



その先の、道へ。北海道
Hokkaido. Expanding Horizons.



集団
指導

指定障害福祉
サービス事業者



令和5年(2023年)11月10日
オホーツク総合振興局 保健環境部

指導監査について



指導

本日

集団指導

1年に1回

実地指導

障害サービス

3年に1回

障害者・児
支援施設

2年に1回

監査

通報・苦情・相談
虐待（疑い）等

【行政処分等】

- ・取消し
- ・効力停止
- ・命令
- ・勧告

指導方針の一部改正内容

- 意思決定支援推進の追加
- 業務継続計画がR6.4月以降の義務化に向け取り組みを促進
- 衛生管理等がR6.4月以降の義務化に向け取り組みを促進

自己点検のポイント

- 重要事項や運営規程に記載すべき事項を記載しているか
- 苦情解決の体制及び手順など体制の整備を実施しているか
- 勤務表に従業者の勤務時間、常勤・非常勤の別や職種等が明記されているか
- 利用者又はその家族の情報を、予め文書による同意を得ているか
- 人員基準配置は適正か
- サービス管理責任者の要件は満たしているか
- 虐待防止に係る措置（虐待防止マニュアル等）を策定しているか
- 個別支援計画の作成時期やプロセスは適切か

など……

虐待の防止・身体拘束の禁止

- 虐待・身体拘束マニュアルや委員会の設置及び委員会設置指針が作成されていない
- 虐待・身体拘束委員会を実施していない
- 職員へ研修を実施していない

運営規程・重要事項説明書

- 営業時間等について、運営規程と重要事項説明書の記載内容が違う
- 運営規程や重要事項説明書に記載が必須となってる事項の記載がない
- 重要事項説明書を利用者や家族等に説明しておらず、同意も得ていない

個別支援計画の作成等

- 個別支援計画を作成していない、モニタリングを実施していない
- 個別支援計画の計画期間を過ぎて利用者等から同意を得ている
- 個別支援計画の内容に変更があっても前回と同様の計画となっている

その他

- 勤務表実績を作成していない、勤務表に職種や勤務時間の記載がない
- 就労支援事業明細書等を作成していないため工賃・賃金が適正に支払われているか不明
- 要件に該当しない加算を算定、事故報告や苦情解決体制が整っていないため重大事故があっても報告がない

障害福祉サービス事業者等に対する指導事例



サービス種別	概要	監査実施端緒	監査理由	監査結果	行政上の措置
生活介護	・勤務実態のない従業員がおり、不正請求を行っている疑い。	他の関連事業所の監査結果による	不正請求・人員基準違反（疑）	・不正請求の事実が確認された。	【指定取消】
障害者支援施設	・施設職員が利用者に対する暴行容疑で逮捕された。	職員の逮捕報道による	虐待・運営基準違反（疑）	・職員の虐待行為が認められた。	【効力の一部停止】 （新規受入3ヶ月停止）
障害者支援施設	・従業員が利用者に対し「食事を与えない」「叩く」「入浴時に冷水を浴びせる」「抗精神薬を処方されていない利用者へ飲ませる」などの行為。	施設職員からの通報による	身体的虐待（疑） 心理的虐待（疑）	・通報にあった身体的虐待等が認められた。	【勧告】 ・一般原則 ・管理者による管理等
放課後等デイサービス	・事業所職員（運転手）が利用者の頭部を殴打し、頭部と腕を掴み、謝罪の言葉を強制した疑い。	事業所からの報告	身体的虐待（疑） 心理的虐待（疑）	・報告にあった事実が確認された。	【勧告】 ・一般原則
就労継続支援B型	・随時の実地指導を行ったところ「個別支援計画未作成」「個別支援計画未作成減算未実施」「サービス管理責任者退職時期の錯誤」などが散見され、監査に移行	元利用者からの情報提供による	運営基準違反（疑）	・個別支援計画を作成せずにサービス提供を行っていた。 ・個別支援計画を作成していないことを把握しながら、減算せずに報酬請求していた	【勧告】 ・一般原則 ・管理者の責務

業務管理体制について



整備すべき体制

内 容	事業所数（サービス種別）			ポ イ ン ト
	1～19	20～99	100～	
法令遵守責任者の選任	○	○	○	選任にあたって特段の資格要件はないが、法令に詳しい法務担当を選任
法令遵守規程の整備		○	○	業務運営にあたり、法令の遵守を確保するための注意事項や標準的な業務プロセス等を規定するなど、各事業者の実態に即したもので差し支えない
業務執行状況の監査			○	事業者の監査部門等による内部監査又は監査法人等による外部監査のどちらの方法でも差し支えない

届 出 先

区 分	届 出 先
① 指定事業所が2以上の都道府県に所在する事業者	厚生労働大臣
② ア 特定相談支援事業のみを行う指定特定相談事業所であって、当該指定に係る全ての事業所が同一市町村内に所在する事業者 イ 指定障害時相談支援事業者であって、当該指定に係る全ての事業所が同一市町村内の所在する事業者	市町村長
③ 指定を受けている全ての事業所等が市内にのみ所在する事業者	札幌市長／旭川市長／函館市長
④ 上記①～③以外の事業者	北海道知事
主たる事務所の所在地が道内（札幌市を除く）	各総合振興局・振興局社会福祉課
主たる事務所の所在地が札幌市又は道外	本庁 (保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課)

衛生管理等について



平時の 対応	✓ 日常的な感染予防策	手洗い・換気の習慣、ウイルスを持ち込まない工夫、職員の健康管理
	✓ 患者発生時の備え	感染物品の備蓄、職員研修（ガウン着脱法等）、ワクチン接種
	✓ 医療機関との連携準備	協力医療機関等への協力依頼、往診体制・オンライン診療等
	✓ 業務継続計画（BCP）	職員が不足した場合の対応、感染時に縮小可能な業務等
感染 拡大期	✓ 有症状者の探知	医療機関受診し、早期治療へ（検査、対症療法、治療薬処方等） ADL低下に配慮しながら施設内療養（なるべく、普段通りの生活を）
	✓ 電子フォーム届出	【協力依頼】罹患者2名以上で情報提供いただきたい
	✓ 体調確認と健康観察	入所者や職員の体調確認を行い、有症状者は必要に応じて受診・検査を実施 【リスクある人は特に注意！】有症状者の早期探知と重症化予防
	✓ 施設内ゾーニング	早めにレッドゾーンを決定（ウイルスを拡散しないようエリアで区切る）
	✓ 二次感染予防	【特に職員！】基本的な感染対策を全員で徹底（手洗い・消毒・換気・マスク）
	✓ 困った時は相談を	感染拡大が止まらない、重症者が出ているなど、悩んでいる時は一報を （感染対策の見直し、療養環境の整備、物品や職員不足への対応等）
収束	✓ 対策の評価	施設全体で対策を評価し、次の発生時対応に備える

義務化
令和6年
(2024年)
4月1日

全サービス	感染対策委員会 の開催・周知、 指針 の整備、 研修 の実施
施設系	訓練 (シミュレーション)の実施



業務継続計画 (Business Continuity Plan)

大地震等の自然災害、感染症のまん延、テロ等の事件、大事故、サプライチェーン（供給網）の途絶、突発的な経営環境の変化など不測の事態が発生しても、**重要な事業を中断させない**、又は**中断しても可能な限り短い時間で復旧させるための方針・体制・手順等**を示した計画

【参考】令和2年度厚生労働省老健局業務継続計画（BCP）作成支援指導者養成研修資料

一 **感染症や非常災害の発生時**において、利用者に対する指定**介護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**を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。

二 **従業員に対し**、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定期的に実施**しなければならない。

三 **定期的に業務継続計画の見直し**を行い、**必要に応じて**業務継続計画の**変更を行う**ものとする。

義務化

令和6年

(2024年)

4月1日

業務継続に向けた取組の強化について **両者の相違点**



	自然災害	感染症
被害の状況	施設や設備等、道路・電気・水道などの社会インフラへの被害が大きい	物理的被害は無いが、職員や利用者の健康被害が大きい
職員の出勤	職員やその家族等の怪我や被災などにより、出勤できない状況も想定される	濃厚接触者や家族の看護等により、職員が出勤できない状況も想定される
被害の発生 地理的影響	<ul style="list-style-type: none"> ・主に兆候なく突発する ・被害が地域的・局所的 	海外で発生した場合、国内で発生するまでの間、準備が可能
被害の 期間・制御	<ul style="list-style-type: none"> ・過去事例からある程度、影響の想定が可能 ・被害量は事後の制御が不可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期化すると考えられるが、影響予測が困難 ・被害量は感染防止策に左右される
事業継続の 方針	<ul style="list-style-type: none"> ・できる限り事業継続・早期復旧を図る ・サービス形態を変更して事業を継続 	感染リスク、社会的責任、経営面を勘案し、事業継続のレベルを決定
事業への 影響	事業を復旧すれば業績回復が期待できる	集客施設等では長期間利用客等が減少し、業績悪化が懸念される

業務継続に向けた取組の強化について

必要な取組



<p>① 各担当者の決定 (誰が、いつ、何をするか)</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ 職員や利用者の安否確認✓ 建物損壊、パソコン等の電子機器などの被災状況確認✓ 道路状況や停電、断水などの情報収集✓ 発電機や暖房燃料、備蓄品等の管理✓ 関係者や機関への連絡 等
<p>② 連絡先の整理</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ 職員や職員の家族、利用者、ご家族✓ 医療機関✓ 市役所や役場、振興局✓ 委託業者、取引先、ガソリンスタンド 等
<p>③ 必要な物資の整理・準備</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ 感染防止物品 (消毒液、マスク、ゴーグル、手袋など)✓ 暖房器具、燃料✓ 非常食や水✓ 必要な日用品 (ティッシュペーパーなど)✓ その他 (ラジオ、モバイルバッテリーなど)
<p>④ 整理した情報等の共有化</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ 定期的に研修や訓練などで非常時に備えた情報を共有✓ 非常時に必要な情報を誰でも取り出せるように備える✓ 情報機器が使用できない場合も想定し、印刷し、保管場所を決めておく 等
<p>⑤ 定期的な見直し、 研修・訓練の適時実施</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ 職員や利用者の入れ替わりなどによる名簿等の変更✓ 要検討としていた項目などの検討✓ 役割や体制など、実際の動きを研修や訓練で確認 等

業務継続に向けた取組の強化について 策定ポイント



自然災害

感染症

策定のコツ

- ✓ 厚生労働省作成のひな形を活用し、すでに決まっているところやわかるところから項目を埋めていき、関係職員で検証・見直しを繰り返す。
- ✓ 体制の体系図や職員・利用者名簿等、既存の資料を活用する。

参考
リンク

[厚労省HP](#)

[北海道HP](#)

過去に発生した災害等の被害状況等を参考に自身の施設や事業所がある地域で発生した場合を想定し、関係職員で話し合ってみる。

これまで行ってきた新型コロナ対応における各施設・事業所の感染症対策を振り返ってみる。

盛り込む項目

1 総論

基本方針、全体像、推進体制、リスクの把握、優先業務の選定、研修等の実施、BCPの検証・見直し

2 平常時の対応

建物・設備の安全、電気・ガス・水道が止まった場合、通信が麻痺した場合、衛生面（トイレ等）の対策 等

3 緊急時の対応

BCPの発動基準、行動基準、対応体制、対応拠点、安否確認、職員の参集基準 等

4 他施設・地域との連携

連携体制の構築、被災時の職員派遣、福祉避難所の運営

1 総則

目的、基本方針、主管部門、全体像

2 平常時の対応

対応主体、対応事項（体制構築・整備、感染防止に向けた取組の実施 等

3 初動対応

感染疑い者の発生、第一報、感染疑い者への対応、消毒・清掃等の実施、検査

4 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、職員の確保

非常災害対策について



計画名称	非常災害対策計画	避難確保計画	消防計画	業務継続計画（BCP）
根 拠	厚生労働省令 (施設ごとに規定)	水防法 土砂災害防止法 津波防災地域づくり法	消防法	厚生労働省令 (施設ごとに規定)
対象施設等	全ての入所・通所系施設	浸水想定区域、土砂災害警戒区域、津波浸水想定内に所在し、市町村地域防災計画に記載のある要配慮者利用施設	多数の者が出入、勤務又は居住する防火対象物	全ての施設・事業所
対象災害等	想定される全ての災害	風水害、土砂災害	火災	自然災害、感染症
計画に定めるべき項目	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 施設等の立地 ✓ 情報の入手方法 ✓ 連絡先及び通信手段の確保 ✓ 避難開始時期、判断基準 ✓ 避難場所、経路、方法 ✓ 人員体制、指揮系統 ✓ 関係機関との連携体制 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 計画の目的 ✓ 適用範囲 ✓ 防災体制 ✓ 情報収集・伝達 ✓ 避難の誘導 ✓ 避難確保のための施設の整備 ✓ 防災教育及び訓練 ✓ 自衛水防組織の業務(設置する場合のみ) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自衛消防組織 ✓ 防火対象物の自主検査 ✓ 避難通路等避難施設の維持管理等 ✓ 防火管理上必要な訓練の実施 ✓ 火災等発生時の消火活動、通報連絡、避難誘導 ✓ 消防機関との連絡 	<p>【標準記載事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ リスクの把握 ✓ 優先業務の選定 ✓ 研修、訓練の実施 ✓ BCPの検証・見直し ✓ 平常時の対策 ✓ ライフラインの確保 ✓ 緊急時の対策 ✓ BCP発動基準 ✓ 対応体制 ✓ 職員の参集基準 等
義 務	訓練、防災教育の実施	市町村への報告・届出 訓練、防災教育の実施	所轄消防署長への提出 消火、通報、避難の訓練	従業者への周知 研修・訓練実施 定期的見直し

【参考】北海道「社会福祉施設等における非常災害対策計画の策定の手引(改訂版)」

障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



区分	内容	具体例
身体的虐待	暴力的行為などで、身体にあざ、痛みを与える行為や、外部との接触を意図的、継続的に遮断する行為	<ul style="list-style-type: none">✓ 平手打ちをする、つねる、殴る、蹴る、無理矢理食事を口に入れる、やけど・打撲させる✓ ベッドに縛り付けたり、意図的に薬を過剰に服用させたりして、身体拘束、抑制をする 等
ネグレクト 介護・世話の 放棄・放任	意図的であるか、結果的であるかを問わず、介護や生活の世話を行っている家族が、その提供を放棄または放任し、高齢者の生活環境や、高齢者自身の身体・精神的状態を悪化させていること	<ul style="list-style-type: none">✓ 入浴しておらず異臭がする、髪が伸び放題だったり、皮膚が汚れている✓ 水分や食事を十分に与えられていないことで、空腹状態が長時間にわたって続いたり、脱水症状や栄養失調の状態にある✓ 室内にごみを放置するなど、劣悪な住環境の中で生活させる✓ 高齢者本人が必要とする介護・医療サービスを、相応の理由なく制限する／使わせない 等
心理的虐待	脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって精神的、情緒的苦痛を与えること	<ul style="list-style-type: none">✓ 排泄の失敗を嘲笑したり、それを人前で話すなどにより高齢者に恥をかかせる✓ 怒鳴る、ののしる、悪口を言う✓ 侮辱を含めて、子供のように扱う✓ 高齢者が話しかけているのを意図的に無視する 等
性的虐待	本人との間で合意形成されていない、あらゆる形態の性的な行為又はその強要	<ul style="list-style-type: none">✓ 排泄の失敗に対して懲罰的に下半身を裸にして放置する✓ キス、性器への接触、性的行為を強要する 等
経済的虐待	本人の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭使用を理由なく制限すること	<ul style="list-style-type: none">✓ 日常生活に必要な金銭を渡さない／使わせない✓ 本人の自宅等を本人に無断で売却する✓ 年金や預貯金を本人の意思・利益に反して使用する 等

障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



4 障害者支援施設（利用者ご本人・ご家族）

(1) 施設職員の対応で不適切と感じたこと（最近又は現在）

問1(1) 施設職員の対応で不適切と感じたことの有無

- 施設職員の対応で不適切と感じたことがあるのは、
 ご本人は23%、
 ご家族は5%
 でした。



- ① ある
- ② ない
- ③ 無回答

本人		家族	
①声が大きく、怒られているように感じる	50.9%	①声が大きく、怒られているように感じる	29.8%
②職員を呼んでもすぐに来てくれない	44.9%	②介助が乱暴だったり、てきとうにされる	29.8%
③解除が乱暴だったり、てきとうにされる	21.6%	③職員を呼んでもすぐに来てくれない	22.8%
④きたない言葉で嫌な思いをした	21.0%	④きたない言葉で嫌な思いをした	10.5%
⑤自分の早さや流れで食事をさせてくれない	15.3%	⑤自分の早さや流れで食事をさせてくれない	8.8%

障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



(2) 施設職員から不適切な対応をされたこと（最近又は現在）

問2(1) 施設職員から不適切な対応をされたことの有無

- これまでにご本人が施設職員から不適切な対応をされたことがあったのは、
 ご本人が11%、
 ご家族が4%
 でした。



本人		家族	
①怒鳴られた、悪口を言われた	54.1%	①叩かれた、蹴られた、痛い思いをさせられた	23.5%
②介助をお願いしても何もしてくれない	27.0%	②部屋を掃除してもらえない	21.6%
③叩かれた、蹴られた、痛い思いをさせられた	17.0%	③部屋に閉じ込められた	13.7%
④部屋を掃除してもらえない	13.8%	④怒鳴られた、悪口を言われた	13.7%
⑤理由なくお金を渡してくれない	13.2%	⑤理由なくお金を渡してくれない	11.8%

障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



(3) 施設職員からされたことに関する相談の状況

問3(1) 相談の有無

- 問1又は問2で「ある」と回答した方のうち、
- **ご本人で相談したのは46%、**
ご家族で相談したのは60%
でした。



問3(2)a 相談先【複数回答あり】

- 問3(1)で「相談した」と回答した方のうち、
ご本人は「施設職員」が最も多く89%、
ご家族も「施設職員」が最も多く70%
でした。

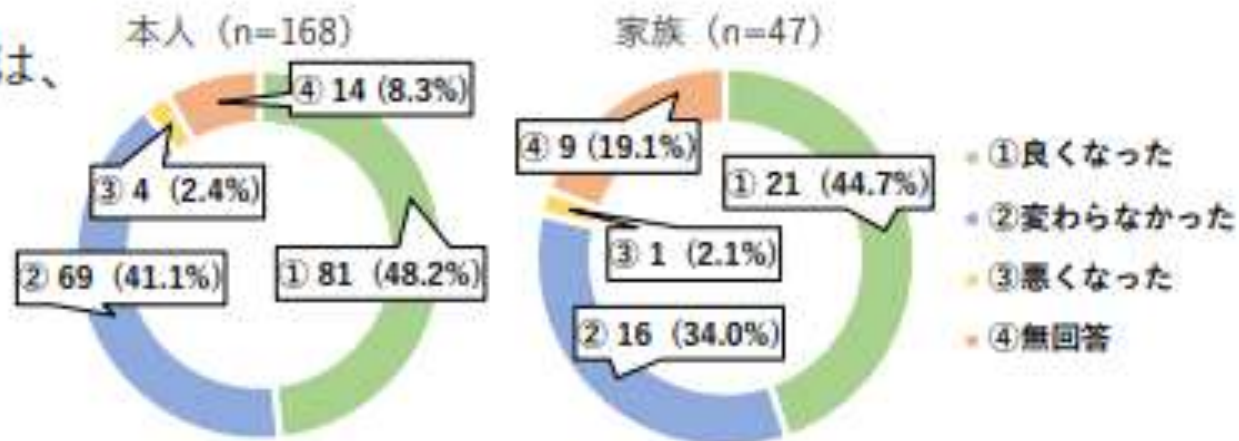


障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



問3(2)b 相談した結果

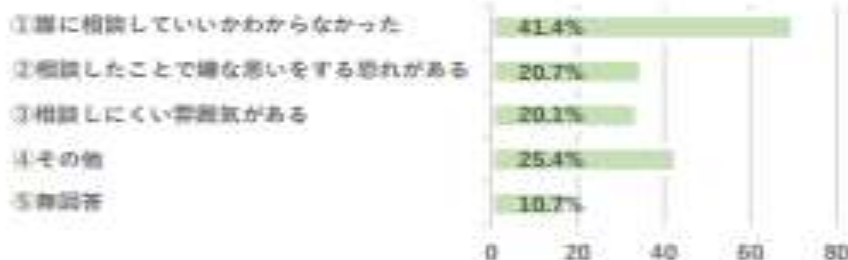
○ 相談した結果良くなったのは、
ご本人は48%、
ご家族は45%
でした。



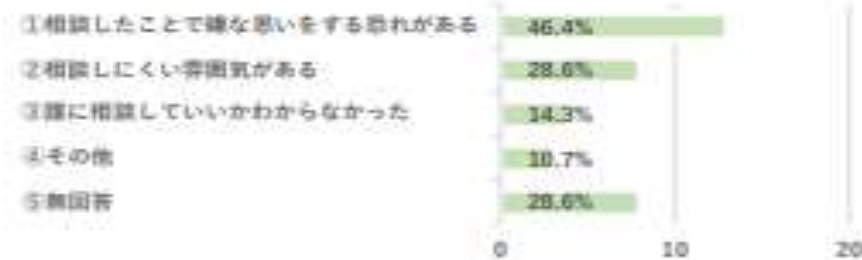
問3(3) 相談しなかった理由【複数回答あり】

○ 問3(1)で「相談しなかった」と回答した方のうち、
ご本人は「誰に相談していいかわからなかった」が最も多く41%、
ご家族は「相談したことで嫌な思いをする恐れがある」が最も多く46%
でした。

本人 (n=169)



家族 (n=28)

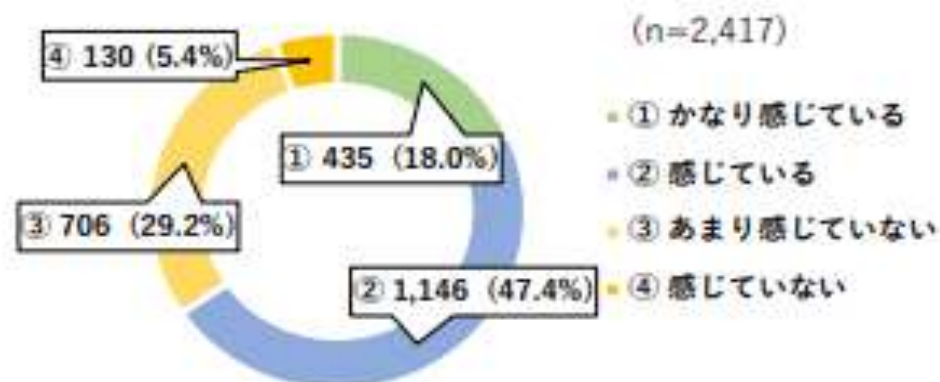


5 障害者支援施設（施設職員）

（1）職場環境について

問2(1) 業務負担

- **65%**の職員が業務を**負担**に感じています。



問2(2) 相談・適切なアドバイス

- **84%**の職員に仕事上で困った際に**相談**できる**相手**がいます。



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



問2(3) クライアントハラスメントの状況

(n=2,417)

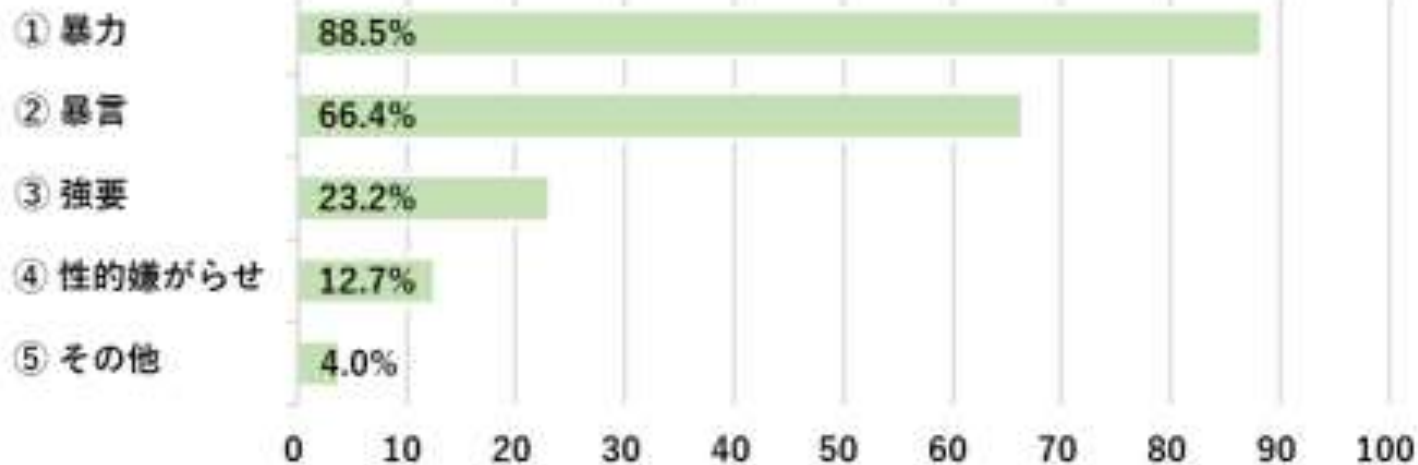
- 56%の職員が何かしらのクライアントハラスメントを受けたことがあると感じています。



問2(4) クライアントハラスメントの内容【複数回答あり】

- 暴力が89%
暴言が66%
でした。

(n=1,343)



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



(2) 障がい者虐待について

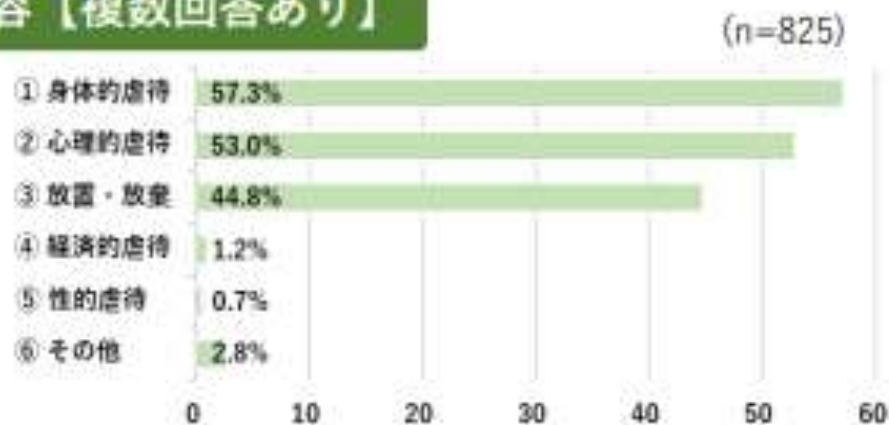
問4(1) 虐待行為等を行いそうになったことの有無

- 行いそうになったことがある職員は34%、行いそうになったことはない職員は66%でした。



問4(2)ア 行いそうになった虐待行為等の内容【複数回答あり】

- 「身体的虐待」が57%
「心理的虐待」が53%
でした。

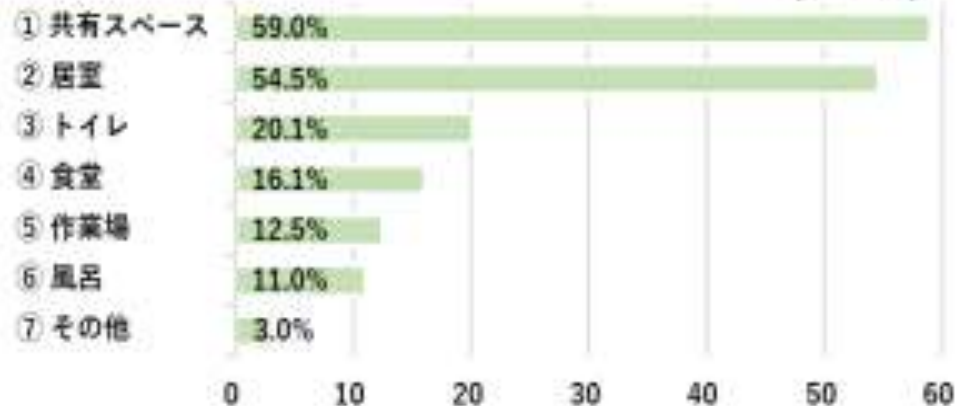


障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



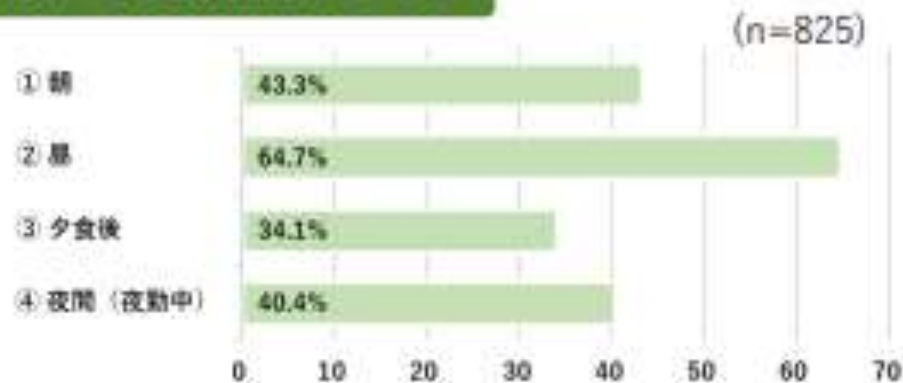
問4(2)オ 虐待行為等を行いそうになった場所【複数回答あり】

- 「共有スペース」が最も多く**59%**
「居室」が**55%**でした。



問4(2)カ 虐待行為等を行いそうになった時間帯【複数回答あり】

- 「昼」が最も多く**65%**
でした。



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



問4(2)キ 虐待行為等を行いそうになった場面【複数回答あり】

(n=825)

- 「排泄介助」が最も多く36%でした。



問4(2)ク 虐待行為等を行いそうになったきっかけ・要因【複数回答あり】

(n=825)

- 「ストレスや感情コントロールの問題」が最も多く59%でした。
また、「他害行為の制止」、
「人員不足や配置先による多忙さ」
で半数近い回答率でした。



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



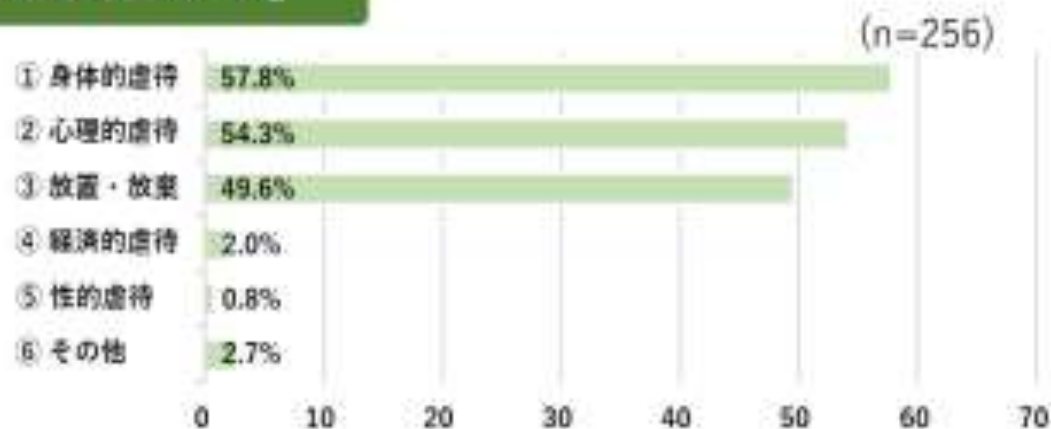
問4(3) 虐待行為等を行ったことの有無

- 行ったことがある職員は11%、
行ったことはない職員は89%
でした。



問4(3)ア 行った虐待行為等の内容【複数回答あり】

- 「身体的虐待」が58%
「心理的虐待」が54%
でした。

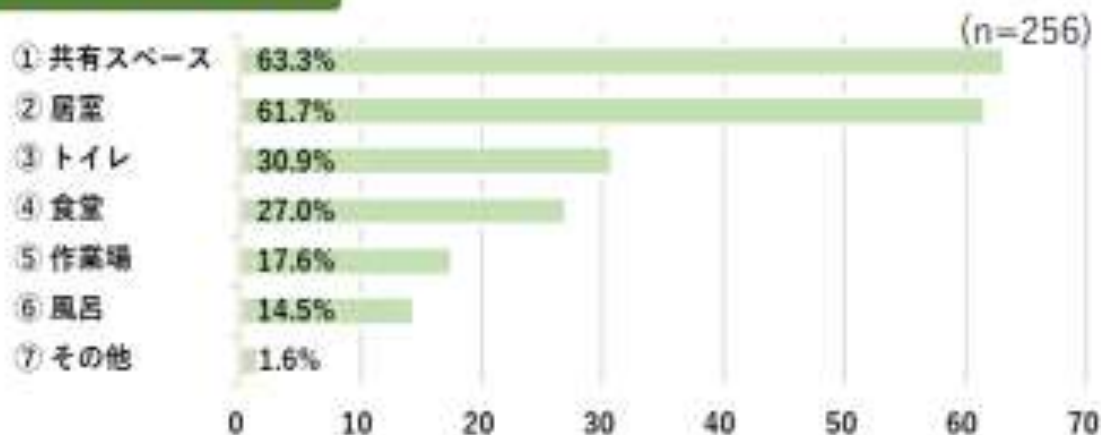


障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



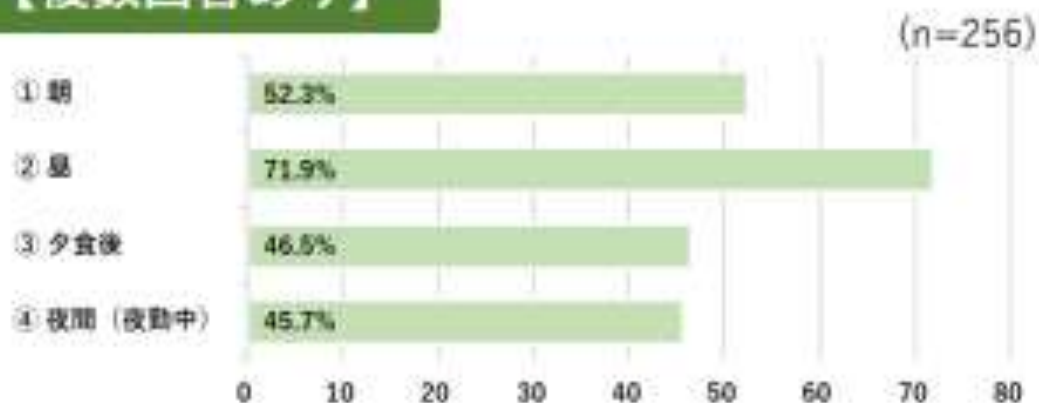
問4(4)オ 虐待行為等を行った場所【複数回答あり】

- 「共有スペース」が最も多く
63%でした。
また、僅かな差で「居室」が
62%でした。



問4(4)カ 虐待行為等を行った時間帯【複数回答あり】

- 「昼」が最も多く72%
でした。



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



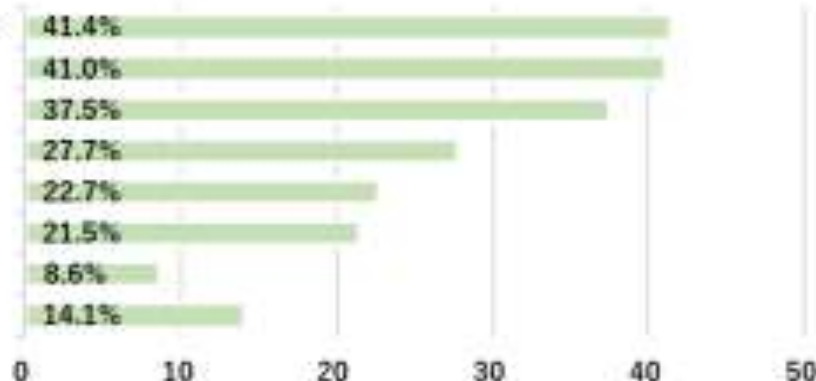
問4(4)キ 虐待行為等を行った場面【複数回答あり】

(n=256)

○ 「レクリエーション・余暇活動」

が最も多く41%でした。

- ① レクリエーション・余暇活動
- ② 排泄介助
- ③ 食事介助
- ④ 更衣介助
- ⑤ 作業指導
- ⑥ 入浴介助
- ⑦ 感染対策指導
- ⑧ その他

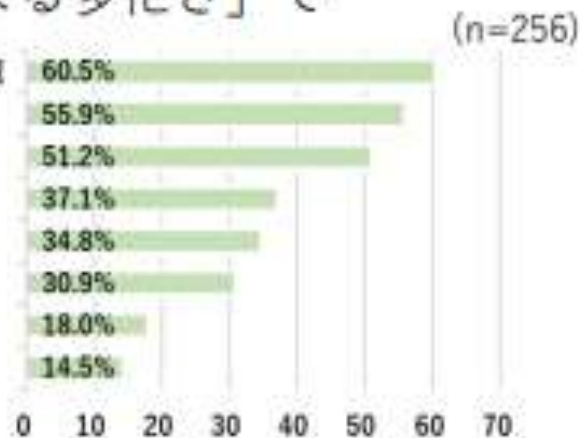


問4(4)ク 虐待行為等を行ったきっかけ・要因【複数回答あり】

○ 「ストレスや感情コントロールの問題」

が最も多く61%でした。
また、「他害行為の制止」、「人員不足や配置先による多忙さ」で半数を超えています。

- ① ストレスや感情コントロールの問題
- ② 他害行為の制止
- ③ 人員不足や配置先による多忙さ
- ④ 自傷行為の制止
- ⑤ 自己防衛
- ⑥ 介護の技術・知識不足のため
- ⑦ 倫理観や理念の欠如
- ⑧ 毀損行為の制止



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



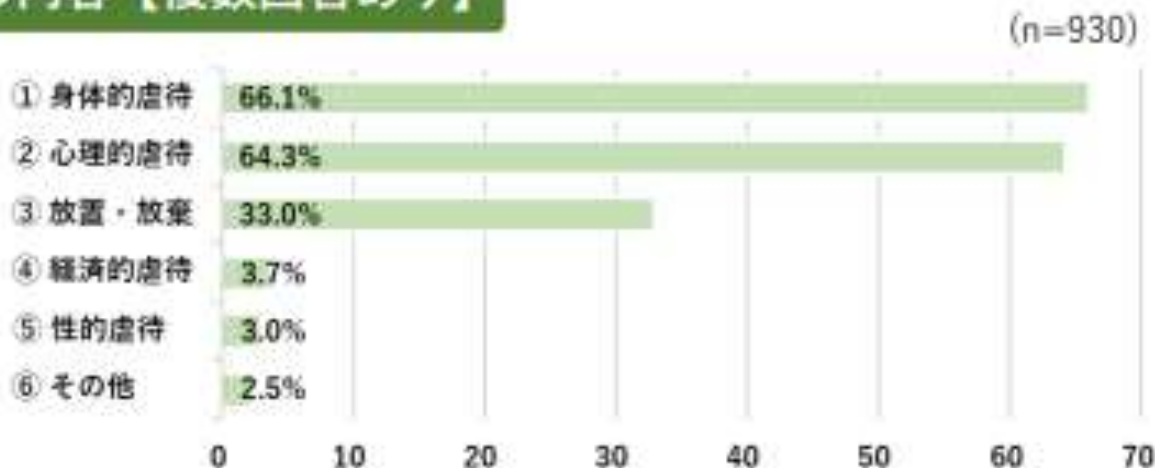
問4(5) 虐待行為等を見聞きしたことの有無

- 「見聞きしたことがある職員」は38%、「見聞きしたことはない職員」は62%でした。



問4(6)ア 見聞きした虐待行為等の内容【複数回答あり】

- 「身体的虐待」が66%、「心理的虐待」が64%でした。



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



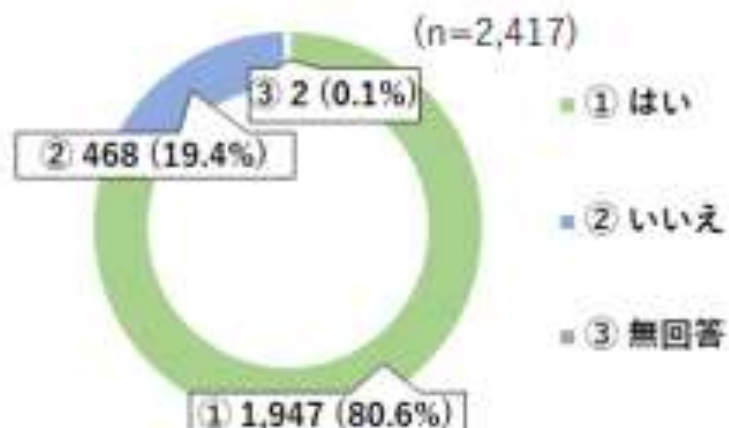
問4(6) 見聞きした虐待行為等に関する相談の有無

- 相談した職員が57%
相談しなかった職員が43%
でした。



問4(7) 虐待防止マニュアル活用状況

- 81%が活用しています。



障がい者虐待防止・身体拘束廃止について



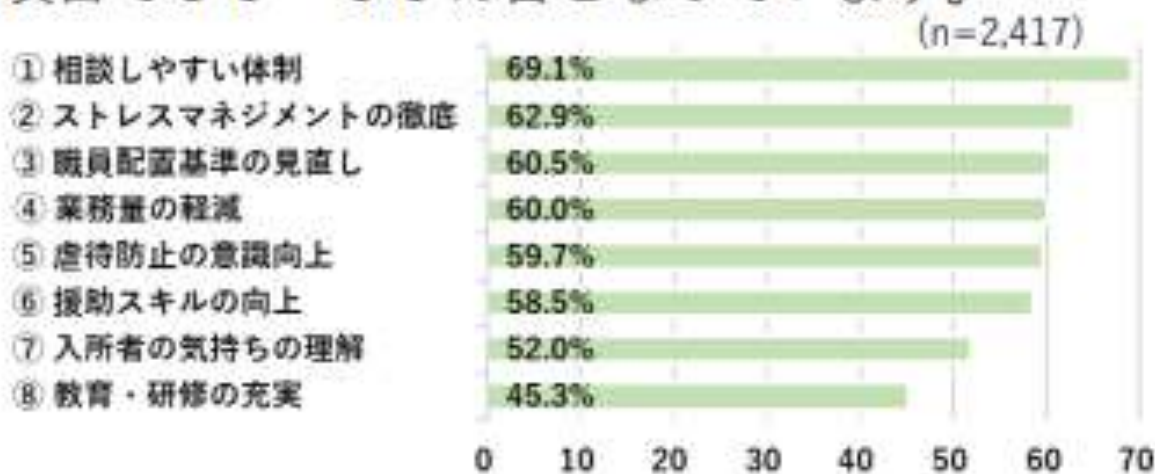
問4(8) 虐待防止チェックリスト活用状況

○ 79%が活用しています。



問4(9) 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策【複数回答あり】

○ 「相談しやすい体制」が最も多く69%でした。
また、これ以外でも多くの項目で50～60%台となっています。



障がい者の意思決定支援について



定義

自ら意思を決定することに困難を欠ける障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるよう、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援し、**本人の意思の確認や意思及び選好を推定**し、支援を尽くしても本人の意思・選好が困難な場合は最後の手段として**本人の最善の利益**を検討するために事業者の職員が行う支援の行為、仕組み

構成する要素

(1) 本人の判断能力	アセスメント
(2) 意思決定支援が必要な場面	①日常生活における場面 食事や衣服の選択、外出・入浴等の基本的な生活習慣に関する場面など
	②社会生活における場面 入居・入所施設など住まいの場を移す場面等
(3) 人的・物理的環境による影響	本人に関わる職員や関係者による人的・環境による影響

障がい者の意思決定支援について



意思決定支援の基本的原則

- 1 本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行うことが原則
- 2 職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するよう努める
- 3 本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合、本人をよく知る関係者が集まって、本人の日常生活やサービス提供場面における表上や感情、行動に関する記録などの情報、これまでの生活、人間関係等様々な情報は把握し、根拠を明確にしながら意思及び選好を推定



本人が決定

支援員や関係
機関が決定

意思決定支援の枠組み

- 1 意思決定支援責任者の配置～意思決定支援会議の企画や運営など仕組み作り
- 2 意思決定支援会議の開催～本人や関係機関などと意思確認
- 3 意思決定支援計画の作成とサービスの提供
- 4 モニタリングと評価及び見直し

通常の個別支援計画作成会議と兼ねて開催可能

意思決定支援を反映したサービス等利用計画（意思決定支援計画）の作成例

利用者氏名(児童氏名)	B	障害程度区分	4	相談支援事業者名	C
障害福祉サービス受給者証番号	〇〇〇〇〇〇〇〇	利用者負担上限額	0	計画作成担当者 意思決定支援責任者	D
地域相談支援受給者証番号		通所受給者証番号			
計画作成日	〇年〇月〇日	モニタリング期間(開始年月)	1ヶ月	利用者同意署名欄	B
利用者の生活に対する意向	慣れて落ち着いた今の施設での生活の場を変えることで、落ち着きがなく不安定になってしまうかもしれないので、生活の場を変えたくないと思う一方、自分でお湯を沸かしてカップラーメンを食べたりなど、自分のできる事をしながら、より自由を広げて生活したいという思いもある。目の前にある洋服や食べ物の中から気に入った物を選んだり、絵カードや写真カードを見て、その日に行う活動を選んだりできるので、経験したことがないグループホームの生活も実際に経験してみることで、施設の生活と比べて選ぶことができるのではないだろうか。				
総合的な援助の方針	グループホームの体験利用により、本人が今の施設での生活とグループホームでの生活を比べて、体験的に選ぶことができるよう意思決定を支援する。				

□意思決定支援の内容

	意思決定支援が必要な項目	到達目標	支援内容	本人の役割	支援担当者(機関)
1	今の施設での生活を変えることで、落ち着きがなく不安定になってしまうかもしれないので、生活の場を変えたくないのではないかと思う一方、自分のできる事をしながら、より自由を広げた生活をしたいという思いもあるのではないか。グループホームの生活を実際に経験してみることで、施設の生活と比べて選ぶことができるのではないか。	体験利用を通じて、グループホームの生活を体験し、今の施設での生活と比べてどちらで生活することが本人の意思なのか決めることができる。	①グループホームの体験利用についてBさんに分かりやすい方法で説明する。 ②施設で使っている絵カードやスケジュールをグループホームでも使い、混乱しないよう配慮する。 ③体験時の様子について記録する。 ④グループホーム体験利用終了後、意思決定支援会議を開催して本人の意思について確認する。	グループホームを体験利用し、より自由を広げて生活できるか試してみる。その結果、今の施設での生活とグループホームの生活を比べて、生活の場としてどちらが良いか意思を表明できる。	①相談支援専門員、サービス管理責任者(グループホーム) ②グループホームのサービス管理責任者、生活支援員 ③グループホームの生活支援員 ④本人、成年後見人、相談支援専門員、グループホーム関係者、施設関係者

□サービス等利用内容

優先順位	解決すべき課題(本人のニーズ)	支援目標	達成時期	福祉サービス等		課題解決のための本人の役割	評価時期	その他留意事項
				種類・内容・量(頻度・時間)	提供事業者名(担当者名・電話)			
1	グループホームを体験利用し、より自由を広げて生活できるか試してみる。その結果、今の施設での生活とグループホームの生活を比べて、生活の場としてどちらが良いか本人が何らかの形で意思を表明できる。	体験利用を通じて、グループホームの生活を体験し、今の施設での生活と比べてどちらで生活することが本人の意思なのか決めることができるよう意思決定支援を行う。	1ヶ月後	共同生活援助(体験利用) 30日	グループホーム〇〇	グループホームを体験利用し、より自由を広げて生活できるか試してみる。その結果、今の施設での生活とグループホームの生活を比べて、生活の場としてどちらが良いか意思を表明できる。	1ヶ月後	生活の中での本人の様子、特に表情などについて詳細に記録し、本人の生活の場への希望を確認する。施設で使っている絵カードやスケジュールをグループホームでも使い、混乱しないよう配慮する。
2	施設で使っている絵カード等を活用して、グループホームでの生活を、なるべく変化の少ない状態で体験できる。	グループホームでの体験利用を、変化の少ない状態で新しい体験をして、今後の意思決定ができるよう、できるだけ落ち着いて行う。	1ヶ月後	支援方法の情報提供	入所施設△△ 相談支援専門員	今までの支援方法を活用しながら、新しい体験にもチャレンジしていく。	1ヶ月後	
3	体験の様子を確認し、その都度意思を表明し、今後の意思決定の材料としていく。	体験利用により、意思の変化や様子の確認を行い、今後の意思決定につなげていく。	1ヶ月後	体験利用中の様子の記録 体験利用後の意思決定支援会議の開催、サービス調整等	グループホーム〇〇 相談支援専門員 成年後見人	体験利用中の気持ちを、何らかの形で伝える。	1ヶ月後	

就労支援系事業所の運営の適正化



<準拠すべき会計基準>

- 社会福祉法人・・・社会福祉法人会計基準（平成28年厚生労働省令第79号）
- 社会福祉法人以外・・・就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて（平成18年10月2日社援発第1002001号社会・援護局長通知）

<対象事業>

就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労移行支援

強制適用

就労継続支援A型

就労継続支援B型

就労移行支援

任意適用

生活介護
(生産活動を実施する場合)

就労支援系事業所の運営の適正化



<利用者賃金・工賃への配分>

事業	内容
就労継続支援A型	<p>(指定基準第192条)</p> <ul style="list-style-type: none">・生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。・賃金の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。 <p>(解釈通知第11の3(4))</p> <ul style="list-style-type: none">・指定就労継続支援A型事業については、原則として余剰金は発生しない。
就労継続支援B型	<p>(指定基準第201条)</p> <ul style="list-style-type: none">・利用者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。
就労移行支援	<p>(指定基準第85条、第184条)</p> <ul style="list-style-type: none">・生産活動に従事している者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。
生活介護	<p>(指定基準第85条、第184条)</p> <ul style="list-style-type: none">・生産活動に従事している者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。

就労支援系事業所の運営の適正化



(表4)就労支援事業明細書

(表1)就労支援事業別事業活動明細書

事業所名()
自 令和〇年〇月〇日 至 令和〇年〇月〇日

勘定科目		合計	〇〇作業	△△作業
収益	就労支援事業収益			
	就労支援事業活動収益 計			0
費用	就労支援事業販売原価			0
	期首製品(商品)棚卸高			
	当期就労支援事業製造原価			
	当期就労支援事業仕入高			
	合計			0
	期末製品(商品)棚卸高			
	差引			0
就労支援事業費				
就労支援事業活動費用 計			0	
就労支援事業活動増減差額				0

事業所名()
自 令和〇年〇月〇日 至 令和〇年〇月〇日 (単位:円)

勘定科目	合計	〇〇作業	△△作業
I 材料費			
1. 期首材料棚卸高			
2. 当期材料仕入高計			-
3. 期末材料棚卸高 当期材料費			-
II 労務費			
1. 利用者賃金			
2. 利用者工賃			
3. 就労支援事業指導員等給与			
4. 就労支援事業指導員等賞与引当金繰入			
5. 就労支援事業指導員等退職給付費用			
6. 法定福利費 当期労務費			-
III 外注加工費 (うち内部外注加工費) 当期外注加工費			-
IV 経費			
1. 福利厚生費			
2. 旅費交通費			
3. 器具什器費			
4. 消耗品費			
5. 印刷製本費			
6. 水道光熱費			
7. 燃料費			
8. 修繕費			
9. 通信運搬費			
10. 受注活動費			
11. 会議費			
12. 損害保険料			
13. 賃貸料			
14. 図書・教育費			
15. 租税公課			
16. 減価償却費			
17. 雑費			
当期経費			-
当期就労支援総事業費			-
期首仕掛品棚卸高			
合計			-
期末仕掛品棚卸高			
就労支援事業費			-

就労支援系事業所の運営の適正化



〈就労支援事業会計における会計区分〉

法人の活動



① 就労支援事業とその他の事業を区分

② 指定事業所ごとに区分

③ 福祉事業活動と生産活動を区分

④ 作業種別ごとに区分

介護職員処遇改善加算等について



①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち ①＋②＋③を満たす	キャリアパス要件のうち ①＋②を満たす	キャリアパス要件のうち ①or②を満たす
かつ 職場環境等要件を満たす		

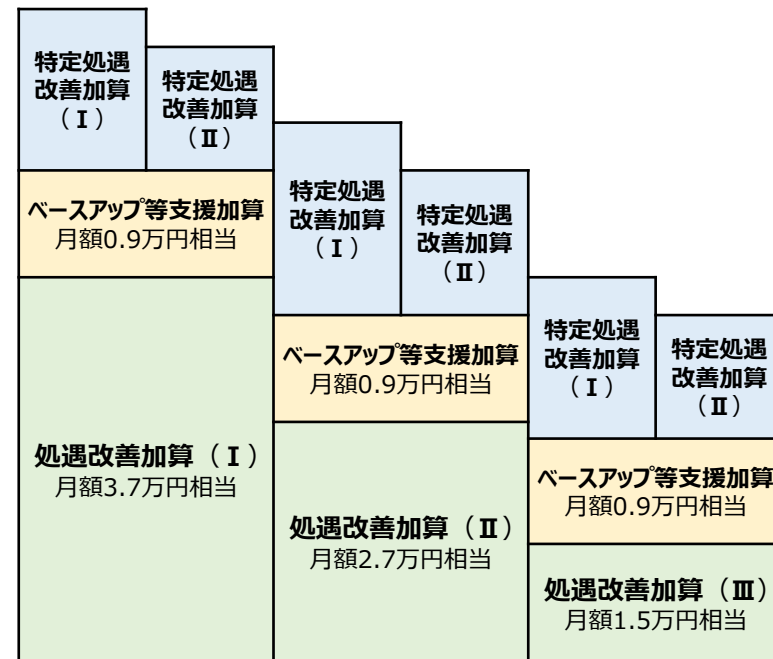
<キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 - ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 - ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組みを設けること
- ※ 就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

全体イメージ図



②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - ※ 介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
 - ✓ 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
 - ✓ 処遇改善加算の職場環境等要件について、複数の取組を行っていること
 - ✓ 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等による見える化を行っていること

③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員
- ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - ✓ 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
 - ✓ 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の3分の2は介護職員等のベースアップ等に使用すること
 - ※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

事故等発生状況報告について



重大事故に該当するか？

YES

- ① **直ちに第一報**（電話）
- ② **7日以内に報告書提出**

- ア 死亡事故
- イ 役・職員の不法行為（預り金着服・横領等）
- ウ 虐待（不適切な処遇（疑い）を含む）
- エ 不法行為
- オ 失踪・行方不明（捜索願を出したもの）
- カ 火災（消防機関に出動を要請したもの）
- キ その他、テレビ・新聞等で報道された事案（報道される可能性のある事案を含む）

30日以内に **報告書提出** **報告様式2-1**

- ア 骨折、打撲、裂傷等で、医療機関への入院・通院を要したもの
- イ 誤飲、誤食、誤嚥及び誤薬
- ウ 無断外出（見つかった場合）
- エ その他、報告が必要なもの（交通事故等）

事業者の過失の有無は不問

職員の労働条件の確保・改善等について



労務管理について

- ① 労働条件の明示
- ② 労働時間の把握
- ③ 労働時間
- ④ 最低賃金改定：960円（令和5年10月1日～）
- ⑤ 改正労働基準法

労働災害防止について

- ① 転倒災害防止
- ② 腰痛予防

確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

会社員、パート、
アルバイトの方、
学生さんなど
働く人すべての人と
雇う人のためのルールです。

北海道 最低賃金

令和5年
10月1日
開始

960円

40円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に
関する
特設サイト

最低賃金に関する
お問い合わせは
北海道労働局又は
最寄りの労働基準監督署へ

賃金引上げ
特設ページ

中小企業事業所の皆さんへ
最低賃金
改正
要領書

厚生労働省

北見労働基準監督署より講義をいただきます（資料別添）