

婦 人 保 護 施 設

指導検査基準（令和5年 1月31日適用）

東 京 都 福 祉 保 健 局

指導検査基準中の「評価区分」

評価区分	指導形態	
C	文書指摘	<p>福祉関係法令及び福祉関係通達等に違反する場合（軽微な違反の場合を除く。）は、原則として、「文書指摘」とする。</p> <p>ただし、改善中の場合、特別な事情により改善が遅延している場合等は、「口頭指導」とすることができる。</p>
B	口頭指導	<p>福祉関係法令以外の関係法令又はその他の通達等に違反する場合は、原則として、「口頭指導」とする。</p> <p>ただし、管理運営上支障が大きいと認められる場合又は正当な理由なく改善を怠っている場合は、「文書指摘」とする。</p> <p>なお、福祉関係法令及び福祉関係通達等に違反する場合であっても、軽微な違反の場合に限り、「口頭指導」とすることができる。</p>
A	助言指導	<p>法令及び通達等のいずれにも適合する場合は、水準向上のための「助言指導」を行う。</p>

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
昭和31年5月24日法律第118号 「売春防止法」	売春防止法
平成24年10月11日東京都条例第115号 「東京都婦人保護施設の設備及び運営の基準に関する条例」	都条例
平成24年10月11日東京都規則第138号 「東京都婦人保護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
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

関係法令・通知	略称
平成3年10月15日労働省令第25号 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」	育児・介護休業法施行規則
平成28年8月2日職発0802第1号、雇発0802第3号厚生労働省職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長通知 「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」	雇発0802第3号
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24年6月4日法律第193号 「水防法」	水防法

関係法令・通知	略称
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
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」	防犯に係る安全について

目 次

1	基本方針及び組織	1	5	職員給与等の状況	1 1
(1)	福祉サービスの基本的理念	1	(1)	本俸・諸手当	1 1
(2)	秘密保持等	1	(2)	本俸の決定	1 1
(3)	苦情解決	1	(3)	諸手当の支給	1 1
(4)	個人情報保護	1	(4)	社会保険	1 1
(5)	サービスの質の評価等	1	(5)	賃金台帳	1 1
(6)	事故防止	2	6	健康管理	1 1
(7)	定員の遵守	2	7	職員研修	1 2
(8)	事業計画	2	8	施設長の職務	1 3
(9)	事業報告	2	9	構造設備の一般原則	1 3
(10)	管理規程	3	1 0	設備の基準	1 4
(11)	職務分掌	3	(1)	建物設備の状況	1 4
(12)	業務(事業)日誌	3	(2)	環境整備の状況	1 5
2	就業規則等の整備	3	(3)	環境衛生の状況	1 5
(1)	就業規則	3	1 1	災害対策の状況	1 6
(2)	給与規程	4	(1)	管理体制	1 6
(3)	育児休業等	5	ア	防火管理	1 6
(4)	旅費	8	イ	近隣住民関係機関との連携	1 6
(5)	宿日直	8	(2)	消防計画	1 7
(6)	協定	9	ア	消防計画	1 7
3	職員の配置等	9	イ	防災計画	1 7
(1)	職員配置	9	(3)	災害対策等の状況	1 7
(2)	採用、退職	1 0	(4)	消防署の立入検査	1 7
(3)	人事関連帳簿の整備	1 0	(5)	防災訓練	1 7
4	勤務状況	1 0	(6)	保安設備	1 8
(1)	勤務体制	1 0	(7)	防犯に係る安全確保	1 9
(2)	勤務関連帳簿の整備	1 0			
(3)	勤務表	1 1			

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
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するよう努めているか。	(1) 社会福祉法第3条、第5条 (2) 売春防止法第1条 (3) 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	婦人保護施設は、婦人保護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。 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) 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	社会福祉施設では、利用者等からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付ける窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。 また、苦情の公正な解決を図るために苦情の解決にあたって職員以外のものを関与させなければならない。 婦人保護施設は、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利用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16条 (3) 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」 (1) 平成14年3月19日福総監第917号「東京都における社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情対応の仕組みの指針について」 (1) 都条例第16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) 利用者への周知が行われていない。 (2) 利用者への周知が不十分である。 (3) 対応が不十分である。 (1) 適切に対応していない。	C C C C B B B
(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鑑み、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事。 (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31条 (2) 東京都個人情報の保護に関する条例(平成2年12月21日東京都条例第113号)第27条 (3) 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)	(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

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(10) 管理規程	1 管理規定は、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間等が適切に行われ、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。	1 管理規程（処務規程）を整備しているか。	(1) 都条例第10条第3項	(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	C B
	2 管理規程は都条例等により定めることとされている。 ◎参考 *管理規程（処務規程）作成上必要な事項 ・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 ・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	1 内容は適切かつ規定内容と現状とに差異はないか。 2 職員及び利用者等に周知しているか。		(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) 職員及び利用者への周知を行っていない。	C B B
(11) 職務分掌	職員の分担業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) 都条例第10条第3項	(1) 職務分掌を作成していない。 (2) 職務分掌が明確でない。 (3) 実態と差異がある。	B B B
(12) 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、施設での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) 都条例第15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
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。）。	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) 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) 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 B
		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。 (2) 規定内容と現状とに差異がある。	B B
		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

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(2) 給与規程	<p>3 非常勤職員就業規則 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」第2</p> <p>事業主は、短時間労働者について、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令を遵守すること。</p>	<p>1 非常勤職員就業規則を整備しているか。 (就業規則に非常勤職員に関する規定が含まれていない場合)</p> <p>2 必要事項の記載等、内容は適正か。</p> <p>3 労働基準監督署に届けているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条 (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（通称「パートとタイム・有期雇用労働法」）（平成5年6月18日法律第76号）第7条 (3) 平成19年10月1日厚生労働省告示第326号「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」第2</p>	<p>(1) 非常勤職員就業規則を整備していない。（就業規則に非常勤職員に関する規定が含まれていない場合）</p> <p>(2) 非常勤職員就業規則の内容が不十分である。</p> <p>(3) 労働基準監督署に届け出していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>4 男女の均等な待遇の確保が図られること。</p>	<p>1 性別にかかわらず均等な取り扱いをしているか。（採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇）</p>	<p>(1) 均等法第5条、第6条、第7条、第8条</p>	<p>(1) 性別により均等な取り扱いをしていない。</p>	<p>B</p>
	<p>5 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 また、プライバシーの保護に留意すること。</p>	<p>1 妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、保健指導等の時間を確保しているか。</p> <p>2 保健指導等に基づく指導事項を守るよう、勤務の軽減等必要な措置を講じているか。</p>	<p>(1) 均等法第12条、第13条 (2) 均等法施行規則第2条の4</p>	<p>(1) 保健指導等の時間を確保していない。</p> <p>(2) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない。</p> <p>(3) 勤務の軽減等必要な措置が不十分。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>1 給与規程は、就業規則の一部であるから、作成、改正、届出等についても就業規則と一体のものであるが、職員の給与が職員の処遇上極めて重要であることや措置費等公的資金から支出されていることから、適正に整備されていることが必須である。 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。</p>	<p>1 給与規程を整備しているか。</p> <p>2 給与及び諸手当の支給基準が明確になっているか。</p> <p>3 規程と実態に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条 (1) 労働基準法第89条</p>	<p>(1) 給与規程を整備していない。</p> <p>(1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。</p> <p>(1) 規定内容と現状とに差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
	<p>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。</p>	<p>1 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 労働基準監督署に届け出していない。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(3) 育児休業等	<p>1 育児休業 (1) 育児休業とは、1歳に満たない子と同居し、養育する労働者が（日雇労働者を除く）休業の申出により取得できる休業をいう。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において子が1歳6か月になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り育児休業を申出することができる。 【労使協定により適用除外とすることができる者】 (ア) 入社1年未満の者 (イ) 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者 (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>妊娠又は出産等についての申出があった場合は、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに意向確認のための面談等の措置を講じなければならない。</p> <p>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>(2) 所定労働時間の短縮措置</p> <p>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。 【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日の所定労働時間が6時間以下の場合 (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (エ) 所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な業務に従事する場合</p> <p>イ 上記③(エ)の労働者であって、労使協定により所定労働時間の短縮措置を講じないこととした場合は、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は始業時刻変更等の措置を講じなければならない。 【始業事項変更等の措置】 次のいずれかの措置 ・フレックスタイム制度 ・時差出勤制度 ・保育施設の設定運営その他これに準ずる等の便宜の供与</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 育児休業及び短縮措置等を職員に周知しているか。</p> <p>4 意向確認のための面談等の措置を講じているか。</p> <p>5 労働基準監督署に届け出ているか。</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5条～第10条 (2) 育児・介護休業法施行規則第7条 (3) 雇児発0802第3号 (4) 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</p> <p>(1) 労働基準法第89条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条、第21条の2</p> <p>(1) 労働基準法第89条</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) 職員への周知が不十分である。</p> <p>(2) 意向確認のための面談等の措置を講じていない。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出していない。</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 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	評価区分
	<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】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>① 日々雇用される場合 ② 請求に係る深夜に当該子を保育することができる同居の家族等がいる場合 ③ 雇用された期間が1年に満たない場合 ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <p>(6) 労働者の配置に関する配慮 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児の状況に配慮しなければならない。</p> <p>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（日雇労働者を除く）の休業の申出により、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回を上限として取得できる休業をいう。ただし、有期契約従業員にあつては、介護休業開始予定日から起算して、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期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、申出することができる。 【労使協定により適用除外とすることができる者】 (ア) 入社1年未満の者 (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者 (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</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 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 介護休業及び短縮措置を職員に周知しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法16条の8</p> <p>(1) 育児・介護休業法17条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第19条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第26条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第11条～第16条 (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</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) 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定を定めていない。 (2) 深夜業の制限について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 労働者の配置について、配慮していない。</p> <p>(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>B</p> <p>B</p> <p>B B</p> <p>B</p> <p>B B</p> <p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
	<p>介護休業に関する規程には介護休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項を定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <p>(2) 所定労働時間の短縮等の措置 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年の間で2回以上できるようにしなければならない。</p> <p>(3) 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、制限時間を超過して労働時間を延長してはならない。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。 (制限時間1月24時間、1年150時間) 【除外される場合】 ① 日々雇用される場合 ② 雇用された期間が1年に満たない場合 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <p>(4) 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</p> <p>(5) 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>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>1 所定労働勤務時間の短縮措置を、適切に実施しているか。</p> <p>1 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 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) 労働基準法第89条、第90条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第23条、第24条</p> <p>(1) 育児・介護休業法第18条</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) 労働基準監督署に届出していない。</p> <p>(1) 所定労働勤務時間の短縮措置を、適切に実施していない。</p> <p>(1) 法に定める時間外労働の制限について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 深夜業の制限に関する規定を定めていない。 (2) 深夜業の制限について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 労働者の配置について配慮していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
	<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。なお、子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。なお、子の看護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができる。</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日月に満たない場合 (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</p> <p>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。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。</p> <p>【その他の世話】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象家族の介護 ・対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話 <p>【除外される場合】</p> <p>① 日々雇用される者 ② 労使協定により適用除外とされた場合 (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 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。</p> <p>1 介護休暇制度について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第16条の2～第16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</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の5～第16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</p>	<p>(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施されていない。</p> <p>(1) 介護休暇制度について、適切に実施されていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(4) 旅費	<p>職員が業務又は研修のため出張する場合は、その旅費（実費及び手当）を支給するものとする。 旅費日当の支払い、宿泊費の定額払いを行う場合には、根拠となる規定が必要である。</p>	<p>1 旅費に関する規程を整備しているか（実費以外を支給している場合）。</p> <p>2 規程と実態に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条、第90条</p>	<p>(1) 旅費に関する規程を作成していない。又は内容に不備がある。</p> <p>(2) 規程内容と実態に差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(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日直又は日直の業務に従事させることができる。</p> <p>許可を得ていない場合は超過勤務手当の支給が必要となる。</p> <p>* 社会福祉施設における宿日直の留意事項は下記通知のとおり(抜粋)。</p> <p>① 昭和49年7月26日基発第387号</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務のほかには、少数の入所児・者に対して行う夜尿起こし、おむつ取替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間に限ること。 したがって、夜間における児童の生活指導、起床後の着衣指導等通常の労働と同態様の業務は含まれないこと。 夜間に十分睡眠がとらうること。 <p>② 昭和49年7月26日基監発第27号</p> <ul style="list-style-type: none"> 「軽度」とは、おむつ取替え、夜尿起こしであっても要介護者を抱きかかえる等身体に負担がかかる場合を含まず、「短時間」とは、通達に示された介助作業が一勤務中に1回ないし2回含まれていることを限度として、1回の所要時間が通常10分程度のものであること。 宿日直回数について、人員等の関係から週1回の原則を確保したい事情がある場合に、労働密度が薄く労働者保護に欠けるおそれがないと認められる場合に限り、例外を認めるものである。 <p>③ 昭和23年1月13日基発第33号</p> <ul style="list-style-type: none"> 一定期間内における宿日直勤務回数が頻繁にわたるものについては許可しない。 回数が頻繁にわたるものとは、原則として宿直については週1回を、日直については月1回を超えるものいう。 1回の宿直手当(深夜割増賃金を含む)または1回の日直手当の最低額は、当該事業場において宿直または日直につくことが予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の3分の1の額、また、同一企業に属する数個の事業場につき一律の基準により宿日直手当の額を定める必要がある場合には、当該事業場の属する企業の全事業場において宿日直につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の3分の1を下らないこと。 	<p>1 宿直又は日直業務について、労働基準監督署の許可を得ているか。</p> <p>2 許可条件を遵守しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第42条第3号</p> <p>(2) 労働基準法施行規則第23条</p> <p>(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」</p> <p>(4) 昭和22年9月13日基発第17号「労働基準法の施行に関する件」</p> <p>(5) 昭和63年3月14日基発第150号「労働基準法関係解釈例規について」</p> <p>(6) 昭和49年7月26日基発第387号「社会福祉施設における宿日直勤務許可の取扱いについて」</p> <p>(7) 昭和49年7月26日基監発第27号「社会福祉施設における宿日直勤務許可の取扱いに直たり留意すべき点について」</p>	<p>(1) 宿日直の許可を受けずに実施している。</p> <p>(2) 許可条件に反する宿日直を実施している。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
(6) 協定	<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>1 36協定を締結しているか。</p> <p>2 労働基準監督署に届け出をしているか。</p> <p>3 協定内容と現状に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第36条</p> <p>(1) 労働基準法第36条</p>	<p>(1) 超過勤務を行っているが、36協定を締結していない。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届出をしていない。</p> <p>(1) 協定内容と現状とに差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
3 職員の配置等 (1) 職員配置	2 24 協定 賃金から法令で定められている税金、社会保険料等以外の給食費や親睦会費などの経費を控除する場合は、36 協定と同様に「賃金控除協定」を締結する必要がある。	1 24 協定を締結しているか。 2 協定内容、手続は適切か。	(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。 (1) 協定内容、手続が不適切である。	B B
	3 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
	4 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。	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。	(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
	1 利用者に対して適切な処遇を行うため、国基準に対する職員が不足した場合はもちろんのこと、都の基準に対して不足する場合も職員の充足を指導する。	1 基準に定める職員配置は適正に行われているか。 ・国基準、都基準は確保すること。 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) 東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助金交付要綱	(1) 国及び都の職員配置基準に定める職員を確保していない。 (2) 非常勤職員の配置が不適正である。 (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 C C
	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) 都条例第5条	(1) 入所者の処遇に直接従事する職員に兼務職員がいる。	C

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(2) 採用、退職	<p>1 募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。</p> <p>2 使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の条件を明示しなければならない。 (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 (4) 所定労働時間を超える労働の有無 (5) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに終業時転換に関する事項 (6) 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締め切り及び支払いの時期に関する事項 (7) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）については書面交付の方法により明示する必要がある。</p> <p>3 非常勤職員の雇用 雇用期間、賃金、労働時間、職務内容等が明確であること。 ※パートタイム・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</p>	<p>1 募集及び採用時に性別にかかわらず均等な取り扱いをしているか。</p> <p>1 職員の採用時に職務内容、給与等の労働条件を明示しているか。</p> <p>2 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしているか。</p> <p>1 非常勤職員に、雇入通知書（雇用契約書）等の文書を交付し、必要な勤務条件を明確にしているか。</p>	<p>(1) 均等法第5条、第6条、第7条、第8条</p> <p>(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</p> <p>(1) 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年6月18日法律第76号）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</p>	<p>(1) 募集及び採用時に均等な取り扱いをしていない。</p> <p>(1) 採用時に労働条件の明示がない又は不十分である。</p> <p>(1) 異動、昇給、昇格時に辞令の交付等をしていない。</p> <p>(1) 非常勤職員に労働条件の明示がない又は不十分である。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(3) 人事関連帳簿の整備	<p>職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておかなければならない。</p> <p>・労働者名簿 ※必要事項は次のとおり 氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由、死亡の年月日及びその原因</p> <p>・資格証明書</p> <p>・履歴書</p>	<p>1 労働者名簿は全職員分を整備しているか。</p> <p>2 資格が必要な職種の職員について、資格証明書を整備しているか。</p> <p>3 履歴書は全職員分を整備しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第107条 (2) 労働基準法施行規則第53条第1項</p> <p>(1) 都条例第15条</p>	<p>(1) 労働者名簿を整備していない。</p> <p>(1) 資格職種の全員分の資格証明書を整備していない。 (2) 一部職員の資格証明書を整備していない。</p> <p>(1) 全職員分の履歴書を整備していない。 (2) 一部職員の履歴書を整備していない。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
4 勤務状況					
(1) 勤務体制	<p>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である必要がある。</p>	<p>1 勤務体制が、労働基準法上、適正か。</p> <p>2 適切なサービスを提供し、入所者の安全が確保できる勤務体制となっているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第32条、第35条</p> <p>(1) 防火安全対策の強化について</p>	<p>(1) 労働時間・休日等が労働基準法上適正でない。</p> <p>(1) 勤務体制が利用者の処遇上適切でない。 (2) 勤務体制が利用者の処遇上不十分である。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(2) 勤務関連帳簿の整備	<p>職員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておかなければならない。</p> <p>・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</p>	<p>1 勤務関連帳簿を整備しているか。</p>	<p>(1) 都条例第15条</p>	<p>(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。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(3) 勤務表	<p>交替制勤務が有る場合、あらかじめ職員個々の勤務を明確に定め、周知している必要がある。また、この設定した勤務と実態に相違がなければならない。</p>	<p>1 勤務体制が、勤務表により明確にされているか。</p>	<p>(1) 都条例第15条</p>	<p>(1) 勤務表を作成していない。</p>	<p>C</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
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の、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 (2) 最低賃金法 (3) 平成13年7月23日付雇児発第 488号、社援発第1275号、老発第274号「社会福祉法人の認可等の適正化並びに社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監督の徹底について」5-(3)-オ	(1) 給与の支給内容に問題がある。	B
(2) 本俸の決定	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。 2 初任給格付及び昇給昇格は、決裁を得て、記録を整備しているか。	(1) 労働基準法第15条、第89条	(1) 初任給格付及び昇給昇格の決定基準が明確でない。 (2) 初任給を給与規程どおりに決定していない。 (3) 昇給及び昇格を規定どおりに行っていない。 (1) 昇給及び昇格の記録がない。 (2) 初任給決定及び昇給昇格の決裁を得ていない。	B B B B B
(3) 諸手当の支給	(項目5(1)「本俸・諸手当」と同じ)	1 諸手当は規定どおり支給されているか。 2 宿直手当及び日直手当は、毎年度計算し、許可条件以上の額であるか確認しているか。 3 夜勤手当及び超過勤務手当の算出は適正か。	(1) 労働基準法第37条	(1) 諸手当の支給が不適正である。 (1) 宿直手当及び日直手当の額は毎年度計算し、許可条件以上の額が確認していない。 (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
(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になっており、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	(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。	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出しているか。	(1) 労働安全衛生法第12条、第13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。	B B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
	<p>・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>(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条の2</p> <p>(1) 労働安全衛生法第18条 (2) 労働安全衛生規則第22条、第23条</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>
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)</p> <p>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)</p> <p>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。</p> <p>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>1 健康診断を適正に行い、かつ記録を整備しているか。</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) 労働安全衛生法第66条</p> <p>(2) 労働安全衛生規則第43条～45条、</p> <p>(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」</p> <p>(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</p> <p>(5) 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。</p> <p>(2) 調理に携わる者に健康診断の未受診者がいる。</p> <p>(3) 健康診断の未受診者がいる。</p> <p>(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) 健康診断個人票を作成し、保管していない。</p> <p>(2) 健康診断実施記録の整備が不十分である。</p> <p>(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)。</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>
3	<p>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」に基づき対策を講ずること。</p>	<p>1 腰痛に対し、検診等の対策を講じているか。</p>	<p>(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」</p>	<p>(1) 腰痛検診等の対策を講じていない。</p>	<p>B</p>
4	<p>休憩設備 ・労働者が有効に利用し得る休憩の設備を設けるように努めること。 ・労働者が常時50人以上又は女子30人以上の施設においては、労働者が臥床することができる休養室又は休養所を男女用に区別して設けること。</p>	<p>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。</p>	<p>(1) 労働安全衛生規則第613条、第618条</p>	<p>(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。</p> <p>(2) 休憩室を適切な環境に確保していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>
5	<p>ストレスチェック制度 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うこと。</p>	<p>1 (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。</p>	<p>(1) 労働安全衛生法第66条の10</p>	<p>(1) (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。</p>	<p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
7 職員研修	<p>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。</p> <p>・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</p> <p>・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。</p>	<p>1 研修の機会を確保しているか。</p> <p>2 研修計画を立てているか。</p> <p>3 研修の成果を十分活用しているか。</p> <p>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</p>	<p>(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」</p>	<p>(1) 研修を実施していない。 (2) 研修の実施が不十分である。</p> <p>(1) 研修計画が立てられていない。</p> <p>(1) 結果報告を実施していない。</p> <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>	<p>C B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
8 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、給与の二重払い認めない。</p> <p>3 相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること（セクシュアルハラスメント）は、職員個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものである。</p> <p>4 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させる行為（パワーハラスメント）は、職員個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、能力の発揮を阻害するものである。</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 施設長は専任となっているか。</p> <p>1 セクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。</p> <p>1 パワーハラスメントに関する方針を明確化し、周知・啓発しているか。また、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか(令和2年6月1日施行)。</p>	<p>(1) 社会福祉法第66条</p> <p>(1) 都条例第6条 (2) 昭和47年5月17日社庶第83号「社会福祉法人の経営する社会福祉施設の長について」 (3) 昭和53年2月20日社庶第13号「社会福祉施設の長の資格要件について」</p> <p>(1) 社会福祉法第66条</p> <p>(1) 均等法第11条、第16条 (2) 平成18年度厚生労働省告示第615号「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」</p> <p>(1) 労働施策総合推進法第30条の2、第30条の3 (2) 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」</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。)</p> <p>(1) 業務の把握状況に問題がある。 (2) 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>(1) 他施設等の職員を兼務している。 (同一敷地内を除く。)</p> <p>(2) 施設長としての勤務実態が不明確である。</p> <p>(1) セクシュアルハラスメントの防止や必要な対策を講じていない、又は取組が不十分である。</p> <p>(1) パワーハラスメントの防止や必要な対策を講じていない。</p>	<p>C B</p> <p>C B</p> <p>C</p> <p>C B</p> <p>B</p> <p>B</p>
9 構造設備の一般原則	<p>婦人保護施設の配置、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。</p>	<p>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。</p> <p>2 配置、構造及び設備に危険な箇所はないか。</p>	<p>(1) 都条例第7条</p> <p>(2) 都条例第7条</p>	<p>(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。</p> <p>(2) 配置、構造及び設備に危険な箇所がある。</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	評価区分
<p>10 設備の基準</p> <p>(1) 建物設備の状況</p>	<p>1 婦人保護施設の建物（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でなければならない。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婦人保護施設の建物の場合は、この限りでない。（平成14年4月1日前から存する婦人保護施設の建物については適用しない。）</p> <p>※ 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。</p> <p>① スプリンクラー設備の設置、天井等の内装材等への難燃材料の使用、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。</p> <p>② 非常警報設備の設置等による火災の早期発見及び通報の体制の整備により、円滑な消火活動が可能なるものであること。</p> <p>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つて、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。</p> <p>2 婦人保護施設は、次に掲げる設備を設けなければならない。</p> <p>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</p> <p>3 居室等の基準</p> <p>① 居室</p> <ul style="list-style-type: none"> 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4.95平方メートル以上とすること。 主要な出入り口は、避難上有効な空地、共同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。 <p>② 食堂</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>③ 医務室</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>④ 調理室</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>1 建物は耐火又は準耐火建築物か。</p> <p>2 耐火建築物又は準耐火建築物でない建物は、火災にかかる入所者の安全性が確保されているか。</p> <p>1 必要な設備を設けているか。</p> <p>1 必要な床面積を確保しているか。</p> <p>2 主要な出入り口は避難上有効な空地、共同廊下又は広間に直接面しているか。</p> <p>3 収納設備を設けているか。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(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</p> <p>(1) 都規則第3条第1項</p> <p>(1) 都条例第8条第2項</p> <p>(1) 都規則第3条第2項第1号</p> <p>(1) 都規則第3条第2項第2号</p> <p>(1) 都規則第3条第2項第3号</p> <p>(1) 都規則第3条第2項第2号</p>	<p>(1) 耐火又は準耐火建築物ではない。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 必要な設備を設けていない。</p> <p>(1) 必要な床面積を確保していない。</p> <p>(2) 主要な出入り口は避難上有効な空地、共同廊下又は広間に直接面していない。</p> <p>(3) 収納設備を設けていない。</p> <p>(1) 清潔を保持するために必要な措置を講じていない。</p> <p>(1) 医薬品、衛生材料及び医療器具を備えていない。</p> <p>(1) 清潔を保持するために必要な措置を講じていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
	<p>⑤ 相談室</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>⑥ 消火設備その他の非常災害に際して必要な設備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>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。</p> <p>1 廊下、便所その他必要な場所に常夜灯を設けているか。</p> <p>2 火気を使用する部分は、不燃材料を用いているか。</p>	<p>(1) 都規則第3条第2項第4号</p> <p>(1) 都規則第3条第2項第5号</p>	<p>(1) 間仕切り等を設けていない。</p> <p>(1) 廊下、便所その他必要な場所に常夜灯を設けていない。</p> <p>(2) 火気を使用する部分は、不燃材料を用いていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</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"> ・ 施設は、日常行う清掃のほか、大掃除及びねずみ、昆虫等による被害の状況等について6か月以内ごとに1回、定期的に、統一的に調査を実施し、当該調査に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずること。 	<p>1 施設内外の清掃、ねずみ等の状況調査及びねずみ等の発生を防止するための必要な措置を行っているか。</p>	<p>(1) 労働安全衛生規則第619条 平成9年3月31日社援施第65号「社会福祉施設における衛生管理について」</p>	<p>(1) 施設内外の清掃、ねずみ等の状況調査及びねずみ等の発生を防止するための必要な措置を行っていない。</p>	<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>なお、「専用水道」以外の「飲用井戸」の管理については、法的義務はないが、「東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例」及び「飲用に供する井戸等の衛生管理指導要綱」（都福祉保健局）等で、衛生的措置を採るよう規定されている。</p> <p>(参考) 専用水道の定義 「専用水道」とは、寄宿舍、社宅、療養所等における自家用の水道その他水道事業の用に供する水道以外の水道であって、100人をこえる者にその居住に必要な水を供給するものをいう。ただし、他の水道から供給を受ける水のみを水源とし、かつ、その水道施設のうち地中又は地表に施設されている部分の規模が政令で定める基準以下である水道を除く。</p> <p>2 受水槽の有効容量の合計が10m³を超える設備を有する等水道法で規定する簡易専用水道の場合には、次の事項を行う。</p> <p>(1) 厚生大臣が指定する検査機関による検査を年1回実施すること。</p> <p>(2) 次のような衛生管理を行うこと。</p> <p>① 貯水槽の清掃（年1回）（専門の清掃業者に委託）。</p> <p>② 水槽等施設の点検・整備（月1回） 水槽のヒビ割れ、水槽等の汚染、水槽内の異物の混入等</p> <p>③ 給水栓における水の色、濁り、臭い、味、その他の状態により供給する水に異常を認めるときは、必要な水質検査を行う。</p> <p>なお10m³以下の小規模給水施設管理者は法的義務はないが「東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例」等で、衛生的措置を採るよう規定されている。</p>	<p>1 水道法に基づく水質検査等を定期的 to 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>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) 都条例第11条 (2) 平成8年7月19日社援施第116号「社会福祉施設における飲用井戸水及び受水槽の衛生確保について」</p> <p>(4) 水道法(昭和32年6月15日法律第177号)第3条6項、第32条～第34条 (5) 水道法施行規則(昭和32年12月14日厚生省令第45号)第53条 (6) 水道法第3条7項、第34条の2 (7) 水道法施行規則第55条、56条 (8) 水道法施行令第(昭和32年12月12日政令第336号)2条 (9) 東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例(平成14年12月25日東京都条例第169号)</p>	<p>(1) 水道法に基づく水質検査を定期的 to 実施していない</p> <p>(1) 水槽の清掃・点検、毎日の水質検査、などの衛生的管理を実施していない。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
11 災害対策の状況 (1) 管理体制 ア 防火管理	<p>(参考) 簡易専用水道の定義 簡易専用水道とは、都や市などの水道から供給される水だけを水源として、その水をいったん受水槽に溜めてから給水する水道のうち、受水槽の有効容量の合計が10㎡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>				
	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」 (2) 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	(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
	<p>防火管理者は、防火対象物の位置、構造及び設備の状況並びにその使用状況に応じ、おおむね次の事項について、当該防火対象物の管理について権限を有する者の指示を受けて消防計画を作成することとされている。</p> <p>(1) 選任(解任)・届出 施設においては、防火管理者を選任し、所轄の消防署に選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)。 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 取容人員の管理 ⑦ その他防火管理上必要な業務</p> <p>災害を未然に防止するとともに、発生した場合にその被害を最小限に食い止めるためには、次により対応することが求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3日間程度の非常備蓄品を準備すること。 ・広域避難場所までの道路等の実態把握をすること。 ・非常持出品としてラジオ、懐中電灯、利用者名簿等常に準備しておくこと。 ・カーテン、絨毯等政令で定める基準以上の性能を有するものであること。 <p>・避難者名簿の記載事項は次のとおり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当日在園者居室別氏名 ・緊急連絡先 ・身体状況 ・福祉事務所名等 	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。 3 カーテン、絨毯等は防火性能を有しているか。 4 緊急連絡網及び入所者名簿(避難者名簿)を常に整備しているか。	(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) 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	(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。 (1) カーテン、絨毯等が防火性能を有していない。	C B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
イ 近隣住民、関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	5 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。 (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。	C 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
(2) 消防計画	<p>施設の火災等においては、施設職員だけではその対応が必ずしも十分でない場合が多く、また、救助された者を一時的に収容する場所も必要である。</p> <p>このため、地域の自治会等と災害対策協定を締結するなど近隣に所在する施設、病院等相互間の連携を図るとともに、地域住民及びボランティア団体とも日常の連携を密にし、施設で行う避難訓練への参加等により施設の構造・配置、入所者の実態を認識してもらい、緊急の場合の応援、協力体制を確保しておくことが大切である。</p>	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		
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なければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。	(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20条、都規則第5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。	C C B
イ 防災計画	<p>事業者は、都及び区市町村が作成する地域防災計画を基準として、事業活動に関して震災を防止するための事業所単位の防災計画を作成しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 消防計画に、地震防災応急計画相当事項（震災対策）事業所防災計画に規定すべき事項を定めること。 	2 消防計画変更の際には変更の届出がされているか。		(1) 変更届出をしていない。	B
		3 消防計画の内容について、関係者に周知しているか。		(1) 職員へ周知していない。	B
		1 地震防災計画（事業所防災計画）を作成しているか。	(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」 (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) 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」 (4) 東京都帰宅困難者対策条例（平成24年3月30日東京都条例第17号）第4条 (5) 都条例第17条	(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。	C B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(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) 土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律第8条の2第1項、第2項 (1) 水防法第15条の3第5項、 (2) 土砂災害防止法第8条の2第5項	(1) 避難確保計画を作成していない。 (2) 区市町村長に報告していない。 (1) 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施していない。 (2) 区市町村長に報告していない。	B B B B
(4) 消防署の立入検査	消防法第4条に基づく消防署の立入検査の結果による指示事項については、施設として速やかに指示事項を改善すること。	1 消防署の立入検査の指示事項について改善しているか。 ・消防署立入検査結果通知書	(1) 消防法第5条	(1) 消防署の立入検査の指示事項に対する改善がされていない。 (2) 消防署の立入検査の指示事項に対する改善が不十分である。	B B
(5) 防災訓練	1 非常災害に平穏かつ迅速に対応するには、平素からの訓練が大切である。 ・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ュアル」	1 避難・消火・通報訓練が法令・通達で定められている回数を実施しているか。 2 夜間を想定した訓練を実施しているか。 3 地震を想定した訓練を実施しているか。 4 あらかじめ避難訓練について消防署への通知をしているか。 5 訓練結果の記録の整備をしているか。	(1) 消防法施行令第4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17条 (4) 昭和30年2月22日社発第118号通知「取容施設における火災の防止について」 (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) 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) 消防法施行規則第3条第11項	(1) 避難及び消火訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。 (1) 夜間(想定)訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。 (1) 地震(想定)訓練を実施していない。 (2) 実施方法が不適切である。 (1) 訓練記録がない。作成されていない。 (2) 訓練記録に不備がある。	C B C B B B B B

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価区分
(6) 保安設備	<p>防火管理者は、消防用設備等の点検及び整備が義務づけられている。また、消防法第17条の3の3に、消防用設備等の定期的点検とその結果の消防署への報告が義務づけられている。</p> <p>* 消防用設備の点検 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）</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>1 消防用設備等の点検・報告等を実施しているか。</p> <p>2 消防用設備等の自主点検をしているか。</p> <p>3 消防用設備等を設置しているか。</p> <p>4 危険物の貯蔵又は及び取扱状況は適正か。</p>	<p>(1) 消防法第17条の3の3</p> <p>(1) 消防法施行令第3条の2第4項 (2) 消防法施行令第4条の2第2項 (3) 火災防止対策の強化について</p> <p>(1) 都条例第17条、都規則第3条 (2) 消防法第17条 (3) 消防法施行令第6条～第26条</p> <p>(1) 火災予防条例（昭和37年3月31日東京都条例第65号）第30条</p>	<p>(1) 消防用設備等の点検及び報告をしていない。</p> <p>(1) 消防用設備等の自主点検をしていない。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 危険物の貯蔵又は取扱状況が、適正でない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>C B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(7) 防犯に係る安全確保	<p>外部からの不審者の侵入に対する防犯に係る安全確保のため、必要な取組みを図るとともに、関係機関や地域住民等多様な関係者との協力・連携体制を構築しておくよう努めること。</p>	<p>1 防犯に対する必要な取組みが図られているか。</p>	<p>(1) 防犯に係る安全について</p>	<p>(1) 防犯に対する必要な取組みが図られていない。</p>	<p>B</p>

処

遇

編

(婦人保護施設)

※ 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
平成24年10月11日東京都条例第115号「東京都婦人保護施設の設備及び運営の基準に関する条例」	都条例
平成24年10月11日東京都規則第138号「東京都婦人保護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
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
昭和38年3月19日厚生省発社第34号厚生事務次官通知「婦人保護事業実施要領について」	婦人保護事業実施要領
昭和31年5月24日法律第118号「売春防止法」	売春防止法
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27年3月31日厚生労働省告示第199号「食事による栄養摂取量の基準」	栄養摂取量の基準
平成14年8月2日法律第103号「健康増進法」	健康増進法
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5月31日15健地健第143号「特定給食施設指導実施要綱」	特定給食施設指導実施要綱

関係法令・通知	略称
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
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
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
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

関係法令・通知	略称
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	処遇計画の状況	
(1)	処遇計画	1
(2)	前年度の総括状況	1
(3)	入所者のニーズの把握及び反映	1
(4)	計画の検討	1
(5)	予算の裏付け	2
(6)	職員への周知状況	2
(7)	利用者等への周知	2
(8)	処遇の実施	2
2	自立促進計画の策定	
(1)	自立促進計画の策定	2
(2)	自立促進計画の見直し	2
(3)	会議開催状況	2
3	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
4	処遇の実施状況	
(1)	保健衛生	3
(2)	プライバシーに対する配慮	4
(3)	生活指導の状況	4
(4)	日用品・被服の支給状況	4
(5)	余暇活動	5
(6)	利用者負担の状況	5
5	自立・自活への支援	5
6	関係機関との連携	5

次

7	遺留金品等の状況	
(1)	遺留金品の把握	6
(2)	実施機関への報告	6
(3)	遺留金品の処理	6
(4)	処理状況の記録	6
(5)	退所者金品の把握	6
(6)	残留金品の把握	6
8	入所者預り金等の管理状況	
(1)	預り金に関する規程	6
(2)	預貯金の状況	6
(3)	自己管理	7
9	給食の状況	
(1)	利用者の状況にあった適切な給食	8
(2)	栄養計画及び実施	9
(3)	献立作成等の状況	9
(4)	検食	10
(5)	検査用保存食	10
(6)	営業の届出	10
(7)	衛生管理	11
(8)	調理業務委託	12
10	健康管理の状況	
(1)	施設設備及び記録整備	13
(2)	嘱託医の活用状況	13
(3)	日常の健康管理	13
(4)	健康診断	14
11	作業指導の状況	14

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
1 処遇計画の状況	<p>入所者に対し、健全な環境のもとで社会において自立した生活を送るための支援を含め、適切な処遇を行うために処遇計画を策定することが必要である。</p> <p>処遇計画の策定に当たっては、入所者の私生活を尊重し、意向、希望等に配慮して指導及び援助を行わなければならない。</p> <p>処遇計画は、日常生活の援護、就労、余暇活動、給食等について記載しなければならない。</p> <p>処遇計画は、前年度の結果を踏まえ、関係者の意見を聞いた上で策定することが必要である。</p>				
(1) 処遇計画		1 計画は、処遇要件を網羅しているか (日常生活の援護、就労、余暇活動、給食等)。	(1) 都条例 第2条、第10条、第15条	(1) 処遇計画を作成していない。	C
				(2) 処遇計画の内容が不十分である。	B
(2) 前年度の総括状況		1 計画を策定する過程で前年度を総括しているか。	(1) 都条例第3条第1項	(1) 前年度の総括を行っていない。	C
		2 処遇計画は、前年度の総括に基づいているか。	(2) 社会福祉法第24条	(2) 前年度の総括の内容が不十分である。	B
(3) 入所者のニーズの把握及び反映	<p>処遇計画は、入所者のニーズを十分に把握し、組織として討議した上で予算の裏づけに基づいて作成する必要がある。</p>	1 入所者懇談会、アンケート等を利用して入所者のニーズを把握しているか。 また、入所者ニーズ等の把握に当たって、以下の点について配慮しているか。 (1) 施設の入所者が施設運営に対して発言する機会があること。 (2) 意見の集約がなされていること。 (3) 実施困難な意見等に対してもその利用者等の関係者に説明していること。		(1) 入所者ニーズを把握していない。	B
(4) 計画の検討		1 計画は施設が組織として十分討議した上で作成しているか。		(1) 計画の策定に当たって、十分討議していない。	B

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(5) 予算の裏付け		1 計画は予算の裏付けに基づいたものであるか。		(1) 予算の裏付けに基づいていない。	B
(6) 職員への周知状況		1 計画を職員に周知しているか(最低各セクションごとに配布しているか)。		(1) 計画を職員に周知していない。	B
(7) 利用者等への周知		1 計画を利用者に周知しているか。	(1) 都条例第10条第1項、第2項	(1) 計画を利用者に周知していない。	B
(8) 処遇の実施		1 計画に基づいた処遇を行っているか。		(1) 計画に基づいた処遇を行っていない。 (2) 計画に基づいた処遇が不十分である。	C B
2 自立促進計画の策定					
(1) 自立促進計画の策定	<p>婦人保護施設は、入所者の自立を促進するため、各入所者ごとに自立促進計画を作成策定しなければならない。</p> <p>入所者の就労及び生活に関する指導及び援助を行うために、利用者個々に適したものを整備すること。</p>	1 自立促進計画の策定は、入所者の私生活を尊重し、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1項、第2項、第4項 ※参考 指導監督の徹底 5(4)ア	(1) 自立促進計画を策定していない。 (2) 自立促進計画の内容が不十分である。	C B
(2) 自立促進計画の見直し	入所者の健康状況等変化に合わせ、必要の都度計画を見直すことが必要である。	1 自立促進計画に基づいた支援が実施され、支援の状況や経過がわかるものとなっているか。	(1) 都条例第15条 ※参考 指導監督の徹底5(4)イ	(1) 自立促進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	(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
3 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 利用者の動静、引継ぎ事項等を適切に記録しているか。	(1) 都条例第15条	(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	<p>ケース記録は、利用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利用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。</p> <p>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。</p>	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、利用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。	(1) 都条例第15条	(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。	C 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		4 記録者が明確になっているか。		(1) 記録者が明確になっていない。	B	
		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) 責任者が定期的に確認を行っていない。	B	
				(2) 必要に応じて指導助言を行っていない。	B	
		6 支援効果の評価測定及び反省を行っているか。		(1) 支援効果の評価測定及び反省を行っていない。	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) 都条例第15条	(1) 退所時の状況を記録していない。	C
		2 退所者金品等の処理経過を記録しているか。		(1) 婦人保護事業実施要領第5-2	(1) 退所者金品等の処理経過の記録が、不十分である。	B
(4) アフターケア記録		3 終結記録は遺留金品、退所者金品の引き渡しをもって終結としているか。		(1) 終結記録の内容が不十分である。	B	
		4 退所後に発見された金品の処理について記載しているか。		(1) 退所後に発見された金品の処理について記載していない。	C	
		5 実施機関等との連絡について記載しているか。		(1) 婦人保護事業実施要領第4-6(6)	(1) 実施機関等との連絡について記載していない。	C
		6 終結記録を責任者が確認しているか。		(1) 終結記録を責任者が確認していない。	C	
		1 個人別のアフターケアの記録を整備しているか。		(1) 婦人保護事業実施要領第4-6(6)	(1) アフターケアの記録が整備されていない。	C
		(5) 書類等の整備			1 実施機関関係書類、ケース記録、看護記録等利用者の個人情報に関する書類を適正に綴り個人別に適正な場所に保管しているか。	(1) 都条例第15条
(2) 書類等の整理保管が不十分である。	B					
4 処遇の実施状況						
(1) 保健衛生	入所者の健康管理には十分留意し、入所者には常に衣類、寝具等を清潔に保たせること。 居室その他入所者が常時使用する部屋は、必要に応じて消毒し、常に清潔にしておかなければならない。	1 衛生的な被服及び寝具を確保するように努めているか。	(1) 都条例第7条第11条第1項 (2) 婦人保護事業実施要領第4-6(4)	(1) 衛生的な被服及び寝具を確保していない。	C	

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>3 施設内における保護及び自立支援等の実施にあたり利用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。</p>	<p>(1) 都条例第10条第2項</p> <p>(1) 都規則第3条第2項4</p> <p>(1) 配偶者暴力防止法第23条</p>	<p>(1) 施設内での生活環境に関し利用者のプライバシーに配慮していない。</p> <p>(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。</p> <p>(1) 利用者の談話の漏えいに配慮していない。</p> <p>(2) 利用者の談話の漏えいに関する配慮が不十分である。</p> <p>(1) 利用者の安全の確保及び秘密の保持への配慮をしていない。</p> <p>(2) 利用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。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>B</p>
(3) 生活指導の状況					
ア 生活指導の状況	入所者の自立に向けた生活指導を適切に行い、入所者の勤労意欲を助長するとともに、入所者が退所後健全な社会生活を営むことができるように努めること。	1 生活指導を十分に行っているか。	(1) 都条例第10条第1項	<p>(1) 生活指導を適切に行っていない。</p> <p>(2) 生活指導が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
イ 生活規則	婦人保護施設は、入所者の起床、就寝、食事、入浴その他の日常生活に関する事項についての規程を定めなければならない。	1 生活規程は利用者の自主性を尊重した内容になっているか。	<p>(1) 都条例第10条第3項</p> <p>(2) 指導監督の徹底 5(4)ウ</p>	<p>(1) 生活規程が整備されていない。</p> <p>(2) 生活規程の内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>
(4) 日用品・被服の支給状況 □		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(1) 婦人保護事業実施要領第4-6(4)</p>	<p>(1) 支給対象者に支給していない。</p> <p>(2) 支給状況が不明確である。</p> <p>(1) 調査に基づいた支給がされていない。</p> <p>(1) 現金給付となっている。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
(5)余暇活動		1 余暇活動を計画に基づき実施しているか。 2 クラブ・レクリエーション・行事は利用者の状況に配慮しているか。 3 参加できない利用者に対する配慮があるか。 4 余暇活動の記録を整備しているか。	(1) 指導監督の徹底 5(4)ウ	(1) 余暇活動を計画に基づき実施していない。 (1) 利用者の状況に応じたクラブ活動等を行っていない。 (1) 参加できない利用者への対応を行っていない。 (1) 余暇活動の記録を整備しているか。	B C B C
(6)利用者負担の状況	施設負担としている利用者の日常生活用品等について、利用者から実費徴収等を行っていないか。	1 施設会計で負担すべき経費を利用者に負担させていないか。	(1) 売春防止法第38条第1項第4号	(1) 施設会計で負担すべき経費を利用者に負担させている。	C
5 自立・自活への支援	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 入所者個々の状況等を考慮し、特性に応じた自立・自活等への支援を行っているか。 2 入所者の私生活を尊重した指導及び援助が行われているか。	(1) 都条例第10条第1項、第4項 (1) 都条例第10条第2項	(1) 入所者個々の状況等を考慮し、特性に応じた自立・自活等への支援を行っていない。 (2) 自立・自活等への支援が不十分である。 (1) 入所者の私生活を尊重していない。	C B C
6 関係機関との連携	婦人保護施設は、婦人相談所、福祉事務所、都道府県警察、母子福祉団体、公共職業安定所、職業訓練施設その他の関係機関及び婦人相談員、母子相談員、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。 利用者の自立更生のためには、実施機関との連携は不可欠なものである。 利用者診断会議において、実施機関の職員の参加を求めるとともに、更生目標の設定時等、必要に応じ実施機関側の意見を求めるよう指導する。	1 入退所時及び入所中の支援の実施に当たっての検討を、実施機関との連携のもと行っているか。 2 実施機関の職員が会議等に参加できる体制を確保しているか。 3 施設で行った処遇に関し、婦人相談所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19条 (1) 都条例第16条第2項	(1) 入退所や支援の実施に当たっての検討を、実施機関との連携のもと行っていない。 (2) 関係機関との連携が不十分である。 (1) 婦人相談所からの指導又は助言に基づく改善を行っていない。 (2) 婦人相談所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 B

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
7 遺留金品等の状況	遺留金品の所有権者は民法上利用者本人(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	(1) 遺留金品の把握が不十分である。	C
(2) 実施機関への報告		1 遺留金品の状況を実施機関に報告しているか。	(2) 婦人保護事業実施要領 第5-2	(1) 利用者死亡後すみやかに実施機関に報告していない。	C
(3) 遺留金品の処理		1 実施機関の指示に基づき遺留金の処理を行っているか。		(1) 実施機関の指示に基づく適切な処理を行っていない。	C
(4) 処理状況の記録		2 処理に遅滞はないか。		(1) 処理に著しい遅滞がある。	C
(5) 退所者金品の把握	退所者金品とは、利用者が所持又は、施設に預けていた金品で利用者が退所の際返還すべきものをいう。	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
(6) 残留金品の把握	残留金品とは、利用者が所持又は、施設に預けていた金品で利用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 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
		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
8 入所者預り金の管理状況					
(1) 預り金に関する規程	入所者が所有する金銭を自己で管理することは当然のことである。 しかし、心身の状況により自ら管理することが困難な者もあり、その場合利用者からの依頼に基づき施設が管理を代行することができる。	1 管理規程を策定しているか。		(1) 管理規程を作成していない。	C
		2 管理規程にそった事務処理を行っているか。		(2) 管理規程の内容が不十分である。	B
(2) 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、管理体制、規定等を明確にすることにより、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) 管理規程にそった事務処理を行っていない。	C
				(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

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
		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
		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(利用者の受領サイン等)を整備しているか。		(1) 預り金の払出時に、利用者から受領サイン等を徴収していない。	C
		9 利用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、定期的に利用者(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利用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
(3) 自己管理	<p>婦人保護施設は、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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(1) 都条例第10条第2項</p> <p>(1) 都条例第4条</p>	<p>(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。</p> <p>(1) 自己管理のために必要な保管場所を確保していない。</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
9 給食の状況					
(1) 利用者の状況にあった適切な給食	施設における給食は、利用者の選択が制限されているため、利用者の嗜好を踏まえつつ栄養計算に基づく食事を提供することが重要である。利用者の身体状況を勘案し、また、喫食環境へ配慮するよう指導する。 給食に起因する事故を防止するため、衛生管理の徹底を図るよう指導する。 給食は、食品の種類及び調理方法について栄養並びに入所者の身体的状況及び嗜好を考慮したものでなければならない。				
ア 献立の配慮		1 入所者の嗜好を考慮した献立になっているか。	(1) 都条例第12条第1項	(1) 入所者の嗜好を考慮した献立していない。 (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・残滓調査の結果を利用者・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
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。) 2 医師・看護師及び指導員との連携は保たれているか。	(1) 都条例第12条第1項	(1) 利用者の身体的機能に応じた食事を提供していない。 (2) 利用者の身体的機能に応じた食事の提供が不十分である。 (1) 他職種との連携が不十分である。	C B B
キ 給食時間		1 給食時間を適切に設定しているか。		(1) 給食時間が不適切である。	B

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(2) 栄養計画及び実施	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。	1 必要な食事摂取基準を確保しているか。	(1) 栄養摂取量の基準 ※参考 指導監督の徹底 5(4)ウ	(1) 必要な食事摂取基準を確保していない。 (2) 必要な食事摂取基準を確保していない。(軽微な場合)	C B
		2 栄養基準量算定表を適正に作成しているか。		(1) 栄養基準量算定表を適正に作成していない。	B
		3 栄養基準量算定表を必要に応じて改正しているか。		(1) 栄養基準量算定表を必要に応じて改正していない。	B
		4 標準食品構成表を作成しているか。また、それは栄養基準量に基づいているか。		(1) 標準食品構成表を栄養基準量に基づいて作成していない。	B
		5 栄養出納表を作成しているか。	(1) 健康増進法施行細則 第6条	(1) 栄養出納表を作成していない。	B
		6 栄養管理報告書(給食施設)を提出しているか(5月、11月分)。	(2) 特定給食施設指導実施要綱	(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 給食関係経費の予算及び執行状況を把握しているか。		(1) 予算及び執行状況を十分に把握していない。	B
		2 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。 (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 C
	3 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	
	4 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	
	5 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	
	6 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	
	7 既製品の使用を避けているか。		(1) 既製品の使用が多い。	B	
	8 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	
	9 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	

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。	1 検食は実施しているか。 2 検食は原則として利用者が食事をする前に実施しているか。 3 検食について記録しているか。 4 検食について具体的に記載しているか。 5 検食者はすべての職種にわたっているか	(1) 食品の安全確保等 (2) 都条例第15条	(1) 検食を実施していない。 (1) 検食を利用者が食事をする前に実施していない。 (1) 検食について記録していない。 (1) 検食について具体的に記録していない。 (1) 検食が複数の職種の職員により実施されていない。	C B C B B
(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。	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 (2) 衛生管理について	(1) 検査用保存食を適切に保存していない。 (2) 検査用保存食の保存方法、保存期間等が一部不適切である。 (3) 検査用保存食の一部を保存していない。	C B B
(6) 営業の届出(集団給食施設) ア 営業の届出(集団給食施設)	<p>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。)</p> <p>なお、調理業務を外部事業者へ委託する場合、施設の調理場を使用するか否かにかかわらず、受託事業者は通常の営業と同様に飲食店営業の許可を受ける必要がある。</p>	1 営業の届出をしているか。の届出をしているか。	(1) 食品衛生法第57条、第68条 (2) 食品衛生法施行規則第70条の2 (3) 集団給食施設の取扱い	(1) 営業の届出をしていない。	B
イ 食品衛生責任者の選任	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

項 目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
(7) 衛生管理	<p>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。</p> <p>※ HACCP に沿った衛生管理について 「大量調理施設衛生管理マニュアル(平成9年3月24日付け衛食第85号別添 最終改正:平成29年6月16日付け生食発0616 第1号)」は、HACCP の概念に基づき策定されていることから、既にこれに従って衛生管理を実施している場合は、新たな対応は生じない。</p> <p>これまで「大量調理施設衛生管理マニュアル」を活用していない中小規模等の集団給食施設においては、関係業界団体等が作成し、厚生労働省が内容を確認した手引書(「小規模な一般飲食店向けや旅館・ホテル向けの手引書」等(厚生労働省ホームページ「HACCPの考え方を取り入れた衛生管理のための手引書」に掲載))を参考にして、HACCP に沿った衛生管理を実施することも可能とされている。</p> <p>(参考)集団給食施設の取扱い</p>				
ア 調理従事者の衛生管理	<p>調理従事者は常に自分の健康チェックを行い、下痢発熱時には速やかに医師の診断を受けるとともに、調理作業には従事しない。また、手指などに化膿している傷やできもののあるときは、ブドウ球菌性食中毒を起こす危険があるので、食品を扱ったり調理に従事しないこと。</p> <p>施設長等の責任者は、衛生管理者に毎日作業開始前に、各調理従事者等及び各調乳担当者の健康状態を確認させ、その結果を記録させること。</p> <p>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。</p>	<p>1 調理従事者の検便を適切に実施しているか(実習生、パート調理員等を含む)。</p> <p>2 検便の検査結果を適切に保管しているか。</p> <p>3 調理従事者の健康チェックを毎日行い記録しているか(下痢、発熱、手指等の化膿創等)。</p>	<p>(1) 食品衛生法第51条、第68条</p> <p>(2) 食品衛生法施行規則第66条の2、別表第17、別表第18</p> <p>(3) 食品衛生法施行令第34条の2</p> <p>(4) 集団給食施設の取扱い</p> <p>(5) 衛生管理について</p> <p>(6) 労働安全衛生規則第47条、第51条</p>	<p>-1 調理従事者の検便を適切に実施していない。</p> <p>(2) 検査項目が不十分である。</p> <p>(1) 検査結果を適切に保管していない。</p> <p>(1) 調理従事者の健康チェックを毎日行っていない。</p> <p>(2) その他、不十分な事項がある。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観点	関係法令等	評価事項	評価
イ 調理設備の衛生管理	<p>集団給食設備において提供される食品による中毒防止のため、調理室・食品食器・器具等または飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、衛生上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>施設長等の責任者は、施設の衛生管理に関する責任者(以下「衛生管理者」という。)に調理室等の衛生管理の点検作業を行わせるとともに、そのつど点検結果を報告させ、適切に点検が行われたことを確認して記録を保管すること。</p>	<p>1 調理関係の衛生管理を適切に行っているか。</p> <p>2 専用の消毒、手洗い設備があるか。</p> <p>3 食器及び調理器具の洗浄及び保管を適切に行っているか。</p> <p>4 食器消毒を毎食実施しているか。</p> <p>5 まな板等炊事用具は清潔に保たれているか。</p> <p>6 食品の保存方法は適切か。</p>	<p>(1) 食品衛生法第51条、第68条</p> <p>(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</p> <p>(3) 食品衛生法施行令第34条の2</p> <p>(4) 集団給食施設の取扱い</p> <p>(5) 労働安全衛生規則第47条</p> <p>(6) 衛生管理について</p> <p>(7) 食中毒の予防</p> <p>(8) 都条例第11条第2項</p> <p>(9) 都規則第3条第2項第2号</p>	<p>(1) 衛生管理が不十分である。</p> <p>(1) 専用の消毒・手洗い設備がない。</p> <p>(1) 食器及び調理器具の洗浄及び保管が不適切である。</p> <p>(1) 食器消毒を毎食実施していない。</p> <p>(1) まな板等炊事用具が不衛生である。</p> <p>(1) 食品の保存方法が不適切である。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(8)調理業務委託	<p>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。</p> <p>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。</p>				
ア 調理室		<p>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。</p> <p>1 栄養士の配置があるか。</p>	<p>(1) 保護施設等調理業務の委託</p>	<p>(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。</p> <p>(1) 施設において栄養士を配置していない。</p>	<p>C</p> <p>C</p>
イ 施設が行う業務		<p>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。</p>		<p>(1) 施設が行う業務を行っていない。</p> <p>(2) 施設が行う業務が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p>

項目	基本的考え方	観 点	関係法令等	評価事項	評価
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
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
10 健康管理の状況	利用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。	(1) 都条例第8条第2項第8号	(1) 施設基準により医務室を整備していない。	C
(1) 施設設備及び記録整備		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) 都規則第3条第2項第3号 (2) 都条例第15条	(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 B B
(2) 嘱託医の活用状況		1 医師(嘱託医)は活用されているか。		(1) 医師(嘱託医)が十分に活用されていない。	B
(3) 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。 (2) 健康管理の記録の内容、整備状況が不十分である。	C B
		2 投薬管理を行っているか。	(1) 都条例第15条	(1) 投薬管理を適正に行っていない。	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。 (2) 夜間や緊急時の体制が不十分である。	C B
		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	(1) 感染症予防対策を講じていない。 (2) 感染症予防対策が不十分である。	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	(1) 連携、報告が行われていない、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
(4) 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。	1 入所時の健康診断を行っているか。	(1) 都条例第13条	(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) 都条例第13条	(1) 健康診断を年2回実施していない。 (1) 実施内容が不十分である。	C B
		3 検査の実施内容に欠けるものはないか。			
		4 利用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) 利用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
11 作業指導の状況	雇用されることが困難な者に必要な訓練を行い、かつ、職業を提供し、自活できるようにすることを目的として適切な作業指導を行う。 入所者の能力に応じ将来独立の生計を営むことができるよう職業指導を行うこと。	1 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 (2) 指導監督の徹底5(4)オ	(1) 作業記録を作成していない。 (2) 記録の内容が不十分である。	C B
		2 収益は適切に利用者に還元しているか。 (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) 工賃(還元金)の支給台帳はあるか。 (3) 必要に応じて作業内容の見直し等を行っているか。	(1) 都条例第2条 ※参考 指導監督の徹底5(4)ウ、オ	(1) 工賃の支払いを適正に行っていない。 (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。 (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。	C B B
		3 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。 (2) 作業環境の整備、安全管理が不十分。	C 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	「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」（平成29年4月27日付雇児発0427第7号、社援発0427第1号及び老発0427第1号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長及び老健局長連名通知）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」	指導監査ガイドライン
2	「社会福祉法人の認可等の適正化並びに社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監督の徹底について」（平成13年7月23日付雇児発第488号、社援発第1275号及び老発第274号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長及び老健局長連名通知）	指導監督徹底通知
3	「社会福祉法人が経営する社会福祉施設における運営費の運用及び指導について」（平成16年3月12日付雇児発第0312001号、社援発第0312001号及び老発第0312001号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長及び老健局長連名通知）	第0312001号

4	<p>「社会福祉法人が経営する社会福祉施設における運営費の運用及び指導について」（平成16年3月12日付雇児福発第0312002号、社援基発第0312002号、障障発第0312002号及び老計発第0312002号厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長、社会・援護局福祉基盤課長、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長及び老健局計画課長連名通知）</p>	第0312002号
5	<p>「東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助事業実施対象施設における補助金等の取り扱い等について」（平成12年1月14日11福地推第687号通知）</p>	687号

目

次

1 社会福祉法人の会計経理	1
2 運営費の運用	
(1) 運営費の弾力運用が認められる要件	1
(2) 運営費の貸付	2
(3) 運営費の積立て	2
(4) 各サービス区分、各拠点区分及び 各事業区分間の資金異動	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

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	<p>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、社会福祉法人会計基準(平成28年3月31日厚生労働省令第79号)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。 【※】</p>	<p>※ 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、「指導監査ガイドライン」に定めるところによる。</p>			
2 運営費の運用 (1) 運営費の弾力運用が認められる要件	<p>運営費の弾力運用は、次の要件をすべて満たす場合に認められる。</p> <p>1 「社会福祉法人指導監査実施要綱の制定について」及び関係法令等に基づく指導において、適正な法人運営が確保されていると認められること。</p> <p>2 「生活保護法による保護施設に対する指導監査について」(平成24年3月26日社援発0326第4号)など、関係通知に基づく当該施設の監査において、適正な施設運営が確保されていると認められること。 特に、適切な入所者処遇及び適正な職員処遇が実施されていること。</p> <p>3 会計基準に基づく財産目録、貸借対照表、収支計算書が公開されていること。</p> <p>4 利用者本位のサービスの提供のため、毎年度、次の(1)又は(2)が実施されていること。</p> <p>(1) 「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」(平成12年6月7日障第452号、社援第1352号、老発第514号、児発第575号)により、入所者等に対して苦情解決の仕組みが周知されており、第三者委員を設置して適切な対応を行っているとともに、入所者等からのサービスに係る苦情内容及び解決結果の定期的な公表を行うなど、利用者の保護に努めていること。</p> <p>(2) 「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26年4月1日雇児発0401第33号、老発0401第11号)に基づき、第三者評価を受審し、その結果についても公表を行い、サービスの質の向上に努めていること。</p>	<p>1 運営費の弾力運用に当たっては、通知の要件をすべて満たしているか。</p>	<p>(1) 0312001号1 (2) 0312002号(問1、2、3、4、5)</p>	<p>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。</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
(2) 運営費の貸付	<p>運営費の同一法人内における各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分への資金の貸借については、当該法人の経営上止むを得ない場合に、当該年度内に限って認められるものであること。</p> <p>また、同一法人内における各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分以外への貸付は一切認められないこと。</p>	<p>1 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分への貸付を行った場合資金を年度末に補填しているか。</p> <p>2 当該貸付は経営上止むを得ないものであるか。</p> <p>3 施設の運営費を同一法人以外に貸し付けていないか。</p> <p>4 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間の貸付について正確に把握しているか。</p>	<p>(1) 0312001号5(2) (2) 0312002号(問13) (3) 指導監督徹底通知5(3)ウ</p> <p>(1) 0312001号5(2) (2) 0312002号(問13)</p> <p>(1) 0312001号5(2) (2) 指導監督徹底通知5(3)ウ</p> <p>(1) 0312001号6(2) (2) 0312002号(問14)</p>	<p>1 資金を年度内に補填していない。</p> <p>2 当該貸付は経営上止むを得ないものではない。</p> <p>3 施設の運営費を同一法人以外に貸し付けている。</p> <p>4 各サービス区分、各拠点区分及び各事業区分間の貸付について正確に把握していない。</p>	C
(3) 運営費の積立て	<p>運営費については、長期的に安定した経営を確保するため将来発生が見込まれる経費として、使用計画を作成の上、以下の積立金に積立て、次年度以降の当該施設の経費に充てることのできるものである。</p> <p>なお、各積立金についてそれぞれの目的以外に使用する場合は、理事会においてその使用目的、取崩す金額、時期等を十分審査の上、法人の経営上止むを得ないものとして承認された場合については使用して差し支えない。</p> <p>1 人件費積立金 2 施設整備等積立金</p> <p>ただし、0312001号通知に基づく運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)について満たさない法人については、以下の積立金に積み立て、次年度以降の当該施設の経費に充てることのできるものである。また、各積立金をそれぞれの目的以外に使用する場合は、事前に都に協議しなければならない。</p> <p>1 人件費積立金 2 修繕積立金 3 備品等購入積立金</p>	<p>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。</p> <p>2 目的外使用は理事会で承認されているか。</p> <p>3 0312001号通知1(4)の要件を満たしていない場合に、目的外使用について都に協議を行っているか。</p> <p>4 積立金の積立目的は通知に沿っているか。</p>	<p>(1) 0312001号3(2) (2) 0312002号(問6)</p> <p>(1) 0312001号3(2)</p> <p>(1) 0312002号(問5)</p> <p>(1) 0312001号3(2) (2) 0312002号(問5) (3) 第687号</p>	<p>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。</p> <p>2 目的外使用が理事会で承認されていない。</p> <p>3 0312001号通知1(4)の要件を満たしていないにも関わらず、目的外使用について都に協議を行っていない。</p> <p>4 積立金の積立目的が通知に沿っていない。</p>	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異動	<p>運営費については、民間施設給与等改善費として加算された額に相当する額を限度として、同一法人が運営する社会福祉施設等の整備等に係る経費として借入れた独立行政法人福祉医療機構等からの借入金の償還金及びその利息に充当することができる。</p> <p>ただし、0312001号通知に基づく運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)について満たさない法人については、民間施設給与等改善費の管理費として加算された額に相当する額を限度とする。</p> <p>サービス区分(サービス区分を設けない場合は、「各拠点区分」)において発生した預貯金の利息等の収入(以下「運用収入」という。))については、独立行政法人福祉医療機構等に対する借入金の償還金及びその利息、法人本部の運営に要する経費、同一法人が行う社会福祉法第2条に定める第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うち事業規模が小さく社会福祉事業を推進するために社会福祉施設の運営と一体的に運営が行われる事業や介護保険法に定める指定居宅サービス事業等の運営に要する経費に充当することができる。</p> <p>ただし、0312001号通知に基づく運営費の弾力運用が認められる要件の1(4)について満たさない法人については、当該年度の各サービス区分(サービス区分を設けない場合は「各拠点区分」)の収入決算額の事務費(人件費及び管理費)相当額から生じるであろう運用収入を限度とする。</p>	<p>1 用途は通知に沿っているか。</p> <p>2 0312001号3(3)、(4)及び0312002号(問5)で認められた限度額を超えていないか。</p> <p>3 「事業区分間及び拠点区分間繰入金明細書」等通知に定められた書類を作成し、資金の異動を把握しているか。</p>	<p>(1) 0312001号3(3)、(4) (2) 0312002号(問5)</p> <p>(1) 0312001号3の(3)、(4) (2) 0312002号(問5)</p> <p>(1) 0312002号(問14)</p>	<p>1 用途が通知に沿っていない。</p> <p>2 限度額を超えている。</p> <p>3 「事業区分間及び拠点区分間繰入金明細書」等通知に定められた書類を作成していない。</p>	<p>C</p> <p>C</p> <p>C</p>
(5) 前期末支払資金残高	<p>前期末支払資金残高については、あらかじめ理事会の承認を得た上で、当該施設の人件費、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。</p>	<p>1 前期末支払資金残高は、予算措置及び必要な手続き(理事会承認又は所轄庁への事前協議)を行った上で取り崩しているか。</p>	<p>(1) 0312001号4 (2) 0312002号(問5)、(問10)</p>	<p>1 前期末支払資金残高の取崩しを行っているが、予算措置及び必要な手続き(理事会承認又は所轄庁への事前協議)を行っていない。</p>	<p>C</p>

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