

精神科病院での虐待防止研修会開催のための
管理者向けマニュアル

五稜会病院
理事長・院長：中島公博

虐待防止研修会：知っておくべきこと

- ▶ 障害者権利条約
- ▶ 精神保健福祉法
- ▶ 令和3年度障害者総合福祉推進事業
 - ▶ 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
- ▶ 虐待防止・対応マニュアル
- ▶ 虐待防止のための職員行動指針
- ▶ 虐待防止チェックリスト

障害者の権利に関する条約

権利条約とは、障害者の人権や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ため、障害者の権利の実現のための措置等を規定している国際条約です。

日本の締約は平成25年（2013年）6月の障害者差別解消法の成立をもって、ひととおりの国内法整備の充実がなされたことから、平成26年（2014年）1月20日、障害者権利条約の批准書を国連に寄託し、日本は140番目の締約国となりました。

第14条 身体的自由及び安全

- 1 締約国は、障害者に対し、他の者との平等を基礎として、次のことを確保する。
 - (a) 身体的自由及び安全についての権利を享有すること。
 - (b) 不法に又は恣意的に自由を奪われないこと、いかなる自由の剥奪も法律に従って行われること及びいかなる場合においても自由の剥奪が障害の存在によって正当化されないこと。
- 2 締約国は、障害者がいずれの手段を通じて自由を奪われた場合であっても、当該障害者が、他の者との平等を基礎として国際人権法による保障を受ける権利を有すること並びにこの条約の目的及び原則に従って取り扱われること（合理的配慮の提供によるものを含む。）を確保する。

精神科病院の入院患者の処遇は、 「精神保健福祉法」で厳しく制限されている。

精神保健福祉法第37条第1項の規定に基づき、厚生大臣が定める処遇の基準が定められ、

その基本理念は

入院患者の処遇は、患者の個人としての尊厳を尊重し、その**人権**に配慮しつつ、適切な精神医療の確保及び社会復帰の促進に資するものでなければならないものとする。

また、処遇に当たって、患者の自由の制限が必要とされる場合においても、その旨を患者にできる限り説明して制限を行うよう努めるとともに、その制限は患者の症状に応じて最も制限の少ない方法により行われなければならないものとする。

公衆電話等の設置。都道府県精神保健福祉主管部局、地方法務局人権擁護主管部局等の電話番号を、見やすいところに掲げる等の措置を講ずるものとする。

精神科病院の現場における虐待防止の取組について

1. 医療機関の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発について
2. 医療機関を利用する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備について
3. 医療機関を利用する障害者に対する虐待に対処するための措置について
4. その他の当該医療機関を利用する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置について

日精協の取組は、以下に述べられている。

平成29年度「障害者虐待事案の未然防止のための調査研究について」調査研究事業報告書
(平成30年3月、一般財団法人日本総合研究所、p.150-151)

医療機関を利用する人の人権（患者の権利や虐待防止等）に関する理解促進を目的とした研修の実施及び普及啓発

- 精神保健福祉法研修 ⇒ 全職員対象（年1回）
⇒ 新人研修
 - 患者の権利要綱の説明と、
行動制限に関する法的根拠の説明を行う。
- 倫理研修 ⇒ 全職員対象（年1回）
- 各都道府県の障がい者虐待防止・権利擁護研修

虐待防止のための啓発資料

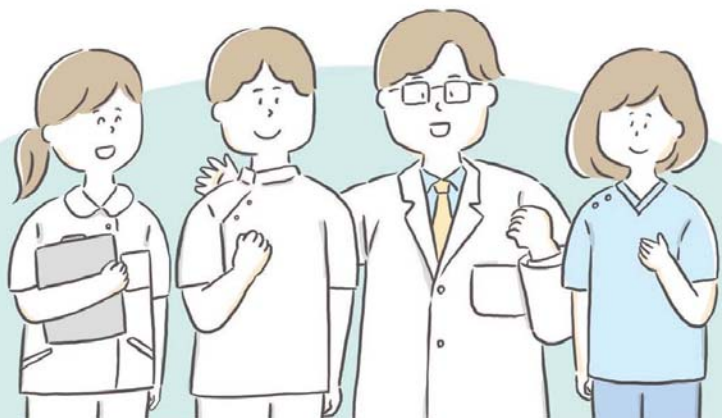
7

令和3年度障害者総合福祉推進事業

「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」

院内医療従事者向け研修資料

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～



	スライド	解説				
1	<p>目次</p> <ol style="list-style-type: none">1. 日々の患者さんとの接し方を振り返ってみましょう2. 不適切な接し方がエスカレートすると...3. 虐待の種類とその定義4. 虐待が疑われる事案とその原因5. 自身のスキルを高めるためには6. 職場環境はどうでしょうか？7. 最後に... <p>参考資料 ①障害者の権利 ②障害者虐待の現状 ③関連団体における研修・ツール ④虐待防止のための啓発資料(ポスター)</p>	<ul style="list-style-type: none">● 研修の流れを紹介します。● 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。● 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。				
2	<p>本研修のゴール</p> <table border="1"><tr><td>1</td><td>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</td></tr><tr><td>2</td><td>虐待防止のための職場環境について考えること</td></tr></table>	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	2	虐待防止のための職場環境について考えること	<ul style="list-style-type: none">● 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。● 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。
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					
2	虐待防止のための職場環境について考えること					

スライドを説明するための
解説書がついています。

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。

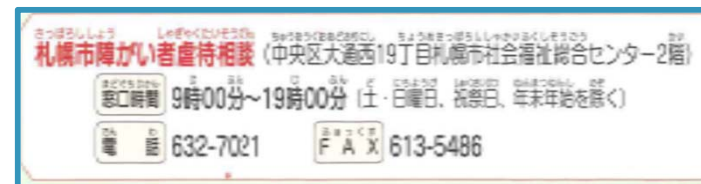
No	質問	回答
1	患者さんに対して、暴力をふるうことがある	はい/いいえ
2	医師の指示なしに、患者さんを病室等に施設することがある	はい/いいえ
3	患者さんに対する他の職員の暴力・暴言や無視等を確認した場合に管理者に報告していないことがある	はい/いいえ
4	障害により克服困難なことを、患者さんと一緒に乗り越える努力をしないことがある	はい/いいえ
5	患者さんの言葉や歩き方を興味本位で真似し、行為・行動を嘲笑することがある	はい/いいえ
6	患者さんと呼び捨てやあだ名、子どものような呼称で呼んだりするなど、年齢にふさわしくない接し方をすることがある	はい/いいえ
7	職務上知り得た患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に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、通信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院向けに作成した人権意識振り返りチェックシート、医療法人社団五稜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。)

啓発資料スライドの一部です。
参加者にも考えてもらえるようにすることが大事です。

医療機関を利用する人の人権に関する 相談体制の整備

- 患者の権利要綱や医療相談室窓口、患者サポート窓口に関する情報
 - 外来ロビー、入院のしおりに掲載
 - 入院中の患者さんには、入院時告知文書と各病棟公衆電話に退院請求窓口を明記し、文書・口頭にて説明を行う。



当該医療機関を利用する人に対する 虐待を防止するため必要な措置

- 職員の意識付け

- 虐待防止・対応マニュアル虐待防止のための職員行動指針
- 虐待防止チェックリスト（年1回、全職員）
- 倫理研修（年1回、全職員）
- 臨床倫理カンファレンス（月1回、各部署）

- 法律の正しい理解を促す教育研修

- 精神保健福祉法（年1回、全職員）

虐待防止・対応マニュアル



虐待行為発生！

【被害者】

- ・他の職員や管理者に相談
- ・虐待相談窓口に通報
- ・意見箱に被害を投書

【発見者・被相談者】

- ・上司に通報
- ・虐待相談窓口に通報
- ・意見箱に発見した虐待行為を投書

虐待相談窓口（院長・看護部長・事務長）

- ・被害者、虐待者に事実関係の確認

医療安全管理委員会

- ・事案の検証
- ・再発防止策の検討と実施

病院運営会議

- ・虐待者への処分の最終決定と実施

五稜会病院

虐待防止・対応マニュアル



【定義】

- ・障害者：身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）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又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。（障害者基本法第2条の1）
*障害者手帳を取得していない者及び18歳未満の者も含まれます。
- ・障害者虐待：この法律において「障害者虐待」とは、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及び使用者による障害者虐待をいう。（障害者の虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（以下、「障害者虐待防止法」）第2条の2）

暴力行為は衝動的なものから計画的なものまでさまざまであり、精神科領域のみならず医療分野全体の大きな医療安全問題となっている。衝動的なものから加害者が意図していない暴力まで範囲広いため、予測し行動し未然に防ぐことは大変困難である。
しかし五稜会病院では、暴力のリスクに対し早期に予測し予防的に対応、万が一暴力行為があった後も加害者、被害者を含めフォローしていくために、包括的暴力防止プログラム（CVPPP）を導入し、暴力行為の予防と対応をしている。また、暴力リスクを判定するものとし、HCR-20を基に暴力リスクアセスメントツールを作成し導入している。

【虐待の具体例】

区分	内容と具体例
身体的虐待	暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為。身体を縛りつけたり、過剰な投薬によって身体の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・無理やり食べ物や飲み物を口に入れる・やけど・打撲させる・柱や椅子やベッドに縛り付ける・治療上必要性のない投薬によって動きを抑制したり、管理の都合等で睡眠薬を服用させたり隔離、身体拘束したりする等。
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、本心からの同意かを見極める必要がある。） 【具体的な例】性交・性器への接触・性的行為を強要する・裸にする・キスする・本人の前で猥褻な言葉を発する、又は会話する・猥褻な映像を見せる。
心理的虐待	辱し、侮辱等の言葉や態度、無視、嫌がらせ等によって精神的に苦痛を与えること。 【具体的な例】 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・話しかけているのに意図的に無視する。
放棄・放置（ネグレクト）	食事や排泄、入浴、洗濯等身の世話や介助をしない、必要な医療、福祉サービス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治療しない・必要な福祉サービスを受けさせない・他者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、賞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正当な理由なく制限すること。 【具体的な例】年金や賞金を渡さない。本人の同意なしに財産や預貯金を処分、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。

【 病院内、施設内虐待の背景 】

◆虐待が発生しやすい大きな要因として、病院や施設の閉鎖性があります。

- ①病院・施設内における様々な活動・行為が、利用者や職員だけで進められることが多く、外部の人の目が届きにくい環境にあります。
- ②安心・安全な生活の場として外部から守られていますが、逆に外部の人の目が届かないこととなります。
- ③職員の中には、自ら虐待行為を行わないが、虐待行為を助長する役割を担う者がいます。また、見て見ぬふりをして口を閉ざして傍観者となる者もいます。
※このように、閉鎖性については、外部の人の目が届かない「建物の壁」と職員が外部に対して事実を告げることがない「人の壁」とがあります。

◆患者が虐待を受けやすくなる条件のキーワード

- ①患者の多くは「虚弱」であり、力の強い職員からの暴力や暴言に抗し難いことです。
- ②「コミュニケーションに支障」があり、互いに上手く伝えられなかったり誤解が生じたりすることが要因となる場合があります。
※虐待行為を行う者は、自己中心的な視点からしかものを見たり考えたりできず、患者の立場に立てないことにより利用者に対する言動に手加減がない状態になります。

< 具体的な虐待好発の構図 >

(1) 組織としての側面から

- ①病院の風土として「差別・思い込み・勉強不足」等があると、利用者を「負」の側面からのみ捉えるようになり、問題意識が低下・欠如し、自分の都合や利益を優先し、短絡・安易な発想をするようになります。
- ②規制の強い組織では、職員間の関係は弱肉強食的なものになります。そのような組織では、患者を看護や介護される「弱者」として、自分より下位に位置付けやすくなります。
- ③役割の固定化や職員同士の情緒的つながりが強いと、「責任の転嫁」「仲間だから意見はしにくい」というように、無責任で良心のない組織になる恐れがあります。

(2) 人間関係の側面から

- ①患者と職員の間には援助する側とされる側という関係が存在すると、支援をする上でのストレスの高まりは、職員の自己防衛を刺激して、ストレスの原因となる利用者への攻撃的な言動を誘発しやすくなります。
- ②「世話してあげる感」の強い職員と要求期待が多い・強い利用者との間にも問題が発生しやすくなります。両者の力に差があると、強者は攻撃・放任・排除の言動を取り、弱者は逃避的になったり屈從的になったりします。

実際には、明確に虐待と判断できる事例はそれほど多くはなく、むしろ、不適切なケアと虐待との判断が難しい、いわゆるグレーゾーンにある言動が多いです。そして、不適切なケアが蔓延する兆候は、院内事故の原因究明に消極的な施設の特徴と一致しています。つまり、事故を「利用者の心身機能の衰えが原因でやむを得ない」「職員個人の不注意にとどめる」「原因不明として取り扱う」等の特徴のある病院や施設では不適切なケアや虐待も発生しやすいため、振り返りや対応等について全体で取り組む必要があります。

【 虐待と罰則 】

虐待は、刑事罰の対象になる場合があります。

刑 法

①身体的虐待

刑法第 199 条殺人罪、刑法第 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 178 条準強制わいせつ罪

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

【 虐待防止のための取組 】

「虐待防止責任者」及び「虐待相談窓口」の設置

医療安全管理委員会委員長を虐待防止責任者と定め、障害者虐待の未然防止に取り組む。また、虐待相談窓口を設置し、虐待に係る相談を行うと共に、万一、虐待が疑われる事案が発生した場合は、虐待防止責任者を中心に事案の検証と再発防止に取り組む。

医療安全管理委員会における虐待防止の役割

虐待防止のための計画づくり等

- 院内研修による啓発
- 虐待防止マニュアルの整備と周知
- 職員が使用する虐待防止チェックリストの整備

虐待防止のチェック

- チェックリストにより、職員が定期的(1月・6月/年)に虐待に関する自己点検を行う。
 - ・各職場の責任者が集計し、医療安全管理委員会に報告する(看護部長に結果送信)。
 - ・医療安全管理委員会で集計結果の分析を行う。
- 分析結果に基づき、改善策や研修等の対策について検討し、取り組む。
- 行動制限の実態把握と検証
 - ・各病棟の委員は、行動制限最小化委員会へ行動制限の実施等について報告する。
 - ・委員会は、行動制限等の報告に対する検証を行い、必要に応じ解除のための検討を行う。

虐待(不適切な対応事例)発生後の検証と再発防止策の検討

虐待やその疑いのある不適切な対応事例が発生した場合、病院として事案を検証の上、再発防止策を検討し実行に移す。

職員への周知徹底

- (1) 倫理綱領・職員行動指針の明示
 - 倫理綱領・職員行動指針を明示して職員への周知徹底を図る。
 - 「職員の方々へ」の掲示(権利侵害防止の掲示物)
 - 「掲示物の確認」
 - ・破損や汚れがある場合は、随時交換する。
- (2) 院内虐待防止に関する研修・支援に関する研修の実施
 - 病院全体の意識向上のために虐待防止や人権擁護に関する研修会を企画・実施する。

通報者の保護

公益通報者保護法に基づき、職員が法人内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨を法人内部、行政機関、事業所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、通報者は保護される。

虐待者・役職者の処分

- 処分当たっては、労働関連法規及び就業規則等に基づいて行う。
- 処分を受けた職員に対しては、虐待防止や職業倫理等に関する教育を義務付ける。

虐待防止のための職員行動指針

以下のような行為は、虐待です。不適切な支援から、傷害罪等に当たる犯罪行為まで様々ですが、いずれも利用者の人権の重大な侵害であり、絶対に許されるものではありません。

○身体的虐待

- ・ 殴る、蹴る、必要性のない行動の抑制。
- ・ 熱湯を飲ませる、食べられない物を食べさせる。
- ・ 戸外に閉め出す、部屋に閉じ込める、ヒモ等で縛る。

○性的虐待

- ・ 性的行為の強要。
- ・ 性的雑誌やビデオを見るように強いる。

○心理的虐待

- ・ 怒鳴る、罵る、侮辱する言葉を投げかける。
- ・ 心を傷つける言動を繰り返す。
- ・ 成人者や高齢者を子どものように扱う。
- ・ 差別的な対応をする。

○放棄・放任

- ・ 自己決定と言って、放置する。
- ・ 話しかけられても無視する。拒否的態度を示す。
- ・ 食事を与えない、汚れた衣服を取り替えない。
- ・ 周囲が汚れていても掃除をしない。

○経済的虐待

- ・ 預り金を勝手に使う。
- ・ 利用者・患者の私物を勝手に使う、処分する。

○その他

- ・ 躰や指導と称して行われる上記の行為も虐待です。
- ・ 自分がされて嫌なことはしないことです。
- ・ 常に、相手の立場に立って、適切な支援を心掛けましょう。

令和 2 年 12 月 8 日

医療法人社団 五稜会病院

虐待防止チェックリスト

年 月 日 氏名 _____

	よくある	時々ある	たまにある	ない
1 患者への体罰など				
①患者に対して殴る、蹴る、その他けがをさせるような行為を行ったことがある。				
②患者に対して、違法な身体拘束等の肉体的苦痛を与えたことがある。				
③患者に対して、食事を抜くなどの罰を与えたことがある。				
④患者に対して、強制的に髪を切るなどの精神的苦痛を与えたことがある。				
⑤患者に対する他の職員の体罰を容認したことがある。				
2 患者への差別	よくある	時々ある	たまにある	ない
①患者を子ども扱いするなど、年齢にふさわしくない接し方をしたことがある。				
②患者の障害程度、状態、能力、性、年齢等で差別したことがある。				
③患者の行為を嘲笑したり、興味本位で接したことがある。				
3 患者に対するプライバシーの侵害	よくある	時々ある	たまにある	ない
①職務上知り得た患者個人の情報を他に漏らしたことがある。				
②患者の同意を事前に得ることなく、郵便物等の開封、所持品を確認したことがある。				
③(男性職員が)女性患者の入浴、衣服の着脱、排せつ、生理等の介助をしたことがある。				
④(女性職員が)男性患者の入浴、衣服の着脱、排せつ等の介助をしたことがある。				
⑤患者本人や家族の了解を得ずに、本人の写真や製作した作品を展示したことがある。				
4 患者の人格無視	よくある	時々ある	たまにある	ない
①患者を呼び捨てやあだ名、子どものような呼称で呼んだことがある。				
②患者に対して、威圧的な態度や命令口調で話したことがある。				
③患者の訴えに対して、無視や拒否をするような行為をしたことがある。				
④患者を長時間待たせたり、放置したりしたことがある。				
⑤医師の指示によらず職員自らの判断で薬物を使用したことがある。				
5 患者への強要制限	よくある	時々ある	たまにある	ない
①患者に対して、わいせつな発言や行為をしたことがある。				
②患者の作業活動に対して、いたずらにノルマを課したことがある。				
③患者に嫌悪感を抱かせるような作業・訓練などを強要したことがある。				
④不当に電話や手紙など連絡を制限したことがある。				
⑤帰省、面会、外出を一方向的に制限したことがある。				

医療機関において「虐待防止措置」の義務を果たすために必要なこと

虐待防止マニュアルの整備

- 「虐待防止責任者」及び「虐待相談窓口」の設置
- 虐待防止のための計画づくり等
 - 精神保健福祉法研修・倫理研修
- 虐待防止のチェックリスト
- 職員への周知徹底
- 虐待発生後の検証と再発防止策の検討



**人に対する思いやり・優しさ
患者さんへの愛、所属病院への愛情**