

障害児通所支援事業指定前説明会実施要領（平成30年度3回目）

【概要】

日 時 平成30年12月4日（火）13時30分～16時30分 （13時15分開場）

会 場 神奈川県自治会館 3階会議室

対象者 平成31年1月～5月に障害児通所支援事業の指定申請を予定している事業所の管理者等

【内容とタイムスケジュール】

時間	内容
13：30	挨拶
13：40～ 14：05	議題1：平成30年度制度改正・報酬改定について
14：05 14：20	議題2：障害児通所支援事業の指定基準について
14：20～ 14：30	議題3：児童発達支援管理責任者の要件について
14：30～ 15：10	議題4：放課後等デイサービスガイドラインについて
15：10～ 15：20	休憩
15：20～ 15：50	議題5：支給日数の考え方及び受入れに関する留意事項について
15：50～ 16：20	議題6：障害児通所支援事業所における虐待防止について
16：20～ 16：30	議題7：指定手続きについて

【お問い合わせ・面談等予約について】※面談等予約については資料7もご参照ください

横浜市こども青少年局障害児福祉保健課 受付時間 平日8:45～17:15

TEL：045-671-4279 FAX：045-663-2304

実地指導等で担当不在の日があります。不在の場合は、後日おかけ直してください。

直接来庁での相談は、予約なしでは受け付けておりません。当日連絡も不可です。

必ず事前に電話にてご連絡の上、担当と面談予約をされてからご来庁ください。

裏面あり

【資料一覧】

議題 1	資料 1	平成30年度制度改正・報酬改定について
	資料1-1	児童指導員の資格
	資料1-2	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の見直しについて
	資料1-3	指導員加配加算の見直し
	資料1-4	報酬改定のイメージ
	資料1-5	平成30年度 放課後等デイサービスをご利用の方へ（ご案内）
議題 2	資料 2	厚生労働省の定める基準について
	資料 2-1	社会保険（厚生年金・健康保険）への加入手続きはお済みですか？パンフレット 社会保険及び労働保険への加入状況にかかる確認票
	資料 2-2	水防法・土砂災害防止法パンフレット
	資料 2-3	事業所情報シート見本
	資料 2-4	障害福祉サービス等情報公表制度の施行について
議題 3	資料 3	児童発達支援管理責任者の要件等
議題 4	資料 4	放課後等デイサービスガイドライン（横浜版）
議題 5	資料 5	障害児通所支援の質の向上及び障害児通所給付費等の通所給付決定に係る 留意事項について
	資料 5-1	障害児通所支援事業の利用について
	資料 5-2	障害者差別解消法 福祉事業者向けガイドライン
議題 6	資料 6	障害児通所支援事業所における虐待防止について（通知一式）
	資料 6-1	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
議題 7	資料 7	障害児通所支援事業指定の流れについて

H30 年度 制度改正・報酬改定について

1. 人員配置基準について（児童発達支援）

○事業所の定員規模に応じた最低基準の人員は、以下のいずれかの有資格者もしくは経験者の配置が必須となります。

- ・保育士
- ・児童指導員の任用資格保有者 【資料1－1】
- ・2年以上の障害福祉サービス経験者（高卒程度以上）

○そのうち、半数以上が以下のものである必要があります。

- ・保育士
- ・児童指導員の任用資格保有者

○改正前（平成30年3月31日時点）にすでに指定を受けている事業所については、平成31年3月31日までの猶予期間が設けられます。

2. みなしによる児童発達支援管理責任者の配置について

○指定を受ける時点で配置する児童発達支援管理責任者については、児童発達支援管理責任者の要件を満たすために必要な2種類の研修を受講していなくても、実務経験を満たしていればみなしの児童発達支援管理責任者としての業務を行うことができます。ただし、平成31年3月31日までに必ず研修を受講する必要があります。

※実務経験のみなし期間はありません。

○平成31年度から、研修体系が大幅に変更されます。【資料1－2】

- ・基礎研修、実践研修、更新研修の3部構成になります。
- ・基礎研修、実践研修を受講後に児童発達支援管理責任者になることができます。
- ・配置後は、定期的な更新研修の受講が必須になります。
- ・直接支援に必要な経験年数が10年→8年に緩和される予定です。

現在の児童発達支援管理責任者の実務経験はこちらでご確認ください。

<https://www.rakuraku.or.jp/shienhi/library/FileDir/CT127N13.pdf>

3. 報酬改定について

※ここに掲載している内容は、抜粋版です。必ず確認してください。

なお、掲載している単価は、10 人定員の場合を想定しています。その他の定員を設定している場合は、当てはまりませんが、全体的な増減幅の考え方は同じです。

改正前	改正後
○共通項目	
児童発達支援管理責任者専任加算 205 単位	(廃止) 本体報酬で評価
福祉専門職員配置等加算 （対象職種）社会福祉士、介護福祉士、 精神保健福祉士	福祉専門職員配置等加算 （対象職種）社会福祉士、介護福祉士、 精神保健福祉士、公認心理師
サービス提供職員欠如減算 （減算割合） 減算が適用される月から一律 30%	サービス提供職員欠如減算 （減算割合） 減算が適用される月から 2 月目までは 30% 3 月目からは 50%
児童発達支援管理責任者欠如減算 （減算割合） 減算が適用される月から一律 30%	児童発達支援管理責任者欠如減算 （減算割合） 減算が適用される月から 4 月目までは 30% 5 月目からは 50%
個別支援計画未作成減算 （減算割合） 減算が適用される月から一律 5 %	個別支援計画未作成減算 （減算割合） 減算が適用される月から 2 月目までは 30% 3 月目からは 50%
	(新設) 身体拘束廃止未実施減算 — 5 単位/日
	(新設) 強度行動障害児支援加算 155 単位/日
	(新設) 保育・教育等以降支援加算 500 単位/回 ※1 回を限度
	(新設) 自己評価結果等未公表減算 15% ※平成 31 年 4 月 1 日から適用予定

事業所内相談支援加算

サービスの提供を受けている時間と同一時間帯である場合は算定不可

関係機関連携加算（Ⅰ）

障害児が通う保育所や学校等と連携して個別支援計画の作成等を行った場合に、1年に1回を限度として算定できる。

指導員加配加算

児童指導員等を配置する場合

指導員を配置する場合

（10人定員の場合）

195単位

183単位

○児童発達支援

基本報酬

○放課後等デイサービス

基本報酬

620単位

473単位

○継続検討項目

事業所内相談支援加算

サービスの提供を受けている時間と同一時間帯である場合も算定可

※ただし、相談支援を行っている従業者は、支援の提供に当たる者からは除かれる。

関係機関連携加算（Ⅰ）

障害児が通う保育所や学校等と連携して個別支援計画の作成等を行った場合に、1月に1回を限度として算定できる。

児童指導員等加配加算

専門職員（理学療法士等）を配置する場合

児童指導員等を配置する場合

その他の従業者を配置する場合

（10人定員の場合）

209単位

155単位

91単位

看護職員加配加算（新設）

給付費の算定に必要となる従業員の員数に加え、看護職員を1以上配置。（その他利用者の条件あり）

200単位

基本報酬

主に未就学児を対象とする場合

それ以外

825単位

701単位

基本報酬

①指標該当児童の割合が50%以上か未満か

②事業所の定めるサービス提供時間が3時間以上か未満か

	該当事業所	それ以外
通常時間 (3時間以上)	656単位	609単位
短時間 (3時間未満)	645単位	596単位

送迎加算については、継続検討

【障害児の自立能力の獲得を妨げないように配慮すること】という内容の通知が発出される予定

4. 平成 30 年度の運用について

○横浜市の平成 30 年度の取扱いについて

横浜市は指標該当児童かどうかの判断は、以下のように取扱います。

【すでに障害児通所支援受給者証を持っている場合】

「市が認めた指標の判定に準ずる状態」として、利用児童の手帳区分を用います。
<指標の判定に準ずる状態（平成 31 年 3 月 31 日まで）> 次の①～④のいずれかの者 ①愛の手帳 A 1 か A 2 所持者 ②身体障害者手帳 1 級か 2 級所持者 ③精神障害手帳 1 級所持者 ④愛の手帳 B 1 及び身体障害者手帳 3 級所持者

【新規で障害児通所支援を利用する場合】

新基準で指標該当の有無を判断します。（資料 1－3 参照）

○報酬区分の判定について

○指定を受けた月から 3 か月間

契約者数に占める指標該当児の割合が 50%以上か未満かにより報酬区分を判定します。

○指定を受けて 4 か月目以降、平成 31 年 3 月分まで

指定を受けた月から 3 か月間の利用実績を算定し、指標該当児童の割合が 50%以上か未満かにより報酬区分を判定します。

○平成 31 年度以降

前年度（毎年 4 月 1 日に始まり翌年 3 月 31 日をもって終わる年度）の延べ利用実績（人日）を用いて判定します。

※31 年度からは、すべての利用児童のみなしが外れるため、受給者証の情報をもとに 1 年間の延べ利用実績を算定します。

※報酬区分が指標該当になる場合は、事前に届出が必要です。

注意！！

平成 30 年度中（特に後半）は、みなしによる児童（受給者証への記載がない児童）と、そうではない児童（受給者証に記載がされる児童）が混在しますが、新規で障害児通所支援を利用する児童以外は、請求をする際の指標該当の有無の判断は、一律みなしにより判断しますので、お間違いないようご注意ください。

児童福祉施設の設備および運営に関する基準（昭和 23 年厚生省令第 63 号）抜粋

（児童指導員の資格）

第四十三条 児童指導員は、次の各号のいずれかに該当する者でなければならない。

一 都道府県知事の指定する児童福祉施設の職員を養成する学校その他の養成施設を卒業した者

二 社会福祉士の資格を有する者

三 精神保健福祉士の資格を有する者

四 学校教育法 の規定による大学の学部で、社会福祉学、心理学、教育学若しくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者

五 学校教育法 の規定による大学の学部で、社会福祉学、心理学、教育学又は社会学に関する科目の単位を優秀な成績で修得したことにより、同法第百二条第二項 の規定により大学院への入学を認められた者

六 学校教育法 の規定による大学院において、社会福祉学、心理学、教育学若しくは社会学を専攻する研究科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者

七 外国の大学において、社会福祉学、心理学、教育学若しくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者

八 学校教育法 の規定による高等学校若しくは中等教育学校を卒業した者、同法第九十条第二項 の規定により大学への入学を認められた者若しくは通常の課程による十二年の学校教育を修了した者（通常の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。）又は文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であつて、二年以上児童福祉事業に従事したもの

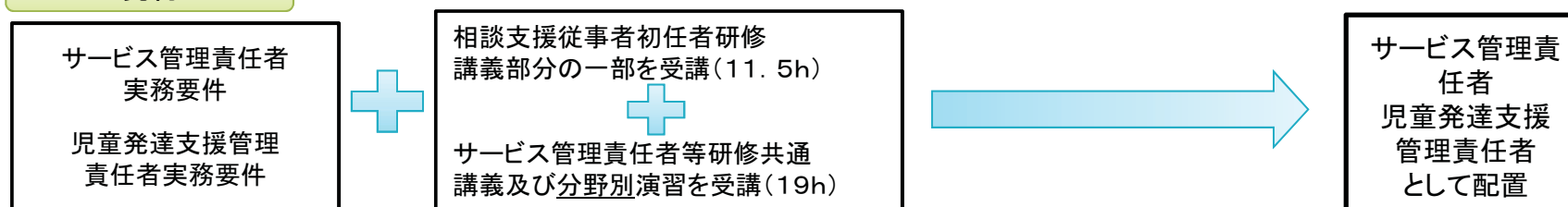
九 学校教育法 の規定により、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校又は中等教育学校の教諭となる資格を有する者であつて、都道府県知事が適当と認めたもの

十 三年以上児童福祉事業に従事した者であつて、都道府県知事が適当と認めたもの

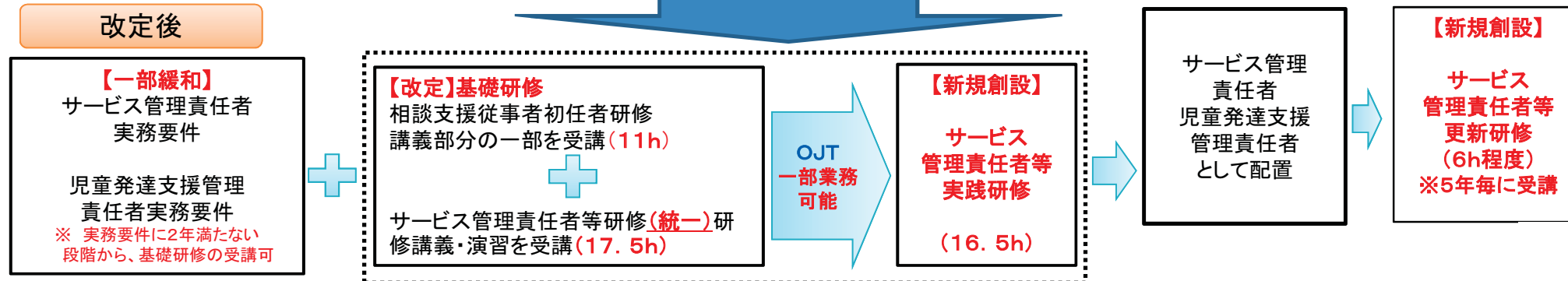
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の見直しについて

- 一定期間毎の知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図ることができるよう、研修を**基礎研修、実践研修、更新研修**と分け、実践研修・更新研修の受講に当たって、**一定の実務経験の要件(注)**を設定。
※ 平成31年度から新体系による研修開始。旧体系研修受講者は平成35年度末までに更新研修の受講が必要。
- 分野を超えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、サービス管理責任者研修の全分野及び児童発達支援管理責任者研修の**カリキュラムを統一し、共通で実施**する。
※ 共通の知識及び技術に加えて各分野等において必要な知識や技術については、新たに専門コース別研修を創設して補完。
- このほか、**直接支援業務による実務要件を10年⇒8年に緩和**するとともに、基礎研修受講時点において、サービス管理責任者等の一部業務を可能とする等の見直しを行う。
※ 新体系移行時に実務要件を満たす者等について、一定期間、基礎研修受講後にサービス管理責任者等としての配置を認める経過措置を予定。

現行



改定後



(注)一定の実務経験の要件

- ・実践研修: 過去5年間に2年以上の相談支援又は直接支援業務の実務経験がある
- ・更新研修: ①過去5年間に2年以上のサービス管理責任者等の実務経験がある
又は②現にサービス管理責任者等として従事している

【新規創設】 専門コース別研修(任意研修)

サービス管理責任者等の研修見直しに伴う経過措置及び配置時の取扱いの緩和等について

経過措置について

① 現行研修受講済みの者について

サービス管理
責任者等研修
(旧体系)受講

H31.4～(新体系移行)

施行後5年間(H35年度末まで)は、更新研修受講前でも引き続きサービス管理責任者等として業務可能。

サービス管理責任
者等更新研修
※5年毎に受講

② 基礎研修受講時点で実務要件を満たしている者について

※H31～33の基礎研修受講者に限る

実務要件を満たしている場合は、基礎研修受講後3年間は、実践研修を受講していなくても、サービス管理責任者等とみなす。

入職

＜実務経験＞
相談支援業務5年
(有資格者の場合は3年)以上
もしくは直接支援業務8年以上

相談支援従事者
初任者研修
講義部分

サービス管理責任者等
基礎研修
講義・演習

基礎研修修了後3年間で
2年以上の実務
※基礎研修受講後に実務要件を
満たした場合を含む。

サービス管理責任者等
実践研修
講義・演習

サービス管理責任者等
更新研修
※実践研修修了後
5年毎に受講

配置時の取扱いの緩和等について

- 既にサービス管理責任者等が1名配置されている場合は、2人目のサービス管理責任者等としては配置可能。
- 個別支援計画**原案**の作成が可能であることを明確化。

入職

＜受講対象＞
相談支援業務3年以上
(有資格者の場合は1年)以上
もしくは直接支援業務6年以上

相談支援従事者
初任者研修
講義部分

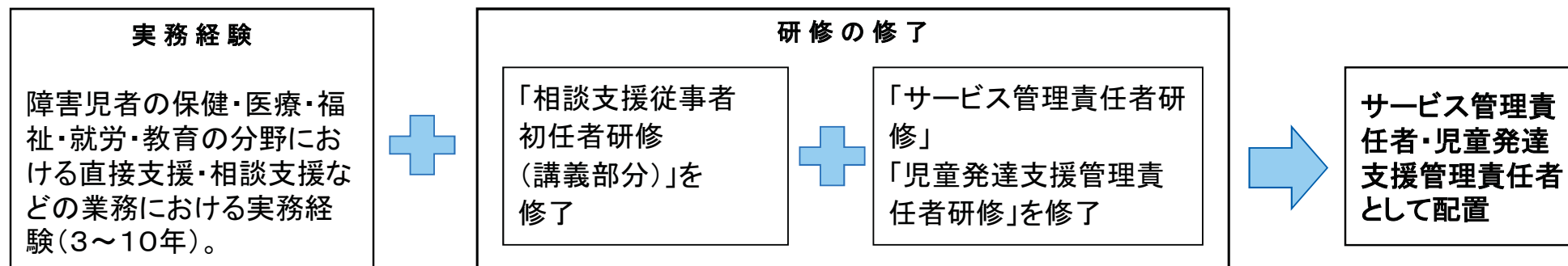
サービス管理責任者等
基礎研修
講義・演習

基礎研修修了後2年以上の実務

サービス管理責任者等
実践研修
講義・演習

サービス管理責任者等
更新研修
※実践研修修了後
5年毎に受講

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の要件



(平成30年度以前の取扱い)

【サービス管理責任者管・児童発達支援管理責任者共通】

- 事業の開始後1年間は、実務経験者であるものについて、研修を修了しているものとみなす。(平成30年3月31日廃止)
- やむを得ない事由によりサービス管理責任者が欠けた場合は、1年間は実務経験者であるものについては、研修を修了しているものとみなす。

(平成30年度以降の取扱い)

【サービス管理責任者管・児童発達支援管理責任者共通】

- 事業の開始後1年間は、実務経験者であるものについて、研修を修了しているものとみなす。(平成31年3月31日廃止)
- やむを得ない事由によりサービス管理責任者が欠けた場合は、1年間は実務経験者であるものについては、研修を修了しているものとみなす。

～横浜市民の方へ～

平成 30 年度 放課後等デイサービスをご利用の方へ（ご案内）

平成 30 年 4 月から、放課後等デイサービスの適切な評価を行うため、国の制度が改正されます。

利用者の皆様にお手続きが必要になります。お手続きの時期や方法については、後日、お住いの区役所から連絡いたします。

改正の内容は以下のとおりです。

1 改正の主な内容について

(1) 指標該当もしくは指標非該当の報酬区分を設定

各事業所の基本報酬が、在籍しているお子様の状態像によって区分されます。

指標に該当する事業所かどうかは、以下のように判断されます。

指標該当事業所	別紙の状態像に該当するお子様(指標該当有)が利用児童全体の 50%以上
指標非該当事業所	別紙の状態像に該当するお子様(指標該当有)が利用児童全体の 50%未満

※事業所の報酬区分は、前年度（4 月から 3 月）の利用児童の実績を集計した結果に基づき、翌年度の事業所の区分を決定しますので、その年により変更されることがあります。

※事業所の区分については、以下のような場合もありますことをご承知おきください。

(例 1) お子様が指標該当有だが、事業所が指標非該当事業所

(例 2) お子様が指標該当無だが、事業所が指標該当事業所

(2) 通常時間もしくは短時間の報酬区分を設定

事業所が運営規程に定めるサービス提供時間が 3 時間以上（通常時間）か 3 時間未満（短時間）かで報酬が変わります。

※個人個人に実施しているサービス提供の時間ではありません。

※サービス提供時間については、契約時に受け取った書類などをご確認ください。

上記 (1) 及び (2) を踏まえ、以下の 4 種類の基本報酬に分かれます。

【現行】

一律 473 単位

(児童発達支援管理責任者専任加算
計上後 678 単位)

➡

【改正後】

	指標該当事業所	指標非該当事業所
通常時間	656 単位	609 単位
短時間	645 単位	596 単位

(児童発達支援管理責任者専任加算は廃止)

※いずれの区分であっても、平成 29 年度までの基本報酬よりも低い金額となります。

(加算取得の状況によっては、全体の請求額は上回る場合もあります。)

2 横浜市の運用について

(1) 必要な手続き

放課後等デイサービスをご利用されているすべての方(重心区分の受給者証をお持ちの方を除く)を対象に、別紙に基づき指標該当有もしくは指標該当無の判定を行い、受給者証に指標該当有か指標該当無かを記載します。

今後ご利用を継続される場合は、受給者証の更新ごとに、お子様の状況を同様に確認させていただくことになりますので、ご協力をお願いいたします。

※この判定は、事業所の報酬区分を決めるためのものです。
指標該当無でも、制度利用は継続できます。

① 受給者証の再発行時期について

手続きの時期については、お住まいの区役所からお手紙等により連絡いたします。

② 判定方法について

別表を用いて、お子様の様子を確認させていただきます。

(注意！)

このお知らせの内容は、横浜市民のご利用者様が横浜市内の事業所をご利用の方が該当となります。市外の事業所を利用されている場合は、事業所が所在している自治体により利用手順等が異なる場合がありますので、必ずご利用中の事業所にご確認いただくようお願いいたします。

(2) 平成 30 年度の運用について

平成 30 年度は改正初年度のため、手帳の等級を用いて指標該当児とみなします。

① お子様の指標該当有・無の決定について

次の①～④に該当する方を指標該当有とします。(平成 31 年 3 月 31 日まで)

- ①愛の手帳A1かA2所持者
- ②身体障害者手帳1級か2級所持者
- ③精神障害者保健福祉手帳1級所持者
- ④愛の手帳B1かつ身体障害者手帳3級所持者

② 各事業所の報酬区分について

ア 平成 30 年 4 月～6 月まで

事業所の全利用者数の中で、指標該当有のお子様の契約人数の割合が 50%以上か未満かで、指標該当事業所か非該当事業所かが決定されます。

イ 平成 30 年 7 月～平成 31 年 3 月まで

平成 30 年 4 月から 6 月までの事業所の全利用者の利用実績を算定し、指標該当有のお子様の利用実績の割合が 50%以上か未満かで指標該当事業所か非該当事業所かが決定されます。

○制度全般に関するお問い合わせ先

横浜市こども青少年局障害児福祉保健課（電話）671-4278

（FAX）663-2304

○手続きに関するお問い合わせ先

※各区役所 問合せ窓口一覧

	窓口	住 所	連絡先
鶴見区	鶴見区こども家庭支援課	鶴見区鶴見中央 3-20-1	510-1839
神奈川区	神奈川区高齢・障害支援課	神奈川区広台太田町3-8	411-7114
西区	西区高齢・障害支援課	西区中央1-5-10	320-8417
中区	中区高齢・障害支援課	中区日本大通 35	224-8165
南区	南区こども家庭支援課	南区浦舟町2-33	341-1152
港南区	港南区こども家庭支援課	港南区港南 4-2-10	847-8457
保土ヶ谷区	保土ヶ谷区こども家庭支援課	保土ヶ谷区川辺町2-9	334-6353
旭区	旭区こども家庭支援課	旭区鶴ヶ峰 1-4-12	954-6117
磯子区	磯子区こども家庭支援課	磯子区磯子 3-5-1	750-2439
金沢区	金沢区こども家庭支援課	金沢区泥亀 2-9-1	788-7772
港北区	港北区こども家庭支援課	港北区大豆戸町 26-1	540-2320
緑区	緑区こども家庭支援課	緑区寺山町 118	930-2432
青葉区	青葉区こども家庭支援課	青葉区市ヶ尾町 31-4	978-2457
都筑区	都筑区高齢・障害支援課	都筑区茅ヶ崎中央 32-1	948-2316
戸塚区	戸塚区こども家庭支援課	戸塚区戸塚町 16-17	866-8468
栄区	栄区こども家庭支援課	栄区桂町 303-19	894-8959
泉区	泉区こども家庭支援課	泉区和泉中央北 5-1-1	800-2448
瀬谷区	瀬谷区こども家庭支援課	瀬谷区二ツ橋町 190	367-5703

横浜市こども青少年局障害児福祉保健課

平成 30 年 3 月 30 日作成

別紙

【指標該当有と判断する障害の状態像】

- ①食事、排せつ、入浴及び移動のうち3つ以上の生活動作に全介助を必要とする場合
- ②下記別表の項目で算出された点数の合計が13点以上の場合
- ①もしくは②に該当する場合は、指標該当有となります。

【別表】

項目	0点	1点	2点
コミュニケーション	○日常生活に支障がない	○特定の者であればコミュニケーションできる ○会話以外の方法でコミュニケーションできる	○独自の方法でコミュニケーションできる ○コミュニケーションできない
説明の理解	○理解できる	○理解できない	○理解できているか判断できない
大声・奇声を出す	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
異食行動	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
多動・行動停止	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
不安定な行動	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
自らを傷つける行為	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
他人を傷つける行為	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
不適切な行為	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
突発的な行動	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
過食・反すう等	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
てんかん	○年1回以上	○月に1回以上	○週1回以上
そううつ状態	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
反復的行動	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
対人面の不安緊張、集団生活の不応	○支援が不要 ○希に支援が必要 ○月に1回以上の支援が必要	○週に1回以上の支援が必要	○ほぼ毎日(週5日以上)の支援が必要
読み書き	○支援が不要	○部分的な支援が必要	○全面的な支援が必要

厚生労働省の定める基準について【放課後等デイサービス】

障害児通所支援の関係法令

- ・児童福祉法
- ・児童福祉法施行令
- ・児童福祉法施行規則
- ・児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準(厚生労働省令)
- ・横浜市指定通所支援の事業等の人員、設備、運営等の基準に関する条例

基本方針(基準省令第65

放課後等デイサービスに係る指定通所支援の事業は、障害児が生活能力向上のために必要な訓練を行い、及び社会との交流を図ることができるよう、当該障害児の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて適切かつ効果的な指導及び訓練を行うものでなければならない。

(1) 人員に関する基準(基準省令第66・67条、解釈通知第五の1)

指定放課後等デイサービスの事業を行う者が当該事業を行う事業所に置くべき従業者及びその員数は、次のとおりとする

☐ 保育士又は児童指導員又は2年以上の障害福祉サービス経験者（高卒程度以上）・・・※指定放課後等デイサービスの単位ごとに、専ら当該指定放課後等デイサービスの提供に当たる保育士又は児童指導員又は2年以上の障害福祉サービス経験者（高卒程度以上）の従業者の合計が、

障害児の数が10までのもの… 2以上
障害児の数が10を越えるもの…2に、障害児の数が10を越えて5又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上

☐ ※この半数以上が保育士又は児童指導員であること

☐ 1人以上は常勤であること
→常勤とは、障害児通所支援事業所等における勤務時間が、当事業所において定める常勤の従業者が勤務する時間数（1週間で32時間を下回る場合は32時間）に達していることをいう。

☐ 従業者は事業所の営業時間帯を通じて配置されること

指定放課後等デイサービスの単位
指定放課後等デイサービスであってその提供が同時に一又は複数の障害児に対して一体的に行われるものをいう。

☐ 機能訓練担当職員
事業所において日常生活を営むのに必要な機能訓練を行う場合に配置する場合において、当該機能訓練担当職員が指定放課後等デイサービスの単位ごとにその提供を行う時間帯を通じて専ら当該指定放課後等デイサービスの提供に当たる場合には、当該機能訓練担当職員の数指導員又は保育士の合計数に含めることができる

主として重症心身障害児を通わせる事業所に置くべき従業者及びその員数は次のとおりとする

☐ 嘱託医 1以上

☐ 看護師 1以上

☐ 児童指導員又は保育士 1以上

☐ 機能訓練担当職員 1以上

② 児童発達支援管理責任者	<input type="checkbox"/> 1人以上は専任かつ常勤であること ※ 単位追加の場合は単位ごとに1人以上は専任かつ常勤であること 単位追加をお考えの場合は、 <u>必ず直接お問い合わせください</u> <input type="checkbox"/> 直接支援職員でないこと
③ 管理者	<input type="checkbox"/> 事業所ごとに専らその職務に従事する管理者を置く <input type="checkbox"/> ただし、指定放課後等デイサービスの管理上障害児の支援に支障がない場合は、当該指定放課後等デイサービス事業所の他の職務に従事し、又は同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することができる。

(2) 設備に関する基準

① 利用定員	<input type="checkbox"/> 利用定員 10人以上 <input type="checkbox"/> 主として重症心身障害児を通わせる指定児童発達支援事業所にあつては、利用定員 5人以上
② 設備及び備品	<input type="checkbox"/> 指導訓練室 訓練に必要な機械器具等を備えていること <input type="checkbox"/> 指導訓練室のほか、指定放課後等デイサービスの提供に必要な設備及び備品 <input type="checkbox"/> これらの設備は、専ら当該指定放課後等デイサービスの事業の用に供するものでなければならない。ただし、障害児の支援に支障がない場合はこの限りではない。
従たる事業所を 設置する場合の特例	<input type="checkbox"/> 事業所は、指定児童発達支援における主たる事業所と一体的に管理運営を行う事業所（従たる事業所）を設置することができる。 <input type="checkbox"/> 従たる事業所を設置する場合、主たる事業所及び従たる事業所の従業者のうち、それぞれ1人以上は、常勤かつ専ら当該主たる事業所又は従たる事業所の職務に従事するものでなければならない
その他 (運営の基準より 一部抜粋)	<input type="checkbox"/> 指定障害児通所支援事業者等との連携等 指定放課後等デイサービス事業者は、都道府県、市町村、障害福祉サービスを行う者、児童福祉施設その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供するものとの密接な連携に努めなければならない <input type="checkbox"/> 非常災害対策 指定児童発達支援事業者は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連携体制を整備し、それらを定期的に従業者に周知しなければならない <input type="checkbox"/> 指定児童発達支援事業者は、非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他の必要な訓練を行わなければならない <input type="checkbox"/> 協力医療機関 指定児童発達支援事業者は、障害児の病状の急変等に備えるため、あらかじめ、協力医療機関を定めておかなければならない

厚生労働省の定める基準について【児童発達支援】

基本方針(基準省令第4条)

児童発達支援に係る指定通所支援の事業は、障害児が日常生活における基本的動作及び知識技能を習得し、並びに集団生活に適応することができるよう、当該障害児の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて適切かつ効果的な指導及び訓練を行うものでなければならない。

(1) 人員に関する基準(基準省令第5～8条、解釈通知第三の1)

指定児童発達支援の事業を行う者が当該事業を行う事業所に置くべき従業者及びその員数は、次のとおりとする

□ 保育士又は児童指導員又は2年以上の障害福祉サービス経験者（高卒程度以上）・・・※
指定放課後等デイサービスの単位ごとに、専ら当該指定放課後等デイサービスの提供に当たる保育士又は児童指導員又は2年以上の障害福祉サービス経験者（高卒程度以上）の従業者の合計が、

障害児の数が10までのもの… 2以上
障害児の数が10を超えるもの…2に、障害児の数が10を越えて5又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上

□ ※この半数以上が保育士又は児童指導員であること

□ 1人以上は常勤であること
→常勤とは、障害児通所支援事業所等における勤務時間が、当事業所において定める常勤の従業者が勤務する時間数(1週間で32時間を下回る場合は32時間)に達していることをいう。

① 従業者の員数等 □ 従業者は事業所の営業時間帯を通じて配置されること

指定児童発達支援の単位
指定児童発達支援であってその提供が同時に一又は複数の障害児に対して一体的に行われるものをいう。

□ 機能訓練担当職員
事業所において日常生活を営むのに必要な機能訓練を行う場合に配置する場合において、当該機能訓練担当職員が指定児童発達支援の単位ごとにその提供を行う時間帯を通じて専ら当該指定児童発達支援の提供に当たると認められる場合には、当該機能訓練担当職員の数を指導員又は保育士の合計数に含めることができる

●──────────────────●

主として重症心身障害児を通わせる事業所に置くべき従業者及びその員数は次のとおりとする

□ 嘱託医 1以上

□ 看護師 1以上

□ 児童指導員又は保育士 1以上

□ 機能訓練担当職員 1以上

② 児童発達支援管理責任者	<input type="checkbox"/> 1人以上は専任かつ常勤であること ※ 単位追加の場合は単位ごとに1人以上は専任かつ常勤であること 単位追加をお考えの場合は、 <u>必ず直接お問い合わせください</u> <input type="checkbox"/> 直接支援職員でないこと
③ 管理者	<input type="checkbox"/> 事業所ごとに専らその職務に従事する管理者を置く <input type="checkbox"/> ただし、指定児童発達支援事業所の管理上障害児の支援に支障がない場合は、当該指定児童発達支援事業所の他の職務に従事し、又は同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することができる。

(2) 設備に関する基準

① 利用定員	<input type="checkbox"/> 利用定員 10人以上 <input type="checkbox"/> 主として重症心身障害児を通わせる指定児童発達支援事業所にあつては、利用定員 5人以上
② 設備及び備品	<input type="checkbox"/> 指導訓練室 訓練に必要な機械器具等を備えていること <input type="checkbox"/> 指導訓練室のほか、指定児童発達支援の提供に必要な設備及び備品 <input type="checkbox"/> これらの設備は、専ら当該指定児童発達支援の事業の用に供するものでなければならない。ただし、障害児の支援に支障がない場合はこの限りではない。

従たる事業所を設置する場合の特例	<input type="checkbox"/> 事業所は、指定児童発達支援における主たる事業所と一体的に管理運営を行う事業所(従たる事業所)を設置することができる。(児童発達支援センターは従たる事業所を設置することはできない) <input type="checkbox"/> 従たる事業所を設置する場合、主たる事業所及び従たる事業所の従業者のうち、それぞれ1人以上は、常勤かつ専ら当該主たる事業所又は従たる事業所の職務に従事するものでなければならない <input type="checkbox"/> 主たる事業所と従たる事業所との間の距離が概ね30分以内で移動可能な距離であつて、児童発達支援管理責任者の業務の遂行上支障がないこと。
------------------	---

その他 (運営の基準より一部抜粋)	<input type="checkbox"/> 指定障害児通所支援事業者等との連携等 指定児童発達支援事業者は、都道府県、市町村、障害福祉サービスを行う者、児童福祉施設その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供するものとの密接な連携に努めなければならない <input type="checkbox"/> 協力医療機関 指定児童発達支援事業者は、障害児の病状の急変等に備えるため、あらかじめ、協力医療機関を定めておかなければならない(医療型を除く) <input type="checkbox"/> 非常災害対策 指定児童発達支援事業者は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連携体制を整備し、それらを定期的に従業者に周知しなければならない <input type="checkbox"/> 指定児童発達支援事業者は、非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他の必要な訓練を行わなければならない
----------------------	---

横浜市からの指示事項

物件・設備関係	<input type="checkbox"/> 地下・高層階(5階以上)・窓がない物件に事業所を開設しないこと。 <input type="checkbox"/> 二方向避難が可能な物件にすること。 <input type="checkbox"/> トイレは外部者の出入りできる共用のものではなく、専用のものにすること。 また、できるだけ男女別にすること。 <input type="checkbox"/> 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律の対象となる風俗営業から半径200メートル以内に設置しないこと。 <input type="checkbox"/> 子どもが体調の悪いときに休息できる静養室(スペース)、保護者と面談できる面談室(スペース)を確保すること。 <input type="checkbox"/> 鍵付の書庫を設置すること。
暴力団排除条例関係	<input type="checkbox"/> 横浜市暴力団排除条例2条2号に基づき、暴力団と関係せず、神奈川県警に確認することについての同意書と、その旨の記載のある役員名簿を提出すること。
定款関係	<input type="checkbox"/> 定款には「児童福祉法に基づく障害児通所支援事業」と記載すること。 ※障害児通所支援事業には「放課後等デイサービス」「児童発達支援」「保育所等訪問」を含みます。 <input type="checkbox"/> 定款変更及び登記を指定申請までに終わらせること。
他部署との調整	<input type="checkbox"/> 消防法の基準を満たすよう、確認すること。 →管轄の消防署へ ※検査結果通知書の写しを申請書に添付すること。 <input type="checkbox"/> 建築基準法の基準を満たすよう、確認すること。 確認済証もしくは、検査済証が出ている場合は、写しを提出すること。 <input type="checkbox"/> 昭和56年以降の新耐震基準を満たした物件であること <input type="checkbox"/> 事業所の場所により、建築協定が定められている場合があるので、確認すること。 →ホームページで建築協定区域かを確認の上、区域内に入る場合は 都市整備局 地域まちづくり課へ (671-2667)
近隣関係	<input type="checkbox"/> 近隣の方々に、事業の説明を行い、指定面接までに報告書を提出すること。
社会保険等の加入状況確認	<input type="checkbox"/> 社会保険及び労働保険への加入状況にかかる確認票を提出すること。 加入状況については、厚生労働省に報告をします。
避難確保計画の作成	<input type="checkbox"/> 浸水想定区域や土砂災害警戒区域内の事業所は、避難確保計画の作成が義務となります。 各種警戒区域内かどうかを確認し、避難確保計画を作成すること。今後提出が求められます。
その他	<input type="checkbox"/> 他の事業所と類似した事業所名をつけないこと。 <input type="checkbox"/> 送迎を行う場合は、駐車場を確保し、駐車場賃貸契約書の写しを申請書に添付すること。 <input type="checkbox"/> 申請書提出の際には、事業者情報シート(様式は障害福祉情報サービスかながわにあり)もあわせて提出すること。 <input type="checkbox"/> 申請書類は、フラットファイル(黄色)にとじること。様式ごとにインデックスをつけること。CD-Rは、事業所名がわかるようにすること。

※ 参考文献

中央法規:障害者総合支援法 事業者ハンドブック【指定基準編・報酬編】

社会保険（厚生年金・健康保険）への 加入手続きはお済みですか？

加入義務について

○次の事業所は、厚生年金保険・健康保険への加入が**法律で義務づけられています。**（強制適用事業所）

すべての法人事業所
（被保険者1人以上）

個人事業所
（常時従業員を5人以上雇用している）

※法人事業所であっても、学校法人の事業所は私立学校職員共済制度に加入することになります。
※製造業、鉱業、電気ガス業、運送業、貨物積卸し業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒体幹旋業、集金案内広告業、清掃業、土木建築業、教育研究調査業、医療事業、通信報道業、社会福祉事業の16業種については、常時従業員を5人以上雇用している個人事業所も対象となります。（サービス業の一部、農林業、水産業、畜産業、法務などの事業所は対象となりません。）
※強制適用事業所以外の事業所でも、一定の条件を満たせば厚生年金保険・健康保険に加入することができます。（任意適用事業所）

○厚生年金保険・健康保険は、**会社（事業所）単位で適用となります。**

○適用事業所に使用される人で、以下に該当する人は、すべて厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

- ① 正社員、法人の代表者、役員の場合
- ② (a)週の所定労働時間が20時間以上、(b)勤務期間が1年以上見込まれること、(c)月額賃金が8.8万円以上、(d)学生以外、(e)従業員501人以上の企業に勤務、以上の5つの要件を全て満たす方の場合

被保険者の要件を満たしています。
直ぐに年金事務所に相談しましょう。

- ③ パートタイマー・アルバイト等であって、週30時間未満であっても、同じ会社（事業所）の正社員の1週間の所定労働の4分の3以上働いている方の場合
（例：正社員が週40時間働いている場合に週30時間以上働いている方）

被保険者の要件を満たす場合があります。

○適用要件や加入手続き等に関するお問い合わせ先（日本年金機構）
<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/>

社会保険に加入するメリットは？

①保険料の半分は会社が負担します

- 厚生年金保険や健康保険の保険料は、会社と被保険者が半分ずつ負担します。
被扶養者の方の保険料負担はありません。

②老齢年金の給付額が増えます

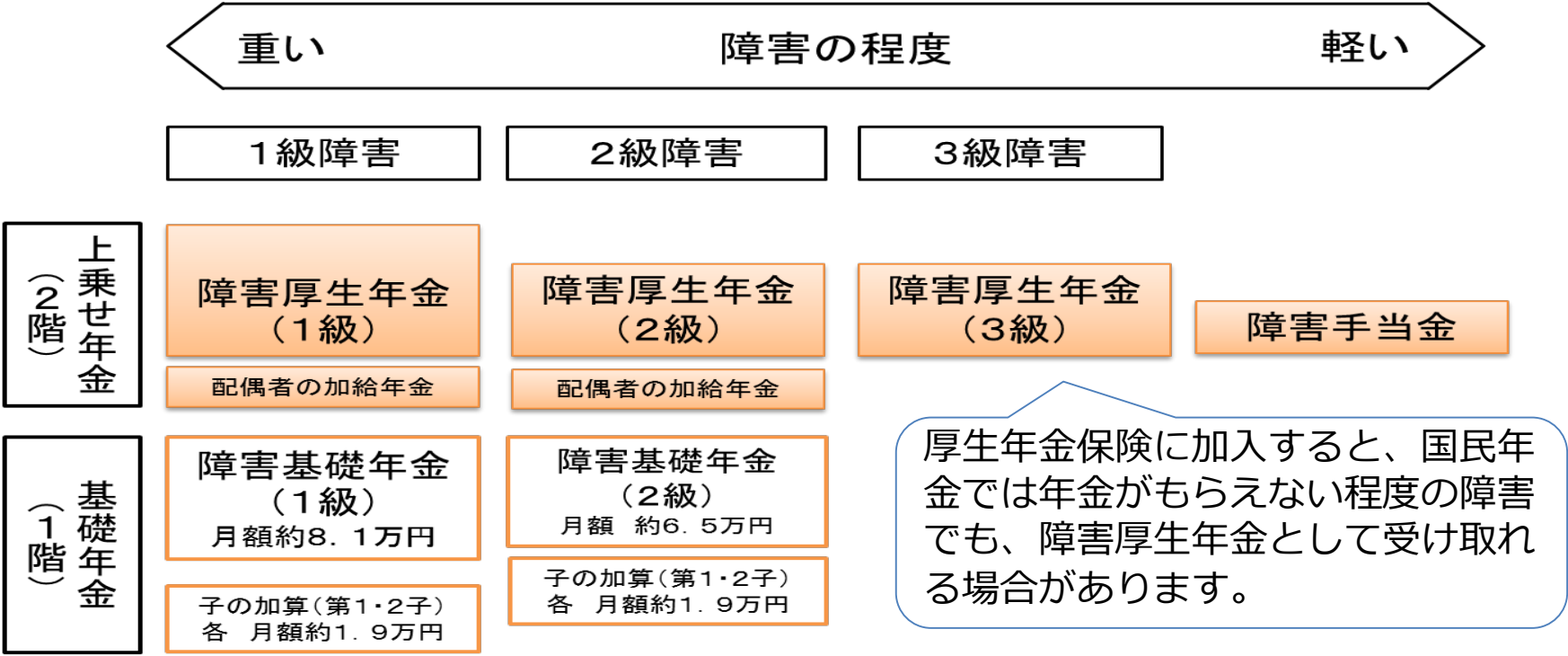
- 厚生年金保険に加入すると、その期間分の国民年金と厚生年金保険の両方の給付があるため、給付額が増えます。
(モデルケース) 月収200,000円の場合

保険料負担(1月当たり)			年金給付の増加額(1年当たり)		
健康保険	厚生年金	合計	1年加入	20年加入	40年加入
9,910円	18,184円	28,094円	13,200円	263,000円	526,200円

※年金給付の増加額とは、厚生年金保険に加入した場合に増える額を指します。

③障害年金の給付が充実

- 厚生年金保険に加入すると、障害を負ったときの障害年金の給付額が増えます。



④遺族年金の給付が充実

- 国民年金に加入すると、加入者が万一お亡くなりになった場合に遺族基礎年金が支給されますが、子どもが18歳になるまでの給付となります。
- 厚生年金保険に加入すると、なくなられた方の配偶者は、生涯、遺族厚生年金の給付が受けられるので安心です。

⑤医療保険（健康保険）の給付が充実

- 健康保険に加入すると、ケガや出産によって仕事を休まなければならない場合に、賃金の3分の2程度の給付があります。
(傷病手当金、出産手当金)

労働保険（労災保険・雇用保険）への 加入手続きはお済みですか？

加入義務について

◆ 次の事業場は、労働保険への加入が法律で義務づけられています。（強制適用事業場）

常勤、パート、アルバイト、派遣等の名称や雇用形態にかかわらず、
労働者を1人でも雇っている事業場は加入義務があります。

※ 5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業については、強制適用事業場から除かれています。
※ 強制適用事業場以外の事業場でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます。（任意加入制度）

労働者とは、職業の種類にかかわらず、事業に使用される者で、
労働の対価としての**賃金が支払われる者**のことをいいます。

短時間労働者（パート、アルバイト等）について

労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となりますが、
雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。

※ その他、法人の役員、同居の親族、高校・大学等の昼間学生等には、労災保険・雇用保険の対象とならない者もいます。

労働保険に加入するメリットは？

◆ お支払いいただいた労働保険料は、労災保険と雇用保険で次のように使われています。

労災 保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、また、
病気になった場合や亡くなった場合に、**被災労働者や遺族を保護**する
ための給付等を受けられます。

※ 平成27年度は、約62万人に新規の療養補償給付等を行い、約22万人に労災年金を支給しました。

雇用 保険

労働者が失業した場合や働き続けることが困難になった場合、
また自ら教育訓練を受けた場合に、**生活・雇用の安定と
就職の促進**を図るための給付等を受けられます。

※ 平成27年度は、約121万人に新規の一般求職者給付（いわゆる失業手当）を行いました。

◆ 保険料の負担について

労働保険料のうち、**労災保険分は全額事業主負担**、
雇用保険分は事業主と労働者双方の負担になります。

労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額と保険料率（労災保険率＋雇用保険率）から決まります。

※ 労災保険率および雇用保険率が事業の種類ごとに定められているため、労働保険料は事業の種類により異なります。

○ 適用要件や加入手続等に関するお問い合わせ先（都道府県労働局）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/pref.html

よくあるご質問

事業所を設立し事業を開始しましたが、社会保険（厚生年金保険・健康保険）や労働保険（労災保険・雇用保険）に加入しなければなりませんか？

◇すべての法人事業所、または従業員を常時5人以上雇用している個人事業所（一部業種を除く）は、社会保険に加入することが義務づけられています。また、労働保険は、常勤、パート、アルバイト、派遣等の名称や雇用形態にかかわらず、労働者を一人でも雇っている事業場は、加入することが義務づけられています。

5人未満の個人事業者ですが、従業員が社会保険の加入を希望しています。加入できますか？

◇従業員の半数以上が社会保険の加入に同意し、事業主が申請して厚生労働大臣の認可を受けることにより社会保険への加入が可能となります。

パートタイマー・アルバイト等も社会保険に加入の対象となるのでしょうか？

◇パートタイマー・アルバイト等でも、正社員の所定の労働日数、労働時間の4分の3以上働いている方は加入の対象となります。

年金受給権がある従業員は、厚生年金保険に加入しなくても良いですか？

◇適用事業所にお勤めで、加入要件を満たす働き方をしている方は、厚生年金保険については70歳、健康保険については75歳に達するまで加入する必要があります。

事業所が社会保険や労働保険に加入する手順はどうすればよいのですか？

◇社会保険は事業主からの届出が必要です。届出用紙は日本年金機構のホームページからダウンロードいただくか、管轄の年金事務所にお問い合わせください。労働保険は、事業主から管轄の労働基準監督署又は公共職業安定所に届出を提出していただくことが必要です。届出用紙は管轄の労働基準監督署へお問い合わせください。

社会保険や労働保険の加入手続きを怠っているとどのような問題がありますか？

（社会保険）

◇年金事務所から繰り返し加入指導を受けているにもかかわらず、手続を行わない事業主に対しては、必要に応じて立入検査を実施し、職権により遡って加入手続を行い、保険料額を決定します。

（労働保険）

◇労働局等から指導を受けたにもかかわらず、労働保険への加入手続を行わない事業主に対しては、政府が職権により成立手続を行い、労働保険料額を決定し、手続を行っていなかった過去の期間についても遡って徴収します。併せて、追徴金も徴収します。また、労働保険料や追徴金を支払っていただけない場合には、滞納者の財産について差押え等の処分を行います。

◇事業主が、故意または重大な過失により労災保険の保険関係成立届を提出していない、いわゆる未手続の期間中に生じた事故について労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の範囲で、保険給付に要した費用に相当する金額の全部または一部を事業主から徴収します。

◇雇用調整助成金（休業等によって雇用維持を図る事業主に助成）や、特定求職者雇用開発助成金（高年齢者や障害者など、就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成）などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の滞納がある場合、受給できない可能性があります。

社会保険及び労働保険への加入状況にかかる確認票

貴事業所の現状等について、下記の項目に回答してください。

I. 現在、厚生年金保険・健康保険に加入していますか。

(該当する番号に○を付してください。また、必要事項をご記入ください。)

加入状況									
1	<p>加入している。 → 下記のいずれかの書類の写しを提出してください。（提示も可）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 保険料の領収証書 ● 社会保険料納入証明書 ● 社会保険料納入確認書 ● 健康保険・厚生年金保険資格取得確認および標準報酬決定通知書 ● 健康保険・厚生年金保険適用通知書 <p>※上記書類を所持していない場合には事業所整理記号を下記に記載するのみで可。 （本社等にて加入手続が行われている場合も事業所整理記号を下記に記載するのみで可。）</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 12.5%; height: 20px;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> <td style="width: 12.5%;"></td> </tr> </table>								
2	現在、加入手続中である。								
3	<p>今後、加入手続を行う。</p> <p>（申請から3ヶ月以内に適用要件（法人事業所または従業員5人以上の個人事業所）に該当する予定の場合を含む。）</p> <p>平成（ ）年（ ）月頃に手続予定。（申請から3ヶ月以内の年月をご記入ください。）</p>								
4	<p>適用要件に該当しない。（個人事業所（法人ではない事業所）であって従業員が4名以下の場合。申請から3ヶ月以内に適用要件に該当する予定がない。）</p>								
5	<p>適用要件に該当するか不明である。</p> <p>（個人事業所（法人ではない事業所）であって、正社員と、正社員以外で1週間の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である者との合計が5人以上か不明な場合。）</p>								

II. 現在、労働者災害補償保険・雇用保険に加入していますか。

(該当する番号に○を付してください。また、必要事項をご記入ください。)

加入状況																			
1	<p>加入している。 →下記のいずれかの書類の写しを提出してください。(提示も可)</p> <p>●労働保険概算・確定保険料申告書</p> <p>●納付書・領収証等</p> <p>●保険関係成立届</p> <p>※上記書類を所持していない場合には労働保険番号を下記に記載するのみで可。 (本社等にて加入手続が行われている場合も労働保険番号を下記に記載するのみで可。)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> <td style="width: 12.5%;"> </td> </tr> </table>																		
2	現在、加入手続中である。																		
3	<p>今後、加入手続を行う。(申請から3ヶ月以内に従業員(パート・アルバイトを含む)を雇う予定がある場合を含む。)</p> <p>平成()年()月頃に手続予定。(申請から3ヶ月以内の年月をご記入ください。)</p>																		
4	適用要件に該当しない。 (事業主・役員・同居の親族のみで経営、従業員(パート・アルバイトを含む)がいない、申請から3ヶ月以内に従業員を雇う予定がない。)																		

回答年月日 平成 年 月 日

事業所名称

事業所所在地

会社等法人番号

電話番号

※ 事業主の皆様には、全ての法令を遵守していただきたいと考えています。社会保険・労働保険の適用

が確認できない場合は、厚生労働省からの依頼に基づき、厚生労働省に情報提供いたします。

※ 社会保険・労働保険の適用促進以外の目的では使用いたしません。

水防法・土砂災害防止法が改正されます

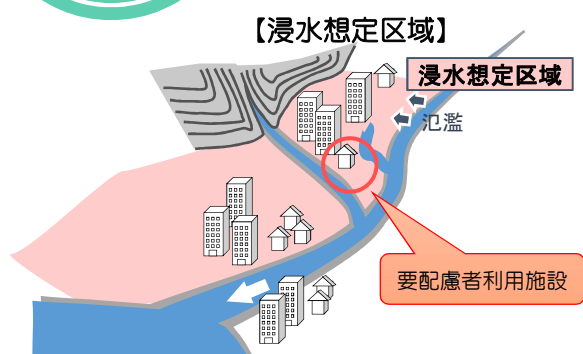
～要配慮者利用施設における円滑かつ迅速な避難のために～

※ 土砂災害防止法の正式名称は「土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律」です。

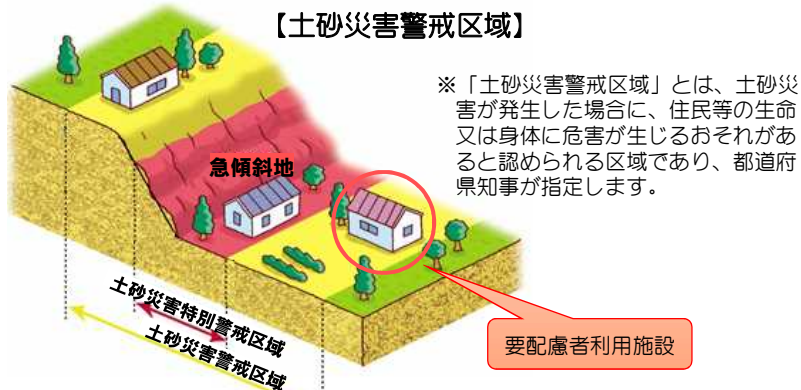
「水防法等の一部を改正する法律」が平成29年5月19日に公布されました。これにより、要配慮者利用施設の避難体制の強化を図るために「水防法」「土砂災害防止法」が改正されます。

ポイント!

浸水想定区域や土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設※の管理者等は、**避難確保計画**の作成・**避難訓練**の実施が**義務**となります。 ※ 市町村地域防災計画にその名称及び所在地が定められた施設が対象です。



※「洪水浸水想定区域」とは、河川が氾濫した場合に浸水が想定される区域であり、河川等管理者である国または都道府県が指定します。



要配慮者利用施設

とは…

社会福祉施設、学校、医療施設その他の主として防災上の配慮を要する方々が利用する施設です。

例えば

(社会福祉施設)

- ・老人福祉施設
- ・有料老人ホーム
- ・認知症対応型老人共同生活援助事業の用に供する施設
- ・身体障害者社会参加支援施設
- ・障害者支援施設
- ・地域活動支援センター
- ・福祉ホーム
- ・障害福祉サービス事業の用に供する施設

- ・保護施設
- ・児童福祉施設
- ・障害児通所支援事業の用に供する施設
- ・児童自立生活援助事業の用に供する施設
- ・放課後児童健全育成事業の用に供する施設
- ・子育て短期支援事業の用に供する施設
- ・一時預かり事業の用に供する施設
- ・児童相談所
- ・母子健康包括支援センター 等

(学校)

- ・幼稚園
- ・中学校
- ・高等学校
- ・特別支援学校
- ・専修学校（高等課程を置くもの） 等
- ・小学校
- ・義務教育学校
- ・中等教育学校
- ・高等専門学校

(医療施設)

- ・病院
- ・診療所
- ・助産所 等

※ 義務付けの対象となるのは、これら要配慮者利用施設のうち、市町村地域防災計画にその名称及び所在地が定められた施設です。

1

避難確保計画の作成

- 「避難確保計画」とは、水害や土砂災害が発生するおそれがある場合における**施設利用者の円滑かつ迅速な避難の確保を図る**ために必要な防災体制や訓練などに関する事項を定めた計画です。
- 避難確保計画が実効性あるものとするためには、**施設管理者等の皆さまが主体的に作成**いただくことが重要です。
- 作成した避難確保計画は、職員のほか、利用者やご家族の方々も日頃より確認することができるよう、その概要などを**共用スペースの掲示板などに掲載**しておくことも有効です。

※「避難確保計画の作成の手引き」を国土交通省水管理・国土保全局のホームページに掲載いたしますので、計画作成の参考としてください。

2

市町村長への報告

- 避難確保計画を作成・変更したときは、遅滞なく、その計画を**市町村長へ報告**する必要があります。

- 避難確保計画を作成しない要配慮者利用施設の管理者等に対して、市町村長が必要な指示をする場合があります。
- 正当な理由がなく、指示に従わないときは、市町村長がその旨を公表する場合があります。

3

避難訓練の実施

- 避難確保計画に基づいて避難訓練を実施します。職員のほか、可能な範囲で利用者の方々にも協力してもらうなど、**多くの方々**が**避難訓練に参加**することで、**より実効性が高まり**ます。
- ハザードマップを活用するなどして、水害や土砂災害に対して安全な場所へ速やかに避難するなど、**浸水想定区域や土砂災害警戒区域などの地域の災害リスクの実情に応じた避難訓練を実施**することが重要です。



避難体制のより一層の強化のために、関係者が連携して取り組むことが重要です！

避難体制の確認



避難確保計画の作成



避難訓練の実施



職員や利用者への学習会



問い合わせ先

市町村地域防災計画（避難場所・避難経路など）・ハザードマップに関すること
施設の所在する市町村へお問い合わせください。

浸水想定区域・土砂災害警戒区域等の指定に関すること

洪水浸水想定区域についてはその河川を管理する河川事務所へ、土砂災害警戒区域等については都道府県へお問い合わせください。

法改正に関すること

水防法関係

国土交通省水管理・国土保全局河川環境課水防企画室

土砂災害防止法関係

国土交通省水管理・国土保全局砂防部砂防計画課

TEL : 03-5253-8111 (代表) URL : <http://www.mlit.go.jp/mizukokudo/index.html>

事業所情報シート

H30.4.1 (作成日)

基本情報

事業所名	よこはまはうす	法人名	よこはま株式会社
提供サービス	児童発達支援		
住所	横浜市港北区日吉1丁目○番○ー101号		
事業所へのアクセス	東急東横線日吉駅または横浜市営地下鉄日吉駅徒歩○分		
電話番号	045-●●●-○○○○	FAX	045-●●●-○○○●
E-mailアドレス	yokohamahouse-hd@yahoo.co.jp		
HPアドレス	http://yokohamahouse.hd.html		
管理者氏名	横浜 太郎	営業している曜日に○するなど、営業曜日がわ	横浜 花子
定員	10	従業員数	3 人/日
営業日	月・火・水・木・金・土・日・祝	開所年月日	平成28年4月1日
サービス提供時間	平日	10:00 ~ 14:00	土日・祝日 10:00 ~ 16:00
実費負担	あり・なし	(ある場合、品目・金額を記入) おやつ代100円	

平成28年度 自己評価結果 の作成状況	作成済	保護者へ配布・HPで公表・その他
自己評価結果の公表先	http://yokohamahouse.hd.jikohyouka/	

プログラムの例

1日の流れを記入

支援内容について

内容		
療育	個別	
	グループ	
	その他	
保護者支援		
その他		

【前年度】自己評価結果の作成状況

・事業所自己評価シートについて、取組み状況を記載してください。

(プルダウン選択式:これら以外の回答はできません)

・公表方法について「保護者へ配布・HPで公表・その他」から選択し、丸(図形等)で囲んでください。

【自己評価結果の公表先】

HPに掲載している場合はそのアドレスを記載してください。HP以外で公表している場合や、公表方法「その他」を選択した場合はその内容を記載してください。

受け入れ等について

送迎の有無	自宅 → 事業所	あり
	事業所 → 自宅	なし
送迎可能エリア	<p>(例) 基本的には、事業所所在地の港北区のみ送迎を実施しています。ただし、区境などは応相談とさせていただきます。</p> <p>現在、迎えのある学校は、〇〇養護学校、△△学校 同じ学校の児童の利用があっても、送迎車の定員等の関係で送迎が実施できない場合があります。</p> <p>お子様の日々の様子、最近の状況の確認などを共有するため、帰りの送迎は実施していません。</p>	

登録児童の状況について（平成〇年〇月現在）

登録児童の 年齢分布	
登録児童の 障害種別	

従業員について

常勤従業員の 経歴	<p>(例) 障害児の入所施設や障害者の入所施設での勤務経験が、合計で10年あるスタッフが配置されています。卒業後の進路のことも踏まえ、経験をもとに相談できます。</p>
--------------	---

区役所 利用欄	
------------	--

事業所情報シート

H30.4.1（作成日）

基本情報

事業所名	よこはまはうす		法人名	よこはま株式会社	
提供サービス	放課後等デイサービス				
住所	横浜市港北区日吉1丁目○番○ー101号				
事業所へのアクセス	東急東横線日吉駅または横浜市営地下鉄日吉駅徒歩○分				
電話番号	045-●●●-○○○○		FAX	045-●●●-○○○●	
E-mailアドレス	yokohamahouse-hd@yahoo.co.jp				
HPアドレス	http://yokohamahouse-hd.html				
管理者氏名	横浜 太郎		横浜 花子		
定員	10		事業所数	3 人/日	
営業日	月・火・水・木・金・土・日・祝			開所年月日	平成28年4月1日
サービス提供時間	平日	15:00	～	17:00	土日・祝日 10:00 ～ 16:00
実費負担	あり・なし		(ある場合、品目・金額を記入) おやつ代100円		
平成28年度 自己評価結果の作成状況	作成済		保護者へ配布・HPで公表・その他		
自己評価結果の公表先	http://yokohamahouse-hd.jikohyouka/				

プログラムの例（平日・学校休業日で違いがある場合はどちらもご記入ください）

1日の流れを記入 (例)15時～おやつ 16時～外出

支援内容について

内容		
療育	個別	<p>【前年度】自己評価の作成状況</p> <p>・事業所自己評価シートについて、取組み状況を記載してください。 (プルダウン選択式:これら以外の回答はできません)</p> <p>・公表方法について「保護者へ配布・HPで公表・その他」から選択し、丸(図形等)で囲んでください。</p> <p>【自己評価結果の公表先】</p> <p>HPに掲載している場合はそのアドレスを記載してください。HP以外で公表している場合や、公表方法「その他」を選択した場合はその内容を記載してください。</p>
	グループ	
	その他	
保護者支援		
その他		

受け入れ等について

送迎の有無	学校 → 事業所	あり
	事業所 → 自宅	なし
送迎可能エリア	<p>(例) 基本的には、事業所所在地の港北区のみ送迎を実施しています。ただし、区境などは応相談とさせていただきます。</p> <p>現在、迎えのある学校は、〇〇養護学校、△△学校</p> <p>同じ学校の児童の利用があっても、送迎車の定員等の関係で送迎が実施できない場合があります。お子様の日々の様子、最近の状況の確認などを共有するため、帰りの送迎は実施していません。</p>	

登録児童の状況について（平成〇年〇月現在）

登録児童の 年齢分布	学年	特別支援学校	個別支援級	その他(普通級 etc)
	小学校低学年			
	小学校中学年	<div>登録人数によって、◎○△を入力してください 7人以上:◎ 4～6人:○ 1～3人:△ 登録児童なし:空欄</div>		
	小学校高学年			
	中学校			
	高等学校			
登録児童の 障害種別	(例) 重度の知的障害の児童が多いです。肢体不自由の児童も在籍しています。			

従業者について

常勤従業者 の経歴	<p>(例) 障害児の入所施設や障害者の入所施設での勤務経験が、合計で10年あるスタッフが配置されています。卒業後の進路のことも踏まえ、経験をもとに相談できます。</p>
--------------	---

区役所 利用欄	
------------	--

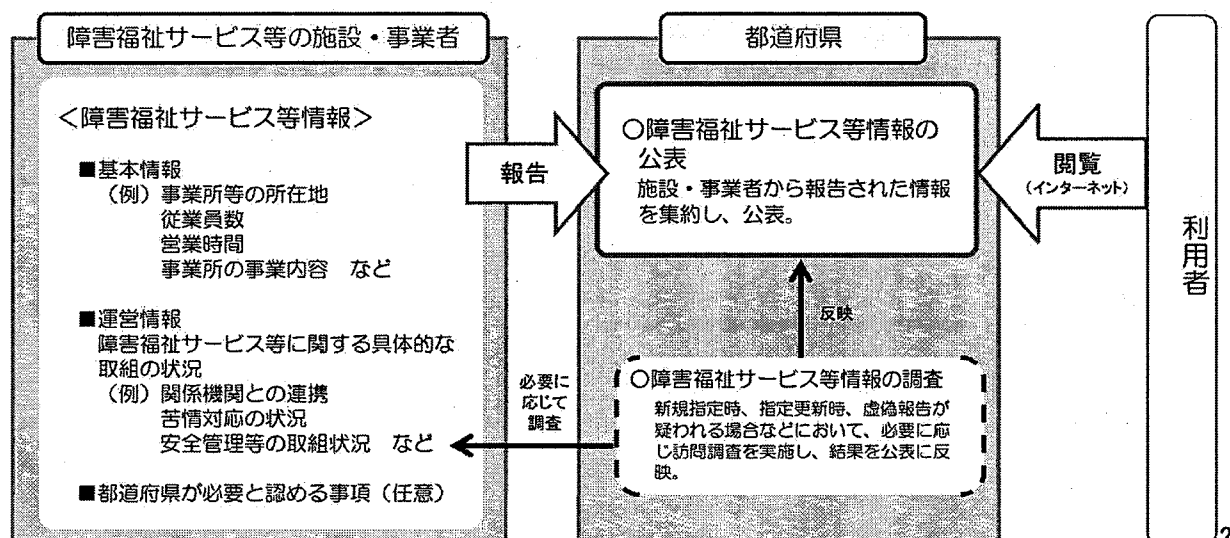
障害福祉サービス等情報公表制度 の施行について

1

障害福祉サービス等情報公表制度の概要

1. 趣旨・目的

- 障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題となっている。
- このため、平成28年5月に成立した障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律において①事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告することを求めるとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設し、利用者による個々のニーズに応じた良質なサービスの選択に資すること等を目的とする（平成30年4月施行）。



2

2. 実施主体

○ 都道府県、指定都市、中核市を実施主体とする。

※1 指定相談支援及び指定障害児相談支援事業者の情報については、市区町村(指定都市、中核市を除く)分も、都道府県が公表を行う。

※2 指定障害児入所施設等及び指定障害児通所支援事業者の情報については、中核市分も、都道府県が公表を行う。ただし、児童相談所設置市については、指定障害児入所施設等、指定障害児通所支援及び指定障害児相談支援事業者の情報の公表を行う。

		都道府県	指定都市	中核市
サービス 障害者	指定障害福祉サービス	○	○	○
	指定障害者支援施設	○	○	○
	指定地域相談支援	○	○	○
	指定計画相談支援	○(※1)	○	○
サービス 障害児	指定障害児入所施設等	○	○	×(※2)
	指定障害児通所支援	○	○	×(※2)
	指定障害児相談支援	○(※1)	○	○

3. 公表対象となる事業者

① 下記に記載のサービス(基準該当サービスは除く)の指定を受けている事業者。

② 当年度中に下記に記載のサービスについて、新規に指定を受けてサービスを提供しようとする事業者

1. 居宅介護	11. 自立訓練(機能訓練)	21. 地域相談支援(地域定着支援)
2. 重度訪問介護	12. 自立訓練(生活訓練)	22. 福祉型障害児入所施設
3. 同行援護	13. 宿泊型自立訓練	23. 医療型障害児入所施設
4. 行動援護	14. 就労移行支援	24. 児童発達支援
5. 療養介護	15. 就労継続支援A型	25. 医療型児童発達支援
6. 生活介護	16. 就労継続支援B型	26. 居宅訪問型児童発達支援
7. 短期入所	17. 就労定着支援	27. 放課後等デイサービス
8. 重度障害者等包括支援	18. 自立生活援助	28. 保育所等訪問支援
9. 共同生活援助	19. 計画相談支援	29. 障害児相談支援
10. 施設入所支援	20. 地域相談支援(地域移行支援)	

3

4. 報告・公表事項

○ 報告・公表事項については、利用者の個々のニーズに応じた事業者等の選択や事業所等における適正なサービス提供の推進に資する情報とし、厚生労働省令等で定める。

○ 報告・公表事項には大きく「①基本情報」、「②運営情報」から構成。

「①基本情報」は、法人・事業所等の所在地、電話番号、従業者数、サービスの内容等の基本的な情報。

「②運営情報」は、利用者の権利擁護の取組、サービスの質の確保の取組、適切な事業運営・管理の体制等の障害福祉サービス等の運営に関する情報。

※ 報告・公表事項の詳細については、別添を参照。

	主な報告・公表事項
①基本情報	法人 ○ 事業所等を運営する法人等に関する事項 ・ 名称、所在地、代表者の氏名、設立年月日 等
	事業所等 ○ サービスを提供する事業所等に関する事項 ・ 名称、所在地、管理者の氏名、事業開始年月日、利用交通手段、財務状況 等 ○ サービスに従事する従業者に関する事項 ・ 従業者数、勤務形態、労働時間、経験年数 等 ○ サービスの内容に関する事項 ・ 運営方針、サービスの内容、サービスの提供実績 等 ○ 利用料等に関する事項 など
②運営情報	○ 利用者の権利擁護の取組 ○ サービスの質の確保の取組 ○ 相談・苦情等への対応 ○ サービスの評価、改善等の取組 ○ 外部の者等との連携 ○ 適切な事業運営・管理の体制 ○ 安全・衛生管理等の体制 ○ 情報の管理、個人情報保護等の取組 ○ その他(従業者の研修の状況等) など

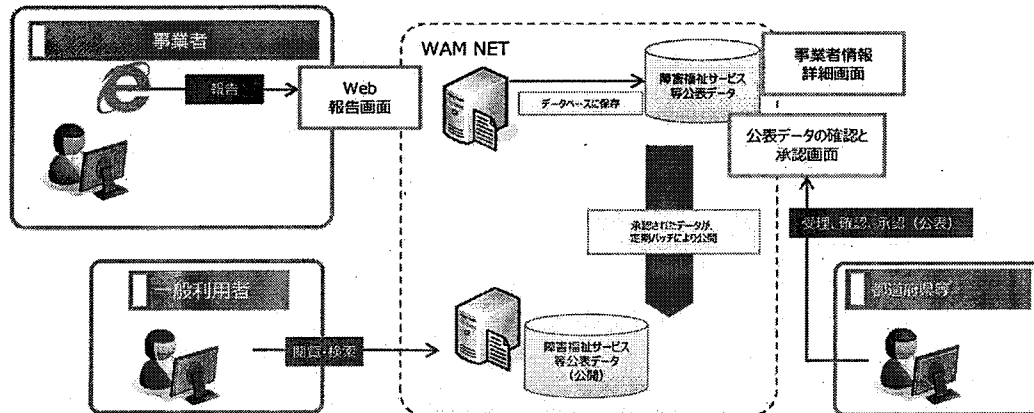
4

【参考】障害福祉サービス等情報公表システム(仮称)の概要

- 障害福祉サービス等情報の公表にあたっては、利用者等の利便性を確保するために、全国一律のシステムを構築し、インターネット上で全国の施設・事業所における障害福祉サービス等情報が閲覧・検索できるようにする。
- また、事業者による障害福祉サービス等情報の都道府県知事等への報告、各都道府県等における当該報告の受理、確認及び公表についても、当該システムを通じて行う。

情報公表システムによる報告・公表までの処理フロー

- ① 事業者は、障害福祉サービス等情報を、本システムへWeb登録画面より報告する。
- ② 報告された障害福祉サービス等情報は、サーバ上で公表データとしてデータベースに保存される。
- ③ 都道府県等担当は、本システムを利用し、事業者から報告された公表データを受理・確認し、承認する。承認された公表データは、公開用データベース上で公開され、インターネットにおいて一般利用者が閲覧・検索できる。



【別添】

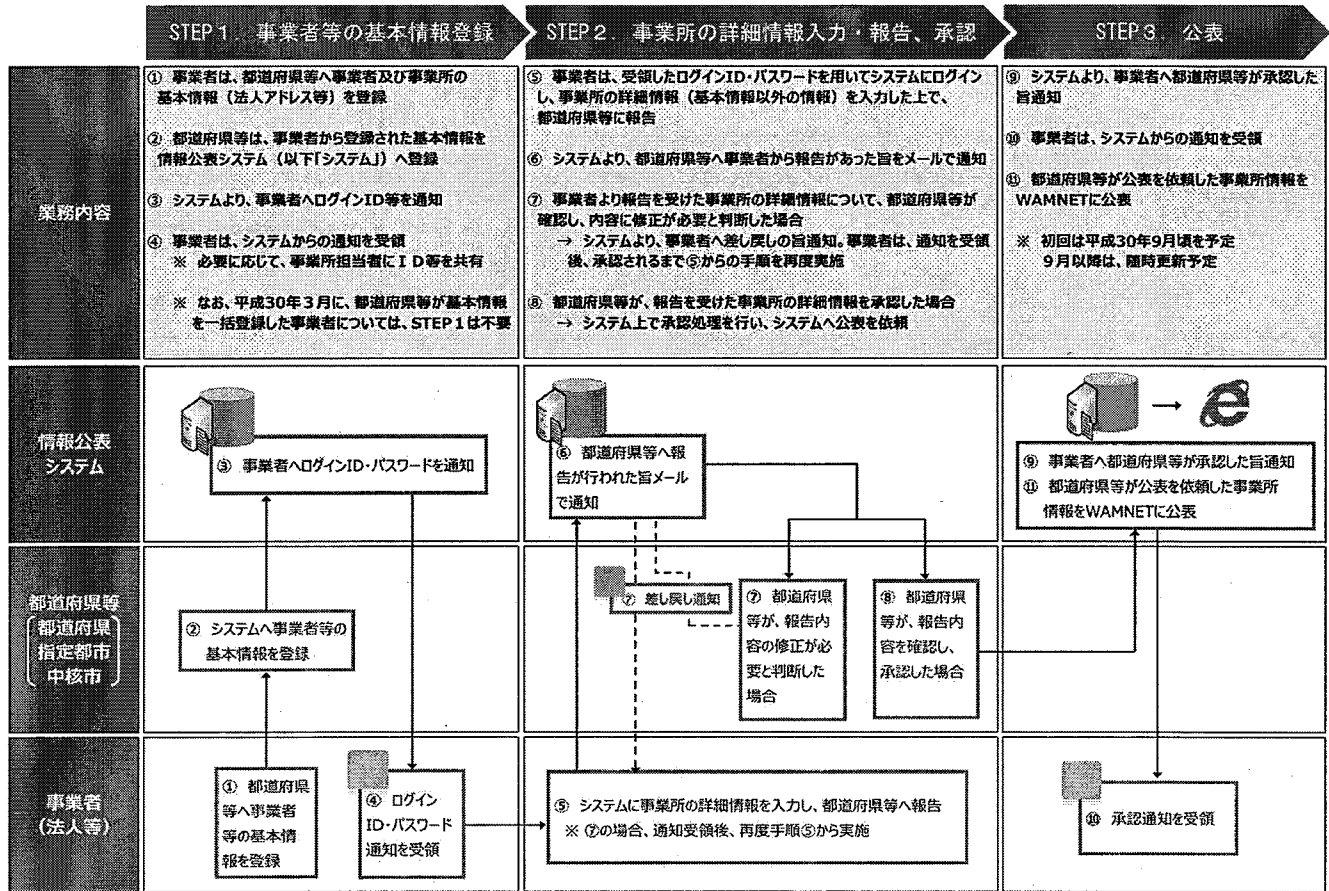
障害福祉サービス等情報公表制度の公表事項(案)について

障害者総合支援法施行規則/児童福祉法施行規則	障害福祉サービス等情報公表システム(仮称)
別表第一	基本情報
一 事業所等を運営する法人等に関する事項	1. 事業所等を運営する法人等に関する事項
イ 法人等の名称、主たる事務所の所在地及び電話番号その他の連絡先	法人等の名称、主たる事業所の所在地及び電話番号その他の連絡先
ロ 法人等の代表者の氏名及び職名	法人等の代表者の氏名及び職名
ハ 法人等の設立年月日	法人等の設立年月日
ニ 法人等がサービスを提供し、又は提供しようとする事業所等の所在地を管轄する都道府県の区域内において提供するサービス	法人等が都道府県内で実施するサービス
ホ その他サービスの種類に応じて必要な事項	法人等の種類
	法人等の名称
	法人等の種類
	法人等の名称
	法人番号
	法人等の主たる事務所の所在地(〒)
	電話番号
	FAX番号
	ホームページ(URL)
	法人等の代表者の氏名及び職名
	氏名
	職名
	法人等の設立年月日
	法人等が都道府県内で実施するサービス
	サービスの種類
	か所数
	主な事業所等の名称
	所在地
二 当該報告に係るサービスを提供し、又は提供しようとする事業所等に関する事項	2. 障害福祉サービス等を提供し、又は提供しようとする事業所等に関する事項
イ 事業所等の名称、所在地及び電話番号その他の連絡先	事業所等の名称、所在地及び電話番号その他の連絡先
ロ 事業所番号	事業所等の名称
ハ 事業所等の管理者の氏名及び職名	事業所等の所在地
ニ 当該報告に係る事業の開始年月日若しくは開始予定年月日及び指定を受けた年月日(指定の更新を受けた場合にはその直近の年月日)	事業の開始年月日若しくは開始予定年月日及び指定を受けた年月日
ホ 事業所等までの主な利用交通手段	事業の開始(予定)年月日
ヘ 事業所等の財務状況	指定の年月日
	指定の更新年月日
	事業所等までの主な利用交通手段
	事業所等の財務状況(財務諸表等による直近年度の決算資料)
	事業活動計算書(損益計算書)
	資金収支計算書(キャッシュフロー計算書)
	貸借対照表(バランシースト)
	社会福祉士及び介護福祉士法第48条3に規定する登録障害児等事業書
ト その他サービスの種類に応じて必要な事項	サービス別の項目

障害者総合支援法施行規則/児童福祉法施行規則	障害福祉サービス等情報公表システム(仮称)
三 事業所等においてサービスに従事する従業者に関する事項	3. 事業所等においてサービスに従事する従業者に関する事項
イ 職種別の従業者の数	職種別の従業者の数、勤務形態、労働時間、従業者1人当たりの利用者数等
ロ 従業者の勤務形態、労働時間、従業者一人当たりの利用者等	実人数
	職種
	常勤換算人数
	1週間のうち、常勤の従業者が勤務すべき時間数
	福祉・介護職員の常勤換算人数
	利用実人員
	福祉・介護職員1人当たりの1か月の利用実人員数
	資格等を有している従業者の数
	管理者の他の職務との兼務の有無
ハ 従業者の当該報告に係るサービスの業務に従事した経験年数等	従業者の当該報告に係る障害福祉サービス等の業務に従事した経験年数等
	前年度の採用者数
	前年度の退職者数
	業務に従事した経験年数別の人数
ニ 従業者の健康診断の実施状況	従業者の健康診断の実施状況
ホ 従業者の教育訓練、研修その他の従業者の資質向上に向けた取組の実施状況	従業者の教育訓練のための制度、研修その他の従業者の資質向上に向けた取組の実施状況
	研修実施計画の有無
	事業所等で実施している従業者の資質向上に向けた研修等の実施状況
	意思決定支援に関する研修の実施状況
	従業者に対する虐待防止研修の実施状況
	研修吸引等研修の修了者数
	強度行動障害支援者養成研修の修了者数
	行動支援従業者養成研修課程の修了者数
ヘ その他サービスの種類に応じて必要な事項	サービス別の項目
四 サービスの内容に関する事項	4. 障害福祉サービス等の内容に関する事項
イ 事業所等の運営に関する方針	事業所等の運営に関する方針
ロ 当該報告に係るサービスの内容等	サービスを提供している日時
	事業所の営業時間
	利用可能な時間帯
	サービス提供所要時間
	事業所等が通常時に障害福祉サービス等を提供する地域
	サービスの内容等
	主たる対象とする障害の種類
	利用者の送迎の実施
	協力医療機関
	利用定員
	利用実人員
	サービス等報酬の加算状況
	医療的ケアを必要とする利用者の受入体制
	サービスを提供する事業所、設備等の状況
	建物の構造
	送迎車両の有無
	便所の設置数
	浴室の設備の状況
	消火設備等の状況
	防犯システム、機器の状況
	バリアフリーの対応状況
	福祉用具の設置状況

障害者総合支援法施行規則/児童福祉法施行規則	障害福祉サービス等情報公表システム(仮称)
ハ 当該報告に係るサービスの利用者等への提供実績	障害福祉サービス等の利用者への提供実績 ・利用者的人数(区分別)
ニ 利用者等からの苦情に対応する窓口等の状況	利用者等からの苦情に対する窓口等の状況 ・窓口の名称 ・電話番号 ・対応している時間 ・苦情処理結果の開示状況
ホ 当該報告に係るサービスの提供により賠償すべき事故が発生したときの対応に関する事項	障害福祉サービス等の提供により賠償すべき事故が発生したときの対応の仕組み ・損害賠償保険の加入状況
ヘ 事業所等のサービスの提供内容に関する特色等	障害福祉サービス等の提供内容に関する特色等 ・その内容
ト 利用者等の意見を把握する体制、第三者による評価の実施状況等	利用者等の意見を把握する体制、第三者による評価の実施状況等 ・利用者アンケート調査、意見箱等利用者等の意見等を把握する取組の状況 ・第三者による評価の実施(受審)状況
チ その他サービスの種類に応じて必要な事項	サービス別の項目
五 当該報告に係るサービスを利用するに当たっての利用料等に関する事項	5. 障害福祉サービス等を利用するに当たっての利用料等に関する事項 障害福祉サービス等給付以外のサービスに要する費用 ・利用者の選定により、通常の事業の実施地域以外の地域の利用者に対してサービスを提供に要した交通費の徴収状況 ・利用者の選定により、送迎を事業所等が提供する場合に係る費用の徴収状況 ・食事の提供により要する費用の徴収状況 ・創作活動に係る材料費の徴収状況 ・家賃の徴収状況 ・光熱水費の徴収状況 ・日用品費の徴収状況 ・当該サービスにおいて提供される便宜のうち、日常生活においても通常必要となるものに係る費用(日常生活費)の徴収状況 ・当該サービスにおいて提供される便宜のうち、その他の日常生活費とは区分されるべき費用(例:預り金の出納管理等)の徴収状況
六 その他道府県知事が必要と認める事項	
別表第二	運用情報
第一 サービスの内容に関する事項	8. 事業所等運営の状況
イ サービスの提供開始時における利用者等に対する説明及び契約等に当たり、利用者等の権利擁護等のために講じている措置	(1)障害福祉サービス等の内容に関する事項 障害福祉サービス等の提供開始時における利用者等に対する説明及び契約等に当たり、利用者等の権利擁護等のために講じている措置 ・利用者等の状態に応じた当該サービスに係る計画の作成及び利用者等の同意の取得の状況 ・サービス提供開始時における利用者等に対する説明及び利用者等の同意の取得の状況 ・利用者等に対する利用者等が負担する利用料に関する説明の実施の状況 ・利用者等に関する情報の把握及び課題の分析の実施の状況
イ 利用者等の状態に応じた当該サービスに係る計画の作成及び利用者等の同意の取得の状況	利用者本位の障害福祉サービス等の質の確保のために講じている措置 ・重度の肢体不自由等の常時介護を要する利用者に対するサービスの質の確保のための取組の状況 ・利用者等のプライバシーの保護のための取組の状況
ロ サービス提供開始時における利用者等に対する説明及び利用者等の同意の取得の状況	相談、苦情等の対応のために講じている措置 ・相談、苦情等の対応のための取組の状況
ハ 利用者等に対する利用者等が負担する利用料に関する説明の実施の状況	障害福祉サービス等の内容の評価、改善等のために講じている措置 ・サービスの提供状況の把握のための取組の状況 ・サービスに係る計画等の見直しの実施の状況
ニ 利用者等に関する情報の把握及び課題の分析の実施の状況	障害福祉サービス等の質の確保、透明性の確保等のために実施している外部の者等との連携 ・相談支援専門員等との連携の状況 ・主治の医師等との連携の状況
二 利用者本位のサービスの質の確保のために講じている措置	
イ 重度の肢体不自由等の常時介護を要する利用者に対するサービスの質の確保のための取組の状況	
ロ 利用者等のプライバシーの保護のための取組の状況	
三 相談、苦情等の対応のために講じている措置	
相談、苦情等の対応のための取組の状況	
四 サービスの内容の評価、改善等のために講じている措置	
イ サービスの提供状況の把握のための取組の状況	
ロ サービスに係る計画等の見直しの実施の状況	
五 サービスの質の確保、透明性の確保等のために実施している外部の者等との連携	
イ 相談支援専門員等との連携の状況	
ロ 主治の医師等との連携の状況	

障害者総合支援法施行規則/児童福祉法施行規則	障害福祉サービス等情報公表システム(仮称)
第二 サービスを提供する事業所等の運営状況に関する事項	(2)障害福祉サービス等を提供する事業所等の運営状況に関する事項
一 適切な事業運営の確保のために講じている措置	適切な事業運営の確保のために講じている措置 ・従業員等に対する従業員等が守るべき倫理、法令等の周知等の実施の状況 ・計画的な事業運営のための取組の状況 ・事業運営の透明性の確保のための取組の状況 ・サービスの提供に当たって改善すべき課題に対する取組の状況
イ 従業員等に対する従業員等が守るべき倫理、法令等の周知等の実施の状況	事業運営を行う事業所等の運営管理、業務分担、情報の共有等のために講じている措置 ・事業所等における役割分担等の明確化のための取組の状況 ・サービスの提供のために必要な情報について従業員間で共有するための取組の状況 ・従業員からの相談に対する対応及び従業員に対する指導の実施の状況
ロ 計画的な事業運営のための取組の状況	
ハ 事業運営の透明性の確保のための取組の状況	
ニ サービスの提供に当たって改善すべき課題に対する取組の状況	
二 事業運営を行う事業所の運営管理、業務分担、情報の共有等のために講じている措置	
イ 事業所等における役割分担等の明確化のための取組の状況	
ロ サービスの提供のために必要な情報について従業員間で共有するための取組の状況	
ハ 従業員からの相談に対する対応及び従業員に対する指導の実施の状況	
三 安全管理及び衛生管理のために講じている措置	安全管理及び衛生管理のために講じている措置 ・安全管理及び衛生管理のための取組の状況
安全管理及び衛生管理のための取組の状況	
四 情報の管理、個人情報保護等のために講じている措置	情報の管理、個人情報保護等のために講じている措置 ・個人情報の保護の確保のための取組の状況 ・サービスの提供記録の開示の実施の状況
イ 個人情報の保護の確保のための取組の状況	
ロ サービスの提供記録の開示の実施の状況	
五 サービスの質の確保のために総合的に講じている措置	障害福祉サービス等の質の確保のために総合的に講じている措置 ・従業員等の計画的な教育、研修等の実施の状況 ・利用者等の意向等も踏まえたサービスの提供内容の改善の実施の状況 ・サービスの提供のためのマニュアル等の活用及び見直しの実施の状況
イ 従業員等の計画的な教育、研修等の実施の状況	
ロ 利用者等の意向等も踏まえたサービスの提供内容の改善の実施の状況	
ハ サービスの提供のためのマニュアル等の活用及び見直しの実施の状況	
第三 都道府県知事が必要と認めた事項	



別添資料3

○ 障害福祉サービス等情報公表制度に係るQ & A

No.	質問	回答
1	○ 都道府県等は、障害福祉サービス等情報公表制度の施行に伴い、事業所情報を公表するためのシステムを構築する必要があるのでしょうか。	○ 現在、福祉医療機構（以下「機構」という。）が運営しているWAMNETのコンテンツ「障害福祉サービス事業所検索システム」を廃止し、新たに障害福祉サービス等情報公表システム（以下「情報公表システム」という。）を構築するので、都道府県等において、新たにシステムを構築する必要はありません。
2	○ 情報公表システムには、いつ頃からログインが可能になるのでしょうか。	○ ログイン可能な時期については、事業者のみならず都道府県等担当者においても、平成30年4月1日以降を予定しております。試用期間は設けておりませんが、適宜、必要な情報を提供させていただきます。
3	○ 本事務連絡「作業依頼①」について、機構が運営しているWAMNETの障害福祉サービス事業所検索システムに登録されていない障害児サービス等の情報については、どのように集約を図ればよいのでしょうか。	○ 都道府県が事業所の指定の実施主体でない場合は、適宜、実施主体である管内市区町村等との連携を図っていただき、事業者及び事業所の基本情報を集約いただきますようお願いいたします。 ○ なお、登録作業台については、別途、機構より送付されます。
4	○ 今後、事業者に報告を行っていただくことですが、事業者がメールアドレスを持っていない、インターネット環境が整っていない等、電子上において報告ができない場合はどうしたらよいのでしょうか。	○ 事業者のインターネット環境が整っていない等やむをえない場合については、事業者が、都道府県等に対して紙媒体による報告を行い、当該報告内容を都道府県等の担当者が情報公表システムご入力いただく等の柔軟な対応を行ってください。
5	○ 厚生労働省及び機構からの事務連絡等については、今後、自治体のどちらの宛先に送付されるのでしょうか。	○ 平成29年12月28日付け事務連絡のご依頼にてご登録いただいた各自治体代表窓口宛てに送付いたします。窓口の変更等ございましたら、適宜、機構までご連絡ください。
6	○ 都道府県等に対しては、ID及びパスワード（以下「ID等」という。）が情報公表システムより平成30年3月中に通知されるとのことですが、具体的にどちら宛てに通知されるのでしょうか。	○ 本事務連絡「作業依頼②」において各自治体にご登録いただいた情報公表システム専用メールアドレス宛てに通知されます。 ○ なお、複数のメールアドレス宛てに通知することも可能ですので、機構までご連絡ください。
7	○ 本事務連絡「作業依頼②」において、都道府県等は、情報公表システム専用メールアドレスを別途登録とのことですが、既存の代表窓口メールアドレスでは登録ができないのでしょうか。	○ 既存の代表窓口メールアドレスでも登録は可能ですが、今後、情報公表システムより数多く通知が届くことが想定されますので、別途、情報公表システム専用メールアドレスを作成いただくことを推奨いたします。

○ 障害福祉サービス等情報公表制度に係る Q & A

No.	質問	回答
8	○ 平成29年12月28日付け事務連絡において、ID等は都道府県等の担当者のメールアドレスに紐付くとのことでしたが、その取扱いに変更はあるのでしょうか。	○ ID等は担当者のメールアドレスに紐付くものではありません。このため、人事異動による担当者の変更等の際にも、前任者が使用していたID等を、後任者が引き続き使用しても差し支えないものとなります。
9	○ 事業者（法人等）が都道府県等へ報告した際、情報公表システムから都道府県等の情報公表システム専用メールアドレス宛に報告完了メールが送付されることですが、報告を行った事業所の地域ごと（A市、B町など）によって、通知の宛先を振り分ける仕組みを設けているのでしょうか。	○ そのような仕組みは設けておらず、管内事業所から都道府県等へ報告された際は、全ての報告完了メールが本事務連絡「作業依頼②」においてご登録いただいた情報公表システム専用メールアドレス宛に送付されます。 ○ なお、情報公表システムにログイン後、報告された内容の承認作業を行う際、報告があった事業所の住所ごと（市区町村まで）にフィルターをかけることは可能であり、地域別に承認作業を行いたい場合は、当該方法を活用してください。 ○ また、サービス別（居宅介護、重度訪問介護など）にフィルターをかけることも可能ですので、サービス別に承認作業を行いたい場合は、当該方法を活用してください。
10	○ 都道府県等担当者において、同じID等を複数人が使用することは可能でしょうか。	○ 承認手続きを行った際、情報公表システム上に作業を行ったID名が表示されます。これにより、IDごとに担当者を振り分けていただければ、どなたが作業を行ったかが分かるような仕組みを設けておりますので、都道府県等の担当者におかれては、同じID等を複数人で使用せず、個別にID等を使用していただきますようお願いいたします。
11	○ 事業者（法人等）は、どこの自治体に対して報告すればよいのでしょうか。	○ 事業所の指定をしている都道府県、指定都市、中核市に対して報告を行います。 ※1 指定計画相談支援及び指定障害児相談支援事業者については、その市区町村を管轄する都道府県に対して報告を行います。 ※2 指定障害児入所施設等及び指定障害児通所支援事業者については、その中核市を管轄する都道府県に対して報告を行います。ただし、その中核市が児童相談所設置している場合（現行においては、横須賀市、金沢市）については、当該中核市に報告を行います。 ※3 また、条例による権限移譲により、報告先が都道府県等ではない場合もございますので、詳細は、各自治体にご連絡ください。
12	○ 事業者（法人等）に対しては、ID等が情報公表システムより平成30年4月以降に通知されることですが、具体的にどちら宛に通知されるのでしょうか。	○ 事業者（法人等）が、都道府県等にご登録いただくメールアドレス宛に通知されます。 ○ なお、事業者（法人等）ではなく、事業所が詳細情報を入力することを予定している場合は、事業者（法人等）から事業所へID等を共有してください。

○ 障害福祉サービス等情報公表制度に係る Q & A

No.	質問	回答
13	○ ID等は、すべての事業所に対して通知されるのでしょうか。	○ ID等は、事業所に対してではなく、事業者（法人等）に対して付与されます。 ○ また、事業者（法人等）が、複数の都道府県等において事業所を運営している場合は、各都道府県等用のID等がそれぞれ付与されることとなります。（例えば、A県及びB県において事業所を運営している場合は、A県用、B県用の2つのID等が、それぞれ事業者（法人等）に付与されます。） ○ 事業所に対してID等を共有いただく場合は、事業者（法人等）から事業所へID等を共有してください。
14	○ No. 13について、例えば、事業者（法人等）が、A県においてa事業所、b事業所を実施している場合は、ID等はどのように使用すればよいのでしょうか。	○ 情報公表システムから、事業者（法人等）に対してA県用のID等が1つ付与されますので、事業者（法人等）から、a事業所、b事業所にA県用のID等を共有してください。 ○ a事業所、b事業所が使用するID等は、同じA県用のID等を使用することとなります。 ○ なお、a事業所、b事業所は、同じA県用のID等で同時にログインを行い、入力を行っていただいても支障はありません。
15	○ No. 10において、都道府県等の担当者は、同じID等を複数人で使用しない旨の記載がありましたが、事業者（法人等）と取扱いが異なるのでしょうか。	○ 事業者（法人等）においては、同じID等を複数事業所で共有して使用することとなりますので、都道府県等の担当者とは取扱いが異なります。
16	○ 既存の事業所の報告は完了しているが、新規に事業所の指定を受けて事業を開始する場合にも、法人等の基本情報も含めて、都道府県等への報告は再度必要でしょうか。	○ 情報公表制度は、指定事業所（サービス）ごとに報告を行う必要がありますので、新規に事業所を設立し、事業を開始した場合には、都道府県等への報告が必要となります。 ○ なお、既に当該都道府県等に対して法人情報等の基本情報を報告している場合のみ、事務負担軽減の観点から、一部の入力項目を省略する仕組みを設けております。（当該都道府県等以外の自治体に対して報告を行っている場合については、入力項目を省略することはできません。）
17	○ 平成30年4月以降において、本事務連絡のように都道府県等が、事業者及び事業所の基本情報を一括して情報公表システムに登録することは可能でしょうか。	○ 一括登録については、本事務連絡のみの対応となりますので、平成30年4月以降は、個別に情報公表システムへ事業者及び事業所情報を登録いただくこととなります。
18	○ 実際に事業所情報がインターネット上で公表されるのは、いつ頃になるのでしょうか。	○ 平成30年度においては、平成30年9月に一斉に公表する予定です。9月以降は、随時公表予定です。

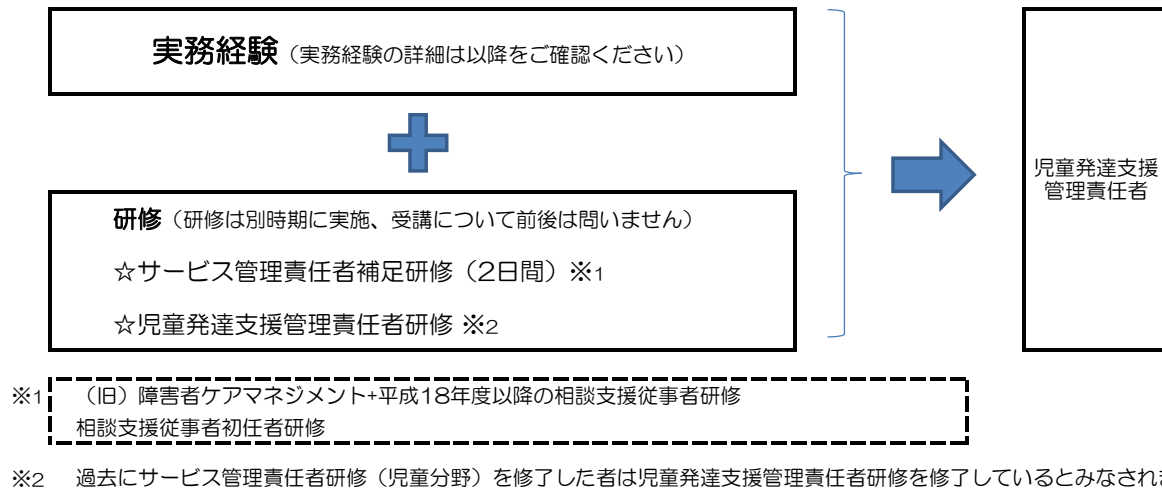
○ 障害福祉サービス等情報公表制度に係るQ & A

No.	質 問	回 答
19	○ これまで、機構が運営する障害福祉サービス事業所検索システムのために、機構に対して事業所情報を提供していましたが、今後、当該作業はどうなるのでしょうか。	○ No. 1に記載のとおり、障害福祉サービス事業所検索システムは廃止となることから、今後、当該作業は不要となります。
20	○ 報告内容を確認する際、どういう点に気をつけて確認を行えばよいのでしょうか。	○ 記入漏れがないかをご確認いただくことはもちろんのこと、指定を行う際に事業者等から提出いただいた資料や、今後、お示しする各サービス別の記入要領等に基づきご確認をお願いします。
21	○ 都道府県等が、事業者（法人等）からの報告内容に修正が必要だと判断した場合、どのように対応すればよいのでしょうか。	○ 差し戻し理由を記入する欄を設けておりますので、当該修正すべき内容について、事業者（法人等）に対して情報公表システムから差し戻し通知が送付（メール）されますので、事業者（法人等）は当該通知を受領後、必要な修正を行っていただくようお願いします。
22	○ 都道府県等が事業者（法人等）からの報告内容を承認すると、すぐにWAMNET上に公表されるのでしょうか。	○ 都道府県等が報告内容を承認後、すぐにWAMNET上に公表されるものではなく、情報公表システムに公表依頼を行った後、翌日にWAMNET上に公表されます。
23	○ 都道府県等が事業者（法人等）からの報告内容を承認後、事業者（法人等）へ通知されるのでしょうか。	○ 都道府県等が承認後、情報公表システムより事業者（法人等）へ通知します。 ○ なお、WAMNET上に公表された際は、事業者（法人等）へ通知はされません。
24	○ 都道府県等が事業者（法人等）からの報告内容を承認後、内容に不備があった場合、公表を取り消すことは可能でしょうか。	○ WAMNET上に公表後、修正を行いたい場合は、通常の手続きと同様に、再度、事業者が内容を修正いただき、都道府県等が報告内容を承認後、情報公表システムに公表依頼を行った後、修正内容が公表されます。
25	○ WAMNET上に公表された事業所情報はどのように保存できるのでしょうか。	○ WAMNET上に公表された事業所情報は、各都道府県等がCSVで保存できる予定です。
26	○ WAMNET上に公表された事業所情報の保存期間に制限はあるのでしょうか。	○ 一定期間内において、各都道府県等に事業所情報の保存作業を行っていただく予定です。 ○ なお、具体的な保存期間については、今後、お示しさせていただく予定です。
27	○ 今後、厚生労働省ホームページにおいて、情報公表制度の周知は行うのでしょうか。	○ 実施する予定です。

児童発達支援管理責任者の要件

※平成29年4月1日以降告示改正に係る変更後

児童発達支援管理責任者として従事するには、厚生労働省の定める実務経験と研修の修了が必要です。



児童発達支援管理責任者の要件について定めている法令

「障害児通所支援又は障害児入所支援の管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの」

（平成24年3月30日厚生労働省告示第230号）

《経過措置期間》

○新規指定事業所又は施設においては、実務経験者であるものについては、平成31年3月31日までの間は、研修未修了であっても児童発達支援管理責任者としてみなすことができる。

○やむを得ない事由により、児童発達支援管理責任者が欠けた事業所又は施設においては、当該事由の発生した日から起算して1年間は、実務経験者であるものについては、研修未修了であっても児童発達支援管理責任者とみなすことができる。

《H29.4 告示改正に係る留意事項》

※下記の相談支援業務については、実務経験年数に含めることはできますが、これらの業務以外に①に記載された施設等での業務経験が通算3年以上なければなりません。

○老人福祉施設 救護施設 更生施設 介護老人保健施設 地域包括支援センター その他準ずる施設の従業者、準ずる者が、相談支援業務等に従事した期間

※下記の直接支援業務については、実務経験年数に含めることはできますが、これらの業務以外に②に記載された施設等での業務経験が通算3年以上なければなりません。

○老人福祉施設 介護老人保健施設 療養病床関係病室その他準ずる施設の従業者、老人居宅介護等事業その他準ずる事業の従事者、特例子会社、助成金受給事業所その他準ずる施設の従業者が、直接支援の業務に従事した期間

児童発達支援管理責任者の要件となる実務経験の範囲と必要経験年数

業務の種類	業務の範囲	必要経験年数
① 相談支援業務	ア 相談支援事業に従事する者 地域生活支援事業 障害児相談支援事業 身体障害者相談支援事業 知的障害者相談支援事業	通算５年以上（うち＊のない業務経験通算３年以上）
	イ 相談機関等において相談支援業務に従事する者 児童相談所 児童家庭支援センター 身体障害者更生相談所 精神障害者社会復帰施設 知的障害者更生相談所 福祉事務所 発達障害者支援センター	
	ウ 施設等において相談支援業務に従事する者 障害児入所施設 乳児院 児童養護施設 児童心理治療施設 児童自立支援施設 障害者支援施設 精神保健福祉センター 救護施設 更生施設	
	エ 就労支援に関する相談支援の業務に従事する者 障害者職業センター 障害者就業・生活支援センター	

内は別に神奈川県として実務経験に含める業務の範囲の例

地域保健法に基づく保健所
市町村

老人福祉施設＊
介護老人保健施設＊
地域包括支援センター＊

身体障害者療護施設
身体障害者授産施設
身体障害者更生施設
身体障害者福祉ホーム
身体障害者福祉センター
知的障害者授産施設
知的障害者更生施設
知的障害者通所寮
知的障害者福祉ホーム
知的障害児施設
第一種自閉症児施設
第二種自閉症児施設
知的障害児通園施設
盲ろうあ児施設
肢体不自由児施設（入所、通所）
肢体不自由児療護施設
重症心身障害児施設
指定医療機関（肢体不自由児、重症心身障害児）
知的障害者地域生活援助
精神障害者地域生活援助
地域就労援助センター
市町村から補助又は委託を受けている作業所等

① 相談支援業務	<p>オ 学校教育法第1条に規定する学校(大学を除く)において相談支援の業務に従事する者</p> <p>幼稚園 小学校 中学校 義務教育学校 高等学校 中等教育学校 特別支援学校 高等専門学校</p>	通算5年以上(うち*のない業務経験通算3年以上)
	<p>カ 医療機関において相談支援業務に従事するもので、次のいずれかに該当する者</p> <p>病院 診療所</p> <p>※社会福祉主事、相談支援専門員等、保育士、児童指導員、障害者社会復帰指導員であって、上記ア～オの実務経験年数が1年以上のもの</p>	

② 直接支援業務	<p>ア 施設等において介護業務に従事する者</p> <p>障害児入所施設 助産施設 乳児院 母子生活支援施設 保育所 幼保連携型認定こども園 児童厚生施設 児童家庭支援センター 児童養護施設 児童心理治療施設 児童自立支援施設 障害者支援施設</p> <p>老人福祉施設* 介護老人保健施設* 病院又は診療所の療養病床関係病室*</p> <p>身体障害者療護施設 身体障害者授産施設 身体障害者更生施設 身体障害者福祉ホーム 身体障害者福祉センター 知的障害者授産施設 知的障害者更生施設 知的障害者通勤寮 知的障害者福祉ホーム 知的障害児施設 第一種自閉症児施設 第二種自閉症児施設 知的障害児通園施設 盲ろうあ児施設 肢体不自由児施設(入所、通所) 肢体不自由児療護施設 重症心身障害児施設 指定医療機関(肢体不自由児、重症心身障害児) 知的障害者地域生活援助 精神障害者地域生活援助 地域就労援助センター</p>	通算10年以上(うち*のない業務経験通算3年以上)
	<p>イ 事業所等において介護業務に従事するもの</p> <p>障害児通所支援事業 児童自立生活援助事業 放課後児童健全育成事業 子育て短期支援事業 乳児家庭全戸訪問事業 養育支援訪問事業 地域子育て支援拠点事業</p> <p>老人居宅介護等事業*</p> <p>身体障害者居宅介護 知的障害者居宅介護 児童居宅介護 精神障害者居宅介護 身体障害者デイサービス 児童デイサービス 知的障害児施設</p>	

② 直接支援業務	一時預かり事業 小規模住居型児童養育事業 家庭的保育事業 小規模保育事業 居宅訪問型保育事業 事業所内保育事業 病児保育事業 子育て援助活動支援事業 障害福祉サービス事業	第一種自閉症児施設 第二種自閉症児施設 知的障害児通園施設 盲ろうあ児施設 肢体不自由児施設(入所、通所) 肢体不自由児療護施設 重症心身障害児施設 指定医療機関(肢体不自由児、重症心身障害児) 知的障害者地域生活援助 精神障害者地域生活援助 市町村から補助または委託を受けている作業所等	通算10年以上(うち*のない業務経験通算3年以上)
	ウ 医療機関等において介護業務に従事する者 保険医療機関 保険薬局 訪問看護事業所		
	エ 障害者雇用事業所において就業支援の業務に従事するもの 特例子会社* 助成金受給事業所*		
	オ 学校教育法第1条に規定する学校(大学を除く) 幼稚園 小学校 中学校 義務教育学校 高等学校 中等教育学校 特別支援学校 高等専門学校		

③ 有資格者	ア 次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格 (2) 相談支援の業務に関する基礎的な研修を修了する等により相談支援の業務を行うために必要な知識及び技術を習得したものと認められるもの (3) 保育士又は国家戦略特別区域限定保育士 (4) 児童指導員任用資格者 (5) 精神障害者社会復帰指導員任用資格者	②の経験が通算5年以上
	イ 国家資格等※1による業務に5年以上従事している者	①+②の経験が通算3年以上

※1 国家資格等とは、医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、管理栄養士、栄養士、精神保健福祉士のことをいう。

注意事項

1年以上の実務経験とは、業務に従事した期間が1年以上であり、かつ、実際に業務に従事した日数が1年あたり180日以上であることをいう。

例) 5年以上の実務経験＝従事した期間が5年間、かつ、実際に従事した日数が900日以上

児童発達支援管理責任者研修及びサービス管理責任者補足研修

受講誓約書（やむを得ない事由による）

平成 年 月 日

横浜市長 様

所在地
申請者 名 称
代表者

印

児童福祉法に基づき指定を受け、当法人が設置する障害児通所支援事業所において、このたび、児童発達支援管理責任者が次の事由により不在となりましたが、当法人内に児童発達支援管理責任者研修及びサービス管理責任者補足研修を既に受講しており配置可能な従業者が不在です。

つきましては、暫定措置による事業実施を行い、児童発達支援管理責任者が未配置とならないよう暫定措置終了年月までに、次のとおり研修を受講させることを誓約します。

また、研修修了後、速やかに修了証書等受講を証明する書類の写しを提出します。

1 事業所名	
2 児童発達支援管理責任者が不在となった理由	
3 児童発達支援管理責任者が不在となった年月日	平成 年 月 日
4 研修を受講させる者の氏名	
5 受講する研修 ※ 該当する研修を○で囲んでください	ア 児童発達支援管理責任者研修 イ サービス管理責任者補足研修 （相談支援従事者初任者研修（講義部分の2日間））
3 暫定措置終了年月	平成 年 月末

※暫定措置終了期限は、現在の児童発達支援管理責任者が上記理由により不在となった日より1年間です。

※2の「不在になった理由」は詳細に記載ください。内容によっては、やむを得ない事由とは認められません

暫定期間に研修が受講されない場合には、

- ・児童発達支援管理責任者欠如減算が適用されます。
- ・児童発達支援管理責任者専任加算が算定できません。
- ・新規児童の受入れができません。（児童発達支援管理責任者が不在なので、個別支援計画が作成できないため）

※この誓約書は、研修の受講を確約するものではありません。各種研修は、各自でお申込みいただくようお願い致します。

横浜市版 放課後等デイサービスガイドライン

平成 28 年 3 月

横浜市こども青少年局 障害児福祉保健課

◆ はじめに ◆

放課後等デイサービスは平成 24 年 4 月に、障害のある学齢期児童への新たな支援として、児童福祉法に位置付けられました。

その後 27 年 4 月、「支援の一定の質を担保するための全国共通の枠組みが必要」という趣旨から、「障害児への支援の基本的事項や職員の専門性の確保等を定めた」ものとして、厚生労働省から「放課後等デイサービスガイドライン」（以下「国ガイドライン」）が公表されました。

すべての子どもの最善の利益を保証し健全な育成を図るために、横浜市内のすべての事業所が、国ガイドラインに沿った質の高いサービスを提供する必要があります。

しかし、公表後 1 年を経てもなお、事故や苦情、不適切な対応についての通報が後を絶たず、同じ横浜市内の事業所でありながら、支援の質に開きが出ていることも現実です。

そこで今回、国ガイドラインを基本として、横浜市の実情や実例を引用し、できる限りわかりやすく解釈を加えた「横浜市版 放課後等デイサービスガイドライン」を策定しました。

この解釈も国ガイドラインと同様に、支援の基本的事項を示したものです。

国ガイドラインと解釈に書かれていることのみを実施するだけで、自動的に質の高いサービスが提供できるわけではありません。

各事業所におかれましては、本書の内容を踏まえた上で、各地域の実情等に応じて不断の創意工夫を行い、支援の質の向上を図るための材料として活用してください。

◆ 構成及び編集方法 ◆

○本書は、平成 28 年 3 月 22 日現在の内容で編集しています。

○全体の構成は下図のとおり、国ガイドラインと横浜市の解釈を対応させ、左右対称形式で掲載しています。

○厚生労働省策定の放課後等デイサービスガイドラインは、

「1 総則」、「2 設置者・管理者向けガイドライン」、「3 児童発達支援管理責任者向けガイドライン」、「4 従業者向けガイドライン」の 4 部構成で、総則以外は役割ごとに記載されています。

横浜市版解釈はこのうち、

1、2、3 の（1）の該当箇所までとしています。以降を省略しているのは、解釈が役割によって異なるものではないという理由ですので、設置者・管理者をはじめ全員が全てを参照してください。

国ガイドライン（平成 27 年 4 月）本文	横浜市解釈
1 総則	あり
2 設置者・管理者向けガイドライン	
3 児童発達支援管理責任者向けガイドライン	児童発達支援管理責任者特有の業務の記載がある 「（1）子どものニーズに応じた適切な支援の提供と支援の質の向上」以外の（2）（3）は省略
4 従業者向けガイドライン	省略

放課後等デイサービスガイドライン

1 総則

(1) ガイドラインの趣旨	(横浜市解釈)
<p>放課後等デイサービスは平成24年4月に児童福祉法(昭和22年法律第164号)に位置づけられた新たな支援であり、その提供が開始されてから間もないこともあって、利用する子どもや保護者のニーズは様々で、提供される支援の内容は多種多様であり、支援の質の観点からも大きな開きがあるとの指摘がなされている状況にある。このような状況を踏まえて、平成26年7月に取りまとめられた障害児支援の在り方に関する検討会報告書「今後の障害児支援の在り方について」において、「支援の一定の質を担保するための全国共通の枠組みが必要であるため、障害児への支援の基本的事項や職員の専門性の確保等を定めたガイドラインの策定が必要」、「特に、平成24年度に創設した放課後等デイサービスについては、早期のガイドラインの策定が望まれる」との提言がなされたところである。</p> <p>現在の放課後等デイサービスの提供形態の多様性に鑑みれば、「放課後等デイサービスはこうあるべき」ということについて、特定の枠にはめるような形で具体性をもって示すことは技術的にも困難であり、支援の多様性自体は否定されるべきものではない。しかしながら、提供される支援の形態は多様であっても、障害のある学齢期の子どもの健全な育成を図るという支援の根幹は共通しているはずであり、したがって、放課後等デイサービスを提供する事業所が、その支援の質の向上のために留意しなければならない基本的事項もまた共通するはずである。</p> <p>本ガイドラインは、以上のような考えに基づき、放課後等デイサービスを実施するに当たって必要となる基本的事項を示すものであるが、ここに記載されている内</p>	<p>○本ガイドラインは、国ガイドラインと同様に、支援の基本的事項を示したものである。</p> <p>ここに書かれていることは、事業を実施するにあたっての基本的事項であるが、ただ実施すれば、自動的に質の高いサービスが提供できるわけではない。</p> <p>1人ひとりの子どもの発達を支え、健全な育成を図る観点で、事業所ごとに不断の創意工夫を常に行わなければならない。</p> <p>【参考】「今後の障害児支援の在り方について(報告書)」 厚生労働省 検討会報告書(平成26年7月) http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihovenfukushibu-Kikakuka/0000051490.pdf</p>

<p>容を機械的に実行していけば質の高い支援提供が確保されるというような、手取り足取りの事業マニュアルではない。各事業所は、本ガイドラインの内容を踏まえつつ、各事業所の実情や個々の子どもの状況に応じて不断に創意工夫を図り、提供する支援の質の向上に努めなければならない。</p> <p>本ガイドライン並びに別添の「事業者向け放課後等デイサービス自己評価表」及び「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」は、放課後等デイサービス事業所における自己評価の際に活用されることを想定しており、各事業所は自己評価の結果を踏まえて、事業運営の改善を図るとともに、結果についても利用者や保護者に向けて公表するよう努めなければならない。</p> <p>また、上述のとおり、放課後等デイサービスは、その提供が開始されてから間もなく、行われている支援の内容は多種多様であり、現在においても日々新たな支援形態が生み出されているものと想像される。このような状況に鑑みれば、本ガイドラインが多くの特任家、関係団体等の協力を得て策定されたものであるにしても、その内容については不断の見直しによる改善が図られるべきものである。各事業所が本ガイドラインを活用して自己評価を実施するに際して、本ガイドライン自体の問題点に気づくことが想定されるところであり、今後、そうした気づき等を丁寧に拾いあげて本ガイドラインを更新していくことが求められる。各事業所の不断の努力による支援の質の向上とあいまって、本ガイドラインの内容もまた向上させていかなければならないものである。</p>	<p>○事業所は「事業者向け放課後等デイサービス自己評価表」及び「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」を、原則として年1回行い、その結果を事業所運営の改善に活用すること。</p> <p>ただし、大きな改善を行う場合等、複数年次にわたることを妨げない。(具体的な使い方は p.50、51 参照)</p> <p>○結果分析と改善結果は、子どもおよび保護者に必ず公表すること。</p> <p>○評価表の実施状況等は、実地指導や集団指導で確認する。</p> <p>○横浜市版ガイドラインも、横浜市の実情に合わせ内容を見直していかななくてはならないものである。</p>
--	---

(2) 放課後等デイサービスの基本的役割	(横浜市解釈)
<p>○ 子どもの最善の利益の保障</p> <p>放課後等デイサービスは、児童福祉法第6条の2の2第4項の規定に基づき、学校（幼稚園及び大学を除く。以下同じ。）に就学している障害児に、授業の終了後又は休業日に、生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の促進その他の便宜を供与することとされている。</p> <p>放課後等デイサービスは、支援を必要とする障害のある子どもに対して、学校や家庭とは異なる時間、空間、人、体験等を通じて、個々の子どもの状況に応じた発達支援を行うことにより、子どもの最善の利益の保障と健全な育成を図るものである。</p> <p>○ 共生社会の実現に向けた後方支援</p> <p>放課後等デイサービスの提供に当たっては、子どもの地域社会への参加・包容（インクルージョン）を進めるため、他の子どもも含めた集団の中での育ちをできるだけ保障する視点が求められるものであり、放課後等デイサービス事業所においては、放課後児童クラブや児童館等の一般的な子育て支援施策を、専門的な知識・経験に基づきバックアップする「後方支援」としての位置づけも踏まえつつ、必要に応じて放課後児童クラブ等との連携を図りながら、適切な事業運営を行うことが求められる。さらに、一般的な子育て支援施策を利用している障害のある子どもに対して、保育所等訪問支援を積極的に実施する等、地域の障害児支援の専門機関としてふさわしい事業展開が期待されている。</p> <p>○ 保護者支援</p> <p>放課後等デイサービスは、保護者が障害のある子どもを育てることを社会的に支援する側面もあるが、より具体的には、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 子育ての悩み等に対する相談を行うこと ② 家庭内での養育等についてペアレント・トレーニング等活用しながら子どもの育ちを支える力をつけられ 	<p>○放課後等デイサービスは、単なる預かり事業ではない。</p> <p>障害のある子どもの状況に合わせた生活能力の向上などの支援を行うだけではなく、保護者および関連機関への専門的支援を行う役割を担うものである。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校でのカンファレンス等への参加 ・放課後キッズクラブや学童保育に対し、障害児の支援方法の助言 ・高校卒業後に障害者作業所に通う子どもの、当該作業所への助言 <p>などを想定している。</p> <p>○放課後等デイサービスは、地域の障害児福祉の推進を図る役割を求められている。</p> <p>そのため、各事業所内での支援だけで完結してはならない。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・放課後キッズクラブや学童保育などを併用している子どものケースカンファレンス等を主体的に開催する ・区内の連絡会議等に参加する ・地域の行事に参加し、障害児施策の周知に努める <p>など、障害児支援の専門機関としての事業展開を考えること。</p> <p>○放課後等デイサービスは、保護者への支援も求められる。</p> <p>保護者の支援とは、「保護者の要望」をそのまま受け入れるだけ、というのではない。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て全般の相談にのること ・障害のある子どもの幅の広い育ちに気づきを与えるなど、子育ての自信をつけること

<p>るよう支援すること</p> <p>③ 保護者の時間を保障するために、ケアを一時的に代行する支援を行うこと</p> <p>により、保護者の支援を図るものであり、これらの支援によって保護者が子どもに向き合うゆとりと自信を回復することも、子どもの発達に好ましい影響を及ぼすものと期待される。</p>	<p>・学校卒業後の日中活動先の選択など、その子の状況にあわせた進路の相談などの支援をすること</p> <p>などがあげられる。</p> <p>○保護者の相談に対応するためには、当然、事業所以外（学校、他利用事業所、家庭内の状況など）での子どもの様子も把握する必要がある。</p> <p>加えて、相談したいと思える専門知識の向上に努めることも必要である。</p> <p>○利用回数についての適切な助言をすることも、保護者支援である。</p> <p>保護者の「預けたい」という要望だけに目を向けてしまうと、子どもが地域で育つ芽を摘む危険性や、家庭で親と過ごせなくなってしまう場合があることなどにも十分注意すること。</p> <p>また、18 歳以上になると放課後等デイサービスの利用ができなくなることから、18 歳以上の過ごし方を見据えた支援計画を立てることが必要となる。</p>
---	---

<p>（３）放課後等デイサービスの提供に当たっての基本的姿勢と基本活動</p>	<p>（横浜市解釈）</p>
<p>① 基本的姿勢</p> <p>放課後等デイサービスの提供に際しては、子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した支援を行うために、子どもの支援に相応しい職業倫理を基盤として職務に当たらなければならない。</p> <p>放課後等デイサービスの対象は、心身の変化の大きい小学校や特別支援学校の小学部から高等学校等までの子どもであるため、この時期の子どもの発達過程や特性、適応行動の状況を理解した上で、コミュニケーション面で特に配慮が必要な課題等も理解し、一人ひとりの状態に即した放課後等デイサービス計画（＝個別支援計画）に沿って発達支援を行う。</p>	<p>○保護者の要望だけを優先せず、子どもの最善の利益という視点を常に意識すること。</p> <p>例えば保護者の要望でも子どもの成長、発達、親子関係にとって客観的によくないと判断した場合、保護者との信頼関係を土台に、適切な助言をすること等があげられる。</p> <p>○放課後等デイサービスの対象は、障害のある子どもである前に、成長過程にある子どもであるということを意識しなければならない。子どもの年齢、性別にあわせた発達過程を理解した上で、個別の障害特性を踏まえた支援が求められる。</p> <p>当然ながら個別支援計画は、ひとりひとりの子どもの生活や発達の課題を正確にアセスメントした上で作成されるものであり、1つとして同じものはないはずである。</p>

<p>放課後等デイサービスでは、子どもの発達過程や障害種別、障害特性を理解している者による発達支援を通じて、子どもが他者との信頼関係の形成を経験できることが必要であり、この経験を起点として、友達とともに過ごすことの心地よさや楽しさを味わうことで、人と関わることへの関心が育ち、コミュニケーションをとることの楽しさを感じることができるよう支援する。また、友達と関わることにより、葛藤を調整する力や、主張する力、折り合いをつける力が育つことを期待して支援する。基本活動には、子どもの自己選択や自己決定を促し、それを支援するプロセスを組み込むことが求められる。</p> <p>また、日常的な子どもとの関わりを通じて、保護者との信頼関係を構築し、保護者が子どもの発達に関して気兼ねなく相談できる場になるよう努める。</p> <p>放課後等デイサービスは、子どもに必要な支援を行う上で、学校との役割分担を明確にし、学校で作成される個別の教育支援計画と放課後等デイサービス計画を連携させる等により、学校と連携を積極的に図ることが求められる。また、不登校の子どもについては、学校や教育支援センター、適応指導教室等の関係機関・団体や保護者と連携しつつ、本人の気持ちに寄り添って支援していく必要がある。</p> <p>② 基本活動</p> <p>① の基本的姿勢を踏まえ、子ども一人ひとりの放課後等デイサービス計画に沿って、下記の基本活動を複数組み合わせることで支援を行うことが求められる。</p> <p>ア 自立支援と日常生活の充実のための活動</p> <p>子どもの発達に応じて必要となる基本的日常生活動作や自立生活を支援するための活動を行う。子どもが意欲的に関わられるような遊びを通して、成功体験の積み増し</p>	<p>○子どもに対する支援において、子どもの自己選択、自己決定を促すことを意識すること。</p> <p>「禁止」や「行動抑制」ばかりのネガティブな対応ではなく、子どもの力を伸ばすような、強みに着目するストレングス視点で対応すること。</p> <p>○子どもの発達過程を理解した支援を提供するにあたって、保護者との信頼関係を築くことは不可欠となる。</p> <p>「保護者が何も言ってこないから問題ない」という姿勢ではなく、積極的に保護者とコミュニケーションを取り、より良い成長を保護者とともに考えていく必要がある。</p> <p>○学校との連携は必須である。</p> <p>教育と福祉という両輪で支援するためには、保護者の同意を得た上で、学校における個別の教育支援計画等と連動する個別支援計画を作成することが必要である。(p.32 参照)</p> <p>○不登校の子どもに、漫然と支援を提供しないこと。</p> <p>放課後等デイサービスは不登校支援ではなく、あくまで「授業の終了後又は休業日に、生活能力向上のために必要な訓練を行う」事業であることを念頭に置き、適切な支援へつなげること。</p> <p>具体的には、子どもや保護者に寄り添いながら、学校や区役所などの関係団体とカンファレンスを開催するなどし、適切な不登校支援へつなげるべく連携をすること。</p> <p>○法定事業として、給付費で運営をしていることを十分に理解した活動を提供すること。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一日の半部分がドライブ ・漫然と一日中室内でのおもちゃ遊びやテレビ・DVD、ゲームをさせているだけ ・自事業所を活用せず、近隣事業所へ遊びに行くだけ <p>などの支援は想定されない。</p>
---	--

<p>を促し、自己肯定感を育めるようにする。将来の自立や地域生活を見据えた活動を行う場合には、子どもが通う学校で行われている教育活動を踏まえ、方針や役割分担等を共有できるように学校との連携を図りながら支援を行う。</p> <p>イ 創作活動</p> <p>創作活動では、表現する喜びを体験できるようにする。日頃からできるだけ自然に触れる機会を設け、季節の変化に興味を持てるようにする等、豊かな感性を培う。</p> <p>ウ 地域交流の機会の提供</p> <p>障害があるがゆえに子どもの社会生活や経験の範囲が制限されてしまわないように、子どもの社会経験の幅を広げていく。他の社会福祉事業や地域において放課後等に行われている多様な学習・体験・交流活動等との連携、ボランティアの受入れ等により、積極的に地域との交流を図っていく。</p> <p>エ 余暇の提供</p> <p>子どもが望む遊びや自分自身をリラックスさせる練習等の諸活動を自己選択して取り組む経験を積んでいくために、多彩な活動プログラムを用意し、ゆったりとした雰囲気の中で行えるように工夫する。</p>	<p>○地域交流の機会を提供することは、単に経験を増やすのみならず、学校卒業後の地域での生活につなげる意味がある。</p> <p>地域の特性などを十分に把握し、学校卒業後に子どもがその地域で生活していくために、地域で理解され、生活する場を作っていくこと。</p> <p>○余暇を過ごす状況を漫然と見守ることは想定していない。</p> <p>子どもの状況に応じた、適切な余暇の提供ということを意識し、日々の過ごし方についての、その子どもの情報収集を積極的に行うこと。</p>
--	--

<p>(4) 事業所が適切な放課後等デイサービスを提供するために必要な組織運営管理</p>	<p>(横浜市解釈)</p>
<p>放課後等デイサービス事業所が適切な支援を安定的に提供することにより、障害のある子どもの健全な育成に貢献するとともに、子どもや保護者の満足感、安心感を高めるためには、組織運営管理を適切に行う必要がある。</p>	<p><u>※この項目では、設置者を運営法人、管理者を事業所の管理者として表記する。</u></p> <p>○直接支援に関わらない設置者自らが事業内容について深く学ぶことが、適切な支援の提供のために必要である。設置者に事業への理解がないと、適切な人員配置など事業に必要な運営が保たれないこととなる。</p>

<p>① 適切な支援の提供と支援の質の向上</p> <p>○ 事業所の運営方針や、放課後等デイサービス計画、日々の活動に関するタイムテーブルや活動プログラムについて、その Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（改善）で構成される一連のプロセス（PDCAサイクル）を、設置者・管理者、児童発達支援管理責任者、従業者（児童発達支援管理責任者以外の従業者をいう。以下同じ。）（以下「従業者等」と総称する。）の積極的な関与のもとで繰り返し、事業所が一体となって不断に支援の質の向上を図ることが重要である。</p> <p>○ 適切な支援を安定的に提供するとともに、支援の質を向上させるためには、支援に関わる人材の知識・技術を高めることが必要であり、そのためには様々な研修の機会を確保するとともに、知識・技術の習得意欲を喚起することが重要である。</p> <p>○ 子どもの発達支援には、保護者や学校をはじめとする様々な関係者が関与しており、それらの関係者と密に連携し、情報を共有することにより、子どもに対する理解を深めるとともに、支援の輪の中において放課後等デイサービス事業所に期待される役割を適切に認識することも、適切な支援を提供し、支援の質を高めていく上で重要である。</p> <p>② 説明責任の履行と、透明性の高い事業運営</p> <p>○ 子どもや保護者の満足感、安心感を高めるためには、提供する支援の内容を保護者とともに考える姿勢を持ち、子どもや保護者に対する丁寧な説明を常に心がけ、子どもや保護者の気持ちに寄り添えるように積極的なコミュニケーションを図ることが重要である。</p>	<p>○設置者は、定期的に事業所の様子を見に行く、現場の職員の意見をきく機会を設けるなど、運営理念の実現に向けた取り組みをすること</p> <p>○管理者は、支援現場の現状、考えを取りまとめ、改善に向けた取り組みをすること</p> <p>○相互に意見を交換できる仕組みをつくる努力をすること</p> <p>○PDCAサイクルを適切に実践するには、全ての従業員が意見交換できる場を定期的に設けることが必須である。</p> <p>（管理者、児童発達支援管理責任者だけではなく、それ以外の指導員、ドライバー、非常勤アルバイトやボランティアを含める）</p> <p>○設置者及び管理者は、従業員が知識・技術を高めるための研修の開催や研修への派遣を行う等、人材育成に重点的に取り組むこと。</p> <p>設置者は、支援を適切に提供するためには、従業員が知識・技術の習得に意欲を持って取り組める環境が不可欠であることを理解し、そのために必要な人員配置等を行うこと。</p> <p>○事業運営については、「聞かれないから話さない」ではなく、常に外部へ公開・公表すること。（p.25～26 参照）</p> <p>○子どもやその保護者だけに理解されればよいものではない。障害のある子どもが地域で理解され、健全に発達していくために、地域から信頼されるよう、情報発信を心がけること。</p> <p>（p.20、23～24 参照）</p>
---	---

<p>○ 子どもが健全に発達していくためには、地域社会とのふれあいが必要であり、そうした観点からは放課後等デイサービス事業所が地域社会からの信頼を得ることが重要であるが、そのためには地域社会に対して事業に関する情報発信を積極的に行う等、地域に開かれた事業運営を心がけることが求められる。</p> <p>③ 様々なリスクへの備えと法令遵守</p> <p>○ 子どもや保護者が安心して放課後等デイサービス事業所の支援を受け続けられるようにするためには、事業を運営する中で想定される様々なリスク、例えば、子どもの健康状態の急変、非常災害、犯罪、感染症の蔓延等に対する、訓練や対応マニュアルの策定、関係機関・団体との連携等により、日頃から十分に備えることが重要である。</p> <p>○ 子どもの虐待の未然防止や個人情報保護を徹底する等、関係法令を確実に遵守することは、子どもの権利擁護の観点や、子どもや保護者を継続的に支援していく観点からも非常に重要である。</p>	<p>○サービス提供時間中に、災害や事件、事故等が発生することを想定し、あらゆるリスクごとのマニュアルを整備すること。</p> <p>具体的には、以下が想定される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地震・火災・水害 ・救急対応 ・感染症予防／感染症発生時の対応（インフルエンザ、ノロウイルス、その他） ・アレルギー対応（子どもごとに必要） ・送迎 ・外出時の交通事故 ・防犯対策 <p>○感染症（インフルエンザ等）による学級閉鎖等、学校の情報を常に入手し、連携をすること。</p> <p>各種感染症は、子どもだけではなく、従業員が感染した場合の対処方法も明確にすること。</p> <p>○防災訓練</p> <p>想定外の事象への対応にパニック等をおこしやすいことを鑑みて、繰り返し行うこと。また、曜日ごとに来る子どもが違うため、訓練は全員が参加できるように行うこと。</p> <p>○損害賠償保険への加入</p> <p>子どもによる物損といった想定内の損害だけではなく、外出時の対人事故、事業所において事件が起こった場合の損害賠償など、あらゆる損害賠償リスクに対応したものに加入すること。</p> <p>○子どもや保護者との連絡手段</p> <p>不適切・不必要なつながりのツールとなる可能性があるため、子どもとのSNSは禁止とする。</p> <p>連絡手段は客観的に見て適切なものとする。</p>
--	--

	<p>○送迎時のアルコールチェック(呼気検査)</p> <p>従業員を守るためにも、送迎時のアルコールチェックを行うこと。 アルコール検査器の導入、声掛けによる呼気チェック等を行い、それを記録に残すこと。</p> <p>○子どもの犯罪についての情報収集</p> <p>防犯情報、不審者情報などの情報収集に配慮する。</p>
--	---

2 設置者・管理者向けガイドライン

<p>設置者・管理者は、放課後等デイサービスの運営状況の全体を把握し、事業を円滑に進める役割、児童発達支援管理責任者及び従業者の意識形成や効率的な配置を行う役割並びに学校や地域の関係機関・団体との連携を図る役割が求められる。</p> <p>設置者・管理者は、その事業所が提供する放課後等デイサービスの質の評価を行うことはもとより、第三者による外部評価の導入等を通じて、常にその改善を図らなければならない。</p>	<p>※「設置者・管理者向けガイドライン」は、設置者・管理者、児童発達支援管理責任者、従業員のすべてが遵守するべきものである。</p> <p>○設置者・管理者は、運営状況の全体を把握し、事業を円滑にすすめる役割がある。</p> <p>関係機関との連携、人材育成、適切な人員配置、自己評価および外部評価などにも配慮し、事業を運営すること。</p> <p>○設置者・管理者は、直接子どもの支援にはあたらなくても、子どもの支援に関する知識の取得には特に意欲的でなくてはならない。これは、現場で働く従業員の質の確保・意欲喚起のために、必須である。</p> <p>事業運営を事業現場に任せきりにすることなく、協同して質の改善に取り組むこと。</p>
--	---

(1) 子どものニーズに応じた適切な支援の提供と支援の質の向上	(横浜市解釈)
<p>① 環境・体制整備</p> <p>ア 適正な規模の利用定員</p> <p>○ 設備、従業者等の状況を総合的に勘案し、適切な生活環境と事業内容が確保されるよう、子どもの情緒面への配慮や安全性の確保の観点から、適正な利用定員を定める必要がある。</p> <p>イ 適切な職員配置</p> <p>○ 放課後等デイサービス事業所においては、指導員又は保育士、児童発達支援管理責任者、機能訓練担当職員（機能訓練を行う場合）の配置が必須であり、重症心身障害児に対して放課後等デイサービスを行う場合は、指導員又は保育士に替えて、児童指導員又は保育士、さらに嘱託医、看護師、機能訓練担当の配置を行い、医療的ケア等の体制を整える必要がある。</p>	<p>○ただ定員数、人員基準を順守するだけでなく、子どもの状況、従業員の技能を踏まえて安全な支援が提供できる定員、人員配置を行うこと。</p> <p>○管理者および児童発達管理責任者は、その業務内容の重要性から専任業務とすることが望ましい。</p> <p><管理者></p> <p>利用者からみれば、最も専門的な知識を持ち、組織全体を理解しているとみられることを十分に想定し、福祉現場に精通した人材を配置することとし、指導員との兼務は望ましくない。</p>

<p>○ 常時見守りが必要な子どもへの支援等のために、必要に応じて指導員又は保育士を人員配置基準を上回って配置することも考慮する必要がある。</p> <p>○ 児童発達支援管理責任者が個々の子どもについて作成する放課後等デイサービス計画に基づき、適切な知識と技術をもって活動等が行われるよう、支援の単位ごとに、従業者を統括する指導的役割の職員が配置されている必要があり、この職員には児童指導員等の資格を保有する者を充てる等、支援の質の確保の観点から、適切な職員配置に留意する必要がある。</p> <p>○ 設置者・管理者は、職員一人ひとりの倫理観及び人間性を把握し、職員としての適性を適格に判断する責任がある。</p> <p>○ 質の高い支援を確保する観点から、従業者等が心身</p>	<p>＜児童発達管理責任者＞</p> <p>資格要件を満たしているだけではなく、障害児の支援および個別計画の作成に精通し得る経験と実績があるかどうかを踏まえて配置すること。</p> <p>○管理者、児童発達支援管理責任者を含め、従業者が短時間で替わることは、子どもや保護者との信頼感を損ね、事業所への不信にもつながる。</p> <p>採用時には、業務内容について詳細な説明を行い、適性を判断して採用し、採用後は年単位で継続的に仕事に従事できるよう配慮をすること。</p> <p>やむを得ず体制の変更があった場合は、子どもと保護者へ丁寧な説明をするとともに、緊急やむを得ない場合を除き、丁寧な業務引継ぎを行うこと。</p> <p>○指定基準の人員配置は、最低基準であり、適切な運営は困難であると考え。</p> <p>○送迎時間に全従業者が送迎に出てしまい、事業所が無人となるような人員配置は禁止する。</p> <p>送迎時に不慮の事故等あることも考え、常に連絡対応が取れるよう、最低1名は留守番として事業所に配置できる人員体制とすること。</p>
--	--

<p>ともに健康で意欲的に支援を提供できるよう、労働環境の整備に努める。</p> <p>ウ 適切な設備等の整備</p> <p>○ 放課後等デイサービス事業所は、放課後等デイサービスを提供するための設備及び備品を適切に備えた場所である必要がある。様々な障害のある子どもが安全に安心して過ごすことができるようバリアフリー化や情報伝達への配慮等、個々の子どもの態様に応じた工夫が必要である。</p> <p>○ 放課後等デイサービス事業所の指導訓練室については、床面積の基準は定められていないが、児童発達支援センターが児童発達支援事業を行う場合においては子ども一人当たり2.47㎡の床面積が求められていることを参考としつつ、適切なスペースを確保することが望ましい。</p> <p>○ 子どもが生活する空間については、指導訓練室のほか、おやつや学校休業日に昼食がとれる空間、静かな遊びのできる空間、雨天等に遊びができる空間、子どもが体調の悪い時等に休息できる静養空間、年齢に応じて更衣のできる空間等を工夫して確保することが必要である。</p> <p>室内のレイアウトや装飾にも心を配り、子どもが心地よく過ごせるように工夫することが望ましい。</p> <p>○ 屋外遊びを豊かにするため、屋外遊技場の設置や、学校と連携して校庭等を利用したり、近隣の児童遊園・公園等を有効に活用することが望ましい。</p> <p>○ 備品については、遊具のほか、障害種別、障害特性及び発達状況に応じた支援ツールを備えることも考慮していくことが必要である。</p>	<p>○子どもの安全上および健やかな発達上の理由から、以下の物件では開設しないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地下および窓がない物件 ・5階以上の高層階物件 ・非常時に2方向避難ができない物件 ・ビル共用トイレの物件 ・「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」の対象となる風俗店から半径200メートル以内の物件 ・その他、子どもの発達支援にふさわしくない環境 <p>○就学児以上を支援する放課後等デイサービスに当たっては、指導訓練室1室において、最低でも1人当たり3㎡以上の床面積は必要である。ただし、これは30㎡の指導訓練室があればいいということではない。指導員や子どもの年齢層など、当然、成長に合わせ、それ以上の配慮も求める。動きの激しい子どもが複数いる場合も、それ以上の配慮は必須である。</p> <p>○さまざまな状況を想定した部屋割りを検討する必要がある。静養室・面談室・更衣スペースは必須と考える。</p> <p>特に、パニック時等の対応、個人情報を守るためにスペースではなく個室があることが望ましい。</p>
--	--

② P D C Aサイクルによる適切な事業所の管理

設置者・管理者は、P D C Aサイクルを繰り返すことによって、継続的に事業運営を改善する意識を持って、児童発達支援管理責任者及び従業者の管理及び事業の実施状況の把握その他の管理を行わなければならない。

ア 事業運営の理念・方針の設定・見直しと職員への徹底

○ 放課後等デイサービス事業所ごとに、運営規程を定めておくとともに、児童発達支援管理責任者及び従業者に運営規程を遵守させておかなければならない。運営規程には以下の重要事項は必ず定めておく必要がある。

【運営規程の重要事項】

- ・ 事業の目的及び運営の方針
- ・ 従業者の職種、員数及び職務の内容
- ・ 営業日及び営業時間
- ・ 利用定員
- ・ 放課後等デイサービスの内容並びに保護者から受領する費用の種類及びその額
- ・ 通常の事業の実施地域
- ・ サービスの利用に当たっての留意事項
- ・ 緊急時等における対応方法
- ・ 非常災害対策
- ・ 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類
- ・ 虐待の防止のための措置に関する事項
- ・ その他運営に関する重要事項

○ 事業の目的及び運営方針は、本ガイドラインの総則に記載されている放課後等デイサービスの基本的役割、基本的姿勢や、地域での子どもや保護者の置かれた状況、放課後等デイサービス事業が公費により運営される事業であること等を踏まえ、適切に設定する。

○ 事業の目的及び運営方針の設定や見直しに当たっては、児童発達支援管理責任者及び従業者が積極的に関与

○運営規定は、ひな形どおりに作成するだけで済ませないこと。
事業所運営の基本であるため、他事業所の転用はせず、独自に熟考して作成すること。
また、事業開始時に作ってそれで終わりではなく、運営の基本として絶えず立ち戻り、必要に応じて改定していくものである。

<p>できるように配慮する。</p> <p>○ 児童発達支援管理責任者及び従業者の採用に当たっては、事業所の目的及び運営方針を始めとした運営規程の内容を丁寧に説明するとともに、様々な機会を通じて繰り返しその徹底を図る。</p> <p>イ 複数のサイクル（年・月等）での目標設定と振り返り</p> <p>○ P D C Aサイクルにより不断に業務改善を進めるためには、児童発達支援管理責任者及び従業者が参画して、複数のサイクル（年間のほか月間等）で事業所としての業務改善の目標設定とその振り返りを行うことが望ましい。年間の振り返りに当たっては、本ガイドラインに基づく自己評価を実施し、その結果を事業運営に反映させ、自己評価結果については事業所の会報やホームページ等で公表するよう努めるものとする。</p> <p>○ 可能な限り第三者による外部評価を導入して、事業運営の一層の改善を図る。</p> <p>ウ コミュニケーションの活性化等</p> <p>○ P D C Aサイクルによる業務改善が適切に効果を上げるには、現状の適切な認識・把握と、事業所内での意思の疎通・情報共有が重要である。</p> <p>○ サービス提供の日々の記録については、児童発達支援管理責任者が掌握する以外に、従業者同士での情報共有を図ることも支援の質の向上のために有用である。職場での何でも言える雰囲気作りや職員同士のコミュニケーションの活性化も設置者・管理者の役割である。</p> <p>○ 放課後等デイサービス計画の作成・モニタリング・変更の結果について、児童発達支援管理責任者から報告</p>	<p>○日々の支援記録は、個別支援計画に基づく支援の視点を持って記録されるものであって、それぞれの子どもに即したサービス提供ができていないかを振り返るものである。</p> <p>定期的にミーティング等で支援の共有をし、振り返りの機会を設けること。</p> <p>○個別支援計画については、児童発達支援管理責任者だけではなく、全従業員が共有する。(p.32 参照)</p> <p>○1人1人の個別ファイルを作成して保管すること。</p> <p>日々の記録を含め、計画に沿った支援が行われているか、すべての記録が子どもごとに確認、振り返りができるような保管方法をとること。</p> <p>○従業員同士のコミュニケーションの活性化は、働きやすい環境をつくるだけでなく、虐待の早期発見にもつながる。</p> <p>毎日の朝礼、ミーティングでの事例検討等で、保護者からの虐待疑いのあるケースを把握し、行政と連携を取り支援につながる例もあり、このような取り組みが広がることが期待される。</p>
--	---

<p>を受ける等、児童発達支援管理責任者や従業者の業務の管理及び必要な指揮命令を行う。</p> <p>○ 支援内容の共有や職員同士のコミュニケーションの活性化が事業所内虐待の防止や保護者による虐待の早期発見に繋がるものであることも認識しておくとともに、設置者・管理者も、適切な支援が提供されているか掌握しておく必要がある。</p> <p>エ 子どもや保護者の意向等の把握</p> <p>○ P D C Aサイクルによる業務改善を進める上で、支援を利用する子ども及び保護者の意向や満足度を把握することが必要であり、例えばアンケート調査を実施して、意向等を把握することが考えられる。</p> <p>○ 子ども及び保護者の意向等を踏まえて行うこととした業務改善への取組については、子ども及び保護者に周知することが望ましい。</p> <p>オ 支援の継続性</p> <p>○ 放課後等デイサービスは、子どもや保護者への支援の継続性の観点から継続的・安定的に運営することが望ましい。やむを得ず事業を廃止し又は休止しようとする時は、一月前までに都道府県知事等に届け出なければならない。この場合、子どもや保護者に事業を廃止又は休止しようとする理由を丁寧に説明するとともに、他の放課後等デイサービス事業所等を紹介する等、子どもや保護者への影響が最小限に抑えられるように対応することが必要である。</p> <p>③ 従業者等の知識・技術の向上</p> <p>ア 従業者等の知識・技術の向上意欲の喚起</p>	<p>○事業所は「事業者向け放課後等デイサービス自己評価表」及び「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」を、原則として年1回行い、その結果を事業所運営の改善に活用すること。ただし、大きな改善を行う場合等、複数年次にわたることを妨げない。(具体的な使い方は p.50、51 参照)</p> <p>○結果分析と改善結果は、子どもおよび保護者に必ず公表すること。</p> <p>○評価表の実施状況等は、実地指導や集団指導で確認する。</p> <p>○支援の継続性とは、事業所が継続して運営するだけでなく、管理者や児童発達支援管理責任者をはじめすべての指導員が継続的に子どもの支援にあたることを意味する。</p> <p>○管理者、児童発達支援管理責任者を含め、従業員が短期間で変わることは、子どもや保護者との信頼感を損ね、事業所への不信にもつながる。</p> <p>採用時には、業務内容について詳細な説明を行い、適性を判断して採用し、採用後は年単位で継続的に仕事に従事できるような配慮をすること。</p> <p>やむを得ず体制の変更があった場合は、子どもと保護者へ丁寧な説明をするとともに、緊急やむを得ない場合を除き、丁寧な業務引継ぎを行うこと。</p>
--	--

<p>○ 児童発達支援管理責任者及び従業者の知識・技術の向上は、放課後等デイサービスの提供内容の向上に直結するものであり、児童発達支援管理責任者及び従業者の知識・技術の向上への取組は、設置者・管理者の重要な管理業務の一つである。</p> <p>○ 設置者・管理者は、従業者等の資質の向上の支援に関する計画を策定し、その計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保することが望ましい。資質の向上の支援に関する計画の策定に際しては、児童発達支援管理責任者や従業者を積極的に参画させることが望ましい。</p> <p>○ 放課後等デイサービスを適切に提供する上で、放課後等デイサービスに期待される役割、子どもの発達段階ごとの特性、障害種別・障害特性、関連する制度の仕組み、関係機関・団体の役割、児童虐待への対応、障害者の権利に関する条約の内容等を理解することが重要であり、児童発達支援管理責任者及び従業者に対してこうした知識の習得に向けた意欲を喚起する必要がある。</p> <p>○ 障害種別、障害特性に応じた支援や発達段階に応じた支援、家族支援等に係る適切な技術を従業者が習得することが、子どもの発達支援や二次障害の予防、家庭養育を支えるといった視点から重要であり、児童発達支援管理責任者及び従業者に対してこうした技術の習得に向けた意欲を喚起する必要がある。</p> <p>イ 研修受講機会等の提供</p> <p>○ 設置者・管理者は、従業者等の資質向上を図るため、研修を実施する等の措置を講じなければならない。</p> <p>具体的には自治体や障害児等関係団体が実施する研修等への児童発達支援管理責任者及び従業者の参加、事業所における勉強会の開催、事業所に講師を招いての研修会の実施、児童発達支援管理責任者及び従業者を他の事業所等に派遣しての研修、事業所内における児童発達支</p>	<p>○設置者・管理者は、従業員の育成計画を作成し、それらに基づいた研修を計画すること。また、研修計画は従業員に周知すること。</p> <p>支援が内部だけで完結しないよう意識し、内部研修の充実だけではなく、外部研修への参加も行い、事後の伝達も含めて事業所全体のスキルアップを図ること。</p> <p>なお、研修の企画等は、児童発達支援管理責任者が中心になるが、現に指導員として従事している従業員の意見を参考にすることも必要である。</p> <p>○成長過程にある子どもを長期的に支援していく事業であることから、従業員育成は高度な専門性が求められる。事業所の設置者や管理者は専門的な知識を有した人物であることが想定される。</p> <p>○この事業の運営には、多角的な視点が求められる。障害理解はもちろん、子どもの発達段階や家族支援など、様々な知識の習得に努めること。</p> <p>○研修への参加は必須である。人員体制上の理由などで参加できないことは想定されない。</p> <p>すべての従業員が定期的に研修を受講できるような人員体制とすることは不可欠である。</p> <p>また、従業員の資質向上のために、あらゆる研修を意欲的に取り入れることが必要である。</p>
---	--

<p>援管理責任者及び従業者の自己研鑽のための図書の整備等が考えられる。</p> <p>○ 児童発達支援管理責任者は、従業者に対する技術指導及び助言を行うことも業務となっており、設置者・管理者は、事業所内における研修の企画等に当たっては、児童発達支援管理責任者と共同して対応していくことが望まれる。</p> <p>④ 関係機関・団体や保護者との連携</p> <p>ア 相談支援事業者との連携</p> <p>○ 障害児相談支援事業所が作成する障害児支援利用計画は、相談支援専門員が総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ最も適切なサービスの組合せ等について検討し、子ども又は保護者の同意のもと作成するものである。</p> <p>放課後等デイサービス事業所の放課後等デイサービス計画は、児童発達支援管理責任者が、障害児支援利用計画における総合的な援助方針等を踏まえ、当該事業所が提供するサービスの適切な支援内容等について検討し、子ども又は保護者の同意のもと作成するものである。両計画が連動して機能することによって、子どもに対する支援がより良いものとなっていくものであり、設置者・管理者はこの連動の重要性を認識しておく必要がある。</p> <p>○ 障害児相談支援事業所の相談支援専門員が開催するサービス担当者会議の招集に対し、設置者・管理者は従業者あるいは児童発達支援管理責任者のうち、当該子ども</p>	<p>○外部研修</p> <p>正規従業員であれば毎年1回以上は参加させること。（外部研修への参加ができなかった従業員に対しては研修報告等で間接的に参加させること。）</p> <p>自治体、障害児等関係団体が実施するもの以外に、他事業所との勉強会、他事業所への派遣なども望ましい。</p> <p>○内部研修（事業所内研修、法人内研修）</p> <p>ミーティング内研修も含め、毎月1回程度の開催が望ましい。日々の支援の振り返りや風通しの良い職場づくりにもなることを意識すること。</p> <p>○児童発達支援管理責任者は、指導員に対して指導及び助言をする立場でもある。</p> <p>このことを踏まえ、その時々を利用児童の個別支援計画を実践していくために、指導員育成の計画・更新を管理者とともに検討する必要がある。</p> <p>○放課後等デイサービスは、外部機関との連携が欠かせないサービスである。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校、区役所、地域活動ホーム等が主催する合同カンファレンスへ参加する ・必要があれば自ら主体的にカンファレンスを開催するなど、積極的な連携をすること。 <p>設置者・管理者は、児童発達支援管理責任者を中心とした従業員が外部機関との連携に必ず参加できる人員体制を整える必要がある。</p> <p>○相談支援事業者との連携</p> <p>相談支援専門員が開催するサービス担当者会議からの招集に対しては、緊急時等の例外を除き、必ず応じること。</p> <p>サービス担当者会議での方針に沿った支援が提供されるよう、支援方針は事業所内全従業員で必ず共有すること。</p>
--	--

<p>もの状況に精通した最もふさわしい者を参画させなければならない。</p> <p>○ サービス担当者会議は、障害児支援利用計画案に位置付けられた福祉サービス等の担当者が、障害児支援利用計画案の内容について、専門的な見地からの意見を述べるものである。</p> <p>サービス担当者会議に参画する担当者は、障害児支援利用計画案に位置づけられた放課後等デイサービス事業所に期待される役割を確認するとともに、障害のある子どもが、他の子どもや地域社会から安易に切り離されないための配慮等、子どもの最善の利益の観点から意見を述べる事が重要である。障害児支援利用計画のモニタリング時には、その時点までの放課後等デイサービスの提供状況を踏まえて、課題への達成度や気づきの点等の情報を積極的に述べる事が重要である。</p> <p>設置者・管理者は担当者をサービス担当者会議に参画させるに当たっては、このような役割を明確に認識しておく必要がある。</p> <p>イ 学校との連携</p> <p>○ 子どもに必要な支援を行う上で、学校との役割分担を明確にし、連携を積極的に図る必要がある。</p> <p>○ 年間計画や行事予定等の交換、子どもの下校時刻の確認、引継ぎの項目等、学校との間で情報を共有しておく必要がある。</p> <p>○ 送迎を行う場合には、子どもの安全確保に留意することは当然であるが、特に学校の授業終了後の迎えに当たっては、他の事業所の車両の発着も想定されることから、事故等が発生しないよう細心の注意を払う必要がある。</p> <p>このため、設置者・管理者は、送迎時の対応について学校と事前に調整しておく必要がある。</p>	<p>○学校との関係では、特に送迎時にトラブルが発生しやすい。</p> <p>送迎時の対応については、事前に保護者及び各学校と調整すること。学校に十分な説明をしない場合、子どもへの安全への配慮から、学校への送迎が全面的に禁止となる等もある。</p> <p>その際、学校による個々の状況も鑑みて調整を行う必要がある。</p> <p>送迎時の対応については、特に以下の点については徹底すること。</p> <p>＜学校との連携＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連絡体制の確立 ・身分証の携帯（「顔写真付社員証」等） ・学校の周辺環境への配慮（長時間の路上駐車、無断駐車、騒音等） ・下校時の事故等への配慮（従業員の複数体制、車中に子どもを長時間置き去りにする等） ・事業所を利用している子ども以外も含めた安全への配慮
---	---

<p>○ 下校時のトラブルや子どもの病気・事故の際の連絡体制（緊急連絡体制や対応マニュアル等）について、事前に学校と調整し、児童発達支援管理責任者や送迎を担当する従業者に対し徹底しておく必要がある。</p> <p>○ 学校との間で相互の役割の理解を深めるため、 （ア）保護者の同意を得た上で、学校に配置されている外部との関係機関・団体との調整の役割を担っている特別支援教育コーディネーター等から個別の教育支援計画等についての情報提供を受けるとともに、放課後等デイサービス事業所の放課後等デイサービス計画を特別支援教育コーディネーター等へ提供する。</p> <p>（イ）個別の教育支援計画が作成されていない子どもにあっては、保護者の同意を得た上で特別支援教育コーディネーター等とお互いの支援内容等の情報交換の連絡をとれるよう調整しておく。</p> <p>（ウ）学校の行事や授業参観に児童発達支援管理責任者と分担して積極的に参加する等の対応をとることが望ましい。</p> <p>ウ 医療機関や専門機関との連携</p> <p>○ 子どもの事故やケガ、健康状態の急変が生じた場合に備え、近隣の協力医療機関をあらかじめ定めておく必要がある。</p> <p>○ 医療的なケアが必要な子どもを受け入れる場合は、子どもの主治医等との連携体制を整えておく必要がある。</p> <p>○ 障害種別や障害特性の理解や、障害種別や障害特性に応じた活動や支援方法に関すること、支援困難事例等については、児童発達支援センターや発達障害者支援セ</p>	<p>・はまっ子ふれあいスクール、放課後キッズクラブへ迎えに行く場合の届出</p> <p>＜安全に配慮した送迎体制＞</p> <p>・送迎時の事業所内留守番の設置（最低1名配置）</p> <p>・子どもの心身に無理のない送迎ルート（あまりにも広範囲すぎないこと）</p> <p>・2名以上の送迎体制</p> <p>○学校とは、相互に支援方針や内容を共有していくことにつとめること。（p.32 参照）</p> <p>その場合の学校の窓口は</p> <p>・担任教師</p> <p>・特別支援コーディネーター</p> <p>・児童指導支援専任</p> <p>等あげられるが、学校により異なるため、事前に確認をすること。</p> <p>○子どもの主治医や投薬に関する指示などの医療情報は、必ず保護者と共有をすること。</p> <p>○健康状態の急変にも備え、子どもの主治医等の情報収集や対応方法について、マニュアルなどの整備をすること。</p>
---	---

<p>ンター等の専門機関から助言や研修を受けること等により連携を図りながら適切な支援を行っていく必要がある。</p> <p>○ 保護者による子ども虐待のケースについては、児童相談所、市区町村の児童虐待対応窓口や保健所等の関係機関・団体と連携して対応を図る必要がある。</p> <p>エ 保育所・児童発達支援事業所等との連携</p> <p>○ 子どもの発達支援の連続性を保障するため、就学前に利用していた保育所や幼稚園、認定こども園や児童発達支援事業所等と連携し、情報の共有と相互理解に努めることが重要である。</p> <p>○ 放課後等デイサービスで行われていた支援内容等の情報を提供する等、学校卒業後に関わる障害福祉サービス事業所等と連携することが必要である。</p> <p>オ 他の放課後等デイサービス事業所等との連携</p> <p>○ 発達支援上の必要性により、他の放課後等デイサービス事業所等を併せて利用する子どもについて、支援内容を相互に理解しておくため、保護者の了解を得た上で、当該他の事業所との間で、相互の個別支援計画の内容等について情報共有を図ることが必要である。</p> <p>カ 放課後児童クラブや自治会等との連携</p> <p>○ 放課後児童クラブの放課後児童支援員等や放課後子供教室関係者等が障害のある子どもへの対応に不安を抱える場合等については、放課後等デイサービスとの併行利用や、保育所等訪問支援等の積極的活用を図る等、放課後児童クラブ等と連携を図りながら、子どもと放課後児童支援員等に対して、適切な支援を行っていくことが重要である。</p>	<p>○被虐待児童について、合同カンファレンスが行われる場合は必ず参加し、保護者への接し方、支援方法、役割分担など共有・調整し、家族の関係性を含めた支援をする必要がある。</p> <p>○虐待以外であっても、児童相談所の援護がある子どもについては、特に支援に万全を期す必要がある。専門機関として、意識して関わる必要がある。</p> <p>○他の事業所との連携は必須である。</p> <p>特に、他の放課後等デイサービスを併用している子どもについては、保護者の同意を得た上で、支援の情報共有をし、可能な限り、合同カンファレンス等の機会を設けること。</p> <p>また、支援技術の向上のために、事業所運営についての情報交換を行うことも望ましい。</p> <p>○設置した地域で、障害児支援の理解を広める役割を担っていることを認識し、地域との交流を図ること。</p>
---	---

<p>○ 障害のある子どもができるだけ地域や他の子どもから切り離されないよう、地域の放課後児童クラブや放課後子供教室、児童館との交流や他の子どもとの活動を企画することが望ましい。</p> <p>○ 日頃から地域の行事や活動に参加できる環境を作るため、自治会の会合に参加することや、地域のボランティア組織と連絡を密にする等の対応をとることが望ましい。</p> <p>キ （地域自立支援）協議会等への参加</p> <p>○ アからカまでに記載した関係機関・団体との連携を円滑なものとするため、設置者・管理者又は児童発達支援管理責任者は、（地域自立支援）協議会子ども部会等へ積極的に参加すること等により、関係機関・団体との関係性を構築しておく必要がある。</p> <p>○ 虐待等により福祉的介入が必要とされるケースについては、市区町村等が設置する要保護児童対策地域協議会等へ参加する。</p> <p>ク 保護者との連携</p> <p>○ 学校への子どもの出欠や帰宅の状況について、保護者との連絡により確実に確認することが必要である。</p> <p>このため、設置者・管理者は、送迎時の対応について保護者と事前に調整しておくことが必要である。また、下校時のトラブルや子どもの病気・事故の際の連絡体制について、事前に保護者と調整し、児童発達支援管理責任者や送迎を担当する従業者に対し徹底しておく必要がある。</p> <p>○ 日頃から子どもの状況を保護者と伝え合い、子どもの発達の状況や課題について共通理解を持つことが重要である。</p> <p>○ このため、設置者・管理者は、児童発達支援管理責任者及び従業者が行う保護者への連絡や支援について、</p>	<p>○各区の自立支援協議会への参加は必須とする。</p> <p>○子どもの成長を支える事業として、保護者との連携は欠かせない。事業所側からも積極的に、直接会って話す機会を提供できるよう心掛けること。</p> <p>○保護者の要望だけに応えるのではなく、子どもの発達をサポートする立場から、関係機関全体で保護者を支援する視点を持つこと。</p>
---	--

<p>随時報告を受けることや記録の確認等により、把握・管理するよう努める必要がある。</p> <p>○ 家庭内での養育について、保護者に対して、子どもの育ちを支える力をつけるためのペアレント・トレーニングや環境整備等の支援を必要に応じて児童発達支援管理責任者や従業者に実施させることが望ましい。</p>	
---	--

(2) 子どもと保護者に対する説明責任等	(横浜市解釈)
<p>設置者・管理者は、子どもと保護者が放課後等デイサービスを適切かつ円滑に利用できるよう、説明責任を果たすとともに必要な支援を行う責務がある。</p> <p>① 運営規程の周知</p> <p>○ 運営規程については事業所内の見やすい場所に掲示する等によりその周知を図る。</p> <p>② 子どもと保護者に対する、支援利用申込時の説明</p> <p>○ 子どもと保護者には、利用申込時において、運営規程や支援の内容を理解しやすいように説明し、特に、利用者負担について丁寧に説明を行う必要があるため、児童発達支援管理責任者にも徹底しておく。</p> <p>③ 保護者に対する相談支援等</p> <p>○ 保護者からの相談に適切に応じるとともに、必要な助言と支援を行うことも必要である。</p> <p>例えば、保護者との定期的な面談（最低限モニタリング時に実施することが望ましい）や訪問相談等を通じて、子育ての悩み等に対する相談を行ったり、子どもの障害について保護者の理解が促されるような支援を行うことが望ましい。</p> <p>○ 設置者・管理者は、児童発達支援管理責任者及び従業者に対して、保護者との定期的な面談や保護者に対する相談支援について、その適切な実施を促すとともに、随時報告を受けることや記録の確認等により、把握・管</p>	<p>○受給者証発行までの流れは、事業所の従業員すべてが確実に理解し、事業所から保護者に誤った案内がされることが無いように徹底すること。</p>

<p>理する必要がある。</p> <p>○ 父母の会の活動を支援したり、保護者会等を開催したりすることにより、保護者同士のつながりを密にして、安心して子育てを行っていただけるような支援を行うことも望まれる。家族支援は、保護者に限った支援ではなく、きょうだいや祖父母への支援も含まれる。特にきょうだいは、心的負担等から精神的な問題を抱える場合も少なくないため、例えば、きょうだい向けのイベントを開催する等の対応を行うことが望ましい。</p> <p>④ 苦情解決対応</p> <p>○ 放課後等デイサービスに対する子どもや保護者からの苦情について、迅速かつ適切に対応するために、苦情（虐待に関する相談も含む）を受け付けるための窓口や苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員の設置、解決に向けた手順の整理等、迅速かつ適切に解決が図られる仕組みを構築することが求められる。</p> <p>○ 苦情受付窓口については、子どもや保護者に周知するとともに、第三者委員を設置している場合には、その存在についても、子どもや保護者に周知する。</p> <p>○ 設置者・管理者は、苦情解決責任者として、迅速かつ適切に対応する。</p> <p>⑤ 適切な情報伝達手段の確保</p> <p>○ 事業所は定期的に会報等を発行し、活動概要や行事予定、連絡体制等の情報を子どもや保護者に対して発信することが必要である。</p> <p>○ 視覚障害や聴覚障害等の障害種別に応じて、設備・備品への配慮のほか、子どもや保護者との意思の疎通、情報伝達のための手話等による配慮が必要である。</p>	<p>○保護者同士のつながりを支援する活動を行うこと。</p> <p>例えば、事業所における保護者会を開催するなど、保護者同士のつながりを密にすることで、保護者の子育ての不安を取り除き、保護者同士で相談し合える関係づくりを支援すること。</p> <p>○出る苦情にただ漫然と対応することが苦情対応ではない。</p> <p>苦情がゼロになればいい、というのではなく、「苦情をいかに次の支援につなげるか」という視点を持ち、対処すること。</p> <p>苦情が、事業所内で共有され、改善につながっているという実感を持ってもらうことが、保護者との信頼関係を構築する上では重要となる。</p> <p>○事業内容や体制について、保護者や地域の方に情報が伝わるような仕組みを構築すること。具体的には、</p> <p>＜日々の支援の様子の発信＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な事業所便り、事業所ホームページやブログへの掲載（個人情報への配慮を徹底する） <p>＜双方向の情報発信＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者会、保護者見学会等の開催
--	---

<p>⑥ 地域に開かれた事業運営</p> <p>○ 地域住民の事業所に対する理解の増進や地域の子どもの温かい見守り、地域住民との交流活動の円滑な実施等の観点から、事業所はホームページや会報等を通じて活動の情報を積極的に発信することや、事業所の行事に地域住民を招待する等地域に開かれた事業運営を図ることが必要である。</p> <p>○ 実習生やボランティアの受入れは、事業所及び実習生やボランティア双方にとって有益であり、積極的に対応することが望ましい。ただし、実習生やボランティアの受入れに当たっては、事故が起きないよう適切な指導を行う等の対応が必要である。また、実習生やボランティアの受入れにあたっては、事業所の理念やプログラム内容及びそれぞれの子どもの支援上の注意事項等を理解させることが必要である。</p>	<p>○地域への情報発信にも努めること。</p> <p>地域の祭りや行事に事業所として参加するなど、地域に開かれた事業所運営とすること。</p>
--	--

(3) 緊急時の対応と法令遵守等	(横浜市解釈)
<p>① 緊急時対応</p> <p>○ 子どもの事故やケガ、健康状態の急変が生じた場合は、速やかに保護者、協力医療機関及び主治医に連絡を行う等の必要な措置を講じなければならない。</p> <p>緊急時における対応方法について、「緊急時対応マニュアル」策定と児童発達支援管理責任者及び従業者への周知が必要である。</p> <p>② 非常災害・防犯対策</p> <p>○ 設置者・管理者は、非常災害に備えて消火設備等の必要な設備を設けるとともに、非常災害に関する具体的な計画を立て、非常災害時の避難方法や、関係機関・団体への通報及び連絡体制を明確にするとともに、それらを定期的に児童発達支援管理責任者及び従業者や保護者に周知しなければならない。</p>	<p>○救急搬送等、通院を伴う重大な怪我や感染症等が発声した場合、必ず横浜市障害児福祉保健課へ速やかに報告をすること。</p> <p>重大な怪我や感染症等を事業所内でおさめようとすることは、重大な隠ぺいとなる。</p> <p>また、その事故報告書を横浜市障害児福祉保健課へ提出すること。</p> <p>○非常災害に備えた行動指針やマニュアルを整備すること。</p> <p>災害ごとに具体的な計画を立てることが重要だが、具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・消防署、消防団等の関連機関・団体への連絡 ・災害に応じた避難方法 ・障害特性にあわせた対応 ・事業所で被災した際の、災害備蓄の管理(水、食料) ・各区のハザードマップや区の防災情報の確認 <p>などがあげられる。</p>

<p>○ 非常災害の発生に備え、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行わなければならない。</p> <p>○ 重大な災害の発生や台風の接近等により危険が見込まれる場合、特に教育委員会や学校が休校や下校時刻を早める等の判断を発表した場合には、子どもの安全確保のために状況に応じて休所とする等適切な対処をするとともに、保護者や学校等関係機関・団体との連絡体制を構築しておく必要がある。</p> <p>○ 障害種別や障害特性ごとの災害時対応について理解しておき、子どもごとの放課後等デイサービス計画に災害時の対応について記載させることも考慮する。</p> <p>特に医療的ケアが必要な子どもについては、保護者や主治医等との間で災害発生時の対応について、綿密に意思疎通を図っておくことが重要であり、児童発達支援管理責任者及び従業者に徹底する。</p> <p>○ 子どもが犯罪に巻き込まれないよう、事業所として防犯マニュアルの策定や、地域の関係機関・団体等と連携しての見守り活動、子ども自身が自らの安全を確保できるような学習支援等の防犯への取組が必要である。</p> <p>③ 虐待防止の取組</p> <p>○ 設置者・管理者は、児童発達支援管理責任者及び従業者による子どもに対する虐待を防止するため、虐待防止委員会の設置等、必要な体制の整備が求められる。</p> <p>虐待防止委員会の責任者は、通常、管理者が担うこととなる。虐待防止委員会を組織的に機能させるために、苦情解決の第三者委員等の外部委員を入れてチェック機能を持たせるとともに、児童発達支援管理責任者等、虐待防止のリーダーとなる職員を虐待防止マネージャーとして配置し、研修や虐待防止チェックリストの実施等、具体的な虐待防止への取組を進める。</p>	<p>○防災訓練は定期的に、かつ、全員が参加できるように行うこと。</p> <p>想定外の事象への対応にパニック等をおこしやすいことを鑑みて、繰り返し行うこと。また、曜日ごとに来る子どもが違うため、訓練は全員が参加できるように行うこと。</p> <p>○事業所で被災した時の対応については、必ず保護者に説明をすること。</p> <p>○重大な災害の発生や台風の接近等で、学校が休校や下校時刻を早める判断をすることもある。学校との連絡体制を構築しておくこと。</p> <p>○従業員による子どもへの虐待防止のため、具体的な虐待防止への取り組みをすすめること。</p> <p>以下は、管理者はじめ従業員全員が必ず読むこと。</p> <p>「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き（厚生労働省）」</p> <p>http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000079704.pdf</p> <p>特に、虐待防止は、虐待そのものだけでなく、「虐待につながりかねない支援」、「虐待を疑われる支援」についての理解を深めることが重要である。</p>
---	---

<p>○ 設置者・管理者は、児童発達支援管理責任者及び従業者に対する虐待防止啓発のための定期的な研修を実施し、又は自治体を実施する研修を受講させるほか、自らが虐待防止のための研修を積極的に受講する等により、児童虐待防止等に関する法律（平成12年法律第82号。以下、「児童虐待防止法」という。）及び障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。）について理解し、虐待の防止への取組を進める必要がある。特に、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」は必ず読むようにする。</p> <p>各都道府県で実施する虐待防止や権利擁護に関する研修を受講した場合には、放課後等デイサービス事業所で伝達研修を実施することが重要である。</p> <p>○ 児童発達支援管理責任者及び従業者が、虐待を発見しやすい立場にあることを認識し、子どもの状態の変化や保護者の態度等の観察や情報収集により、虐待の早期発見に努めさせる必要がある。</p> <p>○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）からの虐待（特に性的虐待）は、密室化した場所で起こりやすいことから、送迎の車内を含め、密室化した場所を極力作らないよう、常に周囲の目が届く範囲で支援を実施する必要がある。</p>	<p>障害特性への理解の未熟さから、漫然と支援を行っていることが知らず知らずのうちに「虐待につながりかねない支援」となっていることが多い。</p> <p>支援について常に振り返ることが重要である。</p> <p>「これでいいだろう」ではなく「これでいいだろうか」という視点を大切にする。</p> <p>虐待防止啓発のための定期的な研修は、虐待そのものだけではなく、これらの視点をもつための研修とすること。</p> <p>【参考】虐待防止関連法令</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童虐待防止等に関する法律（平成12年法律第82号） ・障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号） <p>○虐待（特に性的虐待）は、密室化した場所で起こりやすいことから、不必要に密室化した場所をつくらない支援をすること。特に以下の場面では十分注意する。</p> <p>＜送迎＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必ず複数体制とすること。 ・介助等の必要のない自立した子どもであっても同様である。 <p>車内で子どもと1対1となることは、虐待を疑われることを意識し、複数対応を心がけること。</p> <p>＜排泄介助＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・排泄介助は、原則、同性介助とすること。 ・ただし、同性に対する性的虐待も発生しうるため、支援の状況は常にチェックし合うことが必要である。 <p>＜個人携帯電話の取扱い＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務中の個人携帯電話の携帯は、禁止とする。 <p>個人携帯電話のカメラ機能で、わいせつ画像を撮影するといった性犯罪事例があったことを鑑みて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カメラ機能のない携帯電話を事業所で整備する ・個人携帯電話の携帯を禁止する <p>等の措置をする必要がある。取扱いについては規定しておくこと。</p>
---	---

<p>○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）からの虐待を受けたと思われる子どもを発見した場合（相談を受けて虐待と認識した場合を含む。）は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、通所給付決定をした市区町村の窓口に通報する。この時に、市区町村に通報することなく、事業所の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市区町村に通報した上で行政と連携して対応を進める必要がある。</p> <p>○ 保護者による虐待については、保護者に対する相談支援やカウンセリング等により未然防止に努めることが重要であることを認識する。</p> <p>○ 保護者による虐待を発見した場合は、児童虐待防止法第6条に規定されている通報義務に基づき、市区町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所等へ速やかに通告するよう徹底する必要がある。虐待等により福祉的介入が必要とされるケースについては、市区町村等が設置する要保護児童対策地域協議会等を活用しながら、児童相談所、市区町村の児童虐待対応窓口や保健所等の関係機関・団体と連携して対応を図っていくことが求められる。</p> <p>④ 身体拘束への対応</p> <p>○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限することや、自分</p>	<p>・従業員と子どもの個人携帯電話でのやりとり、特にSNSは禁止とする。</p> <p>従業員と子どもは、支援の提供を介した専門的な職務上の関係である。関係性や距離の取り方などは、当然それらを踏まえた対応とするものである。</p> <p>個人的なメールや、SNSのやりとりは、不適切・不必要なつながりのツールとなり、性的虐待につながる可能性がある。個人の携帯電話を持っている自立した子どもである場合、十分注意すること。</p> <p>○虐待を受けた、または疑いのある子どもを発見した場合、それがどこで誰に受けた虐待であろうとも、児童虐待防止法に基づき、児童相談所又は各区役所こども家庭支援課へ通報をする義務がある。</p> <p>通報をしなかった場合、障害者虐待防止法の通報義務に反することになる。</p> <p>○事業所は、保護者による虐待およびその疑いにも気を配る立場であることを自覚すること。</p> <p>○身体拘束は、それをしなければ命にかかわる等、緊急の場合を除き禁止である。</p>
--	---

<p>の意思で開けることのできない居室等に隔離すること等は身体拘束に当たり、緊急やむを得ない場合を除き禁止されている。</p> <p>○ やむを得ず身体拘束を行う場合は、切迫性、非代替性、一時性が要件となるが、身体拘束の検討が必要なケースについては、代替性がないか等について慎重に検討した上で、それでもなお、身体拘束を行わざるを得ない事態が想定される場合には、いかなる場合にどのような形で身体拘束を行うかについて組織的に決定する必要がある。児童発達支援管理責任者に対しては、放課後等デイサービス計画に、身体拘束が必要となる状況、身体拘束の態様・時間等について、子どもや保護者に事前に十分に説明をし、了解を得た上で記載させることが必要である。</p> <p>○ 身体拘束を行った場合には、行った担当者または児童発達支援管理責任者から、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等必要な事項の記録とともに報告を受ける。なお、必要な記録がされていない場合は、運営基準違反となることを認識しておく必要がある。</p>	<p>【参考】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 第四十八条</p> <p>＜身体拘束の具体例＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの体を押さえつける ・自分で開けることのできない個室へ閉じ込める ・暴れる子どもを紐などで体を拘束する <p>○やむを得ず身体拘束を行う場合は、切迫性・非代替性・一時性の3点で、慎重に検討し、判断する。</p> <p>＜切迫性＞</p> <p>本人、他児、従業員の生命が危険にさらされる、または恐れがある瞬間</p> <p>＜非代替性＞</p> <p>その行動以外に代替する方法がない場合</p> <p>＜一時性＞</p> <p>身体拘束による行動制限が、一時的である場合</p> <p>例) 外出支援で、赤信号を待っていたら、その子が好きな救急車が通り、飛び出して車にひかれそうになったため、抑えて歩道に戻した。</p> <p>○やむをえず身体拘束をする際の検討は、個人・事業所のみで判断してはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所内のみではなく、子どもに関わる区役所、学校、医療機関、他事業所とカンファレンスを行い、複数で判断し、支援計画に入れること。 ・保護者との面談を行い、支援に対する保護者の同意を得ること。 ・カンファレンス記録、面談記録、保護者同意書は必ず残しておくこと。必要な記録が無い場合、運営基準違反となる。 <p>○身体拘束を行った場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行った担当者 ・その時の子どもの心身の状況 ・緊急やむを得ない理由 <p>等、必ず記録を残し、保護者へも伝えること。</p> <p>また、子どもに関わる区役所、学校、医療機関、他事業所、保護者と定期的にカンファレンスを行うこと。</p> <p>たとえ同意が取れていても、漫然と拘束を繰り返さないよう、常に支援方法の検討を行うこと。</p>
--	--

<p>⑤ 衛生・健康管理</p> <p>○ 感染症の予防や健康維持のため、手洗いやうがいの励行、おやつや学校休業日における昼食の提供に係る設備の衛生管理を徹底することが必要である。</p> <p>○ 子どもの来所時の健康チェック等、健康管理に必要な器械器具の管理を適正に行うことが必要である。</p> <p>○ 感染症又は食中毒の対応や排泄物又は嘔吐物に関する処理方法について、対応マニュアルを策定しておくことが必要である。</p> <p>○ インフルエンザ等感染症により集団的感染のおそれがある場合、特に教育委員会や学校が休校を発表した場合は、子どもの安全確保のために状況に応じて休所とする等適切に対処するとともに、保護者や学校等関係機関・団体との連絡体制を構築しておく必要がある。</p>	<p>○衛生管理に際し、感染症ごとの予防マニュアルおよび起こった場合のマニュアルの整備が必要である。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インフルエンザ ・ノロウイルス ・食中毒 ・アレルギー対策 等 <p>○事業所で被害が拡大した(複数の感染者が出た等)場合は、横浜市障害児福祉保健課への連絡だけでなく、各区福祉保健課へ連絡し、感染症発生時の指導を求める。</p> <p>○感染症(インフルエンザ等)により学校が休校となった際の、学校や保護者との連絡体制を整備しておくこと。</p> <p>○アレルギー対応が必要な子どもについては細心の注意を払うこと。(おやつ提供、食事提供時)</p> <p>子どもが、自身のアレルギーについて理解ができていないこともあるため、おやつ等の提供の方法にも工夫が必要である。</p> <p>毎年情報を更新するなどの対応を取ること。</p> <p>(おやつの準備をする場面を子どもに見せないようにする 等)</p> <p>○アナフィラキシーショック等の場合は、救急搬送となる。医療機関との連絡体制も構築しておく必要がある。</p> <p>その際、横浜市障害児福祉保健課への連絡は必ず行うこと。</p>
<p>⑥ 安全確保</p> <p>○ サービス提供中に起きる事故やケガを防止するために、室内及び屋外の環境の安全性について毎日点検し必要な補修等を行い、危険を排除するよう必要な措置を講じておく。</p> <p>○ 設置者・管理者は、発生した事故事例や事故につながりそうな事例について、児童発達支援管理責任者と従業員間で共有するため、いわゆる「ヒヤリハット事例集」を作成することが望ましい。</p>	<p>○事故報告書、ヒヤリハットの記録の保管は必須とする。また、これらを使った再発防止研修を必ず定期的に行うこと。</p>
<p>⑦ 秘密保持等</p> <p>○ 設置者は、従業者等(実習生やボランティアを含む。)または、管理者及び従業者等(実習生やボランティアを</p>	

含む。)であった者が、その業務上知り得た秘密を漏らすことがないよう、誓約書の提出や雇用契約に明記する等、必要な措置を講じなければならない。

○ 関係機関・団体に子ども又は保護者に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により保護者の同意を得させておかなければならない。また、ホームページや会報等に子ども又は保護者の写真や氏名を掲載する際には、保護者の許諾を得ることが必要である。

○ 管理者は、その職を辞した後も含めて、正当な理由がなく業務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 児童発達支援管理責任者向けガイドライン

<p>児童発達支援管理責任者は、放課後等デイサービスを利用する子どもと保護者のニーズを適切に把握し、放課後等デイサービス計画を作成し、すべての従業者が放課後等デイサービス計画に基づいた支援を行っていけるように調整する。また、提供される支援のプロセスを管理し、客観的な評価等を行う役割がある。</p>	<p>○児童発達支援管理責任者は、その専門的な立場から、子どものために適切な個別支援計画を立てる、支援の中心的役割である。</p> <p>また、すべての従業員が計画に基づいた支援が行えているか、提供される支援を管理・調整・評価する役割があるため、支援を客観的に把握する立場を意識すること。</p>
---	--

<p>(1) 子どものニーズに応じた適切な支援の提供と支援の質の向上</p>	<p>(横浜市解釈)</p>
<p>① 放課後等デイサービス計画に基づくPDCAサイクル等による適切な支援の提供</p> <p>ア 子どもと保護者及びその置かれている環境に対するアセスメント</p> <p>○ 子どもと保護者及びその置かれている環境を理解するためには、子どもの障害の状態だけでなく、子どもの適応行動の状況（P.5の脚注参照）を、標準化されたアセスメントツール（例えば「Vineland-II適応行動評価尺度」の日本版）を使用する等により確認する。</p> <p>また、子どもの発育状況、自己理解、心理的課題、子どもの興味関心事となっていること、養育環境、これまで受けてきた支援、現在関わっている機関に関すること、地域とのつながり、利用に当たっての希望、将来展望等について必要な情報をとり、子どもと保護者のニーズや課題を客観的に分析する。</p> <p>○ 保護者のニーズと子ども自身のニーズは必ずしも一致するわけではないので、子どものニーズを明確化していくことがまず求められる。また、発達段階にある子どものニーズは変化しやすいため、日頃から状況を適切に把握し対応していく必要がある。</p>	<p>○アセスメントツールの使用は各児童発達支援管理責任者で検証すること。</p> <p>いずれの方法にしても、最低限左記項目をすべて総合的に勘案してアセスメントを行うこと。</p>

<p>イ 放課後等デイサービス計画の作成</p> <p>○ 障害児相談支援事業所等が作成した障害児支援利用計画や、自らの事業所でアセスメントした情報を課題整理表等を用いて整理した上で、放課後等デイサービス計画を作成する。</p> <p>○ 放課後等デイサービス計画には、子どもと保護者の生活に対する意向、総合的な支援目標とその達成時期、生活全般の質を向上させるための課題、児童発達支援の具体的内容、留意事項を含める。</p> <p>○ 将来に対する見通しを持った上で、障害種別、障害特性や子どもの発達段階を丁寧に把握し、それらに応じた関わり方を考えていく。</p> <p>○ 支援手法については、個別活動と集団活動をその子どもに応じて適宜組み合わせる。</p> <p>○ 平日／休日／長期休暇の別等に応じて、課題をきめ細やかに設定をするように工夫しなければならない。</p> <p>○ 計画の作成に際しては、従業者から放課後等デイサービス計画の原案について意見を聞く等、担当の従業者を積極的に関与させることが望ましい。</p>	<p>○横浜市では、計画があることは当然とし、その中身を重視する。そのため、新規の個別支援計画の作成は、児童の状態を把握することを目的とした2か月間の猶予を認めている。また、その後は定期的な見直し(モニタリング)として、最低6か月に1度の作成を必須としている。もちろん、これは最低の考え方であり、児童や家庭の状況の変化により必要に応じてそれよりも早く再作成をするものと考ええる。</p> <p>○計画を作成する際は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの障害特性 ・子どもの発達過程 ・子どものニーズ ・保護者の要望 ・将来に対する見通しなどを丁寧に把握し、作成する必要がある。 <p>その際、上記「ア 子どもと保護者及びその置かれている環境に対するアセスメント」で示されているアセスメントを重視すること。</p> <p>○計画を作成する際は、学校における個別の教育支援計画等と連動した計画とすることが望ましい。</p> <p>保護者の同意を得た上で、特別支援教育コーディネーター等から、個別の教育支援計画等の情報提供を受ける。</p> <p>当然、学校へも事業所の個別支援計画を提供することが望ましい。</p>
<p>ウ タイムテーブル、活動プログラムの立案</p> <p>○ 放課後等デイサービス事業所における時間をどのようにして過ごすかについて、一人ひとりの放課後等デイサービス計画を考慮し、一日のタイムテーブルを作成する。タイムテーブルは、子どもの生活リズムを大切にし、日常生活動作の習得や、子どもが見通しを持って自発的に活動できるよう促されることが期待される。ただし、提供される活動プログラムを固定化することは、経験が限られてしまうことにもなるため、活動プログラムの組合せについて、創意工夫が求められる。</p>	<p>○児童発達支援管理責任者は、個別支援計画の内容が日々の支援に反映されるよう、指導員である従業員とその日の支援の振り返りをするなど、従業員間での共有を図る役割がある。</p> <p>そのためには、指導員に日々の支援記録を取ることを徹底させ、児童発達支援管理責任者はその支援が目標や計画に反映されているか日々検証し、改善につなげていくこと。</p>

○ 発達支援の時間は十分に確保されなければならない、送迎の都合で発達支援の時間が阻害されることのないようタイムテーブルを設定しなければならない。

○ 活動プログラムは、子どもの障害種別、障害特性、発達段階、生活状況や課題、平日／休日／長期休暇の別等に応じた内容を組み立て、従業者も交えながらチームで検討していく。

○ 集団活動の場合は、対象児の年齢や障害の状態の幅の広さを考慮しながら、活動プログラムを作成する必要がある。子どもの年齢や発達課題が異なることも多いことから、年齢別又は障害別、発達課題別に支援グループを分けることも考慮する必要がある。

○ 活動プログラムの内容は、本ガイドラインの総則に記載されている放課後等デイサービスの基本的役割、基本的姿勢等を十分に踏まえたものでなければならない。

エ 日々の適切な支援の提供

○ 本ガイドラインの総則に記載されている放課後等デイサービスの基本的役割、基本姿勢等について理解するとともに、従業者にその理解を徹底し、日々の支援を適切に提供する。

○ 設備、従業者等の状況を総合的に勘案し、適切な生活環境と事業内容が確保されるよう、子どもの情緒面への配慮や安全性の確保の観点から、利用定員の規模や、室内のレイアウトや装飾等に心を配り、必要に応じて設置者・管理者とも相談し、改善を図る。また、着替えや排泄の介助等については、同性介護を基本とする等、配慮することが求められる。

○ 支援開始前には従業者間で必ず打合せを実施し、その日行われる支援の内容や役割分担について把握する。

<p>○ 従業者が放課後等デイサービス計画に沿って、それぞれの子どもたちの障害種別、障害特性、発達段階、生活状況や課題に細やかに配慮しながら支援を行えるように注意する。</p> <p>○ 従業者と常に意思の疎通を図り、円滑なコミュニケーションがとれるよう努める。</p> <p>○ 支援終了後の打合せを実施し、従業者にその日の支援の振り返りをさせ、子どもや保護者との関わりで気づいた点や、気になった点について従業者間で共有させる。</p> <p>○ 従業者にその日行った支援に関して正しく記録をとることを徹底させる。従業者が行っている支援が目標や計画に沿って行われているか、記録に基づいて検証し、その改善につなげていく。</p> <p>オ 放課後等デイサービス計画の実施状況把握（モニタリング）</p> <p>○ 放課後等デイサービス計画は、概ね6ヶ月に1回以上モニタリングを行うことになっているが、子どもの状態や家庭状況等に変化があった場合にはモニタリングを行う必要がある。モニタリングは、目標達成度を評価して支援の効果測定していくためのものであり、単に達成しているか達成していないかを評価するものではなく、提供した支援の客観的評価を行い、放課後等デイサービス計画の見直しの必要性を判断する。</p> <p>カ モニタリングに基づく放課後等デイサービス計画の変更</p> <p>○ モニタリングにより、放課後等デイサービス計画の見直しの必要性が判断された場合は、放課後等デイサービス計画の積極的な見直しを行う。その際、支援目標の設定が高すぎたのか、支援内容があっていなかったのか、別の課題が発生しているのか等の視点で、これまでの支援内容を評価し、今後も支援内容を維持するのか、変更するのかを判断していく。放課後等デイサービスの必要性が低くなっ</p>	<p>○児童発達支援管理責任者は、最低6ヶ月に1回以上、モニタリングを行うこと。</p> <p>ただし、モニタリングは、支援の客観的評価を行い、計画の見直しの必要性を判断するものであるので、単に目標を達成したかしないかといった漫然とした更新を行えばいいものではない。</p> <p>○モニタリングの際には、保護者と面談等を行うこと。</p> <p>家庭での様子、保護者による計画の評価などをヒアリングし、計画の見直しへとつなげるとともに、保護者の子育て支援にもつなげていく。</p> <p>○当然、子どもの状況が変われば支援計画も変わることが予想される。6ヶ月の期間を待たず、その都度モニタリングをする必要も想定される。</p>
--	--

<p>た場合は、終結を検討する。なお、支援内容の変更や終結時には、設置者・管理者へ報告する。</p> <p>○ 終結に当たっては、放課後等デイサービスの支援内容等について、関係機関・団体に引き継ぐことが必要である。終結に当たってのモニタリングは、障害児相談支援事業所、学校、子ども、保護者とともに行っていくことが望ましい。</p> <p>キ 事業所全体の業務改善サイクルへの積極的関与</p> <p>○ 事業所の目的及び運営方針をはじめとした運営規程の内容を十分に理解して職務に従事する。</p> <p>○ 児童発達支援管理責任者は、PDCAサイクルによる事業所全体の業務改善の取組に積極的に関与し、事業運営方針の設定や見直し、業務改善の目標設定とその振り返り、本ガイドラインに基づく事業所の自己評価の実施や利用者の意向の把握等について協力・貢献することが求められる。</p>	
--	--

※以降については、国のガイドラインのみの記載とする。横浜市版解釈は、これまでの全項目を参照。

② 従業者及び自らの知識・技術の向上

○ 放課後等デイサービスを適切に提供する上で、放課後等デイサービスが期待される役割、子どもの発達段階ごとの特性、障害種別、障害特性、関連する制度の仕組み、関係機関・団体の役割、児童虐待への対応、障害者の権利に関する条約等を理解することが重要である。

○ 障害種別、障害特性に応じた支援や発達段階に応じた支援、家族支援等に係る適切な技術を従業者が習得することが、子どもの発達支援や二次障害の予防、家庭養育を支えるといった視点から重要である。

○ 放課後等デイサービスを適切に提供する上で、児童発達支援管理責任者は、放課後等デイサービスの従業者に対して、児童発達支援の提供に関わる技術的な指導や助言を日々行うとともに、設置者・管理者と共同して、従業者に対して知識・技術の習得意欲を喚起し、事業所内における研修の企画等を行うことが望まれる。

○ 児童発達支援管理責任者は、自らも知識・技術の習得に努め、自治体等の研修を積極的に受講するよう努めるものとする。

③ 関係機関・団体や保護者との連携

ア 障害児相談支援事業者との連携

○ 障害児相談支援事業所が作成する障害児支援利用計画は、相談支援専門員が総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ、最も適切なサービスの組合せ等について検討し、子ども又は保護者の同意のもと作成するものである。

放課後等デイサービス事業所の放課後等デイサービス計画は、児童発達支援管理責任者が、障害児支援利用計画における総合的な援助方針等を踏まえ、当該事業所が提供するサービスの適切な支援内容等について検討し、子ども又は保護者の同意のもと作成するものである。両計画が連動して機能することによって、子どもに対する支援がより良いものとなっていくものであり、この連動の重要性を認識しておく必要がある。

○ サービス担当者会議は、障害児支援利用計画案に位置づけられた福祉サービス等の担当者が、障害児支援利用計画案の内容について、専門的な見地からの意見を述べるものである。

サービス担当者会議に参加する場合においては、障害児支援利用計画案に位置づけられた放課後等デイサービス事業所として期待される役割を確認するとともに、障害のある子どもが、他の子どもや地域社会から安易に切り離されないための配慮等、子どもの最善の利益の観点から意見を述べるのが重要である。障害児支援利用計画のモニタリング時には、その時点までの放課後等デイサービスの提供状況を踏まえて課題への達成度や気づきの点等の情報を積極的に述べるのが重要である。

イ 学校との連携

○ 子どもに必要な支援を行う上で、学校との役割分担を明確にし、連携を積極的に図る必要がある。

○ 学校との間で相互の役割の理解を深めるため、

(ア) 保護者の同意を得た上で、学校に配置されている外部との関係機関・団体との調整の役割を担っている特別支援教育コーディネーター等から、個別の教育支援計画等についての情報提供を受けるとともに、放課後等デイサービス事業所の放課後等デイサービス計画を特別支援教育コーディネーター等へ提供する。

(イ) 個別の教育支援計画が作成されていない子どもにあっては、保護者の同意を得た上で特別支援教育コーディネーター等とお互いの支援内容等の情報交換の連絡をとれるよう調整しておく。

(ウ) 学校の行事や授業参観へ設置者・管理者と分担して積極的に参加する等の対応をとることが望ましい。

○ 子ども一人ひとりの個別の教育支援計画等を理解するとともに、日々学校で配慮されていること（姿勢保持の椅子等の器具、身体介助方法、声かけの方法、パニック時の対応等）について必要な情報を得て、従業者に対しても理解の徹底を図る。

○ 学校関係者がサービス担当者会議に参加できない場合は、障害児相談支援事業者とともに学

校との連絡会議を開催する等、何らかの方法で連携する機会を設けることが必要である。

○ 年間計画や行事予定等の交換、子どもの下校時刻の確認等、学校との間で共有された情報を従業者と共有しておく必要がある。

○ 子どもを送迎する場合は、誰が、どの時間に、どの事業所の送迎車に乗せるのかといった送迎リストやルールを作成する等、学校側に送り出しの協力をしてもらう必要があり、送迎時には、身分証明書等を学校側の担当者に見せる等、学校側の確認を取ってから、子どもを事業所に送っていくよう従業者に徹底させる。

○ 下校時のトラブルや子どもの病気・事故の際の連絡体制について、事前に把握しておく。

○ 医療的ケアの情報や、気になることがあった場合の情報等を、保護者の同意のもと、連絡ノート等を通して、学校との間で共有する。

ウ 医療機関や専門機関との連携

○ 障害種別や障害特性の理解、障害種別や障害特性に応じた活動や支援方法に関すること、支援困難事例等については、児童発達支援センターや発達障害者支援センター等の専門機関から助言や研修を受ける等により、連携を図りながら適切な支援を行っていく必要がある。

○ 保護者による子ども虐待のケースについては、児童相談所、市区町村の児童虐待対応窓口や保健所等の関係機関・団体と連携して対応を図る必要がある。

エ 保育所・児童発達支援事業所等との連携

○ 子どもの発達の連続性を保障するため、就学前に利用していた保育所、幼稚園、認定こども園や児童発達支援事業所等と連携し、保育所等や児童発達支援事業等で行われていた支援内容を把握し、従業者に当該内容を理解させる。

○ 放課後等デイサービスで行われていた支援内容等の情報を提供する等、学校卒業後に関わる障害福祉サービス事業所と連携することが必要である。

オ 他の放課後等デイサービス事業所等との連携

○ 発達支援上の必要性により、他の放課後等デイサービス事業所等を併せて利用する子どもについて、支援内容等を相互に理解しておくため、保護者の了解を得た上で、当該他の事業所等との間で、相互の個別支援計画の内容等について情報を共有し、従業者への周知を図ることが必要である。

カ 放課後児童クラブや自治会等との連携

○ 地域の放課後児童クラブや放課後子供教室と連携し、併行利用している子どもがいる場合は、情報の共有と相互理解を深めるとともに、放課後児童クラブ等で行われている支援内容を把握し、従業者への周知を図る。

○ 放課後児童クラブの放課後児童支援員等や放課後子供教室関係者等が障害のある子どもへの対応に不安を抱える場合等については、放課後等デイサービスとの併行利用や、保育所等訪問支援等の積極的活用を図る等、放課後児童クラブ等と連携を図りながら、子どもと放課後児童支援員等に対して適切な支援を行っていくことが重要である。

○ 地域に子どもたちの理解者を増やすためにも、日頃から子どもたちが地域の行事に参加したり、日常的に地域住民と同じ経験を共有する機会を積極的に作るようにする。

キ （地域自立支援）協議会等への参加

○ アからカまでに記載した関係機関・団体との連携を円滑なものとするため、設置者・管理者又は児童発達支援管理責任者は、（地域自立支援）協議会子ども部会等へ積極的に参加する等により、関係機関・団体との関係性を構築しておく必要がある。

○ 虐待等により福祉的介入が必要とされるケースについては、市区町村等が設置する要保護児童対策地域協議会等へ参加する。

ク 保護者との連携

○ 学校への子どもの出欠や帰宅の状況について、保護者との連絡のもとに確実に確認することが必要である。

○ 医療的ケアの情報や、気になることがあった場合の情報等を連絡ノート等を通じて保護者と共有する等、日頃から子どもの状況を保護者と伝えあい、子どもの発達の状況や課題について共通理解を持つように努める。また、必要に応じて、家庭内での養育等についてペアレント・トレーニング等活用しながら、子どもの育ちを支える力をつけられるよう支援したり、環境整備等の支援を行ったりすることが考えられる。

（２）子どもと保護者に対する説明責任等

① 子どもと保護者に対する運営規定や放課後等デイサービス計画の内容についての丁寧な説明

○ 申請時に、保護者に対して運営規程の説明を行う。特に、支援の内容、人員体制（資格等）、利用者負担、苦情処理の手順、緊急時の連絡体制等の重要事項については文書化の上、対面で説明する。

○ 放課後等デイサービス計画の内容については、その作成時、変更時に子どもと保護者に対して丁寧に説明を行う。

② 保護者に対する相談支援等

○ 保護者が悩み等を自分だけで抱え込まないように、保護者からの相談に応じ、信頼関係を築きながら、保護者の困惑や将来の不安を受け止め、専門的な助言を行うことも必要である。例えば、保護者との定期的な面談（最低限モニタリング時に実施することが望ましい）や訪問相談等を通じて、子育ての悩み等に対する相談を行ったり、子どもの障害について保護者の理解が促さ

れるような支援を行うことが望ましい。

○ 父母の会の活動を支援したり、保護者会等を開催したりすることにより、保護者同士が交流して理解を深め、保護者同士のつながりを密にして、安心して子育てを行っていただけるような支援を行うことも望まれる。家族支援は保護者に限った支援ではなく、きょうだいや祖父母等への支援も含まれる。特にきょうだいは、心的負担等から精神的な問題を抱える場合も少なくないため、例えば、きょうだい向けのイベントを開催する等の対応を行うことが望ましい。

③ 苦情解決対応

○ 放課後等デイサービス事業所においては、子どもや保護者からの苦情について、迅速かつ適切に対応するために、苦情（虐待に関する相談も含む）を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じる必要がある。児童発達支援管理責任者は、苦情受付担当者の役割が想定されるところであるが、子どもや保護者からの苦情受付に当たっては、職員の目を気にせず苦情を受け付できるよう、苦情受付箱を設置する等、苦情受付担当者として適切にその役割を果たすことが求められる。

④ 適切な情報伝達手段の確保

○ 事業所は定期的に会報等を発行し、活動概要や行事予定、連絡体制の情報を子どもや保護者に対して発信することが必要である。

○ 視覚障害や聴覚障害等障害種別に応じて、設備・備品への配慮のほか、子どもや保護者との意思の疎通、情報伝達のための手話等による配慮が必要である。

（３）緊急時の対応と法令遵守等

① 緊急時対応

○ 子どもの事故やケガ、健康状態の急変が生じた場合は、事業所で作成された「緊急時対応マニュアル」に沿って、速やかに保護者、協力医療機関及び主治医への連絡を行う等の必要な措置を講じなければならない。緊急時における対応方法について、児童発達支援管理責任者は熟知しておくとともに従業者に周知徹底しておく必要がある。

○ 特に常時、医療的ケアを必要とする子どもに対しては、窒息や気管出血等、生命に関わる事態への対応を熟知しておくとともに、従業者に周知徹底しておく必要がある。

② 非常災害・防犯対応

○ 児童発達支援管理責任者は、災害時避難場所や避難経路について等、非常災害に関する具体的計画について十分に熟知し、従業者の理解を徹底しておく必要がある。

○ 定期的な避難、救出その他必要な訓練では、従業者とともに訓練に当たり、問題があれば改善を図る。

○ 障害種別や障害特性ごとの災害時対応について理解しておき、子どもごとの放課後等デイサービス計画に災害時の対応について記載しておく。特に医療的ケアが必要な子どもについては、保護者や主治医等との間で災害発生時の対応について、綿密に意思疎通を図っておく。

○ 子どもが犯罪に巻き込まれないよう、事業所として防犯マニュアルの策定や、地域の関係機関・団体と連携しての見守り活動、子ども自身が自らの安全を確保できるような学習支援等の防犯への取組が必要である。

③ 虐待防止の取組

○ 児童発達支援管理責任者は、事業所の虐待防止マネージャーとして、研修や虐待防止チェックリストの実施等、具体的な虐待防止への取組を進めるとともに、自ら虐待防止研修を積極的に受講する等により、児童虐待防止法、障害者虐待防止法の趣旨と通報制度等を理解し、虐待の防止への取組を進める必要がある。特に、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」は必ず読むようにする。各都道府県で実施する虐待防止や権利擁護に関する研修を受講した場合には、放課後等デイサービス事業所で伝達研修を実施することが重要である。

○ 児童発達支援管理責任者及び従業者が、虐待を発見しやすい立場にあることを認識し、子どもの状態の変化や保護者の態度等の観察や情報収集により、虐待の早期発見に努める必要がある。

○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）からの虐待（特に性的虐待）は、密室化した場所で行きやすいことから、送迎の車内を含め、密室化した場所を極力作らないよう、常に周囲の目が届く範囲で支援を実施する必要がある。

○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）から虐待を受けたと思われる子どもを発見した場合（相談を受けて虐待と認識した場合を含む。）は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、通所給付決定をした市区町村の窓口に通報する。この時に、市区町村に通報することなく、事業所の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市区町村に通報した上で行政と連携して対応を進める必要がある。

○ 保護者による虐待については、相談支援やカウンセリング等で未然防止に努める必要がある。

○ 保護者による虐待を発見した場合は、児童虐待防止法第6条に規定されている通報義務に基づき、市区町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所等へ速やかに通告する必要がある。虐待等により福祉的介入が必要とされるケースについては、市区町村等が設置する要保護児

童対策地域協議会等を活用しながら、児童相談所、市区町村の児童虐待対応窓口や保健所等の関係機関・団体と連携して対応を図っていくことが求められる。

④ 身体拘束への対応

○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限することや、自分の意思で開けることのできない居室等に隔離すること等は身体拘束に当たり、緊急やむを得ない場合を除き禁止されている。

○ やむを得ず身体拘束を行う場合は、切迫性、非代替性、一時性が要件となるが、身体拘束の検討が必要なケースについては、代替性がないか等について慎重に検討した上で、それでもなお、身体拘束を行わざるを得ない事態が想定される場合には、いかなる場合にどのような形で身体拘束を行うかについて組織的に決定する必要がある。放課後等デイサービス計画に身体拘束が必要となる状況、身体拘束の態様・時間等について、子どもや保護者に事前に十分に説明をし、了解を得た上で記載することが必要である。

○ 身体拘束を行った場合には、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等必要な事項の記録をとることを従業者に指示しなければならない。なお、必要な記録がされていない場合は、運営基準違反となることを認識しておく必要がある。

⑤ 衛生・健康管理

○ 感染症の予防や健康維持のため、従業者に対し常に清潔を心がけさせ、手洗い、うがい、手指消毒の励行、換気等の衛生管理を徹底することが必要である。

○ 感染症又は食中毒が発生した場合や排泄物や嘔吐物等に関する処理方法について対応マニュアルを熟知し、マニュアルに沿って対応する。また、従業者にマニュアルの周知徹底することが必要である。

○ 食物アレルギーのある子どもについては、医師の指示書に基づき、食事やおやつ提供する際に、除去食や制限食で対応できる体制を整えることが必要である。

⑥ 安全確保

○ サービス提供中に起きる事故やケガを防止するために、室内や屋外の環境の安全性について毎日点検し、必要な補修等を行って、危険を排除することが必要である。

○ 児童発達支援管理責任者は、発生した事故事例や、事故につながりそうな事例の情報を収集し、ヒヤリハット事例集を作成し、従業者間で共有することが望ましい。

⑦ 秘密保持等

- 従業者（実習生やボランティアを含む。）に対しては、秘密保持等の指導的役割を果たすことが求められる。
- 関係機関・団体に子ども又は保護者に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により保護者の同意を得させておかなければならない。また、ホームページや会報等に子ども又は保護者の写真や氏名を掲載する際には、保護者の許諾を得ることが必要である。
- 児童発達支援管理責任者は、その職を辞した後も含めて、正当な理由がなく業務上知り得た子どもや保護者の秘密を漏らしてはならない。

4 従業者向けガイドライン

従業者は、放課後等デイサービス計画に基づき、子どもの心身の状況に応じて、適切な技術を持って、支援を行う役割がある。

(1) 子どものニーズに応じた適切な支援の提供と支援の質の向上

① 放課後等デイサービス計画に基づくPDCAサイクル等による適切な支援の提供

ア 障害児支援利用計画及び放課後等デイサービス計画の理解

○ 障害児相談支援事業所が作成する障害児支援利用計画は、相談支援専門員が総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ最も適切なサービスの組合せ等について検討し、子ども又は保護者の同意のもと作成するものである。

放課後等デイサービス事業所の放課後等デイサービス計画は、児童発達支援管理責任者が、障害児支援利用計画における総合的な援助方針等を踏まえ、当該事業所が提供するサービスの適切な支援内容等について検討し、子ども又は保護者の同意のもと作成するものである。両計画が連動して機能することによって、子どもに対する支援がより良いものとなっていくものであり、この連動の重要性を認識しておく必要がある。

○ 従業者は、放課後等デイサービス計画の作成・モニタリング・変更に際しては積極的に関与するとともに、利用している子どもの障害児支援利用計画と放課後等デイサービス計画の内容について熟知し、日々の支援を行う必要がある。

イ 従業者間での意思の疎通、支援内容の共有

○ 支援開始前には従業者間で必ず打合せを実施し、その日行われる支援の内容や、役割分担について把握する。

○ 他の従業者と常に意思の疎通を図り、円滑なコミュニケーションがとれるよう努める。

○ 支援終了後の打合せを実施し、その日の支援の振り返りを行い、子どもや保護者との関わりで気付いた点や気になったことについて、従業者間で共有する。

ウ 支援提供に際しての工夫

○ 従業者は、本ガイドラインの総則に記載されている放課後等デイサービスの基本的役割、基本姿勢等を十分に理解した上で支援を行う。

○ 従業者は、子どもの発達と発達支援に関する専門的知識、技術及び判断を持って、子どもの

発達支援を行うとともに、保護者に対して発達支援に関するサポートを行う。

○ 従業者は、児童発達支援管理責任者が作成するタイムテーブルに沿って、それぞれの子どもの障害種別、障害特性、発達段階、生活状況や課題に細やかに配慮しながら支援を行う。

○ 従業者は、活動プログラムの作成に積極的に関与する。

○ 医療的ケアが必要な子どもに対して、常に体調への配慮を行う。特に重度の障害がある子どもには、活動プログラムごとに休息を交えながら支援していくよう注意する。

○ 視覚障害や聴覚障害等の障害種別に応じて、設備・備品への配慮のほか、子どもや保護者との意思の疎通、情報伝達のための手話等による配慮が必要である。

エ 支援提供記録

○ 従業者は、その日行った支援の手順、内容、利用者の反応や気付きについて、記録をとらなければならない。支援提供記録を正しくとることを通して、その日行った自らの言動や子どもの様子・反応をふりかえり、放課後等デイサービス計画に沿って支援が行われているか、放課後等デイサービス計画で掲げた目標が達成されつつあるか等について支援提供を検証し、支援の改善や自らのスキルアップにつなげていく。

オ 事業所全体の業務改善サイクルへの積極的関与

○ 事業所の目的及び運営方針をはじめとした運営規程の内容を十分に理解して職務に従事する。

○ 従業者は、PDCAサイクルによる事業所全体の業務改善の取組に積極的に関与し、事業運営方針の設定や見直し、業務改善の目標設定とその振り返り、本ガイドラインに基づく事業所の自己評価の実施や利用者の意向の把握等について協力・貢献することが求められる。

② 研修受講等による知識・技術の向上

○ 放課後等デイサービスを適切に提供する上で、放課後等デイサービスが期待される役割、子どもの発達段階ごとの特性、障害種別・障害特性、関連する制度の仕組み、関係機関・団体の役割、児童虐待への対応、障害者の権利に関する条約等を理解することが重要である。

○ 障害種別や障害特性に応じた支援や発達段階に応じた支援、家族支援等に係る適切な技術を従業者が習得することが、子どもの発達支援や二次障害の予防、子どもの育つ家庭での生活を支える視点から重要である。

○ 従業者の知識・技術の向上は、放課後等デイサービスの提供内容の向上に直結するものである。

ることを理解し、実務能力の向上のために、事業所内で開催される研修等に積極的に受講することが求められる。

○ 知識・技術の習得に関する具体的な計画を立てる等により、将来に対する見通しを持ちながら研修等を受講していくよ心がける。

③ 関係機関・団体や保護者との連携

ア 障害児相談支援事業者等との連携

○ サービス担当者会議に参加する場合においては、障害児支援利用計画案に位置づけられた放課後等デイサービス事業所として期待される役割を確認するとともに、障害のある子どもが、他の子どもや地域社会から安易に隔離されないための配慮等、子どもの最善の利益の観点から意見を述べるのが重要である。障害児支援利用計画のモニタリング時には、その時点までの放課後等デイサービスの提供状況を踏まえて、課題への達成度や気づきの点等の情報を積極的に述べるのが重要である。

イ 学校との連携

○ 子どもに必要な支援を行う上で、学校との役割分担を明確にし、連携を積極的に図る必要がある。

○ 学校で作成される個別の教育支援計画等の内容を把握しておくとともに、学校から提供された各種の情報を理解し、本人の状態や支援の方法、留意点、学校の行事予定等について把握しておく。

○ 子どもの学校から事業所への送迎に際しては、送迎リストの内容や送迎時の学校側とのルールを事前に把握し、送迎時には身分証明書を学校側の担当者に見せる等確認を取ってから、子どもを事業所に送っていくことを徹底する。

○ 下校時のトラブルや子どもの病気・事故の際の連絡体制について、事前に把握しておく。

○ 医療的ケアの情報や、気になることがあった場合の情報等を、保護者の同意のもと、連絡ノート等を通して学校との間で共有する。

ウ 保育所・児童発達支援事業所との連携

○ 子どもの発達支援の連続性を保障するため、就学前に利用していた保育所等や児童発達支援事業所等で行われていた支援内容について理解しておくことが望ましい。

エ 他の放課後等デイサービス事業所等との連携

○ 発達支援上の必要性により、他の放課後等デイサービス事業所等を併行利用する子どもにつ

いて、支援内容を相互に理解しておくため、保護者の了解を得た上で、当該他の事業所との間で、相互の個別支援計画の内容等を理解しておく。

オ 放課後児童クラブ等との連携

○ 地域の放課後児童クラブや放課後子供教室と連携し、併行利用している子どもがいる場合は、放課後児童クラブ等における支援内容について理解しておく。

カ 保護者との連携

○ 学校への子どもの出欠や帰宅の状況について、保護者との連絡のもとに確実に確認することが必要である。

○ 医療的ケアの情報や、気になることがあった場合の情報等を連絡ノート等を通じて保護者と共有する等、日頃から子どもの状況を保護者と伝えあい、子どもの発達の状況や課題について共通理解を持つように努める。また、必要に応じて、家庭内での養育等について、児童発達支援管理責任者の指導の下、ペアレント・トレーニング等活用しながら、子どもの育ちを支える力をつけられるよう支援したり、環境整備等の支援を行ったりすることが考えられる。

(2) 子どもと保護者に対する説明責任等

① 保護者に対する相談支援等

○ 児童発達支援管理責任者の指導の下、保護者が悩み等を自分だけで抱え込まないように、保護者からの相談に応じ、信頼関係を築きながら、保護者の困惑や将来の不安を受け止め、専門的な助言を行うことが必要である。例えば、保護者との定期的な面談（最低限モニタリング時に実施することが望ましい）や訪問相談等を通じて、子育ての悩み等に対する相談を行ったり、子どもの障害について保護者の理解が促されるような支援を行うことが望ましい。

② 苦情解決対応

○ 放課後等デイサービスに対する子どもや保護者からの苦情（虐待に関する相談も含む）については、設置者・管理者と児童発達支援管理責任者の指導の下、適切な対応を図る必要がある。

(3) 緊急時の対応と法令遵守等

① 緊急時対応

○ 子どもの事故やケガ、健康状態の急変が生じた場合は、事業所で作成された「緊急事態への対応マニュアル」に沿って、速やかに保護者、協力医療機関及び主治医への連絡を行う等の必要な措置を講じなければならない。緊急時における対応方法については理解し、予め設定された役割を実行できるように訓練しておく。

○ 特に、医療的ケアを必要とする子どもに対しては、窒息や気管出血等、生命に関わる事態へ

の対応を理解し、実践できるようにしておく必要がある。

② 非常災害・防犯対応

○ 従業者は、災害時避難場所や避難経路等、非常災害に関する具体的計画について十分に熟知し、非常災害時に子どもたちを誘導できるよう、定期的に訓練しておく。

○ 障害種別や障害特性ごとの災害時対応について理解しておき、子どもごとの放課後等デイサービス計画に災害時の対応について記載されている内容を理解しておく。特に医療的ケアが必要な子どもについては、保護者や主治医等との間で災害発生時の対応について、綿密に意思疎通を図っておく。

○ 子どもが犯罪に巻き込まれないよう、事業所が策定する防犯マニュアルの内容を理解し、地域の関係機関・団体と連携しての見守り活動、子ども自身が自らの安全を確保できるような学習支援等の防犯への取組に対して児童発達支援管理責任者の指導の下、取り組む必要がある。

③ 虐待防止の取組

○ 事業所内で実施される虐待防止研修や自治体が発行する虐待防止研修等を積極的に受講する、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」を必ず読む等により、児童虐待防止法や障害者虐待防止法の趣旨と通報制度等を理解し、発生予防に努める。

○ 各都道府県で実施する虐待防止や権利擁護に関する研修を受講した場合には、放課後等デイサービス事業所で伝達研修を実施することが重要である。

○ 従業者が虐待を発見しやすい立場にあることを認識し、子どもの状態の変化や保護者の態度等の観察や情報収集により、虐待の早期発見に努める必要がある。

○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）からの虐待（特に性的虐待）は密室化した場所で行きやすいことから、送迎の車内を含め、密室化した場所を極力作らないよう、常に周囲の目が届く範囲で支援を実施する必要がある。

○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）から虐待を受けたと思われる子どもを発見した場合（相談を受けて虐待と認識した場合も含む。）は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、支給決定をした市区町村の窓口へ通報する。この時に、市区町村へ通報することなく、事業所の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市区町村へ通報した上で行政と連携して対応を進める必要がある。

○ 保護者による虐待については、相談支援やカウンセリング等で未然防止に努める必要がある。

○ 保護者による虐待を発見した場合は、児童虐待防止法第6条に規定されている通報義務に基づき、市区町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所等へ速やかに通告する。虐待等により福祉的介入が必要とされるケースについては、市区町村等が設置する要保護児童対策地域協議会等を活用しながら、児童相談所、市区町村の児童虐待対応窓口や保健所等の関係機関・団体と連携して対応を図っていくことが求められる。

④ 身体拘束への対応

○ 従業者等（実習生やボランティアを含む。）が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限することや、自分の意思で開けることのできない居室等に隔離すること等は身体拘束に当たり、緊急やむを得ない場合を除き禁止されている。

○ やむを得ず身体拘束を行う場合は、切迫性、非代替性、一時性が要件となるが、身体拘束の検討が必要なケースについては、代替性がないか等について慎重に検討した上で、それでもなお、身体拘束を行わざるを得ない事態が想定される場合には、いかなる場合にどのような形で身体拘束を行うかについて組織的に決定する必要がある。放課後等デイサービス計画に身体拘束が必要となる状況、身体拘束の態様・時間等について、子どもや保護者に事前に十分に説明をし、了解を得た上で記載されていることが必要である。

○ 身体拘束を行った場合には、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等必要な事項を記録する。なお、必要な記録を行っていない場合は、運営基準違反となることを認識しておく必要がある。

⑤ 衛生管理・健康管理

○ 感染症の予防や健康維持のため、常に清潔を心がけ、手洗い、うがい、手指消毒の励行、換気等の衛生管理を徹底することが必要である。

○ 感染症又は食中毒が発生した場合や排泄物や嘔吐物等に関する処理方法について対応マニュアルを熟知し、マニュアルに沿って対応する。

○ 食物アレルギーのある子どもについては、医師の指示書に基づき、食事やおやつ提供する際に、除去食や制限食で対応する。

⑥ 安全確保

○ 日常生活・遊びの中で起きる事故やケガを防止するために、室内や屋外の環境の安全性について、毎日点検し、必要な補修等を行って、危険を排除することが必要である。

○ ヒヤリハット事例集作成に協力し、内容を理解し実施する。

⑦ 秘密保持等

○ 従業者は、他人が容易に知り得ない個人情報を知りうる立場にあり、個人情報の適正な取扱いが強く求められる。

○ 関係機関・団体に子ども又は保護者に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により保護者の同意を得ておかなければならない。また、ホームページや会報等に子ども又は保護者の写真や氏名を掲載する際には、保護者の許諾を得ることが必要である。

○ 従業者は、その職を辞した後も含めて、正当な理由がなく業務上知り得た子どもや保護者の秘密を漏らしてはならない。

「事業者向け放課後等デイサービス自己評価表」及び
「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」について

- 放課後等デイサービスガイドライン（以下「ガイドライン」）は、放課後等デイサービス事業所における自己評価に活用されることを想定して作成されたものですが、各事業所で簡易に自己評価を行うことができるよう、ガイドラインの内容を踏まえた「事業者向け放課後等デイサービス自己評価表」を作成しました。ただし、この自己評価表を活用してより適切に自己評価を行うために、事業所関係者に対しては、ガイドライン本文を熟読することをお薦めします。
- さらに、放課後等デイサービスを利用する子どもの保護者等による、ユーザー評価に活用していただくために、より一層簡素な「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」も併せて作成しました。
- 上記の2つの評価表はあくまで「雛型」であり、事業所等でこれに適宜加除修正を行って活用していただくことも可能ですし、どのような形で活用するかも自由ですが、2つの評価表の基本的な活用方法としては、以下の手順を想定しています。

ステップ1
保護者等による評価

○事業者から保護者等に対して、「保護者等向け評価表」を配布してアンケート調査を行う。保護者等からの回答は集計し、特記事項欄の記述を含めてとりまとめる。

ステップ2
職員による自己評価

○事業所の職員が「事業者向け放課後等デイサービス自己評価表」を用いて自己評価を行う。その際、「はい」「いいえ」などにチェックするだけでなく、各項目について「課題は何か」「工夫している点は何か」について記入する。

ステップ3
事業所全体による自己評価

○職員から回収した評価表を集計の上、職員全員で討議し、項目ごとに課題や工夫している点について、認識をすり合わせる。
○職員間で認識が共有された課題については、改善目標を立てる。討議の結果は書面に記録し、職員間で共有する。
○討議に際しては、保護者等に対するアンケート調査結果も十分に踏まえ、支援の提供者の認識と保護者等の認識のずれを客観的に分析する。

ステップ4
自己評価結果の公表

○自己評価結果の公表の仕方については、基本的には「改善目標」や「工夫している点」の主なものについて、できるだけ詳細に発信する（「はい」「いいえ」の数の公表を想定しているものではない）。
○保護者等のアンケート調査結果は、保護者等にフィードバックする（対外的に公表することまでは前提としない）。

ステップ5
支援の改善

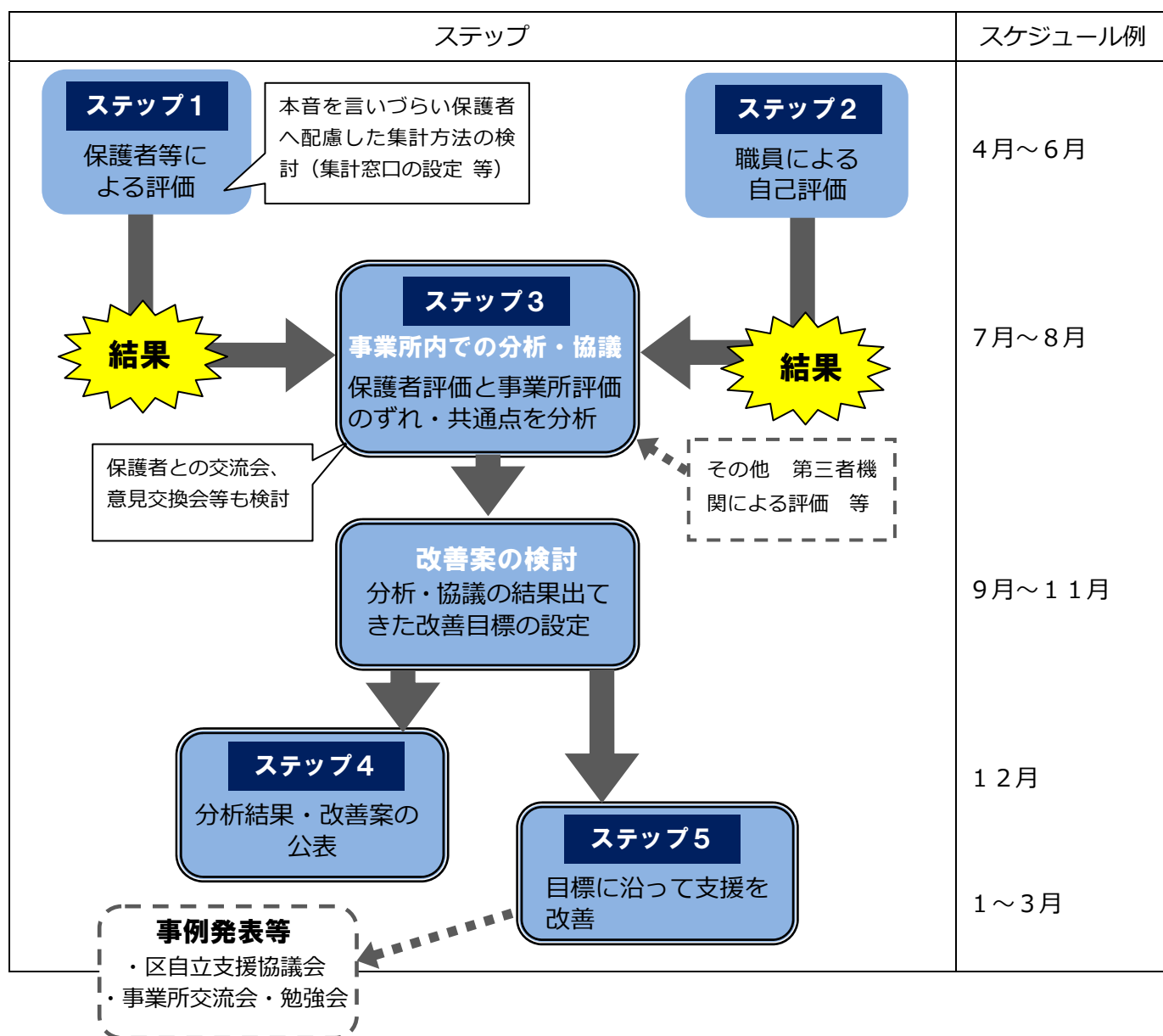
○立てられた改善目標に沿って、支援を改善していく。

- 業務改善に真摯に取り組む事業所ほど、公表される自己評価結果には、改善目標に関する記述が多くなされるものと想定しています。
- また、（地域自立支援）協議会や事業者団体において、これら評価表を使った自己評価結果の事例発表を行う機会を設けるなどにより、自己評価の取組が広がっていくことを期待しています。

「事業者向け放課後等デイサービス自己評価表」及び
「保護者等向け放課後等デイサービス評価表」について

- 評価表の内容を他事業所と競うことを想定したものではなく、あくまで自己研鑽のツールとして有効活用すること、さらに質の高い支援を提供していける事業所が増えていくことを期待しています。
- 評価表の中で、改善点の指摘が多いことが直接的に低い評価につながるということを意味するわけではないと考えます。自分たちの改善点に多く気付けるということは、よりよい支援を提供する視点があるということに繋がります。
- 支援の振り返りのためにも、1年に1回は実施することを推奨します。
- 保護者等評価を依頼する時は必ず、放課後等デイサービスガイドラインを保護者へ周知・説明し、ガイドラインに基づく保護者評価であることがわかるように依頼してください。

【横浜市の考える評価ステップとモデルスケジュール】



事業者向け 放課後等デイサービス自己評価表

		チェック項目	はい	どちらとも いえない	いいえ	改善目標、工夫している点など
環境・ 体制整備	①	利用定員が指導訓練室等スペースとの関係 で適切であるか				
	②	職員の配置数は適切であるか				
	③	事業所の設備等について、バリアフリー化の 配慮が適切になされているか				
業務改善	④	業務改善を進めるための PDCA サイクル (目標設定と振り返り) に、広く職員が参画 しているか				
	⑤	保護者等向け評価表を活用する等によりア ンケート調査を実施して保護者等の意向等 を把握し、業務改善につなげているか				
	⑥	この自己評価の結果を、事業所の会報やホ ームページ等で公開しているか				
	⑦	第三者による外部評価を行い、評価結果を 業務改善につなげているか				
	⑧	職員の資質の向上を行うために、研修の機 会を確保しているか				
適切な支援の 提供	⑨	アセスメントを適切に行い、子どもと保護者の ニーズや課題を客観的に分析した上で、放 課後等デイサービス計画を作成しているか				
	⑩	子どもの適応行動の状況を図るために、標準 化されたアセスメントツールを使用しているか				
	⑪	活動プログラムの立案をチームで行っているか				
	⑫	活動プログラムが固定化しないよう工夫して いるか				
	⑬	平日、休日、長期休暇に応じて、課題をきめ 細やかに設定して支援しているか				
	⑭	子どもの状況に応じて、個別活動と集団活 動を適宜組み合わせて放課後等デイサービ ス計画を作成しているか				
	⑮	支援開始前には職員間で必ず打合せをし、 その日行われる支援の内容や役割分担につ いて確認しているか				
	⑯	支援終了後には、職員間で必ず打合せを し、その日行われた支援の振り返りを行い、気 付いた点等を共有しているか				
	⑰	日々の支援に関して正しく記録をとることを徹 底し、支援の検証・改善につなげているか				

	⑱	定期的にモニタリングを行い、放課後等デイサービス計画の見直しの必要性を判断しているか				
	⑲	ガイドラインの総則の基本活動を複数組み合わせさせて支援を行っているか				
関係機関や保護者との連携	⑳	障害児相談支援事業所のサービス担当者会議にその子どもの状況に精通した最もふさわしい者が参画しているか				
	㉑	学校との情報共有（年間計画・行事予定等の交換、子どもの下校時刻の確認等）、連絡調整（送迎時の対応、トラブル発生時の連絡）を適切に行っているか				
	㉒	医療的ケアが必要な子どもを受け入れる場合は、子どもの主治医等と連絡体制を整えているか				
	㉓	就学前に利用していた保育所や幼稚園、認定こども園、児童発達支援事業所等との間で情報共有と相互理解に努めているか				
	㉔	学校を卒業し、放課後等デイサービス事業所から障害福祉サービス事業所等へ移行する場合、それまでの支援内容等の情報を提供する等しているか				
	㉕	児童発達支援センターや発達障害者支援センター等の専門機関と連携し、助言や研修を受けているか				
	㉖	放課後児童クラブや児童館との交流や、障害のない子どもと活動する機会があるか				
	㉗	（地域自立支援）協議会等へ積極的に参加しているか				
	㉘	日頃から子どもの状況を保護者と伝え合い、子どもの発達の状況や課題について共通理解を持っているか				
	㉙	保護者の対応力の向上を図る観点から、保護者に対してペアレント・トレーニング等の支援を行っているか				
保護者への説明責任等	㉚	運営規程、支援の内容、利用者負担等について丁寧な説明を行っているか				
	㉛	保護者からの子育ての悩み等に対する相談に適切に応じ、必要な助言と支援を行っているか				
	㉜	父母の会の活動を支援したり、保護者会等を開催する等により、保護者同士の連携を支援しているか				

	③③	子どもや保護者からの苦情について、対応の体制を整備するとともに、子どもや保護者に周知し、苦情があった場合に迅速かつ適切に対応しているか				
	③④	定期的に会報等を発行し、活動概要や行事予定、連絡体制等の情報を子どもや保護者に対して発信しているか				
	③⑤	個人情報に十分注意しているか				
	③⑥	障害のある子どもや保護者との意思の疎通や情報伝達のための配慮をしているか				
	③⑦	事業所の行事に地域住民を招待する等地域に開かれた事業運営を図っているか				
	③⑧	緊急時対応マニュアル、防犯マニュアル、感染症対応マニュアルを策定し、職員や保護者に周知しているか				
	③⑨	非常災害の発生に備え、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行っているか				
	④⑩	虐待を防止するため、職員の研修機会を確保する等、適切な対応をしているか				
	④⑪	どのような場合にやむを得ず身体拘束を行うかについて、組織的に決定し、子どもや保護者に事前に十分に説明し了解を得た上で、放課後等デイサービス計画に記載しているか				
	④⑫	食物アレルギーのある子どもについて、医師の指示書に基づく対応がされているか				
非常時等の対応	④⑬	ヒヤリハット事例集を作成して事業所内で共有しているか				

保護者等向け 放課後等デイサービス評価表

		チェック項目	はい	どちらとも いえない	いいえ	ご意見
環境・ 体制整備	①	子どもの活動等のスペースが十分に確保されているか				
	②	職員の配置数や専門性は適切であるか				
	③	事業所の設備等は、スロープや手すりの設置などバリアフリー化の配慮が適切になされているか				
適切な支援の 提供	④	子どもと保護者のニーズや課題が客観的に分析された上で、放課後等デイサービス計画が作成されているか				
	⑤	活動プログラム ⁱⁱ が固定化しないよう工夫されているか				
	⑥	放課後児童クラブや児童館との交流や、障害のない子どもと活動する機会があるか				
保護者への説明等	⑦	支援の内容、利用者負担等について丁寧な説明がなされたか				
	⑧	日頃から子どもの状況を保護者と伝え合い、子どもの発達の状況や課題について共通理解ができているか				
	⑨	保護者に対して面談や、育児に関する助言等の支援が行われているか				
	⑩	父母の会の活動の支援や、保護者会等の開催等により保護者同士の連携が支援されているか				
	⑪	子どもや保護者からの苦情について、対応の体制を整備するとともに、子どもや保護者に周知・説明し、苦情があった場合に迅速かつ適切に対応しているか				
	⑫	子どもや保護者との意思の疎通や情報伝達のための配慮がなされているか				
	⑬	定期的に会報やホームページ等で、活動概要や行事予定、連絡体制等の情報や業務に関する自己評価の結果を子どもや保護者に対して発信しているか				
	⑭	個人情報に十分注意しているか				
非常時等の 対応	⑮	緊急時対応マニュアル、防犯マニュアル、感染症対応マニュアルを策定し、保護者に周知・説明されているか				
	⑯	非常災害の発生に備え、定期的に避難、救出、その他必要な訓練が行われているか				

満足度	⑰	子どもは通所を楽しみにしているか				
	⑱	事業所の支援に満足しているか				

-
- i 放課後等デイサービスを利用する個々の子どもについて、その有する能力、置かれている環境や日常生活全般の状況に関するアセスメントを通じて、総合的な支援目標及び達成時期、生活全般の質を向上させるための課題、支援の具体的内容、支援を提供する上での留意事項などを記載する計画のこと。放課後等デイサービス事業所の児童発達支援管理責任者が作成する。
- ii 事業所の日々の支援の中で、一定の目的を持って行われる個々の活動のこと。子どもの障害特性や課題、平日／休日／長期休暇の別等に応じて柔軟に組み合わせて実施されることが想定されている。

障障発 0307 第 1 号
平成 28 年 3 月 7 日

都 道 府 県
各 指 定 都 市 障害保健福祉主管部（局）長 殿
児童相談所設置市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（ 公 印 省 略 ）

障害児通所支援の質の向上及び障害児通所給付費等の
通所給付決定に係る留意事項について

障害児通所支援事業の運営等については、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号。以下「法」という。）等に基づき行われているところであるが、近年、特に放課後等デイサービスについて、単なる居場所となっている事例、発達支援の技術が十分ではない事業所が軽度の障害児を集めている事例等があるとの指摘がある。

このため、今般、障害児通所支援について、発達支援を必要とする障害児のニーズに的確に対応する観点から、下記のとおり留意事項をまとめたので、これを参考として障害児通所支援の質の向上及び支援内容の適正化により一層努められたい。

また、各都道府県におかれては、貴管内市区町村、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺憾のないようにされたい。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的な助言であることを申し添える。

記

1. 障害児通所支援の質の向上に向けた留意事項について

(1) 指定障害児通所支援事業者の指導の徹底について

指定障害児通所支援事業者の指導に当たっては、法及び児童福祉法に基づく指定通所支援の事業所等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 24 年厚生労働省令第 15 号。以下「基準省令」という。）等により行われているが、障害児通所支援のより一層の支援の質の向上を図るため、指定障害児通所支援事業者の指定、指導監査、会議等の情報伝達の場合など、あらゆる機会を通じて、特に以下の法令の規定について指導の徹底を図られたい。

- ① 指定障害児事業者等は、その提供する障害児通所支援の質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、障害児通所支援の質の向上に努めなければならない。

（法第 21 条の 5 の 17 第 2 項）

- ② 指定児童発達支援事業者は、正当な理由がなく、指定児童発達支援の提供を拒んではない。

（基準省令第 14 条。第 54 条の 5（基準該当児童発達支援）、第 64 条（指定医療型発達支援）、第 71 条（指定放課後等デイサービス）、第 71 条の 4（基準該当放課後等デイサービス）及び第 79 条（指定保育所等訪問支援）の規定により準用する場合

を含む。)

- ③ 指定児童発達支援事業者は、その提供する指定児童発達支援の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない。
(基準省令第26条第3項。第54条の5、第64条、第71条、第71条の4及び第79条の規定により準用する場合を含む。)

(2) 放課後等デイサービスガイドラインの活用の徹底等について

指定放課後等デイサービス事業者の支援の質の向上と支援内容の適正化を図るため、以下により、放課後等デイサービスガイドライン（以下「ガイドライン」という。）の活用の徹底等を図られたい。

- ① 指定放課後等デイサービス事業者の指定、指導監査、会議等の情報伝達の場合などのあらゆる機会を通じて、指定放課後等デイサービス事業者に対し、ガイドラインの周知徹底を図ること。その際、指定放課後等デイサービス事業者がガイドライン別添の自己評価表を活用して適切に自己評価を行うこと、改善目標に沿って支援内容を改善すること、自己評価結果を公表すること等を促すように努めること。
- ② 指定放課後等デイサービス事業者によるガイドラインの自己評価結果の公表状況の把握に努めること。
- ③ 指定放課後等デイサービス事業者への指導・助言にあたっては、ガイドラインを活用すること。

2. 障害児通所給付費等の通所給付決定の留意事項について

市町村による障害児通所給付費等の通所給付決定については、障害児通所給付費等の通所給付決定等について（平成24年3月30日障発0330第14厚生労働省障害保健福祉部長通知）においてその取扱いを示しているところであるが、障害児本人の発達支援のためのサービス提供を徹底するため、以下のとおり平成28年4月1日以降分の障害児通所給付費等の通所給付決定における留意事項をまとめたので、適切な運用に努めていただきたい。

- ① 障害児通所支援は、障害児の心身の状況に応じ、障害児の自立の支援と日常生活の充実に資するよう、適切な技術をもって指導、訓練等を行うものである。障害児通所給付費等の通所給付決定にあたっては、障害児本人の最善の利益を図り、その健全な発達のために必要な支援を適切に提供する観点から、支給の要否及び必要な支給量について適切に判断し、決定すること。
- ② 主として障害児の家族の就労支援又は障害児を日常的に介護している家族の一時的な休息を目的とする場合には、地域生活支援事業の日中一時支援等を活用すること。

支給量は、通所給付決定を行おうとする者の勘案事項を踏まえて、適切な一月当たりの利用必要日数を定めることとしているが、原則として、各月の日数から8日を控除した日数（以下「原則の日数」という。）を上限とすること。ただし、障害児の状態等に鑑み、市町村が必要と判断した場合には、原則の日数を超えて利用することができるものとするが、その場合には支給決定前にその支援の必要性（支援の内容とそれに要する時間等）について申請者、事業所等に十分確認した上で、必要な日数を決定すること。

- ③ 障害児についても、保育所、放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）等の一般施策を利用（併行利用を含む。）する機会が確保されるよう、例えば保育所等訪問支援の活用など、適切な配慮及び環境整備に努めること。

障害児通所支援事業の利用について

1. 利用相談・調整に当たっての留意事項

○正当な理由なくサービス提供を拒めません。

(児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準（以下「基準」）第14条）

正当な理由とは？

- ・利用定員を超える利用申込みがあった場合など

○受給資格の確認、支給申請までの援助を適切に行ってください。（基準第17条、第18条）

- ・障害要件の有無を丁寧に適切に確認してください。
- ・受給者証の申請方法、申請場所を適切にわかりやすくご案内してください。

○現状のサービス利用状況、相談支援事業所の利用状況などを必ず確認し、利用調整をしてください。

(基準第15条、第20条)

- ・関係機関と利用調整をする場合は、必ず対象者から同意をとってください。（基準第47条）
- ・相談支援事業所の利用の有無を必ず確認し、相談支援事業所を利用している場合は、利用開始や利用日数の変更を必ず相談支援事業所を通して行うように保護者にご案内してください。
- ・他の事業所の利用状況、利用曜日を確認し、曜日の重複や支給量超過がないように調整をしてください。

※上限管理事業所などの確認も忘れずに！！

○利用日は、曜日固定で調整してください。スポット利用やキャンセル待ちは認めていません。

- ・必要日数のみご案内してください。
- ・体験利用をする場合は、請求はできません。支給量には含めないでください。

○事業所の運営状況や職員体制を適切に説明してください。（基準第12条）

2. 受給者証の発行・取得についての留意事項

○横浜市では、各区役所で受給者証を発行しています。

- ・利用者のお住まいの区役所へ受給者証発行手続きの案内をしてください。

○受給者証発行までは、手続きに一定の時間を要します。

- ・受給者証の発行を急かすような案内はしないでください。区役所窓口でのトラブルの原因となります。

○受給者証発行の際は、受給日数の確定のため各事業所の利用曜日を確認しています。

申請の際に週間スケジュールを保護者と確認し区役所に持参してもらうなど、わかりやすい案内をしてください。

- ・だいたいこのくらい、という日数での申請は受理されません。

3. 契約にあたっての留意事項

○契約書・重要事項説明書を発行して、制度やサービスについてご理解をいただき契約をしてください。

(基準 12 条)

- ・計画的な療育・支援を提供するサービスです。預かりサービスではありません。

○受給者証の支給日数・有効期間を必ず確認してください。(基準第 18 条の 2)

- ・支給量超過が無いようにしてください。
- ・有効期間切れのサービス利用が無いように徹底してください。

○契約時は、受給者証の裏面に必要事項を記載してください。(基準 13 条)

4. 個別支援計画の作成にあたっての留意事項

○その他事業所や相談支援事業所の状況を踏まえた内容の個別支援計画を作成してください。

(基準第 19 条、20 条、27 条)

- ・利用児童の全体像を把握したうえでの利用日数、支援内容を検討してください。

○事業所の利用状況に合わせた個別支援計画を作成してください。(基準第 19 条、20 条、27 条)

5. 利用開始後の留意事項

○イベント開催は、発達支援の一環として実施してください。(基準第 32 条)

- ・単発・突発での開催ではなく、年間計画を立てるなど計画的な開催方法をとってください。
- ・イベント参加者のその他の事業所の利用状況を必ず確認してください。

○不定期利用や突発利用の受け入れは、原則認めていません。

○児童の支援状況やサービス利用状況を見極め、必要に応じた支給日数をご案内してください。(基準第 20 条)

- ・他事業所と連携し、曜日重複や支給量超過が無いようにしてください。

※1 人の児童から、同じ日に通常請求と欠席時対応加算の請求が上がった場合は、両方の請求を否決します。

6. 利用状況の見直しにあたっての留意事項

○モニタリングを実施する際に、改めて支給日数の必要性を検討してください。(基準 27 条の 8・9)

○自事業所の利用状況のみではなく、関係機関の利用状況なども含めてアセスメントし、見直しの個別支援計画に反映させてください。

7. 更新手続きに関する留意事項

○支給期間の終期をしっかりと把握し、適切な時期に、更新手続きのご案内をしてください。(基準 18 条)

- ・受給者証の期間を遡って発行することは原則していません。継続のご意向がある場合は、期間に空きが出ないようご案内をしてください。

○利用状況の見直しを踏まえ、適切な支給日数をご案内ください。

障害者差別解消法 福祉事業者向けガイドライン

～福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする
差別を解消するための措置に関する対応指針～

平成27年11月

厚生労働大臣決定

はじめに

平成 28 年 4 月 1 日から「障害者差別解消法」が施行されます。

この法律は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項や、国の行政機関、地方公共団体等及び民間事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置などについて定めることによって、すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげることを目的としています。

この対応指針は、「障害者差別解消法」の規定に基づき、福祉分野における事業者が障害者に対し不当な差別的取扱いをしないこと、また必要かつ合理的な配慮を行うために必要な考え方などを記載しています。

日々の業務の参考にしていただき、障害者差別のない社会を目指しましょう。

目 次

第1 趣旨

(1) 障害者差別解消法制定の経緯	1
(2) 対象となる障害者	3
(3) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針	5
(4) 福祉分野における対応指針	5

第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

(1) 不当な差別的取扱い	
① 不当な差別的取扱いの基本的考え方	9
② 正当な理由の判断の視点	9
(2) 合理的配慮	
① 合理的配慮の基本的な考え方	10
② 過重な負担の基本的な考え方	12

第3 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の例

(1) 不当な差別的取扱いと考えられる例	13
(2) 合理的配慮と考えられる例	17
(3) 障害特性に応じた対応について	19

第4 事業者における相談体制の整備

49

第5 事業者における研修・啓発

49

第6 国の行政機関における相談窓口

51

第7 主務大臣による行政措置

53

おわりに

55

第1 趣旨

(1) 障害者差別解消法制定の経緯

近年、障害者の権利擁護に向けた取組が国際的に進展し、平成 18 年に国連において、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進するための包括的かつ総合的な国際条約である障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）が採択されました。我が国は、平成 19 年に権利条約に署名し、以来、国内法の整備を始めとする取組を進めてきました。

権利条約は第2条において、「「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」と定義し、その禁止について、締約国に全ての適当な措置を求めています。

我が国においては、平成 16 年の障害者基本法（昭和45年法律第84号）の改正において、障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示され、さらに、平成 23 年の同法改正の際には、権利条約の趣旨を踏まえ、同法第2条第2号において、社会的障壁について、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。」と定義されるとともに、基本原則として、同法第4条第1項に、「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない」こと、また、同条第2項に、「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない」ことが規定されました。

■ 障害者差別解消法関係の経緯

平成 16 年 6 月 4 日	障害者基本法改正 ※ 施策の基本的理念として差別の禁止を規定
平成 18 年 12 月 13 日	第 61 回国連総会において障害者権利条約を採択
平成 19 年 9 月 28 日	日本による障害者権利条約への署名
平成 23 年 8 月 5 日	障害者基本法改正 ※ 障害者権利条約の考え方を踏まえ、合理的配慮の概念を規定
平成 25 年 4 月 26 日	障害者差別解消法案閣議決定、国会提出
6 月 26 日	障害者差別解消法 公布・一部施行
平成 26 年 1 月 20 日	障害者の権利に関する条約締結
平成 27 年 2 月 24 日	障害者差別解消法「基本方針」閣議決定
平成 28 年 4 月 1 日	障害者差別解消法施行（予定）

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成 25 年法律第 65 号。以下「法」という。)は、障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別の解消を推進することを目的として、平成 25 年 6 月に制定されました。我が国は、法の制定を含めた一連の障害者施策に係る取組の成果を踏まえ、平成 26 年 1 月に権利条約を締結しました。

法は、平成 28 年 4 月 1 日から施行されることになっています。

(2) 対象となる障害者

対象となる障害者・障害児(以下「障害者」という。)は、障害者基本法第 2 条第 1 号に規定する障害者、すなわち、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」です。

これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(難病に起因する障害を含む。)のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるというモデル(いわゆる「社会モデル」)の考え方を踏まえているものです。したがって、法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限りません。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれています。

また、特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、さらに複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する必要があります。

■ 障害者権利条約とは

障害者権利条約は、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定めた条約です。

2006（平成 18）年 12 月 13 日に国連総会において採択され、2008（平成 20）年 5 月 3 日に発効しました。我が国は 2007（平成 19）年 9 月 28 日に条約に署名し、2014（平成 26）年 1 月 20 日に批准書を寄託しました。また、同年 2 月 19 日に同条約は我が国について効力を発生しました。

この条約の主な内容としては、以下のとおりです。

（1）一般原則

障害者の尊厳、自律及び自立の尊重、無差別、社会への完全かつ効果的な参加及び包容等

（2）一般的義務

合理的配慮の実施を怠ることを含め、障害に基づくいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すること等

（3）障害者の権利実現のための措置

身体的自由、拷問の禁止、表現の自由等の自由権的権利及び教育・労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置等を規定。社会権的権利の実現については漸進的に達成することを許容

（4）条約の実施のための仕組み

条約の実施及び監視のための国内の枠組みの設置。障害者の権利に関する委員会における各締約国からの報告の検討

（３）障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

法第６条第１項の規定に基づき、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」（平成 27 年 2 月 24 日閣議決定。以下「基本方針」という。）が策定されました。

基本方針は、障害を理由とする差別の解消の推進は、雇用、教育、医療、公共交通等、障害者の自立と社会参加に関わるあらゆる分野に関連し、各府省の所掌に横断的にまたがる施策であるため、政府として、施策の総合的かつ一体的な推進を図るとともに、行政機関間や分野間における取組のばらつきを防ぐため、施策の基本的な方向等を示したものです。

（４）福祉分野における対応指針

法第 11 条第１項の規定に基づき、主務大臣は、基本方針に即して、事業者が法第８条に規定する事項に関し、適切に対応するために必要な指針（以下「対応指針」という。）を定めることとされています。

本指針は、上に述べた法の目的を達成するため、特に福祉分野に関わる事業者の対応指針を定めたものです。

本指針において定める措置については、「望まれます」と記載されている内容等法的義務ではないものも含まれますが、法の目的を踏まえ、具体的場面や状況に応じて柔軟な対応を積極的に行うことが期待されるものです。

なお、事業者は、障害を理由とする差別を解消するための取組を行うに当たり、法、基本方針及び本指針に示す項目のほか、各事業に関連する法令等の規定を順守しなければなりません。

また、福祉の専門知識及び技術をもって福祉サービスを提供する事業者は、日頃から、障害に関する理解や障害者の人権・権利擁護に関する認識を深めるとともに、より高い意識と行動規範をもって障害を理由とする差別を解消するための取組を進めていくことが期待されます。

■ 本指針に関する障害者差別解消法の参照条文

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）

（目的）

第 1 条 この法律は、障害者基本法の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

第 6 条 政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針を定めなければならない。

2 ～ 6 （略）

（事業者における障害を理由とする差別の禁止）

第 8 条 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない。

（事業者のための対応指針）

第 11 条 主務大臣は、基本方針に即して、第 8 条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針を定めるものとする。

2 （略）

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第 12 条 主務大臣は、第 8 条の規定の施行に関し、特に必要があると認める時は、対応指針に定める事項について、当該事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

本指針の対象となる福祉事業者の範囲は、社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 2 条に規定する社会福祉事業その他の福祉分野に関わる事業を行う事業者です。

「本指針の対象となる福祉事業者」

- ・生活保護関係事業（救護施設、更生施設などを経営する事業など）
- ・児童福祉、母子福祉関係事業（乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設、障害児入所施設、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設を営する事業、障害児通所支援事業、障害児相談支援事業、保育所、婦人保護施設、母子・父子福祉施設など）
- ・老人福祉関係事業（養護老人ホーム又は特別養護老人ホームを営する事業、老人居宅介護等事業、老人デイサービス事業など）
- ・障害福祉関係事業（障害者支援施設を営する事業、障害福祉サービス事業、身体障害者生活訓練等事業、補装具製作施設など）
- ・隣保事業
- ・福祉サービス利用援助事業 など

なお、基本方針において、「事業者は、商業その他の事業を行う者（地方公共団体の経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含み、国、独立行政法人等、地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人を除く。）であり、目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者である。したがって、例えば、個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となる。」と規定されています。

注）事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、法第 13 条により、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の定めるところによることとされており、同法に基づき別途定められた「障害者差別禁止指針（※1）」及び「合理的配慮指針（※2）」を参照してください。

※1 「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）

※2 「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号）

■ 国の「基本方針」に定められた「対応指針」に関する規定

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成 27 年 2 月 24 日閣議決定）

IV 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

2 対応指針

（１）対応指針の位置付け及び作成手続

主務大臣は、個別の場面における事業者の適切な対応・判断に資するための対応指針を作成するものとされている。作成に当たっては、障害者や事業者等を構成員に含む会議の開催、障害者団体や事業者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成後は、対応指針を公表しなければならない。

なお、対応指針は、事業者の適切な判断に資するために作成されるものであり、盛り込まれる合理的配慮の具体例は、事業者に強制する性格のものではなく、また、それだけに限られるものではない。事業者においては、対応指針を踏まえ、具体的場面や状況に応じて柔軟に対応することが期待される。

（２）対応指針の記載事項

対応指針の記載事項としては、以下のものが考えられる。

- ①趣旨
- ②障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方
- ③障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- ④事業者における相談体制の整備
- ⑤事業者における研修・啓発
- ⑥国の行政機関（主務大臣）における相談窓口

第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

(1) 不当な差別的取扱い

①不当な差別的取扱いの基本的考え方

法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービス等の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付するなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。

なお、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではないことに留意する必要があります。

したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たりません。

不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことです。

②正当な理由の判断の視点

不当な差別的取扱いであるのかどうかの判断には、その取扱いを行う正当な理由の有無が重要となります。正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合です。

正当な理由に相当するか否かについて、事業者は、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止など）の観点に鑑み、具体的場面や状況に

応じて総合的・客観的に判断することが必要であり、事業者は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望めます。

なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要とされるものです。

また、「正当な理由」を根拠に、不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨が形骸化されるべきではなく、抽象的に事故の危惧がある、危険が想定されるといった理由によりサービスを提供しないといったことは適切ではありません。

（２）合理的配慮

①合理的配慮の基本的な考え方

＜合理的配慮とは＞

権利条約第2条において、合理的配慮は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されています。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、事業者に対し、その事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めています。

合理的配慮は、事業者の事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られ、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであり、事業の目的・内容・機能の本質的

な変更には及びません。

合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について様々な要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じ、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応がなされるものです。合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変遷することにも留意すべきです。

＜意思の表明＞

意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを、言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられます。

また、障害者からの意思の表明のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人からの意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、コミュニケーションを支援する者が本人を補助して行う意思の表明も含まれます。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者等を伴っていないことなどにより、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白であるときには、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提供するために自主的に取り組むことが望まれます。

＜環境整備との関係＞

法は、不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前的改善措置（いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関のバリアフリー化、意思表示

やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者・支援者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等）については、個別の場合において、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努めることとしています。

新しい技術開発が環境の整備に係る投資負担の軽減をもたらすこともあることから、技術進歩の動向を踏まえた取組が期待されています。また、環境の整備には、ハード面のみならず、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれることが重要です。

障害者差別の解消のための取組は、このような環境の整備を行うための施策と連携しながら進められることが重要であり、ハード面でのバリアフリー化施策、情報の取得・利用・発信における情報アクセシビリティ向上のための施策、職員に対する研修等、環境の整備の施策を着実に進めることが必要です。

合理的配慮は、上述の、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、支援者・介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、その上で、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置です。従って、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなります。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要です。

②過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、事業者において、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要であり、過重な負担に当たると判断した場合、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望まれます。

＊事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）

当該措置を講ずることによるサービス提供への影響、その他の事業への影響の程度。

＊実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

事業所の立地状況や施設の所有形態等の制約にも応じた、当該措置を講ずるための機器や技術、人材の確保、設備の整備等の実現可能性の程度。

＊費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度。複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る必要性や負担を勘案して判断することとなります。

＊事務・事業規模

当該事業所の規模に応じた負担の程度。

＊財務状況

当該事業所の財務状況に応じた負担の程度。

第3 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の例

（１）不当な差別的取扱いと考えられる例

事業者が福祉サービスを提供するに際して、次のような取扱いをすることは「不当な差別的取扱い」となるおそれがあります。

ここに記載する事例はあくまで例示であり、これに限られるものではありません。また、客観的にみて正当な理由が存在する場合（第2（１）②参照）は、不当な差別的取扱いに該当しない場合があることにご留意ください。

■ 障害者に関するマーク

「H26 年版 障害者白書」(内閣府)より



【障害者のための国際シンボルマーク】
所管：公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会



【身体障害者標識】
所管：警察庁



【聴覚障害者標識】
所管：警察庁



【盲人のための国際シンボルマーク】
所管：社会福祉法人日本盲人福祉委員会



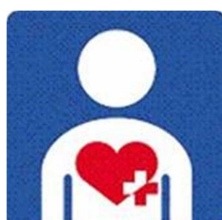
【耳マーク】
所管：一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会



【ぽじょ犬マーク】
所管：厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部



【オストメイトマーク】
所管：公益社団法人日本オストミー協会



【ハート・プラスマーク】
所管：特定非営利活動法人ハート・プラスの会

■ コミュニケーション支援用絵記号の例

「H26 年版 障害者白書」(内閣府)より

【絵記号の例】



わたし



あなた



感謝する



助ける

【絵記号による意思伝達の例】



朝起きたら、顔を洗って歯を磨いてください。

○サービスの利用を拒否すること

- ・ 人的体制、設備体制が整っており、対応可能であるにもかかわらず、医療的ケアの必要な障害者、重度の障害者、多動の障害者の福祉サービスの利用を拒否すること
- ・ 身体障害者補助犬の同伴を拒否すること

○サービスの利用を制限すること（場所・時間帯などの制限）

- ・ 正当な理由なく、対応を後回しにすること、サービス提供時間を変更又は限定すること
- ・ 正当な理由なく、他の者とは別室での対応を行うなど、サービス提供場所を限定すること
- ・ 正当な理由なく、サービス事業所選択の自由を制限すること（障害当事者が望まないサービス事業者をすすめるなど）
- ・ サービスの利用に必要な情報提供を行わないこと

○サービスの利用に際し条件を付すこと（障害のない者には付さない条件を付すこと）

- ・ 保護者や支援者・介助者の同伴をサービスの利用条件とすること
- ・ サービスの利用に当たって、他の利用者と異なる手順を課すこと（仮利用期間を設ける、他の利用者の同意を求めるなど）

○サービスの利用・提供に当たって、他の者とは異なる取扱いをすること

- ・ 正当な理由なく、行事、娯楽等への参加を制限すること
- ・ 正当な理由なく、年齢相当のクラスに所属させないこと
- ・ 本人を無視して、支援者・介助者や付添者のみに話しかけること
- ・ 正当な理由なく、本人の意思又はその家族等の意思（障害のある方の意思を確認することが困難な場合に限る。）に反して、福祉サービス（施設への入所、通所、その他サービスなど）を行うこと

■ 身体障害者補助犬とは

「身体障害者補助犬」は、目や耳や手足に障害のある方の生活をお手伝いする、「盲導犬」・「聴導犬」・「介助犬」のことです。

身体障害者補助犬法に基づき認定された犬で、特別な訓練を受けています。



補助犬の種類

○盲導犬

目の見えない人、見えにくい人が街なかを安全に歩けるようにサポートします。障害物を避けたり、立ち止まって曲がり角を教えたりします。ハーネス（胴輪）をつけています。

○介助犬

手や足に障害のある人の日常の生活動作をサポートします。物を拾って渡したり、指示したものを持ってきたり、着脱衣の介助などを行ないます。“介助犬”と書かれた表示をつけています。

○聴導犬

音が聞えない、聞こえにくい人に、生活の中の必要な音を知らせます。玄関のチャイム音・FAX 着信音・赤ちゃんの泣き声などを聞き分けて教えます。“聴導犬”と書かれた表示をつけています。

補助犬の同伴については、「身体障害者補助犬法」で、人が立ち入ることのできるさまざまな場所で受け入れるよう義務づけられています。「犬だから」という理由で受け入れを拒否しないでください。

補助犬の同伴を受け入れる義務がある場所

- ・ 国や地方公共団体などが管理する公共施設・ 公共交通機関（電車、バス、タクシーなど）
- ・ 不特定かつ多数の人が利用する民間施設－商業施設、飲食店、病院、ホテルなど
- ・ 事務所（職場）－国や地方公共団体などの事務所－従業員 50 人以上の民間企業

補助犬の同伴を受け入れる努力をする必要がある場所

- ・ 事務所（職場）－従業員 50 人未満の民間企業
- ・ 民間住宅

補助犬の受け入れ施設の方へ

- 補助犬は、ユーザーの指示に従い待機することができるので、特別な設備は必要ありません。
- 補助犬の同伴を受け入れる際に他のお客様から苦情がある場合は、「身体障害者補助犬法」で受け入れ義務があること、補助犬の行動や健康の管理はユーザーが責任をもって行なっていることを説明し、理解を求めてください。
- 補助犬が通路をふさいだり、周りのにおいを嗅ぎ回ったり、その他、何か困った行動をしている場合は、そのことを補助犬ユーザーにはっきり伝えてください。
- 補助犬を同伴していても、補助犬ユーザーへの援助が必要な場合があります。補助犬ユーザーが困っている様子を見かけたら、まずは声をかけたり、筆談をしたりコミュニケーションをとってください。

（２）合理的配慮と考えられる例

事業者は、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合には、次のような合理的配慮を提供することが求められています。合理的配慮を提供する際には、障害者の性別、年齢、状態等に十分に配慮することが必要です。

ここに記載する事例はあくまで例示であり、これに限られるものではありません。また、事業者に強制する性格のものではなく、ここに記載された事例であっても、事業者の事業規模等によっては過重な負担となる可能性があるため、事業者においては、法、基本方針及び本指針を踏まえ、具体的場面や状況に応じて柔軟に対応することが期待されます。

なお、合理的配慮の提供に当たっては、個別の支援計画（サービス等利用計画、ケアプラン等）に位置付けるなどの取組も望まれます。

○基準・手順の柔軟な変更

- ・ 障害の特性に応じた休憩時間等の調整などのルール、慣行を柔軟に変更すること

○物理的環境への配慮

- ・ 施設内の段差にスロープを渡すこと
- ・ エレベーターがない施設の上下階に移動する際、マンパワーで移動をサポートすること
- ・ 場所を１階に移す、トイレに近い場所にする等の配慮をすること

○補助器具・サービスの提供

＜情報提供・利用手続きについての配慮や工夫＞

- ・ 説明文書の点字版、拡大文字版、テキストデータ、音声データ（コード化したものを含む）の提供や必要に応じて代読・代筆を行うこと
- ・ 手話、要約筆記、筆談、図解、ふりがな付文書を使用するなど、本人が希望する方法でわかりやすい説明を行うこと
- ・ 文書を読み上げたり、口頭による丁寧な説明を行うこと
- ・ 電子メール、ホームページ、ファックスなど多様な媒体で情報提供、利用受付を行うこと

＜建物や設備についての配慮や工夫＞

- ・ 電光表示板、磁気誘導ループなどの補聴装置の設置、点字サイン付き手すりの設置、音声ガイドの設置を行うこと
- ・ 色の組み合わせによる見にくさを解消するため、標示物や案内図等の配色を工夫すること
- ・ トイレ、作業室など部屋の種類や、その方向を示す絵記号や色別の表示などを設けること
- ・ パニック等を起こした際に静かに休憩できる場所を設けること

＜職員などとのコミュニケーションや情報のやりとり、サービス提供についての配慮や工夫＞

- ・ 館内放送を文字化したり、電光表示板で表示したりすること
- ・ 必要に応じて、手話通訳や要約筆記者を配置すること
- ・ 口話が読めるようマスクを外して話をする事
- ・ ICT（コンピューター等の情報通信技術）を活用したコミュニケーション機器（データを点字に変換して表示する、音声文字変換する、表示された絵などを選択することができる機器など）を設置すること

※ 第2（2）①合理的配慮の基本的な考え方＜環境整備との関係＞においても触れましたが、不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前の改善措置については、合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努めることとされています。そのうち、バリアフリーに関しては下記のような整備が一例として考えられます。

- ・ 施設内の段差を解消すること、スロープを設置すること
- ・ トイレや浴室をバリアフリー化・オストメイト対応にすること
- ・ 床をすべりにくくすること
- ・ 階段や表示を見やすく明瞭にすること
- ・ 車椅子で利用しやすい高さにカウンターを改善すること

（３）障害特性に応じた対応について

障害者と接する際には、それぞれの障害特性に応じた対応が求められます。以下に、代表的な障害特性と対応時に配慮すべき事項について簡単にまとめています。

このほか、障害児については、成人の障害者とは異なる支援の必要性があります。子どもは成長、発達の上上にあり、乳幼児期の段階から、個々の子どもの発達の段階に応じて一人ひとりの個性と能力に応じた丁寧に配慮された支援を行う発達支援が必要です。また、子どもを養育する家族を含めた丁寧かつ早い段階からの家族支援が必要です。特に、保護者が子どもの障害を知った時の気持ちを出発点とし、障害を理解する態度を持つようになるまでの過程においては、関係者の十分な配慮と支援が必要です。

また、医療的ケアを要する障害児については、配慮を要する程度に個人差があることに留意し、医療機関等と連携を図りながら、個々の状態や必要な支援を丁寧に確認し、適切な支援を行うことが必要です。

視覚障害（視力障害・視野障害）

〔主な特性〕

- ・先天性で受障される方のほか、最近では糖尿病性網膜症などで受障される人も多く、高齢者では、緑内障や黄斑部変性症が多い
- ・視力障害：視覚的な情報を全く得られない又はほとんど得られない人と、文字の拡大や視覚補助具等を使用し保有する視力を活用できる人に大きく分けられる（全盲、弱視といわれることもある）
 - * 視力をほとんど活用できない人の場合、音声、触覚、嗅覚など、視覚以外の情報を手がかりに周囲の状況を把握している
 - * 文字の読みとりは、点字に加えて最近では画面上の文字情報を読み上げるソフトを用いてパソコンで行うこともある（点字の読み書きができる人ばかりではない）
 - * 視力をある程度活用できる人の場合は、補助具を使用したり文字を拡大したり近づいて見るなどの様々な工夫をして情報を得ている

■ 障害特性や特性ごとの配慮事項等

※障害特性や特性ごとの配慮事項等を知るには、例えば、以下のようなホームページがあります。

【内閣府】 公共サービス窓口における配慮マニュアル - 障害のある方に対する心の身だしなみ-

<http://www8.cao.go.jp/shougai/manual.html>

【厚生労働省】 みんなのメンタルヘルス

<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/>

【青森県】 障害を知るためのガイドブック

<https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kenko/syofuku/kyouseishakai.html>

【群馬県障害者社会参加推進協議会】 障害のある方へのマナーブック

http://www.normanet.ne.jp/~gunmasin/pdf/syogai_mb.pdf

【千葉県】 障害のある人に対する情報保障のためのガイドライン

<https://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/shougai-kurashi/jouhouhoshou/guideline.html>

【東京都心身障害者福祉センター】 改訂版「障害のある方への接遇マニュアル」

<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/tosho/hakkou/index.html>

【八王子市】 みんなちがってみんないい（障害のある人を理解するためのガイドブック）

http://www.city.hachioji.tokyo.jp/korei_shogai/36129/37422/index.html

【武蔵野市】 心のバリアフリーハンドブック

http://www.city.musashino.lg.jp/shogai/shogaishafukushi_c/015620.html

【厚木市】 この街でともに…～障害のある人を理解するためのガイドブック～

<http://www.city.atsugi.kanagawa.jp/shiminbenri/iryofukusi/fukushi/shougai/guide/d014788.html>

【富山県】 障害のある人もない人も共に暮らしやすいまちづくりのためのアドバイス事例集
（障害のある人が「困った」事例から）

http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1209/kj00011743.html

【大阪府】 障がい者が必要とする社会的障壁の除去のための配慮や工夫の事例について

<http://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/go-hai/>

【島根県・鳥取県】 障がいを知り、共に生きる～まず、知ることからはじめましょう～

<http://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/syougai/ippan/aisupport/supporter.data/H26panhu.pdf>

<http://www.pref.tottori.lg.jp/aisupport/>

【熊本県】 障害のある人もない人も共に生きる熊本づくりのために（パンフレット）

http://www.pref.kumamoto.jp/kiji_3020.html

【宮崎県】 障がい理解のためのハンドブック

<http://www.pref.miyazaki.lg.jp/shogaifukushi/kenko/shogaisha/shougairikai.html>

【沖縄県】 こころのバリアフリー2（各種冊子）

<http://www.pref.okinawa.lg.jp/site/kodomo/shogaifukushi/keikaku/jorei/bf2.html>

【名古屋市】 こんなときどうする？ - 障害のある人を理解し、配慮のある接し方をするための
ガイドブック -

<http://www.city.nagoya.jp/kurashi/category/22-2-0-0-0-0-0-0-0-0-0.html>

【福岡市】 ユニバーサルデザインに配慮した印刷物作成の手引き

<http://www.city.fukuoka.lg.jp/shisei/kouhou-hodo/kankoubutsu-video/ud.html>

- ・ **視野障害**：目を動かさないで見ることのできる範囲が狭くなる

「求心性視野狭窄」見える部分が中心だけになって段々と周囲が見えなくなる

遠くは見えるが足元が見えず、つまづきやすくなる

「中心暗転」周囲はぼんやり見えるが真ん中が見えない

文字等、見ようとする部分が見えなくなる

- ・ 視力障害、視野障害の状況によって、明るさの変化への対応が困難なため、移動などに困難さを生じる場合も多い

〔主な対応〕

- ・ 音声や点字表示など、視覚情報を代替する配慮
- ・ 中途受障の人では白杖を用いた歩行や点字の触読が困難な人も多いため留意が必要
- ・ 声をかける時には前から近づき「〇〇さん、こんにちは。△△です。」など自ら名乗る
- ・ 説明する時には「それ」「あれ」「こっち」「このくらいの」などと指差し表現や指示代名詞で表現せず、「あなたの正面」「〇〇くらいの大きさ」などと具体的に説明
- ・ 普段から通路（点字ブロックの上等）に通行の妨げになるものを置かない、日頃視覚障害者が使用しているものの位置を変えないなど周囲の協力が不可欠
- ・ 主に弱視の場合、室内における照明の状況に応じて、窓を背にして座ってもらうなどの配慮が必要

聴覚障害

〔主な特性〕

- ・ 聴覚障害は外見上わかりにくい障害であり、その人が抱えている困難も他の人からは気づかれにくい側面がある
- ・ 聴覚障害者は補聴器や人工内耳を装用するほか、コミュニケーション方法には手話、筆談、口話など様々な方法があるが、どれか一つで十分ということではなく、多くの聴覚障害者は話す相手や場面によって複数の手段を組み合わせるなど使い分けしている

■障害特性に応じた具体的対応例（その１）

自分のタイミングで移動したい（視覚障害①）

全盲の視覚障害者 A さんは、地域の福祉センターを訪問する際、案内看板等が見えず単独で行くことができませんでした。しかしセンター入り口付近にガイドボランティアが配置され、手助けが必要な人に一声かけてくれるようになったことから、付き添いがなくても一人で通うことができるようになりました。

また併せて、エレベーターや階段の手すりにも点字シールを表示することになり、ガイドボランティアと離れていても、自分のタイミングで移動することが可能になり、御本人の気持ちもとても自由になりました。

アンケートも多様な方法で（視覚障害②）

アンケートを取る際に、印刷物だけを配布していました。すると、視覚障害の方から、電子データでほしいと要望がありました。電子データであればパソコンの読み上げソフトを利用して回答できるからとのことでした。

紙媒体という画一的な方法ではなく、テキストデータでアンケートを送信し、メールで回答を受け取るという方法をとることで、視覚障害の方にもアンケートに答えてもらえるようになりました。

- ・補聴器や人工内耳を装用している場合、スピーカーを通じる等、残響や反響のある音は、聞き取りにあまり効果が得られにくい
- ・聴覚の活用による言葉の習得に課題があることにより、聴覚障害者の国語力は様々であるため、筆談の場合は、相手の状況にあわせる

〔主な対応〕

- ・手話や文字表示、手話通訳や要約筆記者の配置など、目で見えてわかる情報を提示したりコミュニケーションをとる配慮
- ・補聴器や人工内耳を装用し、残響や反響のある音を聞き取ることが困難な場合には、代替する対応への配慮（磁気誘導ループの利用など）
- ・音声だけで話すことは極力避け、視覚的なより具体的な情報も併用
- ・スマートフォンなどのアプリに音声を文字に変換できるものがあり、これらを使用すると筆談を補うことができる

盲ろう（視覚と聴覚の重複障害）

〔主な特性〕

- ・視覚と聴覚の重複障害の人を「盲ろう」と呼んでいるが、障害の状態や程度によって様々なタイプに分けられる（視覚障害、聴覚障害の項も参照のこと）

＜見え方と聴こえ方の組み合わせによるもの＞

- ①全く見えず聴こえない状態の「全盲ろう」
- ②見えにくく聴こえない状態の「弱視ろう」
- ③全く見えず聴こえにくい状態の「盲難聴」
- ④見えにくく聴こえにくい状態の「弱視難聴」

＜各障害の発症経緯によるもの＞

- ①盲（視覚障害）から聴覚障害を伴った「盲ベース盲ろう」
- ②ろう（聴覚障害）から視覚障害を伴った「ろうベース盲ろう」
- ③先天的、あるいは乳幼児期に視覚と聴覚の障害を発症する「先天性盲ろう」
- ④成人期以後に視覚と聴覚の障害が発症する「成人期盲ろう」

■障害特性に応じた具体的対応例（その２）

研修会等での配慮（聴覚障害①）

聴覚障害者（２級）のＡさんは、ある研修会に参加することとなりました。事務局から研修担当者には、Ａさんは聴覚障害があるので配慮するよう伝えていましたが、研修担当者はＡさんは補聴器を付けていたので問題ないと思い、特段の配慮もなく研修が進められ第１日目が終わってしまいました。Ａさんは、補聴器をつけていても、すべて聞き取れる訳ではないことを事務局に相談したところ、次回以降、手話通訳者が要約筆記者（ノートテイク）で対応してくれることとなりました。

呼び出し方法の改善（聴覚障害②）

聴覚障害者（発語可能・４級）のＢさんは事務手続きのため、受付を済ませ呼び出しを待っていましたがなかなか呼ばれませんでした。受付に、呼ばれていないことを申し出ると、「名前を呼びましたが、返事がありませんでした」とのことでした。音声による通常の呼び出ししか行われなかったためです。

その後、事務局は対応を検討し、聴覚障害のある方には、文字情報などでも呼び出しを伝え、手続きに関するやりとりに関しても筆談等で対応することとしました。

盲ろう者とのコミュニケーション（盲ろう者）

盲ろう者であるＡさんは、通訳・介助者を同伴し、パソコン訓練を実施する施設に相談に行きましたが、盲ろう者との特殊なコミュニケーション方法である「手書き文字」「点字筆記」「触手話」「指点字」ができる職員がいないとの理由で受け入れを断られてしまいました。

後日、Ａさんは通訳・介助者を同伴して盲ろう者関係機関に相談したところ、「Ａさんは点字ができること、また、手のひらに書く（手書き文字）ことでコミュニケーションがとれることを施設側に伝えたらよいのでは。」との助言を受け、あらためて、Ａさんは点字ができること、また、手のひらに書く（手書き文字）ことでコミュニケーションがとれることを施設に説明した結果、施設側も理解を示し、前向きに受け入れる方向で話が進展しました。

- ・盲ろう者がそれぞれ使用するコミュニケーション手段は、障害の状態や程度、盲ろうになるまでの経緯、あるいは生育歴、他の障害との重複の仕方によって異なり、介助方法も異なる
- ・テレビやラジオを楽しんだり本や雑誌を読むことなどもできず、家族といってもほとんど会話がないため、孤独な生活を強いられることが多い

〔主な対応〕

- ・盲ろう者関係機関に相談し、対応に関する助言を受ける
- ・障害の状態や程度に応じ視覚障害や聴覚障害の人と同じ対応が可能な場合があるが、同様な対応が困難な場合が多く、手書き文字や触手話、指点字などの代替する対応や移動の際にも配慮する
- ・言葉の通訳に加えて、視覚的・聴覚的情報についても意識的に伝える
（例）状況説明として、人に関する情報（人数、性別等）や環境に関する情報（部屋の大きさや机の配置、その場の雰囲気等）など

肢体不自由

○ 車椅子を使用されている場合

〔主な特性〕

- ・脊髄損傷（対麻痺又は四肢麻痺、排泄障害、知覚障害、体温調節障害など）
- ・脳性麻痺（不随意運動、手足の緊張、言語障害、知的障害重複の場合もある）
- ・脳血管障害（片麻痺、運動失調）
- ・病気等による筋力低下や関節損傷などで歩行が困難な場合もある
- ・ベッドへの移乗、着替え、洗面、トイレ、入浴など、日常の様々な場面で援助が必要な人の割合が高い
- ・車椅子利用者にとっては、段差や坂道が移動の大きな妨げになる
- ・手動車椅子の使用が困難な場合は、電動車椅子を使用する場合もある
- ・障害が重複する場合には、呼吸器を使用する場合もある

〔主な対応〕

- ・段差をなくす、車椅子移動時の幅・走行面の斜度、車椅子用トイレ、施設のドアを

■障害特性に応じた具体的対応例（その３）

建物の段差が障壁に（肢体不自由①）

車椅子を使用している身体障害者（１級）Ａさんが、外出中、建物に入ろうとすると大きな段差があり立ち往生してしまいました。

スタッフに協力をお願いしてみると、段差を車椅子で乗り越える手伝いを申し出てくれました。介助のお陰で、無事に建物に入ることができました。

障害への理解が深まれば（肢体不自由②）

座骨部に褥瘡（床ずれ）発生を繰り返している脊髄損傷者Ｂさん。褥瘡は、長時間座位を保持していることが原因で発生していました。褥瘡悪化による手術で数ヶ月単位の入院を繰り返していました。

納期がせまっており長時間作業をしなければならない場面でも、時間調整や褥瘡予防できる姿勢を確保するため途中で休憩をとることなど周囲の理解と協力を得ることで、褥瘡の発生をおさえ、入退院を繰り返すことなく生活することが可能になりました。

引き戸や自動ドアにするなどの配慮

- ・机アプローチ時に車椅子が入れる高さや作業を容易にする手の届く範囲の考慮
- ・ドア、エレベーターの中のスイッチなどの機器操作のための配慮
- ・視線をあわせて会話する
- ・脊髄損傷者は体温調整障害を伴うことがあるため、部屋の温度管理に配慮

○ 杖などを使用されている場合

〔主な特性〕

- ・脳血管障害（歩行可能な片麻痺、運動失調）
- ・麻痺の程度が軽いため、杖や装具歩行が可能な場合や、切断者などで義足を使用して歩行可能な場合は、日常生活動作は自立している人が多い
- ・失語症や高次脳機能障害がある場合もある
- ・長距離の歩行が困難であったり、階段、段差、エスカレーターや人ごみでの移動が困難な場合もあり、配慮が必要

〔主な対応〕

- ・上下階に移動するときのエレベーター設置・手すりの設置
- ・滑りやすい床など転びやすいので、雨天時などの対応
- ・トイレでの杖おきの設置や靴の履き替えが必要な場合に椅子を用意するなどの配慮
- ・上肢の障害があれば、片手や筋力低下した状態で作業ができる配慮

構音障害

〔主な特性〕

- ・話す言葉自体を聞き取ることが困難な状態
- ・話す運動機能の障害、聴覚障害、咽頭摘出などの原因がある

〔主な対応〕

- ・しっかりと話を聞く
- ・会話補助装置などを使ってコミュニケーションをとることも考慮する

■障害特性に応じた具体的対応例（その４）

施設での電動車椅子による自立移動（肢体不自由③）

重度の脳性麻痺であるＣさんは、介助用車椅子を使用し、施設職員や家族の介助による移動が主でした。リハビリテーションセンターにおいて、施設での電動車椅子による自立移動が可能か検討したところ、座位保持装置や特殊スイッチを装備・使用した電動車椅子で安全に施設内を移動できることがわかりました。

当初、施設側が電動車椅子移動による安全性の確保について懸念していましたが、リハビリテーションセンター担当職員による実地確認や使い方の指導により安全な移動が可能であることが理解され、その結果、施設内で本人の意思により自由に移動することが可能となりました。

脳卒中の後遺症があるが、働くことを希望する方への支援（肢体不自由④）

50歳代で脳梗塞（脳卒中の種類の１つ）を発症し、入浴、更衣、屋外の外出などに介助が必要であることから、日中自宅に閉じこもりがちであるが、今後、働くことを希望しているＤさん。本人の残存能力を踏まえ、更衣や外出練習などを提供する通所リハビリテーションに通うことになりました。訓練により、就労に向けて活動するための機能が向上し、地域の就労継続支援事業所に通うことで社会参加できるようになりました。

失語症

〔主な特性〕

- 聞くことの障害

音は聞こえるが「ことば」の理解に障害があり「話」の内容が分からない

単語や簡単な文なら分かる人でも早口や長い話になると分からなくなる

- 話すことの障害

伝えたいことをうまく言葉や文章にできない

発話がぎこちない、いいよどみが多くなったり、誤った言葉で話したりする

- 読むことの障害

文字を読んでも理解が難しい

- 書くことの障害

書き間違いが多い、また「てにをは」などをうまく使えない、文を書くことが難しい

〔主な対応〕

- 表情がわかるよう、顔を見ながら、ゆっくりと短いことばや文章で、わかりやすく話しかける

- 一度でうまく伝わらない時は、繰り返して言ったり、別のことばに言い換えたり、漢字や絵で書いたり、写真・実物・ジェスチャーで示したりすると理解しやすい

- 「はい」「いいえ」で答えられるように問いかけると理解しやすい

- 話し言葉以外の手段（カレンダー、地図、時計など身近にあるもの）を用いると、コミュニケーションの助けとなる

* 「失語症のある人の雇用支援のために」（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター）より一部引用

■障害特性に応じた具体的対応例（その５）

話すことの障害（失語症）

失語症（発語がうまくできない）のＡさんが、買い物に行きましたが、自分の欲しいものを探すことができませんでした。店員にどこにあるのか尋ねようとしたが、欲しいものをうまく伝えられず、時間が経過するばかりでした。

店員は、Ａさんが言葉をうまく話せないことがわかったため、「食べ物」、「飲み物」、「日用品」等と的を徐々に絞って確認していく方法をとったところ、Ａさんの欲しいものが判明し購入することができました。

高次脳機能障害

交通事故や脳血管障害などの病気により、脳にダメージを受けることで生じる認知や行動に生じる障害。身体的には障害が残らないことも多く、外見ではわかりにくいため「見えない障害」とも言われている。

〔主な特性〕

- 以下の症状が現れる場合がある

記憶障害：すぐに忘れてしまったり、新しい出来事を覚えることが苦手なため、何
度も同じことを繰り返したり質問したりする

注意障害：集中力が続かなかったり、ぼんやりしてしまい、何かをするとミス
が多く見られる

二つのことを同時にしようとするとうる乱する

主に左側で、食べ物を残したり、障害物に気が付かないことがある

遂行機能障害：自分で計画を立てて物事を実行したり、効率よく順序立てられない

社会的行動障害：ささいなことでイライラしてしまい、興奮しやすい

こだわりが強く表れたり、欲しいものを我慢できない

思い通りにならないと大声を出したり、時に暴力をふるったりする

病識欠如：上記のような症状があることに気づかず、できるつもりで行動してトラ
ブルになる

- 失語症（失語症の項を参照）を伴う場合がある
- 片麻痺や運動失調等の運動障害や眼や耳の損傷による感覚障害を持つ場合がある

〔主な対応〕

- 本障害に詳しいリハビリテーション専門医やリハ専門職、高次脳機能障害支援普及
拠点機関、家族会等に相談する

- 記憶障害

手がかりがあると思ひ出せるので、手帳やメモ、アラームを利用したり、ルート
マップを持ち歩いてもらうなどする

自分でメモを取ってもらい、双方で確認する

残存する受傷前の知識や経験を活用する（例えば、過去に記憶している自宅周囲

■障害特性に応じた具体的対応例（その6）

メモを活用して行き違いを防止（高次脳機能障害）

高次脳機能障害のAさんに、先ほど伝えたことを忘れて勝手な行動をしていると注意したところ、聞いていなかった、知らないと逆に怒り出してしまいました。Aさんは普段、難しい言葉を使ったり、以前のことをよく覚えている方なので、高次脳機能障害の特性を知らない周囲の人は、Aさんはいい加減な人だと腹を立てて、人間関係が悪化してしまいました。

高次脳機能障害者は受傷前の知識や経験を覚えている場合が多いのですが、直近のことを忘れてしまいがちであるという説明を受け、周囲の人は、障害の特性であることを理解することができました。また、口頭で伝えたことは言った、言わないとトラブルのもとになりやすいので、メモに書いてもらい、双方で確認するようにしたら、トラブルがおきなくなりました。

■ 介護予防・日常生活支援総合事業における共生の場

介護保険制度では、市町村の事業として、住民等の多様な主体が参画し、地域の支え合い体制を推進することで要支援者等の自立支援や介護予防につなげる介護予防・日常生活支援総合事業が平成27年度から順次施行されています。

介護予防・日常生活支援総合事業は、市町村が地域の実情に応じて独自のサービスを設定していくこととなりますが、市町村がこの事業を円滑に実施できるよう、設定されるであろうサービス内容の例などを記載したガイドラインをお示ししています。

その中で、高齢者のみならず障害者や児童など分け隔てなく自主的に集まり互いに支え合う場を作り出すことに対して、補助などを行い促進することができる共生型の通いの場を紹介しています。

障害者差別解消法は共生社会の実現を目的としており、共生型の通いの場は、同目的にも資するものであると考えられます。

では迷わず行動できるなど)

- 注意障害

短時間なら集中できる場合もあるので、こまめに休憩を取るなどする

ひとつずつ順番にやる

左側に危険なものを置かない

- 遂行機能障害

手順書を利用する

段取りを決めて目につくところに掲示する

スケジュール表を見ながら行動したり、チェックリストで確認する

- 社会的行動障害

感情をコントロールできない状態にあるときは、上手に話題や場所を変えてクールダウンを図る

感情をコントロールできない状態にあるときは、上手に話題や場所を変えてクールダウンを図る

予め行動のルールを決めておく

内部障害

〔主な特性〕

- 心臓機能、呼吸器機能、腎臓機能、膀胱・直腸機能、小腸機能、肝機能、HIV による免疫機能のいずれかの障害により日常生活に支障がある
- 疲れやすく長時間の立位や作業が困難な場合がある
- 常に医療的対応を必要とすることが多い

〔主な対応〕

- ペースメーカーは外部からの電気や磁力に影響をうけることがあるので注意すべき機器や場所などの知識をもつ
- 排泄に関し、人工肛門の場合、パウチ洗浄等特殊な設備が必要となることへの配慮
- 人工透析が必要な人については、通院の配慮
- 呼吸器機能障害のある方は、慢性的な呼吸困難、息切れ、咳等の症状があることを理解し、息苦しくならないよう、楽な姿勢でゆっくり話をしてもらうよう配慮
- 常時酸素吸入が必要な方は、携帯用酸素ボンベが必要な場合があることを理解

■ 障害者差別解消支援地域協議会とは

障害者差別解消法では、国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事する者（以下「関係機関」）は、社会生活を円滑に営む上での困難を有する障害者に対する支援が効果的かつ円滑に実施されるよう、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会（以下「地域協議会」）を組織できるとされています。（法第１７条第１項）

１ 地域協議会とは

＜地域協議会の事務＞

障害者差別に関する相談等に係る協議や地域における障害者差別を解消するための取組に関する提案に係る協議を行う

※個別事案ごとに差別か否かの判断を行うことまでは想定されていない

- ・ 事案の情報共有や構成機関への提言
- ・ 地域における障害者差別解消の推進のための取組に関する協議・提案
- ・ 事案の解決を後押しするための協議 など

＜対象となる障害者差別に係る事案＞

一般私人による事案は地域協議会における情報共有の対象としないが、環境の整備に関する相談、制度等の運用に関する相談については情報共有の対象とする

２ 地域協議会の組織

都道府県、市町村、特別区など地方公共団体が主導して組織する

詳細については、内閣府ホームページに掲載されています。

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>

重症心身障害・その他医療的ケアが必要な者

〔主な特性〕

- ・自分で体を動かすことができない重度の肢体不自由と、年齢に相応した知的発達が見られない重度の知的障害が重複している
- ・殆ど寝たまま自力では起き上がれない状態が多い
- ・移動、食事、着替え、洗面、トイレ、入浴などが自力ではできないため、日常の様々な場面で介助者による援助が必要
- ・常に医学的管理下でなければ、呼吸することも栄養を摂ることも困難な人もいる
- ・重度の肢体不自由や重度の知的障害はないが、人工呼吸器を装着するなど医療的ケアが必要な人もいる

〔主な対応〕

- ・人工呼吸器などを装着して専用の車椅子で移動する人もいるため、電車やバスの乗降時等において、周囲の人が手伝って車椅子を持ち上げるなどの配慮が必要
- ・体温調整がうまくできないことも多いので、急な温度変化を避ける配慮が必要

知的障害

〔主な特性〕

- ・概ね 18 歳頃までの心身の発達期に現れた知的機能の障害により、生活上の適応に困難が生じる
- ・「考えたり、理解したり、読んだり、書いたり、計算したり、話したり」する等の知的な機能に発達の遅れが生じる
- ・金銭管理、会話、買い物、家事などの社会生活への適応に状態に応じた援助が必要
- ・主な原因として、ダウン症候群などの染色体異常、または先天性代謝異常によるものや、脳症や外傷性脳損傷などの脳の疾患があるが、原因が特定できない場合もある
- ・てんかんを合併する場合もある
- ・ダウン症候群の場合の特性として、筋肉の低緊張、多くの場合、知的な発達の遅れがみられること、また、心臓に疾患を伴う場合がある

■障害特性に応じた具体的対応例（その7）

作業能力を発揮するための工夫（知的障害①）

Aさんは、作業能力はあるけれど、不安が強くなると本来の作業能力が発揮できなくなってしまう。Aさんの担当は清掃作業。1フロアを一人で担当するように任されていたが、広い範囲を一人で任されることに不安を感じ、本来の作業能力を発揮できずミスが増えていました。

作業量は変えずに2フロアを2人で担当する様にしたところ、Aさんの不安が減少し、本来の能力を発揮できるようになり、ミスも減りました。

対人コミュニケーションに困難を抱える若者の就労支援（知的障害②）

Bさんは、高校を中退後、一時アルバイトを経験したものの、すぐに辞めてしまったからは就労から遠ざかった生活を続けていました。軽度の知的障害が疑われ、対人コミュニケーションに課題を抱えるBさんは、以前、アルバイト先の上司から強く叱責を受けたことで、すっかり自信と意欲を失っていたのです。

生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関は、すべての書類にルビを振り、また、Bさんが理解するまで繰り返し丁寧な説明を行うなど、Bさんの社会参加に向けて粘り強い支援を行いました。並行して、就労支援員がBさんの特性に理解のある職場の開拓をすすめました。その結果、アルバイト経験があり、本人の関心の高い飲食業界において、就労訓練事業として週3日、3時間程度の就労から始めることになりました。現在も、自立相談支援機関がBさん本人と就労先双方へのフォローを行いながら就労の継続を支援しています。

一人暮らしの金銭管理をサポート（知的障害③）

一人暮らしをしながら地域の作業所に通うCさんは、身の回りのことはほとんど自分でできますが、お金の計算、特に何を買うのにいくらかかるのかを考えて使うのが苦手なため、日常の金銭管理をしてくれる福祉サービス（日常生活自立支援事業）を利用することになりました。

生活支援員と必要なお金について1週間単位で相談し、一緒に銀行に行ってお金を下ろし、生活することになりました。買い物のレシートをノートに貼ることもアドバイスをうけ、お金を遣い過ぎることがなくなりました。また、お金がどれくらいあるのか心配なときは、支援員さんに聞けば分かるので安心とCさんは話しています。

〔主な対応〕

- ・言葉による説明などを理解しにくいいため、ゆっくり、ていねいに、わかりやすく話すことが必要
- ・文書は、漢字を少なくしてルビを振る、文書をわかりやすい表現に直すなどの配慮で理解しやすくなる場合があるが、一人ひとりの障害の特性により異なる
- ・写真、絵、ピクトグラムなどわかりやすい情報提供を工夫する
- ・説明が分からないときに提示するカードを用意したり、本人をよく知る支援者が同席するなど、理解しやすくなる環境を工夫をする

発達障害

○自閉症、アスペルガー症候群を含む広汎性発達障害（自閉症スペクトラム）

〔主な特性〕

- ・相手の表情や態度などよりも、文字や図形、物の方に関心が強い
- ・見通しの立たない状況では不安が強いが、見通しが立つ時はきっちりしている
- ・大勢の人がいる所や気温の変化などの感覚刺激への敏感さで苦労しているが、それが芸術的な才能につながることもある。

〔主な対応〕

- ・本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く
- ・肯定的、具体的、視覚的な伝え方の工夫（「〇〇をしましょう」といったシンプルな伝え方、その人の興味関心に沿った内容や図・イラストなどを使って説明するなど）
- ・スモールステップによる支援（手順を示す、モデルを見せる、体験練習をする、新しく挑戦する部分は少しずつにするなど）
- ・感覚過敏がある場合は、音や肌触り、室温など感覚面の調整を行う（イヤーマフを活用する、大声で説明せずホワイトボードで内容を伝える、人とぶつからないように居場所を衝立などで区切る、クーラー等の設備のある部屋を利用できるように配慮するなど）

■障害特性に応じた具体的対応例（その８）

コミュニケーション支援機器を用いた就労訓練（発達障害①）

発達障害のＡさんは、就労訓練サービスを利用しています。挨拶、作業の終了時、作業中に必要と思われる会話（「おはようございます」「さようなら」「仕事が終わりました」「袋を持ってきてください」「紐を取ってください」「トイレへ行ってきます」「いらっしゃいませ」「100 円です」等）を VOCA（会話補助装置）に録音し、伝えたいメッセージのシンボル（絵・写真・文字）を押してコミュニケーションをとるようにしたことで作業に集中することができ、休みなく事業所へ通う事ができるようになりました。

個別の対応で理解が容易に（発達障害②）

発達障害のＢさんは、利用者全体に向けた説明を聞いても、理解できないことがしばしばある方です。そのため、ルールや変更事項等が伝わらないことでトラブルになってしまうことも多々ありました。

そこで、Ｂさんには、全体での説明の他に個別に時間を取り、正面に座り文字やイラストにして直接伝えるようにしたら、様々な説明が理解できるようになり、トラブルが減るようになりました。

本人が安心して過ごすための事前説明（発達障害③）

発達障害のＣさんは、就労継続支援事業を利用していますが、広い作業室の中で職員を見つけることが出来ない方でした。職員に連絡したくても連絡できず、作業の中で解らないことや聞きたいことがあってもそれが聞けず、不安や混乱が高まっていました。

そこで、来所時にあらかじめＣさんに職員の場所を図で示したり、現地を確認する、ユニフォームの違いを伝えるなど、職員をみつけるための手がかりを知らせておくようにしたら、Ｃさんは安心して作業に集中できるようになりました。

苦手なことに対しては、事前のサポート（発達障害④）

発達障害のＤさんは文字の読み書きが苦手であり、様々な手続きの際、書類の記入欄を間違えたり、誤字を書いてしまったりして、何回も書き直さなければなりませんでした。

そこで、Ｄさんの相談を受けている職員は、「記入欄に鉛筆で丸をつけたり付箋を貼って示す」「書類のモデルを作成して示す」「職員が鉛筆で下書きする」などを試したところ、書類作成を失敗する回数が少なくなりました。

○学習障害（限局性学習障害）

〔主な特性〕

- ・「話す」「理解」は普通にできるのに、「読む」「書く」「計算する」ことが、努力しているのに極端に苦手

〔主な対応〕

- ・本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く
- ・得意な部分を積極的に使って情報を理解し、表現できるようにする（ICT を活用する際は、文字を大きくしたり行間を空けるなど、読みやすくなるように工夫する）
- ・苦手な部分について、課題の量・質を適切に加減する、柔軟な評価をする

○注意欠陥多動性障害（注意欠如・多動性障害）

〔主な特性〕

- ・次々と周囲のものに関心を持ち、周囲のペースよりもエネルギッシュに様々なことに取り組むことが多い

〔主な対応〕

- ・本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く
- ・短く、はっきりとした言い方で伝える
- ・気の散りにくい座席の位置の工夫、分かりやすいルール提示などの配慮
- ・ストレスケア（傷つき体験への寄り添い、適応行動が出来たことへのこまめな評価）

○その他の発達障害

〔主な特性〕

- ・体の動かし方の不器用さ、我慢していても声が出たり体が動いてしまったりするチック、一般的に吃音と言われるような話し方なども、発達障害に含まれる

〔主な対応〕

- ・本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く
- ・叱ったり拒否的な態度を取ったり、笑ったり、ひやかしたりしない
- ・日常的な行動の一つとして受け止め、時間をかけて待つ、苦手なことに無理に取組まず出来ることで活躍する環境を作るなど、楽に過ごせる方法を一緒に考える

■障害特性に応じた具体的対応例（その９）

自己コントロール力をつけるために（障害児①）

自閉症スペクトラム（発達障害）のＡさんは知的にはかなり高い児童ですが、ちょっとした思い込みや刺激が元で、トイレや空室に長時間（長い場合は１０時間近く）急に籠もってしまうことが多くありました。

そこで、不適応を起こしそうになった場合（「起こす前」がポイント）に、事前に決めておいたルールに基づいて（例えば何色かのカードを用意し、イエローカードを見せたら事務室でクールダウンする、レッドカードであったら個別対応の部屋に行きたい等）自らがサインを出して対応方法を選択する経験を繰り返し積むことで、徐々にカードを使用せずに感情の自己コントロールができるようになってきました。約半年ほどで不適応を示すことが殆どなくなり、生活が安定しました。

日常生活動作を身につけるために（障害児②）

保育所に通う発達障害児のＢちゃんは、靴をそろえる、トイレにしっかり座るといった日常生活の動作の一部が十分に身につけていません。言葉による説明よりも、視覚情報による説明の方が伝わりやすいため、これらの動作の順番を具体化した絵を作成し、必要に応じて見せるようにしています。また、話しかける際にも、顔を見ながら、穏やかに静かな声で話しかけるようにしています。

精神障害

- 精神障害の原因となる精神疾患は様々であり、原因となる精神疾患によって、その障害特性や制限の度合いは異なる
- 精神疾患の中には、長期にわたり、日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態が続くものがある
- 代表的な精神疾患として、統合失調症や気分障害等がある
- 障害の特性もさまざまであるため、積極的に医療機関と連携を図ったり、専門家の意見を聴くなど、関係機関と協力しながら対応する

○統合失調症

〔主な特性〕

- 発症の原因はよく分かっていないが、100人に1人弱かかる、比較的一般的な病気である
- 「幻覚」や「妄想」が特徴的な症状だが、その他にも様々な生活のしづらさが障害として表れることが知られている
- 陽性症状
 - 幻覚：実態がなく他人には認識できないが、本人には感じ取れる感覚のこと
なかでも、自分の悪口やうわさ、指図する声等が聞こえる幻聴が多い
 - 妄想：明らかに誤った内容を信じてしまい、周りが訂正しようとしても受け入れられない考えのこと。誰かにいやがらせをされているという被害妄想、周囲のことが何でも自分に関係しているように思える関係妄想などがある
- 陰性症状
 - 意欲が低下し、以前からの趣味や楽しみにしていたことに興味を示さなくなる
 - 疲れやすく集中力が保てず、人づきあいを避け引きこもりがちになる
 - 入浴や着替えなど清潔を保つことが苦手となる など
- 認知や行動の障害：
 - 考えがまとまりにくく何が言いたいのかわからなくなる
 - 相手の話の内容がつかめず、周囲にうまく合わせるができない など

■障害特性に応じた具体的対応例（その１０）

薬が効くまでの時間をもらえると（精神障害）

Aさんは、精神障害当事者としての経験を活かして、福祉サービス事業所でピアサポーターとして活動しています。しかし、月に一度位は幻聴が出現することがあり、Aさんは活動に支障が出ることをとても心配していました。職員に相談すると、「普段はどうしているのですか？」と質問され、Aさんは頓服薬を飲んで1時間位静養すると治まってくると説明しました。すると、「ご自分で対処できるならそうして下さい」「症状があっても、工夫をしながら活動を続けられるといいですね」「他の利用者の励みになるのだから気にする必要はないと思います」と言われて、幻聴が出た時は頓服が効くまで静養できることになりました。その後、Aさんは、ピアサポーターとして自信を持ちながら、安心して活動を続けています。

〔主な対応〕

- ・統合失調症は脳の病気であることを理解し、病気について正しい知識を学ぶ必要がある
- ・薬物療法が主な治療となるため、内服を続けるために配慮する
- ・社会との接点を保つことも治療となるため、本人が病気と付き合いながら、他人と交流したり、仕事に就くことを見守る
- ・一方で、ストレスや環境の変化に弱いことを理解し、配慮した対応を心掛ける
- ・一度に多くの情報が入ると混乱するので、伝える情報は紙に書くなどして整理してゆっくり具体的に伝えることを心掛ける
- ・症状が強い時には無理をさせず、しっかりと休養をとったり、速やかに主治医を受診することなどを促す

○気分障害

〔主な特性〕

- ・気分の波が主な症状としてあらわれる病気。うつ状態のみを認める時はうつ病と呼び、うつ状態と躁状態を繰り返す場合には、双極性障害（躁うつ病）と呼ぶ
- ・うつ状態では気持ちが強く落ち込み、何事にもやる気が出ない、疲れやすい、考えが働かない、自分が価値のない人間のように思える、死ぬことばかり考えてしまい実行に移そうとするなどの症状がでる
- ・躁状態では気持ちが過剰に高揚し、普段ならあり得ないような浪費をしたり、ほとんど眠らずに働き続けたりする。その一方で、ちょっとした事にも敏感に反応し、他人に対して怒りっぽくなったり、自分は何でも出来ると思い込んで人の話を聞かなくなったりする

〔主な対応〕

- ・専門家の診察の上で、家族や本人、周囲の人が病気について理解する
- ・薬物療法が主な治療となるため、内服を続けるために配慮する
- ・うつ状態の時は無理をさせず、しっかりと休養をとれるよう配慮する
- ・躁状態の時は、金銭の管理、安全の管理などに気を付け、対応が難しい時には専門

■障害特性に応じた具体的対応例（その１１）

介護老人保健施設での対応（高齢者①）

様々な障害があっても生活がしやすいように、点字ブロック、車いす用のトイレ、入所者用の居室階へ行くためのエレベーターの設置などを行いました。また、聴覚障害のある入所者とコミュニケーションを図れるよう部屋に筆談用の用具を置くなどの配慮を行っています。

特別養護老人ホームにおける対応（高齢者②）

特別養護老人ホームにおいて地域交流活動を行う際、ボランティアのAさん（視覚障害者）が資料や小道具を作ろうとしましたが、パソコンでの作業に手間取ってしまいました。そこで、施設は、職員や他のボランティアの人が共同して作成することに加え、施設で導入していた音声認識ソフトや点字付きキーボードを利用してもらうことによって、Aさんが作業しやすい環境を作るように働きかけました。

デイサービスを利用する前の交流（高齢者③）

Bさん（精神障害者）は、要介護認定を受け、介護保険のデイサービスを利用することとなりました。しかし、家族から、Bさんは、知らない人と接することが苦手でありデイサービスのような人が集まる場に行くことは、精神的な負担が大きいのではないか、と心配の声が寄せられていました。

そこで、デイサービスの職員は、いきなりデイサービスを利用するのではなく、まずはBさんの自宅で交流を重ね、Bさんと親しくなることにしました。その後、Bさんは親しい職員がいることで、安心してデイサービスの場に通うことができるようになりました。

家に相談する

- ・自分を傷つけてしまったり、自殺に至ることもあるため、自殺などを疑わせるような言動があった場合には、本人の安全に配慮した上で、速やかに専門家に相談するよう本人や家族等に促す

○依存症（アルコール）

〔主な特性〕

- ・飲酒したいという強い欲求がコントロールができず、過剰に飲酒したり、昼夜問わず飲酒したりすることで身体的、社会生活上の様々な問題が生じる
- ・体がアルコールに慣れることで、アルコールが体から抜けると、発汗、頻脈、手の震え、不安、イライラなどの離脱症状が出る
- ・一念発起して断酒しようとしても、離脱症状の不快感や、日常生活での不安感から逃れるために、また飲んでしまう

〔主な対応〕

- ・本人に病識がなく（場合によっては家族も）、アルコール依存症は治療を必要とする病気であるということを、本人・家族・周囲が理解する
- ・周囲の対応が結果的に本人の飲酒につながってしまう可能性があるため、家族も同伴の上で、アルコール依存症の専門家に相談する
- ・一度断酒しても、再度飲酒してしまうことが多いため、根気強く本人を見守る

○てんかん

〔主な特性〕

- ・何らかの原因で、一時的に脳の一部が過剰に興奮することにより、発作がおきる
- ・発作には、けいれんを伴うもの、突然意識を失うもの、意識はあるが認知の変化を伴うものなど、様々なタイプのものがある

〔主な対応〕

- ・誰もがかかる可能性がある病気であり、専門家の指導の下に内服治療を行うことで、多くの者が一般的な生活が送れることを理解する

- ・発作が起こっていないほとんどの時間は普通の生活が可能なので、発作がコントロールされている場合は、過剰に活動を制限しない
- ・内服を適切に続けることが重要である。また、発作が起こってしまった場合には、本人の安全を確保した上で専門機関に相談する

○認知症

〔主な特性〕

- ・認知症とは、単一の病名ではなく、種々の原因となる疾患により記憶障害など認知機能が低下し、生活に支障が出ている状態である
- ・原因となる主な疾患として、アルツハイマー型認知症、血管性認知症、レビー小体型認知症、前頭側頭型認知症（ピック病など）がある
- ・認知機能の障害の他に、行動・心理症状（BPSD）と呼ばれる症状（徘徊、不穏、興奮、幻覚、妄想など）がある

〔主な対応〕

- ・高齢化社会を迎え、誰もが認知症とともに生きることになる可能性があり、また、誰もが介護者等として認知症に関わる可能性があるなど、認知症は皆にとって身近な病気であることを理解する
- ・各々の価値観や個性、想い、人生の歴史等を持つ主体として尊重し、できないことではなく、できることに目を向けて、本人が有する力を最大限に活かしながら、地域社会の中で本人のなじみの暮らし方やなじみの関係が継続できるよう、支援していく
- ・早期に気付いて適切に対応していくことができるよう、小さな異常を感じたときに速やかに適切な機関に相談できるようにする
- ・BPSD については、BPSD には、何らかの意味があり、その人からのメッセージとして聴くことが重要であり、BPSD の要因として、さまざまな身体症状、孤立・不安、不適切な環境・ケア、睡眠や生活リズムの乱れなどにも目を向ける
- ・症状が変化した等の場合には、速やかに主治医を受診し、必要に応じて専門機関に相談することなどを促す

難病

〔主な特性〕

- 神経筋疾病、骨関節疾病、感覚器疾病など様々な疾病により多彩な障害を生じる
- 常に医療的対応を必要とすることが多い
- 病態や障害が進行する場合が多い

〔主な対応〕

- 専門の医師に相談する
- それぞれの難病の特性が異なり、その特性に合わせた対応が必要
- 進行する場合、病態・障害の変化に対応が必要
- 排泄の問題、疲れやすさ、状態の変動などに留意が必要
- 体調がすぐれない時に休憩できる場所を確保する

■障害特性に応じた具体的対応例（その１２）

色素性乾皮症（X P）児の保育所における対応（難病）

遮光対策が必要な疾病である色素性乾皮症患者のAちゃんは、紫外線対策がなされていない保育所に入所することは困難です。

入所を希望する保育所と話し合った結果、UVカットシートを保育室等の窓ガラスに貼ること、紫外線を遮断するため窓は常時閉鎖しておくのでエアコンをとりつけること、日光に当たってしまった際の対応策などを保育所側に十分把握してもらったうえで、他の保育園児・保護者への説明も十分行うことで疾病に対する理解を得て、安心して保育所に通うことができるようになりました。

■障害者総合支援法の対象となる疾病について

平成25年4月より、難病等が障害者総合支援法の対象となり130疾病を対象としましたが、指定難病（医療費助成の対象となる難病）の検討を踏まえ、平成27年1月より、障害者総合支援法の対象疾病が151疾病に拡大されました（第1次検討）。

また、第2次検討の結果、平成27年7月から332疾病に拡大されました。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai-shahukushi/hani/index.html

対象となる方は、障害者手帳（※1）をお持ちでなくても、必要と認められた障害福祉サービス等（※2）が受けられます。

※1 身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳

※2 障害者・児は、障害福祉サービス・相談支援・補装具及び地域生活支援事業（障害児は、障害児通所支援と障害児入所支援も含む）

* 難病の特徴（症状の変化や進行、福祉ニーズ等）については、「難病患者等に対する認定マニュアル（平成27年9月）を参照ください

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougai-hokenfukushibu/1_13.pdf

第4 事業者における相談体制の整備

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に応じることが必要です。そのためには、法で定められた国や地方公共団体における相談及び紛争の防止等のための体制整備のみならず、障害者にサービス提供を行う事業者において、直接、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に應じるための体制の整備や職員の研修・啓発を行うことが重要です。

中でも、福祉の専門知識及び技術をもって福祉サービスを提供する事業者については、特に、その基本的専門性に鑑み、より充実した相談体制の整備をはじめ、日頃から、障害に関する理解や人権意識の向上・障害者の権利擁護に向けた職員の研修に積極的に取り組むことが重要です。

なお、事業所において相談窓口等を設置（事業所における既存の苦情解決体制や相談窓口を活用すること考えられます）する際には、ホームページ等を活用し、相談窓口等に関する情報の周知を図り、利用しやすいものとするよう努めるとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールなどの多様な手段を用意しておくことが重要です。また、相談等に対応する際には、障害者の性別・年齢・状態等に配慮することが重要です。実際の相談事例については、相談者のプライバシーに配慮しつつ順次蓄積し、以後の合理的配慮の提供等に活用することが望めます。あわせて、地方自治体の相談窓口や障害者差別解消支援地域協議会、障害当事者団体、医療、教育、労働関係機関などとも連携して、差別解消に向けた取組を着実に進めていくことが望めます。

第5 事業者における研修・啓発

障害者差別は、障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りなどにより引き起こされることが大きいと考えられることから、障害の有無にかかわらず、相

■ 権利擁護に関連する法律（その１）

【障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）】

1. 目的

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加によって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的としています。

2. 障害者に対する虐待の禁止と早期発見の努力義務

何人も障害者を虐待してはならない旨を定め、障害者の虐待の防止に係る国等の責務や、障害者虐待の早期発見の努力義務を定めています。

3. 「障害者虐待」の通報義務

「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者に速やかな通報を義務付けています。

4. 「障害者虐待」とは

①～③の人たちが、㊦～㊨の５つの虐待行為を行った場合を「障害者虐待」としています。

①養護者（障害者の世話をしている家族等）

②障害者福祉施設従事者等（障害福祉サービスの職員等）

③使用者（障害者を雇用している者等）

５つの行為（具体的要件は、虐待を行う主体ごとに微妙に異なる。）

㊦身体的虐待：障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること

㊧放棄・放置：障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による㊦㊨の行為と同様の行為の放置等

㊨心理的虐待：障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと

㊩性的虐待：障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること

㊨経済的虐待：障害者から不当に財産上の利益を得ること

5. 通報先

市町村・都道府県の部局等は、障害者虐待の通報や対応の窓口等となる「市町村障害者虐待防止センター」、「都道府県障害者権利擁護センター」の機能を果たしています。

6. 学校、保育所、医療機関における虐待の防止

就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付けています。

互に人格と個性を尊重する共生社会を目指すことの意義を職員が理解することが重要です。

また、こうした理念が真に理解されることが、障害者差別や、障害者が時に感じる大人の障害者に対する子ども扱い、障害者に対する命令的、威圧的、強制的な発言などの解消にもつながるものと考えられます。

このため、事業者においては、研修等を通じて、法の趣旨の普及を図るとともに、事業所の地域の取組のなかで近隣住民への理解を促していくことが重要です。

なお、障害者差別の理解には、障害者虐待防止に関する理解も極めて重要になってくることから、併せて研修を行うことが望まれます。

第6 国の行政機関における相談窓口

法第14条において、「国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする」と規定されています。

相談に際しては、地域の自治体の様々な相談窓口（福祉事務所、児童相談所など）や各都道府県において組織される障害者差別解消支援地域協議会などもご活用ください。

厚生労働省における福祉関係の担当窓口は以下のとおりです。

（１）子ども・子育て関係

雇用均等・児童家庭局家庭福祉課

// 総務課少子化総合対策室

// 保育課

// 母子保健課

■ 権利擁護に関連する法律（その２）

【児童虐待の防止等に関する法律（児童虐待防止法）】

児童に対する虐待の禁止、児童虐待の予防及び早期発見その他の児童虐待の防止に関する国及び地方公共団体の責務、児童虐待を受けた児童の保護及び自立の支援のための措置等を定めることにより、児童虐待の防止等に関する施策を促進し、もって児童の権利利益の擁護に資することを目的とする法律です。

○「児童虐待」とは保護者がその監護する児童について行う次の行為をいいます。

- ①身体的虐待：殴る、蹴る、投げ落とす、激しく揺さぶる、やけどを負わせる、溺れさせる、首を絞める、縄などにより一室に拘束する など
- ②性的虐待：子どもへの性的行為、性的行為を見せる、性器を触る又は触らせる、ポルノグラフィの被写体にする など
- ③ネグレクト：家に閉じ込める、食事を与えない、ひどく不潔にする、自動車の中に放置する、重い病気になっても病院に連れて行かない など
- ④心理的虐待：言葉による脅し、無視、きょうだい間での差別的扱い、子どもの目の前で家族に対して暴力をふるう（ドメスティック・バイオレンス：DV） など

【高齢者に対する虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（高齢者虐待防止法）】

高齢者の虐待防止等に関する国等の責務、虐待を受けた高齢者の保護及び養護者に対する支援の措置等を定めることにより、高齢者虐待の防止に関する施策を促進し、もって高齢者の権利利益の擁護に資することを目的とする法律です。

○虐待防止施策には、①養護者（家族等）による虐待に対するものと、②養介護施設従事者等による虐待に対するものに大別されます。

○虐待の類型には、①身体的虐待、②養護を著しく怠る（ネグレクト）、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待があります。

詳細は、

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/boushi/index.html

よりご覧ください。

【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）】

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律です。

○配偶者：男性、女性を問いません。事実婚や元配偶者*も含まれます。

*離婚前に暴力を受け、離婚後も引き続き暴力を受ける場合

*生活の本拠をともにする交際相手、元生活の本拠をともにする交際相手も対象

○暴力：身体的暴力のみならず、精神的・性的暴力*も含まれます。

*保護命令の申し立ては身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫のみ対象

詳細は、<http://www.gender.go.jp/e-vaw/law/index2.html> よりご覧ください。

(2) 生活保護関係

社会・援護局保護課

(3) 地域福祉、生活困窮者自立支援関係

社会・援護局地域福祉課

社会・援護局地域福祉課 生活困窮者自立支援室

(4) 障害福祉、精神保健関係

障害保健福祉部企画課

// 障害福祉課

// 精神・障害保健課

(5) 高齢者福祉関係

老健局総務課

第7 主務大臣による行政措置

事業者における障害者差別解消に向けた取組は、本指針を参考にして、各事業者により自主的に取組が行われることが期待されています。しかし、事業者による自主的な取組のみによっては、その適切な履行が確保されず、例えば、事業者が法に反した取扱いを繰り返し、自主的な改善を期待することが困難である場合など、特に必要があると認められるときは、主務大臣は、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるとされています。(法第 12 条)

■ 発達障害者支援法とは

I. 目的

親をはじめとする身近な人、保育所や学校などの担任、病院や福祉機関で支援に携わる者、行政機関の職員、その他様々な立場の国民全体が、発達障害の特性を理解し支援ができるようにするために

- ・早期発見・発達支援に関する国・地方公共団体の責務を明らかにしました。
- ・発達障害のある人の自立や社会参加のために、様々な分野で支援の充実を図る必要性があることが示されました。

II. 定義（発達障害とは）

自閉症やアスペルガー症候群などを含む広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害などが代表的ですが、このほかにもトゥレット症候群、吃音症など様々なものがあります。

現時点では、確かな原因は明らかにはなっていませんが、様々な調査から、脳の機能が平均的な世の中の人とは違う発達の仕方をしているらしいということが徐々に分かってきています。

「発達障害」という名前から、「発達しない」「子どもの時期だけの障害」などというイメージが持たれることもありますが、これは誤解です。その人に合った支援があれば、自立や社会参加の可能性は高まります。また、発達障害の特性を踏まえた支援は、子どもの時期だけではなく成人期や老年期にも必要になります。

III. 相談機関等（発達障害について相談したいとき）

まずは、現在住んでいる地域の中にある様々なサービス機関（たとえば、市町村の役場、保育所、学校、医療機関、ハローワークなど）でも、発達障害に対する知識が年々高まってきています。

また、都道府県や政令市には、発達障害者支援センターが必ず置かれていますので、お住まいの地域の発達障害者支援センターに連絡をしたりホームページを確認したりするのも良いでしょう。

国においても、発達障害情報・支援センターのホームページを随時更新し、様々な情報を掲載しています。（掲載先） <http://www.rehab.go.jp/ddis/>

IV. 普及啓発

発達障害については、日本だけではなく世界中で関心が高まりつつあります。たとえば、平成19年には国連総会において「4月2日を世界自閉症啓発デーと定める」決議、平成24年には「自閉症スペクトラム障害、発達障害及び関連する障害により影響を受けている個人、家族及び社会の社会経済的ニーズへの対応」に関する決議が採択されています。

日本国内でも、4月2日の世界自閉症啓発デーには様々な場所で建物を青くライトアップする取組や、4月2日から8日を発達障害啓発週間として様々な啓発イベントが行われるようになっていきます。

（掲載先） <http://www.worldautismawarenessday.jp/htdocs/>

おわりに

障害者差別解消法の理念を実現していくには、国民一人ひとりの障害に対する理解と適切な配慮が不可欠であり、差別と解される事例についても、お互いの意思疎通不足や理解の不足が起因していると思われることも見受けられます。法に定められたから義務としてやるという姿勢ではなく、事業者や障害者が歩み寄り理解を深めていくことが、差別解消の第一歩につながると考えられます。

本指針は、そうした事業者の取組に資するよう、今後も、より具体的な事例、特に好事例をお示しできるよう随時見直しを図るなど努めてまいります。

事業者のみなさまの本法に関するより深い理解と、障害者差別解消に向けた取組を積極的に進めて頂きますようお願いいたします。

■ 関連ホームページ

障害者権利条約（外務省）

http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html

障害者差別解消法（内閣府）

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>

障害者基本法（内閣府）

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/wakugumi.html>

厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/>

障害児通所支援事業所管理者 各位

横浜市こども青少年局
障害児福祉保健課長

障害児通所支援事業所における虐待防止及び対応について

昨年、市内の放課後等デイサービス事業所でわいせつ事件が起こったことを受け、障害児通所支援事業所において従事者による利用者への虐待が発生した場合の対応等について周知します。

1 障害者虐待防止法に基づく対応

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（以下「障害者虐待防止法」という。）では、障害者虐待を「養護者による虐待」、「障害者福祉施設従事者等による虐待」、「使用者による虐待」の3つに分類しており、「障害者福祉施設」には障害児通所支援事業所も含まれています。よって、虐待の通報等があった場合の対応等は、障害者虐待防止法の規定に基づきます。

2 事業者の責務等

障害者虐待防止法が定める事業者の責務等の主な内容は以下のとおりです。

(1) 虐待の禁止

何人も、障害者に対し、虐待をしてはならないことを定めています。

(2) 虐待防止等のための措置

障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、従事者等への研修の実施や、利用者及び家族等からの苦情の処理の体制整備等、虐待の防止等のための措置を講じる必要があります。

(3) 市町村への通報義務（対応フロー別添1・2）

障害者福祉施設従業者等による虐待を受けたと思われる障害者（障害児通所支援事業所の利用者を含む）を発見した場合は、市町村への通報を行わなければなりません。なお、障害者福祉施設の従事者が市町村に虐待通報を行ったことにより、解雇その他不利益な取扱いを受けることはないとされています。

横浜市における通報先は、横浜市こども青少年局障害児福祉保健課、又は横浜市障害者虐待防止センター（通報・届出窓口）となります。

■横浜市障害者虐待防止センター（通報・届出窓口）

電話番号045-662-0355（24時間受付）

（参考）保護者による児童虐待を発見した場合の通報先は次のとおりです。

よこはま子ども虐待ホットライン 電話番号0120-805-240（24時間受付）

(4) 通報を受けた後の市の対応

障害児通所支援事業所の従業者による利用者への虐待通報があった場合の対応フローを作成しましたので添付します。通報があった場合は、原則としてこども青少年局が、事実確認等の対応を行います。

3 その他

障害児通所支援事業所従事者による虐待が起こった場合の対応、通報先については、事業所内に掲出するなど、保護者への周知を十分に行っていただきようお願いいたします。

(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

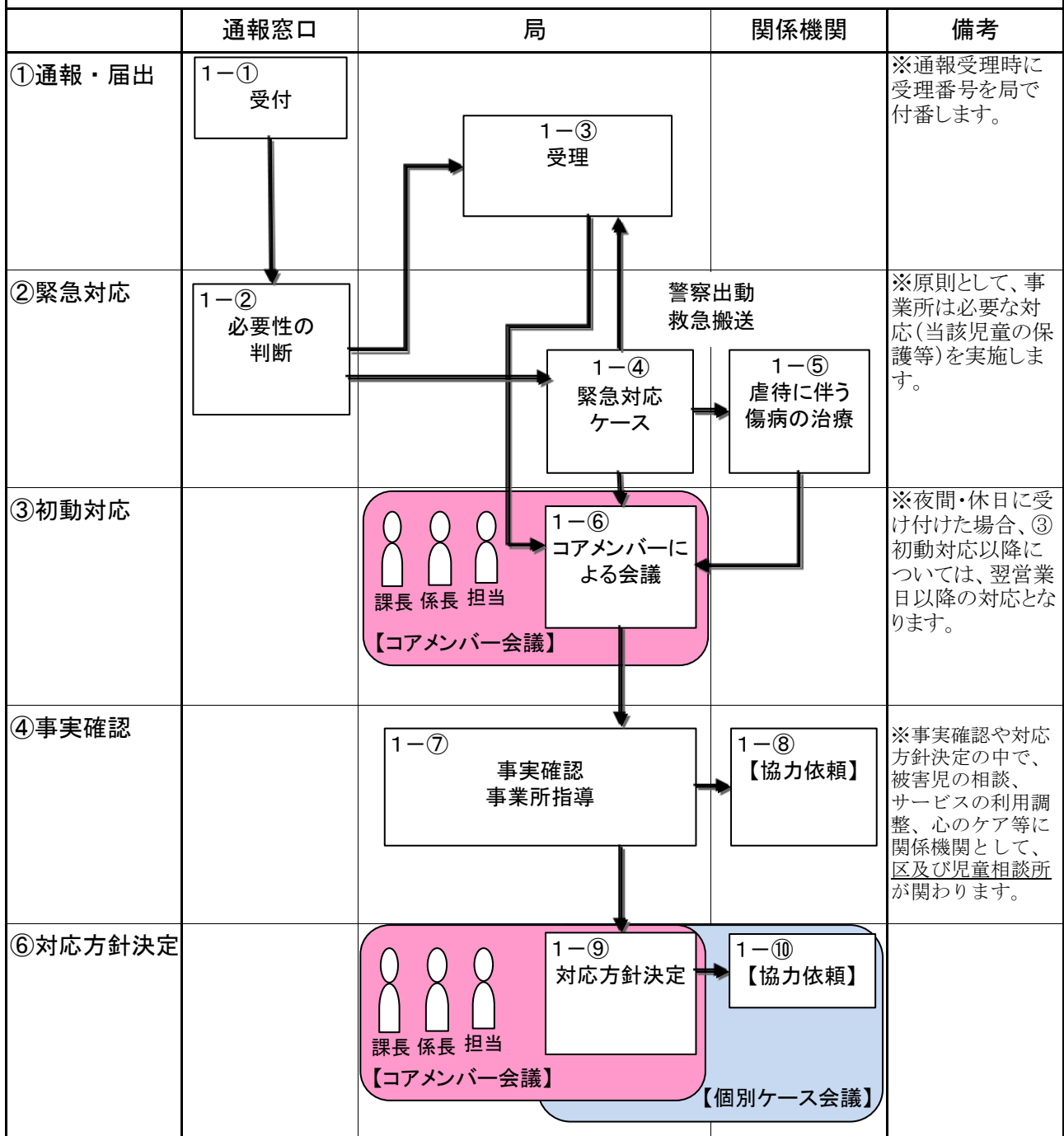
担当：こども青少年局障害児福祉保健課 安達 青木

電話；6 7 1－4 2 7 4

1 障害児通所支援事業所従事者からの虐待(通報・届出)

【通報窓口（24時間365日）で通報・届出を受理した場合の対応】

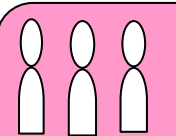
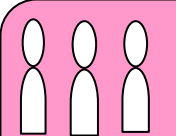
被虐待者及び虐待者等からの通報・届出を受けた場合は、以下により対応します。



2 障害児通所支援事業所従事者からの虐待(区福祉保健センターへの相談)

【平日8時45分～17時00分に区福祉保健センターで相談受理した場合の対応】

被虐待者及び虐待者からの相談を受けた場合は、以下により対応します。

	区	局	関係機関	備考
①相談	2-① 相談受付			※区は第1号様式を作成します。(他の相談記録等に替えることも可)
②通報受理		2-② 通報受理		
③緊急対応		2-③ 必要性の判断 2-④ 緊急対応ケース	2-⑤ 虐待に伴う傷病の治療	※原則として、事業所は必要な対応(当該児童の保護等)を実施します。
④初動対応		 課長係長 担当 2-⑥ コアメンバーによる会議 【コアメンバー会議】		
⑤事実確認		2-⑦ 事実確認 事業所指導	2-⑧ 【協力依頼】	※事実確認や対応方針決定の中で、被害児の相談、サービスの利用調整、心のケア等に関係機関として、 <u>区及び児童相談所</u> が関わります。
⑦対応方針決定		 課長係長 担当 2-⑨ 対応方針決定 【コアメンバー会議】	2-⑩ 【協力依頼】	

障害児通所支援事業所管理者様

横浜市こども青少年局
障害児福祉保健課長

放課後等デイサービス事業所職員わいせつ事件について（通知）

本市の放課後等デイサービス事業所に勤務していた職員（40代男性）が、知的障害のある利用女児らに対し、わいせつな行為を行ったとして、平成26年1月以降、逮捕、起訴されていた件について、横浜地方裁判所において9月30日に判決が言い渡されました。

この件について、各事業所職員への周知と利用児童の支援内容や職員採用方法等の確認をよろしくお願いします。

1 判決概要

懲役7年(求刑・懲役8年)の実刑判決

強制わいせつ、準強制わいせつ、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律違反

（理由）

被告は、昨年11月から今年1月にかけて勤務していた横浜市内の障害児通所支援事業所等において、知的障害のある小学校低学年や高学年の女児4人に、下半身を触ったり、カメラ付き携帯電話で撮影を行った。

事業所を利用する女児は、知的障害があるため、発覚しにくいただろうと思った自己中心的で悪質な犯行である。

また、被害を受けた女児は健全な育成が阻害され、親が被った心労、苦痛も甚大である。

2 対応

各事業所において、事件に関して職員への周知をお願いします。

また、この事件を踏まえ、原則として、各事業所内でのトイレや送迎時の介助は、同性介助でお願いします。

なお、同様の事件が二度と起こらないよう、職員採用時の注意点について、別途、通知いたします。

担当：横浜市こども青少年局障害児福祉保健課 安達、青木
電話：671-4274

児童発達支援事業所

放課後等デイサービス事業所 運営主体各位

こども青少年局障害児福祉保健課長

職員採用時の注意点について（通知）

日頃より、横浜市の障害児福祉施策にご協力いただき、ありがとうございます。

各事業所の職員の採用については、運営主体ごとに面接等を行い、適切な人材の確保に努めていただいているところです。しかし、先日周知しましたとおり、放課後等デイサービス事業所職員によるわいせつ事件が発生しました。

つきましては、利用児童に対する不適切な対応歴を持つ職員を採用することを防止するため、採用については次の取扱いとします。別添の資料をご確認いただき、職員採用時には徹底していただきますようお願いいたします。

1 職員採用時の面接について

別添資料「面接の実施について」に基づき、面接チェックシートを使って厳正に面接を実施していただきますようお願いいたします。作成した面接チェックシートは履歴書とともに保管してください。

2 職員採用時に使う履歴書について

児童に対する不適切な対応歴をもつ職員を採用しないことを目的とし、履歴書に宣誓欄を加えた様式（今回添付）を使用していただきますようお願いいたします。常勤職員、非常勤職員等、従事の形態に関わらず、履歴書を求める場合は今回の様式を使用していただきますようお願いいたします。

【添付資料】

- 1 面接の実施について
- 2 面接チェックシート
- 3 履歴書様式

担当

こども青少年局障害児福祉保健課

安達・青木・待木・森山

Tel 045-671-4279

面接の実施について

職員の採用等に当たっては、子どもたちと直接関わりを持つ職場だということを念頭に、人物・人柄を確認するために面接を行うようにしてください。

なお、面接の実施は必ず複数で行い、面接実施後に話し合いを行なったうえで、採用を決めるようにしてください。

※職員の採用以外に、児童の対応にボランティアに従事させる場合も、「採用等」とまとめます。

1 事前準備

面接を実施する前に、次の項目について確認をしておいてください。

(1) 採用基準

職員、ボランティアに関わらず、採用等を決めるにあたっては、事業所、または運営主体ごとに採用等の基準を決めておくようにしてください。

(2) 面接者

面接実施前に、採用基準やお互いの役割について話し合いを行い、面接を実施してください。

(3) 面接シート

面接の質問項目、チェックポイント、採点などが分かるような面接シート（別紙参照）を用意し、採用、不採用の理由が分かるようにしておいてください。

なお、面接シートはあくまでも参考ですので、各事業所で話し合いを行い、それぞれにあった内容で作成をするようにしてください。

2 面接のチェックポイント

面接の評価は、受け答えの内容だけではなく、印象や雰囲気など、人柄にも注意しながら行ってください。

面接に当たってのチェックポイントは次のとおりです。

チェック項目	内 容
アポイントメント	・ いきなりたずねてくることなく、きちんと予約を入れるなどの対応ができていたか。
面接開始の挨拶	・ 入退室の挨拶がきちんとできていたか。 ・ 立ち方、歩き方、おじぎの仕方など、テキパキとした様子がうかがえるか。
視 線	・ 話すときに目を合わせているか。 ・ 視線に落ち着きがないなど、不審な点はないか。
見 た 目	・ 清潔な身なりをしているか。
態 度	・ 質問を聞く姿勢があるか。また、質問に対して真摯に答えようとする様子がうかがえるか。 ・ この仕事をやりたいという熱意を感じるか。
表 情	・ オドオドしていたり、逆に自信過剰になったりなど、不安に感じる部分はないか。

チェック項目	内 容
話し方、口調	<ul style="list-style-type: none"> ・ 分かりやすく伝えようとする努力が見られるか。 ・ 子どもに対して威圧感を与えたり、不安にさせたりするような話し方ではないか。
質問のやりとり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 話の内容に一貫性があるか。 ・ 特にこの仕事を希望した動機などが明確に答えられているか。 ・ やり取りの中で、真剣さや誠実さが感じられるか。 ・ 相手から質問をしてもらったときに、不適切な質問などはないか。

面接の確認ポイント

項目	質問項目	質問内容等
自己紹介	自己紹介	<ul style="list-style-type: none"> 自己紹介の内容に誠意を感じることができるか 具体的に話をすることができるか 自意識過剰などの悪印象はないか
	この職を希望した理由	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの視点に立った考えで、志願しているか 単なるイメージでなく、この職を通じてやりたいことが伝えられているか
	今までの職歴、経歴	<ul style="list-style-type: none"> <u>子どもに関連する職場で働いていたことがある場合は、なぜ辞めたのか、その職場の状況などを確認する</u> (⇒不審な点があれば、本人によく聞いて確認して下さい) どのような経験を積んできたのか <u>アルバイト歴、賞罰歴を確認する</u>
	これまでの経験やスキル	<ul style="list-style-type: none"> 経験をこの職場でいかすことができるか
	前の仕事を辞めた（辞める）理由	<ul style="list-style-type: none"> やむを得ない事情なのか、解雇に近い内容か 不自然さを感じないか <u>特に、短期間のアルバイトが続く場合などは、なぜ辞めることになったのかを本人によく聞いてください</u>
事業	障害児通所支援の役割	<ul style="list-style-type: none"> 指導員、その他職員の役割を理解しているか 認識の誤りや、いい加減な気持ちで応募していることが感じられないか 事業の趣旨とずれていないか
	指導員の役割	<ul style="list-style-type: none"> 役割の認識ができているか 子どもや保護者に適切に対応できそうか
	仕事をする上で大切だと思うこと	<ul style="list-style-type: none"> 事業の趣旨とずれていないか 過度な強調やこだわりがないか
人柄	周囲の自分に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> 自分自身を客観的に把握・認識できているか
	自分自身の課題	<ul style="list-style-type: none"> 自己認識と具体的な改善方法があるのか
	今後のキャリアプラン	<ul style="list-style-type: none"> 希望だけでなく、具体的な目標が答えられるか
	簡単な事務処理や準備作業など	<ul style="list-style-type: none"> 支援記録の作成や出席管理など事務的なことができるか。 (PCの使用ができるか) 活動の準備やおやつの提供ができるか
	この仕事に対しての質問	<ul style="list-style-type: none"> 積極性が感じられるか 不審な質問はないか

項目	質問項目	質問内容
子どもへの対応	社交性	<ul style="list-style-type: none"> 面接での受け答えの印象やコミュニケーション能力はどうか 相手の話を理解し適確に答えられるか、基本的な礼儀作法、身だしなみがきちんとしているか
	信頼	<ul style="list-style-type: none"> うわべだけの回答になっていないか 確実に答える姿勢がみられるか 子どもたちとの信頼関係は築けるか
	指導	<ul style="list-style-type: none"> 子ども達を統率できるか 正しい指導ができるか
経験	子どもに関連する活動経験	<ul style="list-style-type: none"> 集団で子どもと接する活動の経験があるか 活動のイメージがあるか
その他	履歴書に記載された内容に虚偽はないか	<ul style="list-style-type: none"> 自動車運転免許証や各健康保険証等で確認 携帯の連絡先のみ記載されている場合、家の連絡先も確認
	健康上、不安はないか	<ul style="list-style-type: none"> 活動するうえで健康面での問題はないか確認

面接の質問項目や、受け答えを聞いてのポイントを参考に、各運営主体で必要な項目、視点などを追加して活用するようにしてください。

事業所名：

面接チェックシート

面接日時： 年 月 日（ ）： ～：

面接場所：

対 応 者：役職 氏名
役職 氏名

※ 面接については、必ず複数で行い、採用にあたっては適切な人材であることを充分見極めるよう検討をしてください。

	質問内容	評価	備 考
自己紹介	自己紹介をお願いします	1・2・3	
	この職を希望した理由は何ですか	1・2・3	
	今までの職歴、経歴について教えてください	1・2・3	
	これまでの経験やスキルをここで、どのように活かすことができますか	1・2・3	
	前の仕事を辞めた（辞める）理由は何ですか	1・2・3	
事業について	障害児通所支援の役割を知っていますか 利用者からどのようなことが求められていると思いますか	1・2・3	
	指導員の役割はどのようなことだと思いますか（子ども、保護者に対して）	1・2・3	
	仕事をする上で大切だと思うことは何だと思いますか	1・2・3	
人柄	まわりの方はあなたのことをどんな人だと言いますか	1・2・3	
	今のあなたの課題は何ですか	1・2・3	
	今後のキャリアプランを聞かせてください	1・2・3	
	簡単な事務処理はできますか （支援記録の作成や出席管理、活動準備、おやつ提供等）	1・2・3	
	この仕事に対しての質問はありますか	1・2・3	

	内 容	評価	備 考
子どもへの対応	社交性 <ul style="list-style-type: none"> 面接での受け答え 相手の話を理解し適確に答えられるか 	1・2・3	
	信頼 <ul style="list-style-type: none"> うわべだけの回答になっていないか 真剣に答えているか 	1・2・3	
	指導 <ul style="list-style-type: none"> 子ども達を統率できるか 正しい指導ができるか 	1・2・3	
経験	子どもに関連する活動経験	1・2・3	
その他	履歴書に記載された内容に虚偽はないか （自動車運転免許証や各健康保険証等で確認）	—	
	健康上、不安はないか	1・2・3	

履 歴 書

(参考様式)

平成 年 月 日現在			写真貼付欄 本人単身 胸から上 電話 () 呼出 方
ふりがな		性別	
氏 名	印		
生年月日	年 月 日 生 [満 歳]		
現住所	〒 ()		
年 月 ~ 年 月	学歴・職歴・賞罰（各別にまとめて記入） ※職歴にはアルバイトを含める		
自 至			
~			
年	月	免 許・資 格	
保護者欄（本人が未成年者の場合記入）			電話 () 呼出 方
氏名	現住所 〒 ()		

宣 誓 欄

私は、以下の者ではないことを誓います。

- ①禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- ②児童に関するわいせつ等不適切な事由により解雇あるいは懲戒処分をされたことがある者

平成 年 月 日 署名

参考様式

平成 年 月 日現在

写真貼付欄

本人单身

胸から上

電話 ()

呼出 方

ふりがな

性別

氏 名

印

生年月日

年 月 日 生 [滿 歲]

現住所

$$\overline{\tau} = (\quad - \quad)$$

年 月 ~ 年 月

学歴・職歴・賞罰（各別にまとめて記入）

※職歴にはアルバイトを含める

自 至

 \sim

(1) アルバイトの職歴について

経歴欄にアルバイトについても含めることで、各職場での勤続期間がわかります。本人に了解を得ることで、前職場にも確認ができます。

(2) 賞罰の記載について

児童福祉に関する業務であるため、その資質に相応しいかどうかを判断する材料のひとつになります。

年

月

特に②の事項に該当しない者である宣誓を設けることで、過去に不適切な事由により解雇や懲戒処分をされたことがあるかどうかを確認することができます。

保護者欄 (本人が未成年者の場合記入)

電話 ()

氏名

現住所 〒 ()

呼出 方

宣 誓 欄

私は、以下の者ではないことを誓います。

①禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者

②児童に関するいせつ等不適切な事由により解雇あるいは懲戒処分をされたことがある者

平成 年 月 日 署名

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

平成27年3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

目 次

I	障害者虐待防止法施行後も続く障害者虐待の事案	4
II	障害者虐待防止法の概要	
1.	障害者虐待防止法の施行	5
2.	「障害者虐待」の定義	
(1)	障害者の定義	5
(2)	「障害者虐待」に該当する場合	5
3.	障害者福祉施設従事者等による障害者虐待	5
4.	虐待行為と刑法	6
III	障害者福祉施設等の虐待防止と対応	
1.	障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務	7
2.	立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則	8
3.	虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解	9
4.	虐待を防止するための体制について	
(1)	運営規程への定めと職員への周知	9
(2)	虐待防止委員会を設置する等の体制整備	10
(3)	虐待防止委員会の役割	11
(4)	倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底	12
5.	人権意識、知識や技術の向上のための研修	12
(1)	考えられる研修の種類	12
(2)	研修を実施する上での留意点	13
6.	虐待を防止するための取組について	
(1)	日常的な支援場面等の把握	13
(2)	風通しの良い職場づくり	15
(3)	虐待防止のための具体的な環境整備	15
7.	(自立支援) 協議会等を通じた地域の連携	17
IV	虐待が疑われる事案があった場合の対応	
1.	虐待が疑われる事案があった場合の対応	18
2.	通報者の保護	18
3.	市町村・都道府県による事実確認への協力	19
4.	虐待を受けた障害者や家族への対応	19
5.	原因の分析と再発の防止	19
6.	虐待した職員や役職者への処分等	20

V 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等	
1. 市町村・都道府県による事実確認と権限の行使	20
2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表	20
VI 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について	
1. 居室の確保に関する協力	21
2. 保護された障害者への対応	21
VII 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて	
1. 身体拘束の廃止に向けて	21
2. やむを得ず身体拘束を行うときの留意点	22
(1) やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件	22
(2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き	23
3. 身体拘束としての行動制限について	23
4. 行動障害のある利用者への適切な支援	
(1) いわゆる「問題行動」について	24
(2) 具体的な対応	25
(3) 強度行動障害を有する人等に対する支援者の人材育成について	27
○ 参考資料	
倫理綱領の例	30
行動指針の例	30
虐待防止啓発掲示物の例	31
障害者虐待相談・通報・届出先掲示物の例	32
職業性ストレス簡易調査票	32
施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト	34
社会福祉法・障害者総合支援法による権限規定	41
職場内研修用冊子	44
障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律	56
(引用参考文献)	63

I 障害者虐待防止法施行後も続く障害者虐待の事案

平成 24 年 10 月 1 日から、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」といいます。）が、施行されました。障害者虐待防止法では、障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者に対して虐待防止の責務を定めるとともに、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に通報義務を定めています（詳しくは P. 7 以降参照）。

しかし、法施行後も障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の報道が続いています。

○介護福祉士が入所者を殴り骨折、施設は事故として処理

県警は、障害者支援施設に入所中の身体障害者の男性を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士を逮捕した。男性は骨折等複数のけがを繰り返しており、日常的に虐待があった可能性もあるとみて調べている。

県警は、関係者からの相談で同施設を家宅搜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく「事故」として処理していた。同法人は「逮捕容疑が事実であれば、当時の内部検証は甘く、管理体制についても問題があったということになる。入所者本人や家族におわびするしかない」としている。

※ その後、県警はさらに 5 人の職員を傷害、暴行の容疑で地検に書類送検した。また、県の立ち入り調査に対し、5 人が「やっていない」と虚偽答弁をしていたとして、全員を障害者自立支援法違反容疑でも送検した。県は、法人に対して社会福祉法に基づく改善命令を出し、虐待を防げなかった理事長が経営に関与しない体制にするよう要求したほか、再発防止策も求めた。法人は、理事長を含む理事会及び施設管理者の体制刷新と関係職員への処分を行った。

○職員の暴行後利用者が死亡、施設長が上司に虚偽報告

障害児入所施設で、入所者が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、当該施設の施設長が 2 年前に起きた職員 2 人による暴行を把握したが、上司に「不適切な支援はなかった」と虚偽の報告をしていたことが分かった。

県は、当該施設の新規利用者の受入れを当分の間停止する行政処分と、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討等を求める改善勧告を出した。

県によると、施設長は立ち入り検査時には「暴行の報告はなかった」と説明。しかし、その後の調査に「報告があったことを思い出した。聞き取り調査したが虐待はなかった」と証言を覆した。さらに、詳しく事情を聴くと、施設長は「もう 1 つ報告があったことを思い出した」として、職員 4 人が虐待をしたとの報告があったと証言。このうち 2 人が暴行したと判断し、口頭注意したことを認めた。その後、施設長は上司に「不適切な支援はなかった」と事実と異なる報告をした。

※ その後、暴行した職員は傷害致死容疑で逮捕された。また、行政の調査により 10 年間で 15 人の職員が 23 人の入所者に対して虐待を行っていたことを確認。県は、施設長、理事長等が法人、施設の運営に関与しないことを含む改善勧告を出し、体制の刷新、関係者の処分が行われた。

これらの深刻な障害者虐待は、虐待を行った職員個人の問題はもちろん、設置者、管理者が虐待行為を知らず通報しなかったばかりか、隠蔽しようとした疑いさえある組織全体の問題が背景にあります。これらの事件から得られた教訓を、これからの障害者虐待防止に生かすことが求められています。

Ⅱ 障害者虐待防止法の概要

1. 障害者虐待防止法の施行

障害者虐待防止法第1条では、「障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であるため、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、障害者の権利利益の擁護に資すること」を目的として規定しています。

障害者福祉施設等の職員は、障害者の自立及び社会参加を支援し、障害者の権利利益を擁護する立場にあることを自覚し、虐待の防止に積極的に取り組むことが求められます。

2. 「障害者虐待」の定義

(1) 障害者の定義

障害者虐待防止法では、障害者とは障害者基本法第2条第1号に規定する障害者と定義されています。同号では、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」としており、障害者手帳を取得していない場合も含まれる点に留意が必要です。また、ここでのいう障害者には18歳未満の者も含まれます。

(2) 「障害者虐待」に該当する場合

障害者虐待防止法では、「養護者」「使用者」「障害者福祉施設従事者等」による虐待を特に「障害者虐待」と定めています（第2条第2項）。

「養護者」とは、障害者の身の世話を身体介助、金銭の管理等を行っている障害者の家族、親族、同居人等のことです。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者のことです。

「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等」（以下、合わせて「障害者福祉施設等」といいます。）に係る業務に従事する者のことです。具体的には、次の施設・事業が該当します。

○障害者福祉施設

障害者支援施設、のぞみの園

○障害福祉サービス事業等

居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援及び共同生活援助、一般相談支援事業及び特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センターを運営する事業、福祉ホームを運営する事業、障害児通所支援事業、障害児相談支援事業

3. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

これらの事業に従事する人たちが、次の行為を行った場合を「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」と定義しています。（第2条第7項）

- ① 身体的虐待：障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
- ② 性的虐待：障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
- ③ 心理的虐待：障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。

- ④ 放棄・放置：障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ⑤ 経済的虐待：障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

なお、高齢者関係施設の入所者に対する虐待については、65歳未満の障害者に対するものも含めて高齢者虐待防止法が適用され、児童福祉施設の入所者に対する虐待については、児童福祉法が適用されます。ただし、18歳以上で、障害者総合支援法による給付を受けながら児童福祉施設に入所している場合は、障害者虐待防止法が適用されます。

また、法第3条では「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。」と規定され上記の「障害者福祉施設従事者等」のみならず、幅広く全ての人が障害者を虐待してはならないことを定めています。

なお、障害者虐待防止法に関する全般的な内容は、「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」（平成26年12月・厚生労働省）を参照してください。

4. 虐待行為と刑法

障害者虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。

例えば、

- ① 身体的虐待：刑法第199条殺人罪、第204条傷害罪、第208条暴行罪、第220条逮捕監禁罪
- ② 性的虐待：刑法第176条強制わいせつ罪、第177条強姦罪、第178条準強制わいせつ、準強姦罪
- ③ 心理的虐待：刑法第222条脅迫罪、第223条強要罪、第230条名誉毀損罪、第231条侮辱罪
- ④ 放棄・放置：刑法第218条保護責任者遺棄罪
- ⑤ 経済的虐待：刑法第235条窃盗罪、第246条詐欺罪、第249条恐喝罪、第252条横領罪

等に該当する場合があります。

これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等の職員が警察によって逮捕、送検された事案が複数起きています。虐待行為の具体的な例を（表－1）に挙げます。

(表－１)

区 分	内 容 と 具 体 例
身体的虐待	<p>暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投擲によって身体の動きを抑制する行為。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・壁に叩きつける ・つねる ・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる ・やけど・打撲させる ・身体拘束（柱や椅子やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投擲によって動きを抑制する、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる等）
性的虐待	<p>性的な行為やその強要（表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある）</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性交 ・性器への接触 ・性的行為を強要する ・裸にする ・キスする ・本人の前でわいせつな言葉を発する、又は会話する ・わいせつな映像を見せる ・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり映像や画像を撮影する
心理的虐待	<p>脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる ・怒鳴る ・ののしる ・悪口を言う ・仲間に入れない ・子ども扱いする ・人格をおとしめるような扱いをする ・話しかけているのに意図的に無視する
放棄・放置	<p>食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない等によって障害者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないこと。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食事や水分を十分に与えない ・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している ・あまり入浴させない ・汚れた服を着させ続ける ・排泄の介助をしない ・髪や爪が伸び放題 ・室内の掃除をしない ・ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる ・病気やけがをしても受診させない ・学校に行かせない ・必要な福祉サービスを受けさせない・制限する ・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する
経済的虐待	<p>本人の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。</p> <p>【具体的な例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金や賃金を渡さない ・本人の同意なしに財産や預貯金を処分・運用する ・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない ・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない

【参考】障害者虐待の例（「障害者虐待防止マニュアル」NPO 法人 PandA-J を参考に作成）

Ⅲ 障害者福祉施設等の虐待防止と対応

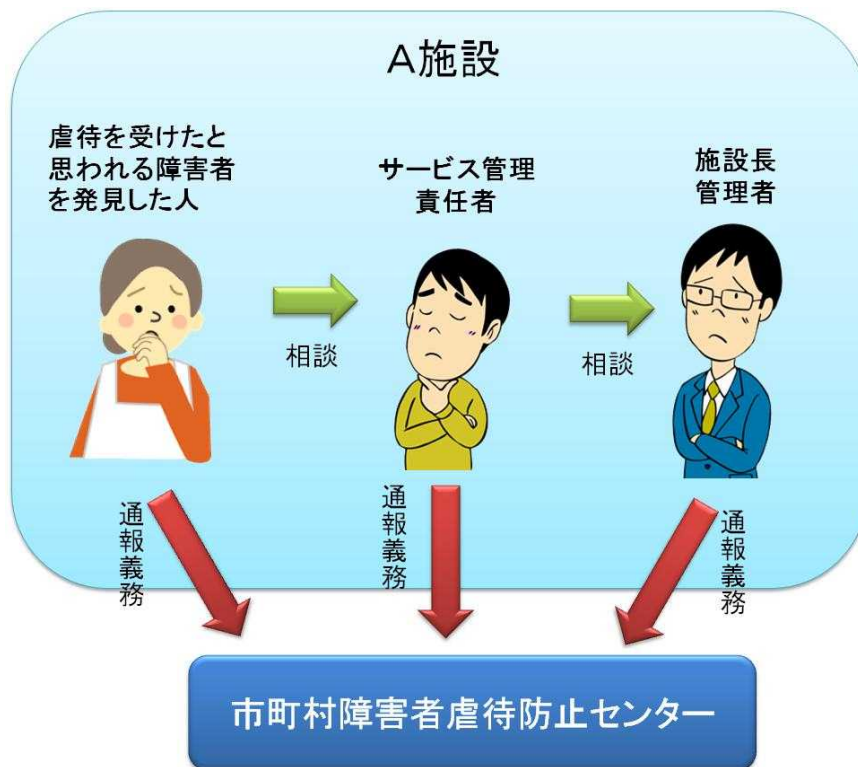
１．障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、市町村に通報する義務があります（第 16 条）。「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した」場合とは、障害者福祉施設従事者等から明らかに虐待を受けた場面を目撃した場合だけでなく、虐待を受けたのではないかと疑いを持った場合は、事実が確認できなくても通報する義務があることを意味しています。発見者は、障害者福祉施設等の外部の人である場合もあると思いますが、障害者福祉施設等の内部の職員である場合も少なくないと思われます。その場合も通報の義務があることは同様です。また、障害者福祉施設等の管理者やサービス管理責任者等が、障害者福祉施設等の内部で起きた障害者虐待の疑いについて職

員から相談を受けた場合、職員からの相談内容や虐待を受けたとされる障害者の様子等から、虐待の疑いを感じた場合は、相談を受けた管理者等も市町村に通報する義務が生じます（図－１）。

すなわち、障害者虐待防止法が施行された現在、障害者福祉施設等で障害者虐待があったと思われる場合は、誰もが市町村に通報する義務を有することになります。こうした規定は、障害者虐待の事案を障害者福祉施設等の中で抱え込んでしまうことなく、市町村、都道府県の事実確認調査を通じて障害者虐待の早期発見・早期対応を図るために設けられたものです。

（図－１）



しかし、最初に示した報道事例のように、通報義務が適切に果たされない場合があります。設置者、管理者が自ら虐待行為を行っていた事例や、職員が施設等の内部で障害者虐待があることについて報告したにも関わらず、設置者、管理者が通報義務を果たさず、「不適切な支援」という言葉に言い換えて内部の職員指導のみで終わらせたり、事実を隠蔽しようとして通報義務を果たさなかったりした事例においては、職員や元職員による通報（内部告発）によって行政の事実確認調査につながったものが少なくありません。

その結果、虐待を防げなかった役職員を法人や障害者福祉施設等の運営に関与させないとする行政指導が行われ、役職員の刷新が求められる場合があります。

2. 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則

障害者総合支援法では、市町村・都道府県が同法に基づく職務権限で立ち入り調査を行った場合に、虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出、虚偽の答弁等を行った者を30万円以下の罰金に処することができると規定されています（障害者総合支援法第110条、第111条）。

報道の事案では、警察が虐待を行った職員を傷害、暴行の容疑で地方検察庁に書類送検し、併せて行政の立ち入り調査に対し、虐待をしていないと虚偽答弁をしたとして、職員を障害者総合支援法違反容疑でも送検したとされています。

これらの深刻な虐待に至ってしまった事案について、もし、虐待に気づいた段階で適切に通報することができていれば、行政による事実確認と指導等を通じて、その後の虐待の再発

防止に取り組むことができ、取り返しがつかないような事態には至らなかったのではないかと考えられます。

障害者福祉施設従事者等における障害者虐待が起きてしまった場合の対応の基本となるのは、「隠さない」「嘘をつかない」という誠実な対応を管理者等が日頃から行うことであると言えます。

3. 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解

知的障害等で言葉によるコミュニケーションを行うことが難しい人は、多くの場合職員から行われた行為を説明することができないため、仮に虐待を受けた場合でも、そのことを第三者に説明したり、訴えたりすることができません。また、入所施設で生活した経験のある障害者の中には、「いつも、職員の顔色を見て生活していた。例えば、食事や排せつに介助が必要な場合、それを頼んだ時に職員が気持ちよくやってくれるのか、不機嫌にしかやってもられないのか、いつも職員の感情を推し量りながら頼んでいた。」という人もいます。

さらに、サービスを利用している障害者の家族も、「お世話になっている」という意識から、障害者福祉施設等に不信を感じた場合でも、「これを言ったら、疑い深い家族と思われまいだろうか。それぐらいなら我慢しよう。」と、障害者福祉施設等の職員に対して、思っていることを自由に言えない立場に置かれていることが考えられます。障害者福祉施設等の管理者や職員は、自身が行うサービスによって、利用者である障害者や家族にこのような意識を働かせていることを常に自覚し、虐待の防止に取り組む必要があります。

そのため、法人の理事長、障害者福祉施設等の管理者には、障害者福祉施設等が障害者の人権を擁護する拠点であるという高い意識と、そのための風通しの良い開かれた運営姿勢、職員と共に質の高い支援に取り組む体制づくりが求められます。障害者虐待防止法第15条においても、障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、職員の研修の実施、利用者やその家族からの苦情解決のための体制整備、その他の障害者虐待の防止のための措置を講じることと規定されており、法人や障害者福祉施設等の支援理念を明確に掲げ、虐待防止責任者、組織（虐待防止のための委員会）、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備に具体的に取り組む事が必要となります。人権意識は、リーダーである管理者のゆるぎない意識と姿勢により組織としても醸成されるものです。

また、障害者虐待の防止を考える上で、障害者福祉施設等の職員は、障害者やその家族が置かれている立場を理解する必要があります。人権意識や支援技術の向上という職員一人ひとりの努力とともに、組織として、安心、安全な質の高い支援を提供する姿勢を示さなければなりません。

なお、障害者虐待防止法では、虐待が起きないよう未然の防止のための取り組みや、起こった場合の措置や対応について規定していますが、虐待防止の前に利用者のニーズを充足し、望む生活に向けた支援を行うことが基本です。入所施設での環境調整はもちろん、在宅生活でも利用サービスを変更する等環境を変えることによって行動障害が軽減し、そのことが結果的に虐待防止につながることもあります。障害者福祉施設等の職員は、支援の質の向上はもちろんのこと、利用者や家族の意向を踏まえて他のサービスにつなぐことも視点として持っておく必要があります。

4. 虐待を防止するための体制について

（1）運営規程への定めと職員への周知

障害者福祉施設等は、「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福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について」（以下、指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準）に従うことが義務付けられています。同基準においては、指定障害福祉サービス及び指定障害者支援施設等の一般原則として、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行い、その従事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ことを定めておりま

す。これは、運営規程において、虐待防止のための措置に関する事項を定めておかなばならないこととしているものです。

○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福祉サービスの事業所等の人員、設備及び運営に関する基準について（抜粋）

（平成 18 年 12 月 6 日障発第 1206001 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

（20） 運営規程（基準第 31 条）

指定居宅介護の事業の適正な運営及び利用者に対する適切な指定居宅介護の提供を確保するため、基準第 31 条第 1 号から第 9 号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定居宅介護事業所ごとに義務付けたものであるが、特に以下の点に留意するものとする。なお、同一事業者が同一敷地内にある事業所において、複数のサービス種類について事業者指定を受け、それらの事業を一体的に行う場合においては、運営規程を一体的に作成することも差し支えない（この点については他のサービス種類についても同様とする）。

①～④ 略

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

（以下、他のサービス種類についても同趣旨）

そのため、理事長、管理者の責任の明確化と支援方針の明示は、職員の取り組みを支える大切な環境整備となります。そして、職員に会議等機会ある毎に支援方針を確認し浸透させ徹底させることが必要です。また、職員に対してだけでなく、利用者の家族、外部の見学者等に対しても、重要事項説明書や障害者福祉施設等のパンフレット（要覧等）への記載を通じて周知することが必要です。

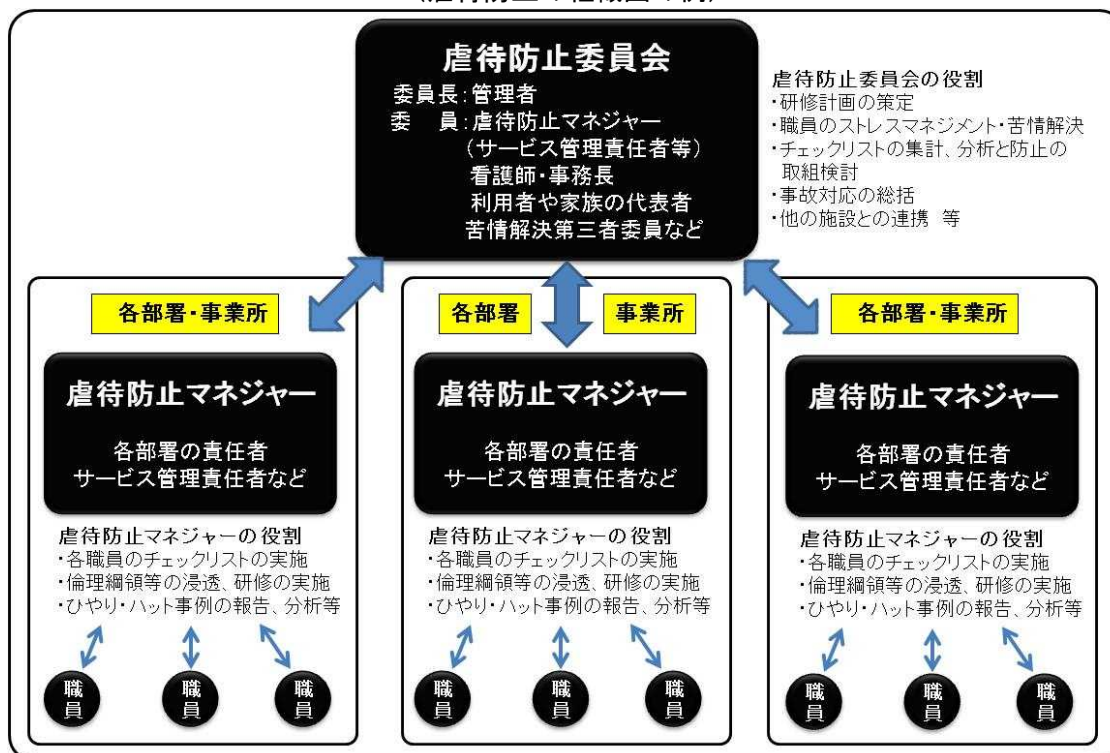
上記の運営ルールに基づいて、障害者福祉施設等は以下に記載するような、虐待防止のための責任者や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることとなります。

（２）虐待防止委員会を設置する等の体制整備

運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、虐待防止委員会の設置等、必要な体制の整備が求められます。

虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うことになります。また、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、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置します。

(虐待防止の組織図の例)



虐待報道の事例にある施設の検証委員会では、報告書の中で施設の虐待防止体制の整備・運用の問題について、「施設においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施するとともに、虐待防止委員会を設置する等、形の上では虐待防止体制を整備していた。しかし、虐待が疑われる場合、市町村等への通報が求められているにもかかわらず、それを前提とした虐待防止体制が作られていなかった。また、一部の職員は障害特性や行動障害のみならず、権利擁護についての理解が不足していた。幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を採ろうとする意識が欠けていた。」と指摘しています。

虐待防止委員会には、虐待防止マネジャーの他利用者の家族、各法人等で取り組まれている苦情解決の仕組みで設置されている第三者委員等の外部委員を入れてチェック機能を持たせる等、形骸化しないように実効的な組織形態にする必要があります。

(3) 虐待防止委員会の役割

委員会には、「虐待防止のための計画づくり」、「虐待防止のチェックとモニタリング」、「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」の3つの役割があります。

第1の「虐待防止のための計画づくり」とは、虐待防止の研修や、マニュアルやチェックリストの作成と実施、掲示物等ツールの作成と掲示等の実施計画づくりです。

第2の「虐待防止のチェックとモニタリング」とは、虐待防止の取り組みの実施プロセスです。後述するチェックリストにより各職員が定期的に自己点検し、その結果を虐待防止マネジャー（サービス管理責任者等）が集計し虐待防止委員会に報告します。また、サービス管理責任者においては、利用者の個別支援計画の作成過程で確認された個々の支援体制の状況（課題）等も踏まえながら、現場で抱えている課題を委員会に伝達します。併せて、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も報告します。

委員会では、この現況を踏まえて、どのような対策を講じる必要があるのか、具体的に検討の上、職員への研修計画や各部署の職員が取り組む改善計画に反映し、虐待防止マネジャーを中心として各部署で具体的に取り組めます。

第3の「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」とは、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、実行に移していくこととなります。

（４）倫理綱領・行動指針・掲示物等の周知徹底

権利侵害を許さない障害者福祉施設等とするためには、職員一人ひとりが日頃の支援を振り返り、職員相互にチェックし、小さな出来事から虐待の芽を摘むことが重要となります。

そのため、虐待を許さないための「倫理綱領」や「行動指針」等の制定、「虐待防止マニュアル」の作成、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等により職員に周知徹底を図る必要があります。これらの作成にあたっては、プロセスで全職員が関わり、主体的に虐待防止の取り組みに参加できるような計画を虐待防止委員会で検討し制定することが望ましいでしょう。ただし、倫理綱領や行動指針等が、文章や言葉だけとなり形骸化しては意味がありません。過去に管理者が長期間に渡って利用者への虐待を繰り返していたある施設の職員は、「管理者の虐待が事件として明らかになる前も、倫理綱領は唱和していた。その中に、『わたしたちは利用者の人権を擁護します』という項目があったが、いつも自己矛盾を感じて葛藤があった。今は毎日の朝礼で、『わたしたちは、今日一日利用者の人権を護ります』と唱和しているが、当時の反省も込めて心から唱和している。」ということでした。倫理綱領や行動指針の作成と共有は、仕事の使命と価値の共有とも言えます。利用者のニーズに基づき支援するという原点に立ち戻り、常に自らの支援姿勢の根拠とするよう再確認することが必要となります。

倫理綱領や行動指針等の掲示物には、巻末の参考資料に掲載されているような例があります（P29～P31）。

5. 人権意識、知識や技術向上のための研修

虐待は、どの障害者福祉施設等でも起こりうる構造的な要因があると指摘されています。

そのため、まず、「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」（P43～P54）を使って、法人の全職員が職場単位等で必ず読み合わせによる学習を行い、障害者虐待防止法に関する基本的な理解を得てください。20分程度で読み合わせをすることができますので、必ず行うようにします。

次に、人権意識の欠如、障害特性への無理解、専門的知識の不足や支援技術の未熟、スーパーバイザーの不在等が指摘されているため（※2）、人権意識、専門的知識、支援技術の向上を図るために、人材育成の研修を計画的に実施していく必要があります。

（１）考えられる研修の種類

研修には以下、3つの類型が考えられます。

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

特に、障害者虐待防止法で障害者虐待防止の責務を規定されている障害者福祉施設等の設置者、管理者等に対する研修は極めて重要です。それらの対象者に実施する研修の具体的な内容は、以下のものが挙げられます。

（例）

- ・ 基本的な職業倫理
- ・ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知（虐待防止のための委員会で検討された内容を含めて）
- ・ 障害者虐待防止法等関係法律や通知、指定基準等の理解
- ・ 障害当事者や家族の思いを聞くための講演会
- ・ 過去の虐待事件の事例を知る 等

② 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

障害者虐待に関する調査では、障害種別毎に起こりうる虐待類型に違いがあることが報告されています（※2）。また、虐待の多くが、知的障害、自閉症等の障害特性に対する知識不足や、行動障害等の「問題行動」と呼ばれる行動への対応に対する技術不足の結果起きてい

ることを踏まえて、これらの知識や技術を獲得するための研修を計画することが重要となります。そのため、外部の専門家に定期的に現場に来てもらい、コンサルテーションを受けることは効果的な虐待防止のツールとなります。

(例)

- ・障害や精神的な疾患等の正しい理解
- ・行動障害の背景、理由を理解するアセスメントの技法
- ・自閉症の支援手法（視覚化、構造化等）
- ・身体拘束、行動制限の廃止
- ・服薬調整
- ・他の障害者福祉施設等の見学や経験交流 等

③ 事例検討

事例検討は、個別支援計画の内容を充実強化するための研修として有効です。事例検討を行う際は、内部の経験・知識が豊富なスーパーバイザーや外部の専門家による助言を得て行うことにより、以下のような点に気がついたり、見落としていたニーズを発見することができたり、今後の支援の方向性が拓けたりする等、支援の質の向上につながります。

- ・障害者のニーズを汲み取るための視点の保持
- ・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
- ・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

個別事例のアセスメントや支援計画について、詳しく分析し、具体的支援方法を検討することを研修として実施の上、実践的に学びます。

（２）研修を実施する上での留意点

職員研修の実施に際しては３点留意する必要があります。

まず、研修対象者への留意です。職員一人ひとりの研修ニーズを把握しながら、また、職員の業務の遂行状況を確認しながら研修計画を作成することが必要です。福祉職に限らず、給食調理、事務、運転、宿直管理等の業務を担う職員も広い意味での支援者と言えます。関係職員に対して研修を実施することが望まれます。

特に新任職員やパート（短時間労働）の従業者等については、障害分野での業務について理解が不十分である場合が多く、（１）の②③の研修と併せて質の高い支援を実施できるように教育する必要があります。

また、日々の関わりの中で支援がマンネリ化する危険性がある職員に対しては、ヒヤリハット事例等を集積して日々の業務を振り返る内容とする必要があります。

２つめに、職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）の適切な組み合わせにより実施することです。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出来、日々の業務の振り返りが出来ますので、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つめに、年間研修計画の作成と見直しを虐待防止委員会で定期的に行うことです。そのためには、実施された研修の報告、伝達がどのように行われたのか、職員の自己学習はどうであったのかについても検証し、評価することが重要です。

６．虐待を防止するための取組について

（１）日常的な支援場面等の把握

①管理者による現場の把握

障害者虐待を防止するためには、管理者が現場に直接足を運び支援場面の様子をよく見たり、雰囲気を感じたりして、不適切な対応が行われていないか日常的に把握しておくことが重要です。

虐待報道事例にあった施設の検証委員会報告書では、幹部職員の資質・能力、管理体制の

問題について「幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分であった。このため、職員配置の問題も放置され、また、一部幹部は虐待や疑義について『なるべく相談・報告しないようにしよう』という雰囲気を蔓延させる等、虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。一連の虐待問題に係る幹部の責任は重大である。」と指摘しています。

日頃から、利用者や職員、サービス管理責任者、現場のリーダーとのコミュニケーションを深め、日々の取り組みの様子を聞きながら、話の内容に不適切な対応につながりかねないエピソードが含まれていないか、職員の配置は適切か等に注意を払う必要があります。また、グループホーム等地域に点在する事業所は管理者等の訪問機会も少なく、目が届きにくい場合もあるため、頻繁に巡回する等管理体制に留意する必要があります。

②性的虐待防止の取組

性的虐待は、他の虐待行為よりも一層人目に付きにくい場所を選んで行われることや、刑法に抵触しても親告罪にあたる場合、被害者や家族が人に知られたくないという思いから告訴・告発に踏み切れなかったり、虐待の通報・届出を控えたりすること等の理由により、その実態が潜在化していることが考えられます。

性的虐待は、成人の障害者に対して行われる事案もありますが、放課後等デイサービス等を利用する障害児に対して行われる事案も報告されています。近年の特徴として、携帯電話やスマートフォンのカメラ機能を悪用し、わいせつ行為を撮影し記録に残している悪質な犯行もみられています。

性的虐待が起きる状況は様々だと思われますが、「障害者なら、被害が発覚しないと思った」などの卑劣な理由から、採用されて勤務を開始した直後から犯行に及び、利用者と二人きりになる場面を見計らって継続的に虐待を繰り返すなどの悪質な事案も報道されています。

これらの虐待は、被害に遭った利用者の情緒が急に不安定になったなど、本人の様子の変化を不審に思った家族や、虐待者である職員が異性の利用者とはばかり接する等の問題行動があることに、他の職員が気づいたりしたことなどが、虐待発見の端緒になっている場合があります。

このような性的虐待を防止するためには、職員採用時に支援の現場に試しに入ってもらい、気になる行動がないか確認することや、支援の現場においては可能な限り同性介助を徹底すること、勤務中は個人の携帯電話やスマートフォンの携帯を禁止し不当な撮影を防止すること等、性的虐待を防止するための様々な対策を検討することが必要です。

利用者の人権を尊重する職員教育の徹底とともに、現実的な防止対策を講じることが重要です。

③経済的虐待防止の取組

障害者支援施設やグループホーム等で、利用者から預かった現金や預金通帳の口座から当該事業所の職員が横領したり、職員が利用者の名義で私的な契約を結び、その代金を利用者の口座から引き落とさせていた事案や、法人が勝手に利用者の預金を事業資金に流用した事案などが報道されています。これらの事案においては、利用者の財産管理に対するチェック機能が働かず、横領などの防止策が取られていなかったことが考えられます。

利用者の財産管理に当たっては、預金通帳と印鑑を別々に保管することや、複数の者により適切な管理が行われていることの確認が常に行える体制で出納事務を行うこと、利用者との保管依頼書（契約書）、個人別出納台帳等、必要な書類を備えること、利用者から預かっている財産の抜き打ち検査を行うこと等、適切な管理体制を確立する必要があります。

また、利用者の家族等から利用者の金銭の引き渡しを求められ、事業所側の判断で応じてしまい、家族等が利用者とは無関係な目的で使い込んでしまったようなケースでは、「障害者の財産を不当に処分すること」として経済的虐待に問われることも考えられます。成年後見制度の活用を含め、利用者の財産が適切に管理され、利用者自身の生活のために使われるよう支援することが重要です。

（２）風通しの良い職場づくり

虐待が行われる背景については、密室の環境下で行われるとともに、組織の閉塞性、閉鎖性をもたらすという指摘があります。虐待報道事例にあった障害者福祉施設等の検証委員会報告書では、虐待を生んでしまった背景としての職場環境の問題として「上司に相談しにくい雰囲気、また『相談しても無駄』という諦めがあった」「職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設（寮）内で、あるいは施設（寮）を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれていなかったと言える。」と指摘されています。

職員は、他の職員の不適切な対応に気がついたときは上司に相談した上で、職員同士で指摘をしたり、どうしたら不適切な対応をしなくてすむようにできるか会議で話し合っ全職員で取り組めるようにしたりする等、オープンな虐待防止対応を心がけ、職員のモチベーション及び支援の質の向上につなげることが大切となります。

そのため、支援に当たっての悩みや苦労を職員が日頃から相談できる体制、職員の小さな気づきも職員が組織内でオープンに意見交換し情報共有する体制、これらの風通しの良い環境を整備することが必要となります。

また、職員のストレスも虐待を生む背景の一つであり、夜間の人員配置等を含め、管理者は職場の状況を把握することが必要となります。職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図ることが望めます。職場でのストレスを把握するために、巻末の参考資料に掲載されている「職業性ストレス簡易調査票（※３）」等を活用すること等が考えられます（P31～P33）。

※３「職業性ストレス簡易調査票」は、厚生労働省のホームページで設問にチェックすると回答への評価が表示されるコンテンツが使用できますので、活用してください。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/index.html>

（３）虐待防止のための具体的な環境整備

虐待の未然防止のため講じる具体的な環境整備策は、以下①～⑤のようなものがあります。

① 事故・ヒヤリハット報告書、自己チェック表とPDCAサイクルの活用

虐待の未然防止のためには、的確な現状把握（アセスメント）に基づいた対応策の作成、そして継続した定期的な評価（モニタリング）が重要となります。そのアセスメントに資するものとしては、事故・ヒヤリハット事例の報告、虐待防止のための自己評価（チェックリストによる評価）が有用となります。

ア）事故・ヒヤリハット事例の報告

職員が支援の過程等で、事故に至る危険を感じてヒヤリとしたり、ハットした経験（ヒヤリハット事例）を持つことは少なくありません。このような「ヒヤリハット事例」が見過ごされ、誰からも指摘を受けず気付かずに放置されることは、虐待や不適切な支援、事故につながります。早い段階で事例を把握・分析し、適切な対策を講じることが必要です。

また、利用者がケガをして受診する等の事故が起きた場合は、都道府県（政令市等）に対して事故報告書を提出することになります。都道府県によって様式や報告の基準は違いますが、速やかに報告して、指示を仰ぐことが必要となります。このときに、当該利用者の支給決定を行った市町村に対しても同様に報告します。事故報告を適切に行うことで、行政に報告する習慣をつけることができます。

参考までに、山口県の障害者虐待防止マニュアル（※４）のヒヤリハット事例の活用についての「分析と検討のポイント」を掲載します。

【分析と検討のポイント】

- ① 情報収集・・・提出されたヒヤリ・ハット事例報告書や、施設長会議等を活用して、他の施設における同様の事故情報等を収集する等、事故発生の状況要因等を洗い出す。
 - ② 原因解明・・・問題点を明確にし、評価・分析する。
 - ③ 対策の策定・・・虐待防止委員会等において、防止策を検討する。
 - ④ 周知徹底・・・決定した防止策等を各部署に伝達し、実行する。
 - ⑤ 再評価・・・防止策の効果が現れない場合、再度、防止策を検討する。
- ※ 利用者の個人の尊厳を尊重する結果、事故等のリスクが高まるならば、どのような処遇が最良の方法か、利用者や家族とも話し合うことが重要。

山口県障害者虐待防止マニュアル、山口県、2007

イ) 虐待防止チェックリストの活用

職員が自覚しながら職場や支援の実際を振り返るためには、虐待の未然防止と早期発見・早期対応の観点からチェックリストを作成し活用することが重要です。

まずは、虐待防止委員会でチェックリストを作成します。チェックリストは管理者の立場、職員の立場それぞれによる複眼的なリストとすることが必要です。

管理職の立場からは、運営規程の整備、職員の理解、研修計画、利用者や家族との連携、外部との関係、体制の整備等、それぞれの状況をチェックする管理者用のチェックリストを作成します。管理者用のチェックリストは、職員もチェックすると、管理者と職員の認識のズレも確認することが出来ます。

職員の立場からは、利用者への支援の適否等について振り返るチェックリストの項目を作成します。チェックリストは組織としての課題を確認するものであり、特定の個人を追求したり批判する性質のものではありません。職員間で共有し改善策を検討するためのものです。

事故・ヒヤリハット事例や管理者用、職員用のチェックリストの結果は虐待防止委員会で分析し、課題を確認することが必要です。虐待防止委員会では、継続的な「支援の改善」と「組織マネジメント」の観点から、PLAN（計画）→DO（実行）→CHECK（確認）→ACTION（対応処置）を繰り返し（PDCA サイクル）、らせん状に改善するイメージです。例えば、チェックリストで浮かび上がった課題を要因分析し、改善計画を作成して一定期間取り組み、チェックリストで検証して、更に改善のための分析を行うということを繰り返していきます。参考までに、全国社会福祉協議会がとりまとめたチェックリスト（※5）を巻末の参考資料に掲載してあります（P33～P39）。

② 苦情解決制度の利用

苦情への適切な対応は、利用者の満足感を高めること等に加えて、虐待防止対策のツールの一つでもあります。

そのため、障害者福祉施設等は、苦情受付担当者、苦情解決責任者、第三者委員を設置し、連絡先等を障害者福祉施設等内に掲示する他、障害者福祉施設等の会報誌に掲載する等、積極的に周知を図ることが必要となります。

特に管理者は、施設を利用している障害者の表情や様子に普段と違う気になるところがないか注意を払い、声をかけて話を聞く等、本人や家族からの訴えを受け止める姿勢を持ち続けることが求められます。

また、利用者の家族に対しても、苦情相談の窓口や虐待の通報先について周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気をもって接し、施設の対応について疑問や苦情が寄せられた場合は話を傾聴し、事実を確認することが虐待の早期発見につながります。利用者や家族の中には、支援を受けている障害者福祉施設等への遠慮から、不適切な対応を受けても利用する障害者福祉施設等に直接苦情を言いにくい人もいます。そのため、市町村障害者虐待防止

センターや相談支援事業所に相談することや、都道府県社会福祉協議会の運営適正化委員会等の苦情解決制度等についても活用されるよう積極的に周知する必要があります。

なお、社会福祉法では、利用者等からの苦情解決に努める責務を規定するとともに、さらに「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」（平成12年6月7日障第452号・社援第1352号・老発第514号・児発第575号大臣官房障害保健福祉部長、社会・援護局長、老人保健福祉局長、児童家庭局長連名通知）で、苦情解決制度の実効性が確保されるよう通知しています。

③ サービス評価やオンブズマン、相談支援専門員等外部の目の活用

チェックリストの作成と評価は、事業者や職員による自己評価です。これに加えて「福祉サービス第三者評価」や「オンブズマン」等の外部による第三者評価を受けることもサービスの質の向上を図るきっかけとして有効となります。

また、障害福祉サービスの申請または変更の際に、サービス等利用計画案の提出が必要となり、サービス等利用計画が適切であるかどうかについて、サービスの利用状況を検証し、必要に応じてサービス等利用計画を見直すために、定期的に相談支援専門員がモニタリング（継続サービス利用支援）を実施しますが、モニタリングは、施設等に外部の福祉専門職がサービスの実施状況を確認する重要な機会となります。施設等の管理者やサービス提供責任者、職員は、相談支援専門員から見たサービスの実施状況が適切かどうか、虐待につながる可能性のある行為がないかどうか積極的に意見を聞き、必要に応じて改善につなげることが求められます。

○福祉サービス第三者評価

巻末の（参考）に福祉サービス第三者評価の指針及びガイドラインの掲載サイトを示しているので参照してください。

○オンブズマン

「オンブズマン（Ombudsman）」とは、「権限を与えられた代理人、弁護人」を意味します。福祉サービス利用者の権利擁護の観点から、障害者福祉施設等が独自にオンブズマンを導入する例がみられるようになってきました。

④ ボランティアや実習生の受入れと地域との交流

多くの目で利用者を見守るような環境作りが大切です。管理者はボランティアや実習生の受け入れ体制を整え、積極的に第三者が出入りできる環境づくりを進め、施設に対する感想や意見を聞くことにより、虐待の芽に気づき、予防する機会が増えることにもつながります。

⑤ 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用

自ら権利を擁護する事に困難を抱える障害者については、成年後見制度の活用等を通して権利擁護を行っていくことが重要です。障害者虐待防止法では、市町村が成年後見制度の周知や、適切な審判開始の請求、経済的負担の軽減措置を図ることが規定されています。平成24年4月からは、市町村の地域生活支援事業による成年後見制度利用支援事業が必須事業とされており、必要に応じて成年後見制度の利用につなげていくことが必要です。

また、社会福祉協議会で実施している日常生活自立支援事業も、判断能力が十分でない人が地域で自立して生活が出来るように、福祉サービスの利用支援や日常的な金銭管理を行っています。その人に必要な諸制度の活用を検討し支援することが求められます。

7.（自立支援）協議会等を通じた地域の連携

障害者虐待の防止や早期の対応等を図るためには、市町村や都道府県が中心となって、関係機関との連携協力体制を構築しておくことが重要です。具体的には、その役割と関係者の

範囲ごとに、以下のネットワークを構築することが考えられますが、障害者福祉施設等として適切な役割を果たすことができるように積極的にネットワークに参加することが重要です。

ア) 虐待の予防、早期発見、見守りにつながるネットワーク

地域住民、民生児童委員、社会福祉協議会、知的障害者相談員、家族会等からなる地域の見守りネットワークです。

イ) サービス事業所等による虐待発生時の対応（介入）ネットワーク

養護者による障害者虐待事案等において、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者等虐待が発生した場合に素早く具体的な支援を行っていくためのネットワークです。

ウ) 専門機関による介入支援ネットワーク

警察、弁護士、精神科を含む医療機関、社会福祉士、権利擁護団体等専門知識等を要する場合に援助を求めるためのネットワークです。

これらのネットワークを構築するため、（自立支援）協議会の下に権利擁護部会の設置等、定期的に地域における障害者虐待の防止等に関わる関係機関等との情報交換や体制づくりの協議等を行うこととされています。地域の関係機関のネットワークに参加することで地域の連携が生まれ、障害者福祉施設等における虐待防止への意識付けも強化されていくことが期待されます。

IV 虐待が疑われる事案があった場合の対応

1. 虐待が疑われる事案があった場合の対応

障害者福祉施設等で利用者への虐待が疑われる事案があった場合は、障害者虐待防止法第16条に規定されている通報義務に基づき、虐待を受けた利用者の支給決定をした市町村の窓口に通報します。この時に、市町村に通報することなく、施設の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうと通報義務に反することとなるため、必ず市町村に通報した上で行政と連携して対応を進めます。また、内部的には法人の理事長に報告し、必要に応じて臨時理事会の開催について検討します。

同法第16条の通報義務は、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対して、速やかな市町村への通報を義務づけていますので、利用者の家族等施設の中で障害者虐待を発見した者や、同じ障害者福祉施設等の職員が、市町村に直接通報することも想定されています。

その場合、管理者は、虐待を受けた障害者のためにも、障害者福祉施設等の支援の改善のためにも、行政が実施する訪問調査等に協力し、潜在化していた虐待や不適切な対応を洗い出し、事実を明らかにすることが求められます。

2. 通報者の保護

障害者福祉施設等の虐待を発見した職員が、直接市町村に通報する場合、通報した職員は、障害者虐待防止法で次のように保護されます。

- ① 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報を妨げるものと解釈してはならないこと（障害者虐待防止第16条第3項）。
- ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱を受けないこと（第16条第4項）。（通報が虚偽であるもの及び一般人であれば虐待であったと考えることに合理性がない「過失」による場合は除きます。）

なお、平成18年4月から公益通報者保護法が施行されており、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を①事業所内部、②行政機関、③事業所外部に対して所定の要件を満たして公益通報を行った場合（例えば行政機関への通報を行おうと

する場合には、①不正の目的で行われた通報でないこと、②通報内容が真実であると信じる相当の理由があること、の2つの要件を満たす場合)、通報者に対する保護が規定されています。施設においては、通報先や通報者の保護について日頃から職員に周知し、理解を進めることが必要となります。

3. 市町村・都道府県による事実確認への協力

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報・届出があったときは、市町村及び都道府県が、事実を確認するために障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者からの聞き取りや、障害者総合支援法第11条、社会福祉法第70条等の関係法令に基づく調査等を速やかに開始することとなります。

そのため、調査に当たっては、聞き取りを受ける障害者やその家族、障害者福祉施設等関係者の話の秘密が守られ、安心して話せる場所の設定が必要となりますので、適切な場所を提供します。また、勤務表や個別支援計画、介護記録等の提出等が求められますので、これらに最大限協力します。

4. 虐待を受けた障害者や家族への対応

虐待事案への対応にあたっては、虐待を受けた利用者の安全確保を最優先にします。虐待を行った職員がその後も同じ部署で勤務を続けることによって、虐待を受けた利用者が不安や恐怖を感じ続けるような事態等を起こさないため、法人の就業規則等を踏まえた上で配属先を直接支援以外の部署に変更することや、事実関係が明らかになるまでの間、出勤停止にする等の対応を行い、利用者が安心できる環境づくりに努めます。

また、事実確認をしっかりと行った上で、虐待を受けた障害者やその家族に対して障害者福祉施設等内で起きた事態に対して謝罪も含めて誠意ある対応を行います。虐待事案の内容によっては、法人の理事長等役職員が同席した上で家族会を開き、説明と謝罪を行い信頼の回復に努める必要があります。

5. 原因の分析と再発の防止

虐待を行った職員に対しては、なぜ虐待を起こしたのか、その背景について聞き取り、原因を分析します。虐待は、一人の職員が起こす場合もあれば、複数の職員が起こす場合もあります。また、小さな不適切な対応が積み重なってエスカレートし、やがて大きな虐待につながってしまう等のケースも考えられるため、経過の把握も必要です。さらに、虐待があることを知りながら見て見ぬふりをしてしまった職員がいる場合、職員相互の指摘ができないような支配的な力関係が職員の間に働いている場合もあります。その他、職員が行動障害等の知識や対応の技術が不十分で、力で抑え込むことしかできなかった場合も考えられます。さらに、管理者等役職者が虐待を行っているのではないかと指摘を受ける場合もあるかもしれません。これらを客観的に分析するためには、虐待防止委員会だけでなく、第三者的立場の有識者にも参加してもらって検証委員会を立ち上げることも考えられます。その過程で、複数の障害者福祉施設等を運営する法人の中で組織的に行われたと思われる虐待事案については、同一法人の他障害者福祉施設等への内部調査を検討することも考えられます。

虐待が起きますと、施設は利用者や家族からの信頼を失うとともに、社会的な信用が低下し、虐待に関わっていなかった職員も自信を失ってしまいます。失ったものを回復するためには、事実の解明や改善に向けた誠実な取り組みと長い時間が必要になります。

虐待が起きてしまった原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返るとともに、行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化した上で、同じ誤りを繰り返さないように取り組むことが支援の質を向上させるだけではなく、職員が自信を取り戻し、施設が利用者や家族からの信頼を回復することにもつながります。

6. 虐待した職員や役職者への処分等

事実の確認と原因の分析を通じて虐待に関係した職員や施設の役職者の責任を明らかにする必要があります。刑事責任や民事責任、行政責任に加え、道義的責任が問われる場合がありますので、真摯に受け止めなくてはなりません。

さらに、法人として責任の所在に応じた処分を行うことになります。処分に当たっては、労働関連法規及び法人の就業規則の規定等に基づいて行います。また、処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する教育や研修の受講を義務づける等、再発防止のための対応を徹底して行うことが求められます。

V 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等

1. 市町村・都道府県による事実確認と権限の行使

障害者虐待防止法では、障害者虐待の防止と虐待を受けた障害者の保護を図るため、市町村長又は都道府県知事は、社会福祉法及び障害者総合支援法等に規定された権限を適切に行使し、対応を図ることが規定されています（第19条）。

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待が疑われる場合には、市町村・都道府県から報告徴収を指示される等して事実確認が行われ、障害者虐待が認められた場合には、市町村又は都道府県から、改善指導等が行われます。改善指導等の例としては、虐待防止改善計画の作成や第三者による虐待防止のための委員会の設置、改善計画に沿って事業が行われているかどうかを第三者委員が定期的にチェックする、等があります。

指導に従わない場合には、別表に掲げる社会福祉法及び障害者総合支援法等に基づく勧告・命令、指定の取消し等の処分が行われることがあります（P42～P44）。

2. 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表

障害者虐待防止法においては、都道府県知事は、毎年度、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合にとった措置、その他厚生労働省令で定める事項を公表（年次報告）することとされています（第20条）。

この公表制度を設けた趣旨は、各都道府県において、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況を定期的かつ的確に把握し、各都道府県における障害者虐待の防止に向けた取組に反映していくことを目的とするものであり、公表することによりこれらの施設等に対して制裁を与えることを目的とするものではありません（ただし、障害者虐待等により、障害者福祉施設・障害福祉サービス事業所としての指定取消が行われた場合には、障害者総合支援法に基づきその旨を公示します）。

○都道府県知事が公表する項目

- 一 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況
- 二 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に採った措置
- 三 虐待があった障害者福祉施設等の種別
- 四 虐待を行った障害者福祉施設従事者等の職種

なお、自治体によっては、障害者虐待防止法に基づく公表事項以外にも、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に対する指導等を適宜公表する場合があります。

VI 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について

1. 居室の確保に関する協力

養護者による障害者虐待や、住み込みで働いていた会社で使用者による障害者虐待を受けた場合等で、放置しておくことで障害者の生命や身体に重大な危険を招くおそれと予測されると判断された場合、市町村は、虐待を受けた障害者を保護するため、契約による障害福祉サービスの利用（短期入所、施設入所等）や、やむを得ない事由による措置（短期入所、施設入所等）により、養護者等から分離することがあり、市町村から施設に対して緊急的な受入れを要請することになります。知的障害者福祉法第21条及び身体障害者福祉法第18条の2において、やむを得ない事由による措置による委託を受けたときは、正当な理由がない限りこれを拒んではならないと定められており、施設としても受け入れについて最大限の協力が求められます。なお、災害等（虐待を含む）やむを得ない理由による場合は、定員超過による報酬の減算をうけることがないように、利用者数の算定から除外するものとされています。

○障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について（障発第1031001号 平成18年10月31日）

（第一 略）

第二 障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準別表介護給付費等単位数表（平成18年厚生労働省告示第523号。以下「報酬告示」という。）に関する事項

1. 通則（（1）～（6）略）

（7）定員超過に該当する場合の所定単位数の算定について（①～⑤略）

⑥ 利用者数の算定に当たっての留意事項

④及び⑤における利用者の数の算定に当たっては、次の（一）から（三）までに該当する利用者を除くことができるものとする。

また、計算の過程において、小数点以下の端数が生じる場合については、小数点以下を切り上げるものとする。

（一）身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第18条第1項、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第16条第1項第2号又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第21条の6の規定により市町村が行った措置に係る利用者を受け入れる場合

（二）「地域生活への移行が困難になった障害者及び離職した障害者の入所施設等への受入について」（平成18年4月3日付け障発第0403004号）により定員の枠外として取り扱われる入所者

（三）災害等やむを得ない理由により定員の枠外として取り扱われる入所者

2. 保護された障害者への対応

虐待による養護者等からの分離、保護を受けた障害者は、虐待によって心身の不調を抱えていたり、急な分離と初めての環境への不安や緊張を感じて入所してきます。自分が置かれている状況が理解できない場合、不安や緊張がさらに高まる可能性もあります。その結果、興奮してパニックを起こしたり、食事を食べられなくなったり、不眠になったりといった症状が現れる場合もあります。障害者福祉施設等の職員は、保護された障害者が置かれている状況を理解し、受容的に関わり、不安や緊張を和らげるよう対応することが求められます。

保護されて入所してくる障害者については、自宅でどのように過ごしていたか、好きな活動は何か等、支援をする上で必要とされる情報が少ない場合があると思います。勤務している職員同士で情報交換や申し送りを確実に行之、一日でも早く安定した生活を送ることができるよう対応を心がけることが必要となります。

VII 身体拘束の廃止と支援の質の向上に向けて

1. 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。

身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が該当すると考えられます。

- ① 車いすやベッド等に縛り付ける。
- ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③ 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ⑤ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

【参考】身体拘束禁止の対象となる具体的な行為

介護保険指定基準において禁止の対象となっている行為は、「身体的拘束その他入所者（利用者）の行動を制限する行為」で、具体的には次のような行為。

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったたりしないように、Y字型拘束帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッド等に体幹や四肢をひも等で縛る。
- ⑩ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

「身体拘束ゼロへの手引き」（平成 13 年 3 月厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」）

2. 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、支援の工夫のみでは十分に対応できないような、一時的な事態に限定されます。当然のことながら、安易に緊急やむを得ないものとして身体拘束を行わないように、慎重に判断することが求められます。具体的には「身体拘束ゼロへの手引き」（厚生労働省 身体拘束ゼロ作戦推進会議 2001 年 3 月）に基づく次の要件に沿って検討する方法等が考えられます。

なお、以下の 3 要件の全てに当てはまる場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的にかつ慎重に行います。

（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が要件となります。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常

生活等に与える悪影響を勘案し、それでも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又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要があります。

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。非代替性を判断する場合には、まず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し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要があります。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要があります。

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。一時性を判断する場合には、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を想定する必要があります。

(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

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となります。

身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の様態及び時間、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となります。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となります。

② 本人・家族への十分な説明

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となります。

③ 必要な事項の記録

また、身体拘束を行った場合には、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等必要な事項を記録します。

なお、「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」では、以下のように定められているため、必要な記録がされていない場合は、運営基準違反に問われる場合があります。

○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。

※「指定障害福祉サービスの人員、設備、運営基準」にも同様の規定あり。

3. 身体拘束としての行動制限について

障害者支援施設等において、特に行動障害のある利用者が興奮して他の利用者を叩く、噛

みつく等の行為や自分自身の顔面を強く叩き続ける等の行為があるときには、やむを得ず利用者を居室に隔離したり、身体を拘束したりする等の行動制限を行わざるを得ない場面があると思われます。そのような場合に、やむを得ず行動制限をする必要があったとしても、その必要性を慎重に判断するとともに、その範囲は最小限にしなければなりません。また、判断に当たっては適切な手続きを踏む必要があります。

しかし、職員の行動障害に対する知識や支援技術が十分でない場合、対応方法が分からずに行動制限をすることに頼ってしまうことも起こります。行動制限をすることが日常化してしまうと「切迫性」「非代替性」「一時性」のいずれも該当しなくなり、いつの間にか身体的虐待を続けている状態に陥っていたということにもなりかねません。

「問題行動」に対処するために、身体的虐待に該当するような行動制限を繰り返していると、本人の自尊心は傷つき、抑えつける職員や抑えつけられた場面に対して恐怖や不安を強く感じるようになってしまいます。このような誤った学習を繰り返した結果、利用者はさらに強い「問題行動」につながり、それを職員はさらに強い行動制限で対処しなくてはならないという悪循環に陥ることになります。

職員の行動障害に対する知識や支援技術を高め、行動制限や身体拘束の解消に向けての道筋を明確にして、職員全体で支援の質の向上に取り組む必要があります。

4. 行動障害のある利用者への適切な支援（※6）

（1）いわゆる「問題行動」について

行動障害のある利用者が示すいわゆる「問題行動」の原因は、利用者自身の障害によるものだけでなく、支援者も含めた環境側の問題にもあるという基本的な視点をもつ必要があります。「問題行動」は「障害特性と環境要因との相互作用の結果である」と言えます。

例えば、自閉性障害の特性は、沢山の情報を整理・処理することや、相手からのメッセージを理解し、気持ちを伝えること、時間・空間を整理統合すること、変更への対応、見通しをもつこと等に困難さを抱えています。また、感覚過敏等の特異性、全体よりも細部に注目する特性、刺激に対する衝動性等があります。

例えば、ザワザワした騒がしい場面が苦手な利用者が、施設で日中活動に出かけるために、玄関で靴に履き替える際、同時に多くの利用者が玄関に集まって来ると、ザワザワして本人にとっては大変不快な環境となります。しかし、本人はコミュニケーションの困難性から、職員に不快感を訴えることができず、どのように解決すれば良いかの方法もわかりません。その結果、イライラが高まってどうしようもなくなり、横にいる利用者に咬みついてしまい、職員は、やめさせるために本人を羽交い締めにして引き離し、さらにパニックを起こして暴れたため、居室に鍵をかけて閉じ込めました。

この事例に基づいて「問題行動」の原因を考えると、本人の「ザワザワした騒がしい場面が苦手」という感覚過敏等の特異性、不快感を伝えることができないコミュニケーションの困難性、どのように解決すれば良いのかわからない理解力、判断力の困難性、刺激に対する衝動性等が考えられます。この事例では、職員が本人の障害特性を理解していないために、わざわざ本人が不快を感じる騒がしい場面に誘導した結果、「咬みつく」という「問題行動」を誘発したことが考えられます。さらに羽交い締めにされたことへの恐怖でパニックになり、居室に閉じ込められて放置されることでさらに恐怖を増幅させてしまった可能性があります。

また、本人は職員に対して、「自分を不快なところに連れて行き、理由もなく羽交い締めにし、それが嫌だと訴えると居室に閉じ込める怖い存在である」と認識してしまったかもしれません。また、玄関に行くとそれが急に記憶に蘇り、パニックになるという、フラッシュバックを起こさせてしまうことも懸念されます。

職員が本人の障害特性と環境要因を分析し、玄関に多くの利用者が集まってザワザワする時間帯を避けて玄関に誘導し、靴をはいて出かけたり、玄関以外の出入り口から靴を履いて出かける等の支援をすれば、「問題行動」を誘発することなく、他の利用者、職員、何よりも本人にとって安心して楽しい時間を過ごすことができます。

行動障害のある人の「問題行動」に対しては、「問題行動」の背景にある「障害特性」と「環境要因」の相互作用を明らかにして、「問題行動」の予防を支援することであり、「問題行動」の背景を探るためには、日常の行動観察が重要となります。

（２）具体的な対応

①アセスメント

行動障害のある人への支援で大切なことは、「問題行動」の防止と行動改善という「問題行動」に焦点を絞った支援だけではなく、それぞれの利用者の強みや長所等、よりポジティブな面を探り出し、そこから真のニーズを発見して、その実現に向けた QOL の向上のための支援を進めることにあります。

利用者の障害特性や個別的なニーズを把握するためにはアセスメントが重要となります。アセスメントは支援の基本となり、特に以下の点が重要な項目となります。

ア. 好きなこと苦手なこと

イ. 得意なこと・強みと弱み

ウ. コミュニケーションレベル（表現性、受容性）

エ. 一つひとつの場面や状況をどのように理解しているのか？

オ. 「何が」わからないのか？

カ. どのような刺激に敏感又は鈍感か

キ. 健康上の課題、合併する障害

先程の事例で示した利用者の場合、「ザワザワした騒がしい場面が苦手」であるため、本人が不快を感じなくて済む静かな居住環境の支援や、見通しを持って生活できるように本人が理解できるスケジュール表を作成して、それを手がかりに活動ができるように支援すること等が重要となります。その結果、本人がいつも職員に指示されるのではなく、自分で自律的に生活をおくることができることにより自尊心が育ち、エンパワメントに結びつきます。

②環境の構造化

環境をわかりやすくする手法の一つに「構造化」があります。状況がわかりにくい人に対してわかりやすい場面を用意して、意味のわかる状況を作れば適切な行動ができるという「構造化」の考え方は、自閉症の人だけでなく、重度の知的障害者にも有効となります。「構造化」では、「①いつ ②どこで ③なにを ④どのくらい ⑤どのように ⑥終わったら次は何」の6つの情報を伝えなければなりません。この6つの情報をわかりやすくするために「構造化」を図ります。

ア. 時間の構造化

「いつ」「どこで」「なにを」という情報を、文字や絵、写真等、または実物等、一人ひとりの理解レベルに応じてスケジュールを提示します、また、提示の範囲も、1日単位から半日単位、次の予定のみ等、利用者の理解度によって提示します。スケジュールの意味理解ができてくると、変化が苦手な人でも、予めスケジュールカードを差し替えることで混乱なく受け入れることができるようになります。このように本人が理解できるスケジュールを提示することで「見通し」を持ってもらうことができます。



文字と絵によるスケジュール 声の大きさも視覚化



文字と写真によるスケジュール提示の例

イ. 空間の構造化

「どこで」「なにを」するかを伝えます。テープやパーテーション等で境界線を作り、活動場所を視覚的にわかりやすくします。利用者の中には、情報が多いと混乱する場合があるので、刺激になるような物は予め取り除いておくとうわりやすくなります。

また、一つの場所を多目的に使用すると混乱しますので、例えば、作業をするところはワークエリア、おやつはフードエリア、遊びはプレイエリアというように場所と活動を一致させると利用者にとってわかりやすくなります。



実物を使ったスケジュールの例

ウ. 手順の構造化

課題の作業手順等について、「なにを」「どのくらい」「終わったら次は何」ということが分かるように、左から右、上から下の順で、色や数字、○や△等の図形をマッチングすることにより、視覚的にわかりやすく整理します。

課題で扱う材料の組み立て方等について、手順書、指示書によって「どのように」をわかりやすく、視覚的に伝えます。また、サバタージュ場面（例えば、あえて材料の一部を抜いておくこと）により、適切な要求の方法を支援することもできます。



パーテーションを使った境界線の例



ハーブを計量してパッキングする作業の手順の提示



写真カードを使った手順と場所のマッチングの例



写真で肉まんを電子レンジで調理する手順書

（３）強度行動障害を有する人等に対する支援者の人材育成について

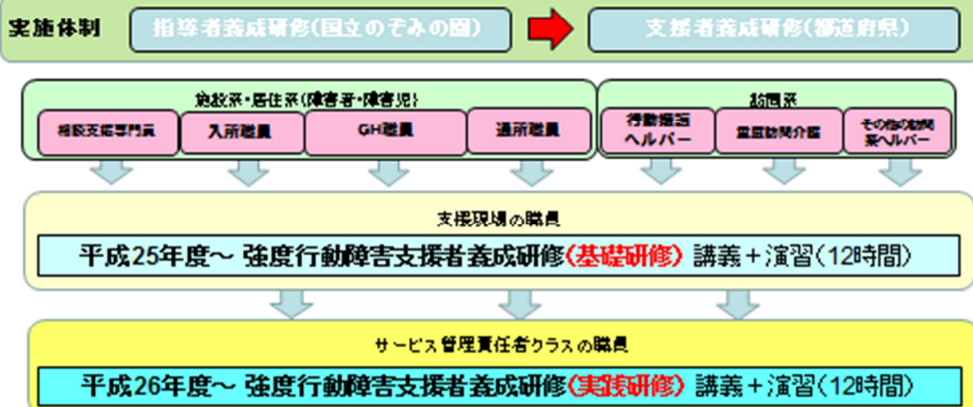
強度行動障害を有する人は、施設等において適切な支援を行うことにより、自傷や他害行為等の危険を伴う行動の回数が減少する等の支援の有効性も報告されており、体系的な研修が必要とされています。このため、適切な支援を行う職員の人材育成を進めることを目的として、強度行動障害を有する人等を支援する職員を養成するための研修事業を都道府県地域生活支援事業のメニューとして盛り込みました。

また、各事業所での適切な支援のために、適切な支援計画を作成することが可能な職員の育成を目的として、サービス管理責任者等に対するさらに上位の研修（以下「実践研修」という。）の実施を促進するため、各都道府県の支援者に対する実践研修を都道府県地域生活支援事業のメニューに盛り込みました。障害者福祉施設等の職員の人材養成として、都道府県で実施される研修の積極的な受講をお願いいたします。

(参考) 強度行動障害を有する者等に対する支援者の人材育成について

強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としており、このため、現状では事業所の受入が困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。

一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されており、強度行動障害に関する体系的な研修が必要とされている。



1

参考資料

○ 倫理綱領の例（財団法人 日本知的障害者福祉協会の倫理綱領）

倫 理 綱 領

財団法人 日本知的障害者福祉協会

前 文

知的障害のある人たちが、人間としての尊厳が守られ、豊かな人生を自己実現できるように支援することが、私たちの責務です。そのため、私たちは支援者のひとりとして、確固たる倫理観をもって、その専門的役割を自覚し、自らの使命を果たさなければなりません。ここに倫理綱領を定め、私たちの規範とします。

1. 生命の尊厳

私たちは、知的障害のある人たちの一人ひとりを、かけがえのない存在として大切にします。

2. 個人の尊厳

私たちは、知的障害のある人たちの、ひとりの人間としての個性、主体性、可能性を尊びます。

3. 人権の擁護

私たちは、知的障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。

4. 社会への参加

私たちは、知的障害のある人たちが、年齢、障害の状態等にかかわらず、社会を構成する一員としての市民生活が送れるよう支援します。

5. 専門的な支援

私たちは、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ね、知的障害のある人たちの一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるよう支援し続けます。

○行動指針の例（社会福祉法人かながわ共同会の職員行動指針を参考に作成）

職員行動指針

〇〇〇福祉会は、職員一人ひとりが組織の一員として、自らの行動に責任と自覚を確立するため、「〇〇〇福祉会職員行動の指針」を定め、法人内外に示します。

〇〇〇福祉会のすべての職員は、この行動の指針の遵守に努めることとし、殊に管理・監督する立場にある者は、自らが模範となるよう率先して実行に努めます。

1. 【社会的ルールの遵守（コンプライアンス）の徹底】

〇〇〇福祉会は、関係法令、法人の定めた諸規程はもとより、法人の理念や社会的ルールの遵守を徹底します。

2. 【環境保全・安全衛生の推進】

〇〇〇福祉会は、地球的規模の環境破壊が進む中で、その抑止に日ごろから関心を持ち、取り組みます。

利用者や地域の方と共に職場及び地域の環境保全と安全衛生に積極的に取り組みます。

3. 【社会貢献の推進】

〇〇〇福祉会は、地域や社会に根ざした法人であるために、社会貢献活動を行います。

4. 【人権の尊重】

〇〇〇福祉会は、差別のない公平な法人であるために、互いの個性や違いを積極的に認め合い一人ひとりが平等であるという考えの下に行動します。

5. 【プライバシーの保護】

〇〇〇福祉会は、プライバシーの保護に最大限の努力をします。

6. 【個人情報の保護と管理】

〇〇〇福祉会は、個人情報保護法等に基づき、個人情報の適正な取扱いを行います。

7. 【公正・公平な取引の推進】

〇〇〇福祉会は、公正且つ公平で健全な取引を行います。

8. 【行政機関等との関係】

〇〇〇福祉会は、自立した法人として行政機関と対等且つ健全な関係を保持します。

9. 【説明責任（アカウンタビリティ）の徹底】

〇〇〇福祉会は、利用者やその家族・後見人等に提供するサービスや関連する情報について、適切に説明する努力や工夫を行います。また、地域の理解と信頼を高めるために地域とのコミュニケーションを図ると共に、適切な情報開示、情報提供に努め、説明責任を果たします。

10. 【危機管理（リスクマネジメント）の徹底】

〇〇〇福祉会は、「〇〇〇福祉会リスクマネジメント指針」に基づき、常に安全性に配慮したサービスの提供と事故防止に努めます。

○ 虐待防止啓発掲示物の例

職員の方々に

以下のような行為は、障害者への虐待です。

不適切な支援から、傷害罪等に当たる犯罪行為まで様々ですが、いずれも障害者の人権の重大な侵害であり、絶対に許されるものではありません。

○身体的虐待

- ・殴る、蹴る、たばこを押しつける。
- ・熱湯を飲ませる、食べられないものを食べさせる、食事を与えない。
- ・戸外に閉め出す、部屋に閉じこめる、縄等で縛る。

○性的虐待

- ・性交、性的暴力、性的行為の強要。
- ・性器や性交、性的雑誌やビデオを見るよう強いる。
- ・裸の写真やビデオを撮る。

○心理的虐待

- ・「そんなことすると外出させない」等言葉による脅迫。
- ・「何度言ったらわかるの」等心を傷つけることを繰り返す。
- ・成人の障害者を子ども扱いする等自尊心を傷つける。
- ・他の障害者と差別的な取り扱いをする。

○放棄・放置

- ・自己決定といって、放置する。
- ・話しかけられても無視する。拒否的態度を示す。
- ・失禁をしていても衣服を取り替えない。
- ・職員の不注意によりけがをさせる。

○経済的虐待

- ・障害者の同意を得ない年金等の流用等財産の不当な処分。

○その他

- ・職員のやるべき仕事を指導の一環として行わせる。
- ・しつけや指導と称して行われる上記の行為も虐待です。

自分がされたら嫌なことを障害者にしていませんか。

常に相手の立場で、適切な支援を心がけましょう。

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
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
を参考に一部変更

○ 障害者虐待相談・通報・届出先掲示物の例

障害者虐待の相談・通報・届出先			
当施設の虐待防止責任者は、〇〇です。ご心配がありましたら、お気軽にご相談ください。			
TEL 〇〇-〇〇〇〇		FAX 〇〇-〇〇〇〇	
また、〇〇市の障害者の虐待や養護者の支援に関する相談、通報、届出窓口は下記の通りです。			
【日中（〇時～〇時）】			
〇〇市役所 □□課 △△係	TEL 〇〇-〇〇〇〇	FAX 〇〇-〇〇〇〇	
〇〇市障害者虐待防止センター	TEL △△-△△△△	FAX 〇〇-〇〇〇〇	
〇〇地域基幹相談支援センター	TEL ××-××××	FAX 〇〇-〇〇〇〇	
【休日夜間（〇時～〇時）】			
〇〇地域基幹相談支援センター(携帯)TEL ×××-×××-××××			
携帯メールアドレス		aaaaa@bbbb.ne.jp	

○ 職業性ストレス簡易調査票

A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そう だ	そま うだ	ちや がや う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない -----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない -----	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない -----	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある -----	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ -----	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない -----	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ -----	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる -----	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる -----	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる -----	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない -----	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある -----	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない -----	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である -----	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気等）はよくない ---	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている -----	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ -----	1	2	3	4

B. 最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	なほ か つた と	と き あ つた き	し ば あ つた ば	ほ い つ も あ つた と
1. 活気がわいてくる -----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ -----	1	2	3	4
3. 生き生きする -----	1	2	3	4
4. 怒りを感じる -----	1	2	3	4

5. 内心腹立たしい-----	1	2	3	4
6. イライラしている-----	1	2	3	4
7. ひどく疲れた-----	1	2	3	4
8. へとへとだ-----	1	2	3	4
9. だるい-----	1	2	3	4
10. 気がはりつめている-----	1	2	3	4
11. 不安だ-----	1	2	3	4
12. 落ち着かない-----	1	2	3	4
13. ゆううつだ-----	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4
15. 物事に集中できない-----	1	2	3	4
16. 気分が晴れない-----	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない-----	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる-----	1	2	3	4
19. めまいがする-----	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む-----	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする-----	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる-----	1	2	3	4
23. 腰が痛い-----	1	2	3	4
24. 目が疲れる-----	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする-----	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い-----	1	2	3	4
27. 食欲がない-----	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする-----	1	2	3	4
29. よく眠れない-----	1	2	3	4

C. あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非常に	かなり	多少	全くない
--	-----	-----	----	------

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司-----	1	2	3	4
2. 職場の同僚-----	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司-----	1	2	3	4
5. 職場の同僚-----	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司-----	1	2	3	4
8. 職場の同僚-----	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

D. 満足度について

	満 足	満 ま あ 足	不 や 満 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ -----	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ -----	1	2	3	4

○施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト（※5）

A：体制整備チェックリスト

社会福祉法人 全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成 23 年 3 月版

【規定、マニュアルやチェックリスト等の整備】

項目	チェック欄
1. 倫理綱領、行動規範等を定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2. 倫理綱領、行動規範等について職員への周知徹底ができています。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
3. 虐待防止マニュアルやチェックリスト等を作成している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
4. 虐待防止マニュアルやチェックリスト等について、職員に周知徹底するとともに、活用している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
5. 緊急やむを得ない場合の身体拘束等の手続き、方法を明確に定め、職員に	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
6. 身体拘束について検討する場を定期的に設けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
7. 緊急やむを得ない場合の身体拘束等について、利用者（家族）に説明を行い、事前に同意を得ている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
8. 個別支援計画を作成し、これに基づく適切な支援を実施している	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
9. 個別支援計画作成会議は、利用者の参加を得て実施している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない

【職員への意識啓発、研修】

10. 職員に対して、虐待の防止に関する研修や学習を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
11. 日々の支援の質を高めるための知識や技術の向上を目的とした研修を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12. 職員の虐待防止に関する意識・関心を高めるための掲示物等を掲示している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

13.「職員チェックリスト」の活用を図り、職員の虐待に対する意識や日々のサービス提供等の状況把握に努めている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
14.「早期発見チェックリスト」の利用の徹底を図るとともに、発見時の報告、対応等について明確にしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない

【外部からのチェック】

15.「福祉サービス第三者評価事業」を活用し、サービスの質の向上等に努めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
16.「福祉サービス第三者評価事業」を一定の期間ごとに、継続的に受審している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
17.虐待の防止や権利擁護について継続的に外部の専門家や法人内の他の施設の職員等による評価、チェックを受けている。（第三者評価事業の受審を除く）	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
18.施設・事業所の事業・監査において虐待防止に関わるチェック等を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
19.ボランティアの受入を積極的に行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
20.実習生の受入を積極的に行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
21.家族、利用希望者の訪問・見学は随時受けている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない

【苦情、虐待事案への対応等の体制の整備】

22.虐待防止に関する責任者を定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
23.虐待防止や権利擁護に関する委員会を施設内に設置している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
24.苦情相談窓口を設置し、利用者等に分かりやすく案内をするとともに、苦情解決責任者等を規定等に定め、利用者からの苦情の解決に努めている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
25.苦情相談への対応について、第三者委員を定め、利用者に案内をしている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
26.職員が支援等に関する悩みを相談することのできる相談体制を整えている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
27.施設内での虐待事案の発生時の対応方法等を具体的に文章化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
28.施設内での虐待事案が発生した場合の再発防止策等を具体的に文章化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

【その他】

29.施設において利用者の金銭及び、貴重品を預かっている場合、その管理は複数の職員によるチェック体制のもとになされている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
30.施設は、利用者またはその家族の意見や要望を聴く場を設けている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない

31. 施設経営者・管理者は、職員の意見や要望を聴く場を設けている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
32. 施設経営者・管理者は、施設職員同士がコミュニケーションを行う機会の確保に配慮や工夫を行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
33. 利用者の希望や必要に応じて成年後見制度の利用支援を行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
34. 希望や必要に応じて成年後見制度の活用等について利用者・家族に説明を行っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
35. 利用者・家族、一般市民やオンブズマン等からの情報開示にいつでも応じられる準備をしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
36. 虐待の防止や権利擁護について利用者、家族、関係機関との意見交換の場を設けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

【地域における虐待の防止、早期発見・対応】

1. 障害者（児）やその家族、地域住民等に対し虐待の防止に関する普及・啓発を実施している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2. 家族、地域関係者との連携と情報交換を積極的に行い、虐待の可能性のある事案の観察や早期発見に努めている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
3. 地域における虐待防止において、障害福祉サービス事業者（施設）等の事業者間の連携を図っている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
4. 地域における虐待防止について、相談支援事業者、地域自立支援協議会や行政機関等との連携・協力（意見交換等も含む）をしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
5. 虐待事案のみならず、福祉サービスの利用等を含め、相談窓口を設置・広報し、地域住民の相談を受けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
6. 地域の障害者が虐待を受けた場合の積極的な受け入れ（市町村からの依頼があった場合等）を行っている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
7. 虐待を受けた障害者・児の受け入れとその支援に関するマニュアル等を一般のマニュアル等とは別に作成している。（虐待を受けた障害者・児への支援）	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
8. 虐待事案の疑いがある場合、もしくは、発見した場合の相談支援事業者や行政機関等への連絡（通報）について手順等が具体的に文章化している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
9. 虐待事案の疑いがある場合、もしくは、発見した場合に直接訪問する等の対応を行う努力をしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
10. 虐待事案の疑いがある場合、もしくは、発見した場合に、施設・事業所等として迅速かつ一元的な対応が可能となる体制を事前に定めている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト
施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト

C：職員セルフチェックリスト

社会福祉法人 全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成23年3月版

《チェック項目》	チェック欄
1. 利用者への対応、受答え、挨拶等は丁寧に行うよう日々、心がけている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
2. 利用者の人格を尊重し、接し方や呼称に配慮している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
3. 利用者への説明はわかり易い言葉で丁寧に行い、威圧的な態度、命令口調にならないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
4. 職務上知りえた利用者の個人情報については、慎重な取扱いに留意している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
5. 利用者の同意を事前に得ることなく、郵便物の開封、所持品の確認、見学者等の居室への立ち入り等を行わないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
6. 利用者の意見、訴えに対し、無視や否定的な態度をとらないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
7. 利用者を長時間待たせたりしないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
8. 利用者の嫌がることを強要すること、また、嫌悪感を抱かせるような支援、訓練等を行わないようにしている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていな
9. 危険回避のための行動上の制限が予想される事項については、事前に本人、家族に説明し同意を得るとともに、方法を検討し実施にあたっては複数の職員によるチームアプローチをとっている。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
10. 利用者に対するサービス提供に関わる記録書類（ケース記録等）について、対応に困難が生じた事柄や不適切と思われる対応をやむを得ず行った場合等の状況も適切に記入している。	<input type="checkbox"/> できている <input type="checkbox"/> できていない
11. ある特定の利用者に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12. ある特定の職員に対して、ぞんざいな態度・受答えをしてしまうことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
13. 他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
14. 上司と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
15. 職員と日々のサービス提供に関わる相談を含め、コミュニケーションがとりやすい雰囲気である。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

16. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
17. 他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面を確認したこと（注意できなかったこと）がある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
18. 最近、特に利用者へのサービス提供に関する悩みを持ち続けている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
19. 最近、特に仕事にやる気を感じないことがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
20. 最近、特に体調がすぐれないとすることがある。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト

D：早期発見チェックリスト

社会福祉法人 全国社会福祉協議会「障害者の虐待防止に関する検討委員会」平成 23 年 3 月版

○ 虐待の予兆や発生に対する気づきを高めるため、日々のサービス提供において以下の点に留意してください。

○ 多くの項目にあてはまると、虐待の可能性が高いものと考えられますが、これらは、主な着眼点ですので、日々の利用者の変化には十分に配慮した実践に取り組み虐待の早期発見に努めてください。

○ なお、これらの着眼点は、単に虐待防止の観点のみならず、利用者の意向や状況の把握にも役立ちサービスの質の向上にもつながります。

★「着眼点」に該当する場合にチェックしてください: ☒

《 1. 「身体的虐待」発見の着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 身体に不自然なキズ、あざ、火傷（跡）が見られることはありませんか？ * 衣服の着脱時等にも留意してください。	<input type="checkbox"/>
2. 1 について原因や理由が明らかにならない場合が多くありませんか？	<input type="checkbox"/>
3. 以前に比べて家族や他の利用者、また、職員等への応対や態度が変わったように感じられることはありませんか？ * 急におびえる、少しの動きにも身を守るような素振りをとる 等	<input type="checkbox"/>
4. 特に体調不良でもないような場合に、職員とのコミュニケーションが、急に少なくなる等の変化はありませんか？	<input type="checkbox"/>
5. 急に周りの人に対して攻撃的になることはありませんか？	<input type="checkbox"/>

《 2. 心理的虐待の着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 自傷、かきむしり等自らを傷つけるような行為が増えていませんか？	<input type="checkbox"/>
2. 生活リズムが急に不規則になったようなことはありませんか？ * 睡眠、食の嗜好、日課等の変化	<input type="checkbox"/>
3. 身体を萎縮させるようなことはありませんか？	<input type="checkbox"/>
4. 突然わめいたり、泣いたりすることが多くなったと感じられることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
5. 過食や拒食等、食事について変化が見られませんか？	<input type="checkbox"/>
6. 以前よりも意欲がなくなった、投げやりな様子になった等と感じることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
7. 体調が悪いと訴える機会が増えていませんか？	<input type="checkbox"/>

《 3. 性的虐待の着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 人に対して嫌悪感を抱いているような態度や言動をとることが増えていませんか？	<input type="checkbox"/>
2. 人に触れられることを極度に嫌がるが増えたように感じられることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
3. 歩行等がいつもより不自然であることや、座位が保てないようなことはありませんか？	<input type="checkbox"/>
4. 肛門や性器からの出血やキズがみられませんか？	<input type="checkbox"/>
5. 急に怯えたり、恐ろしがったりする、また、人目を避けるようなことはありませんか？	<input type="checkbox"/>
6. 一人で過ごす時間が増えていませんか？	<input type="checkbox"/>

《 4. 経済的虐待の着眼点》

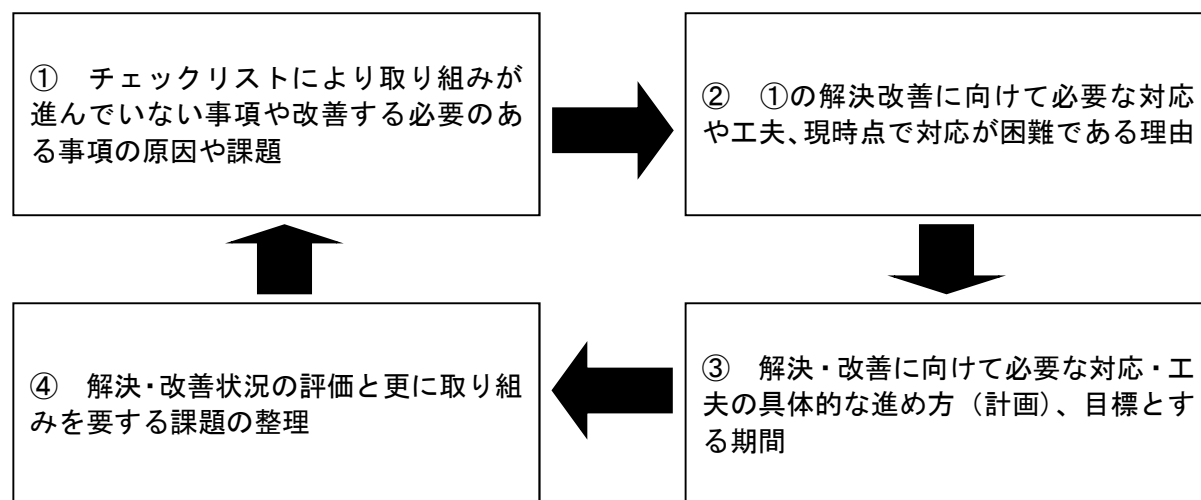
着眼点	チェック欄
1. 年金等があるにも関わらずお金がないと訴えることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
2. お金を引き出すことが頻繁ではありませんか？	<input type="checkbox"/>
3. サービスの利用料や生活費の支払いができないようなことはありませんか？	<input type="checkbox"/>
4. 知人や友人に誘われて夜間散歩くようになっていませんか（なっていると聞いていませんか）？	<input type="checkbox"/>

5. 今まで付き合いのなかった人が家に出入りしていませんか（するようになっていると聞いていませんか）？	<input type="checkbox"/>
6. 出費をともなう外出や娯楽の機会が急に減ったように感じられませんか？	<input type="checkbox"/>

《5. ネグレクトの着眼点》

着眼点	チェック欄
1. 食事を摂っていないように見えたり、空腹を頻繁に訴えることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
2. 劣悪な衛生状態や衛生環境にあると感じられることはありませんか？ ※異臭がする、髪や爪等が伸びたままで汚い、衣服が常に同じ 等	<input type="checkbox"/>
3. いつ見ても皮膚に湿疹や、オムツかぶれがあるように見られませんか？	<input type="checkbox"/>
4. 整容に対して無頓着、あるいは拒否が多く見られませんか？	<input type="checkbox"/>
5. 自分や他者、物に対して投げやりな態度が見られることはありませんか？	<input type="checkbox"/>
6. 約束事や支援サービスを当日になってキャンセルすることが多くありませんか？	<input type="checkbox"/>

チェック後は、次のような「点検シート」に書き込んで結果を振り返りましょう。これ以外の方法でも構いません。課題を見つけて解決・改善につなげることが、点検の最大の目的です。



「障がいのある人の尊厳を守る虐待防止マニュアル」 一般社団法人 大阪府知的障害者福祉協会、2010 年

○ 社会福祉法・障害者総合支援法による権限規定

社会福祉法	第 56 条第 1 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する報告徴収、検査
	第 56 条第 2 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する措置命令
	第 56 条第 3 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する業務停止命令又は役員の解職勧告
	第 56 条第 4 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する解散命令
	第 57 条	厚生労働大臣 都道府県知事 市長	社会福祉法人に対する事業停止命令
	第 71 条	都道府県知事	社会福祉施設に対する改善命令
	第 72 条	都道府県知事	社会福祉事業を営業者に対する事業制限・停止命令、許可取消、認可取消

障害者総合支援法	第 10 条	市町村	障害福祉サービス、相談支援、自立支援医療、療養介護医療若しくは補装具の販売若しくは修理を行う者若しくはこれらを使用する者若しくはこれらの者であった者に対する報告徴収、立入検査等
	第 11 条第 2 項	厚生労働大臣 都道府県知事	自立支援給付対象サービス等を行った者若しくはこれらを使用した者に対する報告徴収等
	第 48 条第 1 項	都道府県知事 市町村長	指定障害福祉サービス事業者若しくは指定障害福祉サービス事業であった者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業者であった者に対する報告徴収、立入検査等
	第 48 条第 3 項	都道府県知事 市町村長	指定障害者支援施設等の設置者に対する報告徴収、立入検査等
	第 49 条第 1 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定障害福祉サービス事業者に対する勧告
	第 49 条第 2 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定障害者支援施設等の設置者に対する勧告
	第 49 条第 3 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	勧告に従わなかった指定事業者等の公表
	第 49 条第 4 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	勧告に係る措置をとらなかった指定事業者等に対する措置命令

障害者総合支援法	第 50 条第 1 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定障害者福祉サービス事業者の指定取消、効力停止
	第 50 条第 3 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定障害者支援施設の指定取消、効力停止
	第 51 条の 3 第 1 項	厚生労働大臣 都道府県知事	指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設に対する報告徴収、立入検査等（業務管理体制）
	第 51 条の 4 第 1 項	厚生労働大臣 都道府県知事	指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設に対する勧告（業務管理体制）
	第 51 条の 4 第 2 項	厚生労働大臣 都道府県知事	勧告に従わなかった指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設の公表（業務管理体制）
	第 51 条の 4 第 3 項	厚生労働大臣 都道府県知事	勧告に係る措置をとらなかった指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設に対する措置命令（業務管理体制）
	第 51 条の 27 第 1 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長 市町村長	指定一般相談支援事業者若しくは指定一般相談支援事業者であった者若しくは当該指定に係る一般相談支援事業所の従業者であった者に対する報告徴収、立入検査等
	第 51 条の 27 第 2 項	市町村長	指定特定相談支援事業者若しくは指定特定相談支援事業者であった者若しくは当該指定に係る特定相談支援事業所の従業者であった者に対する報告徴収、立入検査等
	第 51 条の 28 第 1 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定一般相談支援事業者に対する勧告
	第 51 条の 28 第 2 項	市町村長	指定特定相談支援事業者に対する勧告
	第 51 条の 28 第 3 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長 市町村長	勧告に従わなかった指定相談支援事業者の公表
	第 51 条の 28 第 4 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長 市町村長	勧告に係る措置をとらなかった指定相談支援事業者に対する措置命令
	第 51 条の 29 第 1 項	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	指定一般相談支援事業者に対する指定取消、効力停止
	第 51 条の 29 第 2 項	市町村長	指定特定相談支援事業者に対する指定取消、効力停止
	第 51 条の 32 第 1 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	指定相談支援事業者若しくは当該指定相談支援事業者の従業者に対する報告徴収、立入調査等（業務管理体制）
	第 51 条の 33 第 1 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	指定相談支援事業者に対する勧告（業務管理体制）
	第 51 条の 33 第 2 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	勧告に従わなかった指定相談支援事業者の公表（業務管理体制）

障害者総合支援法	第 51 条の 33 第 3 項	厚生労働大臣 都道府県知事 市町村長	勧告に係る措置をとらなかった指定相談支援事業者に対する措置命令（業務管理体制）
	第 81 条第 1 項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	障害福祉サービス事業、一般相談支援事業、特定相談支援事業、移動支援事業、地域活動支援センター、福祉ホームの設置者に対する報告徴収、立入検査等
	第 82 条第 1 項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	障害福祉サービス事業、一般相談支援事業、特定相談支援事業、移動支援事業を行う者に対する事業制限・停止命令
	第 82 条第 2 項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	障害福祉サービス事業を行う者、地域活動支援センター、福祉ホームの設置者に対する改善、停止・廃止命令
	第 85 条第 1 項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	市町村が設置した障害者支援施設の長に対する報告徴収、立入検査等
	第 86 条第 1 項 ※	都道府県知事 指定都市市長 中核市市長	市町村が設置した障害者支援施設に対する事業停止・廃止命令

児童福祉法	第 21 条の 5 の 21 第 1 項	都道府県知事 市町村長	指定障害児通所支援事業者若しくは指定障害児通所支援事業者であった者若しくは当該指定に係る障害児通所支援事業所の従業者であった者に対する報告徴収、立入検査等
	第 21 条の 5 の 22 第 1 項	都道府県知事	指定障害児通所支援事業者等に対する勧告
	第 21 条の 5 の 22 第 3 項第 2 号	都道府県知事	勧告に従わなかった指定障害児通所支援事業者等の公表
	第 21 条の 5 の 22 第 3 項第 3 号	都道府県知事	勧告に係る措置をとらなかった指定障害児通所支援事業者等に対する措置命令
	第 21 条の 5 の 23 第 1 項	都道府県知事	指定障害児通所支援事業者に対する指定取消、効力停止
	第 24 条の 34 第 1 項	市町村長	指定障害児相談支援事業者若しくは指定障害児相談支援事業者であった者若しくは当該指定に係る障害児相談支援事業所の従業者であった者に対する報告徴収、立入検査等
	第 24 条の 35 第 1 項	市町村長	指定障害児相談支援事業者に対する勧告
	第 24 条の 35 第 2 項	市町村長	勧告に係る措置をとらなかった指定障害児相談支援事業者に対する措置命令
	第 24 条の 36 第 1 項	市町村長	指定障害児相談支援事業者に対する指定取消、効力停止

特定非営利活動促進法	第 42 条	都道府県知事 指定都市市長	特定非営利活動法人に対し、期限を定めて、その改善のために必要な措置
	第 43 条	都道府県知事 指定都市市長	特定非営利活動法人の設立の認証の取消

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



職場内研修用冊子
平成26年10月

この冊子は、障害者虐待防止法を理解し、虐待防止に取り組むために、施設・事業所の中で、すべての職員（支援員、事務員、調理員、運転手等の職種や、正規職員、非常勤職員等、雇用条件に関わらず）が共通に読み合わせをするための冊子です。

20分程度で終わりますので、職員の共通認識をもつためにも、読み合わせをしながら学びましょう。

平成24年10月から、障害者虐待防止法が始まりました。
法の目的は、障害者の権利及び利益の擁護です。

目的 法の名称「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。

- ①養護者による障害者虐待
- ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- ③使用者による障害者虐待

3 障害者虐待の類型は、次の5つ。

- ①身体的虐待 (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
- ②放棄・放置 (障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
- ③心理的虐待 (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
- ④性的虐待 (障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)
- ⑤経済的虐待 (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

2

障害者虐待防止法の目的は、虐待を防止することによって障害者の権利及び利益を擁護することです。

この法律においては、「障害者虐待」を虐待の主体に着目して以下の3つに分類しています。

- ①養護者（障害者をお世話しているご家族等）による障害者虐待
- ②障害者福祉施設従事者等（障害者施設や障害福祉サービス事業所の職員）による障害者虐待

- ③使用者（障害者を雇用する会社の雇用主等）による障害者虐待

「障害者虐待」の行為については、以下の5つに分類しています。

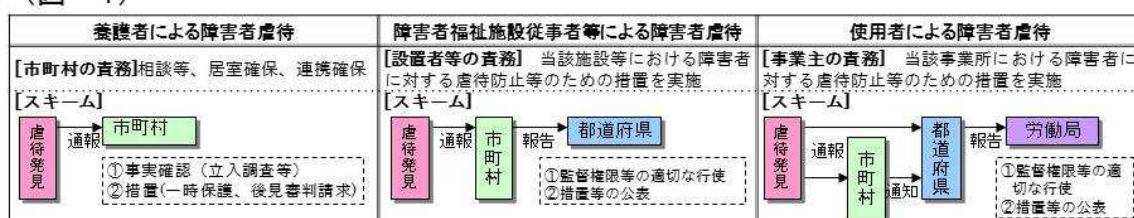
- ①身体的虐待（叩く、殴る、蹴る、つねる、正当な理由がない身体拘束等）
- ②放棄・放置（食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない等）
- ③心理的虐待（脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に苦痛を与える等）
- ④性的虐待（性交、性器への接触、裸にする、わいせつな映像を見せる等）
- ⑤経済的虐待（本人の同意なしに年金・賃金・財産や預貯金を処分する等）を行った場合。

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報する義務を定めています。

虐待防止の対応

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者の速やかな通報義務。（虐待の疑いの段階で通報義務がある）
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める（図－1）。
- 4 障害者福祉施設等の設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付ける。

（図－1）



障害者虐待防止法には、全ての人は障害者を虐待してはならないと定められています。

さらに、2ページで定義されている「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した人（障害者虐待の疑いに気がついた人）は、市町村等へ速やかに通報する義務があるとする、幅広い通報義務が定められています。

通報先は、すべて市町村です。

ただし、使用者による障害者虐待の場合は、市町村とともに都道府県も通報先になります。

障害者福祉施設の設置者や障害福祉サービス事業等を行う者には、障害者虐待を防止するための責務が定められています。

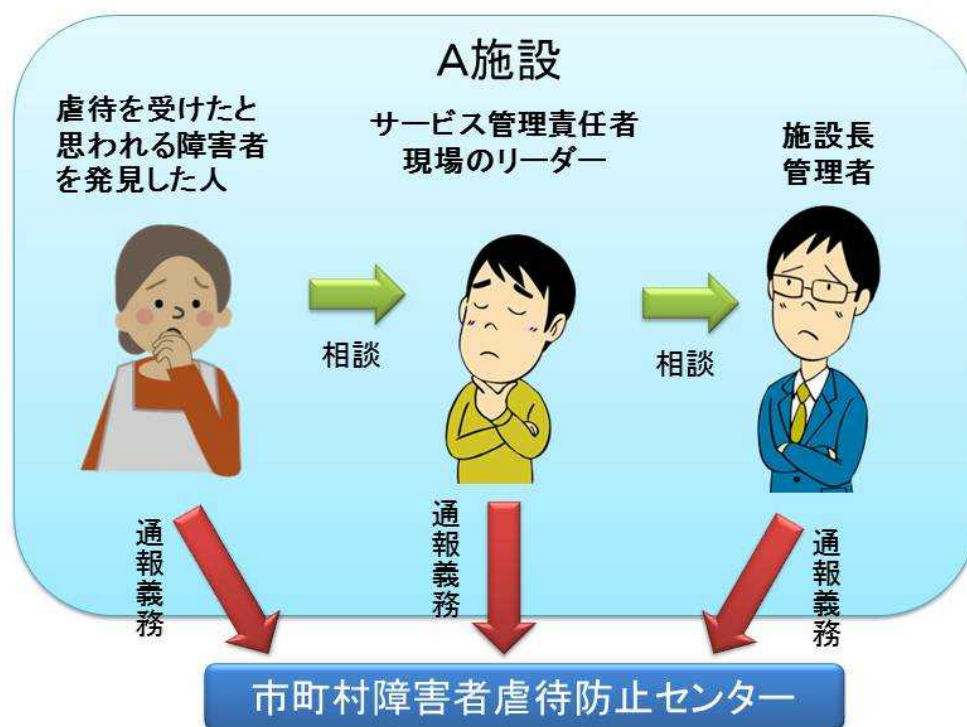
例えば、

- ☐ 職員への研修の実施
- ☐ 障害者及びその家族からの苦情の処理の体制整備
- ☐ その他の虐待防止等の措置

を講ずることとされています。

わたしたちの施設、事業所でこれらが実施されているか確認し、☐にチェックしてみましょう。

施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



例えば、私たちの施設で、職員が障害者を虐待した疑いについて他の職員が気づいた場合を考えてみましょう。

(1) 最初に虐待の疑いに気づいた職員

障害者虐待防止法に基づき、市町村に通報する義務があります。

(2) 通報する事案か判断に自信がもてなかった場合

★ サービス管理責任者や現場のリーダー等に相談することが考えられます。

相談を受けたサービス管理責任者や現場のリーダー等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

★ しかし、その人たちがさらに管理者、施設長等に相談する場合も考えられます。

相談を受けた管理者、施設長等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

【重要】

障害者虐待防止法では、施設や事業所の中で障害者虐待の疑いのある事案が起きた場合の通報は「義務」なので、「通報しない」という選択肢はありません。虐待をしたと思われる職員を施設長等が注意して終わらせてしまい、通報しないで済ませる、ということもできません。必ず通報した上で、市町村、都道府県の事実確認を受けることが必要です。

法律が始まった後も、深刻な虐待事案が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

事例1

入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性(76)を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の容疑者(29)を逮捕した。男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は日常的に虐待があった可能性もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に関係者からの相談で発覚。同施設を家宅捜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく「事故」として処理していた。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

事例2

福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年(19)が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「不適切な支援(対応)はなかった」と虚偽の報告をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討などを求める改善勧告を出した。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む入所者10人を日常的に暴行していたことを確認。別の職員も入所者に暴行した疑いも浮上した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

これらの事例は、新聞やテレビでも大きく報道された障害者福祉施設の職員による虐待事案です。

しかし、これらの虐待事案も、最初は日々の小さな虐待行為から始まっており、それを放置したり隠したりしてきた結果、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日利用者の骨折や死亡といった取り返しのつかない大きな虐待となって、はじめて第三者によって行政に通報され発覚しています。

最初に小さな虐待行為があったときに、適切に通報した上で対応していれば、このような取り返しのつかない結果にはならなかったことでしょう。

深刻な虐待事案を防ぐためには、虐待の早期発見と通報、早期対応が重要です。

これらの施設では、虐待を放置、隠ぺいする等の不適切で悪質な施設管理の責任が追及され、理事長、施設長等幹部職員の刷新が行われています。

深刻な虐待に共通して起きていること

- 1) 小さな虐待から大きな虐待にエスカレート
- 2) 結果、利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 3) 複数の職員が複数の利用者に対して長期間に渡り虐待
- 4) 通報義務の不履行
- 5) 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 6) 事実確認調査に対する虚偽答弁(警察が送検した事例も)
- 7) 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 8) 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 9) 行政指導に基づく設置者、管理者の交代
- 10) 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

※起きた事実は変えることはできません。隠さない、嘘をつかないことが重要！

共通しているのは、虐待が複数の職員によって複数の利用者に長期間に渡って行われていることです。

この間、その施設・事業所の職員が「誰も虐待があることに気が付かなかった」という場合ばかりではなかったと思われます。つまり、虐待があることを知っていながら放置していたり、隠していたりした場合があることが考えられます。

一度虐待を通報しないで隠してしまうと、次の時には最初に通報しなかった虐待事案も隠すこととなるため、さらに通報することがしにくくなります。その積み重ねでどんどん通報することができなくなり、虐待行為もエスカレートしていきます。「悲惨な事件」になるまで、施設内部の力では止められなくなってしまう。

結果として、市町村、都道府県の立入調査だけに留まらず、警察による捜査、容疑者の逮捕、送検という刑事事件にもなります。

障害者総合支援法に基づく行政の処分も、期間を定めた新規利用者の受入れ停止、指定の取り消し等重いものが課せられています。

事案によっては、第三者による検証委員会が設置され、事実の解明と再発防止策が検討され、徹底が図られることになります。

一度起きた虐待の事実を「なかった」ことにすることはできません。隠さない、嘘をつかない誠実な対応をすることが最も良い道です。

施設・事業所における虐待防止を徹底しましょう。

(1) 管理者の虐待防止研修受講の徹底

- ・施設・事業所の管理者は、虐待防止研修を受けたことがない場合は、自らすすんで受講しましょう

(2) 虐待防止に対する組織的な取り組みの強化

- ・虐待防止委員会を設置しましょう
- ・虐待防止マネジャーは、この冊子を使って施設・事業所内の職員に対して虐待防止法の研修をしましょう

(3) 施設・事業所の手引きを参考に

- ・深刻な虐待事案の検証委員会報告書の教訓を生かしましょう

※例・千葉県袖ヶ浦福祉センター第三者検証委員会報告書

<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jouhoukoukai/shingikai/dai3shakensho/kensho.html>

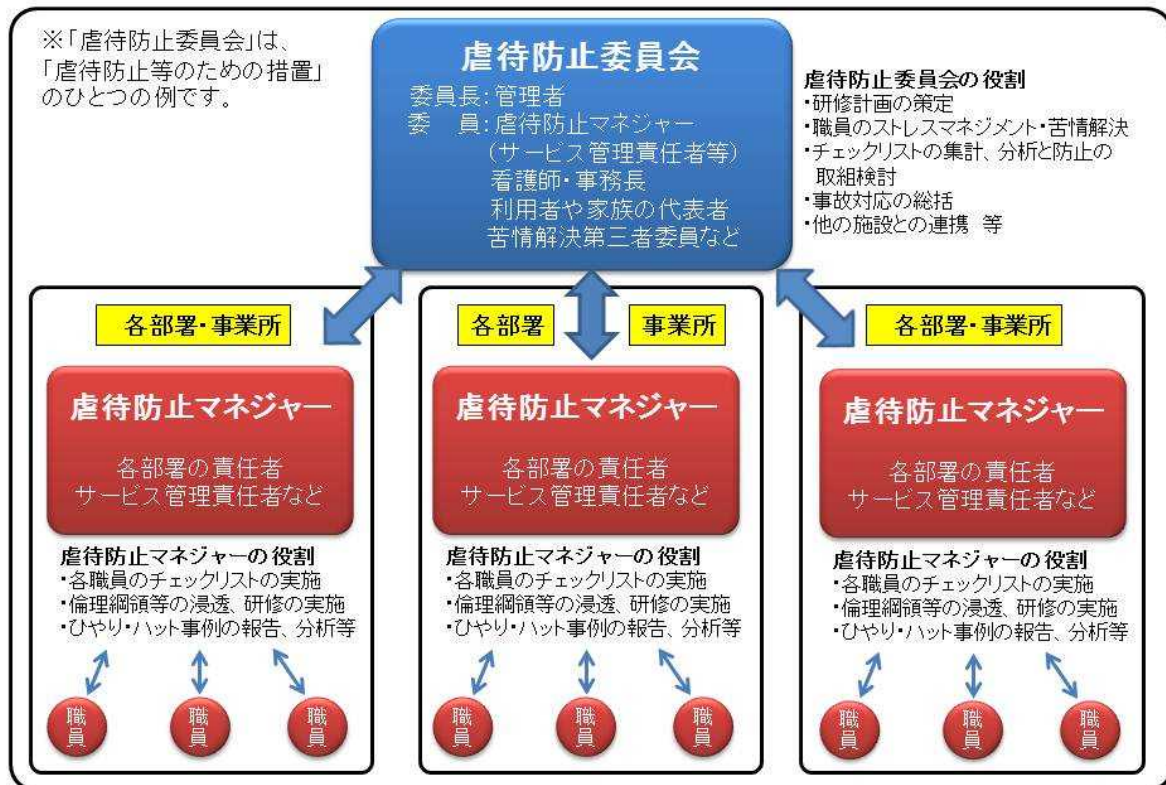
※障害者虐待防止法第15条では、施設等の設置者に、虐待防止の措置を行う責務が定められています。虐待防止委員会、虐待防止マネジャーは、組織として行う虐待防止の措置の例として、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(平成24年9月・厚生労働省)の中で設置が推奨されています。

私たちの施設・事業所でも、虐待防止の取り組みを徹底しましょう。

以下の項目を確認し、実施できていたら□にチェックしてみましょう。

- 私たちの施設・事業所の設置者（理事長等）・管理者（施設長等）は、都道府県の障害者虐待防止研修を受けたことがある。
- 私たちの施設・事業所には、虐待防止委員会（あるいは、それに代わる虐待防止の仕組み）がある。
- 各部署ごとに、虐待防止マネジャー（あるいは、現場のリーダーとして虐待防止に取り組む担当者）が決まっている。
- この冊子を使う等して、全職員が施設・事業所内、あるいは外部で虐待防止の研修を受けている。
- 「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」（厚生労働省・障害福祉課）等を参考にし、活用している。

虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！



障害者虐待防止法では、施設・事業所の設置者等に、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置」を義務付けています。

具体的には、職員に対する研修の実施、利用者・家族からの苦情受付体制の整備、その他の障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされています。「虐待防止等のための措置」のひとつの例として、「虐待防止委員会」があります（図参照）。

虐待防止委員会は、施設・事業所の虐待防止の取り組みを組織的に進める委員会です。委員長には、管理者（施設長等）等、施設・事業所の責任者が担います。

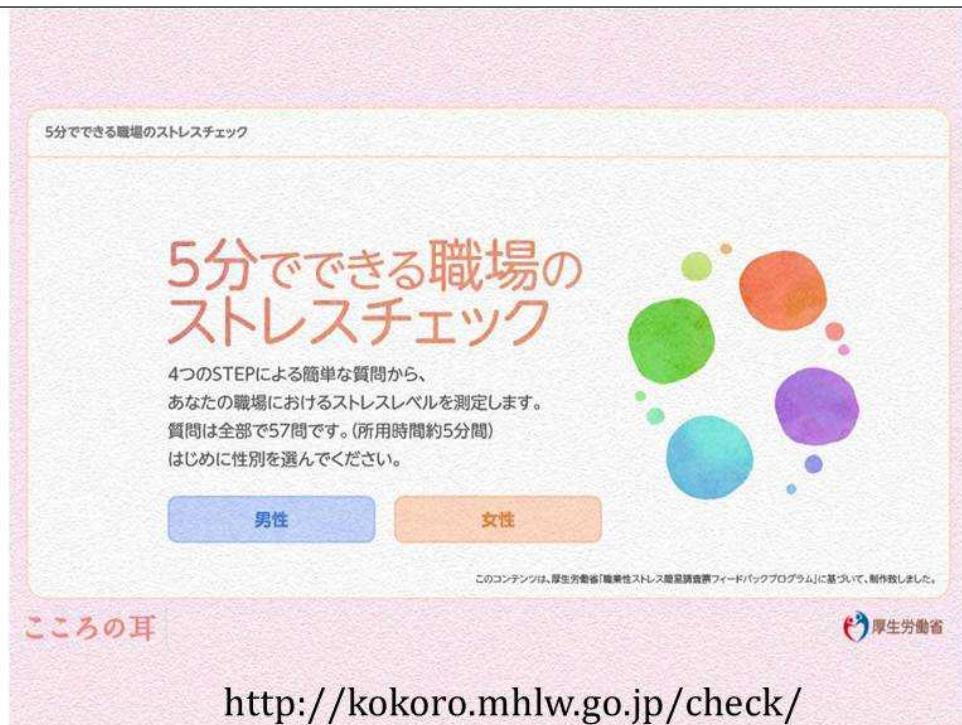
また、各部署の現場で、職員と一緒に虐待防止の取り組みを進める「虐待防止マネジャー（サービス管理責任者・現場のリーダー等を想定）」を任命し、委員会のメンバーになります。

その他、苦情解決の第三者委員や家族会のメンバー等も委員に入ると外部の目が加わり、より効果が高まるものと思われます。

虐待防止マネジャーの役割は、虐待防止委員会で決めた虐待防止の取り組み（虐待防止チェックリストの実施や、職員研修の実施等）を、各部署の中で職員と一緒にいき、結果を虐待防止委員会にフィードバックすることです。

なお、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。

職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。



職員が職場の中で孤立してしまったり、過度のストレスを抱えていたりすることも、虐待のひとつの要因であると考えられます。

職員の孤立を防ぎ、支え合う温もりのある職場づくりを進めることも、虐待防止につながります。

職員が、自分自身のストレスの状態を知ることの手立てのひとつとして、厚生労働省のホームページに「5分でできる職場のストレスチェック」のサイトがあります。

STEP1 仕事について

STEP2 最近1ヶ月の状態について

STEP3 周りの方々について

STEP4 満足度について

以上の4つのステップに分かれた57の質問に答えると、自分自身では自覚しにくい職場におけるストレスの状態について、コメントが表示されます。

職員同士が、お互いが抱えている職場での困難や課題、問題を話し合い、支え合う、温もりのある職場づくりが支援の質の向上につながり、結果として虐待を防止する施設・事業所づくりにつながります。

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。
「身体拘束をしない」支援の検討が、支援の質の向上に
繋がります！

(1) やむを得ず身体拘束をするときの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 身体拘束や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) 組織として慎重に検討、決定し個別支援計画に記載

・どのような理由で、どのような身体拘束を、いつするのか

(3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る

(4) 必要な事項の記録

・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。

身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が考えられます。

- ① 車いすやベッド等に縛り付ける。
- ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③ 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ⑤ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

やむを得ず身体拘束をする場合は、次の3要件に該当することが必要です。

- ①切迫性 ②非代替性 ③一時性（上の図参照）

さらに、3要件に合致することの判断は、やむを得ない場合の身体拘束が必要となる前に、あらかじめ管理者（施設長等）が参加する会議等において組織として慎重に検討した上で確認し、個別支援計画及び支援記録等に記録として記載することが必要です。

障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準

（身体拘束等の禁止）

第48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。

身体拘束、行動制限を廃止し、虐待を防止するためには支援の質の向上が大切です。			
科目名	時間数	強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)カリキュラムの内容	
I 講義	6		
1 強度行動障害がある者の基本的理解	2.5	①強度行動障害とは	本研修の対象となる行動障害 強度行動障害の定義 強度行動障害支援の歴史的な流れ 知的障害／自閉症／精神障害とは 行動障害と家族の生活の理解 危機管理・緊急時の対応
		②強度行動障害と医療	強度行動障害と精神科の診断 強度行動障害と医療的アプローチ 福祉と医療の連携 自立支援給付と行動障害／他
2 強度行動障害に関する制度及び支援技術の基礎的な知識	3.5	③強度行動障害と制度	(例) 支援区分と行動関連項目・重度訪問介護の対象拡大・発達障害者支援体制整備・強度行動障害支援者養成研修
		④構造化	構造化の考え方 構造化の基本と手法 構造化に基づく支援のアイデア
		⑤支援の基本的な枠組みと記録	支援の基本的な枠組み 支援の基本的なプロセス アセスメント票と支援の手順書の理解 記録方法とチームプレイで仕事をする大切さ
		⑥虐待防止と身体拘束	虐待防止法と身体拘束について 強度行動障害と虐待
		⑦実践報告	児童期における支援の実例 成人期における支援の実例
II 演習	6	内容	
1 基本的な情報収集と記録等の共有	1	①情報収集とチームプレイの基本	情報の入手とその方法 記録とそのまとめ方と情報共有 アセスメントとは
2 行動障害がある者の固有のコミュニケーションの理解	2.5	②固有のコミュニケーション	様々なコミュニケーション方法 コミュニケーションの理解と表出 グループ討議／まとめ
3 行動障害の背景にある特性の理解	2.5	③行動障害の背景にあるもの	感覚・知覚の特異性と障害特性 行動障害を理解する氷山モデル グループ討議／まとめ
合計	12		

これまでの深刻な虐待事案から、行動障害のある人が虐待を受けやすいことが指摘されています。また、行動障害のある人は、自傷、他害行為等、危険を伴う行動を示すこと等を特徴としており、このため、身体拘束や行動制限を受けやすいといえます。

一方で、施設・事業所において適切な支援を行うことにより、他害行為等の危険を伴う行動の回数が減少する等の支援の有効性も報告されており、行動障害に関する体系的な研修が必要とされています。

このため、厚生労働省では研修の普及を通じて、適切な支援を行う職員の人材育成を進めることを目的として、平成 25 年度から「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」を、また、平成 26 年度から、その上位の研修として同研修（実践研修）を都道府県において実施するよう研修体制を整備していますので、施設・事業所を設置している都道府県に問い合わせの上、積極的な受講をお願いします（上の表は、基礎研修のカリキュラム）。

また、行動障害の分野以外においても、身体拘束、行動制限をなくし、虐待を防止するため、職員の支援スキルや資質向上のための研修を受講する等、支援の質の向上に取り組むことが大切です。

障害者虐待防止の一番の道は、
誠実な施設・事業所の運営と
支援の質の向上です。

◎「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)を必ず読みましょう。

※以下のURLからダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html

障害者虐待を防止するためには、職員個人の「がんばり」に任せるのではなく、設置者、管理者が先頭に立って、施設・事業所が組織として取り組むことが必要です。

その基本は、研修等を通じた職員の利用者に対する支援の質の向上と、職員同士がお互いを支え合い、指摘し合え、自由に意見が言える風通しのいい組織づくり、実習生の積極的な受け入れや苦情解決・第三者委員等による外部の目の導入、虐待を隠さない、嘘をつかない誠実な施設・事業所の運営等です。

※「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」も読みましょう。

○ 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律

(平成 23 年法律第 79 号)

目次

- 第一章 総則（第一条―第六条）
- 第二章 養護者による障害者虐待の防止、養護者に対する支援等（第七条―第十四条）
- 第三章 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等（第十五条―第二十条）
- 第四章 使用者による障害者虐待の防止等（第二十一条―第二十八条）
- 第五章 就学する障害者等に対する虐待の防止等（第二十九条―第三十一条）
- 第六章 市町村障害者虐待防止センター及び都道府県障害者権利擁護センター（第三十二条―第三十九条）
- 第七章 雑則（第四十条―第四十四条）
- 第八章 罰則（第四十五条・第四十六条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加によって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資する支援（以下「養護者に対する支援」という。）のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「障害者」とは、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。

- 2 この法律において「障害者虐待」とは、養護者による障害者虐待、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待及び使用者による障害者虐待をいう。
- 3 この法律において「養護者」とは、障害者を現に養護する者であつて障害者福祉施設従事者等及び使用者以外のものをいう。
- 4 この法律において「障害者福祉施設従事者等」とは、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（平成十七年法律第二百二十三号）第五条第十二項に規定する障害者支援施設（以下「障害者支援施設」という。）若しくは独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法（平成十四年法律第六十七号）第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設（以下「のぞみの園」という。）（以下「障害者福祉施設」という。）又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第五条第一項に規定する障害福祉サービス事業、同条第十七項に規定する一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業、同条第二十五項に規定する移動支援事業、同条第二十六項に規定する地域活動支援センターを営営する事業若しくは同条第二十七項に規定する福祉ホームを営営する事業その他厚生労働省令で定める事業（以下「障害福祉サービス事業等」という。）に係る業務に従事する者をいう。
- 5 この法律において「使用者」とは、障害者を雇用する事業主（当該障害者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける事業主その他これに類するものとして政令で定める事業主を含み、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者をいう。
- 6 この法律において「養護者による障害者虐待」とは、次のいずれかに該当する行為をいう。
 - 一 養護者がその養護する障害者について行う次に掲げる行為
 - イ 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
 - ロ 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
 - ハ 障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
 - ニ 障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、養護者以外の同居人によるイからハまでに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること。
 - 二 養護者又は障害者の親族が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること。
- 7 この法律において「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」とは、障害者福祉施設従事者等が、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。

- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
 - 二 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
 - 三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
 - 四 障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する他の障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける他の障害者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
 - 五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。
- 8 この法律において「使用者による障害者虐待」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。
- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
 - 二 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
 - 三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
 - 四 障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、当該事業所に使用される他の労働者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他これらに準ずる行為を行うこと。
 - 五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

(障害者に対する虐待の禁止)

第三条 何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。

(国及び地方公共団体の責務等)

第四条 国及び地方公共団体は、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の迅速かつ適切な保護及び自立の支援並びに適切な養護者に対する支援を行うため、関係省庁相互間その他関係機関及び民間団体の間の連携の強化、民間団体の支援その他必要な体制の整備に努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援が専門的知識に基づき適切に行われるよう、これらの職務に携わる専門的知識及び技術を有する人材その他必要な人材の確保及び資質の向上を図るため、関係機関の職員の研修等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

3 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援に資するため、障害者虐待に係る通報義務、人権侵犯事件に係る救済制度等について必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

(国民の責務)

第五条 国民は、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等の重要性に関する理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止、養護者に対する支援等のための施策に協力するよう努めなければならない。

(障害者虐待の早期発見等)

第六条 国及び地方公共団体の障害者の福祉に関する事務を所掌する部局その他の関係機関は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることに鑑み、相互に緊密な連携を図りつつ、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

2 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

3 前項に規定する者は、国及び地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止のための啓発活動並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援のための施策に協力するよう努めなければならない。

第二章 養護者による障害者虐待の防止、養護者に対する支援等

(養護者による障害者虐待に係る通報等)

第七条 養護者による障害者虐待（十八歳未満の障害者について行われるものを除く。以下この章において同じ。）を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。

第八条 市町村が前条第一項の規定による通報又は次条第一項に規定する届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(通報等を受けた場合の措置)

第九条 市町村は、第七条第一項の規定による通報又は障害者からの養護者による障害者虐待を受けた旨の届出を受けたときは、速やかに、当該障害者の安全の確認その他当該通報又は届出に係る事実の確認のための措置を講ずるとともに、第三十五条の規定により当該市町村と連携協力する者（以下「市町村障害者虐待対応協力者」という。）とその対応について協議を行うものとする。

2 市町村は、第七条第一項の規定による通報又は前項に規定する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る障害者に対する養護者による障害者虐待の防止及び当該障害者の保護が図られるよう、養護者による障害者虐待により生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認められる障害者を一時的に保護するため迅速に当該市町村の設置する障害者支援施設又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第五条第六項の厚生労働省令で定める施設（以下「障害者支援施設等」という。）に入所させる等、適切に、身体障害者福祉法（昭和二十四年法律第二百八十三号）第十八条第一項若しくは第二項又は知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）第十五条の四若しくは第十六条第一項第二号の規定による措置を講ずるものとする。この場合において、当該障害者が身体障害者福祉法第四条に規定する身体障害者（以下「身体障害者」という。）及び知的障害者福祉法にいう知的障害者（以下「知的障害者」という。）以外の障害者であるときは、当該障害者を身体障害者又は知的障害者とみなして、身体障害者福祉法第十八条第一項若しくは第二項又は知的障害者福祉法第十五条の四若しくは第十六条第一項第二号の規定を適用する。

3 市町村長は、第七条第一項の規定による通報又は第一項に規定する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る障害者に対する養護者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援が図られるよう、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第百二十三号）第五十一条の十一の二又は知的障害者福祉法第二十八条の規定により審判の請求をするものとする。

(居室の確保)

第十条 市町村は、養護者による障害者虐待を受けた障害者について前条第二項の措置を採るために必要な居室を確保するための措置を講ずるものとする。

(立入調査)

第十一条 市町村長は、養護者による障害者虐待により障害者の生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認めるときは、障害者の福祉に関する事務に従事する職員をして、当該障害者の住所又は居所に立ち入り、必要な調査又は質問をさせることができる。

2 前項の規定による立入り及び調査又は質問を行う場合においては、当該職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入り及び調査又は質問を行う権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(警察署長に対する援助要請等)

第十二条 市町村長は、前条第一項の規定による立入り及び調査又は質問をさせようとする場合において、これらの職務の執行に際し必要があると認めるときは、当該障害者の住所又は居所の所在地を管轄する警察署長に対し援助を求めることができる。

2 市町村長は、障害者の生命又は身体の安全の確保に万全を期する観点から、必要に応じ適切に、前項の規定により警察署長に対し援助を求めなければならない。

3 警察署長は、第一項の規定による援助の求めを受けた場合において、障害者の生命又は身体の安全を確保するため必要と認めるときは、速やかに、所属の警察官に、同項の職務の執行を援助するために必要な警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）その他の法令の定めるところによる措置を講じさせるよう努めなければならない。

(面会の制限)

第十三条 養護者による障害者虐待を受けた障害者について第九条第二項の措置が採られた場合においては、市町村長又は当該措置に係る障害者支援施設等若しくはそのぞみの園の長若しくは当該措置に係る身体障害者福祉法第十八条第二項に規定する指定医療機関の管理者は、養護者による障害者虐待の防止及び当該障害者の保護の観点から、当該養護者による障害者虐待を行った養護者について当該障害者との面会を制限することができる。

(養護者の支援)

第十四条 市町村は、第三十二条第二項第二号に規定するもののほか、養護者の負担の軽減のため、養護者に対する相談、指導及び助言その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市町村は、前項の措置として、養護者の心身の状態に照らしその養護の負担の軽減を図るため緊急の必要があると認める場合に障害者が短期間養護を受けるために必要となる居室を確保するための措置を講ずるものとする。

第三章 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等

(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置)

第十五条 障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

第十七条 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に関する事項を、当該障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る障害福祉サービス事業等の事業所の所在地の都道府県に報告しなければならない。

第十八条 市町村が第十六条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。都道府県が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県の職員についても、同様とする。

(通報等を受けた場合の措置)

第十九条 市町村が第十六条第一項の規定による通報若しくは同条第二項の規定による届出を受け、又は都道府県が第十七条の規定による報告を受けたときは、市町村長又は都道府県知事は、障害者福祉施設の業務又は障害福祉サービス事業等の適正な運営を確保することにより、当該通報又は届出に係る障害者に対する障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るため、社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）、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その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

(公表)

第二十条 都道府県知事は、毎年度、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

第四章 使用者による障害者虐待の防止等

(使用者による障害者虐待の防止等のための措置)

第二十一条 障害者を雇用する事業主は、労働者の研修の実施、当該事業所に使用される障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の使用者による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

(使用者による障害者虐待に係る通報等)

第二十二条 使用者による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村又は都道府県に通報しなければならない。

2 使用者による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村又は都道府県に届け出ることができる。

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 労働者は、第一項の規定による通報又は第二項の規定による届出（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。）をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

第二十三条 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る使用者による障害者虐待に関する事項を、当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地の都道府県に通知しなければならない。

第二十四条 都道府県は、第二十二条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による届出又は前条の規定による通知を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報、届出又は通知に係る使用者による障害者虐待に関する事項を、当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に報告しなければならない。

第二十五条 市町村又は都道府県が第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村又は都道府県の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。都道府県が第二十三条の規定による通知を受けた場合における当該通知を受けた都道府県の職員及び都道府県労働局が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県労働局の職員についても、同様とする。

(報告を受けた場合の措置)

第二十六条 都道府県労働局が第二十四条の規定による報告を受けたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長は、事業所における障害者の適正な労働条件及び雇用管理を確保することにより、当該報告に係る障害者に対する使用者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るため、当該報告に係る都道府県との連携を図りつつ、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十一年法律第二百二十三号）、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

(船員に関する特例)

第二十七条 船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員である障害者について行われる使用者による障害者虐待に係る前三条の規定の適用については、第二十四条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令又は厚生労働省令」と、「当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関」と、第二十五条中「都道府県労働局」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関」と、前条中「都道府県労働局が」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関が」と、「都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関の長」と、「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）」とする。

(公表)

第二十八条 厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

第五章 就学する障害者等に対する虐待の防止等

(就学する障害者に対する虐待の防止等)

第二十九条 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校、同法第二百二十四条に規定する専修学校又は同法第三百三十四条第一項に規定する各種学校をいう。以下同じ。）の長は、教職員、児童、生徒、学生その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、就学する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、就学する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該学校に就学する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

(保育所等に通う障害者に対する虐待の防止等)

第三十条 保育所等（児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第三十九条第一項に規定する保育所若しくは同法第五十九条第一項に規定する施設のうち同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とするもの（少数の乳児又は幼児を対象とするものその他の厚生労働省令で定めるものを除く。）又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第七条第一項に規定する認定こども園をいう。以下同じ。）の長は、保育所等の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、保育所等に通う障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、保育所等に通う障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該保育所等に通う障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

(医療機関を利用する障害者に対する虐待の防止等)

第三十一条 医療機関（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院又は同条第二項に規定する診療所をいう。以下同じ。）の管理者は、医療機関の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、医療機関を利用する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、医療機関を利用する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該医療機関を利用する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

第六章 市町村障害者虐待防止センター及び都道府県障害者権利擁護センター

(市町村障害者虐待防止センター)

第三十二条 市町村は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該市町村が設置する施設において、当該部局又は施設が市町村障害者虐待防止センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村障害者虐待防止センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二條第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出を受理すること。
- 二 養護者による障害者虐待の防止及び養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護のため、障害者及び養護者に対して、相談、指導及び助言を行うこと。
- 三 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。

(市町村障害者虐待防止センターの業務の委託)

第三十三条 市町村は、市町村障害者虐待対応協力者のうち適当と認められるものに、前条第二項各号に掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 第一項の規定により第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二條第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出の受理に関する業務の委託を受けた者が第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二條第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出を受けた場合には、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(市町村等における専門的に従事する職員の確保)

第三十四条 市町村及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するために、障害者の福祉又は権利の擁護

に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(市町村における連携協力体制の整備)

第三十五条 市町村は、養護者による障害者虐待の防止、養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、社会福祉法に定める福祉に関する事務所（以下「福祉事務所」という。）その他関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。この場合において、養護者による障害者虐待にいつでも迅速に対応することができるよう、特に配慮しなければならない。

(都道府県障害者権利擁護センター)

第三十六条 都道府県は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該都道府県が設置する施設において、当該部局又は施設が都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 都道府県障害者権利擁護センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受理すること。

二 この法律の規定により市町村が行う措置の実施に関し、市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報の提供、助言その他必要な援助を行うこと。

三 障害者虐待を受けた障害者に関する各般の問題及び養護者に対する支援に関し、相談に応ずること又は相談を行う機関を紹介すること。

四 障害者虐待を受けた障害者の支援及び養護者に対する支援のため、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する情報を収集し、分析し、及び提供すること。

六 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。

七 その他障害者に対する虐待の防止等のために必要な支援を行うこと。

(都道府県障害者権利擁護センターの業務の委託)

第三十七条 都道府県は、第三十九条の規定により当該都道府県と連携協力する者（以下「都道府県障害者虐待対応協力者」という。）のうち適当と認められるものに、前条第二項第一号又は第三号から第七号までに掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 第一項の規定により第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項に規定する届出の受理に関する業務の委託を受けた者が同条第一項の規定による通報又は同条第二項に規定する届出を受けた場合には、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(都道府県等における専門的に従事する職員の確保)

第三十八条 都道府県及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するために、障害者の福祉又は権利の擁護に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(都道府県における連携協力体制の整備)

第三十九条 都道府県は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、福祉事務所その他関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。

第七章 雑則

(周知)

第四十条 市町村又は都道府県は、市町村障害者虐待防止センター又は都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たす部局又は施設及び市町村障害者虐待対応協力者又は都道府県障害者虐待対応協力者の名称を明示すること等により、当該部局又は施設及び市町村障害者虐待対応協力者又は都道府県障害者虐待対応協力者を周知させなければならない。

(障害者虐待を受けた障害者の自立の支援)

第四十一条 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者が地域において自立した生活を円滑に営むことができるよう、居住の場所の確保、就業の支援その他の必要な施策を講ずるものとする。

(調査研究)

第四十二条 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者がその心身に著しく重大な被害を受けた事例の分析を行うとともに、障害者虐待の予防及び早期発見のための方策、障害者虐待があった場合の適切な対応方法、養護者に対する支援の在り方その他障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援のために必要な事項についての調査及び研究を行うものとする。

(財産上の不当取引による被害の防止等)

第四十三条 市町村は、養護者、障害者の親族、障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者が不当に財産上の利益を得る目的で障害者を行う取引（以下「財産上の不当取引」という。）による障害者の被害について、相談に応じ、若しくは消費生活に関する業務を担当する部局その他の関係機関を紹介し、又は市町村障害者虐待対

応協力者に、財産上の不当取引による障害者の被害に係る相談若しくは関係機関の紹介の実施を委託するものとする。

- 2 市町村長は、財産上の不当取引の被害を受け、又は受けるおそれのある障害者について、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第五十一条の十一の二又は知的障害者福祉法第二十八条の規定により審判の請求をするものとする。

（成年後見制度の利用促進）

第四十四条 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに財産上の不当取引による障害者の被害の防止及び救済を図るため、成年後見制度の周知のための措置、成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための措置等を講ずることにより、成年後見制度が広く利用されるようにしなければならない。

第八章 罰則

第四十五条 第三十三条第二項又は第三十七条第二項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第四十六条 正当な理由がなく、第十一条第一項の規定による立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは障害者に答弁をさせず、若しくは虚偽の答弁をさせた者は、三十万円以下の罰金に処する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十四年十月一日から施行する。

（検討）

第二条 政府は、学校、保育所等、医療機関、官公署等における障害者に対する虐待の防止等の体制の在り方並びに障害者の安全の確認又は安全の確保を実効的に行うための方策、障害者を訪問して相談等を行う体制の充実強化その他の障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援、養護者に対する支援等のための制度について、この法律の施行後三年を目途として、児童虐待、高齢者虐待、配偶者からの暴力等の防止等に関する法制度全般の見直しの状況を踏まえ、この法律の施行状況等を勘案して検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律の一部改正）

第三条 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成十七年法律第百二十四号）の一部を次のように改正する。

第二条の見出しを「（定義等）」に改め、同条に次の一項を加える。

- 6 六十五歳未満の者であつて養介護施設に入所し、その他養介護施設を利用し、又は養介護事業に係るサービスの提供を受ける障害者（障害者基本法（昭和 四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。）については、高齢者とみなして、養介護施設従事者等による高齢者虐待に関する規定を適用する。

（調整規定）

第四条 この法律の施行の日が障害者基本法の一部を改正する法律（平成二十三年法律第号）の施行の日前である場合には、同法の施行の日の前日までの間における第二条第一項及び前条の規定による改正後の高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律第二条第六項の規定の適用については、これらの規定中「第二条第一号」とあるのは、「第二条」とする。

(引用参考文献)

(※1)「障がいのある人の尊厳を守る虐待防止マニュアル」

一般社団法人 大阪府知的障害者福祉協会、2010 年

(※2)「障害者の権利擁護及び虐待防止に向けた相談支援のあり方に関する調査研究事業報告書」

日本社会福祉士会、2010 年

(※3)「職業性ストレス簡易調査票」厚生労働省のホームページで使用できます。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/index.html>

(※4)「山口県障害者虐待防止マニュアル」

山口県健康福祉部障害者支援課、2007 年

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a14100/gyakutai/gaykutai190401.html>

(※5)「障害者虐待防止の手引き（チェックリスト）Ver.3 の概要」

社会福祉法人 全国社会福祉協議会、2012 年

<http://www.shakyo.or.jp/research/12check.html>

(※6)「福祉サービス事業所における利用者支援のあり方に関するガイドライン～より良いサービスの提供を目指して～」

(大阪府福祉部障がい福祉室)を参考に記述。

(写真提供) 社会福祉法人 北摂杉の子会

(参考資料)

○「障害者虐待防止の手引き（チェックリスト）」

全国社会福祉協議会

<http://www.shakyo.or.jp/research/09check.html>

○福祉サービス第三者評価事業に関する指針

全国社会福祉協議会 <http://www.shakyo-hyouka.net/sisin/data/komoku4.pdf>

○業務の振り返りチェックシート

社会福祉法人 北摂杉の子会

<http://www.suginokokai.com/>

○職員行動指針

社会福祉法人 かながわ共同会ホームページ

<http://www.kyoudoukai.jp/kanagawa/motto.html>

○虐待防止規程

福岡県ホームページ

http://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/life/26/26572_10372722_misc.doc

○「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」の概要

厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0623-13b1.html>

○福祉サービス第三者評価基準ガイドライン

全国社会福祉協議会

<http://www.shakyo-hyouka.net/guideline/bs2.pdf43>

○「障害者虐待防止マニュアルー行政・支援者が障害者虐待に適切に対応するために」、NPO 法人 PandA-J、2009 年

○「サービス提供事業所における虐待防止指針および身体拘束対応指針に関する検討」、NPO 法人 PandA-J、2011 年

○「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域移行・障害児支援室、2012 年

○日本知的障害者福祉協会

知的障がいのある方を支援するための行動規範

<http://www.aigo.or.jp/menu07/pdf/24kihan.pdf>

厚生労働省 障害者虐待防止法ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/gyakutaboushi/

障害児通所支援事業指定の流れについて

指定申請書の様式は、ウェブサイト「障害福祉情報サービスかながわ」(<http://www.rakuraku.or.jp/shienhi/>)内の書式ライブラリ＞2. 横浜市からのお知らせ＞⑤新規指定等に関する届出様式（児童福祉法）に掲載しています。

