

## (年次有給休暇)

**第39条** 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

- 2 使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日（以下「6箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

6箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
1年	1労働日
2年	2労働日
3年	4労働日
4年	6労働日
5年	8労働日
6年以上	10労働日

- 3 次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の1週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第1号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

1 1週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

2 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に1日を加えた日数を1週間の所定労働日数とする労働者の1年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

- 4 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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第1号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前3項の規定による有給休暇の日数のうち第2号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

1 時間を単位として有給休暇を与えることができるとされる労働者の範囲

2 時間を単位として与えることができるとされる有給休暇の日数（5日以内に限る。）

### 3 その他厚生労働省令で定める事項

- 5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 6 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により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。
- 7 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇（これらの規定により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。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）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。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、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。
- 8 前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。
- 9 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇の期間又は第4項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、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により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正11年法律第70号）第40条第1項に規定する標準報酬月額額の30分の1に相当する金額（その金額に、5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 10 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、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第2条第1号に規定する育児休業又は同条第2号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業した期間は、第1項及び第2項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

### (療養補償)

**第 75 条** 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

2 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

### (休業補償)

**第 76 条** 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の 100 分の 60 の休業補償を行わなければならない。

2 使用者は、前項の規定により休業補償を行つている労働者と同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の、1 月から 3 月まで、4 月から 6 月まで、7 月から 9 月まで及び 10 月から 12 月までの各区分による期間（以下 4 半期という。）ごとの 1 箇月 1 人当り平均額（常時 100 人未満の労働者を使用する事業場については、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における当該事業場の属する産業に係る毎月きまつて支給する給与の 4 半期の労働者 1 人当りの 1 箇月平均額。以下平均給与額という。）が、当該労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった日の属する 4 半期における平均給与額の 100 分の 120 をこえ、又は 100 分の 80 を下るに至つた場合においては、使用者は、その上昇し又は低下した比率に応じて、その上昇し又は低下するに至つた 4 半期の次の次の 4 半期において、前項の規定により当該労働者に対して行つている休業補償の額を改訂し、その改訂をした 4 半期に属する最初の月から改訂された額により休業補償を行わなければならない。改訂後の休業補償の額の改訂についてもこれに準ずる。

3 前項の規定により難い場合における改訂の方法その他同項の規定による改訂について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

### (障害補償)

**第 77 条** 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第 2 に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

### (休業補償及び障害補償の例外)

**第 78 条** 労働者が重大な過失によつて業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

### (遺族補償)

**第 79 条** 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の 1000 日分の遺族補償を行わなければならない。

#### (葬祭料)

**第 80 条** 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の 60 日分の葬祭料を支払わなければならない。

#### (打切補償)

**第 81 条** 第 75 条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

#### (分割補償)

**第 82 条** 使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合においては、第 77 条又は第 79 条の規定による補償に替え、平均賃金に別表第 3 に定める日数を乗じて得た金額を、6 年にわたり毎年補償することができる。

#### (補償を受ける権利)

**第 83 条** 補償を受ける権利は、労働者の退職によつて変更されることはない。

2 補償を受ける権利は、これを譲渡し、又は差し押えてはならない。

#### (他の法律との関係)

**第 84 条** この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

2 使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

#### (審査及び仲裁)

**第 85 条** 業務上の負傷、疾病又は死亡の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施に関して異議のある者は、行政官庁に対して、審査又は事件の仲裁を申し立てることができる。

2 行政官庁は、必要があると認める場合においては、職権で審査又は事件の仲裁をすることができる。

3 第 1 項の規定により審査若しくは仲裁の申立てがあつた事件又は前項の規定により行政官庁が審査若しくは仲裁を開始した事件について民事訴訟が提起されたときは、行政官庁は、当該事件については、審査又は仲裁をしない。

4 行政官庁は、審査又は仲裁のために必要であると認める場合においては、医師に診断又は検案をさせることができる。

5 第 1 項の規定による審査又は仲裁の申立て及び第 2 項の規定による審査又は仲裁の開始は、時効の中断に関しては、これを裁判上の請求とみなす。

**第 86 条** 前条の規定による審査及び仲裁の結果に不服のある者は、労働者災害補償保険審査官の審査又は仲裁を申し立てることができる。

2 前条第 3 項の規定は、前項の規定により審査又は仲裁の申立てがあつた場合に、これを準用する。

#### (請負事業に関する例外)

**第 87 条** 厚生労働省令で定める事業が数次の請負によつて行われる場合においては、災害補償については、その元請負人を使用者とみなす。

2 前項の場合、元請負人が書面による契約で下請負人に補償を引き受けさせた場合においては、その下請負人もまた使用者とする。但し、2 以上の下請負人に、同一の事業について重複して補償を引き受けさせてはならない。

3 前項の場合、元請負人が補償の請求を受けた場合においては、補償を引き受けた下請負人に対して、まづ催告すべきことを請求することができる。ただし、その下請負人が破産手続開始の決定を受け、又は行方が知れない場合においては、この限りでない。

#### (補償に関する細目)

**第 88 条** この章に定めるものの外、補償に関する細目は、厚生労働省令で定める。

#### (作成及び届出の義務)

**第 89 条** 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

1 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

2 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）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並びに昇給に関する事項

3 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

3 の 2 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

4 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

5 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

6 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

7 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項

8 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

9 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

10 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

### (制裁規定の制限)

**第 91 条** 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

### (法令等の周知義務)

**第 106 条** 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第18条第2項、第24条第1項ただし書、第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項、第32条の5第1項、第34条第2項ただし書、第36条第1項、第37条第3項、第38条の2第2項、第38条の3第1項並びに第39条第4項、第6項及び第9項ただし書に規定する協定並びに第38条の4第1項及び同条第5項（第41条の2第3項において準用する場合を含む。）並びに第41条の2第1項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

2 使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によつて、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

### (賃金台帳)

**第 108 条** 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

### (記録の保存)

**第 109 条** 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。

## ④ 労働安全衛生法

### (健康診断)

**第 66 条** 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行わなければならない。

2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。

4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時

の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

- 5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

#### ④6 労働安全衛生規則

##### (雇入時の健康診断)

第 43 条 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。

- 1 既往歴及び業務歴の調査
- 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力（1,000 ヘルツ及び 4,000 ヘルツの音に係る聴力をいう。次条第 1 項第 3 号において同じ。）の検査
- 4 胸部エックス線検査
- 5 血圧の測定
- 6 血色素量及び赤血球数の検査（次条第一項第六号において「貧血検査」という。）
- 7 血清グルタミンオキサロアセチクトランスアミナーゼ（GOT）、血清グルタミンピルビクトランスアミナーゼ（GPT）及びガンマーグルタミルトランスペプチダーゼ（γ-GTP）の検査（次条第 1 項第 7 号において「肝機能検査」という。）
- 8 低比重リポ蛋白コレステロール（LDLコレステロール）、高比重リポ蛋白コレステロール（HDLコレステロール）及び血清トリグリセライドの量の検査（次条第一項第八号において「血中脂質検査」という。）
- 9 血糖検査
- 10 尿中の糖及び蛋白の有無の検査（次条第 1 項第 10 号において「尿検査」という。）
- 12 心電図検査

##### (定期健康診断)

第 44 条 事業者は、常時使用する労働者（第 45 条第 1 項に規定する労働者を除く。）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。

- 1 既往歴及び業務歴の調査
- 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 4 胸部エックス線検査及び喀痰かくたん 検査
- 5 血圧の測定
- 6 貧血検査

- 7 肝機能検査
- 8 血中脂質検査
- 9 血糖検査
- 10 尿検査
- 11 心電図検査

#### ④⑦ 労働契約法

(労働契約の内容の理解の促進)

第4条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

#### ④⑧ 男女雇用機会均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として、予定する定めをしてはならない

- 2 〈 略 〉

- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 4 〈 略 〉

#### ④⑨ 育児・介護休業法：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

(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第9条の5第2項の規定による申出若しくは同条第4項の同意をしなかったことその他の同条第2項から第5項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### ⑤⑩ 施設型給付費等に係る処遇改善等加算について 令和5年6月7日 こども家庭庁成育局長・文部科学省初等中等教育局長連名通知

<⑤こちらでご確認ください> ↓

[https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10\\_000000037.html](https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10_000000037.html)

## ⑤1 児童福祉法

**第45条** 都道府県は、児童福祉施設の設備及び運営について、条例で基準を定めなければならない。この場合において、その基準は、児童の身体的、精神的及び社会的な発達のために必要な生活水準を確保するものでなければならない。

2 都道府県が前項の条例を定めるに当たっては、次に掲げる事項については内閣府令で定める基準に従い定めるものとし、その他の事項については内閣府令で定める基準を参酌するものとする。

1 児童福祉施設に配置する従業者及びその員数

2 児童福祉施設に係る居室及び病室の床面積その他児童福祉施設の設備に関する事項であつて児童の健全な発達に密接に関連するものとして内閣府令で定めるもの

3 児童福祉施設の運営に関する事項であつて、保育所における保育の内容その他児童（助産施設にあつては、妊産婦）の適切な処遇の確保及び秘密の保持、妊産婦の安全の確保並びに児童の健全な発達に密接に関連するものとして内閣府令で定めるもの

### 3・4 略

5 児童福祉施設の設置者は、第一項の基準を遵守しなければならない。

6 児童福祉施設の設置者は、児童福祉施設の設備及び運営についての水準の向上を図ることに努めるものとする。

## ⑤2 一括法：地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律

< 条文省略 >

※ 幼保連携型認定こども園に係る認定、変更届出、報告徴収等に関する事務は、一括法により、都道府県から政令市及び中核市に権限委譲がなされている。

## ⑤3 事業者向けFAQ（よくある質問）【第7版】

【認定こども園に関すること】

**Q5)** 幼保連携型認定こども園の学級編制について、1号認定・2号認定の子どもで、学級を分ける幼保連携型認定こども園の学級編制について、1号認定・2号認定の子どもで学級を分けることは可能ですか。

また、異年齢の3～5歳を1クラスにすることは可能ですか。

**A5)** 教育時間について編制する学級については、原則として1号・2号を区別せず一体的に行うことを想定しています。

また、異年齢での学級編制については、年度の初日前日に同年齢の幼児での編制を原則としつつ、地域の実情等に応じた、弾力的な対応が可能です。

Q10) 認定こども園において給食の実施は義務づけられるのですか。

A10) 幼保連携型認定こども園においては、保育認定（いわゆる2号・3号認定）子どもについては食事の提供を行うことが必要です（教育標準時間認定（いわゆる1号認定）子どもについては施設の任意）。

食事の提供にあたっては自園調理が原則ですが、満3歳以上の子どもについては一定の条件下で外部搬入が可能です。その場合は、独立した調理室でなく、現行の保育所と同様、加熱、保存等の調理機能を有する設備で代替可能です。また、自園調理による食事提供対象人数（1号認定子どもに食事の提供を行う場合は、当該1号認定子どもの数も含む）が20人未満の場合は、独立した調理室ではなく、必要な調理設備で代替可能です。

また、保護者が希望する場合や行事の日などにおいては、弁当持参による対応が認められます。

なお、幼保連携型以外の認定こども園の3類型については、各都道府県の条例等により、これと異なる基準となっている場合があります。

## ⑤4 認定こども園の認可・認定等に関する審査基準

兵庫県知事（以下「知事」という。）が、認定こども園の認可・認定等を行う場合は、認定こども園の認可等に関する条例（平成18年兵庫県条例第63号）その他の関係法令のほか、次の基準により審査する。

### 第1 設置認可・認定

#### 1 基本方針

認定こども園は、保護者の就労の有無に関わらず、就学前の子どもの教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を有することから、この多様な機能を生かし、都市部の待機児童対策、人口減少地域での子どもの育ちに必要な集団確保など、子どもの最善の利益に資する施設として、普及を推進する。

#### 2 名称

名称は、当該認定こども園の目的に照らしふさわしいものであって、かつ、兵庫県内の既存園の名称と紛らわしくないものであること。

#### 3 幼保連携型認定こども園の開園の時期

原則、毎年4月1日とする。

#### 4 土地・建物の所有等

- (1) 学校法人の設置する認定こども園については、「校地・校舎の自己所有を要しない小学校等設置事業の全国展開について」（平成19年3月28日付通知18文科高第756号）に準じた取扱いとする。
- (2) 学校法人及び国、地方公共団体以外の設置する認定こども園については、「不動産の貸与を受けて保育所を設置する場合の要件緩和について」（平成16年5月24日付通知雇児発第0524002号・社援発第0524008号）に準じた取扱いとする。

## 5 設備

必要な園具及び教具は、原則として自己所有とする。ただし、通常の教育及び保育上支障がないと認められる設備に限り、借用とすることができる。

## 6 資金

年間事業費の12分の1以上に相当する資金を、普通預金、当座預金等により有していること。

## 7 収支見込み

開園年度から少なくとも3年間の運営に係る収支について、適正な計画を立てており、保育料、入園料等園児納付金収入、補助金収入その他の収入で収支の均衡を保つことが可能であると認められること。

## 8 幼保連携型認定こども園の園長の資格

幼保連携型認定こども園の園長は、次のいずれかの要件に該当すること。

- (1) 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）による教諭の専修免許状又は一種免許状を有し、かつ、児童福祉法第18条の18第1項の登録を受けており、及び、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（平成26年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第2号。以下「認定こども園法施行規則」という。）第12条各号に掲げる教育又は児童福祉に関する職に5年以上あること。
- (2) 幼保連携型認定こども園の設置者の推薦書がある者（専修免許状、一種免許状、幼稚園教諭二種免許状又は保育士資格を有する者に限る。）で、次の要件のいずれかを満たすとともに、毎年、地方公共団体や関係団体等による園長研修等の受講に努めること。
  - ① 現行の幼稚園長、保育所長、認定こども園の長（以下「施設長」という。）として、5年以上、施設を適切に運営してきた者
  - ② 幼稚園、保育所又は認定こども園の教諭又は保育士（施設長を含む。）として、10年以上、教育、保育又は子育て支援に従事してきた者
  - ③ 別に定める地方公共団体や関係団体等による園長研修（以下、「特定園長研修」という。）を受講し、修了証の交付を受け、園長となるための識見を身につけた者
- (3) (2)以外の幼保連携型認定こども園の設置者の推薦書がある者で、平成26年度末において施設長であり、かつ、設置認可申請時まで継続して施設長である者については、(1)又は(2)に該当するまでの間、次の要件のすべてを満たすこと。
  - ① (2)の①から③までに掲げる要件のいずれかを満たすこと。
  - ② 認定こども園法施行規則第12条に定める園長の資格要件を満たす者又は幼稚園教諭免許二種免許状及び保育士資格を併有し、同条各号に掲げる教育又は児童福祉に関する職に5年以上ある者を当該幼保連携認定こども園の副園長、教頭又は主幹保育教諭として設置（常勤に限る。）すること。

- ③ 毎年、地方公共団体や関係団体等による園長研修等の受講に努めること。
- ④ 施設の認可日までに、特定園長研修を受講し、修了証の交付を受けることとし、修了後も5年ごとの期間に特定園長研修の受講及び修了証の交付を受けるよう努めること。

## 9 認定こども園の運営における実務経験等

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（平成18年法律第77号。以下「認定こども園法」という。）第3条第5項第2号及び第3号に規定する、認定こども園を経営するために必要な知識又は経験、社会的信望については、次の要件のすべてを満たすこと。

- (1) 申請者は、認定こども園法第3条第5項第4号の規定に該当しないこと。
- (2) 認定を受けようとする施設は、現に幼稚園又は保育所、認可外保育施設として運営実績があり、以下のいずれかに該当する施設であること。
  - ① 幼稚園及び保育所については、設置後に指導監査（施設監査のことであり、子ども・子育て支援法上の確認監査は含まない）を受けており、文書指摘に相当する基準違反がない、又は改善済であること。
  - ② 現に認可外保育施設等として概ね3年以上運営実績があり、かつ、直近の会計年度において、当該施設を経営する事業以外の事業を含む当該主体の全体の財務状況について、3年以上連続して損失を計上していないこと。なお、認可外保育施設については、認可外保育施設に対する指導監督の実施について（平成13年厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）に基づく認可外保育施設指導監督基準を継続して満たしていること。
- (3) 子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）第31条に基づく確認を受ける施設として相応しい施設であることを、市町等が認めていること（以下の①及び②に該当すること）。
  - ① 市町の子ども・子育て会議等において議論し、その必要性や適格性について同意を得ていること。
  - ② 市町等が、設置者及び施設長に社会的信望を有する旨を証明していること。

## 10 特定認可外保育施設型認定こども園における認可施設への移行計画の策定

特定認可外保育施設型認定こども園は、原則、認定後、5年以内に幼保連携型認定こども園又は幼稚園型認定こども園、保育所型認定こども園へ移行することとし、認定申請時に、移行に向けた計画書を提出すること。

ただし、過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）に規定する過疎地域等に設置する場合において、地域における子どもの数を考慮し、認可施設として維持運営するのは困難と判断できる場合はこの限りでない。

## 11 子育て支援事業

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（平成26年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第2号）第2条各号に掲げる事業又は知事

が別に定める事業を実施しなければならない。実施内容については、以下の事項に留意して実施するものとする。

- (1) 単に保護者の育児に代わって行うのではなく、教育及び保育に関する専門性を十分に活用し、子育て相談や親子の集いの場の提供等の保護者への支援を通して保護者自身の子育て力の向上を積極的に支援するものであること。
- (2) 子育て相談や親子の集う場について、週3日以上開設するなど保護者が利用を希望するときに利用可能な体制が確保されていること。

## 第2 標準処理期間

- 1 申請書の到達後、申請書に対する処分を行うまでの標準処理期間（当該申請の補正に要する期間を除く。）は6カ月とする。

### 附 則

- 1 この基準は、平成26年11月5日から施行する。
- 2 この基準は、平成27年1月19日から施行する。
- 3 この基準は、平成27年2月16日から施行する。
- 4 この基準は、平成29年8月31日から施行する。
- 5 この基準は、平成30年12月7日から施行する。  
ただし、8(3)④の取扱いについては、平成32年（2020年）4月1日から適用する。
- 6 この基準は、令和2年8月20日から施行する。
- 7 8(2)及び(3)に定める園長の資格は、平成36年度末（2024年度末）までの取扱いとし、平成37年度（2025年度）以降の取扱いについては、遅くとも平成35年度末（2023年度末）までに検討する。
- 8 9(3)に定める認定こども園を経営するために必要な知識又は経験、社会的信望に関する要件については、平成30年4月1日までに認定を受ける施設に限り、①のみの取扱いとする。
- 9 10に定める移行計画の策定について、平成29年4月1日時点において現に特定認可外保育施設型認定こども園として運営をしている施設は、平成30年3月末までに移行計画書を提出することとし、移行期限は平成35年（2023年）3月末を原則とする。
- 10 8(2)③の取扱いについては、令和2年4月1日から令和4年3月末までの間においては、令和4年3月末までに特定園長研修を受講し、修了証の交付を受け、園長となるための見識を身につけた者とする。
- 11 8(3)④の取扱いについては、令和2年4月1日時点において認可を受けている又は令和2年4月2日から令和4年3月末までの間において認可を受ける幼保連携型認定こども園の園長は、令和4年3月末までに特定園長研修を受講し、修了証の交付を受けることとし、修了後も5年ごとの期間に特定園長研修の受講及び修了証の交付を受けるよう努めること。

## ⑥ 保育士特定登録取消者管理システムの運用開始に向けて（こども家庭庁）

<⑤⑤こちらでご確認ください>

[https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10\\_000000037.html](https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10_000000037.html)

- ⑤⑥ こ成基第42号：保育士による児童生徒性暴力等の防止に関する基本的な指針について〔令和5年3月27日（令和6年3月29日一部改正）厚生労働省子ども家庭局長通知〕  
（一部抜粋）

<⑤⑥こちらでご確認ください>

[https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10\\_000000037.html](https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10_000000037.html)

- ⑤⑦ 児童生徒等に対し性暴力を行った教員への厳正な対応について

<⑤⑦こちらでご確認ください>

[https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10\\_000000037.html](https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10_000000037.html)