

# 保育所等への指導監査について

過去の指摘、指導等の状況について

# 過去の指摘、指導等の状況について

- 1 非常災害対策
- 2 危険・事故防止対策
- 3 安全計画の策定
- 4 子どもの健康支援
- 5 給食
- 6 苦情解決
- 7 運営規程
- 8 労働基準法関係法規の遵守
- 9 職員の健康管理
- 10 各種手当の規程及び支出
- 11 保育所等の経理について

# 過去の主な指摘・指導事項①

## 1 非常災害対策

- 避難訓練・消火訓練を実施していない月があった
- 消防設備の点検後の対応が不十分

## 2 危険・事故防止対策

- 治療に要する期間が30日以上を負傷等について報告していない
- 再発防止策の検討が不十分
- 不審者対応訓練が不十分

## 3 安全計画の策定

- 安全計画の内容が不十分
- 職員・保護者への周知が不十分

## 4 子どもの健康支援

- 入所時の健康診断が行われていない
- 定期健康診断を未受診の児童がいる

## 5 給食

- 調理職員等の細菌検査が不十分
- 検食を行わずに食事を提供していた

## 6 苦情解決

- 苦情解決の仕組みについて保護者への周知が不十分
- 第三者委員の設置が不十分

## 7 運営規程

- 運営規程について定めるべき事項が不十分
- 運営規程の内容について現状と一致していない

## 8 労働基準法関係法規の遵守

- 労使協定(36協定)の締結、労働基準監督署への届出の遅延
- 年10日以上、年次有給休暇が付与されている労働者に対し年5日以上、年次有給休暇を取得させていない
- 労働時間の適正な把握(始業・終業時刻の確認及び記録)が行われていない
- 育児・介護休業規程の内容が不十分
- 就業規則、給与規程、育児・介護休業規程について労働基準監督署に届出がなされていない

## 9 職員の健康管理

- 雇入れ時の健康診断が不十分
- 定期健康診断の未受診、診断項目が不十分

# 過去の主な指摘・指導事項②

## 10 各種手当の規程及び支出

- 給与規程に定められていない手当が支払われている
- 給与規程の定めと異なる額が支払われている

## 11 保育所等の経理について

- 月次試算表の作成、報告が適切でない
- 請求書、領収証等の保存が適切でない
- 現金、預金の残高確認が不十分
- 契約の手続きが適切でない
- 当期末支払資金残高が当該年度の委託費収入の30%を超えている
- 積立資産について目的外に使用する場合の手続きが不適切

# 1 非常災害対策

## 指導事項

- 避難訓練・消火訓練を実施していない月があった
- 消防設備の点検後の対応が不十分

児童福祉施設は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、火災、風水害、地震等非常災害に関する具体的計画を立て、これに対する不断の注意を払い、訓練を行わなければならない。

前項の訓練のうち、避難及び消火に対する訓練は、少なくとも毎月1回は、これを行わなければならない。

【福岡県児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例第6条第1項、第2項】



## 2 危険・事故防止対策①

○治療に要する期間が30日以上を負傷等について報告していない

○再発防止策の検討が不十分

安全計画

【福岡県児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例第6条の2】

報告の対象となる重大事故の範囲

死亡事故

意識不明事故(どんな刺激にも反応しない状態に陥ったもの)

治療に要する期間が30日以上を負傷や疾病を伴う重篤な事故【特定教育・保育施設等における事故の報告等について(令和5年12月14日こ成安第2号)】

再発防止の徹底

ヒヤリ・ハット事例の収集及び要因の分析を行い、必要な対策を講じること

事故が発生した場合、原因等を分析し、再発防止策を講じるとともに、①(1)の点検実施箇所や①(2)のマニュアルに反映した上で、職員間の共有を図ること

【保育所等における安全計画の策定に関する留意事項等について(令和4年12月15日事務連絡)】

## 意識不明事故の取扱い等に関する変更点について

変更内容	変更後(令和6年1月1日以降)	変更前(令和5年12月31日以前)								
1. 国への報告対象となる重大事故の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>死亡事故</li> <li>意識不明事故(どんな刺激にも反応しない状態に陥ったもの)</li> <li>治療に要する期間が30日以上を負傷や疾病を伴う重篤な事故</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>死亡事故</li> <li>治療に要する期間が30日以上を負傷や疾病を伴う重篤な事故等(意識不明(人工呼吸器をつける、ICUに入る等)の事故を含み、意識不明の事故についてはその後の経過にかかわらず、事案が生じた時点で報告すること。)</li> </ul>								
2. 意識不明事故の定義	<p>事故が原因で意識不明となった事案であって、AVPUスケールにより評価した意識レベルが、「U:どんな刺激にも反応しない」に該当する場合をいう。</p> <p>※ AVPUスケール(小児の意識レベル評価)</p> <table border="1"> <tr> <td>A:Alert</td> <td>意識がはっきりしている</td> </tr> <tr> <td>V:Voice</td> <td>声を掛けると反応するが、意識はもうろうとしている</td> </tr> <tr> <td>P:Pain</td> <td>痛み刺激には反応するが、声を掛けても反応がない</td> </tr> <tr> <td>U:Unresponsive</td> <td>どんな刺激にも反応しない</td> </tr> </table>	A:Alert	意識がはっきりしている	V:Voice	声を掛けると反応するが、意識はもうろうとしている	P:Pain	痛み刺激には反応するが、声を掛けても反応がない	U:Unresponsive	どんな刺激にも反応しない	定義なし
A:Alert	意識がはっきりしている									
V:Voice	声を掛けると反応するが、意識はもうろうとしている									
P:Pain	痛み刺激には反応するが、声を掛けても反応がない									
U:Unresponsive	どんな刺激にも反応しない									
3. 意識不明に関する国への報告要否の判断基準	<p>国への報告の要否は、意識不明となった原因を判断基準とする。</p> <p>(1)「事故」が原因である場合(国への報告 ⇒ 「必要」)</p> <p>※ 事故の具体例・・・転倒、衝突、誤嚥、食物アレルギー、熱中症等</p> <p>(2)明らかに「病気」が原因である場合(国への報告 ⇒ 「不要」)</p> <p>※ ただし、当初は「病気」が原因であると判断された場合でも、1週間経過後も意識が回復しない場合は、その時点で国へ報告する。</p> <p>※ 病気の具体例・・・てんかん、けいれん(熱性・無熱性・憤怒)等</p> <p>(3)原因が「不明」な場合(国への報告 ⇒ 「必要」)</p> <p>※ 報告後、その原因が「事故」又は「病気」であることが判明した場合には、その旨を国へ追加報告する。</p>	意識不明の事故についてはその後の経過にかかわらず、事案が生じた時点で報告すること。								
4. 報告様式	新様式により報告	旧様式(別紙1~4)により報告								
5. 地方自治体による再発防止のための事後的検証の対象となる事故の範囲	<p>(1)死亡事故</p> <p>※ 乳幼児突然死症候群(SIDS)や死因不明とされた事例も含む。</p> <p>(2)意識不明事故(どんな刺激にも反応しない状態に陥ったもの)</p> <p>※ 意識不明の原因が病気であると判明したものを除く。</p> <p>(3)死亡事故、意識不明事故以外の重大事故で、都道府県又は市町村において検証が必要と判断した事故</p> <p>※ 都道府県又は市町村が検証を実施しない事故や、いわゆるヒヤリ・ハット事例等については、各施設・事業者等において検証を実施する。</p>	<p>(1)死亡事故</p> <p>※ 乳幼児突然死症候群(SIDS)や死因不明とされた事例も含む。</p> <p>(2)死亡事故以外の重大事故で、都道府県又は市町村において検証が必要と判断した事例(例えば、意識不明等)</p> <p>※ 都道府県又は市町村が検証を実施しない事故や、いわゆるヒヤリ・ハット事例等については、各施設・事業者等において検証を実施する。</p>								

## 2 危険・事故防止対策②

### ○不審者対応訓練が不十分

保育所は、外部からの不審者等の侵入防止のための措置を講じるとともに、これに対する必要な訓練を行うよう努めなければならない。

【福岡県児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例第50条】

保育中の事故の発生に備え、施設内外の危険箇所の点検や訓練を実施するとともに、外部からの不審者等の侵入防止のための措置や訓練など不測の事態に備えて必要な対応を行うこと。また、子どもの精神保健面における対応に留意すること。

【保育所保育指針「第3章健康及び安全」の「3環境及び衛生管理並びに安全管理」の「(2) 事故防止及び安全対策」のウ】

認定こども園法第27条において準用する学校保健安全法第29条の危険等発生時対処要領に基づき、事故の発生に備えるとともに施設内外の危険箇所の点検や訓練を実施すること。また、外部からの不審者等の侵入防止のための措置や訓練など不測の事態に備え必要な対応を行うこと。更に、園児の精神保健面における対応に留意すること。

【幼保連携型認定こども園教育・保育要領「第3章健康及び安全」の「第3環境及び衛生管理並びに安全管理」の2】

## 2 危険・事故防止対策③

不審者の侵入等緊急時の対応マニュアルを整備するとともに、実践的な訓練、園内研修の充実等を通じて、全職員等が、不審者を発見したときの情報伝達や緊急時の役割分担、指示の流れや避難経路・避難場所等について、共通理解を図ること。

教育・保育活動の場や内容、教職員等の職種や勤務時間が多様であることなどの特徴があることから、全教職員等が揃わない時間帯等においても、状況に応じた対応がとれるよう共通理解を図ること。

不審者を刺激させないほか速やかな避難行動を行うことができるよう、役割分担に応じて子どもに分かりやすい指示で安全に誘導することや、あらかじめ決めておいた文言を放送等で知らせること。

教育・保育活動の場や内容等が多様であること、子どもの身体発育や精神的機能の発達が十分でないことなどの特徴があることに留意しながら、様々な場面や時間帯を想定した実践的な避難訓練を行うとともに、子どもの発達の実情に応じて行うこと。

【認定こども園、幼稚園、保育所、小学校等における危機管理(不審者侵入時の対応)の徹底について(令和3年11月29日事務連絡)】





# 3 安全計画の策定

○安全計画の内容が不十分

○職員・保護者への周知が不十分

児童福祉施設は、児童の安全の確保を図るため、当該児童福祉施設の設備の安全点検、職員、児童等に対する施設外での活動、取組等を含めた児童福祉施設での生活その他の日常生活における安全に関する指導、職員の研修及び訓練その他児童福祉施設における安全に関する事項についての計画を策定し、当該安全計画に従い必要な措置を講じなければならない。

職員に対し、安全計画について周知するとともに、前項の研修及び訓練を定期的実施しなければならない。

児童の安全の確保に関して保護者との連携が図られるよう、保護者に対し、安全計画に基づく取組の内容等について周知しなければならない。

定期的安全計画の見直しを行い、必要に応じて安全計画の変更を行うものとする。

【福岡県児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例第6条の2】

保育所等は、安全確保に関する取組を計画的に実施するため、各年度において、当該年度が始まる前に、施設の設備等の安全点検や、園外活動等を含む保育所等での活動、取組等における職員や児童に対する安全確保のための指導、職員への各種訓練や研修等の児童の安全確保に関する取組についての年間スケジュール（安全計画）を定めること。

安全計画の作成に当たっては、「いつ、何をなすべきか」を「保育所等が行う児童の安全確保に関する取組と実施時期例」別添資料5などを参考に整理し、必要な取組を安全計画に盛り込むこと

【保育所等における安全計画の策定に関する留意事項等について(令和4年12月15日事務連絡)】

◎安全点検

(1) 施設・設備・園外環境（散歩コースや緊急避難先等）の安全点検

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
重点点検箇所						
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
重点点検箇所						

◎児童・保護者に対する安全指導等

(1) 児童への安全指導（保育所の生活における安全、災害や事故発生時の対応、交通安全等）

	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月
乳児・1歳以上3歳未満				
3歳以上				

◎訓練・研修

(1) 訓練のテーマ・取組

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
避難訓練等 ※1						
その他 ※2						
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月

(3) 職員への研修・講習（園内実施・外部実施を明記）

	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月
避難訓練等 ※1				
その他 ※2				

(4) 行政等が実施する訓練・講習スケジュール ※所属する自治体・関係団体等が実施する各種訓練・講習スケジュールについて参加目途にかかわらず示す

◎再発防止策の徹底（ヒヤリ・ハット事例の収集・分析及び対策とその共有の方法等）

◎その他の安全確保に向けた取組（地域住民や地域の関係者と連携した取組、登降園管理システムを活用した安全管理等）

- (2) マニユア
- 重大事故
  - 午膳
  - 食事
  - プール
  - 園外
  - バス
  - 降雪
  - 災害時マニユアル
  - 119番対応
  - 救急対応
  - 不審者対応

- (2) 保護者
- ※1 「避難訓練等」
  - ※2 「その他」
- (2) 訓練の

保育所等が行う児童の安全確保に関する取組と実施時期例

実施時期	取組内容
年度始め ※取組が不十分の場合は速やかに	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園内外の安全点検に関する年間スケジュールを定める</li> <li>・リスクが高い局面や緊急時の行動マニュアルを策定（見直し）し、職員間に共有、必要に応じ、掲示すること</li> <li>・各種訓練（災害・救急対応・不審者対応・119番通報）の実施に関する年間スケジュールを定める</li> <li>・自治体が実施する年間の研修を把握し、参加スケジュールを確認する</li> <li>・職員の採用時等の研修機会確保のため、オンライン研修等の手段をあらかじめ把握する</li> <li>・保護者に園での安全対策を共有するとともに、家庭内での安全教育の実施を依頼する</li> <li>・児童への交通安全を含む安全指導のため、地域の関係機関とも連携し、年齢別の指導方法を定める</li> </ul>
6月頃	<ul style="list-style-type: none"> <li>・水遊び・プール活動のマニュアルを職員に再周知・共有するとともに、必要に応じてマニュアルを見直す</li> </ul>
11月頃	<ul style="list-style-type: none"> <li>・降雪時等の屋外での活用のマニュアルを職員に再周知・共有するとともに、必要に応じてマニュアルを見直す</li> </ul>
随時 ※職員の採用時又は児童の入園時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の採用時等にオンライン研修等の受講機会を設ける</li> <li>・保護者に園での安全対策を共有するとともに、家庭内での安全教育の実施を依頼する（再掲）</li> </ul>
事故発生時 ※ヒヤリ・ハット事案含む	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発生した事案の分析と再発防止策を検討し、安全点検やマニュアルに反映するとともに、職員・保護者に周知する</li> </ul>

# 4 子どもの健康支援

- 入所時の健康診断が行われていない
- 定期健康診断を未受診の児童がいる

児童福祉施設の長は、入所した者に対し、入所時の健康診断、少なくとも1年に2回の定期健康診断及び臨時の健康診断を、学校保健安全法に規定する健康診断に準じて行わなければならない。

【福岡県児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例第15条第1項】

健康診断は、入園時及び毎年度2回行う(そのうち1回は6月30日までに行うものとする。)ことを原則とする。

【就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行規則第27条第1項】

# 5 給食

- 調理職員等の細菌検査が不十分
- 検食を行わずに食事を提供していた

調理従事者等は臨時職員も含め、月に1回以上の検便を受けること。検便検査には、腸管出血性大腸菌の検査を含めることとし、10月から3月までの間には月に1回以上又は必要に応じてノロウイルスの検便検査に努めること。

【社会福祉施設における衛生管理について(平成9年3月31日社援施第65号)別添「大量調理施設衛生管理マニュアル」】

# 6 苦情解決

○苦情解決の仕組みについて保護者への周知が不十分

○第三者委員の設置が不十分

保護者等からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。

前項の必要な措置として、苦情の公正な解決を図るために、苦情の解決に当たって当該児童福祉施設の職員以外の者を関与させなければならない。

【福岡県児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例第20条第1項、第2項】

施設内への掲示、パンフレットの配布等により、苦情解決責任者は、利用者に対して、苦情解決責任者、苦情受付担当者及び第三者委員の氏名・連絡先や、苦情解決の仕組みについて周知する。

第三者委員は、中立・公正性の確保のため、複数であることが望ましい。

【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(平成12年6月7日児発第575号)】

# 7 運営規程

○運営規程について定めるべき事項が不十分

○運営規程の内容について現状と一致していない

保育所は、次の各号に掲げる施設の運営についての重要事項に関する規程を定めておかなければならない。

- 1 施設の目的及び運営の方針
- 2 提供する保育の内容
- 3 職員の職種、員数及び職務の内容
- 4 保育の提供を行う日及び時間並びに提供を行わない日
- 5 保護者から受領する費用の種類、支払を求める理由及びその額
- 6 乳児、満3歳に満たない幼児及び満3歳以上の幼児の区分ごとの利用定員
- 7 施設の利用の開始、終了に関する事項及び利用に当たっての留意事項
- 8 緊急時等における対応方法
- 9 非常災害対策
- 10 虐待の防止のための措置に関する事項
- 11 その他施設の運営に関する重要事項

【福岡県児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例第17条第2項】

特定教育・保育施設は、次に掲げる施設の運営についての重要事項に関する規程を定めておかなければならない。

- 1 施設の目的及び運営の方針
- 2 提供する特定教育・保育の内容
- 3 職員の職種、員数及び職務の内容
- 4 特定教育・保育の提供を行う日（法第19条第1号に掲げる小学校就学前子どもの区分に係る利用定員を定めている施設にあつては、学期を含む。以下この号において同じ。）及び時間、提供を行わない日
- 5 第13条の規定により教育・保育給付認定保護者から支払を受ける費用の種類、支払を求める理由及びその額
- 6 第4条第2項各号に定める小学校就学前子どもの区分ごとの利用定員
- 7 特定教育・保育施設の利用の開始、終了に関する事項及び利用に当たつての留意事項（第6条第2項及び第3項に規定する選考方法を含む。）
- 8 緊急時等における対応方法
- 9 非常災害対策
- 10 虐待の防止のための措置に関する事項
- 11 その他特定教育・保育施設の運営に関する重要事項

【特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業並びに特定子ども・子育て支援施設等の運営に関する基準第20条】

## 8 労働基準法関係法規の遵守①

- 労使協定(36協定)の締結、労働基準監督署への届出の遅延
- 年10日以上の子次有給休暇が付与されている労働者に対し年5日以上の子次有給休暇を取得させていない
- 労働時間の適正な把握(始業・終業時刻の確認及び記録)が行われていない
- 育児・介護休業規程の内容が不十分
- 就業規則、給与規程、育児・介護休業規程について労働基準監督署に届出がなされていない

## 8 労働基準法関係法規の遵守②

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

### 【労働基準法 第36条】

有給休暇（使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。）の日数のうち5日については、基準日から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

### 【労働基準法 第39条第7項】

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

【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（平成29年1月20日）】

# 8 労働基準法関係法規の遵守③

## 【育児・介護休業法の最近の改正】

①施行日：令和3年1月1日

「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得可能（時間単位での取得が可能、全ての労働者が取得できる）

②施行日：令和4年4月1日

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

③施行日：令和4年10月1日

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

育児休業の分割取得

(事業主のみみなさまへ)

## 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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

### ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

### 【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

### 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、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  
(1) 原則的な方法
  - 使用者が、自ら現認することにより確認すること
  - タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
  - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
  - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
  - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製  
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 育児・介護休業法のあらまし

(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)  
～令和4年4月1日、10月1日、令和5年4月1日施行対応～



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

就業規則への記載はもうお済みですか

- 育児・介護休業等に関する規則の規定例 -

～令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました～



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン

リーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページなども参考に、法に沿った就業規則の整備を進めてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

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

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html)

「育児・介護休業法のあらまし」、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

## 職場における

- ・パワーハラスメント対策
  - ・セクシュアルハラスメント対策
  - ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
- は事業主の義務です！**



2022年4月から  
パワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました

I	職場におけるパワーハラスメント	2
II	職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV	職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の責務	18
V	職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等	19
VI	事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容	32
VII	事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組	33
VIII	対応例	34
IX	関連条文、指針	41



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

## 職場におけるハラスメント防止

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/saisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/saisaku06/index.html)

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント	
職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置	
及びその周知・啓発	→詳細 P22
指針の内容 指針を行ってはならない旨の方針 管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること	
指針の行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に明記し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	
及び、適切に対応するために必要な体制の整備	→詳細 P24
はじめ、労働者に周知すること。	
内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 指針が現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	
ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	→詳細 P26
指針が正確に確認すること。	
できた場合には、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。	
できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。	
措置を講ずること。	
	→詳細 P28
プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。	
こと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等 その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	

★ このほかの望ましい取組についても、P31～33を参照の上、積極的な取組をお願いします。

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント	
職場におけるセクシュアルハラスメント又は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置	
及びその周知・啓発	→詳細 P22
指針の内容 指針を行ってはならない旨の方針 管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること	
指針の行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に明記し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	
及び、適切に対応するために必要な体制の整備	→詳細 P24
はじめ、労働者に周知すること。	
内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 指針が現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	
ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	→詳細 P26
指針が正確に確認すること。	
できた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。	
できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。	
措置を講ずること。	
	→詳細 P28
プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。	
こと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇をされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	
職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	→詳細 P30
就業体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。	

★ このほかの望ましい取組についても、P31～32を参照の上、積極的な取組をお願いします。

2024年4月から

# 労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や  
厚生労働省ホームページ  
をご覧ください！

## 労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（更新回数または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明が必要になります。
無期転換ルール <sup>※</sup> に基づく 無期転換申請権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申請権 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用主との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

# 労働条件明示の制度改正のポイント

## 全ての労働者に対する明示事項

1 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】  
全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」<sup>※1</sup> についても明示が必要になります。

## 有期契約労働者に対する明示事項等

2 更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】  
有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

### 更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示<sup>※2</sup>の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明する必要があります。

- ⅰ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ⅱ 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3 無期転換申請権の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごと<sup>※3</sup>に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申請権）の明示が必要になります。

4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごと<sup>※3</sup>に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

### 均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示<sup>※2</sup>の改正】

「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項<sup>※4</sup>（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・動員など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の転換転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
  - ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）
  - ※3 初めて無期転換申請権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申請権と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
  - ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- 【注】無期転換ルールの適用を免れる業種をもって、無期転換申請権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の差別的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第15条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

## 詳しい情報や相談先はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- ・ 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部（室）、全国の労働基準監督署 ③



(2023年10月)

## 労働条件明示の制度改正

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

## 9 職員の健康管理①

○雇入れ時の健康診断が不十分

○定期健康診断の未受診、診断項目が不十分

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

**【労働安全衛生規則第43条】**

事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。

**【労働安全衛生規則第44条第1項】**

# 9 職員の健康管理②

雇入れ時の健康診断の診断項目	定期健康診断の診断項目
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 既往歴及び業務歴の調査</li> <li>2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査</li> <li>3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査</li> <li>4 胸部エックス線検査</li> <li>5 血圧の測定</li> <li>6 血色素量及び赤血球数の検査(貧血検査)</li> <li>7 GOT、GPT、<math>\gamma</math>-GTP)検査(肝機能検査)</li> <li>8 LDLコレステロール、HDLコレステロール検査(血中脂質検査)</li> <li>9 血糖検査</li> <li>10 尿中の糖、蛋たん白の有無の検査(尿検査)</li> <li>11 心電図検査</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 既往歴及び業務歴の調査</li> <li>2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査</li> <li>3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査</li> <li>4 胸部エックス線検査及び喀痰検査</li> <li>5 血圧の測定</li> <li>6 血色素量及び赤血球数の検査(貧血検査)</li> <li>7 GOT、GPT、<math>\gamma</math>-GTP)検査(肝機能検査)</li> <li>8 LDLコレステロール、HDLコレステロール検査(血中脂質検査)</li> <li>9 血糖検査</li> <li>10 尿中の糖、蛋たん白の有無の検査(尿検査)</li> <li>11 心電図検査</li> </ol> <p style="margin-top: 20px;">上記の3、4、6、7、8、9、11に掲げる項目については、基準に基づき、医師が必要でない認めるときは、省略することができる (労働安全衛生規則第44条第2項)</p>

# 10 各種手当の規程及び支出

- 給与規程に定められていない手当が支払われている
- 給与規程の定めと異なる額が支払われている

一部職員にのみ他の職員と均衡を失する手当が支給されていないこと。

各種手当は給与規程に定められたものでありかつ手当額、支給率が適当であること。

【「子ども・子育て支援法附則第6条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について」の取扱いについて(平成27年9月3日府子本第255号)】

施設長等施設の幹部職員の給与が、当該施設の給与水準に比較して極めて多額であるような場合は、長期的に安定した施設運営を確保する上で問題が大きいと思料されるので、財源等の実態をよく把握し、その指導に万全を期されたいこと。

【社会福祉法人の認可等の適正化並びに社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監督の徹底について(平成13年7月23日雇児発第488号)】

# 11 保育所等の経理について①

- 月次試算表の作成、報告が適切でない
- 請求書、領収証等の保存が適切でない
- 現金、預金の残高確認が不十分
- 契約の手続きが適切でない

## 1 管理組織の確立

(1) 法人における予算の執行及び資金等の管理に関しては、あらかじめ運営管理責任者を定める等法人の管理運営に十分配慮した体制を確保すること。

また、内部牽制に配慮した業務分担、自己点検を行う等、適正な会計事務処理に努めること。

【社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について(平成28年3月31日雇児総発0331第7号)】

# 11 保育所等の経理について②

(2) 会計責任者については理事長が任命することとし、会計責任者は取引の遂行、資産の管理及び帳簿その他の証憑書類の保存等会計処理に関する事務を行い、又は理事長の任命する出納職員にこれらの事務を行わせるものとする。

(4) 法人は、上記事項を考慮し、会計基準省令に基づく適正な会計処理のために必要な事項について経理規程を定めるものとする。

【社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について(平成28年3月31日雇児総発0331第7号)】

会計責任者は、月次報告の際、園の通帳と伝票及び仕訳日記帳との突合を行い、現金・預金勘定の帳簿残高と金庫内の現金及び預金通帳残高等と差異がないか確認を行うこと

【保育所等における適正な事務執行体制の徹底について(令和4年9月20日4子育第1516号)】

# 11 保育所等の経理について③

価格による随意契約は、3社以上の業者から見積もりを徴し比較するなど、適正な価格を客観的に判断すること。ただし、契約の種類に応じて、下記の金額を超えない場合には、2社以上の業者からの見積もりで差し支えないこと。

- ・ 工事又は製造の請負：250万円
- ・ 食料品・物品等の買入れ：160万円
- ・ 上記に掲げるもの以外：100万円

また、見積もりを徴する業者及びその契約の額の決定に当たっては、公平性、透明性の確保に十分留意すること

会計帳簿の閉鎖の時から10年間、会計帳簿及び事業に関する重要な資料を保存しなければならないこと。また、契約に係る証憑書類についても、同様に保存すること。

【社会福祉法人における入札契約等の取扱いについて(平成29年3月29日雇児総発0329第1号)】

# 11 保育所等の経理について④

- 当期末支払資金残高が当該年度の委託費収入の30%を超えている
- 積立資産について目的外に使用する場合の手続きが不適切

【子ども・子育て支援法附則第6条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について(平成27年9月3日府子本第254号)】

【「子ども・子育て支援法附則第6条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について」の取扱いについて(平成27年9月3日府子本第255号)】

【「子ども・子育て支援法附則第6条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について」の運用等について(平成27年9月3日府子本第256号)】

2019年改訂版

# 保育所におけるアレルギー対応ガイドラインのご案内

保育所におけるアレルギー疾患を有する子どもへの対応の基本を示すガイドライン

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

様式をご活用ください！  
からダウンロードしてご利用いただけます。

●緊急時個別対応票

保護者からエビペン®を預かる際に、緊急時の対応内容を保護者と協議して作成する票です。

●除去解除申請書

除去していたものを解除するときに、保護者と保育所の間で作成する表です。

アレルギー症状への対応の手順チェックシート

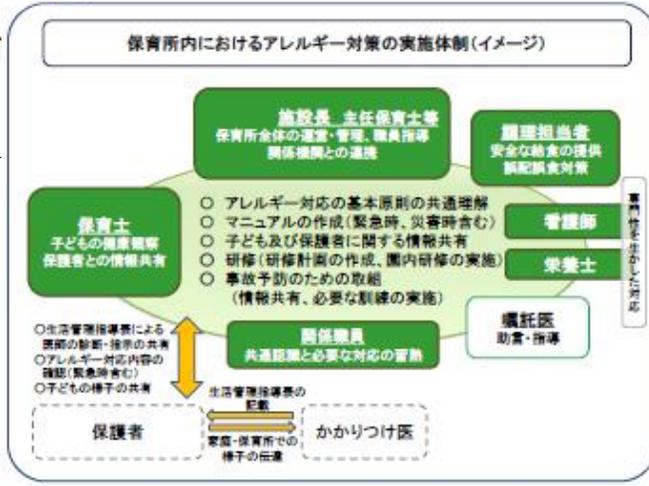
高い症状を見逃さないよう、有無を確認しながら、対応を確認できるシートです。

●緊急時個別対応票

保護者からエビペン®を預かる際に、緊急時の対応内容を保護者と協議して作成する票です。

## 保育所におけるアレルギー対応ガイドライン (2019年改訂版)

厚  
20



# 保育所における感染症対策ガイドライン (2018年改訂版)

こども家庭庁

2018(平成30)年3月

(2023(令和5)年5月一部改訂)

<2023(令和5)年10月一部修正>

本ガイドラインは、厚生労働省において作成されたものですが、厚生労働省からこども家庭庁への事務の移管に伴い、こども家庭庁において一部改訂を行いました。

## ア) 施設内外の衛生管理

- 保育所では、日頃から清掃や衛生管理を心掛けることが重要である。
- 消毒薬の種類と適正な使い方を把握するとともに、その管理を徹底することが重要である。

保育所は、多くの子どもたちが一緒に生活する場です。保育所における衛生管理については、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和23年厚生省令第63号)第10条に示されています。感染症の広がりを防ぎ、安全で快適な保育環境を保つために、日頃からの清掃や衛生管理を心掛けましょう。

また、消毒薬の種類と適正な使い方を把握するとともに、子どもの手の届かない場所に管理するなど消毒薬の管理を徹底し、安全の確保を図ることが重要です。

(参照:「別添2 保育所における消毒の種類と方法」(p.72))

施設内外の衛生管理として考えられる主な事項を以下に記載します。

## ○保育室

- ・日々の清掃で清潔を保つ。ドアノブ、手すり、机拭きした後、アルコール等による消毒を行うと効果的。消毒薬(次亜塩素酸ナトリウム・亜塩素酸水)
- ・季節に合わせた適切な室温や湿度を保ち、十分に毎日交換する。また、エアコンも定期的に清掃やメンテナンスに応じて窓あけのほか、換気扇や扇風機等を活用【保育室環境のめやす】

室温:夏 26~28℃、冬 20~23℃、湿度

## ○手洗い(参照:「<正しい手洗いの方法>(p.14))

- ・食事の前、調乳前、配膳前、トイレの後、おむつを用いて流水でしっかりと手洗いを行う。
- ・手を拭く際には、個人持参のタオルかペーパータオルを個人持参のタオルかペーパータオル掛けに掛ける際には空ける。
- ・固形石けんは、1回ずつ個別に使用できる液体石けんに注意する。また、液体石けんの中身は切り、容器をよく洗い乾燥させてから、新しい

## 別添3 子どもの病気 ~症状に合わせた対応~

### ①子どもの症状を見るポイント

- 【顔色・表情】
- ・顔色がいつもと違う
  - ・表情がぼんやりしている
  - ・視線が合わない
  - ・目つきがおかしい
  - ・無表情である

- 【目】
- ・目やにがある
  - ・目が赤い
  - ・まぶたが腫れぼったい
  - ・まぶしがる

- 【鼻】
- ・鼻水がでる
  - ・鼻づまりがある
  - ・小鼻がピクピクしている(鼻翼呼吸)

- 【口】
- ・口唇の色が悪い(紫色(チアノーゼ))
  - ・口の中が痛い
  - ・舌がいちごの様に赤い

- 【のど】
- ・痛がる
  - ・赤くなっている
  - ・声がかれている
  - ・咳がでる

- 【食欲】
- ・普段より食欲がない

- 【睡眠】
- ・泣いて目がさめる
  - ・目ざめが悪く機嫌が悪い

- 【お腹】
- ・張っていてさわると痛がる
  - ・股の付け根が腫れている

- 【尿】
- ・回数、量、色の濃さ、においがいつもとちがう
  - ・血尿が出る

- 【便】
- ・回数、量、色の濃さ、におい、がいつもとちがう
  - ・下痢、便秘
  - ・血便が出る
  - ・白色便が出る



○ 子ども一人一人の元気な時の『平熱』を知っておくことが症状の変化に気づくめやすくなります。

○ いつもと違うこんな時は、子どもからのサインです!

- ・親から離れず機嫌が悪い(ぐずる)
- ・睡眠中に泣いて目が覚める
- ・元気がなく顔色が悪い
- ・きつかけがないのに吐いた
- ・便がゆるい
- ・普段より食欲がない

○ 今までなかった発しんに気がついたら・・・

- ・他の子どもたちとは別室へ移しましょう。
- ・発しん以外の症状はないか、発しんが時間とともに増えているか、などの観察をしましょう。
- ・クラスや兄弟姉妹、一緒に遊んだ子どもの中に、感染症が疑われる症状がみられる子どもがいらないか、確認しましょう。

# 保育をもっと楽しく

保育所における  
自己評価ガイドライン

ハンドブック



2020 (令和2)年3月



## 4 園長・主任の役割

### 園長の役割

一人一人の保育士等が日々の保育に主体的に向かい、肯定的なまなざしで子どもを理解していくために、まずは園長が保育士等の思いや考えを肯定的に受けとめることが重要です。また、園の課題に応じ自治体や法人等との改善の方策に関する協議や、関係機関との連携を行います。



### 互いを尊重する職場の雰囲気をつくる

(例) ・各職員の**持ち味や良いところ**に目を向け、それを他者にも伝えることを率先して意識する  
・職員が、他の職員の**自分とは異なる意見**に対して、自身を否定されたかのように受けとめる場合があること等に留意し、話し合いの目的や互いを認め合う基本姿勢を明確に示す

### 主任の役割

主任は、園の理念や評価に基づく取組の方向性を、日々の実践や子どもの姿と結びつけて保育士等に伝えるとともに、具体的な改善・充実の手立て等を考える際の中核を担う存在です。現場のリーダーとして個々の主体性を大切にし、共に考える姿勢が、互いに認め合い、学び合う雰囲気を支えます。

## 保育所における自己評価ガイドライン (2020年改訂版)



厚生労働省

### 保育内容等の評価の全体像

#### 保育士等による自己評価

- ・子どもの理解に基づく保育の計画や実践の振り返り（日々や週の振り返り、月・期・年単位の振り返り）
  - ・職員相互の対話を通じた学び合い、子どもの姿や保育の捉え直し
  - ・保護者との対話、情報共有
  - ・目指す方向性の明確化と保育の改善・充実に向けた検討
- ↓  
専門性及び保育の質の向上のための課題の明確化  
保育所全体の保育の内容に関する認識

#### 保育所（組織）による自己評価

- ・保育士等の自己評価を踏まえた組織としての評価
  - ・実情に即した観点や項目の設定
  - ・全般的な評価と重点的な評価
  - ・自己評価の実施体制の整備
  - ・保護者や地域住民の意見の把握
  - ・改善の目標や方策の検討と取組の成果の検証
  - ・結果の取りまとめと公表
- ↓  
全職員による共通理解の下での保育の質向上の取組

#### 多様な視点を取り入れ活用する取組

- ・第三者評価の活用
  - ・関係者（保護者等）の評価への関与
  - ・公開保育の機会等の活用
- ↓  
より多角的な視点から捉えた現状や課題の把握  
ともによりよい保育に向け取組む関係の形成

取組全体の充実と保育の質の向上