

**障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた
体制整備等の取組事例集（暫定版）**

令和4年3月

PwC コンサルティング合同会社

目次

1. 障害者虐待防止の更なる推進に向けて	1
(1) 本事例集の目的.....	1
(2) 障害者虐待の発生・対応状況.....	1
(3) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の内容	2
(4) 小規模な事業所において虐待防止の体制整備を進める上での課題.....	4
2. 障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備に向けて.....	5
(1) 障害者虐待防止のための体制整備	5
(2) 身体拘束等の適正化の体制整備.....	12
(3) 虐待防止・身体拘束等の適正化のための体制整備に向けたチェックリスト .	14
(4) より効果的に実施するための取組	17
(5) 小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント	18
3. 障害者虐待防止に向けた体制整備等の参考事例.....	21
4. 障害者虐待防止に向けた体制整備等に関する参考資料.....	80

1. 障害者虐待防止の更なる推進に向けて

(1) 本事例集の目的

- 本事例集では、令和3年度障害福祉サービス等報酬改定により、
 - ① 職員への研修実施
 - ② 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会を設置するとともに、委員会での検討結果の職員への周知
 - ③ 虐待の防止のための責任者の設置

が令和4年4月から義務化されることを踏まえ、虐待防止委員会の設置を軸とした利用者の権利擁護・虐待防止等の取組を先駆的に行っている障害福祉サービス事業所等の事例を把握し、取組のポイント（小規模な事業所における体制整備や、複数事業所による共同・連携等、事業所が取り組みやすい手法を含む）を紹介します。障害福祉サービス事業所及び相談支援事業所において、本事例集を活用していくことで、利用者の権利擁護・虐待防止等の体制整備が迅速に進むことを目的としています。

まず、過去に通報すべき虐待事案がなかったか、改めて自らの施設・事業所の支援を振り返り、誠実に対応することから始めましょう。

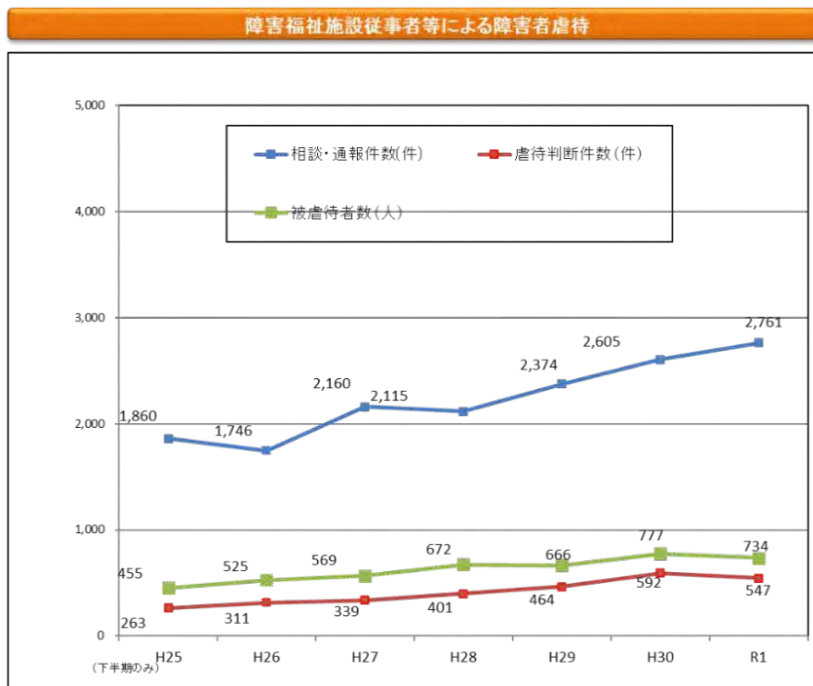
(2) 障害者虐待の発生・対応状況

- 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の虐待を防止することが極めて重要であることから、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、虐待を受けた障害者の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た、「障害者の虐待の防止、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。）が平成24年10月に施行されました。

- 平成24年に障害者虐待防止法が施行されて以降、国・地方自治体による障害者虐待防止ための体制整備は着実に進展しています。

令和3年3月に厚生労働省が公表した「令和元年度『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』に基づく対応状況等に関する調査結果報告書」によれば、障害者虐待防止センター等の関係者へ虐待防止に関する研修を実施している市区町村は7割を超え、ほとんどの都道府県が障害者権利擁護センター関係者等へ虐待防止に関する研修を実施している等、虐待の防止や虐待事案発生時の対応に必要な知識やノウハウの伝達・普及啓発に取り組む自治体は多いと示されています。

- 同調査では、障害福祉施設従事者等による障害者虐待における相談・通報件数は増加傾向にあるものの、虐待判断件数や被虐待者数は微減していることが示されています。



(3) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の内容

○ 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定において示された、障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進の主な改定内容は以下の通りです。これらの内容は、運営基準にも盛り込まれ、全ての施設・事業所が対応する必要があります。

<障害者虐待防止の更なる推進>

見直し前	見直し後
① 職員への研修実施 (努力義務) ② 虐待の防止等のための責任者の設置 (努力義務)	① 職員への研修実施 (義務化) ② 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を職員に周知徹底する (義務化 (新規)) ③ 虐待の防止等のための責任者の設置 (義務化) (注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等である。

出所：厚生労働省「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第24回）」を基に弊社作成

<身体拘束等の適正化>

○ 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件も追加¹されました。

この見直しでは、訪問系サービスにおいても運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定が設けられ、運営基準を満たしていない場合は、基本報酬が減算されます。このため、身体拘束等の適正化に関する取組は、全ての施設・事業所において実施することが必要です。

見直し前	見直し後
<p>① 身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。</p>	<p>以下、②から④の規定を追加し、令和3年4月から努力義務化、令和4年4月から義務化する。</p> <p>訪問系サービスについては、従前身体拘束等に関する規定がないため①から④を追加し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ①については、令和3年4月から義務化 ・ ②から④については、令和3年4月から努力義務化、令和4年4月から義務化する。 <p>① 身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。</p> <p>② 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、職員に周知徹底を図ること。</p> <p>③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。</p> <p>④ 職員に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。</p> <p>※虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。</p> <p>【減算の取扱い】 運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。(身体拘束廃止未実施減算5単位/日) ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。 なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月から適用する。</p>

出所：厚生労働省「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第24回）」を基に弊社作成

¹ 施設・事業所が、運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。(身体拘束廃止未実施減算5単位/日)ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月から適用する。

(4) 小規模な事業所において虐待防止の体制整備を進める上での課題

- しかしながら、特に虐待防止の体制整備を行う上で十分な経営資源がない小規模な事業所においては、義務化による負担が大きいことも考えられます。したがって、小規模な事業所においても体制整備等を進められるような工夫が求められます。本冊子の 18 ページに、小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイントを掲載しています。

2. 障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備に向けて

- 障害者に対する虐待防止や身体拘束等の適正化のための体制整備を進めることは、「基準が厳格化されたから行う」、あるいは「減算されるから行う」ということに止まらず、職員の支援の姿勢、個人の尊厳に対する基本的な考え方等を再確認することに繋がり、これにより日々の支援が充実し、不適切支援等が早期に発見され業務改善にも役立つものです。その結果、虐待防止に止まらず、施設・事業所全体の支援の力が充実します。つまり、利用者はもちろん、職員、施設・事業所、法人すべてにとって有益なこととして主体的に取り組むべきことなのです。
- 以下、本章では、障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備において取り組むべき内容について、「令和3年度 厚生労働省 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」（以下「国研修」という。）で説明された内容を参考に解説を行います。

（1）障害者虐待防止のための体制整備

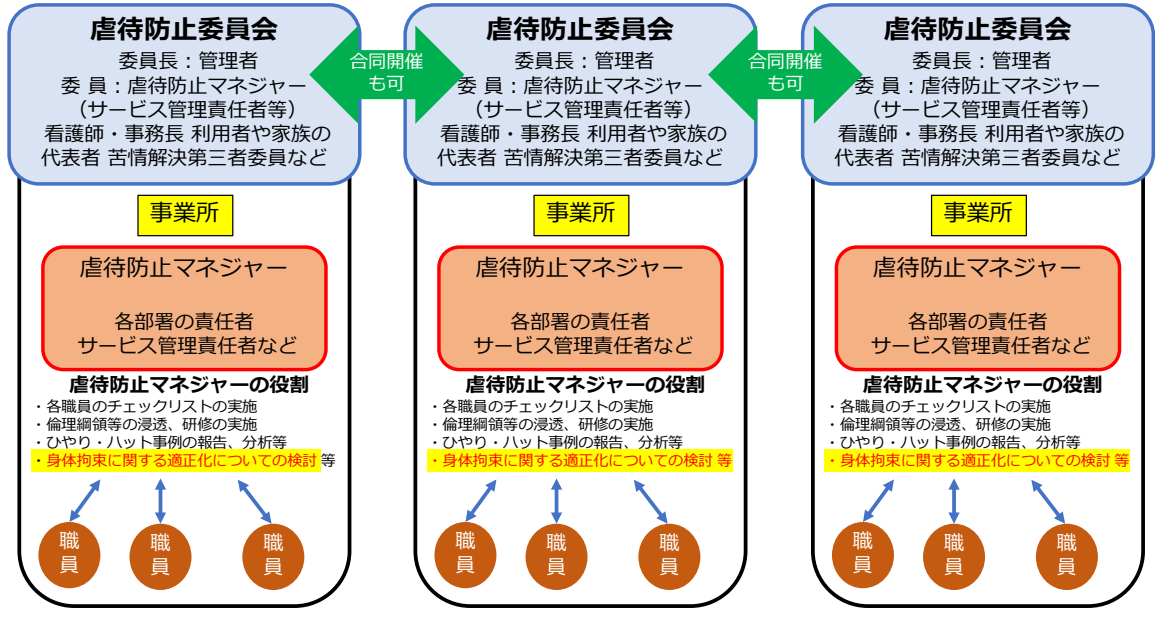
【虐待防止委員会の設置と役割】

- 従来は運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、「虐待防止委員会」の設置を推奨していましたが、令和4年度より、全ての事業所を対象に「虐待防止委員会」が必置となります。
- 虐待防止委員会の委員長は、通常、管理者が担うことが想定されています。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を各事業所や現場で虐待防止の責任者（虐待防止マネージャー等）として配置することが考えられます。
- なお、虐待防止委員会の設置単位について、解釈通知では、「事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること」と記載されています。複数事業所により虐待防止委員会を設置していることから、虐待防止責任者が複数名配置されている場合は、各事業所間・責任者間で虐待防止に対する認識の相違が起きないように相互確認を行ったり、複数名で同一現場を確認しながらチェックリストを用い基準を統一したりすること等工夫が必要です。

障害福祉サービス事業所における虐待防止委員会の例

虐待防止委員会の役割

・研修計画の策定、・職員のストレスマネジメント・苦情解決・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討・事故対応の総括・他の施設との連携 **・身体拘束に関する適正化についての検討** 等



出所：令和3年度障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料

○ 虐待防止委員会の役割について、解釈通知を踏まえて国研修資料では、以下のように示されています。

<虐待防止委員会の役割>

No.	基本的な役割	概要	備考
1	虐待防止のための計画づくり ・虐待防止の研修 ・労働環境、条件を確認、改善するための実施計画づくり ・指針の作成	年間計画を作り組織的に運営し、進捗管理を行う。	年間計画に盛り込む事項として、以下があります。 ①過去、通報すべき案件があったか振り返りとその対応 ②虐待防止マニュアルの作成、見直し ③虐待防止等についての研修の実施（通報手順は必須） ④日常的な支援現場の把握と課題の報告（身体拘束時の適正化を含む） ⑤第三者の評価
2	虐待防止のチェックとモニタリング	虐待が起こりやすい職場環境の確認のため、チェックリスト ² や運用ルールを設定し、委員会へ情報が提供される仕組みを作る。	具体的には以下を行います。 ・虐待が起こりやすい職場環境の確認 ・各職員による定期的な自己点検 ・現場で抱えている課題を委員会に伝達 ・発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についての報告
3	虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討	虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していく。	虐待防止委員会等が虐待として通報するかしないかの判断をするのではなく、まず通報するということを念頭にします。

出所：国研修資料を基に弊社作成

【通報手順の明確化・周知徹底】

- 虐待防止委員会の基本的な役割を果たす上で、虐待防止の体制整備として虐待事案が発生する前に、各法人・事業所において通報手順を明確にし、それを職員に周知徹底していくことが大切です。
- 障害者虐待防止法の第16条第1項は、「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。」と規定されています。このため、職員から虐待を受けたのではないかと疑われる障害者を確認した場合

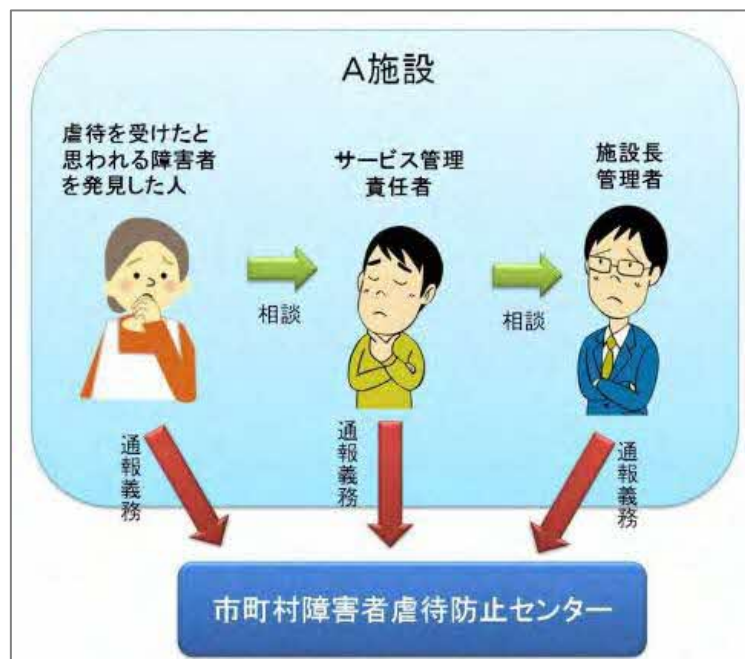
² 「障害者福祉施設等における 障害者虐待の防止と対応の手引き（令和2年10月）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf> のP42「参考資料」に倫理綱領や様々なチェックリスト等が掲載されています。

は、事実の確認ができなくても、法律上、速やかな通報義務が生じます。通報手順は以下の通りです。

<通報手順>

- ①現場の職員等が、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した際は、速やかに市町村の障害者虐待防止センターに通報しなければなりません。
- ②発見した職員が所属する法人・事業所が「通報の手順」等を定めている場合には、その手順について周知徹底し、例えば、直属の上司や管理者にまずは報告し、通報してもらうことでも構いません。
- ③上司や管理者に報告したにもかかわらず、通報がされなかったときには、自ら通報する義務があります。その際には、期間をおかず速やかに通報しなくてはなりません。
- ④疑いを発見した事案が虐待であったかどうかは通報を受けた行政が判断します。事実が確認できていなくても疑いがあれば通報してください。
- ⑤通報をしたことによって、通報した職員に対して法人や事業所が不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。



出所：厚生労働省「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」（p13 図1）

○ 障害者福祉施設等の従事者による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ることが示されています。

① 守秘義務がある場合であっても、障害者虐待を発見し、通報する場合は、これらの守秘義務の規定に違反するものではないこと

「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。次項においても同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。」（障害者虐待防止第 16 条第 3 項）。

② 障害者虐待の通報をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けないこと

「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いを受けない。」（障害者虐待防止法第 16 条第 4 項）。

【虐待防止等についての研修の実施と実施する上での留意点】

○ 7 ページに記載した虐待防止委員会の役割の一つである、「1. 虐待防止のための計画づくり」の「③虐待防止等についての研修の実施」については、研修の内容として考えられるのは次のようなものです。「虐待防止や人権意識を高めるための研修」を基本としつつ、より良い支援や職場環境作りにも並行して取り組むことが求められます。

- ・虐待防止や人権意識を高めるための研修
- ・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
- ・個別支援計画の内容を充実強化するための研修（事例検討）
- ・職員のメンタルヘルスや風通しのよい職場作りのための研修
- ・利用者や家族等が障害者虐待を理解し、通報や相談をしやすくするための研修 等

また、研修を実施するだけでなく、普段から、虐待防止、権利侵害の予防の観点で職員同士が日々の支援の内容が適切であったか、改善すべき点は何かといった点について話し合えることも大切です。施設・事業所の管理者には、職員同士が話し合える環境の整備を進めることもポイントとなります。職員同士が顔を合わせる機会が少ない居宅介護（ヘルパー）等のサービスにおいては、例えば日誌等を通して支援における気づきや課題、思い等を共有することも有効です。

考えられる研修の種類	具体的な内容の例
虐待防止や人権意識を高めるための研修	・ 障害者虐待防止法、関係法令、基本的な職業倫理・倫理綱領・行動指針の理解、虐待防止委員会の役割や通報手順を学ぶ研修、当事者や家族の思いを聞く講演、虐待事件の事例を知る研修 等
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、自閉スペクトラム症の支援手法、身体拘束・行動制限の廃止 等
個別支援計画の内容を充実強化するための研修（事例検討）	・ 困難事例等の検討（内部スーパーバイズや外部コンサルテーションの活用等）、協力連携可能な社会資源の情報や知識の習得 等
職員のメンタルヘルスや風通しのよい職場作りのための研修	・ アンガーマネジメント研修、チームワーク研修、コーチング研修、労働環境ミーティングやメンタルヘルス不調者対応の研修 等
利用者や家族等が障害者虐待を理解し、通報や相談をしやすくするための研修	・ 利用者やその家族を対象にした法の研修・厚労省の「わかりやすいパンフレット」の活用 等

出所：国研修資料を基に弊社作成

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

	留意事項	詳細
1	研修の対象者の範囲と対象者ごとの研修の実施	<p>研修の対象者の範囲を定め、対象者それぞれに応じた研修を実施することが必要です。また、夜勤等の交代制勤務者を対象にする場合、参加しやすい開催方法を検討することも必要です。</p> <p>【研修の対象者の範囲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援員のみならず調理員や運転手、事務職員も対象にすること ・ 夜勤等の交代制勤務者や短時間労働者も対象にすること <p>【対象者に応じた研修内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験年数・スキル、職種・役職や階層に応じた内容設定 等
2	職場内研修（OJT）と職場外研修（OffJT）の組み合わせ	<p>職場外研修は、障害者福祉施設等以外の情報を得て自らを客観視する機会を持つことができ、日々の業務の振り返りができるため、管理者は、計画的、継続的に職場外研修を受講させるように取り組む必要があります。</p>
3	年間研修計画の作成と見直し	<p>作成時には、虐待防止委員会の年間の目標やビジョンに基づき作られる必要があります。また、委員会へあがってくる現場の状況や課題について検討し、限られた時間を有効活用することが望まれます。研修開催後は研修の報告書のみならず、研修した内容が各部門でどのように浸透・実践されたか効果測定をする必要があります。</p> <p>また、委員会が開いた研修の内容自体について評価をし、開催方法について見直し等を行っていきます。</p>

出所：国研修資料を基に弊社作成

【職員への周知徹底】

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

(2) 身体拘束等の適正化の体制整備

- 障害の有無に関わらず全ての人には自分自身の意思で自由に行動し生活する権利があります。一方で、身体拘束とは、障害者の意思にかかわらず、その人の身体的・物理的な自由を奪い、行動を抑制または制限し、障害者の能力や権利を奪うことにつながりかねない行為です。
- 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。身体拘束は、関節の拘縮や、筋力や心肺機能等、身体的能力の低下、褥瘡の発生等の身体的弊害、意思に反して行動を抑制されることによる不安や怒り、あきらめ、屈辱、苦痛といった精神的な弊害をもたらします。
- このことは、家族にも大きな精神的苦痛となるとともに、職員等は問題解決の手段として安易に身体拘束に頼るようになり、モチベーションや支援技術の低下を招く等の悪循環を引き起こすこととなります。そのため、身体拘束の廃止は、本人の尊厳を回復し、支援の質が低下する悪循環を止める、虐待防止において欠くことのできない取組といえます。
- 「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」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。

<緊急やむを得ない場合>※以下の全てを満たすことが必要。

① 切迫性	利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いことが要件となります。
② 非代替性	身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となります。
③ 一時性	身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件となります。

- さらに、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とされています。

<やむを得ず身体拘束を行うときの手続き>

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

(3) 虐待防止・身体拘束等の適正化のための体制整備に向けたチェックリスト

- 本チェックリストは、自事業所の現状を確認し、本検討の手がかりを把握するものです。

- 虐待防止及び身体拘束等の適正化の体制整備にあたり、まずは以下のチェックリストを活用し、自法人・事業所の現在の状況を把握し、検討の手がかりを探りましょう。

- なお、対応のための詳細は、『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）を参照しましょう。

- 様式については、「4.障害者虐待防止に向けた体制整備等に関する参考資料」を参照してください。
 - ① **現状整理** : まずは、現状の整理を行います。以下のチェックリストを活用し、現在行っている取組を整理しましょう。各カテゴリの中で「いいえ」にチェックが入るものについては、検討を開始しましょう。
 - ② **検討** : 現状整理をした上で、検討すべきものが明確になったら、それに対して、検討を始めましょう。検討する上で、迷ったら、取組事例集を参照してください。
 - ③ **職員への周知** : 検討した内容を全職員へ周知・徹底し、実行しましょう。

<虐待防止>

内容	回答	
虐待防止委員会の設置・検討結果の周知徹底		
・ 虐待防止委員会を設置している（事業所の規模に応じて、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能） ※以下、役割	はい	いいえ
・ 虐待防止委員会は定期的（最低年1回以上）に開催している	はい	いいえ
・ 虐待防止委員会の構成員の責務及び役割分担が明確である	はい	いいえ
・ 虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等が含まれるよう努めている	はい	いいえ
・ 虐待防止委員会での検討結果を周知徹底している ※具体的には、以下の対応を想定 ア 虐待（不適切な対応事例も含む）が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備 イ 職員は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、虐待を報告する ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析する エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討する オ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析する カ 報告された事例及び分析結果を職員に周知徹底する キ 再発防止策を講じた後に、その結果を検証する	はい	いいえ
虐待防止責任者を配置		
・ 専任の虐待防止責任者（必置）を決め、配置している	はい	いいえ
職員への研修の実施		
・ 虐待防止のための研修を定期的（年1回以上）に実施している ※施設内で行う職員研修及び協議会又は基本相談支援センター等が実施する研修に参加した場合でも差し支えない	はい	いいえ
・ 新規採用時には、必ず虐待防止のための研修を実施している	はい	いいえ
・ 研修の実施内容について記録している	はい	いいえ
虐待防止のための指針の整備		
・ 以下の項目を盛り込んだ、虐待防止のための指針の作成に努めている ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方 イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項 ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針 エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針 オ 虐待発生時の対応に関する基本方針 カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針 キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針	はい	いいえ

出所：省令および解釈通知の内容をもとに弊社作成

<身体拘束等の適正化>

内容	回答	
身体拘束等を行う場合の必要事項の記録		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合、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を記録している ※利用者または他の利用者の生命または身体を保護するため緊急を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 	はい	いいえ
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（以下、身体拘束適正化委員会という）の定期的な開催・検討結果の周知徹底		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会を設置している ※事業所の規模に応じて、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置及び虐待防止委員会と一体的に設置・運営も可能である 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会を定期的（最低年1回以上）に開催している 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会の構成員の責務及び役割分担が明確である 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会の構成員は事業所に従事する幅広い職種により構成している 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会には、第三者や専門家（医師（精神科専門医等）、看護職員等）を活用するよう努めている 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会では、身体拘束等についての報告するための様式を整備している 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会は、職員より報告された事例を集計・分析し、当該事例の適正性と適正化策を検討している ※職員は、身体拘束の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、様式に従い、身体拘束等について報告する ※事例の分析にあたっては、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめる 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会で報告された事例及び分析結果を職員に周知徹底している 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束適正化委員会では、適正化策を講じた後に、その効果について検証している 	はい	いいえ
職員への研修の実施		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束等の適正化の研修を定期的に（年1回以上）実施している 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用時には、必ず身体拘束等の適正化の研修を実施している 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の実施内容の記録を行っている 	はい	いいえ
身体拘束等の適正化のための指針の整備		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体拘束等の適正化のための指針が整備されている 	はい	いいえ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 指針には以下を盛り込んでいる ア 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方 イ 身体拘束適正化委員会その他事業所内の組織に関する事項 ウ 身体拘束等の適正化の研修に関する基本方針 エ 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針 オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針 カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針 キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針 	はい	いいえ

出所：省令および解釈通知、国研修資料の内容をもとに弊社作成

(4) より効果的に実施するための取組

○ 障害者虐待防止のための体制整備の取組ポイントについて、令和3年度の報酬改定で基準上取り組むべきとされる内容と、より効果的に実施するための取組について本事業のヒアリング調査の内容を踏まえ、整理しています。

○ 以下に示すカテゴリの「体制」は、法人や事業所の職員体制、会議体、労務環境等の「仕組み」を、「運用」は現行の職員体制や会議体等を基に「行っていること」について記載しています。また、「基準上取り組むべき内容」は、令和4年度より義務化されるものを示し、「より効果的に実施するための取組」は、基準上取り組むべき内容を形骸化させないための工夫を示しています。

<障害者虐待防止のための体制整備の取組ポイント>

カテゴリ	取組内容
1 体制	<p>1-1 基準上取り組むべき内容</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 虐待防止委員会の設置 ② 従業者への研修の実施 ③ 虐待防止のための責任者を配置 <p>1-2 より効果的に実施するための取組</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 法人の理念を常に振り返る体制の整備 ② 利用者家族の意見や評価を定期的に取り入れる仕組みの構築（苦情票（代弁票）など） ③ 職員の異動（事情所問での人材配置の調整） ④ 定期的なストレスチェックの仕組みを導入 ⑤ 従業員アンケートの導入（結果を利用者家族に共有） ⑥ 虐待が疑われる場合の報告先の複数設置と報告フローの周知徹底 ⑦ 適切な行動を示すサービス品質管理規定の作成
2 運用	<p>2-1 基準上取り組むべき内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待防止委員会での検討結果を従業者へ周知徹底 <p>2-2 より効果的に実施するための取組</p> <p>【日頃の支援の質向上につながる取組】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ケア記録等から虐待と疑われる行為の補足 ② ケースカンファレンスの実施 ③ 利用者の接し方や支援に対する振り返りのチェックリストの活用 ④ 法人訓告の周知 <p>【職員の労働環境やモチベーション管理等に関する取組】</p> <ol style="list-style-type: none"> ⑤ 困難事例を一人で抱え込ませない ⑥ 目標管理シートの活用 ⑦ 日常的な職員同士のコミュニケーションの活性化 ⑧ 通報しても身分が保証されることを周知 ⑨ 労働環境整備：労務管理、休憩時間確保、時間外勤務の削減、特別休暇の付与、宿直室等の環境改善、職場用スマートフォン付与、ハラスメントへの対応、ストレスチェック、勤務調整など ⑩ 待遇改善：賃金引上げなど

(5) 小規模事業所の体制整備等における効果的な取組ポイント

○ 本項まで、障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化のための体制整備における基準上取り組むべき内容の要点を解説してきました。本項では、特に小規模な事業所において体制整備等が円滑に進められるように、効果的と考えられる取組ポイントを示します。

○ なお、体制整備にあたり、都道府県、市町村、虐待防止研修の実施主体や基幹相談支援センターに相談すること等も考えられます。

<虐待防止>

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

出所：本事業の検討委員会での議論を基に弊社作成

<身体拘束等の適正化>

カテゴリ	効果的と考えられる取組ポイント
身体拘束等を行う場合の必要事項の記録	① 記録に必要な書式・様式等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の開催	<p>② 身体拘束適正化委員会は、法人単位で委員会を設置し、法人が運営や取りまとめをサポートする。 ※解釈通知の中では、「事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。」とされています。</p> <p>③ 身体拘束適正化委員会は、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営する。 ※解釈通知の中では、「虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討することも差し支えない。」としています。</p> <p>④ 既存の会議体や委員会（定期的な事業所での会議やケースカンファレンス等）の開催に併せて身体拘束適正化委員会を実施する。</p> <p>⑤ 身体拘束適正化委員会は実地での開催に限定せず、オンライン会議等を使用し、第三者が参加しやすいように工夫する。 ※第三者は、医師等の専門家のみならず、自立支援協議会を構成する他事業所等も当たると考えられる。</p>
研修の実施	<p>⑥ 身体拘束に関する研修情報を行政機関や基幹相談支援センター等から収集し、それらの機関が実施する研修機会を積極的に活用する。</p> <p>⑦ 域内で積極的に身体拘束に関する研修を行っている大規模な事業所や法人等があれば、当該事業所が開催する合同研修に参加する。 ※解釈通知では、「研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。」とされています。</p> <p>⑧ 研修に参加できなかった職員に対しては、研修を録画し、その視聴を促したり、研修の参加者が所内で研修に参加しない職員への伝達研修を実施したりする。あるいは外部研修をもとに事業所所内で研修を実施する。</p>
指針の整備	⑨ 身体拘束等の適正化のための指針等は、ゼロベースで作成することのみならず、本事例集に紹介されている様式や公表資料等から雛形を入手し、それをたたき台にして検討を進める。

出所：本事業の検討委員会での議論を基に弊社作成

【参考文献】

- ・ 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容
- ・ 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の概要
- ・ 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等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第10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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第55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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について
- ・ 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について
- ・ 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地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について
- ・ 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計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について
- ・ 令和2年度 厚生労働省 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修資料