

評価調査票（居宅系サービス共通項目）

事業者名 **デイサービス 秋桜** (種別：通所介護)

評価基準		項目番号	評点	自己評価	評点	第三者評価
福祉サービスの基本方針と組織						
- 1 理念・基本方針						
- 1 - (1) 理念、基本方針が確立されている。						
- 1 - (1) - 理念が明文化されている。		1	a	住民参加と助け合い精神のもとに、地域に根ざした介護サービスを提供することを理念として、実践している。	a	理念は事業所内掲示、契約書等で明文化されている。住民参加と助け合いの精神のもとに、地域に根ざした介護サービスを提供することを理念とし、地域に開かれた事業所として住民との交流、市との連携を密にし、利用者一人ひとりを大切に質の高い介護サービスができるように展開している。
- 1 - (1) - 理念に基づく基本方針が明文化されている。		2	a	運営規程、第2条に掲げ、実践している。	a	基本方針は運営規程等に明文化されている。この基本方針は、事業計画に反映され具体的に実践されている。障害者と高齢者の共同ケアや年間を通しての大学教育学部生の教員免許法特例体験の受け入れ、そして、地域への交流・普及啓蒙活動などとしてである。
- 1 - (2) 理念、基本方針が周知されている。						
- 1 - (2) - 理念や基本方針が職員に周知されている。		3	a	職員は理念や方針に賛同し就職を希望しており、実践している。	a	理念、基本方針は介護の実践の場から職員に周知している。施設内はいつもオープンであり、教員免許体験の大学生やボランティアの方がいること、高齢者と障害者の共同ケアでは、一人ひとりを大切にするという原理原則をいつも意識し、その都度日々の感動の中から教え、教えられている。
- 1 - (2) - 理念や基本方針が利用者等に周知されている。		4	a	利用者のみではなく、地域の方々も当事業所の理念や方針が周知され、口こみの利用希望が多い。	a	具体的な試みや介護の実践の場から、徐々に理念、方針は地域にも周知浸透してきている。利用者や採用希望者は口コミにより訪問してくれている。常に口コミにより利用希望が多い状況である。
- 2 計画の策定						
- 2 - (1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。						
- 2 - (1) - 中・長期計画を踏まえた事業計画が策定されている。		5	a	事業計画は、年1回千葉県庁NPO活動推進課に報告提出し、開示されている。	a	事業計画には自主事業や特区申請など、理念実現のためのチャレンジブルな事業内容もあり、それを具体的で実現可能な計画として立案している。通所介護事業に関連する新事業の小規模多機能事業も来年4月オープン控え事業計画に沿った準備が進められている。
- 2 - (2) 重要課題の明確化						
- 2 - (2) - 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。		6	b	小規模な特定非営利活動法人のため、年1回の総会や、課題がある場合はその都度、幹部や職員と合議している。	b	問題意識が高く、課題はその都度話し合われているが、法人役員、管理者、職員間の共通課題として重要課題が明確化されていない。事業計画達成のための重要課題があり、それを解決するためのそれぞれ職員の課題、役割があるということが明確化され、共通認識されることが期待される。

評価基準	評点	自己評価	評点	第三者評価
- 2 - (3) 計画が適切に策定されている。				
- 2 - (3) - 施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが合議する仕組みがある。	7	a 上記同様、課題決定は合議のうえ行い、総会以外でも2か月に1回の運営推進会議には、管理者や職員も同席可能である。	a	総会以外でも、運営推進会議にも管理者や職員の参加が可能であり、合議の仕組みができています。小規模事業で、職員一人ひとりの意見を尊重した事業運営の仕組みが構築されている。
- 3 管理者の責任とリーダーシップ				
- 3 - (1) 管理者のリーダーシップが発揮されている。				
- 3 - (1) - 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。	8	a 質の高いサービス提供を第一と考えている。家族アンケート等は、開所時から行い、職員はもちろん他事業所の研修等も受け入れ指導している。	a	サービスの質の向上や職員のモチベーションにリーダーシップを発揮することで、いつでも可能な利用者ごとの送迎、24時間対応、ナイトケアなどの個別のニーズに対応するなど、積極的に利用者中心のサービスを職員と共に展開している。
- 3 - (1) - 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。	9	a 職員会議月1回行い、潜在問題等の把握、検討、改善に力を入れている。	a	法人役員と管理者がいつもフォローできる体制で、職員が利用者とかかわることを楽しみながら、職員の特性を活かしたケアを行えるようにしている。法人役員と管理者は、利用者と同じく、職員一人ひとりとコミュニケーションをとりながら、日々の業務の改善に取り組んでいる。
組織の運営管理				
- 1 経営状況の把握				
- 1 - (1) 経営環境の変化等への対応				
- 1 - (1) - 事業経営をとりまく環境が的確に把握されている。	10	a 介護保険制度、社会情勢等把握し、事業経営に反映させるよう、努力している。	a	介護保険制度など制度的なことは基より、県や市との連携を密にとることで事業環境の把握に取り組んでいる。また、利用者アンケート、職員アンケート、地域住民アンケートなどを積極的に行うことでサービスの質やサービスに対する意識・意見の現状の把握に努めている。
- 1 - (1) - 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。	11	a 経営状況はオープンにされているため、課題があれば、速やかに、対応している。例えば、利用状況の推移と経営等。	a	経営状況はオープンであり、職員会議、運営会議などで改善課題の把握に取り組んでいる。また、小規模事業のモデルとしての事業の取り組みを公開することで、外部からの意見も改善課題として積極的に取り組んでいる。
- 2 人材の確保・養成				
- 2 - (1) 人事管理の体制が整備されている。				
- 2 - (1) - 人事方針を策定し、これに基づく職員採用、人材育成を計画的・組織的に行っている。	12	a 口こみの求人が順調にあり、職員の採用で困難はない。採用後の育成や資格取得には、協力をおしなない。	b	口こみによる就職希望があり採用については問題がない状況で、採用後の資格取得や内部研修、外部研修も行っている。しかし、計画的な人材育成が組織的に行われていない。職員一人ひとり、個別の求められるスキルや知識を明らかにしてあげることによって個別の目標やスキルアップの計画ができる。それに基づいて今までの教育支援を行うことで、学ぶべきこと経験すべきことが日常の介護の中からわかることで、職員のスキルアップの上での目的意識やモチベーションになることが期待される。

評価基準	評点	自己評価	評点	第三者評価
- 2 - (1) - 職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	13	b 職員評価は特にせず、自ずから積極的にレベルアップを目指すように指導している。	b	職員の業務評価は正しく行われ、職員もそれを理解納得しているが、客観的な仕組みが構築できているとはいえない。小規模で職員数が少ない状況では問題はないが、今後の福祉現場のリーダーや中心的な人材を育成するためには、客観的な個別の計画、実施、評価という仕組みを構築しておく必要がある。職員には目標や役割があり、その達成状況(結果)や行動(プロセス)を評価(客観的基準)し、職員にその理由を説明することが求められる。
- 2 - (2) 職員の就業状況に配慮がなされている。				
- 2 - (2) - 事業所の改善課題について、スタッフ(委託業者を含む)などの現場の意見を幹部職員が把握できる仕組みがある。	14	a 小規模事業のため、幹部職員が、毎日現場で業務に入っている。職員会議は月1回行い、意見交換の場となっている。	a	管理者が毎日現場で業務も行っていることで、現場の状況を把握し、職員が気楽に意見を言えるような組織体質を構築している。職員会議や意見交換の場を設けることはもとより、職員がゆっくと相談できる休憩場所も設置している。
- 2 - (2) - 福利厚生事業に積極的に取り組んでいる。	15	a 職員が楽しく、働くことが質の良いサービス提供に結びつくため、ストレスを軽減する取り組みには、力を入れている。親睦会、慰安旅行など。	a	職員が楽しく元気に働くことこそ、質のより介護サービスを提供できると考え、福利厚生を含めて職員の働きやすい事業所運営には積極的に取り組んでいる。利用者のニーズに対応するということは職員にとってさまざまな負担があるので、勤務時間、休暇、ストレスをためない配慮をしている。新しい職員の歓迎会、親睦会などを事業所負担で行うなど、して、日頃の職員間のコミュニケーションが良好になるようインフォーマル行事も行っている。