

令和4年度

障害福祉施設従事者による 虐待防止の取組について

茨城県 福祉部 障害福祉課

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応
- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率：+0.56% ※うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価 +0.05%（令和3年9月末日までの間）

1 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し等

- (1) グループホームにおける重度化・高齢化に対応するための報酬の見直し
・ 強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者に対する支援の評価等
- (2) 自立生活援助の整備を促進するための報酬・人員基準等の見直し
- (3) 地域生活支援拠点等の整備の促進・機能の充実を図るための加算の創設
- (4) 生活介護等における重度障害者への支援の評価の見直し
・ 重度障害者支援加算の算定期間の延長及び単位数の見直し等
- (5) 質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し
・ 基本報酬の充実 ・ 従来評価されていなかった相談支援業務の評価等

2 効果的な就労支援や障害児者のニーズを踏まえたきめ細かな対応

- (1) 就労移行支援・就労定着支援の質の向上に資する報酬等の見直し
・ 一般就労への移行の更なる評価等 ・ 定着実績を踏まえたきめ細かな評価等
- (2) 就労継続支援A型の基本報酬等の見直し（スコア方式の導入）
- (3) 就労継続支援B型の基本報酬等の見直し（報酬体系の類型化）
- (4) 医療型短期入所における受入体制の強化
・ 基本報酬の充実 ・ 医療的ケアを必要とする障害児を利用対象者に位置付け

3 医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進

- (1) 医療的ケアが必要な障害児に対する支援の充実
・ 新判定スコアを用いた基本報酬の創設 ・ 看護職員加配加算の算定要件の見直し
- (2) 放課後等デイサービスの報酬体系等の見直し
・ 基本報酬区分の見直し ・ より手厚い支援を評価する加算の創設（(3)も同様）
- (3) 児童発達支援の報酬等の見直し
- (4) 障害児入所施設における報酬・人員基準等の見直し
・ 人員配置基準の見直し ・ ソーシャルワーカーの配置に対する評価

4 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進

- ・ 自立生活援助における夜間の緊急対応・電話相談の評価
- ・ 地域移行支援における地域移行実績の更なる評価
- ・ 精神障害者の可能な限り早期の地域移行支援の評価
- ・ 精神保健医療と福祉の連携の促進
- ・ 居住支援法人・居住支援協議会と福祉の連携の促進
- ・ ピアサポートの専門性の評価

5 感染症や災害への対応力の強化

- (1) 日頃からの感染症対策の強化や業務継続に向けた取組の推進
・ 感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底（委員会開催、指針の整備、訓練の実施）
・ 業務継続に向けた取組の強化（業務継続計画の策定・研修及び訓練の実施）
・ 地域と連携した災害対応の強化（訓練に当たっての地域住民との連携）
- (2) 支援の継続を見据えた障害福祉現場におけるICTの活用
・ 運営基準や報酬算定上必要となる会議等について、テレビ電話等を用いた対応を可能とする。

6 障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

- (1) 医療連携体制加算の見直し
・ 医療的ケア等の看護の濃度を考慮した加算額の設定
- (2) 障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進
・ 虐待防止委員会の設置 ・ 身体拘束等の適正化のための指針の整備
- (3) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直し
・ より柔軟な配分ルールへの見直しによる加算の取得促進
・ 処遇改善加算(IV)及び(V)等の廃止 ・ 加算率の見直し
- (4) 業務効率化のためのICTの活用（再掲）
- (5) その他経過措置の取扱い等
・ 食事提供体制加算の経過措置の延長
・ 送迎加算の継続（就労継続支援A型、放課後等デイサービス）

障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現 行]

- ① 従業者への**研修**実施（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

[見直し後]

- ① 従業者への**研修**実施（**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**義務化**）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

身体拘束等の適正化の推進

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件の追加を行う。
 - ※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設
- 訪問系サービスについても、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに、「身体拘束廃止未実施減算」を創設する。
 - ※居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援

運営基準

以下、②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては、①は既に規定済）。訪問系サービスについては、①から④を追加する。

②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。なお、訪問系サービスにおいて追加する①については、令和3年4月から義務化する。

- ① 身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。
- ② 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で開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 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を実施すること。

※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）

ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。

なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。

身体拘束の廃止に向けて

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。**身体拘束の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取り組み**といえます。

やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

「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」等には、**緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならない**とされています。さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、**その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない**とされています。

緊急やむを得ない場合とは・・・ **※以下のすべてを満たすこと**

① **切迫性**

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いことが要件となります。

② **非代替性**

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となります。

③ **一時性**

身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件となります。

(身体拘束廃止未実施減算の取扱い)

問1 身体拘束廃止未実施減算について、適用にあたっての考え方如何。

(答)

身体拘束の取扱いについては、以下の参考において、示されているところであるが、やむを得ず身体拘束を行う場合における当該減算の適用の可否にあたっては、これらの取扱いを十分に踏まえつつ、特に以下の点に留意して判断いただきたい。

- 利用者に係る座位保持装置等に付属するベルトやテーブルは、脊椎の側わんや、四肢、関節等の変形・拘縮等の進行あるいは防止のため、医師の意見書又は診断書により製作し、使用していることに留意する。
- その上で、身体拘束に該当する行為について、目的に応じて適時適切に判断し、利用者の状態・状況に沿った取扱いがなされているか。
- その手続きについては障害福祉サービス等の事業所・施設における組織による決定と個別支援計画への記載が求められるが、記載の内容については、身体拘束の様態及び時間、やむを得ない理由を記載し、関係者間で共有しているか。
- なお、ケア記録等への記載については、必ずしも身体拘束を行う間の常時の記録を求めているわけではなく、個別支援計画には記載がない緊急やむを得ず身体拘束を行った場合には、その状況や対応に関する記載が重要である。
- 行動障害等に起因する、夜間等他利用者への居室への侵入を防止するために行う当該利用者居室の施錠や自傷行為による怪我の予防、保清を目的とした不潔行為防止のための身体拘束については頻繁に状態、様態の確認が行われている点に留意願いたい。
- これらの手続きや対応について、利用者や家族に十分に説明し、了解を得ているか。等
- なお、身体拘束の要件に該当しなくなった場合においては、速やかに解除することについてもご留意願いたい。

以上を踏まえ、最終的には利用者・家族の個別具体的な状況や事情に鑑み、判断されたい。

（虐待防止①）

問1 虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画とはどのようなものか。

（答）

例えば、「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」に掲載している「労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト」を活用した労働環境等の計画的確認などが考えられる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf>

（虐待防止②）

問2 身体拘束等の適正化のための研修及び虐待防止のための研修の関係如何。

（答）

虐待防止のための研修については、「虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発する」とこととされているため、身体拘束等の適正化の内容に限定しないことが求められる。

例えば、厚生労働省の作成した「障害者虐待防止の理解と対応」を活用することなどが考えられる。

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

(虐待防止③)

問3 虐待防止の取組について、小規模な事業所にも過剰な負担とならないようにするには、どのような取組が考えられるか。

(答)

虐待防止の取組は、①虐待防止委員会を設置し、結果を従業者に周知すること、②従業者に虐待防止のための研修を実施すること、③虐待防止の責任者を置くこととなっている。

このうち、虐待防止委員会については、事業所単位ではなく法人単位での設置を可能としているほか、人数についても管理者や虐待防止責任者が参画していれば最低人数は問わないこととしている。

また、虐待防止の研修は協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に参加した場合も認めることとしている。

さらに、研修については、厚生労働省の作成した職場内研修用冊子「障害者虐待防止の理解と対応」を活用するほか、事業所間で虐待防止に関する課題を共有した上で、研修を複数事業所で合同して実施する等の取組が考えられる。

また、厚生労働省においては、今後、小規模な事業所における望ましい取組方法(体制整備や複数事業所による研修の共同実施等)について調査研究を行い、令和3年度中に具体的な手法をお示しする予定である。

なお、こうした小規模事業者への配慮は、身体拘束等の適正化のための取組においても同様と考えるものである。

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 〔令和2年10月版〕

障害福祉課>いばらきの障害福祉政策>差別解消の推進について>権利擁護・虐待防止>障害者虐待防止法について

https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/shofuku/kikaku/shofuku/g/documents/02_shisetsu_tebiki.pdf

1 障害者虐待防止法の概要

障害者虐待の定義

- ① 身体的虐待：障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
- ② 性的虐待：障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
- ③ 心理的虐待：障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

1 障害者虐待防止法の概要

障害者虐待の定義

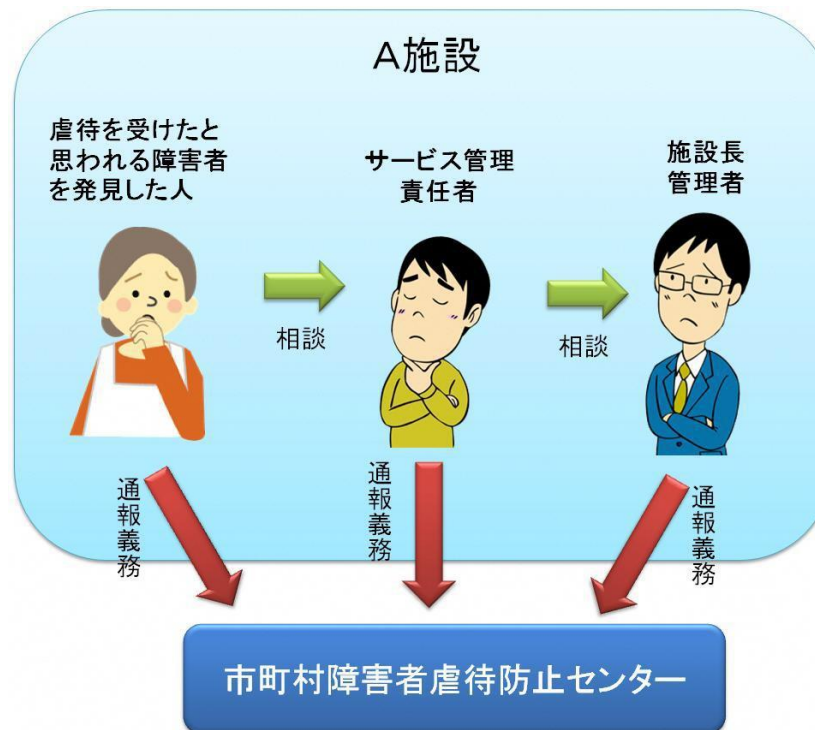
- ④ 放棄・放置：障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ⑤ 経済的虐待：障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

手引き（表-1）障害者虐待類型（例）を参照

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

通報義務

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、市町村に通報する義務がある（第16条）。



2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虚偽答弁に対する罰則

障害者総合支援法では、市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処すことができると規定されている（障害者総合支援法第110条、第111条）。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

通報者の保護

- ① 刑法の秘密漏示罪その他の守秘義務に関する法律の規定は、施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと。（第16条第3項）
 - ② 施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けないこと。（第16条第4項）
- ※ 通報する際の通報方法として匿名でも可能なことや、自分の身元が分からないように通報できる。
また個人情報を出した上で通報した場合にも、市町村は、個人が特定されないように配慮をもって、施設等に聴取する。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

- 障害者は、障害者福祉施設等の職員に対して、思っていることを自由に言えない立場に置かれていることが考えられる。管理者や職員は、自身が行うサービスによって、障害者や家族にこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要がある。
- そのため、理事長、管理者には、障害者福祉施設等が障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識と、そのための風通しのよい開かれた運営姿勢、職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくりが求められる。
- 職員は、支援の質の向上はもちろんのこと、利用者や家族の意向を踏まえて他のサービスにつなぐことも視点として持っておく必要がある。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための体制について

(1) 運営責任者の責務

- ・ 明確な組織としての「理念」、「ミッション」を示し、その「理念」と「使命」に基づく長・中期計画を策定し、P D C Aサイクルを回し続ける組織的運営をする。
- ・ どんなに立派な「理念」等があっても、それを実現するのは職員。現場力を高める人材育成が必要である。

(2) 運営規程への明示

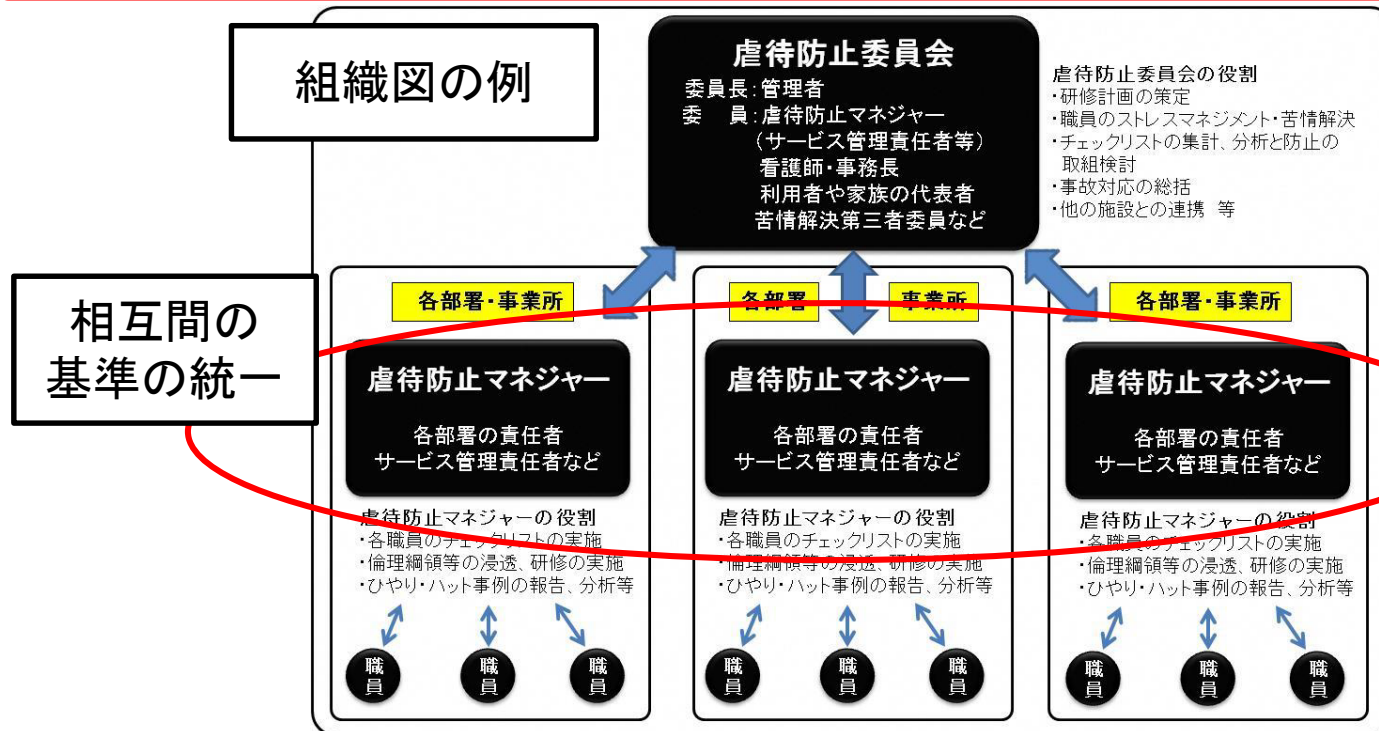
- ・ 運営規程において、虐待防止のための措置に関する事項を定めておかなければならない。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための体制について

(3) 事業所としての体制整備

- ・ 運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、虐待防止委員会の設置等、必要な体制の整備が求められる。



2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための体制について

(4) 虐待防止委員会の役割

① 虐待防止のための計画づくり

虐待防止の研修や、虐待が起こりやすい職場環境の確認と改善、ストレス要因が高い労働条件の確認と見直し、マニュアルやチェックリストの作成と実施、掲示物等ツールの作成と掲示等の実施計画づくり。

② 虐待防止のチェックとモニタリング

委員会によって虐待が起こりやすい職場環境の確認を行い、各職員が定期的に自己点検し、結果を虐待防止マネジャー等が集計し委員会に報告など。

③ 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

虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していく。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための体制について

(5) 全ての職員への周知徹底

- 虐待を防止するための体制が現場職員の全員に周知され共有されていることが望まれる。
- 権利侵害を許さない障害者福祉施設等とするためには、職員一人ひとりが日頃の支援を振り返り、職員相互にチェックし、小さな出来事から虐待の芽を摘むことが重要です。
- そのため、虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」等の制定、「虐待防止マニュアル」の作成、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等により職員に周知徹底を図る必要がある。
- これらの作成に当たっては、プロセスで全職員が関わり、主体的に虐待防止の取組に参加できるような計画を虐待防止委員会で検討し制定することが望ましい。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための体制について

(6) 障害者福祉施設等従事者がとるべき通報の手順

- ① 職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村に設置された障害者虐待防止センターに通報しなければならない。
- ② 職員が所属する法人・事業所が虐待防止委員会や「通報の手順」などを定めている場合には、直属の上司や管理責任者にまずは報告し、通報してもらう。
- ③ 上司や管理責任者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときにはうやむやにせず自ら通報する。期間を長くおかずに通報する。
- ④ 事実が確認できていなくても通報はできる。
- ⑤ 通報者に不利益が生じないようにされるべき。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための体制について

(7) 通報手順の参考例

- ① 人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行う。
- ② 日常の支援で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝える。
- ③ 利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮する。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応する。
- ④ 管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力する。
- ⑤ 通報者に不利益が生じないようにする。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための体制について

- ⑥ 上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめる。必要な場合は家族会においても報告する。
- ⑦ 人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の第三者にも加わっていたら、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表する。
- ⑧ 虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行う。
- ⑨ 再発防止の取り組みは、職員との共同のもと計画的に行う。
- ⑩ 何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努める。

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

人権意識、知識や技術 向上のための研修

- 「障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における障害者虐待防止法の理解と対応」別冊を使って、法人の全職員が職場単位等で必ず読み合わせによる学習を行い、基本的な理解を得る。

- 考えられる研修の種類
 - ① 管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や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出来るような知識と技術を獲得するための研修
 - ④ 事例検討
 - ⑤ 利用者や家族等を対象にした研修

2 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

虐待を防止するための取組について

- (1) 日常的な支援場面等の把握
 - ① 管理者による現場の把握
 - ② 性的虐待防止の取組
 - ③ 経済的虐待防止の取組
- (2) 風通しのよい職場づくり
- (3) 虐待防止のための具体的な環境整備
 - ① 事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とP D C Aサイクルの活用
 - ② 苦情解決制度の利用
 - ③ サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用
 - ④ ボランティアや実習生の受入と地域との交流
 - ⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用