

自 立 援 助 ホ ー ム

指 導 検 査 基 準 (令 和 5 年 4 月 1 日 適 用)

東 京 都 福 祉 保 健 局

指導検査基準中の 「評価区分」

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>

(自立援助ホーム)

運

営

編

[凡例]

※ この基準において、左記の用語を右記のように定義する。

自立援助ホーム	義務教育終了後、児童養護施設、児童自立支援施設等を退所し、就職する児童等に対し、これらの者が共同生活を営むべき住居
児童自立生活援助の実施	児童の自立支援を図る観点から、義務教育終了後、児童養護施設、児童自立支援施設等を退所し、就職する児童等に対し、自立援助ホームにおいて、相談その他の日常生活上の援助及び生活指導並びに就業の支援を行うこと

※ 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
昭和22年12月12日法律第164号 「児童福祉法」	児童福祉法
昭和23年3月31日厚生省令第11号 「児童福祉法施行規則」	児童福祉法施行規則
昭和26年3月29日法律第45号 「社会福祉法」	社会福祉法
昭和22年4月7日法律第49号 「労働基準法」	労働基準法
昭和22年8月30日厚生省令第23号 「労働基準法施行規則」	労働基準法施行規則
昭和47年7月1日法律第113号 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」	均等法
平成61年1月27日労働省令第2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施行規則」	均等法施行規則
平成3年5月15日法律第76号 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」	育児・介護休業法
平成3年10月15日労働省令第25号 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」	育児・介護休業法施行規則
平成28年8月2日職発0802第1号、雇児発0802第3号 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」	雇児発0802第3号
平成3年12月20日基発第712号 「育児休業制度の労働基準法上の取扱いについて」	基発第712号通知

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
昭和47年8月19日政令第318号 「労働安全衛生法施行令」	労働安全衛生法施行令
昭和47年9月30日労働省令第32号 「労働安全衛生規則」	労働安全衛生規則
平成5年6月18日法律第76号 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」	パートタイム・有期雇用労働法
昭和41年7月21日法律第132号 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」	労働施策総合推進法
昭和32年6月15日法律第177号 「水道法」	水道法
昭和32年12月12日政令第336号 「水道法施行令」	水道法施行令
昭和32年12月14日厚生省令第45号 「水道法施行規則」	水道法施行規則
昭和48年4月13日社施第59号 「社会福祉施設における火災防止対策の強化について」	火災防止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」	防火安全対策の強化について
平成28年9月9日雇児総発0909第2号 「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」	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15日雇児総発0915第1号、社援基発第0915第1号、障障発0915第1号、老高発0915第1号 「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）」	防犯に係る安全の確保について
平成24年3月29日雇児発0329第1号 「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7「自立援助ホーム運営指針」	自立援助ホーム運営指針
昭和24年法律第193号 「水防法」	水防法
平成12年法律第57号 「土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律」	土砂災害防止法

目

1	基本方針及び組織	1
(1)	福祉サービスの基本的理念	1
(2)	申込みの代行	1
(3)	利用料	1
(4)	事業内容	2
(5)	虐待の防止	2
(6)	秘密保持等	3
(7)	苦情解決	3
(8)	個人情報保護	4
(9)	サービスの質の評価等	5
(10)	事故防止	6
(11)	定員の遵守	6
(12)	事業計画	6
(13)	事業報告	7
(14)	運営規程	7
(15)	職務分掌	8
(16)	業務(事業)日誌	8
(17)	諸会議	8
(18)	業務継続計画等	9
(19)	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	13
(4)	旅費	17
(5)	宿日直	18
(6)	労使協定等	19
3	職員の配置等	20
(1)	職員配置	20
(2)	採用、退職	20
(3)	人事関連帳簿の整備	21
4	勤務状況	21
(1)	勤務体制	21
(2)	均等な雇用機会の確保	21

次

(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	22
(5)	勤務表	22
5	職員給与等の状況	22
(1)	本俸・諸手当	22
(2)	本俸の決定	22
(3)	諸手当の支給	22
(4)	社会保険	23
(5)	賃金台帳	23
6	健康管理	23
7	職員研修	24
8	福利厚生	24
9	管理者の職務	25
10	建物設備等の管理	26
(1)	建物設備の状況	26
(2)	環境整備の状況	27
(3)	環境衛生の状況	27
11	災害対策の状況	28
(1)	管理体制	28
(2)	非常災害に対する具体的計画(消防計画)	29
(3)	災害対策等の状況	30
(4)	消防署の立入検査	30
(5)	防災訓練	30
(6)	保安設備	31
(7)	安全計画	32
12	地域との交流及び地域支援	32

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
<p>1 基本方針及び組織</p> <p>(1) 福祉サービスの基本的理念</p> <p>(2) 申込みの代行</p> <p>(3) 利用料</p>	<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。</p> <p>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>運営理念と基本方針の確立と周知を図る。法人や施設の運営理念を明文化し、周知を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理念には利用者の権利擁護や丁寧な生活支援の視点を盛り込み、施設の使命や方向、考え方を反映させる。 ・基本方針は、「自立援助ホーム運営指針」を踏まえ、理念と整合性があり、利用者の権利擁護や丁寧な生活支援の視点を盛り込み、職員の行動規範となる具体的な内容とする。 <p>中・長期計画を踏まえた単年度計画を策定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、支援内容や組織体制等の現状分析を行う。 <p>中・長期計画を踏まえた単年度計画を策定し、職員同士で共有化を図る。</p> <p>援助の実施を希望する利用者は、申込書を都道府県に提出しなければならないが、入居を希望する児童から依頼があった場合は、自立生活援助事業者は、この児童に代わって都道府県に申込書の提出を行うことができる。</p> <p>事業者は、児童自立生活援助事業を提供した際には、食事の提供に要する費用及び居住に要する費用その他の日常生活に要する費用のうち入居者に負担させることが適当と認められる費用の額を受けられることができる。</p> <p>費用の額は、入居者の経済的負担を勘案した適正な額とするよう配慮しなければならない。また当該額は、運営規程に定めた額を超えてはならない。</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 運営理念と基本方針を明文化しているか。</p> <p>4 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>5 中・長期計画を踏まえた単年度計画を策定し、職員同士で共有化を図っているか。</p> <p>1 児童から、都道府県に援助の実施の申込書の提出代行を依頼された場合に、適切に実施しているか。</p> <p>1 利用料は、入居者の経済的負担を勘案した適正な額となっているか。</p> <p>2 利用料は、運営規程に定めた額を超えていないか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第3条、第5条</p> <p>(2) 労働基準法第3条</p> <p>(3) 労働基準法第3条</p> <p>(4) 児童福祉法施行規則第36条の6</p> <p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(1)、(2)</p> <p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(1)、(2)</p> <p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(1)、(2)</p> <p>(1) 児童自立生活援助事業実施要綱第8(2)</p> <p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の10</p> <p>(2) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第11条</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) 運営理念と基本方針を明文化していない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</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。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 中・長期計画を踏まえた単年度計画を策定し、職員同士で共有化を図っていない。</p> <p>(2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 申込書の提出代行業を適切に実施していない。</p> <p>(1) 利用料が、入居者の経済的負担を勘案した適正な額となっていない。</p> <p>(2) 利用料が、運営規程に定めた額を超えている。</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>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 事業内容	<p>児童自立生活援助事業を行う者は、児童自立生活援助事業の利用者に対し、就業に関する相談、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な指導その他の必要な支援を行うものとする。</p> <p>児童自立生活援助事業者は、利用者に対し、対人関係、健康管理、余暇活用及び家事その他の利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むために必要な事項に関する相談、指導その他の援助を行うものとする。</p>	<p>1 利用者の社会的自立を促進するための適切な支援体制を整備しているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第6条の3第1項 (2) 児童福祉法施行規則第36条の4 (3) 児童自立生活援助事業実施要綱第6 (4) 児童自立生活援助事業実施要綱第9(1)～(4)</p>	<p>(1) 利用者の社会的自立を促進するための適切な支援体制を整備していない。 (2) 利用者の社会的自立を促進するための適切な支援体制の整備が不十分である。</p>	<p>C B</p>
(5) 虐待の防止	<p>児童福祉施設職員等は、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。</p> <p>児童自立生活援助事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等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>利用者に対する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くみ取る仕組みを設ける等の取組を行う必要がある。</p> <p>※自立援助ホームは、児童福祉法第7条に定められた児童福祉施設ではないが、児童福祉行政指導監査実施要綱2(2)により、児童自立生活援助事業者は児童福祉施設とされることから、第33条の10、第33条の11、第33条の12の規定を準用する。</p> <p>いかなる場合においても体罰や利用者の人格を辱めるような行為を行わないよう徹底する。</p>	<p>1 職員等が利用者に対する虐待その他利用者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 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>3 利用者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>4 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、職員体制や密室・死角等の建物構造の点検と改善を行っているか。</p> <p>5 利用者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>6 就業規則等の規程に体罰などの禁止、守秘義務について明記するなど、虐待防止の取組が行われているか。</p> <p>7 体罰等の起こりやすい状況や場面について、研修や学習会を行い、体罰を伴わない援助技術を職員に習得させているか。</p> <p>8 施設内の基本的な支援のあり方を常に振り返る努力や体罰や利用者の人格を辱めるような行為へと発展していかないように十分な振り返りを行っているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第33条の10、第33条の11、第33条の12 (2) 児童福祉法施行規則第36条の7 (3) 児童福祉法施行規則第36条の5 (4) 児童自立生活援助事業実施要綱第9(5)①及び② (5) 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 (6) 東京都子供への虐待の防止等に関する条例(平成31年3月29日東京都条例第50号) (7) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部3(6) (8) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第10条</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) 職員等が児童に対する虐待その他児童の心身に有害な影響を与える行為をしている。 (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。 (1) 利用者間の暴力等を放置している。 (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、職員体制や密室・死角等の建物構造の点検と改善を行っていない。 (1) 利用者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。 (1) 就業規則等の規程に体罰などの禁止、守秘義務について明記するなど、虐待防止の取組を行っていない。 (1) 体罰等の起こりやすい状況や場面について、研修や学習会を行っておらず、体罰を伴わない援助技術を職員に習得させていない。 (1) 施設内の基本的な支援のあり方を常に振り返る努力や体罰や利用者の人格を辱めるような行為へと発展していかないように十分な振り返りを行っていない。</p>	<p>C C C C C C C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 秘密保持等	<p>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する。 ・利用者への虐待が明らかになった場合、都の指導に従い、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> <p>児童自立生活援助事業に従事する職員は、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の秘密を漏らしてはならない。 児童自立生活援助事業者は、自立援助ホーム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。 また、利用者の入居に至る背景や家族等の状況など、職員として知り得た利用者や家族等の情報のうち、利用者を守るために開示できない情報については、予め境界線を決めて確認し、主義義務を守ることが大切である。</p> <p>必要な措置(例) 規程等の整備、雇用時の取り決め 等</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 虐待を受けたと思われる利用者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) 児童福祉法施行規則第36条の20 (2) 児童自立生活援助事業実施要綱第9(3) (3) 自立援助ホーム運営指針第II部3(2) (4) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第20条</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。 (2) 通告したことにより不利益な取扱いを受けている。</p>	C C C
		<p>1 職員が業務上知り得た秘密を漏らしていないか。</p> <p>2 施設は、知り得た情報を外部には非公開とすることを厳守し、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>		<p>(1) 業務上知り得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。 (2) 必要な措置が不十分である。</p>	C B
(7) 苦情解決	<p>1 児童自立生活援助事業者は、その提供した児童自立生活援助に関する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。 児童自立生活援助事業者は、苦情の公正な解決を図るために、苦情の解決に当たって当該児童自立生活援助事業所の職員以外の者を関与させなければならない。</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) 社会福祉法第82条 (2) 児童福祉法施行規則第36条の22 (3) 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「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」 (4) 平成14年3月19日福総監第917号「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情対応の仕組みについて(指針)」 (5) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第22条 (6) 自立援助ホーム運営指針第II部3(5)</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。 (2) 利用者への周知が不十分である。 (3) 対応が不十分である。</p>	C C C C B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(8) 個人情報保護	<p>2 利用者が意見や思いを述べやすい環境とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日頃から利用者とコミュニケーションをとり、良好な人間関係づくりを務める。職員は、利用者の考え、抱えている悩みなどを誠実に聴くことを心がけ、いつでも求めに応じる姿勢を用意していることを伝える。 ・自分の意見が受け入れられる経験や人の意見を聞いて折り合う経験を保障する。利用者の意見や希望に応えられない場合、その理由を丁寧に説明する。 	<p>3 利用者が意見や思いを述べやすい環境としているか。</p>	<p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部3(5)</p>	<p>(1) 利用者が意見や思いを述べやすい環境としていない。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
	<p>3 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>4 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83条～85条</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>C</p>
	<p>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。</p> <p>(1) 利用目的をできる限り特定すること。</p> <p>(2) 個人情報を取得した場合、利用目的を速やかに本人に通知又は公表する事。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>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。</p>	<p>(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15条～第33条</p> <p>(2) 平成28年個人情報保護委員会告示第6号「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）」</p>	<p>(1) 適切な措置が講じられていない。</p> <p>(2) 措置が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(9) サービスの質の評価等 ア 第三者評価	<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。</p> <p>支援の質の向上に向けた取組を組織的に行い、機能させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>評価結果に基づき、組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施する。</p>	<p>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。</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）をしていない。</p> <p>3 自己評価を実施しているか。</p> <p>4 評価結果に基づき、組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施しているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第78条</p> <p>(2) 児童福祉法施行規則第36条の23</p> <p>(3) 平成30年3月30日子発第0330第8号、社援発0330第42号「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」</p> <p>(4) 平成21年5月29日21福保指指第235号「東京都における福祉サービス第三者評価について（指針）の改正について（通知）」</p> <p>(5) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(7)</p> <p>(6) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第23条</p>	<p>(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。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p> <p>(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（少なくとも3年に1回以上）をしていない。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 評価結果に基づき、組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
イ 福祉ニーズの把握等	<p>施設経営を取り巻く環境と運営状況を的確に把握・分析する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設運営を継続的に進めていくために、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、子供の状況の変化、ニーズ等を把握する。 	<p>1 施設経営を取り巻く環境と運営状況を的確に把握・分析しているか。</p>		<p>(1) 施設経営を取り巻く環境と運営状況を的確に把握・分析していない。</p>	<p>B</p>
ウ 運営状況の分析	<p>運営課題を明確にし、具体的な取組を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、施設全体で取組を行う。 	<p>1 運営課題を明確にし、具体的な取組を進めているか。</p>		<p>(1) 運営課題を明確にし、具体的な取組を進めていない。</p>	<p>B</p>
エ 情報公開	<p>運営の透明性を確保するための情報公開を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ等の活用により、法人・施設の理念や基本方針、支援の内容・事業計画、事業報告、予算、決算情報を適切に公開する。 ・運営指導監査を受け、指摘を受けた場合は速やかに改善を行う。 	<p>1 ホームページ等の活用により、法人・施設の理念や基本方針、支援の内容・事業計画、事業報告、予算、決算情報等を適切に公開しているか。</p>		<p>(1) ホームページ等の活用により、法人・施設の理念や基本方針、支援の内容・事業計画、事業報告、予算、決算情報等を適切に公開していない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(10) 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> <p>事故、感染症の発生時などの緊急時の利用者の安全確保のために、組織として体制を整備し、機能させる。</p> <p>外部からの不審者等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>1 事故、感染症の発生時などの緊急時の利用者の安全確保のために、組織として体制を整備し、機能させるなど、利用者の事故防止のための取組を行っているか。</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>2 防犯対策について、必要な措置を講じているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第3条</p> <p>(2) 平成13年6月15日雇児総発第402号「児童福祉施設等における児童の安全確保について」</p> <p>(3) 平成18年2月27日雇児福発第0227001号「児童養護施設等における事故防止の徹底について」</p> <p>(4) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部4</p> <p>(5) 防犯に係る安全の確保について ※参考 刑法第209条、第210条、第211条</p>	<p>(1) 事故、感染症の発生時などの緊急時の利用者の安全確保のために、組織として体制を整備し、機能させるなど、事故防止について、必要な措置を講じていない。</p> <p>(2) 事故防止について、必要な措置が不十分である。</p> <p>(3) 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。</p> <p>(4) 対応が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(11) 定員の遵守	<p>自立援助ホームの入居定員は、5人以上20人以下とし、当該自立援助ホームの運営規程で定めるものとする。</p> <p>入居者の居室の1室の定員は、これをおおむね2人以下とし、その面積は、1人につき4.95㎡（平成23年6月16日以前に設置された自立援助ホームにあつては3.3㎡）以上とすること。</p>	<p>1 入所定員及び居室の定員を遵守しているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第34条の4</p> <p>(2) 児童福祉法施行規則第36条の9、第36条の12、第36条の14</p> <p>(3) 児童自立生活援助事業実施要綱第4</p> <p>(4) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第5条</p>	<p>(1) 定員の取扱いが守られていない。（都の指示による場合を除く。）</p>	C
(12) 事業計画	<p>理念や基本方針の実現に向けた目標を明確にした中長期計画の内容を反映した事業計画を策定し、職員間で共有化を図ること。</p> <p>実施状況の評価・見直しを組織として行い、職員が理解すること。</p> <p>事業計画はオープンにし、職員はもちろん、地域の応援者、その他の関係者にも配布できるようにする。</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るか。</p> <p>2 事業計画の策定と実施状況の評価・見直しを組織として行い、職員が理解しているか。</p> <p>3 事業計画は、職員や関係者に周知しているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の21</p> <p>(2) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(2)</p> <p>(3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21条</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>(1) 事業計画の策定と実施状況の評価・見直しを組織として行っていない。職員が理解していない。</p> <p>(1) 事業計画を、職員や関係者に周知していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(13) 事業報告	<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前に、職員会議等で内容について討議すること。 ・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>児童自立生活援助事業所は、職員、財産、収支及び入居者の処遇の状況を明らかにする文書を整備しておかなければならない。</p> <p>年度当初に策定された事業計画に基づき、当該年度に実施すべき事項が具体化されたかを明らかにするために、事業報告を作成すること。</p> <p>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。（社会福祉法人）</p> <p>社会福祉法人は、社会福祉法第44条の定めにより、毎会計年度終了後3か月以内に作成し、各事務所に備えておく必要がある。</p>	1 事業報告書を作成しているか。	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の21</p> <p>(2) 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>(3) 都条例第17条</p> <p>(4) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21条</p>	(1) 事業報告書を作成していない。	C
(14) 運営規程	<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こと。 また、その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>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ことが必要である。</p> <p>運営規程は児童福祉法施行規則により定めることとされている。</p>	<p>1 運営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の差異はないか。</p> <p>3 職員及び利用者等に周知しているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の12</p> <p>(2) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第13条</p>	<p>(1) 運営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> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(15) 職務分掌	<p>◎参考</p> <p>*運営規程作成上必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業の目的及び運営の方針 ・職員の職種、員数及び職務の内容 ・入居定員 ・児童自立生活援助の内容並びに入居者から受領する費用の種類及びその額 ・入居者の希望に応じて、入居者の所持する物の保管を行う場合には、保管の方法及び入居者に対する保管の状況の報告の方法 ・緊急時等における対応方法 ・非常災害対策 ・利用者の人権の擁護、虐待の防止等のための措置に関する事項 ・評価の実施状況等質の向上のために図る措置の内容 <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り、児童自立生活援助事業所には、職務内容等職員の状況を明らかにした規程を整備しておかなければならない。</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) 児童福祉法施行規則第36条の12</p> <p>(2) 児童自立生活援助事業実施要綱第9</p> <p>(3) 児童福祉法施行規則第36条の21</p> <p>(4) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21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>(3) 実態と差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(16) 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) ②行事 ③利用者の状況(現員、外泊等) ④職員の状況(休暇、出張) ⑤来訪者</p>	<p>1 業務(事業)日誌を作成しているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の21</p> <p>(2) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21条</p>	<p>(1) 業務(事業)日誌を作成していない。</p> <p>(2) 業務(事業)日誌の内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(17) 諸会議	<p>児童自立生活援助に実施に当たっては、児童の内面の悩みや生育環境、現在の状況に対する深い理解に基づき、児童との信頼関係の上に立って援助及び生活指導等を行うことが必要であり、特に、虐待などを受けた経験から人間関係がうまく築けないなどにより自立に向けた指導が必要な児童に対し、就労先の開拓や住居の確保、警察等関係機関との調整、退所者のトラブル相談などに対応している場合には一層の体制整備を図ることが求められている。</p> <p>そのためには、職員が、児童に対して共通の認識を持ち、それぞれの場面で適切な判断に基づいた支援を行う必要があり、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。 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>	<p>(1) 児童自立生活援助事業実施要綱第9(1)、(4)</p> <p>(2) 児童福祉法施行規則第36条の21</p> <p>(3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21条</p>	<p>(1) 開催回数が著しく少ない。</p> <p>(1) 職員の意見が出やすいように配慮していない。</p> <p>(2) 単なる情報伝達の間となっており、活発な討議がない。</p> <p>(1) 欠席者への周知がない。</p> <p>(1) 会議録を作成していない。</p> <p>(2) 会議録の内容が不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(18) 業務継続計画等	<p>1 児童自立生活援助事業者は、自立援助ホームごとに、感染症や非常災害の発生時において、入居者に対する支援の提供を継続的に行い、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> 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」 ・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> <p>2 研修及び訓練の実施 (1) 児童自立生活援助事業者は、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。 (2) 児童自立生活援助事業者は、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>	<p>(1) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第16条の2第1項、第3項</p> <p>(1) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第16条の2第2項</p> <p>(1) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第17条第2項</p>	<p>(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。</p> <p>(1) 業務継続計画について研修・訓練を実施していない。</p> <p>(1) 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。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(19) 権利擁護	<p>社会的養護は、子供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>				
ア 利用者の尊重と最善利益の考慮	<p>1 自立援助ホームが大切にしている実践の「思い」と「眼差し」を確認する。 ・利用者は、人間の尊厳の根幹である自由を奪われ、自分の意思が尊重され、大切にされる経験が少ないまま入居する機会が多い。このため、職員には、入居の段階から利用者の意向を尊重する一環した姿勢が求められる。最初に契約を交わすことは、利用者の意見表明権を尊重するためでもある。 ・全国自立援助ホーム協議会としても、日々の実践が権利擁護の視点に貫かれ、利用者の最善の利益につながる支援が重要と考え、「倫理綱領」を作成している。 (参考) 「倫理綱領」のキーワード 「生命の尊厳」「人権の擁護」「安心、安全の保障」「主体性・自己決定の尊重」「説明責任と傾聴」「プライバシーの保護」「支援の継続」「職員間の連携」「地域社会への働きかけ」「関係機関との連携・協働」「援助内容の振り返り」「専門性の向上」</p>	<p>1 利用者に対する安心・安全の保障、主体性の尊重、支援の継続、地域社会への働きかけといった「倫理綱領」に沿った施設運営を行っているか。</p>	<p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部3(1)</p>	<p>(1) 利用者に対する安心・安全の保障、主体性の尊重、支援の継続、地域社会への働きかけといった「倫理綱領」に沿った施設運営を行っていない。 (2) 取組が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
イ 利用者の意向への配慮	<p>1 日常生活の中で語らいの環境を保障し、利用者の意向を汲み取る。 ・利用者の不安や疑問、課題を改善できるように話し合いの機会が常に得られるように配慮したホーム運営が重要である。 ・利用者の生き立ちの整理は、重要な課題である。自己の生き立ちを知ることは、自己形成の視点からの重要であり、利用者の発達状況や特性などに応じて、可能な限り事実を伝える。 ・家族等が、利用者に知られたくないと考える情報があることも考慮し、伝え方等は、スタッフ間で話し合いを行い、方針を共有するとともに、児童相談所等と連携することも必要である。</p> <p>2 契約については、自己決定を尊重する。 ・自立援助ホームへの入居は、利用者の申込みを前提としており、用者自身の意向を尊重することを重視している。 ・選択の余地がない中で入所する利用者もいるが、利用者自身の気持ちを汲みとりながら、自分の意志で歩み出すのを待つことが大切である。</p> <p>3 入居についての約束事があることを伝え、確認をする。 ・自立に向けた支援のあり方は一人一人皆違うものである。しかしながら、施設は共同生活場面であること、地域住民の一人であることから、周りに迷惑をかけることが入居の条件となる。また、一日も早く立ち上がりができることが目標となるため、生活の安定、就労の安定が不可欠であり、そのために、数少ないながらも約束事があることを伝え確認することが必要である。</p>	<p>1 日常生活の中で語らいの環境を保障し、利用者の意向を汲み取っているか。</p> <p>1 入居にあたっては、自己決定を尊重しているか。</p> <p>1 入居にあたり、周囲に迷惑をかけることなく、自立を目標とするため約束事があることを伝え、確認をしているか。</p>	<p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部3(3)</p> <p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部3(3)</p> <p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部3(3)</p>	<p>(1) 日常生活の中で語らいの環境を保障し、利用者の意向を汲み取っていない。 (2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 入居にあたって、自己決定を尊重していない。 (2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 入居にあたり、周囲に迷惑をかけることなく、自立を目標とするため約束事があることを伝え、確認をしていない。 (2) 取組が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
ウ 権利についての説明	<p>1 入居の際に契約書の内容を丁寧に説明する。 ・入居の際、利用者と施設は対等な立場であることを伝え、職員が信用できない存在となり、施設での生活の継続を望まない場合、退去する権利があることを丁寧に説明する。 ・入居の際職員に相談できない場合には、弁護士等第三者に相談できることを伝えるとともに、連絡場所・電話番号などを記載した書類を渡すことが必要である。</p> <p>事業者は、あらかじめ、入居者に対し、当該児童自立生活援助の内容及び費用について説明を行い、入居者の同意を得なければならない。</p>	<p>1 入居者に対し、当該児童自立生活援助の内容及び費用について、説明を行い、同意を得ているか。</p>	<p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部3(4) (2) 児童福祉法施行規則第36条の10 (3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第11条</p>	<p>(1) 入居者に対し、当該児童自立生活援助事業の内容及び費用について、説明を行っておらず、同意を得ていない。 (2) 取組が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
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>*就業規則作成上必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・その他必要事項 <p>*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。</p> <p>*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>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、社会福祉施設の近代的労使関係に必要とされる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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>*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。</p> <p>*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>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>1 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>2 内容と現状に差異はないか。</p> <p>3 職員に十分周知しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第32条～第41条、第89条、第90条</p> <p>(2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年5月25日法律第68号）第9条</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(1) 労働基準法第106条</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。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 規定内容と現状とに差異がある。</p> <p>(1) 職員に周知していない又は不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 給与規程	<p>3 非常勤職員就業規則</p> <p>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 給与規程は、就業規則の一部であるから、作成、改正、届出等についても就業規則と一体のものであるが、職員の給与が職員の処遇上極めて重要であることや措置費等公的資金から支出されていることから、適正に整備されていることが必須である。</p> <p>したがって、給与規程については特に特定事項として独立させ、就業規則と並行して、同様な観点から評価することとしたものである。</p> <p>給与及び諸手当は支給基準が明確であり、また、基準に従って支給することが必要である。</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>◎参考</p> <p>労働契約、就業規則及び労働協約の関係</p> <p>1 就業規則は、法令又は労働協約に反してはならない。</p> <p>2 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。</p> <p>3 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。</p>	<p>1 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>2 必要事項の記載等、内容は適正か。</p> <p>3 労働基準監督署に届けているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(2) パートタイム・有期雇用労働法第7条</p> <p>(3) 平成19年10月1日厚生労働省告示第326号「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」</p>	<p>(1) 非常勤職員就業規則を整備していない。 (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) 非常勤職員就業規則の内容が不十分である。</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>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) 労働基準法第3条、第4条、第15条、第24～第28条、第37条、第89条</p>	<p>(1) 給与規程を整備していない。</p> <p>(1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。</p> <p>(1) 規定内容と現状とに差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
		<p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 労働基準監督署に届け出していない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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、休養後の賃金、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>※出生時育児休業（産後パパ育休）</p> <p>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出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>常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。</p>	<p>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>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 意向確認のための面談等の措置を講じているか。</p> <p>6 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>7 毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しているか。</p>	<p>(1) 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) 雇児発1228第3号</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条の2</p> <p>(1) 育児・介護休業法第22条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第22条の2</p>	<p>(1) 育児休業を実施していない。</p> <p>(2) 育児休業に関する規程を定めていない。</p> <p>(3) 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ている。</p> <p>(1) 職員への周知が不十分である。</p> <p>(1) 意向確認のための面談等の措置を講じていない。</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) 育児休業の取得の状況を公表していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<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に請求があった場合は、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 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>(6) 労働者の配置に関する配慮 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児の状況に配慮しなければならない。</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 労働者の配置について配慮しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第19条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第26条</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) 労働者の配置について、配慮していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<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>(2) 所定労働時間の短縮等の措置</p> <p>要介護状態にある対象家族を介護する労働者については、事業主は、労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため次のいずれかの方法を講じる必要がある。</p> <p>介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の短縮制度 ・フレックスタイム制 ・時差出勤制 ・介護サービスを利用する場合の費用助成制度 <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合</p> <p>② 労使協定により適用除外とされた場合</p> <p>(ア) 雇用された期間が1年に満たない場合</p> <p>(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <p>(3) 所定外労働の制限</p> <p>要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合は、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。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合</p> <p>② 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) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <p>(4) 時間外労働の制限</p> <p>要介護状態にある家族を介護する者から、家族を介護するために請求があつたときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。</p> <p>ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p> <p>(制限時間1月24時間、1年150時間)</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合</p> <p>② 雇用された期間が1年に満たない場合</p> <p>③ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</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 介護休業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 所定労働勤務時間の短縮措置を、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 法に定める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) 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) 雇児発0802第3号</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条</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) 育児・介護休業法第23条、第24条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の9</p> <p>(1) 育児・介護休業法第18条</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出していない。</p> <p>(1) 所定労働勤務時間の短縮措置を、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、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 法に定める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>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 旅費	<p>(5) 深夜業の制限</p> <p>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。</p> <p>ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合</p> <p>② 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</p> <p>③ 雇用された期間が1年に満たない場合</p> <p>④ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p>	1 深夜業の制限について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第20条	(1) 深夜業の制限に関する規定を定めていない。	B
	<p>(6) 労働者の配置に関する配慮</p> <p>事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、介護の状況に配慮しなければならない。</p>	1 労働者の配置について配慮しているか。	(1) 育児・介護休業法第26条	(1) 労働者の配置について配慮していない。	B
	<p>3 子の看護休暇</p> <p>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</p> <p>② 労使協定により適用除外とされた場合</p> <p>(ア) 雇用された期間が6か月に満たない場合</p> <p>(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p>	1 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16条の4 (2) 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」	(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施されていない。	B
	<p>4 介護休暇</p> <p>要介護状態にある対象家族の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（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</p> <p>② 労使協定により適用除外とされた場合</p> <p>(ア) 雇用された期間が6か月に満たない場合</p> <p>(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p>	1 介護休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第16条の5～第16条の7 (2) 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」	(1) 介護休暇制度について、適切に実施されていない。	B
	<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。</p> <p>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>	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）。 2 規程と実態に差異はないか。	(1) 労働基準法第89条、第90条	(1) 旅費に関する規程を作成していない。又は内容に不備がある。 (2) 規定内容と実態に差異がある。	B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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。 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。 夜間に十分睡眠がとりうること。 <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分程度のもの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回の原則を確保しが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の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。 	<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>(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>※参考</p> <p>昭和23年1月13日基発第33号 「日直、宿直と労働時間、休日との関係」</p> <p>昭和22年9月13日基発第17号 「労働基準法の施行に関する件」</p> <p>昭和63年3月14日基発第150号 「労働基準法関係解釈例規について」</p> <p>昭和49年7月26日基発第387号 「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」</p> <p>昭和49年7月26日基監発第27号 「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」</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</p> <p>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>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) 労働基準法第36条</p> <p>(1) 労働基準法第36条</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け出をしていない。</p> <p>(1) 協定内容と現状とに差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>2 24協定</p> <p>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>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) 労働基準法第24条</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>(1) 協定内容、手続が不適切である。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
	<p>3 変形労働時間制等</p> <p>(1) 1か月以内の変形労働時間制 1か月以内の期間を単位とする変形労働時間制を行う場合には、労使協定の締結又は就業規則その他これに準じるものによる規定をし、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <p>(2) 1か月超1年以内の変形労働時間制 1か月を超え1年以内の期間を単位とする変形労働時間制を行う場合には、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要がある。 また、1年単位の変形労働時間制を採用した場合は、始業・終業、休憩時間、休日を就業規則に定め、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>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) 労働基準法第32条の2～第32条の4</p>	<p>(1) 変形労働時間制（1か月以内）に関する協定を締結せず、就業規則等にも規定していない。</p> <p>(2) 変形労働時間制（1か月超1年以内）に関する協定を締結していない。</p> <p>(3) 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>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>4 協定の職員への周知</p> <p>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>1 職員に周知しているか</p>	<p>(1) 労働基準法第106条</p>	<p>(1) 職員に周知していない又は不十分である。</p>	<p>B</p>
	<p>5 賃金の口座振込みについて</p> <p>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 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) 労働基準法施行規則第7条の2</p>	<p>(1) 個人の同意を得ていない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
3 職員の配置等 (1) 職員配置	1 利用者に対して適切な処遇を行うため、児童福祉法施行規則第36条の8に定められた職員配置数に対する職員が不足した場合は、職員の充足を指導する。	1 基準に定める職員配置は適正に行われているか。 2 資格を要する職種において、有資格者が勤務しているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の8 (2) 児童自立生活援助事業実施要綱第7条 (3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第7条 (1) 児童福祉法施行規則第36条の8 (2) 児童自立生活援助事業実施要綱第7条 (3) 児童福祉法第18条の23 (4) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第7条	(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。 (2) 非常勤職員の配置が不適正である。	C C
	2 必要な人材の確保・定着等に関する具体的な取組を実施できる体制を作る。 ・丁寧な生活支援や退居者支援を可能にする人員体制の充実に努める。 ・スタッフが互いの専門性や役割を理解し合い、チームとして支援に取り組む体制を確立する。	3 病休、産休、育休等の代替職員を確保しているか。 1 必要な人材の確保・定着等に関する具体的な取組を実施できる体制を作っているか。	(1) 自立援助ホーム運営指針第II部7(5)	(1) 産休・病休代替職員を確保していない。 (1) 必要な人材の確保・定着等に関する具体的な取組を実施できる体制を作っていない。	C B
(2) 採用、退職	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。 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。 また、下記事項は、書面交付の方法により明示する必要がある。 (1) 労働契約の期間に関する事項 (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 (2) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 (3) 所定労働時間を超える労働の有無 (4) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに終業時転換に関する事項 (5) 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 (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ・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	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。 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。 2 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしているか。 3 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。	(1) 均等法第5条 (1) 労働基準法第15条第1項 (2) 労働基準法施行規則第5条 (1) 労働契約法第4条 (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則（平成5年11月19日労働省令第34号）第2条	(1) 募集及び採用時に均等な取り扱いをしていない。 (1) 採用時に労働条件の明示がない又は不十分である。 (2) 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしていない。 (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。	B B B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 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かなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者名簿 <ul style="list-style-type: none"> *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 資格証明書 履歴書 	<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 職員の履歴書を整備しているか。</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) 児童福祉法施行規則第36条の21</p> <p>(1) 都条例第17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>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
4 勤務状況					
(1) 勤務体制	<p>児童自立生活援助事業者は、入居者に対し、適切な児童自立生活援助を提供できるよう、児童自立生活援助事業ごとに、職員の勤務の体制を定めておかなければならない。</p> <p>自立援助ホーム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、入居者の生活上の日課に即したものとすることがある。</p>	<p>1 勤務体制が、労働基準法上、適正か。</p> <p>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。</p>	<p>(1) 労働基準法第32条、第35条</p> <p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の13 (2) 児童自立生活援助事業実施要綱第7 (3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第14条</p>	<p>(1) 労働時間・休日等が労働基準法上適正でない。</p> <p>(1) 勤務体制が利用者の処遇上適切でない。 (2) 勤務体制が利用者の処遇上不十分である。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(2) 均等な雇用機会の確保	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>また、その指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければならない。</p> <p>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。</p> <p>3 使用者は、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けてはならない。</p>	<p>1 性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。</p> <p>1 妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、保健指導等の時間を確保しているか。 また、保健指導等に基づく指導事項を守れるよう、勤務の軽減等必要な措置を講じているか。</p> <p>1 正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与など、不合理な待遇差を設けていないか。</p>	<p>(1) 均等法第6条～第9条(1)</p> <p>(1) 均等法第12条、第13条 (2) 均等法施行規則第2条の4</p> <p>(1) パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条、第15条</p>	<p>(1) 性別による差別的取扱いをしている。</p> <p>(1) 保健指導等を受けるための時間を確保していない。 (2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。</p> <p>(1) 正社員と非正規社員との間で、不合理な待遇差を設けている。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>2 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っているか。</p>	<p>(1) 均等法第9条、第11条の2 (2) 均等法施行規則第2条の2</p> <p>(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</p>	<p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 勤務関連帳簿の整備	<p>職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておかなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 児童福祉法施行規則第36条の21 (2) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21条	(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	<p>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。</p>	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) 児童福祉法施行規則第36条の21 (2) 労働基準法第32条、35条 (3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21条	(1) 勤務表を作成していない。 (2) 夜勤の回数が適正ではない。	C B
5 職員給与等の状況					
(1) 本俸・諸手当	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、管理者等施設の幹部職員の給与が、当該施設の給与水準と比較して著しく高額となっていない必要がある。</p>	1 給与の支給は規程に基づき適切に支給しているか。	(1) 労働基準法第3条、第4条、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) 平成13年7月23日付雇児発第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」5(3)オ	(1) 給与の支給内容に問題がある。	B
(2) 本俸の決定	<p>本俸の決定は賃金に関する事項であり、労働基準法第15条に基づき明確にする必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初任給決定基準が明確であること。 ・初任給決定の際は資格証明、前歴証明により確認を行うこと。 ・昇給及び昇格については労働者名簿等に記録すること。 <p>・初任給決定及び昇給昇格は決裁をとること。</p>	1 初任給格付及び昇給昇格の基準は明確か。 2 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。	(1) 労働基準法第15条、第89条	(1) 初任給格付及び昇給昇格の決定基準が明確でない。 (2) 初任給を給与規程どおりに決定していない。 (3) 昇給及び昇格を規定どおりに行っていない。 (1) 昇給及び昇格の記録がない。 (2) 初任給決定及び昇給昇格の決裁を得ていない。	B B B B B
(3) 諸手当の支給	(項目5(1)「本俸・諸手当」と同じ)	1 諸手当は規定どおり支給されているか。 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37条	(1) 諸手当の支給が不適正である。 (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

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 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第3条第1項（昭和22年4月7日法律第50号）	(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
(5) 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。 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。 ・健康診断個人票を作成し、5年保存すること。	1 職員の安全衛生管理体制を確立しているか。 (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。 1 健康診断を適正に行い、かつ記録を整備しているか。 (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。 (3) 健康診断個人票を作成し、保管しているか。	(1) 労働安全衛生法第12条の2 (1) 労働安全衛生法第66条 (2) 労働安全衛生規則第43条～45条 (3) 平成8年10月1日健康診断結果措置指針第1号「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」 (4) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年10月2日法律第114号）第53条の2 (5) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行規則（平成10年12月28日厚生省令第99号）第27条の2 (6) 平成26年7月24日基発第0724第2号「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」11(4) (7) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(5) (8) 労働安全衛生規則第51条、第52条	(1) 衛生推進者を選任していない。 (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 C C B B B B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
7 職員研修	3 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。	1 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ているか。	(1) 労働安全衛生規則第613条	(1) 休憩の設備を設けるように努めていない。	B
	4 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、働きやすい職場作りに取り組む。 ・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備する。とりわけ利用者からの暴力の防止と対策には十分配慮する必要がある。 ・困難ケースの抱え込みの防止や休息の確保などに取り組む。 ・職員の心身の健康に留意し、定期的に健康診断を行う。特に、職員のメンタルヘルスには十分に留意し、精神科などの専門家に相談できるよう配慮する。	1 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、働きやすい職場作りに取り組んでいるか。	(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(5)	(1) 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、働きやすい職場作りに取り組んでいない。	B
	職員の資質の維持、向上を図るためには系統的、効果的研修計画がたてられている必要がある。特に、個人個人の職務遂行能力に応じた、具体的内容を持った実施計画が立てられていることが望まれる。 ・施設職員に対し、系統的、効果的な研修計画が立てられていること。 ・施設内外の研修を計画的に実施し、職員の自己研鑽に必要な環境を確保する。具体的には、全国自立援助ホーム協議会が主催する各種研修会の機会を有効に活用する。 ・職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、関係団体が主催する研修会などに積極的に参加し、様々な人とのかわりの中で共に学び合う機会を大事にする。 ・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、共有化するよう努める。 ・職員の研修に関する要望を聴取し、計画に反映させること。 ・研修効果を把握し、今後の研修計画に反映させること。 ・職員一人一人の援助技術の向上を図るため、他職種の専門家を招いて勉強会を開くことも必要である。	1 研修の機会を確保しているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の5	(1) 研修を実施していない。	C
		2 研修計画を立てているか。	(2) 児童自立生活援助事業実施要綱第9(5)②	(2) 研修の実施が不十分である。	B
	3 研修の成果を十分活用しているか。	(3) 平成19年8月28日厚生労働省告示第289号「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」	(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れていない。	B	
8 福利厚生	組織として自立援助ホームの援助のあり方の基本姿勢を明示する。 ・施設が目指している援助の基本施設やスタッフが求められる援助技術について確認する機会をつくる。 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。	5 施設が目指している援助の基本姿勢や職員に求められる援助技術について確認する機会をつくっているか。	(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部6	(1) 施設が目指している援助の基本姿勢や職員に求められる援助技術について確認する機会をつくっていない。	B
		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) 職員の福利厚生に対する配慮をしていない。	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
9 管理者の職務	<p>1 児童自立生活援助事業所の管理者は、当該児童自立生活援助事業所の職員及び業務の管理その他の管理を、一元的に行わなければならない。職員にこの省令の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行うものとする。 また、管理者は、運営管理全般の統括の他、利用者との連絡調整、地域社会との連携などその職責を十分果たすこと。</p> <p>※管理者は、指導員を兼ねることができる。</p> <p>2 管理者は職務に専念する必要がある。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、給与規程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。</p> <p>3 相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、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。</p> <p>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に、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に必要な措置を講じなければならない。</p> <p>5 管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し、理解を図る。 ・管理者は、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。 ・管理者は、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。</p> <p>6 管理者は、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行う。 ・管理者は、法令順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。 ・管理者は、職員に対して遵守すべき法令等を周知し、これを遵守するための具体的な取組を行う。</p>	<p>1 管理者はその職責を果たしているか。</p> <p>1 管理者は常勤となっているか。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>1 管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し、理解を図っているか。</p> <p>1 管理者は、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の8第1項</p> <p>(2) 児童福祉法施行規則第36条の11</p> <p>(3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第12条</p> <p>※参考 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>(1) 児童福祉法施行規則第36条の8第1項</p> <p>※参考 社会福祉法第66条</p> <p>(1) 均等法第11条、第16条 (2) 平成18年度厚生労働省告示第615号「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」</p> <p>(1) 労働施策総合推進法第30条の2第3項 (2) 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について」</p> <p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(3)</p> <p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(3)</p>	<p>(1) 運営管理上問題が生じている。</p> <p>(2) 運営管理上問題が生じている。（軽微な場合。）</p> <p>(3) 業務の把握状況に問題がある。</p> <p>(4) 業務の把握状況に問題がある。（軽微な場合。）</p> <p>(1) 管理者が常勤でない。</p> <p>(2) 管理者としての勤務実態が不明確である。</p> <p>(1) セクシュアルハラスメントの防止や必要な対策を講じていない、又は取組が不十分である。</p> <p>(1) パワーハラスメントの防止や必要な対策を講じていない。又は取組が不十分である。</p> <p>(1) 管理者が、自らの役割と責任を職員に対して表明し、理解を図っていない。 (2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 管理者が、遵守すべき法令等を正しく理解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>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
10 建物設備等の管理 (1) 建物設備の状況	7 管理者は、支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に指導力を発揮する。 ・管理者は、支援の質の現状について常に問題意識を持ち、質の向上を図るために職員の意見や外部の声にも耳を傾け、具体的な体制を構築するよう努める。	1 管理者は、支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に指導力を発揮しているか。	(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(3)	(1) 管理者が、支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に指導力を発揮していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	8 管理者は、経営や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮する。 ・管理者は、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。また、経営や業務の効率化や改善のために具体的な体制を構築するよう努める。	1 管理者は、経営や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮しているか。	(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部7(3)	(1) 管理者が、経営や業務の実効性を高める取組に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、届出時において厚生労働省令及び児童自立生活援助事業実施要綱に定められた児童自立生活援助事業所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、上記の基準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 届出内容と現状に差異はないか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の9 (2) 児童福祉法第34条の4第2項 (3) 児童自立生活援助事業実施要綱第5 (4) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第6条	(1) 構造、設備が基準を満たしていない。 (1) 届出内容と現状に著しい相違がある。 (2) 届出内容と現状に相違がある。	C C B
	2 児童自立生活援助事業所の設備の基準は、入居者の安全について十分考慮されたものでなければならない。 ・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) 児童福祉法施行規則第36条の9、第36条の15 (2) 児童自立生活援助事業実施要綱第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	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 環境整備の状況	<p>施設は次により環境の整備を行わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設は、日常行う清掃のほか、大掃除及びねずみ、昆虫等による被害の状況等について6か月以内ごとに1回、定期的に、統一的に調査を実施し、当該調査に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずること。 	<p>1 施設内外の清掃、ねずみ等の状況調査及びねずみ等の発生を防止するための必要な措置を行っているか。</p>	<p>(1) 労働安全衛生規則第619条 (2) 平成9年3月31日社援施第65号「社会福祉施設における衛生管理について」</p>	<p>(1) 施設内外の清掃、ねずみ等の状況調査及びねずみ等の発生を防止するための必要な措置を行っていない。</p>	B
(3) 環境衛生の状況	<p>1 飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、かつ衛生上必要な措置を講じなければならないことから、自家水及び受水槽等使用の場合、清浄な飲料水の確保を管理者自らが責任を持って行うこと。</p> <p>100人を超える居住者に地下水（井戸水）を供給する場合は、「専用水道」となり、保健所への確認申請、水道技術管理者の設置、水道事務月報の提出等が義務付けられている。</p> <p>なお、「専用水道」以外の「飲用井戸」の管理については、法的義務はないが、「東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例」及び「飲用に供する井戸等の衛生管理指導要綱」（都福祉保健局）等で、衛生的措置を採るよう規定されている。</p> <p>（参考） 専用水道の定義 「専用水道」とは、寄宿舍、社宅、療養所等における自家用の水道その他水道事業の用に供する水道以外の水道であって、100人をこえる者にその居住に必要な水を供給するものをいう。ただし、他の水道から供給を受ける水のみを水源とし、かつ、その水道施設のうち地中又は地表に施設されている部分の規模が政令で定める基準以下である水道を除く。</p> <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>3 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 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）</p> <p>* 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 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 浄化槽の点検及び水質検査を実施しているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の17 (2) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第17条</p> <p>※参考 平成8年7月19日社援施第116号「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」</p> <p>(3) 水道法第3条6項、第34条 (4) 水道法施行規則第15条 (5) 水道法第3条7項、第34条の2 (6) 水道法施行規則第55条、56条 (7) 水道法施行令第2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) 水道法第34条の2 (2) 水道法施行規則第55条、第56条 (3) 水道法施行令第2条</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) 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> <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) 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>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	評価事項	評価
11 災害対策の状況 (1) 管理体制 ア 防火管理	<p>非常災害に対する管理者（消防法該当の場合は防火管理者）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、非常災害に対する具体的計画（消防法該当の場合は、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 消防法該当の場合、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（防火管理者） 消防法該当の場合の防火管理者は、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 非常災害に対する管理者は、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。 その業務は以下のとおり</p> <p>① 非常災害に対する具体的計画（消防計画）の作成 ② 非常災害に対する具体的計画（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>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>1 非常災害に対する管理者を選任しているか。 消防法該当の場合は、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。（消防法該当の場合）</p> <p>3 食料や備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>4 カーテン、絨毯等は防災性能を有しているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の12 (2) 児童福祉法施行規則第36条の15 (3) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第15条</p> <p>(1) 消防法第8条（消防法該当の場合） (2) 消防法施行令第3条、第3条の2（消防法該当の場合） (3) 消防法施行規則第3条（消防法該当の場合） (4) 自立援助ホーム運営指針第II部4</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) 防火安全対策の強化について</p>	<p>(1) 非常災害に対する管理者の選任、消防法該当の場合は防火管理者の選任及び所轄消防署への届出を行っていない。</p> <p>(1) 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。（消防法該当の場合）</p> <p>(1) 食料備品類などの備蓄リストを作成し、備蓄を進めていない。</p> <p>(1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
イ 近隣住民、 関係機関との 連携	<ul style="list-style-type: none"> 避難者名簿の記載事項は次のとおり <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 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>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。</p> <p>このため、地域の自治会等と災害対策協定を締結するなど近隣に所在する施設、病院等相互間の連携を図るとともに、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。</p>	5 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。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の21 (2) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第21条	(1) 避難者名簿を整備していない。	B
		6 夜間の防火管理体制が十分確保されているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の13 (2) 防火安全対策の強化について	(1) 夜間の防火管理体制がとられていない。	C
(2) 非常災害に対する 具体的計画（消 防計画）	<p>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。</p> <p>このため、地域の自治会等と災害対策協定を締結するなど近隣に所在する施設、病院等相互間の連携を図るとともに、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。</p> <p>非常災害に対する具体的計画は、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る。消防法該当の場合は、消防法施行規則第3条に定める項目を満たした消防計画を作成し、所轄の消防署に届け出る必要がある。また、消防計画の内容を変更したときは、所轄消防署へ届け出をすること。</p> <p>また、事業者は、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。</p> <p>非常災害に対する具体的計画（消防法該当の場合は消防計画）に、事業所防災計画に規定すべき事項を定めること。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 非常災害に対する具体的計画（消防法該当の場合は消防計画）の内容について関係者へ周知すること。 	1 消防署等、関係機関との連携に努めているか。	(1) 防火安全対策の強化について	(1) 連携、協力体制の確保に努めていない。	B
		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) 防火安全対策の強化について	(1) 非常災害に対する具体的計画を作成していない。 消防法該当の場合は、消防計画を作成し所轄消防署へ届出していない。	C
	<p>非常災害に対する具体的計画は、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る。消防法該当の場合は、消防法施行規則第3条に定める項目を満たした消防計画を作成し、所轄の消防署に届け出る必要がある。また、消防計画の内容を変更したときは、所轄消防署へ届け出をすること。</p> <p>また、事業者は、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。</p> <p>非常災害に対する具体的計画（消防法該当の場合は消防計画）に、事業所防災計画に規定すべき事項を定めること。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 非常災害に対する具体的計画（消防法該当の場合は消防計画）の内容について関係者へ周知すること。 	1 (1)非常災害に対する具体的計画を作成しているか。 消防法該当の場合は、消防計画を作成し、所管消防署に届けているか。また、変更があった場合に、変更の届出がされているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の15 (2) 消防法第8条（消防法該当の場合） (3) 消防法施行令第3条の2（消防法該当の場合） (4) 消防法施行規則第3条（消防法該当の場合） (5) 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」	(2) 消防計画の変更届出をしていない。 （消防法該当の場合） (3) 非常災害に対する具体的計画（消防法該当の場合は消防計画）の内容に不備がある。	B
		(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。	(6) 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）第10条 (7) 平成13年4月6日消防庁告示第2号「東京都震災対策条例に基づく事業所防災計画に関する告示」 (8) 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） (9) 自立援助ホーム運営指針第II部4 (10) 非常災害時の体制整備の強化・徹底について	(4) 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。 (1) 職員へ周知していない。	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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、区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、その結果を区市町村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、区市町村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) 区市町村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) 区市町村長に報告していない。	B B B B
(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 非常災害に平穏かつ迅速に対応するには、平素からの訓練が大切である。 ・避難及び消火訓練を年1回以上実施すること（図上訓練は含まない）。 ・非常災害に対する具体的計画（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 火災時等に、避難誘導、初期消火、通報が確実になされる体制確保を図ること。 ◎参考 ・平成22年3月13日消防予第130号「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21年10月27日付け全消発第338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」	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。（消防法該当の場合） 5 訓練結果の記録の整備をしているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の15 (2) 消防法施行令第4条の2第2項（消防法該当の場合） (3) 消防法施行規則第3条第10項（消防法該当の場合） (4) 防火安全対策の強化について (5) 火災防止対策の強化について (6) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部4 ※参考 昭和30年2月22日社発第118号「収容施設における火災の防止について」 (1) 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」 (2) 非常災害時の体制設備の強化・徹底について (1) 消防法施行規則第3条第11項（消防法該当の場合） (1) 児童福祉法施行規則第36条の15 (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年東京都条例第65号）第55条の4第2項	(1) 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 B B B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 保安設備	<p>非常災害に対する管理者は、消防用設備等の点検及び整備を行い、非常災害に対する不断の注意に努めなければならない。 消防法該当の場合は、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、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>1 消防用設備等の自主点検をしているか。</p> <p>2 消防用設備等の点検・報告等を実施しているか。(消防法該当の場合)</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の15</p> <p>(1) 消防法第17条の3の3(消防法該当の場合)</p> <p>(2) 消防法施行令第3条の2第2項、第4項(消防法該当の場合)</p> <p>※参考 火災防止対策の強化について</p>	<p>(1) 消防用設備等の自主点検をしていない。</p> <p>(1) 消防用設備等の点検及び報告をしていない。(消防法該当の場合)</p>	<p>B</p> <p>B</p>
	<p>*消防用設備の点検</p> <p>消防用設備等の点検及び整備を行い、消防法該当の場合は年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>3 非常口その他非常災害に必要な設備を設けているか。</p> <p>消防用設備等を設置しているか。(消防法該当の場合)</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の15</p> <p>(2) 消防法第17条(消防法該当の場合)</p>	<p>(1) 消防用設備等を設置していない。(消防法該当の場合)</p>	<p>C</p>
	<p>*主な消防用設備等の種類(消防法該当の場合)</p> <p>①消火器具(延面積150㎡以上)</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)</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)</p> <p>⑥消防機関へ通報する火災報知設備(延面積500㎡以上)</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>(1) 児童福祉法施行規則第36条の15</p> <p>(2) 消防法第17条(消防法該当の場合)</p> <p>(3) 消防法施行令第6条～第26条(消防法該当の場合)</p>	<p>(2) 消防用設備等の整備不十分。</p>	<p>B</p>	
	<p>*危険物の管理</p> <p>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>4 危険物の貯蔵又は及び取扱状況は適正か。</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) 危険物の貯蔵又は取扱状況が、適正でない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(7) 安全計画	<p>1 安全計画の策定 児童自立生活援助事業者は、入居者の安全の確保を図るため、自立援助ホームごとに、設備の安全点検、職員、入居者に対する自立援助ホーム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自立援助ホーム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ずるよう努めなければならない。 児童自立生活援助事業者は、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実施するよう努めなければならない。 児童自立生活援助事業者は、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よう努めるものとする。</p>	<p>1 安全計画を策定しているか。 2 安全計画に定める研修及び訓練を定期的実施しているか。 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) 東京都自立援助ホーム・設置運営基準第15条の2</p>	<p>(1) 安全計画を策定していない。 (1) 安全計画に定める研修及び訓練を実施していない。 (1) 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>B B B</p>
12 地域との交流及び地域支援	<p>1 地域の行事や活動に参加するよう努めるとともに、町内会の活動への協力、施設行事や研修会への案内、招待等を行う。 2 施設が有する機能を地域に開放・提供する取組を行う。 ・思春期問題や虐待問題に関する講習会や研修会などを開催し、参加を呼び掛ける。 ・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。 ・ボランティアの受け入れについては、施設の状況を考慮しながら慎重に進める必要がある。 3 地域の非行や子育ての相談・助言や市町村の少年育成研修会などの事業に協力する。また地域の関係機関と連携しながら様々な活動に協力する。</p>	<p>1 地域の行事や活動に参加するよう努めるとともに、町内会の活動への協力等を行っているか。 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るか。 1 地域の非行や子育ての相談・助言や市町村の少年育成研修会などの事業に協力しているか。地域の関係機関と連携しながら様々な活動に協力しているか。</p>	<p>(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部5(2) (1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部5(2) (1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部5(2)</p>	<p>(1) 地域の行事や活動に参加するよう努めるとともに、町内会の活動への協力等を行っていない。 (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。 (1) 地域の非行や子育ての相談・助言や市町村の少年育成研修会などの事業に協力していない。地域の関係機関と連携しながら様々な活動に協力していない。</p>	<p>B B B</p>

(自立援助ホーム)

支援編

[凡例]

※ この基準において、左記の用語を右記のように定義する。

利用者	義務教育を終了した20歳未満の児童等
自立援助ホーム	義務教育終了後、児童養護施設、児童自立支援施設等を退所し、就職する児童等に対し、これらの者が共同生活を営むべき住居
児童自立生活援助の実施	児童の自立支援を図る観点から、義務教育終了後、児童養護施設、児童自立支援施設等を退所し、就職する児童等に対し、自立援助ホームにおいて、相談その他の日常生活上の援助及び生活指導並びに就業の支援を行うこと

※ 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
昭和23年3月31日厚生省令第11号 「児童福祉法施行規則」	児童福祉法施行規則
平成10年4月22日児発第344号 「児童自立生活援助事業の実施について」別紙「児童自立生活援助事業実施要綱」	児童自立生活援助事業実施要綱
平成12年4月25日児発第471号 「児童福祉行政指導監査の実施について」別紙1「児童福祉行政指導監査事項」	児童福祉行政指導監査の実施
平成17年8月10日雇児発第0810001号 「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」	自立支援計画
平成13年7月23日雇児発第488号、社援第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」	指導監督徹底通知
平成9年12月8日児家第28号 「児童養護施設等における適切な処遇の確保について」	適切な処遇の確保
平成17年2月22日健発第0222002号・薬食発第0222001号・雇児発第0222001号・社援発第0222002号・老発第0222001号 「社会福祉施設等における感染症等発生時に係る報告について」	感染症等発生時の報告
昭和38年6月21日38民総庶第491号 「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」	伝染病予防措置の実施
令和2年1月21日厚生労働省告示第10号 「食事による栄養摂取量の基準」	栄養摂取量の基準
令和2年3月31日子発0331第1号・障発0331第8号 「児童福祉施設における食事の提供に関する援助及び指導について」	食事の提供の援助・指導

[凡例]

関係法令・通知	略称
令和2年3月31日子母発0331第1号 「児童福祉施設における「食事摂取基準」を活用した食事計画について」	食事計画について
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 「社会福祉施設等における衛生管理の徹底について」	衛生管理の徹底
昭和22年12月24日法律第233号 「食品衛生法」	食品衛生法
昭和28年8月31日政令第229号 「食品衛生法施行令」	食品衛生法施行令
昭和23年7月13日厚生省令第23号「食品衛生法施行規則」 「食品衛生法施行規則」	食品衛生法施行規則
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」	集団給食施設の取扱い
平成24年3月29日雇児発0239第1号 「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7「自立援助ホーム運営指針」	自立援助ホーム運営指針

目

次

1	自立生活援助方針・自立生活援助計画（事業計画）の状況	
	（1）自立生活援助方針	33
	（2）自立生活援助計画	33
2	アセスメント及び自立支援計画とケース検討の状況	
	（1）アセスメント及び自立支援計画	33
	（2）ケース検討の状況	34
3	支援記録等の状況	
	（1）業務日誌	34
	（2）個別支援記録等	34
	ア 個別支援記録	
	イ 退所記録	
	ウ アフターケア記録	
	（3）書類等の整理・保管	34

4	日常生活支援等の状況の記録	
	（1）日常的援助・支援の状況	35
	（2）生活環境の状況	35
	（3）健康管理の状況	36
	（4）食事の状況	36
	ア 献立の状況	
	イ 喫食環境の状況	
	ウ 関係調査等の状況	
	エ 給食供給者の届出等	
	オ 衛生管理	
5	家庭及び関係機関等との連携	39
6	退所後の支援	39
7	利用者の所持品の保管	39

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
1 自立生活援助方針・自立生活援助計画（事業計画）の状況					
(1) 自立生活援助方針	自立生活援助方針は、ホームの支援理念のもと、どのような考え方、方針に基づいて児童の自立を支援していくかを明確にするものである。	1 自立生活援助方針は明文化されているか。	(1) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部 7 (1)	(1) 自立生活援助方針を策定し明文化していない。	C
(2) 自立生活援助計画	<p>児童自立生活援助事業は、利用者の自立を図る観点から、義務教育終了後、児童養護施設等を退所し、就職する利用者等に対し、自立援助ホームにおいて、相談その他の日常生活上の援助及び生活指導並びに就業の支援を行うとともに、退所者に対して相談その他の援助を行うことにより、社会的自立の促進に寄与することを目的とする。</p> <p>利用者に対し、自立に向けた適切な援助・支援を行うために、自立生活援助計画を策定することは重要である。</p> <p>自立生活援助計画の策定に当たっては、利用者の権利を尊重し、利用者が心身ともに健やかに育成することに配慮しなければならない。</p> <p>自立生活援助計画は前年度の結果を踏まえ、関係者の意見を聞いた上で策定するよう指導する。</p> <p>決定した自立生活援助計画は、利用者のプライバシーへの配慮をした上で関係者に極力周知する事が望ましい。</p>	<p>1 自立生活援助計画を策定しているか。</p> <p>2 年度開始前に作成しているか。</p> <p>3 適正な領域内容となっているか。</p> <p>4 計画を策定する過程で前年度を総括しているか。</p> <p>5 職員が十分に検討しているか。</p> <p>6 経過記録を会議録に明らかにしているか。</p> <p>7 予算の裏付けはあるか。</p> <p>8 計画を職員に周知しているか（最低各セクションごとに配付している）</p> <p>9 計画に基づいた援助・支援を行っているか。計画の実施状況について中間総括等の評価・見直しを組織的に行っているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の3、第36条の12、第36条の21</p> <p>(2) 児童自立生活援助事業実施要綱第1、第6、第9</p>	<p>(1) 自立生活援助計画をスタッフ参画のもと策定していない。</p> <p>(1) 年度開始前に作成していない。</p> <p>(1) 自立生活援助計画の内容が不十分である。</p> <p>(1) 前年度の総括を行っていない。</p> <p>(2) 前年度の総括の内容が不十分である。</p> <p>(1) 計画の策定に当たって、十分な討議をしていない。</p> <p>(1) 会議録を整備していない。また、内容が不十分である。</p> <p>(1) 予算の裏付けに基づいていない。</p> <p>(1) 計画を職員に周知していない。</p> <p>(1) 計画に基づいた援助・支援を行っていない。計画の実施状況の把握や評価・見直しを組織的に行っていない。</p> <p>(2) 計画に基づいた援助・支援が不十分である。計画の実施状況の把握や評価・見直しが不十分である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
2 アセスメント及び自立支援計画とケース検討の状況					
(1) アセスメント及び自立支援計画	<p>支援に当たっては、入所から退所後までの継続した対応が求められることから、児童相談所等関係機関及び利用者の家庭等と密接に連携をとり、社会的自立に向けた支援に関する計画を策定することが重要になる。</p> <p>自立支援計画は、利用者及び保護者の意向を十分把握した上で策定し、策定後は、計画が適切に実施されているか、目標が達成されているかなど、支援効果を検証した上で再評価し、必要に応じて計画の見直しを行うことも重要である。</p>	1 児童相談所等関係機関と連携し、利用者及び保護者の意向を踏まえて、適切なアセスメントに基づき自立支援計画を策定しているか。	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の3、第36条の4、第36条の16、第36条の21</p> <p>(2) 児童自立生活援助事業実施要綱第1、第6、第9</p> <p>(3) 指導監督徹底通知5(4)ア</p> <p>(4) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部 2 (1)</p>	<p>(1) アセスメントが適切に行われていない。</p> <p>(2) アセスメントに基づき自立支援計画が策定されていない。</p> <p>(3) 自立支援計画の内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(2) ケース検討の状況	利用者への支援の実施は、ホーム長やスタッフを始めとする職員全員が共同で行うことが重要である。利用者自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、一人ひとりの適切な援助及び生活指導等の検討を行うとともに、時には、支援の困難な問題行動等への支援方法についての検討も重要である。	2 利用者について、自立支援計画の策定や実践にあたり、利用者に関する重要な事項を関係職員に周知徹底しているか。また、関係機関及び関係者と十分連携を図っているか。	※ 参考 自立支援計画	(1) 新規入所利用者等に関し必要な情報を関係職員に周知していない。	C
		3 利用者全員の自立支援計画を、必要に応じ、あるいは定期的に再評価・見直し等を行っているか。		(2) 計画策定や支援において、関係機関、関係者等と連携を図っていない。	B
3 支援記録等の状況	日常の生活状況及び援助・支援の経過を明確にするために、援助・支援記録を作成する必要がある。援助・支援記録は、社会的自立に向けた適正な援助・支援を行う上での基礎資料であり、利用者に対する援助の実施状況について具体的に記載されるものである。援助・支援記録を見ることで、利用者が自立援助ホームにおいてどのような援助・支援を受けていたか、どのように生活してきたかが誰にでも理解できる必要がある。なお、援助・支援記録は個人情報であり、取り扱いについては十分な留意が必要である。	1 適切な支援を行うためケース検討を実施しているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の3、第36条の4、第36条の25	(1) 自立支援計画の実施状況の評価・見直し等を適切に行っていない。	C
(1) 業務日誌		2 自立支援計画は、ケース検討等の結果を踏まえた上で策定しているか。	(2) 児童自立生活援助事業実施要綱第6、第9	(2) 計画の策定や評価・見直し等にあたって、利用者の意見を聴取する機会が確保されていない。	C
(2) 個別支援記録等	ア 個別支援記録	3 ケース検討等の結果を個々に記録し、また、それに基づいた援助・支援を行っているか。	(3) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部2(2)	(1) ケース検討の結果を踏まえた支援を行っていない。	C
(1) 業務日誌		1 スタッフの業務遂行に関する記録（業務日誌・寮日誌）を備えているか。	(1) 児童福祉法施行規則第36条の21、第36条の16	(1) 業務日誌を備えていない。	C
ア 個別支援記録	1 利用者一人ひとりの援助・支援記録を備えているか。	2 利用者の動静、引き継ぎ事項等内容を適切に記録しているか。		(1) 利用者一人ひとりの援助・支援記録を備えていない。	C
		3 支援記録等の記録者が明確になっているか。		(1) 援助・支援記録の内容が不十分である。	B
イ 退所記録	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。	5 入所時の利用者、家庭の状況は明らかになっているか。		(1) 記録者が明確になっていない。	B
		6 指導効果の評価測定及び反省を行っているか。		(1) 責任者が定期的に確認していない。 (2) 必要に応じて助言指導を行っていない。	B
ウ 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。	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) 入所時の児童、家庭の状況の把握が不十分である。	B
		1 利用者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。		(1) 指導効果の評価測定及び反省を行っていない。	B
(3) 書類等の整理・保管				(1) 退所時の総括記録を整備していない。	B
				(1) アフターケアの記録を整備していない。	B
				(1) 書類等を適切に整理保管していない。	C
				(2) 書類等の整理保管が不十分である。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
<p>4 日常生活支援等の記録</p> <p>(1) 日常的援助・支援の状況</p>	<p>児童自立生活援助事業の実施は、利用者の自立を図る観点から、相談その他の日常生活上の援助及び生活指導並びに就業の支援が適切に行うとともに、退所者に対して相談その他の援助を行うことにより、社会的自立の促進が図られなければならない。</p> <p>援助の実施に当たっては、利用者が自立した生活を営むことができるよう、当該利用者の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて適切な援助及び生活指導等を行うものである。</p> <p>援助及び生活指導等を行うに当たっては、利用者の内面の悩みや生育環境、現在の状況に対する深い理解に基づき、利用者との信頼関係の上に立って援助及び生活指導等を行うこと。</p> <p>特に、虐待などを受けた経験から人間関係がうまく築けないなどにより自立に向けた指導が必要な利用者に対し、就労先の開拓や住居の確保、警察等関係機関との調整、退所者のトラブル相談などに対応している場合には一層の体制整備を図ること。</p> <p>また、利用者及び保護者の意向を把握し懇切を旨とするとともに、秘密保持について十分留意するよう指導する。</p>	<p>1 生活指導を適切に行っているか。</p> <p>2 利用者を指導する際に身体的苦痛を与えたり、人格的辱めを加える等必</p> <p>3 一人ひとりの利用者の状況に応じ、就労への支援を適切に行っている</p> <p>4 一人ひとりの利用者の状況に応じ、就学支援を適切に行っているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の3、第36条の4、第36条の6、</p> <p>(2) 児童自立生活援助事業実施要綱第1、第6、第9</p> <p>(3) 児童福祉行政指導監査の実施</p> <p>(4) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部1(11)</p>	<p>(1) 生活指導が不適切である。 (2) 生活指導が不十分である。</p> <p>(1) 利用者に対し必要以上の指導（自立を阻害する指導等）を行っている。</p> <p>(1) 就労支援が不適切である。 (2) 就労への支援が不十分である。</p> <p>(1) 就学支援が不適切である。 (2) 就学支援が不十分である。</p>	<p>C B</p> <p>C C B</p> <p>C B</p>
<p>(2) 生活環境の状況</p>	<p>自立援助ホームの設備基準は、次のとおりとする。</p> <p>1 利用者の居室その他利用者が日常生活を営む上で必要な設備及び食堂等利用者が相互に交流を図ることができる設備を設けること。</p> <p>2 利用者の居室の1室の定員は、これをおおむね2人以下とし、その面積は、1人につき4.95平方メートル以上とすること。</p> <p>3 男女の居室を別にすること。</p> <p>4 第1号に掲げる設備は、職員が利用者に対して適切な援助及び生活指導を行うことができるものであること。</p> <p>5 利用者の保健衛生に関する事項及び安全について十分考慮されたものでなければならないこと。</p> <p>※ 非常災害に対応するため、軽便消火器等の消火用具、非常口その他非常災害に必要な設備を設けること</p>	<p>1 利用者の居室その他利用者が日常生活を営む上で必要な設備を設けているか。</p> <p>2 居間、食堂等利用者が相互交流することができる場所を有しているか。</p> <p>3 居室は、男女別になっているか。</p> <p>4 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</p> <p>5 保健衛生及び安全について配慮されているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の9、第36条の15、第36条の17</p> <p>(2) 児童自立生活援助事業実施要綱第5</p> <p>(3) 自立援助ホーム運営方針第Ⅱ部1(4)</p>	<p>(1) 居室の環境整備が不適切である。 (2) 居室の環境整備が不十分である。</p> <p>(1) 居室が男女別になっていない。</p> <p>(1) 利用者のプライバシーに配慮していない。 (2) 利用者のプライバシーに対する配慮が不十分である。</p> <p>(1) 保健衛生及び安全について配慮されていない。 (2) 保健衛生及び安全についての配慮が不十分である。</p>	<p>C B</p> <p>C C B</p> <p>C B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(3) 健康管理の状況	<p>児童自立生活援助事業者は、児童自立生活援助事業所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ずるよう努めなければならない。 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、万全を期すること。 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こと。</p> <p>※必要な医療器具、薬品を整備、管理し、医薬品の使用状況を把握すること。 ※投薬管理を行うこと。 ※夜間や緊急時の体制を整備すること。 ※感染症の予防対策を講じること。 ※感染症等発生時には速やかに地域医療機関と連携するとともに、保健所等へ報告すること。</p>	<p>1 保健衛生管理及び安全管理に努め、そのために必要な措置を講じているか。</p> <p>2 利用者の健康管理（通院等）の記録が整備されているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の17 (2) 児童自立生活援助事業実施要綱第5 ※参考 感染症等発生時の報告</p> <p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の21 (2) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部1(5)</p>	<p>(1) 保健衛生管理及び安全管理に必要な措置が講じられていない。 (2) 保健衛生管理及び安全管理に必要な措置が不十分である。</p> <p>(1) 健康管理の記録を整備していない。 (2) 健康管理の記録の内容、整備状況が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(4) 食事の状況					
ア 献立の状況	<p>利用者に食事を提供するときは、その献立は、できる限り、変化に富み、利用者の健全な発育に必要な栄養量を含み、食品の種類及び調理方法についても栄養並びに利用者の身体的状況及び嗜好を考慮したものでなければならない。 食事に起因する事故を防止するため、衛生管理の徹底を図るよう指導する。</p>	<p>1 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。</p> <p>2 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。</p> <p>3 幅広い種類の食品を取り入れるよう努めているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法施行規則第36条の18 (2) 児童自立生活援助事業実施要綱第6 (3) 自立援助ホーム運営指針第Ⅱ部1(2) ※参考 指導監督徹底通知5(4)ウ 栄養摂取量の基準 食事の提供の援助・指導 食事計画について 衛生管理の徹底 大量調理施設衛生管理マニュアル</p>	<p>(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。 (1) 献立内容に季節感がなく、変化に乏しい。 (1) 幅広い種類の食品を取り入れる工夫が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p>
イ 喫食環境等の状況	<p>日々提供される食事について、食事内容や食事環境に十分配慮するとともに、献立の提示等食に関する情報提供や、食事づくり等利用者の自立・自活を見据えた食に関する体験の機会の提供等、「食育」の実践に努めること。 食事の提供に係る業務が衛生的かつ安全に行われるよう、食中毒や感染症の発生防止に努めること。</p>	<p>1 適温の食事提供に対する配慮はあるか。</p> <p>2 喫食環境に対する配慮はあるか。</p> <p>3 食事時間を適切に設定しているか。</p>		<p>(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) 食事時間が不適切である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
ウ 関係調査等の状況	<p>自立援助ホームで利用者に提供される食事については、食品の種類及び調理方法について栄養並びに利用者の身体的状況及び嗜好を考慮したものでなければならぬため、利用者の嗜好の把握に努めること。</p>	<p>1 利用者の嗜好を把握しているか。</p> <p>2 利用者の嗜好を献立作成に反映しているか。</p> <p>3 利用者の発育、発達状況、発育状態、栄養状態、生活状況等について把握・評価が行われているか。</p> <p>4 利用者の自立・自活を見据えた観点からの食事提供、調理体験の機会の確保等食育に配慮し支援が行われているか。</p>		<p>(1) 利用者の嗜好を把握していない。 (2) 嗜好の把握が不十分である。 (1) 利用者の嗜好を献立作成に反映していない。 (1) 利用者の身体的状況の把握が不十分である。 (1) 利用者の自立・自活を見据えた食事提供や調理体験等の食育が行われていない。</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	評価事項	評価区分
エ 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（ただし、1回の提供食数が20食程度未満の施設を除く。なお、令和3年6月1日時点で現に稼働している集団給食施設については、令和3年11月30日までに届け出なければならない。）。</p> <p>なお、調理業務を外部事業者へ委託する場合、施設の調理場を使用するか否かにかかわらず、受託事業者は通常の営業と同様に飲食店営業の許可を受ける必要がある。</p> <p>*食中毒が疑われた場合、原因究明のための調査が行われます。その原因をつきとめる手掛かりになるのが『検食』です。1回の提供食数が20食程度未満の施設であっても、「HACCPの考え方を取り入れた衛生管理のための手引書」や「中小規模調理施設における衛生管理の徹底について」等を参考に、検食の保存に努めてください。</p>	1 営業の届出をしているか。	(1) 食品衛生法第57条、第68条 (2) 食品衛生法施行規則第70条の2 (3) 集団給食施設の取扱い	(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は、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。	(1) 食品衛生法施行規則第66条の2、 (2) 別表第17 集団給食施設の取扱い	(1) 食品衛生責任者を選任していない。	B
オ 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、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>*1回の提供食数が20食程度未満の給食施設であっても、上記手引書や「中小規模調理施設における衛生管理の徹底について（平成9年6月30日付け衛食第201号）」を参考に自主的な衛生管理の徹底及び向上に努めてください。</p> <p>(参考) 集団給食施設の取扱い</p>				

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(ア) 調理従事者の衛生管理	<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てはならない。</p> <p>※ 自立援助ホーム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感染症の予防が極めて重要とされる。</p> <p>労働安全衛生規則第47条に基づき、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>また、児童福祉施設においては、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とされている。</p> <p>自立援助ホームにおいても、できうる限り、定期的に検便を実施するよう指導する。</p>	<p>1 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、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) 集団給食施設の取扱い (5) 児童福祉法施行規則第36条の17 ※参考 衛生管理の徹底</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>B B</p>
(イ) 調理設備の衛生管理	<p>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。</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 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>3 まな板等炊事用具は清潔に保たれているか。</p> <p>4 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) 集団給食施設の取扱い (5) 児童福祉法施行規則第36条の17 ※参考 衛生管理の徹底</p>	<p>(1) 衛生管理が不十分である。</p> <p>(1) 食材及び食器等の洗浄及び保管が不適切である。</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>B B B B</p>

(自立援助ホーム)

会

計

編

[凡例]

※ この基準において、左記の用語を右記のように定義する。

児童	義務教育を終了した20歳未満の児童等
自立援助ホーム	義務教育終了後、児童養護施設、児童自立支援施設等を退所し、就職する児童等に対し、これらの者が共同生活を営むべき住居
入居者	児童自立生活援助事業の利用者のうち、自立援助ホームに入居している者
児童自立生活援助の実施	児童の自立支援を図る観点から、義務教育終了後、児童養護施設、児童自立支援施設等を退所し、就職する児童等に対し、自立援助ホームにおいて、相談その他の日常生活上の援助及び生活指導並びに就業の支援を行うこと
援助の実施	

※ 以下の関係通知を略称して次のように表記する。

	関係通知	略称
1	平成29年4月27日雇児発0427第7号、社援発0427第1号、老発0427第1号 「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」別添「社会福祉法人指導監査実施要綱」別紙「指導監査ガイドライン」	指導監査ガイドライン
2	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 「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」	0312001号
3	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 「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
4	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」	指導監督徹底通知
5	平成12年1月14日11福地推第687号 「東京都民間社会福祉施設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」	第687号
6	昭和23年3月31日厚生省令第11号 「児童福祉法施行規則」	児童福祉法施行規則
7	平成10年4月22日児発第344号 「児童自立生活援助事業の実施について」別紙「児童自立生活援助事業実施要綱」	児童自立生活援助事業実施要綱

目

次

I 社会福祉法人の会計経理	40
II 共通(社会福祉法人とそれ以外の者)の会計経理	
1 運営費の運用	
(1) 運営費の弾力運用が認められる要件	40
(2) 運営費の貸付け	40
(3) 運営費の積立て	41
(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	41
(5) 前期末支払資金残高	42
(6) 当期末支払資金残高	42
(7) その他	42
III 社会福祉法人以外の者の会計経理	
1 社会福祉法人以外の者の経理処理	43
(1) 入居負担金	43
(2) 財産、収支等の状況を明らかにする帳簿	43
(3) その他	43

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
I 社会福祉法人の会計経理	社会福祉法人が経営する施設等に係る会計経理については、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。【※】	※ 指導検査における観点、関係法令等及び評価事項(評価)については、平成29年4月27日雇児発0427第7号・社援発0427第1号・老発0427第1号「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」別添「社会福祉法人指導監査実施要綱」別紙「指導監査ガイドライン」に定めるところによる。			
II 共通(社会福祉法人とそれ以外の者)の会計経理					
1 運営費の運用					
(1) 運営費の弾力運用が認められる要件	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(1) 平成12年6月7日障第452号、社援第1352号、老発第575号 「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情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。</p> <p>(2) 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「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。</p>	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) 0312001号1 (2) 0312002号(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	<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。</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>	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。	(1) 0312001号5(2) (2) 0312002号(問13)	(1) 資金を年度内に補填していない。	C

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 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のできるものである。</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、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のできるものである。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>	2 当該貸付けは経営上やむを得ないものであるか。	(1) 0312001号5(2) (2) 0312002号(問13)	(1) 当該貸付けは経営上やむを得ないものではない。	C
		3 施設の運営費を同一法人以外に貸し付けていないか。	(1) 0312001号5(2)	(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。	C
		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) 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
		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。	(1) 0312001号3(2) (2) 0312002号(問6)	(1) 使用計画を支出の用途及び時期等を考慮し作成していない。	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>ただし、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のできるものである。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> <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、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>	2 目的外使用は理事会で承認されているか。	(1) 0312001号3(2)	(1) 目的外使用が理事会で承認されていない。	C
		3 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) 0312002号(問5)	(1) 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) 0312001号3(2) (2) 0312002号(問5) (3) 第687号	(1) 積立金の積立目的が通知に沿っていない。	C
		1 用途は通知に沿っているか。	(1) 0312001号3の(3),(4) (2) 0312002号(問5)	(1) 用途が通知に沿っていない。	C
	2 0312001号3の(3),(4)及び0312002号(問5)で指示している限度額を超えていないか。	(1) 0312001号3の(3),(4) (2) 0312002号(問5)	(1) 限度額を超えている。	C	

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 前期末支払資金残高	<p>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、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、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> <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 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。</p> <p>ただし、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、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。</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(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>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。</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) 0312002号(問14)</p> <p>(1) 0312001号4 (2) 0312002号(問5)、(問10)</p>	<p>(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。</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>	<p>C</p> <p>C</p>
(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) 0312001号4 (2) 第687号</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>	<p>C</p>
(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>	<p>C</p> <p>B</p>

