

## 5 個人情報の保護について

「個人情報の保護に関する法律」(個人情報保護法)が平成17年に全面施行となり、最近では、個人情報保護に関する事業所の取組も進んでいます。なかでも、医療・介護・福祉関係事業は、取り扱う個人情報の性質上、適正な取扱いが特に求められる分野です。

利用者の個人情報紛失事故や、自分の情報を開示請求したいが対応してもらえないといった利用者と事業者のトラブルも想定して、個人情報のより一層の適正な取扱いが求められています。

### (1) 個人情報保護法とは

個人情報をきちんと守っていくためのルールを定めたものです。個人情報取扱事業者が取得した個人情報を何に使うか、利用の目的を明確にし、きちんと管理することを定めます。

### (2) 個人情報とは

個人情報とは、生存する個人に関する情報で、氏名・生年月日その他の記述等により、特定の個人を識別することができる情報です。例えば、サービス等利用計画、個別支援計画、障害福祉サービス等の利用状況等の記録などです。利用者の状況をはじめ、従業者(支援員など)の情報も個人情報に当たります。

### (3) 個人情報とプライバシーの違いは

重なる点は多いのですが、少し違うものです。プライバシーは、「私生活に関する、人に知られていない、一般人の感覚で知られたくないと思われる情報」と言われています。これに対し、法律や個人情報の保護に関する条例で取扱いが定められている個人情報とは特定の個人を識別することのできる情報です。

### (4) 個人情報取扱事業者とは？

過去6か月のいずれかの日において、5千人を超える個人情報を事業活動に利用している事業者のことです。

⇒個人情報取扱事業者に該当しなくても、個人情報保護法の趣旨に沿って個人情報を適正に取扱うことが大切であり、内閣府が平成20年7月に公表したガイドラインにも、そのように明記されました。

### (5) 秘密保持等の遵守

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員・設備に関する基準(平成18年9月29日厚生労働省令第171号)【指定基準省令】では、秘密保持等について以下のように定められており、北九州市の条例でも同じ内容の規定を置いています。

- 指定障害福祉サービス事業所の従業者及び管理者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。
- 指定障害福祉サービス事業者は、従業者及び管理者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。
- 指定障害福祉サービス事業者は、他の指定障害福祉サービス事業者等に対して、利用者又はその家族に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により当該利用者又はその家族の同意を得ておかなければならない。

## (6) 個人情報管理の徹底について

業務上必要な場合等で個人情報を事業所から持ち出す場合は、以下の点に十分に留意してください。

- 業務上必要な場合等で個人情報を事業所から持ち出す場合は、必ず管理者の許可を受けましょう。
- 個人情報を事業所から持ち出した場合は、常に職員の管理下におき、車の中に放置することがないようにしましょう。

あってはならないことですが、万が一個人情報を紛失した場合は、事業所等で管理する業務手順に則り、速やかな対応（本市への報告を含む）を行いましょう。

## 6 労働関係法令等の遵守について

### (1) 労働基準法

#### ■就業規則

- 労働基準法は、常時10人以上の労働者（パートタイマー、アルバイトを含む）を使用する使用者に就業規則を作成し、労働基準監督署に届けることを義務づけています。
- 就業規則はいわば職場の憲法であり、使用者が労働条件や職場の服務規律を明文化したものです。
- 使用者も労働者も就業規則の内容をよく理解し、労働時間や休日、賃金などの労働条件を知るとともに、職場において守るべきルールを身につけておきましょう。

#### ■安全配慮義務

就業形態の多様化等による個別労働紛争の増加等を背景に2007年に「労働契約法」が制定され、労働契約についての基本的ルールが分かりやすい形で明らかにされています。（2008年3月1日から施行）

労働契約法第5条において、労働者の安全への配慮として「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をするものとする」と規定されています。

#### ■労働時間、休憩、休暇、休日および年次有給休暇

労働時間を適切に管理し、休憩時間や休日が取れるような心とからだの健康に配慮した労働衛生対策が大切です。

#### 労働基準法 第4章

##### • 法定労働時間（第32条）

使用者は労働者に、休憩時間を除き、**1週間に40時間、1日に8時間**を超えて労働させてはならない。

##### • 休憩時間（第34条）

労働時間が6時間を超え、8時間以下の場合、少なくとも45分の休憩を、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中に与えなければならない。

##### • 時間外・休日労働規制（第36条）

使用者は事業場の過半数労働者で組織する労働組合（ない場合は過半数労働者の代表）と書面で**時間外労働時間の上限など**を取りきめ、これを労働基準監督署へ届出た場合に、労働をさせることができる。

##### • 時間外労働・休日労働について

賃金不払残業（いわゆるサービス残業）とは賃金が支払われない時間外労働や深夜、休日労働のことをいいます。サービス残業には、賃金を支払っていないこと、長時間労働の温床ともなるといった大きな2つの問題があります。

厚生労働省では、平成13年4月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」、平成15年5月には、「賃金不払残業総合対策要綱」を策定し、その一環として「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を通知しており賃金不払残業の解消に力を入れてきています。事業主は、労働者を使用している以上、労働時間の把握をし、法定労働時間を超えて労働させた場合には割増賃金を適正に支払う義務があります。

#### ・年次有給休暇の取得について

年次有給休暇とは、労働基準法第39条に定められた労働者が有給で休暇を取得できる権利です。しかしながら、平成25年厚生労働省「就労条件総合調査」によると年次有給休暇の平均取得率は47.1%にとどまっています。

年次有給休暇とは、一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる、すなわち取得しても賃金が減額されない休暇のことです。

厚生労働省発行の「有給休暇ハンドブック」には、次のように説明されています。

「経営を支える従業員の効率的、創造的な働き方を実現するためには、今まで以上に休暇の果たすべき役割が重要になります。新しい技術への対応や独創的な発想などはストレスの解消やリフレッシュがきちんとでき、生きがいのもてる生活、働きがいのある職場から生まれてくるものだからです。また、休暇の促進は企業経営にとって様々な効果をもたらすものです。休暇を取得するには、その従業員の行っていた業務を代替りの従業員が引き継ぐこととなりますが、これには下記のような利点があり、

- ① 業務を円滑に引き継ぐためには、業務の内容、進め方などに関する棚卸しを行う必要がありますが、その過程で業務の非効率な部分をチェックすることができます。
- ② 代替業務をこなすために従業員の多能化促進の機会となります。
- ③ 交代要員が代替業務をこなすことができるかどうかの能力測定の機会となります。

業務の効率化、人材の育成につながり、企業経営に好影響をもたらします。」

#### ■「監視・断続的労働従事者」「宿日直勤務者」の労働時間管理

障害福祉サービス等においては従事者の勤務体制、勤務形態はさまざまです。ここでは各労働法令等に基づき、労働時間管理について説明します。

監視・断続的労働及び宿日直労働は、通常の労働と比べて労働密度が希薄で、身体の疲労や精神の緊張も少ないとみなされることから所轄労働基準監督署長の許可を受けることにより、労働基準法の労働時間、休憩、休日に関する規定は適用除外となります。(労働基準法第41条3号)

#### **監視・断続的労働従事者**

「監視に従事する者」とは原則として、一定部署にあって監視することを本

来の業務とし、常態として心身の緊張度の少ない者をいいます。具体的には、門番、守衛、水路番、メーター監視等のような者が該当とされ、交通関係の監視、犯罪人の監視等は、精神的緊張度が高いとの理由から認められていません。

一方、「**継続的労働に従事する者**」とは、通常は業務閑散であり、労働時間において手待ち時間が多く、実際に作業をする時間が少ない者をいいます。実作業時間合計より手待ち時間が多いことが第一条件とされていますが、実働時間の合計が8時間を越えるものやその業務が危険なものは該当しないと考えられます。具体的には、旅館の客室係、タクシー運転手、ボイラー技師などは認められておらず、小学校の用務員、高級職員専用乗用車運転手、寄宿舎の寮母等は認められています。

「**断続的労働に従事する者**」については、最低賃金法第7条第4号にて、最低賃金の減額の特例許可の対象となる場合があります。減額率は、法令に基づく上限の範囲内で、職務内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めることとなります。

### **宿直と夜勤**

**夜勤**… 「法定労働時間（原則1日8時間、1週40時間）内の勤務」の中で、夜間に勤務することです。深夜の時間帯である午後10時から午前5時までの勤務については、深夜割増手当（2割5分増）を支払わなければなりません。

**宿直**… 「法定労働時間外の勤務」で、「宿直」という業務を行うことです。宿直勤務の場合、通常の業務に比べると労働密度が低いことから、所轄労働基準監督署長の許可（「断続的な宿直または日勤務許可申請書（様式第10号）」により申請）を受ければ、時間外・休日労働とはなりません。宿直手当については、宿日直勤務に就くことが予定されている労働者の1人1日当たりの平均賃金の3分の1以上である必要があります。

## **（2）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律**

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」）の趣旨は、労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことにあります。

労働者が「女性（又は男性）だから」というだけの理由で、あるいは「一般的又は平均的に女性（又は男性）はこうだから」といった理由で、男女異なる取扱いをしないことが求められます。均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。

具体的な内容は、以下のとおりです。

### **■雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています。**

#### **（均等法第5条・第6条）**

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練・福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

### **■間接差別について3つのケースが禁止されています。（均等法第7条）**

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。

#### **【厚生労働省令で定める措置】**

- ・ 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること
- ・ コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ・ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

■特例として女性の優遇が認められる場合があります。（均等法第8条）

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、などの差が男女労働者の間に生じている場合に、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をポジティブ・アクションといいます。

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が行うポジティブ・アクションは、法違反とはなりません。

■妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

（均等法第9条）

- ・ 女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ・ 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ・ 妊娠、出産、産前産後休業、その他妊娠又は出産に関する事由であって、厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。
- ・ 妊娠中・出産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効となる。

■セクシュアルハラスメント対策が必要です。（均等法第11条）

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる。
- ・ セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要である。
- ・ セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じること。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合なども含まれる。

■妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理）を講じることが必要です。

（均等法第12条・第13条）

- ・ 女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を定期的を受診するために必要な時間を、確保できるようにすること。
- ・ 妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は勤務時間の変更や勤務の軽減等を行うこと。

■労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられます。

（均等法第17条・第18条）

■法違反がある場合は指導等が行われます。（均等法第29条・第30条・第33条）

■派遣先にも男女雇用機会均等法が適用されます。（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 第47条の2）

## 7 心の健康管理

近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。そのため、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

### (1) ストレスとバーンアウト

福祉職等対人援助の職業に従事する職員は他の職業と比べ、ストレスが溜まりやすいといわれています。そのまま放置しておくとかやがてバーンアウトに陥ってしまいかねません。バーンアウトは、1970年代半ば頃にフロイデンバーガーによって提唱された考えで、医療・福祉などの対人援助の仕事をこれまで精力的に行っていたのに、あたかも燃え尽きたように急に意欲をなくしたり職を離れてしまったりする現象のことです。

無力感、疲労感を感じ、利用者支援に熱が入らず、利用者にも不適切な対応を行い、仕事の達成感が感じられなくなります。

バーンアウトになる要因は、利用者支援に関すること、社会福祉関連制度に関すること、組織内(組織)の問題に関することなどいろいろと考えられますが、職場の人間関係も大きな要因になっているという報告もあります。

### (2) ストレスチェック

#### ●職業性ストレス簡易評価票を用いたストレスチェック

ストレスによる健康被害を防ぐためには、まず、自分のからだと心の状態を知ることが必要です。ここでは、「職業性ストレス簡易調査表」を用いて、あなた自身のからだと心の状態をチェックしてみましょう(資料3)。

#### ■職業性ストレス簡易調査票とは

職業性ストレス簡易調査票は、「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループが旧労働省から委託を受けて研究を行った、厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」の成果物です。

職業性ストレス簡易評価票は、皆さんが職場でどの程度ストレスを受けているのか、そしてどの程度ストレスによって心身の状態に影響が出ているのかを自分で評価できるように作成されています。

ストレスの感じ方やストレスに対する反応は、個人個人で異なりますし、同じ人であっても、その時々で違ってくるものです。

ここでの評価は、病気を診断するものではなく、あくまでストレスの程度や心身の健康に関心をもっていただき、心身の健康管理への自覚を高めていただくためのものです。この結果をきっかけとして、自分にあった健康法やストレスの解消法を考えてみてください。場合によっては、産業医・保健師・看護師や専門家に相談することも有効です。

#### ■職業性ストレス簡易調査票の特徴

職業性ストレス簡易調査票は、質問項目は57項目と少なく、回答時間は約5分となるように工夫された質問票でありながら、職業性のストレス因子と、それによるストレス反応(抑うつ、活気などの気分プロフィールや、身体愁訴など)、およびそれらの関係に影響を与える因子(家族や同僚の支援)を同時に測定し、ストレスを総合的に評価することが可能となっています。

調査票に対する回答を検討することにより、ストレス因子に強くさらされている労

働者、気分の落ちこみなど心理的な問題を抱えている労働者などを早期に発見する事ができるなど、職業性ストレスの存在が疑われるケースを効率的に抽出する一助となり、労働者の衛生管理にお役立ていただけるものと存じます。また、調査の結果をわかりやすい表やレーダーチャートにして個人にフィードバックすることにより、労働者自身のストレスへの気づきやその対処行動を促進しうると考えております。さらには、ストレス因子となる職場環境の改善（集団へのアプローチ）やストレスマネジメントとして施行した面談などの効果評価にも利用可能であると思われま

#### ■職業性ストレス簡易調査票の使用上の注意

- **家庭生活上のストレス要因は測定していません**

したがって、職場のストレス要因の得点が低いにもかかわらず心身のストレス得点が高い場合は、面談時に家庭生活上のストレス要因の有無等について気を配る必要があります。

- **パーソナリティ（個人の個性や人柄等）は考慮されていません**

パーソナリティに関しては測定しておりません。ストレス反応得点が高いケースを、即、ストレス状態であると決め付けることは出来ません。面談時にパーソナリティを考慮する必要があります。

- **調査時点のストレス状況しか把握できません**

ストレス反応は最近1ヶ月間の状態について質問しており、それ以前については把握できません。

- **プライバシーの保護が必要です**

ストレスに関する調査結果は健康診断結果と同じです。プライバシーの保護に十分留意する必要があります。



(資料3)

職業性ストレス簡易調査票

A あなたの仕事についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。	そくだ	まあ そくだ	やや ちがう	ちがう
1 非常にたくさん仕事をしなければならない	1	2	3	4
2 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4 かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5 高度の知職や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7 からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9 自分で仕事の順番やり方を決めることができる	1	2	3	4
10 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4
16 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B	最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。	ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど いつもあ った
1	活気がわいてくる	1	2	3	4
2	元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3	生き生きする	1	2	3	4
4	怒りを感じる	1	2	3	4
5	内心腹立たしい	1	2	3	4
6	イライラしている	1	2	3	4
7	ひどく疲れた	1	2	3	4
8	へとへとだ	1	2	3	4
9	だるい	1	2	3	4
10	気がはりつめている	1	2	3	4
11	不安だ	1	2	3	4
12	落ち着かない	1	2	3	4
13	ゆううつだ	1	2	3	4
14	何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15	物事に集中できない	1	2	3	4
16	気分が晴れない	1	2	3	4
17	仕事が手につかない	1	2	3	4
18	悲しいと感じる	1	2	3	4
19	めまいがする	1	2	3	4
20	体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21	頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22	首筋や肩がこる	1	2	3	4
23	腰が痛い	1	2	3	4
24	目が疲れる	1	2	3	4
25	動悸や息切れがする	1	2	3	4
26	胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27	食欲がない	1	2	3	4
28	便秘や下痢をする	1	2	3	4
29	よく眠れない	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどれくらい気軽に話ができますか？				
1 上司	1	2	3	4
2 職場の同僚	1	2	3	4
3 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人はどれくらい頼りになりますか？				
4 上司	1	2	3	4
5 職場の同僚	1	2	3	4
6 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？				
7 上司	1	2	3	4
8 職場の同僚	1	2	3	4
9 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D 満足度について 最もあてはまるものに○を付けてください。	満足	まあ満足	やや満足	不満足
1 仕事に満足だ	1	2	3	4
2 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票は、全体で3つの構成、4つの大きな質問からなります。

- 質問 A “あなたの仕事について”（職業性のストレス因子について）
- 質問 B “最近一ヶ月のあなたの状態について”（ストレス反応について）
- 質問 C “あなたの周りの方々” 質問 D “満足度”（ストレス因子とストレス反応との関係を修飾する因子について）

### 職業性ストレス簡易調査票の採点方法

職場全体の調査分析を行う場合や、詳細な結果を見たい場合は、下記ホームページから分析用のプログラムをダウンロードすることができます。

「職業性ストレス簡易調査票 | 東京医科大学 | 公衆衛生学講座」

[http://www.tmu-ph.ac/topics/stress\\_table.php](http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php)

ここでは、コンピュータを用いなくても、手軽に判定することができる「簡易採点方法」をご紹介します。

### 簡易採点方法

A	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う	個
あなたの仕事についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。					問1～7の ■の数が、 男性6個以上 女性5個以上 あると… <b>仕事の負担度 要チェック!</b>
1 非常にたくさん仕事をしなければならない	1	2	3	4	個
2 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4	
3 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4	
4 かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4	
5 高度の知職や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4	
6 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4	
7 からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4	
8 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4	
9 自分で仕事の順番やり方を決めることができる	1	2	3	4	
10 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4	
11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4	個
12 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4	
13 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4	
14 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4	
15 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4	
16 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4	個
17 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4	
					問12～14の ■の数が、 2個以上 あると… <b>仕事での 対人関係 要チェック!</b>
					問11, 16, 17の ■の数が、2個以上 あると… <b>仕事の 適合性 要チェック!</b>

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。		ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど いつもあ った
1	活気がわいてくる	1	2	3	4
2	元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3	生き生きする	1	2	3	4
4	怒りを感じる	1	2	3	4
5	内心腹立たしい	1	2	3	4
6	イライラしている	1	2	3	4
7	ひどく疲れた	1	2	3	4
8	へとへとだ	1	2	3	4
9	だるい	1	2	3	4
10	気がはりつめている	1	2	3	4
11	不安だ	1	2	3	4
12	落ち着かない	1	2	3	4
13	ゆううつだ	1	2	3	4
14	何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15	物事に集中できない	1	2	3	4
16	気分が晴れない	1	2	3	4
17	仕事が手につかない	1	2	3	4
18	悲しいと感じる	1	2	3	4
19	めまいがする	1	2	3	4
20	体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21	頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22	首筋や肩がこる	1	2	3	4
23	腰が痛い	1	2	3	4
24	目が疲れる	1	2	3	4
25	動悸や息切れがする	1	2	3	4
26	胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27	食欲がない	1	2	3	4
28	便秘や下痢をする	1	2	3	4
29	よく眠れない	1	2	3	4

個

問1～18の  
 の数が、  
 男性14個以上  
 女性13個以上  
 あると…  
**心理的  
 ストレス反応  
 要チェック!**

個

問19～29の  
 の数が、  
 男性5個以上  
 女性6個以上  
 あると…  
**身体的  
 ストレス反応  
 要チェック!**

C あなたの周りの方々についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。	非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
次の人たちはどれくらい気軽に話ができますか？				
1 上司	1	2	3	4
2 職場の同僚	1	2	3	4
3 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人はどれくらい頼りになりますか？				
4 上司	1	2	3	4
5 職場の同僚	1	2	3	4
6 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？				
7 上司	1	2	3	4
8 職場の同僚	1	2	3	4
9 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

**個**

問1, 2, 4, 5, 7, 8の 〇 の数が、5個以上あると…  
**職場の支援度要チェック!**

**個**

問3, 6, 9の 〇 の数が、5個以上あると…  
**家庭内支援度要チェック!**

(引用)

「職業性ストレス簡易調査票」 労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループ、2005年

## ●ストレスケアに関する情報

「北九州市 いのちとこころの情報サイト (<http://www.ktg-kokoro.jp/>)」では、ストレスケアに関する情報・資料を掲載しているほか、こころの状態を金魚鉢の様子に例えて健康チェックができる「こころの体温計」を公開しています。簡単な質問に答えるだけで、こころの状態が金魚鉢で泳ぐ金魚などで表示されます。



### <こころの体温計 結果表示の例>

- 【赤金魚】 自分の病気などのストレス
- 【黒金魚】 対人関係のストレス
- 【金魚鉢のヒビ】 住宅環境のストレス
- 【猫】 社会的なストレス
- 【石】 その他のストレス
- 【水の透明度】 おちこみ度

各キャラクターがこころの状態を4段階であらわします。

### (3) メンタルヘルスケア対策

労働安全衛生法令において、長時間労働者に対する医師による面接指導の際にメンタルヘルス面の確認を行うことや、衛生委員会においてメンタルヘルス対策の樹立に関して調査審議を行うことなどが義務付けられています。平成20年度からは全国47都道府県に設置した「メンタルヘルス対策支援センター (<http://www.fukuokasanpo.jp/mental/>)」においてメンタルヘルス不調の予防から退職者の復職支援までの企業の活動を総合的に支援しています。

平成21年10月からは厚生労働省ホームページに設けている働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を通じ、メンタルヘルスに関する各種情報を提供しています。

また、北九州市立精神保健福祉センターでは、平成25年7月、自殺対策を目的に、ストレスケアやこころの病気に関する情報のほか、北九州市内の様々な相談窓口を紹介する専用のホームページ「北九州市 いのちとこころの情報サイト(<http://www.ktg-kokoro.jp/>)」を開設しており、パソコン、スマートフォン、携帯電話のいずれからも閲覧できます。

このホームページでは、ストレス等に関する様々な資料を閲覧したり、ダウンロードすることができます。

### (4) ストレスの対処法 ～こころの健康を保つための対策～

#### ■ストレス対策

- ・ストレスに対する個人の対処能力を高めること
- ・個人を取り巻く周囲のサポートを充実させること
- ・ストレスの少ない社会をつくること が必要です。

※ ストレスの解消や発散のために喫煙や過度の飲酒、過食などに走るがありますが、これらの生活習慣の改善に併せて、十分な睡眠をとること、ストレスに対する個人の能力を高めることを、自己管理目標のひとつと位置づけて取り組むことが重要です。

#### ■個人がストレスに対処する能力を高めるための具体的な方法

- ・ストレスの正しい知識を得る
- ・健康的な、睡眠、運動、食習慣によって心身の健康を維持する
- ・自分自身のストレスの状態を正確に理解する
- ・リラックスできるようになる
- ・ものごとを現実的で柔軟にとらえる
- ・自分の感情や考えを上手に表現する
- ・時間を有効に使ってゆとりをもつ
- ・趣味や旅行などの気分転換をはかる などが挙げられます。

#### ■個人を取り巻く周囲のサポート

個人が受けるストレスの影響は、配偶者や家族、友人、知人、職場や地域社会などのサポートによって緩和されます。

職場の人に相談できることは大切ですが、職場以外の友人や知人、家族は職場の人とは違った立場であり、リラックスして相談できる存在です。また、職場外の福祉職員からのサポートも重要です。同業種であるため福祉現場の事情について共感できたり、適切なアドバイスをもらえたりします。学習会や交流会を通して悩みや課題を共有し、改善策を見出すことも可能です。



北九州市  
こころの体温計

こころの体温計（北九州市版）

<https://fishbowlindex.jp/kitakyushu/>



QRコード

## 8 関係法令等

障害福祉サービス等を実施する際に必要となる関係法令等の名称一覧です。

### (1) 社会福祉法関係

- 社会福祉法（S26 年法律第 45 号）
- 社会福祉法施行令（S33 年法律第 185 号）
- 社会福祉法施行規則（S26 年法律第 28 号）

### (2) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律関係

#### ■ 関係根拠法令等

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（H17 年法律第 123 号）
- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（H18 年政令第 10 号）
- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（H18 年厚労省令第 19 号）

#### ■ 指定基準（人員・設備・運営）等

##### <北九州市条例・解釈通知>

- 北九州市障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営の基準等に関する条例（H24 年北九州市条例第 54 号）
- 北九州市障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営の基準等に関する条例について（解釈通知）

##### <厚生労働省令・厚生労働省通知>

###### 【障害福祉サービス】

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（H18 年厚労省令第 171 号）
- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害福祉サービスの事業の設備及び運営に関する基準（H18 年厚労省令第 174 号）
- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について（H18 年障発第 1206001 号）

###### 【障害者支援施設】

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準（H18 年厚労省令第 172 号）
- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害者支援施設の設備及び運営に関する基準（H18 年厚労省令第 177 号）
- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について（H19 年障発第 0126001 号）

###### 【地域相談支援】

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（H24 年厚労省令第 27 号）
- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域



相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について(H24 年障発 0330 第 21 号)

#### 【計画相談支援】

- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準(H24 年厚労省令第 28 号)
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について(H24 年障発 0330 第 22 号)

#### ■報酬告示・留意事項通知

- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準 (H18 年厚労省告示第 523 号)
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域相談支援に要する費用の額の算定に関する基準 (H24 年厚労省告示第 124 号)
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援に要する費用の額の算定に関する基準 (H24 年厚労省告示第 125 号)
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について (H18 年障発 1031001 号)

### (3) 児童福祉法関係

#### ■関係根拠法令等

- ・ 児童福祉法 (S22 年法律第 164 号)
- ・ 児童福祉法施行令 (S23 年政令第 74 号)
- ・ 児童福祉法施行規則 (S23 年厚生省令第 11 号)

#### ■指定基準(人員・設備・運営)関係

##### <北九州市条例・解釈通知>

- ・ 北九州市障害児通所支援の事業及び障害児入所施設等の人員、設備及び運営の基準等に関する条例 (H24 年北九州市条例第 53 号)
- ・ 北九州市障害児通所支援の事業及び障害児入所施設等の人員、設備及び運営の基準等に関する条例について (解釈通知)

##### <厚生労働省令・厚生労働省通知>

#### 【児童福祉施設基準】

- ・ 児童福祉施設の設備及び運営に関する基準 (S23 年厚生省令第 63 号)

#### 【障害児通所支援】

- ・ 児童福祉法に基づく指定通所支援の事業の人員、設備及び運営に関する基準 (H24 年厚労省令第 15 号)

#### 【障害児入所施設】

- ・ 児童福祉法に基づく指定障害児入所施設等の人員、設備及び運営に関する基準 (H24 年厚労省令第 16 号)

#### 【障害児相談支援】

- ・ 児童福祉法に基づく指定障害児相談支援の事業の人員及び運営に関する基準 (H24 年厚労省令第 29 号)

## ■報酬告示・留意事項通知

- 児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準」(H24 年厚労省告示第 122 号)
- 児童福祉法に基づく指定入所支援に要する費用の額の算定に関する基準 (H24 年厚労省告示第 123 号)
- 児童福祉法に基づく指定障害児相談支援に要する費用の額の算定に関する基準 (H24 年厚労省告示第 126 号)
- 児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について (H24 年障発 0330 第 16 号)

## 引用・参考文献

- 「障がいのある人の尊厳を守る虐待防止マニュアル」 一般社団法人大阪府知的障害者福祉協会、2010年
- 「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待防止と対応の手引き」 厚生労働省、2012年
- 「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト 初任者編」 社会福祉法人全国社会福祉協議会、2013年
- 「障害のある方への接遇マニュアル（改訂版）」 東京都心身障害者福祉センター、2006年
- 「知的障害の理解のために」 東京都心身障害者福祉センター、2009年
- 「聴覚障害の理解のために」 東京都心身障害者福祉センター、2009年
- 「肢体不自由のある方への理解のために(1)」 東京都心身障害者福祉センター、2009年
- 「肢体不自由のある方への理解のために(2)」 東京都心身障害者福祉センター、2009年
- 「視覚障害の理解のために(1)」 東京都心身障害者福祉センター、2009年
- 「視覚障害の理解のために(2)」 東京都心身障害者福祉センター、2009年
- 「精神障害の理解のために(1)」 東京都心身障害者福祉センター、2010年
- 「精神障害の理解のために(2)」 東京都心身障害者福祉センター、2010年
- 「内部障害の理解のために(1)」 東京都心身障害者福祉センター、2011年
- 「内部障害の理解のために(2)」 東京都心身障害者福祉センター、2011年
- 「高次脳機能障害の理解のために」 東京都心身障害者福祉センター、2010年
- 「職業性ストレス簡易調査票」 労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループ、2005年