

## 運営指導での主な指摘事項に関するQ & A

### － 保育所・幼保連携型認定こども園・児童養護施設等 －

※ このQ & Aは、令和5年度までの運営指導での主な指摘事項について、Q & A形式で分かりやすく解説したものです。

※ 根拠条文等については、必ず関係省令、告示、通知等により御確認の上、御利用ください。

	ページ
1 運営管理関係 . . . . .	1
・ 苦情解決体制	
・ 職員に時間外労働を命じる場合の取決め	
・ 職員を雇用する際に明示する労働条件	
・ 避難訓練・消火訓練	
2 処遇関係 . . . . .	4
・ 保育の全体的な計画・指導計画	
・ 調理従事者・調乳担当者の検便	
・ 検査用保存食の保存方法	
・ 自己評価	
・ 定期健康診断	
・ ヒヤリ・ハット事例の収集・分析	
・ 「幼保連携型認定こども園」である旨の掲示	

令和6年4月  
埼玉県福祉部福祉監査課  
(児童施設担当)

## 1 運営管理関係

Q 1 苦情解決のための第三者委員の選任など、苦情解決体制はどのようにすればよいですか。

A 1 社会福祉法第82条では、「社会福祉事業の経営者は、常に、その提供する福祉サービスについて、利用者等からの苦情の適切な解決に努めなければならない」と規定されています。苦情解決体制については、施設内への掲示、パンフレットの配布等により、利用者に対し、周知することが必要です（参考：「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」（最終改正：平成29年3月7日））。

苦情解決体制は次のとおりです。

- (1) 苦情解決責任者（施設長、理事等）
- (2) 苦情受付担当者（職員の中から任命）

【苦情受付担当者の主な職務】

- 利用者からの苦情の受付
- 苦情内容、利用者の意向等の確認と記録
- 受け付けた苦情及びその改善状況等の苦情解決責任者及び第三者委員への報告

- (3) 第三者委員（苦情解決を円滑・円満に図ることができる者であり、世間からの信頼性を有する者（複数任命））

【第三者委員の要件等】

■ 選任の要件

- 苦情解決を円滑・円満に図ることができる者であること。
- 世間からの信頼性を有する者であること。  
（例示）評議員（理事は除く）、監事又は監査役、社会福祉士、民生委員・児童委員、大学教授、弁護士など

■ 人数

第三者委員は、中立・公正性の確保のため、複数が見ましいこと。

■ 選任方法

第三者委員は、理事長等代表者の責任において選任すること。

- （例示）・理事会が選考し、理事長が任命する。
- ・選任の際には、運営協議会や利用者等からの意見聴取を行う。

■ 職務

- 苦情受付担当者から受け付けた苦情内容の報告聴取
- 苦情内容の報告を受けた旨の苦情申出人への通知
- 利用者からの苦情の直接受付
- 苦情申出人への助言
- 事業者への助言
- 苦情申出人と苦情解決責任者の話し合いへの立ち会い、助言
- 苦情解決責任者からの苦情に係る事案の改善状況等の報告聴取
- 日常的な状況把握と意見聴取

**Q 2 職員に時間外労働を命じる場合、どのような取決めが必要ですか。**

**A 2** 労働基準法第36条では、職員に時間外労働又は休日労働を命ずる場合には、使用者が労働者代表と書面による協定（いわゆる「36協定」）を締結し、これを所轄の労働基準監督署に届け出ることが必要とされています。

協定は、労働基準監督署への届出が効力発生要件となっていますので、協定の有効期間の始期までに届け出なければなりません。

なお、平成31年4月から、原則として月45時間・年360時間の時間外労働時間の上限等が定められています。

**Q 3 職員（非常勤職員、パート職員等の短時間労働者を含む。）を雇用する際に、明示すべき労働条件について、どのようなことに留意すればよいですか。**

**A 3** 職員（非常勤職員、パート職員等の短時間労働者を含む。）を雇用する際には、雇用契約書、採用辞令、雇入通知書、就業規則等により、賃金、労働時間その他の労働条件を明示することが必要です。

特に、短時間労働者（\*）を雇い入れたときには、「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」についても明示しなければなりません。

\* 非常勤・パート職員など、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

## 【書面の交付により明示すべき労働条件】

- ① 労働契約の期間
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ③ 更新上限の有無と内容
- ④ 就業の場所（雇入れ直後）（変更の範囲）及び従事すべき業務（雇入れ直後）（変更の範囲）に関する事項
- ⑤ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑥ 賃金（退職手当、賞与、臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期
- ⑦ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- ⑧ 昇給の有無
- ⑨ 退職手当の有無
- ⑩ 賞与の有無
- ⑪ 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口（※短時間労働者雇用の場合に必要）
- ⑫ 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件

## Q 4 避難訓練・消火訓練は、1年に何回実施すればよいですか。

**A 4** 児童福祉法施行条例第154条及び幼保連携型認定こども園の設備運営に関する基準等を定める条例第6条第2項では、児童福祉施設においては非常災害に対する訓練のうち、避難及び消火に対する訓練は、少なくとも毎月1回は行わなければならない、とされています。

避難訓練は年12回実施しているが消火訓練は年2回だけという施設がまれにありますが、「避難」と「消火」の両方を実施する「避難及び消火訓練」を毎月1回実施し、その結果を記録（例：日時、訓練の内容、参加者、反省点など）することが必要です。

## 2 処遇関係

**Q 1** 「保育の全体的な計画」とは何ですか。  
また、「指導計画」を作成する上での留意点は何ですか。

**A 1** 保育所保育指針が改定され、これまでの「保育課程」を改め「保育の全体的な計画」として規定され、幼稚園教育要領等との構成的な整合性が図られました（平成 29 年厚生労働省告示第 117 号。平成 30 年 4 月 1 日から適用）。

この保育所保育指針では、各保育所の保育の方針や目標に基づき、子どもの発達過程を踏まえて、保育の内容が組織的・計画的に構成され、保育所の生活の全体を通して、総合的に展開されるよう、全体的な計画を作成しなければならない、とされています。

この全体的な計画に基づき、具体的な保育が適切に展開されるよう、長期的な指導計画、短期的な指導計画、そのほか保健計画、食育計画などを作成することとなります。

### 【指導計画】

子どもの発達を見通した長期的な指導計画（年・数か月単位の期・月などで区分）と、それに関連しながらより具体的な子どもの生活に即した短期的な指導計画（週・日などで区分）を作成することが必要です。

### 【個別指導計画】

3歳未満児については、一人一人の子どもの生育歴、心身の発達、活動の実態等に即して、個別的な計画を作成することが必要です。

障害のある子どもの保育については、一人一人の子どもの発達過程や障害の状態を把握し、適切な環境の下で、障害のある子どもが他の子どもとの生活を通して共に成長できるよう、指導計画に位置付けることが必要です。また、子どもの状況に応じた保育を実施する観点から、家庭や関係機関と連携した支援のための計画を個別に作成するなど適切な対応を図ることが必要です。

### 【保健計画】

子どもの健康に関する保健計画を全体的な計画に基づいて作成し、全職員がそのねらいや内容を踏まえ、一人一人の子どもの健康の保持及び増進に努めていくことが必要です。

### 【食育計画】

乳幼児期にふさわしい食生活が展開され、適切な援助が行われるよう、食事の提供を含む食育計画を全体的な計画に基づいて作成し、その評価及び改善に努めることが必要です。

**Q 2** 調理従事者・調乳担当者の検便は、1年に何回実施すればよいですか。

**A 2** 大量調理施設衛生管理マニュアルでは、「施設の運営管理責任者は調理従事者等に定期的な健康診断及び月に1回以上の検便を受けさせること。」とされています。

また、「検便検査には、腸管出血性大腸菌の検査を含めること。また、必要に応じて10月から3月にはノロウィルスの検査を含めることが望ましいこと。」と規定されています。

**Q 3** 検査用保存食は、どのように保存すればよいですか。

**A 3** 厚生労働省の通知において「社会福祉施設における保存食は、原材料及び調理済み食品を食品ごとに50g程度ずつ清潔な容器（ビニール袋等）に入れ密封し、-20℃以下で2週間以上保存すること。

なお、原材料は、特に、洗浄・殺菌等を行わず購入した状態で保存すること。」と規定されています。

大量調理施設衛生管理マニュアルにおいても同様に規定されています。

**Q 4** 「自己評価」は行わなければなりませんか。保育士自身の自己評価とは違うのですか。

**A 4** 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16条において、特定教育・保育施設（保育所、幼保連携型認定こども園）は、自らその提供する特定教育・保育の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない、と定められています。

そのため、保育士個人にとどまらず、施設として提供する特定教育・保育の質の評価が求められます。

なお、幼保連携型認定こども園については、「教育及び保育並びに子育て支援事業の状況その他の運営の状況について、自ら評価を行い、その結果を公表するもの」とされており、公表までが義務となっています（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23条）。

**Q 5 園児の定期健康診断は1年に何回実施すればいいですか。**

**A 5** 児童福祉法施行条例第163条に基づき、少なくとも1年に2回の定期健康診断が義務付けられています。

なお、幼保連携型認定こども園については、定期健康診断のうち1回は、6月30日までに行うこととされています（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、学校保健安全法施行規則第5条）。

**Q 6 ヒヤリ・ハット事例の収集・分析はなぜ必要でしょうか。**

**A 6** 保育所保育指針解説書（平成30年2月）では、重大事故の発生防止のため、「あと一歩で事故になるところであったというヒヤリ・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など、組織的に取組を行う」と記されています。

また、「事故発生時の対応のためのガイドライン【事故防止のための取組】～施設・事業者向け～」（平成28年3月 内閣府・文部科学省・厚生労働省）では、事故の発生防止に関する留意点として、ヒヤリ・ハット事例の収集及び分析の取組について次のとおり紹介しています。

**○ 重大事故の発生防止、予防のための組織的な取組みについて**

重大事故の発生防止、予防については、ヒヤリ・ハット報告の収集及び分析が活用できる場合もあるため、以下の取組みを行うことが考えられる。

ア 職員は、重大事故が発生するリスクがあった場面に関わった場合には、ヒヤリ・ハット報告を作成し、施設・事業者に提出する。

イ 施設・事業者は、集められたヒヤリ・ハット報告の中から、上記①のア～オ（ア 睡眠中、イ プール活動・水遊び、ウ 誤嚥（食事中）、エ 誤嚥（玩具、小物等）、オ 食物アレルギー。詳細は同ガイドライン参照）の重大事故が発生しやすい場面において、重大事故が発生するリスクに対しての要因分析を行い、事故防止対策を講じる。

ウ 施設・事業者は、事故防止対策について、下記（2）における研修（同ガイドライン参照）を通じて職員に周知し、職員は、研修を踏まえて教育・保育の実施に当たる。

なお、市町村の条例では、事故発生の防止のための委員会及び職員に対する研修を定期的に行うことと定められています（職員会議等の場を活用しても可）。

**Q 7** 「幼保連携型認定こども園」である旨の掲示はどのように行えばいいですか。

**A 7** 埼玉県幼保連携型認定こども園の設備及び運営に関する基準等を定める条例第14条に定めるとおり、建物又は敷地の公衆の見やすい場所に「幼保連携型認定こども園」である旨を掲示してください。  
なお、掲示の方法（掲示物の材質等）は任意です。

【掲示の例】

幼保連携型認定こども園 ○○幼稚園

幼保連携型 ○○認定こども園