

【令和6年度版Ver2】

令和6年10月1日適用

施設共通、特養、軽費、養護
女性自立支援施設

令和6年度 施設 監査調書【労務・消防・設備・運営】

施設種別

施設名

実施日

監査担当職員職氏名

施設共通

着 眼 事 項	公 補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指 摘 (問 題 点) の 内 容 等
<職員の人事労務関係> ↓「B」は口頭、「C」は文書指摘を示す					
(1) 採用、労働条件、就業規則					
1 労働条件が明確にされているか	職員等の採用に際しては、労働条件通知書、労働契約書、辞令、就業規則の提示等により労働条件を明示していること。	労基法15条、施行規則5条 「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」6条	・労働契約書、労働条件通知書	B	
	職員の採用、昇給、異動、退職の辞令を交付していること。 →就業場所・就業内容・勤務時間・賃金等の労働条件に変更が生じた場合についても、できる限り書面の交付により確認することが必要。	・就業規則 ・労基法15条1、施行規則5条 ・労働契約法4条		B	
	就業規則等を随時、職員が確認できるよう備え付けていること。	労基法106条、施行規則52条の2	・就業規則	B	
2 労働者名簿等の必要な書類が整備されているか	労働者名簿・賃金台帳が整備されていること。 ■労働者名簿の法定記載事項 (3年間保存) 労働者氏名、生年月日、履歴、性別、住所、雇入れ年月日、解雇又は退職の年月日とその理由、死亡年月日とその原因、(従業員が30人以上事業場においては)従事する業務の種類 ■賃金台帳の法定記載事項 (3年間保存。会計に関する書類は10年間) 氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、休日及び深夜労働時間数、基本給・手当その他賃金の種類毎の額、賃金の一部を控除した場合はその額	労基法107条・108条、施行規則53条・54条 障害者支援施設:8条1項、障害福祉サービス事業:9条1項 特養基準条例:24条、41条	・労働者名簿 ・賃金台帳	B	
	★ 職員に関する諸記録が整備されていること。 例:出勤簿、タイムカード、休暇簿、休暇届(願)、採用・退職等の辞令、退職願等				
3 事務分担表、シフト表により業務体制が確立されているか	★ 勤務体制が、シフト表、事務分担表により明確にされていること。	障害者支援施設:37条1項、障害福祉サービス事業:25条1項 特養基準条例:24条、41条	・事務分担表、シフト表	B	
	★ 職員の勤務実態が、関係書類(辞令、労働契約書、出勤簿、タイムカード等)と一致していること。			C	
4 就業規則等が整備され、当該規程に基づいた適切な運用がなされているか ※就業規則＝常時10人以上の職員を使用している事業者以外は努力義務	就業規則、育児休業規程など必要な規程が存在していること、かつ、必要な事項が記載されていること。 ■就業規則の絶対的記載事項 ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇に関する事項 ②賃金(臨時の賃金等を除く。)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 ③退職に関する事項(解雇の事由を含む。) 産休・育児休業・介護休業・子の看護休暇、介護休暇制度についても規定されていること (H22改正育児・介護休業法により、H24.7から全事業所適用)	労基法89、90条 育休・介休法5～23条	・就業規則 ・経理規程 ・給与規程 ・旅費規程 ・育児休業規程 ・就業規則の届出(控え) ・賃金台帳	B	
	就業規則等は正規の手続きを経て作成・改正されていること。 ■就業規則の場合 ・労働者代表(管理職、充て職は不可)から意見聴取を行っていること ・労働基準監督署へ届出を行っていること なお、社会福祉法人の場合、規程改正については理事会での審議が必要であること。			B	

施設共通

	各規程に従った運用がされていること。また、各規程は存在するが、労働基準法等関係法規に定める基準を下回る規定を設けていないこと。			B	
★	勤務条件が雇用契約等の文書により明確にされていること。 ■書面の交付により労働者に明示すべき労働条件 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(更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無とその内容を含む。) ※使用者は、有期労働契約締結後、更新上限を新たに設ける場合、または短縮する場合、当該労働者にあらかじめ(更新新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明しなければならない。 ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。) ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項 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い時期並びに昇給に関する事項 ⑥退職に関する事項 ⑦有期雇用 労働者 で契約期間中に無期転換権が発生する場合、無期転換を申込むことができる旨及び無期転換後の労働条件 ※無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること。 ※短時間労働者・有期雇用労働者に対しては以下も必要 ⑧昇給の有無 ⑨退職手当の有無 ⑩賞与の有無 ⑪雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口(H27.4から)	労働基準法施行規則5条 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「パートタイム・有期雇用労働法」)施行規則2条 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条、第5条	・労働契約書、労働条件通知書	B	
	就業規則に非常勤職員に関する事項が明示され、適切に運用されているか。 (就業規則に明示されているか、別途非常勤職員のみに適用される就業規則が整備されていること)	パートタイム・有期雇用労働法7条 H5労告118号	・就業規則 ・労働契約書、労働条件通知書	B	
	有期労働契約(期間の定めのある労働契約)について、以下の対応を行っているか。 ①無期労働契約への転換 平成25年4月以降に開始した有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合(間に6か月以上の空白期間があるときは前の契約期間は含まない)、申込みがあれば無期労働契約に転換していること。 ②不合理な労働条件の禁止 無期契約労働者との間に、職務内容や職責等が同一であるにも関わらず、不合理な労働条件の差が設けられていないこと(賃金、労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等、一切の待遇を含む)。	労働契約法18条、20条	・就業規則 ・労働契約書、労働条件通知書	B	
	高齢者雇用確保のため、次のいずれかの措置が採られているか。 ・定年の65歳以上までの引き上げ、または定年の廃止 ・希望者全員を対象とした継続雇用制度の導入 →雇用継続対象者の制限基準をH25.3までに労使協定で定めた場合は経過措置あり。 (令和3年4月1日から)上記の措置に加え、次のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるよう努めているか。 ①70歳までの定年引き上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入 ④労使で同意した上での雇用以外の創業支援等措置(70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入)	高齢者雇用安定法9条	・就業規則 ・労働契約書、労働条件通知書	B	

施設共通

(2) 職員給与等						
1 給与に関する規程が整備され、その規程により適正な給与水準が維持されているか		正規の手続きを経て整備し、届出がされていること(理事会等での審議) 給与規程は就業規則の一部であるため、変更の際には過半数労働者の代表者の意見書を添付して、労基署へ届出する必要があること。	労基法108条 労基法施行規則54条 「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)ーオ	・給与規程 ・初任給格付基準表 ・給与表(俸給表) ・初任給計算書 ・超過勤務等時間数集計表 ・時間外勤務命令簿 ・超過勤務等記録簿 ・給与個人別支給台帳(賃金台帳) ・給与支払い明細書 ・源泉徴収関係書類 ・口座振替依頼書 ・現金支給領収書 ・通勤届・住宅届・扶養届	B	
		(社会福祉法人立のみ)施設長及び職員の給与が、地域の賃金水準と均衡が取れていること。			B	
	★	勤務実態のない職員(及び賃金に見合わない勤務実態の職員)に対して賃金を支給していないこと。			B	
	★	賃金単価が最低賃金を上回っていること。 【兵庫県最低賃金】時給: 1, 052円(令和6年10月1日から適用) 令和5年10月1日～令和6年9月30日は、時給1,001円			B	
		本俸、初任給基準及び前歴換算基準が明確にされていること。			B	
		法定外控除(社会保険料、源泉徴収等、法令で認められているもの以外の控除)を行っている場合、労働基準法第24条の労使協定が締結されていること。 また、協定科目以外に控除を行っていないこと。 (24条協定は労基署への届出は不要)			B	
2 傷病等により勤務しない期間の給与の取扱いは適切か		就業規則等に従い、適正に賃金を支給していること。		・賃金台帳、就業規則	B	
	★	労災対象になった場合は、適切に手続きが行われていること。		・診断書	B	
3 給与台帳等の必要書類は定期的に整備されているか		源泉徴収簿、市町村への給与支払報告書控など	労基法等	・賃金台帳	B	
4 旅費の取扱いは適切か		旅費規程が整備されていること。(就業規則の一部であるため労基署への届出必要)		・旅費規程	B	
	★	旅費支給に関する必要書類が整備されていること(出張命令を出しているか)。		・出張命令及び旅費請求書		
		支給額、支払時期が適切であること。		・勘定元帳		

施設共通

5 社会保険等への加入が適正に行われているか	★	非常勤職員を含め、社会保険(健康保険・厚生年金)及び労働保険(労災保険・雇用保険)の加入対象者は、全て加入していること。 ■雇用保険 次の労働条件のいずれにも該当する労働者は、原則として全て被保険者となる。 ① 1週間の所定労働時間が20時間以上 ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること ※雇用形態や加入希望の有無にかかわらず、要件に該当すれば加入する必要あり。 ■健康保険・厚生年金保険 以下の2つの要件を両方満たしたときに加入義務が発生 ① 1週の所定労働時間が常時雇用者の4分の3以上 ② 1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上 ※上記に該当しない場合でも、次の5要件をすべてを満たす者は被保険者になる。 ・週の所定労働時間が20時間以上あること ・2か月を超える雇用の見込みがあること ・賞金の月額が8.8万円以上であること ・学生でないこと ・被保険者(短時間労働者及び70歳以上の者を除く)の総数が常時100人を超える事業所に勤めていること。(令和6年10月からは、常時50人を超える事業所)		・給与台帳	B	
6 退職手当共済(福祉医療機構・県社協)への必要な届出が適正に行われているか		退職共済制度に加入している場合、施設職員が適正に届けられていること。 ■福祉医療機構の退職共済について特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、女性自立支援施設、障害者福祉施設については要件該当職員の加入が必須であること(法人として加入するかどうかは任意) ・非常勤職員のうち、1年以上の雇用契約者又は1年未満の雇用期間を定めて使用され、その期間の更新により引き続き1年を経過した職員で労働時間が正規職員の2/3以上の者は、加入対象とすること(県社協、中小企業共済等の場合は、規約内容を要確認)	社会福祉施設職員等退職手当共済法	退職共済届出関係書類	B	
		退職共済について、掛金の負担が適切に設定されていること。 【福祉医療機構の場合】 共済契約者(施設)が掛金を全額負担していること(職員の負担はないこと) 【県社協退職共済の場合】 掛金は事業主・職員が折半し負担していること	社会福祉施設職員等退職手当共済法 兵庫県社協退職年金共済			
		退職者に対して、共済金の支払い手続きをしていること(被共済職員となった日から起算して1年以内で退職した場合は、非該当)。				

施設共通

(3) 労務管理等					
1 業務省力化の推進のための 努力がなされているか	★	業務が煩雑になっている場合、業務の効率化・省力化に努めること。 (請求事務等におけるITシステムの導入、新たな介護機器の導入など)			B
2 労働時間を適切に管理しているか 労働時間の短縮等労働条件 の改善に努めているか	★	職員(管理監督職も含む。)の労働日ごとの始業・終業時刻(出退勤時間ではない)を確認し、記録すること。 <u>原則的な方法</u> ・タイムカード等の客観的な記録を基礎として確認 ※やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合は自己申告による把握も可。その場合もその日の労働時間の状況を翌労働日まで自己申告させることが適当。労働時間を正しく把握して申告するよう指導するとともに、必要に応じて実態調査を行うこと。	安衛法66条の8の3 安衛則52条の7の3第1項 通達(平成30年12月28日基発1228第16号)	・タイムカード ・出勤簿 ・時間外勤務命令簿 など	B
		時間外勤務について、労働基準法等関係法規を遵守すること。 ■労使協定 法定労働時間を超えて時間外勤務を行う場合、労働基準法第36条に基づく労使協定を締結し、労働基準監督署へ届出を行うこと。また、その届出は有効期間開始前にあらかじめなされていること。 →有効期間は最長1年(労働協約による場合は3年以内)とし、1年毎に協定を締結し、労基署に届出されていること (H11基発169号通知) →自動更新規定がある場合でも、労使異議なく更新する旨の届出が必要であること (S29基発355号通知) ■変形労働時間制の採用 【1か月を超えて1年以内単位の変形労働時間制の場合】 ・労使協定及び労働基準監督署への届出が必要 ・週に1回は必ず休日を与えること(最大連続勤務日数12日) ・変形労働時間制の対象期間を1か月以上の期間ごとに区切ることにしたときの各期間(最初の期間を除く)の労働日やその日の労働時間は、各期間初日の30日前までに、労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者(従業員)の過半数を代表する者の同意を得て、当該各期間の初日の30日前までに書面でそれぞれ具体的に定めること ※1か月単位の変形労働時間制の場合、労使協定によらず就業規則に規定することも可。	労基法36条 労基法32条の4 労基法32条の4第2項 労規則12条の4第5項	・36条協定(時間外労働)	B
	★	労使協定で定めた範囲を超えて、時間外労働等を行わせていないこと。 ■時間外労働の上限 ・労働基準法の改正により、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができない。 ・臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければならない ○時間外労働が年720時間以内 ○時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2～6ヶ月平均が80時間以内 ○時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月が限度 ・特別条項の有無にかかわらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内にしなければならない。	労基法36条		B
	★	超過勤務等を適正に管理すること タイムカードなどによる客観的な方法により勤務時間管理を行うことが望ましいこと ■勤務時間の端数処理について ・労働者に不利益となる1日単位での端数処理は認められないこと。ただし、1ヶ月単位で合計した結果について、30分未満を切り捨てることについては問題ない(S63基発150ほか) ・時給制の場合、1円未満の端数について50銭未満を切り捨てることは可能(同上)			B

★	正確な記録に基づき超過勤務手当等が適正に支給されていること。 ■考え方 ・月60時間超の時間外労働時間については法定割増率50%以上。ただし、労使協定により代替休暇制度を導入し、労働者の選択により代替休暇を取得した場合は、例外あり。 ・(企業規模にかかわらず)限度時間(1ヶ月45時間)を超える時間外労働に対する割増率を法定割増率25%を超えるよう努力すること。 ・算定基礎となる賃金には、職務に関する手当を含めること(資格手当等)	労基法37条、施行規則20・21条			B																																																																		
	【入所施設のみ】宿直・日直をさせる場合には、労基署の許可を受けること。 社会福祉施設における宿直勤務の取扱いについて ・提出義務は派遣先(施設側) ・休憩、時間外手当が確保されている場合には、許可が必要でない場合があることに留意(労基署要確認)	労基法41条3号、施行規則23条			B																																																																		
★	休日が確保されていること。 ■考え方 ・原則は、1週間に1日以上必要。変形週休(4週間のうち4日)も可。ただし、その場合は、就業規則で規定すること。 ・1ヶ月を超える単位の変形労働時間制の場合、週に1回は必ず休日を与えること(最大連続勤務日数12日)	労基法35条 労規則12条の4第5項			B																																																																		
★	休憩時間を適切に付与すること 労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間以上確保されていること。	労基法34条			B																																																																		
★	前日の終業時刻と当日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めているか。 ※勤務間インターバル制度 勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保する制度。労働時間等設定改善法が改正され、前日の終業時刻と当日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保することが事業主の努力義務として規定された。(2019年4月1日施行)	労働時間等設定改善法2条	・タイムカード ・出勤簿 ・時間外勤務命令簿 など		B																																																																		
★	職員の年次有給休暇を適切に付与(比例付与)すること。 [H22年度改正] ・労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できる(企業規模にかかわらず、日単位、時間単位の取得方法は労働者が自由に選択できる。) ●労働者に対する付与日数 パート・アルバイトにも、採用から6ヶ月を経過した日とその後1年を経過するごとに次の表に掲げる日数を与えなければならない。 <table><tr><th>週所定労働日数</th><th>週所定労働日数</th><th>1年間の所定労働日数</th><th>6ヶ月</th><th>1年 6ヶ月</th><th>2年 6ヶ月</th><th>3年 6ヶ月</th><th>4年 6ヶ月</th><th>5年 6ヶ月</th><th>6年 6ヶ月以上</th></tr><tr><td>30時間以上</td><td></td><td></td><td>10日</td><td>11日</td><td>12日</td><td>14日</td><td>16日</td><td>18日</td><td>20日</td></tr><tr><td rowspan="5">30時間未満</td><td>5日</td><td>217日以上</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4日</td><td>169～216日</td><td>7日</td><td>8日</td><td>9日</td><td>10日</td><td>12日</td><td>13日</td><td>15日</td></tr><tr><td>3日</td><td>121～168日</td><td>5日</td><td colspan="2">6日</td><td>8日</td><td>9日</td><td>10日</td><td>11日</td></tr><tr><td>2日</td><td>73～120日</td><td>3日</td><td colspan="2">4日</td><td>5日</td><td colspan="2">6日</td><td>7日</td></tr><tr><td>1日</td><td>48～72日</td><td>1日</td><td colspan="2">2日</td><td colspan="4">3日</td></tr></table>	週所定労働日数	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上	30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	30時間未満	5日	217日以上								4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	3日	121～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日	2日	73～120日	3日	4日		5日	6日		7日	1日	48～72日	1日	2日		3日				労基法39条5項			B
週所定労働日数	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上																																																														
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																														
30時間未満	5日	217日以上																																																																					
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																																														
	3日	121～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日																																																														
	2日	73～120日	3日	4日		5日	6日		7日																																																														
	1日	48～72日	1日	2日		3日																																																																	

施設共通

	★	有給休暇の取得を不当に制限しないこと。(非常勤職員含む)			B	
	★	年5日以上の年休取得を実施しているか。 ・年次有給休暇10日以上付与される労働者(管理監督者・有期雇用労働者含む。)に付与した日から1年以内に5日取得させていること。 ・年次有給休暇管理簿を作成していること。 必要事項:労働者ごとに時季・日数・基準日 ・年次有給休暇管理簿を3年間保管していること。 ・時季指定を実施する場合は対象者になる労働者の範囲及び方法等について就業規則に記載していること。	労基法39条、89条 労規則24条の7	・年次休暇有給休暇管理簿 ・就業規則	B	
		産休、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇制度を設け、適切に運用されていること(就業規則等での規定が必要であることに留意)※下記の休業・休暇期間に賃金等を支給するか否かは、労使の合意によること(賞与・退職金の算定期間を含めるかについても同様) ■産休 ・産前産後(産前6週～産後8週)の職員から休業の請求があった場合は、取得を認めること。 ・妊娠中または出産後1年以内の女性職員から請求があった場合には、時間外・休日・深夜労働をさせないこと。 ■育児休業 ・1歳に満たない子を養育する職員から請求があった場合は、最大1年間(産休期間含む)の取得を認めること。(一定の条件に該当する場合、1歳6か月まで(再延長で2歳まで)延長できる。) ・3歳までの子を養育する職員のために、短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けること。 ・3歳までの子を養育する職員から請求があった場合には、所定時間外の労働を免除すること。 ・小学校就学前の子を養育する職員から請求があった場合には、深夜労働(午後10時～午前5時)をさせないこと。 ・小学校就学前の子を養育する職員から請求があった場合には、制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長させないこと。 ※有期雇用労働者については、申出時点で「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」が必要であったが、令和4年4月1日以降、この要件はなくなっている。(ただし、労使協定の締結により、雇用期間が1年未満の労働者を除外することは可能) ■出生時育児休業(産後パパ育休)(令和4年10月1日～) ・産後休業をしていない労働者が、原則出生後8週間以内の子を養育するためにする休業。 ・原則として子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得できる。 ・育児休業とは別に取得できる。 ・労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ■子の看護休暇 小学校就学前の子の看護(健診等を含む)を行なう職員(非常勤を含む)から申し出があった場合、年5日(2人以上は年10日)までの看護休暇を与えること。 ※育児・介護休業法関連施行規則等の改正により、令和3年1月1日から時間単位での取得が可能となった。また、それに伴い、全労働者が取得可能となった。(改正前は半日単位での取得だったため、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できなかった。)	・労基法65、66、67、68条 ・育児・介護休業法		B	

	■介護休業 ・要介護状態にある家族を介護する職員から請求があった場合は、休業を認めること。 ・勤務時間短縮のための措置(短時間勤務制度等)を設けること。 ・時間外労働時間の制限(1月24時間、1年150時間)を設け、請求があった場合はその制限を超えて労働時間を延長しないこと。 ・職員から請求があった場合には、所定時間外の労働を免除すること ・職員から請求があった場合には、深夜労働(午後10時～午前5時)をさせないこと。 ※有期雇用労働者については、申出時点で「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」が必要であったが、令和4年4月1日以降、この要件はなくなっている。(ただし、労使協定の締結により、雇用期間が1年未満の労働者を除外することは可能) ■介護休暇 要介護状態にある家族を介護する職員(非常勤を含む)から申し出があった場合、年5日(2人以上は年10日)までの介護休暇を与えること。 ・要介護状態にある家族を介護する職員から請求があった場合には、深夜労働(午後10時～午前5時)をさせないこと。 ※育児・介護休業法関連施行規則等の改正により、令和3年1月1日から時間単位での取得が可能となった。また、それに伴い、全労働者が取得可能となった。(改正前は半日単位での取得だったため、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できなかった。)			B	
	・育児休業を取得しやすい雇用環境を整備しているか ①～④のいずれかの実施が必要(複数が望ましい) ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口や相談対応者の設置) ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 ・妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講じているか 〈周知事項〉①～④すべてを行う必要がある ①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い 〈個別周知・意向確認の方法〉 ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。 ※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。	育児・介護休業法21条、22条		B	
★	育休・産休等の代替職員を確保すること。	「障害者支援施設等に係る指導監査について」主眼事項及び着眼点:第2-1(7)		B	

		職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じているか。 〈事業主が雇用管理上講ずべき措置〉 ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発 ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発 ・相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③相談窓口の設置 ④相談に対する適切な対応 ・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 ⑤事実関係の迅速かつ適切な対応 ⑥被害者に対する適正な配慮の措置の実施 ⑦行為者に対する適正な措置の実施 ⑧再発防止措置の実施 ・併せて講ずべき措置 ⑨当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知 ⑩相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発 ・職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置 ⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置 ※丸数字は、厚生労働大臣の指針に定められている項目の取り組み例	労働施策総合推進法第30条の2 男女雇用機会均等法第11条 育児・介護休業法第25条 ●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(令和2年厚生労働省告示第5号) ●事業主が職場における性的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(平成18年厚生労働省告示第615号) ●事業主が職場における妊娠、出産等に関する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(平成28年厚生労働省告示第312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等に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)	B																											
3 職員等の健康管理を適切に行っているか	★	職員の定期健康診断を適切に実施しているか。 ・1年以内ごとに1回定期的に実施すること。夜勤、深夜に常時(定期的に)勤務する職員は半年以内に1回実施が必要 ・短時間労働者(1週間の労働時間が常勤労働者の3/4以上の者で1年以上の雇用がある(見込まれる)者)も必要。また、1/2以上の者でも実施することが望ましいこと。 ・5年間保存のこと。 ・健診後、3か月を経過しない者を雇い入れる場合は、その診断書の提出があればよい。 ●健康診断項目(雇入時は省略不可。定期健診の場合は一部省略可。)(労働安全衛生法) <table><tr><td>検査項目</td><td>既往歴 業務歴</td><td>自覚症 状 他覚症 状</td><td>身長、体 重 視力、聴 力</td><td>胸部X線※ 喀痰</td><td>血圧</td><td>貧血</td><td>肝機 能</td><td>血中脂 肪</td><td>血糖</td><td>心電 図</td><td>腹囲</td><td>尿</td></tr><tr><td>省略可能内容 【医師の判断要】</td><td>—</td><td>—</td><td>【身長】 20歳以上</td><td>【喀痰】 X線検査で病変 なし等</td><td>—</td><td colspan="6">40歳未満の者(35歳を除く)</td><td>【糖】 血糖検 査実施 時</td></tr></table> 定期健診の省略について ※省略は医師が必要でないと認める場合に限る(H10労告88、H22労厚告25) ※定期健診の胸部X線は40歳未満で20,25,30,35歳以外の者など条件を満たせば省略可(H22年4月～) ※腹囲については、40歳未満の者(35歳を除く)について省略可	検査項目	既往歴 業務歴	自覚症 状 他覚症 状	身長、体 重 視力、聴 力	胸部X線※ 喀痰	血圧	貧血	肝機 能	血中脂 肪	血糖	心電 図	腹囲	尿	省略可能内容 【医師の判断要】	—	—	【身長】 20歳以上	【喀痰】 X線検査で病変 なし等	—	40歳未満の者(35歳を除く)						【糖】 血糖検 査実施 時	労働安全衛生法66条、同規則43条、44条、45条、51条	・健康診断書(採用時) ・定期健康診断結果表 ・検便結果綴り	B
検査項目	既往歴 業務歴	自覚症 状 他覚症 状	身長、体 重 視力、聴 力	胸部X線※ 喀痰	血圧	貧血	肝機 能	血中脂 肪	血糖	心電 図	腹囲	尿																			
省略可能内容 【医師の判断要】	—	—	【身長】 20歳以上	【喀痰】 X線検査で病変 なし等	—	40歳未満の者(35歳を除く)						【糖】 血糖検 査実施 時																			
	★	雇入時の健康診断を実施しているか ・全項目必要なため、項目を省略しないこと ・実施時期は「採用の直前直後」であること ・5年間保存のこと	労働安全衛生規則43条、51条		「採用の直前直後」の判断(法には基準なし):概ね採用3か月前～採用1か月後																										

施設共通

4 健康診断（その他）	★	健康診断に係る費用を職員の個人負担としていないこと（S47基発602）				
		【保育所、幼保以外】利用者の介護に常時従事する職員は、その作業に配置する際、及びその後半年以内ごとに1回、腰痛検査を実施すること。 腰痛予防のための対策をとっているか。（以下、例示） ・腰痛予防対策を進めるためのチェックリストの活用 ・福祉用具が適切に備えてあるか。 ・作業姿勢・動作の見直し ・作業標準の策定、作業環境の整備 ・労働衛生教育	「社会福祉施設における腰痛予防対策の推進について」 職場における腰痛予防対策指針			（障害者福祉施設においては、「介護」に従事するかによって判断）
(4) 職員の確保及び資質向上						
1 職員の確保及び定着化について積極的に取り組んでいるか		職員の離職率が高く、経験の浅い職員が多数を占めることがないよう努めること。	・社福法第90条 ・「障害者支援施設等に係る指導監査について」主眼事項及び着眼点：第2-2(3)(4) ・障害者支援施設：37条3項、障害福祉サービス事業：25条3項	職員会議録	B	
		職員の退職者が多い場合、その要因を分析し、職員の定着に努めること。				
	★	職員会議を実施し、相互に話し合う場、連絡調整する場を設けること（会議等内容を正確に記録すること）。				
2 職員研修等資質向上対策について、その推進に努めているか	★	各研修を計画的・体系的に実施すること（各種研修への参加状況が低調となっていないか）。		・出張命令書 ・復命書	B	
	★	外部研修の内容を職員に周知すること（報告会の実施や報告書の供覧など）。		報告書		
	★	新規採用職員に対する教育を行うこと。採用前研修が行われている場合、労働者として適切に処遇すること。				
	★	人権問題や事故発生についての知識を深めているか。				
	★	非常勤職員を含め職場研修を実施しているか。				
		【老人福祉施設のみ】資格取得を奨励すること。				
			特養基準条例24条③、41条④			

施設共通

＜施設の防災・防犯対策について＞						
防災対策について、充実強化に努めているか						
1 消防計画を作成し、所轄消防庁に届け出ているか。	★	消防計画を作成し、所轄消防庁に届け出ているか。また、その内容を変更すべき箇所はないか（計画を変更した場合、消防署へ届出すること）（消防法施行規則3、4条）	・消防法第8条 ・「社会福祉施設の防火安全対策の強化について」 ・「社会福祉施設における火災防止対策の強化について」 ・「社会福祉施設における防災対策の強化について」 （障害関係） ・「障害者支援施設等に係る指導監査について」主眼事項及び着眼点：第2-3 ・障害者支援施設：7条、障害福祉サービス事業：8条 ・女性自立支援施設基準5条	・各種計画	B	
2 風水害・地震等が発生した場合における安全確保のための利用者等の避難方法及び職員間の連絡体制等を定めた非常災害に対する具体的な計画を作成しているか	★	・風水害・地震等が発生した場合における安全確保のための利用者等の避難方法及び職員間の連絡体制等を定めた非常災害に対する具体的な計画を作成しているか。 ・姫路市地域防災計画に定められた浸水想定区域内または土砂災害警戒区域内にある要配慮者利用施設の所有者または管理者は、洪水・土砂災害における防災体制や訓練の実態に関する事項を定めた「避難確保計画」を作成し、報告しているか。（水防法第15条の3第1項、第2項、土砂災害防止法第8条の2第1項、第2項。報告先：姫路市危機管理室）		・各種計画	B	
3 防火管理者を選任しているか	★	有資格の防火管理者を選任すること（消防法8条）		・防火管理者選任届出書	B	
4 消防法令に基づく屋内消火栓、非常通報装置、防災カーテン等の設備が整備されているか、また、これら設備について専門業者により定期的に点検が行われているか	★	消防用設備の点検を実施し、1年に1度、消防署へ報告すること。 【総合点検：年1回、外観点検及び機能点検：6ヶ月】 ※3年間保存（消防局確認） 「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応じて行う点検の期間、点検の方法並びに点検の結果についての報告書の様式を定める件」（消防庁告示第9号） （消防法施行規則31条の6第3項）		・設備点検報告（控） ・消防設備安全点検記録	B	
	★	消防設備等について、消防署による検査を受け、その指摘事項が改善されていること。		・検査結果通知 ・消防設備安全点検記録 ・現状確認	B	
5 非常時の際の連絡・避難体制及び地域の協力体制は、確保されているか	★	災害時の緊急連絡通報のため、職員緊急連絡先、病院の連絡先等の連絡通報体制を整備し、職員に周知すること。		・連絡先名簿	B	
	★	地域の自主防災組織等と防災訓練を実施するなど、地域と連携を図ること。			B	
		【入所施設のみ】非常食等を確保していること。 ・備蓄量は3日分程度が目安であること。 ・非常食の調理に必要な用具、燃料などの確保状況についても留意のこと。			B	

施設共通

6 消火訓練及び避難訓練は、適切に実施されているか	★	消火訓練及び避難訓練を適切に実施し、訓練記録をとること。 <u>各施設の基準</u> ・女性自立支援施設：定期的に「避難、救出、その他必要な訓練を実施」 ・その他の社会福祉施設：「消火訓練」及び「避難訓練」を年2回以上 ※姫路市地域防災計画に定められた浸水想定区域内または土砂災害警戒区域内にある要配慮者利用施設の所有者または管理者は、洪水・土砂災害における防災体制や訓練の実態に関する「避難確保計画」で定めるところにより、避難訓練を実施しなければならない。（水防法第15条の3第5項、土砂災害防止法第8条の2第5項）また、訓練の実施状況を報告しなければならない。（報告先：危機管理室）	消防法施行規則3条10項 女性自立支援施設基準条例5条2項	・訓練等実施記録	B	
	★	様々な場面や時間帯を想定した実践的な避難訓練を行っているか （参加者や実施時間が固定されていないか）				
		【入所施設のみ】夜間を想定した訓練も実施すること。				
	★	避難器具、消火器具等の使用方法について熟知しておくこと。				
	★	消火訓練及び避難訓練を実施する際は、できるだけ、最寄の消防署に協力を要請し、指導を受けることが望ましい。				
7 防犯について配慮されているか	★	【その他社会福祉施設】 ・設備の整備・点検を行い、職員研修などを通じた職員の防犯への共通理解に努めること。 ・地域との交流を通じて連携を深め、防犯に係る安全確保のための協力要請や情報交換ができるようにすること。 ・不審者侵入等の連絡・通報体制や職員の協力体制、入所者への避難誘導の体制などを整備しておくこと。 ・ただし、利用者の自由を不当に制限したり、災害発生時の避難に支障がでることのないようにすること。	・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 （H28.9.15厚労省通知）	・訓練等実施記録	B	

施設共通

<建物・設備等建築物の基準適合>

1 建築基準に適合しているか		新たに取得した建物、増改築について、建築確認及び建築完了検査を受けているか。	建築基準法7条1項他	・建築等検査済証	B	
2 特殊建築物等の定期点検を行っているか	★	特殊建築物等の定期点検を行い、市(建築指導課)へ報告を行っているか。また、点検結果に基づき改善がなされているか。 ■考え方 建築床面積200㎡を超える社会福祉施設は、建築物等の適正な維持管理を図り、災害を未然に防止するために、3年ごとに定期点検を行い、その結果を特定行政庁へ報告する義務があること。 建築設備(換気設備、排煙設備等)、防火設備(感知器等)、昇降機等(エレベーター、荷物専用昇降機等)は毎年定期点検を行い、その結果を特定行政庁へ報告する義務があること。	建築基準法12条1項～4項、同施行令19条1項	・定期点検結果報告書	B	

<バス等の運行管理>

1 安全運転管理者を選任しているか。		一定台数以上の自動車を使用する自動車の使用者は、自動車の使用の本拠地(事業所等)ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として 安全運転管理者の選任し、必要な業務を行なっているか。 ・自動車の使用の本拠ごとに、乗車定員が11人以上の自動車にあつては1台以上、その他の自動車にあつては5台以上を使用している事業所ごとに1名を選任。 安全運転管理者の法定業務(道路交通法施行規則第9条の10) ・運転者の適性等の把握 ・運行計画の作成 ・交替運転者の配置 ・異常気象時の措置 ・点呼と日常点検 ・運転日誌の備え付け ・安全運転指導 ・酒気帯びの有無の確認および記録の保存(2022年4月1日施行)	道路交通法第74条の3第1項、第4項、第5項 道路交通法施行規則第9条の8、9条の10		B	
		公安委員会から安全運転管理者等の法定講習の通知を受けたときは、安全運転管理者等にその講習を受講させているか。	道路交通法第74条の3第8項		B	
2 安全運転管理者による運転者の運転前後のアルコールチェックを行っているか。		安全運転管理者選任事業所については、安全運転管理者が、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、当該運転者の状態を目視等で確認するほか、アルコール検知器(呼気に含まれるアルコールを検知する機器であつて、国家公安委員会が定めるものをいう。)を用いて確認を行っているか。	道路交通法施行規則第9条の10第6号		B	

特別養護老人ホーム(従来型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
<人員基準>					
1施設長の状況					
1 施設長は専任かつ常勤か。兼任している場合、業務に支障が生じていないか。	☐ 施設長は専任かつ常勤とすること。 ・サテライト型特養と本体特養の兼務は可 ・勤務状況(兼務の場合記入) ()	特養基準条例6条、11条④	・出勤簿 ・勤務シフト	C	
2 施設長資格はあるか。	☐ 施設長資格がないので、施設長資格の取得に努めること。	特養基準条例5条①	・全社協施設長資格認定講習	C	
3 施設長の施設管理は適切か。	☐ 従業者の管理、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うこと。 従業者に「運営に関する基準」(指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準第4章、特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準第7条から第9条及び第12条の2から第31条)を遵守させるために必要な指揮命令を行うこと。	特養基準条例23条		C	
2人事管理					
1 職員を基準どおり配置しているか。 (サテライト型居住施設の例外あり)	☐ 職員が基準どおり配置されていないので、適正に配置すること。 ※(大規模)特養の場合、◎の職種は1名以上常勤職員がいるか ※地域密着型特養の場合、△の職種は1名以上常勤職員がいるか (サテライト型特養を除く) ※サテライト型特養の場合、●の職員は置かないことが出来る。 ・医師●、生活相談員◎△、介護職員△、看護職員◎△、栄養士●、機能訓練指導員●、調理員、事務員その他の職員●、介護支援専門員(指定老人特有)◎●	特養基準条例11条	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	
2 職員は専ら当該施設の職務に従事しているか。	☐ 職員は専ら当該施設の職務に従事すること。 ☐ 他職務との兼務により入所者処遇に支障があると認められるので改善すること。 兼務の状況(以下の職種は原則兼務不可) ・生活相談員、介護職員、看護職員、介護支援専門員(指定老人特有)	特養基準条例6条、46条	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	

特別養護老人ホーム(従来型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
3 常時一人以上の常勤の介護職員を介護に従事させているか。	☐ 常時一人以上の常勤の介護職員を介護に従事させること。(地域密着型特養を除く)	特養基準条例16条⑦	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	
4 夜間勤務体制は適切か。	☐ 3交代制を基本とするが、入所者の処遇が確保されている場合は、2交代制もやむを得ないものとする。 ☐ 夜勤者とは別に宿直員を必ず配置するか、夜勤者を夜勤時間帯を通じて1以上加配し、それらのうち1以上の者を夜勤時間帯における防火管理の担当者として指名すること。 ☐ 夜間においても常時1人以上の常勤の介護職員を配置すること(地域密着型特養は常時1人以上の非常勤の介護職員でも可)。	社会福祉における防火安全対策の強化について(昭和62年9月18日)5(1)アイ 特養基準条例16条⑦ 特養基準条例41条②		C	
5 当該施設の従業者によって施設サービスを提供しているか。(調理業務、洗濯等を除く。)	☐ 当該施設の従業者によって施設サービスを提供すること。	特養基準条例24条②、41条③		C	
6 資格のない職員を配置していないか。(生活相談員・看護師・栄養士・機能訓練指導員・介護支援専門員)	☐ 資格を要する職種について、資格を有していない職員が配置されているので、有資格者を配置すること。 ・生活相談員:社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者 又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者 ・機能訓練指導員:理学療法士(PT)・言語聴覚士(OT)・作業療法士(ST)・看護職員・柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師	特養基準条例5条②③	資格認定書	C	
7 職員に対し、研修の機会を確保しているか。	☐ 職員に対し、その資質向上のための研修の機会を確保しなければならない。 全ての職員(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らない。	特養基準条例24条③		C	

特別養護老人ホーム(従来型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
8 職場におけるハラスメントの防止のための雇用管理上の措置が講じられているか。	☐ 適切なサービスの提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより職員の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。 具体的には、 a 事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発 b 相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 さらに、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマー・ハラスメント)の防止のための措置を行うことが望ましい。	特養基準条例24条④		C	
9 運営規程を整備しているか。	☐ 運営規程を整備すること。 ※記載事項(・施設の目的及び運営の方針・職員の職種、数及び職務の内容・入所定員・入所者の処遇内容及び費用の額・施設の利用に当たっての留意事項・緊急時等における対応方法・非常災害対策・虐待の防止のための措置に関する事項・その他施設の運営に関する重要事項) ※ユニット型施設については、さらに「ユニットの数及びユニットごとの入居定員」も記載すること。	特養基準条例7条、35条	運営規程	C	
<設備の状況>					
1 施設認可事項(設備)を遵守しているか。	☐ 施設の設備が他の用途に変更されているので、施設所管課と協議のうえ、変更届を提出すること。	老人福祉法15条の2②	施設パンフレット	C	
	☐ 増改築が見受けられたので、施設所管課に届出をすること。			C	
2 居室の状況は適切か。	☐ 一の居室の定員は、4人以下とすること。 (経過措置)昭和62年3月9日前から引き続き存する特別養護老人ホームの定員は、8人以下とすること。	特養基準条例10条④(1)		C	
	☐ 個室を設けている場合、専用部分は、入所者が談話等を楽しむのに適した共用部分に直接面して設けること。			C	
	☐ 居室を地階に設けないこと。			C	
	☐ 一人当たりの居室床面積は、10.65㎡以上とすること。 (経過措置)平成12年4月1日以前の既存特養は「収納設備等を除き4.95㎡」			C	
	☐ 居室に寝台又はこれに代わる設備を備えること。			C	

特別養護老人ホーム(従来型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
	☐ 居室の一以上の出入口は、避難上有効な空地、廊下又は広間に直接面して設けること。			C	
	☐ 居室床面積の14分の1以上に相当する面積を直接外気に面して開放できるようにすること。			C	
	☐ 居室に入所者の身の回り品を保管することができる設備を備えること。			C	
	☐ ブザー又はこれに代わる設備を設けること。			C	
3 静養室の状況は適切か。	☐ 静養室を介護職員室又は看護職員室に近接して設けること。	特養基準条例10条④(2)		C	
	☐ 静養室を地階に設けないこと。			C	
	☐ 静養室に寝台又はこれに代わる設備を備えること。			C	
	☐ 静養室の一以上の出入口は、避難上有効な空地、廊下又は広間に直接面して設けること。			C	
	☐ 静養室床面積の14分の1以上に相当する面積を直接外気に面して開放できるようにすること。			C	
	☐ 静養室に入所者の身の回り品を保管することができる設備を備えること。			C	
	☐ ブザー又はこれに代わる設備を設けること。			C	
4 浴室の状況は適切か。	☐ 浴室は要介護者が入浴するのに適したものとすること。	特養基準条例10条④(3)		C	
	☐ 一般浴槽のほか、入浴の介助を必要とする者の入浴に適した特別浴槽を設けること。			C	
5 洗面設備の状況は適切か。	☐ 洗面設備を居室のある階ごとに設けること。	特養基準条例10条④(4)		C	
	☐ 洗面設備は要介護者が使用するのに適したものとすること。			C	
6 便所の状況は適切か。	☐ 便所は居室のある階ごとに設けること。	特養基準条例10条④(5)		C	
	☐ 便所は要介護者が使用するのに適したものとすること。			C	
	☐ ブザー又はこれに代わる設備を設けること。			C	

特別養護老人ホーム(従来型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
7 医務室の状況は適切か。	☐ 医務室は医療法に規定する診療所の許可を受けること。	特養基準条例10条④(6)		C	
	☐ 医務室に、入所者を診療するために必要な医薬品及び医療用具を備えるほか、必要に応じて臨床検査設備を設けること。			C	
8 調理室の状況は適切か。	☐ 調理室の火気を使用する部分は、不燃材料を用いること。	特養基準条例10条④(7)		C	
9 介護職員室の状況は適切か。	☐ 介護職員室を居室のある階ごとに居室に近接して設けること。	特養基準条例10条④(8)		C	
	☐ ・介護職員室に必要な備品を備えること。			C	
10 食堂及び機能訓練室の状況は適切か。	☐ 食堂及び機能訓練室は、それぞれ必要な広さを有し、その合計した面積は、3㎡に入所定員を乗じて得た面積以上とすること。 ※(経過措置)既存特養は当分の間適用しない ※療養病床等を平成24年3月31日までに転換し特養を開設した場合の例外規定あり。(附則6条、7条)	特養基準条例10条④(9)		C	
	☐ 食堂及び機能訓練室に必要な備品を備えること。			C	
11 ナースコールを設置しているか。	☐ 居室、静養室及び便所にナースコールを設置すること。	特養基準条例10条④(1)(2)(5)		C	
12 その他	☐ 居室、静養室、食堂、浴室及び機能訓練室を3階以上の階に設けないこと。 ※例外規定有り	特養基準条例10条⑤		C	
	☐ 廊下の幅は1.8m以上、中廊下の幅は2.7m以上とすること。 ☐ 廊下の幅は内法によるものとし、手すりから測定することとする。(平成14年改正省令の際、現に存する廊下を除く) ※療養病床等を平成24年3月31日までに転換し特養を開設した場合の例外規定あり。(附則8条)	特養基準条例10条⑥		C	
	☐ 廊下、便所その他必要な場所に常夜灯を設けること。			C	
	☐ 廊下及び階段に手すりを設けること。			C	
	☐ 階段の傾斜は緩やかにすること。			C	
	☐ 居室等が二階以上の階にある場合、一以上の傾斜路又はエレベーターを設けること。			C	
13 施設の設備は専ら当該施設の用に供するものとなっているか。	☐ 施設設備について、入所者の処遇に支障が生じているので、専ら当該施設の用に供するものとする。	特養基準条例4条		C	

特別養護老人ホーム(ユニット型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
<人員基準>					
1施設長の状況					
1 施設長は専任かつ常勤か。兼任している場合、業務に支障が生じていないか。	☐ 施設長は専任かつ常勤とすること。 ・サテライト型特養と本体特養の兼務は可 ・勤務状況(兼務の場合記入) ()	特養基準条例6条、11条④、46条④	・出勤簿 ・勤務シフト	C	
2 施設長資格はあるか。	☐ ・特養基準条例に定める要件を満たすこと。 ・ユニット型施設の管理等に係る研修を受講するよう努めること。	特養基準条例5条① 特養基準条例41条⑤	・全社協施設長資格認定講習 ・ユニット型施設の管理等に係る研修受講証	C	
3 施設長の施設管理は適切か。	☐ 従業者の管理、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うこと。 ・従業者に「運営に関する基準」(指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準第4章、特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準第7条から第9条及び第12条の2から第31条)を遵守させるために必要な指揮命令を行うこと。	特養基準条例23条		C	
2人事管理					
1 職員を基準どおり配置しているか。 (サテライト型居住施設の例外あり)	☐ 職員が基準どおり配置されていないので、適正に配置すること。 ・監査前に看護・介護職員の請求の配置型を確認しておく(ⅠⅡⅢ) ※(大規模)特養の場合、◎の職種は1名以上常勤職員がいるか ※地域密着型特養の場合、△の職種は1名以上常勤職員がいるか (サテライト型特養を除く) ※サテライト型特養の場合、●の職員は置かないことが出来る。 ・医師●、生活相談員◎△、介護職員△、看護職員◎△、栄養士●、機能訓練指導員●、調理員、事務員その他の職員●、介護支援専門員(指定老人特有)◎●	特養基準条例11条、46条	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	
2 職員は専ら当該施設の職務に従事しているか。	☐ 職員は専ら当該施設の職務に従事すること。 ☐ 他職務との兼務により入所者処遇に支障があると認められるので改善すること。 兼務の状況(以下の職種は原則兼務不可) ・生活相談員、介護職員、看護職員、介護支援専門員(指定老人特有)	特養基準条例6条、46条⑫～⑭	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	(※介護指定担当が同行する場合は介護指定担当が確認する)

特別養護老人ホーム(ユニット型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
3 常時一人以上の常勤の介護職員を介護に従事させているか。	☐ 常時一人以上の常勤の介護職員を介護に従事させること。(地域密着型特養を除く)	特養基準条例基準16条⑦	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	
	☐ ユニット型(一部ユニット型を含む)施設は昼間については、各ユニットごとに常時一人以上の常勤の介護職員を介護に従事させること。 ☐ 夜間及び深夜については、2ユニットごとに一人以上の介護職員又は看護職員を夜間及び深夜の勤務に従事する職員として配置すること。	特養基準条例41条②		C	
	☐ ユニットごとに常勤のユニットリーダーを配置すること。			C	
	☐ ユニットリーダーについては、ユニットケアリーダー研修を受講した職員を各施設に2名以上配置すること。 (施設においてユニットリーダーに対して指導及び助言を行う者が研修を受講している場合は、人数に含めて差し支えない)			C	
4 夜間勤務体制は適切か。	☐ 3交代制を基本とするが、入所者の処遇が確保されている場合は、2交代制もやむを得ないものとする。 ☐ 夜勤者とは別に宿直員を必ず配置するか、夜勤者を夜勤時間帯を通じて1以上加配し、それらのうち1以上の者を夜勤時間帯における防火管理の担当者として指名すること。 ☐ 夜間においても常時1人以上の常勤の介護職員を配置すること(地域密着型特養は常時1人以上の非常勤の介護職員でも可)。 ☐ ユニット型施設は、2ユニットごとに1名の介護職員等の配置すること(再掲)	社会福祉における防火安全対策の強化について(昭和62年9月18日)5(1)アイ 特養基準条例16条⑦ 特養基準条例41条②		C	
5 当該施設の従業者によって施設サービスを提供しているか。(調理業務、洗濯等を除く。)	☐ 当該施設の従業者によって施設サービスを提供すること。	特養基準条例24条②、41条③		C	
6 資格のない職員を配置していないか。(生活相談員・看護師・栄養士・機能訓練指導員・介護支援専門員)	☐ 資格を要する職種について、資格を有していない職員が配置されているので、有資格者を配置すること。 ・生活相談員:社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者 又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者 ・機能訓練指導員:理学療法士(PT)・言語聴覚士(OT)・作業療法士(ST)・看護職員・柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師	特養基準条例5条②③	資格認定書	C	

特別養護老人ホーム(ユニット型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
7 職員に対し、研修の機会を確保しているか。	☐ 職員に対し、その資質向上のための研修の機会を確保しなければならない。 全ての職員(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らない。	特養基準条例24条③		C	
8 職場におけるハラスメントの防止のための雇用管理上の措置が講じられているか。	☐ 適切なサービスの提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより職員の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。 具体的には、 a 事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発 b 相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 さらに、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマー・ハラスメント)の防止のための措置を行うことが望ましい。	特養基準条例24条④		C	
9 運営規程を整備しているか。	☐ 運営規程を整備すること。 ※記載事項(・施設の目的及び運営の方針・職員の職種、数及び職務の内容・入所定員・入所者の処遇内容及び費用の額・施設の利用に当たっての留意事項・緊急時等における対応方法・非常災害対策・虐待の防止のための措置に関する事項・その他施設の運営に関する重要事項) ※ユニット型施設については、さらに「ユニットの数及びユニットごとの入居定員」も記載すること。	特養基準条例7条、35条	運営規程	C	
<設備の状況> ※ユニット型特養					
1 施設認可事項(設備)を遵守しているか。	☐ 施設の設備が他の用途に変更されているので、施設所管課と協議のうえ、変更届を提出すること。	老人福祉法15条の2②	施設パンフレット	C	
	☐ 増改築が見受けられたので、施設所管課に届出をすること。			C	

特別養護老人ホーム(ユニット型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区分	指摘(問題点)の内容等
2 居室の状況は適切か。	☐ 一の居室の定員は、1人とする。 (ただし、入居者への指定介護福祉施設サービス提供上必要と認められる場合は、2人とすることができる。)	特養基準条例36条④(1)		C	
	☐ 居室は、いずれかのユニットに属するものとし、当該ユニットの共同生活室に近接し一体的に設けること。			C	
	☐ 居室を地階に設けないこと。			C	
	☐ 一の居室の床面積は、10.65㎡以上を標準とすること。 (ただし、ただし書の場合(2人)にあつては、21.3㎡以上を標準とすること。)			C	
	☐ 1のユニットの入所定員は、おおむね10人以下とすること。			C	
	☐ 居室に寝台又はこれに代わる設備を備えること。			C	
	☐ 居室の一以上の出入口は、避難上有効な空地、廊下、共同生活室又は広間に直接面して設けること。			C	
	☐ 居室床面積の14分の1以上に相当する面積を直接外気に面して開放できるようにすること。			C	
	☐ 居室に必要なに応じて入所者の身の回り品を保管することができる設備を備えること。			C	
	☐ ブザー又はこれに代わる設備を設けること。			C	
3 共同生活室の状況は適切か。	☐ 共同生活室は、いずれかのユニットに属するものとし、当該ユニットの入居者が交流し、共同で日常生活を営むための場所としてふさわしい形状とすること。	特養基準条例36条④(1)、51条④(1) ※共同生活室の要件 ①他のユニットの入居者が当該共同生活室を通過することなく、施設内の他の場所に移動することができること。 ②当該ユニットの入居者全員とその介護等行う従業者が一度に食事をしたり、談話等を楽しんだりすることが可能な備品を備えた上で、当該共同生活室内を車椅子が支障なく通行できる形状が確保されていること。		C	
	☐ 共同生活室を地階に設けないこと。			C	
	☐ 一つの共同生活室の床面積は、2㎡に当該共同生活室が属するユニットの入居定員を乗じて得た面積以上を標準とすること。			C	
	☐ 必要な設備及び備品を備えること。			C	
4 浴室の状況は適切か。	☐ 浴室は要介護者が入浴するのに適したものとすること。	特養基準条例36条④(2)、51条④(2)		C	
	☐ 一般浴槽(個浴)のほか、入浴の介助を必要とする者の入浴に適した特別浴槽を設けること。			C	

特別養護老人ホーム(ユニット型)

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
5 洗面設備の状況は適切か。	☐ 洗面設備を居室ごとに、又は、共同生活室ごとに適当数設けること。	特養基準条例36条④(1)ウ、51条④(1)ウ		C	
	☐ 洗面設備は要介護者が使用するのに適したものとすること。			C	
6 便所の状況は適切か。	☐ 便所を居室ごとに、又は、共同生活室ごとに適当数設けること。	特養基準条例36条④(1)エ、51条④(1)エ		C	
	☐ 便所は要介護者が使用するのに適したものとすること。			C	
	☐ ブザー又はこれに代わる設備を設けること。			C	
7 医務室の状況は適切か。	☐ 医務室は医療法に規定する診療所の許可を受けること。	特養基準条例36条④(3)、51条④(3)		C	
	☐ 医務室に、入所者を診療するために必要な医薬品及び医療用具を備えるほか、必要に応じて臨床検査設備を設けること。 (サテライト型特養は医務室を置かないことができる。ただし、必要な器具及び設備を設けること)			C	
8 調理室の状況は適切か。	☐ 調理室の火気を使用する部分は、不燃材料を用いること。 (サテライト型特養は調理室を置かないことができる。ただし、簡易な調理設備は設けること)	特養基準条例36条④(4)、51条④(4)		C	
9 その他	☐ ユニット(居室、共同生活室、洗面設備、便所、)及び浴室を3階以上の階に設けないこと(ただし避難階段等の設備がある場合はこの限りではない)。	特養基準条例36条⑤、51条⑤		C	
	☐ 廊下の幅は1.8m以上、中廊下の幅は2.7m以上とすること。(大規模特養)			C	
	☐ 廊下の幅は1.5m以上、中廊下の幅は1.8m以上とすること。(地域密着型特養)				
	※廊下の幅は内法によるものとし、手すりから測定することとする。(平成14年改正省令の際、現に存する廊下を除く) ※療養病床等を平成24年3月31日までに転換し特養を開設した場合の例外規定あり。(附則8条)			C	
	☐ 廊下、共同生活室、便所その他必要な場所に常夜灯を設けること。				
	☐ 廊下及び階段に手すりを設けること。				
	☐ 階段の傾斜は緩やかにすること。				
	☐ 居室等が二階以上の階にある場合、一以上の傾斜路又はエレベーターを設けること。			C	
10 施設の設備は専ら当該施設の用に供するものとなっているか。	☐ 施設設備について、入所者の処遇に支障が生じているので、専ら当該施設の用に供するものとすること。	特養基準条例51条⑦		C	
		特養基準条例4条		C	

軽費老人ホーム(ケアハウス)版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
<人員基準>					
1施設長の状況					
1 施設長は専任かつ常勤か。兼任している場合、業務に支障が生じていないか。	☐ 施設長は専任かつ常勤とすること。 ・本体特養との兼務は可 ・勤務状況(兼務の場合記入) ()	軽費基準条例6条、11条④	・出勤簿 ・勤務シフト	C	
2 施設長資格はあるか。	☐ 施設長資格がないので、施設長資格の取得に努めること。	軽費基準条例5条①	・全社協施設長資格認定講習	C	
3 施設長の施設管理は適切か。	☐ 従業者の管理、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うこと。 職員に「運営に関する基準」(基準第7条から第9条及び第12条から第33条)を遵守させるために必要な指揮命令を行うこと。	軽費基準条例22条		C	
2人事管理					
1 施設の重要な職種(会計責任者・出納職員等)を親族等の特別な関係者で占めていないか。	☐ 会計責任者と出納職員が親族等の特別関係者になっているので、解消すること。		・辞令	B	
2 職員を基準どおり配置しているか。	☐ 職員が基準どおり配置されていないので、適正に配置すること。 ※◎の職種は1名以上常勤職員がいるか ◎生活相談員 ◎介護職員 ・栄養士 ・事務員 ・調理員その他の職員 ・宿直員	軽費基準条例11条、通知第3	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令 ※事務費補助金の返還等を伴う場合があるので、長寿社会支援担当と対応を協議すること。	C	
3 資格のない職員を配置していないか。 (生活相談員・栄養士)	☐ 資格を有する職種について、資格を有していない職員(生活相談員・栄養士)が配置されているので、有資格者を配置すること。 ・生活相談員: 社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者	軽費基準条例5条②、通知第1の4	資格認定書	C	
4 施設の職員は、専ら当該施設の職務に従事しているか。	☐ 他職務との兼務により入所者処遇に支障があると認められるので改善すること。 併設施設(事業)の職務に従事しているケースが想定される。 ※補助基準の考え方は専従である。 生活相談員及び介護職員の兼務は不可 ・職員は専ら当該施設の職務に従事すること。	軽費基準条例6条	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令 ※事務費補助金の返還等を伴う場合があるので、監査員は長寿社会支援担当と対応を協議すること。	C	

軽費老人ホーム(ケアハウス)版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区分	指摘(問題点)の内容等
5 夜間勤務体制は適切か。	☐ 夜間及び深夜の時間帯を通じて一以上の職員に宿直勤務又は夜間及び深夜の勤務(宿直勤務を除く。)を行わせなければならない。 ただし、当該軽費老人ホームの敷地内に職員宿舎が整備されていること等により、職員が緊急時に迅速に対応できる体制が整備されている場合は、この限りでない。	軽費基準条例11条⑬	・出勤簿 ・勤務シフト	C	
職員に対し、研修の機会を確保しているか。	☐ 職員に対し、その資質向上のための研修の機会を確保しなければならない。 全ての職員(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らない。	軽費基準条例24条、通知第5の10		C	
職場におけるハラスメントの防止のための雇用管理上の措置が講じられているか。	☐ 適切なサービスの提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより職員の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。 具体的には、 a 事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発 b 相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 さらに、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)の防止のための措置を行うことが望ましい。	軽費基準条例24条、通知第5の10		C	
運営規程を整備しているか。	☐ 運営規程を整備すること。 ※記載事項(・施設の目的及び運営の方針・職員の職種、数及び職務の内容・入所定員・入所者に提供するサービスの内容及び利用料その他の費用の額・施設の利用に当たっての留意事項・緊急時等における対応方法・非常災害対策・虐待の防止のための措置に関する事項・その他施設の運営に関する重要事項)	軽費基準条例7条、通知第1の6	運営規程	C	
<設備の状況>					
1 施設認可事項(設備)を遵守しているか。	☐ 施設の設備が他の用途に変更されているので、施設所管課と協議のうえ、変更届を提出すること。 ☐ 増改築が見受けられたので、施設所管課に届出をすること。 主な設備 居室(洗面所、便所、収納設備、簡易調理設備、緊急通報設備)、談話・娯楽・集会室、食堂、調理室、浴室、洗濯室又は洗濯場、宿直室、便所、洗面所、面談室、その他(事務室、非常通報設備、消火設備、避難設備及び避難空地、緊急時一斉放送設備など)	軽費基準条例第10条、通知第2	平面図 施設パンフレット ※施設設備が他の用途に変更又は改築が行われていないか(変更又は改築があった場合は、高齢者支援課と協議のうえ、監査指導課へ変更届を提出するよう指導)	C	
2 居室の状況は適切か。 (ユニット型ケアハウスの例外あり)	☐ 一の居室の定員は、1人とする。 (ただし、入所者へのサービス提供上必要と認められる場合は、2人とすることができる。)	軽費基準条例10条④、通知第2	平面図 施設パンフレット	C	
	☐ 居室を地階に設けないこと。			C	

軽費老人ホーム(ケアハウス)版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区分	指摘(問題点)の内容等
	☐ 一の居室の床面積は、21.6㎡(ただし、洗面所、便所、収納設備、簡易な調理設備を除き14.85㎡)以上とすること。 (ただし、2人部屋の場合にあっては、31.9㎡以上を標準とすること。)			C	
	☐ 洗面所、便所、収納設備、簡易な調理設備を設けること。			C	
	☐ 緊急の連絡のためにブザー又はこれに代わる設備を設けること。			C	
3 浴室の状況は適切か。	☐ 浴室は老人が入浴するのに適したものとすること。	軽費基準条例10条④、通知第2	平面図 施設パンフレット	C	
	☐ 必要に応じて、介護を必要とする者が入浴できるようにするための設備を設けること。			C	
4 調理室の状況は適切か。	☐ 調理室の火気を使用する部分は、不燃材料を用いること。	軽費基準条例10条④、通知第2	平面図 施設パンフレット	C	
	☐ 食器調理器具等を消毒する設備、食器、食品等を清潔に保管する設備並びに防虫及び防鼠の設備を設けること。			B	
5 その他	☐ 談話室、食堂、浴室等面積又は数の定めのない設備について、それぞれの設備のもつ機能を十分発揮し得る適当な広さ又は数を確保するよう配慮すること。	軽費基準条例10条⑥、通知第2	平面図 施設パンフレット	B	
	☐ 施設内に一斉に放送できる設備を設置すること。			C	
	☐ 居室等が二階以上の階にある場合、エレベーターを設けること。			C	
6 施設の設備は専ら当該施設の用に供するものとなっているか。	☐ 施設設備について、入所者の処遇に支障が生じているので、専ら当該施設の用に供するものとすること。	軽費基準条例4条	平面図 施設パンフレット	C	

養護老人ホーム版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等		根 拠	確 認 書 類	区分	指摘(問題点)の内容等
＜人員基準＞						
1施設長の状況						
1 施設長は専任か。(兼任の場合、副施設長を基準外に設置しているか。) 養護は専任かつ常勤か。(兼任の場合、業務に支障は生じていないか。)	☐	施設長の専任化を図ること。 施設長は専任かつ常勤とすること。 勤務状況(兼務の場合記入) ()	養護基準条例6条、12条⑤	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	
2 施設長資格はあるか。	☐	施設長資格がないので、施設長資格の取得に努めること。		・全社協施設長資格認定講習	C	
3 施設長の施設管理は適切か。	☐	従業者の管理、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うこと。	養護基準条例21条①②		C	
	☐	従業者に「運営に関する基準」(養護老人ホームの設備及び運営に関する基準第7条から第9条、第14条から第20条、第22条から第29条)を遵守させるために必要な指揮命令を行うこと。				
2人事管理						
1 職員を基準どおり配置しているか。	☐	職員が基準どおり配置されていないので、適正に配置すること。 医師、(主任)生活相談員、(主任)支援員、看護職員、栄養士、調理員、事務員その他の職員	養護基準条例12条	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	
2 資格のない職員を配置していないか。	☐	資格を有する職種について、資格を有していない職員(生活指導員 ・ 看護師 ・ 栄養士)が配置されているので、有資格者を配置すること。 ・生活相談員:社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者 又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者		・資格認定書	C	
職員に対し、研修の機会を確保しているか。	☐	職員に対し、その資質向上のための研修の機会を確保しなければならない。 全ての職員(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らない。	養護基準条例23条		C	
職場におけるハラスメントの防止のための雇用管理上の措置が講じられているか。	☐	適切なサービスの提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより職員の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。 具体的には、 a 事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発 b 相談(苦情を含む。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 さらに、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)の防止のための措置を行うことが望ましい。	養護基準条例23条		C	

養護老人ホーム版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等		根 拠	確 認 書 類	区分	指摘(問題点)の内容等
運営規程を整備しているか。	☐	運営規程を整備すること。 ※記載事項(・施設の目的及び運営の方針・職員の職種、数及び職務の内容・入所定員・入所者の処遇内容及び費用の額・施設の利用に当たっての留意事項・緊急時等における対応方法・非常災害対策・虐待の防止のための措置に関する事項・その他施設の運営に関する重要事項)	養護基準条例7条	・運営規程	C	
<設備の状況>						
1 施設認可事項(設備)を遵守しているか。	☐	施設の設備が他の用途に変更されているので、施設所管課と協議のうえ、変更届を提出すること。	養護基準条例11条	〔施設パンフレット〕	C	
	☐	増改築が見受けられたので、施設所管課に届出をすること。				
2 医務室が医療法に規定する診療所の許可を受けているか。	☐	入所者を診療するために必要な医薬品及び医療機器を備えるほか、必要に応じて臨床検査設備を設けること。	養護基準条例11条4(5)		C	

女性自立支援施設版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等	根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
1 施設長の状況					
1 施設長は専任か。	☐ 施設長の専任化を図ること。 施設長は専任かつ常勤とすること。 勤務状況(兼務の場合記入) ()	基準条例9条2項	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	B	
2 施設長資格はあるか。	☐ 施設長資格がないので、施設長資格の取得に努めること。 一 社会福祉主事の資格を有するもの又は社会福祉事業若しくは困難な問題を抱える女性への支援に関する活動更生保護事業に三年以上従事したものであること。 二 罰金以上の刑に処せられたことのない者であること。 三 心身ともに健全な者であること。	基準条例10条	・履歴書	C	
2 人事管理					
1 職員を基準どおり配置しているか。	☐ 職員が基準どおり配置されていないので、適正に配置すること。 ・女性自立支援施設には、施設長、入所者を指導する職員、調理員並びに施設のその他の業務を行うために必要な職員を置かなければならない。ただし、調理業務の全部を委託する施設にあっては、調理員を置かないことができる。 ・女性自立支援施設の職員は、専ら当該女性自立支援施設の職務に従事する者でなければならない。ただし、入所者等の処遇に支障がない場合には、この限りではない。 運営費交付上の配置基準(定員50人以下)＝施設長1、事務員1、指導員2、看護師1、栄養士1、調理員等3、嘱託医1	基準条例9条	・出勤簿 ・勤務シフト ・辞令	C	
3 設備の状況その他					
1 施設認可事項(設備)を遵守しているか。	☐ 施設の設備が基準に適合しないので、改善すること。 [必置設備及び概要] 一 事務室 二 相談室＝間仕切り等を設けること(談話の漏えいを防ぐため) 三 宿直室 四 居室＝1人当たり床面積は、収納設備等を除きおおむね4.95㎡以上※あること。主な出入口は空地、共同廊下、広間に直面すること。押入等の収納設備を設けること。 五 集会室兼談話室 六 静養室 七 医務室＝必要な医薬品、衛生材料、医療機械器具を備えること。 八 作業室 九 食堂＝食器、調理器具の消毒その他清潔を保持するための必要な措置が講じられていること。 十 調理室＝同上 十一 洗面所 十二 浴室 十三 便所＝常夜灯を設けること(廊下その他必要な場所にも同様) 十四 洗濯室 十五 消火設備その他の非常災害に際して必要な設備＝火気を使用する部分是不燃材料を用いること	基準条例11条 ※居室面積の経過措置＝平成25年4月1日に現存する建物については3.3㎡以上であること(附則)	・施設図面	B C	

女性自立支援施設版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等		根 拠	確 認 書 類	区分	指摘(問題点)の内容等
	☐	増改築、用途変更が見受けられたので、施設所管課に変更届出をすること。			C	

女性自立支援施設版

着 眼 事 項	補 足 説 明 ・ 判 断 基 準 等		根 拠	確 認 書 類	区 分	指摘(問題点)の内容等
2 施設設備の配置、構造及び設備は十分考慮されているか	☐	女性自立支援施設の配置、構造及び設備は、日照、採光、換気等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考慮されたものでなければならないこと。	基準条例4条		B C	
3 処遇のための施設建物等は耐火又は準耐火構造であるか	☐	女性自立支援施設の建物(入所者の日常生活のために使用しない附属の建物を除く。)は、耐火建築物又は準耐火建築物でなければならないこと。	基準条例11条 ※経過措置＝平成25年4月1日に現存する建物については適用除外(附則)	・建築確認書類 →主に増改築部分について確認	C	