

身体拘束廃止及び高齢者虐待防止  
に関する指針  
(改訂3版)

医療法人 ときわ会  
介護老人保健施設 明生園  
身体拘束廃止・高齢者虐待防止検討委員会

## I : はじめに

1. 身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会の設置 \_\_\_\_\_ 2

## II : 身体拘束廃止にむけて

1. 基本的な考え方 \_\_\_\_\_ 3

2. 身体拘束廃止に向けての基本方針 \_\_\_\_\_ 3

3. 身体拘束の定義 \_\_\_\_\_ 4

4. やむを得ず身体拘束を行なう場合の対応 \_\_\_\_\_ 5

- 明生園身体拘束 フローチャート \_\_\_\_\_ 6

5. 身体拘束廃止・改善のための職員教育・研修 \_\_\_\_\_ 7

## III : 高齢者虐待防止について

1. 基本的な考え方 \_\_\_\_\_ 8

2. 虐待の種類と定義 \_\_\_\_\_ 8

3. 施設職員・施設管理者としての責務 \_\_\_\_\_ 9

4. 虐待防止対策フロー \_\_\_\_\_ 11

5. 成年後見人制度の利用支援について \_\_\_\_\_ 11

6. 虐待防止のための職員教育・研修 \_\_\_\_\_ 11

- \*参考: 虐待の芽チェックリスト \_\_\_\_\_ 11

## IV : 最後に

1. 身体拘束廃止・高齢者虐待防止に関する指針の閲覧について \_\_\_\_\_ 12

# I : はじめに

身体拘束は、利用者の生活の自由を制限することである。また、利用者の尊厳ある生活を阻害するものである。したがって、当施設では、利用者の尊厳と主体性を尊重し、身体的拘束をはじめとするあらゆる拘束を安易に正当化することはない。職員一人一人が身体的、精神的弊害を理解し、拘束廃止に向けた意識を持つこと、拘束をしないケアを見出すことに努めること、利用者が安心して生活できるように環境を整えていく。

2006年（平成18年）4月に「高齢者虐待の防止・高齢者養護者に対する支援等に関する法律（高齢者虐待防止法）」が施行された。

虐待は人がその人らしく、尊厳をもって生きていくことを阻むすべての行為である。いかなる状況であろうとも、人が尊厳を持ち、自分らしく生きていくという基本的な権利は脅かされてはいけない。

高齢者虐待の防止のための取り組みは即ち利用者の人権を守るための取り組みであることを理解する必要がある。施設のご利用者の虐待防止に係る責務は、単に法律の内容を周知し、形式的に体制を整え、虐待行為またはそれを疑われる行為の禁止を指示するだけで充足されるものではなく、利用者の虐待に至るまでの段階として存在するであろう「不適切なケア」を行わないようにする。

また不適切なケアを生み出したり放置したりするような背景があればそれを改善する。利用者の人権を守る、適切なケアを提供できる環境を整えることを基本的な考え方としてこの指針を定める。

## 1. 身体拘束廃止・高齢者虐待防止検討委員会の設置

### (1) 構成メンバー

委員長：施設長

委員：事務長、看護師長、看護師（入所・通所）、訪問看護ステーション、訪問リハビリ、介護福祉士（入所・通所）、相談員、居宅ケアマネジャー、リハビリ（入所・通所）

### (2) 委員会の開催

- ・ 1ヶ月に1回定例会議を行う。
- ・ 委員長が必要と判断した場合は、臨時で会議を行う。

## Ⅱ：身体拘束廃止にむけて

### 1. 基本的な考え方

#### 【職員の共通認識】

- ・施設サービス提供に関わる職員全体で十分に議論して共通認識を持つ。
- ・拘束等を無くしていくよう取り組む必要がある。
- ・マンパワーが足りないことを理由に、安易に身体的拘束等をしていないか。
- ・事故発生時の法的責任問題の回避のために、安易に身体的拘束等をしていないか。
- ・高齢者は転倒しやすく、転倒すれば大ケガになるという先入観だけで、安易に身体的拘束等をしていないか。
- ・認知症高齢者であるということで、安易に身体的拘束等をしていないか。
- ・サービス提供の中で、本当に緊急やむを得ない場合にのみ身体的拘束等を必要と判断しているか。本当に他に方法はないか。
- ・もう一度心身の状態を正確にアセスメントし、身体拘束を必要としない状態を作り出す方向を追求していくことが重要である。

#### (1) 介護保険指定基準の身体拘束禁止の規定

サービス提供にあたっては、当該利用者又は他の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ている。

#### (2) 緊急やむを得ない場合の例外三原則

利用者個々の心身の状況を勘案し、疾病・障害を理解した上で身体拘束を行わないケアの提供をすることが原則です。しかし以下の3つの要素の全てを満たす状態にある場合は、必要最低限の身体拘束を行なうことがある。

- ① 切迫性：利用者本人又は他の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。
  - ② 非代替性：身体拘束その他の行動制限を行なう以外に代替する介護方法がないこと。
  - 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。
- 上記3つの要件に照らし合わせながら最も良いケアの方法を常に検討していくことが必要である。

## 2. 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

当施設においては、原則として身体拘束及びその他の行動制限を禁止する。

### (2) やむを得ず身体拘束を行なう場合

拘束に代わる方法がないか、常に考え相談し、色々な案を検討する。本人や家族の思いを尊重しながら、緊急やむを得ず本人又は他の利用者の生命又は身体を保護するための措置として身体拘束を行なう場合は、身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会を中心に充分検討を行ない、身体拘束による心身の損害よりも、拘束をしないリスクの方が高い場合で、切迫性・非代替性・一時性の3要件の全てを満たした場合のみ、本人・家族への説明同意を得て行う。

また、身体拘束を行なった場合は、その状況についての経過を記録し、できるだけ早期に拘束を解除すべく努力する。

### (3) 日常ケアにおける留意事項

身体拘束を行なう必要性を生じさせないために、日常的に以下のことに取り組み検討する。

- ① 利用者主体の行動・尊厳ある生活に努める。
- ② 言葉や対応等で、利用者の精神的な自由を妨げないよう努める。
- ③ 利用者の思いを汲み取り、利用者の意向に添ったサービスを提供し、多職種協働で個々に応じた丁寧な対応する。
- ④ 利用者の安全を確保する観点から、利用者の自由（身体的・精神的）を安易に妨げるような行為は行わない。やむを得ず安全確保を優先する場合は、身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会において検討する。
- ⑤ 「やむを得ない」と拘束に準ずる行為を行っていないか、常に振り返りながら利用者主体的な生活をしていただけるよう努める。

## 3. 身体拘束の定義

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。徘徊しないように車いすの車輪を固定する。
- 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、又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（手足の自由を奪う道具や工夫をする）。

- ⑥ 車いすやいすからずり落ちたり、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、車いすテーブルをつける。
- 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 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する（鍵の掛かる部屋に閉じこめる）。
- ⑫ 自分の意思で臥床できないようにベッドの高さを高くする。

#### 4. やむを得ず身体拘束を行なう場合の対応

本人又は他の利用者の生命又は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、以下の手順に従って実施する。

##### (1) カンファレンスの実施

緊急やむを得ない状況になった場合、委員会を中心として、各関係部署の代表が集まり、拘束による利用者の心身の損害や拘束をしない場合のリスクについて検討し、身体拘束を行なう事を選択する前に①切迫性②非代替性③一時性の3要素全てを満たしているかどうかについて検討、確認する。

身体的拘束検討用紙に記入し、要件を検討・確認した上で、身体拘束を行なうことを選択した場合は、拘束の方法、場所、時間帯、期間等について検討し、本人・家族に対する説明書を作成する。

また、廃止に向けた取り組み改善の検討会を早急に行い実施に努める。

※身体的拘束記入用紙

身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会→委員会規約内フォルダーにある。

##### (2) 利用者本人や家族に対しての説明

身体拘束の内容・目的・理由・拘束時間又は時間帯・期間・場所・改善に向けた取り組み方法を詳細に説明し、充分理解が得られるように努める。また、身体拘束の同意期限を越え、なお拘束を必要とする場合については、事前に契約者・家族等に対して行なっている内容と方向性、利用者の状態などを確認説明し、同意を得たうえで実施する。

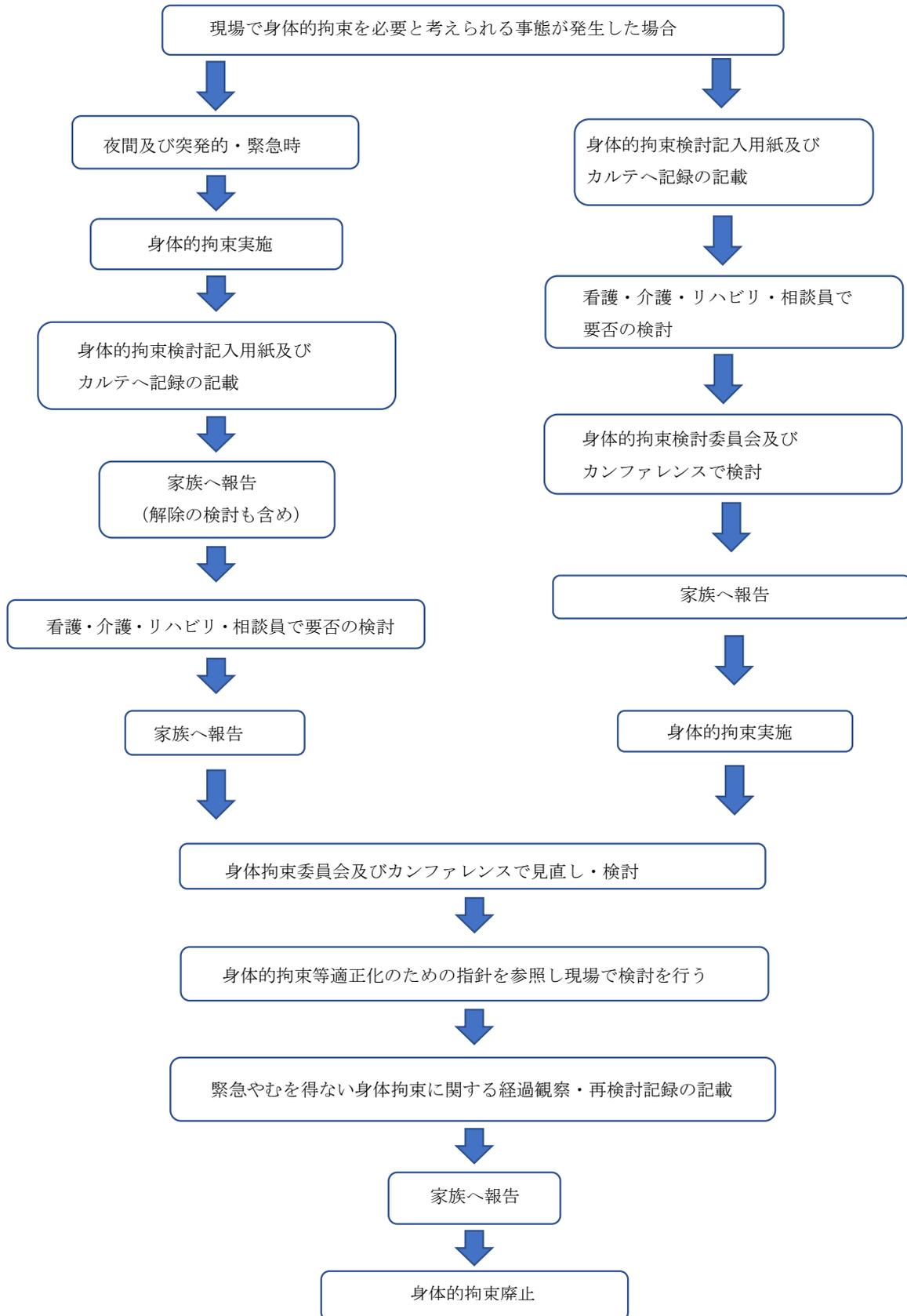
##### (3) 記録と再検討

法律上、身体拘束に関する記録は義務付けられており、専用の様式を用いてその様子・心身の状況・やむを得なかった理由などを記録する。身体拘束の早期解除に向けて、拘束の必要性や方法を逐次検討する。その記録は2年間保存し、行政担当部局の指導監査が行なわれる際に提示できるようにする。

(4) 拘束の解除

(3) の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場合は、速やかに身体拘束を解除する。その場合には、契約者、家族に報告する。

## 明生園身体的拘束 フローチャート



## 5. 身体拘束廃止・改善のための職員教育・研修

介護に携わる全ての職員に対して、身体拘束廃止と人権を尊重したケアの励行を図り、事故防止と合わせてリスクマネジメントとしての職員教育を行う。

- ①定期的な教育・研修（年2回）の実施
- ②新任者に対する身体拘束廃止・改善のための研修の実施
- ③その他必要な教育・研修の実施

## Ⅲ：高齢者虐待防止について

### 1. 基本的な考え方

#### (1) 苦情処理の徹底

施設内における高齢者虐待を防止するために、施設は利用者及びその家族等からの苦情について真摯に受け止め、これを速やかに解決するよう最大限の努力をする。(高齢者虐待防止法第20条参照)

#### (2) 虐待の早期発見

日々の利用者のモニタリングにより、高齢者虐待の兆候を早期に発見するよう努めると共に、兆候が現れた利用者については、速やかに身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員による会議を開催し、その状況について分析し、虐待の有無を検証する。(高齢者虐待防止法第5条第1項参照)

#### (3) 市町村への通報

職員は、施設内外での高齢者虐待の早期発見に努め、高齢者虐待を受けたと思われる利用者を発見した場合や、高齢者虐待を受けたと思われる利用者の生命または身体に重大な危険が生じているときは、速やかに、これを市町村に通報する。(高齢者虐待防止法第21条参照)

通報等を行うことは、守秘義務に妨げられない。(高齢者虐待防止法第21条第6項参照)  
また、この通報をした職員に関し、そのことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行わない。(高齢者虐待防止法第21条第7項参照)

### 2. 虐待の種類と定義 (高齢者虐待防止法第2条第5項)

#### (1) 身体的虐待

暴力的行為などで身体にあざ、痛みを与える行為や外部との接触を意図的、継続的に遮断する行為。法では「高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。」と定義されている。具体例として、叩く、つねる、殴る、蹴る、やけどさせる、打撲させる等。

#### (2) 介護・世話の放棄・放任

意図的であるか、結果的であるかを問わず、介護者のおこなうべきサービス提供を放棄または放任し、高齢者の生活環境や高齢者自身の身体・精神的状態を悪化させること。法では「高齢者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置その他の高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること」と定義されている。具体例として、食事を与えない、排泄ケアを行わない、訴えを無視する、入浴させないなど。

### (3) 心理学的虐待

脅かしや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせなどによって精神的、情緒的苦痛を与えること。法では「高齢者に対する著しい暴言又は著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。」と定義されている。

### (4) 性的虐待

本人との間で合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為またはその強要。法では「高齢者にわいせつな行為をすること又は高齢者をしてわいせつな行為をさせること」と定義されている。

### (5) 経済的虐待

本人の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭を理由なく制限すること。または、詐欺が含まれる。法では「高齢者の財産を不当に処分することその他当該高齢者から不当に財産上の利益を得ること」と定義されている。

## 3. 施設職員・施設管理者としての責務

### (1) 施設職員としての責務

①高齢者虐待を発見しても、施設内においては職員同士がかばいあうことが想定されるが、虐待と思われる行為や不適切なケアを受けている高齢者を見つけた場合は、その場で職員間の注意喚起が必要である。一人だけで悩んだり、見てみぬ振りをせず、直属の上司や管理者に相談、報告する事。

また、高齢者本人や家族から虐待の訴えを受けた場合も同様のものとする。

②職員本人が虐待と思われる行為や不適切なケアを行った場合も、高齢者の権利擁護の観点から隠したりせず、早期に上司に報告する事。

③高齢者虐待の通報は施設職員全員の義務であり、法律的な義務として行う。

### (2) 施設管理者としての責務

#### ① 利用者への対応

利用者の安全確保に努めるとともに、事実確認を行う。身体的虐待にあっては、本人の安全確認や治療の必要性の有無について確認を行い、治療が必要な場合は、速やかに適切な治療が受けられるよう手配する。体の傷など目で確認できるものは、本人等の同意を得て写真を撮るなどして保存する。心理的虐待にあっては、利用者の心が傷ついていることが予測されるため、管理者は本人の話をじっくり受け止め不安を取り除くよう努める。

### ③ 家族への対応

事実確認後、速やかに虐待の経過についてご家族に連絡するとともに謝罪する。ご家族に早期に面接できない状況であれば、まず電話で連絡をし、その後お会いするという方法で対応する。また、損害賠償が必要な場合は、誠実に対応すること。

### ④ 虐待者への対応

施設長等は、虐待が疑われる職員に事実確認をする。その際には、虐待の実態や虐待と思われるケアが行われた背景、人員の配置状況等を確認する。虐待者が、虐待と意識していない場合も考えられるので、慎重に確認する。また、他の職員にも並行して事実確認を行う。

### ④他の職員への対応

個々への意識啓発もさることながら、職員全体・施設全体の問題として意識醸成、取組を推進していく。

- ・職員への法制度、介護技術、認知症への理解を深めるための研修
- ・職員のストレス対策（メンタルヘルスに配慮した職員面談、怒りの感情のコントロール等を含むストレスマネジメントに関する研修）
- ・虐待事案が発生した場合の迅速な報告体制の整備  
（施設にとってマイナスと思われる事案が発生した場合、上司等からの叱責を従事者等が恐れて隠蔽するのではなく、迅速に報告がなされるような風通しの良い組織づくり等）

また虐待の事実を職員間で共有することが大切である。さらに、関係者（虐待の当事者職員、上司及び施設長等）の処分が必要な場合が生じた時、就業規則等に基づいて適正に行う。

### ⑤ 相談者の保護

高齢者虐待防止法では、高齢者虐待の通報等を行った従業者等は、通報等をしたことを理由に、解雇その他不利益な取扱いを受けないこと（第21条第7項）と規定されている。また、公益通報者保護法でも、労働者が、事業所内部で法令違反行為が生じ、又は生じようとしている旨の通報を行おうとする場合には、不正の目的で行われた通報でない、通報内容が真実であると信じる相当の理由があることの2つの要件を満たして公益通報を行った場合、通報者に対する保護が規定されている。管理者は、職員に対して、このような通報等を理由とする不利益な取扱いの禁止措置や保護規定の存在を周知するようにする。

### ⑥ 施設全体の取組み

虐待については、管理者レベルでのみで処理するのではなく、施設一丸となった取組みが求められる。具体的には、身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会等の場を活用して、虐待事例に対する発生原因の調査・分析を行い、再発防止に向けた職員会議、職場内研修等を行う。なお、職員会議等に参加できなかった職員に対するフォローを行い、全職員で虐待防止に対する取組みを共有する。

#### ⑦ 行政への報告と協力

虐待は他者から見えないところで行われる傾向をもっており、管理者が知らないところで起こり得る。また、虐待をしている職員に自覚がないまま行われていることがあるため、施設自らが事実確認の調査を行うことは簡単ではない。虐待が疑われた場合には市町村に通報するようにする。(法第5条第2項)

### 4. 虐待防止対策フロー

- ①本人や家族、または施設職員からその相談を受けた職員は、まずは各部署の部署長へ報告し、その後速やかに施設長等に報告する。
- ②その後、施設長等を中心に、虐待を行っている（行った）職員やその他の職員への聞き取りを行い、虐待の事実を確認する。
- ③虐待の事実が確認された場合は、身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会において再発防止策を検討し、施設内で防止策を実行する。このとき、虐待を行った職員の資質によるものと決めつけず、なぜ起きてしまったのか、今後虐待が発生しないようにするにはどう施設全体で取り組んでいくのかも検討する。
- ④虐待の事実が確認出来ない場合も、虐待の疑いがあることは事実であるため、今後、虐待を未然に防ぐためにも、施設としての防止策を検討する。
- ⑤市町村には、利用者・家族への事実確認や職員への聞き取り調査の結果から「虐待の疑いがある」と判断した段階で速やかに通報（又は報告）する。

### 5. 成年後見人制度の利用支援について

利用者又はご家族に対して、施設長又は相談員が利用可能な成年後見人制度について説明し、その求めに応じ社会福祉協議会等の適切な窓口を案内する等の支援を行う。

### 6. 虐待防止のための職員教育・研修

介護に携わる全ての職員に対して、虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発させ、事故防止と合わせてリスクマネジメントとしての職員教育を行う。

- ② 定期的な教育・研修（年2回）の実施
- ⑤ 新任者に対する虐待防止のための研修の実施

③その他必要な教育・研修の実施

\*参考

虐待の芽チェックリスト（入所施設版）

利用者に友達感覚で接したり、子ども扱いしたりしていませんか？	している	していない	見たこと・ 聞いたことがある
利用者に対して、アセスメント・施設サービス計画書に基づかず、あだ名や○○ちゃん呼び、呼び捨てなどをしていませんか？	している	していない	聞いたことがある
利用者に対して、威圧的な態度、命令口調（「○○して」「ダメ！」など）で接していませんか？	している	していない	見たこと・ 聞いたことがある
利用者への声掛けなしに介助したり、居室に入ったり、勝手に私物に触ったりしていませんか？	している	していない	見たことある
利用者のプライバシーに配慮せず、職員同士で話題にした り個人情報を取り扱ったりしていませんか？	している	していない	聞いたことがある
利用者に対して、「ちょっと待って」を乱用し、長時間待 たせていませんか？	いる	いない	見たこと・ 聞いたことがある
利用者に必要な日用品（眼鏡、義歯、補聴器など）や道具 （コールボタンなど）が壊れていたり、使えなかったりし ていませんか？	している	していない	—
利用者の呼びかけやコールを無視したり、意見や訴えに否 定的な態度をとったりしていませんか？	している	していない	見たことがある
食事や入浴介助の無理強いなど、利用者に嫌悪感を抱かせ るような援助を強要していませんか？	している	していない	見たことがある
利用者の身体で遊んだり、人格を無視した関わり（落書き をする、くすぐるなど）をしたりしていませんか？	している	していない	見たことがある
利用者や利用者の家族の言動をあざ笑ったり、悪口を言っ たりしていませんか？	している	していない	聞いたことがある
プライバシーへの配慮に欠けたケア（排泄について大声で 話す、カーテンを開けたまま排泄ケアをするなど）をして いませんか？	している	していない	見たことがある
利用者に対して乱暴で雑な介助や、いい加減な態度・受け 答えをしていませんか？	している	していない	見たこと・ 聞いたことがある
他の職員に仕事に関わる相談ができない等、職場でのコミ ュニケーションがとりにくくなっていますか？	とりにくい	良好	—
他の職員が行っているサービス提供・ケアに問題があると 感じることはありませんか？	ある	ない	—

(財)東京福祉保健財団 高齢者権利擁護支援センター作成

虐待の芽チェックリスト（通所サービス版）

利用者に友達感覚で接したり、子ども扱いしたりしていませんか？	している	していない	見たこと・ 聞いたことがある
利用者に対して、アセスメント・通所サービス計画書に基づかず、あだ名や〇〇ちゃん呼び、呼び捨てなどをしていませんか？	している	していない	聞いたことがある
利用者に対して、威圧的な態度、命令口調（「〇〇して」「ダメ！」など）で接していませんか？	している	していない	見たこと・ 聞いたことがある
利用者への声掛けなしに介助したり、勝手に私物に触ったりしていませんか？	している	していない	見たことある
利用者のプライバシーに配慮せず、職員同士で話題にした り個人情報を取り扱ったりしていませんか？	している	していない	聞いたことがある
利用者に対して、「ちょっと待って」を乱用し、長時間待 たせていませんか？	いる	いない	見たこと・ 聞いたことがある
利用者の参加しやすさや尊厳保持、自立支援を考えずに、 流れ作業的にレクリエーションを実施していませんか？	ある	ない	見たことがある
利用者の呼びかけを無視したり、意見や訴えに否定的な態 度をとったりしていませんか？	している	していない	見たことがある
食事や入浴介助の無理強いなど、利用者に嫌悪感を抱かせ るような援助を強要していませんか？	している	していない	見たことがある
利用者の身体で遊んだり、人格を無視した関わり（落書き をする、くすぐるなど）をしたりしていませんか？	している	していない	見たことがある
利用者や利用者の家族の言動をあざ笑ったり、悪口を言っ たりしていませんか？	している	していない	聞いたことがある
プライバシーへの配慮に欠けたケア（排泄について大声で 話す、カーテンを開けたまま排泄ケアをするなど）をして いませんか？	している	していない	見たことがある
利用者に対して乱暴で雑な介助や、いい加減な態度・受け 答えをしていませんか？	している	していない	見たこと・ 聞いたことがある
他の職員に仕事に関わる相談ができない等、職場でのコミ ュニケーションがとりにくくなっていませんか？	とりにくい	良好	—
他の職員が行っているサービス提供・ケアに問題があると 感じることはありませんか？	ある	ない	—

(財)東京福祉保健財団 高齢者権利擁護支援センター作成

## IV：最後に

### 1. 身体拘束廃止・高齢者虐待防止に関する指針の閲覧について

この指針は、当施設内に掲示し、いつでも自由に閲覧することができる。

平成30年5月作成

令和元年5月改訂

令和3年4月改訂

令和5年7月改訂

令和6年8月改訂