

障害福祉サービス事業者等集団指導 Q&A集

<Q1> 利用者等が受給者証別冊子を紛失してしまっている場合の対応方法は？

<A1> 原則は、可能であれば利用者等(利用者や保護者等)側から支給決定所管に再発行依頼をしていただき、記入するという手順になります。ただし、利用者等が取り寄せるのは困難で、利用者等からの依頼を受けた場合など、練馬区では、担当の総合福祉事務所等から事業所に配布する場合もあるようです。

<Q2> 虐待防止研修等は、施設内の職員会議内等で行われる他事業所との合同研修をもって、実施と位置付けてよいか、事業所としての実施の位置付けでないと不適切となるのか。

<A2> 虐待防止研修については、国の解釈通知に「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」と記載されていますので、事業所で実施するものに限らないことになります。ただし、この研修を当該事業所の虐待防止研修とすることの位置づけを明確にしておくことが大切です。

また、「研修の実施に当たっては、基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、虐待防止の指針を作成した事業所においては指針に基づき、虐待防止の徹底を図るものとする。」とされていますので、研修内容が適切かどうかの確認もお願いいたします。(例えば、高齢者虐待防止に特化した内容の研修で、障害者虐待防止については全く触れていない場合などは、内容を満たしません。)

なお、内容を満たすものとして、合同研修や外部研修をもって、実施した場合も、事業所の虐待防止研修として、実施内容等を記録しておくことが必要です。

<Q3> 業務継続計画の策定等に関して、感染症に係る教育・演習、非常災害に係る教育・演習の実施については、それぞれ別々に執り行わなければならないのか。

<A3> 基準上、「業務継続計画に従い、必要な研修および訓練を実施しなければならない。」という規定であるため、必要な内容(感染症や自然災害発生時に係るもの)で実施されていれば良いと解されます。

なお、記録等で内容を満たしていることが明確になるようにしていただければと思います。

<Q4> 業務継続計画(BCP)に関する計画の立て方の説明をもう少し深く知りたい。

<A4> 厚生労働省のホームページに、計画の立て方に関して参考となる「ガイドライン」と「ひな型」が掲載されていますので、ご確認ください。

① ↓ 自然災害発生時の業務継続計画ガイドラインとひな型へのリンク掲載先

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17517.html

② ↓ 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とひな型へのリンク掲載先

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

なお、練馬区 指導検査担当課公式YouTubeチャンネルにて公開しました以下の動画でも上記の厚生労働省ホームページの検索方法等について説明しておりますので、よろしければ、ご覧ください。(↓ 動画のアドレス)

<https://youtu.be/Skn9ADwtaD0>

<Q5> 令和3年度指定基準等の改正の主な改正点の中で、委員会の設置とあるが、委員会の設置の定義や決まりはあるか。(構成員の数や事業所外の構成員の可否等)

<A5> 国の解釈通知の概要は、それぞれ以下のとおりです。

① 虐待防止委員会について

- ・委員会開催必要人数は、事業所管理者や虐待防止担当者(必置)がいれば最低人数は問わない(1人は不可)。
- ・委員会の構成員は(上記のほか)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。
- ・事業所単位でなくても、法人単位での委員会の設置も可能。事業所の規模に応じた対応を検討すること。

② 身体拘束等適正化検討委員会について

- ・事業所の幅広い職種により構成する。構成員の役割分担を明確にすることと専任の担当者を決めることが必要
- ・第三者や専門家の活用が望ましい(医師、看護職員等が考えられる)。
- ・事業所単位でなく、法人単位の設置も可
- ・虐待防止委員会と相互に関係が深いとして虐待防止委員会と一体的に設置運営することも可(虐待防止委員会の中で、身体拘束等適正化について検討するなど)

③ 感染症の予防およびまん延防止対策検討委員会について

- ・感染対策の知識がある者を含め、幅広い職種により構成することが望ましい。
- ・構成員の役割分担を明確にし、感染対策担当者を決めることが必要
- ・委員会は他の会議体と一体的に設置・運営することも可

<Q6> 「虐待防止」、「身体拘束等適正化」、「感染症の予防およびまん延防止」の各委員会は、それぞれどのような役割があるのか参考になる資料を教えてください。また、最低人数で各委員会を構成する場合、分担は兼務となっても良いのか。

<A6>

①虐待防止委員会の参考となる資料

- ・国の解釈通知
- ・「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
手引きのリンクはこちら ↓
<https://www.mhlw.go.jp/content/0009444498.pdf>

②身体拘束等適正化検討委員会の参考資料

- ・国の解釈通知
- ・「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

③感染症の予防およびまん延防止対策検討委員会の参考資料

- ・国の解釈通知
- ※平常時の対策や発生時の対策等を検討する役割が考えられます。
必要な対策は以下を参考に検討することと記載されています。
「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」
入所系、通所系、訪問系の各マニュアルへのリンク ↓
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

なお、各委員会の構成員については、他の委員会の構成員になってはいけないという定めにはなっていないため、委員会の構成員が(1人だけではなく)複数名であり、役割分担等が明確になっていれば、兼務という形であっても差し支えありません。

<Q7> 就労継続支援B型では6か月ごとに個別支援計画の見直しまたは再作成が必要だが、具体的にはいつからいつまでか。

例 4/1計画作成の場合

- ①9/30までに ②10/1までに ③10/31までに ④その他

<A7> 基準上は、細かく日付のことまで記載されておらず、どこまで厳密に解釈すべきか明確ではありませんが、通常「6か月ごと」というと、①の9/30までに10/1以降の計画の見直しまたは再作成が必要と考えて良いのではないかと思います。

<Q8> ハラスメントの明確化と周知の具体的内容と方法について教えて欲しい。

<A8> ハラスメントの明確化については、職場におけるハラスメントの内容およびハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化することが規定されています。

具体的方法の一例として、

- ① 就業規則に盛り込む
- ② ハラスメント規程等を作成する

等で明確化している事業者が多いです。

厚労省労働基準局が発出している「モデル就業規則【令和3年4月版】」の第3章 服務規律に、職場におけるハラスメントの禁止規定がありますので、作成される場合の参考になると思います。(集団指導「1. 共通編」の資料3に掲載しています。)

周知については、明確化した旨を従業者に周知・啓発することが定められています。方法としては、作成した就業規則やハラスメント規程等を従業者への配布や職場研修を通じて周知したり、職場内に掲示や備え置きをする等いつでも見ることができる環境を整え、啓発する等が考えられます。