

家庭的保育事業等

特定地域型保育事業

小規模保育事業A・B型
小規模型事業所内保育事業A・B型

指導検査基準（令和6年6月1日適用）

大田区 こども家庭部 保育サービス課

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

運 營 管 理 編

1 児童の入所状況

- (1) 認可定員の遵守・・・・・・・・・・・・・1
- (2) 利用定員の遵守・・・・・・・・・・・・・1
- (3) 認可内容の変更・・・・・・・・・・・・・1
- (4) 内容及び手続きの説明及び同意・・・・・・・・・・・・・1
- (5) 応諾義務（正当な理由のない提供拒否の禁止）・・・・1
- (6) あっせん、調整及び要請に対する協力・・・・・・・・・・・・・1
- (7) 教育・保育提供困難時の対応・・・・・・・・・・・・・2
- (8) 受給資格等の確認・・・・・・・・・・・・・2
- (9) 支給認定申請の援助・・・・・・・・・・・・・2

2 基本方針及び組織

- (1) 福祉サービスの基本的理念・・・・・・・・・・・・・2
- (2) 利用者の人権の擁護、虐待の防止・・・・・・・・・・・・・2
- (3) 個人情報保護・・・・・・・・・・・・・2
- (4) 秘密保持・・・・・・・・・・・・・3
- (5) 苦情解決・・・・・・・・・・・・・3
- (6) 事業計画・・・・・・・・・・・・・4
- (7) 事業報告・・・・・・・・・・・・・4
- (8) 運営委員会・・・・・・・・・・・・・4
- (9) 保育所運営規程・・・・・・・・・・・・・4
- (10) 運営規程の策定・・・・・・・・・・・・・5
- (11) 分掌事務・・・・・・・・・・・・・5
- (12) 業務日誌（園日誌）・・・・・・・・・・・・・5
- (13) 職員会議・・・・・・・・・・・・・5
- (14) 特定地域型保育の取扱方針・・・・・・・・・・・・・5
- (15) 特定地域型保育に関する評価等・・・・・・・・・・・・・5
- (16) 相談及び援助・・・・・・・・・・・・・5
- (17) 緊急時等の対応・・・・・・・・・・・・・6
- (18) 支給認定保護者に関する区への通知・・・・・・・・・・・・・6
- (19) 重要事項等の揭示と公衆の閲覧・・・・・・・・・・・・・6
- (20) 情報の提供等・・・・・・・・・・・・・6

- (21) 地域との連携等・・・・・・・・・・・・・6
- (22) 提供する教育・保育の質の向上・・・・・・・・・・・・・6
- (23) 連携施設の設定・・・・・・・・・・・・・7
- (24) 地域型保育給付費等の額の通知・・・・・・・・・・・・・7

3 就業規則等の整備

- (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・・・・・・・・・・・・・10
- (6) 周知等の措置・・・・・・・・・・・・・11

4 職員の状況

- (1) 職員配置 小規模保育事業（A型）・・・・・・・・・・・・・11
- (2) 職員配置 小規模保育事業（B型）・・・・・・・・・・・・・13
- (3) 職員配置 小規模型事業所内保育事業（A型）・・・・14
- (4) 職員配置 小規模型事業所内保育事業（B型）・・・・16
- (5) 職員の資格保有・・・・・・・・・・・・・17
- (6) 採用、退職・・・・・・・・・・・・・18
- (7) 関連帳簿の整備・・・・・・・・・・・・・18

5 勤務状況

- (1) 勤務体制・・・・・・・・・・・・・18
- (2) 均等な待遇の確保・・・・・・・・・・・・・18
- (3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備・・・・・・・・・・・・・19
- (4) 勤務状況の帳簿の整備・・・・・・・・・・・・・19
- (5) 勤務体制の確保等・・・・・・・・・・・・・19

6 職員給与等の状況

- (1) 本俸・諸手当・・・・・・・・・・・・・19
- (2) 社会保険・・・・・・・・・・・・・19
- (3) 貸金台帳・・・・・・・・・・・・・20

7 健康管理

- (1) 安全衛生管理体制・・・・・・・・・・・・・20
- (2) 健康診断・・・・・・・・・・・・・20

8 職員研修・・・・・・・・・・・・・21**9 施設長の責務・・・・・・・・・・・・・21****10 建物設備等の管理**

- (1) 建物設備の状況・・・・・・・・・・・・・22
- (2) 建物設備の安全、衛生・・・・・・・・・・・・・23
- (3) 環境衛生の状況・・・・・・・・・・・・・23

11 災害対策の状況

- (1) 管理体制（防火管理者）・・・・・・・・・・・・・24
- (2) 防火対策・・・・・・・・・・・・・24
- (3) 消防計画等・・・・・・・・・・・・・25
- (4) 消防署の立入検査・・・・・・・・・・・・・25
- (5) 防災訓練等・・・・・・・・・・・・・25
- (6) 災害発生時への備え・・・・・・・・・・・・・26
- (7) 保安設備・・・・・・・・・・・・・26
- (8) 安全対策・・・・・・・・・・・・・26
- (9) 安全計画の策定・・・・・・・・・・・・・27
- (10) 自動車を運行する場合の所在確認・・・・・・・・・・・・・27

12 公定価格における各種加算等の状況等

- (1) 保育士比率向上加算（B型に限る。）・・・・・・・・・・・・・27
- (2) 障害児保育加算・・・・・・・・・・・・・27
- (3) 休日保育加算・・・・・・・・・・・・・27
- (4) 施設機能強化推進費加算・・・・・・・・・・・・・28
- (5) 栄養管理加算・・・・・・・・・・・・・28
- (6) 処遇改善等加算・・・・・・・・・・・・・28
- (7) 管理者を配置していない場合・・・・・・・・・・・・・29
- (8) その他・・・・・・・・・・・・・29

13 法外援護費の状況

- (1) 在籍職員名簿等の提出・・・・・・・・・・・・・30
- (2) 法外援護費上の常勤・非常勤の取り扱い・・・・・・・・・・・・・30
- (3) 保護者からの実費徴収について・・・・・・・・・・・・・30

〔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30日条例第38号「大田区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」	設備・運営基準条例
2	平成28年7月28日28こ保発第11367号「大田区家庭的保育事業等認可事務取扱要綱」	事務取扱要綱
3	昭和22年12月12日法律第164号「児童福祉法」	児童福祉法
4	昭和23年3月31日政令第74号「児童福祉法施行令」	児童福祉法施行令
5	昭和23年3月31日厚生省令第11号「児童福祉法施行規則」	児童福祉法施行規則
6	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
7	平成26年12月12日雇児発1212第6号通知「家庭的保育事業等の認可等について」	1212第6号通知
8	平成13年3月30日雇児保第10号通知「地方公共団体が設置する保育所に係る委託について」	雇児保第10号通知
9	平成10年2月13日児保第3号通知「保育所への入所の円滑化について」	児保第3号通知
10	昭和26年3月29日法律第45号「社会福祉法」	社会福祉法
11	平成12年6月7日障第452号・社援第1352号・老発第514号・児発第575号通知「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」	児発第575号通知
12	平成14年3月19日13福総監第917号「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情対応の仕組みについて(指針)」	13福総監第917号
13	平成13年7月23日雇児発第488号・社援発第1275号・老発第274号通知「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
14	昭和22年4月7日法律第49号「労働基準法」	労働基準法
15	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
16	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
17	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
18	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
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28年8月2日雇児発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」	雇児発第0802第3号
21	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
22	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
23	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

No.	関係法令及び通知等	略称
24	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
25	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
26	昭和32年6月15日法律第177号「水道法」	水道法
27	昭和32年12月12日政令第336号「水道法施行令」	水道法施行令
28	昭和32年12月14日厚生省令第45号「水道法施行規則」	水道法施行規則
29	平成8年7月19日社援施第116号通知「社会福祉施設における飲用井戸及び受水槽の衛生確保について」	社援施第116号通知
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	昭和62年9月18日社施第107号通知「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」	社施第107号通知
34	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
35	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
36	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
37	昭和58年12月17日社施第121号通知「社会福祉施設における防災対策の強化について」	社施第121号通知
38	昭和48年4月13日社施第59号通知「社会福祉施設における火災防止対策の強化について」	社施第59号通知
39	平成13年6月15日雇児総発第402号通知「児童福祉施設等における児童の安全の確保について」	雇児総発第402号通知
40	平成28年9月9日雇児総発0909台2号通知「児童福祉施設等における利用者の安全確保及び非常災害時の体制整備の強化・徹底について」	雇児総発0909第2号通知
41	昭和24年6月4日法律第193号「水防法」	水防法
42	平成12年5月8日法律第57号「土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律」	土砂災害防止法
43	平成26年9月30日条例第37号「大田区特定教育・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」	運営基準条例
44	平成24年法律第65号「子ども・子育て支援法」	支援法
45	平成27年3月31日27こ保発第14187号「大田区特定地域型保育事業運営費支給要綱」	運営費要綱
46	平成28年8月23日雇児総発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」	留意事項通知
47	令和元年9月19日31こ保発第12527号「小規模・事業所内保育所における保護者からの実費徴収について(通知)」	保護者からの実費徴収について
48	令和元年9月19日31こ保発第12513号「令和2年4月からの大田区特定地域型保育事業運営費支給要綱に基づく法外援護費の支給における加算適用要件について」	法外援護費の加算適用要件について
49	令和5年6月7日こ成保39・5文科初第591号「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」	処遇改善等加算通知

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) 認可定員の遵守	<p>1 定員 小規模保育事業及び小規模型事業所内保育事業(A型及びB型。以下「保育所」という。)の定員は6人以上19人以下とする。</p> <p>2 私的契約児等の入所 定員に空きがある場合に、既に入所している児童の保育に支障を生じない範囲で入所させることは差し支えない。</p>	<p>1 認可定員は遵守されているか。</p> <p>2 定員を超えて私的契約児等を受け入れていないか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第34条の15 (2) 児童福祉法施行規則第36条の36 (3) 1212第6号通知第1-3(1) (4) 事務取扱要綱第4条 (1) 児保第3号通知2</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。 (2) 定員の見直し等を行っていない。</p> <p>(1) 認可定員を超え私的契約児等を入所させている。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>
(2) 利用定員の遵守	<p>1 確認を受ける保育所の定員は6人以上19人以下とする。</p> <p>2 事業所内保育事業の定員には、従業員枠のほか地域枠を設備・運営基準条例第43条別表第2に規定するその他の乳幼児の数以上の地域枠定員を定めること。</p> <p>参考 利用定員 → 地域枠の数、 利用定員 → 地域枠の数 16人～20人 → 5人、 11人～15人 → 4人</p> <p>3 利用定員を超えて保育の提供を行ってはならない。</p>	<p>1 利用定員は遵守されているか。</p> <p>2 事業所内保育事業の地域枠定員は遵守されているか。</p> <p>3 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ないか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第37条第1項 (2) 運営基準条例第48条</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第43条</p> <p>(1) 運営基準条例第48条</p>	<p>(1) 利用定員が遵守されていない。</p> <p>(1) 地域枠定員が遵守されていない。(事業所内)</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>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(3) 認可内容の変更	<p>施設の設置認可事項について変更が生じた時は、変更届を提出することが必要である。</p> <p><主な変更届出事項> <ul style="list-style-type: none"> ●変更のあった日から起算して1か月以内に提出を要するもの。 <ul style="list-style-type: none"> ①事業所の名称の変更 ②事業所の所在地(住所)表示の変更 ③事業者の名称の変更 ④事業者の住所(法人の場合は主たる事務所の所在地)の変更 ●変更しようとする日の1か月前までに提出を要するもの。 <ul style="list-style-type: none"> ⑤事業者の代表者の変更 ⑥建物の規模構造、使用区分(乳児室、ほふく室、保育室、遊戯室等の設置位置等)又は屋外遊戯場の変更 ⑦定員又は年齢区分の変更 ⑧運営規程の変更 ⑨施設長の変更 ⑩調理業務に関する変更 ⑪連携施設に関する変更 ●変更前に区と協議し、承認を得ようとする日の1か月前までに提出を要するもの。 <ul style="list-style-type: none"> ⑫小規模保育事業の類型変更 </p>	<p>1 認可内容の変更を届け出ているか。</p> <p>2 類型の変更にあたり適切に手続きを行っているか。</p>	<p>(1) 事務取扱要綱第17条</p> <p>(2) 事務取扱要綱第17条第3項、第4項</p>	<p>(1) 認可内容の変更を届け出していない。</p> <p>(2) 類型の変更にあたり適切に手続きを行っていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
(4) 内容及び手続きの説明及び同意	<p>1 特定地域型保育事業者は、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、運営規程の概要、連携施設の種類の名称、連携協力の概要、職員の勤務体制、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 運営規程及び重要事項等を定めているか。また、内容が十分か。</p> <p>2 利用者に対して文書により適切に交付及び説明を行い、同意を得ているか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第38条第1項、第46条</p> <p>(2) 運営基準条例第38条第1項</p>	<p>(1) 運営規程及び重要事項等を定めていない。 (2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 利用者に対して文書により適切に交付及び説明をして、同意を得ていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>
(5) 応諾義務(正当な理由のない提供拒否の禁止)	<p>特定地域型保育事業者は、支給認定保護者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 正当な理由がなくこれを拒んでいないか。</p>	<p>(1) 支援法第45条第1項 (2) 運営基準条例第39条第1項</p>	<p>(1) 正当な理由がなくこれを拒んでいる。</p>	<p>C</p>
(6) あっせん、調整及び要請に対する協力	<p>1 特定地域型保育事業者は、当該特定地域型保育事業の利用について支援法第54条第1項の規定により区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>2 特定地域型保育事業者は、3号認定子どもに該当する支給認定子どもに係る特定地域型保育事業の利用について児福法第24条第3項(同法附則第73条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により区が行う調整及び要請に対し、できる限り協力しなければならない。</p>	<p>1 区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>2 区が行う調整及び要請に対し、できる限り協力しているか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第40条第1項</p> <p>(1) 運営基準条例第40条第2項</p>	<p>(1) 区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> <p>(1) 区が行う調整及び要請に対し、できる限り協力していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(7) 教育・保育提供困難時の対応	特定地域型保育事業者は、地域型保育の提供体制の確保が困難である場合その他利用申込者に係る支給認定子どもに対し自ら適切な教育・保育を提供することが困難である場合は、連携施設その他の適切な特定教育・保育施設又は特定地域型保育事業を紹介する等の適切な措置を速やかに講じなければならない。	1 利用申込者に係る支給認定子どもに対し自ら適切な教育・保育を提供することが困難である場合は、連携施設その他の適切な特定教育・保育施設又は特定地域型保育事業を紹介する等の適切な措置を速やかに講じているか。	(1) 運営基準条例第39条第4項	(1) 利用申込者に係る支給認定子どもに対し自ら適切な教育・保育を提供することが困難である場合は、連携施設その他の適切な特定教育・保育施設又は特定地域型保育事業を紹介する等の適切な措置を速やかに講じていない。	B
(8) 支給資格等の確認	特定地域型保育事業者は、特定教育・保育の提供を求められた場合は、支給認定保護者の提示する支給認定証によって、支給認定の有無、支給認定子どもの該当する支給認定子どもの区分、支給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。 なお、区から送付される児童名簿等、支給認定証の記載内容を満たすものでの確認でもよい。	1 支給認定証の有無を確認しているか。 2 支給認定子どもの区分、支給認定の有効期間及び保育必要量等を確認しているか。	(1) 運営基準条例第50条(第8条準用) (2) 運営基準条例第50条(第8条準用)	(1) 支給認定証の有無を確認していない。 (2) 支給認定子どもの区分、支給認定の有効期間及び保育必要量等を確認していない。	B B
(9) 支給認定申請の援助	特定地域型保育事業所は、緊急その他やむを得ない理由がある場合を除き、支給認定の変更の認定の申請が遅くとも支給認定保護者が受けている支給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っているか。	1 支給認定の変更の認定の申請が適切に行われるよう必要な援助を行っているか。	(1) 運営基準条例第50条(第9条第2項準用)	(1) 支給認定の変更の認定の申請が適切に行われるよう必要な援助を行っていない。	B

2 基本方針及び組織

(1) 福祉サービスの基本的理念	1 利用者の国籍、信条、社会的身分等、又は入所に要する費用負担によって差別的な取扱いをしてはならない。なお、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事への参加を強制したりすることは、厳に慎まなければならない。 また、職員に対し、国籍、信条又は社会的身分等を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。 2 福祉サービスは個人の尊厳の保持を旨とし、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じた日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならず、サービスの提供に当たっては、利用者の意向を十分に尊重するよう努めなければならない。	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。 2 利用者の立場に立った福祉サービスを提供するよう努めているか。	(1) 設備・運営基準条例第11条 (2) 労働基準法第3条 (3) 運営基準条例第50条(第24条準用) (4) 保育所保育指針第1章(5)ア	(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。 (1) 利用者の立場に立った福祉サービスの提供に努めていない。	C C
(2) 利用者の人権の擁護、虐待の防止	1 保育所は、利用者の人権に十分配慮するとともに、一人ひとりの人格を尊重して運営を行わなければならない。 また、保育所の職員は、入所中の児童に対し、心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。 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。 2 特定地域型保育事業の職員は、支給認定子どもに対し、児福法第33条の10各号に掲げる行為その他当該支給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。	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。 2 児童の心身に有害な影響を与える行為をしていないか。	(1) 設備・運営基準条例第5条、第12条 (2) 児童福祉法第33条の10 (3) 児童虐待の防止等に関する法律(平成12年法律第82号)第3条 (4) 運営基準条例第50条(第25条準用)	(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。 (1) 児童の心身に有害な影響を与える行為をしている。	C C
(3) 個人情報保護	福祉関係事業者が事業を行うに当たって個人情報を取り扱う場合、個人情報保護の重要性に鑑み、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17条～第33条 (2) 東京都個人情報の保護に関する条例(平成2年東京都条例第113号)第27条 (3) 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) (4) 保育所保育指針第1章1(5)	(1) 適切な措置を講じていない。	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 秘密保持	<p>保育所の職員は、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。</p> <p>保育所は、職員であった者が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。</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 特定地域型保育事業所の職員及び管理者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た支給認定子ども又はその家族の秘密を漏らしてはならない。</p> <p>2 特定地域型保育事業所は、職員又は管理者であった者が正当な理由がなく、その業務上知り得た支給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、必要な措置を講じなければならない。</p> <p>3 特定地域型保育事業所は、小学校、他の特定地域型保育事業所等、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、支給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支給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 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。</p>	(1) 設備・運営基準条例第20条	<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ある。</p>	C B
		<p>1 正当な理由がなく、その業務上知り得た支給認定子ども又はその家族の秘密を漏らした事実がないか。</p> <p>2 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。</p>	(1) 運営基準条例第50条(第27条第1項準用) (1) 運営基準条例第50条(第27条第2項準用)	<p>(1) 正当な理由がなく、その業務上知り得た支給認定子ども又はその家族の秘密を漏らした事実がある。</p> <p>(1) 秘密を漏らすことがないよう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ある。</p>	C C B
		<p>3 文書により当該支給認定子どもの保護者の同意を得ているか。</p>	(1) 運営基準条例第50条(第27条第3項準用)	<p>(1) 文書により当該支給認定子どもの保護者の同意を得ていない。</p>	C
(5) 苦情解決	<p>1 社会福祉施設の経営者は、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切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切に対応するために、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、福祉サービスの適切な利用を支援していくとともに、ルールに沿った解決を進めることで、事業者の信頼や適正性の確保を図っていくなければならない。</p> <p>なお、第三者委員は複数選任が望ましい。</p> <p>○第三者委員の要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 苦情解決を円滑・円満に図ることができる者であること。 ・ 世間からの信頼性を有するものであること。 <p>(例示)評議員、監事又は監査役、社会福祉士、民生委員・児童委員、大学教授、弁護士など</p> <p>2 特定地域型保育事業者は、その提供した特定地域型保育に関する支給認定子ども又は支給認定保護者その他の当該支給認定子どもの家族(以下「支給認定子ども等」という。)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。</p> <p>3 家庭的保育事業者等は、区から、保育の提供等に関し、指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。</p> <p>4 保育所は、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>5 特定地域型保育事業者は、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>6 特定地域型保育事業者は、その提供した特定教育・保育に関する支給認定子ども等からの苦情に関して区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>7 特定地域型保育事業者は、その提供した特定教育・保育に関し、法第14条第1項の規定により区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区の職員から質問若しくは特定地域型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、及び教育・保育給付認定子ども等からの苦情に関して区が行う調査に協力するとともに、区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>8 特定地域型保育事業者は、区からの求めがあった場合は、7の改善の内容を区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切に対応しているか。</p> <p>2 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ているか。</p>	(1) 社会福祉法第82条 (2) 設備・運営基準条例第21条 (3) 児発第575号通知 (4) 13福総監第917号 (5) 運営基準条例第50条(第30条第1項準用)	<p>(1) 苦情解決の仕組みを整備していない。</p> <p>(2) 苦情解決の体制や手順等、苦情解決の仕組みを利用者等に周知できていない。</p> <p>(3) 苦情解決責任者・受付担当者を設置していない。</p> <p>(4) 第三者委員を設置していない。</p> <p>(5) 対応が不十分である。</p>	C B C C B
		<p>3 施設内への掲示、文書の配布等により、苦情解決の仕組みが利用者等に周知されているか。</p>	(1) 設備・運営基準条例第21条 (2) 児発第575号通知 (3) 13福総監第917号	<p>(1) 利用者への周知が行われていない。</p> <p>(2) 利用者への周知が不十分である。</p>	C B
		<p>4 指導または助言を受けた場合には、必要な改善を行っているか。</p>	(1) 設備・運営基準条例第22条	<p>(1) 必要な改善を行っていない。</p>	C
		<p>5 運営適正化委員会の調査等に適切に対応しているか。</p>	(1) 社会福祉法第83条～第85条	<p>(1) 適切に対応していない。</p>	C
		<p>6 苦情の内容等を記録しているか。</p>	(1) 運営基準条例第50条(第30条第2項準用)	<p>(1) 苦情の内容等を記録していない。</p> <p>(2) 苦情の内容等の記録が不十分である。</p>	C B
		<p>7 区が実施する事業に協力するよう努めているか。</p>	(1) 運営基準条例第50条(第30条第3項準用)	<p>(1) 区が実施する事業に協力するよう努めていない。</p>	B
		<p>8 区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区の職員から質問若しくは特定地域型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、及び教育・保育給付認定子ども等からの苦情に関して区が行う調査に協力するとともに、区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っているか。</p>	(1) 運営基準条例第50条(第30条第4項準用)	<p>(1) 適切に対応していない。</p>	C
		<p>9 区からの求めがあった場合、改善の内容を区に報告しているか。</p>	(1) 運営基準条例第50条(第30条第5項準用)	<p>(1) 適切に対応していない。</p>	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 事業計画	<p>1 事業計画は単なる理念やスローガンのものではなく、法人及び施設が当該年度に実施する基本的な事項を具体化するものでなければならない。また、計画を実施するためには、内容を職員が十分に理解している必要がある。事業計画の作成に当たっては職員と十分に協議し、決定後はよく周知することが求められる。</p> <p>2 事業計画の内容 ・運営の基本方針(サービス内容、行事、健康管理等) ・組織管理(職員構成、職務分担、職員研修等) ・安全管理、防火管理</p> <p>3 立案の方法・内容 事業計画は前年度事業の反省及び職員の意見等を反映した上で立案することが必要である。 なお、予算、保育所保育指針に基づく全体的な計画等との関連が十分であることが求められる。</p>	1 事業計画を適切に作成しているか。	(1) 設備・運営基準条例第19条	(1) 事業計画を作成していない。 (2) 内容、決定の方法等が不適切である。	C B
(7) 事業報告	<p>1 事業報告書は当該年度の事業計画に基づき実施した事業の総括であり、各事務所に備えておくこと。 なお、社会福祉法人が設置する保育所においては、定款の規定により作成の上、社会福祉法第45条の27第2項の定めにより、毎会計年度終了後3か月以内に作成し、各事務所に備えておく必要がある。</p> <p>2 事業報告の内容 ・運営の基本方針(サービス内容、行事、健康管理等) ・組織管理(職員構成、職務分担、職員研修等) ・安全管理、防火管理</p> <p>3 立案の方法・内容 事業報告の作成に当たっては、事業計画に沿い、事業の総括を行った上で作成することが必要である。</p>	1 事業報告書を適切に作成しているか。	(1) 社会福祉法第45条の27第2項 (2) 社会福祉法第45条の28第3項 (3) 社会福祉法第45条の32 (4) 設備・運営基準条例第19条	(1) 事業報告書を作成していない。 (2) 内容、決定の方法等が不適切である。	C B
(8) 運営委員会 【社会福祉法人又は学校法人以外が設置する保育所】	<p>社会福祉法人又は学校法人以外が設置する小規模保育事業所等については、社会福祉事業について知識経験を有する者、保育サービスの利用者(これに準ずる者を含む。)及び実務を担当する幹部職員を含む運営委員会(家庭的保育事業等の運営に関し、当該家庭的保育事業等の設置者の相談に応じ、又は意見を述べざる委員会をいう。)を設置し、適正に運営する必要がある。 ただし、経営者に保育サービスの利用者(これに準ずる者を含む。)及び実務を担当する幹部職員を含む場合を除く。 なお、区が設置し運営業務を委託する場合も同様である。</p>	1 運営委員会を設置し、適正に運営しているか。	(1) 1212第6号通知第1-3(3)①ウ(イ) (2) 雇児保第10号通知	(1) 運営委員会を設置していない。 (2) 運営委員会の運営が不適正である。	C B
(9) 保育所運営規程	<p>家庭的保育事業者等は、次の各号に掲げる施設の運営についての重要事項に関する規程を圖則として定めておかなければならない。 なお、全部又は一部について、別途規定している場合、重ねて規程する必要はなく、別途定めている規定を示せば足りる。</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、職員数及び職務の内容 ④ 保育の提供を行う日及び時間並びに提供を行わない日 ⑤ 保護者から受領する費用の種類、支払を求める理由及びその額 ⑥ 乳児及び幼児の区分ごとの利用定員 ⑦ 家庭的保育事業等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 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 その他家庭的保育事業等の運営に関する重要事項</p>	1 保育所運営規程を適切に定めているか。	(1) 設備・運営基準条例第18条	(1) 保育所運営規程等を定めていない。 (2) 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
(10) 運営規程の策定	特定地域型保育事業者は、次の各号に掲げる施設の運営についての重要事項に関する規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) 提供する特定地域型保育の内容 (3) 職員の職種、員数及び職務の内容 (4) 特定地域型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) 支給認定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) 利用定員 (7) 特定地域型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項の規定による選考の方法を含む。) (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) その他特定地域型保育事業の運営に関する重要事項	1 施設の運営についての重要事項を定めているか。	(1) 運営基準条例第46条	(1) 施設の運営についての重要事項を定めていない。 (2) 内容が不十分である。	C B
(11) 分掌事務	職員の分掌事務を明確にすることは、適切に職務を遂行し、かつ責任の所在を明らかにする観点から必要なことである。	1 各職員の職務分掌は明確になっているか。	(1) 設備・運営基準条例第19条	(1) 職務分掌が明確でない。	B
(12) 業務日誌(園日誌)	施設の状況を的確に把握するため、業務(園)日誌は施設の日常業務を一覧できる内容である必要がある。 施設長等が日々の施設運営上重要と認めることを記録する。 <例> 職員及び児童の出欠状況、園行事、会議、出張、来訪者等	1 業務(園)日誌を適切に作成しているか。	(1) 設備・運営基準条例第19条	(1) 業務(園)日誌が未作成である。 (2) 記録、保管が不十分である。	B B
(13) 職員会議	施設運営の良否は、施設長の意思決定とリーダーシップによることが大であるが、全職員が一体となって運営に協力してはじめてサービスの向上を図ることができる。そこで施設長は職員を招集して、施設の運営方針及びその内容等を十分協議し、共通理解を図る必要がある。 職員会議の実施内容は、全体職員会議(各担当部門の代表者参加による場合も含む。)、保育カリキュラム会議、給食(献立)会議、事務連絡会議等多様である。職員会議の開催時間は、基本的には施設側の判断に委ねられる。 記録は、日時、場所、出席者、欠席者、会議内容等を記録する。	1 職員会議の開催方法等は適切か。 2 会議録を作成しているか。	(1) 保育所保育指針第1章1(5)ウ、3(5)イ (1) 設備・運営基準条例第19条	(1) 職員会議の参加者等が不適切である。 (2) 単なる情報伝達の場となっており、職員の意見が出やすいような配慮をしていない。 (3) 欠席者等へ周知していない。 (1) 会議録を作成していない。	B B B B
(14) 特定地域型保育の取扱方針	特定地域型保育事業者は、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準第35条の規定に基づき保育所における保育の内容について内閣総理大臣が定める指針(保育所保育指針)に準じ、それぞれの事業の特性に留意して、小学校就学前子どもの心身の状況等に応じて、特定地域型保育の提供を適切に行わなければならない。	1 特定地域型保育の提供を適切に行っているか。	(1) 運営基準条例第44条	(1) 特定地域型保育の提供を適切に行っていない。	B
(15) 特定地域型保育に関する評価等	1 特定地域型保育事業者は、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。 2 特定地域型保育事業者は、定期的に当該特定地域型保育事業を利用する支給認定保護者その他の特定地域型保育事業の関係者(当該特定地域型保育事業の職員を除く。)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 自己評価等、サービスの質の向上のための取組をしているか。 2 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。	(1) 運営基準条例第45条第1項 (1) 運営基準条例第45条第2項 (2) 平成26年4月1日雇児発第0401第12号「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」の全部改正について」 (3) 平成24年9月7日24福保指指第638号「東京都における福祉サービス第三者評価について(指針)の改正」について(通知)」	(1) 自己評価等、サービスの質の向上のための取組をしていない。 (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ない。	C C
(16) 相談及び援助	特定地域型保育事業者は、常に支給認定子どもの心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、支給認定子ども又はその保護者に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行わなければならない。	1 児童の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努めているか。 2 児童又はその保護者に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行っているか。	(1) 運営基準条例第50条(第17条準用) (2) 保育所保育指針第1章 (1) 運営基準条例第50条(第17条準用) (2) 保育所保育指針第1章	(1) 児童の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努めていない。 (1) 児童又はその保護者に対し、その相談に適切に応じず、必要な助言その他の援助を行っていない。	B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(17) 緊急時等の対応	<p>1 特定地域型保育事業所の職員は、現に特定地域型保育の提供を行っているときに支給認定子どもに体調の急変が生じた場合その他必要な場合は、速やかに当該支給認定子どもの保護者又は医療機関への連絡を行う等の必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 特定地域型保育事業者は、事故の発生又はその再発を防止するため、次のアからウに定める措置を講じなければならない。 ア 事故が発生した場合の対応、イ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。 イ 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。 ウ 定期的に、事故発生の防止のための委員会を開催し、従業者に対する研修を行うこと。</p> <p>3 入所する児童が事故に遭ったときは、運営基準条例第32条第2項及び運営費要綱第16条の規定に基づき、速やかに事故報告書を提出しなければならない。</p> <p>3 特定地域型保育事業者は事故の状況及び事故に際して採った処置について記録しなければならない。</p> <p>4 特定地域型保育事業者は、支給認定子どもに対する特定地域型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行わなければならない。</p>	<p>1 児童の事故防止に配慮しているか。</p> <p>2 事故等が発生した場合に適切に対応しているか。</p> <p>3 再発を防止するための措置を講じているか。</p> <p>4 事故報告書を提出しているか。</p> <p>4 処置の内容を記録しているか。</p> <p>5 適切に対応しているか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第50条(第18条準用)</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章2(2)ア(イ)</p> <p>(3) 保育所保育指針第3章3(2)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第18条準用)</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章2(2)ア(イ)</p> <p>(3) 保育所保育指針第3章3(2)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第32条第1項準用)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第32条第2項準用)</p> <p>(2) 運営費要綱第16条</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第32条第3項準用)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第32条第4項準用)</p>	<p>(1) 児童の事故防止に配慮していない。</p> <p>(2) 児童の事故防止に対する配慮が不十分である。</p> <p>(1) 事故等が発生した場合に適切に対応していない。</p> <p>(2) 事故等が発生した場合の対応が不十分である。</p> <p>(1) 再発を防止するための措置を講じていない。</p> <p>(1) 事故報告書を提出していない。</p> <p>(2) 事故報告書の内容が不十分である。</p> <p>(1) 処置の内容を記録していない。</p> <p>(2) 処置の内容を記した記録が不十分である。</p> <p>(1) 適切に対応していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p>
(18) 支給認定保護者に関する区への通知	特定地域型保育事業は、特定地域型保育を受けている支給認定子どもの保護者が偽りその他不正な行為によって地域型保育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区に通知しなければならない。	<p>1 支給認定証の内容確認を行っているか。</p> <p>2 認定内容と実態に相違がある場合、その旨を区に報告しているか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第50条(第19条準用)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第19条準用)</p>	<p>(1) 支給認定証の内容確認を行っていない。</p> <p>(1) 保護者の不正行為について、区に報告していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(19) 重要事項等の掲示と公衆の閲覧	特定地域型保育事業所は、当該特定地域型保育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。	<p>1 掲示がされているか。</p> <p>2 掲示されている内容は適切であるか。</p> <p>3 自動公衆送信により公衆の閲覧に供しているか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第50条(第23条準用)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第23条準用)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第23条準用)</p>	<p>(1) 重要事項等が掲示されていない。</p> <p>(1) 掲示されている内容が適切でない。</p> <p>(1) 自動公衆送信により公衆の閲覧に供していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(20) 情報の提供等	<p>1 特定地域型保育事業は、特定地域型保育事業を利用しようとする小学校就学前子どもに係る支給認定保護者が、その希望を踏まえて適切に特定地域型保育事業を選択することができるように、当該特定地域型保育事業が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 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 施設選択に資するよう、情報提供を行っているか。</p> <p>2 施設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) 運営基準条例第50条(第28条第1項)</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第28条第2項準用)</p>	<p>(1) 情報提供を行っていない。</p> <p>(1) 施設の広告内容が、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>
(21) 地域との連携等	特定地域型保育事業は、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>(1) 運営基準条例第50条(第31条準用)</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章1(5)イ</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。	B
(22) 提供する教育・保育の質の向上	特定地域型保育事業者は、その提供する地域型保育の質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、地域型保育の質の向上に努めなければならない。	1 教育・保育の質の向上に努めているか。	<p>(1) 支援法第45条第5項</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章3(4)、(5)、第5章</p>	(1) 教育・保育の質の向上に努めていない。	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(23) 連携施設の設定	<p>1 特定地域型保育事業者(居宅訪問型保育事業を行う者を除く。以下この項において同じ。)は、特定地域型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。)を適切に確保しなければならない。ただし、離島その他の地域であって、連携施設の確保が著しく困難であると区が認めるもの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。</p> <p>(1) 特定地域型保育の提供を受けている支給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。</p> <p>(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。</p> <p>(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支給認定子ども(事業所内保育事業を利用する支給認定子どもにあつては、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、当該支給認定子どもに係る支給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特定地域型教育・保育を提供すること。</p> <p>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、支給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支給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>3 特定地域型保育事業者は、連携施設の確保が著しく困難であつて、法第59条第4号に規定する事業による支援その他の必要かつ適切な支援を行うことができると区が認める場合は、第42条第1項本文の規定にかかわらず、この条例の施行の日から起算して10年を経過する日までの間、連携施設を確保しないことができる。</p>	<p>1 連携施設を確保しているか。</p> <p>1 連携施設等と密接な連携に努めているか。</p> <p>1 連携施設等と密接な連携に努めているか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第42条第1項</p> <p>(1) 運営基準条例第42条第9項</p> <p>(1) 運営基準条例 付則第4条</p>	<p>(1) 連携施設を確保していない。</p> <p>(1) 連携施設等と密接な連携に努めていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(24) 地域型保育給付費等の額の通知	<p>1 特定地域型保育事業者は、法定代理受領により特定地域型保育に係る地域型保育給付費(法第30条第1項に規定する特例地域型保育給付費を含む。以下において同じ。)の支給を受けた場合は、支給認定保護者に対し、当該支給認定保護者に係る地域型保育給付費の額を通知しなければならない。</p> <p>2 特定地域型保育事業者は、運営基準条例第13条第2項の法定代理受領を行わない特定地域型保育に係る費用の額の支払を受けた場合は、その提供した特定地域型保育の内容、費用の額その他必要と認められる事項を記載した特定地域型保育提供証明書を支給認定保護者に対し交付しなければならない。</p>	<p>1 支給認定保護者に地域型保育給付費の額を通知しているか。</p> <p>2 提供した特定地域型保育の内容、費用の額その他必要と認められる事項を記載した特定地域型保育提供証明書を支給認定保護者に対し交付しているか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第50条(第14条第1項準用)</p> <p>(2) 運営基準条例第50条(第14条第2項準用)</p>	<p>(1) 支給認定保護者に地域型保育給付費の額を通知していない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 提供した特定地域型保育の内容、費用の額その他必要と認められる事項を記載した特定地域型保育提供証明書を支給認定保護者に対し交付していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</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人以上の施設にあつては就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており、変更届についても同様である。10人未満の施設については、作成の義務はないが、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>3 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)</p> <p>① 労働時間に関する事項…始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇(産休、育児休業、介護休業、子の看護休暇を含む。)並びに交替制の場合は就業時転換</p> <p>② 賃金に関する事項…賃金の決定、計算、支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給</p> <p>③ 退職に関する事項…退職の条件及び方法並びに解雇の条件及び方法</p>	<p>1 就業規則を整備しているか。</p> <p>2 労働基準監督署に届け出ているか。</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差異はないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 	<p>(1) 労働基準法第32条～41条、第89条、第90条</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条第2項</p> <p>(1) 労働基準法第32条～41条、第89条、第90条</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(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) 労働基準監督署に届け出していない。</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> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(1) 就業規則(続き)	<p>(2) 相対的必要記載事項(当該事業所に適用されるべき一定の「定めをする場合」には、就業規則に必ず記載しなければならない事項)</p> <p>① 退職手当に関する事項…適用される労働者の範囲、手当の決定、計算及び支払の方法並びに手当の支払時期 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</p> <p>なお、「定めをする場合」とは、新たに規程を設ける場合のみに止まらず、「不文の慣行又は内規がある場合」も該当する。従って、「定めをする場合」に該当する事項がある場合には、必ず成文化する必要があり、その範囲では絶対的必要記載事項と同じ扱いとする。</p> <p>4 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。</p>	<p>4 非常勤職員就業規則を整備しているか(就業規則において非常勤職員に関する事項を定めていない場合)。</p>	<p>(1) 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」</p>	<p>(1) 非常勤職員就業規則を作成していない。</p>	B
(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>2 給与規程の内容は適正であるか。また、規程と実態に差異はないか。</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) 労働基準法第89条、第90条 (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) 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。 (2) 労働基準監督署に届け出ていない。 (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。 (1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。</p>	B B B B
(3) 育児休業規程等	<p>1 育児休業 (1) 育児休業とは、1歳(一定の条件下で2歳)に満たない子を養育する労働者が休業を申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歳まで育児休業をする場合には、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</p> <p>(2) 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。 ① 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 ② 育児休業に関する相談体制の整備 ③ その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置</p>	<p>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 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置をしているか。</p>	<p>(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条の8、第17条、第19条、第21条、第21条の2、第23条、第24条 (4) 育児・介護休業法施行規則第8条、第21条の2～第22条の2 (5) 雇児発第0802第3号 (1) 育児・介護休業法第22条 (2) 育児・介護休業法施行規則第71条の2</p>	<p>(1) 育児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。 (1) 育児休業に関する研修等の措置がされていない。</p>	B 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) 育児休業規程等(続き)	<p>(3) 妊娠又は出産等についての申出があった場合は、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに意向確認のための面談等の措置を講じなければならない。</p> <p>＜周知事項＞</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間 について負担すべき社会保険料の取り扱い</p> <p>＜周知・意向確認の方法＞</p> <p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <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>加えて、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>※ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <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 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。</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 <p>介護休業は就業規則の記載事項である「休暇」に含まれることから、就業規則において次の事項を定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件 ・介護休業の取得に必要な手続 ・介護休業期間 <p>また、介護休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項をあらかじめ定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。</p>	<p>3 育児休業および勤務時間の短縮等の措置を職員に周知しているか。</p> <p>4 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>5 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21条第1項、第2項 (2) 育児・介護休業法施行規則第69条の3、第69条の4</p> <p>(1) 育児・介護休業法第22条の2 (2) 育児・介護休業法施行規則第71条の3、第71条の4</p> <p>(1) 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) 職員に周知していない。又は不十分である。</p> <p>(1) 労働者の育児休業の取得の状況を公表していない。</p> <p>(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> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 育児休業規程等(続き)	<p>3 労働時間の制限</p> <p>(1) 勤務時間の短縮等の措置 ①3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 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ ・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</p> <p>②要介護状態にある対象家族を介護する労働者については、事業主は、労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、次のいずれかの方法を講じる必要がある。介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能。 ・短時間勤務制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ ・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</p> <p>(2) 時間外労働の制限 小学校就学前の子を養育する者から、当該子を養育するために請求があったとき又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者から、当該対象家族を介護するために請求があったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。(制限時間1月24時間、1年150時間)</p> <p>(3) 深夜労働の制限 小学校就学前の子を養育する者から、当該子を養育するために請求があったとき又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者から、当該対象家族を介護するために請求があったときは、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p> <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、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。</p> <p>5 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護、世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日まで(その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合、10日)、介護のために休暇を取得することができる。 介護休暇は1日単位又は時間単位で取得することができる。</p> <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>1 育児・介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を適切に講じているか。</p> <p>2 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。</p> <p>3 介護休暇制度について、適切に実施しているか。</p> <p>4 労働者の配置について、配慮しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の8～第20条の2、第23条～第24条</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) 育児・介護休業法第26条</p>	<p>(1) 育児・介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を講じていない。</p> <p>(2) 時間外労働の制限について、適切に実施していない。</p> <p>(3) 深夜労働の制限について、適切に実施していない。</p> <p>(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施していない。</p> <p>(1) 介護休暇制度について、適切に実施していない。</p> <p>(1) 労働者の配置について、配慮していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(4) 旅費	<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 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)。</p>	<p>(1) 労働基準法第89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差異がある。</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で備えられており、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。</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」を締結する必要がある。</p>	<p>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)</p> <p>2 24協定を適切に締結しているか。(賃金から法定外経費を控除する場合)</p>	<p>(1) 労働基準法第36条</p> <p>(1) 労働基準法第24条</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) 協定内容と現状に差異がある。</p> <p>(1) 24協定を締結していない。</p> <p>(2) 協定内容、手続が不適切である。</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
(5) 労使協定等(続き)	<p>3 変形労働時間制</p> <p>(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。</p> <p>(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、休日就業規則に定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <p>(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。</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) 労働基準法第32条の2、第32条の4</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) 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。</p> <p>(4) 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>
(6) 周知等の措置	<p>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。</p> <p>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。</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) 労働基準法第106条 (2) 育児・介護休業法第21条の2</p> <p>(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」</p>	<p>(1) 職員に周知していない。又は不十分である。</p> <p>(1) 個人の同意を得ていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
4 職員の状況					
(1) 職員配置 小規模保育事業(A型)	<p>1 該当する施設類型に応じ、公定価格通知に定めるところによるとともに、以下の職員を配置すること。 (1) 在籍する職員(保育士、調理員等)については、次のように特定する。 ア 公定価格の基本分単価に含まれる職員(以下「国基準職員」という。) イ 施設独自職員 (2) 上記(1)における保育士数は、入所児童数(他区市町村からの受託児含む。以下同じ。)を基礎に、次の算式等により得た数とする。 ア 国基準職員 (ア)常勤 $\{1 \cdot 2 \text{歳児} \times 1 / 6 \text{ (小数点第1位まで計算(小数点第2位以下切り捨て))} + 1 = \text{保育士数(小数点以下四捨五入)}\}$ (設備・運営基準条例第30条第3項の規定により、当該施設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。) (イ)非常勤 a 休憩時間確保加配 1人(月の所定労働時間が25時間以上の保育士) b 標準時間認定受入加配 1人(月の所定労働時間が50時間以上の保育士) イ 施設独自職員 国基準職員数を超えて、施設において独自に配置している職員</p> <p>(3) 上記(1)における保育士以外の配置数は、次のとおりとする。 ア 国基準職員 (ア)常勤 施設長 1人 (常時実際に当該施設の運営管理に専従し、かつ給付費からの給与支出がある者とする。ただし、保育の提供が困難であり、かつ当該施設の運営に重大な支障が生じると認められる場合に限り、保育士との兼任を可とする。以下同じ。) (イ)非常勤 a 非常勤調理員等 1人 (設備・運営基準条例第30条第1項の規定を満たす場合は、調理員を置かないことができる。) b 非常勤事務職員 1人 (施設長等の職員が兼務する場合又は業務委託する場合は、配置は不要とする。以下同じ。) c 嘱託医 1人 d 嘱託歯科医 1人 イ 施設独自職員 国基準職員数を超えて、施設において独自に配置している職員</p>	<p>1 職員配置は適正に行われているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第30条 (2) 事務取扱要綱第10条第1項 (3) 運営費要綱第2条(10)、別表第1</p> <p>(4) 留意事項通知第1(1)別紙6 II 1(2) (5) 令和3年3月19日子発0319第1号「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」</p>	<p>(1) 職員配置が適正に行われていない。</p>	<p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(1) 職員配置 小規模保育事業(A型) (続き)	<p>2 施設長(管理者)の要件 管理者は児童福祉事業等に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者で、常時実際にその事業所の運営管理の業務に専従し、かつ給付費からの給与支出がある者とする。 <児童福祉事業等に従事した者の例示> 児童福祉施設の職員、幼稚園・小学校等における教諭、市町村等の公的機関において児童福祉に関する事務を取り扱う部局の職員、民生委員・児童委員の他、教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した施設・事業所における移行前の認可外保育施設の職員等 <同等以上の能力を有すると認められる者の例示> 公的機関等の実施する施設長研修等を受講した者等</p> <p>3 実際の保育に当たり配置する保育士の数は、現に保育を受けている乳幼児に対して同様の方法(人数見合による算定のみ)により算出するが、算出した結果、必要保育士数が1人の場合であっても、常時2人を下回ってはならない。この場合における配置は次のいずれかの要件を満たさなければならない。 ア 常勤保育士2人 イ 常勤保育士1人、非常勤保育士1人 <常勤保育士の定義> ① 事業主と直接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、かつ、従事すべき業務が保育であること。 ③ 勤務時間が当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。)に達しているか、1日6時間以上かつ月20日以上であり、常態的に勤務し、当該施設(一括適用の承認を受けている場合は本社等)を適用事業所とする社会保険の被保険者であること。</p>	<p>2 児童福祉事業等に2年以上従事したことが確認できるか又はこれと同等以上の能力を有すると認められることができるか。</p> <p>3 常時施設の運営管理の業務に専従しているか。(兼務していないか。)</p> <p>4 給付費からの給与支出があるか。</p>	(1) 留意事項通知第1(1)別紙6Ⅱ1(2)(イ)i	<p>(1) 児童福祉事業等に2年以上従事していない又は同等以上の能力を有すると認めることができない。</p> <p>(1) 常時施設の運営管理の業務に専従していない。</p> <p>(1) 委託費からの給与支出がない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p>
	<p>4 短時間勤務の保育士及びその他の常勤以外の保育士の導入 保育に直接従事する者は、子どもを長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することを基本とするが、保育所等本来の円滑な運営を阻害せず、保育時間や保育児童数の変化に柔軟に対応すること等により、入所児童の処遇水準の確保が図られる場合で、常勤保育士に代えて短時間勤務の保育士及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てる場合の勤務時間数が、常勤保育士を充てる場合の勤務時間数を上回る場合には、保育士の一部に短時間勤務の保育士(常勤の保育士(当該保育所等の就業規則において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。))に達している者又は当該者以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務するもの)以外の者。以下同じ。)及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てても差し支えない。</p> <p>5 家庭的保育事業所等は、他の社会福祉施設等を併せて設置するときは、その行う保育に支障がない場合に限り、必要に応じ、当該家庭的保育事業所等の設備及び職員の一部を併せて設置する他の社会福祉施設等の設備及び職員に兼ねることができる。</p>	<p>5 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がないか。</p>	(1) 事務取扱要綱第10条第1項	<p>(1) 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がある。</p>	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 職員配置 小規模保育事業(B型)	<p>1 該当する施設類型に応じ、公定価格通知に定めるところによるとともに、以下の職員を配置すること。 (1) 在籍する職員(保育従事者、調理員等)については、次のように特定する。 ア 国基準職員 イ 施設独自職員 (2) 上記(1)における保育従事者数は、入所児童数を基礎に、次の算式等により得た数とする。 ア 国基準職員 (ア)常勤 $(1 \cdot 2 \text{歳児} \times 1 / 6 \text{ (小数点第1位まで計算(小数点第2位以下切り捨て)}) + 1 = \text{保育従事者数(小数点以下四捨五入)}$ (保育従事者のうち、6割(小数点以下切り上げ)以上は保育士とすること。) (設備・運営基準条例第32条第3項の規定により、当該施設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。) (イ)非常勤 a 休憩時間確保加配 1人(月の所定労働時間数が25時間以上の保育従事者) b 標準時間認定受入加配 1人(月の所定労働時間数が50時間以上の保育従事者) イ 施設独自職員 国基準職員数を超えて、施設において独自に配置している職員 (3) 上記(1)における保育従事者以外の配置数は、次のとおりとする。 ア 国基準職員 (ア)常勤 施設長 1人 (イ)非常勤 a 非常勤調理員等 1人 (設備・運営基準条例第32条第1項の規定を満たす場合は、調理員を置かないことができる。) b 非常勤事務職員 1人 c 嘱託医 1人 d 嘱託歯科医 1人 イ 施設独自職員 国基準職員数を超えて、施設において独自に配置している職員</p> <p>2 小規模保育事業所B型には、当該小規模保育事業所B型の長、保育士その他保育に従事する職員として区長が行う研修(区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。)を修了した者(以下「保育従事者」という。)、嘱託医及び調理員を置かなければならない。</p> <p>3 施設長(管理者)の要件 管理者は児童福祉事業等に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者で、常時実際にその事業所の運営管理の業務に専従し、かつ給付費からの給与支出がある者とする。 <児童福祉事業等に従事した者の例示> 児童福祉施設の職員、幼稚園・小学校等における教諭、市町村等の公的機関において児童福祉に関する事務を取り扱う部局の職員、民生委員・児童委員の他、教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した施設・事業所における移行前の認可外保育施設の職員等 <同等以上の能力を有すると認められる者の例示> 公的機関等の実施する施設長研修等を受講した者等</p>	<p>1 職員配置は適正に行われているか。</p> <p>2 保育士資格を持たない保育従事者については、区長が指定する「子育て支援員研修」修了者であるか。 平成29年4月からこの研修の修了証が必須である。</p> <p>3 児童福祉事業等に2年以上従事したことが確認できるか又はこれと同等以上の能力を有すると認めることができるか。</p> <p>4 常時施設の運営管理の業務に専従しているか。(兼務していないか。)</p> <p>5 給付費からの給与支出があるか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第32条 (2) 事務取扱要綱第10条第2項 (3) 運営費要綱第2条(10)、別表第1 (4) 留意事項通知第1(1)別紙6Ⅱ1(2) (5) 令和3年3月19日子発0319第1号「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」</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第32条 (1) 留意事項通知第1(1)別紙6Ⅱ1(2)(イ)i</p>	<p>(1) 職員配置が適正に行われていない。</p> <p>(1) 「子育て支援員研修」を修了していない。</p> <p>(1) 児童福祉事業等に2年以上従事していない又は同等以上の能力を有すると認めることができない。</p> <p>(1) 常時施設の運営管理の業務に専従していない。</p> <p>(1) 委託費からの給与支出がない。</p>	<p>C</p> <p>B</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
(2) 職員配置 小規模保育事業(B型) (続き)	<p>4 実際の保育に当たり配置する保育従事者の数は、現に保育を受けている乳幼児に対して同様の方法(人数見合による算定のみ)により算出するが、算出した結果、必要保育従事者が1人の場合であっても、常時2人を下回ってはならない。この場合における配置は次のいずれかの要件を満たさなければならない。</p> <p>ア 常勤保育士2人 イ 常勤保育士1人、非常勤保育士1人 ウ 常勤保育士1人、常勤保育従事者(無資格)1人 エ 常勤保育士1人、非常勤保育従事者(無資格)1人 オ 常勤保育従事者(無資格)1人、非常勤保育士1人</p> <p><常勤保育士の定義> ① 事業主と直接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、かつ、従事すべき業務が保育であること。 ③ 勤務時間が当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。)に達しているか、1日6時間以上かつ月20日以上であり、常態的に勤務し、当該施設(一括適用の承認を受けている場合は本社等)を適用事業所とする社会保険の被保険者であること。</p> <p>5 短時間勤務の保育士及びその他の常勤以外の保育士の導入 保育に直接従事する者は、子どもを長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することを基本とするが、保育所等本来の円滑な運営を阻害せず、保育時間や保育児童数の変化に柔軟に対応すること等により、入所児童の処遇水準の確保が図られる場合で、常勤保育士に代えて短時間勤務の保育士及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てる場合の勤務時間数が、常勤保育士を充てる場合の勤務時間数を上回る場合には、保育士の一部に短時間勤務の保育士(常勤の保育士(当該保育所等の就業規則において定められる常勤の従事者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。))に達している者又は当該者以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務するもの)以外の者。以下同じ。)及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てても差し支えない。</p> <p>6 家庭的保育事業所等は、他の社会福祉施設等を併せて設置するときは、その行う保育に支障がない場合に限り、必要に応じ、当該家庭的保育事業所等の設備及び職員の一部を併せて設置する他の社会福祉施設等の設備及び職員に兼ねることができる。</p>	<p>5 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がないか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第10条</p>	<p>(1) 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がある。</p>	C
(3) 職員配置 小規模型 事業所内保育事業(A型)	<p>1 該当する施設類型に応じ、公定価格通知に定めるところによるとともに、以下の職員を配置すること。</p> <p>(1) 在籍する職員(保育士、調理員等)については、次のように特定する。</p> <p>ア 国基準職員 イ 区加算職員 ウ 施設独自職員</p> <p>(2) 上記(1)における保育士数は、入所児童数を基礎に、次の算式等により得た数とする。</p> <p>ア 国基準職員 (ア)常勤 {1・2歳児×1/6(小数点以下第1位まで計算(小数点第2位以下切り捨て))+乳児×1/3(同)}+1=保育士数(小数点以下四捨五入) (設備・運営基準条例第48条第3項の規定により、当該施設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>(イ)非常勤 a 休憩時間確保加配 1人(月の所定労働時間数が25時間以上の保育士に限る。) b 標準時間認定受入加配 1人(月の所定労働時間数が50時間以上の保育士に限る。)</p> <p>イ 施設独自職員 国基準職員数を超えて、施設において独自に配置している職員</p>	<p>1 職員配置は適正に行われているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第48条 (2) 事務取扱要綱第13条第2項 (3) 運営費要綱第2条(10)、別表第1</p> <p>(4) 留意事項通知第1(1)別紙8Ⅱ1(2) (5) 令和3年3月19日子発0319第1号「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」</p>	<p>(1) 職員配置が適正に行われていない。</p>	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 職員配置 小規模型 事業所内保育事業(A型) (続き)	<p>(3) 上記(1)における保育士以外の配置数は、次のとおりとする。</p> <p>ア 国基準職員 (ア)常勤 施設長 1人 (イ)非常勤 a 非常勤調理員等 1人 (設備・運営基準条例第48条第1項の規定をみたま場合は、調理員を置かないことができる。) b 非常勤事務職員 1人 c 嘱託医 1人 d 嘱託歯科医 1人 イ 区加算職員(常勤又は非常勤。) (ア)保健師等 1人 (イ)調理員 1人 ウ 施設独自職員 上記アとイを合計した職員数を超えて、施設において独自に配置している職員</p> <p>2 施設長(管理者)の要件 管理者は児童福祉事業等に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者で、常時実際にその事業所の運営管理の業務に専従し、かつ給付費からの給与支出がある者とする。 <児童福祉事業等に従事した者の例示> 児童福祉施設の職員、幼稚園・小学校等における教諭、市町村等の公的機関において児童福祉に関する事務を取り扱う部局の職員、民生委員・児童委員の他、教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した施設・事業所における移行前の認可外保育施設の職員等 <同等以上の能力を有すると認められる者の例示> 公的機関等の実施する施設長研修等を受講した者等</p> <p>3 実際の保育に当たり配置する保育士の数は、現に保育を受けている乳幼児に対して同様の方法(人数見合による算定のみ)により算出するが、算出した結果、必要保育士数が1人の場合であっても、常時2人を下回ってはならない。この場合における配置は次のいずれかの要件を満たさなければならない。 ア 常勤保育士2人 イ 常勤保育士1人、非常勤保育士1人</p> <p><常勤保育士の定義> ① 事業主と直接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、かつ、従事すべき業務が保育であること。 ③ 勤務時間が当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。)に達しているか、1日6時間以上かつ月20日以上であり、常態的に勤務し、当該施設(一括適用の承認を受けている場合は本社等)を適用事業所とする社会保険の被保険者であること。</p> <p>4 短時間勤務の保育士及びその他の常勤以外の保育士の導入 保育に直接従事する者は、子どもを長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することを基本とするが、保育所等本来の円滑な運営を阻害せず、保育時間や保育児童数の変化に柔軟に対応すること等により、入所児童の処遇水準の確保が図られる場合で、常勤保育士に代えて短時間勤務の保育士及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てる場合の勤務時間数が、常勤保育士を充てる場合の勤務時間数を上回る場合には、保育士の一部に短時間勤務の保育士(常勤の保育士(当該保育所等の就業規則において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。))に達している者又は当該者以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務するもの)以外の者。以下同じ。)及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てても差し支えない。</p>	<p>2 児童福祉事業等に2年以上従事したことが確認できるか又はこれと同等以上の能力を有すると認めることができるか。</p> <p>3 常時施設の運営管理の業務に専従しているか。(兼務していないか。)</p> <p>4 給付費からの給与支出があるか。</p>	<p>(1) 留意事項通知第1(1)別紙8 II 1(2)(イ)1</p>	<p>(1) 児童福祉事業等に2年以上従事していない又は同等以上の能力を有すると認めることができない。</p> <p>(1) 常時施設の運営管理の業務に専従していない。</p> <p>(1) 委託費からの給与支出がない。</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
(3) 職員配置 小規模型 事業所内保育事業(A型) (続き)	5 家庭的保育事業所等は、他の社会福祉施設等を併せて設置するときは、その行う保育に支障がない場合に限り、必要に応じ、当該家庭的保育事業所等の設備及び職員の一部を併せて設置する他の社会福祉施設等の設備及び職員に兼ねることができる。	5 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がないか。	(1) 設備・運営基準条例第10条	(1) 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がある。	C
(4) 職員配置 小規模型 事業所内保育事業(B型)	<p>1 該当する施設類型に応じ、公定価格通知に定めるところによるとともに、以下の職員を配置すること。</p> <p>(1) 在籍する職員(保育従事者、調理員等)については、次のように特定する。</p> <p>ア 国基準職員 イ 区加算職員施設独自職員 ウ 施設独自職員</p> <p>(2) 上記(1)における保育従事者数は、入所児童数を基礎に、次の算式等により得た数とする。</p> <p>ア 国基準職員 (ア) 常勤 {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×1/3(同))+1=保育従事者数(小数点以下四捨五入) (保育従事者数のうち6割(小数点以下切り上げ)以上は保育士とすること。) (設備・運営基準条例第48条第3項の規定により、当該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>(イ) 非常勤 a 休憩時間確保加配 1人(月の所定労働時間が25時間以上の保育従事者) b 標準時間認定受入加配 1人(月の所定労働時間が50時間以上の保育従事者)</p> <p>イ 施設独自職員 国基準職員数を超えて、施設において独自に配置している職員</p> <p>(3) 保育従事者以外の配置数は、次のとおりとする。</p> <p>ア 国基準職員 (ア)常勤 施設長 1人 (イ)非常勤 a 非常勤調理員等 1人 (設備・運営基準条例第48条第1項の規定を満たす場合は、調理員を置かないことができる。) b 非常勤事務職員 1人 c 嘱託医 1人 d 嘱託歯科医 1人 イ 区加算職員(常勤又は非常勤。) (ア)保健師等 1人 (イ)調理員 1人 ウ 施設独自職員 上記アとイを合計した職員数を超えて、施設において独自に配置している職員</p> <p>2 小規模型事業所内保育事業所(B型)には、保育士その他保育に従事する職員として区長が行う研修(区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。)を修了した者(以下「保育従事者」という。)、嘱託医及び調理員を置かなければならない。</p> <p>3 施設長(管理者)の要件 管理者は児童福祉事業等に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者で、常時実際にその事業所の運営管理の業務に専従し、かつ給付費からの給与支出がある者とする。 <児童福祉事業等に従事した者の例示> 児童福祉施設の職員、幼稚園・小学校等における教諭、市町村等の公的機関において児童福祉に関する事務を取り扱う部局の職員、民生委員・児童委員の他、教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した施設・事業所における移行前の認可外保育施設の職員等 <同等以上の能力を有すると認められる者の例示> 公的機関等の実施する施設長研修等を受講した者等</p>	<p>1 職員配置は適正に行われているか。</p> <p>2 保育士資格を持たない保育従事者については、区長が指定する「子育て支援員研修」修了者であるか。 平成29年4月からこの研修の修了証が必須である。</p> <p>3 児童福祉事業等に2年以上従事したことが確認できるか又はこれと同等以上の能力を有すると認めることができるか。</p> <p>4 常時施設の運営管理の業務に専従しているか。 (兼務していないか。)</p> <p>5 給付費からの給与支出があるか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第48条 (2) 事務取扱要綱第13条第2項 (3) 運営費要綱第2条(10)、別表第1 (4) 留意事項通知第1(1)別紙8Ⅱ1(2) (5) 令和3年3月19日子発0319第1号「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」</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第48条</p> <p>(1) 留意事項通知第1(1)別紙8Ⅱ1(2)(イ)i</p>	<p>(1) 職員配置が適正に行われていない。</p> <p>(1) 保育士資格を持たない保育従事者が「子育て支援員研修」を修了していない。</p> <p>(1) 児童福祉事業等に2年以上従事していない又は同等以上の能力を有すると認めることができない。</p> <p>(1) 常時施設の運営管理の業務に専従していない。</p> <p>(1) 委託費からの給与支出がない。</p>	<p>C</p> <p>B</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
(4) 職員配置 小規模型 事業所内保育事業(B型) (続き)	<p>4 実際の保育に当たり配置する保育従事者の数は、現に保育を受けている乳幼児に対して同様の方法(人数見合による算定のみ)により算出するが、算出した結果、必要保育従事者が1人の場合であっても、常時2人を下回ってはならない。この場合における配置は次のいずれかの要件を満たさなければならない。</p> <p>ア 常勤保育士2人 イ 常勤保育士1人、非常勤保育士1人 ウ 常勤保育士1人、常勤保育従事者(無資格)1人 エ 常勤保育士1人、非常勤保育従事者(無資格)1人 オ 常勤保育従事者(無資格)1人、非常勤保育士1人</p> <p><常勤保育士の定義> ① 事業主と直接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、かつ、従事すべき業務が保育であること。 ③ 勤務時間が当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。)に達しているか、1日6時間以上かつ月20日以上であり、常態的に勤務し、当該施設(一括適用の承認を受けている場合は本社等)を適用事業所とする社会保険の被保険者であること。</p> <p>5 短時間勤務の保育士及びその他の常勤以外の保育士の導入 保育に直接従事する者は、子どもを長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することを基本とするが、保育所等本来の円滑な運営を阻害せず、保育時間や保育児童数の変化に柔軟に対応すること等により、入所児童の処遇水準の確保が図られる場合で、常勤保育士に代えて短時間勤務の保育士及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てる場合の勤務時間数が、常勤保育士を充てる場合の勤務時間数を上回る場合には、保育士の一部に短時間勤務の保育士(常勤の保育士(当該保育所等の就業規則において定められる常勤の従事者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。)に達している者又は当該者以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務するもの)以外の者。以下同じ。)及びその他の常勤保育士以外の保育士を充てても差し支えない。</p> <p>6 家庭的保育事業所等は、他の社会福祉施設等を併せて設置するときは、その行う保育に支障がない場合に限り、必要に応じ、当該家庭的保育事業所等の設備及び職員の一部を併せて設置する他の社会福祉施設等の設備及び職員に兼ねることができる。</p>	<p>5 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がないか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第10条</p>	<p>(1) 家庭的保育事業所等に従事する職員が、他の社会福祉施設の職員を兼ねる場合、保育に支障がある。</p>	C
(5) 職員の資格保有	<p>1 施設長、保育士及び嘱託医等については、それぞれの資格を有していなければならない。</p> <p>2 調理員については、必ずしも栄養士の資格を要するものではない。</p> <p>3 施設長で、新たに就任する者については、児童福祉事業に2年以上従事した者又は保育士の資格を有し1年以上の実務経験がある者などの要件を具備していることが必要である。 また、現任の施設長についてもこれに準ずるよう努めなければならない。</p> <p>4 保育士でない者は、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用してはならない。</p>	<p>1 資格を要する職種において、有資格者が勤務しているか。</p> <p>2 保育士でない者が、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用していないか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第8条、第30条、第32条、第48条 (2) 事務取扱要綱第10条、第13条 (3) 健康増進法第21条第1～3号 (4) 健康増進法施行規則第5条</p> <p>(1) 児童福祉法第18条の23</p>	<p>(1) 資格を要する職種に有資格者が勤務していない。</p> <p>(1) 保育士でない者が、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用している。</p>	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 採用、退職	<p>1 事業主は、募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えてはならない。</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 ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む) ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む) ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項 ⑤ 賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事項 ⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む) 上記の事項については、必ず明示しなければならないが、また昇給に関する事項を除き、書面交付の方法により明示する必要がある。</p> <p>3 非常勤職員の雇用 就業規則等の交付等により雇用期間、賃金、勤務時間、職務内容等が明確であること。 労働の実態が就業規則等と異なる場合には、労働条件に関する事項を文書で明らかにする必要がある。 なお、有期労働契約の締結において、その契約期間内に無期転換申込権が発生する場合は、無期転換申込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</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) 労働基準法第15条第1項 (2) 労働基準法施行規則第5条</p> <p>(1) 労働基準法第15条第1項 (2) 労働基準法施行規則第5条 (3) パートタイム・有期雇用労働法第6条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(平成5年労働省令第34号)第2条</p>	<p>(1) 募集及び採用について、性別にかかわらず均等な取扱いをしていない。</p> <p>(1) 採用時に労働条件の明示がない。 (2) 採用時に労働条件の明示が不十分である。</p> <p>(1) 非常勤職員に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</p> <p>B</p> <p>B</p>
(7) 関連帳簿の整備	<p>職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておくなければならない。</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) 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</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 保育士証の記載内容に変更がある場合、書換え交付を申請しているか。</p> <p>3 履歴書を整備しているか。</p> <p>4 労働者名簿は全職員分を整備しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第19条 (2) 児童福祉法施行令第17条</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第19条</p> <p>(2) 労働基準法施行規則第53条、第56条</p>	<p>(1) 資格職種の資格証明書を整備していない。</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>
5 勤務状況					
(1) 勤務体制	<p>施設における職員の労働時間や休日等の勤務体制は、労働基準法を遵守すること。</p>	<p>1 勤務体制が労働基準法上、適正か。</p> <p>2 年10日以上年次有給休暇が付与されている職員は付与された日から1年間で5日以上取得できているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第32条～第41条</p>	<p>(1) 勤務体制が労働基準法上、適正でない。 (2) 有給休暇を1年間で5日以上取得できていない職員がいる。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(2) 均等な待遇の確保	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3 事業主は、正社員と非正規社員との間で、基本給与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>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>3 正社員と非正規社員との間で、基本給与や賞与など、不合理な待遇差を設けていないか。</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) 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) 性別による差別的取扱いをしている。</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。 (2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。</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>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
(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	1 事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の申請取得等に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。	1 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) 均等法第9条、第11条の2 (2) 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、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。	2 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) 育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第25条	(2) 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B
(4) 勤務状況の帳簿の整備	職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備してお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 (参考)労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(平成29年1月20日策定)	1 勤務関連帳簿を整備しているか。	(1) 設備・運営基準条例第19条 (2) 労働基準法第109条 (3) 労働安全衛生法第66条の8の3 (4) 労働安全衛生規則第52条の7の3	(1) 勤務に関する帳簿を整備していない。 (2) 勤務に関する帳簿の一部が整備されていない。又は記録の内容に不備がある。	C B
(5) 勤務体制の確保等	1 特定地域型保育事業は、支給認定子どもに対し、適切な特定地域型保育を提供することができるよう、職員の勤務の体制を定めておかなければならない。	1 職員の勤務体制を適切に定めているか。	(1) 運営基準条例第47条第1項	(1) 職員の勤務体制を適切に定めていない。	B
	2 特定地域型保育事業は、支給認定子どもに対する特定地域型保育の提供に直接影響を及ぼさない業務を除き、当該特定地域型保育事業の職員によって特定地域型保育を提供しなければならない。	2 職員研修計画を策定しているか。	(1) 運営基準条例第47条第2項	(1) 職員研修計画を策定していない。	B
	3 特定地域型保育事業は、職員の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。	3 計画に沿って研修を実施しているか。	(1) 運営基準条例第47条第3項	(2) 研修を実施していない。	C
6 職員給与等の状況					
(1) 本俸・諸手当	職員の給与については、適正に支給することが必須である。	1 給与は適正に支給されているか。	(1) 労働基準法第15条、第24条～第28条、第37条、第89条	(1) 本俸・諸手当を規程どおり支給していない。 (2) 初任給を規程どおりに決定していない。 (3) 昇給及び昇格を規程どおりに行っていない。 (4) 適正な給与水準となっていない。	B B B
(2) 社会保険	職員5人以上を使用する事業所は、健康保険、厚生年金保険、雇用保険及び労働者災害補償保険のいずれの保険においても、被保険者として強制加入又は強制適用されることとなっており、原則として保育所は社会保険に加入の義務がある。	1 社会保険への加入は適正か。 ・健康保険、厚生年金等すべての社会保険に加入しているか。 ・健康保険、厚生年金等の社会保険に未加入者はいないか。	(1) 健康保険法(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

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 貸金台帳	<p>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なければならない。</p> <p><記載事項> ①氏名 ②性別 ③給料の計算期間 ④労働日数 ⑤労働時間数 ⑥時間外、休日の労働時間数、深夜労働の時間数 ⑦基本給、手当など賃金の種類ごとの額 ⑧賃金控除の額</p>	<p>1 貸金台帳を整備しているか。</p> <p>2 貸金台帳に労働日数、労働時間数、時間外・休日労働時間数等の必要事項を記録しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第108条、第109条</p> <p>(2) 労働基準法施行規則第54条、第55条、第56条</p>	<p>(1) 貸金台帳を整備・保管していない。</p> <p>(2) 貸金台帳に必要事項が記載されていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
7 健康管理					
(1) 安全衛生管理体制	<p>労働者の健康の確保は、事業の円滑な遂行に不可欠な条件であり、法の定めにより定期的に健康診断を実施するとともに、労働者の安全又は衛生のための教育等が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者が常時50人以上の施設においては、衛生管理者及び産業医を選任し、労働基準監督署に届け出ること。 労働者が常時50人以上の施設においては、労使で構成する衛生委員会を設け、法定の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせること(月1回以上)。 労働者が常時10人以上50人未満の施設においては、衛生推進者を選任し、衛生管理者に準じた職務を行わせること。また、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴くための機会を設けること。 	<p>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>(2) 衛生推進者を職員に周知していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(2) 健康診断	<p>常時使用する労働者を雇い入れる時は、健康診断を行わなければならない。(雇入れ時健康診断)</p> <p>定期健康診断は1年以内ごとに1回、必要な項目について医師による健康診断を行わなければならない。また、夜間業務に従事する職員の場合には6か月以内ごとに1回の健康診断が必要となる。</p> <p>なお、1年以上使用されることが予定されている者及び更新により1年以上引続き使用されている者で、就労時間数が通常の就労者の4分の3以上の者についても同様に行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 労働者が常時50人以上の施設においては、健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出すること。 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。 労働者が常時50人以上の施設においては、労働者に対し、心理的な負担の程度を把握するための検査を行うこと。 <p>【雇入れ時健康診断及び定期健康診断の項目は以下のとおり。】</p> <ol style="list-style-type: none"> 既往歴及び業務歴の調査 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 身長(※2)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査 胸部エックス線調査(※2)及び喀痰検査(※1、2) 血圧の測定 貧血検査(血色素量及び赤血球数)(※2) 肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP)(※2) 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)(※2) 血糖検査(※2) 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査) 心電図検査(※2) 	<p>1 健康診断を適切に実施しているか。</p> <p>2 結果の記録を作成・保存しているか。</p> <p>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) 設備・運営基準条例第17条第4項</p> <p>(2) 労働安全衛生法第66条、第66の10</p> <p>(3) 労働安全衛生規則第43条～第45条、第52条の9～21</p> <p>(4) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第53条の2</p> <p>(5) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行規則(平成10年厚生省令第99号)第27条の2</p> <p>(6) 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)</p> <p>(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」</p> <p>(1) 労働安全衛生規則第51条</p> <p>(1) 労働安全衛生規則第52条</p> <p>(1) 平成10年6月24日労働大臣告示第88号「労働安全衛生規則第44条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」</p>	<p>(1) 健康診断が未実施である。</p> <p>(2) 調理・調乳に携わる者に健康診断の未受診者がいる。</p> <p>(3) 健康診断の未受診者がいる。</p> <p>(4) 健康診断の実施方法が不適切である。</p> <p>(1) 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</p>	<p>C</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
施設長の責務(続き)	<p>2 施設長は、小規模保育事業に熱意があり、施設を適切に運営できる者であって、次の各号に掲げるいずれかの要件を満たしている者とする。</p> <p>(1) 法第7条第1項に定める児童福祉施設において、次に掲げる職のいずれかに2年以上従事した者</p> <p>ア 施設長の職</p> <p>イ 月120時間以上施設に勤務する者であって、児童の処遇に直接従事する職員の職</p> <p>(2) 保育士であって、次のアからオまでのいずれかに該当する者</p> <p>ア 保育所又は幼保連携型認定こども園において、月120時間以上、同一施設で継続して1年以上勤務した経験があること。ただし、幼保連携型認定こども園の場合、子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)第19条第1項第2号又は第3号の認定を受けた児童に対する保育に従事していた者に限る。</p> <p>イ 認証保育所の施設長として、同一施設で継続して1年以上勤務した経験があること。</p> <p>ウ 子ども・子育て支援法第7条に定める地域型保育事業のうち小規模保育事業又は事業所内保育事業の運営責任者(施設長に類する者)として、同一施設で継続して1年以上勤務した経験があること。</p> <p>エ 学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する幼稚園の園長として、同一施設で継続して1年以上勤務した経験があること。</p> <p>オ アからエまでに準ずる者であって、区長が適当と認めた者</p> <p>(3) 社会福祉士若しくは社会福祉主事の資格を有する者又は社会福祉事業に2年以上従事した者(公的機関等が実施する保育所長研修を受講し、修了した者に限る。)</p> <p>(4) 第1号から第3号までに準ずる者であって、区長が適当と認めた者(公的機関等が実施する保育所長研修を受講し、修了した者に限る。)</p> <p>施設長は、教育・保育の提供が困難であり、かつ、施設運営に重大な支障が生じると認められる場合に、保育従事者との兼任を可とする。</p> <p>なお、夜間保育所においては、施設長は、保育士の資格を有し、直接児童の保育に従事することができるものを配置するよう努めること。</p>	<p>3 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。</p> <p>また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。</p>	<p>(2) 事務取扱要綱第10条第5項、第6項</p> <p>(3) 平成12年3月30日児発第298号通知「夜間保育所の設置認可等について」</p>	<p>(2) 常時小規模保育事業所等の運営管理の業務に専従していない。</p> <p>(3) 施設長としての勤務実態が不明確である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
	<p>3 相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること(セクシュアル・ハラスメント)は、職員個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものである。</p>	<p>4 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。</p> <p>また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。</p>	<p>(1) 均等法第11条、第15条</p> <p>(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) 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>	B
	<p>4 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業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。</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) 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」</p>	<p>(1) パワー・ハラスメントの防止や必要な対策を講じていない。</p>	B
10 建物設備等の管理					
(1) 建物設備の状況	<p>1 利用者が、良好な環境のもとで生活を営むためには各法令に定められている建物設備の基準を確保する必要がある。建物設備等の内容を変更する場合は、設備・運営基準条例及びその他の法令を満たす必要がある。</p> <p>2 建物設備等の内容変更により、区条例を満たさないことが起こり得る。変更する場合には、内容変更の届出をする必要がある。また、面積が増加する場合も認可内容変更の届出をする必要がある。認可関係書類、図面等は、施設設備の現状及び認可内容の状況を示すものであり、整備、保管しておくこと。</p> <p>3 規模及び構造の変更により、基準面積を下回ってはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳児室又はほふく室は、乳児又は満2歳に満たない幼児1人につき3.3㎡(有効面積)以上。 ・保育室又は遊戯室は満2歳以上の幼児1人につき1.98㎡(有効面積)以上。 ・屋外遊戯場は満2歳以上の幼児1人につき3.3㎡以上。 	<p>1 構造設備が基準を満たしているか。</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>また、変更する場合、届出をしているか。</p> <p>3 在籍児に見合う基準面積を下回っていないか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第29条、第33条、第49条(第29条準用)</p> <p>(2) 事務取扱要綱第9条、第12条</p> <p>(1) 事務取扱要綱第17条</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第29条、第33条、第49条(第29条準用)</p> <p>(2) 事務取扱要綱第9条、第12条</p>	<p>(1) 構造、設備が基準を満たしていない。</p> <p>(1) 建物設備等の認可内容と現状に著しい相違がある。</p> <p>(2) 認可内容と現状に相違がある。</p> <p>(3) 認可内容の変更を届け出ていない。</p> <p>(1) 基準面積が不足している。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(1) 建物設備の状況(続き)	4 家庭的保育事業者等は、必要な医薬品その他の医療品を備えるとともに、それらの管理を適正に行わなければならない。	4 必要な医薬品等が備えられ、適正に管理されているか。	(1) 設備・運営基準条例第14条第3項	(1) 必要な医薬品等の整備・管理が不十分である。	B
	5 乳児室又ははふく室、保育室又は遊戯室には、保育に必要な用具を備えなければならない。	5 保育に必要な用具が備えられているか。	(1) 設備・運営基準条例第29条、第33条、第49条(第29条準用) (2) 保育所保育指針第1章3	(1) 用具等が備えられていない。 (2) 用具等の備えが不十分である。	C B
(2) 建物設備の安全、衛生	1 家庭的保育事業所等の設備構造は、採光、換気等利用している者の保健衛生及びこれらの者に対する危険防止に十分な考慮を払って設けられなければならない。具体的には、施設の温度、湿度、換気、採光、音などの環境を常に適切な状態に保持するとともに、施設内外の設備、用具等の衛生管理に努めること。そして、設備構造はもとより、施設の運営管理上からも、児童の安全確保が図られなければならない。 〈配慮すべき事項例示〉 ア 指つめ防止策 イ 不審者の侵入防止・児童の飛び出し等防止策 ウ 照明器具等の飛散防止策・落下防止策、備品等の転倒防止策 エ ガラスへの衝突防止 オ 建具などの面取り等 カ 感電防止 キ 転落防止策 ク 進入防止策 ケ 階段等の安全対策 コ 覗き見防止策 サ 開き戸の安全対策	1 構造設備に危険な箇所はないか。	(1) 設備・運営基準条例第5条 (2) 設備・運営基準条例第29条、第33条、第49条(第29条準用) (3) 事務取扱要綱第9条、第12条 (4) 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) 設備・運営基準条例第5条 (2) 保育所保育指針第3章3	(1) 採光・換気等が悪い。	C
		3 保育室、便所等設備が清潔であるか。	(1) 設備・運営基準条例第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
	4 施設内にある用具(寝具、遊具等)が清潔であるか。	(1) 設備・運営基準条例第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	
					5 建築物及び建築設備等の定期検査を行っているか。
(3) 環境衛生の状況	1 飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、かつ衛生上必要な措置を講じなければならないことから、自家水及び受水槽等使用の場合、清浄な飲料水の確保を管理者自らが責任をもって行うこと。 100人を超える居住者に地下水(井戸水)を供給する場合は、「専用水道」となり、保健所への確認申請、水道技術管理者の設置、水道事務月報の提出等が義務付けられている。 なお、「専用水道」以外の「飲用井戸」の管理については、法的義務はないが「東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例」及び「飲用に供する井戸等の衛生管理指導要綱」(都福祉保健局)等により、衛生的措置を採るよう努めること。	1 水道法に基づく水質検査を定期的実施しているか。	(1) 社援施第116号通知 (2) 水道法第3条、第32条～第34条 (3) 水道法施行規則第53条	(1) 水質検査を定期的実施していない。	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 環境衛生の状況(続き)	<p>2 受水槽の有効容量の合計が10m³を超える設備を有する等水道法で規定する簡易専用水道の場合には、次の事項を行う。</p> <p>(1) 厚生労働大臣が指定する検査機関による検査を年1回実施すること。</p> <p>なお10m³以下の小規模給水施設管理者は法的義務はないが、「東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例」等により、衛生的措置を採るよう努めること指導している。</p> <p>(2) 次のような衛生管理を行うこと。</p> <p>① 貯水槽の清掃(年1回)(専門の清掃業者に委託)。</p> <p>② 給水栓における水の色、濁り、臭い、味、その他の状態により供給する水に異常を認めるときは、必要な水質検査を行う。</p> <p>なお10m³以下の小規模給水施設管理者は法的義務はないが、「東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例」等により、衛生的措置を採るよう努めること</p> <p>3 大量調理施設(同一メニュー1回300食以上または1日750食以上の施設)において、水道事業により供給される水以外の井戸水等を使用する場合には公的検査機関、厚生労働大臣の指定検査機関等に依頼して、年2回以上水質検査を行うこと。</p> <p>4 浄化槽を使用している場合、放流水の水質検査及び浄化槽の保守点検を定期的に行うことが義務付けられている。</p>	<p>2 10m³を超える簡易専用水道の場合において、法令等に基づいた適正管理衛生確保を図っているか。</p> <p>3 大量調理施設において井戸水等の水を使用する場合に、年2回以上水質検査を実施しているか。</p> <p>4 浄化槽を使用している場合、定期的な点検及び水質検査を実施しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第14条 (2) 社援施第116号通知 (3) 水道法第3条第7項、第34条の2</p> <p>(4) 水道法施行規則第55条、第56条 (5) 水道法施行令第2条</p> <p>(1) 平成9年3月31日社援施第65号「社会福祉施設における衛生管理について」</p> <p>(1) 浄化槽法(昭和58年法律第43号)第10条、第11条</p>	<p>(1) 10m³を超える簡易専用水道の場合において、水道法に定める検査、衛生的管理を実施していない。</p> <p>(1) 年2回以上水質検査を実施していない。</p> <p>(1) 浄化槽の定期的な点検及び水質検査を実施していない。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
11 災害対策の状況					
(1) 管理体制(防火管理者)	<p>防火管理者は、防火対象物の位置、構造及び設備の状況並びにその使用状況に応じ、おおむね次の事項について当該防火対象物の管理について権限を有する者の指示を受けて消防計画を作成することとされている。</p> <p>(1) 選任(解任)・届出 施設においては、防火管理者を選任し、所轄の消防署に遅滞なく届け出なければならない。</p> <p>(2) 資格 消防法施行令に規定する資格が必要である。</p> <p>(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。</p> <p><業務内容></p> <p>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 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) 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) 防火管理者を選任していない。</p> <p>(2) 防火管理上必要な業務を適切に遂行することができない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>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(2) 防火対策	<p>カーテン、敷物、建具等で可燃性のものについては、防火処理を施されたものを使用しなければならない。</p>	<p>1 カーテン、絨毯等は防火性能を有しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第29条第7号、第33条、第49条(第29条準用) (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 (5) 社施第107号通知</p>	<p>(1) カーテン、絨毯等が防火性能を有していない。</p>	<p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 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>(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。</p> <p>2 事業者は、都及び区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。</p> <p>3 大田区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、区長に報告しなければならない。</p>	<p>1 消防計画を作成しているか。</p> <p>2 消防計画を所轄消防署に届出しているか。</p> <p>3 事業所防災計画を作成しているか。</p> <p>1 避難確保計画を作成し、区長に報告しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第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</p> <p>(1) 消防法施行規則第3条の2</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第7条第1項 (2) 東京都震災対策条例第10条 (3) 東京都帰宅困難者対策条例(平成24年東京都条例第17号) (4) 社施第5号通知 (5) 消防庁告示第2号</p> <p>(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</p>	<p>(1) 消防計画を作成していない。 (2) 消防計画の内容に不備がある。</p> <p>(1) 消防計画を届出していない。 (2) 変更の届出をしていない。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 避難確保計画を策定していない。 (2) 区長に報告していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(4) 消防署の立入検査	<p>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。 (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>
(5) 防災訓練等	<p>1 非常災害に平穏かつ迅速に対応するには、平素からの訓練が大切である。児童福祉施設は避難及び消火に対する訓練を、月1回以上実施しなければならない。 ・ 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回は引渡し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等について確認しておくこと。</p> <p>2 実施状況の記録は、実地の反省及び今後の訓練等の貴重な資料となるので、訓練目標、災害種別、訓練方法及びその状況、所要時間、講評等について、できるだけ詳細に記録する必要がある。 訓練方法については、実効ある訓練を確保する見地から、災害発生の想定時間、発生場所等が十分に検討されたものであるかどうか確認し、訓練そのものが惰性的なものにならないようにすることが望ましい。 なお、原則として、訓練は全職員が参加して実施すること。</p> <p>3 大田区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、避難訓練を行うとともに、その結果を区長に報告しなければならない。</p>	<p>1 避難・消火・通報訓練を法令・通達で定められているとおり実施しているか。</p> <p>2 地域の関係機関や保護者との連携の下に避難訓練を実施しているか。</p> <p>3 地震想定訓練を実施しているか。</p> <p>4 訓練結果の記録を整備しているか。</p> <p>5 消火訓練及び避難訓練を実施するときは、あらかじめ、その旨を消防機関に通報しているか。</p> <p>1 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を行うとともに、その結果を区長に報告しているか。</p>	<p>(1) 設備・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</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章4(3)イ (1) 保育所保育指針第3章4(2)ウ</p> <p>(1) 社施第5号通知 (2) 社施第59号通知 (3) 社施第121号通知</p> <p>(1) 消防法施行規則第4条の2の4第2項第8号ト (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</p> <p>(1) 消防法施行規則第3条第11項</p> <p>(1) 水防法第15条の3第5項 (2) 土砂災害防止法第8条の2第5項</p>	<p>(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。</p> <p>(1) 地域の関係機関や保護者との連携の下に避難訓練を実施していない。 (1) 保護者等への連絡体制や引渡し方法が不明確 (2) 引渡し訓練をしておらず保護者との連絡体制や引渡し方法等についての確認が不十分である。</p> <p>(1) 地震想定訓練を実施していない。</p> <p>(1) 訓練記録が整備されていない。 (2) 訓練記録が不十分である。</p> <p>(1) 消火訓練及び避難訓練を実施するときは、あらかじめ、その旨を消防機関に通報しているか。 (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) 区長に報告していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</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
(6) 災害発生時への備え	<p>実際に火災や地震などの災害に直面した時のために、保育所として適切に行動できるような次のとおり備えておくこと。</p> <p>①保育所の立地条件や規模、地域の実情等を踏まえた上で、地震や火災などの災害が発生した時の対応等について各保育所でマニュアルを作成し、保育所の防災対策を確立しておく必要がある。</p> <p>②地域の関係機関及び関係者との連携については、区市町村の支援の下、連絡体制の整備をはじめ地域の防災計画に関連した協力体制を構築していくことが重要である。各関係機関等とは、定期的に行う避難訓練への協力なども含め、地域の実情に応じて必要な連絡や協力が得られるようにしておくことが重要である。</p>	<p>1 災害の発生に備え、マニュアルを作成しているか。</p> <p>2 地域の関係機関と日常的な連携を図り、必要な協力が得られるよう努めているか。</p>	<p>(1) 保育所保育指針第3章4(2)ア (2) 雇児総発0909第2号通知</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章4(3)イ (2) 雇児総発0909第2号通知</p>	<p>(1) 災害発生に備えたマニュアルを作成していない。</p> <p>(1) 地域の関係機関と日常的な連携を図り、必要な協力が得られるよう努めていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(7) 保安設備	<p>1 保育所においては、消火器等の消火器具非常口その他非常災害に必要な設備を設け、これに対する日常的な点検を怠らないようにする。</p> <p>2 非常警報器具又は非常警報設備の設置 (1) 設備・運営基準条例による設置 3階以上の保育所 (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。</p> <p>3 消防機関へ通報する設備等の設置 (1) 設備・運営基準条例による設置 ① 消防機関へ火災を通報する設備 3階以上の保育所 (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㎡以上又は契約電流量50Aを超える場合</p>	<p>1 消防用設備等の点検及び報告をしているか。</p> <p>2 消防用設備等の自主点検をしているか。</p> <p>3 点検後の不良箇所を改善しているか。</p> <p>4 避難器具を設置しているか。</p> <p>5 非常警報器具又は非常警報設備を設置しているか。</p> <p>6 消防機関へ火災を通報する設備を設置しているか。</p> <p>7 自動火災報知機等を設置しているか。</p>	<p>(1) 消防法第17条の3の3</p> <p>(1) 消防法施行令第3条の2第2項、第4項</p> <p>(2) 社施第59号通知6 (1) 社施第59号通知6</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第7条第1項、第29条、第33条、第49条(第29条準用)</p> <p>(2) 事務取扱要綱第9条、第12条 (3) 消防法施行令第25条</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第29条、第33条(第29条準用) (2) 事務取扱要綱別表第3 (3) 消防法施行令第24条</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第29条、第33条(第29条準用) (2) 事務取扱要綱別表第3 (3) 消防法施行令第23条</p> <p>(1) 消防法施行令第21条、第22条</p>	<p>(1) 消防用設備等の点検及び報告をしていない。</p> <p>(1) 消防用設備等の自主点検をしていない。</p> <p>(1) 不良箇所の改善を行っていない。 (1) 避難器具を設置していない。</p> <p>(1) 未設置である。 (2) 整備が不十分である。</p> <p>(1) 未設置である。 (2) 整備が不十分である。</p> <p>(1) 未設置である。 (2) 整備が不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(8) 安全対策	<p>法人及び施設管理者並びに従事者は、児童の安全の確保について、特別の注意を有し、日常の安全管理と緊急時の安全確保に努めなければならない。</p> <p>外部からの不審者等の侵入防止、事故発生時等の適切な救命措置、その他重大事故等のための措置や訓練など不測の事態に備えて必要な対応を図ること。</p> <p><例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の共通理解を図り、役割を明確にし、協力体制をとる。 ・ 施設設備面の安全確保を図り、点検する。 ・ 関係機関や地域との連携を図る。 	<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) 保育所保育指針第3章3(2)ウ (2) 雇児総発第402号通知1、2</p>	<p>(1) 安全対策について、必要な措置を講じていない。</p> <p>(2) 安全対策について、必要な措置が不十分である。</p> <p>(3) 不審者対策訓練を実施していない。</p>	<p>C</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
(9) 安全計画の策定	<p>1 家庭的保育事業者等は、利用乳幼児の安全の確保を図るため、家庭的保育事業所等ごとに、当該家庭的保育事業所等の設備の安全点検、職員、利用乳幼児等に対する事業所外での活動、取組等を含めた家庭的保育事業所等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家庭的保育事業所等における安全に関する事項についての計画(以下「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。</p> <p>2 家庭的保育事業者等は、職員に対し、安全計画について周知するとともに、研修及び訓練を定期的実施しなければならない。</p> <p>3 家庭的保育事業者等は、利用乳幼児の安全の確保に関して保護者との連携を図られるよう、保護者に対し、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。</p> <p>4 家庭的保育事業者等は、定期的に安全計画の見直しを行い、必要に応じて安全計画の変更を行うものとする。</p>	<p>1 安全計画を策定しているか。</p> <p>2 安全計画を職員に周知しているか。</p> <p>3 研修及び訓練を定期的実施しているか。</p> <p>4 保護者に対し、安全計画に基づく取組の内容等について周知しているか。</p> <p>5 定期的に安全計画の見直しを行い、必要に応じて変更を行っているか。</p>	(1) 設備・運営基準条例第7条の2	<p>(1) 安全計画を策定していない。</p> <p>(1) 安全計画を職員に周知していない。</p> <p>(2) 研修及び訓練を定期的実施していない。</p> <p>(1) 保護者に対し、安全計画に基づく取組の内容等について周知していない。</p> <p>(1) 定期的に安全計画の見直しを行い、必要に応じて変更を行っていない。</p>	C C C C
(10) 自動車を運行する場合の所在確認	<p>1 家庭的保育事業者等は、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。</p> <p>2 家庭的保育事業者等(居宅訪問型保育事業者を除く。)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。)を日常的に運転するときは、当該自動車にブザーその他の見落としを防止する装置を備えて降車時の所在確認(利用乳幼児の降車の際に限る。)を行わなければならない。</p>	<p>1 自動車への乗降車の際に、利用乳幼児の所在を確認しているか。</p> <p>1 自動車に日常的に運行するとき、当該自動車にブザーその他の見落としを防止する装置を備えているか。</p> <p>2 ブザーその他の見落としを防止する装置を用いて降車時の所在確認を行っているか。</p>	(1) 設備・運営基準条例第7条の3 (2) 設備・運営基準条例第7条の3第2項	<p>(1) 自動車の乗降車の際に、利用乳幼児の所在を確認していない。</p> <p>(2) 自動車の乗降車の際に、利用乳幼児の所在の確認が不十分である。</p> <p>(1) 自動車に日常的に運行するとき、当該自動車にブザーその他の見落としを防止する装置を備えていない。</p> <p>(2) ブザーその他の見落としを防止する装置を用いて降車時の所在確認を行っていない。</p>	C B C C
12 公定価格における各種加算等の状況等					
(1) 保育士比率向上加算(B型に限る。)	<p>1 年齢別配置基準について、保育士資格を有する者の占める割合が3/4以上となる事業所に加算する。</p>	<p>1 保育士資格を有する者の占める割合が3/4以上配置されているか。</p>	(1) 留意事項通知第1(1)別紙6Ⅲ2、別紙8Ⅲ2	(1) 保育士資格を有する者の占める割合が3/4以上配置されていない。	C
(2) 障害児保育加算	<p>1 障害児(注)を受け入れる事業所において、当該障害児に係る保育従事者の配置基準を障害児2人につき1人とする場合に加算する。その際の計算に当たっては、年齢別配置基準について、以下の算式に置き替えて算定すること。</p> <p>(注)区が認める障害児とし、身体障害者手帳等の交付の有無は問わない。</p> <p><算式> {1,2歳児数(障害児を除く)×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(同)×1/3(同)} + {障害児数×1/2(同)} + 1 = 配置基準上保育士・保育従事者数(小数点以下四捨五入)</p>	<p>1 配置基準上必要な保育士(A型の場合)又は保育従事者(B型の場合)を適正に配置しているか。</p>	(1) 留意事項通知第1(1)別紙6Ⅲ3、別紙8Ⅲ3	(1) 配置基準上必要な保育士(A型の場合)又は保育従事者(B型の場合)を適正に配置していない。	C
(3) 休日保育加算	<p>1 日曜日、国民の祝日及び休日(以下、「休日等」という。)において、以下の要件を満たして、保育を実施する施設に加算する。</p> <p>(1) 休日等を含めて年間を通じて開所する事業所を市町村が指定して実施すること。</p> <p>(2) 家庭的保育事業等設備運営基準条例第29条第2項(A型)又は第31条第2項(B型)の規定に基づき、対象子ども年齢及び人数に応じて、本事業を担当する保育従事者を配置すること。</p> <p>(3) 対象となる子どもに対して、適宜、間食又は給食等を提供すること</p> <p>(4) 対象となる子どもは、原則、休日等に常態的に保育を必要とする保育認定子どもであること</p>	<p>1 家庭的保育事業等設備運営基準第29条第2項(A型)又は第31条第2項(B型)の規定に基づき、本事業に係る保育を担当する者を適正に配置しているか。</p> <p>2 本事業の実施にあたり、保育士数が2名を下回っていないか。</p> <p>3 間食又は給食等を適正に提供しているか。</p> <p>4 実績報告の内容が適正であるか。</p>	(1) 留意事項通知第1(1)別紙6Ⅲ4、別紙8Ⅲ4 (2) 留意事項通知第5	<p>(1) 家庭的保育事業等設備運営基準第29条第2項(A型)又は第31条第2項(B型)の規定に基づき、本事業に係る保育を担当する者を適正に配置していない。</p> <p>(1) 本事業の実施にあたり、保育士数が2名を下回っている。</p> <p>(1) 間食又は給食等を適正に提供していない。</p> <p>(1) 実績報告の内容が適正でない。</p>	C C B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 施設機能強化推進費加算	<p>1 施設における火災・地震等の災害時に備え、職員等の防災教育及び災害発生時の安全かつ、迅速な避難誘導体制を充実する等の施設の総合的な防災対策を図る取組(注1・注2・注3)を行う施設で、特別保育事業を複数実施する施設に加算する。</p> <p>(注1)取組の実施方法の例示 i 地域住民等への防災支援協力体制の整備及び合同避難訓練等を実施する。 ii 職員等への防災教育、訓練の実施及び避難具の整備を促進する。</p> <p>(注2)取組に必要となる経費の額 取組に必要となる経費の総額が、概ね15万円以上見込まれること。</p> <p>(注3)支出対象経費 需用費(消耗品費、燃料費、印刷製本費、修繕費、食糧費(茶菓)、光熱水費、医療材料費)・役務費(通信運搬費)・旅費・謝金・備品購入費・原材料費・使用料及び賃借料・貸金・委託費(防災訓練及び避難具の整備等に要する特別の経費に限り、教育・保育の提供に当たって、通常要する費用は含まない。)</p>	<p>1 施設の総合的な防災対策を図る取組を実施しているか。</p> <p>2 特別保育事業を複数実施しているか。</p> <p>3 当該加算の使途が適正であるか。</p> <p>4 実績報告の内容が適正であるか。</p>	<p>(1) 留意事項通知第1(1)別紙6VI5、別紙8VI5</p> <p>(2) 留意事項通知第5</p>	<p>(1) 施設の総合的な防災対策を図る取組を実施していない。</p> <p>(1) 特別保育事業を複数実施していない。</p> <p>(1) 当該加算の使途が適正でない。</p> <p>(1) 実績報告の内容が適正でない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(5) 栄養管理加算	<p>1 食事の提供にあたり、栄養士を活用して、栄養士から献立やアレルギー、アトピー等への助言、食育等に関する継続的な指導を受ける施設に加算する。</p> <p>(注1)栄養士の活用にあたっては、雇用形態を問わず、嘱託する場合や、調理員として栄養士を雇用している場合も対象となる。</p>	<p>1 食事の提供にあたり、栄養士を活用しているか。</p> <p>2 栄養士から献立やアレルギー、アトピー等への助言、食育等に関する継続的な指導が行われているか。</p>	<p>(1) 留意事項通知第1(1)別紙6VI6、別紙8VI6</p>	<p>(1) 食事の提供にあたり、栄養士を活用していない。</p> <p>(1) 栄養士から献立やアレルギー、アトピー等への助言、食育等に関する継続的な指導が行われていない。</p> <p>(2) 加算の配置・兼務・嘱託と勤務実態に差がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(6) 処遇改善等加算 ア 加算額に係る使途	<p>1 基本的な考え方 加算Ⅰの基礎分に係る加算額は、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てること。 加算Ⅰの賃金改善要件分、加算Ⅱ及び加算Ⅲに係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充てること。</p> <p>また、当該改善の前提として、国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の増額改定分に係る支給額についても同様であること。</p> <p>2 賃金の改善の方法 処遇改善等加算による賃金の改善にあたっては、その方針をあらかじめ職員に周知し、改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目の水準を低下させないことを前提に行うこととともに、対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられるよう留意すること。</p> <p>3 加算Ⅰの賃金改善要件分及び加算Ⅲに係る加算額については、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により賃金の改善を行うことができ、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること。なお、手当や一時金等については、基本給の引上げや定期昇給の増額等に段階的に反映していくことが望ましく、給与表や給与規程の見直しを推進すること。 加算Ⅱに係る加算額については、副主任保育士、専門リーダー又は中核リーダー及び職務分野別リーダー又は若手リーダーに対し、役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金の改善を行うこととし、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理す</p>	<p>1 加算Ⅰの基礎分に係る加算額は、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てられているか。</p> <p>2 加算Ⅰの賃金改善要件分、加算Ⅱ及び加算Ⅲに係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充てられているか。</p> <p>3 国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の増額改定分に係る支給額もその全額を職員の賃金の改善に確実に充てられているか。</p> <p>1 処遇改善等加算による賃金の改善の方針をあらかじめ職員に周知しているか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知第3の1</p> <p>1 処遇改善等加算通知第3の2</p>	<p>1 加算Ⅰの基礎分に係る加算額を、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てていない。</p> <p>2 加算Ⅰの賃金改善要件分、加算Ⅱ及び加算Ⅲに係る加算額を、その全額を職員の賃金の改善に充てていない。</p> <p>3 国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の増額改定分に係る支給額全額を職員の賃金の改善に確実に充てていない。</p> <p>1 処遇改善等加算による賃金の改善の方針をあらかじめ職員に周知していない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p>
イ 処遇改善等加算Ⅰ 賃金改善要件 処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲ 加算要件	<p>1 加算認定に係る要件 「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ)」を都道府県知事に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知すること。または、「賃金改善を行う旨の誓約書」を提出するとともに、その内容を職員に周知すること。</p>	<p>1 「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ)」または「賃金改善を行う旨の誓約書」を提出しているか。</p> <p>2 その内容を職員に周知しているか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知第4の2、第5の2、第6の2</p> <p>2 処遇改善等加算通知第4の2、第5の2、第6</p>	<p>1 「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ)」または「賃金改善を行う旨の誓約書」を都道府県知事に提出していない。</p> <p>2 その具体的な内容を職員に周知していない。</p> <p>3 周知の内容等が不十分である。</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
ウ 処遇改善等加算Ⅰ キャリアパス要件	<p>処遇改善等加算通知第4の3(1)及び(2)のいずれにも適合すること又は加算Ⅱの適用を受けていること。</p> <p>(1) 次の要件のすべてに適合し、それらの内容について就業規則等の明確な根拠規定を文面で整備し、全ての職員に周知していること。</p> <p>(ア) 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件を定めていること。</p> <p>(イ) (ア)に掲げる職員の職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めていること。</p> <p>(2) 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見交換しながら、資質向上の目標並びに次の(ア)及び(イ)に掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保し、それを全ての職員に周知していること。</p> <p>(ア) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、職員の能力評価を行うこと。</p> <p>(イ) 資格取得のための支援を実施すること。</p>	<p>1 就業規則等において、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めているか。</p> <p>2 資質向上の目標を具体的に計画しているか。</p> <p>3 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施しているか。</p> <p>4 職員の能力評価基準を定め、職員の能力評価を適正に実施しているか。</p> <p>5 資格取得のための支援を実施しているか。</p> <p>6 要件に掲げる事項を全ての施設・事業所職員に周知しているか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知第4の3(1)</p> <p>2 処遇改善等加算通知第4の3(2)</p> <p>3 処遇改善等加算通知第4の3(2)</p> <p>4 処遇改善等加算通知第4の3(2)</p> <p>5 処遇改善等加算通知第4の3(2)</p> <p>6 処遇改善等加算通知第4の3(2)</p>	<p>1 就業規則等において、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めていない。</p> <p>2 資質向上の目標を具体的に計画していない。</p> <p>3 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施していない。</p> <p>4 職員の能力評価基準を定め、職員の能力評価を適正に実施していない。</p> <p>5 資格取得のための支援を実施していない。</p> <p>6 要件に掲げる事項を全ての施設・事業所職員に周知していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
エ 処遇改善等加算Ⅱ 加算要件	<p>1 次に掲げる加算の区分に応じそれぞれに定める職員(看護師、調理員、栄養士、事務職員等を含む。)に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件(職員の賃金に関するものを含む。)及びこれに応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)を定めて就業規則等の文面で整備し、全ての職員に周知していること。</p> <p>i 加算Ⅱ-① 次に掲げる要件を満たす職員(以下「副主任保育士等」という。)</p> <p>a 副主任保育士・専門リーダー又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること。</p> <p>b 概ね7年以上の経験年数を有するとともに、別に定める研修を修了していること。</p> <p>ii 加算Ⅱ-② 次に掲げる要件を満たす職員(以下「職務分野別リーダー等」という。)</p> <p>a 職務分野別リーダー又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること。</p> <p>b 概ね3年以上の経験年数を有するとともに、「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」※「概ね」の判断については、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえた柔軟な対応が可能である。</p> <p>2 個別の職員に対する賃金の改善額は、次に掲げる職員の区分に応じそれぞれに定める要件を満たすこと。</p> <p>i 副主任保育士等 原則として月額4万円。ただし、月額4万円の改善を行う者を1人以上確保した上で、それ以外の副主任保育士等について月額5千円以上4万円未満の改善額とすることができる。</p> <p>ii 職務分野別リーダー等 原則として月額5千円。ただし、副主任保育士等において月額4万円の改善を行う者を1人以上確保した場合には、月額5千円以上4万円未満の改善額とすることができる。</p>	<p>1 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及びこれに応じた賃金体系を定めて就業規則等の文面で整備し、全ての職員に周知しているか。</p> <p>2 副主任保育士等や職務分野別リーダーが、職位の発令や職務命令を受けており、かつ、経験年数や研修要件を満たしているか。</p> <p>3 個別の職員に対する賃金の改善額は、要件を満たしているか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知第5の2(1)ケ、(2)カ</p> <p>2 処遇改善等加算通知第5の2(1)コ</p>	<p>1 就業規則等において、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めていない。</p> <p>2 副主任保育士等や職務分野別リーダーが、要件を満たしていない。</p> <p>3 個別の職員に対する賃金の改善額が、要件を満たしていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(7) 管理者を配置していない場合	<p>1 要件(※1)を満たす施設長を配置(※2)していない施設に適用する。</p> <p>※1:管理者は児童福祉事業等に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者で、常時実際にその事業所の運営管理の業務に専従し、かつ給付費からの給与支出がある者とする。</p> <p>※2:2以上の事業所又は他の事業と兼務し、管理者として職務を行っていない者は欠員とみなされ、要件を満たす管理者を配置したことはならない。</p>	<p>1 要件を満たした管理者を配置しているか。</p>	<p>(1) 留意事項通知第1(1)別紙6IV3</p>	<p>(1) 要件を満たした管理者を配置していない、かつ減算処理がなされていない。</p> <p>(2) 要件を満たした管理者を配置していないが、減算処理はなされている。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(8) その他	<p>留意事項通知には、基本分単価において充足すべき職員や、各加算の要件等について定められている。加算を取得する際には、要件を満たしていることが必要である。</p>	<p>1 留意事項通知の要件を満たしているか。</p>	<p>(1) 留意事項通知</p>	<p>(1) 留意事項通知に違反している。</p> <p>(2) 留意事項通知に一部違反している。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
13 法外援護費の状況					
(1) 在籍職員名簿等の提出	<p>1 小規模保育事業を行う事業者は、運営費を請求するときは、運営費請求書のほか、会計に必要な書類を請求月の当月5日までに区長に提出しなければならない。</p> <p>2 事業所内保育事業を行う事業者は、運営費を請求するときは、運営費請求書のほか、会計に必要な書類を請求月の当月5日までに区長に提出しなければならない。</p>	<p>1 適切に提出書類が提出されているか。</p> <p>2 提出書類の内容に誤りがないか。</p> <p>3 適切に提出書類が提出されているか。</p> <p>4 提出書類の内容に誤りがないか。</p>	<p>(1) 運営費要綱第7条第1項</p> <p>(2) 運営費要綱第9条</p> <p>(1) 運営費要綱第7条第2項</p> <p>(2) 運営費要綱第9条</p>	<p>(1) 適切に提出されていない。</p> <p>(2) 内容に誤りがある。</p> <p>(3) 内容に軽微な誤りがある。</p> <p>(1) 適切に提出されていない。</p> <p>(2) 内容に誤りがある。</p> <p>(3) 内容に軽微な誤りがある。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(2) 法外援護費上の常勤・非常勤の取り扱い	<p>(1) 常勤保育士 事業主と直接、期間の定めのない労働契約(1年以上の労働契約を結んでいる者を含む。)を結び、労働基準法施行規則第5条第1項第1号の3により明示された就業場所が当該施設であり、かつ、従事すべき業務が保育であって、勤務時間が当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。)に達しているか、1日6時間以上かつ月20日以上であり、常態的に勤務し、当該施設(一括適用の承認を受けている場合は本社等)を適用事業所とする社会保険の被保険者であるものをいう。 また、上記に掲げる常勤のうち、各施設の就業規則等において定められている常勤の従業者が勤務すべき1か月の勤務時間数(当該施設における最大所定労働時間数)に達しない者については、常勤換算を行うこととする。</p> <p>(2) 保育士増配置加算、保健師等配置加算、給食調理員配置加算 基準職員のほかに対象となる職員が1人以上いる場合で、対象職員の勤務時間の合計が、常勤職員の月の所定労働時間の半分以上を上回る場合に支給する。</p>	<p>1 常勤、非常勤の取り扱いが適正になされているか。</p>	<p>(1) 運営費要綱第2条(10)</p> <p>(2) 運営費要綱別記第1</p> <p>(3) 法外援護費の加算適用要件について</p> <p>(4) 運営費要綱別表備考3、4、5</p>	<p>(1) 常勤、非常勤の取り扱いに誤りがある。</p> <p>(2) 常勤、非常勤の取り扱いに軽微な誤りがある。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(3) 保護者からの実費徴収について	<p>1 受給者は、法外援護費と用途が重なる経費に関し、入所児童の保護者から費用を徴収してはならない。</p> <p>2 特定地域型保育事業において提供される便宜に要する費用のうち、特定地域型保育事業の利用において通常必要とされるものに係る費用であって、保護者に負担させることが適当と認められないもの及び保育料に含まれるもの。</p> <p>例示 ・連絡帳 ・昼食用の布団、上掛け、毛布等(ただし、シーツ・布団カバー類、タオル、タオルケットを除く) ・給食用食器(コップ、箸、スプーン等を含む) ・哺乳瓶 ・台布巾 ・個人のものとして持ち帰れない文房具、絵本等(共用の糊など) ・紙オムツの廃棄費用 ・給食費(3号認定こどもの保育料には、給食費が含まれる)</p> <p>3 実費徴収が認められない費用を保護者に負担させていると誤解を招く恐れのある説明をしてはならない。</p>	<p>1 不適切な実費徴収が行われていないか。</p> <p>2 実費徴収が認められない費用を保護者に負担させていると誤解を招く恐れのある説明をしていないか。</p>	<p>(1) 運営費要綱第13条第3項</p> <p>(2) 保護者からの実費徴収等について</p>	<p>(1) 不適切な徴収のため、保護者への返還等が生じる。</p> <p>(2) 実費徴収が認められない費用を保護者に負担させていると誤解を招く恐れのある説明をしている。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

保 育 内 容 編

目 次

1 保育の状況

- (1) 保育所保育に関する基本原則・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 人権の尊重・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (3) 養護に関する基本的事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (4) 全体的な計画の作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (5) 指導計画の作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (6) 指導計画の展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (7) 保育内容等の評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (8) 保育の体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (9) 整備すべき帳簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (10) 保護者との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (11) 子どもの心身の状況の把握・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (12) 小学校等との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (13) 特定地域型保育の提供の記録・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

2 食事の提供の状況

- (1) 食育計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (2) 食事計画と献立業務・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (3) 食事の提供・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- (4) 衛生管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (5) 営業の届出等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- (6) 調理業務委託・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- (7) 食事の外部搬入・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

3 健康・安全の状況

- (1) 保健計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- (2) 児童健康診断・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- (3) 健康状態の把握・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- (4) 虐待等への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- (5) 疾病等への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- (6) 乳幼児突然死症候群の予防及び睡眠中の事故防止・・・・・・・・・・ 17
- (7) 児童の安全確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

4 保護者からの実費徴収

- (1) 保護者に負担させることが適当でないもの・・・・・・・・・・ 20

〔凡例〕

以下の関係通知等を略称して次のように表記する。

	関係法令及び通知等	略称
1	昭和22年12月12日法律第164号「児童福祉法」	児童福祉法
2	平成26年9月30日条例第38号「大田区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」	設備・運営基準条例
3	平成26年9月30日条例第37号「大田区特定教育・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」	運営基準条例
4	平成28年7月28日28こ保発第11367号「大田区家庭的保育事業等認可事務取扱要綱」	事務取扱要綱
5	平成29年3月31日厚生労働省告示第117号「保育所保育指針」	保育所保育指針
6	平成12年4月25日児発第471号「児童福祉行政指導監査の実施について」	児発第471号通知
7	平成12年5月24日法律第82号「児童虐待の防止等に関する法律」	児童虐待の防止等に関する法律
8	平成17年6月17日法律第63号「食育基本法」	食育基本法
9	平成16年3月29日雇児保発第0329001号「保育所における食を通じた子どもの健全育成(いわゆる食育)に関する取組の推進について」	雇児保発第0329001号通知
10	令和2年月31日子発0331第1号、障発0331第8号「児童福祉施設における食事の提供に関する援助及び指導について」	子発0331第1号通知
11	令和3年4月1日子保発0401第2号「第4次食育推進基本計画」に基づく保育所における食育の推進について」	子保発0401第2号通知
12	令和2年3月31日子母発0331第1号「児童福祉施設における「食事摂取基準」を活用した食事計画について」	子母発0331第1号通知
13	令和2年1月21日厚生労働省告示第10号「食事による栄養摂取量の基準」	食事による栄養摂取量の基準
14	平成13年8月1日雇児総発第36号「児童福祉施設等における衛生管理及び食中毒予防の徹底について」	雇児総発第36号通知
15	平成9年3月31日社援施第65号「社会福祉施設における衛生管理について」	社援施第65号通知
16	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
17	昭和41年7月27日児発第470号「児童福祉施設等における赤痢対策の推進について」	児発第470号通知
18	昭和39年8月1日児発第669号「児童福祉施設等における衛生管理の強化について」	児発第669号通知

19	平成8年6月18日社援施第97号「社会福祉施設における食中毒事故発生防止の徹底について」	社援施第97号通知
20	平成8年8月8日児企第26号「腸管出血性大腸菌感染症の指定伝染病への指定等に伴う保育所等における対応について」	児企第26号通知
21	昭和22年12月24日法律第233号「食品衛生法」	食品衛生法
22	昭和28年8月31日政令第229号「食品衛生法施行令」	食品衛生法施行令
23	昭和23年7月13日厚生省令第23号「食品衛生法施行規則」	食品衛生法施行規則
24	令和2年8月5日薬生食監発0805第3号「食品衛生法等の一部を改正する法律の施行に伴う集団給食施設の取扱いについて」	薬生食監発0805第3号通知
25	平成20年3月7日雇児総発第0307001号、社援基発0307001号、障企発第0307001号、老計発第0307001号「社会福祉施設等における食品の安全確保等について」	雇児総発第0307001号通知
26	平成8年7月25日社援施第117号「社会福祉施設における保存食の保存期間等について」	平成8年社援施第117号通知
27	平成10年2月18日児発第86号「保育所における調理業務の委託について」	児発第86号通知
28	平成22年6月1日雇児発0601第4号「保育所における食事の提供について」	雇児発0601第4号通知
29	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
30	昭和33年6月10日政令第174号「学校保健安全法施行令」	学校保健安全法施行令
31	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
32	昭和58年4月21日児発第284号「保育所における嘱託歯科医の設置について」	児発第284号通知
33	平成31年3月29日東京都条例第50号「東京都子供への虐待の防止等に関する条例」	東京都子供への虐待の防止等に関する条例
34	平成31年2月28日府子本第189号、30文科初第1616号、子発0228第2号、障発0228第2号「児童虐待防止対策に係る学校等及びその設置者と市町村・児童相談所との連携の強化について」	子発0228第2号通知
35	平成31年2月28日府子本第190号、30文科初第1618号、子発0228第3号、障発0228第3号「学校、保育所、認定こども園及び認可外保育施設等から市町村又は児童相談所への定期的な情報提供について」	子発0228第3号通知
36	平成17年2月22日健発第0222002号、薬食発第0222001号、雇児発第0222001号、社援発第0222002号、老発第0222001号「社会福祉施設等における感染症等発生時に係る報告について」	雇児発第0222001号通知
37	平成16年1月20日雇児発第0120001号、障発第0120005号「児童福祉施設等における衛生管理等について」	雇児発第0120001号通知
38	平成28年3月23日27福保子保第3650号「保育施設における睡眠中の事故防止及び救急対応策の徹底について(通知)」	27福保子保第3650号通知
39	平成30年10月12日30福保子保第3635号「保育施設における睡眠中の事故防止及び救急対応策の徹底について(通知)」	30福保子保第3635号通知

40	令和6年2月8日5福祉子保第3004号「保育施設における睡眠時の安全管理の徹底について（通知）」	5福祉子保第3004号通知
41	昭和46年7月31日児発第418号「児童福祉施設における事故防止について」	児発第418号通知
42	令和4年6月13日府子本679号、4初幼教第9号、子少発0613第1号、子保発0613第1号「教育・保育施設においてプール活動・水遊びを行う場合の事故防止について(通知)」	府子本第679号通知
43	平成26年9月5日雇児発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り扱いについて(通知)」	雇児発0905第2号通知
44	昭和57年7月2日57福児母第353号「保育所における事故防止について」	都第353号通知
45	令和5年12月14日こ成安第142号、5教参学第30号「教育・保育施設等における事故の報告等について」	こ成安第142号通知
46	令和5年12月25日5福祉子保第2346号「教育・保育施設等における事故発生時等の対応について」	5福祉子保第2346号通知
47	平成13年6月15日雇児総発第402号「児童福祉施設等における児童の安全の確保について」	雇児総発第402号通知
48	令和5年12月14日こ成安第143号、5教参学第31号「教育・保育施設等における重大事故の再発防止のための事後的な検証について」	重大事故の再発防止のための事後的な検証通知
49	平成27年3月31日26こ保発第14187号「大田区特定地域型保育事業運営費支給要綱」	運営費要綱
50	令和6年4月1日子成保第225号「延長保育事業の実施について」	延長保育実施要綱
51	令和5年5月22日5こ保発第10914号「特定教育・保育施設等における事故発生時の事故報告書の提出について」	5こ保発第10914号通知
52	平成30年9月19日資料「水筒の取り扱いについて(家庭的保育事業等)」	水筒の取り扱いについて
53	令和元年9月19日31こ保発第12527号「小規模・事業所内保育所における保護者からの実費徴収について(通知)」	保護者からの実費徴収について

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
<p>1 保育の状況</p> <p>(1)保育所保育に関する基本原則</p>	<p>(役割)</p> <p>小規模保育事業所及び小規模型事業所内保育事業所(A型及びB型に限る。以下「保育所」という。)は、児童福祉法第39条の規定に基づき、保育を必要とする子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図ることを目的とする児童福祉施設であり、入所する子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に増進することに最もふさわしい生活の場でなければならない。</p> <p>保育所における保育は、養護及び教育を一体的に行うものであり、保育所保育指針に規定される保育の内容に係る基本原則を踏まえ、各保育所の実情に応じて、適切に行われなければならない。</p> <p>(目標)</p> <p>保育所は、子どもが生涯にわたる人間形成にとって極めて重要な時期に、その生活時間の大半を過ごす場である。このため、保育所の保育は、子どもが現在を最も良く生き、望ましい未来をつくり出す力の基礎を培うために、次の目標を目指して行われなければならない。</p> <p>乳児保育では、身体的発達に関する視点「健やかに伸び伸びと育つ」、社会的発達に関する視点「身近な人と気持ちを通じ合う」及び精神的発達に関する視点「身近なものに関わり感性が育つ」を目指す。</p> <p>1歳以上児では、心身の健康に関する領域「健康」、人との関わりに関する領域「人間関係」、身近な環境との関わりに関する領域「環境」、言葉の獲得に関する領域「言葉」及び感性と表現に関する領域「表現」を目指す。</p> <p>保育所は、入所する子どもの保護者に対し、その意向を受け止め、子どもと保護者の安定した関係に配慮し、保育所の特性や保育士等の専門性を生かして、その援助に当たらなければならない。</p> <p>(方法)</p> <p>保育の目標を達成するために、保育士等は、次の事項に留意して保育しなければならない。</p> <p>① 一人一人の子どもが状況や家庭及び地域社会での生活の実態を把握するとともに、子どもが安心感と信頼感を持って活動できるよう、子どもの主体としての思いや願いを受け止めること。</p> <p>② 子どもが生活リズムを大切にし、健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境や自己を十分に発揮できる環境を整えること。</p> <p>③ 子どもが発達について理解し、一人一人の発達過程に応じて保育すること。その際、子どもの個人差に十分配慮すること。</p> <p>④ 子ども相互の関係づくりや互いに尊重する心を大切にし、集団における活動を効果あるものにするよう援助すること。</p> <p>⑤ 子どもが自発的、意欲的に関わられるような環境を構成し、子どもの主体的な活動や子ども相互の関わりを大切にする。特に、乳幼児期にふさわしい体験が得られるように、生活や遊びを通して総合的に保育すること。</p> <p>⑥ 一人一人の保護者の状況やその意向を理解、受容し、それぞれの親子関係や家庭生活等に配慮しながら、様々な機会をとらえ、適切に援助すること。</p>	<p>1 保育の内容は適切か。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第26条、第31条、第33条、第49条</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章、第2章</p> <p>(3) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](3)</p>	<p>(1) 保育の内容が適切でない。</p> <p>(2) 保育の内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>(環境) 保育の環境には、保育士等や子どもなどの人的環境、施設や遊具などの物的環境、更には自然や社会の事象などがある。保育所は、こうした人、物、場などの環境が相互に関連し合い、子どもの生活が豊かなものとなるよう、計画的に環境を構成し、工夫して保育しなければならない。</p> <p>(社会的責任) 保育所は、地域社会との交流や連携を図り、保護者や地域社会に当該保育所が行う保育内容を適切に説明するよう努めなければならない。 保育所は、入所する子ども等の個人情報適切に取り扱うとともに、保護者の苦情などに対し、その解決を図るよう努めなければならない。</p>				
(2)人権の尊重 ア 人権を尊重した保育	<p>保育所は、子どもの最善の利益を考慮し、子どもの人権に十分配慮するとともに、子ども一人一人の人格を尊重して保育を行わなければならない。 一人一人の子どもが、自分の気持ちを安心して表すことができ、周囲から主体として受け止められ、主体として育ち、自分を肯定する気持ちが育まれるようにすること。</p> <p>保育所における保育士は、倫理観に裏付けられた専門的知識、技術及び判断をもって、子どもを保育すること。</p>	1 こども一人一人の人格を尊重した保育を行っているか。	(1) 設備・運営基準条例第5条 (2) 保育所保育指針第1章1(1)ア、エ(5)ア 2(2)イ(ア)②、③	(1) こども一人一人の人格を尊重した保育を行っていない。 (2) こども一人一人の人格を尊重した保育が不十分である。	C B
イ 虐待等の行為	<p>家庭的保育事業所等の職員は、利用乳幼児に対し、次に掲げる行為その他当該利用乳幼児の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。</p> <p>① 児童の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。 ② 児童にわいせつな行為をすること又は児童をしてわいせつな行為をさせること。 ③ 児童の心身の正常な発達を妨げるような著しい減食又は長時間の放置、同居人若しくは生活を共にする他の児童による①、②又は④の行為の放置その他の施設職員としての養育又は業務を著しく怠ること。 ④ 児童に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の児童に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。 (参考) 保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン(令和5年5月 こども家庭庁)</p>	2 児童の心身に有害な影響を与える行為をしていないか。	(1) 設備・運営基準条例第12条 (2) 児童福祉法第33条の10 (3) 児童虐待の防止等に関する法律第3条 (4) 保育所保育指針第1章 1(1)ア、エ (5)ア	(1) 心身に有害な影響を与える行為をしている。	C
(3)養護に関する基本的事項	<p>(理念) 保育における養護とは、子どもの生命の保持及び情緒の安定を図るために保育士等が行う援助や関わりであり、保育所における保育は、養護及び教育を一体的に行うことをその特性とするものである。保育所における保育全体を通じて、養護に関するねらい及び内容を踏まえた保育が展開されなければならない。</p>	1 養護の内容は適切か。	(1) 設備・運営基準条例第26条 (2) 保育所保育指針第1章2(1) (3) 児発第471号通知別紙1-2(2) 第1-1[保育所](3)	(1) 養護の内容が適切でない。 (2) 養護の内容が不十分である。	C B
(4)全体的な計画の作成	<p>保育所は、保育所保育指針第1章1の(2)に示した保育の目標を達成するため、各保育所の保育の方針や目標に基づき、子どもの発達過程を踏まえて、保育の内容が組織的・計画的に構成され、保育所の生活の全体を通して総合的に展開されるよう、全体的な計画を作成しなければならない。 全体的な計画は、子どもや家庭の状況、地域の実態、保育時間などを考慮し、子どもの育ちに関する長期的見通しをもって適切に作成されなければならない。 全体的な計画は保育所保育の全体像を包括的に示すものとし、これに基づく指導計画、保健計画、食育計画等を通じて、各保育所が創意工夫して保育できるよう、作成されなければならない。</p>	1 全体的な計画を作成しているか。 2 全体的な計画の内容は十分か。	(1) 保育所保育指針第1章3(1)ア、イ、ウ (2) 児発第471号通知別紙1-2(2) 第1-1[保育所](3)	(1) 全体的な計画を作成していない。 (2) 全体的な計画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
(5)指導計画の作成 ア 指導計画の構成	保育所は、全体的な計画に基づき、具体的な保育が適切に展開されるよう、子どもの生活や発達を見通した長期的な指導計画と、それに関連しながら、より具体的な子どもの日々の生活に即した短期的な指導計画を作成しなければならない。	1 長期的な指導計画を作成しているか。 2 短期的な指導計画を作成しているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(2)ア (2) 保育所保育指針第1章3(2)ア	(1) 長期的な指導計画を作成していない。 (2) 短期的な指導計画を作成していない。	C C
イ 作成上の留意事項	子ども一人一人の発達過程や状況を十分に踏まえるとともに、次の事項に留意しなければならない。 (1) 3歳未満児については、一人一人の子どもの生育歴、心身の発達、活動の実態等に即して、個別的な計画を作成すること。 (2) 3歳以上児については、個の成長と、子ども相互の関係や協同的な活動がされるよう配慮すること。 (3) 異年齢で構成される組やグループでの保育においては、一人一人の子どもの生活や経験、発達過程などを把握し、適切な援助や環境構成ができるよう配慮すること。	1 3歳未満児について、個別的な指導計画を作成しているか。 2 個別的な指導計画の内容は十分であるか。	(1) 保育所保育指針第1章3(2)イ(ア)、(イ)、(ウ)	(1) 3歳未満児について、個別的な指導計画を作成していない。 (2) 個別的な指導計画の内容が不十分である。	B B
ウ ねらい及び内容、環境構成	指導計画においては、保育所の生活における子どもの発達過程を見通し、生活の連続性、季節の変化などを考慮し、子どもの実態に即した具体的なねらい及び内容を設定すること。また、具体的なねらいが達成されるよう、子どもの生活する姿や発想を大切に適切な環境を構成し、子どもが主体的に活動できるようにすること。	1 具体的なねらい及び内容が設定されているか。 2 具体的なねらいが達成されるよう、適切な環境を設定しているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(2)ウ	(1) 具体的なねらい及び内容が設定されていない。 (2) 具体的なねらいが達成されるよう適切な環境を設定していない。	B B
エ 生活リズムの調和	一日の生活リズムや在園時間が異なる子どもが共に過ごすことを踏まえ、活動と休息、緊張感と解放感等の調和を図るよう配慮すること。	1 生活リズムの調和を図るよう配慮しているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(2)エ	(1) 生活リズムの調和を図るよう配慮していない。	B
オ 午睡の環境確保と配慮	午睡は生活のリズムを構成する重要な要素であり、安心して眠ることのできる安全な睡眠環境を確保するとともに、在園時間が異なることや、睡眠時間は子どもの発達の状況や個人によって差があることから、一律とならないよう配慮すること。	1 午睡時の適切な休息をとっているか。 2 安全な睡眠環境を確保しているか。 3 一律とならないよう配慮しているか。	(1) 設備・運営基準条例第26条、第31条、第33条、第49条 (2) 保育所保育指針第1章2(2)ア(イ)④第1章2(2)イ(イ)④第1章3(2)オ	(1) 午睡等の適切な休息をとっていない。 (2) 安全な睡眠環境を確保していない。 (3) 一律とならないよう配慮していない。	C B B
カ 長時間にわたる保育	長時間にわたる保育については、子どもの発達過程、生活のリズム及び心身の状態に十分配慮して、保育の内容や方法、職員の協力体制、家庭との連携などを指導計画に位置づけること。	1 長時間にわたる保育について、保育の内容等を指導計画に位置づけ、適切に対応しているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(2)カ	(1) 長時間にわたる保育について、指導計画への位置づけ、対応が不十分である。	B
キ 障がいのある子どもの保育	障がいのある子どもの保育については、一人一人の子どもの発達過程や障害の状態を把握し、適切な環境の下で、障がいのある子どもが他の子どもとの生活を通して共に成長できるよう、指導計画の中に位置付けること。また、子どもの状況に応じた保育を実施する観点から、家庭や関係機関と連携した支援のための計画を個別に作成するなど適切な対応を図ること。	1 障がいのある子どもの保育について、発達過程や障がいの状態を把握し、指導計画の中に位置付け適切に対応しているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(2)キ第3章2(2)ウ第4章2(2)イ	(1) 障がいのある子どもの保育について、指導計画への位置づけ、対応が、不十分である。 (2) 障がいのある子どもの保育について、家庭や専門機関との連携が不十分である。	B B

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(6)指導計画の展開	1 指導計画に基づく保育の実施に当たっては、次の事項に留意しなければならない。 ① 施設長、保育士など全職員による適切な役割分担と協力体制を整えこと。 ② 子どもが行う具体的な活動は、生活の中で様々に変化することに留意して、子どもが望ましい方向に向かって自ら活動を展開できるよう必要な援助を行うと。 ③ 子どもの主体的な活動を促すためには、保育士等が多様な関わりを持つことが重要であることを踏まえ、子どもの情緒の安定や発達に必要な豊かな体験が得られるよう援助すること。	1 指導計画に基づく保育が十分であるか。	(1) 保育所保育指針第1章3(3)ア、イ、ウ	(1) 指導計画に基づく保育が不十分である。 (2) 職員による役割分担と協力体制が不十分である。	B B
	2 保育士等は、子どもの実態や子どもを取り巻く状況の変化などに即して保育の過程を記録するとともに、これらを踏まえ、指導計画に基づく保育の内容の見直しを行い、改善を図ること。	2 指導計画に基づく保育の内容の見直しを行い、改善を図っているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(3)エ、(5)イ	(1) 指導計画に基づく保育の内容の見直し、改善が不十分である。	B
	3 保育日誌は、保育の過程(全体的な計画・指導計画に基づく保育集団の状況)の記録である。保育の実践を正確に把握し、保育士の反省の資料として、次の保育の手がかりとなる重要な記録簿である。なお、合同保育を行っている場合には合同保育日誌の作成が必要である。	3 保育日誌を作成しているか。 4 保育日誌の記録は十分か。 ・0・1歳児は個人別記録も作成しているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(3)エ (2) 設備・運営基準条例第19条	(1) 保育日誌を作成していない。 (2) 保育日誌の記録が不十分である。	C B
(7)保育内容等の評価	1 保育士等は、保育の計画や保育の記録を通して、自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、その専門性の向上や保育実践の改善に努めなければならない。 ① 保育士等による自己評価に当たっては、子どもの活動内容やその結果だけでなく、子どもの心の育ちや意欲、取り組む過程などに十分配慮するよう留意すること。 ② 保育士等は、自己評価における自らの保育実践の振り返りや職員相互の話し合い等を通じて、専門性の向上及び保育の質の向上のための課題を明確にするとともに、保育所全体の保育の内容に関する認識を深めること。	1 保育士等の自己評価を行い、専門性の向上や保育実践の改善を行っているか。	(1) 保育所保育指針第1章3(4)ア、(5)	(1) 保育士等の自己評価を行わず、専門性の向上や保育実践の改善を行っていない。	B
	2 家庭的保育事業者等は、自らその行う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。保育所の自己評価は、保育の計画の展開や保育士等の自己評価を踏まえて行い、結果を公表するよう努めなければならない。 保育所の自己評価を行うに当たっては、地域の実情や保育所の実態に即して、適切に評価の観点や項目等を設定し、全職員による共通理解を持って取り組むよう留意すること、	2 保育所の自己評価を行っているか。	(1) 設備・運営基準条例第5条第3項 (2) 保育所保育指針第1章3(4)イ、(5)第5章1(2)	(1) 保育所の自己評価を行っていない。	C
	3 保育所は、評価の結果を踏まえ、当該保育所の保育内容等の改善を図ること。保育の計画に基づく保育、保育に内容の評価及びこれに基づく改善という一連の取組により、保育の質の向上が図れるよう、全職員が共通理解をもって取り組むことに留意すること。 参考 「保育所における自己評価ガイドライン」(令和2年3月厚生労働省)	3 評価の結果を踏まえ、保育の内容等の改善を図っているか。		(2) 評価結果を踏まえ、保育の内容等の改善を行っていない。	B

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(8)保育の体制 ア 保育時間、開所時間及び開所日数	<p>家庭的保育事業における保育時間は、1日につき8時間を原則とし、乳幼児の保護者の労働時間その他家庭の状況等を考慮して、家庭的保育事業を行う者が定めるものとする。</p> <p>家庭的保育事業等における開所時間は、1日につき11時間以上とし、保育時間は入所児童の保護者又は現に児童を監護する者の労働時間その他家庭の状況等を考慮して、事業者が定めるものとする。</p> <p>保育所は、保育を必要とする子どもを日々保護者の下から通わせて保育を行うことを目的とする施設であり、理由なく休所することは許されない。保育を必要とする子どもがいるにもかかわらず、保育時間を短縮し、個別的な配慮をすることなく一斉に降園させることも認められない。また、家庭保育を依頼することも適切ではない。休所又は一部休所(保育所としては開所しているが、一部の児童を休ませている場合をいう。)の理由とは、</p> <p>(1) 感染症の疾患 (2) 非常災害の発生 (3) 「警戒宣言」の発令などである</p>	1 保育時間、開所・閉所時間、開所日数が適切に設けられているか。	(1) 児童福祉法第39条 (2) 設備・運営基準条例第25条、第31条、第33条、第49条 (3) 事務取扱要綱第5条第2項 (4) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](1)	(1) 施設の都合で保育時間を短縮している。 (2) 保育時間を定めるに当たって保護者の労働時間等を考慮していない。 (3) 11時間の開所時間を確保していない。 (4) 全部又は一部休所している。 (5) 家庭保育を依頼している。	C C C C B
イ 保育士の配置 (ア)A型	<p>必要な保育士の数は、利用定員及び入所児童数それぞれについて、条例第30条第2項に規定する児童の年齢別に、同条に規定する保育士の員数の基準となる児童数で除し、小数点1位(小数点2位以下切捨て)まで求め、各々を合計し、小数点以下を四捨五入した数に1を加えた数を比較し、いずれか多い方とする。</p> <p>なお、実際の保育に当たり配置する保育士の数は、現に保育を受けている乳幼児に対して同様の方法(人数見合による算定のみ)により算出するが、算出した結果、必要保育士数が1人の場合であっても、常時2人を下回ってはならない。この場合における配置は次のいずれかの要件を満たさなければならない。</p> <p>ア 常勤保育士2人 イ 常勤保育士1人、非常勤保育士1人</p>	1 保育士を適正に配置しているか。	(1) 設備・運営基準条例第30条、第48条 (2) 事務取扱要綱第10条第1項 (3) 事務取扱要綱第13条第1項 (4) 運営費要綱第4条別記第1	(1) 保育士を常時2人以上配置していない。 (2) その他不適正な事項がある。	C C
(イ)B型	<p>必要な保育従事者の数は、利用定員及び入所児童数それぞれについて、条例第32条第2項に規定する児童の年齢別に、同条に規定する保育従事者の員数の基準となる児童数で除し、小数点1位(小数点2位以下切捨て)まで求め、各々を合計し、小数点以下を四捨五入した数に1を加えた数を比較し、いずれか多い方とし、そのうち6割以上(小数点1位以下切上げ)は保育士とすること。</p> <p>なお、実際の保育に当たり配置する保育従事者の数は、現に保育を受けている乳幼児に対して同様の方法(人数見合による算定のみ)により算出するが、算出した結果、必要保育従事者が1人の場合であっても、常時2人を下回ってはならない。この場合における配置は次のいずれかの要件を満たさなければならない。</p> <p>ア 常勤保育士2人 イ 常勤保育士1人、非常勤保育士1人 ウ 常勤保育士1人、 ウ 常勤保育従事者(無資格で区長等が行う研修修了者)1人 エ 常勤保育士1人、 エ 非常勤保育従事者(無資格で区長等が行う研修修了者)1人 オ 常勤保育従事者(無資格で区長等が行う研修修了者)1人、 オ 非常勤保育士1人</p> <p>なお、現に登園している児童数に対する必要保育士の数が1名であり、かつ、常勤の保育士に加え、保育に従事する職員として区長が行う研修(区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。)を修了した者を配置している場合を除く。</p>	1 保育従事者を適正に配置しているか。	(1) 設備・運営基準条例第32条、第48条 (2) 事務取扱要綱第10条第2項 (3) 事務取扱要綱第13条第2項 (4) 運営費要綱第4条別記第1	(1) 保育従事者を常時2人以上配置していない。 (2) その他不適正な事項がある。	C C

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(9)整備すべき帳簿	<p>1 児童出欠簿は、入退所の状況又は各種報告の基礎になるものであり、全ての児童について毎日正確に記録し、また、常に保管場所を明らかにしておく必要がある。</p> <p>2 児童票には、個々の児童の状態を把握するものとして児童の保育経過記録と、児童の保育上必要な最低限の家庭の状況等の参考記録が必要である。</p>	<p>1 児童出欠簿を作成しているか。</p> <p>2 児童票を作成しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第19条</p> <p>(2) 設備・運営基準条例第19条 エ</p>	<p>(1) 児童出欠簿を作成していない。 (2) 児童出欠簿の記録が不十分である。</p> <p>(1) 児童票を作成していない。 (2) 児童票の記録が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(10)保護者との連携	<p>家庭的保育事業者は、常に保育する乳幼児の保護者と密接な連絡をとり、保育の内容等につき、その保護者の理解及び協力を得るよう努めなければならない。</p> <p>日常の保育に関連した様々な機会を活用し子どもの日々の様子の伝達や収集、保育所保育の意図の説明などを通じて、保護者との相互理解を図るよう努めること。なお、3歳未満児については連絡帳を備えること。</p>	1 保護者との連携は十分か。	<p>(1) 設備・運営基準条例第27条、第31条、第33条、第49条</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章2(2)ア(イ)第2章1(3)、4(3)第3章1(1)、(3)第4章2(1)ア</p> <p>(3) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](3)</p>	<p>(1) 保護者との連絡体制ができていない。</p> <p>(2) 保護者との連絡が不十分である。</p> <p>(3) 緊急時の連絡先の把握が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>
(11)子どもの心身の状況の把握	特定地域型保育事業者は、特定地域型保育の提供に当たっては、満3歳未満保育認定子どもの心身の状況、その置かれている環境、他の特定教育・保育施設等の利用状況等の把握に努めなければならない。	1 状況の把握に努めているか。	(1) 運営基準条例第41条	(1) 状況の把握が不十分である。	B
(12)小学校等との連携	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、教育・保育給付認定子どもについて、小学校における教育又は他の特定教育・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教育・保育給付認定子どもに係る情報の提供その他小学校、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との密接な連携に努めなければならない。	1 連携に努めているか。	<p>(1) 運営基準条例第50条（第11条準用）</p> <p>(2) 保育所保育指針第2章4(2)ア</p>	(1) 連携に努めていない。	B
(13)特定地域型保育の提供の記録	特定地域型保育事業者は、特定地域型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。	1 必要な事項を記録しているか。	(1) 運営基準条例第50条（第12条準用）	<p>(1) 必要な事項を記録していない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
<p>2 食事の提供の状況</p> <p>(1)食育計画</p>	<p>(保育所の特性を生かした食育) 子どもたちが豊かな人間性をはぐくみ、生きる力を身に付けていくためには、何よりも「食」が重要である。今、改めて、食育を、生きる上での基本であって、知育、徳育及び体育の基礎となるべきものと位置付けるとともに、様々な経験を通じて「食」に関する知識と「食」を選択する力を習得し、健全な食生活を実践することができる人間を育てる食育を推進することが求められている。 保育所における食育は、健康な生活の基本としての「食を営む力」の育成に向け、その基礎を培うことを目標としており、子どもが生活と遊びの中で、意欲をもって食に関わる体験を積み重ね、食べることを楽しみ、食事を楽しみ合う子どもにも成長していくことを期待するものである。</p> <p>(食育の環境の整備等) 日々提供される食事について、食事内容や食事環境に十分配慮すること。また、子どもや保護者等に対する献立の提示等食に関する情報の提供や、食事づくり等食に関する体験の機会の提供を行うとともに、将来を見据えた食を通じた自立支援につながる「食育」の実践に努めること。 子どもが自らの感覚や体験を通して、自然の恵みとしての食材や食の循環・環境への意識、調理する人への感謝の気持ちが育つように、子どもと調理員等との関わりや、調理室など食に関わる保育環境に配慮すること。 ゆとりある時間と、採光や安全性の高い食事の空間を確保し、温かい雰囲気になるよう配慮すること。テーブル、椅子、食器や食具の材質や形などは子どもの発達に応じて選択し、食べる場に温かみを感じることができるよう配慮すること。 保護者や地域の多様な関係者との連携及び協働の下で、食に関する取り組みが進められること。また、区市町村の支援の下に、地域の関係機関等との日常的な連携を図り、必要な協力が得られるよう努めること。</p> <p>参考 「保育所における食事の提供ガイドライン」、 「楽しく食べる子どもに～保育所における食育に関する指針～」 (厚生労働省)</p> <p>乳幼児期にふさわしい食生活が展開され、適切な援助が行われるよう、食事の提供を含む食育計画を全体的な計画に基づいて作成し、その評価及び改善に努めること。栄養士が配置されている場合は、専門性を生かした対応を図ること。 作成に当たっては、柔軟で発展的なものとなるように留意し、同時に、各年齢を通して一貫性のあるものとする必要がある。 食育の計画を踏まえて実践が適切に進められているかどうかを把握し、次の食育の資料とするため、その経過や結果を記録し、自己の食育実践を評価し、改善するように努めることが必要である。</p>	<p>1 食事の提供を含む食育計画を全体的な計画に基づいて作成しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第15条 (2) 保育所保育指針第3章2 (3) 子発0331第1号通知 (4) 食育基本法 (5) 雇児保発第0329001号通知</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第15条 (2) 保育所保育指針第3章2(1)ウ (3) 雇児保発第0329001号通知 (4) 子保発0401第2号通知</p>	<p>(1) 食事の提供を含む食育計画を全体的な計画に基づいて作成していない。</p>	<p>B</p>
<p>(2)食事計画と献立業務 ア 食事計画</p>	<p>1 食事の提供に当たっては、子どもの発育・発達状況、栄養状態、生活状況等について把握し、提供する食事の量と質についての計画(以下「食事計画」という。)を立てること。食事計画について、「食事による栄養摂取量の基準」を活用する場合には、園や子どもの特性に応じた適切な活用を図ること。</p>	<p>1 食事による栄養摂取量の基準を活用した食事計画を策定しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条 (2) 子発0331第1号通知 (3) 子母発0331第1号通知 (4) 食事による栄養摂取量の基準</p>	<p>(1) 食事による栄養摂取量の基準を活用した食事計画を策定していない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
イ 献立の作成	<p>2 子どもの性、年齢、発育・発達状況、栄養状態、生活状況等を把握・評価し、提供することが適当なエネルギー及び栄養素の量(以下「給与栄養量」という。)の目標を設定するよう努めること。昼食など1日のうち特定の食事を提供する場合は、対象となる園児の生活状況や栄養摂取状況を把握、評価した上で、1日全体の食事に占める特定の食事から摂取されることが適当とされる給与栄養量の割合を勘案し、その目標を設定するよう努めること。</p> <p>3 献立作成、調理、盛りつけ・配膳、喫食等各場面を通して関係する職員が多岐にわたることから、定期的に施設長を含む関係職員による情報の共有を図るとともに、常に施設全体で、食事計画・評価を通して食事の提供に係る業務の改善に努めること。</p> <p>園において、児童に食事を提供するに当たっては、食品の種類及び調理方法について栄養並びに児童の身体的状況及び嗜好を考慮するとともに、可能な限り変化に富み、児童の健全な発育に必要な栄養量を含有する献立によらなければならない。</p> <p>献立作成に当たっては、児童の食に関する嗜好や体験が広がりがつ深まるよう、季節感や地域性等を考慮し、品質が良く、多様な食品や料理の組み合わせにも配慮すべきであり、簡易な食事の提供は認められない。簡易な食事の提供とは、米飯の外注・既製品の多用・副食の一部外注のほか、パンと牛乳・カップラーメンなどの調理の手間を省いている食事をいう。</p> <p>献立作成に当たっては、子どもの咀嚼や嚥下機能、食具使用の発達状況等を観察し、その発達を促すことができるよう、食品の種類や調理方法に配慮すること。</p> <p>日々提供される食事については、食事内容や食事環境に十分配慮すること。また、子どもや保護者等に対する献立の提示等食に関する情報の提供や、食事づくり等食に関する体験の機会の提供を行うとともに、将来を見据えた食を通じた自立支援につながる食育の実践に努めること。</p> <p>例示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3歳未満児、3歳以上児の区分がある。 ・2週間周期以上の献立となっている。 ・誕生会、行事食等が盛り込まれている。 ・四季に応じた食品が使用されている。 	<p>2 給与栄養量の目標を設定しているか。</p> <p>3 定期的に施設長を含む関係職員が参加の上、給食(献立)会議等による情報の共有を図っているか。</p> <p>1 献立表を適切に作成しているか。(延長保育補食も含む)</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条</p> <p>(2) 子発0331第1号通知</p> <p>(3) 子母発0331第1号通知</p> <p>(1) 子母発0331第1号通知3(2)</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条</p> <p>(2) 子発0331第1号通知</p> <p>(3) 子母発0331第1号通知</p> <p>(4) 延長保育実施要綱「別紙」5(1)</p>	<p>(1) 給与栄養量の目標を設定していない。</p> <p>(1) 定期的に施設長を含む関係職員参加の上、給食(献立)会議による情報の共有を図っていない。</p> <p>(1) 献立表を作成していない。</p> <p>(2) 予定献立の記載が不十分である。</p> <p>(3) 責任者の関与がない。</p> <p>(4) 簡易な食事の提供の回数が著しく多い、又は継続している。</p> <p>(5) 献立が季節感などを考慮した変化に富む内容になっていない。</p> <p>(6) 既製品(インスタント食品・市販の調理済み製品等)の使用が随所に見られる。</p> <p>(7) おやつが甘味品・菓子類に偏っている。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
	ウ 給食食材の用意、保管	<p>献立表で計画されたメニューを可能な限り正確に実施するには、日々食数を把握し、必要量を購入することになる。そして、食品購入(の手続き)受払簿は、適切に管理、把握しなければならない。給食規模の大小にかかわらず、発注・払出は伝票等により把握すること。</p> <p>原料食品の購入に当たっては、品質、鮮度、汚染状態等に留意する等検収を確実に実施し、事故発生の防止に努めること。</p>	<p>1 給食材料を適切に用意、管理しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条</p> <p>(2) 設備・運営基準条例第19条</p> <p>(3) 児発第471号通知別紙1-2(2)第2[共通事項](3)</p> <p>(4) 雇児総発第36号通知</p> <p>(5) 社援施第65号通知</p> <p>(6) 社援施第97号通知</p>	<p>(1) 正当な理由なく献立に従って食品を購入していない。</p> <p>(2) 数量に大幅な違いがみられる。</p> <p>(3) 発注書・納品書がない、又は不十分である。</p> <p>(4) 発注に当たって責任者の関与がない。</p> <p>(5) 食品材料の検収を全く行っていない。</p> <p>(6) 在庫食品の受払を把握していない、又は不十分である。</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(3)食事の提供 ア 献立に基づく提供	調理は、あらかじめ作成された献立に従って行わなければならない。	1 あらかじめ作成された献立に従って食事を提供しているか。 2 食事の提供に関する記録(給食日誌、実施献立等)を作成しているか。	(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条 (2) 児発第471号通知別紙1-2(2)第2[共通事項](4)	(1) 正当な理由なく、献立に従って食事を提供していない。 (2) 食事の提供に関する記録を作成していない。 (3) 実施献立の記載内容が不十分である。	C C B
イ 児童の状況に応じた配慮	<p>1 一人一人の子どもの生活のリズム、発達過程、保育時間などに応じて、活動内容のバランスや調和を図りながら、適切な食事がとれるようにすること。体調不良、食物アレルギー、障がいのある子どもなど、一人一人の子どもの心身の状態等に応じ、嘱託医、かかりつけ医等の指示や協力の下に適切に対応すること。栄養士が配置されている場合は、専門性を生かした対応を図ること。</p> <p>2 「食事による栄養摂取量の基準」は、乳児、1～2歳児、3～5歳児の各段階で給与栄養目標量を定めているが、3歳未満児は食品の種類・調理方法に児童の身体的状況及び発達段階での咀嚼力向上について考慮する必要がある。</p> <p>(乳児) 乳児の食事は、個人差に応じて授乳を行い、離乳を進めていく中で、様々な食品に少しずつ慣れ、食べることを楽しめるよう配慮すること。 健康な心と体を育てるためには望ましい食習慣の形成が重要であることを踏まえ、離乳食が完了期へと徐々に移行する中で、様々な食品に慣れるようにするとともに、和やかな雰囲気の中で食べる喜びや楽しさを味わい、進んで食べようとする気持ちが育つようにすること。 乳児保育に関わる職員間の連携や嘱託医との連携を図る保育所保育指針第3章に示す事項を踏まえ、適切に対応すること。栄養士及び看護師等が配置されている場合は、その専門性を生かした対応を図ること。</p> <p>(1歳以上3歳未満児) 1歳以上3歳未満児の食事は、一人一人の状態に応じ、落ち着いた雰囲気の中で行うようにし、子どもが自分でしようとする気持ちを尊重すること。また、基本的な生活習慣の形成に当たっては、家庭での生活経験に配慮し、家庭との適切な連携の下で行うようにすること。 健康な心と体を育てるためには望ましい食習慣の形成が重要であることを踏まえ、ゆったりとした雰囲気の中で食べる喜びや楽しさを味わい、進んで食べようとする気持ちが育つようにすること。</p> <p>参考 「授乳・離乳の支援ガイド」(厚生労働省)</p>	1 児童の状況に応じた配慮をしているか。 2 乳児及び1歳以上3歳未満児に対する配慮をしているか。	(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条 (2) 保育所保育指針第1章2(2)イ(イ)④第3章2(2)ウ (1) 児発第471号通知別紙1-2(2)第2[共通事項](5) (2) 保育所保育指針第2章1(2)ア(イ)①③第2章1(2)ア(ウ)②第2章1(3)ウ第2章2(2)ア(イ)②④第2章2(2)ア(ウ)②④ (3) 子発0331第1号通知 (4) 食事による栄養摂取量の基準	(1) 児童の状況に応じた配慮を行っていない。 (2) 児童の状況に応じた配慮が不十分である。 (1) 乳児及び1歳以上3歳未満児に対する配慮を行っていない。 (2) 乳児及び1歳以上3歳未満児に対する配慮が不十分である。	C B C B

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
ウ 食事の中止等	<p>3 子どもの健康と安全の向上に資する観点から、子どもの食物アレルギー等に配慮した食事の提供を行うとともに、食物アレルギー対策に取り組み、食物アレルギーを有する子どもの生活がより一層、安心・安全なものとなるよう誤配および誤食等の発生予防に努めること。</p> <p>子ども自身が自分の食物アレルギーの状況を自覚し、食物アレルギーを有していることを自身の言葉で伝えることが困難であることなども踏まえ、生活管理指導表等を活用するなどして、状況を把握するとともに、平素より危機管理体制を構築しておくこと。</p> <p>※具体的な対応については、3 健康・安全の状況(5)参照</p> <p>参考 「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」(厚生労働省) 「食物アレルギー緊急時対応マニュアル」 「保育園・幼稚園・学校における食物アレルギー日常生活・緊急時対応ガイドブック」(東京都福祉保健局)</p> <p>食事は主食、副食及び間食を毎日提供する必要がある。理由なく、園外保育や愛情弁当と称して、保護者全員の同意が得られないまま食事を提供しないことは、一種の保護者負担を強要することである。</p> <p>なお、食事の中止等の理由とは、 (1) 感染症の発生に伴う保健所の指示 (2) 調理室の改築・修繕等 (3) 非常災害等で給食することが不可能などである</p>	<p>3 食物アレルギーへの対応を適切に行っているか。</p>	<p>(1) 保育所保育指針 第2章1(2)ア(ウ)② 第2章2(2)ア(ウ)② 第3章1(3)ウ 第3章2(2)ウ</p> <p>(2) 子発0331第1号通知</p>	<p>(1) 食物アレルギーへの対応を適切に行っていない。</p> <p>(2) 食物アレルギーへの対応が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
	<p>1 施設の都合で食事を中止していないか。</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条 (2) 保育所保育指針 第1章2(2)イ(イ)④ 第2章3(2)ア(イ)⑤ (3) 子母発0331第1号通知 (4) 延長保育実施要綱「別紙」5(1)</p>	<p>(1) 食事の提供を中止している。</p> <p>(2) 間食を提供していない。</p> <p>(3) その他不適正な事項がある。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>		
(4)衛生管理	<p>食品衛生法等の改正により、営業以外の場合で学校、病院その他の施設において継続的に不特定又は多数の者に食品を供与する施設(以下「集団給食施設」という。)は、令和3年6月1日からHACCPに沿った衛生管理を実施すること及び食品衛生責任者を選任することとされている。</p> <p>※HACCPに沿った衛生管理について 「大量調理施設衛生管理マニュアル(平成9年3月24日付け衛食第85号別添最終改正平成29年6月16日付け生食発0616第1号)はHACCPの概念に基づき策定されていることから、既にこれに従って衛生管理を実施している場合は、新たな対応は生じない。</p> <p>これまで「大量調理施設衛生管理マニュアル」を活用していない中小規模等の集団給食施設においては、関係業界団体等が作成し、厚生労働省が内容を確認した手引書(「小規模な一般飲食店向けや旅館・ホテル向けの手引書」等(厚生労働省ホームページ「HACCPの考えを取り入れた衛生管理のための手引書」に掲載))を参考にして、HACCPに沿った衛生管理を実施することも可能とされている。 (参考)薬生食監発0805第3号通知</p>				
ア 検便	<p>食事の提供で最も留意しなければならないことは、衛生上の安全対策であり、調理や調乳を行う者については、施設における衛生管理及び食中毒予防を徹底しなければならない。特に、赤痢、サルモネラやO157等の感染症・食中毒の予防は極めて重要であり、調理従事者及び調乳担当者については、月1回以上の検便を実施すること。また、雇入れの際及び調理又は調乳業務への配置換えの際の検便を適切に実施し、検便結果を確認した上で調理又は調乳業務に従事させること。</p> <p>検便検査には、腸管出血性大腸菌の検査を含めることとし、10月から3月までの間には月1回以上または必要に応じてノロウイルスの検便検査に努めること。</p>	<p>1 調理従事者及び調乳担当者の月1回以上の検便を適切に実施及び確認の上従事させているか。(雇入れ時の際及び調理又は調乳業務への配置換えについても同様に行っているか。)</p> <p>2 検便の検査結果を適切に保管しているか。</p>	<p>(1) 食品衛生法第51条、第68条 (2) 食品衛生法施行規則第66条の2 別表第17 (3) 薬生食監発0805第3号通知 (4) 設備・運営基準条例第14条、第16条 (5) 雇児給発第36号通知 (6) 社援施第65号通知</p>	<p>(1) 調理従事者及び調乳担当者の検便を適切に行っていない。</p> <p>(2) その他不十分な事項がある。(検査項目不足等)</p> <p>(1) 検査結果を適切に保管していない。</p>	<p>C</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
イ 調理従事者の健康チェック及び調理室等の点検	<p>1 調理従事者及び調乳担当者は、食品衛生上必要な健康状態の把握に留意し、下痢、嘔吐、発熱などの症状があった時、手指等に化膿創があった時は調理作業に従事しないこと。下痢又は嘔吐等の症状がある調理従事者及び調乳担当者については、直ちに医療機関を受診し、感染性疾患の有無を確認すること。</p> <p>園長等の責任者は、施設の衛生管理に関する責任者(以下「衛生管理者」という。)に調理室等の衛生管理の点検作業を行わせるとともに、そのつど点検結果を報告させ、適切に点検が行われたことを確認して記録を保管すること。</p> <p>園長等の責任者は、衛生管理者に毎日作業開始前に、各調理従事者等及び各調乳担当者の健康状態を確認させ、その結果を記録させること。</p> <p>調理室、食器等及び飲用に供する水について、衛生的な管理に努め、衛生上必要な措置を講じること。</p>	<p>1 調理従事者及び調乳担当者の健康チェックを毎日行い記録しているか。</p>	<p>(7) 社援施第97号通知</p> <p>(8) 児発第470号通知</p> <p>(9) 雇児発第0120001号通知</p> <p>(10) 労働安全衛生規則第47条、第51条</p> <p>(1) 食品衛生法第51条、第68条</p> <p>(2) 食品衛生法施行規則第66条の2、第66条の3、別表第17、別表第18</p> <p>(3) 食品衛生法施行令第34条の2</p> <p>(4) 薬生食監発0805第3号通知</p> <p>(5) 雇児総発第36号通知</p> <p>(6) 社援施第65号通知</p>	<p>(1) 調理従事者及び調乳担当者の健康チェックを行っていない。(下痢、嘔吐、発熱、手指等の化膿創等)</p> <p>(2) 調理従事者及び調乳担当者の健康チェックが不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
		<p>2 調理室、食材等の衛生管理は適切か。</p>	<p>(1) 食品衛生法第51条、第68条</p> <p>(2) 食品衛生法施行規則第66条の2、第66条の3、別表第17、別表第18</p> <p>(3) 食品衛生法施行令第34条の2</p> <p>(4) 薬生食監発0805第3号通知</p> <p>(5) 設備・運営基準条例第5条、第14条</p> <p>(6) 雇児総発第36号通知</p> <p>(7) 社援施第65号通知</p> <p>(8) 児発第669号通知</p>	<p>(1) 調理室の衛生管理が不適切である。</p> <p>(2) 衛生管理の自主点検を行い、記録していない。</p> <p>(3) 食材及び食器等の洗浄及び保管が不適切である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p>
ウ 食中毒事故対策	<p>2 児童が水分補給のため、直接口をつけて使用する水筒の取扱いについては、以下のとおり。</p> <p>① 水筒は児童が水分補給をするための『食器』。洗浄・消毒を適切に行うこと。(水筒は、飲み物を飲むときに使用するコップ等に代わるもの)</p> <p>② 従って、水筒は、適切な洗浄をせずに長時間使用することを避けること。</p>	<p>1 水筒は、洗浄・消毒を適切に行っているか。</p> <p>2 水筒を適切な洗浄をせず長時間使用していないか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第14条</p> <p>(2) 雇児総発第36号通知</p> <p>(3) 水筒の取り扱いについて</p>	<p>(1) 水筒の取扱いが不適切である。</p> <p>(2) 適切な洗浄をせずに、長時間使用している。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
		<p>1 食中毒事故の発生予防を行っているか。</p>	<p>(1) 食品衛生法第51条、第68条</p> <p>(2) 食品衛生法施行規則第66条の2第66条の3別表第17、別表第18</p> <p>(3) 食品衛生法施行令第34条の2</p> <p>(4) 薬生食監発0805第3号通知</p> <p>(5) 設備・運営基準条例第14条</p>	<p>(1) 食中毒事故の発生予防を行っていない。</p> <p>(2) 食中毒事故の発生予防が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
	<p>1 食中毒事故の発生防止については、新鮮な食品の入手、適温管理をはじめ、特に調理、盛りつけ時の衛生(なま物はなるべく避け、加熱を十分行う、盛りつけは手で行わない等)には十分留意すること。また、調理後はなるべく速やかに喫食させるようにし、やむを得ない場合は冷蔵保存等に努めること。</p> <p>食中毒の発生を防止するための措置等について、必要に応じ保健所の助言、指導を求めるとともに、密接な連携を保つこと。</p> <p>施設内外の適切な環境の維持に努めるとともに、子ども及び全職員が、清潔を保つようにすること。また、職員は衛生知識の向上に努めること。</p>				

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>2 検食を食事提供前に行い(外部搬入も含む)、異味、異臭その他の異常が感じられる場合には、直ちに食事の提供を中止するなどの措置を講ずること。</p> <p>3 万一、食中毒事故が発生した場合、あるいはその疑いが生じた場合には医師の診察を受けるとともに、速やかに最寄りの保健所に連絡を取り指示を仰ぐなどの措置を取り、事故の拡大を最小限にとどめるように徹底すると。</p> <p>4 食中毒事故の原因究明のため、検査用保存食を保存すること。原材料及び調理済み食品を食品ごとに50g程度ずつ清潔容器(ビニール袋等)に密封して入れ、-20℃以下で2週間以上保存すること。原材料は、特に洗浄、殺菌等を行わず、購入した状態で保存すること。</p>	<p>2 検食を適切に行っているか。</p> <p>3 食中毒事故が発生した場合の事後対策がとられているか。</p> <p>4 検査用保存食を適切に保存しているか。</p>	<p>(6) 保育所保育指針第3章3(1)イ</p> <p>(7) 社援施第97号通知</p> <p>(8) 雇児発第0120001号通知</p> <p>(9) 児発第471号通知別紙1-2(2)第2[共通事項](6)</p> <p>(10) 社援施第65号通知</p> <p>(1) 雇児総発第0307001号通知</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章3(1)</p> <p>(2) 社援施第97号通知</p> <p>(3) 雇児発第0222001号通知</p> <p>(4) 児企第26号通知</p> <p>(1) 平成8年社援施第117号通知</p> <p>(2) 社援施第65号通知</p> <p>(3) 雇児総発第36号通知</p>	<p>(1) 検食を行っていない。</p> <p>(2) 検食の実施方法が不十分である。</p> <p>(3) 検食の記録を作成していない。</p> <p>(1) 食中毒事故が発生した場合の事後対策がとられていない。</p> <p>(2) 食中毒事故が発生した場合の事後対策が不十分である。</p> <p>(1) 検査用保存食を保存していない</p> <p>(2) 検査用保存食の保存方法・保存期間等が一部不適切である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
<p>(5)営業の届出等 (集団給食施設)</p> <p>ア 営業の届出 (集団給食施設)</p> <p>イ 食品衛生責任者の選任</p>	<p>集団給食施設の設置者又は管理者は、施設の所在地、名称等について、施設の所在地を管轄する保健所等に届け出なければならない。(令和3年6月1日時点で現に稼働している集団給食施設については、令和3年11月30日までに届け出なければならない。)</p> <p>なお、調理業務を外部業者に委託する場合、施設の調理場を使用するか否にかかわらず、委託事業者は通常の営業と同様に飲食店営業の許可を受ける必要がある。</p> <p>集団給食施設の設置者又は管理者は、食品衛生責任者を定めること。食品衛生責任者には、医師、歯科医師、薬剤師、栄養士等のほか、都道府県知事等が行う講習会又は都道府県知事等が適正と認める講習会を受講した者を当てることが可能。</p>	<p>1 営業の届出をしているか。</p> <p>1 食品衛生責任者を選任しているか。</p>	<p>(1) 食品衛生法第57条、第68条</p> <p>(2) 食品衛生法施行規則第70条の2</p> <p>(3) 菓生食監発0805第3号通知</p> <p>(1) 食品衛生法施行規則第66条の2、別表第17</p>	<p>(1) 営業の届出をしていない。</p> <p>(1) 食品衛生責任者を選任していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(6)調理業務委託	<p>調理業務については、保育所が責任を持って行えるよう施設の職員により行われることが原則であり、望ましい。</p> <p>しかしながら、施設の管理者が業務上必要な注意を果し得るような体制及び契約内容により、施設職員による調理と同様な食事の質が確保される場合には、保育内容の確保につながるよう十分配慮しつつ、当該業務を第三者に委託することは差し支えない。</p> <p>調理業務を委託する場合は、保育所や保健所、区市町村等の栄養士により、献立等について栄養面での指導を受けられるような体制にあるなど栄養面での配慮をするほか、児発第86号通知を順守すること。</p> <p>また、契約内容、施設と受託業者との業務分担及び経費負担を明確にした契約書を取り交わすこと。契約書には、以下の事項を含めること。</p> <p>① 受託業者に対して、施設側から必要な資料の提出を求めることができること。</p> <p>② 受託業者が契約書で定めた事項を誠実に履行しないと保育所が認めるとき、その他受託業者が適正な給食を確保する上で支障となる行為を行ったときは、契約期間中であっても保育所側において契約を解除できること。</p> <p>③ 受託業者の労働争議その他の事情により、受託業務の遂行が困難となった場合の業務の代行保証に関すること。</p> <p>④ 受託業者の責任で法定伝染病又は食中毒等の事故が発生した場合及び契約に定める義務を履行しないため保育所に損害を与えた場合は、受託業者は保育所に対し損害賠償を行うこと。</p> <p>⑤ 保育所における給食の趣旨を十分認識し、適正な給食材料を使用するとともに所要の栄養量が確保される調理を行うものであること。</p> <p>⑥ 調理業務に従事する者の大半は、当該業務について相当の経験を有するものであること。</p> <p>⑦ 調理業務従事者に対して、定期的に、衛生面及び技術面の教育又は訓練を実施するものであること。</p> <p>⑧ 調理業務従事者に対して、定期的に、健康診断及び検便を実施するものであること。</p>	1 調理業務を委託している場合に、適切に行っているか。	(1) 児発第86号通知 (2) 児発第471号通知別紙1-2(2)第2[共通事項](7)	(1) 調理業務委託契約書を作成していない。 (2) 調理業務委託契約書に必要な事項が盛り込まれていない。 (3) 食事の質が確保されていない。 (4) 施設内の調理室を使用して調理していない。 (5) 栄養面での配慮がされていない。 (6) 施設が行う業務を行っていない。 (7) 施設が行う業務が不十分である。 (8) その他児発第86号通知に違反している事項がある。	C C C C C C B C
(7)食事の外部搬入	<p>1 家庭的保育事業者等は、利用乳幼児に食事を提供するときは、家庭的保育事業所等内で調理する方法により行わなければならない。</p> <p>当該家庭的保育事業者等の利用乳幼児に対する食事の提供について、搬入施設において調理し、家庭的保育事業所等に搬入する方法により行うことができる。この場合において、当該家庭的保育事業者等は、当該食事の提供について当該食事の提供について当該方法によることとしてもなお当該家庭的保育事業所等において行うことが必要な調理のための加熱、保存等の調理機能を有する設備を備えなければならない。</p> <p>条例で定める要件は、次の号に掲げるとおりである。</p> <p>(1) 利用乳幼児に対する食事の提供の責任が当該家庭的保育事業者等にあり、その管理者が、衛生面、栄養面等業務上必要な注意を果し得るような体制及び調理業務の受託者との契約内容が確保されていること。</p> <p>(2) 当該家庭的保育事業者等又はその他の施設、保健所、区等の栄養士により、献立等について栄養の観点から指導を受けられる体制にある等、栄養士による必要な配慮が行われること。</p> <p>(3) 調理業務の受託者を、当該家庭的保育事業者等による給食の趣旨を十分に認識し、衛生面、栄養面等、調理業務を適切に遂行できる能力を有する者とする。</p>	1 食事を外部搬入により提供している場合に、適切に行っているか。	(1) 設備・運営基準条例第15条、第16条 (2) 雇児発0601第4号通知	(1) 食事を外部搬入により提供している場合に、適切に行っていない。	C

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>(4) 利用乳幼児の年齢及び発達の段階並びに健康状態に応じた食事の提供、アレルギー、アトピー等への配慮、必要な栄養素量の給与等、利用乳幼児の食事の内容、回数及び時期に適切に応じることができること。</p> <p>(5) 食を通じた利用乳幼児の健全育成を図る観点から、利用乳幼児の発育及び発達の過程に応じて食に関し配慮すべき事項を定めた食育に関する計画に基づき食事を提供するよう努めること。</p> <p>2 搬入施設は、次の各号に掲げるいずれかの施設とする。</p> <p>(1) 連携施設</p> <p>(2) 当該家庭的保育事業者等と同一の法人又は関連法人が運営する小規模保育事業(法第6条の3第10項に規定する小規模保育事業をいう。以下同じ。)若しくは事業所内保育事業を行う事業所、社会福祉施設、医療機関等</p> <p>(3) 学校給食法(昭和29年法律第160号)第3条第2項に規定する義務教育諸学校又は同法第6条に規定する共同調理場(家庭的保育事業者等が離島その他の地域であって、前2号に掲げる搬入施設の確保が著しく困難であると区が認めるものにおいて家庭的保育事業等を行う場合に限る。)</p>				

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
3 健康・安全の状況	子どもの健康及び安全の確保は、子どもの生命の保持と健やかな生活の基本であり、保育所においては、一人一人の子どもの健康の保持及び増進並びに安全の確保とともに、保育所全体における健康及び安全の確保に努めることが重要となる。また、子どもが、自らの体や健康に関心を持ち、心身の機能を高めていくことが大切である。		(1) 保育所保育指針第3章		
(1)保健計画	子どもの健康に関する保健計画を全体的な計画に基づいて作成し、全職員がそのねらいや内容を踏まえ一人一人の子どもの健康の保持及び増進に努めていくこと。	1 保健計画を作成しているか。	(1) 保育所保育指針第3章1(2)ア	(1) 保健計画を作成していない。	B
(2)児童健康診断	家庭的保育事業者等は、利用乳幼児に対し、利用開始時の健康診断、少なくとも1年に2回の定期健康診断及び臨時の健康診断を学校保健安全法(昭和33年法律第56号)に規定する健康診断に準じて行わなければならない。 子どもの心身の健康状態や疾病等の把握のために、嘱託医等により定期的に健康診断を行い、その結果を記録し、活用するとともに、保護者に連絡し、保護者が子どもの状態を理解し、日常生活に活用できるようにすること。	1 健康診断を適切に行っているか。 2 健康診断の記録を作成しているか。 3 保護者と健康診断結果について連絡をとっているか。	(1) 設備・運営基準条例第17条 (2) 学校保健安全法第11条、第13条、第17条 (3) 学校保健安全法施行令 (4) 学校保健安全法施行規則 (5) 保育所保育指針第3章1(2)イ (6) 児発第284号通知 (1) 設備・運営基準条例第17条第3項 (2) 保育所保育指針第3章1(2)イ (1) 設備・運営基準条例第27条、第31条、第33条、第49条 (2) 保育所保育指針第3章1(2)イ	(1) 入所時の健康診断を行っていない。 (2) 健康診断を年2回行っていない。 (3) 実施時期・方法等が不適切である。 (1) 児童の健康診断の実施状況とその結果を記録していない。 (2) 健康診断記録が不十分である。 (1) 保護者と連絡をとっていない。 (2) 保護者との連絡が不十分である。	C C B C B C B
(3)健康状態の把握	1 一人一人の子どもの平常の健康状態や発育及び発達状態を的確に把握し、異常を感じる場合は、速やかに適切に対応すること。 保護者からの情報とともに、登所時及び保育中を通じて子どもの状態を観察し、何らかの疾病が疑われる状態や傷害が認められた場合には、保護者に連絡するとともに、嘱託医と相談するなど適切な対応を図ること。看護師等が配置されている場合には、その専門性を生かした対応を図ること。	1 日々の健康状態を観察しているか。 2 必要に応じ、保護者に連絡をしているか。	(1) 保育所保育指針第1章2(2)ア(イ)①、第3章1(1)イ (2) 保育所保育指針第3章1(1)イ (1) 設備・運営基準条例第27条、第31条、第33条、第49条	(1) 日々の健康状態を観察していない。 (2) 日々の健康状態の観察が不十分である。 (1) 保護者と連絡を取っていない。 (2) 保護者との連絡が不十分である。	C B C B

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	1 子どもの心身の状態に応じて保育するために、子どもの健康状態並びに発育及び発達状態について、定期的、継続的に、また、必要に応じて随時把握すること。	3 身長、体重等の測定を定期的に行っているか。	(3) 保育所保育指針第3章1(1)ア	(1) 身長、体重等の測定を定期的に行っていない。	B
(4)虐待等への対応	<p>子どもの心身の状態等を観察し、不適切な養育の兆候が見られる場合には、区市町村や関係機関(嘱託医、児童相談所、福祉事務所、児童委員、保健所等)と連携し、児童福祉法第25条に基づき適切な対応を図ること。</p> <p>また、虐待が疑われる場合には、速やかに区市町村又は児童相談所に通告し、適切な対応を図ること。</p> <p>虐待対応においては早期発見、早期対応が重要であるため、関係機関の職員一人一人の気づきを、子ども家庭支援センターへ確実に連絡していくこと。</p> <p>参考 「児童虐待対応マニュアル」(大田区)</p>	<p>1 児童虐待の早期発見のために子どもの心身の状態等を観察しているか。</p> <p>2 虐待が疑われる場合や不適切な養育の兆候が見られる場合に、適切に対応しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第12条</p> <p>(2) 児童虐待の防止等に関する法律第5条、第6条</p> <p>(3) 児童福祉法第25条</p> <p>(4) 保育所保育指針第3章1(1)ウ第4章2(3)イ</p> <p>(5) 東京都子供への虐待の防止等に関する条例第7条</p> <p>(6) 子発0228第2号通知</p> <p>(7) 子発0228第3号通知</p>	<p>(1) 児童虐待の早期発見のために、子どもの心身の状態等を観察していない。</p> <p>(1) 適切に対応していない。</p> <p>(2) 関係機関との連携が図られていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(5)疾病等への対応					
ア 体調不良・傷害	<p>保育中に体調不良や傷害が発生した場合には、子どもの状態等に応じて、保護者に連絡するとともに、適宜、嘱託医や子どものかかりつけ医等と相談し、適切な処置を行うこと。看護師等が配置されている場合には、その専門性を生かした対応を図ること。</p>	1 体調不良等への対処を適切に行っているか。	<p>(1) 設備・運営基準条例第14条</p> <p>(2) 設備・運営基準条例第27条第31条、第33条、第49条</p> <p>(3) 保育所保育指針第3章1(3)ア</p>	(1) 体調不良等への対処を適切に行っていない。	C
イ 感染症	<p>家庭的保育事業者等は、家庭的保育事業所等において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の実施するよう努めなければならない。</p> <p>最も重要な対策は手洗い等により手指を清潔に保つことである。適切な手洗いの手順に従って、丁寧に手洗いすることが接触感染対策の基本であり、そのためには、全ての職員が正しい手洗いの方法を身につけ、常に実施する必要がある。</p> <p>子どもの年齢に応じて、手洗いの介助を行うことや適切な手洗いの方法を指導することが大切である。</p> <p>タオルの共用は絶対に行わず、ペーパータオルを使用することが望ましい。</p> <p>(感染症予防対策の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・タオル、コップ等を共有していないか。 ・食事の直前及び排泄又は職員が排泄の世話をした直後は、石鹸を使って流水で十分に手指を洗っているか。 ・ビニールプール等で水遊びをする際に、下痢気味の児童等を水に入れていないか。 <p>参考「保育所における感染症ガイドライン」(平成30年3月 厚生労働省)</p> <p>感染症やその他の疾病の発生や疑いがある場合には、必要に応じて嘱託医、区市町村、保健所等に連絡し、その指示に従うとともに、保護者や全職員に連絡し、予防等について協力を求めること。また、感染症に関する保育所の対応方法等について、あらかじめ関係機関の協力を得ておくこと。看護師等が配置されている場合には、その専門性を生かした対応を図ること。</p>	<p>1 感染症の予防対策を講じているか</p> <p>2 入所前の既往歴及び予防接種等の状況を把握しているか。</p> <p>3 感染症発生時にまん延防止対策を講じているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再発防止対策に、園全体で取り組んでいるか。 <p>4 感染症発生時には、速やかに地域の医療機関と連携し、また保健所等へ報告しているか。</p>	<p>(1) 設備・運営基準条例第14条</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章1(1)ア、イ</p> <p>(3) 雇児発第0222001号通知</p> <p>(1) 設備・運営基準条例第14条</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章1(3)イ</p> <p>(3) 雇児発第0222001号通知</p> <p>(1) 雇児発第0222001号通知</p>	<p>(1) 感染症予防対策を適切に行っていない。</p> <p>(2) 感染症予防対策が不十分である。</p> <p>(1) 入所前の既往歴及び予防接種等の状況を把握していない、又は不十分である。</p> <p>(1) まん延防止対策を講じていない。</p> <p>(2) まん延防止対策が不十分である。</p> <p>(3) 地域の医療機関や保健所等との連絡・報告が行われていない又は不十分である。</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
ウ アレルギー疾患	<p>アレルギー疾患を有する子どもの保育については、保護者と連携し、医師の診断及び指示に基づき、適切な対応を行うこと。また、食物アレルギーに関して、関係機関と連携して、当該保育所の体制構築など、安全な環境の整備を行うこと。看護師や栄養士等が配置されている場合には、その専門性を生かし(対策例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活管理指導表により、保護者等と情報を共有する。 生活管理指導表に基づいた対応について、保育士等が保護者と面談を行い、相互の連携を図る。 誤食事故は、注意を払っていても、日常的に発生する可能性があることを踏まえ、食器の色を変える、座席を固定する、食事中に保育士等が個別の対応を行うことができるようにする等の環境面における対策を行う。 <p>参考「保育所保育指針」第3章1(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人的エラーの対策としては、食事内容を記載した配膳カードを作成し食物アレルギーを有する子どもの調理、配膳、食事の提供までの間に2重、3重のチェック体制をとること、食物アレルギーを有する子どもの食器の色などを変えて注意喚起することなどが挙げられる。 <p>参考「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン」(平成31年4月厚生労働省)</p> <p>参考「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」(平成28年3月 内閣府)</p>	<p>1 アレルギー疾患への対応を適切に行っているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活管理指導表等により、保護者等と情報を共有しているか。 食器の色を変える、座席を固定する、食事中に保育士等が個別の対応をとる等、安全性を最優先とした対策がとられているか。 	<p>(1) 保育所保育指針第3章1(3)ウ第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 児発第418号通知</p> <p>(3) 雇児総発第402号通知</p> <p>(4) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5)</p>	<p>(1) アレルギー疾患への対応を適切に行っていない。</p> <p>(2) アレルギー疾患への対応が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(6)乳幼児突然死症候群の予防及び睡眠中の事故防止	<p>乳児は、疾病への抵抗力が弱く、心身の機能の未熟さに伴う疾病の発生が多いことから、一人一人の発育及び発達状態や健康状態についての適切な判断に基づく保健的な対応を行うこと。</p> <p>乳幼児突然死症候群(SIDS)の予防及び睡眠中の事故防止の観点から、医学上の理由を除いてうつぶせ寝を避け、仰向けに寝かせ、睡眠中の児童の顔色や呼吸の状態をきめ細かく観察するなどの基本事項を順守すること。</p> <p>1歳以上であっても子どもの発達状況により、仰向けに寝かせること。また、預かり始めの子どもについては特に注意し、きめ細やかな見守りが重要である。</p> <p>(対策例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童の顔が見える仰向けにしっかりと寝かせる。 照明は、児童の顔色が観察できる程度の明るさを保つ。顔色がしつかり確認できること。(採光、布団等が顔にかぶっていないか。) 児童の顔色、呼吸の状態をきめ細かく観察する。(0歳児は5分に1回、1～2歳児は10分に1回が望ましい) 睡眠前には口の中に異物等がないかを確認する。 柔らかい布団やぬいぐるみ等を使用しない。 ヒモ及びヒモ状のものをそばに置かない。 厚着をさせすぎない。暖房を効かせすぎない。 必ず大人が見ていること。(子供から目を離さない、子供全員が見える位置につく、死角を作らない。) 児童のそばを離れない。機器の使用の有無にかかわらず、必ず職員がそばで見守る。子どもを1人にしない。(子どもだけにしない。) 保育室内は禁煙を徹底する。 日々、個々の体調確認の徹底(個々の既往歴、朝の受け入れ時の情報、連絡帳等保護者からの情報、日中の活動の様子や食事の様子など職員同士の情報共有等) <p>参考「教育・保育施設等における重大事故防止策を考える有識者会議」からの注意喚起について(平成29年12月18日付内閣府子ども・子育て本部参事官付・文部科学省初等中等教育局幼児教育課・厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡)</p> <p>参考「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」(平成28年3月 内閣府)</p>	<p>1 乳幼児突然死症候群(SIDS)の予防及び睡眠中の事故防止対策を講じているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童の顔が見える仰向けに寝かせているか。 児童の顔色、呼吸の状態をきめ細かく観察しているか。 厚着をさせすぎているか。 保育室内は禁煙となっているか。 機器の使用の有無にかかわらず、必ずそばで職員が見守っているか。 <p>2 睡眠時チェック表を作成しているか。</p>	<p>(1) 保育所保育指針第2章1(3)ア第3章1(3)イ、第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 児発第418号通知</p> <p>(3) 雇児総発第402号通知</p> <p>(4) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5)・第2[共通事項](2)</p> <p>(5) 27福保子保第3650号通知</p> <p>(6) 30福保子保第3635号通知</p> <p>(7) 5福祉子保第3004号通知</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 児発第418号通知</p> <p>(3) 雇児総発第402号通知</p> <p>(4) 児発471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5)・第2[共通事項](2)</p> <p>(5) 27福保子保第3650号通知</p> <p>(6) 30福保子保第3635号通知</p> <p>(7) 運営費要綱第16条2</p> <p>(8) 5福祉子保第3004号通知</p>	<p>(1) 乳幼児突然死症候群の予防及び睡眠中の事故防止対策を講じていない。</p> <p>(2) 乳幼児突然死症候群の予防及び睡眠中の事故防止対策が不十分である。</p> <p>(1) 睡眠時チェック表の記録を作成していない。</p> <p>(2) 睡眠時チェック表の記録が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</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
(7)児童の安全確保 ア 事故防止	<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、安全対策のために職員の共通理解や体制づくりを図るとともに、家庭や地域の関係機関の協力の下に安全指導を行うこと。 事故防止の取組を行う際には、特に、睡眠中、プール活動・水遊び中、食事中、送迎等の場面では重大事故が発生しやすいことを踏まえ、子どもの主体的な活動を大切にしつつ、施設内外の環境の配慮や指導の工夫を行うなど、必要な対策を講じること。</p> <p>(対策例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 危険な場所、設備等を把握しているか。 窒息の可能性のある玩具、小物等が不用意に保育環境下に置かれていないかなどについて、保育室内及び園庭内の点検を定期的実施する。 施設・事業者は、あらかじめ点検項目を明確にし、定期的点検を実施した上で、文書として記録するとともに、その結果に基づいて、問題のある箇所の改善を行い、また、その結果を職員に周知して情報の共有化を図る。 <p>参考 「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」(平成28年3月 内閣府)</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童の食事に関する情報(咀嚼や嚥下機能を含む発達等)や当日の子どもの健康状態を把握し、誤嚥等による窒息のリスクとなるものを除去する。 過去に、誤嚥、窒息などの事故が起きた食材は、誤嚥を引き起こす可能性について保護者に説明し、使用しないことが望ましい。 クリスマスや年末年始、節分等の行事の際は、普段とは異なる内容・形態にて食事等の提供がなされていることを踏まえ、事故防止に万全を期すこと。 <p>参考 「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」(平成28年3月 内閣府) 「食品の誤嚥による子どもの窒息事故の予防に向けた注意喚起について」(令和3年12月17日付厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策室・厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡)</p> <ul style="list-style-type: none"> 園外保育時は携帯電話等による連絡体制を確保し、複数の保育士が対応する。 職員は子どもの列の前後(加えて人数に応じて列の中)を歩く、交差点等で待機する際には車道から離れた位置に待機する等のルールを決めて移動する。 目的地への到着時や出発時、帰園後の子どもの人数確認等の迷子・置き去り防止を行う。 散歩等の園外活動の前後等、場面の切り替わりにおける子どもの人数確認について、ダブルチェックの体制をとる等して徹底すること。 散歩の経路等について、交通量や危険箇所等の点検を行う。 目的地や経路について事前に安全の確認を行い、職員間で情報を共有するとともに、園外活動時の職員体制とその役割分担、緊急事態が発生した場合の連絡方法等について検討し、必要な対策を実施する。 <p>参考 「保育所等での保育における安全管理の徹底について」(平成元年5月10日付内閣府子ども・子育て本部参事官(子ども・子育て支援担当)・厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡) 「保育所等における園外保育時の安全管理に関する留意事項」(令和元年6月21日付厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策室・厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡)</p>	<p>1 児童の事故防止に配慮しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもの心身の状態等を踏まえつつ、年齢、場所、活動内容等に留意し、事故発生予防に取り組んでいるか。 事故発生の防止のための指針の整備等を行っているか。 <p>2 窒息の可能性のある玩具等が保育環境下に置かれていないかなどについて、定期的点検しているか。</p> <p>3 子どもの食事に関する情報等を把握し、誤嚥等による窒息のリスクとなるものを除去しているか。</p> <p>4 園外保育時に複数の保育従事職員が対応しているか。</p>	<p>(1) 保育所保育指針第1章1(4)イ 第1章2(2)ア(イ)② 第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 児発第418号通知 (3) 雇児総発第402号通知 (4) 府子本第679通知 (5) 児発第471号通知別紙1-2(2) 第1-1[保育所](5)</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 児発第418号通知 (3) 雇児総発第402号通知 (4) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5)</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 児発第418号通知 (3) 雇児総発第402号通知 (4) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5)</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 児発第418号通知 (3) 雇児総発第402号通知 (4) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5) (5) 事務取扱要綱第10条第1項、第2項、第13条第2項</p>	<p>(1) 児童の事故防止に配慮していない。</p> <p>(2) 児童の事故防止に対する配慮が不十分である。</p> <p>(1) 定期的に点検していない。</p> <p>(2) 定期的な点検が不十分である。</p> <p>(1) 窒息のリスクとなるものを除去していない。</p> <p>(2) 窒息のリスクとなるものの除去が不十分である。</p> <p>(1) 園外保育時に複数の職員(うち1人以上は常勤保育士)が対応していない。</p> <p>(2) 園外保育時における複数の職員(うち1人以上は常勤保育士)の対応が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	「保育所、幼稚園、認定こども園及び特別支援学校幼稚部における安全管理の徹底について」(令和3年8月25日付厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策室・厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡)				
	<ul style="list-style-type: none"> プール、水遊びを行う場合は、適切な監視、指導体制の確保と緊急時への備えを徹底する。 プール活動や水遊びを行う場合は、監視体制の空白が生じないよう専ら監視を行う者とプール指導等を行う者を分けて配置する。 <p>参考「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」(平成28年3月内閣府)</p>	5 プール活動等を行う場合は、水の外で監視に専念する職員を配置しているか。	<ul style="list-style-type: none"> (1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ (2) 児発第418号通知 (3) 雇児総発第402号通知 (4) 府子本第679号通知 (5) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5) 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 監視に専念する職員を配置していない。 (2) 監視に専念する職員の配置が不十分である。 	<ul style="list-style-type: none"> C B
	2 児童の登降園は、送迎時における児童の安全確保上、原則として保護者が行うべきことを保護者に徹底する必要がある。また、外部からの出入りを確認するとともに、保護者以外の者が迎えに来る場合、原則としてその都度職員が保護者に確認する必要がある。	6 児童の送迎は保護者等が行うよう周知徹底しているか	<ul style="list-style-type: none"> (1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ、ウ (2) 雇児総発第402号通知別添-2-1(職員の共通理解と所内体制)及び(保育所の通所時における安全確認) 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 周知していない。 (2) 周知が不十分である。 	<ul style="list-style-type: none"> C B
3 家庭的保育事業者等は、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使用するときは、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。	7 自動車への乗降車時に、園児の所在を確認しているか。	<ul style="list-style-type: none"> (1) 設備・運営基準条例第7条の3 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 自動車への乗降車の際に、児童の所在確認をしていない。 (2) 自動車への乗降車の際に、児童の所在確認が不十分である。 	<ul style="list-style-type: none"> C B 	
イ 損害賠償	学校安全会、損害保険に加入することによって、事故に対する補償について万全を期すること。	<ul style="list-style-type: none"> 1 損害賠償保険に加入しているか。 2 損害賠償保険の内容が適切か。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 都第353通知 (2) 運営基準条例50条(第32条第4項準用) (3) 雇児発0905第2号通知 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 損害賠償保険に加入していない。 (2) 損害賠償保険の内容が不適切である。 	<ul style="list-style-type: none"> C B
ウ 事故発生時の対応	<p>1 事故により傷害等が発生した場合には、子どもの状態等に応じて、保護者に連絡するとともに、適宜、嘱託医や子どものかかりつけ医等と相談し、適切な処置を行うこと。看護師等が配置されている場合は、その専門性を生かした対応を図ること。</p> <p>再発防止等に役立てるため、事故の経過及び対応を事故簿等に記録するとともに施設全体で振り返りを行い、速やかに再発防止策を講じること。</p> <p>保護者へは、緊急時には早急にまた簡潔に要点を伝え、事故原因等については、改めて具体的に説明すること。</p> <p>保育所における死亡事故等の重大事故に係る検証が実施された場合には、検証結果を踏まえた再発防止の措置を講じること。</p> <p>2 次に掲げる事故等が発生した場合には、区市町村に報告すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 死亡事故 ② 意識不明事故(どんな刺激にも反応しない状態に陥ったもの) ③ 治療に要する期間が30日以上を負傷や疾病を伴う重篤な事故 ④ 感染症若しくは食中毒の発生又は発生が疑われる状況が生じ、次のア、イ又はウに該当する場合 	<ul style="list-style-type: none"> 1 事故が発生した場合に適切に対応しているか。 ・事故の経過及び対応を事故簿等に記録しているか。 2 報告対象となる事故を区に速やかに報告しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 保育所保育指針第3章1(3)ア (2) 設備・運営基準条例第19条 (3) 5福祉子保第2346号通知 (4) 重大事故の再発防止のための事後的な検証通知 (5) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](7) (1) こ成安第142号通知 (2) 5福祉子保第2346号通知 (3) 児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1[保育所](5) (4) 運営基準条例第50条(第32条第2項準用) 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 事故発生後の対応を適切に行っていない。 (2) 事故発生後の対応が不十分である。 (1) 事故報告が行われていない。 (2) 事故報告が速やかに行われていない。 	<ul style="list-style-type: none"> C B C B

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>ア 同一の感染症若しくは食中毒による又はそれらによると疑われる死亡者又は重篤患者が1週間内に2名以上発生した場合</p> <p>イ 同一の感染症若しくは食中毒の患者又はそれらが疑われる者が10名以上又は全利用者の半数以上発生した場合</p> <p>ウ ア及びイに該当しない場合であっても、通常の発生動向を上回る感染症等の発生が疑われ、特に施設長が報告を必要と認めた場合</p> <p>⑤ 迷子、置き去り、連れ去り等が発生し、又は発生しかけた場合</p> <p>⑥ その他、児童の生命又は心身に重大な被害が生じる事故に直結するような事案(児童への暴力やわいせつ行為等の事実があると思慮される事案を含む)が発生した場合</p> <p>事故報告の第1報は原則事故発生当日(遅くとも事故発生翌日)、第2報は原則1か月以内程度とし、状況の変化や必要に応じて、追加の報告を行うこと。また、事故発生の要因分析や検証等の結果については、でき次第報告すること。</p> <p>3 入所児童が次の各号に掲げる事故に遭ったときは、受託児の事故報告書(別記第10号様式)により速やかに区長に報告しなければならない。</p> <p>① 施設での怪我等</p> <p>② 迷子(見失い)、置き去り、連れ去りなど</p> <p>③ その他、児童の生命または心身に重大な被害が生じる事故につながるおそれがある事案(児童への暴力、わいせつ行為等の事実があると思慮される事案を含む)</p> <p>④ 食物アレルギー関連(発症の有無に関わらず施設の不注意で誤飲食があった場合)</p> <p>⑤ 食物アレルギー発症(施設及び保護者が把握している以外で発症した場合)</p>	<p>3 区に別記第10号様式で事故報告書を提出しているか。</p>	<p>(5) 運営費要綱第16条</p> <p>(1) 運営基準条例第50条(第32条第2項準用)</p> <p>(2) 運営費要綱第16条</p> <p>(3) 5こ保発第10914号通知</p>	<p>(1) 区に事故報告書を提出していない。</p> <p>(2) 事故報告書の内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
<p>4 保護者からの実費徴収(1)保護者に負担させることが適当でないもの</p>	<p>特定地域事業者として独自の工夫により質の高い幼児教育や保育を実施することが期待されており、その実現のためには、一定の範囲で実費徴収が生じることはやむをえない。しかし、子ども・子育て支援法の下での施設であることから、保護者の費用負担において各施設間で大きな格差が生じることは適切ではない。</p> <p>【実費徴収が認められないもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連絡帳 ・昼寝用の布団、上掛け、毛布等(ただし、シーツ・布団カバー・タオル・タオルケットを除く) ・給食用食器(コップ、箸、スプーン等を含む) ・哺乳瓶 ・台布巾 ・個人のものとして持ち帰れない文房具、絵本等(共用の糊など) ・紙オムツの廃棄費用 ・給食費(3号認定子どもの保育料には、給食費が含まれる。) 	<p>1 通常必要とされるものに係る費用及び保育料に含まれるものを保護者に負担させていないか。</p>	<p>(1) 運営基準条例第43条</p> <p>(2) 保護者からの実費徴収について</p>	<p>(1) 保護者から実費徴収している。</p>	<p>C</p>

会 計 経 理 編

I 社会福祉法人の会計経理	1	III 共通（社会福祉法人とそれ以外の者）大田区追補	
II 社会福祉法人以外の者の会計経理		1 処遇改善等加算	
(1) 経理処理等	1	(1) 加算額に係る使途	2
(2) 経理規程（経理規程を制定している者）	1	(2) 処遇改善等加算Ⅰ 加算率	2
(3) その他	1	(3) 処遇改善等加算Ⅰ 賃金改善要件	2
		(4) 処遇改善等加算Ⅰ キャリアパス要件	3
		(5) 処遇改善等加算Ⅱ	3
		(6) 処遇改善等加算Ⅲ	4
		(7) 虚偽等の場合の返還措置	5
		(8) その他	5
		2 その他	
		(1) 会計の区分	6
		(2) 諸記録の整備	6
		(3) 利用者負担額の受領（上乗せ徴収、 実費徴収を行っている場合）	6
		(4) 利益供与、財産上の利益收受の禁止	6
		(5) 運営費（法外援護費）の使途	6
		(6) 補助金	6

[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	「家庭的保育事業等の認可等について」(平成26年12月12日付け雇児発1212第6号厚生労働省雇用均等・児童家庭局通知)	家庭的保育事業等認可等通知
2	「大田区特定教育・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」(平成26年9月30日条例第37号)	運営基準条例
3	「大田区特定地域型保育事業運営費支給要綱」(平成27年3月31日27こ保発第14187号決定)	運営費要綱
4	「特定教育・保育等に関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5年5月19日こ成保38、5文科初第483号「特定教育・保育等に関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
5	令和5年6月7日付こ成保39、5文科初第591号「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」	処遇改善等加算通知

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評 価
I 社会福祉法人の会計経理					
	社会福祉法人が経営する施設等に係る会計経理については、社会福祉法人会計基準(平成28年3月31日厚生労働省令第79号)で定めるところに従い、会計処理を行わなければならない。【※】	※指導検査における観点、関係法令等及び評価事項(評価)については、平成29年4月27日雇児発0427第7号・社援発0427第1号・老発0427第1号「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」別紙「指導監査ガイドライン」に定めるところによる。			
II 社会福祉法人以外の者の会計経理					
(1)経理処理等	1 社会福祉法人以外の者による保育所の経理処理については、家庭的保育事業等認可等通知第1の3(4)に基づく大田区の認可条件等により、経理処理を行う必要がある。 2 なお、簡潔明瞭な会計処理を行う観点から、運営費については、社会福祉法人会計基準に基づく会計処理を行うことが望ましい。	1 収支計算書又は損益計算書に、家庭的保育事業等を経営する事業に係る区分を設けているか。 2 なお、企業会計の基準による会計処理を行っている者は、家庭的保育事業等を経営する事業に係る以下の書類を作成すること。 (1)企業会計の基準による貸借対照表(流動資産及び流動負債のみを記載)を作成しているか。 (2)借入金明細書を作成しているか。 (3)基本財産及びその他の固定資産(有形固定資産)の明細書を作成しているか。 3 毎会計年度終了後3か月以内に、次に掲げる書類に、家庭的保育事業等を経営する事業に係る現況報告書を添付して、区に提出しているか。 ・前会計年度末における貸借対照表 ・前会計年度の収支計算書又は損益計算書 また、企業会計の基準による会計処理を行っている者は、家庭的保育事業等を経営する事業に係る企業会計の基準による貸借対照表(流動資産及び流動負債のみを記載)、借入金明細表及び基本財産及びその他の固定資産(有形固定資産)の明細書 4 企業会計で帳簿を作成し、行政提出用に社会福祉法人会計基準に準じた様式で決算書を作成している場合は、決算書の各勘定科目の金額の根拠等について、企業会計で作成している帳簿との整合性がとれているか。 5 家庭的保育事業等を経営する事業に係る貸借対照表に計上された現金預金が実在するか。 6 現金預金について他の事業の資金を同一通帳により管理保管している場合は、通帳等の内訳を管理しているか。	1 家庭的保育事業等認可等通知第1の3(4)イ 2 家庭的保育事業等認可等通知第1の3(4)ウ 3 家庭的保育事業等認可等通知第1の3(4)エ 4 家庭的保育事業等認可等通知第1の3(4) 5 家庭的保育事業等認可等通知第1の3(4)	1 収支計算書又は損益計算書に、家庭的保育事業等を経営する事業に係る区分を設けていない。 2 (1) 企業会計の基準による貸借対照表(流動資産及び流動負債のみを記載)を作成していない。 (2) 借入金明細書を作成していない。 (3) 基本財産及びその他の固定資産(有形固定資産)の明細書を作成していない。 3 毎会計年度終了後3か月以内に区に提出していない。 提出書類に一部不備がある。 4 帳簿と決算書の整合性がとれていない。 5 家庭的保育事業等を経営する事業に係る貸借対照表に計上された現金預金が実在しない。 6 現金預金が保管されている通帳等の内訳を管理していない。	C C C C C C C C C C
(2)経理規程(経理規程を制定している者)	1 経理規程に従い適正な会計処理を行う必要がある。	1 経理規程に従って会計処理が行われているか。		1 経理規程に従って会計処理が行われていない。	B
(3)その他		1 その他、社会福祉法人以外の者の経理処理に関することで不適正な事項はないか。		1 その他、社会福祉法人以外の者の経理処理に関して重大な問題がある。 2 その他、社会福祉法人以外の者の経理処理に関して問題がある。	C B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評 価
Ⅲ 共通（社会福祉法人とそれ以外の者）大田区追補					
1 処遇改善等加算					
(1) 加算額に係る使途	<p>1 基本的な考え方 加算Ⅰの基礎分に係る加算額は、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てること。 加算Ⅰの賃金改善要件分、加算Ⅱ及び加算Ⅲに係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充てること。 また、当該改善の前提として、国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の増額改定分(以下「増額改定」という。))に係る支給額についても同様であること。</p> <p>2 賃金の改善の方法 処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、その方針をあらかじめ職員に周知し、改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目の水準を低下させないことを前提に行うとともに、対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられるよう留意すること。</p> <p>3 他の施設・事業所の賃金の改善への充当 加算Ⅰの賃金改善要件分及び加算Ⅲ(令和6年度までの間は、加算Ⅱを含む。)に係る加算額については、その一部(加算Ⅱにあつては、加算見込額の20%を上限とする。)を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができること。 (注)特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所(当該施設・事業所が所在する市町村の区域外に所在するものを含む。)に限る。</p> <p>4 加算残額の取り扱い 加算Ⅰの賃金改善要件分、加算Ⅱ及び加算Ⅲについて、加算当年度の終了後、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回り、又は、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合には、その翌年度内に速やかに、その差額の全額を一時金等により支払い、賃金の改善に充てること。</p>	<p>1 加算Ⅰの基礎分に係る加算額は、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てられているか。 加算Ⅰの賃金改善要件分、加算Ⅱ及び加算Ⅲに係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に充てられているか。 増額改訂の全額を職員の賃金の改善に充てられているか。</p> <p>2 (1) 処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、その方針をあらかじめ職員に周知しているか (2) 賃金改善を行う賃金の項目以外の項目の水準を低下させていないか。 (3) 対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に重点的に講じられているか。</p> <p>3 適正に他の施設・事業所の賃金改善に充てられているか。</p> <p>4 賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回り、又は、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合には、その翌年度内に速やかに、その差額の全額を一時金等により支払い、賃金改善に充てられているか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知第3 1</p> <p>2 処遇改善等加算通知第3 2</p> <p>3 処遇改善等加算通知第3 3</p> <p>4 処遇改善等加算通知第3 4</p>	<p>1 加算Ⅰの基礎分に係る加算額を、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てていない。 加算Ⅰの賃金改善要件分、加算Ⅱ及び加算Ⅲに係る加算額の全額を職員の賃金の改善に充てていない。 増額改訂の全額を職員の賃金の改善に充てていない。</p> <p>2 (1) 賃金の改善にあたってその方針をあらかじめ職員に周知していない (2) 賃金改善を行う賃金の項目以外の項目の水準を低下させている。 (3) 対象者や額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に重点的に講じられていない。</p> <p>3 適正に他の施設・事業所の賃金改善に充てていない。</p> <p>4 差額の全額を一時金等により支払い、賃金改善に充てていない。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(2) 処遇改善等加算Ⅰ加算率	<p>加算額の算定に用いる加算率は、職員1人当たりの平均経験年数の区分に応じ、基礎分の割合に、賃金改善要件分の割合(キャリアパス要件に適合しない場合は、当該割合から2%を減じた割合。賃金改善要件分の要件に適合しない場合は、0%)を加えて得た割合とする。 「職員の1人当たりの平均経験年数」は、その職種に関わらず、当該施設・事業所に勤務する全ての常勤職員(就業規則において定められている常勤の従事者が勤務すべき時間数(1か月に120時間以上であるものに限る。))に達している者又は当該者以外の者であつて1日6時間以上かつ20日以上勤務するもの)について、当該施設・事業所又は他の施設・事業所における勤続年数を通算した年数数を合算した総年数数を当該職員の総数で除して得た年数とする。</p>	<p>1 対象職員が加算の要件を満たす職員であるか。</p> <p>2 申請内容及び添付書類(履歴書、雇用契約書、過去の在職証明書等)の内容と実態が合っているか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知第4 1</p> <p>2 処遇改善等加算通知第4 1</p>	<p>1 対象職員が加算の要件を満たす職員でない。</p> <p>2 申請内容及び添付書類(履歴書、雇用契約書、過去の在職証明書等)の内容と実態が合っていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(3) 処遇改善等加算Ⅰ賃金改善要件	<p>1 加算認定に係る要件 (1) 通知の要件を満たす別紙様式5「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ)」を都道府県知事又は指定都市等の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知すること。</p>	<p>1 (1) 通知の要件を満たす別紙様式5「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ)」を提出しているか、また、その具体的な内容を職員に周知しているか。</p>	<p>1 (1) 処遇改善等加算通知第4 2</p>	<p>1 (1) 通知の要件を満たす「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ)」を提出していない。 また、その具体的な内容を職員に周知していない。 周知の内容等が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評 価
	<p>(2) 加算Ⅰ新規事由がある場合、賃金改善実施期間において賃金改善等見込総額が特定加算見込額を下回っていないこと。</p> <p>加算Ⅰ新規事由がない場合、賃金改善実施期間において賃金見込総額が起点賃金水準を下回っていないこと。</p> <p>2 実績報告に係る要件 (1) 通知の要件を満たす別紙様式6「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅰ)」を市町村の長に提出すること。</p> <p>(2) 加算Ⅰ新規事由がある場合、賃金改善実施期間において賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと。</p> <p>加算Ⅰ新規事由がない場合、賃金改善実施期間において支払賃金総額が起点賃金水準を下回っていないこと。</p>	<p>(2) 加算Ⅰ新規事由がある場合又は加算Ⅰ新規事由がない場合に応じた要件等を満たしているか。</p> <p>2 (1) 通知の要件を満たす別紙様式6「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅰ)」を市町村の長に提出しているか。</p> <p>(2) 加算Ⅰ新規事由がある場合又は加算Ⅰ新規事由がない場合の要件等を満たしているか。</p>	<p>(2) 処遇改善等加算通知第4 2(1)(2)</p> <p>2 (1) 処遇改善等加算通知第4 2</p> <p>(2) 処遇改善等加算通知第4 2(3)(4)</p>	<p>(2) 加算Ⅰ新規事由がある場合又は加算Ⅰ新規事由がない場合の要件等を満たしていない。</p> <p>2 (1) 通知の要件を満たす別紙様式6「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅰ)」を提出していない。</p> <p>(2) 加算Ⅰ新規事由がある場合又は加算Ⅰ新規事由がない場合の要件等を満たしていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(4) 処遇改善等加算Ⅰ キャリアパス要件	<p>処遇改善等加算通知第4 3 (1)及び(2)のいずれにも適合すること又は加算Ⅱの適用を受けていること。</p> <p>(1) 次に掲げる要件の全てに適合し、それらの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員に周知していること。</p> <p>(ア) 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件を定めていること。 (イ) (ア)に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めていること。</p> <p>(2) 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標並びに次の(ア)及び(イ)に掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保し、それを全ての職員に周知していること。</p> <p>(ア) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、職員の能力評価を行うこと。 (イ) 保育士資格等を取得しようとする者がいる場合は、資格取得のための支援を実施すること。</p>	<p>1 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めているか。</p> <p>2 資質向上の目標及び具体的な計画を策定しているか。</p> <p>3 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに 職員の能力評価を行っているか</p> <p>4 資格取得のための支援を実施しているか。</p> <p>5 要件に掲げる事項を全ての職員に周知しているか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知第4 3(1)</p> <p>2 処遇改善等加算通知第4 3(2)</p> <p>3 処遇改善等加算通知第4 3(2)</p> <p>4 処遇改善等加算通知第4 3(2)</p> <p>5 処遇改善等加算通知第4 3(1)、3(2)</p>	<p>1 就業規則等において、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めていない。</p> <p>2 資質向上の目標及び具体的な計画を策定していない。</p> <p>3 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施していない。 資質向上のための計画に沿って、職員の能力評価を行っていない。</p> <p>4 資格取得のための支援を実施していない。</p> <p>5 要件に掲げる事項を全ての職員に周知していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(5) 処遇改善等加算Ⅱ	<p>1 加算認定に係る要件 (1) 通知の要件を満たす別紙様式7「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ)」を都道府県知事又は指定都市等の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知していること。</p>	<p>1 (1) 通知の要件を満たす別紙様式7「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ)」を都道府県知事又は指定都市等の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知しているか。</p>	<p>1 (1) 処遇改善等加算通知第5 2</p>	<p>1 (1) 通知の要件を満たす別紙様式7「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ)」を提出していない。 また、その具体的な内容を職員に周知していない。 周知の内容等が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評 価
	<p>(2) 加算Ⅱ新規事由がある場合、加算Ⅱ新規事由に応じ、賃金改善実施期間において賃金改善等見込総額が特定加算見込額を下回っていないこと。 加算の区分に応じそれぞれに定める職員に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及びこれに応じた賃金体系を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。</p> <p>加算Ⅱ新規事由がない場合、賃金改善実施期間において、対象職員に係る賃金見込総額が当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。 加算当年度における対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給の総額が加算当年度の加算Ⅱによる加算見込額を下回っていないこと。</p> <p>2 実績報告に係る要件 (1) 通知の要件を満たす別紙様式8「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅱ)」を市町村の長に提出すること。</p> <p>(2) 加算Ⅱ新規事由がある場合、処遇Ⅱ新規事由に応じ、賃金改善実施期間において、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと。 加算Ⅱ新規事由がない場合、賃金改善実施期間において、対象職員に係る支払賃金総額が当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。 加算当年度における対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給の総額が加算当年度の加算Ⅱによる加算実績額を下回っていないこと。</p>	<p>(2) 加算Ⅱ新規事由がある場合又は加算Ⅱ新規事由がない場合の要件等を満たしているか。</p> <p>2 (1) 通知の要件を満たす別紙様式8「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅱ)」を市町村の長に提出しているか。</p> <p>(2) 加算Ⅱ新規事由がある場合又は加算Ⅱ新規事由がない場合の要件等を満たしているか。</p>	<p>(2) 処遇改善等加算通知第5 2(1)(2)</p> <p>2 (1) 処遇改善等加算通知第5 2</p> <p>(2) 処遇改善等加算通知第5 2(3)(4)</p>	<p>(2) 加算Ⅱ新規事由がある場合又は加算Ⅱ新規事由がない場合の要件等を満たしていない</p> <p>2 (1) 通知の要件を満たす別紙様式8「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅱ)」を市町村の長に提出していない。</p> <p>(2) 加算Ⅱ新規事由がある場合又は加算Ⅱ新規事由がない場合の要件等を満たしていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(6) 処遇改善等加算Ⅲ	<p>1 加算認定に係る要件 (1) 通知の要件を満たす別紙様式9「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅲ)」を市町村の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知していること。</p> <p>(2) 加算Ⅲ新規事由がある場合、賃金改善実施期間において職員(法人の役員を兼務している施設長を除く。以下加算Ⅲにおいて同じ。)に係る賃金改善等見込総額が特定加算見込額を下回っていないこと。 職員の賃金見込総額のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額が加算当年度の加算見込額を下回っていないこと。また、加算Ⅲにより改善を行う部分の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げによるものであること。</p> <p>加算Ⅲ新規事由がない場合、賃金改善実施期間において、職員に係る賃金見込総額が当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。 職員の賃金見込総額のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額が加算当年度の加算見込額を下回っていないこと。また、加算Ⅲにより改善を行う部分の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げによるものであること。</p>	<p>1 (1) 通知の要件を満たす別紙様式9「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅲ)」を市町村の長に対して提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知しているか。</p> <p>(2) 加算Ⅲ新規事由がある場合又は加算Ⅲ新規事由がない場合の要件等を満たしているか。</p>	<p>1 (1) 処遇改善等加算通知第6 2</p> <p>(2) 処遇改善等加算通知第6 2(1)(2)</p>	<p>(1) 通知の要件を満たす別紙様式9「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅲ)」を市町村の長に対して提出していない。又は、その具体的な内容を周知していない。</p> <p>・周知の内容等が不十分である。</p> <p>(2) 加算Ⅲ新規事由がある場合又は加算Ⅲ新規事由がない場合の要件等を満たしていない。</p>	<p>C</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 実績報告に係る要件 (1) 通知の要件を満たす別紙様式10「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅲ)」を市町村の長に対して提出すること。</p> <p>(2) 加算Ⅲ新規事由がある場合、賃金改善実施期間において、職員に係る賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと。 職員の支払賃金のうち、加算Ⅲにより改善を行う部分の総額が加算当年度の加算実績額を下回っていないこと。また、加算Ⅲにより改善を行う部分の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであること。</p> <p>加算Ⅲ新規事由がない場合、賃金改善実施期間において、職員に係る支払賃金総額が、当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。 職員の支払賃金のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額が加算当年度の加算実績額を下回っていないこと。また、加算Ⅲにより改善を行う部分の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであること。</p>	<p>2 (1) 通知の要件を満たす別紙様式10「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅲ)」を市町村の長に対して提出しているか。</p> <p>(2) 加算Ⅲ新規事由がある場合又は加算Ⅲ新規事由がない場合の要件等を満たしているか。</p>	<p>2 (1) 処遇改善等加算通知第6 2(2)</p> <p>(2) 処遇改善等加算通知第6 2(3)(4)</p>	<p>2 (1) 通知の要件を満たす別紙様式10「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅲ)」を市町村の長に対して提出していない。</p> <p>(2) 加算Ⅲ新規事由がある場合又は加算Ⅲ新規事由がない場合の要件等を満たしていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
(7) 虚偽等の場合の返還措置	<p>1 公定価格における充足すべき職員の配置状況や、各加算等の要件の適合状況において、虚偽又は不正の手段により加算の認定等を受けている場合には、既に支給された加算等の全部又は一部を返還しなければならない。</p> <p>2 虚偽又は不正の手段により処遇改善等加算の適用を受けた場合には、支給された加算額の全部又は一部を返還しなければならない。</p>	<p>1 公定価格における充足すべき職員の配置状況や、各加算等の要件の適合状況において、虚偽又は不正の手段により加算の認定等を受けていないか。</p> <p>2 処遇改善等加算において、虚偽又は不正の手段により支給を受けていないか。</p>	<p>1 留意事項通知第5</p> <p>2 処遇改善等加算通知第8</p>	<p>1 虚偽又は不正の手段により加算の認定等を受けている。</p> <p>2 虚偽又は不正の手段により支給を受けている。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
(8)その他		<p>1 その他、処遇改善等加算に関することで不適正な事項はないか。</p>	<p>1 処遇改善等加算通知</p>	<p>1 その他、処遇改善等加算に関することで重大な問題がある。</p> <p>2 その他、処遇改善等加算に関することで問題がある。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評 価
2 その他					
(1)会計の区分	特定地域型保育事業者は、特定地域型保育事業の会計をその他の事業の会計と区分しなければならない。	1 特定地域型保育の事業の会計をその他の事業の会計と適切に区分しているか。	1 運営基準条例第33条、第50条	1 適正な区分がされていない。	C
(2)諸記録の整備	1 特定地域型保育事業者は、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。	1 会計書類は適切に保管されているか。	1 運営基準条例第49条第1項	1 会計書類が適切に保管されていない。	C
(3)利用者負担額の上乗せ徴収、実費徴収を行っている場合)	1 (1) 特定地位型保育事業者は質の向上を図る上で特に必要であると認められる対価について、当該特定地域型保育に要する費用として見込まれるもの額と特定地域型保育費用基準額との差額に相当する金額の範囲内で設定する額の支払を教育・保育給付認定保護者から受けることができる。	1 (1) 特定地位型保育事業者は質の向上を図る上で特に必要であると認められる対価について、当該特定地域型保育に要する費用として見込まれるもの額と特定地域型保育費用基準額との差額に相当する金額の範囲内で設定する額の支払を教育・保育給付認定保護者から受けているか。	1 (1) 運営基準条例第43条第3項	1 (1) 特定地位型保育事業者は質の向上を図る上で特に必要であると認められる対価について、当該特定地域型保育に要する費用として見込まれるもの額と特定地域型保育費用基準額との差額に相当する金額を超えて設定する額の支払を教育・保育給付認定保護者から受けている。	C
	(2) 特定地位型保育事業者は特定地位型保育において提供される便宜に要する費用のうち、運営基準条例第43条第4項に掲げる費用の額の支払いを、教育・保育給付認定保護者から支払を受けることができる。	(2) 特定地位型保育事業者は特定地位型保育において提供される便宜に要する費用のうち、運営基準条例第43条第4項に掲げる費用の額の支払いを、教育・保育給付認定保護者から支払を受けているか。	(2) 運営基準条例第43条第4項	(2) 特定地位型保育事業者は特定地位型保育において提供される便宜に要する費用のうち、運営基準条例第43条第4項に費用に該当しない額の支払いを、教育・保育給付認定保護者から支払を受けているか。	C
	2 特定地域型保育事業者は、費用の額の支払を受けた場合は、当該費用に係る領収証を当該費用の額を支払った教育・保育給付認定保護者に対し交付しなければならない。	2 特定地域型保育事業者は、費用の額の支払を受けた場合は、当該費用に係る領収証を当該費用の額を支払った教育・保育給付認定保護者に対し交付しなければならない。	2 運営基準条例第43条第5項	2 当該費用に係る領収証を当該費用の額を支払った教育・保育給付認定保護者に対し交付していない。	B
	3 (1) 特定教育・保育施設は、運営基準条例第43条第3項及び第4項の金銭の支払を求める際は、あらかじめ、当該金銭の用途及び額並びに教育・保育給付認定保護者に金銭の支払を求める理由について書面によって明らかにするとともに、教育・保育給付認定保護者に対して説明を行い、文書による同意を得なければならない。	3 (1) 特定教育・保育において提供される質の向上を図る費用の徴収を行っている場合に、あらかじめ、用途及び額並びに教育・保育給付認定保護者に金銭の支払を求める理由を書面により説明し、文書による同意を得ているか。	3 (1) 運営基準条例第43条第3項、第6項	3 (1) 特定教育・保育において提供される質の向上を図る費用に関し、用途及び額並びに教育・保育給付認定保護者に金銭の支払を求める理由を書面により説明していない、あるいは文書により同意を得たことが記録されていない。	B
(2)ただし、特定教育・保育において提供される便宜に要する費用による金銭の支払に係る同意については、文書によることを要しない。	(2) 特定教育・保育において提供される便宜に要する費用の徴収を行っている場合に、あらかじめ、用途及び額並びに教育・保育給付認定保護者に金銭の支払を求める理由を書面により説明しているか。	(2) 運営基準条例第43条第4項、第6項	(2) 特定教育・保育において提供される便宜に要する費用に関し、用途及び額並びに教育・保育給付認定保護者に金銭の支払を求める理由を書面により説明していない、あるいは同意を得ていない。	B	
(4)利益供与、財産上の利益收受の禁止	1 特定地域型保育事業者は、利用者支援事業(法第59条第1号に規定する事業をいう。)その他の地域子ども・子育て支援事業を行う者(次項において「利用者支援事業者等」という。)、教育・保育施設若しくは地域型保育を行う者等又はその職員に対し、小学校就学前子ども又はその家族に対して当該特定地域型保育事業者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。 2 特定地域型保育事業者は、利用者支援事業者等、教育・保育施設若しくは地域型保育を行う者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收受してはならない。	1 金品その他の財産上の利益を供与していないか。 2 金品その他の財産上の利益を收受していないか。	1 運営基準条例第50条(第29条第1項準用) 2 運営基準条例第50条(第29条第2項準用)	1 金品その他の財産上の利益を供与している。 2 金品その他の財産上の利益を收受している。	C C
(5)運営費(法外援護費)の用途	1 運営費要綱において、運営費の支給を受けた保育所の設置者は、この要綱で定める目的以外に運営費を使用してはならない。	1 運営費(法外援護費)を目的以外に使用していないか。	1 運営費要綱第13条第2項	1 運営費(法外援護費)を目的以外に使用している。	C
(6) 補助金	1 補助金の支給を受けた保育所の設置者は、この要綱で定める目的以外に補助金を使用してはならない。	1 補助金を目的以外に使用していないか。	1 各補助金要綱	1 補助金を目的以外に使用している。	C
	2 補助金の支給要綱に従う必要がある。	2 補助金の支給要綱に従っているか。	2 各補助金要綱	2 補助金の要綱に従っていない。 補助金の要綱に一部従っていない。	C B