

介護付有料老人ホーム 楽居館からのお知らせ

1. 処遇改善に関する取り組み
2. 身体拘束等の適正化のための指針

1. 処遇改善に関する取り組み

職場環境要件についての掲示

	職場環境要件項目	楽居館としての取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修支援や、より専門性の高い介護技術を習得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するケアマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	職員の研修や講習、受験等のスケジュールに合わせたシフト調整を行っている。 受験対策等の情報提供を行っている。
労働環境・処遇の	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度など導入	新人職員には入社後 3 か月間は指導職員がついて研修指導している。
	ICT 活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末をかつようし訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス経歴、訪問介護職員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係わる事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省略化	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化のためトレーニングを行っている。
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	特浴、電動ベッドの活用で介護職員の腰痛対策を行っている。
	ミーティング等による職場内のコミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	毎日勤務シフトに合わせミーティングを行い情報共有を徹底している。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	事故防止委員会等、各種委員会を設置し、マニュアルを作成し実施している。
健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペースなどの整備	1 年に 1～2 回の健康診断およびストレスチェックを実施している。館内全面禁	

	煙、職員休憩室を確保している。
中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入）	高齢職員に配慮した短時間勤務等配慮したシフト調整を行っている。
障害を有するものでも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	障害の内容、程度に応じ、他の職員の協力を得られるような業務内容としている。
非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し法定数を超える職員の配置をしている。

2.介護付有料老人ホーム楽居館 身体拘束等の適正化のための指針

（指定基準省令第183条の規定に基づく身体的拘束等の適正化のための指針）

1. 身体拘束禁止の理念（施設における身体的拘束等の適正化に関する基本的考え方）

介護付有料老人ホーム 楽居館は、老後を安心して暮らす生活の場であり、入居者様一人一人が、それぞれの人らしく明るく暮らすことのできる“もうひとつの我が家”であるための支援することをビジョンの1つに掲げています。こうしたことから、人としての尊厳を損なう身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下この指針では「身体拘束」と言います。）は禁止されなくてはなりません。

したがって、身体拘束は、入居者様又は他の入居者様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、認められません。これは、法令にも定められています。

介護付有料老人ホーム 楽居館では、多職種連携で入居者のアセスメントに取り組み、入居者のこれまでの人生やこれからの希望に寄り添います。入居者の言動の背景を理解して、ケアプランを策定・実行します。これによって、身体拘束に頼らず、入居者様のその人らしい暮らしの実現を図ります。

2. 拘束禁止の方針（その他身体的拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針）

（1） 身体拘束の禁止

当施設においては、原則として身体拘束を行いません。

（2） 緊急やむを得ず身体拘束を行う場合

ご本人又は他の利用者様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う場合は、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・確認を得て行います。また、身体拘束を行った場合は、その態様等を記録するなど、十分な観察を行うとともに、介護サービスの質の評価及び経過の記録を行い、できるだけ早期に拘束を解除します。

（3） 身体拘束禁止に取り組む姿勢

① 身体拘束禁止に関する取組みは、施設長を中心として、全職員・多職種連携で取

り組みます。ケアに悩むことがあれば、一人で抱え込まず、他の職員、介護主任、看護師、生活相談員、計画作成担当者（ケアマネジャー）、施設長、必要に応じて、主治医等に相談します。身体拘束は、職員の誇りや士気の低下を招くおそれがあることを理解します。

② 多職種の視点から入居者のアセスメントに取り組む、入居者自身、入居者の言動

の背景を理解して、その人らしい暮らしを支援するケアプランを策定・実行します。転倒などよりも、行動制限による苦痛を強いることの方が、尊厳を侵してしまうことを理解します。

③ ご家族から身体拘束を希望されても、それをそのまま受け入れるのではなく、入居者様、ご本人にとって居心地のいい環境・ケアを創り上げるため、ご家族と一緒に考えます。

（4） 入居者様等の生命又は身体を保護するためであっても、常に代替的な方法を考えます。緊急やむを得ずどうしても身体拘束を行わざるを得ない場合も、極めて限定的にします。

3. 身体拘束禁止のための体制（身体的拘束適正化検討委員会その他施設内の組織に関する事項）

- (1) 身体拘束禁止委員会（指定基準省令第 183 条の規定に基づく身体拘束の適正化のための対策を検討する委員会）を設置し、3 ヶ月に 1 回以上開催します。
- (2) 身体拘束禁止委員会は、施設長、生活相談員、計画作成担当者（ケアマネジャー）、看護職員、介護職員等で構成します。必要に応じて、協力医療機関の医師、主治医等の助言を仰ぎます。
- (3) 身体拘束禁止委員会の結果は、全職員に議事録を交付または回覧するなどして周知徹底します。
- (4) 身体拘束禁止のため、介護に係わる従業員に向けた職員研修を、1 年に 2 回以上行います。（身体的拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針）
新規採用時に、必ず身体拘束禁止のための研修を実施します。

4. 緊急やむを得ず身体拘束を行わざるを得ない場合の対応（身体的拘束等発生時の対応に関する基本方針）

- (1) ご本人又は他の利用者様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、次の 3 つの要件のすべてを確認します。入居者様のご家族の希望であっても、施設が以下の要件を満たさないと判断する場合には、身体拘束を行ってはなりません。

切迫性：入居者様、ご本人又は他の入居者様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
非代替性：身体拘束その他の行動制限を行う以外に、代替する介護方法がないこと
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

- (2) 要件を満たしているか、身体拘束の内容、期間等は、慎重な手続きで確認します。
 - ① 「緊急やむを得ない」に該当するかどうかの判断は、個人では行わず、施設全体としての判断が行われるように、身体拘束委員会を臨時開催し、身体拘束禁止委員会で判断します。
 - ② 身体拘束禁止委員会において、3 つの要件の確認や、身体拘束の内容、目的・理由、時間、期間等を検討し、議事録に残します。期間は 1 ヶ月以内の期間とします。
 - ③ 入居者様、ご本人やご家族に対して、身体拘束の内容、目的・理由、時間、期間等をできる限り詳細に説明し、十分な理解を得て、確認書に署名をいただく

きます。身体拘束の実施終了日以降において、なお身体拘束を必要とする場合においては、実施終了日前に入居者様・ご家族等に対してあらためて説明・確認した上で実施することとします。

(3) 身体拘束に関する記録を行い、定期的に振り返り、身体拘束の解除に取り組みます。

① 緊急やむを得ず身体拘束を行う場合には、「身体拘束の解除に向けての経過観察記

録」にその態様及び時間、その際の入居者様の心身の状況、緊急やむを得なかった理由を記録します。

② 具体的な記録情報をもとに、職員間、ご家族等関係者間で直近の情報を共有します。「緊急やむを得ない場合」に該当するかどうかを常に観察、再検討し、1ヶ月に1回以上は、身体拘束の解除に向けて検討するとともに、要件を満たさない場合には、ただちに解除します。

5. 身体拘束に関する報告（施設内で発生した身体的拘束等の報告方法等のための方策に関する基本方針）

(1) 緊急やむを得ず身体拘束を行わなければならない場合には、身体拘束の内容、期

間等を確認し、身体拘束禁止委員会の議事録として記録を残し、介護職員その他の従業者に報告します。

(2) 身体拘束の解除に向けての経過観察記録は、身体拘束禁止委員会に報告します。

6. 入居者様等による本指針の閲覧（入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針）

(1) 本指針は、入居者様及び保証人様が閲覧できるようにします。

令和3年3月1日 改訂