

人権擁護・虐待防止及び身体拘束等の 適正化に関する指針

おでかけかいご

合同会社 三喜

第1条（目的）

本指針は、合同会社 三喜 事業所「おでかけかいご」（以下、「当事業所」という。）において、障害者虐待防止法および高齢者虐待防止法、並びに各福祉サービス運営基準に基づき、利用者一人ひとりの尊厳保持と人権擁護を確実なものとするため、虐待の防止、早期発見・迅速な対応、および身体拘束等の原則廃止・適正化について、組織的かつ一体的な取り組みを行うための体制や手順を定めることを目的とする。

第2条（基本的考え方：虐待防止と身体拘束廃止の一体性）

1. 虐待の禁止と尊厳の保持

虐待は、利用者の人格の尊重に深刻な影響を及ぼす重大な人権侵害であり、いかなる理由があろうとも、身体的虐待、介護等放棄（ネグレクト）、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待のすべてを容認しない。

2. 身体拘束の原則禁止と虐待との連動性

「正当な理由のない身体拘束」は、身体的虐待そのものである。また、身体拘束の日常化は職員の意識を麻痺させ、他の虐待を誘まわす温床となるため、当事業所ではこれを原則禁止とする。

3. 適切なケアへの転換

「安全のため」「行動障害のため」という安易な理由で身体拘束に頼るのではなく、利用者の心身の特性を理解した環境調整や代替ケア、チームアプローチによる不適切ケアの解消に努める。

第3条（一体的な委員会の設置および運営）

当事業所における虐待防止および身体拘束の適正化を一体的に推進するため、「人権擁護・虐待防止と身体拘束等適正化委員会」（以下、「委員会」という。）を設置する。

1. 構成員

委員長：法人代表

委員：管理者（またはサービス提供責任者）

2. 開催頻度

年度開始前に開催する（※障がいサービス、高齢サービス共に年1回以上、法令基準に合わせる）

3. 委員会の主な役割

- 虐待防止および身体拘束適正化の年間計画の策定・評価。
- 訪問先でのヒヤリハット報告や不適切ケアの兆候に関する現状把握・分析。
- 緊急やむを得ず身体拘束を実施する場合の必要性・要件の審議、および早期解除に向けた検討。
- 職員研修の企画および実施。

第4条（虐待防止マネジャー（担当者）の配置）

当事業所に、虐待防止および身体拘束適正化に関する専任の担当者として「虐待防止マネジャー（または虐待防止責任者）」を配置する。

- ・ 選任：管理者が職員の中から選任する（※管理者が兼任することも可能）。
- ・ 役割：委員会の運営実務、職員への日常的な指導・意識啓発、研修等の企画、虐待の疑いや不適切な身体拘束が発生した際の初期窓口・管理者への報告。

第5条（職員研修に関する基本方針）

1. 定期的な研修の実施

全職員を対象とした「虐待防止・身体拘束適正化研修」を、年1回以上定期的に開催する。

また、新規採用職員に対しては採用から2ヶ月以内に個別の研修を行う。

2. 研修内容

- 虐待防止法、および身体拘束廃止の基本的考え方の理解。
- 身体拘束11項目と不適切ケア（スピーチロック等）の具体例。
- 緊急やむを得ない身体拘束の3要件と手続きの理解。
- 拘束を行わないための代替ケア、環境改善の事例ワーク。

第6条（緊急やむを得ない場合の身体拘束の手続き）

利用者又は他の利用者の生命・身体を保護するため、他に代替手段がないと判断され、一時的に身体拘束を行う場合は、以下の「3要件」すべてをクリアし、かつ組織的な手続きを踏まなければならない。

1. 緊急やむを得ない3要件の徹底

- 切迫性：生命または身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと。
- 非代替性：身体拘束その他行動制限を行う以外に、代替するケア方法がないこと。
- 一時性：身体拘束その他行動制限が、一時的なものであること。

2. 組織的な手続き

実施にあたっては、担当職員個人の判断で行わず、必ず管理者および委員会（または緊急カンファレンス）において承認を得ること。

3. 記録の義務（減算回避の重要項目）

やむを得ず実施した場合は、その「態様（方法）」「時間」「心身の状況」「緊急やむを得ない理由」、および「解除に向けた具体的な方針」を経過観察記録等に漏れなく記録する。

4. 家族への説明と同意

事前に（緊急時は事後速やかに）本人・家族に対し、身体拘束の理由、方法、期間を分かりやすく説明し、書面（同意書）にて同意を得る。

第7条（虐待の報告・通報および相談体制の整備）

1. 早期発見と報告義務

職員は、自らが虐待（または虐待の疑い、身体拘束の手続き違反）を発見した場合、あるいは利用者や家族から相談を受けた場合は、直ちに虐待防止マネジャーおよび管理者に報告する。

2. 大阪府内市町村等への迅速な通報

報告を受けた管理者は、事案を速やかに確認し、虐待の事実または疑いがあると判断した場合は、速やかに関係市町村（障がい福祉・高齢介護担当課）または福祉相談センターへ通報する。

3. 通報者の保護

虐待の通報・報告を行った職員に対し、解雇や不利益な取扱いをしてはならない。

第8条（発生時の対応および再発防止策）

1. 事実確認と安全確保

虐待や不適切な身体拘束が発生した場合、当事業所は利用者の安全と心身のケアを最優先とし、事実関係を厳正に調査する。

2. 原因分析と再発防止の徹底

委員会において発生原因を分析し、「職員個人の資質の問題」に帰結させることなく、人員配置、シフトのゆとり、設備環境、支援スキルなどの観点から適切な再発防止策を策定し、実行する。

第9条（指針の閲覧・周知について）

本指針は、全職員がいつでも確認できるよう、事業所内の見やすい場所に掲示するかマニュアルファイルに常備する。また、利用者および家族から要望があった場合、いつでも閲覧できるよう、重要事項説明書への添付や事業所内への据え置き、ホームページへの掲載等の措置を講じる。

附則

本指針は、令和 8 年 9 月 1 5 日より施行する。