

## 株式会社 ZAPPY 身体拘束等適正化のための指針

### 1. 基本理念

当事業所では、身体拘束は利用者の生活の自由を奪うものであり、尊厳ある生活を阻むものと考えます。そのため、利用者の尊厳と主体性を大切にし、安易に身体拘束を行わないよう努めます。職員一人ひとりが身体的・精神的な影響を理解し、身体拘束をしない支援を目指し、障害者虐待防止法を遵守しながら、支援を提供していきます。

### 2. 身体拘束の例外条件

身体拘束は、利用者や他の利用者の生命や身体を守るために、緊急でやむを得ない場合にのみ行うことができます。以下の 3 つの条件を全て満たした場合に限り、最小限の身体拘束を行います。

- **切迫性:** 利用者や他の利用者の生命や身体が緊急に危険にさらされる場合。
- **非代替性:** 他に対応する手段がなく、身体拘束以外の方法で対処できない場合。
- **一時性:** 身体拘束の措置が一時的で、できる限り早く解除されるものであること。

これらの条件を満たした場合でも、利用者およびご家族に対して、拘束の理由や目的を十分に説明し、理解と同意を得た上で実施します。

### 3. 緊急時の対応と記録

緊急で身体拘束を行わざるを得ない場合には、以下の手順を厳守します。

- **カンファレンスの実施:** サービス管理責任者、主任、担当職員などが集まり、身体拘束を行う前に 3 つの条件（切迫性・非代替性・一時性）が満たされているかを確認します。
- **説明と同意:** 身体拘束の内容、目的、理由、期間について、利用者およびご家族に詳細に説明し、同意書を作成します。
- **記録の作成と保存:** 身体拘束の実施内容（理由、方法、時間帯、利用者の状況など）を詳細に記録し、法律に基づき 5 年間保管します。行政監査に対応できるよう、適切な保存を行います。

### 4. 日常支援での取り組み

日常の支援では、利用者が自分らしく過ごせるよう、利用者の尊厳と意向を尊重し、拘束を必要としない支援を心がけます。

- 利用者の意見を丁寧に聞き取り、その意向に沿ったサービス提供を行います。
- 職員が多職種で協力し、個々の利用者に応じたサポートを提供し、利用者が安心して過ごせる環境を整えます。

## 5. 身体拘束適正化に向けた具体的取組

### ● 身体拘束等適正化検討委員会の設置:

身体拘束の廃止や、必要最低限の実施に向けて、適正化検討委員会を設置します。委員会の目的は以下の通りです。

- 現状の身体拘束の実施状況の把握と改善策の検討。
- 身体拘束を実施した場合の早期解除の検討。
- 身体拘束廃止マニュアルの定期的な見直し。
- 全職員への啓発活動と研修を通じた意識向上。

### ● 職員研修の実施:

職員が利用者の権利を守り、身体拘束を防ぐための知識と理解を深めるため、以下の研修を実施します。

- 新規採用時に必ず研修を行い、事業所の方針を共有。
- 全職員を対象とした研修を年1回以上実施し、身体拘束に関する理解を深めます。
- 必要に応じて外部研修も活用し、最新の知識と技術を取り入れます。

## 6. 指針の周知と閲覧

この指針は、事業所のマニュアルとして保管し、全職員がいつでも確認できる環境を整えます。また、利用者やご家族が閲覧できるよう、事業所内への掲示およびホームページでの公開を行います。

### 附則

本指針は、2025年1月1日より施行します。

## 株式会社 ZAPPY 虐待防止のための指針

### 1. 基本理念

当事業所では、利用者の尊厳を守り、安全かつ健全な就労環境を提供することを最優先としています。職員全員が利用者への虐待を防止し、利用者が安心して働ける職場環境の実現に向けて、以下の取り組みを実施します。

#### 1. 基本方針

私たちは、利用者の人権を尊重し、虐待防止を徹底します。身体的、心理的、性的、経済的な虐待を一切許さず、すべての利用者が安心して就労支援サービスを利用できるよう努めます。

### 2. 虐待の定義

当事業所における虐待とは、以下のような行為を指します。

- **身体的虐待:** 殴る、蹴る、拘束するなどの身体への暴力行為
- **心理的虐待:** 威嚇、脅迫、侮辱など、利用者に精神的苦痛を与える行為
- **性的虐待:** 性的な行為を強制する、または性的羞恥心を傷つける行為
- **経済的虐待:** 利用者の財産や金銭を不当に取り扱う行為
- **放置・過失:** 利用者の必要な支援やケアを故意に怠ること

### 3. 虐待防止の取り組み

当事業所は、虐待を未然に防ぐため、以下の取り組みを実施しています。

- **職員研修:** 定期的に虐待防止に関する研修を行い、職員全員が利用者の人権を尊重した対応ができるように努めます。
- **個別支援計画の作成・見直し:** 利用者一人ひとりのニーズに基づいた個別支援計画を作成し、定期的に見直すことで適切なサポートを提供します。
- **職場環境の整備:** 職場での信頼関係を築き、利用者が意見を述べやすい環境を整えます。
- **早期発見・対応:** 虐待の兆候やリスクを早期に察知し、速やかに対応できる仕組みを構築します。

### 4. 虐待が発生した場合の対応

万が一、虐待が発生した場合、次のように迅速かつ適切に対応します。

- **早急な報告:** 虐待行為が疑われた場合、速やかに事業所の管理者に報告し、関係機関と連携して対応します。
- **調査と再発防止:** 虐待の事実を確認後、適切な調査を行い、再発防止策を講じます。必要に応じて、関係者に対して処分や改善策を実施します。

- 被害者の保護: 被害を受けた利用者には、速やかに適切なケアと保護を行い、安心してサービスを継続できるよう支援します。

## 5. 苦情対応と相談窓口

利用者のご家族に対しても、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。

### 相談窓口

住所: [大阪市淀川区加島 3 丁目 11-15]

電話番号: [06-6711-4223]

メールアドレス: [info@zappy-group.org]

### 附 則

- 1 当指針は、2025 年 1 月 1 日に策定する

## 株式会社 ZAPPY 障がい者雇用方針

2025年1月1日

代表取締役 村田 雅一

株式会社 ZAPPY（以下「当社」）は、「障害者雇用促進法」に基づき、障がい者に対する差別を一切許さず、合理的配慮を提供することで、誰もが安心して働ける職場環境の整備に努め、性別や障害の有無にかかわらずその能力を十分に発揮し生きがいを感じながら働ける企業であり続けることを目指しています。

当社は、行政機関や事業主団体と連携し、適正な雇用管理を実施するとともに、常に業務環境の改善に取り組んでいます。私たちは、障害のある方々がキャリアを積み重ね、個々の成長と共に企業としても成長し続けることを信念としております。

今後も、全従業員が互いに支え合い、共に活躍できる場を追求し、職業生活の質を向上されるよう努めます。

### 理念

**経営理念：**共に歩み、共に未来を創る

**行動指針：**尊重×敬愛×素直×笑顔×思いやり＝心豊かな人の創造

**キャッチコピー：**昨日の私より、好きな自分になる。

## 1 基本的な留意事項

### (1) 採用及び配置

◇障がい者の個々の能力を最大限に引き出すために、障害の種類や程度に応じた職域を開発し、それに基づいて積極的な採用を進めてまいります。

◇採用試験を実施する際には、募集する職種の内容や採用基準を考慮しつつ、応募者の希望に基づいて試験時間の延長や休憩時間の確保など、応募者の能力を正しく評価できるよう柔軟な対応を心がけます。

◇必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障がい者個々の適正と能力を考慮した配置を行います。

### (2) 教育訓練の実地

◇ 職場環境や業務内容に適応するまでに時間がかかる場合を考慮し、十分な時間を確保した教育訓練を提供いたします。

◇ 技術革新や業務内容の変更に対応し、障がい者の雇用が継続できるよう、スキル向上のための教育訓練を実施いたします。

◇ 教育訓練の際には、当社が運営する就労継続支援事業所で提供される訓練の活用も視野に入れ、実効性の高い指導を行います。

### **(3) 処遇**

障がい者一人ひとりの能力向上や職務遂行状況を適切に把握し、個々の適性或希望を踏まえながら、その能力に応じたキャリア形成に配慮した適正な処遇を行います

### **(4) 安全・健康の確保**

◇ 障がいの種類や程度に応じた安全管理を徹底し、職場内の整理整頓を心がけ、安全な労働環境を維持します。

◇ 法律に基づく健康診断の実施はもちろん、障がいの特性に合わせた労働時間の管理など、個々の障害に応じた健康管理を行います。

### **(5) 職場定着の確保**

(6) 障がい者が安定して働き続けるためには、雇入れの促進だけでなく、雇用の継続が重要な為、障害によって生じる個々の課題を把握し、適切な雇用管理を行うことで、職場への定着を支援します。

### **(6) 障がい・障がい者について職場全体での理解の促進**

◇ 障がい者が職場に適応し、その能力を最大限に発揮できるよう、意識啓発活動を通じて、事業主や全従業員が障害および障がい者に対する理解を深めていきます。職場全体での理解促進を図り、障がい者が働きやすい環境を整えます。

### **(7) 障がいを持つ方の権利の保護、差別の禁止および適切な配慮の提供**

◇ 当社は、障がい者虐待防止研修の実施などを通じて、障がい者への虐待防止に努めます。また、障がい者の人権を守り、差別の禁止および合理的配慮の提供を徹底し、全ての従業員が安心して働ける環境を整えます。