

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

【重要項目】

- (1) 人員に関する基準及び勤務体制の確保
- (2) 介護給付費等の算定及び取扱い
- (3) 個別支援計画の作成
- (4) 利用料等（利用者負担額、その他費用等）の受領
- (5) 業務継続計画の策定等
- (6) 衛生管理等
- (7) 防火安全対策
- (8) 非常災害（地震・台風・大雨等の風水害）対策
- (9) 虐待防止
- (10) 身体拘束

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(1) 人員に関する基準及び勤務体制の確保

- 関係法令等

基準省令（P.4の「主な根拠法令等」を確認してください。）

- 指導内容

- ▶ 人員に関する基準を満たす職員配置の確保と、適切な職員によるサービスの提供が行われるよう指導します。
- ▶ サービスの提供に当たって、適切なサービスの提供を確保するために月ごとの勤務表を作成するとともに、従業者の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、兼務関係等を明確にしておくよう指導します。

人員配置は職員の勤務実績にて厳密に確認を行い、不正等が発覚した場合は、行政処分の対象になる場合があります。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

【具体的な指導内容】

- 事業ごとに、従業員の勤務の体制を定めておくこと。
(毎月シフト表や勤務形態一覧表等を作成すること)
- 従業員の勤務実績を明確に記録しておくこと。
(特に、法人役員等の勤務実績を残していないケースが散見されます)
- 多機能型事業所であっても、各々の事業は別事業である(兼務不可である)ことから、事業者は従業員に他の事業の業務を行わせないこと。
※障害児通所支援は、兼務可
- 特に、施設外就労を行うにあたっては、利用者が2～3人ずつの少数であったとしても、職員はそれぞれに配置が必要となることから、各々の事業所の従業員が随行を行うこと。
- 障害児通所支援事業の児童発達支援、放課後等デイサービスについては、サービス提供時間帯を通じて基準に定められた数の従業員の配置を行うこと。

<指摘事項の例>

- ▶勤務形態一覧表（勤務予定表）に記載のない職員が、支援を行っている。
- ▶法人代表者の勤務時間の記録を残しておらず、人員基準違反となった。
- ▶多機能型事業所において、特に施設外就労等を実施する際に、片方の事業所の従業員のみが支援している。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(2) 介護給付費等の算定及び取扱い

- 関係法令等

 - 基準省令（サービスの提供の記録）

- 指導内容

 - 介護給付費等の算定に関し、制度の信頼性確保及び利用者保護の観点に立ち、適正な請求が行われるよう指導します。

介護給付費等の請求の計算基礎となるサービスの提供の記録については、提供日、具体的内容その他必要な事項等をサービスの提供ごとに記録するようになっていきますので、一か月分を後でまとめて作成することがないよう指導します。

処遇改善加算については、対象となる職種・ルールに基づいて、適正な金額を配分するよう指導します。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

【具体的な指導内容】

- ①利用者及び事業者等が、その時点での契約支給量やサービスの利用状況を把握できるようにするため、サービスの提供日、具体的内容、その他必要な事項をサービスの提供の都度記録しているか。
- ②サービス提供記録（支援記録）に基づきサービス提供実績記録票が適正に作成されているか。また、請求データと整合性がとれているか。
- ③加算分を請求するにあたり、その根拠となる記録の作成及び保管を行っているか。
- ④計画相談（障害児相談）支援において、作成された計画について利用者の同意を得たことに基づいて給付費の請求をしているか。
- ⑤処遇改善加算を算定している事業所において、届け出たキャリアパス要件等を満たしているか。
- ⑥処遇改善加算について、法人で定めた配分ルールに従って適正に配分しているか。また、配分方法等について従業者に十分な説明を行っているか。
- ⑦請求に関して、給付を受けるサービスと自己負担分の区別があいまいになっていないか。
- ⑧給付費等の請求について、算定に必要な要件（人員配置や資格要件等）を満たしているか。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(3) 個別支援計画の作成

- 関係法令等

- 基準省令（個別支援計画の作成）

- 指導内容

- サービスの質の確保及び利用者保護の観点に立ち、適切な個別支援計画が作成されるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ① サビ管等が、サービス等利用計画等を基に、個別支援計画案を作成しているか
- ② アセスメントにより解決すべき問題を明らかにし、提供するサービスの具体的内容や、日程等を計画に盛り込み、援助の方向性や目標を定めているか。
- ③ 個別支援計画原案の内容についての会議を開催し、協議しているか。また、利用者本人が個別支援会議に出席しているか。（参加できない場合は、別途事前に意向等を確認しているか。）
- ④ 個別支援計画原案を本人及びその家族に説明し、同意(署名等)を貰っているか。
- ⑤ (生活介護の場合) 標準的な支援時間を個別支援計画に定めているか。
- ⑥ 以上を踏まえた、個別支援計画を利用者や相談支援事業者へ交付しているか。
- ⑦ 見直しの際にも、同様の流れで実施しているか。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(4) 利用料等（利用者負担額、その他費用等）の受領

- 関係法令等

 - 基準省令（利用者負担額の受領）

- 指導内容

 - 利用料等の受領については、基準に定める利用者負担額のほかに「あいまいな名目（例：共益費等）による費用の受領」が行われると、制度に対する信頼を失うことにつながりますので、適切な利用料等の受領が行われるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ①利用者負担額及びその他費用（食費、材料費などの実費負担分）について、運営規程に明記し、重要事項として事業所の見やすい場所に掲示しているか。
- ②運営規程に定めてある額以上の金額を請求していないか。
- ③利用料等について利用者やその家族に事前に十分な説明を行い、その同意を得ているか。
- ④受領した額について、収入および支出の記録をするとともに、適切な会計処理を行っているか。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(5) 業務継続計画の策定等

※R6年度から、減算の適用有り

●関係法令等

基準省令（業務継続計画の策定等）

●指導内容

感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービス提供を継続的に実施するための業務継続計画を策定し、必要な措置を講ずるよう指導します。

また、業務継続計画に係る研修及び訓練を定期的実施するよう指導します。
(※令和6年度から義務化)

【具体的な指導内容】

- ①業務継続計画を策定しているか。また、計画について従業者に周知しているか
- ②計画の内容は、「感染症分野（平時からの備え・初動対応・感染拡大防止体制の確立）」と「災害分野（平常時の対応・緊急時の対応・他施設及び地域との連携）」を網羅しているか
- ③業務継続計画のために必要な研修及び訓練を年1回以上実施しているか
(障害者支援施設は年2回以上)

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

業務継続計画 → 令和6年度から義務化
令和6年度から減算対象

全サービス

【内 容】

- ① 業務継続計画を策定し、必要な措置を講ずること
- ② 従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を実施すること

【やっておかなければならないこと】

1. 「業務継続計画」（感染症や非常災害の発生時において、サービス提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画）を作成すること。
2. 当該計画について従業者に対し周知・共有するとともに、当該計画に従い、従業者に対して必要な教育・研修及び訓練（シミュレーション）を年1回（障害者支援施設は年2回）以上実施し、その内容を記録しておくこと。
※新規採用時は別途研修を実施することが望ましい。
※全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。
3. 定期的に当該計画の見直しを行い、必要に応じて計画の変更を行うこと。

上記対応ができていない場合は減算適用になります。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

【業務継続計画に盛り込む必要がある項目】

(1) 感染症にかかるとの業務継続計画

- ① 平時からの備え(体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等)
- ② 初動対応
- ③ 感染拡大防止体制の確立 (感染者等への対応、関係者との情報共有等)

(2) 災害にかかるとの業務継続計画

- ① 平常時の対応 (建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等)
- ② 緊急時の対応 (業務継続計画発動基準、対応体制等)
- ③ 他施設及び地域との連携

※ 感染症にかかるとの業務継続計画については、厚生労働省HPにてガイドラインなどが示されていますので、策定の一助とさせていただきます。

【厚生労働省HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(6) 衛生管理等

●関係法令等

基準省令（衛生管理等）

●指導内容

利用者が新型コロナウイルスやノロウイルスといった感染症による事業所内での集団感染等が発生することがないように、感染症等に対する予防対策を講じることが極めて重要であることから、適切な衛生管理が行われるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ①感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する 委員会を概ね3月に1回以上（訪問系・相談系は概ね6月に1回以上）開催しているか（R6年度から義務化）
- ②感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための 指針を整備しているか（R6年度から義務化）
- ③従業者に対する感染症の予防及びまん延の防止のための 研修及び訓練を年に2回以上（訪問系・相談系は年に1回以上）実施しているか（R6年度から義務化）
- ④感染症等の発生または発生が疑われる状況が生じた時は、速やかに市障がい福祉課等の関係機関に連絡する等、発生時の連絡が適切に行われているか。
- ⑤職員は、利用者の状態把握に努め、緊急時には医師や看護師の指示に従い、感染がさらに拡大しないよう適切な対応をしているか。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(7) 防火安全対策

- 関係法令等

消防法、建築基準法、基準省令（非常災害対策）

- 指導内容

利用者の中には自力での避難が困難な方も多くおられますので、各事業所が防火安全対策の強化に努めるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ①火災発生 of 未然防止、発生時の通報体制、初期消火対策、避難対策が適切に定められているか。
- ②自動火災報知設備、消火器、スプリンクラー設備等は適切に設置されているか。
消防機関からの指導状況及びその対応を確実に行っているか。
- ③近隣住民や町内会、近隣施設、消防機関等との連携協力体制が確保されているか。
- ④定期的に利用者参加の上、消防訓練を実施し避難経路等を確認しているか。
- ⑤消防設備の法定点検を受けているか。また、必要に応じて消防局に助言を求めるなどを行っているか。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(8) 非常災害（地震・台風・大雨等の風水害）対策

●関係法令等

水防法、基準省令（非常災害対策）

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

●指導内容

洪水や土砂災害等に対して、各事業所が災害発生時の安全対策の強化に努めるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ①非常災害対策計画に関し、火災・地震だけでなく、風水害を含めた計画を策定しているか。
- ②警報等が発令された時の連絡体制及び対応方法について定められているか。
- ③地震が起きた時の落下物や倒壊物対策は適切に実施されているか。
- ④避難経路の設定など災害時における防災計画が作成され、職員及び利用者に周知されているか。
- ⑤定期的に避難訓練を実施しているか。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(9) 虐待の防止

※R6年度から、減算の適用有り

●関係法令等

平成24年10月「障害者虐待防止法」の施行
基準省令（虐待の防止）、（運営規程）

●指導内容

職員への研修実施や虐待防止措置を講じることが定められていますので、事業者に対し虐待防止の取り組みを行うよう指導します。

令和4年4月1日から、虐待防止対策検討委員会の定期的開催及び従業員に対する結果の周知が義務付けられたことを踏まえ、適正に実施するよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ①職員に対し、虐待についての事業所内研修または外部研修を受講させるなどの研修の機会を設け、虐待防止について周知しているか。
- ②虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催し、その結果について従業員に周知徹底を図っているか。

虐待に組織性・悪質性・連続性・非改善等が認められる場合、
行政処分の可能性があります。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

虐待の防止 → 令和4年度から義務化
→ 令和6年度から減算

全サービス

【内容】

- ① 虐待防止のための対策を検討するための委員会の設置
- ② 委員会の定期的な（年1回以上）開催、その結果の従業員への周知徹底
- ③ 虐待防止のための研修の定期的な実施
- ④ 虐待防止のための担当者の任命・設置

【やっておかなければならないこと】

1. 「虐待防止委員会」を立ち上げ年に1回以上開催し、虐待防止のために必要な事項を検討し、その記録を残すとともに、結果を従業員へ必ず周知すること。
2. 委員会が作成した研修プログラムに基づき、虐待防止のための（内部・外部）研修を定期的に（採用時と年1回以上）受講し、記録しておくこと。
3. 虐待防止のための担当者（サービス管理責任者等）を配置すること。

上記対応ができていない場合は減算適用になります。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

【虐待防止委員会の役割】

- ① 虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）
- ② 虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）
- ③ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討・実行）
 - ➔ ●虐待防止研修プログラムを作成すること。
 - 虐待が発生した場合の報告様式を整備すること。
 - 報告があった事例を集計し虐待発生時の状況等を分析すること。
 - 分析結果に基づき発生原因・結果等を取り纏め、再発防止策を検討すること。
 - 労働環境・条件確認のための様式を整備し、その内容を集計・報告し分析すること。
 - 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。
 - 再発防止策を講じた後に、その結果について検証すること。

【対応することが望ましい事項】

- 虐待防止のための指針作成 ※義務ではないが、作成することが望ましい

【指針に盛り込む項目】

- 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- 虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- 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
- 虐待発生時の対応に関する基本方針
- 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- 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

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

(10) 身体拘束等の禁止

※R5年度から、減算の適用有り

●関係法令等

平成24年10月「障害者虐待防止法」の施行
基準省令（身体拘束等の禁止）

●指導内容

利用者又は他の利用者の生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行うことが無いよう指導します。

令和4年4月1日から、身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の定期的開催及び従業者への周知徹底が義務付けられたことを踏まえ、適正化を図るための措置を講ずるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ① 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し、その結果について 従業者に周知徹底を図っているか。
- ② 身体拘束等の適正化のための 指針を整備しているか。
- ③ 全従業者に対し、身体拘束等の適正化のための 研修を定期的に実施しているか。
- ④ やむを得ず身体拘束等を行う場合には、拘束の態様、開始及び終了時間、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、適正な取り扱いを行っているか。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

身体拘束等の禁止 → 令和4年度から義務化
→ 令和5年度から減算

全サービス
※相談系を除く

【内容】

- ① 「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」の設置
- ② 委員会の定期的な（年1回以上）開催、その結果の従業者への周知徹底
- ③ 「身体拘束等の適正化のための指針」の整備
- ④ 身体拘束等の適正化のための研修の定期的な実施

【やっておかなければならないこと】

1. 「身体拘束適正化検討委員会」を立ち上げ年に1回以上開催し、虐待防止のために必要な事項を検討し、その記録を残すとともに、その結果を従業者へ必ず周知すること。
2. 委員会が作成した研修プログラムに基づき、身体拘束適正化のための（内部・外部）研修を定期的に（採用時と年1回以上）受講し、記録しておくこと。
3. 身体拘束適正化のための指針を整備すること。

上記対応ができていない場合は減算適用になります。

2 障害福祉サービス事業者等に対する指導について

【身体拘束適正化検討委員会の在り方】

- ① 幅広い職種により構成し、構成員の責務・役割分担を明確にするとともに、身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておくこと。（第三者や専門家を活用することが望ましい）
- ② 身体拘束等の適正化について、事業所全体で情報共有し、不適切な身体拘束等の再発防止や身体拘束等を行わない支援方法の検討につなげること。
 - ●身体拘束等についての報告様式を整備すること。
 - 報告があった事例を集計し身体拘束等の状況等を分析すること。
 - 分析結果に基づき当該事例の適正性と適正化策を検討すること。
 - 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。
 - 適正化策を講じた後に、その結果について検証すること。

【身体拘束等の適正化のための指針に盛り込む必要がある項目】

- (1) 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方
- (2) 身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- (3) 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針
- (4) 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針
- (5) 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
- (6) 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- (7) その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針