

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
第1 法人としての被害者に対する謝罪、賠償金の支払い、示談				
<p>1 本件刑事事件</p> <p>本件刑事事件の全被害者（当然ながら家族を含む）に対し、法人としてただちに謝罪し、これを、改善対応に向けた第一歩とするべきである。</p> <p>神出病院としては、従業員である職員が起こした虐待行為（不法行為）に対する使用者責任のみならず、診療契約上の安全配慮義務（患者を守る義務）に直接違反した債務不履行責任を負っていることを自覚し、被害者宅（被害者側が自宅訪問を望まない場合は被害者側が希望する場所）を訪問する等の方法により、真摯かつ誠意ある態度、言葉が尽くされなければならない。また、謝罪内容は、被害者への謝罪や賠償対応がここまで遅くなったことなどのこれまでの対応の問題点も踏まえた謝罪でなければならないし、表面的な謝罪で終わらせないために、賠償金額の具体的な提示も行い、被害者側の気持ち、心情に寄り添った解決を実現するための協議を真摯に進めるべきである。</p> <p>なお、謝罪にあたっては、現在の理事長及び院長が謝罪を行うのは当然として、その他に、管理責任として、B前理事長及びA元院長、当時の看護部の責任者、当時のB4病棟の師長2名も謝罪を行うべきである。これらの者のうち、辞任・退職した者は、当委員会への対応からして自発的に謝罪を行うことは期待し難いが、兵庫錦秀会から、被害者に対する謝罪を行うよう積極的に働きかけるべきである。</p> <p>被害者への対応については、被害者の精神疾患への影響を考慮して謝罪を行うことが困難となることも予想されるが、その場合には、精神疾患が謝罪を行わないことを正当化する口実とされることがないよう、その具体的な理由が世間が納得し得る内容で説明されなければならない。</p>	<p>≪医療法人財団兵庫錦秀会≫</p> <p>①本事件の被害者及びご家族に対して手紙及びお電話にて、直接お会いして謝罪し、院内の改善状況のご説明を行いたい旨お伝えした。実際にお会いして謝罪することができた方もおられる一方で、ご連絡のつかない方、過去の事件であるため触れて欲しくないのご意向を持たれている方もおり、先方のお気持ちを尊重しながら対応させていただいている。</p> <p>②2023年4月1日、医療法人財団兵庫錦秀会は解散。</p>	<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①被害にあわれた方への対応については、神出病院の運営を引継いだ医療法人聖和錦秀会にて賠償対応も含め、顧問弁護士と連携の上、対応している。</p> <p>現時点で、協議中の事案は1件。今後についても、申し出のあった事案については、心情に寄り添った対応をして参る所存。</p>		病院幹部 法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>2 第2事件</p> <p>第2事件の加害者から被害者に対する謝罪状況には疑問があるし、そもそも、神出病院は加害者一個人の問題であるかのように処理していて、神出病院として被害者に謝罪した様子は見受けられないし、擦過傷等の傷害結果が生じているにもかかわらず、被害弁償も示談も行われていない。</p> <p>神出病院は、法人として、職員が起こした事件に対する責任を自覚して、第2事件の被害者へ謝罪するとともに、暴行の態様、傷害結果に応じた相応の賠償金を提示し、速やかに示談成立に向けた協議を進めるべきである（但し、被害者の真意に沿う必要があり、被害者の家族や保佐人を含めた真摯な協議を行うべきである。）。</p>	<p>≪ 医療法人財団兵庫錦秀会 ≫</p> <p>①第二事件に関しては、疾病による行動特性と職員の疾病理解の乏しさ、忙しい業務の中でのストレス・アンガーマネジメントができなかったことによって発生した案件である。</p> <p>⇒精神科で働く病院職員、特に看護師は患者からの暴力等の危険に日常的に晒されているのが現状である。一方で、職員からの暴力は許されないことであり、厳重な指導や処分を行った。暴力から患者や職員を守るためにも、正しい知識の獲得やチームでの対応、カンファレンスの実施に取り組んでいる。</p> <p>⇒本件に関しては、調査や分析を行い、再発防止に努めている。</p> <p>②患者様、後見人には暴力に対する謝罪と説明を行い、神戸市の指導のもと、本件も踏まえて令和3年9月27日に改善計画書を作成した。</p>			<p>院長 病院幹部 法人本部</p>

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>第2 本件刑事事件に関する法人としての総括、全職員への説明</p> <p>本件刑事事件に関する一つのけじめ、区切りとして、本調査報告書を受け、法人としての総括を行い、本件刑事事件の事実関係、その原因、問題点、法人としての責任、今後の改善対応について、あらかじめ病院の見解として全職員に対する説明を行うべきである</p> <p>この説明は、内容が多岐にわたるため、補助的に書面を交付すること自体は問題ないが、改善に向けての第二步目として、経営陣と現場のトップであるF理事長とG院長が、自らの口で行うとともに、今後の改善対応に向けた強い決意表明を含み、改善対応については職員への約束事として行うべきである。</p> <p>なお、本件刑事事件の対象となる虐待行為発生のきっかけとなったB4病棟での数々の虐待行為や性的虐待行為を始めた中心人物である甲については、法人全体としての総括の場もしくは別途謝罪の場を設けて甲を呼んで同人による謝罪を行わせることを検討されたい。同人は、既に神出病院を退職しているものの、当委員会によるヒアリングにおいて、被害者への謝罪を行うだけでなく、公式に病院において職員や病院に対する謝罪の場が設けられるようであれば出席して謝罪することを約束していた。同人が約束どおりに出席するかは分からないが、当委員会としては、今後も看護としていずれかの医療機関で勤務を続けるであろう甲自身の反省・改善の機会とするためにも、同人が真摯に自身の虐待行為を振り返り、反省しているのであれば、出席して謝罪を行うことを願うものである。神出病院としても、同人の反省が口先だけのものではなかったことを示させる意味で実現するように強く促すべきであるし、甲としても、一度は約束したものであるから、神出病院からの要請に応じて真摯に対応するべきである。</p>	<p>≪医療法人財団兵庫錦秀会≫</p> <p>①錦秀会本部理事長、前理事長、理事及び兵庫錦秀会理事長が神出病院に来院し、幹部職員に対して改善に向けての話をした。</p> <p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①聖和錦秀会法人本部、錦秀会法人本部、神出病院にて、本件刑事事件及び神出病院問題について総括を行い、原因及び問題点、法人としての責任を明確にした。</p>	<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①本件刑事事件の首謀者である看護師長及び管理者であった前院長とは、現幹部は全く面識がなく、退職していることも踏まえれば、反省や謝罪を直接促すことは困難であると考えるが、神出病院の患者様への謝罪を強く求める書面等を発送することは検討する。</p>		<p>病院幹部 法人本部</p>

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
第3 これまで発覚した患者への虐待、不適切行為を行った職員等の然るべき処分、措置				
1 行為者の懲戒処分 患者への虐待行為を許さないとする法人の毅然とした姿勢を示すためにも、少なくとも当委員会の調査によりあらたに判明した虐待行為の加害者となる現職員については、改めて神出病院において事実調査を行い、その結果を踏まえ、懲戒処分をするか否かを検討するべきである。なお、今後法人としての姿勢、方針を示し、周知させるためにも、後述する、懲戒処分を行う場合の処分量定の基準を文書化することと併せて行うべきである。 但し、懲戒処分を行う場合には、告知聴聞の機会を与えうえて、虐待行為の内容、回数、程度、本人の反省の態度、他の虐待行為者との均衡等も考慮し、適切な程度の懲戒処分を検討されたい。 なお、神出病院としては、本報告を踏まえ、さらに他の虐待行為が隠れていないか調査し、判明した者については同様に懲戒処分を検討されたい。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ①事実調査は終了した。役職者3名の内2名は人事考課による降格を行った。また、看護師4名は厳重注意、1名は減給処分とした。残りの職員は事件後退職している。報告書に行為者としてあがっていた職員のうち、在職中の職員は1名である。			病院幹部 法人本部
2 教育 虐待行為者について然るべき倫理教育を行うべきである。 なお、当委員会の調査で判明した虐待行為者は、実際に虐待行為を行った者の一部に過ぎないと考えられるが、その余の虐待行為者を特定することは容易ではない。虐待行為を根絶するためには、倫理教育の対象者を広げ、実効的な教育方法とすることを検討されたい。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ①事実調査のみならず、面接時に適宜指導を行っている。行為者に対して優先的に、基本的な患者対応の知識や技術、医療倫理、感情コントロールの方法等の教育、指導を定期的に行っている。 << 医療法人聖和錦秀会 >> ①虐待防止に向けた倫理研修を、外部弁護士に委託し、定期的実施している。			病院幹部
3 人事処分 当委員会が事実調査の結果として虐待行為を行ったと認定した3名は、現在も役職者である。これらの者は、役職者として適任ではないため、降格することを検討するべきである。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ①院内調査委員会を設置し、調査を行った。3名の内2名に関しては、人事考課に基づき、降格を行った。			病院幹部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>4 幹部、経営陣の責任</p> <p>その他、本件刑事事件の原因を作った神出病院の幹部（A元院長、C元事務部部长、S元看護部部长、N人事労務部部长）、B前理事長を含む理事全員、全監事及び全評議員の管理責任、経営責任も問われるべきである。</p> <p>A元院長が就任した平成22年以降から本件刑事事件について被告人らが逮捕された令和2年3月4日までの間に理事報酬を受領していたのはB前理事長及びA元院長であるが、この2名に対して受領済みの理事報酬の自主返納又は神出病院への施設改善のための寄附等を求めるよう促されたい。</p>	<p>≪医療法人財団兵庫錦秀会≫</p> <p>①2023年4月1日、医療法人財団兵庫錦秀会は解散。</p> <p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①医療法人聖和錦秀会にて神出病院の再生に向けた資金支援を2024年9月末時点で、既に7億2000万円実施済み。</p>	<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①当該資金については前理事長の道義的責任を、医療法人聖和錦秀会として追求し、個人的裁判の決着したタイミングで自主返納もしくは寄付の形で回収したい。</p> <p>②返還請求については、取引金融機関からは保証人に対して法人から提起すること自体、論外であるとの意見が出ていることと、保証が入っていない金融機関においても個人取引も含めた総合的な判断により、グループ全体の取引に影響が出ることになるとの反応があり、『道義的責任による自主返納』をとるしかない状況。</p> <p>③前院長については、退職済みであり、医療法人聖和錦秀会としての接点はなく、謝罪及び責任追及については困難と考えるが、神出病院の患者様への謝罪を強く求める書面の発送を検討する。</p>		法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>第4 今後発覚する虐待、不適切行為への対処方法に関する文書化した基準の作成と周知</p> <p>第2事件の加害者となった職員は諭旨解雇という重い懲戒処分を受けたのに対し、本件刑事事件の被告人らや甲係長・丁11主任は懲戒処分ではなくあくまで自主退職で処理されているし、その他、神出病院として虐待行為を把握したものの何の懲戒処分も行っていなかった案件が本件刑事事件の前後を問わず見受けられ、法人としての懲戒処分に対する基準、指針、方向性が定まっていない。</p> <p>虐待行為の再発防止のためには、虐待行為者に対して厳正に対処することも必要であり、警察に通報する事案、懲戒処分の対象とする事案とそうでない事案との区分、懲戒処分を行う場合の処分量定の基準を文書化したうえで、虐待行為に対して厳正に対処することを神出病院の方針として院長が明確に示し、規程を周知させるべきである。</p> <p>また、第2事件については、G院長の判断で警察に通報しているが、そのことについて、看護師の中には、A元院長であれば警察に通報せず守ってくれたと考え違いを述べる者もいた。警察へ通報せず病院内部で解決を図ることは事案の隠蔽という評価を招くことになるし、警察に通報したうえで適正な処分を受けること又は処分の対象とならないという判断を受けることこそ望ましい解決であることを、G院長から職員に対して十分に説明するべきである。</p>	<p>≪ 医療法人財団兵庫錦秀会 ≫</p> <p>①虐待行為、不適切事案の報告体制等のマニュアル化を行い、職員全員に周知徹底した。</p> <p>②懲戒処分に関する規定を明確に定め、職員全員に周知徹底した。</p>			<p>病院幹部 法人本部</p>

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
第5 労務管理、人事適正化				
1 労務管理 問題のある労務環境が看護要員のストレスとして虐待行為の要因の一つになっていたものであるうえ、労働基準法を遵守することは当然であるし、労務環境の向上は人事採用によるマンパワーの確保のためにも不可欠である。 そのため、時間外勤務手当が適正に支払われているのか、名ばかり管理職がないか、年次有給休暇が現実に取得されているか（最低限の義務としての年間5日の年次有給休暇取得だけにとどまるものではない。）について調査を行い、適正な労務管理体制に向けて問題点を洗い出して改善対応を行わなければならない。兵庫錦秀会内部の労務担当職員による調査は、これまでの労務管理状況に鑑みると能力的に困難と思われるので、外部の弁護士や社会保険労務士に依頼し、労務管理に関する調査を行うことを検討するべきである。 また、年次有給休暇の取得妨害ともいうべき年次有給休暇取得による賞与の減額はあってはならないが、それにとどまらず、根本的に年次有給休暇を取得しやすい環境、体制を整備するべきである。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ①人事部門を一新し、労務管理面で指摘された内容について総点検を実施した。 ②人事労務部職員の総入れ替えを行った。また、外部より労務経験のある職員を雇用し、公平性と法律順守をモットーとした労務管理を行っている。			病院幹部 法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>2 人事</p> <p>これまで、神出病院においては、A元院長の好悪の感情に基づく不適切な人事が横行し、役職者として周囲からは相応しくないとされていた職員でも昇進し、一方で、神出病院の状況、問題に異論を唱えるような職員は昇進せず、退職する者も少なくなかった。</p> <p>このような不適切な人事は、職員の意欲を失わせるだけでなく、虐待行為を根絶するために管理職が各病棟の職員を適切に指導することの妨げとなることから、人事評価の規程、システムを見直すとともに、客観性の高い人事考課を実施し、それに基づいた昇級・昇格を行うべきである。</p> <p>適正な人事効果を行うために考課者に対する教育を実施すること、考課結果の各職員へのフィードバックを行うこと、管理職と職員との定期的な面談の機会を設けることなどの、一般的に実施されている人事考課のための制度を導入するべきである。</p>	<p>≪医療法人財団兵庫錦秀会≫</p> <p>①客観性が保たれるよう信頼性の高い人事評価制度を導入した。恣意的な人事は行わない。</p> <p>⇒過去の実績を参照したうえで、昇給昇格を実施。恣意的な人事にて歪められた状況を改善した。</p> <p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①神出病院において恣意的な人事が行われることがないよう、法人本部にて内容のチェックを行っている。</p>			<p>病院幹部 労務部長 法人本部</p>
<p>3 労務管理部長</p> <p>長年にわたって労務管理部長を務めていた者がその職責、役割を果たしておらず機能不全となっていたことから、同人が令和4年3月31日に退職することを契機として、今後の労務管理、人事の適正化に向けて、後任の労務管理部長においては、その職責、役割を十分に果たすよう留意されたい。</p> <p>西神看護専門学校以外の看護師養成機関から神出病院への新規入職者を獲得することは、入職者を増加させるだけでなく、神出病院の職員の意識改革にもつながるため、看護師養成機関への働きかけの努力を行うべきである。</p>	<p>≪医療法人財団兵庫錦秀会≫</p> <p>①人事体制を新しく構築した。</p> <p>②前労務管理部長の退職にともない、新しい労務管理部長が就任した。新しい労務管理部長は虐待やハラスメント等、不適切事案の通報先・対処者となるが、外部より招聘した公認心理師とともにプライバシーを尊重した対応を行う。</p>			<p>労務部長</p>

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>第6 錦秀会グループとの取引の適正化</p> <p>錦秀会のグループ会社と取引を行うことの必要性を見直し、取引を継続するのであれば、相見積もりを取得するなどして適正な取引価額とするべきである。</p>	<p>《医療法人財団兵庫錦秀会》</p> <p>①関係会社取引については、前事務部長が費用面で厳しかったこともあり、基本、相見積もりを実施し、安価なものを購入することを徹底している。今後についても、検証は継続したい。</p> <p>②費用面で大きい給食業者や警備会社については、この機会を活用し、見直しを実施する。</p> <p>⇒給食業者と警備業者の見直しを実施した結果、現状が適正と判断した。</p>			法人本部
<p>第7 設備の改善</p> <p>設備の問題点は、第2章、第3節、第5「設備に関する問題点」で述べたとおりであり、本件刑事事件の一因となっただけではなく、現時点でも適正な看護の妨げとなり、患者の健康状態悪化の原因ともなっている重要な課題であることから、そこで指摘した「設備上の不具合・問題点の一覧」記載の設備については、速やかに改修ないし更新を行うべきである。</p> <p>なお、既に神出病院において、設備の改修・更新の必要性を認識して、可能などころから順次実施していくことが検討されているようであるが、現時点では、これに要する莫大な費用の捻出に苦慮し、未だ具体的な実施の目処は立っていない状況である（なお、当委員会の提言する設備の修繕項目と一致するものではないが、現在、G院長のもとで設備投資にかかる費用として見積もっているものだけでも17億円ほどに上り、金融機関からの借入れをその財源に充てることが計画されている。）。</p> <p>神出病院は、漸進的・緩やかな対応では改善できない抜き差しならない悪循環、負の要因の相互連鎖に陥っているものといわざるを得ず、抜本的な改革、改善のための強力かつ迅速な一手として、必要な資金を調達して早急な設備の改善を行うことが望まれる。</p>	<p>《医療法人財団兵庫錦秀会》</p> <p>①事務部門に施設管理・購買などを包括的に取り扱う総務課を設け、適切な設備メンテナンスや修繕の計画を立案し、実施している。</p> <p>②快適な療養と適正な看護ため、設備投資は順次進めている。</p> <p>③浴室カビ対策については、令和4年12月完了済み。</p> <p>④A1病棟病室及び廊下のカビ対策は、令和5年3月20日完了済み。</p> <p>⑤2023年4月1日、医療法人財団兵庫錦秀会解散。</p> <p>《医療法人聖和錦秀会》</p> <p>①給湯設備については、令和5年5月完了済み。</p> <p>②空調設備については、令和6年5月完了済み。</p> <p>③院内の清掃に関して、清掃業者の見直しを行い、徹底済み。</p>	<p>《医療法人聖和錦秀会》</p> <p>①電子カルテ、保護室・個室増設に向けた改修については、総額3億円以上が必要となることから、金融機関等との交渉を進めている。</p> <p>②資金調達をするにも業績の回復が大前提である為、難航している。</p>		法人本部 病院幹部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
第8 理事報酬等の支給停止・返還請求				
1 理事報酬、評議員報酬、保証料、交際費の支給停止				
(1) 設備に関する課題が広範・多様かつ深刻であり、現在も看護ケアや患者の健康状態に支障を生じさせている状況にあることから、直ちに改修工事のための資金調達を行う必要がある。多額の資金を借入だけで調達するのは困難であることからすると、不適切な理事報酬等の見直しに直ちに着手しなければならない。	< 医療法人財団兵庫錦秀会 > ①役員報酬については、役員としての経営への関与度（貢献度）と法人業績をもとに決定することとし、高額であった役員報酬については、是正を図った。			法人本部
(2) B前理事長の配偶者であるD1、子であるD2、D3、D4に対し、理事報酬又は評議員報酬が支払われているところ、理事、評議員としての職務は何も行っていないことをD1が自認している。子らは、毎月各30万円の理事報酬又は評議員報酬の支払いを受け、D1は令和3年9月18日以降月額588万3400円もの理事報酬が支払われており、B家全体で毎月678万3400円の支払を受けていることになる。これらの支払は、職務を行っていない者に対して支払われている点で相当ではないし、支給のために必要となる評議員会決議等が実際に行われているとは認められず、支給の手に問題があること、医療法第54条に違反すると考えられることから、令和4年4月分の支払から直ちに停止しなければならない。	< 医療法人財団兵庫錦秀会 > ①前理事長の家族との理由のみで、報酬を払うことはせず、業務対価として役員報酬を支払うこととしている。			
(3) B前理事長に対しては、高額な保証料、交際費が支払われてきたことから、これらの支払が継続しているのであれば、これらについても直ちに支払いを停止するべきである。なお、交際費については、例えば、B家等に対して別名義で支払われる懸念もあるため、兵庫錦秀会での交際費の支払総額自体も制限するべきである。	< 医療法人財団兵庫錦秀会 > ①高額と指摘された保証料及び交際費については、業績鑑み、令和4年度実績として、保証料はゼロ、交際接待費は409千円に削減している。			

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
2 理事報酬、保証料、交際費の返還請求				
(1) 不当利得返還請求				
ア B前理事長に対する返還請求 神出病院は、必要な整備の改修等を行わず、看護行為に支障が生じていた一方で、それによって得られた利益の大半は、B前理事長の役員報酬、保証料、交際費として支出されており、B前理事長は極めて多額の利益を得てきた。そのことが長年続けられた結果、神出病院は現在改革のために多額の設備投資費用を必要としている。その資金調達は容易ではないことからすると、必要な設備投資を行わないことによって生み出された利益によって多額の役員報酬等を受領してきたB前理事長は、経営責任として、自発的にこれまでに受領した役員報酬を返納すべきであり、神出病院で発生した一連の問題は、A元院長だけが責任を負うものではなく、B前理事長にも相当な責任がある。当委員会としては、B前理事長が任意に返還に応じるだけの良識を有していると信じているが、万が一、B前理事長が任意に返還に応じることがないのであれば、兵庫錦秀会としては、法的に不当利得返還請求を行うことも可能であることから、速やかに返還請求を行うべきであり、必要に応じて、法的手続をとることも躊躇すべきではない。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ①医療法人財団兵庫錦秀会は2023年4月、解散。 << 医療法人聖和錦秀会 >> ①医療法人聖和錦秀会にて神出病院の再生に向けた資金支援を2024年9月末時点で、既に7億2000万円実施済み。	<< 医療法人聖和錦秀会 >> ①当該資金については前理事長の道義的責任を、医療法人聖和錦秀会として追求し、個人的裁判の決着したタイミングで自主返納もしくは寄付の形で回収したい。 ②返還請求については、取引金融機関からは保証人に対して法人から提起すること自体、論外であるとの意見が出ていることと、保証が入っていない金融機関においても個人取引も含めた総合的な判断により、グループ全体の取引に影響が出ることになるとの反応があり、『道義的責任による自主返納』をとるしかない状況。		法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>イ 令和2年1月から令和3年10月までの理事報酬</p> <p>兵庫錦秀会は令和元年12月に寄附行為を変更して、理事報酬の支払には評議員会決議が必要であることを定めているが、B前理事長に対する令和2年1月以降の役員報酬の支払には評議員会決議が行われておらず、法的根拠なく支払われたものである。</p> <p>B前理事長は令和3年9月17日に辞任しているが、兵庫錦秀会は、辞任後も同年10月分までの理事報酬を支払っており、令和2年1月から令和3年10月分までの22か月分について月額2150万円の役員報酬合計4億7300万円が不当利得となるため、B前理事長に対して直ちに同額を返還するよう督促しなければならない。運転資金や整備の改修費用が不足する中で、この回収を先送りすることは理事全員の義務違反となる。</p>		<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①当該資金については前理事長の道義的責任を、医療法人聖和錦秀会として追求し、個人的裁判の決着したタイミングで自主返納もしくは寄付の形で回収したい。</p>		法人本部
<p>ウ 令和元年12月以前の理事報酬</p> <p>B前理事長の兵庫錦秀会における職務の執行状況からすると、A元院長を上回るだけの役員報酬を受領することを正当化するだけの職務が行われていたとは認められず、平成24年3月以降月額1550万円もの多額の役員報酬を受領していたことは、理事の地位であることのみによって職務執行の対価として容認される範囲を遥かに上回る役員報酬を受領していたもので、A元院長の役員報酬と比較しても、兵庫錦秀会全体の人件費の額と比較しても、少なくとも月額200万円を超える部分の支払は実質は剰余金の配当であり、医療法第54条に違反することによってその支払は無効であると解される。</p> <p>平成24年3月から平成31年1月まで月額1350万円、平成31年2月から令和元年12月まで月額1950万円の役員報酬合計13億3500万円についても返還請求を行うことを検討することに直ちに着手すべきである。</p>		<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①当該資金については前理事長の道義的責任を、医療法人聖和錦秀会として追求し、個人的裁判の決着したタイミングで自主返納もしくは寄付の形で回収したい。</p>		法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>エ 保証料</p> <p>B前理事長が支払いを受けていた保証料名目の金銭は、少なくとも平成24年度から令和元年度までの合計額だけでも約2億円にのぼる（令和2～3年度も同様の計算で支払が行われているとすれば、支払額はさらに高額となる。）。</p> <p>B前理事長が高額の理事報酬を得ていることを踏まえると、兵庫錦秀会の銀行借入れについて保証人となることの実質的な対価は既に得ているとも考えられるし、保証を生業とする保証会社でもないこと、自ら経営者として銀行借入の判断と保証を行っていること、保証料の支給決定は理事としての利益相反行為であり理事長の判断で支給決定できるものではないにもかかわらず、利益相反行為を承認する理事会決議が開催された事実がない（議事録は存在するものの、会議が開かれた実態がないことは複数の理事が認めることである。）ことからすると、保証料の支給については法的根拠を欠き、不当利得となる可能性が高いものと考えられる。</p> <p>なお、法的な返還義務の問題だけでなく、既述した経営責任の問題もあること、高額な保証料等の支払資金を得るための経費節減により本来なすべき設備の改善がされず、虐待の要因となった構図も踏まえ、B前理事長に対し、保証料の任意の返還を求めるべきである。</p>		<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①当該資金については前理事長の道義的責任を、医療法人聖和錦秀会として追求し、個人的裁判の決着したタイミングで自主返納もしくは寄付の形で回収したい。</p>		法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>オ 交際費</p> <p>B前理事長が支出した飲食費について兵庫錦秀会が交際費名目で負担した金額は、平成23年度から令和元年度までの合計額だけでも1億円を超えている極めて高額なものである。本件刑事事件が発生した後の令和2年度においても、1132万2410円の交際費が支払われている。</p> <p>B前理事長は、神出病院にほとんど来たことがなく、普段は大阪に所在する錦秀会本部にいて、兵庫錦秀会に関しては支払に関する決裁を行うだけで、神出病院等の兵庫錦秀会の具体的な業務は院長以下に任せており、利益をあげるよう指示すること以外はほとんど口出ししていない状況であった。理事会は年に1回しか開催されておらず、理事長としての職務執行状況の報告が行われていないことからしても、B前理事長が兵庫錦秀会の業務に関連する交際を行っていたとは考え難いし、そもそも、医療法人の交際費として不相当に高額である。</p> <p>本来的に、職務との関連性がない飲食代金を法人が負担する理由はなく、経費とは認められないことから、兵庫錦秀会が負担した飲食代金相当額について不当利得返還請求権を行使するべきである。</p> <p>なお、法的な返還義務の問題だけでなく、既述した経営責任の問題もあること、高額の交際費の支払い等により設備の改善がされず、虐待の要因となった構図も踏まえると、B前理事長に対し、交際費の任意の返還を求め、B前理事長はこれを速やかに返還するべきである。</p>		<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①当該資金については前理事長の道義的責任を、医療法人聖和錦秀会として追求し、個人的裁判の決着したタイミングで自主返納もしくは寄付の形で回収したい。</p>		法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>3 D1理事に対する法的根拠を欠く報酬支払がなされた経緯の究明、責任追及</p> <p>当委員会が調査した結果、少なくとも、D1理事への理事報酬支給に関する意思決定について、F理事長、D1理事、G院長(兼兵庫錦秀会常務理事)はその経緯を知らず(なお、F理事長及びG院長はその支払が行われている事実すら知らなかった。)、N人事労務部長は、何者かから錦秀会本部の指示を伝達され、振込指示をただけであると述べるが、兵庫錦秀会の理事でもあるI弁護士は、D1理事への理事報酬の決定の事実やその経緯については知らないと説明している。兵庫錦秀会における実働のないD1理事に対し月額約580万円にもぼる理事報酬の支払いをしておきながら、その意思決定の経過が明らかでないというのは、神出病院において発生した問題がB家に利益をもたらさんがための利益至上主義に起因することにも照らしても、極めてゆゆしき問題である。しかも驚くべきことに、当委員会の調査が開始された後にこのような支払いが開始されていることは言語道断というほかない。この件には、本来兵庫錦秀会の意思決定に関与すべきでない者(B前理事長)による関与も疑われるところであるが、理事長も常務理事も知らないところで多額の資金が毎月流出していることは刑事責任の対象にもなる行為であることから、前述したとおり、支払済みの資金を回収することは当然のこととして、D1理事へ報酬支払がなされるに至った経緯に関する事実関係を究明し、その結果に基づいて、その出金処理を指示した者に対する責任追及が行われるべきである。</p>	<p>≪医療法人財団兵庫錦秀会≫</p> <p>①兵庫錦秀会を含めた錦秀会グループ全体の経営判断を前理事長がほぼ一人で行っていたところ、2021年9月17日に突然の理事長退任となった。錦秀会グループ全体が大混乱する中で、関連会社も含めた錦秀会グループ全体の経営判断を行う機関として錦秀会本部に急速「理事長室」名の経営会議が設置され、参加メンバーの合議により、経営判断がなされることとなった。(そのメンバーには、D1理事、I弁護士も含まれる)</p> <p>②その会議で配偶者でもあり、前理事長の後を継ぐ実質的な経営者と判断されたD1理事が前理事長が行っていた業務の一部を担うことから、役員報酬については大幅に減額したうえで、一旦、決定されたが、その後長男であるD2が、実質的な経営者となり、更に減額した上で、役員報酬を支払っている。</p> <p>③2021年9月に兵庫錦秀会の事務部長が退職したことにより、理事会や評議員会の運営が適切にされず大混乱の時期の役員報酬の決定プロセスが不適切なものとなった。</p> <p>④令和4年度の役員報酬は、令和4年4月26日に、理事会及び評議員会が開催され決定されている。</p> <p>⑤また、過去の決定プロセスが不適切な役員報酬については、令和4年9月6日に、理事会及び社員総会を開催し、追認にて対応した</p> <p>⑥現在、神出病院からの役員報酬はゼロです。</p>			法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
第9 理事会、評議員会の適正化				
1 理事、評議員の選任方法 兵庫錦秀会の理事会、評議員会は形骸化しており、ガバナンスが正常に機能しなかったことは、B前理事長とA元院長による利益至上主義、A元院長による独裁、隠蔽主義、不適切な人事等といった不祥事発生の温床を作る背景となった。そのため、ガバナンスを正常に機能させるために、既述したとおりチェック機能を果たせない理事には退任を求め、新たに、理事について、精神科医療の提供に関心を有するとともに、実際に神出病院に出向き、その経営実態を把握する意欲のある者を選任するべきである（大阪からは遠方であることを理由にして現地に赴くことを厭う者を理事にするべきではない。）。また、兵庫錦秀会の職務執行を行う理事が少なかったことが、経営への無関心の原因にもなっていたと考えられることから、神出病院の管理者以外で現場で職務を行っている者（例えば、たちばな苑の施設長、看護学校の校長、看護部長等。）を理事に選任することも検討するべきである。 さらに、理事については、社外取締役の選任を参考に、錦秀会グループと利害関係のない第三者となる外部有識者を少なくとも3人以上は選任するべきであり、選任過程の透明性、第三者性を担保するため神戸市推薦による外部有識者を選任するべきである。評議員についても同様に選任するべきであるし、寄附行為第15条第1項の要件を厳格に適用するべきである。 なお、これら実際に職務を行う理事や評議員については、適正な報酬を支払うべきであることは言うまでもない。	< 医療法人財団兵庫錦秀会 > ①医療法人財団兵庫錦秀会においては、報告書のご指摘の通り、前理事長⇒前院長⇒前事務長の経営ラインが確立されており、理事会及び評議員会は実質的に機能していなかった。 ②医療法人財団兵庫錦秀会は2023年4月1日、解散。 < 医療法人聖和錦秀会 > ①医療法人聖和錦秀会では、年回3回以上、理事会及び社員総会が開催され、適切に運営されている。更なるガバナンスを正常に機能させるために外部有識者の招聘に努めている。現在、外部精神科病院院長は既に、就任頂き、2024年11月には外部クリニック院長を招聘する予定。 ②法人本部長が週2回以上、定期的に訪問し、神出病院の運営状況を把握し、理事会及び社員総会に報告している。			法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
2 監事の選任方法 監事の職務は、寄附行為上、業務監査と財産監査と規定されているのであるから、それらの監査を確実に実行する意思と能力を有する者を選任すべきであり、顧問税理士を監事とすることは不適切である。理事と同様に、監事についても、実際に神出病院に出向き、その経営実態を監査する覚悟のある者を選任すべきである（大阪からは遠方であることを理由にして現地に赴くことを厭う者を監事にするべきではない。）。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ① 監事の選定については、不適切であった。 ② 医療法人財団兵庫錦秀会は2023年4月1日、解散。 << 医療法人聖和錦秀会 >> ① 顧問税理士以外の監事を2名選定済み。			法人本部
3 理事会、評議員会の開催 当然ながら、理事会、評議員会は現実に開催しなければならない。理事会では、法定の事項・寄附行為で定められた事項を報告事項・決議事項とすることはもちろんのこと、神出病院内で新たに虐待行為が発生するなど重要な案件が生じた場合には、その対応等についても協議する場とするべきである。理事長は寄附行為に基づいて、1年に2回以上職務執行状況の報告を行う必要がある。 理事会を開催した場合に議事録を作成することは改めて述べるまでもないことであるが、議事の過程がわかるように記録を残し、議事録作成者の印鑑は理事長及び監事だけでなく少なくとも外部有識者の理事の印鑑を押捺してもらう運用として実際に開催されていない理事会の議事録が作成される事態を回避し、兵庫県の監査においても現実の開催状況、開催内容をチェックすることができるようにするべきである。 そして、これから最初に開催される理事会において、本報告書の提言を実行することが決議されなければならない。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ① 医療法人財団兵庫錦秀会においては、報告書のご指摘の通り、前理事長⇒前院長⇒前事務長の経営ラインが確立されており、理事会及び評議員会は実質的に機能していなかった。 ② 医療法人財団兵庫錦秀会は2023年4月1日、解散。 << 医療法人聖和錦秀会 >> ① 理事会及び評議員会を年3回以上開催し、適正に運営している。			法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>第10 各年度の事業計画、中長期的な経営計画の立案、各年度の事業報告・監査</p> <p>短期的な利益にこだわり経費を過剰に削減することがないよう、各年度の事業計画、中長期的な経営計画を立案するべきである。 また、これらの計画については、理事会で承認を受けることはもちろん、各年度終了後には事業報告書を理事会に提出して承認を受け、その内容を評議員会に報告しなければならないし、監事による監査も適切に行われなければならない。</p>	<p>≪医療法人聖和錦秀会≫</p> <p>①中長期の設備投資計画については、5年間について策定済み。 ②各年度の運営方針と設備計画については、年度単位で理事会の承認を受けている。 ③監事による監査に加え、監査法人の監査も受けている。</p>			<p>病院幹部 法人本部</p>
<p>第11 調査不十分な問題を含めた他の問題の徹底的な調査、改善対応</p> <p>本調査報告書で指摘した問題点のうち、神戸市がさらに調査する必要があると判断して兵庫錦秀会に調査を指示した事項については、追加で徹底的な調査を行い、これについても改善対応を行うべきである。 なお、追加で調査を行う場合には、自浄能力に乏しい現在の神出病院の状況からすると、これを神出病院内部で実施することは相当でないため、あらためて第三者委員会を設置することが本来望ましいが、少なくとも顧問弁護士以外の、利害関係のない弁護士複数名に依頼し、調査を行うべきである。</p>	<p>神戸市の指示が出た場合については、徹底的な調査を行う。</p>			<p>病院幹部</p>

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
第12 内部通報制度の改善 最新の公益通報者保護法や消費者庁の「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」に基づき、内部通報制度を整備し直すべきである。 また、その際は、病院の院長が通報窓口となっている現状を変更し、病院外の通報窓口として設置し、この通報窓口独自の調査権限を付与する制度設計とすべきである。病院外の通報窓口は、錦秀会グループと利害関係のない第三者の弁護士にすべきであり、具体的な設置にあたっては、神戸市の推薦を受け、規程の整備、変更を含めた制度設計についても推薦を受けた弁護士に依頼するべきである。なお、制度が整備されたとしても、職員に周知されなければ機能しないため、制度整備後、通報窓口となった弁護士の指導、指示のもとで、全職員向けの研修会を行うべきである。	<< 医療法人財団兵庫錦秀会 >> ①提言内容に沿った内部通報マニュアルを作成し、既に運用している。 << 医療法人聖和錦秀会 >> ①虐待発見時の通報制度を既に別病院で策定の上、運用しており、同様の仕組みを神出病院でも運用を開始している。			病院幹部 法人本部
第13 パワーハラスメントに関する通報窓口の設置を含む制度の整備 A元院長の独裁は、A元院長のパワーハラスメントを防止し、監視する制度が不十分であったことに起因するものであるから、パワーハラスメント対策に関する制度全般を整備し直すべきである。パワーハラスメントに関する措置義務については、近年、重要な法律改正が行われているため、最新の法令にしたがって、関連規程を整備するとともに、パワーハラスメント通報窓口も設置するべきである。 これについても内部通報制度と同様、錦秀会グループと利害関係のない第三者の弁護士にすべきであり、具体的な設置にあたっては、神戸市の推薦を受け、規程の整備、変更を含めた制度設計についても推薦を受けた弁護士に依頼するべきである。 なお、これについても、制度が整備されたとしても、職員に周知されなければ機能しないため、制度整備後、通報窓口となった弁護士の指導、指示のもとで、全職員向けの研修会を行うべきである。	<< 医療法人聖和錦秀会 >> ①既に錦秀会グループ内で活用されている『理事長ご意見BOX』の周知徹底を行った。 ②別病院で既に設定している『内部通報制度』を神出病院用に修正し、運用することとした。	<< 医療法人聖和錦秀会 >> ①法人本部による職員に対する個別面談を積極的に取り入れ、神出病院におけるハラスメントの実態把握、病院運営上の問題点など幅広い範囲で確認をする。		労務部 病院幹部 法人本部

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>第14 第2 事件に関する改善計画書の提出 第2 事件に関する神戸市の令和3年9月17日改善指導通知書に対する改善計画書が未提出のままとなっているので、速やかに策定し、提出すること。</p>	<p>患者様、後見人には暴力に対する謝罪と説明を行い、神戸市の指導のもと、本件も踏まえて令和3年9月27日に改善計画書を作成した。</p>			病院幹部
<p>第15 改革のための権限付与 現時点で神出病院の改革を主導しているのはG院長であるが、G院長には、経理についての正確な情報が与えられておらず、支出に関する十分な権限も与えられていない。このため、神出病院の経営改善を図るにも、資金を必要としない方法（例えば、病棟カンファレンスの実施等）しか選択できないのが実情である。 G院長による改革に実効性を持たせるために、G院長に対し経理についての正確な情報を与えるとともに、理事会の適正な監視のもとで一定の範囲で支出に関する権限を付与するべきである。</p>	<p>≪医療法人財団兵庫錦秀会≫ ①原則として病院の経営および運営についてはこれまで通り院長の権限で行われており、新体制発足以降錦秀会グループが資金面、人材面等で全面的にバックアップしている。 ②旧体制下で発生した独裁的な病院経営や情報の隠ぺいを防ぐため、独立して報告や委員会等を設置する権限を持つ病院改革執行責任者を任命し、共同で病院経営及び運営を行っている。 ≪医療法人聖和錦秀会≫ ①錦秀会グループ本部との意思疎通を図るため定期的に病院を訪問し院長、病院改革執行責任者、事務長と戦略会議を開催し、病院運営について情報共有、協議している。毎月に神出病院において、「経営会議」を開催し、財務の状況等は報告することとしている。</p>			法人本部 理事会

第3者委員会報告書 / 第4章 再発防止策の提言 / 第2節 看護・医療以外の提言 < 全件 >

< 評価 >

できてる	概ね達成	不十分	できてない
22	-	4	6

項目	できていること	できていないこと	評価	担当
<p>第16 本調査報告書の提言に対応する改善計画の速やかな公表と改善した内容の公表（改善経過の可視化、透明化によるステークホルダーの信頼回復）</p> <p>当委員会と兵庫錦秀会との合意により、「兵庫錦秀会は当委員会が提出した調査報告書における再発防止策および改善提案を可及的に実行するよう努め、定期的にその実行状況を開示しなければならない」、「兵庫錦秀会は当委員会が提出した調査報告書で示された再発防止策及び改善提案を実行しないときはその理由を開示しなければならない」と定めているところであり、本調査報告書はステークホルダー（神戸市や患者、神出病院の職員はもちろん、一般市民へ精神科医療を提供する場であることから、一般市民も含む。）へ公表されなければならない。</p> <p>重要なのは、本調査報告書は、数々の不祥事の再発防止のための不祥事の実態、原因の洗い出しによる改善の一步目にすぎない。改善を実際に行うこと、改善の過程と結果がステークホルダーからも見えることが、不祥事によって失ったステークホルダーからの信頼回復のために必須であることは言うまでもない。ステークホルダーからの信頼回復のプロセスとして、本調査報告書の提言を受け、提言項目ごとに、速やかに改善対応の予定の有無、具体的な改善計画、具体的な期限（無用に長期であってはならない。）を策定し、これについてもステークホルダーへ公表し、それを実行することをステークホルダーとの約束としなければならない。</p> <p>その後、自ら設定した期限までの間に、定期的に、具体的な改善内容、改善結果、進捗状況を、ステークホルダーへ公表しなければならない。</p> <p>そうすることで、信頼を回復し、自浄能力を発揮できる体質に生まれ変わることができる。</p>	<p>①現在、改善計画書の改善進捗状況と各項目毎の改善計画とその評価を「改善計画記録」としてまとめ、ホームページ上で公表している。また、同一の内容を令和4年7月13日に神戸市にも提出した。以降、改善計画書及び第三者委員会報告書提言に関する改善進捗状況は定期的に更新し、ホームページでも公表している。</p> <p>②神出病院の再生に向けた取組については、個人情報保護の観点から患者様に影響がないことを前提に、状況開示を行っている。（行政関係者、マスコミ、人権団体等、患者様及び職員にご配慮いただける方）信頼獲得のために、今後も定期的にホームページ上で報告していく。</p> <p>③令和4年11月28日に兵庫県及び神戸市との意見交換会を行い、当院の改善状況及び当法人の運営状況、改善状況について説明を行った。</p> <p>④令和3年7月にも家族説明会を実施したが、改めて令和4年12月10日にも当院の改善状況について説明を行った。</p> <p>⑤各諸団体等による見学状況 令和5年4月～8月までの4か月間で、11回延べ27人の方が改善状況の見学のため来院された。</p> <p>⑥令和6年3月11日には、神戸市主催の精神科病院連絡会にて、「神出病院再生プロジェクト～神出リカバリープログラムに至るまで」の発表の場をいただき、事件から現在までの経緯や虐待防止の取り組みについて話をした。</p> <p>⑦令和6年5月には、県外精神科病院より、神出虐待防止プログラムを参考にするため、虐待防止研修の参加依頼があった。</p>			<p>病院幹部 全職員 法人本部</p>