

法令遵守 ガイドライン

医療法人 社団 紫蘭会

平成21年 8月 1日

1. 基本姿勢

本ガイドラインは、医療法人社団紫蘭会の職員が業務を遂行する上で、特に注意を要する事項についてまとめたもので、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。

従って、此处に触れられていない問題や、自分ひとりでは解決の難しい複雑な問題については、直属の上司・代表者・管理者・事務長・看護部長、施設長などに相談するように心掛けて下さい。

法令遵守をおざなりにすることが、いずれは法人の信用を損ね、時に法人の命運をも左右するような禍根となることは近年の事象を見れば容易に想像できると思います。

大切なことは、私達が日常の業務などに疑問を感じたら、それを声に出すということであり、また組織が一人一人の声を拾い上げやすい環境になっていることなのです。

したがって職員も『自分には関係ないから』とか『誰かが解決してくれるだろう』というような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、誇りを持って働ける職場をつくるためにも、勇気を持って法令遵守の実践に努めて行こうではありませんか。

此处で言う法令遵守とは、法人としての組織風土や職場における人間関係、利害関係から離れて、公平な第三者の立場から自分達の取っている行動を質すことに他なりません。

従って、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、十分なプライバシーの保護と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正して行かなければなりません。

問題があれば、勇気を持って声を出すように心がけて下さい。

そうすることこそ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。

平成21年 8月1日
医療法人社団 紫蘭会
理事長 笠島 學

2. 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) 私たちは法令はもちろん、その精神までを遵守して行きます。
- (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、誠実な事業運営を展開します。
- (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、地域医療・介護・福祉の健全な発展に貢献します。
- (6) 私たちは法人が社会に貢献する存在であることを意識します。
- (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) 私たちは暴力や圧力については断固とした態度で臨みます。
- (9) 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尽力します。
- (10) 私たちは難解な倫理問題に直面したとき、誰もが満足できるような解決策を積極的に創造して行きます。

3. 法令や本ガイドラインに違反した場合

- (1) 職員の違反
職員の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) 社員、理事の違反
役員に違反行為があった場合は社員総会・理事会等において問責し、解任の手続きをとる場合があります。

4. 法令遵守担当者の役割

- (1) 法令遵守担当者と統括者
法令遵守については施設長・管理者・代表者・事務長・看護部長並びに各職場の長がその責を負い、それぞれ法令遵守担当者とします。
また、法令遵守担当者の統括者は事務長が行い、必要な報告を理事長に行います。
- (2) 法令遵守担当者の役割：相互監視の原則
法令遵守担当者は互いにその行動の正しさを監視しあいながら法令遵守のための啓蒙活動を行い、組織の中から上がってくる声を取り上げ、問題点を調査・記録し、統括者への報告や問題是正を行います。
- (3) 回答書の作成
法令遵守担当者は職員から出されたコンプライアンス上の質問に答え、回答内容の記録を作成します。
- (4) 回答困難事例への対応
回答困難な事例に直面した場合は、県、市町村の担当者などの第三者の意見を聞いた上で回答書を作成します。
- (5) 法令遵守研修など
法令遵守に関しては年1回以上職員研修の場で説明する他、新規採用時においても説明を行います。

5. 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えた情報を、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。

(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、時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提供のできる他事業所を紹介します。

(3) リスクの説明

職員はサービスを説明する場合、あらゆるリスクを想定した上で説明を行います。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直接説明し、必要に応じては記録を残します。

(4) 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直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欲しい』といった態度をとることなく、誠実に調査した上で回答をするように心掛けなければなりません。

(5) ご利用者との癒着の禁止

職員はいかなる行為であれ、ご利用者と法人との立場の違いを曖昧にするような依頼に応じてはなりません。ご利用者本位とは特定のご利用者の要望、依頼を全て受け入れることではないからです。

(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りません。

(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りません。

そのため、納入業者等から金品や接待を受けてはなりません。

また、必要に応じて入札、複数社からの相見積もりを取るなどの措置をとり、理事会等においてその取引の公正性の説明ができるように努めなければなりません。

(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りません。

6. 法人としての行動規範

- (1) 医療法、介護保険法、社会福祉法等の遵守
医療・介護・福祉事業を行なう者として、医療法、介護保険法、社会福祉法等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なうことは、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らないことです。
- (2) 医療事業としての制限
私たちは医療法人としての適正な事業運営を行うことが求められます。そのため場合によっては、収益を放棄した上で医療活動を行うこともあることを心に留め置いて下さい。
- (3) 人員配置基準の遵守
職員に欠員が出た場合は早めに補充を行うほか、あらかじめ欠員に備える対策をとるなど強い組織づくりを考えます。
- (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します。また、運転免許証など更新期限のある免許については、定期的にチェックする体制をつくります。
- (5) 定員の遵守
あらかじめ定められた基準を超える利用者は受け入れません。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ときは、法の定めるルールに従うものとします。
- (6) 平等な受け入れ
ご利用者を受け入れる場合は、平等な受け入れを行うように心がけます。
- (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します。
- (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。
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います。
- (9) 職員の保護
私たちは、職員の権利を擁護し、職員の犠牲の上に事業を推進するような行為を行いません。
- (9) 他事業所と連携と独立性
事業運営する上で、他の事業所と連携、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ります。
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、その他事業所やご利用者の利用を制限することは許されません。
連携を図ったとしても事業所としての運営は独立を保ち、自主の公正な判断において法令遵守に努めましょう。

7. 職員としての行動規範

(1) 身体拘束の禁止

身体拘束は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、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が含まれます。にもかかわらず、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、ご家族の了解を得た上で期間を定めて拘束を実施する場合があります。

ただし、この場合においても『身体拘束は人間の尊厳を著しく害する行為であること』を私たちは忘れないようにしましょう。

(2) 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かかわらず通報をしないことは、虐待をしているものと同じ罰則が待っています。

虐待発見時の通報は私たちの義務です。

(3) 交通法規の遵守

私たちは業務上、あるいは業務に就くために車両を運転することの多い職種です。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と心得ましょう。

特に、に飲酒運転事故に対しては、懲戒免職などの厳しい処罰を受けます。

(4) 法人財産の尊重

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行為などは言うまでもなく、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、必要ない物品の大量購入などは厳に戒めて下さい。

(5) 公正な経費処理

職員は、諸経費の処理や有給休暇申告等を正確に行わなければなりません。

(6) 記録・マニュアル類の整備

職員は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し、情報の共有化に心掛けましょう、

(7) 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。

ルールに合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。

本ガイドラインは、平成21年 8月1日から施行します。

【セルフチェック項目】

社会は私たちに責任ある行動を求めています。このマニュアルには全てのことが記載されているわけではありません。

日常の業務の中で判断に迷ったときは、以下をチェック項目として自問自答してみてください。

あなたのその行動は

1. 利用者の期待に反していませんか？
2. 社会の定めるルールに反していませんか？
3. 法人の定める理念に反していませんか？
4. 自分の良心に反していませんか？
5. 医療の心に反していませんか？
6. 世の中の尺度で見て、恥ずかしいと思えるものではありませんか？
7. 問題があると思っても、他の人がやっている、或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ませんか？