

障害者虐待防止に係る取組み・ 身体拘束等の適正化に係る取組み の義務化について

仙台市障害企画課 （企画係）

目次

障害者虐待防止 に係る取組みの義務化

- ・ 義務化の概要 -----3p
 - ・ ①虐待防止委員会の
定期開催・結果の
周知徹底 -----4p
 - ・ ②定期的な研修の開催
 - ・ ③虐待防止のための
責任者の設置 ----- 8p
 - ・ 虐待防止のための指針の
作成について -----9p
 - ・ 運営規程について --10p
-
- ・ 参考資料 ----- 24p

身体拘束等の適正化 に係る取組みの義務化

- ・ やむを得ず身体拘束を行う
場合の3要件・手続き ---- 11p
- ・ 義務化の概要 ----- 13p
- ・ ①身体拘束適正化検討
委員会の定期開催 -----14p
- ・ ②指針の整備 ----- 17p
- ・ ③定期的な研修の実施 ---- 18p
- ・ 身体拘束未実施減算 -----19p
- ・ 令和3年度障害福祉サービス等
報酬改定等に関するQ&A --21p

障害者虐待防止に係る取組みの義務化

- ①虐待防止委員会の定期開催・結果の周知徹底
- ②定期的な研修の開催
- ③虐待防止のための責任者の設置

令和4年4月1日から、

- ☑ ①～③の障害者虐待防止に係る取組みが**義務化**されました
(**全サービス**が義務化の対象です)

👉 次のページから各項目の留意点等をご確認ください。

障害者虐待防止に係る取組みの義務化

①虐待防止委員会の定期開催・結果の周知徹底

- ▶ 虐待防止委員会の3つの役割は次の通りです。

☑ 虐待防止のための体制づくり

- ▶ 虐待防止マニュアルやチェックリスト、掲示物等ツールの整理

☑ 虐待防止のチェックとモニタリング

- ▶ チェックリストにより各職員が定期的に点検
- ▶ 結果を虐待防止マネジャーにより管理者と委員会に報告
- ▶ 不適切な対応事例の状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についても報告
- ▶ 虐待発生リスクの場面、要因の検討
- ▶ 改善策（研修計画、各部署の改善計画など）を講じる

☑ 虐待（不適切な対応事例）発生後の対応と総括

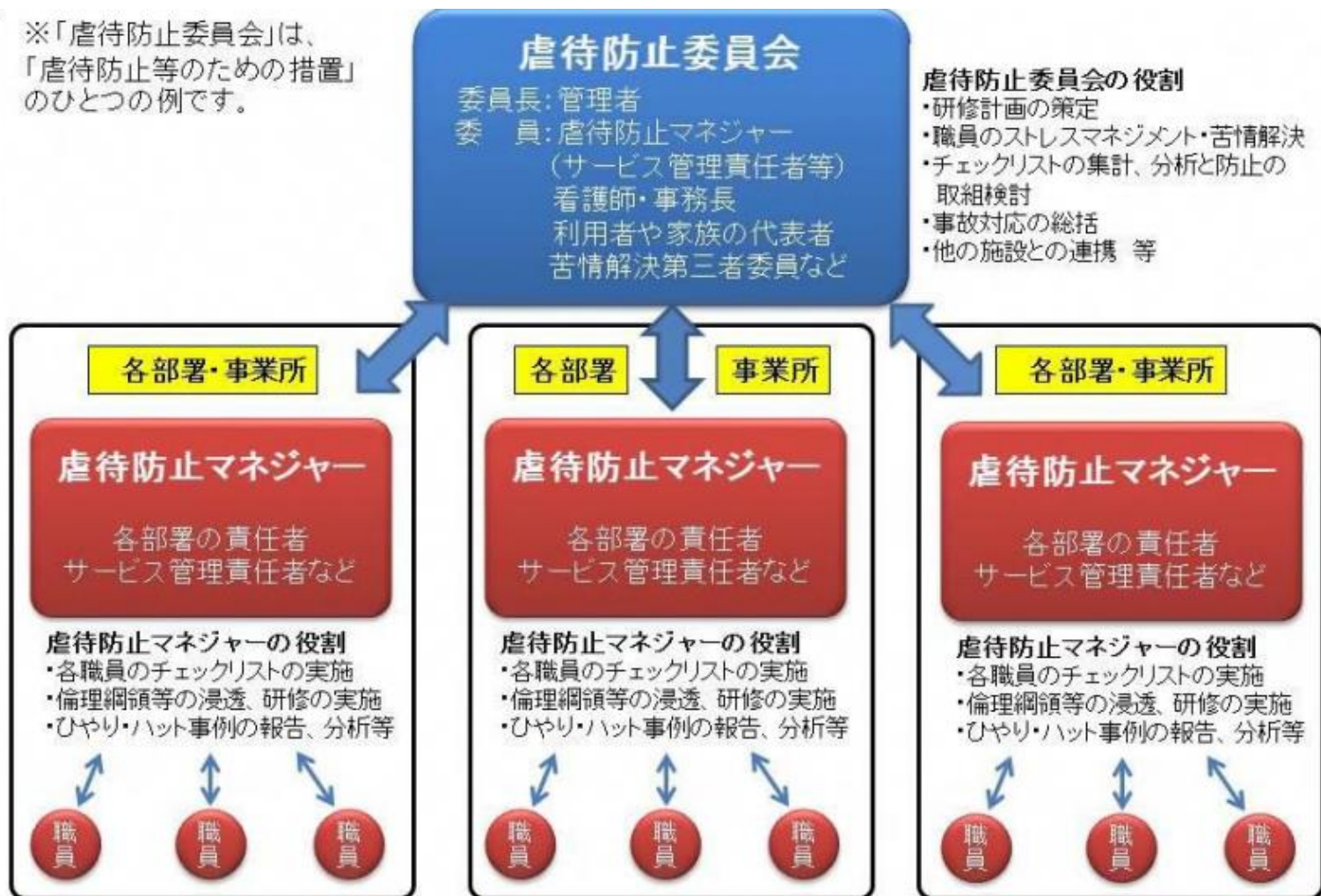
- ▶ 早期対応についてマニュアルに沿って検証と総括

障害者虐待防止に係る取組みの義務化

①虐待防止委員会の定期開催・結果の周知徹底

▶ 虐待防止委員会の例

※「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。



障害者虐待防止に係る取組みの義務化

①虐待防止委員会の定期開催・結果の周知徹底

- ▶ 虐待防止委員会に関する留意点は次の通りです

委員会は定期的に行うこと



- ▶ 少なくとも1年に1回は開催することが必要
- ▶ 身体拘束等適正化検討委員会と一体的に設置・運営も可能

構成員の責務・役割の明確化



- ▶ 専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要
- ▶ 利用者や家族、知見のある第三者なども加えることが望ましい

管理者・虐待防止担当者が参加していれば、最低人数は不問



- ▶ 委員会での検討結果は従業者に周知徹底することが必要
- ▶ 事業所単位ではなく、法人単位での委員会の設置も可能

障害者虐待防止に係る取組みの義務化

①虐待防止委員会の定期開催・結果の周知徹底

- ▶ 虐待防止委員会の具体的な対応は次の通りです

- ア **虐待・不適切な対応を報告するための様式**を整備
- イ アの様式に従い、従業者は状況・背景等を記録・報告
- ウ イによる報告事例を集計、分析
- エ 虐待発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の**再発防止策**を検討
- オ **労働環境・条件について確認するための様式**を整備し、当該様式に従い作成された内容を集計、報告、分析
- カ 報告事例・分析結果を従業者に**周知徹底**
- キ 再発防止策を講じた後に、その効果について検証

詳細は「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について」等を確認ください

障害者虐待防止に係る取組みの義務化

②定期的な研修の開催

③虐待防止のための責任者の設置

- ▶ ②・③の留意点は次の通りです

虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施



- ▶ 研修の定期的な実施（**年1回以上**）
- ▶ **新規採用時、必ず虐待防止研修を実施**



実施内容の記録
が必要



虐待防止責任者にはサービス管理責任者等（※）を配置

※サービス提供責任者、児童発達管理責任者、相談支援専門員等

- ▶ 虐待防止委員会の定期開催、定期的な研修等を適切に実施

障害者虐待防止に係る取組みの義務化

虐待防止のための指針の作成について

- ▶ 事業所は、以下のような項目を定めた「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。

- ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- エ 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
- オ 虐待発生時の対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- キ 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

詳細は「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について」等をご確認ください

障害者虐待防止に係る取組みの義務化

運営規程について

- ▶ 運営規程の「虐待防止のための措置に関する事項」として
次の内容を定める必要があります。

ア 虐待防止に関する責任者の選定

イ 成年後見制度の利用支援

ウ 苦情解決体制の整備

エ **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**
(研修方法や研修計画など)

オ 虐待防止委員会の設置に関すること

令和3年度報酬改定により、**オ**が追加されました。

新たに虐待防止委員会を設置する場合、運営規程にその内容を定める必要があります。

運営規程を改正した場合、**変更届の提出**をお願いいたします。



身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

- ▶ 以下の3要件を全て満たす必要があり、組織的にかつ慎重に判断

切迫性



- ▶ 身体拘束を行うことによる本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、なお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人等の生命または身体が危険にさらされる可能性が高い

非代替性



- ▶ 身体拘束を行わずに支援するすべての方法の可能性を検討
- ▶ 他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認

一時性



- ▶ 本人の状態像等に応じて必要とされる最も短い拘束時間

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

やむを得ず身体拘束を行うときの手続き



組織による決定と個別支援計画への記載

- ▶ 身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載



本人・家族への十分な説明



行政への相談、報告

- ▶ 行動制限・身体拘束も含めた支援の理解を得ることも重要



必要な事項の記録

- ▶ 身体拘束を行った場合、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等必要事項を記録

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

義務化される取組

- ▶ ①身体拘束適正化検討委員会の定期開催
- ▶ ②指針の整備
- ▶ ③定期的な研修の実施



令和4年4月1日から、

①～③の身体拘束等の適正化に係る取組みが義務化されました。
(自立生活援助・就労定着支援・相談系以外)



次のページから各項目の留意点等をご確認ください。

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

①身体拘束適正化検討委員会の定期開催

- ▶ 身体拘束適正化検討委員会の留意点は次の通りです。

委員会は定期的を開催すること



- ▶ 少なくとも1年に1回は開催することが望ましい
- ▶ 虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも可能

構成員の責務・役割の明確化



- ▶ 専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておく
- ▶ 第三者や専門家（精神科専門医等）を活用することが望ましい

事業所に従事する幅広い職種により構成



- ▶ 事業所単位でなく、法人単位での委員会の設置も可能

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

障害福祉サービス事業所における虐待防止委員会の例

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

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

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

職員

職員

職員

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

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

職員

職員

職員

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

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
- ・身体拘束に関する適正化についての検討 等

職員

職員

職員

合同開催
も可能

合同開催
も可能

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

①身体拘束適正化検討委員会の定期開催

- ▶ 身体拘束適正化検討委員会の具体的な対応は次の通りです。

- ア **身体拘束等について報告するための様式**を整備
- イ アの様式に従い、従業者は状況・背景等を記録・報告
- ウ 委員会においてイによる報告事例を集計、分析
- エ 身体拘束等発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の**適正性と適正化策**を検討
- オ 報告事例・分析結果を従業者に**周知徹底**
- カ 適正化策を講じた後に、その効果について検証

詳細は「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について」等をご確認ください

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

②指針の整備

- ▶ 事業所は以下の項目を定めた「**身体拘束等の適正化のための指針**」を作成することが**義務化**されます。

- ア 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
- イ 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
- ウ 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
- エ 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
- オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

詳細は「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について」等をご確認ください

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

③定期的な研修の実施

- ▶ 留意点は次の通りです

指針に基づいた研修プログラムを実施



- ▶ 研修の定期的な実施（**年1回以上**）
- ▶ **新規採用時、必ず身体拘束等の適正化の研修を実施**



**実施内容の記録
が必要**

事業所内で行う職員研修で差し支えない



- ▶ 他の研修と一体的に実施する場合や他の研修で身体拘束等の適正化を取り扱う場合（※）、実施しているものとみなす

※例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

▶ 次の①～④のいずれかに該当する場合、減算（**身体拘束未実施減算**）

①身体拘束等に係る**記録**が行われていない場合

②身体拘束適正化検討委員会を**年 1 回以上開催**していない場合

③身体拘束等の適正化のための**指針を整備**していない場合

④身体拘束等の適正化のための**研修を年 1 回以上実施**していない場合

減算の場合…



- ▶ 速やかに改善計画を市に提出した後、
事実発生から 3 月後に改善計画に基づく改善状況を市に報告
- ▶ 事実が生じた月の翌月から改善が認められた月までの間、
利用者全員に対して、1 日につき 5 単位を所定単位数から減算

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

身体拘束廃止未実施減算の経過措置

- ▶ **令和5年3月31日**までは、次の経過措置が適用されます。

- ▶ 訪問系サービス（※1）

前頁①～④いずれかに該当する場合であっても減算しない



- ▶ その他サービス（※2）

前頁②～④いずれかに該当する場合であっても減算しない

※1 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

※2 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

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.2

- ▶ 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。

- ☑ ▶ 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。

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.2

- ▶ 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。

虐待防止の取組は、①虐待防止委員会を設置し、結果に従業者に周知すること、②従業員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。（続く）

身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.2

- ▶ 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。

（続き）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（⇒最終ページに資料掲載しております）。

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。

参考資料

< 参考・引用資料 > …いずれも厚生労働省作成

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

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



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

<https://www.mhlw.go.jp/content/000944498.pdf>



令和3年度障害福祉サービス等報酬改定について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214_00007.html



障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた
体制整備等の取組事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/000984210.pdf>

