

令和4年度障害児通所支援事業所研修会

障害児通所支援事業所における適正な運営について



兵庫県福祉部ユニバーサル推進課

障害児通所支援事業所における適正な運営について

【目次】

1. 虐待防止のための取組み
2. 身体拘束の適正化
3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)
4. 障害福祉人材の処遇改善 (ベースアップ等支援加算)

1. 虐待防止のための取組み

障害児者虐待防止の推進のため、以下の取組みが令和4年度から義務化

(1) 虐待防止委員会の設置

(2) 従業者に対する虐待防止研修の実施

(3) 虐待防止担当者の設置

令和4年度から運営基準にも盛り込むこと！

1. 虐待防止のための取組み

(1) 虐待防止委員会の設置

○虐待防止委員会の役割とは？

- 虐待防止のための計画づくり（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、指針の作成）
- 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等）
- 虐待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、事案検証の上、再発防止策を検討、実行）

1. 虐待防止のための取組み

(2) 従業者に対する虐待防止研修の実施

○虐待防止研修とは？

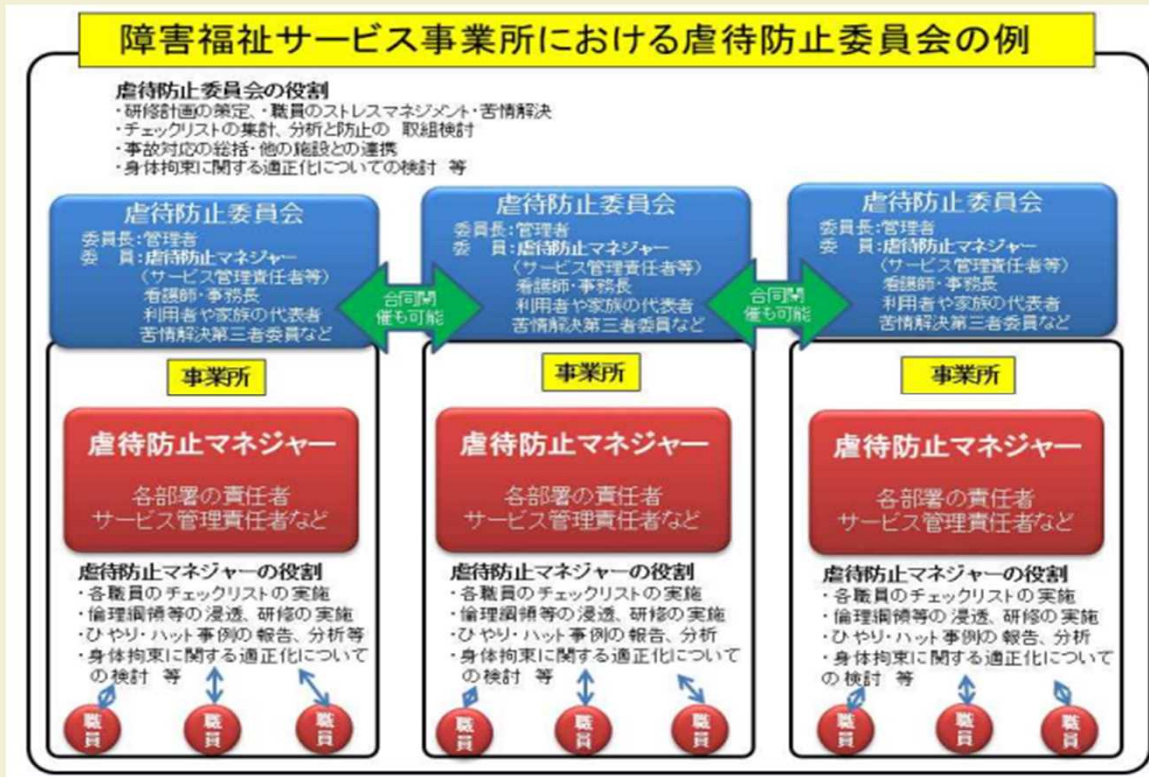
- 虐待防止委員会にて作成した研修プログラムを基に、年1回以上の定期的な研修を実施するとともに、新規採用時には必ず研修を実施すること
- 研修の実施内容について記録すること
- 研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない

1. 虐待防止のための取組み

(3) 虐待防止担当者の設置

○虐待防止担当者の要件は？

➤児童発達支援管理責任者を充てること



令和4年4月厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援推進室発出「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」参照

2. 身体拘束等の適正化について

身体拘束等の適正化の推進のため、以下の取組みが令和4年度から義務化

- (1) 身体拘束適正化検討委員会の設置
- (2) 身体拘束適正化のための指針の作成
- (3) 従業者に対する身体拘束適正化のための研修実施

令和4年度から運営基準にも盛り込むこと！

2. 身体拘束等の適正化について

(1) 身体拘束適正化検討委員会の設置

○身体拘束適正化検討委員会とは？

- 事業所に従事する幅広い職種（児発管、児童指導員、看護師等）により構成すること
- 構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の担当者を決めておくこと
- 委員会には、第三者や専門家を活用することが望ましい
- 少なくとも年1回は開催することが望ましい
- 法人単位及び虐待防止委員会と一体的な設置・運営も可
- 事業所が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底することとは、決して従業者の懲罰を目的としたものでないことに留意すること

2. 身体拘束等の適正化について

(2) 身体拘束適正化のための指針の作成

○指針に盛り込む項目とは？

- 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
- 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
- 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
- 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
- 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
- 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- その他身体拘束等の適正化の推進のための必要な基本方針

2. 身体拘束等の適正化について

(3) 従業者に対する身体拘束適正化のため研修の実施

○身体拘束適正化のため研修とは？

- 身体拘束等適正化の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、作成した指針に基づき、適正化の徹底を図ること
- 職員教育を組織的に徹底させていくためには、指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修を実施（年1回以上）するとともに、新規採用時には必ず研修を実施すること
- 研修の実施内容について記録すること
- 研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、当該研修を実施しているものとみなして差し支えない

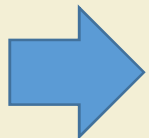
2. 身体拘束等の適正化について

身体拘束廃止未実施減算の適用について

次の基準のうち、一つでも満たしていない場合、事業所の利用者全員に対して、1人1日5単位、基本報酬の減算となりますので、ご注意ください。

- ① 身体拘束を行う場合には、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

→身体拘束等が行われていた場合ではなく、記録が行われてない場合
- ② 身体拘束適正化検討委員会を年1回以上開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
- ③ 身体拘束適正化のための指針を整備すること
- ④ 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を年1回以上実施すること



①は従来の減算対象。②～④は、令和5年4月より減算が適用されます。

2. 身体拘束等の適正化について

身体拘束等の適正化（運営基準・減算の施行スケジュール）

身体拘束等の適正化を図るための運営基準及び減算の規定は、令和5年度から完全施行。

運営基準	サービス類型	～R2年度	R3年度～	R4年度～	R5年度～
①身体拘束等の記録	・入所、居住系 ・通所系	義務	義務		
	・訪問系	規定なし			義務
②身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の開催	・入所、居住系 ・通所系			義務	
	・訪問系				
③身体拘束等の適正化のための指針を整備	・入所、居住系 ・通所系			努力義務	
	・訪問系				
④身体拘束等の適正化のための定期的な研修を実施	・入所、居住系 ・通所系				
	・訪問系				

(※) : 運営基準を満たしていない場合に減算（5単位/日）

2. 身体拘束等の適正化について

障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準

(身体拘束等の禁止)

第七十三条 指定療養介護事業者は、指定療養介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。

2 指定療養介護事業者は、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。

1 やむを得ず身体拘束をするときの三要件

切迫性

利用者本人又は他の利用者の生命・身体・権利が**危険にさらされる可能性が著しく高い**

非代替性

身体拘束や行動制限を行う以外に**代替する方法がない**

一時性

身体拘束その他の**行動制限が一時的である**

2 組織として慎重に検討・決定し、個別支援計画に記載

どのような理由で、どのような身体拘束を、いつ行うのか（身体拘束を行うことの評価と検証）

3 本人・家族に対して具体的に説明

本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る（どのような拘束を行うのかをできるだけ具体的に説明）

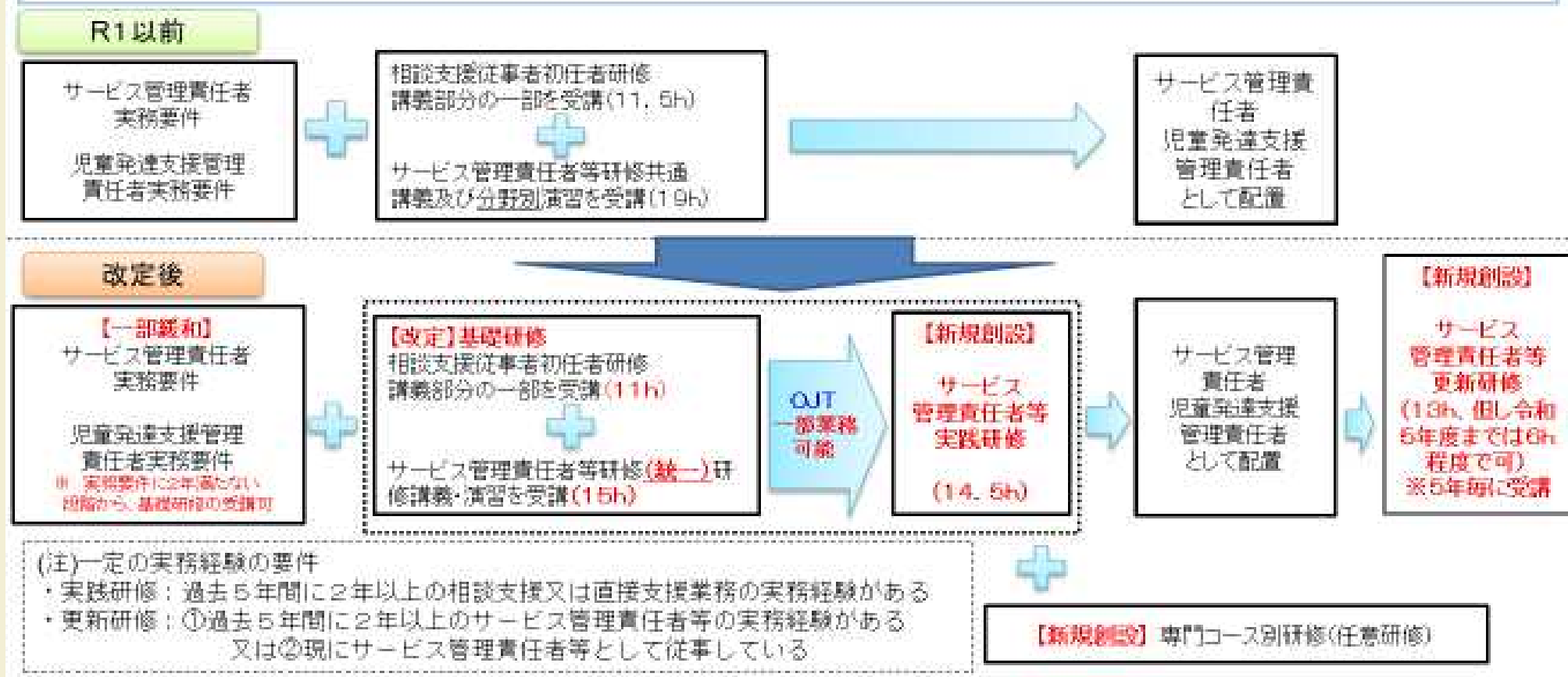
4 支援記録の記載と頻回な経過観察

身体拘束を行った時は、支援記録等にその都度記載する（頻回な経過観察 ※例えば、精神保健福祉法では1時間1回）

①車椅子やベッド等に縛り付ける ②手指の機能の制限のためにミトン型手袋を付ける ③行動制限のためにつなぎ服を着せる
④利用者を押さえつける ⑤落ち着かせるために向精神薬を過剰服薬させる ⑥鍵のかかった居室等に隔離する

3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

- 一定期間毎の知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図ることができるよう、研修を**基礎研修、実践研修、更新研修**と分け、実践研修・更新研修の受講に当たって、**一定の実務経験の要件(注)**を設定。
 - ※ 令和元年度から新体系による研修開始。旧体系研修受講者は令和5年度末までに更新研修の受講が必要。
- 分野を超えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、サービス管理責任者研修の全分野及び児童発達支援管理責任者研修の**カリキュラムを統一し、共通で実施**する。
 - ※ 共通の知識及び技術に加えて各分野等において必要な知識や技術については、新たに専門コース別研修を創設して補完。
- このほか、**直接支援業務による実務要件を10年⇒8年に緩和**するとともに、基礎研修受講時点において、サービス管理責任者等の一部業務を可能とする等の見直しを行う。
 - ※ 新体系移行時に実務要件を満たす者等について、一定期間、基礎研修受講後にサービス管理責任者等としての配置を認める経過措置を予定。



3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

見直しのポイント①

1 研修が、基礎研修、実践研修、更新研修に分けられました。



実践研修、更新研修の受講にあたっては、実務経験の要件が設定されました。

[実践研修] 過去5年間に2年以上の相談支援又は直接支援業務の実務経験がある (OJT2年以上が必要)。

[更新研修] (別紙のとおり)

3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

見直しのポイント②

2 研修のカリキュラムを統一し、共通で実施することになりました。

従来は介護、地域生活（身体、知的・精神）、就労、児童の分野に分けられていましたが、統一されたカリキュラムで実施されますので、「分野」という考え方がなくなりました。

このため、従事する事業所の種別により介護分野や地域生活（身体、知的・精神）分野、就労分野、児童分野（児童発達支援管理責任者）を分けて受講する必要がなくなりました。

平成30年度以前の受講者は、統一カリキュラムを受講したものとみなされます。

⇒ いずれかの分野を受講していれば、他の分野のサピ管等研修を修了したものととなります。（例：介護分野のみの受講者であっても、地域生活（身体、知的・精神）分野や就労分野の研修、児童分野（児発管）の研修の修了者とみなされます。）

3 直接支援業務による実務経験が8年に短縮されました。

（他の業務は変更ありません。）

3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

経過措置

この度の見直しに伴い、次のとおり経過措置が設けられることになりました。

◇1 見直し前の研修（平成18年度～30年度）受講済みの方

令和5年度末(2024年3月末)までは、更新研修受講前でも引き続きサービス管理責任者等として業務に従事することができます。

◇2 基礎研修受講時点で実務要件を満たしている方（令和元年度～令和3年度までの基礎研修受講者に限る。）

基礎研修の受講時点でサービス管理責任者等としての実務要件を満たしている場合は、実践研修修了前であっても、3年間に限りサービス管理責任者等の要件を満たしているものとみなされます。

3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

配置する際の取扱いの緩和

研修の要件を満たすためには、「基礎研修+OJT(2年)+実践研修」の受講が必要になったことから、基礎研修までを修了した方については、次のとおり配置する際の取扱いが緩和されることになりました。

[基礎研修を修了した方]

△1 2人目のサービス管理責任者等として配置可能

既にサービス管理責任者等を1名配置している場合は、基礎研修を修了し実践研修受講前の方を2人目のサービス管理責任者等として配置することができます。

△2 計画原案の作成が可能

基礎研修を修了し、実践研修受講前の方であっても、個別支援計画「原案」を作成することができます。

基礎研修受講者の実務要件の緩和

基礎研修から実践研修までの間にOJT2年以上が必要になったことから、基礎研修受講者の実務要件は、サービス管理責任者等として必要な実務経験年数よりも2年短い期間から受講できることになりました。

(例：相談支援業務5年 ⇒ 基礎研修は相談支援業務の実務経験3年で受講可能)

3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

更新研修の受講について①

◎受講者の要件（次のいずれかに該当する方）

- 1 現にサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）、管理者又は相談支援専門員として従事しており、サービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）として従事している又は従事する予定の方。

※ 30年度以前の研修受講者は、「サービス管理責任者等として現に従事しているものとみなされる」ことから、令和5年度末までは全員が受講者要件を満たすことになる。

- 2 過去5年間に通算2年以上のサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）、管理者又は相談支援専門員の実務経験があり、サービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）として従事している又は従事する予定の方。

【サービス管理責任者等としての実務経験により更新研修を受講する場合】

〔2年以上の要件を満たす場合〕



！ 但し、平成29年度以降の実務経験がない場合、令和2年度以降の研修は受講不可(平成27年度から令和元年度までの5年間に実務経験1年しかないため)

3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

更新研修の受講について②

〔2年以上の要件を満たさない場合〕



〔複数の業務で2年以上の実務がある場合〕



3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

更新研修の受講について③

【平成30年度以前の受講者】

平成30年度以前にサービス管理責任者等の研修を受講された方は、令和元年度から令和5年度までの間に更新研修を受講していただく必要があります。

ただし、最終の令和5年度に受講者が集中することがないように、平成30年度以前の受講者を、最初の分野の研修受講年度により更新研修受講年度を割り振っています。

【令和2年度に更新研修を受講した場合の例】

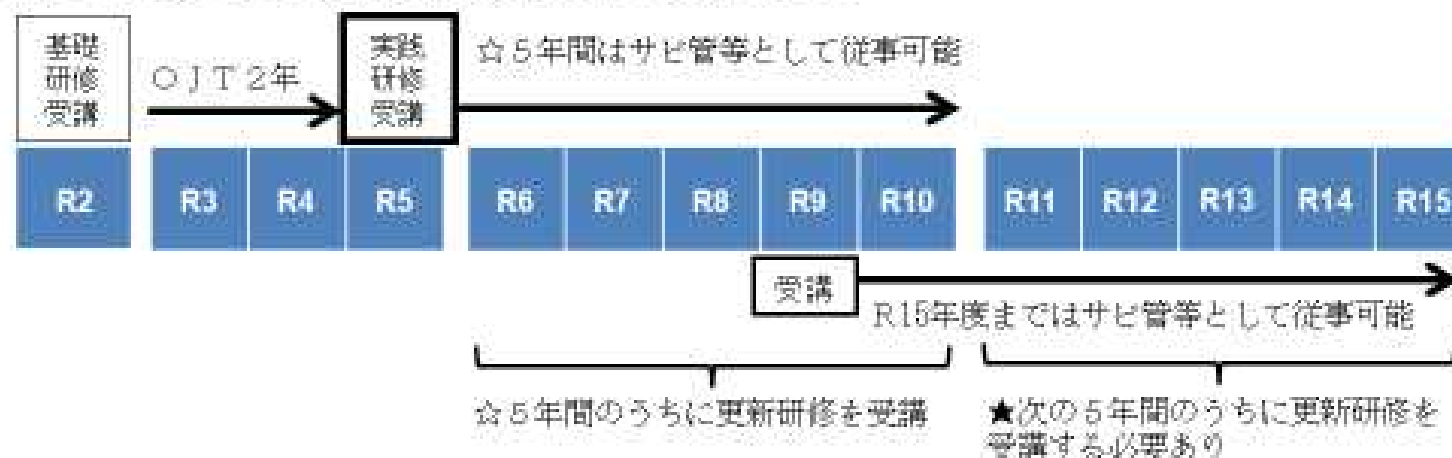


3. 児童発達支援管理者等研修の見直し (R1~)

更新研修の受講について④

【令和元年度以降に基礎研修を受講する方】

〔令和5年度に実践研修を受講した場合の例〕



【定められた5年間のうちに更新研修を受講できなかった方】

サービス管理責任者等として従事するためには実践研修を受講する必要があります（基礎研修の受講は不要です。）。

4. 障害福祉人材の処遇改善（ベースアップ等支援加算）

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算とは. . .

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月20日閣議決定）において、障害福祉（介護）職員の収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置として、令和4年2月から9月までの間で実施された臨時特例交付金による効果を継続する観点から、令和4年10月より行う取組みである。

① 加算の対象（取得要件）

➤ 従前の福祉・介護職員処遇改善加算等と同様のサービス種類とする。

（**障害児通所支援事業所も対象**）

➤ 現行の福祉・介護職員処遇改善（Ⅰ）から（Ⅲ）まで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以上は、ベースアップ等（「基本給」又は「毎月決まって支払われる手当」）の引上げに用いること。

4. 障害福祉人材の処遇改善（ベースアップ等支援加算）

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算とは. . .

② 対象となる職種

- 福祉・介護職員
- 事業所の判断により、他の職員の処遇改善に当該処遇改善の収入を充てることのできるよう柔軟な運用を認める。

③ 申請方法

- 各事業所において、都道府県等に福祉・介護職員とその他職員の月額賃金改善額を記載した計画書（※）を提出

※月額賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）

④ 報告方法

- 各事業所において、都道府県等に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書（※）を提出

※月額賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）



県への報告時期、様式はあって、県ホームページにて案内します。

4. 障害福祉人材の処遇改善（ベースアップ等支援加算）

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

新加算（福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算）（案）

- 対象：福祉・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2/3は福祉・介護職員等のベースアップ等(※)の引上げに使用することを要件とする。
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、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。
 - ※福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、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関し、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を通じた見える化を行っていること

全体のイメージ



福祉・介護職員処遇改善加算

- 対象：福祉・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 かつ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②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賃金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的に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・全ての福祉・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

〔注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の福祉・介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。〕

4. 障害福祉人材の処遇改善（ベースアップ等支援加算）

障害福祉サービス等報酬改定による処遇改善 加算率(案)

○ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算等を踏まえ、障害福祉サービス等の種類・区分ごとに、福祉・介護職員数に応じて設定された一律の加算率を障害福祉サービス等報酬（※1）に乘じる形で、単位数を算出。

サービス区分（※2）	加算率	サービス区分（※2）	加算率
<ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅介護 ・ 重度訪問介護 ・ 同行支援 ・ 行動支援 ・ 重度障害者等包括支援 	4.5%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労移行支援 ・ 就労継続支援A型 ・ 就労継続支援B型 	1.3%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活介護 	1.1%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共同生活援助（介護サービス包括型） ・ 共同生活援助（日中サービス支援型） ・ 共同生活援助（外部サービス利用型） 	2.6%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設入所支援 ・ 短期入所 ・ 療養介護 	2.8%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	2.0%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 自立訓練（機能訓練） ・ 自立訓練（生活訓練） 	1.8%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉型障害児入所施設 ・ 医療型障害児入所施設 	3.8%

※1 現行の処遇改善加算等の単位数は、基本報酬に、処遇改善加算及び特定処遇改善加算以外の加算・減算を加えた単位数に、加算率を乗じて算出。

※2 就労定着支援、自立生活援助、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援は加算対象外。

※3 「宿泊型自立訓練」は「自立訓練（生活訓練）」に、「就労移行支援（養成施設）」は「就労移行支援」に含まれる。