

品川区認可外保育施設・認証保育所

指導検査基準（令和6年9月2日適用）

品川区子ども未来部保育入園調整課

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>福祉関係法令およ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。</p> <p>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また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。</p> <p>ただし、管理運営上支障が大きいと認められる場合また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。</p> <p>なお、福祉関係法令およ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>法令および通達等のいずれにも適合する場合は、水準向上のための「助言指導」を行う。</p>

○運営管理

[凡例]

以下の関係法令および通知等を略称して次のように表記する。

No.	関係法令および通知等	略称
1	平成26年4月30日内閣府令第39号「特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業並びに特定子ども・子育て支援施設等の運営に関する基準」	運営基準
2	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
3	平成15年5月30日法律第57号「個人情報保護に関する法律」	個人情報保護法
4	平成12年12月22日条例第202号「東京都震災対策条例」	都震災対策条例
5	平成24年3月30日条例第17号「東京都帰宅困難者対策条例」	都帰宅困難者対策条例
6	平成13年4月6日消防庁告示第2号「東京都震災対策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
7	昭和24年6月4日法律第193号「水防法」	水防法
8	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
9	昭和22年4月7日法律第49号「労働基準法」	労働基準法
10	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
11	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
12	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
13	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
14	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0802第3号
15	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
16	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
17	平成18年厚生労働省告示第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」	厚生労働省告示第615号

No.	関係法令および通知等	略称
18	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」	厚生労働省告示第5号
19	昭和34年4月15日法律第137号「最低賃金法」	最低賃金法
20	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
21	平成5年11月19日労働省令第34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施行規則」	パートタイム・有期雇用労働法施行規則
22	大正11年4月22日法律第70号「健康保険法」	健康保険法
23	昭和29年5月19日法律第115号「厚生年金保険法」	厚生年金保険法
24	昭和49年12月28日法律第116号「雇用保険法」	雇用保険法
25	昭和22年4月7日法律第50号「労働者災害補償保険法」	労働者災害補償保険法
26	平成13年6月15日雇児総発第402号通知「児童福祉設等における児童の安全確保について」	雇児総発第402号通知

I 認可外保育施設

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
1 運営方針 (1) 虐待の防止等の必要な体制整備	1 保育サービスは個人の尊厳の保持を旨とし、保育サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、また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。 (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)	1 利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制を整備しているか。	(1) 児童虐待の防止等に関する法律第3条 (2) 保育所保育指針第1章1(5)ア (3) 令和5年3月27日子発0327第5号「保育士による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針について」	(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。	C
(2) 個人情報の取扱い	事業者は個人情報を取り扱う場合、個人情報の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、本人に速やかに利用目的を通知または公表すること。 (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) 個人情報漏洩の防止および漏洩時の報告連絡体制等、安全管理措置を講じること。 (5) 法令に基づく場合を除き、個人情報を第三者に提供する場合はあらかじめ文書により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、法令等に基づいて適切な措置を講じているか。	(1) 個人情報保護法第15条～第33条 (2) 個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)(平成28年11月 個人情報保護委員会) (3) 運営基準第60条第3項 (4) 保育所保育指針第1章1(5)ウ	(1) 適切な措置を講じていない。	B
2 非常災害に対する措置等					
(1) 防災・避難計画	1 事業者は、都およ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。 2 区地域防災計画に定められた洪水浸水想定区域内等または土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者または管理者は、避難確保計画を作成し、区長に報告しなければならない。	1 事業所防災計画を作成しているか。 1 避難確保計画を作成し、区長に報告しているか。	(1) 都震災対策条例第10条 (2) 都帰宅困難者対策条例第3条第4項 (3) 消防庁告示第2号 (1) 水防法第15条の3第1項、第2項 (2) 土砂災害防止法第8条の2第1項、第2項	(1) 事業所防災計画を作成していない。 (2) 事業所防災計画の内容に不備がある。	C B
(2) 訓練等	区地域防災計画に定められた洪水浸水想定区域内等または土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者または管理者は、避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、区長に報告しなければならない。	1 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、区長に報告しているか。	(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	(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。	B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
3 備える帳簿等					
(1) 就業規則	1 就業規則は当該施設等職員(非常勤職員を含む)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。施設等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。 職員(非常勤職員を含む)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付けられており、変更届についても同様である。	1 就業規則(非常勤職員就業規則を含む)を整備しているか。 2 規定内容は適正か。 3 就業規則を労働基準監督署に届け出ているか。 4 職員へ周知しているか。	(1) 労働基準法第89条、第90条、第106条 (2) パートタイム・有期雇用労働法第7条 (3) 運営基準第61条	(1) 就業規則を作成していない。(職員10人以上の施設) (1) 必要記載事項を整備していない。 (2) 内容が著しく不適正である。 (1) 労働基準監督署に届け出していない。(職員10人以上の施設) (1) 職員に周知していない。	B B B B
(2) 給与規程	1 給与規程は、就業規則の一部であるから、作成、改正、届出等についても就業規則と一体のものであるが、職員の給与が職員の処遇上極めて重要であることから適正に整備されていることが必須である。 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)およ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。 3 給与および諸手当の支給基準が明確であり、また、基準に従って支給すること。	1 給与規程を整備しているか。 2 給与規程の内容は適正であるか。 3 給与および諸手当等の支給基準が明確になっているか。 4 規程と実態に差異はないか。 5 給与規程を労働基準監督署に届け出ているか。	(1) 労働基準法第3条、第4条、第24条～28条、第37条、89条、第90条 (2) 運営基準第61条	(1) 給与規程を整備していない。(職員10人以上の施設) (1) 給与規程の内容が不適正である。 (2) 給与規程の内容が一部不適正である。 (1) 給与および諸手当の支給基準が明確でない。 (1) 規程と実態に差異がある。 (1) 労働基準監督署に届け出していない。(職員10人以上の施設)	B B B B B
(3) 育児介護休業規程等	1 育児休業 (1) 育児休業とは、1歳(一定の条件下で2歳)に満たない子を養育する労働者が休業を申し出ることにより労働契約関係が存続したまま労働者の労働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者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か月および2歳まで育児休業する場合には6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな場合 ・1週間の所定労働日数が2日以下の場合 ※ 両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの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 ※ 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。	1 育児休業に関する規程を整備し、労働基準監督署に届け出ているか。(就業規則において育児休業に関する事項を定めていない場合)	(1) 労働基準法第89条、第90条 (2) 基発第712号通知 (3) 育児・介護休業法第5条～第10条、第16条の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0802第3号 (6) 運営基準第61条	(1) 育児休業に関する規程を整備していない。(職員10人以上の施設) (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していない。	B B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>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>(2) 雇用環境の整備および雇用管理等に関する措置 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>(3) 妊娠また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> <ol style="list-style-type: none"> 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>＜周知・意向確認の方法＞</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等のいずれか <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、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>(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。</p> <p>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者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>2 雇用環境の整備および雇用管理等に関する措置をしているか。</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>1 介護休業に関する規程を整備し、労働基準監督署に届け出ているか。(就業規則において開度休業に関する事項を定めていない場合)</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第22条</p> <p>(2) 育児介護休業法施行規則第71条の2</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条の2</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(2) 育児・介護休業法第11条～第16条、第18条、第20条、第23条</p> <p>(3) 雇児発0802第3号</p> <p>(4) 運営基準第61条</p>	<p>(1) 育児休業に関する研修等の措置がされていない。</p> <p>(1) 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ない。または不十分である。</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。(職員10人以上の施設)</p> <p>(2) 介護休業に関する規程の内容に不備がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

3 (運営管理)

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<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、労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>3 労働時間の制限等</p> <p>(1) 勤務時間の短縮等の措置</p> <p>① 3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについては、事業主は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため、労働者の申出に基づき、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務制度が義務付けられる。</p> <p>なお、労使協定により適用除外とした場合のうち、労働時間の短縮措置を講じることが困難な業務に従事する労働者については、以下のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の制度に準ずる措置(育児休業3歳までの延長) ・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>② 要介護状態にある対象家族を介護する労働者については、事業主は、労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、次のいずれかの方法を講じる必要がある。介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>(2) 時間外労働の制限</p> <p>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また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</p> <p>小学校就学前の子を養育する者から、当該子を養育するために請求した場合また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、この限りではない。</p>	<p>2 介護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>1 育児・介護休業およ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 時間外労働の制限について、適切に実施しているか。</p> <p>3 深夜労働の制限について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第21条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の8～第20条の2、第23条～24条</p>	<p>(3) 労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(1) 職員に周知していない。または不十分である。</p> <p>(1) 育児・介護休業および勤務時間の短縮等の措置を講じていない。</p> <p>(1) 時間外労働の制限について、適切に実施していない。</p> <p>(1) 深夜労働の制限について、適切に実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

4 (運営管理)

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	4 子の看護休暇 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得できる(半日単位〔令和3年1月からは時間単位〕で取得可)。	1 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16条の4	(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施していない。	B
	5 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、1年に5日まで(要介護状態にある対象家族が2人以上であれば年10日まで)、介護のために休暇を取得することができる(半日単位〔令和3年1月からは時間単位〕で取得可)。	1 介護休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第16条の5、～第16条の7	(1) 介護休暇制度について、適切に実施していない。	B
	6 労働者の配置に関する配慮 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、子の養育または家族の介護の状況に配慮しなければならない。	1 労働者の配置について、配慮しているか。	(1) 育児・介護休業法第26条	(1) 労働者の配置について、配慮していない。	B
(4) 旅費	1 職員が業務または研修のため出張する場合は、その旅費(実費および手当)を支給するものとする。 旅費、日当の支払い、宿泊費の定額払いを行う場合は根拠となる規程が必要である。	1 旅費に関する規程を整備しているか。(実費以外を支給している場合)	(1) 労働基準法第89条、第90条 (2) 運営基準第61条	(1) 旅費に関する規程を整備していない。または内容に不備がある。	B
		2 規程と実態に差異はないか。		(1) 旅費に関する規程内容と実態に差異がある。	B
(5) 労使協定等	1 36協定 時間外および休日に労働させる場合は協定を締結する必要がある。締結にあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合の代表者、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と使用者との間で書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要がある。 なお、届出の様式は労働基準監督署の窓口に備えられているほか、東京労働局のホームページからもダウンロードでき、有効期間は1年が一般的である。 また、協定は法の適用単位である事業場ごとに締結しなければならない。	1 36協定を締結しているか。(時間外および休日に労働させる場合)	(1) 労働基準法第36条 (2) 運営基準第61条	(1) 36協定を締結していない。	B
		2 労働基準監督署に届け出ているか。		(1) 労働基準監督署に届け出していない。	B
		3 協定内容と現状に差異はないか。		(1) 協定内容と現状に差異がある。	B
	2 24協定 賃金から給食費や親睦会費など、法令で定められている税金、社会保険料等以外の経費を控除する場合は、36協定と同様の手続きをもって「賃金控除協定」を締結する必要がある。	1 24協定を締結しているか。(賃金から法定外経費を控除する場合)	(1) 労働基準法第24条 (2) 運営基準第61条	(1) 24協定を締結していない。	B
		2 協定内容、手続きは適切か。		(1) 協定内容、手続きが不適切である。	B
	(1) 1か月以内の期間を単位とする変形労働時間制 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、労使協定の締結または就業規則その他これに準じるものによる規定をし、労働基準監督署に届け出る必要がある。	1 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、協定を締結しているか。または就業規則等に規定しているか。	(1) 労働基準法第32条の2 (2) 労働基準法第32条の4	(1) 変形労働制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。(1か月以内の変形労働時間制の場合)	B
(2) 1か月超1年以内の期間を単位とする変形労働時間制 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。		2 1か月超え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、協定を締結しているか。 3 労働基準監督署に届け出ているか。	(3) 運営基準第61条	(1) 変形労働制に関する協定を締結していない。(1か月超1年以内の変形労働時間制の場合) (1) 労働基準監督署に届け出していない。	B B

5 (運営管理)

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
4 ハラスメントの防止	4 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、労働者がある範囲で各日の始業および終業の時刻を選択して働く場合には、労使協定の締結およ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出を要しない。	1 フレックスタイム制に関する協定の締結および就業規則等への規定をしているか。 2 労働基準監督署に届け出ているか。	(1) 労働基準法第32条の3 (2) 運営基準第61条	(1) フレックスタイム制に関する協定の締結および就業規則等の規定がない。 (1) 労働基準監督署に届け出していない。	B B
	5 就業規則および協定等については、職員に周知しなければならない。	1 職員に周知しているか。	(1) 労働基準法第106条	(1) 職員に周知していない。または不十分である。	B
5 職員の状況 (1) 採用・退職	1 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、能力の発揮を阻害するものである。	1 セクシュアル・ハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。 また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。	(1) 均等法第11条、第15条 (2) 厚生労働省告示第615号	(1) セクシュアル・ハラスメントの防止や必要な対策を講じていない。	B
	2 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また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。	1 パワー・ハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。 また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。	(1) 労働施策総合推進法第30条の2、第30条の3 (2) 厚生労働省告示第5号	(1) パワー・ハラスメントの防止や必要な対策を講じていない。	B
(1) 採用・退職	1 募集および採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えないならない。	1 募集および採用について、性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。	(1) 均等法第5条	(1) 募集および採用時に、性別にかかわらず均等な取扱いをしていない。	B
	2 使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の条件を明示しなければならない。 (1) 労働契約の期間に関する事項 (2) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間また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) 就業の場所および従事すべき業務に関する事項(就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲を含む) (4) 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇ならびに就業時転換に関する事項 (5) 賃金の決定、計算および支払方法、賃金の締切および支払いの時期なら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)については、書面交付の方法により明示する必要がある。	2 職員の採用時に職務内容、給与等の勤務条件を明示しているか。	(1) 労働基準法第15条第1項 (2) 労働基準法施行規則第5条	(1) 採用時に労働条件の明示がない。 (2) 採用時に労働条件の明示が不十分である。	B B
	※ 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こと。 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および無期転換後の労働条件を明示する必要がある。	3 非常勤職員の採用時に、職務内容、給与等の勤務条件を明示しているか。	(1) パートタイム・有期雇用労働法第6条 (2) パートタイム・有期雇用労働法施行規則第2条	(1) 非常勤職員に勤務条件の明示がない。 (2) 非常勤職員の勤務条件の明示が不十分である。	B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p><パートタイム・有期雇用労働法上の明示事項> 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</p>				
(2) 職員給与等の状況	職員の給与の支給については、労働基準法および最低賃金法で定める事項の外は、当該法人における労働契約、就業規則、労働協約が尊重される。	1 給与は規程に基づき適切に支給しているか。	(1) 労働基準法第15条、第24条～第28条、第37条、第89条	(1) 給与の支給内容に問題がある。	C
(3) 社会保険	職員5人以上使用する事業所は、健康保険、厚生年金、雇用保険および労災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または強制適用されることとなっている。	1 社会保険への加入は適正か。	(2) 最低賃金法 (1) 健康保険法第3条 (2) 厚生年金保険法第6条第1項 (3) 雇用保険法第5条 (4) 労働者災害補償保険法第3条第1項	(1) 健康保険、厚生年金等いずれかの保険に未加入である。 (2) 加入はしているが、いずれかの保険に未加入者がいる。	B B
(4) 勤務体制	施設における職員の労働時間や休日等の勤務体制は、労働基準法を遵守すること。	1 勤務体制が労働基準法上、適正か。	(1) 労働基準法第32条～第41条	(1) 勤務体制が労働基準法上、適正でない。	B
(5) 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、退職およ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また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 妊娠中およ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>	B B B

II 認可外保育施設・認証保育所共通事項

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
1 勤務状況 (1) 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。 2 事業主は、労働者が育児・介護休業等の利用に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。	1 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) 均等法第9条、第11条の3、第11条の4 (2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）第2条の2	(1) 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B
2 非常災害に対する措置等 (1) 安全対策	事業者は、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。外部からの不審者等の侵入防止など不測の事態に備えて必要な対応を図ること。 ※必要な対応（例） ・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。	1 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っているか。 1 安全対策について、必要な措置を講じているか。	(1) 育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第25条、第25条の2 (1) 雇児総発第402号通知	(1) 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っていない。 (1) 安全対策について、必要な措置を講じていない。 (2) 安全対策について、必要な措置が不十分である。	B C B

○保育内容

〔凡例〕

本指導検査基準では、関係法令および通知等を略称して次のように表記する。

No.	関係法令および通知等	略称
1	児童虐待の防止等に関する法律（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
2	保育所保育指針（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
3	保育所保育指針の適用に際しての留意事項について（平成30年3月30日子保発0330第2号）	子保発0330第2号通知
4	食品衛生法（昭和22年12月24日法律第233号）	食品衛生法
5	食品衛生法施行規則（昭和23年7月13日厚生省令第23号）	食品衛生法施行規則
6	食品衛生法施行令（昭和28年8月31日政令第229号）	食品衛生法施行令
7	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（令和2年8月5日薬生食監発0805第3号）	薬生食監発0805第3号通知
8	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（平成13年8月1日雇児総発第36号）	雇児総発第36号通知
9	児童福祉施設等における衛生管理の改善充実及び食中毒発生の予防について（平成9年6月30日児企第16号）	児企第16号通知
10	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（平成8年8月8日児企発第26号）	児企発第26号通知
11	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（平成8年6月18日社援施第97号）	社援施第97号通知
12	社会福祉施設における衛生管理について（平成9年3月31日社援施第65号）	社援施第65号通知
13	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（平成17年2月22日雇児発第0222001号）	雇児発第0222001号通知
14	令和6年3月29日こ成保第206号「認可外保育施設に対する指導監督の実施について」別紙「認可外保育施設指導監督の指針」別添「認可外保育施設指導監督基準」	こ成保第206号通知
15	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）（平成28年3月23日27福保子保第3650号）	27福保子保第3650号通知
16	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）（平成30年10月12日30福保子保第3635号）	30福保子保第3635号通知
17	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）（令和6年2月8日5福祉子保第3004号）	5福祉子保第3004号
18	児童福祉施設における事故防止について（昭和46年7月31日児発第418号）	児発第418号通知
19	児童福祉施設等における児童の安全の確保について（平成13年6月15日雇児総発第402号）	雇児総発第402号通知
20	品川区認証保育所運営費等補助要綱（平成14年3月29日要綱第42号）	区補助要綱

I 認可外保育施設

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
<p>1 保育内容</p> <p>(1) 虐待等の行為</p>	<p>1 事業所の職員は、児童に対する虐待その他児童の心身に有害な影響を与える次の行為をしてはならない。例えば、次に示した行為である。</p> <p>(1) 児童の身体に外傷が生じ、または生じるおそれのある暴行を加えること。</p> <p>(2) 児童にわいせつな行為をすることまたは児童をしてわいせつな行為をさせること。</p> <p>(3) 児童の心身の正常な発達を妨げるような著しい減食または長時間の放置、他の児童による(1)、(2)または(4)の行為の放置、その他の職員としての養育または業務を著しく怠ること。</p> <p>(4) 児童に対する著しい暴言また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加える言動を行うこと。</p> <p>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>	<p>1 児童の心身に有害な影響を与える行為をしていないか。</p>	<p>(1) 児童虐待の防止等に関する法律第3条</p> <p>(2) 保育所保育指針第1章(5)ア</p>	<p>(1) 児童の心身に有害な影響を与える行為をしている。</p> <p>(2) 一部不適切な行為がある。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
<p>(2) 虐待等への対応</p>	<p>1 事業所は、児童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、区や関係機関（提携医療機関、児童相談所、福祉事務所、児童委員、保健所等）と連携し、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、速やかに区に通告し、適切な対応を図ること。</p>	<p>1 児童虐待の早期発見に努めているか。</p> <p>2 発見したときは、速やかに通告しているか。</p> <p>3 関係機関との連携が図られているか。</p>	<p>(1) 児童虐待の防止等に関する法律第5条</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章1(1)ウ</p> <p>(1) 児童虐待の防止等に関する法律第6条</p> <p>(2) 児童福祉法第25条</p> <p>(3) 子発0228第3号通知</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章1(1)ウ</p> <p>(2) 子発0228第2号通知</p>	<p>(1) 児童虐待の早期発見に努めていない。</p> <p>(1) 速やかに通告していない。</p> <p>(1) 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>
<p>(3) 小学校との連携</p>	<p>1 事業所においては、事業所の保育が小学校以降の生活や学習の基礎の育成につながることに配慮し、幼児期にふさわしい生活を通じて、創造的な思考や主体的な生活態度などの基礎を培うようにすること。</p>	<p>1 子どもの就学に際し、保育所児童保育要録の写しを事業所から小学校へ送付しており、原本を事業所に保存しているか。（小学校の校長より作成、送付を求められた場合）</p>	<p>(1) 子保発0330第2号通知</p> <p>(2) 保育所保育指針第2章4(2)ア、ウ</p>	<p>(1) 保育所児童保育要録が事業所から小学校に送付されていない。（小学校の校長より作成、送付を求められた場合）</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
<p>2 給食</p> <p>(1) 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>2 就学に際しては、区の支援の下に、子どもの育ちを支えるための資料（保育所児童保育要録）の抄本または写しを、就学先の小学校の校長から求められた場合に作成し、送付することが望ましい。</p> <p>なお、作成した保育所児童保育要録の原本等について、その子どもが小学校を卒業するまでの間保存することが望ましい。</p> <p>原則、すべての食品等事業者にとどまらず、営業以外の場合で学校、病院その他の施設において、継続的に不定また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。）についても、HACCP に沿った衛生管理の実施、食品衛生責任者の選任および営業の届出をすることとされている。</p> <p>なお、1回の提供食数が20食程度未満の給食施設については、HACCP に沿った衛生管理の実施、食品衛生責任者の選任および営業の届出の規定は適用されない。その場合であっても、参考として示す手引書等を参考に、自主的な衛生管理の徹底及び向上に努められたい。</p> <p>※HACCP に沿った衛生管理について</p> <p>「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 の考え方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。</p> <p>参考 厚生労働省ホームページHACCPの考え方を取り入れた衛生管理のための手引書</p> <p>参考 平成9年6月30日付衛食第201号 中小規模調理施設における衛生管理の徹底について</p> <p>1 集団給食施設の設置者または管理者は、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。（ただし、1回の提供食数が20食程度未満の施設を除く。なお、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、調理業務を外部事業者へ委託する場合は、施設の調理場を使用するか否かにかかわらず、受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>1 営業の届出をしているか。</p>	<p>(1) 薬生食監発0805第3号通知</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) 薬生食監発0805第3号通知</p>	<p>(1) 営業の届出をしていない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
イ 食品衛生責任者の選任 (2) 調理従事者等の健康チェック	1 集団給食施設の設置者または管理者は、食品衛生責任者を定めること。(ただし、1回の提供食数が20食程度未満の施設を除く。) ※ 食品衛生責任者には、医師、歯科医師、薬剤師、獣医師、調理師、栄養士等のほか、知事等が行う講習会また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。 1 調理従事者および調乳担当者(以下、「調理従事者等」という。)は常に自分の健康チェックを行い、下痢、嘔吐、発熱などの症状があった時には速やかに医師の診断および指示を受けるとともに、調理および調乳作業には従事しない。また、手指などに化膿している傷やできものがある時は、ブドウ球菌食中毒を起こす危険があるので、食品を扱ったり調理および調乳に従事してはならない。 参考 平成29年6月16日付け生食発0616第1号通知 厚生労働省「大量調理施設衛生管理マニュアル」 2 衛生管理の自主点検を毎日行い、記録をしておくこと。ただし、調理済み食品(持参による弁当、仕出し弁当、離乳食も含む。)のみを取り扱う場合、記録についてはこの限りではない。	1 食品衛生責任者を選任しているか。 1 調理従事者等の健康チェックを毎日行い、記録しているか。(雇入れの際および調理また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。) 1 衛生管理の自主点検を毎日行い、記録をしているか。	(1) 食品衛生法施行規則第66条の2、別表17 (2) 薬生食監発0805第3号通知 (1) 雇児総発第36号通知 (2) 児企第16号通知 (3) 食品衛生法第51条、第68条 (4) 食品衛生法施行規則第66条の2、別表第17、別表第18 (5) 食品衛生法施行令第34条の2 (6) 薬生食監発0805第3号通知 (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、別表第18 (3) 食品衛生法施行令第34条の2 (4) 薬生食監第0805第3号通知	(1) 食品衛生責任者を選任していない。 (1) 調理従事者等の健康チェックを行っていない。(下痢、嘔吐、発熱、手指の傷、化膿創等) (2) 調理従事者等の健康チェックが不十分である。 (3) 調理従事者等の健康チェックを記録していない。 (1) 衛生管理の自主点検を行い、記録していない。	B C B B B
(3) 食中毒事故予防および事後対策	1 食中毒事故の発生を防止するための措置等について <ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内外の適切な環境の維持に努めるとともに、子どもおよ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。 ・ 調理従事者だけでなく、すべての職員が連携を図りつつ、感染予防に努めること。 ・ 調理済み食品(持参による弁当、仕出し弁当、離乳食も含む。)については、調理終了後からなるべく速やか(2時間以内が望ましい)に喫食するようにし、やむを得ない場合は冷蔵保存等に努めること。 ・ 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。 	1 食中毒事故の発生予防を行っているか。	(1) 雇児総発第36号通知 (2) 社援発第97号通知 (3) 児企第16号通知 (4) 保育所保育指針第3章3(1) (5) 食品衛生法第51条、第68条 (6) 食品衛生法施行規則第66条の2、別表第17、別表第18	(1) 食中毒事故の発生予防を行っていない。	B

3(保育内容)

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
3 健康管理・安全確保	<p><主に施設で給食等を調理している場合(単なる加熱等のみは含まない)></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、盛りつけは直接手で行わない等)には十分留意すること。 原材料は食品と保存温度を確認し、冷凍または冷蔵設備に適切な温度で保存すること。 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。なお、腸管出血性大腸菌0157等による食中毒の原因の調査をより円滑かつ確実に実施するため、事業所で提供するすべての食品(既製品を含む。)について、原材料および調理済み食品を食品ごとに50gずつ清潔な容器(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。原材料は洗浄、殺菌等を行わず、購入した状態で保存すること。 <p>2 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こと。</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るか。	<p>(7) 食品衛生法施行令第34条の2</p> <p>(8) 薬生食監発0805第3号通知</p> <p>(9) 社援施第65号通知</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。	B
(1)感染症への対応	<p>1 感染症やその他の疾病の発生予防に努めること。 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、すべ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。 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。 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>	1 感染症の予防対策およびまん延防止対策を講じているか。	<p>(1) 児企第16号通知</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章1(3)イ</p>	<p>(1) 感染症予防対策およびまん延防止対策を講じていない。</p> <p>(2) 感染症予防対策およびまん延防止対策が不十分である。</p>	C
	<p>参考 平成30年3月 厚生労働省「保育所における感染症対策ガイドライン」</p> <p>2 感染症の発生や疑いがある場合には、必要に応じて提携医療機関、区、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協力を求めること。また、感染症に関する事業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>	1 感染症発生時には、速やかに提携医療機関と連携し、また保健所等へ報告しているか。	<p>(1) 雇児発第0222001号通知</p> <p>(2) 保育所保育指針第3章1(3)イ</p>	(1) 提携医療機関や保健所等との連携・報告が行われていない、または不十分である。	B

4(保育内容)

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
(2)乳幼児突然死症候群の予防および睡眠中の事故防止	<p>1 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、一人一人の発育および発達の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）の予防およ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、預かり始めや体調が優れない子ども等については特に注意し、きめ細かな見守りが重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの顔が見える仰向けにしっかりと寝かせる。 ・照明は、子どもの顔色が観察できる程度の明るさを保つ。顔色がしっ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。） ・子どもの顔色や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回の間隔でチェックすることが望ましい。） ・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。 ・ヒモおよ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。（子どもから目を離さない、子ども全員が見える位置につく、死角を作らない。） ・子どものそばを離れない。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。） ・日々、個々の体調確認の徹底をする。（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、日中の様子や食事の様子など職員同士の情報共有等） ・保育室内の禁煙を徹底する。 <p>参考 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「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</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）の予防および睡眠中の事故防止対策を講じているか。</p> <p>・子どもの顔が見える仰向けに寝かせる、子どもの顔色・呼吸の状態をきめ細かく観察する、厚着をさせすぎない、職員がそばで見守る等、睡眠中の事故防止対策が講じられているか。</p>	<p>(1) こ成保第206号通知別添第7(7)</p> <p>(2) 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>(3) 27福保子保第3650号通知</p> <p>(4) 30福保子保第3635号通知</p> <p>(5) 5福祉子保第3004号</p>	<p>(1) 乳幼児突然死症候群の予防およ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および睡眠中の事故防止対策が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(3)アレルギー疾患	<p>1 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、医師の診断および指示（生活管理指導表）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、当該事業所の体制構築など、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た対応を図ること。</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> <p>・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。</p>	<p>(1) 保育所保育指針第3章1(3)ウ、第3章3(2)ア、イ</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>

5(保育内容)

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
(4)子どもの安全確保 ア 事故防止	(対策例) ・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。 ・食物アレルギーのある子どもの誤食事故は、注意を払っていても、日常的に発生する可能性がある。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的な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。その上で、安全性を最優先とした、人為的な間違いや失敗についての対策を講じることが重要である。 参考 保育所保育指針第3章1(3) ・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。 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) 参考 「教育・保育施設等における事故防止およ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) 参考 「子供を預かる施設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」(平成30年3月改定 東京都福祉保健局) 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【事故防止のための取組み】」(平成28年3月31日内閣府)	・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的な対応をとる等、安全性を最優先とした対策がとられているか。 ・全職員を含め、関係者の共通理解の下で、組織的に対応しているか。 ・施設長、調理員や栄養士等の専門職、保育士等が子どもの現状を把握し、保護者と面談等を行い、相互の共通理解および連携を図っているか。	(2) 雇児発第177号通知別添第7(8)		
	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。 (対策例) ・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、保育室内および園庭内の点検を定期的実施する。	1 子どもの事故防止に配慮している ・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、事故の発生防止に取り組んでいるか。 ・事故発生防止のための指針の整備等を行っているか。 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。	(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 (2) 児発第418号通知 (3) 雇児総発第402号通知 (1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ	(1) 子どもの事故防止に配慮していない。 (2) 子どもの事故防止に対する配慮が不十分である。 (3) 文書として記録していない。 (1) 定期的に点検していない。 (2) 定期的な点検が不十分である。	C B B C B

6(保育内容)

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
	<ul style="list-style-type: none"> 施設・事業者は、あらかじめ点検項目を明確にし、定期的に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"> 子ども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)</p> <p>参考「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、複数の保育士等が対応する。 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。 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。 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「保育所等における園外活動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>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職員が対応しているか。</p>	<p>(2) 児発第418号通知 (3) 雇児総発第402号通知</p> <p>(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</p> <p>(1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ</p>	<p>(1) 窒息のリスクとなるものを除去していない。 (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が対応していない。</p>	<p>C B</p> <p>B</p>

7(保育内容)

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
	<p>参考「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）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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に、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> <p>2 子どもの登降園は、送迎時における子どもの安全確保上、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、外部からの人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は、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。</p>	<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。</p> <p>1 子どもの送迎は保護者等が行うよう周知を徹底しているか。</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>(1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ</p> <p>(2) 雇児総発第402号通知別添一2-1（職員の共通理解と所内体制）および（保育所・障害児通園施設の通所時における安全確保）</p>	<p>(1) 監視に専念する職員を配置していない。</p> <p>(1) 周知していない。 (2) 周知が不十分である。</p>	<p>B</p> <p>C B</p>

II 認証保育所

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
<p>1 健康・安全の状況</p> <p>(1) 児童の安全確保</p>	<p>1 補助事業者は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。</p> <p>(1) 不慮の事故等に備え、補償額が1回の事故につき3億円以上、1人の事故につき3千万円以上の賠償責任保険に加入すること。</p>	<p>1 損害賠償保険の内容が適切か。</p>	<p>(1) 区補助要綱第16条第5項</p>	<p>(1) 損害賠償保険の内容が不適切である。</p> <p>(1) その他不適切事項がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

Ⅲ 認可外保育施設・認証保育所共通事項

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価・指導要項	評価区分
<p>1 事故発生の防止および発生時の対応について</p> <p>(1) 体制整備</p> <p>(2) 事故発生防止措置の記録</p>	<p>1 事業所においては、事故の発生またはその再発を防止するために、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 事故が発生した場合またはそれに至る危険性がある事態が生じた場合の対応、報告や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。</p> <p>(2) 事故が発生した場合また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。</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【事故防止のための取組み】」（平成28年3月31日内閣府）</p> <p>2 保育中の安全管理には、事業所の環境整備が不可欠である。随時確認し、環境の維持および改善に取り組むために、日常的に点検項目を明確にし、定期的に点検を行い、文書として記録すること。</p> <p><参考>睡眠中、プール活動・水遊び中、食事中、園外保育時等の重大事故が発生しやすい場面</p>	<p>1 事故の発生またはその再発を防止するための措置を講じているか。</p> <p>1 事故発生防止措置について記録しているか。</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>(1) 保育所保育指針第3章3(2)ア、イ</p>	<p>(1) 事故の発生またはその再発を防止するための措置を講じていない。</p> <p>(2) 事故の発生またはその再発を防止するための措置が不十分である。</p> <p>(1) 事故発生防止措置について記録していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>

○会計経理

[凡例]

以下の関係法令および通知等を略称して次のように表記する。

No.	関係法令および通知等	略称
1	平成26年4月30日内閣府令第39号「特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業並びに特定子ども・子育て支援施設等の運営に関する基準」	運営基準
2	令和元年11月27日付府子本第689号、元文科初第1118号、子発1126第2号内閣府子ども・子育て本部統括官、文部科学省初等中等教育局長、厚生労働省子ども家庭局長連名通知「特定子ども・子育て支援施設等の指導監査について」別添1「特定子ども・子育て支援施設等指導指針」	指導指針

II 認可外保育施設・認証保育所共通事項

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日付厚生労働省令第79号)で定めるところに従い、会計処理をしなければならない。【※】	※ 指導検査における観点、関係法令等および評価事項(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」別添「社会福祉法人指導監査実施要綱」別紙「指導監査ガイドライン」に定めるところによる。			
II 共通(社会福祉法人とそれ以外の者)の会計経理					
1 適切な現金管理	現金は他の資産と比較して不適正な管理の行われる機会と危険が大きい。このため、例えば、金銭出納担当と記録担当を別の担当者にしてけん制機能をもたせたり、定期的および不定期に残高確認を第三者が行い、または場所・保管方法を明確にしたりする必要がある。そして、担当者は日々残高確認を行い過不足が発生したならばその原因を追究しなければならない。	1 現金取引が発生した場合には、定期的に複数で残高確認を行うなど、適正な現金管理を行っているか。		(1) 適切な現金管理を行っていない。	B
III 社会福祉法人以外の者の会計経理					
1 諸記録の整備	特定子ども・子育て支援提供者は、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 企業会計の基準による貸借対照表、借入金明細書、固定資産明細書を作成しているか。 2 現金出納帳またはそれに代わるものを作成しているか。	(1) 運営基準第61条 指導指針5(2)②アV (1) 運営基準第61条 指導指針5(2)②アV	(1) 企業会計の基準による貸借対照表、借入金明細書、固定資産明細書を作成していない。 (1) 現金出納帳またはそれに代わるものを作成していない。	C C
2 経理規程(経理規程を制定している者)	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