

運 營 編

- 1 基本方針及び施設運営全般
- 2 組織
 - (1) 事業計画等
 - (2) 事業報告
 - (3) 運営規程
 - (4) 掲示
 - (5) 変更の届出等
 - (6) 業務管理体制の整備
 - (7) 分掌事務
 - (8) 業務（事業）日誌
 - (9) 諸会議
- 3 就業規則等の整備
 - (1) 就業規則
 - (2) 給与規程
 - (3) 育児休業等
 - (4) 旅費
 - (5) 宿日直
 - (6) 協定
 - (7) 就業環境
- 4 従業者の配置等
 - (1) 従業者配置等
 - (2) 採用、退職
 - (3) 関連帳簿の整備
- 5 勤務状況
 - (1) 勤務体制
 - (2) 勤務割表
 - (3) 勤務関連帳簿の整備
 - (4) 業務継続計画の策定等

- 7 従業者給与等の状況
 - (1) 本俸・諸手当
 - (2) 本俸の決定
 - (3) 諸手当の支給
 - (4) 社会保険
 - (5) 貸金台帳
- 8 健康管理
- 9 研修
- 10 福利厚生
- 11 管理者（施設長）の職務
- 12 建物設備等の管理
 - (1) 建物設備の状況
 - (2) 環境整備の状況
 - (3) 環境衛生の状況
 - (4) 耐震化の状況
- 13 災害対策等の状況
 - (1) 管理体制
 - ア 防火管理者
 - イ 関係機関との連携
 - ウ 地域住民との協力体制
 - エ 事故発生時の対応
 - (2) 消防計画等
 - ア 消防計画
 - イ 非常災害対策計画
 - ウ 避難確保計画
 - (3) 消防署の立入検査
 - (4) 避難訓練
 - (5) 保安設備
- 14 厚生労働大臣が定める事項の評価等

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
1 基本方針及び施設運営全般	1 社会福祉法人、施設の公共性の高さを鑑み、従業者、利用者に対して、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別したり、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事への参加を強制することは、厳に慎まなければならない。	1 人種、信条等により差別的扱いをしたり、信条等を強制していないか。	(1) 日本国憲法第14条、第20条 (2) 労働基準法第3条 (3) 社会福祉法第3条	(1) 人種、信条等により差別的扱いをしたり、信条等を強制している。	C
	2 指定障害者支援施設等（この検査基準において、以下「施設等」という。）は、利用者の意思及び人格を尊重し常にその者の立場に立って指定障害福祉サービス（この検査基準において、以下「福祉サービス」という。）を講じなければならない。	1 利用者の立場に立った福祉サービスを提供するよう努めているか。 2 利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制（※）を整備しているか。	(1) 社会福祉法第5条 (2) 都条例第155号第3条、第40条の2 (3) 都条例第136号第3条、第40条の2、第50条、第56条の2 (4) 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律第15条、第16条、第17条	(1) 利用者の立場に立った福祉サービスを提供するよう努めていない。 (2) 利用者の立場に立った福祉サービスの提供が不十分である。	C C B
		(※) ・全職員への研修実施 ・虐待防止委員会の設置 ・虐待防止委員会での検討結果を全職員に周知徹底 ・虐待の防止等のための担当者の設置		(1) 利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制が整っていない。	C

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分			
3	指定障害支援施設は、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、利用者の地域生活への移行に関する意向を把握し、当該意向を定期的に確認するとともに、法第77条第3項各号に掲げる事業を行う者又は一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者と連携を図りつつ、利用者の希望に沿って地域生活への移行に向けた措置を講じなければならない。	1	利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ利用者の地域生活への移行に関する意向を把握し、当該意向を定期的に確認するとともに、法第77条第3項各号に掲げる事業を行う者又は一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者と連携を図りつつ、利用者の希望に沿って地域生活への移行に向けた措置を講じているか。	(1) 都条例第136号第3条第4項	(1) 地域生活への移行に向けた措置を講じていない。 (2) 地域生活への移行に向けた措置が不十分である。	C B		
		4	指定障害者支援施設は、利用者の当該指定障害者支援施設以外における指定障害福祉サービス等の利用状況等を把握するとともに、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、利用者の当該指定障害者支援施設以外における指定障害福祉サービス等の利用に関する意向を定期的に確認し、一般相談支援事業又は特定相談支援事業を行う者と連携を図りつつ、必要な援助を行わなければならない。	1	利用者の当該指定障害者支援施設以外における指定障害福祉サービス等の利用に関する意向を定期的に確認し、必要な援助を行っているか。	(1) 都条例第136号第3条第5項	(1) 当該指定障害者支援施設以外における指定障害福祉サービス等の利用に関する意向を定期的に確認していない。 (2) 当該指定障害者支援施設以外における指定障害福祉サービス等の利用に関する意向を定期的に確認しているが、援助が不十分である。	C B
		5	施設等では、利用者等からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付ける窓口を設置するなどの必要な措置を講じなければならない。	1	苦情を受け付けるための窓口を設置するなど苦情解決に適切に対応しているか。	(1) 社会福祉法第82条 (2) 都条例第155号第39条準用	(1) 必要な対応をしていない。 (2) 対応が不十分である。	C B
		2	施設内への掲示、文書の配布等により、苦情解決の仕組みが利用者に周知されているか。	(3) 都条例第136号54条第1項、第2項	(1) 利用者に周知していない。 (2) 周知が不十分である。	C B		

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分		
		3		(1) 苦情の内容を記録していない。	C		
	6	施設等の運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動等との連携及び協力を行う等の地域との交流に努めなければならない。	1	地域等との交流を図っているか。	(1) 都条例第155号第73条準用 (2) 都条例第136号第55条	(1) 地域等との交流に努めていない。 (2) 地域等との交流が不十分である。	C B
	7	社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、常に福祉サービスを受ける者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない。	1	福祉サービス第三者評価の受審等サービスの質向上のための取り組みをしているか。	(1) 社会福祉法第78条 (2) 都条例第155号第62条第3項準用 (3) 都条例第136号第30条第3項 (4) 平成24年9月7日24福保指指第638号「東京都における福祉サービス第三者評価について（指針）の改正について（通知）」	(1) 福祉サービス第三者評価受審等サービスの質の向上のための取り組みをしていない。 (2) 取り組みが不十分である。	C B
			2	福祉サービス第三者評価について定期的かつ継続的な受審（少なくとも3年に1回以上）をしているか。		(1) 福祉サービス第三者評価について定期的かつ継続的な受審（少なくとも3年に1回以上）をしているか。	A
	8	施設等は、利用者に対して、その自立と社会経済活動への参加を促進する観点から福祉サービスの提供を適切に行うものであって、できる限り居宅に近い環境の中で、地域や家庭との結び付きを重視して運営を行い、関係各機関との密接な連携に努めなければならない。	1	必要な福祉サービスの提供を適切に行っているか。	(1) 都条例第155号第49条、第77条、第93条の5、第140条、第147条の4、第150条、第157条の4、第160条、第171条、第184条、第192条の2準用（第21条） (2) 都条例第136号第22条第1項、第32条第1項、第33条第1項	(1) 福祉サービスの提供を適切に行っていない。 (2) 福祉サービスの提供が不十分である。	C B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分			
9	施設等は、当該施設を利用しようとする者が適切かつ円滑に利用することができるよう当該施設に関して情報の提供を行うよう努めなければならない。なお、広告をする場合は、その内容が虚偽または誇大なものであってはならない。	1	情報の提供が行われているか。	(1) 社会福祉法第75条第1項 (2) 都条例第155号第37条第1項準用 (3) 都条例第136号第52条第1項	(1) 情報の提供をしていない。 (2) 情報の提供が不十分である。	C B		
		2	広告の内容が虚偽又は誇大なものとなっていないか。	(1) 社会福祉法第79条 (2) 都条例第155号第37条第2項準用 (3) 都条例第136号第52条第2項	(1) 広告の内容が虚偽又は誇大である。 (2) 広告の表現が不適切である。	C B		
		10	施設等は、相談支援事業を行う者若しくは特定相談支援事業を行う者、他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者に対し、利用者又はその家族に対して当該施設等を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与してはならない。また、それらの者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならない。	1	利用者等を紹介することの対償として、他の事業者に金品その他の財産上の利益を供与していないか。	(1) 都条例第155号第38条第1項準用	(1) 利用者等を紹介することの対償として、他の事業者から金品その他の財産上の利益を供与している。	C
				2	利用者等を紹介することの対償として、他の事業者から金品その他の財産上の利益を収受していないか。	(1) 都条例第155号第38条第2項準用	(1) 利用者等を紹介することの対償として、他の事業者から金品その他の財産上の利益を収受している。	C
				3	利用者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を行っていないか。 (就労移行支援・就労継続支援)	(1) 障発第1206001号通知第10の3 (7)	(1) 利用者が友人を紹介した際に、照会した利用者で紹介された友人に金品を授与している。 (2) 事業所に雇用されるに至った利用者に対し、祝い金を授与している。 (3) サービスの利用開始に伴い利用者に対し祝い金を授与している。	C C C

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
				(4) 利用者の就職を斡旋した事業所に対し金品の授与を行っている。	C
	11 施設等は、入所者が偽りその他不正な行為によって介護給付費等を受け、又は受けようとした場合は遅滞無く意見を付して区市町村にその旨を通知しなければならない。	1 事実判明時において、通知を行っているか。	(1) 都条例第155号第68条、第89条準用 (2) 都条例第136号第45条	(1) 通知を行っていない。 (2) 通知が遅滞している。	C B
	12 施設等の従業者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。また、施設等は、従業者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。	1 職員等が業務上知り得た秘密を漏らしていないか。 2 秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じているか。	(1) 都条例第155号第36条第1項、2項準用 (2) 都条例第136号第51条第1項、第2項 (3) 個人情報の保護に関する法律	(1) 秘密を漏らしている事実がある。 (1) 必要な措置を講じていない。 (2) 必要な措置が不十分である。	C C B
		3 個人情報保護に関して、法令等に基づいて適切な措置を講じているか。		(1) 必要な措置を講じていない。 (2) 必要な措置が不十分である。	C B
	13 施設等は、他の指定障害福祉サービス事業者等に対して、利用者又はその家族に関する情報を提供する場合は、あらかじめ文書により利用者又はその家族の同意を得ておかなければならない。	1 利用者等の同意を、事前に文書で得ているか。	(1) 都条例第155号第36条第3項準用 (1) 都条例第136号51条第3項	(1) 利用者等の同意を、事前に文書で得ていない。 (2) 利用者等の同意が不十分である	C B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
	14 介護給付費等の請求等に関しては、障害者総合支援法等に基づき、正しく行われなければならない。	1 福祉サービスの提供実績、各種加算事項等に基づき、正しく請求しているか。	(1) 介護給付費等の請求に関する省令(平成18年厚生労働省令第170号) (2) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準(平成18年厚生労働省告示第523号)	(1) 実績等に基づく正しい請求を行っていない。 (2) 加算等、請求の算定が不十分であり、正しい請求となっていない。	C B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
2 組織					
(1) 事業計画等	<p>1 事業計画は、単なる理念やスローガンのものではなく、法人及び施設等が当該年度に実施する基本的な事項を具体化するものでなければならない。また、計画を実施するためには、従業者が内容を十分に理解している必要がある。事業計画の作成に当たって従業者と十分に討議し、決定後はよく周知することが必要である。</p> <p>2 事業計画作成上必要な事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営の基本方針（サービス内容、行事、健康管理、ボランティアの受入れ、苦情対応等） ・ 組織管理（従業者の構成、職務分担、研修等） ・ 安全管理、防火管理 <p>3 立案の方法・内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業計画は最終的に理事会で決定すること。また、その前に従業者会議等で内容について討議すること。 ・ 事業計画の作成に当たっては前年度事業の反省や総括を行うこと。 ・ 当該年度に実施する基本的事項を具備すること。 ・ 予算、支援計画との関連が十分であること。 	<p>1 事業計画を作成しているか。</p> <p>1 必要な事項が盛り込まれているか</p> <p>1 立案及び決定の方法は適切か。</p>	<p>(1) 社会福祉法人会計基準の運用上の留意事項（平成28年厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長、社会・援護局福祉基盤課長、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、老健局総務課長連名通知）</p>	<p>(1) 事業計画を作成していない。</p> <p>(1) 必要な事項が盛り込まれていない。</p> <p>(1) 決定の方法が不適當である。</p> <p>(2) 前年度の総括に基づき立案していない。</p> <p>(3) 事業計画の内容が不十分である。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>
(2) 事業報告	<p>1 社会福祉法第45条の27の定めにより、毎会計年度終了後3か月以内に作成し、各施設等に備えておく必要がある。</p>	<p>1 事業報告書を作成しているか。</p>	<p>(1) 社会福祉法第45条の27第2項</p>	<p>(1) 事業報告書を作成していない。</p>	<p>C</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(3) 運営規程	2 事業報告作成上必要な事項	1 必要な事項が盛り込まれているか。		(1) 必要な事項が盛り込まれていない。	B
	3 立案の方法・内容	1 立案及び決定の方法は適切か		(1) 決定の方法が不適當である。	B
				(2) 事業計画との整合性がない。	B
				(3) 事業報告の内容が不十分である。	B
	1 組織は、施設等運営の基本事項であり、業務の遂行や処遇内容の決定等に関して、各組織単位の役割及び連絡調整並びに管理者(施設長)等幹部従業員の関与等が適切に行われ、組織全体としての統一的運営が十分になされることが必要である。	1 運営規程を整備しているか。	(1) 都条例第155号55条、第82条準用、第175条の2、第192条の10 (2) 都条例第136号第12条	(1) 運営規程を作成していない。	C
		2 内容は適切かつ規定内容と現状とに差異はないか。	(3) 最低基準（社会参加支援施設）第20条（準用） (4) 社発109号通知	(1) 内容が不十分である。 (2) 規定内容と現状とに差異がある。	B B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(4) 掲示	1 施設等は、当該施設の見やすい場所に運営規程の概要、従事者の勤務体制、協力医療機関その他の福祉サービスの選択に資すると認められる重要事項を掲示等しなければならない。	1 運営規程等が掲示等されているか。	(1) 都条例第155号第71条、第92条第1項準用、第192条の12（第35条準用） (2) 都条例第136号49条	(1) 運営規程等の掲示をしていない。 (2) 運営規程等の掲示内容が不十分である。 (3) 運営規程等の掲示場所が不適切である。	C B B
	2 施設等は、前項に規定する事項を記載した書面を当該施設等に備え付け、かつ、これを関係者に自由に閲覧させることにより、同項の規定による掲示に代えることができる。	1 運営規程等が備え付けかつ、閲覧できる状態となっているか。	(1) 都条例第155号第92条第2項	(1) 運営規程等の備え付けがない。 (2) 運営規程等の備え付けが不十分である。	C B
(5) 変更の届出等	1 指定に係る事業所の名称、所在地、その他厚生労働省令で定める事項に変更があった場合、又は休止した当該指定障害福祉サービスの事業を再開した時は10日以内に届けること。	1 届出内容と現状に差異がないか。	(1) 支援法第46条第1項	(1) 届出内容と現状に著しい相違がある。 (2) 届出内容と現状に相違がある。	C B
	2 事業を廃止、休止、するとき、廃止又は休止の日の一ヶ月前までに届けること。		(1) 支援法第46条第2項	(1) 届出内容と現状に著しい相違がある。 (2) 届出内容と現状に相違がある。	C B
(6) 業務管理体制の整備	1 指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者（以下「指定事業者等」。）は、障害者等の人格を尊重するとともに、支援法又は支援法に基づく命令を遵守し、障害者のため忠実にその職務を遂行し、業務管理体制を整備しなければならない				
	(1) 指定を受けている事業所及び施設の数が1以上20未満の指定事業者等。	1 法令を遵守するための体制の確保に係る責任者（以下「法令順守責任者」という。）を選任し、届け出ているか。	(1) 支援法第42条第3項、第51条の2第1項 (2) 支援法施行規則第34条の27、第34条の28	(1) 法令を遵守するための責任者を選任していない	C

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
	(2) 指定を受けている事業所及び施設の数 が20以上100未満の指定事業者等。	1 法令遵守責任者を選任し、届け出ているか。	(1) 支援法第42条第3項、第51条の2第1項	(1) 法令を遵守するための責任者を選任していない	C
		2 業務が法令に適合することを確保するための規程を整備しているか。	(2) 支援法施行規則第34条の27、第34条の28	(2) 業務が法令に適合することを確保するための規程を整備していない。	C
	(3) 指定を受けている事業所及び施設の数 が100以上の指定事業者等。	1 法令遵守責任者を選任し、届け出ているか。	(1) 支援法第42条第3項、第51条の2第1項	(1) 法令を遵守するための責任者を選任していない。	C
		2 業務が法令に適合することを確保するための規程を整備し、届け出ているか。	(2) 支援法施行規則第34条の27、第34条の28	(2) 業務が法令に適合することを確保するための規程を整備していない。	C
		3 業務執行の状況の監査を定期的に行っているか。		(3) 業務執行の状況の監査を定期的に行っていない。	C
	(7) 分掌事務	1 従業員の分掌事務を明確にすることは、適切に職務を遂行し、かつ責任の所在を明らかにする観点から必要なことである。	1 各職員従業員の職務分掌は明確になっているか。		(1) 各職員従業員の職務分掌が明確になっていない。
2 実態と差異はないか。				(1) 運営規程と差異がある。	B
(8) 業務（事業）日誌	1 施設等の現状を的確に把握するため、業務（事業）日誌は施設等の日常業務を一覧できる内容である必要がある。 ※必要事項 ①利用者の状況（当日利用人員等）②利用者の特記事項（入所、退所等）③従業員の勤務状況（休暇、出張等）④施設行事 ⑤来訪者等が挙げられる。	1 業務（事業）日誌を作成しているか。		(1) 業務（事業）日誌を作成していない。	B
				(2) 業務（事業）日誌の内容が不十分である。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(9) 諸会議	<p>1 施設等は、対人的福祉サービスの提供を行うものであるため、画一的なサービス提供になじまない面があり、個々の従業員が利用者と接するそれぞれの場面に応じて、適切な判断に基づく支援が必要となる。</p> <p>このためには、従業員のひとりひとりが福祉サービスについて十分に理解し納得することが必要であり、諸会議を従業員の利用者支援等に対する理解と納得を得る一つの場とすることが求められる。従業員会議、ケース会議、職種別会議、幹部会議等必要な回数確保されていること。</p> <p>・会議録を供覧すること。 ・会議録の内容は次のとおりとする。 開催日時、会場、出席者、議題、議事内容等</p>	<p>1 必要な会議を定期的かつ必要回数開催しているか。</p> <p>2 会議の開催方法及び内容は適切か。</p> <p>3 欠席者に対しては、会議の内容を周知しているか。</p> <p>4 会議録を適正に作成しているか。</p>		<p>(1) 開催回数が不十分である。</p> <p>(1) 開催方法、内容が不適切である。</p> <p>(1) 欠席者に対して、会議の内容を周知していない。</p> <p>(1) 会議録を作成していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
<p>3 就業規則等の整備</p> <p>(1) 就業規則</p>	<p>1 就業規則は当該施設等従業者の労働条件を具体的に定めたものであり、従業者の給与とともに、従業者処遇の中心をなすものである。施設等の円滑かつ適正な運営を期す上からも、これらを踏まえた従業者処遇が適正に行われていることが重要である。従って、必要な事項が定められていること、内容の適否、作成に当たっての適正な手続の履行、従業者への適正な周知を行うことが必要である。（本規則は労働基準法等労働関係法令と密接な関係を有し、規則の内容や適用の是非については、高度に専門的知識、経験及び判断が要求される場合がある。高度に専門的な事項については、労働基準監督署等の監督機関の指導を受けることが必要である。）</p> <p>(1) 絶対的 necessary記載事項 労働時間に関する事項、賃金に関する事項、退職に関する事項</p> <p>(2) 相対的 necessary記載事項 退職手当、臨時の賃金及び最低賃金額、労働者の食費及び作業用品等の負担、安全及び衛生、職業訓練、災害補償及び業務外の傷病扶助、表彰及び制裁、その他</p> <p>2 従業者10人以上の施設等にあつては就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており、変更届についても同様である。なお、10人未満の施設等については、作成の義務はないが、社会福祉施設の近代的労使関係に必要なとされる労働条件の明示の観点等から作成を助言する。</p>	<p>1 就業規則を整備しているか。</p> <p>2 必要事項の記載等、内容は適正か。</p> <p>3 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>4 内容と現状に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条</p>	<p>(1) 従業者10人以上の施設で作成していない。</p> <p>(1) 必要記載事項が整備されていない、内容が不適正、不十分である。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(1) 規定内容と現状とに差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分	
	<ul style="list-style-type: none"> * 就業規則作成上必要な事項 <ul style="list-style-type: none"> ・始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に勤務させる場合においては就業時転換に関する事項 ・賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ・退職に関する事項 ・その他必要事項 * 現状と差異がないこと。差異がある場合は規定の変更を行うこと。 * 事務所等に掲示を行うこと。（各人への配布及び内容についての説明を行うこと）。 	5	職員に十分周知しているか。	(1) 労働基準法第106条	(1) 従業者に周知していない、又は不十分である。	B
3	<p>非常勤従業者就業規則 事業主は、短時間労働者について、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令を遵守すること。 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年6月18日法律第76号）</p> <p>「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（平成19年労働省告示第326号）</p>	6	非常勤従業者就業規則を整備しているか。（就業規則に非常勤従業者に関する規定が含まれていない場合）	(1) 労働基準法第89条 (2) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第7条 (3) 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針	(1) 非常勤従業者就業規則を作成していない。	B
		7	必要事項の記載等、内容は適正か。		(1) 内容が不十分である。	B
		8	労働基準監督署に届け出ているか。		(1) 労働基準監督署に届け出していない。	B
4	<p>男女の均等な待遇等の確保が図られること。 配置、昇進、教育訓練、省令で定める福祉厚生、定年、退職、解雇等において、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。</p>	9	性別にかかわらず均等な取り扱いをしているか。	(1) 男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第8条	(1) 性別にかかわらず均等な取り扱いをしていない。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(2) 給与規程	5 保健指導等の時間 妊娠23週まで…4週に1回 妊娠35週まで…2週に1回 妊娠36週から…1週に1回 産後（1年以内）…医師等の指示する時間 ※プライバシーの保護に留意すること。	1 妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、保健指導等の時間を確保しているか。	(1) 男女雇用機会均等法第12条、第13条	(1) 保健指導等を受けるために必要な時間を確保していない。	B
		2 保健指導に基づく指導事項を守れるよう、勤務の軽減等必要な措置を講じているか。		(1) 勤務の軽減等必要な措置を講じていない、又は不十分である。	B
	1 給与規程は、就業規則の一部であるから、作成、改正、届出等についても就業規則と一体のものであるが、従業員の給与が従業員の処遇上極めて重要であることや介護給付費等公的資金から支出されていることから、適正に整備されていることが必須である。 従って、給与規程については特に特定事項として独立させ、就業規則と並行して、同様な観点から評価することとしたものである。 給与及び諸手当は支給基準が明確であり、また、基準に従って支給することが必要である。 【参考】労働契約、就業規則及び労働協約の関係	1 給与規程を整備しているか。	(1) 労働基準法第89条	(1) 給与規程を整備していない。	B
		2 給与及び諸手当の支給基準が明確になっているか。		(1) 給与及び諸手当の支給基準が明確でない。	B
		① 就業規則は、法令又は労働協約に反してはならない。		3 規程と実態に差異はないか。	(1) 規程内容と実態とに差異がある。
② 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働協約は無効とされ、その部分は、就業規則に定める基準による。	4 労働基準監督署に届け出ているか。	(1) 労働基準監督署に届け出していない。	B		
③ 労働協約に定める労働条件等に関する基準に違反する労働契約の部分は無効とされ、その部分は労働協約の基準による。					

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(3) 育児休業等	<p>1 育児休業</p> <p>(1) 育児休業とは、1歳（一定の条件下で1歳6か月）に満たない子を養育する労働者が事業主に申し出ることにより休業をすることができることをいう。ただし、次の労働者について育児休業をすることができないとの労使協定がある場合は事業主は申出を拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用された期間が1年に満たない場合 ・ 申し出の日から1年以内に雇用期間が終了することが明らかな場合 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 <p>両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの1年間に延長される。育児休業に関する規程には育児休業期間中の待遇、休養後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項を定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <p>(2) 勤務時間の短縮措置 3歳に満たない子を養育する労働者については、事業主は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため次のいずれかの方法を講じる必要がある。</p>	<p>1 育児休業に関する規程を整備しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条 (2) 育児・介護休業法第5条～第10条、第17条、第19条、第23条、第24条 (3) 育児・介護休業法施行規則第7条 (4) 雇児発第1228第2号</p>	<p>(1) 育児休業に関する規程を定めていない。又は内容に不備がある。</p>	B
		<p>2 育児休業及び短縮措置を、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の1、9</p>	<p>(1) 法に定める育児休業及び勤務時間の短縮措置を実施していない。</p>	B
		<p>3 育児休業及び短縮措置を従業員に周知しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業法第21条 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の6</p>	<p>(1) 従業員への周知をしていない、又は不十分である。</p>	B
		<p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条</p>	<p>(1) 従業員への周知をしていない、又は不十分である。</p>	B
		<p>(1) 労働基準監督署に届け出ているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第89条</p>	<p>(1) 労働基準監督署に届け出していない。</p>	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
	<p>ア 短時間勤務の制度 3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業を取得していない者について、労働者の申出に基づく短時間勤務制度が義務付けられる。</p> <p>イ フレックスタイム制や時差出勤制度</p>	5	法に定める短時間勤務の措置を適切に実施しているか。	(1) 法に定める短時間勤務の措置を実施していない。 (平成24年7月1日以降、全施設)	B
	<p>ウ 所定労働時間を超えて労働させない制度 3歳までの子を養育する労働者の請求した場合は、所定の労働時間を超えて、労働させてはならない。</p> <p>エ 託児施設の設置運営等の便宜の供与</p>	6	法に定める所定労働時間の免除を行っているか。	(1) 法に定める所定労働時間の免除を行っていない。 (平成24年7月1日以降、全施設)	B
	<p>(3) 時間外労働の制限 小学校就学前の子を養育する者から、当該子を養育するために請求があったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。（制限時間1月24時間、1年150時間）。</p>	7	法に定める時間外労働の制限について、適切に実施しているか。	(1) 法に定める時間外労働の制限について、適切に実施されていない。 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の4	B
	<p>(4) 深夜業の制限 小学校就学前の子を養育する者が、当該子を養育するために請求があった場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。</p>	8	深夜業の制限について、適切に実施しているか。	(1) 深夜業の制限に関する規定を定めていない、又は適切に実施されていない。 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の5	B
	<p>(5) 労働者の配置に関する配慮 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児の状況に配慮しなければならない。</p>	9	労働者の配置について配慮しているか。	(1) 労働者の配置に関する配慮について、適切に実施されていない。 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の7	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
	<p>2 介護休業</p> <p>(1) 介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が事業主に申し出ることにより、休業をすることができることをいう。ただし、次の労働者について介護休業することができないとの労使協定がある場合は事業者は申し出を拒むことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年に満たない場合 ・その他合理的理由がある場合 <p>介護休業に関する規程には介護休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項を定め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <p>(2) 勤務時間の短縮措置 要介護状態にある対象家族を介護する労働者については、事業主は、労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため次のいずれかの方法を講じる必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務の制度 ・フレックス制や時差出勤制 ・介護サービスを利用する場合の費用助成制度 <p>(3) 時間外労働の制限 要介護状態にある家族を介護する者から、家族を介護するために請求があったときは、制限時間を超えて労働時間を延長してはならない。（制限時間1月24時間、1年150時間）。</p>	<p>1 介護休業等に関する規程を整備しているか。</p> <p>2 介護休業及び短縮措置を、適切に実施しているか。</p> <p>3 介護休業及び短縮措置を従業者に周知しているか。</p> <p>4 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>5 法に定める時間外労働の制限について、適切に実施しているか。</p>	<p>(1) 育児・介護休業休法第11条～第16条、第23条、第24条</p> <p>(1) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の1、9</p> <p>(1) 育児・介護休業休法第21条 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の6</p> <p>(1) 労働基準法第89条</p> <p>(1) 育児・介護休業休法第18条 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の4</p>	<p>(1) 介護休業に関する規程を定めていない、又は内容に不備がある。</p> <p>(1) 法に定める介護休業及び勤務時間の短縮措置を実施していない。</p> <p>。</p> <p>(1) 従業者への周知をしていない、又は不十分である。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届け出していない。</p> <p>(1) 法に定める時間外労働の制限について、適切に実施していない。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(4) 旅費	(4) 深夜業の制限 要介護状態にある家族を介護する者が、当該家族を介護するために請求があった場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。	6 深夜業の制限について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業休 法第18条 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の5	(1) 深夜業の制限に関する規定を定めていない、又は適切に実施されていない。	B
	(5) 労働者の配置に関する配慮 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、介護の状況に配慮しなければならない。	7 労働者の配置について配慮しているか。適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業休 法第20条(2) (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の7	(1) 労働者の配置に関する配慮について適切に実施されていない。	B
	3 子の看護休暇 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年に5日(子が2人以上の場合年10日)まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得できる。	1 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業休 法第16条の2、16条の3、16条の4 (2) 事業主が講ずべき措置に関する指針第2の11	(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施していない。	B
	4 介護休暇 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、1年に5日(要介護状態にある対象家族が2人以上であれば年10日)まで、介護のために休暇を取得することができる。	1 介護休暇制度について適切に実施しているか。	(1) 育児・介護休業休 法第16条の5、第16条の6、第16条の7	(1) 介護休暇制度について、適切に実施されていない。	B
	1 従業者が業務又は研修のため出張する場合は、その旅費（実費及び手当）を支給するものとする。 旅費日当の支払い、宿泊費の定額払いを行う場合には、根拠となる旅費に関する規程を整備しなければならない。	1 旅費に関する規定を整備しているか（実費以外を支給している場合）。	(1) 労働基準法第89条 第5号	(1) 旅費に関する規定を作成していない、又は内容に不備がある。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(5) 宿日直	<p>1 従業者に宿日直をさせる場合、労働基準法施行規則第23条の規定により労働基準監督署の許可を得ていれば、労働基準法第32条の規定にかかわらず宿直又は日直の業務に従事させることができる。許可を得ていない場合は超過勤務手当の支給が必要となる。</p> <p>【社会福祉施設における宿日直の留意事項は下記のとおり（抜粋）】</p> <p>① 昭和49年7月26日基発第387号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。 ・ 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務のほかには、少数の入所児・者に対して行う夜尿起こし、おむつ取替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間に限ること。したがって、夜間における生活指導、起床後の着衣指導等通常の労働と同態様の業務は含まれないこと。 ・ 夜間に十分睡眠がとりうること。 <p>② 昭和49年7月26日基監発第27号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「軽度」とは、おむつ取替え、夜尿起こしであっても要介護者を抱きかかえる等身体に負担がかかる場合を含まず、「短時間」とは、通達に示された介助作業が一勤務中に1回ないし2回含まれていることを限度として、1回の所要時間が通常10分程度のものをいうことであること。 ・ 宿日直回数について、人員等の関係から週1回の原則を確保しがたい事情がある場合に、労働密度が薄く労働者保護に欠けるおそれがないと認められる場合に限り、例外を認めるものである。 	<p>1 宿直又は日直業務について、労働基準監督署の許可を得ているか。</p> <p>2 許可条件を遵守しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第41条第3号</p> <p>(2) 労働基準法施行規則第23条</p> <p>(3) 昭和23年1月13日基発第33号（労働省通知）</p> <p>(4) 昭和22年9月13日基発第17号（労働省通知）</p> <p>(5) 昭和63年3月14日基発第150号（労働省通知）</p> <p>(6) 昭和49年7月26日基発第387号（労働省通知）</p> <p>(7) 昭和49年7月26日基監発第27号（労働省通知）</p>	<p>(1) 宿日直の許可を受けずに実施している。</p> <p>(1) 許可条件に反する宿日直を実施している。</p>	<p>B</p> <p>B</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分				
(6) 協定	<p>③ 昭和23年1月13日基発第33号</p> <ul style="list-style-type: none"> 一定期間内における宿日直勤務回数が頻繁にわたるものについては許可しない。 回数が頻繁にわたるものとは、原則として宿直については週1回を、日直については月1回を超えるものいう。 1回の宿直手当（深夜割増賃金を含む）または1回の日直手当の最低額は、当該事業場において宿直または日直につくことが予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の3分の1の額、また、同一企業に属する数個の事業場につき一律の基準により宿日直手当の額を定める必要がある場合には、当該事業場の属する企業の全事業場において宿日直につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人一日平均額の3分の1を下らないこと。 	<p>1 36協定を締結しているか。</p> <p>2 労働基準監督署に届け出ているか。</p> <p>3 協定内容と現状に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第36条</p> <p>(1) 労働基準法第36条</p>	<p>(1) 超過勤務を行っているが、36協定を締結していない。</p> <p>(1) 労働基準監督署に届出をしていない。</p> <p>(1) 協定内容と現状に差異がある。</p>	<p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>				
	<p>1 36協定 時間外労働及び休日労働を行う場合は協定を締結する必要がある。 締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合の代表者、それが無い場合は労働者の過半数を代表する者と使用者との間で書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p>					<p>1 36協定を締結しているか。</p>	<p>(1) 労働基準法第36条</p>	<p>(1) 超過勤務を行っているが、36協定を締結していない。</p>	<p>B</p>
	<p>なお、届出の様式は労働基準監督署の窓口に備えられており、有効期間は1年が一般的である。また、協定は法の適用単位である事業所ごとに締結しなければならない。</p>					<p>3 協定内容と現状に差異はないか。</p>	<p>(1) 労働基準法第36条</p>	<p>(1) 協定内容と現状に差異がある。</p>	<p>B</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(7) 就業環境	2 24協定 賃金から法令で定められている税金、社会保険料等以外の給食費や親睦会費などの経費を控除する場合は、36協定と同様に「賃金控除協定」を締結する必要がある。	1 24協定を締結しているか。	(1) 労働基準法第24条	(1) 法定外の経費を控除しているが24協定を締結していない。	B
		2 協定内容、手続きは適切か。	(1) 労働省労働基準局長通知「基発112号」 (2) 昭和63年1月1日基発第1号労働省労働基準局長通知「改正労働基準法の施行について」6(1)	(1) 協定内容、手続きが不適切である。	B
	3 協定の従業者への周知 協定については、常時見やすい場所に掲示し、または備え付け、書面交付その他の方法により従業者に周知しなければならない。	1 従業者に周知しているか。	(1) 労働基準法第106条	(1) 従業者に周知していない、又は不十分である。	B
	4 賃金の口座振込みについて 通貨による支払が原則であるが口座振込みによる協定を締結し、個々の労働者の同意を得た場合には、口座振込みにより支払うことができる。 この協定については届け出は不要である。 取扱金融機関は、金融機関の所在状況からして一行に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮して定めること。	1 口座振込に関する個人の書面による同意を得ているか。	(1) 労働基準法施行規則第7条の2	(1) 口座振込みを行っているが、口座振込みに関する協定を締結していない。	B
				(2) 個人の同意を得ていない。	B
	1 施設等は、適切な福祉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又は性的な言動により従業者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。	1 従業者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ているか。また、啓発・周知し、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応しているか。	(1) 都条例第155号第56条準用 (2) 都条例第136号第13条 (3) 男女雇用機会均等法第11条、第11条の2	(1) 従業者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ていない。	C
				(2) 取り組みが不十分である。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
4 従業者の配置等					
(1) 従業者配置等	1 利用者に対する適切な福祉サービスの提供を行うため、配置基準に対して不足する場合は、従業者の充足を指導する。	1 基準に定める職員配置は適正に行われているか。	(1) 都条例第155号第50条、第78条、第98条、第141条、第151条、第159条の3、第161条、第172条、第185条、第192条の3、第200条	(1) 基準に定める従業者を確保していない。	C
	2 従業者は、利用者の福祉サービスの提供に支障がない場合において、他の施設の従業者の一部を兼ねることができる。	2 職員の勤務の状況は適切か。	(2) 都条例第136号第4条、第6条、第7条	(2) 非常勤従業者の配置が不適正である。	C
		3 資格を要する職種について、有資格者が勤務しているか。	(3) 最低基準(社会参加支援施設) (4) 社発第109号通知6	(1) 資格を要する職種に資格を有する従業者が勤務していない。	C
		4 (代替職員経費の補助を受けている場合) 産休・病休代替職員を確保しているか。	(1) 東京都産休等代替職員制度実施要綱	(1) (該当者がいる場合) 産休・病休等の代替従業者を確保していない。	C
	3 共生型指定障害福祉サービスの利用者に対して適切なサービスを提供するため、して障害福祉サービス事業所その他の関係施設から必要な技術的支援を受けている。	1 必要な技術的支援を受けているか。	規則第175号第11条の3他各条	(1) 関係事業所などから必要な技術的支援を受けていない。	B
	4 利用者の数は、前年度の平均値とする。ただし、新規に指定を受ける場合は、推定数による。	1 利用者数の算定は、基準のとおりとしているか。		(1) 利用者数の算定を、基準どおりに行っていない。	C
(2) 採用、退職	1 募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。	1 募集及び採用時に性別にかかわらず均等な取り扱いをしているか。	(1) 労働基準法第3条 (2) 均等法第5条	(1) 募集及び採用時に均等な取り扱いをしていない。	B
	2 使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の条件を明示しなければならない。なお、下記の事項	1 職員の採用時に職務内容、給与等労働条件を明示しているか。	(1) 労働基準法第15条 (2) 労働基準法施行規則第5条	(1) 採用時に労働条件の明示がない、又は不十分である。	B
	(1) 労働契約の期間	2 昇給、昇格時に辞令の交付等をしているか。		(1) 昇給、昇格時に辞令の交付等をしていない。	B
	(2) 就業の場所及び従事すべき業務の内容				

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(3) 関連帳簿の整備	(3) 所定労働時間を超える労働の有無				
	(4) 始業及び終業の時刻、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、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項				
	(6) 退職に関する事項				
	については、書面交付の方法により明示する必要がある。				
	3 非常勤従業員の雇用期間、賃金、勤務時間、職務内容等が明確であること。	1 非常勤職員に、雇入通知書（雇用契約書）等の文書を交付し、必要な勤務条件を明確にしているか。	(1) 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第6条	(1) 非常勤従業員に勤務条件の明示がない。又は不十分である。	B
1 従業者の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておかなければならない。	1 労働者名簿は全職員分を整備しているか。	(1) 労働基準法第107条、第109条 (2) 都条例第155号第75条第1項準用、第156条第1項、第192条の11第1項 (3) 都条例第136号第59条第1項準用 (4) 最低基準(社会参加支援施設)第7条 (5) 社発第109号通知8	(1) 従業者の名簿を整備していない。 (2) 従業者の名簿の整備が不十分。	B B	
・ 労働者名簿 ※必要事項は次のとおり 氏名、生年月日、履歴、その他法令で定める事項					
・ 資格証明書	2 資格が必要な職種の職員について資格証明書を整備しているか。		(1) 従業者の資格証明書を整備していない。 (2) 従業者の資格証明書の整備が不十分。	C B	
・ 履歴書	3 履歴書は全職員分を整備しているか。		(1) 従業者の履歴書を整備していない。 (2) 従業者の履歴の整備が不十分。	C B	

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
5 勤務状況					
(1) 勤務体制	1 施設等における従業員の勤務時間・休日等は、労働基準法を遵守した上で、利用者への福祉サービスの提供や、生活上の日課に即したものとする必要があります。	1 勤務体制が労働基準法上、適正であるか。	(1)労働基準法第32条、第34条、第35条 (2)都条例第155号第56条第1項準用 (3)都条例第136号第13条第1項	(1) 勤務時間・休日等が労働基準法上適正でない。	B
		2 適切なサービスを提供できる勤務体制となっているか。	(1)昭和62年9月18日社施第107号厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」	(1) 勤務体制が利用者の福祉サービスの提供上、適切でない。	C
		3 障害福祉サービスの種類ごとに、当該指定障害者支援施設等の従業員によって障害福祉サービスを提供しているか。	(1)都条例第155号第56号第2項準用 (2)都条例第136号第13条第2項	(1) 障害福祉サービスの種類ごとに、当該指定障害者支援施設等の従業員によって障害福祉サービスを提供していない。（利用者の支援に直接影響を及ぼさない業務を除く。）	C
(2) 勤務割表	1 交替制勤務が有る場合、あらかじめ従業員個々の勤務を明確に定め、周知している必要がある。また、この設定した勤務と実態に相違があってはならない。	1 勤務体制が勤務表により明確にされているか。	(1)都条例第155号第56条準用 (2)都条例第136号第13条	(1) 勤務表を作成していない。	C
		2 夜勤及び宿日直の回数は適正か。		(1) 夜勤、宿日直の回数が適正でない。	B
(3) 勤務関連帳簿の整備	1 従業員の状況を把握するため、関連帳簿を整備しておかなければならない。 ・ 出勤・退勤に関するもの（タイムカード） ・ 出張外出に関するもの ・ 所定時間外勤務に関するもの ・ 休暇取得に関するもの	1 勤務関連帳簿を整備しているか。	(1)労働基準法第107条、第109条 (2)都条例第155号75条第1項準用、第156条第1項、第192条の11第1項 (3)都条例第136号59条第1項 (4)最低基準(社会参加支援施設) (5)社発第109号通知8	(1) 勤務に関する帳簿を整備していない。	C
				(2) 記録の内容に不備がある。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
6 業務継続計画					
(1) 業務継続計画の策定等	1 施設等は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する福祉サービスの提供を継続的に行い、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。	1 業務継続計画を策定しているか。	(1) 都条例155号第12条の2準用 (2) 都条例第136条第13条の2	(1) 業務継続計画を策定していない。	C
		2 業務継続計画に従い必要な措置を講じているか。		(1) 業務継続計画に従い必要な措置を講じていない。	C
	2 施設等は、従業者に対し、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。	1 従業者に対し周知しているか。		(1) 従業者に周知していない。	C
		2 従業者に対し、必要な研修及び訓練を定期的実施しているか。		(1) 従業者に対し、必要な研修及び訓練を定期的実施していない。	C
	3 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こと。	1 定期的に業務継続計画の見直しを行っているか。		(1) 定期的に業務継続計画を見直していない。	C
		2 必要に応じて業務継続計画を変更しているか。		(1) 必要に応じて業務継続計画を見直していない。	C

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
7 従業者給与等の状況					
(1) 本俸・諸手当	1 給与及び諸手当は、支給基準が明確に定められ、その基準に従って支給することが必要である。 従業者の給与の支給については、労働基準法及び最低賃金法で定める事項の外は、当該法人における労働契約、就業規則、労働協約が尊重される。 従業者の給与については、財源が支援費等公的資金であり、適正に支給することが必須である。また、管理者(施設長)等の幹部従業者の給与が、当該施設等の給与水準に比較して著しく高額となっていないことが必要である。	1 給与の支給は規定程に基づき適切に支給しているか。	(1)労働基準法第89条 (2)最低賃金法第3条、第4条、第5条	(1) 給与の支給内容に問題がある。	B
(2) 本俸の決定	1 本俸の決定は賃金に関する事項であり、労働基準法第15条に基づき明確にする必要がある。 ・ 初任給決定基準が明確であること。 ・ 初任給決定の際は資格証明、前歴証明により確認を行うこと。 ・ 昇給及び昇格については労働者名簿等に記録すること。 ・ 初任給決定及び昇給昇格は決裁をとること。	1 初任給格付及び昇給昇格の基準は明確か。 2 初任給格付及び昇給昇格は決裁を得て記録を整備しているか。	(1)労働基準法第15条、第89条	(1) 初任給決定基準が明確でない。 (1) 初任給決定及び昇給昇格の決裁を得ていない。 (2) 初任給を給与規程どおりに決定していない。 (3) 昇給及び昇格を規定どおりに行っていない。 (4) 昇給及び昇格の記録がない。	B B B B
(3) 諸手当の支給	(項目7(1)「本俸・諸手当」と同じ)	1 諸手当は規定どおり支給されているか。 2 宿直手当及び日直手当の額は毎年度計算し、許可条件以上の額であるか確認しているか。	(1)労働基準法第37条、第89条 (1)労働基準法89条	(1) 諸手当の支給が不適正である。 (1) 宿直手当及び日直手当の額は毎年度計算し、許可条件以上の額か確認していない。	B B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(4) 社会保険	1 従業者5人以上を使用する事業所は、健康保険、厚生年金、雇用保険及び労災保険のいずれの保険においても、被保険者として強制加入又は強制適用されることとなっている。	3 夜勤手当及び超過勤務手当の算出は適正か。	(1)健康保険法第3条第1項、第3項 (2)厚生年金保険法第6条第1項、第9条 (3)雇用保険法第5条 (4)労働者災害補償保険法第3条第1項	(1) 夜勤手当及び超過勤務手当の算出が適正なものとなっていない。	B
		1 社会保険への加入は適正か。		(1) 健康保険、厚生年金等いずれかの保険に未加入である。 (2) いずれかの保険に、未加入者がいる。	B
(5) 賃金台帳	1 使用者は、各事業所ごとに賃金台帳を調整し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他法令で定める事項を賃金支払のつど遅滞無く記入すること。	1 賃金台帳を適正に作成しているか。	(1)労働基準法第108条	(1) 賃金台帳を作成していない、又は記載内容が不十分である。 (2) 賃金台帳の整理に問題がある。	B B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
8 健康管理	<p>1 労働者の健康の確保は、事業の円滑な遂行に不可欠な条件であり、法の定めにより定期的に健康診断を実施するとともに、労働者の安全又は衛生のための教育等が必要である。定期健康診断は1年以内ごとに1回の実施が求められているが、夜間業務に従事する従業者の場合には6か月以内ごとに1回の健康診断が必要となる。なお、1年以上雇用されることが予定されている者及び更新により1年以上引続き雇用されている者で、就労時間数が通常就労者の4分の3以上の者についても同様に行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者が常時50人以上の施設等においては、衛生管理者及び産業医を選任し、労働基準監督署に届出ること。 労働者が常時10人以上50人未満の施設等においては、衛生推進者を選任し、衛生管理者に準じた職務を行わせること。また、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴くための機会を設けること。 労働者が常時50人以上の施設等においては、労使で構成する安全衛生委員会を設け、法定の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせること（月1回以上）。 結核診断の結果結核の発病のおそれがある者に対して、X線直接撮影検査、かく痰検査及び聴診・打診その他必要な検査を行うこと。 	1 健康診断を適切に実施しているか。	(1) 労働基準法第42条 (2) 労働安全衛生法第66条 (3) 労働安全衛生規則第43条～第45条、第51条、第52条 (4) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第53条の2 (5) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について	(1) 従業者の安全衛生管理体制を確立していない。 (2) 健康診断が実施されていない。 (3) 健康診断の未受診者がいる。 (4) 健康診断の実施時期、方法が適切でない。	B C B B
		2 必要な検査項目を満たしているか。		(1) 健康診断に未実施項目がある。	B
		3 (労働者50人以上の施設において) 衛生管理者及び産業医を選任し、届け出ているか。	(1) 労働安全衛生法第12条、第13条	(1) 衛生管理者及び産業医を未選任又は届出をしていない。	B
		4 (労働者10人以上50人未満の施設において) 衛生推進者を選任しているか。	(1) 労働安全衛生規則第12条の2	(1) 衛生推進者を選任していない。	B
		5 (労働者50人以上の施設において) 衛生委員会を設けているか。	(1) 労働安全衛生法第18条 (2) 労働安全衛生規則第22条、第23条	(1) 衛生委員会を設置していない。	B
		6 診断の結果、発病のおそれがある者に対して、必要な検査を行っているか。	(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行規則第27条の2	(1) 必要な検査を行っていない。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
	ア 定期健康診断 イ 採用時健康診断 ウ その他				
	・ 腰痛検診等 平成25年6月18日基発0618第1号「職場における腰痛予防対策の推進について」に基づき対策を講じること。	7 腰痛に対し検診等の対策を講じているか。	(1) 平成25年6月18日基発0618第1号「職場における腰痛予防対策の推進について」	(1) 腰痛検診等の対策を講じていない。	B
	・ 実施記録を作成し、保存しておくこと。	8 健康診断個人票を作成し、保管しているか。	(1) 労働安全衛生規則第51条	(1) 健康診断個人表を作成し、保管していない。 (2) 健康診断実施記録の整備が不十分である。	B B
	・ 労働者が常時50人以上の施設等においては、「健康診断結果報告書」を労働基準監督署に提出すること。	9 健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出しているか。 (職員50人以上の施設のみ)	(1) 労働安全衛生規則第52条	(1) 健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出していない。	B
	・ 労働者が有効に利用し得る休憩の設備を設けるように努めること。 労働者が常時50人以上又は女子30人以上の施設等においては、労働者が臥床することができる休養室又は休養所を男女用に区別して設けること。	10 (労働者50人以上又は女性30人以上の施設において) 休憩室は、適切な環境に確保しているか。	(1) 労働安全衛生規則第613条 (2) 労働安全衛生規則第618条	(1) 休憩室がない又は利用できない。 (2) 休憩室を適切な環境で確保していない。	B B
	・ 労働者が常時50人以上の施設においては、毎年1回、労働者に対し、心理的な負担の程度を把握するための検査を行うこと。	11 (労働者50人以上の施設において) 対象となる労働者に必要な検査を行っているか。	(1) 労働安全衛生法第66条の10	(1) 必要な検査を行っていない	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
9 研修	<p>1 施設等従業者の資質の維持、向上を図るためには系統的、効果的研修計画がたてられている必要がある。特に、個人個人の職務遂行能力に応じた、具体的内容を持った実施計画が立てられていることが望まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設等従業者に対し、系統的、効果的な研修計画が立てられていること。 <p>(1) 施設内研修 (2) 施設外研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業者の研修に関する要望を聴取し、計画に反映させること。 研修終了後、報告をさせ、不参加の職員にも研修内容を周知させること。 研修効果を把握し、今後の研修計画に反映させること。 	1 研修の機会を確保しているか。	<p>(1) 都条例第155号56条第3項準用 (2) 都条例136号13条第3項</p>	(1) 研修を実施していない。	C
		2 研修計画を立てているか。		(2) 研修の実施が不十分である。	B
		3 研修の成果を十分活用されているか。		(1) 研修計画が立てられていない。	B
		4 職務関連資格の取得に対する配慮をしているか。		(1) 結果報告を実施していない。 (1) 職務関連資格の取得に対する配慮がなされていない。	B
10 福利厚生	1 従業者の福利厚生を充実し、魅力ある職場づくりを推進することは、福祉人材の確保にとって重要なことである。	1 従業者の福利厚生に対する配慮をしているか。	(1) 社会福祉法第90条第1項	(1) 従業者の福利厚生に対する配慮をしていない。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
11 管理者（施設長）の職務	1 管理者（施設長）は、施設等運営管理全般の統括、利用者等との連絡調整、利用者負担上限額管理、地域社会との連携など、その職責を十分果たすこと。	1 管理者（施設長）はその職責を果たしているか。	(1) 都条例第155号第53条準用 (1) 都条例第136号第10条	(1) 運営管理上問題が生じている。 (2) 業務の把握状況が不十分である。	C B
		2 管理者（施設長）は資格要件を満たしているか。	(1) 平18厚労令第174号第6条、第35条、第55条、第61条、第70条（第35条準用）、第72条、第88条（第72条準用） (2) 平18厚労令第177第5条	(1) 管理者（施設長）が有資格者でない。	C
	2 施設等には、専任の管理者（施設長）を置かなければならない。ただし、施設等の管理上支障がない場合は、他の事業所等の職務に従事することができる。	1 管理者（施設長）は専任となっているか。	(1) 社会福祉法第66条 (2) 都条例第155号第51条準用 (3) 都条例第136号第10条第1項	(1) 他施設等の従業者等を兼務し、管理上支障がある。	C
12 建物設備等の管理 (1) 建物設備の状況	1 利用者が、良好な環境のもとで福祉サービスの提供を受けるためには、各法令に定められている建物設備の基準を確保する必要がある。	1 構造、設備が基準を満たしているか。	(1) 都条例第155号第52条、第81条、第93条の2、3、4、第100条、第147条の2、3、第153条、第157条の2、3、第174条、第192条の5	(1) 構造、設備が基準を満たしていない。	C
		2 構造、設備に危険な箇所はないか。	(2) 都条例第136号第8条 (3) 最低基準（社会参加支援施設） (4) 社発第109号通知5	(1) 構造、設備に危険な箇所がある。	C

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(2) 環境整備の状況	2 内容変更がある場合は届け出ること。	1 許可（届出）内容と現状に差異がないか。	(1) 社会福祉法第63条	(1) 許可（届出）内容と現状に著しい相違がある。	C
				(2) 許可（届出）内容と現状に相違がある。	B
	3 指定療養介護事業所は、医療法に規定する病院として必要な設備等を備えなければならない。また、医療法における病院としての許可が必要である。	1 必要な設備等を備えているか。	(1) 都条例第155号第52条	(1) 必要な設備等を備えていない。	C
		2 医療法の規定に基づく許可を受けているか。	(2) 医療法第21条第23条 (3) 医療法第7条	(1) 医療法の許可を受けていない。	C
	1 施設等は次により環境の整備を行わなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> 施設等は、日常行う清掃のほか、大清掃及びねずみ、昆虫等による被害の状況等について6か月以内ごとに1回、定期的、統一的に調査を実施し、当該調査に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずること。 建物及び設備の点検を行い、記録しておくこと。 危険箇所、交通安全、防犯等に対する配慮をすること。 段差の解消に努めること。 プロパンガス等危険物の取扱いは適切に行うこと。 	1 施設内外の清掃、ねずみ等の状況調査及びねずみ等の発生を防止するための必要な措置を行っているか。	(1) 労働安全衛生規則第619条	(1) 施設内外の清掃、ねずみ等の状況調査及びねずみ等の発生を防止するための必要な措置を適切に行っていない。	B
		2 建物、設備に関する点検記録等が整備されているか。	(1) 都条例第155号第75条第1項準用、第156条第1項、第192条の11第1項	(1) 設備に関する記録が整備されていない。	C
		3 施設内外の構造物、設備等の安全確保がなされているか。	(2) 都条例第136号第59条第1項	(1) 施設内外の構造物、設備等の安全確保が不十分である。	B
		4 施設内、居室等について、快適な生活環境を確保しているか。		(1) 施設内、居室等について、快適な生活環境の確保が不十分である。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(3) 環境衛生の状況	<p>1 飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、かつ衛生上必要な措置を講じなければならないことから、自家水及び受水槽等使用の場合、清浄な飲料水の確保を管理者自らが責任を持って行うこと。</p> <p>100人を超える居住者に地下水（井戸水）を供給する場合は、「専用水道」となり、保健所への確認申請、水道技術管理者の設置、水道事務月報の提出等が義務付けられている。</p> <p>（参考）専用水道の定義 「専用水道」とは、寄宿舍、社宅、療養所等における自家用の水道その他水道事業の用に供する水道以外の水道であって、100人をこえる者にその居住に必要な水を供給するものをいう。ただし、他の水道から供給を受ける水のみを水源とし、かつ、その水道施設のうち地中又は地表に施設されている部分の規模が政令で定める基準以下である水道を除く。</p>	<p>1 水道法に基づく水質検査等を定期的に行っているか。</p>	<p>(1) 都条例第155号第70条、第90条 (2) 都条例第136号第47条 (3) 水道法第3条第6項、第32条、第33条、第34条 (4) 水道法施行規則第55条 (5) 平成15年7月25日社援基発第725001号「社会福祉施設等におけるレジオネラ症防止対策の徹底について」</p>	<p>(1) 水質検査を定期的に行っていない。</p> <p>(2) 使用する設備、食器等又は飲用水について、衛生的な管理がなされていない。</p>	<p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
	<p>2 受水槽の有効容量の合計が10m³を超える設備を有する等水道法で規定する簡易専用水道の場合は、</p> <p>(1)厚生労働大臣が指定する検査機関による検査を年1回実施すること</p> <p>(2)次のような衛生管理を行うこと。</p> <p>①貯水槽の清掃（年1回、専門の清掃業者に委託）</p> <p>②水槽等施設の点検・整備（月1回、水槽のヒビ割れ、水槽等の汚染、水槽内の異物の混入等）</p> <p>③給水栓における水の色、濁り、臭い、味、その他の状態により供給する水に異常を認めるときは、必要な水質検査を行う。</p> <p>（参考）簡易専用水道の定義 簡易専用水道とは、都や市などの水道から供給される水だけを水源として、その水をいったん受水槽に溜めてから給水する水道のうち、受水槽の有効容量の合計が10m³を超えるものをいう。ただし、工場などに設置しているもので、まったく飲み水として使用していない場合は、簡易専用水道には該当しない。</p> <p>また、地下水（井戸水）を受水槽に溜め供給しているものは、簡易専用水道ではないが、100人を超える居住者に給水する場合は、「専用水道」として別の規制を受ける。</p>		<p>(1)水道法第3条第7項、第34条の2、第34条の3、第34条の4</p> <p>(2)水道法施行規則第55条、第56条</p> <p>(3)水道法施行令第2条(有効容量10m³以上の設備に関する義務)</p> <p>(4)都条例第155号第70条、第90条</p> <p>(5)都条例第136号第47条</p> <p>(6)平成15年7月25日社援基発第725001号「社会福祉施設等におけるレジオネラ症防止対策の徹底について」</p>		

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
	10m ³ 以下の小規模貯水槽水道及び専用水道以外の飲用井戸等についても、衛生的管理を行うこと。 なお、町田市においては、各保健所の指導による。		(1) 東京都小規模貯水槽水道等における安全で衛生的な飲料水の確保に関する条例 (2) 昭和62年9月30日付62衛環環第587号「飲用に供する井戸等の衛生管理指導要綱」		
3	大量調理施設（同一メニュー1回300食以上または1日750食以上の施設）において、水道事業により供給される水以外の井戸水等を使用する場合には、公的検査機関、厚生労働大臣の指定する検査機関等に依頼して、年2回以上水質検査を行うよう指導されている。 なお、大量調理施設に該当しない社会福祉施設等についても、食中毒予防のため、可能な限り大量調理施設マニュアルに基づく衛生管理に努めること。	1 大量調理施設において井戸水等の水を使用する場合に、年2回以上水質検査を実施しているか。	(1) 大量調理施設衛生管理マニュアル（平成9年3月24日衛食第0618005号） (2) 平成20年7月7日社援基発第0707001号「社会福祉施設等における衛生管理について」 (3) 都条例第155号第70条、第90条 (4) 都条例第136号第47条	(1) 大量調理施設において井戸水等の水を使用する場合に、年2回以上水質検査を実施していない。	C
4	浄化槽を使用している場合、放流水の水質検査及び浄化槽の保守点検を定期的に行うことが義務付けられている。	1 浄化槽の清掃及び水質検査を実施しているか。	(1) 浄化槽法第10条 (2) 都条例第155号第70条、第90条 (3) 都条例第136号第47条	(1) 浄化槽の定期的な点検及び水質検査を実施していない。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(4) 耐震化の状況	1 昭和56年5月31日以前に新築した建築物のうち、一定要件（※）を満たす建築物（要緊急安全確認大規模建築物）の所有者は、平成27年12月31日までに耐震診断を行い、その結果を所管行政庁に報告しなければならない。 （※）階数2及び延床面積5,000㎡以上の社会福祉施設等もしくは階数2及び延床面積1,500㎡以上の保育所	1 要緊急安全確認大規模建築物について、耐震診断の実施及びその結果の報告を行っているか。	(1) 建築物の耐震改修の促進に関する法律附則第3条、同法律第5条第3項第1号、 (2) 建築物の耐震改修の促進に関する法律施行令附則第2条、同施行令第3条	(1) 要緊急安全確認大規模建築物について、耐震診断の実施及びその結果の報告を行うための準備を行っていない。	B
	2 昭和56年5月31日以前に新築した建築物のうち、現行の建築基準法の耐震関係規定に適合しない建築物（既存耐震不適合建築物）の所有者は、耐震診断を行い、必要に応じ、耐震改修を行うよう努めなければならない。	1 既存耐震不適合建築物について耐震診断を行い、必要に応じ、耐震改修を行うよう努めているか。	(1) 建築物の耐震改修の促進に関する法律第16条第1項、第5条第3項第1号 (2) 建築物の耐震改修の促進に関する法律施行令第3条	(1) 既存耐震不適合建築物について耐震診断を行い、必要に応じ、耐震改修を行うよう努めていない。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
<p>13 災害対策等の状況</p> <p>(1) 管理体制</p> <p>ア 防火管理者</p>	<p>1 防火管理者は、防火対象物の位置、構造及び設備の状況並びにその使用状況に応じ、おおむね次の事項について、当該防火対象物の管理について権限を有する者の指示を受けて消防計画を作成することとされている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 防火管理者を選任し所轄消防署長へ届け出をすること。 ・ 災害を未然に防止するとともに、発生した場合にその被害を最小限に食い止めるためには、次により対応することが求められる。 ・ 3日間程度の非常備蓄品を準備すること。 ・ 広域避難場所までの道路等の実態把握をすること。 ・ 非常持出し品としてラジオ、懐中電灯、利用者名簿等常に準備しておくこと。 ・ カーテン、絨毯等は政令で定める基準以上の性能を有するものであること。 ・ 家具・じゅう器その他の建物に備え付けられた物品の転倒、落下及び移動の防止のための措置をとること。 	<p>1 防火管理者を選任し、届け出ているか。</p> <p>2 管理的あるいは監督的地位にある者を選任しているか。</p> <p>3 カーテン、じゅうたん等は防災性能を有しているか。</p> <p>4 室内のたんす等が転倒防止の措置がなされているか。</p>	<p>(1) 消防法第8条（防火管理者）</p> <p>(2) 消防法施行令第3条（防火管理者の資格）</p> <p>(3) 消防法施行規則第3条の2（防火管理者の選任又は解任の届出）</p> <p>(1) 消防法第8条の3</p> <p>(2) 消防法施行令第4条の3</p> <p>(3) 消防法施行規則第4条の3</p> <p>(1) 東京都震災対策条例第9条</p>	<p>(1) 防火管理者を選任していない。</p> <p>(2) 防火管理者の届出をしていない。</p> <p>(1) 管理的あるいは監督的地位にあるものを選任していない。</p> <p>(1) カーテン、絨毯等が防災性能を有していない。</p> <p>(1) 転倒防止の措置を講じていない。</p>	<p>C</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>C</p> <p>C</p>

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分	
	<ul style="list-style-type: none"> 避難者名簿を整備すること（記載事項：当日在園者居室別氏名、緊急連絡先、身体状況、福祉事務所名等） 施設等の災害対策について、保護者へ施設だより等により周知を図ること。 夜勤従業者（宿直を含む。）を配置する等、夜間の防災体制をとること。 	5	緊急連絡網及び避難者名簿を常に整備しているか。	(1) 昭和48年4月18日社施第59号厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設における火災防止対策の強化について」	(1) 避難者名簿を作成していない。	B
		6	夜間の防災体制が十分確保されているか。	(2) 昭和58年12月17日社施第121号厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設における防火対策の強化について」 (3) 昭和62年9月18日社施第107号厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」	(1) 夜間の防災体制がとれていない。 (2) 夜間の防災体制が不十分である。	C B
		1	防火安全対策に関して常時消防機関の指導を受けるなど連携を密にし、施設等の設備、構造・配置、利用者の状況などについても十分な理解を得ておくよう努める必要がある。	1	消防署等関係機関との連携に努めているか。	(1) 昭和62年9月18日社施第107号厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」
イ 関係機関との連携						

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
ウ 地域住民等との協力体制	1 施設等は、避難訓練、救出訓練その他必要な訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう地域住民等との連携に努めなければならない。施設等の火災等においては、従業者だけではその対応が必ずしも十分でない場合が多く、また、救助された者を一時的に保護する場所も必要である。このため、地域の自治会等と災害対策協定を締結するなど近隣に所在する施設、病院等相互間の連携を図るとともに、地域住民及びボランティア団体とも日常の連携を密にし、施設で行う避難訓練への参加等により施設の構造・配置、入所者の実態を認識してもらい、緊急の場合の応援、協力体制を確保しておくことが大切である。	1 避難訓練等の実施に当たり、地域住民等との連携に努めているか。	(1) 都条例第155号第74条第3項準用 (2) 都条例第136号第57条第3項 (3) 昭和62年9月18日社施第107号厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」	(1) 避難訓練等の実施に当たり、地域住民等との連携に努めていない。	B
		2 災害時における近隣住民等との応援協力体制の確保に努めているか。		(2) 近隣住民等との協力体制が不十分である。	B
エ 事故発生時の対応	1 施設等において、入所者に対する支援の提供により事故が発生した場合は、速やかに市区町村、入所者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じなければならない。また、賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならない。また、外部からの不審者の侵入に対する防犯にかか安全確保のため、必要な取り組みを図るとともに、関係機関や地域住民等の多様な関係者との協力・連携体制を構築しておくよう努めること。	1 事故発生時の連絡体制等、対応策を確保しているか。	(1) 都条例第155号第40条準用 (2) 都条例第136号第56条 (3) 平成28年9月15日障障発0915第1号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保について」	(1) 連絡すべき者に連絡を行っていない。	C
		2 速やかに損害賠償を行うことができる体制が確保されているか。		(2) 連絡が速やかに行われていない。 (3) 必要な措置を講じていない。	C
				(1) 損害賠償を速やかに行っていない。	C

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
(2) 非常災害対策等					
ア 消防計画	1 消防計画は、利用者の火災等非常災害時における利用者、従業員の安全確保を図るために、その基本となる具体的計画であり、消防法施行規則第3条に定める項目を満たして作成し、所轄の消防署に届け出る必要がある。	1 消防計画を作成し所轄消防署に届け出ているか。（届出は対象施設のみ）	(1) 都条例第155号第74条準用 (2) 都条例第136号第57条 (3) 消防法第8条（防火管理者による消防計画の作成） (4) 消防法施行令第3条の2第1項 (5) 消防法施行規則第3条（消防計画）	(1) 消防計画を作成の上、所轄消防署に届けていない（届出の対象施設）。 (2) 消防計画を作成していない。 (3) 消防計画の内容に不備がある。	C C B
	・ 消防計画を作成したとき及び内容を変更したときは所轄消防署長へ届け出をすること。 ・ 消防計画の内容について関係者へ周知すること。	2 消防計画変更の際には変更の届出がされているか。 3 消防計画の内容について関係者に周知しているか。	(1) 消防法施行規則第3条 (1) 昭和62年9月18日社施第107号厚生省社会局長・児童家庭局長通知「社会福祉施設における防火安全対策の強化について」	(1) 変更届出をしていない。 (1) 職員へ周知していない。	B B
イ 非常災害対策計画	1 障害者支援施設等は、非常災害に関する具体的な計画（非常災害対策計画）を作成し、非常災害時の関係機関への通報、連絡の体制を整備し、定期的に従業員に周知しなければならない。	1 地震防災計画（事業所防災計画）を作成しているか。 2 地震防災計画の内容について職員に周知しているか。 3 火災・水害・土砂災害・地震等に対処するための非常災害対策計画を作成しているか（災害別の計画とする必要はない）。	(1) 東京都震災対策条例第10条（事業所防災計画の作成） (2) 都条例第155号第74条準用 (3) 都条例第136号第57条 (1) 平成28年9月9日障障発0909第1号	(1) 事業所防災計画を作成していない。 (2) 事業所防災計画の内容に不備がある。 (1) 職員に周知していない。 (1) 非常災害対策計画を作成していない。 (2) 非常災害対策計画の内容に不備がある。	C B B B B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
ウ 避難確保計画	1 市町村地域防災計画に定められた洪水浸水想定区域等又は土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者又は管理者は、避難確保計画を作成し、市町村長に報告しなければならない。	4 非常災害対策計画の内容について職員に周知しているか。		(1) 職員に周知していない。	B
		1 避難確保計画を作成し、区市町村に報告しているか。（要配慮者利用施設のみ）	(1) 水防法第15条の3第1項、第2項 (2) 土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律第8条の2第1項、第2項	(1) 避難確保計画を作成していない。 (2) 区市町村に報告していない。 ※ 非常災害対策計画等の作成については、災害別の計画とする必要はない。	B B
(3) 消防署の立入検査	1 消防法第4条に基づく消防署の立入検査の結果による指示事項については、施設等として速やかに指示事項を改善すること。	1 消防署の立入検査の指示事項について改善しているか。	(1) 東京都震災対策条例第10条 (2) 都条例第155号第74条準用 (3) 都条例第136号第57条	(1) 事業所防災計画を作成していない。 (2) 事業所防災計画の内容に不備がある。	B B
(4) 避難訓練	1 社会福祉施設では、消防法施行規則第3条10項に基いて避難訓練及び消火訓練を年2回以上実施しなければならない。 障害福祉施設等については、昭和30年2月22日社発第118号社会局長・児童家庭局長連名通知により月1回以上実施することが望ましいとしている。 【必要な事項】 ・ 消防計画に沿って、避難・消火・通報訓練が定期的に行われること。 ・ 訓練を実施するときは、あらかじめ、消防機関に通知しておくこと。	1 避難・消火・通報訓練が法令・通達で定められている回数実施をしているか。	(1) 消防法第8条 (2) 消防法施行令第3条の2第2項 (3) 消防法施行規則第3条第10項、11項 (4) 都条例第155号第74条準用 (5) 都条例第136条第57条	(1) 年2回以上、避難及び消火訓練を実施していない。	C
		2 夜間を想定した訓練を実施しているか。		(1) 夜間（想定）訓練を実施していない。	C
		3 あらかじめ避難訓練について消防署への通知をしているか。		(2) 実施方法が不適切である。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分		
(5) 保安設備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練結果については、毎回記録し次回訓練等の参考にすること。 ・ 消火及び避難訓練を年2回以上実施すること。 ・ 夜間又は夜間を想定した訓練をそのうち1回以上実施すること。 	4	訓練結果の記録の整備をしているか。	(1) 昭和48年4月13日社施第59号通知 (2) 昭和58年12月17日社施第121号通知 (3) 昭和62年9月18日社施第107号通知	(1) 避難訓練について消防署へ通知をしていない。 (1) 訓練記録がない、又は内容に不備がある。	B B	
	2	障害者支援施設等は、非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他の訓練を行わなければならない。	1	非常災害を想定した避難訓練等を実施しているか。	(1) 平成28年9月9日障障発0909第1号	(1) 非常災害を想定した避難訓練等を実施していない。	B
	3	市町村地域防災計画に定められた洪水浸水想定区域内等又は土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者又は管理者は、避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、訓練結果を区市町村長に報告しなければならない。	1	避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、訓練結果を区市町村長に報告しているか。	(1) 水防法第15条の3第5項 (2) 土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律第8条の2第5項	(1) 避難確保計画で定めるところにより、避難訓練を実施し、訓練結果を区市町村長に報告していない。	B
	1	防火管理者は、消防用設備等の点検及び整備が義務づけられている。また、消防法第17条の3の3に、消防用設備等の定期的点検とその結果の消防署への報告が義務づけられている。	1	消防用設備等の点検及び報告等を実施し、訓練結果を区市町村長に報告しているか。	(1) 消防法第17条の3の3	(1) 消防用設備等の点検及び報告をしていない。	B
	*	消防用設備の点検 消防用設備等の点検及び整備を行い、年1回消防署へ届け出ること。外部の有資格業者に委託して行うこともできる	2	消防用設備等の自主点検をしているか。	(1) 消防法施行令第3条の2第2項	(1) 消防用設備等の自主点検をしていない。	B
	*	危険物の管理 施設において使用する燃料（プロパンガス、灯油、重油等）の貯蔵場所、取扱等について安全対策を行うこと。	3	避難器具及び非常通報装置を設置しているか。	(1) 消防法第17条 (2) 消防法施行令第25条 (3) 昭和62年9月18日社施第107号	(1) 非常災害用設備等がない	C
			4	危険物の貯蔵又は取扱状況は適正か。	(1) 火災予防条例第30条（昭和37年3月31日条例第65号）	(1) 危険物の貯蔵又は取扱状況が、適正でない。	B

項目	基本的な考え方（観点）	観点	関係法令等	評価事項	評価区分
<p>14 厚生労働大臣が定める事項の評価等</p>	<p>1 指定障害者支援施設が就労継続支援A型の提供を行う場合及び、指定就労継続支援A型事業者は、指定就労継続支援A型事業所ごとに、おおむね1年に1回以上、利用者の労働時間その他の当該指定就労支援A型事業所の運営状況に関し必要な事項として厚生労働大臣が定める事項について、厚生労働大臣が定めるところにより、自ら評価を行い、その結果をインターネットの利用その他の方法により公表しなければならない。</p> <p>・厚生労働大臣が定める事項は次のとおり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間 ・生産活動 ・多様な働き方 ・支援力向上のための取組 ・地域連携活動 	<p>1 おおむね1年に1回以上、厚生労働大臣が定める事項について、厚生労働大臣が定めるところにより、自ら評価を行っているか。</p> <p>2 評価結果をインターネットの利用その他の方法により公表しているか。</p>	<p>(1) 都条例第155号第182条の2 (2) 令和3年厚生労働省告示第88号 (3) 令和3年3月30日障発0330第5号</p>	<p>(1) おおむね1年に1回以上、厚生労働大臣が定める事項について、厚生労働大臣が定めるところにより、自ら評価を行っていない。</p> <p>(2) 評価結果をインターネットの利用その他の方法により公表していない。</p>	<p>C</p> <p>C</p>