

令和3年度・障害児通所支援事業等の人員、設備、運営等の基準の改正に伴う 各事業所における対応について

1 趣旨

令和3年度に横浜市指定通所支援の事業等の人員、設備、運営等の基準に関する条例(以下「基準条例」とします。)の改正がありました。

これを受けて、障害児通所支援の事業所は、以下のとおり、順次対応いただく必要があります。

2 基準条例の改正事項の確認及び各事業所での対応が必要な事項

(1) 虐待等の禁止(基準条例第 46 条)

ア 虐待の防止のための対策を検討する委員会(以下「虐待防止委員会」とします。)の開催等

虐待防止委員会を年1回、定期的に開催できるようにするなど、以下のとおり必要な措置を実施してください。

運営基準	従前	R3.4改正	必要な対応
①虐待の禁止	義務	義務	
②虐待防止にかかる担当者の設置 (児童発達支援管理責任者を想定)	(規定なし)	義務	R3 年度中に準備、 R4 年度から実施
③従業者に対し、研修を定期的実施			
④事業所における虐待防止委員会(※)の開催 及びその結果について、従業者に周知徹底			

(※)虐待防止委員会は、後述(2)の「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」と一体的な運営が認められています。

【虐待防止のための研修】

- 虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施する。
- 定期的に研修を実施(年 1 回以上)するとともに、新規採用時には必ず実施する。
- 研修の実施内容について記録する。
- 自立支援協議会などで実施した研修を受講し、その内容を事業所内の職員研修で実施・周知するという方法でも良い。
- 研修の種類 ①人権意識を高めるための研修 ②職員のメンタルヘルスのための研修 ③障害特性を理解し適切に支援が得きような知識と技術を獲得するための研修 ④事例検討
- 研修を実施する上での留意点 ①職員一人ひとりの研修ニーズを把握する ②職場内研修と職場外研修を適切に組み合わせて実施する ③年間研修計画を作成し、定期的に虐待防止委員会で見直す。そのために実施された研修の報告を検証し評価する

【虐待防止委員会の役割】

- 虐待防止のための計画づくり(虐待防止の研修、指針の作成等)
- 虐待防止のチェックとモニタリング(虐待がおりやすい職場環境の確認等)
- 虐待(不適切な対応事例)発生後の検証と再発防止策の検討

【虐待防止のための指針の内容】

- 事業所における虐待防止に関する基本的考え方
- 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- 虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針
- 虐待発生時の対応に関する基本方針
- 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

【虐待防止のための対策】

- 虐待(不適切な対応事例も含む)が発生した場合の報告のための様式を整備する。
- 虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録し、報告のための様式を用いて報告する。
- 虐待防止委員会において報告された事例を集計し分析する。
- 事例の分析にあたっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討する。
- 労働環境・条件について確認するための様式を整備し、その様式を使って確認した内容を集計、報告し、分析する。
- 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底する。
- 再発防止策を講じた後に、その効果について検証する。

イ 運営規程の改正

- (ア) 各事業所の運営規程においては『虐待の防止のための措置に関する事項』として、従前の
- ① 虐待防止に関する責任者の設置
 - ② 苦情解決体制の整備
 - ③ 従業者に対する虐待防止啓発のための定期的な研修の実施(研修方法や研修計画など)
- に加え、今回の改正に伴う
- ④ 虐待防止委員会の設置等に関すること
- について、定めておく必要があります(基準条例第 38 条及び基準省令解釈通知)。

【運営規程記載例】

(虐待の防止のための措置に関する事項)

第〇〇条 利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、次の措置を講ずるものとする。

- (1)虐待の防止に関する責任者の選定及び設置
- (2)苦情解決体制の整備
- (3)従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施
- (4)虐待の防止のための対策を検討する委員会の定期的な開催及びその結果の従業員への周知

(2) 身体拘束等の適正化(基準条例第 45 条)

従来の取扱いに加えて、身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的を開催するなど、以下のとおり必要な措置を実施してください。

なお、令和5年4月からは、これらの措置が未実施の場合に「身体拘束廃止未実施減算」の適用となります。

	従前	R3.4改正	必要な対応
①生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他障害児の行動を制限する行為の禁止	義務	義務	
②やむを得ず身体拘束等を行う場合、状況、時間、障害児の心身の状況、緊急やむを得ない理由などの記録			
③身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会(※)の開催及びその結果について、従業者に周知徹底	(規定なし)	義務	R3 年度中に準備、 R4 年度から実施
④身体拘束等の適正化のための指針の整備			
⑤従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施			

(※)身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会は、前述(1)の「虐待防止委員会」と一体的な運営が認められています。

【参考】障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き

- ・虐待防止委員会に関すること p.17～
- ・身体拘束に関すること p.34～

【参考 URL】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000944498.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>

【参考】障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取組事例集

- ・障害者虐待防止の更なる推進に向けて p.1～
- ・虐待防止委員会の設置と役割 p.5～
- ・小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント p.18～

【参考 URL】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000963543.pdf>

(3) 感染症対策等の強化(基準条例第 42 条第2項) **経過措置:令和 6 年3月末まで**

食中毒の予防及び感染症のまん延の防止等に関する取組の徹底を求める観点から、委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練の実施をしてください。

【感染症対策等に関する運営基準】

- 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。
- 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修並びに訓練を定期的に実施すること。

【感染症対策委員会】

- 幅広い職種(管理者、看護職員、児童指導員、栄養士など)で構成し、メンバーの責務及び役割分担を明確にする。
- 専任の感染対策担当者を決めておく。(看護師であることが望ましい)
- 利用者の状況に応じ、おおむね3か月に1回以上の定期的な開催。感染症の流行時期を勘案して随時開催。

【指針の整備】

- 平常時の対策
 - ・衛生管理(環境の整備、排泄物の処理、血液・体液の処理等)
 - ・日常の支援にかかる感染対策(標準的な予防策(血液・排泄物などに触れるとき、傷や創傷皮膚に触れるときなどの取り決め)、手洗いの基本、早期発見のための日常の観察項目)
- 発生時の対応
 - ・発生状況の把握
 - ・感染拡大の防止
 - ・医療機関、保健所、事業所関係課等との連携、行政への報告
 - ・医療処置
 - ・事業所内の連絡体制及び関係機関への連絡体制の整備と明記

【感染症対策等の研修の内容】

- 感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発する。
- 指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的な支援の実施。
- 指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的(年2回以上)に実施し、新規採用時には必ず実施すること。

【感染症対策等に関する訓練(シミュレーション)】

○感染症が発生した場合に迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、事業所内の役割分担の確認、感染対策をした上での支援の演習等を定期的(年2回以上)に実施する。

○訓練は机上の訓練と実地の訓練を適切に組み合わせながら実施すること。

【参考】障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル(通所系)

https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/1225_tuusyo-2_s.pdf

【参考】感染症対策等の対応訓練について

<https://www.mhlw.go.jp/content/000678401.pdf>

- (4) 業務継続に向けた取組の強化(基準条例第 39 条の2) **経過措置:令和 6 年3月末まで**
感染症や災害が発生した場合にも、必要なサービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、業務継続に向けた計画等の策定、研修及び訓練を実施してください。

【業務継続計画に関する運営基準】

○従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的を実施しなければならない。

○定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて変更を行うものとする。

【業務継続計画の項目】

○感染症に係る業務継続計画

- ・平時からの備え(体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等)
- ・初動対応
- ・感染拡大防止体制の確立(保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等)

○災害に係る業務継続計画

- ・平常時の対応(建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等)
- ・緊急時の対応(業務継続計画発動基準、対応体制等)
- ・他施設及び地域との連携

【業務継続に関する研修の内容】

○業務継続に関する具体的内容を職員に共有し、平常時の対応の必要性や緊急時の対応にかかる理解の励行を行うもの。

○定期的(年 1 回以上)に実施し、新規採用時には別に研修を実施することが望ましい。

○研修の実施内容について記録すること。

【業務継続に関する訓練(シミュレーション)】

- 感染症や災害が発生した場合に迅速に行動できるよう、事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援の演習等を定期的(年1回以上)に実施する。
- 訓練は机上の訓練と実地の訓練を適切に組み合わせながら実施すること。

【参考】新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画(通所系)様式例

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000712950.doc>

障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17517.html

(5) ハラスメント対策の強化(基準条例第39条第4項) **期限等なし**

安心して働くことのできる職場環境・労働環境を整える観点から、方針の明確化や法人内に相談窓口を設置して従業者に周知・啓発するなどの、適切な就業環境維持(ハラスメント対策)を行ってください。

【ハラスメント対策の強化に関する運営基準】

○職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより従業者の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化当の必要な措置を講じなければならない

- ・上司や同僚に限らず、保護者等から受けるものも含まれることに注意する。

【講ずべき措置の具体的内容】

○方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・職場におけるハラスメントの内容
- ・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化
- ・従業者に周知・啓発する

○必要な体制の整備

- ・相談に対応する担当者や窓口をあらかじめ定め、従業者に周知する

【参考】『職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！』

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>

参考

○ 非常災害対策の強化(基準条例第 41 条) **努力義務**

災害への対応においては、

- ① 消火設備その他非常災害に必要な設備を設ける、
- ② 非常災害に対する具体的な計画作成、
- ③ 非常災害の発生時の関係機関への連絡体制の整備と定期的な従業者への周知、
- ④ 避難訓練の実施、
- ⑤ 救出その他必要な訓練の実施

に加え、新たに、

- ⑥ 地域との連携が不可欠であることを踏まえ、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう、連携に努めること

が必要となります。