

法令遵守管理規定

第1章 総則

第1条 (目的)

本規程は、職員等からの組織的又は個人的な法令違反行為等に関する、相談又は通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化に資することを目的とする。

第2章 基本方針

第2条 法人が行うすべての事業を適正に行うためには、以下を法人の基本方針とする

- 一 事業を行う際に際しては、法令を遵守し、違法行為は行わない
- 二 法令遵守のために必要な法人の組織体制を整備する
- 三 法令遵守責任者は、代表の命を受け、副法令遵守責任者、職員と連携し適正な事業運営を確保する

第3章 法人組織体制の整備

第3条 法人の代表は法令遵守責任者となる

- 2 法人の各事業部門の責任者は、副法令遵守責任者を拠点ごとに選任することができるものとする

第4章 法令遵守責任者の業務

第4条 法令遵守責任者は、法人の事業が法令遵守により遂行されるよう、以下の業務を行うものとする。

- 一 法人及び事業の組織体制に関する提案
- 二 法令遵守に関する本規則の制定及び改定

第5章 代表の役割

第5条 各事業部門の責任者として、自らが責任を担う事業について職員と連携しながら法令遵守を徹底し、業務を遂行するものとする。

2 代表は、自らが責任を担う事業が法令に遵守しているかを、必要に応じて法令遵守責任者に確認するものとする。また、必要に応じ現場確認・報告を求めるものとする

3 代表は、職員が法令を遵守しつつ業務を遂行するよう必要な指示命令をするものとする。この場合、原則として法人組織に基づいて行われるものとする。

4 代表は、必要に応じて職員に法令遵守に関する研修を企画し実施するものとする

第6章 職員の責務

第6条 職員は第2条に定める基本方針に基づき、日々の業務を行うものとする

2 職員は、自らも専門職として職業倫理を身につけ、また介護保険法その他関係法令を理解しつづ遵守し、日常の業務を遂行しなければならない。

3 職員は、法令遵守の視点から疑わしい事象がある場合は、自らの上司 または 代表に報告しなければならない。

第7章 教育及び研修

第8条 第6条第4項に定める研修は、代表が行うとともに、法令遵守副責任者・職員も必要に応じて企画提案し、実施するものとする

第8章 通報処理体制

第2条（窓口）

職員等からの通報受付窓口を【代表 中村】に設置する。

第3条（通報方法）

通報窓口及び相談窓口の利用方法は、電話・電子メール・FAX・書面・面談とする。

第4条（通報者及び相談者）

通報窓口及び相談窓口の利用者は、職員・ご利用者及びそのご家族・取引事業者等とする。

第5条（調査）

通報された事項に関する事実関係の調査は【介護事業部】が行う。

2. 【介護事業部】は、調査する内容により、関連する部署のメンバーによる調査チームを設置することができる。

第6条（協力義務）

各部署は、通報された内容の事実関係の調査に際して協力を求められた場合には、調査チームに協力しなければならない。

第7条（是正措置）

調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、速やかに是正措置及び再発防止措置を講じなければならない。

第8条（処分）

調査の結果、不正行為が明らかになった場合には、当該行為に関与した者に対し、就業規則に従い、処分を課すことができる。

第3章 当事者の責務

第9条（通報者等の保護）

通報者等が相談又は通報したことを理由として、通報者等に対して解雇その他いかなる不利益となる処分を行ってはならない。

2. 通報者等が相談又は通報したことを理由として、通報者等の職場環境が悪化しないよう、適切な措置を執らなければならない。又、通報者等に対して不利益な取扱いや嫌がらせ等を行った者（通報者の上司、同僚等を含む）がいた場合は、就業規則に従い処分を課することができる。

第10条（個人情報の保護）

本規程に定める業務に携わる者は、通報された内容及び調査で得られた個人情報を開示してはならない。法人は正当な理由なく個人情報を開示した者に対し、個人情報保護基本マニュアルに従い、処分を課することができる。

第11条（通知）

法人は通報者に対して、調査結果及び是正結果について、被通報者（その者が不正を行った、行っている又は行おうとしていると通報された者をいう）のプライバシーに配慮しつつ、遅滞なく通知しなければならない。

第12条（虚偽の通報）

通報者等は、虚偽の通報や他人を誹謗中傷する通報を行ってはならない。法人は、そのような通報を行った者に対し、就業規則に従い処分を課することができる。

第13条（相談又は通報を受けた者の責務）

通報処理担当者に限らず、相談又は通報を受けた者（通報者等の管理者、同僚等を含む）は、本規程に準じて誠実に対応するよう努めなければならない。

第4章 付則

第14条（所管）

本規程の所管は【部署名 介護事業部】とする。

第15条（改廃等）

本規程の改廃は推進委員会が決定する。又、本規程の運用に際しては【代表取締役 中村 真理】を法令遵守責任者とする。

第16条（施行）

この規程は2016年4月1日より施行する。

この規定は2020年1月1日より施行する。

法令遵守に関する留意事項

【基本姿勢】

本規定は、ケア・オブ・クローバー株式会社における業務を行う上で、特に注意を要する事項についてまとめたものです。あらゆる事象を網羅するものではなく、あくまでも基本的な方向性を示したものにすぎません。ここに触れられていない問題や、自分一人では解決の難しい複雑な問題については、直属の上司や代表に相談するように心がけてください。

法令遵守をおぎなりにすることが、いずれは法人の信用を損ね、時にはその声明を絶つ禍根となることは近年の情勢をみれば容易に理解できることでしょう。

大切なことは、私たちが日常の業務に疑問を感じたら立場を問わず、声に出すという事。また、組織全体が一人一人の声を拾いあげやすい環境になっている事です。

「自分は関係ないから」とか「誰かが解決してくれるだろう」という無責任な態度であることは、法人の立場を危うくすることはあっても良くすることはありません。

働き甲斐のある職場、ほこりをもって働ける職場をつくるためにも、法令遵守の実践をケア・オブ・クローバー株式会社の4つのCの理念に基づき実践に努めていきましょう。

基本姿勢は、職責や職場における人間関係、利害関係からいったん離れて、公平な第三者の立場から自分たちのとっている行動を質すことに他なりません。

法令遵守のために職員の相談・報告に対しては、十分なプライバシーの保護措置がとられることが大原則です。また、その活動に対して制約や報復、もみ消しなどの行為が行われるようであれば、法人は事実関係を調査した上で直ちにそれを質してゆかなければなりません。

問題や疑問があれば、声をあげるように 自らが働きやすい職場にしていましょう。そうすることで、私たちが地域からより信頼を受け、働きやすい職場になる最良の方策だからです。

【基本原則】

- (1) 私たちは、法人の担う社会的責任と公共的使命を認識し、健全な業務運営を行います。
- (2) 私たちは、法令の文言はもちろん、その精神まで遵守していきます
- (3) 私たちは、自己責任原則を基本として、公正公平な事業運営を展開します。
- (4) 私たちは、ご利用者の安全と安心を守るとともに、自立支援とご利用者本位の精神を尊重し、地域福祉の健全な発展を貢献します。
- (5) 私たちは、ご利用者はもちろんのこと、その他すべての関係者の人格を尊重し、地域福祉の健全な発展に貢献します
- (6) 私たちは、法人が自己の利益だけを追求する存在でないことを認識します
- (7) 私たちは、利益と倫理が相反する場合は迷わず倫理を選択します
- (8) 私たちは、地域社会に貢献し、地域の未来により豊かで公正な社会を残すように尽力します
- (9) 私たちは、反社会的勢力については断固とした態度で臨みます。
- (10) 私たちは、難解な倫理問題に直面した時、誰もが満足できるような解決策を積極的に創造していきます

【法令や法令遵守に関する規定に違反した場合】

(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

(就業時契約書)

職員は、法令ならびに職場内の規則を遵守する旨の契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ます。

【ご利用者及び取引相手に対する私たちの行動規範】

(守秘義務)

職員は職務を通じて知り得た情報を、本人や家族の同意なしに正当な理由なく他に漏らしてはなりません。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します。

(説明義務・適合性の原則)

サービスを提供するにあたっては、職員はサービスの快適性や有効性ばかりを解説するのではなく、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います。

また、ご利用者やご家族の要求を優先するあまり、ご利用者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、ときにはサービスの提供そのものを断り、そのご利用者にあったサービス低居のできる他事業所を決断することも必要です。

(リスクの説明)

職員はサービスを説明する際、あらゆるリスクを想定したうえで説明を行います。また、法人の責任範囲についても曖昧にせず、ご利用者やそのご家族の誤解を招くことのないよう充分配慮し、可能な限り書面をもって説明し、必要に応じて記録を残します。

(誠実な態度)

ご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、無責任な回答を行ってはなりません。

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「私には関係ないので他の人に聞いてほしい」といった態度をとることなく、誠実に調査したうえで回答するように心がけます。

(ご利用者との癒着の禁止)

職員はいかなる行為であれ、ご利用者と法人との立場をあいまいにするような依頼に応じてはなりません。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りません。

【福祉事業者としての行動規範】

(社会福祉法、介護保険法の遵守)

社会福祉事業を行うものとして、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事は、法人としての存在を損ねかねないものとして厳に慎まなければなりません。

(利益追求の制限)

職員の幸せや法人の存続のために利益をあげることは必要ですが、私たち福祉事業者は強引な方法によって利益を追求するものではありません。

時と場合によっては利益を放棄したうえで福祉活動を行う事もあるので心にとめておいてください。

(資格の確認)

職員の資格証を就業時に原本確認の上でコピー保存します。

(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、命令があってはなりません。

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にある限り法人が関与すべきことは許されません。

【福祉事業者としての行動規範】

(身体拘束の禁止)

福祉事業者として、人間として、身体拘束は悪であり是認されるべきものではありません。拘束は、直接身体を縛ることだけではなく、行動範囲を狭めること、制約的な命令をすることも含まれます。やむをえずに身体拘束が必要と思われる場合は、緊急性・非代替性、一時性を確認し、ご家族の了解を得たうえで期間を定めて拘束着・四点柵などの提供を実施する事となります。

ただし、この場合においても「身体拘束は悪であること」を私たちは忘れないようにしましょう。

(虐待の防止と通報の義務)

虐待が疑われる証拠を発見した場合は、状況を精査の上、直ちに市町村にその事実を報告しなければなりません。

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ます。虐待発見の通報は私たち福祉事業職員の義務なのです。

(交通法規の遵守)

私たちは業務上、あるいは業務につくために車両を運転することが多い職種です。交通法規を守り、運転マナーを身につけるのは、社会人としての常識と心得ましょう。

特に飲酒運転事故に対しては、私たちは懲戒免職などの厳しい処罰を受けることを覚えておきましょう。なお、交通安全に関する啓蒙は安全運転管理者と共同で行います。

(法人財産の尊重)

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るなどの行為は言うま

でもなく業務とは関係のない電話の使用・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戒めてください。

(公平な経費処理)

職員は、旅費、交通費、残業請求、有給休暇申告などを正確に行わなければなりません。経費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のが原則です。なお、精算方法の不明な点(JRの利用など領収書がないケース)などは経理担当者に必ず相談してください。

(記録・マニュアル類の整備)

事業を行うもの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、マニュアル類は少なくとも年1回は見直し、法と実態に合わせた内容にしておきます。必要に応じ新しいマニュアルを作成しておきます。

(内部ルールの確認)

職員は、内部ルールの変化に常に気配りをし、連絡ノートの確認をする習慣をつけましょう。

ルール変更の伝達ミスは、ご利用者に重大な危険をもたらすことがあります。「知らなかった」「教えてもらっていない」で済ませず、伝達機能の改善についても気を配りましょう。

ルールにあわない事象が生じたら、処遇の変更をして問題がないか十分に協議し、内部ルールのスムーズな変更をすることを考えましょう。ルールは利用者あってのものです。

【よりより法人にするための行動規範】

(差別の禁止)

職員の雇用・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なければなりません。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りません。

はっきりと差別であると言えない場合でも、相手に不快感を与える言動には注意しましょう

(セクハラ・パワハラの禁止)

いかなる場合でも、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、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。

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・発言も禁止します。

(相互監視と保護の原則)

法例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、十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、もみ消しなどの行為が行われることがないよう法人は配慮しなければなりません。

また、職員は法令遵守をしているかどうか互いに監視し合い、必要に応じて相手にアドバイスを行う

よう心がけましょう。

(反社会勢力との断絶)

暴力団等の反社会的勢力に対しては断固とした態度で臨み、暴力団あるいはその構成員等の受け入れをおこなず、また利益の供与を受けるなどしてはならず、一切の関係を持たないように細心の注意をしなければなりません。

(理念の追求・利用者本位であること)

法人として一丸になるためには、法人の理念を職員全員で理解し、ご利用者本位の処遇を提供することを忘れてはなりません。

また、職員は自分のやっていることが理念に添っているか、仕事本位に陥っていないか心配りをしてください

(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。

手法や技量が異なったとしても「職員はご利用者のために業務を行っている事」を互いに理解しましょう。

この場合「私は関係ない」とか「上司がそれぞれをやるから黙っていよう」といった考え方は禁物です。職場の雰囲気はみんながつくりあげるべきものであり、それが理念追及の一番の近道です。

令和2年6月10日

ケア・オブ・クローバー株式会社
代表取締役 中村 真理