

感染症対策	業務継続計画	虐待防止	ハラスメント対策
<p><b>感染症対策委員会</b> (目的) ・感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する。 (頻度) ・委員会は、利用者状況や事業所状況に応じ、<b>概ね6月に1回以上</b>、定期的に開催する。 ・感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じて随時開催する。 (構成員) ・感染症対策の知識を有する者を含む、幅広い職種により構成することが望ましい。 ・感染症対策の知識を有する者は、外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい。 (検討内容) ・メンバーの責任及び役割分担を明確にする。 ・専任の感染症対策を担当する者(感染症対策担当者)を決めておくこと。 ・感染症対策委員会は、テレビ電話等も可能。 (一体的な設置・運営等) ・<b>「感染症対策委員会は、他の会議体と一体的に設置・運営することとして差し支えない。」</b> ・他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。 (一人ケアマナネ事業所の特例) ・<b>「感染症対策委員会は、居宅介護支援事業所の従業員が1名である場合は、指針整備をすることで開催しないことも差し支えない。」</b> ・この場合にあつては、指針整備について外部の感染管理等の専門家等と積極的に連携することが望ましい。</p>	<p><b>(テレビ電話等活用時の遵守事項)</b> 委員会で、テレビ電話装置等を活用する場合は下記を遵守すること。 ①「医療・介護関係事業者における個人情報保護の適切な取扱いのためのガイドダンス」 (※本編とQ&amp;A含め113pあり) ②「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」 (※本編とQ&amp;A含め191pあり)</p>	<p><b>虐待防止検討委員会</b> (目的) 高齢者虐待防止法の実効性を高め、利用者の尊厳の保持・人格の尊重が達成できるように、次の観点を持ち措置を講じる。 ①<b>未然防止</b>…研修等を通じて、従業者に理解を促す。従業者としての責務や適切な対応等を正しく理解する。 ②<b>早期発見</b>…早期発見できるように、虐待等への相談体制、市町村の通報窓口の周知等を行う。利用者や家族からの虐待等の相談、利用者から市町村への虐待の届出に対し適切な対応をとること。 ③<b>迅速かつ適切な対応</b>…虐待発生時は、速やかに市町村に通報。手続が迅速かつ適切に行われるよう調査等に協力すること。 以上を踏まえ、委員会、指針整備、研修、担当者配置を実施すること。 (頻度) <b>(定期的に開催する。(現状は規定なし))</b> 事業所以外の専門家を委員として積極的に活用した方がよい。 (検討内容) ①委員会や事業所内の組織に関すること ②虐待防止の指針整備に関すること ③虐待防止の職員研修の内容に関すること ④虐待等を従業者が相談・報告できる体制整備に関すること ⑤虐待把握時に、市町村への通報が迅速・適切に行われる方法に関すること ⑥虐待発生時に、原因分析から得られる再発を確実な防止策に関すること ⑦再発防止策を講じた時に、その効果・評価に関すること</p> <p>(対応) ・<b>「虐待防止検討委員会は、他の会議体と一体的に設置・運営でもよい。」</b> ・他のサービス事業者との連携で行うこともよい。</p>	<p><b>ハラスメント対策</b></p>

委員会の開催

感染症対策	業務継続計画	虐待防止	ハラスメント対策
<p>感染症の予防及びまん延の防止のための指針</p> <p>(規定内容)                      「平常時」と「発生時」の対応を規定する。  <u>①平常時対策</u>                      ・事業所内の衛生管理(環境の整備等)、ケアにかかると感染対策(手洗い、標準的な予防策等)、  <u>②発生時対応</u>                      ・発生状況の把握、感染の拡大防止、医療や保健所、市町村関係課等の機関連携、                      ・行政等への報告等  <u>③連絡体制の整備と明記</u>                      ・発生時における事業所内の連絡体制と、関係機関の連絡体制を整備し明記しておくことも必要。                      (一体的な運営等)  <u>・他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。</u></p> <p>(参考)                      項目の記載内容の例は、「介護現場における感染対策の手引き」を参照。</p>	<p>業務継続計画</p> <p>(必要項目)  <u>①感染症への業務継続計画</u>                      (1) 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                      (2) 初動対応                      (3) 感染拡大防止体制の確立                      ・保健所との連携、                      ・濃厚接触者対応、                      ・関係者との情報共有等  <u>②災害に係る業務継続計画</u>                      (1) 平常時の対応                      ・建物・設備の安全対策、                      ・ライフライン停止時の対策、                      ・必要品の備蓄等                      (2) 緊急時の対応                      ・業務継続計画発動基準、                      ・対応体制等                      (3) 他施設及び地域との連携</p> <p>(記載内容の参考として)                      ・「介護施設・事業所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」                      ・「介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」</p> <p>(地域性の配慮)  <u>想定される災害等は地域によって異なるため、項目は実態に応じて設定する。</u></p> <p>(他のサービスとの連携)                      計画の策定、研修及び訓練の実施は、<u>他のサービス事業者との連携で行うことも差し支えない。</u></p> <p>(一体的な対応)  <u>感染症及び災害の業務継続計画は、一体的に策定することを妨げるものではない。</u></p>	<p>虐待防止のための指針</p> <p>(盛り込むべき内容)                      ①事業所の虐待防止の基本的考え方                      ②虐待防止検討委員会や事業所内の組織に関する事項                      ③虐待防止の職員研修に関する基本方針                      ④虐待発生時の対応方法に関する基本方針                      ⑤虐待発生時の相談・報告体制に関する事項                      ⑥成年後見制度の利用支援に関する事項                      ⑦虐待等に係る苦情解決方法に関する事項                      ⑧利用者等に対する指針閲覧に関する事項                      ⑨その他虐待防止推進のために必要な事項</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>(<u>虐待防止に関する、その他の義務</u>)  <u>運営規定への追加(第十八条)</u>                      ①「組織内の体制」として、責任者の選任、従業員への研修方法、研修計画等を、更に、                      ②「虐待等が発生した場合の対応方法」等を定めること。                      (運営規定に関連する条文)                      運営規程の関連する条文として、                      ⇒第4条1項                      「内容及び手続きの説明と同意」重要事項として、運営規程の概要を文書説明し同意を得ること。                      ⇒第22条                      「揭示」                      重要事項として運営規程の概要を揭示すること。</p> </div>	<p>ハラスメント対策の方針等</p> <p>(ハラスメント防止措置の内容)                      セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、カスターマーハラスメント(顧客からの著しい迷惑行為)などの、                      ①「事業主が講じずべき措置の具体的内容」、                      ②「講じることが望ましい取組み」、  <u>家族等から受けるものも含めて考へること。</u></p> <p><u>①事業主が講じずべき措置</u>                      (事業者の方針等の明確化)                      ・職場内のハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならないことの指針を明確化。                      ・従業員に周知・啓発する。                      ・介護現場では特に、カスタマーハラスメントの防止が求められていることから、措置を講じる場合は、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」や「(管理職・職員向け)研修のための手引き」等を参考にした取組を行うことが望ましい。                      (相談・苦情の体制の整備)                      ・相談に対応する担当者と、対応窓口を<u>あらかじめ</u>定める。                      ・労働者に周知する。</p> <p><u>②事業主が講じることが望ましい取組み</u>                      パワーハラスメント指針において、カスタマーハラスメント防止の取組み具体例として                      (1)相談に応じ、適切に対応するための必要な体制整備、                      (2)被害者への配慮のための取組(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対し1人で対応させない等)                      (3)被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)                      が規定されている。</p>

指針または計画づくり

感染症対策	業務継続計画	虐待防止	ハラスメント対策
<p>(研修内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発。</li> <li>・指針に基づく衛生管理の徹底や、衛生的なケアの励行。</li> </ul> <p>(頻度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>定期的な教育(年1回以上)</b>を開催。</li> <li>・新規採用時は研修実施が望ましい。</li> </ul> <p>(記録)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の実施内容は記録すること。</li> </ul> <p>(一体的な設置・運営等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。</b></li> </ul> <p>(参考)</p> <p>研修は、「介護施設・事業所の職員向け感染症対策力向上のための研修教材」等を活用でも差し支えない。</p>	<p>(研修内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有する。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(頻度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>定期的(年1回以上)</b>な教育を開催。</li> <li>・新規採用時には研修を実施が望ましい。</li> </ul> <p>(記録)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の実施内容は記録する。</li> </ul> <p>(一体的な実施)</p> <p>研修は、「感染症の予防及びまん延の防止のための研修」と一体的に実施しても差し支えない。</p> <p>(他のサービスとの連携)</p> <p><b>研修・訓練は、他のサービス事業者との連携で行うことも差し支えない。</b></p>	<p>(研修内容)</p> <p>虐待等防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するもの</p> <p>(研修プログラム作成)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>研修プログラムを作成し、定期的な研修(年1回以上)</b>を実施する。</li> <li>・新規採用時には、<b>必ず虐待の防止の研修を実施。</b></li> </ul> <p>(記録)</p> <p>研修の実施内容は記録する。</p> <p>(その他)</p> <p>研修は、事業所内の職員研修で差し支えない。</p>	
<p>(訓練(シミュレーション)内容)</p> <p>平時から、実際に感染症が発生した場合を想定し、発生時の対応について、訓練(シミュレーション)を実施する。</p> <p>(訓練頻度)</p> <p><b>定期的(年1回以上)</b>に実施。</p> <p>(訓練内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症発生時において、迅速に行動できるよう、指針や研修内容に基づき、事業所内の役割分担の確認やする。</li> <li>・感染対策をした上でのケア演習などを実施する。</li> <li>・訓練は、<b>机上を含めその実施手法は間わない</b>が、机上と実地を組み合わせながら実施することが適切。</li> </ul>	<p>(訓練(シミュレーション)内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症や災害が発生した場合において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ケアの演習等を行う。</li> <li>・訓練は、机上を含めその実施手法は間わないが、組み合わせながらの実施が適切。</li> </ul> <p>(訓練頻度)</p> <p><b>定期的(年1回以上)</b>に実施。</p> <p>(一体的な実施)</p> <p>感染症の業務継続計画に係る訓練は、<b>感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。</b></p> <p>(他のサービスとの連携)</p> <p><b>研修・訓練は、他のサービス事業者との連携で行うことも差し支えない。</b></p>		

# 居宅介護支援事業所の取組み一覧表(令和3年3月15日現在)

(4/4)

感染症対策	業務継続計画	虐待防止	ハラスメント対策
<p>義務</p> <p>義務付けは、3年間の経過措置あり。 (令和6年3月31日まで努力義務)</p>	<p>義務付けは、3年間の経過措置あり。 (令和6年3月31日まで努力義務)</p>	<p>義務付けは、3年間の経過措置あり。 (令和6年3月31日まで努力義務)</p>	<p>パワーハラスメント対策として、中小企業(資本金が3億円以下又は常時使用する従業員の数が300人以下の企業)は、<b>令和4年4月1日から義務化</b>。(現在は努力義務)</p>
<p>担当者</p> <p>専任の感染症対策を担当する者(「<b>感染症対策担当</b>表」)を決めておくこと。</p>	<p>役割分担はあるも、担当者は規定なし。</p>	<p>虐待防止措置の適切な実施を行うために、<b>選任の担当者</b>を配置すること。</p>	<p><b>相談に対応する担当者</b>と、<b>対応窓口</b>をあらかじめ定めること。</p>
<p>実施</p> <p>指定居宅介護支援事業所が講じる</p>	<p>指定居宅介護支援事業所が講じる</p>	<p>指定居宅介護支援事業所が講じる</p>	<p><b>事業主が講じる</b></p>
<p>対象</p> <p>全サービス対象</p>	<p>全サービス対象</p>	<p>全サービス対象</p>	<p>全サービス対象</p>
<p>参考資料</p> <p>「指針」の項目記載例は下記を参照。 ⇒「介護現場における感染症対策の手引き」 「研修」は、下記等を活用することで事業所内で行うものでも差し支えない。 ⇒厚生労働省「介護施設・事業所の職員向け感染症対策力向上のための研修教材」</p>	<p>「業務継続計画」の項目記載は下記を参照。 ⇒「介護施設・事業所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」 ⇒「介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」</p>	<p>必要な措置を講じるにあたっては下記を参考にした取組が望ましい。 ⇒「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」 ⇒「(管理職・職員向け)研修のための手引き」</p>	<p>必要措置を講じるにあたっては下記を参考にした取組が望ましい。 ⇒「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」 ⇒「(管理職・職員向け)研修のための手引き」</p>
<p>関係法令</p>	<p>⇒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第124号</p>	<p>⇒雇用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第11条第1項 ⇒労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項 ⇒労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項</p>	<p>⇒雇用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第11条第1項 ⇒労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項 ⇒労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項</p>