

虐待防止委員会設置の義務化 等について

-令和3年度報酬改定関係-

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**）

これまで「努力義務」であったものが「義務」となります。

[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

障害者虐待防止の取り組みについては、
「障害者虐待防止法」に基づいて
これまでも取り組まれてきたかと思います。

ただし、基準省令では「努力義務」であったものが、
なぜ、今義務化されることになったのでしょうか？

次のページで国の検討経緯をおさらいしてみます。

令和2年11月27日第22回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料
横断的事項について（障害者虐待の防止、身体拘束等の適正化

【論点1】障害者虐待防止のさらなる推進について（抜粋）

○ 虐待防止のための責任者や虐待防止委員会の設置状況については、サービス類型によって大きな開きがあり、施設系は8割以上で設置している一方、それ以外では5割を下回るサービスもある。

※日本知的障害者福祉協会平成26年度全国知的障害児・者施設・事業実態調査報告（虐待対応状況調査について）

○ 虐待件数等を調査する虐待対応状況調査の結果では、施設従事者による障害者虐待の件数は年々増加傾向にある

○ 上記調査では虐待発生要因を集計しており、個人的要因(※1)組織的要因(※2)のいずれもみられる。

※1「教育・知識・介護技術等に関する問題」や「倫理観や理念の欠如」

※2「職員のストレスや感情コントロールの問題」や「虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ

令和2年11月27日第22回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料
横断的事項について（障害者虐待の防止、身体拘束等の適正化

【論点1】障害者虐待防止のさらなる推進について（抜粋）

論点：年々増加する施設従事者による障害者虐待への対応策として、どのような方策が考えられるか。

○ 虐待発生要因には、個人的要因、組織的要因のいずれも存在することから、各サービスの実態を踏まえつつ、指定基準に以下の内容を盛り込むこととしてはどうか。

- ① 従業者への研修実施の義務化
- ② 研修実施や虐待が起こりやすい職場環境の確認、改善を行うための組織として虐待防止委員会(注)設置を義務化
- ③ 虐待の防止等のための責任者の設置の義務化

(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

- ・虐待防止委員会の設置状況がサービス累計で大きな開きがあること
- ・施設従事者による障害者虐待の件数は年々増加傾向にあること
- ・虐待発生要因は、個人的・組織的のいずれもみられる。

という分析から、基準省令でも義務化されることになったという背景があります。

義務化にあたっては、小規模な事業所への配慮についても意見が出ており、次ページのとおり取りまとめられました。

令和2年11月27日第22回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料
横断的事項について（障害者虐待の防止、身体拘束等の適正化

【論点1】障害者虐待防止のさらなる推進について（抜粋）

論点：年々増加する施設従事者による障害者虐待への対応策として、
どのような方策が考えられるか。（つづき）

- その際には、小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取り組みが行えるよう、具体的な方法・配慮を併せて示すこととしてはどうか。
なお、虐待防止の取組の中で、身体拘束等の適正化について取り扱う場合についても同様としてはどうか。
- これらについて施設・事業所が対応を行うためには一定の時間を要すると見込まれるため、一定の準備期間を設けることも検討してはどうか。

小規模な事業所への具体的な配慮はこのあと述べていきます！

※なお、今後、国として現場における好事例を収集した上で、その内容を現場に周知予定。

※具体的なスケジュール例

②は令和3年4月から努力義務化し（①、③は既に努力義務となっている）、
令和4年4月に①から③まで義務化する。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15106.html

基準省令の変更点（障害福祉サービス等基準省令）

第三条（指定障害福祉サービス事業者の一般原則）

改正後

改正前

3

指定障害福祉サービス事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない。

3

指定障害福祉サービス事業者は、利用者の人権の擁護、虐待防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならない。

基準省令の変更点（障害福祉サービス等基準省令）

第四十条の二（虐待の防止）

改正後	改正前
<p>指定居宅介護事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一 当該指定居宅介護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（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こと。</p> <p>二 当該指定居宅介護事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。</p> <p>三 前二号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。</p>	新設

障害者虐待防止の更なる推進のため、
以下の取組が令和4年度から義務化されます！

①従業者への研修実施

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

③虐待の防止等のための責任者の設置

①研修の実施 について

報酬改定資料より【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。

自立支援協議会、期間相談支援センターの研修に参加することも可

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(令和3年4月8日)(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>

②虐待防止委員会の設置

③虐待防止等のための責任者の設置 について

1 どのように設置するか

(1) 運営規程への記載

(2) 設置の方法

2 何を行うのか

1. 虐待防止委員会の設置について (1) 運営規程への記載

(20) 運営規程(基準第31条)

⑤虐待の防止のための措置に関する事項(第8号)

居宅介護における「虐待の防止のための措置」については、「障害者(児)施設における虐待の防止について」(平成17年10月20日障発第1020001号当職通知)に準じた取扱いをすることとし、指定居宅介護事業者は、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、

ア虐待の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等)等を指すものであること

オ 基準第40条の2第1項の「虐待の防止のための対策を検討する委員会(以下「虐待防止委員会」という。)」の設置等に関すること等を指すものであること
(以下、他のサービス種類についても同趣旨)。

1. 虐待防止委員会の設置について (1) 運営規程への記載

事業所の運営規程への記載方法

(横浜市の運営規程ひな型)

報酬改定に合わせて
運営規程のひな型を改訂しました

(虐待の防止のための措置に関する事項)

第12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) 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
- (4) 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

1. 虐待防止委員会の設置について (1) 運営規程への記載

事業所の運営規程への記載方法(運営規程ひな型)

運営規程のひな型は

らくらく(障害福祉情報サービスかながわ)に掲載!

https://www.rakuraku.or.jp/shienhi/liblary/L_Result.asp?topid=2

以下の事務手続きをお願いいたします。

※運営規定が最新になっていない事業所は、

令和4年4月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「変更届」を届出

してください。(次ページに詳細あり)

1. 虐待防止委員会の設置について (1) 運営規程への記載 変更届の提出について

(1) 届出のメ切

令和4年3月25日(金)※必着※で、届出を提出してください。

(2) 届出方法

以下の二通りの届出方法があります。どちらかにより届出を行ってください。

A (推奨)横浜市電子申請・届出システムによるオンライン申請

以下のURLから電子データの添付により届出が可能です。郵送料がかかりません。

<https://shinsei.city.yokohama.lg.jp/cu/141003/ea/residents/procedures/apply/565a2ccf-f369-4a86-a483-b4585018da2f/start>

「横浜市電子申請・届出システム」>事業者向け手続き>(指定障害福祉サービス等事業者)変更届

B 紙による届出

従来通り、紙(郵送)による届出も受け付けます。

※運営規程以外にも変更がある場合は、他の事由と合わせ従来通り紙(郵送)で届出を行ってください。

1. 虐待防止委員会の設置について (2) 設置の方法

○虐待防止委員会という組織体の設置は義務です。

厚生労働省報酬改定説明資料

※**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

法人・施設等における虐待防止委員会の例

国の提示する
虐待防止委員会
組織の基本的な
イメージ

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

職員

職員

職員

OPEN YOKOHAMA

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

職員

職員

職員

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

職員

職員

職員

1.虐待防止委員会の設置について (2)設置の方法

令和3年度基準解釈通知

なお、虐待防止委員会は、少なくとも1年に1回は開催することが必要であるが、身体拘束等適正化検討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。

1.虐待防止委員会の設置について (2)設置の方法

厚生労働省障害者虐待防止の手引き

「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」

虐待防止委員会は、苦情解決委員会や事故防止委員会と一体で行う等、運営の工夫をして行うことも考えられます。

2. 虐待防止委員会の役割について

令和4年度から義務化

- ①従業者への研修実施
- 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
- ③虐待の防止等のための責任者の設置

(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

2.虐待防止委員会の役割について

令和3年度指定障害福祉サービス基準解釈通知

(20) 運営規程 (基準第31条)

⑥虐待の防止のための措置に関する事項 (第8号)

居宅介護における「虐待の防止のための措置」については、「障害者(児)施設における虐待の防止について」(平成17年10月20日障発第1020001号当職通知)に準じた取扱いをすることとし、指定居宅介護事業者は、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、(以下略)

2.虐待防止委員会の役割について

障害者（児）施設における虐待の防止について

平成17年10月20日 障発第 1020001 号
各都道府県知事・各指定都市市長・各中核市市長宛
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知

2 障害者（児）虐待の未然の防止について

(1) 職員の人権意識、知識や技術の向上

施設における障害者（児）虐待を未然に防止するためには、日頃から権利侵害を見過ごさないようにし、いわば虐待の芽を摘んでいくことが有効であることから、それぞれの施設において、次のような取組みを行うよう指導すること。

① 職員が、自らの行為が虐待などの権利侵害に当たることを自覚していない場合があることから、別添2のような掲示物を施設内の見やすい場所に掲示し、職員で話し合っ定期的に新しいものに張り替えるなど、関心が薄れないよう工夫すること。

② 倫理綱領、行動規範等を定め、職員に周知徹底すること。

③ 普段から研修などを通して、職員の人権意識を高めること。

また、職員の知識や技術が不足しているために、特に行動障害などの問題行動を有する利用者が虐待を受けるケースが高いと言われていることから、それぞれの施設において、次のような取組みを行うよう指導すること。その際、知的障害者更生相談所、身体障害者更生相談所、児童相談所の専門性を活用すること。

① 研修などを通して、職員の知識や技術、特に行動障害などの特別な支援を必要とする障害者（児）の支援に関する知識や技術の向上を図ること。

② 個々の障害者（児）の状況に応じた個別支援計画を作成するなどして、適切な支援を行うこと。

③ 職員が支援に当たったの悩みや苦勞を相談できる体制を整えるほか、職員が利用者の権利養護に取り組める環境を整備すること。

2.虐待防止委員会の役割について

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

虐待防止委員会の役割や運営については
こちらの手引きp.15~をご参照ください!

令和2年10月

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部
障害福祉課 地域生活支援推進室

2.虐待防止委員会の役割について

令和3年度指定障害福祉サービス基準解釈通知

(31) 虐待の防止(第40条の2)

- ・ 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)
- ・ 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)
- ・ 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)

令和3年度指定障害福祉サービス基準解釈通知

<https://www.mhlw.go.jp/content/000789565.pdf>




P.65～

(31) 虐待の防止(第40条の2)に、
具体的にどのようなことに取り組むことが望ましいか、
基準の趣旨や内容が示されていますので、
ご確認をお願いします!

厚生労働省障害者虐待防止法 通知・関連資料等 のページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaiyahukushi/gyakutaiboushi/tsuchi.html

その他

- ▶ [PDF 市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応の手引き（自治体向けマニュアル）（令和2年10月）【PDF形式：4,081KB】](#) 
- ▶ [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（施設・事業所従事者向けマニュアル）（令和2年10月）【PDF形式：2,458KB】](#) 
- ▶ [PDF 【別冊】職場内虐待防止研修用冊子【PDF形式：2,374KB】](#) 

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。

身体拘束等の適正化（平成30年度から）

○身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合について、基本報酬を減算する。

≪身体拘束廃止未実施減算【新設】≫ 5単位/日

※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等

○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
(身体拘束等の禁止)

第四十八条 指定障害者支援施設等は、施設障害福祉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。)を行ってはならない。

2 指定障害者支援施設等は、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しなければならない。

(1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

- 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
- 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
- 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

(2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

- 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 必要な事項の記録

(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。

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

訪問系サービスも対象となります

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。**

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 (令和3年4月8日)

(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>

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
(令和3年4月8日)

(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」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>

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
(令和3年4月8日)

(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。

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 (令和3年4月8日)

(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。

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) (令和6年4月から義務化) 感染症対策措置、BCPの策定

現在らくらくに掲載されている令和3年8月版の運営規程ひな形を参照してください。

(感染症対策に関する事項) *令和6年3月31日までは努力義務のため、「努める」とすることも可。↵

第17条 事業者は、事業所において感染症の発生及びまん延しないように、次の措置を講じるものとする。↵

(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の定期的な開催及びその結果について従業員への周知↵

(2) 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↵

(3) 事業所において、従業員に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練の定期的な実施↵

↵

(業務継続計画の策定に関する事項) *令和6年3月31日までは努力義務のため、「努める」とすることも可。↵

第18条 事業者は、感染症や非常災害の発生時においても、利用者に対する必要なサービスを継続的に提供できる体制を構築するための、業務継続計画を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じるものとする。↵

2 事業者は、従業員に対し、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を定期的な実施するものとする。↵



問い合わせ先

健康福祉局障害施策推進課

メールでお問い合わせください！

・基準省令の改正に関し必要なこと

指定・システム担当

kf-syotaisei@city.yokohama.jp

・障害者虐待防止法に関すること

共生担当

kf-sg@city.yokohama.jp