

平成25年度指定居宅サービス事業者等集団指導資料

(別冊)

平成25年4月

柏原市健康福祉部福祉指導監査課

平成25年度指定居宅サービス事業者等集団指導資料（別冊）

目次

○柏原市からの情報提供について	… 1
○指定訪問介護事業所におけるサービス提供責任者の配置基準等について（平成25年3月12日柏原市福祉指導監査課長通知）	… 2
○指定（介護予防）福祉用具貸与・特定（介護予防）福祉用具販売事業所における個別計画の作成について（平成25年3月12日柏原市福祉指導監査課長通知）	… 5
○居宅介護支援費に係る特定事業所集中減算について（平成25年2月18日柏原市福祉指導監査課長通知）	… 7
○公正な採用選考について（人権推進課）	…11
○ケアプラン点検関係資料（高齢介護課）	…23
○高齢者虐待の防止等について 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成18年4月施行）について	…29
○高齢者施設等における防火安全対策について 社会福祉施設等における防火安全体制の徹底及び点検について（平成25年2月14日柏原市高齢介護課長、福祉指導監査課長通知）	…30
社会福祉施設等における防火安全体制の徹底について（平成25年2月12日厚生労働省通知）	…31
【参考資料】 柏原市役所環境方針	…33

柏原市からの情報提供について

柏原市健康福祉部福祉指導監査課では、介護保険法に基づく事業者の指定ならびに指導および監査に関する事務を行っております。

介護保険サービス提供事業者の方々につきましては、ホームページにより法令改正、通知、新着情報、各種手続き（新規・変更・更新申請）、ならびに指導及び監査などの情報提供を行っておりますので、「柏原市福祉指導監査課のホームページ」の確認を適宜行うようお願いいたします。

柏原市健康福祉部福祉指導監査課

<http://www.city.kashiwara.osaka.jp/fukushishido/>

- 介護保険に関する様式（事業関係）を PDF 形式及び WORD 形式により提供しています。
（様式の一部は、EXCEL 形式により提供しています。）
- 諸手続（新規・変更・更新申請など）の届出方法や届出書類について掲載しています。

柏原市健康福祉部高齢介護課

<http://www.city.kashiwara.osaka.jp/koreikaigo/index.html>

※柏原市のトップページから福祉指導監査課のホームページを表示する場合は、市のトップページの左側にある「各課のご案内」の欄の「行政組織図」を選択し、一覧の中から「福祉指導監査課」及び「高齢介護課」を選択してください。

柏 福 指 内 第 2 7 号
平成 2 5 年 3 月 1 2 日

指定訪問介護事業所 管理者 様

柏原市健康福祉部福祉指導監査課長

指定訪問介護事業所におけるサービス提供責任者の配置基準等について（通知）

平素は、本市介護保険行政にご協力賜わり、厚くお礼申しあげます。

さて、既に周知されておりますとおり、平成 2 4 年度介護報酬改定に伴い、指定訪問介護事業所におけるサービス提供責任者の配置基準等が変更となっており、現在は、経過措置により従来の基準等が認められているところではありますが、平成 2 5 年 3 月 3 1 日で当該経過措置が終了となります。つきましては、サービス提供責任者の配置基準について、再度確認をお願いします。

確認の結果、変更箇所がある場合は、下記のとおり変更届の提出をお願いします。

記

1. サービス提供責任者配置の確認事項【以下(1)、(2)の2点】

(1) サービス提供責任者の必要人員数について

① サービス提供責任者必要配置数

[従来の取り扱い(概要)] ※平成 2 5 年 3 月 3 1 日までの経過措置

(a)、(b)いずれかに該当する員数をおくこと

(a) 当該事業所の月間の延べサービス提供時間（事業所における待機時間や移動時間を除く。）が 4 5 0 時間又はその端数を増すごとに 1 人以上

(b) 当該事業所の訪問介護員等の数が 1 0 人又はその端数を増すごとに 1 人以上

[平成 2 5 年 4 月 1 日以降の取り扱い(概要)]

- ・利用者の数が 4 0 人又はその端数を増すごとに 1 人以上
- ・利用者の数については、前 3 月の平均値を用いる（前 3 月の平均値は、暦月ごとの実利用者の数を合算し、3 で除して得た数とし、新たに事業を開始又は再開した事業所においては、適切な方法により利用者の数を推定するもの）
- ・通院等乗降介助に該当するもののみを利用した者の当該月における利用者の数については、0. 1 人として計算

②届出を要する場合の手続きについて（通常の変更届と同様）

サービス提供責任者配置基準の確認の結果、サービス提供責任者の変更がある場合には、変更届の提出が必要です。

(2) 2級課程修了者であるサービス提供責任者を配置する事業所の減算について

①概要

2級課程修了者をサービス提供責任者として配置する場合は減算となりますが、平成24年3月31日現在、現にサービス提供責任者として従事している者については、その処遇に配慮する観点から、平成25年3月31日までに介護福祉士の資格取得又は実務者研修、介護職員基礎研修課程若しくは1級課程の修了が確実に見込まれる旨を届け出た場合は、平成25年3月31日までの間に限り減算の適用を受けないこととする経過措置が設けられています。

2級課程修了者であるサービス提供責任者を配置する事業所の減算については、今後発出される厚生労働省の告示及び通知等により最終的に確定し、その告示等によっては取り扱いが変更されることもありますので、ご注意ください。

なお、看護師・准看護師をサービス提供責任者として配置する場合の取扱いについては、減算対象から除くこととなる予定です。

②届出を要する場合の手続きについて（通常の変更届と同様）

○平成25年3月31日までにサービス提供責任者が介護福祉士の資格取得又は該当の研修課程を修了している場合の届出事項 （既に変更届を提出済みの事業所については届出不要）

- ・ 変更届連絡票
- ・ 変更届出書（様式第4号）
 - ※サービス提供責任者の氏名及びその資格を変更前・後に記載
- ・ 指定に係る記載事項（付表1）
 - ※事業所欄、サービス提供責任者欄に記載
- ・ 資格を証する書類の写し（原本証明要）
 - ◆介護福祉士
 - 介護福祉士登録証（登録証未交付の場合は、介護福祉士国家試験合格証を提出し、後日登録証を提出）
 - ◆実務者研修、介護職員基礎研修課程又は1級課程
 - 研修課程修了証明書（修了証明書未交付の場合は、全カリキュラムを修了していることを確認できる書面を提出し、後日証明書を提出）

○平成25年3月31日までにサービス提供責任者が介護福祉士の資格取得又は該当の研修課程を修了していない場合の届出事項

・変更届連絡票

・変更届出書（様式第4号）

※介護給付費算定に係る体制等の状況

サービス提供責任者体制 減算なし → 減算あり

（変更年月日 平成25年4月1日）

・介護給付費算定に係る体制等状況一覧表

※サービス提供責任者体制 減算あり 平成25年4月1日～

③届出期限

平成25年4月15日（月）午後5時 必着

2. 届出を要する場合の提出書類

変更届の提出が必要な場合は、柏原市福祉指導監査課のホームページに掲載している様式で提出をお願いします。

< 柏原市健康福祉部福祉指導監査課ホームページ >

<http://www.city.kashiwara.osaka.jp/fukushishido/>

【問合せ先・担当】

〒582-8555 大阪府柏原市安堂町 1-55

柏原市 健康福祉部 福祉指導監査課（窓口 28 番）

T E L 072-971-5202（直通）

柏 福 指 内 第 2 8 号
平成 2 5 年 3 月 1 2 日

指定（介護予防）福祉用具貸与事業所 管理者 様
指定特定（介護予防）福祉用具販売事業所 管理者 様

柏原市健康福祉部福祉指導監査課長

指定（介護予防）福祉用具貸与・特定（介護予防）福祉用具販売事業所における
個別計画の作成について（通知）

平素は、本市介護保険行政にご協力賜わり、厚くお礼申しあげます。

さて、既に周知されておりますとおり、平成 2 4 年度報酬改定に伴う見直しにより、福祉用具貸与及び特定福祉用具販売について、利用者に応じた福祉用具の選定や介護支援専門員等との連携を強化するため、福祉用具貸与事業者及び特定福祉用具販売事業者に対し、利用者ごとに個別サービス計画の作成が義務付けられました。（ただし、平成 2 4 年 4 月 1 日以前に福祉用具貸与事業所及び特定福祉用具販売事業所の指定を受けた事業者は、平成 2 5 年 3 月 3 1 日までの間に、当該事業所の全ての利用者に係る福祉用具サービス計画を作成する経過措置あり。）

つきましては、再度基準等を確認していただき、全利用者に対する個別サービス計画が未作成の場合は、平成 2 5 年 3 月 3 1 日までの経過措置期間中に全利用者に対し個別サービス計画の作成、利用者の同意・交付等の手続きを行っていただきますようお願いします。また、上記改定に伴い、対象事業所においては、運営規程や重要事項説明書の該当部分の変更など所要の措置が必要となりますので、ご対応をお願いします。（福祉用具専門相談員の業務内容等）

福祉用具サービス計画書の様式につきましては、各事業所で定めたもので差し支えありませんが、以下の事項については、最低限記載が必要です。なお、一般社団法人全国福祉用具専門相談員協会が提案する「福祉用具個別援助計画書」等を適宜参考にしてください。

<最低限必要である事項（平成 2 4 年度介護報酬改定に関する関係 Q & A H24.3.16）>

- ・利用者の基本情報（氏名、年齢、性別、要介護度等）
- ・福祉用具が必要な理由
- ・福祉用具の利用目標
- ・具体的な福祉用具の機種と当該機種を選定した理由
- ・その他関係者間で共有すべき情報（福祉用具を安全に利用するために特に注意が必要な事項、日常の衛生管理に関する留意点等）

<参考> 全国福祉用具専門相談員協会ホームページ
<http://www.zfssk.com/youshiki/kobetsu.html>

【問合せ先・担当】

〒582-8555 大阪府柏原市安堂町 1-55

柏原市 健康福祉部 福祉指導監査課

T E L 072-971-5202 (直通) F A X 072-970-3081

柏福指内第19号

平成25年2月18日

指定居宅介護支援事業所 管理者 様

柏原市健康福祉部福祉指導監査課長

居宅介護支援費に係る特定事業所集中減算について（通知）

平素は、本市介護保険行政にご協力賜わり、厚くお礼申しあげます。

さて、標記の件について、毎年9月（前期）、3月（後期）に特定事業所集中減算に該当しないか「居宅介護支援における特定事業所集中減算チェックシート」で確認していただいております。その結果、特定事業所集中減算に該当した場合は、毎年期日（平成24年度後期判定分は平成25年3月15日（金））必着で、「居宅介護支援における特定事業所集中減算チェックシート」を提出してください。

なお、特定事業所集中減算の確認は、毎年度2回（前期・後期）行っていただく必要があります。減算対象となる場合は、必ず期日までに報告いただきますようお願いいたします。提出していただいたチェックシートの理由が、正当な理由の範囲に該当するかどうかについて審査し、後日結果をお知らせします。

また、平成24年度後期判定分（平成24年9月から平成25年2月末まで）については、従来からの様式でチェックシートを作成していただきますが、平成25年度（平成25年3月1日以降）からチェックシートの様式が変わりますのでご注意ください（別紙参照）。

報告期日、届出方法や様式等の詳細につきましては、市福祉指導監査課ホームページでお知らせしますので、参照してください。

福祉指導監査課ホームページ

<http://www.city.kashiwara.osaka.jp/fukushishido/>

【問合せ・提出先】

〒582-8555 大阪府柏原市安堂町1-55

柏原市 健康福祉部 福祉指導監査課

TEL 072-971-5202（直通） FAX 072-970-3081

平成25年度特定事業所集中減算 新様式の取扱いについて

【様式変更箇所】

- ◆「90%を超えている場合の正当な理由」の(3)
(3)に該当する場合は、事業所において、利用者の希望等を勘案したことを記録として残していただくことが必要になります。

【(3)に該当する場合の記録】

- ◆全利用者の希望等を勘案し、新様式に記載した要件を満たす記録を取り、事業所において保存してください。
- ◆現にケアプランがあり、サービス提供を開始している利用者に対しても、記録を保存する必要があります。(従来の様式においても、利用者の希望を勘案していることが要件となっていますので、その時の経過を記録して保存。)
- ◆ケアプランの変更時等、利用者に対するサービスを検討する際には、利用者の希望等を勘案し、記録してください。

【記録方法】

- ◆記録方法・様式については特段定めておりませんが、支援経過やサービス担当者会議の記録等に、利用者の希望等を勘案したことが確認できるように記録してください。

【減算について】

- ◆利用者の希望等を勘案したことが確認できる記録が保存されていない場合は減算となりますので、(3)に該当する事業所におかれましてはご注意ください。

居宅介護支援における特定事業所集中減算チェックシート（提出用 兼 保存用）

平成 年 月 日

柏原市長 様

法人名	
代表者の職・氏名	印
事業所番号	
事業所名	
事業所住所	
電話番号	

判定期間 平成 年度（ 前期 ・後期 ）										
訪問介護	①訪問介護を位置づけた居宅サービス計画数	前期	3月	4月	5月	6月	7月	8月	計(A)	
		後期	9月	10月	11月	12月	1月	2月	計(A)	
	②紹介率 最高法人	法人の名称								
		法人の住所								
		事業所名1（事業所番号）								
		事業所名2（事業所番号）								
		事業所名3（事業所番号）								
		事業所名4（事業所番号）								
		紹介率最高法人の事業所が位置づけられた居宅サービス計画数	前期 後期	月	月	月	月	月	月	計(B)
	③割合（ $B \div A \times 100$ ）		単位：%							
④90%を超えている場合の正当な理由（該当する理由に○印を記載して下さい）										
	<input type="checkbox"/>	(1) 居宅介護支援事業所の通常の事業の実施地域に、特定事業所集中減算の対象となるサービス事業所が各サービスごとでみた場合に、5事業所未満である場合								
	<input type="checkbox"/>	(2) 判定期間の1月当たりの平均居宅サービス計画件数が20件以下である場合								
	<input type="checkbox"/>	(3) 利用者の希望を勘案した場合（ただし、事業者が不当な誘導等によって、利用者の自由な選択を阻害していると認められる場合を除く）でアかつイを満たしている。								
		ア) アセスメントに基づき、利用者が希望するサービス、地域等に合致した事業所について、事業所一覧表や「情報の公表制度」等により検索した複数の事業所を提示し、それぞれの地理環境、特筆すべきサービス事業の内容を説明したことを記録している。								
		イ) 利用者からの希望及び当該事業所を選択した理由を確認し、事業所において文書で記録している。								
通所介護	①通所介護を位置づけた居宅サービス計画数	前期	3月	4月	5月	6月	7月	8月	計(A)	
		後期	9月	10月	11月	12月	1月	2月	計(A)	
	②紹介率 最高法人	法人の名称								
		法人の住所								
		事業所名1（事業所番号）								
		事業所名2（事業所番号）								
		事業所名3（事業所番号）								
		事業所名4（事業所番号）								
		紹介率最高法人の事業所が位置づけられた居宅サービス計画数	前期 後期	月	月	月	月	月	月	計(B)
	③割合（ $B \div A \times 100$ ）		単位：%							

通所介護	④90%を超えている場合の正当な理由(該当する理由に○印を記載して下さい)										
		(1) 居宅介護支援事業所の通常の事業の実施地域に、特定事業所集中減算の対象となるサービス事業所が各サービスごとでみた場合に、5事業所未満である場合									
		(2) 判定期間の1月当たりの平均居宅サービス計画件数が20件以下である場合									
		(3) 利用者の希望を勘案した場合(ただし、事業者が不当な誘導等によって、利用者の自由な選択を阻害していると認められる場合を除く)でアかつイを満たしている。 ア) アセスメントに基づき、利用者が希望するサービス、地域等に合致した事業所について、事業所一覧表や「情報の公表制度」等により検索した複数の事業所を提示し、それぞれの地理環境、特筆すべきサービス事業の内容を説明したことを記録している。 イ) 利用者からの希望及び当該事業所を選択した理由を確認し、事業所において文書で記録している。									
福祉用具貸与	①福祉用具貸与を位置づけた居宅サービス計画数		前期	3月	4月	5月	6月	7月	8月	計(A)	
			後期	9月	10月	11月	12月	1月	2月	計(A)	
	②紹介率最高法人	法人の名称									
		法人の住所									
		事業所名1(事業所番号)									
		事業所名2(事業所番号)									
		事業所名3(事業所番号)									
	事業所名4(事業所番号)										
	紹介率最高法人の事業所が位置づけられた居宅サービス計画数		前期	月	月	月	月	月	月	月	計(B)
			後期								
③割合(B÷A×100) 単位: %											
④90%を超えている場合の正当な理由(該当する理由に○印を記載して下さい)											
	(1) 居宅介護支援事業所の通常の事業の実施地域に、特定事業所集中減算の対象となるサービス事業所が各サービスごとでみた場合に、5事業所未満である場合										
	(2) 判定期間の1月当たりの平均居宅サービス計画件数が20件以下である場合										
	(3) 利用者の希望を勘案した場合(ただし、事業者が不当な誘導等によって、利用者の自由な選択を阻害していると認められる場合を除く)でアかつイを満たしている。 ア) アセスメントに基づき、利用者が希望するサービス、地域等に合致した事業所について、事業所一覧表や「情報の公表制度」等により検索した複数の事業所を提示し、それぞれの地理環境、特筆すべきサービス事業の内容を説明したことを記録している。 イ) 利用者からの希望及び当該事業所を選択した理由を確認し、事業所において文書で記録している。										

- ※1 判定期間の前期とは、3月1日から8月末日まで、後期とは9月1日から2月末日までの期間となります
- ※2 いずれかのサービスの割合が90%を超えているときは、この書類と返信用封筒(80円切手貼付)を、柏原市健康福祉部福祉指導監査課に提出してください。(審査結果を受け取りに来庁される場合は返信用封筒不要)
- ※3 提出期限は前期は9月15日、後期は3月15日です。
- ※4 この書類は5年間保存する必要があります。(90%を超えていない場合についても保存する必要があります)
- ※5 欄内に書き切れないときは、別の紙を利用して書き足してください。
- ※6 チェックシートは事業所ごとに作成してください。法人単位ではありません。
- ※7 記載された理由が正当な理由に該当するかどうかは、柏原市が適正に判断します。

記入者職・氏名	
---------	--

公正な採用選考の基本的な考え方

公正な採用選考を行う基本は

- 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する。
- 応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う。(特定の人を排除しない。)
- 応募者に広く門戸を開く。

この3点を基本的な考え方として実施することが大切です。

(1) 人を人としてみる

世界人権宣言は、「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互に行動しなければならない。」とうたっています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択の自由を保障しています。求職者にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

一方、企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。企業における「人(労働力)」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは言うまでもないことです。

しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き何を書かせてもよいというものではありません。応募者の基本的人権を侵す採用の自由は認められていません。

自分の人権のみならず他人の人権についても正しく理解し、その権利行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重しあうこと、すなわち人を基本的人権を有する人としてみる人間尊重の精神をもって選考することが必要です。

(2) 特定の人を排除していないか

職業選択の自由すなわち就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行うことが大切です。

採用方針、採用計画のなかで、同和関係者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を結果的にしても排除してしまうというのは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからです。

また、親の職業や家庭状況等を選考・採用のポイントとして考えることは、非合理的、因習的な考え方ではないでしょうか。

応募者の適性・能力を基準として、合理的な選考によって客観的に判断されなければなりません。

(3) 応募者に広く門戸を開く

誰でも欠点や短所がありますが、その人にしかない持ち味、活かす価値を持っているものです。

応募者の適性・能力を表面的に判断せず、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性を積極的に見いだすような配慮も必要です。

また、障がい者、高齢者、女性及び外国人の雇用なども念頭に置きながら、従業員一人ひとりの能力を十分に活かす、働きがいのある充実した職場にしていけることが肝要です。

履歴書などの応募書類の提出にあたっては、適正な様式をお願いします。

履歴書などの応募書類において、本籍・出身地・学歴、家族構成・学歴・職業等の家族状況、住居状況、生活環境、思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある事項について記載を求めることのないよう、予め定められた適正な様式で提出を求めるようお願いします。

(1) 新規中学校・支援学校中等部卒業生

新規中学校・支援学校中等部卒業生の応募書類については、大阪府では、公正採用・雇用促進会議（旧；中学校進路保障専門委員会）の協議によって定められた「㊤職業相談票 [乙]」を使用しています。

また、他府県からの応募書類については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに全国的に決められた「職業相談票 [乙]」を使用しています。

(2) 新規高等学校・支援学校高等部卒業生

新規高等学校・支援学校高等部卒業生の応募書類については、大阪府では、近畿高等学校進路指導連絡協議会で定められた統一応募書類（近畿統一応募用紙）を使用しています。

また、全国的には厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協議会の協議によって「全国统一応募用紙」を使用しています。

(3) 新規大学・短期大学・高等専門学校卒業生

新規大学等卒業生（大学、短期大学、高等専門学校卒業生）については、「新規大学卒業生用標準的事項の参考例」または個々の大学等が、公正な採用選考に資するために作成した応募書類を使用しています。

(4) 大阪府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校修了者

府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校修了者の応募書類については、「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式」を使用しています。

(5) 一般求職者

一般の採用にあたっては、日本工業規格（JIS規格）で定められた市販履歴書（標準的参考例）を使用してください。

《問題の多い社用紙・エントリーシート等》

社用紙（企業独自作成の履歴書等）や最近のインターネット求人で見られるエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出身地・学歴、家族状況、住居状況等や思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられている問題事象例が数多く報告されています。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

◆本籍・出身地・学歴

同和関係者等に対する就職差別に大きな影響を与えるものであり、また、帰省先の記入等を求めることも出生地の把握に繋がるおそれがあります。さらに最近では、本人の学歴についても最終学歴のみの記入でよいとする企業もあるなど、採用選考上、必要のない個人情報収集することにもなることを認識しなければなりません。

◆家族状況（家族の構成、学歴、職業、収入等）

家族状況に関する質問は本人の能力・適性に関係のない事柄であるだけでなく、求職者によっては答えにくい、または答えたくないことを求めることにもなります。

また、家族状況から本人の人物像を評価することは、就職差別につながるものです。

◆住居状況、生活環境等に関すること。

これらの質問から、本人の資産状況や生活水準を推察し評価することは、就職差別につながるものです。

◆思想、生活信条、宗教等（「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」「愛読書」等）

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、これらを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり厳に慎むべきことです。

戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、公正採用選考に反します。

人を雇う際、本籍を書かせたり、戸籍謄(抄)本を求めたりすることは、本人の「生まれ」「ところ」等の就職差別につながる項目を調べることとなります。特に同和関係者に対する差別は「生まれ」「ところ」に関する差別であるともいえ、歴史の実態として、戸籍謄(抄)本が差別の具体的な道具として使われたことをはっきりと認識し、戸籍謄(抄)本を求めないようにしてください。

また、採用内定後であっても、戸籍に関する書類(戸籍謄(抄)本、住民票等)について、「生まれ」「ところ」を知ることにより不適正な取扱いが生じる恐れもあります。住所、氏名、生年月日、扶養家族の有無等の確認や福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認は、「住民票記載事項証明書」(外国籍の方の場合は「登録原票記載事項証明書」)により十分確認できます。

戸籍に関する書類は、入社後においても画一的に提出を求めず、労働者の権利義務確認のために必要な時点で、その内容・目的を事前に十分本人に説明のうえ提出を求め、確認後速やかに返却するようにしてください。

「部落地名総鑑」事件

事件の概要

昭和 50(1975)年 11 月、全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書の存在が、匿名の投書によって発覚しました。同種の 9 種類の図書が判明しており、1 冊 5 千円から 5 万円という高価な値段で売りさばかれていました。

企業を中心に、病院や学校等 220 を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられるなど全国的に大きな社会問題となりました。

この事件に対し、総理府総務庁長官や労働大臣が遺憾と決意の談話を発表し、また、12 省庁事務次官連名の要請文を経団連等経済 6 団体に送付して、企業の部落問題解決のための社会的責任の遂行を求めました。

「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件

事件の概要

平成 10(1998)年 7 月に、府内の調査業者 2 社が、企業から依頼された応募者の調査に際して、条例に違反した部落差別調査を行っていたことが発覚しました。

また、当該調査会社は、「思想」「宗教」「家族の状況」など公正な採用の観点から問題となるおそれのある事項について収集・報告したり、この調査会社との取引関係のあった企業の中にもこうした事項を依頼していたり、依頼していなくても問題意識なく報告を受け取っていた企業もあったことが判明しました。

さらに、調査業者に応募者の情報を提供する際、履歴書の写しを F A X 等で提供している企業が多数あるなど、大阪府個人情報保護条例の趣旨が十分尊重されていないことも判明しています。

「公正な採用面接」に向けたチェックポイント

「公正な採用面接」を行うためには、次のチェックポイントを参考にして取り組んでください。

- 求める人材・採用方針が確立されているか
- 面接によって判断する目的が明らかになっているか
- 面接マニュアルが作成されているか
(面接方法、客観的な評価基準に対応した質問項目の事前準備・人権チェック等)
- 面接担当者全員の「公正採用選考」に向けた研修と事前の意思統一はされているか 等

〔採用面接〕「本人に責任のない事項（本籍・出生地、家族状況等）」「本来、自由であるべき事項（思想・信条、宗教等）」を質問することなどは、「公正な採用選考」に反します。

能力・適性に関係のない「本人に責任のない事項」を質問などすることは、「公正な採用選考」に反します。特に高校生や大学生等が採用面接時にあった問題事象報告においても、「本籍・出生地・学歴に関する事」「家族に関する事（家族の構成、家族の学歴・職業、家族の収入など）」「住居・住居環境に関する事」についての質問など、「本人に責任のない事項」に関わる問題事象が数多く報告されています。

これらの事柄に関する質問については、面接時に行くことはもとより、会社独自の履歴書やインターネット求人で見られるエントリーシート、会社説明会等で配布されるアンケートにおいて、記載項目として設けることも「公正な採用選考」に反する問題事象となります。

また、思想・信条や宗教など「本来、自由であるべき事項」についても同様に、面接時に質問することや応募提出書類等の質問記載項目とすることは問題事象となります。

〈就職差別につながる質問項目〉

〔本人に責任のない事項〕

- ① 本籍や生い立ち、出生地、学歴に関する事。
- ② 家族構成や家族の学歴・職業・地位・収入など、家族に関する事。
- ③ 住宅状況、生活環境・家庭環境に関する事。

〔本来、自由であるべき事項〕

- ④ 宗教に関する事。
- ⑤ 思想・信条に関する事。（支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞・愛読書など）

〔採用面接〕 男性または女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問、発言等は、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反します

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用における性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。従って採用面接においても、男性または女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問発言等は、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反します。

〈男女雇用機会均等法に違反する事項〉

- （女性に対してのみ）結婚・出産後も働くことの意志や恋人・結婚予定の有無を質問する。
*本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。
- 男性に対してのみ、または女性に対してのみ残業、休日出勤、転勤等が可能かを質問する。
*労働条件の事前確認のため、応募者全員を対象に質問することを妨げるものではありません。
- 男性または女性を敬遠しているかのような質問、発言をする。
- セクシュアルハラスメントと思われる質問・発言をする。

（例；「ミニスカートを履くように」と発言する、恋愛経験の執拗な質問等）

*男女雇用機会均等法では、事業主に対し、セクシュアルハラスメント防止の雇用管理上の措置義務が課されており、採用面接についても同様の趣旨の対応が求められます。

- 女性と男性と異なった面接を行う。（面接回数、男女別集団面接、集団面接—男性のみ質問）


働くのは私！私自身を見てください。

男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することなどは、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反します。

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用における性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。男女のいずれかを排除することも、男女のいずれかを優先することもできません。また、採用選考基準を男女で異なるものとすることや、求人情報の提供を男女で異なることも禁止されています。

《男女雇用機会均等法に違反する募集要件とは？》

- 「男性のみ」または「女性のみ」の募集。
- 男女別に採用予定人数を設定すること。
- 男女で異なった年齢制限を設けること。
- 「営業マン」「ウエイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記する。
- 会社案内や募集要項等において、「男性歓迎」「女性向き」等の表示をする。

《男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供とは？》

- 「会社案内」等の資料を女性には送付しないなど、男女で対応が異なる。
- 男女別に会社説明会を開催する。

《男女雇用機会均等法に違反する面接（前頁参照）》

血液検査、色覚検査等の健康診断を一律的に行うことは、公正な採用選考に反します。

健康診断について、その必要性を慎重に検討することなく採用選考時に実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。特に、採用選考時のいわゆる「血液検査」「色覚検査」等の健康診断については、一律的に実施することなく、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。また、実施する際には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明するようにしてください。

健康診断に際しての留意点

- 検査は、職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること。
- 求人職種との関連において、職務遂行能力の判断のため実施する場合は、どのような能力を、どのような検査内容、項目で実施するのか、根拠を明確にすること。
- 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること。
- 労働安全衛生規則第43条に定める雇入時の健康診断は、雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料とするため、雇入れの直前・直後に行うものであり、採用選考時において行うことを義務付けたものではないことを十分認識すること。
- 検査項目及び検査結果については、必ず本人にも通知すること。

応募者への身元調査は、絶対にしないでください。

身元調査とは、応募者の居住する地域などを訪問して、応募者本人の適性と能力に関係のない本籍・出生地、家族状況、思想・信条などの社会的差別につながる個人情報（センシティブ情報）を調べることです。また、面接時に自宅附近の状況や家庭環境について聞くのも身元調査に当たります。

こうしたセンシティブ情報を調査し、従業員の採用選考に資することは、応募者の適性・能力に何ら関係のない事柄を採用基準とすることになり、このような基準により採否を決めることは、公正な採用選考の趣旨に反するばかりか、就職差別につながることになります。

採用に際しての身元調査は絶対にしないよう、お願いいたします。

新たな「部落地名総鑑」が発覚—しない！させない！身元調査—

2006（平成18）年2月に大阪市内の興信所が、部落地名総鑑のコピーを所持していたことが発覚しました。2005（平成17）年には、行政書士が興信所の依頼を受けて戸籍謄本等を不正に請求する事件が発生するなど、差別身元調査が行われていた可能性が危惧され、ひいては就職差別につながる恐れも含んでいます。

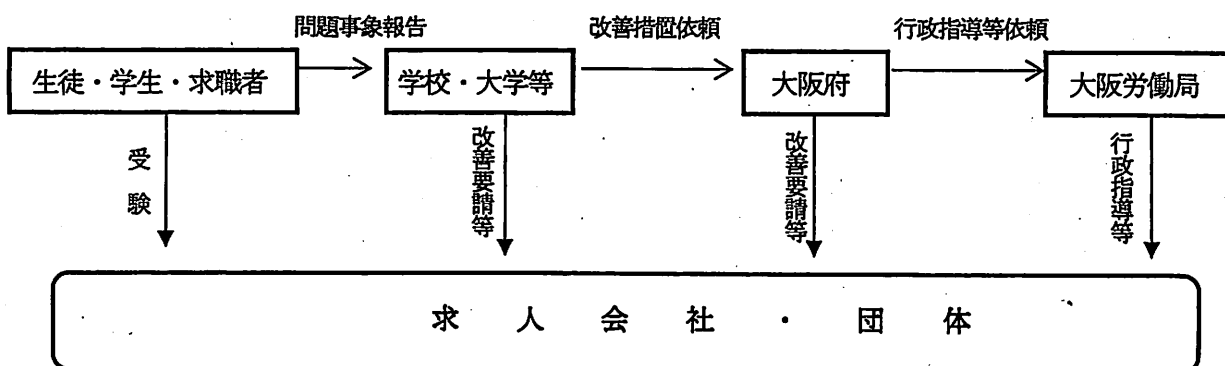
事業主の皆さんには、「職業安定法第5条の4（求職者の個人情報の取扱い）」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、差別身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供方、お願いいたします。

（情報提供先：大阪府雇用推進室 Tel06-6210-9518 または大阪労働局職業対策課 Tel06-4790-6310）

就職受験に係る問題事象報告の取り組み

大阪府内の「中学校、高等学校、大学や高等職業技術専門校等や大阪府が関わる公的職業紹介機関（学校・大学等）」では、就職試験における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問等の問題事象を把握するために、生徒・学生・求職者から問題事象の報告（「就職受験報告書」等）を求める取り組みが行われています。

生徒・学生・求職者から報告された就職差別につながるおそれのある問題事象については、関係行政機関が連携して、当該事業所に対して事情聴取や必要な是正指導を行うこととしています。



— 冊子「採用と人権—従業員採用の手引」を全文掲載！ —

ホームページ「採用と人権」をご覧ください

大阪府では、具体的な人権を踏まえた実務などを掲載した冊子「採用と人権—従業員採用の手引」を全文掲載しています。ぜひダウンロードして、ご活用ください。

*** 大阪府ホームページ「採用と人権」[\[http://www.pref.osaka.jp/rosei/koseisaiyo/index.html\]](http://www.pref.osaka.jp/rosei/koseisaiyo/index.html)

同和関係者や障がい者、在日外国籍の人々など、特定の人々を排除する採用選考は、絶対にしないでください。

〔同和問題と公正採用選考の歩み〕

昭和40(1965)年の内閣同和对策審議会答申では、同和関係者への就職差別について「職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である」と問題指摘され、その後、数多くの就職差別の実態が明らかにされる中、昭和46(1971)年に近畿高等学校統一応募用紙が策定されました。統一応募用紙の取り組みは、全国的にも全国統一応募用紙として拡がると共に、数回の大きな様式見直しを経て今日に至っています。

また、昭和50(1975)年には部落地名総鑑事件が発覚し、その反省も踏まえて昭和52(1977)年に「企業内同和問題研修推進員制度」が設置され、平成9(1997)年には「公正採用選考人権啓発推進員制度」として名称変更し、より幅広く企業における公正な採用選考の確立と人権研修に取り組むものとして今日に引き継がれています。(次頁参照)

このように公正採用選考の歩みは、同和問題の解決に向けた取り組みの中で進められてきたものともいえ、今後とも、同和問題の解決のために企業・行政などが協同して差別につながらない公正な採用選考システムを確立していくことが必要です。

〔障がい者や難病を抱えている人々と「公正採用選考」〕

障がい者や難病を抱えている人々の採用に際しては、仕事をする上で何ら支障がないにも関わらず、障がいや難病があるというだけで採用から排除したり、「障がいの種類や程度などの条件」を付することのないようにしてください。また、採用後においても障がい者等が継続して働けるよう、職場適応等にも配慮してください。

なお、障がい者雇用においては「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、常用労働者中に占める身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の割合が1.8%以上であるよう定められています。

【障害者雇用促進法43条】

〔在日外国人と「公正採用選考」〕

〈在日韓国・朝鮮人と「公正採用選考」〉

在日韓国・朝鮮人の方々には、「特別永住」という法的地位が与えられており、我が国で就職するに際して何の制限もありません。

近年、在日韓国・朝鮮人に対する就職の門戸は、徐々に開かれてきてはいるものの、「顧客や職場内で問題が起こらない人の方がよい」などといった理由で採用選考から排除することは、民族の違いによる就職差別となります。

また、在日韓国・朝鮮人に対する差別と蔑視がある中で、日常生活において多くの人々が本名を隠し、通名を使わざるをえないという現実もあります。こうした状況の中でも本名で働きたいという人に対して、その希望を受け入れることは当然のことであり、企業が雇入れに際し通名の使用を求めたり強制することは、民族的自覚と誇りを傷つけるなど、人権を侵害することになります。

〈外国人労働者と「公正採用選考」〉

外国籍の方々については、その在留資格により、日本国内で働くことが認められる場合と認められない場合がありますが、入国管理法等で認められた就労の範囲で行う外国人労働者の採用についても、当然のことながら、適性・能力等を基準に選考するなど、公正な採用選考に努めなければなりません。

また、外国人労働者が国内で就労する限り、国内の労働関係法令が適用されます

なお、外国人労働者の雇入れ時、離職時における就労資格等の確認、及び雇用状況の届出が平成19(2007)年10月より義務付けられています。(P.10参照)

「公正な採用選考制度の確立」に向けた取り組みをお願いします。

〔公正採用選考人権啓発推進員の選任をお願いします！〕

企業の皆様方が人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行っていただくため、大阪府及び厚生労働省大阪労働局では、「大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」並びに「大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」を定め、適正な採用選考システム等の確立等に、中心的な役割を果たす担当者として、事業所内に「公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）」の設置をお願いしています。

〔「推進員」の主な役割とは？〕

選任された「推進員」の方々には、各種研修会等へ積極的に参加するなど、自己啓発に努めていただくと共に、主に次の役割を果たしていただくよう、お願いします。

- ① 企業内の公正な採用選考制度の確立と、人権問題への取り組みを推進する人事管理体制の整備等に向けて中心的な役割をお願いします。
- ② 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関して中心的な役割をお願いします。
- ③ 関係行政機関との連絡窓口をお願いします。

〔対象となる事業所は？〕

- ① 常時使用する従業員数が25人以上の事業所について、「推進員」の設置をお願いします。
(但し、工場、支店、営業所等については人事権（採用権）を有する事業所。)
- ② ①の他、大阪府知事または公共職業安定所長が管轄する地域において、推進員を選任することが適当であると認める事業所。

*特に大阪府においては、公益性の高い社会福祉法人、医療法人、学校法人や、事業として個人情報を取り扱うことのできる職業紹介事業者や結婚紹介事業者等については、25人未満事業所であっても「推進員」の設置をお願いしています。

〔「推進員」選任または変更の届出手続きは？〕

P.14の所定様式により管轄の公共職業安定所へ提出することにより、管轄公共職業安定所長、及び大阪府知事への届出となります。

〔従業員に対する人権啓発研修の届出〕

従業員に対する人権啓発研修計画を策定した時、及び従業員に対して人権啓発研修を実施した時は、大阪府知事に報告してください。

〔「新任・基礎研修」の受講をお願いします！〕

大阪府では、厚生労働省大阪労働局と共催して毎月（二日間）、公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」を開催しています。新たに「推進員」として選任された方、または以前から「推進員」に選任されていても、この研修を受講されていない方は、ぜひ受講していただきますようお願いします。

*日程等、詳しくは大阪府ホームページ「採用と人権」[<http://www.pref.osaka.jp/rosei/koseisaiyo/index.html>]をご参照ください。

「公正採用選考人権啓発推進員制度」に関するお問合せ先

大阪府商工労働部雇用推進室労政課 労政・労働福祉グループ 06-6210-9518	厚生労働省大阪労働局職業対策課 06-4790-6310	管轄の各公共職業安定所 *この冊子の裏表紙参照
--	---------------------------------	----------------------------

「公正な採用選考」に係る法令関係は、こうなっています。

職業安定法第5条の4〔求職者等の個人情報の取扱い〕と、これに基づく労働大臣指針

【職業安定法第5条の4】では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

職業安定法(抄) (求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。(以下略)

* 「公共職業安定所等」には、求人企業、職業紹介事業者も含まれます。

また、併せて、これに基づく労働大臣指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。労働者の募集を行うものは、募集形態の如何(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

【労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」】【平成11年労働省告示第141号】

- ◆ 次の個人情報の収集は原則認められません。
 - 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 <具体的には>
 - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 等
 - 思想及び信条
 <具体的には>
 - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等
 - 労働組合への加入状況
 <具体的には>
 - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 等
- ◆ 個人情報を収集するには
 - 本人から直接収集すること。
 - 本人以外から収集する時は、本人の同意を得たうえで収集すること。
- ◆ 違反したときは
 - 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。
 - 改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合があります。

柏原市企業人権連絡協議会への 加入をお願いします！！

～ 人権尊重の社会づくりのために ～

21世紀は「人権の世紀」と言われています。しかし、私たちが生活している社会では、部落差別をはじめ、女性、在日外国人、障がい者等に対する差別が今なお存在しています。

企業においては、その社会的責任を自覚し、公正な採用を促進するとともに、公正な配置、昇進など事業所内において人権尊重を確保するよう求められています。

一人ひとりの人権が尊重される明るい社会を築くために、ぜひあなたの企業も柏原市企業人権連絡協議会へご加入ください。



柏原市企業人権連絡協議会とは？



柏原市企業人権連絡協議会とは、公正採用選考人権啓発推進員（裏面参照）設置事業所を中心に結集し、企業の相互連携を図り、企業の立場から主体的に同和問題をはじめとする人権問題に関して幅広い啓発活動を進めるための組織です。

管轄のハローワーク（公共職業安定所）、労働基準監督署などの関係行政機関と協力しながら、研修会、交流会の開催などを行っています。

平成24年（2012年）現在、大阪府内で37の地域連絡会が組織され、6,650の事業所が加入されています。



柏原市企業人権連絡協議会での主な活動は？

- ☆相談サービス ⇒ 事業所内での人権研修の取組みに関して、総合的かつ継続的に相談・助言に応じます
- ☆講師の提供 ⇒ 人権研修講師の派遣や研修テーマに応じた講師情報を提供します。
- ☆各種研修事業の提供 ⇒ 人権研修担当者や幹部社員などを対象に、次の研修を提供します。
 - ・人権研修リーダー養成講座
 - ・人権に関する啓発講演会、研修会、スポット講座 など
- ☆研修教材等の提供
- ☆えせ問題相談 ⇒ 「えせ行為」への対応、事業所内での取り組みなどの相談に応じます。
- ☆人権関係の情報提供 ⇒ 他団体での研修会、法律、社会の動きなど、人権に関する有用な資料・情報を提供します。



柏原市企業人権連絡協議会に参加するには？

下の問い合わせに連絡をお願いします。

柏原市企業人権連絡協議会事務局 柏原市市民部人権推進課

問い合わせ TEL 072-972-1544（直通）
FAX 072-972-2131
Mail ⁻²⁰⁻ jinken@city.kashiwara.osaka.jp

「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みをお願いします。

公正採用選考人権啓発推進員の選任をお願いします！

企業の皆様方が人権問題を正しく認識し、応募者本人の適正と能力に基づく公正な採用選考を行っていただくため、大阪府及び厚生労働省大阪労働局では、「大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」並びに「大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」を定め、適正な採用選考システム等の確立等に、中心的な役割を果たす担当者として、事業所内に「公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）」の設置をお願いしています。

「推進員」の主な役割とは？

選任された「推進員」の方々には、各種研修会等へ積極的に参加するなど、自己啓発に努めていただくとともに、主に次の役割を果たしていただくよう、お願いします。

- ① 企業内の公正な採用選考制度の確立と、人権問題への取組みを推進する人事管理体制の整備等に向けて中心的な役割をお願いします。
- ② 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研究計画の策定及び実施に関して中心的な役割をお願いします。
- ③ 関係行政機関との連絡窓口をお願いします。

対象となる事業所は？

- ① 常時使用する従業員数が25人以上の事業所について、「推進員」の設置をお願いします。（但し、工場、支店、営業所等については人事権（採用権）を有する事業所。）
- ② ①の他、大阪府知事または公共職業安定所長が管轄する地域において、推進員を選任することが適当であると認める事業所。

* 特に大阪府においては、公共性の高い社会福祉法人、医療法人、学校法人や、事業として個人情報を取り扱うことの多い職業紹介事業者や結婚紹介事業者等については、25人未満の事業所であっても「推進員」の設置をお願いしています。

「推薦員」選任または変更の届出手続きは？

別紙の所定様式により河内柏原公共職業安定所へ提出することにより、河内柏原公共職業安定所長、及び大阪府知事への届出となります。

従業員に対する人権啓発研修の届出は？

従業員に対する人権啓発研修計画を策定した時、及び従業員に対して人権啓発研修を実施した時は大阪府知事に報告してください。

「公正採用選考人権啓発推進員制度」に関するお問合せ先

大阪府商工労働部雇用促進室労政課労働福祉グループ	TEL	06-6944-6761
厚生労働省大阪労働局職業安定部職業対策課	TEL	06-4790-6310
河内柏原公共職業安定所 ²¹⁻	TEL	072-972-0081

柏原市企業人権連絡協議会宛

(事務局:市役所人権推進課)

FAX : 072-972-2131

○柏原市企業人権連絡協議会へ加入します

事業所名	
担当者名	
TEL	
FAX	
メールアドレス	

※FAXをいただきましたら、事務局より連絡させていただきます。

(担当 : 藤井 貴之 、 東 努)

アセスメントシートと第1表～第3表のポイント

1. アセスメントシート（課題分析表）

アセスメントとは「①利用者の情報を収集②利用者が抱える課題の整理・分析③自立支援に向けた意欲的な取り組みへの働きかけ」を行なうことです。この一連の流れを適切に実施するために使用するのがアセスメントシートです。

アセスメントシートには決まった様式はありません。ただし、以下の課題分析標準項目を備えたものを使用することが求められています。

○基本情報に関する項目

No	標準項目名
1	基本情報（受付、利用者等基本情報）
2	生活状況
3	利用者の被保険者情報
4	現在利用しているサービスの状況
5	障害老人の日常生活自立度
6	認知症である老人の日常生活自立度
7	主訴
8	認定情報
9	課題分析（アセスメント）理由

○課題分析に関する項目

No	標準項目名
10	健康状態
11	ADL
12	IADL
13	認知
14	コミュニケーション能力
15	社会との関わり
16	排尿・排便
17	じょく瘡・皮膚の問題
18	口腔衛生
19	食事摂取
20	問題行動
21	介護力
22	居住環境
23	特別な状況

↓

利用者に応じて、それぞれ特に重要な項目については、ケアマネジャーとしての客観的な立場からの見立ても行うようにします。

2.【第1表】居宅サービス計画書（1）

第1表は、「利用者及び家族がどのような生活をおくることが望んでいるか」をもとに、居宅サービス計画全体の方向性を示す帳票です。

第1表		作成年月日 年 月 日	
居宅サービス計画書（1）		初回・紹介・継続	
認定済・申請中			
利用者名	殿	生年月日	年 月 日 住所
居宅サービス計画作成者氏名			
居宅介護支援事業者・事業所名及び所在地			
居宅サービス計画作成（変更）日	年 月 日	初回居宅サービス計画作成日	年 月 日
認定日	年 月 日	認定の有効期間	年 月 日 ～ 年 月 日
要介護状態区分	要介護1 ・ 要介護2 ・ 要介護3 ・ 要介護4 ・ 要介護5		
利用者及び家族の生活に対する意向	(1)		
介護認定審査会の意見及びサービスの種類の指定	(2)		
総合的な援助の方針	(3)		
生活援助中心型の算定理由	1.一人暮らし 2.家族等が障害、疾病 (4)		

- (1) …アセスメントにより導き出した、利用者及び家族が様々な問題を抱えながらも「どのような生活をおくっていきたいと望んでいるか」について、利用者の言葉で、できるだけ具体的な内容を記載します。
- (2) …利用者の被保険者証に記載されている審査会の意見を記載します。記載がない場合は「なし」と記載します。
- (3) …利用者及び家族が望む生活に向けて、サービス担当者会議で話し合った内容をもとに、利用者及び家族を含むケアチーム全員が目指す共通の方針を記載します。ケアチーム全員で目指す方針ですので、個別のサービス内容を記載することは望ましくありません。また、第2表の「長期目標」を総合化した内容でもあります。
- (4) …居宅サービス計画に「生活援助中心型の訪問介護」を位置付ける場合は、算定理由となる根拠が必要となります。アセスメントにより生活援助中心型の必要性を導き出し、算定理由となる根拠を選択あるいは記載します。

3.【第2表】居宅サービス計画書（2）

第2表は、第1表で示された「利用者及び家族の望む生活」を実現するため、アセスメントにより導き出された様々な生活課題（ニーズ）をどのように解決していくのか、具体的な手段を示す帳票です。

第2表

作成年月日 年 月 日

居宅サービス計画書（2）

利用者名 殿

生活全般の解決すべき課題（ニーズ）	目 標				援 助 内 容					
	長期目標	(期間)	短期目標	(期間)	サービス内容	※1	サービス種別	※2	頻度	期間
<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 80%;"></div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">➔</div> </div> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">第2表は左から右への流れを意識する事が大切。</p>										
(1)	(2)				(3)					

このように過ごしたいという利用者及び家族が望む生活

望む生活を阻害する要因があるが、それが解決されるための理想的な状態

理想的な状態に近づくために、利用者がまず取り組むかんたんな動作・行動

- (1) …第1表の「利用者及び家族の生活に対する意向」との関連付けに気をつけながら、アセスメントにより導き出した「生活課題」を記載します。ただし、単に困った問題状況を記載するのではなく、「～できるようになりたい」「～したい」というように、利用者及び家族が前向きな気持ちで「自分たちの課題（ニーズ）」としてとらえる事ができるような記載をする事が大切です。
- (2) …「①利用者自身に取り組めること」「②家族や地域の協力のできること」「③ケアチームが支援すること」の3つを整理し、利用者がどのような事に取り組めば、現状を維持・改善、または病状の悪化等を少しでも緩やかできるか考えた目標を記載します。これらの目標を達成するために、利用者及び家族だけでは解決できない問題をサービスによって手助けするのが自立支援であり、サービスを利用する事を目標にしてしまわないように気をつけます。
- (3) …利用するサービスの内容を単に記載するのではなく、目標を達成するために必要な支援のポイントやセルフケア・家族の役割等を記載します。

4.【第3表】週間サービス計画表

第3表は、第2表で計画した具体的な支援内容を、週単位で視覚的に把握することができるように示した帳票です。

第3表		週間サービス計画表							作成年月日
									年 月 日
									年 月分より
利用者名	殿	月	火	水	木	金	土	日	主な日常生活上の活動
深夜	4:00								
早朝	6:00								
午前	8:00								
	10:00								
	12:00								
午後	14:00								
	16:00	(1)						(2)	
	18:00								
夜間	20:00								
	22:00								
深夜	24:00								
夜	2:00								
	4:00								
週単位以外のサービス		(3)							

- (1) …それぞれの支援と利用者の生活における関連性が把握できるように、介護サービスの利用日のみを記載するのではなく、インフォーマルサービスや家族の支援、利用者のセルフケアなどについても記載します。また、介護サービスについて、提供されている支援内容も記載するようにします。
- (2) …利用者の起床から就寝までの一日の生活リズム（整容・食事・排泄・日中の過ごし方・外出・日課など）を記載します。また、必要に応じて介護者が不在の時間帯等についても記載します。
- (3) …サービスの全体像が把握できるように、ショートステイや福祉用具貸与、住宅改修、通院状況等の中長期的なサービス内容について記載します。

平成24年度 ケアプラン点検において多かった作成事例

<p>アセスメントシート (課題分析表)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の生き立ちから介護が必要になるまで、どのような生活をしてきたか読み取る事ができる記載が不足している。 ・利用者が得意な事や趣味、性格や考え方など、利用者自身がどのような人物であるか読み取る事ができる記載が不足している。 ・課題分析に関する項目について、ケアマネジャーとしての客観的な立場からの自立支援に向けた見立てが記載されていない。
<p>【第1表】 居宅サービス計画書(1)</p>	<p><利用者及び家族の生活に対する意向> 「お風呂に入りたい」や「これからもデイサービスに通いたい」など、将来の目標とする生活に対する意向ではなく、単に目の前の事柄に対する意向が記載されている。</p> <p><総合的な援助の方針> 「訪問看護を利用することにより」といった具体的なサービス名が記載されている。</p>
<p>【第2表】 居宅サービス計画書(2)</p>	<p><長・短期目標> 「定期的を受診する」や「介護サービスを利用して」など、サービスの利用が目標であるような記載がされている。</p>
<p>【第3表】 週間サービス計画表</p>	<p>サービス名のみで、提供する事業所名や具体的なサービス内容の記載がされていない。</p> <p><主な日常生活上の活動> 利用者の一日の生活の流れが記載されていない。</p>
<p>【第4表】 サービス担当者会議の要点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一部の意見のみで、ケアチーム全員の意見が記録されていない。 ・欠席者に意見を事前に照会した記録が残されていない。
<p>【第5表】 居宅介護支援経過</p>	<p>各短期目標に対してのモニタリングの結果が記録されていない。</p>

ケアプラン作成のポイント

○アセスメントシート（課題分析表）

- ・利用者や家族に関して聞きとった情報を可能な限り記録してください。
（利用者や家族の人柄、それぞれの思い、日常生活の様子、介護が必要になるまでどのような生活をしてきたか、抱えている問題など）
- ・初回アセスメント時など、立ち入った聞き取りが難しい場合は、「ケアマネジャーからの質問内容」や「質問に対する利用者、家族の反応」などを記録しておきましょう。
- ・課題分析に関する項目について、必要に応じ、アセスメントにて聞きとった内容とケアマネジャーとしての客観的な立場から各項目に対する見立てを行い記録しておきましょう。

○【第1表】居宅サービス計画書（1）

<利用者及び家族の生活に対する意向>

- ・利用者や家族が将来にわたってどのような生活をしたいのか、どのように過ごしていきたいと思っているかを利用者、家族の言葉で記録してください。

<総合的な援助の方針>

- ・利用者や家族、主治医などを含むケアチーム全員で目指す方針ですので、具体的なサービス名の記載は避けましょう。

○【第2表】居宅サービス計画書（2）

<短期目標>

- ・利用者自身が自立に向けてまず取り組む事をわかりやすい言葉で記載してください。
「定期受診」や「介護サービスを利用して」などの記載が見られましたが、これらは短期目標を達成するための手段であり、目標ではない事を再確認してください。

○【第3表】週間サービス計画表

- ・各サービスの名称と提供時間だけでなく、サービスを提供する事業所名やそれぞれのサービスで行っている内容についても記載してください。
- ・利用者が起床から就寝までに行っている事など、一日の生活のリズムも記載しましょう。

○【第4表】サービス担当者会議の要点

- ・サービス担当者会議においては、ケアチーム全員の意見を聞き取り記録してください。
- ・欠席者については、事前に会議の検討項目に対する意見を照会しておき、その内容を会議においてケアチームに伝えたくて、記録してください。

○【第5表】居宅介護支援経過

- ・支援経過は見出しをつけるなど、項目ごとに整理し、見やすい記載を心がけてください。
- ・モニタリングは短期目標に対して行ってください。また、満足度の根拠として、各サービスに対する利用者や家族の感想などを記録してください。

○【第6表】サービス利用票（兼居宅サービス計画）

- ・医療系サービスの導入にあたっては、必ず主治医の指示を確認・記録し、継続的な確認も必ず行ってください。

高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成18年4月施行）について

高齢者虐待防止法による定義

1 養護者による高齢者虐待（家庭内虐待）

「養護者」とは、「高齢者を現に養護する者であつて養介護施設従事者以外のもの」
⇒ 高齢者の世話をしている家族、親族、同居人等

2 養介護施設従事者等による高齢者虐待

「養介護施設従事者」とは、老人福祉法及び介護保険法に定める養介護施設若しくは養介護事業の業務に従事する職員

	養介護施設	養介護事業
老人福祉法による規定	・老人福祉施設 ・有料老人ホーム	・老人居宅生活支援事業
介護保険法による規定	・介護老人福祉施設 ・介護老人保健施設 ・介護療養型医療施設 ・地域密着型介護老人福祉施設 ・地域包括支援センター	・居宅サービス事業 ・地域密着型サービス事業 ・居宅介護支援事業 ・介護予防サービス事業 ・地域密着型介護予防サービス事業 ・介護予防支援事業

高齢者虐待の具体例

◎身体的虐待

暴力行為などで身体に傷やアザ、痛みを与える行為や、外部との接触を意図的、継続的に遮断する行為

・平手打ちをする、つねる、殴る、蹴る、無理やり食事を口に入れる、やけど・打撲させる

・ベットに縛り付けたり、意図的に薬を過剰に服用させたりして、身体拘束、抑制する／等

◎心理的虐待

脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって精神的・情緒的に苦痛を与えること

・排泄の失敗等を嘲笑したり、それを人前で話すなどにより高齢者に恥をかかせる

・怒鳴る、ののしる、悪口を言う。侮辱を込めて子どものように扱う。

・高齢者が話しかけているものを意図的に無視する／等

◎性的虐待

本人との間で合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為又はその強要

・排泄の失敗等に対して懲罰的に下半身を裸にして放置する

・キス、性器への接触、セックスの強要／等

◎経済的虐待

本人の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること

・日常的に必要な金銭をわたさない・使わせない

・本人の自宅等を本人に無断で売却する・年金や預貯金を本人の意思・利益に反して使用する／等

◎介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）

意図的であるか、結果的であるかを問わず、介護や生活の世話をを行っている家族が、その提供を放棄又は放任し、高齢者の生活環境や高齢者自身の身体・精神状態を悪化させていること

・入浴しておらず異臭がする、髪が伸び放題だったり、皮膚が汚れている

・水分や食事を十分に与えられていないことで、空腹状態が長時間にわたって続いたり、脱水症状や栄養失調の状態にある。

・室内にごみを放置するなど、劣悪な住環境の中で生活させる

・高齢者本人が必要とする介護・医療サービスを、相応の理由なく制限したり使わせない

・同居人による高齢者虐待と同様の行為を放置すること／等

虐待防止法のしくみ

1 通報の義務

発見者	虐待発生の場所	虐待の状況	通報義務
・虐待を発見した者 ・養介護施設従業者等	・家庭など養護者による養護が行われている場 ・養介護施設・養介護事業	・高齢者の生命・身体に重大な危険が生じている場合	・通報しなければならない（義務）
		・上記以外の場合	・通報するよう努めなければならない（努力義務）
・養介護施設従事者等	・自身が従事する養介護施設・養介護事業	・虐待の程度にかかわらず	・通報しなければならない（義務）

2 虐待対応のフロー

通報

市町村

・高齢者の安全及び虐待事実の確認
・被虐待者及び養護者の支援

都道府県・市町村

老人福祉法及び介護保険法による権限行使

柏高内第21号
柏福指内第18号
平成25年2月14日

各施設長様

柏原市健康福祉部高齢介護課長
福祉指導監査課長

社会福祉施設等における防火安全体制の徹底及び点検について（通知）

平成25年2月8日に、長崎県の認知症高齢者グループホームにおいて発生した火災により、多数の入居者が死傷するという痛ましい事故が発生しました。

この事故を受けて、平成25年2月9日付けで、厚生労働省老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室より、別紙のとおり事務連絡がありましたので通知します。

貴施設におきましても、防火体制及び万一火災が発生した場合の消火・避難・通報体制の確保等について再点検を行い、防火安全対策に万全を期すよう、従業者等に対し再度周知徹底を行っていただきますよう、よろしく申し上げます

担当：柏原市健康福祉部 高齢介護課介護業務係 TEL：072-972-1571（直通） 福祉指導監査課 TEL：072-971-5202（直通）
--

事 務 連 絡

平成 2 5 年 2 月 1 2 日

都道府県
各 指定都市 民生主管部局 御中
中 核 市

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
厚生労働省社会・援護局福祉基盤課
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課
厚生労働省老健局総務課

社会福祉施設等における防火安全体制の徹底について

去る 2 月 8 日、長崎県長崎市の認知症高齢者グループホームにおける火災の発生により 4 名が死亡、8 名が負傷し、また、同月 1 0 日には新潟県新潟市の障害者グループホームにおける火災により 1 名が死亡、5 名が負傷するという痛ましい事故が発生いたしました。

これを受け、総務省消防庁より、2 月 1 2 日付け消防予第 5 6 号「認知症高齢者グループホーム等に係る防火対策の更なる徹底について」（別添）が発出されたところです。

貴部局におかれましては、社会福祉施設等における防火体制の確保及び万一火災が発生した場合の消火・避難・通報体制の確保等、防火安全対策に万全を期すよう、管内市町村及び関係団体等への周知徹底をお願いいたします。

併せて、厚生労働省老健局高齢者支援課認知症・虐待防止対策推進室より、2 月 9 日付け事務連絡「認知症高齢者グループホームにおける防火安全体制の徹底及び点検について」（参考 1）、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地

域移行・障害児支援室より、2月11日付け事務連絡「障害者グループホーム・ケアホームにおける防火安全体制の徹底及び点検について」（参考2）、厚生労働省老健局振興課・老人保健課より2月12日付け事務連絡「小規模多機能型居宅介護及び複合型サービスにおける防火安全体制の徹底及び点検について」（参考3）を
発出しておりますので、関係部局とも連携を図り、社会福祉施設等における防火安全対策の更なる徹底が図られますようお願いいたします。

柏原市役所 環境方針

基本理念

清流のせせらぎ、野原を渡るそよ風、木々のざわめき……。誰もの心にある、故郷の風景を彩る自然のささやきである。

今、「環境」が大きく意識されている。しかし、豊かさに慣れた私たちは、日常生活の便利さに漬かりきってしまい、どれだけ自然を傷め、環境に負荷をかけているのか忘れてしまっている。

本市は、大阪市の中心部からわずか 20 km に位置するにもかかわらず、市域の約 3 分の 2 が山地で占められ、ほぼ中央を大和川が流れるなど、大阪府内でも有数の自然に恵まれた都市となっている。

このかけがえのない環境を守り未来に伝えていくため、また、地球規模での環境問題に対応するために、市役所の日常活動による環境負荷を可能な限り抑えるとともに、地球に優しいライフスタイルの提言など、環境保全活動を継続して展開するものである。

緑と水にやすらぎ、心ふれあう魅力あるまちを目指して。

基本方針

- 1 環境に配慮した市政を行うために、環境マネジメントシステムを構築し、継続的に環境改善活動に取り組みます。
- 2 環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施します。
- 3 本市が行う行政サービスから想定される、環境に影響を与える側面を認識し、環境に対して有益なものは促進し、汚染の原因となるものは予防します。
- 4 環境マネジメントシステムの構築により、市職員の環境意識を向上させ、環境負荷の低い行政サービスを目指します。
- 5 この環境方針を達成するため、具体的な目的・目標を設定し、継続的に改善します。
- 6 環境関連の法規制及び本市が合意した内容について遵守します。
- 7 この環境方針を、市役所で働くすべての人に周知するとともに、広く一般に公開します。

平成 25 年 3 月 11 日 柏原市長 中野隆司

環境方針に基づく目的・目標

(環境目的は3年ごと環境目標は1年ごとに設定します)

No	テーマ	環境目的	環境目標	該当部署
1	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	庁舎の冷房温度を28度に設定し、電気、ガスの消費量の削減を目指す。	庁舎冷暖房機の省エネ運転の主旨を説明し、環境問題に対する意識を市民と共有できることを目指す。	総務課
2	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	来庁者に庁舎冷暖房機の省エネ運転の主旨を説明し、環境問題に対する意識を市民と共有できること及び将来の柏原市を担う柏原市職員採用資格試験申込者に環境問題に取り組んでいる柏原市のPRをし、環境問題意識の高揚を図ることを目的とする。	来庁者に対しては柏原市役所本館、別館及び教育センターの3か所に啓発用ポスターを掲示し、採用試験申込者に対しては柏原市職員採用資格試験要綱等に環境方針等を掲載し、柏原市の環境問題に対する取組みの周知を図る。	人事課
3	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	防犯灯を地球環境に優しい省エネのLED防犯灯に取り替える	市内にある全防犯灯をLED化する	危機管理課
4	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	環境啓発を公用車を介し、市民にアピールする(100%)	環境啓発用のポスターを公用車に貼附する(100%)	車両運行課
5	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	印刷物配布による啓発の実施	環境啓発メッセージの印刷された封筒を市民に20,000部送付する。	納税課
6	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	紙使用量(10%) 削減	紙使用量(4%) 削減	契約検査課
7	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	契約工事業者(90%)に、柏原市のISO14001宣言都市のロゴ入りパンフレットを配布する。	契約工事業者(80%)に、柏原市のISO14001宣言都市のロゴ入りパンフレットを配布する。	契約検査課
8	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	当課及び関係課が使用する封筒等に印刷を行い、啓発を実施する。	関係課実施に向けた課題整理等の調整を行う。	課税課
9	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	所属職員やその家族も含めた環境啓発活動の実施	職場や家庭で出来る環境に関する取組みに積極的に参加する。	財政課
10	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	手話教室等において環境をテーマにした講座を実施する。	手話教室において1回は環境をテーマにした講座を行う。	社会福祉課

No	テーマ	環境目的	環境目標	該当部署
11	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	環境問題に対する意識の向上	環境を意識したイベントの開催に取り組む。	こども課
12	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	高齢者に対する環境啓発の推進	地区(柏原・国分地区)の高齢者(30人程度)を対象に各地区年1回は環境啓発グッズを使ったレクリエーションを行う。	高齢介護課
13	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	環境問題に対する意識の向上	福祉サービス事業所への環境啓発活動の推奨	福祉指導監査課
14	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	節電、適正暖房その他環境関連についての取り組みをPRする。	ワッペン、三角柱による啓発を行う。(年6回)	秘書課
15	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	職員の環境意識を向上させ、環境負荷の低い行政サービスを目指す。	部主催行事で企画調整課と共同で年1回啓発物品を配布する。	市民ふれあい課
16	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	FM放送「柏原市からのお知らせ」で月1回、環境啓発に特化した番組を放送する。	FM放送「柏原市からのお知らせ」で月1回、環境啓発に特化した番組を放送する。	広報公聴課
17	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	職員の環境意識を向上させ、環境負荷の低い行政サービスを目指す。	部主催行事で市民ふれあい課と協働して年間1回啓発物品を配布する。	企画調整課
18	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	ポスター掲示による啓発の実施	柏原市が取り組んでいる環境方針等の広報の実施	市民課
19	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	特定保健指導を実施	特定健康診査受診者のうち、特定保健指導対象者に対する啓発活動	保険年金課
20	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	環境問題による意識の向上	市民大学講座や各種イベント開催時に啓発用パンフレットを設置する、	人権推進課

No	テーマ	環境目的	環境目標	該当部署
21	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	森林体験学習、創作活動など保健・文化・教育的利用の場として高尾山創造の森(府民参加の森)を整備する	森林体験学習へ参加する小学校数(平成24年度3校を増やす)	産業振興課
22	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	環境フェアの開催	年に一度環境フェアを実施する	環境保全課
23	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	ごみ処理の現況とリサイクルの学習会開催	地元小・中学生30名程度を対象に年に6回実施する	環境保全課
24	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	子供服リサイクルの促進	不要となった子供服を回収し、年2回配布する	環境保全課
25	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	循環型リサイクルの促進	リサイクル品目の回収量を830kgとする	環境保全課
26	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	恩智川クリーンUPの開催	清掃活動を通じて、生活排水対策や河川愛護意識の高揚を図る。年1回	環境保全課
27	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	紙使用量(10%) 削減	紙使用量(10%) 削減	環境保全課
28	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	廃棄物量(可燃)(10%) 削減	廃棄物量(可燃)(10%) 削減	環境保全課
29	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	電気使用量(10%) 削減	電気使用量(10%) 削減	環境保全課
30	職員の環境意識を向上させ、環境負荷の低い行政サービスを目指す。	職員を対象に環境カウンセラーによる講演を受講する	年1回、環境推進委員、ISOリーダーを対象に環境カウンセラーの講演を受講する。	環境保全課

No	テーマ	環境目的	環境目標	該当部署
31	職員の環境意識を向上させ、環境負荷の低い行政サービスを目指す。	EMSの進捗状況を全職員に周知徹底する	月1回、ISO事務局がISO通信を作成し、庁内LANの掲示板に掲載する	環境保全課
32	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	紙使用量削減 (りそな銀行に毎日提出している収支日計総括表のサイズをB4からA4に変更する。)	紙使用量削減	会計管理室
33	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	ポスター、チラシ等の啓示	明推協掲示板に掲示	行政委員会
34	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	選挙啓発用ティッシュを配布し、柏原市が環境問題に積極的に取り組んでいるISO自己宣言都市であることを周知する	選挙啓発用ティッシュを配布し、柏原市が環境問題に積極的に取り組んでいるISO自己宣言都市であることを周知する	行政委員会
35	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	環境問題意識等の啓発	ポスター、リーフレット等の掲示による啓発を行う。	議会事務局
36	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	部主催行事等で、環境に関するチラシ等を配布するとともに、ポスター等の掲示を行い、環境啓発活動を行う。	部主催行事等で、環境に関するチラシ等を配布し、環境啓発活動を行う。(年2回以上)	用地課
37	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	当課で管理する施設(公園・緑地)の照明灯全体数の20%をLED灯に交換する。	当課で管理する施設(公園・緑地)の照明灯全体数の5%をLED灯に交換する。	公園緑地課
38	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	建築物敷地内に植栽を行い、緑化を推進する。(100%)	建築確認申請時、業者に文書による緑化依頼をする。(100%)	都市計画課
39	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	道路や水路における美化活動の推進	道路や水路における美化活動の普及を広報する。(5件)	道路水路整備課
40	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	下水道に関する啓発冊子の配布による環境啓発	市内の新小学四年生に下水道に関する啓発冊子を配布し、下水道に関する理解を深める	経営総務課

No	テーマ	環境目的	環境目標	該当部署
41	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	口座振替の促進による環境啓発及び紙使用量の削減	水道料金の口座振替率を1年間で1.0%向上させることを目指す。	経営総務課
42	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	生活排水処理対策としての公共下水道整備を促進する。	市民に下水道特集号(広報)を利用し説明することにより下水道事業の啓発に努める。	下水工務課
43	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	水道水の飲用行動の促進	ご家庭の蛇口まで届けられた水道水を飲むだけでも、田の飲料水の運搬に関わる排気ガスなどの削減につながり、環境に貢献できることをPRする。	水道工務課
44	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	環境問題意識を児童・生徒及び保護者と共有するため、環境啓発活動を実施する。	学校での検診時、受付に環境に優しい検診用品を使用していることを表示することにより、受診者の100%に周知する。	学務課
45	本市が行う行政サービスから発生する環境汚染の原因は、予防する。	各教員の資源消費の節約意識を高めると同時に、漏水事故等の早期発見と防止に努める。	各学校園に対して、電気・ガス・水道使用量をこまめにチェック・報告するよう指導する。	教育総務課
46	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	広報誌に学校園の取組を掲載する	3校園以上の取組を広報誌に掲載する	指導課
47	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	スポーツイベント参加者に対し環境問題意識を共有できることを目指す。	スポーツイベント開催要項及びパンフレットに環境啓発に関する啓発文を掲載すると共に、イベント終了後に会場内のゴミ等を収集するよう呼び掛ける。	スポーツ振興課
48	環境問題意識の市民との共有を目指し、環境啓発活動を積極的に実施する。	大和川に生息する主な魚類を展示して、大和川の水質改善を市民に知らせ、水環境改善のための啓発活動を行う。	大和川に遡上してきた天然アユを年間を通して2匹以上展示する。	社会教育課

柏原市健康福祉部福祉指導監査課

〒582-8555 大阪府柏原市安堂町1番55号

電話 072-972-1501 (代表)

072-971-5202 (直通)

FAX 072-970-3081

ホームページ <http://www.city.kashiwara.osaka.jp/fukushishido/>

Eメール fukushishido@city.kashiwara.osaka.jp