全園説明会　資料14

定期指導監査における指摘事項について（防災、職員処遇）

令和６年３月

札幌市子ども未来局施設運営課　作成

定期指導監査における指摘事項（防災、職員処遇）

令和５年度に行った地方裁量型認定こども園及び地域型保育事業所の定期指導監査における指摘事項（指導事項や助言事項）のうち、防災、職員処遇に関する、主なものを紹介します。

ただし、防災については保育所などの指摘事項を含んでおりますので、定期指導監査で指摘を受けなかった施設においても、管理する施設の運営において同様の事例が生じていないか振り返りを行っていただくようお願いいたします。

防災に関する主な指摘事項(非常災害対策関係）

主な指導文例

- 非常災害対策計画を策定すること。
- 非常災害対策計画には、必要事項をすべて盛り込むこと。
- 施設の立地（浸水想定区域）に応じた訓練を実施すること。

Q.非常災害対策計画に盛り込む必要事項とは？

・立地条件の記載（ハザードマップでの位置付け）・災害に関する情報入手方法

・災害時の連絡先及び通信手段の確認（自治体、家族、職員等）

・避難を開始する時期、その判断基準（「避難準備情報発令時」など）

・避難場所　・避難経路（避難場所までのルート、所要時間等）

・避難方法　・災害時の人員体制、指揮系統（参集方法、役割分担等

Q.非常災害対策計画という名称のものを作成しなければいけないのか？

名称までは制約していません。内容が自然災害(地震、水害等）に対する対策の内容になっており、必要事項の内容が記載されていれば問題ありません。

防災に関する主な指摘事項（消防法関係）

主な指導文例

- 避難訓練及び消火訓練を毎月（幼保は年に２回以上）実施し、実施した内容はもれなく記録すること。
- 避難訓練及び消火訓練について、年２回以上、所轄の消防所へ事前に届け出ること。
- 避難経路に障害物を置かないこと。
- 消防計画について、防火管理者が提出した写しを施設に備えつけておくこと。

Q.テナントにて園を運営しており、ビルオーナーなどが防火管理者の場合、園がすべきことはあるの？

ビルオーナー等、園関係者以外が防火管理者の場合は、消防計画の作成、避難訓練の届出などのは防火管理者の責務であるため、園が行う必要はありません。ただ、園としてビル全体の消防計画を把握しておくべき(義務ではありません。）と市は考えていますので、写しを保管しておくよう教示しております。また、消防設備点検については、児童福祉施設である以上、必須となりますので、実施が必要となります。

防災に関する指摘事項の根拠通知・法令

先述した指導事項に関連する根拠通知や法令になりますので、ご参考にしてください。

非常災害対策関係

・札幌市児童福祉法施行条例第138条の27、143条(非常災害対策)
・札幌市私立認可保育所運営要綱第48条第1項（防災対策）
・札幌市家庭的保育事業等運営要綱第56条第1項(防災対策)
・雇児総発0909第2号(H28.9.9)　「児童福祉施設等における利用者の安全確保及び非常災害時の体制整備の強化・徹底について」

消防法関係

・消防法第８条（防火管理者の専任）
・消防法施行令第３条の２（防火管理者の責務）
・消防法施行規則第３条（防火管理に係る消防計画）
・消防法第17条３の３(消防の設備点検)
・消防法第８条の３（防炎性能等）
・消防法施行令第36条（点検を要しない防火対象物）
・消防法施行規則31の6(消防用設備等の点検及び報告)

職員処遇に関する指摘事項(労使協定について）

主な指導文例

- 時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）に定めた時間を超えて時間外勤務命令を行わないこと。
- 時間外労働等に係る協定(36協定）は協定期間開始前に労働基準監督署に届け出ること。

Q.時間外労働・休日労働に関する協定(36協定）の提出は起算日はと同日でも問題ないか。

提出は「起算日の前日」までとなりますので、起算日以降、遅れた日数の時間外労働や休日労働は労基法違反となりますので、ご注意頂きたいと思います。

職員処遇に関する指摘事項（手当の支給について）

主な指導文例

- 時間外勤務手当について、毎月支給している処遇改善加算Ⅰ及びⅡも算定基礎に含むこと。
- 割増賃金算定の基礎単価には、月毎に支給する手当を含めること。
  （ただし、労働基準法施行規則第21条に限定列挙されている手当を除く。）

Q.時間外勤務手当(割増賃金）の算定基礎単価に処遇改善加算は含まなければいけないのか。

処遇改善加算＝算定基礎単価に含むという事ではありませんが、毎月支給する手当であれば算定基礎単価に含まなければいけません。

Q.算定基礎単価から除外しても良い手当とは具体的にどのようなものを指しているのか。

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金と労基法施行規則第21条に列記されていますが、名称ではなく支給要件等の内容に応じて判断される(特に名称は住宅手当であっても一律支給される内容であれば除外不可）ため、迷った際は所轄の労基署に確認頂ければと思います。

職員処遇に関する指摘事項(健康診断等について）

主な指導文例

- 採用前の健康診断を実施すること
- 衛生推進者を選任すること。
- 衛生推進者を選任の上、職員へ周知すること。

Q.衛生推進者が必要となる「常時使用する労働者の数」の判断はどのように考えたら良いか。

パートなどの臨時的労働者も含めて、常態として使用する労働者の数で判断してください。

個別事例などで、判断に迷う時は所轄の労働基準監督署にお問い合わせください。

Q.衛生推進者の「職員への周知」は口頭のみで良いのか。

労働安全衛生法施行規則第12条の４にて「事業者は（中略）氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければならない。」と規定されています。

なお、「作業場の見やすい箇所に掲示する等」の「等」とは衛生推進者に腕章をつける、特別の防止を着用するなどと厚労省のHPで定義されておりますので、ご確認ください。

職員処遇に関する事項の根拠法令

先述した指導事項に関連する法令になりますので、ご参考にしてください。

労使協定について

・労働基準法第36条（時間外及び休日の労働）

手当の支給について

・労働基準法第37条第５項（時間外、休日及び深夜の割増賃金）
・労働基準法施行規則第21条

健康診断等について

・労働安全衛生規則第43条（雇入時の健康診断）
・労働安全衛生法 第12条の2（安全衛生推進者等）
・労働安全衛生規則第12条の３（安全衛生推進者等の専任）
・労働安全衛生規則第 12 条の４（安全衛生推進者等の氏名の周知）