

**令和5年度 第1回
障害福祉サービス事業所
集団指導**

令和6年2月

沖縄県 子ども生活福祉部 障害福祉課

集団指導のねらい

- ◆ 集団指導とは、障害者総合支援法等に基づく事業者指導の一環として、事業所運営に係る障害福祉サービス等の提供に際し、特に注意していただく事項等をお伝えし、管理者の方に必ず御承知いただきたい重要な情報などを説明しています。
- ◆ 本集団指導では、障害福祉サービス事業者の皆様に適切な運営を行っていただくため、「**実地指導について**」、「**令和6年4月からの義務的取組について**」、「**サービスの質の向上に向けた取組等について**」を、説明し、事業所内で共有していただく目的で実施します。

集団指導項目・目次

I. 実地指導について	
1 実施指導の流れ	1
2 よくある指摘と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 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を踏まえた利用者支援	54
2 障害者虐待の内部通報	61
3 ピアサポート研修	64

I. 実地指導について

1 実施指導の流れ (1)実地指導の根拠 (法律)

◆ 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

(厚生労働大臣又は都道府県知事の自立支援給付対象サービス等に関する調査等)

第十一条

2 厚生労働大臣又は都道府県知事は、自立支援給付に関して必要があると認めるときは、自立支援給付対象サービス等を行った者若しくはこれらを使用した者に対し、その行った自立支援給付対象サービス等に関し、報告若しくは当該自立支援給付対象サービス等の提供の記録、帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示を命じ、又は当該職員に関係者に対して質問させることができる。

(報告等)

第四十八条 都道府県知事又は市町村長は、必要があると認めるときは、指定障害福祉サービス事業者若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業者であった者（以下この項において「指定障害福祉サービス事業者であった者等」という。）に対し、報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示を命じ、指定障害福祉サービス事業者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業者若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者等に対し出頭を求め、又は当該職員に関係者に対して質問させ、若しくは当該指定障害福祉サービス事業者の当該指定に係るサービス事業所、事務所その他当該指定障害福祉サービスの事業に関係のある場所に立ち入り、その設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

※ 実地指導は、国や沖縄県、市町村が実施します。

※ 求められた資料は全て提出又は提示するようお願いいたします。

I. 実地指導について

1 実施指導の流れ (2) 実地指導の進め方と確認する内容

◆ 事業所で準備する書類

- ・ 事前に提出する「事前調書・定員超過状況表」と添付書類、当日事業所にて準備する書類があります。事業所で準備する書類は、あらかじめ送付する通知文に記載します。

- ※ 事業所の概要や利用状況等を記載した事前調書を実施前に提出。
給与や個人情報、支援記録等プライバシーに関わる書類や量が多い書類については、当日、現場にて準備。

◆ 対応が求められる職員

- ・ 事業所運営について説明ができる者（管理者又はサービス管理責任者等）
- ・ 報酬に関する説明ができる方（請求事務担当職員）
- ・ 当日は面談形式で資料を見ながら説明をしていただきますので、担当職員の方は常に同席してください（全員待機する必要はありません。1対1で結構です）。

I. 実地指導について

1 実施指導の流れ (2)実地指導の進め方と確認する内容

◆ 実地指導で確認する内容

- ・ **人員配置基準**を満たしているか、時間帯や曜日によって基準以下になることがないか。
- ・ **請求の算定**に誤りがないか。加算の要件を理解した上で、要件を全て満たしているか。
- ・ **請求の根拠となる記録（利用日や利用時間、送迎、食事等の有無など）**が整備されているか。
- ・ **個別支援計画に基づいた適切な訓練や療育を行っているか。**
- ・ **苦情、事故、虐待・身体拘束、研修、避難訓練、利用者個々の支援記録等全て揃っているか。**
- ・ **実施場所や配置職員を含め、届出の内容通りの運営となっているか。**

※ **監査ではないので全数調査ではありません。
支援や事務の流れが適切かを確認する作業になります。**

I. 実地指導について

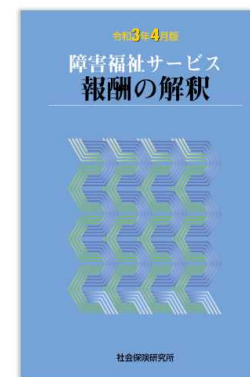
1 実施指導の流れ (2)実地指導の進め方と確認する内容

- ◆ 基本的には、人員・設備・運営に関する基準が守られているか、報酬について誤った請求をしていないかを確認します。
- ◆ 下記のハンドブックなどを元に確認を行います。
- ◆ 特に、加算の要件については必ずハンドブック等や報酬告示（留意事項）を確認してください。

事業者ハンドブック（報酬編）

事業者ハンドブック（指定基準編）

報酬の解釈



I. 実地指導について

1 実施指導の流れ (3)実地指導で指摘が見つかった場合

- ◆ 基準（人員配置、設備）を知らなかった。
- ◆ 報酬の内容を把握していなかった。
- ◆ 加算の要件を知らなかった（前任がそう言った）。
- ◆ 管理者（又は事務員、退職した職員）に任せていた。

⇒ 沖縄県は、事業者に対して事業を指定をしているので、代表者が内容を把握していないなど、一切考慮しません。

⇒ 違反が見つかった場合は、是正及び給付費等の返還を求めるとともに、意図的など悪質な場合は「指定の取消等の行政処分」となります。

- ◆ 人員配置については雇用契約書や給与明細や賃金台帳だけでなく、銀行の振込通知書の控えやオンライン明細の提示を求めることがあります。
- ◆ また、配置に疑義がある際は、後日、職員の住民票や源泉徴収票、所得証明書など公的機関が発行する書類等を確認することもありますので、ご協力をお願いします。

I. 実地指導について

1 実施指導の流れ (4)行政処分の根拠 (法律)

◆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

第五十条 都道府県知事は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該指定障害福祉サービス事業者に係る第二十九条第一項の指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。

(中略)

三 指定障害福祉サービス事業者が、当該指定に係るサービス事業所の従業員の知識若しくは技能又は人員について、第四十三条第一項の都道府県の条例で定める基準を満たすことができなくなったとき。

四 指定障害福祉サービス事業者が、第四十三条第二項の都道府県の条例で定める指定障害福祉サービスの事業の設備及び運営に関する基準に従って適正な指定障害福祉サービスの事業の運営をすることができなくなったとき。

五 介護給付費若しくは訓練等給付費又は療養介護医療費の請求に関し不正があったとき。(中略)

⇒ 全て事業者である法人の責任です。

⇒ 職員のミス、過失であっても責任を負うのは法人です。

I. 実地指導について

1 実施指導の流れ (5)実地指導後の対応

- ◆ 実地指導終了後、文書指摘が必要な場合は数日以内に文書指摘に関する通知文を送付するので提出期限内（概ね1か月以内を目途）に改善報告書を提出してください。
 - ◆ その際、変更届出が必要なものについては、改善報告書の提出とは別に通常の手続きとして変更届出等を行ってください（改善報告書には変更届出書の写しを添付）。
 - ◆ 実地指導当日確認できなかった内容については、後日追加で書類の提出を依頼することもありますのでご協力をお願いいたします。
 - ◆ 前回指摘されていなくても誤りがあった場合は、真摯な対応をお願いします。
 - ◆ 沖縄県が実施する実地指導については、障害福祉サービスの指定権者及び給付費の負担者として内容を確認するものです。
なお、給付費を負担している国又は市町村についても同等の権限がありますので、県の実地指導とは別で実地指導・監査が行われる場合にはご協力をお願いいたします。（県の指導では指摘はなくても国の検査で返還等命じられる場合があります）。
- ※ 社会福祉法人に対して行う **沖縄県子ども生活福祉部** 福祉政策課の法人監査は別のものです。

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(1) 人員に関すること

- ・ 児童発達管理責任者又はサービス管理責任者が必要な研修を受けていない。
- ・ 児童発達管理責任者又はサービス管理責任者が専従ではない。
(別の事業所又はサービスの児発管・サビ管を兼務している。)
別法人の事業所での同一時間帯の兼務は一切認めません。
- ・ **別事業所の職員が利用者を合同で支援し、人員配置を適切に分けていない。**
- ・ 夜勤等の人員配置や加配加算を満たしているか確認できるシフト表になっていない。
(例：夜間支援員や看護職員の加算など。)
- ・ **指定申請書又は変更届出書に記載されている人員配置になっていない。**

⇒ **人員配置については、職員の入れ替わりの都度、要件等を確認すること。**

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(2) 報酬に関すること

- ・ 児童発達支援管理責任者とサービス管理責任者が兼務しているが、各定員規模で報酬を算定。
(者20名、児10名の計30名で請求すべきところ、各々20名と10名の高い報酬で算定など)
- ・ 加算の要件がいくつかあるが、満たしていない要件がある。
- ・ 職員の入れ替わりで加算の区分が変わったり要件を満たさなくなっただが、そのまま算定。
(福祉専門職員配置加算や指導員加配加算など)
- ・ 記録が必要な加算にも関わらず、適切な記録をしていない(欠席時対応加算など)
- ・ 加算の算定の計算で、対象外の職員を計算に含めている(サビ管や非常勤など)

⇒ 毎月、請求の際に加算要件を全て満たしているか確認すること。
加算要件に変動が生じる場合には、変更届出を行うこと。

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(3) 個別支援計画に関すること

- ① 個別支援計画の中身がない又は画一的である。個別支援計画の内容に変化がない。又は目標が未達にも関わらず支援方法が変わらない。

沖縄県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を定める条例
(指定障害福祉サービス事業者の一般原則)

第3条 指定障害福祉サービス事業者（第3章、第4章及び第7章から第15章までに掲げる事業を行うものに限る。）は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画（以下「個別支援計画」という。）を作成し、**これに基づき利用者に対して指定障害福祉サービスを提供するとともに、その効果について継続的な評価を実施することその他の措置を講ずることにより利用者に対して適切かつ効果的に指定障害福祉サービスを提供しなければならない。**

⇒ **ただ単に利用者を預かって面倒を見ているわけではなく、** 利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画を作成し、**これに基づき利用者に対して指定障害福祉サービスを提供する必要があります。**

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(3) 個別支援計画に関すること

- ②個別支援計画を作成するための職員会議を行っていない又は記録がない。
半年に1回以上（サービスによっては3か月に1回）、モニタリングを行っていない。
モニタリングの際に利用者や保護者と面談していない。
個別支援計画を利用者に説明していない、同意をもらっていない。

⇒ 個別支援計画を作成する際のアセスメント及び職員会議、6か月に1回以上のモニタリングの実施状況など必要な手続きが取られているかに加え、その内容が適切な内容になっているか。

個別支援計画が形式的に整備されていても内容が不十分な場合は、「個別支援計画未作成減算」が適用される場合があります。

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(3) 個別支援計画に関すること

③ サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者ではない他職員に任せている。

沖縄県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を定める条例
(療養介護計画の作成等) ※全事業準用。居宅介護など訪問系は第27条

第60条 指定療養介護事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定療養介護に係る個別支援計画
(以下この章において「療養介護計画」という。)の作成に関する業務を担当させるものとする。

2 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握(以下この章において「アセスメント」という。)を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。

3 アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。この場合において、サービス管理責任者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(3) 個別支援計画に関すること

③サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者ではない他職員に任せている。

沖縄県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を定める条例
(療養介護計画の作成等) ※全事業準用。居宅介護など訪問系は第27条

第60条 4 サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定療養介護の目標及びその達成時期、指定療養介護を提供する上での留意事項等を記載した療養介護計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定療養介護事業所が提供する指定療養介護以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて療養介護計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。

5 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に係る会議（利用者に対する指定療養介護の提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいう。）を開催し、前項に規定する療養介護計画の原案の内容について意見を求めるものとする。

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(3) 個別支援計画に関すること

③ サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者ではない他職員に任せている。

沖縄県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を定める条例
(療養介護計画の作成等) ※全事業準用。居宅介護など訪問系は第27条

第60条 6 サービス管理責任者は、第4項に規定する療養介護計画の原案の内容について利用者
又はその家族に対して説明し、**文書により利用者の同意を得なければならない。**

7 サービス管理責任者は、療養介護計画を作成した際には、**当該療養介護計画を利用者に交付し
なければならない。**

8 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成後、療養介護計画の実施状況の把握（利用者につ
いての継続的なアセスメントを含む。以下「**モニタリング**」という。）**を行うとともに、少なく
とも6月に1回以上、療養介護計画の見直しを行い、必要に応じて療養介護計画の変更を行うも
のとする。**

9 サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的
に行うこととし、特段の事情のない限り、**規則で定めるところ（注）により行わなければならない
い。**

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(3) 個別支援計画に関すること

③ サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者ではない他職員に任せている。

⇒ 全ての業務をサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が実施することになっています。

一連の業務が適切に行われていない場合は、「個別支援計画未作成減算」が適用されることがあります。

(全頁の注) 「規則で定めるところ」とは「利用者に面接して行う」という内容です。

※ 利用者の家庭環境にもよりますが、半年に1回以上は保護者と面接をして現況報告と合わせ意向の確認等、モニタリングを行うことを施設の基本スタンスにしてください。

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(4) 定員に関すること

- ◆ 定員については「災害、虐待その他のやむを得ない事情がある場合」以外、超過は認められていません。
- ◆ 「減算の適用がない」ことは、「その範囲までは定員を超過してよい」ではありません。
- ◆ 定員超過利用減算の対象ではなくても、慢性的に定員を超過する場合は指導の対象となりますので、**利用定員の範囲内で運営するか、利用定員を増やすか、いずれかの対応が必要になります**（理由がある場合で一時的であれば可）。
- ◆ 定員が増えると報酬単価が下がるのは、管理者及び児童発達管理責任者（又はサービス管理責任者）を増やさずに直接処遇職員を増やすだけで対応が可能になるためです。
- ◆ 報酬単価が高いまま、恒常的に定員規模別報酬を上回る利用人数（定員10名の報酬単価で10名を超える利用人数）の受け入れは認められていません。
- ◆ 定員を恒常的に超過するにも関わらず是正しない又は指導に従わない場合は、報酬単価の差額分の返還だけでなく、加算金の徴収及び行政処分の対象となる場合があります。

1. 実地指導について

2 よくある指摘と適正かつ適切な運営に向けて

(5) 虐待防止や身体拘束の適正化に関すること

- ・虐待防止のための研修を世話人、非常勤含む全職員に対して年に1回以上やっていない。
- ・身体拘束について、事前に保護者等の同意がない又は個別支援計画に記載していない。
- ・身体拘束について、職員個人の判断で行っており、拘束の必要性や方法などを話し合う職員会議が開催されていない、又は身体拘束マニュアル等が活用されていない。
- ・身体拘束を実施した場合、時間、拘束理由、方法などの具体的な記録がない。
- ・身体拘束が常態化している（改善のための措置を行っていない）。

⇒ 「II. 義務的取組の着実な実施に向けて」で確認し、着実に取り組むこと。

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、「アンダーコントロール」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

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。

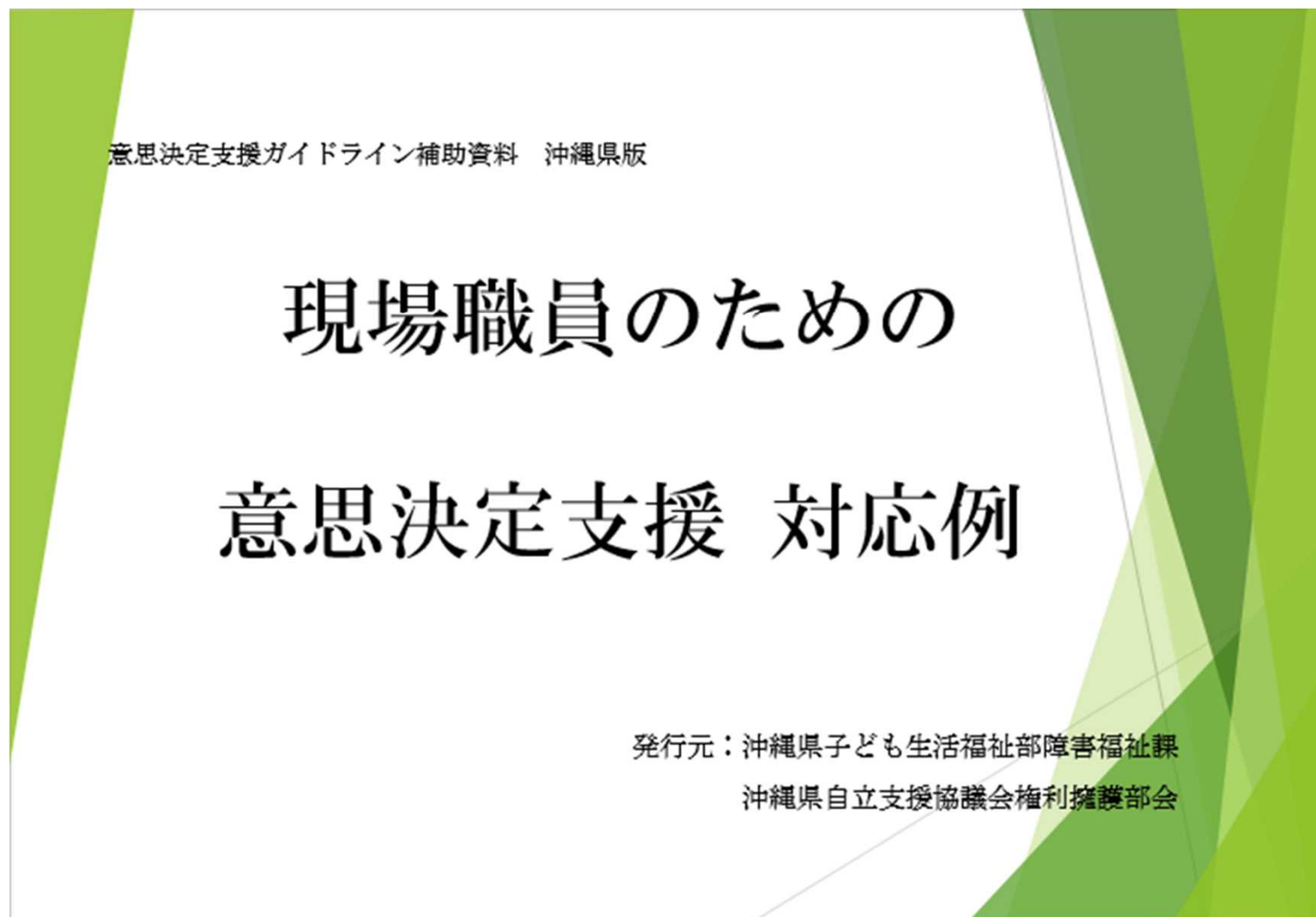
Ⅲ. サービス向上に向けた取組等について

1. 意志決定支援ガイドガイドラインを踏まえた利用者支援

- ◆ 日常生活や社会生活等において、**障害者の意志が適切に反映された生活が送れるよう**、障害福祉サービスの提供に関わる主体等が、障害者の意志決定の重要性を認識した上で、必要な対応を実施できるようにするとともに、成年後見制度の適切な利用を促進するため、国において「**意志決定支援ガイドライン**」を作成。
- ◆ 県においては、ガイドラインの補助資料として「**現場職員のための意志決定支援対応例**」を作成。

Ⅲ. サービス向上に向けた取組等について

1. 意志決定支援ガイドガイドラインを踏まえた利用者支援



III. サービス向上に向けた取組等について

1. 意志決定支援ガイドガイドラインを踏まえた利用者支援

1 入所施設

<意思決定支援上の配慮>

<ケース概要>

利用者の生活が一変する。元々、本人が希望していた生活環境から、突然生活が一変する。利用者の身体的・精神的負担、戸惑い、不安な気持ちに寄り添う姿勢を心がけましょう。

・情報共有、伝達は、客観的な事実と支援者の見立てを混同しないよう、複数の立場の支援者から情報を収集しましょう。

・課題分析だけでなく強みにも注目しながら会議が進められることが理想です。ただし、情報共有会議の場においては、本人や家族へ会議の趣旨について説明を行うこと、個人情報の取扱いについての同意が必須です。

① 過ごし慣れた場所から突然生活が一変する利用者の身体的・精神的負担、戸惑い、不安な気持ちに寄り添う姿勢を心がけましょう。

- ・情報共有、伝達は、客観的な事実と支援者の見立てを混同しないよう、複数の立場の支援者から情報を収集しましょう。
- ・課題分析だけでなく強みにも注目しながら会議が進められることが理想です。ただし、情報共有会議の場においては、本人や家族へ会議の趣旨について説明を行うこと、個人情報の取扱いについての同意が必須です。

② 利用者が置かれている状況や背景にある家庭環境・生活環境から、利用者を観察する中でどのような生活・関わりを求めているか等の潜在的ニーズの汲み取りを心がけ、推察・試行を続けましょう。

<支援の中での工夫>

意思疎通支援

本人が希望していた生活環境から、突然生活が一変する。利用者の身体的・精神的負担、戸惑い、不安な気持ちに寄り添う姿勢を心がけましょう。

・情報共有、伝達は、客観的な事実と支援者の見立てを混同しないよう、複数の立場の支援者から情報を収集しましょう。

・課題分析だけでなく強みにも注目しながら会議が進められることが理想です。ただし、情報共有会議の場においては、本人や家族へ会議の趣旨について説明を行うこと、個人情報の取扱いについての同意が必須です。

③ 支援会議を重ね、本人が心を開いてくれるよう少数の支援者（優しい声のスタッフや女性スタッフ）が関わりを深めていった。中でも当時の支援課長が親身になって関わっており多くのコミュニケーションを図る場面を増やしていた。

④ 本人の潜在している寂しさを汲み取り励ますために、小さな事柄でも褒めたり「ありがとう」と声をかけ、笑顔で接することを心がけ、言葉かけや指遊び、歌をうたうなどして本人を盛り上げていた。その他、眼科系疾患や皮膚疾患、体調を崩しやすいということも含め、完璧ではなくとも清潔保持にも細心の注意を払った。

Ⅲ. サービス向上に向けた取組等について

1. 意志決定支援ガイドガイドラインを踏まえた利用者支援

<意思形成支援>

⑤スタッフを試すようにして物を投げたりする粗暴行為については、本人が不満に思っていることを推測し試行していった。例えば食事の介助時にお膳をひっくり返すと、スタッフの介助のペースが早かったのか？体調不良なのではないか？嫌いな食材だったのか？などと予測し、支援方法を変えてみた。そのことについては⑥姉との情報共有も行い施設での様子をお伝えすると同時に週1回の外泊時の様子や本人の訴えについても情報交換を行い、不快な場面での共通の事項がないか、家族がどのように対応しているのかの確認を行った。

<意思表示支援>

外出の際には書店に行き、DVDを見たり本を読んだりして過ごす事を楽しんでいる。その情報を姉から聞いたスタッフは、⑦本人の好き」な事を尊重したいと考え、施設においても余暇時に楽しむことは出来ないかと姉へ提案を行い、快諾をもらった。当時、施設内での管理上の課題はあったが、帰園時にDVDや本を持参してもらい支援員室で預かることにした。

③行動観察記録や支援記録を積み上げることで、誰がいつどのような支援をした結果、利用者の状態がどのように変化したかが分かりやすく把握できるようになります。

④利用者の喜怒哀楽がどのような場面で引き起こされるのかをよく観察し、コミュニケーションを取る方法・手段を増やしていきましょう。

②～④ ⇒ 「行動観察シートNo.1」参照

⑤不満や不快につながる現象が複数存在する場合もあるため、支援記録や行動観察記録をもとに考える具体的提示をその都度行いましょう。

⑥自宅と施設の生活環境によって生活のルールやスタイルも変化します。利用者がその環境でどのような生活を送っているかを把握しましょう。また、家族との継続的な関わりを意識しましょう。

⑤、⑥ ⇒ 「行動観察シートNo.2」参照

⑦一利用者の思いの実現が特別扱いではなく個々のケースにおいて柔軟性が図られるよう、施設全体の支援の底上げが重要です。

Ⅲ. サービス向上に向けた取組等について

本人へは見たい時は、支援員室をノックするように伝えた。ドアをノックする音が小さすぎたが、⑧あえてドアをノックできるように周囲のスタッフがノックの仕方や音の大きさ、タイミングなどの助言をしてもらいノックを手伝ってもらった。⑨結果、スタッフが通る際に他のスタッフからの声掛けも増えて、関わりも増えていった。DVDや本を見たいという意思表示が毎日のように見られ、余暇を楽しむ様子が多くなった。本当であれば自分の部屋で好きな時間にくつろぎながら楽しみたいはずである。しかし管理上部屋に持ち込むことは難しい。⑩施設は他利用者が簡単に入出入りできる環境にあり当面は支援員室や食堂の一角等で楽しんでもらっていた。DVDに関連した意思だけでなく、コーヒーが欲しい時にポットの前に立っているなど、徐々に意思表示の幅も増えていった。本人の「やりたいこと、好きなこと」が実現することで粗暴行為も軽減されていった。

<意思実現支援>

施設生活の中で可能な限りの配慮はしてきたが、⑪本人にとっては、よりプライベートな空間を確保できる生活が望ましいのではないかと思われた。そこで個室が保証され、自分の部屋でリラックスし、好きなことを楽しむことができるグループホームが本人の望む生活スタイルではないかと推測された。本人へその旨を確認すると、そのたびに笑顔でイエスの合図が見られ、ご家族も希望された。⑫同法人内のグループホームの見学に本人とご家族が同行され、現在は入居を心待ちにしている状況である。

1. 意志決定支援ガイドガイドラインを踏まえた利用者支援

⑧ヒントとなるような材料を提供して利用者自身が気づき、工夫できるような環境配慮（スタッフの声掛けの工夫や見守り）を行いましょう。

⑨1つ意思表示がうまくいくとそれが次の意思表示につながっていきます。利用者の行動や表情を観察しながら推察を深めていきましょう。

⑦～⑨ ⇒ 「行動観察シートNo.3」参照

⑩共同生活の場であっても、スタッフはプライバシーを保証するための配慮を行う必要があります。

⑪施設内での環境配慮も重要ですが、次の支援のステップアップ＝“地域で生活する人”の視点を持ちましょう。

⑫行動が明確化されても、それが本当の望みなのかの判断は困難です。したいことが具体化するまで意思を決めつけるのではなく、本人が選択できるように具体的な提示を続けましょう。

⑩～⑫ ⇒ 「行動観察シートNo.4」参照

Ⅲ. サービス向上に向けた取組等について

1. 意志決定支援ガイドガイドラインを踏まえた利用者支援

支援員の振り返り

自分の思いを言葉でうまく伝えられないことが粗暴という形で事態を悪化させてしまうことがあったが、自分のために支援者が動いてくれる、自分を信頼しようとしているということが本人へ伝わり粗暴行為は落ち着いてきたと思われる。また、自分の思いを施設生活の中で受け入れてもらったことが安心感に繋がった。

当初、施設支援においては、集団生活のなかでこれまでに例を見ない特別な支援を展開させていく時、他の利用者の規律が守れなくなるのではないかと支援者間の意見が分かれることもあった。さらに、⑬施設で直接支援する職員と、相談員（計画相談や一般相談）では見立ての違いがあり（施設職員は利用者が施設内で快適に過ごせるよう工夫するが、相談員は地域で生活できるように外に向けた支援を行う）、お互いの立場を理解した上で、その状況に合った対応を選択していく事が大変な作業であった。

しかし、この支援を通して今までの枠を外し突拍子もない支援も考えながら可能性のある支援を行うことも利用者にとっては必要な支援であると気づかされた。また、意思表示を言葉で表現することが難しくても仕草や態度、表情の変化等を日頃のかかわりを通して気づくことができる。それは、かかわりを深めていかなければ察することができず、いつでも気にかけているという姿勢を本人へ示すことも併せて必要な働きであった。

今は、新規にオープンするグループホームへの移行を楽しみにしており、より充実した生活を期待している。

⑬長期的な支援が展開されていく中で、限られたサービスのみでは対応が困難です。その点で、他の社会資源や地域社会のネットワークを活用できる機関（相談員）と繋がっておくことは、利用者のタイミングに応じた支援においては非常に重要です。

施設が持つ強み（日々積み上げている支援に基づく利用者のアセスメント）と、相談員が持つ強み（外部のネットワーク）の協働作業を日々の業務の中で意識することで、途切れのないスムーズな支援が実現します。

II. 義務的取組の着実な実施に向けて

1. 意志決定支援ガイドガイドラインを踏まえた利用者支援

- ◆ 「現場職員のための意志決定支援対応例」には、**モデルケース**が記載されており、こういった時はこういう風に支援するといったことが記載されています。
- ◆ 全てのケースで答えが見つかるわけではないですが、**施設として利用者の生活の質の向上を目指す姿勢を持っているか、サービス管理責任者を中心にそういった支援会議ができているかどうか**が重要になります。
 - ・ **利用者1人1人に対して適切な支援が行われているか**
 - ・ **継続した改善を検討しているか**
 - ・ **画一的な支援で、ただの見守りになっていないか。**
 - ・ **現状は地域移行に真剣に取り組んだ結果なのか。**
 - ・ **それは本当に本人の希望ですか？**
- ◆ 意志決定支援の質の向上を図るため、「意志決定支援ガイドライン」「現場職員のための意志決定支援対応例」を活用し、事業所内で振りかえりの場等を持ち、一人一人に応じた質の高いサービスの提供に努めてください。

Ⅲ. サービス向上に向けた取組等について

2. 障害者虐待の内部通報

通報は、すべての人を救う

- ◆ **利用者**の被害を最小限で食い止めることができる。
- ◆ **虐待した職員**の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- ◆ **理事長、施設長**など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- ◆ **虐待が起きた施設、法人**に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。 <日本社会事業大学専門職大学院 准教授 曾根直樹氏>

III. サービス向上に向けた取組等について

2. 障害者虐待の内部通報

深刻な虐待事案に共通する事柄

- ・ 利用者の死亡、骨折などの取り返しのつかない被害
- ・ 複数の職員が複数の利用者に対して長期間にわたり虐待
- ・ 通報義務の不履行 ・ 設置者、管理者による組織的な虐待の隠蔽
- ・ 事実確認調査に対する虚偽答弁 ・ 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- ・ 事業効力の一部停止等の思い行政処分 ・ 行政処分に基づく設置者、管理者の交代
- ・ 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底



障害者施設の理事長談「暴力や暴言があったことは知らなかった」
⇒虐待が事業運営にとって、大きなリスクであるとの認識が希薄



施設・事業所で虐待がないか総点検を！ 疑われる場合には通報を！

事業所職員の皆さんへお願い

事業所内又は利用者の家庭でも

「これ、虐待かも」と思う場合は、

誤解を恐れず匿名でもよいので、

市町村に通報してください！

Ⅲ. サービス向上に向けた取組等について

3. ピアサポート研修

- ◆ 厚生労働省では、ピアサポートを「自ら障害や疾病の経験を持ち、その経験を生かしながら、他の障害や疾病のある障害者のための支援を行うもの」と定義しています。

※ピア（peer）とは、同じような立場や境遇、経験等を共にする人たちを表す言葉です。

- ◆ 県は、自ら障害や疾病の経験を持ち、その経験を活かしながら、他の障害や疾病のある障害者の支援を行うピアサポーター及びピアサポーターの活用方法等を理解した障害福祉サービス事業所等の管理者等の養成を図ることにより、障害福祉サービス等における質の高いピアサポート活動の取組を支援することを目的に、沖縄県障害者ピアサポート研修事業を実施しています。