

平成26年度指定居宅サービス事業者等集団指導資料

(別冊)

平成26年5月

柏原市健康福祉部福祉指導監査課



## 平成26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
○平成25年度介護職員処遇改善加算の実績報告について	… 2
○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）	… 3
○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）	… 4
○介護保険サービス事業所等及び指定障害者支援施設における歯科訪問診療について（平成26年1月17日柏原市福祉指導監査課長通知）	… 5
○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	… 6
○公正な採用選考について（人権推進課）	… 7
○ケアプラン点検関係資料（高齢介護課）	…19
○PM2.5の注意喚起等にかかる対応について	…25
<b>【参考資料】</b> 柏原市役所環境方針	…28

## 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。

# 【介護保険サービス事業者】平成25年度介護職員処遇改善加算の実績報告について

※次のサービス(予防含む)は算定対象外です。

訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与、特定福祉用具販売、居宅介護支援、介護予防支援

## （1）平成25年度介護職員処遇改善加算の実績報告の届出について

介護職員処遇改善加算につきましては、算定を受ける年度ごとに届出をしていただく必要があります。算定を受けた場合には、各事業年度における最終の加算の支払を受けた月の翌々月の末日までに実績報告書の提出が必要です。平成25年度に当該加算を算定している事業所は平成26年7月31日(木曜日)までに実績報告書を提出する必要があります。

## （2）届出書類等

①介護職員処遇改善実績報告書(平成25年度)

別紙様式5 介護職員処遇改善実績報告書(平成25年度)

別紙様式5(添付書類1) 介護職員処遇改善実績報告書(事業所等一覧表)

※法人単位等、府内の複数の事業所の報告書を一括して作成する場合に添付すること。

別紙様式5(添付書類2) 介護職員処遇改善実績報告書(都道府県等状況一覧表)

別紙様式5(添付書類3) 介護職員処遇改善実績報告書(市町村一覧表)

※他の都道府県等に所在する複数の事業所等を一括して作成し、提出する場合は、都道府県等状況一覧表及び市町村一覧表を添付すること。

②賃金改善に要した額の積算根拠となる資料

参考様式1 賃金改善額支給内訳書(給与項目ごとの総額)

参考様式2 賃金改善額実績明細書(対象職員ごとの賃金改善額)

③定型封筒(82円切手貼付)

※受付印を押印した実績報告書の写しを返送します。

## （3）提出期日・提出先

提出期日：平成26年7月31日(木)必着(郵送可)

提出先：柏原市役所健康福祉部福祉指導監査課(別館2階)

〒582-8555 柏原市安堂町1番55号

### 【留意事項】

○複数の介護サービス事業所をもつ事業者については、改善報告書記載事項を一括して作成することができますが、大阪府内で事業所の所在する市町村が複数にまたがる場合、権限を有する市町村又は大阪府+事務移譲市町村は当該市町村単位、その他市町は大阪府、ごとにそれぞれ提出してください。

### 【参考資料】

「介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」平成24年3月16日厚生労働省通知

介護サービス関係Q&A(厚生労働省)処遇改善加算関係抜粋

## （4）その他の留意事項

介護職員処遇改善計画書や実績報告書は毎年度提出が必要です。

＜介護職員処遇改善計画書＞

年度当初から算定を受けようとする場合は、算定を受ける年度の前年度の2月末までに、年度途中の場合は、算定を受けようとする月の前々月の末日までに提出が必要です。(計画書以外の添付書類は、前年度に加算を算定している場合であって、既に提出された計画書添付書類に関する事項に変更がない場合は省略可)

＜実績報告書＞

各事業年度における最終の加算の支払があった月の翌々月の末日までに実績報告書の提出が必要です。

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ます。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 日時点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、暦月ごとの美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 2 4 年 3 月 3 1 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 2 5 年 3 月 3 1 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 2 5 年 3 月 3 1 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、**ご留意ください。**

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 2 5 年 3 月 3 1 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日までにサービスマン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

サービスマン提供責任者体制 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

※サービスマン提供責任者体制 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. 届出を要する場合作業書の提出書類

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課ホームページ>

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

柏原市健康福祉部福祉指導課  
平成25年3月12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24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マン計画の作成が義務付けられました。（ただし、平成24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25年3月31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マン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マン計画が未作成の場合は、平成25年3月31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マン計画の作成、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いたします。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）

福祉用具サービスマン計画書の様式につきましては、各事業所で定められ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24年度介護報酬改定に関する関係Q&A 124.3.16）>

- ・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）

### 【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 福祉指導課（窓口28番）

TEL 072-971-5202（直通）

柏 福 指 内 第 3 号  
平成26年1月17日

各介護保険サービス事業所 管理者 様  
各有料老人ホーム 施設長 様  
各障害者支援施設 管理者 様

<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>

柏原市健康福祉部福祉指導監査課長

介護保険サービス事業所等及び指定障害者支援施設における歯科訪問診療について(通知)

日頃から、柏原市の福祉行政に御理解御協力いただき御礼申し上げます。  
施設等内において提供される歯科訪問診療については、患者の求めがない場合や、継続的な診療が必要でも患者の同意がない、又は、継続的な治療が必要な傷病がない場合の日常的な口腔ケア(施設が委託等したものを含む)は保険診療の対象ではなく、また、入所(入居)者全員が一律、定期的(毎週等)に受診する事を前提とするものではありません。  
併せて、患者からの一部負担金の支払いがない保険診療は、「保険医療機関及び保険医療費担当規則」等の趣意となります。

最近、歯科医院が施設利用者に対して口腔ケアのサービスと称し、入所(入居)者に一律、定期的な歯科訪問診療を実施し、保険請求を行っている不適切な事例が数多く報告されています。

つきましては、下記の大阪府ホームページも参照の上、貴施設内におきまして、保険者からの医療費通知や、医療機関からの領収書等が、患者又は患者の家族に届いていることを確認するなど、可能な範囲で適切な保険診療が行われているかの把握に努めますようお願いいたします。

【参考大阪府ホームページ】

※ 保険医療機関は、患者から費用を徴収した場合は、正当な理由がない限り、「個別の費用毎に区分した領収書」を無償で交付しなければなりません。

<http://www.pref.osaka.jp/kokuho/iryouseido/ryouseido-top.html>

○福祉施設(特別介護老人ホーム等)における適正な医療保険請求について(施設・医療機関向け)

[http://www.pref.osaka.jp/kokuho/iryouseido/shisetu\\_seikyuu.html](http://www.pref.osaka.jp/kokuho/iryouseido/shisetu_seikyuu.html)

○診療報酬Q&A

<http://www.pref.osaka.jp/kokuho/iryouseido/situgi.html#sika06>

【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  
TEL 072-971-5202 (直通) FAX 072-970-3081

〒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



# 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

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>老人福祉施設</li> <li>有料老人ホーム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>老人居宅生活支援事業</li> </ul>
介護保険法による規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護老人福祉施設</li> <li>介護老人保健施設</li> <li>介護療養型医療施設</li> <li>地域密着型介護老人福祉施設</li> <li>地域包括支援センター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>居宅サービス事業</li> <li>地域密着型サービス事業</li> <li>居宅介護支援事業</li> <li>介護予防サービス事業</li> <li>地域密着型介護予防サービス事業</li> <li>介護予防支援事業</li> </ul>

## 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
- ・ベルトに縛り付けたり、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

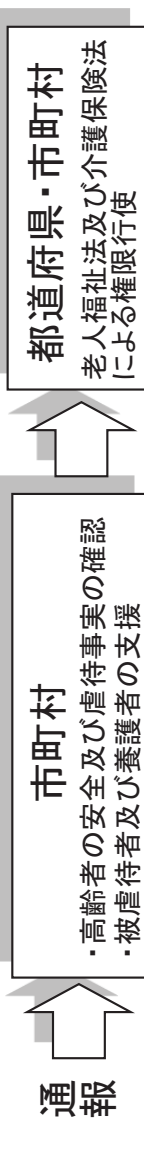
本人との間で合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為又はその強要

- ・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

## 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待を発見した者</li> <li>・養介護施設従業者等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭など養護者による養護が行われている場</li> <li>・養介護施設・養介護事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者の生命・身体に重大な危険が生じている場合</li> <li>・上記以外の場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通報しなければならぬ(義務)</li> <li>・通報するよう努めなければならぬ(努力義務)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・養介護施設従事者等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身が従事する養介護施設・養介護事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待の程度にかかわらず</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通報しなければならぬ(義務)</li> </ul>

## 2 虐待対応のフロー



## 虐待防止法のしくみ

## 高齢者虐待防止法による定義

# 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、高年齢者、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、適正な様式でお願いします。

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が存在が、匿名の投書によって発覚しました。同種の9種類の図書が半明しており、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FAX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かった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、面接時に行うことはもとより、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、面接時に自宅近郊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ようになります。

**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。

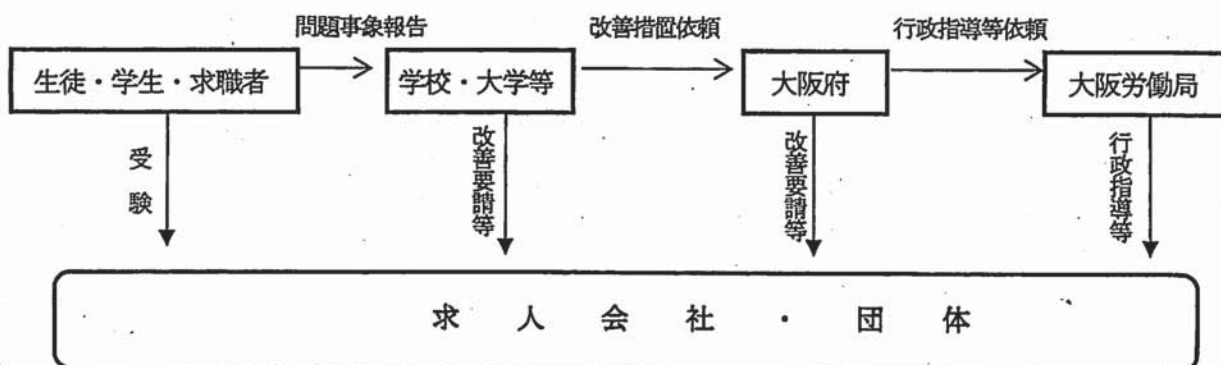
事業主の皆さんには、「職業安定法第5条の4（求職者の個人情報の取扱い）」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、差別身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供方、お願いいたします。

【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いたします。

\*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 [jinken@city.kashiwara.osaka.jp](mailto: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	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)

## 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。





#### 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										
深 夜	4:00	月	火	水	木	金	土	日	主な日常生活上の活動		
早 朝	6:00										
午 前	8:00										
午 後	10:00										
夜 間	12:00										
深 夜	14:00										
夜 間	16:00	(1)						(2)			
深 夜	18:00										
夜 間	20:00										
深 夜	22:00										
夜 間	24:00										
深 夜	2:00										
夜 間	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、居宅療養管理指導、ショートステイや福祉用具購入・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。

※ ケアプランに漏れがないかどうか、確認できる表となるように記載します。

## 平成25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"> <li>・利用者の生い立ち、利用者が得意な事、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。</li> <li>・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。</li> <li>・認定調査時の特記を転記して、そのままになっている例が多い。</li> <li>・認知症に関する、今後も含めた聞き取りが少ない。</li> </ul>
<p>【第1表】 居宅サービス計画書(1)</p>	<p>&lt;利用者及び家族の生活に対する意向&gt; 「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>&lt;総合的な援助の方針&gt; サービス担当者会議の内容と整合していない。</p>
<p>【第2表】 居宅サービス計画書(2)</p>	<p>&lt;長・短期目標&gt; 課題に向けて「短期目標」を積み重ねて「長期目標」を達成に近づけ、課題の解決に向かうという一連の流れが整合していないケースが見られる。 本人及び家族が行っている重要な支援(インフォーマルサービス)が計画書に組み込まれていない。</p>
<p>【第3表】 週間サービス計画表</p>	<p>本人及び家族が行っていることなどインフォーマルサービスが記載されていない。</p> <p>&lt;主な日常生活上の活動&gt; 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"> <li>・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。</li> <li>・欠席者に意見を事前に照会した記録が残されていない。</li> <li>・検討項目、検討内容にない内容が、結論として導き出されている。</li> </ul>
<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聞きとった情報を可能な限り記録してください。
- ・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。
- ・アセスメントに認定調査時の特記事項を転用しているケースがよく見られますが、実際に見たり、感じたり、聞き取ったりした内容も徐々に追記してください。

### ○【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かと思っているかを利用者、家族の言葉で具体的に記録してください。

#### <総合的な援助の方針>

- ・サービス担当者会議の結論と整合するよう、記載内容に留意してください。

### ○【第2表】居宅サービス計画書（2）

---

#### <短期目標>

- ・自立支援に向けて、どのような「活動」が必要なのかを具体的に表す指針となる表です。各目標は、わかりやすく、意欲が湧くような記載となるよう心がけてください。
- ・本人及び家族等が行っている重要な支援（インフォーマルサービス）についても、具体的なサービス内容を記載しましょう。

### ○【第3表】週間サービス計画表

---

- ・本人が行っていること、配食サービスなどインフォーマルサービスについても記載しましょう。
- ・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うえで、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）

---

- ・訪問看護など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。

学校、幼稚園、保育所、高齢者施設、各種施設等の関係者のみなさまへ

## PM2.5 濃度が高くなると予測される場合の 注意喚起時等の対応マニュアル

### 大阪府からのお願い **-注意喚起は朝と昼に行います-**

大阪府は、PM2.5 濃度が高くなると予測される場合、速やかに防災情報メールなどでお知らせする体制をとっています。

学校、幼稚園や公園などの関係者の皆さまにおかれましては、この防災情報メールの受信登録をして頂けますようお願いいたします。また、日頃から、施設をご利用される府民の方に対して、防災情報メールの受信登録に関して周知していただくとともに、大阪府が注意喚起を行なった場合には、貼紙の掲示や施設内放送などにより、行動の目安を周知するようご協力をお願いいたします。

平成 25 年 12 月改訂  
大阪府環境農林水産部環境管理室環境保全課

#### <目次>

OPM2.5 の注意喚起等に係る対応について	p2
・ 防災情報メール例文 1（朝の注意喚起時、昼の注意喚起時）	p4
・ 防災情報メール例文 2（黄砂情報発表時）	p5
・ 貼紙例 1（注意喚起時）	p6
・ 貼紙例 2（黄砂情報発表時）	p7
・ 放送例 1（注意喚起時）	p8
・ 放送例 2（黄砂情報発表時）	p9
<資料>	
・（資料 1）大阪府が行う注意喚起時の周知について	p11
・（資料 2）防災情報メールの登録方法について	p15
・（資料 3）大阪府内の PM2.5 測定局設置状況	p21
・（資料 4）注意喚起に関する Q&A（環境省資料）	p23
<参考>	
・（参考 1）注意喚起の実施に係る大阪府の判断方法	p26
・（参考 2）黄砂飛来時のお知らせ発信と注意喚起との関係について	p28
・（参考 3）微小粒子状物質（PM2.5）について	p29

## PM2.5 の注意喚起等に係る対応について

微小粒子状物質（PM2.5）は、大気中に浮遊している粒径が 2.5 μm 以下の微細な粒子で、肺の奥まで入り込みやすいとされています。健康リスクの低減を図り、更なる健康保護を目指すため平成 21 年 9 月に環境基準が設定されました。

平成 25 年 1 月から、中国における大気汚染の状況が報道され、PM2.5 の環境影響について社会的関心が高まりました。

このため、環境省は、専門家会合を設置し、環境基準とは別に注意喚起のための暫定的な指針となる値（1 日平均値 70 μg/m<sup>3</sup>）を定め、平成 25 年 3 月 1 日に公表しました。

これに伴い、大阪府は、同日から、環境省が示した指針に基づいて注意喚起を行う場合、速やかに防災情報メールで行動の目安をお知らせすることとしています。

また、大阪府は、黄砂飛来時には PM2.5 の濃度が高くなる可能性があることから、環境省が示した指針とは別に、府独自に黄砂情報が大阪管区气象台から発表された場合には、速やかに防災情報メールで行動の目安をお知らせすることとしています。

さらに、同年 11 月 28 日に環境省が注意喚起のための暫定的な指針の判断方法を見直したことに伴い、大阪府は、11 月 29 日から昼についても注意喚起を行うこととし、本マニュアルを改訂しました。

### 1. 大阪府が注意喚起等を行う場合（まとめ）（⇒詳細は p26 参照）

大阪府は、以下の場合に、PM2.5 が高濃度（1 日平均値 70 μg/m<sup>3</sup>超）になると予測されると判断し、速やかに防災情報メール等でお知らせします。

- ・ 早朝に注意喚起が必要になった場合
  - ・ 午前 5, 6, 7 時の 3 時間平均濃度が 85 μg/m<sup>3</sup> を超えた場合
- ・ 昼に注意喚起が必要になった場合
  - ・ 午前 5 時から 12 時までの 8 時間平均濃度が 80 μg/m<sup>3</sup> を超えた場合
- ・ 黄砂情報が大阪管区气象台から発表された場合

### 2. 大阪府による注意喚起のお知らせ方法（⇒「資料 1」p11 参照）

○防災情報メールの配信（朝：7 時 15 分頃、昼：12 時 15 分頃）

※注意喚起時の防災情報メールの配信例文（⇒「例文 1」p4 参照）

※黄砂情報発表時の防災情報メールの配信例文（⇒「例文 2」p5 参照）

○大気汚染常時監視のホームページへの掲載（同時間）

<http://taiki.kankyo.pref.osaka.jp/taikikanshi/> 又は、**大阪府 大気汚染**で検索

なお、現在の PM2.5 の濃度は大気汚染常時監視 HP より確認できます。

### 3. お願い事項

#### ○普段からの対応について

普段から、施設利用者に対し、チラシ配付、ポスター掲示などにより、以下の周知をお願いします。

- ・ 防災情報メールの受信登録をしてください。

※防災情報メールの受信登録の方法（⇒「資料 2」 p15 参照）

※大阪府が行う注意喚起時の周知について（⇒「資料 1」 p11 参照）

#### ○注意喚起を行った場合の対応について

以下の方法により、施設利用者に対し、行動の目安を確認していただくよう、注意喚起してください。

- ・ 貼紙の掲示（⇒貼紙例 1、p6 参照）

※黄砂情報発表時は、貼紙例 2（⇒p7 参照）

- ・ 施設内放送（⇒放送例 1、p8 参照）

※黄砂情報発表時は、放送例 2（⇒p9 参照）

#### 行動の目安（環境省が示した指針より）

○屋外での長時間の激しい運動や外出をできるだけ減らしましょう。

○屋内でも換気や窓の開閉に注意しましょう。

○特に、呼吸器系や循環器系疾患のある方、小児、高齢の方は体調に応じて、屋外活動や不急の外出を控えるなど、より慎重に行動しましょう。

※マニュアルの全文及び PM2.5 の詳しい情報に関しましては、大阪府のホームページをご確認ください。

大阪府 HP 微小粒子状物質（PM2.5）に関する情報

<http://www.pref.osaka.lg.jp/kankyohozen/taiki/taikiosen.html>

# 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……。  
誰も心の心にある、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

平成26年度を目標年度とする主な取組

No	テーマ	環境目的
1	グリーン購入の推進	文具などの消耗品におけるグリーン購入の適合物品の購入比率を向上する。
2	再生資源に配慮した公共工事の推進	再生資材の利用率の向上する。
3	周辺地域への配慮	公共工事に伴う騒音・振動での苦情件数の低減する。
4	PCB廃棄物の適正保管	ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法に基づき適正に保管する。
5	危険物の適正保管	消防法(条例も含む)に基づき適正に保管する。
6	薬品の適正管理	毒物及び劇物取締法に基づき適正に管理・保管する。
7	廃棄物の適正処理	廃蛍光灯など廃棄物処理法に基づき適正に処理する。
8	自動車リサイクル法の遵守	公用車の廃車時、自動車リサイクル法に基づいて適正に処理する。
9	自動車NOx・PM法の遵守	自動車NOx・PM法に抵触する公用車の停止する。
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。	原則、各課の業務の中で、1つ左記に関するテーマで目的を掲げている。
11		紙使用量を平成20年度比で10%削減する。
12		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。
13		電気使用量を平成20年度比で10%削減する。

担当課	環境側面の特定	環境影響の評価 (「著しい環境側面」の決定)				
		「法的その他の要求事項」への該当性 有の場合○ 環境関連法規制 有の場合○	「緊急時に汚染リスク」のあるもの 有の場合○	「著しい環境側面」の判定 有の場合○ ☆<☆>		
全課	グリーン購入	環境配慮型製品購入	○	○	☆	
	対象廃棄物の適正処理		○		☆	
	容器包装のリサイクル	3R推進	○		☆	
	廃棄物の適正な処理		○		☆	
	公共工事	建設副産物の再資源化の促進 廃材のリサイクルによる廃棄物の減量	建設リサイクル法	○		☆
		低騒音・低振動機械による予防	騒音規制法 振動規制法	○		☆
		石綿の飛散防止	労働安全衛生法 石綿障害予防規則 大気汚染防止法	○		☆
		規制適合車による排出ガス対策	オフロード法	○		☆
	総務課	市庁舎維持管理事業				
		家電4品目(テレビ、エアコン、洗濯機、冷蔵庫)運搬車、乾燥機)の適正廃棄	リサイクルによるごみ減量	○		☆
消防用設備の点検		消防法	○		☆	
自家発電機運転(停電時)			○		☆	
廃棄物コンテナ等の保管		PCB廃棄物特別措置法	○		☆	
市内循環バスの運行		自動車Nox・Pm法	○		☆	
公用車の購入及び廃棄		自動車リサイクル法	○		☆	
車両運行課	危険物保管	消防法	○		☆	
	河川水質汚染対策事業	恩智川の清掃		○	☆	
環境保全課	騒音振動対策事業					
	騒音測定	騒音規制法	○		☆	
	振動測定	振動規制法	○		☆	
	大気汚染測定業務	大気汚染防止法	○		☆	
ダイオキシン類濃度測定事業		ダイオキシン類特別措置法	○		☆	
	薬品の使用	毒物及び劇物取締法	○		☆	



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 072-971-1801

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

Eメール [fukushishido@city.kashiwara.osaka.jp](mailto:fukushishido@city.kashiwara.osaka.jp)