

# 民間保育所

指導検査基準(令和6年4月1日適用)

指導検査基準中の「評価区分」

評価区分	指導形態	
C	文書指摘	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。
B	口頭指導	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。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。
A	助言指導	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。

# 運管管理編

(凡例)以下の関係通知等を略称して次のように表記する。

番号	関係法令及び通知等	略称
1	平成26年9月24日八王子市条例第33号「八王子市児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例」	市条例
2	八王子市保育所設置認可等事務取扱要綱(平成28年3月31日)	事務取扱要綱
3	昭和22年12月12日法律第164号「児童福祉法」	児童福祉法
4	昭和23年3月31日厚生省令第11号「児童福祉法施行規則」	児童福祉法施行規則
5	平成29年3月31日厚生労働省告示第117号「保育所保育指針」	保育所保育指針
6	平成12年3月30日児発第295号通知「保育所の設置認可等について」	児発第295号通知
7	平成13年3月30日雇児保第10号通知「地方公共団体が設置する保育所に係る委託について」	雇児保第10号通知
8	平成10年2月13日雇保第3号通知「保育所への入所の円滑化について」	雇保第3号通知
9	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」	雇児発第1225008号通知
10	昭和26年3月29日法律第45号「社会福祉法」	社会福祉法
11	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号通知「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」	児発第575号通知
12	平成14年3月19日13福総監第917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対応の仕組みについて(指針)」	13福総監第917号
	昭和22年4月7日法律第49号「労働基準法」	労働基準法
	昭和22年8月30日厚生省令第23号「労働基準法施行規則」	労働基準法施行規則
	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
	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
	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
	平成28年8月2日雇児発0802第3号通知「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」	雇児発0802第3号
	平成5年6月18日法律第76号「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」	パートタイム・有期雇用労働法
	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」	均等法
	昭和61年1月27日労働省令第2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施行規則」	均等法施行規則
	昭和47年6月8日法律第57号「労働安全衛生法」	労働安全衛生法
	昭和47年8月19日政令第318号「労働安全衛生法施行令」	労働安全衛生法施行令
	昭和47年9月30日労働省令第32号「労働安全衛生規則」	労働安全衛生規則

(凡例)以下の関係通知等を略称して次のように表記する。

番号	関係法令及び通知等	略称
	昭和32年6月15日法律第177号「水道法」	水道法
	昭和32年12月12日政令第336号「水道法施行令」	水道法施行令
	昭和32年12月14日厚生省令第45号「水道法施行規則」	水道法施行規則
	平成8年7月19日社援施第116号通知「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」	社援施第116号通知
	昭和23年7月24日法律第186号「消防法」	消防法
	昭和36年3月25日政令第37号「消防法施行令」	消防法施行令
	昭和36年4月1日自治省令第6号「消防法施行規則」	消防法施行規則
	昭和62年9月18日社施第107号通知「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」	社施第107号通知
	平成12年12月22日条例第202号「東京都震災対策条例」	東京都震災対策条例
	平成13年4月6日消防庁告示第2号「東京都震災条例に基づく事業所防災計画に関する告示」	消防庁告示第2号
	昭和55年1月16日社施第5号通知「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」	社施第5号通知
	昭和48年4月13日社施第59号通知「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
	昭和58年12月17日社施第121号通知「社会福祉施設における防災対策の強化について」	社施第121号通知
	平成13年6月15日雇児総発第402号通知「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
	平成28年9月9日雇児総発0909第2号通知「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」	雇児総発0909第2号通知
	平成28年9月15日雇児総発0915第1号通知「社会福祉施設等における防犯に係る安全の利用者の安全確保について」	雇児総発0915第1号通知
	昭和24年6月4日法律第193号「水防法」	水防法
	平成12年5月8日 法律第57号「土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律」	土砂災害防止法

## 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	15
(2) 認可内容の変更(建物設備を除く)	1	(2) 均等な待遇の確保	15
2 基本方針及び組織		(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	16
(1) 福祉サービスの基本的理念	2	(4) 勤務状況の帳簿の整備	16
(2) 利用者の人権の擁護、虐待の防止	2	6 職員給与等の状況	
(3) 個人情報保護	3	(1) 本俸・諸手当	16
(4) 秘密保持	3	(2) 社会保険	17
(5) 苦情解決	3	(3) 賃金台帳	17
(6) サービスの質の評価等	4	7 健康管理	
(7) 事業計画	4	(1) 安全衛生管理体制	17
(8) 事業報告	4	(2) 健康診断	18
(9) 運営委員会	5	8 職員研修	18
(10) 保育所運営規程	5	9 施設長の責務	19
(11) 分掌事務	5	10 建物設備等の管理	
(12) 業務日誌(園日誌)	5	(1) 建物設備の状況	20
(13) 職員会議	6	(2) 建物設備の安全、衛生	21
(14) 業務継続計画等	6	(3) 環境衛生の状況	21
3 就業規則等の整備		11 災害対策の状況	
(1) 就業規則	6	(1) 管理体制(防火管理者)	22
(2) 給与規程	8	(2) 防火対策	23
(3) 育児介護休業規程等	8	(3) 消防計画等	23
(4) 旅費	11	(4) 消防署の立入検査	23
(5) 労使協定	12	(5) 防災訓練等	24
(6) 周知等の措置	12	(6) 災害発生時への備え	25
4 職員の状況		(7) 保安設備	25
(1) 職員配置	13	(8) 安全対策	26
(2) 職員の資格保有	14		
(3) 採用、退職	14		
(4) 関連帳簿の整備	15		

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
<p>1 児童の入所状況 (1) 認可定員の遵守</p> <p>(2) 認可内容の変更 (建物設備を除く。)</p> <p>2 基本方針及び組織</p>	<p>1 定員 保育所の定員は20人以上とする。</p> <p>2 定員の弾力化 保育所は、総定員の範囲内で受け入れることを基本とする。ただし、条例及び規則に定める面積及び職員配置基準を下回らない範囲内で、定員を超えて保育を実施することができる。連続する過去の2年度間常に定員を超えており、かつ、各年度の年間平均在所率（当該年度内における各月の初日の在所人員の総和を各月の初日の認可定員の総和で除したものをいう。）が120%以上のときは、定員の見直しを行うこと。</p> <p>3 私的契約児等の入所 定員に空きがある場合に、既に入所している児童の保育に支障を生じない範囲で入所させることは差し支えない。</p> <p>施設の設置認可事項について変更が生じた時は、変更届を提出することが必要である。 &lt;変更届出事項&gt; (1) 名称の変更 (2) 所在地（住所）表示の変更 (3) 設置者の名称の変更 (4) 設置者の代表者の変更 (5) 設置者の住所の変更 (6) 土地、建物の規模構造及び使用区分（保育室、遊戯室、乳児室、ほふく室等の設置位置等）並びに屋外遊技場の変更 (7) 定員又は年齢区分の変更 (8) 施設長の変更 (9) 調理業務に関する変更 (10) 分園の設置</p>	<p>1 認可定員は遵守されているか。</p> <p>1 定員を超えて私的契約児等を受け入れていないか。</p> <p>1 認可内容の変更を届け出ているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第35条第3項、第4項、第39条 (2) 児童福祉法施行規則第37条 (3) 児発第295号通知第1-3(1) (4) 児保第3号通知一 (5) 事務取扱要綱第2-2</p> <p>(1) 児保第3号通知ニ</p> <p>(1) 児童福祉法施行規則第37条第4項～第6項 (2) 事務取扱要綱第4</p>	<p>(1) 入所児童数の定員超過により、職員、設備、面積等が基準を下回り、その結果施設運営に重大な支障が生じている。</p> <p>(1) 入所児童数が認可定員を超え、かつ弾力化の認められる範囲を上回っている。</p> <p>(2) 定員の見直し等を行っていない。</p> <p>(1) 認可定員を超え私的契約児等を入所させている。</p> <p>(1) 認可内容の変更を届け出していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(1) 福祉サービスの基本的理念	<p>1 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。</p> <p>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。</p> <p>2 福祉サービスは個人の尊厳の保持を旨とし、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じた日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならず、サービスの提供に当たっては、利用者の意向を十分に尊重するよう努めなければならない。</p> <p>3 施設等は、その事業活動を通じて障害者就労施設等（国等による障害者就労建設等から物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）第2条第4項に規定する障害者就労施設等をいう。）の受注機会の増大に協力するよう努めなければならない。</p> <p>4 施設等は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の趣旨を尊重し、障害者の雇用確保及び労働環境の整備に努めなければならない。</p>	<p>1 国籍、社会的身分等により差別的扱いをしたり、信条等を強制していないか。</p> <p>1 利用者の立場に立った福祉サービスを提供するよう努めているか。</p> <p>1 障害者就労施設等の受注機会の確保、増大を図るため、その事業活動を通じて協力するよう努めているか。</p> <p>1 障害者が、その能力に適合する職業に就くこと等を通じて、その職業生活において自立することを促進するため、必要な雇用の確保及び労働環境の整備に努めているか。</p>	<p>(1) 市条例第11条</p> <p>(2) 労働基準法第3条</p> <p>(1) 社会福祉法第3条、第5条</p> <p>(1) 市条例第6条</p> <p>(1) 市条例第6条</p>	<p>(1) 国籍、社会的身分等により差別的扱いをしたり、信条等を強制している。</p> <p>(1) 利用者の立場に立った福祉サービスを提供するよう努めていない。</p> <p>(1) 障害者就労施設等の受注機会の増大に協力するよう努めていない。</p> <p>(1) 障害者の雇用確保及び労働環境の整備に努めていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(2) 利用者の人権の擁護、虐待の防止	<p>児童福祉施設は、利用者の人権に十分配慮するとともに、一人ひとりの人格を尊重して運営を行わなければならない。</p> <p>また、児童福祉施設の職員は、入所中の児童に対し、心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。</p> <p>施設長は、施設内虐待が絶対起こることのないよう、職員の資質向上、施設運営の透明性の確保等、児童虐待の防止のために必要な措置を講ずること。</p> <p>(参考)</p> <p>令和5年3月27日子発0327第5号「保育士による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針について」</p>	<p>1 利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制を整備しているか。</p>	<p>(1) 市条例第12条</p> <p>(2) 児童福祉法第33条の10</p> <p>(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</p> <p>(4) 保育所保育指針第1章1(5)</p>	<p>(1) 利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制を整備していない。</p>	<p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 個人情報保護	<p>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。</p> <p>(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。</p>	<p>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。</p>	<p>(1) 個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第15条～第33条  (2) 個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）  (3) 保育所保育指針第1章1(5)ウ、第4章1(2)イ</p>	<p>(1) 適切な措置を講じていない。</p>	C
(4) 秘密保持	<p>児童福祉施設の職員は、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。児童福祉施設は、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。</p> <p>&lt;必要な措置（例）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 規程等の整備</li> <li>・ 雇用時の取決め 等</li> </ul>	<p>1 施設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。</p>	<p>(1) 市条例第19条</p>	<p>(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。</p>	C B
(5) 苦情解決	<p>1 児童福祉施設が、入所者又はその保護者等利用者からのサービスに関する苦情に、迅速かつ適切な対応を行うことは重要な責務である。利用者からの苦情に適切に対応するために、窓口の設置その他の必要な措置を講じなければならない。</p> <p>具体的には苦情解決の体制や手順等、苦情解決の仕組みを作り、広報誌、ホームページ等により利用者等に周知する。利用者の権利の擁護、福祉サービスの適切な利用を支援していくとともに、ルールに沿った解決を進めること等である。これらによって事業者の信頼や適正の確保を図っていかなければならない。</p> <p>なお、第三者委員は複数選任が望ましい。</p> <p>2 保育所は、市から、保育の提供等に関し、指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。</p>	<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 指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。</p>	<p>(1) 市条例第20条第1項  (2) 保育所保育指針第1章1(5)ウ  (3) 児発第575号通知  (4) 13福総監第917号</p> <p>(1) 市条例第20条第1項  (2) 児発第575号通知</p> <p>(1) 市条例第20条第2項  (2) 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。  (2) 苦情解決責任者・受付担当者を設置していない。  (3) 第三者委員を設置していない。  (4) 対応が不十分である。</p> <p>(1) 利用者への周知が行われていない。  (2) 利用者への周知が不十分である。</p> <p>(1) 必要な改善が不十分である。</p>	C C B B C B C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) サービスの質の評価等	<p>保育所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>保育所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>	1 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。	(1) 市条例第39条 (2) 雇児発第0401第12号通知 (3) 24福保指指第638号通知	(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。 (2) 取組が不十分である。	C B
(7) 事業計画	<p>1 事業計画は単なる理念やスローガ的なものではなく、法人及び施設が当該年度に実施する基本的な事項を具体化するものでなければならない。また、計画を実施するためには、内容を職員が十分に理解している必要がある。事業計画の作成に当たって職員と十分に討議し、決定後はよく周知することが求められる。</p> <p>2 事業計画の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営の基本方針（サービス内容、行事、健康管理等）</li> <li>・ 組織管理（職員構成、職務分担、職員研修等）</li> <li>・ 安全管理、防火管理</li> </ul> <p>3 立案の方法・内容</p> <p>事業計画は前年度事業の反省及び職員の意見等を反映した上で立案することが必要である。</p> <p>なお、予算、保育課程及び指導計画等との関連が十分であることが求められる。</p>	1 事業計画を適切に作成しているか。	(1) 市条例第18条	(1) 事業計画を作成していない。 (2) 内容、決定の方法等が不適切である。	C B
(8) 事業報告	<p>1 事業報告書は当該年度の事業計画に基づき実施した事業の総括であり、各事務所に備えておくこと。</p> <p>なお、社会福祉法人が設置する保育所においては、定款の規定により作成の上、社会福祉法第45条の27第2項の定めにより、毎会計年度終了後3か月以内に作成し、各事務所に備えておく必要がある。</p> <p>2 事業報告の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営の基本方針（サービス内容、行事、健康管理等）</li> <li>・ 組織管理（職員構成、職務分担、職員研修等）</li> <li>・ 安全管理、防火管理</li> </ul> <p>3 立案の方法・内容</p> <p>事業報告の作成に当たっては、事業計画に沿い、事業の総括を行った上で作成することが必要である。</p>	1 事業報告を適切に作成しているか。	(1) 社会福祉法第45条の27第2項 (2) 社会福祉法第45条の28第3項 (3) 社会福祉法第45条の32 (4) 市条例第18条	(1) 事業報告書を作成していない。 (2) 内容、決定の方法等が不適切である。	C B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(9) 運営委員会【社会福祉法人又は学校法人以外が設置する保育所】	<p>社会福祉法人又は学校法人以外が設置する保育所については、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（保育所の運営に関し、当該保育所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>	1 運営委員会を設置し、適正に運営しているか。	(1) 児発第295号通知第1-3(3)①ウ(イ) (2) 雇児保第10号通知	(1) 運営委員会を設置していない。 (2) 運営委員会の運営が不適正である。	C B
(10) 保育所運営規程	<p>保育所は、次の各号に掲げる施設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)施設の目的及び運営の方針 (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)保育所の利用開始、終了に関する事項及び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</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 保育所運営規程を適切に定めているか。	(1) 市条例第17条 (2) 雇児発0905第4号通知	(1) 保育所運営規程を定めていない。 (2) 運営規程の内容が実態と異なる。	C B
(11) 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17条	(1) 職務分掌が明確でない。	B
(12) 業務日誌（園日誌）	<p>施設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。 （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。	(1) 市条例第18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

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(13) 職員会議	<p>施設運営の良否は、施設長の意思決定とリーダーシップによることが大であるが、全職員が一体となって運営に協力してはじめてサービスの向上を図ることができる。そこで施設長は職員を招集して、施設の運営方針及びその内容等を十分協議し、共通理解を図る必要がある。</p> <p>職員会議の実施内容は、全体職員会議（各担当部門の代表者参加による場合も含む。）、保育カリキュラム会議、給食（献立）会議、事務連絡会議等多様である。</p> <p>職員会議の開催時間は、基本的には施設側の判断に委ねられる。</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>	<p>1 職員会議の開催方法は適切か。</p> <p>2 会議録を作成しているか。</p>	<p>(1) 事務取扱要綱第2-4(1)ア-(エ)a</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章3(5)イ</p> <p>(1) 市条例第18条</p>	<p>(1) 職員会議の参加者等が不適切である。</p> <p>(2) 単なる情報伝達場となっており、職員の意見が出やすいような配慮をしていない。</p> <p>(3) 欠席者等へ周知していない。</p> <p>(1) 会議録を作成していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(14) 業務継続計画等	<p>1 児童福祉施設は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する支援の提供を継続的に行い、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じるよう努めなければならない。また、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うよう努める。</p> <p>2 研修及び訓練の実施</p> <p>(1) 児童福祉施設は、職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施するように努めなければならない。</p> <p>(2) 児童福祉施設は、職員に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練を定期的実施するように努めなければならない。</p>	<p>1 業務継続計画を策定し定期的に見直しを行っているか。</p> <p>1 定期的に研修・訓練を実施しているか。</p>	<p>(1) 市条例第13条第1項、第3項</p> <p>(1) 市条例13条第2項</p> <p>(2) 市条例14条第2項</p>	<p>(1) 業務継続計画の策定又は定期的な見直しを行っていない。</p> <p>(1) 業務継続計画について研修・訓練を実施していない。</p> <p>(2) 感染症及び食中毒の予防等について研修・訓練を実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
3 就業規則等の整備 (1) 就業規則	<p>1 就業規則は当該施設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。</p> <p>2 非常勤職員就業規則</p> <p>事業主は、短時間労働者について、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令を遵守する必要がある。</p>	<p>1 就業規則を整備しているか。</p> <p>1 非常勤職員就業規則を整備しているか（就業規則において非常勤職員に関する事項を定めていない場合）。</p>	<p>(1) 労働基準法第32～41条、第89条、第90条</p> <p>(1) パートタイム・有期雇用労働法労働法第7条</p> <p>(2) 厚生労働省告示第326号</p>	<p>(1) 就業規則を作成していない。</p> <p>(1) 非常勤職員就業規則を作成していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>3 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。</p> <p>10人未満の施設については、作成の義務はないが、労働条件の明示の観点から作成することが望ましい。</p> <p>就業規則に記載すべき事項</p> <p>(1) 絶対的必要記載事項（就業規則に必ず記載しなければならない事項）</p> <p>① 労働時間に関する事項…始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇（産休、育児休業、介護休業、子の看護休暇を含む。）並びに交替制の場合は就業時転換</p> <p>② 賃金に関する事項…賃金の決定、計算、支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給</p> <p>③ 退職に関する事項…退職の条件及び方法並びに解雇の条件及び方法</p> <p>(2) 相対的必要記載事項（当該事業所に適用されるべき一定の「定めをする場合」には、就業規則に必ず記載しなければならない事項）</p> <p>① 退職手当に関する事項…適用される労働者の範囲、手当の決定、計算及び支払の方法並びに手当の支払時期</p> <p>② 臨時の賃金及び最低賃金額に関する事項</p> <p>③ 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項</p> <p>④ 安全及び衛生に関する事項</p> <p>⑤ 職業訓練に関する事項</p> <p>⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</p> <p>⑦ 表彰及び制裁に関する事項…種類及び程度</p> <p>⑧ 上記以外の当該事業所の労働者のすべてに適用される事項</p> <p>なお、「定めをする場合」とは、新たに規程を設ける場合のみに止まらず、「不文の慣行又は内規がある場合」も該当する。従って、「定めをする場合」に該当する事項がある場合には、必ず成文化する必要がある、その範囲では絶対的必要記載事項と同じ扱いとする。</p>	<p>1 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。</p> <p>・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。</p> <p>・勤務時間及び休憩時間は法定時間を遵守しているか。</p> <p>・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>2 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第32～41条、第89条、第90条</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条第2項</p>	<p>(1) 必要記載事項を規定していない。</p> <p>(2) 就業規則の内容が不適正である。</p> <p>(3) 就業規則と現状に差異がある。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出ている。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 給与規程	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>1 給与規程を整備し、労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>1 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。</p> <p>1 給与及び諸手当等の支給基準が明確になっているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(1) 労働基準法第3条、第4条、第24～第28条、第37条、第89条</p> <p>(1) 労働基準法第15条、第89条 (2) 雇児発第488号通知5(3)オ</p>	<p>(1) 給与規程を整備していない。</p> <p>(2) 労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(1) 給与規程の内容が不適正である。</p> <p>(2) 給与規程と実態に差異がある。</p> <p>(1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(3) 育児介護休業規程等	<p>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をいう。ただし、次の労働者について育児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出を拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>・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な場合</li> <li>・1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul> <p>※ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件</li> <li>・育児休業の取得に必要な手続</li> <li>・育児休業期間</li> </ul>	<p>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）</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(2) 基発第712号</p> <p>(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21条の2、第23条、第24条</p> <p>(4) 育児介護休業法施行規則第8条、第21条の2～第22条の2</p> <p>(5) 雇児発0802第3号</p>	<p>(1) 育児休業に関する規程を整備していない。</p> <p>(2) 育児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>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>(2) 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <p>①その雇用する労働者に倒する育児休業に係る研修の実施 ②育児休業に関する相談体制の整備 ③その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置</p> <p>(3) 妊娠又は出産等についての申出があった場合は、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに意向確認のための面談等の措置を講じなければならない。</p> <p>〈周知事項〉 ①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパの申出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い</p> <p>〈周知・意向確認の方法〉 ①面談②書面交付③FAX④電子メール等のいずれか 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>(4) 育児休業の取得の状況の公表 常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。</p>	<p>1 雇用環境の整備及び雇用管理に関する措置をしているか。</p> <p>1 育児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。</p> <p>1 毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第22条 (2) 育児・介護休業法施行規則第71条の2</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条第1項、第2項 (2) 育児・介護休業法施行規則第69条の3、第69条の4</p> <p>(1) 育児・介護休業法第22条の2 (2) 育児・介護休業法施行規則第71条の3、第71条の4</p>	<p>(1) 育児休業に関する研修等の措置がされてない。</p> <p>(1) 職員に周知していない。又は不十分である。</p> <p>(1) 労働者の育児休業の取得の状況を公表していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>2 介護休業  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。対象家族一人につき通算93日まで3回を上限として分割して取得することができる。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"> <li>・雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>・申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかかな従業員</li> <li>・1週間の所定労働時間が2日以下の従業員</li> </ul> <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"> <li>・介護休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件</li> <li>・介護休業の取得に必要な手続</li> <li>・介護休業期間</li> </ul> <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 労働時間等の制限  (1) 勤務時間の短縮等の措置  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。なお、労使協定により適用除外とした場合、以下の代替措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の制度に準ずる措置</li> <li>・フレックスタイム制</li> <li>・始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ</li> <li>・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</li> </ul> <p>② 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務制度</li> <li>・フレックス制度</li> <li>・始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ</li> <li>・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</li> </ul>	<p>1 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 育児・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) 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0802第3号</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の8～第20条の2、第23条～24条</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>(1) 育児・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>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 旅費	<p>(2) 時間外労働の制限 小学校就学前の子を養育する者から、当該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又は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>			(2) 時間外労働の制限について、適切に実施していない。	B
	<p>(3) 深夜労働の制限 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又は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>			(3) 深夜労働の制限について、適切に実施していない。	B
	<p>4 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、病氣・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、労働者1人につき1年度において5日(子が2人以上の場合、10日)休暇を取得できる。 看護休暇は1日単位又は時間単位で取得できる。</p>	1 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16条の4	(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施していない。	B
	<p>5 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護、世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日まで(その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合10日)、介護のために休暇を取得することができる。介護休暇は1日単位又は時間単位で取得することができる。</p>	1 介護休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第16条の5～第16条の7	(1) 介護休暇制度について、適切に実施していない。	B
	<p>6 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。</p>	1 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
	<p>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。</p>	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、第90条	(1) 旅費に関する規程を整備していない。 (2) 旅費に関する規定が内容不備又は規程内容と実態に差異がある。	B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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していない。  (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。	1 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、手続きが不適切である。	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。	1 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していない。	B B B
(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条の2	(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。	1 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  (2) 基発第1号通知「改正労働基準法の施行について」	(1) 個人の同意を得ていない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
<p>4 職員の状況</p> <p>(1) 職員配置</p>	<p>1 保育所には、施設長、保育士、嘱託医及び調理員（調理業務の全部を委託する施設を除く）を置かなければならない。利用者に対して適切な保育を行うため、職員配置基準に定める職員を配置すること。</p> <p>2 保育に直接従事する職員の総数は、児童の定員及び入所児童数のそれぞれについて、条例第35条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、いずれか多い方とする。</p> <p>＜常勤職員の定義＞ 各保育所の就業規則等で定めた常勤のうち</p> <p>(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。）</p> <p>(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所であり、かつ従事すべき業務が保育であること。</p> <p>(3) 勤務時間が、当該保育所の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（1か月に勤務すべき時間数が120時間以上に限る。）に達しているか、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。</p> <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</p> <p>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、市条例上の定数の一部に短時間勤務の保育士（常勤以外の保育士をいう。以下同じ。）を充てても差し支えない。</p> <p>ただし、常勤の保育士に代えて短時間勤務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>1 職員配置は適正に行われているか。</p>	<p>(1) 市条例第35条</p> <p>(2) 事務取扱要綱第2-4(1)</p> <p>(3) 児発第302号通知「保育所分園の設置運営について」</p> <p>(4) こ成保21通知「保育所等における常勤保育士及び短時間保育士の定義について」</p> <p>(5) 雇児発0218第2号通知「保育所等における保育士配置に係る特例について」</p>	<p>(1) 職員配置が適正に行われていない。</p>	<p>C</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 職員の資格保有	<p>4 延長保育実施保育所における配置職員 配置する職員は、実施場所1につき保育士の数は2名を下ることはできない。なお保健師、看護師、准看護師、幼稚園教諭、小学校教諭、養護教諭、保育所で保育業務に従事した期間が十分にある者（常勤で1年相当程度が目安）、家庭的保育者及び子育て支援員研修のうち地域型保育コースを修了した者については、1名に限り保育士とみなして配置することができる。</p> <p>5 同一敷地内に他の社会福祉施設を併せて設置するときは、必要に応じ保育所の職員を、併せて設置する社会福祉施設の職員として兼ねることができる。ただし直接保育に従事する職員については、保育に支障がない場合とする。</p> <p>1 施設長、保育士及び嘱託医等については、それぞれの資格を有していなければならない。</p> <p>2 調理員については、必ずしも栄養士の資格を要するものではない。ただし、健康増進法及び健康増進法施行規則に定める特定給食施設（継続的に1回100食以上または1日250食以上提供施設）にあつては、栄養士又は管理栄養士を置くように努めなければならない。</p> <p>3 施設長で、新たに就任する者については、児童福祉事業に2年以上従事した者又は保育士の資格を有し1年以上の実務経験がある者などの要件を具備していることが必要である。 また、現任の施設長についてもこれに準ずるよう努めなければならない。</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) 市延長保育事業実施要綱第3条第1号</p> <p>(1) 市条例第10条</p> <p>(1) 市条例第8条、第35条 (2) 事務取扱要綱第2-4(1)(2) (3) 健康増進法第21条第1～第3項 (4) 健康増進法施行規則第5条</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>4 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>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

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 採用、退職	<p>1 事業主は、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。</p> <p>2 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) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む）  (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む）  (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、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。</p> <p>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。  なお、有期労働契約の締結において、その契約期間内に無期転換申込権が発生する場合は、無期転換申込に関する事項及び無期転換後の労働条件を明示する必要がある。  &lt;パートタイム労働法上の明示事項&gt;  昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、短時間・有期雇用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</p>	<p>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。</p> <p>1 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。</p> <p>1 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。</p>	<p>(1) 均等法第5条</p> <p>(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</p> <p>(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・有期雇用労働法第6条  (4) 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）第2条</p>	<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 非常勤職員に労働条件の明示がない。  (2) 非常勤職員に労働条件の明示が不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(4) 関連帳簿の整備	<p>職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておかなければならない。  (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  &lt;記載事項&gt;  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事由 ⑨死亡年月日及びその原因等</p>	<p>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。</p> <p>2 履歴書を整備しているか。</p> <p>3 労働者名簿は全職員分を整備しているか。</p>	<p>(1) 市条例第18条</p> <p>(1) 市条例第18条</p> <p>(1) 労働基準法第107条、第109条  (2) 労働基準法施行規則第53条、第56条</p>	<p>(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。</p> <p>(1) 履歴書を整備していない。</p> <p>(1) 労働者名簿を整備・保管していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
5 勤務状況					
(1) 勤務体制	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。	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
(2) 均等な待遇の確保	1 事業主は、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9条	(1) 性別による差別的取扱いをしている。	B
	2 事業主は、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。	1 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 事業主は、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けてはならない。	1 正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与など、不合理な待遇差を設けていないか。	(1) パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条、第15条	(1) 正社員と非正規社員との間で、不合理な待遇差を設けている。	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3、第11条の4 (2) 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施行規則（昭和61年労働省令第2号）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。	1 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、第25条の2	(1) 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18条 (2) 労働基準法第109条 (3) 労働安全衛生法第66条の8の3 (4) 労働安全衛生規則第52条の7の3	(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

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
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 給与は適正に支給されているか。	(1) 労働基準法第15条、第24条～第28条、第37条、第89条	(1) 本俸・諸手当を規程どおり支給していない。 (2) 初任給を給与規程どおりに決定していない。 (3) 昇給及び昇格を規程どおりに行っていない。 (4) 適正な給与水準となっていない。	B B B B
(2) 社会保険	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、原則として保育所は社会保険に加入の義務がある。	1 社会保険への加入は適正か。  ・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。  ・健康保険、厚生年金等の社会保険に未加入者はいないか。	(1) 健康保険法第3条 (2) 健康保険法施行規則第24条 (3) 厚生年金保険法第6条第1項 (4) 厚生年金保険法施行規則第15条 (5) 雇用保険法第5条 (6) 雇用保険法施行規則第6条 (7) 労働者災害補償保険法第3条第1項	(1) 健康保険、厚生年金等いずれかの保険に未加入である。 (2) 加入はしているが、いずれかの保険に未加入者がいる。	B B
(3) 賃金台帳	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。	1 賃金台帳を整備しているか。	(1) 労働基準法第108条、109条 (2) 労働基準法施行規則第54条、第55条、第56条	(1) 賃金台帳を整備・保管していない。	B
7 健康管理					
(1) 安全衛生管理体制	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。				
1 労働者が常時50人以上の施設においては、衛生管理者及び産業医を選任し、労働基準監督署に届け出ること。		1 (職員が常時50人以上の施設において)衛生管理者及び産業医を選任し、届け出ているか。	(1) 労働安全衛生法第12条、第13条 (2) 労働安全衛生法施行令第4条、第5条 (3) 労働安全衛生規則第7条、第13条	(1) 衛生管理者及び産業医を選任していない。 (2) 衛生管理者及び産業医の届け出をしていない。	B B

項 目	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>2 労働者が常時50人以上の施設においては、労使で構成する衛生委員会を設け、法定の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせること（月1回以上）。</p>	<p>1 （職員が常時50人以上の施設において）衛生委員会を設置しているか。</p>	<p>(1) 労働安全衛生法第18条 (2) 労働安全衛生規則第22条、第23条</p>	<p>(1) 衛生委員会を設置していない。</p>	<p>B</p>
	<p>3 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>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） 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4分の3以上の者についても同様に行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>結核診断の結果結核の発病のおそれがある者に対して、胸部X線検査、かく痰検査及び聴診、打診その他必要な検査を行うこと。</li> <li>健康診断個人票を作成して、これを5年保存すること。</li> <li>労働者が常時50人以上の施設においては、健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出すること。</li> <li>腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する者に対しては、定期的に医師による腰痛の健康診断を実施すること。</li> <li>労働者が常時50人以上の施設においては、労働者に対し、心理的な負担の程度を把握するための検査を行うこと。</li> </ul>	<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 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) 労働安全衛生法第12条の2 (2) 労働安全衛生規則第12条の2～4、23条の2</p> <p>(1) 労働安全衛生法第66条、第66条の10 (2) 労働安全衛生規則第43条～第45条、第52条の9～21 (3) 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第53条の2 (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施行規則第27条の2 (5) 基発0130第1号「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」11(4)ト (6) 基発0618第4号「職場における腰痛予防対策の推進について」</p> <p>(1) 労働安全衛生規則第51条</p>	<p>(1) 衛生推進者を選任していない。 (2) 衛生推進者を職員に周知していない。</p> <p>(1) 健康診断が未実施である。 (2) 一部の職員の健康診断が未実施である (3) 調理・調乳に携わる者に健康診断の未受診者がいる。 (4) 健康診断の未受診者がいる。 (5) 健康診断の実施方法が不適切である。 (6) 健康診断の実施時期が不適切である。 (7) 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>B B C B C B B B</p>

項 目	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>児童福祉施設の職員は、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>施設長は、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"> <li>・職場における研修の充実を図ること。</li> <li>・外部研修への参加機会が確保されるよう努めること。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・研修効果を把握し、今後の研修計画に反映させること。</li> </ul>	<p>3 健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出しているか（職員が常時50人以上の施設のみ）</p> <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) 労働安全衛生規則第52条</p> <p>(1) 市条例第9条第2項</p> <p>(2) 事務取扱要綱第2-4(1)ア-(エ)a</p> <p>(3) 保育所保育指針第5章2(2)、3、4</p> <p>(4) 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</p>	<p>(1) 健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出していない。</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>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
9 施設長の責務	<p>1 施設長は、運営管理全般の統括、利用者との連絡調整、地域社会との連携など施設長としての職責を十分果たす必要がある。 施設長は、保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く社会情勢等を踏まえ、施設長としての専門性等の向上に努め、当該保育所における保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。</p> <p>2 施設長は職務に専念する必要がある。 保育所の施設長は、保育事業の適正かつ円滑な推進を図るため専任若しくは専任に準ずる者であること。専任若しくは専任に準ずる者とは、常時実際にその保育所の運営管理の業務に専従し、かつ有給の者であること。従って、2以上の施設若しくは他の業務と兼務し、保育所長としての職務を行っていない者は施設長に該当しない。 なお、夜間保育所においては、施設長は、保育士の資格を有し、直接児童の保育に従事することができるものを配置するよう努めること。</p> <p>3 相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること（セクシュアル・ハラスメント）は、職員個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものである。</p> <p>4 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業関係を悪化させる行為（パワーハラスメント）は、職員個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、能力の発揮を阻害するものである。</p>	<p>1 施設長はその職責を果たしているか。</p> <p>2 施設長は専任となっているか。</p> <p>3 セクシュアル・ハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。 また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。</p> <p>4 パワーハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。 また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。</p>	<p>(1) 市条例第38条 (2) 事務取扱要綱第2-4(2) (3) 保育所保育指針第5章2(1)</p> <p>(1) 事務取扱要綱第2-4(2) (2) 児発第298号通知</p> <p>(1) 均等法第11条、第15条 (2) 厚生労働省告示第615号</p> <p>(1) 労働施策総合推進法第30条の2、第30条の3 (2) 令和2年度厚生労働省告示第5号「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」</p>	<p>(1) 運営管理上問題が生じている。 (2) 運営管理上問題が生じている（軽微な場合）。</p> <p>(1) 他施設等の職員を兼務している。 (2) 常時保育所の運営管理の業務に専従していない。 (3) 施設長としての勤務実態が不明確である。</p> <p>(1) セクシュアル・ハラスメントの防止や必要な対策を講じていない。</p> <p>(1) パワーハラスメントの防止や必要な対策を講じていない。</p>	<p>C B  C C B  B</p>
10 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>	<p>1 構造設備が基準を満たしているか。</p>	<p>(1) 市条例第34条 (2) 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>

項 目	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	2 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。 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。 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。	1 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。	(1) 児童福祉法施行規則第37条第4項、第6項 (2) 事務取扱要綱第4	(1) 建物設備等の認可内容と現状に著しい相違がある。 (2) 認可内容と現状に相違がある。 (3) 認可内容の変更を届け出ていない。	C B B
	3 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。 乳児室又はほふく室は、乳児又は満2歳に満たない幼児1人につき3.3㎡（有効面積）以上。 保育室又は遊戯室は満2歳以上の幼児1人につき1.98㎡（有効面積）以上。屋外遊戯場は満2歳以上の幼児1人につき3.3㎡以上 *他の社会福祉施設（例えば児童発達支援事業所）が併設されている場合において、交流（インクルーシブ保育）を行う設備については、各事業において必要となる面積を合計した面積が確保されていること。（令和4年12月26日厚生労働省事務連絡「保育所等におけるインクルーシブ保育に関する留意事項等について」）	1 在籍児に見合う基準面積を下回っていないか。	(1) 市条例第34条 (2) 事務取扱要綱第2-3	(1) 基準面積が不足している。	C
	4 児童福祉施設には、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。	1 必要な医薬品等が備えられ、適正に管理されているか。	(1) 市条例第14条第1項 (2) 保育所保育指針第3章1(3)エ	(1) 必要な医薬品等の整備・管理が不十分である。	B
	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。	1 保育に必要な用具が備えられているか。	(1) 市条例第34条第1項第2号 (2) 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 児童福祉施設の設備構造は、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5条第3項、第14条、第34条 (2) 雇児発1225008号通知第2 (3) 保育所保育指針第3章3、4(1)イ (4) 東京都受動喫煙防止条例  (1) 市条例第5条 (2) 保育所保育指針第3章3	(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・換気等が著しく悪い。	C C C B  C

項 目	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	<p>2 児童福祉施設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。</p> <p>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。</p> <p style="margin-left: 20px;">建築物 3年毎 (※) 防火設備 毎年 (※) 建築設備 毎年 (※) 昇降機 毎年</p> <p style="margin-left: 20px;">※児童福祉施設の場合、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㎡未満のもの又は3階以上で床面積が100㎡未満のものは除く。</p>	<p>1 保育室、便所等設備が清潔であるか。</p> <p>2 施設内にある用具（寝具、遊具等）が清潔であるか。</p> <p>1 建築物及び建築設備等の定期検査を行っているか。</p>	<p>(1) 市条例第14条</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章3</p> <p>(1) 市条例第14条</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章3</p> <p>(1) 建築基準法第12条第1項～第4項</p>	<p>(1) 衛生上、著しく問題がある。</p> <p>(2) 衛生管理が不十分である。</p> <p>(1) 衛生上、著しく問題がある。</p> <p>(2) 衛生管理が不十分である。</p> <p>(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。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>1 飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、かつ衛生上必要な措置を講じなければならないことから、自家水及び受水槽等使用の場合、清浄な飲料水の確保を管理者自らが責任をもって行うこと。</p> <p style="margin-left: 20px;">100人を超える居住者に地下水（井戸水）を供給する場合は、「専用水道」となり、保健所への確認申請、水道技術管理者の設置、水道事務月報の提出等が義務付けられている。</p> <p style="margin-left: 20px;">なお、「専用水道」以外の「飲用井戸」の管理については、法的義務はないが「八王子市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」及び「八王子市飲用に供する井戸等の衛生管理指導要綱」等により、衛生的措置を採るよう努めること。</p>	<p>1 水道法に基づく水質検査を定期的実施しているか。</p>	<p>(1) 社援施第116号通知</p> <p>(2) 水道法第20条</p> <p>(3) 水道法施行規則第15条</p>	<p>(1) 水質検査を定期的実施していない。</p>	<p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>2 受水槽の有効容量の合計が10m<sup>3</sup>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。</p> <p>(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。</p> <p>(2) 次のような衛生管理を行うこと。</p> <p>① 貯水槽の清掃（年1回、専門の清掃業者に委託）。</p> <p>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るときは、必要な水質検査を行う</p> <p>なお10m<sup>3</sup>以下の小規模給水施設管理者は法的義務はないが「八王子市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努めること。</p> <p>3 大量調理施設（同一メニュー1回300食以上または1日750食以上の施設）において、水道事業により供給される水以外の井戸水等を使用する場合には公的検査機関、厚生労働大臣の指定検査機関等に依頼して、年2回以上水質検査を行うこと。</p> <p>4 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。</p>	<p>1 10m<sup>3</sup>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。</p> <p>1 大量調理施設において井戸水等の水を使用する場合に、年2回以上水質検査を実施しているか。</p> <p>1 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。</p>	<p>(1) 社援施第116号通知</p> <p>(2) 水道法第34条の2</p> <p>(3) 水道法施行令第2条</p> <p>(4) 水道法施行規則第55条、第56条</p> <p>(1) 社援施第65号</p> <p>(1) 浄化槽法第10条、第11条</p>	<p>(1) 10m<sup>3</sup>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。</p> <p>(1) 年2回以上水質検査を実施していない。</p> <p>(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。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
<p>11 災害対策の状況</p> <p>(1) 管理体制（防火管理者）</p>	<p>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。</p> <p>(1) 選任（解任）・届出</p> <p>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。</p> <p>(2) 資格</p> <p>消防法施行令に規定する資格が必要である。</p> <p>(3) 業務</p> <p>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。</p> <p>&lt;業務内容&gt;</p> <p>① 消防計画の作成</p> <p>② 消防計画に基づく消火、通報及び避難訓練の実施</p> <p>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</p> <p>④ 火気の使用又は取扱いに関する監督</p> <p>⑤ 避難又は防火上必要な構造及び設備の維持管理</p> <p>⑥ 収容人員の管理</p> <p>⑦ その他防火管理上必要な業務</p>	<p>1 防火管理者を選任し、届けているか。</p> <p>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。</p>	<p>(1) 消防法第8条</p> <p>(2) 消防法施行令第3条</p> <p>(3) 消防法施行規則第3条の2</p>	<p>(1) 防火管理者を選任していない。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 防火管理者の届出をしていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 防火対策	保育所のカーテン、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。	2 防火管理者としての業務が適正に行われているか。 1 カーテン、絨毯等は防災性能を有しているか。	(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条の2 (1) 市条例第34条第3項8号 (2) 消防法第8条の3第1項 (3) 消防法施行令第4条の3 (4) 消防法施行規則第4条の3 (5) 社施第107号通知	(1) 防火管理者としての業務が適正に行われていない。  (1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。 (2) 一部のカーテン、絨毯等が防災性能を有していない。	B  C B
(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。 2 事業者は、区市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。	1 消防計画を作成しているか。  2 消防計画を所轄消防署に届出しているか。  1 事業所防災計画を作成しているか。	(1) 市条例第7条第1項 (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) 消防法施行令第3条の2  (1) 市条例第7条第1項 (2) 東京都震災対策条例第10条 (3) 東京都帰宅困難者対策条例第4条 (4) 社施第5号通知 (5) 消防庁告示第2号（平成13年4月6日）	(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。  (1) 消防計画を届出していない。 (2) 変更の届出をしていない。  (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  B B  C B
	3 市防災計画に定められた洪水浸水想定区域内等又は土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者又は管理者は、避難確保計画を作成し、市長に報告しなければならない。	1 避難確保計画を作成し、市に報告しているか。	(1) 水防法第15条の3第1項、第2項 (2) 土砂災害防止法第8条の2第1項、第2項	(1) 避難確保計画を作成していない。 (2) 市に報告していない。	B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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
(5) 防災訓練等	<p>1 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"> <li>・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）。</li> <li>・消防計画に沿った訓練が定期的に行われること。</li> <li>・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。</li> <li>・原則として、訓練は全職員が参加して実施すること。</li> </ul> <p>・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。</p> <p>・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> <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7条第2項</p> <p>(2) 消防法施行令第3条の2第2項</p> <p>(3) 保育所保育指針第3章4(2)イ、ウ</p> <p>(4) 社施第59号通知</p> <p>(5) 社施第121号通知</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章4(3)イ</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ない。</p> <p>(1) 地震想定訓練を実施していない。</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>(1) 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施していない。</p>	C B B B B
	<p>2 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>	1 訓練結果の記録を整備しているか。	<p>(1) 消防法施行規則第4条の2の4第2項</p> <p>(2) 東京都火災予防条例第55条の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>	B B
	3 市地域防災計画に定められた洪水浸水想定区域内等又は土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者又は管理者は、避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、その結果を市長に報告しなければならない。	1 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、市長に報告しているか。	<p>(1) 水防法第15条の3第1項、第2項、第5項</p> <p>(2) 土砂災害防止法第8条の2第1項、第2項、第5項</p>	(1) 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施していない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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 (2) 雇児総発0909第2号通知</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章4(3)イ (2) 雇児総発0909第2号通知</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>
(7) 保安設備	<p>1 児童福祉施設においては、消火器等の消火器具非常口その他非常災害に必要な設備を設け、これに対する日常的な点検を怠らないようにする。</p>	<p>1 消防用設備等の点検及び報告をしているか。</p> <p>2 消防用設備等の自主点検をしているか。</p> <p>3 点検後の不良箇所を改善しているか。</p> <p>4 避難器具を設置しているか。</p>	<p>(1) 消防法第17条の3の3</p> <p>(1) 消防法施行令第3条の2第2項、第4項 (2) 社施第59号通知6</p> <p>(1) 社施第59号通知6</p> <p>(1) 市条例第7条第1項、第34条第3項 (2) 消防法施行令第25条</p>	<p>(1) 消防用設備等の点検及び報告をしていない。</p> <p>(1) 消防用設備等の自主点検をしていない。</p> <p>(1) 不良箇所の改善を行っていない。</p> <p>(1) 避難器具を設置していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>2 非常警報器具又は非常警報設備の設置</p> <p>(1) 市条例による設置 3階以上の保育所</p> <p>(2) 消防法施行令による設置</p> <p>① 非常警報設備（非常ベル、自動式サイレン、放送設備） 収容人員50人以上の場合に設置 ただし、自動火災報知設備を基準に従い設置しているときは、当該設備の有効範囲内については、この限りではない。</p> <p>② 非常警報器具（警鐘、手動式サイレン、その他） 収容人員20人以上50人未満のときただし、自動火災報知設備又は非常警報設備を基準に従い設置しているときは、当該設備の有効範囲内については、この限りではない。</p>	<p>1 非常警報器具又は非常警報設備を設置しているか。</p>	<p>(1) 市条例第34条第3項第7号 (2) 消防法施行令第24条</p>	<p>(1) 未設置である。</p> <p>(2) 整備が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項 目	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>3 消防機関へ通報する設備等の設置</p> <p>(1) 市条例による設置</p> <p>① 消防機関へ火災を通報する設備 3階以上の保育所</p> <p>(2) 消防法施行令による設置</p> <p>① 自動火災報知機設備 延面積が300㎡以上の防火対象物</p> <p>② 消防機関へ通報する火災報知設備 延面積が500㎡以上の防火対象物</p> <p>③ 漏電火災報知機 特定の場所を準不燃材以外の材料で造った場合であって、延面積が300㎡以上又は契約電気量50Aを超える場合</p> <p>法人及び施設管理者並びに従事者は、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"> <li>・職員の共通理解を図り、役割を明確にし、協力体制をとる。</li> <li>・施設設備面の安全確保を図り、点検する。</li> <li>・関係機関や地域との連携を図る。</li> <li>・送迎バス等一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠（事業所等）ごとに、安全運転管理者の選任等を行う。</li> </ul>	<p>6 消防機関へ火災を通報する設備を設置しているか。</p> <p>7 自動火災報知機等を設置しているか。</p> <p>1 安全対策について、必要な措置を講じているか。</p>	<p>(1) 市条例第34条第3項第7号</p> <p>(2) 雇児発第1225008号通知</p> <p>(3) 消防法施行令第23条</p> <p>(1) 消防法施行令第21条、第22条</p> <p>(1) 市条例 第7条の2</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章3(2)、4</p> <p>(3) 雇児総発第402号通知</p> <p>(4) 道路交通法第74条の3</p> <p>(5) 道路交通法施行規則第9条の9, 10</p>	<p>(1) 未設置である。</p> <p>(2) 整備が不十分である。</p> <p>(1) 未設置である。</p> <p>(2) 整備が不十分である。</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> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
	<p>1 安全計画</p> <p>保育所は、児童の安全の確保を図るため、設備の安全点検、職員、児童等に対する保育所外での活動、取組等を含めた保育所での生活その他の日常生活における安全に関する、指導、職員の研修及び訓練その他保育所における安全に関する事項についての年間計画（以下「安全計画」という。）を策定し、当該安全計画に基づき必要な措置を講じなければならない。</p> <p>策定した安全計画について保育所は職員に周知し、研修や訓練を定期的実施しなければならない。</p> <p>保育所は、児童の安全の確保に関して保護者との連携を図られるよう、保護者に対し、保育所での安全計画に基づく取り組み内容等について周知しなければならない。</p> <p>保育所は、定期的に安全計画の見直しを行い、必要に応じて安全計画の変更を行うものとする。</p>	<p>1 安全計画を策定しているか。</p> <p>2 安全計画に定める研修及び訓練を定期的実施しているか。</p> <p>3 保護者に対し、安全計画に基づく取組の内容等について周知しているか。</p>	<p>(1) 市条例第7条の2</p>	<p>(1) 安全計画を策定していない。</p> <p>(1) 安全計画に定める研修及び訓練を実施していない。</p> <p>(1) 保護者に対し、安全計画に基づく取組の内容等について周知していない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>2 自動車を運行する場合の所在の確認            保育所は児童の送迎を目的とした自動車を日常的に運行するときは、当該自動車にブザーその他の車内の児童の所在を見落としを防止する装置を備え、これを用いて降車の際の所在の確認を行わなければならない。</p> <p>参考「送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置のガイドライン」（令和4年12月20日 送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置の仕様に関するガイドラインを検討するワーキンググループ編）</p>	<p>1 「送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置のガイドライン」に適合している見落とし防止装置が設置されているか。</p> <p>2 安全装置を用いて降車の際の所在確認を行っているか。</p>	<p>(1) 市条例第7条の3</p>	<p>(1) 送迎用バスに見落とし防止装置が設置されていない。</p> <p>(2) 安全装置を用いて降車の際の所在確認を行っていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p>