

(別添1)

## 事業評価の結果（評価対象 及び ）

福祉サービス種別 生活介護  
事業所名（施設名）ハーモニー桃の郷かがやき

第三者評価の判断基準  
 a・・・着眼点をすべて実施している状態  
 b・・・着眼点が一つでも実施していないものがある状態  
 c・・・着眼点を一つも実施していない状態  
     実施していない状態  
     実施している状態

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 評価細目ごと	
福祉サービスの基本方針と組織	1 理念・基本方針	(1) 理念、基本方針を確立している。	理念を明文化している。	a)	1 法人が目指している理念が文書（事業計画等の法人・施設内の文書、広報誌、パンフレット等）に記載されている。	○法人の理念は、ホームページ、施設内文書に記載され、利用者の個人を尊重した利用者ニーズに合った福祉サービスの提供が示されている。	
					2 理念から、法人が実施する福祉サービスの内容や特性を踏まえた法人の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。		
					3 理念から、個人の尊厳の保持を旨とし、社会的役割を果たすという考え方を読みとることができる。		
			理念に基づく基本方針を明文化している。	a)	4 実施する福祉サービスの基本的な考え方や姿勢を明らかにした基本方針を事業所ごとに定め、文書（事業計画等の法人・事業所内文書、広報誌、パンフレット等）に記載されている。		○法人の理念に沿った基本方針が示されている。基本方針には「対等な立場で信頼関係、公正適切なサービス提供、充実したサービス、運営の透明性、資質の向上」が示され、基本的な考え方や姿勢が示されている。
					5 基本方針は、法人の理念に基づいた内容となっている。		
					6 基本方針は、職員が業務を行う際のより所となるよう具体的な内容となっている。		
		(2) 理念や基本方針を周知している。	理念や基本方針を職員に周知している。	b)	7 理念や基本方針を施設の誰もが見やすい箇所に掲示している。	○理念や基本方針の周知は、年度初めに業務手引きを全職員に配布し説明している。法人の理念や基本方針は、様々な障害を抱えた利用者が利用する日中支援に対し、より具体的な理解の促進が望まれる。	
					8 理念や基本方針を職員会議などの定期的な会合や朝礼などの日常的な機会を捉えてわかりやすく説明している。		
					9 理念や基本方針を年1回以上会議や研修を通じて全職員に説明している。		
					10 理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 評価細目ごと			
	1	(2)	理念や基本方針を利用者等に周知している。	b)	11 理念や基本方針をわかりやすく説明した資料を作成するなどして利用者や家族等の理解を促す取組を行っている。 12 障害を持つ利用者等に対して周知の方法に工夫や配慮をしている。 13 理念や基本方針を入所者が集まる機会や家族会等で資料をもとに説明している。 14 理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。	○利用者への理念・基本方針の説明は契約時に行い、毎年の家族会でも説明を行っている。障害特性に合わせた利用者への説明の方法や工夫が今後望まれる。			
	2 事業計画の策定	(1) 中・長期的なビジョンと計画を明確にしている。	中・長期計画を策定している。	a)	15 理念や基本方針の実現に向けた中・長期（3～5年）の目標（ビジョン）を明確にしている。 16 実施する福祉サービスの内容や、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成等の現状分析を行い、課題や問題点を明らかにしている。 17 中・長期計画（3～5年）は、課題や問題点の解決に向けた具体的な内容になっている。 18 中・長期計画に基づく取組を行っている。 19 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。	○中・長期計画は、法人で中長期総合計画として10年間の計画を策定している。5年ごとに各事業所で見直しを行い、策定経緯を踏まえ福祉サービス内容、職員体制、人材育成の現状分析に沿った計画が策定されている。			
20 中・長期計画に基づいて、年度ごとの事業計画を策定している。 21 事業計画には、各年度における目標や事業内容が具体的に示されており、単なる行事計画になっていない。 22 事業計画は、客観的に目標達成の程度が分かるように、目標を数値で示す等の配慮をしている。					○毎年の事業計画は、法人の中・長期計画に沿い、運営方針、運営重点事項が示され、具体的に目標数値を示した計画を策定している。また、法人の地域別事業計画が作られ、地域の障害者支援の充実に向けた取り組みを行っている。				
23 各計画の策定に当たっては、現場の状況を把握し、計画を策定する幹部職員と現場の職員が協議する仕組みがある。 24 関係する現場の職員・入所者等の意見を聞き、各計画に反映する仕組みがある。 25 年度終了時はもとより、年度途中にあっても、あらかじめ定められた時期、手順に基づいて事業計画の実施状況の把握、評価を行っている。 26 評価の結果に基づいて各計画の見直しを行っている。							○利用者や家族会に対して、アンケートを実施、意見要望を吸い上げている。職員会議や事業部担当者会議等で検討する仕組みがある。 ○決められた様式で評価、課題を分析し、理事長とのヒアリングで事業計画の実施状況の把握や評価を行っている。 ○毎年、課題・意見等を職員から書面にて求め、年度末に評価し職員の意見を法人本部に報告し、組織的に取り組んでいる。		
(2) 事業計画を適切に策定している。					事業計画の策定を組織的にしている。			a)	

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	特記事項 評価細目ごと		
	2	(2)	事業計画を職員に周知している。	a)	27	各計画を会議や研修において説明している。	○事業計画は、年度当初に職員に配布すると共に、施設長から説明を行い職員の周知に努めている。	
					28	各計画をわかりやすく説明した資料を作成するなど、より理解しやすいような工夫を行っている。		
					29	各計画の進捗状況を確認し、理解を促すための周知の継続的な取組を行っている。		
			事業計画を利用者等に周知している。	b)	30	利用者あるいはご家族向けに各計画をわかりやすく説明した資料を作成する等によって、より理解しやすいような工夫を行っている。		○家族への事業計画の説明は、家族会議で資料を基に口頭にて説明を行っている。今後、事業方針、事業内容等利用者に関するより具体的な説明資料等の工夫が望まれる。 ○利用者に向けた事業計画説明は、利用者特性に合わせた配慮や説明方法の工夫が望まれる。
					31	子どもや高齢者、障害を持つ利用者等に対して周知の方法に工夫や配慮をしている。		
					32	各計画を利用者会や家族会等で資料をもとに説明している。		
	3 管理者の責任とリーダーシップ	(1) 管理者の責任を明確にしている。	管理者自らの役割と責任を職員に対して表明している。	a)	33	管理者は、法人の目指す方向（理念、ビジョン、使命、経営・運営方針等）を明確に語ることができる。	○施設長は、職員会議等で法人として目指す方向を年度初めの会議を利用して説明している。 ○施設長の役割は業務組織図に文章化し職員に配布している。 ○施設長は、毎年年度当初の広報誌に施設長としての役割を掲載し表明している。	
					34	管理者は、自らの役割と責任について、文書化するとともに、会議や研修において表明している。		
					35	管理者は、自らの役割と責任について組織の広報誌等に掲載して表明している。		
					36	平常時のみならず、緊急時（事故、災害等）における管理者の役割と責任について、明確化している。		
			遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みを行っている。	a)	37	管理者は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。		○施設長は、人権意識の向上や職場のモラルハラスメントの防止、リスクマネジメント等常に法令を意識した取り組みに努め、施設内での職員の研修（権利擁護研修・差別解消法等）も積極的に行っている。 ○ハーモニー桃の郷の職員の行動規範が充実し、倫理等の周知にも努めている。
					38	管理者は、福祉分野はもとより、消費者関連、雇用・労働、防災、環境への配慮等福祉以外の分野についても守るべき法令、倫理等をリスト化するなどして明確化・明文化している。		
		39	管理者は、全職員に対して守るべき法令、倫理等を周知し、また守るための具体的な取組を行っている。					

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 評価細目ごと		
	3	(2) 管理者がリーダーシップを発揮している。	質の向上に意欲を持ちその取り組みに指導力を発揮している。	b)	40	管理者は、実施する福祉サービスの質の現状について、年1回以上、評価・分析を行っている。	○福祉サービスの質の向上のため、今年度第三者評価の受審を行い、サービス向上に努める取り組みがある。 ○自己申告カードを利用し、全職員との毎年1回の面談があり、職員の意見を聞いている。 ○ハーモニー桃の郷内の他事業所との連携を図り、利用者ニーズへの対応に応えられるよう積極的に進めている。	
					41	管理者は、福祉サービスの質の向上について、職員の意見を汲み取るための具体的な取組を行っている。		
					42	管理者は、福祉サービスの質に関する課題を把握し、改善のための具体的な取組を明示して指導力を発揮している。		
					43	管理者は、福祉サービスの質の向上について組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。		
			経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに指導力を発揮している。	a)	44	管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けて、人事、労務、財務等の面から分析を行っている。		○人事、採用は法人で行う仕組みとなっているが、パート職員は安全な送迎の添乗や入浴の支援等を行うために直接施設が採用する等で、業務の改善と効率化を図っている。
					45	管理者は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。		
					46	管理者は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、組織内に同様の意識を形成するための取組を行っている。		
					47	管理者は、経営や業務の効率化や改善のために組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。		
		(3) 重要事項を納得性のある方法で決定している。	b)	重要事項について、実情を踏まえた意思決定を行っている。	48	施設にとっての重要事項について、情報を十分集めると共に関係者から意見を聞いて、意思決定を行っている。	○事業所が目指す理念・基本方針・ビジョンを達成するための経営運営に対する事項は、理事長ヒアリング等により法人で決定している。組織が大きいため決定手順や決定内容など職員にもわかりやすい周知工夫が望まれる。	
					49	施設にとっての重要事項にかかる意思決定手順を、職員に周知している。		
			a)	重要な意思決定内容を関係者に説明・周知している。	50	施設にとっての重要事項にかかる意思決定について、その内容と決定経緯を全職員に説明し、理解を得ている。		○重要事項決定内容に付いては、利用者・家族には書面で伝えている。施設長変更や他事業所に関わる内容変更等は書面にて地域に伝えている。
					51	施設にとっての重要事項にかかる意思決定について、その関連する事項を決定経緯を含めて入所者や家族会に伝えている。		
					52	施設にとっての重要事項にかかる意思決定について、その関連する事項を決定経緯を含めて業務の連携先や地域に伝えている。		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	特記事項 評価細目ごと		
組織の 運営管理	1 経営状況の把握と透明性の確保	(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	事業経営をとりまく環境を的確に把握している。	a)	53	社会福祉事業全体の動向について、各種会議に出席する等して、積極的に把握している。	○社会福祉事業全体の把握に付いては、施設長が住民自治協議会に出席し、ハーモニー桃の郷内の他事業所の施設長を兼務する事で地域動向の把握を行っている。 ○法人内の相談支援事業所や同じ建物にある長野市相談支援事業所と連携し地域の利用者個々のニーズの把握に努めている。	
					54	入所者数・入所者像等について、事業所が位置する地域での特徴・変化等を把握している。		
					55	福祉サービスのニーズ、潜在的利用者に関するデータ等を収集している。		
					56	把握した情報やデータに基づいて、中・長期計画や各年度の事業計画を策定・見直ししている。		
		(2) 地域社会に対して透明性の高い組織となっている。	経営状況を公開している。	a)	57	サービスのコスト分析や入所者の推移、利用率等の分析を年1回以上行っている。		○施設運営の効率化を目指し、併設の重症心身障害者の日中支援事業所と一体的に協力し、送迎・入浴・食事・活動を行っている。
					58	提供するサービスを効果的に行うため、その内容・人員配置・所要時間等について検証している。		
					59	改善に向けた取組に基づいて、中・長期計画や各年度の事業計画を策定・見直ししている。		
					60	経営状況や改善すべき課題について、職員に周知している。		
		(2) 地域社会に対して透明性の高い組織となっている。	外部監査を実施している。	c)	61	入所者や家族等に経営状況に関する情報を記載したパンフレット・広報紙等を配布し、情報提供を行っている。		○経営状況は法人のホームページ等で公開している。
					62	経営状況に関する情報を誰もが目にふれやすい方法（ホームページやパンフレット等）で地域社会に開示し、透明性の確保を図っている。		
(2) 地域社会に対して透明性の高い組織となっている。	外部監査を実施している。	c)	63	公認会計士等の専門家による外部監査を実施している。	○法人として外部監査は行っていないが、内部監査により指導を受けている。			
			64	外部監査の結果に基づいた経営改善を実施している。				

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 評価細目ごと	
	2 人材の確保・養成	(1) 人事管理の体制を整備している。	必要な人材に関する具体的なプランが確立している。	a)	65	常勤職員について、必要な人材や人員体制に関する基本的な考え方、人事管理に関する方針が確立している。	○3障害の一体等により、利用者ニーズの変化に対応するための必要な人材プランを法人で行っている。 ○人材育成に付いては、法人で人材育成担当部署があり職階別研修等を含め、人材育成プログラムに従っている。 ○サービスの充実、職員のモチベーションやスキルの向上を図る事を目的として、希望を主としているが施設の状況等を勘案し計画に基づき人事異動を行っている。
					66	非常勤職員について、必要な人材や人員体制に関する基本的な考え方、人事管理に関する方針が確立している。	
					67	職員採用、人材育成を計画的・組織的に行っている。	
					68	必要な人材や人員体制について具体的なプランを定めている。(介護支援専門員や介護福祉士等の有資格職員の配置等)	
					69	必要な人材や人員体制についての具体的なプランに基づいた人事管理が実施されている。	
		(2) 職員一人ひとりの主体的な判断と行動により組織の能力向上を図っている。	職員に、職務分掌を明示し、役割と責任を明確にしている。	a)	70	職種・雇用形態に関わらず、全ての職員の人事考課を年1回以上行っている。	○人事考課制度はないが、自己申告カードにより希望・目標等を聞き、毎年面談で職員の意見を聞いている。法人に報告し法人内で人材育成、人事、個々の意欲喚起のために活用している。
					71	人事考課の目的や効果を正しく理解し、考え方や位置づけを明確にしている。	
					72	人事考課の基準や方法を職員に明確に示している。	
					73	人事考課について職員が納得できるように取り組んでいる(十分な説明、制度構築への職員の参画等)。	
					74	人事考課の結果は、職員のやる気向上や成長につながるように本人にきちんとフィードバックされている。	
(2) 職員一人ひとりの主体的な判断と行動により組織の能力向上を図っている。	職員に、職務分掌を明示し、役割と責任を明確にしている。	a)	75	個々の職員の職務について、役割と責任を文書で定めている。	○職員の職務に付いては職務分担表が作成されている。また、職務が迅速に行えるように権限移譲に努めている。		
			76	サービスを提供する現場に近い職員が、可能な限り現場で判断し行動できるような取組(権限委譲、責任の明確化等)を行っている。			
(2) 職員一人ひとりの主体的な判断と行動により組織の能力向上を図っている。	日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みを構築している。	a)	77	日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みがある。	○日常業務の中で看護師、支援員、パート職員等が集まり毎月皆でミーティングを行い、情報共有する仕組みがある。特にパート職員には、障害特性等の理解を促し、気付きの目を養う等、スキルの向上に努めている。		
			78	日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みを全職員に周知している。			
			79	日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みが機能している。			

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	特記事項 評価細目ごと
	2	(2)	職員が改善事項を提案する仕組みを構築している。	a)	80 職員が改善事項を提案する仕組みがある。 81 職員が改善事項を提案する仕組みを全職員に周知している。 82 職員から提案された改善事項に基いた改善を実施している。	○法人には提案制度があり職員の意見を取り入れる仕組みがある。 ○日常業務の改善、設備の問題点等（障害特性の変化による入浴設備やトイレ内の改修）を職員会議で話し合い、市と協議し、提案・改善を行っている。
		(3) 職員の就業状況に配慮している。	職員の就業状況や意向を把握し必要があれば改善する仕組みを構築している。	a)	83 担当者や担当部署を設置して、職員の意向・意見を把握・分析している。 84 職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータを、毎月チェック・分析している。 85 分析した結果について、改善策を検討する仕組みがある。 86 改善策については、人材や人員体制に関する具体的なプランに反映し実行している。	○毎月の時間外や勤務状況は施設長が管理している。効率的な有給消化のために、職員間で協力し消化しやすい状況である。
			職員の不安やストレスを受け止めるなど健康維持に関する仕組みを構築している。	a)	87 定期的に職員との個別面接の機会を設ける等、職員が相談をしやすいような組織内の工夫をしている。 88 職員が不安やストレスを気軽に相談できる仕組み（相談担当職員やカウンセラー、専門家等）がある。 89 職員が不安やストレスを相談できる仕組みを全職員に周知している。 90 職員が不安やストレスを相談できる仕組みが機能している。	○法人に「心の健康相談室」があり、相談日や日程等が周知されている。今年度からストレスチェックの実施が始まった。 ○日々職員間のコミュニケーションが良く相談しやすい体制ができています。
			福利厚生事業に積極的に取り組んでいる。	a)	91 福利厚生センターへの加入等、総合的な福利厚生事業を実施している。 92 職員の希望の聴取等をもとに、福利厚生事業の充実に取り組んでいる。	福利厚生は親和会の活動や長野市勤労者共済会の加入により職員の福利厚生の充実に図っている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	特記事項 評価細目ごと
	2	(4) 職員の質の向上に向けた体制を確立している。	職員の教育・研修に関する基本姿勢を明示している。	a)	93 目指す福祉サービスを実施するために、組織が職員に求める基本的姿勢や意識を、基本方針や中・長期計画の中に明示している。	○中・長期計画において、職員の教育・研修への取り組みは、「人材育成体系を確立し職階別研修により専門性の確保と求められる資質の向上を図る」と明示し、研修参加を促している。
					94 実施している福祉サービスの内容や目標を踏まえて、組織が職員に求める専門技術や専門資格を、基本方針や中・長期計画の中に明示している。	
			個別の職員に対して組織としての教育・研修計画を策定し、計画に基づいて具体的な取り組みを行っている。	a)	95 職種・雇用形態に関わらず、すべての職員について、基本姿勢に沿った個々の教育・研修計画が策定されている。	○施設として「目標、課題、今年の重点テーマ」があり、年間予定が策定され、計画的に内部、外部研修が行われている。 ○法人の障害事業部内での事例検討研修会を行い、資質向上と障害者支援の充実に向け取り組んでいる。 ○近年増えつつある医療的ケアのニーズの増加と、行動障害支援技術向上に向けた積極的な研修への参加を行っている。 ○今後、始まる職員個々の目標管理を利用し、職員一人ひとりに対する研修計画の取り組みに期待したい。
					96 個別の職員の技術水準、知識、専門資格の必要性などを把握している。	
					97 策定された教育・研修計画に基づき、実際に計画に従った教育・研修が実施されている。	
					98 職種、雇用形態に関わらずすべての職員に、年1回以上人権の尊重に関する研修を行っている。	
					99 外部の機関・団体による研修に、年1回以上職員を参加させている。	
			定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	b)	100 研修を終了した職員は、報告レポートを作成している。	○研修報告は復命書と共に、職員会での研修報告があり、職員間で共有している。 ○今後、職員個々の目標管理が始まる予定であり、それに踏まえ研修評価、分析等も併せて行う事が望まれる。
					101 研修を終了した職員が、研修内容を発表する機会を設けるなどして他の職員との共有化を図っている。	
					102 報告レポートや発表、当該職員の研修後の業務等によって、研修成果に関する評価・分析を行っている。	
					103 評価・分析された結果を次の研修計画に反映している。	
					104 評価・分析された結果に基づいて、研修内容やカリキュラムの見直しを行っている。	
			新人職員に対する指導を適切に行っている。	a)	105 職種・雇用形態に関わらず、全ての新人職員のための初任者研修プログラムがある。	○新人研修は法人で行っている。新人職員の指導は、中堅職員が行う事が法人の規約に明記されている。
		106 新人職員を指導する者の要件を、文書で定めている。				

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 評価細目ごと
	2	(5) 実習生や他事業所職員の研修の受け入れを適切に行っている。	実習生や他事業所職員の研修の受け入れに対する基本的な姿勢を明確にし体制を整備し、積極的な取り組みをしている。	b)	<p>107 実習生や他事業所職員の研修の受け入れに関する基本姿勢を、文書で定めている。</p> <p>108 実習生や他事業所職員の研修の受け入れに関する基本姿勢を会議等で職員に説明している。</p> <p>109 実習生や他事業所職員の研修の受け入れについて、受け入れについての連絡窓口、事前説明、オリエンテーションの実施方法等の項目が記載されたマニュアルが整備されている。</p> <p>110 受け入れにあたっては、学校や研修派遣元の事業所との覚書を取り交わす等によって、実習や研修における責任体制を明確にしている。</p> <p>111 実習・研修指導者に対する研修を実施している。</p> <p>112 実習・研修内容全般を計画的に学べるようなプログラムを用意している。</p> <p>113 学校や研修派遣元の事業所側と、実習・研修内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習・研修期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。</p> <p>114 介護福祉士、看護職員、ホームヘルパー等の職種に配慮したプログラムを用意している。</p>	<p>○実習受け入れマニュアルの整備はない。効果的な実習受け入れのため、基本姿勢や実施方法等に付いてのオリエンテーションや職員、家族、利用者への事前説明等を記載したマニュアルの作成が望まれる。</p> <p>○社会福祉士、介護福祉士の指導者研修を受けた職員があり、学生の実習受け入れを行っている。</p>
	3 安全管理	(1) 利用者の安全を確保するための取り組みを行っている。	緊急時（事故、感染症の発生時など）における利用者の安全確保のための体制を整備している。	a)	<p>115 管理者は入所者の安全確保の取組について、リーダーシップを発揮している。</p> <p>116 事件・事故、災害、衛生管理に対する知識と体制がある。</p> <p>117 入所者の安全確保に関する担当者・担当部署を設置している。</p> <p>118 担当者等を中心に年1回以上安全確保に関する検討会を開催し、検討会には、現場の職員も参加している。</p> <p>119 事故等の種別ごとに対応できるマニュアル等を作成し、年1回以上研修・訓練等で職員に周知している。</p> <p>120 休日・夜間の関係機関との連携がとれている。</p> <p>121 災害・事故等の緊急時にも家族と連絡が取れるように連絡網を作っている。</p>	<p>○安全管理のため点検マニュアル、事故対応マニュアル、感染症予防マニュアル、防犯マニュアル、送迎マニュアルが整備されている。事故種別事にマニュアルは整備され、検討と研修が行われている。今後、マニュアルの見直しの時期を記入する事が必要と思われる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 評価細目ごと		
	3	(1)	災害時に対する利用者の安全確保のための取組みを行っている。	a)	122	立地条件等から災害の影響を把握し、建物・設備類の必要な対策を講じている。	○毎年2回、地区の民生委員の参加を含め防災訓練を行っている。 ○ハーモニー桃の郷が福祉避難所になっているため、食材や備品等はリスト化し管理している。	
					123	災害時の対応体制が決められている。		
					124	利用者および職員の安否確認の方法が決められ、全職員に周知されている。		
					125	食料や備品類などの備蓄リストを作成し、管理者を決めて備蓄を整備している。		
				126	地元の消防署、警察、自治会など連携するなど工夫して訓練を実施している。			
				利用者の安全確保のためにリスクを把握し対策を実行している。	b)	127	入所者の安全を脅かす事例収集の仕組みを整備し、実施している。	○ヒヤリハットの記録を残し、全ての職員が確認できる体制にはあるが、今後収集したヒヤリハットの集計や分析により、更なる医療的ケアの高い利用者が増える中、より一層の取り組みに期待したい。
	128	収集した事例について、職員の参画のもとで発生要因を分析し、未然防止策を検討している。						
	129	職員に対して、安全確保・事故防止に関する研修を行っている。						
130	事故防止策等の安全確保策の実施状況や実効性について、年1回以上評価・見直しを行っている。							
4 地域との交流と連携	(1)	地域との適切な関係を確保している。	利用者や地域とのかかわりを大切にしている。	a)	131	地域との関わり方について基本的な考え方を文書化している。	○障害者複合施設であり、隣接するエコーンファミリーと共同しハーモニー夢まつりの開催がある。近くの中学校、地域のお祭り等に、職員とボランティアと共に参加する等、障害者施設の理解や共存に努めている。 ○住民自治協議会等にも積極的に出席し、買い物等屋外に出かけ、社会資源を利用した障害者の社会参加を呼びかけている。	
					132	入所者の助けになる地域の福祉に関する情報や地域イベント情報等を収集し、掲示板の利用等で入所者に提供している。		
					133	活用できる社会資源や地域の情報を収集し、掲示板の利用等で利用者に提供している。		
					134	利用者が地域の行事や活動に参加する際、必要があれば職員やボランティアが援助を行う体制が整っている。		
					135	事業所や利用者への理解を得るために、町内会、子ども会、老人会など地域の諸団体と連絡をとり、施設の行事に地域住民を招待するなど、地域の人々と利用者との交流の機会を定期的に設けている。		
					136	利用者の日常的な活動（買い物や通院等）について、個々の利用者のニーズに応じて、地域における社会資源を利用するよう推奨している。		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 評価細目ごと	
	4	(1)	事業所が有する機能を地域に還元している。	a)	137	地域における福祉の主体として、責任を果たすための事業所の方針・役割を文書で定めている。	○住民自治協議会への参加を行い、障害者複合施設の活動に理解を求め、施設を地域開放し、地域活動に貢献している。
					138	地域における福祉の主体としての活動を職員に周知し、具体的な方法を定期的に話し合うなどして理解を図っている。	
					139	介護等について、専門的な技術講習会や研修会、地域住民の生活に役立つ講演会等を開催して、地域へ参加を呼びかけている。	
					140	住民が自由に参加できる地域ニーズに即した多様な支援活動を行っている（介護相談・介護者の集い等）。	
					141	地域へ向けて、理念や基本方針、事業所で行っている活動等を説明した印刷物や広報誌等を配布している。	
					142	地域住民の行事等のため、施設を開放している。	
		(2) 関係機関との連携を確保している。	必要な社会資源を明確にしている。	a)	143	ボランティア受け入れに関する基本姿勢を文書で定めている。	○ボランティア受け入れ姿勢を示した文書や受け入れマニュアルはないが、地域の中学生や外出ボランティア等、広くボランティア受け入れをしている。
					144	ボランティア受け入れについて、登録手続、ボランティアの配置、事前説明等に関する項目が記載されたマニュアルを整備している。	
					145	ボランティアに対して必要な研修を行っている。	
		関係機関等との連携を適切に行っている。	a)	146	連携の必要のある地域の関係機関・団体について、リストや資料を作成している。（居宅介護支援事業所、福祉事務所、保健所、病院、学校、ボランティア団体等）	○利用者が必要とする関係機関、保健所、居宅支援、福祉事務所、ボランティア団体、病院等のリストをいつでも確認できる所に設置し共有している。学校の利用者に必要な機関の役割は十分理解し共有している。	
147	地域の関係機関・団体の機能や連絡先について、職員会議で説明する等職員間で情報の共有化を図っている。						
			a)	148	関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。	○行政との連携や、相談支援事業所等との連携やサービスの見直し等、定期的に行い医療的ケアの必要な利用者の支援のため特別支援学校や病院との連携を密に行い、安全な支援に心掛けている。	
				149	地域の関係機関・団体の共通の問題に対して、解決に向けて協働して具体的な取組を積極的に行っている。（地域に適切な関係機関・団体がない場合には、地域でのネットワーク化に取り組んでいる。）		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	特記事項 評価細目ごと
	4	(3) 地域の福祉向上のための取り組みを行っている。	地域の福祉ニーズを把握している。	a)	<p>150 地域の関係機関・団体との連携に基づき、具体的な福祉ニーズの把握に努めている。</p> <p>151 民生委員等と定期的な会議を開催する等によって、具体的な福祉ニーズの把握に努めている。</p> <p>152 地域住民に対する相談事業を実施すること等を通じて、具体的な福祉ニーズの把握に努めている。</p>	<p>○住民自治協議会での定期的な参加、地域活動センター、相談支援事業所等との連携により地域ニーズの把握に努めている。</p> <p>○特別支援学校の実習等を受けているため、地域の具体的なニーズの把握につながっている。</p>
			地域の福祉ニーズに基づく事業・活動を行っている。	a)	<p>153 把握した福祉ニーズに基づいて、独自の事業・活動を行っている。(在宅サービス、相談事業等)</p> <p>154 把握した福祉ニーズに基づいて行っている独自の事業・活動について、中・長期計画や事業計画の中に明示している。</p>	<p>○複合施設の役割があるため、障害者相談、相談支援事業所からのニーズに基づき、利用者や家族への支援に意欲的な展開をしている。</p>