

集団指導項目・目次

I. 実地指導について	
1 実地指導の流れ	1
2 よくある指摘事項及び適正かつ適切な運営に向けて	8
II. 義務的取組の着実な実施に向けて	
1 障害者虐待防止の更なる推進	19
2 身体拘束の適正化	36
3 感染症対策	46
4 業務継続計画(BCP)の策定等	50
III. サービスの質の向上に向けた取組等について	
1 意志決定支援ガイドラインに基づく利用者支援	54
2 障害者虐待の内部通報	61
3 ピアサポーター研修	64

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

名称	目次	時期
虐待防止の更なる推進	(1)はじめに (2)研修の実施 (3)虐待防止委員会の設置 (4)虐待防止責任者（マネジャー）の設置 (5)まとめ・参考	・・・P19 ・・・P20 ・・・P27 ・・・P31 ・・・P32 R4年度より義務化
身体拘束等の適正化の推進 <u>※ 身体拘束廃止未実施減算あり</u>	(1)はじめに (2)やむを得ず身体拘束を行う場合 (3)身体拘束等の適正化の取組 (4)まとめ・参考	・・・P36 ・・・P39 ・・・P42 ・・・P43 R4年度より義務化 ※一部R5年度
感染症対策	(1)感染症対策委員会の設置 (2)指針の整備 (3)研修の実施 (4)訓練の実施	・・・P46 ・・・P47 ・・・P48 ・・・P49 R6年度より義務化
業務継続計画（BCP）の策定等	(1)業務継続計画（BCP）の策定 (2)研修の実施 (3)訓練の実施	・・・P50 ・・・P52 ・・・P53 R6年度より義務化

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (1)はじめに

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」「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です。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (2)研修の実施

- ◆ 虐待は、どの障害者福祉施設等でも起こり得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（職場内研修用冊子）」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、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きます。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (2)研修の実施

◆ 職員研修の実施に係る留意点

【研修対象者】

- ・ 職員一人ひとりの研修ニーズを把握し、職員の業務遂行状況も確認しながら、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への研修実施が望まれます。
- ・ 特に、新任職員やパート（短時間労働）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いため、高い支援を実施できるよう教育する必要があります。
- ・ 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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (2)研修の実施

◆ 職員研修の実施に係る留意点

【職場内研修（OJT）と職場外研修（OFFJT）の適切な組み合わせ】

- ・ 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ます。
- ・ **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努める必要があります。**

【年間研修計画の作成と見直しを虐待防止検討委員会（後述）で定期的に行う】

- ・ 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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (2)研修の実施

◆ 研修の種類 (例)

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例が挙げられます。

- (例) ・ 基本的な職業倫理 ・ 倫理綱領、行動指針、掲示物の周知
- ・ 障害者虐待防止法関係法律や通知、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習会
 - ・ 過去の虐待事案の事例を知る 等

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (2)研修の実施

◆ 研修の種類 (例)

②職場のメンタルヘルスのための研修

- ・ 職員が職場の中で過度のストレスを抱えていたり、他の職員から孤立していることも、虐待が起きやすくなる要因のひとつと考えられます。職員が一人で悩みや問題を抱え込んで孤立することを防ぎ、職員同士が支え合う風通しのよい職場づくりを進めることが虐待防止に繋がります。
- ・ 虐待が起きる状況として、「思わずカッとなって、叩いてしまった」などのように、衝撃的な怒りの感情が要因になる場合があります。このような怒りの感情と上手に付き合い、怒りへの感情への対処法を身につけるための研修として、「アンガーコントロール」があります。怒りが発生する原因やメカニズム、コントロール方法を理解し、怒りへの対処法を研修で身につけます。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (2)研修の実施

◆ 研修の種類 (例)

③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

- ・ 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。

- (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)
 - ・ 服薬調整
 - ・ 他の障害者福祉施設等の見学や経験交流 等

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (2)研修の実施

◆ 研修の種類 (例)

④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付いたり、見落としていたニーズを発見したり、今後の支援の方向性が開けたりする等、支援の質の向上に繋がります。
 - ・ 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

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (3)虐待防止委員会の設置

- ◆ 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。
- ◆ 虐待防止委員会の役割
 - ①虐待防止のための計画づくり
 - ②虐待防止のチェックとモニタリング
 - 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
- ◆ 虐待防止委員会のメンバー（例）
 - ・委員長：管理者
 - ・虐待防止担当者（専任、現場の虐待防止リーダー）：サービス管理責任者等
 - ・利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等を加えることが望ましい。
- ◆ 設置単位、開催回数
 - ・事業所単位でも、法人単位でもよい。少なくとも、1年に1回は開催すること。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (3)虐待防止委員会の設置

◆ 虐待防止委員会の役割

NO	基本的な役割	概要	備考
1	虐待防止のための研修づくり ・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 ④日常的な支援現場の把握と課題の報告 ⑤第三者の評価

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (3)虐待防止委員会の設置

◆ 虐待防止委員会の役割

NO	基本的な役割	概要	備考
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。 <ul style="list-style-type: none">・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

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (3)虐待防止委員会の設置

◆ 虐待防止委員会の役割

NO	基本的な役割	概要	備考
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。

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、職員に周知徹底することが大切。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (4)虐待防止責任者（マネジャー）の設置

- ◆ 虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各事業所のサービス管理責任者やユニットリーダーなど各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を「虐待防止責任者又はマネジャー」として配置します。

- ◆ 虐待防止責任者（虐待防止マネジャー）の役割は、
 - ・ 各職員の自己点検（チェックリスト）の実施
 - ・ 倫理綱領等の浸透、研修の実施
 - ・ ヒヤリハット事例の報告、分析
 - ・ 身体拘束に関する適正化についての検討 等

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (5)まとめ・参考

◆ 虐待報道があった施設の検証委員会では、

「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、虐待防止検討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関わらず、それ（通報義務）を前提とした虐待防止体制が作られていなかった。

また、一部の職員は障害者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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (5)まとめ・参考

- ◆ 虐待防止委員会には、虐待防止責任者（マネジャー）の他、利用者の家族、各法人等で行わ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。**

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (5)まとめ・参考

- ◆ 本集団指導では虐待防止の取組について、**概要**を説明しました。
- ◆ 虐待防止の体制整備にあたっては、実効的な組織形態となるよう、以下を参考に検討を進め、着実に取り組むようお願いいたします。
 1. 「**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 P 15**」
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。
 2. 「**同事例集 P 18**」には、効果的と考えられる取組ポイントが示されています。
 3. 「**同事例集 P 21以降**」には、体制整備を進めている参考事例が収録されていますので実践しやすい取組等を把握し、自法人等アレンジし実行、改善に努めましょう。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 障害者虐待防止の更なる推進 (5)まとめ・参考

◆ 参考資料等

Q. 障害者虐待とは？等の基礎を知りたい。

→ 「障害者虐待防止法の理解と対応」、「わかりやすい虐待防止法パンフレット」

Q. 障害者福祉施設等が採るべき対応等について全般的、網羅的に知りたい、倫理綱領、事業所内掲示物、各種チェックリストひな形を知りたい。

→ 「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」

Q. 虐待防止体制の整備に向けたポイントや実例を知りたい。

→ 「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」

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (1)はじめに

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。

障害の有無に関わらず全ての人々には自分自身の意志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、障害者の意志に関わらず、その人の身体的・物理的な自由を奪い、ある行動を抑制または停止させる状況であり、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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (1)はじめに

身体拘束は、**何よりも本人の尊厳を侵害**することです。そして、**関節の拘縮や心肺機能、身体的能力の低下、褥瘡の発生等の身体的弊害、意志に反して行動を抑制させ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**があります。

このことは、**家族にも大きな精神的負担をかける**とともに、**職員等は自らの支援に自信がもてなくなり、モチベーションの低下や支援技術の低下を招くなどの悪循環を引き起こすこと**になります。

身体拘束の廃止は、本人の尊厳を回復し、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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (1)はじめに

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、ミトン型の手袋をつける
- 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 自分の意志で開けることのできない居室等に隔離する。 等

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (2)やむを得ず身体拘束を行う場合

「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。

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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (2)やむを得ず身体拘束を行う場合

具体的には、「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」に基づく、次の要件、手続きに沿って検討する方法等が考えられます。

◆ 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。
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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (2)やむを得ず身体拘束を行う場合

◆ 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 | <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する必要があります。</p> <p>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。</p> |
| ② 本人・家族への十分な説明 | <p>身体拘束を行う場合には、これらの手続の中で、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> |
| ③ 必要な事項の記録 | <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> |

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (3)身体拘束等の適正化の取組

◆ 身体拘束等の適正化に向けた取組

- 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。
- 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を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図る。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備する。
- ④ 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を実施する。

◆ 虐待防止の取組で、身体拘束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とされています。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (4)まとめ・参考

- ◆ 本集団指導では、身体拘束等の適正化の取組について、概要を説明しました。
- ◆ 身体拘束等の適正化のための体制整備にあたっては、実効的な組織形態となるよう、以下を参考に検討を進め、着実に取り組むようお願いいたします。
 1. 「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 P 16」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。
 2. 「同事例集 P 19」には、効果的と考えられる取組ポイントが示されています。
 3. 「同事例集 P 21以降」には、体制整備を進めている参考事例が示されていますので実践しやすい取組等を把握し、自法人等にアレンジし実行、改善に努めましょう。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (4)まとめ・参考

◆ 参考資料等

Q. 身体拘束とは？等の基礎、障害者福祉施設等が採るべき対応等について全般的、網羅的に知りたい

→ 「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）」

「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」

Q. 身体拘束の適正化のための整備に向けたポイントや実例を知りたい。

→ 「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」

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

2. 身体拘束等の適正化の推進 (4)まとめ・参考

◆ 身体拘束廃止未実施減算（5単位/日）について

- ・ 前述（当資料P42）の4つの取組を実施していない場合には、基本報酬を減算する。
- ・ 令和5年4月から適用。
- ・ 身体拘束廃止未実施減算については、県HPを確認ください。

URL⇒<https://www.pref.okinawa.lg.jp/kyoiku/shogaifukushi/1007022/1018749/1026741.html>

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

3. 感染症対策 (1)感染対策委員会の設置

◆ 感染対策委員会の役割

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

◆ 感染対策委員会のメンバー

- ・ **管理者、サービス管理責任者等、看護職員、生活支援員、栄養士等幅広い職種で構成する。**
- ・ **感染対策担当者（専任の感染対策を担当する者を決めておくことが必要）**

◆ 開催方法

- ・ **おおむね3月に1回以上定期開催＋必要に応じて随時（感染症が流行する時期等を勘案）**
※居宅介護事業所においては6月に1回以上定期開催

◆ 開催回数

- ・ **対面（集合）開催に限らず、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装置）を活用して行うことも可能。**

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

3. 感染症対策 (2)指針の整備

◆ 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として、

①**平常時の対策**

②**発生時の対応** を規定する。

◆ 平常時の対策としては、

・衛生管理（環境の整備、排泄物の処理等）

・日常の支援にかかる**感染対策**（標準的な予防策、例えば、血液・体液・分泌物・排泄物などに触れるとき、傷や創傷皮膚に触れるときにどのようにするかなどの取り決め）、手洗いの基本、**早期発見のための日常の観察項目等**）

◆ 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、市町村など関係機関との連携、報告等

・**事業所内の連絡体制を整備し明記**

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

3. 感染症対策 (3)研修の実施

- ◆ 従業者に対する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、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。
- ◆ 指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な教育（年2回以上）を開催。
- ◆ **新規採用時には必ず感染対策研修を実施。**
- ◆ **調理や清掃などの業務を委託する場合には、委託を受けて行う者に対しても、指針を周知する。**
- ◆ **研修の実施内容については記録すること。**

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

3. 感染症対策 (4)訓練の実施

- ◆ 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、訓練を定期的（年2回以上）に行う。
- ◆ 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。
- ◆ 訓練方法は問わないが、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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

4. 業務継続計画(BCP)の策定等 (1)業務継続計画(BCP)の策定

◆ 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
- ・ 非常時の体制で早期の業務再開を図るため

の業務継続計画(BCP)を策定する。

◆ 業務継続計画(BCP)には、以下の項目等を記載する。

①感染症に係る業務継続計画(BCP)

- ・ 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）
- ・ 初動対応
- ・ 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）

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

4. 業務継続計画(BCP)の策定等 (1)業務継続計画(BCP)の策定

②災害に係る業務継続計画(BCP)

- ・ 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）
- ・ 緊急時の対応（業務継続計画(BCP)発動基準、対応体制等）
- ・ 他施設及び地域との連携

◆ 参考資料等

Q. 業務継続計画(BCP)のポイントを知りたい。

- 「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」
- 「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計画(BCP)作成支援に関する研修動画」

参考：県HP URL ⇒ <https://www.pref.okinawa.lg.jp/kyoiku/shogaifukushi/1007022/1018749/1026811.html>

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

4. 業務継続計画(BCP)の策定等 (2)研修の実施

- ◆ 感染症及び災害に係る業務継続計画(BCP)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。
- ◆ 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、全ての従業者が参加できることが望ましい。
- ◆ 業務継続計画(BCP)の具体的内容の共有等、定期的な教育（年2回以上）を開催。
- ◆ 新規採用時には研修を実施することが望ましい。
- ◆ 研修の実施内容については記録すること。
- ◆ 感染症の業務継続計画(BCP)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。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

4. 業務継続計画(BCP)の策定等 (3)訓練の実施

- ◆ 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(BCP)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定期的（年1回以上）に実施する。
- ◆ 感染症や災害が発生した場合には、従業員が連携して取り組むことが求められることから、全ての従業員が参加できることが望ましい。
- ◆ 訓練方法は問わないが、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。
- ◆ 感染症の業務継続計画(BCP)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研修と一体的に実施することも差し支えない。