

自主点検報告欄

理事長					担当者

自主点検の実施 令和 年 月 日

理事長への報告 令和 年 月 日

社会福祉法人・施設 監査基準

施設運営

(令和 6 年度版)

福岡市福祉局

施設名 : _____

目 次

	ページ
留意事項	2
第1 職員の配置状況	3
第2 運営規程	4
第3 就業規則等	4
第4 労使協定・届出等	19
第5 給与	22
第6 パートタイム・有期雇用職員	26
第7 産業医等、職場の安全衛生管理体制	27
第8 社会保険・労働保険	30
第9 職員の健康診断	31
第10 苦情解決体制	34
第11 防火・防災対策	36
第12 衛生管理	40
第13 その他	41

別 添 「社会福祉施設の職員配置基準等について」

留 意 事 項

1 「評価区分」について

評価区分	説 明	指導形態	改善報告
A	1 福祉関係法令又は通知等に明らかに違反しており、社会福祉法人、社会福祉事業等の経営に重大な支障が生じている又は生じるおそれがあり、改善を必要とする場合 2 社会福祉法人、社会福祉事業等の経営の根幹に関わる事項であり、改善を必要とする場合	文書指導	要
B	1 福祉関係法令又は通知等に照らして不備があり、社会福祉法人、社会福祉事業等の経営に支障が生じている又は生じるおそれがあり、改善を必要とする場合 2 社会福祉法人、社会福祉事業等の経営に関わる事項であり、改善を必要とする場合	文書指導	
C	評価区分のA又はBには該当しないが、改善を必要とする場合	口頭指導	不要

- 評価区分の決定にあたっては、各評価区分の説明欄に示す内容により取り扱うこととしますが、違反や不備に至った経緯、背景や、指導を行った時点における法人側の対応状況等を勘案して決定する場合があります。
- 前年度指導したにもかかわらず、全く改善されていない場合は、指導内容の重大性に応じ、上位の評価区分とする場合があります。
- 評価区分Aの改善指示事項（要約）を福岡市のホームページで公表します。

2 アンダーラインについて

アンダーラインのある箇所は、令和6年度における改訂で変更・追加等を行った箇所です。なお、単なる見出し番号の変更や字句の修正等は示していません。

3 「自主点検」欄について

各項目の「自主点検」欄について、該当がある場合は「適」・「不適」のいずれかに○を付し、該当がない場合は「—」で消してください。また、点検結果は、理事長まで報告してください。なお、点検結果は、実地監査又は書面監査の際に確認します。

4 職員の勤務実態による区分について

- ・通常の職員…………… その職場におけるフルタイム勤務の職員をいいます。
- ・パートタイム職員… 1週間の所定労働時間が通常の職員より短い職員をいい、職場での呼称（区別）が「非常勤職員」「嘱託職員」「契約職員」となっている場合、この条件にあてはまれば「パートタイム職員」となります。

第1 職員の配置状況

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
第1 職員の配置状況	1 職員数が配置基準を下回っていないか。	・各施設の設備及び運営の基準を定める条例 条例施行規則	◎ 「社会福祉施設の職員配置基準等について」参照 ※ここでいう「職員数」とは、実際の職員数であり、産休、育休、介護休又は長期の病休職員等は除く。 ※パートタイム職員については、常勤換算により計上する。	・ 職員が配置基準を下回っている。	A	適・不適
	2 施設長（管理者）に問題はないか。（常勤であるか。他と兼務の場合は問題がないか。施設長としての資格の有無。管理体制に問題はないか。）			・社会福祉法第45条の13第4項 ・定款例第22条第2項	◎ 社会福祉法第45条の13第4項 理事会は次に掲げる事項その他の重要な業務執行の決定を理事に委任することができない。 三 重要な役割を担う職員の選任及び解任 ◎ 定款例第22条第2項 この法人の設置運営する施設の長他の重要な職員（以下「施設長等」という。）は、理事会において、選任及び解任する。	・ 施設長（管理者）に問題がある。
	3 施設長の任免について理事会の議決を得ているか。	・各施設の設備及び運営の基準を定める条例施行規則	◎ 「社会福祉施設の職員配置基準等について」参照			・ 施設長の任免について理事会の議決を得ていない。
	4 要資格職に無資格者はいないか。			・労働契約法第16条	◎ 労働契約法第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。	1 要資格職に無資格の事例がある。
	5 職員の退職に問題はないか。職員の定着化に努めているか。	・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「男女雇用機会均等法」という。） 第5条、第6条	◎ 男女雇用機会均等法第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。 ◎ 男女雇用機会均等法第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの 三 労働者の職種及び雇用形態の変更 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新			2 資格証明書を確認し、整理していない。
	6 性別による差別、妊娠・出産等を理由とした差別的取扱いを行っていないか。			・男女雇用機会均等法第9条	◎ 男女雇用機会均等法第9条 1 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。	1 退職届または退職辞令の交付等がない。 2 職員の退職が多く、その退職事由に問題がある。
			1 性別による差別を行っている。			B
					2 妊娠・出産等を理由とした差別的取扱いを行っている。	B

第1 職員の配置状況 第2 運営規程 及び 第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
第2 運営規程	1 運営（管理）規程は整備されているか。 2 運営規程は職員・利用者（家族を含む）に周知されているか。	・各施設の設備及び運営の基準を定める条例 条例施行規則	2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。 (1)運営規程は、施設の運営管理を規定する基本的規程であり、規定内容と現状に差異がないこと。 (2)上記内容については、職員・利用者（家族を含む）への周知が十分行われていることが必要である。	・ 運営規程が整備されていない。 ・ 運営規程が職員・利用者（家族を含む）に周知されていない。	A B	適・不適 適・不適
第3 就業規則等	1 就業規則は整備されているか。 2 関係法令の改正に合わせて改訂し、理事会での議決を得て、所轄労働基準監督署に届出をしているか。 3 規定内容と現状に差異はないか。	・労働基準法第89条、第90条、第106条 ・労働基準法施行規則第49条、第52条の2	◎ 労働基準法第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時差換に関する事項 二 賃金（臨時の賃金を除く。以下この号において同じ。）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 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。） 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項	1 就業規則が作成されていない。（常時職員10人未満の施設においては、作成が望ましいとされている。） 2 就業規則の作成後、所轄労働基準監督署へ届け出していない。 1 関係法令の改正に合わせて改訂されていない。または、改訂されていても所轄労働基準監督署に届け出していない。 2 就業規則の改訂について理事会の議決を得ていない。 ・ 規定内容と現状に差異がある。	A B B A B	適・不適 適・不適 適・不適 該当がある場合 チェック要 適・不適 該当がある場合 チェック要 適・不適

第3 就業規則等

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
	4 職員に周知されているか。	<p>◎ 労働基準法第90条</p> <p>1 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。</p> <p>2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第49条</p> <p>1 使用者は、常時10人以上の労働者を使用するに至った場合においては、遅滞なく、法第89条の規定による就業規則の届出を所轄労働基準監督署長にしなければならない。</p> <p>2 法第90条第2項の規定により前項の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の氏名を記載したものでなければならない。</p> <p>* 職員が10人未満の施設にあつては、届出は任意であるが、近代的労使関係に必要な適正な労働条件の確保及び明示の観点から就業規則を作成すること。</p> <p>* 「常時10人以上の労働者を使用する」とは、常態として10人以上の事例があることを意味し、この職員の中には、施設長及びパートタイム職員も含まれる。</p> <p>* 給与に関することは給与規程として別に設ける場合が多いが、給与規程は就業規則の一部をなすものであり、その作成・変更手続きは就業規則の作成、変更として行うこと。</p>	<p>八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p>九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項</p> <p>十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項</p> <p>◎ 労働基準法第106条</p> <p>1 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則（略）を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第52条の2</p> <p>法第106条第1項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。</p> <p>一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。</p> <p>二 書面を労働者に交付すること。</p> <p>三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。</p>	<p>・ 職員に周知していない。</p>	B	適・不適

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検											
	5 職員の労働時間は、労働基準法に定める労働時間を超えていないか。	・労働基準法第32条、第32条の2、第32条の4 労働基準法施行規則第12条の2、第12条の4	◎ 労働基準法第32条 1 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。 2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。	1 職員の所定労働時間が、(変形労働期間を平均して)週40時間を超えている。 2 勤務時間の割振表を作成するなどの勤務時間管理が行われていない。	B B	適・不適 適・不適											
			◎ 1か月以内の期間を単位とする変形労働時間制（労働基準法第32条の2） 1 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が前条第1項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。 2 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。 * 1か月以内（1か月以内であれば、10日、2週間、4週間又は1か月でも可。）の期間を単位とする変形労働時間制の場合 変形期間中の労働時間の総枠の計算式は次のとおり。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>変形期間</th> <th>10日単位</th> <th>2週間単位</th> <th>4週間単位</th> <th>1か月単位(月30日)</th> <th>1か月単位(月31日)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>限度時間</td> <td>57.1時間</td> <td>80.0時間</td> <td>160.0時間</td> <td>171.4時間</td> <td>177.1時間</td> </tr> </tbody> </table> $40\text{時間} \times \frac{\text{変形期間の日数}}{7\text{日}}$	変形期間	10日単位	2週間単位	4週間単位	1か月単位(月30日)	1か月単位(月31日)	限度時間	57.1時間	80.0時間	160.0時間	171.4時間	177.1時間		
変形期間	10日単位	2週間単位	4週間単位	1か月単位(月30日)	1か月単位(月31日)												
限度時間	57.1時間	80.0時間	160.0時間	171.4時間	177.1時間												
			◎ 1か月を超え1年以内の期間を単位とする変形労働時間制（労働基準法第32条の4） 1 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第32条の規定にかかわらず、その協定で第2号の対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第1項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。 一 この条の規定による労働時間により労働させることができるとされる労働者の範囲 二 対象期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1箇月を超え1年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。） 三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第3項において同じ。） 四 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間） 五 その他厚生労働省令で定める事項 3 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに1日及び1週間の労働時間の限度並びに対象期間（第1項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。 4 第32条の2第2項の規定は、第1項の協定について準用する。 ◎ 変形労働時間制等の起算日（労働基準法施行規則第12条の2） 1 使用者は、法第32条の2から第32条の4までの規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）において、法第32条の2から第32条の4までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする。 2 使用者は、法第35条第2項の規定により労働者に休日を与える場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4日以上の日を与えることとする4週間の起算日を明らかにするものとする。														

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検										
	<p>6 休憩時間及び休日は適正に定められているか。</p>	<p>・労働基準法第34条、第35条 労働基準法施行規則第12条の2第2項</p> <p>「労働基準法関係解釈例規について」(昭和63年3月14日付基発第150号)</p>	<p>◎ 労働基準法第34条</p> <p>1 使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法第35条</p> <p>1 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。</p> <p>2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。</p> <p><交替制の場合の休日></p> <p>第35条の休日は暦日によるべきことが原則であるが、例えば、8時間3交替連続作業のような(略)番方編成による交替制における「休日」については、下記のいずれにも該当するときに限り、連続24時間を与えれば差し支えない(略)</p> <p>記</p> <p>一 番方編成による交替制によることが就業規則等により定められており、制度として運用されていること。</p> <p>二 各番方の交替が規則的に定められているものであって、勤務割等によりその都度設定されるものではないこと。</p>	<p>1 休憩時間及び休日が適正に定められていない。</p> <p>2 休憩時間及び休日について就業規則の規定と実態が一致していない。 (4週4休制採用の場合は、就業規則等で4週の起算日を明らかにする必要がある。)</p> <p>3 毎週少なくとも1回(4週4休制採用時除く)の休日を与えていない。</p> <p>※休日とは午前0時から午後12時までの暦日をいい、夜勤明けは該当しない。</p> <p>※連続24時間を休日とするには、左記の要件有。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p>										
			<p>◎ 1か月を超え1年以内の期間を単位とする変形労働時間制を採用する場合の、1日及び1週間の労働時間の限度(労働基準法施行規則第12条の4)</p> <p>4 法第32条の4第3項の厚生労働省令で定める1日の労働時間の限度は10時間とし、1週間の労働時間の限度は52時間とする。この場合において、対象期間が3箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合しなければならない。</p> <p>一 対象期間において、その労働時間が48時間を超える週が連続する場合の週数が3以下であること。</p> <p>二 対象期間をその初日から3箇月ごとに区分した各期間(3箇月未満の期間を生じたときは、当該期間)において、その労働時間が48時間を超える週の初日の数が3以下であること。</p> <p>* 1か月を超え1年以内の期間を単位とする変形労働時間制の場合 対象期間中の労働時間の総枠の計算式は次のとおり。</p> <table border="1" data-bbox="465 555 1386 619"> <tr> <td>対象期間</td> <td>3か月(92日)</td> <td>4か月(122日)</td> <td>6か月(183日)</td> <td>1年(365日)</td> </tr> <tr> <td>限度時間</td> <td>525.7時間</td> <td>697.1時間</td> <td>1045.7時間</td> <td>2085.7時間</td> </tr> </table> <p>40時間 × $\frac{\text{対象期間の日数}}{7日}$</p> <p>◎ 1週間及び1日の法定労働時間(「改正労働基準法の施行について」(昭63.1.1付基発第1号))</p> <p>1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいうものであること。また、一日とは、午前0時から午後12時までのいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1日」の労働とするものである。</p>	対象期間	3か月(92日)	4か月(122日)	6か月(183日)	1年(365日)	限度時間	525.7時間	697.1時間	1045.7時間	2085.7時間			
対象期間	3か月(92日)	4か月(122日)	6か月(183日)	1年(365日)												
限度時間	525.7時間	697.1時間	1045.7時間	2085.7時間												

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検														
	7 年次有給休暇は適切に付与されているか。 (パートタイム職員を含む。)	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法 第39条、第89条、第115条、第143条 労働基準法施行規則 第24条の3、第24条の4、第24条の5、第24条の6、第24条の7 	<p>◎ 労働基準法第39条</p> <p>1 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。</p> <p>2 使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日（以下「6箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">6箇月経過日から起算した継続勤務年数</th> <th style="text-align: center;">労働日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1年</td> <td style="text-align: center;">1労働日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2年</td> <td style="text-align: center;">2労働日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3年</td> <td style="text-align: center;">4労働日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4年</td> <td style="text-align: center;">6労働日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5年</td> <td style="text-align: center;">8労働日</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6年以上</td> <td style="text-align: center;">10労働日</td> </tr> </tbody> </table> <p>3 次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の1週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第1号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。</p> <p>一 1週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者</p> <p>二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に1日を加えた日数を1週間の所定労働日数とする労働者の1年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者</p>	6箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日	1年	1労働日	2年	2労働日	3年	4労働日	4年	6労働日	5年	8労働日	6年以上	10労働日	<p>1 年次有給休暇管理簿が整備されていない。</p> <p>2 年次有給休暇の繰越方法、繰越日数に誤りがある。</p> <p>3 その他年次有給休暇の付与日数に誤りがある。</p> <p>4 年次有給休暇の付与日数（残日数）を職員に周知していない。</p> <p>5 年10日以上年次有給休暇を付与された職員が、実際に取得した年次有給休暇が5日未満である。</p> <p>6 使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない。</p> <p>(上記1～6全てパートタイム職員を含む。)</p> <p>7 時間単位の年次有給休暇を付与する場合に労使協定を締結していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p>
6箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日																			
1年	1労働日																			
2年	2労働日																			
3年	4労働日																			
4年	6労働日																			
5年	8労働日																			
6年以上	10労働日																			

第3 就業規則等

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
			<p>4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、(略)ないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前3項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。</p> <p>一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲</p> <p>二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数(5日以内に限る。)</p> <p>三 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。</p> <p>6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、(略)ない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。</p> <p>7 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇(これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るもの)に限る。以下この項及び次項において同じ。)の日数のうち5日については、基準日(継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。</p> <p>8 前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数(当該日数が5日を超える場合には、5日とする。)分については、時季を定めることにより与えることを要しない。(以下略)</p> <p>◎ 労働基準法第89条 ※ 4～5ページ参照</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第24条の4 法第39条第4項第3号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。</p> <p>一 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇1日の時間数(1日の所定労働時間数(日によつて所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数。次号において同じ。)を下回らないものとする。)</p> <p>二 1時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第24条の5</p> <p>1 使用者は、法第39条第7項ただし書の規定により同条第1項から第3項までの規定による10労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、当該有給休暇の日数のうち5日については、基準日(同条第7項の基準日をいう。以下この条において同じ。)より前の日であつて、10労働日以上の有給休暇を与えることとした日(以下この条及び第24条の7において「第一基準日」という。)から1年以内の期間に、その時季を定めることにより与えなければならない。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、使用者が法第39条第1項から第3項までの規定による10労働日以上の有給休暇を基準日又は第一基準日に与えることとし、かつ、当該基準日又は第一基準日から1年以内の特定の日(以下この条及び第24条の7において「第二基準日」という。)に新たに10労働日以上の有給休暇を与えることとしたときは、履行期間(基準日又は第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間をいう。以下この条において同じ。)の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えることができる。</p> <p>3 第1項の期間又は前項の履行期間が経過した場合においては、その経過した日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日を基準日とみなして法第39条第7項本文の規定を適用する。</p>			

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検																																																										
			<p>4 使用者が法第39条第1項から第3項までの規定による有給休暇のうち10労働日未満の日数について基準日以前の日（以下この項において「特定日」という。）に与えることとした場合において、特定日が複数あるときは、当該10労働日未満の日数が合わせて10労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなして前3項の規定を適用する。この場合において、第一基準日とみなされた日より前に、同条第5項又は第6項の規定により与えた有給休暇の日数分については、時季を定めることにより与えることを要しない。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第24条の6</p> <p>1 使用者は、法第39条第7項の規定により労働者に有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。</p> <p>2 使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第24条の7</p> <p>使用者は、法第39条第5項から第7項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（第55条の2及び第56条第3項において「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後5年間保存しなければならない。（略）第24条の7（略）の規定の適用については、当分の間、（略）「5年間」とあるのは、「3年間」とする：同法施行規則第72条</p> <p>* パートタイム職員（労働基準法第39条、労働基準法施行規則第24条の3）</p> <p>(1) パートタイム職員であっても、6か月以上継続勤務し、週所定労働時間が30時間以上又は週所定労働日数が5日以上のものについては、通常の職員と同じ日数の年次有給休暇を与えなければならない。</p> <table border="1" data-bbox="474 826 1637 890"> <thead> <tr> <th>継続勤務年数</th> <th>6か月</th> <th>1年6か月</th> <th>2年6か月</th> <th>3年6か月</th> <th>4年6か月</th> <th>5年6か月</th> <th>6年6か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>付与日数</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> </tbody> </table> <p>(2) 上記以外のパートタイム職員（週所定労働時間が30時間未満の者）に対する年次有給休暇付与日数については、以下のとおり。</p> <table border="1" data-bbox="436 919 1865 1075"> <thead> <tr> <th colspan="2">継続勤務期間</th> <th>6か月</th> <th>1年6か月</th> <th>2年6か月</th> <th>3年6か月</th> <th>4年6か月</th> <th>5年6か月</th> <th>6年6か月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">労働日数</td> <td>週所定4日又は年間所定169日～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>週所定3日又は年間所定121日～168日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> <tr> <td>週所定2日又は年間所定73日～120日</td> <td>3日</td> <td>4日</td> <td>4日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>週所定1日又は年間所定48日～72日</td> <td>1日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 年次有給休暇の繰り越し</p> <p>(1) 年次有給休暇の残日数については、翌年（度）まで繰り越さなければならない。</p> <p>(2) パートタイム職員から通常の職員になった場合において、パートタイム職員としての勤務期間は継続勤務年数として換算する。また、2か月以上雇用が切れていない場合も継続雇用として取り扱う。</p> <p>◎ 労働基準法第115条</p> <p>この法律の規定による賃金の請求権はこれを行使することができる時から5年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行使することができる時から2年間行わない場合においては、時効によって消滅する。</p> <p>◎ 労働基準法第143条</p> <p>3 第115条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行使することができる時から5年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行使することができる時から5年間、この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行使することができる時から3年間」とする。</p>	継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上	付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	継続勤務期間		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上	労働日数	週所定4日又は年間所定169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	週所定3日又は年間所定121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	週所定2日又は年間所定73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	週所定1日又は年間所定48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日			
継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上																																																									
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																									
継続勤務期間		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上																																																								
労働日数	週所定4日又は年間所定169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																																								
	週所定3日又は年間所定121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日																																																								
	週所定2日又は年間所定73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日																																																								
	週所定1日又は年間所定48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日																																																								

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	<p>8 産前・産後休暇、妊産婦の時間外労働等の制限、育児時間及び育児休業・介護休業は規定化され適切に付与されているか。</p>	<p>・労働基準法第65～67条、第39条第10項</p> <p>・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・介護休業法」という。）</p> <p>第5条、第9条の2、第11条、第16条の2、第16条の5、第16条の8、第16条の9、第17～23条、第24条</p> <p>・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（以下「育児・介護休業法施行規則」という。）第69条の2～70条、第71条の2</p>	<p>◎ 労働基準法第65条</p> <p>1 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。</p> <p>2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。</p> <p>3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法第66条</p> <p>1 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項、第32条の4第1項及び第32条の5第1項の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超えて労働させてはならない。</p> <p>2 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。</p> <p>3 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。</p> <p>◎ 労働基準法第67条</p> <p>1 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。</p> <p>2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。</p>	<p>1 産前・産後休暇、妊産婦の時間外労働等の制限、育児時間及び育児休業・介護休業が規定化されていない。</p> <p>2 産前・産後休暇、育児時間及び育児休業・介護休業が付与されていない。</p> <p>3 対象者がいるにもかかわらず、育児・介護休業給付（休業開始時の賃金月額「育児休業は67%（6か月経過後50%）」、「介護休業は67%」：ハローワーク）や社会保険個人負担及び事業主負担免除（産休及び育休のみ：年金事務所）の手続きがなされていない。</p> <p>4 育児休業・介護休業規程等が法改正にあわせて改訂されていない。</p> <p>5 育児休業・介護休業規程（労働基準法上は就業規則の一部となる）が制定または改訂されているが、所轄労働基準監督署に届け出られていない。</p>	<p>A</p> <p>A</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p>
		<p>◎ 労働基準法第39条</p>				
		<p>10 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、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第2条第1号に規定する育児休業又は同条第2号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間は、第1項及び第2項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。</p>				
		<p>◎ 育児・介護休業法第21条の2</p>				
		<p>1 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。</p>				
		<p>一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項</p>				
		<p>二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項</p>				
		<p>三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p>				

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
			<p>◎ 育児・介護休業法施行規則第70条 法第21条の2第1項第三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 法第9条第2項第一号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者及び法第15条第3項第一号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。</p> <p>二 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。</p> <p><規定すべき項目> 定義、対象労働者、期間、回数、手続き、不利益取扱いの禁止、ハラスメントの防止、給与の取扱い等</p> <p>○育児休業 ・対象労働者（一定要件を満たす有期契約労働者を含む。（法第5条第1項） ・対象となる家族の範囲 ・期間：原則、子が1歳に達する日まで。保育所に入所できない等の理由がある場合最長2歳[※]まで（※H29.10.1施行） 父母ともに取得する場合、1歳2か月に達する日までの間、1年間取得可能（法第9条の2ほか） ・回数：子の出生後8週間以内に労働者（父親）が育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても再度の取得が可能（法第5条第2項）</p> <p><その他の留意点> ・雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（法第21～22条、施行規則第69条の2～4、第71条の2）（※R4.4.1施行） ・有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和（法第5条第3項）（※R4.4.1施行） ・育児休業の分割取得（法第5条第2項）（※R4.10.1施行） ・従業員1,000人超の法人における育児休業取得状況の公表の義務化（法第22条の2）（※R5.4.1施行）</p> <p>○産後^ハ育休（出生時育児休業） ・期間及び回数：子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回取得可能。（法第9条の2）（※R4.10.1施行）</p> <p>○介護休業 ・対象労働者（一定要件を満たす有期契約労働者を含む。（法第11条第1項） ・対象となる家族の範囲 ・期間及び回数（対象家族1人につき通算93日まで、3回まで分割可能。（法第11条第2項）</p> <p><その他の留意点> ・有期雇用労働者の介護休業取得要件の緩和（法第11条第1項）（※R4.4.1施行）</p> <p>○子の看護・介護休暇 ・日数及び単位：対象家族1人につき年5日、2人以上の場合は年10日（法第16条の2、5第1項） 時間単位で取得可能（施行規則第34条、第40条）（※R3.1.1施行）</p> <p>○育児・介護のための所定外労働、時間外労働、深夜業の制限 ・期間：【所定外労働】子が3歳に達するまで、又は家族の介護が必要な期間（法第16条の8、9） 【時間外労働・深夜業】子が小学校就学の始期に達するまで、又は家族の介護が必要な期間（法第17～20条） ・制限時間：【時間外労働】24時間/月、150時間/年</p> <p>○育児のための所定労働時間短縮の措置（法第23条第1、2項） ・期間：子が3歳に達するまで ・制限時間：1日原則6時間 ・代替措置：短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない。 ・育児休業制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</p> <p>○介護のための所定労働時間短縮等の措置（法第23条第3、4項） ・期間：対象家族1人につき利用開始から3年の間に2回以上取得可能。 ・措置：次のいずれかの措置を講じなければならない。 ・短時間勤務制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児に関する目的で利用できる休暇制度（法第24条） （※努力義務、H29.10.1施行）</p>			

第3 就業規則等

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
	<p>9 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために相談窓口を設けるなど、必要な措置を講じているか。</p>	<p>・男女雇用機会均等法第11条</p> <p>・平成18年 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等についての指針</p>	<p>◎ 男女雇用機会均等法第11条</p> <p>1 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。</p> <p>4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>* 事業主が講ずべき措置の内容</p> <p>(1) セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること。</p> <p>(2) 行為者については厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること。</p> <p>(3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。</p> <p>(4) 窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。</p> <p>(5) 上記相談窓口は妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント等の窓口と一元的に相談に応じることのできる体制の整備が望ましいこと。</p> <p>(6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p> <p>(7) 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。</p> <p>(8) 再発防止に向けた措置を講ずること。</p> <p>(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。</p> <p>(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること。</p>	<p>・ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために相談窓口を設けるなど必要な措置を講じていない。</p>	<p>B</p>	<p>適・不適</p>

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	<p>10 パワーハラスメント防止のための方針の明確化等、必要な措置を講じているか。</p>	<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> <p>・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>◎ 労働施策総合推進法第30条の2</p> <p>1 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>* 事業主が講ずべき措置の内容</p> <p>(1) パワーハラスメントの内容・パワーハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること。</p> <p>(2) 行為者については厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること。</p> <p>(3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。</p> <p>(4) 窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。</p> <p>(5) 上記相談窓口は妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント等の窓口と一元的に相談に応じることのできる体制の整備が望ましいこと。</p> <p>(6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p> <p>(7) 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。</p> <p>(8) 再発防止に向けた措置を講ずること。</p> <p>(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。</p> <p>(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること。</p>	<p>・ 職場におけるパワーハラスメント防止のために必要な措置を講じていない。</p>	B	適・不適

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	<p>11 同一使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理な労働条件を定めていないか。</p> <p>12 有期労働契約者のうち、通算契約期間が5年を超える者の申込みにより、無期労働契約に転換する制度（無期転換制度）の導入が進められているか。</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「パートタイム・有期雇用労働法」という。）第8条</p> <p>※ 同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルール。 ※ 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の労働条件について適用。 ※ 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）を参照すること ※ 事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば、法人単位で判断。 ※ この規定により、違反する待遇の相違は無効となり、損害賠償が認められ得るものと解される。</p> <p>・労働契約法第18条 ・専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（以下「有期雇用特別措置法」という。）第2条、第6条、第7条、第8条</p>	<p>◎ パートタイム・有期雇用労働法第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p> <p>◎ 労働契約法第18条 1 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。</p>	<p>・同一使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理な労働条件を定めている。</p> <p>1 無期転換制度導入に応じた就業規則等の見直しが行われていない。 2 無期労働契約への申込み適切に対応していない。 （無期転換制度適用の特例（継続雇用の高齢者）を希望し、「第二種計画認定・変更申請書」を県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けている場合を除く。） ※有期雇用特別措置法の施行日（平成27年4月1日）以前に通算契約期間が5年を超える労働者については、特例の適用なし。</p>	<p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p>

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
			<p>2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が6月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が1年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。</p>	<p>3 無期労働契約への申込みについて、書面の様式が整備されていない。 （※法的な定めはないが、争いを防ぐため様式の整備が望ましい。）</p>	C	適・不適
					</	

第3 就業規則等

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検								
	13 高年齢者の雇用確保措置を導入しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条 	<p>◎ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条</p> <p>1 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）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、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 当該定年の引上げ 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入 三 当該定年の定め廃止 <p>* 継続雇用を希望する者全員を65歳まで雇用しなければならないが、労使協定により、平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を締結している場合は、経過措置として、労使協定等により継続雇用制度の対象となる高年齢者を限定することができる。</p> <p>なお、当該基準の対象年齢は厚生年金報酬比例部分の受給年齢引き上げに伴い、令和7年4月までに段階的に引き上げられる。</p> <table border="1" data-bbox="996 849 1494 971"> <tr> <td>平成25年4月1日から平成28年3月31日</td> <td>61歳</td> </tr> <tr> <td>平成28年4月1日から平成31年3月31日</td> <td>62歳</td> </tr> <tr> <td>平成31年4月1日から令和4年3月31日</td> <td>63歳</td> </tr> <tr> <td>令和4年4月1日から令和7年3月31日</td> <td>64歳</td> </tr> </table>	平成25年4月1日から平成28年3月31日	61歳	平成28年4月1日から平成31年3月31日	62歳	平成31年4月1日から令和4年3月31日	63歳	令和4年4月1日から令和7年3月31日	64歳	<p>1 少なくとも65歳までの雇用を確保するための措置を導入していない。 ※経過措置適用（継続雇用の対象者を限定する基準を適用）する場合を除く。</p> <p>2 経過措置として継続雇用制度の対象者を限定している場合において、対象となる年齢を就業規則又は労使協定に規定していない。 (左下の表のとおり)</p>	B	適・不適
平成25年4月1日から平成28年3月31日	61歳													
平成28年4月1日から平成31年3月31日	62歳													
平成31年4月1日から令和4年3月31日	63歳													
令和4年4月1日から令和7年3月31日	64歳													
	14 労働者名簿は整備されているか。（パートタイム職員を含む。）	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法第107条、第109条 労働基準法施行規則第53条、第56条 	<p>◎ 労働基準法第107条</p> <p>1 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。</p> <p>2 前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働者名簿が整備されていない。 	B	適・不適								

第3 就業規則等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	<p>15 職員の採用の際に、労働条件を明示した書面を交付しているか。</p>	<p>・労働基準法第15条 ・労働基準法施行規則第5条</p>	<p>◎ 労働基準法第15条 1 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第5条 1 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、(略)、第四号の2から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。 一 労働契約の期間に関する事項 一の二 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(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。) 一の三 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。) 二 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、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 三 賃金(退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)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</p>	<p>1 職員の採用の際に、労働条件を明示した書面を交付していない。 2 職員に対して書面により明示すべき労働条件等のうち、明示していないものがある。</p>	<p>A B</p>	<p>適・不適 適・不適</p>

第3 就業規則等 及び 第4 労使協定・届出等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
<p>第4 労使協定・届出等</p>	<p>1 時間外（休日を含む）に勤務させるにあたり、36（時間外勤務）協定を1年に1回締結し、労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>・労働基準法第36条</p>	<p>四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。） 四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項 六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 七 安全及び衛生に関する事項 八 職業訓練に関する事項 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 十 表彰及び制裁に関する事項 十一 休職に関する事項 2 使用者は、法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。 3 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は第1項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。 4 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。 5 無期転換申込権が発生する有期契約労働者に対する無期転換申込機会、無期転換後の労働条件の書面明示（以下略）</p> <p>◎ 労働基準法第36条 1 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。</p>	<p>1 時間外（休日を含む）に勤務させるにあたり、36協定を1年に1回締結していない、又は締結した協定を所轄労働基準監督署に届け出していない。 2 協定の対象期間開始日までに、36協定を届け出していない。</p>	<p>A B</p>	<p>適・不適 適・不適</p>
			<p>2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲 二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。第四号及び第6項第三号において同じ。） 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合 四 対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項 3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。</p>			

第4 労使協定・届出等

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	<p>2 1年単位の変形労働時間制を採用する場合は、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>3 労働者（パートタイム職員を含む。）を、宿直または日直の勤務で断続的な業務に就かせる場合、労働基準監督署の許可を得ているか。</p>	<p>・労働基準法第32条の4第1項、第4項、第32条の2第2項</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>・最低賃金法第7条</p> <p>・最低賃金法施行規則第3条第2項</p>	<p>◎ 労働基準法第32条の4</p> <p>◎ 労働基準法第32条の2 ※6ページ参照</p> <p>◎ 労働基準法第41条 この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。</p> <p>三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第23条 使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第10号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第32条の規定にかかわらず、使用することができる。</p>	<p>1 1年単位の変形労働時間制に係る労使協定が締結されていない。</p> <p>2 1年単位の変形労働時間制に係る労使協定を所轄労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>1 労働者を宿直または日直の勤務に就かせる場合に、労働基準監督署の許可を得ていない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p>

第4 労使協定・届出等

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
	4 2 4 (給与引去) 協定は締結されているか。	・労働基準法 第24条第1項	<p>◎ 最低賃金法第7条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第4条の規定を適用する。</p> <p>一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者 二 試の使用期間中の者 三 職業能力開発促進法第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの 四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者</p> <p>◎ 最低賃金法施行規則第3条 2 法第7条第四号の厚生労働省令で定める者は、軽易な業務に従事する者及び断続的労働に従事する者とする。ただし、軽易な業務に従事する者についての同条の許可は、当該労働者の従事する業務が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の従事する業務と比較して特に軽易な場合に限り、行うことができるものとする。</p> <p>◎ 労働基準法第24条 1 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。(略) 法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。</p> <p>* 法定控除の具体例 健康保険・厚生年金保険及び子ども・子育て拠出金に係る社会保険料、雇用保険及び労災保険に係る労働保険料、所得税及び住民税</p> <p>* 法定外控除の具体例 民間社会福祉事業職員共済掛金、職員給食費、職員親睦会費、財形貯蓄積立金、団体加入生命保険料等</p>	<p>2 宿直者の賃金が最低賃金を下回っている場合に、断続的労働に従事する者の最低賃金の減額の特例許可を受けていない。</p> <p>3 減額の特例許可を受けている場合に、地域別最低賃金の改正に伴う賃金改定を実施していない。 (福岡県最低賃金額：P27 参照)</p> <p>1 給与から法定控除以外の引き去りがなされている場合に、2 4 (給与引去) 協定が締結されていない。</p> <p>2 給与から法定控除以外の引き去りがなされている場合に、2 4 (給与引去) 協定で締結されていない項目がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>A</p> <p>B</p>	<p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p>

第4 労使協定・届出等 及び 第5 給与

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
第5 給与	5 銀行口座振込を行っている場合は、労使協定を締結するとともに、全員から同意書を徴しているか。	・労働基準法施行規則第7条の2	<p>◎ 労働基準法施行規則第7条の2</p> <p>1 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。</p> <p>一 当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み（以下略）</p> <p>* 口座振込は、書面による個々の労働者の申出又は同意により開始し、その書面には次に掲げる事項を記載すること。</p> <p>(1) 口座振込を希望する賃金の範囲及びその金額</p> <p>(2) 労働者の指定する金融機関店舗名並びに預金又は貯金の種類及び口座番号</p> <p>(3) 開始希望時期</p> <p>* 口座振込を行う事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と、次に掲げる事項を記載した書面による協定を締結すること。</p> <p>(1) 口座振込の対象となる労働者の範囲</p> <p>(2) 口座振込の対象となる賃金の範囲及びその金額</p> <p>(3) 取扱金融機関等の範囲</p> <p>(4) 口座振込の実施開始時期</p>	<p>1 銀行口座振込に係る労使協定を締結していない。</p> <p>2 銀行口座振込を行っている場合に、同意書を徴していない事例がある。</p>	B	適・不適
	1 給与規程が適正に整備されているか。	・労働基準法第89条第2号、第3の2号、第4号、第24条第2項	<p>◎ 労働基準法第89条</p> <p>※4～5ページ参照</p> <p>* 給与規程は、就業規則の一部をなすものであり、その作成及び変更は、就業規則の作成及び変更として取り扱われる。</p>	<p>1 給与規程が、正規の手続き（理事会の承認、労働基準監督署への届出等）を経て作成されていない。</p> <p>2 給与規程が、正規の手続きを経て変更されていない。</p>	A	適・不適
2 給料の決定、計算及び支払の方法、給料の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項は明確になっているか。		<p>◎ 労働基準法第24条</p> <p>2 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第89条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。</p>	<p>1 給料の決定、計算及び支払の方法、給料の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項が明確になっていない。</p> <p>2 給与規程に明文規定のない給料決定、昇給・昇格について理事会に諮っていない。</p>	A	適・不適	
3 給与の支給に関して給与規程の規定内容と異なっていないか。			<p>1 給与の支給に関して給与規程の規定内容と異なっている。</p> <p>2 現金支給の場合、受領印等がない。</p> <p>3 口座振込の場合に、銀行その他の金融機関への振込依頼書と賃金（給与）台帳の金額が一致しない。</p>	A	適・不適	
				<p>2 現金支給の場合、受領印等がない。</p> <p>3 口座振込の場合に、銀行その他の金融機関への振込依頼書と賃金（給与）台帳の金額が一致しない。</p>	B	適・不適 該当がある場合 チェック要
				<p>3 口座振込の場合に、銀行その他の金融機関への振込依頼書と賃金（給与）台帳の金額が一致しない。</p>	B	適・不適

第5 給与

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
	<p>4 諸手当（時間外勤務手当を除く。）の支給額が、給与規程の規定内容あるいは各認定関係書類（扶養、住居、通勤届等）の認定内容と異なっていないか。</p> <p>5 時間外勤務手当（休日勤務手当を含む。）の実績簿が整備され、実績に基づき適正に支給されているか。</p>	<p>・労働基準法第37条 ・労働基準法施行規則第19条、第20条、第54条</p> <p>・労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令</p>	<p>◎ 労働基準法第37条</p> <p>1 使用者が、(略) 前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第39条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。</p> <p>4 使用者が、午後10時から午前5時まで（(略)）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</p> <p>労働基準法第37条第1項の政令で定める率は、同法(略)第36条第1項の規定により延長した労働時間の労働については2割5分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については3割5分とする。</p>	<p>・ 諸手当（時間外勤務手当を除く。）の支給額が、給与規程の規定内容あるいは各認定関係書類の認定内容と異なっている。</p> <p>1 時間外勤務手当実績簿が作成されていない。</p> <p>2 時間外勤務手当を実績どおりに支給していない。</p> <p>3 時間外勤務手当の1時間当たりの単価の算定が規定と異なっている。</p> <p>4 勤務時間の端数処理が給与規程と異なっている。または端数処理の方法が適正でない。</p> <p>5 時間外勤務手当の支給対象外としている管理職のうち、管理職としての実能がない者がいる。</p>	<p>B</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p>

第5 給与

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
		<p>・労働基準法第37条</p> <p>・労働基準法施行規則第21条</p>	<p>◎ 労働基準法施行規則第19条</p> <p>1 法第37条第1項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に（略）法第36条第1項の規定によつて延長した労働時間数若しくは休日の労働時間数又は午後10時から午前5時（略）までの労働時間数を乗じた金額とする。</p> <p>一 時間によつて定められた賃金については、その金額</p> <p>二 日によつて定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数（略）で除した金額</p> <p>三 週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（略）で除した金額</p> <p>四 月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（略）で除した金額（以下略）</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第20条</p> <p>1 （略）法第36条第1項の規定によつて延長した労働時間が午後10時から午前5時（略）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第19条第1項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の5割以上（その時間の労働のうち、1箇月について60時間を超える労働時間の延長に係るものについては、7割5分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</p> <p>2 （略）法第36条第1項の規定による休日の労働時間が午後10時から午前5時（略）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第1項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の6割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</p> <p>* 時間外勤務手当 割増率 125/100（深夜勤務の場合 150/100）</p> <p>* 休日勤務手当 割増率 135/100（深夜勤務の場合 160/100）</p> <p>※労働基準法上の休日とは法定休日（週1日または4週4日）を指す。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第54条 ※24ページ参照</p> <p>◎ 労働基準法第37条</p> <p>5 第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第21条</p> <p>法第37条第5項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第1項及び第4項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。</p> <p>一 別居手当</p> <p>二 子女教育手当</p> <p>三 住宅手当</p> <p>四 臨時に支払われた賃金</p> <p>五 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金</p>	<p>6 算定基礎に、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（ボーナス等）を除くすべての手当を算入していない。</p>	B	適・不適

第5 給与

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
	<p>6 賃金（給与）台帳が整備されているか。</p> <p>7 退職金は適正に支給されているか。</p>	<p>・労働基準法第108条、第109条</p> <p>・労働基準法施行規則第54条、第55条、第56条</p> <p>・労働基準法第89条第3号の2</p>	<p>◎ 労働基準法第108条 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厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第54条 1 使用者は、法第108条の規定によつて、次に掲げる事項を労働者各人別に賃金台帳に記入しなければならない。 一 氏名 二 性別 三 賃金計算期間 四 労働日数 五 労働時間数 六 (略) 法第36条第1項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後10時から午前5時(略)までの間に労働させた場合には、その延長時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数 七 基本給、手当その他賃金の種類毎にその額 八 法第24条第1項の規定によつて賃金の一部を控除した場合には、その額</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第55条 法第108条の規定による賃金台帳は、常時使用される労働者（1箇月を超えて引続き使用される日々雇い入れられる者を含む。）については様式第20号、日々雇い入れられる者（1箇月を超えて引続き使用される者を除く。）については様式第21号によつて、これを調製しなければならない。</p> <p>◎ 労働基準法第109条</p> <p>◎ 労働基準法施行規則第56条 ※17ページ参照</p> <p>◎ 労働基準法第89条 ※4ページ参照</p>	<p>・ 賃金（給与）台帳が整備されていない。</p> <p>1 退職金が規定内容どおりに支給されていない。</p> <p>2 社会福祉施設職員等退職手当共済制度や、中小企業退職金共済制度などの退職金共済制度に加入している施設で、加入対象者であるにもかかわらず加入していない事例がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p>

第6 パートタイム・有期雇用職員

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
第6 パートタイム・有期雇用職員	1 パートタイム・有期雇用職員に適用される就業規則は整備されているか。	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法第89条 パートタイム・有期雇用労働法第7条 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 労働基準法第89条 ※4～5ページ参照 <ul style="list-style-type: none"> * 労働基準法にいう労働者には、パートタイム・有期雇用職員も含まれるため、パートタイム・有期雇用職員に適用する就業規則も作成する必要がある。 ◎ パートタイム・有期雇用労働法第7条 <ol style="list-style-type: none"> 1 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。 2 前項の規定は（略）有期雇用労働者に係る事項について（略）準用する。 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイム・有期雇用職員に適用される就業規則を整備していない。 	A	適・不適
	2 パートタイム・有期雇用職員に対して労働条件等を明示した雇入通知書等の文書を取り交わしているか。	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法第15条、第14条 労働基準法施行規則第5条 パートタイム・有期雇用労働法第6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施行規則（以下「パートタイム・有期雇用労働法施行規則」という。）第2条 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 労働基準法第15条 ◎ 労働基準法施行規則第5条 ※17ページ参照 ◎ パートタイム・有期雇用労働法第6条 <ol style="list-style-type: none"> 1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。 ◎ パートタイム・有期雇用労働法施行規則第2条 <ol style="list-style-type: none"> 1 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。 <ol style="list-style-type: none"> 一 昇給の有無 二 退職手当の有無 三 賞与の有無 四 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 ◎ 労働基準法第14条 <ol style="list-style-type: none"> 1 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。 <ol style="list-style-type: none"> 二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。） 	<ol style="list-style-type: none"> 1 パートタイム・有期雇用職員に対して労働条件等を明示した雇入通知書等の文書を交付していない。 2 パートタイム・有期雇用職員に対して文書等により明示すべき労働条件等のうち、明示していないものがある。 	A B	適・不適 適・不適

第6 パートタイム・有期雇用職員 及び 第7 産業医等、職場の安全衛生管理体制

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	<p>3 パートタイム・有期雇用職員に対して、通常の職員への転換を推進するための措置を講じているか。</p> <p>4 福岡県の最低賃金（地域別最低賃金）に抵触していないか。</p>	<p>・パートタイム・有期雇用労働法第13条</p> <p>・最低賃金法第4条、第7条</p>	<p>◎ パートタイム・有期雇用労働法第13条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <p>一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。</p> <p>二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。</p> <p>三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。</p> <p>◎ 最低賃金法第4条 1 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。</p> <p>◎ 最低賃金法第7条 ※20ページ参照</p> <p>* 最低賃金の適用を受ける労働者とは、労働基準法上の労働者であり、パートタイム職員も、減額特例の許可を受けた者でない限りは適用される。</p> <p>* 福岡県の最低賃金 1時間当たり941円（令和5年10月6日～次回改定日の前日）</p>	<p>・パートタイム・有期雇用職員に対して、通常の職員への転換を推進するための措置を講じていない。</p> <p>・福岡県の最低賃金（地域別最低賃金）に抵触している。</p>	<p>B</p> <p>A</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p>
<p>第7 産業医等、職場の安全衛生管理体制</p>	<p>1 産業医等の選任、契約及び報酬支給は適正か。</p>	<p>・労働安全衛生法第13条 ・労働安全衛生法施行令第5条 ・労働安全衛生規則第13条</p>	<p>◎ 労働安全衛生法第13条 1 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。</p> <p>◎ 労働安全衛生法施行令第5条 法第13条第1項の政令で定める規模の事業場は、常時50人以上の労働者を使用する事業場とする。</p>	<p>1 産業医1人以上（職員数が常時50人以上3,000人以下の場合）を選任していない。（※法人の代表者等を産業医として選任することはできない。）</p> <p>* 衛生管理体制に係る常時雇用する労働者数には、受け入れている派遣労働者数を含む。（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）第45条）</p>	<p>B</p>	<p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p>

第7 産業医等、職場の安全衛生管理体制

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
			<p>◎ 労働安全衛生規則第13条 法第13条第1項の規定による産業医の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。</p> <p>一 産業医を選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任すること。</p> <p>二 次に掲げる者（イ及びロにあつては、事業場の運営について利害関係を有しない者を除く。）以外の者のうちから選任すること。</p> <p>イ 事業者が法人の場合にあつては当該法人の代表者</p> <p>ロ （略）</p> <p>ハ 事業場においてその事業の実施を統括管理する者</p>	<p>2 産業医等について、契約書を作成（または委嘱状を交付）していない。</p> <p>3 産業医等の報酬の支給が実態に基づいておらず、適正でない。</p>	B A	<p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p>
	2 衛生推進者又は衛生管理者を選任し、安全衛生に関する事項について、職員の意見を聴くための機会（場）又は衛生委員会を設け、月1回以上定期的に開催しているか。	<p>・労働安全衛生法第12条、第12条の2、第18条</p> <p>・労働安全衛生法施行令第4条、第9条</p> <p>・労働安全衛生規則第23条、第23条の2</p>	<p>・労働者数が常時10人以上50人未満の場合は、衛生推進者を選任のうえ、安全又は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（場）を毎月1回以上開催するようになさなければならない。</p> <p>・労働者数が常時50人以上の場合は、衛生管理者を選任のうえ、衛生委員会を毎月1回以上開催するようになさなければならない。</p>	<p>1 衛生推進者又は衛生管理者を選任していない。</p> <p>2 安全衛生に関する事項について、職員の意見を聴くための場又は衛生委員会を設けていない。</p> <p>3 安全衛生に関する事項について、職員の意見を聴くための場又は衛生委員会を月1回以上定期的に開催していない。</p>	B B B	<p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p>
		<p>◎ 労働安全衛生法第12条</p> <p>1 事業者は、政令で定める規模（※常時50人以上：同法施行令第4条）の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第10条第1項各号の業務（略）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。</p> <p>◎ 労働安全衛生法第12条の2</p> <p>事業者は、（略）前条第1項の事業場以外の事業場で、厚生労働省令で定める規模（※常時10人以上50人未満：労働安全衛生規則第12条の2）のものごとに、厚生労働省令で定めるところにより、安全衛生推進者（第11条第1項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生推進者）を選任し、その者に第10条第1項各号の業務（略）、第11条第1項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当させなければならない。</p>				

第7 産業医等、職場の安全衛生管理体制

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	<p>3 当該施設において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように、必要な措置を講じているか。</p>	<p>・各施設の設備及び運営に関する基準</p>	<p>○ 各施設は、当該施設において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一 当該施設における感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（略）を定期的開催するとともに、その結果について、職員に周知徹底を図ること。</p> <p>二 当該施設における（略）指針を整備すること。</p> <p>三 当該施設において、職員に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練を定期的に（年2回以上）実施すること。</p>			
			<p>◎ 労働安全衛生法第18条</p> <p>1 事業者は、政令で定める規模（※常時50人以上：同法施行令第9条）の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。</p> <p>一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。</p> <p>二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。</p> <p>三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。</p> <p>四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項（以下略）</p> <p>◎ 労働安全衛生規則第23条</p> <p>1 事業者は、（略）、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月1回以上開催するようにしなければならない。</p> <p>2 （略）</p> <p>3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によつて労働者に周知させなければならない。</p> <p>一 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。</p> <p>二 書面を労働者に交付すること。</p> <p>三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。</p> <p>4 事業者は、委員会の開催の都度、次に掲げる事項を記録し、これを3年間保存しなければならない。</p> <p>一 委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、委員会における議事で重要なもの</p> <p>5 産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対して労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることができる。</p> <p>◎ 労働安全衛生規則第23条の2</p> <p>委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は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ようにしなければならない。</p>			

第8 社会保険・労働保険

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
第8 社会保険・労働保険	1 社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入対象者はすべて加入しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険法第3条ほか 厚生年金保険法第6条ほか 	<p>◇ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）</p> <p>常時5人以上の従業員を使用する施設、事業所は、健康保険及び厚生年金保険の強制適用事業所とされているので、新たに施設、事業所を設置したときは、社会保険事務所において加入手続きを取らなければならない。</p> <p>(1) 適用対象となる職員の採用又は適用対象職員の退職に際しては、資格取得又は喪失の届出を行わなければならない。</p> <p>(2) パートタイム職員であっても、2か月超の雇用期間、かつ、1日又は1週間の労働時間及び1か月の勤務日数が通常の職員の4分の3以上であれば被保険者となる。</p> <p>厚生年金保険被保険者数が常時500人以下の施設・事業所においても、労使合意（※）がなされれば、以下の①～④の要件を全て満たす職員は社会保険に加入できる。（加入することが望ましい。）</p> <p>《要件》①週の所定労働時間が20時間以上あること ②雇用期間が1年以上見込まれること ③賃金の月額が8.8万円以上であること ④学生でないこと</p>	<p>1 社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入対象者であるにもかかわらず加入していない事例がある。</p>	B	適・不適
	2 労災保険の加入手続きは適正に行われているか。 3 雇用保険の加入対象者はすべて加入しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 労働者災害補償保険法第3条ほか 雇用保険法第5条、第6条 	<p>◇ 労働保険（労災保険、雇用保険）</p> <p>労働者を1人でも雇用する施設、事業所は、労働保険の強制適用事業場とされているので、新たに施設、事業所を設置したときは、労働基準監督署や公共職業安定所において加入手続き（保険関係成立届、雇用保険適用事業所設置届等の提出）を取らなければならない。</p> <p>(1) 労災保険は、雇用期間、労働時間等に関係なく、パートタイム職員も含め、すべての職員に適用される。</p> <p>(2) 雇用保険は、次の要件をともに満たす全ての職員に適用される。 ア 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。 イ 31日以上雇用されることが見込まれること。 ウ 学生でないこと。</p> <p>(3) 雇用保険の被保険者となる職員の採用又は退職に際しては、資格取得又は喪失の届出を行わなければならない。</p>	<p>2 短時間労働者が社会保険に加入することについて、労使合意がなされるよう努めていない。</p>	C	適・不適
		<p>※労使合意における労働者の同意は、(1)労働組合がある場合、当該労働組合の同意(2)労働組合がない場合、同意対象者の過半数を代表する者の同意、または同意対象者の2分の1以上の同意を要する。なお、労使合意の同意対象者は、 ①厚生年金保険の被保険者 ②70歳以上被用者（過去に厚生年金保険の加入期間を有する者） ③上記《要件》を全て満たす短時間労働者</p>				
				<ul style="list-style-type: none"> 労災保険の加入手続きが行われていない。 雇用保険の加入対象者であるにもかかわらず加入していない事例がある。（平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合も雇用保険の適用対象となる。） 	B	適・不適
					B	適・不適

第9 職員の健康診断

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検																																	
<p>第9 職員の健康診断</p>	<p>1 職員の健康診断を毎年1回実施しているか。</p>	<p>・労働安全衛生法第66条 ・労働安全衛生規則第43条、第44条</p> <p>・労働安全衛生規則第44条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準</p>	<p>◎ 労働安全衛生法第66条 1 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（略）を行わなければならない。</p> <p>◎ 労働安全衛生規則第43条 1 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。（以下略）</p> <p>◎ 労働安全衛生規則第44条 1 事業者は、常時使用する労働者（第45条第1項に規定する労働者を除く。）に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。（以下略） 2 第1項第3号、第4号、第6号から第9号まで及び第11号に掲げる項目については、厚生労働大臣が定める基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。</p> <p>* 定期健康診断項目</p> <table border="1" data-bbox="1003 821 1400 1332"> <tr><td rowspan="10" style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">診 察 等</td><td>問診（既往歴及び業務歴の調査）</td><td></td></tr> <tr><td>身体計測（身長）</td><td>→ 20歳以上の者</td></tr> <tr><td>（体重）</td><td></td></tr> <tr><td>（腹囲）</td><td>→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者 等</td></tr> <tr><td>視力</td><td></td></tr> <tr><td>聴力</td><td></td></tr> <tr><td>自覚症状及び他覚症状の有無の検査</td><td></td></tr> <tr><td>血圧</td><td></td></tr> <tr><td>胸部エックス線検査</td><td></td></tr> <tr><td>喀痰検査</td><td>→ 胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者</td></tr> <tr><td>貧血検査</td><td>→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者</td></tr> <tr><td>肝機能検査</td><td>→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者</td></tr> <tr><td>血中脂質検査</td><td>→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者</td></tr> <tr><td>血糖検査</td><td>→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者</td></tr> <tr><td>尿検査</td><td></td></tr> <tr><td>心電図検査</td><td>→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者</td></tr> </table> <p>※下記の者は、医師の判断に基づき省略可</p> <p>※雇入時の健康診断は、年齢等による省略項目はないもの。（ただし、喀痰検査の項目はなし。）</p>	診 察 等	問診（既往歴及び業務歴の調査）		身体計測（身長）	→ 20歳以上の者	（体重）		（腹囲）	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者 等	視力		聴力		自覚症状及び他覚症状の有無の検査		血圧		胸部エックス線検査		喀痰検査	→ 胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者	貧血検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者	肝機能検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者	血中脂質検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者	血糖検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者	尿検査		心電図検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者	<p>・定期健康診断を毎年1回実施していない。</p> <p>・雇入時健康診断を実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p>
診 察 等	問診（既往歴及び業務歴の調査）																																						
	身体計測（身長）	→ 20歳以上の者																																					
	（体重）																																						
	（腹囲）	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者 等																																					
	視力																																						
	聴力																																						
	自覚症状及び他覚症状の有無の検査																																						
	血圧																																						
	胸部エックス線検査																																						
	喀痰検査	→ 胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者																																					
貧血検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者																																						
肝機能検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者																																						
血中脂質検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者																																						
血糖検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者																																						
尿検査																																							
心電図検査	→ 40歳未満（35歳の者を除く。）の者																																						

第9 職員の健康診断

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検	
	2 深夜業（夜勤、宿直）に常時従事する職員に対して6か月以内ごとに1回定期健康診断を実施しているか。	・労働安全衛生規則第45条、第13条	◎ 労働安全衛生規則第45条 1 事業者は、第13条第1項第三号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6月以内ごとに1回、定期に、第44条第1項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第四号（*胸部エックス線検査及び喀痰検査）の項目については、1年以内ごとに1回、定期に、行えば足りるものとする。 2 前項の健康診断（定期的のものに限る。）は、前回の健康診断において第44条第1項第六号から第九号まで及び第11号に掲げる項目について健康診断を受けた者については、前項の規定にかかわらず、医師が必要でないと認めるときは、当該項目の全部又は一部を省略して行うことができる。	・ 深夜業（夜勤、宿直）に常時（週1回以上又は1月4回以上）従事する職員に対して、6か月以内ごとに1回定期健康診断を実施していない。	B	適・不適	
	3 健康診断個人票を作成し、保存しているか。	・労働安全衛生規則第51条	◎ 労働安全衛生規則第13条第1項第三号 × 深夜業を含む業務	◎ 労働安全衛生規則第51条 事業者は、(略)第44条(略)の健康診断(略)の結果に基づき、健康診断個人票(様式第5号)を作成して、これを5年間保存しなければならない。	・ 健康診断個人票を作成し、保存していない。	B	適・不適
	4 パートタイム・有期雇用職員にも健康診断を実施しているか。	・平成31年1月30日基発0130第1号 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について	* パートタイム職員については、次の(1)及び(2)のいずれの要件も満たす場合、「常時使用する短時間・有期雇用労働者」に該当し、通常の職員と同様の一般健康診断を行わなければならない。 (1) 無期雇用労働者（有期雇用労働者であって、当該契約の契約期間が1年（労働安全衛生規則第45条において引用する同規則第13条第1項第3号に掲げる業務に従事する有期雇用労働者にあつては6か月。以下この(1)において同じ。）以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。 (2) その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。 ※上記の(2)に該当しない場合であっても上記の(1)の要件に該当し、1週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数のおおむね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施することが望ましいこと。	・ パートタイム・有期雇用職員に健康診断を実施していない。	B	適・不適	

第9 職員の健康診断

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
	<p>5 心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を1年以内ごとに1回実施しているか。</p> <p>6 ストレスチェックの検査結果等について所轄労働基準監督署へ提出しているか。</p>	<p>・労働安全衛生法第66条の10</p> <p>・労働安全衛生規則第52条の9 ほか</p> <p>・労働安全衛生規則第52条の21</p>	<p>◎ 労働安全衛生法第66条の10</p> <p>1 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師（略）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。</p> <p>※ 実施義務の対象は常時 50 人以上の労働者を使用する事業場（同規則第52条）で、50人未満の事業場は努力義務とされている。</p> <p>◎ 労働安全衛生規則第52条の9</p> <p>事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、次に掲げる事項について法第66条の10第1項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（略）を行わなければならない。</p> <p>一 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目</p> <p>二 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目</p> <p>三 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目</p> <p>◎ 労働安全衛生規則第52条の21</p> <p>常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（様式第6号の2）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。</p>	<p>・ 心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を1年以内ごとに1回実施していない。</p> <p>・ ストレスチェックの検査結果等について所轄の労働基準監督署へ提出していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p>

第10 苦情解決体制

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
第10 苦情解決体制	1 提供する福祉サービスについて、利用者等からの苦情の適切な解決に努めているか。	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法第82条、第65条 各施設の設備及び運営の基準を定める条例 	<p>◎ 社会福祉法第82条 社会福祉事業の経営者は、常に、その提供する福祉サービスについて、利用者等からの苦情の適切な解決に努めなければならない。</p> <p>◎ 社会福祉法第65条 1 都道府県は、社会福祉施設の設備の規模及び構造並びに福祉サービスの提供の方法、利用者等からの苦情への対応その他の社会福祉施設の運営について、条例で基準を定めなければならない。 2 都道府県が前項の条例を定めるに当たっては、第一号から第三号までに掲げる事項については厚生労働省令で定める基準に従い定めるものとし、第四号に掲げる事項については厚生労働省令で定める基準を標準として定めるものとし、その他の事項については厚生労働省令で定める基準を参酌するものとする。 三 社会福祉施設の運営に関する事項であつて、利用者の適切な処遇及び安全の確保並びに秘密の保持に密接に関連するものとして厚生労働省令で定めるもの 3 社会福祉施設の設置者は、第1項の基準を遵守しなければならない。</p> <p>【参考】特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準(厚生労働省令)第29条 (1) 特別養護老人ホームは、その行った処遇に関する入所者及びその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。 (2) 特別養護老人ホームは、前項の苦情を受け付けた場合には、当該苦情の内容等を記録しなければならない。 (3) 特別養護老人ホームは、その行った処遇に関し、市町村から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。 (4) 特別養護老人ホームは、市町村からの求めがあった場合には、前項の改善の内容を市町村に報告しなければならない。</p>	<p>1 提供する福祉サービスについて、利用者等からの苦情の適切な解決に全く努めていない。</p> <p>2 相談窓口が明確でない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設長、理事等が苦情解決責任者とされていない。 職員の中から苦情受付担当者を任命していない。 <p>3 第三者委員が適正に設置されていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 第三者委員を理事長が選任していない(任命行為等を行っていない)。 第三者委員の要件を満たしていない。 第三者委員を複数選任していない。 	<p>A</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p>

第11 防火・防災対策

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
第11 防火・防災対策	1 防火管理者の選任、届出は行われているか。	<ul style="list-style-type: none"> ・消防法第8条 ・消防法施行令第1条の2、第3条、第3条の2 	<p>◎ 消防法第8条</p> <p>1 学校、病院、工場、事業場、(略) その他多数の者が出入し、勤務し、又は居住する防火対象物で政令で定めるものの管理について権原を有する者は、政令で定める資格を有する者の中から防火管理者を定め、政令で定めるところにより、当該防火対象物について消防計画の作成、当該消防計画に基づく消火、通報及び避難の訓練の実施、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、火気の使用又は取扱いに関する監督、避難又は防火上必要な構造及び設備の維持管理並びに収容人員の管理その他防火管理上必要な業務を行わせなければならない。</p> <p>2 前項の権原を有する者は、同項の規定により防火管理者を定めたときは、遅滞なくその旨を所轄消防長又は消防署長に届け出なければならない。これを解任したときも、同様とする。</p> <p>* 社会福祉施設のうち、火災発生時に自力で避難することが著しく困難な者が入所する施設については、「収容人員が10人以上」、それ以外の施設については「収容人員が30人以上」の施設において防火管理者の選任が義務づけられている。(消防法施行令第1条の2)</p> <p>○ 防火管理者の資格 (消防法施行令第3条) 防火管理に関する講習の課程を修了した者等、防火管理者の資格を有する者で当該防火対象物において防火管理上必要な業務を適切に遂行することができる管理的又は監督的な地位にあるものでなくてはならない。</p> <p>○ 防火管理者の責務 (消防法施行令第3条の2) 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。 その業務は以下のとおり。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 消防計画の作成 (2) 消防計画に基づく消火、通報及び避難訓練の実施 (3) 消防の用に供する設備、消防用水又は消火活動上必要な施設の点検及び整備 (4) 火気の使用又は取扱いに関する監督 (5) 避難又は防火上必要な構造及び設備の維持管理 (6) 収容人員の管理 (7) その他防火管理上必要な業務 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防火管理者の選任、届出をしていない。 	B	適・不適

第11 防火・防災対策

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
	6 業務継続計画等を策定し、必要な措置を講じているか。	・各施設の設備及び運営に関する基準	<p>○ 各施設は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する処遇を継続的に行うための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。</p> <p>当該施設は、職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施しなければならない。</p> <p>当該施設等は、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する。</p> <p>* 業務継続計画に係る研修については、定期的（年2回以上）な教育を開催するとともに、新規採用時には別に研修を実施し、内容についても記録すること。なお、感染症の予防及びまん延の防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。</p> <p>* 業務継続計画に係る訓練（シミュレーション）においては、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・支援の演習等を定期的（年2回以上）に実施するものとする。</p> <p>* 訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、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ある。</p>			
	7 消防用設備等の点検を年2回行い、うち1回について、結果を消防署に報告しているか。	・消防法第17条の3の3 ・消防法施行規則第31条の6	○ 消防用設備等の点検 消防用設備等の点検は、6月ごとに実施するとともに、1年に1回、その結果を消防署に報告する必要がある。	1 消防用設備等の点検が年2回行われていない。	B	適・不適
	8 消防署の立入検査によって指摘事項があった場合は、すみやかに改善がなされているか。		○ 消防署の立入検査 消防署の立入検査における指摘事項については、すみやかに改善がなされなければならない。	2 消防用設備等の点検結果について、年1回消防署に報告していない。 ・ 消防署の立入検査によって指摘事項があったにもかかわらず改善がなされていない。	B	適・不適

第11 防火・防災対策

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
	<p>9 夜間勤務体制は適正か。</p>	<p>・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</p> <p>・令和6年3月15日 事務連絡 「令和6年度介 護報酬改定に関 するQ&A (Vol. 1) (令和6年3 月15日)」の送付 について</p>	<p>5 夜間防火管理体制の充実について</p> <p>(1) 夜間における所要配置人員</p> <p>ア 夜間・宿直 (略) については、(略)、この配置人員 を目安とし所要の人員を配置すること。 なお、この場合、各施設における入所者の状況、建物 の構造、配置、立地条件及び消防設備等を総合的に勘 案すること。</p> <p>イ また、特別養護老人ホーム、身体障害者療護施設に ついては、夜勤者（直接処遇職員）とは別に、宿直者 を必ず配置すること。</p> <p>ウ 現状において、直ちに夜勤・宿直に当たる職員の 確保が困難な場合にあつては、例えば夜間宿直専門の 者を雇い上げる等創意工夫することにより、入所者の 処遇の低下を来たさないよう配慮しつつ、入所者の 安全が確保されるよう夜間勤務体制の整備充実を 図ること。</p> <p>(2) 夜間における勤務形態</p> <p>夜間における標準的な勤務形態として従来から施設の 種別に応じて交替制・宿直制を指導しているので、原則 としてこの勤務形態を確保すること。</p> <p>【特別養護老人ホーム】 ○宿直員の配置について (問178) 特別養護老人ホームにおいて、夜勤職員とは別 に、宿直者を配置する必要があるか。 (答) 社会福祉施設等において面積にかかわらずスプリン クラー設備の設置が義務付けられるなど、消防用設備等の 基準が強化されてきたことや、他の施設系サービスにおい て宿直員の配置が求められていないこと、人手不足により 施設における職員確保が困難である状況等を踏まえ、夜勤 職員基準を満たす夜勤職員を配置している場合には、夜勤 職員と別に宿直者を配置しなくても差し支えない。ただし、 入所者等の安全のため、宿直員の配置の有無にかかわらず、 夜間を想定した消防訓練等を通じて、各施設において必要 な火災予防体制を整えるよう改めてお願いする。</p>	<p>・ 夜勤または宿直を行う職員が適正に配置 されていない。</p>	<p>B</p>	<p>適・不適</p>

第12 衛生管理

項目	指導監査事項	根拠法令等	基本的考え方	評価事項	評価区分	自主点検
第12 衛生管理	1 飲用井戸がある場合、水質検査を1年以内ごとに1回行っているか。	<ul style="list-style-type: none"> 昭和62年1月29日衛水第12号 飲用井戸等衛生対策要領の実施について 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 水道法第34条の2、第3条 水道法施行令第2条 水道法施行規則第55条、第56条 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 飲用井戸等衛生対策要領 4. 衛生確保対策 2) 飲用井戸等の管理、水質検査等 <ul style="list-style-type: none"> ② 飲用井戸等の検査 <ul style="list-style-type: none"> ア. 設置者等は、飲用井戸等につき定期及び臨時の水質検査を行うこと。(以下略) イ. 定期の水質検査は、一般飲用井戸(略)、業務用飲用井戸及び小規模受水槽水道にあつては1年以内ごとに1回行うものとするが、これ以外のものにあつても1年以内ごとに1回行うことが望ましい。 ◎ 水道法第34条の2 <ul style="list-style-type: none"> 1 簡易専用水道の設置者は、厚生労働省令で定める基準に従い、その水道を管理しなければならない。 2 簡易専用水道の設置者は、当該簡易専用水道の管理について、厚生労働省令の定めるところにより、定期に、地方公共団体の機関又は厚生労働大臣の登録を受けた者の検査を受けなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飲用井戸がある場合、水質検査を1年以内ごとに1回行っていない。 ・ 受水槽等(有効容量が10立方メートル以下の小規模受水槽を除く)について、清掃を1年以内ごとに1回行っていない。 ・ 受水槽等について、水質検査を1年以内ごとに1回行っていない。 	B	適・不適 該当がある場合 チェック要
	2 受水槽等(有効容量が10立方メートル以下の小規模受水槽を除く)について、清掃を1年以内ごとに1回行っているか。					
			<ul style="list-style-type: none"> ◎ 水道法施行規則第55条 法第34条の2第1項に規定する厚生労働省令で定める基準は、次に掲げるものとする。 <ul style="list-style-type: none"> 一 水槽の掃除を毎年1回以上定期に行うこと。 ◎ 水道法施行規則第56条 1 法第34条の2第2項の規定による検査は、毎年1回以上定期に行うものとする。 ◎ 水道法第3条 7 この法律において「簡易専用水道」とは、水道事業の用に供する水道及び専用水道以外の水道であつて、水道事業の用に供する水道から供給を受ける水のみを水源とするものをいう。ただし、その用に供する施設の規模が政令で定める基準以下のものを除く。 ◎ 水道法施行令第2条 法第3条第7項ただし書に規定する政令で定める基準は、水道事業の用に供する水道から水の供給を受けるために設けられる水槽の有効容量の合計が10立方メートルであることとする。 			
	4 給食の業務に従事する職員(パートタイム職員を含む)は1月に1回検便を行っているか。	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生規則第47条 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 労働安全衛生規則第47条 事業者は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又は当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を行わなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> * 給食の業務に従事する職員は、毎月1回細菌検査(腸管出血性大腸菌、ノロウイルス(10~3月)等)を行わなければならない。 給食の業務に従事する職員とは、実際に調理に従事する者や栄養士であり、パートタイム職員も含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> 1 給食の業務に従事する職員の雇入れの際又は当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を行っていない。 2 給食の業務に従事する職員(パートタイム職員を含む)の検便が、1月に1回行われていない。 	B	適・不適
					B	適・不適

第13 その他

項 目	指 導 監 査 事 項	根拠法令等	基 本 的 考 え 方	評 価 事 項	評価区分	自主点検
第13 その他	<p>1 労働関係に関する重要な書類を5年間（当分の間は3年間）保存しているか。</p> <p>2 良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めているか（福祉サービス第三者評価事業の受審など）。</p> <p>3 一定の台数以上の自動車を使用する場合に、安全運転管理者等を選任し、届け出ているか。</p> <p>4 その他施設運営に関し問題があるものはないか。</p>	<p>・労働基準法第109条、143条</p> <p>・社会福祉法第78条</p> <p>・道路交通法第74条の3</p> <p>・道路交通法施行規則第9条の8</p>	<p>◎ 労働基準法第109条、143条 ※17ページ参照</p> <p>◎ 社会福祉法第78条 1 社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、常に福祉サービスを受ける者の立場に立つて良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない。</p> <p>◎ 道路交通法第74条の3 1 自動車の使用者（略）は、内閣府令で定める台数以上の自動車の使用の本拠ごとに、年齢、自動車の運転の管理の経験その他について内閣府令で定める要件を備える者のうちから、次項の業務を行う者として、安全運転管理者を選任しなければならない。 4 自動車の使用者は、安全運転管理者の業務を補助させるため、内閣府令で定める台数以上の自動車を使用する本拠ごとに、年齢、自動車の運転の経験その他について内閣府令で定める要件を備える者のうちから、内閣府令で定めるところにより、副安全運転管理者を選任しなければならない。 5 自動車の使用者は、安全運転管理者又は副安全運転管理者（略）を選任したときは、選任した日から15日以内に、内閣府令で定める事項を当該自動車の使用の本拠の位置を管轄する公安委員会に届け出なければならない。これを解任したときも、同様とする。</p> <p>◎ 道路交通法施行規則第9条の8 1 法第74条の3第1項の内閣府令で定める台数は、乗車定員が11人以上の自動車にあつては1台、その他の自動車にあつては5台とする。 2 法第74条の3第4項の内閣府令で定める台数は、20台とする。 3 前2項及び第9条の11の台数を計算する場合においては、大型自動二輪車1台又は普通自動二輪車1台は、それぞれ0.5台として計算するものとする。 * 法にいう「本拠」については、自動車を使用する事業が異なっても、同一箇所管理形態を同じくする場合は、ひとつの本拠における使用台数として数える。例えば特別養護老人ホームで2台、同施設内で経営するデイサービス事業で3台使用する場合は、ひとつの本拠における使用台数は5台である。</p>	<p>・労働関係に関する重要な書類を5年間保存していない。 ※当分の間は3年間とされている。</p> <p>・福祉サービスの質の評価を行うなど、良質かつ適切な福祉サービスの提供に努めていない。</p> <p>1 自動車を5台（乗車定員が11人以上の自動車は1台）以上使用している場合に、安全運転管理者を選任していない。</p> <p>2 自動車を20台以上使用している場合に、副安全運転管理者を選任していない。</p> <p>3 安全運転管理者、副安全運転管理者を公安委員会に届け出していない。</p> <p>1 重大な問題がある。 2 問題がある。</p>	<p>B</p> <p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>A</p> <p>B</p>	<p>適・不適</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適 該当がある場合 チェック要</p> <p>適・不適</p> <p>適・不適</p>