

あきる野市特定地域型保育事業に対する指導検査に関する基準（運営）

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
<p>1 児童の入所状況等</p> <p>(1) 定員の遵守</p>	<p>1 特定地域型保育事業（以下、「保育事業」という。）の定員は、以下のとおりとする。</p> <p>(1) 家庭的保育事業：1人以上5人以下とする。                      (2) 小規模保育事業A型・B型：6人以上19人以下とする。                      (3) 小規模保育事業C型：6人以上10人以下とする。                      (4) 居宅訪問型保育事業：1人とする。                      (5) 事業所内保育事業者：地域枠定員数を総利用定員数の4分の1以上とする。</p> <p>2 定員の弾力化                      小規模保育事業は、総定員の範囲内で児童を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定員の総和で除したものをいう。)が120パーセント以上のときは、定員の見直しを行う必要がある。</p>	<p>1 定員は遵守されているか。</p>	<p>(1) 児福法第6条の3第9項～第11項                      (2) 家庭運営基準条例第3条第3項                      (3) 特定運営基準条例第37条、第48条</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>(2) 定員の見直し等を行っていない。</p> <p>(3) 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>C</p> <p>B</p> <p>B</p>
<p>(2) 認可内容の変更</p>	<p>1 特定地域型保育事業者（以下、「保育事業者」という。）は、以下の認可事項に変更があった時は、変更のあった日から起算して1月以内に、市長に届け出なければならない。</p> <p>&lt;変更届出事項&gt;                      (1) 名称、種類及び位置                      (2) 保育事業を行おうとする者が法人である場合にあっては、その法人格を有することを証する書類</p> <p>2 保育事業者は、以下の認可事項を変更しようとするときは、変更の日の3月前までに、市長に届け出なければならない。</p> <p>&lt;変更届出事項&gt;                      (1) 建物その他設備の規模及び構造並びにその図面                      (2) 事業の運営についての重要事項に関する規程                      (3) 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</p>	<p>1 認可内容の変更を届け出ているか。</p>	<p>(1) 児福法施行規則第36条の36の3項、4項                      (2) 認可規則第6条第1項、第2項</p>	<p>(1) 認可内容の変更を届け出していない。</p>	<p>C</p>

(3) 確認内容の変更	<p>1 保育事業者は、以下の確認事項に変更があったときは、10日以内に、市長に届け出なければならない。</p> <p>&lt;変更届出事項&gt;</p> <p>(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、寄付行為等及びその登記事項証明書又は条例等  (4) 事業所の平図面(各室の用途を明示したもの)並びに設備の概要  (5) 事業所の管理者の氏名、生年月日及び住所  (6) 運営規程  (7) 地域型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) 連携協力を行う特定教育・保育施設の名称</p> <p>2 保育事業者は、確認において定められた利用定員の減少をしようとするときは、その利用定員の減少の日の3月前までに、市長に届け出なければならない。</p> <p>3 保育事業者は、確認において定められた利用定員を増加しようとするときは、その利用定員の増加の日の3月前までに、市長に申請しなければならない。</p>	<p>1 確認内容の変更を届け出ているか。</p>	<p>(1) 支援法第47条第1項  (2) 支援法施行規則第41条第1項、第2項  (3) 確認規則第7条第1項</p> <p>(1) 支援法第47条第2項  (2) 支援法施行規則第41条第3項  (3) 確認規則第8条</p> <p>(1) 支援法第44条第1項  (2) 支援法施行規則第40条  (3) 確認規則第5条</p>	<p>(1) 確認内容の変更を届け出していない。</p>	C
(4) 正当な理由のない提供拒否の禁止	<p>1 保育事業者は、教育・保育給付認定保護者（以下、「認定保護者」という。）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。</p>	<p>1 正当な理由がなく受け入れを拒んでいないか。</p>	<p>(1) 支援法第45条第1項  (2) 特定運営基準条例第39条第1項</p>	<p>(1) 正当な理由がなく受け入れを拒んでいる。</p>	C
(5) あっせん、調整及び要請に対する協力	<p>1 保育事業者は、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。</p>	<p>1 市が行うあっせん及び要請に対し、できる限り協力しているか。</p>	<p>(1) 支援法第54条第2項  (2) 特定運営基準条例第40条第1項</p>	<p>(1) 市が行うあっせん及び要請に対し、できる限り協力していない。</p>	B
(6) 給付認定の申請の援助	<p>1 保育事業者は、教育・保育給付認定（以下、「給付認定」という。）を受けていない保護者から利用の申込みがあった場合は、当該保護者の意思を踏まえて速やかに当該申請が行われるよう必要な援助を行わなければならない。</p> <p>2 保育事業者は、緊急その他やむを得ない理由がある場合を除き、給付認定の変更の認定の申請が遅くとも認定保護者が受けている給付認定の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。</p>	<p>1 給付認定の申請が適正に行われるよう必要な援助を行っているか。</p> <p>2 給付認定の変更の認定の申請が適正に行われるよう必要な援助を行っているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第9条第1項、第2項、第50条</p>	<p>(1) 給付認定の申請が適正に行われるよう必要な援助を行っていない。</p> <p>(1) 給付認定の変更申請が適正に行われるよう必要な援助を行っていない。</p>	B  B

<p>2 基本方針及び組織</p> <p>(1) 基本的理念</p>	<p>1 保育事業者は、教育・保育給付認定子ども（以下、「認定子ども」という。）の国籍、信条、社会的身分又は利用に要する費用を負担するか否かによって、差別的取扱いをしてはならない。</p> <p>2 保育事業者は、良質かつ適正であり、かつ、子どもの保護者の経済的負担の軽減について適正に配慮された内容及び水準の特定地域型保育の提供を行うことにより、全ての子どもが健やかに成長するために適正な環境が等しく確保されることを目指すものでなければならない。また、当該保育事業所を利用する子どもの意思及び人格を尊重して、常に子どもの立場に立って特定地域型保育を提供するよう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な扱いをしたり、信条等を強制したりしていないか。</p> <p>2 利用者の立場に立った特定地域型保育を提供するよう努めているか。</p>	<p>(1)特定運営基準条例第24条、第50条 (2)家庭運営基準条例第11条</p> <p>(1)特定運営基準条例第3条第1項、第2項 (2)社福法第3条、第5条</p>	<p>(1) 国籍、社会的身分等により差別的扱いをしたり、信条等を強制したりしている。</p> <p>(1)利用者の立場に立った特定地域型保育の提供に努めていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
<p>(2) 利用者の人権の擁護、虐待の防止</p>	<p>1 特定地域型保育事業所（以下、「保育事業所」という。）の職員は、認定子どもに対し、虐待行為その他当該認定子どもの心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。保育事業者は、当該事業を利用する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、その職員に対し、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。</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)特定運営基準条例第3条、第25条、第50条 (2)家庭運営基準条例第12条 (3)児福法第33条の10</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>
<p>(3) 懲戒に係る権限の濫用禁止</p>	<p>1 保育事業者は、認定子どもに対する懲戒に関し、その認定子どもの福祉のために必要な措置を採るときは、身体的苦痛を与え、人格を辱める等その権限を濫用してはならない。</p>	<p>1 認定子どもの福祉のために必要な措置を採るときは、身体的苦痛を与え、人格を辱める等その権限を濫用していないか。</p>	<p>(1)特定運営基準条例第26条、第50条 (2)家庭運営基準条例第13条 (3)児福法第47条第3項</p>	<p>(1)認定子どもの福祉のために必要な措置を採るときに、身体的苦痛を与え、人格を辱める等その権限を濫用している。</p>	<p>C</p>
<p>(4) 個人情報保護</p>	<p>1 保育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。</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正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31条 (2)個人情報保護法ガイドライン</p>	<p>(1)適正な措置を講じていない。</p>	<p>C</p>

<p>(5) 秘密保持</p>	<p>1 保育事業者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た認定子ども又はその家族の秘密を漏らしてはならない。また保育事業者は、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認定子ども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>&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>2 保育事業者は、小学校、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、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。</p>	<p>1 個人情報保護に関して、法律等に基づいて適正な措置を講じているか。</p> <p>2 情報を提供する際には、あらかじめ文書により当該認定子どもの保護者の同意を得ているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第27条、第50条 (2) 家庭運営基準条例第20条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第27条第3項、第50条</p>	<p>(1) 必要な措置を講じていない。</p> <p>(2) 必要な措置が不十分でない。</p> <p>(1) 文書により当該認定子どもの保護者の同意を得ていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p>
<p>(6) 苦情解決</p>	<p>1 保育事業者は、その提供した特定地域型保育に関する認定子ども又は認定保護者その他の当該認定子どもの家族(以下「認定子ども等」という。)からの苦情に迅速かつ適正に対応するために、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。</p> <p>2 保育事業者は、前項の苦情を受け付けた場合には、当該苦情の内容等を記録しなければならない。</p> <p>3 保育事業者は、その提供した特定地域型保育に関する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。</p> <p>4 保育事業者は、その提供した特定地域型保育に関し、市が保育事業者に対して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。</p> <p>5 保育事業者は、市からの求めがあった場合には、4の改善の内容を市に報告しなければならない。</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正に対応しているか。</p> <p>2 苦情の内容を記録しているか。</p> <p>3 市が実施する事業に協力するよう努めているか。</p> <p>4 市が行う指導検査に応じ、及び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に従って必要な改善を行っているか。</p> <p>5 市からの求めがあった場合、改善内容を市に報告しているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第30条、第50条 (2) 家庭運営基準条例第21条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第30条第2項、第50条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第30条第3項、第50条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第30条第4項、第50条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第30条第5項、第50条</p>	<p>(1) 苦情受付窓口を設置していない。</p> <p>(2) 苦情解決に適正に対応していない。</p> <p>(1) 苦情の内容を記録していない。</p> <p>(2) 苦情の内容の記録が不十分である。</p> <p>(1) 市が実施する事業に協力するよう努めていない。</p> <p>(1) 適正に対応していない。</p> <p>(1) 適正に報告していない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p>

	<p>6 社会福祉事業の経営者は、常にその提供するサービスについて、利用者からの苦情の適正な解決に努めなければならない。利用者からの苦情に迅速かつ適正に対応するために、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し、利用者の権利の擁護と、福祉サービスの適正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で、事業者の信頼や適正性の確保を図っていかなければならない。なお、第三者委員は複数選任が望ましい。</p> <p>7 保育事業者は、社会福祉法に基づき、東京都社会福祉協議会に設置されている運営適正化委員会が行う調査に協力するよう努めなければならない。</p>	<p>6 事業所内への掲示、文書の配布等により、苦情解決の仕組みが利用者等に周知されているか。</p> <p>7 運営適正化委員会の調査等に適正に対応しているか。</p>	<p>(1) 社福法第82条 (2) 児発第575号通知</p> <p>(1) 社福法第83条～第85条</p>	<p>(1) 苦情解決の仕組みを整備していない。</p> <p>(2) 苦情解決責任者・受付担当者を設置していない。</p> <p>(3) 第三者委員を設置していない。</p> <p>(4) 対応が不十分である。</p> <p>(5) 利用者への周知が行われていない。</p> <p>(6) 利用者への周知が不十分である。</p> <p>(1) 適正に対応していない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p>
(7) サービスの質の評価等	<p>1 保育事業者は、自らその提供する特定地域型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。また、定期的に外部の者による評価を受けて、それらの結果を公表し、常にその改善を図るよう努めなければならない。</p>	<p>1 福祉サービス第三者評価受審等、サービスの質の向上のための取組をしているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第45条 (2) 家庭運営基準条例第5条第3項、第4項 (3) 社福法第78条</p>	<p>(1) 取組を行っていない。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(8) 保育所運営規程	<p>1 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。</p> <p>(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、提供を行わない日 (5) 認定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) 乳児及び幼児の区分ごとの利用定員 (7) 保育事業の利用の開始、終了に関する事項及び利用に当たっての留意事項(選考方法含む) (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) その他保育事業の運営に関する重要事項</p>	<p>1 運営規程を適正に定めているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第46条 (2) 家庭運営基準条例第18条</p>	<p>(1) 保育所運営規程を定めていない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

(9) 掲示	<p>1 保育事業者は、事業所の見やすい場所に、次の事項を掲示しなければならない。</p> <p>(1) 運営規程の概要 (2) 職員の勤務の体制 (3) 利用者負担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</p>	<p>1 見やすい場所に掲示しているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第23条、第50条</p>	<p>(1) 見やすい場所に掲示していない。</p>	<p>B</p>
(10) 内容及び手続の説明及び同意	<p>1 保育事業者は、特定地域型保育の提供の開始に際しては、あらかじめ、利用申込者に対し、次の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。</p> <p>(1) 運営規程の概要 (2) 連携施設の種類、名称、連携協力の概要 (3) 職員の勤務体制 (4) 利用者負担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</p> <p>2 保育事業者は、利用申込者からの申出があった場合には、1の文書の交付に変えて、当該利用申込者の承諾を得て、当該文書に記すべき重要事項を電磁的方法により提供しなければならない。</p> <p>3 保育事業者は、電磁的方法により、1に規定する重要事項を提供しようとするときは、あらかじめ、当該利用申込者に対し、その用いる次に掲げる電磁的方法の種類及び内容を示し、文書又は電磁的方法による承諾を得なければならない。</p> <p>(1) 電磁的方法のうち保育事業者が使用するもの (2) ファイルへの記録の方式</p> <p>4 3の承諾を得た保育事業者は、当該利用申込者から文書又は電磁的方法により電磁的方法による提供を受けない旨の申出があったときは、当該利用申込者が再び3の承諾をした場合を除き、1に規定する重要事項の提供を電磁的方法によりしてはならない。</p>	<p>1 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ているか。</p> <p>2 利用申込者からの申出及び承諾があった場合、重要事項を電磁的方法により提供しているか。</p> <p>3 電磁的方法により、重要事項を提供しようとする際、あらかじめ、当該利用申込者に対し、その用いる電磁的方法の種類及び内容を示し、文書又は電磁的方法による承諾を得ているか。</p> <p>4 当該利用申込者から電磁的方法による提供を受けない旨の申出があった際、重要事項の提供を電磁的方法によりしていないか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第38条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第5条第2項、第3項、第38条第2項</p> <p>(1) 特定運営基準条例第5条第5項、第38条第2項</p> <p>(1) 特定運営基準条例第5条第6項、第38条第2項</p>	<p>(1) 文書を交付していない。</p> <p>(2) 交付文書が不十分である。</p> <p>(3) 利用申込者の同意を得ていない。</p> <p>(1) 利用申込者からの申出及び承諾があった場合、重要事項を電磁的方法により提供していない。</p> <p>(1) 電磁的方法により、重要事項を提供しようとする際、あらかじめ、当該利用申込者に対し、その用いる電磁的方法の種類及び内容を示し、文書又は電磁的方法による承諾を得ていない。</p> <p>(1) 当該利用申込者から電磁的方法による提供を受けない旨の申出があった際、重要事項の提供を電磁的方法によりしている。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(11) 業務日誌(園日誌)	<p>1 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よう整備しなければならない。また、施設長等が日々の施設運営上重要と認めることを記録しなくてはならない。</p> <p>&lt;例&gt; 職員及び児童の出欠状況、園行事、会議、出張、来訪者等</p>	<p>1 業務日誌を適正に作成しているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第12条、第49条 (2) 家庭運営基準条例第19条</p>	<p>(1) 業務日誌が未作成である。</p> <p>(2) 記録が不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

<p>(12) 認定保護者に関する市への通知</p>	<p>1 保育事業者は、特定地域型保育を受けている認定子どもの保護者が偽りその他不正な行為によって施設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。</p>	<p>1 認定内容と実態に相違がある場合、その旨を市に報告しているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第19条、第50条</p>	<p>(1) 保護者の不正行為について、市に報告していない。</p>	<p>B</p>
<p>(13) 情報の提供等</p>	<p>1 保育事業者は、保育事業を利用しようとする認定保護者が、その希望を踏まえて適正に事業者を選択することができるように、提供する特定地域型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。</p> <p>2 保育事業者は、当該地域型保育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。</p>	<p>1 保育事業者の選択に資するよう、情報提供を行うよう努めている。</p> <p>2 事業について広告する場合、内容が虚偽のもの又は誇大なものとなっていないか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第28条第1項、第50条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第28条第2項、第50条</p>	<p>(1) 情報提供を行うよう努めていない。</p> <p>(1) 事業の広告内容が、虚偽である又は誇大なものとなっている。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
<p>(14) 地域との連携等</p>	<p>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。</p>	<p>1 地域住民との交流・連携の取り組みを行うよう努めているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第31条、第50条</p> <p>(2) 保育指針第1章1(5)</p>	<p>(1) 地域住民との交流・連携の取り組みを行うよう努めていない。</p>	<p>B</p>
<p>(15) 連携施設の設定</p>	<p>1 保育事業者は、特定地域型教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次に掲げる事項に係る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。)を適正に確保しなければならない。</p> <p>(1) 特定地域型保育の提供を受けている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正な提供に必要な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。</p> <p>(2) 必要に応じて、代替保育(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、当該保育事業者に代わって提供する特定地域型保育をいう。)を提供すること。</p> <p>(3) 当該保育事業者により特定地域型保育の提供を受けていた認定子どもを、当該特定地域型保育の提供の終了に際して、当該認定子どもに係る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。</p> <p>2 保育事業者は、特定地域型保育の提供の終了に際しては、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。</p>	<p>1 連携施設を確保しているか。</p> <p>2 連携施設等と密接な連携に努めているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第42条第1項</p> <p>(2) 家庭運営基準条例第6条</p> <p>(1) 特定運営基準条例第42条第4項</p>	<p>(1) 連携施設を確保していない。</p> <p>(1) 連携施設と密接な連携に努めていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

<p>3 就業規則等の整備</p> <p>(1) 就業規則</p>	<p>1 常時10人以上の職員を使用する保育事業者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない。また、就業規則に変更があった場合においても同様とする。</p> <p>2 保育事業者は、短時間職員について、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、職員災害補償保険法等の職員保護法令を遵守しなければならない。</p> <p>3 就業規則には、次に掲げる項目を記載しなくてはならない。</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>ア 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>イ 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>ウ 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>ア 退職手当に関する事項 適用される職員の範囲、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>イ 臨時の賃金及び最低賃金額に関する事項</p> <p>ウ 職員に負担させる食費、作業用品その他に関する事項</p> <p>エ 安全及び衛生に関する事項</p> <p>オ 職業訓練に関する事項</p> <p>カ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</p> <p>キ 表彰及び制裁に関する事項</p> <p>ク 上記以外の当該事業所の職員のすべてに適用される事項</p>	<p>1 就業規則を整備しているか。</p> <p>2 非常勤職員就業規則を整備しているか(就業規則に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>3 就業規則の内容は適正か。また、就業規則の内容と現状に相違はないか。</p>	<p>(1) 労基法第89条</p> <p>(1) パートタイム労働法第7条</p> <p>(1) 労基法第89条</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>(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) 就業規則と現状に相違がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
<p>(2) 給与規程</p>	<p>1 常時10人以上の職員を使用する保育事業者は、給与規程を適正に整備しなければならない。</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) 労基法第89条、第90条</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>B</p> <p>B</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、基準に従って支給しなければならない。</p>	<p>2 給与規程の内容は適正であるか。また、規程と実態に相違はないか。</p> <p>3 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) 労基法第3条、第4条、第24条～第28条、第37条、第89条</p> <p>(1) 労基法第15条、第89条</p>	<p>(1) 給与規程の内容が不適正である。</p> <p>(2) 給与規程と実態に相違がある。</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>
(3) 育児休業規程等	<p>1 育児休業</p> <p>(1) 育児休業とは、1歳に満たない子を養育する職員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職員の労務提供義務が消滅することをいう。ただし、次の職員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> <p>ア 雇用された期間が1年に満たない場合</p> <p>イ 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</p> <p>ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <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。</p> <p>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職員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>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、これを職員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>加えて、その雇用する職員のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に関して、職員の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>(2) 勤務時間の短縮等の措置</p> <p>3歳に満たない子を養育する職員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、職員が就業しつつ子を養育することを容易にするため、職員の申出に基づき、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務制度が義務付けられる。</p> <p>なお、労使協定により適用除外とした場合のうち、労働時間の短縮措置を講じることが困難な業務に従事する職員については、以下のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <p>ア 育児休業の制度に準ずる措置</p> <p>イ フレックスタイム制</p> <p>ウ 始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ</p> <p>エ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</p>	<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>2 育児休業及び勤務時間の短縮等の措置を適正に講じているか。</p>	<p>(1) 労基法第89条、第90条</p> <p>(2) 基発第712号通知</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23条、第24条</p> <p>(4) 育児・介護休業法施行規則第8条</p> <p>(5) 雇児発第0802第3号</p> <p>(1) 育児・介護休業法第10条、第16条の8、第17条、第19条、第23条、第24条</p>	<p>(1) 育児休業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>(1) 育児休業及び勤務時間の短縮等の措置を講じていない。</p> <p>(2) 法に定める短時間勤務の措置を実施していない。</p> <p>(3) 法に定める所定外労働時間の免除を行っていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

<p>(3) 所定時間外労働をさせない制度 3歳までの子を養育する職員が請求した場合は、所定労働時間を超えて、労働させてはならない。</p> <p>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職員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職員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、次の職員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。 ア 雇用された期間が1年に満たない場合 イ その他合理的理由がある場合</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職員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、これを職員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>(2) 勤務時間の短縮等の措置 要介護状態にある対象家族を介護する職員については、事業主は、職員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。 ア 短時間勤務制度 イ フレックスタイト制 ウ 始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ エ 介護サービスを利用する場合の費用の助成その他これに準ずる制度</p> <p>(3) 時間外労働の制限 要介護状態にある対象家族を介護する職員から、当該対象家族を介護するために請求があったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。(制限時間1月24時間、1年150時間)</p>	<p>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>2 介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を適正に講じているか。</p>	<p>(1) 労基法第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) 育児・介護休業法第11条～第16条、第18条、第20条、第23条</p>	<p>(1) 時間外労働の制限について、適正に実施していない。</p> <p>(1) 介護休業に関する規程を整備していない。</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) 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>(2) 時間外労働の制限について、適正に実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
--	---	--	--	---

	<p>3 子の看護休暇 小学校就学前の子を養育する職員は、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、<b>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することができる。</b></p> <p>4 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護を行う職員は、事業主に申し出ることにより、<b>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。</b></p>	<p>1 子の看護休暇制度について、適正に実施しているか。</p> <p>1 介護休暇制度について、適正に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16条の4</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の5～第16条の7</p>	<p>(1) 子の看護休暇制度について、適正に実施していない。</p> <p>(1) 介護休暇制度について、適正に実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(4) 旅費	<p>1 職員が業務又は研修のため出張する場合は、その旅費(実費及び手当)を支給するものとする。旅費、日当の支払い、宿泊費の定額払いを行う場合は根拠となる規程が必要である。</p>	<p>1 旅費に関する規程を整備しているか。また、規程と実態に相違はないか(実費以外を支給している場合)。</p>	<p>(1) 労基法第89条、第90条</p>	<p>(1) 旅費に関する規程を整備していない。</p> <p>(2) 旅費に関する規程が内容不備又は規程内容と実態に相違がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(5) 労使協定等	<p>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しなければならない。締結に当たっては、職員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職員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なければならない。</p> <p>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」を締結しなければならない。</p> <p>3 変形労働時間制 (1) 1か月以内 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なければならない。</p> <p>(2) 1か月超1年以内 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なければならない。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なければならない。</p>	<p>1 時間外及び休日に労働させる場合、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>2 賃金から法定外経費を控除する場合、24協定を適正に締結しているか。</p> <p>3 変形労働時間制に関する協定を締結し、労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 労基法第36条</p> <p>(1) 労基法第24条</p> <p>(1) 労基法第32条の2、第32条の4</p>	<p>(1) 36協定を締結していない。</p> <p>(2) 労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(3) 協定内容と現状に相違がある。</p> <p>(1) 24協定を締結していない。</p> <p>(2) 協定内容、手続きが不適正である。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</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> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

<p>(6) 周知等の措置</p>	<p>1 就業規則及び協定等は、職員に周知しなければならない。</p> <p>2 賃金は、通貨による支払が原則であるが、個々の職員の同意を得た場合には、口座振込により支払うことができる。なお、職員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。</p>	<p>1 就業規則等を職員に周知しているか。</p> <p>2 口座振込に関する個人の書面による同意を得ているか。</p>	<p>(1) 労基法第106条 (2) 育児・介護休業法第21条</p> <p>(1) 労基法施行規則第7条の2 (2) 昭和63年1月1日基発第1号「改正労基法の施行について」</p>	<p>(1) 職員に周知していない。</p> <p>(1) 個人の同意を得ていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
<p>4 職員の状況</p> <p>(1) 職員配置</p>	<p>1 家庭的保育事業</p> <p>(1) 職員配置 家庭的保育者、嘱託医及び調理員を置かなければならない。ただし、次のいずれかに該当する場合には、調理員を置かないことができる。</p> <p>ア 調理業務の全部を委託する場合 イ 搬入施設から食事を搬入する場合 (搬入施設とは、①連携施設、または、②当該保育事業者の同一法人または関連法人が運営する小規模保育施設等)</p> <p>(2) 家庭的保育者は、市長が行う研修を修了した保育士又は保育士と同等以上の知識及び経験を有すると市長が認める者であって、次のいずれにも該当するものとする。</p> <p>ア 保育を行っている乳幼児の保育に専念できる者 イ 児福法第18条の5各号及び法第34条の20第1項第3号のいずれにも該当しない者</p> <p>(3) 家庭的保育者の配置数 家庭的保育者1人が保育することができる乳幼児の数は、3人以下とする。ただし、家庭的保育者が、家庭的保育補助者とともに保育する場合には、5人以下とする。</p> <p>2 小規模保育事業A型</p> <p>(1) 職員配置 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、1(1)ア、イのいずれかに該当する場合には、調理員を置かないことができる。</p> <p>(2) 保育士の配置数 保育士の数は、次に掲げる区分に応じ、当該各号に定める数の合計数に1を加えた数以上とする。ただし、1つの小規模保育事業所A型につき2人を下回ることはできない。</p> <p>ア 乳児（0歳児）3人につき保育士1人 イ 満1歳以上満3歳に満たない幼児6人につき保育士1人 ウ 満3歳以上満4歳に満たない児童20人につき保育士1人 エ 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又は看護師を、1人に限り、保育士とみなすことができる。</p>	<p>1 職員配置は適正に行われているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第37条第1項 (2) 家庭運営基準条例第23条、第29条、第31条、第39条、第44条 (3) 雇児発第0823第1号別紙6Ⅱ1(2) (4) 平成28年2月18日雇児発0218第2号「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>

	<p>3 小規模保育事業B型</p> <p>(1) 職員配置      保育士その他保育に従事する職員として市長が行う研修を終了した者、嘱託医及び調理員を置かなければならない。ただし、1(1)ア、イのいずれかに該当する場合には、調理員を置かないことができる。</p> <p>(2) 保育士の配置数      保育従事者の数は、次に掲げる区分に応じ、当該各号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。ただし、一つの小規模保育事業所B型につき2人を下回ることはできない。</p> <p>ア 乳児（0歳児）3人につき保育士1人      イ 満1歳以上満3歳に満たない幼児6人につき保育士1人      ウ 満3歳以上満4歳に満たない児童20人につき保育士1人      エ 満4歳以上の児童おおむね30人につき1人</p> <p>※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又は看護師を、1人に限り、保育士とみなすことができる。</p> <p>4 小規模保育事業C型</p> <p>(1) 職員配置      家庭的保育者、嘱託医及び調理員を置かなければならない。ただし、1(1)ア、イに該当する場合には、調理員を置かないことができる。</p> <p>(2) 家庭的保育者の配置数      家庭的保育者1人が保育することができる乳幼児の数は、3人以下とする。ただし、家庭的保育者が、家庭的保育補助者とともに保育する場合には、5人以下とする。</p> <p>5 居宅訪問型保育事業</p> <p>(1) 家庭的保育者1人が保育することができる乳幼児の数は、1人とする。</p> <p>6 事業所内保育事業所</p> <p>(1) 職員配置      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、1(1)ア、イに該当する場合には、調理員を置かないことができる。</p> <p>(2) 保育士の配置数      保育士の数は、次に掲げる区分に応じ、当該各号に定める数の合計数以上とする。ただし、一つの保育所型事業所内保育事業所につき2人を下回ることはできない。</p> <p>ア 乳児おおむね3人につき保育士1人      イ 満1歳以上満3歳に満たない幼児おおむね6人につき保育士1人      ウ 満3歳以上満4歳に満たない児童おおむね20人につき保育士1人      エ 満4歳以上の児童おおむね30人につき保育士1人</p> <p>※以上に規定する保育士の数の算定に当たっては、当該保育所型事業所内保育事業所に勤務する保健師又は看護師を、1人に限り、保育士とみなすことができる。</p> <p>7 職員の兼務      同一敷地内に設置されている社会福祉施設の職員の施設間の兼務は、直接保育に従事する職員については認めない。事務員、調理員等の場合は、業務内容を確認の上、特に問題がない場合は認める。</p>	<p>2 直接保育に従事する職員に他施設の職員等を兼務する者がいないか。</p>	<p>(1)家庭運営基準条例第10条</p>	<p>(1)直接保育に従事する職員に兼務職員がいる。</p>	<p>C</p>
--	---	--	------------------------	--------------------------------	----------

<p>(2) 採用、退職</p>	<p>1 保育事業者は、職員の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 保育事業者は労働契約の締結に際し、職員に対して賃金、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  (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項  (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項  (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項  (5) 賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事項  (6) 退職に関する事項(解雇の事由を含む)以上の事項については、必ず明示しなければならない。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しなければならない。</p> <p>3 非常勤職員の雇用の労働契約締結に際し、就業規則等の交付等により雇用期間、賃金、勤務時間、職務内容等を明示しなければならない。また、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示しなければならない。</p> <p>&lt;パートタイム労働法上の明示事項&gt;</p> <p>(1) 昇給の有無  (2) 退職手当の有無、賞与の有無  (3) 短時間職員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>2 職員の採用時に職務内容、給与等の労働条件を明示しているか。</p> <p>3 非常勤職員の採用時に、雇入通知書(雇用契約書)等の文書を交付し、必要な勤務条件を明示しているか。</p>	<p>(1) 均等法第5条</p> <p>(1) 労基法第15条第1項  (2) 労基法施行規則第5条</p> <p>(1) 労基法第15条第1項  (2) 労基法施行規則第5条  (3) パートタイム労働法第6条  (4) 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(平成5年労働省令第34)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。</p> <p>(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。</p> <p>(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>
<p>(3) 関連帳簿の整備</p>	<p>1 保育事業者は、職員に関する諸記録を整備、保管しなければならない。</p> <p>(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) 職員(職員)名簿</p> <p>&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(職員)名簿は全職員分を整備しているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第49条  (2) 家庭運営基準条例第19条</p> <p>(1) 労基法第107条、第109条  (2) 労基法施行規則第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。</p> <p>(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(職員)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>

<p>5 勤務状況</p> <p>(1) 勤務体制</p>	<p>1 保育事業者は、職員の労働時間や休日等の勤務体制について、労働基準法を遵守しなくてはならない。</p>	<p>1 勤務体制が労働基準法上、適正か。</p>	<p>(1) 労基法第32条～第41条</p>	<p>(1) 勤務体制が労働基準法上、適正でない。</p>	<p>B</p>
<p>(2) 男女の均等な待遇の確保</p>	<p>1 保育事業者は、職員の配置、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>2 保育事業者は、妊娠中及び出産後の女性職員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。</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>2 妊娠中及び出産後の女性職員に対して、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) 均等法第6条～第9条</p> <p>(1) 均等法第12条、第13条</p>	<p>(1) 性別による差別的取扱をしている。</p> <p>(1) 保健指導等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>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
<p>(3) 妊娠した職員等の就業環境の整備</p>	<p>1 保育事業者は、女性職員が妊娠・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、当該職員からの相談に応じ、適正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>2 保育事業者は、女性職員が育児・介護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、当該職員からの相談に応じ、適正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 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>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。</p>	<p>(1) 均等法第9条、第11条の2</p> <p>(2) 均等法施行規則(昭和61年1月27日労働省令第2号)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</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>(2) 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
<p>(4) 勤務状況の帳簿の整備</p>	<p>1 職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しなければならない。</p> <p>(1) 出勤・退勤に関するもの(タイムカード)</p> <p>(2) 出張(外出)に関するもの</p> <p>(3) 所定時間外勤務に関するもの</p> <p>(4) 休暇取得に関するもの等</p>	<p>1 勤務関連帳簿を整備しているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第49条</p> <p>(2) 家庭運営基準条例第19条</p> <p>(3) 労基法第109条</p>	<p>(1) 勤務に関する帳簿を整備していない。</p> <p>(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。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
<p>6 職員給与等の状況</p> <p>(1) 本俸・諸手当</p>	<p>1 職員の給与について、適正に支給しなければならない。</p>	<p>1 給与は適正に支給されているか。</p>	<p>(1) 労基法第15条、第24条～第28条、第37条、第89条</p>	<p>(1) 本俸・諸手当を規程どおり支給していない。</p>	<p>B</p>

<p>(2) 社会保険</p>	<p>1 職員5人以上を使用する保育事業者は、健康保険、厚生年金保険、雇用保険及び職員災害補償保険のいずれの保険においても、被保険者として加入しなければならない。</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1項 (3)雇用保険法(昭和49年法律第116号)第5条 (4)労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第3条第1項</p>	<p>(1)健康保険、厚生年金等いずれかの保険に未加入である。  (2)加入はしているが、いずれかの保険に未加入者がいる。</p>	<p>B  B</p>
<p>(3) 貸金台帳</p>	<p>1 使用者は、貸金台帳を調製し、貸金計算の基礎となる事項及び貸金の額その他法令で定める事項を貸金支払の都度、遅滞なく記入し、保管しなければならない。</p>	<p>1 貸金台帳を整備しているか。</p>	<p>(1)労基法第108条、第109条 (2)労基法施行規則第54条～第56条</p>	<p>(1)貸金台帳を整備・保管していない。</p>	<p>B</p>
<p>7 健康管理  (1) 安全衛生管理体制</p>	<p>1 職員が常時10人以上50人未満の保育事業所においては、安全衛生推進者を選任し、安全衛生管理者に準じた職務を行わせ、また衛生に関する事項について職員等の意見を聴くための機会を設けることなど、安全衛生水準の向上を図らなくてはならない。</p>	<p>1 (職員が常時10人以上50人未満の施設)衛生推進者を選任しているか。</p>	<p>(1)労働安全衛生法第12条の2 (2)労働安全衛生規則第12条の2～4</p>	<p>(1)衛生推進者を選任していない。  (2)衛生推進者を職員に周知していない。</p>	<p>B  B</p>
<p>(2) 健康診断</p>	<p>1 保育事業者は、職員に対して雇い入れる時及び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。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わなければならない。 また、職員の健康診断に当たっては認定子どもの食事を調理するものにつき、綿密な注意を払わなければならない。</p>	<p>1 健康診断を適正に実施しているか。  2 結果の記録を作成・保存しているか。  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)家庭運営基準条例第17条第4項 (2)労働安全衛生法第66条、第66条の10 (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(平成10年法律第114号)第53条の2 (4)平成26年7月24日基発第0724第2号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」11(4)  (1)労働安全衛生規則第51条  (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。  (2)調理・調乳担当者に健康診断未実施者がいる  (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正である。  (1)健康診断実施記録の整備が不十分である。  (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  C  B  B  B  B</p>

<p>8 職員研修</p>	<p>1 保育事業所の職員は、常に自己研鑽に励み、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。また、保育事業者は職員に対し、その資質向上のための研修機会を確保しなければならない。</p>	<p>1 研修の機会を確保しているか。</p> <p>2 研修計画を適正に立てているか。</p> <p>3 研修の成果を活用しているか。</p>	<p>(1) 特定運営基準条例第47条第3項 (2) 家庭運営基準条例第9条</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) 研修計画が適正に立てられていない。</p> <p>(1) 研修の成果を活用していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
<p>9 施設長の責務</p>	<p>1 保育事業所の施設長は、保育事業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、保育事業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 保育事業主は、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職員の対応により当該職員がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該職員の就業環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適正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 施設長はその職責を果たしているか。</p> <p>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・苦情に適正かつ柔軟に対応しているか。</p>	<p>(1) 保育指針第5章2(1)</p> <p>(1) 均等法第11条、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」</p>	<p>(1) 運営管理上、問題が生じている。</p> <p>(2) 運営管理上、軽微な問題が生じている。</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>C</p> <p>B</p> <p>B</p>
<p>10 業務管理体制の整備等</p>	<p>1 保育事業者は、支援法第45条第6項に規定する義務の履行が確保されるよう、業務管理体制を整備し、市に届け出なければならない。また、届け出た事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を市に届け出なければならない。</p>	<p>1 業務管理体制を整備し、市に届け出ているか。</p> <p>2 業務管理体制に変更があつときに、遅滞なく、市に届け出ているか。</p>	<p>(1) 支援法第45条第6項 (2) 支援法第55条</p>	<p>(1) 業務管理体制の整備及び市への届出が行われていない。</p> <p>(2) 業務管理体制の変更を届け出ているか。</p>	<p>C</p> <p>C</p>

<p>11 建物設備等の管理</p> <p>(1) 建物設備の状況</p>	<p>1 保育事業所は次の基準を満たさなければならない。</p> <p>&lt;家庭的保育事業&gt;</p> <p>(1) 乳幼児の保育を行う専用の部屋を設けること。</p> <p>(2) 前号に掲げる専用の部屋の面積は、9.9平方メートル（保育する乳幼児が3人を超える場合は、9.9平方メートルに3人を超える人数1人につき3.3平方メートルを加えた面積）以上であること。</p> <p>(3) 衛生的な調理設備及び便所を設けること。</p> <p>(4) 同一の敷地内に乳幼児の屋外における遊戯等に適した広さの庭（付近にあるこれに代わるべき場所を含む）。</p> <p>(5) (4)に掲げる庭の面積は、満2歳以上の幼児1人につき3.3平方メートル以上であること。</p> <p>&lt;小規模保育事業A型、B型&gt;</p> <p>(1) 乳児室又はほふく室、調理設備及び便所を設けること。</p> <p>(2) 乳児室又はほふく室の面積は、乳児又は満2歳に満たない幼児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>(3) 保育室又は遊戯室の面積は、満2歳以上の幼児1人につき 1.98㎡以上であること。</p> <p>(4) 屋外遊戯場の面積は、満2歳以上の幼児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>&lt;小規模保育事業C型&gt;</p> <p>(1) 乳児室又はほふく室、調理設備及び便所を設けること。</p> <p>(2) 乳児室又はほふく室の面積は、乳児又は満2歳に満たない幼児及び満2歳以上の幼児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>(3) 屋外遊戯場の面積は、満2歳以上の幼児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>&lt;居宅訪問型保育事業&gt;</p> <p>(1) 事業の運営を行うために必要な広さを有する専用の区画を設けなければならない。</p> <p>&lt;事業所内保育事業&gt;</p> <p>(1) 乳児又は満2歳に満たない幼児を入所させる保育所型事業所内保育事業所には、乳児室又はほふく室、医務室、調理室及び便所を設けること。</p> <p>(2) 乳児室の面積は、乳児又は幼児1人につき1.65㎡以上であること。</p> <p>(3) ほふく室の面積は、乳児又は幼児1人につき3.3㎡以上であること。</p> <p>(4) 保育室又は遊戯室の面積は、前号の幼児1人につき1.98㎡以上、屋外遊戯場の面積は、同号の幼児1人につき3.3㎡以上であること。</p>	<p>1 構造設備が基準を満たしているか。</p> <p>2 在籍児に見合う基準面積を下回っていないか。</p>	<p>(1)家庭運営基準条例第22条、第28条、第32条、第33条、第38条、第43条</p>	<p>(1)構造、設備が基準を満たしていない。</p> <p>(1)基準面積が不足している。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
---------------------------------------	--	--	---	--	-------------------

	<p>2 保育事業所には、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。</p> <p>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。</p>	<p>3 必要な医薬品等が備えられ、適正に管理されているか。</p> <p>4 保育に必要な用具が備えられているか。</p>	<p>(1)家庭運営基準条例第14条第3項</p> <p>(1)家庭運営基準条例第28条、第32条</p> <p>(2)保育指針第1章1(4)</p>	<p>(1)必要な医薬品等の整備・管理が不十分である。</p> <p>(1)用具等が備えられていない。</p> <p>(2)用具等の備えが不十分である。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(2) 建物設備の安全、衛生	<p>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正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。</p> <p>2 保育事業者は、認定子どもの使用する設備、食器等又は飲用に供する水について、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 保育事業者は、特定建築物等について、定期に、建築物調査員にその状況の調査をさせて、その結果を特定行政庁（多摩建築指導事務所）に報告しなければならない。</p>	<p>1 構造設備に危険な箇所はないか。</p> <p>2 施設の温度、湿度、換気、採光、音などの環境は適正か。</p> <p>3 保育室、便所等設備が清潔であるか。</p> <p>4 施設内にある用具(寝具、遊具等)が清潔であるか。</p> <p>5 建築物及び建築設備等の定期点検を行っているか。</p>	<p>(1)家庭運営基準条例第5条第6項 (2)保育指針第3章3(1) (3)東京都受動喫煙防止条例（平成30年東京都条例第75号）</p> <p>(1)家庭運営基準条例第5条、第22条 (2)保育指針第3章3</p> <p>(1)家庭運営基準条例第14条 (2)保育指針第3章3</p> <p>(1)家庭運営基準条例第14条 (2)保育指針第3章3</p> <p>(1)建築基準法第12条</p>	<p>(1)構造設備に危険な箇所がある。</p> <p>(2)備品が損傷して危険である。</p> <p>(3)危険物が放置されている。</p> <p>(4)構造設備その他にやや危険な箇所がある。</p> <p>(1)採光・換気等が悪い。</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)特定建築物等の定期検査報告を行っていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>

<p>12 災害対策の状況</p> <p>(1) 管理体制(防火管理者)</p>	<p>1 収容人員が30人以上の保育事業者は、政令で定める資格を有する者のうちから防火管理者を定め、保育事業所等について、消防計画の作成、当該消防計画に基づく消火、通報及び避難の訓練の実施、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、火気の使用又は取扱いに関する監督、避難又は防火上必要な構造及び設備の維持管理並びに収容人員の管理その他防火管理上必要な業務を行わせなければならない。また、防火管理者を定めたときは、遅滞なくその旨を所轄消防長又は消防署長に届け出なければならない。これを解任したときも、同様とする。</p> <p>2 保育事業所内のカーテン、建物、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。</p>	<p>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。</p> <p>2 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 カーテン等の可燃性のものは防災性能を有しているか。</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) 消防法施行令第3条の2</p> <p>(1) 家庭運営基準条例第28条第7号、第32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</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正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>(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>(1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p>
<p>(2) 消防計画等</p>	<p>1 保育事業者は、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と訓練をするように努めなければならない。</p>	<p>1 消防計画を作成しているか。</p>	<p>(1) 家庭運営基準条例第7条第1項 (2) 消防法第8条</p>	<p>(1) 消防計画を作成していない。</p> <p>(2) 消防計画の内容に不備がある。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
<p>(3) 消防署の立入検査</p>	<p>1 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>

(4) 防災訓練等	1 (2)消防計画等に定めた避難及び消火に係る訓練は、少なくとも毎月1回は、これを行わなければならない。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なければならない。	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)家庭運営基準条例第7条第2項 (2)消防法施行令第3条の2第2項 (3)保育指針第3章4(2)	(1)毎月避難及び消火訓練を実施していない。  (2)実施方法が不適正である。	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しなければならない。また、訓練方法については、実効ある訓練を確保する見地から、災害発生時の想定時間、発生場所等が十分に検討されたものであるかどうか確認し、訓練そのものが惰性的なものにならないようにしなければならない。	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。	(1)保育指針第3章4(3)	(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。	B
		3 地震想定訓練を実施しているか。	(1)震災対策条例第42条	(1)地震想定訓練を実施していない。	B
		4 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
(5) 災害発生時への備え	1 保育事業者は、地震、風水害等に備えるため、あきる野市地域防災計画に基づき、施設の安全性の向上に取り組むとともに、関係機関との連携及び協力を努めなければならない。また、火災や地震などの発生に備え、緊急時の対応の具体的内容及び手順、職員の役割分担、避難訓練計画等に関するマニュアルを作成しなければならない。	1 災害の発生に備え、マニュアルを作成しているか。	(1)保育指針第3章4(2)	(1)災害発生に備えたマニュアルを作成していない。	B
		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。	(2)家庭運営基準条例第7条第4項	(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ない。	B
(6) 保安設備	1 保育事業所は、軽便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、これに対する日常的な点検を怠らないようにしなければならない。	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2項、第4項	(1)消防用設備等の自主点検をしていない。	B
		3 点検後の不良箇所を改善しているか。	(1)消防法施行令第3条の2第2項、第4項	(1)不良箇所の改善を行っていない。	B

	<p>2 保育事業所の調理設備以外の部分と保育事業所の調理設備の部分が耐火構造の床若しくは壁又は特定防火設備で区画されていること。この場合において、換気、暖房又は冷房の設備の風道が、当該床若しくは壁を貫通する部分又はこれに近接する部分に防火上有効にダンパーが設けられていなければならない。</p> <p>(ア) スプリンクラー設備その他これに類するもので自動式のものが設けられていること。</p> <p>(イ) 調理用器具の種類に応じて有効な自動消火装置が設けられ、かつ、当該調理設備の外部への延焼を防止するために必要な措置が講じられていること。</p>	<p>4 防火上必要な器具等が設けられているか。</p>	<p>(1) 家庭運営基準条例第28条、第32条、第33条</p> <p>(2) 消防法施行令第24条</p>	<p>(1) 未設置である。</p>	<p>C</p>
<p>(7) 安全対策</p>	<p>1 保育中の事故防止のために、子どもの心身の状態等を踏まえつつ、施設内外の安全点検に努め、安全対策のために全職員の共通理解や体制づくりを図らなければならない。また、外部からの不審者等の侵入防止、事故発生時等の適正な救命措置、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らなければならない。</p> <p>&lt;例&gt;</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> </ul>	<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) 保育指針第3章3(2)、第3章4(1)</p> <p>(2) 雇児総発0915第1号通知</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>B</p> <p>B</p>