

身体拘束等の適正化のための指針

NPO 法人 CORE 居宅・重度訪問介護事業

第1条【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】

NPO 法人 CORE 居宅介護事業（以下、「事業部」という。）は、障害者虐待防止法及び児童虐待防止法の趣旨、および以下の7つ方針に基づき、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」、「拘束をしない介護」を目指す。

事業部は、身体拘束防止に関して、次の方針を定め、全ての従業員に周知徹底する。

- (1) 【理念】身体拘束は廃止すべきものであり、これを許容する考えはしない。
- (2) 【努力目標】従業員全員の強い意志で、身体拘束廃止ゼロに向けて常に努力する。
- (3) 【安易な拘束の禁止】安易に「やむを得ない」で身体拘束は行わない。
- (4) 【研鑽義務】身体拘束を行わないための創意工夫、研鑽を忘れない。
- (5) 【個人の尊重】ご利用者の人権を最優先にする
- (6) 【説明責任】止むを得ず拘束する場合は記録し、ご利用者ご家族に説明を行う。
- (7) 【解除】身体拘束を行った場合、常に廃止する努力を怠らず、「解除」を目指す。

第2条【拘束の種類と範囲】

拘束とは、身体拘束及び対応的拘束をいう

- (1) 障害者虐待防止法及び児童虐待防止法で「正当な理由なく身体を拘束すること」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 徘徊しないように、車椅子や椅子、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
 - ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
 - ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
 - ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
 - ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、または皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
 - ⑥ 車椅子や椅子からずり落ちたり、立ち上がったりにしないように、Y字型抑制帯や腰ベルト、車椅子テーブルをつける。
 - ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるような椅子を使用する。
 - ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
 - ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢をひも等で縛る。
 - ⑩ 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。
 - ⑪ 自分の意思であけることのできない居室等に隔離する。

※ただし、肢体不自由、特に体幹機能障害があるご利用者が、残存機能が活かせるよう、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。

(2)対応的拘束とは、ご利用者を委縮させる目的をもって精神的負荷を与えるような対応をいう。

- ① ご利用者に意図的に、威圧的な言動、対応をする。
- ② ご利用者の要望に対し、無視、無関心、介護拒否等をする。

第3条【身体拘束等を行わずに支援をするため事業部が依拠する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)可能な限り、以下の基本的支援を励行し、身体拘束に頼らない支援を提供する。

(i) 覚醒・離床

人は座って重力が上からかかることにより覚醒する。常に仰臥して天井を見ていたのでは自分の周囲で起こっている事が分からない。起きることは人間らしさを追求する第一歩である。

(ii) 摂食

食事は人にとって楽しみ、生きがいであり、食べることは支援の基本である。事業部は、ご利用者が食べる事が可能である限りは、最大限の経口摂取を支援する

(iii) 排泄

トイレで排泄することを基本に、止むを得ずおむつを使用する場合も随時交換に留意する。おむつに排泄物がついたままになっていれば気持ち悪く、「おむついじり」などの行為につながる。

(iv) 清潔

定期的な入浴の促進により皮膚の不潔やかゆみの除去に努める。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(アクティビティ)

ご利用者の状態や生活歴に即したアクティビティの提供を支援する。散策や音楽、工芸、演劇、ゲーム、体操、家事、テレビなど、ご利用者の習慣は、その方の価値観や生き方を表す。事業部はご利用者がその人らしさを追求する上でのこれらの活動の継続を、可能な限り応援する。

(3) 拘束しない工夫をきっかけに、「より良い支援」の実現を目指す。

拘束廃止の取り組みはご利用者の生活の質(QOL)の向上、ならびに、支援全体の質の向上に資する「個人の尊重」のための不可欠なプロセスという認識を事業部全体で共有し、拘束の解除を常に目標とする。また、身体的拘束のみならず、対応的拘束となりうる「言葉による拘束(スピーチロック等)」にも配慮して、ご利用者本位の「より良い支援」を実現する。

第4条【緊急やむを得ず拘束を実施する場合の例外3要件】

以下の3つの要件のすべてを満たす場合のみ、必要最低限の拘束を行うことがある。

①切迫性

ご利用者ご利用者本人又は他のご利用者等の生命、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」の判断にあたっては、まず身体拘束を行わずに支援目的を達する方法の可能性を検討し、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。また、止むを得ず拘束を実施する場合も、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する。

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」を判断する場合には、ご利用者様の状態に応じて必要な最短の拘束時間を選択する。

第5条【身体拘束を行う場合の手続】

緊急やむを得ない場合状況*が発生し「身体拘束」を行う場合は以下の手続きによる。

*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)に基づく要件、手続きに沿って慎重に判断する。

(1)第1に他の代替策を検討する

(2)実施に当たっては、必要最小限の方法・時間であるかを検討する。

(3)実施に当たっては、速やかに事業部所定の別紙「緊急やむを得ない拘束報告書」を作成する。

(4)事前もしくは事後、速やかに管理者(上長)の判断を仰ぐ。

(5)事前もしくは事後、速やかに家族等に連絡をする。

(6)第4条の3要件を満たさなくなった際は直ちに拘束を解除し、(3)報告書に記入するとともに、上記(4)(5)の情報共有を行う。

(7)身体拘束を行う場合、市町村の障害者虐待防止センター等の行政期間に相談、報告する。ご利用者様への支援のなかで様々な問題を事業所で抱え込まず、関係する期間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。

*上記(5)の家族等連絡に際し、身体拘束の内容、目的、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これに準ずる者が行う。仮に、事前にご利用者様やご家族に説明し、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。

第6条【身体拘束を行う際の方法】

身体拘束は個人の判断で行わない事を原則とし、やむを得ず実施の場合は、勤務者全員による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、本指針第5条の手続きを踏み、事前事後の委員会にて、本指針第4条の3要件すべての充足および本条(1)~(3)につき、慎重に確認する。

(1)原因となる症状や状況に応じて、必要最小限の方法・時間によることとする。

- (2)対象ご利用者の見守を強化し、本人や他ご利用者等の身体・生命の危険が生じないよう配慮する。
- (3)「身体拘束」を行っている期間中は、別紙「拘束経過観察記録」にて、状況の記録をおこなう。

第7条【身体拘束を行う場合の記録等】

「身体拘束」実施に当たっての記録は、利用者との契約終了後2年間保管する。

- (1)身体拘束を実施し、行動制限を行っている際に発生した外傷や転倒や転落等の事故についても事業部の通常の「事故報告書」を作成する。
- (2)当該ご利用者およびご家族等は、身体拘束にかかる記録および事故報告書を閲覧する事ができる。

第8条【虐待防止委員会その他法人の拘束廃止の組織に関する事項】

事業部は、法人本部と協働し、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、開催し、以下の事項を定期的に議事、確認するとともに、その結果については事業部全従業員に周知徹底する。委員会は、事業部で任命する虐待防止責任者のほか、事業部管理者、管理者の指名する各事業所の支援のリーダー等で構成し、必要に応じ事業者職員、協力医療機関の医師等や知見を有する第三者の助言を得る。

- (1)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支援が行われていること。
- (2)発生した虐待に関して、必要な情報開示および再発防止策の検討が行われていること。
- (3)事業部内で実施された身体拘束が上記第5条～第7条の事業部手順に沿って適切な手続き、方法で行われていること。
- (4)虐待の未然防止のため、就業規則及び虐待防止委員会規定の虐待に関する規定、身体拘束等の排除マニュアル等を精査し、必要に応じて見直すこと。
- (5)本指針第9条に基づく、年間研修計画に沿った研修及び必要な教育等の内容及び実施状況。

第9条【身体拘束の適正化のための従業員研修に関する基本指針】

事業部は、年間研修計画に沿って「人権、虐待・身体拘束防止」に必要な研修を実施する。

- (1)【新人研修】新規採用者には、初回研修（オリエンテーション）において「人権及び虐待・身体拘束防止に関する研修」を必ず実施する。
- (2)【定期研修】現任者には年間研修計画に沿って「人権及び虐待・身体拘束防止に関する研修」を最低年1回実施する。
- (3)【臨時研修】事業部において臨時に、「コンプライアンス研修」、「人権及び虐待・身体拘束防止に関する研修」等が必要と管理者が認めた場合は、随時これを実施する。

第10条【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】

身体拘束等をしない支援を提供していくためにご家族ならびに支援に係る職員全体で、以下の点につい

て、十分に議論して共通認識を持つ。

- (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わない
- (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わない。
- (3)障害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を行わない
- (4)障害等があるということで、安易に身体拘束等を行わない。
- (5)支援の中で、本当に緊急やむを得ない場合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。常に精査する。
- (6)「身体拘束当行動制限」を前提とした入居の依頼があった際には、ご利用者ならびにご家族と十分に話し合い、ご利用者が人間らしく生活するうえで、「拘束をしない介護」に伴うリスクをどこまで許容できるかにつき、事業部とご利用者等の間で共通の認識を得る。

以上