



恩賜
財団

済生会

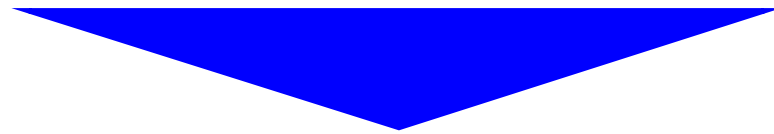
コンプライアンス研修 (全職員用)

済生会高齢者ケアセンター

この研修の目的とゴール

■目的

各部署においてコンプライアンス遵守が徹底され、
コンプライアンス経営が実施されることにより、地域
・利用者から信頼され、選ばれ続ける施設となる！



■ゴール

- ①コンプライアンス違反が施設・個人にもたらす影響を理解する。
- ②自らコンプライアンス遵守を徹底する。

コンプライアンス（compliance）とは

コンプライアンス（compliance）

⇒（命令や要求に対する）、「承諾」や「追従」。

【コンプライアンスを重視する】

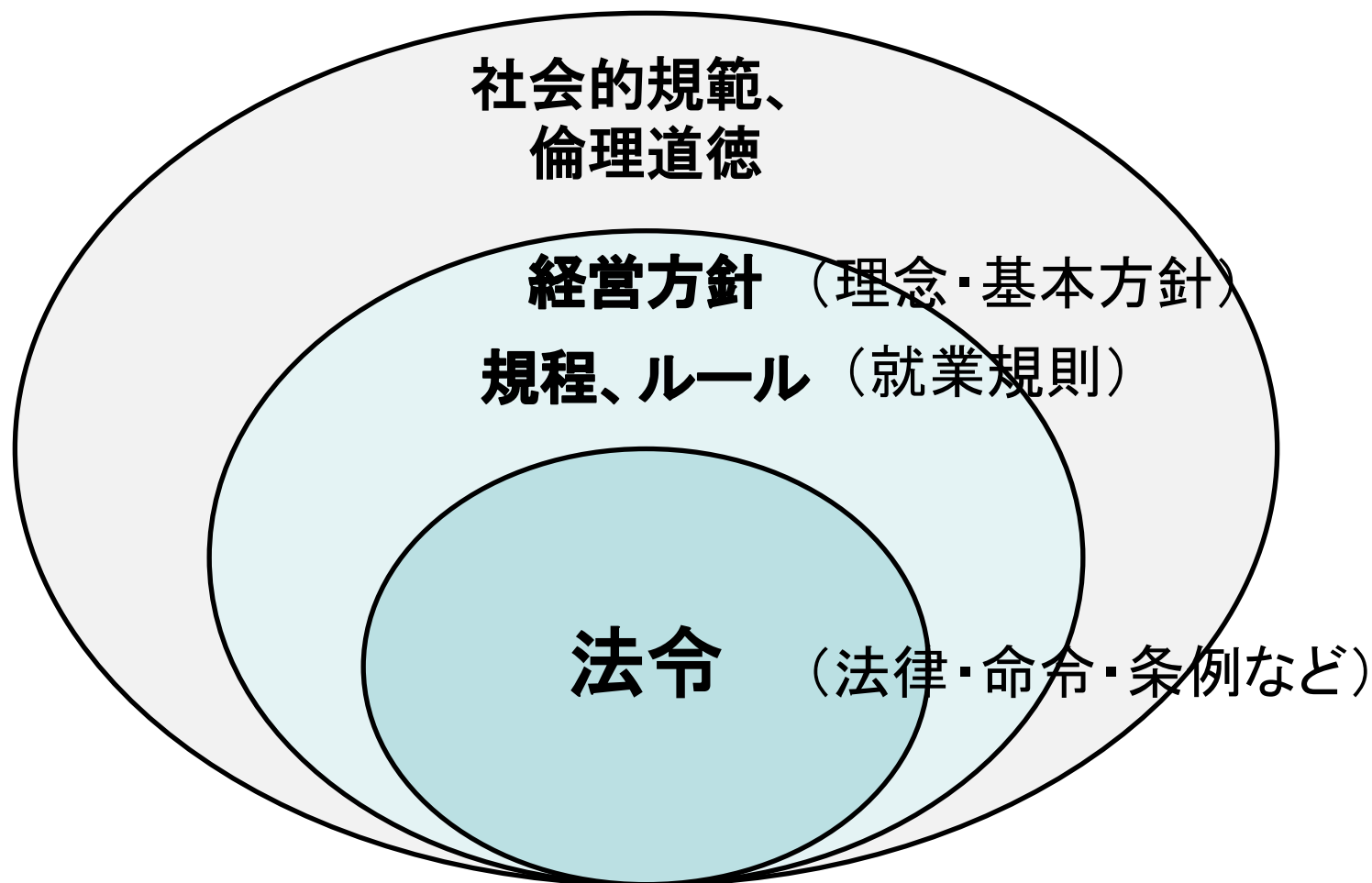
一般的に「法令順守」「規程やルールの遵守」

また、「社会的規範や倫理・道徳基準の遵守」と

いうことでも使用されます。

コンプライアンスの対象範囲

「法令順守」「規程やルールの遵守」だけでなく、「社会的規範や倫理・道德基準の遵守」ということで使用される。



コンプライアンスが重視される背景

企業の不祥事に対するマスメディア、消費者、投資家の強烈な批判や監督行政による厳正な取り締まりがきっかけ

⇒真の背景には、リスクを適切に管理することによって健全で効率的な企業経営が実現し、企業価値を高めることができるという考え方が国際的に広がったということがあります。

コンプライアンスが重視される背景

① 高まる社会的責任への関心

社会的責任の責務を果たしていない場合には、マスコミなどから強く糾弾され、会社や団体組織のイメージを大きく損なうリスクが大きい。

② 求められる自己管理責任

売上や利益を上げるばかりでなく、コンプライアンスに違反してしないということも重要な経営管理活動として位置づけられ、組織内での自己管理責任が強く要請される。

コンプライアンスが重視される背景（2）

③ 多様に変化する社会的価値基準

グローバル化など社会生活環境の急速な変化と複雑化により、**価値基準が多様化し、その時々状況に応じて妥当性を判断する必要が出てきた。**

④ 求められる透明性と説明責任

第三者から見ても経営が適切に行われていることを説明できる体制が求められている。

間違いがあっても、隠蔽することなく情報を速やかに公開することが社会からの信頼を確保するために不可欠となっている。

より高いコンプライアンス遵守が求められる 社会福祉法人

社会福祉法人

- ・ 社会福祉事業を主たる事業とする非営利法人。
- ・ 制度や市場原理では満たされないニーズについても率先して対応していく取組が求められている。

こうした取組を実施することを前提として、税制優遇を受けている。

⇒ **高度な公共的性格を要求され、社会的責任も大きい。**

済生会の理念・役割

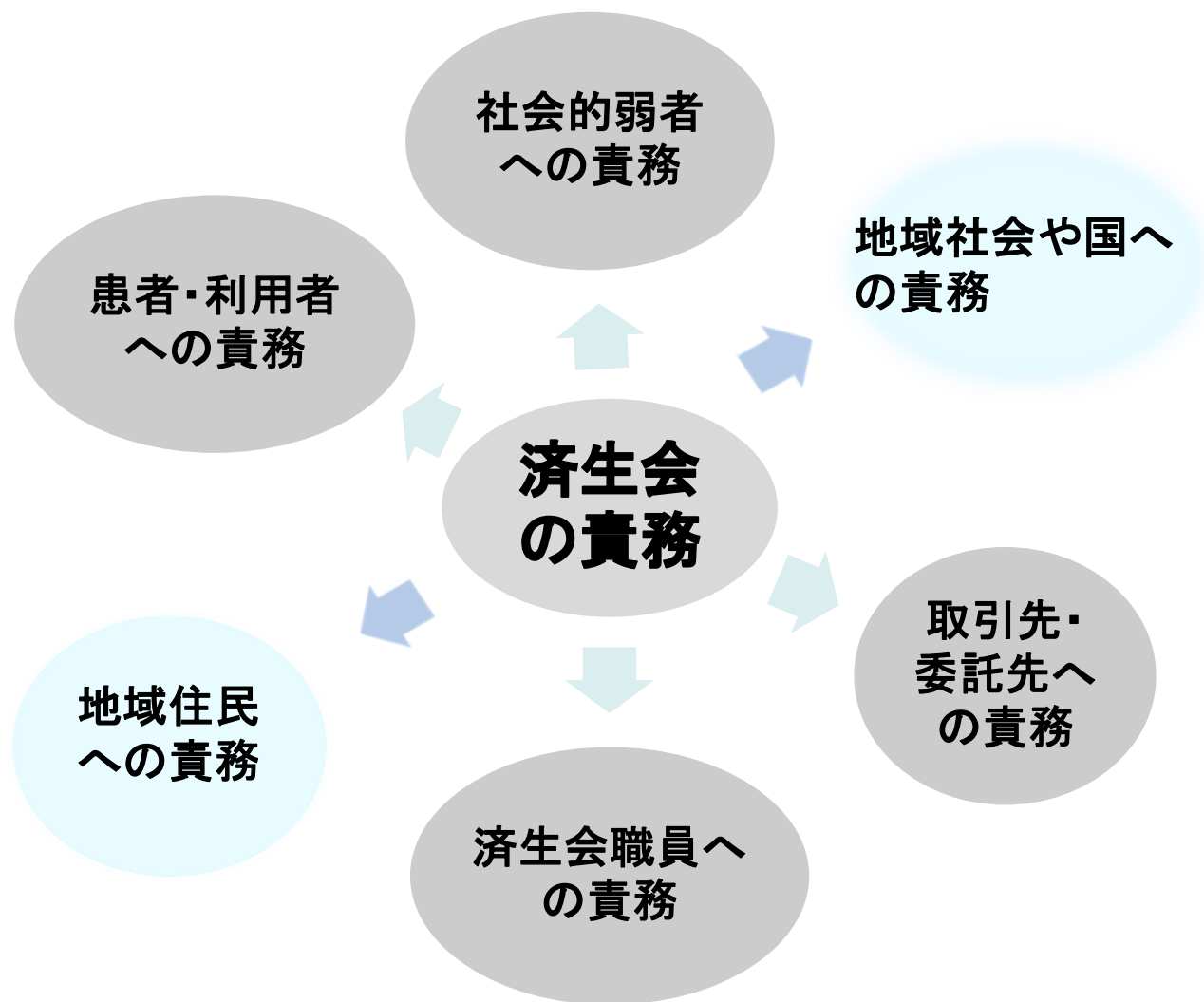
済生会は、社会福祉法人であるとともに施薬救療を基本理念とする日本最大の医療・福祉団体である。

【役割】（参考：第4次基本問題委員会報告）

- ・ 広く住民の健康、医療、福祉、生活を支えていく。
- ・ 生活に密着した医療・福祉サービスの提供する。
- ・ 行政や関係団体等との連携、協力体制を推進する。
- ・ 医療・福祉事業における地域ネットワークのキーステーション機能を担う。

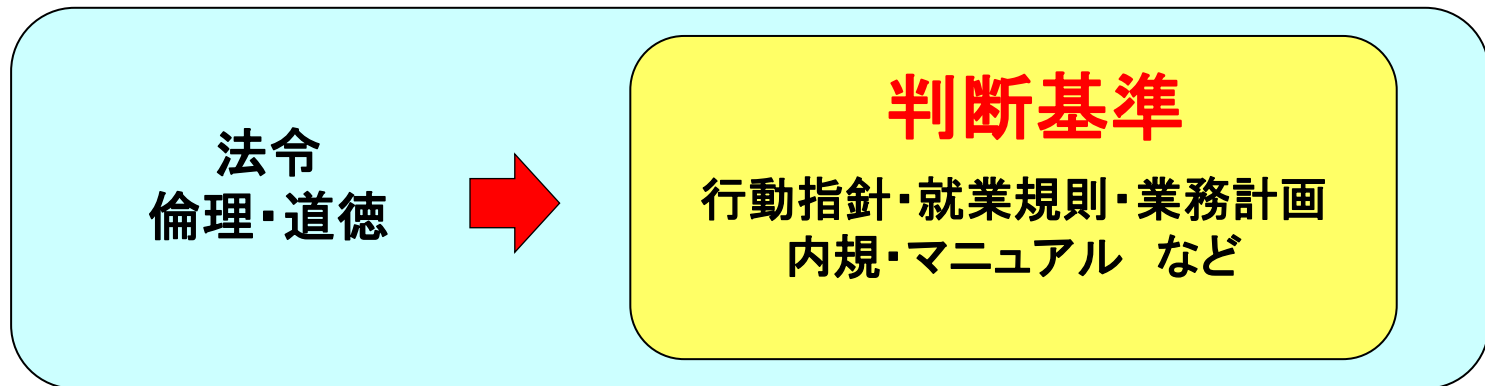
⇒ 済生会は、より一層高度な公共的役割、社会的責任が要求されている。

社会福祉法人である済生会のコンプライアンス



コンプライアンス違反の判断基準

コンプライアンスの取組みの原点は、法令・社会的規範（倫理・道徳）を背景に、日々の業務でやってはいけない行動か、やってもよい行動かの判断基準を示し共有すること



法令・社会的規範を含め、これらの指針や規則に反する行為か否かがコンプライアンス違反の判断基準となります。

◇次ページから事例で検討していきます。

事例1

1. 日曜日、休日、夜間等、業務時間以外は個人の自由なので、施設に届けることなく副業（外勤等）をする。



コンプライアンス違反です！

就業規則第6条の（兼業の制限）違反！

【就業規則上の規定】

「職員は、所長の承認を受けないで他に就職し、又は事業を営んではならない。」

事例2

2. 職員健康診断の案内が来たが、業務で忙しいので受診しないこととした。



コンプライアンス違反です！

労働安全衛生法第66条（健康診断）及び就業規則第31条の（健康診断）に違反！

【安衛法】「労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。・・・」

【就業規則】「ケアセンターは、毎年労働安全衛生法に基づく健康診断を行い、職員はこれを受けなければならない。」

事例3

3. 部下が何度言っても同じ失敗をするので、部下の育成及び他の人への注意喚起も含めて、皆の前で立たせたまま1時間近く声高に叱った。



コンプライアンス違反です！

長時間にわたって大声で叱責（執拗な非難）や人前での大声での叱責（見せしめ）はパワーハラスメントとなります。

- ・ パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が成立。
- ・ 2020年6月施行。

事例4

4. 事件があり、その関係者が当施設に入所している。
自宅でテレビを見ていたらその事件のニュースが流れたので、家族に「この関係者の人がうちの施設に入所している。」と話をした。



コンプライアンス違反です！

法律による守秘義務違反、就業規則第5条（秘密を守る義務）に違反！

【就業規則上の規定】

「職員は、業務上知り得た秘密を漏らしてはならない。退職した後もまた同様とする。」

※家族であろうと業務上知り得た秘密（個人情報等）を伝えてはいけません。

事例5

5. 総務で人事・給与を担当しているAが、昼休みに同僚Bと今度入社したCの話題になり、BからCの家族や給与について聞かれたので、家族構成や給与額を教えた。



コンプライアンス違反です！

就業規則第5条（秘密を守る義務）に違反！

【就業規則上の規定】

「職員は、業務上知り得た秘密を漏らしてはならない。退職した後もまた同様とする。」

※施設内の職員等に関する情報であっても業務に関係ない職員に業務上知り得た秘密（個人情報等）を伝えてはいけません。

事例6

6. 知人の親が入院してきた。病名を知りたかったので電子カルテを閲覧した。



コンプライアンス違反です！

閲覧権限が与えられていない場合、**不正アクセス禁止法違反**となります。

閲覧権限が与えられていても、業務に関係のない情報の閲覧は多くの病院等において就業規則等で禁止されています。

また、明確な禁止規定がない場合であっても**社会通念上、許される行為ではありません。**

※「ちょうじゅ」、ケアセンターのネットワークシステムの閲覧においても同様です。

事例7

7. 今年度は色々な行事が重なるためとても忙しくなると何度も伝えられてきた中、部署の1人が妊娠したので、「忙しくなるって言われてたよね？今年はずけるべきだったと思うよ」と職場の皆で伝えてあげた。



コンプライアンス違反です！

妊娠、出産等に関するハラスメントに該当！

※男女雇用機会均等法第11条の2では、妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じることが定められています。

事例8

8. 同じ自治会のAさんが施設に入所し、自治会長から「Aさんのお見舞いに行きたいので部屋番号を教えて欲しい」と言われた。当施設に入所したことはAさんの家族から直接聞いたということだったので、部屋番号を教えてあげた。



コンプライアンス違反です！

法律による守秘義務違反、就業規則第5条（秘密を守る義務）に違反！

家族から直接聞いたという確証が無い状況で、部屋番号を教えるということは、「Aさんが入所している」ことを認めたことにもなります。

事例9

9. 病院は敷地内禁煙となるので、職員駐車場の自分の車内で喫煙をする。



コンプライアンス違反です！

職員駐車場も病院の敷地になるため、車内でも喫煙することは違反となります。

健康増進法（第29条）により、**病院は、受動喫煙防止のため特定屋外喫煙場所（厚労省の定める防止措置をとった喫煙場所）を除き、敷地内禁煙の施設に指定**されています。病院の方針として喫煙場所を設けていない場合、駐車場も含めて全面禁煙となります。

事例10

10. 業務時間外に酒気帯びで運転しトラックに追突して、トラックの運転手に怪我を負わせた。



コンプライアンス違反です！

法律違反

**就業規則第29条(7)（懲戒の事由）に該当！
懲戒処分となります。**

【就業規則上の規定】

「法令、条例及び本規則その他済生会並びにケアセンターの定める諸規程に違反した場合でその事案が重大なとき」

事例11

11. 何年も当施設と取引している業者の方から「毎年お世話になっている関係者のご自宅にお礼をお送りしている。今年から新たに課長になった〇〇さんの連絡先を教えてください」と言われ、住所、氏名、電話番号を教えた。



コンプライアンス違反です！

就業規則第5条（秘密を守る義務）に違反！

※贈賄の手助けになる可能性もあります。

事例12

12. 帰りのバスの中で同僚と「入居者さんも色々と我がまま言ってくるよね〜。」「ほんと、入居者だからって好き勝手なこと言って、こっちがまいっちゃうよ。」と愚痴を話し、ストレスを発散した。



コンプライアンス違反です！

社会的規範、倫理道徳や経営方針・基本方針という点から社会的責任の責務を果たしていないと考えられる事象。

※バスの中や公共の場所には、あなたが済生会の職員であるとわかる人がいる可能性があります。

影響が大きい場合は、「ケアセンターの信用を傷つけ、又はその名誉を汚すような行為をしたとき」という懲戒事由に該当することもある。

事例13

13. SNSで「本日、職場にクレームのAさんがきた。『ケアセンターは、本人及び家族に寄り添った介護を提供しますと言っているクセに思いやりなんか全くない!』と怒鳴っていきやがった。」と発信した。



コンプライアンス違反です！

社会的規範、倫理道徳や経営方針・基本方針という点から社会的責任の責務を果たしていないと考えられる事象。

個人情報を書せていないからわからないと思っても、**ケアセンター**や**理念**から**検索可能**。載せている他の情報から個人が特定される場合もある。事例12と同じく、影響度合いによっては懲戒事由に該当。

コンプライアンス違反

コンプライアンス違反には、組織行動としての違反と個人行動としての違反があります。

①組織行動としての違反

法令違反や法令違反ではないが不適切な組織活動

⇒診療報酬の不正請求、パワハラ、個人情報紛失等。

組織活動として行われた場合、組織ぐるみ、担当者個人の活動を問わない。事業の維持存続に影響がでる場合もある。

②個人的行動としての違反

業務上の不祥事や私生活で発生した不祥事

⇒横領や流用、経費の不正請求。飲酒運転等の違法行為。

懲戒処分の対象。組織のブランド（イメージ）を傷つける。

組織行動としてのコンプライアンス違反


①組織行動としての違反

企業の存廃にかかわる打撃、時には大企業であっても倒産へ

※2020年度コンプライアンス違反で倒産した企業182件


●違法な活動

- | | |
|-----------|------------------------|
| ・ 介護等活動 | ： 介護ミス、記録の改ざん紛失など |
| ・ 備品・機器購入 | ： 組織ぐるみの贈収賄、業者癒着など |
| ・ 物品管理 | ： 廃棄物の不法処理など |
| ・ 外部委託 | ： 外部委託業者への強要など |
| ・ 会計処理活動 | ： 介護報酬の水増請求など |
| ・ 人事労務 | ： セクハラ、人権侵害、差別、違法な就業など |

- 
- ・ 反社会性が大きい
 - ・ 施設及び個人ともに大きな社会的制裁

●不適切な活動

- ・ メールの誤送信
- ・ 入居者情報の漏洩等
- ・ 取引先との癒着による不適切な取引への協力など

- 
- ・ 施設の業務管理体制に不安を抱かせる。
 - ・ 不注意な処理を行ったとして懲戒の対象となる。

個人行動としてのコンプライアンス違反

②個人行動としての違反

●業務・職務での不正

- ・経費の不正請求
- ・医療機器・薬剤などの窃盗・持ち出し・流用
- ・患者個人情報のご意による漏洩
- ・公金横領
- ・入所者の預り金着服



など

- ・管理体制不備として**済生会ブランド**を著しく傷つける。
- ・本人は、懲戒の対象になる。

●私生活での不祥事

- ・覚醒剤など薬物使用
- ・インサイダー取引
- ・酒気帯び運転、ひき逃げ



など

- ・済生会職員への社会的信頼を傷つけ済生会のブランドを著しく傷つける。
- ・本人は、懲戒の対象になる。

コンプライアンス違反の影響

企業・法人では次のような影響を受けることとなります。

◇巨額の対策費用

- ・ 慰謝料、損害賠償、訴訟費用
- ・ 広報費用、外部有識者による支援 など

◇信用失墜・イメージの悪化

- ・ 契約解除による収入減、通常業務の活動低下
- ・ ブランドイメージの悪化

◇管理強化による影響

- ・ 信用回復のための過剰なシステム投資
- ・ コンプライアンス強化に伴う通常業務の煩雑化

◇法的な罰則等

- ・ 所管官庁からの厳しい指導、業務停止による収入減等

懲戒処分

個人においては、コンプライアンス違反により組織に損害を与えたり、組織のブランドを著しく傷つけた場合や私生活において不祥事を起こした場合は、法令等に基づく罰則のほか、**懲戒処分の対象**となることがあります。



高齢者ケアセンターでは、就業規則において懲戒処分の区分及び処分事由を定めています。

【懲戒処分の区分】（就業規則第28条）

1. **戒告**（始末書を提出させ将来を戒めること）
2. **減給**（始末書を提出させ減給すること）
3. **出勤停止**（始末書を提出させ出勤を停止し、その間は給与を支給しないこと）
4. **懲戒解雇**（予告期間を設けることなく即時解雇すること）

懲戒処分

【懲戒処分の事由】（就業規則第29条）

- (1) 重要な経歴の偽りその他不正手段によって採用されたとき。
- (2) 正当な理由なく無断欠勤が続き、出勤の督促に応じなかったとき。
- (3) 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、再三にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- (4) 正当な理由なく、しばしば業務上の指示又は命令に従わなかったとき。
- (5) 故意又は重大な過失によりケアセンターに重大な損害を与えたとき。

懲戒処分

- (6) ケアセンターの信用を傷つけ、又はその名誉を汚すような行為をしたとき。
- (7) 法令、条例及び本規則その他済生会並びにケアセンターの定める諸規程に違反した場合でその事案が重大なとき。
- (8) 刑事事件により有罪が確定したとき。
- (9) 正当な理由なく業務上知り得た秘密事項を外部に漏らしたとき。
- (10) 素行不良でケアセンター内の風紀秩序を乱したとき。
- (11) 性的な言動により他の職員に不快な思いをさせたとき、又は性的な言動により職場の環境を悪くしたとき。

懲戒処分

(12) 他の職員に対し人格を傷つける言動を行い、被害を与えたとき。

(13) その他前各号に準ずる不適切な行為をしたとき。

※上記の懲戒の事由に該当した場合、情状に応じ、戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇の懲戒処分が行われます。

(就業規則第28条)

コンプライアンス違反の事例

次ページ以降は、実際にあったコンプライアンス違反の事例です。

組織行動としての違反では、いずれの事例もメディア等で大きく取り上げられ、組織と個人がともに**大きな社会的制裁**を受けたりしています。

個人行動としての違反では、組織への**社会的信頼（ブランド）を傷つける**とともに、当事者が**懲戒の対象**や**逮捕**されたりしています。

コンプライアンス違反の事例

①組織行動としての違反

【違法活動の事例】

事例 1. 介護報酬不正請求事件

デイサービスセンターで、介護福祉士の割合がサービス提供体制強化加算（Ⅰ）の基準を満たしていないにもかかわらず、実態と異なる勤務表を提出し、不正に介護報酬を受領していた事件。78万7千円を不正受領。県の監査指導で発覚。介護報酬請求上限7割、3か月の行政処分。

事例 2. 入居者等に対する虐待事件

介護老人福祉施設で、介護職員による身体的、心理的虐待が繰り返し行われていた事件。介護職員が、入居者の臀部を叩く、耳を洗濯バサミで挟む等の身体的虐待が行われた。また、強い口調でナースコールの呼び出しを制限するなどの言動を繰り返し、入居者に恐怖心を与える心理的虐待が行われた。家族等からの複数の訴えに対しても防止措置が取られなかった。指定の一部効力停止。

コンプライアンス違反の事例

事例 3. 職員へのパワーハラ

パワーハラスメントによる人格権侵害があったとして、病院と上司であった部長が、損害賠償を訴えられた事件。上司の男性部長から、担当業務を外されたり、継続的に無視されたりしたほか、繰り返し誹謗中傷を受けるなどのパワーハラスメントを受け、人格権を侵害されたとしている。

【不適切な行動の事例】

事例 4. 病院収賄事件

病院の職員が、医療機器の購入をめぐって医療機器販売会社の社員から賄賂を受け取った収賄の疑いで逮捕された事件。この職員は、販売会社からの贈賄であることがわかっていたにもかかわらず、販売会社社員から3回にわたりノート型パソコン7台を受け取った。

コンプライアンス違反の事例

事例5. 大学病院患者情報紛失

大学病院医師が飲酒後、患者らの個人情報が入ったノートパソコンとハードディスク（HD）を紛失した事件。医師は無許可で情報を持ち出し紛失した。紛失した情報には、病院と別の病院の患者の住所や病名のほか、生体移植したドナー（臓器提供者）を特定できるものも含まれている。

②個人行動としての違反

【業務・職務での不正の事例】

事例6. 入居者の預金窃盗事件

高齢者介護施設の職員が、入居者のキャッシュカードを使い現金を不正に引き出した事件。介護福祉士の男性職員が、入居者のキャッシュカードを使いATMで23回にわたって現金約850万円を引き出した。男性が亡くなった後に施設関係者が気づき、警察に相談し、事件が発覚。職員は逮捕。

コンプライアンス違反の事例

事例 7. 施設利用料の着服

老人保健施設の職員が、施設利用料を水増し請求し、水増し分を着服した事件。事務処理の責任者の立場を利用し、水増しした請求書を発行、利用者の家族から現金を受け取った後にデータを修正し、差額を着服していた。金を預けたのに請求書が届いたとの家族の相談から発覚。当該職員は懲戒解雇。

事例 8. 睡眠薬持ち出し

医療センターの女性看護師が、廃棄された薬を無断で持ち出していた事件。患者に処方されたが症状が改善したため不要となった睡眠薬を2～3錠ずつ持ち帰った。看護師は廃棄する薬なのでいいだろうと考え、不眠を訴える身内に使うことを目的としていた。

コンプライアンス違反の事例

事例 9. 入居者への虐待、傷害事件

介護施設の職員が、入居者に暴行を加え、軽傷を負わせた事件。男性職員が、入居する80代女性に対して顔を平手打ちするなどの暴行を加え、皮下出血などの軽傷を負わせた。施設職員が市に相談し、市が警察に通報し傷害の疑いで逮捕に至る。日常的に暴力が振るわれていたか捜査している。

【私生活での不祥事の事例】

事例 10. 飲酒運転の発覚

女性職員が、酒気帯び運転容疑で逮捕された事件。職員は出勤途中、車を酒気帯びで運転しトラックに追突して、運転手に約1週間の怪我を負わせた。

コンプライアンス違反から見た教訓

コンプライアンス違反には、事例にみられるように違法ではないが不適切な行動もあります。

また、法規制等に関する知識が不十分な場合や注意不足、忘れる、遅れるなど、自分自身がどのように対処して良いかわからない状態で曖昧なまま放置するとき、コンプライアンス違反を発生させやすいと考えられます。



コンプライアンス違反を発生させやすい状況

- ①基本知識や経験が不足している状況
- ②基本知識や経験があっても、重要性を理解していない状況
- ③基本知識があり、重要性を理解していても、コンプライアンスが守れない状況

コンプライアンス違反を発生させやすい状況とその対策

① 基本知識や経験が不足している状況

- ・遵守すべき法令を知らない、社内のルールを知らない。
- ・社会的な規範への関心が乏しい。
- ・気が付かなかつた、勘違いしていたなどが発生している状態。

【対策】

- ⇒ 良いこと悪いことの基本原則を明確にして徹底する。
- ⇒ 規程やルールマニュアルを整備し、理解する。

② 基本知識や経験があっても、重要性を理解していない状況

- ・これくらい誰でもやっている、他社でもやっていることで済ましている。
- ・これまでは何も問題がなかったので、今回も大丈夫だと思っている。
- ・法人の利益のためにやむを得ないとする。

【対策】

- ⇒ 規程やルールの勉強会を開催する。
- ⇒ 自分の担当業務だけでなく、業務の全体の理解を進める。

コンプライアンス違反を発生させやすい状況とその対策

③ 基本知識があり、重要性を理解していても、コンプライアンスが守れない状況

- ・急いでいるので後で許可を取る。
- ・とりあえず処理をしておこう。
- ・後回しにする。
- ・やらなければならないことはわかっているが時間が無くてできない。ついつい。

【対策】

⇒業務処理の環境を改善改革するための取り組みをトップダウンで実施する。

※所属長を中心に環境改善に取り組む。

コンプライアンス違反防止対策

環境整備

- 経営トップ及び管理職は不正を認めない姿勢を鮮明にする。
- 規程・基準を整備する。
- 責任権限を明確にする。
- 1人の職員に職務を集中させない。
 - (例) 調達時の契約締結のルール化
 - (例) 購買の発注と検収の役割分担化
- 公私混同をしない。
 - (例) 私物の持込利用の禁止
 - (例) 謝礼金の適正な処理
- 信賞必罰を徹底する。
 - (例) 罰則規定や服務規程の整備と運用
- 見える、聞こえる、伝えることができる環境
- 監査を実施する。 等

コンプライアンス違反防止対策

意識改革

- 経営トップ及び管理者は不正を認めない姿勢を鮮明にする。
- 職員に「誇り」、「プライド」を持たせる。
 - (例) 信賞必罰
 - (例) 期待の表明
 - (例) 理念や使命の実践
 - (例) これまで築いてきた伝統の再確認
- 職員への賞罰ルールと服務規則の周知徹底を行う。

等

事前の予防的措置を整備するほうが有効かつ重要である

- **事件・事故が発生したあとでは大変な負担を強いられる。**
 - ・責任の範囲は広く、原因は複雑化している。
 - ・リスク対応への権限と責任を明確にする。
 - ・社会的責任への関心が高まるなかで、問題の発見より**予防を重視する。**
(問題解決的リスク対応)

- **予防的措置は、仕組みを作り、有効に運用することに他ならない。**
 - ・**コンプラ重視の組織風土を醸成する。**
 - ・**コンプラ推進のP D C Aの仕組み**を作り、運用状況を評価する。
 - ・経営組織体制の強化とリスク対応への**権限・責任を明確にする。**
(問題発見的リスク対応)

職員各自が取り組むこと

- **理念、行動指針、規程など十分に踏まえて活動を行う**
判断に迷うときや不安に感じたときは、**上司に相談する**。
相談できず、緊急を要する場合は**行動指針や規程に立ち返り判断する**。
- **役割に責任を持って、誠実に行動する**
役割に責任を持つことは、**自分がやらなくても誰かがやってくれるだろうという態度をなくす**こと。組織全体の活動を正しくするため、積極的に、誠実に能動的に行動していく。
- **誠実な対応を行い、責任ある行動を取る**
もしも、事故や不測の事態が生じた場合にも**責任をもって適切な行動を取る**。

職員各自が取り組むこと

・違和感を感じた場合は上司に報告する

職場の空気や業務処理での違和感を感じた場合は上司や所属長に報告をする。⇒特に問題事象は早めに！

・自己点検力を強化する

組織体制、業務運営、資源活用が意図されたとおり有効に運用されているかを確認し、改善に向けた取り組みを進める。

・内部通報制度窓口へ通報する（済生会内部通報制度要綱）

職員等からの法令違反等に関する通報は、適切に処理する窓口。

⇒支部事務局（直通028-626-1500）

この要綱では、通報者等が相談または通報したことを理由として、通報者に対していかなる不利益な取扱いも行ってはならないなど、通報者の保護を明記している。

高齢者ケアセンターの運営理念

コンプライアンス違反は、個人だけではなく、組織として非常に大きな社会的影響を受けることとなります。

改めて運営理念を確認し、各部署においてコンプライアンス遵守が徹底され、地域・入居者等から信頼され、選ばれ続ける施設となるよう、取り組みましょう。

運営理念

栃木県済生会高齢者ケアセンター 運営理念

1 介護サービスの提供者として次の基本を守ります

- ・ご本人及び家族に寄り沿った介護を提供します
- ・介護を受ける方の権利と尊厳を尊重し、満足度の向上に努力します

2 地域福祉の基幹的役割を果たします

- ・地域福祉の向上に貢献します
- ・県内高齢者福祉のレベル向上のための人材育成に積極的に協力します

運営理念

【特別養護老人ホームとちの木荘 運営理念】

地域の中でその人らしい暮らしができるようご利用者ご家族に寄り沿って支援させていただきます

【居宅介護支援事業所なでしこ 運営理念】

ご本人、ご家族共に、穏やかな生活が送れるよう専門的知識をもち支援、助言させていただきます

【グループホームとちの木荘 運営理念】

ご本人らしさを大切にした自由な雰囲気の中で、居心地のよい充実した共同生活がおくれるよう、地域の中でご家族と共に生活のお手伝いをさせていただきます

運営理念

【ケアハウス公孫樹 運営理念】

地域の中でご本人のプライバシーを尊重し穏やかな毎日が過ごせるようご家族と共に心に寄り添った生活のお手伝いをさせていただきます

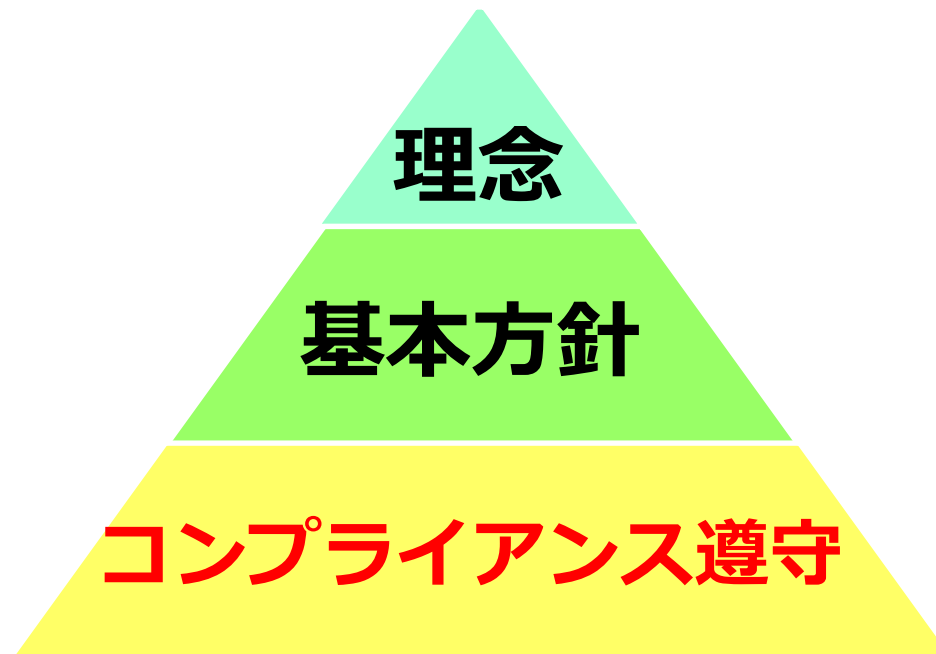
【デイサービスセンター六本杉 運営理念】

向上心を持っていきいきとした笑顔あふれる楽しい交流の場を提供します

コンプライアンス遵守

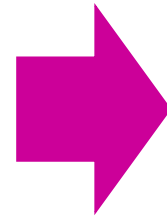
コンプライアンス遵守という基盤のうえに、理念や基本方針がある。

**どんなに質の高い介護サービスを提供しても、
コンプライアンス違反があれば全ての信頼を失う。**



コンプライアンス遵守で自分たちを守る！

コンプライアンス遵守



- ・組織を守る
- ・職員を守る
- ・自分を守る



研修受講お疲れさまでした。

※受講後アンケートは[こちら](#)

入力後、左下の「送信」ボタンをクリックしてください。

送信後の画面で「正解度を表示」をクリックすると、正誤結果を確認できます。