

# 全Aネットオンラインセミナー説明資料

厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

諏訪林 智

## 1. スコア方式について

## 2. 業務継続計画（BCP）について



# 就労継続支援 A 型の基本報酬等の見直し

就労継続支援 A 型 収支差率 **4.2%** (全サービス平均 **5.0%**)

## ○ 基本報酬の算定に係る実績の見直し等

### ● スコア方式による基本報酬の算定

基本報酬の算定に係る実績について、従来の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。

【改定前】

平均労働時間	基本報酬
7時間以上	618単位/日
6時間～7時間未満	606単位/日
5時間～6時間未満	597単位/日
4時間～5時間未満	589単位/日
3時間～4時間未満	501単位/日
2時間～3時間未満	412単位/日
2時間未満	324単位/日

【令和3年4月以降】

スコア合計点	基本報酬
170点以上	724単位/日
150点以上170点未満	692単位/日
130点以上150点未満	676単位/日
105点以上130点未満	655単位/日
80点以上105点未満	527単位/日
60点以上80点未満	413単位/日
60点未満	319単位/日

評価指標	判定スコア
<b>労働時間</b>	1日の平均労働時間 5～80点
<b>生産活動</b>	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況 5～40点
<b>多様な働き方</b>	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績 0～35点
<b>支援力向上</b>	職員のキャリアアップの機会を提供している等、支援力向上に係る取組実績 0～35点
<b>地域連携活動</b>	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績 0～10点

スコア合計点 点 / 200点

※ 従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、スコア方式の項目のうち、「労働時間」については、(Ⅰ)平成30年度(Ⅱ)令和元年度(Ⅲ)令和2年度のいずれかの年度の実績で評価。「生産活動」については、前年度を「令和元年度」に置き換えた実績で評価することも可(その場合、前々年度は「平成30年度」を用いる)それ以外の項目は、令和2年度実績で評価。令和4年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

### ● 【新設】自己評価未公表減算 所定単位数×85/100

事業所ホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容は全て公表することを事業所に義務づけるとともに、未公表の場合には基本報酬を減算する。

## ○ 一般就労への移行に対する更なる評価の設定等

### ● 基本報酬に応じた就労移行支援体制加算

一般就労への移行に対する更なる評価を実施するため、基本報酬の区分に応じたメリハリのあるものとする。

### ● 【新設】就労移行連携加算 1000単位

就労継続支援 A 型から就労移行支援に移行した者について、連絡調整その他の相談援助を行うとともに、支援の状況等の情報を文書により相談支援事業者に対して提供している場合に、1回に限り加算。

### ● 福祉専門職配置等加算における作業療法士の評価

就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職配置等加算における有資格者として新たに評価する。

## ○ 就労継続支援 A 型における送迎加算の在り方（平成30年度報酬改定での検討継続事項）

実態として「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」などのやむを得ない事情が多く、多くの事業所において送迎の必要性を一律ではなく個別に判断していることを踏まえ、現行の枠組みは維持。

【就労移行支援体制加算】

スコア合計点	加算単位数
170点以上	93単位/日
150点以上170点未満	87単位/日
130点以上150点未満	80単位/日
105点以上130点未満	73単位/日
80点以上105点未満	65単位/日
60点以上80点未満	57単位/日
60点未満	50単位/日

※ 従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

(参考) 就労継続支援 A 型の基本報酬におけるスコア式について

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5～80点 で評価
	7時間以上 : 80点    4時間以上 4時間30分未満 : 40点 6時間以上 7時間未満 : 70点    3時間以上 4時間未満 : 30点 5時間以上 6時間未満 : 55点    2時間以上 3時間未満 : 20点 4時間30分以上 5時間未満 : 45点    2時間未満 : 5点	
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	5～40点 で評価
	前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う賞金の総額以上である。 : 40点 前年度の前年度生産活動収支が、利用者に支払う賞金の総額以上である。 : 25点 前年度の前年度生産活動収支が、利用者に支払う賞金の総額未満である。 : 20点 前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う賞金の総額未満である。 : 5点	
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価	0～35点 で評価
	以下、任意の5項目について規程等（就業規則その他これに準ずるものに限る）で定めており、前年度において雇用契約を締結していた利用者の希望により、当該制度を活用した実績があった場合に評価値を各2（実績がない場合は1）として評価（最少0～最大10）した上で、以下3段階の評価。 8以上であること : 35点    6以上であること : 25点    1以上であること : 15点  ①免許及び資格の取得の促進並びに検定の受験の勧奨に関する事項 ②当該就労継続支援 A 型事業所の利用者を、職員（利用者を除く）としての登用する制度に係る試験等の手続、対象者の要件及び採用時期に関する事項 ③在宅勤務に係る労働条件及び勤務規律に関する事項 ④フレックスタイム制に係る労働条件に関する事項 ⑤1日の所定労働時間を短縮するに当たり必要な労働条件に関する事項 ⑥早出遅出勤務に係る労働条件に関する事項 ⑦時間を単位として有給休暇を付与又は計画付与制度の取得に関する事項 ⑧従業者が私的に負傷し、又は疾病にかかった場合の療養のための休暇の取得に関する事項	
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0～35点 で評価
	以下、任意の5項目について、各項目の取組実績に応じて評価値として各1～2として評価（最少0～最大10）した上で、以下3段階の評価。 8以上であること : 35点    6以上であること : 25点    1以上であること : 15点  <評価点> ①職員(職業指導員等)の半数以上参加:2点/1名以上参加:1点、②④2回以上の実施:2点/1回:1点 ③実習等への参加及び実習等の受け入れ:2点/実習等への参加又は実習等の受け入れ:1点、⑤～⑧当該項目に該当する場合:2点	
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0～10点 で評価
	前年度において、地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労による地域での働く場の確保等地域と連携した事業や取組を実施した場合に、当該活動の内容及び連携先である企業等の意見又は評価を記録した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表していることをもって評価する。 1事例以上ある場合 : 10点	



利用者の多様な働き方の二ーズへの対応について、就業規則の整備状況（毎年度4月1日時点）と活用実績により評価。

## ① 免許、検定その他の資格取得支援制度

- 利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に資するための、免許、資格、検定等の取得に係る支援の仕組み等を、就業規則等に定めている場合に1点。
- 免許、資格、検定等の取得に係る支援を実施した利用者が前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点。
- 趣味的、教養的内容のもの、極めて初歩的内容のものは×。
- 予め個別支援計画への記載が必要

## ③ 在宅勤務制度

- 利用者が在宅勤務を行うことができるように、在宅勤務の対象者、在宅勤務時の服務規律、労働時間、出退勤管理等就業規則等に定めている場合に、1点。
- 在宅勤務を実施した利用者が前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点。
- なお、ここでいう「在宅勤務」とは在宅でのサービス利用に係る要件を満たす必要がある。
- 予め個別支援計画への記載が必要

## ② 利用者を事業所の職員として登用する制度

- 利用者を当該就労継続支援A型事業所の職員（人員基準に定める従業者以外の者も含む。）として登用するために、職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等について、就業規則等に定めている場合に、1点。
- 当該就業規則等に基づき、事業所の職員として利用者を1名以上登用し、雇用継続期間が前年度において6月以上に達しており、かつ、前年度末日まで雇用が継続している場合に、さらに1点を加点。

## ④ フレックス勤務制度

- 始業及び終業の時刻の両方を利用者の決定に委ねる旨を就業規則等に定めている場合に、1点。
- フレックス勤務制度の採用に当たっては、労働基準法の規定に基づき、労使協定における対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間等を定める必要がある。
- フレックス勤務制度により勤務した利用者が前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点。
- 予め個別支援計画への記載が必要

利用者の多様な働き方の二ーズへの対応について、就業規則の整備状況（毎年度4月1日時点）と活用実績により評価。

### ⑤ 短時間勤務制度

- 利用者が事業所の定める通常の所定労働時間によらず、一日の所定労働時間が短い労働条件を設定して勤務することができるように対象者の範囲、労働時間、休憩時間及び休日、賃金等を就業規則等において定めている場合に、1点。
- 短時間勤務制度により勤務した利用者が前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点。
- 予め個別支援計画への記載が必要。

### ⑦ 時間単位年休又は年休の計画的付与制度

- 時間単位年休の対象労働者の範囲、日数、1日の時間数等を就業規則等に定めている場合、又は、年次有給休暇の計画的付与制度について就業規則等に定めている場合に、1点。
- 時間単位年休の取得又は計画的付与制度の採用に当たっては、労使協定の締結が必要。
- 時間単位年休の取得又は計画的付与制度により有給休暇を取得した利用者が前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点。

### ⑥ 時差出勤制度

- 利用者が1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度による勤務ができるように、始業時刻、終業時刻、休憩時間等を就業規則等に定めている場合に、1点とする。
- 時差出勤制度により勤務した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点。
- 予め個別支援計画への記載が必要。

### ⑧ 傷病休暇制度

- 利用者が業務外の事由によって長期にわたる治療等が必要な負傷又は疾病等のために休業を取得できる制度として休暇制度、療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等を就業規則等に定めている場合に、1点。
- 傷病休暇制度を取得した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点。

職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がる取組を評価。

## ① 研修会への職員の参加

- 前年度において、研修計画に基づき、研修会に職員の半数以上が参加している場合に2点、1人以上半数未満の場合に1点。
- 対象はサービス管理責任者、職業指導員及び生活支援員。
  - 外部研修会  
障害者雇用、障害者福祉その他の障害者就労の関連知識や支援手法に関する内容、又は生産活動における生産性向上、販路拡大、商品開発等利用者の賃金向上にかかる手法に関する内容であり、その内容の取得に必要となると一般的に考えられる時間数が設定されていること。
  - 内部研修会  
外部研修会と同等の内容が含まれ、障害者雇用に係る外部専門家、障害者福祉に係る外部専門家、経営力育成、品質向上支援等に係る外部専門家を講師として招いて実施するものであり、概ね半日以上の間数時間が設定されていること。

## ② 研修、学会等又は学会誌等における発表

- 前年度において、事業所の職員が外部で開催される研修、学会等又は学会誌等において発表した回数に応じて評価し、発表回数が2回以上の場合は2点、1回の場合は1点。
  - 研修  
国や地方自治体、就労支援機関、企業等が実施する障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する研修・セミナーに講演者・報告者として登壇し、他の事業所や企業等に対して事業所の取組を発信、情報提供していること。
  - 学会等  
障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連するテーマを取り扱った学会、研究会その他これに類似する研究成果や実践報告等を公開発表する場において、一定規模以上の参加者のもと、事業所の取組について発表を行っていること。
  - 学会誌等  
障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する学会誌、学術誌、団体広報誌その他これに類似する研究成果や実践報告等が掲載された刊行物において、事業所の取組を踏まえた研究論文・実践報告等を寄稿し、掲載されていること。



職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がる取組を評価。

## ③ 視察・実習参加又は視察・実習受入

- 前年度における、事業所の職員が先進的事業者の視察・実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受け入れ状況に応じて評価し、次のいずれの取組も行っている場合に2点、いずれか一方のみの取組を行っている場合に1点。

（先進的事業者の例）

- ◆ 高賃金を達成しているA型事業所
- ◆ スコアの合計点が170点以上を達成しているA型事業所等
- ◆ 障害者雇用を進めるために新たな職務の創出等を行っており、法定雇用率を相当程度上回る障害者雇用率を達成している企業
- ◆ 「もにす認定」を受けている中小事業主
- 先進的事業者の視察・実習への参加  
先進的事業者で行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について情報収集を行っていること。
- 他の事業者からの視察・実習の受入  
事業者において行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について、他の事業者に対して情報提供を行っていること。

## ④ 商談会等への参加

- 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会、展示会その他これらに類するものへの参加状況を評価し、参加回数が2回以上の場合は2点、1回の場合は1点。
- 「商談会等」への参加として想定されるものは次のとおり。
  - 就労継続支援A型事業所が自ら生産した商品等の販路開拓を行うためにビジネスマッチングを目的とした展示会への出展
  - 就労継続支援A型事業所が自ら生産した商品等の販路開拓を行うために、地域の企業等への情報交換の機会を設定した上での、事業内容の説明、情報交換の実施
  - 新たな生産活動の導入、事業拡大を目的として自治体や地域の商工会、商工会議所等が実施する企業間の情報交換、商談会への参加

職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がる取組を評価。

## ⑤ 人事評価制度

- 人事評価の結果に基づき就労継続支援A型事業者の職員の昇給を判定する仕組みを有している。
- 人事評価制度の対象とする職員の業績、能力、行動等についての客観的な評価基準や昇給条件が明文化されている。
- 全ての職員に対して周知されている。
- 当該人事評価制度が前年度において運用されている場合に、2点。

## ⑦ 福祉サービス第三者評価

- 「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」に基づき都道府県推進組織から認証を受けている第三者評価機関の評価を受け、当該第三者評価の結果が、指針に示す「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン」に基づいて公表されている場合に、2点。
- 前年度末日から起算して過去3年以内に受けた第三者評価が対象。

## ⑥ ピアサポーターの配置

- 事業所と雇用関係にある職員としてピアサポーターを配置している場合に、2点。
  - ピアサポーターの要件  
「障害者ピアサポート研修」における基礎研修及び専門研修の課程を修了し、修了証明書の交付を受けていること。
  - ピアサポーターの職種、配置状況  
サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員のほか、利用者とともに就労や生産活動に参加する者であること。

## ⑧ ISO認証

- 国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものとして都道府県知事が認める規格に適合している旨の認証を受けている場合に、2点。
- 事業所の生産した製品の品質や提供するサービスの質の向上に資する規格であること。

(規格の例)

- ◆ ISO9001
- ◆ ノウフクJAS
- ◆ GLOBALG. A. P

地域の事業所と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動を評価

## 目的

**利用者と地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の場を広げ、利用者が地域で暮らし、自立した生活を実現すること。**

## スコア算定要件

- 地域連携活動の実施状況について、活動の内容及び活動に対する関係事業者等の意見を記載した報告書を作成。
- スコアの公表とあわせて報告書をインターネットの利用等により公表。
- 当該活動によって生産活動収入の発生に係るものを前提とし、おおむね3ヶ月以上継続的に実施されているもの。

## 地域連携活動の例

- 食料品や生活用品を山間部の高齢者に宅配する事業を実施し、定期的に高齢者の見守り支援を実施。
- 地域住民が利用する公営施設や地域の観光施設との請負契約により当該施設の清掃活動を行うと共に、販売拠点を設置して、集客アップの取組に参画。
- 過疎地域において担い手が不足している農業に参入し、地元の農作物を使った加工食品を販売する等、地域農業の活性化に寄与。
- 地元の中小企業から企業のウェブサイト作成、データ登録業務などを受託し、ICTを活用した障害者の地域企業とのつながりを実現。
- 人材不足が課題となっている地元企業と協力して、障害者の対応できる仕事を切り出して施設外就労によって企業内の働く場づくりを実施。

1. スコア方式について

2. 業務継続計画（BCP）について

# 感染症や災害への対応力強化（令和3年度報酬改定）

感染症や災害への対応力強化を図る観点から、感染症対策や業務継続に向けた取組、災害に当たっての地域と連携した取組を強化

## 感染症対策の強化

全ての障害福祉サービス等事業者に、感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底を求める観点から、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施を義務づける。

※ 3年の経過措置期間を設ける

## 業務継続に向けた取組の強化

感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、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**、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務づける。

※ 3年の経過措置期間を設ける

## 地域と連携した災害対応の強化

- 災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策（計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等）が求められる障害福祉サービス等事業者（施設系、通所系、居住系）において、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

## 業務継続計画（BCP）とは

- BCP（ビー・シー・ピー）とはBusiness Continuity Planの略称で、業務継続計画などと訳される。
- 新型コロナウイルス等感染症や大地震などの災害が発生すると、通常通りに業務を実施することが困難になる。まず、業務を中断させないように準備するとともに、中断した場合でも優先業務を実施するため、あらかじめ検討した方策を計画書としてまとめておくことが重要。
- BCPの特徴として、災害等が発生した後に速やかに復旧させることが重要だが、その前に「重要な事業を中断させない」という点が挙げられる。
- BCPにおいて重要な取組は、例えば、以下が挙げられる。
  - ✓ 各担当者をあらかじめ決めておくこと（誰が、いつ、何をするか）
  - ✓ 連絡先をあらかじめ整理しておくこと
  - ✓ 必要な物資をあらかじめ整理、準備しておくこと
  - ✓ 上記を組織で共有すること
  - ✓ 定期的に見直し、必要に応じて研修・訓練を行うこと

## 障害福祉サービス事業所におけるBCP

- BCPとは「平常時の対応」「緊急時の対応」の検討を通して、
  - ① 事業活動レベルの落ち込みを小さくし、
  - ② 復旧に要する時間を短くすることを目的に作成された計画書。
- 障害福祉サービス事業所等では災害が発生した場合、一般に「建物設備の損壊」「社会インフラの停止」「災害時対応業務の発生による人手不足」などにより、利用者へのサービス提供が困難になると考えられている。
- 一方、利用者の多くは日常生活・健康管理、さらには生命維持の大部分を障害福祉サービス事業所等の提供するサービスに依存しており、サービス提供が困難になることは利用者の生活・健康・生命の支障に直結する。
- 上記の理由から、他の業種よりも障害福祉サービス等はサービス提供の維持・継続の必要性が高く、BCP作成など災害発生時の対応について準備することが求められる。

## 利用者の安全確保

- 障害福祉サービスの利用者の中には、相対的に体力が弱い障害者もおり、自然災害が発生した場合、深刻な人的被害が生じる危険性があるため、「利用者の安全を確保すること」が最大の役割。
- 「利用者の安全を守るための対策」が何よりも重要。

## 職員の安全確保

- 自然災害発生時や復旧において業務継続を図ることは、長時間勤務や精神的打撃など職員の労働環境が過酷にあることが懸念される。
- したがって、労働契約法第5条（使用者の安全配慮義務）の観点からも、職員の過重労働やメンタルヘルス対応への適切な措置を講じることが使用者の責務。

### ※労働契約法第5条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

## サービスの継続

- 障害福祉サービス事業者は、利用者の健康・身体・生命を守るための必要不可欠な責任を担っているため、通所事業所においては、極力業務を継続できるよう努める。
- 万一業務の縮小や事業所の閉鎖を余儀なくされる場合でも、利用者への影響を極力抑えるよう事前の検討を進めることが肝要。

## 地域への貢献

- 障害福祉サービス業者の社会福祉施設としての公共性を鑑みると、施設が無事であることを前提に、施設がもつ機能を活かして被災時に地域へ貢献することも重要な役割。

## 1. 正確な情報集約と判断ができる体制を構築

---

- 災害発生時の迅速な対応には、平時と緊急時の情報収集・共有体制や、情報伝達フロー等の構築がポイント。
- そのためには、全体の意思決定者を決めておくこと、各業務の担当者を決めておくこと（誰が、何をするか）、関係者の連絡先、連絡フローの整理が重要。

## 3. 業務の優先順位の整理

---

- 施設・事業所等や職員の被災状況によっては、限られた職員・設備でサービス提供を継続する必要があることも想定される。
- そのため、可能な限り通常通りのサービス提供を行うことを念頭に、職員の出勤状況、被災状況に応じて対応できるよう、業務の優先順位を整理しておくことが重要。

## 2. 「事前の対策」と「被災時の対策」の準備

---

- 事前の対策（今何をしておくか）
  - ✓ 設備・機器・什器の耐震固定
  - ✓ 浸水による危険性の確認
  - ✓ インフラが停止した場合のバックアップ
- 被災時の対策（どう行動するか）
  - ✓ 人命安全のルール策定と徹底
  - ✓ 事業復旧に向けたルール策定と徹底
  - ✓ 初動対応
  - ✓ 利用者・職員の安否確認、安全確保
  - ✓ 建物・設備の被害点検
  - ✓ 職員の参集

## 4. 計画を実行できるよう普段からの周知・研修、訓練

---

- BCP は、作成するだけでは実効性があるとは言えないため、危機発生時においても迅速に行動が出来るよう、関係者に周知し、平時から研修、訓練（シミュレーション）を行う必要がある。
- また、最新の知見等を踏まえ、定期的に見直すことも重要。



## 平時からの対応

- サービス提供中に被災した場合に備え、緊急連絡先の把握にあたっては、複数の連絡先や連絡手段（固定電話、携帯電話、メール等）を把握しておくことが望ましい。
- □ 特定相談支援事業所と連携し、利用者への安否確認の方法等をあらかじめ整理しておく。
- □ 平常時から地域の避難方法や避難所に関する情報に留意し、地域の関係機関（行政、自治会、職能・事業所団体等）と良好な関係を作るよう工夫することも望まれる。

## 災害が予想される場合の対応

- 台風などで甚大な被害が予想される場合などにおいては、サービスの休止・縮小を余儀なくされることを想定し、あらかじめその基準を定めておくとともに、特定相談支援事業所にも情報共有の上、利用者やその家族にも説明する。
- その上で、必要に応じ、サービスの前倒し等も検討する。

## 災害発生時の対応

- B C Pに基づき速やかなサービスの再開に努めるが、サービス提供を長期間休止する場合は、特定相談支援事業所と連携し、必要に応じて他事業所の訪問サービス等への変更を検討する。
- 利用中に被災した場合は、利用者の安否確認後、あらかじめ把握している緊急連絡先を活用し、利用者家族への安否状況の連絡を行う。利用者の安全確保や家族への連絡状況を踏まえ、順次利用者の帰宅を支援する。その際、送迎車の利用が困難な場合も考慮して、手段を検討する。帰宅にあたって、可能であれば利用者家族の協力も得る。関係機関とも連携しながら事業所での宿泊や近くの避難所への移送等で対応する。
- 被災により一時的に事業所が使用できない場合は、利用者宅を訪問するなど代替サービスの提供を検討する。

新型コロナウイルス等感染症と大地震をはじめとした自然災害では、被害の対象や期間などに違いが見られる

## 正確な情報入手と的確な判断

- 感染の流行影響は、不確実性が高く予測が困難だが、利用者・職員への感染リスク、業務を継続する社会的責任、事業所を運営していくための収入の確保などの観点を踏まえて業務継続レベルを判断していく必要がある。そのため、正確な情報を収集し、その都度的確に判断を下していくことが事業者には求められる。

## 感染防止策

- 職員確保策に加え、感染防止策についてもあらかじめ検討し、適切に実施しておくことが重要

## 業務継続は、主にヒトのやりくりの問題

- 建物設備やインフラなどに甚大な被害を及ぼす自然災害と違い、新型コロナウイルス等感染症ではヒトへの影響が大きくなる。そのため、感染拡大時の職員確保策をあらかじめ検討しておくことが重要。
- また、物流の混乱などの理由から感染予防に必要な物資の不足が起こり得ることから、平常時から備蓄を進めておくことが必要。

### 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ガイドライン

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_17517.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17517.html)

- 障害福祉サービス事業所等における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

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15758.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html)

### 研修動画

---

- 障害福祉サービス事業所等における業務継続計画（BCP）作成支援に関する研修

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/huku\\_shi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/douga\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/huku_shi_kaigo/kaigo_koureisha/douga_00003.html)

ご静聴ありがとうございました