

## (別紙) 障害者虐待の防止と対応の手引きの主な改訂のポイント

### (自治体向け手引き)

- 令和4年12月の精神保健福祉法改正により、令和6年4月から新たに精神科病院における障害者虐待の都道府県への通報義務等が設けられたことを踏まえ、記載を修正 (P17、P33)。
- 地域生活支援促進事業の障害者虐待防止対策支援事業の実施要領の改正を踏まえ、障害者虐待防止・権利擁護研修において、国が示す標準カリキュラムの内容以上の研修を行うことを補助の要件とする旨を追加 (P37)。
- 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和6年4月1日から施行されたことに伴い「婦人相談所」を「女性相談支援センター」に修正 (P81)
- 指定基準上置くべき「虐待の防止に関する担当者」の記載を統一 (P101、P132)
- 令和6年度報酬改定で虐待防止措置未実施減算が創設されたことの記載を追加 (P102)。また、身体拘束廃止未実施減算の減算額が見直されたことの記載を追加 (P132)。
- 通報者への虐待対応状況の報告及び通報者保護について、以下の記載を追加・修正。
  - ・ 養護者虐待における通報者への対応状況の報告について、明確化する観点で修正 (P52)。
  - ・ 福祉施設従事者等虐待及び使用者虐待における通報等による不利益な取扱いの禁止に関連して、公益通報者保護法の規定に関する内容を参考として追加 (P110、P147)。
  - ・ 福祉施設従事者等虐待及び使用者虐待における通報者への報告が必要な場合の対応等に関する記載を追加 (P116、P150)。
- 令和5年度障害者虐待事案の未然防止のための調査研究事業の成果を踏まえ、福祉施設従事者等虐待における、虐待があった施設の再発防止に向けての支援について、施設所在地自治体の役割に関する記載を追加 (P127)。
- 強度行動障害を有する利用者への適切な支援について、国の検討会や令和6年度報酬改定の内容を踏まえて、支援力の向上や地域における連携体制の整備に関する記載を追加 (P136、P137)。

(施設・事業所従事者向け手引き)

- 令和6年度報酬改定で虐待防止措置未実施減算が創設されたことの記載を追加 (P15)。  
また、身体拘束廃止未実施減算の減算額が見直されたことの記載を追加 (P36)
- 指定基準上置くべき「虐待の防止に関する担当者」の記載を統一 (P14、P15)
- 原因の分析と再発の防止について、直近の調査結果を踏まえて記載を修正 (P29)
- 強度行動障害を有する利用者への適切な支援について、国の検討会や令和6年度報酬改定の内容を踏まえて、支援力の向上や地域における連携体制の整備に関する記載を追加 (P43)。

(新旧対照表) 市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応の手引き

改正後	改正前
<p>表紙</p> <p>市町村・都道府県における 障害者虐待の防止と対応の手引き</p> <p>令和<u>6</u>年<u>7</u>月</p> <p>厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室 <u>こども家庭庁支援局障害児支援課</u></p>	<p>表紙</p> <p>市町村・都道府県における 障害者虐待の防止と対応の手引き</p> <p>令和<u>5</u>年<u>7</u>月</p> <p>厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室</p>
<p>P17</p> <p>※5 令和4年の精神保健福祉法改正により、令和6年4月から、<u>精神科病院における業務従事者による障害者虐待</u>については精神保健福祉法の対象と<u>なっている</u>。</p>	<p>P17</p> <p>※5 令和4年<u>12</u>月の精神保健福祉法改正により、令和6年4月<u>以降</u>、精神科病院については精神保健福祉法の対象となる。</p>
<p>P33</p> <p>なお、令和4年の精神保健福祉法改正により、令和6年4月から新たに精神科病院における<u>業務従事者による障害者虐待を受けたと思われる精神障害者を発見した者は、速やかに、これを都道府県に通報すること等が義務となりました</u>。また、市町村においては、精神科病院における障害者への虐待について相談等があった場合は、都道府県に適切につなぐ等、連携を図っていくことが必要です。</p>	<p>P33</p> <p>なお、令和4年<u>1</u>2月に成立した精神保健福祉法の一部改正により、令和6年4月から新たに精神科病院における障害者虐待の都道府県への通報義務が設けられることとされています。市町村においては、精神科病院における障害者への虐待について相談等があった場合は、都道府県に適切につなぐ等、連携を図っていくことが必要です。</p>
<p>P37</p> <p>(2) 留意事項</p> <p>① <u>都道府県が6(1)③の事業を行う場合、研修の質の向上を図るため、別途、国が示す標準カリキュラムの内容以上の研修を行うことを補助の要件とする</u>。なお、国が行う研修に担当職員や都道府県研修の講師となる者を参加させ、<u>同研修において伝達する内容を踏まえ、研修の実施方法や内容について検討を行うこと</u>。また、管内市町村障害者虐待防止センターとの連携強化に努めること。</p>	<p>P37</p> <p>(2) 留意事項</p> <p>① 都道府県は、研修の質の向上を図るため、別途、国が行う研修に担当職員や都道府県研修の講師となる者を参加させ、<u>同研修を参考として、研修の実施方法や内容について検討を行うこと</u>。また、管内市町村障害者虐待防止センターとの連携強化に努めること。</p>
<p>P52</p> <p>○ <u>通報者への対応</u></p> <p>・ 通報者が、障害者や養護者・家族等に継続して関わる可能性がある場合には、<u>必要に応じて、関わりの中で気づいたことがあった場合に連絡をいただく等</u></p>	<p>P52</p> <p>○ <u>通報者への報告</u></p> <p>・ 通報者が、障害者や養護者・家族等に継続して関わる可能性がある場合には、<u>関わり方等についての要望やアドバイスを伝えます。通報者に協力を求める場</u></p>

<p>の協力を求めることも考えられます。</p> <p>・ <u>また、通報者に協力を求める場合以外でも、通報者の心情を考えると、通報後どうなったのか心配等の理由から、通報後の経過について問い合わせがあることも考えられますが、<u>養護者虐待に係る対応状況等の説明については、個人及び家庭に関わる内容であることから、慎重に対応する必要があります。</u>このため、<u>通報について感謝を伝えた上で、市町村には守秘義務があり、個人情報に属することについては通報者に報告できないことを丁寧に伝え、適切に対応している旨を伝えて理解を求めます。</u></u></p>	<p><u>合であっても、通報者には守秘義務がありませんので通報者への報告は慎重にする必要があります。</u></p> <p>・ <u>通報者の心情を考えると、通報後どうなったのか心配等の理由から、通報後の経過について問い合わせがあることも考えられます。その場合、<u>通報について感謝を伝えた上で、市町村には守秘義務があり、個人情報に属することについては通報者に報告できないことを丁寧に伝え、理解を求めます。</u></u></p>
<p>P81</p> <p>(※) <u>女性相談支援センターや福祉事務所等にある配偶者暴力相談支援センターが発行するDV被害者の保護に関する証明書、裁判所が発行する保護命令に係る書類、住民基本台帳事務における支援措置申出書の写しなど支援機関等が発行する証明書（参考例参照）を指します。</u></p>	<p>P81</p> <p>(※) <u>婦人相談所や福祉事務所等にある配偶者暴力相談支援センターが発行するDV被害者の保護に関する証明書、裁判所が発行する保護命令に係る書類、住民基本台帳事務における支援措置申出書の写しなど支援機関等が発行する証明書（参考例参照）を指します。</u></p>
<p>P101</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>担当者</u>の選定</p>	<p>P101</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>責任者</u>の選定</p>
<p>P102</p> <p><u>さらに、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定においては、施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため、障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の1%を減算）が創設されました。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>P110</p> <p>障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側から損害賠償請求が行われる事案が発生しました。適切に通報した職員に対して、通報したことを理由に施設側から損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。</p> <p>都道府県、市町村においては、施設管理者等に対して研修等様々な機会を通じて障害者虐待防止法の趣旨について啓発に努めるとともに、通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いがなされないよ</p>	<p>P110</p> <p>なお、平成18年4月から施行されている公益通報者保護法の第5条には、公益通報をしたことを理由として、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならないと規定されています。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>■公益通報者に対する保護規定</p> <p>① 解雇の無効</p> <p>② その他不利益な取扱い（降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等）の禁止</p> </div> <p>障害者虐待防止法施行後、虐待通報した職員に対して、施設側から損害賠償請求が行われる事案が発生し</p>

<p>う、通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について周知徹底を図ることが必要です。</p> <p><u>(参考) 公益通報者保護法における規定</u>  <u>公益通報者保護法でも、労働者（退職後1年以内の退職者を含む）又は役員が、事業者内部で法令違反行為（犯罪行為若しくは料料対象行為又はこれらにつながる行為に限る）が生じ、又はまさに生じようとしている旨を事業者内部、権限を有する行政機関、その他の事業者外部に対して所定の要件（※）を満たして公益通報を行った場合の通報者に対する保護が規定されています。</u></p> <p><u>(※) 所定の要件</u>  <u>例) 労働者が権限を有する行政機関への通報を行うとする場合</u>  <u>以下①又は②のいずれかの要件を満たす場合</u>  <u>①公益通報の対象となる事案が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある</u>  <u>②公益通報の対象となる事案が生じ、又はまさに生じようとしていると思量し、かつ、所定の事項を記載した書面（通報者の氏名、住所、公益通報の対象となる事実の内容や当該事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思量する理由等を記載）を提出すること</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>■公益通報者に対する保護規定</p> <p>① 解雇の無効</p> <p>② その他不利益な取扱い（降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等）の禁止</p> </div>	<p>ました。適切に通報した職員に対して、通報したことを理由に施設側から損害賠償請求を行うことは、適切に通報しようとする職員を萎縮させることにもつながりかねないものであり、通報義務や通報者の保護を定めた障害者虐待防止法の趣旨に沿わないものです。</p> <p>都道府県、市町村においては、施設管理者等に対して研修等様々な機会を通じて障害者虐待防止法の趣旨について啓発に努めるとともに、通報義務に基づいて適切に虐待通報を行おうとする、又は行った職員等に対して解雇その他不利益な取扱いがなされないよう、通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在について周知徹底を図ることが必要です。</p>
<p>P111</p> <p>オ コアメンバーによる対応方針の協議</p> <p>「<u>II-3(2) 対応方針の協議</u>」を参照してください。緊急性の判断は重要ですので、特に留意が必要です。</p>	<p>P110</p> <p>オ コアメンバーによる対応方針の協議</p> <p>「<u>I-3(2) 対応方針の協議</u>」を参照してください。緊急性の判断は重要ですので、特に留意が必要です。</p>

<p>P116</p> <p><u>カ 通報者への対応</u></p> <p><u>基本的に、通報者に対する行政機関からの報告義務はありません。ただし、事情によって報告が必要な場合には、事実確認の結果やその後の対応について、個人情報・法人情報、守秘義務の取り扱いに十分配慮した上で、可能な範囲で説明します。</u></p> <p><u>また、通報等を行ったことにより通報者等が不利益を被ったとの訴えがあった場合には、内容を確認する必要があります（当該障害者福祉施設従事者等の解雇その他の不利益取り扱い、退去要請や嫌がらせ等）。通報者等が不利益を被っていた場合には、当該障害者福祉施設等に対して法に規定する通報等による不利益取り扱いの禁止について説明することが必要です。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>P127</p> <p><u>また、施設所在地自治体には、障害福祉計画の策定や（自立支援）協議会の運営等を通して自地域の障害福祉サービスの体制整備に向けた役割があり、相談支援や権利擁護・虐待防止等の体制の整備も求められています。特に重要なのは、地域の施設・事業所の支援の質の確保・向上という観点から、地域の事業者間の関係づくりや開かれた運営を促進できるような環境整備です。施設所在地自治体の中には、施設従事者虐待の未然防止、再発防止について、以下のような多様な取組を行っている例もあります。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>・（自立支援）協議会を通じた事業所間の連絡会等の開催</u></li> <li><u>・（自立支援）協議会に事業種別部会や権利擁護部会等を設け、研修や職員交流会等の企画の働きかけ</u></li> <li><u>・日中サービス支援型共同生活援助の事業所による（自立支援）協議会への事業実施状況の報告が行われているかの定期的な確認。実施していない場合には勧奨を行い、悪質な場合には指導監査権限自治体への情報共有を行う 等</u></li> </ul> <p><u>さらに、令和6年度障害福祉サービス報酬改定において、共同生活援助等の居住系サービスについて、地域の関係者や自治体職員を含む外部の目を定期的に取り入れる地域連携推進会議の取組が導入されました。こうした取組も含め、施設所在地自治体には、現行法</u></p>	<p>(新設)</p>

<p>制度等を柔軟に活用し、地域の施設・事業所の支援の質の確保・向上や施設従事者虐待の未然防止、再発防止への取組が期待されています。</p>	
<p>P132 この場合、管理者、サービス管理責任者、運営規程に基づいて選定されている虐待の防止に関する担当者等、支援方針について権限を持つ職員が出席していることが大切です。</p>	<p>P130 この場合、管理者、サービス管理責任者、運営規程に基づいて選定されている虐待の防止に関する責任者等、支援方針について権限を持つ職員が出席していることが大切です。</p>
<p>P132 さらに、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定においては、身体拘束等の適正化の徹底を図るため、施設・居住系サービスについて、身体拘束廃止未実施減算の減算額を5単位から所定単位数の10%に引き上げ、訪問・通所系サービスについて、減算額を5単位から所定単位数の1%に見直されました。</p>	<p>(新設)</p>
<p>P136 5 行動障害を有する児者に対する支援の質の向上 (1) 行動障害を有する児者の支援と研修の必要性</p>	<p>P135 5 行動障害を有する者に対する支援の質の向上 (1) 行動障害を有する者の支援と研修の必要性</p>
<p>P136 行動障害を有する児者の虐待を防止するためには、職員に行動障害に係る研修を受講させ、支援スキルを向上させることが不可欠です。</p>	<p>P135 行動障害を有する者の虐待を防止するためには、職員に行動障害に係る研修を受講させ、支援スキルを向上させることが不可欠です。</p>
<p>P136 (2) 強度行動障害支援者養成研修の適切な実施 厚生労働省では、施設等において行動障害を有する障害児者に対する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、</p>	<p>P135 (2) 強度行動障害支援者養成研修の適切な実施 厚生労働省では、施設等において行動障害を有する障害者に対する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、</p>
<p>P137 (3) 支援体制の更なる拡充について さらに、令和4年度に「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」が開催され、地域の中で複数の事業所、関係機関が連携して支援を行う体制を構築していく方向性が示されました。これを踏まえ、令和6年度報酬改定において、新たな人材養成等も進め、事業所においては適切な支援の実施をマネジメントする中核的人材を中心にチームによる支援を進めていくことが示されるとともに、各地域において、広域的支援人材が事業所等を集中的に訪問等し、適切なアセスメントと有効な支援方法の整理をと</p>	<p>(新設)</p>

<p>に行い、環境調整を進める等の集中的支援によって、事業所の支援力の向上や困難事案への対応を行う体制を整備していくこととなりました。</p> <p>自治体においては、強度行動障害を有する児者に対して、障害者福祉施設等において適切な支援を提供できるよう、管内の支援ニーズを把握するとともに、地域における課題の整理や専門的人材の育成、地域資源の開発等を行い、自治体と地域の事業所等、関係機関が連携して地域全体で当事者とその家族の暮らしを支える体制の整備を進めることが求められます。</p>	
<p>P147</p> <p>事業主や労働者に対して、このような通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在を周知し、啓発に努めることが必要です。</p> <p>(参考) 公益通報者保護法における規定</p> <p>公益通報者保護法でも、労働者(退職後1年以内の退職者を含む)又は役員が、事業者内部で法令違反行為(犯罪行為若しくは科料対象行為又はこれらにつながる行為に限る)が生じ、又はまさに生じようとしている旨を事業者内部、権限を有する行政機関、その他の事業者外部に対して所定の要件(※)を満たして公益通報を行った場合の通報者に対する保護が規定されています。</p> <p>(※) 所定の要件</p> <p>例) 労働者が権限を有する行政機関への通報を行うおうとする場合</p> <p>以下①又は②のいずれかの要件を満たす場合</p> <p>①公益通報の対象となる事案が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある</p> <p>②公益通報の対象となる事案が生じ、又はまさに生じようとしていると思量し、かつ、所定の事項を記載した書面(通報者の氏名、住所、公益通報の対象となる事実の内容や当該事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思量する理由等を記載)を提出すること</p>	<p>P145</p> <p>なお、平成18年4月から施行されている公益通報者保護法の第5条には、公益通報をしたことを理由として、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならないと規定されています。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>■公益通報者に対する保護規定</p> <p>① 解雇の無効</p> <p>② その他不利益な取扱い(降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等)の禁止</p> </div> <p>事業主や労働者に対して、このような通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在を周知し、啓発に努めることが必要です。</p>



<p>■公益通報者に対する保護規定</p> <p>① 解雇の無効</p> <p>② その他不利益な取扱い（降格、減給、訓告、自宅待機命令、給与上の差別、退職の強要、専ら雑務に従事させること、退職金の減給・没収等）の禁止</p>	
<p>P150</p> <p>オ 通報者等への対応</p> <p><u>基本的に、通報者等に対する行政機関からの報告義務はありません。ただし、事情によって報告が必要な場合には、事実確認の結果やその後の対応について、個人情報・法人情報、守秘義務の取り扱いに十分配慮した上で、可能な範囲で報告します。</u></p>	<p>(新設)</p>

(新旧対照表) 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

改正後	改正前
<p>表紙</p> <p>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</p> <p>令和 <u>6</u> 年 <u>7</u> 月</p> <p>厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室 <u>こども家庭庁支援局障害児支援課</u></p>	<p>表紙</p> <p>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</p> <p>令和 <u>5</u> 年 <u>7</u> 月</p> <p>厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室</p>
<p>P14</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>担当者</u>の選定</p>	<p>P14</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>責任者</u>の選定</p>
<p>P15</p> <p>さらに、令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定においては、施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため、障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の 1 % を減算）が創設されました。</p>	<p>(新設)</p>
<p>P15</p> <p>上記の運営ルールに基づいて、障害者福祉施設等は以下に記載するような、虐待防止のための<u>担当者</u>や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることとなります。</p>	<p>P15</p> <p>上記の運営ルールに基づいて、障害者福祉施設等は以下に記載するような、虐待防止のための<u>責任者</u>や、内部組織（虐待防止のための委員会）を設置すること、防止ツール（マニュアル、チェックリスト等）の整備の他、人材育成等の体制整備を進めることとなります。</p>
<p>P29</p> <p>この要因は、サービス類型によって異なっており、生活介護や就労継続支援 B 型、放課後等デイサービスでは「教育・知識・介護技術等に関する問題」、<u>障害者支援施設では、「職員のストレスや感情コントロールの問題」が高くなっており、</u>共同生活援助では、<u>これらに加え「倫理観や理念の欠如」も高くなっています。</u>これを虐待類型別で見ると、身体的虐待や心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）では「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も高く、性的虐待や経済的虐待では「倫理観や理念の欠如」が最も高い要因として挙げられています。</p>	<p>P28</p> <p>この要因は、サービス類型によって異なっており、<u>障害者支援施設では、「職員のストレスや感情コントロールの問題」が最も高く、</u>生活介護や就労継続支援 B 型、放課後等デイサービスでは「教育・知識・介護技術等に関する問題」、共同生活援助では「倫理観や理念の欠如」が最も高くなっています。これを虐待類型別で見ると、身体的虐待や心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）では「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も高く、性的虐待や経済的虐待では「倫理観や理念の欠如」が最も高い要因として挙げられています。</p>
<p>P36</p> <p>さらに、令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定に</p>	<p>(新設)</p>

<p>おいては、身体拘束等の適正化の徹底を図るため、施設・居住系サービスについて、身体拘束廃止未実施減算の減算額を5単位から所定単位数の10%に引き上げ、訪問・通所系サービスについて、減算額を5単位から所定単位数の1%に見直されました。</p>	
<p>P42  (3) 強度行動障害を有する<u>児者</u>に対する支援者の人材育成について  強度行動障害を有する<u>児者</u>は、施設等において適切な支援を行うことにより、自傷や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、体系的な研修が必要とされています。</p>	<p>P42  (3) 強度行動障害を有する<u>人等</u>に対する支援者の人材育成について  強度行動障害を有する<u>人</u>は、施設等において適切な支援を行うことにより、自傷や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、体系的な研修が必要とされています。</p>
<p>P43  (4) 強度行動障害を有する<u>児者</u>に対する支援体制の更なる拡充について  さらに、令和4年度に「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」が開催され、地域の中で複数の事業所、関係機関が連携して支援を行う体制を構築していく方向性が示されました。これを踏まえ、令和6年度報酬改定において、新たな人材養成等も進め、事業所においては適切な支援の実施をマネジメントする中核的人材を中心にチームによる支援を進めていくことが示されるとともに、各地域において、広域的支援人材が事業所等へ集中的に訪問等し、適切なアセスメントと有効な支援方法の整理をともに行い、環境調整を進める等の集中的支援によって、事業所の支援力の向上や困難事案への対応を行う体制を整備していくこととなりました。  強度行動障害を有する<u>児者</u>の支援においては、特定の事業所、特定の支援者だけで支えるには限界があります。各施設・事業所においては、対応困難なケースなどを抱え込まずに、自治体とも連携しながら支援を継続していくことが求められます。</p>	<p>(新設)</p>