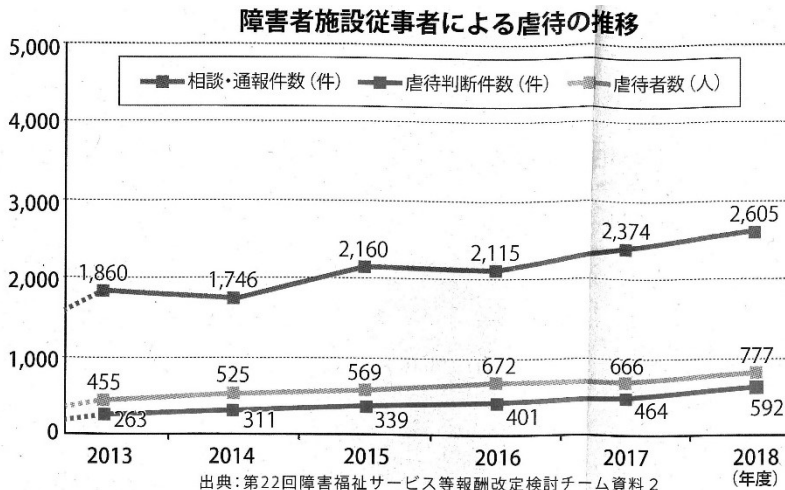


障害福祉

虐待防止で施設に義務

厚労省 指定基準に追加方針



厚生労働省は11月27日、障害福祉施設に対し、虐待防止のための取り組みを義務付ける考えを「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」で明らかにした。障害福祉施設・事業所の指定基準に「職員研修」「虐待防止委員会の設置」「責任者の設置」の3点を加える。1年超の準備期間を経て、2022年4月からすべての施設・事業所で義務とする方針だ。

(福田敏克)

虐待防止をめぐる施設・事業所の取り組みは、現在も法律や厚労省令で定めているが、強制力は弱い。一方、施設・事業所職員による虐待は年々増えている。18年度の通報件数は2605件。そのうち592件が虐待と認定され、被害者は777人に上る。グラフ参照。

身体拘束は減算拡大

身体拘束についても安易に行わないよう厳格化する。現在はやむを得ず拘束する際、必要な記録を取らないと

身体拘束は減算拡大

報酬を減算する仕組みがあるが、職場内での研修や委員会の開催がない場合も減算するよう改める。23年4月から適用する方針だ。

処遇改善は制限緩和

また、現在は拘束禁止が明文化されていない訪問系サービスの事業所にも拘束廃止の取り組みを求める。23年



身体拘束される体験会
(写真提供: 神奈川精神医療人権センター)

事業所が配分する際のルールを緩和する。現在は経験・技能のある職員に厚く配るため、他の職員と2倍の差をつけることとしているが、今後は「2倍」までは求めない。加算の取得率が低いことを踏まえ、事業所の裁量を広げることで取得を促す。

育児・介護を理由とした短時間勤務の取り扱いも改める。現在は家族を介護するため勤務時間を減らすと「常勤」にならない。

今後はこれを改め、週30時間以上勤務した場合に「常勤」と認める。また、常勤職員が育児・介護休業を取得する間の代わりの職員については、複数の非常勤職員の勤務の合計で常勤とみなす。

そのため、厚労省は職員の処遇についても現行ルールを微修正する。19年10月開始の福祉・介護職員向けの「特定処遇改善加算」は、