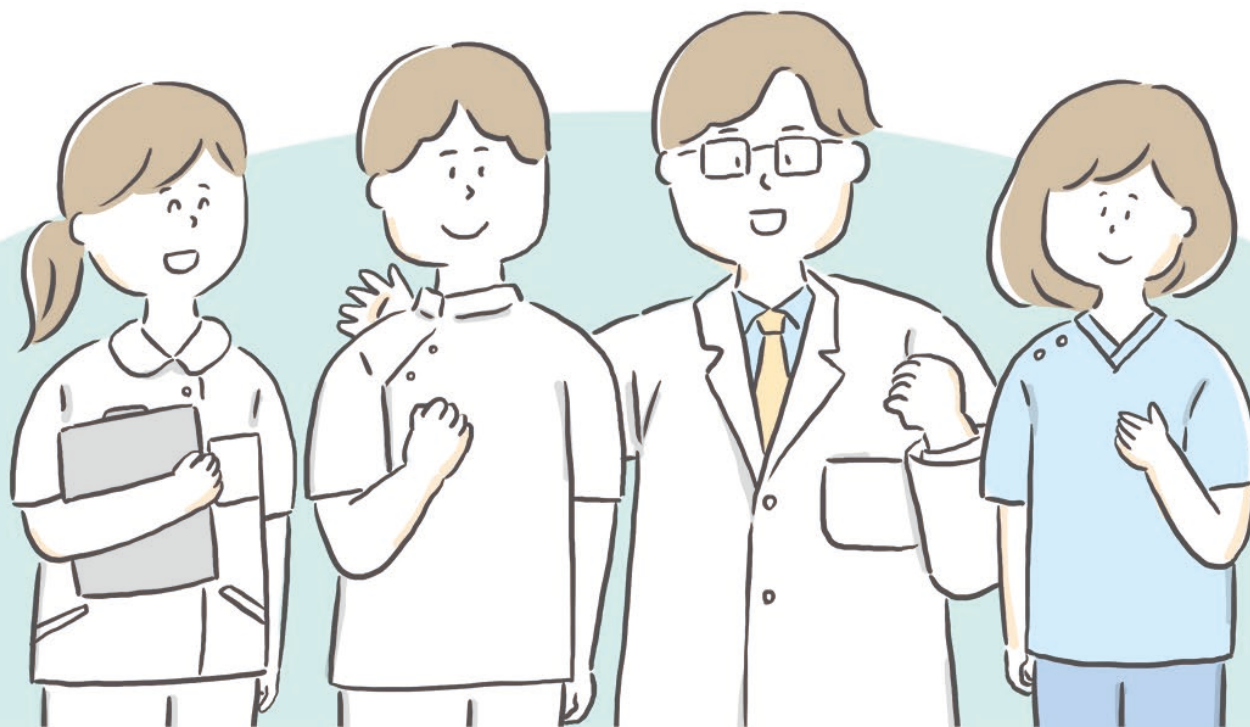


# より良い精神科医療の提供に向けて ～患者さんへの暴力等の防止の観点から～ (解説書)



# はじめに

- 障害者虐待防止法では、学校、保育所等、医療機関、官公署等については虐待の通報を義務づける規定が置かれていませんが、職員その他の関係者に対する研修の実施や相談に係る体制の整備等、虐待を防止するため必要な措置を講ずることとされています。
- このうち、このうち、精神科病院については、患者の権利擁護のための取組として、精神医療審査会の設置と退院請求及び処遇改善請求の制度があり、精神科病院に入院している精神障害者の処遇等について、精神医療審査会による専門的かつ独立的な立場からの審査が行われています。
- また、入院患者自身による暴力行為が回復に悪影響を与えたり、本人の不利益になりうることから、アンガーマネジメント等のストレス対処方法の訓練や、CVPPP(包括的暴力防止プログラム)研修の実施といった病院職員の対応力向上の取組も行われています。
- 一方で、こうした精神科病院における取組については、いまだ先駆的な事例の把握・横展開や基本的な考え方・制度的な基礎知識の普及啓発を試みた例が少なく、標準的な方法が確立・浸透していないことが懸念されています。
- 以上の背景より、本事業では、精神科病院における虐待防止・権利擁護の取組を事例的に把握するとともに、精神科医療機関等における医療従事者向けに普及・啓発すべき内容や実践的な対応方法を体系的に整理し、研修資料及び啓発資料(ポスター)を作成いたしました。
- 本解説書では、各スライドで研修受講者にお伝えいただきたいポイントなどを簡潔にまとめています。皆様におかれましては、研修実施前に本解説書をご一読いただけますと幸いです。
- なお、本研修資料は、各病院にて、研修時間や演習(セルフワークやグループディスカッション等)の実施可否等をご判断いただき、各病院のニーズに合わせて実施いたしますようお願いいたします。

# 解説書

|   | スライド  | 解説  |
|---|---|---|
| 1 | <p>目次</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 日々の患者さんとの接し方を振り返ってみましょう</li><li>2. 不適切な接し方がエスカレートすると・・・</li><li>3. 虐待の類型とその定義</li><li>4. 虐待が疑われる事案とその原因</li><li>5. 自身のスキルを高めるためには</li><li>6. 職場環境はどうでしょうか？</li><li>7. 最後に・・・</li></ol> <p>参考資料</p> <ol style="list-style-type: none"><li>①障害者の権利</li><li>②障害者虐待の現状</li><li>③関連団体における研修・ツール</li><li>④虐待防止のための啓発資料(ポスター)</li></ol> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 研修の流れを紹介します。</li><li>● 研修全体の時間としては、1・5・6章で演習の時間を取らない場合、60分程度の見込みで作成されています。</li><li>● 全体の研修時間や演習時間等は、細かく設定していないため、各病院の判断で実施してください。</li></ul> |
| 2 | <p>本研修のゴール</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 一人一人が虐待について理解を深め、自身の行動を振り返り、適切な治療関係を築けるようになること</li><li>2 虐待防止のための職場環境について考えること</li></ol>   | <ul style="list-style-type: none"><li>● 研修の中身に入る前に、本研修のゴールを参加者と確認します。</li><li>● 現場の最前線で働いている職員に対しては、日々の行動を振り返ってもらうこと、管理職には虐待防止のための職場環境についても考えてもらえる機会になるようにします。</li></ul>            |

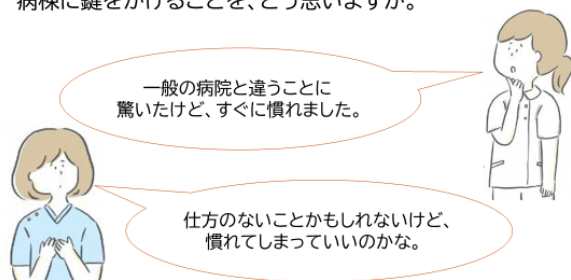
## スライド

## 解説

3

### 1. 日々の患者さんとの接し方を振り返ってみましょう

病棟に鍵をかけることを、どう思いますか。



普段当たり前にしていることが、最も望ましい対応ではないかもしれません。日々の患者さんとの接し方を、振り返ってみましょう。

- 参加者に日々の患者さんとの接し方を振り返ってもらうために、「病棟に鍵をかけることについて」問題提起をします。
- 参加者と話し合ってみてください。特に正解はありませんが、参加者それぞれの思いに耳を傾けるようにしてください。

4

### 1. 日々の患者さんとの接し方を振り返ってみましょう

以下の権利擁護や虐待防止等に係るチェックリストを活用し、まずは、自身の行動を振り返ってみましょう。

| No | 質問   | 回答     |
|----|--|--------|
| 1  | 患者さんに対して、暴力をふるうことがある   | はい/いいえ |
| 2  | 医師の指示なしに、患者さんを病室等に施設することがある  | はい/いいえ |
| 3  | 患者さんに対する他の職員の暴力・暴言や無視等を確認した場合に管理者に報告していないことがある                       | はい/いいえ |
| 4  | 障害により克服困難なことを、患者さんと一緒に乗り越える努力をしないことがある                               | はい/いいえ |
| 5  | 患者さんの言葉や歩き方を興味本位で真似し、行為・行動を嘲笑することがある                                 | はい/いいえ |
| 6  | 患者さん呼び捨てやあだ名、子どものような呼称で呼んだりするなど、年齢にふさわしくない接し方をすることがある                | はい/いいえ |
| 7  | 職務上知り得た患者さんの個人の情報や写真、動画などを他に漏らすことがある                                 | はい/いいえ |
| 8  | 郵便物等の開封・所持品の確認が必要な場合でも、患者さんと一緒に確認しないことがある                            | はい/いいえ |
| 9  | 患者さんの病室、寝室に入る時は声かけ等を行わず、了承を得ないことがある                                  | はい/いいえ |
| 10 | 患者さんや家族の訴えに対して真摯に対応しなかったり、患者さんや家族と話す時に、威圧的な態度を取り命令口調で話してしまったりすることがある | はい/いいえ |
| 11 | 十分にトイレで対応できる患者さんでもオムツ対応をする等、患者さんの持っている能力を活用しないことがある                  | はい/いいえ |
| 12 | 患者さんに対しての言動に注意せず、セクシャルハラスメントになるようなことをすることがある                         | はい/いいえ |
| 13 | 院内で行う諸活動について強制し、患者さんの自主性を尊重しないことがある                                  | はい/いいえ |
| 14 | 患者さんのペースを尊重せず食事を介助しないことがある   | はい/いいえ |
| 15 | 任意入院中の自由な面会、外出、退院を医師の指示なしに制限を行うことがある                                 | はい/いいえ |

(和歌山県が精神科病棟向けに作成した人権意識向上振り返りチェックシート、京都府人権推進委員会が活用しているチェックシートを参考に作成しました。)

- チェックリストを活用して、参加者に患者さんへの日々の接し方について振り返りをしてもらいます。
- 日々の患者さんとの接し方や職場の業務内容について振り返りをして、参加者と意見交換をすると有効です。

例えば・・・

- 5分程、各自でセルフチェックする時間を設け、「はい」につく項目はないかを確認します。「はい」についてしまった場合は、なぜついてしまったのかをその場で振り返ることも有効と考えられます。

## スライド

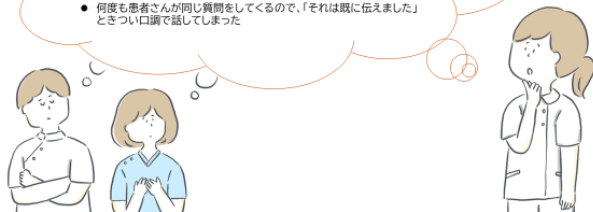
## 解説

5

1. 日々の患者さんとの接し方を振り返ってみましょう  
日々の患者さんとの接し方で不適切だったかもしれないことはありますか？

例えば……

- 患者さんの言動などに感情的になってしまい、いつもより大きな声を出したり、威圧的な態度を取ってしまった
- 患者さんの呼び方等が適切でなかったかもしれない
- 治療のため、「薬を飲んでほしい」と伝えしたが、患者さんに拒否されたので、黙って薬を内服させた
- 患者さんが頻繁にナースコールを押すため、ナースコールを患者さんから見えない場所に意図的に隠した
- 何度も患者さんが同じ質問をしてくるので、「それは既に伝えました」ときつい口調で話してしまった



- 日々の患者さんとの接し方について、不適切だったかもしれないことや具体的な場面について、個人でイメージしてもらえるように参加者に問いかけます。
- ここで、数分時間を取ってもらったり、近くの人と話し合ってもらうことも有効です。

6

1. 日々の患者さんとの接し方を振り返ってみましょう  
4ページのチェックリストで、「はい」がついた場合は、不適切で虐待につながる接し方になりますので、今日から自身の行動を変える努力が必要です。サポートが必要な場合は、周囲の同僚や上司などに相談しましょう。

**① 患者さんへの暴力などは行ってはいけません**

患者さんに対して、殴る、蹴る、その他けがをさせるようなことは行ってはいけません。また、医師の指示にもとつかない違法な身体拘束や、食事を抜くなどの懲罰的な行為は行ってはいけません。他の職員がそのような行為を行っているのに、それを見逃ふりすることも、暴力等を容認したことになります。

**② 患者さんへの差別やプライバシーの侵害を行ってはいけません**

患者さんの不適切な呼び方、年齢不相応の接し方、障害、状態、能力、性、年齢での差別、患者さんの行為への嘲笑は許されません。患者さんの郵便物等を無断で開封するなどの行為や必要のないに入浴や排せつ等の様子を覗くといったプライバシーの侵害を行ってはいけません。

**③ 患者さんの人権を最大限尊重しなければなりません**

患者さんの声に耳を傾け、患者さんの人権や人格を最大限尊重し、接しなければなりません。自分だけでなく、他の職員の人権を尊重しない行為にも目を向け、改善を求め続けていくことが必要です。人権を尊重しないことが、虐待につながります。

- セルフチェックした後に、虐待防止のためのポイントを説明します。

## スライド

## 解説

7

### 2. 不適切な接し方がエスカレートすると・・・

不適切な接し方がエスカレートすると、重大な虐待事案になりかねません。以下は、実際に起こった事案をもとに作成した不適切な接し方がエスカレートし事件化した例です。

そうなる前に、自身の日々の行動を振り返り・見直すことが、患者さん本人だけでなく、自分自身を守ることになります。

実際に起こった例

|    |  |
|----|--|
| 例1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 同じ病棟の看護師や看護助手が複数人がかりで、重度の統合失調症の入院患者さんの胸ぐらをつかみ、転倒させるなどしてけがをさせた。</li> <li>● 「感情的になり、突発的に行った」と看護師たちは言っていたが、そういった患者さんへの行為が常態化していた。</li> </ul> |
| 例2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 精神保健福祉士が入院患者さんから預かったお小遣いの管理をしていたが、預かった現金をすべて渡さず、遊興費に使っていた。</li> </ul>   |
| 例3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 看護師がご飯を食べるように言っても、患者さんが拒否し続けたため、その態度が気に入らず、その患者さんに対して、誰もいない別室に連れていき、繰り返し、食べるように大声でどなり続けた。</li> </ul>                                      |
| 例4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 看護師・看護助手が、患者さん同士に無理やりキスをさせるなどした。</li> <li>● それらの行為を撮影し、看護師・看護助手複数人のメッセージアプリで撮影した動画を共有していた。看護師たちはその動画を面白がり、行為を揶揄するような記載をしていた。</li> </ul>   |

※上記の例は実際に起きた虐待事案をもとに作成しています。

- 不適切な接し方がエスカレートし事件化した例を紹介します。

8

### 3. 虐待の類型とその定義

患者さんへの接し方次第では、「虐待」と疑われるものもあります。

障害者虐待防止法では、虐待の類型と定義が以下のように示されています。

**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

**性的虐待**  
障害者に対して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

**心理的虐待**  
障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を及ぼす言動を行うこと

**放棄・放置(ネグレクト)**  
障害者を養育させるような著しい義務又は長時間の放置、他の利用職による上記に関する行為と同様の行為の放棄その他の障害者を養育すべき職務上の義務を著しく怠ること

**経済的虐待**  
障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること

※厚生労働省 令和2年10月「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」(<https://www.mhwl.go.jp/content/000894892.pdf>)を参考に作成

- 虐待の類型とその定義について紹介します。
- 以降のスライドでは、5つの類型ごと(身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放棄・放置(ネグレクト)、経済的虐待)の具体的な行動例について紹介します。

# 解説書

## スライド

## 解説

9

### どのような行動が「身体的虐待」に該当するのか？

身体的虐待には、例えば、以下のようなものがあります。  
殴る、蹴るといった明らかな暴力だけでなく、行きたい方向に意図的に行かせないようにするといったことも虐待に該当します。

#### 具体的な行動の例



患者さんを殴ったり、蹴ったりする



行きたい方向に意図的に行かせないようにする



患者さんを引っ張る



つねる



無理やり食べ物や飲み物を口に入れる

10

### どのような行動が「性的虐待」に該当するのか？

性的虐待には、例えば、以下のようなものがあります。  
性的虐待を受けた人はためらって周囲に話をしないということも多くあります。周囲が気づくまで長い時間がかかることもあります。周囲が気づくことも大切です。

#### 具体的な行動の例



裸にする



本人の前で猥褻な言葉を発する、または会話する



キスする



猥褻な映像を見せる

- 身体的虐待にあたると考えられる具体的な行動の例について説明します。

- 性的虐待にあたると考えられる具体的な行動の例について説明します。

# 解説書

## スライド

## 解説

11

### どのような行動が「心理的虐待」に該当するのか？

心理的虐待には、例えば、以下のようなものがあります。  
職員同士が怒鳴りあったり、その人のことではなくても他の人を誹謗中傷したりすることも心理的虐待につながることもあります。

#### 具体的な行動の例



他の患者さんの前である特定の患者さんを怒鳴る



子どものような呼称で呼ぶ



罵倒したり、悪口を言ったりする



人格をおとしめるような扱いをする



仲間に入れない



意図的に無視する

- 心理的虐待にあたると考えられる具体的な行動の例について説明します。

12

### どのような行動が「放棄・放置(ネグレクト)」に該当するのか？

放棄・放置(ネグレクト)には、例えば、以下のようなものがあります。  
たとえ、自分自身が関与していなかったとしても、他者による虐待を見逃すことも虐待に該当します。

#### 具体的な行動の例



食事や水分を十分に提供しない



室内の掃除をしない、ごみを放置したままにしている等劣悪な住環境の中で生活させる



汚れた服を着させ続ける



病気やケガをしても治療しない



排せつの介助をしない



患者が虐待や暴力を受けている状況を放置する



髪や爪が伸びているのに放置する

- 放棄・放置(ネグレクト)にあたると考えられる具体的な行動の例について説明します。



## スライド

## 解説

13

### どのような行動が「経済的虐待」に該当するのか？

経済的虐待には、例えば、以下のようなものがあります。  
本人の同意なしに金銭等を管理することは虐待に該当します。

#### 具体的な行動の例

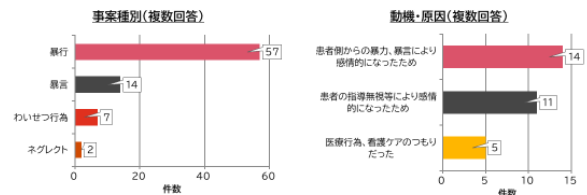


- 経済的虐待にあたると考えられる具体的な行動の例について説明します。

14

### 4. 虐待が疑われる事案とその原因

では、どのような理由で虐待は起こるのでしょうか？  
令和2年度に厚生労働省が各自治体を実施した調査結果によると、過去5年間に、各自治体において把握している虐待が疑われる事案として「患者さんへの暴行」が多数を占めていました。  
また、その動機や原因としては、「患者さん側からの暴力や指導無視等により感情的になった」が多数を占めており、患者さんの言動に対する感情コントロール力の不足が虐待の要因に繋がることが考えられます。



- 虐待が疑われる事案とその理由について、厚生労働省が令和2年度に実施した調査結果を踏まえ説明します。

## スライド

## 解説

15

### 5. 自身のスキルを高めるためには

前ページまでに確認した、自身の虐待につながる患者さんへの接し方について改めていくためには、その背景となる自身の感情をコントロールすることが重要です。そのための取組としては以下が挙げられます。

|                     |  |
|---------------------|--|
| アンガーコントロール          | アンガーコントロールとは、怒りを上手にコントロールして適切に対処することで、「アンガーマネジメント」ともよばれています。1970年代にアメリカで提唱され、普及した心理トレーニングで、日本でも2000年代頃から一般化され、近年では仕事やプライベートでのコミュニケーションを円滑に進めるスキルとして活用されています。         |
| CVPPP(包括的暴力防止プログラム) | 病状により不穏・興奮状態にある患者さんに対し、尊厳を守り安全を確保しながら、必要な治療や看護を提供することを旨としたプログラムです。   |
| アサーショントレーニング        | このプログラムはリスクアセスメント、対話による興奮状態への介入方法(ディエスカレーション)、身体的介入技法(チームテクニクス、ブレイクアウェイ法)、振り返りと報告から成り立っています。   |
| ストレスコーピング           | アサーション×自己表現トレーニングとは、自分も相手も大切にしたい自己表現を身につけていくためのトレーニングです。自分の気持ち、考え、信念等を正直に、率直にその場たちだからこそ、時にはそれぞれの考えや思いが対立したり、葛藤を起こす場面もありますが、それとどう向き合い、自分らしい自己表現をしていくかを考え、身につけていく講座です。 |
|                     | ストレスの基(ストレッサー)にうまく対処しようとすることを、ストレスコーピングといいます。ストレッサーによって過剰なストレスが慢性的にかかると心身へのさまざまな悪影響が考えられるため、健康を維持するにはうまくストレスコーピングすることが必要になります。                                       |

- 厚生労働省が実施した調査結果の中で、虐待が疑われる事案の動機や原因として「患者さん側からの暴力や指導無視等により感情的になった」が多数を占めたことを踏まえ、自身の感情をコントロールするための研修を紹介します。
- 病院内で実施している、あるいは外部研修として参加を推奨しているものがあれば、そちらも併せて紹介してください。

16

### 6. 職場環境はどうでしょうか？

個々人の振り返りを行いました。職場についてはどうでしょうか？  
院内の取組についても併せて、点検を行ってみましょう。

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| ①病院内で患者さんの接し方について話し合う場を設ける          | ●日頃から、職員が利用者からの暴言や暴力のストレスを抱え込まないよう、同じような立場・得意にある職員同士が、対等な立場で悩みや不安を話し、共感的に聞きあひながら解決策を見出せるよう、カンゼリングや悩み相談ができる先輩・同僚などがありますか？<br>●職員が利用者に向けた暴言に対するストレスを抱えていたり、利用者から職員への暴言があった場合に相談できる部署や機関がありますか？<br>●職員の感情コントロールを行い、患者さんへの暴力等が起こりうる可能性を防ぐよう、職員を対象としたストレスチェックを受けていますか？またその結果のフィードバックを受けていますか？ |
| ②虐待防止等に関するマニュアルや規程を確認する             | ●虐待の定義、未然防止・早期発見のための取組や虐待が発生した際の早期対応、虐待発生時の連絡フロー等を記載した虐待防止等に関するマニュアルや規程がありますか？<br>●マニュアルや規程の内容を確認し、その内容について理解していますか？<br>●虐待の疑いがある言動などを見つけた際に委員会等の適切な機関に報告をしていますか？  |
| ③人権や権利擁護に関する研修に参加する                 | ●虐待防止に関する研修を受講していますか？<br>●研修の内容は、虐待防止の観点から人権や権利擁護、患者さんへの関わりを意図できるようなものですか？<br>●研修の内容は、最近のニュースや接遇の想像の事案等なども理解できるような内容ですか？<br>●研修の企画を目的に、普段の仕事の中でどのような場面で苦手意識や恐怖を感じているかといった点についてアンケートを受けることがありますか？   |
| ④患者さん(※)やその家族、職員の見解を聞き、医療サービス等に反映する | ●患者さん(※)やその家族、職員の見解を聞く仕組み(例 意見箱など)がありますか？<br>●患者さん(※)やその家族、職員の見解を踏まえて、改善などが図られていますか？(※)過去に入院していた方も考えられる。   |

- 個々人の振り返りを行った後は、職場環境の点検をしましょう。
- 点検の内容については、病院内で既に実施している取組などがあれば、その内容も併せて紹介してください。

# 解説書

## スライド

## 解説

17

医療従事者としての適切な接し方についても、考えてみましょう。

患者さんの笑顔のために仕事がしたい

自分や家族が入院すると思ったら

患者さんがよくなって退院する時は本当に嬉しい

後輩の手本になれるように



- ここまでで座学は終了です。
- 本ページでは、改めて、医療従事者として、何をモチベーションの源泉としているのかを参加者に問いかけ鼓舞します。

18

### 【グループディスカッション】


これまでの研修で感じたことについて、話しあってみましょう。

例えば……

- 研修を受けて感じたこと
- 患者さんとの普段の接し方を振り返って気になったこと
- 他の人に相談したいと思ったこと
- 職場環境について気になったこと
- 患者さんとの適切な治療関係を築くためにこれから取り組みたいこと



- 研修の最後として、これまでの研修で感じたことについて、例えば以下などをテーマに参加者同士でグループディスカッションを行います。
- 考えられるディスカッションテーマは以下です。
  - ✓ 研修を受けて感じたこと
  - ✓ 患者さんとの普段の接し方を振り返って気になったこと
  - ✓ 他の人に相談したいと思ったこと
  - ✓ 職場環境について気になったこと
  - ✓ 患者さんとの適切な治療関係を築くためにこれから取り組みたいこと

|          | スライド   | 解説  |  |          |  |          |  |         |   |  |
|----------|--|---|--|----------|--|----------|--|---------|---|--|
| 19       | <p>7. 最後に・・・</p> <p>自身の行動や職場環境を振り返ってみて、どうだったでしょうか？患者さんと日々向き合う中で良いこともあれば、悩むこともあるかもしれません。しかし、その時は、自分ひとりで抱え込まず、周囲に相談しながら、答えを見つけていきましょう。最後に、ヒアリングにご協力いただいた病院からのエピソードを紹介します。</p> <p>普段、病棟で患者さんに向き合っている医療従事者としてストレスを多く抱え、時には陰性感情を抱いてしまうこともあります。しかし、多職種で大変さを共有しながら、研修や職場環境の改善のための取組をすることで、感情をやりがいに変えることができるようになりました。そして患者さんが退院する時に、「この病院でよかった。これからもよろしくお願いします。」、と笑顔で言ってくださったことが励みになっています。<small>(ヒアリング先病院)</small></p> <p>研修お疲れ様でした！！</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修のクロージングです。</li> <li>● 参加者が前向きに捉えられるようにポジティブな声かけをしながら、場を閉めましょう。</li> <li>● 研修を受けて参加者が相談できる部署や担当者、その連絡先などを伝えましょう。</li> </ul> |  |          |  |          |  |         |   |  |
| 20       | <p>参考① 障害者の権利</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="222 892 386 1056">障害者権利条約</td> <td data-bbox="386 892 801 1056"> <p>障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定める条約です。</p> <p>この条約の主な内容としては、</p> <p>(1)一般原則(障害者の尊厳、自律及び自己の尊重、無差別、社会への完全かつ効果的な参加及び包容等)。</p> <p>(2)一般義務(合理的配慮の実施を怠ることを含め、障害に基づくいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すること等)。</p> <p>(3)障害者の権利実現のための措置(身体的自由、拷問の禁止、表現の自由等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置等を規定、社会権的権利の実現については漸進的に達成することを許容)。</p> <p>(4)条約の実施のための仕組み(条約の実施及び監視のための国内の特組みの設置、障害者の権利に関する委員会における各締約国からの報告の検討)となつています。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="222 1063 386 1128">障害者差別解消法</td> <td data-bbox="386 1063 801 1128"> <p>国連の「障害者の権利に関する条約」の締結に向けた国内法制度の整備の一環として、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(いわゆる「障害者差別解消法」)が制定され、平成28年4月1日から施行されました。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="222 1135 386 1235">障害者虐待防止法</td> <td data-bbox="386 1135 801 1235"> <p>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と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基づき、障害者に対する虐待の防止、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、関係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、関係者に対する支援等に関する施策を推進し、もって障害者の権利利益の確保に資することを目的としています。</p> <p>なお、同法31条において、医療機関の管理者は、医療機関の職員その他の関係者に対する研修の実施及び普及、相談体制の整備、虐待に対処するための措置その他の虐待を防止するための必要な措置を講ずることと規定しています。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="222 1242 386 1320">精神保健福祉法</td> <td data-bbox="386 1242 801 1320"> <p>精神保健福祉法は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○精神障害者の医療及び保護を行うこと</li> <li>○障害者総合支援法とともに、精神障害者の社会復帰の促進、自立と社会経済活動への参加の促進のために必要な援助を行うこと</li> <li>○精神疾患の発生の予防や、国民の精神的健康の保持及び増進に努めること</li> </ul> <p>によって、精神障害者の福祉の増進及び国民の精神保健の向上を図ることを目的とした法律です。</p> </td> </tr> </table> | 障害者権利条約   | <p>障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定める条約です。</p> <p>この条約の主な内容としては、</p> <p>(1)一般原則(障害者の尊厳、自律及び自己の尊重、無差別、社会への完全かつ効果的な参加及び包容等)。</p> <p>(2)一般義務(合理的配慮の実施を怠ることを含め、障害に基づくいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すること等)。</p> <p>(3)障害者の権利実現のための措置(身体的自由、拷問の禁止、表現の自由等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置等を規定、社会権的権利の実現については漸進的に達成することを許容)。</p> <p>(4)条約の実施のための仕組み(条約の実施及び監視のための国内の特組みの設置、障害者の権利に関する委員会における各締約国からの報告の検討)となつています。</p> | 障害者差別解消法 | <p>国連の「障害者の権利に関する条約」の締結に向けた国内法制度の整備の一環として、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(いわゆる「障害者差別解消法」)が制定され、平成28年4月1日から施行されました。</p> | 障害者虐待防止法 | <p>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と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基づき、障害者に対する虐待の防止、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、関係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、関係者に対する支援等に関する施策を推進し、もって障害者の権利利益の確保に資することを目的としています。</p> <p>なお、同法31条において、医療機関の管理者は、医療機関の職員その他の関係者に対する研修の実施及び普及、相談体制の整備、虐待に対処するための措置その他の虐待を防止するための必要な措置を講ずることと規定しています。</p> | 精神保健福祉法 | <p>精神保健福祉法は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○精神障害者の医療及び保護を行うこと</li> <li>○障害者総合支援法とともに、精神障害者の社会復帰の促進、自立と社会経済活動への参加の促進のために必要な援助を行うこと</li> <li>○精神疾患の発生の予防や、国民の精神的健康の保持及び増進に努めること</li> </ul> <p>によって、精神障害者の福祉の増進及び国民の精神保健の向上を図ることを目的とした法律です。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 障害者の権利に関する条約や精神障害者に関わる法律等を紹介します。</li> </ul> |
| 障害者権利条約  | <p>障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定める条約です。</p> <p>この条約の主な内容としては、</p> <p>(1)一般原則(障害者の尊厳、自律及び自己の尊重、無差別、社会への完全かつ効果的な参加及び包容等)。</p> <p>(2)一般義務(合理的配慮の実施を怠ることを含め、障害に基づくいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すること等)。</p> <p>(3)障害者の権利実現のための措置(身体的自由、拷問の禁止、表現の自由等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置等を規定、社会権的権利の実現については漸進的に達成することを許容)。</p> <p>(4)条約の実施のための仕組み(条約の実施及び監視のための国内の特組みの設置、障害者の権利に関する委員会における各締約国からの報告の検討)となつています。</p>   |   |  |          |  |          |  |         |   |  |
| 障害者差別解消法 | <p>国連の「障害者の権利に関する条約」の締結に向けた国内法制度の整備の一環として、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(いわゆる「障害者差別解消法」)が制定され、平成28年4月1日から施行されました。</p>   |   |  |          |  |          |  |         |   |  |
| 障害者虐待防止法 | <p>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と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基づき、障害者に対する虐待の防止、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、関係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、関係者に対する支援等に関する施策を推進し、もって障害者の権利利益の確保に資することを目的としています。</p> <p>なお、同法31条において、医療機関の管理者は、医療機関の職員その他の関係者に対する研修の実施及び普及、相談体制の整備、虐待に対処するための措置その他の虐待を防止するための必要な措置を講ずることと規定しています。</p>   |   |  |          |  |          |  |         |   |  |
| 精神保健福祉法  | <p>精神保健福祉法は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○精神障害者の医療及び保護を行うこと</li> <li>○障害者総合支援法とともに、精神障害者の社会復帰の促進、自立と社会経済活動への参加の促進のために必要な援助を行うこと</li> <li>○精神疾患の発生の予防や、国民の精神的健康の保持及び増進に努めること</li> </ul> <p>によって、精神障害者の福祉の増進及び国民の精神保健の向上を図ることを目的とした法律です。</p>  |   |  |          |  |          |  |         |   |  |

## スライド

## 解説

21

### 参考②. 障害者虐待の現状(1/2)

#### 法施行後の状況

#### 令和元年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)

厚生労働省では、令和元年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応等に関する状況について調査を実施しました。このほど、調査結果がまとまりましたので公表します。

#### 【調査結果(全体像)】

|                    | 養護者による<br>障害者虐待    | 障害者福祉施設従事者等<br>による障害者虐待 | 使用者による障害者虐待<br>(参考) 都道府県労働局の対応 |                |
|--------------------|--------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------|
|                    |                    |                         | 虐待判断件数                         | 被虐待者数          |
| 市区町村等への<br>相談・通報件数 | 5,758件<br>(5,331件) | 2,761件<br>(2,605件)      | 591件<br>(641件)                 | 535件<br>(541件) |
| 市区町村等による<br>虐待判断件数 | 1,655件<br>(1,612件) | 547件<br>(592件)          |                                |                |
| 被虐待者数              | 1,664人<br>(1,626人) | 734人<br>(777人)          |                                | 771人<br>(900人) |

(注1) 上記は、平成31年4月1日から令和2年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したものです。  
 (注2) カッコ内については、前回調査(平成30年4月1日から平成31年3月31日まで)のもの。  
 都道府県労働局の対応については、令和2年8月28日雇用環境・均等推進課(労働紛争処理業務課)のデータを引用。  
 (虐待判断件数とは「虐待が認められた事業所数」と同意。)

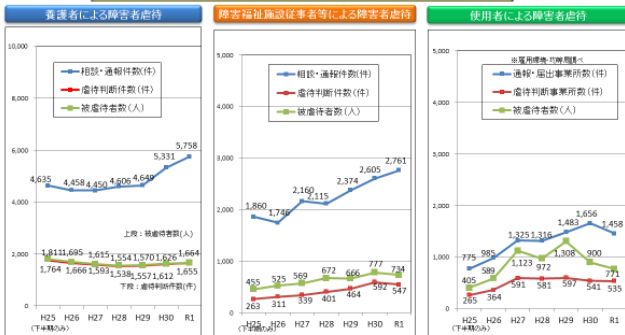
出典：厚生労働省「令和元年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)」

- 障害者虐待の現状として、厚生労働省の調査結果を説明します。

22

### 参考②. 障害者虐待の現状(2/2)

#### 障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)経年比較



注：平成24年度のデータは下半期からのデータあり。経年比較しては平成25年度から平成30年度の64年分が対象。

出典：厚生労働省「令和元年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)」

- 障害者虐待の現状として、厚生労働省の調査結果を説明します。

## スライド

## 解説

23

### 参考③. 関連団体における研修・ツール

| 実施主体                | 研修名   | 概要  |
|---------------------|---|---|
| 日本精神科病院協会           | 精神保健指定医研修会  | 新規申請、更新共に「精神障害者の人権と法」という演題で権利擁護をとりあげている。  |
|                     | 認知症に関する看護研修会  | 「認知症高齢者の人権・医療安全」というテーマで権利擁護をとりあげている。  |
|                     | 公認心理師現任者講習会   | 「公認心理師の職責」という科目で、公認心理師の法的義務及び倫理をとりあげている。  |
| 日本精神科看護協会           | 精神科病院における安心・安全な医療を提供するための研修   | 医療安全を推進し、患者の人権擁護及び精神科医療の質の向上を図る為、暴力に対応する際の基本的な考え方、発生予防への取組、CVPPP(包括的暴力防止プログラム)を中心に学ぶ基礎研修。 |
|                     | 精神科看護者に必要な心構えと態度・倫理の基礎知識  | 倫理の基礎知識と精神科医療で起こりやすい倫理的課題を理解し、日々の実践のなかで倫理的感性を養い、個人を尊重した看護の実践につなげる。                        |
|                     | 倫理観を高めるための視点  | 職場環境や職業の特殊性を理解し、ルーチン化した業務に倫理的課題が埋もれていることを意識して看護の実践ができる。                                   |
|                     | 倫理カンファレンス・倫理研修会のつくり方  | 倫理的課題の整理に活用できるモデルや考え方を学び、倫理カンファレンスや倫理研修会に活かす。   |
| 厚生労働省               | 精神科における倫理観を高める組織づくり   | 組織全体の倫理観を高めるために必要な管理者の考え方や倫理委員会の活用方法を考え、組織文化の醸成につなげる。                                     |
|                     | 意思決定支援  | 精神科がいちの意思決定の過程とその支援方法を学ぶ。   |
|                     | CVPPP(包括的暴力防止プログラム)養成コース  | CVPPP(包括的暴力防止プログラム)の目的、医療における暴力、暴力と攻撃性・実技を習得する。   |
| 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 | 全国各地において障害者虐待防止法に基づく実効性のある取組みを進めていただくため、各都道府県における障害者の虐待防止や権利擁護に関する研修で指導的役割(講師やファシリテーターなど)を担う者を養成する。 |   |

| 作成主体        | ツール名                 | 概要  |
|-------------|----------------------|---|
| 日本精神保健福祉士協会 | 虐待事件等における入院患者意向調査ツール | 本ツールは、入院患者さんの思いを把握し、医療従事者が日々の実践を振り返り、虐待の予防や早期発見に活かすことを目的として作成された。 |

各団体からご提供いただいた情報をもとに弊社作成

- 業界団体などが実施している虐待防止に関連する研修やツールを紹介します。

24

### 参考④. 虐待防止のための啓発資料(ポスター)

令和3年度障害者総合福祉推進事業の一環で精神科医療機関における虐待防止のための啓発資料(ポスター)が作成されました。



- 本事業で作成したポスターについて紹介します。

令和3年度障害者総合福祉推進事業 課題番号28  
障害者虐待防止の効果的な体制整備及び  
精神科医療機関等における虐待防止のための啓発資料の作成と普及に関する研究事業  
医療従事者向け障害者虐待防止のための研修資料(解説書)

令和4年3月

PwCコンサルティング合同会社

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1 Otemachi Oneタワー

TEL: 03-6257-0700