

コンプライアンスガイドライン

はじめに

まりも会のすべての役員及び職員（非正規職員を含む）は、社会福祉法人としての公共性、福祉事業を担う専門職として職業倫理を理解し、コンプライアンスを意識して、誠実に利用者支援の業務に携わることが求められています。以下は、すべての役職員が法令、規則、倫理を遵守し、サービスを利用される方の人権や権利擁護の視点を高めて、業務にあたるための行動指針、行動規範、法令・法人の規則による禁止行為を明示しています。法人役職員は、十分理解して、法人の運営（業務の執行）にあたらなければなりません。

1 法人の目指していること

まりも会の発足は1960（昭和35）年、国立身体障害者福祉センターの和田医師、田中機能訓練技官が、センターの業務を通し、重度障害者の置かれている状況から、就労自立が困難であるため障害者が期限の定めがなく生活できる施設の必要を痛感し、私的施設東京久留米園（現くるめ園）を設立したのが始まりです。1962（昭和37）年には施設の維持のため社会福祉法人を設立し、東京久留米園は救護施設となりました。

創設者たちの目指したことは、「重度の障害者が『生かされている』状況を自らの人生を賭して『生きる』ことに変えていく支援を行うこと」です。このことを、私たち（法人の役職員）は社会状況に合わせて継承していかなければなりません。

2 ご利用者支援における行動規範

私たち（役職員）は、法人が目指していることに踏まえて、ご利用者の自己決定を尊重し、質の高いサービスを提供するために、次のような行動規範に基づいて、創意工夫してご利用者支援にあたることを誓います。

- ① 私たちは、ご利用者の人としての尊厳を大切にし、ご利用者の性別、年齢、宗教、家庭状況、能力、障害程度、認知症程度等あらゆる理由において差別しません。
- ② 私たちは、ご利用者のプライバシーを守り、侵害しません。
- ③ 私たちは、ご利用者の主体性、個性を尊重し、自己選択や自己決定ができるように工夫し、支援、介護を行います。
- ④ 私たちは、ご利用者の人権を擁護する者としての自覚を持ち、ご利用者と常に対等な立場で接するとともに、必要な支援、介護を求められた時は誠実に対応します。
- ⑤ 私たちは、ご利用者への体罰、暴言、セクハラ等あらゆる権利侵害を行いません。
- ⑥ 私たちは、ご利用者の社会参加の機会を広げるとともに、地域の人々の理解が得られるように努めます。
- ⑦ 私たちは、ご利用者への的確な支援、介護を行うために、専門性の向上と倫理の確立に向けて自己研鑽に励みます。

私たちは、支援、介護が一方的になっていないかをご利用者の立場にたって、常に自己点検を行い、他者からの批判については謙虚に受け止めるとともに、この行動規範に反する行いは、相互にこれを見逃さず、改善のための努力を惜しみません。

3 業務にあたる行動指針

(1) 役職員すべてに求めること

職場のよい雰囲気こそ、法令遵守のできる環境を生み出します。「職員はご利用者のために業務を行っていること」をお互いに理解し、「私には関係ない」「上司が考えるだろう」という考えから決別します。

(2) 経営者・管理者に求めること

- ① 経営者・管理者（以下「経営者等」という）は関係法令や法人の定めた諸規程はもとより、法人の目指していることや社会的ルールを遵守した経営に努めるとともに、その実現に努めます。
- ② 経営者等は社会福祉法、総合支援法、介護保険法、生活保護法など関係法令を遵守し、適切なサービスが提供できる体制づくりに努めます。
- ③ 経営者等は経営の持続可能性をはかるために人材育成に努め、職員の自己実現に寄与するとともに、適切な人事・労務管理を行います。
- ④ 経営者等は効果的・効率的経営の視点から、安定的な経営基盤の確立と適切な財務管理・会計処理を行います。

4 法人（施設・事業所）で行ってはいけない行為

法人の規則・要綱に規定されている個人情報の漏洩、公益通報者への不利益行為、利用者への虐待、ハラスメント行為は、いかなる場合にも行ってはなりません。内容は次のとおりで、これに抵触する行為は就業規則の懲戒処分の対象となります。

(1) 個人情報の漏洩

就業規則の規定及び個人情報保護規程に規定されています。

個人情報は利用者だけでなく職員の情報も、定められた方法で業務の遂行以外に使用できません。

個人情報の保護は退職後も求められます。

(2) 利用者への虐待行為

コンプライアンス推進規程、虐待防止要綱に規定されています。

利用者への虐待は、身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放棄・放置（ネグレクト）、経済的虐待に分類されています。そのすべてが、行ってはならない行為です。

(3) ハラスメント行為

コンプライアンス推進規程、ハラスメント防止要綱に規定されています。

ハラスメントには、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、ケアハラスメントがあります。その恐れのある行為を含めて行ってはなりません。

5 ご利用者支援での行動規範の詳細

行動規範に基づく行動方針

1 差別の禁止

- ① 子ども扱いするなど、その人の年齢にふさわしくない接し方はしません。
- ② 障害の程度・状態・能力・性別・年齢等で差別しません。
- ③ 障害の呼称・状態を表す用語を差別的に使いません。
- ④ 障害のために克服が困難なことを、本人の責任とするような発言はしません。
- ⑤ ご利用者に対して、偏見や先入観をもって接することはしません。
- ⑥ ご利用者の言葉や動作等の真似をしたり、利用者の行為を嘲笑したり、興味本位で接することはしません。

2 ご利用者の主体性と個性の尊重

- ① ご利用者の入退所・異動にあたっては、本人・保護者・家族に十分な説明を行い、本人が選択の機会が得られるように努めます。
- ② ご利用者一人ひとりに個別援助、支援計画を作成します。また、個別援助、支援計画の実施にあたっては、本人・家族等への説明を行い、同意を得た上で行います。
- ③ 施設運営・サービス内容等に対するご利用者・ご家族等の意見・要望等を聞く機会を定期的に設け、意見等が反映されるように努めます。
- ④ 行事や活動計画には計画段階から、ご利用者に伝え、協議し、ご利用者が参加できるように努めます。
- ⑤ ご利用者の個人的好み・嗜好を尊重します。
- ⑥ ご利用者の活動においては、ご利用者の生活をよく知り、尊重するように努めます。
- ⑦ ご利用者が意思決定できる機会を増やし、自己実現に向けた支援、介護を行います。

3 プライバシーの保障

- ① 職務上知り得たご利用者個人の情報は他に漏らしません。
- ② 本人・家族等の了解なしに所持品の確認を行いません。
- ③ 本人・家族等の了解なしに、本人の写真や名前、作品等を掲示・展示公開したりしません。
- ④ 本人・家族等の了解なしに、主治医から情報を得ることはしません。
- ⑤ 他の機関への情報提供がたとえ本人の利益のためであっても、本人・家族等の了解なしには行いません。
- ⑥ ご利用者のプライバシーに関する話を他のご利用者の前でしません。

4 人権の尊重と対等な立場での支援、介護

- ① ご利用者とは職員は対等な関係にあり、年齢にふさわしい敬称で呼び合うように努めます。
- ② ご利用者に対して不快な思いをさせるあらゆるセクシュアルハラスメントに該当する行為及び該当するおそれのある行為をしません。
- ③ ご利用者に対して交換条件を持ち出ししません。
- ④ ご利用者が理解しやすい言葉や表現を使うように努めます。
- ⑤ ご利用者の嫌がることを強要しません。

5 体罰、虐待等の禁止

- ① いかなる場合でも、体罰は容認しません。
- ② 殴る、蹴る、つねる等の行為、その他故意に怪我をさせるようなことはしません。
- ③ 身体拘束や長時間の正座、直立等の肉体的な苦痛を与えることはしません。
- ④ 軽蔑や無視等の精神的な苦痛を与えることはしません。
- ⑤ 食事を抜く等の人間の基本的な欲求にかかわる罰を与えることはしません。
- ⑥ 自傷や他害等の危険回避のための行動上の制限については、本人・家族等への明確な説明を行います。
- ⑦ ご利用者に対して、威圧的な態度はとりません。

6 社会参加の促進

- ① ご利用者が地域の地域資源の利用や催し物に参加する等地域社会とのつながりをもてるよう支援、介護します。
- ② ご利用者の活動に地域のボランティアを積極的に受け入れます。
- ③ 施設の中の活動に止まらず、必要に応じて外出の機会を設けます。

7 専門性の向上と倫理の確立

- ① ご利用者に対する支援、介護は、職員の統一した考えのもとに行います。
- ② 職員は、相互に啓発しあい、倫理の確立と専門性の向上に向けた研修に積極的に参加する等自己研鑽に努めます。
- ③ 職員は、ご利用者支援、介護にあたり、絶えず自己点検、相互点検に努めます。

5 法人で行ってはいけない行為の詳細

(1) 個人情報保護規程

(職員の責務) 第13条

- 1 法人の職員等（ボランティア・実習生等の従事者を含む。以下同じ。）又は職員等であった者は、業務上知り得た個人情報の内容を第三者に漏洩し、又は不当な目的のために利用してはならない。
- 2 本規程に違反する事実又は違反するおそれがあることを発見した職員は、その旨を個人情報管理者に報告するものとする。
- 3 個人情報管理者は、前項による報告の内容を調査し、違反した事実が判明した場合には遅滞なく個人情報保護管理責任者へ報告するとともに、関係事業部門に適切な措置をとるよう指示するものとする。
- 4 本規程は、個人情報保護を目的とした規程であって、法人の職員等、又は職員等であった者は、プライバシー情報の保護に関しても別途厳格に法令等を遵守するよう努めるものとする。

(2) 虐待防止要綱

(身体的虐待の禁止)

第3条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

- 一 殴る、蹴るなど暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与える行為暴力や体罰によって身体に傷やあざ、痛みを与えること

二 無理やり食べ物や飲み物を口に入れること

三 身体拘束を行うこと

ただし、生命又は身体を保護するための緊急やむを得ない場合で、厚生労働省が定めた手続きにより行われている行為は除く

四 施設等の管理上の理由で投棄により利用者の動きを抑制すること

五 その他各前号に準ずる行為をすること

(性的虐待の禁止)

第4条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

一 性的な行為を強要すること

二 性器に触れること

三 利用者の前でわいせつな言葉を発すること（わいせつなことを話すこと）

四 わいせつな映像を見せること

五 その他各前号に準ずる行為をすること

(心理的虐待行為の禁止)

第5条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

一 「バカ」など利用者を侮辱した言葉や態度にとること

二 子ども扱いした言葉や態度をとること

三 威嚇的な言葉や態度で接すること

四 話しかけているのに意図的に無視すること

五 その他各前号に準ずる行為をすること

(放棄・放置行為の禁止)

第6条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

一 食事や水分を十分に与えないこと

二 汚れた服を着させ続けていること

三 利用者が訴えているのに排泄の介助をしないこと

四 必要な福祉サービスを受けさせなかったり、制限すること

五 その他各前号に準ずる行為をすること

(経済的虐待行為の禁止)

第7条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

一 利用者の同意なしに利用者の財産（年金を含む）、現預金を処分・運用すること

二 合理的理由がなく本人の現預金の使用を制限すること

三 その他各前号に準ずる行為をすること

(3) ハラスメント防止要綱

(定義)

第2条 この規定においてハラスメントとは、次の各号に掲げる行為をいう。

一 セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）とは、職員に対し性的な嫌がらせや言動を行い、その対応を理由に職員に対し不利益な取り扱いをしたり、職場環境を不快なものにする言動のことをいう。

二 パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）とは、職場における地位や人間

関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて職員の人格と尊厳を侵害する行為をいう。

三 マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という。）とは、妊娠中の職員を不快にさせる妊娠・出産に関する言動のことをいう。

四 パタニティハラスメント（以下、「パタハラ」という。）とは、男性職員が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を妨害する言動をいう。

五 ケアハラスメント（以下、「ケアハラ」という。）とは、身内の介護をするために仕事を休んだり早退したりする職員に対する嫌がらせ行為や言動をいう。

2 前各項のいずれも、職権を背景としないハラスメント行為も含むものとし、これらに準ずるものであって職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害するような一切の行為を、この規定におけるハラスメントとする。

(セクハラ行為の禁止)

第3条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

- 一 相手の意に反して性的な冗談や性的な噂をすること
- 二 相手が固辞しているのに、職場の職員をしつこく交際や飲食に誘うこと
- 三 職員の服装、身体または外見に関して冷やかすこと
- 四 性的な写真や絵画などを見せること
- 五 職場の職員を職場内外でつけ回すこと
- 六 職場において職員に性的な関係を要求すること
- 七 職員の衣服または身体にむやみに触ること
- 八 その他各前号に準ずる行為をすること

(パワハラ行為の禁止)

第4条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

- 一 机をたたいたり、書類を投げつけたりするなどして相手をおどすこと
- 二 他の職員がいる前で、一方的に恫喝すること
- 三 部下からの相談などを恣意的に拒絶したり、無視すること
- 四 人格や尊厳を否定するような発言を繰り返すこと
- 五 法人の方針とは無関係に、自分のやり方や考え方を部下に強要すること
- 六 自分の責任を棚上げにして、部下に責任を擦り付けること
- 七 不当な配置転換や退職を強要したり、解雇をちらつかせること
- 八 業務上必要な情報や助言を与えないこと
- 九 その他前各号に準ずる行為をすること

(マタハラ行為の禁止)

第5条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

- 一 妊娠・出産により施設運営に支障が出るという趣旨の苦情を訴えること
- 二 別に定める育児に関する制度の利用を阻害すること
- 三 妊娠・出産を理由として退職や配置転換を奨励・強要をすること
- 四 その他前各号に準ずる行為をすること

(パタハラ行為の禁止)

第6条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

- 一 別に定める育児に関する制度の利用を阻害すること
- 二 男性職員に対し、育児を理由として退職や配置転換を奨励・強要をすること
- 三 その他前各号に準ずる行為をすること

(ケアハラ行為の禁止)

第7条 職員等は、次に掲げるような行為を行ってはならない。

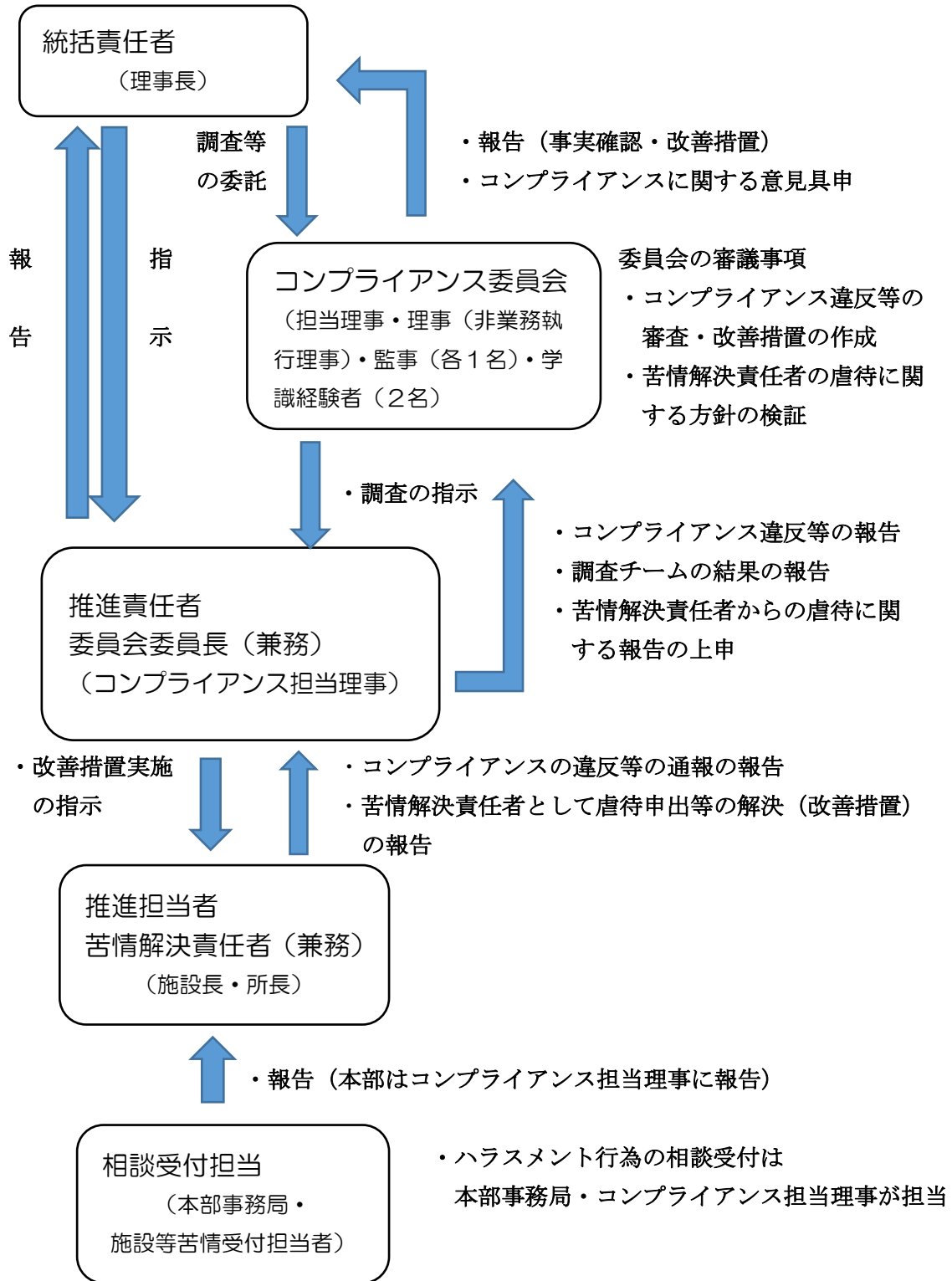
- 一 身内の介護により施設運営に支障が出るという趣旨の苦情を訴えること
- 二 別に定める身内の介護に関する制度の利用を阻害すること
- 三 身内の介護を理由として退職や配置転換を奨励・強要をすること
- 四 その他前各号に準ずる行為をすること

(ハラスメントに該当する恐れのある行為の禁止)

第8条 職員等は、次に掲げるようなハラスメントに該当する恐れのある行為を行ってはならない。

- 一 妊娠による体調不良や、子供や要介護状態の身内の急変の連絡を理由に、本人の求めがあるにもかかわらず有給休暇の取得や早退などの対応を認めないこと
- 二 妊娠による体調不良や、子供や要介護状態の身内のケアなどで通常業務につけない職員に対し「迷惑」「無責任」などとみなす言動を行うこと
- 三 その他前各号に準ずる行為をすること

コンプライアンス推進体制



●ガイドラインの禁止事項や行動規範・方針を無視する行為はコンプライアンスに反する行為です。