

令和 8 年度

指定障がい福祉サービス事業者等  
集団指導

共通編 4

大阪市福祉局障がい者施策部

1

それでは、令和 8 年度 指定障がい福祉サービス事業者等の集団指導、共通編 4 を始めます。

# 障がい者虐待の理解と防止

大阪市福祉局障がい者施策部

2

共通編 4 では、

障がい者虐待の理解と防止、障がい者虐待とは何か、どのような対応が求められるのか、などについて説明します。

普段、施設などで行われる虐待防止研修などで学んだことを、本資料で再度確認いただき、日々の支援に繋げていただきたいと思います。

## 障害者虐待防止法の目的

- 障がい者に対する虐待の禁止
- 虐待を受けた障がい者に対する保護および自立の支援のための措置等を定めることにより、障がい者虐待の防止等に関する施策を促進し、もって障がい者の権利利益の擁護に資すること



虐待行為自体 や 虐待行為を行った者・施設を罰するための法律ではありません

はじめに、障害者虐待防止法の目的について説明します。

障害者虐待防止法は、障がい者の権利利益の擁護を第一とした法律です。

障がい者の尊厳を守り、虐待を防ぐための法律であって、虐待行為自体や、虐待行為を行った者又は施設等を罰するものではありません。

ただし、虐待行為の内容や程度に応じて警察と連携する場合があります。

その場合、虐待行為を行った者は、刑法に基づいて罰せられる可能性があります。

## 障がい者虐待の「分類」と「類型」

### 3つの分類

- ① 養護者による虐待
- ② **施設従事者等による虐待**
- ③ 使用者による虐待

※本資料では②について説明します

### 5つの類型

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ 放棄・放置（ネグレクト）
- ⑤ 経済的虐待



『障がい者福祉**施設従事者等**』には、管理者や支援員だけでなく、事務員や調理員、運転手など**施設に従事する全ての方が含まれます**

障害者虐待防止法では、障がい者虐待を、養護者による虐待、障がい者福祉施設従事者等による虐待、使用者による虐待の3種類に分類しています。

本編では、施設従事者等による虐待について説明します。  
なお、施設従事者等には、管理者や支援員だけでなく、施設等に従事するすべての方が含まれます。

## 運営基準に定められた事業所の責務

### (虐待の発生の防止)

事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

- ①当該事業所における虐待防止のための対策を検討する委員会の定期開催とその結果の周知徹底  
※委員会の設置に当たっては、専任の虐待防止担当者(必置)、構成員の責務・役割分担が必要
- ② 従業者に対する、虐待防止のための研修の定期開催
- ③ ①及び②を適切に実施するための担当者の配置

また、障害者総合支援法に基づく、指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準等では、事業所の従業者による虐待等の禁止だけではなく、虐待の発生防止のために事業者が講ずるべき措置が次のように規定されています。

一点目としては、当該事業所における虐待防止のための対策を検討する委員会の定期開催と、結果の従業者への周知徹底です。委員会の設置にあたっては、専任の虐待防止担当者(必置)と構成員の責務・役割分担の明確化が必要です。また、委員会の役割としては、次に掲げるとおりです。

#### ア 虐待防止のための計画づくり

具体的には、研修計画や労働環境・条件の確認、改善計画、及び指針の作成があります。

#### イ 虐待防止のチェックとモニタリング

例えば、虐待が起こりやすい職場環境の確認などがあります。

#### ウ 虐待発生後の検証と再発防止の検討

虐待の発生防止のために事業者が講ずるべき措置の二点目は、従業者に対する、虐待防止のための研修の定期開催です。

三点目は、一点目及び二点目を適切に実施するための担当者の配置となっていますので、適切に措置してください。

## 障がい者虐待の「分類」と「類型」

### 3つの分類

- ① 養護者による虐待
- ② **施設従事者等による虐待**
- ③ 使用者による虐待

※本資料では②について説明します

### 5つの類型

- ① 身体的虐待
- ② 性的虐待
- ③ 心理的虐待
- ④ 放棄・放置（ネグレクト）
- ⑤ 経済的虐待



『障がい者福祉**施設従事者等**』には、管理者や支援員だけでなく、事務員や調理員、運転手など**施設に従事する全ての方**が含まれます

また、障がい者虐待は、虐待行為の内容によって5つの類型に分類されます。

では、この5つの類型について、事例を示しながら説明します。

## 虐待 5 類型 (①身体的虐待)

**暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。**

**正当な理由なく身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為。**

(例：叩く、蹴るなど、よく例示されるもののほかに次の行為なども該当します)

- ▶ 無理やり食べ物等を口に入れる、身体を引きずって移動させる、
- ▶ 身体拘束（柱や椅子ベッドに縛り付ける、ミトンやつなぎ服を着せる、部屋に閉じ込める、施設側の管理の都合で睡眠薬を服用させる）

等が該当



- ・上記例示の行為について、その**程度・強弱は関係ありません**
- ・身体拘束等適正化委員会の設置、運営が義務化されています

一つ目は身体的虐待です。

主に、暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為正当な理由なく身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の動きを抑制する行為などが該当します。

無理に食べ物等を口に入れることや利用者の身体を引きずっての移動、施設や事業所の都合による不必要な身体拘束もこれに含まれます。

また、各行為については、行為の程度や強弱に関わらず虐待に該当する場合があります。職員側が「軽く」、「ポーンと」叩いたとの認識であっても、“叩く”という行為自体が虐待に該当するため、程度で判断するのではなく、そもそも該当する行為を行わないことが大切です。

なお、身体拘束については、身体拘束等適正化検討委員会の設置・運営が義務化されています。身体拘束の定義や要件などを再確認のうえ、取組を進めてください。

## 虐待事例①

- ・利用者Aが不穏状態になったため個室へ誘導し、ドアを少し開けた状態で様子を見ていたが、利用者Aが興奮状態のまま部屋から出ようとしたため、職員が外からドアを抑えて部屋に閉じ込めた。
- ・利用者Aには、身体拘束の同意や手順書があったものの、職員は「錠までかけていない＝身体拘束に該当しない」と判断し、身体拘束の際に必要な検討や記録、手順書に沿った対応を行わなかった。



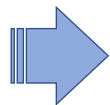
では、事例を用いて確認していきましょう。

一つ目の事例は、ドアを施錠しなければ身体拘束には当たらないとの誤った認識のもと、定められた手順に従わず利用者Aの行動制限を行ったというものです。

利用者Aが、不穏状態になったため個室へ誘導し、ドアを少し開けた状態で様子を見ていましたが、利用者Aが、興奮状態のまま部屋から出ようとしたため、職員が、外からドアを押さえて部屋に閉じ込めました。

また、利用者Aには身体拘束の同意や手順書があったものの、職員は、「施錠しなければ身体拘束に該当しない」と判断し、身体拘束の際に必要な検討や記録、手順書に沿った対応を行いませんでした。

## 虐待事例①



### ① 身体的虐待に該当



利用者の行動を制限する行為は「身体拘束」に該当します。

利用者の同意書や手順書があっても、その必要性を慎重に判断するとともに、判断に当たっては適切な手続きを踏む必要があります。

この場合は、身体的虐待に該当します。

利用者の行動を制限する行為は「身体拘束」に当たり、障害者総合支援法では、「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。

障害者総合支援法に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準等では、緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束等を行ってはならないとされており、やむを得ず身体拘束等を行う場合であっても、切迫性、非代替性、一時性の3要件を満たす必要があります、実施の判断は組織的にかつ慎重に行う必要があります。

## 虐待 5 類型 (②性的虐待)

あらゆる形態の性的な行為又はその強要。

(例：性交、性器への接触等よく例示されるものの他)

- ▶ 裸にする、キスする、利用者の前でわいせつな言葉を発する又は会話する、わいせつな映像を見せる、裸や下着姿を撮影する、その写真を他職員に見せる
- ▶ 排泄や着替えの介助がしやすいという目的で、下半身を裸にしたり、下着のままで放置する等が該当



例に挙げた行為については、いずれも性的虐待に該当します。

二つ目は性的虐待です。

主に、あらゆる形態の性的な行為又はその強要が該当します。裸にする、キスをする、利用者の前でわいせつな言葉を発する又は、会話する、わいせつな映像を見せる、裸や下着姿を撮影する、その写真を他職員に見せる等のほか、施設や事業所の都合によって、下半身を裸にしたり、下着のままで放置することも、性的虐待に含まれます。

## 虐待事例②

- ・利用者Aから事業所に対して「職員Bからの性的な身体接触」の訴え
- ・他の利用者にも確認したところ、「職員Bに触られたことはあるが、嫌な気持ちになることはなかった」との証言があった。
- ・職員Bからは、男女問わず利用者に対して、来所・帰所時に握手やハグ等身体に触れながら話す等のスキンシップをするが、性的な意図はないとの説明があった。
- ・複数の職員からは、「利用者Aに対する職員Bのスキンシップは必要以上であった」との証言があった。

二つ目の事例は、職員自身は性的な、意図や性的な身体接触は否定したものの、利用者や他職員の証言や普段の支援の様子から、必要以上に、利用者へのスキンシップが行われていた。というものです。

利用者Aから事業所に対して、職員Bから性的な身体接触があった、との訴えがありました。

他の利用者にも確認したところ、職員Bに触られたことはあるが、嫌な気持ちになることはなかった、との証言があり、職員Bからは、男女問わず利用者に対して、来所・帰所時に手を握るやハグをする、身体に触れながら話しをする等のスキンシップを行っているが性的な意図はないとの説明がありました。

しかし、複数の職員からは、「利用者Aに対する職員Bのスキンシップは必要以上であった」との証言がありました。

## 虐待事例②



### ② 性的虐待に該当



職員側の性的な意図の有無に関わらず、利用者本人や第三者の目から見て必要以上と判断される過度なスキンシップは、性的虐待になります。



障がい特性から、自分のされていることが虐待だと認識できない場合もありますので、支援者等がより積極的に介入する必要があります。

この場合は、性的虐待に該当します。

職員側の性的な意図の有無に関わらず、利用者本人や第三者の目から見て必要以上と判断される過度なスキンシップは、性的虐待になります。

虐待をしているという自覚がなくても、障がいのある方は苦痛に感じたり、日常生活に支障が出たりすることもあります。

また、障がいの特性から、自分のされていることが、虐待だと認識できない場合もありますので、支援者等がより積極的に介入する必要があります。

## 虐待 5 類型 (③心理的虐待)

脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって、障がい者に精神的に苦痛を与えること。

- 威嚇的な言動 : 「お前」「追い出すぞ」や、怒鳴る
- 侮辱的な言動 : 「ばか」「あほ」等の侮辱する言葉、子ども扱いするような言動  
意図的に無視する、仲間外れにする
- 交換条件の提示 : 「これができたら買ってあげる」、「約束が守れないと退所してもらうよ」  
等が該当



利用者に対する言動については、支援員として適切な表現を意識することが必要となります。  
伝えるべき内容であっても、伝える場所や伝え方については、複数の目をもって十分に検討しましょう。

三つ目は心理的虐待です。

主に、脅し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えることが該当します。

威嚇や侮辱的な言動のほか、約束が守れないと退所してもらう等の交換条件の提示も、これに含まれます。

利用者に対する言動については、支援員として、適切な表現を意識することが必要です。

特に、利用者にとって施設や事業所は居場所の一つであるため、退居や退所をほのめかす声掛けは、利用者には大きな心理的負担を与えることとなります。

### 虐待事例③

- ・職員 A が他職員に対して、「人員不足で繁忙になり、イライラする。利用者 B には腹が立つし、退所してくれたらいいのに。」と仕事や利用者に関する不満を事業所内で話し始めたため、他職員は、利用者 B が隣室にいることもあり、事業所内で利用者に関する不満や悪口を言わないよう職員 A に注意した。
- ・職員 A は、注意を受けた後も、利用者 B が隣室にいるにも関わらず、不満等を言うことを止めなかった。
- ・利用者 B は「家に帰りたい」と言って利用途中で帰宅し、その後数日間、お休みすることになった。



三つ目の事例は、利用者が会話の間こえる距離にいることを認識しつつも、職員が話しを中断せず、仕事や利用者に関する不平不満を話し続けた。というものです。

職員 A が他職員に対して、「人員不足で繁忙になり、イライラする。利用者 B には腹が立つし、退所してくれたらいいのに」と仕事や利用者に関する不満を事業所内で話し始めたため、他職員は、利用者 B が隣室にいることもあり、事業所内で利用者に関する不満や悪口を言わないよう職員 A に注意しました。

しかし、職員 A は、注意を受けた後も、利用者 B が隣室にいるにも関わらず、不満等を言うことを止めませんでした。

利用者 B は「家に帰りたい」と言って利用途中で帰宅し、その後数日間、お休みすることになりました。

## 虐待事例③



### ③ 心理的虐待に該当



職員のストレスも虐待を生む背景（要因）の一つです。  
組織として、職員個々が抱えるストレスの要因を把握し、その改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図るとともに、風通しが良く、働きがいのある職場となるよう、環境を整えていくことが必要です。

この場合は、心理的虐待に該当します。

職員のストレスも虐待を生む背景の一つです。

職員個々人が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで職員のメンタルヘルスの向上を図るとともに、風通しが良く、働きがいのある職場となるよう環境を整えていくことが必要です。

## 虐待5類型（④放棄・放置〔ネグレクト〕）

食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない、**必要な福祉サービス、医療や教育を受けさせない**等によって、**障がい者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しない**こと。

（例：必要とされる介助や診療を怠る等よく例示されるものの他）

- 車いすや補聴器など必要な用具の使用を限定し、障がい者の要望や行動を制限する
- 利用者間の暴力行為を認識していながら対応しない

等が該当



利用者間の口論や喧嘩等の放置もネグレクトに該当します。  
利用者から求めがあった場合だけではなく、職員が異変に気付いた時点で適切な対応を行うことが重要です。

四つ目は放棄・放置です。

ネグレクトと称されることもあります。

主に、食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない、必要な福祉サービス、医療や教育を受けさせない等によって、障がい者の生活環境や身体・精神的状態を悪化、又は不当に保持しないことが該当します。

必要な介助や福祉サービス等を受けさせないほか、利用者間の暴力行為や喧嘩等の放置も、これに含まれます。

利用者から求めがあった場合だけではなく、職員が異変に気付いた時点で適切な対応を行うことが重要となります。

## 虐待事例④

- ・身寄りのない1人暮らしの利用者に、週7回、身体介護や家事援助を行い、利用者から申し出があった時にだけ、検温等の体調管理を行っていた。
- ・ここ数週間、利用者の顔色が悪く、微熱が続いていたことも把握していたが、以前、利用者から医療機関の受診拒否をされたことがあったので、積極的な受診勧奨や医療につなげる支援は行わなかった。
- ・ある日、利用者の健康状態が悪化し、病院へ緊急搬送されることになった。医師の診察で、時間をかけて病状が悪化したもので、早期の受診が必要であったことが確認され、利用者は長期間入院することになった。



四つ目の事例は、体調管理を利用者からの申出にまかせ、体調が悪いことを把握してからも積極的に医療につなげる支援等を行わず、受診させなかった。というものです。

1人暮らしの利用者に、週7回、身体介護や家事援助を行っており、利用者から申出があった時にだけ、検温等の体調管理を行っていました。

ここ数週間、利用者の顔色の悪さ等を把握していましたが、以前、利用者から病院への受診を拒否されたことがあったので、積極的な受診勧奨や医療につなげる支援は行いませんでした。

ある日、利用者の健康状態が悪化し、病院へ緊急搬送されることになり、医師の診察で、時間をかけて病状が悪化したもので、早期受診が必要であったことが確認されました。

## 虐待事例④



### ④ 放棄・放置（ネグレクト）に該当



利用者から不調の申し出がなかったり、受診拒否があったとしても、利用者の状態に応じて、積極的な受診勧奨や医療につなげる支援が必要となります。

この場合は、ネグレクトに該当します。

利用者本人から不調の申し出がなかったり、医療機関への受診を拒否することがあったとしても、利用者の状態に応じて積極的な受診勧奨や医療につなげる支援が必要となります。

また、関わる支援者が他にいない状況であれば、日々の体調管理には、より一層の注意が必要となります。

## 虐待 5 類型（⑤経済的虐待）

**利用者の同意なしに（あるいはだます等して）財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、利用者が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。**

- 利用者の同意なしに財産や預貯金を処分、運用する
- 日常生活に必要な金銭を渡さない、使わせない、制限する
- 利用者の同意なしに親族にお金を渡す、貸す 等が該当



- ・部屋の清掃の際、利用者の持ち物を同意なしに処分することも、経済的虐待に該当する場合があります
- ・金銭の取り扱いについては、事業所内で十分に留意しましょう

五つ目は経済的虐待です。

主に、利用者の同意なしに、あるいはだます等して財産や年金、賃金を使ったり勝手に運用し、利用者が希望する金銭の使用を理由なく制限することが該当します。

必要な金銭を渡さない、使わせないほか、利用者の同意なしに親族にお金を渡す、貸す等の行為についてもこれに含まれます。また、部屋の清掃の際、利用者の持ち物を同意なしに処分することも、経済的虐待に該当する場合があります。

利用者の財産、金銭を取り扱う場合は、取り扱うに至った経過や出納帳、レシートを残す等して適切な管理に務めましょう。

## 未然防止の考え方

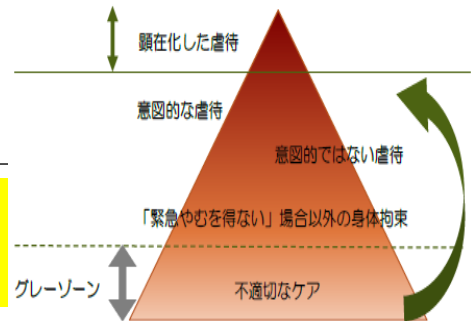
「虐待」と「虐待にはあたらない行為」は、  
明確に分けることができません。

虐待が顕在化する「前段階」には、表面化していない。  
虐待や、その周辺の不適切なケア等を放置すると、  
虐待として顕在化する「グレーゾーン」の行為が  
あります。

✕ 「自分の施設では虐待が発生するはずがない」

○ 「いつでも虐待が発生する可能性がある」

様々な支援を行う中で、  
どのようなことを「虐待」  
というのか、  
悩むことはありませんか？



ここまでは、虐待の定義や事例についてお伝えしてきました。

ここからは、虐待の未然防止に向けて、虐待発生の変因や施設  
で取り組んでいただきたいこと等について説明していきます。

未然防止の考え方として、いつでも、虐待が発生する可能性がある、  
という視点を持つことが重要です。

日々の支援の中で何が虐待にあたるのか、悩むことも多いかと思  
いますが、そもそも、虐待と虐待にあたらない行為は、明確  
に分けることができません。

不適切なケアの段階で発見し、虐待の芽を摘むことが大切です。

## 虐待の発生要因

### 個別的要因

虐待や権利擁護に関する知識の不足

障がい特性や対応方法に関する知識や経験の不足

業務の負担から起こるストレス

職場に相談できる人間関係がない

### 組織的要因

虐待や権利擁護に対する意識の低さ  
(虐待に関するマニュアル未整備等)

風通しの悪い職場環境

職員教育のシステムがない

手続きのない安易な身体拘束の容認

虐待が発生する背景には、職員個人の知識や経験不足等の「個別的要因」と、それを補うための研修体制や支援の質の向上のための組織的な情報共有の場が整っていない等の「組織的要因」があげられます。

障がい者福祉施設等には、虐待を防止するための責務を負うこと等が定められているため、個人、施設等がともに虐待の未然防止に意識を向けて、体制づくりや取組を進める必要があります。

## 未然防止に向けた体制・取組



### 体制は整っていますか？

- 虐待防止マニュアルがある
- 虐待防止委員会がある
- 定期的に、全職員向けの虐待防止研修が行われている
- 緊急やむを得ない場合の身体拘束等の手続き、方法が定められており、職員に周知されている



### 取組は行われていますか？

- 事故・ヒヤリハット報告書を活用している
- 自己チェックシートや支援の振り返りシート等を活用している
- 管理職が日頃から現場を把握し、注意を払っている
- 可能な限り同性介助を徹底している
- 職員が支援等に関する悩みを相談できる相談体制がある



未実施のものがある場合や、実施状況がわからないものがある場合は、厚生労働省作成の「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」を参考に、職員会議等で話し合ってみてください。

では、現在の体制や取組について、このチェックリストで確認してみてください。

未実施のものや実施状況がわからないものがある場合は、厚生労働省作成の「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」を参考に、職員会議等で虐待の未然防止について話し合ってみてください。

## 虐待疑い行為発見時の対応

まずは...  
**被虐待者の保護**  
が最優先!

- ・加害者との分離（引き離す、支援を代わる 等）
- ・心身状態の確認（ケガや精神状態に問題がないか 等）

施設等で定める  
**虐待発見時の  
対応フロー**  
に沿って対応

(対応例)

- ・すぐに大阪市へ通報
- ・通報したことを上司に報告 等

“上司への報告”は  
必須ではないことも  
周知する



なお、障害者虐待防止法では

障がい者虐待を受けたと思われる障がい者を発見した人（虐待の疑いに気づいた人）は、市町村に速やかに通報する義務があると定められており、通報しないという選択肢はありません。

個人や組織の要因が解消されなければ、虐待が発生する可能性が高まります。

もし、虐待が疑われる行為を発見した場合は、被害者の保護を最優先に行っていただき、その後、施設等で定める対応フローに沿って対応してください。

なお、虐待の疑いに気付いた施設従事者等には、市町村への通報義務が課せられており、大阪市への通報は必須となります。上司には話しづらい、立場が上の同僚が加害者で言いづらい等の場合は、「上司等への報告は、必須ではない」ことも併せて周知することで、虐待以前の小さな芽の早期発見につなげることが可能です。

## 虐待通報とその義務



虐待を発見した時に通報する義務



虐待と疑われる行為に気付いた時に通報する義務

虐待が実際にあったかどうかの確認は、必須ではありません。

疑いの段階で通報することで、

**「虐待の未然防止」**に繋げることができます。

虐待かな？ 不適切な支援じゃないかな？と思ったら、

ためらわず 運営指導課（☎ 06-6241-6527）へ通報してください。



なお、障害者虐待防止法では、

- ・通報を受けた市町村は、通報や届出をした人の情報を守る
- ・通報したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けないと定められています。

通報義務とは、虐待を発見した時のみではなく、虐待と疑われる行為に気付いた時に通報する義務です。

虐待の事実確認は必須ではなく、疑いの段階で速やかに通報することで、虐待を未然に防ぐことにつなげることができます。

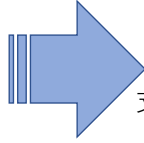
「虐待かな？」「不適切な支援じゃないかな？」と思ったら、ためらわず運営指導課へ通報してください。

なお、障害者虐待防止法では、市町村は通報者が特定されないよう守ることが定められており、施設や事業所も、通報したことを理由として、通報した職員に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨が定められています。

## 支援方法で悩んだときは…

例えば、

- 何度伝えても服を着ないので、仕方なく裸のままにしている
- 他害行動をとる利用者に、どう支援すればいいのかわからない



「仕方なく…」 「悩みながら…」 と行う支援が、虐待行為につながることもあります。  
支援について悩んだときは、**積極的に他の支援者等と相談することが大切です**

- ・ 上司や同僚との内部検討や、外部有識者への相談
- ・ 支援会議やケース会議の開催
- ・ 実態に沿った支援計画の見直し
- ・ 施設等での支援方法の統一の徹底 …等



日々の支援の中で、適切な支援方法が分からず悩むことも多くあると思いますが、「仕方ない」と諦めるような支援や、悩みながら行う支援が、虐待行為につながることもあります。

支援について悩んだときは、一人で抱え込まず、積極的に他の支援者等と相談することが大切です。

## 参考資料

- ・ 障害者福祉施設等における障害者虐待の対応と手引き
- ・ わかりやすい障害者虐待防止法パンフレット

(厚労省HP 掲載)



障害者虐待防止及び身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取組事例集  
(厚労省委託先事業者 PwCコンサルティング合同会社HP 掲載)



障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン  
(厚労省HP 掲載)



障がい者虐待対応マニュアル  
(大阪府HP 掲載)



ハンドブック  
「障がい者虐待の理解と防止」  
(大阪市HP 掲載)



そのほか、厚生労働省の「障害者福祉施設等における障害者虐待の対応と手引き」をはじめ、参考となる資料のQRコードをまとめていますので、ご参照ください。

**共通編4は以上です。**

**次は、サービス事業編を受講してください。**



27

お疲れ様でした。共通編4は以上です。

次は、サービス事業編を受講してください。

また、全ての研修を受講した後は、行政オンラインシステムから受講報告をお願いします。