

事務連絡  
平成28年4月14日

各都道府県

子ども・子育て支援新制度担当部局 御中

内閣府子ども・子育て本部参事官（子ども・子育て支援担当）  
文部科学省初等中等教育局幼児教育課  
厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

法定代理受領に係る施設型給付費等の額の支給認定保護者への通知について（周知）

平素より子ども・子育て支援施策の推進に御尽力いただき、厚く御礼申し上げます。

「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」（平成26年内閣府令第39号）第14条第1項（第50条において準用する場合を含む。）に規定する法定代理受領に係る施設型給付費等の額の支給認定保護者への通知について、問合せがあったため、国としての考え方について、下記のとおり、お知らせします。

各都道府県におかれては、内容について十分に御了知のうえ、各市区町村への周知・助言等をお願いいたします。

## 記

### 1. 通知の頻度・時期について

- （1）「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」（平成26年内閣府令第39号）第14条第1項（第50条において準用する場合を含む。）に規定する法定代理受領に係る施設型給付費等の額の支給認定保護者への通知（以下「代理受領通知」という。）は、毎月行わなければならないものではなく、1年分をまとめて通知する取扱いとすることも可能であること。
- （2）代理受領通知は、各施設（事業）・子どもに係る公定価格の額が明らかにならないと行うことができないものであり、年度途中に、市町村による加算の認定・変更や国家公務員給与の改定に伴う公定価格の引上げ等が行われることも踏まえると、1月～3月頃に当該年度分を概算で通知することや、公定価格の額が確定するのを待って次年度に通知する等の対応が考えられること。

### 2. 通知の方法について

- （1）代理受領通知は、必ずしも、各支給認定保護者に対して個別に通知文を送付・手交しなければならないものではなく、園だより等を活用して、一括して通知を行うことも可能であること。

(2) 代理受領通知においては、具体の施設型給付費等の額を明示するほか、以下の記載例のような形で通知を行うことも考えられること（必要に応じて、別添様式例も活用いただきたい）。

**【記載例】**

平成〇〇年度、本園が代理受領した施設型給付費等の額は、各支給認定保護者について、「本園に係る各支給認定子どもの公定価格の額（別紙参照）から、各支給認定保護者に係る利用者負担額を減じた額」となります。具体の額をお知りになりたい場合は、お手数ですが、個別に園までお問い合わせいただければと思います。

（※）別紙として、3. にしたがって市町村から送付される資料を添付

3. 市町村における対応について

市町村においては、円滑に代理受領通知が行われるよう、各施設等に対して、当該施設等に係る各支給認定子ども（年齢別、保育必要量別）の公定価格の額について、適切に情報提供していただく必要があること。

**【担 当】**

文部科学省 初等中等教育局

幼児教育課

TEL: 03-6734-4111（代表）内線 3139

FAX: 03-6734-3736

内閣府 子ども・子育て本部子ども・子育て本部

参事官（子ども・子育て支援担当）付

TEL: 03-5253-2111（代表）内線 38339

FAX: 03-3581-0992

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

保育課

TEL: 03-5253-1111（代表）内線 7928

FAX: 03-3595-2674

## 施設（事業者）から保護者への通知例

（別添様式例）

各支給認定保護者の皆様

〔特定教育・保育施設又は特定地域型保育事業者の名称〕

平成〇〇年度における施設型給付費等の額に係る法定代理受領の通知について

平成〇〇年度、本園が代理受領した施設型給付費等の額は、各支給認定保護者について、「本園に係る各支給認定子どもの公定価格の額（別紙参照）から、各支給認定保護者に係る利用者負担額を減じた額」となります。具体の額をお知りになりたい場合は、お手数ですが、個別にお問い合わせいただければと思います。

（参考）「法定代理受領」の通知の法的位置付け

- ・ 子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づく施設型給付等については、支給認定保護者に対する個人給付としての性質を有するものですが、確実に学校教育・保育に要する費用に充てるため、市町村から本園に対して直接支払いが行われています（この仕組みを「法定代理受領」と呼んでいます）。
- ・ 「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」（平成 26 年内閣府令第 39 号）第 14 条第 1 項（第 50 条において準用する場合を含む。）により、特定教育・保育施設等は、法定代理受領した施設型給付費等の額について、支給認定保護者に通知しなければならないこととなっているため、このたび、平成〇〇年度の実績を御報告するものです。  
（あくまで、実績を御報告するものであり、これにより、追加の給付や利用者負担の支払い等が発生するものではありません）

市町村から施設（事業者）への通知例

【別紙】

〔特定教育・保育施設又は特定地域型保育事業者の名称〕

〔市町村名〕

平成〇〇年度の公定価格の額について

貴施設（事業）における平成〇〇年度の公定価格の額は、以下の表に記載のとおりです。これをもとに、各支給認定保護者の方々に、施設型給付費等の額に係る法定代理受領の通知をお願いします。

（※）子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づく「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」（平成 26 年内閣府令第 39 号）第 14 条第 1 項（第 50 条において準用する場合を含む。）により、特定教育・保育施設等は、法定代理受領した施設型給付費等の額について、支給認定保護者に通知しなければならないこととなっています。

〈各月ごとの年齢別の公定価格の額〉

※ 下表は、幼稚園に対応したもの。認定こども園・地域型保育事業の場合には、乳児及び 1・2 歳児の欄が必要となるとともに、保育認定子どもについては、保育標準時間認定・保育短時間認定別の額を示す必要がある。

	3 歳児	4 歳以上児
4 月	円	円
5 月	円	円
6 月	円	円
7 月	円	円
8 月	円	円
9 月	円	円
10 月	円	円
11 月	円	円
12 月	円	円
1 月	円	円
2 月	円	円
3 月	円	円

（注）上記は、月を通じて在籍した子どもに係る公定価格の額であり、月の途中に入退所した子どもについては、在籍日数に応じた日割り計算を行うことにより、公定価格の額を算出する必要がある。

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

### ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

#### 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

#### 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

#### 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

## 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

## 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 <b>300人超</b> の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)



### Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 <b>※②を撤廃</b>

## 7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい \* ①～④のうち複数の措置を講じること

## 8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

### (1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

### (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

\* 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

\* 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

## 9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



### 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

#### ①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



#### ②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10548.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)

#### 両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
  - ・ フレックスタイム制
  - ・ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

\* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



## (1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯 (始業および終業の時刻) ② 勤務地 (就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件 (業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

\* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

## (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

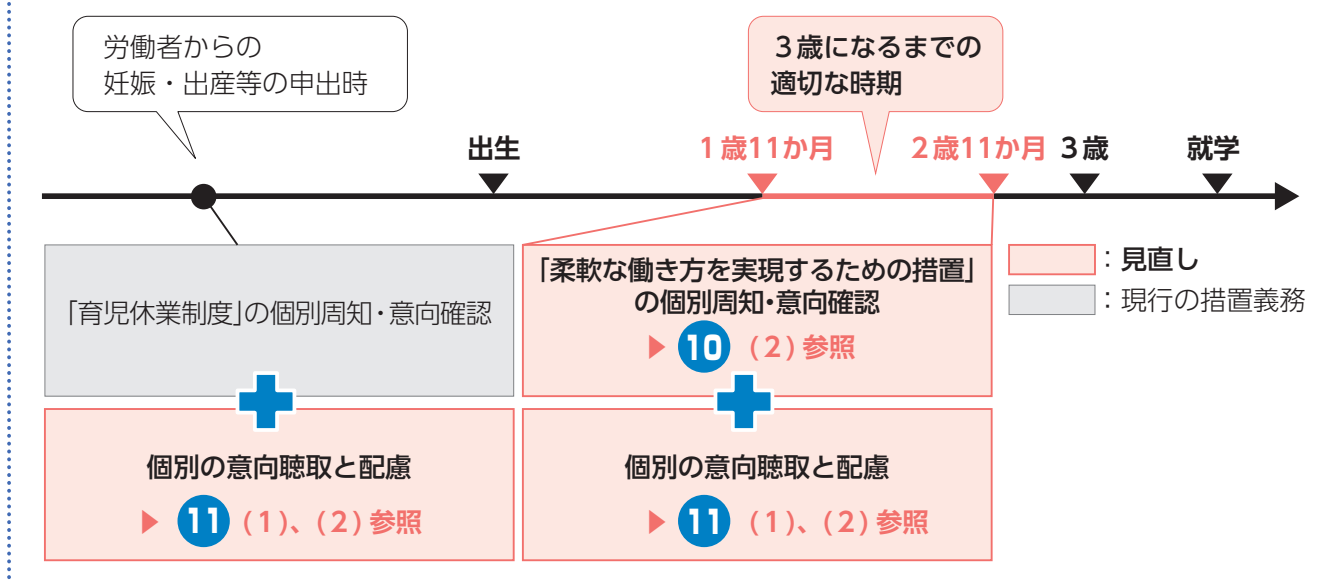
### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

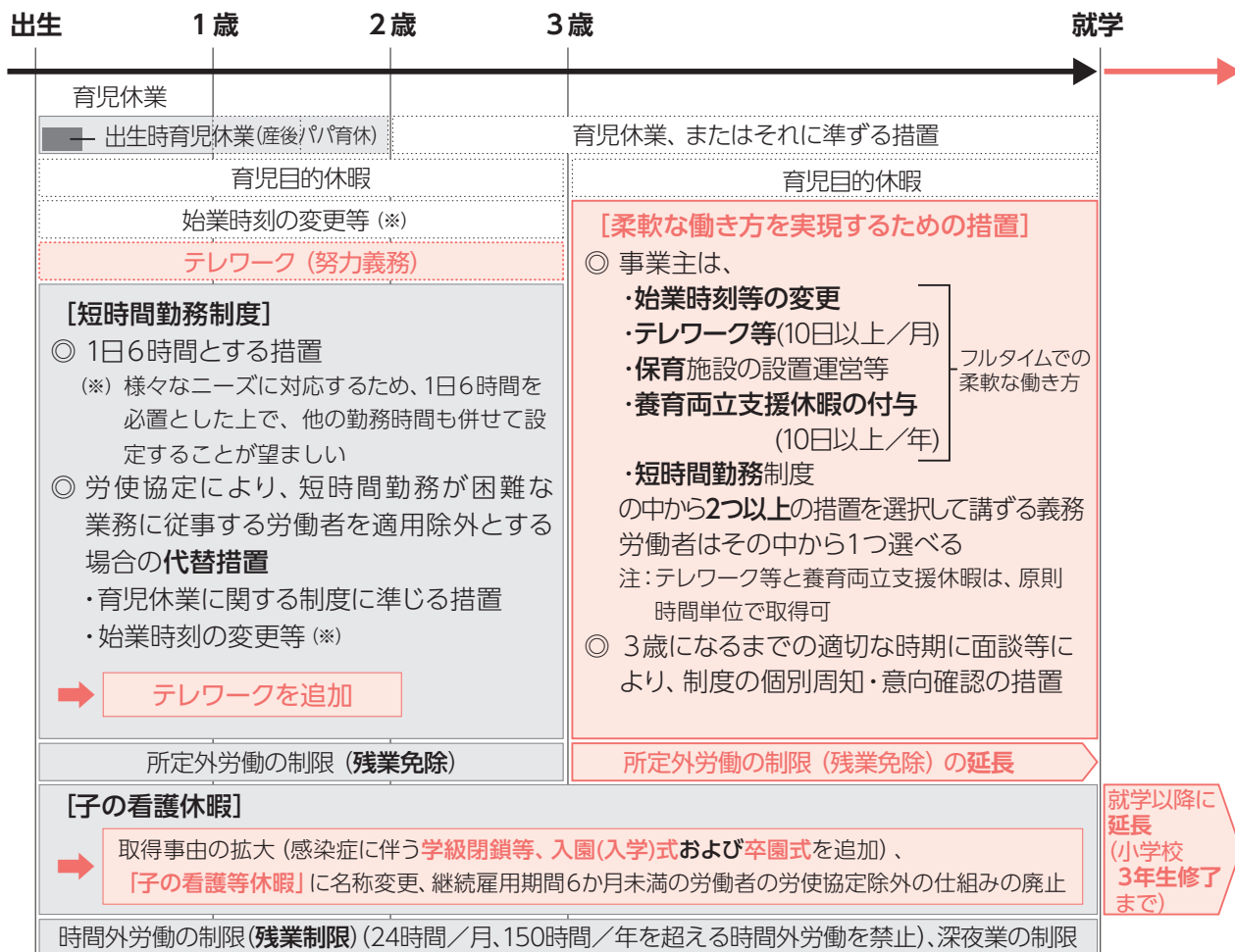
\* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること  
\* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

### 〈改正後の個別周知等の義務〉



## 〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

- : 見直し
- : 現行の措置義務
- : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



### Check! 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

## 育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

28世保認調第416号  
平成28年7月29日

一部改正 令和5年12月1日 5世保育第1632号

世田谷区家庭的保育事業等の設備及び運営の基準に関する条例施行規則附則第2項及び第4項に定める保育士と同等の知識及び経験を有すると区長が認める者等の取扱について

## 1 保育士とみなす者の確認

次の(1)及び(2)の場合において、児童福祉法(以下「法」という。)第18条の18第1項の登録を受けた者(保育士)以外を、保育士とみなして配置するときは、事業者は、予め、世田谷区家庭的保育事業等の設備及び運営の基準に関する条例施行規則(以下「規則」という。)及び本通知に定める要件を充足していることを確認し、当該職員を指定したうえで配置すること

- (1) 規則第8条第2項、第9条第2項、第12条第2項又は第13条第2項の規定により、保健師、助産師又は看護師を1人に限り、保育士とみなして配置する場合
- (2) 規則附則第2項及び第4項の規定により、保育士と同等の知識及び経験を有すると区長が認める者を保育士とみなして配置する場合

## 2 保育士と同等の知識及び経験を有すると区長が認める者の要件

規則附則第2項及び第4項に規定する保育士と同等の知識及び経験を有すると区長が認める者については、次の各号いずれにも該当する者とし、事業者は、予め、規則及び本通知に定める要件を充足していることを確認し、本人の了解のもと適用すること。

- (1) 事業者の代表者が保育士と同等の職務を適切に行えると判断した者。したがって、雇用直後の者や、当該事業所に配属された直後の者は認められず、少なくとも1ヶ月は実務能力を確認すること。なお、当該事業者において既に確認した者が異動した場合、事業者の代表者が変更した場合については、再度確認することを要さない。
- (2) 世田谷区家庭的保育事業等の設備及び運営の基準に関する条例(以下「条例」という。)第24条第2項第2号に該当する者
- (3) 次のいずれかに該当する者
  - ① 法第7条に規定する児童福祉施設等、法第6条の3第8項、第10項、第12項に係る事業、東京都認証保育所事業実施要綱(平成13年5月7日付12福子推第1157号)に基づく認証保育所(以下「認証保育所」という。)又は区が独自に行う保育施設・事業であって区長が適当と認める施設・事業のいずれかで、継続して1年以上、乳幼児の直接処遇を担当した経験を有す

る者。なお、継続して勤務した期間中の勤務実績は、少なくとも月平均80時間以上とする。

②子育て支援専門員研修（地域保育コース（地域型保育））を修了した者

③法第6条の3第9項に規定する家庭的保育者

### 3 証憑書類として備え置く書類

上記1及び2の適用にあたっては、要件を充足していることを証する書類（「証憑書類」という。）を、当該取扱いを適用させる日までに揃え、証憑書類は当該職員の指定を解除（離職を含む。）した後、少なくとも3年以上は当該事業所に保存すること。なお、書類中「写し」とあるものは、事業者が原本を確認すること。

#### (1) 1（1）に係る書類

資格証明書の写し

#### (2) 保育士と同等の知識及び経験を有すると区長が認める者

##### ① 2（1）に係る書類

事業者の代表者及び管理者による確認書（日付、署名、捺印のあるもの）

##### ② 2（2）に係る書類

配置する職員本人による誓約書（日付、署名、捺印のあるもの）

##### ③ 2（3）①に係る書類

勤務の実績を証明する書類

##### ④ 2（3）②及び③に係る書類

所定の研修の修了証書、又は家庭的保育者の認定通知書の写し

### 4 規則附則第2項及び第4項を適用できる事業所及び事業者の要件

(1) 過去3年以内に、法第34条の17第3項並びに子ども・子育て支援法第51条第1項及び第3項に基づく改善の勧告及び改善の命令を受けていない事業所であること。

(2) 職員の保育士資格取得を支援するほか、保育士の確保に努める事業者であること。

## 消防計画作成チェック表（小規模用）

作成する内容		法令根拠等	作成チェック
1	目的と適用範囲		
2	防火管理業務の一部委託		
3	管理権原者の責任及び防火管理者の業務		
4	火災予防上の自主検査		
5	法定点検等及び報告		
6	従業員が守るべき事項		
7	放火防止対策		
8	工事等における安全対策		
9	防火・防災教育		
10	消防機関への連絡・報告		
11	自衛消防隊の編成及び任務等		
12	訓練		
13	震災対策		
14	大規模テロ等に伴う災害対策		
15	大雨・強風対策		
16	受傷事故等に係る自衛消防対策		
17	その他防火管理上必要な事項		
18	避難経路図の掲示		
別表 1	防火・防災管理業務の一部委託状況表		
別表 2 - 1	自主検査チェック表（日常）		
別表 2 - 2	自主検査チェック表（定期）		
別表 3	家具・じゅう器等の転倒・落下・移動防止対策 チェック表	○	
別表 4	一斉帰宅抑制における従業員等のための備蓄	○	
別表 5	震災時における時差退社計画	■	
別表 6	施設の安全点検のためのチェックリスト	■	
別紙 1	防火・防災の手引き（新入社員用）		
別紙 2	防火・防災の手引き（従業員用）		
別添え	消防計画概要		
その他			

- (備考) 1 印は、消防法第 8 条第 1 項に定める防火管理に係る消防計画作成する上で必要な項目である。
- 2 印は、東京都震災対策条例第 10 条に定める事業所防災計画作成する上で必要な項目である。
- 3 印は、火災予防条例第 55 条の 4 に基づく自衛消防対策の項目である。
- 4 印は、該当する場合に定める項目である。
- 5 印は、統括防火管理義務対象物に該当する場合に定める項目である。
- 6 印は、消防法第 36 条第 1 項において準用する同法第 8 条第 1 項に定める防災管理に係る消防計画作成する上で必要な項目である。