

平成27年度指定居宅サービス事業者等集団指導資料

(別冊)

平成27年5月

柏原市健康福祉部福祉指導監査課



## 平成27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
○柏原市指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準等を定める条例の制定について	… 2
○平成26年度介護職員処遇改善加算の実績報告について	… 3
○変更届の提出方法について	… 4
○通所介護等における生活相談員の資格要件について	… 5
○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）	… 6
○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）	… 7
○介護保険制度下における居宅サービス等の類型及び医療費控除の取扱い	… 8
○パンフレット ノロウイルスによる感染性胃腸炎にご注意！	… 9
○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	… 10
○公正な採用選考について（人権推進課）	… 11
○平成27年8月からの利用者負担にかかる変更について（高齢介護課）	… 23

## 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/soshiki/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。

#### ●介護保険関係参考資料のページ

<http://www.city.kashiwara.osaka.jp/docs/2014090200088/>

○3月に柏原市で開催しました平成27年度介護報酬改定説明会の資料や、報酬改定に係る厚労省からのQ&Aなどを掲載しています。

### 柏原市健康福祉部高齢介護課

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

※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上段にあるキーワード検索欄の横の「組織から探す」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。

柏原市指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準等を定める条例の制定について

柏原市福祉指導監査課

1. 制定の経緯

地域の自主性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（第3次地域主権一括法）において介護保険法の一部が改正されたことに伴い、現在厚生労働省令で定めている指定介護予防支援等に関する基準を、市町村が条例で定めることとなりました。

2. 独自基準について

条例制定に当たり、「従うべき基準」とされている基準については、厚生労働省令の基準のとおり定め、「参酌すべき基準」については、厚生労働省令の基準のとおり定めることを基本としますが、一部の項目について以下のとおり本市の独自基準を定めることとしました。

独自基準を設定した項目	サービス提供記録の保存年限
独自基準の内容	当該記録等に係る介護予防サービス計画に基づく指定介護予防支援が完了した日から5年間（国省令では完了の日から2年間の保存）
独自基準を設定した主な理由	介護給付費の消滅時効（5年）との整合性を図る。

3. 柏原市指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準等を定める条例

[http://www.city.kashiwara.osaka.jp/reiki/reiki\\_honbun/e600RG00000719.html](http://www.city.kashiwara.osaka.jp/reiki/reiki_honbun/e600RG00000719.html)

【参考】

指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準（国省令）

<http://law.e-gov.go.jp/htmlldata/H18/H18F19001000037.html>

居宅介護支援及び予防支援等の事業の人員及び運営に関する基準等を定める条例の制定に係る運営規程の変更について

○ 大阪府及び柏原市にて居宅介護支援及び介護予防支援に係る条例が制定されたことに伴い、運営規程の変更が必要となる場合があります。事業所の「現在の運営規程」に下記の表の左側にある文言の記載がある場合は、今回の条例制定に対応した右側の「変更後」の文言に運営規程の変更を行ってください。

なお、今回の条例制定に係る運営規程の変更については、変更届の提出は不要です。

● 居宅介護支援事業所

現行の運営規程	変更後
「指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第38号）」 ⇒	「大阪府指定居宅介護支援事業者の指定並びに指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準を定める条例（平成26年大阪府条例第136号）」
（記録の保存年限について） 「完結の日から2年間」 ⇒	（記録の保存年限について） 「居宅サービス計画の完了の日から5年間」

● 介護予防支援事業所

現行の運営規程	変更後
「指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準（平成18年厚生省令第37号）」 （記録の保存年限について） 「完結の日から2年間」 ⇒	「柏原市指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準等を定める条例（平成26年柏原市条例第32号）」 （記録の保存年限について） 「介護予防サービス計画の完了の日から5年間」

## 【介護保険サービス事業者】平成26年度介護職員処遇改善加算の実績報告について

2015年4月30日

※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、居宅介護管理指導、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26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26年度当該加算を算定している事業所は平成27年7月31日（金曜日）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26年度）  
 [別紙様式5 介護職員処遇改善実績報告書（平成26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は、提出すること。

[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27年7月31日（金）必着（郵送可）

提出先：柏原市後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者をもち事業者については、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、その他市町村は大阪府）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や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月未までに、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。

#### お問い合わせ

福祉指導監査課

電話：072-971-5202 E-Mail：[fukushishido@city.kashiwara.osaka.jp](mailto:fukushishido@city.kashiwara.osaka.jp)

[戻る](#)

### 変更届提出書類一覧（通所介護・介護予防通所介護）

- 届出について
  - ・サービス情報の変更届については、事業所単位での届出となります。例えば、同一所在地に同一法人の運営する複数の指定事業所があり、それぞれ移転するような変更が生じた場合、それぞれ事業所から届出が必要となります。
  - ・届出の期限は変更日から10日以内となっています。
  - ・届出方法は来庁となります。事前に電話で日時をご予約のうえ、持参してください。
- 提出書類
  - ・内容によっては必要となる書類が変わることがあります。
  - ・資格証・証明書の写しには、必ず法人代表者名で原本証明を行ってください。

変更する事項	提出書類	届出方法	留意点
事業所の名称	<input type="checkbox"/> 変更届連絡票 <input type="checkbox"/> 定型封筒（82円切手貼付）※1 <input type="checkbox"/> 変更届出書（様式第4号） <input type="checkbox"/> 指定に係る記載事項（付表6）※2 <input type="checkbox"/> 運営規程 <ul style="list-style-type: none"> <li>●事業所番号は、同一所在地、同一名称の事業所に對して1つの事業所番号を付与しています。そのため以下の場合は、事業所番号が変更になります。</li> <li>①同一所在地で複数の介護保険サービス事業を同一事業所名称で運営しており、その一部の事業につき事業所名称を変更した場合</li> <li>②異なる事業所名称で事業を運営していたが、同一名称に統一するようになる場合</li> </ul>	来 庁	<p>事業所名称が定款等で定められている場合は、定款等変更の手続が必要です。（「法人情報に更新があった場合」参照）</p> <p>別の所在地にある事業所と同一名称を使用することはできません。</p> <p>事業所番号が変更になる場合は、事前にご相談ください。</p>
事業所の所在地（移転）	<input type="checkbox"/> 変更届連絡票 <input type="checkbox"/> 定型封筒（82円切手貼付）※1 <input type="checkbox"/> 変更届出書（様式第4号） <input type="checkbox"/> 指定に係る記載事項（付表6）※2 <input type="checkbox"/> 運営規程 <ul style="list-style-type: none"> <li>●相所市域を越える移転の場合は、届出先や届出方法が異なりますので、「権限移転に伴う事業所を移転する場合の注意事項について」を参照し、移転前に所轄行政庁にご相談ください。</li> </ul>	来 庁	<p>補助金を受けて開設した事業所は、必ず整備補助担当課と事前に協議してください。</p> <p>特別養護老人ホーム等の福祉施設や病院等の医療施設を使用する場合は当該施設の所管課において事前に手続きをお願いください。</p>
建物の構造、設備、専用区画の変更	<input type="checkbox"/> 変更届連絡票 <input type="checkbox"/> 定型封筒（82円切手貼付）※1 <input type="checkbox"/> 変更届出書（様式第4号） <input type="checkbox"/> 指定に係る記載事項（付表6）※2 <input type="checkbox"/> 平面図（各部屋の用途、面積を明示） <input type="checkbox"/> 変更された部分の写真(カラー) <input type="checkbox"/> 設備・備品等一覧表 <ul style="list-style-type: none"> <li>●食堂・機能訓練室等の区画が変更になる場合、事前協議が必要で、事前にご相談ください。</li> <li>●入浴施設等、加算の対象になる設備を新たに追加・変更しても加算届の提出が無い場合、算定できません。</li> <li>●介護福祉施設等の建物の一面に事務所を設置している場合は施設別の位置関係を確認しますので当該施設の平面図も必要となります。</li> </ul>	来 庁	<p>補助金を受けて開設した事業所は、必ず整備補助担当課と事前に協議してください。</p> <p>特別養護老人ホーム等の福祉施設や病院等の医療施設を使用する場合は当該施設の所管課において事前に手続きをお願いください。</p>
介護給付算定に係る体制（加算項目）	<input type="checkbox"/> 変更届連絡票 <input type="checkbox"/> 定型封筒（82円切手貼付）※1 <input type="checkbox"/> 変更届出書（様式第4号） <input type="checkbox"/> 指定に係る記載事項（付表6）※2 <input type="checkbox"/> 運営規程 <ul style="list-style-type: none"> <li>●詳細については、「介護給付算定に係る体制等に関する届出の提出書類一覧」をご参照ください。</li> </ul>	来 庁	<p>15日までに届出した場合、翌月1日から、16日以後の届出となった場合は、翌々月1日から算定期間開始となります。なお、処遇改善加算は届出日か算日よりしますのでご注意ください。</p>

変更する事項	提出書類	届出方法	留意点
運営規程	<input type="checkbox"/> 定員、単位の変更 注1 <input type="checkbox"/> 変更届連絡票 <input type="checkbox"/> 定型封筒（82円切手貼付）※1 <input type="checkbox"/> 変更届出書（様式第4号） <input type="checkbox"/> 指定に係る記載事項（付表6）※2 <input type="checkbox"/> 運営規程 <ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員、勤務体制及び勤務形態一覧表(権数単位ある場合は単位ごと作成) (変更日から4週間分、従業員全員分で作成)</li> <li>②サービス提供時間、営業日、営業時間</li> <li>③従業員数の変更 注2</li> <li>④通所の実施地域、その他の費用(食事代等)の変更</li> <li>⑤区画整理等により住居表示が変更となった場合</li> <li>⑥変更届連絡票</li> <li>⑦変更届出書（様式第4号）※1</li> <li>⑧定型封筒（82円切手貼付）※1</li> <li>⑨指定に係る記載事項（付表6）※2</li> <li>⑩運営規程</li> <li>●従業員数の勤務体制及び勤務形態一覧表(権数単位ある場合は単位ごと作成) (変更日から4週間分、従業員全員分で作成) (③のみ)</li> <li>●生活相談員、看護職員、機能訓練指導員については資格を証する書類の写し(未提出の旨のみ)</li> <li>●住居表示変更の証明書の写し (⑤のみ)</li> <li>●⑥の変更の場合は、運営規程の提出は不要です。事業所において運営規程を変更しておいてください。</li> <li>⑩上記①～⑥以外のその他運営規程の変更</li> <li>⑪変更届連絡票</li> <li>⑫定型封筒（82円切手貼付）※1</li> <li>⑬変更届出書（様式第4号）</li> <li>⑭指定にかける記載事項（付表6）※2</li> <li>⑮運営規程</li> </ul>	来 庁	<p>注1 定員の変更については、大幅に増減(前年度から25%以上の増減)する場合、報酬算定に影響しますので、事前に届出てください。 定員変更・単位追加に伴い区画が変更になる場合は、平面図と写真の添付も必要となります。</p> <p>注2 従業員数の変更があった場合でも、その届出は不要です。定員、サービス提供時間、営業日、単位の変更時に併せて届出てください。但し、指定基準を満たさなくなる場合は、この限りではありません。</p>
管理者の氏名及び住所	<input type="checkbox"/> 変更届連絡票 <input type="checkbox"/> 定型封筒（82円切手貼付）※1 <input type="checkbox"/> 変更届出書（様式第4号） <input type="checkbox"/> 指定に係る記載事項（付表6）※2 <input type="checkbox"/> 総監書(参考様式2) <input type="checkbox"/> 書納書(参考様式9-4) <input type="checkbox"/> 組織体制図(他の業務と兼務する場合のみ) <ul style="list-style-type: none"> <li>〔 婚姻等による氏名変更、又は引越・住居表示の変更等による住所変更のみの場合 〕</li> <li>①変更届連絡票</li> <li>②定型封筒（82円切手貼付）※1</li> <li>③変更届出書（様式第4号）</li> <li>④指定に係る記載事項（付表6）※2</li> </ul>	郵 送	<p>※1: 変更届の内容審査後、変更届受付票(兼補正書)を郵送にてお返しします。市役所まで受領しに来庁いただける場合は定型封筒(82円切手)の届出は不要です。</p> <p>※2: 指定に係る記載事項(付表6)については、事業所情報と変更のあった箇所のみ記載してください。</p> <p>(問合せ先) 柏原市健康福祉部福祉指導課 TEL 072-971-5202 (直通)</p>

大阪府 Osaka Prefectural Government

検索

ページの探し方 カテゴリから探す 地方の電線から探す

文字サイズ: 縮小 標準 拡大

トップ

人権・男女共同参画 **福祉・子育て** 教育・学校・青少年 健康・医療 商工・労働 環境・リサイクル 農林・水産業 都市開発・観光 都市計画・都市整備 防災・安全・危機管理 行政運営・市町村

ホーム > 福祉・子育て > 高齢者 > 指定居宅サービス事業者及び指定居宅介護支援事業者のページ > 通所介護等における生活相談員の資格要件について

はじめの方へ | サイトマップ

**通所介護等における生活相談員の資格要件について**

平成27年4月1日から通所介護及び短期入所生活介護については介護支援専門員を、また、介護老人福祉施設については介護福祉士・介護支援専門員を生活相談員として配置できるようになりました。

居宅サービス等の種類	生活相談員の資格
通所介護・介護予防通所介護 短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護 介護老人福祉施設	社会福祉主事、社会福祉士、 精神保健福祉士 等 介護福祉士、介護支援専門員

※平成27年4月1日から新規指定事業所、既存事業所とも上記の者を生活相談員として配置可能

このページの作成所属

[福祉部 高齢介護室介護事業者課 居宅グループ](#)

[1つ前のページに戻る](#)

[このページの先頭へ](#)

[お問合せ](#) | [ユニバーサルデザインについて](#) | [個人情報の取り扱いについて](#) | [このサイトのご利用について](#)

大阪府 本庁 〒540-8570 大阪府中央区大手前2丁目 (代表電話)06-6941-0351  
 咲洲庁舎 〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 (代表電話)06-6941-0351

[大阪府庁へお問い合わせ](#)

© Copyright 2003-2015 Osaka Prefecture. All rights reserved.

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 2 4 年度介護報酬改定に関する関係 Q & A № 4. 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/kobetst.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 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

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養担当規則」等の違反となります。

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、定期的に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て頂き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らない。

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

○福祉施設（特別養護老人ホーム等）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\\_seikyu.html](http://www.pref.osaka.jp/kokuho/iryouseido/shisetu_seikyu.html)

○診療報酬Q&A

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

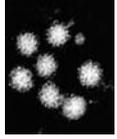
〒582-8555 大阪府柏原市安堂町1-55 柏原市 健康福祉部 福祉指導監査課 TEL 072-971-5202 (直通) FAX 072-970-3081
--



## ノロウイルスによる感染性胃腸炎にご注意！

ノロウイルスによる感染性胃腸炎は、冬季に多いとされていますが、最近では、初夏にかけても**集団事例**として多くの発症が報告されています。

ノロウイルスは人の体外でも安定であり、食物に付着すると、食中毒の原因になります。また、**10～100個の少ないウイルス量でも発病する**ため、人から人への感染がおこります。（なお、症状が消えてからも、糞便中にウイルスが排出されているとされています。） ノロウイルス電子顕微鏡写真  
提供 大阪府立公衆衛生学研究所



### 感染経路

- ★ 2枚貝類の生食（カキなど）
- ★ ノロウイルスに汚染された食品や飲料水、器具
- ★ 感染者の嘔吐物・糞便

### 潜伏期間・症状

- ★ 潜伏期間：通常1～2日
- ★ 症状：下痢・嘔吐・吐き気・腹痛などで、通常1～3日症状が続いた後、回復。

### 二次感染を予防するには

- ★ 普段から調理の前や食事前、トイレの後は石けんをよく泡立てて手指から手首までを十分に洗いましょ。
- ★ 糞便や嘔吐物を処理するときは、**使い捨てビニール手袋**を使用ましょ。
- ★ 糞便や嘔吐物などを処理するときには**次の3原則**を守りましょ。



### 具体的な処理・消毒のポイント

- **ビニール手袋・マスク・ガウンを着用し、処理し終わったら手袋をはずし、石けんでよく手を洗う**がいをましょ。
- ノロウイルスの消毒には**塩素系消毒薬が有効**です。消毒用アルコールや逆性石けんはあまり効果がありません。
- ノロウイルスは乾燥すると容易に空中に漂い、これが口に入って感染することがあるので、**嘔吐物や糞便は速やかに処理することが感染防止に重要**です。

### 糞便や嘔吐物で汚れた衣類など

- ① 50倍に薄めた家庭用塩素系漂白剤を浸したペーパータオル・布等で嘔吐物を覆い（できれば5分位おく）、外側から内側に向けて、拭き取り面を折り込みながら静かに拭き取る。
- ② 拭き取りに使用したペーパータオル・布等は、だだちにゴミ袋に入れ、10倍に薄めた家庭用塩素系漂白剤を入れ、消毒・密閉し廃棄する。
- ③ 嘔吐物が付着していた床等は、周囲を含めて10倍に薄めた家庭用塩素系漂白剤を浸したペーパータオル・布等で拭き、消毒する。
- ④ 窓を開ける等換気を十分にす。



### 嘔吐物などで汚れた床

- ① 10倍に薄めた家庭用塩素系漂白剤を浸したペーパータオル・布等で嘔吐物を覆い（できれば5分位おく）、外側から内側に向けて、拭き取り面を折り込みながら静かに拭き取る。
- ② 拭き取りに使用したペーパータオル・布等は、だだちにゴミ袋に入れ、10倍に薄めた家庭用塩素系漂白剤を入れ、消毒・密閉し廃棄する。
- ③ 嘔吐物が付着していた床等は、周囲を含めて10倍に薄めた家庭用塩素系漂白剤を浸したペーパータオル・布等で拭き、消毒する。
- ④ 窓を開ける等換気を十分にす。



### トイレの取っ手・トイレドアのノブ・トイレの床など

約250倍に薄めた家庭用塩素系漂白剤を用いて拭く。（塩素系漂白剤は、金属腐食性があるので、拭き取り部位が金属の場合は、30分程度おいた後、水拭きする。）

## 家庭用塩素系漂白剤 希釈方法



一般的に市販されている家庭用塩素系漂白剤の塩素濃度は、約5%です。塩素濃度約5%のものを利用した場合の方法を以下に示します。（家庭用塩素系漂白剤のキャップ1杯が、約25ccの場合です。）

濃度	消毒するもの	希釈液の作り方
約10倍 ※濃度 約5000ppm	嘔吐物・便など 嘔吐物・便などで汚れた床など	①水道水 500cc (500cc ペットボトル1本分) ②家庭用塩素系漂白剤 50cc キャップ約2杯
約50倍 ※濃度 約1000ppm	便や嘔吐物で汚れた衣類・リネン類 風呂場・洗い場 (50倍液で洗い、30分放置し、水で洗い流す。または、熱湯で洗い流す。)	①水道水 2,500cc (500cc ペットボトル5本分) ②家庭用塩素系漂白剤 50cc キャップ約2杯
約250倍 ※濃度 約200ppm	トイレの取っ手・トイレの床・便座・トイレドアのノブ・蛇口など (250倍液に浸したペーパータオル・布等で拭き、消毒後、水拭きする。)	①水道水 2,500cc (500cc ペットボトル5本分) ②家庭用塩素系漂白剤 10cc キャップ約1/2杯弱

# 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って養介護施設従事者以外のもので、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

### ◎ 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行っていない家族が、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

## 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> <li>通報しなければならぬ(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



# 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「全国統一応募用紙」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行的に行うことは、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、一行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。

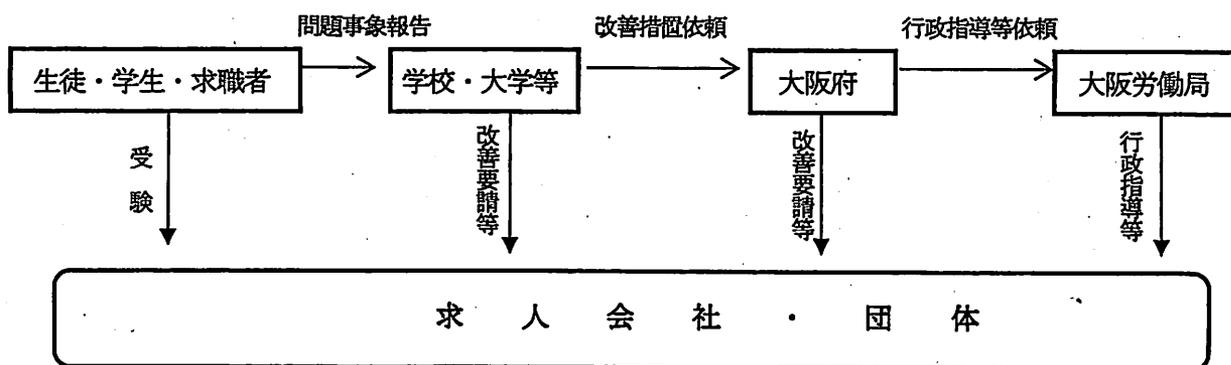
事業主の皆さんには、「職業安定法第5条の4（求職者の個人情報の取扱い）」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、差別身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供方、お願いいたします。

（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 [20nken@city.kashiwara.osaka.jp](mailto:20nken@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 : 八幡 敏朗)

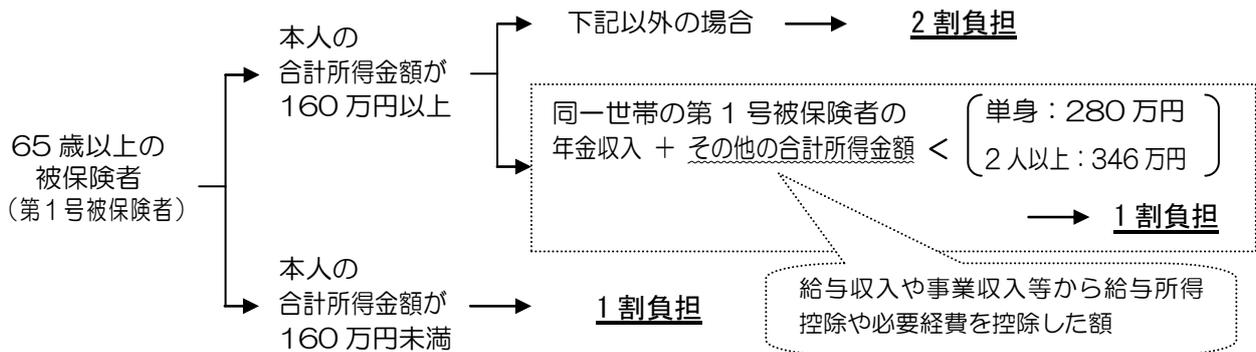
平成27年

8月から

一定以上の所得がある方は利用者負担が2割になります

第1号被保険者（65歳以上の被保険者）で、一定所得以上の要介護認定者がサービスを利用する際の利用者負担が2割に変わります。

<負担割合の判定方法>



※ 被保険者の上位20%に該当

※ 280万円+5.5万円（国民年金の平均額）×12 ÷ 346万円

☆利用者負担額が一定額を超えると高額介護サービス費の支給対象となりますので、2割負担対象者のすべてがこれまでの2倍の負担になるわけではありません。

<介護保険負担割合証を発行します>

- 要支援、要介護認定を受けた方全員に利用者負担の割合（1割または2割）が記載された「介護保険負担割合証」を発行します。（毎年7月の中旬頃に郵送します。新規認定者には認定決定通知と併せて郵送します。）
- 負担割合証の有効期間は毎年8月1日から翌年の7月31日までです。

◇負担割合の変更があるケースとその場合の過誤調整方法

住民税の所得更正による場合	○負担割合証の有効期間の始期である直近の8月まで遡って変更。 （税の遡及に応じて時効の範囲内でさらに遡ることもあり得る） →保険者が被保険者との間で調整。
世帯員の転出入等による場合	○世帯員の転出入、死亡等により世帯内の第1号被保険者数が変わり、負担割合が変更となる場合は、当該事実があった月の翌月初日から変更。 （当該日が月の初日の場合には、その月から負担割合を変更する。以下同じ。） ○当該事実の発覚（届出）が遅れた場合にも、当該事実があった月の翌月初日から変更（遡及変更）。 →保険者が被保険者との間で調整。
65歳到達の第1号被保険者の場合	○65歳到達の第1号被保険者については、判定により2割となる場合、年齢到達月の翌月初日から変更。 →要介護（支援）認定を受けた第2号被保険者に発行する負担割合証に65歳到達後の負担割合を併記。
負担割合が不明な場合（事業所窓口で負担割合証の持参忘れ等）	○ケアマネジャー等に確認してもなお不明な場合は、事業者が仮で2割を徴収する取扱いも可。 →後日1割負担だということがわかった場合は、事業者が被保険者との間で調整。

平成27年

8月から

## 高額介護サービスにおける現役並み所得者の区分の導入

平成27年8月サービス利用分から対象者の区分「一般（課税世帯）」に一定以上の所得のある方を対象とした「現役並み所得相当」を新設

### <現役並み所得の判定方法>

住民税課税世帯で、同一世帯内の第1号被保険者（65歳以上の被保険者）の課税所得が145万円以上の場合、自己負担上限額は現役並み所得相当になります。

## 高額介護サービス費の自己負担上限額

対象者	平成27年7月まで	対象者	平成27年8月から
	限度額		限度額
一般	37,200円	現役並み所得相当	44,400円
住民税 非課税世帯	24,600円	一般	37,200円
合計所得金額及び 課税年金収入額の 合計が80万円以下 等	24,600円(世帯) 15,000円(個人)	平成27年8月以降も自己負担上限額は変わりません。	
生活保護受給者等	15,000円		

※課税所得145万円以上の方は、一旦44,400円と判定されますが、同一世帯内の第1号被保険者の収入が、単身で383万円未満、2人以上で520万円未満の場合は、申請を行うことで37,200円に戻すことが可能です。対象となり得る方には、平成27年7月中に申請書（「基準収入額適用申請書」）を送付いたします。

### <基準収入額適用の判定方法>

同一世帯内の  
第1号被保険者の  
課税所得が  
145万円以上

→ 現役並み所得相当(限度額44,400円)

課税所得145万円以上で、  
一旦44,400円と判定されます。

基準を下回っていても申請が無ければ  
限度額は44,400円のままです。

同一世帯内の  
第1号被保険者の収入 <  $\left[ \begin{array}{l} \text{単身: 383万円} \\ \text{2人以上: 520万円} \end{array} \right]$

申請

→ 一般(限度額37,200円)

※申請月の翌月初日から適用

平成27年  
8月から

## 特定入所者介護サービス費、補足給付の支給要件の変更

介護保健施設入所等の費用のうち、低所得の方（住民税非課税世帯の方）の食費・居住費（滞在費）の負担を軽減する特定入所者介護サービス費の判定に、これまでの住民税の課税状況の他に、新たな要件が追加されます。

配偶者の所得



施設入所にあたり世帯分離をされることが多いが、配偶者の所得は世帯分離後も勘案し、配偶者が課税されている場合は補足給付の対象外とする。

預貯金等の資産



一定額を超える預貯金等を勘案する。  
(単身では1,000万円を、夫婦世帯では2,000万円を超える場合)

☆平成28年8月からは、非課税年金（遺族年金・障害年金）収入も勘案される予定です。

### （注意事項）

- ①保険者にて必要と判断した場合、戸籍調査をすることがあります。
- ②配偶者は事実婚を含みます。
- ③配偶者の有無、預貯金等については、申請書への記入が必要です。
- ④対象となる預貯金等の範囲は、預貯金、有価証券、金、銀、投資信託、タンス預金、負債など。
- ⑤申請の際、通帳の写し等を添付していただきます（原則、直近2カ月前までの期間）。
- ⑥不正行為があった場合、給付した額の返還に加え、最大で給付額の2倍の加算金が課されます。
- ⑦疑義がある場合等、必要に応じて金融機関への照会を行うことがあります。

### <預貯金等の範囲>

種 類	確 認 方 法
預貯金（普通・定期）	通帳の写し
有価証券（株式・国債・地方債・社債など）	証券会社や銀行の口座残高の写し (ウェブサイトの写しも可)
金・銀（積立購入を含む）など、購入先の口座残高によって時価評価額が容易に把握できる貴金属	購入先の銀行等の口座残高の写し (ウェブサイトの写しも可)
投資信託	銀行、信託銀行、証券会社等の口座残高の写し (ウェブサイトの写しも可)
タンス預金（現金）	自己申告
負債（借入金・住宅ローンなど）	借用証書など

※生命保険／自動車／貴金属（腕時計・宝石など、時価評価額の把握が困難であるもの）／  
その他高価な価値のあるもの（絵画・骨董品・家財など）については対象外