



施設共通（除く保育所）・管理編

## 社会福祉法人等一般指導監査における指摘基準について

「文書指摘事項」「口頭指導事項」が該当する事例につきましては、平成21年度から「運営の手引き」の「評価事項」欄に明記することとしました。

「文書指摘事項」「口頭指導事項」となる事例の基本的な考え方は次のとおりですので、ご承知おきください。

### ○共通事項の監査基準

法令等の適合区分	指摘区分	指導形態
福祉関係法令又は福祉関係通達に抵触する場合	文書	福祉関係法令又は福祉関係通達に抵触する場合について原則として「文書指摘」とします。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、軽微な違反の場合等に限り、口頭指導とすることがあります。
福祉関係法令以外の関係法令又はその他の通達等に抵触する場合	口頭	福祉関係法令以外の関係法令又はその他の通達に抵触する場合について原則として「口頭指導」とします。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、文書指摘とします。

### ○ 監査基準適用における留意事項

前年度の指導監査において口頭指導とした事項について、翌年度も改善がなされていない場合は、文書指摘とすることがあります。

# 目次

		頁
1	基本的事項 .....	1
2	運営規程の整備及び適用状況.....	1
3	事業計画及び事業報告.....	2
4	就業規則の整備及び適用状況.....	3
5	給与規程の整備及び適用状況.....	21
6	その他の規程類の整備及び適用状況...	23
7	職員の配置等 .....	23
8	事務処理体制 .....	25
9	職員研修 .....	27
10	職員の健康管理 .....	29
11	衛生管理 .....	32
12	非常災害対策 .....	34
13	建物設備等の管理.....	38
14	その他.....	40

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
1 基本的事項					
事業運営の基本理念・基本方針は、明確になっていますか。	<p>福祉サービスは、社会福祉法により、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならないとされています。</p> <p>そのためにも、基本理念・基本方針を定め、利用者本位のサービスを提供するようにしましょう。</p> <p>また、社会福祉法人、施設はその公共性の高さから、あらゆる場合において人種、信条、性別、社会的身分又は門地による差別や、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事への参加の強制は、厳に慎まなければなりません。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会福祉法（以下「法」という。）第3条（福祉サービスの基本的理念）</li> <li>法第4条（地域福祉の推進）</li> <li>法第5条（福祉サービス提供の原則）</li> </ul>	<p>『基本理念』：福祉サービスを提供する上での基本的な考え方等を明確にしたもの</p> <p>『基本方針』：個別・具体的な福祉サービスを提供するための考え方等を明確にしたもの</p>	基本理念、基本方針が定められていない。	文書
その他、基本的事項に問題点はありませんか。				問題点がある。	口頭
2 運営規程の整備及び適用状況					
運営規程は整備されていますか。	<p>運営規程（保護施設においては管理規程という。以下同じ。）は、事業又は施設運営の基本となる事項を明文化したもので、基準条例により作成・整備することが定められていて、主な必要事項は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>施設の目的及び運営の方針</li> <li>職員の職種、数及び職務内容</li> <li>入所（利用）定員</li> <li>入所者（利用者）の処遇（支援）の内容</li> <li>施設の利用に当たっての留意事項</li> <li>緊急時等における対応方法</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>山梨県特別養護老人ホームに関する基準を定める条例（以下「特養基準条例」という。）第7条、第34条、第48条、第52条</li> <li>山梨県養護老人ホームに関する基準を定める条例（以下「養護基準条例」という。）第7条</li> <li>山梨県軽費老人ホームに関</li> </ul>	施設又は事業を運営する上での基本的で重要な事項を定めるものですので、必ず定めてください。	<p>運営規程が整備されていない、または内容等に法令違反がある。</p> <p>運営規程の内容に不備がある。</p> <p>運営規程を遵守していない。</p>	<p>文書</p> <p>口頭</p> <p>文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>(7) 非常災害対策                      (8) 虐待の防止のための措置に関する事項                      (9) その他施設の運営についての重要事項 など</p> <p>その他、施設の種別に応じて、利用者から受領する費用の額や利用者が守るべき規律なども定めておく必要があります。</p>	<p>する基準を定める条例（以下「軽費基準条例」という。）第7条</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>山梨県指定居宅サービス等の事業に関する基準等を定める条例（以下「居宅基準条例」という。）第106条、第163条、第177条</li> <li>山梨県児童福祉施設に関する基準を定める条例（以下「児童基準条例」という。）第17条</li> <li>山梨県障害者支援施設に関する基準を定める条例（以下「支援施設基準条例」という。）第6条</li> <li>生活保護法第46条</li> </ul>			
<p>その他、運営規程の整備及び適用状況に問題点はありませんか。</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>口頭</p>
<p>3 事業計画及び事業報告</p>					
<p>事業計画は作成されていますか。</p>	<p>事業計画は、単なる理念やスローガンのものではなく、施設がその年に実施する基本的な事項を具体化するものとしてください。</p> <p>また、計画を適切に実施するためには、内容を職員が適切に理解している必要があります、作成に当たって職員と十分に討議し、決定後はよく周知してください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法45条の34第1項第4号</li> <li>法施行規則第2条の41第1項第15号</li> </ul>	<p>立案の方法・内容及び周知</p> <p>① 職員会議等で討議した後、理事会で審議・決定していますか。</p>	<p>事業計画が作成されていない。</p> <p>事業計画の内容に不備がある。</p>	<p>文書</p> <p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項目	対応方法	根拠法令等	留意事項	評価事項及び評価基準	
	必要な事項としては、次のようなものがあります。 ・ 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、防災対策		② 前年度の反省や総括に基づいて立案していますか。 ③ 予算、処遇計画と整合性がありますか。 ④ 職員等に周知していますか。		
事業報告は行われていますか。	事業報告書は、毎会計年度終了後3か月以内に作成し、各事務所に備えておいてください。 また、意味のある報告書とするためには、事業計画を踏まえたうえで作成し、その内容を職員が適切に理解している必要があります。 必要な事項としては、次のようなものがあります。 ・ 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、防災対策	・ 法第45条の27	立案の方法・内容及び周知 ① 職員会議等で討議した後、理事会で審議・決定していますか。 ② 事業計画に沿った形で、反省及び総括を兼ねて作成していますか。 ③ 職員等に周知していますか。	事業報告を行っていない。 事業報告の内容に不備がある。	文書 口頭
その他、事業計画及び事業報告に問題点はありませんか。				問題点がある。	口頭
4 就業規則の整備及び適用状況					
就業規則は定められていますか。	1 就業規則は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、適正な職員処遇が行われ	・ 労働基準法第89条 ・ モデル就業規則（厚生労働	1 短時間労働者及び有期雇用労働者	就業規則が定められていない。（常時10人以上の	文書

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>るための基本となるものですので、労働関係法が遵守されていなければなりません。</p> <p>規則の内容や適用の是非については、高度に専門的な知識や経験及び判断が要求されることがあるので、随時、労働基準監督署等の監督機関の指導を受ける必要があります。</p> <p>(1) 絶対的必要記載事項</p> <p>① 始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代制の場合には終業時転換に関する事項</p> <p>② 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項</p> <p>③ 退職に関する事項（解雇の事由を含みます）</p> <p>(2) 相対的必要記載事項</p> <p>① 退職手当に関する事項</p> <p>② 臨時の賃金（賞与）及び最低賃金額に関する事項</p> <p>③ 職員の食費、作業用品等の負担に関する 事項</p> <p>④ 安全及び衛生に関する事項</p> <p>⑤ 職業訓練に関する事項</p> <p>⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</p> <p>⑦ 表彰及び制裁に関する事項</p> <p>⑧ その他全職員に適用される事項</p> <p>また、10人未満の施設については作成の義務こそありませんが、労使関係の基本でもありますので、労働条件の明示の観点から作成することが望ましいです。</p> <p>「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、</p>	<p>省労働基準局監督課)</p> <p>・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条</p>	<p>（以下「パート・有期雇用職員」という。）を含め、常時10人以上の職員を雇用する施設では、就業規則を整備する必要があります。</p> <p>2 内容と現状に差異がないようにしてください。</p> <p>（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間：1日8時間、週40時間勤務の遵守</li> <li>・ 休日：週1回又は4週4回以上の休日の保障</li> <li>・ 年次有給休暇：6カ月以上勤務した者に10日以上との付与</li> </ul> <p>3 職員への周知を徹底してください。</p> <p>※ 契約、規則等の関係は次のとおりです。</p> <p>(1) 就業規則は、</p>	<p>職員を雇用する施設)</p> <p>内容に不備がある。</p> <p>内容に不備がある場合で、その改善に緊急を要する場合。</p>	<p>口頭</p> <p>文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>① 定年の引上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年の定め廃止 のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないとされています。</p> <p>2 就業規則で採用している労働時間制と実際に勤務している労働時間が相違している施設が見受けられました。（例 規則では完全週休2日制だが、実際は変形労働時間制で勤務を割り振っていた等） 場合によっては、割増賃金や休日勤務手当が発生する可能性がありますので注意してください。</p> <p>* 就業規則は、掲示及び各人への配布、説明等で周知する必要があります。</p>	<p>・労働基準法第106条</p>	<p>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>採用している労働時間制と実際に勤務している労働時間に差異がある。</p>	<p>□頭</p>
<p>就業規則は、労働基準監督署に届け出てありますか。</p>	<p>パート・有期雇用職員を含め、常時10人以上の職員を雇用する施設においては、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います。 また、変更届についても同様です。</p>	<p>・労働基準法第89条</p>		<p>労働基準監督署へ届け出ていない。（常時10人以上の職員を雇用する施設）</p>	<p>□頭</p>
<p>パート・有期雇用職員の就業規則は、定められていますか。</p>	<p>パート・有期雇用職員についても、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必要があります。 したがって、常勤職員に適用される就業規則がパート・有期雇用職員に適用されない場合には、パート・有</p>	<p>・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（以下「パート・有期雇用労働法」という。）第7条</p>		<p>パート・有期雇用職員の就業規則が必要なのに定められていないか内容に不備がある。</p>	<p>□頭</p>



令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>期雇用職員のための就業規則を作成する必要があります。</p>	<p>・平成 30 年労働省告示第 429 号「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」</p>		<p>上記の場合で、その改善に緊急を要する場合。</p>	<p>文書</p>
<p>パート・有期雇用職員の雇用管理対策は、問題ありませんか。</p>	<p>1 パート・有期雇用職員を雇い入れたときに、労働条件を明示した雇入通知書等を交付してください。 特にパート・有期雇用労働法では、次の4つの事項を、文書の交付などにより速やかにパート・有期雇用職員に明示することが義務化されています。</p> <p>① 昇給の有無 ② 退職手当の有無 ③ 賞与の有無 ④ 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</p> <p>2 パート・有期雇用職員から求められたとき、事業主はそのパート・有期雇用職員の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務化されています。</p> <p>3 パート・有期雇用職員と通常の職員の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の職員に実施している教育訓練については、パート・有期雇用職員が既に必要な能力を身につけている場合を除き、そのパート・有期雇用職員に対しても通常の職員と同様に実施することが義務化されています。</p>	<p>・パート・有期雇用労働法第 6 条第 1 項 ・パート・有期雇用労働法施行規則第 2 条第 1 項</p> <p>・パート・有期雇用労働法第 14 条第 2 項</p> <p>・パート・有期雇用労働法第 11 条第 1 項</p>	<p>パート・有期雇用労働法の対象である「パートタイム労働者」とは、「1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされ、「有期雇用労働者」とは、「事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者」とされていますが、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約職員」「臨時職員」「準職員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者</p>	<p>明示すべき項目が明示されていない。</p> <p>待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明していない。</p> <p>パート・有期雇用職員と通常の職員の職務の内容が同じ場合、通常の職員に実施している教育訓練を実施していない。(既に必要な能力を身につけている場合を除く。)</p>	<p>口頭</p> <p>口頭</p> <p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>4 福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、通常の職員が利用している場合はパート・有期雇用職員にも利用の機会を与えるよう配慮することが義務化されています。</p> <p>5 通常の職員と職務の内容が同じで、人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じであり、契約期間が実質的に無期契約となっているパート・有期雇用職員は、通常の職員と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他すべての待遇について、パート・有期雇用職員であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。</p> <p>6 パート・有期雇用職員から通常の職員への転換を推進するため、</p> <p>① 通常の職員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパート・有期雇用職員に周知する。</p> <p>② 通常の職員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート・有期雇用職員にも応募する機会を与える。</p> <p>③ パート・有期雇用職員が通常の職員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。</p> <p>④ その他通常の職員への転換を推進するための措置のいずれかの措置を講じることが義務化されています。</p>	<p>・パート・有期雇用労働法第12条</p> <p>・パート・有期雇用労働法第9条第1項</p> <p>・パート・有期雇用労働法第13条</p>	<p>であれば、「パート・有期雇用職員」としてパート・有期雇用労働法の対象となります。</p> <p>雇入通知書等には「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」の項目を忘れずに明示してください。</p>	<p>給食施設、休憩室、更衣室について、通常の職員が利用している場合、パート・有期雇用職員にも利用の機会を与えるよう配慮されていない。</p> <p>実質的に無期契約となっているパート・有期雇用職員が、パート・有期雇用職員であることを理由に差別的に取り扱われている。</p> <p>パート・有期雇用職員から通常の職員への転換を推進するためのいずれかの措置が講じられていない。</p> <p>差別的な待遇の改善に緊急を要する場合。</p>	<p>口頭</p> <p>口頭</p> <p>口頭</p> <p>文書</p>
<p>男女の待遇に差別はありませんか。</p>	<p>配置、昇進、福利厚生、定年、退職等において、性別による差別的取扱いをしてはなりません。</p> <p>また、妊娠中及び出産後の女性職員に対しては、保健指導又は健康診査を受けるための時間を確保し、勤務時</p>	<p>・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）第6条～第</p>		<p>男女の待遇に差別的な取扱いがある。</p> <p>差別的な待遇の改善に緊急を要する場合。</p>	<p>口頭</p> <p>文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>間の変更及び勤務の軽減等、必要な措置を講じなければなりません。</p> <p>なお、プライバシーの保護に十分留意してください。</p>	<p>8条、第12条、第13条</p>		<p>急を要する場合。</p>	
<p>職員の勤務体制は適正ですか。</p>	<p>施設における職員の勤務体制は、労働基準法を遵守したうえで、入所者の生活上の日課に即して適切な処遇を行えるよう定めておく必要があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法第32条</li> <li>・労働基準法第35条</li> <li>・特養基準条例、養護基準条例、軽費基準条例、居宅基準条例、児童基準条例、支援施設基準条例、山梨県保護施設に関する基準を定める条例（以下「保護施設基準条例」という。）</li> </ul>	<p>勤務体制が労働基準法上、適正であるとともに、適切な入所者処遇が行える勤務体制となっている必要があります。</p>	<p>労働基準法に基づいた勤務体制となっていない。</p> <p>一部労働基準法に基づいた勤務体制となっていない。</p>	<p>文書</p> <p>口頭</p>
<p>採用及び退職に関する手続き等は、適正に行われていますか。</p>	<p>1 募集及び採用については、性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。</p> <p>2 使用者は労働契約の締結に際し、職員に対して賃金、労働時間その他の条件を、書面で明示しなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働契約の期間に関する事項</li> <li>② 有期労働契約を更新する場合の基準</li> <li>③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</li> <li>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、休暇並びに職員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換（交替勤務）に関する事項</li> <li>⑤ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項</li> <li>⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含みます。）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・均等法第5条</li> <li>・労働基準法第15条</li> <li>・労働基準法施行規則第5条</li> </ul>	<p>募集及び採用について、性別による差別的な取扱いをしていませんか。</p> <p>異動、昇給、昇格時には、辞令の交付をしていますか。</p>	<p>性別にかかわらず均等な待遇となっていない。</p> <p>労働条件等が、書面で明示されていない。</p> <p>実態と書面の内容に差違がある。</p>	<p>文書</p> <p>文書</p> <p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>上記①～⑥については、書面交付等の方法により明示する必要があります。</p>				
<p>サービス関連帳簿は整備されていますか。</p>	<p>職員の状況を把握するため、次のような関連帳簿を整備しておかなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出勤簿（タイムカード）</li> <li>・ 旅行（出張）命令簿</li> <li>・ 超過（時間外）勤務命令簿</li> <li>・ 有給休暇簿</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特養基準条例第9条、第42条、第48条、第52条</li> <li>・ 養護基準条例第9条</li> <li>・ 軽費基準条例第9条</li> <li>・ 居宅基準条例第111条、第166条、第180条</li> <li>・ 支援施設基準条例第8条</li> <li>・ 児童基準条例第18条、</li> <li>・ 保護施設基準条例10条</li> </ul>		<p>関連帳簿が整備されていない。</p> <p>関連帳簿の一部に不備がある。</p>	<p>文書</p> <p>口頭</p>
<p>勤務割表を作成していますか。</p>	<p>1 交替制勤務がある場合、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ります、この設定と実態に相違があってはなりません。</p> <p>また、職員の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、介護職員及び看護職員等の配置、管理者との兼務関係を明確にしておく必要があります。</p> <p>2 交替制勤務に伴い、1日8時間、1週40時間の法定労働時間数を超える勤務割りを行う週の発生が通常となっている場合、1箇月あるいは1年を平均して1日8時間、1週40時間以内等とする、変形労働時間制を選択することもできます。</p> <p>なお、1年単位の変形労働時間制を採用する場合は労使協定が必要になります。変形労働時間制の運用に当たってはいくつかの要件を満たすことが必要になりますので、詳細については所轄の労働基準監督署にお問い合わせください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働基準法第32条の2</li> <li>・ 労働基準法第32条の4他</li> </ul>	<p>変形労働時間制を採用する場合でも1箇月単位あるいは1年単位などで定められた労働時間数を超えて勤務を命じる場合には、割増賃金の支払いが必要になります。</p> <p>休日の振り替えを行う場合には就業規則に規定を設けてください。</p>	<p>勤務割表を作成していない。</p> <p>労使協定を締結した場合に労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>単位ごとに特定された労働時間数を超える勤務に対して割増賃金を支給していない。</p> <p>同一週外に振り替えた週休日の勤務に対して、賃金の割増分を支給していない。</p>	<p>文書</p> <p>口頭</p> <p>文書</p> <p>文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>3 変形労働時間制を選択せず、就業規則に定める週休日（土曜日・日曜日）の勤務に替えて平日に週休日の振り替えを行う場合があります。</p> <p>勤務する週休日の属する週のほかに振り替える場合には賃金の割増分の支給が必要となります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法第32条</li> <li>労働基準法第36条</li> </ul>			
<p>年次有給休暇は適切に付与されていますか。</p>	<p>1 年次有給休暇は、雇入れの日から起算した継続勤務期間に応じた付与が必要となります。</p> <p>非正規職員についても、比例付与方式による年次有給休暇の付与が必要となりますので留意してください。</p> <p>2 年10日以上年次有給休暇が付与される職員に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、事業主が時季を指定して取得させる必要があります。（年次有給休暇を5日以上取得済みの職員に対しては、事業主による時季指定は不要です。）</p> <p>時季の指定に当たっては、職員の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めてください。</p> <p>3 年次有給休暇については、1年に5日分を限度として時間単位で取得することができます。</p> <p>その場合、労使協定を締結することが必要となります。（地方公務員一般職の場合協定不要）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法第39条第1項～第3項</li> <li>労働基準法施行規則第24条の3</li> <li>労働基準法第39条第7項、第8項</li> <li>労働基準法第39条第4項</li> <li>労働基準法施行規則第24条の4</li> </ul>	<p>時季指定の対象となる職員の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。</p>	<p>法定の年次有給休暇が付与されていない。</p> <p>時季を指定して年5日以上取得させていない。</p> <p>年次有給休暇の時間単位取得を行う際に労使協定が締結されていない。</p>	<p>文書</p> <p>文書</p> <p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準
<p>ハラスメント防止のための取組をしていますか。</p>	<p>職場でハラスメント（いじめ・嫌がらせ）が起こった場合、職員の働く意欲の低下や、心身の不調、あるいは能力発揮の阻害、ひいては職場環境の悪化など、大きな問題を引き起こします。</p> <p>そのため、代表的なハラスメントであるパワーハラスメント（パワハラ）、セクシャルハラスメント（セクハラ）、妊娠・出産、育児等に関するハラスメント（マタハラ等）については、防止のための一律的な措置義務等が課せられています。</p> <p>1 ハラスメントの内容</p> <p>(1) パワハラ 次の①～③をすべて満たすものをパワハラと言います。</p> <p>① 優越的な関係を背景とした言動であって</p> <p>② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより</p> <p>③ 職員の就業環境が害されること</p> <p>(2) セクハラ 次の行為をセクハラと言います。</p> <p>① 職場において、職員の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクハラ）</p> <p>② 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、職員の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクハラ）</p> <p>(3) マタハラ等 次の行為をマタハラ等と言います。</p> <p>① 女性職員が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求し、その休業をしたことその他の妊娠</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特養基準条例第 24 条、第 40 条</li> <li>・養護基準条例第 23 条</li> <li>・軽費基準条例第 24 条</li> <li>・居宅基準条例第 107 条、第 167 条、第 178 条</li> <li>・支援施設基準条例第 37 条</li> </ul> <p>・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（以下「労働施策総合推進法」という。）第 30 条の 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・均等法第 11 条</li> <li>・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等についての指針（令和 2 年 1 月 厚生労働省告示 第 6 号）</li> <li>・均等法第 11 条の 3</li> <li>・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（以下「育児休業法」という。）第 25 条</li> </ul>	<p>職場における性的な言動（セクシュアルハラスメント）の定義については、具体的に明示する必要があります。その形式は、就業規則に限定されるものではなく、チラシ等書面によっていけば可とされます。</p> <p>セクシャルハラス</p>	<p>ハラスメント防止のための諸規程の整備等の講ずべき措置を行っていない。又は不十分である。</p> <p>ハラスメントが現に行われていることを把握していないが、何ら対応を行っていない。</p> <p>文書</p> <p>文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準
	<p>又は出産に関する言動により女性職員の就業環境を害する行為</p> <p>② 育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度や措置の利用に関する言動により男女職員の就業環境を害する行為</p> <p>2 ハラスメントの防止対策</p> <p>(1) 事業主の責務</p> <p>① 職場におけるハラスメントを行ってはならないこと、その他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する職場の職員の関心と理解を深めること</p> <p>② 職場の職員が他の職員に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること</p> <p>③ 事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、職員に対する言動に必要な注意を払うこと</p> <p>(2) 事業主が講ずべき措置</p> <p>① ハラスメントに関する言動により職員の就業環境が害されることのないよう、職員から相談に適切に対応するために必要な相談体制の整備その他の雇管理上必要な措置を講じなければなりません。</p> <p>② ハラスメントについて相談したこと及び事業主による相談への対応に協力し事実を述べたことを理由とする不利益な取り扱いをしてはなりません。（セクハラについては、他の事業主から事実確認等への協力を求められた場合にはこれに協力する努力義務があります。）</p> <p>※ ハラスメント関連指針で示されている事業主の雇用</p>	<p>・労働施策総合推進法第 30 条の3</p> <p>・均等法第 11 条の2、第 11 条の4</p> <p>・育休法第 25 条の2</p> <p>・労働施策総合推進法第 30 条の2</p> <p>・均等法第 11 条、第 11 条の3</p> <p>・育休法第 25 条</p>	<p>メントの対象は、女性だけでなく男性まで拡大されています。</p>	

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>管理上の措置義務の概要</p> <p>① 事業主の方針（職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨）の明確化及び厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し管理監督者を含む職員に周知・啓発</p> <p>② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するための相談窓口の周知等必要な体制の整備</p> <p>③ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の迅速・正確な確認、被害者に対する配慮措置、行為者に対する措置、再発防止措置）</p> <p>④ 併せて講ずべき措置（相談者・行為者等のプライバシー保護、相談、事実関係の確認への協力、労働局へ援助を求めたこと等を理由とする解雇その他の不利益な取扱いをされない旨の定めとその周知・啓発）</p>		<p>懲戒の内容は、具体的に規定しなければなりません。</p>		
<p>妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いをしていませんか。</p>	<p>妊娠中や出産後1年経過していない女性職員を解雇することは、原則としてできません。</p> <p>※ 労働基準法及び厚生労働省令で定める理由によらないことを証明した場合は、この限りではありません。</p>	<p>・均等法第9条第4項</p>		<p>妊娠中や産後1年を経過していない女性職員に対して不利益な取扱いをしている。</p>	<p>文書</p>
<p>育児休業は、保障されていますか。</p>	<p>1 育児休業 育児休業とは、原則として1歳に満たない子を養育する職員の申出により、労働契約関係が存続したまま職員の労務提供義務が消滅することをいいます。 次の者は対象外となります。 ・日々雇用の職員</p>	<p>・育休法第5条、第6条</p>		<p>育児休業が就業規則等に定められていない。  育児休業を実際に保障していない。</p>	<p>口頭  文書</p>



令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>・ 有期雇用職員で、申出時点で、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期間が満了し、更新されないことが明らかな職員</p> <p>ただし、次の職員について育児休業をすることができないとの労使協定がある場合、事業主は申出を拒むことができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>・ 有期雇用職員で、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）に雇用関係が終了する場合</li> <li>・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> <li>・ 配偶者が常態として子を養育できる場合</li> <li>・ その他合理的理由がある場合</li> </ul> <p>「育児休業に関する規程」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ります。</p> <p>2 育休制度の個別周知・意向の確認</p> <p>職員またはその配偶者が妊娠、出産したことなどを申し出たときは、事業主は、育児休業制度等について個別に周知するとともに、これらの制度を利用する意向の有無を確認する必要があります。</p> <p>(1) 周知すべき内容（次の全ての項目）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業制度</li> <li>② 育児休業の申出先</li> <li>③ 育児休業給付に関すること</li> <li>④ 育児休業期間中に負担すべき社会保険料の取扱い</li> </ol> <p>(2) 周知・意向確認の方法</p>	<p>・ 労働基準法第89条</p> <p>・ 育休法第21条</p> <p>・ 育休法施行規則第69条の2～第69条の4</p>		<p>妊娠等を申し出た職員に対し、育児休業制度等の周知を行っていない。</p>	<p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>① 面談による方法 ② 書面を交付する方法 ③ ファクシミリ、電子メール等による方法 ※ ③は職員が希望した場合に限ります。</p> <p>3 育児休業をとりやすくするための雇用環境の整備 事業主は、職員が育児休業をすることを円滑に申し出やすくするため、少なくとも次のいずれか一つの措置を講じる必要があります。 ① 職員への育児休業に関する研修の実施 ② 育児休業に関する相談窓口の設置等相談体制の整備 ③ 育児休業の取得事例の収集及び提供 ④ 職員への育児休業制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知</p> <p>4 出生時育児休業制度（産後パパ育休） (1) 取得期間 子供の出生後 8 週間以内に 4 週間まで (2) 申請期限 原則休業の 2 週間前まで (3) 分割取得 2 回まで分割可能 (4) 休業中の就業 労使協定を締結している場合、職員が合意した範囲で就業可能</p> <p>5 育児休業の分割取得等 (1) 育児休業が 2 回までなら分割して取得できるようになります。 (2) 1 歳以降の育児休業の延長が次のとおり柔軟化されます。 ① 延長期間の途中での夫婦交代が可能</p>	<p>・育休法第 22 条 ・育休法施行規則第 71 条の 2</p> <p>・育休法第 9 条の 2～第 9 条の 5 ・育休法第 10 条</p> <p>・育休法第 5 条第 2 項～第 6 項 ・育休法第 10 条</p>		<p>育児休業をとりやすくするための、いずれの措置も講じていない。</p> <p>就業規則等に、出生時育児休業制度の規定がない。</p> <p>就業規則等に、育児休業の分割取得等の規定がない。</p>	<p>文書</p> <p>口頭</p> <p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準
	<p>② 特別な事情があるときは、再度育児休業</p> <p>6 勤務時間の短縮措置 3歳に満たない子を養育する職員であって育児休業していないものについては、事業主は、職員が就業しつつ子を養育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ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間勤務の制度（1日の労働時間原則6時間）</li> <li>・ フレックス制や時差出勤制</li> <li>・ 所定労働時間を超えて労働させない制度</li> <li>・ 託児施設の設置運営等の便宜の供与</li> </ul> <p>7 時間外労働の制限 小学校就学前の子を養育する職員から、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することはできません。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではありません。 (制限時間1時間/日×6日×4週=1月24時間)</p> <p>8 深夜業の制限 小学校就学前の子を養育する職員が、その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ることはできません。</p> <p>9 職員の配置に関する配慮 事業主は、職員の配置の変更で、働く場所を変え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りません。</p>	<p>・ 育休法第23条第1項</p> <p>・ 育休法施行規則第74条</p> <p>・ 労働基準法第32条の3 3歳に満たない子 請求により、時間外労働の禁止</p> <p>・ 育休法第17条</p> <p>・ 育休法第19条</p> <p>・ 育休法第26条</p>		

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>10 子の看護休暇                      小学校就学前の子を養育する職員は、申し出ることにより、職員1につき、子が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は1年度に10日まで、病気・けがをした子の看護や予防接種及び健康診断を受けさせるために、休暇を取得することができます。                      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ます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育休法第16条の2、第16条の3</li> <li>・育休法第16条の3</li> <li>・育休法施行規則第34条</li> </ul>	<p>看護休暇の申し出を受けた事業者は、業務の繁忙等を理由にその申し出を拒むことはできません。</p>	<p>看護休暇が就業規則等に定められていない。                       看護休暇を実際に保障していない。</p>	<p>口頭                       文書</p>
<p>介護休業は保障されていますか。</p>	<p>1 介護休業                      介護休業とは、要介護状態にある家族を介護する職員の申請により、労働契約関係が存続したまま職員の労務提供義務が消滅することをいいます。                      次の者は対象外となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用の職員</li> <li>・有期雇用職員で、取得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契約期間が満了し、更新されないことが明らかな職員</li> </ul> <p>ただし、次の職員について介護休業することができないとの労使協定がある場合、事業者は申し出を拒むことができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>・有期雇用職員で、申出の日から93日以内に雇用期間が終了する場合</li> <li>・1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> <li>・その他合理的理由がある場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育休法第11条、第12条</li> </ul>		<p>介護休業が就業規則等に定められていない。                       介護休業を実際に保障していない。</p>	<p>口頭                       文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>「介護休業に関する規程」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ります。</p> <p>2 勤務時間の短縮措置 要介護状態にある対象家族を介護する職員については、事業主は、職員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ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間勤務の制度</li> <li>・ フレックス制や時差出勤制</li> <li>・ 介護サービス利用助成制度</li> </ul> <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職員から、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りません。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではありません。 (制限時間1月24時間、1年150時間)</p> <p>4 深夜業の制限 要介護状態にある家族を介護する職員が、その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りません。</p> <p>5 職員の配置に関する配慮 事業主は、職員の配置の変更で、働く場所を変えようとする場合には、その家族の介護の状況に配慮しな</p>	<p>・ 労働基準法第89条</p> <p>・ 育休法第23条第3項 ・ 労働基準法第32条の3</p> <p>・ 育休法第18条</p> <p>・ 育休法第20条</p> <p>・ 育休法第26条</p>			

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>ければなりません。</p> <p>6 介護休暇 要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う職員が申し出た場合、事業主は、職員1につき、対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は1年度に10日まで、当該世話をを行うための休暇を取得させる必要があります。 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ます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 育休法第16条の5、第16条の6</li> <li>• 育休法施行規則第38条</li> <li>• 育休法第16条の6第2項</li> <li>• 育休法施行規則第40条</li> </ul>	<p>介護休暇の申し出を受けた事業者は、業務の繁忙等を理由にその申し出を拒むことはできません。</p>	<p>介護休暇が就業規則等に定められていない。</p> <p>介護休暇を実際に保障していない。</p>	<p>□頭</p> <p>文書</p>
<p>時間外及び休日労働に関する協定は締結していますか。 併せて、法定控除以外の賃金控除がある場合それに関する協定も締結していますか。</p>	<p>1 時間外及び休日労働 時間外労働及び休日労働を行う場合は、職員の過半数で組織する労働組合の代表者、組合がない場合は職員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ります。 協定の有効期間は、1年が一般的で、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りません。</p> <p>使用者が法定時間外労働を職員にさせた場合は、法定の割増賃金率による割増賃金を支払わなくてはなりません。 また、1か月60時間を超える法定時間外労働については、『割増賃金率を50%以上に引き上げ』又は『労使協定により引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇（代替休暇）を付与』のいずれかの就業規則等の改正を行ってください。</p> <p>2 賃金控除</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働基準法第36条</li> <li>• 労働基準法第37条</li> <li>• 労働基準法第24条</li> </ul>	<p>24 協定は、労基署</p>	<p>時間外及び休日労働に関する協定を締結し労働基準監督署長に届け出ていない。</p> <p>月60時間を超える時間外労働に対して、割増賃金率の引き上げ又は有給の代替休暇の付与を与える給与規程等の改正が行われていない。</p> <p>賃金控除に関する協定を</p>	<p>□頭</p> <p>□頭</p> <p>□頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評 価 事 項 及 び 評 価 基 準	
	<p>賃金から退職共済の掛金や給食費など法令で定められている税金、社会保険料以外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ります。</p> <p>3 口座振込に関する同意 通貨による支払いが原則ですが、個々の職員の同意を得た場合には、口座振込により支払うことができます。</p> <p>4 職員との協定等については、常時見やすい場所に掲示又は備え付け、書面交付その他の方法により職員に周知しなければなりません</p>	<p>・労働基準法施行規則第7条の2</p> <p>・労働基準法第106条</p>	<p>への届出は不要です。</p>	<p>締結していない。</p>	
<p>宿日直勤務は、適切に行われていますか。</p>	<p>職員に宿日直をさせる場合は、労働基準監督署の許可を得なければならず、許可を得ていない場合は、超過勤務手当の支給が必要となります。</p> <p>また、最低賃金の減額特例許可を受けている場合は、その許可期限に注意し、必要に応じて更新してください。</p>	<p>・労働基準法第41条</p> <p>・労働基準法施行規則第23条</p>	<p>1回の宿直手当(深夜割増賃金を含みます)又は1回の日直手当の最低額は、事業場において宿直又は日直につくことが予定されている同種の職員に支払われている賃金の一人一日平均額の3分の1の額を下回らないこと等の許可条件があります。</p>	<p>宿日直勤務許可が必要であるにもかかわらず労働基準監督署から得ていない。</p> <p>最低賃金の減額特例許可が必要であるにもかかわらず得ていない。</p>	<p>□頭</p> <p>□頭</p>
<p>その他、就業規則の整備及び適用状況に問</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>□頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項目	対応方法	根拠法令等	留意事項	評価事項及び評価基準	
<p>題点はありませんか。</p>					
<p>5 給与規程の整備及び適用状況</p>					
<p>給与規程は作成してありますか。</p>	<p>1 給与規程は、就業規則では表しきれない給与支給に関する規定を別に定めているもので、就業規則の一部とされています。したがって、当該規程が作成・改正された場合にも、労働基準監督署長への届け出が必要になります。</p> <p>また、給与は、支給基準を明確に定めその基準に基づいて支給する必要があります。</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、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ます。</p>	<p>・労働基準法第89条</p>		<p>給与規程を作成していない。</p> <p>給与規程を作成しているが、労働基準監督署に届け出していない。 （常時10人以上の職員を雇用する施設）</p> <p>給与規程の内容に不備がある。</p> <p>上記の場合で、その改善に緊急を要する場合。</p>	<p>文書</p> <p>口頭</p> <p>口頭</p> <p>文書</p>
<p>本俸・諸手当は明確な根拠に基づいて支払われていますか。</p>	<p>給与及び諸手当は、支給基準が明確に定められ、この基準に基づいて支給することが必要となります。</p> <p>ことに、施設長等施設の幹部職員の給与については、当該施設の給与の給与水準と比較して極めて多額であるような場合は、長期的に安定した施設運営を確保する上で問題が大きいと思われるので、財源等の実態を把握し、定める必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任給格付及び昇給昇格の基準が明確に規定で定められていること。</li> <li>・初任給格付の際は資格証明、前歴証明により確認を行うこと。</li> </ul>	<p>・平成13年7月23日雇児発第488号、社援発第1275号、老発第274号「社会福祉法人の認可等の適正化並びに社会福祉法人及び社会福祉施設に対する指導監督の徹底について」（改正：平成30年3月30日子発0330第4号、社援発0330第18号、老発0330第5号）</p>	<p>手当額を変更する場合は、給与規程を改正し、労基署に届けてください。</p> <p>1 宿直手当及び日直手当の額は毎年度計算し、許可条件以上の額であるかを確認してください。</p>	<p>本俸、諸手当が労働基準法・給与規程に基づいて支払われていない。</p> <p>時間外勤務の支給に誤りがあった。</p> <p>① 勤務時間算定の誤り ② 算定基準額の誤り</p>	<p>文書</p> <p>文書</p>



令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>・昇給及び昇格については労働者名簿等に記録すること。</p> <p>いずれについても、経過を明確にするため、決裁を得たうえで行ってください。</p> <p>時間外勤務手当等の支払いに当たっては、各種手当等も算定の基礎としてください。(労働基準法及び労働基準法施行規則で算定除外されているものは除きます。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法第37条</li> <li>労働基準法施行規則第21条</li> </ul>	<p>2 夜勤手当及び超過勤務手当の算出は適正ですか。</p> <p>法定除外手当： 家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金</p>		
<p>社会保険には加入していますか。</p>	<p>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のいずれの保険においても、被保険者として強制加入又は強制適用されることとなっています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康保険法第3条第1項、第3項</li> <li>厚生年金保険法第6条第1項、第9条</li> <li>雇用保険法第5条</li> <li>労働者災害補償保険法第3条第1項</li> </ul>		<p>社会保険に加入していない。</p>	<p>口頭</p>
<p>賃金台帳は、作成されていますか。</p>	<p>使用者は、事業場ごとに賃金台帳を作成し、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になっています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法第108条、第109条</li> <li>労働基準法施行規則第54条～第56条</li> </ul>		<p>賃金台帳が作成されていない。</p>	<p>口頭</p>
<p>その他、給与規程の整備及び適用状況に問題点はありませんか。</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評 価 事 項 及 び 評 価 基 準	
6 その他の規程類の整備及び適用状況					
旅費の支払いは、適切に行われていますか。	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）を支給します。なお、旅費日当の支払い、宿泊費の定額払い、私用自動車のキロ当たり使用料を支払う場合は、その根拠となる規程が必要となります。		旅費を現金で支給する場合は、受領印（サイン）、受領日が分かる書類を徴してください。	旅費規程を定めず、明確な根拠に基づかずに旅費を支給している。  旅費規程の内容に一部不備がある。	文書  口頭
その他、その他の規程類の整備及び適用状況に問題点はありますか。				問題点がある。	口頭
7 職員の配置等					
職員は、適正な配置となっていますか。	<p>適切な入所者処遇を確保するため、基準条例に定める職員が欠けることのないよう厳に注意するとともに、突然の退職等により万一不足した場合は、早急に補充してください。</p> <p>直接処遇職員の兼務は認められませんが、その他の職員について、同一敷地内の他の社会福祉施設に兼務する場合等であって、兼務によって入所者の処遇に支障をきたさない場合に限り認めることがあります。</p> <p>直接処遇職員については常勤の確保が原則ですが、繁忙時に多数の職員を配置する等、入所者処遇の向上が図られる場合等で、基準条例等に従い一部にパート・有期雇用職員を充てることができます。</p> <p>(1) 常勤職員が一定数以上であること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特養基準条例第 11 条、第 45 条</li> <li>・養護基準条例第 12 条</li> <li>・軽費基準条例第 11 条</li> <li>・児童基準条例第 27 条、第 36 条、第 57 条、第 67 条、第 76 条、第 81 条、第 87 条、第 99 条</li> <li>・居宅基準条例第 99 条、第 147 条</li> <li>・支援施設基準条例第 11 条</li> <li>・保護施設基準条例第 14 条</li> <li>・昭和 51 年 9 月 30 日児発第 68 号「産休等代替職員</li> </ul>	病欠・産休・育休等の職員がいる場合、代替職員を確保する必要があります。	基準条例に基づいた職員配置となっていない。	文書

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項目	対応方法	根拠法令等	留意事項	評価事項及び評価基準	
	<p>(2) いずれの職種にも常勤職員が基準以上いること。                      (3) 常勤職員に代えて充てた非常勤職員の勤務時数が、常勤職員を充てる場合の勤務時間数を上回ること。</p>	<p>制度の実施について」(改正平成10年6月2日児発第443号)</p>			
<p>施設長は、資格要件を満たしていますか。</p>	<p>1 施設長は必要な資格を有し、運営管理全般を統括する存在です。具体的には常に施設の現状を把握し、職員に対し必要な指揮命令を行うとともに、処遇の質の評価・改善及び入所者や家族との連絡調整、地域社会との連携等、与えられた職責を十分果たさなければなりません。</p> <p>2 施設長は常勤で職務に専念・専従する必要がある、同一敷地内でも専任が望ましいのですが、入所者の処遇に支障がない場合は、兼務が認められる場合があります。</p>	<p>・昭和47年5月17日社席第83号「社会福祉法人の経営する社会福祉施設の長について」                      ・昭和53年2月20日社席第13号「社会福祉施設の長の資格要件について」</p>		<p>施設長が、必要な資格を有していない。</p>	<p>文書</p>
<p>人事関連の帳簿類は整備されていますか。</p>	<p>福祉施設には、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りません。また職種によっては、発令行為が必要なものがありますので、きちんと辞令などを交付して発令しておきましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 辞令（発令通知書）</li> <li>・ 履歴書</li> <li>・ 資格証明書</li> <li>・ 労働者名簿（氏名、生年月日、履歴、その他法令に定める事項）</li> </ul>	<p>・ 労働基準法第107条                      ・ 特養基準条例第9条、第42条、第48条、第52条                      ・ 養護基準条例第9条                      ・ 軽費基準条例第9条                      ・ 支援施設基準条例第62条                      ・ 児童基準条例第18条                      ・ 保護施設基準条例10条                      ・ 居宅基準条例第111条、第166条、第180条</p>	<p>必要な職種の職員については、資格証明書を整備しておいてください。</p>	<p>人事関連の帳簿類が整備されていない。（配置が必要な職種について発令が行われていない。）</p>	<p>口頭</p>
<p>その他、職員の配置等に問題点はありませ</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項目	対応方法	根拠法令等	留意事項	評価事項及び評価基準	
んか。					
8 事務処理体制					
職員会議を開催していますか。	<p>全職員が一体となって運営に協力してはじめて利用者処遇の向上を図ることができます。</p> <p>そこで施設長は職員を招集して、施設の運営方針及びその内容等を十分協議し、民主的運営を図る必要があります。</p>		<p>1 職員会議の定期的な開催が必要です。</p> <p>2 対象職員全員の参加を前提とし、意見が運営に反映されるような配慮が必要です。</p> <p>3 会議の内容は、記録として残してください。</p>	<p>職員会議を開催していない。</p> <p>職員会議の内容が、記録として残されていない。</p> <p>職員会議が定期的に行われていない。</p>	<p>文書</p> <p>□頭</p> <p>□頭</p>
職員の業務分掌は、明確にされていますか。	<p>職員の分担事務表を作成し、適切な職務遂行の確保と、責任の所在の明確化をする必要があります。</p>		<p>1 運営規程及び就業規則に定める内容と違いはありませんか。</p> <p>2 職員の業務分担表は実際の業務の分担に則し作成してください。</p>	<p>職員の業務分担表が作成されていない。</p> <p>業務分担表の内容が、運営規程及び就業規則の内容や実際の業務の分担に則していない。</p>	<p>文書</p> <p>□頭</p>
業務継続計画を策定し、必要な研修及び訓練を定期的に行っていますか。	<p>感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する介護の提供を継続的に実施し、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りません。</p> <p>職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特養基準条例第24条の2、第42条</li> <li>・養護基準条例第23条の2</li> <li>・軽費基準条例第24条の2</li> <li>・居宅基準条例第31条の2、第112条、第167条、第</li> </ul>		<p>業務継続計画を策定していない。</p> <p>業務継続計画を策定しているが、感染症又は非常災害のいずれかひとつの項</p>	<p>文書</p> <p>□頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>必要な研修及び訓練を定期的実施しなければなりません。定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとします。</p> <p>※ 児童福祉施設は、障害児入所施設及び児童発達支援センターは策定義務があります。それ以外は努力義務となります。</p> <p>※ 業務継続計画には、以下の項目等を記載してください。</p> <p>なお想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定してください。感染症と災害を一体的に策定することも可能です。</p> <p>① 感染症に係る業務継続計画</p> <p>イ 平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）</p> <p>□ 初動対応</p> <p>ハ 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等）</p> <p>② 災害に係る業務継続計画</p> <p>イ 平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等）</p> <p>□ 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）</p> <p>ハ 他施設及び地域との連携</p> <p>※ 研修の内容は、感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行ってください。</p> <p>定期的に（年1回以上、施設は年2回以上）研修を</p>	<p>187条</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援施設基準条例第37条の2</li> <li>・児童基準条例第12条、第12条の2</li> <li>・保護施設基準条例第7条の3</li> </ul> <p>（参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護施設・事業所における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン</li> <li>・介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン</li> <li>・障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン</li> <li>・障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン</li> </ul>		<p>目しか策定していない。</p> <p>業務継続計画を周知していない。</p> <p>必要な研修及び訓練を実施していない。</p> <p>研修及び訓練を必要回数実施していない。</p> <p>研修及び訓練の実施記録がない。</p> <p>定期的に計画の見直しを行っていない。</p>	<p>文書</p> <p>文書</p> <p>□頭</p> <p>□頭</p> <p>□頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>実施し、新規採用時には別に研修を実施してください。</p> <p>※ 訓練（シミュレーション）については、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、施設内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践するケアの演習等を定期的に（年1回以上、施設は年2回以上）実施してください。</p> <p>訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問いませんが、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切です。</p>				
<p>その他、事務処理体制に問題点はありませんか。</p>				<p>問題点がある。 □頭</p>	
<p>9 職員研修</p>					
<p>職員研修は、適切に実施されていますか。</p>	<p>施設職員の資質の維持向上を図るためには、職種や能力に応じて、具体的内容を備えた研修計画が立てられている必要があります。また、非常勤職員も含めて職員に対しては、必要な研修の機会を確保してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 系統的、効果的な研修計画の作成</li> <li>・ 職員の研修機会の確保</li> <li>・ 研修成果の職場への効果的なフィードバック。</li> </ul> <p>老人施設・事業所では、全ての介護従業者（看護師、准看護師、介護福祉士、介護支援専門員、介護保険法第8条第2項に規定する政令で定める者等の資格を有する者その他これに類する者を除く。）に対し、「認知症介護に係</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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」第3-2</li> <li>・ 特養基準条例第24条、第40条</li> <li>・ 養護基準条例第23条</li> <li>・ 軽費基準条例第24条</li> <li>・ 居宅基準条例第107条、第167条、第178条</li> </ul>	<p>1 職員研修は、計画に基づいて実施してください。</p> <p>2 研修の成果は活用し、スキルアップに努めてください。</p> <p>3 資格取得に関する情報提供及び配慮はしていますか。</p>	<p>職員研修を実施していない。</p> <p>職員が外部で受けた研修を他の職員に伝達していない。</p> <p>認知症介護に係る基礎的な研修を受講させる措置を講じていない。</p>	<p>文書 □頭 文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>る基礎的な研修」を受講させるために必要な措置を講じなければなりません。</p> <p>※ 入所者に対する処遇に直接携わる職員のうち、医療・福祉関係の資格を有さない者について、認知症介護基礎研修を受講させてください。</p> <p>義務づけの対象にならない者は、各資格のカリキュラム等において、認知症介護に関する基礎的な知識及び技術を習得している者で、具体的には、看護師、准看護師、介護福祉士、介護支援専門員、実務者研修修了者、介護職員初任者研修修了者、生活援助従事者研修修了者に加え、介護職員基礎研修課程又は訪問介護員養成研修課程一級課程・二級課程修了者、社会福祉士、医師、歯科医師、薬剤師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、精神保健福祉士、管理栄養士、栄養士、あん摩マッサージ師、はり師、きゅう師等です。</p> <p>※ 新たに採用した職員に対しては、採用後1年を経過するまでに認知症介護基礎研修を受講させてください。</p> <p>国の示す指針に基づくキャリアアップの仕組みの構築について（抜粋）</p> <p>1 生涯を通じた研修体系の構築を図るとともに、施設長や従事者に対する研修等の充実を図ること。</p> <p>2 従事者のキャリアアップを支援する観点から、働きながら介護福祉士、社会福祉士等の国家資格等を取得できるよう配慮するとともに、従事者の自己研鑽が図られるよう、業務の中で必要な知識・技能を習得できる体制や、職場内や外部の研修の受講機会等の確保に努めること。</p> <p>3 従事者の多様な業務を経験する機会を確保する観点から、経営者間のネットワークを活かした人事交流等を通</p>	<p>・児童基準条例第8条</p>	<p>「認知症に係る基礎的な研修」の受講は、令和6年4月から完全義務化となりました。</p>		

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>じて、人材の育成を図ること。</p> <p>4 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。</p>				
<p>その他、職員研修に問題点はありませんか。</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>口頭</p>
<p>10 職員の健康管理</p>					
<p>安全衛生管理体制は整っていますか。</p>	<p>職員の健康の確保は、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、職員の安全又は衛生のための教育等をする必要があります。</p> <p>(職員が常時 50 人以上の施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 衛生管理者及び産業医の選任と、労働基準監督署への届け出。</li> <li>・ 労使で構成する衛生委員会の設置と、月 1 回以上の開催。</li> </ul> <p>※ 事業者は衛生委員会を設置し、法で定める事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせなければなりません。</p> <p>(職員が常時 10 人以上 50 人未満の施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 衛生推進者の選任</li> </ul> <p>※ 衛生管理者に準じた職務を担当します。</p> <p>事業者は、健康診断の結果、異常所見のあった職員について医師等からの意見聴取を行わなければならない場合に、当該医師から職員の業務に関する情報を求められたと</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働安全衛生法第 12 条～第 13 条の 2、第 18 条、第 19 条</li> <li>・ 労働安全衛生法施行令第 4 条、第 5 条、第 9 条</li> <li>・ 労働安全衛生規則第 7 条、第 12 条の 2、第 13 条、第 22 条、第 23 条</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働安全衛生法第 66 条の 8、第 66 条の 8 の 2</li> <li>・ 労働安全衛生規則第 51 条</li> </ul>	<p>職員が常時 50 人以上の判断は、事業所の形態によって異なりますので、労働基準監督署の判断を仰いでください。</p>	<p>衛生管理者・産業医又は衛生推進者を選任していない。</p> <p>労働時間の把握が不十分である。</p>	<p>口頭</p> <p>口頭</p>



令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>きは、これを提供しなければなりません。</p> <p>※ 職員の業務に関する情報 職員の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数等</p> <p>職員の健康確保措置を確実に実施する観点から、職員の労働時間の状況を客観的な方法その他の適切な方法により把握しなければなりません。労働時間の状況の把握は、管理監督者、パート・有期雇用職員、派遣職員等全ての職員が対象となります。</p>	<p>の2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生法第66条の8の3</li> <li>労働安全衛生規則第52条の7の3</li> </ul>			
<p>職員の健康診断は実施していますか。</p>	<p>1 定期健康診断 事業者は、職員に対して定期健康診断を、1年以内ごとに1回、夜間業務に従事する職員には6か月以内ごとに1回の健康診断を行わなければなりません。</p> <p>2 採用時健康診断</p> <p>3 その他 結核診断の結果結核の発病のおそれがある者に対しては、X線直接撮影検査、かく痰検査及び聴診・打診その他必要な検査を行わなければなりません。</p> <p>4 腰痛の健康診断 介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する職員に対しては、当該作業に配置する際及び6月以内ごとに1回定期に実施する必要があります。</p> <p>☆ 健康診断結果は、記録を作成し、5年間保存しなければなりません。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生法第66条</li> <li>労働安全衛生規則第43条～第45条</li> <li>感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第53条の2～8</li> <li>平成25年6月18日基発06188第4号「職場における腰痛予防対策の推進について」</li> <li>労働安全衛生規則第51条、第52条</li> </ul>	<p>1 職員全員が受けなければなりません。</p> <p>2 健康診断は、経費を事業主が負担する形で実施する必要があります。</p> <p>採用前に健康診断書を徴する場合は雇入時前3ヶ月以内のものを徴してください。</p>	<p>定期健康診断を実施していない。</p> <p>必要とする職員に対して腰痛の健康診断を実施していない。</p> <p>健康診断の記録を作成し保存していない。</p> <p>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。</p> <p>採用時健康診断を実施しておらず、健康診断書も提出させていない。</p> <p>定期健康診断の検査項目</p>	<p>文書</p> <p>文書</p> <p>文書</p> <p>口頭</p> <p>文書</p> <p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>☆ 職員が常時50人以上の施設では、「健康診断結果報告書」を労働基準監督署長に提出しなければなりません。</p>			<p>及び回数が法令等で定められたものより不足している。</p>	
<p>休憩設備は、設けてありますか。</p>	<p>職員が常時50人以上又は女子30人以上の施設では、職員が臥床（がしょう）できる休養室等を男女別に設けなければなりません。</p> <p>それ以外の施設でも、より働きやすい職場環境の実現のため、職員が有効に利用できる休憩設備を設けるように努めてください。</p>	<p>・労働安全衛生規則第613条、第618条</p>		<p>休養室等を設けていない。 □頭</p>	
<p>ストレスチェック制度を導入していますか。</p>	<p>ストレスチェックとは、心理的な負担の程度を把握するための検査で、常時50人以上の職員を使用する事業者には、医師、保健師等によるストレスチェックを実施することが義務づけられました。</p> <p>1年以内ごとに1回、所轄の労働基準監督署に報告書を提出する必要があります。</p> <p>50人未満の事業場については、当面努力義務とされています。</p>	<p>・労働安全衛生法第18条、第66条の10、第104条 ・労働安全衛生規則22条、第52条の9～第52条の19</p>	<p>ストレスチェック制度では、ストレスチェックを実施した医師等は、職員の同意なく、その結果を事業者を提供してはならないこととされています。</p> <p>産業医がストレスチェックを実施した場合も同様に、職員の同意なく事業者はその結果を伝えてはならないことに留意してください。</p>	<p>ストレスチェック制度を導入していない。（50人以上の事業場） □頭</p>	

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項目	対応方法	根拠法令等	留意事項	評価事項及び評価基準	
<p>その他、職員の健康管理に問題点はありませんか。</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>口頭</p>
<p>11 衛生管理</p>					
<p>水質管理は適切ですか。</p>	<p>飲用水については衛生的な管理に努め、必要な措置を講ずることになっています。特に自家水及び受水槽等を使用している場合は、管理者自らの責任で清掃、点検を実施する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大量調理施設での色・濁り・におい・異物（味）並びに残留塩素の測定を毎日始業前と終了後に実施</li> <li>・ 自己水源を有する場合、飲用水としてその水源が供給する対象居住者が 100 人を超える又は 1 日最大 20 立方メートルを超える場合は、専用水道の扱いとなり、水道法及び県水道事業等指導要領に基づいた衛生管理が必要となります。また不足分として水道水を補っている場合も同様に考えます。これよりも小規模の場合は、「山梨県飲用井戸等衛生対策指導要領」に基づき衛生的措置をとるよう努めることが求められています。</li> <li>・ 水道水を受水槽又は高架水槽（有効容量が 10 立米超）に入れて使用する場合は、法定の検査と清掃を 1 年に 1 回実施以上実施してください。</li> </ul> <p>※ 本県の場合受水槽の有効容量が 10 立方メートル以下の小規模給水施設管理者については、「山梨県飲用井戸等衛生対策指導要領」に基づき衛生的措置をとるよう努めることが求められています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 水道法第 32 条～第 34 条の 2</li> <li>・ 水道法施行令第 1 条、第 2 条</li> <li>・ 水道法施行規則第 53 条、第 56 条</li> <li>・ 平成 8 年 7 月 19 日社援施第 116 号「社会福祉施設における飲用井戸及び受水槽の衛生確保について」</li> <li>・ 平成 15 年 12 月 12 日社援基発第 1212001 号「社会福祉施設等における衛生管理の徹底について（大量調理施設衛生管理マニュアル）」</li> </ul>	<p>一部施設の中には、定期清掃の際に清掃業者が清掃の担保のために実施している水質検査書を法定の水質検査書と誤って理解しているところがありました。法定の水質検査書は、きちんとその旨が記載されていますので、内容を確認のうえ法定の水質検査を受けましょう。詳しくは管内の保健所へお問い合わせください。</p>	<p>自己水源の場合、専用水道に基づいた衛生管理が実施されていない。</p> <p>10 立米を超える受水槽を設置している施設で、法定の水質検査と清掃を、年 1 回実施していない。</p>	<p>文書</p> <p>文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
排水管理は適切ですか。	<p>下水道に接続されているところは問題ありません。</p> <p>浄化槽を使用している施設の場合、毎年一回（環境省令で定める場合にあつては、環境省令で定める回数）、浄化槽の保守点検及び浄化槽の清掃をする必要があります。また浄化槽管理者は、環境省令で定めるところにより、毎年一回（環境省令で定める場合にあつては、環境省令で定める回数）、指定検査機関の行う法定検査を受けなければなりません。</p> <p>○ 環境省令で定める保守点検の回数</p> <p>1 みなし浄化槽の場合</p> <p>（全ばっ気式 20人槽以下 3月に一回以上 21～300人槽以下 2月に一回以上 301人槽以上 1月に一回以上）</p> <p>（分離接触ばっ気、分離ばっ気、単純ばっ気式 20人槽以下 4月に一回以上 21～300人槽以下 3月に一回以上 301人槽以上 2月に一回以上）</p> <p>（散水ろ床、平面酸化床、地下砂ろ過式 6月に一回以上）</p> <p>2 合併浄化槽の場合</p> <p>（分離接触ばっ気、嫌気ろ床接触ばっ気、脱窒ろ床接触ばっ気式 20人槽以下 4月に一回以上 21～50人槽以下 3月に一回以上）</p> <p>（活性汚泥式 1週に一回以上）</p> <p>（回転板接触、接触ばっ気、散水ろ床式</p> <p>(1) 砂ろ過装置、活性炭吸着装置又は凝集槽を有する浄化槽 1週に一回以上</p> <p>(2) スクリーン及び流量調整タンク又は流量調整槽を有する浄化槽（1に掲げるものを除く） 2週に一回以上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>浄化槽法第10条第1項、第11条第1項</li> <li>浄化槽法施行規則第6条、第7条</li> </ul>	<p>浄化槽が合併浄化槽になっていない場合は、合併浄化槽への切り替えを進めていきましょう。</p> <p>また、便槽がくみ取り式で、排水も水路へ自然放流となっているような施設においては、合併浄化槽の導入や下水道への接続を検討しましょう。</p>	<p>浄化槽が法令で定められている回数の保守点検、清掃、指定検査機関の行う水質検査を受けていない。</p>	<p>口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	(3) (1)及び(2)に掲げる浄化槽以外の浄化槽 3月に一回以上) ○ 環境省令で定める清掃の回数 (全ばっき式 6月に一回以上)				
その他、衛生管理に問題点はありませんか。				問題点がある。	<input type="checkbox"/> 頭
12 非常災害対策					
防火管理者は選任されていますか。 消防計画は作成されていますか。	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、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の作成等を行うこととされています。防火管理者を選任し、所轄の消防署へ届け出てください。 2 消防計画は、火災等非常災害時における利用者及び職員の安全確保を図るための基本的・具体的計画であり、内容は消防法に定められています。計画を作成又は変更したときは、所轄の消防署に届け出なければなりません。 3 本県の丹波山村、小菅村を除く地域は、東海地震に係る地震防災対策強化地域に指定されており、この地域の社会福祉施設は、「地震防災応急計画」を作成することとされています。作成の方式は、消防計画を作成する施設においては、消防計画の中に地震防災応急計画相当事項を定めることとされています。 4 消防計画の内容について、掲示・配布等により施設利用者及び職員等関係者に周知してください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・消防法第8条</li> <li>・消防法施行令第3条～第4条</li> <li>・消防法施行規則第4条</li> <li>・消防法第8条の2</li> <li>・消防法施行令第4条の2</li> <li>・消防法施行規則第3条</li> <li>・大規模地震対策特別措置法第7条</li> <li>・大規模地震対策特別措置法施行令第4条</li> <li>・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」（平成11年3月31日社援施第17号改正）</li> </ul>		防火管理者に関する選任・届け出をしていない。 消防計画を作成していない、または内容に不備がある。 消防計画の作成又は変更を所轄消防署に届け出していない。 消防計画の中に地震防災応急計画相当事項を定めていない。	<input type="checkbox"/> 頭 <input type="checkbox"/> 頭 <input type="checkbox"/> 頭 <input type="checkbox"/> 頭

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
<p>非常災害対策は的確に とっていますか。</p>	<p>1 災害を未然に防止するとともに、被害を最小限に くい止めるため、次のような対応をする必要があります。 (1) 非常災害に関する具体的計画の作成。 作成に当っては、施設の立地状況等を勘案し、発生す ることが予想される非常災害の種類（火災、風水害、地 震等）に応じたものとする必要があります。 山地災害危険地域、浸水想定区域、土砂災害警戒区域、 火山災害による被害想定地域など、あらかじめ危険が想 定されている地域については、災害に関する情報の伝達 方法や避難すべき地域、判断基準等を市町村がそれぞ れの市町村地域防災計画、ハザードマップなどに定めて いますので、「予想される非常災害の種類」及び「具体的 な計画」の見直しに際し、ご確認ください。 なお、この計画は、災害の種類ごとの対応が適切に定 められていれば、必ずしもその種類ごとに策定する必要 はありません。 (2) 非常災害に対する具体的計画には、次の項目を盛り込 んでください。 また実際に災害が起こった際にも利用児童等の安全 が確保できる実効性のあるものとなっていることが必 要です。 ・ 施設の立地条件 ・ 災害に関する情報の入手方法 ・ 災害時の連絡先及び通信手段の確認 ・ 避難を開始する時期、判断基準 ・ 避難場所 ・ 避難経路 ・ 避難方法 ・ 災害時の人員体制、指揮系統 ・ 関係機関との連携体制</p>	<p>・特養基準条例第8条、第42 条、第48条、第52条 ・養護基準条例第8条 ・軽費基準条例第8条 ・居宅基準条例第109条、 第167条、第180条 ・支援施設基準条例第50条 ・保護施設基準条例9条  ・昭和48年4月13日社施 第59号「社会福祉施設に おける火災防止対策の強化 について」（平成11年3 月30日社援第830号改 正） ・昭和61年8月29日社施 第91号「社会福祉施設に おける火災予防対策につ いて」 ・昭和62年9月18日社施 第107号「社会福祉施設 における防火安全対策の強 化について」 ・昭和58年12月17日社 施第121号「社会福祉施 設における防災対策の強 化について」（昭和60年 9月21日社施第102号 改正）</p>	<p>非常災害対策につ いては、地域住民、 防災関係機関、利用 者の家族等と日頃 から十分な連携を とり、緊急時に的確 な対応ができるよ う取り組む必要が あります。  ポリタンクへ水道 水を入れ、定期的 に交換することで備 蓄水としている施 設がありますが、施 設職員の負担もか かりますし、何より も、水が痛んでしま う恐れがあり、いざ というときに飲料 に適さないという 事態も想定されま す。長期保存の利く ミネラルウォータ ーを備蓄するよ うにしましょう。</p>	<p>非常災害に対する具体的 計画が作成されていない。  非常災害に対する具体的 計画が予想される災害の 種類に応じたものとなっ ていない。  非常災害に対する具体的 計画に必要な項目が盛り 込まれていない。  非常用食料の備蓄をして いない。  非常災害に対する具体的 計画の内容が職員間で共 有されていない。  非常用食料の備蓄が不十 分である。  カーテン等が政令で定め る基準以上の性能を有し ていない。</p>	<p>文書  口頭  文書  口頭  口頭  口頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>(3) 風水害の場合、警戒レベル3「高齢者等避難」、警戒レベル4「避難指示」等の緊急度合に応じた複数の避難先を確保してください。</p> <p>(4) 「警戒レベル」の運用開始に伴う非常災害対策計画上の避難を開始する時期・判断基準の記載は、見直しの機会などに適宜修正してください。</p> <p>(5) 非常災害に対する具体的計画の内容については、職員間で共有してください。</p> <p>(6) 非常災害の際の関係機関への通報連絡体制の整備と職員への周知。</p> <p>(7) 食料、飲料水、医薬品等の備蓄と定期的な点検の実施。（食料、飲料水は施設利用者のみを想定せず、施設勤務職員の分も考慮して備蓄しましょう。）</p> <p>(8) 食料・飲料水の備蓄</p> <p>(9) 避難経路の確保及び状況把握</p> <p>(10) 広域避難場所までの道路等の実態把握</p> <p>(11) 非常持出品及び毎日の入所者名簿（避難者名簿）の整備</p> <p>* 避難者名簿の記載事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 居室別当日入所者氏名</li> <li>・ 緊急連絡先</li> <li>・ 心身の状況</li> <li>・ 福祉事務所名等</li> </ul> <p>2 夜間防災体制のために、夜勤職員、宿直職員を配置する必要があります。</p> <p>3 カーテン、絨毯等は、政令で定める基準以上の性能を有するものとしてください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 消防法第8条の3</li> <li>・ 消防法施行令第4条の3</li> <li>・ 消防法施行規則第4条の3</li> </ul> <p>・ 平成29年3月山梨県福祉保健部福祉保健総務課「社会福祉施設等における非常災害対策計画の策定の手引き」</p> <p>・ 令和3年5月「避難勧告等に関するガイドラインの改訂」（内閣府）</p>			

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
避難訓練を実施していますか。	<p>社会福祉施設では、消防法に基づいて避難訓練を年2回以上実施しなければなりません。                      (児童福祉施設については、月1回以上)                      また、居住施設では、そのうち1回は夜間訓練又は夜間を想定した訓練を実施してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域住民及び消防団その他の関係機関と連携して行うように努めてください。</li> <li>・ 訓練結果について講評及び反省を記録し、次回の訓練等の参考にするようにしてください。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 消防法施行令第3条の2第2項</li> <li>・ 消防法施行規則第3条</li> <li>・ 児童基準条例第6条、第6条の2</li> <li>・ 特養基準条例第8条、第42条、第48条、第52条</li> <li>・ 養護基準条例第8条</li> <li>・ 軽費基準条例第8条</li> <li>・ 居宅基準条例第109条、第167条、第187条</li> <li>・ 支援施設基準条例第50条</li> <li>・ 保護施設基準条例9条</li> </ul> <p>・ 昭和30年2月23日社発第118号「収容施設における火災の防止について」</p>	<p>避難訓練は、いざという時に速やかに安全な場所へ避難できるようにするためのものなの、図上やビデオ視聴ではなく、実際に体を動かしての避難をするようにしてください。</p>	<p>児童福祉施設で、毎月1回以上の避難訓練を実施していない。</p> <p>児童福祉施設以外で、年2回以上の避難訓練を実施していない。</p> <p>夜間(想定)訓練を実施していない。</p> <p>訓練内容等実施方法が不適切である。</p> <p>訓練記録が作成されていない。</p>	<p>文書</p> <p>□頭</p> <p>□頭</p> <p>□頭</p> <p>□頭</p>
消防用設備等の管理は適切に行われていますか。	<p>1 施設においては、消防法令に基づく消火設備、警報設備、避難設備の整備が必須であり、また防火管理者等は、消防法による定期点検及び必要な整備並びに点検結果の消防署への報告が義務づけられています。</p> <p>(1) 消防用設備等の定期的点検及び整備と年1回の消防署への届出(外部の有資格業者に委託して行うこともできます)。                      (定期的点検)                      機器点検：6ヶ月に1回以上                      総合点検：1年に1回以上</p> <p>(2) 火気使用設備・器具等の自主点検の実施。</p> <p>(3) 対象の社会福祉施設等については、面積に関係なく、</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 消防法第17条、第17条の3の3</li> <li>・ 消防法施行令第3条の2第2項、第25条</li> <li>・ 消防法施行規則第31条の6</li> </ul> <p>・ 平成16年5月31日消防庁告示第9号「消防法施行規則の規定に基づき、消防用設備等又は特殊消防用設備等の種類及び点検内容に</p>		<p>消防用設備等の点検及び整備と所轄消防署への報告が行われていない。</p> <p>必要な設備が設置されていない。</p> <p>火気使用設備・器具等の自主点検が実施されてい</p>	<p>□頭</p> <p>文書</p> <p>□頭</p>



令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>スプリンクラーの設置が必要となります。(例外施設除く。)</p> <p>また、主に入所施設については、面積に関係なく(特例を除く)『自動火災報知設備』『火災通報装置』が必要となります。</p> <p>詳細については所轄の消防署に確認してください。</p> <p>2 施設で使用する燃料(プロパンガス、灯油重油、アルコール等)の貯蔵場所、取扱等について安全対策を行ってください。</p>	<p>応じて行う点検の期間、点検の方法並びに点検結果についての報告書の様式を定める件」(令和2年12月25日告示第19号改正)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・消防法施行令別表第一</li> <li>※ 障害者施設について、主として障害の程度が重い者を入所させる施設は、面積に関係なく(それ以外は延べ面積275平方メートル以上で)スプリンクラーの設置が必要。</li> <li>・消防用設備設置基準</li> </ul>		<p>い、または記録が残されていない。</p> <p>燃料の貯蔵及び取扱いが不適切である。</p>	<p>口頭</p>
<p>その他、非常災害対策に問題点はありますか。</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>口頭</p>
<p>13 建物設備等の管理</p>					
<p>施設基準を遵守していますか。</p>	<p>入所者(利用者)が良好な環境のもとで生活を営むために、施設の配置、構造設備は、基準条例及び各法令の関係諸規定に従うとともに、日照、採光、換気等について、十分考慮されなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設備基準等に抵触していないこと。</li> <li>・建物、設備の維持管理は適切に行われていること。</li> <li>・建物、設備の点検を行い、記録しておくこと。</li> <li>・内容変更がある場合は届け出ること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特養基準条例第3条、第4条、第10条、第35条、第44条、第50条、</li> <li>・養護基準条例第3条、第4条、第11条</li> <li>・軽費基準条例第3条、第4条、第10条</li> <li>・居宅基準条例第101条、</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 構造、設備が基準条例に抵触していませんか。</li> <li>2 構造、設備に危険な箇所はありますか。</li> <li>3 点検、補修等により維持管理を適</li> </ol>	<p>構造、設備が基準条例を満たしていない。</p> <p>構造、設備に危険な箇所がある。</p> <p>認可(届出)内容と現状に著しい相違がある。</p>	<p>文書</p> <p>文書</p> <p>文書</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
		第150条、第170条 ・障害者支援施設基準条例第4条、第10条 ・児童基準条例第5条4項、第5項、第25条、第26条、第35条、第56条、第66条、第75条、第80条、第86条、第98条 ・保護施設基準条例第12条 ・建築基準法第19条、第43条 ・建築基準法施行令第128条	切に行っていますか。 4 認可（届出）内容と現状に相違がありませんか。 ① 構造に関わる変更はありませんか。 ② 目的外に使用していませんか。	認可（届出）内容と現状に相違がある。	口頭
特殊建物の調査及び定期報告は、行っていますか。	老人施設、児童福祉施設等の用に供する建築物で、次の①～③に該当する建物の場合、建築物については2年ごとに定期調査報告を行う必要があります。 ① 3階以上にある階の対象用途の床面積の合計が100㎡超のもの ② 2階の対象用途の床面積の合計が300㎡以上であるもの ③ 地階の対象用途の床面積の合計が100㎡超のもの 該当用途が避難階のみのものは、除かれます。  実施年は、令和（西暦）奇数年です。甲府市内の該当建築物については甲府市建築指導課へ、それ以外の市町村の建築物の報告については、山梨県建築住宅課へ提出が必要になります。 また、建築設備については、上記①～③に該当の場合毎年の調査報告が必要です。	・建築基準法第12条 ・建築基準法施行規則第5条、第5条の2、第6条 ・山梨県建築基準法施行細則第2条の4		特殊建物定期調査及び報告が行われていない。	口頭

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評価事項及び評価基準	
	<p>昇降機（エレベーター、小荷物専用昇降機等）については、毎年の調査報告が必要です。</p> <p>なお新築建築物については、初回点検報告が免除になります。</p> <p>ただし、県立の施設または建築主事を置く市町村の建築物の管理者又はその委任を受けた者は、3年ごとに点検することとなりますが、報告の必要はありません。</p>		<p>昇降機の報告は、北関東ブロック昇降機等検査協会に提出してください。</p>		
<p>その他、建物設備等の管理に問題点はありませんか。</p>				<p>問題点がある。</p>	<p>□頭</p>
<p>14 その他</p>					
<p>安全運転管理者は選任されていて公安委員会に届出がされていますか。</p>	<p>5台以上の車両、又は乗車定員11人以上の車両1台以上を保有している場合安全運転管理者を選任し、公安委員会に届出することが必要です。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路交通法第74条の3第1項</li> <li>・道路交通法施行規則第9条の8</li> </ul>		<p>安全運転管理者が選任されていない。</p>	<p>□頭</p>
<p>安全運転管理者は運転者の酒気帯びの有無を確認していますか。</p>	<p>安全運転管理者は、運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者に対し、酒気帯びの有無について、目視等で確認しなければなりません。</p> <p>また、確認した内容について記録し、その記録を1年間保存する必要があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路交通法施行規則第9条の10第6項、第7項</li> </ul>	<p>令和5年12月より、アルコール検知器を用いた確認が義務化されました。</p>	<p>運転の前後に酒気帯びの有無について確認していない</p> <p>記録が作成されていない。</p>	<p>□頭</p> <p>□頭</p>
<p>施設車両が、有償運送していますか。</p>	<p>施設が有償で利用者の送迎を行う場合は、利用者等の保護の必要のために、道路運送法の手続きを行う必要があります。詳しくは、関東運輸局山梨運輸支局企画輸送課へお尋ねください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路運送法第78条第3号</li> <li>・道路運送法施行規則第50条</li> </ul>		<p>施設車両が有償運行しているにも拘わらず、道路運送法の手続きを取っていない。</p>	<p>□頭</p>
<p>その他施設の運営に問題がありますか。</p>	<p>その他施設の運営に問題がある事項がないか総合的に振り返って見ましょう。</p>			<p>その他施設の運営に問題がある。</p>	<p>□頭</p>

令和6年度 社会福祉法人・社会福祉施設運営の手引き

施設共通・管理

項 目	対 応 方 法	根 拠 法 令 等	留 意 事 項	評 価 事 項 及 び 評 価 基 準	
その他、問題点はありませんか。				問題点がある。	<input type="checkbox"/> 頭