

障害福祉分野における 物価高騰・賃上げに対する支援等について

令和8年1月
岐阜県障害福祉課

目次

1. 「障害福祉サービス事業所等物価高騰対策支援金」について
2. 「福祉・介護職員等処遇改善等緊急支援補助金」について
3. 「障害福祉サービス等事業者における経営情報の見える化」について
4. 「こども性暴力防止法」について
5. 「障害福祉現場におけるハラスメント対策」について

- 1.「障害福祉サービス事業所等物価高騰対策支援金」について
- 2.「福祉・介護職員等処遇改善等緊急支援補助金」について



1 「障害福祉サービス事業所等物価高騰対策支援金」について

物価高騰の影響を受ける障害福祉サービス事業所等において、可能な限り、入所者又は利用者の負担を増やすことなく、円滑な運営ができるよう、食材料費や光熱費等の高騰分に係る支援金を交付する。

- 対象事業所 令和7年12月1日時点で県内に所在する下表の障害福祉サービス事業所等
- 支援対象経費 食材料費、光熱費、ガソリン代

	対象サービス（※ 詳細は、県ポータルサイトを確認してください。）	食材料費	光熱費	ガソリン代
入所系	施設入所支援、共同生活援助、療養介護、障害児入所施設（福祉型・医療型）	○	○	-
通所系	生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）（宿泊型自立訓練を含む。）、短期入所（空床利用型を除く。）、就労移行支援、就労選択支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、児童発達支援、放課後等デイサービス	○ ※	○	○
訪問系	居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、就労定着支援、自立生活援助、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	-	-	○
相談系	一般相談支援、特定相談支援、障害児相談支援	-	-	○

※ 食事を提供している事業所（出前や市販弁当を購入・提供している場合を除く。）に限る。

支援金の交付額

(単位：千円)

入所系	定員20名未満	276
	20名以上 40名未満	828
	40名以上 60名未満	1,380
	60名以上 80名未満	1,932
	80名以上 100名未満	2,484
	120名以上 140名未満	3,588
	180名以上 200名未満	5,244
	200名以上 220名未満	5,796
通所系	食事提供あり	244
	食事提供なし（出前・弁当方式を含む）	181
訪問・相談系		91

支援金の対象は12月1日時点で指定を受けている事業所となります。5月1日以降に新規に指定を受けた事業所については、指定日に応じて、左表の交付額から減じることとなります。詳細は、交付要綱等をご確認ください。



申請方法

- 受付期間 令和8年1月5日（月）～ 令和8年2月2日（月）※郵送の場合は当日消印有効
- 申請方法 原則、オンライン申請フォーム ※やむを得ず電子申請が困難な場合に限り、郵送可
- 申請先 県が委託する事業者（岐阜県医療機関等物価高騰対策支援金事務局）
- 申請書類 申請書（様式1・2）、支払先口座の写し
- 交付時期 令和8年3月末（予定）

支援金の詳細（交付要綱・Q A）やオンライン申請フォームは、ポータルサイトを確認してください。
また、支援金に関する問い合わせは、以下のコールセンターにご連絡をお願いします。

■ 支援金ポータルサイトのURL

<https://jimukyoku-site.jp/gifu/bukkakoutoutaisakushien/shougaihukushi>

■ 支援金コールセンター

電話番号 050-1750-8905

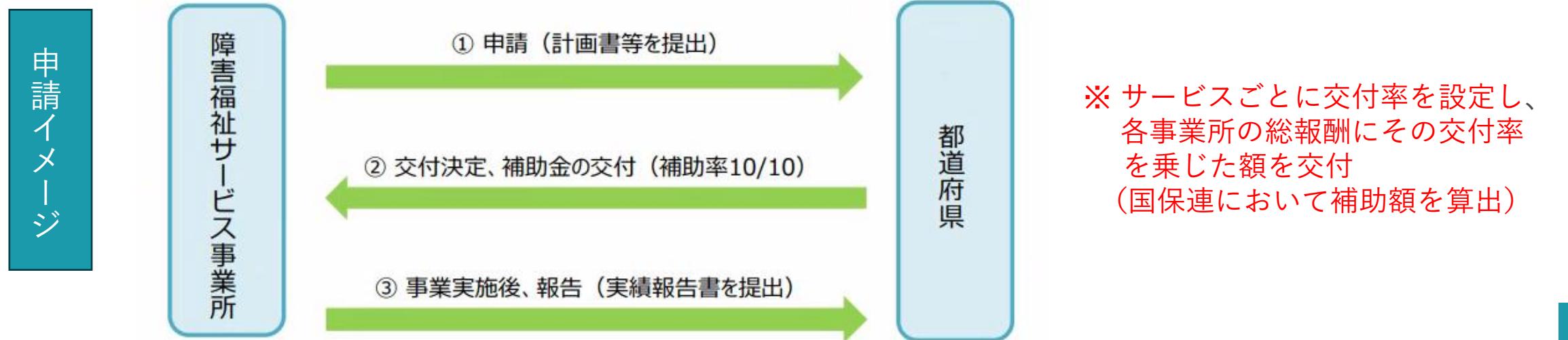
受付期間 令和8年2月13日（金）までの平日 9時～17時まで

2 「福祉・介護職員等処遇改善等緊急支援補助金」について

- 障害福祉分野の職員の処遇改善は、令和6年度報酬改定における加算制度一本化や加算率の引上げ等、これまでの累次の取組みの結果、賃金は改善してきたものの、他産業と比べてまだ差がある状況。
- 有効求人倍率が高い水準で推移する等、人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定において、必要な対応が行われる見込み。
- **報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げの支援を行う。**

補 助 額：障害福祉従事者1人当たり月額1万円の賃上げに相当する額

対象期間：令和7年12月～令和8年5月（6か月間）



- 対象サービスや申請時期、申請方法等の詳細については、国の説明会等を踏まえ、今後決定し、県ホームページにてお知らせします。

県ホームページ 「指定事業者の皆様へR7」 <https://www.pref.gifu.lg.jp/page/426453.html>

The screenshot shows the official website of Gifu Prefecture. At the top left is the Gifu Prefecture logo with the text "岐阜県" and "GIFU Prefecture". To its right are several utility links: "ふりがな表示" (Katakana Input), "やさしい ほんご" (Easy Language), "音声読み上げ" (Text-to-Speech), "Foreign language", "文字サイズ・色変更" (Text Size and Color Change), and four search filters: "分類からさがす" (Search by Category), "目的からさがす" (Search by Purpose), "カレンダーからさがす" (Search by Calendar), and "組織からさがす" (Search by Organization). Below these are six main menu categories: "くらし・防災環境" (Life and Disaster Prevention Environment), "子ども・女性医療・福祉" (Children and Women Health and Welfare), "産業・農林水産労働・観光" (Industry, Agriculture, Forestry, Fisheries, Labor, Tourism), "社会基盤まちづくり" (Social Infrastructure City Building), "教育・文化スポーツ・青少年" (Education, Culture, Sports, Adolescents), and "県政情報" (Government Information). The "くらし・防災環境" category is highlighted with an orange underline.

[トップページ](#) > [分類でさがす](#) > [子ども・女性・医療・福祉](#) > [障がい者](#) > [法令・計画等](#) >> 指定事業者の皆さまへR7

This screenshot shows the specific page for "指定事業者の皆さまへR7". At the top left is a yellow banner with the text "重要なお知らせ" (Important Information). Below it is a list of news items:

- 岐阜県議会答弁速報
- 知事記者会見「政策オリンピック「アグリパーク重点推進モデル」募集他」

指定事業者の皆さまへR7

記事ID : 0426453 2025年12月12日更新

このページを見ている人は
こんなページも見えています

[令和7年度研修計画\(障害福祉課\)](#)



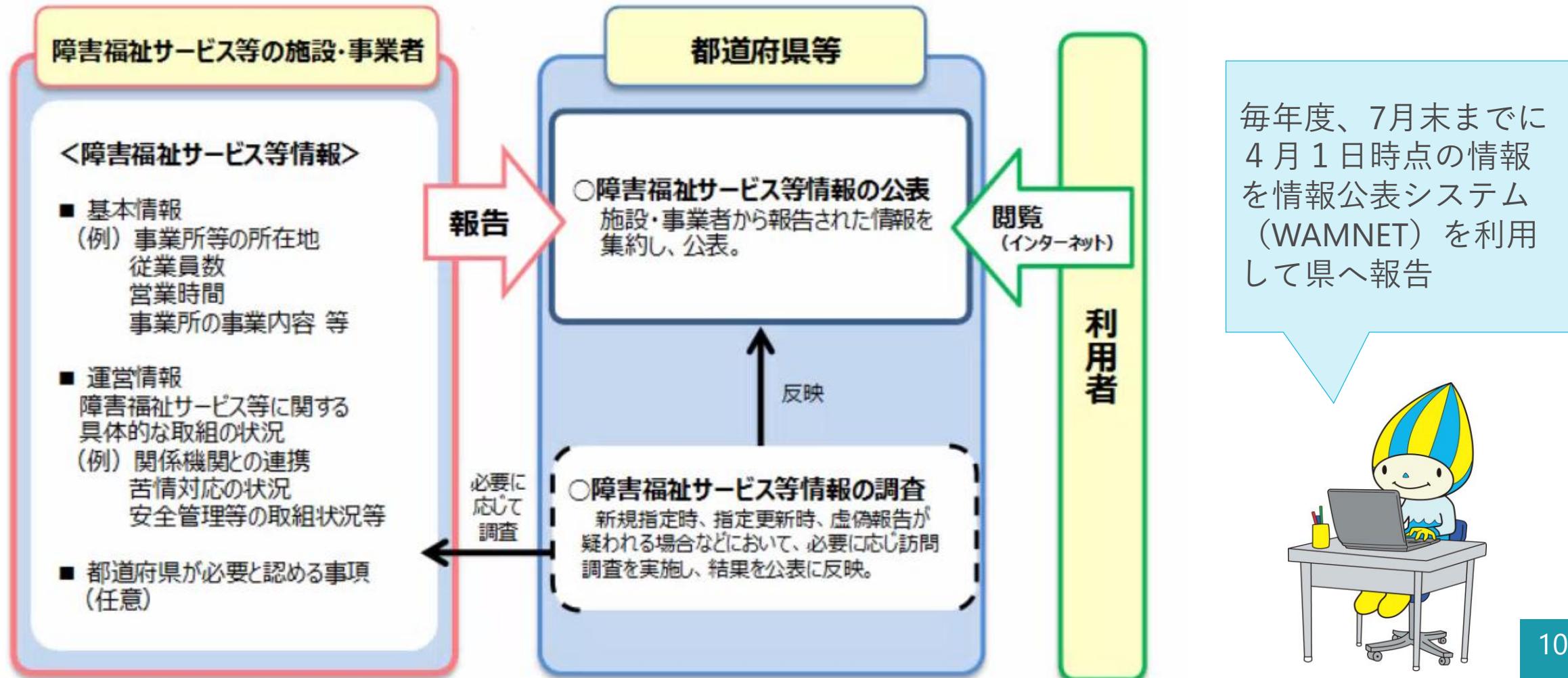
3. 「障害福祉サービス等事業者における経営情報の見える化」について

- ・ 経営情報の報告について (R7.8月～)
- ・ 報告方法・報告単位・報告期限等について
- ・ システムへの入力について
- ・ よくある質問について



障害福祉サービス等情報公表制度の概要

- 利用者の個々のニーズに応じた良質なサービスの選択や事業者が提供するサービスの質の向上に資することを目的として、平成28年5月に成立した改正障害者総合支援法及び児童福祉法において、事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事等へ報告することを求めるとともに、都道府県知事等が報告された内容を公表する仕組みを創設し、平成30年4月に施行されました。



障害福祉サービス等事業者の経営情報の報告・公表

令和7年度より、経営情報の報告・公表のための 新たな2つの制度が始まりました！

1. 【新設】 障害福祉サービス事業者の経営情報データベース

厚生労働省では、障害福祉サービス等事業者の毎年度の経営状況を把握し、事業者を取りまく様々な課題に対する的確な支援策を検討するため、新たに、障害福祉サービス等事業者の経営情報のデータベースを整備し、令和7(2025)年8月から運用を開始しました。

障害福祉サービス事業者の皆さんには、**以下の経営情報の報告をお願いします。**

主な報告事項	報告手段
・収益・費用の内容 ・職員の職種別人員数 ・職種別給与(※任意での報告事項) など	障害福祉サービス等情報公表システム
	報告期限
	毎会計年度終了後、3か月以内 ※初年度は、 令和8年3月末まで

2. 【見直し】 障害福祉サービス等情報公表制度の見直し

障害福祉サービス等情報公表制度は、利用者の障害福祉サービス等事業者の選択に役立つよう、事業者に障害福祉サービス等情報の報告を求めるものです。

今回の見直しにより、障害福祉サービス経営の健全性等の情報を提供するため、障害福祉サービス等事業者の皆さんには、**職員の一人あたり賃金の報告**にご協力をお願いします。

新たな報告事項	報告手段
・職員の一人あたりの賃金 (※任意での報告事項)	障害福祉サービス等情報公表システム
	報告期限
	毎年度 (提出期限は都道府県ごとに異なります)

報告方法・報告単位等について

報告方法	(独) 福祉医療機構が運営する情報公表システム（WAMNET）を利用し、直接入力
報告対象	原則、すべての障害福祉サービス事業者等
報告単位	原則、サービス単位で報告
報告期限	毎会計年度終了後、3か月以内 ※ 令和6年度決算情報は、令和8年3月末までに報告 ※ 令和7年度決算情報は、令和8年4月から入力可能
(減算)	毎年度、報告期限までに経営情報の報告がない場合は、未報告減算の対象 例：令和8年3月末日までに報告がなされなかった事業所は、報告の時点 (令和8年4月1日) に遡って減算の対象
報告事項	① 基本情報（法人番号、会計年度、決算月、会計期間、法人が採用する会計基準等） ② 事業所又は施設の収益及び費用の内容 ③ 職種別の職員数・職員給与の状況

報告期限の例

令和6年度決算情報（会計年度の始期 R6.1～12月）

→ 令和8年3月末まで

令和7年度決算情報（会計年度の始期 R7.1～12月）

→ 会計年度終了後3月以内

	会計期間	令和7年度				令和8年度									
		12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
令和6年度決算情報	R6.1月～R6.12月 (12月決算)	①報告期限：3月末				注意事項 ①令和6年度決算情報の報告は、令和8年3月末までに入力してください。 ②12月決算、1月決算、2月決算の事業所においては、令和7年度決算情報の報告を令和8年4月～6月の間に入力してください。									
	R6.4月～R7.3月 (3月決算)														
	R6.7月～R7.6月 (6月決算)														
	R6.10月～R7.9月 (9月決算)														
	R6.12月～R7.11月 (11月決算)														
令和7年度決算情報	R7.1月～R7.12月 (12月決算)					②報告期限：6月末									
	R7.2月～R8.1月 (1月決算)														
	R7.3月～R8.2月 (2月決算)					報告期限：6月末									
	R7.4月～R8.3月 (3月決算)														
	R7.7月～R8.6月 (6月決算)					報告期限：9月末									
	R7.10月～R8.9月 (9月決算)								報告期限：12月末						



障害福祉サービス等情報公表システム(WAMNET)への入力

システムへの経営情報の入力にあたっては、以下の説明資料を参考にしてください。

掲載先：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001530140.pdf>

2025年度

障害福祉サービス等情報公表システム 説明会資料

4. 事業所又は施設の名称、所在地その他の基本情報

報告する経営情報における基本情報を入力します。

事業所又は施設の名称、所在地その他の基本情報

法人番号

111111

会計年度

2024 年度

決算月 必須

事業所の決算月について、「1月～12月」の選択肢から1つ選択してください。

3月

会計期間 必須

原則として報告年度の4月～翌年3月の期間を指しますが、法人の決算期がこれと異なる場合、該当の決算期を記入してください。

(自) 2024/04/01

(至) 2025/03/31

法人等の採用している会計基準 必須

?

消費税の経理方式 必須

?

経営情報の消費税の経理方式について、「税抜入力」「税込入力」を選択してください。なお、各支出項目において消費税等が別途計上されている場合、原則「税込入力」を選択してください。

*表示データはサンプルであり、実際のデータではありません。

<報告対象サービスが共同生活援助の場合>

事業所又は施設の名称、所在地その他の基本情報

法人番号

111111

会計年度

2024 年度

決算月 必須

3月

会計期間 必須

(自) 2024/04/01

(至) 2025/03/31

法人等の採用している会計基準 必須

?

消費税の経理方式 必須

?

サービスの種類 必須

?

職種別の職員数・職員給与の状況

入力単位 必須

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

?

6-1. 事業所又は施設の収益及び費用の内容

会計の区分状況を選択します。

事業所又は施設の収益及び費用の内容	
会計区分状況	会計期間
会計区分状況	(自) 2024/04/01 (至) 2025/03/31
1. 障害福祉サービス事業者 2. 障害福祉サービス事業者 3. 入件費 4. 介護保険事業者 5. 介護保険事業者 6. 介護保険事業者 7. 法人会計事業者 8. 障害福祉サービス事業者 9. 障害福祉サービス事業者の取扱い 10. 介護保険事業者 11. 介護保険事業者 12. 介護保険事業者 13. 小規模サービス事業者 14. 施設サービス事業者 15. 施設事業者 16. 施設事業者 17. 施設事業者	

事業所又は施設の収益及び費用の内容

会計の区分状況 必須

?

単独会計

会計期間

(自) 2024/04/01

(至) 2025/03/31

?

単独会計

単独会計

一體会計(事業所単位)

一體会計(法人単位)

「事業所又は施設の名称、所在地その他の基本情報」の会計期間の入力をもとに自動表示されます。

1. 障害福祉サービス等事業

うち自立支援給付費等

うち利用者負担金等収益

2. 障害福祉サービス等事業

人件費

当該サービスがどのような会計の区分に属しているかにより、回答の対象範囲が異なりますので、当該サービス単体の区分で会計処理を行っている（当該サービス区分の決算書類を作成している）場合は「単独会計」を、当該サービスを提供する事業所において行っている、複数の障害福祉サービス等（障害福祉サービス等事業所以外の事業（介護保険事業等）を行っている場合も含む）を一つの会計の区分として会計処理を行っている（拠点区分の決算書類を作成している）場合は「一體会計（事業所単位）」を、複数の障害福祉サービス等事業及び障害福祉サービス等事業以外の事業（介護保険事業等）を含め、法人全体を一つの会計の区分として会計処理を行っている（拠点区分やサービス区分の決算書類は作成していない）場合は「一體会計（法人単位）」を選択してください。

なお、法人会計でサービス単位ごとに事業活動計算書（損益計算書）を作成されている場合は「単独会計」を選択してください（社会福祉法人で、拠点区分事業活動計算書内訳表などを作成している場合など）。

また、サービス単位ごとに事業活動計算書が作成されていない場合は、「一體会計」になりますが、当該サービスの収益（収入）のみ分かるなど、部分的にサービス単位の収益・費用を把握している場合でも部分的な細分化はせず、「一體会計」を選択してください。

加えて、1法人で1サービスのみを実施している場合など、「単独会計」＝「一體会計」となる場合は、「単独会計」を選択してください。

※表示データはサンプルであり、実際のデータではありません。

よくある質問について

■ 報告対象

質問	回答	備考
1 市町村が運営する事業所も報告対象か。	報告対象となります。 なお、決算情報はサービス単位又は事業所単位で報告してください。	
2 令和7年1月以降に新規に指定を受けた事業所は、令和8年3月までに経営情報を報告する必要はあるか。	令和7年1月以降に指定を受け、令和6年度決算情報がない事業所は、令和8年3月までの報告は不要です。ただし、令和7年度決算情報は、会計年度終了後3月以内に報告が必要です。	厚労省 事業者向け説明会の質疑に対する回答 No93
3 空床型の短期入所の指定を受けているが、利用がなく令和6年度決算情報がない場合、報告は必要か。	現在、国に確認中です。 県としては、サービス利用がないため報告がないのか、単に未報告なのかが判別できないため、利用がなく、当該会計年度の収益・費用ともにゼロの場合は、ゼロの報告をお願いします。	R7.10.20 厚労省へ確認中

■ 報告先

質問	回答	備考
4岐阜県と岐阜市からそれぞれ指定を受けている場合、どこに報告すべきか。	県から指定を受けているサービスは県、岐阜市から指定を受けているサービスは市へとそれぞれサービス単位で報告してください。	

←

■ 報告単位

質問	回答	備考
5児童発達支援事業所と放課後等デイサービスの多機能型事業所のように、1事業所で複数サービスを行っている場合、それぞれ報告しなければならないのか。 また、収益、費用は営業時間等で按分する必要はあるか。	報告は各サービス単位で行ってください。 (児童発達支援事業所と放課後等デイサービスの多機能型事業所の場合、それぞれ入力) サービス単位で会計を区分していない場合は、按分する必要はありません。一體会計(事業所単位)又は一體会計(法人単位)を選択のうえ、入力してください。	厚労省 事業者向け説明会の質疑に対する回答 No37,100

■ 職種別の職員数・職員給与の状況

質問	回答	備考
同一サービス内の職種間で兼務する者の入力はどのようにするのか。	同一サービス内の職種間で兼務する者については、職種間の換算・按分は行わず、その職員の主たる職種にのみ入力してください。なお、主たる業務は事業所の判断で決めていただいて差し支えありません。	厚労省 事業者向け説明会の質疑に対する回答 No10
複数のサービスにおいて管理者を兼務している者の入力はどのようにするのか。	報告はサービス単位ですが、複数のサービス間で兼務する者については、サービス間の換算・按分は行わず、各サービスの職員数・職員給与にそれぞれ含めてください。	厚労省 事業者向け説明会の質疑に対する回答 No60・99
役員が従業者である場合、職員給与に含めるのか。	職員給与には「給与」として支払われている金額を入力するため、「役員報酬」のみが支払われている場合は報告の対象外です。	厚労省 事業者向け説明会の質疑に対する回答 No10
非常勤職員の場合、常勤換算（勤務時間）を考慮して入力するのか。	ご認識のとおりです。	厚労省 事業者向け説明会の質疑に対する回答 No122
職員が1名しかいない場合、公表により個人の収入が特定されてしまうが、どのように対応すればよいか。	経営情報の公表にあたっては、個別の事業所ごとに公表するのではなく、情報公表システム上の経営情報データベースを活用し、グループングした分析結果を公表するため、個人や事業所が特定される形で公表されることはありません。	厚労省 事業者向け説明会の質疑に対する回答 No107

厚労省 Q A

経営情報の報告に関する質疑・回答については、以下の厚生労働省ホームページに掲載されていますので、ご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001578807.pdf>

問い合わせ先

経営情報の報告に関するお問合せについては、国が設置するヘルプデスクまでお願いします。

■ 障害福祉サービス等情報公表システムヘルプデスク

電話番号 0570-666-081 平日9時～17時まで

■ システムに関するお問合せフォーム

<https://www.int.wam.go.jp/sec/opndom/wamappl/jssinq.nsf/fInquiry?Open>

4. 「子ども性暴力防止法」について

- ・ 法の概要について
- ・ 犯罪事実確認について
- ・ 今後のスケジュールについて
- ・ GビズＩＤの取得について



【参考】こども性暴力防止法の概要

(学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律(令和6年法律第69号))

制度趣旨

児童等に教育・保育等を提供する事業者に対し、**従事者による児童対象性暴力等を防止する措置を講じること**等を義務付ける。

制度対象

事業者が行う各事業・業務が、児童等との関係で、①支配性、②継続性、③閉鎖性を有するか否かの観点から、対象事業・業務を規定。

対象事業者

学校設置者等(第2条第3項)

学校、児童福祉施設等、本法に定める措置を義務として実施すべき事業者

民間教育保育等事業者(第2条第5項)

学習塾、放課後児童クラブ、認可外保育施設等、国の認定を受けて本法に定める措置を実施する事業者

対象業務

学校設置者等における教員等(第2条第4項)

教諭、保育士等

民間教育保育等事業者における教育保育等従事者(第2条第6項)

塾講師、放課後児童支援員等

対象事業者に求められる措置等

安全確保措置

① 日頃から講ずべき措置

- ・服務規律等のルール作り、環境整備、保護者・児童等への周知・啓発ガイドライン等
- ・性暴力等のおそれの早期把握のための児童等との**面談等**(第5条第1項等)
- ・児童等が**相談を行いややすくするための措置**(相談体制等)(第5条第2項等)
- ・**研修**(第8条等)

初犯防止対策

③ 特定性犯罪前科の有無の確認

- ・児童等に接する業務の従事者は、雇入れ、配置転換等の際に確認が必要
 - 学校設置者等の現職者
→ 施行から3年以内(第4条第3項)
 - 民間教育保育等事業者の従事者
→ 認定等から1年以内(第26条第3項)
- ・確認を行った従事者は、その後5年ごとに確認(第4条第4項等)

再犯防止対策

情報管理措置

特定性犯罪前科等の情報を適正に管理するための措置

- ・犯罪事実確認記録等の適正な管理(第11条、第14条等)
- ・犯罪事実確認記録等の利用目的の制限及び第三者提供の禁止(第12条等)
- ・犯罪事実確認書に記載情報の漏えい等の報告(第13条等)
- ・犯罪事実確認記録等の廃棄及び消去(第38条)
- ・情報の秘密保持義務(第39条)

② 被害が疑われる場合の対応

- ・**調査**(第7条第1項等)
- ・被害児童等の**保護・支援**(第7条第2項等)

④ 児童対象性暴力等の防止のための措置

- ・①～③を踏まえ、従事者による児童対象性暴力等が行われる「おそれ」ありと認められる場合、**児童対象性暴力等の防止のための措置**(教育・保育等の業務に従事させないなど)を講じなければならない。

防止措置

指導・監督

安全確保措置・情報管理措置の実施状況については、国・所轄庁が指導・監督を実施(定期報告、報告徴収及び立入検査、命令、認定等の取消、公表等)。

制度の対象についてもう少し詳しく（1）

全ての事業者が

法律で定める



性暴力防止の取組の
義務がある



- 学校（幼稚園、小中学校、高校等）
- 専修学校（高等課程）

- 認定こども園

- 児童相談所

- 児童福祉施設
(認可保育所、児童養護施設、
障害児入所施設 等)

- 指定障害児通所支援事業

- 乳児等通園支援事業

など

- ・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

国の「認定」を受けた事業者が

法律で定める

性暴力防止の取組を行う
(義務ではない)



- 専修学校（一般課程）・各種学校

- 民間教育事業
(学習塾、スポーツクラブ等)

- 放課後児童クラブ

- 一時預かり事業

- 病児保育事業

- 認可外保育事業

- 指定障害福祉サービス事業

障害児に対する

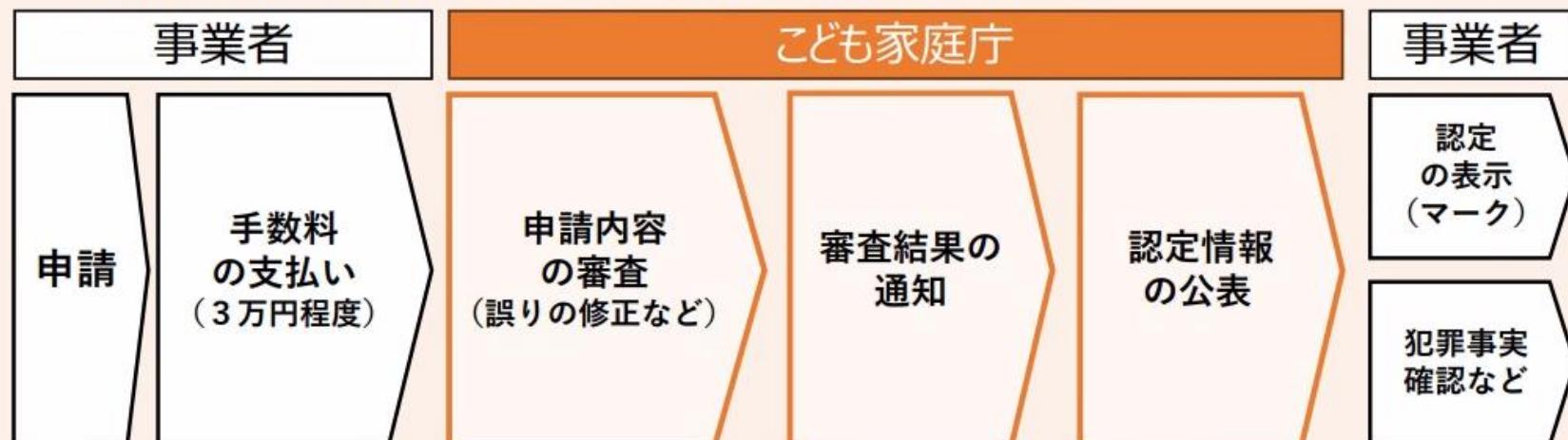
- ・居宅介護
- ・同行援護
- ・行動援護
- ・短期入所
- ・重度障害者等
包括支援

など



認定とは

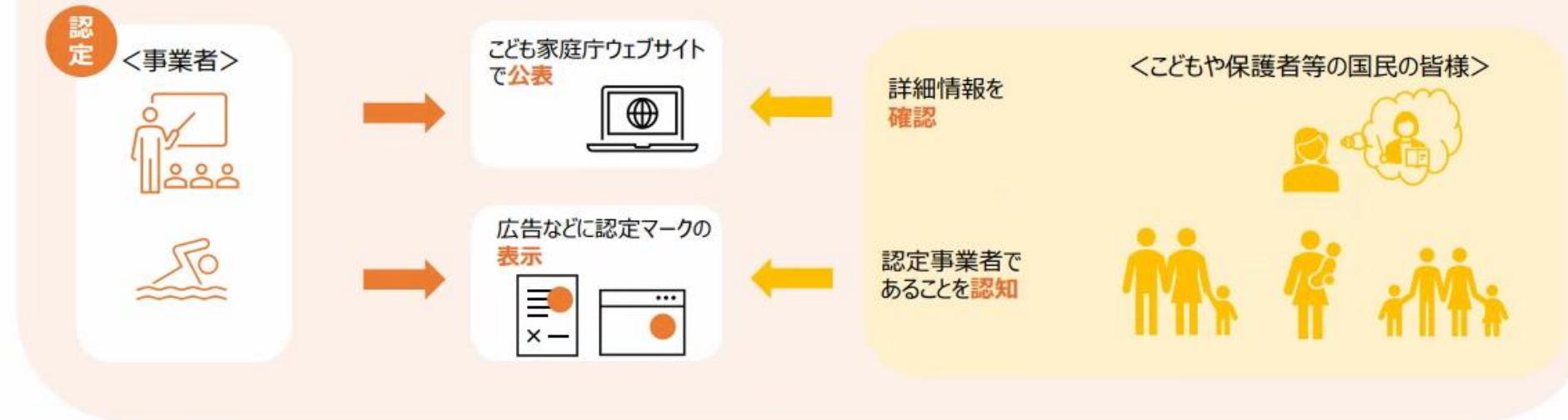
- 事業者が、こども家庭庁に事業ごとに申請を行い、基準を満たす場合は、認定を受けることができます。認定された事業者は、子どもと接する従事者が、過去に性犯罪を犯していないかの確認などを行う必要があります。
- 認定の基準
→ 認定には、法律で定められた性暴力を防ぐ取組や犯歴情報を適正に管理する取組を適切に実施する体制が必要です。
- 必要な手続
→ 認定を受けるためには、オンラインでの申請が必要です。
申請から認定までは約1～2か月かかる見込みです。



※具体的な手續は、今後マニュアルを策定予定です。

認定を受けると…

- 国が「認定」した事業者（学習塾、スポーツクラブなど）は、こども家庭庁のウェブサイト上で**公表**されます。
- また、「**認定マーク**」を広告などに使えるようになります。



「認定マーク」を付けられるものの例

- 制服
 - パンフレット、募集案内、メディア広告、ウェブサイト
 - 名刺、電子メール
 - 受付、玄関ホール、看板
 - 求人広告
- など

性暴力防止の取組を
している事業者を
選べるようになるね！



事業者は、**法律で定められた性暴力を防ぐための取組（安全確保措置）**を実施する必要があります。



日頃から取り組むこと

- いちはやく異変に気づくことができるような仕組みを整える（例：**面談やアンケート**）。
- こどもたちが性暴力について**相談しやすい仕組み**を整える。
- こどもと接する仕事に就く人たち（先生など）は性暴力を防ぐための**研修**を受ける。

性暴力が起こった場合に取り組むこと

- こどもたちの人権を大切にし、心を傷つけないように**調査（聞き取りなど）**を行う。
- こどもたちが安心して教育や保育を受けられるように**保護・支援**を行う。

性犯罪を繰り返させないために取り組むこと

- こどもと接する仕事に就く人が、**過去に性犯罪を犯していないかの確認（犯罪事実確認）**を行う。
- 過去に性犯罪を犯していた場合や、調査から性加害を行っていたことが分かった場合等には、性暴力のおそれがあるとの判断の下、**こどもに接する業務に就かせない（防止措置）**。

犯罪事実確認とは

- 事業者は、こどもと接する業務の従事者について、雇入れや配置転換の際、過去の性犯罪歴の確認が必要となります。

確認の対象

- 犯罪事実確認では、「**特定性犯罪**」と呼ばれる罪を犯し、
 - 拘禁刑の執行が終わってから20年が経過していないもの
 - 拘禁刑の執行猶予の判決が確定してから10年が経過していないもの
 - 罰金刑の執行が終わってから10年が経過していないものが確認の対象となります。
- 「**特定性犯罪**」の例 ※ 成人に対する性犯罪を含む。



不同意
わいせつ

児童買春

児童ポルノ
所持

痴漢

盗撮

未成年
淫行

など

犯歴「なし」の場合

- ① 事業者からこども家庭庁に申請
- ② 戸籍情報は、従事者本人がこども家庭庁に提出
- ③ こども家庭庁から法務省に性犯罪前科を照会
- ④ 法務省からこども家庭庁に回答
- ⑤ こども家庭庁から事業者に犯罪事実確認書を交付

犯歴「あり」の場合

- ① 事業者からこども家庭庁に申請
- ② 戸籍情報は、従事者本人がこども家庭庁に提出
- ③ こども家庭庁から法務省に性犯罪前科を照会
- ④ 法務省からこども家庭庁に回答
- ⑤ こども家庭庁から従事者本人に回答内容を事前に通知。従事者本人は、通知内容の訂正請求が可能。
- ⑥ – 1 訂正請求期間中に従事者本人が内定辞退すれば、犯罪事実確認書は交付されない
- 2 訂正請求せず 2 週間が経過すれば、こども家庭庁から事業者に犯罪事実確認書を交付



犯歴のある・なしに関わらず、犯罪事実確認に関する情報は厳重に取り扱う必要があります。

※ 対象従事者が派遣労働者等である場合は、派遣元ではなく、派遣先の事業者にて犯罪事実確認を実施します。

求められる取組

情報管理措置

情報管理措置 の内容



犯歴情報の
適正な管理



犯歴情報の目的外利用・
第三者提供の禁止



犯歴情報の
漏えい報告



不要となった犯歴情報の
即時廃棄・消去

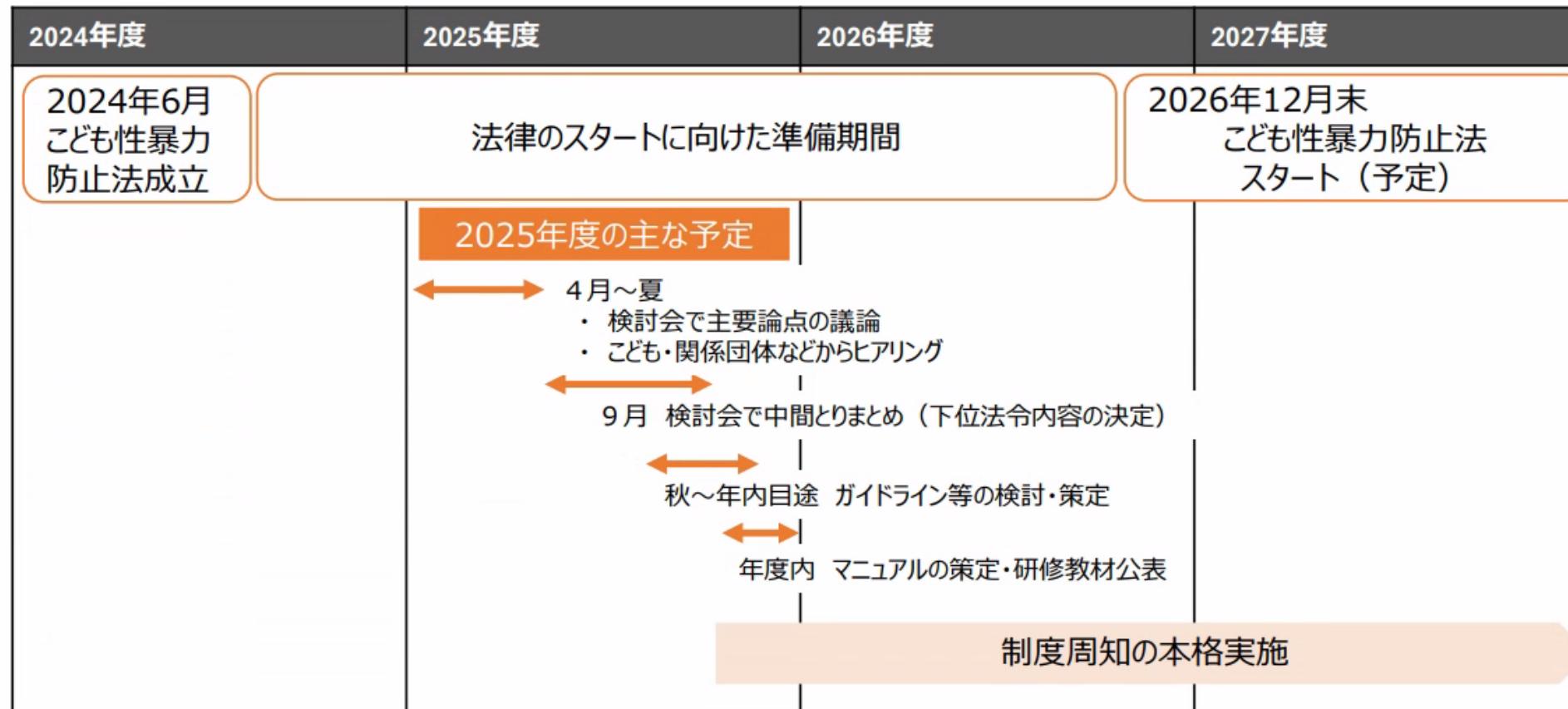


情報の秘密保持





こども家庭庁では、こども性暴力防止法のスタートに向けて準備を進めています。



こども性暴力防止法施行ガイドライン

(案)

令和●年●月
こども家庭庁

(掲載先：こども家庭庁ホームページ)

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/8598f845-6a0f-45b6-9fcba2196c72bbf0/64826bb5/20251222_councils_koseibo-jumbi_8598f845_23.pdf

「子ども性暴力防止法」に関する事業者向け全国説明会

趣旨

令和8年12月25日に、子ども性暴力防止法（学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律）が施行されることに伴い、本法の定めにより、子どもに対する性暴力を防ぐための取組が求められる事業者を対象とした説明会を開催いたします。

開催日程

開催地	日程	会場	定員
愛知県（名古屋市）	令和8年1月15日（木）14時00分から16時00分	ウインクあいち	150名
福岡県（福岡市）	令和8年1月23日（金）14時00分から16時00分	TKPガーデンシティPREMIUM博多駅前	150名
北海道（札幌市）	令和8年1月30日（金）14時00分から16時00分	TKP札幌駅カンファレンスセンター	150名
香川県（高松市）	令和8年2月5日（木）14時00分から16時00分	サンポートホール高松	100名

第10 その他

論点③学校設置者等のこども性暴力防止法関連システムへの登録方法

学校設置者等のこども性暴力防止法関連システムのアカウント登録が、漏れ・誤りなく行われるような対応を図る必要がある。

前提・考え方

- 学校設置者等については、法の施行と同時に犯罪事実確認等の各種義務が生じることから、施行時点で、犯罪事実確認の申請や業務管理のために必要な「こども性暴力防止法関連システム」へのアカウント登録が、確実に行われている必要がある。
- アカウント登録の方法については、登録漏れを防ぐ観点や、登録情報に誤りがないかを確認する等の観点から、教員性暴力等防止法の特定免許状失効者等データベースや児童福祉法の保育士特定登録取消者管理システムの利用開始の際、事業者アカウントの一括登録がなされたことも参考に、検討する必要がある。

対応案

- アカウント登録に当たっては、次ページのとおり、所轄庁において、所轄の学校設置者等及びその施設・事業の基本情報、各施設・事業ごとにこども性暴力防止法関連システムへのアクセス権限を付与する従事者の情報をとりまとめ、当該システムに一括登録することとする。
※ なお、アカウント登録に当たっては、なりすましの防止、セキュリティの確保等を図るために、学校設置者等に対して、まずGビズIDの取得を求める旨、内閣府令に規定することとする（施行後・認定事業者等も同様）。

○ 施行時の学校設置者等のアカウント登録の流れ（イメージ）





いまから着手が必要なこと

就業規則の整備等

就業規則等を整備して従事者に周知すること、採用選考時に性犯罪前科を確認することなどが必要です。



施行までに対応が必要なこと※3

法で求める体制整備

こどもからの相談窓口の設置、不適切な行為の検討など、法で求める取組の準備が必要です。



従事者への周知

制度開始に伴い、従事者が対応すべき事項(性犯罪前科の確認、研修受講等)の周知をお願いします。



GビズID登録

手続はオンラインで行います。なりすまし防止のため、GビズID※2の事前取得をお願いすることになります。



※1 令和8(2026)年12月25日以降を予定しています。

※2 デジタル庁発行の事業者向けID。1つのID・パスワードで複数の行政サービスへのログイン・手続が可能となります。

※3 詳細は、ガイドライン策定後にご案内予定です。

アカウントの種類

GビズIDには、GビズIDプライム、GビズIDメンバー、GビズIDエントリーという3種類のアカウントがあります。

まずはGビズIDプライムがおすすめです。アカウントを作成すれば、行政サービスを全て利用することができ、また従業員用のアカウントを増やすことができます。

利用可能な行政サービスについての詳細は[行政サービス一覧](#)をご覧ください。

	アカウント 種別	利用可能な 行政サービス	アカウントの 作成方法
法人代表者 個人事業主	プライム	すべて	審査を行って作成 ※時間がかかる場合があります
従業員	メンバー	制限あり（小）	プライムによる作成
誰でも	エントリー	制限あり（大）	審査を行わず作成

■ GビズIDの取得手続き

デジタル庁のホームページをご確認ください。

<https://services.digital.go.jp/gbizid/>

☎ 電話でのお問合せ

0570-023-797

【受付時間】9:00～17:00（土・日・祝日、年末年始を除く）

5. 「障害福祉現場におけるハラスメント対策」について

- ・ 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律について
- ・ 事業者が講ずべき措置について
- ・ 対応マニュアル・リーフレットについて
- ・ 研修・悩み相談窓口のご案内について



現行のハラスメント法制

社会保障審議会障害者部会（第153回）・
こども家庭審議会障害児支援部会（第17回）

R7.12.8

資料3

	雇用管理上の措置義務	法制化した年
セクシュアルハラスメント	<input type="radio"/> 男女雇用機会均等法 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成9年改正： 事業主の配慮義務 ↓ 平成18年改正： 事業主の措置義務
パワーハラスメント	<input type="radio"/> 労働施策総合推進法 第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	令和元年改正： 事業主の措置義務
妊娠・出産に関するハラスメント	<input type="radio"/> 男女雇用機会均等法 第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成28年改正： 事業主の措置義務
育児休業等に関するハラスメント	<input type="radio"/> 育児・介護休業法 第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成28年改正： 事業主の措置義務

カスタマーハラスメント： 法律上の義務なし。指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。

就活等セクシュアルハラスメント： 法律上の義務なし。指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。

基準省令において、事業者が講すべき措置を明確化
(令和3年度報酬改定)

基準省令の解釈通知において、事業者が講ずることが望ましい措置を明確化
(令和3年度報酬改定)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

現状・課題

- 障害福祉分野においても、有効求人倍率が令和7年9月時点で3.29倍と高い水準で推移しており、障害福祉サービスの利用者が引き続き増加傾向にある中で、人材確保は喫緊の課題である。
- 人材確保やその定着については、処遇改善をはじめ、職場環境改善、手続き負担の軽減、魅力発信等、総合的な対策を進めてきているが、引き続き、介護分野等の取組も参考としつつ、他分野と連携できる部分は連携しながら、施策を進めていくことが求められる。また、地域により利用者や従事者の状況等は異なることから、各地域の実情に応じた人材確保対策を進める必要がある。
- ケアの充実のための生産性向上に向けては、介護現場の取組も参考としつつ、障害福祉分野では障害種別や障害特性等に応じた支援が求められることを十分に踏まえ、障害福祉現場における生産性向上の目指すべき姿や必要な取組を明らかにしていくとともに、各自治体や事業所における取組を一層推進していくことが求められる。

今後の方向性

- 人材確保や生産性向上等に向けて、現行の取組を引き続き推進しつつ、介護分野等の取組も参考に、国・都道府県・市町村・事業者等の役割にも留意の上で、以下の取組を進めることとしてはどうか。
 - ① 人材確保や生産性向上に関する事項を都道府県・市町村の障害福祉計画・障害児福祉計画の記載事項に明確に位置づけ、都道府県・市町村・地域の関係者が議論し、各地域における必要な取組を進める。
 - ② 人材確保や生産性向上に係る地域の関係者の議論・連携の場として、各都道府県に障害福祉分野における関係者の協議会を設置する。その際、介護分野の協議会（介護現場革新会議）や、福祉部会等で議論されている福祉人材確保のためのプラットフォーム等との連携・役割分担等を図っていく。
なお、引き続き、国において、障害福祉分野における効果的な取組の分析を進めるとともに、各都道府県・事業所等における取組への支援を行う。
 - ③ 職場環境改善に向けて、改正労働施策総合推進法の内容等を踏まえ、運営基準省令等において、現行のセクシユアルハラスメント・パワーハラスメントへの対応に加え、カスタマーハラスメントへの対応についても義務付けるとともに、対応マニュアルの見直しや自治体・事業所への周知徹底等を進める。
 - ④ 処遇改善に向けた補助金等の対応に関し、国民健康保険団体連合会の業務を拡充し、都道府県等から障害福祉サービス等報酬に関連する補助金の支払事務について国民健康保険団体連合会への委託を可能とする。

経緯

- 令和2年1月に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策定され、顧客等からの著しい迷惑行為に関し、事業者は相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や被害者への配慮、虐待防止のためのマニュアル作成や研修の実施等が有効である旨が示された。
- これらの取組は、人材確保や定着のため、職員が安心して働くことのできる職場環境等の整備の観点からも重要である。
- こうした背景を踏まえ、障害福祉の現場における利用者や家族等によるハラスメントの内容等を確認し、事業者として取り組むべき対策などを示すことを目的に調査研究を実施し、事業者向けマニュアル及び職員向けリーフレットを制作。

事業者向けマニュアルの概要

サブタイトル：職員が安心して働く職場作りのために

マニュアルの項目：

- ① なぜ利用者や家族等によるハラスメント対応の整備が求められるのか
- ② （職員からの相談の）受付から対応までの流れ
職員全員が理解しておくこと
- ③ 相談受付担当者の役割
- ④ 解決責任者の役割
- ⑤ 事業者内での協議の役割
- ⑥ 第三者委員、関係機関との連携
- ⑦ 分析と改善～ハラスメント対応を再発防止につなげる 等

職員向けリーフレットの概要

サブタイトル：利用者・家族からハラスメントを受けたら、まずは相談してください

リーフレットの項目：

- ① ハラスメントとはどのような行為を指すのか
～ハラスメントを受けたら、安心して相談しましょう～
- ② ハラスメントを受けたらどうすればよいか
～その場での対応、再発を防ぐための取組など～
- ③ 相談する際に整理して伝えると良いこと
行為の内容、直後の対応、心身への影響、対応方針など
- ④ ハラスメントを目撃したらどうするか
- ⑤ 外部相談窓口の紹介 等

障害福祉現場におけるハラスメント対策に係る研修素材

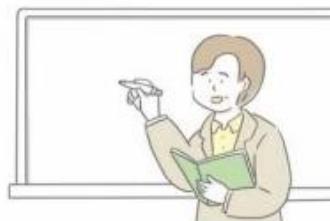
令和3年度度に策定した「障害福祉の現場におけるハラスメント対策マニュアル」について、各事業所において活用できるよう、同マニュアルに基づく研修素材（手引き（管理職・職員）・研修資料）・職員向け動画を作成し、厚労省HPにおいて公開

■ 管理職向け研修

- 研修のための手引き

管理職向け研修 研修講師用

管理職向け研修のための手引き



- 研修資料

管理職向け研修 配布資料

ご利用者やご家族等からのハラスメントに関する
管理職向け研修



マニュアル・研修素材・
動画はこちらから↓

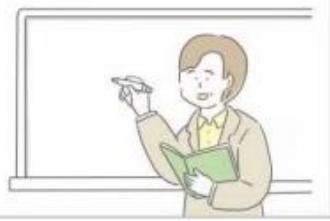


■ 職員向け研修

- 研修のための手引き

職員研修 研修講師用

職員向け研修のための手引き



- 研修資料

職員研修 配布資料

ご利用者やご家族等からのハラスメントに関する
職員研修



- 研修動画



知りたい・学びたい方へ

働きたい方へ

事業所の方へ

働いている方へ

学校関係者の方へ

学生の方へ

福祉従事者向け研修



○ 令和7年度 研修カレンダー

ダウンロードは [こちら](#) PDF :488KB

○ 研修WINCシステム

岐阜県福祉人材総合支援センターで行う福祉従事者向け研修のWeb申し込みサイト

岐阜県福祉人材総合支援センターで行う、「キャリアパス対応生涯研修課程」各コース、「課題別研修」等をインターネットにて申し込みができます。また、受講料助成制度の対象となる研修について、助成制度の申請書を同時に作成することができます。

※助成制度については、次項をご覧ください。

○ <研修WINCシステム申込マニュアル> [ダウンロード](#) PDF :484KB

管理者 リーダー 中堅 初任者

受講料助成 有 無

グループワーク 有 無

動画配信

～自分を守る 組織を守るには～

令和7年度 学んで実践 クレーム対応研修 開 催 要 約

1 趣 旨 この研修は、福祉施設や事業所に寄せられるクレームに適切に対処できる力を、知識・技術・実践等を学ぶことで身に付け、施設の資質向上を図ることを目的に開催します。

クレーム発生の原因やその後の適切な対応を正しく知ることは施設の信頼につながります。寄せられるクレームをどのように捉えるべき姿について学び、必要とされる論理的思考力やコミュニケーション力を高めるための講義を視聴いただきます。

動画配信視聴型研修は、繰り返し視聴することで施設においてクレーム対応を担当する方が対処方法等を身に付けたり、事業所内での研修等に活用することでより多くの方に学んでいただくことができます。

2 主 催 社会福祉法人 岐阜県社会福祉協議会

3 対 象 者 福祉施設・介護サービス事業所に勤務する職員

4 配信期間・受講方法等 **※今後の状況によっては、延期又は中止となることがあります。**

配信期間	受 講 方 法	申込定員
9月1日（月）～ 10月15日（水）	動画視聴に必要な専用 URL をお伝えします。 受講者は、左記期間中いつでも動画を視聴することができます。 また、講師が作成したスライド資料も併せて提供します。	100名

・上記定員は申込定員です。各施設・事業所で1名お申込みいただくと、各施設・事業所内で動画や資料を共有いただけますので、上記配信期間内であれば各施設・事業所内のどなたでも繰り返しご受講いただけます。

・動画視聴にかかる環境（機器、ネットワーク等）は、受講者側でご準備、ご負担いただくこととなります。

・ネットワーク環境については、Wi-Fi など動画視聴に適した状態をお勧めします。

5 講 師 喜山 志津香（きやま しづか）氏 株式会社ツクイスタッフ 専任講師

～安心・安全に働きたい～

令和7年度 自分を守る 福祉現場のハラスメント対策研修 開 催 要 約

1 趣 旨 近年、福祉従事者が現場において利用者や家族等から暴言や嫌がらせなどといったハラスメント被害を受けることが問題となってきています。それらを未然に防ぐ方法や対応策を学んで、安心・安全に支援を行い、さらには職員の離職防止・定着につなげることを目標として開催します。

2 主 催 社会福祉法人 岐阜県社会福祉協議会

3 対 象 者 福祉施設・介護サービス事業所に勤務する職員

4 期日・会場・定員

受講コース	期 日	会 場	定 員
Zoom 受講	10月23日（木）	完全オンライン 講師は Zoom を使用したオンライン上で講義を行います	50名
会場受講	11月20日（木）	大垣市情報工房 5階 スインクホール (大垣市小野4-35-10)	40名

※今後の状況によっては、延期又は中止となることがあります。

5 プログラム **※当日の進行状況により内容を一部変更する場合があります。**

時 間	内 容
9:30～9:55	受 付
9:55～10:00	開 会・オリエンテーション
10:00～12:00	講 義 ■テーマ「福祉現場における利用者・家族等からの 暴力・ハラスメント対策」
12:00～13:00	昼 食・休 憇
13:00～15:30	講 義・演 習 ■テーマ「すぐに実践できる！利用者・家族等からの 暴力・ハラスメントへの対応」 ・具体的な事例を用いたグループワーク等
15:30～16:00	ま と め ・質 疑 応 答 な ど
16:00	閉 会

介護・福祉の仕事 お悩み相談

サポートダイヤル

相談無料

秘密厳守

匿名可

職場の人間関係が
うまくいかない

これって
ハラスメントかな？

身近に相談出来る
人がいない

コロナ禍での仕事に
ストレスを感じる

納得できるケアが
できない



ひとりで悩まず話してみませんか？



専用
ダイヤル

058-273-2715



まずはお気軽にお電話ください。

HP : <https://www.fukushijinzai.jp/worker/#support> 詳しくは 福祉人材総合支援センター 検索

メールや相談フォームからもご相談いただけます

mail : support-2715@winc.or.jp

相談フォームはこちら



■相談窓口のご案内

- 岐阜県福祉人材総合支援センターでは、福祉・介護業務に従事する方々の悩みごとについて、相談を受け付けています。
- 業務内容のこと、人間関係のことなどをひとりで抱え込んでいませんか？つらい気持ちを打ち明けることで、楽になれことがあります。守秘義務は遵守されますので、安心してご利用ください。

■相談方法

- 電話でのご相談 : 058-273-2715
- メールでのご相談 : support-2715@winc.or.jp

■受付時間

9時00分 – 17時00分

(12時 – 13時、土・日・祝日・年末年始を除く)

相談時間 9時00分～17時00分 (土・日・祝日・年末年始を除く)
(12:00～13:00を除く)

1. 「障害福祉サービス事業所等物価高騰対策支援金」について
 - ✓ 支援金の申請受付期間は、令和8年2月2日（月）まで（原則、オンライン申請）
2. 「福祉・介護職員等処遇改善等緊急支援補助金」について
 - ✓ 令和8年1月をめどに、補助金の要件、申請方法、申請受付期間等を県ホームページで周知
3. 「障害福祉サービス等事業者における経営情報の見える化」について
 - ✓ 令和8年3月末までに「令和6年度決算情報」を報告（未報告減算あり）
4. 「こども性暴力防止法」について
 - ✓ 令和8年3月末までをめどに、GビズID（プライム）の取得手続きを
5. 「障害福祉現場におけるハラスメント対策」について
 - ✓ 事業所の対策を進めるため、国マニュアルや県福祉人材総合支援センターの研修等の活用を

