

## 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、あくまでも臨時的の処置です。

### 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。またグリ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

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、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、揉み消しなどの行為が行われることにならぬ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、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。