

児童養護施設

指導検査基準(令和5年12月21日適用)

葛飾区 子育て支援部 子育て施設支援課

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。</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>福祉関係法令及び福祉関係通達等以外の法令又は通達に違反する場合は、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。</p> <p>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>法令及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」を行うことができる。</p>

(兒童養護施設)

運 営 編

[凡例]

※ 以下の関係法令、通知を略称して次のように表記する。

関係法令・通知	略称
「社会的養護施設運営指針及び里親及びファミリーホーム養育指針」別添1「児童養護施設運営指針」平成24年3月29日雇児発0329第1号	児童養護施設運営指針
「葛飾区児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を定める条例」令和5年6月22日（葛飾区条例第34号）	区条例
「葛飾区児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を定める条例施行規則」令和5年6月22日（葛飾区規則第53号）	区規則
「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」昭和23年厚生省令第63号	省令
「児童福祉法」昭和22年12月12日法律第164号	児童福祉法
「児童福祉法施行規則」昭和23年3月31日厚生省令第11号	児童福祉法施行規則
「社会福祉法」昭和26年3月29日法律第45号	社会福祉法
「労働基準法」昭和22年4月7日法律第49号	労働基準法
「労働基準法施行規則」昭和22年8月30日厚生省令第23号	労働基準法施行規則
「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」昭和47年7月1日法律第113号	均等法
「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1月27日労働省令第2号	均等法施行規則
「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」平成3年5月15日法律第76号	育児・介護休業法
「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」平成3年10月15日労働省令第25号	育児・介護休業法施行規則
「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」平成28年8月2日職発0802第1号、雇児発0802第3号（改正令和3年11月4日雇均発1104第2号）	雇児発0802第3号通知

「育児休業制度の労働基準法上の取扱いについて」平成3年12月20日基発第712号	基発第712号通知
「労働安全衛生法」昭和47年6月8日法律第57号	労働安全衛生法
「労働安全衛生法施行令」昭和47年8月19日政令第318号	労働安全衛生法施行令
「労働安全衛生規則」昭和47年9月30日労働省令第32号	労働安全衛生規則
「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」平成5年6月18日法律第76号	パートタイム・有期雇用労働法
「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」昭和41年7月21日法律第132号	労働施策総合推進法
「水道法」昭和32年6月15日法律第177号	水道法
「水道法施行令」昭和32年12月12日政令第336号	水道法施行令
「水道法施行規則」昭和32年12月14日厚生省令第45号	水道法施行規則
「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」平成8年7月19日社援施第116号	社援施第116号通知
「消防法」昭和23年7月24日法律第186号	消防法
「消防法施行令」昭和36年3月25日政令第37号	消防法施行令
「消防法施行規則」昭和36年4月1日自治省令第6号	消防法施行規則
「東京都震災対策条例」平成12年12月22日東京都条例第202号	東京都震災対策条例
「社会福祉施設における火災防止対策の強化について」昭和48年4月13日社施第59号	社施第59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」昭和62年9月18日社施第107号	社施第107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」平成 28 年 9 月 9 日雇児総発 0909 第 2 号	雇児総発 0909 第 2 号通知
「社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保について（通知）」平成 28 年 9 月 15 日雇児総発 0915 第 1 号、社援基発 0915 号第 1 号、障障発 0915 号第 1 号、老高発 0915 第 1 号	雇児総発 0915 第 1 号通知
「水防法」昭和 24 年 6 月 4 日法律第 193 号	水防法
「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」平成 12 年 5 月 8 日法律第 57 号	土砂災害防止法

目 次

1	基本方針及び組織	
(1)	福祉サービスの基本的理念	1
(2)	被措置児童等虐待の防止	2
(3)	秘密保持等	3
(4)	苦情解決	3
(5)	個人情報保護	4
(6)	サービスの質の評価等	4
(7)	事故防止	5
(8)	定員の遵守	6
(9)	事業計画	6
(10)	事業報告	7
(11)	管理規程	7
(12)	職務分掌	7
(13)	業務(事業)日誌	8
(14)	諸会議	8
(15)	業務継続計画等	8
(16)	権利擁護	9
2	就業規則等の整備	11
(1)	就業規則	11
(2)	給与規程	12
(3)	育児休業等	12
(4)	旅費	16
(5)	宿日直	17
(6)	労使協定等	18
3	職員の配置等	19
(1)	職員配置	19
(2)	採用、退職	20
(3)	人事関連帳簿の整備	20
4	勤務状況	21
(1)	勤務体制	21

(2)	均等な雇用機会の確保	21
(3)	妊娠した労働者等の就業環境の整備	21
(4)	勤務関連帳簿の整備	21
(5)	勤務表	21
5	職員給与等の状況	22
(1)	本俸・諸手当	22
(2)	社会保険	22
(3)	賃金台帳	23
6	健康管理	23
7	職員研修	24
8	福利厚生	25
9	施設長の職務	26
10	建物設備等の管理	27
(1)	建物設備の状況	27
(2)	環境衛生の状況	28
11	災害対策の状況	30
(1)	管理体制	30
(2)	消防計画	31
(3)	災害対策等の状況	31
(4)	消防署の立入検査	32
(5)	防災訓練	32
(6)	保安設備	33
(7)	安全対策	34
12	地域との交流及び地域支援	35

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
1 基本方針及び組織 (1) 福祉サービスの基本理念	<p>福祉サービスを提供する社会福祉法人は、利用者の国籍、信条、社会的身分等により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。</p> <p>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自立し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。</p> <p>法人や施設の運営理念を明文化し、法人と施設の使命や役割を反映させる。 ・理念には児童の権利擁護や家庭的養護の推進の視点を盛り込み、施設の使命や方向、考え方を反映させる。</p> <p>法人や施設の運営理念に基づき、適切な内容の基本方針を明文化する。 ・基本方針は、「児童養護施設運営指針」を踏まえ、理念と整合性があり、児童の権利擁護や家庭的養護の推進の視点を盛り込み、職員の行動規範となる具体的な内容とする。</p> <p>運営理念や基本方針を職員、児童、保護者等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行う。</p> <p>施設の運営理念や基本方針の実現に向けた施設の中・長期計画を策定する。 ・理念や基本方針の実現に向けた目標（ビジョン）を明確にし、養育・支援の内容や組織体制等の現状分析を行う。 ・施設の小規模化と地域分散化による家庭的養護の推進を図るため、本体施設は小規模グループケア化するとともに、グループホームやファミリーホームへの転換を行う移行計画を策定する。 ・本体施設は、専門的ケアや地域支援の拠点機能を強化し、地域の里親支援や家庭支援を行う体制を充実させる。</p>	<p>1 国籍、社会的身分等により差別的扱いをしたり、信条等を強制していないか。</p> <p>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。</p> <p>3 法人や施設の運営理念を明文化し、法人と施設の使命や役割を反映させているか。</p> <p>4 法人や施設の運営理念に基づき、適切な内容の基本方針を明文化しているか。</p> <p>5 運営理念や基本方針を職員、児童、保護者等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っているか。</p> <p>6 施設の運営理念や基本方針の実現に向けた施設の中・長期計画を策定しているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第3条、第5条 (2) 労働基準法第3条 (3) 区条例第3条（省令第9条）</p> <p>(4) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8（1）、（2）</p>	<p>(1) 国籍、社会的身分等により差別的扱いをしたり、信条等を強制している。</p> <p>(1) 利用者の立場に立った福祉サービス提供に努めていない。</p> <p>(1) 法人や施設の運営理念を明文化し、法人と施設の使命や役割を反映させていない、若しくは適切でない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 法人や施設の運営理念に基づき、適切な内容の基本方針を明文化していない、若しくは適切でない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 運営理念や基本方針を職員、児童、保護者等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っていない。</p> <p>(1) 施設の運営理念や基本方針の実現に向けた施設の中・長期計画を策定していない若しくは内容が適切でない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 被措置児童等虐待の防止	<p>児童福祉施設の職員は、入所中の児童に対し、児童福祉法第33条の10各号に掲げる行為その他児童の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。施設は、被措置児童等の虐待が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、児童の意見や訴えを汲み取る仕組みを設ける等の取組を行い、児童虐待防止のために必要な措置を講じる必要がある。</p> <p>また施設は、児童に対する暴力、言葉による脅かし等の不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組む。</p> <p>施設長は、入所中の児童に対しその児童の福祉のために必要な措置をとることができる。</p> <p>この場合において、施設長は、児童の人格を尊重するとともに、その年齢及び発達に程度に配慮しなければならない。かつ、体罰その他の児童の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす言動をしてはならない。</p> <p>虐待の届出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通告に対する対応を整備し、迅速かつ誠実に対応する。 ・ 被措置児童等虐待の事実が明らかになった場合、区の指導に従い、施設内で検証し、第三者の意見を聞くなど、施設運営の改善を行い、再発防止に努める。 	<p>1 職員等が被措置児童等虐待その他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>2 就業規則等の規程に体罰等の禁止を明記するなど、体罰等の禁止について周知徹底しているか。</p> <p>3 児童や保護者に対して、体罰等の禁止を周知しているか。</p> <p>4 体罰等の起こりやすい状況や場面について、研修や話し合いを行い、体罰等を伴わない援助技術を職員に習得させているか。</p> <p>5 暴力、人格的辱め、心理的虐待などの不適切なかかわりの防止について、具体的な例を示し、職員に徹底しているか。</p> <p>6 児童間の暴力等を放置することも不適切なかかわりであり、防止しているか。</p> <p>7 不適切なかかわりを防止するため、日常的に会議等で取り上げ、行われていないことの確認や、職員体制の点検と改善を行っているか。</p> <p>8 児童が自分自身を守るための知識、具体的な方法について学習する機会を設けているか。</p> <p>9 虐待の届出・通告に対する対応を整備し、迅速かつ誠実に対応しているか。</p> <p>10 被措置児童等虐待を受けたと思われる児童を発見した職員等は、適正に通告しているか。また、通告したことにより、解雇その他不利益な取扱いを受けていないか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第33条の10、第33条の11、第33条の12、第47条第3項</p> <p>(2) 区条例第3条（省令第9条の2）</p> <p>(3) 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）第2条、第3条</p> <p>(4) 葛飾区子どもの権利条例第20条</p> <p>(5) 「児童養護施設等における適切な処遇の確保について」平成9年12月8日児家第28号</p> <p>(6) 児童養護施設運営指針第II部4(6)</p> <p>※参考 平成22年6月事務連絡「東京都被措置児童等虐待対応ガイドライン」</p>	<p>(1) 職員等が被措置児童等虐待その他児童の心身に有害な影響を与える行為をしている。</p> <p>(1) 就業規則等の規程に体罰等の禁止を明記するなど、体罰等の禁止について周知徹底されていない。</p> <p>(1) 児童や保護者に対して、体罰等の禁止を周知していない。</p> <p>(1) 体罰等の起こりやすい状況や場面について、研修や話し合いを行っておらず、体罰等を伴わない援助技術を職員に習得させていない。</p> <p>(1) 暴力、人格的辱め、心理的虐待などの不適切なかかわりの防止について、具体的な例を示し、職員に徹底していない。</p> <p>(1) 児童間の暴力等を放置している。若しくは防止していない。</p> <p>(1) 不適切なかかわりを防止するため、日常的に会議等で取り上げ、行われていないことの確認や、職員体制の点検と改善を行っていない。</p> <p>(1) 児童が自分自身を守るための知識、具体的な方法について学習する機会を設けていない。</p> <p>(1) 虐待の届出・通告に対する対応を整備し、迅速かつ誠実に対応していない。</p> <p>(1) 職員等が適正に通告していない。</p> <p>(2) 通告したことにより不利益な取扱いを受けている。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 秘密保持等	<p>児童福祉施設は、児童福祉施設の職員及び職員であったものが、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族等の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。</p> <p>必要な措置（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 規程等の整備、雇用時の取り決め 等 	<p>1 職員等が業務上知りえた秘密を漏らしていないか。</p> <p>2 施設は、秘密を漏らすことのないよう必要な措置を講じているか。</p>	(1) 区条例第3条（省令第14条の2）	<p>(1) 業務上知りえた秘密を漏らしている。</p> <p>(1) 必要な措置を講じていない。</p> <p>(2) 必要な措置が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p>
(4) 苦情解決	<p>1 社会福祉施設では、利用者等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>また、児童養護施設は苦情の公正な解決を図るために苦情の解決にあたって職員以外のものを関与させなければならない。</p> <p>2 児童が相談したり意見を述べたりしたい時に相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、児童（保護者）に伝えるための取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数の相談方法や相談相手の中から自由に選べることを、分かりやすく説明した文書を作成・配布する。 ・ 児童や保護者等に十分に周知し、日常的に相談窓口を明確にし、内容を分かりやすい場所に掲示する。 <p>3 児童等からの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 苦情や意見・提案に対して迅速な対応体制を整える。 ・ 苦情や意見を養育や施設運営の改善に反映させる。 ・ 児童の希望に応えられない場合には、その理由を丁寧に説明する。 <p>4 東京都又は区市町村から施設が行った援助に関し、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>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>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 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に周知されているか。</p> <p>1 児童が相談したり意見を述べたりしたい時に相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、児童（保護者）に伝えるための取組を行っているか。</p> <p>1 児童（保護者）等からの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応しているか。</p> <p>1 運営適正化委員会の調査等に適切に対応しているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第82条</p> <p>(2) 区条例第3条（省令第14条の3）</p> <p>(3) 「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」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</p> <p>(4) 「東京都における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の指針について」平成14年3月19日福総監第917号</p> <p>(5) 児童養護施設運営指針第II部4(5)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第II部4(5)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第II部4(5)</p> <p>(1) 社会福祉法第83条～第85条</p>	<p>(1) 苦情解決の仕組みを整備していない。</p> <p>(2) 苦情解決責任者・受付担当者を設置していない。</p> <p>(3) 第三者委員を設置していない。</p> <p>(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> <p>(3) 苦情解決のための対応をしていない。</p> <p>(4) 対応が不十分である。</p> <p>(1) 児童が相談したり意見を述べたりしたい時に相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、児童に伝えるための取組を行っていない。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 児童等からの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応していない。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 運営適正化委員会の調査等に適切に対応していない。</p> <p>(2) 調査等への対応が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 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かんがみ、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) 個人情報漏えい時の報告連絡体制、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5月30日法律第57号）第17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年個人情報保護委員会告示第6号	(1) 適切な措置が講じられていない。 (2) 措置が不十分である。	C B
(6) サービスの質の評価等 ア 第三者評価	社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービス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、常に福祉サービスを受ける者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない。 自己評価、第三者評価等、定期的に評価を行う体制を整備し、機能させる。 また、評価の結果を分析し、施設として取り組むべき課題を明確にし、改善策や改善実施計画を立て実施する。 ・3年に1回以上第三者評価を受けるとともに定められた評価基準に基づいて、毎年自己評価を行う。 ・分析・検討した結果やそれに基づく課題を文書化し、職員間で共有し、改善に取り組む。	1 福祉サービス第三者評価受審等、サービス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を定期的でかつ継続的な受審（少なくとも3年に1回以上）をしているか。 3 第三者評価の受審をしていない年度に自己評価及び利用者調査を実施しているか。 4 職員の参画による評価結果の分析・検討する場を設け、実行しているか。 5 評価の結果を分析し、施設として取り組むべき課題を明確にし、改善策や改善実施計画を立て実施しているか。	(1) 社会福祉法第78条 (2) 区条例第3条（省令第5条第3項） (3) 「社会的養護関係施設における第三者評価及び自己評価の実施について」令和4年3月23日子発0323第3号 (4) 「東京都における福祉サービス第三者評価について（指針）」平成24年9月7日24福保指指第638号 (5) 「施設における自己評価の実施方法について（通知）」平成25年1月21日24福保保育第2030号 (6) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(8)	(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。 (1) 福祉サービス第三者評価について定期的かつ継続的な受審をしていない。 (1) 福祉サービス第三者評価を実施していない年度に、自己評価を実施していない。 (2) 福祉サービス第三者評価を実施していない年度に、利用者調査を実施していない。 (1) 職員の参画による評価結果の分析・検討する場を設け、実行していない。 (1) 評価結果を分析し、改善策を立て、それを職員間で共有していない。	C B B B B B
イ 福祉ニーズの把握等	施設運営を長期的視野に立って進めていくために、社会的養護の動向、施設が位置する地域での福祉ニーズの動向、児童の状況の変化、ニーズ等を把握する。	1 施設運営を長期的視野に立って進めていくために、社会的養護の動向、施設が位置する地域での福祉ニーズの動向、児童の状況の変化、ニーズ等を把握しているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(4)	(1) 施設運営を長期的視野に立って進めていくために、社会的養護の動向、施設が位置する地域での福祉ニーズの動向、児童の状況の変化、ニーズ等を把握していない。	B
ウ 運営状況の分析	運営状況を分析して課題を発見するとともに、課題に向けた取組を行う。 ・運営状況や改善すべき課題について、職員に周知し、職員の意見を聞いたり、職員同士の検討の場を設定する等、施設全体でも取組を行う。 外部監査（外部の専門家による監査）を実施し、その結果に基づいた運営改善を実施する。 ・事業規模等に応じ、2年あるいは5年に1回程度、外部監査を受けることが望ましい。	1 運営状況を分析して課題を発見するとともに、課題に向けた取組を行っているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(4)	(1) 運営状況を分析して課題を発見するとともに、課題に向けた取組を行っていない。 (2) 取組が不十分である。	B B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(7) 事故防止	<p>法人及び施設管理者並びに従事者は、利用者の安全安心できる生活が営めるよう、業務上通常人に比べて特別の注意義務を有する。</p> <p>職員の不注意や危機意識の欠如等により児童の安全が脅かされることのないよう、事故防止の取組を行う必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事故のおそれのある場所等の再点検 ・職員の危機意識向上研修 ・点検事項遵守の定期的検証 ・事故防止、事故発生時対応マニュアル等の作成 ・ヒヤリハット報告等の作成 <p>外部からの不審者等の侵入防止のための対策や訓練など不測の事態に備えて対応を図るとともに、地域の関係機関等と連携し、必要な協力が得られるよう努める。</p> <p>次に掲げる事故等が発生した場合に、葛飾区児童相談所へ報告する必要がある。</p> <p>事故報告書の様式により報告する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の管理監督責任が生じ得る入所児童の死亡 ・児童の自殺未遂（リストカット、過量服薬、自殺企図など） ・施設の管理監督責任が生じ得る入所児童の入院、怪我 ・施設の管理監督責任が生じ得る児童間の暴力、いじめ、性被害、性的関係 ・施設の管理監督責任が生じ得る感染症、食中毒の発生 ・被措置児童虐待に定義される児童の権利侵害が発生した場合 ・職員等の不祥事 ・職員等の過失により生じた事故 ・行方不明など児童の所在、安全が確認できない場合 ・児童の非行、事件への関与（犯罪行為の加害・被害等）が発生した場合 ・上記以外で、児童の身体的・精神的影響及び社会的影響、保護者等の状況などから、報告する必要があると施設長が判断した事項 <p>※参考 事故報告書以外の報告様式により報告する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の管理監督責任が生じない入所児童の死亡、入院、怪我等による医療機関への通院等 ・施設の管理監督責任が生じない感染症、食中毒の発生 ・上記以外で、報告する必要があると施設長が判断した事項 	<p>1 利用者の事故防止のための取組を行っているか。</p> <p>2 防犯対策について、必要な措置を講じているか。 児童の安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行い、児童の安全確保のためのリスクを把握し、対策を実施しているか。</p> <p>3 安全確保・事故防止に関する研修を行っているか。</p> <p>4 外部からの不審者等の侵入防止のための対策や訓練など不測の事態に備えて対応を図っているか。</p> <p>5 報告対象となる事故を葛飾区（児童相談所）へ報告しているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第3条 (2) 「児童福祉施設等における児童の安全確保について」平成13年6月15日雇児総発第402号 (3) 「児童養護施設等における事故防止の徹底について」平成18年2月27日雇児福発第0227001号 (4) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部5 (6) 雇児総発0915第1号通知 ※参考 刑法第209条、第210条、第211条</p> <p>(1) 「児童養護施設等における事故報告の徹底について」平成30年3月13日29福保子育第2783号 (2) 「事故報告（別紙1）の修正について」令和3年4月1日2福保子育第3586号</p>	<p>(1) 事故防止について、必要な措置を講じていない。 (2) 事故防止について、必要な措置が不十分である。 (3) 事故発生マニュアル、事故防止マニュアル、衛生管理マニュアル等を作成し、職員に周知していない。定期的に見直しを行っていない。 (4) 事故発生マニュアル、事故防止マニュアル、衛生管理マニュアル等の作成、見直し、周知が不十分である。</p> <p>(1) 児童の安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行い、児童の安全を確保するためのリスクを把握し、対策を実施していない。 (2) 対策が不十分である。</p> <p>(1) 安全確保・事故防止に関する研修を行っていない。 (2) 研修が不十分である。</p> <p>(1) 外部からの不審者等の侵入防止のための対策や訓練など不測の事態に備えて対応を図っていない。 (2) 対応が不十分である。</p> <p>(1) 事故報告を行っていない。 (2) 速やかに事故報告を行っていない。</p>	<p>C B C B C B C B C B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(8) 定員の遵守	認可定員を遵守する必要がある。児童養護施設において、一時保護委託児童を受け入れる場合も、認可定員を遵守すること。また、区条例及び区規則上の居室の入所定員を遵守すること。	1 定員の取扱いが守られているか。	(1) 区条例第3条(省令第41条)	(1) 定員の取扱いが守られていない。 (区の指示による場合を除く。)	C
(9) 事業計画	<p>・事業計画は、中・長期計画の内容を反映して策定すること。また、職員参画のもとで策定するとともに、実施状況の把握や評価・見直しを組織定に行うこと。なお、事業計画の実施状況については、児童等の意見を聞いて、評価を行うこと。</p> <p>・事業計画を職員に配布、説明して周知を図るとともに、十分な理解を促すための取組を行うこと。(会議や研修において説明する。)</p> <p>・事業計画を児童や保護者等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行うこと。(児童や保護者等への周知の方法に工夫や配慮をする。)</p> <p>※参考 事業計画作成上必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営の基本方針(援助内容、行事、健康管理、ボランティアの受入れ等) ・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>※参考 立案の方法・内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業計画は最終的に理事会で決定すること。また、その前に職員会議等で内容について討議するなど、職員等の参画のもとで策定すること。 ・事業計画の作成に当たっては前年度事業の反省や総括を行うこと。 ・当該年度に実施する基本的事項を具備すること。 ・予算、処遇計画との関連が十分であること。 	<p>1 中・長期計画の内容を反映した事業計画を作成しているか。</p> <p>2 職員参画のもとで策定しているか。</p> <p>3 事業計画の実施状況については、児童等の意見を聞いて、評価を行っているか。</p> <p>4 事業計画を職員に配布、説明して周知を図るとともに、十分な理解を促すための取組を行っているか。</p> <p>5 事業計画を児童や保護者等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っているか。</p>	<p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(2)</p>	<p>(1) 中・長期計画の内容を反映した事業計画を作成していない。</p> <p>(2) 事業計画の内容が不十分である。</p> <p>(1) 職員参画のもとで策定していない。</p> <p>(1) 事業計画の実施状況については、児童等の意見を聞いて、評価を行っていない。</p> <p>(1) 事業計画を職員に配布、説明して周知を図るとともに、十分な理解を促すための取組を行っていない。</p> <p>(1) 事業計画を児童や保護者等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(10) 事業報告	<p>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る。</p> <p>社会福祉法人が設置する施設においては、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。また、監事の監査を受けた事業報告は、理事会の承認を受けること。</p> <p>※参考 事業報告作成上必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営の基本方針（援助内容、行事、健康管理、ボランティアの受入れ等） ・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>※参考 立案の方法・内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業報告は最終的に理事会で決定する前に、職員会議等で内容について討議すること。 ・事業報告の作成に当たっては、事業計画の反省や総括を行うこと。 ・事業計画に添って作成されていること。 	<p>1 事業報告書を作成しているか。</p> <p>2 （社会福祉法人が設置する施設において）理事会の承認を得ているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第45条の27第2項、第45条の28第3項、第45条の32</p> <p>(2) 区条例第3条（省令第14条）</p>	<p>(1) 事業報告書を作成していない。</p> <p>(2) （社会福祉法人が設置する施設において）理事会の承認を得ていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(11) 管理規程	<p>組織は、施設運営の基本事項であり、業務の遂行や援助・支援内容の決定等に関して、各組織単位の役割及び連絡調整並びに施設長等幹部職員の関与等が適切に行われ、組織全体としての統一的運営が十分になされる必要がある。</p> <p>管理規程は区条例等により定めることとされている。</p> <p>◎参考 *管理規程（処務規程）作成上必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の目的及び運営方針 ・職員の職種別定数 ・職種別職員の業務内容及び権限と責任 ・組織 ・利用者定員 ・利用者に対する援助 ・支援方法 ・利用者の守るべき規律 ・その他施設管理についての重要事項 	<p>1 管理規程（処務規程）を整備しているか。</p> <p>2 内容は適切かつ規定内容と現状とに差異はないか。</p> <p>3 職員及び利用者等に周知しているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第13条）</p> <p>(2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8</p>	<p>(1) 管理規程（処務規程）を整備していない。</p> <p>(2) 内容が不十分である</p> <p>(1) 規定内容と現状とに著しい差異がある。</p> <p>(2) 規定内容と現状とに差異がある。</p> <p>(1) 職員及び利用者への周知を行っていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(12) 職務分掌	<p>職員の分担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。</p>	<p>1 各職員の職務分掌は明確になっているか。</p> <p>2 実態と差異はないか。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第14条）</p>	<p>(1) 職務分掌を作成していない。</p> <p>(2) 職務分掌が明確でない。</p> <p>(1) 実態と差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(13) 業務(事業) 日誌	<p>施設の現状を的確に把握するため、業務(事業)日誌は施設日常業務を一覧できる内容である必要がある。</p> <p>必要事項</p> <p>① 利用者の特記事項(入所、退所等)</p> <p>② 行事</p> <p>③ 利用者の状況(現員、外泊等)</p> <p>④ 職員の状況(休暇、出張)</p> <p>⑤ 来訪者</p>	1 業務(事業)日誌を作成しているか。	(1) 区条例第3条(省令第14条)	(1) 業務(事業)日誌を作成していない。 (2) 業務(事業)日誌の内容が不十分である。	C B
(14) 諸会議	<p>社会福祉施設は対人的サービスの提供を行うものである。画一的なサービス提供になじまない面があり、個々の職員が利用者と接するそれぞれの場面に応じて、適切な判断に基づく処遇が必要となる。このためには職員のひとりひとりが援助・支援について十分に理解し納得することが必要であり、諸会議を職員の援助・支援等に対する理解と納得を得る一つの場とすることが求められる。</p> <p>・職員会議、ケース会議、職種別会議、幹部会議等必要な回数が確保されていること。</p> <p>・会議録を供覧すること。</p> <p>・会議録の内容は次のとおりとする。</p> <p>開催日時、出席者、議題、議事内容等</p>	<p>1 諸会議の開催回数は十分か。</p> <p>2 会議の開催方法及び内容は適切か。</p> <p>3 欠席者等に会議の内容を周知しているか。</p> <p>4 会議録を作成しているか。</p>	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部3(1)	(1) 開催回数が著しく少ない。 (1) 職員会議の参加者が不適正である。 (2) 職員の意見が出やすいように配慮していない。 (3) 単なる情報伝達の場となっており、活発な討議がない。 (1) 欠席者への周知がない。 (1) 会議録を作成していない。 (2) 会議録の内容が不十分である。	B B B B B B
(15) 業務継続計画等	<p>1 児童福祉施設は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する支援の提供を継続的にいき、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画(以下「業務継続計画」という。)を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じるよう努めなければならない。また、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うよう努める。</p> <p><参考></p> <p>令和4年12月23日付厚生労働省事務連絡「児童福祉施設等における業務継続計画等について」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務継続ガイドライン ・児童福祉施設等における業務継続計画(ひな形) ・研修動画(児童福祉施設に係るBCPについて) ・感染症対策マニュアル ・研修動画(児童福祉施設に係る感染症対策について) <p>2 研修及び訓練の実施</p> <p>(1) 児童福祉施設は、職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施するように努めなければならない。</p> <p>(2) 児童福祉施設は、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実施するよう努めなければならない。</p>	<p>1 業務継続計画を策定し定期的に見直しを行っているか。</p> <p>1 定期的に研修・訓練を実施しているか。</p>	(1) 区条例第3条(省令第9条の3)	(1) 業務継続計画の策定又は定期的な見直しを行っていない。	B B
			(1) 区条例第3条(省令第9条の3第2項、附則 令和3年1月25日厚生労働省令第10号)	(1) 業務継続計画について研修・訓練を実施していない。	B
			(2) 区条例第3条(省令第9条の3第2項、第10条第2項)	(2) 感染症及び食中毒の予防等のための研修・訓練を実施していない。	B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
<p>(16) 権利擁護</p> <p>ア 児童尊重と最善の利益の考慮</p>	<p>社会的養護は、児童の権利擁護を図るための仕組みであり、「子供の最善の利益のために」をその基本理念とする。児童の権利に関する条約第20条では、「家庭環境を奪われた児童又は児童自身の最善の利益にかんがみその家庭環境にとどまることが認められない児童は、国が与える特別の保護及び援助を受ける権利を有する。」と規定されており、児童は権利の主体として、社会的養護を受ける権利を有する。</p> <p>1 児童を尊重した養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設長や職員が児童の権利擁護に関する施設内外の研修に参加し、人権感覚を磨くことで、施設全体が権利擁護の姿勢を持つ。 児童を尊重した姿勢を、個々の養育・支援の標準的な実施方法等に反映させる。 <p>社会的養護が児童の最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の養育・支援において実践する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人権に配慮した養育・支援を行うために、職員一人一人の倫理観、人間性並びに職員としての職務及び責任の理解と自覚を持つ。 施設全体の質の向上を図るため、職員一人一人が、養育実践や研修を通じて専門性を高めるとともに、職員と児童及び職員と保護者との信頼関係を形成していく中で常に自己研鑽に努め、喜びや意欲を持って養育・支援に当たる。 児童の意向に沿うことが結果として児童の利益につながらないこともあることを踏まえ、適切に導く。 受容的・支持的なかかわりを基本としながらも、養育者として伝えるべきメッセージは伝えるなど、児童の状況に応じて適切な対応ができるよう、常に児童の利益を考慮し真摯に向き合う。 <p>2 児童の発達に応じて、児童自身の出生や生い立ち、家族の状況について、児童に適切に知らせる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童が自己の生い立ちを知ることは、自己形成の視点から重要であり、児童の発達等に応じて、可能な限り事実を伝える。 家族の情報の中には児童に知られたい内容があることも考慮し、伝え方等は職員会議等で確認し、共有し、また、児童相談所と連携する。 <p>3 児童のプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 通信、面会に関するプライバシー保護や、生活場面等のプライバシー保護について、規程やマニュアル等の整備や設備面等の工夫を行う。 	<p>1 児童を尊重した養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行っているか。</p> <p>1 社会的養護が児童の最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の養育・支援において実践しているか。</p> <p>1 児童の発達に応じて、児童自身の出生や生い立ち、家族の状況について、児童に適切に知らせているか。</p> <p>1 児童のプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行っているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第5条第1項） (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(1)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(1)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(1)</p> <p>(1) 児童のプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行っているか。</p>	<p>(1) 児童を尊重した養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行っていない。 (2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 社会的養護が児童の最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の養育・支援において実践していない。 (2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 児童の発達に応じて、児童自身の出生や生い立ち、家族の状況について、児童に適切に知らせていない。 (2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 児童のプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行っていない。 (2) 取組が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
イ 児童の意向への配慮	4 児童や保護者の思想や信教の自由を保障する。 ・児童の思想・信教の自由については、最大限に配慮し保障する。 ・保護者の思想・信教によってその児童の権利が損なわれないよう配慮する。	1 児童や保護者の思想や信教の自由の権利が損なわれていないか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(1)	(1) 児童や保護者の思想や信教の自由の権利が損なわれている。 (2) 取組が不十分である。	C B
	1 児童の意向を把握する具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、養育・支援の内容の改善に向けた取組を行う。 ・日常的な会話の中で発せられる児童の意向をくみ取り、また児童の意向調査、個別の聴取等を行い、改善課題の発見に努める。 ・改善課題については、児童の参画のもとで検討会議等を設置して、改善に向けて具体的に取り組む。	1 児童の意向を把握する具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、養育・支援の内容の改善に向けた取組を行っているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(2)	(1) 児童の意向を把握する具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、養育・支援の内容の改善に向けた取組を行っていない。 (2) 取組が不十分である。	C B
ウ 入所時の説明等	2 職員と児童が共生の意識を持ち、児童の意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組む。 ・生活全般について日常的に話し合う機会を確保し、生活改善に向けての取組を行う。 ・生活日課は、児童との話し合いを通じて策定する。	1 職員と児童が共生の意識を持ち、児童の意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組んでいるか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(2)	(1) 職員と児童が共生の意識を持ち、児童の意向を尊重しながら生活全般について共に考え、生活改善に向けて積極的に取り組んでいない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	1 児童や保護者等に対して、養育・支援の内容を正しく理解できるような工夫を行い、情報提供をする。 ・施設の様子が分かりやすく紹介された印刷物等を作成し、希望があれば見学にも応じるなど養育・支援の内容を正しく理解できるような工夫を行う。 ・児童や保護者等が、情報を簡単に入手できるような取組を行う。	1 児童や保護者等に対して、養育・支援の内容を正しく理解できるような工夫を行い、情報提供をしているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(3)	(1) 児童や保護者等に対して、養育・支援の内容を正しく理解できるような工夫を行っておらず、情報提供をしていない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	2 入所時に、施設で定めた様式に基づき、養育・支援の内容や施設での約束ごとについて、児童や保護者に分かりやすく説明する。 ・入所時の児童や保護者等への説明を施設が定めた様式に基づき行う。 ・施設生活での規則、保護者等の面会や帰宅に関する約束ごとなどについて、児童や保護者等に分かりやすく説明する。 ・未知の生活への不安を解消し、これからの生活に展望が持てるように分かりやすく説明する。	1 入所時に、施設で定めた様式に基づき、養育・支援の内容や施設での約束ごとについて、児童や保護者に分かりやすく説明しているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(3)	(1) 施設で定めた様式に基づき養育・支援の内容や施設での約束ごとについて、児童や保護者に分かりやすく説明していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
3 児童のそれまでの生活とのつながりを重視し、そこから分離されることに伴う不安を理解し受け止め、不安の解消を図る。 ・入所の相談から施設での生活が始まるまで、児童や保護者等への対応についての手順を定める。 ・児童と保護者等との関係性を踏まえて、分離に伴う不安を理解し受け止め、児童の意向を尊重しながら今後のことについて説明する。 ・入所の際には、温かみのある雰囲気の中で、児童を迎えるよう準備する。	1 児童のそれまでの生活とのつながりを重視し、そこから分離されることに伴う不安を理解し受け止め、不安の解消を図っているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部4(3)	(1) 児童のそれまでの生活とのつながりを重視し、そこから分離されることに伴う不安を理解し受け止め、不安の解消を図っていない。 (2) 取組が不十分である。	C B	

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
2 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>*1 絶対的必要記載事項 ①労働時間に関する事項、②賃金に関する事項、③退職に関する事項</p> <p>*2 相対的必要記載事項 ①退職手当、②臨時の賃金及び最低賃金額、③労働者の食費及び作業用品等の負担、④安全及衛生、⑤職業訓練、⑥災害補償及び業務外の傷病扶助、⑦表彰及び制裁、⑧その他</p> <p>2 職員10人以上の施設にあっては就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており、変更届についても同様である。 10人未満の施設については、作成の義務はないが、労働条件の明示の観点、措置費の支出根拠の明確化の観点から作成することが望ましい。</p> <p>*就業規則作成上必要な事項 ・始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に勤務させる場合においては就業時転換に関する事項 ・賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ・退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ・その他必要事項*現状と差異がないこと。差異がある場合は規定の変更を行うこと。 *事務所等に掲示を行うこと（各人への配布及び内容についての説明を行うこと。）</p> <p>3 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。</p>	<p>1 就業規則を整備しているか。</p> <p>2 必要事項の記載等、内容は適正か。 (有給休暇の付与日数や取得に関する管理は適切か。勤務時間及び休憩時間は法定時間を遵守しているか。)</p> <p>3 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>4 内容と現状に差異はないか。</p> <p>5 非常勤職員就業規則を整備しているか。 (就業規則に非常勤職員に関する規定が含まれていない場合)</p> <p>6 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～41条、第89条、第90条 (2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年5月25日法律第68号）第9条</p> <p>(1) 労働基準法第32条～第41条、第89条、第90条</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条 (2) パートタイム・有期雇用労働法第7条 (3) 「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」成19年10月2日厚生労働省告示第326号</p>	<p>(1) 短時間労働者を含め常時10人以上の職員を使用する施設において就業規則を整備していない。</p> <p>(1) 必要記載事項を規定していない。 (2) 内容が不適正又は不十分である。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>(1) 規定内容と現状とに差異がある。</p> <p>(1) 非常勤職員就業規則を整備していない。 (就業規則に非常勤職員に関する規定が含まれていない場合)</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>B</p> <p>B B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(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り、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3条、第4条、第24条、第28条、第32条～第41条、第89条</p> <p>(1) 労働基準法第15条、第89条</p>	<p>(1) 給与規程を整備していない。</p> <p>(2) 労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(1) 給与規程と実態に差異がある。</p> <p>(2) 給与規程の内容が不適正である。</p> <p>(2) 給与及び諸手当等の支給基準が明確になっていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(3) 育児休業等	<p>1 育児休業</p> <p>(1) 育児休業とは、1歳（一定の条件下で2歳に達するまで、両親ともに取得する場合は1歳2か月に達するまで1年間）に満たない子を養育する労働者の休業の申出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。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合</p> <p>② 有期雇用労働者にあつては、申出時点において子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約が満了し、更新がないことが明らかな場合</p> <p>③ 労使協定により適用除外とすることができる場合</p> <p>(ア) 雇用された期間が1年に満たない場合</p> <p>(イ) 申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな場合</p> <p>(ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下である場合</p> <p>育児休業に関する規程には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定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p>	<p>1 育児休業を適切に実施しているか。</p> <p>2 育児休業に関する規程を整備しているか。</p> <p>3 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第5条～第10条</p> <p>(2) 育児・介護休業法施行規則第8条</p> <p>(3) 基発第712号通知</p> <p>(4) 雇均発1104第2号通知</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(2) 基発第712号通知</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 育児休業を実施していない。</p> <p>(1) 育児休業に関する規程を定めていない。</p> <p>(2) 育児休業に関する規程の内容に不備がある。</p> <p>(1) 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	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<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。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合</p> <p>② 有期雇用労働者にあつては、申出時点において子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新がないことが明らかな場合</p> <p>③ 労使協定により適用除外とすることができる場合</p> <p>(ア) 雇用された期間が1年に満たない場合</p> <p>(イ) 申出があった日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな場合</p> <p>(ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下である場合</p> <p>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>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> <p>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</p> <p>② 育児休業に関する相談体制の整備</p> <p>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>2 介護休業</p> <p>(1) 介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護する労働者の休業の申出により、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>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合</p> <p>② 有期雇用労働者にあつては、申出時点において介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新がないことが明らかな場合</p> <p>③ 労使協定により適用除外とすることができる場合</p> <p>(ア) 雇用された期間が1年に満たない場合</p> <p>(イ) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな場合</p> <p>(ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下である場合</p> <p>介護休業に関する規程には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定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p>	<p>4 育児休業及び短縮措置等を職員に周知しているか。</p> <p>5 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置を講じているか。</p> <p>1 介護休業を、適切に実施しているか。</p> <p>2 介護休業に関する規程を整備しているか。</p> <p>3 介護休養及び短縮措置を職員に周知しているか。</p> <p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第21条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第22条</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</p> <p>(3) 雇均発1104第2号通知</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75条</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 職員への周知が不十分である。</p> <p>(1) 育児休業に関する研修等の措置を講じていない。</p> <p>(1) 介護休業を実施していない。</p> <p>(1) 介護休業に関する規程を定めていない。</p> <p>(2) 介護休業に関する規程の内容に不備がある。</p> <p>(1) 職員への周知が行われていない又は不十分である。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>3 労働時間の制限等 (2) 所定労働時間の短縮措置 ア 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又は、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、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮（原則として1日6時間）する制度を設けることにより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の措置を講じなければならない。 【除外される場合】 ① 日々雇用される者 ② 1日の所定労働時間が6時間以下の場合 ③ 労使協定により適用除外とされた場合 ㉞ 雇用された期間が1年に満たない場合 (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (ウ) 所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な業務に従事する場合</p> <p>イ 上記③（ウ）の労働者であって労使協定により所定労働時間の短縮措置を講じないこととした場合は、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は始業時刻変更等の措置を講じなければならない。 【始業事項変更等の措置】 次のいずれかの措置 ・フレックスタイム制度 ・時差出勤制度 ・保育施設の設置運営その他これに準ずる等の便宜の供与</p> <p>ウ 所定外労働の制限 3歳に満たない子を養育する労働者又は、要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 労使協定により適用除外とすることができる場合 ㉞ 雇用された期間が1年に満たない場合 (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (注) 次項の時間外労働の制限と重複しないこと。</p>	<p>1 所定労働時間の短縮措置を適切に実施しているか。</p> <p>1 所定外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23条、第24条 (2) 育児・介護休業法施行規則第72条、第73条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の8、第16条の9</p>	<p>(1) 所定労働勤務時間の短縮措置等を実施していない。</p> <p>(1) 所定外労働の制限について、適切に実施されていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>(4) 時間外労働の制限 小学校就学前の子を養育する労働者から、当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する者から、当該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) 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 雇用された期間が1年に満たない場合 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (注) (3)所定外労働の制限と重複しないこと。</p> <p>(5) 深夜業の制限 小学校就学前の子を養育する労働者が、当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する者が、当該家族を介護するために請求があった場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、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。 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 請求に係る深夜に当該子を保育することができる同居の家族等がいる場合、又は請求に係る深夜に介護することができる同居の家族等がいる場合 ③ 雇用された期間が1年に満たない場合 ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <p>3 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、1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで、病気・けがをした子の看護、疾病の予防を図るために必要なその子の世話（予防接種又は健康診断）を行うために、休暇を取得できる。看護休暇は時間単位で取得することができる。 【除外される場合】 ① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (7) 雇用された期間が6か月に満たない場合 (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <p>4 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、申し出ることにより、1年度に5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は、10日）を限度として、休暇を取得することができる。介護休暇は時間単位で取得することができる。 【その他の世話】 ・対象家族の介護 ・対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話 【除外される場合】 ① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (7) 雇用された期間が6か月に満たない場合 (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p>	<p>1 時間外労働の制限について、適切に実施しているか。</p> <p>1 深夜業の制限について、適切に実施しているか。</p> <p>1 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。</p> <p>1 介護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第17条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第19条、第20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) 時間外労働の制限について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 深夜業の制限に関する規定を定めていない。 (2) 深夜業の制限について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 介護休暇制度について、適切に実施されていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>3 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、1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで、病気・けがをした子の看護、疾病の予防を図るために必要なその子の世話（予防接種又は健康診断）を行うために、休暇を取得できる。看護休暇は時間単位で取得することができる。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (7) 雇用された期間が6か月に満たない場合 (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p>	<p>1 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16条の4</p>	<p>(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施されていない。</p>	B
	<p>4 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、申し出ることにより、1年度に5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は、10日）を限度として、休暇を取得することができる。介護休暇は時間単位で取得することができる。</p> <p>【その他の世話】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象家族の介護 ・対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話 <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (7) 雇用された期間が6か月に満たない場合 (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p>	<p>1 介護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の5～第16条の7</p>	<p>(1) 介護休暇制度について、適切に実施されていない。</p>	B
(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には、根拠となる規定が必要である。</p>	<p>1 旅費に関する規程を整備しているか（実費以外を支給している場合）。</p> <p>2 規程と実態に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 旅費に関する規程を作成していない。又は内容が不十分である。</p> <p>(2) 規程内容と実態に差異がある。</p>	B B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 宿日直	<p>職員に宿日直をさせる場合、労働基準法施行規則第23条の規定により労働基準監督署の許可を得ていれば、労働基準法第32条の規定にかかわらず宿直又は日直の業務に従事させることができる。許可を得ていない場合は超過勤務手当の支給が必要となる。</p> <p>* 社会福祉施設における宿日直の留意事項は下記通知のとおり（抜粋）。</p> <p>1 昭和49年7月26日基発第387号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。 ・夜間に従事する業務は、一般の宿直業務のほかには、少数の入所児・者に対して行う夜尿起こし、おむつ取替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間に限ること。 <p>したがって、夜間における児童の生活指導、起床後の着衣指導等通常の労働と同態様の業務は含まれないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夜間に十分睡眠がとらうること。 <p>2 昭和49年7月26日基監発第27号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「軽度」とは、おむつ取替え、夜尿起こしであっても要介護者を抱きかかえる等身体に負担がかかる場合を含まず、「短時間」とは、通達に示された介助作業が一勤務中に1回ないし2回含まれていることを限度として、1回の所要時間が通常10分程度のもをいうことであること。 ・宿日直回数について、人員等の関係から週1回の原則を確保し、たい事情がある場合に、労働密度が薄く労働者保護に欠けるおそれがないと認められる場合に限り、例外を認めるものである。 <p>③ 昭和23年1月13日基発第33号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一定期間内における宿日直勤務回数が頻繁にわたるものについては許可しない。 ・回数が頻繁にわたるものとは、原則として宿直については週1回を、日直については月1回を超えるものをいう。 ・1回の宿直手当（深夜割増賃金を含む）または1回の日直手当の最低額は、当該事業場において宿直または日直につくことが予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の3分の1の額、また、同一企業に属する数個の事業場につき一律の基準により宿日直手当の額を定める必要がある場合には、当該事業場の属する企業の全事業場において宿日直につくことと予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の3分の1を下らないこと。 	1 宿直又は日直業務について、労働基準監督署の許可を得ているか。	<p>(1) 労働基準法第41条第3号</p> <p>(2) 労働基準法施行規則第23条、第34条</p> <p>(3) 「日直、宿直と労働時間、休日との関係」昭和23年1月13日基発第33号</p> <p>(4) 「労働基準法の施行に関する件」昭和22年9月13日基発第17号</p> <p>(5) 「社会福祉施設における宿日直勤務許可の取扱いについて」昭和49年7月26日基発第387号</p> <p>(6) 「社会福祉施設における宿日直勤務許可の取扱いに当たり留意すべき点について」昭和49年7月26日基監発第27号</p>	<p>(1) 宿日直の許可を受けずに実施している。</p> <p>(2) 許可条件に反する宿日直を実施している。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 労使協定等	<p>1 36協定 時間外労働及び休日労働を行う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、それ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に備えられており、有効期間は1年が一般的である。また、協定は法の適用単位である事業所ごとに締結しなければならない。</p> <p>2 24協定 賃金から法令で定められている税金、社会保険料等以外の給食費や親睦会費などの経費を控除する場合は、36協定と同様に「賃金控除協定」を締結する必要がある。</p> <p>3 変形労働時間制等 (1) 1か月以内の変形労働時間制 1か月以内の期間を単位とする変形労働時間制を行う場合には、労使協定の締結又は就業規則その他これに準じるものによる規定をし、労働基準監督署に届け出る必要がある。</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、休日を就業規則に定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</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>4 協定の職員への周知 協定については、常時見やすい場所に掲示し、または備え付け、書面交付その他の方法により職員に周知しなければならない。</p> <p>5 賃金の口座振込みについて 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、口座振込みにより支払うことができる。 取扱金融機関は、金融機関の所在状況からして一行に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮して定めること。</p>	<p>1 36協定を締結しているか。</p> <p>2 労働基準監督署に届け出をしているか。</p> <p>3 協定内容と現状に差異はないか。</p> <p>1 24協定を締結しているか。</p> <p>2 協定内容、手続は適切か。</p> <p>1 変形労働時間制等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 職員に周知しているか。</p> <p>1 口座振込み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36条</p> <p>(1) 労働基準法第24条</p> <p>(1) 労働基準法第32条の2～第32条の4</p> <p>(1) 労働基準法第106条</p> <p>(1) 労働基準法施行規則第7条の2</p>	<p>(1) 超過勤務を行っているが、36協定を締結していない。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届出をしていない。</p> <p>(1) 協定内容と現状とに差異がある。</p> <p>(1) 法定外の経費を控除しているが、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>(1) 変形労働時間制（1か月以内）に関する協定を締結せず、就業規則等にも規定していない。</p> <p>(2) 変形労働時間制（1か月超1年以内）に関する協定を締結していない。</p> <p>(3) 労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(4) 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>(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> <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	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
3 職員の配置等 (1) 職員配置	<p>1 利用者に対して適切な処遇を行うため、国基準に対する職員が不足した場合はもちろんのこと、都の基準に対して不足する場合も職員の充足を指導する。</p> <p>児童養護施設の入所児童は早期の家庭支援を体制を強化するとともに、被措置児童虐待等に対する適切な援助体制を確保するため、個別対応職員の配置を行い、その適切かつ効果的な運用を期されたい。 家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、里親支援専門相談員（里親支援ソーシャルワーカー） 心理療法担当職員、個別対応職員、職業指導員、医療的ケアを担当する職員</p> <p>2 同一敷地内に設置されている社会福祉施設の職員の施設間の兼務は、直接処遇職員については認めない。事務員、調理職員等の場合は、業務内容を確認の上、特に問題がない場合は認める。</p> <p>3 施設が目標とする養育・支援の質を確保するため、必要な人材や人員体制に関する具体的なプランを確立させ、それに基づいた人事管理を実施する。 ・職員が、各職種の専門性や役割を理解し合い、互いに連携して組織として養育・支援に取り組む体制を確立する。 ・基幹的職員、家庭支援専門相談員、心理療法担当職員、里親支援専門相談員等の専門職員の機能を活かす。</p> <p>4 客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を行う。</p>	<p>1 基準に定める職員配置は適正に行われているか。 ・国基準、都基準は確保すること。</p> <p>2 各種加算職員の配置に積極的に取り組み、人員体制の充実に努めているか。</p> <p>3 病休、産休、育休等の代替職員を確保しているか。</p> <p>4 各職種の専門性を活かし、互いに連携すること等により、施設が目標とする養育・支援の質を確保する人事管理を実施しているか。</p> <p>1 客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を行っているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第42条） (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(5) (3) 「家庭支援専門員、里親支援専門相談員、心理療法担当職員、個別対応職員、職業指導職員及び医療的ケアを担当する職員の配置について」平成24年4月5日雇児発0405第11号</p> <p>(1) 区条例第3条（省令第8条）</p> <p>(1) 区条例第3条（省令第42条、82条） (2) 児童福祉法第18条の23</p> <p>(1) 葛飾区民間児童養護施設等代替職員制度経費補助要綱</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(5)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(5)</p>	<p>(1) 国及び都の職員配置基準に定める職員を確保していない。</p> <p>(2) 非常勤職員の配置が不適正である。</p> <p>(1) 各種加算職員の配置に積極的に取り組み、人員体制の充実に努めていない。</p> <p>(1) 入所者等の処遇に直接従事する職員に兼務職員がいる。</p> <p>(1) 資格を要する職種に資格を有する職員が勤務していない。</p> <p>(1) 病休、産休、育休等の代替職員を確保していない。</p> <p>(1) 各職種の専門性を活かし、互いに連携すること等により、施設が目標とする養育・支援の質を確保する人事管理を実施していない。</p> <p>(1) 客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を行っていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 採用、退職	<p>1 募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。</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</p> <p>(2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</p> <p>(3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p>(4) 所定労働時間を超える労働の有無</p> <p>(5) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項</p> <p>(6) 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締め切り及び支払いの時期に関する事項</p> <p>(7) 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。</p> <p>3 非常勤職員の雇用 雇用期間、賃金、労働時間、職務内容等が明確であること。 ※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、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</p>	<p>1 募集及び採用時に性別にかかわらず均等な取り扱いをしているか。</p> <p>1 職員の採用時に職務内容、給与等の労働条件を明示しているか。</p> <p>2 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしているか。</p> <p>1 非常勤職員に、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確にしているか。</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) 労働契約法（平成19年法律第128号）第4条</p> <p>(1) パートタイム・有期雇用労働法第6条 (2) 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（平成5年11月19日労働省令第34号）第2条</p>	<p>(1) 募集及び採用時に均等な取り扱いをしていない。</p> <p>(1) 採用時に労働条件の明示がない又は不十分である。</p> <p>(1) 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしていない。</p> <p>(1) 非常勤職員に労働条件の明示がない又は不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(3) 人事関連帳簿の整備	<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>・労働者名簿 ※必要事項は次のとおり 氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由、死亡の年月日及びその原因</p> <p>・資格証明書</p> <p>・履歴書</p>	<p>1 労働者名簿は全職員分を整備しているか。</p> <p>2 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>3 履歴書は全職員分を整備しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第107条、第109条 (2) 労働基準法施行規則第53条、第56条</p> <p>(1) 区条例第3条（省令第14条）</p> <p>(1) 区条例第3条（省令第14条）</p>	<p>(1) 労働者名簿を整備していない。</p> <p>(1) 資格職種の全員分の資格証明書を整備していない。 (2) 一部職員の資格証明書を整備していない。</p> <p>(1) 全職員分の履歴書を整備していない。 (2) 一部職員の履歴書を整備していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
4 勤務状況 (1) 勤務体制	施設における職員の労働時間・休日等は、労働基準法を遵守した上で、利用者の生活上の日課に即したものと する必要がある。	1 勤務体制が、労働基準法上、適正か。 2 適切なサービスを提供できる勤務体制となっているか。	(1) 労働基準法第32～41条	(1) 労働時間・休日等が労働基準法上適正でない。 (1) 勤務体制が利用者の処遇上適切でない。	B C
(2) 均等な雇用機会の確保	1 使用者は、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。 2 使用者は、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。 保健指導等の時間 妊娠23週まで…4週に1回 妊娠35週まで…2週に1回 妊娠36週から…1週に1回 産後（1年以内）…医師等の指示する時間 ※プライバシーの保護に留意すること。	1 性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。 2 妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、保健指導等の時間を確保しているか。 また、保健指導等に基づく指導事項を守れるよう、勤務の軽減等必要な措置を講じているか。	(1) 均等法第6条～第9条 (1) 均等法第12条、第13条 (2) 均等法施行規則第2条の4	(1) 性別による差別的取扱をしている。 (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。	B B B
(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	1 使用者は、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 使用者は、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 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。 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 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) パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条、第15条 (1) 均等法第9条、第11条の3、第11条の4 (2) 均等法施行規則第2条の2 (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) 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。 (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。 (1) 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B B B
(4) 勤務関連帳簿の整備	職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておくなければならない。 ・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 など	1 勤務関連帳簿を整備しているか。	(1) 区条例第3条（省令第14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) 記録の内容に不備がある。	C B
(5) 勤務表	交替制勤務が有る場合、あらかじめ職員個々の勤務を明確に定め、周知している必要がある。また、この設定した勤務と実態に相違があってはならない。	1 勤務体制が、勤務表により明確にされているか。 2 夜勤の回数は適正か。	(1) 区条例第3条（省令第14条） (1) 労働基準法第32条、第35条	(1) 勤務表を作成していない。 (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。 (1) 夜勤の回数が適正ではない。	C B B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
5 職員給与等の状況 (1) 本俸・諸手当	給与及び諸手当の支給基準が明確に定められ、この定められた基準にしたがい支給することが必要である。 職員の給与の支給については、労働基準法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。 職員の給与については、財源が措置費等公的資金であり、適正に支給することが必須である。また、施設長等施設の幹部職員の給与が、当該施設の給与水準に比較して著しく高額となっていない必要がある。	1 給与の支給は規程に基づき適切に支給しているか。 2 宿直手当及び日直手当は、毎年度計算し、許可条件以上の額であるか確認しているか。 3 夜勤手当及び超過勤務手当の算出は適正か。	(1) 労働基準法第15条、第24条～第28条、第37条、第89条 (2) 最低賃金法（昭和34年法律第137号） (3) 「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」（平成13年7月23日付雇発第488号、社援発第1275号、老発第274号）5-(3)-オ	(1) 本俸・手当が規定どおりに支給されていない。 (1) 宿直手当及び日直手当の額は毎年度計算し、許可条件以上の額か確認していない。 (1) 夜勤手当及び超過勤務手当の算出が適正なものとなっていない。	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、雇用保険及び労災保険（雇用保険と労災保険は1人でもいれば加入）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、児童・障害施設はすべて社会保険等に加入の義務がある。事業主の保険料負担分は措置費の中に組み込まれており、また、東京都民間社会福祉施設サービス推進費事業の補助対象経費に含まれている。	1 社会保険への加入は適正か。	(1) 健康保険法（大正11年4月22日法律第70号）第3条第1項、第3項 (2) 厚生年金保険法（昭和29年5月1日法律第115号）第6条第1項、第9条 (3) 雇用保険法（昭和49年12月28日法律第116号）第5条 (4) 労働者災害補償保険法（昭和22年4月7日法律第50号）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	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 賃金台帳	使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他法令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入すること。	1 賃金台帳を適正に作成しているか。	(1) 労働基準法第108条、第109条 (2) 労働基準法施行規則第54条、第55条、第56条	(1) 賃金台帳を作成していない。 (2) 賃金台帳の記載内容が不十分である。	B B
6 健康管理	1 労働者の健康の確保は、事業の円滑な遂行に不可欠な条件であり、法の定めにより定期的に健康診断を実施するとともに、労働者の安全又は衛生のための教育等が必要である。 ・労働者が常時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出ること。 ・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。 ・労働者が常時50人以上の施設においては、労使で構成する安全衛生委員会を設け、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)。 2 常時使用する労働者を雇い入れる時は、健康診断を行わなければならない。(雇入時健康診断) 定期健康診断は1年以内ごとに1回の実施が求められているが、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。(定期健康診断) なお、1年以上雇用されることが予定されている者及び更新により1年以上引続き雇用されている者で、就労時間数が通常の就労者の3/4以上の者についても同様に行うこと。 事業者は、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導(必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等)を受けさせるよう努めなければならない。	1 (職員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出しているか。 2 (職員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。 3 (職員50人以上の施設において)衛生委員会を設けているか。 1 健康診断を適切に実施しているか。 2 必要な検査項目を満たしているか。	(1) 労働安全衛生法第12条、第13条 (2) 労働安全衛生施行令第4条、第5条 (3) 労働安全衛生規則第7条、第13条 (1) 労働安全衛生法第12条の2 (2) 労働安全衛生規則第12条の2～4 (1) 労働安全衛生法第18条 (2) 労働安全衛生法施行令第9条 (3) 労働安全衛生規則第22条、第23条 (1) 区条例第3条(省令第12条) (2) 労働安全衛生法第66条 (3) 労働安全衛生規則第43条～第45条 (4) 「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」平成8年10月1日健康診断結果措置指針第1号 (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(平成10年10月2日法律第114号)第53条の2 (6) 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12月28日厚生省令第99号)第27条の2 (7) 「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」平成26年7月24日基発第0724第2号 11(4) (8) 児童養護施設運営指針第II部 8(5)	(1) 衛生管理者及び産業医を選任していない。 (2) 衛生管理者及び産業医の届出をしていない。 (1) 衛生推進者を選任していない。 (1) 衛生委員会を設置していない。 (1) 健康診断が未実施である。 (2) 調理に携わる者に健康診断の未受診者がいる。 (3) 健康診断の未受診者がいる。 (4) 健康診断の実施時期、方法が適切でない。 (1) 健康診断に未実施項目がある。	B B B B C C B B B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
7 職員研修	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断個人票を作成し、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。 <p>3 腰痛検診等 「職場における腰痛予防対策の推進について」(平成25年6月18日基発0618第4号)に基づき対策を講じるこ</p> <p>4 休憩設備 ・労働者が有効に利用し得る休憩の設備を設けるように努めること。 ・労働者が常時50人以上又は女子30人以上の施設においては、労働者が臥床することができる休養室又は休養所を男女用に区別して設けること。</p> <p>5 人事管理の体制整備 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、必要があれば改善に取り組む仕組みを構築する。 ・勤務時間、健康状況を把握し、職員が常に仕事に対して意欲的にのぞめるような環境を整える。 ・困難ケースの抱え込み防止や休息の確保などに取り組む。</p> <p>6 職員のメンタルヘルス 臨床心理士や精神科医などに職員が相談できる窓口を施設内外に確保するなど、職員のメンタルヘルスに留意する。 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い、必要な対策を講じること。</p>	3 健康診断個人票を作成し、保管しているか。	(1) 労働安全衛生規則第51条、第52条	(1) 健康診断個人票を作成し、保管していない。	B
		4 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50人以上の施設のみ)。		(2) 健康診断実施記録の整備が不十分である。	B
		1 腰痛に対し、検診等の対策を講じているか。	(1) 「職場における腰痛予防対策の推進について」平成25年6月18日基発0618第4号	(1) 腰痛検診等の対策を講じていない。	B
		1 (職員50人以上又は女性30人以上の施設において) 休憩室を適切な環境に確保しているか。	(1) 労働安全衛生規則第613条、第618条	(1) 労働者50人以上又は女子30人以上の施設で、休憩室がない又は利用できない。 (2) 休憩室を適切な環境に確保していない。	B B
		1 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、改善に取り組んでいるか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(5)	(1) 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、改善に取り組んでいない。 (2) 取組が不十分である。	C B
		1 臨床心理士や精神科医などに職員が相談できる窓口を施設内外に確保するなど、職員のメンタルヘルスに留意しているか。	(1) 労働安全衛生法第66条の10 (2) 労働安全衛生規則第52条の9～21 (3) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(5)	(1) 臨床心理士や精神科医などに職員が相談できる窓口を施設内外に確保するなど、職員のメンタルヘルスに留意していない。	B
		2 常時使用する労働者が50人以上である場合、心理的な負担の程度を把握するための検査を行っているか。		(1) 常時使用する労働者が50人以上であるにもかかわらず、心理的な負担の程度を把握するための検査を行っていない。	B
		1 研修の機会を確保しているか。	(1) 区条例第3条(省令第7条の2第2項)	(1) 研修を実施していない。 (2) 研修の実施が不十分である。	C B
		2 研修計画を立てているか。		(1) 研修計画が立てられていない。	B
		3 研修の成果を十分活用しているか。	(2) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」平成19年8月28日厚生労働省告示第289号	(1) 結果報告を実施していない。	B
4 職務関連資格の取得に配慮しているか。 ・社会福祉士、介護福祉士等		(1) 職務関連資格の取得に対する配慮がなされていない。	B		

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
8 福利厚生	2 組織として職員の教育・研修に関する基本姿勢を明示する。	1 施設が目指す養育・支援を実現するため、基本方針や中・長期計画の中に、施設が職員に求める基本的姿勢や意識、専門性や専門資格を明示する。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部7	(1) 施設が目指す養育・支援を実現するため、基本方針や中・長期計画の中に、施設が職員に求める基本的姿勢や意識、専門性や専門資格を明示していない。	B
	3 職員一人一人について、施設が職員に求める基本的姿勢に沿った教育・研修計画を策定し、計画に基づいた具体的な取組を行う。 ・職員一人一人について、援助技術の水準、知識の質や量、専門資格の必要性などを把握する。 ・施設内外の研修を体系的、計画的に実施するなど、職員の自己研鑽に必要な環境を確保する。 ・職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、他の職員や関係機関など、様々の人とのかかわりの中で共に学びあう環境を醸成する。	1 職員一人一人について、施設の基本的姿勢に沿った教育・研修計画を策定し、計画に基づいた具体的な取組を行っているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部7	(1) 職員一人一人について、施設の基本的姿勢に沿った教育・研修計画を策定し、計画に基づいた具体的な取組を行っていない。又は取組が不十分である。	B
	4 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行い、次の研修計画に反映させる。 ・研修を終了した職員は、報告レポートの作成や研修内容の報告会などで発表し、共有化する。 ・研修成果を評価し、次の研修計画に反映させる。	1 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行い、次の研修計画に反映させているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部7	(1) 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行い、次の研修計画に反映させていない。	B
	5 スーパービジョンの体制を確立し、施設全体として職員一人一人の援助技術の向上に努める。 ・施設長、基幹的職員などにいつでも相談できる体制を確立する。 ・職員が一人で問題を抱え込まないように、組織として対応する。 ・職員相互が評価し、助長し合うことを通じて、職員一人一人が援助技術を向上させ、施設全体の養育・支援の質を向上させる。	1 スーパービジョンの体制を確立し、施設全体として職員一人一人の援助技術の向上に努めているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部7	(1) スーパービジョンの体制を確立し、施設全体として職員一人一人の援助技術の向上に努めていない。	B
	職員の福利厚生を充実し、魅力ある職場づくりを推進することは、福祉人材の確保にとって重要なことである。	1 職員の福利厚生に対する配慮をしているか。 ・レクリエーションの実施等	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(5)	(1) 職員の福利厚生に対する配慮をしていない。	B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価	
9 施設長の職務	1 施設長は、運営管理全般の統括、利用者との連絡調整、地域社会との連携など施設長としての職責を十分果たすこと。	1 施設長はその職責を果たしているか。	(1) 社会福祉法第66条	(1) 運営管理上問題が生じている。 (2) 運営管理上問題が生じている。(軽微な場合。) (3) 業務の把握状況に問題がある。 (4) 業務の把握状況に問題がある。(軽微な場合。)	C B C B	
		2 施設長は資格要件を満たしているか。	(1) 区条例第3条(省令第42条の2) (2) 「社会福祉法人の経営する社会福祉施設の長について」昭和47年5月17日社庶第83号 (4) 「社会福祉施設の長の資格要件について」昭和53年2月20日社庶第13号	(1) 施設長が資格要件を満たしていない。(資格要件を満たさず、かつ、施設長資格認定講習受講手続き等を全く行っていない場合) (2) 施設長としての勤務実態が不明確である。	C B	
		2 施設長は職務に専念する必要があるが、同一敷地内においても、専任が望ましい。なお、他業務、僧侶、団体役員等の兼務の場合で、日常の業務に支障がない場合は認める。兼務の場合、給与規定で定めている場合に手当の支給は認めるが、給与の二重払いは認めない。	1 施設長は専任となっているか。	(1) 社会福祉法第66条	(1) 他施設等の職員を兼務している。(同一敷地内を除く。) (2) 施設長としての勤務実態が不明確である。	C B
		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うえで、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ため、事業主は、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上に必要な措置を講じなければならない。	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11条の2、第15条 (2) 「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」平成18年度厚生労働省告示第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、又は取組が不十分である。	B
		4 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることがないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	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) 「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について」令和2年1月15日厚生労働省告示第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。又は取組が不十分である。	B
5 施設長は自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、専門性に裏打ちされた信念と組織内での信頼のもとにリーダーシップを発揮する。 ・施設長は、社会的養護の使命を自覚し、自らの役割と責任について文書化するとともに、会議や研修において表明する。 ・施設長は、職員の模範となるよう自己研鑽に励み、専門性の向上に努める。	1 施設長は自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、専門性に裏打ちされた信念と組織内での信頼のもとにリーダーシップを発揮しているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(3)	(1) 施設長は自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、専門性に裏打ちされた信念と組織内での信頼のもとにリーダーシップを発揮していない。 (2) 取組が不十分である。	C B		

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
10 建物設備等の管理 (1) 建物設備の状況	6 施設長自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行い、組織全体をリードする。 ・施設長は、法令遵守の観点での施設運営に関する研修や勉強会に参加する。 ・施設長は、職員に対して遵守すべき法令等を周知し、また遵守するための具体的な取組を行う。	1 施設長自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行い、組織全体をリードしているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(3)	(1) 施設長自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行い、組織全体をリードしていない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	7 施設長は、養育・支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に十分な指導力を発揮する。 ・施設長は、養育・支援の質の現状について定期的、継続的に評価・分析を行う。 ・施設長は、養育・支援の質の向上について職員の意見を取り入れるとともに、施設内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画する。	1 施設長は、養育・支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に十分な指導力を発揮しているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(3)	(1) 施設長は、養育・支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に十分な指導力を発揮していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	8 施設長は、経営や業務の効率化と改善に向けた取組に十分な指導力を発揮する。 ・施設長は、施設の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等を行う。 ・施設長は、経営や業務の効率化や改善のために施設内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に参画する。	1 施設長は、経営や業務の効率化と改善に向けた取組に十分な指導力を発揮しているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部8(3)	(1) 施設長は、経営や業務の効率化と改善に向けた取組に十分な指導力を発揮していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	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。建物の設備基準は、施設認可時において各施設の基準に照らして事業所管課で確認を行っている。建物設備等の内容を変更する場合は、区条例及びその他の法令を満たす必要がある。 *必要事項 ・施設設備は「設備及び運営基準」等に抵触していないこと。 ・建物、設備の維持管理は適切に行われていること。 ・内容変更がある場合は届け出ること。	1 構造、設備が基準を満たしているか。 2 認可(届出)内容と現状に差異はないか。	(1) 区条例第3条(省令第5条第4項、第5項、第41条) (1) 児童福祉法施行規則第37条第4項～第6項	(1) 構造、設備が基準を満たしていない。 (1) 認可(届出)内容と現状に著しい相違がある。 (2) 認可(届出)内容と現状に相違がある。	C C B
	児童福祉施設の構造設備は、採光、換気等入所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配慮を払って設けられなければならない。 ・建物及び設備の点検を行い、記録しておくこと。 ・危険箇所に対する配慮をすること。 ・段差の解消に努めること。 ・プロパンガス等危険物の取扱いは適切に行うこと。 ・室内空気中の化学物質による汚染(シックハウス)が児童等に与える影響に配慮し、それによる危険を回避する取組を進めること。	1 構造、設備に危険な箇所はないか。	(1) 区条例第3条(省令第5条第4項、第5項) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部5 (3) 東京都受動喫煙防止条例(平成30年7月4日東京都条例第75号)	(1) 構造、設備に危険な箇所がある。 (2) 構造、設備の安全確保が不十分である。	C B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 環境衛生の状況	<p>3 建築物及び建築設備の適正な維持管理を図り、災害を未然に防止するために、建築基準法に基づく定期検査報告を特定行政庁に行わなければならない。</p> <p>・特定建築物：3年毎（※） ・建築設備：毎年（※） ・昇降機：毎年 ・防火設備：毎年（※）</p> <p>※児童養護施設及び児童自立支援施設の場合、300㎡を超える規模のもの又は3階以上の階で、その用途に供する部分が対象となる。ただし、平屋建て、かつ床面積の合計が500㎡未満のものは除く。</p> <p>※乳児院の場合、300㎡を超える規模のもの、2階部分が300㎡以上の規模のもの、地階、又は3階以上の階で、その用途に供する部分が対象となる。ただし、平屋建て、かつ床面積の合計が500㎡未満のものは除く。</p>	1 特定建築物及び建築設備等の定期報告を行っているか。	(1) 建築基準法（昭和25年5月24日法律第201号）第12条第1項～第4項	(1) 特定建築物及び建築設備等の定期報告を行っていない。	B
		<p>1 水道法に基づく水質検査等を定期的実施しているか。</p> <p>* 専用水道に該当する自家水（井戸水） * 簡易専用水道</p> <p>2 水槽の清掃及び点検を実施しているか。</p> <p>3 毎日の水質検査を実施しているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第10条） (2) 「社会福祉施設における飲用井戸水及び受水槽の衛生確保について」平成8年7月19日社援施第116号 (3) 水道法第3条6項、第34条 (4) 水道法施行規則第15条</p> <p>(5) 水道法第3条7項、第34条の2 (6) 水道法施行令第2条 (7) 水道法施行規則第55条、第56条 (8) 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（平成14年12月25日東京都条例第169号）</p>	<p>(1) 水道法に基づく水質検査を定期的実施していない。</p> <p>(1) 水槽の清掃・点検、毎日の水質検査などの衛生的管理を実施していない。</p>	C

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 環境衛生の状況	<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>(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 水槽等施設の点検・整備（月1回） 水槽のヒビ割れ、水槽等の汚染、水槽内の異物の混入等</p> <p>3 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」等で、衛生的措置を採るよう規定されている。</p> <p>（参考）簡易専用水道の定義 簡易専用水道とは、都や市などの水道から供給される水だけを水源として、その水をいったん受水槽に溜めてから給水する水道のうち、受水槽の有効容量の合計が10m³を超えるものをいう。</p> <p>ただし、工場などに設置しているもので、まったく飲み水として使用していない場合は、簡易専用水道には該当しない。</p> <p>また、地下水（井戸水）を受水槽に溜め供給しているものは、簡易専用水道ではないが、100人を超える居住者に給水する場合は、「専用水道」として別の規制を受</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よう指導されている。</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>1 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な衛生管理を行っているか。</p> <p>1 大量調理施設において適切な衛生管理を行っているか。</p> <p>1 浄化槽の点検及び水質検査を実施しているか。</p>	<p>(1) 水道法第34条の2 (2) 水道法施行令第2条 (3) 水道法施行規則第55条、第56条 (4) 区条例第3条（省令第10条） (5) 社援施第116号通知</p> <p>(1) 「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 (2) 「大量調理施設衛生管理マニュアル」平成9年3月24日衛食第85号（最終改正平成22年6月16日）</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) 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ない。</p> <p>(1) 浄化槽を使用している場合、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>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
11 災害対策の状況 (1) 管理体制	<p>1 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、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（消防法第8条）。</p> <p>(2) 資格 消防法施行令第3条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（消防法施行令第3条の2）。</p> <p>その業務は以下のとおり（消防法第8条）。</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>2 災害を未然に防止するとともに、発生した場合にその被害を最小限に食い止めるためには、次により対応することが求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3日間程度の非常備蓄品を準備すること。 ・広域避難場所までの道路等の実態把握をすること。 ・非常持出し品としてラジオ、懐中電灯、利用者名簿等常に準備しておくこと。 ・カーテン、絨毯等政令で定める基準以上の性能を有するものであること。 <p>避難者名簿の記載事項は次のとおり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当日在園者居室別氏名 ・緊急連絡先 ・身体状況 ・福祉事務所名等 <p>・施設の災害対策について、保護者へ施設だより等により周知を図ること。</p> <p>・夜勤職員（宿直を含む。）について、措置費算定上の人員を配置すること。</p>	<p>1 防火管理者を選任し、届け出ているか。</p> <p>2 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>1 カーテン、絨毯等は防災性能を有しているか。</p> <p>2 食料品類などの備蓄リストを作成し、備蓄を進めているか。</p> <p>3 緊急連絡網及び入所者名簿（避難者名簿）を常に整備しているか。</p> <p>4 夜間の防火管理体制が十分確保されているか。</p>	<p>(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条、第3条の2 (3) 消防法施行規則第3条 (4) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部5</p> <p>(1) 消防法第8条の3 (2) 消防法施行令第4条の3 (3) 消防法施行規則第4条の3 (4) 社施第107号通知 (5) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部5</p> <p>(1) 社施第107号通知</p>	<p>(1) 防火管理者の選任、届出を行っていない。</p> <p>(2) 管理的あるいは監督的地位にあるものを選任していない。</p> <p>(1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。</p> <p>(2) 食料品類などの備蓄リストを作成しておらず、備蓄を進めていない。</p> <p>(1) 避難者名簿を整備していない。</p> <p>(1) 夜間の防火体制がとられていない。</p> <p>(2) 夜勤職員（宿直を含む。）について措置費算定上の職員を配置していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(1) 管理体制 イ 近隣住民、関係機関との連携	施設の火災等においては、施設職員だけではその対応が必ずしも十分でない場合が多く、また、救助された者を一時的に収容する場所も必要である。 このため、地域住民及びボランティア団体とも日常の連携を密にし、施設で行う避難訓練への参加等により施設の構造・配置、入所者の実態を認識してもらい、緊急の場合の応援、協力体制を確保しておくことが大切である。	1 消防署等、関係機関との連携に努めているか。 2 災害時における近隣住民等との応援・協力体制の確保に努めているか。	(1) 社施第107号 (1) 社施第107号 (2) 児童養護施設運営指針Ⅱ部5	(1) 連携、協力体制の確保に努めていない。	B
(2) 消防計画 ア 消防計画	消防計画は、利用者の火災等非常災害時における利用者、職員の安全確保を図るために、その基本となる具体的計画であり、消防法施行規則第3条に定める項目を満たして作成し、所轄の消防署に届け出る必要がある。	1 消防計画を作成し、所管消防署に届けているか。 2 消防計画変更の際には変更の届出がされているか。	(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条の2 (3) 消防法施行規則第3条 (4) 区条例第3条（省令第6条第1項）	(1) 消防計画を作成の上、所轄消防署に届けていない。 (2) 消防計画を作成していない。 (3) 消防計画の内容に不備がある。 (1) 変更届出をしていない。	C C B B
イ 防災計画	事業者は、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（非常災害対策計画）に規定すべき事項を定めること。 ・水害・土砂災害等地域の実情に応じた災害にも対処できるものとする。	1 事業所防災計画（非常災害対策計画）を作成しているか。 2 地域の実情に応じた災害に対処する計画となっているか。	(1) 「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」昭和55年1月16日社施第5号 (2) 東京都震災対策条例（平成12年12月22日東京都条例202号）第10条 (3) 「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」平成13年4月6日消防庁告示第2号 (4) 東京都帰宅困難者対策条例（平成24年3月30日東京都条例第17号）第4条 (5) 区条例第3条（省令第6条の2） (6) 雇児総発0909第2号通知	(1) 事業所防災計画（非常災害対策計画）を作成していない。 (2) 事業所防災計画（非常災害対策計画）の内容に不備がある。 (1) 地域の実情に応じた災害に対処する計画となっていない。	C B B
(3) 災害対策等の状況	市町村地域防災計画に定められた洪水浸水想定区域内等又は土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者又は管理者は、避難確保計画を作成し、長に報告しなければならない。また、当該計画で定めるところにより避難訓練を実施し、その結果を区長に報告しなければならない。	1 避難確保計画を作成し、区市町村長に報告しているか。 2 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) 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) 避難確保計画を作成していない。 (2) 区長に報告していない。 (1) 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施していない。 (2) 区長に報告していない。	B B B B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 消防署の立入検査	消防法第4条に基づく消防署の立入検査の結果による指示事項については、施設として速やかに指示事項を改善すること。	1 消防署の立入検査の指示事項について改善しているか。 ・消防署立入検査結果通知書	(1) 消防法第5条	(1) 消防署の立入検査の指示事項に対する改善がされていない。 (2) 消防署の立入検査の指示事項に対する改善が不十分である。	B B
(5) 防災訓練	1 非常災害に平静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。 2 火災時に、グループホーム等小規模社会福祉施設の避難誘導、通報が確実になされる体制確保を図ること。 ◎参考 ・「社会福祉施設等に係る防火対策の更なる徹底について」平成22年3月13日消防予第130号 ・「小規模社会福祉施設等における避難訓練等指導マニュアル」平成21年10月27日付け全消発第338号	1 避難・消火・通報訓練が法令・通達で定められている回数を実施しているか。 2 夜間を想定した訓練を実施しているか。 3 地震等の災害を想定した訓練を実施しているか。 4 あらかじめ避難訓練について消防署への通知をしているか。 5 訓練結果の記録の整備をしているか。	(1) 消防法施行令第3条の2第2項 (2) 消防法施行規則第3条第10項 (3) 区条例第3条（省令第6条） (4) 区規則第3条（省令第14条） (5) 「収容施設における火災の防止について」昭和30年2月22日社発第118号 (6) 社施第107号通知 (1) 社施第107号通知 (2) 社施第59号通知 (1) 「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」昭和55年1月16日社施第5号 (2) 雇児総発0909第2号通知 (1) 消防法施行規則第3条第11項 (1) 区条例第3条（省令第14条） (2) 消防法施行規則第4条の2の4第2項 (3) 火災予防条例（昭和37年3月31日東京都条例第65号）第55条の4第2項	(1) 毎月1回以上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。 (1) 夜間（想定）訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。 (1) 地震等の災害（想定）訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。 (1) 訓練の実施を消防署へ通知していない。 (1) 訓練記録がない。作成されていない。 (2) 訓練記録に不備がある。	C B C B B B B B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 保安設備	<p>防火管理者は、消防用設備等の点検及び整備が義務づけられている。また、消防法第17条の3の3に、消防用設備等の定期的点検とその結果の消防署への報告が義務づけられている。</p> <p>* 消防用設備等の点検 消防用設備等の点検及び整備を行い、年1回消防署へ届け出ること。外部の有資格業者に委託して行うこともできる。</p> <p>* 主な消防用設備等の種類</p> <p>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。</p> <p>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人未満のとき設置） 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 自動火災報知設備 ただし延面積が300㎡未満の場合は特定小規模施設用自動火災報知設備でも差し支えない。</p> <p>④ 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。 ただし、乳児院は面積に関係なく必置。</p> <p>⑤ 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つて、延面積が300㎡以上又は契約電気量50Aを超える場合誘導灯（避難口誘導灯。通路誘導灯）</p> <p>⑥ 避難器具</p>	<p>1 消防用設備等の点検・報告等を実施しているか。</p> <p>2 消防用設備等の自主点検をしているか。</p>	<p>(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 (2) 社施第59号通知</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>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 保安設備	<p>*主な消防用設備等の種類</p> <p>① 消火器具（延面積150㎡以上。乳児院は延面積に関係なく必置。）</p> <p>② 屋内消火栓設備（延面積700㎡以上）</p> <p>③ スプリンクラー設備（床面積合計6000㎡以上。乳児院は延面積に関係なく必置。）</p> <p>④ 自動火災報知設備（入所施設は延面積に関係なく必置。ただし延面積が300㎡未満の場合は特定小規模施設用自動火災報知設備でも差し支えない。）</p> <p>⑤ 漏電火災警報器（延面積300㎡以上又は契約電気量50Aを超える場合）</p> <p>⑥ 消防機関へ通報する火災報知設備（延面積500㎡以上。乳児院は延面積に関係なく、自動火災報知設備と連動して起動するものが必置。）</p> <p>⑦ 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。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、この限りではない。）</p> <p>⑧ 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。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、この限りではない。）</p> <p>⑨ 避難器具（2階以上の階又は地階で収容人員20人以上。3階以上の階のうち直通階段が1の階で収容人員10人以上。）</p> <p>⑩ 誘導灯（避難口誘導灯、通路誘導灯）</p> <p>*危険物の管理 施設において使用する燃料（プロパンガス、灯油、重油等）の貯蔵場所、取扱等について安全対策を行うこと。</p>	<p>3 消防用設備等を設置しているか。</p> <p>4 危険物の貯蔵又は及び取扱状況は適正か。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第6条） (2) 消防法第17条 (3) 消防法施行令第6条～第26条</p> <p>(1) 火災予防条例（昭和37年3月31日東京都条例第65号）第30条</p>	<p>(1) 消防用設備等を設置していない。 (2) 消防用設備等の整備が不十分である。</p> <p>(1) 危険物の貯蔵又は取扱状況が、適正でない。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(7) 安全対策	<p>1 安全計画の策定 児童福祉施設は、児童の安全の確保を図るため、設備の安全点検、職員、児童等に対する施設外での活動、取組等を含めた児童福祉施設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児童福祉施設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。 児童福祉施設は、策定した安全計画について職員に周知するとともに、研修や訓練を定期的に行う必要がある。 児童福祉施設は、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。 ※安全計画の策定に係る経過措置期間は令和6年3月31日まで</p> <p>2 自動車を運行する場合の所在の確認 児童福祉施設は、児童の施設外での活動、取組等のための移動その他の児童の移動のために自動車を運行するときは、児童の乗車及び降車の際に、点呼その他の児童の所在を確実に把握することができる方法により、児童の所在を確認しなければならない。</p>	<p>1 安全計画を策定しているか。</p> <p>2 安全計画に定める研修及び訓練を定期的に行っているか。</p> <p>3 定期的に安全計画の見直しや必要に応じて安全計画の変更を行っているか。</p> <p>1 自動車を運行する場合に、児童の所在を確実に把握できる方法により児童の所在を確認しているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第6条の3）</p> <p>(1) 区条例第3条（省令第6条の4）</p>	<p>(1) 安全計画を策定していない。 (2) 安全計画に定める研修及び訓練を実施していない。 (3) 定期的に安全計画の見直しや必要に応じて安全計画の変更を行っていない。</p> <p>(1) 自動車を運行する場合に児童の所在を確認していない。 (2) 児童の所在の確認が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
12 地域との交流及び地域支援	<p>1 児童と地域との交流を大切にし、交流を広げるための地域への働きかけを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校の友人等が施設は遊びに来やすい環境作りを行う。 ・地域のボランティア活動の参加や、お祭りなど地域社会の活動への参加を支援する。 ・町内会、子供会、老人会など地域の諸団体と連絡を取り、施設の行事に地域住民を招待する。 <p>2 施設が有する機能を地域に開放・提供する取組を積極的に行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域へ向けて、理念や基本方針。施設で行っている活動等を説明した印刷物や広報誌等を配布し、地域の人々の理解を得ることやコミュニケーションを活発にする取組を行う。 ・地域へ移設を開放するための規程を設け、施設のスペースを開放し、地域の活動の場として提供する。 <p>3 ボランティアの受入れに対する基本姿勢を明確にし、受入れについての体制を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア受入れについて、登録手続、事前説明等に関する項目などマニュアルを整備する。 ・ボランティアに対して必要な研修を行う。 <p>4 地域の具体的な福祉のニーズを把握するための取組を積極的に行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域住民に対する相談事業を実施すること等を通じて、具体的な福祉ニーズの把握を行う。 ・社会的養護の施設の責務を果たすべく、地域に対して開かれた施設運営を行う。 <p>5 地域の福祉のニーズに基づき、施設の機能を活かして地域の子育てを支援する事業や活動を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設が有する専門性を活用し、地域の子育ての相談・助言や市町村の子育て事業の協力をする。 ・地域の里親支援、子育て支援など、施設のソーシャルワーク機能を活用し、地域の拠点となる取組を行う。 	<p>1 児童と地域との交流を大切にし、交流を広げるための地域への働きかけを行っているか。</p> <p>2 施設が有する機能を地域に開放・提供する取組を積極的に行っているか。</p> <p>1 ボランティアの受入れに対する基本姿勢を明確にし、受入れについての体制を整備しているか。</p> <p>1 地域の具体的な福祉のニーズを把握するための取組を積極的に行っているか。</p> <p>1 地域の福祉のニーズに基づき、施設の機能を活かして地域の子育てを支援する事業や活動を行っているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条（省令第5条第2項） (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部6(2)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部6(2)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部6(2)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部6(2)</p> <p>(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部6(3)</p>	<p>(1) 児童と地域との交流を大切にし、交流を広げるための地域への働きかけを行っていない。</p> <p>(1) 施設が有する機能を地域に開放・提供する取組を積極的に行っていない。</p> <p>(1) ボランティアの受入れに対する基本姿勢を明確にし、受入れについての体制を整備していない。</p> <p>(1) 地域の具体的な福祉のニーズを把握するための取組を積極的に行っていない。</p> <p>(1) 地域の福祉のニーズに基づき、施設の機能を活かして地域の子育てを支援する事業や活動を行っていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

(児童養護施設)

養護（養育・支援）編

【凡例】

※以下の関係法令、通知を略称して次のように表記する。

関係法令・通知	略称
「葛飾区子どもの権利条例」令和5年9月25日条例第56号	区権利条例
「児童福祉法」昭和22年12月12日法律第164号	児童福祉法
「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」昭和23年12月29日厚生省令第63号	省令
「葛飾区児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する基準を定める条例」令和5年6月6日条例第34号	区条例
「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」平成13年7月23日雇児発第488号・社援第1275号・老発第274号	雇児発第488号通知
「児童養護施設等における入所者の自立支援計画について」平成17年8月10日雇児発第0810001号	雇児発第0810001号通知
「児童養護施設等における適切な処遇の確保について」平成9年12月8日児家第28号	児家第28号通知
「社会的養護施設運営指針及び里親及びファミリーホーム養育指針について」別添1「児童養護施設運営指針」平成24年3月29日雇児発0239第1号通知	児童養護施設運営指針
「児童相談所運営指針について」平成2年3月5日児発第133号	児童相談所運営指針
「家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、心理療法担当職員、個別対応職員、職業指導員及び医療的ケアを担当する職員の配置について」平成24年4月5日雇児発0405第11号	雇児発0405第11号通知
「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	雇児発第0222001号通知
「社会福祉施設等におけるレジオネラ症防止対策の徹底について」平成15年7月25日社援基発第0725001号	社援基発第0725001号通知
「児童福祉施設措置児童に対する伝染病予防措置の実施について」38民総庶第491号	38民総庶第491号

「学校保健安全法施行規則」昭和 33 年 6 月 13 日文部省令第 18 号	文部省令第 18 号
「食事による栄養摂取量の基準」令和 2 年 1 月 21 日厚生労働省告示第 10 号	厚生労働省告示第 10 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」令和 2 年 3 月 31 日子発 0331 第 1 号、障発 0331 第 8 号	子発 0331 第 1 号通知
「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」令和 2 年 3 月 31 日子母発 0331 第 1 号	子母発 0331 第 1 号通知
「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
「社会福祉施設等における衛生管理の徹底について」平成 20 年 7 月 7 日雇児総発第 0707001 号、社援基発第 0707001 号、障企発第 0707001 号、老計発第 0707001 号	雇児総発第 0707001 号通知
「食品衛生法」昭和 22 年 12 月 24 日法律第 233 号	食品衛生法
「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
「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
「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
「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 7 月 25 日社援施第 117 号	社援施第 117 号通知
「社会福祉施設等における食品の安全確保等について」平成 20 年 3 月 7 日雇児総発第 0307001 号、社援基発第 0307001 号、障企発第 0307001 号、老計発第 0307001 号	雇児総発第 0307001 号通知

目 次

1	自立支援計画の状況	1
2	業務日誌・養護記録の状況	2
	(1)業務日誌の状況	2
	(2)養護記録の状況	2
3	養護の実践状況	4
	(1)自立支援計画との関連状況	4
	(2)児童養護施設の養護状況	4
	(3)衣服等(日用品を含む)の状況	5
	(4)生活環境の状況	5
	(5)健康管理の状況	6
	(6)食事の状況	7
4	食事に関する栄養及び衛生管理の状況	9
	(1)栄養統制の状況	9
	(2)喫食環境等の状況	9
	(3)関係調査等の状況	9
	(4)検食	9
	(5)営業の届出等	10
	(6)衛生管理	11
	(7)検査用保存食	11
5	保護者及び関係機関等との連携状況	12
6	退所後の相談・支援の状況	12
7	預り金等の管理状況	12
8	養護におけるケース会議と職員の役割分担等	13
	(1)ケース会議の状況	13
	(2)職員の役割分担と連携・スーパービジョンの状況	13

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
1 自立支援計画の状況	<p>入所児童の養育・支援は、施設職員が協働で、生活指導、職業指導、家庭環境調整等を行う。これらの実施については、入所から退所後までの継続した対応が求められていることから、児童の自立支援の視点に立った指導の充実や、児童の通学する学校、児童相談所等関係機関との連携を図り、児童の状況を十分把握したうえで個別の自立支援計画を策定する必要がある。</p> <p>自立支援計画は、入所時に児童相談所の援助指針を受け、児童及び保護者の意向を踏まえて策定し、策定後は計画が適切に実施されているか十分把握するとともに、目標の達成状況などから支援効果について客観的な評価を行い、アセスメント(課題分析)や計画の妥当性などを検証し、必要に応じて自立支援計画等の見直しを行うことが重要である。</p> <p>再評価に際しては、児童や保護者、児童相談所など関係者と連携を図り、評価の妥当性や信頼性を確保することに留意する必要がある。また、児童のいわゆる問題行動や短所の指摘にとどまることのないよう留意し、それまでの間の援助が児童の成長や発達に果たしてきた役割を評価するとともに、援助に関しさらに改善の求められる部分を発見することに主眼を置くことが重要である。</p>	<p>1 新規入所児童について、児童相談所が援助指針を作成する過程で、児童相談所と事前協議を行う等内容決定に参与しているか。</p> <p>2 新規入所児童について、自立支援計画の策定や実践にあたり、児童に関する重要な事項を関係職員に周知徹底しているか。</p> <p>3 全入所児童の自立支援計画について、児童相談所と連携を図りを策定しているか。</p> <p>4 アセスメント(課題分析)は手順を定め、統一した様式に則って適切に行われているか。</p> <p>5 アセスメント(課題分析)は、児童の担当者はじめ、基幹的職員、心理療法担当職員、家庭支援専門相談員、栄養士等が参加するケース会議等で行われているか。</p> <p>6 アセスメント(課題分析)により抽出された支援課題に適切に対応した自立支援計画が作成されているか。</p> <p>7 自立支援計画は、児童及び保護者の意向を踏まえて策定しているか。</p> <p>8 入所児童全員の自立支援計画を、必要に応じて、定期的に再評価し、必要な見直しを行っているか。</p> <p>9 中学、高校卒業後等の進路については本人の意見を尊重し、関係者と協議を持った上で自立支援計画を策定しているか。</p> <p>10 自立支援計画の再評価・見直しは、児童相談所と連携を図り行い、更新した自立支援計画書を児童相談所に提出し共有しているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条(省令第14条、第45条の2及び3)</p> <p>(2) 雇児発第0810001号通知</p> <p>(3) 児童相談所運営指針第4章第5節 1(8)</p> <p>(4) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部3(1)</p>	<p>(1) 新規入所児童の児童相談所援助指針について、事前協議を行っていない。</p> <p>(2) 新規入所児童の児童相談所援助指針について、事前協議が不十分である。</p> <p>(1) 新規入所児童に関する事項を関係職員に周知していない。</p> <p>(1) 児童相談所と連携し自立支援計画を策定していない。</p> <p>(2) 自立支援計画の策定において児童相談所との連携が不十分である。</p> <p>(1) アセスメントの手順を定め統一した様式等に則って行っていない。</p> <p>(2) アセスメントの手順、統一した様式等が不十分である。</p> <p>(1) アセスメントを、担当職員のみならず専門職等が参加するケース会議等の場で行っていない。</p> <p>(2) アセスメントへの専門職等の参加が不十分である。</p> <p>(1) アセスメント結果に適切に対応した自立支援計画が作成されていない。</p> <p>(2) アセスメント結果の自立支援計画作成への反映が不十分である。</p> <p>(1) 児童及び保護者の意見を聴取する機会が確保されていない。</p> <p>(1) 自立支援計画について、必要に応じた再評価・見直しを行っていない。</p> <p>(2) 自立支援計画の再評価・見直しが不十分である。</p> <p>(1) 中学、高校卒業後等の進路支援について、本人意見の尊重、関係者協議等で自立支援計画を策定していない。</p> <p>(2) 中学、高校卒業後等の進路支援について、本人意見の尊重、関係者協議等での自立支援計画の策定が不十分である。</p> <p>(1) 更新した自立支援計画書が児童相談所と共有されていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価		
2 業務日誌・養護記録の状況 (1) 業務日誌の状況	各養育単位における、日々の児童等への養護状況や行事、関係機関等との連携状況、児童・職員の現況等を明確にし記録するため業務日誌を作成する必要がある。	11 自立支援計画の更新に合わせ、児童相談所援助指針の更新の確認を行い、援助方針の共有化を図っているか。		(1) 自立支援計画の更新に合わせ、児童相談所援助指針の更新等を確認していない。若しくは援助方針の共有化を図っていない。	B		
		12 退所児童について、自立支援計画の総括を行い児童相談所等に報告を行っているか。		(1) 退所児童の最終記録(自立支援計画の総括等記録)を児童相談所等関係機関に報告していない。	C		
(2) 養護記録の状況 ア 入所時前後の養護の記録	一人ひとりの児童の養護記録は適切な養育・支援を行う上での重要な基礎資料であり、自立支援計画に基づく児童への養育・支援の状況を具体的に記載するものである。児童が施設においてどのような養育・支援を受け、どのように生活をして成長・発達してきたかなど理解できる内容が求められる。養護記録は、児童が施設に入所してからの成長・発達の変化や養育の成果等が記されたものといえる。また、家族や関係機関との連携内容等も含むものである。 施設において記録を適切に行うことは、児童の成長、発達の過程を証明するものとして必要なだけでなく、職員の日々の業務(養育・支援)状況を明らかにするという観点からも必要であり、社会的養護の重要な使命・責務ともいえる。 なお、養護記録は個人情報であるので、取り扱いについては組織的に規程等を定め、プライバシーの保護に配慮する必要がある。	1 養護日誌(養育単位・グループホームごとの養育・支援に関する業務日誌)を備えているか。	(1) 区条例第3条(省令第14条) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部3(2) (3) 「家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、心理療法担当職員、個別対応職員、職業指導員及び医療的ケアを担当する職員の配置について」平成24年4月5日雇児発0405第11号	(1) 養護日誌(業務日誌:養育単位・グループホームごと)を備えていない。 (2) 養護日誌(業務日誌:養育単位・グループホームごと)の記録内容が不十分である。	C B		
		2 各専門職の養護(業務)日誌を備えているか。		(1) 各専門職等の養護(業務)日誌を備えていない。 (2) 各専門職の養護(業務)日誌の記録内容が不十分である。	B B		
		(入所前後:アドミッションケア記録)	(1) 区条例第3条(省令第14条) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部3(2) (3) 「家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、心理療法担当職員、個別対応職員、職業指導員及び医療的ケアを担当する職員の配置について」平成24年4月5日雇児発0405第11号	(1) 入所時の児童、家庭の状況・支援課題等の把握が不十分である。	B		
		1 入所時の児童、家庭の状況・支援課題等は明らかになっているか。					
		2 入所前後の児童等の観察及び家族や関係機関との連携内容等に関する記録がきめ細かに行われているか。				(1) 入所前後の児童の観察及び家族や関係機関との連携内容等に関する記録が不十分である。	B
		(入所後:インケア記録)					
		1 養護記録を整備しているか。				(1) 養護記録を整備していない。	C
2 養護経過、行動観察、成長、発達、家族や関係機関との連携内容等に関する記録は適切か。		(2) 養護の状況や成長、発達、家族や関係機関との連携内容等に関する記録が不十分である。	B				
3 記録者が明確になっているか。		(1) 記録者が明確になっていない。	B				
4 責任者が定期的に確認を行い必要に応じて助言指導を行っているか。		(1) 責任者が定期的に確認していない。 (2) 責任者が必要に応じて助言指導を行っていない。	C B				
5 定期的に養育・支援の実施状況の評価・総括を行っているか。		(1) 定期的に養育・支援の実施状況の評価・総括を行い、それを記録していない。	B				

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
ウ 退所に向けた養護記録の状況		(退所前:リビングケア記録) 1 退所日、退所理由、退所に至る経過・退所先を明確に記録しているか。		(1) 退所記録を整備していない。 (2) 退所記録の内容が不十分である。	C B
エ 退所後の相談・支援記録の状況		(退所後:アフターケア記録) 1 個人別のアフターケア記録を整備しているか。 2 アフターケア計画等に基づいた相談・支援記録がされているか。		(1) 個人別のアフターケアの記録を整備していない。 (2) アフターケア計画等に基づいた相談・支援記録が不十分である。	B B
オ 養護記録に関するスーパービジョンの状況	記録は、養育・支援の内容・経過だけではなく、記録者の児童や家族のとらえ方、見立てなども表現される。客観的な記録を心がけても、時に記録者の価値観や主観が強く反映されることがある。このことから、記録内容を改めて振り返り、児童等の理解の仕方や自分の価値観、こだわりなどを知り、より客観的な見地に立った適切な支援に結び付けるために「記録に関するスーパービジョン」の取組が重要になる。	(記録に関するスーパービジョン) 1 養護記録に関するスーパービジョンが行われているか。		(1) 養護記録についてのスーパービジョンが行われていない。 (2) 養護記録についてのスーパービジョンが不十分である。	B B
カ 専門職の記録の状況	複雑かつ多様化、高度化する児童一人ひとりの支援課題にきめ細かく適切に応じていくためには、保育士、児童指導員はもとより家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、心理療法担当職員、個別対応職員、職業指導員、看護師等の専門職員との連携によるチーム支援が重要である。ケース会議等においては、専門職固有の視点・観点からのアセスメントや専門職による具体的な支援についても幅広く検討を行い、自立支援計画に位置付けるなど専門的支援の充実・強化が求められる。また、専門職の支援に関する記録については、上記の保育士・児童指導員等の養護(養育・支援)記録と同様の配慮が必要である。	1 専門職の養護に関する記録が整備されているか。 2 責任者が専門職の記録等を定期的に確認し必要な助言・指導(スーパーバイズ)を行っているか。 3 ケース会議等で決定された専門職の養護が自立支援計画に反映されているか。		(1) 専門職の養護に関する記録が整備されていない。 (2) 専門職の養護に関する記録が不十分である。 (1) 責任者が専門職の記録を定期的に確認していない。 (2) 責任者が専門職に適宜適切な助言指導を(スーパーバイズ)行っていない。 (1) ケース会議等で決定された専門職の養護が自立支援計画に反映されていない。 (2) 専門職の自立支援計画に位置付けた養護が不十分である。	C B C B B
キ 書類等の整備		1 実施機関関係書類、養護記録等児童の個人情報に関する書類を適正に綴り個人別に適正な場所に保管しているか。 2 児童の支援に関する情報の共有化が図られているか。		(1) 書類等を適切に整理保管していない。 (2) 書類等の整理保管が不十分である。 (1) 児童の支援に関する情報の共有化が図られていない。 (2) 児童の支援に関する情報の共有化が不十分である。	C B C B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
3 養護の実践状況					
(1) 自立支援計画との関連状況	児童養護施設等における指導の実施については、児童の自立支援の視点に立った指導の充実や関係機関との連携を図りつつ、個々の児童の状況を十分に把握し、個別の児童について自立支援計画を策定し、これに基づいた支援を行うことが必要である。	(1) 児童養護が自立支援計画に基づき適切に行われているか。	(1) 雇児第80810001号通知 ※参考 区権利条例第3条	(1) 自立支援計画等に基づいた養護(養育・支援)が行われていない。 (2) 自立支援計画等に基づいた養護(養育・支援)が不十分である。	C B
(2) 児童養護施設の養護状況	児童養護施設における養護(養育・支援)は、児童に安定した生活環境を整え、生活指導、学習指導、職業指導及び家庭環境調整等を行いつつ、心身の健やかな成長と自立を促進していくものである。				
ア 生活指導の状況	児童養護施設における生活指導は、児童の自主性を尊重しつつ、基本的な生活習慣を確立するとともに、豊かな人間性及び社会性を養い、かつ、将来自立した生活営むために必要な知識及び経験を得ることができるよう行わなければならない。	1 生活指導は、自立支援計画等に基づき適切に行われているか。	(1) 区条例第3条(省令第44条、第45条) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(1)⑤	(1) 生活指導が適切に行われていない。 (2) 生活指導の内容が不十分である。	C B
イ 学習指導の状況	児童養護施設における学習指導は、児童が適正、能力等に応じた学習が行うことができるよう、適切な相談、助言、情報の提供その他の支援により行わなければならない。	1 学習指導は、自立支援計画等に基づき適切に行われているか。	(1) 区条例第3条(省令第44条、第45条2項) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(9)①	(1) 学習指導が適切に行われていない。 (2) 学習指導の内容が不十分である。	C B
ウ 職業指導の状況	児童養護施設における職業指導は、勤労の基礎的な能力及び態度を育てるとともに、児童が適正、能力等にに応じた職業選択を行うことができるよう、適切な相談、助言、情報の提供等及び実習、講習その他の支援により行わなければならない。	1 職業指導は、自立支援計画等に基づき適切に行われているか。	(1) 区条例第3条(省令第44条、第45条3項) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(9)③	(1) 職業指導が適切に行われていない。 (2) 職業指導の内容が不十分である。	C B
エ 進路支援の状況	児童養護施設における進路支援は、「最善の利益」にかなった進路の自己決定ができるよう、進路選択に必要な資料を収集し、児童に判断材料を提供し、十分に話し合う支援が必要である。	1 進路支援(進学・就職等)は、自立支援計画等に基づき適切に行われているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(9)②	(1) 進路支援が適切に行われていない。 (2) 進路支援の内容が不十分である。	C B
オ 特別な支援が必要な児童への支援の状況	障害を有する児童については、その高い養護性にかんがみて、障害への対応も含めて最大限の支援を行うことが必要である。児童の発達段階や学校適応状況を勘案して、必要に応じて特別支援教育を受ける機会を保障する。	1 特別な支援を必要とする個別支援課題は、自立支援計画等に基づき適切に行われているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅰ部4(2)②、第Ⅱ部1(1)④、(9)①	(1) 特別な支援課題への養護が適切に行われていない。 (2) 特別な支援課題への養護が不十分である。	C B
カ 家庭環境の調整の状況	児童養護施設における家庭環境の調整に当たっては、入所している児童の家庭の状況に応じ、親子関係の再構築等が図られるよう行わなければならない。	1 親子関係の再構築、家庭環境調整等について、自立支援計画等に基づき適切に行われているか。	(1) 区条例第3条(省令第44条、第45条4項) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部2	(1) 親子関係の再構築、家庭環境調整が行われていない。 (2) 親子関係の再構築、家庭環境調整が不十分である。	C B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 衣服等(日用品を含む)の状況	衣服等は、清潔で気候や季節に合ったものを、個々の成長・発達の状態に応じて提供していくことが大切である。 また、児童が清潔や整理整頓等に配慮した衣習慣を習得し、さらに年齢等に応じて衣服を通じた自己表現ができるように支援することも大切である。その取り組みとして、児童養護施設では、児童自身が衣服を購入する機会を設けることが求められている。	1 日用品・衣服の提供計画はあるか。 2 支給計画の策定には、児童の好みや意向、身体の状態に配慮しているか。 3 衣服等は一人ひとりの児童の成長・発達や気候、季節に合ったものを提供しているか。 4 清潔な衣服が提供され、洗濯や整理・整頓への支援が児童の成長や自立等に配慮し適切に行われているか。 5 児童自身による購入の機会が確保されているか。	(1) 区条例第3条(省令第2条、第44条) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(3)	(1) 衣服等の提供計画を策定していない。 (1) 衣服等の提供が、児童の好みや意向、身体状況を配慮していない。 (1) 衣服等の提供が、季節や気候に合っていない。 (1) 清潔・整理整頓等に配慮した衣服等管理が行われていない。 (2) 児童の成長・自立等に配慮した衣服等管理が行われていない。 (1) 児童自身による購入の機会が確保されていない。	B B B B B
(4) 生活環境の状況	居室等の環境面の不備が皮膚疾患や呼吸器系の病気など健康を害する原因となり、心身の発達を妨げる要因となることを防止するため、寝具、照明、換気、温度、湿度等の住環境への配慮が重要である。 また、居室等を児童の心安らぐ安心した居場所となるよう、安全性、快適さ、あたたかさなどに配慮した整備が重要である。 居室、トイレ、浴室、台所はもとより、建物の内外装、家具、庭の樹木や草花など、住環境全体がそこで暮らす児童が大切にされているというメッセージを真に感じられるよう環境の整美に配慮する必要がある。	1 居室等の状況について、採光、換気、安全、清潔保持等に配慮しているか。また、定期的に点検を行っているか。 2 居室等の整理整頓、掃除等の環境整備を、児童の年齢、成長・発達、自立を配慮し行っているか。 3 居室等の軽度の修繕が迅速に行われているか。 4 トイレは男女別にし、清潔保持や、手洗設備等衛生面での配慮をしているか。 5 浴室の衛生管理に配慮しているか。また、循環型浴槽等の場合レジオネラ属菌の検査を実施しているか。 6 各居室、浴室等必要な場所にカーテンを配置する等プライバシーに配慮しているか。 7 施設全般にわたり、危険防止に配慮しているか。	(1) 区条例第3条(省令第5条、第10条、第41条) (2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(4)、4(1) (3) 社援基発第0725001号通知	(1) 居室等の環境整備・衛生管理が不適切である。 (2) 居室等の環境整備・衛生管理が不十分である。 (1) 居室等の整理整頓、掃除等の環境整備が児童の年齢や自立を配慮し適切に行われていない。 (1) 居室等の軽度の修繕等が迅速に行われていない。 (1) トイレが男女別になっていない。 (2) トイレの衛生管理が不適切である。 (1) 浴室の衛生管理が不適切である。 (1) 各居室等が児童のプライバシーに配慮していない。 (2) 各居室等の児童のプライバシーへの配慮が不十分である。 (1) 施設において危険防止策を講じていない。 (2) 施設において危険防止策が不十分である。	C B B C C C C B C B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 健康管理の状況	<p>近年、皮膚アレルギーや食物アレルギー等の児童の増加に加え、心身に疾患を抱え医療的ケアが必要な児童が増加する傾向にある。このため、日常的な看護的なかかわりや治療的かかわりが、養護全般に求められるようになってきている。施設全体で児童の健康と安全に最大限留意し養護にあたることが特に重要である。</p> <p>また、社会福祉施設は集団生活の場であり、衛生管理上特に配慮を要するものである。</p> <p>メチシリン耐性黄色ブドウ球菌(MRSA)、結核、ノロウイルス等の施設内感染防止及び腸管出血性大腸菌等の食中毒などの防止については、万全を期する必要がある。</p> <p>なお、感染症等の発生時には、医療機関等との連携を図るとともに、速やかに主管部局及び保健所へ報告する必要がある。</p>	<p>1 一人ひとりの児童の健康管理を行い、異常がある場合には適切に対応しているか。</p> <p>2 児童の健康管理(通院等)の記録が整備されているか。</p> <p>3 医師(嘱託医)は、活用されているか。</p> <p>4 必要な医療器具、薬品を整備し、適切に管理しているか。また、医薬品の使用状況を把握しているか。</p> <p>5 投薬管理を適切に行っているか。</p> <p>6 夜間や緊急時の体制を整備しているか。</p> <p>7 入所時の健康診断を行っているか。</p> <p>8 児童の健康保持及び発病防止を図るため、年2回の健康診断を実施しているか。</p> <p>9 健康診断の結果を個人別の健康診断記録として整備しているか。</p> <p>10 児童と職員に対し、年4回の細菌検査(検便)を実施し、検査記録を整備しているか。</p> <p>11 感染症等の予防対策を講じているか。</p> <p>12 感染症に関する対応マニュアル等を作成しているか。</p> <p>13 感染症等発生時には速やかに地域医療機関と連携し、また保健所等へ報告しているか。</p> <p>14 発達段階に応じ、児童が身体の健康について自己管理できるように支援しているか。幼児については、常に良好な健康状態を保持できるよう、(睡眠、食事、排せつ等の状況を)職員が的確に把握しているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条(省令第14条、第10条第1項)</p> <p>(2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(5)</p> <p>(1) 区条例第3条(省令第12条第1項)</p> <p>(2) 学校保健安全法施行規則第4条</p> <p>(1) 区条例第3条(省令第14条)</p> <p>(1) 38民総庶第491号通知</p> <p>(1) 区条例第3条(省令第10条)</p> <p>(2) 雇児発第0222001号通知</p> <p>(3) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(5)</p>	<p>(1) 児童の健康管理が適切に行われている。</p> <p>(2) 児童の健康管理が不十分である。</p> <p>(1) 健康管理の記録を整備していない。</p> <p>(2) 健康管理の記録の内容、整備状況が不十分である。</p> <p>(1) 医師(嘱託医)が十分に活用されていない。</p> <p>(1) 必要な医療器具、薬品を備えていない。</p> <p>(2) 必要な医療器具、薬品が不十分である。</p> <p>(3) 医薬品の受払簿を作成していない。</p> <p>(1) 投薬管理を適切に行っていない。</p> <p>(1) 夜間や緊急時の体制を整備していない。</p> <p>(2) 夜間や緊急時の体制整備が不十分である。</p> <p>(1) 入所時の健康診断を行っていない。</p> <p>(1) 健康診断を年2回実施していない。</p> <p>(2) 実施内容が不十分である。</p> <p>(1) 児童の健康診断の実施状況とその結果を個人別に整理記録していない。</p> <p>(1) 細菌検査を年4回実施していない。</p> <p>(2) 一部の児童、職員が細菌検査を受けていない。</p> <p>(3) 検査記録を整備していない。</p> <p>(1) 感染症予防対策を講じていない。</p> <p>(2) 感染症予防対策が不十分である。</p> <p>(1) 感染症に関する対応マニュアル等が作成されていない、又は不十分である。</p> <p>(1) 連携・報告が行われていない、又は不十分である。</p> <p>(1) 発達段階に応じ、児童が身体の健康について自己管理できるように支援していない。</p> <p>幼児については、常に良好な健康状態を保持できるよう、(睡眠、食事、排せつ等の状況を)職員が的確に把握していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(8) 食事の状況	<p>食事は、基本的欲求である食欲を満たし、生命・健康を保持するのみならず、発達過程にある児童にとって心身の成長・発達を促進していくうえで大変重要である。</p> <p>児童は、基本的な欲求を満たす過程のなかで、養育者に安心して自己を委ねることや自分自身が大切にされていることを実感することができ、自己存在を肯定し、養育者への信頼感を獲得し成長していくことができる。このように食事は、児童の心身の成長・発達の糧であるとともに、健全な人格形成の基盤になる愛着関係形成の観点からも、大変重要な意味があるということを深く認識し、児童にとってふさわしい食事・食育を提供するしていく必要がある。</p> <p>また、食事に起因する事故を防止するため、食物アレルギーへの適切な対応や衛生管理の徹底を図るよう指導することが重要である。</p>	<p>1 食事を団らんの場として、おいしく楽しく食べられるよう工夫しているか。</p> <p>2 乳幼児に対して、適切な授乳を行っているか。</p> <p>3 児童の食習慣の習得、自立に向けた食育への支援を適切に行っているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条(省令第11条)</p> <p>(2) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(2)</p> <p>※参考 ア 雇児発第488号通知5(4)ウ イ 厚生労働省告示第10号</p>	<p>(1) 食事を団らんの場として、おいしく楽しく食べられるよう工夫していない。</p> <p>(1) 乳幼児に対して、適切な授乳を行っていない。</p> <p>(1) 児童の食習慣の習得、自立に向けた食育への支援を適切に行っていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
ア 食事計画の状況	<p>子供の発育・発達状況、栄養状態、生活状況、食物アレルギー等について把握し、提供する食材・食事の量と質についての計画(食事計画)を立てるとともに、摂食機能や食行動の発達を促すよう食品や調理方法に配慮した献立作成を行い、それに基づき食事の提供を行う必要がある。</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>2 子供の性、年齢、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(給与栄養量)の目標を設定しているか。</p> <p>3 子供の栄養状態や摂取量、残食量等の把握により、給与栄養量の目標の達成度を評価し、食事計画の改善を図っているか。</p>	<p>(1) 区条例第3条(省令第11条)</p> <p>(2) 子発0331第1号</p> <p>(3) 子母発0331第1号</p> <p>(4) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(2)</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>(2) 食事による栄養摂取量の基準を活用した食事計画が不十分である。</p> <p>(1) 給与栄養量の目標を設定していない。</p> <p>(2) 給与栄養量の目標設定が不十分である。</p> <p>(1) 食物アレルギー等への対応など必要に応じて食事計画の改善を図っていない。</p> <p>(2) 食物アレルギー等への対応など食事計画の改善が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
イ 献立業務の状況	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。ただし、少数の児童を対象として家庭的な環境の下で調理する場合はこの限りでない。	1 食事関係費の予算及び執行状況を把握しているか。	(1) 区条例第3条(省令第11条) (2) 子発0331第1号通知1(3) (3) 子母発0331第1号通知2(5)	(1) 予算及び執行状況を十分に把握していない。	B
		2 給与栄養量が確保できるように献立作成を行っているか。		(1) 給与栄養量が確保できるように献立作成を行っていない。 (2) 予定献立表と実施した食事内容が著しく異なっている。	C C
		3 食品材料名、使用量を記載しているか。		(1) 食品材料名、使用量を記載していない。	C
		4 予定献立表、発注書、納品書に責任者の関与があるか。		(1) 予定献立表に責任者の関与がない。	B
		5 予定変更時には訂正されているか。		(1) 予定変更時に訂正していない。	B
		6 献立の内容は季節感や地域性を考慮し変化に富み、品質が良く、幅広い種類の食品を取り入れているか。	(1) 区条例第3条(省令第11条) (2) 子母発0331第1号通知2(6)	(1) 献立内容に季節感がなく、変化に乏しい。 (2) 幅広い種類の食品を取り入れる工夫が不十分である。	C B
		7 食品材料の検収を行っているか。	(1) 区条例第3条(省令第11条) (2) 社援施第65号通知	(1) 食品材料の検収を行っていない。	C
		8 貯蔵品の受払状況を把握しているか。		(1) 貯蔵品の受払状況を把握していない。	B
		9 定期的な施設長を含む関係職員による情報の共有を図り、食事の計画・評価を行っているか。	(1) 子発0331第1号通知1(4) (2) 子母発0331第1号通知4(2)	(1) 施設長を含む関係職員が参加の上、食事(献立)会議を実施していない。 (2) 食事(献立)会議の実施状況が不十分である。	C B
		10 学校給食の献立を把握しているか。		(1) 学校給食の献立を把握していない。	B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
4 食事に関する栄養及び衛生管理の状況					
(1) 栄養統制の状況	1回100食以上又は1日250食以上の特定給食施設は栄養管理報告書(給食施設)を提出しなくてはならない。 1回100食未満の給食施設についても、特定給食施設に準じて指導する。	1 栄養出納表を作成しているか。 2 食事摂取基準に沿った給与栄養量を確保しているか。 3 栄養管理報告書(給食施設)を提出しているか(5月、11月分)。	(1) 健康増進法施行細則第6条	(1) 栄養出納表を作成していない。 (1) 必要な給与栄養量を確保していない。 (1) 栄養管理報告書(給食施設)を提出していない。	B C B
(2) 喫食環境等の状況	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しなければならない。	1 適温の食事提供に対する配慮はあるか。 2 喫食環境に対する配慮はあるか。 3 献立内容にあった食器を使用しているか。 4 食事時間を適切に設定しているか。	(1) 子発0331第1号通知1(4)	(1) 適温の食事提供に努めていない。 (1) 喫食環境が適切でない。 (1) 献立内容にあった食器を使用していない。 (1) 食事時間が不適切である。	B B B C
(3) 関係調査等の状況	児童福祉施設においては、児童の嗜好や健康状態に配慮した食事を提供することが求められる。児童の年齢、障害のある児童、また、食物アレルギーの有無など児童の心身の状態や日々の健康状態に応じ、適切に対応する必要がある。また、定期的に残食の状況や児童の嗜好を調査し、栄養摂取量を勘案し献立に反映することが重要である。	1 嗜好調査、残食調査を実施しているか。 2 調査結果を献立作成に反映しているか。 3 調査結果を児童、職員に周知しているか。 4 施設や児童の特性に応じた食育を行っているか。 5 医師・看護師及び指導員等との連携は保たれているか。	(1) 子発0331第1号通知2(6) (2) 子母発0331第1号通知2(4)、3(1)、3(3) (3) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部1(2)	(1) 嗜好・残食調査を実施していない。 (2) 嗜好・残食の把握が不十分である。 (1) 嗜好・残食調査の結果を献立に反映していない。 (1) 嗜好・残食調査の結果を児童、職員に周知していない。 (1) 食育を行っていない。 (2) 食育が不十分である。 (1) 他職種との連携が不十分である。	C B B C B B
(4) 検食	検食を食事提供前に行い、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が求められる。	1 検食を実施しているか。 2 検食は原則として児童が食事をする前に実施しているか。 3 検食について記録しているか。 4 検食について具体的に記載しているか。 5 検食者は複数の職種の職員にわたっているか。	(1) 雇児総発第037001号通知 (1) 区条例第3条(省令第14条)	(1) 検食を実施していない。 (1) 検食を児童が食事をする前に実施していない。 (1) 検食について記録していない。 (2) 検食について具体的に記録していない。 (3) 検食が複数の職種の職員により実施されていない。	C B C B B

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 営業の届出等(集団給食施設) ア 営業の届出(集団給食施設)	<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、調理業務を外部事業者へ委託する場合、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>	1 営業の届出をしているか。	<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>	(1) 営業の届出をしていない。	B
イ 食品衛生責任者の選任	<p>集団給食施設の設置者又は管理者食品衛生責任者を定めること。</p> <p>食品衛生責任者には、医師、歯科医師、薬剤師、獣医師、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>	1 食品衛生責任者を選任しているか。	<p>(1) 食品衛生法施行規則第66条の2、別表第17</p> <p>(2) 薬生食監発0805第3号通知</p>	(1) 食品衛生責任者を選任していない。	B
(6) 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)集団給食施設の取扱い</p>				

項目	基本的な考え方	観点	関係法令	評価事項	評価
ア 調理従事者の衛生管理	<p>児童福祉施設の食事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、なかでも赤痢をはじめとした消化器系伝染病の予防が極めて重要とされる。このため調理に従事する職員については、毎月定期的に検便を実施することが大切である（「児童福祉施設の給食指導」厚生省児童家庭局母子衛生課編より）。</p> <p>また、大きな社会問題になった腸管出血性大腸菌O157や近年問題とされているサルモネラ菌（SE）等は、抵抗力の弱い乳幼児や学童が少量で感染しやすいので、O157の検査を含めた検便を漏れなく実施するよう指導する。</p> <p>また、10月から3月までの間には月に1回以上又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>調理従事者は常に自分の健康チェックを行い、下痢発熱時には速やかに医師の診断を受けるとともに、調理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のあるときは、ブドウ球菌性食中毒を起こす危険があるので、食品を扱ったり調理に従事しないこと。</p> <p>施設長等の責任者は、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>1 調理従事者の検便を適切に実施しているか。（実習生、パート調理員等を含む）</p> <p>2 検便の検査結果を適切に保管しているか。</p> <p>3 調理従事者の健康チェックを毎日行い記録しているか。（下痢、発熱、手指等の化膿創等）</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) 区条例第3条(省令第12条第4項) (5) 社援施第65号通知 (6) 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 (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 (3) 食品衛生法施行令第34条の2 (4) 薬生食監発0805第3号通知 (5) 区条例第3条(省令第12条第4項) (6) 社援施第65号通知</p>	<p>(1) 調理従事者の検便を適切に実施していない。 (2) 検査項目が不十分である。</p> <p>(1) 検査結果を適切に保管していない。</p> <p>(1) 調理従事者の健康チェックを毎日行っていない。 (2) その他、不十分な事項がある。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
イ 調理設備の衛生管理	<p>集団給食設備において提供される食品による中毒防止のため、調理室・食品食器・器具等または飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、衛生上必要な措置を講じなければならない。特定給食施設では、食品による食中毒防止について特段の注意を払う必要がある。また、食中毒が発生した場合にその原因を調査・追跡できるよう検査用保存食を適切に保存する必要がある。</p> <p>施設長等の責任者は、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>1 調理関係の衛生管理を適切に行っているか。</p> <p>2 専用の消毒・手洗い・設備があるか。</p> <p>3 食品及び食器の洗浄及び保管を適切に行っているか。</p> <p>4 食器を毎回消毒しているか。</p> <p>5 まな板等炊事用具は清潔に保たれているか。</p> <p>6 食品の保存方法が適切か。</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、第66条の3、別表第17、別表第18 (3) 食品衛生法施行令第34条の2 (4) 薬生食監発0805第3号通知 (5) 区条例第3条(省令第10条) (6) 労働安全衛生規則第47条 (7) 社援施第65号通知</p>	<p>(1) 衛生管理が不十分である。</p> <p>(1) 専用の消毒・手洗い・設備がない。</p> <p>(1) 食品及び食器の洗浄及び保管を適切に行っているか。</p> <p>(1) 食器消毒を毎食実施していない。</p> <p>(1) まな板等炊事用具が不衛生である。</p> <p>(1) 食品の保存方法が不適切である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(7) 検査用保存食	<p>社会福祉施設における保存食は、原材料及び調理済食品を食品毎に50g程度ずつ清潔な容器（ビニール袋等）に密封して、-20℃以下で2週間以上保存すること、原材料は、特に殺菌等を行わず購入した状態で保存することが求められる。</p>	<p>1 検査用保存食を適切に保存しているか。</p>	<p>1 社援施第117号通知 2 社援施第65号通知</p>	<p>(1) 検査用保存食を適切に保存していない。 (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。 (3) 検査用保存食の一部を保存していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
8 養護におけるケース会議と職員 の 役割分担 (1) ケース会議の状況	児童養護施設等においては、入所児童の支援課題の多様化・複雑化・高度化が指摘され、一人ひとりの児童の態様、個別性に応じたきめ細かな養育・支援が求められる。 日々の生活のなかで児童が呈する支援の困難な問題行動等に対して、あるいは高齢児の自立支援課題や親子の関係課題等に対して適切に対応していくため、保育士、児童指導員、家庭支援専門相談員、心理療法担当職員、栄養士、看護師等の各専門職等の視点等を取り入れた幅の広い児童理解や具体的支援策の検討が求められている。児童等へのより適切で効率的な養護を行うため、ケース会議の適宜適切な実施が重要である。	1 問題行動等への対応や自立支援計画の検討などのためケース会議を適宜適切に実施しているか。 2 ケース会議の参加者は、適切な構成になっているか。 3 ケース会議の目的・検討課題を明確にして開催し、会議録を作成しているか。 4 自立支援計画はケース会議の結果等を踏まえた上で、策定しているか。 5 ケース会議の結果を個々の児童ごとにわかるように記載しているか。また、それに基づいた養育・支援を行っているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部 3(1)	(1) ケース会議を行っていない。 (2) ケース会議を適宜適切に実施していない。 (1) ケース会議の参加者の構成が不十分である。 (1) ケース会議の目的・検討課題が不明確である。 (2) ケース会議録が作成されていない。 (1) 自立支援計画がケース会議の結果を踏まえて策定されていない。 (1) ケース会議の検討結果を個々のケースごとにわかるよう記載していない。 (2) 養育・支援がケース会議等の結果を反映し適切に行われていない。	C B B B B C B B
(2) 職員の役割分担と連携・スーパービジョンの状況	近年、施設には、多様な職種の専門職が配置されるようになり、それぞれが専門性を発揮しつつ児童の養護にあたっている。今日の児童養護においては、専門的な支援が求められ、各職種の専門性を統合した「チーム支援」が支援基盤として重要になっている。そして、その前提として各専門職の固有の業務内容や組織での業務分担を明確にしておくことが、チーム支援を円滑かつ効果的に機能させるうえで求められる。 また、更に専門職等職員間の日々の連携体制(業務引継ぎ等含む)を円滑かつ適切に機能させるために、施設長等のスーパーバイズがこれまでも増し重要になっている。	1 職員の業務内容・業務分担が明確になっているか。それに応じて業務遂行が行われているか。 2 職員間の連携・業務引継ぎの体制が適切か、スーパーバイズは適切に行われているか。	(1) 児童養護施設運営指針第Ⅱ部 8(3)、(5)	(1) 職員個々の業務内容、業務分担が不明確である。 (2) 業務内容・分担に応じた業務遂行が不十分である。 (1) 職員間の連携・業務引き継ぎ体制が不十分である。 (2) 業務遂行におけるスーパーバイズが不十分である。	B B B B

(児童養護施設)

会 計 編

[凡例]

※ 以下の関係法令、通知を略称して次のように表記する。

[凡例]

※ 以下の関係法令、通知を略称して次のように表記する。

関係法令・通知	略称
「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」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	指導監査ガイドライン
「社会福祉法人が経営する社会福祉施設における運営費の運用及び指導について」平成 16 年 3 月 12 日雇児発第 0312001 号、社援発第 0312001 号、老発第 0312001 号	雇児発第 0312001 号通知
「社会福祉法人が経営する社会福祉施設における運営費の運用及び指導について」平成 16 年 3 月 12 日雇児福発第 0312002 号、社援基発第 0312002 号、障障発第 0312002 号、老計発第 0312002 号	雇児福発第 0312002 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」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	雇児発第 488 号通知
「東京都民間社会福祉サービス推進費補助事業実施対象施設における補助金等の取り扱い等について」平成 12 年 1 月 14 日 11 福地推第 687 号	福地推第 687 号通知

目 次

1	社会福祉法人の会計経理	1
2	運営費の運用	
(1)	運営費の弾力運用が認められる要件	1
(2)	運営費の貸付け	1
(3)	運営費の積立て	2
(4)	各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間の資金異動	2
(5)	前期末支払資金残高	3
(6)	当期末支払資金残高	3
(7)	その他	3

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
1 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、平成28年3月31日厚生労働省令第79号「社会福祉法人会計基準」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。 【※】 なお、社会福祉法人以外が経営する施設等に係る会計経理については、従前のとおり、会計検査基準に従い、会計処理を行うこととする。	※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、「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地要綱」別紙「指導監査ガイドライン」(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)に定めるところによる。			
2 運営費の運用 (1) 運営費の弾力運用が認められる要件	運営費の弾力運用は、次の要件をすべて満たす場合に認められる。 1 「指導監査ガイドライン」及び関係法令に基づく指導において、適正な法人運営が確保されていると認められること。 2 関係通知に基づく当該施設の監査において、適正な施設運営が確保されていると認められること。特に、適切な入所者処遇及び適正な職員処遇が実施されていること。 3 社会福祉法人会計基準に基づく財産目録、貸借対照表、収支計算書が公開されていること。 4 利用者本位のサービスの提供のため、毎年度、次の(1)又は(2)が実施されていること。 (1)「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」(平成12年6月7日障第452号、社援第1352号、老発第575号)により、入所者等に対して苦情解決の仕組みが周知されており、第三者委員を設置して適切な対応を行っているとともに、入所者等からのサービスに係る苦情内容及び解決結果の定期的な公表を行うなど、利用者の保護に努めていること。 (2)「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」(平成16年5月7日雇児発第0507001号、社援発第0507001号、老発第0507001号)に基づき、第三者評価を受審し、その結果についても公表を行い、サービスの質の向上に努めていること。	1 運営費の弾力運用に当たっては、通知の要件をすべて満たしているか。	(1) 雇児発第0312001号通知 (2) 雇児福発第0312002号通知 (問1、2、3、4、5)	(1) 運営費の弾力運用が認められる要件をすべて満たしていないにもかかわらず弾力運用を行っている。	C
(2) 運営費の貸付け	運営費の同一法人内における各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分への資金の貸借については、当該法人の経営上やむを得ない場合に、当該年度内に限って認められるものであること。また、同一法人内における各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分以外の貸付けは一切認められないこと。	1 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分への貸付けを行った場合資金を年度末に補填しているか。 2 当該貸付けは経営上やむを得ないものであるか。 3 施設の運営費を同一法人以外に貸し付けていないか。 4 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間の貸付けについて正確に把握しているか。	(1) 雇児発第0312001号通知5(2) (2) 雇児福発第0312002号通知(問13) (1) 雇児発第0312001号通知5(2) (2) 雇児福発第0312002号通知(問13) (1) 雇児発第0312001号通知5(2)	(1) 資金を年度内に補填していない。 (1) 当該貸付けは経営上やむを得ないものではない。 (1) 施設の運営費を同一法人内会計以外に貸し付けている。 (1) 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間の貸付けについて正確に把握していない。	C C C C

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 運営費の積立て	<p>運営費については、長期的に安定した経営を確保するため将来発生が見込まれる経費として、使用計画を作成の上、以下の積立金に積み立て、次年度以降の当該施設の経費に充てることができるものである。</p> <p>なお、各積立金についてそれぞれの目的以外に使用する場合は、理事会においてその使用目的、取り崩す金額、時期等を十分審査の上、法人の経営上止むを得ないものとして承認された場合については使用して差し支えない。</p> <p>1 人件費積立金 2 施設整備等積立金</p> <p>ただし、雇児発第0312001号通知に基づく運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)を満たさない法人については、以下の積立金に積み立て、次年度以降の当該施設の経費に充てることができるものである。また、各積立金をそれぞれの目的以外に使用する場合は、事前に都に協議しなければならない。</p> <p>1 人件費積立金 2 修繕積立金 3 備品等購入積立金</p>	1 使用計画は支出の使途及び時期等を考慮し作成しているか。	(1) 雇児発第0312001号通知3(2) (2) 雇児福発第0312002号通知(問6)	(1) 使用計画を支出の使途及び時期等を考慮し作成していない。	C
		2 目的外使用は理事会で承認されているか。	(1) 雇児発第0312001号通知3(2)	(1) 目的外使用が理事会で承認されていない。	C
		3 雇児発第0312001号通知1(4)の要件を満たしていない場合に、目的外使用について都に協議を行っているか。	(1) 雇児発第0312002号通知(問5)	(1) 雇児発第0312001号通知1(4)の要件を満たしていないにも関わらず、目的外使用について都に協議を行っていない。	C
		4 積立金の積立目的は通知に沿っているか。	(1) 雇児発第0312001号通知3 (2) 雇児福発第0312002号通知(問5) (3) 福地推第687号通知	(1) 積立金の積立目的が通知に沿っていない。	C
(4) 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間の資金異動	<p>運営費については、民間施設給与等改善費として加算された額に相当する額を限度として、同一法人が運営する社会福祉施設の整備等に係る経費として借り入れた独立行政法人福祉医療機構等からの借入金の償還金及びその利息に充当することができる。</p> <p>ただし、雇児発第0312001号局長通知に基づく運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)を満たさない法人については、民間施設給与等改善費の管理費として加算された額を限度とする。</p> <p>サービス区分(サービス区分を設けない場合は、「各拠点区分」)において発生した預貯金の利息等の収入(以下「運用収入」という。))については、独立行政法人福祉医療機構等に対する借入金の償還金及びその利息、法人本部の運営に要する経費、同一法人が行う社会福祉法第2条に定める第1種社会福祉事業及び第2種社会福祉事業の運営に要する経費、及び同一法人が運営する公益事業のうち事業規模が小さく社会福祉事業を推進するために社会福祉施設の運営と一体的に運営が行われる事業や介護保険法に定める指定居宅サービス事業等の運営に要する経費に充当することができる。</p> <p>ただし、雇児発第0312001号通知に基づく運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)を満たさない法人については、当該年度の各サービス区分(サービス区分を設けない場合は「各拠点区分」)の収入決算額の事務費(人件費及び管理費)相当額から生じるであろう運用収入を限度とする。</p>	1 使途は通知に沿っているか。	(1) 雇児発第0312001号通知3(3)、(4) (2) 雇児福発第0312002号通知(問5)	(1) 使途が通知に沿っていない。	C
		2 雇児発第0312001号通知3の(3)、(4)及び雇児福発第0312002号通知(問5)で指示している限度額を超えていないか。	(1) 雇児発第0312001号通知3(3)、(4) (2) 雇児福発第0312002号通知(問5)	(1) 限度額を超えている。	C
		3 「事業区分間及び拠点区分間繰入金明細書」等通知に定められた書類を作成し、資金の異動を把握しているか。	(1) 雇児福発第0312002号通知(問14)	(1) 「事業区分間及び拠点区分間繰入金明細書」等通知に定められた書類を作成していない。	C

項目	基本的な考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 前期末支払資金残高	<p>前期末支払資金残高については、あらかじめ理事会の承認を得た上で、当該施設の運営に支障が生じない範囲において以下の経費に充当することができる。</p> <p>1 法人本部の運営に要する経費</p> <p>2 同一法人が運営する社会福祉法第2条に定める第1種社会福祉事業及び第2種社会福祉事業の運営に要する経費</p> <p>3 同一法人が運営する公益事業のうち事業規模が小さく社会福祉事業を推進するために社会福祉施設の運営と一体的に運営が行われる事業及び介護保険法に定める指定居宅サービス事業等の運営に要する経費。ただし、雇児発第0312001号通知に基づく運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)を満たさない法人については、事前に都に協議させ、その使用目的が当該施設の人件費、光熱水料等通常経費の不足分の補填、当該施設の建物の修繕及び業務省力化機器の設備の整備等の範囲内であること等を十分審査の上適当と認められる場合には、使用することができる。なお、自然災害その他止むを得ない事由によりその取崩しを必要とする場合及び取崩す額の合計額が当該年度のサービス区分(拠点区分)の収入予算額の3%以下である場合は、事前の協議を省略することができる。</p>	<p>1 前期末支払資金残高は、予算措置及び必要な手続き(理事会承認又は所轄庁への事前協議)を行った上で取り崩しているか。</p>	<p>(1) 雇児発第0312001号通知4 (2) 雇児福発第0312002号通知(問5)、(問10)</p>	<p>(1) 前期末支払資金残高の取崩しを行っているが、予算措置及び必要な手続き(理事会承認又は所轄庁への事前協議)を行っていない。</p>	C
(6) 当期末支払資金残高	<p>当期末支払資金残高は、措置費の適正な執行により適正な施設運営が確保された上で、長期的に安定した経営を確保するために将来発生が見込まれる経費を計画的に積立てた結果において保有するものであり、過大な保有を防止する観点から、当該年度の運営費(措置費)収入の30%以下の保有とすること。</p>	<p>1 当期末支払資金残高の保有が当該年度の運営費収入の30%以下であるか。</p>	<p>(1) 雇児発第0312001号通知4 (2) 福地推第687号通知</p>	<p>(1) 当期末支払資金残高の保有が当該年度の運営費収入の30%以下でない。</p>	C
(7) その他		<p>1 その他運営費の運用について不適正な事項はないか。</p>		<p>(1) その他運営費の運用について重大な問題がある。 (2) その他運営費の運用について問題がある。</p>	C B