

令和3年度以降における  
障害福祉サービス事業等に係る基準の主な改正内容について

水戸市 福祉部 福祉指導課

# 目 次

勤務体制の確保等【令和3年4月1日以降 義務化】	1
業務継続計画の策定等【令和6年4月1日以降 義務化】	3
衛生管理等【令和6年4月1日以降 義務化】	5
身体拘束等の禁止【令和4年4月1日以降 義務化】	7
虐待の防止【令和4年4月1日以降 義務化】	9
非常災害対策【令和3年4月1日以降 努力義務】	11

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（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）抜粋

## ◆勤務体制の確保等

職場におけるハラスメントを防止するための方針の明確化等

【令和3年4月1日以降 義務化】

### 1 概要

基準省令第33条第4項は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条第1項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第30条の2第1項の規定に基づき、事業者には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定したものである。事業者が講ずべき措置の具体的内容及び事業者が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。

なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。

#### ア 事業者が講ずべき措置の具体的内容

事業者が講ずべき措置の具体的な内容は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワーハラスメント指針」という。）において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおりである。

##### a 事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。

##### b 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、従業者に周知すること。

なお、パワーハラスメント防止のための事業者の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）附則第3条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項の規定により、中小企業（資本金が3億円以下又は常時使用する従業員の数が300人以下の企業）は、令和4年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。

## イ 事業者が講じることが望ましい取組について

パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例として、①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、②被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）及び③被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）が規定されているので参考にされたい。

### 【参考資料】

「障害福祉の現場におけるハラスメント対策マニュアル等」について  
(令和4年5月16日付 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課)

## ◆業務継続計画の策定等

業務継続計画の策定，従業者に対する研修及び訓練の実施，計画の見直し

【令和6年4月1日以降 義務化】

### 1 概要

基準省令第33条の2は，事業者は，感染症や災害が発生した場合にあっても，利用者が継続してサービスの提供を受けられるよう，サービスの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（以下「業務継続計画」という。）を策定するとともに，当該業務継続計画に従い，従業者に対して，必要な研修及び訓練（シミュレーション）を実施しなければならないこととしたものである。

なお，業務継続計画の策定，研修及び訓練の実施については，基準省令第33条の2に基づき事業者に実施が求められるものであるが，他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。また，感染症や災害が発生した場合には，従業者が連携して取り組むことが求められることから，研修及び訓練の実施にあたっては，全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。

なお，業務継続計画の策定等に係る義務付けの適用に当たっては，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。以下「令和3年改正省令」という。）附則第3条において，3年間の経過措置を設けており，令和6年3月31日までの間は，努力義務とされている。

### 2 業務継続計画の記載事項について

業務継続計画には，以下の項目等を記載すること。

なお，各項目の記載内容については，「障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」及び「障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」を参照されたい。また，想定される災害等は地域によって異なるものであることから，項目については実態に応じて設定すること。

なお，感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。

#### ア 感染症に係る業務継続計画

- a 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）
- b 初動対応
- c 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携，濃厚接触者への対応，関係者との情報共有等）

#### イ 災害に係る業務継続計画

- a 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）
- b 緊急時の対応（業務継続計画発動基準，対応体制等）
- c 他施設及び地域との連携

### 3 従業者への研修の実施について

従業者の内容は、感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うものとする。

従業者教育を組織的に浸透させていくために、**年1回以上（施設入所支援は年2回以上）、定期的な教育を開催するとともに、新規採用時には別に研修を実施することが望ましい。**また、**研修の実施内容についても記録すること。**

なお、感染症の業務継続計画に係る研修については、感染症の予防及びまん延の防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。

### 4 訓練（シミュレーション）の実施について

訓練（シミュレーション）においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、**事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援の演習等を年1回以上（施設入所支援は年2回以上）、定期的**に実施するものとする。

なお、感染症の業務継続計画に係る訓練については、感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。

訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。

#### 【参考資料】

- 1 「障害福祉サービス事業所等における業務継続ガイドライン等について」  
（令和2年12月28日付 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長）
- 2 「障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン等について」  
（令和3年3月22日付 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長）

## ◆衛生管理等

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の定期的な開催、指針の整備、研修・訓練の実施【令和6年4月1日以降 義務化】

### 1 概要

基準省令第34条第1項及び第2項等は、事業者は、従業員の清潔の保持及び健康状態の管理並びに事業所の設備及び備品等の衛生的な管理に努めるべきことを規定したものである。

特に、事業者は、従業員が感染源となることを予防し、また従業員を感染の危険から守るため、手指を洗浄するための設備や使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じる必要がある。

### 2 委員会の開催・指針の整備・研修の実施について

同条第3項に規定する感染症が発生し、又はまん延しないように講ずべき措置については、具体的には次のアからウまでの取扱いとすること。各事項について、同項に基づき事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。

なお、感染症の予防及びまん延の防止のための措置に係る義務付けの適用に当たっては、令和3年改正省令附則第4条において、3年間の経過措置を設けており、令和6年3月31日までの間は、努力義務とされている。

#### ア 感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会

当該事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（以下「感染対策委員会」という。）であり、感染対策の知識を有する者を含む、幅広い職種により構成することが望ましく、特に、感染対策の知識を有する者については外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい。構成メンバーの責任及び役割分担を明確にするとともに、専任の感染対策を担当する者（以下「感染対策担当者」という。）を決めておくことが必要である。感染対策委員会は、利用者の状況など事業所の状況に応じ、定期的（※1）に開催するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じ随時開催する必要がある。

感染対策委員会は、テレビ電話装置等（リアルタイムでの画像を介したコミュニケーションが可能な機器をいう。以下同じ。）を活用して行うことができるものとする。ただし、障害のある者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。この際、厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等を遵守すること。

なお、感染対策委員会は、他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。また、事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。

## イ 感染症の予防及びまん延の防止のための指針

当該事業所における「感染症の予防及びまん延の防止のための指針」には、平常時の対策及び発生時の対応を規定する。平常時の対策としては、事業所内の衛生管理（環境の整備等）、支援にかかる感染対策（手洗い、標準的な予防策）等、発生時の対応としては、発生状況の把握、感染拡大の防止、医療機関や保健所、市町村における事業所関係課等の関係機関との連携、行政等への報告等が想定される。また、発生時における事業所内の連絡体制や上記の関係機関への連絡体制を整備し、明記しておくことも必要である。

なお、それぞれの項目の記載内容の例については、「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」も踏まえて検討すること。

## ウ 感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練

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」の内容は、感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、当該事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的な支援の励行を行うものとする。職員教育を組織的に浸透させていくためには、当該事業所が定期的な教育（※2）を開催するとともに、新規採用時には感染対策研修を実施することが望ましい。また、研修の実施内容についても記録することが必要である。

なお、研修の実施は、厚生労働省「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」等を活用するなど、事業所内で行うものでも差し支えなく、当該事業所の実態に応じ行うこと。

また、平時から、実際に感染症が発生した場合を想定し、発生時の対応について、訓練（シミュレーション）を定期的（※2）に行うことが必要である。訓練においては、感染症発生時において迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、事業所内の役割分担の確認や、感染対策をした上での支援の演習などを実施するものとする。訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。

※1 以下のサービスはおおむね6月に1回以上、それ以外のサービスは3月に1回以上。

※2 以下のサービスは年1回以上、それ以外のサービスは年2回以上。

居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、就労定着支援、地域移行支援、地域定着支援、計画相談支援

### 【参考資料】

「障害福祉サービス事業所等における感染対策指針作成の手引きについて」

（令和4年5月12日付 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課）



### ◆身体拘束等の禁止

身体拘束等の適正化を図るための対策を検討する委員会の定期的な開催、指針の整備、従業員に対する研修の実施【令和4年4月1日以降 義務化】

※就労定着支援、地域移行支援、地域定着支援、計画相談支援を除く。

## 1 概要

基準省令第35条の2第1項及び第2項は、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、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあっても、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を記録しなければならないこととしたものである。

## 2 委員会の定期的な開催について

同条第3項第1号の「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「身体拘束適正化検討委員会」という。）は、事業所に従事する幅広い職種により構成する。構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の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が必要である。身体拘束適正化検討委員会には、第三者や専門家を活用することが望ましく、その方策として、医師（精神科専門医等）、看護職員等の活用が考えられる。また、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。

なお、身体拘束適正化検討委員会は、少なくとも1年に1回は開催することが望ましいが、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・運営すること（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場合も含む。）も差し支えない。

事業所が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、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ためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。

身体拘束適正化検討委員会における具体的な対応は、次のようなことを想定している。

ア 身体拘束等について報告するための様式を整備すること。

イ 従業者は、身体拘束等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、身体拘束等について報告すること。

ウ 身体拘束適正化検討委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。

エ 事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること。

オ 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。

カ 適正化策を講じた後に、その効果について検証すること。

### 3 指針の整備について

同条同項第2号の事業所が整備する「身体拘束等の適正化のための指針」には、次のような項目を盛り込むこととする。

- 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 身体拘束適正化検討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ための職員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

### 4 研修の実施について

同条同項第3号の従業者に対する身体拘束等の適正化のための研修の実施に当たっては、身体拘束等の適正化の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、事業所における指針に基づき、適正化の徹底を図るものとする。

職員教育を組織的に徹底させていくためには、事業所が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修を実施（年一回以上）するとともに、新規採用時には必ず身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要である。

また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、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。

#### 【参考資料】

「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）」の  
情報提供について」

（令和4年3月16日付 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課）

## ◆虐待の防止

虐待の防止のための対策を検討する委員会の定期的な開催，従業者への研修の実施，担当者の設置【令和4年4月1日以降 義務化】

### 1 委員会の定期的な開催について

同条第1号の虐待防止委員会の役割は、以下の3つがある。

- ・ 虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修，労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり，指針の作成）
- ・ 虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）
- ・ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合，事案検証の上，再発防止策を検討，実行）

虐待防止委員会の設置に向けては、**構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要**であり、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も加えることが望ましい。

なお，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。

虐待防止委員会の開催に必要となる人数について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が，委員会での検討結果を従業者に周知徹底することが必要である。

なお，虐待防止委員会は，少なくとも1年に1回は開催することが必要であるが，身体拘束等適正化検討委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから，虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。

事業所が，報告，改善のための方策を定め，周知徹底する目的は，虐待の防止のための対策について，事業所全体で情報共有し，今後の未然防止，再発防止につなげるためのものであり，決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。

具体的には，次のような対応を想定している。

- 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すること。
- イ 従業者は，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，虐待について報告すること。
- 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，分析すること。
- 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こと。
- 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，分析すること。
- カ 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。
- キ 再発防止策を講じた後に，その効果について検証すること。

## 2 指針の作成について

事業所は次のような項目を定めた「虐待防止のための指針」を作成することが望ましい。

- 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

## 3 従業者への研修の実施について

同条第2号の従業者に対する虐待防止のための研修の実施に当たっては、虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、指針を作成した事業所においては当該指針に基づき、虐待防止の徹底を図るものとする。

職員教育を組織的に徹底させていくためには、**当該事業所の虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、定期的な研修を実施（年1回以上）するとともに、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施することが重要である。**

また、**研修の実施内容について記録することが必要である。**なお、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。

## 4 担当者の設置について

同条第3号の**虐待防止のための担当者**については、サービス提供責任者等を配置すること。

### 【参考資料】

- 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」  
(令和4年4月 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援推進室)
- 2 「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）」の  
情報提供について」  
(令和4年3月16日付 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課)

## ◆非常災害対策

### 避難訓練の地域住民の参加（基準省令第70条）

※居宅介護，重度訪問介護，同行援護，行動援護，就労定着支援，  
地域移行支援，地域定着支援，計画相談支援を除く。

#### 1 概要

基準省令第70条第3項は，事業者が同条第2項に規定する避難，救出その他の訓練の実施に当たって，**できるだけ地域住民の参加が得られるよう努めること**としたものであり，そのためには，日頃から地域住民との密接な連携体制を確保するなど，訓練の実施に協力を得られる体制づくりに努めることが必要である。訓練の実施に当たっては，消防関係者の参加を促し，具体的な指示を仰ぐなど，より実効性のあるものとする。