

令和5年度 障害福祉サービス事業者等 集団指導講習会 (共通編) ①

横須賀市民生局福祉こども部指導監査課

説明する項目

1 虐待の防止について

2 身体拘束等の適正化について

3 サービス管理責任者等のみなし配置について

4 その他

①「利用者数の前年度の平均値」の算定について

②常勤・非常勤・専従・兼務の考え方

③非常災害計画・安全計画の策定について【新規事項】

1 虐待の防止について

1 虐待の防止について

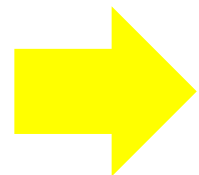
障害者虐待防止の更なる推進のため、令和4年度から以下のとおり、必要な措置を講じるよう義務付け

- ① **虐待防止委員会の設置**
- ② 従業者に対する虐待防止等のための**研修の実施**
- ③ 利用者の**虐待防止等のための責任者の設置**

1－① 虐待防止委員会の設置

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



小規模事業所においても虐待防止委員会の設置は義務

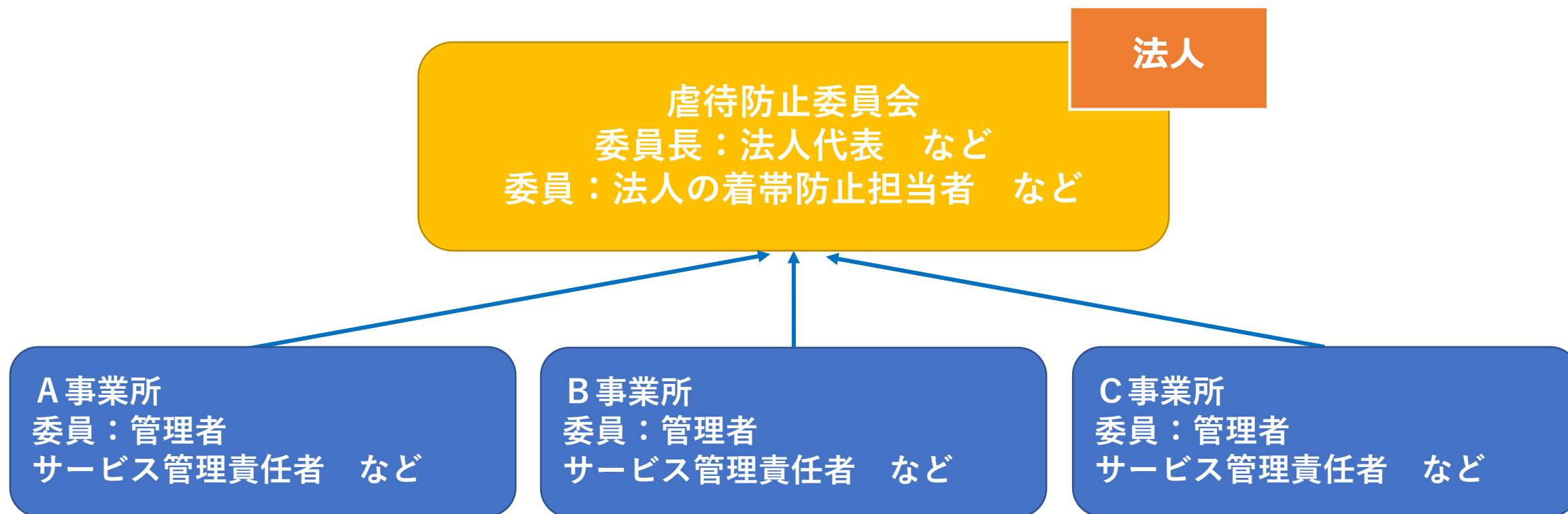
1－① 虐待防止委員会の設置

事業所における虐待防止委員会の設置例

- 事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- 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

1－① 虐待防止委員会の設置

法人単位での虐待防止委員会設置イメージ



1－① 虐待防止委員会の設置

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

1－① 虐待防止委員会の設置

令和3年基準解釈通知

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

1－② 研修の実施

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。

1－② 研修の実施

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」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

1－② 研修の実施

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。（続く）

1－② 研修の実施

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

1－② 研修の実施

以下の要件を満たす場合、基幹相談支援センターが実施する虐待防止に関する研修を受講することで、事業所において研修を実施したものとして取り扱う

- ・ 事業所の虐待防止責任者、管理者等が研修に参加し、後日、研修の内容等を事業所の従業員全員に周知する

また、事業所単独で研修を実施することが難しい場合、複数の事業所で合同で研修を実施する、特定の事業者が主催する研修に参加する等の方法により、研修を実施したものとして取り扱う