の対象を従業員50人未満の事業所にも広げる案を示し、了承を得た。

(9) 面積基準の遵守

入所児童（弾力運用含む）1名あたりの保育室等の有効面積が、以下の基準を下回らないように徹底してください。

【乳児室（0歳児）】 3.3 m²/人 【ほふく室（1歳児）】 3.3 m²/人
【保育室（2～5歳児）】 1.98 m²/人

【指摘事例】

面積基準

1歳児保育室の面積が、1歳児の入所児童数あたりの保育室の必要面積基準を満たしていない。児童1人あたりの面積が確保できるよう、安全及び衛生について十分に配慮したうえで、ほふく室の拡張又は遊戯室の活用等により基準を満たすよう対応すること。

（１０）学級編制基準の遵守（認定こども園）

認定こども園において、学級編制基準を遵守できていないケースが見受けられます。

（姫路市幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を定める条例）

第１７条

満３歳以上の園児については、教育課程に基づく教育を行うため、学級を編制するものとする。

２ １学級の園児数は、３５人以下を原則とする。

３ 学級は、学年の初めの日の前日において同じ年齢にある園児で編制することを原則とする。

（姫路市幼保連携型認定こども園以外の認定こども園の認定の要件を定める条例）

第５条

３ 満３歳以上の子どもであって、幼稚園と同様に１日に４時間程度利用するもの及び保育所と同様に１日に８時間程度利用するものに共通の４時間程度の利用時間については、満３歳以上の子どもについて学級を編制し、学級ごとに少なくとも１人の職員に担当させなければならない。

４ １学級の子どもの数は、原則として３５人（満３歳以上満４歳未満の子どもで編成される学級であって、前項の規定により学級を担当する職員が１人であるものについては、２５人）以下とする。

【指摘事例】

学級編制

３歳児（４０人）、４歳児（４０人）、５歳児（４０人）について、各歳児ごとに２つの保育室を１クラスとして、日常的に合同で活動を行っているように見受けられる。３歳児以上について、教育課程に基づく教育を行うため、３５人以下の学級を編制することが原則とされていることから、各保育室ごとに歳児ごとの基本的なクラスを編制すること。なお、各クラス間の合同活動を全面的に否定する趣旨ではないことに留意すること。

2025年中に、育児・介護休業法の改正があります。

厚生労働省が、下記URLの通り、育児・介護休業法改正のポイントのリーフレットを作成しております。ご確認ください、就業規則（育児介護休業規程等）の該当箇所の文言修正等、対応をお願いいたします。

< 育児・介護休業法改正ポイントのご案内 >

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

事業主の皆さまへ(1～4、6～11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～③ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

詳細 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒業式
労使協定による継続雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を削除
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、開行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

詳細 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

詳細 労務管理等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)