令和3年度報酬改定による経過措置

<table>
<tr><th>対象サービス</th><th colspan="2">取組事項</th><th>2021.4.1
（R3年度）</th><th>2022.4.1
（R4年度）</th><th>2023.4.1
（R5年度）</th><th>2024.4.1
（R6年度）</th></tr>
<tr><td>全サービス</td><td colspan="2">感染症の発生及びまん延の防止等に関する委員会の設置や研修訓練の実施等</td><td>努力義務</td><td>努力義務</td><td>努力義務</td><td>義務化</td></tr>
<tr><td>全サービス</td><td colspan="2">業務継続計画（BCP）の策定や研修・訓練の実施等</td><td>努力義務</td><td>努力義務</td><td>努力義務</td><td>義務化</td></tr>
<tr><td>全サービス</td><td colspan="2">障がい者虐待防止の推進のための委員会の設置や研修の実施等</td><td>努力義務</td><td>義務化</td><td colspan="2">→</td></tr>
<tr><td colspan="7">身体拘束等の適正化</td></tr>
<tr><td rowspan="4">自立支援・就労定着・相談系サービス以外</td><td rowspan="2">【訪問系のみ新設】
身体拘束を行う場合の態様及び時間、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の記録</td><td>訪問系</td><td>義務化</td><td colspan="3">→</td></tr>
<tr><td>その他</td><td colspan="4">従前より義務化</td></tr>
<tr><td>【R3新設事項】
身体拘束適正化のための委員会の設置や研修の実施等</td><td>訪問系
その他</td><td>努力義務</td><td>義務化</td><td colspan="2">→</td></tr>
<tr><td>【新設事項に係る】
身体拘束未廃止減算</td><td>訪問系
その他</td><td></td><td></td><td>減算適用</td><td>→</td></tr>
</table>

令和３年度報酬改定による経過措置

対象サービス	取組事項		2021.4.1（R3年度）	2022.4.1（R4年度）	2023.4.1（R5年度）	2024.4.1（R6年度）
自立支援・就労定着・相談系サービス以外	処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）及び特別加算廃止	R3.3.31時点で算定	経過措置	廃止		
		R3.4.1以降算定	廃止			
一部サービス（※）	食事提供体制加算（食事提供加算）の経過措置		令和２年度末までの経過措置とされていたが経過措置を延長。			
同行援護	従業者要件のうち、盲ろう者向け通訳・介助員を同行援護従業者養成研修修了者とみなす経過措置		経過措置	経過措置	経過措置	廃止
行動援護	従業者及びサービス提供責任者の要件のうち、介護福祉士や「社会福祉士及び介護福祉士法第40条第２項第２号の指定を受けた学校又は養成施設において１月以上介護福祉士として必要な知識及び技能を習得した者」（実務者研修修了者）等を行動援護従業者養成研修課程修了者とみなす経過措置		経過措置	経過措置	経過措置	廃止
共同生活援助	共同生活援助を利用する重度の障がい者が個人単位で居宅介護等を利用すること		経過措置	経過措置	経過措置	廃止
児童発達支援放課後等デイサービス	人員基準の「障害福祉サービス経験者」を廃止し、保育士・児童指導員のみに人員基準を見直し	R3.3.31時点で指定	経過措置	経過措置	廃止	
		R3.4.1以降指定	廃止			
福祉型障害児入所施設	主として知的障がい児を入所させる施設、主として盲児又はろうあ児を入所させる施設の職員配置について、おおむね障がい児の数を4で除して得た数以上（4：1）の配置に見直し	R3.3.31時点で指定	経過措置	適用	→	→
		R3.4.1以降指定	適用	→	→	→

（※）生活介護、短期入所、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）、児童発達支援、医療型児童発達支援
（児童発達支援、医療型児童発達支援については食事提供加算）

R4.4.1義務化

【全サービス】 3. 障がい者虐待防止に係る取組みの義務化

○ 障がい者虐待防止の更なる推進のため、事業者の取組みとして、①虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底、②定期的な研修の実施、③虐待防止のための担当者の配置が義務付けられました。
１年間の経過措置期間（令和４年３月31日まで）の後、令和4年4月１日から義務化されます。

① 虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

○ 事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会（虐待防止委員会）を指します。
（テレビ電話装置等を活用して行うことも可能）

○ 虐待防止委員会の定期的な開催及び 、検討結果を従業者に対し、周知徹底を図ることが義務化されます。

② 定期的な研修の実施の義務化

○ 従業者に対して、虐待の防止のための研修の定期的な実施（年1回以上）が義務化されます。

○ 研修は虐待防止委員会が作成した研修プログラムを年1回以上実施し、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施してください。

③ 虐待防止等のための担当者の配置の義務化

○ 虐待防止委員会の定期開催や虐待の防止のための研修の定期的な実施等の措置を適切に実施するための担当者を配置することが義務化されます。

○ 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 配置してください。

（※）サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者、 相談系サービス（地域移行支援・地域定着支援・計画相談支援・障害児相談支援）は「相談支援専門員」が該当します。

【①②の参考】（厚生労働省ホームページ）

- 「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2年10月）
  https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf
- 「障害者虐待防止の理解と対応」
  https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf
- 「わかりやすい障害者虐待防止法パンフレット」
  https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000121196.pdf

R4.4.1義務化

【全サービス】３．障がい者虐待防止に係る取組みの義務化

① 虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

【虐待防止委員会の主な役割】

<u>① 虐待防止のための計画づくり</u>

- ▶ 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

<u>② 虐待防止のチェックとモニタリング</u>

- ▶ 虐待が起こりやすい職場環境の確認等

<u>③ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討</u>

- ▶ 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

虐待防止委員会に関する留意点

- ✓ 委員会は、<u>定期的に</u>開催すること。（少なくとも<u>1年に1回</u>は開催することが望ましい。）
- ✓ 委員会構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに<u>専任の虐待防止担当者（必置）</u>を決めておくこと。
- ✓ <u>委員会の開催に必要となる人数</u>は、事業所の管理者 や虐待防止担当者が参加していれば、<u>最低人数は問わない。</u> ただし、<u>委員会での検討結果は従業者に周知徹底</u>すること。

- ○ 委員会構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者なども加えることが望ましい。
- ○ 事業所単位でなく、法人単位での委員会の設置も可能。
- ○ 身体拘束適正化検討委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。

R4.4.1義務化

【全サービス】３．障がい者虐待防止に係る取組みの義務化

① 虐待防止委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

虐待防止委員会の運用

虐待、不適切な対応事例が発生した場合、従業員は虐待の発生ごとにその状況、背景などを記録し、虐待防止委員会へ報告を行う。

↓

虐待防止委員会において、報告された事例を集計、分析する。

※分析に当たっては、虐待発生時の状況などを分析し、虐待の発生の原因、結果をとりまとめ、再発防止策を検討すること。

↓

報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底する。

↓

再発防止策を講じた後に、その結果について検証を行う。

R4.4.1義務化

【全サービス】３．障がい者虐待防止に係る取組みの義務化

② 定期的な研修実施の義務化

- ✓ 従業者に対して、虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、<u>研修の定期的な実施（年１回以上）</u>と、<u>研修の実施内容についての記録</u>が必要。
- ✓ <u>新規採用時には必ず</u>虐待防止の研修を実施することが重要。
- ✓ 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こと。
- ✓ 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支えない。

③ 虐待防止のための担当者の配置の義務化

- ✓ 虐待防止委員会の定期開催や定期的な研修実施等を適切に実施するための<u>担当者（虐待防止担当者）</u>は<u>必置</u>。
- ✓ （再掲）虐待防止担当者は<u>サービス提供責任者等（※）</u>を配置すること。

（※）<u>サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者</u>、相談系サービス（地域移行支援・地域定着支援・計画相談支援・障害児相談支援）は<u>「相談支援専門員」</u>が該当。

虐待防止のための指針の作成について

○ 事業所は、以下のような項目を定めた<u>「虐待防止のための指針」</u>を作成することが<u>「望ましい」</u>とされています。

① 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
② 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
③ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針
④ 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
⑤ 虐待発生時の対応に関する基本方針
⑥ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
⑦ 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

※ 下記に記載する指針の整備については、
「望ましい」規定ではなく<u>「 義務化」</u>される取組みです。

★ <u>「感染症及びまん延の防止等」のための指針</u>
★ <u>「身体拘束等の適正化」のための指針</u>

R4.4.1義務化

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

○ 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、施設・事業所が取り組むべき事項として、①身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底、②指針の整備、③定期的な研修の実施が義務付けられました。1年間の経過措置期間（令和4年3月31日まで）の後、令和4年4月1日から義務化されます。

○ 訪問系サービスについても、身体拘束が行われることも想定されることから、「身体拘束等の禁止」の規定が設けられ、「身体拘束廃止未実施減算」が創設されました。

① 身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

○ 事業所における身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（身体拘束適正化検討委員会）を指します。（テレビ電話装置等を活用して行うことも可能）

○ 身体拘束適正化検討委員会の定期的な開催及び、検討結果を従業者に対し、周知徹底を図ることが義務化されます。

② 指針の整備の義務化

○ 事業所における身体拘束等の適正化のための指針の整備が義務化されます。

○ 指針には、「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」をはじめ、「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」等、7つの項目を盛り込む必要があります。

③ 定期的な研修の実施の義務化

○ 従業者に対して、「身体拘束等の適正化のための指針」に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な（年1回以上）研修の実施が義務化されます。

○ また、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す。

【①③の参考】（厚生労働省ホームページ）

（再掲）

● 「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2年10月）

https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf

R4.4.1義務化

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

① 身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

身体拘束適正化検討委員会に関する留意点

- ✓ 委員会は、定期的に開催すること。（少なくとも1年に1回は開催することが望ましい。）
- ✓ 委員会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。
- ✓ 委員会は、事業所に従事する幅広い職種により構成すること。

- ○ 委員会は、第三者や専門家を活用することが望ましい。（医師（精神科専門医等）、看護職員等）
- ○ 事業所単位でなく、法人単位での委員会の設置も可能。
- ○ 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・運営することも差し支えない。

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化 【自立生活援助･就労定着支援･相談系以外】

① 身体拘束適正化検討委員会の定期開催及び結果の従業者周知徹底の義務化

身体拘束適正化検討委員会の運用

身体拘束の発生ごとにその状況、背景などを記録し、身体拘束適正化検討委員会へ報告を行う。

↓

身体拘束適正化検討委員会において、報告された事例を集計、分析する。

※分析に当たっては、身体拘束等の発生原因、結果を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること。

↓

報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底する。

↓

適正化を講じた後に、その効果について検証を行う。

R4.4.1義務化

4．身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

② 指針の整備の義務化

✓ <u>指針の整備に際しては、以下のような項目を盛り込むこと。</u>

1．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
2．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
3．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
4．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
5．身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
6．利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
7．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

② 定期的な研修実施の義務化

✓ 指針に基づいた研修プログラムを作成し、<u>定期的な研修を実施（年１回以上）するとともに</u>、<u>研修の実施内容についての記録</u>が必要。

✓ <u>新規採用時には必ず</u>身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要。

✓ 研修の実施は、事業所内で行う職員研修で差し支えない。

✓ 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支えない。

R4.4.1義務化

4. 身体拘束等の適正化に係る取組みの義務化 【自立生活援助・就労定着支援・相談系以外】

訪問系サービスに新設された取組み

令和3年度報酬改定により、訪問系サービスについても「身体拘束等の禁止」の規定が新設されたことに伴い、既に他サービスで義務化されている

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こと。

については、令和3年4月1日から義務化。

【参考資料】（再掲）

以下の手引きに、身体拘束の具体的な内容や、やむを得ず身体拘束を行う場合の留意点等も掲載。

- 「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2年10月）
  https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf

【参考】やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

① 個別支援会議等において組織として慎重な決定と個別支援計画への記載
② 本人・家族への十分な説明
③ 必要に応じて、市町村の障がい者虐待防止センター等への相談
④ 必要な事項の記載（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）

身体拘束廃止未実施減算について

①～④のいずれかに当てはまる場合は減算とする。

①身体拘束等に係る記録が行われていない場合
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1年に1回以上開催していない場合
③身体拘束等の適正化のための指針を整備していない場合
④身体拘束等の適正化のための研修を1年に1回以上実施していない場合

○ 当該減算については、上記の①～④のいずれかに該当する事実が生じた場合であって、速やかに改善計画を指定権者（県又は松山市）に提出した後、事実発生月から3月後に改善計画に基づく改善状況を指定権者（県又は松山市）に報告することとし、事実が生じた月の翌月から改善が認められた月までの間について、利用者全員に対して、1日につき5単位を所定単位数から減算する。

● **訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援）の場合**
- ▶ 令和5年3月31日までの間は、①～④のいずれかに該当する場合であっても減算しない。

● **その他サービス（※）の場合**
- ▶ 令和5年3月31日までの間は、②～④のいずれかに該当する場合であっても減算しない。

※その他サービス

療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、共同生活援助、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援
就労継続支援A型、就労継続支援B型、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、
保育所等訪問支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設