

(留意事項)

国において、救護施設の設備及び運営に関する基準に係る関係省令が改正されたことに伴い、県条例・規則を改正（令和3年4月1日施行）しております。

特に、下記の事項につきましては、取組等を義務づける規定となっておりますので、ご留意いただくとともに、適切な対応をしていただきますようよろしくお願いいたします。

## 記

### 1 感染症対策の強化（令和6年3月31日までの間は努力義務）

感染症の発生及びまん延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（シミュレーション）の実施（年2回以上）を義務づける。

### 2 業務継続に向けた取組の強化（令和6年3月31日までの間は努力義務）

感染症や災害が発生した場合であっても、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、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務づける。なお、他の社会福祉施設・事業者との連携等により行うことも差し支えない。

(参考URL)

○救護施設、更生施設、授産施設及び宿所提供施設の設備及び運営に関する基準)

[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=82052000&dataType=0&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=82052000&dataType=0&pageNo=1)

○社会福祉施設・事業所における新型インフルエンザ等発生時の業務継続ガイドラインなど

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000108629.html>

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました（令和2年6月1日施行）。

本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

## 記

### 1 ハラスメント対策の強化

- ・ 職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づける（労働関係法令において、事業主（社会福祉法人等）に当該措置が義務づけられていることを踏まえた規定）。特に留意されたい内容は以下のとおり。

#### ① 事業者の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及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、職員に周知・啓発すること。

#### ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、職員に周知すること。

- ・ 上記の雇用管理上の措置については、中小企業（サービス業を主たる事業とする事業主は常用労働者数が100人以下であるもの等）は、令和4年4月1日から義務化となっている。

- ・ 加えて、「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」等を参考にした取組等を行うことが望ましい。

(参考URL)

○職場におけるハラスメントの防止のために(セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント) 【厚生労働省 HP】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)