

令和4年5月

# 認可保育所の指導検査 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

# 運 営 編

- 1 運営規程及び重要事項について
- 2 職員の状況について
- 3 適正配置と保健師等加算について
- 4 労働条件の明示
- 5 職員の健康診断
- 6 建物設備等の安全管理
- 7 避難・消火訓練について
- 8 災害対策関連について
- 9 公定価格における各種加算の状況
- 10 実費徴収等について
- 11 法外援護費の取扱い変更について
- 12 育児・介護休業法の改正について

# 1-1 運営規程及び重要事項について

## 主な指導・指摘事項

- ①運営規程及び重要事項説明等が（未作成・内容不十分）である。
- ②利用者に運営規程等の文書を交付して説明を行い、同意を得ていない。
- ③重要事項等の掲示が（未実施・内容不十分）である。

## 解説

①運営規程及び重要事項説明等が（未作成・内容不十分）である、について

運営規程/重要事項説明等について、保護者から受領する利用者負担の費用等、虐待の防止のための措置に関する事項について記載されていないケースがあった。

- ①施設の目的及び運営方針
- ②提供する保育の内容
- ③職員の職種、職員数及び職務内容
- 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利用者負担その他の費用の種類、支払いを求める理由及びその額
- ⑥乳児、満三歳に満たない幼児及び満三歳以上の幼児の区分ごとの利用定員
- ⑦保育所の利用の開始及び終了に関する事項並びに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保育所の運営に関する重要事項

苦情解決の仕組み、プライバシーポリシー、個人情報の取り扱い等も含まれます！

# 1-2 運営規程及び重要事項について

## 解説

②利用者に運営規程等の文書を交付して説明を行い、同意を得ていない、について  
保護者に同意を得ていないケースがあった。保護者に文書を交付して説明を行い、かつ同意を得る必要がある。

〔根拠法令等〕「大田区特定教育・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5条第1項」

## 解説

③重要事項等の掲示が（未実施・内容不十分）である、について  
掲示されていないケースが複数の施設であった。施設の見やすい場所に掲示する必要があるが、保護者が声をかけないと見ることができない、事務所にしまっているなどは、見やすい場所に掲示しているとは言えないので注意が必要。

〔根拠法令等〕「大田区特定教育・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23条」

# 2-1 職員の状況について

## 主な指導・指摘事項

- ①区に毎月報告する在籍職員名簿等に誤りがある。
- ②区の職員配置基準を満たしていない。
- ③職員の配置が適正に行われていない。

## 解説

### ①区に毎月報告する在籍職員名簿等に誤りがある、について

・保育士登録日以前に、「保育士」として報告されるケースがある。卒業見込証や保母資格証では、保育士としてみなすことはできず、保育士証が必要。ただし、保育士登録済通知書（スライド2-2）があれば、記載期限までは保育士証の代わりとなる。

・非常勤の勤務時間数が報告時間と大幅に乖離している場合や、乖離が続いている状況が散見される。報告した勤務時間数と実績に乖離がある場合には保育サービス課保育サービス基盤担当等に連絡／報告が必要。

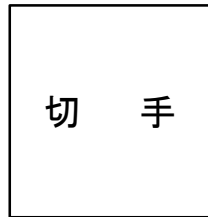
・退職、異動しており在籍していない職員が、退職や異動の旨の記載がないまま在籍職員として記載されているケースがある。適切に報告することが必要。

・常勤の要件を満たしていない職員を常勤としているケースがある。常勤要件（スライド2-3参照）を満たしていることが必要。

# 2-2 職員の状況について

## 保育士登録済通知書

### ①葉書表面



- A.申請者郵便番号
- B.申請者住所
- C.申請者氏名

#### (注意事項)

1 本通知書は、就業等諸手続の際、保育士証が手元に届くまでの間、暫定的に使用するためのものであり、証明の有効期限は本通知書の作成日から3ヶ月間です。

保育士証は、昼間不在でも郵便局の不在通知に従って勤務先でも受領する事が可能です。

2 保育士証が手元に届いた際には、必ず就職先等へ提示して下さい。

### ②葉書裏面

#### 保育士登録済通知書

<令和※年※月※日作成>

本通知書は、保育士証が手元に届くまでの間、暫定的に保育士登録がされた事を証明するものです。

(本通知書の有効期限は、本通知書作成日から3ヶ月間です。)

#### 保育士証記載事項

- ①氏名：
- ②本籍地：
- ③生年月日： 年 月 日
- ④登録年月日：
- ⑤登録先都道府県：
- ⑥登録番号：

## 2-3 職員の状況について

常勤の保育士とは、以下のすべてを満たす保育士

- (1) 各保育所の就業規則等で定めた常勤のうち、
- (2) 期間の定めのない労働契約を結んでいる者（1年以上の労働契約を結んでいる者を含む。）
- (3) 労働条件通知書等で明示された就業場所が当該保育所であり、かつ従事すべき業務が保育である者
- (4) 1日6時間以上かつ月20日以上、常態的に勤務する者※
- (5) 当該保育所（一括適用の場合は本社等）を適用事業所とする社会保険の被保険者である者

### POINT !

- ◆ 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不可
- ◆ 複数の施設において勤務している職員は常勤としては認められない。
- ◆ 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場合は、常勤職員に該当しない。

〔根拠法令等〕 「民間保育所に対する運営費実施要綱第2条(3)」

## 2-4 職員の状況について

### 解説

#### ②区の職員配置基準を満たしていない、について

- 認可基準及び公定価格上の保育士配置基準を満たすが、区が上乗せで求めている配置基準を満たせていない施設がある。各施設で、再度必要な保育士数を確認して、区が上乗せで求めている保育士数以上を配置すること。

- 0歳児保育事業を実施している施設は保健師等の配置が必要。

### 解説

#### ③職員の配置が適正に行われていない、について

- 施設長が配置されていない施設があった。施設長の変更は変更届が必要な事項であり、施設長要件に合致するかを確認してから変更すること。

〔根拠法令等〕 「民間保育所に対する運営費実施要綱」



# 3-1 適正配置と保健師等加算について

登園児童に対して必要な保育士数が1名の場合の職員の複数配置について

	職員資格		適否	備考
1	保育士証を持った 保育士(常勤)	保育士証を持った 保育士(常勤)	○	
2	保育士証を持った 保育士(常勤)	保育士証を持った 保育士(非常勤)	○	
3	保育士証を持った 保育士(非常勤)	保育士証を持った 保育士(非常勤)	×	都要綱第2-4職員(1)ア(イ)(b)に抵触 常勤保育士が各組や各グループに一人以上であるため。
4	保育士証を持った 保育士(常勤)	みなし保育士 (看護師、常勤/非常勤)	△ ※配置上、 問題ない	大田区の0歳児保健師等配置加算を適用している場合は、 保健師等は保健活動に従事することを想定されているため、 保育業務を行う場合(配置基準の1人として扱う場合)には 加算が不適用となる。
5	保育士証を持った 保育士(非常勤)	みなし保育士 (看護師、非常勤)	×	都要綱第2-4職員(1)ア(イ)(b)に抵触 常勤保育士が各組や各グループに一人以上であるため。

※その他、上記の場合に限らず施設長や、主任保育士専任加算の適用を受けている施設の主任保育士は、保育従事することは原則認められない。(早番や遅番を含む)

〔根拠法令等〕東京都児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例施行規則附則

## 3-2 適正配置と保健師等加算について

### 保健師等の配置について

大田区では保健師等の配置については、零歳児の定員が6名以上の施設では、必置となり、配置されていれば零歳児保健師等配置加算の対象になる。1歳児園については、保健師等の配置は必置ではないが、配置されていれば、1歳児園保健師等配置加算の対象となる。

### 解 説

●保健師等を2名以上雇用している場合においても、みなし保育士としての扱いができるのは1名のみ。※ また、保健師等をみなし保育士として扱えるのは乳児が4人以上入所している施設のみ。（東京児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例施行規則附則5）

※1名については、職員を特定する必要がある。

みなし保育士とされる職員が日や週によって異なるといった取り扱いはできない。

※1歳児園については、保健師等をみなし保育士とすることができない。

●大田区の0歳児保健師等配置加算を適用している場合は、保健師等は保健活動に従事することを想定されているため、配置基準の1人として保育士扱いされている場合には加算が不適用となる。

〔根拠法令等〕民間保育所に対する運営費実施要綱第7条

# 3-3 適正配置と保健師等加算について

## 保健師等の配置人数と注意点

パターン	注 意 点
保健師等が2名以上 (0歳児園)	<ul style="list-style-type: none"><li>●保育士とみなせるのは1名のみ</li><li>●上記の1名は特定する必要がある</li></ul>
保健師等が1名 (0歳児園)	<ul style="list-style-type: none"><li>●<u>みなし保育士として配置基準の1人としている場合は、保健師等の加算は適用外となる。</u></li></ul>
保健師等が1名以上 (1歳児園)	<ul style="list-style-type: none"><li>●保育士としてみなすことは不可</li></ul>

# 4 労働条件の明示について

## 主な指導・指摘事項

労働条件の明示等が（不十分・未実施）である。

### 解説

下記の（１）～（６）の労働条件は、書面の交付による明示をしなければならない。

※パートタイム労働者は、下記その他、昇給・退職手当・賞与の有無及び相談窓口についても書面による明示が必要

- （１）労働契約の期間
- （２）期間の定めがある労働契約の更新の基準
- （３）就業の場所・従事すべき業務
- （４）始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休暇、労働者を２組以上に分けて就業させる場合における終業時転換に関する事項
- （５）賃金の決定、計算・支払方法、賃金の締切、支払いの時期
- （６）退職に関する事項
- （７）昇給に関する事項
- （８）定めをした場合に明示しなければならない事項に該当するもの

変形労働時間制を採用している場合は、その旨記載してください。

# 5-1 職員の健康診断について

## 主な指導・指摘事項

- ①雇用時の健康診断の項目に不足がある。
- ②雇用時の健康診断が適切な時期に実施されていない。
- ③育児休業等明けの職員の健康診断が実施されていない。

## 解説

### ①について

雇用時の健康診断は項目が省略できない（受診項目についてはスライド5-2参照）。また、別に受けた健康診断結果を、雇用時の健康診断に代える場合は、受診日が採用前の3か月以内であり、かつ、受診項目が省略されていないことが必要。

### ②について

雇入れ時の健康診断を実施する時期については、雇用直前又は直後に実施する必要がある。

### ③について

復職後、速やかに当該労働者に対し、定期健康診断を実施しなければならない。

〔根拠法令等〕労働安全衛生規則第四十三条

# 5-2 職員の健康診断について

## 雇入時の健康診断項目について

### 健康診断項目

既往歴及び業務歴の調査

自覚症状及び他覚症状の有無の検査

身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査

胸部エックス線検査

血圧の測定

貧血の検査（血色素量、赤血球数）

肝機能検査（GOT、GTP、 $\gamma$ -GTP）

血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）

血糖検査（HbA1cでも可）

尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）

心電図検査

# 6 建物設備等の管理について

## 主な指導・指摘事項

①児童の安全確保について配慮が不十分である。

### 解説

下記の内容の指導等が多数であった。

施設内外の日常点検をし、安全確保に努めてください。

①誤飲等の防止

保育室内等に乳幼児が飲みこめるサイズの磁石等が使われていた。

②転倒防止

空気清浄器等の固定方法が不十分である。

③転落防止

おしぼり機器等が棚の上においてあるが、転落防止されていない。

④その他

避難経路が確保されていない（物品やバギー等で使用できない状況となっていないか）、屋上の使用において危険がある、窓の使用状況に危険がある等。

〔根拠法令等〕東京都保育所設備・運営基準解説

# 7-1 避難・消火訓練について

## 主な指導・指摘事項

- ①避難訓練/消火訓練を実施していない月がある。
- ②不審者対策訓練を実施していない。
- ③避難訓練及び消火訓練の（実施方法が不適切・結果記録不備）である。

## 解説

### ①について

避難訓練と消火訓練はそれぞれ毎月実施しなければならない。また、それぞれ実地訓練でなければならず、図上訓練や火元確認のみでは当該訓練に該当しない。消火訓練については、実施記録を必ず記載すること。

### ②について

年度内に1回以上は実施する必要がある。不審者対策訓練は実地訓練が望ましいとしているが、講習会等の形式であっても可。訓練記録は残すこと。

### ③について

避難訓練については避難先を屋外とすることを基本とすること。なお、天候等により避難口や1階スペース等までの避難とすることまでを妨げるものではない。消火訓練の記録においては、少なくとも出火場所、誰が、どのように消火体制をとったのかを記載すること。



# 7-2 避難・消火訓練について

## 各訓練の頻度

項目	頻度	注意点
避難訓練	毎月	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 図上訓練のみは避難訓練とならない。</li><li>・ 必ず避難行動を伴うこと。</li><li>・ 屋外への避難を基本とすること。</li><li>・ 不審者等に対応する訓練は避難訓練に該当しない。</li></ul>
消火訓練	毎月	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 火元を設定して行うこと。</li><li>・ 初期消火の態勢をとることが必要。 (設置場所や火元確認のみでは消火訓練に該当しない。実施記録を残すこと。)</li></ul>
不審者対策訓練	年1回以上	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 月の中で、不審者訓練のみを行う場合には、別途避難訓練及び消火訓練を実施する必要がある。</li><li>・ 未実施の場合、原則<b>文書指摘</b>の事項</li></ul>
引渡し訓練	年1回以上	

# 8-1 災害対策関連について

## 主な指導・指摘事項

- ①消防計画が（未作成・未届け）である。
- ②消防用設備等の自主点検をしていない。

## 解説

①消防計画が（未作成・未届）である、について  
新規園等で消防計画が作成されていない、作成されているが消防署に届けられていない等の実態があった。作成し、速やかに届け出る必要がある。

②消防用設備等の自主点検をしていない、について  
消防計画に定めた自主点検を実施していないケースがあった。消防用設備等の点検は法定点検以外にも、消防計画に沿って自主点検を実施すること。

〔根拠法令等〕 消防法第八条

## 8-2 災害対策関連について

### 令和3年度からの新規事項！！

令和3年7月の水防法改正により、避難確保計画に基づく訓練を実施した後の市区町村長への報告が義務化された。また、避難確保計画において、防災教育及び訓練の年間計画については、毎年計画することとなった。

- ①区へ避難訓練実施の報告がなされているか。
- ②計画がなされているか。

〔根拠法令等〕水防法第15条の3、土砂災害防止法第8条の2

# 9 公定価格における各種加算等の状況

- 1 施設長について
- 2 3歳児配置改善加算
- 3 減価償却費加算
- 4 賃借料加算
- 5 主任保育士専任加算
- 6 療育支援加算
- 7 事務職雇上費加算
- 8 高齢者等活躍促進加算
- 9 施設機能強化推進費加算
- 10 小学校接続加算
- 11 栄養管理加算
- 12 第三者評価受審加算

# 9-1 施設長について

施設長については、令和2年度から管理者設置加算から、公定価格の基本分単価に含まれる職員となった。  
施設長を配置していない場合は、減算となる。

## POINT !

- ◆児童福祉事業等に2年以上従事したことが確認できるか又はこれと同等以上の能力を有すると認めることができるか。
- ◆常時施設の運営管理の業務に専従しているか。(他施設兼務、他職務兼務をしていないか。)
- ◆委託費からの給与支出があるか。

### <基本的な考え方>

児童福祉事業等に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者で、常時実際にその施設の運営管理の業務に専従し、かつ委託費からの給与支出がある者とする。

## 9-2 3歳児配置改善加算

### POINT !

◆ 3歳児の利用子ども数15人につき保育士1人が配置されているか。

<基本的な考え方>

3歳児の配置基準を20人ではなく15人として計算して算定された必要職員数以上となる場合に加算する。

<算式>

$(0\text{歳児数} \times 1 / 3) + (1 \cdot 2\text{歳児数} \times 1 / 6) + (3\text{歳児数} \times \underline{1 / 15}) + (4 \cdot 5\text{歳児数} \times 1 / 30) = \text{配置基準上保育士数 (小数点以下四捨五入)}$

## 9-5 主任保育士専任加算

### POINT !

- ◆特別保育事業を複数実施しているか。
- ◆保護者や地域住民からの育児相談、地域の子育て支援活動等に積極的に取り組んでいるか。
- ◆主任保育士が主任業務に専任しているか。
- ◆代替保育士を配置しているか。

特別保育事業とは…

- (1) 延長保育事業
- (2) 一時預かり事業（一般型）
- (3) 病児保育事業
- (4) 乳児が3人以上利用している施設
- (5) 障害児（軽度障害児を含む。）が1人以上利用している施設

補足)

主任保育士がクラス担当から離れて指導計画の立案や地域の子育て支援活動等に専任できるようにするので、主任保育士がクラス担当等を兼務することは適当ではありません。また、主任保育士を配置基準の1名として配置している場合やあらかじめシフトで早番や遅番に配置基準の1名としている場合も同様に適当とは言えません。なお、主任保育士等が保育に従事することを一切排除するものではなく、その役割を適切に果たす観点から、配置基準を満たしたうえで園の運営の企画・調整、他の保育士等に対する指導・助言で保育に入ることは構いません。

## 9-6 療育支援加算

### POINT !

- ◆対象とする児童は、「大田区特別な支援を要する児童に対する保育の実施等に関する要綱」において特別な支援を要する児童であるか。
- ◆主任保育士を補助する者を配置しているか。
- ◆主任保育士を補助する者として雇用されている者の雇用契約書等の内容が適正か。
- ◆特別児童扶養手当支給対象児童の加算単価を適用している場合、適切に要件を確認しているか。
- ◆地域住民や保護者からの育児相談等の療育支援に積極的に取り組んでいるか。
- ◆主任保育士専任加算の対象施設であるか。

#### <補足事項>

- 対象とする児童は区が認める障害児とし、身体障害者手帳等の交付の有無は問わない。
- 「障害児を受け入れている」とは、月の初日において障害児が1人以上利用していることをもって満たしているものとし、以降年度を通じて当該要件を満たしているものとする。
- 主任保育士を補助する者とは非常勤職員であって、資格の有無は問わない。
- 取組の例示
  - ・施設を利用する気になる段階の子どもを含む障害児について、障害児施策との連携により、早期の段階から専門的な支援へと結びつける。
  - ・地域住民からの育児相談等へ対応し、専門的な支援へと結びつける。
  - ・補助者の活用により障害児施策との連携を図る。
  - ・保育所等訪問支援事業における個別支援計画の策定に当たっての連携役
  - ・障害児施策との連携により、施設における障害児保育の専門性を強化し、障害児に対する支援を充実



# 10 実費徴収について

令和元年9月18日付け31こ保発第12458号「私立認可保育園における保護者からの実費徴収等について（通知）」に沿って、取扱いがなされているか。特に下記の2項目において注意が必要！！

①保護者に負担させることが適当と認められないもの及び法外援護費で相当額全額を補助しているもの

- 0児から2歳児までの連絡帳
- 給食用食器（コップ、箸、スプーン等を含む）
- 哺乳瓶
- 台布巾
- 個人のものとして持ち帰れない文房具、絵本等（共用の糊など）
- 紙オムツの廃棄費用
- 給食費
- 延長保育の補食費
- 昼寝用の布団、上掛け、毛布等（ただし、シーツ・布団カバー類、タオル、タオルケットを除く）

②実費徴収を行う際に補助金相当額の減額を求めるもの

- 園外保育費（園外保育実施のためのバス借上等に要する経費）
- 卒園アルバム費

# 11-1 法外援護費の取扱いについて

「民間保育所に対する運営費実施要綱」の令和2年4月1日時改正の重要事項は次のとおり

## POINT！！

- ①法外援護費の算定における常勤定義の明文化  
(民間保育所に対する運営費実施要綱 運営費支給額算定基準等別記13 8(1))
- ②区加算職員の所定労働時間の下限設定  
(民間保育所に対する運営費実施要綱 運営費支給額算定基準等別記7)  
(民間保育所に対する運営費実施要綱 運営費支給額算定基準等別記13 8(2))
- ③他事業等の担当職員の取扱い  
(民間保育所に対する運営費実施要綱 運営費支給額算定基準等別記13 11)  
(民間保育所に対する運営費実施要綱 運営費支給額算定基準等別記13 12)

### 注意！

次スライド以降の説明は、変更内容の概略を説明している資料であり、また変更点は上記以外にも多数あるため、必ず要綱の本文で詳細を確認してください。

# 11-2 法外援護費の取扱いについて

## 解説

### ①法外援護費の算定における常勤定義の明文化、について

#### 従来の定義

- (1)各保育所の就業規則等で定めた常勤のうち、
- (2)期間の定めのない労働契約を結んでいる者  
(1年以上の労働契約を結んでいる者を含む。)
- (3)労働条件通知書等で明示された就業規則場所  
が当該保育所であり、かつ従事すべき業務が保  
育である者
- (4)1日6時間以上かつ月20日以上、常態的  
に勤務する者
- (5)当該保育所（一括適用の場合は本社等）を適  
用事業所とする社会保険の被保険者である者



#### 明文化された事項

- 左記に以外に新たに追加された常勤の要件  
「当該事業所において、最も優遇された雇用形態  
(通常、「正社員」等と呼称されるもの)にあり、  
当該事業所における最大所定労働時間を設定され  
る者」

#### ※非常勤として取り扱うケース

- (1)当該事業所において、最も優遇された雇用形態（通常、「正社員」等と呼称されるもの）にあり、当該事業所における最大所定労働時間を設定される者に該当しない場合
- (2)最も優遇された雇用形態に属してあっても、賃金規定等の適用に明らかな差異がある場合
- (3)給与形態が時給の場合
- (4)その他、他の常勤との処遇に著しい差があり、その他の常勤と同一に扱うことが適切でない場合

※ただし、「正社員」等のうち就業規則上保障された育児・介護のための部分休業を取得するために、一時的に最大所定労働時間を満たさない場合や、契約社員のうち契約期間以外の労働条件は「正社員」等と相違ない場合については、常勤として取り扱うことが可能

※日々の運用上の職員配置に係る常勤の判断に際しては、要綱第2条（3）に掲げる要件を充足すれば足りるが、常態的に要件を満たさない場合や他の常勤職員との処遇に著しい差がある等の場合は、常勤とは捉えられないことがある。

# 11-3 法外援護費の取扱いについて

## 解説 ②区加算職員の所定労働時間の下限設定、について

### ● 1歳児園保健師等配置加算における保健師等の所定労働時間

上記加算における保健師等の所定労働時間は要綱に明記されていなかったが、今回の改正により加算における保健師等の所定労働時間は少なくとも80時間以上必要であることが明記された。

### ● 区加算職員における非常勤職員と施設独自保育士の所定労働時間確保

改正前は、所定労働時間は要綱に明記されていなかったが、今回の改正により、

- ・非常勤職員 の所定労働時間は少なくとも80時間以上
- ・施設独自保育士 の所定労働時間は少なくとも40時間以上

であることが明文化された。

No	項目	必要な所定労働時間
1	1歳児園保健師等配置費加算（非常勤保健師等）	月80時間以上
2	給食調理員加算（非常勤調理員）	月80時間以上
3	1 1時間開所保育対策費（非常勤保育士）	月80時間以上
4	1 1時間開所保育対策費（施設独自保育士）	月40時間以上

# 11-4 法外援護費の取扱いについて

## 解説 ③他事業等の担当職員の取扱い、について

●法人本部に属する職員の取扱い、について  
法人本部に属する職員については、兼務の場合を含めて、法外援護費の算定から除外する。

●一時預かり事業及び定期利用保育事業の担当職員と法外援護費の算定、について  
一時預かり事業や定期利用保育事業を実施している施設において、一時預かりや定期利用を担当する職員の法外援護費算定上の取扱いが、明確になった。

・一時預かり事業（一般型）担当職員  
⇒法外援護費算定上の職員からは除外する。（従来通り）

・一時預かり事業（余裕活用型）及び緊急一時預かり事業担当職員  
⇒法外援護費算定上の職員に含める。（従来通り）

・定期利用保育事業  
⇒保育事業との兼務職員について、法外援護費算定上の職員に含める（専任職員は対象外）。  
ただし、当月の利用児童数に対する必要保育士数（小数点2位以下切捨て）に、当該事業所の常勤職員の所定労働時間を乗じた時間数以上を、定期利用保育事業に充てること。

なお、定期利用保育事業に充てる時間数は、利用児童数が0人となる場合を除いて、常勤職員1名分の所定労働時間を下回ることはできない。また、定期利用保育事業に時間数を充当する職員のうち1名以上は民間保育所に対する運営費実施要綱第2条に定める常勤保育士とする。（一部改訂）

# 12-1 育児・介護休業法の改正について

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日以降3段階にわたり施行されます。

(3回目の施行は令和5年4月1日からのため、本講習会では説明を省略します。)

## ◆令和4年4月1日から施行される内容

### ①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

育児休業を取得しやすい環境を整備し、該当者への周知を強化し、取得意向を個別に確認する必要があります。

### ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

育児・介護休業の取得要件が緩和され、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が撤廃されました。

# 12-2 育児・介護休業法の改正について

## ◆令和4年10月1日から施行される内容

### ①産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

育児休業とは別に取得可能で、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能。分割して2回取得可能ですが、初めにまとめて申し出る必要があります。

### ②育児休業の分割取得

育児休業について、分割して2回まで取得できるようになりました。

※改正内容の詳細につきましては、厚生労働省のHPやリーフレットをご確認いただき、就業規則等の見直しをお願いいたします。