

柵原吉井特別養護老人ホーム組合コンプライアンス推進体制実施要綱

平成 28 年 6 月 17 日

組合告示第 7 号

(基本姿勢)

柵原吉井特別養護老人ホーム組合業務管理体制整備規程は、柵原吉井特別養護老人ホーム組合(以下「組合」という。)が事業を運営する上で、特に注意を要する事項について定めたものである。従って、あらゆる事態を網羅するものではなく、基本的な方向性を示したものであり、ここに触れられていない問題や解決の難しい問題等については、一人で悩まないで直属の上司等(主任、施設長等)に相談するよう心がけること。

(基本原則)

- 1 私たちは、組合の担う社会的責任と公共的使命を認識し、健全な事業運営に努める。
- 2 私たちは、公正公平を原則とした民主的な事業運営を展開する。
- 3 私たちは、ご利用者の安全と安心を守るとともに、自立支援と利用者本位の精神を尊重し、誠実な施設運営を展開する。
- 4 私たちは、ご利用者はもちろんのこと、職員その他すべての関係者の人権を尊重し、地域福祉の健全な発展に貢献する。
- 5 情報マネジメントを基本にして、運営面のすべてにおいて情報公開を原則とした透明性のある事業運営を行う。

(法令や法令遵守に関する規程に違反した場合)

- 1 違反時の罰則
違反行為に対しては、条例等に基づいて懲戒解雇を含む措置をとる場合がある。
- 2 就業時誓約書
職員は、法令ならびに職場内の規約を遵守する旨の誓約書を、就業時に提出することによって雇用契約が開始される。

(ご利用者および取引相手に対する私たちの行動規範)

- 1 守秘義務
職員は職務を通じて知り得た情報を、ご利用者やご家族の同意なしに正当な理由なく他に漏らしてはならない。
なお、この守秘義務は退職などによって職場を離れた場合においても継続する。
- 2 説明義務・適合性の原則
サービスを提供するに当たっては、職員はサービスの快適性や有効性ばかりを説明するのではなく、ご利用者にとっての必要性、経済能力なども考慮しながら、本当に必要なサービスを提供することを目的とした説明を行う。

また、ご利用者やご家族の要望を優先するあまり、本人の自立を妨げるようなサービスを提供することのないよう常に自戒し、時には本人にあったサービスを提供できる他事業所を紹介すること等も考慮する。

3 リスクの説明

職員はサービスを提供する場合、利用の際に生じるリスクをできる限り詳しく説明する。また組合の責任範囲についてもあいまいにせず、ご利用者やご家族の誤解を招くことが無いよう十分配慮し、可能な限り書面をもって直接説明し、記録を残す。

4 誠実な態度

ご利用者やご家族に説明や相談をする場合は、たとえ一職員であっても組合を代表しての発言であることを認識し、無責任な回答を行ってはならない。

その相談がその場においてすぐに回答できない場合にも「私には関係が無いので他の人に聞いてほしい」といった態度をとるのではなく、職員間の連携を密にし、誠実に調査したうえで回答することに心がける。

5 ご利用者との癒着の禁止

職員はいかなる行為であれ、ご利用者と組合との立場をあいまいにするような依頼に応じてはならない。利用者本位とは特定の利用者の要望、依頼を全て受け入れることではない。

6 情実取引の排除

職員は縁故者や友人、その他何らかの個人的利害関係のある利用者や取引先が現れたとき、その旨を直属の上司に報告して情実的な関係に傾かないように考慮し、必要に応じて指示を受けなければならない。

7 公正な取引先選定

職員は、品質、サービスの内容、価格、過去の実績、信頼度等を総合的に判断し、それに基づいて取引先を決定しなければならない。

そのために、納入業者等から金品や接待を受けてはならない。

また必要に応じて入札、複数社からの相見積りを取るなどの措置をとり、組合議会においてその取引の公正性の説明を行う。

8 リベート要求の禁止

自己の立場を利用して、たとえ間接的な表現であっても取引先に金品や接待を求めてはならない。

(福祉事業者としての行動規範)

1 社会福祉法、介護保険法の遵守

社会福祉事業を行う者として社会福祉法、介護保険法の遵守は当然の義務であり、法の精神を逸脱した事業運営を行うことは、組合としての存在を損ないかねないものとして厳に慎まなければならない。

2 利益の追求の制限

職員の幸福や組合の存続のためには利益をあげることは必要だが、私たち福祉従事者は強引な方法によって利益を追求するものではない。

3 人員配置基準の遵守

組合は職員に欠員ができた場合は、早めに補充を行い、あるいはあらかじめ欠員に備える対策を取るなど強い組織づくりを考える。不足な事態が生じた場合は関係機関などに相談のうえ、定員の変更や減算などの対応策を考える。

4 資格の確認

人事担当者は職員の資格証を就業時に原本確認の上でコピー保存する。

5 定員の遵守

定められた基準を上回る定員を受け入れることはしない。

ただし、虐待や緊急災害時など市町村から措置依頼された場合は、法の定めるルールに従う。

6 平等な受け入れ

ご利用者を受け入れる場合は、定められた基準に従って平等な受け入れを行うよう心がける。

ただし、どうしても優先受け入れを行うことが人道上必要だと判断された場合は、入所判定会議を招集するなどの措置をとり、その方の優先的な受け入れが必要であることを説明して記録を残す必要がある。

また、本人が望んでも受け入れができないケース(定員を満たしている、あるいは、受け入れ難い重篤な症状の保持者など)については、誤解のないように誠意をもって説明を行う。

7 設備基準の遵守

設備基準の遵守はもちろんのこと、設備の破損・故障の有無を常に点検し、ご利用者が安全で快適な生活ができるよう改善する。

8 消防法の遵守

避難路に可燃物や障害物が置かれていないか、スプリンクラーの散水障害になるものはないか日常的に確認します。

また年2回(うち夜間1回)以上の防災訓練を事業計画に記載し実施するとともに、非常連絡網を整備して緊急事態に備える。なお、消防法上の計画や点検は防火管理者が中心になって行う。

9 労働者の保護

私たち福祉事業者は、労働者の権利を奪うような行為や、労働者の犠牲のもとに福祉を推進するような行為や命令があってはならない。

また、職務を離れた状況における職員の行動は、公序良俗に反せず社会人の常識の範囲内にある限り、組合が関与すべきではない。

労働者の自由と幸福を保障することが、利用者の幸福を導くものである。

10 他事業所との連携と独立性

事業を運営する上で、他の事業所との連携、協力体制をとることは、ご利用者にとって有益な場合がある。ただし、連携を重視するあまり、特定の事業所に必要以上の便宜を図り、その他事業所や利用者の利用を制限することは許されない。

連携を図りながらも独自性を保ち、自主の公正な判断において法令遵守に努める。

(福祉従事者としての行動規範)

1 身体拘束の禁止

福祉従事者として、人間として、身体拘束は一切認めることはできない。拘束は直接身体を縛ることだけでなく、行動範囲を狭めること、過剰な投薬をすること、さらには制約的な命令をすることまでも含まれる。

やむを得ず、身体拘束が必要と思われるときは、緊急性、非代替性、一時性を確認し、ご家族の了承を得た上で期間を定めて実施するが、あくまでも臨時的な措置であり、拘束期間が繰り返し更新される場合は、あきらかな身体拘束にあたるので運営上認められない。

また、「身体拘束は人としての尊厳を著しく害する行為であること」を常に認識する。

2 虐待防止と通報の義務

虐待が疑われる証拠を発見した場合は、状況を確認した上で直ちに市町村にその事実を報告しなければならない。

事実を知っていたにも関わらず通報しないことは、虐待をしているものと同じ罰則を受ける。虐待発見時の通報は、福祉従事者の義務である。

3 交通規範の遵守

私たちは職務上、あるいは車両を運転することが多い職種であるため、通勤を含め、交通法規を守り運転マナーを身につけることは社会人としての常識である。

特に飲酒運転に対しては、懲戒免職などの処罰の対象となる。

4 組合財産の尊重

すべての職員は、組合の財産を尊重しなければならない。組合の所有物を持ち帰る行為などは言うまでもなく、私用電話、備品や燃料、電気、水道の無駄使い、必要のない物品の購入などは厳に謹むこと。

5 公正な経理処理

職員は、旅費交通費、時間外手当、有給休暇の申告などを正確に行わなければならない。物品等の経費立替については、実際にかかった費用を領収書と引き換えに精算すること。精算方法等が不明な場合は、事務所に相談すること。

6 記録・マニュアルの整備

各種の記録を整備し、職員間の伝達に関しても常に配慮し、情報の共有化を図る。

マニュアル類は定期的に見直し、法令と実態に合わせた内容とする。

7 内部ルールの確認

組合あるいは事業所の内部ルールは必要に応じて変更されているため、配布物、回覧、連絡ノート等の確認をするとともに、職員会議等で周知徹底する。

またルールに合わない事象が生じた場合は、問題を十分協議して、内部ルールの変更等に臨機応変に対応する。

(より良い組合にするための行動規範)

1 差別の禁止

職員の雇用や処遇にあたっては、各人の仕事の内容や業績にしたがって、公正に評価しなければならない。また、性別、国籍、思想、宗教、身体上の特徴、その他個人的な特性に基づいた差別は、いかなる場合でも行わない。

また、事業所内においては、人権擁護を重点事項として、すべての差別を撤廃していくよう努める。

2 セクハラ・パワハラの禁止

いかなる場合においても、自分の地位や立場を利用して性的な関係を強要すること許されず、異性が不快感、嫌悪感を抱いてもセクハラとなる。

同様に、立場上上位の職員が下位の職員に対して、精神的な圧力をかけたり、不平等な労働を強要しない。

3 相互監視と保護の原則

法令順守の立場から提言、提案及び相談報告をする職員に対しては、十分な保護措置がとられ、組合はその行為に対して制約やもみ消しなどの行為が行われないよう配慮する。

また職員は、お互いに監視、アドバイスをし合うことで法令遵守に徹する。

4 不透明な慣習の排除

組合は、職員間の社会的な儀礼の範囲を超えた中元、お歳暮等の贈答等を原則禁止する。ただし、冠婚葬祭については例外とする。

5 理念の追求(利用者本位)

組合が一丸となるために、職員は組合の理念を理解するとともに利用者本位のサービスを提供することに徹する。

また職員は、自分の行動が組合の理念に沿っているか、単なる業務となっていないか確認する。

6 職場の雰囲気づくり

職場の良い雰囲気は、法令遵守にとって大切なことであり、すべての職員が「ご利用者のために業務を行っている」という認識を持ち、お互いに補完し職務を遂行する。

職場の雰囲気は職員一人ひとりが作り上げるものであり、それが理念追及への近道となる。

7 セルフチェック項目

社会は、私たちに責任のある行動を求めています。法令遵守に係る規程及び要綱には全

ての事柄について記載されているわけではなく、日常の業務の中で判断に迷ったときは、次のチェック項目を自問自答する。

あなたのその行動は

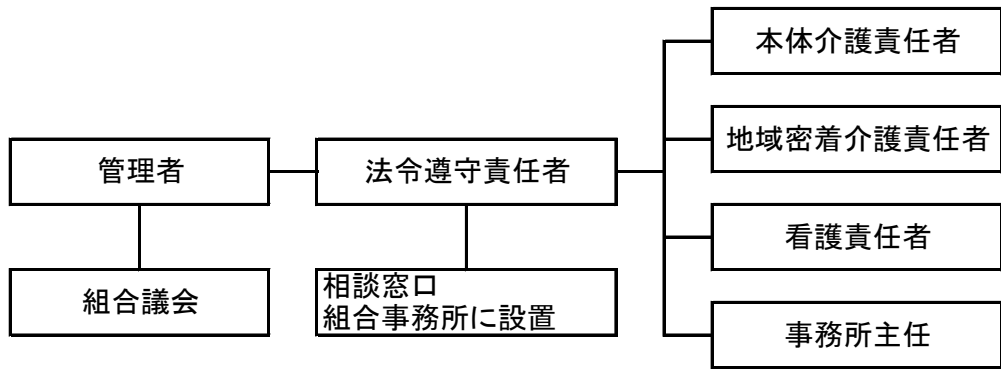
- (1)利用者の期待に反していないか
- (2)社会の定めるルールに反していないか
- (3)組合の理念に反していないか
- (4)自分の良心に反していないか
- (5)福祉の心に反していないか
- (6)一般社会の尺度で見たとき、恥ずかしいと思えるものではないか
- (7)問題があると思っけていても、他の人がやっている、あるいは以前からやっているという理由で、何となく継続していないか

附 則

(施行期日)

この要綱は、平成28年6月17日から施行し、平成28年4月1日より適用する。

別紙 1



誓 約 書

柵原吉井特別養護老人ホーム組合管理者 様

私は、自身が関与する柵原吉井特別養護老人ホーム組合における事業の推進にあたり、以下の事項を確認し遵守することを誓約いたします。

- 1 柵原吉井特別養護老人ホーム組合業務管理体制整備規程を遵守すること
- 2 柵原吉井特別養護老人ホーム組合コンプライアンス推進体制実施要綱を遵守すること
- 3 その他組合の条例等に違反して、不正使用や不正行為を行った場合は、処分及び法的な責任を負うこと

令和 年 月 日

職 名

氏 名