

令和5年度 大田区 定期利用保育室の指導検査

運営管理編

大田区こども家庭部保育サービス課指導検査担当

概 要

定期利用保育室は、認可外保育施設であり、かつ、大田区の定期利用保育室運営費等補助金交付要綱や一時保育事業実施要綱等が適用されます。

本立入調査検査基準は、認可外保育施設指導検査基準と、大田区の各要綱の定めを合わせた基準です。大田区の要綱による基準は、項目番号に（区）と記載しています。

認可外保育施設の検査基準と区の要綱による基準に差がある項目については、より厳格な基準が適用されます。特に網掛けの項目については、区の要綱により厳格な基準が別に定められている項目を示しています。

[大田区定期利用保育室立入調査基準 表紙 抜粋]

運営編

- 1 保育に従事する者の数及び資格
- 2 保育室等の構造設備及び面積
- 3 非常災害に対する措置
- 4 健康管理・安全確保
- 5 利用者への情報提供
- 6 就業規則等の整備、職員の状況
- 7 その他

1-1 保育に従事する者の数及び資格

●職員の適正配置

1 保育従事職員

(1) 開所時間中は、現に登園している児童数に対し以下の算定式により算出した数以上の保育従事職員を配置すること。ただし、**当該保育従事職員の数は2人を下回ることはできないものとし、常勤の保育士を1人以上配置すること。**なお、保育従事職員の6割以上は常勤の保育士とする。（保育従事職員が2人の場合は常勤の保育士1人以上を配置する。）こと。

(2) 事業者は常勤職員以外の職員についても指揮命令権を有すること。

(3) 保健師、助産師及び看護師については、保育士に準じた専門性を有する者とする。

<算定式>

$\{1 \cdot 2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (小数点第1位まで計算 (小数点第2位以下切り捨て))}\} + \{\text{乳児数} \times 1/3 \text{ (同)}\} = \text{保育従事職員数 (小数点以下四捨五入)}$

1-1 保育に従事する者の数及び資格

[確認事項]

- 開所時間中は、現に登園している児童数に対し、配置基準により算出した数以上の保育従事職員を配置しているか。
- ただし、当該保育従事職員の数には2人を下回っていないか。そのうち、常勤の保育士を1人以上配置しているか。
- 保育従事職員の6割以上は常勤の保育士であるか。保育従事職員が2人の場合は常勤の保育士1人以上を配置しているか。
- 保健師、助産師、及び看護師については、保育士に準じて専門性を有しているか。※なお、都に準じ准看護師は含まない。

[根拠規定]

実施要綱第19条 別記1 保育従事職員

1-2 保育に従事する者の数及び資格

2 施設長について

次の要件を全て満たす施設長を置くこと。

- (1) 実施要綱第19条第1項第2号イ（ア）の規定を準用する。
- (2) 原則として、専任の常勤職員であること。ただし、保育従事職員等との兼任を可とする。

[確認事項]

- 施設長を配置しているか。
- 施設長の要件を満たしているか。

[根拠規定]

実施要綱第19条 別記2 施設長

1-3 保育に従事する者の数及び資格

3 調理員及び嘱託医

調理員及び嘱託医を置くこと。ただし、「保育所における調理業務の委託について」（平成10年2月18日付け児発第86号厚生省児童家庭局長通知）に準じて給食業務を第三者に委託し、施設内の調理室を利用して調理させる場合は、調理員を置かないことができる。

[確認事項]

調理員及び嘱託医を置いているか。

[根拠規定]

実施要綱第19条 別記3 調理員及び嘱託医

1-4 保育に従事する者の数及び資格

4 常勤保育士の考え方

事業所の就業規則等で定めた常勤のうち、事業主と直接、期間の定めのない労働契約（1年以上の期間の労働契約を含む。）を結び、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第1項第1の3号により明示された就業場所が当該事業所であり、かつ、従事すべき業務が保育であって、1日6時間以上かつ月20日以上、常態的に継続して勤務し、当該事業所（一括適用の承認を受けている場合は本社等）を適用事業所とする社会保険の被保険者であるものをいう。

[確認事項]

- 事業主と直接、期間の定めのない労働契約を結んでいるか(派遣職員は該当しない)。
- 1日6時間以上かつ月20日以上、常態的に継続して勤務しており、社会保険の被保険者であるか。
- 期間の定めのある者は、ない者と同様の就業規則が適用され1年以上の期間の労働契約となっているか。
- ※ **1日6時間以上かつ月20日以上を、月120時間以上と読み替えることはできない。**
- ※ **就業規則・雇用契約等において、非常勤職員やパート職員等とされている（適用を受ける）場合は、常勤職員に該当しない。**
- ※ **複数の施設において勤務している職員や派遣職員は常勤としては認められない。**

[根拠規定]

実施要綱第2条第1項（11）

2 保育室等の構造設備及び面積

●保育室の面積

保育室の面積は、次に定める基準を満たすこと。

ただし、定期利用保育室については、「**3.3平方メートル以上**」とあるのは、「**2.5平方メートル以上**」と読み替えることができるものとする。

A 2歳未満の乳幼児1人につき**3.3平方メートル以上**であること。

B 2歳以上の幼児1人につき**1.98平方メートル以上**であること。

[確認事項]

保育室の面積は不足していないか。

[根拠規定]

実施要綱第18条で準用する第9条

●2歳未満の乳幼児と2歳以上の幼児の区画

2歳未満の乳幼児の保育を行う場所は、原則として2歳以上の幼児の保育を行う場所と区画されており、かつ、安全性が確保されていること。

[確認事項]

区画や安全性の確保がなされているか。

区画や安全性の確保が不十分でないか。

[根拠規定]

実施要綱第17条で準用する第8条第1項第2号

3 非常災害に対する措置

- 避難消火等の訓練の毎月1回以上の実施
避難訓練及び消火訓練を毎月実施すること。

[確認事項]

- 避難訓練及び消火訓練を毎月実施しているか。
- 訓練内容は適切か。
- 訓練記録は、実施内容が分かるように整備されているか。

[根拠規定]

- 実施要綱第32条第3項
- 指導監督基準3(2)

- 災害対策の状況

(1) 備蓄関係

- 非常災害に備えた食糧等を備蓄していること。
(3日分の防災備蓄、水の確保)

[確認事項]

- 非常災害に備えた食糧等を備蓄しているか。
- 非常災害に備えた食糧等の備蓄が不十分でないか。

[根拠規定]

- 実施要綱第32条第3項
- 交付要綱第7条、別表 5震災対策費

(2) 消防用設備の点検等

- 消防法第17条の3の3の消防用設備等の点検及び報告をしていること。
- 消防法施行令第3条の2第4項の消防用設備等の自主点検をしていること。

[確認事項]

- 消防用設備等の点検及び報告をしているか。
- 消防用設備等の自主点検をしているか。

[根拠規定]

- 消防法第17条の3の3
- 消防法施行令第3条の2第4項

4 健康管理・安全確保

●職員の健康診断、安全衛生管理

a 職員の健康診断の記録を作成・保存しているか。

[確認事項]

職員の健康診断の記録を作成・保存しているか。

[根拠規定]

労働安全衛生規則第51条

b 衛生推進者を選任し、職員に周知すること。

[確認事項]

衛生推進者を選任しているか。

衛生推進者を職員に周知しているか。

[根拠規定]

労働安全衛生法第12条の2

労働安全衛生規則第12条の2～4、第23条の2

5-1 利用者への情報提供

●利用契約等

事業実施者は、次の各号に掲げる事項を含む契約を利用者と直接締結するものとする。

- (1) 利用児童の氏名及び生年月日
- (2) 利用者の氏名及び住所
- (3) 保育を必要とする理由、保護者の就労先、保育時間及び保育期間
- (4) 定期利用保育の利用料の金額、支払の方法等
- (5) 途中解約時の利用料の取り扱い

※必ずしも契約書本体に(1)～(5)について明記していなくても、契約書の別紙など契約書と同時にやり取りをする書面などで確認ができていれば、内容に含むものと取り扱う。

[確認事項]

書面により直接締結されているか。

上記、(1)～(5)の事項につき、内容が不十分でないか。

[根拠規定]

実施要綱第22条

5-2 利用者への情報提供

●苦情対応窓口の設置

保育所は、保護者の苦情などに対し、その解決を図るよう努めなければならない。

※「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 障第452号、社援第1352号、老発第514号、児発第575号 厚生労働省局長連名通知）を参考にして、苦情解決の仕組みを設けることが望まれる。

[確認事項]

苦情対応窓口を設置しているか。

[根拠規定]

保育所保育指針第1章1（5）ウ

※参考資料：児発第575号通知

6-1 就業規則等の整備、職員の状況

●就業規則

- a 職員10人以上の施設にあっては就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており、変更届についても同様である。
- b 就業規則の内容は適正か。また、就業規則の内容と現状に差異はないか。
- c 労働基準監督署に届け出ているか。

[確認事項]

- 就業規則を整備しているか。
- 非常勤職員就業規則を整備しているか。
- 就業規則の内容が不適正でないか。
- 就業規則の内容と現状とに差はないか。
- 労働基準監督署に就業規則を届け出ているか。

[根拠規定]

労働基準法第32条～第41条、第89条、第90条
パートタイム・有期雇用労働法第7条

6-2 就業規則等の整備、職員の状況

●給与規程

- a 給与規程を整備し、労働基準監督署に届け出ているか。
- b 給与規程の内容は適正であるか。また、規程と実態に差異はないか。
- c 給与及び諸手当等の支給基準が明確になっているか。

[確認事項]

- 給与規程を作成しているか。
- 労働基準監督署に給与規程を届け出ているか。
- 給与規程の内容は適正でないか。
- 給与規程の内容と現状とに差がないか。
- 給与及び諸手当等の支給基準が不明確でないか。

[根拠規定]

労働基準法第89条、第90条

労働基準法第3条、第4条、第24条～第28条、第37条、第89条

労働基準法第15条、第89条

6-3 就業規則等の整備、職員の状況

●育児・介護休業規程

- a 育児休業・介護休業に関する規程を整備し、労働基準監督署に届出ているか。
- b 育児休業・介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を職員に周知しているか。
- c 育児休業・介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を適切に講じているか。
- d 子の看護休暇制度・介護休暇制度について、適切に実施しているか。

[確認事項]

- 育児・介護休業規程等が作成されているか。また、内容は十分であるか。
- 労働基準監督署に、育児・介護休業規程を届け出ているか。
- 育児休業・介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を職員に周知しているか。
- 育児休業・介護休業及び勤務時間の措置を適切に講じているか。
- 各種制度について、適切に実施しているか。

[根拠規定]

労働基準法第89条、第90条
育児・介護休業法第5条～第24条

6-4 就業規則等の整備、職員の状況

●旅費規程

a 職員が業務又は研修のため出張する場合は、その旅費（実費及び手当）を支給するものとする。旅費・日当の支払い・宿泊費について、実費ではなく定額払いを行う場合は根拠となる規程が必要である。

[確認事項]

旅費に関する規程等を作成しているか、また内容は不十分でないか。

[根拠規定]

労働基準法第89条、第90条

●給与の支給

a 職員の給与については、適正に支給することが必須である。

[確認事項]

職員の給与を規程どおりに支給しているか。

[根拠規定]

労働基準法第15条、第24条～第28条、第37条、第89条

6-5 就業規則等の整備、職員の状況

●労使協定等

a 時間外及び休日に労働させる場合は協定を締結する必要がある。締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合の代表者、代表者がいない場合は労働者の過半数を代表する者と使用者との間で書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要がある。

b 賃金から給食費や親睦会費など、法令で定められている税金、社会保険等以外の経費を控除する場合は、36協定と同様の手続きをもって「賃金控除協定」を締結する必要がある。

[確認事項]

- 36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ているか。
- 24協定を適切に締結しているか。

[根拠規定]

労働基準法第24条、第36条

6-6 就業規則等の整備、職員の状況

●変形労働時間制

- a 1か月以内の期間を単位とする変形労働時間制を行う場合には、労使協定の締結又は就業規則その他これに準じるものによる規程をし、労使協定は労働基準監督署に届け出る必要がある。
- b 1か月を超え1年以内の期間を単位とする変形労働時間制を行う場合には、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要がある。また、1年単位の変形労働時間制を採用した場合は、始業・終業、休憩時間、休日を就業規則に定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。

[確認事項]

変形労働時間制等に関する協定を締結し、労働基準監督署に届け出ているか。

[根拠規定]

労働基準法第32条の2～第32条の4

6-7 就業規則等の整備、職員の状況

●労働条件の明示

a 使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の条件を明示しなければならない。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 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、休暇並びに就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

上記の事項については、必ず明示しなければならず、また昇給に関する事項を除き、書面交付の方法により明示する必要がある。

[確認事項]

- 採用時等に労働条件の明示をしているか。
- 採用時等の労働条件の明示内容は十分であるか。

[根拠規定]

労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条

6-7 就業規則等の整備、職員の状況

●労働条件の明示

b 非常勤職員の雇用

就業規則等の交付等により雇用期間、賃金、勤務時間、職務内容等が明確であること。労働の実態が就業規則等と異なる場合には、労働条件に関する事項を文書で明らかにする必要がある。

＜パートタイム・有期雇用労働法上の明示事項＞

昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

[確認事項等]

- 非常勤職員に勤務条件の明示をしているか。
- 非常勤職員の勤務条件の明示内容は十分であるか。

[根拠規定]

労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条

パートタイム・有期雇用労働法第6条

パートタイム・有期雇用労働法施行規則第2条

6-8 就業規則等の整備、職員の状況

●社会保険等の適用

a 職員5人以上を使用する事業所は、健康保険、厚生年金保険、雇用保険及び労働者災害補償保険のいずれの保険においても、被保険者として強制加入又は強制適用されることとなっている。

[確認事項]

健康保険、厚生年金等いずれかの保険に加入している。

[根拠規程等]

健康保険法第3条、健康保険法施行規則第24条、厚生年金保険法第6条第1項、厚生年金保険法施行規則第15条、雇用保険法第5条、雇用保険法施行規則第6条、労働者災害補償保険法第3条第1項

●勤務体制（労働基準法）

a 施設における職員の労働時間や休日等の勤務体制は、労働基準法を遵守すること。

[確認事項]

勤務体制が労働基準法上、適正であるか。

[根拠規定]

労働基準法第32条～第41条

7-1 その他

●秘密保持等

事業者が事業を行うに当たって個人情報を取り扱う場合、個人情報保護の重要性に鑑み、その取扱いに適正を期し、個人の権利利益を侵害することのないよう努める必要がある。保有する個人情報について、次のように取り扱うこと。

- ① 利用目的をできる限り特定すること。
- ② 個人情報を取得した場合、速やかに本人に利用目的を通知または公表すること。
- ③ 個人情報を適正に取得し、またその内容を正確に保つこと。
- ④ 個人情報漏えいの防止及び漏洩時の報告連絡体制等、安全管理措置を講じること。
- ⑤ 法令に基づく場合等を除き、個人情報を第三者に提供する際はあらかじめ本人の同意を得ること。
- ⑥ 例外規定に該当する場合を除き、本人から個人情報の開示を求められた場合は開示すること。

[確認事項]

個人情報保護に関して法律などに基づいて適切な措置を講じているか。

[根拠規定]

個人情報保護法第17条、第21条～第23条、第27条、第33条

7-2 その他

●運営方針 内容変更について

事業内容や認定設備に変更等がある場合、適切に届出をしているか。事業内容に変更等がある場合に実施要綱第30条の規定により届出をしていること。

第30条第1項：一時保育事業を実施しようとする者又は実施事業を変更し、若しくは廃止しようとする事業者は、区長が別に定める期日までに大田区一時保育事業（実施・変更・廃止）申請書（別記第1号様式）に必要な書類を添えて、区長に提出しなければならない。ただし、定期利用保育室を廃止しようとする事業者は、廃止しようとする日以前、相当期間の余裕をもって区長に協議するとともに、利用者に十分説明し理解を得ること。

[確認事項]

- 事業内容に変更等がある場合、適切に届出をしているか。
- 認定設備と現状が一致していない箇所はないか。

[根拠規定]

実施要綱第30条

7-3 その他

●児童の入所状況

実施要綱第7条（一時預かり事業の定員）

一時預かり事業の定員は、第9条（面積基準 ※スライド2参照）を満たす範囲で、区と協議のうえ事業実施者が設定できるものとする。

[確認事項]

入所児童が適正数であるか。

[根拠規定]

実施要綱第17条で準用する第7条、第18条で準用する第9条

7-3 その他

●児童の入所状況

実施要綱第3条（対象児童）

第1項：一時保育事業の対象児童は、区内に住所を有する乳幼児のうち、健康で集団保育が可能な者とする。

第2項：心身に障害若しくは疫病がある又は保育に特別な配慮を要すると事業実施者が認めた児童は、この要綱の対象児童としないことができる。

第3項：対象児童の年齢計算は、事業を利用する年度の4月1日を基準日とする。

第4項：前3項のほか、各事業の対象児童の要件については、各章に定めるとおりとする。

実施要綱第15条（定期利用保育事業の対象児童）

第1項：定期利用保育事業における対象児童は、保護者が次の各号に掲げる要件のいずれかに該当する、一定程度継続的に保育が必要な1歳児及び2歳児（定期利用保育室においては零歳児を含む。）のうち、他の保育事業を利用していない者とする。ただし、区長が特に認める場合は、この限りでない。

（1）パートタイム勤務、育児短時間勤務等の形態で勤務していること。

（2）仕事を探していること。

（3）親族の看護又は介護に当たっていること。

（4）大学又は専門学校に在学していること。

第2項：前項の規定にかかわらず、同居親族等が対象児童を保育できる場合は、対象児童としない。

[確認事項]

定期利用保育の入所要件を満たしているか。

7-4 その他

●利用料の適切な設定 実施要綱第23条（定期利用保育事業の利用料）

第1項：事業実施者が必要とする場合には、あらかじめ利用料を設定することができる。

第2項：前項に定める利用料は、日額の場合は1日（8時間まで）当たり2,200円、月額制の場合は1月（1日8時間及び1月160時間まで）当たり44,000円を上限とする。ただし、1日8時間又は1月160時間を超える利用の場合は、1時間あたり275円を上限に、別途延長のための利用料を徴収することができる。

〔確認事項〕

保護者が負担する利用料は、1日8時間当たり2,200円、月160時間当たり44,000円を上限としているか。

基準を満たす旨の証明書交付施設について、消費税は非課税となっているか。

利用料の上限額は、日額制の場合は1日（8時間まで）当たり2,200円、月額制の場合は1月（1日8時間及び1月160時間まで）当たり44,000円を上限としているか。

1日8時間又は1日160時間を超える利用の場合の延長のための利用料は、1時間あたり275円を上限にしているか。

7-5 その他

●利用料の適切な設定 実施要綱第23条（定期利用保育事業の利用料）

第3項：第1項に定める利用料には、基本の保育料のほか、保育に直接必要な保育材料費、光熱水費、給食費及びこれらにかかる消費税相当分を含み、補食代は含まないものとする。なお、**実費徴収に当たっては私立保育所の規定に準じることとし、事務手数料、入会金、登録料等、保育の実施に直性関わらない費用を徴収することはできないこととする。**

第4項：利用者が契約の解除を申し出た日が、事業実施者が定める申し出の期日を超えた場合であっても、事業実施者は、当該解除月の翌月以降に係る利用料補填のための費用を徴収することはできない。

第5項、第6項：省略

〔確認事項〕

- 利用料には、基本の保育料のほか、保育に直接必要な保育材料費、光熱水費、給食費及びこれらにかかる消費税相当分を含んでいるか。
- 事務手数料や入会金、登録料など、保育の実施に直接に関わらない費用の徴収をしていないか。
- 実費徴収の規定については、認可保育所の規定に準じているか。

※利用料に含まない（別途）徴収可能なものは、1日8時間以上の長時間保育を実施する場合の延長保育料、2食目以降の給食代、おやつ代等、おむつ代等の実費