

精神科訪問看護ステーションにおける 虐待防止の手引き

一般社団法人精神障害当事者会ポルケ

はじめに

精神科訪問看護の現場では、利用者である精神障害者の権利を守り、安全・安心なケアを提供することが最重要課題です。私たち精神障害者の多くは精神科医療の利用経験の中で非自発的医療をはじめ、その多くが侵襲的な治療を経験しています。安心して精神科医療を利用できることは、精神保健の不信感を払拭し、当事者自らが治療環境を選び、前向きな暮らしを取り戻すためにも必要不可欠なことだと考えます。特に、地域での在宅支援を支えてくださる訪問看護ステーションのみなさんには大いに期待をしています。

近年、様々な領域で虐待防止の取り組みが法令で強化され、障害者虐待防止法や精神保健福祉法の改正により、虐待を発見した者には通報義務が課され（通報者が不利益を受けないことも明記）、行政が必要に応じて改善命令等を発出できる体制が国内では整えられています。

「指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準についての一部改正について」（保発0305 第13号令和6年3月5日付）によれば、訪問看護ステーションに対して、虐待の発生防止策として「委員会の開催」「虐待防止指針の整備」「職員研修の実施（年1回以上）」「虐待防止担当者の配置」などが義務付けられました。改正省令附則第4条において、2年間の経過措置が設けられており、令和8年5月31日までの間は、努力義務とされているところと承知していますが、実施を広く呼び掛けたいと思います。

本手引きは、こうした現行法令や厚生労働省・関連団体のガイドラインに準拠し、精神科訪問看護ステーションで働く看護師の皆さんが虐待を未然に防止し、万一虐待が疑われる場合には適切に対応できるよう、チェックリスト中心の簡易マニュアル形式でまとめたものです。一般社団法人コミュニティメンタルヘルスアウトリーチ協会訪問支援・訪問看護部会主催の虐待防止研修への参画経験も踏まえた構成としています。日々の訪問看護業務において、本手引きを活用し、利用者の人権擁護に努めていただければと思います。

2025年6月27日

一般社団法人精神障害当事者会ポルケ
代表理事 山田悠平

もくじ

はじめに.....	1
虐待の定義.....	3
虐待についての判断の留意事項.....	4
虐待防止のチェックリスト.....	5
組織体制に関する点検リスト.....	5
職員の自己チェック(意識・態度の点検).....	6
虐待の兆候に関するチェックポイント.....	8
虐待発生時の対応・行動指針.....	10
虐待防止のための組織的取り組み.....	12
さいごに.....	14
参考文献・引用資料.....	14

虐待の定義

まず、「虐待」に該当する行為を正しく理解することが必要です。障害者虐待防止法では、障害者（精神障害を含む）に対する以下のような行為が虐待と定義されています（職員等が利用者に対して行うものを指します）。

- **身体的虐待**: 利用者の身体に外傷が生じ、または生じるおそれのある暴行を加えること、または正当な理由なく身体を拘束すること。
例: 殴る・蹴るなどの暴力や、必要もないのに身体を縛る行為等。
- **性的虐待**: 利用者にわいせつな行為をする、または利用者にわいせつな行為をさせること。
例: 性的行為の強要、裸の写真を撮影する等。
- **心理的虐待**: 利用者への著しい暴言や侮辱、拒絶的な対応、不当な差別的言動など、心理的外傷を与える言動を行うこと。
例: 「何度言えばわかるの?」と繰り返し叱責する、成人の利用者に子ども扱いする、無視や差別的対応をする、異性介助の常態化等。
- **経済的虐待**: 利用者の財産を不当に処分したり、利用者から不当に財産上の利益を得ること。
例: 利用者の同意なく年金を使い込む、財布や預金通帳を取り上げて管理下に置く等。
- **ネグレクト(放棄・放置)**: 利用者を著しく衰弱させるような食事量の減少や長時間の放置、前述の虐待行為を放置すること、その他職務上の義務として行うべき養護を著しく怠ること。
例: 失禁していても衣類を交換せず放置する、必要な看護を怠る、話しかけられても無視し続ける等。

これらはいずれも重大な人権侵害であり、たとえ「しつけ」「指導」と称して行われる場合でも客観的事実に照らせば虐待に当たります。「利用者のためだから」と思ってもダメなものはダメです。

また、精神科訪問看護では、家庭内での虐待(家族等による虐待)にも注意を向けることも必要です。利用者本人や家族が虐待と認識していない場合でも、看護師は利用者の様子や環境を客観的に観察し、少しでも虐待の疑いがあれば専門職として早期に手を差し伸べる姿勢が求められます。

虐待についての判断の留意事項

虐待であるかどうかの判断については、以下に留意してください。精神障害者に向けられた言動や行動が不適切だと感じても、どこからが虐待なのか判断が難しい場合もありますが、虐待でないことを確認するまでは、虐待事案として対応する必要があります。

1)虐待をしているという虐待者の「自覚」は問わない

虐待事案においては、虐待をしているという自覚がある場合だけでなく、自分がやっていることが虐待にあたると気づいていない場合があります。精神障害者への治療やケアの一環であるという認識に基づいて不適切な対応がなされている場合や障害者の安全を守る意識から同意が得られない状況の中で援助を行っている場合もあります。業務従事者が虐待しているという自覚がない場合には、管理者等が率先して、その行為が虐待にあたるということを業務従事者に適切な方法で気づかせ、虐待の解消に向けて取り組む必要があります。

2)障害者(被虐待者)の「自覚」は問わない

精神障害者は、思考や認知機能に障害を伴うことも少なくないため、おかれている状況によっては、自分のされていることが虐待だと認識できない場合があります。また、周囲の人には、患者が自覚していないように見えることもあるでしょう。虐待されている側に自覚がなくても深刻な虐待が生じていることも考えられますので、患者の権利擁護の観点から考えることが大切になります。虐待を受けた人はしばしば虐待者からの脅迫や暴力の恐怖に直面しており、虐待を否認することで自己を保護しようとするため、虐待者からの脅迫が实际的な危険を伴う場合、被害者は安全を確保するために虐待を隠すことがあるという指摘もあります。

3)親や家族の意向が障害者本人から得た情報と異なる場合がある

患者と家族の関係性や事情によっては、業務従事者による虐待が疑われる事案が生じたとしても、家族が業務従事者を擁護したり虐待の事実を過小化したりすることがあります。家族からの訴えがない場合であっても、虐待の客観的事実を確認して、患者本人の支援を中心に考える必要があります。

4)人権擁護者としての業務従事者の役割に対する認識

虐待に対する問題意識と、その防止に対する日々の配慮は、業務従事者にとっては、医療サービスの質といった重要な課題以前に、患者の権利擁護を支える大前提として認識しておく必要があります。虐待は、患者の生命や生活を脅かすことのみならず、訪問看護ステーションとしての社会的な信頼を著しく損なうこと、そして、その後の事業経営において大きな困難を抱えることになる問題として十分に認識する必要があります。

虐待防止のチェックリスト

以下に、精神科訪問看護ステーションにおける虐待防止のためのチェックリストを示します。日頃からこれらの項目を点検することで、虐待の未然防止と早期発見に努めましょう。

組織体制に関する点検リスト

管理者および職員が組織全体として虐待防止に取り組むための自己点検項目です。事業所の体制整備状況を確認してください(※主な例を挙げています)。

1. **倫理方針・行動規範の整備:** 利用者の人権尊重や虐待禁止に関する倫理綱領・職員の行動規範を定め、全職員へ周知徹底しているか。
2. **虐待防止マニュアルの活用:** 虐待防止に関するマニュアルやチェックリストを備え、職員に周知し実際に活用しているか。
3. **情報開示と説明:** 利用者やその家族に対し、状態やケア内容について適宜必要な情報提供と説明を行い、透明性を確保しているか。
4. **虐待防止委員会と責任者の設置:** 事業所内に虐待防止委員会等の会議体を設置し、虐待防止に関する責任者を明確に定めているか。
5. **職員間の情報共有:** 定期的にカンファレンスやミーティングを開催し、利用者の情報やケア方針を共有するとともに、職員同士が意思疎通・連携を図れているか。
6. **職員の倫理的コミュニケーション:** 職場でケアに関する倫理的課題やジレンマについて話し合える雰囲気があり、自由に相談・提起できる文化があるか。
7. **適正な人員配置:** 利用者に良質なケアを提供するため、必要な人員を確保し業務負担が過度に偏らないようにしているか。
8. **職員研修の実施:** 全職員に対し、虐待防止や権利擁護に関する研修・学習を定期的(少なくとも年1回)に実施しているか。虐待防止だけでなくケアの質向上や業務改善の研修も行い、職員のスキルアップを図っているか。
9. **人権意識啓発:** 日常的に職員の人権尊重・倫理意識を高めるための啓発を行っているか(研修のほか、ポスター掲示等による周知など)。
10. **家族との連携:** 利用者の家族等と定期的に連絡を取り合い、情報共有や相談対応を行っているか。また、職員が利用者家族から信頼を得る関係構築に努めているか。
11. **外部の専門的チェック:** 必要に応じて外部専門家によるサービス評価や助言を受けるなど、第三者の視点で職場環境やケア内容をチェックする機会を設けているか。
12. **相談窓口の整備:** 利用者や家族からの相談を受け付ける体制を整備し、窓口を周知しているか。また職員自身が業務上の悩みを相談できるよう、事業所内もしくは関連機関に相談窓口や仕組みを用意しているか。
13. **地域・他機関との協力:** 地域の医療機関・障害福祉サービス事業所・行政機関等と連携を図り、虐待の可能性のあるケースの情報共有や早期発見に努めているか。

14. **緊急時対応マニュアル:** 万一、虐待事案や重大な権利侵害が発生した場合に備え、**具体的な対応手順**(通報先や安全確保策、記録方法等)を文書化して定めているか。また発生後の再発防止策についてもあらかじめ規定しているか。
15. **通報者の保護:** 虐待を通報した職員等が解雇・報復など不利益な扱いを受けないよう保護する方針を周知しているか(※内部通報制度の整備等)。

※上記チェック項目は一例です。自事業所の実態に合わせ、必要な項目を追加したり定期的に見直したりしてください。ポイントは、**組織としてのガバナンス体制**を強化し、職員一人ひとりが虐待防止の重要性を理解して行動できる環境を作ることです。

職員の自己チェック(意識・態度の点検)

次に、訪問看護に携わる各看護師が自身の言動を振り返るためのチェックリストです。以下の問いにははい/いいえで答え、虐待につながりかねない思い込みや対応を是正しましょう。

番号	設問	回答
1	「うちの職場で虐待なんて起こるはずがない」と思っていないか？	
2	「真面目に働いている職員なら虐待をするはずがない」と考えていないか？	
3	「虐待は明確に違法で許されない」と理解しているか？	
4	虐待の種類(身体的・心理的・性的・経済的・ネグレクト)を正しく説明できるか？	
5	利用者を怒鳴ったりきつく叱責したりする対応を取っていないか？	
6	利用者に無断で向精神薬を過剰投与したり、 「薬だと知らせずに飲ませる(非告知投与)」ような行為はしていないか？	
7	ケア中に必要以上の肌の露出を利用者に強いていないか？	
8	利用者をあだ名や「～ちゃん」呼びするなど過度にフランクな呼び方をしていないか？	
9	利用者の金銭管理を厳しく制限・干渉しすぎていないか？	
10	必要な支援を「あえて自立を促すため」と称して行わずに放置していないか？	

＜設問の解説＞

- 「うちの職場で虐待なんて起こるはずがない」と思っていないか？ - いいえが望ましい(油断や思い込みは禁物です。あらゆる職場に虐待リスクは存在しうるため、常に注意を払います)。
- 「真面目に働いている職員なら虐待をするはずがない」と考えていないか？ - いいえが望ましい(人格的に良い人でも、ストレスや状況次第で虐待行為に及ぶ可能性があります)。
- 「虐待は明確に違法で許されない」と理解しているか？ - はいが望ましい(虐待は犯罪行為であり、加害者には刑事罰も科せられます)。
- 虐待の種類(身体的・心理的・性的・経済的・ネグレクト)を正しく説明できるか？ - はいが望ましい(自分が虐待の定義を理解していなければ適切な対応はできません)。
- 利用者を怒鳴ったりきつく叱責したりする対応を取っていないか？ - いいえが望ましい(これらはたとえ暴力でなくとも深刻な心理的虐待です)。
- 利用者に無断で向精神薬を過剰投与したり、「薬だと知らせずに飲ませる(非告知投与)」ような行為はしていないか？ - いいえが望ましい(それらは身体的虐待に該当し得る重大な行為です)。
- ケア中に必要以上の肌の露出を利用者に強いていないか？ - いいえが望ましい(必要最小限を超える不必要な露出の強要は、たとえ介護場面でも性的虐待とみなされる可能性があります)。
- 利用者をあだ名や「～ちゃん」呼びするなど過度にフランクな呼び方をしていないか？ - いいえが望ましい(本人の尊厳を傷つける恐れがあり、不適切です。本人の希望でしょうか？)。
- 利用者の金銭管理を厳しく制限・干渉しすぎていないか？ - いいえが望ましい(利用者本人の同意なく金銭を管理・制限することは経済的虐待に該当します)。
- 必要な支援を「あえて自立を促すため」と称して行わずに放置していないか？ - いいえが望ましい(正当な理由なく必要な支援をしないことは放任＝ネグレクトであり虐待です)。

職員各自が上記の自己チェックを定期的に行い、「自分の言動が利用者の尊厳を損なうものになっていないか」「思い込みや誤解から不適切な対応を取っていないか」を振り返ることが大切です。場合によっては、チェックリストを事業所ごとに都度管理者が設定してもよいでしょう。万一チェック項目で該当があった場合は、早急に先輩や管理者に相談し、改善策を講じましょう。

虐待の兆候に関するチェックポイント

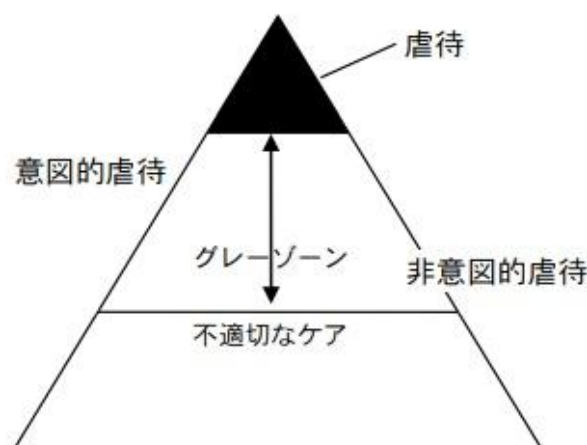
最後に、利用者が虐待を受けている可能性を早期に察知するためのチェックポイントを示します。訪問看護師は利用者の生活環境に直接触れる立場にあるため、以下のような兆候に気付いた場合は注意が必要です。

- **身体的虐待の兆候:** 利用者の体に説明のつかない傷やあざが頻繁に見られる。本人や家族の説明が不自然だったり、明らかに暴行の形跡が疑われる場合は要注意です。また、利用者が暴力を受けている場面を目撃した、あるいはそれを知りながら見過ごしてしまったことがある場合(同僚職員による虐待を黙認してしまった等)も重大なサインです。
- **性的虐待の兆候:** 利用者が性的な部分で不用意な露出を強要されている形跡や、性器周辺の外傷・感染症の兆候がある場合、性的虐待の可能性あります。訪問時に利用者が特定の介護者に対して強い恐怖や抵抗感を示す場合にも注意が必要です。また、介護者や同居家族がセクハラ的な言動(卑猥な冗談や身体接触)をしている場面を目撃した場合も見逃さず、速やかに上長に報告してください。
- **心理的虐待の兆候:** 利用者が極度に萎縮していたり、怯えた様子を示す場合は、日常的に暴言や脅しを受けている可能性があります。具体的には、**利用者が何かを拒否するとき**に不自然におどおどする、または「〇〇しないと外出させてもらえない」といった発言をする場合などは、心理的圧力が背景にあるかもしれません。ケア提供者(家族含む)が利用者を叱責する声が頻繁に聞こえる、利用者の訴えや希望が無視されている形跡がある、こうした状況も見逃さないようにします。
- **経済的虐待の兆候:** 利用者の金銭管理に不審な点が見られる場合もチェックしましょう。具体的には、**必要なはずのお金**が利用者の手元になく生活に支障をきたしている、**年金や手当が家族によって勝手に使われている疑いがある**等です。また、訪問看護師が預かった利用者の金品を返さない、あるいは利用者の同意なく財産に関与するといった行為は厳禁であり、それ自体が経済的虐待となります。
- **ネグレクト(放置)の兆候:** 利用者の生活環境が極端に不衛生であったり、明らかに必要な世話が行われていない場合も警告サインです。例えば、栄養不良や脱水の疑いがある、失禁後長時間放置されていた形跡がある、皮膚トラブル(褥瘡など)が悪化しているのに処置されていない、居室がゴミだらけ等。

- **その他留意すべき兆候:** 利用者や家族が発するサイン以外にも、職員間で気になる点があれば見逃さないことが大切です。同僚職員が利用者に対し感情的になっている(怒りをぶつけている)場面を見た、利用者のプライバシー情報(写真や動画含む)を職員が漏洩している、他の職員の不適切な対応を「仕方ない」と許容する雰囲気があるなど、組織風土に関わる兆候も見逃さず是正していきます。特に訪問看護は個別宅での業務が多いため、些細な懸念でもチーム内で共有し相談する習慣をつけ、孤立した環境で問題を抱え込まないようにしましょう。

以上のチェックポイントに照らし、日頃から利用者の心身の状態や生活状況に注意を払いましょう。虐待は往々にして表面化しにくいと言われますが、訪問看護師は定期的に利用者宅を訪問できる立場を活かし、利用者や家族のちょっとした変化を敏感に察知することが早期発見につながります。

なお、虐待という状態に至る前に「不適切なケア」というものがあり、グレーゾーンを解消することが虐待防止に資するという考え方もあるようです。利用者本位のより良い支援のあり方を模索することは、虐待防止につながることを期待されます。



柴尾慶次(2007)

虐待発生時の対応・行動指針

万一、訪問先で虐待が疑われる状況や虐待行為を目撃した場合、看護師として迅速かつ適切に対応する必要があります。以下に、虐待発見時の基本的な対応指針を示します。いざという時に落ち着いて行動できるよう、平時から手順を確認しておきましょう。

1. **利用者の安全確保を最優先:** 虐待の疑いが生じたら、まず利用者の安全・安心を確保することが最優先です。具体的には、利用者が今まさに危害を受けている場合は速やかに加害行為を止め(必要ならその場から引き離す)、必要に応じて緊急避難や医療措置を講じます。生命の危険が迫る場合はただちに警察や救急に連絡し、公的介入を求めてください。
2. **上長への報告と組織的対応の開始:** 利用者の安全を確保したら、速やかに事業所の管理者(または虐待防止責任者)に事態を報告します。事業所内で直ちに情報共有し、組織として対応にあたります。管理者は必要に応じて虐待防止委員会メンバーや医師等とも連携し、対応方針を検討します。可能であればこの時点で客観的事実関係を簡単に確認し、後の説明に備えて記録を取り始めます(※ただし利用者への聞き取りは慎重に行い、二次被害を防ぎます)。
3. **関係機関への通報・相談:** 法律に基づき、速やかに行政機関へ通報を行います。基本的に、虐待の種別によって以下の通報先が定められています:
 - **家族等による虐待(養護者虐待)の場合:** 市町村の障害者虐待防止センター等(各自治体の窓口)に通報。
 - **事業所職員による虐待(従事者等虐待)の場合:** 都道府県知事への通報(都道府県の相談窓口)。精神科病院等と同様、訪問看護事業所職員による虐待も該当すれば都道府県への報告対象です。該当する法令に従い、適切な窓口速やかに通告します。

通報に際しては、発生場所・日時、状況、関係者氏名、利用者の状態など必要事項を正確に伝えます。虐待の疑いがある段階でも通報はためらわないでください。

「確証がないと通報してはいけないのでは?」と悩むかもしれませんが、虐待対応はまず行政等と連携しながら事実関係を調査するプロセスです。不明点があってもまず相談・通告することが利用者の命と人権を守ることに繋がります。なお、通報者が守秘義務違反に問われることはなく(虚偽通報や過失を除く)、通報したことで解雇など不利益な取り扱いを受けることも法律で禁止されています。安心して専門機関へ情報提供してください。

4. **利用者・家族への説明と配慮:** 利用者本人やそのご家族に対しては、組織として誠意ある説明を行います。利用者が受けた被害について寄り添い、必要な支援策(安全確保のための一時入院やショートステイ利用等)を提案します。家族が加害の場合でも、頭ごなしに非難するのではなく、まずは事実確認と再発防止策を冷静に話し合います。その際、被害者である利用者のプライバシー保護に最大限配慮するとともに、事業所としての説明責任(アカウントビリティ)は適切に果たします。必要に応じて行政担当者や第三者を交えて説明し、客観性・公正性を保つようにしましょう。
5. **記録の保全:** 虐待が判明・疑われた経緯や、利用者の状態、事業所・行政の対応内容について、できる限り詳細に記録を残します。日時・場所・関与者・具体的発言や所見など客観的事実を記録し、今後の調査や再発防止策の検討に役立てます。記録はプライバシーに配慮しつつ適切に保管し、必要に応じて関係機関と共有します。
6. **事案の検証と再発防止策:** 対応後、事業所内で虐待事案の検証ミーティングを行い、発生要因の分析と再発防止策の検討を行います。例えば、職員の配置や勤務環境に問題がなかったか、当該職員の研修・指導体制に改善点はないか、チーム内のコミュニケーションは十分だったか等、多角的に振り返ります。再発防止策は文書化し、全職員に周知徹底するとともに、必要なら運営規程やマニュアル類を改訂します。
7. **職員への支援:** 虐待事案は被虐待者に深い傷を残すだけでなく、職員側にも精神的ストレスを与えるものです。事案に関わった職員に対してはメンタルヘルスケアを行い、必要に応じてカウンセリング等専門的サポートにつなげます。また、仮に職員が加害者となったケースでは、当該職員への厳正な対処(配置転換や懲戒処分等)を行うとともに、他の職員にも改めて綱紀粛正と倫理教育を実施してください。

以上が基本的な対応フローとなります。重要なのは、「利用者の安全を守ること」と「組織として速やかに適切な手続きを踏むこと」の両立です。訪問看護師個人の判断で抱え込まず、必ず組織的な対応に移行させましょう。また、事前に地域の虐待防止センターや警察、医療機関との連絡体制を確認しておくことで、緊急時にも落ち着いて行動できます。

虐待防止のための組織的取り組み

精神科訪問看護ステーションにおいて虐待を防止するためには、日頃から組織的な体制整備と職員教育に力を入れることが不可欠です。最後に、**継続的な予防策**として取り組むべき事項をまとめます。

- **虐待防止委員会と指針の整備:** 前述のとおり、事業所規模に応じて**虐待防止委員会**を設置し(または類似のミーティング体制を構築し)、定期的に虐待防止策を協議します。委員会では基本理念や行動規範の周知徹底、研修計画の策定、相談体制の整備、虐待発見時の対応策などを議題とします。また、事業所の虐待防止に関する指針(基本方針)を策定し、運営規程等に位置付けてください。この指針には、虐待禁止や人権尊重の理念、具体的な防止策・手順を明記し、職員に周知します。委員会および指針の整備によって、組織として虐待防止に取り組む姿勢を明確に示すことができます。
- **職員研修の充実:** 定期研修の実施(年1回以上)は義務でもあり、実務上も重要な虐待予防策です。研修では、虐待の定義や具体例、法的義務(通報制度等)、早期発見のポイント、虐待発生時の対応フローなど基礎知識の徹底を図ります。あわせて、精神疾患や障害特性に対する理解を深め、適切なケア技術を身につける研修も実施します。例えば「症状に応じた対応方法」や「コミュニケーション技法」について学ぶことで、困難事例に直面しても虐待に陥らず適切に対処できる力を養います。さらに、職員自身のメンタルヘルスケア研修も重要です。ストレスマネジメントやアンガーマネジメント(怒りのコントロール)研修を行い、感情的負担が虐待行為に繋がらないようにします。研修の記録は事業所で保管し、必要に応じて外部研修への参加や関連資料の活用(厚労省作成の研修教材など)も検討してください。
- **相談・支援体制の整備:** 日常業務の中で職員や利用者が抱えるジレンマや不安を早めに解消できるよう、相談窓口を整備します。これは利用者・家族向けと職員向けの双方が必要です。利用者やご家族からの苦情・相談は管理者または担当者が真摯に受け止め対応します(苦情解決制度の活用)。一方、職員がケアに関する悩みや倫理的葛藤を安心して相談できる窓口も用意しましょう。例えば、管理者とは別に先輩職員が相談役となったり、外部の専門家(スーパーバイザーや当事者団体のアドバイザー等)に定期的に相談できる仕組みを作る方法があります。相談窓口を設けておけば、たとえ「虐待かもしれない」とまでは思わない些細な違和感の段階でも相談が可能となり、問題が深刻化する前に対処できる利点があります。相談内容に重大な問題が含まれていなくても、気軽に相談しやすい環境を整えることが虐待の未然防止につながるのです。なお、相談窓口や担当者の連絡先は全職員および利用者・家族にも周知し、いつでもアクセスできるよう掲示や配布物に明記してください。

- **職員の勤務環境の改善:** 虐待を防ぐためには、職員が適切なケアに専念できる労働環境づくりも不可欠です。過度な長時間労働や人手不足は職員の心身に負担をかけ、怒りや疲労による不適切対応の温床となりえます。管理者は職員の勤務状況を把握し、必要に応じて休息(レスパイト)や人員配置の見直しを行ってください。特に家族介護者が疲弊して虐待に至るケースになぞらえ、職員に対しても定期的な休暇取得やメンタルヘルスチェックを奨励し、組織全体で余裕を持ったケア提供ができるよう努めましょう。
- **地域ネットワークとの協力:** 虐待防止は事業所内だけで完結せず、地域社会との連携が重要です。地域包括支援センターや精神保健福祉センター、障害者相談支援事業所、近隣の医療機関等との多職種ネットワークを構築し、日頃から情報交換や連絡体制の訓練を行っておきます。虐待の疑いがある場合の連携手順(誰がどこに連絡するか等)を予め取り決めて共有しておくことで、いざという時に迅速な対応が可能となります。また、地域で開催される虐待防止に関する研修会や合同カンファレンスに積極的に参加し、他機関との協働体制を強化してください。

さいごに

以上、精神科訪問看護ステーションで勤務する看護師の皆さんが知っておくべき虐待防止のポイントをまとめてみました。今後の取り組みに活用いただければ幸いです。日々の看護の実践の中で「これは利用者にとって適切だろうか？」と立ち止まって考える倫理的感受性を大切にしながら、組織の同僚とも支え合って虐待ゼロの安心できるサービス提供を目指していただければと思います。虐待防止の観点から、みなさんが職業人として実践する精神看護のありかたを再確認する契機になればとも思います。今後万一問題に直面した際には適切な対応を行ってください。

皆さん一人ひとりの心がけと行動が信頼につながり、リカバリー志向の精神科看護支援に繋がっていきます。今後のみなさんの素晴らしい看護実践を大いに期待しています。

参考文献・引用資料

本手引き作成にあたり、以下の資料を参照・引用しました。関心ある方は併せてお読みください。

- 厚生労働省通知：指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準についての一部改正について 2024 年3月5 日
- 日本精神科看護協会：精神科病院における障害者虐待防止の手引き,2023 年
https://jpna.jp/cms/wp-content/uploads/2023/12/JPNA_gyakutaiboshitebiki_20231201.pdf
- 厚生労働省：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～（院内医療従事者向け研修資料）
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000932515.pdf>
- 株式会社ほっとナビ訪問看護ステーション：訪問看護事業所における虐待防止指針
<https://www.hotnavi.co.jp/guidelines.html>