

株式会社ジルベルト 身体拘束等の適正化のための指針

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な考え方）

- 1 株式会社ジルベルト（以下「会社」という。）は、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。当施設では、利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束を正当化することなく、職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止に向けた意識をもち、身体拘束をしない支援の実施に努めます。
- 2 会社は、サービスの提供にあたっては、利用者又は他の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、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行いません。
- 3 やむ得ず身体拘束を行う場合には、以下の3要件を全て満たす必要があり、その場合であっても、身体拘束を行う判断は組織的にかつ慎重に行います。

① 切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いことを要件とします。切迫性を判断する場合には、身体拘束を行うことにより本人の日常生活等に与える悪影響を勘案し、それでもなお身体拘束を行うことが必要な程度まで利用者本人等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します。

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方法がないことを要件とします。非代替性を判断する場合には、まず身体拘束を行わずに支援する全ての方法の可能性を検討し、利用者本人等の生命又は身体を保護するという観点から、他に代替手法が存在しないことを複数職員で確認します。また、拘束の方法についても、利用者本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法を選択します。

③ 一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であることを要件とします。一時性を判断する場合には、本人の状態像等に応じて必要とされる最も短い拘束時間を想定します。

第2条（虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項）

- 1 会社は、虐待発生防止に努める観点から、「虐待防止検討委員会」（以下、「委員会」という。）を組成します。身体拘束の適正化についても、この委員会にて行います。
- 2 委員会その他施設内の組織に関する事項については、虐待防止委員会規程に定めます。

第3条（身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針）

- 1 身体拘束等の適正化のための職員研修は、「人権意識、専門的知識、支援技術の向上を図ること」を基本方針とし、虐待防止研修の一環として行います。
- 2 虐待防止研修は、委員会が指針に基づき作成した研修プログラムにより行います。

第4条（事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策及び対応に関する基本方針）

- 1 緊急やむを得ず身体的拘束を行わなければならない場合、以下の手順に従って実施します。

① 組織による決定と個別支援計画への記載

やむを得ず身体拘束を行うときには、個別支援会議等において組織として慎重に検討・決定します。

身体拘束を行う場合には、個別支援計画に身体拘束の態様及び時間、緊急やむを得ない理由を記載します。これは、会議によって身体拘束の原因となる状況の分析を徹底的に行い、身体拘束の解消に向けた取組方針や目標とする解消の時期等を統一した方針の下で決定していくために行います。ここでも、利用者個々人のニーズに応じた個別の支援を検討します。

② 本人・家族への十分な説明

身体拘束を行う場合には、これらの手続きの中で、適宜利用者本人や家族に十分に説明をし、了解を得ます。

③ 行政への相談、報告

行動制限・身体拘束する場合、市町村の障害者虐待防止センター等、行政に相談・報告して、行動制限・身体拘束も含めた支援についての理解を得るよう努めます。

④ 必要な事項の記録

身体拘束を行った場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由等必要な事項を記録します。

第5条（利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針）

- 1 当該指針は、事業所内に掲示等するとともに、事業者のホームページに掲載し、ご利用者及び家族等、すべての職員がいつでも自由に閲覧できるようにします。

第6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）

- 1 利用者の家族に対しても、苦情相談の窓口や虐待の通報先について周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気をもって接し、施設の対応について疑問や苦情が寄せられた場合は傾聴し、事実を確認します。

附 則

- 1 当指針は、令和4年1月11日に策定する。

株式会社ジルベルト 虐待防止のための指針

第1条（事業所における虐待防止に関する基本的な考え方）

- 1 株式会社ジルベルト（以下「会社」という。）は、虐待は人権侵害であり犯罪行為という認識のもと、障害者待防止法の理念に基づき、障害者の尊厳の保持・人格の尊重を重視し、権利利益の擁護に資することを目的に、虐待の防止とともに虐待の早期発見・早期対応に努め、虐待に該当する次の各号の行為を行いません。
 - ① 身体的虐待：障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
 - ② 性的虐待：障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
 - ③ 心理的虐待：障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
 - ④ 放棄・放置：障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
 - ⑤ 経済的虐待：障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

第2条（虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項）

- 1 会社は、虐待発生防止に努める観点から、「虐待防止検討委員会」（以下、「委員会」という。）を組成します。
- 2 委員会その他施設内の組織に関する事項については、虐待防止委員会規程に定めます。

第3条（虐待防止のための職員研修に関する基本方針）

- 1 職員に対する虐待防止研修は、「人権意識、専門的知識、支援技術の向上を図ること」を基本方針とします。
- 2 虐待防止研修は、委員会が指針に基づき作成した研修プログラムにより行います。

第4条（施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針）

- 1 施設内で虐待等が発生した場合には、速やかに市町村に報告するとともに、その要因の除去に努めます。客観的な事実確認の結果、虐待者が職員等であったことが判明した場合には、役職位の如何を問わず、厳正に対処します。
- 2 緊急性の高い事案の場合には、市町村及び警察等の協力を仰ぎ、被虐待者の権利と生命の保全を優先します。

第5条（虐待発生時の対応に関する基本方針）

- 1 虐待発生時は、組織として速やかな対応と未然防止に努めます。
 - ① 利用者に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、又はその可能性が疑われるときには、施設・事業所としてその事実確認を速やかに行う。
 - ② 職員が日常の支援現場で虐待の疑いを発見するなど気になることがあった場合は、必ず上司にその旨を伝えるように周知します。
 - ③ 利用者に対して不適切な関わりがあった際は、本人に謝罪し、施設・事業所として安全の確保や不安にならないような配慮をしていきます。ご家族にもお知らせし、誠意をもって対応します。
 - ④ 管理者は虐待であると明確に判断できない場合であっても、速やかに障害者虐待防止法にいう通報を行い、市町村・道府県からの立入調査に協力します。
 - ⑤ 通報した者が誰であっても、そのことで不利益が生じないようにします。
 - ⑥ 上記の事案が発生した場合は時系列に記録し、背景要因を探り、報告書にまとめます。必要な場合は家族会においても報告いたします。
 - ⑦ 人権侵害の事案が虐待と認定された場合は、外部の第三者にも加わっていただき、法人として検証と再発防止策を立て、これを公表していきます。
 - ⑧ 虐待を起こしてしまった者に対して、事実が確認できたら就業規則による処分を行います。
 - ⑨ 再発防止の取り組みは、職員との共同のもと計画的に行っていきます。
 - ⑩ 何よりも権利侵害や虐待は未然に防ぐことが重要と認識して、日々の業務改善に努めます。

第6条（利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針）

- 1 当該指針は、事業所内に掲示等するとともに、事業者のホームページに掲載し、ご利用者及び家族等、すべての職員がいつでも自由に閲覧できるようにします。

第7条（その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針）

- 1 利用者の家族に対しても、苦情相談の窓口や虐待の通報先について周知するとともに、日頃から話しやすい雰囲気をもって接し、施設の対応について疑問や苦情が寄せられた場合は傾聴し、事実を確認します。

附 則

- 1 当指針は、令和4年1月11日に策定する。

株式会社ジルベルト障害者雇用方針

2022年1月11日

代表取締役社長 福田 裕士 印



株式会社ジルベルト（以下、「会社」という。）は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、会社理念と以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めます。

理念

Vision Live for the people - 人のために生きる -

Mission 謙虚 × 素直 × 感謝＝誠実な人の創造

障がい者を納税者に

Policy 【利他】他人に利益を与え続け、自分のことよりも他人の幸福を願うこと

【自責】起きた悪の現象は、自分の過ちと思うこと

【挑戦】「今」からもっとやれる。勝ち負けではない。

【勇気】人を受け入れること

1 基本的な留意事項

(1) 採用及び配置

- 障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図ります。
- 採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努めます。
- 必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行います。

(2) 教育訓練の実施

- 障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設けます。
- 技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能と

なるよう能力向上のための教育訓練の実施を図ります。

- これらの教育訓練の実施に当たっては、会社が運営する就労継続支援事業所で実施される訓練等の活用も考慮します。
- (3) 処遇
- 障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努めます。
- (4) 安全・健康の確保
- 障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内の整理整頓に努めます。
 - 法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図ります。
- (5) 職場定着の推進
- 障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図ります。
 - 雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行うため職場適応援助者養成研修修了者を支援担当者として配置し、障害者の職場定着の推進を図ります。
- (6) 障害及び障害者についての職場全体での理解の促進
- 障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深めます。
 - 精神障害及び発達障害について、兵庫労働局等が開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図ります。
- (7) 障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供
- 障害者虐待防止研修の実施などにより、会社は障害者虐待の防止等を図ります。