

令和4年度

障害福祉サービス事業者等集団指導

令和3年度報酬改定で義務化されたものについて（注意喚起）

令和5年3月29日

姫路市役所 監査指導課



令和3年度報酬改定に伴う義務化・経過措置

1. 感染症対策の強化に係る取組みの義務化

➡ 委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練の実施 等

令和6年4月1日から

2. 業務継続に係る取組みの義務化

➡ 計画の策定、研修の実施、訓練の実施 等

令和6年4月1日から

3. 障害者虐待防止に係る取組みの義務化

➡ 委員会の開催、研修の実施、責任者の配置 等

令和4年4月1日から

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

➡ 委員会の開催、指針の整備、研修の実施 等

令和4年4月1日から

令和3年度報酬改定に伴う義務化・経過措置

対象：全サービス

取組事項	2021.4.1 (令和3年度)	2022.4.1 (令和4年度)	2023.4.1 (令和5年度)	2024.4.1 (令和6年度)
感染症対策の強化の 取組み	努力義務	努力義務	努力義務	義務化
業務継続の取組み	努力義務	努力義務	努力義務	義務化
障害者虐待防止の 取組み	努力義務	義務化	義務化	義務化

令和3年度報酬改定に伴う義務化・経過措置

対象：自立支援・就労定着支援・相談系以外のサービス

取組事項		2021.4.1 (令和3年度)	2022.4.1 (令和4年度)	2023.4.1 (令和5年度)	2024.4.1 (令和6年度)
身体拘束を行う場合の 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 理由等の記録 ※訪問系のみ新設	訪問系 サービス	義務化	義務化	義務化	義務化
	その他	従前より義務化されている			
身体拘束の適正化のための委員会 の設置や研修等の実施 ※令和3年度新設		努力義務	義務化	義務化	義務化
身体拘束未廃止減算 ※ (新設事項に関する減算)				減算適用	減算適用

※ 訪問系以外のサービスについては、新設事項を除く減算が既に適用されている。

1. 感染症対策の強化に係る取組みの義務化【全サービス】

R6.4.1 義務化

感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底を求める観点から、事業者の取組みとして、

①感染対策委員会の定期開催及び結果の従業員周知徹底、②指針の整備、③定期的な研修・訓練の実施が義務付けられました。3年間の経過措置(令和6年3月31日まで)の後、**令和6年4月1日から義務化**されます。

① 感染対策委員会の定期開催及び結果の従業員周知徹底の義務化

- 事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会(感染対策委員会)を指します。(テレビ電話装置等を活用して行うことも可能)
- **感染対策委員会の定期的な開催**及び、**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。

② 指針の整備の義務化

- 事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための**指針の整備**が義務化されます。
- 指針には、**平常時の対策**と、**発生時の対応**を規定する必要があります。
- それぞれの項目の記載内容の例については、厚生労働省資料「[障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル](#)」も踏まえて検討してください。

③ 定期的な研修・訓練の実施の義務化

- 従業員に対して、感染症の予防及びまん延の防止のための**研修及び訓練の定期的な実施**が義務化されます。
- **研修**は、厚生労働省資料「[障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル](#)」等を活用し、事業所内で行うものでも差し支えありません。
- **訓練**は、机上を含めその実施手法は問いませんが、机上及び実地での訓練を適切に組み合わせて実施してください。

義務化に伴い必要とされる取組は、主に①～③の3つです。次ページ以降で、それぞれの取組みについて、具体的にご説明します。



【②③の参考】(厚生労働省)感染対策マニュアル
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

1. 感染症対策の強化に係る取組みの義務化【全サービス】

① 感染対策委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

R6.4.1 義務化

✓ 委員会の開催に際しては、以下の取組みが必要。

- ① 事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会(感染対策委員会)を設置すること。
- ② 感染対策委員会を定期的に開催(※)すること。
- ③ 委員会での検討結果について、従業者への周知徹底を図ること。

委員会の定期的な開催の頻度とは？



(A) おおむね6か月に1回以上

【対象サービス】

- ・ 訪問系サービス
(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)
- ・ 相談系サービス
(計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援、障害児相談支援)
- ・ 就労定着支援 ・ 自立生活援助



(B) おおむね3か月に1回以上

【対象サービス】

- ・ 上記Aに記載しているサービス以外

★定期的な開催の頻度は、サービスによって異なります。
(右記のAとBをご参照ください)
また、委員会の開催頻度以外についても「A」と「B」において、取組みの違いがあります。
次ページにてそれぞれの留意点を、説明します。

1. 感染症対策の強化に係る取組みの義務化【全サービス】

R6.4.1 義務化

① 感染対策委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化【(A)の場合】

(A) 訪問系サービス(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)、
相談系サービス(計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援)、
就労定着支援、自立生活援助



感染対策委員会に関する留意点

青文字太線箇所が
次ページの「B」との相違点

- ✓ 事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会(**感染対策委員会**)をおおむね6ヵ月に1回以上、**定期的**に開催すること。 ※感染症流行時期等を勘案し、必要に応じて随時開催
- ✓ 委員会構成員の責任及び役割分担を明確にし、**専任の感染対策担当者**を定めておくこと。

- 感染対策の知識を有する者を含む、幅広い職種により構成することが望ましい。
- 他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。
- 他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。

1. 感染症対策の強化に係る取組みの義務化【全サービス】

R6.4.1 義務化

① 感染対策委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化【(B)の場合】

(B) 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・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、障害児入所施設(福祉型・医療型)



感染対策委員会に関する留意点

青文字太線箇所が
前ページの「A」との相違点

- ✓ 事業所における**感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止**のための対策を検討する委員会(**感染対策委員会**)をおおむね**3ヵ月に1回以上、定期的に**開催すること。※感染症流行時期等を勘案し、必要に応じて随時開催
- ✓ 委員会構成員の責任及び役割分担を明確にし、**専任の感染対策担当者**を定めておくこと。

- 幅広い職種(例えば管理者、事務長、医師、看護職員、生活支援員(児童指導員)、栄養士又は管理栄養士)により**構成すること。**
- 他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。
- **事業所以外の感染管理等の専門家を委員として積極的に活用することが望ましい。**

1. 感染症対策の強化に係る取組みの義務化【全サービス】

② 指針の整備の義務化

- ✓ 指針の整備に際しては、以下の対策対応を規定することが必要。

◆ 平常時の対策とは…

- ・ 事業所内の衛生管理(環境の整備等)
- ・ 支援にかかる感染対策(手洗い等の標準的な予防策)

◆ 発生時の対応とは…

- ・ 発生状況の把握
- ・ 感染拡大の防止
- ・ 医療機関や保健所、県・市町村等関係機関との連携報告

③ 定期的な研修・訓練実施の義務化

- ✓ 従業者に対して、感染症の予防及びまん延の防止のための**研修及び訓練の定期的な実施**と、**研修の実施内容についての記録**が必要。

◆ A に該当するサービス

- ・ 定期的な教育⇒**年1回以上**
- ・ 定期的な訓練⇒**年1回以上**

◆ B に該当するサービス

- ・ 定期的な教育⇒**年2回以上**
- ・ 定期的な訓練⇒**年2回以上**

指針整備・研修訓練の実施の参考

R6.4.1 義務化

- **指針の整備**に係る規定項目の内容や、研修及び訓練の実施に際しては、厚生労働省資料『障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル』を御参照ください。
- **研修**は、上記のマニュアルや下記の研修動画を活用するなど、事業所内で行うものでも差支えありません。
(参考) (厚生労働省HP) 感染症対策研修動画
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/dougaku_00008.html
- **訓練**は、感染症発生時に迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた**指針**や**研修内容**に基づき、事業所内の役割分担の確認や感染対策をした上で支援の演習等を実施してください。(訓練の実施は机上を含めその実施手法は問いませんが、机上及び実地での実施を適切に組み合わせながら実施することが適切です。)



(厚生労働省) 感染対策マニュアル ※再掲

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

マニュアルは

「訪問系」「通所系」「入所系」

の3種類があり、必要な感染症の知識や対応方法等がまとめられています。

2. 業務継続に係る取組みの義務化【全サービス】

R6.4.1 義務化

感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続してサービスを受けられるよう、事業者の取組みとして、
**①サービスの提供を継続的に実施するための計画(業務継続計画)の策定、②定期的な研修及び訓練の実施、
③定期的な業務継続計画の見直し**が義務付けられました。(他のサービス事業者との連携により行うことも差し支えない)。3年間の経過措置(令和6年3月31日まで)の後、**令和6年4月1日から義務化されます。**

① 業務継続計画の策定の義務化

- **業務継続計画**とは、感染症や災害が発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画です。
- 業務継続計画には、以下の項目等の記載が必要です。

- ・**感染症**に係る業務継続計画
 - ▶ 平時からの備え、初動対応、感染拡大防止体制の確立
- ・**災害**に係る業務継続計画
 - ▶ 平常時及び緊急時の対応、他施設及び地域との連携

各項目の記載内容については、厚生労働省資料「[障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン](#)」及び「[障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン](#)」を参照してください。

③ 業務継続計画の定期的な見直し

- 業務継続計画は**定期的に見直し**を行い、必要に応じて変更してください。

② 定期的な研修・訓練の実施の義務化

- 従業員に対して**業務継続計画について周知**するとともに、**必要な研修及び訓練の定期的な実施(年1回以上(※))**が義務化されます。
- **研修の実施内容**についても記録してください。
- 訓練(シミュレーション)は、事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実施する支援の演習等を実施してください。

※障害者支援施設及び障害児入所施設は、「**年2回以上**」の実施

【①②の参考】

- 障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス**感染症発生時の業務継続ガイドライン**

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

- 障害福祉サービス事業所等における**自然災害発生時の業務継続ガイドライン**

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17517.html

- **業務継続計画作成支援に関する研修動画**


https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/douga_00003.html

2. 業務継続に係る取組みの義務化【全サービス】

R6.4.1 義務化



① 業務継続計画の策定の義務化

- 業務継続計画には、下記枠内  の項目等を記載すること。また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定すること。
- 感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。

業務継続計画に記載が必要な項目

① 感染症に係る業務継続計画

- ▶ 平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）
- ▶ 初動対応
- ▶ 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等）

② 災害に係る業務継続計画

- ▶ 平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等）
- ▶ 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）
- ▶ 他施設及び地域との連携

（再掲）各項目の詳細参考《様式等もあわせて掲載されています》

- 障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス**感染症発生時**の業務継続ガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

- 障害福祉サービス事業所等における**自然災害発生時**の業務継続ガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17517.html



2. 業務継続に係る取組みの義務化【全サービス】

② 研修・訓練の実施の義務化

R6.4.1 義務化

- 感染症や災害が発生した場合には、従業者が連携して取り組むことが求められるため、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。



研修の実施に関する留意点

- ✓ 定期的(年1回以上※障害者支援施設、障害児入所施設は年2回以上)な教育を開催すること。
- ✓ 研修の実施内容についても記録をすること。
- ✓ 感染症の業務継続計画に係る研修は、感染症の予防及びまん延防止の研修と一体的な実施も可能。



訓練の実施に関する留意点

- ✓ 業務継続計画に基づき、事業所内の役割分担の確認や感染症や災害発生時に実践する支援の演習等を定期的(年1回以上※障害者支援施設、障害児入所施設は年2回以上)実施すること。
- ✓ 感染症の業務継続に係る訓練は、感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的な実施も可能。
- ✓ 訓練の実施は、机上を含めその実施方法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切。

2. 業務継続に係る取組みの義務化【全サービス】

R6.4.1 義務化



③ 業務継続計画の定期的な見直し

- 業務継続計画において重要な取組みは、あらかじめ担当者を明確にし、情報を確実に把握したうえで、全体の意思決定者(理事長・管理者・施設長等)により指示が的確に出せるような仕組みが必要。

【取組み例】

- ・ 各業務の担当者(誰が、何をするか)を決めておく
 - ▶ 利用者担当、職員担当、物資担当、情報担当等役割を明確にし、実施事項を分担
- ・ 関係者の連絡先や連絡フローを整理
- ・ 必要な物資の整理
- ・ 上記を組織で共有
- ・ 計画の定期的な見直し、研修及び訓練の実施 等

そのため、研修や訓練での課題等も踏まえて、定期的に計画の見直しを行い必要に応じて変更を行うこと。



3. 障害者虐待防止に係る取組みの義務化【全サービス】

- 障がい者虐待防止の更なる推進のため、事業者の取組みとして、①虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底、②定期的な研修の実施、③虐待防止のための担当者の配置が義務付けられました。

R4.4.1 義務化

1年間の経過措置期間(令和4年3月31日まで)の後、令和4年4月1日から義務化されます。



① 虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

- 事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会(虐待防止委員会)を指します。
(テレビ電話装置等を活用して行うことも可能)
- 虐待防止委員会の定期的な開催及び、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。



② 定期的な研修の実施の義務化

- 従業者に対して、虐待の防止のための研修の定期的な実施(年1回以上)が義務化されます。
- 研修は虐待防止委員会が作成した研修プログラムを年1回以上実施し、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施してください。



③ 虐待防止等のための担当者の配置の義務化

- 虐待防止委員会の定期開催や虐待の防止のための研修の定期的な実施等の措置を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。
 - 虐待防止のための担当者については、サービス提供責任者等(※)を配置してください。
- (※)サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者、相談系サービス(地域移行支援・地域定着支援・計画相談支援・障害児相談支援)は「相談支援専門員」が該当します。

【①②の参考】(厚生労働省ホームページ)

- 「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4年4月)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000944498.pdf>
- 「障害者虐待防止の理解と対応」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>
- 「わかりやすい障害者虐待防止法パンフレット」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf>

3. 障害者虐待防止に係る取組みの義務化【全サービス】

R4.4.1 義務化



① 虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業員周知徹底の義務化

【虐待防止委員会の主な役割】

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

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等

③ 虐待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、事案検証の上、再発防止策を検討、実行



虐待防止委員会に関する留意点

- ✓ 委員会は、**定期的**に開催すること。(少なくとも**1年に1回**は開催することが望ましい。)
- ✓ 委員会構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに**専任の虐待防止担当者(必置)**を決めておくこと。
- ✓ **委員会の開催に必要となる人数**は、事業所の管理者 や虐待防止担当者が参加していれば、**最低人数は問わない。**ただし、**委員会での検討結果は従業員に周知徹底**すること。

- 委員会構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者なども加えることが望ましい。
- 事業所単位でなく、法人単位での委員会の設置も可能。
- 身体拘束適正化検討委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。

3. 障害者虐待防止に係る取組みの義務化【全サービス】

R4.4.1 義務化



① 虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

虐待防止委員会の運用

虐待、不適切な対応事例が発生した場合、従業員は虐待の発生ごとにその状況、背景などを記録し、虐待防止委員会へ報告を行う。

虐待防止委員会において、報告された事例を集計、分析する。
※分析に当たっては、虐待発生時の状況などを分析し、虐待の発生の原因、結果をとりまとめ、再発防止策を検討すること。

報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底する。

再発防止策を講じた後に、その結果について検証を行う。



3. 障害者虐待防止に係る取組みの義務化【全サービス】



② 定期的な研修実施の義務化

- ✓ 従業者に対して、虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、**研修の定期的な実施(年1回以上)**と、**研修の実施内容についての記録**が必要。
- ✓ **新規採用時には必ず**虐待防止の研修を実施することが重要。
- ✓ **指針を作成した事業所**においては当該指針に基づき、虐待防止の徹底を図ること。
- ✓ 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支えない。



③ 虐待防止のための担当者の配置の義務化

- ✓ 虐待防止委員会の定期開催や定期的な研修実施等を適切に実施するための**担当者(虐待防止担当者)**は**必置**。
- ✓ (再掲)虐待防止担当者は**サービス提供責任者等(※)**を配置すること。

(※)サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者、相談系サービス(地域移行支援・地域定着支援・計画相談支援・障害児相談支援)は「**相談支援専門員**」が該当。

虐待防止のための指針の作成について

R4.4.1 義務化

- 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。
 - ① 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
 - ② 虐待防止委員会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

※ 下記に記載する指針の整備については、「望ましい」規定ではなく「**義務化**」される取組みです。

★ 「**感染症及びまん延の防止等**」のための指針

★ 「**身体拘束等の適正化**」のための指針



4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

R4.4.1 義務化

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、施設・事業所が取り組むべき事項として、
①身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業員周知徹底、②指針の整備、③定期的な研修の実施が義務付けられました。1年間の経過措置期間（令和4年3月31日まで）の後、令和4年4月1日から義務化されます。
- 訪問系サービスについても、身体拘束が行われることも想定されることから、「身体拘束等の禁止」の規定が設けられ、「身体拘束廃止未実施減算」が創設されました。



① 身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業員周知徹底の義務化

- 事業所における身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（身体拘束適正化検討委員会）を指します。（テレビ電話装置等を活用して行うことも可能）
- 身体拘束適正化検討委員会の定期的な開催及び、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。



② 指針の整備の義務化

- 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。
- 指針には、「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」をはじめ、「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」等、7つの項目を盛り込む必要があります。



③ 定期的な研修の実施の義務化

- 従業員に対して、「身体拘束等の適正化のための指針」に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な（年1回以上）研修の実施が義務化されます。
- また、新規採用時には必ず身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要です。

【①③の参考】（厚生労働省ホームページ）

（再掲）

- 「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4年4月）

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

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

R4.4.1 義務化



① 身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化



身体拘束適正化検討委員会に関する留意点

- ✓ 委員会は、**定期的**に開催すること。(少なくとも**1年に1回**は開催することが望ましい。)
- ✓ 委員会構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに**専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者**を決めておくこと。
- ✓ 委員会は、事業所に従事する幅広い職種により構成すること。

- 委員会は、第三者や専門家を活用することが望ましい。(医師(精神科専門医等)、看護職員等)
- 事業所単位でなく、法人単位での委員会の設置も可能。
- 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・運営することも差し支えない。

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

R4.4.1 義務化



① 身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

身体拘束適正化検討委員会の運用

身体拘束の発生ごとにその状況、背景などを記録し、身体拘束適正化検討委員会へ報告を行う。

身体拘束適正化検討委員会において、報告された事例を集計、分析する。

※分析に当たっては、身体拘束等の発生原因、結果を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること。

報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底する。

適正化を講じた後に、その効果について検証を行う。



4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

R4.4.1 義務化



② 指針の整備の義務化

✓ 指針の整備に際しては、以下のような項目を盛り込むこと。

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に必要な基本方針



② 定期的な研修実施の義務化

- ✓ 指針に基づいた研修プログラムを作成し、**定期的な研修を実施(年1回以上)するとともに、研修の実施内容についての記録**が必要。
- ✓ **新規採用時には必ず**身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要。
- ✓ 研修の実施は、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。

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

R4.4.1 義務化



訪問系サービスに新設された取組み

令和3年度報酬改定により、**訪問系サービス**についても「**身体拘束等の禁止**」の規定が新設されたことに伴い、**既に他サービスで義務化**されている

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。

については、**令和3年4月1日から義務化**。

【参考資料】(再掲)

以下の手引きに、身体拘束の具体的な内容や、やむを得ず身体拘束を行う場合の留意点等も掲載。

- 「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4年4月)

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

【参考】やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- ① 個別支援会議等において組織として慎重な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 必要に応じて、市町村の障がい者虐待防止センター等への相談
- ④ 必要な事項の記載(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)

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化

【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

R4.4.1 義務化



身体拘束廃止未実施減算について

①～④のいずれかに当てはまる場合は減算とする。

- ①身体拘束等に係る記録が行われていない場合
- ②身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を1年に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1年に1回以上実施していない場合

当該減算については、上記①～④のいずれかに該当する事実が生じた場合であって、速やかに改善計画を指定権者（姫路市）に提出した後、事実発生月から3月後に改善計画に基づく改善状況を指定権者（姫路市）に報告することとし、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について、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する。

※その他サービス

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