小規模保育事業 指導検査基準
（運　営　管　理　編）

令和８年７月17日適用

西東京市健康福祉部地域共生課

指導検査評価区分

評価区分	指導形態	内容
C	文書指摘	関係法令等に違反する場合は、原則として「文書指摘」とする。 ただし、違反の内容が軽微である場合、改善中の場合及び特別な事情により改善が遅延している場合は「口頭指導」とすることができる。
B	口頭指導	関係法令等以外の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。
A	助言指導	関係法令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。

目　　　　　　　　　　次

1　児童の入所状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
(1)　利用定員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
(2)　内容及び手続の説明及び同意・・・・・・・・・・・・・・・ 1
(3)　正当な理由のない特定地域型保育の提供拒否の禁止・・・・・ 1
(4)　あっせん、調整及び要請に対する協力・・・・・・・・・・・ 1
(5)　利益供与等の禁止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
(6)　教育・保育給付認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
2　認可・確認事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
(1)　認可事項の変更・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
(2)　確認事項の変更・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
3　組織管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
(1)　平等に取り扱う原則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
(2)　利用者の人権の擁護、虐待の防止・・・・・・・・・・・・・ 3
(3)　個人情報保護・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
(4)　秘密保持等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
(5)　苦情解決・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
(6)　サービスの質の評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
(7)　運営規程・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
(8)　掲示等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
(9)　業務日誌　(園日誌)　・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
(10)　情報の提供等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
(11)　地域との連携等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
(12)　関係機関との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
(13)　連携施設・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
(14)　記録の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
4　就業規則等の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
(1)　就業規則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
(2)　給与規程・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
(3)　育児休業規程等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
(4)　旅費・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
(5)　労使協定等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
(6)　周知等の措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
5　職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
(1)　職員配置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
(2)　職員の資格保有・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
(3)　採用、退職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
(4)　関連帳簿の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
6　勤務状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
(1)　勤務体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
(2)　均等な待遇の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
(3)　妊娠した労働者等の就業環境の整備・・・・・・・・・・・・ 16
(4)　勤務状況の帳簿の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
7　職員給与等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
(1)　本俸・諸手当・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
(2)　社会保険・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
(3)　賃金台帳・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
8　健康管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
(1)　安全衛生管理体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
(2)　健康診断・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
9　職員研修・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
10　施設長の責務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
11　建物設備等の管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
(1)　建物設備の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
(2)　建物設備の安全、衛生・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
12　災害・事故対策等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
(1)　非常災害対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
(2)　防災訓練等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
(3)　防火対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
(4)　消防署の立入検査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
(5)　保安設備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
(6)　災害時への備え・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
(7)　安全対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
(8)　事故の発生又は再発防止の措置・・・・・・・・・・・・・・ 25
13　公定価格・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

〔凡例〕

以下の関係法令及び通知等を略称して次のように表記する。

No.	関係法令及び通知等	略　称
1	平成26年9月18日条例第20号西東京市特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業の運営に関する基準を定める条例	市確認条例
2	平成26年9月18日条例第23号西東京市家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準を定める条例	市認可条例
3	平成24年8月22日号外法律第65号子ども・子育て支援法	支援法
4	平成26年6月9日内閣府令第44号子ども・子育て支援法施行規則	支援法施行規則
5	昭和22年12月12日法律第164号「児童福祉法」	児福法
6	昭和23年3月31日厚生省令第11号「児童福祉法施行規則」	児福法施行規則
7	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
8	昭和22年4月7日法律第49号「労働基準法」	労働基準法
9	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
10	令和5年4月21日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（通知）	こ成保21
11	令和3年3月19日保育所等における短時間勤務の保育士の取扱いについて	子発0319第1号
12	小規模保育事業者及び事業所内保育事業者の募集要領に定める基準について（通知）	31西子保第1101号通知
13	令和5年9月15日公定価格に関するFAQ（よくある質問）等の更新について	公定価格上の常勤換算の取扱い
14	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
15	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
16	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
17	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
18	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
19	平成3年12月20日基発第712号通知「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
20	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

〔凡例〕

以下の関係法令及び通知等を略称して次のように表記する。

No.	関係法令及び通知等	略　称
21	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
22	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
23	令和7年1月20日職発0120第2号・雇均発0120第1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」	雇均発0120第1号
24	昭和41年7月21日法律第132号「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律	労働施策総合推進法
25	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
26	昭和23年7月24日法律第186号「消防法」	消防法
27	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
28	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
29	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
30	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
31	昭和24年6月4日法律第193号「水防法」	水防法
32	平成12年5月8日法律第57号「土砂災害計画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
33	平成26年9月5日雇児発第0905第2号「家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準の運用上の取扱いについて」	雇児発0905第2号
34	平成28年8月23日府子本第571号・28文科初第727号・雇児発0823第2号 「特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の実施上の留意事項について」	留意事項通知

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
1 児童の入所状況					
(1)　利用定員	1 小規模保育事業の利用定員は、以下の通りとする。 【小規模保育事業A型・B型】 6人以上19人以下 【小規模保育事業C型】 6人以上10人以下	1 適正な定員設定をしているか。	(1) 市確認条例第37条 (小規模保育事業A型) (小規模保育事業B型) (小規模保育事業C型)	(1)　定員が適正ではない。	C
	2 利用定員は、満1歳に満たない子どもと満1歳以上の小学校就学前子どもに区分して定めるものとする。	2 利用定員を適正に区分しているか。	(1) 市確認条例第37条	(1)　年齢別の区分が適正ではない。	C
	3 利用定員を超えて特定地域型保育事業の提供を行ってはならない。ただし、以下のような事情がある場合は、この限りではない。 ① 年度中における特定地域型保育に対する需要の増大への対応 ② 子ども・子育て支援法第46条第5項に規定する便宜の提供への対応 ③ 児童福祉法第24条第6項に規定する措置への対応 ④ 災害、虐待その他やむを得ない事情	3 利用定員は遵守されているか。	(1) 市確認条例第48条	(1)　事情なく利用定員を超えて保育を提供している。	C
				(2)　定員超過により、職員、設備、面積等が基準を下回り、事業運営に重大な支障が生じている。	C
(2)　内容及び手続の説明及び同意	小規模保育事業を行う者(以下、「保育事業者」とする。)は、特定地域型保育(以下、「保育」とする。)の提供の開始に際しては、あらかじめ、利用申込者に対し、運営規程の概要、連携施設の種類、名称、連携協力の概要、職員の勤務体制、利用者負担額等の支払に関する事項その他の利用申込者の保育の選択に資すると認められる重要事項を記した文書を交付して説明を行い、当該提供の開始について利用申込者の同意を得なければならない。 利用申込者からの申出があった場合には、重要事項を記した文書の交付に代えて、電磁的方法により提供することができる。	1　運営規程の概要、職員勤務体制、利用者負担などの重要事項について文書を交付し(または電磁的方法を用いて)、説明し、同意を得ているか。	(1) 市確認条例第38条	(1)　重要事項説明書を作成していない。	C
				(2)　重要事項説明書の内容が不十分である。	B
				(3)　利用申込者に文書の交付または電磁的方法を用いて説明し、同意を得ていない。	C
				(4)　利用申込者に対する説明、利用者の同意が不十分である。	B
(3)　正当な理由のない特定地域型保育の提供拒否の禁止	保育事業者は、教育・保育給付認定保護者(以下、「保護者」とする。)から利用の申込みを受けたときは、正当な理由がなければ、これを拒んではならない。	1　正当な理由なく受け入れを拒んでいないか。	(1) 市確認条例第39条	(1)　正当な理由なく利用の申し込みを拒んでいる。	C
(4)　あっせん、調整及び要請に対する協力	保育事業者は、特定地域型保育事業の利用について市が行うあっせん及び要請に対し、できる限り協力しなければならない。	1　市が行うあっせん及び要請に対し、協力しているか。	(1) 市確認条例第40条	(1)　あっせん及び要請に対し、協力していない。	C
(5)　利益供与等の禁止	1　保育事業者は、利用者支援事業者等、教育・保育施設等又はその職員(以下、「関与者」とする。)に対し、小学校就学前子ども又はその家族に対して当該教育・保育施設等を紹介することの対償として金品その他の財産上の利益を供与してはならない。	1　関与者への利益供与がないか。	(1) 市確認条例第50条 (第29条の準用)	(1)　関与者に利益供与している。	C
	2　保育事業者は、利用者支援事業者等、教育・保育施設等又はその職員から、小学校就学前子ども又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならない。	1　関与者からの利益収受がないか。	(1) 市確認条例第50条 (第29条の準用)	(2)　関与者からの利益収受をしている。	C

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(6)　教育・保育給付認定	1　保育事業者は、必要に応じて保護者の提示する教育・保育給付認定証等によって、教育・保育給付認定（以下、「保育給付認定」とする。）の有無、保育給付認定子どもの該当する区分、保育給付認定の有効期間及び保育必要量等を確かめるものとする。	1　保育給付認定の有効期間及び保育必要量等を確認していない。	(1) 市確認条例第50条 （第8条の準用）	(1)　保育給付認定の有効期間及び保育必要量等を確認していない。	C
	2　保育事業者は、保護者が偽りその他不正な行為によって地域型給付費の支給を受け、又は受けようとしたときは、遅滞なく、意見を付してその旨を市に通知しなければならない。	1　保護者の不正受給に関して、市に適切に報告をしているか。	(1) 市確認条例第50条 （第19条の準用）	(1)　保護者の不正な行為を報告していない。	C
	3　保育事業者は、保育給付認定を受けていない保護者から利用の申込みがあった場合や変更の認定の申請が有効期間の満了日の30日前には行われるよう必要な援助を行わなければならない。 ただし、変更の認定の申請については緊急その他やむを得ない理由がある場合には、この限りではない。	1　保護者に対し、保育給付認定に必要な援助を行っているか。	(1) 市確認条例第50条 （第9条の準用）	(1)　申請に必要な援助を行っていない。	C
2 認可・確認事項					
(1) 認可事項の変更	家庭的保育事業等の認可事項に変更があったときは、市町村長に届け出なければならない。 ＜変更の届出の必要な認可事項＞ ① 名称、種類及び位置 ② 建物その他設備の規模及び構造並びにその図面 ③ 法人格を有することを証する書類 ④ 事業の運営についての重要事項に関する規程 ⑤ 経営の責任者若しくは福祉の実務に当たる幹部職員の変更	1　認可事項の変更を届け出ているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の36	(1)　認可事項の変更を届け出ていない。	C
(2) 確認事項の変更	特定地域型保育事業者の確認事項に変更があったときは、市町村長に申請又は届出しなければならない。 ＜届出の必要な確認事項＞ ① 事業所の名称及び所在地 ② 申請者の名称及び主たる事務所の所在地並びに代表者の氏名、生年月日、住所及び職名 ③ 申請者の定款、寄附行為等及びその登記事項証明書 ④ 事業所の平面図及び設備の概要 ⑤ 事業所の管理者の氏名、生年月日、住所 ⑥ 運営規程 ⑦ 地域型保育給付費及び特例地域型保育給付費の請求に関する事項 ⑧ 役員の氏名、生年月日及び住所 ⑨ 連携施設の名称 ＜申請の必要な確認事項＞ ① 利用定員の増加	1　確認事項の変更の申請又は届出をしているか。	(1) 子ども・子育て支援法第44、47条 子ども・子育て支援法施行規則第39、41条	(1)　確認事項の変更の申請又は届出をしていない。	C

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
3 組織管理					
(1)　平等に取り扱う原則	保育事業者は、保育給付認定子どもの国籍、信条、社会的身分、保育の提供に要する費用を負担するか否か等によって、差別的取扱いをしてはならない。 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、社会的身分等によ差別的な扱いや、信条等の強制をしていないか。	(1) 市確認条例第50条 (第24条の準用) (2) 市認可条例第11条 (3) 労働基準法第3条	(1)　国籍、社会的身分等による差別的な取扱いや、信条等の強制をしている。	C
(2)　利用者の人権の擁護、虐待の防止	保育事業者は、利用者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運営を行わなければならない。 利用する保育給付認定子どもの人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、職員に対し、研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならない。 (参考)保育所や幼稚園等における虐待の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン (令和7年8月改訂　こども家庭庁、文部科学省)	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。	(1) 市確認条例第3、50条 (第50条は第25条の準用) (2) 市認可条例第12条 (3) 児童福祉法第33条の10、11 (4) 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」	(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。 (2)　利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制が不十分である。	C B
(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。 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	(1) 適切な措置を講じていない。	B
(4)　秘密保持等	特定地域型保育事業所(以下、「保育事業所」とする。)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。 特定地域型保育事業者は、職員であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た保育給付認定子ども又はその家族等の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。 保育事業者は、小学校、他の特定教育・保育施設等、地域子ども・子育て支援事業を行う者その他の機関に対して、保育給付認定子どもに関する情報を提供する際には、あらかじめ文書により当該保育給付認定子どもの保護者の同意を得ておかなければならない。 ＜必要な措置(例)＞ ▫ 規程等の整備 ▫ 雇用時の取り決め　等	1　施設は秘密を漏らすことがないよう必要な措置を講じているか。 2　保育給付認定子どもに関する情報の提供をする際にあらかじめ文書で保護者の同意を得ているか。	(1) 市認可条例第20条 (1) 市確認条例第50条 (第27条の準用)	(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。 (1)　同意を得ていない。	C C B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(5)　苦情解決	1　保育事業者は、その提供した保育に関する保育給付認定子ども・保護者・家族からの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を設置する等の必要な措置を講じなければならない。	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。	(1) 市確認条例第30条 (2) 保育所保育指針第1章1(5)ウ	(1)　苦情対応に必要な措置を講じていない。 (2)　苦情対応が不十分である。	C B
	2　保育事業者は、苦情を受け付けた場合には、内容等を記録しなければならない。	1　苦情を記録しているか。	(1) 市確認条例第30条	(1)　苦情を記録していない。	C
	3　保育事業者は、その提供した保育に関する保育給付認定子ども等からの苦情に関して市が実施する事業に協力するよう努めなければならない。	1　苦情に関して、市が実施している事業に協力しているか。	(1) 市確認条例第30条	(1)　苦情に関する市の実施事業に協力していない。	C
	4　保育事業者は、その提供した保育に関し、子ども・子育て支援法第14条第1項の規定により市が行う報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は市の職員からの質問若しくは保育事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び保育給付認定子ども等からの苦情に関して市が行う調査に協力するとともに、市から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。	1　苦情に関して市が行う調査に協力し、指導・助言に従って必要な改善をしているか。	(1) 市確認条例第30条	(1)　苦情に関する市の調査に協力していない。 (2)　指導・助言に従った必要な改善をしていない。	C C
	5　保育事業者は、市からの求めがあった場合には、改善の内容を市に報告しなければならない。	1　市から求めがあった場合に、改善の内容を市に報告しているか。	(1) 市確認条例第30条	(1)　市の求めがあるにも関わらず、改善の内容を市に報告していない。	C
(6)　サービスの質の評価	保育事業者は、自らその提供する保育の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない。 保育事業者は、定期的に当該保育事業所を利用する保護者その他の関係者（当該保育事業所の職員を除く）による評価又は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。	1　自己評価や外部の者の評価によりサービスの質の向上のための取組をしているか。	(1) 市確認条例第45条 (2) 市認可条例第5条	(1)　サービスの質の向上のための取組を行っていない。 (2)　サービスの質の向上のための取組が不十分である。	C B
(7)　運営規程	保育事業者は、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する規程（運営規程）を定めておかなければならない。 ① 事業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利用者負担その他の費用の種類、支払を求める理由及びその額 ⑥ 乳児、幼児の区分ごとの利用定員 ⑦ 保育事業の利用の開始及び終了に関する事項並びに利用に当たっての留意事項（第39条第2項に規定する選考方法を含む。） 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 前各号に掲げるもののほか、特定地域型保育事業の運営に関する重要事項	1　運営規程を適切に定めているか。	(1) 市確認条例第46条 (2) 市認可条例第18条	(1)　運営規程を定めていない。 (2)　運営規程の内容が不十分である。	C B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(8)　掲示等	保育事業者は、当該事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、職員の勤務の体制、利用者負担その他の利用申込者の特定地域型保育事業者の選択に資すると認められる重要事項を掲示するとともに、電気通信回線に接続して行う自動公衆送信（公衆によって直接受信されることを目的として公衆からの求めに応じ自動的に送信を行うことをいい、放送又は有線放送に該当するものを除く。）により公衆の閲覧に供しなければならない。	1　重要事項を掲示をするとともに、インターネットを利用して公衆の閲覧に供しているか。	(1) 市確認条例第50条 （第23条の準用）	(1)　重要事項を掲示していない。 (2)　重要事項の掲示内容が不十分である。 (3)　インターネットを利用して公衆の閲覧に供していない。 (4)　インターネットを利用した閲覧の内容が不十分である。	C B C B
(9)　業務日誌（園日誌）	保育事業者は、保育を提供した際は、提供日、内容その他必要な事項を記録しなければならない。 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。 ＜記録例＞ 職員及び児童の出欠状況、園行事、会議、出張、来訪者等	1　業務（園）日誌を適切に作成しているか。	(1) 市確認条例第50条 （第12条の準用）	(1)　業務日誌を作成していない。 (2)　保育を提供した記録が不十分である。	B B
(10)　情報の提供等	保育事業者は、利用しようとする小学校就学前子どもに係る保護者が希望を踏まえて適切に選択することができるように、当該事業者が提供する保育の内容に関する情報の提供を行うよう努めなければならない。	1　情報の提供に努めているか。	(1) 市確認条例第50条 （第28条の準用）	(1) 情報の提供に努めていない。	B
	保育事業者は、当該事業について広告をする場合において、その内容を虚偽のもの又は誇大なものとしてはならない。	2　事業についての広告の内容は適正か。		(2) 広告に虚偽又は誇大な内容がある。	C
(11)　地域との連携等	1　保育事業者は、その運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動等との連携及び協力を行う等の地域との交流に努めなければならない。	1　地域との交流に努めているか。	(1) 市確認条例第50条 （第31条の準用） (2) 市確認条例第3条 (3) 市認可条例第5条	(1) 地域との交流に努めていない。	B
	2　保育事業者は、地域社会との交流及び連携を図り、利用乳幼児の保護者及び地域社会に対し、当該事業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。	1　保護者や地域社会に対し、運営の内容の説明に努めているか。	(1) 市認可条例第5条	(2) 保護者及び地域社会に対し、事業の運営の内容の説明に努めていない。	B
(12)　関係機関との連携	保育事業者は、地域及び家庭との結び付きを重視した運営を行い、市、小学校、他の特定教育・保育施設等、地域子ども・子育て支援事業を行う者、他の児童福祉施設その他の学校又は保健医療サービス若しくは福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければならない。	1　関係機関との連携に努めているか。	(1) 市確認条例第3条	(1) 関係機関との連携に努めていない。	B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(13)　連携施設	1　保育事業者は、保育が適正かつ確実に実施され、及び必要な教育・保育が継続的に提供されるよう、連携協力を行う認定こども園、幼稚園又は保育所(以下「連携施設」という。)を適切に確保しなければならない。ただし、連携施設の確保が著しく困難であると市が認める地域において特定地域型保育事業を行う特定地域型保育事業者については、この限りでない。 (1)　特定地域型保育の提供を受けている満3歳未満保育認定子どもに集団保育を体験させるための機会の設定、特定地域型保育の適切な提供に必要な特定地域型保育事業者に対する相談、助言その他の保育の内容に関する支援を行うこと。 (2)　必要に応じて、代替保育(特定地域型保育事業所の職員の病気、休暇等により特定地域型保育を提供することができない場合に、当該特定地域型保育事業者に代わって提供する特定地域型教育・保育をいう。)を提供すること。 (3)　当該特定地域型保育事業者により特定地域型保育の提供を受けていた満3歳未満保育認定子ども(事業所内保育事業を利用する満3歳未満保育認定子どもにあっては、第37条第2項に規定するその他の小学校就学前子どもに限る。以下この号において同じ。)を、当該特定地域型保育の提供の終了に際して、当該満3歳未満保育認定子どもに係る教育・保育給付認定保護者の希望に基づき、引き続き当該連携施設において受け入れて教育・保育を提供すること。	1　連携施設を確保しているか。	(1) 市確認条例第42条 (2) 市認可条例第6条	(1) 連携施設を確保していない。	C
	2　特定地域型保育事業者は、特定地域型保育の提供の終了に際しては、保育認定子どもについて、連携施設又は他の特定教育・保育施設等において継続的に提供される教育・保育との円滑な接続に資するよう保育認定子どもに係る情報の提供その他連携施設、特定教育・保育施設等、地域子ども・子育て支援事業を実施する者等との密接な連携に努めなければならない。	1 連携施設等と密接な連携に努めているか。	(1) 市確認条例第42条 (2) 市認可条例第6条	(1) 連携施設等と密接な連携に努めていない。	B
(14)　記録の整備	保育事業者は、職員、設備及び会計に関する諸記録を整備しておかなければならない。 保育事業者は、保育給付認定子どもに対する保育の提供に関する次の各号に掲げる記録を整備し、その完結の日から5年間保存しなければならない。 (1) 第44条に定めるものに基づく保育の提供に当たっての計画 (2) 第50条において準用する第12条に規定する提供した保育に係る必要な事項の提供の記録 (3) 第50条において準用する第19条に規定する市への通知に係る記録 (4) 第50条において準用する第30条第2項に規定する苦情の内容等の記録 (5) 第50条において準用する第32条第3項に規定する事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録	1　記録の整備は適正に行われているか。	(1) 市確認条例第49条	(1)　記録が整備されていない。 (2)　記録の整備が不十分である。	C B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
4 就業規則等の整備					
(1) 就業規則 【常時10人以上の労働者がいる場合】	1　就業規則は当該事業所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。	1　就業規則を整備しているか。	(1) 労働基準法第32条～41条、第89条、第90条	(1)　就業規則を作成していない。	B
	2　非常勤職員就業規則 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。	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)。	(1) パートタイム・有期雇用労働法第7条 (2) 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及び有期雇用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」	(1)　非常勤職員就業規則を作成していない。	B
	3　職員10人以上の事業所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人未満の事業所については、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。	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。 ・有給休暇の付与日数や取得に関する管理は適切か。 ・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)。	(1) 労働基準法第32条～41条、第89条、第90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	(1)　必要記載事項を規定していない。 (2)　就業規則の内容が不適正である。 (3)　就業規則と現状に差異がある。	B B B
	4　就業規則に記載すべき事項 (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) 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 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 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 (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) 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 ② 臨時の賃金及び最低賃金額に関する事項 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 ④ 安全及び衛生に関する事項 ⑤ 職業訓練に関する事項 ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑦ 表彰及び制裁に関する事項…種類及び程度 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 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り、その範囲では絶対的必要記載事項と同じ扱いとする。	1　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	(1)　労働基準監督署に届け出ていない。	B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(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	(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。	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。	(1) 労働基準法第3条、第4条、第24条～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。	1　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	(1)　給与及び諸手当の支給基準が明確でない。	B
(3) 育児休業規程等	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。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。 ・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歳な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 ※　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よう努めなければならない。 ※　出生時育児休業(産後パパ育休) 養育する子について、休業を申し出ることにより、子の出生後、8週間以内に4週間以内の期間を定めてする休業。 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。 ・雇用された期間が1年に満たない場合 ・申出があった日から8週間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	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、第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2～4、第16条の8、第17条、第19条、第22条、第23条 (4)　育児・介護休業法施行規則第8条、第21条の3	(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ていない。	B B B
	(2)　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、以下のいずれかの措置を講じなければならない。 ・その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施 ・育児休業に関する相談体制の整備 ・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	1　育児休業制度について、適切に実施しているか。	(1)　雇均発0120第1号	(1)　育児休業制度について、適切に実施していない。	B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	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日以内に雇用関係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 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。	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)	(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16条の9、第18条、第20条、第22条、第23条 (3) 育児・介護休業法施行規則第24条 (4) 雇均発第0120第1号	(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ていない。	B B B
	(2)　事業主は、介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。 ・その雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施 ・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備 ・その他厚生労働省令で定める介護休業・介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置	1　介護休業制度について、適切に実施しているか。	(1) 雇均発0120第1号	(4)　介護休業制度について、適切に実施していない。	B
	3　労働時間の制限等 (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。 ・育児休業の制度に準ずる措置 ・在宅勤務等の措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 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の日から連続する3年以上の期間で2回以上の利用が可能。 ・　短時間勤務制度 ・　フレックスタイム制 ・　始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・　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				

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	(2)　所定外労働の制限 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、所定労働時間を超え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。 (3)　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） (4)　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した場合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。				
	4　子の看護等休暇 小学校3年生修了まで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、若しくは感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のため、又は子の入園（入学）式、卒園式への参加のために、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。 子の看護等休暇は1日単位又は時間単位で取得することができる。	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
	5　介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護、世話を行う労働者は、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。	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
	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。	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
(4) 旅費	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。 また、規程と実態に差異はないか（実費以外を支給している場合）。	(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)　旅費に関する規程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、労働組合が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。	B
				(2)　労働基準監督署に届け出ていない。	B
				(3)　協定内容と現状に差異がある。	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。	B
				(2)　協定内容、手続が不適切である。	B
	3　変形労働時間制等				
	(1)　1か月以内の変形労働時間制 1か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。	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か月以内)に関する協定を締結せず、就業規則等にも規定していない。	B
	(2)　1か月超1年以内の変形労働時間制 1か月を超え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。			(2)　変形労働時間制(1か月超1年以内)に関する協定を締結していない。	B
				(3)　フレックスタイム制に関する協定の締結及び就業規則等の規定がない。	B
	(3) フレックスタイム制 3か月以内の一定の総労働時間を定め、労働者がその範囲で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く場合には、労使協定の締結及び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。 なお、期間が1か月以内の場合は、労使協定については労働基準監督署への届け出を要しない。			(4)　労働基準監督署に届け出ていない。	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、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、口座振込等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　口座振込に関して、書面等による個人の同意を得ているか。	(1) 労働基準法施行規則第7条の2 (2) 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」	(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
5 職員の状況					
(1) 職員配置	1　保育事業者は、事業内容に応じて以下の通り職員を配置しなければならない。 【小規模保育事業A型】 〈認可基準〉 保育士、嘱託医及び調理員を置かなければならない。 ただし、搬入施設から食事搬入する場合は、調理員を置かないことができる。 保育士の数は、次に定める数の合計数に1を加えた数以上とする。 ・乳児　おおむね3人につき1人 ・満1歳以上満3歳に満たない幼児　おおむね6人につき1人 ・満3歳以上満4歳に満たない児童　おおむね20人につき1人 ・満4歳以上の児童　おおむね30人につき1人 保育士の数の算定に当たっては、当該小規模保育事業所A型に勤務する保健師、看護師又は准看護士を、1人に限り、保育士とみなすことができる。 計算式 {1、2歳児数 × 1/6(小数点第1位まで計算(小数点第2位以下切り捨て))}＋{乳児数 × 1/3 小数点第1位まで計算((小数点第2位以下切り捨て))}＋1 ＝配置基準上保育士数 保育士の数は常勤職員によって定数を満たすことを原則とする。ただし、定数を満たす保育士の数の5割以上が常勤保育士であり、かつ基準となる保育士の数に常勤職員以外の職員を充てる場合、常勤以外の保育士の総勤務時間数が、常勤職員を充てる場合の総勤務時間数を上回る場合はこの限りではない。 〈公定価格の基本分単価に含まれる職員構成〉 認可基準とは別に以下の職員が必要である。 ・非常勤保育士2名 (短時間認定の児童のみの場合は非常勤保育士1名で可) ・非常勤事務職員 (管理者等の職員が兼務する場合 または業務委託する場合は、配置不要。) ・嘱託医、嘱託歯科医	1　職員配置は適正に行われているか。	(1) 市認可条例第29条 (小規模保育事業A型) (2) 留意事項通知 (3) 小規模保育事業者募集要領 (小規模保育事業A・B型) (4) 31西子保第1101号通知	(1)　職員が適正に配置されていない。	C

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	【小規模保育事業B型】 〈認可基準〉 保育士又はその他保育に従事する職員として市長が行う研修（市長が指定する都道府県知事その他の機関が行う研修を含む。）を修了した保育従事者、嘱託医、調理員を置かなければならない。 ただし、搬入施設から食事搬入する場合は、調理員を置かないことができる。 保育従事者の数は、次に定める数の合計数に1を加えた数以上とし、そのうち半数以上は保育士とする。 ・乳児　おおむね3人につき1人 ・満1歳以上満3歳に満たない幼児　おおむね6人につき1人 ・満3歳以上満4歳に満たない児童　おおむね20人につき1人 ・満4歳以上の児童　おおむね30人につき1人 保育士の数の算定に当たっては、当該小規模保育事業所B型に勤務する保健師、看護師又は准看護師を、1人に限り、保育士とみなすことができる。 保育従事者の数は常勤職員によって定数を満たすことを原則とする。 ただし、保育従事者のうち保育士及び保育士とみなす者でない者については、常勤職員を充てる場合の総勤務時間数を上回る場合に限り、常勤職員以外の者を充てることができる。 計算式1 {1、2歳児数 × 1/6(小数点第1位まで計算(小数点第2位以下切り捨て))} ＋ {乳児数 × 1/3 小数点第1位まで計算((小数点第2位以下切り捨て))} ＋1 ＝ 配置基準上保育士数 計算式2 配置基準上保育従事者数 × 1/2 ＝ 配置基準上保育士数 (小数点以下四捨五入) 〈公定価格の基本分単価に含まれる職員構成〉 認可基準とは別に以下の職員が必要である。 ・非常勤保育士2名 （短時間認定の児童のみの場合は非常勤保育士1名で可） ・非常勤事務職員 （管理者等の職員が兼務する場合 または業務委託する場合は、配置不要。） ・嘱託医、嘱託歯科医		(4) 市認可条例第31条 （小規模保育事業B型）		

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	【小規模保育事業C型】 〈認可基準〉 家庭的保育者、嘱託医、調理員を置かなければならない。 ただし、搬入施設から食事搬入する場合は、調理員を置かないことができる。 家庭的保育者の数は、次の通り定める。 ・家庭的保育者1人につき、乳幼児3人 ・家庭的保育者と家庭的保育補助者でともに保育する場合は、乳幼児5人以下 〈公定価格の基本分単価に含まれる職員構成〉 認可基準とは別に以下の職員が必要である。 ・非常勤保育従事者1名 （保育標準時間認定の子どもの利用する事業所の場合） ・非常勤事務職員 （管理者等の職員が兼務する場合 または業務委託する場合は、配置不要。） ・嘱託医、嘱託歯科医		(5) 市認可条例第34条 （小規模保育事業C型）		
	【常勤の定義】 〈認可基準〉 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所であり、就労規則等の規程に従い、当該事業所において常態的に継続して勤務している者 ③ 当該事業所の社会保険の被保険者である者 （健康保険法適用事業所以外の施設であって、厚生労働大臣の認可を受けることができない場合を除く） ④ 1日6時間以上かつ月20日以上常態的に勤務している者 〈公的価格基準〉 公定価格においては、従前のとおり各施設・事業所の就業規則等で定めた常勤職員の1か月の勤務時間数に達する者を「常勤」とし、それ以外の者について常勤換算を行う。		(1) こ成保21 (2) 子発0319第1号 (3) 31西子保第1101号通知 (1) 公定価格上の常勤換算の取扱い		
	2　保育事業者は、保育事業所ごとに職員の勤務の体制を定めておかなければならない。 また、特定地域型保育事業所ごとに当該事業所の職員によって保育を提供しなければならない。ただし保育に直接影響を及ぼさない業務についてはこの限りではない。	1　事業所ごとに職員の勤務体制を定め、当該事業所の職員によって保育を提供しているか。	(1) 市確認条例第47条	1　職員の勤務体制が不適正である。	C

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	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。	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。	(1) 市認可条例第29、31、34、44、47条 (2) 31西子保第1101号通知	(1)　資格を要する職種に有資格者が勤務していない。	C
	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。	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	(1) 児童福祉法第18条の23	(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。	C
	3　小規模保育事業所の施設長について、次の要件をすべて満たす者又は市長が適当と認めた者を置くこと。 ① 保育士であって、児童福祉施設、認証保育所、教育・保育施設又は地域型保育事業所及びこれらに移行した施設・事業所、市町村が認可又は認定する保育施設又は事業において常勤の保育士として、又は幼稚園における常勤の教諭として、同一施設又は事業所で継続して1年以上勤務し、かつこれらの勤務経験が通算して2年以上あること。 ② 専任の常勤保育士であること。ただし、小規模保育事業者が実施する事業が当該小規模保育事業所の運営のみである場合は、その代表者が兼任することができるものとする。	1　小規模保育事業所の施設長の要件を満たしているか。	(1) 小規模保育事業者募集要領 (2) 31西子保第1101号通知	(1) 小規模保育事業所の施設長の要件を満たしていない。	C
(3) 採用、退職	1　事業主は、募集及び採用について、性別にかかわりなく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、性別にかかわりなく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、性別にかかわりなく均等な取扱いをしていない。	B
	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（通算計画期間又は有期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。	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。	(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。 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、無期転換申込み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。 ＜パートタイム・有期雇用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、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	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。	(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	(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。	B B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(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かなければならない。 (1)資格証明書 （保育士登録証(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 ＜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) 市認可条例第19条 市確認条例第34条	(1) 資格職種の資格証明書を整備していない。	C
				(2) 一部職員の資格証明書を整備していない。	B
		2 履歴書を整備しているか。	(1) 市認可条例第19条 市確認条例第34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) 労働基準法第107条、109条 (2) 労働基準法施行規則第53条、第56条	(1) 労働者名簿を整備・保管していない。	B
6 勤務状況					
(1) 勤務体制	保育事業所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 性別にかかわりなく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。	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。	B
				(2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。	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。	3 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	(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の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の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、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かなければならない。 ・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) 市認可条例第19条 (2) 労働基準法第109条 (3) 労働基準法施行規則第24条の7 (4) 労働安全衛生法第66条の8の3 (5) 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。	C
				(2) 勤務に関する帳簿の一部が整備されいない。又は記録の内容に不備がある。	B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
7 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) 適正に支給されていない。	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(大正11年法律第70号)第3条 (2) 健康保険法施行規則(大正15年内務省令第36号)第24条 (3) 厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第6条第1項 (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 (5) 雇用保険法(昭和49年法律第116号)第5条 (6) 雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)第6条 (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	(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、第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
8 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。 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。	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。	(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	(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。	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	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4分の3以上の者についても同様に行うこと。 ・結核診断の結果結核の発病のおそれがある者に対して、喀痰検査、胸部エックス線検査、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。 ・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、定期に医師による腰痛の健康診断を実施すること。	1 健康診断を適切に実施しているか。	(1) 市認可条例第17条 (2) 労働安全衛生法第66条、第66条の10 (3) 労働安全衛生規則第43条～第45条、第52条の9～21 (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 (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条の2 (6) 平成26年7月24日基発第0724第2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一部を改正する法律の施行について」11(4) (7) 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」	(1) 健康診断が未実施である。 (2) 調理・調乳に携わる者に健康診断の未受診者がいる。 (3) 健康診断の未受診者がいる。 (4) 健康診断の実施方法が不適切である。	C C B B
		2 結果の記録を作成・保存しているか。	(1) 労働安全衛生規則第51条	(1) 健康診断実施記録の整備が不十分である。	B
9 職員研修	1 保育事業者等の職員は、常に自己研さんに励み、法に定めるそれぞれの事業の目的を達成するために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。 保育事業者等は、職員に対し、その資質の向上のための研修の機会を確保しなければならない。 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。	1 研修の機会を確保しているか。	(1) 市認可条例第9条 (2) 市確認条例第3条、47条 (3) 保育所保育指針第1章3(1)、第5章2(2)、3、4 (4) 平成19年8月28日厚生労働省告示第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	(1) 研修を実施していない。 (2) 研修の実施が不十分である。 (3) 研修の機会が公平に与えられていない。	C B B
	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。 施設長は、保育事業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。 ・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、保育事業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。	2 研修計画を適切に立てているか。 3 研修の成果を活用しているか。		(1) 研修計画が適切に立てられていない。 (1) 研修の成果を活用していない。	B B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	2　保育事業者等は、感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように、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に実施するよう努めなければならない。	1 感染症及び食中毒の予防のための職員研修、訓練を定期的に実施しているか。	(1) 市認可条例第14条	(1) 感染症及び食中毒の予防のための職員研修、訓練を定期的に実施していない。	B
10 施設長の責務	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、保育事業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、保育事業所を取り巻く社会情勢などを踏まえ、その専門性等の向上に努め、当該保育事業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られなければならない。	1　施設長はその職責を果たしているか。	(1) 保育所保育指針第5章2(1)	(1)　運営管理上問題が生じている。	C
				(2)　運営管理上問題が生じている(軽微な場合)。	B
				(3)　施設長としての勤務実態が不明確である。	B
	2　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。	2　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。	(1) 均等法第11条、第11条の2、第15条 (2) 平成18年度厚生労働省告示第615号「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」	(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。	B
	3　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環境を悪化させる行為(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。	3 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。	(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」	(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。	B
11 建物設備等の管理					
(1)　建物設備の状況	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。 小規模保育事業を行う事業所の設備の基準は次のとおりとする。 【小規模保育事業A・B型】 (乳児または満2歳に満たない幼児の利用) 乳児室又はほふく室 ・1人につき、3．3㎡(有効面積)以上。 (満2歳以上の幼児の利用) 保育室又は遊戯室、屋外遊戯場(当該事業所の付近にある屋外遊戯場に代わるべき場所を含む。) ・保育室又は遊戯室　幼児1人につき、1．98㎡以上 ・屋外遊戯場　幼児1人につき、3．3㎡(有効面積)以上。 調理設備、便所 ・衛生的な調理設備及び便所を設けること	1　構造設備が基準を満たしているか。	(1) 市認可条例第28、32、33条	(1)　構造、設備が基準を満たしていない。	C
		2　在籍児に見合う基準面積を下回っていないか。	(1) 市認可条例第28、32、33条	(1)　基準面積が不足している。	C

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	【小規模保育事業者C型】 （乳児または満2歳に満たない幼児の利用） 乳児室又はほふく室 ・1人につき、3．3㎡（有効面積）以上。 （満2歳以上の幼児の利用） 保育室又は遊戯室、屋外遊戯場 ・保育室又は遊戯室　幼児1人につき、3．3㎡以上 ・屋外遊戯場　幼児1人につき、3．3㎡（有効面積）以上。 調理設備、便所 ・衛生的な調理設備及び便所を設けること				
	2　保育事業所等は、必要な医薬品その他の医薬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) 市認可条例第14条	(1) 必要な医薬品等の整備・管理が不十分である。	B
	3　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) 市認可条例第28、32、33、38条 (2) 保育所保育指針第1章1(4)	(1) 保育に必要な用具等が備えられていない。 (2) 保育に必要な用具等の備えが不十分である。	C B
(2) 建物設備の安全、衛生	1　保育事業所の設備構造は、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。	(1) 市認可条例第5、22条 (2) 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。	C C C B
		2　施設の温度、湿度、換気、採光、音などの環境は適切か。	(1) 市認可条例第5条 (2) 保育所保育指針第3章3	(1) 採光・換気等が悪い。	C
	2　保育事業所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。	1　保育室、便所等設備が清潔であるか。	(1) 市認可条例第5、14、22条 (2) 保育所保育指針第3章3	(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
		2　施設内にある用具（寝具、遊具等）が清潔であるか。	(1) 市認可条例第14条 (2) 保育所保育指針第3章3	(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

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
12 災害・事故対策等の状況 (1) 非常災害対策	1　保育事業者等は、消火器等の消火用具、非常口その他非常災害に必要な設備を設けるとともに、非常災害に対する具体的計画を立て、これに対する不断の注意及び訓練をするように努めなければならない。	1　非常災害に必要な設備を設けているか。	(1) 市認可条例第7条	(1)　非常災害に必要な設備を設けていない。	B
		2　非常災害に対する具体的計画を立てているか。	(1) 市認可条例第7条 (2) こ成事第175号通知	(1)　非常災害に対する具体的計画を立てていない。	B
	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。	3　事業所防災計画を作成しているか。	(1) 市認可条例第7条 (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（平成24年東京都条例第17号）第4条第4項 (4) 消防庁告示第2号	(1)　事業所防災計画を作成していない。	B
	※ 収容人数（定員＋最大職員数）30人以上の場合				
	2　防火管理者を選任し、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。 <u>防火管理者の選任等</u> (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。 (2) 資格 消防法施行令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。	(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)　防火管理者の選任・届出をしていない。	B
				(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。	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

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	3　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) 市認可条例第7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。	B
	消防計画の作成等 (1) 消防計画の作成 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作成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 計画作成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　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条の2	(1)　消防計画を届出していない。	B
	4　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、区市町村長に報告しなければならない。	1 非難確保計画を作成し、区市町村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) 区市町村長に報告していない。	B B
(2) 防災訓練等	1　保育事業者は、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。 ・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。 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。 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。	(1) 市認可条例第7条 (2) 消防法施行令第3条の2第2項 (3) 保育所保育指針第3章4(2)イ、ウ	(1)　毎月避難及び消火訓練を実施していない。 (2)　実施方法が不適切である。	C B
	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。 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、	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。 (2)　訓練記録が不十分である。	B B
	3　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、避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、その結果を区市町村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、区市町村長に報告しているか。	(1) 水防法第15条の3第5項	(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。 (2) 区市町村長に報告していない。	B B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(3)　防火対策	保育事業所のカーテン、敷物等で可燃性のものについては、防炎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、絨毯等は防炎性能を有しているか。	(1) 市認可条例第28、32、43条 (2) 消防法第8条の3 (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	(1)　カーテン、絨毯等が防炎性能を有していない。	C
(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。	B
				(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
(5) 保安設備	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。	1　消防用設備等の点検及び報告をしているか。	(1) 消防法第17条の3の3	(1)　消防用設備等の点検及び報告をしていない。	B
		2　消防用設備等の自主点検をしているか。	(1) 消防法施行令第3条の2第4項	(1)　消防用設備等の自主点検をしていない。	B
		3　避難器具を設置しているか。 （収容人数20人以上の保育事業所）	(1) 消防法施行令第25条	(1)　避難器具を設置していない。	B
	2 非常警報器具又は非常警報設備の設置 (1) 市条例による設置 3階以上の保育事業所（小規模A・B型） (2) 消防法施行令による設置 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。 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。	1　非常警報器具又は非常警報設備を設置しているか。	(1) 市認可条例第28、32条 (2) 消防法施行令第24条	(1)　非常警報器具又は非常警報設備が未設置である。 (2)　整備が不十分である。	C B
	3　消防機関へ通報する設備等の設置 (1) 市条例による設置 消防機関へ火災を通報する設備 3階以上の保育事業所（小規模A・B型） (2) 消防法施行令による設置 ① 自動火災報知機設備 延面積が300㎡以上の防火対象物 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 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	1　消防機関へ火災を通報する設備を設置しているか。	(1) 市認可条例第28、32条 (2) 消防法施行令第23条	(1)　火災を通報する設備が未設置である。 (2)　整備が不十分である。	C B
		2　自動火災報知機等を設置しているか。	(1) 消防法施行令第21条、第22条	(1)　自動火災報知機等が未設置である。 (2)　整備が不十分である。	C B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 災害時への備え	実際に火災や地震などの災害に直面した時のために、保育事業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。 (1) 保育事業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事業所でマニュアルを作成し、保育事業所の防災対策を確立しておく必要がある。	1　災害の発生に備え、マニュアルを作成しているか。	(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	(1)　災害の発生に備え、マニュアルを作成していない。	B
	(2) 地域の関係機関及び関係者との連携については、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。	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。	(1) 保育所保育指針第3章4(3)イ	(1)　地域の関係機関との連携に必要な協力体制を構築していない。	B
(7) 安全対策	1　(1)災害や事故の発生に備え、危険箇所の点検や避難訓練を実施するとともに、外部からの不審者等の侵入防止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。また、子どもの精神保健面における対応に留意すること。 防火設備、避難経路等の安全性が確保されるよう、定期的にこれらの安全点検を行うこと。	1 災害や事故など不測の事態に備えて必要な対応を図っているか。	(1) 市認可条例第7条の2 (2) 保育所保育指針第3章3(2)、第3章4(1)、(2)、(3)	(1)　不測の事態に備えて必要な対応を図っていない。	B
	(2)安全計画の策定等 保育事業者は、利用乳幼児の安全の確保を図るため、保育事業所の設備の安全点検、職員、利用乳幼児等に対する保育事業所外での活動、取組等を含めた保育事業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事業所における安全に関する事項についての計画（以下この条において「安全計画」という。）を策定し、当該安全計画に従い必要な措置を講じなければならない。	1 安全計画を策定しているか。	(1) 市認可条例第7条の2	(1)　安全計画を策定していない。	C
	保育事業者は、職員に対し、安全計画について周知するとともに、前項の研修及び訓練を定期的に実施しなければならない。	2 安全計画に定める研修及び訓練を定期的に実施しているか	(1) 市認可条例第7条の2第2項	(1)　職員の研修及び訓練を実施していない。	C
	保育事業者は、利用乳幼児の安全の確保に関して保護者との連携が図られるよう、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なければならない。 保育事業者は、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。	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。	(1) 市認可条例第7条の2第3項	(1)　保護者に安全計画について周知していない。	B

項　目	基本的考え方	観　点	関係法令等	評価事項	評価
	（自動車を運行する場合の所在の確認） 保育事業者は、利用乳幼児の事業所外での活動、取組等のための移動その他の利用乳幼児の移動のために自動車を運行するときは、利用乳幼児の乗車及び降車の際に、点呼その他の利用乳幼児の所在を確実に把握することができる方法により、利用乳幼児の所在を確認しなければならない。	1 点呼等の方法により、利用乳幼児の所在を確認しているか。	(1) 市認可条例第7条の3第1項	(1) 利用乳幼児の所在の確認をしていない。	C
	保育事業所は、利用乳幼児の送迎を目的とした自動車（運転者席及びこれと並列の座席並びにこれらより一つ後方に備えられた前向きの座席以外の座席を有しないものその他利用の態様を勘案してこれと同程度に利用乳幼児の見落としのおそれが少ないと認められるものを除く。）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利用乳幼児の見落としを防止する装置を備え、これを用いて前項に定める所在の確認（利用乳幼児の降車の際に限る。）を行わなければならない。	2 見落とし防止装置が設置されているか。	(1) 市認可条例第7条の3第2項	(1) 送迎用バスに見落とし防止装置が設置されていない。	C
		3 安全装置を用いて降車の際の所在確認を行っているか。		(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。	C
(8) 事故の発生又は再発防止の措置	1　保育事業者は、事故の発生又はその再発を防止するため、次に掲げる事項を定める措置を講じなければならない。	1　事故発生や再発防止のための措置を講じているか。	(1) 市確認条例第32条	(1)　事故発生防止の指針を整備していない。	C
	①事故が発生した場合の対応、次号に規定する報告の方法等が記載された事故発生の防止のための指針を整備すること。			(2)　事故発生防止の指針の内容が不十分である。	B
	②事故が発生した場合又はそれに至る危険性がある事態が生じた場合に、当該事実が報告され、その分析を通じた改善策を従業者に周知徹底する体制を整備すること。			(3)　事故発生の報告や分析を通じた改善策を従業者に周知徹底する体制を整備していない。	C
	③事故発生の防止のための委員会及び従業者に対する研修を定期的に行うこと。			(4)　従業者への事故発生の報告や周知徹底が不十分である。	B
				(5)　事故発生防止のための委員会や従業員に対する研修を定期的に行っていない。	C
				(6)　事故発生防止のための取り組みが不十分である。	B
	2　保育事業者は、保育給付認定子どもに対する特定保育の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに	1　損害賠償保険に加入しているか。	(1) 雇児発0905第2号	(1)　損害賠償保険に加入していない。	B
		2　賠償すべき事故が発生した場合、損害賠償を速やかに行っているか。	(1) 市確認条例第32条	(1)　賠償すべき損害賠償を速やかに行っていない。	C
13　公定価格	公定価格の請求については、平成28年8月23日府子本第571号・28文科初第727号・雇児発0823第1号「特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の実施上の留意事項について」（令和元年9月30日府子本第536号・元文科初第791号・子発0930第1号改正現在）に定めるところによる。	1　地域型保育給付費の請求が適切に行われているか。	(1)　留意事項通知	(1)　地域型保育給付費の請求が適切ではない。	C
				(2)　地域型保育給付費の請求の要件を満たしているか、事業所管課に確認の必要がある。	C