

家庭的保育事業等

指導検査基準（平成30年4月1日適用）

指導検査基準中の 「評価区分」

評価区分	評価区分	指 導 形 態
C	文書指摘	<p>福祉関係法令及び福祉関係通達等に違反する場合（軽微な違反の場合を除く。）は、原則として、「文書指摘」とする。 ただし、改善中の場合、特別な事情により改善が遅延している場合等は、「口頭指導」とすることができる。</p>
B	口頭指導	<p>福祉関係法令以外の関係法令又はその他の通達等に違反する場合は、原則として、「口頭指導」とする。 ただし、管理運営上支障が大きいと認められる場合又は正当な理由なく改善を怠っている場合は、「文書指摘」とする。</p> <p>なお、福祉関係法令及び福祉関係通達等に違反する場合であっても、軽微な違反の場合に限り、「口頭指導」とすることができる。</p>
A	助言指導	<p>法令及び通達等のいずれにも適合する場合は、水準向上のための「助言指導」を行う。</p>

(家庭的保育事業等)

運

營

編

[凡例]

※ 以下の関係法令、通知を略称して次のように表記する。

No.	関係法令・通知	略称
1	雇児発1212第6号通知「家庭的保育事業等の認可等について」：厚生労働省雇用均等・児童家庭局長	雇児発1212第6号通知
2	八王子市家庭的保育事業等事業認可等事務取扱要綱（平成27年3月31日決裁）	事務取扱要綱
3	八王子市家庭的保育事業等の設備及び運営の基準に関する条例（平成26年八王子市条例第36号）	市条例
4	平成18年10月6日雇児総発第1006001号「児童福祉施設における施設内虐待の防止について」 ：厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長通知	雇児総発第1006001号
5	個人情報の保護に関する法律	個人情報保護法
6	平成12年6月7日児発第575号「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」 ：厚生省児童家庭局長通知	児発第575号通知
7	平成26年4月1日雇児発0401第12号「「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」の全部改正について」 ：厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知	雇児発0401第12号
8	平成5年6月18日 法律第76号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」	パートタイム労働法
9	平成5年11月19日 労働省令第34号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則」	パートタイム労働法施行規則
10	子ども・子育て支援新制度に係る児童福祉施設の設備及び運営に関する基準の一部改正について	雇児発0905第4号
11	平成13年7月23日雇児発第488号「社会福祉法人の認可等の適正化並びに社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監督の徹底について」：厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知（平成25年3月29日雇児発0329第16号により改正）	雇児発第488号通知
12	平成3年12月20日基発第712号「育児休業制度の労働基準法上の取扱いについて」	基発第712号通知
13	平成3年5月15日法律第76号「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」	育児・介護休業法

14	平成3年10月15日労働省令第25号「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施行規則」	育児・介護休業法施行規則
15	平成21年12月28日雇児発第1228第2号「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の施行について」：厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知	雇児発第1228第2号
16	平成17年9月30日雇児保発第0930001号「保育所における保育士等の適正配置について」：厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知	雇児保発第0930001号
17	平成10年4月9日児発第302号「保育所分園の設置運営について」：厚生省児童家庭局長通知	児発第302号
18	平成10年2月18日児発第85号「保育所における短時間勤務の保育士の導入について」：厚生省児童家庭局長通知	児発第85号
19	八王子市民間保育所産休等代替職員制度実施要綱（平成26年4月1日決裁）	市産休代替実施要綱
20	昭和47年7月1日法律第113号「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」（平成24年6月27日改正）	均等法
21	平成19年厚生労働省告示第289号「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に対する基本的な指針」第3-2②③	厚生労働省告示第289号
22	平成19年厚生労働省告示第326号「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」	厚生労働省告示第326号
23	平成14年12月25日 雇児発第1225008号通知「児童福祉施設最低基準の一部改正について」：厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知	雇児発第1225008号通知
24	建築基準法（平成25年法律第201号）	建築基準法
25	平成8年7月19日社援施第116号「社会福祉施設における飲用井戸及び受水槽の衛生確保について」：厚生省社会・援護局施設人材課長通知	社援施第116号通知
26	水道法（昭和32年法律第177号）	水道法
27	水道法施行令（昭和32年12月12日政令第336号）	水道法施行令
28	水道法施行規則（昭和32年12月14日厚生省令第45号）	水道法施行規則

29	浄化槽法（昭和58年法律第43号）	浄化槽法
30	消防法（昭和23年法律第186号）	消防法
31	消防法施行令（昭和36年3月25日政令第37号）	消防法施行令
32	消防法施行規則（昭和36年4月1日自治省令第6号）	消防法施行規則
33	昭和62年9月18日社施第107号「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」：厚生省社会・児童家庭局長連名通知	社施第107号通知
34	東京都震災対策条例（平成12年東京都条例第202号）	東京都震災対策条例
35	昭和55年1月16日社施第5号「社会福祉施設における地震防災応急計画の作成について」：厚生省社会局施設課長・児童家庭局企画課長通知	社施第5号通知
36	東京都震災対策条例に基づく事業所防災計画に関する告示（平成13年東京消防庁告示第2号）	東京消防庁告示第2号
37	昭和48年4月13日社施第59号厚生省社会・児童家庭局長連名通知「社会福祉施設における火災防止対策の強化について」	社施第59号通知
38	平成13年6月15日雇児総発第402号：厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長「児童福祉施設等における児童の安全の確保について」	雇児総発第402号通知
39	平成14年5月21日雇児発第0521001号「「保育所における短時間勤務の保育士の導入につて」の一部改正について」：厚生労働省雇用均等・児童家庭局長	雇児発第0521001号
40	平成26年7月24日基発0724第2号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」第11ト(ニ)	基発0724第2号

目 次

1	児童の入所状況		5	勤務状況	
(1)	認可定員の遵守	1	(1)	勤務体制	13
(2)	認可内容の変更（建物設備を除く）	1	(2)	男女の均等な待遇の確保	14
			(3)	妊娠した労働者等の就業環境の整備	14
			(4)	勤務状況の帳簿の整備	14
2	基本方針及び組織		6	職員給与等の状況	
(1)	福祉サービスの基本的理念	2	(1)	本俸・諸手当	14
(2)	利用者の人権の擁護、虐待の防止	2	(2)	社会保険	15
(3)	個人情報保護	2	(3)	貸金台帳	15
(4)	秘密保持	2	7	健康管理	
(5)	苦情解決	3	(1)	安全衛生管理体制	15
(6)	サービスの質の評価等	3	(2)	健康診断	16
(7)	運営委員会	3	8	職員研修	17
(8)	家庭的保育事業等運営規程	4	9	建物設備等の管理	17
(9)	分掌事務	4	10	建物設備等の管理	
(10)	業務日誌（園日誌）	4	(1)	建物設備の状況	17
(11)	職員会議	4	(2)	建物設備の安全、衛生	19
			(3)	環境衛生の状況	20
3	就業規則等の整備		11	災害対策の状況	
(1)	就業規則	5	(1)	管理体制（防火管理者）	20
(2)	給与規程	7	(2)	防火対策	21
(3)	育児休業規程等	7	(3)	消防計画等	21
(4)	旅費	10	(4)	消防署の立入検査	21
(5)	労使協定等	10	(5)	防災訓練等	22
(6)	周知等の措置	11	(6)	災害発生時への備え	22
			(7)	保安設備	23
			(8)	安全対策	24
4	職員の状況				
(1)	職員の配置	11			
(2)	職員の資格保有	12			
(3)	採用、退職	13			
(4)	関連帳簿の整備	13			

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
2 基本方針及び組織					
(1) 福祉サービスの基本的理念	1 家庭的保育事業者等は、利用者の国籍、信条、社会的身分等、又は入所に要する費用負担によって差別的な取り扱いをしてはならない。なお、宗教上の行為、祝典、儀式、又は行事への参加を強制することは、厳に慎まなければならない。 また、職員に対し、国籍、信条、又は社会的身分等を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。	1 国籍、信条、社会的身分又は利用に要する費用負担の有無によって、差別的扱いをしてはいないか。	(1) 児童福祉法第1条 (2) 市条例第12条 (3) 労働基準法第3条	(1) 国籍、信条、社会的身分又は利用に要する費用負担の有無によって、差別的扱いをしている。	C
(2) 利用者の人権の擁護、虐待の防止	1 家庭的保育事業者等の職員は、利用乳幼児に対し、法第33条の10各号に掲げる行為その他の当該利用乳幼児の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。 2 家庭的保育事業等の長は、利用乳幼児又は障害者に対する虐待事案の早期発見及び防止に努めるため、職員に対し虐待防止研修を実施するなど、必要な措置を講じなければならない。	1 乳幼児の心身に有害な影響を与える行為をしていないか。 2 乳幼児に対する虐待事案の早期発見及び防止のため、職員に対し虐待防止研修を実施するなど、必要な措置を講じているか。	(1) 児童福祉法第33条の10 (2) 市条例第13条 (3) 児童虐待の防止等に関する法律（平成12年法律第82号）第2条、第3条 (4) 雇児総発第1006001号	(1) 利用者の心身に有害な影響を与える行為をしていないか。 (2) 職員に対し虐待防止研修を実施するなど、必要な措置を講じていない。	C C
(3) 個人情報保護	福祉関係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を認識し、個人の権利利益の侵害を防止するため、必要な措置を講ずる必要がある。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又は公表すること。 (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えい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。	1 個人情報保護に関して、法律等に基づいて適切な措置を講じているか。	(1) 個人情報保護法第15条～第31条 (2) 八王子市個人情報の保護に関する条例（平成16年八王子市条例第33号）第5条 (3) 保育所保育指針第1章1(5)ウ	(1) 適切な措置を講じていない。	C
(4) 秘密保持	家庭的保育事業等の職員は、正当な理由なく、業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。家庭的保育事業等は、職員であった者が秘密を漏らすことがないように、必要な措置を講じなければならない。 必要な措置（例） ・ 規程等の整備 ・ 雇用時の取決め 等	1 家庭的保育事業等は秘密を漏らすことがないように必要な措置を講じているか。	(1) 市条例第20条 (2) 保育所保育指針第4章1(2)イ	(1) 必要な措置を講じていない。 (2) 必要な措置が不十分である。	C B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 苦情解決	<p>家庭的保育事業者等は、利用乳幼児又はその保護者等からの保育に関する苦情に迅速かつ適切に対応するために、窓口の設置その他必要な措置を講じなければならない。</p> <p>必要な措置(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内の掲示 ・利用者への文書での配布 	<p>1 苦情を受け付けるための窓口を設置するなど苦情解決に適切に対応しているか。</p> <p>2 施設内への掲示、文書の配布等により、苦情解決の仕組みが利用者に周知されているか。</p>	<p>(1) 市条例第21条</p> <p>(2) 児発第575号通知 ※社福法82条は小規模のみ</p> <p>(1) 児発第575号通知</p>	<p>(1) 苦情解決の仕組みを整備していない。</p> <p>(2) 苦情解決の仕組みの整備が不十分である。</p> <p>(1) 利用者への周知が行われていない。</p> <p>(2) 利用者への周知が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(6) サービスの質の評価等	<p>家庭的保育事業等は自ら業務の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない。</p> <p>家庭的保育事業等は定期的に外部の者による評価を受けて、それらの結果を公表し、常にその改善を図るよう努めなければならない。</p> <p>※家庭的保育事業においては、利用者も非常に少なく調査結果から誰が回答したのか判別が可能であることを考慮し、第三者評価については対象外とする。</p>	<p>1 自ら業務の質の評価を行い、常にその改善を図っているか。</p> <p>2 定期的に福祉サービス第三者評価受審等、サービスの質向上のための取組をしているか。</p> <p>※小規模、事業所内5年に1回程度</p>	<p>(1) 市条例第6条の3、4 ※社福法78条は小規模のみ</p> <p>(2) 雇児発0401第12号</p>	<p>(1) サービス評価等、サービスの質向上のための取組を行っていない。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(7) 運営委員会 【社会福祉法人又は学校法人以外が設置する家庭的保育事業等】	<p>社会福祉法人又は学校法人以外が設置する家庭的保育事業等については、社会福祉事業について知識経験を有する者、保育サービスの利用者（これに準ずる者を含む。）及び実務を担当する幹部職員を含む運営委員会（家庭的保育事業等の運営に関し、当該家庭的保育事業等の設置者の相談に応じ、又は意見を述べる委員会をいう。）を設置し、適正に運営する必要がある。ただし、経営者に保育サービスの利用者（これに準ずる者を含む。）及び実務を担当する幹部職員を含む場合を除く。</p> <p>なお、地方公共団体が設置し運営業務を委託する場合も同様である。</p> <p>※定員5人以下の事業所内保育事業所及び家庭的保育事業については対象外</p>	<p>1 運営委員会を設置しているか。</p> <p>2 運営委員会は適正に運営されているか。</p>	<p>(1) 雇児発1212第6号 第1-3 (3)ウ(イ) 事務取扱要綱第2-4 (2)</p> <p>(1) 雇児発1212第6号 第1-3 (3)ウ(イ) 事務取扱要綱第2-4 (2)</p>	<p>(1) 運営委員会を設置していない。</p> <p>(1) 運営委員会の運営が不適正である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(8) 家庭的保育事業等運営規程	<p>家庭的保育事業等は、次の各号に掲げる事業等の運営についての重要事項に関する規定を園則として定めておかなければならない。</p> <p>(1) 事業等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、員数及び職務の内容 (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費用の種類、支払を求める理由及びその額 (6) 乳児、満3歳に満たない幼児及び満3歳以上の幼児の区分ごとの利用定員 (7) 保育施設の利用開始、終了に関する事項の幼児の区分ごとの利用定員 (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) 保育施設の運営に関する重要事項</p> <p>※全部（一部）を別途規程している場合、重ねて規程する必要はなく、別途定めている規程を示せば足りる。</p>	1 家庭的保育事業等の運営規程を適切に定めているか。	(1) 市条例第18条 (2) 雇児発0905第4号 (3) 事務取扱要綱第3-1- (1) イ	(1) 家庭的保育事業等の運営規定を定めていない。 (2) 内容が不十分である。	C B
(9) 分掌事務	<p>職員の職種や員数に基づき、職務の内容などを定めた分掌事務を明確にすることは、適切に職務を遂行し、かつ責任の所在を明らかにする観点から必要なことである。</p>	1 各職員の職務分掌は明確になっているか。	(1) 市条例第18条	(1) 職務分掌が明確でない。	B
(10) 業務日誌（園日誌）	<p>家庭的保育事業等の状況を的確に把握するため、業務（園）日誌は施設の日常業務を一覧できる内容である必要がある。施設長等が日々の施設運営上重要と認めることを記録する。</p> <p>（例）職員及び児童の出欠状況、園行事、会議、出張、来訪者等</p>	1 業務（園）日誌を適切に作成しているか。 2 適正に記録、保管しているか。	(1) 市条例第19条	(1) 業務（園）日誌が未作成である。 (2) 記録が不十分である。	B B
(11) 職員会議	<p>家庭的保育事業等は、職員会議等を通じて職員間の連携を十分に図るとともに、各種研修への参加機会の確保等に努めること。</p> <p>記録は、日時、場所、出席者、欠席者、会議内容等を記録する。</p>	1 職員会議の開催方法等は適切か。 2 会議録を作成しているか。	(1) 事務取扱要綱第2-4(1)ア（サ） (2) 保育所保育指針第1章3(5)イ、第5章2(2) (3) 市条例第19条	(1) 職員会議等を通じて職員間の連携が十分に図られていない。各種研修への参加機会の確保等に努められていない。 (2) 会議録を作成していない。	B B B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
3 就業規則等の整備 (1) 就業規則	<p>1 就業規則は当該事業等の職員の労働条件を具体的に定めたものであり、職員の給与とともに、職員処遇の中心をなすものである。施設の円滑かつ適正な運営を期す上からも、これらを踏まえた職員処遇が適正に行われていることが必要である。本規則は労働基準法等労働関係法令と密接な関係を有し、規則の内容や適用の是非については、高度に専門的知識、経験及び判断が要求される場合がある。従って検査に当たっては、必要な事項が定められていること、内容の適否、作成に当たっての適正な手続の履行、職員への適正な周知などを調べることとなるが、高度に専門的な事項については、労働基準監督署等の監督機関の指導を受けるよう助言する。</p> <p>2 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。 10人未満の施設については、作成の義務はないが、社会福祉施設の近代的労使関係に必要なとされる労働条件の明示の観点から作成を助言する。</p>	<p>1 職員10人以上の事業所等について、就業規則を整備しているか。</p> <p>2 非常勤職員就業規則を整備しているか（就業規則に非常勤職員に関する規程が含まれていない場合）。</p> <p>3 就業規則の記載内容は適正か。 ・有給休暇の付与日数は労働基準法で定められた日数であるか。 ・勤務時間及び休憩時間は法定時間を遵守しているか。 ・65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を定めているか（平成25年4月1日施行）。</p>	<p>(1) 労働基準法第32条～41条、第89条、第90条、第106条</p> <p>(1) パートタイム労働法第7条 (2) 厚生労働省告示第326号</p> <p>(1) 労働基準法第32～41条、第89条 (2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条</p>	<p>(1) 就業規則を作成していない。</p> <p>(2) 必要記載事項を規定していない。</p> <p>(1) 非常勤職員就業規則を作成していない。</p> <p>(1) 就業規則の内容が不適正である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 給与規程	1 給与規程は、就業規則の一部であるから、作成、改正、届出等についても就業規則と一体のものであるが職員の給与が職員の処遇上極めて重要であることから適正に整備されていることが必須である。	1 給与規程を整備し、労働基準監督署に届け出ているか。	(1) 労働基準法第89条、第90条 (2) 雇児発第488号通知5(3)オ	(1) 給与規程を整備していない。 (2) 労働基準監督署に届け出していない。	B B
	2 職員の給与の支給については、労働基準法（差別的扱いの禁止、男女同一、賃金支払い方法、非常時払い、時間外勤務手当等）及び最低賃金法で定める事項の外は、当該法人における労働契約、就業規則、労働協約が尊重される。	2 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。	(1) 労働基準法第3条、第4条、第24～第28条、第37条、第89条	(1) 給与規程の内容が不適正である。 (2) 給与規程と実態に差異がある。	B B
	3 給与及び諸手当の支給基準が明確であり、また、基準に従って支給すること。	3 給与及び諸手当等の支給基準が明確になっているか。	(1) 労働基準法第15条、第89条 (2) 雇児発第488号通知5(3)オ	(1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。	B
(3) 育児介護休業規程等	1 育児休業 (1) 育児休業とは、1歳（一定の条件下で2歳）に満たない子を養育する労働者が休業を申出ることにより労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することができないとの労使協定がある場合は事業主は申出を拒むことができる。 ・雇用された期間が1年に満たない場合 ・申出の日から1年以内(1歳6か月及び2歳まで育児休業する場合には6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかかな場合 ・1週間の所定労働日数が2日以下の場合 ※ 両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで1年間以内の休業が可能。 育児休業は就業規則の記載事項である「休暇」に含まれることから、就業規則において次の事項を定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。 ・育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件 ・育児休業の取得に必要な手続 ・育児休業期間 また、育児休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項をあらかじめ定めるとともに、労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。 加えて、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない。	1 育児休業に関する規程を整備し、労働基準監督署に届け出ているか。（就業規則において育児休業に関する事項を定めていない場合）	(1) 労働基準法第89条、90条 (2) 基発第712号通知 (3) 育児・介護休業法第5条～第10条、第16条の8、第17条、第19条、第21条、第23条、第24条 (4) 育児・介護休業法施行規則第8条 (5) 雇児発第0802第3号	(1) 育児休業に関する規程を整備していない。 (2) 育児休業に関する規程の内容に不備がある。 (3) 労働基準監督署に届け出していない。	B B B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>(2) 勤務時間の短縮等の措置</p> <p>① 3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについては、事業主は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため、労働者の申出に基づき、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務制度が義務付けられる。</p> <p>なお、労使協定により適用除外とした場合のうち、労働時間の短縮措置を講じることが困難な業務に従事する労働者については、以下のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業の制度に準ずる措置 ・ フレックスタイム制 ・ 始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ ・ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 <p>② 所定時間外労働をさせない制度</p> <p>3歳までの子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて、労働させてはならない。</p> <p>(3) 時間外労働の制限</p> <p>小学校就学前の子を養育する者から、当該子を養育するために請求があったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。</p> <p>ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。(制限時間1月24時間、1年150時間)</p> <p>(4) 深夜労働の制限</p> <p>小学校就学前の子を養育する者から、当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p>	<p>2 育児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。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第10条、第16条の8、第17条、第19条、第23条、第24条</p>	<p>(1) 育児休業及び勤務時間の短縮等の措置を講じていない。</p> <p>(2) 法に定める短時間勤務の措置を実施していない。</p> <p>(3) 法に定める所定外労働時間の免除を行っていない。</p> <p>(4) 時間外労働の制限について、適切に実施していない。</p> <p>(5) 深夜労働の制限について、適切に実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>2 介護休業</p> <p>(1) 介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が休業を申し出ることにより労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいう。</p> <p>ただし、次の労働者について介護休業をすることができないとの労使協定がある場合は事業主は申し出を拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用された期間が1年に満たない場合 ・ その他合理的理由がある場合 <p>介護休業は就業規則の記載事項である「休暇」に含まれることから、就業規則において次の事項を定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件 ・ 介護休業の取得に必要な手続 ・ 介護休業期間 <p>また、介護休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項をあらかじめ定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。</p>	<p>3 介護休業に関する規程を整備し、労働基準監督署に届け出ているか。(就業規則において介護休業に関する事項を定めていない場合)</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(2) 育児・介護休業法第11条～第16条、第18条、第20条、第23条</p> <p>(3) 雇児発第1228第2号</p>	<p>(1) 介護休業に関する規程を整備していない。</p> <p>(2) 介護休業に関する規程の内容に不備がある。</p> <p>(3) 労働基準監督署に届け出していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>(2) 勤務時間の短縮等の措置 要介護状態にある対象家族を介護する労働者については、事業主は、労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、次のいずれかの方法を講じる必要がある。介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能。</p> <p>① 短時間勤務制度 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ ④ 介護サービスを利用する場合の費用の助成その他これに準ずる制度</p> <p>(3) 時間外労働の制限 要介護状態にある対象家族を介護する労働者から、当該対象家族を介護するために請求があったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。(制限時間1月24時間、1年150時間)</p> <p>(4) 深夜労働の制限 要介護状態にある対象家族を介護する労働者から、当該対象家族を介護するために請求があったときは、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p>	<p>4 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。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第11条～第16条、第18条、第20条、第23条</p>	<p>(1) 介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を講じていない。</p> <p>(1) 時間外労働の制限について、適切に実施していない。</p> <p>(1) 深夜労働の制限について、適切に実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>3 子の看護休暇 小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、病気・けがをした子の看護のほか予防接種、健康診断を受けさせるために、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日休暇取得できる。看護休暇は半日単位(所定労働時間の2分の1)で取得できる。</p>	<p>4 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16条の4</p>	<p>(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施していない。</p>	<p>B</p>
	<p>4 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために休暇を取得することができる。介護休暇は半日単位(所定労働時間の2分の1)で取得できる。</p>	<p>5 介護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の5～第16条の7</p>	<p>(1) 介護休暇制度について、適切に実施していない。</p>	<p>B</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	5 労働者の配置に関する配慮 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。	6 労働者の配置について、配慮しているか。	(1) 育児・介護休業法第26条	(1) 労働者の配置について、配慮していない。	B
(4) 旅費	1 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、宿泊費の定額払いを行う場合は根拠となる規程が必要である。	1 旅費に関する規程を整備しているか（実費以外を支給している場合）。また、規程と実態に差異はないか。	(1) 労働基準法第89条10号	(1) 旅費に関する規程を整備していない。又は内容に不備がある。 (2) 旅費に関する規程内容と実態に差異がある。	B B
(5) 労使協定等	1 36協定 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。なお、届出の様式は労働基準監督署の窓口に備えられており、有効期間は1年が一般的である。また、協定は法の適用単位である事業場ごとに締結しなければならない。	1 36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ているか。（時間外及び休日に労働させる場合）	(1) 労働基準法第36条	(1) 36協定を締結していない。 (2) 労働基準監督署に届け出ている。 (3) 協定内容と現状に差異がある。	B B B
	2 24協定 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、社会保険料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。	2 24協定を適切に締結しているか。（賃金から法定外経費を控除する場合）	(1) 労働基準法第24条	(1) 24協定を締結していない。 (2) 協定内容、手続が不適切である。	B B
	3 変形労働時間制 (1) 1ヶ月以内 1ヶ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定をし、労働基準監督署に届け出る必要がある。 (2) 1ヶ月超1年以内 1ヶ月を超え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。	3 変形労働時間制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。	(1) 労働基準法第32条の2、第32条の4	(1) 変形労働時間制（1ヶ月以内）に関する協定を締結せず、就業規則にも規程していない。 (2) 変形労働時間制（1ヶ月超1年以内）に関する協定を締結していない。 (3) 労働基準監督署に届け出ている。	B B B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 周知等の措置	1 就業規則及び協定等については、職員に周知しなければならない。	1 就業規則等を職員に周知しているか。	(1) 労働基準法第106条 (2) 育児・介護休業法第21条	(1) 職員に周知していない。又は不十分である。	B
	2 賃金は、通貨による支払が原則であるが、個々の労働者の同意を得た場合には、口座振込みにより支払うことができる。なお、労働者が賃金の振込先として本人名義の預金口座を指定していれば同意を得ていると解される。	2 口座振込に関する個人の書面による同意を得ているか。	(1) 労働基準法施行規則第7条の2	(1) 個人の同意を得ていない。	B
4 職員の状況					
(1) 職員配置	1 家庭的保育事業等は、各事業ごとに市条例に基づいた職員配置を適正に実施しなければならない。	1 職員配置は適正に行われているか。	(1) 市条例第 23条：家庭的保育 (2) 市条例第 29条：小規模A (3) 市条例第 31条：小規模B (4) 市条例第 34条：小規模C (5) 市条例第39条：居宅訪問型 (6) 市条例第44条：保育所型事業所内 (7) 市条例第47条：小規模型事業所内 (8) 事務取扱要綱第2-4(1) (9) 児発第302号 (10) 児発第85号 (11) 雇児発第0521001号 (12) 雇児保発第0930001号	(1) 職員配置が適正に行われていない。	C
	2 必要な保育士の数は、児童の定員及び入所児童数のそれぞれについて、市条例に規定する児童の年齢別に、同条に規定する保育士の員数の基準となる児童数で除し、小数点1位(小数点2位以下切り捨て)まで求め、各々を合計し、小数点以下を四捨五入した数を比較し、いずれが多い方とする。 <常勤職員の定義> 各施設の就業規則等で定めた常勤のうち (1) 期間の定めのない労働契約を結んでいる者(ただし1年以上の労働契約を結んでいる者を含む。) (2) 労働基準法施行規則により、明示された就業場所が当該保育施設であること。 (3) 1日6時間以上かつ月20日以上、常態的に勤務し、社会保険の被保険者であること。	2 産休・病休の代替職員を確保しているか。 ※家庭的保育事業については対象外	(1) 市産休代替実施要綱 (2) 市条例第 23条：家庭的保育 (3) 市条例第 29条：小規模A (4) 市条例第 31条：小規模B (5) 市条例第 34条：小規模C (6) 市条例第39条：居宅訪問型 (7) 市条例第44条：保育所型事業所内 (8) 市条例第47条：小規模型事業所内	(1) 産休・病休代替職員経費の補助を受けていて代替職員を確保していない。	C

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>3 短時間勤務の保育士及びその他の常勤以外の保育士の導入 保育に従事する者は、子供を長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することを基本とするが、保育所本来の事業の円滑な運営を阻害せず、保育時間や保育児童数の変化に柔軟に対応すること等により、入所児童の処遇水準の確保が図られる場合で、以下の基準を全て満たす場合には市条例上の定数の一部に短時間勤務の保育士及びその他の常勤以外の保育士を充てても差し支えない。 <常勤以外の保育士導入の要件> (1) 常勤の保育士が各組や各グループに1名以上(乳児を含む各組や各グループであって当該組・グループに係る最低基準上の保育士定数が2名以上の場合は、1名以上ではなく2名以上)配置されていること。 (2) 常勤の保育士に代えて短時間勤務の保育士及びその他の常勤以外の保育士を充てる場合の勤務時間数が、常勤の保育士を充てる場合の勤務時間数を上回ることを。</p>				
	<p>4 同一敷地内に設置されている社会福祉施設の職員の施設間の兼務は、直接保育に従事する職員については認めない。 事務員、調理員等の場合は、業務内容を確認の上、特に問題がない場合は認める。</p>	<p>3 直接保育に従事する職員に他施設の職員等を兼務する者がいない。</p>	<p>(1) 市条例第11条</p>	<p>(1) 直接保育に従事する職員に兼務職員がいる。</p>	C
(2) 職員の資格保有	<p>1 家庭的保育事業等は、各事業ごとに市条例に基づいた職員の資格の保有を徹底しなければならない。</p>	<p>1 資格を要する職種において、有資格者が勤務しているか。</p>	<p>(1) 事務取扱要綱第2-4(1) (2) 市条例第 23条：家庭的保育 (3) 市条例第29条：小規模A (4) 市条例第31条：小規模B (5) 市条例第34条：小規模C (6) 市条例第39条：居宅訪問型 (7) 市条例第44条：保育所型事業所内 (8) 市条例第47条：小規模型事業所内</p>	<p>(1) 資格を要する職種に有資格者が勤務していない。</p>	C
	<p>2 保育士でない者は、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用してはならない。</p>	<p>2 保育士でない者が、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用していないか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第18条の23</p>	<p>(1) 保育士でない者が、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用している。</p>	C

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 採用、退職	1 家庭的保育事業者等は、募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなくてはならない。	1 募集及び採用について、性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。	(1) 均等法第5条	(1) 募集及び採用について、性別にかかわらず均等な取扱いをしていない。	B
	2 家庭的保育事業者等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) 上記の事項等については、書面交付の方法により明示する必要がある。	2 職員の採用時に職務内容、給与等の労働条件を明示しているか。	(1) 労働基準法第15条第1項 (2) 労働基準法施行規則第5条	(1) 採用時に労働条件の明示がない。 (2) 採用時に労働条件の明示が不十分である。	B B
	3 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、相談窓口	3 非常勤職員の採用時に、雇入通知書(雇用契約書)等の文書を交付し、必要な勤務条件を明示しているか。	(1) 労働基準法第15条第1項 (2) 労働基準法施行規則第5条 (3) パートタイム労働法第6条 (4) パートタイム労働法施行規則第2条	(1) 非常勤職員に勤務条件の明示がない。 (2) 非常勤職員に勤務条件の明示が不十分である。	B B
(4) 関連帳簿の整備	職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておくなければならない。 (1) 資格証明書(保育士証の写し、医師免許証の写し等) (2) 履歴書 (3) 労働者名簿 (①氏名 ②生年月日 ③履歴 ④性別 ⑤住所 ⑥従事する業務の種類 ⑦雇入れ年月日 ⑧退職年月日及びその理由 ⑨死亡年月日及びその原因等)	1 資格が必要な職種の職員について、資格証明書を整備しているか。	(1) 市条例第19条	(1) 資格職種の資格証明書を整備していない。 (2) 一部職員の資格証明書を整備していない。	C B
		2 履歴書を整備しているか。	(1) 市条例第19条	(1) 履歴書を整備していない。	B
		3 労働者名簿は全職員分を整備しているか。	(1) 労基法第107条、109条 (2) 市条例第19条 (3) 労基法施行規則第53条	(1) 労働者名簿を整備・保管していない。	B
5 勤務状況 (1) 勤務体制	事業等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。	1 勤務体制が労働基準法上、適正か。	(1) 労働基準法第32条～第41条	(1) 勤務体制が労働基準法上、適正でない。	B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 男女の均等な待遇の確保	1 家庭的保育事業者等は、労働者の配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職及び解雇等について性別を理由とする差別的取扱いをしてはならない。	1 性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。	(1) 均等法第6条～第8条	(1) 性別による差別的取扱をしている。	B
	2 家庭的保育事業者等は、女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。また、その指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければならない。	2 妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、保健指導等の時間を確保しているか。また、保健指導等に基づく指導事項を守れるよう、勤務の軽減等必要な措置を講じているか。	(1) 均等法第12条、第13条	(1) 保健指導等を受けるための時間を確保していない。 (2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。	B B
(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	1 事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の申請取得等に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。	1 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) 均等法第9条、第11条の2 (2) 均等法施行規則第2条の2	(1) 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B
	2 事業主は、労働者が育児・介護休業等の利用に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。	2 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) 育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第25条	(2) 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B
(4) 勤務状況の帳簿の整備	職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておくなければならない。 ・出勤・退勤に関するもの（タイムカード） ・出張（外出）に関するもの ・所定時間外勤務に関するもの ・休暇取得に関するもの等	1 勤務関連帳簿を整備しているか。	(1) 市条例第19条	(1) 勤務に関する帳簿を整備していない。 (2) 勤務に関する帳簿の一部が整備されていない。又は記録の内容に不備がある。	C B
6 職員給与等の状況 (1) 本俸・諸手当	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。	1 本俸・諸手当は規程どおり支給されているか。	(1) 労働基準法第15条、24条～28条、37条、89条	(1) 本俸・諸手当を規程どおり支給していない。	B
		2 初任給は給与規程どおりに決定しているか。		(1) 初任給を給与規程どおりに決定していない。	B
		3 昇給及び昇格は規程どおりに行われているか。		(1) 昇給及び昇格を規程どおりに行っていない。	B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 社会保険	<p>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おり、原則として小規模保育事業は社会保険に加入の義務がある。</p> <p>※労災、雇用保険に関しては1人でも雇っていれば加入しなければならない。労災は労働時間・契約形態に関係しない（同居の家族は除く）。雇用保険は雇用保険への加入条件を満たす職員が一人でもいれば加入義務が発生（週20時間以上かつ31日以上継続して雇用される者）。</p> <p>※健康保険、厚生年金については法人ならば、事業主一人でも加入義務発生。個人事業主であれば、健康保険法3条・厚生年金法6条に定める業種で5人以上従業員を雇用する事業所のみ加入義務発生（個人経営ならば5人以上従業員を使用する小規模保育所のみ）。</p>	<p>(1) 社会保険への加入は適正か。</p> <p>(2) 健康保険、厚生年金等すべての社会保険に加入しているか。</p> <p>(3) 健康保険、厚生年金等の社会保険に未加入者はいないか。</p>	<p>(1) 健康保険法（大正11年法律第70号）第3条</p> <p>(2) 健康保険法施行規則（大正15年内務省令第36号）第24条</p> <p>(3) 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第6条第1項</p> <p>(4) 厚生年金保険法施行規則（昭和29年厚生省令第37号）第15条</p> <p>(5) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第5条</p> <p>(6) 雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第6条</p> <p>(7) 労働者災害補償保険法昭和22年法律第50号）第3条第1項</p>	<p>(1) 健康保険、厚生年金等いずれかの保険に未加入である。</p> <p>(2) 加入はしているが、いずれかの保険に未加入者がいる。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(3) 賃金台帳	<p>使用者は、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法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。</p>	<p>1 賃金台帳を整備しているか。</p>	<p>(1) 労基法第108条、109条</p> <p>(2) 市条例第19条</p> <p>(3) 労働基準法施行規則第54条</p>	<p>(1) 賃金台帳を整備・保管していない。</p>	<p>B</p>
7 健康管理					
(1) 安全衛生管理体制	<p>労働者の健康の確保は、事業の円滑な遂行に不可欠な条件であり、法の定めにより定期的に健康診断を実施するとともに、労働者の安全又は衛生のための教育等が必要である。</p> <p>・労働者が常時10人以上50人未満の施設においては、衛生推進者を選任し、衛生管理者に準じた職務を行わせること。また、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴くための機会を設けること。</p>	<p>1 (職員が常時10人以上50人未満の施設において) 衛生推進者を選任しているか。</p>	<p>(1) 労働安全衛生法第12条の2</p> <p>(2) 労働安全衛生規則第12条の2～4</p>	<p>(1) 衛生推進者を選任していない。</p> <p>(2) 衛生推進者を職員に周知していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 健康診断	<p>常時使用する労働者を雇い入れる時は、健康診断を行わなければならない。(雇入時健康診断)</p> <p>定期健康診断は1年以内ごとに1回、必要な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。また、夜間業務に従事する職員の場合には6か月以内ごとに1回の健康診断が必要となる。</p> <p>なお、1年以上使用されることが予定されている者及び更新により1年以上引続き使用されている者で、就労時間数が通常の就労者の3/4以上の者についても同様に行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 結核診断の結果結核の発病のおそれがある者に対して、X線直接撮影検査、かく痰検査及び聴診・打診その他必要な検査を行うこと。 健康診断個人票を作成して、これを5年保存すること。 	<p>1 健康診断を適切に実施しているか。</p> <p>2 結果の記録を作成・保存しているか。</p>	<p>(1) 市条例第17条</p> <p>(2) 労働安全衛生法第66条</p> <p>(3) 労働安全衛生規則第43条～第45条</p> <p>(4) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第53条の2</p> <p>(5) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行規則(平成10年厚生省令第99号)第27の2</p> <p>(6) 事務取扱要綱第3-4(1)</p> <p>(7) 平成26年7月24日基発0724第2号第111ト(ニ)</p> <p>(1) 労働安全衛生規則第51条</p>	<p>(1) 健康診断が未実施である。</p> <p>(2) 調理・調乳に携わる者に健康診断の未受診者がいる。</p> <p>(3) 健康診断の未受診者がいる。</p> <p>(4) 健康診断の実施方法が不適切である。</p> <p>(5) 健康診断の実施時期が不適切である。</p> <p>(6) 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書を労働基準監督署へ提出していない。</p> <p>(1) 健康診断実施記録の整備が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
8 職員研修	<p>家庭的保育事業等の職員は、知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならない。</p> <p>施設は、職員に対し資質の向上及び人材確保のため、研修体系を構築し、研修等の充実を図るとともに、職員の自己研鑽が図られるよう、業務の中で必要な知識や技術を習得できる体制や、職場内や外部の研修受講の機会等の確保に努めなければならない。</p> <p>特に、個人の職務遂行能力に応じた、具体的内容をもった実施計画が立てられていることが望まれる。</p> <p>家庭的保育事業者等は、保育所の全体的な計画や、各職員の研修の必要性を踏まえて、体系的・計画的な研修機会を確保するとともに、職員の勤務体制の工夫等により、職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるよう努めなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場における研修の充実を図ること。 ・外部研修への参加機会が確保されるよう努めること。 ・職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成すること。 ・研修終了後、報告をさせ、研修内容を他の職員と共有することにより、保育所全体としての保育実践の質及び専門性の向上につなげること。 ・研修の受講は特定の職員に偏ることなく行われるよう配慮すること。 ・職員の研修に関する要望を聴取し、計画に反映させること。 ・研修効果を把握し、今後の研修計画に反映させること。 	<p>1 研修の機会を確保しているか。</p> <p>2 研修計画を適切に立てているか。</p> <p>3 研修の成果を活用しているか。</p>	<p>(1) 市条例第10条</p> <p>(2) 保育所保育指針第5章2(2)、3(1)(2)</p> <p>(3) 厚生労働省告示第289号第3-2②③</p>	<p>(1) 研修を実施していない。</p> <p>(2) 研修の実施が不十分である。</p> <p>(3) 研修の機会が公平に与えられていない。</p> <p>(1) 研修計画が適切に立てられていない。</p> <p>(1) 研修の成果を活用していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
9 建物設備等の管理 (1) 建物設備の状況	<p>1 利用者が、良好な環境のもとで生活を営むためには各法令に定められている建物設備の基準を確保する必要がある。建物設備等の内容を変更する場合は、市条例及びその他の法令を満たす必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非常口は避難に有効な位置に2か所2方向設置。(1階保育室等、屋上屋外遊技場も2方向) ・「室内化学物質対策実施基準」に基づき、室内化学物質を測定するとともに、必要な対策を講じ、安全性が確認された後に開設しているか。 ・保育室等及び医務室がある建物は、ア新耐震基準により建築された建物、イ耐震診断により安全性が確認された建物 	<p>1 構造設備が基準を満たしているか。</p>	<p>(1) 市条例第22条：家庭的</p> <p>(2) 市条例第28条：小規模A</p> <p>(3) 市条例第32条：小規模B</p> <p>(4) 市条例第33条：小規模C</p> <p>(5) 市条例第38条：居宅訪問型</p> <p>(6) 市条例第43条：保育所型事業所内</p> <p>(7) 市条例第48条：小規模型事業所内</p> <p>(8) 事務取扱要綱第2-3</p>	<p>(1) 構造、設備が基準を満たしていない。</p>	<p>C</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
2	<p>建物設備等の内容変更により、市条例を満たさないことが起こり得る。変更する場合には、内容変更の届出をする必要がある。</p> <p>また、面積が増加する場合も認可内容変更の届出をする必要がある。</p> <p>認可関係書類、図面等は、施設の設備の現状及び認可内容の状況を示すものであり、整備、保管しておくこと。</p>	2 建物設備等の認可内容と現状に相違がないか。 また、変更する場合、届出をしているか。	<p>(1) 児童福祉法施行規則第37条第4項、第6項</p> <p>(2) 事務取扱要綱第4</p>	<p>(1) 建物設備等の認可内容と現状に著しい相違がある。</p> <p>(2) 認可内容と現状に相違がある。</p> <p>(3) 認可内容の変更を届け出していない。</p>	C B B
3	<p>家庭的保育事業等は、規模及び構造の変更により、基準面積を下回ってはならない。</p> <p>ア 家庭的保育事業にあつては、専用の部屋の面積は9.9㎡（保育する乳幼児が3人を超える場合は、9.9㎡に3人を超える人数1人につき、3.3㎡を加えた面積）以上、庭（代替場所含む）の面積は満2歳以上の幼児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>イ 小模保育事業所A型及びB型にあつては、乳児室又はほふく室の面積は、乳児又は満2歳に満たない幼児1人につき3.3㎡以上、保育室又は遊戯室の面積は、満2歳児1人につき1.98㎡以上、屋外遊戯場の面積は、2歳児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>ウ 小模保育事業所C型にあつては、乳児室又はほふく室の面積は、乳児又は満2歳に満たない幼児1人につき3.3㎡以上、保育室又は遊戯室の面積は、満2歳児1人につき3.3㎡以上、屋外遊戯場の面積は、2歳児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>エ 居宅訪問型保育事業にあつては、当該事業を行う事業所には、事業の運営を行うために必要な広さを有する専用の区画を設けること。</p> <p>オ 事業所内保育事業所にあつては、乳児室又はほふく室の面積は、乳児又は満2歳に満たない幼児1人につき3.3㎡以上、保育室又は遊戯室の面積は、満2歳児1人につき1.98㎡以上、屋外遊戯場の面積は、2歳児1人につき3.3㎡以上であること。</p>	3 在籍児に見合う基準面積を下回っていないか。	<p>(1) 事務取扱要綱第2-3</p> <p>(2) 市条例第 22条：家庭的</p> <p>(3) 市条例第 28条：小規模A</p> <p>(4) 市条例第 32条：小規模B</p> <p>(5) 市条例第 33条：小規模C</p> <p>(6) 市条例第38条：居宅訪問型</p> <p>(7) 市条例第43条：保育所型事業所内</p> <p>(8) 市条例第48条：小規模型事業所内</p>	<p>(1) 基準面積が不足している。</p>	C
4	家庭的保育事業等には、必要な医薬品その他の医療品を備えるとともに、それらの管理を適正に行わなければならない。	4 必要な医薬品等が備えられ、適正に管理されているか。	<p>(1) 市条例第15条</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章1(3)エ</p>	<p>(1) 必要な医薬品等の整備・管理が不十分である。</p>	B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 建物設備の安全、衛生	5 乳児室又はほふく室、保育室又は遊戯室には、保育に必要な用具を備えなければならない。	5 保育に必要な用具が備えられているか。	(1) 市条例第 28条：小規模A (2) 市条例第 32条：小規模B (3) 市条例第 33条：小規模C (4) 市条例第38条：居宅訪問型 (5) 市条例第43条：保育所型事業所内 (6) 市条例第48条：小規模型事業所内 (7) 保育所保育指針第1章1(4)	(1) 用具等が備えられていない。 (2) 用具等の備えが不十分である。	C B
	1 家庭的保育事業等の設備構造は、採光、換気等利用している者の保健衛生及びこれらの者に対する危険防止に十分な考慮を払って設けられなければならない。具体的には、施設の温度、湿度、換気、採光、音などの環境を常に適切な状態に保持するとともに、施設内外の設備、用具等の衛生管理に努めること。 そして、設備構造はもとより、施設の運営管理上からも、児童の安全確保が図られなければならない。	1 構造設備に危険な箇所はないか。 2 施設の温度、湿度、換気、採光、音などの環境は適切か。	(1) 市条例第6条 (2) 雇児発第1225008号 (3) 保育所保育指針第3章3、4(1)イ	(1) 構造設備に危険な箇所がある。 (2) 備品が損傷して危険である。 (3) 危険物が放置されている。 (4) 構造設備その他にやや危険な箇所がある。 (1) 採光・換気等が悪い。	C C C B C
	2 家庭的保育事業等を利用している者の使用する設備等については、衛生的な管理に努め又は衛生上必要な措置を講じなければならない。	3 保育室、便所等設備が清潔であるか。 4 施設内にある用具（寝具、遊具等）が清潔であるか。	(1) 市条例第15条	(1) 衛生上、著しく問題がある。 (2) 衛生管理が不十分である。 (1) 衛生上、著しく問題がある。 (2) 衛生管理が不十分である。	C B C B
3 建築物及び建築設備の適正な維持管理を図り、災害を未然に防止するために、建築基準法に基づく定期検査報告を特定行政庁に行わなければならない。 建築物 3年毎（※） 建築設備 毎年（※） 昇降機 毎年 ※家庭的保育事業等の場合、300㎡を超える規模のもの又は3階以上の階で、その用途に供する部分が対象になる。ただし、平屋建てで500㎡未満のものは除く。	5 建築物及び建築設備等の定期検査を行っているか。	(1) 建築基準法（昭和25年法律第201号）第12条第1項～第4項	(1) 建築物及び建築設備等の定期検査報告を行っていない。	B	

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 環境衛生の状況	1 受水槽の有効容量の合計が10m ³ を超える設備を有する等水道法で規定する簡易専用水道の場合には、次の事項を行う。 (1) 厚生労働大臣が指定する検査機関による検査を年1回実施すること。 (2) 次のような衛生管理を行うこと。 ① 貯水槽の清掃（年1回）（専門の清掃業者に委託）。 ② 給水栓における水の色、濁り、臭い、味、その他の状態により供給する水に異常を認めたときは、必要な水質検査を行う。 なお10m ³ 以下の小規模給水施設管理者は法的義務はないが「東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例」等により、衛生的措置を採るよう指導している。	1 10m ³ を超える簡易専用水道の場合において、法令等に基づいた適正管理衛生確保を図っているか。	(1) 社援施第116号通知 (2) 水道法第3条第7項、第34条の2 (3) 水道法施行規則第55条、第56条 (4) 水道法施行令第2条	(1) 10m ³ を超える簡易専用水道の場合において、水道法に定める検査、衛生的管理を実施していない。	B
	2 浄化槽を使用している場合、放流水の水質検査及び浄化槽の保守点検を定期的に行うことが義務付けられている。	2 浄化槽を使用している場合、定期的な点検及び水質検査を実施しているか。	(1) 浄化槽法第10条、第11条	(1) 浄化槽の定期的な点検及び水質検査を実施していない。	B
10 災害対策の状況	(1) 管理体制（防火管理者） 防火管理者は、防火対象物の位置、構造及び設備の状況並びにその使用状況に応じ、おおむね次の事項について当該防火対象物の管理について権限を有する者の指示を受けて消防計画を作成することとされている。 (1) 選任（解任）・届出 施設においては、防火管理者を選任し、所轄の消防署に遅滞なく届け出なければならない（消防法第8条）。 (2) 資格 消防法施行令第3条に規定する資格が必要である。 (3) 業務 防火管理者は、防火管理上必要な業務を誠実に遂行するとともに、消防用設備等の点検及び整備、又は適切な防火管理上の指示を与えなければならない。 <業務内容> ① 消防計画の作成 ② 消防計画に基づく消火、通報及び避難訓練の実施 ③ 消防の用に供する設備、消防用水又は消火活動上必要な施設の点検及び整備 ④ 火気の使用又は取扱いに関する監督 ⑤ 避難又は防火上必要な構造及び設備の維持管理 ⑥ 収容人員の管理 ⑦ その他防火管理上必要な業務	1 防火管理者を選任し、届け出ているか。また、管理的あるいは監督的地位にある者を選任しているか。 ※収容人員（職員+利用者） 30人以上の施設が選任要件消防法施行令第1条の2第3項	(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条 (3) 消防法施行規則第3条の2	(1) 防火管理者を選任していない。 (2) 防火管理上必要な業務を適切に遂行することができる管理的又は監督的地位にある者を選任していない。 (3) 防火管理者の届出をしていない。	B B B
		2 防火管理者としての業務が適正に行われているか。	(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条の2	(1) 防火管理者としての業務が適正に行われていない。	B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 防火対策	保育施設のカーテン、敷物、建具等で可燃性のものについては、防災処理を施されたものを使用しなければならない。	1 カーテン、絨毯等は防災性能を有しているか。	(1) 市条例第28条：小規模A (2) 市条例第32条：小規模B (3) 市条例第43条.48条：事業所内保育所 (4) 消防法第8条の3第1項 (5) 消防法施行令第4条の3 (6) 消防法施行規則第4条の3 (7) 社施第107号通知	(1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。	C
(3) 消防計画等	1 消防計画は、火災等非常災害時における利用者、職員の安全確保を図るために、その基本となる具体的計画であり、消防法施行規則第3条に定める項目を満たして作成し、所轄の消防署に届け出る必要がある。	1 消防計画を作成しているか。	(1) 市条例第8条 (2) 消防法第8条 (3) 消防法施行令第3条の2 (4) 消防法施行規則第3条	(1) 消防計画を作成していない。 (2) 消防計画の内容に不備がある。	C B
		(1) 消防計画の策定 非常災害時における児童の安全確保を図るためにその基本となる具体的計画を策定しなければならない。なお、消防計画の内容は、消防法令等に定める項目を満たすこと。	2 消防計画を所轄消防署に届出しているか。	(1) 消防法施行規則第3条	(1) 消防計画を届出していない。
	(2) 消防署への届出 計画策定者は防火管理者であり、消防署に届け出なければならない。	3 消防計画変更の際には、変更の届出をしているか。		(1) 変更の届出をしていない。	B
	2 事業者は、都及び区市町村が作成する地域防災計画を基準として、事業活動に関して震災を防止するための事業所単位の防災計画を作成しなければならない。 ・消防計画に、事業所防災計画に規定すべき事項を定めること。	4 地震防災計画（事業所防災計画）を作成しているか。	(1) 市条例第8条 (2) 東京都震災対策条例第10条 (3) 帰宅困難者対策条例（平成24年東京都条例第17号） (4) 社施第5号通知 (5) 東京消防庁告示第2号	(1) 事業所防災計画を作成していない。 (2) 事業所防災計画の内容に不備がある。	C B
(4) 消防署の立入検査	消防法第4条に基づく消防署の立入検査の結果による指示事項については、施設として速やかに指示事項を改善すること。	1 消防署の立入検査の指示事項について改善しているか。	(1) 消防法第4条	(1) 消防署の立入検査の指示事項に対する改善がされていない。 (2) 消防署の立入検査の指示事項に対する改善が不十分である。	B B

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価	
(5) 防災訓練等	1	<p>非常災害に平穏かつ迅速に対応するには、平素からの訓練が大切である。児童福祉施設は避難及び消火に対する訓練を、月1回以上実施しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・避難及び消火訓練を毎月1回以上実施すること（図上訓練は含まない）。 ・消防計画に沿った訓練が定期的に行われること。 ・訓練を実施するときは、あらかじめ、消防機関に通知しておくこと。 ・原則として、訓練は全職員が参加して実施すること。 ・避難訓練については、地域の関係機関や保護者との連携の下に行うなど工夫すること。 ・訓練結果については、毎回記録し次回訓練等の参考にすること。 <p>なお、防災訓練については、少なくとも年1回は引取訓練を含んだものを行うよう努めること。この場合、降園時間などを活用して保護者の負担をできるかぎり少なくするよう配慮すること。</p> <p>また、災害発生時に、保護者等への連絡及び子どもの引渡しを円滑に行うため、日頃から保護者との連携に努めるとともに、連絡体制や引渡し方法等について確認しておくこと。</p>	<p>1 避難・消火・通報訓練を法令・通達で定められているとおり実施しているか。</p> <p>2 地域の関係機関や保護者との連携の下に避難訓練を実施しているか。</p> <p>3 地震想定訓練を実施しているか。</p>	<p>(1) 市条例第8条</p> <p>(2) 消防法施行令第3条の2第2項</p> <p>(1) 社施第5号通知</p>	<p>(1) 毎月避難及び消火訓練を実施していない。</p> <p>(2) 実施方法が不適切である。</p> <p>(1) 地震想定訓練を実施していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>
	2	<p>実施状況の記録は、実地の反省及び今後の訓練等の貴重な資料となるので、訓練目標、災害種別、訓練方法及びその状況、所要時間、講評等について、できるだけ詳細に記録する必要がある。</p> <p>訓練方法については、実効ある訓練を確保する見地から、災害発生時の想定時間、発生場所等が十分に検討されたものであるかどうか確認し、訓練そのものが惰性的なものにならないようにする。</p> <p>さらに、訓練は全職員が参加して実施すること。</p>	<p>4 訓練結果の記録を整備しているか。</p>	<p>(1) 消防法施行規則第4条の2の4第2項</p>	<p>(1) 訓練記録が整備されていない。</p> <p>(2) 訓練記録が不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(6) 災害発生時への備え		<p>実際に火災や地震などの災害に直面した時のために、保育所として適切に行動できるよう次のとおり備えておくこと。</p> <p>①保育所の立地条件や規模、地域の実情等を踏まえた上で、地震や火災などの災害が発生した時の対応等について各保育所でマニュアルを作成し、保育所の防災対策を確立しておく必要がある。</p> <p>②地域の関係機関及び関係者との連携については、区市町村の支援の下、連絡体制の整備をはじめ地域の防災計画に関連した協力体制を構築していくことが重要である。各関係機関等とは、定期的に行う避難訓練への協力なども含め、地域の実情に応じて必要な連絡や協力が得られるようにしておくことが重要である。</p>	<p>1 災害の発生に備え、マニュアルを作成しているか。</p> <p>2 地域の関係機関と日常的な連携を図り、必要な協力が得られるよう努めているか。</p>	<p>(1) 保育所保育指針第3章4(2)ア</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章4(3)イ</p>	<p>(1) 災害発生に備えたマニュアルを作成していない。</p> <p>(1) 地域の関係機関と日常的な連携を図り、必要な協力が得られるよう努めていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(8) 安全対策	<p>家庭的保育事業者等は、児童の安全の確保について、特別の注意を有し、日常の安全管理と緊急時の安全確保に努めなければならない。</p> <p>外部からの不審者等の侵入防止、事故発生時等の適切な救命措置、その他重大事故等のための措置や訓練など不測の事態に備えて必要な対応を図ること。</p> <p>例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の共通理解を図り、役割を明確にし、協力体制をとる。 ・ 施設設備面の安全確保を図り、点検する。 ・ 関係機関や地域との連携を図る。 	1 安全対策について、必要な措置を講じているか。	<p>(1) 保育所保育指針第3章3(2)、4(1)</p> <p>(2) 雇児総発第402号通知1、2</p>	<p>(1) 安全対策について、必要な措置を講じていない。</p> <p>(2) 安全対策について、必要な措置が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>