社会福祉法人羽陽の里

法 令 等 遵 守 指 針



平成27年12月1日

私たち羽陽の里職員は、社会福祉法人の社会的責任と公共的使命を認識し、「敬・実・和」の理念を基に、職員一人ひとりが個人の尊厳と人権擁護に基づく倫理観を共有します。

また、関係法令等を遵守しながら、利用者及びご家族にとって安心と納得のいくサービスの提供と地域からの信頼を得られるよう、以下の指針に基づいて行動します。

**Ⅰ　基本原則**

**１　社会的責任・公共的使命の認識と健全な事業運営**

私たちは、社会福祉法人が担う社会的責任と公共的使命を認識し、健全で公正公平な事業運営を行います。

**２　利用者のサービスの質の向上と専門性の向上**

　　　私たちは、利用者の自己選択・自己決定を尊重し、自立支援に係る適切なサービスを提供します。また、職員一人ひとりが自己研鑽し、専門性の向上を図ります。

**３　地域に根ざした施設運営**

　　　私たちは、地域ニーズに沿った事業展開を図るとともに、地域とともに歩む施設づくりに努めます。また、施設の持つノウハウの提供等地域貢献に努めます。

**４　法令遵守と職員倫理の徹底**

私たちは、介護保険法等関係する法令及び法の精神を遵守するとともに、個人の尊厳を礎とした職員倫理を徹底します。職員は、職員行動基準に基づきサービスを提供します。

特に、身体拘束の廃止、高齢者虐待防止法及び個人情報保護法を遵守します。

**５　情報公開等による運営の透明性の確保**

私たちは、利用者及びご家族に対し積極的な情報提供に心がけるとともに、広報紙や法人ホームページ等を活用し、情報開示を行い、透明性のある事業展開と法人経営を推進します。

**６　職員相互の情報の共有化と風通しのよい職場環境の構築**

私たちは、職員一人ひとりの人格や個性を尊重するとともに、協働の精神をもって情報の共有化を図るとともに、風通しのよい活力のある職場環境と法令遵守を尊ぶ環境を構築します。

**Ⅱ　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就業規則に基づいて、懲戒解雇を含む措置をとる場合があります。

２　就業時誓約書

職員は、就業時に法令ならびに職場内の規約を遵守する旨の誓約書を提出することによ

　　って雇用が開始されます。

**Ⅲ　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、本人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、この守秘義務は離職後も同様とします。

２　サービス内容の十分な説明とリスク等の説明

サービスを提供する際は、重要事項等十分に説明を行って同意を得るとともに、利用の際に生じるリスクをできる限り詳しく説明します。

３　丁寧で誠実な態度

利用者やその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法人を代表しての発言であることを認識し、無責任な回答や説明をしてはならない。

４　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ご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。

５　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、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、公平性を担保します。

６　リベート要求の禁止

自己の立場を利用して、取引先に金品や接待を求めてはならない。また、第三者の目には不自然な行為に映る場合もあるので、誤解を受けるようなことのないよう配慮します。

**Ⅳ　福祉事業者としての行動基準**

１　社会福祉法、老人福祉法及び介護保険法等の遵守

社会福祉法、老人福祉法及び介護保険法等の関係法令、並びに山形県、天童市の条例及び諸規定を遵守し、施設運営を行います。

２　人員配置基準及ぶ運営基準等の遵守

介護保険法及び県基準等に沿って各基準を遵守します。

３　定員の遵守

あらかじめ定められた基準を上回る定員を受け入れることはしません。ただし、虐待や緊急災害時など市町村から措置命令が下された場合は、法の定めるルールに従うものとします。

４　平等で適正な利用の受け入れ

利用者を受け入れる場合は、入所判定会議の開催等定められた基準に従って、平等で適正な受け入れを行うよう努めます。

５　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環境の維持に努めます。

６　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、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ます。消防法上の計画や点検は防火管理者が中心になって行います。

７　労働者の保護

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下に福祉を推進するような行為、命令を行いません。

**Ⅴ　福祉従事者としての行動基準**

１　身体拘束の禁止

福祉事業者として、人間として、身体拘束は一切認めることはできません。どうしても身体拘束が必要と思われるときは、緊急性、非代替性、一時性を確認するとともに、医師の指示の下、ご家族の了解を得た上で期間を定めて実施しますが、あくまでも臨時の処置です。

２　虐待の防止と通報の義務

私たちは常に虐待防止を心がけ、必要な研修や自己研鑽に努めるものとします。またグレーゾーンの検討を行い、改善を図るとともに不適切な行為等虐待が疑われる場合は、上司や管理者に報告するとともに、市町村に通報します。

３　交通法規の遵守

私たちは業務上、車両を運転することの多い職業です。交通法規を守り、運転マナーを身に付けるのは社会人としての常識です。とくに飲酒運転は重大な事故を招きますので、公私ともに安全運転と交通法規を遵守することが重要です。

４　法人財産の尊重と公正な経費処理

全ての職員は法人の財産を尊重しなければなりません。法人の所有物を持ち帰ったり、業務とは関係ない電話の使用、備品や燃料、電気、水道の無駄遣い等常に注意が必要です。

５　記録・マニュアル類の整備

事業を行う者として各種の記録を整備し、また職員間の伝達に関しても常に配慮、改善を続けることを私たちは心がけます。

また、実態に応じたマニュアルの改正とともに、マニュアル類は最低年１回見直し、法と実態に合わせた内容の整備が必要です。

**Ⅵ　より良い法人にするための行動基準**

１　差別の禁止

職員の雇用や処遇にあたっては、各人の仕事内容や業績にしたがって平等に評価します。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

かなる場合でも行ってはならない。

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は許されません。

また、異性が嫌悪感を抱く発言を繰り返すことや、職場の環境を悪化させる行為や発言も禁止します。

同様に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たりすることも許されません。

３　保護の原則

法令遵守のために立ち上がった職員の相談や報告に対しては、充分な保護措置がとられることが大原則です。その活動に対して制約や報復、揉み消しなどの行為が行われることにないよう事業所は配慮します。

４　職場の雰囲気づくり

職場の良い雰囲気こそ、法令遵守のできる環境を生み出します。日常的な点検、職員間のコミュニケーションを大切にし、利用者の幸せのためにチームケアを基本に業務に従事することが必要です。