

# SHIP 身体拘束適正化指針

(2026 年 4 月 1 日施行)

## 第 1 条 (目的)

本指針は、障害者虐待防止法、児童福祉法その他の関係法令の趣旨を踏まえ、株式会社 THE SHIP（以下「法人」という）が運営する児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、障害児相談支援及び特定相談支援（以下「各事業」という）において、身体拘束等の廃止及び適正化を推進し、こども及び利用者の尊厳と権利を擁護することを目的とする。

## 第 2 条 (基本理念)

1. 事業所は、児童の尊厳と人権を最優先とし、身体拘束を原則として行わない。
2. 身体拘束は、職員の都合、業務効率、安全配慮の名目等により正当化されてはならない。
3. 正当な理由なく行われた身体拘束は、身体的虐待に該当する行為として厳正に取り扱う。
4. 身体拘束を行わない支援の在り方を常に検討し、組織として改善を継続する。

## 第 3 条 (身体拘束の定義)

本指針において「身体拘束等」とは、こども又は利用者の意思に反して、身体的又は物理的な自由を制限し、行動を抑制又は停止させる行為をいう。職員が身体で押さえる行為、移動を妨げる行為、自ら開けられない場所への隔離その他の行動制限を含む。

2 前項の具体例として、次の各号に掲げる行為が含まれる。

- (1) 体幹又は四肢をひも、ベルト、器具等で縛る行為
- (2) 児童が自らの意思で開閉できない居室等に隔離する行為
- (3) ミトン型手袋等により、手指の機能を制限する行為
- (4) その他、児童の行動の自由を不当に制限する行為

## 第 4 条 (身体拘束の原則禁止)

1. 事業所において、身体拘束は原則として禁止する。
2. 身体拘束を行わないことを前提とした支援方法を最優先に検討しなければならない。

## 第5条（緊急やむを得ない場合の例外）

1. 前条の規定にかかわらず、本人又は他者の生命又は身体が著しく危険にさらされる緊急やむを得ない場合で、切迫性・非代替性・一時性の三要件を全て満たす場合に限り、例外的に必要な最小限の身体拘束等を行うことができる。
2. この場合においても、次の各号に掲げる三つの要件をすべて満たさなければならない。

### （1）切迫性

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

身体拘束以外に、他に代替する手段が存在しないこと。

### （3）一時性

身体拘束が一時的なものであり、必要最小限の時間に限られていること。

## 第6条（判断及び手続き）

1. 緊急やむを得ない身体拘束等を検討する場合は、管理者、児童発達支援管理責任者等の権限を持つ職員を含む複数職員で組織的に検討し、TS-FORM-30-05 に判断過程を記録する。原則として個別支援会議等で事前に決定し、身体拘束適正化検討委員会で検証する。
2. 緊急性が高く事前の組織検討が困難な場合は、現場職員が安全確保のため必要最小限の対応を行い、直ちに管理者へ報告する。管理者は速やかに複数職員で妥当性を確認し、事後速やかに委員会へ報告する。
3. 身体拘束等を予定する場合は、態様、時間、本人の心身の状況、緊急やむを得ない理由、代替手段、解除基準及び解除に向けた方針を個別支援計画に記載し、TS-FORM-30-07 で確認する。

## 第7条（本人及び家族への説明）

1. 身体拘束等を予定する場合は、原則として事前に本人及び保護者へ必要性、態様、時間、三要件、代替手段、解除方針等を十分に説明し、意向を確認する。緊急時は事後速やかに説明する。保護者の了解のみをもって身体拘束等を正当化してはならない。
2. 説明内容及び保護者の意向については、記録として残すものとする。

## 第8条（記録及び解除）

1. 身体拘束等を実施した場合は、実施の都度、TS-FORM-30-06 に態様及び時間、その際の本人の心身の状況、緊急やむを得ない理由、実施中の観察、安全確認、解除理由その他必要な事項を記録する。

2. 身体拘束を継続する必要がなくなった場合は、速やかに解除し、その旨を記録及び保護者へ報告する。

## 第 9 条（身体拘束適正化検討委員会）

1. 法人は、身体拘束等の廃止及び適正化を目的として、法人単位の虐待防止・身体拘束適正化委員会を設置する。法人委員長は統括管理者又は代表者とし、各事業所管理者その他必要な職員を構成員とする。
2. 当委員会は、虐待防止委員会と一体的に運用することができる。
3. 委員会の構成員は、次のとおりとする。
  - (1) 管理者（責任者）
  - (2) 児童発達支援管理責任者
  - (3) 保育士等の職員
  - (4) その他、必要と認められる者
4. 委員会は、原則として四半期ごとに開催し、身体拘束等を検討又は実施した場合は臨時に開催する。身体拘束等の事例がない場合も、未然防止及び代替支援の取組を確認する。検討結果は全職員へ周知し、対応状況を 5 年間保存する。

## 第 10 条（職員研修）

1. 法人は、身体拘束等の適正化に関する職員研修を年 2 回以上実施し、実施内容及び出席状況を記録する。虐待防止研修と一体的に実施することができる。
2. 新規採用職員に対しては、入職時に身体拘束等の原則禁止、三要件、代替支援及び記録手順に関する研修を実施する。
3. 身体拘束等の発生又は検討時は、行政への相談・報告を含め、事業所内で抱え込まない対応を行う。

## 第 11 条（指針の公開）

本指針は、利用者及びその家族が閲覧できるよう、事業所内に掲示又は備え付けるものとする。

## 第 12 条（見直し）

本指針は、法令改正や運営状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

改訂履歴：第 2 版 2026 年 8 月 11 日 適用範囲、通報手順、委員会体制、研修・保存及び関連様式を見直し。

## 附則

本指針は、2026 年 4 月 1 日から施行する。