

令和4年5月24日  
障害福祉サービス事業所に  
対する集団指導 研修資料

# 令和4年度 主な制度改正について

茨城県 福祉部 障害福祉課

## 主な改正内容

虐待防止対策の  
更なる推進

R3.4.1施行  
経過措置1年

身体拘束等の  
適正化

R3.4.1施行  
経過措置1年

業務継続に向け  
た取組の強化

R3.4.1施行  
経過措置3年

感染症対策の  
強化

R3.4.1施行  
経過措置3年

ハラスメント  
対策の強化

R3.4.1施行

電磁的記録に  
よる対応

R3.7.1施行

※経過措置期間の速やかな取組をお願いします。

# 1 障害者虐待防止の更なる推進（R3.4.1施行、経過措置1年）

## [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
3. 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

## 虐待防止に係る取組み

### ○虐待防止委員会の定期開催

定期的(年1回以上)に開催し, 検討結果を従業員に対し, 周知徹底を図ることが義務化されます

### ○従業員への研修の実施

研修の定期的(年1回以上)な実施が義務化されます

### ○虐待防止のための責任者の設置

虐待防止委員会や虐待防止研修の定期開催について, 適切に実施するための担当者を配置することが義務化されます

# 虐待防止委員会の定期開催

## 【役割】

虐待防止のための計画づくり(虐待防止の研修, 労働環境・条件を確認・改善するため の実施計画づくり, 虐待防止のための指針の作成等)

虐待防止のチェックとモニタリング

虐待発生時やその疑いが生じた場合, 検証結果と再発防止策の検討内容や結果を従業員へ周知・徹底

## 【運用】

(従業員)

虐待や不適切な対応事例を記録し,  
虐待防止委員会へ報告

(虐待防止委員会)

報告された事例について, 状況を分析し, 再発防止策, 検討  
結果を従業員に周知・徹底

再発防止策を行った結果の検証を行う

## 【虐待防止委員会の留意点】

- 委員会は定期的(年1回以上)に開催し, 記録を残すこと
- 委員の責務及び役割分担を明確にしておくこと
- 虐待防止担当者(必置)を決めておくこと
- 委員会の開催に必要な人数は虐待防止担当者と管理者が参加していれば, 最低人数を問わない
- 外部の第三者を加えることが望ましい
- 事業所単位ではなく法人単位での設置も可能
- 身体拘束適正化委員会と一体的に設置・運営可能

# 虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！

※「虐待防止委員会」は、「虐待防止等のための措置」のひとつの例です。

## 虐待防止委員会

委員長：管理者  
 委員：虐待防止マネジャー  
 （サービス管理責任者等）  
 看護師・事務長  
 利用者や家族の代表者  
 苦情解決第三者委員など

### 虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定
- ・職員のストレスマネジメント・苦情解決
- ・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討
- ・事故対応の総括
- ・他の施設との連携 等

各部署・事業所

### 虐待防止マネジャー

各部署の責任者  
 サービス管理責任者など

#### 虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



各部署

事業所

### 虐待防止マネジャー

各部署の責任者  
 サービス管理責任者など

#### 虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



各部署・事業所

### 虐待防止マネジャー

各部署の責任者  
 サービス管理責任者など

#### 虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等



## 従業者への研修の実施

- ・虐待防止委員会が作成した研修プログラムに沿って、定期的に(年1回以上)研修を実施
- ・研修の実施記録(内容・日時・参加者)が必要
- ・新規採用時には虐待防止の研修を実施
- ・研修対象者は関係職員全員に対して行うことが望ましい  
常勤・非常勤に関わらず、また福祉職に限らず、給食調理、事務、運転、宿直管理などの業務を担う職員等も対象
- ・内部研修と外部研修のどちらを行っても差し支えない
- ・虐待防止の指針(※)を定めている事業所は指針を周知・徹底

## ○虐待防止の指針(※)とは

事業所は以下7つの項目を含む「虐待防止のための指針」を作成することが望ましいとされています。

- ①事業所における虐待防止の基本的な考え方
- ②虐待防止委員会のその他施設内の組織に関する事項
- ③虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- ④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
- ⑤虐待発生時の対応に関する基本方針
- ⑥利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- ⑦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

## 虐待防止のための責任者の設置

虐待防止委員会や虐待防止研修の定期開催について、適切に実施するための虐待防止担当者を配置することが義務化されます。

相談系サービスにおいては相談支援専門員を虐待防止担当者とすること。

## 「虐待の防止のための措置」運営規程への定め

虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、運営規程に定めることとなっています。

具体的に

- ①虐待防止委員会の設置
- ②従業員に対する虐待防止研修の実施
- ③虐待防止責任者の選定
- ④苦情解決体制の整備
- ⑤成年後見制度の利用支援

※⑤については障害児通所支援事業者を除く

運営規程にすべて列挙する必要はありませんが、「虐待の防止のための措置」については定めが必要となっています。

### 運営規程の記載例

第〇〇条事業所口利用者の権利擁護、虐待の発生を防止するための次のような措置を講じるものとする。

- (1)虐待防止のための対策を検討する委員会を定期的に関催とともに、その結果について従業員に周知徹底を図る。
- (2)虐待防止及び身体拘束のための指針の整備
- (3)虐待を防止するため及び身体拘束等の適正化のための定期的な研修の実施
- (4)成年後見制度の利用促進
- (5)苦情解決体制の整備
- (6)前5項に掲げる措置を適切に実施するための責任者の設置

2 事業所口サービス提供中に虐待を受けたと思われる利用者を発見したとき口、速やかに市町村に通報するものとする。

## 2 身体拘束の適正化（R3.4.1施行経過措置1年）

### 【改正の概要】

身体拘束等の適正化のため、その対策を検討する委員会の開催や、指針の整備、研修の実施等の措置を講じなければならないとするもの。

### 【具体的な措置】

- (1) やむを得ず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事項を記録しなければならない。
- (2) 身体拘束の適正化のための対策を検討するための委員会の設置及びその結果の従業員への周知
- (3) 身体拘束等の適正化のための指針の整備
- (4) 従業員に対し、身体拘束の適正化のための研修を定期的実施。

## 訪問系サービスにおいても新設された取組み(令和3年4月1日より義務化)

令和3年度報酬改定により、訪問系サービスについても「身体拘束の禁止」の規定を設けるとともに、「身体拘束未実施減算」が創設されました。(訪問系以外のサービスは既に規定済)

身体拘束を行う場合には、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。

### 【やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件】

- ①切迫性
- ②非代替性
- ③一時性

すべてを満たす必要がある。

### 【やむを得ず身体拘束を行う手続き】

- ①組織による決定と個別支援計画への記載
- ②本人・家族への十分な説明
- ③行政への報告・相談
- ④必要な事項の記録

○「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)より

## 【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る。

切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それを以てしてもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要がある。

## 【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る。

非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援する全ての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要がある。

また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要がある。

## 【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る。

一時性を判断する場合には、本人の状態像に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要がある。

### ○身体拘束適正化検討委員会の開催

定期的(年1回以上)に開催し、検討結果を従業者に対し、周知徹底を図ることが義務化されます

### ○指針の整備

事業所における身体拘束等の適正化のための指針の整備が義務化されます

### ○定期的な研修の実施

従業者に対し、指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的(年1回以上)に研修を実施することが義務化されます

## 身体拘束適正化検討委員会の開催

### 【運用】※やむを得ず身体拘束等を行う場合

(従業者)

身体拘束の状況(態様, 時間, 利用者の心身の状況, 緊急やむを得ない理由等)記録し, 身体拘束適正化検討委員会へ報告

(身体拘束適正化検討委員会)

報告された事例について, 状況を分析し, 結果を従業者に周知・徹底

適正化策を行った結果の検証を行い, 再発防止や拘束等を行わない支援方法の検討につなげる

### 【身体拘束適正化検討委員会の留意点】

- **委員会**は定期的(年1回以上)に開催し, 記録を残すこと
- **委員**の責務及び役割分担を明確にし, 専任の身体拘束等の適正化対策を担当する者を決めておくこと
- **委員**は事業所に従事する幅広い職種により構成すること
- **第三者**や専門家を加えることが望ましい
- **事業所単位**ではなく法人単位での設置も可能
- **虐待防止委員会**と一体的に設置・運営可能

## 指針の整備

○身体拘束等の適正化のための指針の整備が義務化されました。指針を整備するにあたって、以下7つの項目が必要です。

①事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方

②身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項

③身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針

④事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針

⑤身体拘束等発生時の対応に関する基本方針

⑥利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

⑦その他身体拘束等の適正化の推進のための必要な基本方針

## 定期的な研修の実施

- ・指針に基づいた研修プログラムに沿って、定期的に(年1回以上)研修を実施
- ・研修の実施記録(内容・日時・参加者)が必要。
- ・新規採用時には身体拘束等の適正化の研修を実施
- ・身体拘束等の適正化の内容を盛り込み他の研修と一体的に実施しても差し支えないが、研修の記録に当該内容を行った旨を記録しておくこと  
例・・・虐待防止研修の中に身体拘束等適正化の内容を盛り込み研修を実施

## 減算の算定要件

身体拘束については運営基準に「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」が創設され、要件を満たしていない運用をした場合は『減算』の適用となります。下記のいずれか1つでも満たせない場合利用者全員に対して基本報酬を5単位/日減算する。

### <基準>

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(年1回以上)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。
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(年1回以上)に実施すること。

## 【身体拘束廃止未実施減算の単位】

5単位／日

### 【減算適用開始】

#### ＜訪問系サービス＞

基準1～4について、令和5年4月より適用開始

#### ＜その他のサービス＞

基準2～4について、令和5年4月より適用開始

基準1についてはすでに適用開始

#### ※その他のサービス

療養介護 生活介護 短期入所 施設入所支援 共同生活援助  
自立訓練(機能訓練・生活訓練) 就労移行支援 就労継続支援A型  
就労継続支援B型 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 居宅訪問型児童発達支援 保育所等訪問支援  
福祉型障害児入所施設 医療型障害児入所施設

### 3 業務継続に向けた取組の強化(R3.4.1施行経過措置3年)

#### 【改正の概要】

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）の実施等を義務付けるもの。

#### 【業務継続計画の具体的な措置】

##### （1）業務継続計画の作成・周知

**（①自然災害発生時、②新型コロナウイルス感染症発生時でそれぞれ作成が必要。）**

##### （2）研修の実施

##### （3）訓練（シミュレーション）の実施

※参考 厚生労働省 ホームページ 「感染対策マニュアル・業務継続ガイドライン等」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15758.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html)

**※業務継続計画については、経過措置期間はありますが、速やかに作成に向けた取組をお願いいたします。**

【対象】全サービス 【経過措置】令和6年3月31日まで努力義務

## 4 感染症対策の強化（R3.4.1施行経過措置3年）

### 【改正の概要】

感染症の発生及びまん延の予防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）の実施を義務付けるもの。

### 【感染症対策の具体的な措置】

（1）感染対策委員会の設置

（2）感染症の予防及びまん延の防止のための指針の整備

※参考 厚生労働省 ホームページ 「感染対策マニュアル・業務継続ガイドライン等」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15758.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html)

（3）感染症の予防及びまん延の防止のための研修・訓練の実施

## 5 ハラスメント対策の強化（R3.4.1施行）

### 【改正の概要】

- 適切なハラスメント対策への対応を強化する観点から、雇用の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（昭和47年法律第113号）等におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント）に関する事業者の責務を踏まえ、適切なハラスメント対策を求めることとするもの。
- なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意。



労働関係法令においては、令和元年6月から義務化又は対策強化が規定されています。令和3年4月から、障害福祉サービス事業者等においても、ハラスメント防止のための方針の明確化などが義務となります。

## 【具体的な措置】

- (1) 事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

以下のページに、ハラスメント対策導入のための各種マニュアルやオンライン研修など、役立つ情報が掲載されていますのでご参照ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

【対象】 全サービス

【経過措置】 なし

## 6 電磁的記録による対応（R3.7.1施行）

### 【改正の概要】

- 指定障害福祉サービス事業者等における諸記録の作成、保存等について、原則として電磁的記録による対応を認めるものとするもの。（電磁的作成・保存）
  - また、利用者等への説明、同意等のうち、書面で行うものについて、原則として電磁的方法による対応を認めるものとするもの。（電磁的方法）
- ※電磁的記録：パソコン、スマートフォン、タブレット等により、作成・閲覧・保存等ができる記録

### 【電磁的作成・保存の具体例】

- ① - 1 パソコン等で文書を作成し、そのデータをパソコン等上で保存する。
- ① - 2 パソコン等で文書を作成し、そのデータをフロッピーディスク、MD、CD、DVD、Bluray ディスク等に保存する
- ② 紙媒体の記録をスキャンし、そのデータをパソコン等上で保存する。

※電磁的記録を用いることなく、引き続き、書面を活用することも可能。

※契約支給量や入退所の記録など、受給者証に記載すべき事項については、引き続き、書面（受給者証）を用いる必要がありますので、ご注意ください。

## 【電磁的方法（交付等）】

### ①－１

電子メールなどで、相手のパソコン等に文書のデータを送信する。

### ①－２

事業者等がホームページに文書のデータを掲載し、利用申込者やその家族がダウンロードできるようにする。

②文書のデータを保存したフロッピーディスク、MD、CD、DVD、Bluray ディスク等を利用申込者等に交付する。

※交付した文書のデータは、利用申込者が紙にプリントアウトすることが可能な状態でなければならない。

※事業者等は、電磁的方法により重要事項を提供しようとするときは、あらかじめ、利用者に対しどの電磁的方法（上の①－１、２、②）で交付するか、どのようなファイル形式（テキストファイル、ドキュメントファイル、PDF ファイル等）で交付するかについて示し、文書や電子メール等で承諾を得ておくこと。

## 【電磁的方法（同意）】

### 同意の方法

電子メールにより相手方が同意の意思表示をした場合等

※従前、書面への押印等により同意の意思を確認していた場合の取扱い（文書の成立の真正を証明する手段等）については「押印についての Q&A（令和2年6月19日内閣府・法務省・経済産業省）」を参照。

※文書の成立の真正を証明する手段等について記載されているので、参考にしてください。

<http://www.moj.go.jp/content/001322410.pdf>

※その他、電磁的方法によることができるものについても、これに準じた取扱いとなる。

## <おねがい> 運営規程の変更手続きについて

### 【対象】 全サービス

令和3年4月の基準省令の改正に伴い、運営規程の改正を行ってください。

また、基準省令等の改正内容について、あらためて確認をしていただき、基準を遵守して事業の運営を行っていただくようお願いします。

### 【追記】

**虐待防止に関する事項  
身体拘束等の禁止**

### <参考>

<https://www.pref.ibaraki.jp/index.html>

[ホーム](#) > [茨城で暮らす](#) > [福祉・子育て](#) > [いばらきの障害福祉政策](#) >  
[障害福祉サービス・医療費助成について](#) > [障害福祉サービス事業者向け情報](#)  
> [障害福祉サービスの指定申請について](#)

(虐待防止に関する事項)

第△条 事業者は、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) 虐待防止に関する責任者の選定及び設置

(2) 成年後見制度の利用支援

(3) 苦情解決体制の整備

(4) 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

(5) 虐待防止のための対策を検討する虐待防止委員会の設置及び委員会での検討結果についての従業員への周知徹底

(身体拘束等の禁止)

第△条 事業所は、サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の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、身体拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下、「身体拘束等」という。）を行わないものとする。

2 事業所は、やむを得ず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ものとする。

3 事業所は、身体拘束等の適正化を図るため、次の措置を講ずるものとする。

(1) 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の設置及び委員会での検討結果についての従業者への周知徹底

(2) 身体拘束等の適正化のための指針の整備

(3) 従業者に対する身体拘束等の適正化のための研修の実施