

その他・

個別事項編

F. その他、個別事項編

目 次

【その他、個別事項編】

- 1 令和8年4月1日以降も有効な主な経過措置について ----- F- 1
- 2 障害者虐待防止について ----- F- 4
- 3 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止について ----- F-22
- 4 介護福祉士の経過措置登録者の資格の有効期限について ----- F-24
- 5 共生型サービスに係る介護保険指定関係受付機関一覧 ----- F-31

●主な経過措置

職種・加算等	要件等	経過措置の内容	経過措置の期間
食事提供体制加算	事業所内で食事を作り提供した、又はクックチル、クックサーブ等特殊な方法で事業所へ搬入された食事を提供した場合、平成30年3月31日までの間加算を算定する。	要件追加の上、令和9年3月31日まで経過措置延長。 【追加された要件】 ①管理栄養士又は栄養士が献立作成に関わること（外部委託可）又は、栄養ケア・ステーション若しくは保健所等の管理栄養士又は栄養士が栄養面について確認した献立であること ②利用者ごとの摂食量を記録していること ③利用者ごとの体重やBMIを概ね6月に1回に記録していること	令和9年3月31日まで
児童発達支援センターにおける食事提供加算	低所得者及び中間所得者については、人件費相当分を食事提供加算（Ⅰ：中間所得者の場合30単位/回、Ⅱ：低所得者の場合40単位/回）として事業所に支給し、利用者の負担が食材料費のみとなるようにする。	栄養面など障害児の特性に応じた配慮や、食育的な観点からの取組等を求めるとともに、取組内容に応じた評価とする見直しを行った上で、令和9年3月31日まで経過措置を延長する。 食事提供加算（Ⅰ）30単位/日…① 食事提供加算（Ⅱ）40単位/日…② ※児童発達支援センターが低所得・中間所得世帯の児に対して利用する障害児の栄養面や特性に応じた配慮等を行い、食事の提供を行う場合 ① 栄養士による助言・指導の下で取組を行う場合 ② 管理栄養士等による助言・指導の下で取組を行う場合	令和9年3月31日まで
同行援護（従業者）	同行援護従業者養成研修一般課程修了者（※1）	令和3年3月31日において盲ろう者向け通訳・介助員であった者が、令和6年3月31日において同行援護の事業を行う事業所の従業員であった場合に限り、令和9年3月31日までの間は、引き続き同行援護従業者養成研修一般課程を修了したものとみなす。	令和9年3月31日まで
行動援護（サービス提供責任者、従業者）	行動援護従業者養成研修過程修了者 強度行動障害支援者養成研修（基礎及び実践研修）修了者	【サービス提供責任者】 令和9年3月31日までの間に限り、居宅介護に係るサービス提供責任者の資格要件に加え、知的障害児者又は精神障害者の直接支援業務に5年（900日）以上従事した経験がある場合に配置可。	令和9年3月31日まで

		<u>従業員（ヘルパー）</u> 令和9年3月31日までの間に限り、居宅介護に係る従業員の資格要件に加え、知的障害児者又は精神障害者の直接支援業務に2年（360日）以上従事した経験がある場合に従事可。	令和9年3月31日 まで
共同生活援助における個人単位での居宅介護等の利用	利用者に対して、当該利用者の負担により、当該指定共同生活援助事業所の従業員以外の者による介護又は家事等を受けさせない。 (外部サービス利用型を除く)	令和9年3月31日までの間は、障害支援区分4以上等の利用者が事業所の従業員以外の者による居宅介護等の利用を希望する場合は、当該居宅介護等事業所の支援を受けさせることができる。ただし、令和6年4月1日からは所要時間が8時間以上である場合は、所定単位数の100分の95を算定する。	令和9年3月31日 まで
就労支援員及び 就労定着支援員 (就労移行支援、 就労定着支援)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する基礎的研修	令和9年度までは経過措置として、基礎的研修を受講していない場合でも指定基準を満たすものとして取り扱う。	令和9年3月31日 まで
就労選択支援員 (就労選択支援)	・就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。 ・就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績が通算5年以上あることを要件とする。	・経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。 ・基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。	令和9年3月31日 まで

地域移行等意向確認担当者を選任等 (施設入所支援)	・地域移行及び施設外の日中サービス利用の意向確認を行う担当者を選任すること ・意向確認のマニュアルを作成すること	令和8年3月31日まで
業務継続に向けた計画等の策定や研修・訓練等の実施の義務化 (全サービス)	全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定や研修の実施、訓練の実施等を義務付ける。感染症又は非常災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定の場合、基本报酬を減算する。	令和9年3月31日まで
特定事業所加算	特定事業所加算（Ⅰ）、（Ⅲ）、（Ⅳ）の適用を受けている事業所の適用をすることができる。	令和9年3月31日まで

- (※1) ● 本県において同行援護従業者養成研修（一般課程）に相当すると認める研修は以下のとおり
- ▽本県が指定した(旧名称)居宅介護従業者等養成研修事業者が実施した、次の年度内に修了した研修
- ・重度視覚障害者研修課程（平成12年度～平成16年度）
 - ・視覚障害者移動介護従業者養成研修課程（平成16年度～平成23年度）
 - ・視覚障害者外出介護従業者養成研修課程（平成19年度～平成23年度）
- 本県において同行援護従業者養成研修一般課程及び応用課程に相当するものと認める研修は以下のとおり
- ▽社会福祉法人日本盲人会連合が実施した、次の年度内に修了した研修
- ・視覚障害者移動支援事業従事者資質向上研修（平成20年度～平成23年度）
- 詳細は愛知県障害福祉課地域生活支援グループ（052-954-6292）に確認すること。

障害者虐待防止について

（１）「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下、「障害者虐待防止法」という）について

障害者に対する虐待はその尊厳を害するものであり、障害者の自立と社会参加にとって障害者虐待の防止を図ることが極めて重要です。こうした点等に鑑み、障害者虐待の防止や養護者に対する支援等に関する施策を推進するため、障害者虐待防止法が平成 24 年 10 月 1 日から施行されました。

この法律は、障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的としています。

（２）障害者（児）虐待について

障害者虐待とは、以下の表に掲げる身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放棄・放置、経済的虐待のいずれかに該当する行為とされており、「障害者虐待防止法」では、障害者虐待を①養護者による障害者虐待、②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、③使用者による障害者虐待の３種に分け、定義しています。そのうち、「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者総合支援法等に規定する「障害者福祉施設」又は「障害福祉サービス事業等（障害児通所支援事業を含む）」に係る業務に従事する者と定義されています。

虐待の種類	行為
① 身体的虐待	障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
② 性的虐待	障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
③ 心理的虐待	障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
④ 放棄・放置	障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
⑤ 経済的虐待	障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

（３）障害者（児）虐待と思われる事案を発見した場合

また、障害者虐待防止法では、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない（第 16 条第 1 項）とされており、虐待と疑われる事案を発見した場合は、被虐待者の支給決定市町村等へ通報いただく必要があります。

（４）運営基準の遵守

令和 4 年 4 月から障害福祉施設等の運営基準に基づき、虐待の発生又はその再発を防止するため、新たに以下の措置を講じることが義務化されました。

- ア 虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的開催すると共に、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
- イ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること
- ウ アとイに掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと

また、障害者福祉施設等の運営についての重要事項に関する運営規程に、虐待の防止のための措置に関する事項を定めなくてはならないこととされています。具体的には、

- ア 虐待の防止に関する担当者の選定
 - イ 成年後見制度の利用支援
 - ウ 苦情解決体制の整備
 - エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画等）
 - オ 虐待防止委員会の設置等に関すること
- 等を指します。

（５）身体拘束について

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」は身体的虐待とされています。やむを得ず身体拘束を行う場合は、以下 3 要件を全て満たす必要があります。その場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的にかつ慎重に行う必要があります。実際に身体拘束を行う場合は、組織による決定と個別支援計画への記載や本人・家族への十分な説明、必要な事項の記録が必要となりますので、ご注意ください。

要件	内容
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。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それでもなお身体拘束を行うことが 必要な程度まで利用者本人等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いこと を確認する必要があります。
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。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援する全ての方法の 可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代 替手法が存在しないことを複数職員で確認する必要があります。また、拘束の方法 についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択する必要があります。
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。一時性を判断する場合には、本人の状態像等に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定する必要があります。

（６）減算について

①虐待防止措置未実施減算について（全サービス）

義務化されている障害者虐待防止措置※が未実施の場合、虐待防止措置未実施減算が適用となるため、注意してください。

《※ 虐待防止措置》

- ① 虐待防止委員会を定期的を開催すること
- ② 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施すること
- ③ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

なお、虐待防止委員会の内容については、身体的虐待のみではなく、経済的虐待や心理的虐待、性的虐待や介護放棄（ネグレクト）など、必ず他の虐待類型の内容についても盛り込んだものとしていただくようお願いします。

②身体拘束廃止未実施減算の見直しについて

（相談系サービス、自立生活援助、就労定着支援を除く全サービス）

身体拘束適正化措置※が未実施の場合、10%又は1%の身体拘束廃止未実施減算が適用となるため、注意してください。

《※ 身体拘束適正化措置》

- ① やむを得ず身体拘束等を行う場合、その態様及び時間、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載すること
- ② 身体拘束適正化検討委員会を定期的を開催すること
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること
- ④ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施すること

（７）その他

障害者施設等における障害者虐待の防止と対応については、厚生労働省及びこども家庭庁が手引きを作成しています。詳細については、下記リンク先をご参照ください。

[『障害者施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き（令和6年7月）』](https://www.mhlw.go.jp/content/001282170.pdf)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001282170.pdf>

障害児入所施設については、障害者虐待防止法に規定はありませんが、児童福祉法にて規定されていますので、同様の対応が必要となります。

また、令和7年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修の資料・動画が厚生労働省において公開されています。関係者間で研修内容を学習・共有する際に御活用ください。（その他の目的による無断使用は禁じます。SNSでの投稿もお控えください。）

[令和7年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 資料・動画 | 厚生労働省](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/chiikikyosei/03kenshyu_00020.html)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/chiikikyosei/03kenshyu_00020.html

【参考】愛知県Webサイト

2025年度に実施した愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修について

「2025年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修＜新規入職者向け＞ 資料」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shiryou-jigyousyo2025new.html>

「2025年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修

＜障害福祉サービス事業所等設置者・管理者・従事者向け＞ 資料」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shiryou-jigyousyo2025.html>

「2025年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修

＜障害のある方の性被害の防止と相談対応の強化＞ 資料」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shiryou-jigyousyo2025soudan.html>

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



この冊子は、障害者虐待防止法を理解し、虐待防止に取り組むために、施設・事業所の中で、すべての職員（支援員、事務員、調理員、運転手等の職種や、正規職員、非常勤職員等、雇用条件に関わらず）が共通に読み合わせをするための冊子です。

20 分程度で終わりますので、職員の共通認識をもつためにも、読み合わせをしながら学びましょう。

平成24年10月から、障害者虐待防止法が始まりました。
法の目的は、障害者の権利及び利益の擁護です。

目 的 法の名称「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加によって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定 義

- 1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。
 - ① 養護者による障害者虐待
 - ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
 - ③ 使用者による障害者虐待
- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。
 - ① 身体的虐待 (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
 - ② 放棄・放置 (障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
 - ③ 心理的虐待 (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
 - ④ 性的虐待 (障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)
 - ⑤ 経済的虐待 (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

2

障害者虐待防止法の目的は、虐待を防止することによって障害者の権利及び利益を擁護することです。

この法律においては、「障害者虐待」を虐待の主体に着目して以下の3つに分類しています。

- ① 養護者（障害者をお世話しているご家族等）による障害者虐待
- ② 障害者福祉施設従事者等（障害者施設や障害福祉サービス事業所の職員）による障害者虐待
- ③ 使用者（障害者を雇用する会社の雇用主等）による障害者虐待

「障害者虐待」の行為については、以下の5つに分類しています。

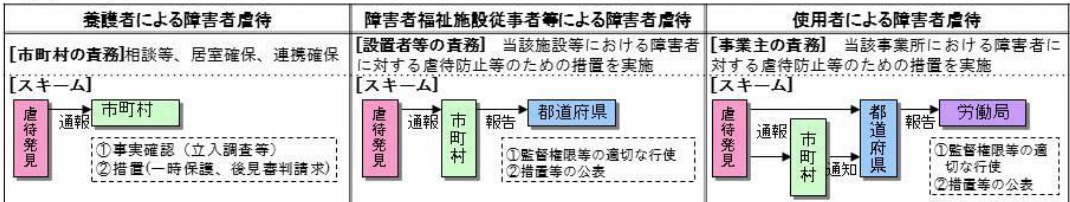
- ① 身体的虐待（叩く、殴る、蹴る、つねる、正当な理由がない身体拘束等）
- ② 放棄・放置（食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない等）
- ③ 心理的虐待（脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に苦痛を与える等）
- ④ 性的虐待（性交、性器への接触、裸にする、わいせつな映像を見せる等）
- ⑤ 経済的虐待（本人の同意なしに年金・賃金・財産や預貯金を処分する等）を行った場合。

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報する義務を定めています。

虐待防止の対応

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者の速やかな通報義務。（虐待の疑いの段階で通報義務がある）
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める（図－1）。
- 4 障害者福祉施設等の設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付ける。

（図－1）



障害者虐待防止法には、全ての人は障害者を虐待してはならないと定められています。

さらに、2 ページで定義されている「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した人（障害者虐待の疑いに気がついた人）は、市町村等へ速やかに通報する義務があるとする、幅広い通報義務が定められています。

通報先は、全て市町村です。

ただし、使用者による障害者虐待の場合は、市町村とともに都道府県も通報先になります。

障害者福祉施設の設置者や障害福祉サービス事業等を行う者には、障害者虐待を防止するための責務が定められています。

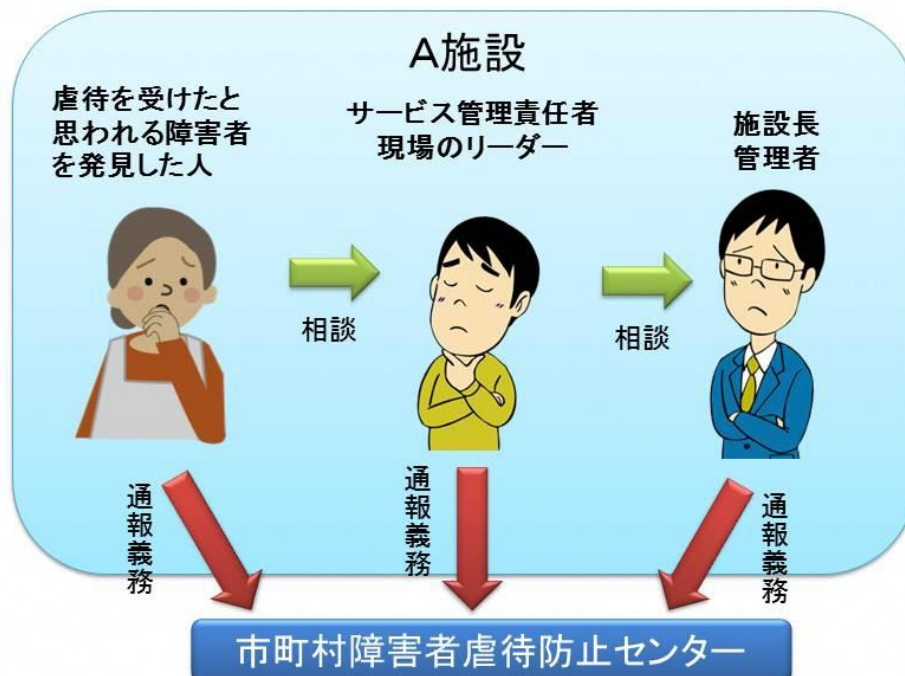
例えば、

- ☐ 職員への研修の実施
- ☐ 障害者及びその家族からの苦情の処理の体制整備
- ☐ その他の虐待防止等の措置

を講ずることとされています。

わたしたちの施設、事業所でこれらが実施されているか確認し、☐にチェックしてみましょう。

施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



例えば、私たちの施設で、職員が障害者を虐待した疑いについて他の職員が気づいた場合を考えてみましょう。

(1) 最初に虐待の疑いに気づいた職員

障害者虐待防止法に基づき、市町村に通報する義務があります。

(2) 通報する事案か判断に自信がもてなかった場合

★ サービス管理責任者や現場のリーダー等に相談することが考えられます。

相談を受けたサービス管理責任者や現場のリーダー等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

★ しかし、その人たちがさらに管理者、管理者等に相談する場合も考えられます。

相談を受けた管理者等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

【重要】

障害者虐待防止法では、施設や事業所の中で障害者虐待の疑いのある事案が起きた場合の通報は「義務」なので、「通報しない」という選択肢はありません。虐待をしたと思われる職員を管理者等が注意して終わらせてしまい、通報しないで済ませる、ということもできません。必ず通報した上で、市町村、都道府県の事実確認を受ける必要があります。

法律が始まった後も、深刻な虐待事案が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

事例1 入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性(76)を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の容疑者(29)を逮捕した。男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は日常的に虐待があった可能性もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に関係者からの相談で発覚。同施設を家宅捜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく「事故」として処理していた。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

事例2 福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年(19)が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に「不適切な支援(対応)はなかった」と虚偽の報告をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討などを求める改善勧告を出した。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む入所者10人を日常的に暴行していたことを確認。別の職員も入所者に暴行した疑いも浮上した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

これらの事例は、新聞やテレビでも大きく報道された障害者福祉施設の職員による虐待事案です。

しかし、これらの虐待事案も、最初は日々の小さな虐待行為から始まっており、それを放置したり隠したりしてきた結果、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日利用者の骨折や死亡といった取り返しのつかない大きな虐待となって、はじめて第三者によって行政に通報され発覚しています。

最初に小さな虐待行為があったときに、適切に通報した上で対応していれば、このような取り返しのつかない結果にはならなかったことでしょう。

深刻な虐待事案を防ぐためには、虐待の早期発見と通報、早期対応が重要です。

これらの施設では、虐待を放置、隠ぺいする等の不適切で悪質な施設管理の責任が追及され、理事長、管理者等幹部職員の刷新が行われています。

深刻な虐待に共通して起きていること

- 1) 小さな虐待から大きな虐待にエスカレート
- 2) 結果、利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 3) 複数の職員が複数の利用者に対して長期間に渡り虐待
- 4) 通報義務の不履行
- 5) 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 6) 事実確認調査に対する虚偽答弁(警察が送検した事例も)
- 7) 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 8) 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 9) 行政指導に基づく設置者、管理者の交代
- 10) 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

※起きた事実は変えることはできません。隠さない、嘘をつかないことが重要！

共通しているのは、虐待が複数の職員によって複数の利用者に長期間に渡って行われていることです。

この間、その施設・事業所の職員が「誰も虐待があることに気が付かなかった」という場合ばかりではなかったと思われます。つまり、虐待があることを知っていながら放置していたり、隠していたりした場合があることが考えられます。

一度虐待を通報しないで隠してしまうと、次の時には最初に通報しなかった虐待事案も隠すこととなるため、さらに通報することがしにくくなります。その積み重ねでどんどん通報することができなくなり、虐待行為もエスカレートしていきます。「悲惨な事件」になるまで、施設内部の力では止められなくなってしまいます。

結果として、市町村、都道府県の立入調査だけに留まらず、警察による捜査、容疑者の逮捕、送検という刑事事件にもなります。

障害者総合支援法に基づく行政の処分も、期間を定めた新規利用者の受入れ停止、指定の取り消し等重いものが課せられています。

事案によっては、第三者による検証委員会が設置され、事実の解明と再発防止策が検討され、徹底が図られることになります。

一度起きた虐待の事実を「なかった」ことにすることはできません。隠さない、嘘をつかない誠実な対応をすることが最も良い道です。

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。

これまで起きた深刻な虐待事案から、最初は軽微な虐待行為だったものが放置されることでエスカレートし、利用者が重傷を負うような事件に発展してしまうということが分かっています。

虐待を通報せずに隠してしまうと、その後エスカレートして利用者に重傷を負わせるような取り返しがつかない損害を与えてしまうだけでなく、虐待を行った職員は刑事責任を問われ、施設や法人は道義的責任を追及され、行政処分を受け、損害賠償責任が生じ、設置者・管理者には、法人や施設の運営に関与しないようにする行政指導が行われ、交代することを迫られる事態となるかもしれません。

虐待行為が軽微な段階で適切に通報することができれば、利用者の被害は最小限で留めることができます。さらに、虐待行為を行った職員もやり直しの道が残され、施設や法人の行政処分や損害賠償責任も大きなものにならないで済む可能性があります。さらに、そのことを反省し、再発防止策を講じ、支援の質の向上につなげることができる契機にすることができます。最初に虐待の疑いを感じたとき、適切に通報義務を果たすことができるかどうか、その後の大きな分かれ道となってしまうといえるでしょう。

「通報することは、虐待した職員を罰し、法人や施設に損害を与えること」と感じ、通報することを避けようとする人は少なくないのかもしれませんが。しかし、通報がもたらす本質的なことは、利用者、職員、施設、法人の全てを救うということなのです。

施設・事業所における虐待防止を徹底しましょう。

(1) 管理者の虐待防止研修受講の徹底

- ・施設・事業所の管理者は、虐待防止研修を受けたことがない場合は、自らすすんで受講しましょう

(2) 虐待防止に対する組織的な取り組みの強化

- ・虐待防止委員会を設置しましょう
- ・虐待防止マネジャーは、この冊子を使って施設・事業所内の職員に対して虐待防止法の研修をしましょう

(3) 施設・事業所の手引きを参考に

- ・深刻な虐待事案の検証委員会報告書の教訓を生かしましょう

※例・千葉県袖ヶ浦福祉センター第三者検証委員会報告書

<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jouhoukoukai/shingikai/dai3shakensho/kensho.html>

※障害者虐待防止法第15条では、施設等の設置者に、虐待防止の措置を行う責務が定められています。虐待防止委員会、虐待防止マネジャーは、組織として行う虐待防止の措置の例として、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(平成24年9月・厚生労働省)の中で設置が推奨されています。

私たちの施設・事業所でも、虐待防止の取り組みを徹底しましょう。

以下の項目を確認し、実施できていたら□にチェックしてみましょう。

- ☐ 私たちの施設・事業所の設置者（理事長等）・管理者（施設長等）は、都道府県の障害者虐待防止研修を受けたことがある。
- ☐ 私たちの施設・事業所には、虐待防止委員会（あるいは、それに代わる虐待防止の仕組み）がある。
- ☐ 各部署ごとに、虐待防止マネジャー（あるいは、現場のリーダーとして虐待防止に取り組む担当者）が決まっている。
- ☐ この冊子を使う等して、全職員が施設・事業所内、あるいは外部で虐待防止の研修を受けている。
- ☐ 「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」（厚生労働省・障害福祉課）等を参考にし、活用している。

それぞれの立場で、できることがあります。

管理者なら・・・

★虐待防止委員会の設置、虐待防止マネジャーの配置

★虐待防止と権利擁護の事業所文化の醸成

サビ管・主任なら・・・

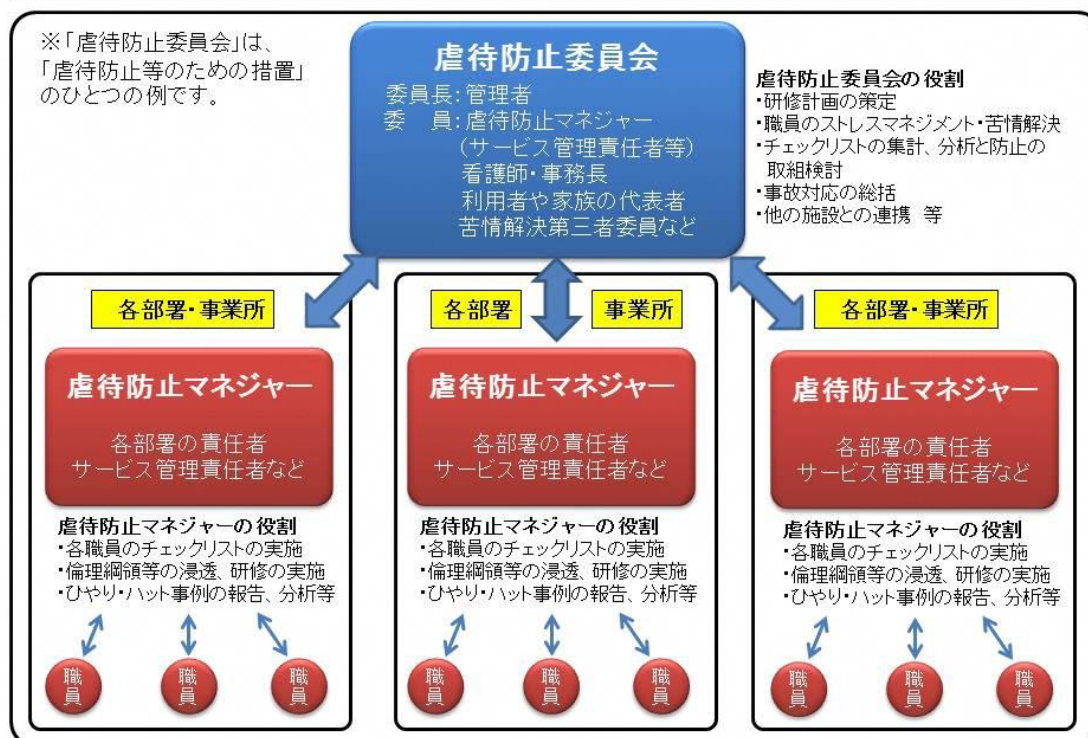
★虐待防止マネジャー（相当職）への積極的な着任

直接援助職員なら・・・

★「おかしい」と思った時の通報、相談のルーチン化

★利用者の細かい様子の変化を捉えた養護者虐待の早期発見

虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！



障害者虐待防止法では、施設・事業所の設置者等に、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置」を義務付けています。

具体的には、職員に対する研修の実施、利用者・家族からの苦情受付体制の整備、その他の障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされています。「虐待防止等のための措置」のひとつの例として、「虐待防止委員会」があります（図参照）。

虐待防止委員会は、施設・事業所の虐待防止の取り組みを組織的に進める委員会です。委員長には、管理者（施設長等）等、施設・事業所の責任者が担います。

また、各部署の現場で、職員と一緒に虐待防止の取り組みを進める「虐待防止マネジャー（サービス管理責任者・現場のリーダー等を想定）」を任命し、委員会のメンバーになります。

その他、苦情解決の第三者委員や家族会のメンバー等も委員に入ると外部の目加わり、より効果が高まるものと思われます。

虐待防止マネジャーの役割は、虐待防止委員会で決めた虐待防止の取り組み（虐待防止チェックリストの実施や、職員研修の実施等）を、各

部署の中で職員と一緒にいき、結果を虐待防止委員会にフィードバックすることです。

なお、虐待防止委員会は、苦情解決委員会や事故防止委員会と一体で行う等、運営の工夫をして行うことも考えられます。

【「外の目」を入れる仕組みづくりをしましょう】

（平時には）

他法人・他事業所と合同で、障害者虐待、不適切支援に気づくワークを定期的開催してみましよう。

グループディスカッションの例

1. 皆さんの感覚で「虐待」に当たると考える行為を挙げてください
2. その行為を「身体的」「ネグレクト」「心理的」「性的」「経済的」に分類します
3. 今回は10分ですが、各職場で出尽くすまで挙げてみると、高い効果が期待されます

挙げなかった行為は、現場で直面した時に「虐待」「不適切支援」と気づけない可能性があります。できるだけ類似したサービス類型で、他事業所と繰り返し実施してみましよう

（万一の時には）

謝金等の用意が難しい事業所でも第三者委員会等が設置できるよう、エリア内相互支援的に第三者を派遣できる仕組みを構築できるよう、予め相互協定を結ぶなどの仕組みを構築しましよう

職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。



職員が職場の中で孤立してしまったり、過度のストレスを抱えていたりすることも、虐待のひとつの要因であると考えられます。

職員の孤立を防ぎ、支え合う温もりのある職場づくりを進めることも、虐待防止につながります。

職員が、自分自身のストレスの状態を知ることの手立てのひとつとして、厚生労働省のホームページに「5分でできる職場のストレスチェック」のサイトがあります。

STEP1 仕事について

STEP2 最近1ヶ月の状態について

STEP3 周りの方々について

STEP4 満足度について

以上の4つのステップに分かれた57の質問に答えると、自分自身では自覚しにくい職場におけるストレスの状態について、コメントが表示されます。

職員同士が、お互いが抱えている職場での困難や課題、問題を話し合い、支え合う、温もりのある職場づくりが支援の質の向上につながり、結果として虐待を防止する施設・事業所づくりにつながります。

**正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。
「身体拘束をしない」支援の検討が、支援の質の向上に
繋がります！**

(1) やむを得ず身体拘束をするときの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
- ②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こと
- 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

(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、いつするのか

(3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る

(4) 必要な事項の記録

・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。

身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が考えられます。

- 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、ミトン型の手袋を付ける。
- 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 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

やむを得ず身体拘束をする場合は、次の3要件に該当することが必要です。

①切迫性 ②非代替性 ③一時性（上の図参照）

さらに、3要件に合致することの判断は、やむを得ない場合の身体拘束が必要となる前に、あらかじめ管理者（施設長等）が参加する会議等において組織として慎重に検討した上で確認し、個別支援計画及び支援記録等に記録として記載することが必要です。

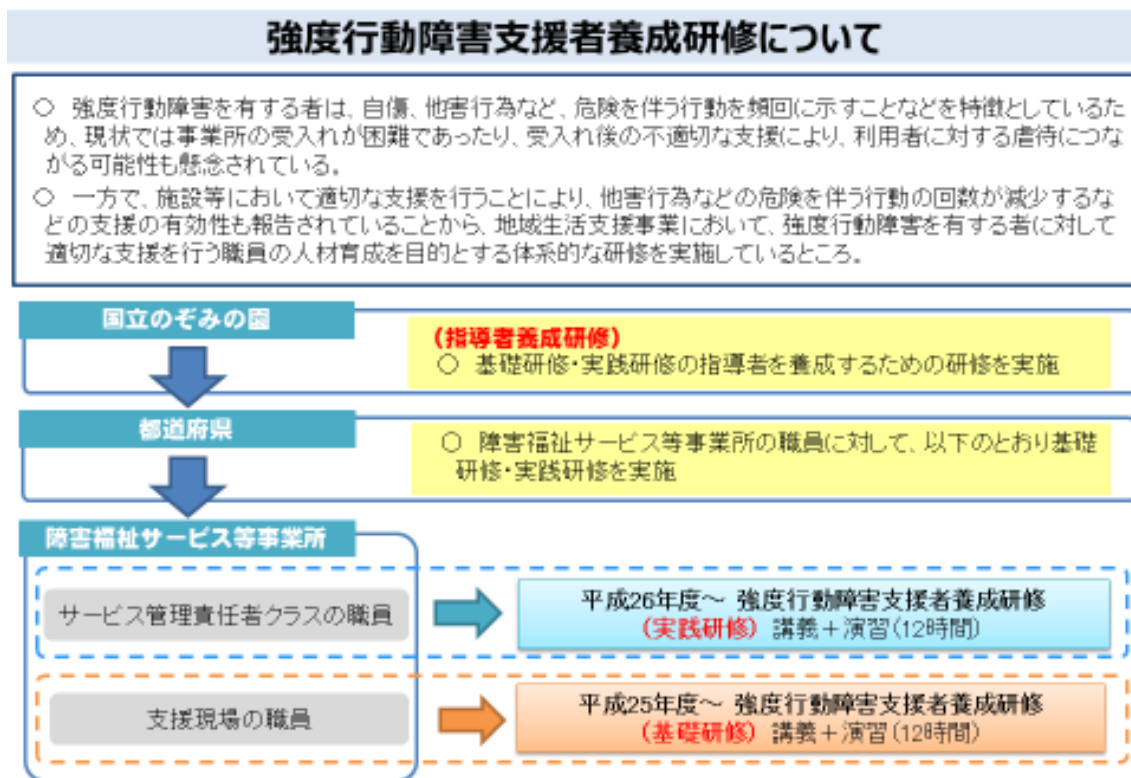
障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準

（身体拘束等の禁止）

第48条

指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービス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 指定障害者支援施設等は、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。



これまでの深刻な虐待事案から、行動障害のある人が虐待を受けやすいことが指摘されています。また、行動障害のある人は、自傷、他害行為等、危険を伴う行動を示すこと等の特徴としており、このため、身体拘束や行動制限を受けやすいといえます。

一方で、施設・事業所において適切な支援を行うことにより、他害行為等の危険を伴う行動の回数が減少する等の支援の有効性も報告されており、行動障害に関する体系的な研修が必要とされています。

このため、厚生労働省では研修の普及を通じて、適切な支援を行う職員の人材育成を進めることを目的として、平成25年度から「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」を、また、平成26年度から、その上位の研修として同研修（実践研修）を都道府県において実施するよう研修体制を整備していますので、施設・事業所を設置している都道府県に問い合わせの上、積極的な受講をお願いします（上の表は、基礎研修のカリキュラム）。

また、行動障害の分野以外においても、身体拘束、行動制限をなくし、虐待を防止するため、職員の支援スキルや資質向上のための研修を受講する等、支援の質の向上に取り組むことが大切です。

障害者虐待を防止するためには、職員個人の「がんばり」に任せるのではなく、設置者、管理者が先頭に立って、施設・事業所が組織として取り組む必要があります。

その基本は、研修等を通じた職員の利用者に対する支援の質の向上と、職員同士がお互いを支え合い、指摘し合え、自由に意見が言える風通しのいい組織づくり、実習生の積極的な受け入れや苦情解決・第三者委員等による外部の目の導入、虐待を隠さない、嘘をつかない誠実な施設・事業所の運営等です。

※「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」を必ず読みましょう！

厚生労働省 障害者虐待防止 手引き

で



感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止について

令和3年4月1日より施行され、令和6年3月31日までの間は経過措置により努力義務とされていた以下の内容について、**令和6年4月1日から義務化されています。下記の必要な措置をご確認の上**、各事業所において 適切にご対応ください。

【必要な措置の内容】

事業者は、当該事業所において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

- ① 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する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること（おおむね3か月に1回以上（居宅介護等※は6か月に1回以上））
- ② 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を整備すること
- ③ 従業者に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練を定期的に実施すること（年2回以上（居宅介護等※は年1回以上））

① について

- ・委員会については、幅広い職種により構成し、構成メンバーの責務及び役割分担を明確にすること。
- ・委員会について、専任の感染対策を担当する者（感染対策担当者：看護師であることが望ましい）を決めておくこと。
- ・入所者の状況など、状況に応じ、おおむね3か月に1回以上（居宅介護等※は6か月に1回以上）定期的に開催するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じて随時開催すること。
- ・委員会については、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。
- ・「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。 等

② について

- ・それぞれの項目の記載内容については、以下の厚生労働省ホームページに掲載されている「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」も踏まえて検討すること。
等

③ について

- ・研修の内容は、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ものとする。
- ・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（居宅介護等※は年1回以上））を開催するとともに、新規採用時には必ず感染対策研修を実施すること。
- ・調理や清掃などの業務を委託する場合には、委託を受ける者に対しても当該指針が周知されるようにすること。
- ・研修の実施内容について記録すること。 等

他、基準省令及び解釈通知を参照の上、適切に実施をしてください。

※居宅介護等（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、就労定着支援、自立生活援助、一般相談支援、計画相談支援、障害児相談支援）

【参考】

感染対策指針作成の手引き等について、以下の厚生労働省ホームページに掲載されていますので、御参考ください。

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

介護福祉士経過措置登録者の資格登録有効期限について

介護福祉士経過措置登録者の方へ

介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士の経過措置登録を受けている者は、資格登録有効期限が切れると、介護福祉士の資格の効力を失います（資格取り消しとなります）。

資格登録有効期限経過日の翌日以後においても介護福祉士として登録となるためには、次の㊦または㊧のいずれかの要件を満たし、資格登録有効期限を解除する必要があります。

- ㊦ 資格登録有効期限までの**介護福祉士試験に合格** ※1
 - ㊧ 介護福祉士養成施設を**卒業した年度の翌年度の4月1日から資格登録有効期限（資格登録有効期限を変更した場合はその有効期限）まで継続して介護等の業務に従事** ※2
- ※1 試験に合格した場合は、合格通知書と一緒に「資格登録有効期限解除通知書」を郵送しますので、特別な手続きをすることはありません。
 - ※2 資格登録有効期限まで継続して介護等の業務に従事した場合は、**資格登録有効期限から14日以内に届出書類を試験センターに提出**する必要があります。

届出書類の様式は、登録証と一緒に郵送されている『介護福祉士「変更登録の手引」＜経過措置登録者に係る届出用＞』にあります。

（注意） ㊦・㊩いずれにも該当しない場合は、**資格登録有効期限をもって、資格取り消し**となりますので、届出書類と一緒に介護福祉士登録証（原本）を返納してください。

また、介護福祉士の効力を失ったにもかかわらず、介護福祉士の名称を使用した場合は、罰則の適用を受けることになりますのでご注意ください。

事業者の方へ

社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 125 号）（以下「新法」という。）の施行により、平成 29 年 4 月 1 日から介護福祉士養成施設卒業者も介護福祉士となる（介護福祉士登録を受ける）には介護福祉士試験に合格しなければならない（新法第 39 条）こととなりましたが、新法の施行（平成 29 年 4 月 1 日）から令和 9 年 3 月 31 日までに介護福祉士養成施設を卒業した者については、介護福祉士試験に合格しなくても（不合格又は受験しなかった者）、卒業年度の翌年度から 5 年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられています。

介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士試験に合格していない者で介護福祉士の登録を受けている者につきましては、**令和 5 年 4 月 1 日以降は、その介護福祉士の登録が有効であるか確認する必要があります。**

(注意) 上記、「介護福祉士経過措置登録者の方へ」の⑦・⑧のいずれにも該当しない場合は、**資格登録有効期限をもって、資格取り消し**となります。

登録が有効であるかの確認方法は以下のとおりです。通知書等のサンプルを掲載していますのでご参考にしてください。

登録が有効であるかの確認について

対象者	「登録番号」がアルファベットの「E」で始まる者(例. 第 E-00000 号)
確認書類	「資格登録有効期限(変更)通知書」または 「資格登録有効期限解除通知書」のいずれかで確認することができます。
確認方法	「資格登録有効期限(変更)通知書」の場合 通知書中段の「資格登録有効期限: 元号〇年〇月〇日」を確認 ※記載の期日まで登録有効 「資格登録有効期限解除通知書」の場合 資格登録有効期限解除通知書の有無を確認 ※解除通知書があれば、欠格事由の該当による取り消し、死亡又は失踪の宣告がない限り登録有効
サンプル	・ 介護福祉士登録証(別紙1) ・ 資格登録有効期限(変更)通知書(別紙2) ・ 資格登録有効期限解除通知書(別紙3)

(公益財団法人 社会福祉振興・試験センターホームページより (R6.2 時点))

SAMPLE

第 [] 号

介護福祉士登録証

本 氏 籍 地 名 [] []

生 年 月 日 平成 [] 年 [] 月 [] 日生
 登 録 年 月 日 令和 [] 年 [] 月 [] 日
登 録 番 号 第E-0 [] 号
 改正法附則第6条の2第1項該当年月 令和 [] 年 [] 月

「登録番号」がアルファベットの「E」で始まる登録者は、
 介護福祉士経過措置登録者のため、資格登録有効期限を確認する。

※ 有効期限は登録証に記載がないため、次のいずれかで確認する。

- ・「資格登録有効期限（変更）通知書」
- ・「資格登録有効期限解除通知書」

第 [] 号

登録年月日 平成 [] 年 [] 月 [] 日

登録番号 第 E-[] 号

● ● ● ● 様

公益財団法人社会福祉振興・試験センター
理事長 村松 孝

SAMPLE

資格登録有効期限（変更）通知書

今般あなたが受けた社会福祉法等の一部を改正する法律（平成28年法律第21号）第5条の規定による改正後の社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律（平成19年法律第125号）（以下「改正法」という。）附則第6条の2第1項による介護福祉士の登録は、あなたが介護福祉士養成施設を卒業した年度の翌年度の4月1日から起算して5年を経過する日（5年に附則第6条の4に規定する育児休業等の期間を加えて得た期間を経過する日。以下「5年経過日」という。）にその効力を失うことが改正法附則第6条の2第2項で定められています。あなたの介護福祉士の資格登録有効期限は以下のとおりとなりますので通知します。

○ 資格登録有効期限：令和 5年 3月31日

ここに記載の期日まで登録有効

○ あなたの介護福祉士の登録は、資格登録有効期限までの介護福祉士試験に合格又は介護福祉士養成施設を卒業した年度の翌年度の4月1日から5年経過日（資格登録有効期限（資格登録有効期限を変更した場合はその有効期限））まで継続して介護等の業務に従事した場合のいずれも該当しないときは、法令に基づき資格登録有効期限の翌日に消除となります。この場合資格登録有効期限から14日以内に「資格登録失効届」を同封の上登録証を（公財）社会福祉振興・試験センター登録部に必ず返納してください。

発行番号 第 [] 号

平成 [] 年 [] 月 [] 日

登録番号 第 E-[] 号

合格証書番号 第 K-[] 号

[] [] [] [] 様

公益財団法人社会福祉振興・調査
理事長 格

SAMPLE

資格登録有効期限解除通知書

あなたが受けた社会福祉法等の一部を改正する法律（平成28年法律第21号）第5条の規定による改正後の社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律（平成19年法律第125号）（以下「改正法」という。）附則第6条の2第1項による介護福祉士の登録は令和5年3月31日が資格登録有効期限ですが、第30回介護福祉士試験合格により、あなたの資格登録有効期限を解除しましたので通知します。

- この通知書をお受け取りになったことによる手続きはありません。
- あなたの改正法附則第6条の2第1項による介護福祉士の登録は資格登録有効期限（5年経過日）の翌日以降も有効です。
- この通知書は登録証と一緒に大切に保管してください。

発行番号 第 ■■■■■ 号

令和 ■ 年 ■ 月 ■ 日
登録番号 第 E-■■■ 号

■■■■■ 様

公益財団法人社会福祉振興・
理事長 ■■■

SAMPLE

資格登録有効期限解除通知書

あなたが受けた社会福祉法等の一部を改正する法律（平成28年法律第21号）第5条の規定による改正後の社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律（平成19年法律第125号）（以下「改正法」という。）附則第6条の2第1項による介護福祉士の登録は令和 5年 3月31日が資格登録有効期限ですが、改正法附則第6条の3に規定する介護等の業務に従事したことにより、あなたの資格登録有効期限を解除しましたので通知します。

- この通知書をお受け取りになったことによる手続きはありません。
- あなたの改正法附則第6条の2第1項による介護福祉士の登録は資格登録有効期限（5年経過日）の翌日以後も有効です。
- この通知書は登録証と一緒に大切に保管してください。

共生型サービスに係る介護保険指定関係受付機関一覧

共生型サービスは、

- ・ 介護保険サービス事業所が、障害福祉サービスを提供しやすくする
 - ・ 障害福祉サービス事業所が、介護保険サービスを提供しやすくする
- ことを目的とした指定手続きの特例として、平成 30 年に設けられた制度です。

本県においては、障害福祉サービス事業所が新たに介護保険法に係る事業を行う場合は、事業所の所在地毎に、次ページの各受付期間において行うことになります。

共生型サービスの対象となるサービス

- 共生型サービス創設の目的に照らし、以下のサービスを対象としている。
- ① 高齢障害者の介護保険サービスの円滑な利用を促進する観点から、介護保険優先原則が適用される介護保険と障害福祉両方の制度に相互に共通するサービス
 - ② 現行の基準該当障害福祉サービスとして位置付けられているサービス

	介護保険サービス		障害福祉サービス等
ホームヘルプサービス	○ 訪問介護	⇔	○ 居宅介護 ○ 重度訪問介護
デイサービス	○ 通所介護 ○ 地域密着型通所介護	⇔	○ 生活介護（主として重症心身障害者を通わせる事業所を除く） ○ 自立訓練（機能訓練・生活訓練） ○ 児童発達支援（主として重症心身障害児に通わせる事業所を除く） ○ 放課後等デイサービス（同上）
デイケア	○ 通所リハビリテーション	→	○ 自立訓練（機能訓練）
ショートステイ	○ 短期入所生活介護 ○ 介護予防短期入所生活介護	⇔	○ 短期入所
「通い・訪問・泊まり」といったサービスの組合せを一体的に提供するサービス※	○ 小規模多機能型居宅介護 ○ 介護予防小規模多機能型居宅介護 ○ 看護小規模多機能型居宅介護 □ 通い	→	○ 生活介護（主として重症心身障害者を通わせる事業所を除く） ○ 自立訓練（機能訓練・生活訓練） ○ 児童発達支援（主として重症心身障害児に通わせる事業所を除く） ○ 放課後等デイサービス（同上）
	□ 泊まり	→	○ 短期入所

※ 障害福祉サービスには介護保険の（看護）小規模多機能型居宅介護と同様のサービスはないが、障害福祉制度における基準該当の仕組みにより、障害児・者が（看護）小規模多機能型居宅介護に通ってサービスを受けた場合等に、障害福祉の給付対象となっている。

共生型サービスに係る介護保険指定関係受付機関一覧

○介護保険法に係る事業を行う場合の指定申請等については、事業所の所在地毎に、下記の各受付機関において行うことになります。

事業種別 受付機関		愛 知 県			市町村・広域連合						
		愛 高 知 県 庁 祉 課	尾 張 福 祉 相 談 セ ン タ ー	西 三 河 福 祉 相 談 セ ン タ ー	名 古 屋 市	岡 崎 市	一 宮 市	豊 田 市	東 三 河 広 域 連 合	知 多 北 部 広 域 連 合	事業所住所 所在地市町村 (左記4市・広域 合を除く)
居 宅 サ ー ビ ス ・ 介 護 予 防 サ ー ビ ス	訪問介護事業		○	○	○	○	○	○	○		
	訪問入浴介護事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
	訪問看護事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
	訪問リハビリテーション事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
	居宅療養管理指導事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
	通所介護事業（定員19人以上）		○	○	○	○	○	○	○		
	通所リハビリテーション事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
	短期入所生活介護事業（＊）	○※1	○※2	○※2	○	○	○	○	○		
	短期入所療養介護事業（＊）	○※3	○※4	○※4	○	○	○	○	○		
	特定施設入居者生活介護事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
	福祉用具貸与事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
	特定福祉用具販売事業（＊）		○	○	○	○	○	○	○		
居宅介護支援事業					○	○	○	○	○	○	○
地 域 介 護 予 防 サ ー ビ ス ・ 地 域 密 着 型 サ ー ビ ス	定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業				○	○	○	○	○	○	○
	夜間対応型訪問介護事業				○	○	○	○	○	○	○
	地域密着型通所介護（定員18人以下）				○	○	○	○	○	○	○
	認知症対応型通所介護事業（＊）				○	○	○	○	○	○	○
	小規模多機能型居宅介護事業（＊）				○	○	○	○	○	○	○
	認知症対応型共同生活介護事業（＊）				○	○	○	○	○	○	○
	地域密着型特定施設入居者生活介護事業				○	○	○	○	○	○	○
	地域密着型介護老人福祉施設				○	○	○	○	○	○	○
	複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)				○	○	○	○	○	○	○
介護予防支援事業（地域包括支援センター）					○	○	○	○	○	○	○
介護予防・日常生活支援総合事業					○	○	○	○	○	○	○
施 設 サ ー ビ ス	介護老人福祉施設	○			○	○	○	○	○		
	介護老人保健施設	○			○	○	○	○	○		
	介護医療院	○			○	○	○	○	○		
所管地区		県内全域 (名古屋市 一宮市 岡崎市 豊田市 東三河地区 を除く)	瀬戸市、半田市 春日井市、津島市、大山市 常滑市、江南市、小牧市 稲沢市、尾張旭市、岩倉市 東海市、大府市、知多市 豊明市、日進市、愛西市 清須市、北名古屋市、弥富市 あま市、長久手市、東郷町 豊山町、大口町、扶桑町 大治町、蟹江町、飛鳥村 東浦町、阿久比町、南知多町 美浜町、武豊町	碧南市 刈谷市 安城市 西尾市 知立市 高浜市 みよし市 幸田町	名 古 屋 市 内	岡 崎 市 内	一 宮 市 内	豊 田 市 内	東三河 地区 (豊橋市 豊川市 蒲郡市 新城市 田原市 設楽町 東栄町 豊根村)	東海市 大府市 知多市 東浦町	当該市町村 内

（＊）は、予防サービスを含む

※1 空床型のみ(地域密着型特養で、併設ショートがある場合を除く。) ※2 単独型・併設型及び地域密着型の空床利用型(併設がある場合)のみ

※3 みなし指定のみ ※4 一般指定のみ