

虐待防止・身体拘束の適正化のための指針

ウインライフ 合同会社

身体拘束の適正化の為の指針

(事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的考え方)

第1条 ウインライフ合同会社(以下、「事業者」という。)は、虐待防止法の趣旨を理解し、障がい者及び障がい児・高齢者(以下、「ご利用者」という。)に生きがいと安心、安全を提供するという使命感を常に自覚し、ご利用者本位の真心と優しさのこもったサービスを提供していく。

2 事業者は、身体拘束防止に関し、次の方針を定め、すべての従業員に周知徹底する。

- (1) 身体拘束は廃止すべきものである。
- (2) 身体拘束廃止に向けて常に努力する。
- (3) 安易に「やむを得ない」で身体拘束を行わない。
- (4) 身体拘束を許容する考え方はしない。
- (5) 全員の強い意志でケアの本質を考えることにチャレンジする。
- (6) 身体拘束を行わないための創意工夫を忘れない。
- (7) ご利用者の人権を最優先にする。
- (8) 福祉サービスの提供に誇りと自信を持つ。
- (9) 身体拘束廃止に向けてありとあらゆる手段を講じる。
- (10) やむを得ない場合、ご利用者、家族に丁寧に説明を行って、身体拘束を行う。
- (11) 身体拘束を行った場合、常に廃止する努力を怠らず、常に「身体拘束ゼロ」を目指す。

(虐待防止委員会その他事業所内の組織に関する事項)

第2条 事業者は、虐待防止及び身体拘束適正化等を目的として、虐待防止委員会(以下「事

業者委員会」という。)を設置する。

また、事業所内にも同様に虐待防止委員会(以下、「委員会」という。)を設置する。

- 2 事業者委員会は、年1回以上、定期的開催し次のことを検討・協議する。
 - (1) 虐待の未然防止のために就業規則及び虐待防止委員会規程の虐待に関する規定、身体拘束等の排除マニュアル等を確認し、必要に応じて見直す。
 - (2) 発生した虐待や身体拘束を検証し、虐待の再発防止策の検討及び身体拘束等のマニュアルに沿って適切な手続き、方法で行われているかを確認する。
 - (3) 事業者の年間研修計画に沿った研修及び必要な教育の内容及び実施状況を確認する。
- 3 委員会は、年1回以上、定期的開催し、次のことを検討・協議する。
 - (1) 事業者の年間研修計画に沿って、研修及び必要な教育を実施する。
 - (2) 日常的支援をモニタリングし、ご利用者の人権を尊重した適切な支援が行われているかを確認する。
虐待防止チェックリスト等を活用し、虐待又は身体拘束等の兆候がある場合には慎重に調査し、検討及び対策を講じる。
 - (3) 虐待が発生した場合、その原因を分析し、再発防止策を検討して実施する。
 - (4) 身体拘束が発生した場合、身体拘束等の排除マニュアルに沿った適切な手続き・方法で行われているかを確認する。
- 4 委員会は、管理者、虐待防止責任者や支援のリーダー等で構成する。
なお、必要に応じて、事業者職員・協力医療機関の医師・精神科専門医等や知見を有する第三者の助言を得る。

(身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本指針)

第3条 事業者は、年間研修計画に沿って「コンプライアンス研修」、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」等の研修を必ず実施する。

- (1)新規採用者には、毎月の入社時研修において「コンプライアンス研修」、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」を実施する。
- (2)現任者には、年間研修計画に沿って「コンプライアンス研修」を年1回、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」を年1回実施する。
- (3)管理者が「コンプライアンス研修」、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」等が必要と認めた場合は、随時実施する。

(事業所又は支援を提供する場で発生した身体拘束等の報告方法等のための方策に関する基本方針)

第4条 支援の提供にあたっては、ご利用者又は他のご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、身体拘束その他ご利用者の行動を制限する行為を行わない。

- (1) 虐待防止法で「正当な理由なくご利用者の身体拘束すること」は身体的虐待に該当する行為である。
具体的に以下のような行為が該当する。
 - 1 車椅子やベッド等に縛り付ける。
 - 2 手指の機能を制限するためのミトン型の手袋をつける。
 - 3 行動を制限するために介護衣(つなぎ服)を着ける。
 - 4 支援者が自分の体で利用者を押さえ付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。

2

(2) 身体拘束等を行わずに支援するための3つの原則

- 1 身体拘束を誘発する原因を探り除去する。

身体拘束をやむを得ず行う場合、必ず理由や原因がある。ご利用者ではなく、支援する側の関わり方や環境に問題があることも少なくない。ご利用者の個別の理由や原因を徹底的に探り、除去する支援が必要である。

- 2 以下の5つの基本的な支援を実行し、例えば、不穏になられる原因を除去したり、転倒リスク等を軽減して身体拘束によらない支援を提供する。

(Ⅰ)起きる

人は座って重力が上からかかることにより覚醒する。目を開き、耳が聞こえて自分の周囲で起こっていることがわかる。これは仰臥して天井を見ていたのではわからない。起きることは人間らしさを追求する第一歩である。

(Ⅱ)食べる

食べることは人にとって楽しみ、生きがいであり、脱水予防、感染予防にもなり、点滴や経管栄養が不要になる。食べることは支援の基本である。

(Ⅲ)排泄する

なるべくトイレで排泄することを基本に、オムツを使用している人は、随時交換が重要である。オムツに排泄物がついたままになっていれば気持ち悪く、「オムツいじり」などの行為につながる。

(Ⅳ)清潔にする

きちんと風呂に入ることを基本に、人は皮膚が不潔であれば、かゆみの原因になる。そのために大声を出したり、夜を眠れずに不穏になったりする。

皮膚の清潔を保つことで快適になり、周囲も支援しやすく、人間関係も良好になる。

(Ⅴ)活動する(アクティビティ)

ご利用者の状態や生活歴に合ったよい刺激を提供することが重要である。
身体的に音楽・工芸・園芸・ゲーム・体操・家事・テレビなどが考えられる。言葉の刺激、言葉以外の刺激もあるが、その人らしさを追求する上で、心地よい刺激が必要である。

- 3 身体拘束廃止をきっかけに「よりよい支援」の実現を目指す。
身体拘束廃止を実現していく取り組みは、事務所又は支援の場における支援全体の質の向上やご利用者の生活環境の改善をきっかけとなる。「身体拘束廃止」がゴールではなく、身体拘束廃止を実現していく過程で提起される様々な課題を真摯に受け止め、よりよい支援の実現に取り組んでいく。また、身体拘束禁止規定の対象になっていない行為でも、例えば「言葉による拘束」(スピーチロック)などは心理的虐待であり、決して行わない。

3

(身体拘束発生時の対応に関する基本方針)

第5条 身体拘束は行わないことが原則であるが、緊急やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その他のご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する。なお、「ご利用者又は他のご利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合」には身体拘束が認められているが、これは「切迫性」「非代替性」「一時性」の3要件を満たし且つ、それらの要件の確認等の手続が極めて慎重に実施されている場合に限る。

*「緊急やむを得ない場合」の対応とは、支援の工夫のみでは十分に対処できない一時的な事態に限定される。安易に「緊急やむを得ない」として身体拘束を行わないように慎重に判断する。具体的には「身体拘束ゼロへの手引き」(厚生労働省2001年3月)に基づく次の要件、手続きに沿って慎重に判断する。

*ただし、肢体不自由、特に体幹機能障害があるご利用者が、残存機能が生かせるよう安定した着座姿勢を保持するための工夫の結果として、ベルト類を装着して身体を固定する行為は、「やむを得ない身体拘束」ではなく、その行為を行わないことがかえって虐待に該当することに留意する。

(1)やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件

以下の3要件を全て満たすことを委員会で検討、確認し記録する。

① 切迫性

ご利用者本人又は他のご利用者の生命、身体又は権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと。「切迫性」を判断する場合には、身体拘束を行うことにより、ご利用者の日常生活に与える影響を勘案し、それでもなお身体拘束を行うことが必要となる程度まで、ご利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が高いことを確認する必要がある。

② 非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する支援の方法がないこと。「非代替性」を判断する場合には、いかなる場合でも、まずは身体拘束を行わずに支援するすべての方法の可能性を検討し、ご利用者等の生命又は身体を保護するという観点から他に代替手法が存在しないことを複数の職員で確認する必要がある。また、拘束の方法も、ご利用者の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択しなければならない。

③ 一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること。「一時性」を判断場合には、ご利用者の状態像に応じて必要な最も短い拘束時間を想定する必要がある。

4

(2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続

仮に3要件を満たす場合でも以下の点に留意する。

- ①組織による決定と身体拘束に関する説明書等への記載
 - ・やむを得ず身体拘束を行うときには、カンファレンス等で組織として慎重に検討し、決定する。この場合でも委員会で議題として上げて慎重に協議するものとし、基本的に職員の個人的判断で行わない。
 - ・身体拘束を行う場合には、身体拘束に関する説明書等に身体拘束の様態及び時間、緊急やむを得ない理由を記録する。カンファレンス等で身体拘束の原因となる状況を徹底的に分析し、身体拘束の解消に向けた取り組み方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定する。ここでも、ご利用者個別のニーズに応じた個別の支援を検討する
- ②ご利用者、家族への十分な説明
 - ・身体拘束を行う場合は、これらの手続きの中で、ご利用者や家族に対して、事前に身体拘束に関する説明書等で身体拘束の内容、目的、理由、拘束の時間、時間帯、期間等をできる限り詳細に説明し、十分な理解を得る。説明は管理者もしくは準ずる者が行う。
 - ・仮に、事前にご利用者や家族に説明し、理解を得ている場合でも、実際に身体拘束を行う時点で必ず個別に説明し、理解を得る。
- ③行政等への相談・報告
 - ・身体拘束を行う場合、市区町村の虐待防止センター等の行政に相談・報告する。ご利用者への支援の中で様々な問題を事業所で抱え込まず、関係する機関と連携して支援について様々な視点からアドバイスや情報を得る。
 - ・行政等に報告・相談することで、支援の困難な事例に取り組んで、組織的な虐待及び身体拘束防止を推進する。
- ④身体拘束に関する事項の記録
 - ・身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その他のご利用者の心身の状況、緊急やむを得ない理由等必要事項を記録する。
 - ・緊急やむを得ない場合に該当しないと判断された場合は、直ちに拘束を解除し、ご利用者及び家族等に報告し、記録する。

(ご利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本指針)

第6条 当該指針は、事業所内に掲示等するとともに、事業者のホームページに掲載し、ご利用者及び家族等、すべての職員がいつでも自由に閲覧できるようにする。

(その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本指針)

第7条 身体拘束をしない支援を提供していくために支援に関わる職員全体で、以下の点につ

いて、十分に議論して共通認識を持ち、拘束を無くしていくよう取り組む。

5

- (1)マンパワーが足りないことを理由に、安易に身体拘束を行っていないか。
 - (2)事故発生時の法的責任問題の回避のために、安易に身体拘束を行っていないか。
 - (3)障がい者・高齢者が転倒しやすく、転倒すれば大怪我になるという先入観だけで安易に身体拘束等を行っていないか。
 - (4)障がい者・高齢者であるということで、安易に身体拘束等を行っていないか。
 - (5)支援の中で、本当に緊急やむを得ない場合にのみ身体拘束等を必要と判断しているか。本当に他の方法はないか。
- 2 身体拘束防止をきっかけに「よりよい支援」の実現を目指す。
「言葉による拘束(スピーチロック)」にも考慮して、ご利用者本位の真心と優しさのこもった「よりよい支援」を実現する。

- (i)～(iv)の規定は2022年4月から義務化する
- (i)身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その他のご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の必要な事項を記録すること。
 - (ii)委員会を定期的開催するとともに、その結果について従業者に周知徹底を図ること。
 - (iii)身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
 - (iv)すべての従業者に対し、人権及び虐待・身体拘束防止研修を採用時及び年2回、定期的実施すること。

2022年4月1日 制定

2022年7月1日 改正

虐待防止のための指針

1 虐待の防止に関する基本的考え方

虐待は利用者の尊厳の保持や、利用者の人格の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて高く、虐待の防止のために必要な措置を講じなければならない。

本事業所では、利用者への虐待は、人権侵害であり、犯罪行為であると認識し、高齢者虐待防止法に基づき、利用者虐待の禁止、予防及び早期発見を徹底するため、本指針を策定し、全ての職員は本指針に従い、業務にあたることとする。

2 虐待の定義

(1) 身体的虐待

暴力的行為等で利用者の身体に外傷や痛みを与える又はそのおそれのある行為を加えること。また、正当な理由なく身体を拘束すること。

(2) 介護・世話の放棄・放任(ネグレクト)

意図的であるか、結果的であるかを問わず、行うべきサービスの提供を放棄又は放任し、利用者の生活環境や身体・精神状態を悪化させること。

(3) 心理的虐待

脅しや侮辱等の言葉や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって利用者に精神的、情緒的な苦痛を与えること。

(4) 性的虐待

利用者にわいせつな行為をすること。又は利用者にわいせつな行為をさせること。

(5) 経済的虐待

利用者の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること。

3 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関する事項

当事業所では、虐待及び虐待と疑われる事案(以下「虐待等」という。)の発生の防止等に取り組むにあたって「高齢者虐待防止検討委員会」を設置するとともに、虐待防止に関する措置を適切に実施するための担当者を定めることとする。

(1) 設置の目的

虐待等の発生の防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するための対策を検討するとともに、虐待防止に関する措置を適切に実施する。

(2) 虐待防止検討委員会の構成委員

- ・委員長は管理者が務める。
- ・委員会の委員は、管理者、サービス提供責任者とする。

(3) 虐待防止検討委員会の開催

- ・委員会は、委員長の招集により年1回以上開催する。
- ・虐待事案発生時等、必要な際は、随時委員会を開催する。

(4) 虐待防止検討委員会の審議事項

- ① 虐待に対する基本理念、行動規範等及び職員への周知に関すること
- ② 虐待防止のための指針、マニュアル等の整備に関すること
- ③ 職員の人権意識を高めるための研修計画策定に関すること
- ④ 虐待予防、早期発見に向けた取組に関すること
- ⑤ 虐待が発生した場合の対応に関すること
- ⑥ 虐待の原因分析と再発防止策に関すること

(5) 利用者虐待防止の担当者の選任

利用者虐待防止の担当者は、管理者とする。

4 利用者虐待の防止のための職員研修に関する基本方針

職員に対する権利擁護及び利用者虐待防止のための研修は、基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、権利擁護及び虐待防止を徹底する内容とし、以下のとおり実施する。

- (1) 定期的な研修の実施(年1回以上)
- (2) 新任職員への研修の実施
- (3) その他必要な教育・研修の実施
- (4) 実施した研修についての実施内容(研修資料)及び出席者の記録と保管

5 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

(1) 虐待等が発生した場合は、速やかに市町に報告するとともに、その要因の速やかな

除去に努める。客観的な事実確認の結果、虐待者が職員であった場合は、役職位等の如何を問わず、厳正に対処する。

(2) 緊急性の高い事案の場合は、市町及び警察等の協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を最優先する。

6 虐待等が発生した場合の相談・報告体制

(1) 利用者、利用者家族、職員等から虐待の通報を受けた場合は、本指針に従って対応する。相談窓口は、3(5)で定められた利用者虐待防止担当者とする。なお、虐待者が担当者の場合は、他の上席者等に相談する。

(2) 利用者の居宅において虐待等が発生した場合は、関係機関に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。

(3) 事業所内で虐待等が発生した場合は、利用者虐待防止担当者に報告し、速やかな解決につなげるよう努める。

(4) 事業所内における利用者虐待は、外部から把握しにくいことが特徴であることを認識し、職員は日頃から虐待の早期発見に努めるとともに、利用者虐待防止検討委員会及び担当者は職員に対し早期発見に努めるよう促す。

(5) 事業所内において虐待が疑われる事案が発生した場合は、速やかに利用者虐待防止委員会を開催し、事実関係を確認するとともに、必要に応じて関係機関に通報する。

7 成年後見制度の利用支援

利用者及びその家族に対して、利用可能な権利擁護事業等の情報を提供し、必要に応じて、行政機関等の関係窓口、社会福祉協議会、身元引受人等と連携のうえ、成年後見制度の利用を支援する。

8 虐待等に係る苦情解決方法

(1) 虐待等の苦情相談については、苦情受付担当者は受付内容を管理者に報告する。

(2) 苦情相談窓口で受け付けた内容は、個人情報の取扱いに留意し、相談者に不利益が生じないよう細心の注意を払って対処する。

(3)対応の結果は相談者にも報告する。

9 利用者等に対する指針の閲覧

職員、利用者及びその家族をはじめ、外部の者に対しても、本指針をいつでも閲覧できるよう、事務室等に備え付ける。また、事業所ホームページにも公開する。

10 その他虐待防止の推進のために必要な事項

権利擁護及び利用者虐待防止等のための内部研修のほか、外部研修にも積極的に参加し、利用者の権利擁護とサービスの質の向上を目指すよう努める。

附則

2022年4月1日 制定

2022年7月1日 改正