

# 母子生活支援施設

指導検査基準(令和7年10月1日適用)

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	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。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。
B	口頭指導	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。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。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。
A	助言指導	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。

(母子生活支援施設)

# 運 営 編

## 目 次

1 基本方針及び組織			
(1) 福祉サービスの基本的理念	8	(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	34
(2) 被措置児童等虐待の防止	8	(4) 勤務関連帳簿の整備	35
(3) 権利侵害への対応	9	(5) 勤務表	35
(4) 秘密保持等	10		
(5) 苦情解決	10	5 職員給与等の状況	
(6) 個人情報保護	11	(1) 本俸・諸手当	35
(7) サービスの質の評価等	11	(2) 本俸の決定	35
(8) 事故防止	12	(3) 諸手当の支給	36
(9) 定員の遵守	14	(4) 社会保険	36
(10) 事業計画	15	(5) 賃金台帳	36
(11) 事業報告	16		
(12) 管理規程	16	6 健康管理	36
(13) 職務分掌	17		
(14) 業務(事業)日誌	17	7 職員研修	38
(15) 諸会議	17		
(16) 業務継続計画等	17	8 福利厚生	39
(17) 権利擁護	18		
2 就業規則等の整備		9 施設長の職務	40
(1) 就業規則	20		
(2) 給与規程	21	10 建物設備等の管理	
(3) 育児休業等	22	(1) 建物設備の状況	41
(4) 旅費	29	(2) 環境整備の状況	42
(5) 宿日直	29	(3) 環境衛生の状況	42
(6) 労使協定等	30		
3 職員の配置等		11 災害対策の状況	
(1) 職員配置	31	(1) 管理体制	45
(2) 採用、退職	32	(2) 消防計画	46
(3) 人事関連帳簿の整備	33	(3) 災害対策等の状況	46
4 勤務状況		(4) 消防署の立入検査	47
(1) 勤務体制	34	(5) 防災訓練	47
(2) 均等な雇用機会の確保	34	(6) 保安設備	47
		(7) 安全対策	50
		12 地域との交流及び地域支援	50

(凡例)以下の関係通知等を略称して次のように表記する。

番号	関係法令	略称
	平成26年八王子市条例第33号「八王子市児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例」	市条例
	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5「母子生活支援施設運営指針」	母子生活支援施設運営指針
	昭和22年法律第164号「児童福祉法」	児童福祉法
	昭和23年厚生省令第11号「児童福祉法施行規則」	児童福祉法施行規則
	昭和26年法律第45号「社会福祉法」	社会福祉法
	平成12年5月24日法律第82号「児童虐待の防止等に関する法律」	児童虐待の防止等に関する法律
	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」	児家第28号
	平成12年6月7日障第452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」	障第452号
	令和4年3月23日子発0323第3号、社援発第0323第30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」	社援発第0323第30号
	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の確保について」	雇児総発第402号
	昭和22年法律第49号「労働基準法」	労働基準法
	昭和22年厚生省令第23号「労働基準法施行規則」	労働基準法施行規則
	昭和22年9月13日基発第17号「労働基準法の施行に関する件」	基発第17号
	平成21年10月5日基発1005第1号「労働基準法解釈例規について」	基発1005第1号
	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日労働省令第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

(凡例) 以下の関係通知等を略称して次のように表記する。

番号	関係法令	略称
	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」	厚生労働省告示第509号
	平成28年8月2日雇児発0802第3号通知「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
	昭和47年法律第57号「労働安全衛生法」	労働安全衛生法
	昭和47年政令第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
	平成5年11月19日労働省令第34号「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則」	パートタイム・有期雇用労働法施行規則
	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34年4月15日法律第137号「最低賃金法」	最低賃金法
	平成13年7月23日雇児発第488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」	雇児発第488号
	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の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」	厚生労働省告示第326号
	平成10年10月2日法律第114号「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」	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
	平成10年12月28日厚生省令第99号「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」	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施行規則
	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)	基発第0724第2号11(4)
	平成8年10月1日健康診断結果措置指針公示第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」	健康診断結果措置指針公示
	平成25年6月18日基発0618第4号「職場における腰痛予防対策の推進について」	基発0618第4号通知
	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」	厚生労働省告示第289号
	昭和49年7月26日基発第387号「社会福祉施設における宿直勤務許可の取扱いについて」	基発第387号
	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直勤務について、断続的な宿直勤務の許可を与える際の留意点」	基監発第27号
	昭和23年1月13日基発第33号「労働基準法施行規則第23条(宿直又は日直勤務)による日直・宿直の許可を受けた場合、その宿直・日直においては労働時間、休日及び休憩に関する規定は適用されない」	基発第33号
	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」(平成28年8月2日改正)	厚生労働省告示第615号
	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」	社庶第83号
	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」	社庶第13号

(凡例) 以下の関係通知等を略称して次のように表記する。

番号	関係法令	略称
	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」	厚生労働省告示第5号
	昭和25年5月24日法律第201号「建築基準法」	建築基準法
	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」	社援施第65号
	昭和32年法律第177号「水道法」	水道法
	昭和32年政令第336号「水道法施行令」	水道法施行令
	昭和32年厚生省令第45号「水道法施行規則」	水道法施行規則
	昭和58年5月18日法律第43号「浄化槽法」	浄化槽法
	平成14年12月25日東京都条例第169号「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」	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及び受水槽の衛生確保について」	社援施第116号
	平成9年3月24日衛食第85号「大量調理施設衛生管理マニュアル」	衛食第85号
	昭和23年法律第186号「消防法」	消防法
	昭和36年政令第37号「消防法施行令」	消防法施行令
	昭和36年自治省令第6号「消防法施行規則」	消防法施行規則
	平成13年4月6日消防庁告示第2号「東京都震災条例に基づく事業所防災計画に関する告示」	消防庁告示第2号
	昭和37年3月31日東京都条例第65号「東京都火災予防条例」	東京都火災予防条例
	平成12年東京都条例第202号「東京都震災対策条例」	東京都震災対策条例
	平成24年3月31日東京都条例第17号「東京都帰宅困難者対策条例」	東京都帰宅困難者対策条例
	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
	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」	社施第5号
	昭和30年2月22日社発第118号通知「収容施設における火災の防止について」	社発第118号
	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」	防犯に係る安全の確保について
	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

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) 被措置児童等虐待の防止</p>	<p>施設の公共性の高さに鑑み、職員、利用者に対して、国籍、信条、性別、社会的身分等により差別したり、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>法人運営や施設の運営理念を明文化し、法人と施設の使命や役割を反映させる。 ・理念には母親と子どもの権利擁護の視点を盛り込み、施設の使命や方向、考え方を反映させる。</p> <p>法人や理念の運営理念に基づき、適切な内容の基本方針を明文化する。 ・基本方針は、「母子生活支援施設運営指針」を踏まえ、理念との整合性があり、母親と子どもの権利擁護の視点を盛り込み、職員の行動規範となる具体的内容とする。</p> <p>運営理念や基本方針を職員、母親と子どもに配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行う。</p> <p>施設の運営理念や基本方針の実現に向けた施設の中・長期の計画を策定する。 ・理念や基本方針の実現に向けた目標(ビジョン)を明確にし、支援の内容や組織体制等の現状分析を行う。 ・入所者支援を実現させ、地域の特性に応じた母子生活支援施設の役割・機能を明確にする。 ・専門的支援や地域支援の拠点機能を強化し、地域のひとり親家庭支援を行う体制を充実させる。</p> <p>児童福祉施設の職員は、入所中の児童に対し、児童福祉法第33条の10各号に掲げる行為が他の児童の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。 施設長は、被措置児童等虐待の防止措置を講ずる必要がある。 施設は、被措置児童等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>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 法人や施設の運営理念を明文化し、法人や施設の使命や役割を反映させているか。</p> <p>3 法人や施設の運営理念に基づき、適切な内容の基本方針を明文化しているか。</p> <p>4 運営理念や基本方針を職員、母親と子どもに配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っているか。</p> <p>5 施設の運営理念や基本方針の実現に向けた施設の中・長期計画を策定しているか。</p> <p>1 職員等が被措置児童等虐待その他児童の心身に有害な影響を与える行為をしていないか。</p> <p>2 被措置児童等虐待の防止措置を講じているか。</p> <p>3 被措置児童等虐待防止のため、必要な取組を行っているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第3条 (2) 市条例第11条</p> <p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(1)①</p> <p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(1)②</p> <p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(1)③④</p> <p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(2)①</p> <p>(1) 児童福祉法第33条の10、第33条の11 (2) 市条例第12条 (3) 児童虐待の防止等に関する法律第2条、第3条 (4) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(5)①</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) 法人や施設の運営理念を明文化し、法人と施設の使命や役割を反映させていない、若しくは適切でない。 (2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 法人や施設の運営理念に基づき、適切な内容の基本方針を明文化していない、若しくは適切でない。 (2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 運営理念や基本方針を職員、母親と子どもに配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っていない。</p> <p>(1) 施設の運営理念や基本方針の実現に向けた中・長期計画を策定していない、若しくは内容が適切でない。 (2) 内容が不十分である。</p> <p>(1) 職員等が被措置児童等虐待その他児童の心身に有害な影響を与える行為をしている。</p> <p>(1) 被措置児童等虐待の防止措置を講じていない。</p> <p>(1) 被措置児童等虐待防止のため、必要な取組を行っていない。又は取組が不十分である。</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> <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
(3) 権利侵害への対応	<p>(参考) 被措置児童等虐待対応ガイドラインについて(通知)(令和7年9月25日こども家庭庁) 保育所や幼稚園等における虐待の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン(令和7年8月改訂こども家庭庁、文部科学省)</p>	<p>4 被措置児童等虐待を受けたと思われる児童を発見した職員等は、速やかに市に通報等を行っているか。また、通報したことにより、解雇その他不利益な取扱いを受けていないか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第33条の12 (2) 令和7年9月25日こども家庭庁支援局虐待防止対策課長通知「施設等における被措置児童等虐待の発生予防に係る留意事項について」 令和7年9月29日事務連絡「保育所や幼稚園等の職員による虐待に関する通報義務等について」</p>	<p>(1) 職員等が速やかに市に通報等行っていない。 (2) 通報したことにより不利益な取扱いを受けている。</p>	<p>C C</p>
	<p>いかなる場合においても、職員等による暴力や脅かし、人格的辱め、心理的虐待、セクシャルハラスメントなどの不適切なかかわりが起こらないよう権利侵害を防止する。</p>	<p>1 就業規則の規程に、体罰の禁止や権利侵害の防止を明記するなど、体罰等懲戒権の乱用禁止について周知徹底しているか。</p>	<p>(1) 児家第28号 (2) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(5)①</p>	<p>(1) 就業規則の規程に、体罰の禁止や権利侵害の防止を明記するなど、体罰等の禁止について周知徹底していない。</p>	<p>C</p>
		<p>2 不適切なかかわりの起こりやすい状況や場面について具体的な例を示しながら、研修や話し合いを行い、不適切なかかわりを行わないための支援技術を職員に習得させているか。</p>		<p>(1) 不適切なかかわりの起こりやすい状況や場面について具体的な例を示しながら、研修や話し合いを行い、不適切なかかわりを行わないための支援技術を職員に習得させていない。</p>	<p>C</p>
		<p>3 施設長は、職員からの暴力や言葉による脅かしなどの不適切なかかわりが発生した場合に対応するためにマニュアル等を整備し、規程に基づいて厳正に対応しているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(5)①</p>	<p>(1) 施設長は、職員からの暴力や言葉による脅かしなどの不適切なかかわりが発生した場合に対応するためにマニュアル等を整備し、規程に基づいて厳正に対応していない。</p>	<p>C</p>
		<p>4 母親や子どもに対して、不適切な行為の禁止を周知しているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(5)②</p>	<p>(1) 母親や子どもに対して、不適切な行為の禁止を周知していない。</p>	<p>C</p>
	<p>5 不適切なかかわりを防止するため、日常的に会議等で取り上げ、行われていないことの確認や、職員体制の点検と改善を行っているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(5)②</p>	<p>(1) 不適切なかかわりを防止するため、日常的に会議等で取り上げ、行われていないことの確認や、職員体制の点検と改善を行っていない。</p>	<p>C</p>	

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>子どもに対する暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・不定切なかかわりを伴わない子育てについて母親に伝え、良好な親子関係の構築を図る。</li> <li>・子ども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る。</li> <li>・常に親子関係の把握に努め、適切な助言や支援を行う。</li> </ul>	6 母親から子どもに対する暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいるか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(5)③	(1) 母親から子どもに対する暴力や脅かし、人格を辱めるような不適切なかかわりの防止と早期発見に取り組んでいない。	C
(4) 秘密保持等	<p>児童福祉施設は、児童福祉施設の職員及び職員であったものが、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族等の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。</p> <p>必要な措置(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・規程等の整備、雇用時の取り決め 等</li> </ul>	<p>1 職員等が業務上知りえた秘密を漏らしていないか。</p> <p>2 施設は、秘密を漏らすことのないよう必要な措置を講じているか。</p>	(1) 市条例第19条	<p>(1) 業務上知りえた秘密を漏らしている。</p> <p>(1) 必要な措置を講じていない。</p> <p>(2) 必要な措置が不十分である。</p>	C C B
(5) 苦情解決	<p>1 児童福祉施設では、利用者等からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付ける窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 母親と子どもが相談したり意見を述べたい時に相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、母親と子どもに伝えるための取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数の相談方法や相談相手の中から自由に選べることを、わかりやすく説明した文書を作成・配布する。</li> <li>・母親や子どもに十分に周知し、日常的に相談窓口を明確にし、内容をわかりやすい場所に掲示する。</li> </ul> <p>3 母親と子どもからの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情や意見・提案に対して迅速な対応体制を整える。</li> <li>・苦情や意見を養育や施設運営の改善に反映させる。</li> <li>・母親と子どもの希望に応えられない場合には、その理由を丁寧に説明する。</li> </ul>	<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 母親と子どもが相談したり意見を述べたい時に相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、母親と子どもに伝えるための取組を行なっているか。</p> <p>1 母親と子どもからの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応しているか。</p>	<p>(1) 市条例第20条 (2) 障第452号 (3) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(4)</p> <p>(1) 市条例第20条 (2) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(4)</p> <p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(4)①</p> <p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(4)③</p>	<p>(1) 苦情解決の仕組みを整備していない。</p> <p>(2) 苦情解決責任者・受付担当者を設置していない。</p> <p>(3) 第三者委員を設置していない。</p> <p>(1) 利用者への周知が行われていない。</p> <p>(2) 利用者への周知が不十分である。</p> <p>(3) 対応が不十分である。</p> <p>(1) 母親と子どもが相談したり意見を述べたい時に相談方法や相談相手を選択できる環境を整備し、母親と子どもに伝えるための取組を行っていない。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 母親と子どもからの意見や苦情等に対する対応マニュアルを整備し、迅速に対応していない。</p> <p>(2) 取組が不十分である。</p>	C C C C B B C B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 個人情報保護	<p>4 市から施設が行った援助に関し、指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。</p> <p>社会福祉法に基づき、東京都社会福祉協議会に設置されている運営適正化委員会が行う調査に協力するよう努めなければならない。</p>	<p>1 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) 市条例第20条第2項、第3項 (2) 社会福祉法第83条～第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>	C
	<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、次のように取り扱うこと。</p> <p>(1) 利用目的をできる限り特定すること (2) 個人情報を取得した場合、速やかに本人に通知又は公表すること (3) 個人情報を適正に取得し、またその内容を正確に保つこと (4) 個人情報漏えい時の報告連絡体制、安全管理措置を講じること (5) 法令に基づく場合を除き、個人情報を第三者に提供する際はあらかじめ本人の同意を得ること (6) 例外規定に該当する場合を除き、本人から個人情報の開示を求められた場合は開示すること</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第15条～第31条 (2) 八王子市個人情報保護条例第5条 (3) 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。 (2) 措置が不十分である。</p>	C B
(7) サービスの質の評価 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>自己評価、第三者評価等、定期的に評価を行う体制を整備し、機能させる。また、評価の結果を分析し、施設として取り組むべき課題を明確にし、改善策や改善実施計画を立て実施する。</p> <p>・分析・検討した結果やそれに基づく課題を文書化し、職員間で共有し、改善に取り組む。 ・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>	<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>(1) 市条例第31条 (2) 社援発0323第30号 (3) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(8) (4) 令和7年3月31日こ支家第154号「社会的擁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>(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。 (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。 (3) 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。 (4) 福祉サービス第三者評価を実施していない年度に、利用者調査を実施していない。</p>	C B B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
		2 職員の参画による評価結果の分析・検討する場を設け、実行しているか。  3 評価の結果を分析し、施設として取り組むべき課題を明確にし、改善策や改善実施計画を立て実施しているか。		(1) 職員の参画による評価結果の分析・検討する場を設け、実行していない。  (1) 評価結果を分析し、改善策を立て、それを職員間で共有していない。	B  B
イ 福祉ニーズの把握等	施設運営を長期的視野に立って進めていくためには、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、母親と子どもの状況の変化、ニーズ等を把握する。	1 施設運営を長期的視野に立って進めていくために、社会的養護の動向、施設が位置する地域での福祉ニーズの動向、母親と子どもの状況の変化、ニーズ等を把握しているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(4)①	(1) 施設運営を長期的視野に立って進めていくために、社会的養護の動向、施設が位置する地域での福祉ニーズの動向、母親と子どもの状況の変化、ニーズ等を把握していない。	B
ウ 運営状況の分析	運営状況を分析して課題を発見するとともに、課題に向けた取組を行う。 ・運営状況や改善すべき課題について、職員に周知し、職員の意見を聞いたり、職員同士の検討の場を設定する等施設全体でも取組を行う。	1 運営状況を分析して課題を発見するとともに、課題に向けた取組を行っているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(4)②	(1) 運営状況を分析して課題を発見するとともに、課題に向けた取組を行っていない。	B
(8) 事故防止	外部監査(外部の専門家による監査)を実施し、その結果に基づいた運営改善を実施する。 ・事業規模等に応じ、2年あるいは5年に1回程度、外部監査を受けることが望ましい。  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。 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。	1 利用者の事故防止のための取組を行っているか。  ・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	(1) 雇児総発第402号 (2) 防犯に係る安全の確保について (3) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部4 <参考> 刑法第209条、第210条、第211条	(1) 事故防止について、必要な措置を講じていない。 (2) 事故防止について、必要な措置が不十分である。 (3) 事故発生マニュアル、衛生管理マニュアル等を作成し、職員に周知していない。定期的に見直していない。 (4) 事故発生マニュアル、衛生管理マニュアル等を作成、見直し、周知が不十分である。	C B C B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>外部からの不審者の侵入防止のための対策や訓練など不測の事態に備えて対応を図るとともに、機械警備の設置や地域警察との連携を強化し、地域の関係機関との連携を図る。</p> <p>(夜間管理体制の整備) 十分な夜間管理の態勢を整備する。 ・年間を通して24時間体制で、また職員は2名体制で夜間管理を行うことが望ましい。</p> <p>・緊急時に備えて夜間でも即応できる体制を構築する。 ・夜間警備強化のため機械警備(防犯カメラ、センサー式照明)を設置する。 ・不審者対策マニュアルを整備し、職員が共通理解を深める。</p>	<p>2 防犯対策について、必要な措置を講じているか。 母親と子どもの安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行うなど、安全確保のためのリスクを把握し、対策を実施しているか。</p> <p>3 安全確保・事故防止に関する研修を行う。</p> <p>4 外部からの不審者の侵入防止のための対策や訓練など不測の事態に備えて対応を図っているか。</p> <p>5 年間を通して24時間体制で、また職員は2名体制で夜間管理を行っているか。</p> <p>6 緊急時に備えて夜間でも即応できる体制を構築しているか。</p> <p>7 夜間警備強化のため機械警備を設置しているか。</p> <p>8 不審者対策マニュアルを整備し、職員が共通理解を深めているか。</p>		<p>(1) 母親と子どもの安全を脅かす事例を組織として収集し、要因分析と対応策の検討を行うなど、安全確保のためのリスクを把握し、対策を実施していない。 (2) 対策が不十分である。</p> <p>(1) 安全確保・事故防止に関する研修を行っていない。 (2) 研修が不十分である。</p> <p>(1) 外部からの不審者等の侵入防止のための対策や訓練など不測の事態に備えて対応を図っていない。 (2) 対応が不十分である。</p> <p>(1) 24時間体制で職員が夜間管理を行っていない。</p> <p>(1) 緊急時に備えて夜間でも即応できる体制を構築していない。</p> <p>(1) 夜間の態勢が不十分である。 (2) 夜間警備強化のための機械警備を設置していない。</p> <p>(1) 不審者対策マニュアルを整備し、職員が共通理解を深めていない。 (2) 対策の整備及び共通理解が不十分である。</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>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
	<p>次に掲げる事故等が発生した場合に、市へ第1報の連絡を入れるとともに、事故報告書により報告する必要がある。</p> <p>施設利用者に係る事項  ・身体的事故(暴行障害・怪我・死亡・行方不明・食中毒・感染症等(厚生労働省通知により報告義務が生じるもの※))  ・法定伝染病等  ・物的事故(工事中の事故・交通事故・設備等による事故)  ・財産的事故(金銭的トラブル・遺留品事故等)  ・災害等事故(火災・風水害・地震等)  ・その他事故(委託業務履行中に利用者に与えた事故・その他)</p> <p>職員に係る事項  ・職員の非行  ・無断欠勤  ・交通事故(人身・物件)  ・金銭トラブル</p> <p>※上記事項のうち、次のいずれかに該当するものについて事故報告書により市(子育て支援課)へ報告する。  ・管理監督責任があると思われるもの  ・職員の故意または過失によるもの  ・利用者等の生命又は身体に重大な影響があるもの  ・無断外泊、無断外出のうち警察等へ届けたもの(行方不明等)  ・警察署、消防署へ連絡したもの又は報道機関等が接触したもの、若しくはその可能性があるもの  ・その他事故として報告の必要性があると施設長が判断したもの</p>	<p>9 報告対象となる事故を市(子育て支援課)へ報告しているか。</p>	<p>(1) 平成26年3月24日25福保子育て第2706号「児童養護施設等における事故報告の徹底について」  (2) 令和6年7月16日こ支家第406号「児童養護施設等被措置児童等に係る重大事案発生時の報告のためのガイドライン」等について</p>	<p>(1) 事故報告を行っていない。  (2) 速やかに事故報告を行っていない。</p>	<p>C  B</p>
(9) 定員の遵守	<p>認可定員を遵守する必要がある。  母子生活支援施設において、認可定員を遵守すること。また、市条例上の居室の入所定員を遵守すること。</p>	<p>1 定員の取扱いが守られているか。</p>	<p>(1) 児童福祉法第38条  (2) 児童福祉法施行規則第37条  (3) 市条例第25条</p>	<p>(1) 定員の取扱いが守られていない。(市の指示による場合を除く。)</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
(10) 事業計画	<p>1 事業計画は、単なる理念やスローガンのなものではなく、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、計画を実施するためには、職員が内容を十分に理解している必要がある。事業計画の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必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中・長期計画の内容を反映して策定すること。また、職員参画のもとで策定するとともに、実施状況の把握や評価・見直しを組織定に行うこと。なお、事業計画の実施状況については、母親や子どもの意見を聞いて、評価を行うこと。</li> <li>・事業計画を職員に配布、説明して周知を図るとともに、十分な理解を促すための取組を行うこと。(会議や研修において説明する。)</li> <li>・事業計画を母親と子どもに配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行う。(事業計画をわかりやすく説明した資料を作成し、母親や子どもへの周知の方法に工夫や配慮をする。)</li> </ul> <p>&lt;参考&gt; 事業計画作成上必要な事項</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れ等)</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、防火管理</li> </ul> <p>&lt;参考&gt; 立案の方法・内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画は最終的に理事会等で決定すること。また、その前に職員会議等で内容について討議するなど、職員等の参画のもとで策定すること。</li> <li>・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。</li> <li>・当該年度に実施する基本的事項を具備すること。</li> <li>・予算、処遇計画との関連が十分であること。</li> </ul>	<p>1 中・長期計画の内容を反映した事業計画を作成しているか。</p> <p>2 職員参画のもとで策定しているか。</p> <p>3 事業計画の実施状況については、母親や子どもの意見を聞いて、評価を行っているか。</p> <p>4 事業計画を職員に配布、説明して周知を図るとともに、十分な理解を促すための取組を行っているか。</p> <p>5 事業計画を母親等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っているか。</p>	<p>(1) 市条例第18条 (2) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(2)</p>	<p>(1) 事業計画を作成していない。</p> <p>(1) 職員参画のもとで策定していない。</p> <p>(1) 事業計画の実施状況については、母親や子どもの意見を聞いて、評価を行っていない。</p> <p>(1) 事業計画を職員に配布、説明して周知を図るとともに、十分な理解を促すための取組を行っていない。</p> <p>(1) 事業計画を母親等に配布するとともに、十分な理解を促すための取組を行っていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(11) 事業報告	<p>1 事業報告書は当該年度の事業計画に基づき実施した事業の総括である。 社会福祉法人が設置する施設においては、社会福祉法第45条の27第2項の定めにより、毎会計年度終了後3か月以内に作成し、各事務所に備えておく必要がある。また、監事の監査を受けた事業報告は、理事会の承認を受けること。</p> <p>&lt;参考&gt; 事業報告作成上必要な事項 ・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> <p>&lt;参考&gt; 立案の方法・内容 ・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>	<p>1 事業報告書を作成しているか。</p> <p>2 社会福祉法人が設置する施設においては、理事会の承認を得ているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第45条の27第2項、第45条の28第3項、第45条の32 (2) 市条例第18条</p>	<p>(1) 事業報告書を作成していない。</p> <p>(1) 理事会の承認を得ていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(12) 管理規程	<p>組織は、施設運営の基本事項であり、業務の遂行や援助・支援内容の決定等に関して、各組織単位の役割及び連絡調整並びに施設長等幹部職員の関与等が適切に行われ、組織全体としての統一的運営が十分になされることが必要である。</p> <p>管理規程は市条例等により定めることとされている。 &lt;参考&gt; 管理規程(処務規程)作成上必要な事項 ・施設の目的及び方針 ・職員の職種別定数 ・職種別職員の業務内容及び権限と責任 ・組織 ・利用者定員 ・利用者に対する援助・支援方法 ・利用者の守るべき規律 ・その他施設管理についての重要事項</p>	<p>1 管理規程(処務規程)を整備しているか。</p> <p>2 内容は適切かつ規程内容と現状とに差異はないか。</p> <p>3 職員及び利用者等に周知しているか。</p>	<p>(1) 市条例第17条</p>	<p>(1) 管理規程(処務規程)を整備していない。 (2) 内容が不十分である</p> <p>(1) 規程内容と現状とに著しい差異がある。 (2) 規程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
(13) 職務分掌	職員の分担事務を明確にすることは、適切に職務を遂行し、かつ責任の所在を明らかにする観点から必要なことである。	1 各職員の職務分掌は明確になっているか。 2 実態と差異はないか。	(1) 市条例第17条第3号	(1) 職務分掌を作成していない。 (2) 職務分掌が明確でない。  (1) 実態と差異がある。	B B  B
(14) 業務(事業)日誌	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。  必要事項 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	1 業務(事業)日誌を作成しているか。	(1) 市条例第18条	(1) 業務(事業)日誌を作成していない。 (2) 業務(事業)日誌の内容が不十分である。	C B
(15) 諸会議	社会福祉施設は対人的サービスの提供を行うものである。画一的なサービス提供になじまない面があり、個々の職員が利用者と接するそれぞれの場面に応じて、適切な判断に基づく処遇が必要となる。このためには職員のひとりひとりが援助・支援について十分に理解し納得することが必要であり、諸会議を職員の援助・支援等に対する理解と納得を得る一つの場とすることが求められる。 ・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。 ・会議録を供覧すること。 ・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	1 諸会議の開催回数は十分か。  2 会議の開催方法及び内容は適切か。  3 欠席者等に会議の内容を周知しているか。  4 会議録を作成しているか。		(1) 開催回数が著しく少ない。  (1) 職員会議の参加者が不適正である。 (2) 職員の意見が出やすいように配慮していない。 (3) 単なる情報伝達の場となっており、活発な討議がない。 (1) 欠席者への周知がない。  (1) 会議録を作成していない。 (2) 会議録の内容が不十分である。	B  B B B  B B
(16)業務継続計画等	1 児童福祉施設は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する支援の提供を継続的に行い、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。	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。	(1) 市条例第13条第1項、第3項	(1) 業務継続計画の策定又は定期的な見直しを行っていない。	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(17)権利擁護	<p>2 研修及び訓練の実施  (1)児童福祉施設は、職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施するように努めなければならない。  (2)児童福祉施設は、職員に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練を定期的実施するように努めなければならない。</p> <p>社会的養護は、子どもの権利擁護を図るための仕組みであり、「子どもの最善の利益のために」をその理念とする。  児童の権利に関する条約第20条では、「家庭環境を奪われた児童又は児童自身の最善の利益にかんがみその家庭環境にとどまることが認められない児童は、国が与える特別の保護及び援助を受ける権利を有する。」と規定されており、児童は権利の主体として、社会的養護を受ける権利を有する。</p>	<p>1 定期的に研修・訓練を実施しているか。</p>	<p>(1) 市条例13条第2項  (2) 市条例14条第2項</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。  (2) 感染症及び食中毒の予防等について研修・訓練を実施していない。</p>	<p>B  B</p>
ア 母親と子ども尊重と最善の利益の考慮	<p>1 母親と子どもを尊重した支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行う。  ・母親と子どもへの支援は、感情的でない受容的な態度で行い、その人格を尊重することを基本とする。  ・施設長や職員が母親や子どもの権利擁護に関する施設内外の研修に参加し、人権感覚を磨くことで、施設全体が権利擁護の姿勢を持つ。  ・母親と子どもを尊重した姿勢を、個々の養育・支援の標準的な実施方法等に反映させる。</p> <p>2 社会的養護が母親と子どもの最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の支援において実践する。  ・人権に配慮した支援を行うために、職員一人一人の倫理観、人間性並びに職員としての職務及び責任の理解と自覚を持つ。  ・施設全体の質の向上を図るため、職員一人一人が、養育実践や研修を通じて専門性を高めるとともに、職員と子ども及び職員と保護者との信頼関係を形成していく中で、常に自己研鑽に努め、喜びや意欲を持って養育・支援に当たる。  ・母親や子どもの意向に沿うことが結果として子どもの利益につながることもあることを踏まえ、適切に導く。  ・受容的・支持的なかかわりを基本としながら母親と子どもの状況に応じて適切な対応ができるよう、常に母親と子どもの利益に考慮し真摯に向き合う。</p>	<p>1 母親と子どもを尊重した養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行っているか。</p> <p>1 社会的養護が、母親と子どもの最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の支援において実践しているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(1)  (1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(1)</p>	<p>(1) 母親と子どもを尊重した養育・支援についての基本姿勢を明示し、施設内で共通の理解を持つための取組を行っていない。 (2) 取組が不十分である。</p> <p>(1) 社会的養護が、母親と子どもの最善の利益を目指して行われることを職員が共通して理解し、日々の支援において実践していない。 (2) 取組が不十分である。</p>	<p>C B  C B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
イ 母親と子どもの意向や主体性の配慮	3 母親と子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行う。 ・通信、面会に関するプライバシー保護や、生活場面等のプライバシー保護について、規程やマニュアル等の整備や設備面の工夫を行う。	1 母親と子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行っているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(1)③	(1) 母親と子どものプライバシー保護に関する規程・マニュアル等を整備し、職員に周知するための取組を行っていない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	4 母親と子どもの思想や信教の自由を保障する。 ・子どもの思想・信教の自由については、最大限に配慮し補償する。 ・母親の思想・信教によってその子どもの権利が損なわれないように配慮する。	1 母親と子どもの思想や信教の自由の権利が損なわれていないか。	(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(1)④	(1) 母親と子どもの思想や信教の自由の権利が損なわれている。 (2) 取組が不十分である。	C B
	1 母親と子どもの意向を把握する具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、支援の内容の改善に向けた取組を行う。 ・日常的な会話の中で発せられる母親や子どもの意向をくみ取り、また母親や子どもの意向調査、個別の聴取等を行い、改善課題の発見に努める。 ・改善課題については、母親や子どもの参画のもとで検討会議等を設置して、改善に向けて具体的に取り組む。	1 母親と子どもの意向を把握するための具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、支援の内容の改善に向けた取組を行っているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(2)①	(1) 母親と子どもの意向を把握する具体的な仕組みを整備し、その結果を踏まえて、支援の内容の改善に向けた取組を行っていない。 (2) 取組が不十分である。	B B
	2 母親や子ども自身が、自分たちの生活全般について自主的に考える活動(施設内の自治活動等)を推進し、施設における生活改善に向けて積極的に取り組む。 ・子どもの活動を通して、子どもの自己表現力、自律性、責任感などが育つよう必要な支援を行う。 ・母親が、自らの権利を学び、自主的に自分の生活を改善していく力を養えるよう支援する。 ・母親の自治活動等を通して、母親の自己表現力、自律性、責任感などに対する支援を行う。	1 母親や子ども自身が、自分たちの生活全般について自主的に考える活動(施設内の自治活動等)を推進し、施設における生活改善に向けて積極的に取り組んでいるか。	(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(2)②	(1) 母親や子ども自身が、自分たちの生活全般について自主的に考える活動(施設内の自治活動等)を推進し、施設における生活改善に向けて積極的に取り組んでいない。 (2) 取組が不十分である。	C B
ウ 入所時の説明等	3 施設が行う援助について事前に説明し、母親と子どもそれぞれが主体的に選択(自己決定)できるよう支援する。 ・支援内容について理解できるようわかりやすい説明等を工夫し、自己決定により主体的に活用できるよう働きかける。 ・常に母親と子どものニーズの把握をし、必要な情報やニーズに応じた支援メニューが提供できるよう努める。	1 施設が行う援助について事前に説明し、母親と子どもそれぞれが主体的に選択(自己決定)できるよう支援しているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(2)③	(1) 施設が行う援助について事前に説明し、母親と子どもそれぞれが主体的に選択(自己決定)できるよう支援していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	1 母親と子ども等に対して、支援の内容を正しく理解できるように工夫を行い、情報提供をする。 ・母親と子どもが情報を入手しやすいようパンフレットを福祉事務所に置くなどの取組を行う。 ・施設の支援内容や生活の流れなどをわかりやすく紹介した印刷物を作成し、希望があれば見学に応じるなど施設の機能、役割を正しく理解できるように工夫を行う。	1 母親と子ども等に対して、支援の内容を正しく理解できるように工夫を行い、情報提供しているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部3(3)①	(1) 母親と子ども等に対して、支援の内容を正しく理解できるように工夫を行い、情報提供していない。 (2) 取組が不十分である。	C B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
2 就業規則等の整備 (1) 就業規則	2 入所時に、施設で定めた様式に基づき支援の内容や施設での約束ごとについて、母親と子ども等にわかりやすく説明する。 ・様々な支援の利用方法や施設のルール、個人情報取り扱いや設備の使用方法など、施設で生活を行う上で必要な情報をわかりやすく説明し、母親と子どもが安心感を得られるように配慮する。 ・丁寧な説明をすることで、母親と子どもの不安を解消し、これからの生活に展望が持てるよう配慮する。	1 入所時に、施設で定めた様式に基づき支援の内容や施設での約束ごとについて、母親と子ども等にわかりやすく説明しているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部3(3)②	(1) 入所時に、施設で定めた様式に基づき支援の内容や施設での約束ごとについて、母親と子ども等にわかりやすく説明していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	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。  ※絶対的必要記載事項 ①労働時間に関する事項、②賃金に関する事項、③退職に関する事項 ※相対的必要記載事項 ①退職手当、②臨時の賃金及び最低賃金額、③労働者の食費及び作業用品等の負担、④安全及び衛生、⑤職業訓練、⑥災害補償及び業務外の傷病扶助、⑦表彰及び制裁、⑧その他	1 就業規則を整備しているか。  2 必要事項の記載等、内容は適正か。	(1) 労働基準法第32条～第41条、第89条、第90条 (2) (昭和46年5月25日法律第68号)高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条	(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。  (1) 必要記載事項が整備されていない。 (2) 内容が不適正又は不十分である。	B B
	2 職員10人以上の施設にあっては就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており、変更届についても同様である。  10人未満の施設については、作成の義務はないが、労働条件の明示の観点、措置費の支出根拠の明確化の観点から作成することが望ましい。	1 労働基準監督署に届け出ているか。  2 内容と現状に差異はないか。	(1) 労働基準法第89条、第90条	(1) 労働基準監督署に届け出していない。  (1) 規程内容と現状とに差異がある。	B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 給与規程	<p>※就業規則作成上必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <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組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項</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並びに昇給に関する事項</li> <li>・退職に関する事項(解雇の事由を含む)</li> <li>・その他必要事項</li> </ul> <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>	3 職員に十分周知しているか。	(1) 労働基準法第106条	(1) 職員に周知していない又は不十分である。	B
	3 非常勤職員就業規則 事業主は、短時間労働者について、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令を遵守する。	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)	(1) 労働基準法第89条、第90条 (2) パートタイム・有期雇用労働法 (3) 厚生労働省告示第326号第2	(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)	B
		2 必要事項の記載等、内容は適正か。		(1) 非常勤職員就業規則の内容が不十分である。	B
		3 労働基準監督署に届けているか。		(1) 労働基準監督署に届け出していない。	B
	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。	1 給与規程を整備しているか。	(1) 労働基準法第89条、第90条	(1) 給与規程を整備していない。	B
	従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。 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。	2 給与及び諸手当の支給基準が明確になっているか。	(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	(1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。	B
2 職員の給与の支給については、労働基準法(差別的扱いの禁止、男女同一、賃金支払い方法、非常時払い、時間外勤務手当等)及び最低賃金法で定める事項の外は、当該法人における労働契約、就業規則、労働協約が尊重される。	3 規程と実態に差異はないか。		(1) 規程内容と現状とに差異がある。	B	

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>&lt;参考&gt;  労働契約、就業規則及び労働協約の関係  1 就業規則は、法令又は労働協約に反してはならない。  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。  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 (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】  ① 日々雇用される場合  ② 有期雇用労働者にあつては、申出時点において子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに労働契約が満了し、更新がないことが明らかな場合  ③ 労使協定により適用除外とすることができる場合  (ア) 雇用された期間が1年に満たない場合  (イ) 申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな場合  (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下である場合</p> <p>育児休業に関する規程には育児休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項を定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p>	<p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>1 育児休業を適切に実施しているか。</p> <p>2 育児休業に関する規程を整備しているか。</p> <p>3 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第5条～第10条  (2) 育児・介護休業法施行規則第8条  (3) 基発第712号通知  (4) 雇児発0802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) 労働基準監督署に届け出ていない。</p> <p>(1) 育児休業を実施していない。</p> <p>(1) 育児休業に関する規程を定めていない。  (2) 育児休業に関する規程の内容に不備がある。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出ていない。</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>※出生時育児休業(産後パパ育休)            養育する子について、休業を申し出ることにより、子の出生後、8週間以内に4週間以内の期間を定めてする休業。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合            ② 有期雇用労働者にあつては、申出時点において子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新がないことが明らかな場合            ③ 労使協定により適用除外とすることができる場合            (ア) 雇用された期間が1年に満たない場合            (イ) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな場合            (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つた場合は、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            ② 育児休業に関する相談体制の整備            ③ その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置</p>	<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>(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) 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>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>常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。</p> <p>(2) 所定労働時間の短縮措置 ア 3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについては、事業主は、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮(原則として1日6時間)する制度を設けることにより労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。</p> <p>【除外される場合】 ① 日々雇用される者 ② 1日の所定労働時間が6時間以下の場合 ③ 労使協定により適用除外とされた場合 ア 雇用された期間が1年に満たない場合 イ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 ウ 所定労働時間の短縮措置を講じることが困難な業務に従事する場合</p> <p>イ 上記③(ウ)の労働者であって労使協定により所定労働時間の短縮措置を講じないこととした場合は、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は始業時刻変更等の措置を講じなければならない。</p> <p>【始業事項変更等の措置】 次のいずれかの措置 ・フレックスタイム制度 ・時差出勤制度 ・保育施設の設置運営その他これに準ずる等の便宜の供与</p>	<p>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 所定労働時間の短縮措置を適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第22条の2</p> <p>(1) 育児・介護休業法第23条、第24条 (2) 育児・介護休業法施行規則第72条、第73条</p>	<p>(1) 育児休業の取得の状況を公表していない。</p> <p>(1) 所定労働勤務時間の短縮措置等を実施していない。</p>	<p>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>(3) 所定外労働の制限 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、事業主は、所定労働時間を超え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。</p> <p>【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 労使協定により適用除外とすることができる場合 (ア) 雇用された期間が1年に満たない場合 (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (注)(4)時間外労働の制限と重複しないこと。</p> <p>(4) 時間外労働の制限 小学校就学前の子を養育する労働者から、当該子を養育するために請求があったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。 (制限時間1月24時間、1年150時間)</p> <p>【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 雇用された期間が1年に満たない場合 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (注)(3)所定外労働の制限と重複しないこと。</p> <p>(5) 深夜業の制限 小学校就学前の子を養育する労働者が、当該子を養育するため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。</p> <p>【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>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 時間外労働の制限について、適切に実施しているか。</p> <p>1 深夜業の制限について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の8</p> <p>(1) 育児・介護休業法第17条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第19条</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) 時間外労働の制限について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 深夜業の制限に関する規程を定めていない。 (2) 深夜業の制限について、適切に実施されていない。</p>	<p>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>(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>2 介護休業 (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1人につき通算して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】 ① 日々雇用される場合 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 ③ 労使協定により適用除外とすることができる場合 (ア) 雇用された期間が1年に満たない場合 (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 (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>1 労働者の配置について配慮しているか。</p> <p>1 介護休業を、適切に実施しているか。</p> <p>2 介護休業に関する規程を整備しているか。</p> <p>3 介護休養及び短縮措置を職員に周知しているか。</p> <p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第26条</p> <p>(1) 労働基準法第80条、第90条 (2) 条 (3) 育児・介護休業法第11条～第16条 雇児発0802第3号</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条 (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) 労働者の配置について、配慮していない。</p> <p>(1) 介護休業を実施していない。 (2) 介護休業に関する規程を定めていない。 (3) 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>B</p> <p>B B 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) 所定労働時間の短縮等の措置 要介護状態にある対象家族を介護する労働者については、事業主は、労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため次のいずれかの方法を講じる必要がある。介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所定労働時間の短縮制度</li> <li>・フレックスタイム制度</li> <li>・時差出勤制度</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>【除外される場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 日々雇用される場合</li> <li>② 労使協定により適用除外とすることができる場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下である場合</li> </ul> </li> </ul>	<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) 育児・介護休業法第23条、第24条</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>B</p>
	<p>(3) 所定外労働の制限 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 日々雇用される場合</li> <li>② 労使協定により適用除外とすることができる場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul> </li> </ul>	<p>1 所定外労働の制限について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の9</p>	<p>(1) 所定外労働の制限について、適切に実施されていない。</p>	<p>B</p>
	<p>(4) 時間外労働の制限 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ったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。 (制限時間1月24時間、1年150時間)</p> <p>【除外される場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 日々雇用される場合</li> <li>② 雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>③ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul>	<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) 育児・介護休業法第18条</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>

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 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。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される場合 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 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、介護の状況に配慮しなければならない。</p> <p>3 子の看護休暇 小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで、病気・けがをした子の看護、疾病の予防を図るために必要なその子の世話(予防接種又は健康診断)を行うために、休暇を取得できる。看護休暇は時間単位で取得することができる。</p> <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (ア) 雇用された期間が6か月に満たない場合 (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</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 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第20条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第26条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16条の4 (2) 厚生労働省告示第509号</p>	<p>(1) 深夜業の制限に関する規程を定めていない。 (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>(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施されていない。</p>	<p>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>4 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、申し出ることにより、1年度に5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は、10日)を限度として、休暇を取得することができる。介護休暇は時間単位で取得することができる。</p> <p>【その他の世話】 ・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> <p>【除外される場合】 ① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合     (ア) 雇用された期間が6か月に満たない場合     (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p>	<p>1 介護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の5～第16条の7 (2) 厚生労働省告示第509号</p>	<p>(1) 介護休暇制度について、適切に実施されていない。</p>	<p>B</p>
(4) 旅費	<p>職員が業務又は研修のため出張する場合は、その旅費(実費及び手当)を支給するものとする。 旅費日当の支払い、宿泊費の定額払いを行う場合には、根拠となる規程が必要である。</p>	<p>1 旅費に関する規程を整備しているか(実費以外を支給している場合)。 2 規程と実態に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 旅費に関する規程を作成していない。又は内容に不備がある。 (1) 規程内容と実態に差異がある。</p>	<p>B B</p>
(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 ・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>	<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。 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1項第3号 (2) 労働基準法施行規則第23条、第24条 (3) 基発第33号 (4) 基発第17号 (5) 基発1005第1号 (6) 基発第387号 (7) 基監発第27号</p>	<p>(1) 宿日直の許可を受けずに実施している。  (1) 許可条件に反する宿日直を実施している。</p>	<p>B  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>② 昭和49年7月26日基監発第27号</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>③ 昭和23年1月13日基発第33号</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>				
	<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。</p> <p>締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合の代表者、それがいない場合は労働者の過半数を代表する者と使用者との間で書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <p>なお、届出の様式は労働基準監督署の窓口に備えられており、有効期間は1年が一般的である。また、協定は法の適用単位である事業所ごとに締結しなければならない。</p> <p>2 24協定</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 36協定を締結しているか。</p> <p>2 労働基準監督署に届け出をしているか。</p> <p>3 協定内容と現状に差異はないか。</p> <p>1 24協定を締結しているか。</p> <p>2 協定内容、手続は適切か。</p>	<p>(1) 労働基準法第36条</p> <p>(1) 労働基準法第36条</p> <p>(1) 労働基準法第24条</p>	<p>(1) 超過勤務を行っているが、36協定を締結していない。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届出をしていない。</p> <p>(1) 協定内容と現状とに差異がある。</p> <p>(1) 法定外の経費を控除しているが、24協定を締結していない。</p> <p>(2) 協定内容、手続が不適切である。</p>	<p>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
3 職員の配置等 (1) 職員配置	<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>(1) 変形労働時間制(1か月超1年以内)</p> <p>(2) に関する協定を締結していない。労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(1) 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>4 協定の職員への周知 協定については、常時見やすい場所に掲示し、または備え付け、書面交付その他の方法により職員に周知しなければならない。</p>	<p>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 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>
	<p>1 利用者に対して適切な処遇を行うため、国基準に対する職員が不足した場合はもちろんのこと、市の基準に対して不足する場合も職員の充足を指導する。</p>	<p>1 基準に定める職員配置は適正に行われているか。 ・国基準、市基準は確保すること。</p>	<p>(1) 市条例第26条</p>	<p>(1) 国及び市の職員配置基準に定める職員を確保していない。</p> <p>(2) 非常勤職員の配置が不適正である。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
		<p>2 各種加算職員の配置に積極的に取り組み、人員体制の充実に努めているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部7(5)①</p>	<p>(1) 各種加算職員の配置に積極的に取り組み、人員体制の充実に努めていない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 採用、退職	2 同一敷地内に設置されている社会福祉施設の職員の施設間の兼務は、直接処遇職員については認めない。事務員、調理職員等の場合は、業務内容を確認の上、特に問題がない場合は認める。	1 入所者等の処遇に直接従事する職員に兼務職員がいないか。	(1) 市条例第10条	(1) 入所者等の処遇に直接従事する職員に兼務職員がいる。	C
		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) 市条例第26条、第27条、第28条 (2) 児童福祉法第18条の23	(1) 資格を要する職種に資格を有する職員が勤務していない。	C
	3 施設が目標とする支援の質を確保するため、必要な人材や人員体制に関する具体的なプランを確立させ、それに基づいた人事管理を実施する。 ・職員が、各職種の専門性や役割を理解し合い、互いに連携して組織として支援に取り組む体制を確立する。 ・基幹的職員、心理療法担当職員等の機能を活かす。	1 各職種の専門性を活かし、互いに連携すること等により、施設が目標とする支援の質を確保する人事管理を実施しているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(5)①	(1) 各職種の専門性を活かし、互いに連携すること等により、施設が目標とする支援の質を確保する人事管理を実施していない。	B
	4 客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を行う。	1 客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を行っているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(5)②	(1) 客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を行っていない。	B
	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。	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) 均等法第5条	(1) 募集及び採用時に均等な取り扱いをしていない。	B
	2 使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の条件を明示しなければならない。 (1) 労働契約の期間に関する事項 (2) 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 (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲)  (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働	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。	(1) 労働基準法第15条 (2) 労働基準法施行規則第5条 (3) 労働契約法第4条	(1) 採用時に労働条件の明示がない又は不十分である。	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 人事関連帳簿の整備	<p>(4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項</p> <p>(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並びに昇給に関する事項</p> <p>(6) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)</p> <p>上記の事項については必ず明示しなければならない、また昇給に関する事項を除き書面交付の方法により明示する必要がある。</p>	2 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしているか。		(1) 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしていない。	B
	<p>・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。 労働の実態が就業規則等と異なる場合には、労働条件に関する事項を文書で明らかにする必要がある。</p>	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) パートタイム・有期雇用労働法第6条 (2) パートタイム・有期雇用労働法施行規則第2条	(1) 非常勤職員に労働条件の明示がない又は不十分である。	B
	<p>有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごとに明示が必要な事項</p> <p>①更新上限の有無 ②無期転換申込機会 ③無期転換後の労働条件</p> <p>パートタイム・有期雇用労働法上の明示事項 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</p>				
	<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> <p>・労働者名簿</p> <p>必要事項 氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由、死亡の年月日及びその原因</p>	1 労働者名簿は全職員分を整備しているか。	(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	(1) 労働者名簿を整備していない。	B
	<p>・資格証明書</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。	(1) 市条例第18条	(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。	C B
	<p>・履歴書</p>	3 履歴書は全職員分を整備しているか。	(1) 市条例第18条	(1) 全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。	C B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
4 勤務状況 (1) 勤務体制	施設における職員の労働時間・休日等は、労働基準法を遵守した上で、利用者の生活上の日課に即したものと する必要がある。	1 勤務体制が、労働基準法上、適正か。  2 適切なサービスを提供できる勤務体制となっているか。	(1) 労働基準法第32条、第35条  (1) 防火安全対策の強化について	(1) 労働時間・休日等が労働基準法上適正でない。  (1) 勤務体制が利用者の処遇上適切でない。 (2) 勤務体制が利用者の処遇上不十分である。	B  C B
(2) 均等な雇用機会の確保	1 使用者は、労働者の配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職及び解雇等について性別を理由とする差別的取扱いをしてはならない。  2 使用者は、女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。 また、その指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければならない。  保健指導等の時間 妊娠23週まで…4週に1回 妊娠35週まで…2週に1回 妊娠36週から…1週に1回 産後(1年以内)…医師等の指示する時間 ※プライバシーの保護に留意すること。	1 性別にかかわらず均等な取扱いをしているか。  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。	(1) 均等法第6条～第9条(1)  (1) 均等法第12条、第13条 (2) 均等法施行規則第2条の4	(1) 性別による差別的取扱いをしている。  (1) 保健指導等を受けるための時間を確保していない。 (2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。	B  B B
(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	1 使用者は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の申請取得等に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。	1 正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けてはならない。  1 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条、第15条  (1) 均等法第9条、第11条の2 (2) 均等法施行規則第2条の2	(1) 正社員と非正規社員との間で、不合理な待遇差を設けている。  (1) 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B  B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	2 使用者は、労働者が育児・介護休業等の利用に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。	1 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) 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	(1) 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B
(4) 勤務関連帳簿の整備	職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておかなければならない。 ・出勤・退勤に関するもの(タイムカード) ・出張(外出)に関するもの ・所定時間外勤務に関するもの ・休暇取得に関するもの など	1 勤務関連帳簿を整備しているか。	(1) 市条例第18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	交替制勤務が有る場合、あらかじめ職員個々の勤務を明確に定め、周知している必要がある。また、この設定した勤務と実態に相違があってはならない。	1 勤務体制が、勤務表により明確にされているか。 2 夜勤の回数は適正か。	(1) 市条例第18条 (1) 労働基準法第32条、35条	(1) 勤務表を作成していない。 (1) 夜勤及び宿日直の回数が適正でない。	C B
5 職員給与等の状況					
(1) 本俸・諸手当	給与及び諸手当の支給基準が明確に定められ、この定められた基準にしたがい支給することが必要である。 職員の給与の支給については、労働基準法及び最低賃金法で定める事項の外は、当該法人における労働契約、就業規則、労働協約が尊重される。 職員の給与については、財源が措置費等公的資金であり、適正に支給することが必須である。また、施設長等施設の幹部職員の給与が、当該施設の給与水準に比較して著しく高額となっていない必要がある。	1 給与の支給は規程に基づき適切に支給しているか。	(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 (3) 雇児発第488号5-(3)-オ	(1) 給与の支給内容に問題がある。	B
(2) 本俸の決定	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。 ・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。 ・初任給決定及び昇給昇格は決裁をとること。	1 初任給格付及び昇給昇格の基準は明確か。	(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) 昇給及び昇格を規程どおりに行っていない。	B B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(3) 諸手当の支給	(項目5(1)「本俸・諸手当」と同じ)	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) 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
		1 諸手当は規程どおり支給されているか。		(1) 諸手当の支給が不適正である。	B
		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。		(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。	B
		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) 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
(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いる。	1 社会保険への加入は適正か。	(1) (大正11年4月22日法律第70号)健康保険法第3条第1項・第3項 (2) (昭和29年5月1日法律第115号)厚生年金保険法第6条第1項・第9条 (3) (昭和49年12月28日法律第116号)雇用保険法第5条 (4) (昭和22年4月7日法律第50号)労働者災害補償保険法第3条第1項	(1) 健康保険、厚生年金等いずれかの保険に未加入である。 (2) 加入はしているが、いずれかの保険に未加入者がいる。	B B
(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 (2) 労働基準法第109条 (3) 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。				

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>・労働者が常時50人以上の施設においては、衛生管理者及び産業医を選任し、労働基準監督署に届出ること。</p> <p>・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。</p> <p>・労働者が常時50人以上の施設においては、労使で構成する安全衛生委員会を設け、法定の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせること(月1回以上)。</p>	<p>1 (職員50人以上の施設において)衛生管理者及び産業医を選任し届出ているか。</p> <p>2 (職員10人以上50人未満の施設において)衛生推進者を選任しているか。</p> <p>3 (職員50人以上の施設において)衛生委員会を設けているか。</p>	<p>(1) 労働安全衛生法第12条、第13条 (2) 労働安全衛生施行令第4条、第5条 (3) 労働安全衛生規則第7条、第13条</p> <p>(1) 労働安全衛生法第12条の2 (2) 労働安全衛生規則第12条の2～4</p> <p>(1) 労働安全衛生法第18条 (2) 労働安全衛生法施行令第9条 (3) 労働安全衛生規則第22条、第23条</p>	<p>(1) 衛生管理者及び産業医を選任していない。 (2) 衛生管理者及び産業医の届出をしていない。</p> <p>(1) 衛生推進者を選任していない。</p> <p>(1) 衛生委員会を設置していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
2	<p>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。</p> <p>・健康診断個人票を作成し、5年保存すること。 ・労働者が常時50人以上の施設においては、「健康診断結果報告書」を労働基準監督署に提出すること。</p>	<p>1 健康診断を適切に実施しているか。</p> <p>2 必要な検査項目を満たしているか。</p> <p>3 健康診断個人票を作成し、保管しているか。</p> <p>4 健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出しているか(職員50人以上の施設のみ)。</p>	<p>(1) 市条例第16条第4項 (2) 労働安全衛生法第66条 (3) 労働安全衛生規則第43条～45条 (4) 健康診断結果措置指針公示 (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第53条の2 (6) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行規則第27条の2 (7) 基発第0724第2号11(4) (8) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(5)④</p> <p>(1) 労働安全衛生規則第51条、第52条</p>	<p>(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。</p> <p>(1) 健康診断に未実施項目がある。</p> <p>(1) 健康診断個人表を作成し、保管していない。 (2) 健康診断実施記録の整備が不十分である。</p> <p>(1) 健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出していない(労働者が常時50人以上の施設の場合)。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
7 職員研修	3 腰痛検診等 平成25年6月18日基発0618第4号「職場における腰痛予防対策の推進について」に基づき対策を講じること。	1 腰痛に対し、検診等の対策を講じているか。	(1) 基発0618第4号	(1) 腰痛検診等の対策を講じていない。	B
	4 休憩設備 ・労働者が有効に利用し得る休憩の設備を設けるように努めること。 ・労働者が常時50人以上又は女子30人以上の施設においては、労働者が臥床することができる休養室又は休養所を男女用に区別して設けること。	1 (職員50人以上又は女子30人以上の施設において)休憩室を適切な環境に確保しているか。	(1) 労働安全衛生規則第613条 (2) 労働安全衛生規則第618条	(1) 労働者50人以上又は女子30人以上の施設で、休憩室がない又は利用できない。 (2) 休憩室を適切な環境に確保していない。	B B
	5 人事管理の体制整備 ・職員の就業状況や意向を定期的に把握し、必要があれば改善に取り組む仕組みを構築する。 ・勤務時間、健康状況を把握し、職員が常に仕事に対して意欲的にのぞめるような環境を整える。 ・困難ケースの抱え込み防止や休息の確保などに取り組む。	1 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、改善に取り組んでいるか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(5)③	(1) 職員の就業状況や意向を定期的に把握し、改善に取り組んでいない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	6 職員のメンタルヘルス 臨床心理士や精神科医などに職員が相談できる窓口を施設内外に確保するなど、職員のメンタルヘルスに留意する。 労働者が常時50人以上の施設においては、労働者に対し、心理的な負担の程度を把握するための検査を行い、必要な対策を講じること。	1 臨床心理士や精神科医などに職員が相談できる窓口を施設内外に確保するなど、職員メンタルヘルスに留意しているか。  2 常時使用する労働者が50人以上である場合、心理的な負担の程度を把握するための検査を行っているか。	(1) 労働安全衛生法第66条の10 (2) 労働安全衛生規則第52条の9～21 (3) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(5)④	(1) 臨床心理士や精神科医などに職員が相談できる窓口を施設内外に確保するなど、職員のメンタルヘルスに留意していない。  (1) 常時使用する労働者が50人以上であるにもかかわらず、心理的な負担の程度を把握するための検査を行っていない。	B B
	1 施設職員の資質の維持、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、具体的内容の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。 (1) 施設内研修 (2) 施設外研修 ・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。	1 研修の機会を確保しているか。  2 研修計画を立てているか。  3 研修の成果を十分活用しているか。	(1) 市条例第9条 (2) 厚生労働省告示第289号	(1) 研修を実施していない。 (2) 研修の実施が不十分である。  (1) 研修計画が立てられていない。  (1) 結果報告を実施していない。	C B B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
8 福利厚生	<p>こ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修終了後、報告をさせ、不参加の職員にも研修内容を周知させること。</li> <li>・研修効果を把握し、今後の研修計画に反映させること。</li> </ul>	<p>4 職務関連資格の取得に配慮しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉士、保育士、栄養士等</li> </ul>		<p>(1) 職務関連資格の取得に対する配慮がなれていない。</p>	B
	<p>2 組織として職員の教育・研修に関する基本姿勢を明示する。</p>	<p>1 施設が目指す養育・支援を実現するため、基本方針や中・長期計画の中に、施設が職員に求める基本的な姿勢や意識、専門性や専門資格を明示する。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部6</p>	<p>(1) 施設が目指す養育・支援を実現するため、基本方針や中・長期計画の中に、施設が職員に求める基本的な姿勢や意識、専門性や専門資格を明示していない。</p>	B
	<p>3 職員一人一人について、基本姿勢に沿った教育・研修計画を策定し、計画に基づいた具体的な取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員一人一人について、援助技術の水準、知識の質や量、専門資格の必要性などを把握する。</li> <li>・施設内外の研修を体系的、計画的に実施するなど、職員の自己研鑽に必要な環境を確保する。</li> <li>・職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、他の関係機関など、様々な人との関わりの中で共に学び合う環境を醸成する。</li> </ul>	<p>1 職員一人一人について、基本的姿勢に沿った教育・研修計画を策定し、計画に基づいた具体的な取組を行っているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部6②</p>	<p>(1) 職員一人一人について、基本的姿勢に沿った教育・研修計画を策定し、計画に基づいた具体的な取組を行っていない。</p>	B
	<p>4 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行い、次の研修計画に反映させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修を修了した職員は、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。</li> <li>・研修成果を評価し、次の研修計画に反映させる。</li> </ul>	<p>1 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行い、次の研修計画に反映させているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部6③</p>	<p>(1) 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行い、次の研修計画に反映させていない。</p>	B
	<p>5 スーパービジョンの体制を確立し、施設全体として職員一人一人の援助技術の向上に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設長、基幹的職員などにいつでも相談できる体制を確立する。</li> <li>・職員が一人で問題を抱え込まないように、組織として対応する。</li> <li>・職員相互が評価し、助長し合うことを通じて、職員一人一人が援助技術を向上させ、施設全体の養育・支援の質を向上させる。</li> </ul>	<p>1 スーパービジョンの体制を確立し、施設全体として職員一人一人の援助技術の向上に努めているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部6④</p>	<p>(1) スーパービジョンの体制を確立し、施設全体として職員一人一人の援助技術の向上に努めていない。</p>	B
<p>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。</p>	<p>1 職員の福利厚生に対する配慮をしているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・レクリエーションの実施等</li> </ul>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(5)</p>	<p>(1) 職員の福利厚生に対する配慮をしていない。</p>	B	

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
9 施設長の職務	<p>1 施設長は、運営管理全般の統括、利用者との連絡調整、地域社会との連携など施設長としての職責を十分果たすこと。</p> <p>2 施設長は職務に専念する必要があるが、同一敷地内においても専任が望ましい。なお、他業務、僧侶、団体役員等の兼務の場合、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こととするが、給与の二重払いを認めないものである。</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、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 施設長は自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、専門性に裏打ちされた信念と組織内での信頼のもとにリーダーシップを発揮する。 ・施設長は、社会的養護の使命を自覚し、自らの役割と責任について文書化するとともに、会議や研修において表明する。 ・施設長は、職員の模範となるよう自己研さんに励み、専門性の向上に努める。</p>	<p>1 施設長はその職責を果たしているか。</p> <p>2 施設長は資格要件を満たしているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第66条</p> <p>(1) 市条例第27条 (2) 社庶第83号 (3) 社庶第13号</p>	<p>(1) 運営管理上問題が生じている。 (2) 運営管理上問題が生じている。(軽微な場合。) (3) 業務の把握状況に問題がある。 (4) 業務の把握状況に問題がある。(軽微な場合。)</p> <p>(1) 施設長が資格要件を満たしていない。 (資格要件を満たさず、かつ、施設長資格認定講習受講手続き等を全く行っていない場合)</p>	<p>C B C B</p> <p>C</p>
		<p>1 施設長は専任となっているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第66条</p>	<p>(1) 他施設等の職員を兼務している。(同一敷地内を除く。) (2) 施設長としての勤務実態が不明確である。</p>	<p>C B</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) 均等法第11条、第16条 (2) 厚生労働省告示第615号</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>B</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) 労働施策総合推進法第30条の2第3項 (2) 厚生労働省告示第5号</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>B</p>
		<p>1 施設長は自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、専門性に裏打ちされた信念と組織内での信頼のもとにリーダーシップを発揮しているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(3)①</p>	<p>(1) 施設長は自らの役割と責任を職員に対して明らかにし、専門性に裏打ちされた信念と組織内での信頼のもとにリーダーシップを発揮していない。 (2) 取組が不十分である。</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
10 建物設備等の管理 (1) 建物設備の状況	6 施設長自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行い、組織全体をリードする。 ・施設長は、法令遵守の観点での施設運営に関する研修や勉強会に参加する。 ・施設長は、職員に対して遵守すべき法令等を周知し、また遵守するための具体的な取り組みを行う。	1 施設長自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行い、組織全体をリードしているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(3)②	(1) 施設長自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行い、組織全体をリードしていない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	7 施設長は、支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に十分な指導力を発揮する。 ・施設長は、支援の質の現状について定期的、継続的に評価・分析を行う。 ・施設長は、支援の質の向上について職員の意見を取り入れるとともに、施設内の具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画する。	1 施設長は、支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に十分な指導力を発揮しているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(3)③	(1) 施設長は、支援の質の向上に意欲を持ち、組織としての取組に十分な指導力を発揮していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	8 施設長は、経営や業務の効率化と改善に向けた取組に十分な指導力を発揮する。 ・施設長は、施設の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等を行う。 ・施設長は、経営や業務の効率化や改善のために施設内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に参画する。	1 施設長は、経営や業務の効率化と改善に向けた取組に十分な指導力を発揮しているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部7(3)④	(1) 施設長は、経営や業務の効率化と改善に向けた取組に十分な指導力を発揮していない。 (2) 取組が不十分である。	C B
	1 利用者が、良好な環境のもとで生活を営むためには、各法令に定められている建物設備の基準を確保する必要がある。 建物の設備基準は、施設認可時において各施設の基準に照らして事業所管課で確認を行っている。 建物設備等の内容を変更する場合は、市条例及びその他の法令を満たす必要がある。  必要事項 ・施設設備は「設備及び運営基準」等に抵触していないこと。 ・建物、設備の維持管理は適切に行われていること。 ・内容変更がある場合は届け出ること。	1 構造、設備が基準を満たしているか。  2 認可(届出)内容と現状に差異はないか。	(1) 市条例第5条第3項、第25条  (1) 児童福祉法施行規則第37条第4項～第6項	(1) 構造、設備が基準を満たしていない。  (1) 認可(届出)内容と現状に著しい相違がある。 (2) 認可(届出)内容と現状に相違がある。	C  C B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>2 児童福祉施設の構造設備は、採光、換気等入所している者の保健衛生及びこれらの者に対する危険防止に十分な配慮を払って設けられなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建物及び設備の点検を行い、記録しておくこと。</li> <li>・危険箇所に対する配慮をすること。</li> <li>・段差の解消に努めること。</li> <li>・プロパンガス等危険物の取扱いは適切に行うこと。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>1 構造、設備に危険な箇所はないか。</p>	<p>(1) 市条例第5条第3項 (2) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部4 (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)</p>	<p>(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。</p>	<p>C B</p>
	<p>3 建築物及び建築設備の適正な維持管理を図り、災害を未然に防止するために、建築基準法に基づく定期検査報告を特定行政庁に行わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特殊建築物等:3年毎(※) ・建築設備:毎年(※)</li> <li>・昇降機等:毎年 ・防火設備:毎年(※)</li> </ul> <p>※児童福祉施設の場合、300㎡を超える規模のもの又は3階以上の階で、その用途に供する部分が対象となる。ただし、平屋建て、かつ床面積の合計が500㎡未満のもののは除く。</p>	<p>1 特定建築物及び建築設備等の定期を報告を行っているか。</p>	<p>(1) 建築基準法第12条第1項～第4項</p>	<p>(1) 特定建築物及び建築設備等の定期報告を行っていない。</p>	<p>B</p>
(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"> <li>・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。</li> </ul>	<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) 社援施第65号</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>	<p>B</p>
(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>(1) 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>1 水道法に基づく水質検査等を定期的に実施しているか。 *専用水道に該当する自家水(井戸水) *簡易専用水道</p>	<p>(1) 市条例第14条 (2) 水道法第3条6項、第34条 (3) 水道法施行規則第15条</p>	<p>(1) 水道法に基づく水質検査を定期的に実施していない</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
	<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>&lt;参考&gt; 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人を超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10m<sup>3</sup>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。  (1) 厚生労働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。  (2) 次のような衛生管理を行うこと。  ① 貯水槽の清掃(年1回)(専門の清掃業者に委託)。  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  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。なお10m<sup>3</sup>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>&lt;参考&gt; 簡易専用水道の定義 簡易専用水道とは、都や市などの水道から供給される水だけを水源として、その水をいったん受水槽に溜めてから給水する水道のうち、受水槽の有効容量の合計が10m<sup>3</sup>を超えるものをいう。  ただし、工場などに設置しているもので、まったく飲み水として使用していない場合は、簡易専用水道には該当しない。  また、地下水(井戸水)を受水槽に溜め供給しているものは、簡易専用水道ではないが、100人を超える居住者に給水する場合は、「専用水道」として別の規制を受ける。</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 10m<sup>3</sup>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) 水道法第3条7項、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  (4) 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</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  (4) 市条例第14条  (5) 社援施第116号通知</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) 10m<sup>3</sup>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>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>3 大量調理施設(同一メニュー1回300食以上または1日750食以上の施設)において、水道事業により供給される水以外の井戸水等を使用する場合には、公的検査機関、厚生労働大臣の指定検査機関等に依頼して、年2回以上水質検査を行うよう指導されている。</p> <p>4 浄化槽を使用している場合、放流水の水質検査及び浄化槽の保守点検を定期的に行うことが義務付けられている。</p>	<p>1 大量調理施設において適切な衛生管理を行っているか。</p> <p>1 浄化槽の清掃及び検査を実施しているか。</p>	<p>(1) 社援施第65号 (2) 衛食第85号</p> <p>(1) 浄化槽法第10条、第11条</p>	<p>(1) 大量調理施設において井戸水等の水を使用する場合に、年2回以上水質検査を実施していない。</p> <p>(1) 浄化槽を使用している場合、浄化槽の定期的な点検及び水質検査を実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
<p>11 災害対策の状況</p> <p>(1) 管理体制 ア 防火管理</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、当該防火対象物の管理について権限を有する者の指示を受けて消防計画を作成することとされている。</p> <p>(1)選任(解任)・届出 施設においては、防火管理者を選任し、所轄の消防署に遅滞なく届け出なければならない(消防法第8条)</p> <p>(2)資格 消防法施行令第3条に規定する資格が必要である。</p> <p>(3)業務 防火管理者は、防火管理上必要な業務を誠実に遂行するとともに、消防用設備等の点検及び整備、又は適切な防火管理上の指示を与えなければならない(消防法施行令第3条の2)</p> <p>その業務は以下のとおり(消防法第8条)</p> <p>①消防計画の作成 ②消防計画に基づく消火、通報及び避難訓練の実施 ③消防の用に供する設備、消防用水又は消火活動上必要な施設の点検及び整備 ④火気の使用又は取扱いに関する監督 ⑤避難又は防火上必要な構造及び設備の維持管理 ⑥収容人員の管理 ⑦その他防火管理上必要な業務</p> <p>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くい止めるためには、次により対応することが求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3日間程度の非常備蓄品を準備すること。</li> <li>・広域避難場所までの道路等の実態把握をすること。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>・避難者名簿の記載事項は次のとおり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の在園者の居室別氏名</li> <li>・緊急連絡先</li> <li>・身体状況</li> <li>・福祉事務所名等</li> </ul> <p>・施設の災害対策について、保護者へ施設だより等により周知を図ること。</p>	<p>1 防火管理者を選任し、届け出ているか。</p> <p>2 管理的あるいは監督的地位にある者を選任しているか。</p> <p>3 カーテン、絨毯等は防災性能を有しているか。</p> <p>4 食糧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>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。</p>	<p>(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条、第3条の2 (3) 消防法施行規則第3条の2</p> <p>(1) 市条例第34条第3項第8号 (2) 消防法第8条の3 (3) 消防法施行令第4条の3 (4) 消防法施行規則第4条の3 (5) 防火安全対策の強化について (6) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部4②</p>	<p>(1) 防火管理者の選任、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。</p> <p>(1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。</p> <p>(1) 食糧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) 避難者名簿を整備していない。</p>	<p>B</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
イ 地域住民、関係機関との連携	<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。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>	6 夜間の防災体制が十分確保されているか。	(1) 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れていない。 (2) 夜勤職員(宿直を含む。)について措置費算定上の職員を配置していない。	B B
		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、協力体制の確保について努めていない。	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 (2) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部4		
(2) 消防計画 ア 消防計画	<p>消防計画は、利用者の火災等非常災害時における利用者、職員の安全確保を図るために、その基本となる具体的計画であり、消防法施行規則第3条に定める項目を満たして作成し、所轄の消防署に届け出る必要がある。</p> <p>・消防計画を作成したとき及び内容を変更したときは所轄消防署長へ届け出をすること。</p>	1 消防計画を作成し、所管消防署に届けているか。	(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条の2 (3) 消防法施行規則第3条 (4) 市条例第7条第1項	(1) 消防計画を作成の上、所轄消防署に届け出していない。 (2) 消防計画を作成していない。 (3) 消防計画の内容に不備がある。	C C B
イ 防災計画	<p>事業者は、市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>・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。 ・水害・土砂災害等地域の实情に応じた災害にも対処できるものとする。</p>	2 消防計画変更の際には変更の届出がされているか。	(1) 消防法施行規則第3条	(1) 変更届出をしていない。	B
(3) 災害対策等の状況	<p>八王子市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、その結果を市に報告しなければならない。</p>	1 地震防災計画(事業所防災計画)を作成しているか。	(1) 社施第5号 (2) 東京都震災対策条例第10条 (3) 消防庁告示第2号 (4) 東京都帰宅困難者対策条例第4条第4項 (5) 市条例第7条第1項 (6) 非常災害時の体制整備の強化・徹底について	(1) 事業所防災計画を作成していない。 (2) 事業所防災計画の内容に不備がある。 (3) 地域の实情に応じた災害に対処する計画となっていない。	C B 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。			
		1 避難確保計画を作成し、市に報告しているか。	(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) 避難確保計画を作成していない。 (2) 市に報告していない。	B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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。	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、その結果を市に報告しているか。  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) 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) 消防法第5条	(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) 市に報告していない。  (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 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。児童福祉施設は避難及び消火に対する訓練を、月1回以上実施しなければならない。 ・避難及び消火訓練を月1回以上実施すること (不審者対応訓練、図上訓練は含まない) ・消防計画に沿った訓練が定期的に行われること。 ・訓練結果については、毎回記録し次回訓練等の参考にすること。  2 火災時に、グループホーム等小規模社会福祉施設の避難誘導、通報が確実になされる体制確保を図ること。  <参考> ・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。  1 夜間を想定した訓練を実施しているか。  2 地震等の災害を想定した訓練を実施しているか。  3 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。  4 訓練結果の記録の整備をしているか。	(1) 消防法施行令第3条の2第2項 (2) 消防法施行規則第3条第10項 (3) 市条例第7条第2項 (4) 社発第118号 (5) 防火安全対策の強化について  (1) 防火安全対策の強化について (2) 火災防止対策の強化について  (1) 社発第5号 (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  (1) 市条例第18条 (2) 消防法施行規則第4条の2の4第2項 (3) 東京都火災予防条例第55条の4第2項	(1) 毎月1回以上避難及び消火訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。  (1) 夜間(想定)訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。  (1) 地震等の災害を想定した訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。  (1) 通知していない。  (1) 訓練記録が作成されていない。 (2) 訓練記録が整備されていない。 (3) 訓練記録に不備がある。	C B B B B B B B
(6) 保安設備	防火管理者は、消防用設備等の点検及び整備が義務づけられている。また、消防法第17条の3の3に、消防用設備等の定期的点検とその結果の消防署への報告が義務づけられている。	1 消防用設備等の点検・報告等を実施しているか。	(1) 消防法第17条の3の3	(1) 消防用設備等の点検及び報告をしていない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>※消防用設備等の点検 消防用設備等の点検及び整備を行い、年1回消防署へ届け出ること。外部の有資格業者に委託して行うこともできる。</p> <p>※主な消防用設備等の種類 ①非常警報設備(非常ベル、自動式サイレン、放送設備) (収容人員50人以上の場合に設置) ただし、自動火災報知設備を基準に従い設置しているときは、当該設備の有効範囲内については、この限りではない。</p> <p>②非常警報器具(警鐘、手動式サイレン、その他) (収容人員20人以上50人未満のとき設置) ただし、自動火災報知設備又は非常警報設備を基準に従い設置しているときは、当該設備の有効範囲内については、この限りではない。</p> <p>③自動火災報知設備 ただし延面積が300㎡未満の場合は特定小規模施設用自動火災報知設備でも差し支えない。</p> <p>④消防機関へ通報する火災報知設備 延面積が500㎡以上の防火対象物。ただし、乳児院は面積に関係なく必置。</p> <p>⑤漏電火災報知機 特定の場所を準不燃材以外の材料で造った場合であって、延面積が300㎡以上又は契約電気量50Aを超える場合 誘導灯 (避難口誘導灯。通路誘導灯)</p> <p>⑥避難器具</p>	<p>2 消防用設備等の自主点検をしているか。</p>	<p>(1) 消防法施行令第3条の2第2項、第4項 (2) 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>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>※主な消防用設備等の種類</p> <p>①消火器具(延面積150㎡以上。乳児院は延面積に関係なく必置)</p> <p>②屋内消火栓設備(延面積700㎡以上)</p> <p>③スプリンクラー設置(床面積合計6000㎡以上。乳児院は延面積に関係なく必置)</p> <p>④自動火災報知設備(入所施設は延面積に関係なく必置。ただし延面積が300㎡未満の場合は特定小規模施設用自動火災報知設備でも差し支えない)</p> <p>⑤漏電火災警報器(延面積300㎡以上)</p> <p>⑥消防機関へ通報する火災報知設備(延面積500㎡以上。乳児院は延面積に関係なく、自動火災報知設備と連動して起動するものが必置)</p> <p>⑦非常警報設備(非常ベル、自動式サイレン、放送設備) (収容人員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>⑧非常警報器具(警鐘、手動式サイレン、その他) (収容人員20人以上50人未満。ただし自動火災報知設備又は非常警報設備を基準に従い設置しているときは、この限りではない)</p> <p>⑨避難器具(2階以上の階又は地階で収容人員20人以上。3階以上の階のうち直通階段が1の階で収容人員10人以上)</p> <p>⑩誘導灯(避難口誘導灯、通路誘導灯)</p> <p>※危険物の管理 施設において使用する燃料(プロパンガス、灯油、重油等)の貯蔵場所、取扱等について安全対策を行うこと。</p>	<p>3 消防用設備等を設置しているか。</p> <p>4 危険物の貯蔵及び取扱状況は適正か。</p>	<p>(1) 市条例第7条第1項 (2) 消防法第17条 (3) 消防施行令第6条～第26条</p> <p>(1) 東京都火災予防条例第30条</p>	<p>(1) 消防用設備等を設置していない。 (2) 消防用設備等の整備が不十分である。</p> <p>(1) 危険物の貯蔵又は取扱状況が、適正でない。</p>	<p>C 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
(7) 安全対策	1 安全計画の策定 児童福祉施設は、児童の安全の確保を図るため、設備の安全点検、職員、児童等に対する施設外での活動、取組等を含めた児童福祉施設での生活その他の日常生活における安全に関する指導、職員の研修及び訓練その他児童福祉施設における安全に関する事項についての計画(以下「安全計画」という。)を策定し、当該安全計画に従い必要な措置を講じなければならない。 児童福祉施設は、策定した安全計画について職員に周知するとともに、研修や訓練を定期的実施しなければならない。 児童福祉施設は、定期的に見直しを行い、必要に応じて安全計画の変更を行うものとする。	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 定期的に見直しや必要に応じて安全計画の変更を行っているか。	(1) 市条例第7条の2	(1) 安全計画を策定していない。 (2) 安全計画に定める研修及び訓練を実施していない。 (3) 定期的に見直しや必要に応じて安全計画の変更を行っていない。	C C B
	2 自動車を行う場合の所在の確認 児童福祉施設は、児童の施設外での活動、取組等のための移動その他の児童の移動のために自動車を行うときは、児童の乗車及び降車の際に、点呼その他の児童の所在を確実に把握することができる方法により、児童の所在を確認しなければならない。	1 自動車を行う場合に、児童の所在を確実に把握できる方法により児童の所在を確認しているか。	(1) 市条例第7条の3	(1) 自動車を行う場合に児童の所在を確認していない。	C
	12 地域との交流及び地域支援	1 地域の具体的な福祉ニーズを把握するための取組を積極的に行う。 ・地域住民に対する相談事業を実施すること等を通じて、具体的な福祉ニーズの把握を行う。 ・社会的養護の施設の責務を果たすべく、地域に対して開かれた施設運営を行う。	1 地域の具体的な福祉ニーズを把握するための取組を積極的に行っているか。	(1) 母子生活支援施設運営指針第Ⅱ部5(3)①	(1) 地域の具体的な福祉ニーズを把握するための取組を積極的に行っていない。

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	<p>2 地域の福祉ニーズに基づき、施設の機能を活かして地域の子育てを支援する事業や活動を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域援助を通じて情報の提供や関係機関の紹介を行い、内容によっては施設の相談機能を活用する。</li> <li>・地域の保護者が一時的に児童の保育・養育が困難となった場合、ショートステイやトワイライトステイ、夜間保育などを自治体と連携して実施する。</li> <li>・配偶者等からの暴力やその他の自由から、一時的に避難することが必要な母子や単身女性に対して緊急一時保護を行う。</li> <li>・24時間の受け入れや広域利用など、保護を必要とする母子等の緊急利用を広く受け入れる。</li> <li>・緊急時に対応するためのマニュアルに基づいて、役割分担や責任者を明確にする。</li> <li>・DV被害等の逃避理由で保護した場合、警察等との連絡調整体制に関して文書化し、施設内で周知する。</li> </ul>	<p>1 地域の福祉ニーズに基づき、施設の機能を活かして地域の子育てを支援する事業や活動を行っているか。</p>	<p>(1) 母子生活支援施設運営指針 第Ⅱ部5(3)②</p>	<p>(1) 地域の福祉ニーズに基づき、施設の機能を活かして地域の子育てを支援する事業や活動を行っていない。</p>	<p>B</p>