

# 養護老人ホーム

## 指導検査基準

— 令和8年4月1日適用 —

東京都福祉局指導監査部指導第一課

## 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>福祉関係法令以外の関係法令又はその他の通達等に違反する場合は、原則として、「口頭指導」とする。</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。</p>

# 指導検査基準

(運営管理編)

## 目次（運営）

1	基本方針等	2	1 4	協力医療機関等	1 5
	(1) 基本方針		1 5	秘密保持等	1 6
	(2) サービスの質の向上		1 6	苦情への対応	1 6
2	事業計画	2	1 7	事故発生の防止及び発生時の対応	1 7
3	事業報告	3	1 8	虐待の防止	1 8
4	職員の配置の基準	3	1 9	非常災害対策	2 0
	(1) 養護老人ホーム			(1) 管理体制	
	(2) 盲養護老人ホーム			(2) 消防計画等	
	(3) サテライト型養護老人ホーム			(3) 消火、通報及び避難の訓練の実施	
5	職員の資格要件	6		(4) 保安設備	
	(1) 施設長			(5) 安全対策	
	(2) 生活相談員			(6) 耐震措置	
6	職員の専従	7		(7) 避難確保計画等	
7	施設長の責務等	8		(8) 地域住民等との連携	
8	勤務体制の確保	8	2 0	記録等の整備	2 3
8の2	業務継続計画	9		(1) 記録の整備	
9	建物設備等の一般原則	1 0		(2) 就業規則等の整備	
1 0	居室の定員	1 0		(3) 職員処遇	
1 1	設備の基準	1 0	2 1	老人福祉法に係る届出	3 3
1 2	運営規程	1 3			
1 3	衛生管理等	1 4			
	(1) 環境整備				
	(2) 水質管理				

<法令等名称について>

「社会福祉法」=昭和26年法律第45号「社会福祉法」

「社会福祉法施行規則」=昭和26年厚生省令第28号「社会福祉法施行規則」

「老人福祉法」=昭和38年法律第133号「老人福祉法」

「老人福祉法施行規則」=昭和38年厚令第28号「老人福祉法施行規則」

「労働基準法」=昭和22年法律第49号「労働基準法」

「労働基準法施行規則」=昭和22年厚生省令第23号「労働基準法施行規則」

「労働安全衛生法」=昭和47年法律第57号「労働安全衛生法」

「労働安全衛生規則」=昭和47年労働省令第32号「労働安全衛生規則」

「育児・介護休業法」=平成3年法律第76条「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

「育児・介護休業法施行規則」=平成3年労働省令第25号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」

「消防法」=昭和23年法律第186号「消防法」

「消防法施行令」=昭和36年政令第37号「消防法施行令」

「消防法施行規則」=昭和36年自治省令第6号「消防法施行規則」

「養護条例」=平成24年3月30日東京都条例第39号「東京都養護老人ホームの設備及び運営の基準に関する条例」

「養護規則」=平成24年3月30日東京都規則第43号「東京都養護老人ホームの設備及び運営の基準に関する条例施行規則」

「養護要領」=平成24年10月16日24福保高施第1311号「東京都養護老人ホームの設備及び運営の基準に関する条例施行要領」

「事業主が構すべき措置に関する指針」=平成21年12月28日厚生労働省告示第509号「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
<p>1 基本方針等</p> <p>(1) 基本方針</p> <p>(2) サービスの質の評価</p>	<p>福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、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て自立した日常生活を営むことができるよう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ない。</p> <p>また、施設は入所者の意思及び人格を尊重したサービス提供に努めなければならない。</p> <p>施設は、明るく家庭的な雰囲気有し、地域や家庭との結びつきを重視した運営を行い、区市町村、老人の福祉を増進することを目的とする事業を行う者、その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければならない。</p> <p>施設は、高齢者の尊厳の保持を目的に、職員の研修の実施、入所者等からの苦情の処理の体制の整備等の措置を講じる必要がある。</p> <p>施設は、入所者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その職員に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない。</p> <p>社会福祉法人、施設はその公共性の高さに鑑み、あらゆる場合において人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別したり、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。</p> <p>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、その他の措置を講じることにより、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。</p>	<p>1 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て自立した日常生活を営むことができるよう支援するものとして、良質かつ適切か。</p> <p>2 入所者の意思及び人格を尊重したサービス提供に努めている</p> <p>3 職員の研修の実施、入所者等の苦情処理等のため、必要な体制を整備しているか。</p> <p>4 入所者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制を整備しているか。</p> <p>5 人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別したり、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をしていないか。</p> <p>1 福祉サービス第三者評価受審等、サービスの向上のための取組みをしているか。</p> <p>2 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(少なくとも3年に1回以上)をしているか。</p>	<p>「社会福祉法」第3条 「養護条例」第3条、附則第2項 「養護要領」1 平成17年11月9日法律第124号「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」第20条 平成18年3月31日老発第0331021号「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律等の施行について」</p> <p>「社会福祉法」第78条平成24年9月7日24福保指指第638号「東京都における福祉サービス第三者評価について(指針)」の改正について</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>A</p>
<p>2 事業計画</p>	<p>事業計画は、単なる理念やスローガンのものではなく、施設が当該年度に実施する基本的な事項を具体化するものでなければならない。また、計画を適切に実施するためには、内容を職員が適切に理解している必要があり、作成に当たって職員と十分に討議し、決定後はよく周知することが求められる。</p> <p>&lt;参考&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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等)</li> <li>・ 組織管理(職員構成、職務分担、職員研修等)</li> <li>・ 安全管理、防災対策</li> </ul>	<p>1 事業計画を作成しているか。</p> <p>2 必要な事項が盛り込まれているか。</p> <p>3 立案及び決定の方法は適切か。</p> <p>4 職員等関係者に周知しているか。</p>	<p>「養護条例」第29条 「養護要領」26 「社会福祉法」第45条の34 「社会福祉法施行規則」第2条の41 平成28年3月31日雇発第0331第15号、社援発0331第39号、老発0331第45号「社会福祉法人会計基準の運用上の留意事項」</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
3 事業報告	<p>事業報告書は、毎会計年度終了後3月以内に作成し、事業所に備えておく必要がある。作成に当たっては、前年度の事業計画に沿った反省及び総括に基づき、また、報告書の内容は、事業計画同様、関係者に周知・理解させる必要がある。</p> <p>&lt;参考&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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等)</li> <li>・ 組織管理(職員構成、職務分担、職員研修等)</li> <li>・ 安全管理、防災対策</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 事業報告書を作成しているか。</li> <li>2 必要な事項が盛り込まれているか。</li> <li>3 立案及び決定の方法は適切か。</li> <li>4 職員等関係者に周知しているか。</li> </ol>	「社会福祉法」第45条の27 「養護条例」第29条 「養護要領」26	C B B B
4 職員の配置の基準 (1) 養護老人ホーム ア 施設長  イ 医師  ウ 生活相談員	<p>養護老人ホームの長(以下「施設長」という。)を1人配置すること。</p> <p>施設長は、専らその職務に従事する常勤の者を配置しなければならない。ただし、当該養護老人ホームの管理上支障がない場合には、同一敷地内にある他の事業所、施設等(同一敷地内に所在する又は道路を隔てて隣接する事業所・施設等をいう。ただし、管理上支障がない場合は、その他の事業所を含む。)の職務に従事することができる。</p> <p>入所者に対し健康管理及び療養上の指導を行うために必要な数を配置すること。</p> <p>常勤換算方法(当該養護老人ホームにおいて当該職員のそれぞれの勤務延時間数の総数を常勤の職員が勤務する時間数で除することにより常勤の職員の員数に換算する方法をいう。以下同じ。)で、入所者の数が30又はその端数を増すごとに1以上とすること。</p> <p>生活相談員のうち入所者の数が100又はその端数を増すごとに1人以上を主任生活相談員とすること。</p> <p>主任生活相談員のうち、1人以上は、専らその職務に従事する常勤の者でなければならない。ただし、指定特定施設入居者生活介護、指定地域密着型特定施設入居者生活介護又は指定介護予防特定施設入居者生活介護を行う養護老人ホームであって、入所者の処遇に支障がない場合に限り、当該養護老人ホームにおいて他の職務に従事することができる。</p> <p>指定特定施設入居者生活介護、指定地域密着型特定施設入居者生活介護又は指定介護予防特定施設入居者生活介護を行う養護老人ホームに置くべき生活相談員の員数については、生活相談員の数が、常勤換算方法で、1を減じた数とすることができる。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 施設長を配置しているか。</li> <li>2 専らその職務に従事する常勤の者か。</li> <li>3 兼務は適正か。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 必要数を配置しているか。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 入所者の数が30又はその端数を増すごとに1以上を配置しているか。</li> <li>2 入所者の数が100又はその端数を増すごとに1人以上を主任生活相談員として配置しているか。</li> <li>3 主任生活相談員のうち、1人以上は、専らその職務に従事する常勤の者としてしているか。</li> <li>4 指定特定施設入居者生活介護、指定地域密着型特定施設入居者生活介護又は指定介護予防特定施設入居者生活介護を行う養護老人ホームに置くべき生活相談員の数は必要数を配置しているか。</li> </ol>	「養護条例」第4条第1項第1号 「養護規則」第3条第1項第1号、第4項 「養護要領」2(5)  「養護条例」第4条第1項第2号 「養護規則」第3条第1項第2号  「養護条例」第4条第1項第3号 「養護規則」第3条第1項第3号、第6項、第7項	C C C  C  C  C  C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
エ 支援員	<p>常勤換算方法で、一般入所者(入所者であって、指定特定施設入居者生活介護(東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例(平成24年東京都条例第111号)第216条に規定する指定特定施設入居者生活介護をいう。以下同じ。)、指定介護予防特定施設入居者生活介護(東京都指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準に関する条例(平成24年東京都条例第112号)第202条に規定する指定介護予防特定施設特定施設入居者生活介護をいう。以下同じ。))の提供を受けていないものをいう。以下同じ。)の数が15又はその端数を増すごとに1以上とすること。</p> <p>支援員のうち1人を主任支援員とすること。</p> <p>主任支援員は、常勤の者とする。</p>	<p>1 常勤換算方法で、一般入所者の数が15又はその端数を増すごとに1以上を配置しているか。</p> <p>2 支援員のうち1人を主任支援員を配置しているか。</p> <p>3 主任支援員は常勤の者か。</p>	<p>「養護条例」第4条第1項第4号 「養護規則」第3条第1項第4号、第8項</p>	C
オ 看護師又は准看護師(看護職員)	<p>看護師又は准看護師(以下「看護職員」という。)常勤換算方法で、入所者の数が100又はその端数を増すごとに1以上</p> <p>看護職員のうち1人以上は、常勤の者とする。</p>	<p>1 必要数を配置しているか。</p> <p>2 1人以上は、常勤の者か。</p>	<p>「養護条例」第4条第1項第5号 「養護規則」第3条第1項第5号、第9項</p>	C
カ 栄養士又は管理栄養士	<p>1人以上配置すること。</p> <p>ただし、特別養護老人ホームに併設する入所定員50人未満の養護老人ホーム(当該特別養護老人ホームの栄養士又は管理栄養士との連携を図ることにより当該養護老人ホームの効果的な運営が見込まれるとともに入所者の処遇に支障がないものに限る。)にあつては栄養士又は管理栄養士を置かないことができる。</p>	<p>1 1人以上配置しているか。</p> <p>2 栄養士又は管理栄養士を置かない場合は、特別養護老人ホームに併設する入所定員50人未満の養護老人ホーム(当該特別養護老人ホームの栄養士又は管理栄養士との連携を図ることにより当該養護老人ホームの効果的な運営が見込まれるとともに入所者の処遇に支障がない場合か。</p>	<p>「養護条例」第4条第1項第6号 「養護規則」第3条第1項第6号</p>	C
キ 調理員、事務員その他の職員	<p>養護老人ホームの実情に応じた適当数を配置すること。ただし、調理業務の全部を委託する場合は職員を置かないことができる。</p>	<p>1 実情に応じた適当数を配置数を配置しているか。</p>	<p>「養護条例」第4条第1項第7号 「養護規則」第3条第1項第7号</p>	C
(2) 盲養護老人ホーム	<p>視覚又は聴覚に障害のある入所者の数が入所定員の7割を超える養護老人ホーム(以下「盲養護老人ホーム等」という。)に置くべき生活相談員、支援員及び看護職員については以下のとおりとする。</p>		<p>「養護規則」第3条第2項</p>	
ア 生活相談員	<p>常勤換算方法で、1に、入所者の数が30又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上とする。</p> <p>生活相談員のうち入所者の数が100又はその端数を増すごとに1人以上を主任生活相談員とすること。</p>	<p>1 常勤換算方法で、1に、入所者の数が30又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上を配置しているか。</p> <p>2 生活相談員のうち入所者の数が100又はその端数を増すごとに1人以上を主任生活相談員を配置しているか。</p>	<p>「養護条例」第4条第1項第3号 「養護規則」第3条第2項第1号、第6項、第7項</p>	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
イ 支援員	主任生活相談員のうち1人以上は、専らその職務に従事する常勤の者でなければならない。ただし、指定特定施設入居者生活介護、指定地域密着型特定施設入居者生活介護又は指定介護予防特定施設入居者生活介護の事業を行う養護老人ホームであって、入居者の処遇に支障がない場合に限り、当該養護老人ホームにおいて他の職務に従事することができる。	3 主任生活相談員のうち1人以上は、専らその職務に従事する常勤の者を配置しているか。		C
	指定特定施設入居者生活介護、指定地域密着型特定施設入居者生活介護又は指定介護予防特定施設入居者生活介護を行う養護老人ホームに置くべき生活相談員の数については、常勤換算方法で、1を減じた数とする。	4 指定(介護予防)特定施設入居者生活介護、指定地域密着型特定施設入居者生活介護を行う養護老人ホームに置くべき生活相談員の数については、常勤換算方法で、1を減じた数を配置しているか。		C
ウ 看護師又は准看護師	常勤換算方法で、都養護規則別表の上欄に掲げる一般入所者の数に応じ、それぞれ同表に掲げる支援員の数以上とすること。	1 必要数を配置しているか。	「養護条例」第4条第1項第4号 「養護規則」第3条第2項第2号、第8項	C
	支援員のうち1人を主任支援員とすること。	2 支援員のうち1人を主任支援員を配置しているか。		C
	主任支援員は、常勤の者とする。	3 主任支援員は常勤の者か。		C
(3) サテライト型養護老人ホーム	入所者の数が100を超えない盲養護老人ホーム等にあつては、常勤換算方法で、2以上を配置すること。	1 入所者の数が100を超えない施設は、常勤換算方法で、2以上としているか。	「養護条例」第4条第1項第5号 「養護規則」第3条第2項第3号、第9項	C
	入所者の数が100を超える盲養護老人ホーム等にあつては、常勤換算方法で、2に、入所者の数が100を超えて100又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上を配置すること。	2 入所者の数が100を超える施設は、常勤換算方法で、2に、入所者の数が100を超えて100又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上としているか。		C
	看護職員のうち1人以上は常勤の者でなければならない。	3 1人以上は、常勤の者か。		C
ア 医師	サテライト型養護老人ホーム(当該施設を設置しようとする者により設置される当該施設以外の介護老人保健施設、介護医療院又は病院若しくは診療所であつて当該施設に対する支援機能を有するもの(以下「本体施設」という。))との密接な連携を確保しつつ、本体施設とは別の場所で運営される入所定員が29人以下の養護老人ホームをいう。)の医師については、本体施設の医師により当該サテライト型養護老人ホームの入所者の健康管理が適切に行われると認められるときは、これを置かないことができる。	1 本体施設の医師の健康管理は適切か。	「養護条例」第4条第1項第2号 「養護規則」第3条第5項	C
イ 看護師又は准看護師	常勤換算方法で1以上を配置すること。	1 必要数を配置しているか。	「養護条例」第4条第1項第5号 「養護規則」第3条第9項	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
ウ 生活相談員、 栄養士若しくは 管理栄養士又は 調理員、事務 員その他の職 員  (4) 共通	<p>次に掲げる本体施設の場合は、養護規則第11条の区分に応じ、養護規則第11条各号で定める職員により当該サテライト型養護老人ホームの入所者の処遇が適切に行われていると認められるときは、これを置かないことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 養護老人ホーム 生活相談員、栄養士若しくは管理栄養士又は調理員、事務員その他の従業者</li> <li>・ 介護老人保健施設 支援相談員、栄養士若しくは管理栄養士又は調理員、事務員その他の従業者</li> <li>・ 介護医療院 栄養士若しくは管理栄養士又は調理員、事務員その他の従業者</li> <li>・ 病院(病床数百床以上のものに限る。) 栄養士若しくは管理栄養士</li> <li>・ 診療所 事務員その他の従業者</li> </ul> <p>夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の職員は、宿直勤務又は夜間及び深夜の勤務(宿直勤務を除く。)を行わなければならない。</p>	<p>1 職員を置かない場合は、養護規則で定める本体施設の職員により、入所者の処遇が適切に行われていると認められる場合か。</p> <p>1 夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の職員を配置しているか。</p>	<p>「養護条例」第4条第1項第3号、第6号、第7号  「養護規則」第3条第11項</p> <p>「養護規則」第3条第10項</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
5 職員の資格要件 (1) 施設長	<p>施設長は、社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者若しくは社会福祉事業に2年以上従事した者又はこれらと同等以上の能力を有すると認められる者でなければならない。</p> <p>「同等以上の能力を有すると認められる者」とは、社会福祉施設等に勤務し又は勤務したことのある者であって、その者の実績等から一般的に、施設長にあつては、養護老人ホームを適切に管理運営する能力を有すると認められる者をいうこと。</p> <p>「社会福祉法第19条第1項各号に該当する者」は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校教育法等に基づく大学等において、厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者</li> <li>・ 厚生労働大臣の指定する養成機関又は講習会の課程を修了した者</li> <li>・ 社会福祉士</li> <li>・ 厚生労働大臣の指定する社会福祉事業従事者試験に合格した者</li> <li>・ 前各号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者として厚生労働省令で定めるもの</li> </ul>	<p>1 施設長は、資格要件を満たしているか。</p>	<p>「養護条例」第5条第1項  「養護要領」3  「社会福祉法」第19条第1項  「社会福祉法施行規則」第1条の2  昭和47年5月17日社庶第83号「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53年2月20日社庶第13号「社会福祉施設の長の資格要件について」</p>	<p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
(2) 生活相談員	<p>生活相談員は、社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者でなければならない。</p> <p>① 「社会福祉法第19条第1項各号に該当する者」は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校教育法等に基づく大学等において、厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者</li> <li>・ 厚生労働大臣の指定する養成機関又は講習会の課程を修了した者</li> <li>・ 社会福祉士</li> <li>・ 厚生労働大臣の指定する社会福祉事業従事者試験に合格した者</li> <li>・ 前各号にかかげる者同等以上の能力を有すると認められる者として厚生労働省令で定める者</li> </ul> <p>② 「同等以上の能力を有すると認められる者」とは、社会福祉施設等に勤務し又は勤務したことのある者であって、その者の実績等から一般的に、生活相談員にあつては、入所者の生活の向上を図るため適切な相談、援助等を行う能力を有すると認められる者をいう。都においては、以下のとおり通知で定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護支援専門員</li> <li>・ 特別養護老人ホーム、高齢者在宅サービスセンター等の老人福祉施設(介護老人保健施設を含む。)で介護の提供に係る計画の作成に関し、1年以上(勤務日数180日以上)の実務経験を有する者</li> <li>・ 老人福祉施設の施設長経験者</li> <li>・ 特別養護老人ホーム、通所介護事業所、介護老人保健施設及び短期入所生活介護において、実務経験が通算で1年以上(勤務日数180日以上)ある介護福祉士</li> </ul>	<p>1 生活相談員は、資格要件を満たしているか。</p>	<p>「養護条例」第5条第2項 「養護要領」3 「社会福祉法」第19条第1項 「社会福祉法施行規則」第1条の2 平成16年3月11日15福高施第1193号「老人福祉施設における施設長及び生活相談員の資格要件について」</p>	C
6 職員の専従	<p>養護老人ホームの職員は、専ら当該養護老人ホームの職務に従事することができる者をもって充てなければならない。ただし、入所者の処遇に支障がない場合は、この限りでない。</p> <p>入居者の処遇の万全を期すために養護老人ホームの職員は当該施設の職務に専念すべきこととしたものであり、職員の他の職業との兼業を禁止する趣旨のものではなく、また、当該養護老人ホームを運営する法人内の他の職務であっても、同時並行的に行われるものではない職務であれば、各々の職務に従事すべき時間帯が明確に区分された上で兼務することは差し支えないこと。したがって、養護老人ホームは、職員の採用及び事務分掌を決定するに当たっては、この点に留意すること。</p> <p>なお、ただし書きの規定は、直接入所者の処遇に当たる生活相談員、支援員及び看護師、準看護師(以下、「直接処遇職員」という。)については適用すべきではなく、また、その他の職員についても同一敷地内に設置されている他の社会福祉施設に兼ねて勤務する場合等であつて、兼務によつても入所者の処遇に支障をきたさない場合に限り適用すること。</p>	<p>1 職員は、専ら当該養護老人ホームの職務に従事することができる者か。</p> <p>2 兼務する場合は、入所者の処遇に支障をきたさない場合に限り適用したものか。</p>	<p>「養護条例」第6条 「養護要領」4</p>	C  C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
7 施設長の責務等	<p>施設長は、養護老人ホームの職員の管理、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行わなければならない。</p> <p>施設長は、生活相談員に処遇計画の作成に関する業務を担当させるものとする。</p> <p>施設長は、当該養護老人ホームの職員に養護条例第8条から第9条の2及び第15条から第29条までの規定を遵守させるために必要な指揮命令を行わなければならない。</p>	<p>1 職員の管理、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行っているか。</p> <p>2 生活相談員に処遇計画の作成に関する業務を担当させているか。</p> <p>3 養護条例の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行っているか。</p>	<p>「養護条例」第7条 「養護要領4の2」</p>	C  C C
8 勤務体制の確保	<p>養護老人ホームは、入所者に対し、適切な処遇を行うことができるよう職員の勤務体制を定めなければならない。原則として月ごとに勤務表を作成し、職員の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、生活相談員及び支援員等の配置、施設長との兼務関係等を明確にすることを定めたものであること。</p> <p>勤務体制を定めるに当たっては、入所者が安心して日常生活を送るために継続性を重視した処遇を行うことができるよう配慮しなければならない。養護条例第17条第1項の処遇の方針を踏まえ、可能な限り継続性を重視し、個別ケアの視点に立った処遇を行わなければならない</p> <p>養護老人ホームは、職員の資質向上のための研修の機会を確保しなければならない。研修機関が実施する研修や当該施設内の研修への参加の機会を計画的に確保すること。この場合において、当該養護老人ホームは、全ての職員（看護師、准看護師、介護福祉士又は介護支援専門員の資格を有する者、介護保険法第8条第2項に規定する政令で定める者その他これらに類する者を除く。）に対し、認知症介護に係る基礎的な研修を受講させるために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>事業主は、「職場におけるハラスメント」の防止のための雇用管理上の措置を講じなければならない。</p>	<p>1 職員の勤務体制を定めているか。</p> <p>2 月ごとに勤務表を作成しているか。</p> <p>3 職員の日々の勤務時間等養護要領で定められた項目を定めているか。</p> <p>4 勤務表は、実際の勤務と乖離がないか。</p> <p>5 勤務体制は、継続性を重視した処遇を行うことができるよう配慮しているか。</p> <p>6 研修の機会を確保しているか。</p> <p>7 全ての職員に対し、認知症介護に係る基礎的な研修を受講させるために必要な措置を講じているか。</p> <p>8 「職場におけるハラスメント」の防止のための雇用管理上の措置を講じているか。</p>	<p>「養護条例」第9条、第9条の2、附則3項、附則4項 「養護要領」6、6の2</p>	C C C C C C C C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
8の2 業務継続計画	<p>養護老人ホームは、適切なサービスの提供を確保する観点から、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(パワーハラスメント)又は性的な言動により職員の就業環境が害されること(セクシュアルハラスメント)を防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>9 職場におけるパワーハラスメント及びセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、職員に周知・啓発しているか。 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、相談に対応する担当者を定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、職員に周知しているか。</p> <p>10 顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)の防止のために、事業者が雇用管理上の配慮として以下の取組を行うことが望ましい。 ①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ②被害者への配慮のための取組(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等) ③被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)</p>	<p>昭和47年法律第113号「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」第11条(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)待遇の確保等に関する法律」第11条(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮) 平成18年10月11日厚生労働省告示第615号「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」</p> <p>昭和41年法律第132号「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第30条の2(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事業主の講ずべき措置等) 令和2年1月15日厚生労働省告示第5号「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」</p> <p>令和8年2月26日厚生労働省告示第51号「事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」</p>	C
	<p>養護老人ホームは、感染症や非常災害の発生時において、入所者に対する処遇を継続的に行い、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なければならない。</p>	<p>11 業務継続計画を策定しているか。</p>	<p>「養護条例」第9条の2 「養護要領」6の2</p>	C
				B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業者に対し、業務継続計画について周知しなければならない。</li> <li>・ 従業者に対し、必要な研修及び訓練を定期的(年2回以上)に実施しなければならない。</li> <li>・ 定期的に、業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて変更を行わなければならない。</li> </ul>	12 従業者に対し、事業継続計画について周知しているか。 13 定期的に研修等を年2回以上実施しているか。 14 定期的に訓練(シュミレーション)等を年2回以上実施しているか。 15 定期的に又は必要に応じて見直しを行っているか。		C C C C
9 建物設備等の一般原則	<p>養護老人ホームの配置、構造及び設備は、日照、採光、換気等入所者の保健衛生に関する事項及び防災について十分に考慮されたものでなければならない。</p>	1 配置、構造及び設備は、日照、採光、換気等入所者の保健衛生に関する事項及び防災について十分に考慮されたものか。 2 構造、設備に危険な箇所はないか。	<p>「養護条例」第10条            「養護要領」7            建築基準法第19条、第43条、建築基準法施行令第128条</p>	C C
10 居室の定員	<p>一の居室の定員は、1人とする。ただし、入所者への処遇上必要と認められる場合には、2人とすることができる。平成18年4月1日に現に存する施設(建築中のもも含む。)については、居室の入所人員の規定は適用しない。</p>	1 入所定員を遵守しているか。	<p>「養護条例」第12条            「養護要領」9</p>	C
11 設備の基準	<p>養護老人ホームに設け又は備えられる設備が必要に応じ直ちに使用できる状態になければならないので、原則として、これらを当該養護老人ホームの専用とすべきこととしたものであるが、同一敷地内に他の社会福祉施設が設置されている場合等であって、当該養護老人ホームの効果的な運営と入所者に対する適切な処遇が確保される場合には、入所者が日常継続的に使用する設備以外の調理室等の設備は、その一部についてただし書きを適用して差し支えない。</p> <p>養護老人ホームの建物は、耐火建築物又は準耐火建築物でなければならない。</p> <p>※ 養護老人ホームの建物のうち、居室、静養室、食堂等入所者が日常継続的に使用する設備を有するものについては建築基準法第2条第9号の2に規定する耐火建築物又は同条第9号の3に規定する準耐火建築物としなければならない。</p> <p>なお、霊安室等入所者が日常継続的に使用することのない設備のみ有する建物であって、居室、静養室等のある主たる建物から防災上支障がないよう相当の距離を隔てて設けられるものについては、必ずしも耐火建築物又は準耐火建築物としなくてもよいこと。</p> <p>都知事が、火災予防、消火活動等に関し専門的知識を有する者の意見を聴いて、次のいずれかの要件を満たす木造かつ平屋建ての養護老人ホームの建物であって、火災にかかる入所者の安全性が確保されていると認めるときは、耐火建築物又は準耐火建築物とすることを要しない。</p> <p>① スプリンクラー設備の設置、天井等の内装材等への難燃性の材料の使用、調理室等火災が発生するおそれがある箇所における防火区画の設置等により、初期消火及び延焼の抑制に配慮した構造であること。</p>	1 建物は、耐火・準耐火建築物か。  2 耐火建築物又は準耐火建築物でない建物は、火災にかかる入所者の安全性が確保されているか。	<p>「養護条例」第13条、第14条            「養護規則」第5条            「養護要領」10、11</p>	C C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
	<p>② 非常警報設備の設置等による火災の早期発見及び通報の体制が整備されており、円滑な消火活動が可能なものであること。</p> <p>③ 避難口の増設、搬送を容易に行うために十分な幅員を有する避難路の確保等により、円滑な避難が可能な構造であり、かつ、避難訓練を実施すること、配置人員を増員すること等により、火災の際の円滑な避難が可能なものであること。</p> <p>※ 「火災に係る入所者の安全性が確保されている」と認めるときは、次の点に考慮すること。</p> <p>① 各号の要件のうち、満たしていないものについても、一定の配慮措置が講じられていること。</p> <p>② 入所者の身体的、精神的特性にかんがみた日常における又は火災時の火災に係る安全性が確保されていること。</p> <p>③ 施設長及び防火管理者は、当該養護老人ホームの建物の燃焼性に対する知識を有し、火災の際の危険性を十分認識するとともに、職員等に対して、火気の取扱いその他火災予防に関する指導監督、防災意識の高揚に努めること。</p> <p>④ 定期的に行うこととされている避難等の訓練は、当該養護老人ホームの建物の燃焼性を十分に勘案して行うこと。</p> <p>養護老人ホームの設備は、当該養護老人ホームの運営上及び入所者の処遇上当然設けなければならないものであるが、同一敷地内に他の社会福祉施設が設置されている場合等であって、当該施設の設備を利用することにより養護老人ホームの効果的な運営が図られ、かつ、入所者の処遇に支障がない場合には、入所者が日常継続的に使用する設備以外の調理室等の設備について、その一部を設けないことができることとしたこと。なお、養護老人ホームが利用する他の施設の当該設備については、本基準に適合するものでなければならないこと。</p> <p>養護老人ホームは、次に掲げる設備を設けなければならない。</p> <p>静養室、食堂、便所等面積又は数の定めのない設備については、それぞれの設備のもつ機能を十分に発揮し得る適当な広さ又は数を確保するよう配慮すること。</p> <p>① 居室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地階に設けてはならないこと。</li> <li>・ 入所者1人当たりの床面積は、10.65平方メートル以上とすること。</li> <li>・ 1以上の出入口は、避難上有効な空地、廊下又は広間に直接面して設けること。</li> <li>・ 入所者の寝具及び身の回り品を各人別に収納することができる収納設備を設けること。</li> </ul> <p>「収納設備」とは、押入れ(これに代わるものとして設置したタンス等を含む。)、床の間、踏み込みその他これらに類する設備をいうこと。</p>	<p>3 設けられていない設備は、同一敷地内の他の社会福祉施設の設備を利用することにより効果的な運営が図られているか。</p> <p>4 入所者の処遇に支障はないか。</p> <p>5 必要な設備を設けているか。</p> <p>6 適切な場所に設置しているか。</p> <p>7 必要な床面積を確保しているか。</p> <p>8 収納設備を設けているか。</p>	<p>「養護条例」第13条第1項 「養護規則」第5条第1項 「養護要領」10</p> <p>「養護条例」第13条第2項 「養護規則」第5条第2項 「養護要領」10</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
	<p>② 静養室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医務室又は職員室に近接して設けること。</li> <li>・ 原則として1階に設け、寝台又はこれに代わる設備を備えること。</li> <li>・ 地階に設けてはならないこと。</li> <li>・ 1以上の出入口は、避難上有効な空地、廊下又は広間に直接面して設けること。</li> <li>・ 入所者の寝具及び身の回り品を各人別に収納することができる収納設備を設けること。</li> <li>・ 「収納設備」とは、押入れ(これに代わるものとして設置したタンス等を含む。)、床の間、踏み込みその他これらに類する設備をいうこと。</li> </ul> <p>③ 食堂</p> <p>④ 集会室</p> <p>⑤ 浴室</p> <p>⑥ 洗面所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 居室のある階ごとに設けること。</li> </ul> <p>⑦ 便所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 居室のある階ごとに男子用と女子用を別に設けること。</li> </ul> <p>⑧ 医務室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入所者を診療するために必要な医薬品及び医療機器を備えるほか、必要に応じて臨床検査設備を設けること。</li> <li>・ 医務室は、入所施設を有しない診療所として医療法第7条第1項の規定に基づく都知事の許可を得ること。</li> </ul> <p>⑨ 調理室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 火気を使用する部分は、不燃材料を用いること。</li> <li>・ 調理室には、食器、調理器具等を消毒する設備、食器、食品等を清潔に保管する設備並びに防虫及び防鼠の設備を設けること。</li> </ul> <p>⑩ 宿直室</p> <p>⑪ 職員室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 居室のある階ごとに居室に近接して設けること。</li> </ul> <p>⑫ 面談室</p> <p>⑬ 洗濯室又は洗濯場</p> <p>⑭ 汚物処理室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 汚物処理室は、他の設備と区別された一定のスペースを有すること。</li> </ul> <p>⑮ 霊安室</p>	<p>9 適切な場所に設置しているか</p> <p>10 収納設備を設けているか。</p> <p>11 居室のある階ごとに設置しているか。</p> <p>12 居室のある階ごとに男子用と女子用を別に設置しているか。</p> <p>13 医薬品等を備えているか。</p> <p>14 医療法に基づき許可を得ているか。</p> <p>15 火気を使用する部分は不燃材を用いているか。</p> <p>16 調理室には消毒設備、清潔に保管する設備等も設けているか。</p> <p>17 居室のある階ごとに居室に近接して設けられているか。</p>	<p>「養護条例」第13条第2項 「養護規則」第5条第2項 「養護要領」10 昭和23年7月30日法律第205号「医療法」第7条第1項</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
	<p>⑯ 事務室その他の運営上必要な設備</p> <p>焼却炉、浄化槽その他の汚物処理設備及び便槽を設ける場合には、居室、静養室、食堂及び調理室から相当の距離を隔てて設けること。</p> <p>⑰ 廊下</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>廊下の幅は、1.35メートル以上とすること。ただし、中廊下の幅は、1.8メートル以上とすること。</li> <li>廊下、便所その他必要な場所に常夜灯を設けること。</li> </ul> <p>養護老人ホームにおける廊下の幅は、入所者の身体的、精神的特性及び非常災害時における迅速な避難、救出の確保を考慮して定められたものであること。なお、「中廊下」とは、廊下の両側に居室、静養室等入所者の日常生活に直接使用する設備のある廊下をいうこと。</p> <p>⑱ 階段の傾斜は、ゆるやかにすること。</p> <p>※「経過措置」 平成18年4月1日に現に存する施設(建築中のものも含む。)については、規則第5条第2項第1号口(居室面積)の規定はしない。この場合において、平成18年4月1日に現に基本設計が終了している施設又はこれに準ずるものと認められる施設についても、同日に現に「建築中のもの」として取り扱って差し支えない。なお、「これに準ずると認められるもの」とは、平成18年4月1日に養護老人ホームを開設する者が確定しており、かつ、当該開設者が当該事業の用に供する用地を確保しているものであって、平成18年度中に確実に建物の着工が見込まれる程度に具体的な構想に至っていると都知事が認めるものをいう。</p>	<p>18 必要な幅を確保しているか。</p> <p>19 常夜灯を設けているか。</p> <p>20 階段の傾斜はゆるやかか。</p>	<p>「養護条例」第13条第2項 「養護規則」第5条第2項 「養護要領」10</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
12 運営規程	<p>養護老人ホームは、次に掲げる施設の運営についての重要事項に関する規程を定めなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設の目的及び運営の方針</li> <li>職員の職種、数及び職務の内容</li> <li>入所定員</li> <li>入所者の処遇の内容</li> <li>施設の利用に当たっての留意事項</li> <li>非常災害対策</li> <li>虐待の防止のための措置に関する事項</li> <li>その他施設の運営に関する重要事項</li> </ul> <p>当該入所者又は他の入所者等の生命又は身体を保護するための緊急やむを得ない場合に身体的拘束等を行う際の手続きについて定めておくことが望ましい。</p>	<p>1 運営規程を定めているか。</p> <p>2 運営規程には、定めなければならない項目を定めているか。</p> <p>3 身体拘束等を行う際の手続が定められているか。</p> <p>4 内容は適切か。規程内容と現状に差異はないか。</p> <p>5 職員及び入所者等に周知しているか。</p>	<p>「養護条例」第15条 「養護要領」12</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>



項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
14 協力医療機関等	<p>養護老人ホームは、入所者の病状の急変等に備えるために、あらかじめ、規則で定める要件を満たす協力医療機関(当該養護老人ホームとの間で、入所者が医療を必要とした際の連携協力が合意されている医療機関をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。</p> <p>(経過措置) 施行日から令和9年3月31日までの間、協力医療機関を「定めなければならない」とあるのは「定めるよう努めなければならない」とする。</p> <p>協力医療機関の要件は、①～③(③の要件を満たす協力医療機関にあっては、病院に限る。)に掲げるとおりとする。ただし、複数の医療機関を協力医療機関として定めることにより当該各号の要件を満たすことができる。</p> <p>① 入所者の病状が急変した場合等において医師又は看護職員が相談対応を行う体制を、常時確保していること。</p> <p>② 当該養護老人ホームからの診療の求めがあった場合において診療を行う体制を、常時確保していること。</p> <p>③ 入所者の病状が急変した場合等において、当該養護老人ホームの医師又は協力医療機関その他の医療機関の医師が診療を行い、入院を要すると認められた入所者の入院を原則として受け入れる体制を確保していること。</p> <p>養護老人ホームは、1年に一回以上、協力医療機関との間で、入所者の病状が急変した場合等の対応を確認するとともに、協力医療機関の名称等を、知事に届け出なければならない。</p> <p>養護老人ホームは、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第6条第17項に規定する第二種協定指定医療機関(次項において「第二種協定指定医療機関」という。)との間で、新興感染症(同条第7項に規定する新型インフルエンザ等感染症、同条第8項に規定する指定感染症又は同条第9項に規定する新感染症をいう。次項において同じ。)の発生時等の対応を取り決めるよう努めなければならない。</p> <p>養護老人ホームは、協力医療機関が第二種協定指定医療機関である場合においては、当該第二種協定指定医療機関との間で、新興感染症の発生時等の対応について協議を行わなければならない。</p> <p>養護老人ホームは、入所者が協力医療機関その他の医療機関に入院した後に、当該入所者の病状が軽快し、退院が可能となった場合においては、再び当該養護老人ホームに速やかに入所させることができるよう努めなければならない。</p> <p>養護老人ホームは、あらかじめ、協力歯科医療機関(当該養護老人ホームとの間で、入所者が歯科治療を必要とした際の連携協力が合意されている歯科医療機関をいう。)を定めるよう努めなければならない。</p>	<p>1 協力医療機関を定めているか。</p> <p>2 協力医療機関の要件を満たしているか。</p> <p>3 1年に一回以上、協力医療機関との間で、入所者の病状が急変した場合等の対応を確認するとともに、協力医療機関の名称等を、知事に届け出ているか。</p> <p>4 第二種協定指定医療機関との間で、新興感染症の発生時等の対応を取り決めているか。</p> <p>5 協力医療機関が第二種協定指定医療機関である場合、当該医療機関との間で、新興感染症の発生時等の対応について協議を行っているか。</p> <p>6 入所者が入院した後に退院が可能となった場合、速やかに再入所させることができるよう努めているか。</p> <p>7 協力歯科医療機関を定めているか。</p> <p>8 契約等を締結しているか。</p> <p>9 施設から近距離にあるか。</p>	<p>「養護条例」第23条、附則2項 「養護規則」第7条の2 「養護要領」20</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
15 秘密保持等	<p>養護老人ホームの職員は、正当な理由がなく、その業務上知り得た入所者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。</p> <p>養護老人ホームは、職員であった者が、正当な理由がなく業務上知り得た入所者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。</p> <p>個人情報取扱事業者は、個人情報に係る利用目的の特定、適正な取得、利用目的の通知、個人データの正確性、安全管理措置、従業者の監督、個人データの開示及び苦情処理等に関して、個人情報の保護に関する法律等に基づく措置を講ずる必要がある。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>職員が業務上知り得た秘密を漏らしていないか。</li> <li>職員であった者が、秘密を漏らすことがないよう必要な措置を講じているか。</li> <li>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</li> </ol>	<p>「養護条例」第24条 「養護要領」21</p> <p>平成15年5月30日法律第57号「個人情報の保護に関する法律」平成16年4月2日閣議決定「個人情報の保護に関する基本方針」 平成29年4月14日個人情報保護委員会「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」</p>	C  C C
16 苦情への対応	<p>養護老人ホームは、入所者及びその家族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必要な措置を講じなければならない。</p> <p>「窓口の設置その他必要な措置」とは、具体的には①～③である。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>施設長が苦情受付担当者を指名する等苦情受付の窓口の決定</li> <li>施設内における苦情解決の手続きの明確化</li> <li>苦情受付の窓口及び苦情解決のための手続きの入所者及び施設職員等に対する周知等</li> </ol> <p>なお、その他関連する事項については、平成12年8月22日障第615号、老発第598号、児発第707号厚生省大臣官房障害保健福祉部長、老人保健福祉局長、児童家庭局長連名通知「児童福祉施設最低基準等の一部を改正する省令の施行について」を参考にすること。</p> <p>苦情を受け付けた場合には、当該苦情(養護老人ホームの提供する処遇とは関係のないものを除く。)の受付日、内容等を記録しなければならない。</p> <p>苦情が処遇の質の向上を図る上での重要な情報であるとの認識に立ち、苦情の内容を踏まえ、処遇の質の向上に向けた取組みを自ら行うべきである。</p> <p>養護老人ホームは、行った処遇に関し、区市町村から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。この場合において、当該区市町村からの求めがあったときは、当該改善の内容を報告しなければならない。</p> <p>養護老人ホームは、社会福祉法第83条に規定する運営適正化委員会が行う同法第85条第1項の規定による調査に協力しなければならない。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>苦情処理に必要な措置を講じているか。</li> <li>苦情の内容等を記録しているか。</li> <li>苦情に対し迅速に対応しているか。</li> <li>苦情の内容を踏まえ、処遇の質の向上に向けた取組みを自ら行っているか。</li> <li>区市町村の指導又は助言に従い必要な改善を行っているか。</li> <li>運営適正化委員会の調査等に協力しているか。</li> </ol>	<p>「養護条例」第25条 「養護要領」22</p> <p>「社会福祉法」第82条～第85条</p> <p>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号厚生省通知「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」</p>	C  C B C C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
17 事故発生の防止及び発生時の対応	<p>養護老人ホームは、事故の発生及び再発を防止するため、養護規則で定める措置を講じなければならない。</p> <p>① 事故が発生した場合の対応、報告の方法その他必要な事項が記載された事故発生の防止のための指針を整備すること。その指針には次のような項目を盛り込むこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設における介護事故の防止に関する基本的考え方</li> <li>・ 介護事故の防止のための委員会その他施設内の組織に関する事項</li> <li>・ 介護事故の防止のための職員研修に関する基本方針</li> <li>・ 施設内で発生した介護事故、介護事故には至らなかったが介護事故が発生しそうになった場合（ヒヤリ・ハット事例）及び現状を放置しておくこと介護事故に結びつく可能性が高いもの（以下「介護事故等」という。）の報告方法等の介護に係る安全の確保を目的とした改善のための方策に関する基本方針</li> <li>・ 介護事故等発生時の対応に関する基本方針</li> <li>・ 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針</li> <li>・ その他介護事故等の発生の防止の推進のために必要な基本方針</li> </ul> <p>② 事故が発生した場合又は事故に至る危険性がある事態が生じた場合に、当該事実が報告され、かつ、当該事実の分析を通じた改善策を職員に十分周知することができる体制を整備すること。</p> <p>* 報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、介護事故等について施設全体で情報共有し、今後の再発防止につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意すること。具体的には次のようなことを想定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護事故等について報告するための様式を整備すること。</li> <li>・ 介護職員その他の従業者は、介護事故等の発生又は発見ごとにごとにその状況、背景等を記録するとともに、上記の様式に従い、介護事故等について報告すること。</li> <li>・ 事故防止対策委員会において、上記により報告された事例を集計し、分析すること。</li> <li>・ 事例の分析に当たっては、介護事故等の発生時の状況等を分析し、介護事故等の発生原因、結果等をとりまとめ、防止策を検討すること。</li> <li>・ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。</li> <li>・ 防止策を講じた後に、その効果について評価すること。</li> </ul>	<p>1 指針等が整備されているか。</p> <p>2 指針に必要な項目を盛り込んでいるか。</p> <p>3 指針の内容と現状に差異はないか。</p> <p>4 事故等が発生した場合等に報告され、改善策を周知徹底する体制を整備しているか。</p> <p>5 介護事故等について報告する様式を定めているか。</p> <p>6 介護職員等は、介護事故等の発生又は発見ごとにごとにその状況、背景等を記録するとともに様式に従い、介護事故等について報告しているか。</p> <p>7 事故防止対策委員会において、報告された事例を集計し、分析しているか。</p> <p>8 介護事故等の発生時の状況等を分析し、介護事故等の発生原因、結果等をとりまとめ、防止策を検討しているか。</p> <p>9 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底しているか。</p> <p>10 防止策を講じた後に、その効果について評価しているか。</p>	<p>「養護条例」第27条 「養護規則」第8条 「養護要領」24</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	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
	<p>③ 事故発生の防止に係る対策を検討するための事故防止対策委員会その他の委員会を定期的に開催すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事故防止対策委員会は、テレビ電話装置等を活用して行うことができる。</li> </ul> <p>④ 支援員その他の職員に対し、事故発生防止のための研修を定期的に実施すること</p> <p>養護老人ホームは、入所者に対する処遇により事故が発生した場合は、速やかに区市町村、入所者の家族等に連絡を行うとともに、当該事故の状況及び処置についての記録その他必要な措置を講じなければならない。</p> <p>養護老人ホームは、入所者に対する処遇により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならない。賠償すべき事態において速やかに賠償を行うため、損害賠償保険に加入しておくか、又は賠償資力を有することが望ましいこと。</p> <p>⑤ 事故発生の防止及び発生時の対応を行う担当者を置くこと。</p>	<p>11 事故発生の防止に係る対策を検討するための事故防止対策委員会その他の委員会を定期的に開催しているか。</p> <p>12 事故発生防止のための研修を定期的に実施しているか。</p> <p>13 入所者に対する処遇により事故が発生した場合は、速やかに区市町村、入所者の家族等に連絡を行っているか。</p> <p>14 事故の状況及び事故に際して採った措置が記録されているか。</p> <p>15 賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行ったか。</p> <p>16 損害賠償保険に加入しておくか、又は賠償資力を有しているか。</p> <p>17 事故発生の防止及び発生時の対応を行う担当者を置いているか。</p>	<p>「養護条例」第27条 「養護規則」第8条、附則3項 「養護要領」24</p> <p>個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p>
18 虐待の防止	<p>養護老人ホームは、虐待の発生及び再発を防止するため、規則で定める措置を講じなければならない。</p> <p>① 虐待の防止に係る対策を検討するための委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、職員に十分に周知すること。 虐待防止検討委員会は、具体的には、次のような事項について検討することとする。その際、そこで得た結果(施設における虐待に対する体制、虐待等の再発防止策等)は、職員に周知徹底を図る必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関すること</li> <li>・ 虐待の防止のための指針の整備に関すること</li> <li>・ 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること</li> <li>・ 虐待等について、職員が相談・報告できる体制整備に関すること</li> <li>・ 職員が虐待等を把握した場合に、区市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること</li> <li>・ 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること</li> <li>・ 前号の再発の防止策を講じた際に、その効果についての評価に関すること</li> </ul>	<p>1 虐待の防止に係る対策を検討するための委員会を定期的に開催しているか。また、その結果について、職員に十分に周知しているか(委員会はテレビ電話装置等の活用ができる)。</p>	<p>「養護条例」第27条の2 「養護規則」第8条の2、附則2項 「養護要領」24の2</p>	<p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
	<p>② 虐待の防止のための指針を整備すること。養護老人ホームが整備する「虐待の防止のための指針」には、次のような項目を盛り込むこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設における虐待の防止に関する基本的考え方</li> <li>・ 虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関する事項</li> <li>・ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針</li> <li>・ 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針</li> <li>・ 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項</li> <li>・ 成年後見制度の利用支援に関する事項</li> <li>・ 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項</li> <li>・ 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する事項</li> <li>・ その他虐待の防止の推進のために必要な事項</li> </ul> <p>③ 職員に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。職員に対する虐待の防止のための研修の内容としては、虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、当該養護老人ホームにおける指針に基づき、虐待の防止の徹底を行うものとする。職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該養護老人ホームが指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修(年2回以上)を実施するとともに、新規採用時には必ず虐待の防止のための研修を実施することが重要である。また、研修の実施内容についても記録することが必要である。研修の実施は、施設内での研修で差し支えない。</p> <p>④ ①から③に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。養護老人ホームにおける虐待を防止するための体制として、①から③までに掲げる措置を適切に実施するため、担当者を置くことが必要である。当該担当者としては、虐待防止検討委員会の責任者と同一の職員が務めることが望ましい。なお、同一施設内での複数担当(※)の兼務や他の事業所・施設等との担当(※)の兼務については、担当者としての職務に支障がなければ差し支えない。ただし、日常的に兼務先の各事業所内の業務に従事しており、入所者や施設の状況を適切に把握している者など、各担当者としての職務を遂行する上で支障がないと考えられる者を選任すること。 (※) 身体的拘束等適正化担当者、褥瘡予防対策担当者(看護師が望ましい。)、感染対策担当者(看護師が望ましい。)、事故防止担当者、虐待防止担当者</p> <p>虐待防止検討委員会は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。</p>	<p>2 虐待の防止のための指針を整備しているか。</p> <p>指針に必要な項目を盛り込んでいるか。</p> <p>指針の内容と現状に差異はないか。</p> <p>3 研修プログラムを作成し、定期的な教育(年2回以上)を開催するとともに、新規採用時に研修を実施しているか。</p> <p>研修を実施した際は、その内容を記録しているか。</p> <p>4 措置を適切に実施するための担当者を置いているか。</p> <p>一連の措置を適切に実施し、未然防止、早期発見、迅速かつ適切な対応等に努めているか。</p>	<p>個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
<p>19 非常災害対策</p> <p>(1) 管理体制</p> <p>ア 防火管理者</p> <p>イ 関係機関及び近隣住民との連携</p>	<p>防火管理者は、防火対象物の位置、構造及び設備の状況並びにその使用状況に応じ、おおむね次の事項について、当該防火対象物の管理について権限を有する者の指示を受けて消防計画を作成することとされている。</p> <p>防火管理者を選任し、所轄消防署長へ届け出ること。</p> <p>災害を未然に防止するとともに、被害を最小限に食い止めるため、次により対応することが求められる。</p> <p>食料、飲料水、医薬品等の備蓄を行うとともに、これらの点検を定期的に行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 備蓄食料品は、3日程度とすること(H9福祉局発行「社会福祉施設における地震防災の手引き」)。</li> <li>・ 避難経路の確保及び状況把握</li> <li>・ 広域避難場所までの道路等の実態把握</li> <li>・ 非常持出品及び毎日の入所者名簿(避難者名簿)の整備 避難者名簿の記載事項 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 居室別当日入所(居)者氏名</li> <li>・ 緊急連絡先</li> <li>・ 心身の状況</li> <li>・ 福祉事務所名等</li> </ul> </li> </ul> <p>夜間防災体制のために、通知に基づいて宿直も配置すること。</p> <p>カーテン、絨毯等は、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> <p>消防署や近隣の施設・病院等の関係機関とは日頃から連携を密にし、施設の状況等について十分な理解を得ておく必要がある。 また、災害時には職員だけの対応では限界があり、一時的に避難者を収容する場所も必要となることから、自治会との災害対策協定の締結及び地域住民やボランティア団体との合同訓練の実施等、地域における応援・協力体制の確保が望まれる。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 防火管理者を選任し、届け出ているか。</li> <li>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。</li> <li>3 関係機関への通報及び連携体制を整備し、それらを職員に定期的に周知しているか。</li> <li>4 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。</li> <li>5 非常時食料品等を備蓄しているか。</li> <li>6 夜間の防災体制が十分確保されているか。</li> <li>7 カーテン及び絨毯等が防災性能を有しているか。</li> <li>1 消防署等、関係機関との連携に努めているか。</li> <li>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。</li> </ol>	<p>「養護条例」第28条 「養護要領」25 「消防法」第8条(防火管理者)、「消防法施行令」第3条(防火管理者の資格)、第4条(防火管理者の責務)、「消防法施行規則」第4条(防火管理者の選任・解任の届出) 平成24年4月20日老総・老高・老振・老老発0420第1号「介護保険施設等における防災対策の強化について」 昭和62年9月18日社施第107号「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60年9月21日社施第102号「社会福祉施設における防災対策の強化について」 昭和55年1月16日社施第5号「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」</p> <p>「消防法」第8条の3(防災対象物品の基準)、「消防法施行令」第4条の3(防災防火対象物の指定等)、「消防法施行規則」第4条の3(防災防火対象物等)</p> <p>東京都震災対策条例第9条</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
(2) 消防計画等	<p>非常災害に関する具体的な計画を作成しなければならない。 非常災害に関する具体的計画とは、消防法施行規則(昭和36年自治省令第6号)第3条に規定する消防計画(これに準ずる計画を含む。)及び風水害、地震等の災害に対処するための計画をいう。この場合、消防計画の策定及びこれに基づく消防業務の実施は、消防法第8条の規定により防火管理者を置くこととされている養護老人ホームにあってはその者に行わせるものとする。</p> <p>消防計画は、火災等非常災害時における入所者及び職員の安全確保を図るための基本的・具体的計画であり、内容は消防法で定められ、作成又は変更したときは、所轄消防署に届け出なければならない。</p> <p>消防計画の内容について、掲示・配布等により入所者及び職員等、関係者に周知すること。</p> <p>事業者は、その事業活動に関して震災を防止するため、都及び区市町村が作成する地域防災計画を基準として、事業所単位の防災計画を作成しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>消防計画に、事業所防災計画に規定すべき事項を定めること。</li> <li>消防法に基づく消防署の立入検査による指示事項については、速やかに改善すること。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 消防計画を作成しているか。</li> <li>2 消防計画を作成又は変更した場合、所轄消防署に届け出ているか。</li> <li>3 消防計画の内容について、掲示・配布等により入所者及び職員等、関係者に周知しているか。</li> <li>4 地震防災計画(事業所防災計画)を作成しているか。消防計画に事業所防災計画に規定すべき事項を定めているか。</li> <li>5 消防署の立入検査の指示事項について、すみやかに改善しているか。</li> </ol>	<p>「養護条例」第28条 「養護要領」25 「消防法」第8条 「消防法施行令」第3条の2 「消防法施行規則」第3条</p> <p>昭和55年1月16日社施第5号「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62年9月18日社施第107号「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」</p> <p>平成12年12月22日条例第202号「東京都震災対策条例」第10条</p> <p>「消防法」第4条</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(3) 消火、通報及び避難の訓練の実施	<p>避難訓練・救出訓練その他必要な訓練を行わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>防火管理者は、消防計画に基づき消火訓練及び避難訓練は、年2回以上実施すること。</li> <li>通報訓練は消防計画に定める回数を実施すること。</li> <li>特に、自力避難困難者の避難・救出訓練及び夜間における避難に重点を置いた訓練等実態に即した訓練を定期的実施すること。</li> <li>なお、大規模な地震災害を想定した訓練も実施することが望ましい(新島村、神津島村、三宅村は、地震防災対策強化地域に指定されており、年1回以上実施すること)。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 防火管理者は消火訓練及び避難訓練を年2回以上実施しているか。</li> <li>2 通報訓練は計画に定める回数を実施しているか。</li> <li>3 消防計画に基づき、訓練を実施しているか。</li> <li>4 自力避難困難者の避難・救出訓練を行っているか。</li> <li>5 夜間(を想定した)訓練を定期的実施しているか。</li> <li>6 地震防災対策強化地域に指定されている地域は、年1回以上大規模な地震災害を想定した訓練を実施しているか。</li> </ol>	<p>「養護条例」第28条 「養護要領」25 「消防法施行令」第3条の2(防火管理者の責務) 「消防法施行規則」第3条第10項(消火・避難訓練)、第11項(事前通報)</p> <p>昭和55年1月16日社施第5号「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62年9月18日社施第107号「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
(4) 保安設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>一定の規模に該当する場合は、防災管理者に地震等の災害に備えた避難訓練を年1回以上実施すること。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地階を除く階数が11以上で、延べ面積1万平方メートル以上</li> <li>・地階を除く階数が5以上10以下で、延べ面積2万平方メートル以上</li> <li>・地階を除く階数が4以下で、延べ面積5万平方メートル以上</li> </ul> </li> <li>訓練を実施する場合は、あらかじめその旨を管轄消防署機関に通報すること。</li> <li>自衛消防訓練を実施したときは、火災予防条例施行規則で定めるところにより、その実施結果記録を作成し、これを保存しなければならない。記録は、訓練を実施した日から3年間保存しなければならない。</li> </ul> <p>社会福祉施設においては、消防法令に基づくスプリンクラー、屋内消火栓、非常通報装置の整備が必須であり、防火管理者等は、消防法による定期点検及び整備を行い、消防署に結果報告をしなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 消防用設備の点検 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。)</li> </ul> </li> <li>* 危険物の管理 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul> </li> </ul>	<p>7 一定の規模に該当する施設は、地震等の災害に備えた避難訓練を年1回以上実施しているか。</p> <p>8 あらかじめ避難訓練について管轄消防署への通知をしているか。</p> <p>9 訓練結果の記録を整備しているか。</p> <p>1 消防用設備等の点検の実施・消防署へ報告等を実施しているか。</p> <p>2 避難器具及び非常通報装置を設置しているか。</p> <p>3 危険物(プロパンガス、灯油、重油等)の貯蔵及び取扱状況が適正か。</p>	<p>昭和37年6月26日東京都規則第100号「火災予防条例施行規則」第11条の4の11</p> <p>「消防法」第17条、第17条の3の3「消防法施行規則」第31条の6、「消防法施行令」第3条の2、第25条「火災予防条例」第30条、第31条 昭和62年9月18日社施第107号「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(5) 安全対策	<p>法人及び施設管理者並びに従業者は、利用者の安全で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な注意義務を有する。</p> <p>段差の解消による転倒及び家具等の転倒による事故防止を図ること。</p>	<p>1 防犯対策について、必要な措置を講じているか。</p> <p>2 事故のおそれのあるものについて、再点検を行っているか。</p> <p>3 職員の危機意識の向上のため研修を定期的に行っているか。</p> <p>4 安全配慮(注意義務)が遵守されているか。</p> <p>5 事故の未然防止や事故発生時の初期対応のためのマニュアルが整備されているか。</p>	<p>「社会福祉法」第3条</p> <p>「養護条例」第27条 「養護規則」第8条 「養護要領」24</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p>
(6) 耐震措置	<p>1 昭和56年5月31日以前に新築した建築物のうち、一定要件(※)を満たす建築物(要緊急安全確認大規模建築物)の所有者は、平成27年12月31日までに耐震診断を行い、その結果を所管行政庁に報告しなければならない。</p> <p>※ 階数2及び延床面積5,000㎡以上の社会福祉施設等もしくは階数2及び延床面積1,500㎡以上の保育所</p>	<p>1 要緊急安全確認大規模建築物について、耐震診断の実施及びその結果の報告をしているか。</p>	<p>平成7年法律第123号「建築物の耐震改修の促進に関する法律」第16条第1項、第5条第3項第1号、附則第3条 平成7年政令第429号「建築物の耐震改修の促進に関する法律施行令」第3条、附則第2条</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
(7) 避難確保計画等	<p>2 昭和56年5月31日以前に新築した建築物のうち、現行の建築基準法の耐震関係規定に適合しない建築物(既存耐震不適格建築物)の所有者は、耐震診断を行い、必要に応じ、耐震改修を行うよう努めなければならない。</p> <p>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、市町村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、避難訓練を実施しなければならない。</p>	<p>2 既存耐震不適格建築物について耐震診断を行い、必要に応じ、耐震改修を行うよう努めているか。</p> <p>1 避難確保計画を作成し、区市町村に報告しているか(要配慮者利用施設のみ)。</p> <p>2 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施しているか。</p>	<p>水防法第15条の3第1項、第2項(要配慮者利用施設の利用者の避難の確保のための措置に関する計画の作成等)</p> <p>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第8条の2第1項、第2項(要配慮者利用施設の利用者の避難の確保のための措置に関する計画の作成等)</p>	B
(8) 地域住民等との連携	<p>養護老人ホームは、非常災害に関する訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう地域住民等との連携に努めなければならない。</p>	<p>1 日頃から地域住民との密接な連携体制を確保し、訓練の実施に協力を得られる体制づくりに努めているか。</p> <p>2 訓練の実施に当たっては、消防関係者の参加を促す等、より実効性のあるものとしているか。</p>	<p>「養護条例」第28条第3項 「養護要領」25(5)</p>	B
20 記録等の整備  (1) 記録の整備  運営、入所者、 ア 会計経理に関する記録	<p>養護老人ホームは、設備、職員及び会計に関する記録を整備しなければならない。</p> <p>養護老人ホームは、入所者の処遇の状況に関する次に掲げる記録を整備し、当該入所者の退所の日から2年間保存しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 処遇計画</li> <li>・ 行った具体的な処遇の内容等の記録</li> <li>・ 第17条第5項に規定による身体的拘束等の態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに理由の記録</li> <li>・ 第25条第2項の規定による苦情の内容等の記録</li> <li>・ 第27条第2項の規定による事故の状況及び処置についての記録</li> </ul> <p>養護老人ホームの日々の運営及び財産並びに入所者の処遇状況等に関する一切の事実を正確に記録し、常に当該養護老人ホーム実情を的確に把握するため、少なくとも次に掲げる記録を備えなければならないこととしたものであること。</p> <p>なお、社会福祉法人が整備すべき会計経理に関する記録については、「社会福祉法人会計基準の制定について」(平成12年2月17日社援第310号大臣官房障害保健福祉部長、社会・援護局長、老人保健福祉局長、児童家庭局長連名通知)により別途通知されているので留意すること。</p>	<p>1 従業者及び設備並びに会計に関する諸記録を整備しているか。</p> <p>2 入所者の処遇の状況に関する次に掲げる記録を整備し、当該入所者の退所の日から2年間保存しているか。</p> <p>3 養護要領26に掲げる記録を備えているか。</p>	<p>「養護条例」第29条 「養護要領」第26、27</p>	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
ア 運営、入所者、会計経理に関する記録	<p>(ア) 運営に関する記録</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業日誌</li> <li>・ 沿革に関する記録</li> <li>・ 職員の勤務状況、給与等に関する記録</li> <li>・ 条例、定款及び施設運営に必要な諸規程</li> <li>・ 重要な会議に関する記録</li> <li>・ 月間及び年間の事業計画及び事業実施状況表</li> <li>・ 関係官署に対する報告書等の文書綴</li> </ul> <p>(イ) 入所者に関する記録</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入所者名簿</li> <li>・ 入所者台帳(入所者の生活歴、処遇に関する事項その他必要な事項を記録したもの)</li> <li>・ 入所者の処遇に関する計画</li> <li>・ 処遇日誌</li> <li>・ 献立その他食事に関する記録</li> <li>・ 入所者の健康管理に関する記録</li> <li>・ 当該入所者又は他の入所者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合に行った身体的拘束等の態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由の記録</li> <li>・ 行った処遇に関する入所者及びその家族からの苦情の内容等の記録</li> <li>・ 入所者の処遇により事故が発生した場合の事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録</li> </ul> <p>(ウ) 会計経理に関する記録</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 収支予算及び収支決算に関する書類</li> <li>・ 金銭の出納に関する記録</li> <li>・ 債権債務に関する記録</li> <li>・ 物品受払に関する記録</li> <li>・ 収入支出に関する記録</li> <li>・ 資産に関する記録</li> <li>・ 証拠書類綴</li> </ul>	<p>4 養護老人ホームの日々の運営及び財産並びに入所者の処遇の状況等に関する一切の事実を正確に記録しているか。</p> <p>5 各関係法令において定める書類の保存期間で書類の保存をしているか。</p>		<p>C</p> <p>C</p>
イ 諸会議	<p>社会福祉施設は対人サービスが主となるため、画一的・固定的なサービス提供がなじまない面がある。そのため、施設においては職種内はもとより職種間においても適宜、情報や意見の交換並びに活発な討議による改善・向上を図っていく場の設定が不可欠である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全体会議、ケース会議、職種別会議等、施設に応じて必要な会議が設置すること。</li> <li>・ 定期・不定期の設定を含めて必要十分な回数を確保すること。</li> <li>・ 単なる情報伝達の場とならないように配慮すること。</li> <li>・ 関係職員はできる限り出席し、欠席者についても開催日時、出席者、議題、議事内容等を記載した会議録により周知すること。</li> </ul>	<p>1 必要な会議を設置しているか。</p> <p>2 会議の開催方法及び内容は適切か。</p> <p>3 会議録を適正に作成しているか。</p>	<p>「養護条例」第29条 「養護要領」26</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
ウ 電磁的記録	<p>養護老人ホーム及びその職員は、作成、保存その他これらに類するものうち、この条例において書面(書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。以下この条において同じ。)で行うことが規定されている又は想定されるものについては、書面に代えて、当該書面に係る電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。)により行うことができる。</p>	1 交付等の相手方の承諾を得ているか。	「養護条例」第30条(電磁的記録)	B
(2) 就業規則等の整備 ア 就業規則	<p>常時10人以上の労働者を使用している事業場においては、就業規則を整備しなければならない。</p> <p>就業規則は、労働基準法第89条で定める記載事項を記載すること。</p> <p>使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。</p> <p>短時間労働者(一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。)に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。</p> <p>育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに勤務時間短縮等の措置(以下「育児・介護休業等」という。)について、就業規則に記載すること。</p> <p>就業規則は、労働基準監督署への届出が義務付けられており、変更届についても同様である。また、10人未満の事業場については、作成の義務こそないが、労使関係の基本であることから、労働条件の明示の観点から作成が望ましい。</p> <p>常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること、その他厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。</p>	<p>1 就業規則を整備しているか。</p> <p>2 就業規則に定める内容は適正か。</p> <p>3 就業規則の作成又は変更について、労働組合(労働組合がない場合)又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴いているか。</p> <p>4 短時間労働者の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>5 短時間労働者について、就業規則に定める内容は適正か。</p> <p>6 育児・介護休業等について、就業規則に定める内容は適正か。</p> <p>7 労働基準監督署に就業規則を届け出ているか。内容の変更があった場合は、その旨を届け出ているか。</p> <p>8 就業規則の内容と現状に差異はないか。</p> <p>9 就業規則を職員に周知しているか。</p>	<p>「労働基準法」第89条(作成及び届出の義務)、第90条(作成の手続き)、第106条(法令等の周知義務)</p> <p>平成5年法律第76号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第7条(就業規則の作成の手続き)</p> <p>平成19年厚生労働省告示第326号「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」</p>	<p>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>
イ 給与規程	<p>給与規程は、就業規則の一部で、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、職員処遇上極めて重要である。</p> <p>給与等は、公費をその主たる財源としていることから、支給基準を明確にすることが必須である。</p> <p>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、賃金支払方法、非常時払、時間外勤務手当等)及び最低賃金法で定める事項以外は、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。契約、規則等の関係は、次のとおり。</p>	<p>1 給与規程を整備しているか。</p> <p>2 給与及び諸手当の支給基準が、明確になっているか。</p> <p>3 規程内容と現状に差異はないか。</p>	<p>「労働基準法」第89条(作成及び届出の義務)</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
ウ 旅費規程	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則は、法令又は労働協約に反してはならない。</li> <li>就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、無効とされ、その部分は、就業規則に定める基準による。</li> <li>労働協約に定める労働条件等に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とされ、その部分は、労働協約の基準による。</li> </ul> <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)を支給することとなるが、その場合も根拠となる規程が必要である。</p> <p>給与等は、公費をその主たる財源としていることから、支給基準を明確にすることが必須である。</p>	<p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</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 諸手当の支給基準が、明確になっている</p> <p>3 規程内容と現状に差異はないか。</p> <p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>「労働基準法」第89条(作成及び届出の義務)</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
エ 育児休業	<p>育児休業とは、労働者が原則としてその養育する1歳に満たない子(一定の条件下で最長2歳に達するまでの子)を養育するためにする休業である(分割して2回まで取得可能)。父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間以内の休業が可能。また、労働者は、その養育する子について、子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めて出生時育児休業を取得することができる(分割して2回まで取得可能)。</p> <p>ただし、次の労働者について育児休業をすることができないとの労使協定がある場合は、事業主は、申出を拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用された期間が、1年に満たない場合</li> <li>申し出の日から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)に雇用関係が終了することが明らかな場合※出生時育児休業の場合は、申し出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな場合</li> <li>1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul> <p>両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの1年間に延長される。</p> <p>育児休業に関する規程では、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>本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主から個別に育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認を行わなければならない。</p> <p>事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①育児休業に係る研修の実施</li> <li>②育児休業に関する相談体制の整備</li> <li>③法人内の育休取得事例の収集・提供</li> <li>④労働者への制度と休業取得促進に関する方針の周知</li> </ol>	<p>1 育児休業に関する規程を整備しているか。</p> <p>2 規程内容と現状に差異はないか。</p> <p>3 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>4 育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認を適切に行っているか。</p> <p>5 育児休業申出が円滑に行われるようにするため、必要な措置を講じているか。</p>	<p>「労働基準法」第89条(作成及び届出の義務)</p> <p>「育児・介護休業法」第5条～第10条、第17条、第19条、第21条～第29条 「育児・介護休業法施行規則」</p> <p>平成28年8月2日職0802第1号・雇児発第3号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」</p> <p>平成21年厚生労働省告示第509号「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」</p> <p>「育児・介護休業法」第21条(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)</p> <p>「育児・介護休業法」第22条(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
オ 介護休業	<p>事業主は、労働者が就業しながら育児を行うことを容易にするため、次のいずれかの方法を講じる必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間勤務の制度 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取得していない者について、労働者の申出に基づく短時間勤務制度が義務付けられている。</li> <li>・ フレックス制や時差出勤制</li> <li>・ 所定労働時間を超えて労働させない制度 3歳に満たない子を養育する労働者の請求した場合は、所定の労働時間を超えて、労働させてはならない。</li> <li>・ 託児施設の設置運営等の便宜供与</li> </ul> <p>要介護状態にある家族を介護する労働者の申出による介護休業とは、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいう。ただし、次の労働者について介護休業をすることができないとの労使協定がある場合は、事業主は、申出を拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用された期間が、1年に満たない場合</li> <li>・ 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</li> <li>・ 1週間の所定労働日が2日以下の場合</li> </ul> <p>介護休業等に関する規程では、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>※介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために取得できる。</p> <p>&lt;勤務時間の短縮措置&gt; 事業主は、労働者が就業しながら介護を行うことを容易にするため、次のいずれかの方法を講じる必要がある。</p>	<p>6 育児休業及び勤務時間の短縮措置を適切に実施しているか。</p> <p>7 労働者の配置について配慮しているか</p> <p>8 法に定める短時間勤務の措置を適切に実施しているか。</p> <p>9 育児休業及び短縮措置を職員に周知しているか。</p> <p>10 法に定める所定外労働時間の免除を行っているか。</p> <p>1 介護休業に関する規程を整備しているか。</p> <p>2 規程内容と現状に差異はないか。</p> <p>3 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>4 法の定める所定外労働時間の免除を行っているか。</p> <p>5 介護休業及び勤務時間の短縮措置を適切に実施しているか。</p>	<p>「育児・介護休業法」第23条（所定労働時間の短縮措置等）</p> <p>「労働基準法」第89条（作成及び届出の義務）</p> <p>「育児・介護休業法」第11条～第16条、第18条、第20条、第21条～第29条 「育児・介護休業法施行規則」</p> <p>平成28年8月2日職0802第1号・雇児発第3号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」</p> <p>平成21年厚生労働省告示第509号 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
カ 子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間勤務の制度</li> <li>・ フレックス制や時差出勤制</li> <li>・ 所定労働時間を超えて労働させない制度</li> <li>・ 介護サービスを利用する場合の費用助成制度</li> </ul> <p>要介護状態にある対象家族を介護その他の世話をを行う労働者は、申し出ることにより、1年度に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うために、休暇を取得できる。</p>	<p>6 労働者の配置について配慮しているか。</p> <p>7 介護休業及び短縮措置を職員に周知しているか。</p> <p>8 介護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>「育休法」第16条の5(介護休暇の申出)</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年度に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇を取得できる。</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>「育児・介護休業法」第16条の2(子の看護休暇の申出)</p>	<p>B</p>
	<p>職員に宿日直をさせる場合は、労働基準監督署の許可を得なければならず、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>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> <p>2 許可条件を遵守しているか。</p>	<p>「労働基準法」第41条(労働時間等に関する規定の適用除外)</p> <p>「労働基準法施行規則」第23条</p>	<p>B</p> <p>B</p>
	<p>(ア) 時間外労働・休日労働に関する協定(通称36協定)</p> <p>時間外労働及び休日労働を行う場合は、事業場単位で締結し届け出る必要がある。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、組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と使用者との間で書面による協定を結び、それぞれの所在地を管轄する労働基準監督署に届け出ること。</p> <p>有効期間までに届け出ること。一年がとるのが望ましい。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。労働協約による36協定の場合は、必ずしも有効期間の定めをする必要はない。</p> <p>(イ) 賃金控除協定(通称24協定)</p> <p>賃金から給食費や親睦会費など法令で定められている税金、社会保険料等以外の経費を控除する場合は、協定を締結する必要がある(労働基準監督署への届出は不要)。</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ているか。</p> <p>3 協定内容と現状に差異はないか。</p> <p>4 24協定を締結しているか。</p>	<p>「労働基準法」第36条(時間外及び休日の労働)、第106条(法令等の周知義務)</p> <p>「労働基準法施行規則」第16条</p> <p>「労働基準法」第24条(賃金の支払)、第106条(法令等の周知義務)</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
(3) 職員処遇 ア 採用	<p>(ウ) 口座振込に関する協定</p> <p>給与等の支払は、通貨によるのが原則であるが、口座振込による協定を締結し、個々の労働者の同意を得た場合には、口座振込により支払うことができる(労働基準監督署への届出は不要)。</p> <p>労働者との協定等については、常時見やすい場所に掲示又は備付、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>募集及び採用については、性別に関わらず均等な機会を与えなければならない。</p> <p>また、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して下記の事項を明示しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 書面交付により明示する事項 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働契約の期間に関する事項</li> <li>・ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</li> <li>・ 所定労働時間を超える労働の有無</li> <li>・ 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組以上に分けて就業させる場合においては就業時転換(交代勤務)に関する事項</li> <li>・ 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に関する事項</li> <li>・ 退職に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> <li>また、非常勤職員の雇用についても、雇用期間、賃金、勤務時間、職務内容等が明確であること。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>5 口座振込に関する協定を締結しているか。</p> <p>6 口座振込に関する個人の書面による同意を得ているか。</p> <p>7 職員に周知しているか。</p> <p>1 募集及び採用時に、性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。</p> <p>2 職員の採用等に職務内容、給与等の労働条件を明示しているか。</p> <p>3 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしているか。</p> <p>4 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>「労働基準法施行規則」第7条の2</p> <p>「労働基準法」第3条(均等待遇)、第15条(労働条件の明示)</p> <p>「労働基準法施行規則」第5条</p> <p>「労働契約法」第4条(労働契約の内容の理解の促進)、</p> <p>「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」第5条(性別を理由とする差別の禁止)</p> <p>平成18年10月11日厚生労働省告示第614号「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」</p> <p>「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第6条(労働条件に関する文書の交付)</p> <p>「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則」第2条</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
イ 職員給与等の状況 (ア) 本俸・諸手当	<p>給与及び諸手当は、公費をその財源としていることから、支給基準が明確に定められ、この基準に基づいて支給することが必要である。経過を明確にするため決裁を得たうえで行うこと。</p> <p>施設長等施設の幹部職員の給与については、当該施設の給与水準に比較して極めて多額であるような場合は、長期的に安定した施設運営を確保する上で、財源等の実態を把握し、定める必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初任給格付及び昇給昇格の基準が、明確に規程で定められていること。</li> <li>・ 初任給格付の際は、資格証明、前歴証明により確認を行うこと。</li> <li>・ 昇給及び昇格については、労働者名簿等に記録すること。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 給与の支給は、規程に基づき適切に支給しているか。</li> <li>2 初任給格付及び昇給昇格の基準は明確か。</li> <li>3 初任給格付及び昇給昇格は、決裁を得て、記録を整備しているか。</li> <li>4 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。</li> <li>5 夜勤手当及び超過勤務手当の算出は適正か。</li> </ol>	<p>「労働基準法」第15条(労働条件の明示)、第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)、第89条(作成及び届出の義務)</p> <p>昭和34年法律第137号「最低賃金法」第3条、第4条、第5条</p> <p>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「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」</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(イ) 社会保険	<p>職員5人以上を使用する施設は、健康保険、厚生年金、雇用保険及び労災保険のいずれの保険においても、被保険者として強制加入又は強制適用されることとなっている。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 社会保険への加入は適正か。</li> </ol>	<p>大正11年法律第70号「健康保険法」第3条(定義)、昭和29年法律第115号「厚生年金保険法」第6条(適用事業所)、昭和49年法律第116号「雇用保険法」第5条(適用事業)、昭和22年法律第50号「労働者災害補償保険法」第3条</p>	<p>B</p>
ウ 労働安全衛生 (ア) 管理体制	<p>労働者の健康の確保は、事業の円滑な遂行に不可欠な条件であり、法の定めにより定期的に健康診断を実施するとともに、労働者の安全又は衛生のための教育等が必要である。</p> <p>&lt;常時50人以上の労働者を使用している事業場&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 衛生管理者(事業場に専属のもの)及び産業医を資格を有する者から選任し、労働基準監督署に届け出ること。</li> <li>・ 衛生管理者は、少なくとも毎週一回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。</li> <li>・ 事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 衛生管理者及び産業医を選任し、管轄の労働基準監督署へ届け出ているか。</li> <li>2 衛生管理者、産業医は資格を有しているか。</li> <li>3 衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場を巡視し、必要な措置を講じているか。</li> <li>4 事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えているか。</li> </ol>	<p>「労働安全衛生法」第12条(衛生管理者)、第13条(産業医等)、第18条(衛生委員会)</p> <p>「労働安全衛生規則」第7条(衛生管理者の選任)、第13条(産業医の選任)、第14条(資格)</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価区分
(イ) 健康診断	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業医に健康診断の実施等労働安全衛生規則第14条で定める職務をさせること。</li> <li>産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。事業者は、産業医に対し、必要な措置をなし得る権限を与えなければならない。</li> <li>労使で構成する衛生委員会を設け、月1回以上実施すること。</li> <li>衛生委員会の委員は労働安全衛生法第18条第2項で定める者で構成されていること。</li> <li>衛生委員会では、労働安全法第18条で定める事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせること。</li> </ul>	<p>5 産業医に規則で定める職務をさせているか。</p> <p>6 産業医は、少なくとも毎週1回作業場を巡視し、必要な措置を講じているか。</p> <p>7 衛生委員会を設置しているか。</p> <p>8 衛生委員会の委員は、法で定める者となっているか。</p> <p>9 衛生委員会では、法定の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせているか。</p>	<p>「労働安全衛生規則」第22条(衛生委員会の付議事項)、第23条(委員会の会議)</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>&lt;常時10人以上50人未満の労働者を使用している事業場&gt;</p>	<p>10 衛生推進者を選任しているか。</p>	<p>「労働安全衛生法」第12条の2(安全衛生推進者等)</p>	<p>B</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>衛生推進者(事業場に専属のもの)を選任し、衛生管理者に準じた職務を行わせること。</li> <li>衛生推進者等を選任したときは、当該安全衛生推進者等の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければならない。</li> </ul>	<p>11 衛生管理者を選任した際は、掲示等により労働者に周知しているか。</p>	<p>「労働安全衛生規則」第12条の4(安全衛生推進者等の氏名の周知)</p>	<p>B</p>
	<p>事業者は、労働者に対し、下記健康診断を実施しなければならない。また、受診できるよう勤務体制に配慮しなければならない。</p>	<p>1 労働者が健康診断を受診できるよう、勤務体制に配慮しているか。</p>	<p>「労働安全衛生法」第66条(健康診断)</p>	<p>B</p>
	<p>短時間労働者を「常時使用する労働者」として扱う場合は、(1)、(2)両方を満たす場合をいう。</p>	<p>2 常時使用する労働者として扱う短時間労働者の範囲は適切か。</p>	<p>平成5年法律第76号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」</p>	<p>B</p>
	<p>(1)期間の定めのない契約により使用される者であること。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者、</p>		<p>平成26年7月24日基発0724第2号、職発0724第5号、能発0724第1号、雇発0724第1号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」</p>	
	<p>(2)その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上を、常時使用する労働者</p>			
	<p>また、(2)に該当しない場合であっても、上記の(1)に該当し、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の概ね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施するのが望ましい。</p>			

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
	<p>① 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。</p> <p>② 事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、労働安全衛生規則で定める項目について医師による健康診断を行わなければならない。</p> <p>③ 事業者は、深夜業を含む業務(労働安全衛生規則第13条第1項第3号)に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期的に、労働安全衛生規則第44条第1項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第4号の項目については、1年以内ごとに1回、定期的に、行えば足りるものとする。</p> <p>④ 事業者は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又は当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を行わなければならない。</p> <p>健康診断結果は、労働者に通知すること。</p> <p>健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聞き、医師の意見を勧奨し必要があると認められるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講ずること。事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。)を行わなければならない。</p> <p>常時50人以上の労働者を使用している事業場については、健康診断(定期的のものに限る)の結果は、遅延なく、所轄労働基準監督署長に提出すること。</p> <p>常時50人以上の労働者を使用している事業場においては、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、心理的な負担の程度を把握するため検査、医師による面接指導の実施及び事後措置を実施すること。</p> <p>介護職員・看護職員等作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する者については、当該職務に配置する際(再配置する場合を含む。)及びその後6月以内ごとに1回、定期的に、医師による腰痛の健康診断を実施すること。</p>	<p>3 雇入時に健康診断を適切に実施しているか。</p> <p>4 常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期健康診断を実施しているか。</p> <p>5 深夜業務の労働者に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6月以内ごとに1回、医師による健康診断を行っているか。</p> <p>6 食堂、炊事場における給食業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又は当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を実施しているか。</p> <p>7 通知しているか。</p> <p>8 健康診断の結果に基づき、医師の意見を勧奨し、適切な措置をしているか。医師による必要な面接指導をしているか。</p> <p>9 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。</p> <p>10 労働者に対し、心理的な負担の程度を把握するため検査、必要な措置を行っているか。</p> <p>11 介護職員・看護職員等作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する者については、当該職務に配置する際及びその後6月以内ごとに1回、定期的に、医師による腰痛の健康診断を実施しているか。</p>	<p>「労働安全衛生規則」第43条((雇入時の健康診断)</p> <p>「労働安全衛生規則」第44条(定期健康診断)</p> <p>「労働安全衛生規則」第45条(特定業務従事者の健康診断)</p> <p>「労働安全衛生規則」第47条(給食従業員の検便)</p> <p>「労働安全衛生法」第66条の10(心理的な負担の程度を把握するための検査等)</p> <p>平成25年6月18日基発第0618第1号～第4号「職場における腰痛予防対策の推進について」4(1)</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価 区分
(ウ) 休憩設備	<p>労働者が有効に利用できる休憩設備を設けるよう努めること。</p> <p>労働者が常時50人以上又は女子が30人以上の施設においては、労働者が臥床(がしょう)できる休養室等を男女別に設けること。</p>	1 休養室等を適切な環境に確保しているか。	「労働安全衛生規則」第613条、第618条	B
21 老人福祉法に係る届出	<p>厚生労働省令で定める事項に変更が生じたときは、変更の日から1月以内に、その旨を都知事に届け出なければならない。</p> <p>&lt;厚生労働省令で定める事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設の名称及び所在地</li> <li>・ 土地又は建物に係る権利関係</li> <li>・ 建物の規模及び構造並びに設備の概要</li> <li>・ 施設の運営の方針</li> <li>・ 職員の定数及び職務の内容</li> <li>・ 事業開始の予定年月日</li> </ul>	1 厚生労働省令で定める事項に変更が生じたときは、変更の日から1月以内に、その旨を都知事に届け出ているか。	「老人福祉法」第15条の2 「老人福祉法施行規則」第4条	C

# 指導檢查基準

(処遇編)

# 目 次 (処 遇)

<b>1 処遇計画</b>			
(1) 処遇計画の作成	・ ・ ・ ・ ・	1	
(2) 処遇計画の総合性	・ ・ ・ ・ ・	1	
(3) 処遇計画等の説明	・ ・ ・ ・ ・	1	
(4) 処遇計画の見直し	・ ・ ・ ・ ・	1	
(5) 居宅サービス等の利用	・ ・ ・ ・ ・	1	
(6) 処遇の実施	・ ・ ・ ・ ・	2	
<b>2 施設利用に当たっての留意事項</b>	・ ・ ・ ・ ・	2	
<b>3 処遇に関する記録等</b>			
(1) 入所者台帳及び処遇に関する記録等の整備	・ ・ ・ ・ ・	2	
(2) 入所時の記録	・ ・ ・ ・ ・	2	
(3) 退所時における各関係機関等との 連携及びその記録	・ ・ ・ ・ ・	2	
(4) 記録の整備	・ ・ ・ ・ ・	2	
<b>4 処遇の実施状況</b>			
(1) 入浴の状況	・ ・ ・ ・ ・	3	
(2) 身体的拘束等	・ ・ ・ ・ ・	3	
(3) 生活相談の状況	・ ・ ・ ・ ・	4	
(4) 日用品・被服等の支給状況	・ ・ ・ ・ ・	4	
(5) 余暇活動	・ ・ ・ ・ ・	4	
(6) 機能回復訓練	・ ・ ・ ・ ・	4	
<b>5 適切な処遇の提供</b>	・ ・ ・ ・ ・	4	
<b>6 家族・地域との連携</b>	・ ・ ・ ・ ・	5	
<b>7 実施機関等との連携</b>	・ ・ ・ ・ ・	5	
<b>8 食事の提供</b>			
(1) 入所者の心身の状況に応じた適切な食事	・ ・ ・ ・ ・	5	
(2) 栄養食事相談	・ ・ ・ ・ ・	6	
(3) 栄養計画及び実施	・ ・ ・ ・ ・	6	
(4) 献立作成等の状況	・ ・ ・ ・ ・	6	
(5) 食事時間	・ ・ ・ ・ ・	7	
(6) 検食の実施	・ ・ ・ ・ ・	7	
(7) 営業許可申請書・営業届	・ ・ ・ ・ ・	7	
(8) 調理従事者の衛生管理	・ ・ ・ ・ ・	7	
(9) 食器・食材等調理に関する衛生管理	・ ・ ・ ・ ・	8	
(10) 調理業務委託	・ ・ ・ ・ ・	8	
<b>9 健康・衛生管理の状況</b>			
(1) 記録整備	・ ・ ・ ・ ・	9	
(2) 健康管理	・ ・ ・ ・ ・	9	
(3) 感染症等予防対策	・ ・ ・ ・ ・	9	
(4) 健康診断	・ ・ ・ ・ ・	10	
<b>10 入所者の生活環境</b>	・ ・ ・ ・ ・	10	

<法令等の名称について>

「養護条例」＝平成24年3月30日東京都条例第39号「東京都養護老人ホームの設置及び運営の基準に関する条例」

「養護規則」＝平成24年3月30日東京都規則第43号「東京都養護老人ホームの設置及び運営の基準に関する条例施行規則」

「養護要領」＝平成24年10月16日24福保高施第1311号「東京都養護老人ホームの設置及び運営の基準に関する施行要領」

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
1 処遇計画				
(1) 処遇計画の作成				
ア 基本方針	1 入所者の処遇に関する計画（以下「処遇計画」という。）に基づき、社会復帰の促進及び自立のために必要な指導及び訓練その他の援助を行うことにより、入所者が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することを目指すものでなければならない。	1 基本方針を踏まえた処遇計画となっているか。	「養護条例」第3条第1項 「養護要領」1	C
イ 入所者等の意向	2 本人及びその家族の希望等を勘案し、処遇計画を作成しなければならない。	2 入所者の実態に即し、入所者の意向を可能な限り尊重した処遇計画を作成しているか。	「養護条例」第8条第2項	C
ウ 生活相談員の責務	3 生活相談員は、処遇計画の作成に関する業務を担当しなければならない。	3 処遇計画を生活相談員が他の職員と協議の上速やかに作成しているか。	「養護条例」第8条第1項及び第2項 「養護規則」第4条第1項 「養護要領」5(4)	C
(2) 処遇計画の総合性	1 処遇計画の作成及び実施に当たっては、入所者について心身の状況、置かれている環境、本人及びその家族の希望等を勘案し、他の職員と協議の上、行わなければならない。	1 処遇計画の中に処遇要件を網羅しているか（日常生活の支援、余暇活動、行事、日課、機能回復訓練、食事等）。	「養護条例」第8条第2項 「養護要領」5(4)	C
(3) 処遇計画等の説明	1 当該入所者又はその家族に対し、処遇上必要な事項について、説明しなければならない。	1 処遇計画等を入所者又は家族に説明しているか。	「養護条例」第17条第3項 「養護要領」14(2)	C
(4) 処遇計画の見直し	1 処遇計画については、入所者の処遇の状況等を勘案し、必要な見直しを行わなければならない。	1 処遇計画の見直しを行っているか。 2 処遇計画の策定に当たり、日常生活動作能力、心理状態、家族関係及び施設内生活態度等について、定期的に把握を行っているか。	「養護条例」第8条第2項 「養護要領」5(4)	C B
(5) 居宅サービス等の利用	1 入所者が要介護状態等となった場合は、心身の状況、置かれている環境等に応じ、適切に居宅サービス等を受け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。	1 入所者が要介護又は要支援状態等となった場合には、入所者が必要とする居宅サービスを円滑に受けることができるよう、居宅介護支援事業者等に関する情報提供を行うなど必要な措置を講じているか。	「養護条例」第20条 「養護要領」17	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(6) 処遇の実施	1 入所者の処遇は処遇計画に基づき画一的なものにならないよう配慮して行わなければならない。	1 処遇計画に基づいた処遇を行っているか。	「養護条例」第3条第1項、第17条第1項及び第2項、第19条第2項 「養護要領」1、14(1)	C
	2 入所者に対し処遇計画に基づき自立した日常生活を営むために必要な指導、訓練その他の援助を行わなければならない。	2 必要な指導・訓練その他の援助を行っているか。		C
2 施設利用に当たっての留意事項	1 施設を利用する際に入所者が留意すべき事項（生活上のルール、設備の利用上の留意事項等）を定めなければならない。	1 施設を利用する際に入所者が留意すべき事項を定めているか。	「養護条例」第15条第5号 「養護要領」12(4)	B
3 処遇に関する記録等				
(1) 入所者台帳及び処遇に関する記録等の整備	1 処遇に関する具体的な内容その他の必要な事項の記録を整備しなければならない。 (1) 入所者名簿 (2) 入所者台帳 (3) 入所者の処遇に関する計画 (4) 処遇日誌 (5) 献立その他食事に関する記録 (6) 入所者の健康管理に関する記録 (7) 身体的拘束等に関する記録	(1) 処遇に関する等記録を作成しているか。	「養護条例」第29条第2項 「養護要領」26(2)	C
		(2) 入所者名簿は作成しているか。		C
		(3) 入所者台帳（入所者の生活歴、処遇に関する事項、その他必要な事項）を整備しているか。		C
		(4) 支援の状況や処遇の経過がわかる記録となっているか。		B
(2) 入所時の記録	1 入所予定者の入所に際しては、当該入所予定者の心身の状況、生活歴、病歴等の把握に努めなければならない。	1 入所時の状況、様子、家族との状況、入所者の施設生活に対する意識等を記録しているか。	「養護条例」第16条第1項 「養護要領」13(1)	B
(3) 退所時における関係機関等との連携及びその記録	1 入所者の退所に際しては、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めるとともに、退所後においても、必要に応じ、当該入所者及びその家族等に対する相談援助その他の援助に努めなければならない。	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。	「養護条例」第16条第4項 「養護要領」13(4)、(5)	B
	2 退所時の記録は単に退所月日を記載するものではなく、居宅又は他施設に入所する場合は、退所理由や退所後の連携内容等、死亡退所の場合は、死亡理由、状況、施設で葬祭を行った場合の状況等についても記録し、個人記録を完結させる必要がある。	2 退所に際しての連携内容、退所後の援助内容を記録しているか。		B
(4) 記録の整備	1 入所者の処遇に関する記録を整備し、当該入所者の退所の日から2年間保存しなければならない。 (1) 処遇計画 (2) 行った具体的な処遇の内容等の記録 (3) 身体的拘束等に関する記録 (4) 苦情の内容等の記録 (5) 事故の状況及び処置についての記録	1 入所者に関する記録等を2年間保存しているか。	「養護条例」第29条第2項 「養護要領」26(2)	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
4 処遇の実施状況				
(1) 入浴の状況 ア 健康状態の チェック		1 入浴に当たって健康状態の チェックは行っているか（体調 の悪い者、褥瘡のある者等の入 浴については、医師、看護師の 指示を得ているか）。	「養護条例」第19条第7項	B
イ 入浴の実施状況	1 1週間に2回以上、入所者を入浴させ、又は清しきしな ければならない。	1 1週間に2回以上入浴させてい るか。  2 入浴することが困難な場合 は、必要に応じて清しきを行っ ているか。		C  C
(2) 身体的拘束等	1 入所者の処遇に当たっては、当該入所者又は他の入所者 の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除 き、身体的拘束その他入所者の行動を制限する行為（以下 「身体的拘束等」という。）を行ってはならない。  2 当該入所者又は他の入所者等の生命又は身体を保護する ための緊急やむを得ない場合に身体的拘束等を行う際の手 続きについて定めておくことが望ましい。  3 身体的拘束等は、「切迫性」「非代替性」「一時性」の 三つの要件を満たし、かつ、それらの要件の確認等の手続 きが組織等として極めて慎重に実施されているケースに 限って認められるものであり、その具体的な内容について 記録しなければならない。  4 身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その 際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記 録しなければならない。  5 身体的拘束等の適正化を図るため、規則で定める措置を 講じなければならない。	1 入所者または、他の入所者の 生命または身体を保護するため 緊急やむを得ない場合を除き、 身体的拘束等を行っていない か。  2 身体的拘束等を行う際の判断 態勢の整備及び「切迫性」「非 代替性」「一時性」の三つの要 件を満たし、かつ、それらの要 件の確認等の手続きが組織等と して極めて慎重に実施されてい るか。また、具体的な内容が記 録されているか。  3 入所者本人や家族に対して、 十分な説明及び確認を行ってい るか。  4 身体的拘束等を行う場合に必 要な記録が整備されているか。  5 身体的拘束等の適正化のため の対策を検討するための委員会 を3月に1回以上開催するととも に、その結果について支援員そ の他従業者に周知徹底を図って いるか（委員会はテレビ電話装 置等の活用ができる）。	「養護条例」第17条第4項、第5項、 第6項、第29条第2項 「養護規則」第6条 「養護要領」14(3)、(4)、(5)、 (6)、26(2)  平成13年4月6日付老発第155号「「身 体拘束ゼロ作戦」の推進について」 2001年（平成13年）3月厚生労働省発 行「身体拘束ゼロへの手引き」 厚生労働省「身体拘束廃止・防止の 手引き― 介護施設・事業所等で働く 方々への ―（令和6年3月）」 厚生労働省老健局作成「介護施設・ 事業所等で働く方々への身体拘束廃 止・防止の手引き（令和7年3月 版）」	C  C  C  C  C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(3) 生活相談の状況	ア 身体的拘束等の適正化のための対策を検討するための委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、支援員その他の従業者に周知徹底を図ること。	6 担当者を決定しているか。	個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等	C
	イ 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。	7 身体的拘束等の適正化のための指針を整備しているか。		C
	ウ 支援員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的の実施すること。	8 身体的拘束等の適正化のための研修を定期的（年2回以上）及び新規採用時に実施しているか。また、実施内容を記録しているか。		C
(4) 日用品・被服等の支給状況	1 常に入所者の心身の状況、置かれている環境等の的確な把握に努め、入所者又はその家族に対し、相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行わなければならない。	1 生活の向上のための相談に適切に応じているか。	「養護条例」第19条第1項 「養護要領」16(1)、(6)	C
		2 生活相談等は、いたずらに入所者を強制し、自由を拘束した内容になっていないか。		C
(5) 余暇活動	1 教養娯楽設備等を備えるほか、必要に応じレクリエーションその他交流行事を行わなければならない。	1 日用品・被服等が入所者に適切に提供されているか。	平成18年1月24日老発第0124001号「老人福祉法第11条の規定による措置事務の実施に係る指針について」	B
		1 教養娯楽設備等を備えているか。		C
		2 余暇活動を計画に基づき実施しているか。		C
(6) 機能回復訓練	1 処遇計画に基づき、必要な訓練を行わなければならない。	3 余暇活動の記録を整備しているか。	「養護条例」第19条第8項 「養護要領」16(5)	B
		1 入所者の生活意欲の増進等を図るため、その身体的、精神的条件に応じた減退機能の回復訓練又は機能減退防止のための訓練に、常に参加できるようにその機会を与えているか。		C
		「養護条例」第19条第2項 「養護要領」16(5)		C
5 適切な処遇の提供	1 入所者の意思及び人格を尊重し、常に入所者の立場に立って処遇の提供に努めなければならない。	1 入所者の意思及び人格を尊重した適切な処遇を提供するように努めているか。	「養護条例」第3条第2項 「養護要領」1	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
6 家族・地域との連携	<p>1 常に入所者とその家族との連携及びその交流等の機会の確保に努めなければならない。</p> <p>2 入所者の外出の機会を確保するように努めなければならない。</p> <p>3 運営に当たっては、地域住民等との連携、協力等により、地域との交流を図らなければならない。</p>	<p>1 家族に対し、施設の会報の送付、施設が実施する行事への参加の呼びかけ等によって、入所者と家族が交流できる機会を確保するよう努めているか。</p> <p>2 面会の場所や時間等について、入所者やその家族の利便に配慮したものとなっているか。</p> <p>3 入所者に対して、多様な外出の機会を確保しているか。</p> <p>4 地域住民やボランティア等との交流を図っているか。</p>	<p>「養護条例」第19条第4項 「養護要領」16(3)</p> <p>「養護条例」第19条第5項 「養護要領」16(4)</p> <p>「養護条例」第26条第1項 「養護要領」23(1)</p>	B  B  B
7 実施機関等との連携	<p>1 退所に際して、保健医療サービス又は、福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければならない。</p> <p>2 日常生活を営むことが困難となったと認められる入所者に対し、適切な他のサービスを受けることができるよう必要な援助に努めなければならない。</p>	<p>1 関係機関等との連携を密にしているか。</p> <p>2 関係機関等と情報交換できる体制を確保しているか。</p>	<p>「養護条例」第16条第4項 「養護要領」13(4)、(5)</p>	B  B
8 食事の提供	<p>(1) 入所者の心身の状況に応じた適切な食事</p> <p>ア 嗜好調査</p> <p>イ 食事・献立会議</p>	<p>1 心身の状況に応じた食事の提供をしているか。</p> <p>1 嗜好を把握し、献立に反映させているか。</p> <p>1 各職種の職員が参加の上、食事会議等を実施しているか。</p>	<p>「養護条例」第18条 「養護要領」15(1)</p> <p>「養護要領」15(1)</p> <p>「養護要領」15(7)</p>	B  B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
ウ 適温による提供		1 適温の食事提供に対する配慮はあるか。		B
	4 入所者の自立の支援に配慮し、できるだけ離床して食堂で行われるように努めなければならない。	1 食事の提供は入所者の自立の支援に配慮し、離床して食堂で行われているか。	「養護要領」15(1)	B
エ 献立内容にあった食器		1 献立内容にあった食器を使用しているか。		B
オ 自助具等の活用		1 食事のための自助具等を活用しているか。		B
カ 連携	5 入所者の嚥下や咀嚼の状況、食欲などの心身の状態等を当該入所者の食事に的確に反映させるために、居宅関係部門と食事関係部門との連携が十分に取られていなければならない。	1 居室関係部門と食事関係部門との連携は保たれているか。	「養護要領」15(5)	B
(2) 栄養食事相談	1 入所者に対しては適切な栄養食事相談を行わなければならない。	1 適切な栄養食事相談を行っているか。	「養護要領」15(6)	B
(3) 栄養計画及び実施	1 入所者の心身の状況・嗜好に応じて適切な栄養量及び内容の食事を提供しなければならない。	1 必要な栄養量を確保しているか。 2 栄養基準量算定表は適正に作成しているか。 3 栄養基準量算定表は必要に応じて改正しているか。 4 標準食品構成表を作成しているか。 5 標準食品構成表は栄養基準量に基づいて作成しているか。	「養護要領」15(1)	C B B B B
	2 特定給食施設の管理者は、実施した給食について栄養管理報告書を知事に提出しなければならない。	6 特定給食施設の栄養管理報告書を提出しているか。(年2回)	「健康増進法施行細則」第6条	B
(4) 献立作成等の状況	1 調理は、あらかじめ作成された献立に従って行うとともに、その実施状況を明らかにしておかなければならない。	1 給食関係経費の予算及び執行状況を把握しているか。 2 予定献立表を作成し、その実施状況を明らかにしているか。 3 予定献立表、発注書、納品書に責任者の関与があるか。	「養護要領」15(2)	B C B
	2 病弱者に対する献立については、必要に応じ、医師の指導を受けること。	4 病弱者に対する献立は、必要に応じて医師の指導を受けているか。	「養護要領」15(2)	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(5) 食事時間	1 食事時間は適切なものとし、夕食時間は午後6時以降（早くても午後5時以降）とすることが望ましい。	5 食品材料名・使用量を記載しているか。		B
		6 食品材料の検収を行っているか。		C
		7 貯蔵品の受払状況を把握しているか。		B
(6) 検食の実施	1 衛生管理上の観点から、適正な検食の実施等を行わなければならない。	1 食事時間を適切に設定しているか。	「養護条例」第18条 「養護要領」15(3)	B
(7) 営業許可申請書・営業届 ア 営業届の提出	1 集団給食施設の設置者は、営業届を知事に提出しなければならない。	1 毎回、検食を食事提供前に実施しているか。	平成20年3月7日社援基発第0307001号 「社会福祉施設等における食品の安全確保等について」	B
		2 検食について記録しているか。		C
		3 検食は複数の職種の職員により実施されているか。（調理業務を委託して実施している場合は、配置の栄養士が行う）	昭和62年3月9日社施第38号「保護施設等における調理業務の委託について」	B
イ 食品衛生責任者の選任	1 集団給食施設の設置者は、食品衛生責任者を定めること。	1 営業届を提出しているか	食品衛生法第57条第1項 食品衛生法施行規則別表第17条 令和2年8月5日薬生食監発0805第3号 「食品衛生法等の一部を改正する法律の施行に伴う集団給食施設の取扱いについて」	B
(8) 調理従事者の衛生管理	1 従事者専用の流水受槽式手洗い設備及び手指の消毒装置を設けなければならない。	1 食品衛生責任者を選任しているか。		B
	2 定期的に調理に従事する者の検便を行うこと。	1 専用の消毒、手洗い設備があるか。		B
	3 従事者は、清潔な外衣を着用し、調理場内では専用の履物を用いなければならない。	2 調理従事者等の検便を定期的 に実施しているか。	「養護要領」18(3)、19(1)⑤	C
		3 調理従事者等の健康チェックを日々行っているか。		B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(9) 食器・食材等調理に関する衛生管理	1 給食供給者は、日常点検を含む衛生管理を計画的に実施しなければならない。	4 清潔な外衣の着用と専用の履物があるか。		C
		1 食器消毒を毎食実施しているか。	平成20年7月7日社援基発第0707001号「社会福祉施設等における衛生管理の徹底について」	C
		2 食材及び食器等の洗浄及び保管を行っているか。	平成24年8月23日社援基発0823第1号「社会福祉施設等における食中毒予防及び衛生管理の徹底について」	C
		3 まな板等炊事用具は清潔に保たれているか。	平成28年10月6日生食発1006第1号「食品衛生法施行規則の一部を改正する省令及び食品、添加物等の規格基準の一部を改正する件について」	C
		4 食品の保存を適切に行っているか。	平成9年3月24日衛食第85号別添「大量調理施設衛生管理マニュアル」	C
		5 調理室内の衛生管理が適切に行われているか。		B
(10) 調理業務委託 ア 調理室	2 検査用保存食は原材料及び調理済み食品を食品ごとに50g程度ずつ清潔な容器に入れ、密封し、-20℃以下で2週間以上保存すること。	1 検査用保存食は原材料及び調理済み食品ともに食品ごとに区別された容器等に入れて保存しているか。		B
	1 施設の都合により、調理業務を委託する時には十分に入所者の処遇の向上を考慮し、また、契約内容、施設と受託業者との業務分担及び経費負担を明確にした契約書を取り交わす必要がある。	1 施設内の調理室を使用して調理させているか。  2 栄養士の配置があるか。（配置が必要のない規模の場合は委託できない）	昭和62年3月9日付社施第38号厚生省社会局長・厚生省児童家庭局長通知「保護施設等における調理業務の委託について」	C  C
イ 施設の行う業務		1 施設は、栄養・調理・材料・衛生等の管理業務を行っているか。	「養護要領」15(4)	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
ウ 業務の委託契約		1 管理者が業務上必要な注意を果たし得る体制と契約要件を満たし、食事の質の確保がなされているか。		B
9 健康・衛生管理の状況 (1) 記録整備		1 入所者に実施した看護業務（保健指導、療養上の世話、診療の補助等）について記録しているか。	「養護要領」26(2)カ	B
		2 看護記録は個人別に入所者の健康状況がわかる記録になっているか。		B
(2) 健康管理	1 施設は、入所者の使用する食器や設備及び飲用水について、衛生的な管理に努める必要がある。	1 衛生管理に努め、必要な措置を講じているか。	「養護条例」第22条第1項	B
	2 医薬品及び医療機器の管理を適正に行わなければならない。	2 医薬品及び医療機器は安全かつ衛生的に管理しているか。		B
(3) 感染症等予防対策	1 当該施設において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように、必要な措置を講じなければならない。	1 感染症及び食中毒の予防及びまん延防止対策を講じているか。	「養護条例」第22条第2項、附則2項 「養護規則」第7条 「養護要領」19(1)(2)	
	ア 施設における感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会をおおむね3月に1回以上、定期的に開催するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じ随時開催し、その結果について、支援員その他の従業者に周知徹底を図ること。	(1) 感染対策委員会（原則、独立して設置・運営）をおおむね3月に1回以上、定期的に開催するとともに、必要に応じ随時開催し、その結果を職員等に周知徹底を図っているか（委員会はテレビ電話装置等の活用ができる）。	個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等	C
	イ 施設における感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。	(2) 感染対策担当者を決定しているか。		C
	ウ 施設において支援員その他の従業者に対し、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を定期的を実施すること。	感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針を整備しているか。	厚生労働省老健局「介護現場における感染対策の手引き」等	C
	エ 施設において支援員その他の従業者に、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こと。	(4) 定期的な職員研修（年2回以上）・新規採用時研修を実施しているか。又、実施内容を記録しているか。	厚生労働省「介護職員にもわかりやすい感染対策の動画」等	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(4) 健康診断	オ 「厚生労働大臣が定める感染症又は食中毒の発生が疑われる際の対処等に関する手順」に沿った対応を行うこと。  1 入所者の健康の保持に努めなければならない。	(5) 定期的な訓練（年2回以上）を実施しているか。	平成18年3月31日厚労省告示第268号 「厚生労働大臣が定める感染症又は食中毒の発生が疑われる際の対処等に関する手順」	C
		(6) 「厚生労働大臣が定める感染症又は食中毒の発生が疑われる際の対処等に関する手順」に沿った対応を行っているか。  1 入所時及び毎年定期に2回以上、健康診断を行っているか。  2 入所者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るか。	平成19年12月26日社援基発第1226001号「社会福祉施設、介護保険施設等におけるノロウイルスによる感染性胃腸炎の発生・まん延防止策の一層の徹底について」  「養護条例」第21条 「養護要領」18(1)	C  C  B
10 入所者の生活環境	1 最低基準を確保するのみならず、入所者にとって安全で快適な生活環境を備える必要がある。	1 施設の構造、設備において、入所者が安全・快適に生活できるよう配慮されているか。  2 居室等の清掃、衛生管理、保温、換気、採光及び照明は適切か。	「養護条例」第10条、第13条第1項 「養護規則」第5条第1項 「養護要領」7、10	C  C

# 指導検査基準

(会計経理編)

## 目 次

1	社会福祉法人の会計経理	1
2	養護老人ホームにおける運営費の運用について	
	(1) 運営費の弾力運用が認められる要件	1
	(2) 運営費の積立て	2
	(3) 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間資金異動	2
	(4) 前期末支払資金残高	3
	(5) 当期末支払資金残高	3
	(6) 運営費の貸付け	3
	(7) その他	3
3	入所（居）者預り金等	
	(1) 預り金管理に係る客観的な合理性の確保	4
	(2) 預り金管理に係る管理規定の整備と遵守	5
	(3) 安全性の担保	5
4	遺留金品等(退所者金品含む)の状況	
	(1) 遺留金品等の把握	6
	(2) 実施機関への報告	6
	(3) 遺留金品等の処理	6
	(4) 処理状況の記録	6

「基準省令」=(平成28年厚生労働省令第79号)「社会福祉法人会計基準」

「運用上の留意事項」=平成28年3月31日雇児総発0331第7号・社援基発0331第2号・障障発0331第2号・老総発0331第4号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、厚生労働省老健局総務課長連名通知「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について」

「0312001号」=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、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知「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」

「0312002号」=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、厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長、社会・援護局福祉基盤課長、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、老健局計画課長連名通知「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」

「指導監督徹底通知」=平成13年7月23日雇児発第488号・社援発第1275号・老発第274号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長・老健局長連名通知「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」

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	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、「基準省令」で定めるところに従い、会計処理を行わなければならない。	※ 指導検査における観点、関係法令等及び評価事項（評価）については、平成29年4月27日雇児発0427第7号、社援発0427第1号老発0427第1号発「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」別紙「指導監査ガイドライン」に定めるところによる。	「基準省令」第1条第1項	-
2 養護老人ホームにおける運営費の運用について (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。 ただし、(4)についてのみ要件を満たさない法人については、「0312002号」に定めるところによるものとする。 (1)「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」及び関係法令等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)「基準省令」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」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」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。	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。	「0312001号」1 「0312002号」(問1、2、3、4、5)	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(2)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、各種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、「0312001号」に基づく、運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)についてのみ満たさない法人については、以下の積立金に積立て、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、各種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>	<p>1 使用計画は支出の用途及び時期等を考慮し作成しているか。</p> <p>2 目的外使用は理事会で承認されているか。</p> <p>3 「0312001号」1(4)の要件を満たしていない場合、目的外使用について都に協議を行っているか。</p> <p>4 積立金の積立目的は通知に沿っているか。</p>	<p>1 「0312001号」3(2) 「0312002号」(問6)</p> <p>2 「0312001号」3(2)</p> <p>3 「0312002号」(問5)</p> <p>4 「0312001号」3(2) 「0312002号」(問5)</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(3)各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間資金異動	<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等の整備等に係る経費として借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、「0312001号」に基づく、運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)についてのみ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「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運営に要する経費に充当することができる。</p> <p>ただし、「0312001号」に基づく、運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)についてのみ満たさない法人については、当該年度の各サービス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>	<p>1 用途は通知に沿っているか。</p> <p>2 「0312001号」3(3)及び「0312002号」(問5)で規定された限度額を超えていないか。</p> <p>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、資金の移動を把握しているか。</p> <p>4 「0312001号」3(4)及び「0312002号」(問5)で規定された限度額を超えていないか。</p>	<p>1 「0312001号」3(3)</p> <p>2 「0312001号」3(3) 「0312002号」(問5)</p> <p>3 「0312001号」3(4) 「0312002号」(問5)、(問14) 「運用上の留意事項」11</p> <p>4 「0312001号」3(4) 「0312002号」(問5)</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(4)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、当該施設の人件費、光熱水料等通常経費の不足分を補填できるほか、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  (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  (3)同一法人が運営する公益事業の運営に要する経費</p> <p>ただし、「0312001号」に基づく、運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)についてのみ満たさない法人については、事前に都に協議し、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は、使用することができる。</p> <p>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>2 「0312001号」1(4)の要件を満たしていない場合、使用について事前に都に協議を行っているか。(省略要件が適用される場合を除く)</p>	<p>1 「0312001号」4 「0312002号」(問10)</p> <p>2 「0312002号」(問5)</p>	<p>C</p> <p>C</p>
(5)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 「0312001号」4</p>	<p>C</p>
(6)運営費の貸付け	<p>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、当該法人の経営上止むを得ない場合に、当該年度内に限って認められるものであること。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>2 当該貸付けは経営上止むを得ないものであるか。</p> <p>3 施設の運営費を同一法人以外に貸し付けていないか。</p> <p>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。</p>	<p>1 「0312001号」5(2) 「0312002号」(問13) 指導監督徹底通知5(3)ウ</p> <p>2 「0312001号」5(2) 「0312002号」(問13)</p> <p>3 「0312001号」5(2) 「指導監督徹底通知」5(3)ウ</p> <p>4 「0312001号」6(2) 「運用上の留意事項」12 「0312002号」(問14)</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(7)その他		<p>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>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
<p><b>3 入所(居)者預り金等</b></p> <p>(1)預り金管理に係る客観的な合理性の確保</p>	<p>入所(居)者が所有する金銭を自己で管理することは当然のことである。  しかし、心身の状況により自ら管理することが困難な者もいるため、施設が利用者の金銭を管理する場合においては、まずは、施設の立替払い等、預り金を管理しない方法について検討を行い、預り金としてその管理を代行する場合においては、真に必要最小限に留めるべきである。  また、預り金を管理する場合においては、施設は、利用者からの依頼に基づき行うとともに、利用者から信頼される方法で、契約に基づき、規定に沿った適切な管理及び出納事務を責任もって行う。</p> <p>預り金を管理する場合は、利用者からの依頼等について書面で約すほか、心身の状況により管理が必要な場合はその基準を予め定めておくことが必要である。</p>	<p>1 入所(居)者の金品等については、入所(居)者本人又は家族等による管理を原則としているか。</p> <p>2 施設が利用者の金銭を預り金としてその管理を代行する場合においては、真に必要最小限に留めているか。</p> <p>1 預り金を管理する場合は、利用者からの依頼等について書面で約しているか。</p> <p>2 心身の状況により管理が必要な場合は、その基準を予め定めているか。</p>	<p>1 「養護条例」第19条(生活相談等)</p> <p>2 「養護要領」16(生活相談等)</p> <p>3 令和6年12月13日6福祉高施第1553号「高齢者福祉施設における適正な金銭管理の徹底について(通知)」  平成30年6月28日30福保高施第843号「高齢者福祉施設における適正な運営について(通知)」  平成26年4月24日25福保高施第2116号「高齢者福祉施設における入所者の預り金の適切な管理について(通知)」</p> <p>4 「指導監督徹底通知」5(4)エ</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価
(2)預り金管理に係る管理規定の整備と遵守	<p>預り金を管理する場合には、「預り金管理規定」を作成し、それに沿った方法により管理すること。 管理規定には、以下の点を盛り込み、実務において遵守されなければならない。</p> <p>1 利用者等は、施設において預り金の管理を希望するときは、当該施設長に対して保管依頼書(契約書)により依頼する必要がある。</p> <p>2 保管を承諾した場合、預金口座、名義人、印鑑、預金額等を確認し、預り金等保管台帳(個人別出納台帳等)を作成すること。</p> <p>3 現金持参による保管依頼は、事故等の危険性を考慮し、原則として受け付けない。やむを得ない場合は、複数の者の立会いを得、預り証を交付すること。</p> <p>4 通帳及び印鑑は、管理責任者(責任者)がそれぞれ保管責任者(補助者)を指定し、別々に鍵のかかる場所に保管させるものとする。キャッシュカードの使用は原則行わないこと。</p> <p>5 預り金の収支を定期的に利用者等に報告しなければならない。</p> <p>6 通帳及び現金は、利用者ごとに管理しなければならない。</p> <p>7 支出は、出金依頼書に基づいて行い、出納事務は、複数の者により確認できる体制を常にとっておかななければならない。</p> <p>8 利用者の退所などにより、預り金の管理事由が消滅した場合には、本人あるいは受領権利のある者に速やかに預り金・通帳等を返却するとともに、受領証を徴収しなければならない。</p>	<p>1 預り金管理規定を適切に作成しているか。</p> <p>2 預り金管理規定に沿った事務処理を行っているか。</p> <p>3 利用者等が保管依頼書(契約書)により依頼しているか。</p> <p>4 預り金等保管台帳(個人別出納台帳等)を作成しているか。</p> <p>5 現金持参による保管依頼は、原則として受け付けず、やむを得ない場合は、複数の者の立会いを得、預り証を交付しているか。</p> <p>6 通帳及び印鑑は、管理責任者がそれぞれ保管責任者を指定し、別々に鍵のかかる場所に保管しているか。</p> <p>7 キャッシュカードの使用は原則行っていないか。</p> <p>8 預り金の収支を定期的に利用者等に報告しているか。</p> <p>9 通帳及び現金は、利用者ごとに管理しているか。</p> <p>10 支出は出金依頼書に基づいて行い、出納事務は複数の者が確認しているか。</p> <p>11 預り金の管理事由が消滅した場合には、速やかに預り金・通帳等を返却し、受領証を徴収しているか。</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>
(3)安全性の担保	<p>預り金の管理の安全性を担保するため、成年後見人・市民後見人の活用、第三者機関の活用などを適宜行うこと。 また、施設職員が、正規の手続きを経ず、入所者の現金等を取り扱うことのないよう厳に注意を徹底すること。</p>	<p>1 成年後見人・市民後見人の活用、第三者機関の活用などを適宜行っているか。</p> <p>2 施設職員が、正規の手続きを経ず、入所者の現金等を取り扱うことのないよう厳に注意を徹底しているか。</p>		<p>B</p> <p>C</p>

