

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

令和5年7月

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

目次

はじめに	1
I 障害者虐待の防止	1
1 障害者虐待防止法の成立	2
2 障害者虐待防止法の意義	2
3 障害福祉サービス事業者としての使命（倫理・価値）	3
4 障害者虐待を契機に再生した事業所の事例	4
5 通報は全ての人を救う	4
II 障害者虐待防止法の概要	5
1 「障害者虐待」の定義	5
(1) 障害者の定義	5
(2) 「障害者虐待」に該当する場合	5
2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待	5
3 虐待行為に対する刑事罰	6
III 障害者福祉施設等の虐待防止と対応	11
1 障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した場合の通報義務	11
2 立ち入り調査等の虚偽答弁に対する罰則	12
3 通報後の通報者の保護	12
4 虐待防止の責務と障害者や家族の立場の理解	13
5 虐待を防止するための体制について	13
(1) 運営責任者の責務	13
(2) 運営基準の遵守	14
(3) 事業所としての体制整備	15
(4) 虐待防止委員会の役割	17
(5) 全ての職員への周知徹底	18
(6) 障害者福祉施設従事者等がとるべき通報の手順	18
(7) 通報手順の参考例	18
6 人権意識、知識や技術向上のための研修	19
(1) 考えられる研修の種類	19
(2) 研修を実施する上での留意点	21
7 虐待を防止するための取組について	21
(1) 日常的な支援場面等の把握	21
(2) 風通しのよい職場づくり	23
(3) 虐待防止のための具体的な環境整備	23
8（自立支援）協議会等を通じた地域の連携	26
IV 虐待が疑われる事実があった場合の対応	27
1 虐待が疑われる事実があった場合の対応	27
2 通報者の保護	27
3 市町村・都道府県による事実確認への協力	28
4 虐待を受けた障害者や家族への対応	28
5 原因の分析と再発の防止	28
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	29
7 虐待した職員や役職者への処分等	29
V 市町村・都道府県による障害者福祉施設等への指導等	30
1 市町村・都道府県による事実確認と権限の行使	30
2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況の公表	30
VI 虐待を受けた障害者の保護に対する協力について	31
1 居室の確保に関する協力	31
2 保護された障害者への対応	32

障害者福祉施設、障害福祉サービス事業所における 障害者虐待防止法の理解と対応



職場内研修用冊子

この冊子は、障害者虐待防止法を理解し、虐待防止に取り組むために、施設・事業所の中で、すべての職員（支援員、事務員、調理員、運転手等の職種や、正規職員、非常勤職員等、雇用条件に関わらず）が共通に読み合わせをするための冊子です。

20分程度で終わりますので、職員の共通認識をもつためにも、読み合わせをしながら学びましょう。

平成24年10月から、障害者虐待防止法が始まりました。
法の目的は、障害者の権利及び利益の擁護です。

目的 法の名称「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にあって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

- 1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。
 - ① 養護者による障害者虐待
 - ② 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
 - ③ 使用者による障害者虐待
- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。
 - ① 身体的虐待 (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
 - ② 放棄・放置 (障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
 - ③ 心理的虐待 (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと)
 - ④ 性的虐待 (障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)
 - ⑤ 経済的虐待 (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

2

障害者虐待防止法の目的は、虐待を防止することによって障害者の権利及び利益を擁護することです。

この法律においては、「障害者虐待」を虐待の主体に着目して以下の3つに分類しています。

- ① 養護者（障害者をお世話しているご家族等）による障害者虐待
- ② 障害者福祉施設従事者等（障害者施設や障害福祉サービス事業所の職員）による障害者虐待
- ③ 使用者（障害者を雇用する会社の雇用主等）による障害者虐待

「障害者虐待」の行為については、以下の5つに分類しています。

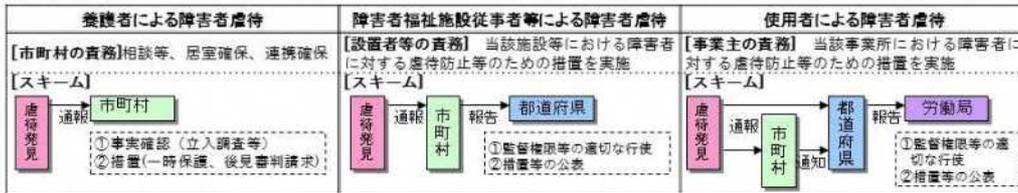
- ① 身体的虐待（叩く、殴る、蹴る、つねる、正当な理由がない身体拘束等）
- ② 放棄・放置（食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない等）
- ③ 心理的虐待（脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に苦痛を与える等）
- ④ 性的虐待（性交、性器への接触、裸にする、わいせつな映像を見せる等）
- ⑤ 経済的虐待（本人の同意なしに年金・賃金・財産や預貯金を処分する等）を行った場合。

法律では、虐待を受けた疑いがある障害者を発見した人に、通報する義務を定めています。

虐待防止の対応

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 2 「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者の速やかな通報義務。(虐待の疑いの段階で通報義務がある)
- 3 障害者虐待が起きた場合の通報先など具体的スキームを定める(図-1)。
- 4 障害者福祉施設等の設置者に、障害者虐待防止の措置を義務付ける。

(図-1)



障害者虐待防止法には、全ての人は障害者を虐待してはならないと定められています。

さらに、2 ページで定義されている「障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した人(障害者虐待の疑いに気がついた人)は、市町村等へ速やかに通報する義務があるとする、幅広い通報義務が定められています。

通報先は、全て市町村です。

ただし、使用者による障害者虐待の場合は、市町村とともに都道府県も通報先になります。

障害者福祉施設の設置者や障害福祉サービス事業等を行う者には、障害者虐待を防止するための責務が定められています。

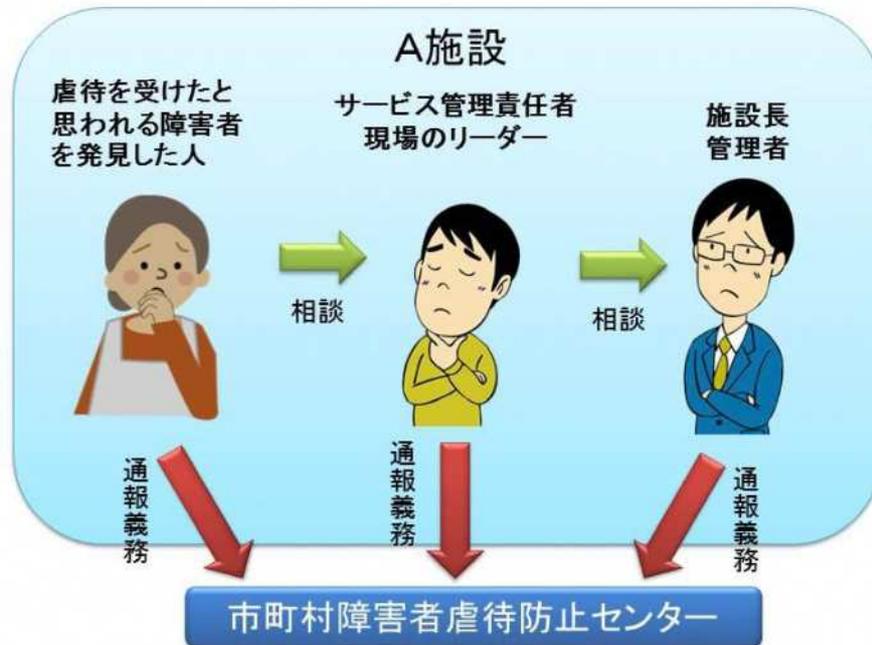
例えば、

- 職員への研修の実施
- 障害者及びその家族からの苦情の処理の体制整備
- その他の虐待防止等の措置

を講ずることとされています。

わたしたちの施設、事業所でこれらが実施されているか確認し、 にチェックしてみましょう。

施設・事業所で虐待の疑いが起こったら、相談を受けた人も含めて、必ず通報しなくてはなりません。



例えば、私たちの施設で、職員が障害者を虐待した疑いについて他の職員が気づいた場合を考えてみましょう。

(1) 最初に虐待の疑いに気づいた職員

障害者虐待防止法に基づき、市町村に通報する義務があります。

(2) 通報する事案か判断に自信がもてなかった場合

★ サービス管理責任者や現場のリーダー等に相談することが考えられます。

相談を受けたサービス管理責任者や現場のリーダー等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

★ しかし、その人たちがさらに管理者、管理者等に相談する場合も考えられます。

相談を受けた管理者等も、相談内容から虐待の疑いを感じた場合は、通報義務が生じます。

【重要】

障害者虐待防止法では、施設や事業所の中で障害者虐待の疑いのある事案が起きた場合の通報は「義務」なので、「通報しない」という選択肢はありません。虐待をしたと思われる職員を管理者等が注意して終わらせてしまい、通報しないで済ませる、ということもできません。必ず通報した上で、市町村、都道府県の事実確認を受けることが必要です。

法律が始まった後も、深刻な虐待事案が起きています

日々の小さな虐待行為を放置すると、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日取り返しのつかない大きな虐待事件が起きてしまうことが指摘されています。虐待の早期発見、早期対応が重要です。

事例1 入所者殴り骨折 施設は虐待を事故として処理

県警は、身体障害者支援施設に入所中の男性(76)を殴り骨折させたとして、傷害の疑いで介護福祉士の**容疑者(29)を逮捕**した。男性は骨折など複数のけがを繰り返しており、県警は**日常的に虐待があった可能性**もあるとみて慎重に調べている。

県警によると、約1カ月前に**関係者からの相談で発覚**同施設を自宅捜索した。同施設を運営する社会福祉法人は男性の骨折を把握していたが、虐待ではなく**「事故」として処理**していた。

(※5人の職員が書類送検。7年間で300件以上の虐待があった疑い)

事例2 福祉施設で暴行死 施設長が上司に虚偽報告

知的障害のある児童らの福祉施設で、入所者の少年(19)が職員の暴行を受けた後に死亡した。また、施設長が2年前に起きた職員2人による暴行を把握したが、上司のセンター長に**「不適切な支援(対応)はなかった」と虚偽の報告**をしていたことが分かった。

県は、障害者総合支援法と児童福祉法に基づき、**施設長を施設運営に関与させない体制整備の検討**などを求める改善勧告を出した。

県はこれまでに、同園の元職員5人が死亡した少年を含む**入所者10人を日常的に暴行**していたことを確認。別の職員も**入所者に暴行した疑い**も浮上した。

(※最終的に、10年間で15人の職員が23人の入所者に虐待していたことが判明)

これらの事例は、新聞やテレビでも大きく報道された障害者福祉施設の職員による虐待事案です。

しかし、これらの虐待事案も、最初は日々の小さな虐待行為から始まっており、それを放置したり隠したりしてきた結果、徐々に虐待行為がエスカレートし、ある日利用者の骨折や死亡といった取り返しのつかない大きな虐待となって、はじめて第三者によって行政に通報され発覚しています。

最初に小さな虐待行為があったときに、適切に通報した上で対応していれば、このような取り返しのつかない結果にはならなかったことでしょう。

深刻な虐待事案を防ぐためには、虐待の早期発見と通報、早期対応が重要です。

これらの施設では、虐待を放置、隠ぺいする等の不適切で悪質な施設管理の責任が追及され、理事長、管理者等幹部職員の刷新が行われています。

深刻な虐待に共通して起きていること

- 1) 小さな虐待から大きな虐待にエスカレート
- 2) 結果、利用者の死亡、骨折など取り返しのつかない被害
- 3) 複数の職員が複数の利用者に対して長期間に渡り虐待
- 4) 通報義務の不履行
- 5) 設置者、管理者による組織的な虐待の隠ぺい
- 6) 事実確認調査に対する虚偽答弁(警察が送検した事例も)
- 7) 警察の介入による加害者の逮捕、送検
- 8) 事業効力の一部停止等の重い行政処分
- 9) 行政指導に基づく設置者、管理者の交代
- 10) 検証委員会の設置による事実解明と再発防止策の徹底

※起きた事実は変えることはできません。隠さない、嘘をつかないことが重要！

共通しているのは、虐待が複数の職員によって複数の利用者に長期間に渡って行われていることです。

この間、その施設・事業所の職員が「誰も虐待があることに気が付かなかった」という場合ばかりではなかったと思われれます。つまり、虐待があることを知っていながら放置していたり、隠していたりしたことがあることが考えられます。

一度虐待を通報しないで隠してしまうと、次の時には最初に通報しなかった虐待事案も隠すこととなるため、さらに通報することがしにくくなります。その積み重ねでどんどん通報することができなくなり、虐待行為もエスカレートしていきます。「悲惨な事件」になるまで、施設内部の力では止められなくなってしまいます。

結果として、市町村、都道府県の立入調査だけに留まらず、警察による捜査、容疑者の逮捕、送検という刑事事件にもなります。

障害者総合支援法に基づく行政の処分も、期間を定めた新規利用者の受入れ停止、指定の取り消し等重いものが課せられています。

事案によっては、第三者による検証委員会が設置され、事実の解明と再発防止策が検討され、徹底が図られることとなります。

一度起きた虐待の事実を「なかった」ことにすることはできません。隠さない、嘘をつかない誠実な対応をすることが最も良い道です。

通報は、すべての人を救う

- **利用者**の被害を最小限で食い止めることができる。
- **虐待した職員**の処分や刑事責任、民事責任を最小限で留めることができる。
- **理事長、施設長**など責任者への処分、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。
- **虐待が起きた施設、法人**に対する行政責任、民事責任、道義的責任を最小限で留めることができる。

これまで起きた深刻な虐待事案から、最初は軽微な虐待行為だったものが放置されることでエスカレートし、利用者が重傷を負うような事件に発展してしまうということが分かっています。

虐待を通報せずに隠してしまうと、その後エスカレートして利用者に重傷を負わせるような取り返しがつかない損害を与えてしまうだけでなく、虐待を行った職員は刑事責任を問われ、施設や法人は道義的責任を追及され、行政処分を受け、損害賠償責任が生じ、設置者・管理者には、法人や施設の運営に関与しないようにする行政指導が行われ、交代することを迫られる事態となるかもしれません。

虐待行為が軽微な段階で適切に通報することができれば、利用者の被害は最小限で留めることができます。さらに、虐待行為を行った職員もやり直しの道が残され、施設や法人の行政処分や損害賠償責任も大きなものにならないで済む可能性があります。さらに、そのことを反省し、再発防止策を講じ、支援の質の向上につなげることができる契機にすることができます。最初に虐待の疑いを感じたとき、適切に通報義務を果たすことができるかどうか、その後の大きな分かれ道となってしまうといえるでしょう。

「通報することは、虐待した職員を罰し、法人や施設に損害を与えること」と感じ、通報することを避けようとする人は少なくないのかもしれませんが、しかし、通報がもたらす本質的なことは、利用者、職員、施設、法人の全てを救うということなのです。

施設・事業所における虐待防止を徹底しましょう。

(1) 管理者の虐待防止研修受講の徹底

- ・施設・事業所の管理者は、虐待防止研修を受けたことがない場合は、自らすすんで受講しましょう

(2) 虐待防止に対する組織的な取り組みの強化

- ・虐待防止委員会を設置しましょう
- ・虐待防止マネジャーは、この冊子を使って施設・事業所内の職員に対して虐待防止法の研修をしましょう

(3) 施設・事業所の手引きを参考に

- ・深刻な虐待事案の検証委員会報告書の教訓を生かしましょう

※例・千葉県袖ヶ浦福祉センター第三者検証委員会報告書

<http://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/jouhoukoukai/shingikai/dai3shakensho/kensho.html>

※障害者虐待防止法第15条では、施設等の設置者に、虐待防止の措置を行う責務が定められています。虐待防止委員会、虐待防止マネジャーは、組織として行う虐待防止の措置の例として、「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」(平成24年9月・厚生労働省)の中で設置が推奨されています。

私たちの施設・事業所でも、虐待防止の取り組みを徹底しましょう。

以下の項目を確認し、実施できていたら□にチェックしてみましょう。

- 私たちの施設・事業所の設置者（理事長等）・管理者（施設長等）は、都道府県の障害者虐待防止研修を受けたことがある。
- 私たちの施設・事業所には、虐待防止委員会（あるいは、それに代わる虐待防止の仕組み）がある。
- 各部署ごとに、虐待防止マネジャー（あるいは、現場のリーダーとして虐待防止に取り組む担当者）が決まっている。
- この冊子を使う等して、全職員が施設・事業所内、あるいは外部で虐待防止の研修を受けている。
- 「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」（厚生労働省・障害福祉課）等を参考にし、活用している。

それぞれの立場で、できることがあります。

管理者なら・・・

★虐待防止委員会の設置、虐待防止マネジャーの配置

★虐待防止と権利擁護の事業所文化の醸成

サビ管・主任なら・・・

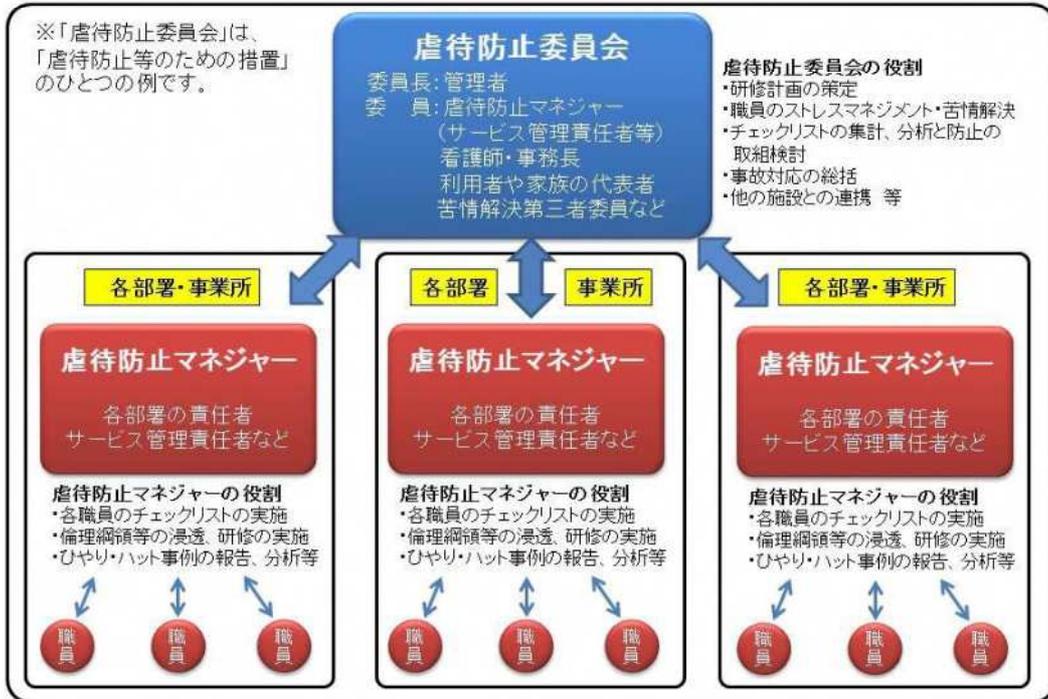
★虐待防止マネジャー（相当職）への積極的な着任

直接援助職員なら・・・

★「おかしい」と思った時の通報、相談のルーチン化

★利用者の細かい様子の変化を捉えた養護者虐待の早期発見

虐待防止委員会概念図・形だけではない生きた運営を！



障害者虐待防止法では、施設・事業所の設置者等に、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置」を義務付けています。

具体的には、職員に対する研修の実施、利用者・家族からの苦情受付体制の整備、その他の障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされています。「虐待防止等のための措置」のひとつの例として、「虐待防止委員会」があります（図参照）。

虐待防止委員会は、施設・事業所の虐待防止の取り組みを組織的に進める委員会です。委員長には、管理者（施設長等）等、施設・事業所の責任者が担います。

また、各部署の現場で、職員と一緒に虐待防止の取り組みを進める「虐待防止マネジャー（サービス管理責任者・現場のリーダー等を想定）」を任命し、委員会のメンバーになります。

その他、苦情解決の第三者委員や家族会のメンバー等も委員に入ると外部の目が加わり、より効果が高まるものと思われます。

虐待防止マネジャーの役割は、虐待防止委員会で決めた虐待防止の取り組み（虐待防止チェックリストの実施や、職員研修の実施等）を、各

部署の中で職員と一緒にいき、結果を虐待防止委員会にフィードバックすることです。

なお、虐待防止委員会は、苦情解決委員会や事故防止委員会と一体で行う等、運営の工夫をして行うことも考えられます。

【「外の目」を入れる仕組みづくりをしましょう】

(平時には)

他法人・他事業所と合同で、障害者虐待、不適切支援に気づくワークを定期的に開催してみましよう。

グループディスカッションの例

1. 皆さんの感覚で「虐待」に当たると考える行為を挙げてください
2. その行為を「身体的」「ネグレクト」「心理的」「性的」「経済的」に分類します
3. 今回は10分ですが、各職場で出尽くすまで挙げてみると、高い効果が期待されます

挙がらなかった行為は、現場で直面した時に「虐待」「不適切支援」と気づけない可能性があります。できるだけ類似したサービス類型で、他事業所と繰り返し実施してみましよう

(万一の時には)

謝金等の用意が難しい事業所でも第三者委員会等が設置できるよう、エリア内相互支援的に第三者を派遣できる仕組みを構築できるよう、予め相互協定を結ぶなどの仕組みを構築しましよう

職員が職場で孤立したり、ストレスを抱えたりすることを防ぐことも、虐待の防止につながります。



職員が職場の中で孤立してしまったり、過度のストレスを抱えていたりすることも、虐待のひとつの要因であると考えられます。

職員の孤立を防ぎ、支え合う温もりのある職場づくりを進めることも、虐待防止につながります。

職員が、自分自身のストレスの状態を知ることの手立てのひとつとして、厚生労働省のホームページに「5分でできる職場のストレスチェック」のサイトがあります。

- STEP1 仕事について
- STEP2 最近1ヶ月の状態について
- STEP3 周りの方々について
- STEP4 満足度について

以上の4つのステップに分かれた57の質問に答えると、自分自身では自覚しにくい職場におけるストレスの状態について、コメントが表示されます。

職員同士が、お互いが抱えている職場での困難や課題、問題を話し合い、支え合う、温もりのある職場づくりが支援の質の向上につながり、結果として虐待を防止する施設・事業所づくりにつながります。

**正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。
「身体拘束をしない」支援の検討が、支援の質の向上に
繋がります！**

(1) やむを得ず身体拘束をするときの3要件

- 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 身体拘束や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

(2) 組織として慎重に検討、決定し個別支援計画に記載

・どのような理由で、どのような身体拘束を、いつするのか

(3) 本人・家族に丁寧な説明をして、同意を得る

(4) 必要な事項の記録

・身体拘束を行ったときは、支援記録などにそのつど記録

正当な理由なく身体を拘束することは身体的虐待です。

身体拘束の具体的な内容としては、以下のような行為が考えられます。

- ① 車いすやベッド等に縛り付ける。
- ② 手指の機能を制限するために、ミトン型の手袋を付ける。
- ③ 行動を制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ④ 支援者が自分の体で利用者を押さえつけて行動を制限する。
- ⑤ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑥ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

やむを得ず身体拘束をする場合は、次の3要件に該当することが必要です。

- ①切迫性 ②非代替性 ③一時性（上の図参照）

さらに、3要件に合致することの判断は、やむを得ない場合の身体拘束が必要となる前に、あらかじめ管理者（施設長等）が参加する会議等において組織として慎重に検討した上で確認し、個別支援計画及び支援記録等に記録として記載することが必要です。

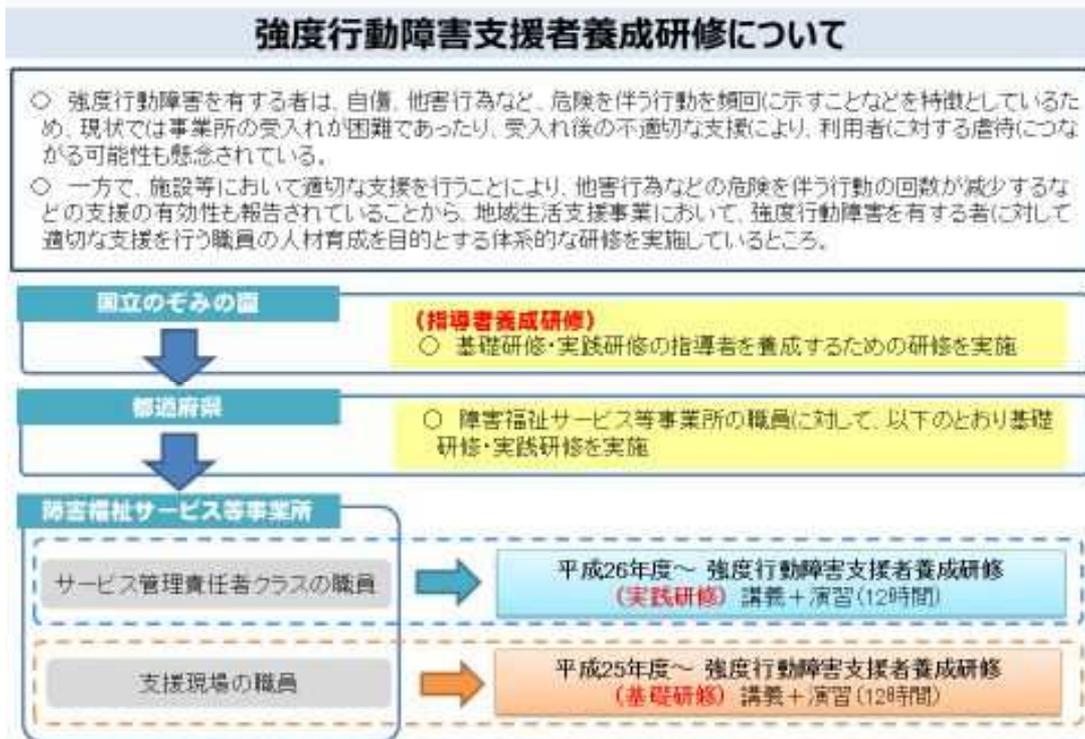
障害者総合支援法に基づく人員、設備、運営に関する基準

（身体拘束等の禁止）

第48条

指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、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（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。

2 指定障害者支援施設等は、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。



これまでの深刻な虐待事案から、行動障害のある人が虐待を受けやすいことが指摘されています。また、行動障害のある人は、自傷、他害行為等、危険を伴う行動を示すこと等を特徴としており、このため、身体拘束や行動制限を受けやすいといえます。

一方で、施設・事業所において適切な支援を行うことにより、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、行動障害に関する体系的な研修が必要とされています。

このため、厚生労働省では研修の普及を通じて、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、平成25年度から「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」を、また、平成26年度から、その上位の研修として同研修（実践研修）を都道府県において実施するよう研修体制を整備していますので、施設・事業所を設置している都道府県に問い合わせの上、積極的な受講をお願いします（上の表は、基礎研修のカリキュラム）。

また、行動障害の分野以外においても、身体拘束、行動制限をなくし、虐待を防止するため、職員の支援スキルや資質向上のための研修を受講する等、支援の質の向上に取り組むことが大切です。

障害者虐待を防止するためには、職員個人の「がんばり」に任せるのではなく、設置者、管理者が先頭に立って、施設・事業所が組織として取り組むことが必要です。

その基本は、研修等を通じた職員の利用者に対する支援の質の向上と、職員同士がお互いを支え合い、指摘し合え、自由に意見が言える風通しのいい組織づくり、実習生の積極的な受け入れや苦情解決・第三者委員等による外部の目の導入、虐待を隠さない、嘘をつかない誠実な施設・事業所の運営等です。

※「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」を必ず読みましょう！

厚生労働省 障害者虐待防止 手引き



障害者虐待の防止の徹底に向けた取り組みのお願い

－ 業務・調整グループ －

令和4年4月から障害福祉施設等において、虐待の発生又はその未然防止をするための措置を講じることが義務化され、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、虐待防止措置未実施減算が創設されます。

障害者福祉施設従事者等においては、障害者虐待（疑いを含む）を発見しやすい立場にあることを自覚し、早期発見に努め、発見した場合は市町村に速やかに通報しなければならないとされております。

改めて、「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（令和5年7月）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」(※)を全職員で確認し、また、「職場内虐待防止法研修用冊子(※)」を活用する等して、障害者虐待防止の周知徹底をお願いします。

※ 資料掲載Webサイト

「厚生労働省 障害者虐待防止法が施行されました 通知・関連資料等」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaiyahukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html

【参考】愛知県Webサイト

「2021年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修 資料」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shiryou-jigyousyo.html>

「2022年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修 資料」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shiryou-jigyousyo2022.html>

「2023年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修〈新規入職者向け〉 資料」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shiryou-jigyousyo2023new.html>

「2023年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修 資料」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shiryou-jigyousyo2023.html>

【参考】厚生労働省Webサイト

「令和5年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 資料・動画」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/chiikikyosei/O3kenshyu_00017.html

障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の参考事例

本県に報告のあった虐待と判断された事例の一部です。ご所属で類似の事象が起きていないか、現在の支援や職場環境を見直す必要がないか、ご確認をお願いします。

身体的虐待(身体拘束を含む)

- <概要> ・新人職員が夜勤中、強度行動障害のある利用者が不穏になってしまい、事業所として適切な対応をすることができず、結果的に利用者を個室に施錠した。
- ・口腔ケアの際、必要な支援を行わず、職員の都合で介助した結果、利用者が怪我を負った。
- <要点> ・利用者の適切なアセスメント、支援方法の検討、必要な職員の配置がされていない。
- ・身体拘束を行う場合、組織的な検討、必要な手続き、記録がされていない。

心理的虐待

- <概要> ・聴覚過敏の利用者に対して、故意に職員が大きな音を出して反応を面白がる。
- ・職員が利用者の裸を面白がって撮影し、職員間で共有した。
- <要点> ・事業所全体で利用者の権利擁護の意識が欠如している。

性的虐待

- <概要> ・事業所外で職員が私的に利用者と交流し、職員の好意に利用者が拒否する様子がなかったことを受けて勘違いし、キスや身体を触る等の行為をした。
- <要点> ・事業所利用以外の時間帯であっても、職員と利用者という関係は変わらないことの自覚がない。
- ・職員が利用者とは事業所外で交流することの適否について、事業所の方針が職員・利用者・利用者家族等に十分説明がされていない。
- ・事業所において、職員・利用者・利用者家族等に意見等を聴く機会がない。

放棄・放置

- <概要> ・事業所内で、ある職員の「支援方法が乱暴」「利用者への行き過ぎた言動がある」等の意見が何度も管理者等に報告されていたにもかかわらず、当該職員への口頭注意のみで、状況が改善されない。
- <要点> ・障害者虐待の疑いがあった際には、直接、見聞きしていない報告を受けた管理者等であっても通報の義務が生じる。
- ・有効的な手立てが講じられないまま、同様の行為が繰り返されると、結果的に職員関係の悪化、場合によっては職員の退職にもつながってしまう。

経済的虐待

- <概要> ・法人本部職員が利用者の預り金等を一括管理しており、事業所職員が気がつかない間に、私的に現金が引き出されていた。
- <要点> ・複数の職員による確認の仕組みや、利用者本人や親族等への報告の機会がない。

各障害福祉関係施設管理者 様

愛知県福祉局福祉部障害福祉課長
(公 印 省 略)

令和 6 年度 愛知県障がい者施設歯科健診事業について (通知)

日頃は、本県の障害福祉の向上にご協力いただき、御礼申し上げます。

このたび障害児・者施設の利用者の方々の歯科健診等を下記のとおり行うこととなりました。つきましては歯科健診等の実施を希望される場合は、別添申込書に必要な事項を記入のうえ、**令和 6 年 4 月 9 日 (火) まで**にファクシミリで障害福祉課までお申し込みください。

記

- 1 実施者
一般社団法人愛知県歯科医師会
- 2 目的
歯科疾患の予防、歯科疾病の早期発見及び歯科健康教育の推進を図り、障害児者の健康維持に努めること。
- 3 対象
障害者支援施設及び障害児入所施設の利用者
※障害者通所支援事業所 (生活介護等)、グループホーム及び障害児通所支援事業所の利用者は対象に含まれません。
※計画段階で受診予定者が少数の場合は近隣の施設と調整のうえ、**10名以上**で申し込んでください。(県では調整しません。)
- 4 実施内容
(1) 歯科健診及び歯科衛生指導 (個別・集団)
(2) フッ化物塗布によるむし歯予防
(3) 施設職員に対する歯科健康教育講話
- 5 実施方法
愛知県歯科医師会が健診スタッフを施設等に派遣し実施する。
- 6 実施日時等
(1) 実施期間 令和 6 年 6 月から 1 2 月まで
(2) 実施曜日 原則木曜日
(3) 日 数 1 日
(4) 健 診 料 無料
- 7 派遣内容等の問い合わせ先
一般社団法人愛知県歯科医師会
電 話 0 5 2 - 9 6 2 - 9 1 0 6
メール jigyo@aishi.or.jp

担 当 事業所指導第二グループ (酒井)
電 話 0 5 2 - 9 5 4 - 7 4 0 0 (ダイヤル)
F A X 0 5 2 - 9 5 4 - 6 9 2 0

令和6年度(2024年度)愛知県障がい者施設歯科健診事業申込書

令和 6 年 月 日

施設名

施設長

印

下記のとおり、申込みます。

記

施設名			
施設種別 (必ずご記入下さい)		入所施設のみ	
住所		〒 —	
電話	() —	FAX	() —
施設長名			
担当者名			
実施内容 該当する箇所の□に レ点を入れて下さい		歯科健診対象者 <input type="checkbox"/> 身体障がい者 <input type="checkbox"/> 知的障がい者 <input type="checkbox"/> 精神障がい者	
実施希望年月日		第一希望:令和 年 月 日() 第二希望:令和 年 月 日() 第三希望:令和 年 月 日() ※6月～12月の間にお願いします。	
受診予定者		人	
職員数		人 (健診対象にはなりません)	

※近隣の施設と調整し10名以上での申し込みをする事業所については、歯科健診等の実施場所となる事業所の情報を記載してください。ただし、受診予定者欄は合計の人数を記載してください。

障害福祉サービス等事業者 様

愛知県福祉局福祉部障害福祉課長
(公 印 省 略)

「コミュニケーション支援アプリ」の活用について (依頼)

日頃から、本県の障害福祉施策の推進に御理解と御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

本県では、平成 2 8 年 1 0 月に「手話言語・障害者コミュニケーション条例」を制定し、障害の特性に応じたコミュニケーション手段の利用促進に関する取組を行っています。

令和 3 年 3 月には、聴覚に障害のある方、知的障害や発達障害のある方、高齢で聞こえづらい方など、会話によるコミュニケーションが困難で支援が必要な方が、スマートフォンやタブレットを利用し、文字やイラストを指し示すことにより、円滑に意思疎通を図ることができる「コミュニケーション支援アプリ」を開発いたしました。

このアプリは、使用場面として「避難所」「病院・薬局」「コンビニ・スーパー」及び「交通機関」を設定して運用を開始し、その後も、より多くの方に活用いただけるように項目や機能を追加する等の改修を進めております。

また、各障害の特性に応じたコミュニケーション手段や必要な配慮等もアプリ内に掲載しておりますので、障害のある方とコミュニケーションをとるうえでの一助となるものと考えております。

昨年度の集団指導においても同様をお願いをしたところですが、より多くの方にアプリを御活用いただけますよう、引き続き、別添の案内チラシにより貴事業所の皆様方へ御周知いただきますようお願いいたします。

なお、アプリのダウンロード方法等は、チラシの QR コードから御確認いただけます。

担 当 社会参加推進グループ
電 話 0 5 2 - 9 5 4 - 6 6 9 7 (ダイヤルイン)
F A X 0 5 2 - 9 5 4 - 6 9 2 0
メール shogai@pref.aichi.lg.jp

「手話言語・障害者コミュニケーション条例」
 推進のための普及啓発事業
 愛知県立大学情報科学部粕谷研究室連携

コミュニケーション

し え ん 支援アプリ



iPhone、Android対応
 アプリ利用料無料
 (通信費除く)

- 聴覚に障害のある方、知的障害・発達障害のある方、高齢で聞こえづらい方などのコミュニケーションを支援するアプリです。
- スマートフォンやタブレットで文字やイラストを指し示すことにより、情報や意思を伝えることができます。
- ひらがな・カタカナや他言語による表示に対応しています。



このアプリでできること…

使用例は裏面をご覧ください

- 1 使用場面→使用者→伝えたいことを順番に選んで文字とイラストでコミュニケーションをとれます。
- 2 「はい」「いいえ」「わかりません」のほか、よく使う項目を登録して、すぐに相手に伝えられます。
- 3 障害の特性に応じたコミュニケーション手段や、必要な配慮をアプリ内で確認できます。



アプリのダウンロードはこちらから。
 アプリの使い方動画もこちらからご覧いただけます。



iPhoneとApp Storeは、米国およびその他の国で登録されたApple Inc.の商標です。 Google Play および Google Play ロゴは、Google LLCの商標です。

お問い合わせ先

愛知県障害福祉課 社会参加推進グループ
 電話：052-954-6697(直通) FAX:052-954-6920



※本アプリは、(公財)明治安田こころの健康財団の「コミュニケーション支援ボード」を参考に制作しています。

コミュニケーション支援アプリ 使用例

避難所で・・・



●障害のある方・高齢で聞こえづらい方など

- ほしいもの
 - したいこと・してほしいこと
 - しりたいこと
 - 体調（熱がある・痛いなど）
- などを伝えることができる！

●避難所運営者など

- 受付のときに、
- 名前、生年月日などの基本情報
 - 家族の状況
 - 自宅の被害状況
- などの必要事項の聞き取りをスムーズに行うことができる！

病院で・・・



●障害のある方・高齢で聞こえづらい方など

- 体調（熱がある・痛いなど）
 - 診断書がほしい
- などを伝えることができる！

●病院の受付スタッフなど

- 保険証が必要なこと
 - 約〇分後にお呼び出しすること
- などを伝えることができる！

コンビニ・スーパーで・・・



●障害のある方・高齢で聞こえづらい方など

- ほしいものの場所
 - トイレを借りたいこと
 - レジ袋がほしいこと
- などを聞いたり伝えることができる！

●コンビニ・スーパーの店員など

- 有料レジ袋が必要か
 - お弁当などをあたためるか
- などを聞くことができる！

交通機関で・・・



●障害のある方・高齢で聞こえづらい方など

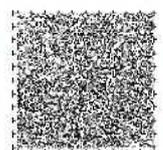
- 〇〇までいきたい
 - なぜ電車が止まっているのか
- などを伝えたり聞くことができる！

●駅員など

- どこまでいきたいのか
 - 事故で遅れていること
- などを聞いたり伝えることができる！

障害の特性に応じたコミュニケーション手段とは…

障害は多種多様で体に障害のある人や知的能力が年齢相応でない人、外見からは障害のあることが分からない人もいます。障害のある人とコミュニケーションを図るには、障害の特性やそのコミュニケーション方法を理解することが大切です。アプリ内で紹介していますので、ぜひご覧ください。



グループホーム整備・運営支援制度

愛知県では、グループホームの新規開設事業者(予定を含む)を主な対象に、グループホームに関する経験豊かな方々を支援コーディネーターとして委嘱して、設立から運営までの支援を行うため、「グループホーム整備促進支援制度」として、相談会や見学会などを実施してまいりました。

令和6年度からは、グループホームにおける質の向上を目的に据え、制度名を改称して、その目的に沿った相談会や講義などを実施してまいります。

行事ごとに、詳細が決まりましたら、申込を開始する予定ですので、新規開設事業者の方及び既設事業者の方におかれましては、ぜひ御参加ください。

令和6年度 予定内容(※)

時期	行事名	内容
6月上旬ごろ	スタートアップ相談会	午 前:グループホームの実際の支援内容などの新規開設事業者を重点においた講義 午 後:グループ相談会
9月~10月上旬ごろ	グループホーム見学・相談会	県内のグループホームにおける見学会及び相談会
1月中旬ごろ	グループホーム相談会	午 前:支援度の高い人への支援方法や障害者虐待防止などの既設事業者を重点においた講義 午 後:グループ相談会

※ 上表は予定であり、変更となる可能性があります。また、このほかに前年度開設事業者などが行う施設に訪問して助言などを行うモニタリング調査も実施しております。

令和5年度の各種行事における受講生の感想

(スタートアップ相談会)

- 利用者の具体的な生活や事業者の役割の具体例が知れてよかった。
- 他の参加者の話を含めて自分の思い描くグループホームをイメージすることができた。

(グループホーム見学・相談会)

- 自事業所と同じ市内ということもあり、グループホームでの生活に共通点も多く、困りごとへの対応などについてとても参考になりました。
- グループホームを開設した経緯やそれに係る保護者様の思いを聞くことができ、とてもいい経験になりました。

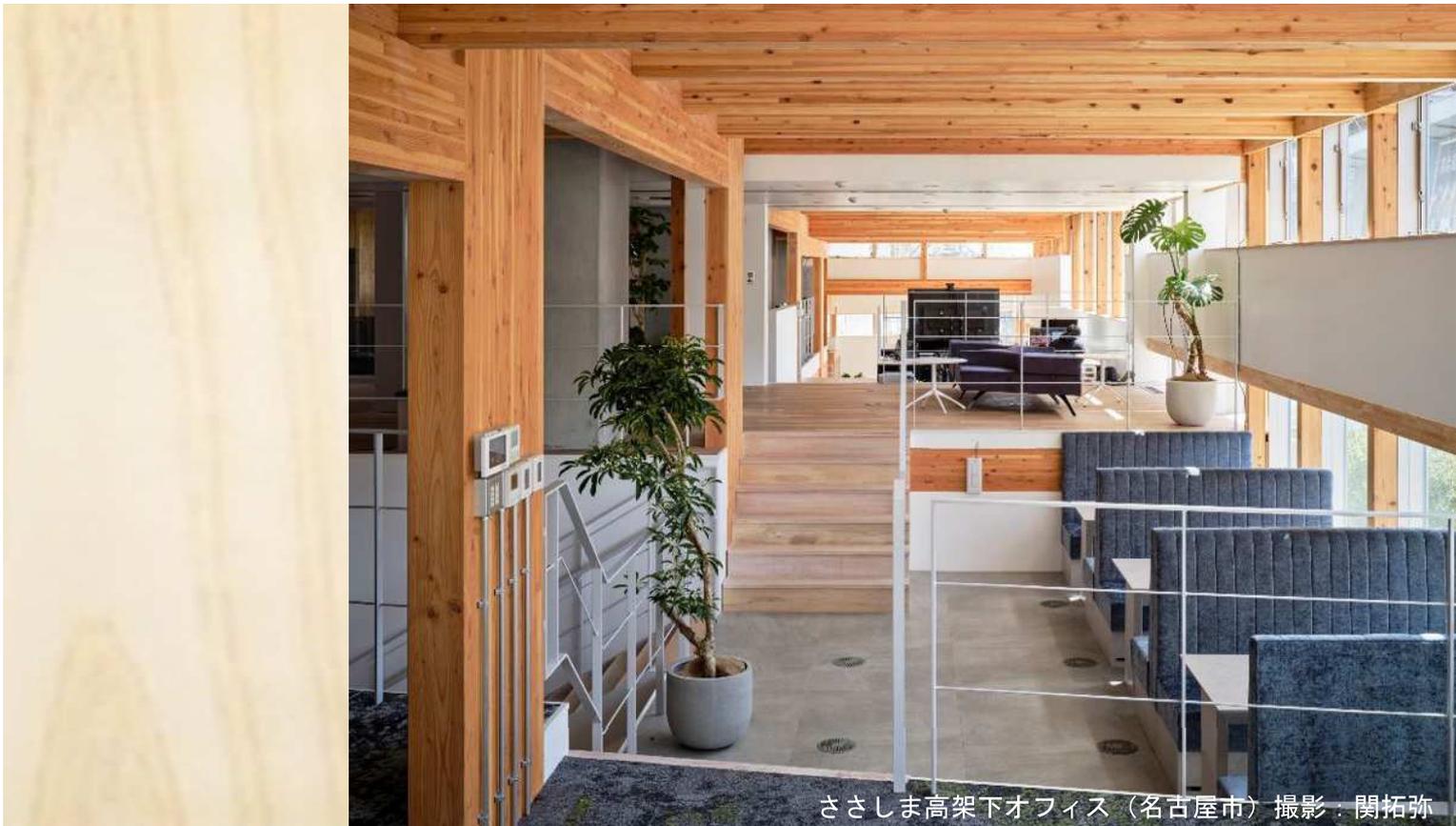
(グループホーム相談会)

- 同じ立場であるからこそ同じ課題・悩みを抱えており、それに対して対応・ヒントをいただけることができました。
- 目の前の事象のみで判断対応するのではなく障害特性や、その方の今までの課題等を把握し、総合的に判断していくことの重要性を認識できた。

愛知県ホームページにおける本制度の案内ウェブページ URL

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/0000072186.html>

(本ウェブページにて、行事の情報などを逐次更新します。)



ささしま高架下オフィス（名古屋市）撮影：関拓弥



材利用のすすめ



たけなか外科内科こどもクリニック（名古屋市）撮影：ToLoLo studio

木造・木質化で高まる企業価値（木材利用のすすめ）

カーボンニュートラルに貢献

➤木造建築は第2の森林

- 森林は光合成により、大気中の二酸化炭素を吸収、成長し炭素を固定します。
- 樹木を伐採し、木材・木製品としても炭素は固定されたままです。
- 燃やさない限り木材から二酸化炭素が放出されませんので、

木材の利用は、大気中の二酸化炭素を減らすことにつながります。

このようなことから、木造建築は『第2の森林』とも言われます。

例：木造住宅一戸あたり→炭素貯蔵量 約6 t（鉄骨造、RC造の約4倍）】

大熊幹章(2003)地球環境保全と木材利用、一般社団法人全国林業改良普及協会:54、岡崎泰男、大熊幹章(1998)木材工業Vol.53-No.4:161-163 出典：令和元年度 森林・林業白書

SDGs 持続可能な開発目標は、2030年の目指すべき社会の姿

➤建物の木造・木質化など、木材の積極的な利用は企業のイメージアップに

- 持続可能な社会の実現には、企業の役割が重要です。
- 本業のビジネスや企業の社会的責任での貢献、お客さまや地域とのパートナーシップによるアクションなど、様々な方法でSDGsを実践することができます。
- 社会課題は、ニーズと読み替えることができます。
- SDGsを掲げ、その解決に向けて取り組むことは、環境に対する姿勢を示すことができ、「ビジネスの発展」「企業価値向上」につながります。

木材利用はSDGsの17の目標のうち、7つの目標に貢献します。

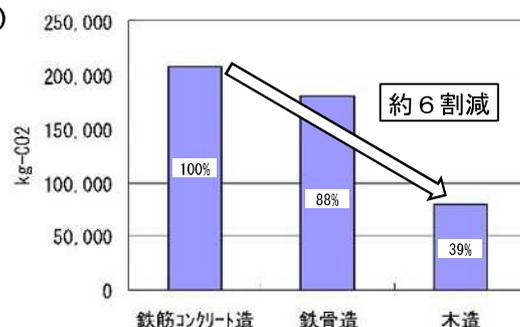


環境負荷の軽減・企業ブランドカアアップ

➤ 循環型社会への貢献により、顧客満足度の向上が期待できます

- 材料製造時・輸送時及び建設時等におけるCO₂の排出量は、右図の通り、鉄筋コンクリート造に対して、木造は約4割*と少なく、**環境負荷の軽減に寄与**することができます。

※資料：加藤晃敏、瀬戸山春輝、木村正彦（2005）建物の構造種別 LCA（その1）、第1回日本LCA学会研究発表会講演要旨集



CO₂排出量の比較
(幼稚園 2階建て 延床面積324㎡)

- ESG投資では、企業の社会的責任（CSR）に注目し、長期的視点で評価されます。
- 木材の積極的な利用は、企業の**循環型社会への貢献**や、**顧客の満足度向上**等が投資面で評価されるようになってきています。

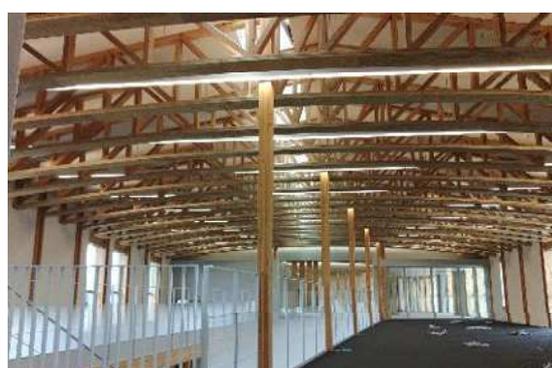
快適な空間づくり

➤ リラックス・癒しの効果

- 木の手触りやぬくもり、香りから、**リラックス・癒しの効果**が得られます。
- 木材は、調湿効果や適度に音を吸収することから、**住環境の改善**が図られます。
- 木造・木質化により、求職者が増えた事例や従業員から職場の愛着心が高まったとの声もあります。



賃貸オフィス
烏森オフィス（名古屋市）



「木の香る都市づくり事業（あいち森と緑づくり税）」支援施設

木造・木質化した建物に関わる方から寄せられた声

オフィス

- 各種メディアから取材があり、**企業イメージアップ**につながった
- 木の香りのするぬくもりのある空間は、社員だけでなく来客者からも好評
- 雰囲気や居心地が良く、社員同士の**コミュニケーションが増えた**
- 会議室を木質化したことで、**使用機会が増えた**



オフィスビル
タマディック名古屋ビル（名古屋市）

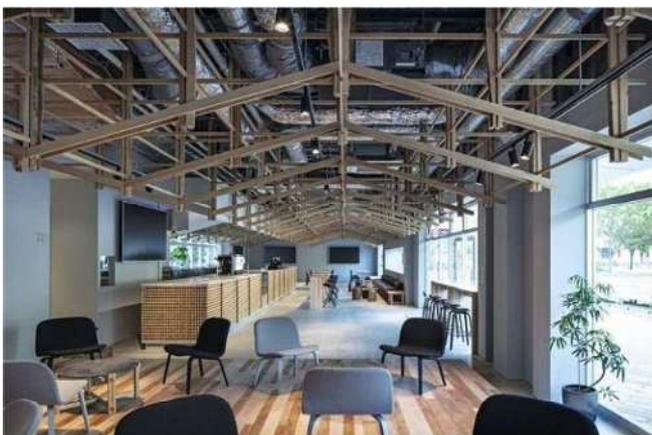
撮影：平井 広行



銀行
岡崎信用金庫城下町支店（岡崎市）

店舗

- 木から安らぎを感じるとお客様から好評を得ている
- 木のぬくもりからその場の安心感を生み出すことができる
- 木質化空間への好感が、**リピーターの増加**に貢献している
- 従業員が気持ちよく働いている



カフェ
FabCafe Nagoya（名古屋市）



本屋
TOUTEN BOOKSTORE（名古屋市）
「木の香る都市づくり事業（あいち森と緑づくり税）」支援施設

福祉施設

- 入居者の表情が和らぎ、**リラックス効果**が見られる
- 木の良い香りがする、**温かみ**を感じる
- 木の香りに癒やされ、**リラックスした状態**で働くことができ、**疲れにくくなったとスタッフからも好評**



老人福祉施設
風の杜ふくろう（岡崎市）

「木の香る都市づくり事業（あいち森と緑づくり税）」支援施設



就労継続支援B型事業所
とこはぐ大府（大府市）

「木の香る都市づくり事業（あいち森と緑づくり税）」支援施設

子供向け施設（学童保育等）

- 児童たちの生活に**落ち着き**が見られる。
- 床の木質化により、冬は暖かく、**木のぬくもり**を感じる
- 木の香りや肌触りに愛着が沸き、掃除への意欲を見せるようになった
- 子供を見守る大人もリラックスして過ごすことができる**と好評**



民間木育施設
つなぐの森 ハリプー（一宮市）



学童保育施設
あおぞら学童保育クラブ（名古屋市）
「木の香る都市づくり事業（あいち森と緑づくり税）」支援施設

木造は企業会計にプラスに働きます

建築工事費の削減

➤コストダウンも可能です

- 木造は鉄骨造等と比較し、**工期短縮**や**基礎工事費等のコストダウン**等が可能で、延床面積1,000㎡未満で3階建て以下の建築物では、設計や使用する木材の規格の工夫等で木造が優位または同等となることがあります*。
- **延床面積200㎡未満**で2階建て以下建築物では、住宅と同じ材料や工法により建築できるため、**木造の方が低コスト**となります*。

木造とのコスト比較

モデル：保育園(約700㎡)

鉄骨造：5%増

鉄筋コンクリート造：8%増

「木材・木造建築の物性的特質」

2017年3月(一社)木を活かす建築推進協議会

※法律による防耐火構造が求められる場合等を除く

木造で建てるコツ

- 木造に精通した設計士を選ぶ
- 高コストとなる特殊な規格の木材を使わない
- 木材の調達は、早めに相談

光熱費の削減等

➤ランニングコストを抑えることが可能です

- 木造は断熱性の確保に適しています。
スギの断熱性はコンクリートの11倍、鉄の480倍と**高い断熱性能**を有しており、
➡ 空調コストを下げ、光熱費の削減が可能です。
高い断熱性から、結露の防止や居住性の向上に役立ちます。
- 法改正に伴い厳格化される**省エネ基準**の達成にも貢献します。

木造建築物の耐震性・耐久性

➤雨水や水回りへの対策等、適切なメンテナンスで長寿命化が図れます

- **耐震性能は、木造、鉄骨造等の構造に関係無く同じ**です。
- 木材の耐久性を低下させる原因は、水分・湿分。これをコントロールする工法・材料の選択の他、**定期的なメンテナンスにより、長寿命化**を図ることができます。

非住宅建築物の木造化・木質化に向けて

公益財団法人 日本住宅・木材技術センターのHPからダウンロードできます。
<https://www.howtec.or.jp/publics/index/102/>

低層小規模建築物の木造化

事務所やコンビニ、飲食店など平屋や2階建ての小規模な木造モデル設計が提案されています。

- 低層小規模建築物 木造化のすすめ「これからの事務所建築は木造でつくる時代です」
(<https://www.howtec.or.jp/files/libs/4638/202304071733229319.pdf>)



- 身近なまちの建物の木造化のすすめ「建ててみましょう！木造で」
(<https://www.howtec.or.jp/files/libs/4100/202204061420385674.pdf>)



- 低層小規模建築物 木造化のすすめ「木造で建てられます2階建て小規模店舗」
(<https://www.howtec.or.jp/files/libs/3556/202103221456414932.pdf>)



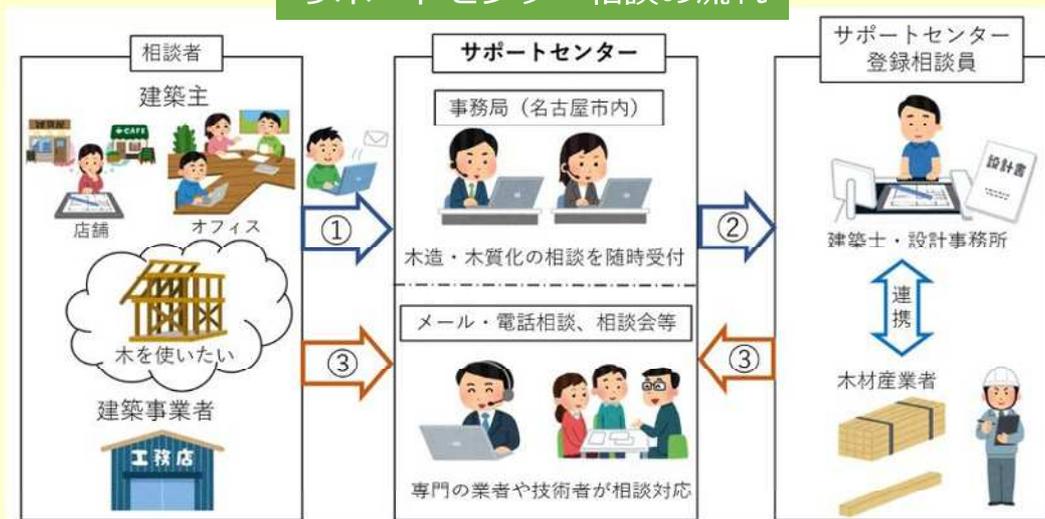
あいち木造・木質化サポートセンター

都市木あいち

検索

木造・木質化に関するお困りごとに専門家が中立的な立場でお応えします。

サポートセンター相談の流れ



- ① Webページに掲載の様式に相談内容を記入して、電子メールかFAXで送信
- ② 事務局が受付をし、相談内容に応じた登録相談員に回答依頼
- ③ メールや電話での回答のほか、専門員と直接の相談をご希望の場合は、事務局が相談の場をセッティング

相談はWebページに掲載の相談シートに記入してメールor F A X 送信
(環境都市実現のための木造化・木質化推進あいち協議会Webページに設置)



WebページURL : <https://toshimoku-aichi.org/75089/aitikenitaku/>
TEL 052-331-9386 (平日 9:00~17:00) FAX 052-322-3376

● 主な補助事業

事業名	補助主体	補助率	上限額	対象	申請先
次世代林業基盤づくり事業	国	木造：建設工事費の15% 内装木質：建築工事費の3.75%	4億円/施設	施主	愛知県庁農林基盤局 林務部林務課、 農林水産事務所
木の香る都市(まち)づくり事業	県	木材の資材費や 施工費等の1/2	木造：10万円/㎡ 内装木質：なし 木製品：300万円/件	施主 設計者 施工業者	上記同様 ※2023年度分 受付終了
木造非住宅建築物 設計・建築実証事業	県	設計：基本設計費 相当 建築：5万円/㎡、 3千円/㎡	設計：600万円/件 建築：900万円/件	建築士 建築主	環境都市実現のため の木造化・木質化推 進あいち協議会

● その他の取組

○あいち木づかい表彰

県産木材の魅力や優れた使い方を普及するため、あいち認証材を積極的に利用した、木の良さを実感でき、PR効果の高い建築物や製品等を2017年から表彰しています。最優秀賞は知事から表彰を行います。

○あいち認証材CO₂貯蔵量認定制度

「あいち認証材」を利用した建築物や企業等の取り組みにおけるCO₂貯蔵量を証明し、「見える化」することで、あいち認証材の利用拡大を図っています。

○建築物木材利用促進協定

協定を締結した場合には、内容等を公表するとともに、活用できる支援制度や木材利用に係る技術的な情報提供を行い、取組状況の情報を発信します。

<詳しくは下記の問い合わせ先までご連絡下さい>

名称	電話番号	所管する市町村
尾張農林水産事務所 林務課	052-961-1689	一宮市、瀬戸市、春日井市、犬山市、江南市、小牧市、稲沢市、尾張旭市、岩倉市、豊明市、日進市、清須市、北名古屋、長久手市、東郷町、豊山町、大口町、扶桑町
海部農林水産事務所 農政課	0567-24-2152	津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村
知多農林水産事務所 林務課	0569-21-8111	半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町
西三河農林水産事務所 林務課	0564-27-2731	岡崎市、碧南市、刈谷市、安城市、西尾市、知立市、高浜市、幸田町
豊田加茂農林水産事務所 林務課	0565-32-7369	豊田市、みよし市
新城設楽農林水産事務所 林業振興課	0536-62-0547	設楽町、東栄町、豊根村
新城設楽農林水産事務所 新城林務課	0536-24-1006	新城市
東三河農林水産事務所 林務課	0532-35-6175	豊橋市、豊川市、蒲郡市、田原市
農林基盤局林務部 林務課	052-954-6445	名古屋