

幼保連携型認定こども園

指導検査基準(令和7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。

運宮管理編

[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	平成18年6月15日法律第77号「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」	認定こども園法
2	平成26年7月2日内閣府、文部科学省、厚生労働省令第2号「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」	認定こども園法施行規則
3	平成26年7月2日府政共生569号「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の公布について」	府政共生569号通知
4	平成26年9月24日条例第37号「八王子市認定こども園の認定の要件並びに設備及び運営の基準に関する条例」	市条例
5	平成27年3月31日規則第41号「八王子市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細則」	市施行細則
6	平成28年4月1日「八王子市幼保連携型認定こども園事務取扱要綱」	事務取扱要綱
7	昭和22年3月31日法律第26号「学校教育法」	学校教育法
8	昭和22年5月23日文部省令第11号「学校教育法施行規則」	学校教育法施行規則
9	昭和33年4月10日法律第56号「学校保健安全法」	学校保健安全法
10	昭和33年6月13日文部省令第18号「学校保健安全法施行規則」	学校保健安全法施行規則
11	平成21年3月31日文部科学省告示第60号「学校環境衛生基準」	学校環境衛生基準
12	昭和26年3月29日法律第45号「社会福祉法」	社会福祉法
13	昭和22年12月12日法律第164号「児童福祉法」	児童福祉法
14	平成27年3月31日府政共生351号、26初幼教第39号、雇児総発0331第1号、雇児職発0331第2号、雇児保発0331第2号、雇児母発0331第7号「子ども子育て支援法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の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律によって新たに第二種社会福祉事業として位置付けられた事業について」	府政共生351号通知
15	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
16	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」	雇児発第488号通知
17	昭和22年4月7日法律第49号「労働基準法」	労働基準法

No.	関係法令・通知	略称
18	昭和22年8月30日厚生省令第「労働基準法施行規則」	労働基準法施行規則
19	昭和63年1月1日基発第1号「改正労働基準法の施行について」	基発第1号
20	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・有期雇用労働法
21	平成5年11月19日省令第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・有期雇用労働法施行規則
22	平成19年10月1日厚生労働省告示第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	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
24	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
25	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
26	平成28年8月2日職発第0802第1号、雇発第0802第3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」	雇発第0802第3号通知
27	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
28	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
29	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
30	昭和23年7月24日法律第186号「消防法」	消防法
31	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
32	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
33	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
37	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
38	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
39	平成24年3月30日条例第17号「東京都帰宅困難者対策条例」	東京都帰宅困難者対策条例

目 次

1 入園状況等		5 勤務状況	
(1) 認可定員の遵守	1	(1) 勤務体制等	16
(2) 認可内容の変更	1	(2) 採用	17
2 基本方針及び組織		(3) 社会保険	18
(1) 人権の擁護	1	6 健康管理	
(2) 個人情報保護	2	(1) 安全衛生管理体制	19
(3) 秘密保持等	2	(2) 職員健康診断	20
(4) 苦情対応	2	7 職員研修	21
(5) 園則（運営規程）	3	8 園長の責務等	
(6) 園日誌	3	(1) 園長等	21
(7) 情報の提供等	3	(2) 職員会議	22
(8) 子育て支援事業の実施	4	9 建物及び設備	22
(9) 運営の状況に関する評価等	4	10 災害対策の状況	
(10) 運営状況報告書の提出	4	(1) 管理体制（防火管理者）	26
(11) 運営委員会	5	(2) 消防計画等	26
3 就業規則等の整備		(3) 防災訓練等	27
(1) 就業規則	5	(4) 防火対策	28
(2) 給与規程	7	(5) 保安設備	28
(3) 育児休業規程等	7	(6) 消防署の立入検査	29
(4) 旅費	10	(7) 安全対策	30
(5) 労使協定等	11	11 会計経理	
(6) 周知等の措置	11	(1) 会計の原則	31
4 職員の状況		(2) 会計帳簿	31
(1) 職員配置	12		
(2) 職員の資格保有	14		
(3) 職員関連表簿の整備	15		

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
<p>1 入園状況等</p> <p>(1) 認可定員の遵守</p> <p>(2) 認可内容の変更</p>	<p>幼保連携型認定こども園は、総定員の範囲内で受け入れることを基本とする。ただし、条例等に定める面積及び職員配置基準を下回らない範囲内で、定員を超えて教育・保育の実施を行うことができる。</p> <p>なお、定員を超えている状況が恒常的に亘る場合には、定員の見直しを図ること。この場合の恒常的に亘るとは、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%以上の状態を言う。</p> <p>園の設置認可事項について変更しようとする時は、あらかじめ変更届を提出することが必要である。</p> <p>・主な変更届出事項</p> <p>(1) 名称の変更</p> <p>(2) 所在地（住所）の変更</p> <p>(3) 設置者の名称の変更</p> <p>(4) 設置者の代表者の変更（法人の場合）</p> <p>(5) 設置者の住所（法人の場合は所在地）</p> <p>(6) 園長</p> <p>(7) 定員</p> <p>(8) 建物の規模構造及び使用区分並びに園庭</p> <p>(9) 調理業務（職員構成、調理業務委託の開始及び委託先等）</p> <p>(10) 園則</p>	<p>1 認可定員は遵守されているか。</p> <p>1 認可内容の変更を届け出ているか。</p>	<p>(1) 事務取扱要綱第3の2</p> <p>(1) 認定こども園法第16条</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第15条第2項及び第3項、第18条</p> <p>(3) 事務取扱要綱第5の1</p>	<p>(1) 園児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>(2) 園児数が定員弾力化で認められる範囲を上回っている。</p> <p>(3) 定員の見直し等を行っていない</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>C</p>
<p>2 基本方針及び組織</p> <p>(1) 人権の擁護</p>	<p>1 園は、園児の人権に十分配慮するとともに、一人一人の人格を尊重して、その運営を行わなければならない。</p> <p>また、園の職員は、園児に対し、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、施設内虐待が絶対に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>2 園は、園児の国籍、信条、社会的身分又は入園に関する費用負担によって、差別的な取扱いをしてはならない。</p>	<p>1 園児の人権に十分配慮するとともに、一人一人の人格を尊重しているか。</p> <p>1 国籍、社会的身分または入園に要する費用負担等により差別的な扱いをしたり、信条等を強制したり等の行為を行っていないか。</p>	<p>(1) 市条例第11条第1項及び第15条第1項並びに第16条</p> <p>(2) 児童福祉法第33条の10</p> <p>(3) 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) 市条例第16条</p>	<p>(1) 園児の人権に十分配慮するとともに、一人一人の人格を尊重していない。</p> <p>(1) 国籍、社会的身分、入園に要する費用負担等により差別的な扱いをしたり、信条等を強制したり等の行為が認められる。</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
(2) 個人情報保護	<p>1 園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に鑑み、その取扱いに適正を期し、個人の権利利益を侵害することのないよう努める必要がある。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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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第15条～第33条</p> <p>(2) 個人情報保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）</p>	<p>(1) 個人情報保護のために適切な措置を講じていない。</p>	B
(3) 秘密保持等	<p>1 園の職員は、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。また園は、職員であった者が、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>必要な措置（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 規程等の整備 ・ 雇用時の取決め 等 	<p>1 職員等が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17条第1項、第2項</p> <p>(2) 幼保連携型認定こども園教育・保育要領 第4章第1の4</p>	<p>(1) 秘密保持のために必要な措置を講じていない。</p> <p>(2) 秘密保持のために必要な措置が不十分である。</p>	C B
(4) 苦情対応	<p>1 園は、その行った教育及び保育並びに子育ての支援に関する苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口の設置等、苦情解決の仕組みを整備し、苦情の適切な解決に努めなければならない。なお、社会性や客観性を確保した対応を行うため、苦情解決に係る第三者委員を設置することが望ましい。</p> <p>また、苦情解決の仕組みについて、利用者等への周知を行い利用者の権利の擁護と教育・保育の適切な利用を支援すること。</p> <p>2 園は、その行った教育及び保育並びに子育ての支援について、市から指導若しく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保護者等に周知されているか。</p>	<p>(1) 市条例第24条</p> <p>(2) 社会福祉法第82条</p> <p>(3) 児発第575号通知</p> <p>(1) 市条例第35条（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第20条第2項準用）</p>	<p>(1) 苦情を受け付けるための窓口を設置していない。</p> <p>(2) 必要な措置が不十分である。</p> <p>(1) 利用者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>(1) 指示に従っていない。</p>	C B C B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 園則（運営規程）	<p>1 園は、「幼保連携型認定こども園の運営に関する規程」（園則）を備えなければならない。</p> <p><園則に記載すべき事項> 園則には、少なくとも、次に掲げる事項を記載しなければならない。</p> <p>(1) 学年、学期、教育又は保育を行う日時数、教育又は保育を行わない日及び開園している時間に関する事項 (2) 教育課程その他の教育及び保育の内容に関する事項 (3) 保護者に対する子育ての支援の内容に関する事項 (4) 利用定員及び職員組織に関する事項 (5) 入園、退園、転園、休園及び卒園に関する事項 (6) 保育料その他の費用徴収に関する事項 (7) その他施設の管理についての重要事項</p>	1 園則を適切に定めているか	<p>(1) 認定こども園法施行規則第15条、第16条、第26条</p> <p>(2) 府政共生569号通知4（1）、（2）</p> <p>(3) 学校教育法施行規則第28条</p> <p>(4) 事務取扱要綱第4の1の（2）（オ）ア</p>	<p>(1) 園則を整備していない。</p> <p>(2) 園則の内容が不十分又は現状と認可時で差異がある。</p>	C B
(6) 園日誌	<p>1 園は、園の運営状況を的確に把握するため、園日誌（業務日誌）を備え、5年間保存しなければならない。 〈記載事項(例)〉 職員の勤務状況、園児の出欠状況、園行事、会議、来訪者等</p>	1 園日誌を作成しているか。	<p>(1) 認定こども園法施行規則第26条</p> <p>(2) 学校教育法施行規則第28条</p>	<p>(1) 園日誌を作成していない。</p> <p>(2) 保存していない。</p>	C B
(7) 情報の提供等	<p>1 園は、保護者が多様な施設を適切に選択できるよう、情報開示に努めなければならない。</p> <p>2 園は、地域社会との交流及び連携を図り、子どもの保護者及び地域社会に対し、当該園の運営の内容を適切に説明するよう努めなければならない。</p> <p>3 園は、その建物又は敷地の公衆の見やすい場所に、当該園が幼保連携型認定こども園である旨を掲示しなければならない。</p>	<p>1 保護者に対し、情報を開示するよう努めているか。</p> <p>1 地域社会との交流及び連携を図るよう努めているか。</p> <p>2 保護者や地域社会に対し、運営の内容を適切に説明するよう努めているか。</p> <p>1 建物又は敷地の公衆の見やすい場所に認定こども園である掲示をしているか。</p>	<p>(1) 市条例第18条</p> <p>(1) 市条例第11条第2項</p> <p>(1) 認定こども園法第24条</p> <p>(1) 市条例第23条</p>	<p>(1) 保護者に対し、情報を開示するよう努めていない。</p> <p>(1) 地域社会との交流及び連携を図るよう努めていない。</p> <p>(1) 保護者や地域社会に対し、運営の内容を適切に説明するよう努めていない。</p> <p>(1) 認定こども園である旨の掲示を行っていない。</p>	B B B C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(8) 子育て支援事業の実施	<p>1 園は、下記の子育て支援事業のうち、2以上を行わなければならない。</p> <p>(1) 親子が相互の交流を行う場所を開設する等により、子育てに関する保護者からの相談に応じ必要な情報の提供等の援助を行う事業</p> <p>(2) 家庭に職員を派遣し、子育てに関する保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供等の援助を行う事業</p> <p>(3) 保護者の疾病等の理由により、家庭において保育されることが一時的に困難となった子どもにつき、認定こども園又はその居宅において保護を行う事業</p> <p>(4) 子育て支援を希望する保護者と、子育て支援を実施する者との間の連絡及び調整を行う事業</p> <p>(5) 地域の子育て支援を行う者に対する必要な情報の提供及び助言を行う事業</p>	<p>1 子育て支援事業を実施しているか。</p>	<p>(1) 市条例第22条</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第2条</p> <p>(3) 事務取扱要綱第3の7</p> <p>(4) 府政共生569号通知1 (2)</p>	<p>(1) 子育て支援事業を実施していない。</p>	C
(9) 運営状況に関する評価等	<p>1 園は、自己評価、外部評価等において子どもの視点に立った評価を行い、その結果の公表等を通じて教育及び保育の質の向上に努めなければならない。</p> <p>(1) 自己評価 運営状況等について自ら評価を行いその結果を公表しなければならない。</p> <p>(2) 関係者評価 自己評価結果を踏まえ、園児の保護者その他園の関係者（職員は除く。）による評価を行い、その結果を公表するよう努めなければならない。</p> <p>(3) 第三者評価（外部評価） 運営状況等について、定期的に外部の者による評価を受けて、その結果を公表するよう努めなければならない。</p>	<p>1 福祉サービス第三者評価受審等、サービスの質向上に努めているか。</p>	<p>(1) 認定こども園法第23条</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第23条～第25条</p> <p>(3) 市条例第21条</p> <p>(4) 府政共生569号通知5</p> <p>(5) 社会福祉法第78条</p> <p>(6) 府政共生第351通知1(2)</p>	<p>(1) 自己評価を行っていない。</p> <p>(2) 評価の結果を公表していない。</p> <p>(3) 評価結果に基づく改善の取組を行っていない。</p>	C B B
(10) 運営状況報告書の提出	<p>1 園の設置者は、認定こども園法第30条第1項及び市認定こども園法施行細則第10条の規定により、「幼保連携型認定こども園運営状況報告書（市法施行細則第13号様式）」を毎年度、市長に報告しなければならない。</p>	<p>1 運営状況の報告を行っているか。</p>	<p>(1) 認定こども園法第30条第1項</p> <p>(2) 市施行細則第510条</p> <p>(3) 事務取扱要綱第6の1</p>	<p>(1) 運営状況の報告を行っていない。</p>	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(11) 運営委員会	<p>1 認定こども園法附則第4条第1項に規定する設置者は、園の運営に関し、設置者の相談に応じ、又は意見を述べる運営委員会を設置すること。</p> <p>運営委員会には、社会福祉事業及び学校経営について知識経験を有する者、当該幼保連携型認定こども園の教育・保育サービス利用者（これに準ずる者を含む。）及び園設置主体の実務を担当する幹部職員を含むこと。</p> <p>なお、運営委員会は定期的に開催し、運営委員会を開催した場合は、議事録を作成すること。</p>	<p>1 運営委員会を設置し、適正に運営しているか。</p>	<p>(1) 事務取扱要綱第3の6</p>	<p>(1) 運営委員会を設置していない。</p> <p>運営委員会の運営が不適正である。</p> <p>(2) する。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(12) 業務継続計画の策定等	<p>1 園は、感染症や非常災害の発生時において、子どもの教育及び保育（満3歳未満の子どもについては、その保育）の継続的な実施、並びに非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（業務継続計画）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>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ものとする。</p> <p>2 認定こども園は、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 職員に対し周知し、定期的に研修・訓練を実施しているか。</p>	<p>(1) 市条例第16条の2第1項、第3項</p> <p>(1) 市条例第16条の2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>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 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>1 （常時10人以上の従業員を使用する場合）就業規則を整備しているか。</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や取得に関する管理は適切か。</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。</p>	<p>(1) 労働基準法第32～41条、第89条、第90条</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（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>(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>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> <p>B</p>
(3) 育児休業規程等	<p>1 育児休業</p> <p>(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"> ・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な場合 ・1週間の所定労働日数が2日以下の場合 	<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、90条</p> <p>(2) 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>(3) 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>(4) 雇児発第0802第3号通知</p> <p>(5) 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」</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>(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>2 介護休業 (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。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。 ・雇用された期間が1年に満たない場合 ・申出の日から93日以内に雇用期間が終了することが明らかな従業員 ・1週間の所定労働時間が2日以下の従業員</p> <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。 ・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 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>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 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) 労働基準法第89条、第90条 (2) 育児・介護休業法第11条～第16条、第18条、第20条、第23条 (3) 雇児発第0802第3号</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>(1) 介護休業に関する規程を整備していない。 (2) 介護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。</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>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1日単位又は時間単位で取得することができる。</p>	<p>1 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>	B
	<p>5 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1日単位又は時間単位で取得することができる。</p>	<p>1 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>	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> <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>	<p>1 労働者の配置について、配慮しているか。</p> <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。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第26条</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 労働者の配置について、配慮していない。</p> <p>(1) 旅費に関する規程を整備していない。</p> <p>(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。</p>	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	(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
4 職員の状況 (1) 職員配置	<p>1 園には園長及び保育教諭を置かなければならない。職員の配置は、規則で定める基準を満たさなければならない。</p> <p>2 園には調理員を置かなければならない。ただし、調理業務を委託する園にあつては、調理員を置かないことができる。</p> <p>3 園には、学校医、学校歯科医、学校薬剤師を置くものとする。</p> <p>4 園は、次に掲げる職員を置くよう努めなければならない。 (1) 副園長又は教頭 (2) 主幹養護教諭、養護教諭又は養護助教諭 (3) 事務職員</p> <p>5 園は、学級ごとに担当する専任の主幹保育教諭、指導保育教諭又は保育教諭（以下「保育教諭等」という。）を1人以上置かなければならない。ただし、特別の事情があるときは、保育教諭等については、専任の副園長若しくは教頭が兼ね、又は当該幼保連携型認定こども園の学級数の3分の1の範囲内で、専任の助保育教諭若しくは講師をもって代えることができる。</p> <p>6 園児の教育及び保育（満3歳未満の園児にあつては、保育に限る。以下同じ。）に直接従事する職員の数は、以下に掲げる園児の区分に応じ、それぞれ下欄に定める員数以上とする。ただし、当該職員の数は、常時2人を下ってはならない。</p> <p>園児の区分・・・・・・・・員数 満4歳以上の園児・・・・・・・・おおむね25人につき1人 満3歳以上満4歳未満の園児・おおむね15人につき1人 満1歳以上満3歳未満の園児・おおむね6人につき1人 満1歳未満の園児・・・・・・・・おおむね3人につき1人</p>	<p>1 職員配置は適正に行われているか。</p> <p>1 学級ごとに専任の職員を適正に配置しているか。</p> <p>1 直接従事職員を適正に配置しているか。</p>	<p>(1) 認定こども園法第14条、第26条、第27条</p> <p>(2) 学校教育法第7条</p> <p>(1) 市条例第28条第4項</p> <p>(1) 学校保健安全法第23条</p> <p>(1) 市条例第28条 第5項</p> <p>(1) 市条例第28条第1項、第2項</p> <p>(1) 市条例第28条第3項</p> <p>(2) 事務取扱要領第3の4 (1)</p>	<p>(1) 職員配置が適正に行われていない。</p> <p>(1) 学級ごとに専任の職員を適正に配置していない。</p> <p>(1) 直接従事職員が常時2人以上配置されていない。</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>必要な保育教諭の数は、市条例第28条第3項に規定する園児の年齢別に、園児数を同条に規定する保育教諭等の員数の基準となる園児数で除し、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とする。</p> <p>*この表に定める員数は、副園長（幼稚園教諭普通免許状を有し、かつ保育士登録を受けたものに限る。）、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭又は講師であって直接従事職員の数をいう。（経過措置：令和12年3月31日までは、「かつ」を「又は」とすることができる。）</p> <p>*他の社会福祉施設等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）を行う場合、園児の保育に直接従事する職員は、各事業の対象となる園児等の年齢及び人数に応じて各事業において必要となる職員が配置されていること。（令和5年2月9日府子本第90号、4文科初第2134号、子発0209第2号「幼保連携型認定こども園の学級の編成、職員、設備及び運営に関する基準」等の一部改正について（通知）第2の2）</p> <p>7 保育教諭は、園児を長時間にわたって教育・保育できる常勤の保育教諭をもって確保することを基本とする。ただし、園本来の事業の円滑な運営を阻害せず、教育・保育時間や園児数の変化に柔軟に対応すること等により、園児の処遇水準の確保が図られる場合で、次の条件の全てを満たす場合には、市条例第28条に規定する保育教諭の一部に短時間勤務の保育教諭（1日6時間未満又は月20日未満勤務の保育教諭。以下同じ。）及びその他の常勤保育教諭以外の保育教諭を充てても差し支えない。</p> <p>なお、この適用に当たっては、教育・保育要領による園児の発達に応じた組やグループ編成を適切に行うとともにこれを明確にしておくこと。</p> <p>ア 常勤保育教諭が各組や各グループ1人以上（乳児を含む組やグループに係る前項（1）により算出された保育教諭の定数が2人以上の場合は、2人以上）配置されていること。</p> <p>イ 常勤保育教諭に代えて短時間勤務の保育教諭及びその他の常勤保育教諭以外の保育教諭を充てる場合の勤務時間数が、常勤保育教諭を充てる場合の勤務時間数を上回ること。</p>	<p>1 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る場合に組やグループ編成が適切に行われているか。</p>	<p>(1) 市条例第28条 (2) 事務取扱要領第3の4 (2)</p>	<p>(1) 組又はグループの編成が適切に行われていない。 (2) 常勤保育教諭を各組又は各グループに適正に配置していない。</p>	<p>C 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>1 園長の資格 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、かつ保育士資格を有し児福法18条の保育士登録を受けた者であって、認定こども園法施行規則第12条に掲げる職に5年以上あること。 なお、園の運営上特に必要がある場合には、当該園を適切に管理及び運営する能力を有する者であって、上記の資格を有する者と同等の資質を有すると設置者が認めた者については、園長として任命し、又は採用することができる。</p> <p>2 副園長及び教頭の資格 副園長及び教頭は、幼稚園の教諭の普通免許状を有し（以下「幼稚園教諭資格者」という。）、かつ登録を受けた者であるとする。</p> <p>3 保育教諭等の資格 (1) 主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭及び講師（保育教諭に準ずる職務に従事する者）は、幼稚園教諭資格者かつ児童福祉法第18条の18第1項の保育士登録を受けた者でなければならない（令和12年3月31日までは、幼稚園教諭資格者又は保育士のいずれかで可。）。 (2) 助保育教諭及び講師（助保育教諭に準ずる職務に従事する者）は、幼稚園の助教諭の臨時免許状を有し、かつ、登録を受けた者でなければならない（令和12年3月31日までは、幼稚園の助教諭の臨時免許状のみで可。）。 (3) 保育教諭等の必要配置数に、資格の特例を受ける職員を配置しようとする場合は、次に掲げる要件を満たす職員を配置しなければならない。 ア 学級担任は、幼稚園教諭普通免許状を有する者とする。 イ 教育時間以外の満3歳以上の園児に直接従事する職員は、6割以上の者が登録を受けた常勤の職員とする。 ウ 満3歳未満の園児の保育に直接従事する職員は、保育士とする。</p>	<p>1 必要な資格を有する者が配置されているか。</p> <p>2 資格を証明する資格証（写し）等が園に保管されているか。</p> <p>1 必要な資格を有する者が配置されているか。</p> <p>2 資格を証明する資格証（写し）等が園に保管されているか。</p> <p>1 必要な資格を有する者が配置されているか。</p> <p>2 資格を証明する資格証（写し）等が園に保管されているか。</p>	<p>(1) 認定こども園法第15条、附則第5条第1項</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第12条～第13条</p> <p>(1) 認定こども園法第15条、附則第15条第1項</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第12条～第14条</p> <p>(3) 市条例第28条</p> <p>(1) 認定こども園法第15条、附則第15条</p> <p>(2) 市条例第28条</p>	<p>(1) 資格を有する職種において、有資格者が配置されていない。</p> <p>(1) 資格を有する職種において、有資格者が配置されていない。</p> <p>(1) 資格を有する職種において、有資格者が配置されていない。</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
(3) 職員関連表簿の整備	<p>(4) 主幹養護教諭及び養護教諭は、養護教諭の普通免許状を有する者でなければならない。</p> <p>(5) 養護助教諭は、養護助教諭の臨時免許状を有する者でなければならない。</p> <p>(6) 主幹栄養教諭及び栄養教諭は、栄養教諭の普通免許状を有する者でなければならない。</p> <p>職員の状況を把握するため、関連表簿を整備し、原則として5年間保存しなければならない。</p> <p>(1) 履歴書 職員の履歴書（資格が必要な職種の職員については、資格を証する書類（教員免許状、保育士証等）の写しを含む。）を整備すること。（退職日から3年間保存）</p> <p>(2) 服務関連表簿 ・職務分担表（職員の担任学級及び担当業務等） ・学校医、学校歯科医、学校薬剤師執務記録簿 ・出勤簿（タイムカード） ・勤務体制等に関する表簿（勤務割表、時間外労働、休暇取得、出張（外出）に関するもの等）</p> <p>(3) 労働者名簿 労働基準法の規定に基づき、労働者名簿を作成しなければならない（退職日から3年間保存）。 <労働者名簿の記載事項> 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 職員に関する表簿を適切に整備しているか。</p> <p>1 職員関連表簿を適正に保管しているか。</p> <p>1 労働者名簿は全職員分を整備しているか。</p>	<p>(1) 認定子ども園法施行規則第26条</p> <p>(2) 学校教育法施行規則第28条第1項、第2項</p> <p>(3) 労働基準法第109条、附則第143条</p> <p>(4) 労働基準法施行規則第53条～第55条の2</p> <p>(1) 認定子ども園法施行規則第26条</p> <p>(2) 学校教育法施行規則第28条第1項、第2項</p> <p>(3) 労働基準法第109条、附則第143条</p> <p>(4) 労働基準法施行規則第56条</p> <p>(1) 労働基準法第107条、第109条附則第143条</p> <p>(2) 労働基準法施行規則第53条</p>	<p>(1) 履歴書、服務関連表簿を整備していない。</p> <p>(2) 履歴書、服務関連表簿の整備が不十分である。</p> <p>(1) 職員関連表簿を整備していない。</p> <p>(2) 職員関連表簿の整備が不十分である。</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>C</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) 勤務体制等	<p>(4) 賃金台帳 労働基準法の規定に基づき、各労働者の賃金台帳を作成しなければならない（最後の記入をした日から3年間保存）。</p> <p><賃金台帳の記載事項> ①氏名、②性別、③賃金計算期間、④労働日数、⑤労働時間数、⑥時間外労働等の時間数、⑦基本給・手当その他賃金の種類ごとにその額、⑧賃金控除の額</p> <p>1 園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。</p> <p>2 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。</p> <p>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。</p> <p>4 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に必要な措置を講じなければならない。</p> <p>5 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。</p> <p>6 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。</p>	<p>1 賃金台帳を整備しているか。</p> <p>1 勤務体制が労働基準法上、適正か。</p> <p>1 性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(1) 労働基準法第108条、第109条附則第143条 労働基準法施行規則第54条、第55条、第55条の2</p> <p>(1) 労働基準法第32条～第41条</p> <p>(2) 均等法第6条～第9条</p> <p>(1) パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条、第15条</p> <p>(1) 均等法第12条、第13条</p> <p>(1) 均等法第9条、第11条の3、第11条の4</p> <p>(2) 均等法施行規則第2条の2</p> <p>(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</p>	<p>(1) 賃金台帳を整備・保管していない。</p> <p>(1) 勤務体制が労働基準法上、適正でない。</p> <p>(1) 性別による差別的取扱いが認められる。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 保健指導を受けるための時間を確保していない。</p> <p>(2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</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) 採用	<p>7 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者の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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>1 セクシュアルハラスメントの防止措置を行っているか。</p>	<p>(1) 均等法第11条、第11条の2、第15条</p> <p>(2) 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）</p>	<p>(1) セクシュアルハラスメントの防止措置を行っていない。</p>	B
	<p>8 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>1 パワーハラスメントの防止措置を行っているか。</p>	<p>(1) 労働施策総合推進法第30条の2、第30条の3</p> <p>(2) 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（令和2年厚生労働省告示第5号）</p>	<p>(1) パワーハラスメントの防止措置を行っていない。</p>	B
	<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。</p> <p>(1) 労働契約の期間に関する事項</p> <p>(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</p> <p>(3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(6) 退職に関する事項(解雇の事由を含む)</p> <p>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。</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) 均等法第5条</p> <p>(1) 労働基準法第15条第1項</p> <p>(2) 労働基準法施行規則第5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。</p> <p>(2) 採用時に労働条件の明示が不十分である。</p>	B B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 社会保険	<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。</p> <p><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</p> <p>なお、非常勤職員の雇用に当たっては、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律や雇用保険法等の労働関係法規を遵守し、不安定な雇用形態や低処遇の保育教諭が生じることのないように留意すること。</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) 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) パートタイム・有期雇用労働法施行規則第2条</p>	<p>(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。</p>	<p>B B</p>
	<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、原則として園は社会保険に加入の義務がある。 なお、私立学校教職員等、その他の共済制度の加入対象である場合は、関係法令の規定によること。</p>	<p>1 社会保険への加入は適正か。</p>	<p>(1) 健康保険法（大正11年法律第70号）第3条 (2) 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第6条～第12条、第27条 (3) 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 (4) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第5条～第7条 (5) 雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第4条 (6) 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 (7) 私立学校教職員共済法（昭和28年8月21日法律第245号）</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。 (2) 健康保険、厚生年金等いずれかの保険に未加入者がいる。</p>	<p>B B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
<p>6 健康管理</p> <p>(1) 安全衛生管理体制</p>	<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><常時使用する労働者が50人以上の場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ただし、園医を産業医として専任した場合は、産業医の届出は不要。 ・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><常時使用する労働者が10人以上50人未満の場合></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>また、安全衛生推進者等を選任したときは、当該安全衛生推進者等の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。</p>	<p>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。</p> <p>2（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>3（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、第13条</p> <p>(2) 労働安全衛生法施行令第4条、第5条</p> <p>(3) 労働安全衛生規則第7条、第13条</p> <p>(1) 労働安全衛生法第18条</p> <p>(2) 労働安全衛生規則第22条、第23条</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、23条の2</p>	<p>(1) 衛生管理者及び産業医を選任していない。</p> <p>(2) 衛生管理者及び産業医の届け出をしていない。</p> <p>(1) 衛生委員会を設置していない。</p> <p>(1) 衛生推進者を選任していない。</p> <p>衛生推進者を職員に周知していない。</p> <p>(2) ない。</p>	<p>B</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) 職員健康診断	<p>1 園の設置者は、毎年度定期的に、職員の健康診断を行い、職員健康診断票を作成し、5年間保存しなければならない。</p> <p>なお、健康診断の結果に基づき、治療の指示及び勤務の軽減等、適切な措置を取らなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。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。 ・ 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。 ・ 労働者が常時50人以上の園においては、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。 <p>2 常時使用する労働者が50人以上の園は、健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出しなければならない。</p>	<p>1 健康診断を適切に実施しているか。</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るか（職員が常時50人以上の場合）。</p>	<p>(1) 認定こども園法第27条</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第27条</p> <p>(3) 学校保健安全法第15条、第16条</p> <p>(4) 学校保健安全法施行規則第12条～第17条</p> <p>(5) 労働安全衛生法第66条、第66条の10</p> <p>(6) 労働安全衛生規則第43条～第45条、第51条、第52条の9～21</p> <p>(7) 平成31年1月30日基発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</p> <p>(8) 平成25年6月18日基発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52条</p>	<p>(1) 健康診断が未実施である。</p> <p>(2) 一部の職員の健康診断が未実施である</p> <p>(3) 健康診断の実施時期又は項目が不適切である。</p> <p>(4) 健康診断実施記録の整備が不十分である。</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>C</p> <p>B</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
7 職員研修	<p>園の職員は、常に自己研鑽(さん)に励み、必要な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>園は、職員に対し、その資質の向上のため、外部の研修実施機関が行う研修その他の適切な研修の機会を確保しなければならない。</p> <p>また、職員会議等を通じて職員間の連携を十分図るとともに、各種研修への参加機会の確保等に努めること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・系統的、効率的な研修計画を策定すること。 ・園長や職員に対する研修の充実を図ること。 ・業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制(OJT)や、職場内や外部の研修の受講機会(OFF-JT)の確保に努めること。 	1 研修の機会を確保しているか。	<p>(1) 市条例第33条(第14条準用)</p> <p>(2) 事務取扱要綱第3の4(5)ア</p> <p>(3) 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(平成19年厚生労働省告示第289号)第3-2②③H97:H99</p>	<p>(1) 研修の機会を確保していない。 研修の実施が不十分である。</p> <p>(2) 研修の機会が公平に与えられて</p> <p>(3) いない。</p>	C B B
8 園長の責務等 (1) 園長等	<p>1 園長は、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の園務をつかさどり、所属職員を監督する。</p> <p>園長は、園がその役割、社会的責任を果たすことができるよう、法令等を遵守し、園を取り巻く社会情勢などを踏まえた適切な園運営を行うこと。</p> <p>2 副園長は、園長を助け、命を受けて園務をつかさどる。</p> <p>なお、副園長は、園長に事故があるときはその職務を代理し、園長が欠けたときはその職務を行う。この場合において、副園長が二人以上あるときは、あらかじめ園長が定めた順序で、その職務を代理し、又は行う。</p> <p>3 教頭は、園長(副園長を置く園では園長及び副園長)を助け、園務を整理し、並びに必要に応じ園児の教育・保育をつかさどる。</p> <p>なお、教頭は、園長(副園長を置く園では園長及び副園長)に事故があるときは園長の職務を代理し、園長(副園長を置く園では園長及び副園長)が欠けたときは園長の職務を行う。この場合において、教頭が二人以上あるときは、あらかじめ園長が定めた順序で、園長の職務を代理し、又は行う。</p>	<p>1 園長はその職責を果たし園の適切な運営に努めているか。</p> <p>1 園長等の職務代理の順序が定められているか。</p>	<p>(1) 認定こども園法第14条第3項</p> <p>(1) 認定こども園法第14条第4項、第5項、第6項、第7項</p>	<p>(1) 運営管理上、重大な問題が生じている。</p> <p>(2) 運営管理上問題が生じている(軽微な場合)。</p> <p>(1) 職務代理の手続きに不備がある</p>	C B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 職員会議 9 建物及び設備 (1) 建物及び設備の状況	<p>1 園には、園長の職務の円滑な遂行に資するため、職員会議を置くことができる。円滑な園運営のためには、職員会議等を通じて職員間の連携を十分図ることが重要である。</p> <p>園長は、議事に応じて適切な職員を招集して、園の運営方針及びその内容等を十分協議すること。なお、職員会議の内容については記録を作成し欠席者に周知する等、職員間の情報共有を図ること。</p> <p>1 園には、園舎及び園庭、その他当該園の目的を達成するために必要な設備を設けなければならない。</p> <p>園舎は、2階建て以下とするものとする。ただし、特別の事情がある場合は、3階建て以上とすることができる。</p> <p>乳児室、ほふく室、保育室、遊戯室又は便所（以下「保育室等」という。）は、1階に設けなければならない。</p> <p>ただし、園舎が一定の基準を満たすときは保育室等を2階、3階以上の階に設けることができる。ただし、3階以上の階に設けられる保育室等は、原則として、満3歳未満の園児の保育に供するものでなければならない。</p> <p>園舎及び園庭は、同一の敷地内又は隣接する位置（園舎の屋上に園庭を設置する場合を含む。）に設けなければならない。</p>	<p>1 職員会議は適切に開催しているか</p> <p>1 構造設備が基準を満たしているか。</p>	<p>(1) 認定こども園法施行規則第26条</p> <p>(2) 学校教育法施行規則第48条</p> <p>(3) 事務取扱要綱第3の4(5)ア</p> <p>(1) 市条例第29条、第30条、第35条（（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第34条第3項準用）、市条例附則第4条</p> <p>(2) 事務取扱要綱第3の3</p>	<p>(1) 職員会議の開催方法等が不適切である。</p> <p>(1) 構造、設備が基準を満たしていない。</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
	<p>2 園舎には、次に掲げる設備を備えなければならない。</p> <p>(1) 職員室 (2) 乳児室又はほふく室 (満2歳未満児を入園させる場合) (3) 保育室 (満3歳以上児に係る保育室の数は学級数以上) (4) 遊戯室 (5) 保健室 (6) 調理室（保育室と区画されていること。20人に満たない場合は、調理室を備えないことができるが、食事の提供について必要な調理設備を備えること。） (7) 便所（便所専用の手洗設備を設けること。） (8) 飲料水用設備、手洗用設備及び足洗用設備 (飲料水用設備は、手洗用又は足洗用設備と区別すること。)</p> <p>特別の事情があるときは、保育室と遊戯室及び職員室と保健室とは、それぞれ兼用することができる。</p> <p>また、上記設備のほか、①放送聴取設備、②映写設備、③水遊び場、④園児清浄用設備、⑤図書室、⑥会議室を備えるよう努めなければならない。</p> <p>3 園舎及び園庭の面積は、下記基準を満たさなければならない。</p> <p>(1) 園舎は下記ア～ウを合算した面積以上とする。 ア $320\text{m}^2 + 100\text{m}^2 \times (\text{学級数} - 2)$ 以上 ※1学級の場合は180m^2以上。 イ 乳児室又はほふく室：満2歳未満の園児一人につき3.3m^2以上 ウ 保育室又は遊戯室：満2歳以上の園児一人につき1.98m^2以上</p> <p>(2) 園庭の面積は、下記ア及びイを合算した面積以上とする。 ア 次に掲げる面積のうちいずれか大きい方の面積 (a) $400\text{m}^2 + 80\text{m}^2 \times (\text{学級数} - 3)$ 以上 ※2学級以下の場合、$330\text{m}^2 + 30\text{m}^2$ (学級数-1) 以上 (b) $3.3\text{m}^2 \times$ 満3歳以上の園児数 イ $3.3\text{m}^2 \times$ 満2歳以上満3歳未満の園児数</p>	<p>1 在籍児に見合う基準面積が確保されているか。</p> <p>2 建物設備等の認可内容と現状に相違がないか。</p>	<p>(1) 市条例第29条第6項、第7項</p>	<p>(1) 基準面積が不足している</p> <p>(1) 建物及び設備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。</p>	<p>C</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
	<p>2 園は、他の法令に基づくもののほか、毎年度定期又は臨時に、学校保健安全法第6条により定められた基準（以下「園環境衛生基準」という。）に基づく環境衛生検査を行わなければならない。</p> <p>なお、園環境衛生基準に照らし、適正を欠く事項がある場合は、改善のために必要な措置を講じること。</p> <p>また、環境衛生検査のほか、日常的な点検を行い、環境衛生の維持又は改善を図らなければならない。</p> <p>3 飲用に供する水については、法令に基づく検査等、衛生上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 専用水道（地下水・井戸水を100人又は一日最大20m³を超えて供給する場合）の設置者は、定期及び臨時の水質検査を行わなければならない。</p> <p>(2) 簡易専用水道（受水槽の有効容量の合計が10m³を超える場合）は、指定検査機関による水質検査及び貯水槽の清掃を1年以内ごとに1回実施しなければならない。</p> <p>(3) 浄化槽を使用している場合、指定検査機関等による放流水の水質検査、浄化槽の保守点検及び清掃を毎年1回行うこと。</p>	<p>1 園環境衛生基準に基づく環境衛生検査を適切に実施しているか。</p> <p>1 飲用に供する水について、水質検査、衛生管理等を適切に行っているか。</p>	<p>(1) 認定こども園法第27条</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第27条</p> <p>(3) 学校保健安全法第5条、第6条</p> <p>(4) 学校保健安全法施行規則第1条、第2条</p> <p>(5) 学校環境衛生基準</p> <p>(1) 水道法（昭和32年法律第177号）第20条、第34条、第34条の2</p> <p>(2) 水道法施行令（昭和32年政令第336号）第1条、第2条</p> <p>(3) 水道法施行規則（昭和32年厚生省令第45号）第15条、第54条～第56条</p> <p>(4) 浄化槽法（昭和58年法律第43号）第10条、第11条</p>	<p>(1) 環境衛生検査を適切に実施していない。</p> <p>(2) 環境衛生検査の実施方法が不適切である。</p> <p>(3) 改善のために必要な措置を講じていない。</p> <p>(1) 水質検査等を適切に実施していない。</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
10 災害対策の状況 (1) 管理体制（防火管理者）	<p>1 園は、消防法に定める防火対象物となるため、消防法施行令に定める資格を有する者の中から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 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><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</p>	<p>1 管理的あるいは監督的地位にある者を防火管理者を選任し、届け出ているか。</p> <p>1 防火管理者としての業務が適正に行われているか。</p>	<p>(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</p> <p>(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条の2</p>	<p>(1) 防火管理者を選任していない。 防火管理上必要な業務を適切に (2) 遂行することができる者を選任していない。 防火管理者の届出をしていない。 (3) い。</p> <p>(1) 防火管理者としての業務が適正に行われていない。</p>	<p>B B B B</p>
(2) 消防計画等	<p>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。</p> <p>(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。</p>	<p>1 消防計画を作成しているか。</p> <p>2 消防計画を所轄消防署に届出しているか。</p>	<p>(1) 市条例第13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 (5) 消防庁告示第2号 (6) 社施第5号通知 (1) 消防法施行規則第3条</p>	<p>(1) 非常災害に関する計画（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。</p> <p>(1) 消防計画を届出していない。</p>	<p>C B B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 防災訓練等	(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 園は、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 地震防災計画（事業所防災計画）を作成しているか。	(1) 東京都震災対策条例第10条 (2) 東京都帰宅困難者対策条例第4条	(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
	3 区市町村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、市長に報告しているか。	(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) 市長に報告していない。	B B
	1 非常災害に平静かつ迅速に対応するには、平素からの訓練が大切である。園は、非常災害に対する避難訓練及び消火訓練のそれぞれについて、少なくとも毎月1回実施しなければならない。（図上訓練は含まない）。 ・消防計画に沿った訓練を行うこと。 ・地震想定訓練を行うこと。 ・避難行動、初期消火行動を伴う実地訓練とすること。 ・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。 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。	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。 2 地震想定訓練を実施しているか。	(1) 市条例第13条第2項 (2) 消防法施行令第3条の2第2項 (3) 社施第5号通知	(1) 避難及び消火訓練を実施していない月がある。 (2) 実施方法が不適切である。	C B
	2 訓練を実施した際には、訓練結果を記録し、整備しておかなければならない。 なお、次回訓練等の参考にするため、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ことが望ましい。	1 訓練結果の記録を整備しているか。	(1) 消防法施行規則第4条の2の4第2項 (2) 火災予防条例（昭和37年東京都条例第65号）第55条の4第2項	(1) 訓練記録が整備されていない。 訓練記録が不十分である。 (2)	B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 防火対策	<p>園で使用するカーテン、布製のブラインド、暗幕、どん帳、じゅうたん等は、防火性能を有するものでなければならない。</p> <p>なお、保育室等を3階以上に設ける場合にあっては、壁及び天井の室内に面する部分を不燃材料で仕上げるとともに、建具等で可燃性のものについては全て防火処理を施さなければならない。</p>	1 カーテン、絨毯等は防火性能を有しているか。	(1) 市条例第35条（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第34条第3項第8号準用） (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) カーテン、絨毯等が防火性能を有していない。	C
(5) 保安設備	<p>1 園は、消火器等の消火用具、非常口その他非常災害に際して必要な設備を設けなければならない。</p> <p>非常口は、火災等非常時に園児の避難に有効な位置に2か所2方向設置されていること。保育室等を1階に設ける場合又は屋上に園庭を設ける場合においても、2方向の避難経路を確保すること。</p> <p>なお、保育室を3階以上に設ける場合は、非常警報器具又は非常警報設備及び消防機関へ火災を通報する設備を設けなければならない。</p> <p><消防法令による設置> (1) 非常警報器具又は非常警報設備 ア 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（自動火災報知設備の有効範囲内の場合を除く。） イ 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人未満の場合（自動火災報知設備又は非常警報設備の有効範囲内の場合を除く。）</p>	<p>1 非常災害に際して必要な設備が適切に設けられているか。</p> <p>2 消防用設備等の点検及び報告をしているか。</p>	(1) 市条例第13条第1項 (2) 事務取扱要綱第3の3 (2) (3) 消防法施行令第21条～第25条 (1) 消防法第17条の3の3 (2) 消防法施行規則第31条の6 (3) 消防庁告示第9号	<p>(1) 非常警報器具又は非常警報設備及び消防機関へ火災を通報する設備を設置していない。</p> <p>(1) 消防用設備等の点検及び報告をしていない。</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
(6) 消防署の立入検査	<p>(2) 消防機関へ通報する設備</p> <p>ア 自動火災報知機設備 延面積が300㎡以上の防火対象物</p> <p>イ 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>ウ 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、延面積が300㎡以上又は契約電気量50Aを 超える場合</p> <p>(3) 避難器具 地階又は2階以上かつ当該階の収容人数が20人以上の 場合</p> <p>2 消防用設備等については、点検及び整備を行い、そ の結果を年1回消防署に報告しなければならない。 ア 機器点検：6か月ごとに1回 イ 総合点検：1年ごとに1回</p>	<p>3 消防用設備等の自主点検をし ているか。</p> <p>4 点検後の不良箇所を改善して いるか。</p>	<p>(1) 消防法施行令第3条の2第2 項、第4項</p> <p>(2) 社施第59号通知6</p> <p>(1) 社施第59号通知6</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>B</p> <p>B</p>
	<p>1 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。</p>	<p>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。</p>	<p>(1) 消防法第4条</p>	<p>(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。</p> <p>(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。</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
(7) 安全対策	<p>1 園は、園児の安全の確保を図るため、事故等により園児に生ずる危険を防止し、危険等発生時において適切に対処することができるよう、当該園の施設及び設備並びに管理運営体制の整備充実等、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。 また、外部からの不審者等の侵入防止のための措置など不測の事態に備えて必要な対応を図ること。</p> <p>2 園は、園児の安全の確保を図るため、園の施設及び設備の安全点検、園児に対する安全に関する指導、職員の研修等について園の安全計画を作成し、実施しなければならない。 なお、安全点検については、毎学期1回以上、園児が通常使用する施設及び設備の異常の有無について系的に行わなければならない。また、設備等について日常的な点検を行い、環境の安全の確保を図らなければならない。</p> <p>3 園は、園児の通園のために自動車を運行するときは、当該自動車にブザーその他の車内の園児の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 安全対策について、必要な措置を講じているか。</p> <p>1 安全計画を策定し、安全計画に定める研修及び訓練を定期的に行っているか。</p> <p>2 安全計画に基づき、施設及び設備の安全点検を行っているか。</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) 認定こども園法第27条</p> <p>(2) 学校保健安全法第26条</p> <p>(3) 市条例第19条</p> <p>(1) 認定こども園法第27条</p> <p>(2) 認定こども園法施行規則第27条</p> <p>(3) 学校保健安全法第27条、第28条</p> <p>(4) 学校保健安全法施行規則第28条、第29条の1</p> <p>(5) 市条例第13条の2</p> <p>(1) 市条例第19条の2</p> <p>(2) 認定子ども園法施行規則第27条</p> <p>(3) 学校保健安全法施行規則第29条の2第2項</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>(1) 安全計画を作成していない。</p> <p>(2) 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) 施設及び設備の安全点検を実施していない。</p> <p>(2) 日常的な点検を行っていない。</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>(1) 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>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</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
11 会計経理 (1) 会計の原則	園の設置者は、次に掲げる原則によつて、会計処理を行ない、資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表等（以下「計算書類」という。）を作成しなければならない。 (1) 財政及び経営の状況について真実な内容を表示すること。 (2) すべての取引について、複式簿記の原則によつて、正確な会計帳簿を作成すること。 (3) 財政及び経営の状況を正確に判断することができるように必要な会計事実を明りょうに表示すること。 (4) 採用する会計処理の原則及び手続並びに計算書類の表示方法については、毎会計年度継続して適用し、みだりにこれを変更しないこと。	1 会計の原則に従つて、会計処理及び計算書類の作成を適切に行っているか。	(1) 学校法人会計基準第2条 (2) 社会福祉法人会計基準第2条	(1) 必要な計算書類を作成していない。 (2) 計算書類が真実な内容を明りょうに表示していない。 (3) 会計帳簿が正確に作成されていない。 (4) 正当な理由なく、会計処理の原則等を変更している。	C C C C
(2) 会計帳簿	園は、資産原簿、出納簿及び経費の予算決算についての帳簿等の会計帳簿を備え、5年間保存しなければならない。	1 会計帳簿を適切に整備しているか。	(1) 認定子ども園法施行規則第26条 (2) 学校教育法施行規則第28条	(1) 必要な会計帳簿を整備していない。 (2) 会計帳簿を適切に保存していない。	C B