

(身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方)

第1条 株式会社よしなが グループホームマイライフ

(以下、「事業所」という。)は、高齢者虐待防止法の趣旨を理解し、ご利用者に生きがいと安心、安全を提供するという使命感を常に自覚して、ご利用者本位の真心と優しさのこもった、最大ではなく最高のサービスを提供していく。

2 事業所は、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。

(身体拘束適正化委員会その他事業所内の組織に関する事項)

第 2 条 事業所は、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、「委員会」という。)を設置する。

2 事業者委員会は、年 2 回以上、定期的に開催し、次のことを検討、協議する。

- (1) 虐待の未然防止のために虐待防止委員会の虐待に関する内容、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が身体拘束等の排除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、3 ヶ月に 1 回以上、定期的に開催し、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) 日常的ケアをモニタリングし、ご利用者の人権を尊重した適切なケアが行われているかを確認する。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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、計画作成担当者、介護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。

5 委員会の構成メンバーの責務及び役割分担は、以下のとおりとする

| 責務・役割分担                         | 担当者                                               |
|---------------------------------|---------------------------------------------------|
| 委員会の責任者                         | 管理者                                               |
| 身体拘束禁止対応策の担当者                   | 管理者又は介護リーダー                                       |
| 身体拘束実施時の計画作成の見直しやご利用者、家族等に対する説明 | 計画作成担当者                                           |
| 医療的ケアに関する検討、助言                  | *協力医療機関の医師等、訪問看護職員                                |
| 第三者、専門家                         | 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、地域包括支援センター或いは行政の担当者等 |

（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「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「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「虐待・身体拘束防止研修」、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」を各々年1回ずつ実施する。

（3）管理者が「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。

(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、その態様及び時間、その際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、かつ、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、ケアの工夫のみでは十分に対処出来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。以下はやむを得ず身体拘束を行う場合 3 要件

|       |                                                                                                                                                                                                    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①切迫性  | ご利用者又は他の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著しく高いこと。<br>「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等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ケアの方法がないこと。<br>「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ケア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。<br>「一時性」を判断する場合には、ご利用者の状態像等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。                                                                                                                    |

## (2) やむを得ず身体拘束を行うときの手続き

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録

やむを得ず身体拘束を行うときには、会議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態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記録する。会議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ケアを検討する。

### 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、期間等を出来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、高齢者虐待相談窓口（市区町村窓口、地域包括支援センター）等の行政に相談、報告する。ご利用者へのケアのなか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ケア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、ケア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、その態様及び時間、その際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。・具体的な記録は、身体拘束に関する説明書等を使用する。記録には、日々の心身の状態等の観察、拘束の必要性や方法に係わる再検討を行うごとに逐次その記録を加えるとともに、それについて情報を開示し、職員間、事業所全体、家族等関係者の間で直近の情報を共有する。

また、この記録は整備し、行政の指導、監査においても、閲覧して頂けるようにする。

各記録は、ご利用者が退去等でサービスが終了した日から 5 年間保管する

(ご利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針)

第6条 当該指針は、事業所内に掲示等するとともに、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方針)

第7条 身体拘束等をしないケアを提供していくためにケア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、拘束をなくしていくよう取り組む。

(1)マンパワーが足りないことを理由に、安易に身体拘束等を行っていないか。

(2)事故発生時の法的責任問題の回避のために、安易に身体拘束等を行っていないか。

(3)高齢者等は転倒しやすく、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)認知症等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)ケアの中で、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 身体拘束廃止をきっかけに「よりよいケア」の実現をめざす。

「言葉による拘束(スピーチロック)」にも配慮して、ご利用者本位の真心と優しさのこもった「よりよいケア」を実現する。