

# 障害者虐待防止法について

福井県健康福祉部障がい福祉課

令和4年3月

---

# 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**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**に実施すること。

※ 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。

# やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

## <やむを得ず身体拘束を行うときの手続き>

<p>④ 組織による決定と個別支援計画への記載</p>	<p>やむを得ず身体拘束を行うときには、個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定する必要があります。この場合、管理者、サービス管理責任者、運営規程に基づいて選定されている虐待の防止に関する責任者等、支援方針について権限を持つ職員が出席していることが大切です。</p> <p>身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載します。これは、会議によって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取組方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定していくために行うものです。ここでも、利用者個々人のニーズに応じた個別の支援を検討することが重要です。</p>
<p>⑤ 本人・家族への十分な説明</p>	<p>身体拘束を行う場合には、これらの手続きの中で、適宜利用者本人や家族に十分に説明をし、了解を得ることが必要です。</p>
<p>⑥ 必要な事項の記録</p>	<p>身体拘束を行った場合には、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等必要な事項を記録します。</p>

## (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、結果に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。

# 障害者虐待防止のための体制整備

- 令和4年度より、全ての事業所を対象に「**虐待防止委員会**」が必置
- 虐待防止委員会の委員長は、通常、**管理者**が担うことが想定。
- 虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等を各事業所や現場で**虐待防止責任者**（虐待防止マネージャー等）として配置することが考えられる。
- なお、虐待防止委員会の設置単位について、解釈通知では、「事業所単位でなく、**法人単位での委員会設置も可能**であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること」と記載されています。複数事業所により虐待防止委員会を設置していることから、**虐待防止責任者が複数名配置されている場合は、各事業所間・責任者間で虐待防止に対する認識の相違が起きないように相互確認を行ったり、複数名で同一現場を確認しながらチェックリストを用い基準を統一**したりすること等工夫が必要

# 虐待防止委員会の役割

<虐待防止委員会の役割>

No.	基本的な役割	概要	備考
1	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 ・指針の作成	年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う。	年間計画に盛り込む事項として、以下があります。 ①過去、通報すべき案件があったか振り返りとその対応 ②虐待防止マニュアルの作成、見直し ③虐待防止等についての研修の実施（通報手順は必須） ④日常的な支援現場の把握と課題の報告（身体拘束時の適正化を含む） ⑤第三者の評価
2	虐待防止のチェックとモニタリング	虐待が起こりやすい職場環境の確認のため、チェックリスト <sup>2</sup> や運用ルールを設定し、委員会へ情報が提供される仕組みを作る。	具体的には以下を行います。 ・虐待が起こりやすい職場環境の確認 ・各職員による定期的な自己点検 ・現場で抱えている課題を委員会に伝達 ・発生した事故（不適切な対応事例も含む）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の報告
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。	虐待防止委員会等が虐待として通報するかしないかの判断をするのではなく、まず通報するというのを念頭にします。

出所：国研修資料を基に弊社作成

出所：厚生労働省「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(暫定版)」

# 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

合同開催  
も可能

### 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

### 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

# 虐待防止等についての研修の実施と実施 する上での留意点

○ 研修の実施にあたっては、以下に示す点に留意しながら実施することが必要です。

	留意事項	詳細
1	研修の対象者の範囲と対象者ごとの研修の実施	研修の対象者の範囲を定め、対象者それぞれに応じた研修を実施することが必要です。また、夜勤等の交代制勤務者を対象にする場合、参加しやすい開催方法を検討することも必要です。 【研修の対象者の範囲】 ・支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象にすること ・夜勤等の交代制勤務者や短時間労働者も対象にすること 【対象者に応じた研修内容】 ・経験年数・スキル、職種・役職や階層に応じた内容設定 等
2	職場内研修（OJT）と職場外研修（OffJT）の組み合わせ	職場外研修は、障害者福祉施設等以外の情報を得て自らを客観視する機会を持つことができ、日々の業務の振り返りができるため、管理者は、計画的、継続的に職場外研修を受講させるように取り組む必要があります。
3	年間研修計画の作成と見直し	作成時には、虐待防止委員会の年間の目標やビジョンに基づき作られる必要があります。また、委員会へあがってくる現場の状況や課題について検討し、限られた時間を有効活用することが望まれます。研修開催後は研修の報告書のみならず、研修した内容が各部門でどのように浸透・実践されたか効果測定をする必要があります。また、委員会が開いた研修の内容自体について評価をし、開催方法について見直し等を行っていきます。

出所：国研修資料を基に弊社作成

出所：厚生労働省「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（暫定版）」

考えられる研修の種類	例示
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的な職業倫理</li> <li>倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止の委員会で検討された内容を含めて）</li> <li>障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解</li> <li>障害当事者や家族の思いを聞くための講演会</li> <li>過去の虐待事件の事例を知る等</li> <li>職場内研修用冊子の活用</li> </ul> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf</a></p>
<p>②職員のメンタルヘルスのための研修</p>	<p>怒りの感情への対処法を身につけるための研修としての「アンガーコントロール」</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害や精神的な疾患等の正しい理解</li> <li>行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法</li> <li>自閉症の支援手法（視覚化、構造化等）</li> <li>身体拘束、行動制限の廃止</li> <li>服薬調整</li> <li>他の障害者福祉施設等の見学や経験交流等</li> <li>コンサルテーションの導入</li> </ul>
<p>④事例検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者のニーズを汲み取るための視点の保持</li> <li>個別のニーズを実現するための社会資源等の情報や知識の習得</li> <li>個別支援計画というツールを活用しての一貫した支援及び支援者の役割分担等</li> </ul>
<p>⑤利用者や家族等を対象にした研修</p>	<p>「わかりやすい 虐待防止法パンフレット」</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf">https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf</a></p>

# 職員への周知徹底

- 職員へは、表面的な法令、各種基準の周知等に止まらず、障害者虐待防止法の目的である障害者の権利擁護、すなわち、日本国憲法が定める基本的人権の尊重の重要性について、理解した上で虐待防止を考えてもらうことが重要です。
- また、実際に虐待が発生した場合に備えて、とるべき**通報手順、通報者の保護、「倫理綱領」や「行動指針」、「虐待防止マニュアル」の周知や、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等が徹底**される必要があります。研修だけではなく虐待防止委員会の委員が中心となって各事業所で発信し続けることが大切です。

# 小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント

## 通知・関連資料等

- 通知・関連資料等 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp) (厚生労働省のホームページのリンクです)
- 職場内虐待防止研修用冊子 (PDF形式: 2,374KB)
- 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 (PDF形式: 2,451KB)
- 令和4年3月16日付厚生労働省事務連絡 (PDF形式: 93KB)
- 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 (暫定版) (PDF形式: 6,477KB)

- 県障がい福祉課HP「障がい者虐待の防止」
- 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 (暫定版) (PDF形式: 6,477KB) p.18,19
- <https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/shougai/shougaisyasisaku/gyakutaibousi.html>



## 小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント<虐待防止>

出所：厚生労働省「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（暫定版）」p.18

### <虐待防止>

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
研修の実施	<p>① 虐待防止等に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。 ※解釈通知では、「研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は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でも差し支えない。」とされています。</p> <p>② 域内で積極的に虐待防止等に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。</p> <p>③ 研修に参加できなかった職員に対しては、研修を録画し、その視聴を促したり、研修の参加者が所内で研修に参加できなかった職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する。</p>
虐待防止委員会の開催	<p>④ 虐待防止委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人（理事長等）が運営や取りまとめをサポートする。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会の開催に必要となる人数は、事業所の管理者や虐待防止担当者（必置）が参画していれば、最低人数は問わない。事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。</p> <p>⑤ 虐待防止委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、弁護士等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。</p> <p>⑥ 既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて虐待防止委員会を実施する。</p>
指針の整備	<p>⑦ 虐待防止等のために必要な指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。</p>

出所：本事業の検討委員会での議論を基に弊社作成

# 小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント<身体拘束等の適正化①>

## <身体拘束等の適正化>

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
身体拘束等を行う場合の必要事項の記録	① 記録に必要な書式・様式等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の開催	<p>② 身体拘束適正化委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人が運営や取りまとめをサポートする。 ※解釈通知の中では、「事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。</p> <p>③ 身体拘束適正化委員会は、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営する。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討することも差し支えない。」としています。</p> <p>④ 既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて身体拘束適正化委員会を実施する。</p> <p>⑤ 身体拘束適正化委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、医師等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。</p>

# 小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント〈身体拘束等の適正化②〉

研修の実施	<p>⑥ 身体拘束に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。</p> <p>⑦ 域内で積極的に身体拘束に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。</p> <p>※解釈通知では、「研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、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は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。」とされています。</p> <p>⑧ 研修に参加できなかった職員に対しては、研修を録画し、その視聴を促したり、研修の参加者が所内で研修に参加しない職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する。</p>
指針の整備	<p>⑨ 身体拘束等の適正化のための指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。</p>

# 運営規定について

「虐待の防止のための措置」については障害者虐待防止法において障害者虐待を未然に防止するための対策および虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、事業者は、利用者に対する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、**あらかじめ運営規程に定める**こととしたものである。

具体的には以下の5点等。

①虐待の防止に関する責任者の選定

②成年後見制度の利用支援※

（※障がい者のサービス等のみ、障がい児のサービスでは不要）

③苦情解決体制の整備

④従業者に対する虐待防止を啓発・普及するための研修の実施

（研修方法や研修計画等）

⑤虐待防止のための対策を検討する委員会（虐待防止委員会）の設置等に関すること

# 運営規定について（例）

（虐待の防止のための措置に関する事項）

第〇条 事業所は、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）虐待の防止のための対策を検討する委員会の定期的な開催及びその結果について従業者への周知徹底

# 運営規定について（例）

## （身体拘束等の禁止）

第〇条 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、身体的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。

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。

3 事業所は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講ずる。

(1) 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図る。

(2) 身体拘束等の適正化のための指針を整備する。

(3) 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実施する。

# 運営規定について

- ※虐待防止委員会の設置等の義務化に伴い、運営規定が最新になっていない事業所は、令和4年4月1日までに**運営規程の変更が必要です**。
- 運営規程を変更するとともに期日までに「変更届」を県もしくは指定市町に届け出ください。

## 令和4年4月1日付け変更の場合

- 提出期限：令和4年4月11日（月）
- 提出方法：メール
- 提出先：[syogai-2@pref.fukui.lg.jp](mailto:syogai-2@pref.fukui.lg.jp)