

令和3年度障害者総合支援法等関係事業所説明会
(集団指導)

障害者福祉施設従事者等における 障害者虐待防止について

神戸市福祉局監査指導部

1. 障害者虐待防止法について
2. 神戸市の虐待状況
3. 虐待防止の取組
4. 令和3年度報酬改定における
障害者虐待防止対策の強化について

1. 障害者虐待防止法について

障害者虐待防止法

障害者虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律
(平成24年10月1日施行)

第1条 (目的)

障害者に対して、
障害者の尊厳を害する虐待を防止等に関する国等の責務、
虐待を受けた障害者の保護、自立の支援、
さらに養護者に対する支援のための措置を定めることにより、
障害者の権利利益を擁護する

虐待を行った者・施設を罰する目的ではない

障害者とは

第2条第1項（定義）

- 身体障害者
- 知的障害者
- 精神障害者
- その他、心身の障害や社会的障壁によって、日常生活や社会生活が困難で援助が必要な人

※障害者手帳の取得の有無は問わない

※18歳未満のものも含まれる

障害者虐待とは

第2条第2項

- 養護者による障害者虐待
- 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

障害者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に従事する者、児童福祉法に規定する障害児通所支援事業、障害児相談支援事業に従事する者による虐待

- 使用者による障害者虐待

第3条「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない」

内容と具体例

区分

身体的虐待

暴力によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛り付けたり、過剰な投薬によって動きを抑制する行為。

【具体的な例】

・平手打ちする ・殴る ・蹴る ・壁に叩きつける ・つねる ・無理やりに食べ物や飲み物を口にさせる
 ・やけど ・打撲させる ・身体拘束(柱やベッドに縛り付ける、医療的必要性に基づかない投薬によって動きを抑制する、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等を服用させる等)

性的虐待

性的な行為やその強要(表面上は同意しているように見えても、本心からの同意かどうかを見極める必要がある)

【具体的な例】

・性行 ・性器への接触 ・性的行為を強要する ・裸にする ・キスする
 ・本人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 ・更衣やトイレ等の場面をのぞいたり映像や動画を撮影する

心理的虐待

脅し、侮辱などの言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的苦痛を与えること。

【具体的な例】

・「バカ」「あほ」等障害者を侮辱する言葉を浴びせる ・怒鳴る ・ののしる ・悪口を言う ・仲間に入れない ・子ども扱いする ・人格をおとしめるような扱いをする ・話しているのに意図的に無視する

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、必要な福祉サービスや医療や教育を受けさせない等によって障害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。

【具体的な例】

・食事や水分を十分に与えない ・食事の著しい偏りによって栄養状態が悪化している ・あまり入浴させない ・汚れた服を着させ続ける ・排泄の介助をしない ・髪や爪が伸び放題 ・室内の掃除をしない
 ・ごみを放置したままにしてある等劣悪な住環境の中で生活させる ・病気やけがをしても受診させない ・学校に行かせない ・必要な福祉サービスを受けさせない ・制限する ・同居人による身体的虐待や性的虐待、心理的虐待を放置する

経済的虐待

本人の同意なしに(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、本人が希望する金銭の使用を理由なく制限すること。

【具体的な例】

・年金や賃金を渡さない ・本人の同意なしに財産や預貯金分を処分・運用する ・日常生活に必要な金銭を渡さない・使わせない ・本人の同意なしに年金等を管理して渡さない。

障害者虐待に関する主な事件

◆「水戸アカス紙器事件」（平成7年発覚） 【使用者による虐待】

茨城・水戸市内の段ボール工場で働いていた人たちが、工場内あるいは社員寮で、同社の社長から殴る蹴るの身体的虐待、強姦や強制わいせつなどの性的虐待を受けていた。

◆カリタスの家事件（平成16年発覚） 【施設内虐待】

福岡県にある知的障害者更生施設で、職員により、袋に入れてたたき、とうがらしを目にすり込む、熱湯を口に流し込むなどの様々な虐待が行われた。

◆千葉県立の障害者支援施設での死亡事故（平成25年11月） 【施設内虐待】

施設の利用者が職員の暴行を受けた後、病院に救急搬送され死亡する事件があった。これを受け、県が調査を行った結果、15人の職員が23人の利用者に対して虐待を行っていたことが判明した。

◆三田市の檻監禁事件（平成30年） 【養護者虐待】

知的障害のある長男を25年以上にわたって檻に監禁してきた父親が逮捕された事件。保護された長男は片目を失明、もう一方の目もほとんど見えない状態だった。

◆神戸市北区の放課後等デイサービス施設での暴行（令和2年） 【施設内虐待】

令和2年9月7日、放課後等デイサービス事業所の管理者および従業員が、利用者の頬を叩くなどの暴行容疑で逮捕。暴行罪に問われた施設長は、懲役1年、執行猶予3年（求刑懲役1年）判決

虐待行為と刑法

厚生労働省資料

虐待行為は、刑事罰の対象になる場合があります。

虐待行為の種類	該当する刑法の例
① 身体的虐待	刑法第199条殺人罪、第204条傷害罪、第208条暴行罪、第220条逮捕監禁罪
② 性的虐待	刑法第176条強制わいせつ罪、第177条強制性交等罪、第178条準強制わいせつ、準強制性交等罪
③ 心理的虐待	刑法第222条脅迫罪、第223条強要罪、第230条名誉毀損罪、第231条侮辱罪
④ 放棄・放置	刑法第218条保護責任者遺棄罪
⑤ 経済的虐待	刑法第235条窃盗罪、第246条詐欺罪、第249条恐喝罪、第252条横領罪

等に該当することが考えられます。

これまでの虐待事案においても、虐待した障害者福祉施設等の職員が警察によって逮捕、送検された事案が複数起きています。

※刑事訴訟法第239条第2項では、公務員はその職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない旨が規定されています。

障害者虐待においては、市町村、都道府県が事実関係を把握した段階やその後調査を進める中で、警察等への被害の届出、告発の要否を適正、迅速に判断し、必要に応じ、被害者による被害の届出の支援や行政として告発を行うことが求められます。(なお、被害の届出の支援や告発については、二次被害が生じないよう配慮した対応が必要です)。

障害者虐待の早期発見と通報義務・通報者の保護について

第六条 第二項 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。



(障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

第十六条 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。

2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。

3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報(虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。)をすることを妨げるものと解釈してはならない。

4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報を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。

虐待通報窓口

●障害者・障害児への虐待

- ・ 養護者による障害者 [18歳以上] への虐待
- ・ 障害者支援施設等の従事者による障害者・障害児への虐待
- ・ 使用者による障害者・障害児への虐待

神戸市障害者虐待防止センター 電話 (078)731-0101 [24時間365日対応]

●養護者による障害児 [18歳未満] への虐待

- ・ 神戸市こども家庭センター

電話 (078)382-2525 [平日8時45分から17時30分まで]

児童相談所虐待対応ダイヤル[189 (いち・はやく)]全国共通・無料

- ・ 各区こども家庭支援室

神戸市障害者虐待防止センターについて

第32条

市町村は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該市町村が設置する施設において、当該部局又は施設が市町村障害者虐待防止センターとしての機能を果たすようにするものとする

- ・ 通報、届出の受理
- ・ 障害者及び養護者に対する相談、指導、助言
- ・ 障害者虐待防止に関する広報、啓発

- ・ 神戸市では
民間事業者に委託（第33条）
社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士など専門の資格を持った職員が、
24時間365日、電話・FAXで障害者虐待に関する上記の業務にあたっている

2. 神戸市の虐待状況

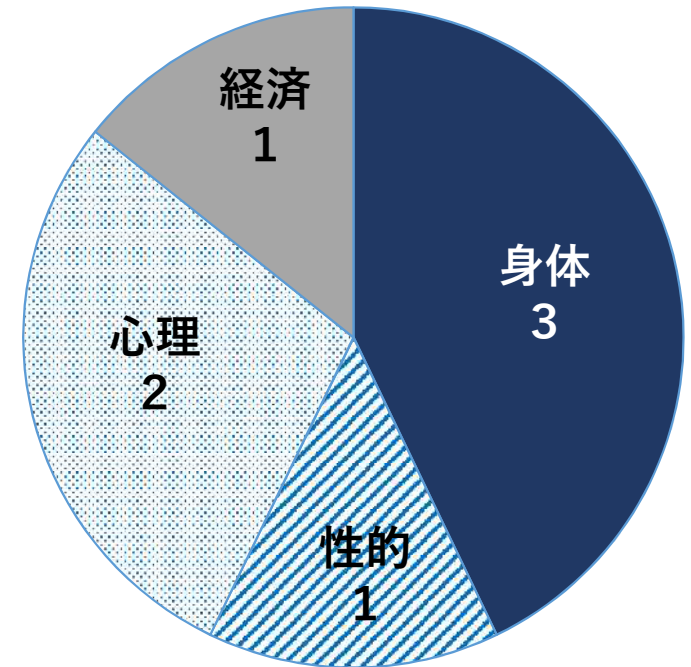
障害福祉サービス従事者等による障害者虐待の動向

< 通報件数・認定件数の推移 >

障害者虐待	国		兵庫県		神戸市	
	通報	認定	通報	認定	通報	認定
H29	2,374	464	113	31	27	9
H30	2,605	592	133	40	31	9
R1	2,761	547	121	25	39	8
R2					37	7

※速報値

< R2年度虐待認定内訳 >



神戸市においては、通報・認定件数ともに前年と同程度。

3. 虐待防止の取組

虐待が疑われる事案が発生した場合の対応

1. 市町村に通報した上で行政と連携して対応

市町村に通報することなく施設等の中だけで事実確認を進め、事態を収束させてしまうことは障害者虐待防止法第16条第1項の通報義務違反

2. 通報者の保護

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に解雇その他不利益な取り扱いを受けない（障害者虐待防止法第16条第4項）

3. 市町村・都道府県による事実確認への協力

4. 虐待を受けた障害者や家族への対応

虐待を受けた利用者の安全確保を最優先に。事実確認をしっかりと行った上で、虐待を受けた障害者やその家族に対し、施設等内で起きた事態に対して謝罪も含めて誠意ある対応を行う。
事案内容により、役職員の同席の上家族会開催を行い、信頼回復に努める

虐待が疑われる事案が発生した場合の対応

5. 原因の分析と再発防止

虐待が起きてしまった原因を明らかにし、どうしたら虐待を防ぐことができたのかを振り返る
虐待防止委員会、第三者的立場の有識者による検証委員会の活用
行政の改善指導等に従い、今後の再発防止に向けた改善計画を具体化、改善に向けた取り組み

6. 個別支援計画の見直しとサービス管理責任者等の役割

虐待を受けた利用者の安全確保を最優先し、利用者が安心できる環境の確保
利用者の意思及び人格を尊重し、家族、担当職員等と事実を共有、分析して個別支援計画策定
行政職員による改善指導や有識者による指導・助言を受けることで虐待の再発を防ぎ、より良質な支援の提供を行う

7. 虐待した職員や役職者への処分等

虐待の防止

- 理事長・管理者が障害者虐待に関する正しい理解と認識を持ち、組織として虐待防止のための取組みを進める
- 各利用者の障害特性と日々の状態を十分に把握し、それぞれの特性等を踏まえた適切な支援に努める
- 障害福祉施設等での虐待を発見した時には、従業者に通報義務があることを周知徹底する
- 同性による介護を促進するとともに、居室等、従業員と利用者が1対1になりやすい環境での支援には十分な注意を払う

虐待の防止

- 兵庫県・神戸市や各種団体が実施する障害者虐待防止研修などへ積極的に従業者を参加させる
- すべての従業者を対象に人権擁護・虐待防止研修を年1回以上実施する
- 従業者が支援に関する悩みを相談できる体制を整備する
- 職員同士がコミュニケーションを図りやすい環境を整備する

参考資料 虐待防止の取組みに際し、活用いただきたい資料

(いずれも厚生労働省作成)

- **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（施設・事業所従事者向けマニュアル）**
厚生労働省 令和2年10月
- <https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf>
- 【別冊】 職場内虐待防止研修用冊子
- <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>
- 使用者による障害者虐待の防止についての概要（リーフレット）
- https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/gyakutaiboushi/dl/0928-1.pdf

4. 令和3年度報酬改定における 障害者虐待防止対策の強化について

障害者虐待防止の更なる推進

厚生労働省資料

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[現 行]

- ① 従業者への研修実施（努力義務）
- ② 虐待の防止等のための責任者の設置（努力義務）

[見直し後]

- ① 従業者への研修実施（義務化）
- ② 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（義務化（新規））
- ③ 虐待の防止等のための責任者の設置（義務化）

(注)虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や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も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

虐待防止のための委員会の3つの役割

第1 「虐待防止のための体制づくり」

- ・虐待防止マニュアルやチェックリスト、掲示物等ツールの整備

第2 「虐待防止のチェックとモニタリング」

- ・チェックリストにより各職員が定期的に点検
- ・結果を虐待防止マネージャー(サービス管理責任者)により管理者と委員会に報告
- ・発生した不適切な対応事例の状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についても報告
- ・虐待発生リスクの場面、またその要因について検討
- ・具体的な改善策(職員の研修計画、各部署の改善計画など)を講じる

第3 「虐待(不適切な対応事例)発生後の対応と総括」

- ・虐待などが生じた場合の早期対応について、マニュアルに沿って検証と総括を行う

法人・施設等における虐待防止委員会の例

虐待防止委員会

委員長: 管理者
 委員: 虐待防止マネジャー
 (サービス管理責任者等)
 看護師・事務長
 利用者や家族の代表者
 苦情解決第三者委員など

虐待防止委員会の役割

- ・研修計画の策定
- ・職員のストレスマネジメント・苦情解決
- ・チェックリストの集計、分析と防止の取組検討
- ・事故対応の総括
- ・他の施設との連携 等

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

各部署

↕

事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

各部署・事業所

虐待防止マネジャー

各部署の責任者
サービス管理責任者など

虐待防止マネジャーの役割

- ・各職員のチェックリストの実施
- ・倫理綱領等の浸透、研修の実施
- ・ひやり・ハット事例の報告、分析等

職員

職員

職員

人権意識、知識や技術向上のための研修

1. 考えられる研修

- ①管理職を含めた職員全体を対象にした虐待防止や人権意識を高めるための研修
- ②職員のメンタルヘルスや風通しのよい職場作りのための研修
- ③障害特性を理解し適切に支援が出来るような知識と技術を獲得するための研修
- ④個別支援計画の内容を充実強化するための研修（事例検討）

2. 研修を実施する上での留意点

- ・ 支援員に限らず、関係職員（調理員・運転手・事務職員等）に対して研修を実施
- ・ 職場内研修（OJT）と職場外研修（Off JT）の適切な組み合わせによる実施
- ・ 年間研修計画の作成と見直しを虐待防止委員会で定期的に行い、研修の実施内容を検証し、評価を行う

身体拘束等の適正化の推進

- 身体拘束等の適正化の更なる推進のため、**運営基準において施設・事業所が取り組むべき事項を追加するとともに、減算要件の追加**を行う。
 ※療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助、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、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設
- **訪問系サービスについても**、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、運営基準に「身体拘束等の禁止」の規定を設けるとともに、「**身体拘束廃止未実施減算**」を創設する。
 ※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

運営基準

以下、②から④の規定を追加する（訪問系以外のサービスについては、①は既に規定済）。訪問系サービスについては、①から④を追加する。

②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。なお、訪問系サービスにおいて追加する①については、令和3年4月から義務化する。

- ① 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。
- 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定期的を開催するとともに、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、身体拘束等の適正化のための研修を定期的を実施すること。

※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。

減算の取扱い

運営基準の①から④を満たしていない場合に、基本報酬を減算する。（身体拘束廃止未実施減算5単位/日）

ただし、②から④については、令和5年4月から適用する。

なお、訪問系サービスについては、①から④の全てを令和5年4月からの適用とする。

身体拘束の廃止に向けて

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」は身体的虐待に該当する行為とされている。身体拘束の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取組。

やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律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」等において、

- ・ 緊急やむを得ない場合を除き身体を拘束等を行ってはならないと規定している。
- ・ 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と規定している。

緊急やむを得ない場合

以下の全てを満たす場合を「緊急やむを得ない場合」という。

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。

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。

身体拘束等の適正化

身体拘束等の適正化を図るため、運営基準に身体拘束等の禁止について規定するとともに、一定の要件を満たさない場合は報酬を減算する取扱いとしている。

運営基準

- 原則
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を行ってはならない。
- 具体的な対応
 - ① 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。
 - 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定期的を開催するとともに、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、身体拘束等の適正化のための研修を定期的を実施すること。
 - ※ 虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるものとみなす。
 - ※ ②から④の規定は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。
 - ※ 訪問系サービスについては、①を令和3年4月から義務化する。

身体拘束廃止未実施減算

- 運営基準の①から④を満たしていない場合に減算する
 - ※ ②から④は令和5年4月から適用。
 - ※ 訪問系サービスは、①から④の全てを令和5年4月から適用。
- 減算単位数：5単位／日

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	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				
	・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）

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.2
(令和3年4月8日)

(虐待防止①)

問1 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とはどのようなものか。

(答)

例えば、「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」に掲載している「労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト」を活用した労働環境等の計画的確認などが考えられる。

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

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ & A VOL.2
(令和3年4月8日)

(虐待防止②)

問2 身体拘束等の適正化のための研修及び虐待防止のための研修の関係如何。

(答)

虐待防止のための研修については、「虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発する」ととされているため、身体拘束等の適正化の内容に限定しないことが求められる。例えば、厚生労働省の作成した「障害者虐待防止の理解と対応」を活用することなどが考えられる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ & A VOL.2
(令和3年4月8日)

(虐待防止③)

問3 虐待防止の取組について、小規模な事業所にも過剰な負担とならないようにするには、どのような取組が考えられるか。

(答)

虐待防止の取組は、①虐待防止委員会を設置し、結果を従業者に周知すること、②従業者に虐待防止のための研修を実施すること、③虐待防止の責任者を置くこととなっている。

このうち、虐待防止委員会については、事業所単位ではなく法人単位での設置を可能としているほか、人数についても管理者や虐待防止責任者が参画していれば最低人数は問わないこととしている。

また、虐待防止の研修は協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に参加した場合も認めることとしている。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ & A VOL.2
(令和3年4月8日)

(続き)

さらに、研修については、厚生労働省の作成した職場内研修用冊子「障害者虐待防止の理解と対応」を活用するほか、事業所間で虐待防止に関する課題を共有した上で、研修を複数事業所で合同して実施する等の取組が考えられる。

また、厚生労働省においては、今後、小規模な事業所における望ましい取組方法(体制整備や複数事業所による研修の共同実施等)について調査研究を行い、令和3年度中に具体的な手法をお示しする予定である。

なお、こうした小規模事業者への配慮は、身体拘束等の適正化のための取組においても同様と考えるものである。

添付資料

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（暫定版）

厚生労働省

**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（暫定版）**

令和4年3月

PwCコンサルティング合同会社