

身体拘束適正化のための指針

株式会社 MOKUWA

就労継続支援 A・B 型事業所わたげ

1. 目的

身体拘束は、利用者の生活の自由を制限するものであり、利用者の尊厳ある生活を阻むものです。就労継続支援 A・B 型事業所わたげ（以下、「当事業所」という）では、利用者の尊厳と主体性を尊重し、身体拘束を安易に正当化することなく、全職員がその身体的・精神的弊害を深く理解します。職員一人ひとりが拘束廃止に向けた意識を持ち、身体拘束を必要としない支援の実施に努めることで、利用者へのサービス向上と人権擁護を図ることを目的とします。

2. 身体拘束禁止の規定

（1）原則禁止

サービス提供にあたって、利用者または他の利用者の生命や身体を保護するために緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他利用者の行動を制限する行為を禁止します。

（2）緊急やむを得ない場合の三原則

利用者個々の心身の状況を勘案し、障害特性や疾病を理解した上で、身体拘束を行わない支援を提供することが大原則です。しかしながら、以下の 3 つの要件をすべて満たす極めて限定的な状態にある場合に限り、必要最低限の範囲で身体拘束を行うことがあります。

- 切迫性 利用者本人または他の利用者等の生命、身体が危険にさらされる可能性が著しく高いとき。
- 非代替性 身体拘束やその他の行動制限を行う以外に、危険を防ぐ代替方法がないとき。
- 一時性 身体拘束やその他の行動制限が一時的なものであること（状況が改善次第、ただちに解除すること）。

3. 身体拘束廃止に向けての基本方針

（1）身体拘束の原則禁止

当事業所では、原則として身体拘束およびその他の行動制限を禁止します。

（2）やむを得ず身体拘束を行う場合の判断

本人または他の利用者の生命・身体を保護するための措置として、緊急やむを得ず身体拘束を行う場合は、後述する「身体拘束廃止委員会」において慎重に検討を行います。身体拘束による心身の損害（弊害）よりも拘束をしないリスクの方が明らかに高いと判断され、かつ「切迫性」「非代替性」「一時性」の 3 要件をすべて満たした場合にのみ、本人や家族、法定代理人（後見人等）、および担当の相談支援機関などへ事前に（緊急時は事後に

速やかに)説明し、同意を得て実施します。また、実施後は経過記録を徹底し、一刻も早い解除に向けて最善の努力を尽くします。

(3) サービス提供時における留意事項

身体拘束を必要としない支援環境を維持するため、日常的に以下の取り組みを行います。

1. 利用者主体の行動と言動を尊重し、尊厳ある生活・作業環境の保持に努めます。
2. 言葉による脅しや威圧的な対応（スピーチロック等）により、利用者の精神的自由を妨げないよう努めます。
3. 利用者の思いや要求を適切にくみ取り、個々の意向に沿ったサービスを提供できるよう、多職種協働で丁寧なアプローチを行います。
4. 安全確保を理由に、利用者の自由（身体的・精神的）を安易に妨げる行為は行いません。万が一、安全確保のために制限の検討が必要な場合は、必ず身体拘束廃止委員会において組織的に検討します。
5. 「やむを得ない」という免罪符のもとで拘束に準ずる行為（不適切なケアや囲い込み等）を行っていないか、常に自らの支援を振り返り、利用者が主体的に活動できるよう努めます。

4. 身体拘束廃止に向けた体制

(1) 身体拘束廃止委員会の設置

当事業所を運営する法人では、身体拘束の廃止および適正化を推進するため、「身体拘束廃止委員会」（以下、「委員会」という）を設置します。

① 設置目的

- ・ 事業所内における身体拘束廃止・適正化に向けた現状把握および改善策の検討
- ・ 緊急やむを得ず身体拘束を実施せざるを得ない場合の組織的検討および手続き
- ・ 身体拘束を実施した場合の早期解除に向けた検討
- ・ 身体拘束廃止・人権尊重に関する職員全体への指導・周知徹底

② 委員会の構成

- ・ 管理者
- ・ サービス管理責任者
- ・ 生活支援員
- ・ 職業指導員

③ 委員会の開催

- ・ 定期開催 年1回以上、定期的に開催します。
- ・ 臨時開催 必要性が生じた場合、または緊急対応が必要な場合に随時開催します。

5. やむを得ず身体拘束を行う場合の対応手順

本人または他の利用者の生命・身体を保護するための措置として、緊急やむを得ず身体拘束を行わなければならない場合は、以下の具体的な行為を念頭に置き、手順に従って実施します。

<身体拘束を伴う具体的な行為の例>

- 自由に動けないように、椅子や車椅子などに縛り付ける、または固定する。
- 支援者が自身の体を使って利用者を押さえつけ、行動を制限する。
- 行動を落ち着かせるために、医師の指示に基づかない、または処方量を超えた向精神薬を過剰に服用させる。
- 本人の意志で開けることのできない部屋に隔離する（鍵をかける、外から押さえる等）。
- 利用者の意思を完全に無視し、力づくで無理に従わせる。

① 身体拘束廃止委員会の実施（組織による決定）

緊急やむを得ない状況が発生した場合、委員会を中心として、拘束による利用者の心身の損害と、拘束をしない場合のリスクを多角的に比較検討します。身体拘束を選択する前に、【1. 切迫性、2. 非代替性、3. 一時性】の3要素をすべて満たしているかを厳格に確認します。要件を満たしていると判断し、身体拘束を行うことを決定した場合は、拘束の具体的な方法、場所、時間帯、期間等を限定し、本人・家族に対する説明書を作成します。同時に、早期解除および取り組み改善のための検討を即座に開始します。

② 利用者本人および家族等への説明と同意

身体拘束の具体的な内容、目的、理由、拘束時間（時間帯）、期間、場所、および解除に向けた具体的な取り組み方法を詳細に説明し、十分な理解と同意を得るよう努めます（書面による同意を原則とします）。また、当初設定した同意期限を超えてなお拘束を継続せざるを得ない場合は、事前に利用者・家族等に対して現在の状態と今後の方向性を再度説明し、改めて同意を得た上で実施します。

③ 記録の整備と再検討

身体拘束に関する記録は法律で義務付けられています。指定の経過記録（または専用様式）を用い、その態様、心身の状況、緊急やむを得なかった理由、実施時間、および解除に向けた具体的な取り組み内容などを詳細に記録します。この記録に基づき、早期解除に向けて拘束の必要性や方法を逐次（毎日）再検討します。なお、当該記録は5年間保存し、行政による実地指導（運営指導）の際などにいつでも提示できるよう適切に管理します。

④ 拘束の解除

記録と再検討の結果、身体拘束を継続する必要性がなくなった（3要件を満たさなくなった）と判断された場合は、速やかに身体拘束を解除し、その旨を利用者および家族に報告します。

6. 身体拘束廃止・改善のための職員教育・研修

支援に携わるすべての職員に対し、身体拘束の廃止と人権を尊重した支援の励行について、計画的に職員教育を行います。

1. 定期的な研修の実施 全職員を対象とした身体拘束適正化研修を、年1回以上定期的に実施します。
2. 新任者に対する研修 新規採用職員の入職時に、身体拘束適正化および人権擁護に関する研修を実施します。
3. その他必要な研修・事例検討 必要に応じて、外部研修への参加推奨や、事業所内での事例検討会を随時開催します。

7. 利用者等に対する指針の閲覧

本指針は、利用者および家族等に身体拘束廃止・適正化への理解と協力を得るため、事業所内で常時閲覧できるように配備します。また、事業所のホームページへの掲載などを行い、積極的な情報公表と閲覧の推進に努めます。

附則

本指針は、令和7年4月1日より施行します。