

(別添1)

事業評価の結果(評価対象1・)

福祉サービス種別: 居宅介護
事業所名(施設名): ローマンうえだ福祉相談センターひだまり

- 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

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 (着眼点以外の取組等)	
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。	利用者の思いや日々の生活を大切に、地域との多様な交流と支え合いを主眼とした理念を持ち、事業計画やパンフレットに明文化している。さらに理念を職員の業務への意識付けとなる事業方針につなげている。利用者に対する姿勢、事業所の社会的使命、地域との関わり、職員としての資質の向上への姿勢など具体的な取り組みを明言している。
					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。	
					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。	a)	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。	職員には全体会議で施設長より理念や事業計画の説明があり、学習を通して周知徹底され、理念や事業計画を玄関や部署別に設置、さらに理念を名札に入れて、自らの行動などに迷いが生じた時は理念に戻り、何時でも自覚し、確認できる体制になっており、継続的な取り組みが行われている。利用者等については、筆談や大きな文字に書き直したり、読み上げるなどの配慮を施して資料をもとに説明している。	
				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 (着眼点以外の取組等)
	1	(2)	理念や基本方針を利用者等に周知している。	a)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
	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)	<p>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。</p>	<p>少子高齢化、認知症高齢者の増加、住み慣れた地域で暮らし続けたいという住民の思い、家族や事業所だけでは支えきれない現状などの福祉を取り巻く動向をとらえ、これからあるべき方向を分析し、課題や問題点を明らかにして事業所として取り組めるビジョンを3か年の中期計画にまとめ、4つの基本目標を策定している。福祉サービスの計画にとって最も重要となる収支状況（介護収入と人件費）を十分な根拠を基に計算し、特別な支出にも対応出来るかの検証もしている。事業計画は具体的な数値目標を明確にすると共に、前年度の実績を踏まえた、内容の豊富な、具体的で実行可能な計画となっている。</p>
<p>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。</p>						
<p>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。</p>						
<p>18 中・長期計画に基づく取組を行っている。</p>						
<p>19 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。</p>						
		a)	<p>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。</p>			
<p>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。</p>						
			中・長期計画を踏まえた事業計画を策定している。	a)	<p>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。</p>	
	(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行っている。		a)	<p>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合議する仕組みがある。</p>	<p>事業計画は居宅会議で職員の声やアンケート調査による利用者の声も取り入れて、原案が作られ、運営会議で検討、策定されている。毎月の運営会議で計画の実施状況が話し合われ、把握・評価されて、利用者や地域、職員にとって安心と信頼感を得る計画となるよう見直しが行われている。職員には全体会議や居宅会議で計画や進捗状況が周知されると共に、利用者には訪問時に、伝えようとする態度と気持ちを表して、そばに寄り添いながら周知に努めている。</p>
<p>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。</p>						
<p>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。</p>						
<p>26 評価の結果に基づいて各計画の見直しを行っている。</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 (着眼点以外の取組等)	
	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。	
					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。	a)	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。	
					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。	管理者の役割や責任は業務分掌に明文化され、広報誌にも掲載があり、職員からの信頼を得て事業展開するよう努めている。コンプライアンスや人権などの研修を通じて社会人としてあるべき姿勢を明示すると共に、交通安全の研修、シートベルトの着用点検などの福祉施設で働く者として日々心掛け、厳格に守るべき具体的な要件について周知徹底するよう取り組んでいる。
					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。				
		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 (着眼点以外の取組等)		
	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。	a)	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については、利用者アンケート調査、個人面談などを通じて検証すると共に、困難事例などを居宅会議などで検討し、県の研修などへの参加により、さらなる自己研鑽を積んで、常に提供するサービスの質について課題や改善を明らかにする取り組みを行っている。事務用品や光熱費の節約などコスト意識を持って業務に当たることを心掛けている。	
					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。		
					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。	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。	a)	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。		事業所の経営や運営に関わる重要事項については、介護保険情報、メールや新聞などでの情報も参考にしながら居宅会議で検討すると共に、運営会議での決定事項は直接関わる職員、利用者や家族、関係事業所などに理解し、納得できるよう説明している。
					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。		
			重要な意思決定内容を関係者に説明・周知している。	a)	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。		
					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 (着眼点以外の取組等)	
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。	自治体や介護支援専門員協会などの研修会に参加し、社会福祉全体の動向を把握すると共に、利用者との相談業務や老人会などに出席して、地域の利用者の待機情報や利用者像の変化などの具体的な福祉サービスのニーズを把握している。利用率などは居宅会議で検討され、毎月行われる運営会議で評価・分析して、必要に応じて事業計画の見直しにつなげている。
					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。	
		経営状況を分析して改善すべき課題を発見する取り組みを行っている。	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。		
				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。	経営状況を公開している。	a)	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。	事業計画・事業報告・パンフレット・広報誌・ホームページなど、経営状況については透明性のある形で情報公開しており、サービスの選択のための判断材料を積極的に提供している。 外部監査は行われていないが、定期的な内部監査が実施され、財務や経営管理の改善課題の把握が行われ、家族等や地域の信頼性の確保に努めている。	
				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。		
		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。		
				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 (着眼点以外の取組等)	
	2 人材の確保・養成	(1) 人事管理の体制を整備している。	必用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。	必要な人員体制や組織が求める専門職の配置について基本的な考え方が明文化されており、部署別職員配置表や資格取得状況も明示され、事業所の具体的な人事管理の状況を明らかにしている。資格取得に向けての勉強会、スキル別の研修受講など人材育成に向けて、積極的な取り組みが行われている。目標管理に基づく教育シートを利用して、施設長等の個人面談を通じて人事管理を行い個々の人材育成や組織の活性化につなげている。
					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。	
			人事考課を客観的な基準に基づいて行っている。	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。	
					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(充分な説明、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。	a)	職員に、職務分掌を明示し、役割と責任を明確にしている。	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。	職員の役割と責任は分掌規程や運営規程に明文化され、利用者への的確な対応のため、権限に応じた行動が実現している。なるべく現場職員の判断で動けるように必要な権限は持たせている。併設施設の看護師、介護士、医師、理学療法士などの協力関係があり、部門を超えて円滑なコミュニケーションが成立している。 改善事項の提案は、各委員会への出席や居宅会議の中で積極的な意見交換が行われ、改善に向けての仕組みが機能している。
					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。	
			a)	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。	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。	
					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 (着眼点以外の取組等)
	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。	
		(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。	
			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。	
			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。	

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 (着眼点以外の取組等)
	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。	教育研修マニュアルがあり、組織が職員に求める基本姿勢が明示されており、それに基づいた個々の職員研修計画が策定されている。広範囲の専門的知識と対応力のある職員の育成を目指して、主任やリーダーの育成に力を置いている。初級、中級、主任などスキルに応じた施設内研修を構築し、職員教育シートで各研修の評価・分析を行い、スキルアップや意欲向上に繋がるよう、より綿密な研修計画の検討を行い、次の研修に反映するよう取り組んでいる。
					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。	
					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。		a)	100 研修を終了した職員は、報告レポートを作成している。	
					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。	
					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 (着眼点以外の取組等)
	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。	a)	<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>	実習生の受け入れマニュアルが整備され、事業計画にも次世代を担う人材育成は事業所の社会的責務として積極的な受け入れを行うことを明記している。実習生受け入れの具体的な事例は10年間程ないが、何時でも受け入れ可能な体制が整っており、実習指導者講習修了者も実習担当者として配置されている。
	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>	事故防止、緊急時対応、感染対策マニュアルが整備され、リスクマネジメントや感染対策委員会を通じて起こりうる安全を脅かす事例などの認識を高めて、利用者の安全確保に向けた体制を整えている。 火災等の災害については併設施設と共に、消防団などの協力を得て、年2回の訓練が行われ、非常食の備蓄、自動通報装置などの災害時対応設備も十分に整っている。 災害時対応のマニュアルがあり、避難場所の案内や心のケアのあり方などが明記されている。 さらなる対策として、火災や地震などの災害が想定されるので、非常持ち出しの準備や非常食の備蓄、近隣住民の援助体制などについても、関係事業所と連携して家族等と話し合うことが望まれる。

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 (着眼点以外の取組等)
	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。	
					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。	a)	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。	
					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。	

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 (着眼点以外の取組等)
	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。	利用者と地域とのかかわりを大切にしている。	a)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>近所の方に利用者への日々の暮らしのことなどの協力を依頼するなど地域との関係性を維持できるよう取り組んでいる。</p> <p>事業所としての独自の地域との交流はないが、併設する施設での諸交流(事業所の夏祭り、文化祭など)に参加協力している。安心の会のセミナー、介護予防教室、自治会でのサロン活動など事業所の有する機能を地域に提供している。</p> <p>具体的なボランティアの受け入れはないが、併設施設のマニュアルを活用して、受け入れの体制は整えてある。</p>
	4	(1)	事業所が有する機能を地域に還元している。	a)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>142 地域住民の行事等のため、施設を開放している。</p>	
			ボランティア受け入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>145 ボランティアに対して必要な研修を行っている。</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 (着眼点以外の取組等)		
	4	(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)	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)	事業所のサービスの質の向上のために必要な関係機関をサービス毎にファイルにまとめ、職員間の情報の共有化を図っている。サービス担当者会議の開催や地域ケア会議への参加により問題提起や課題解決に向けて関係機関と協働した取り組みを行っている。	
					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。		
		(2)	関係機関等との連携を適切に行っている。	a)	148	関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。		
					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。)		
		(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)	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。		安心の会、老人会、民生児童委員、自治会長などとの話し合いを通じて、地域住民が必要とする具体的なニーズを把握し、高齢者の介護相談・施設の夏祭りの際の介護相談・地域での支え合いサロン活動などの協力・支援を行っている。
					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。		
	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。			
	(3)	地域の福祉ニーズに基づく事業・活動を行っている。	a)	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)			
				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。			