

女 性 自 立 支 援 施 設

指導検査基準（令和7年4月1日適用）

東 京 都 福 祉 局

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。

運

營

編

[凡例]

※ 以下の関係法令、通知を略称して次のように表記する。

関 係 法 令 ・ 通 知	略 称
昭和26年3月29日法律第45号 「社会福祉法」	社会福祉法
令和4年法律第52号 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
令和6年3月29日東京都条例第55号 「東京都女性自立支援施設の設備及び運営の基準に関する条例」	都条例
令和6年3月29日東京都規則第48号 「東京都女性自立支援施設の設備及び運営の基準に関する条例施行規則」	都規則
令和6年3月18日社援発0318第60号「女性支援事業の実施について」別紙「女性支援事業実施要綱」別添4「女性自立支援施設運営指針」	運営指針
平成28年9月15日雇児総発0915第1号・社援基発0915第1号・障障0915第1号・老高発0915第1号厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長、社会・援護局福祉基盤課長、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、老健局高齢者支援課長通知「社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保について」	防犯に係る安全の確保について
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

関 係 法 令 ・ 通 知	略 称
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
昭和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
令和7年1月20日職発0120第2号・雇均発0120第1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」	雇均発0120第1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
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」	育児又は介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立のために事業主が講ずべき措置に関する指針
昭和23年7月24日法律第186号 「消防法」	消防法
昭和36年3月25日政令第37号 「消防法施行令」	消防法施行令
昭和36年4月1日自治省令第6号 「消防法施行規則」	消防法施行規則
昭和62年9月18日社施第107号厚生省社会・児童家庭局長通知 「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」	防火安全対策の強化について
昭和48年4月13日社施第59号厚生省社会・児童家庭局長通知 「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24年6月4日法律第193号 「水防法」	水防法
平成12年5月8日法律第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

目次

1 基本方針及び組織

(1) 福祉サービスの基本的理念	1
(2) 秘密保持等	1
(3) 苦情解決	1
(4) 個人情報保護	2
(5) サービスの質の評価等	2
(6) 事故防止	2
(7) 定員の遵守	3
(8) 事業計画	3
(9) 事業報告	3
(10) 運営規程	4
(11) 職務分掌	4
(12) 業務(事業)日誌	4
(13) 業務継続計画	4
(14) 権利擁護	5

2 就業規則等の整備

(1) 就業規則	6
(2) 給与規程	7
(3) 育児休業等	7
(4) 旅費	1 2
(5) 宿日直	1 2
(6) 協定	1 3

3 職員の配置等

(1) 職員配置	1 4
(2) 採用、退職	1 4
(3) 人事関連帳簿の整備	1 5

4 勤務状況

(1) 勤務体制	1 5
(2) 均等な雇用機会の確保	1 5
(3) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	1 6
(4) 勤務関連帳簿の整備	1 6
(5) 勤務表	1 6

5 職員給与等の状況

(1) 本俸・諸手当	1 6
(2) 本俸の決定	1 6
(3) 諸手当の支給	1 7
(4) 社会保険	1 7
(5) 賃金台帳	1 7

6 健康管理

7 職員研修

8 福利厚生

9 施設長の職務

10 構造設備の一般原則

1 1 設備の基準

(1) 建物設備の状況	2 1
(2) 環境整備の状況	2 3
(3) 環境衛生の状況	2 3

1 2 災害対策の状況

(1) 管理体制	2 4
(2) 消防計画	2 6
(3) 災害対策等の状況	2 6
(4) 消防署の立入検査	2 6
(5) 防災訓練	2 7
(6) 保安設備	2 7
(7) 安全対策	2 8

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
1 基本方針及び組織					
(1) 福祉サービスの基本的理念	福祉サービスを提供する社会福祉法人、施設の公共性の高さに鑑み、職員、利用者に対して、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別したり、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事への参加を強制することは、厳に慎まなければならない。 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。	1 人種、信条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。 2 利用者の立場に立った福祉サービスを提供しよう努めているか。	(1) 社会福祉法第3条、第5条 (2) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第1条 (3) 都条例第4条 (4) 労働基準法第3条 ※参考 憲法第11条、第12条、 第13条、第14条 民法（明治29年4月27日 法律第89号） 第1条、第90条	(1) 人種、信条等により差別的扱いをしたり、信条等を強制している。 (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。	C C
(2) 秘密保持等	女性自立支援施設は、女性自立支援施設の職員及び職員であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た入所者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。 ◎ 参考：必要な措置（例） ・ 規程等の整備、雇用時の取り決め 等	1 職員等が業務上知りえた秘密を漏らしていないか。 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。	(1) 都条例第16条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(2)	(1) 業務上知りえた秘密を漏らしている。 (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。	C C B
(3) 苦情解決	女性自立支援施設は、その行った支援に関する入所者からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置その他の必要な措置を講じなければならない。 女性自立支援施設は、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。	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。 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入所者に周知されているか。 3 運営適正化委員会の調査等に適切に対応しているか。	(1) 社会福祉法第82条 (2) 都条例第17条 (3) 運営指針第Ⅱ部3(4) (4) 平成12年6月7日障第452号、社援第1352号、老発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」 (5) 平成14年3月19日13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）」 (1) 都条例第17条第3項 (2) 社会福祉法第83条～第85条	(1) 苦情解決の仕組みを整備していない。 (2) 苦情解決責任者・受付担当者を設置していない。 (3) 第三者委員を設置していない。 (1) 入所者への周知が行われていない。 (2) 入所者への周知が不十分である。 (3) 対応が不十分である。 (1) 運営適正化委員会の調査等に適切に対応していない。	C C C C B B C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 個人情報保護	福祉関係事業者が事業を行うに当たって個人情報を取り扱う場合、個人情報保護の重要性にかんがみ、その取扱いに適正を期し、個人の権利利益を侵害することのないよう努める必要がある。保有する個人情報について、次のように取扱うこと。 (1) 利用目的をできる限り特定すること。 (2) 個人情報を取得した場合、速やかに本人に通知又は公表すること。 (3) 個人情報を適正に取得し、またその内容を正確に保つこと。 (4) 個人情報漏えい時の報告連絡体制、安全管理措置を講じること。 (5) 法令に基づく場合を除き、個人情報を第三者に提供する際はあらかじめ本人の同意を得ること。 (6) 例外規定に該当する場合を除き、本人から個人情報の開示を求められた場合は開示すること。	1 個人情報保護に関して、法律等に基づいて適切な措置を講じているか。	(1) 個人情報の保護に関する法律(平成15年5月30日法律第57号)第15条～第33条 (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) (3) 運営指針第Ⅱ部2(2)	(1) 適切な措置が講じられていない。 (2) 措置が不十分である。	C B
(5) サービスの質の評価等	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。	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。	(1) 社会福祉法第78条 (2) 平成26年4月1日雇児発0401第12号、社援発第0401第33号、老発0401第11号「「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」の全部改正について」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)」都条例第21条 (4) 運営指針第Ⅱ7(7) (5)	(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) 取組が不十分である。	C B
(6) 事故防止	法人及び施設管理者並びに従事者は、入所者の安全で安心できる生活が営めよう、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入所者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 入所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) 社会福祉法第3条 (2) 運営指針第Ⅱ部4 (3) 防犯に係る安全の確保について ※ 参考 刑法(明治40年4月24日法律第45号)第211条(業務上過失致死傷等)	(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。	C B
	外部からの不審者等の侵入防止のための対策や訓練など不測の事態に備えて対応を図るとともに、地域の関係機関等と連携し、必要な協力が得られるよう努める。	1 防犯に対する必要な取組みが図られているか。		(1) 防犯に対する必要な取組みが図られていない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(7) 定員の遵守	認可定員を遵守する必要がある。 また、都条例及び都規則上の居室の入所定員を遵守すること。 ◎ 参考：都条例 第9条 一の居室の定員は、原則一人とする。 2 女性自立支援施設の入所の対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合等、入所者の自立支援を行うために必要と認められる場合は、前項の規定にかかわらず、一の居室の定員を二人以上とすることができる。 ※ 居室の定員に関する経過措置（附則第4条） 経過措置として、都条例の施行前に設置された施設については、上記第9条の規定にかかわらず、当分の間、廃止前の東京都婦人保護施設の設備及び運営に関する条例第9条（一の居室の定員は、原則として四人以下と規定）によることができる（施設を改築し、又は増築する場合はこの限りではない）。	1 定員の取扱いが守られているか。	(1) 都条例第9条	(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。）	C
(8) 事業計画	1 事業計画は、単なる理念やスローガンのものではなく、法人及び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、策定に当たっては、職員等の参画のもとで策定するとともに、実施状況の把握や評価・見直しを組織的に行うこと。事業計画については、全ての職員に周知し、研修等を通じて十分な理解を促すための取組を行うとともに、入所者にも分かりやすい形で説明すること。入所者の意見を聴いて計画の実施状況に関する評価を行うこと。 2 事業計画作成上必要な事項 ・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 3 立案の方法・内容 ・事業計画は最終的に理事会で決定すること。また、その前に職員会議等で内容について討議すること。 ・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。	1 事業計画を作成しているか。 1 必要な事項が盛り込まれているか。 1 立案及び決定の方法は適切か。 (1) 決定の方法（理事会・職員会議等）は適切か。 (2) 前年度の総括に基づき立案しているか。	(1) 社会福祉法第24条 (2) 都条例第10条第2項、第15条 (3) 運営指針第Ⅱ部7(2) (1) 社会福祉法第24条 (2) 都条例第3条第2項 (3) 運営指針第Ⅱ部7(2)、(4)、(7)	(1) 事業計画を作成していない。 (1) 必要な事項が盛り込まれていない。 (1) 決定の方法が不適切である。 (2) 前年度の総括に基づき立案していない。	C B B B
(9) 事業報告	1 社会福祉法第45条の27の第2項の定めにより、毎会計年度終了後2か月以内に作成し、各事務所に備えておく必要がある。 2 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	1 事業報告書を作成しているか。 1 必要な事項が盛り込まれているか。	(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) 都条例第15条	(1) 事業報告書を作成していない。 (1) 必要な事項が盛り込まれていない。	C B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(10) 運営規程	3 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。	1 立案及び決定の方法は適切か。 (1) 決定の方法（理事会・職員会議等）は適切か。 (2) 事業計画の総括に基づき立案しているか。		(1) 決定の方法が不適切である。 (2) 事業計画との整合性がない。	B B
	1 女性自立支援施設は、施設の運営理念と、この運営理念に基づき支援に必要な内容を示した運営方針について、運営規程として明文化する。運営方針は関係法令との整合性があり、困難な問題を抱える女性の人権の尊重や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な内容とする。 運営規程は、職員や入所者に周知するとともに、丁寧な説明を行うなど十分な理解を促すための取組を行う。 ◎ 参考：必要な事項 ・施設の目的及び運営方針 ・職員の職種別定数 ・職種別職員の業務内容及び権限と責任 ・組織 ・定員 ・入所者に対する援助・支援方法 ・入所者の守るべき規律 ・その他施設管理についての重要事項	1 運営規程を整備しているか。 1 内容は適切かつ規定内容と現状とに差異はないか。 2 職員及び入所者等に周知しているか。	(1) 社会福祉法第62条 (2) 都条例第10条第2項 (3) 運営指針第Ⅱ部7(1)	(1) 運営規程を整備していない。 (2) 内容が不十分である (1) 規定内容と現状とに著しい差異がある。 (2) 規定内容と現状とに差異がある。 (1) 職員及び入所者への周知を行っていない。	C B C B B
(11) 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) 社会福祉法第62条 (2) 都条例第15条 (3) 運営指針第Ⅱ部7(1)	(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
(12) 業務(事業)日誌	日々の業務について、業務日誌等、支援内容を適切に記録し、支援の分析・検証や職員間の情報共有に活用するとともに、説明責任を果たす取組を行う。 ◎ 参考：必要な事項 ・入所者の特記事項（入所、退所等） ・行事 ・入所者の状況（現員、外泊等） ・職員の状況（休暇、出張） ・来訪者	1 業務(事業)日誌を作成しているか。	(1) 都条例第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(2)	(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
(13) 業務継続計画	1 女性自立支援施設は、感染症や非常災害の発生時において、入所者に対する支援の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。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わなければならない。 なお、業務継続計画は、非常災害計画及び安全計画と一体のものとして策定することができる。	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) 都条例第20条第1項、第3項、第4項 (2) 運営指針第Ⅱ部4	(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。	C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(14) 権利擁護	2 研修及び訓練の実施 (1) 女性自立支援施設は、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しなければならない。 (2) 女性自立支援施設は、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及び訓練を定期的実施しなければならない。	1 定期的に研修・訓練を実施しているか。	(1) 都条例第20条第2項 (2) 運営指針第Ⅱ部4 (1) 都条例第11条第3項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(3) (1) 社会福祉法第3条	(1) 業務継続計画について研修・訓練を実施していない。 (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。	C C
	女性自立支援施設は、入所者に対し、健全な環境の下で、女性の人権に関する高い識見と専門性を有する職員により、社会において入所者の置かれた状況に応じた自立した生活を送るための支援を含め、適切な支援を行うよう努めなければならない。				
ア 入所者の最善の利益を目指した支援	1 施設長や職員は、日常の支援において入所者の権利擁護を常に意識し、人権に配慮した支援を行うため、職員一人ひとりが倫理意識を高く持ち、人間的向上に努め、職員としての職務及び責任への理解と自覚を持つ。施設における支援が、入所者の最善の利益を目指して行われることを職員が共有して理解し、権利侵害等が起きていないかを日常的に振り返ることを通して日々の支援において実践する。 2 入所者の思想や信教の自由については、他の入所者にも配慮することを前提として、最大限に配慮し保障する必要がある。	1 入所者の最善の利益を目指して日々の支援を行うことを職員が共有して理解し、実践しているか。 1 入所者の思想や信教の自由の権利が損なわれていないか。	(2) 都条例第4条 (3) 運営指針第Ⅱ部3(1) (4) 令和6年3月18日社援発0318第60号「女性支援事業の実施について」別紙「女性支援事業実施要綱」5(4)	(1) 入所者の最善の利益を目指した支援を職員が実践していない。 (2) 取組が不十分である。 (1) 入所者の思想や信教の自由の権利が損なわれている。 (2) 取組が不十分である。	C B C B
イ 入所者の意見表明への支援	1 入所者が自らの権利を学び、自己がかけがえのない個人であること、困難に直面した場合は支援を受けることができること等に関する意識を持つことができるように支援する。入所者が自らの意思や意見を伝えられるよう、施設等で行われる支援等に関する分かりやすい情報提供や意見表明への支援を行う。また、入所者の自己表現力、自律性、責任感等の涵養に繋がるような支援を行う。	1 支援等に関する分かりやすい情報提供や意見表明への支援を行っているか。	(1) 運営指針第Ⅱ部3(2)	(1) 支援等に関する分かりやすい情報提供や意見表明への支援を行っていない。 (2) 取組が不十分である。	C B
ウ 入所時の説明等	1 入所者及び同伴家族に対して、支援の内容を正しく理解できるような工夫を行い、情報提供する。施設の支援内容や生活の流れなどを分かりやすく紹介したパンフレット、動画等を作成・掲示する等、施設の機能、役割を正しく理解できるような工夫を行う。 入所時に、施設で定めた様式に基づき、支援の内容や設備の使用法、施設での約束ごと、金品の管理等について入所者にわかりやすく説明するとともに、個人情報の取扱い等についても丁寧に説明し、入所者が不安を解消し、安心感を得られるように配慮する。	1 入所者等に対して、支援の内容を正しく理解できるような工夫を行い、情報提供をしているか。	(1) 運営指針第Ⅱ部3(3)	(1) 支援の内容を正しく理解できるよう入所者等に対して情報提供をしていない。 (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	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。 * 1 絶対的必要記載事項 ① 労働時間に関する事項、② 賃金に関する事項、③ 退職に関する事項 * 2 相対的必要記載事項 ① 退職手当、② 臨時の賃金及び最低賃金額、③ 労働者の食費及び作業用品等の負担、④ 安全及び衛生、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 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。 * 就業規則作成上必要な事項 ・ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に勤務させる場合においては就業時転換に関する事項 ・ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ・ その他必要事項 * 現状と差異がないこと。差異がある場合は規定の変更を行うこと。 * 事務所等に掲示を行うこと（各人への配布及び内容についての説明を行うこと。）。 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こと。	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 労働基準監督署に届け出ているか。 2 内容と現状に差異はないか。 3 職員に十分周知しているか。 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） 2 必要事項の記載等、内容は適正か。 3 労働基準監督署に届け出ているか。	(1) 労働基準法第32条～第41条、第89条、第90条 (2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年5月25日法律第68号）第9条 (1) 労働基準法第89条、第90条 (1) 労働基準法第106条 (1) 労働基準法第89条、第90条 (2) パートタイム・有期雇用労働法第7条 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」第2	(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。 (1) 労働基準監督署に届け出していない。 (2) 規定内容と現状とに差異がある。 (1) 職員に周知していない又は不十分である。 (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） (2) 非常勤職員就業規則の内容が不十分である。 (3) 労働基準監督署に届け出していない。	B B B B B B 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
(2) 給与規程	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。 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。 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。	1 給与規程を整備しているか。 2 給与及び諸手当の支給基準が明確になっているか。 3 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) 労働基準法第89条	(1) 給与規程を整備していない。 (1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。 (1) 規定内容と現状とに差異がある。	B B 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。 ◎ 参考：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。	1 労働基準監督署に届け出ているか。	(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。	B
(3) 育児休業等	1 育児休業 (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）に満たない子と同居し、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。 【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	1 育児休業を適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第5条～第10条 第21条の2、第22条 (2) 育児・介護休業法施行規則第8条、第21条の3 (3) 基発第712号通知 (4) 雇均発0120第1号 (5) 育児又は介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立のために事業主が講ずべき措置に関する指針	(1) 育児休業を適切に実施していない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	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、以下のいずれかの措置を講じなければならない。 ・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 ・育児休業に関する相談体制の整備 ・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 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。 ※ 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。 【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 (7) 雇用された期間が1年に満たない場合 (4) 申出があつた日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな場合 (9) 1週間の所定労働日数が2日以下である場合 (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つ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。 【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 (7) 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 (9) 所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な業務に従事する場合	2 育児休業に関する規程を整備しているか。 3 労働基準監督署に届け出ているか。 1 所定労働時間の短縮措置を適切に実施しているか。	(1) 労働基準法第89条、第90条 (1) 育児・介護休業法第23条 (2) 育児・介護休業法施行規則第72条、第73条	(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。 (1) 労働基準監督署に届け出ているか。 (1) 所定労働勤務時間の短縮措置等を実施していない。	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
	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。 ・育児休業の制度に準ずる措置 ・在宅勤務等の措置 ・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 (3) 所定外労働の制限 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合は、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 労使協定により適用除外とすることができる場合 (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。 (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 2 4 時間、1 年 1 5 0 時間) 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 雇用された期間が1年に満たない場合 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (注) (3)所定外労働の制限と重複しないこと。 (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き、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 (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。	1 所定外労働の制限について、適切に実施しているか。 1 時間外労働の制限について、適切に実施しているか。 1 深夜業の制限について、適切に実施しているか。 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 1 6 条の 8 (1) 育児・介護休業法 1 7 条 (1) 育児・介護休業法第 1 9 条 (1) 育児・介護休業法第 2 6 条	(1) 所定外労働の制限について、適切に実施していない。 (1) 時間外労働の制限について、適切に実施していない。 (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、適切に実施していない。 (1) 労働者の配置について、配慮していない。	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
	2 介護休業 (1) 介護休業とは、要介護状態にある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の提供義務が消滅することをいう。 対象介護を必要とする家族1人につきのべ93日間までの範囲内で3回を上限として分割して取得することができる。 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 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 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 事業主は、介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。 ・その雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施 ・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備 ・その他厚生労働省令で定める介護休業・介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置 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。 (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。 ・所定労働時間の短縮制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・介護サービスを利用する場合の費用助成制度 対象家族1人につき介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上できるようにしなければならない。 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 労使協定により適用除外とすることができる場合 (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 (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。 【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	1 介護休業を、適切に実施しているか。 2 介護休業に関する規程を整備しているか。 3 労働基準監督署に届け出ているか。 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。 1 所定外労働の制限について、適切に実施しているか。	(1) 労働基準法第89条、第90条 (2) 育児・介護休業法第11条～第16条、第22条 (3) 育児・介護休業法施行規則第24条、第75条 (4) 雇均発0120第1号 (5) 育児又は介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立のために事業主が講ずべき措置に関する指針 (1) 労働基準法第89条、第90条 (1) 育児・介護休業法第23条、第24条 (1) 育児・介護休業法第16条の9	(1) 介護休業を適切に実施していない。 (1) 介護休業に関する規程を定めていない。 (2) 介護休業に関する規程の内容に不備がある。 (1) 労働基準監督署に届出ていない。 (1) 所定労働勤務時間の短縮措置を、適切に実施していない。 (1) 所定外労働の制限について、適切に実施していない。	B 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
	(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ない。 (制限時間 1 月 2 4 時間、1 年 1 5 0 時間) 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 雇用された期間が 1 年に満たない場合 ③ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の場合 (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 1 0 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 (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。	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。	(1) 育児・介護休業法第 1 8 条	(1) 法に定める時間外労働の制限について、適切に実施していない。	B
		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 2 0 条	(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、適切に実施していない。	B B
		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 2 6 条	(1) 労働者の配置について配慮していない。	B
3	子の看護等休暇 小学校 3 年生修了まで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 1 0 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、若しくは感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のため、又は子の入園（入学）式、卒園式への参加のために、休暇を取得できる。 なお、子の看護等休暇は、1 日単位又は時間単位で取得することができる。 【除外される場合】 ① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (7) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の場合	1 子の看護等休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業法第 1 6 条の 2～第 1 6 条の 4 (2) 育児又は介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立のために事業主が講ずべき措置に関する指針	(1) 子の看護等休暇制度について、適切に実施していない。	B
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 1 0 日）を限度として、休暇を取得することができる。 なお、介護休暇は、1 日単位又は時間単位で取得することができる。 【その他の世話】 - 対象家族の介護 - 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話 【除外される場合】 ① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (7) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の場合	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 1 6 条の 5～第 1 6 条の 7 (2) 育児又は介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立の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
(4)	旅費	職員が業務又は研修のため出張する場合は、その旅費（実費及び手当）を支給するものとする。 旅費日当の支払い、宿泊費の定額払いを行う場合には、根拠となる規定が必要である。	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）。	(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。	B
			2	規程と実態に差異はないか。		(2) 規程内容と実態に差異がある。	B
(5)	宿日直	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。 ＊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）。 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様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。 ② 昭和49年7月26日基監発第27号 ・「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。 ③ 昭和23年1月13日基発第33号 ・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回を超えるもののいう。 ・1回の宿直手当（深夜割増賃金を含む）または1日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。	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。	(1) 労働基準法第42条第3号 (2) 労働基準法施行規則第23条 (3) 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」 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」 昭和63年3月14日基発第150号 (5) 「労働基準法関係解釈例規について」 昭和49年7月26日基発第387号 (6) 「社会福祉施設における宿日直勤務許可の取扱いについて」 昭和49年7月26日基監発第27号 (7) 「社会福祉施設における宿日直勤務許可の取扱いに直たり留意すべき点について」	(1) 宿日直の許可を受けずに実施している。	B
			2	許可条件を遵守しているか。		(2) 許可条件に反する宿日直を実施している。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 協定	1 3 6 協定 時間外労働及び休日労働を行う場合は協定を締結する必要がある。 締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合の代表者、それが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。	1 3 6 協定を締結しているか。	(1) 労働基準法第36条	(1) 超過勤務を行っているが、36協定を締結していない。	B
		2 労働基準監督署に届け出をしているか。	(1) 労働基準法第36条	(1) 労働基準監督署に届出をしていない。	B
		3 協定内容と現状に差異はないか。		(1) 協定内容と現状とに差異がある。	B
	2 2 4 協定 賃金から法令で定められている税金、社会保険料等以外の給食費や親睦会費などの経費を控除する場合は、36協定と同様に「賃金控除協定」を締結する必要がある。	1 2 4 協定を締結しているか。	(1) 労働基準法第24条	(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。	B
		2 協定内容、手続は適切か。		(1) 協定内容、手続が不適切である。	B
	3 変形労働時間制等 (1) 1か月以内の変形労働時間制 1か月以内の期間を単位とする変形労働時間制を行う場合には、労使協定の締結又は就業規則その他これに準じるものによる規定をし、労働基準監督署に届け出る必要がある。	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。	(1) 労働基準法第32条の2～第32条の4	(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。	B
	(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。			(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。	B
	(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。			(3) 労働基準監督署に届け出していない。	B
				(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。	B
	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。	1 職員に周知しているか	(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
	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、口座振込等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。	1 口座振込等に関して、書面等による個人の同意を得ているか。	(1) 労働基準法施行規則第7条の2	(1) 個人の同意を得ていない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
3 職員の配置等 (1) 職員配置	1 女性女性自立支援施設は、次に掲げる職員を置かなければならない。ただし、調理業務の全部を委託する女性自立支援施設にあっては、第三号の職員を置かないことができる。 一 施設長 1名 二 入所者の自立支援（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第12条第1項に規定する自立支援をいう。以下同じ。）を行う職員 2名以上 三 栄養士又は調理員 1名以上 四 看護師又は心理療法担当職員 1名以上 五 事務員 1名以上 六 女性自立支援施設のその他の業務を行うために必要な職員 当該女性自立支援施設の実情に応じた適当数 なお、栄養士について、調理業務の全部を委託する施設にあっては、入所者の栄養管理の観点から、外注先で管理することなども含め、適切な栄養管理体制を整備する必要がある。	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。 3 病休、産休、育休等の代替職員を確保しているか。	(1) 都条例第5条、第6条 (2) 都規則第3条 (3) 運営指針第Ⅱ部6(1)、7(5)	(1) 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。 (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。 (1) 産休・病休代替職員経費の補助を受けていて代替職員を確保していない。	C C C C
(2) 採用、退職	2 女性自立支援施設の職員は、専ら当該女性自立支援施設の職務に従事する者でなければならない。ただし、入所者の支援に支障がない場合は、この限りではない。	1 職員は、専ら当該女性自立支援施設の職務に従事しているか。	(1) 都条例第5条 (2) 運営指針第Ⅱ部6(1)	(1) 入所者の処遇に直接従事する職員に兼務職員がいる（入所者の支援に支障がない場合を除く。）。	C
	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（雇入れ直後の者及び書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の有無、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並びに昇給に関する事項 (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。） 上記の事項については必ず明示しなければならないが、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。	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。	(1) 労働基準法第15条 (2) 労働基準法施行規則第5条第1項、第2項 (3) 労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）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。 (1) 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしていない。	B B
	3 非常勤職員の雇用 雇用期間、賃金、労働時間、職務内容等が明確であること。 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。 ※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 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 ※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	1 非常勤職員に、雇入通知書（雇用契約書）等の文書を交付し、必要な勤務条件を明確にしているか。	(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) 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

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	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。 ・ 労働者名簿 ※必要事項は次のとおり 氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由、死亡の年月日及びその原因 ・ 資格証明書 ・ 履歴書	1 労働者名簿は全職員分を整備しているか。 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。 3 履歴書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) 都条例第15条 (1) 都条例第15条	(1) 労働者名簿を整備していない。 (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。 (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。	B C B C B
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、入所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し、入所者の安全が確保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) 勤務体制が入所者の処遇上適切でない。 (2) 勤務体制が入所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。 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。	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 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。	(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) パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条	(1) 性別による差別的取扱をしている。 (1) 保健指導等を受けるための時間を確保していない。 (2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。 (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。	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) 妊娠した労働者等の就業環境の整備	1 使用者は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の申請取得等に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。 2 使用者は、労働者が育児・介護休業等の利用に関する言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備その他の必要な措置を講じなければならない。	1 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っているか。 1 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っているか。	(1) 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) 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) 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を行っていない。 (1) 育児・介護休業等の利用に関するハラスメントの防止措置を行っていない。	B B
(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) 都条例第15条 (2) 労働基準法第109条 (3) 労働基準法施行規則第24条の7 (4) 労働安全衛生法第66条の8の3 (5) 労働安全衛生規則第52条の7の3	(1) 勤務に関する帳簿を整備していない。 (2) 記録の内容に不備がある。	C B
(5) 勤務表	交替制勤務が有る場合、あらかじめ職員個々の勤務を明確に定め、周知している必要がある。また、この設定した勤務と実態に相違があってはならない。	1 勤務体制が、勤務表により明確にされているか。 2 夜勤の回数は適正か。	(1) 都条例第15条 (1) 労働基準法第32条、第35条	(1) 勤務表を作成していない。 (1) 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	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と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（昭和34年法律第137号） （参考） 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	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) 昇給及び昇格を規定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 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) 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。 (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 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19日法律第70号）第6条第1項・第9条 (3) 雇用保険法（昭和49年12月28日法律第116号）第5条 (4) 労働者災害補償保険法（昭和22年4月7日法律第50号）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、第109条 (2) 労働基準法施行規則第54条、第55条、第56条	(1) 賃金台帳を作成していない。 (2) 賃金台帳の記載内容が不十分である。	B B
6 健康管理	1 労働者の健康の確保は、事業の円滑な遂行に不可欠な条件であり、法の定めにより定期的に健康診断を実施するとともに、労働者の安全又は衛生のための教育等が必要である。 ・ 労働者が常時50人以上の施設においては、衛生管理者及び産業医を選任し、労働基準監督署に届出ること。 ・ 労働者が常時10人以上50人未満の施設においては、衛生推進者を選任し、衛生管理者に準じた職務を行わせること。また、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴くための機会を設けること。 ・ 労働者が常時50人以上の施設においては、労使で構成する安全衛生委員会を設け、法定の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせること(月1回以上)。	1 職員の安全衛生管理体制を確立しているか。 (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届け出ているか。 (2) (職員10人以上50人未満の施設において)衛生推進者を選任しているか。 (3) (職員50人以上の施設において)衛生委員会を設けているか。	(1) 労働安全衛生法第12条、第13条 (2) 労働安全衛生施行令第4条、第5条 (3) 労働安全衛生規則第7条、第13条 (1) 労働安全衛生法第12条の2 (2) 労働安全衛生規則第12条の2～4 (1) 労働安全衛生法第18条 (2) 労働安全衛生法施行令第9条 (3) 労働安全衛生規則第22条、第23条	(1) 衛生管理者及び産業医を選任していない。 (2) 衛生管理者及び産業医の届出をしていない。 (1) 衛生推進者を選任していない。 (1) 衛生委員会を設置していない。	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
	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。 ・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。	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。 (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)。	(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) 運営指針第Ⅱ部７(５) (6) 労働安全衛生規則第５１条、第５２条	(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。 (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。 (3) 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。）。	C C B B B B B B
	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) 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」	(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人以上又は女性３０人以上の施設において) 休憩室を適切な環境に確保しているか。	(1) 労働安全衛生規則第６１３条、第６１８条	(1) 労働者５０人以上又は女子３０人以上の施設で、休憩室がない又は利用できない。 (2) 休憩室を適切な環境に確保していない。	B B
	5 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스에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 (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스에留意しているか。 (2) (職員５０人以上の施設において) 労働者に対し、心理的な負担の程度を把握する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) 運営指針第Ⅱ部７(５)	(1) 臨床心理士や精神科医などに職員が相談できる窓口を施設内外に確保するなど、職員のメンタルヘル스에留意していない。 (2) (職員５０人以上の施設において) 労働者に対し、心理的な負担の程度を把握する検査を行っていない。	B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
7 職員研修	施設職員の資質の維持、向上を図るためには系統的、効果的研修計画が立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。 - 職場における研修の充実を図ること。 - 外部研修への参加機会が確保されるよう努めること。 - 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。 - 研修効果を把握し、今後の研修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。 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) 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」 (2) 運営指針第Ⅱ部6(2) (3) 令和6年3月18日社援発0318第60号「女性支援事業の実施について」別紙「女性支援事業実施要綱」5(3)	(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。 (1) 職務関連資格の取得に対する配慮がなされていない。	C B B B B
8 福利厚生	職員の福利厚生を充実し、魅力ある職場づくりを推進することは、福祉人材の確保にとって重要なことである。	1 職員の福利厚生の充実に取り組んでいるか。	(1) 運営指針第Ⅱ部7(5)	(1) 職員の福利厚生の充実に取組んでいない。	B
9 施設長の職務	1 施設長は、運営管理全般の統括、入所者との連絡調整、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。 ◎ 参考：施設長に求められる責務 - 困難な問題を抱える女性の人権の尊重と権利擁護を柱とする困難な問題を抱える女性への支援に関する法の理念と使命を自覚し、女性支援に対して高い見識を持ち、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をもとにリーダーシップを発揮する。 - 職員の模範となるよう、自己研鑽に励み、自ら研修等に参加して専門性の向上に努めるとともに、遵守すべき法令等を施設全体で正しく理解するための取組を行う。 - 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とともに、支援の質の現状について評価・分析を行い、職員の意見も取り入れつつ施設における支援の在り方の改善に向けた不断の取組を行う。 - 施設の運営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い、運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。 2 施設長は、次の要件を満たすことが求められる。 一 法第18条第1項に規定する社会福祉主事の資格を有する者又は法第2条に規定する社会福祉事業若しくは困難な問題を抱える女性への支援に関する活動に3年以上従事した者であること。 二 罰金以上の刑に処せられたことのない者であること。 三 心身ともに健全な者であること。	1 施設長はその職責を果たしているか。 1 施設長は資格要件を満たしているか。	(1) 社会福祉法第66条 (2) 都条例第6条 (3) 運営指針第Ⅱ部7(3) (1) 都条例第6条 (2) 運営指針第Ⅱ部7(3) (3) 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」 (4) 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」	(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。) (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)	C B C B C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
10 構造設備の一般原則	3 施設長は職務に専念する必要があるが、同一敷地内においても専任が望ましい。なお、他業務、僧侶、団体役員等の兼務の場合で、日常の業務に支障がない場合は認める。兼務の場合、給与規程で定めている場合に手当の支給は認めるが、給与の二重払いとは認めない。	1 施設長は専任となっているか。	(1) 社会福祉法第6条	(1) 他施設等の職員を兼務している。 (同一敷地内を除く。)	C
				(2) 施設長としての勤務実態が不明確である。	B
	4 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の雇用管理上に必要な措置を講じなければならない。	1 セクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。	(1) 均等法第11条、第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」	(1) セクシュアルハラスメントの防止や必要な対策を講じていない、又は取組が不十分である。	B
	5 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。	1 パワーハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。	(1) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年7月21日法律第132号）第30条の2、第30条の3 令和2年厚生労働省告示第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」	(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。	B
	女性自立支援施設の配置、構造及び設備は、日照、採光、換気その他の入所者の保健衛生に関する事項、入所者に対する危害の防止及び防災について十分に考慮されたものでなければならない。	1 配置、構造及び設備は、日照、採光、換気その他の入所者の保健衛生に関する事項、入所者に対する危害の防止及び防災について十分に考慮されたものか。	(1) 都条例第7条 (2) 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) 配置、構造及び設備は、日照、採光、換気その他の入所者の保健衛生に関する事項、入所者に対する危害の防止及び防災について十分に考慮されていない。	C
		2 配置、構造及び設備に危険な箇所はないか。	(2) 都条例第7条	(2) 配置、構造及び設備に危険な箇所がある。	C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
11 設備の基準 (1) 建物設備の状況	1 女性自立支援施設の建物（入所者の日常生活のために使用しない附属の建物を除く。）は、耐火建築物又は準耐火建築物としなければならない。ただし、知事が火災予防、消火活動等に関し専門的知識を有する者の意見を聴いて、都規則で定める要件を満たし、かつ、火災に係る入所者の安全性が確保されていると認めた女性自立支援施設の建物の場合は、この限りでない。 ※ ただし書に規定する都規則で定める要件は、次の各号のいずれかに該当する木造かつ平屋建ての建物であることとする。 ① スプリンクラー設備の設置、天井等の内装材等への難燃材料の使用、調理室等の火災が発生するおそれがある箇所への防火区画の設置等により、初期消火及び延焼の抑制に配慮した構造であること。 ② 非常警報設備の設置等による火災の早期発見及び通報の体制の整備により、円滑な消火活動が可能なるものであること。 ③ 避難口の増設、搬送を容易に行うための幅員を有する避難路の確保等により、円滑な避難を可能とする構造であって、かつ、避難訓練の実施、配置人員の増員等により、火災の際の円滑な避難が可能なるものであること。 2 女性自立支援施設は、次に掲げる設備を設けなければならない。 ① 居室 ② 静養室 ③ 食堂 ④ 集会室兼談話室 ⑤ 浴室 ⑥ 洗面所 ⑦ 便所 ⑧ 医務室 ⑨ 調理室 ⑩ 宿直室 ⑪ 事務室 ⑫ 相談室 ⑬ 作業室 ⑭ 洗濯室 ⑮ 消火設備その他の非常災害に際して必要な設備	1 建物は耐火又は準耐火建築物か。 2 耐火建築物又は準耐火建築物でない建物は、火災にかかる入所者の安全性が確保されているか。 1 必要な設備を設けているか。	(1) 都条例第8条第1項 (2) 建築基準法（昭和25年法律第201号）第2条第9号の2、第9号の3 (1) 都規則第4条第1項 (1) 都条例第8条第2項	(1) 耐火又は準耐火建築物ではない。 (1) 耐火建築物又は準耐火建築物でない建物であり、火災にかかる入所者の安全性が確保されていない。 (1) 必要な設備を設けていない。	C C C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
	3 居室等の基準 ① 居室 入所者一人当たりの床面積は、収納設備等を除き、おおむね 9.9平方メートル以上とすること。 ただし、令和6年4月1日前に設置された施設における居室の床面積については、上記規定にかかわらず、当分の間、廃止前の東京都婦人保護施設の設備及び運営に関する条例第8条第2項第一号イに規定する4.95平方メートル以上とする。ただし、施設を改築し、又は増築する場合はこの限りではない。 ・ 主要な出入り口は、避難上有効な空地、廊下又は広間に直接面して設けること。 ・ 寝具を収納するための押入れその他の設備（以下「寝具を収納するための設備」という。）のほか、各人別に身の回りの品を収納することができる収納設備を設けること。ただし、寝台を設ける場合は、寝具を収納するための設備を設けることを要しない。 ② 食堂及び調理室 ・ 食器、調理器具等の消毒その他食堂及び調理室について常に清潔を保持するために必要な措置を講じること。 ③ 医務室 ・ 入所者の診療するために必要な医薬品、衛生材料及び医療器具を備えること。 ④ 相談室 ・ 室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けること。 ⑤ その他の設備 ・ 廊下、便所その他必要な場所に常夜灯を設けること。 ・ 火気を使用する部分は、不燃材料を用いること。	1 必要な床面積を確保しているか。 2 主要な出入り口は避難上有効な空地、廊下又は広間に直接面しているか。 3 収納設備を設けているか。 1 食器、調理器具等の消毒その他食堂及び調理室について常に清潔を保持するために必要な措置を講じているか。 1 入所者の診療するために必要な医薬品、衛生材料及び医療器具を備えているか。 1 室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けているか。 1 廊下、便所その他必要な場所に常夜灯を設けているか。 2 火気を使用する部分は、不燃材料を用いているか。	(1) 都規則第4条第2項第1号 (1) 都規則第4条第2項第2号 (1) 都規則第4条第2項第3号 (1) 都規則第4条第2項第4号 (1) 都規則第4条第2項第5号	(1) 必要な床面積を確保していない。 (2) 主要な出入り口は避難上有効な空地、廊下又は広間に直接面していない。 (3) 収納設備を設けていない。 (1) 清潔を保持するために必要な措置を講じていない。 (1) 医薬品、衛生材料及び医療器具を備えていない。 (1) 間仕切り等を設けていない。 (1) 廊下、便所その他必要な場所に常夜灯を設けていない。 (2) 火気を使用する部分は、不燃材料を用いていない。	C C C C C C C

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	施設は次により環境の整備を行わなければならない。 ・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。	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。	(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」	(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。	B
(3) 環境衛生の状況	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。 (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。 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」（都保健医療局）等で、衛生的措置を採るよう規定されている。 （参考） 専用水道の定義 「専用水道」とは、寄宿舎、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。 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。 (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たときは、必要な水質検査を行う。 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。	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 2 水槽の清掃及び点検を実施しているか。 3 毎日の水質検査を実施しているか。	(1) 都条例第11条 (2) 運営指針第Ⅱ部1(3) (3) 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」 (4) 水道法（昭和32年6月15日法律第177号）第3条第6項及び第7項、第20条、第34条、第34条の2 (5) 水道法施行規則（昭和32年12月14日厚生省令第45号）第15条、第55条、第56条 (6) 水道法施行令（昭和32年12月12日政令第336号）第2条 (7) 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）	(1) 水道法に基づく水質検査を定期的に実施していない (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。	C B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
12 災害対策の状況 (1) 管理体制 ア 防火管理	(参考) 簡易専用水道の定義 簡易専用水道とは、都や市などの水道から供給される水だけを水源として、その水をいったん受水槽に溜めてから給水する水道のうち、受水槽の有効容量の合計が10m³を超えるものをいう。 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。				
	3 大量調理施設(同一メニュー1回300食以上または1日750食以上の施設)において、水道事業により供給される水以外の井戸水等を使用する場合には、公的検査機関、厚生大臣の指定検査機関等に依頼して、年2回以上水質検査を行うよう指導されている。	4 大量調理施設において適切な衛生管理を行っているか。	(1) 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」 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」	(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。	C
	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。	5 浄化槽の点検及び検査を実施しているか。	(1) 浄化槽法(昭和58年法律第43号)第10条、第11条	(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。	B
	1 防火管理者は、防火対象物の位置、構造及び設備の状況並びにその使用状況に応じ、おおむね次の事項について、当該防火対象物の管理について権限を有する者の指示を受けて消防計画を作成することとされている。 (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)。 (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。 (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)。 その業務は以下のとおり(消防法第8条)。 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	1 防火管理者を選任し、届け出ているか。 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。	(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	(1) 防火管理者の選任、届出を行っていない。 (2) 管理的或いは監督的地位にあるものを選任していない。	C B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
イ 近隣住民、関係機関との連携	2 災害を未然に防止するとともに、発生した場合にその被害を最小限に食い止めるためには、次により対応することが求められる。 ・ 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、入所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。 ・ 避難者名簿の記載事項は次のとおり ・ 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、保護者へ施設日より等により周知を図ること。 ・ 夜勤職員（宿直を含む。）について、措置費算定上の人員を配置すること。	1 カーテン、絨毯等は防災性能を有しているか。	(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 (5) 運営指針第Ⅱ部4	(1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。	C
		2 食料や備品などの備蓄リストを作成し、備蓄を進めているか。		(1) 食料や備品などの備蓄リストを作成しておらず、備蓄を進めていない。	B
		3 緊急連絡網及び入所者名簿（避難者名簿）を常に整備しているか。		(1) 避難者名簿を整備していない。	B
		4 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) 夜間の防災体制がとれていない。	C
				(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
		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検討を行っていない。	B
	施設の火災等においては、施設職員だけではその対応が必ずしも十分でない場合が多く、また、救助された者を一時的に収容する場所も必要である。 このため、地域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。	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		

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 消防計画					
ア 消防計画	消防計画は、火災等非常災害時における入所者、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。 - 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。 - 消防計画の内容について関係者へ周知すること。	1 消防計画を作成し、所管消防署に届けているか。 2 消防計画変更の際には変更の届出がされているか。 3 消防計画の内容について、関係者に周知しているか。	(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) 都条例第18条	(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。 (1) 変更届を出していない。 (1) 職員へ周知していない。	C C B B B
イ 防災計画	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。 - 消防計画に、事業所防災計画（非常災害対策計画）に規定すべき事項を定めること。 - 水害・土砂災害等地域の実情に応じた災害にも対処できるものとする。	1 事業所防災計画（非常災害対策計画）を作成しているか。 2 地域の実情に応じた災害に対処する計画となっているか。	(1) 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) 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 (3) 「東京都震災条例に基づく事業所防災計画に関する告示」 東京都帰宅困難者対策条例（平成24年3月30日東京都条例第17号）第4条 都条例第18条 運営指針第Ⅱ部4 (5) (6)	(1) 事業所防災計画（非常災害対策計画）を作成していない。 (2) 事業所防災計画（非常災害対策計画）の内容に不備がある。 (3) 地域の実情に応じた災害に対処する計画となっていない。	C B B
(3) 災害対策等の状況 (避難確保計画の作成、 避難訓練の実施)	区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、その結果を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、3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

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(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。 ・ 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、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ユア 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) 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) 都条例第18条 (4) 運営指針第Ⅱ部4 (5) 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」 (6) 防火安全対策の強化について	(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。	C B
		2 夜間を想定した訓練を実施しているか。	(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) 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。	C B
		3 地震を想定した訓練を実施しているか。	(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」	(1) 地震（想定）訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。	B B
		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。	(1) 消防法施行規則第3条第11項		
		5 訓練結果の記録の整備をしているか。	(1) 消防法施行規則第4条の2の4第2項 火災予防条例（昭和37年3月31日東 京都条例第65号）第55条の4第2項 都条例第15条 (3)	(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。	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。 * 消防用設備の点検 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。	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
		2 消防用設備等の自主点検をしているか。	(1) 消防法施行令第3条の2第2項、第4項 火災防止対策の強化について (2)	(1) 消防用設備等の自主点検をしていない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(7) 安全対策	*主な消防用設備等の種類 ① 消火器具（延面積150㎡以上） ② 屋内消火栓設備（延面積700㎡以上） ③ スプリンクラー設備（床面積合計6000㎡以上） 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。） ⑤ 漏電火災警報器（延面積300㎡以上。） ⑥ 消防機関へ通報する火災報知設備（延面積500㎡以上） 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。） 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。） 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。） ⑩ 誘導灯（避難口誘導灯、通路誘導灯）	3 消防用設備等を設置しているか。	(1) 消防法第17条 (2) 消防法施行令第6条～第26条 (3) 都条例第18条、都規則第3条	(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不十分。	C B
	*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。	4 危険物の貯蔵又は及び取扱状況は適正か。	(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	(1) 危険物の貯蔵又は取扱状況が、適正でない。	B
	1 安全計画の策定 女性自立支援施設は、入所者の安全の確保を図るため、当該女性自立支援施設の設備の安全点検、職員等に対する施設外での活動、取組等を含めた女性自立支援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、職員等の研修及び訓練その他女性自立支援施設における安全に関する事項についての計画（以下この条及び次条第四項において「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。 女性自立支援施設は、職員に対し、安全計画について周知するとともに、前項の研修及び訓練を定期的 to 実施しなければならない。	1 安全計画を策定しているか。	(1) 都条例19条 (2) 運営指針第Ⅱ部4	(1) 安全計画を策定していない。	C
	また、機械警備（防犯カメラ、センサー式照明等）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。 実際に、事故等が起こった際は、女性相談支援センター、女性相談支援員、地域の関係機関等と事案について共有し、連携して、再発防止に向けた検証等を行い、必要に応じて安全計画の見直しを行うことが望ましい。 さらに、夜間については、24時間体制で、また職員は複数体制で管理を行うことが望ましいほか、緊急時の夜間対応体制を検討、構築しておく。 女性自立支援施設は、定期的に安全計画の見直しを行い、必要に応じて安全計画の変更を行うものとする。	2 安全計画に定める研修及び訓練を定期的 to 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。		(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。	C B

支

援

編

(女性自立支援施設)

※ 以下の関係通知を略称して次のように表記する。

関 係 法 令 ・ 通 知	略 称
令和6年3月29日東京都条例第55号 「東京都女性自立支援施設の設備及び運営の基準に関する条例」	都条例
令和6年3月29日東京都規則第48号 「東京都女性自立支援施設の設備及び運営の基準に関する条例施行規則」	都規則
令和5年3月29日厚生労働省告示第101号 困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針	基本的な方針
令和6年3月18日社援発0318第60号「女性支援事業の実施について」別紙「女性支援事業実施要綱」 別添4「女性自立支援施設運営指針」	女性自立支援施設運営指針
令和6年3月18日社援発0318第60号「女性支援事業の実施について」別紙「女性支援事業実施要綱」	女性支援事業実施要綱
平成13年7月23日雇児発第488号・社援発第1275号・老発第274号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知 「社会福祉法人の認可等の適正化並びに社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監督の徹底について」	指導監督の徹底
平成13年4月13日法律第31号「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」	配偶者暴力防止法
平成15年5月1日東京都規則第153号「健康増進法施行細則」	健康増進法施行細則
平成15年12月12日社援基発第1212001号厚生労働省通知「社会福祉施設等における衛生管理の徹底について」	衛生管理について
平成8年4月30日健医発第546号厚生省保健医療局長通知「集団給食施設等に対する援助及び指導について」	集団給食施設等の援助・指導
平成20年3月7日雇児総発第0307001号、社援基発0307001号、障企発第0307001号、老計発第0307001号「社会福祉施設等における食品の安全確保等について」	食品の安全確保等

関 係 法 令 ・ 通 知	略 称
平成８年７月２５日社援施第１１７号厚生労働省通知「社会福祉施設における保存食の保存期間等について」	保存食の保存期間等
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
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８年６月１８日社援施第９７号「社会福祉施設における食中毒事故発生防止の徹底について」	食中毒の予防
令和２年１月２１日更生労働省告示第１０号「食事による栄養摂取量の基準」	栄養摂取量の基準
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
昭和６２年３月９日社施第３８号厚生省社会局長、児童家庭局長通知「保護施設等における調理業務の委託について」	保護施設等調理業務の委託
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号厚生労働省健康局長、医薬食品局長、雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長通知「社会福祉施設等における感染症等発生時に係る報告について」	感染症発生時の報告

目

1	個別支援計画の策定	
(1)	個別支援計画の策定	1
(2)	個別支援計画の見直し	2
(3)	会議開催状況	2
2	記録	
(1)	日誌	2
(2)	ケース記録	2
(3)	終結記録	3
(4)	アフターケア記録	3
(5)	書類等の整備	3
3	支援の実施状況	
(1)	プライバシーに対する配慮	4
(2)	被害回復に向けた支援	5
(3)	日常生活支援	5
(4)	同伴家族等への支援	5
(5)	就労支援等	6
(6)	就学支援	7
(7)	地域移行に向けた支援	8
(8)	日用品・被服の支給状況	8
4	関係機関との連携	9
5	遺留金品等の状況	
(1)	遺留金品の把握	9
(2)	遺留金品の処理	10
(3)	処理状況の記録	10
(4)	退所者金品の把握	10
(5)	残留金品の把握	10

次

6	入所者預り金等の管理状況	
(1)	預貯金の状況	10
(2)	自己管理	12
7	食事の提供	
(1)	入所者の状況にあった適切な食事の提供	12
(2)	栄養管理	13
(3)	献立作成等の状況	13
(4)	検食	14
(5)	検査用保存食	14
(6)	営業の届出	15
(7)	衛生管理	15
(8)	調理業務委託	17
8	保健衛生	
(1)	保健衛生	18
(2)	施設設備及び記録整備	18
(3)	嘱託医の活用状況	18
(4)	日常の健康管理	19
(5)	健康診断	19

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
1 個別支援計画の策定 (1) 個別支援計画の策定	女性自立支援施設は、入所者の自立支援を行うため、入所者の意向を踏まえ、入所者ごとに個別支援計画を作成しなければならない。 入所者の心身の健康回復及び生活（就労及び就学を含む。）に関する支援等を行うために、入所者個々に適したものを整備すること。 個別支援計画の策定に当たっては、入所者の心身の状況や問題解決能力、生活状況、親族の状況、危険性や緊急性、入所者が懸念している事項や今後に向けた意向や希望等を把握するため、初回及びその後の適切なアセスメントの時期の設定を含め、手順を定めてアセスメントを行い、施設で定めた様式に則って記録する。アセスメントにおいては、入所者の課題や支援に当たって留意すべき点等を具体的に明示する。 はじめに、アセスメントに当たり、女性相談支援センターや女性相談支援員、市町村の女性相談担当者及び民間団体等が入所に先立って支援を行っているケースの場合は、当該支援主体からも情報収集を行い、収集した結果を総合的に分析・検討し、課題を把握する。 次に、アセスメントの結果に基づいて、個別支援計画の策定責任者を定め、入所者を中心に計画を策定する。個別支援計画は、原則として策定の過程には本人が参画し、本人の了解を得るとともに、支援調整会議が設定されている場合は支援調整会議に参画している関係機関にも共有し、協力を依頼する。個別支援計画には、入所者の支援上の課題と、課題解決のための支援目標、目標達成のための具体的な支援内容・方法等を定める。入所者が同伴家族を伴う場合は、同伴家族への支援の方針も併せて記載する。その際には、同伴家族の年齢等に応じて、同伴家族も個別支援計画の策定過程に参画し、同伴家族の了解を得る。 さらに、策定された個別支援計画は全職員で共有し、支援方針を統一かつ統合されたものとする。また、本人の同意を得て関係機関とも共有する。	1 個別支援計画の策定は、入所者の意向及び私生活を尊重し、日常生活能力、心理状態、家族関係等勘案して、自立に向けた支援をするものとなっているか。	(1) 都条例第10条、第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(1) (3) 基本的な方針第2－5(8) ※参考 指導監督の徹底 5 (4) ア	(1) 個別支援計画を策定していない。 (2) 個別支援計画の内容が不十分である。	C B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 個別支援計画の見直し	個別支援計画は、定期的に実施状況の振り返りや評価と計画の見直しを行う手順を施設として定め、実施する。個別支援計画の見直しは、本人及び同伴家族を伴う場合は同伴家族とともに生活を振り返り、本人の意向を反映させつつ、最善の利益を考慮するように行う。また、支援方法についても振り返り、評価するとともに、個人の評価にとどまらず、個別支援計画の達成状況等、支援の成果について分析・検証を行い、女性自立支援施設全体の支援の向上に反映させる仕組みを構築する。 アセスメントと計画の評価・見直しは、日常的な変化も踏まえて少なくとも半年ごとの定期的な見直しのほか、大きな状況の変化があった場合に必要に応じて行う。	1 個別支援計画は、定期的に見直し、また、大きな状況の変化があった場合には必要に応じて見直しを行っているか。	(1) 都条例第10条、第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(1)	(1) 個別支援計画の見直しを行っていない。	C
(3) 会議開催状況		1 ケース会議の内容（年月日、参加職員、検討ケース、検討結果等）が記録されたものとなっているか。	(1) 都条例第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(1)	(1) 会議録を整備していない。 (2) 会議録の内容が不十分である。	C B
2 記 録	日常生活状況及び支援の経過を明確にするために、日誌・ケース記録等を作成する必要がある。				
(1) 日 誌		1 日誌（業務日誌・指導日誌）を備えているか。 2 入所者の動静、引継ぎ事項等を適切に記録しているか。	(1) 都条例第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(1)	(1) 日誌（業務日誌・指導日誌）を備えていない。 (2) 日誌の記録内容が不十分である。	C B
(2) ケース記録	ケース記録は、入所者に対する支援の状況、対応の状況まで具体的に記載されるものである。ケース記録を見ることで入所者が施設においてどのような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、ケース記録は個人情報であり、取り扱いについてはプライバシーの保護に十分配慮する必要がある。	1 ケース記録を整備しているか。 2 入所時の状況、様子、家族との状況、入所者の施設生活に対する意識等を記録しているか。 3 支援経過の記録は適切か。 4 記録者が明確になっているか。	(1) 都条例第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(1)、2(2)	(1) ケース記録を整備していない。 (1) 入所時記録の内容が不十分である。 (1) 援護の状況や支援の経過の記録が不十分である。 (1) 記録者が明確になっていない。	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
(3) 終結記録		5 責任者が定期的に確認を行い、必要に応じて指導助言を行っているか。	(1) 都条例第14条、第15条 (2) 都規則第5条 (3) 運営指針第Ⅱ部2(2)	(1) 責任者が定期的に確認を行っていない。	B
		6 支援効果の評価測定及び反省を行っているか。		(2) 必要に応じて指導助言を行っていない。	B
		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) 支援効果の評価測定及び反省を行っていない。	B
		2 実施機関等との連絡について記載しているか。		(1) 退所時の状況を記録していない。	C
		3 終結記録を責任者が確認しているか。		(1) 実施機関等との連絡について記載していない。	C
(4) アフターケア記録		1 個人別のアフターケアの記録を整備しているか。	(1) 都条例第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(2)	(1) 終結記録を責任者が確認していない。	C
(5) 書類等の整備		1 実施機関関係書類、ケース記録、看護記録等入所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) 都条例第15条 (2) 運営指針第Ⅱ部2(2)	(1) アフターケアの記録が整備されていない。	C
				(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
3 支援の実施状況	女性自立支援施設においては、入所者それぞれが直面している課題や困難を適切に把握し、安心・安全な環境のもとで、入所者が社会の中で自立して安定的な生活が送れるようになることを目指し、女性の人権に関する高い識見と専門性を有する職員により、個々の状況に応じた適切な支援を行う。 支援に当たっては、入所者本人に寄り添って入所者が自身の意思等を表明できるように支援するとともに、その希望や意思を最大限に尊重する。必要に応じて、関係機関とも密に連携する。 また、児童をはじめとする入所者の同伴家族についても、状況や意思・意見を丁寧に確認した上で、それぞれの年齢、発達状況、理解力等に応じた分かりやすい説明に努め、入所者と同伴家族の安全で良好な関係性の構築に資するよう、関係機関と連携しながら必要な支援を行う。		(1) 都条例第10条 (2) 運営指針第Ⅱ部1(1)		
(1) プライバシーに対する配慮	入所者の自立を支援するための指導及び援助は、入所者の私生活を尊重して行わなければならない。 配偶者からの暴力に係る被害者の保護に職務上関係のある者は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。	1 各居室、便所等必要な場所にカーテン等を設置するなど、プライバシーに配慮しているか。 2 相談室における相談業務において間仕切りの設置の他、談話の漏えいの無いよう配慮しているか。 3 施設内における保護及び自立支援等の実施にあたり入所者の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしているか。	(1) 都条例第10条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部3(1) (1) 都規則第3条第2項第5号 (2) 運営指針第Ⅱ部3(1) (1) 配偶者暴力防止法第23条 (2) 運営指針第Ⅱ部3(1)	(1) 施設内での生活環境に関し入所者のプライバシーに配慮していない。 (2) 施設内での生活環境に関しプライバシーに対する配慮が不十分である。 (1) 入所者の談話の漏えいに配慮をしていない。 (2) 入所者の談話の漏えいに関する配慮が不十分である。 (1) 入所者の安全の確保及び秘密の保持への配慮をしていない。 (2) 入所者の安全の確保及び秘密の保持への配慮が不十分である。	C B 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
(2) 被害回復に向けた支援	女性自立支援施設への入所者は、性的な被害、配偶者や親族等からの暴力、虐待、ストーカー被害等から逃れ、それまでの居所を失ったり、経済的に困難な状況を抱えていることが多いほか、健康面の問題を抱えていても、適切な医療機関へ受診できていない場合もある等、身体面、精神面の健康に課題を抱えている場合が多い。また、性的な被害や暴力被害等からの回復支援には、フラッシュバックへの対応等も含め、高い専門性が必要である。 まずは、入所者が安心して日常生活を送れる環境を整えた上で、看護師、保健師等の配置による身体面のケアや心理職による心のケア、嘱託医、提携医療機関等と連携した医療的支援等を行い、入所者の心身の健康の回復を目指すことが必要である。 さらに、被害によって奪われてきた、あるいは育まれてこなかった生活する力の獲得に向けた支援や、人との距離の取り方を含めた人間関係の再構築に対する支援が求められる。このような支援についても適切に行うことができるよう、施設においては、心理療法担当職員や個別対応職員等を配置し、被害回復に向けた支援を担っていくことが必要である。	1 入所者個々の状況に応じて、看護師、保健師等による身体面のケアや心理職による心のケア、嘱託医、提携医療機関等と連携した医療的支援等を行っているか。	(1) 都条例第10条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(3) (3) 基本的な方針第2－5(5)、(8)	(1) 入所者個々の状況に応じて、身体面のケアや心のケア、医療的支援等を行っていない。 (2) 入所者個々の状況に応じた、身体面のケアや心のケア、医療的支援等が不十分である。	C B
(3) 日常生活支援	入所者が安定した日常生活を送ることができるよう、入所者の生育歴や生活歴を聞き取り、実際の生活場面での生活スキル等を確認しながら、必要な支援を行う。何らかのサポートが必要な者については、個別の背景やこれまでの生活習慣等に配慮し、日常生活が支障なく送れる力を身につけるための支援を行う。 特に、金銭管理や家計管理は、生活支援において重要であるため、支出額及び収入額の管理の仕方や貯蓄の仕方等、場合によっては後見人制度の活用なども含め、金銭管理、家計管理の支援を行う。	1 日常生活を支障なく送れる力を身につけるため、金銭管理や家計管理等、必要な支援を行っているか。	(1) 都条例第10条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(4)	(1) 日常生活を支障なく送れる力を身につけるため、金銭管理や家計管理等、必要な支援を行っていない。 (2) 日常生活を支障なく送れる力を身につけるために必要な支援が不十分である。	C B
(4) 同伴家族等への支援	入所者が、その監護する児童をはじめとする同伴家族を伴って入所する場合、入所者が安定した生活を送るためには、同伴家族も安心して安全な生活を送ることが必要である。入所者本人と併せて同伴家族の状態を適切に把握するとともに、施設内での生活において必要な配慮を行う。	1 同伴家族の状態を適切に把握するとともに、学習及び施設内での生活において必要な支援を行っているか。	(1) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）第12条第3項 (2) 都条例第10条第1項	(1) 同伴家族に対して、学習及び施設内での生活において必要な支援を行っていない。 (2) 同伴家族に対する支援が不十分である。	C B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 就労支援等	養育への自信を喪失している等の状況が確認される場合は、入所者の養育に関する考え方や悩み等を傾聴し、必要な支援情報等を提供するなどの支援を行うとともに、入所者が同伴児童の養育を放棄している又は養育ができない状態にある場合、同伴児童の心身への虐待行為がある等の状況が確認される場合は、女性相談支援センター等関係機関と連携して対応する。 女性自立支援施設では、入所者が同伴する児童について、学習及び生活に関する支援を行うこととされている。同伴児童の年齢に応じて、関係機関と連携しつつ、自治体が提供する家庭支援のサービスを受けることが可能となるように支援を行う。外部への通園や通学等が困難な場合は、児童の預かりを施設内で行ったり、児童への学習支援等を行うことができるよう、施設内での体制や設備等を整備する必要がある。		(3) 運営指針第Ⅱ部 1 (5) (4) 基本的な方針第 2－5 (7)		
	女性自立支援施設は、本人の就労意欲等を確認しつつ、可能な場合は就労に向け、就労支援を行う公共職業安定所等の行政機関や民間団体と連携の上、職業訓練の受講や就職活動に向けた支援を行う。障害等の理由により一般就労が困難と思われる場合は、本人の選択を尊重しつつ、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に規定する就労継続支援等の活用等も進める。 経験の乏しさから就労に自信がない、又は不安がある入所者や、就労のイメージが持てない入所者もいることが想定されるため、施設内での作業や日中活動等で、それまでの生活経験や社会経験の中で得られなかった経験を積むことに資するプログラムを実施することも重要である。	1 本人の就労意欲等を確認しつつ、就労が可能な場合は行政機関や民間団体と連携の上、就労に向けた支援を行っているか。	(1) 都条例第10条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部 1 (6)	(1) 就労が可能な場合に、就労に向けた支援を行っていない。	C
		2 障害等の理由により一般就労が困難な場合は障害者総合支援法に基づく就労継続支援等の活用等を含め、日中活動を確保しているか。	(3) 基本的な方針第 2－5 (8) ③	(2) 障害等の理由により一般就労が困難な場合に、日中活動の確保を図っていない。 (3) 就労に向けた支援又は日中活動の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
(6) 就学支援	入所者が、入所前に就学していた場合は、可能な限り引き続き就学ができるよう、入所者の置かれている状況を踏まえながら、オンラインを活用した参加が可能となる居住環境の整備等の検討も含め、通学等に関する支援を行う。 特に若年女性等の場合、入所後、本人が就学を希望する場合は、相談支援を行い、できる限り就学が可能となるよう環境を整備するとともに、必要に応じて奨学金等の利用可能な制度を情報提供し、制度利用についての支援を行う。	3 作業指導を行った場合、作業記録等により作業者の状況を把握しているか。	(1) 都条例第15条	(1) 作業記録を作成していない。	C
				(2) 記録の内容が不十分である。	B
		4 作業指導における収益は適切に入所者に還元しているか。	(1) 都条例第2条	(1) 工賃の支払いを適正に行っていない。	C
		(1) 工賃として還元されている場合、配分基準を定めているか。		(2) 授産収入の算出、必要経費の算出を適正に行っていない。	B
		(2) 工賃（還元金）の支給台帳はあるか。		(3) 作業内容が不適正であり、また、必要に応じた作業内容の見直し等を行っていない。	B
		(3) 必要に応じて作業内容の見直し等を行っているか。	※参考 指導監督の徹底5（4） ウ、オ		
		5 作業の安全管理を適切に行っているか。		(1) 作業環境の整備、安全管理を行っていない。	C
				(2) 作業環境の整備、安全管理が不十分。	B
		1 入所者が、入所前に就学していた場合、可能な限り引き続き就学ができるよう、通学等に関する支援を行っているか。	(1) 都条例第10条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(7)	(1) 入所前に就学していた場合に、通学等に関する支援を行っていない。	C
				(2) 通学等に関する支援が不十分である。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(7) 地域移行に向けた支援	施設からの退所に向けては、健康面、経済面、暮らし方等を確認した上で、どの地域でどのような生活を送りたいか、入所者の意向を丁寧に聞き取る。 住まいの確保に向けては、地方公共団体や住宅確保要配慮者居住支援法人（住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律（平成19年法律第112号）第40条に規定する住宅確保要配慮者居住支援法人をいう。）等と連携する必要がある。公営住宅、UR賃貸住宅等の活用を図ることも有効である。また、民間賃貸住宅への入居に際して必要な保証人が確保できない場合、民間の保証会社等に関する情報提供を行う等により支援する。 継続して医療的なケアが必要な場合には、医療機関の確認等も必要であることに留意する。退所後も福祉的な支援や子育て支援が必要なことが想定される場合は、支援調整会議の場等を通じて、入所者の状況を踏まえ、女性相談支援員、移行先の市町村における生活支援、障害福祉、医療保健等の支援担当等と話し合いを行い、入所者の状況等や退所後の支援の方針について共有を図るよう留意する。	1 施設からの退所に向けて、入所者の意向を丁寧に聞き取った上で、必要な支援をしているか。	(1) 都条例第10条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(8) (3) 基本的な方針第2－5(8)④ (4) 女性支援事業実施要綱4(5)⑦	(1) 施設からの退所に向けて、入所者の意向を丁寧に聞き取っていない。 (2) 施設からの退所に向けた必要な支援が不十分である。	C B
(8) 日用品・被服の支給状況		1 被服等に困窮し、かつ真に被服支給を必要としている人に支給しているか。 2 支給は、要保護女子からの申請に基づき、必要の有無及びその数量について調査した上で行われているか。 3 被服の支給は、原則として現物給付の方法により行われているか。	(1) 女性支援事業実施要綱4(5)⑥	(1) 支給対象者に支給していない。 (2) 支給状況が不明確である。 (1) 調査に基づいた支給がされていない。 (1) 現金給付となっている。	C B C C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
4 関係機関との連携	女性自立支援施設は、女性相談支援センター、女性相談支援員、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体のほか、福祉事務所（法に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第2条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成16年法律第74号）第13条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）第3条第1項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）、母子・父子福祉団体その他の関係機関及び母子・父子自立支援員、民生委員、児童委員、保護司その他の関係者と密接に連携しなければならない。 女性自立支援施設は、当該女性自立支援施設の行った支援に関し、女性自立支援センター等、都から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。	1 支援調整会議や個別ケースの支援において、女性相談支援センター、女性相談支援員、その他関係機関と密接な連携をもとに行っているか。 2 民間団体との連携に取り組んでいる。 3 施設で行った支援処遇に関し、女性自立支援センター等、都からの指導又は助言を受けた場合、必要な改善を行っているか。	(1) 都条例第22条 (2) 運営指針第Ⅱ部5(1) (3) 基本的な方針第2－6(1)、(4) (1) 都条例第17条第2項	(1) 関係機関と密接な連携を図っていない。 (2) 関係機関との連携が不十分である。 (1) 民間団体との連携に取り組んでいない。 (1) 女性相談支援センター等、都からの指導又は助言に基づく改善を行っていない。 (2) 女性相談支援センター等、都からの指導又は助言に基づく改善が不十分である。	C B C C B
5 遺留金品等の状況	遺留金品の所有者は民法上入所者本人（本人死亡の場合はその相続人）にあり、施設が勝手に処分することは許されない。 遺留金品については、実施機関に報告し、その指示に従うよう指導する。				
(1) 遺留金品の把握		1 遺留金品の把握をもれなく行っているか。	(1) 都条例第15条 (2) 女性支援事業実施要綱5(2)	(1) 遺留金品の把握が不十分である。	C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 遺留金品の処理		1 処理に遅滞はないか。		(1) 処理に著しい遅滞がある。	C
(3) 処理状況の記録		1 処理状況について、ケース記録に記入するなど明確になっているか。		(1) 処理状況を明確に記録していない。	B
(4) 退所者金品の把握	退所者金品とは、入所者が所持又は、施設に預けていた金品で入所者が退所の際返還すべきものをいう。	1 退所者の金品の把握をもれなく行っているか。		(1) 退所者金品の把握が不十分である。	B
		2 預り金返還についてケース記録に記入するなど、処理状況は明確になっているか。		(1) 処理状況を明確に記録していない。	B
(5) 残留金品の把握	残留金品とは、入所者が所持又は、施設に預けていた金品で入所者が行方不明等のため施設に残留しているものをいう。	1 残留金品の把握をもれなく行っているか。		(1) 残留金品の把握が不十分である。	B
6 入所者預り金の管理状況					
(1) 預貯金の状況	施設は、入所者からの依頼を誠実に履行するために、預金等の処理経過等を明確に記録することにより、入所者に信頼される方法を確立し、責任をもって預り金を管理する必要がある。	1 管理体制を確立しているか。	(1) 都条例第15条	(1) 預り金の管理が不適正である。	C
				(2) 通帳管理者と印鑑管理者が同一である。	C
				(3) 通帳と印鑑を同一場所に保管している。	C
				(4) 通帳と印鑑を保管する金庫等の鍵を別々に管理していない。	C
		2 預り金保管依頼書を徴しているか。		(1) 預り金保管依頼書を徴していない。	C
		3 預り証を発行しているか。		(1) 預り証を発行していない。	C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
		4 金銭代行管理依頼書に基づき処理しているか。		(1) 金銭代行管理依頼書に基づき処理していない。	C
		5 預り金台帳（総括表・個別表）作成しているか。		(1) 預り金台帳（総括表・個別表）を作成していない。	C
				(2) 預り金台帳の整備が不十分である。	C
		6 処理に遅滞はないか。		(1) 処理に著しい遅滞がある。	C
				(2) 処理に遅滞がある。	B
		7 受払状況が証憑書類により、明確になっているか。		(1) 受払状況が不明確である。	C
		8 証憑書類（入所者の受領サイン等）を整備しているか。		(1) 預り金の払出時に、入所者から受領サイン等を徴収していない。	C
		9 入所者からの受領サイン等を徴することが困難な場合に、預り金の授受に複数の職員が立ち会っているか。		(1) 受領サイン等を徴収し難い場合、預り金の授受に複数の職員が立ち会っていない。	C
		10 個別の預貯金通帳になっているか。		(1) 個別の預貯金通帳になっていない。	C
		11 預り金の処理状況について施設長が定期的に（毎月）確認しているか。		(1) 預り金の収支状況を施設長が定期的に確認していない。	C
		12 収支状況について、定期的に入所者（必要に応じて家族）に報告を行っているか。		(1) 預り金収支状況を定期的に入所者あるいは家族に報告していない。	C
		13 通帳及び現金以外の預り物品を適正に管理しているか。		(1) 通帳及び現金以外の預り物品を、適正に管理していない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 自己管理	女性自立支援施設は、入所者の自立を支援するため、入所者の就労及び生活に関する指導及び援助を行わなければならない。 指導及び援助は、入所者の私生活を尊重して行わなければならない。	1 自己管理、家族管理が可能な者についてまで一律に施設が管理していないか。	(1) 都条例第10条第1項	(1) 自己管理が可能な者についてまで、一律に施設が管理している。	C
7 食事の提供		2 自己管理のために必要となる保管場所の確保等の配慮があるか。	(1) 都条例第4条	(1) 自己管理のために必要な保管場所を確保していない。	C
(1) 入所者の状況にあった適切な食事の提供	施設においては、入所者が健康に生活していくことができるよう、栄養や入所者の身体的状況及び嗜好を考慮した食事の提供を行う。 入所前には偏った食生活を続けていた者も多いため、栄養バランスのとれた温かい食事を提供することで入所者が安心感を持つことで健康回復にもつながる。 なお、アレルギー食や刻み食の提供、乳幼児や妊産婦への対応、文化や宗教等による食事制限への配慮など、入所者一人ひとりに応じたきめ細かな配慮も必要である。		(1) 都条例第12条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(3)		
ア 献立の配慮		1 入所者の嗜好を考慮した献立にしているか。		(1) 入所者の嗜好を考慮した献立にしていない。 (2) 献立の内容が入所者の嗜好への配慮に関し、不十分である。 (3) 嗜好・残滓調査の結果を入所者・職員に周知していない。	C B B
イ 給食・献立会議の状況		1 各職種の職員が参加の上、給食会議等を実施しているか。		(1) 各職種の職員が参加の上、給食会議等を実施していない。	B
ウ 適温給食		1 適温給食に対する配慮はあるか。		(1) 適温給食に努めていない。	B
エ 喫食環境		1 喫食環境に対する配慮はあるか。		(1) 喫食環境が適切でない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
オ 献立内容にあった食器		1 献立内容にあった食器を使用しているか。		(1) 献立内容にあった食器を使用していない。	B
カ 身体的状況に応じた食事		1 身体的状況に応じた食事を提供しているか。(治療食を含む。)		(1) 入所者の身体的機能に応じた食事を提供していない。	C
		2 医師・看護師及び指導員との連携は保たれているか。		(2) 入所者の身体的機能に応じた食事の提供が不十分である。	B
キ 給食時間		1 給食時間を適切に設定しているか。		(1) 他職種との連携が不十分である。	B
(2) 栄養管理		1 必要な食事摂取基準を確保しているか。	(1) 都条例第12条第1項	(1) 必要な食事摂取基準を確保していない。	C
			(2) 栄養摂取量の基準	(2) 必要な食事摂取基準を確保していない。(軽微な場合)	B
			※参考 指導監督の徹底5(4)ウ		
	1回100食以上又は1日250食以上の特定給食施設は栄養管理報告書(給食施設)を提出しなくてはならない。 1回100食未満の給食施設についても、特定給食施設に準ずる。	2 栄養管理報告書(給食施設)を提出しているか(5月、11月分)。	(1) 健康増進法施行細則第6条	(2) 栄養管理報告書(給食施設)を提出していない。	B
(3) 献立作成等の状況	調理はあらかじめ作成された献立に従って行わなければならない。	1 予定献立表を作成しているか。	(1) 都条例第12条第2項	(1) 予定献立表を作成していない。	C
	給食はできるだけ変化に富み、入所者の健康を維持するのに必要な熱量と栄養素を含有するものでなければならない			(2) 予定献立表と実施した給食内容が著しく異なっている。	C
		2 予定献立表、発注書、納品書に責任者の関与があるか。		(1) 予定献立表等に責任者の関与がない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 検 食	検食を食事提供前に行い、異味、異臭その他の異常が感じられる場合には、直ちに食事の提供を中止するなどの措置を講ずることが求められる。	3 予定変更時の訂正があるか		(1) 予定変更時に訂正していない。	B
		4 献立の内容は季節感があり、変化に富んでいるか。		(1) 献立内容に季節感がなく、変化に乏しい。	B
		5 食品材料名・使用量を記載しているか。		(1) 食品材料名・使用量を記載していない。	B
		6 既製品の使用を避けているか。		(1) 既製品の使用が多い。	B
		7 食品材料の検収を行っているか		(1) 食品材料の検収を行っていない。	C
		8 貯蔵品の受払状況を把握しているか。	(1) 衛生管理について (2) 集団給食施設等の援助・指導 第2の3の(5)	(1) 貯蔵品の受払状況を把握していない。	B
		1 検食は実施しているか。	(1) 食品の安全確保等	(1) 検食を実施していない。	C
		2 検食は原則として入所者が食事をする前に実施しているか。	(2) 都条例第15条	(1) 検食を入所者が食事をする前に実施していない。	B
		3 検食について記録しているか。		(1) 検食について記録していない。	C
		4 検食について具体的に記載しているか。		(1) 検食について具体的に記録していない。	B
(5) 検査用保存食	社会福祉施設における保存食は原材料及び調理済食品を食品ごとに50g程度ずつ清潔な容器(ビニール袋等)に密封して入れ、-20℃以下で2週間以上保存すること、原材料は特に殺菌等を行わず、購入した状態で保存することが求められている。	5 検食者はすべての職種にわたっているか。		(1) 検食が複数の職種の職員により実施されていない。	B
		1 検査用保存食を適切に保存しているか。	(1) 保存食の保存期間等	(1) 検査用保存食を適切に保存していない。	C
			(2) 衛生管理について	(2) 検査用保存食の保存方法、保存期間等が一部不適切である。	B
				(3) 検査用保存食の一部を保存していない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 営業の届出（集団給食施設）	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。）の設置者又は管理者は、施設の所在地、名称等について、施設の所在地を管轄する保健所等に届け出なければならない（令和3年6月1日時点で現に稼働している集団給食施設については、令和3年11月30日までに届け出なければならない。）。 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。	1 営業の届出をしているか。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
ア 営業の届出（集団給食施設）					
イ 食品衛生責任者の選任	集団給食施設の設置者は、食品衛生責任者を定めることとされている。食品衛生責任者には、医師、歯科医師、薬剤師、獣医師、調理師、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。	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、別表第17 (2) 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
(7) 衛生管理	食品衛生法等の改正により、集団給食施設は、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。 ※ 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。 これまで「大量調理施設衛生管理マニュアル」を活用していない中小規模等の集団給食施設においては、関係業界団体等が作成し、厚生労働省が内容を確認した手引書（「小規模な一般飲食店向けや旅館・ホテル向けの手引書」等（厚生労働省ホームページ「HACCPの考え方を取り入れた衛生管理のための手引書」に掲載））を参考にして、HACCP に沿った衛生管理を実施することも可能とされている。				

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
ア 調理従事者の衛生管理	調理従事者は常に自分の健康チェックを行い、下痢発熱時には速やかに医師の診断を受けるとともに、調理作業には従事しない。また、手指などに化膿している傷やできもののあるときは、ブドウ球菌性食中毒を起こす危険があるので、食品を扱ったり調理に従事しないこと。 施設長等の責任者は、衛生管理者に毎日作業開始前に、各調理従事者等及び各調乳担当者の健康状態を確認させ、その結果を記録させること。 なお、１０月から３月までの間には月に１回以上又は必要に応じノロウイルスの検便検査に努めること。	1 調理従事者の検便を適切に実施しているか(実習生、パート調理員等を含む)。	(1) 食品衛生法第５１条、第６８条	(1) 調理従事者の検便を適切に実施していない。	C
			(2) 食品衛生法施行規則第６６条の２、別表第１７、別表第１８	(2) 検査項目が不十分である。	B
			(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) 衛生管理について		
		2 検便の検査結果を適切に保管しているか。	(6) 労働安全衛生規則第４７条、第５１条	(1) 検査結果を適切に保管していない。	B
イ 調理設備の衛生管理	集団給食設備において提供される食品による中毒防止のため、調理室・食品食器・器具等または飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、衛生上必要な措置を講じなければならない。 施設長等の責任者は、施設の衛生管理に関する責任者（以下「衛生管理者」という。）に調理室等の衛生管理の点検作業を行わせるとともに、そのつど点検結果を報告させ、適切に点検が行われたことを確認して記録を保管すること。	3 調理従事者の健康チェックを毎日行い記録しているか（下痢、発熱、手指等の化膿創等）。		(1) 調理従事者の健康チェックを毎日行っていない。	B
				(2) その他、不十分な事項がある。	B
		1 調理関係の衛生管理を適切に行っているか。	(1) 食品衛生法第５１条、第６８条	(1) 衛生管理が不十分である。	C
		2 専用の消毒、手洗い設備があるか。	(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	(1) 専用の消毒・手洗い設備がない。	C
		3 食器及び調理器具の洗浄及び保管を適切に行っているか。	(3) 食品衛生法施行令第３４条の２	(1) 食器及び調理器具の洗浄及び保管が不適切である。	C
			(4) 集団給食施設の取扱い		
		4 食器消毒を毎食実施しているか。	(5) 労働安全衛生規則第４７条	(1) 食器消毒を毎食実施していない。	C
			(6) 衛生管理について		

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(8) 調理業務委託	施設における調理業務は、施設自らが行うことが望ましい。しかしながら、調理技術の進歩、衛生思想の普及等に鑑み、施設の管理者が業務上必要な注意を果たし得るような体制及び契約内容により給食の質が確保される場合には、入所者の処遇の向上につながるよう十分配慮しつつ、当該業務を第三者に委託することは差し支えないものであること。 なお、この場合においても、当該業務に係る責任は施設にあるものであること。	5 まな板等炊事用具は清潔に保たれているか。	(7) 食中毒の予防 (8) 都条例第11条第2項 (9) 都規則第4条第2項第2号	(1) まな板等炊事用具が不衛生である。	C
		6 食品の保存方法は適切か。	(10) 運営指針第Ⅱ部1(3)	(1) 食品の保存方法が不適切である。	C
ア 調理室		1 施設外で調理している場合に、運搬手段等について衛生上適切な措置がなされているか。	(1) 保護施設等調理業務の委託	(1) 施設外で調理している場合に、運搬手段等について衛生上適切な措置がなされていない。	C
		1 栄養士の配置があるか。		(1) 施設において栄養士を配置していない。	C
イ 施設の行う業務		2 施設は厚生省通知（昭和62年3月9日付社施第38号）「保護施設等調理業務の委託」で示されている業務を行っているか。		(1) 施設が行う業務を行っていない。	C
				(2) 施設が行う業務が不十分である。	B
ウ 受託業者		1 受託業者は厚生省通知（昭和62年3月9日付社施第38号）「保護施設等調理業務の委託」で示されている要件を満たしているか。		(1) 要件を満たしていない。	C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
エ 業務の委託契約		1 契約内容は厚生省通知（昭和62年3月9日付社施第38号）「保護施設等調理業務の委託」で示されている要件を満たしているか。		(1) 要件を満たしていない。	C
8 保健衛生					
(1) 保健衛生	居室その他入所者が常時使用する設備について常に清潔にしておかなければならない。	1 居室その他入所者が常時使用する設備について、常に清潔にしているか。	(1) 都条例第7条、第11条第1項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(3)	(1) 居室その他入所者が常時使用する設備について、常に清潔にしていない。	C
(2) 施設設備及び記録整備	入所者の健康管理等を行うための医務室及び必要な医薬品、衛生材料、医療機械器具を備えること。	1 施設基準により医務室が整備されているか。 2 必要な医療器具・薬品を整備（管理）しているか。医薬品の受払簿はあるか。	(1) 都条例第8条第2項第8号 (1) 都規則第4条第2項第3号 (2) 都条例第15条	(1) 施設基準により医務室を整備していない。 (1) 必要な医療器具、薬品を備えていない。 (2) 必要な医療器具、薬品が不十分である。 (3) 医薬品の受払簿を作成していない。	C C B
(3) 嘱託医の活用状況		1 医師（嘱託医）は活用されているか。		(4) 医師（嘱託医）が十分に活用されていない。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 日常の健康管理	施設において感染症が発生し、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。 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。	1 入所者の健康状況がわかる記録になっているか。	(1) 都条例第15条	(1) 健康管理の記録を整備していない。	C
		2 投薬管理を行っているか。	(1) 都条例第15条	(2) 健康管理の記録の内容、整備状況が不十分である。 (1) 投薬管理を適正に行っていない。	B C
		3 夜間や緊急時の体制を整備しているか。		(1) 夜間や緊急時の体制を整備していない。	C
		4 感染症の予防対策を講じているか。	(1) 都条例第11条第3項 (2) 運営指針第Ⅱ部1(3)	(2) 夜間や緊急時の体制が不十分である。 (1) 感染症予防対策を講じていない。	B C
		5 感染症発生時には速やかに地域医療機関と連携し、また保健所等へ報告しているか。	(1) 感染症発生時の報告	(2) 感染症予防対策が不十分である。 (1) 連携、報告が行われていない、又は不十分である。	B
(5) 健康診断	入所者については、毎年2回以上定期的に健康診断を行わなければならない。また入所時においても行い記録については、保存する必要がある。 健康診断の項目は、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第44条に規定する項目を基本としつつ、必要に応じて、本人の同意を得て性感染症に関する検査等も含めて実施する。健康診断は心身の健康回復支援の観点からも重要であり、入所者の不安や悩みを聞き取りつつ、必要なアドバイス等を行う。	1 入所時の健康診断を行っているか。	(1) 都条例第13条 (2) 運営指針第Ⅱ部1(3)	(1) 入所時の健康診断を行っていない。	B
		2 健康診断を定期的に行っているか。		(1) 健康診断を年2回実施していない。	C
				(2) 実施内容が不十分である。	B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
		3 検査の実施内容に欠けるものはないか。		(1) 検査の実施内容が不十分である。	C
		4 入所者の健康診断の実施状況とその結果を個人別に整理記録しているか。		(1) 入所者の健康診断の実施状況とその結果を個別に整理記録していない。	B

編 計 会

〔凡例〕

以下の関係通知等を略称して次のように表記する。

	関 係 通 知 等	略 称
1	平成16年3月12日雇児発第0312001号、社援発第0312001号及び老発第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
2	平成16年3月12日付雇児福発第0312002号、社援基発第0312002号、障障発第0312002号及び老計発第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
3	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対象施設における補助金等の取扱い等について」	687号
4	令和6年3月29日東京都条例第55条 東京都女性自立支援施設の設備及び運営の基準に関する条例	都条例

目 次

1 社会福祉法人の会計経理	1
2 社会福祉法人における運営費の運用	
(1) 運営費の弾力運用が認められる要件	1
(2) 運営費の貸付	2
(3) 運営費の積立	2
(4) 各サービス区分、各拠点区分及び 各事業区分間の資金移動	3
(5) 前期末支払資金残高	3
(6) 当期末支払資金残高	4
(7) その他	4
3 その他	
(1) 会計に関する帳簿	4
(2) その他	4

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
1 社会福祉法人の会計経理	社会福祉法人が経営する施設等に係る会計経理については、平成28年3月31日厚生労働省令第79号「社会福祉法人会計基準」で定めるところに従い、会計処理を行わなければならない。【※】	※ 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地要綱」別紙「指導監査ガイドライン」(以下「指導監査ガイドライン」という。)に定めるところによる。			
2 社会福祉法人における運営費の運用 (1) 運営費の弾力運用が認められる要件	運営費の弾力運用は、次の要件をすべて満たす場合に認められる。 1 指導監査ガイドライン及び関係法令等に基づく指導において、適正な法人運営が確保されていると認められること。 2 関係通知に基づく当該施設の監査において、適正な施設運営が確保されていると認められること。 特に、適切な入所者処遇及び適正な職員処遇が実施されていること。 3 社会福祉法人会計基準に基づく財産目録、貸借対照表、収支計算書が公開されていること。 4 利用者本位のサービスの提供のため、毎年度、次の(1)又は(2)が実施されていること。 (1) 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」により、入所者等に対して苦情解決の仕組みが周知されており、第三者委員を設置して適切な対応を行っているとともに、入所者等からのサービスに係る苦情内容及び解決結果の定期的な公表を行うなど、利用者の保護に努めていること。 (2) 平成26年4月1日雇児発0401第12号、社援発0401第33号、老発0401第11号「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」の全部改正について」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。	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

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 運営費の貸付	運営費の同一法人内における各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分への資金の貸借については、当該法人の経営上止むを得ない場合に、当該年度内に限って認められるものであること。 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への貸付は一切認められないこと。	1 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分への貸付を行った場合資金を年度末に補填しているか。 2 当該貸付は経営上止むを得ないものであるか。 3 施設の運営費を同一法人以外に貸し付けていないか。	(1) 0312001号5(2) (2) 0312002号(問13) (1) 0312001号5(2) (2) 0312002号(問13) (1) 0312001号5(2)	(1) 資金を年度内に補填していない。 (1) 当該貸付は経営上止むを得ないものではない。 (1) 施設の運営費を同一法人以外に貸し付けている。	C C C
(3) 運営費の積立	運営費については、長期的に安定した経営を確保するため将来発生が見込まれる経費として、使用計画を作成の上、以下の積立金に積立て、次年度以降の当該施設の経費に充てることができるものである。 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。 1 人件費積立金 2 施設整備等積立金 ただし、0312001号1(4)のみを満たさない法人については、以下の積立金に積み立て、次年度以降の当該施設の経費に充てることができるものである。また、各積立金をそれぞれの目的以外に使用する場合は、事前に都に協議しなければならない。 1 人件費積立金 2 修繕積立金 3 備品等購入積立金	1 使用計画は支出の使途及び時期等を考慮し作成しているか。 2 目的外使用は理事会で法人の経営上止むを得ないものとして承認されているか。 3 0312001号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事前に都に協議を行っているか。 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6) (3) 687号 (1) 0312001号3(2) (2) 687号 (1) 0312001号3(2) (2) 0312002号(問6) (1) 0312002号(問5) (2) 687号 (1) 0312001号3(2) (2) 0312002号(問5、6) (3) 687号	(1) 使用計画を支出の使途及び時期等を考慮し作成していない。 (1) 目的外使用が理事会で承認されていない。 (2) 目的外使用が法人の経営上止むを得ないものでない。 (1) 0312001号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事前に都に協議を行っていない。 (1) 積立金の積立目的が通知に沿っていない。	C C C C C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(4) 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間の資金移動	運営費については、民間施設給与等改善費として加算された額に相当する額を限度として、同一法人が運営する社会福祉施設等の整備等に係る経費として借入れた独立行政法人福祉医療機構等からの借入金の償還金及びその利息に充当することができる。 ただし、0312001号1(4)のみを満たさない法人については、特定の施設の整備等に係る経費の繰入を認める範囲を、民間施設給与等改善費の管理費として加算された額に相当する額を限度とする。 サービス区分(サービス区分を設けない場合は、「拠点区分」)において発生した預貯金の利息等の収入(以下「運用収入という。」)については、独立行政法人福祉医療機構等に対する借入金の償還金及びその利息、法人本部の運営に要する経費、同一法人が行う社会福祉法第2条に定める第一種社会福祉事業及び第二種社会福祉事業の運営に要する経費、及び同一法人が運営する公益事業の運営に要する経費に充当することができる。 ただし、0312001号1(4)のみを満たさない法人については、施設の整備等に係る経費及び法人本部の運営に要する経費の繰入を認める範囲を、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」。以下同じ。)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(当該年度のサービス区分の収入決算額の事務費相当額を年間を通じて預け入れた場合に生じるであろう運用収入)を限度とする。	1 使途は通知に沿っているか。 2 0312001号3(3)、(4)及び031202号(問5)で認められた限度額を超えていないか。	(1) 0312001号3(3)、(4) (2) 0312002号(問5) (3) 687号 (1) 0312001号3の(3)、(4) (2) 0312002号(問5) (3) 687号	(1) 使途が通知に沿っていない。 (1) 限度額を超えている。	C C
(5) 前期末支払資金残高	前期末支払資金残高については、あらかじめ理事会の承認を得た上で、当該施設の人件費、光熱水費等通常経費の不足分を補填できるほか、当該施設の運営に支障が生じない範囲において以下の経費に充当することができる。 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条に定める第一種社会福祉事業及び第二種社会福祉事業の運営に要する経費 3 経費 同一法人が運営する公益事業の運営に要する経費。 ただし、第0312001号1(4)のみを満たさない法人については、事前に都に協議し、その使用目的が当該施設の人件費、光熱水料等通常経費の不足分の補填、当該施設の建物の修繕及び業務省力化機器の設備の整備等の範囲内であること等を十分審査の上適当と認められる場合には、使用することができる。 なお、自然災害その他止むを得ない事由によりその取崩しを必要とする場合及び取崩す額の合計額が当該年度のサービス区分(拠点区分)の収入予算額の3%以下である場合は、事前の協議を省略することができる。	1 前期末支払資金残高は、必要に応じた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。 2 使途は通知に沿っているか。	(1) 0312001号4 (2) 0312002号(問5、10) (3) 687号 (1) 0312001号4 (2) 0312002号(問5、11) (3) 687号	(1) 前期末支払資金残高の取崩しを行っているが、必要に応じた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。 (1) 使途が通知に沿っていない。	C C

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(6) 当期末支払資金残高	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。	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。	(1) 0312001号4 (2) 687号	(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。	C
(7) その他		1 その他運営費の運用について不適正な事項はないか。		(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。	C B
3 その他					
(1) 会計に関する帳簿	女性自立支援施設は、会計に関する帳簿を整備しなければならない。	1 会計に関する帳簿を整備しているか。	(1) 都条例第15条	(1) 会計に関する帳簿を整備していない。	C
(2) その他		1 その他、運営費の支出や経理処理に関すること等で不適正な事項はないか。		(1) その他運営費の支出や経理処理に関すること等で重大な問題がある。 (2) その他運営費の支出や経理処理に関すること等で問題がある。	C B