

(別添1)

事業評価の結果（評価対象 及び ）

福祉サービス種別 訪問看護
事業所名 佐久総合病院訪問看護ステーション

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	講評 (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。 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。	○理念は、JA長野厚生連理念、佐久総合病院理念、さらに訪問看護ステーションが属する地域ケア科の理念が明示され、「一人一人の命と暮らしに寄り添い、様々な関係性での対話と地域関係者のつながりを大切にしたいコミュニティの文化を作る」ことを掲げ、目指す方向性が示されている。 理念は、事業計画・ホームページ・広報誌等に公表され、わかりやすく記載されている。
			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。	訪問看護の基本方針が地域ケア科理念のもと示され「人権を尊重した利用者・家族に寄り添う支援、看護の質の向上、利用者満足、地域に根差した訪問看護」としての姿勢を示している。 基本方針から、職場目標をあげ、行動目標として具体策を示し、名札の裏に入れ携帯している。また、ホームページ・「訪問看護だより」などに記載され、利用者・家族への周知も図っている。
		(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。 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。	理念・基本方針の周知は、新年には病院長からの運営方針を説明があり、年度初めに地域ケア科全体で説明するとともに、訪問看護ステーション内にも理念・基本方針が掲示されている。 ○朝のカンファレンスで基本方針の読み合わせを行い、目標管理マネジメントでの面接においても理念・基本方針を確認し目標設定するなど継続した取り組みにも積極的に努めている。また、職員の名札の裏には、基本方針が明記されいつでも確認できる。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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。	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>	<p>○理念・基本方針の利用者などへの周知は、利用者・家族に配布される広報誌「訪問看護だより」に記載し配布している。説明時には訪問看護が目指す姿としてわかりやすい言葉や大きな文字で記載した書面で説明している。</p> <p>○年1回開かれる「故人を偲ぶ会」においても、参加された家族、ボランティアの方に理念・基本方針を具体的な言葉で説明し、目指す地域への取り組みの説明と理解に努めている。</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>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>	<p>○中・長期計画は、JA長野県ビジョンに基づき、基本方針に沿い長期構想後期中期計画として3年間の計画が策定されている。</p> <p>○中期計画には、基本方針・事業方針・主要施策があり、年次別計画として3年間で実行すべき毎年の計画が示しており、毎年の見直しを行っている。</p>
中・長期計画を踏まえた事業計画を策定している。			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> <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>	<p>○中期計画から具体的実施事項を示し、中期年次別実行計画が訪問看護ステーションの事業計画に反映し事業内容が具体的に示されている。</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している。	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>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>	<p>○職員の意見は、目標管理マネジメントでの面接や地域ケア科の会議などで職員の意見を聴きとっている。利用者アンケートにより、キッズケアチャレンジ(重症心身障害児者の日中一時支援)の一時預かりの場が少ないという要望から年間開催の実施になる等事業計画に反映している。</p> <p>○年度途中9月には、中間評価にて職場意見を吸いあげ、年度末には総括し、次年度の計画に結び付けている。</p>	

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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。 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。	○事業計画は年度初めに、地域ケア科全体会議や新任研修会で資料配布し説明をしている。 ○各計画の理解は管理者の説明、目標管理マネジメント面接時にも説明し個人目標にも掲げている。所長会議、責任者会議、コア会議で進捗状況を確認するなど継続的な取り組みに努めている。
			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。	○利用者等への周知は、「訪問看護だより」に掲載し配布し、説明している。 ○病院祭やイベント時には、パネルにわかりやすい言葉で展示しホームページなどにも掲載している。
	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。 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。	○管理者の役割は、訪問看護ステーション業務基準に管理者業務として示され、人事、労務、業務、経営、安全、情報、地域連携等多岐にわたり管理者の役割を明文化している。 ○管理者は、所長会議・責任者会議でも明確に役割を語り年度初めにも説明している。 ○「訪問看護だより」には、責任者がわかるように表記され、広報誌「農民とともに」においても職場紹介などで責任を表明している。
					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。	○看護倫理綱領が掲示され訪問看護ステーション行動規範を作成している。職員には配布と読み合わせなどにより、法令遵守への取り組みに努めている。また、JA長野厚生連行動基準、コンプライアンス規程が示され、院内の看護部研修での勉強会参加も行っている。 ○管理者は、県の集団指導・連絡協議会管理者研修・法人主催の師長・主任研修などに参加し福祉分野や福祉以外の法令遵守への理解にも努めている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (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。	a)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	○質の向上への取り組みは、訪問看護ステーション事業所自己評価のガイドラインを利用し、毎年1回9月に評価を行い、ステーション会議で検討し、所長会議、責任者会議、コア会議などで検討評価し改善策に取り組んでいる。
			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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	○管理者は、毎月の経営状況、職員の勤務状況の把握を行い、所長会議・責任者会議で情報共有している。 ○業務効率化のために、増加する医療保険での利用者の需要により事業所の一本化を図り、サテライトの実施などを行い、利用者のニーズに応える改善取り組みをしている。毎月のステーション会議で業務改善など検討し、各委員会へつなげる等業務改善の仕組みがある。
		(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)	<p>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。</p> <p>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。</p>	○訪問看護ファイル内に地域ケア科会議体制について明記され、各ステーションで周知している。情報の収集は、管理者が職員の面接やステーション会議などで意見を収集し地域ケア科定例会議体制にあげ重要事項について決定している。
			重要な意思決定内容を関係者に説明・周知している。	a)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	○重要事項は、会議録の回覧・朝のカンファレンス時・ケア科全体会で説明し周知している。 ○「訪問看護だより」や「農民とともに」等の広報誌で地域への周知を図り、関係機関には文書で説明するとともに各地域の会議や専門部会などで説明をしている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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。	○社会福祉事業全体については、佐久圏域介護保険事業者連絡協議会、厚生連訪問看護ステーション部会、訪問看護ステーション連絡協議会などに参加、地域包括ケア会議との連携等多くの機会を利用し情報把握に努めている。 ○所長会議・責任者会議で情報の共有を行い、各年度の事業計画を毎年、年度途中での評価・見直しを行い把握した情報データを踏まえ検討している。		
			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。	○毎月、実績報告を行い、事務局で収支報告を作成し、目標値に対し総括し、責任者会議で検討している。一人当たりの訪問件数など数値で示し検討・検証を行っている ○事業計画の見直しにより、居宅介護支援事業所の集中減算の訪問看護への影響への課題や、法人として医療センター開設による医療保険での訪問看護利用者増加の影響など勘案し事業所の1本化の検討もを行い、職員に周知し取り組みをしている。				
		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。	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。		a)		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。	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。
		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。	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。					
		(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。	○「訪問看護だより」に経営状況の掲載や配布・ホームページでも確認できる。	
			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。	a)	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。	○毎年、JA全国監査機構により、監査を受けている。監査結果について、現金の取り扱い・実績の確認方法など指摘事項を早急に改善している。		
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	講評 (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。 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。	○常勤・非常勤については、就業規則に採用・勤務・勤務時間など方針が定めてあり、佐久総合病院の看護部で管理している。訪問看護ステーション業務基準には人事管理として方針が定めてある。 ○要員計画を地域ケア科師長と合議し行っている。人材育成は、佐久総合病院の院内ラダー計画に沿い研修・地域ケア科学習会・看護協会主催の研修会など多くの機会があり計画的に研修が行っている。
			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(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。	○目標管理マネジメントで個人目標を立て、管理者が面接を行い目標の進捗状況、達成度を確認し評価し、フィードバックし次年度の計画に繋げている。目標管理マネジメントの説明は、入社時や年度時に説明があり職員に十分理解し行われている。 ○評価者は、各ステーション管理者として定められ、目標管理マネジメント評価者研修が義務付けられているが、目標管理マネジメントの評価者としての質の向上のためにも定期的な評価研修開催が望まれる。
		(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。 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。	○訪問看護業務基準ファイルで拘束当番業務・訪問時アクシデント対応等役割や責任を定めている。また、判断に迷うときなどは応援体制なども行う仕組みも記載されている。
			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。 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。	○介護支援専門員・リハビリ職員・医師などには常に情報交換を頻回に行い、協力し合う仕組みが機能し対応している。担当地域でJA訪問介護、介護支援専門員、訪問診療医などとも毎月1回のカンファレンスで情報共有も行っている。 ○日頃から、佐久総合病院グループ内でのITツールの利用、地域での佐久コミュニティケアネットワーク(SCCネット)の参加により部門を超えた関連機関との情報共有も行っている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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)	<p>80 職員が改善事項を提案する仕組みがある。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	○ステーション会議で職員が改善事項を提案する体制がある。目標管理マネジメント面接においても提案され、提案事項は地域ケア科定例会議体制に提案され検討し改善につなげている。 ○日頃の気づきの提案は朝のミーティングでも行われ、その都度話し合い改善決定している。申し送り時間の改善、訪問中のケア中断を避けるため、電話可能時間を関連事業所に知らせるなどの改善にもつながっている。
		(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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	○目標管理マネジメント面接で職員の意向や意見を確認している。職員の勤務状況は月末にデータ化し職員にも伝えており、有給なども調整しやすい。 ○訪問看護の実績により、訪問看護としての人員計画も作成され、訪問看護の新規利用者の多い地区のステーションには応援体制をする仕組みもあり次年度への人員計画に反映している。
			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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	○定期的な面談は、目標管理マネジメント面接で行い臨時の個別面談の機会も設け、職員の不安やストレスなど相談できる仕組みがある。 ○「健康サポート室」が佐久総合病院として設置され、健診時にはストレスチェックも実施されている。安全衛生委員会で発行する「オアシス」にて職員への周知が行われている。
			福利厚生事業に積極的に取り組んでいる。	a)	<p>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。</p> <p>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。</p>	○JA長野健保による予防接種、人間ドック、永年勤続表彰、リフレッシュ休暇、職員旅行等のほか年2回、家族も参加できる日帰りツアーがあり子どもたちと有意義に楽しむ等積極的に参加しやすく利用率も高い。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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)	<p>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。</p> <p>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。</p>	○職員の教育・研修の基本姿勢は、中・長期計画、事業計画に目指す福祉サービスの方向性が明示され、在宅医療支援リーダー研修、訪問看護認定看護師教育課程などに参加し職員の専門性を高める取り組みもある。
			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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	○年間研修計画・経験年数を考慮した地域医療活動での専門性を考慮した個別研修計画を作成している。ケア科内学習会を中心に計画を立案し、年2回の必須研修として佐久総合病院主催の医療安全・感染対策・接遇研修などに参加計画がある。 ○看護協会や他の研修会についても情報提供し、目標管理マネジメント面接で達成すべき目標を決め、研修参加の計画を立てている。
			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)	<p>100 研修を終了した職員は、報告レポートを作成している。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>103 評価・分析された結果を次の研修計画に反映している。</p> <p>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。</p>	○研修後には復命書・報告書を作成し、ステーション会議・ケア科全体会議で伝達講習を行っている。 ○目標管理マネジメント面接において評価・分析を行い、次年度の計画に反映している。
			新人職員に対する指導を適切に行っている。	a)	<p>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。</p> <p>106 新人職員を指導する者の要件を、文書で定めている。</p>	○「訪問看護教育基準」に、訪問看護新人教育方法としてOJTの考えを基に、訪問看護新人教育スケジュールが具体的に示され、12か月の訪問看護チェックシートや目標管理マネジメント面接を用いて評価している。 教育担当は、地域ケア科の主任・管理者と定めてある。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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。	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>	<p>実習の受け入れや体制については、「訪問看護教育基準」にまとめられている。訪問看護実習の目標や対象者（看護学生、医学生、他部署・外部看護師など）受け入れの基本姿勢など具体的に示されている。さらに文章で整理されていることに加え、病院や地域ケア科の理念、訪問看護ステーションの基本姿勢など職員の価値基準が共有されているため、個別性の高い訪問系サービスであるが、統一した学びを提供できる環境が整っている。</p> <p>実習教育プログラムについては、事前学習や担当教員や研修担当者とのスケジュール調整が行われ、目標を達成するための計画的な学びに繋がっている。事故やトラブル等についても、マニュアルにより対応することとなっている。</p> <p>受け入れ担当の学生係や、臨床指導者は看護協会などの研修指導者のための研修に参加し指導内容や計画的な受け入れ体制の確保に繋がっている。</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>在宅危機管理マニュアル、災害時、非常事態時マニュアル、感染対策マニュアルなどが整備され、管理者のリーダーシップにより安全確保の体制を整えている。</p> <p>ステーション事務所には、緊急時の連絡情報や指揮命令システムなどが記載されたシートが電話設置場所、衛生材料の保管場所など複数箇所に用意され常に準備されている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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)	<p>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。</p> <p>123 災害時の対応体制が決められている。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	地域の防災マップでどんな災害がおこるのか確認し対策を講じている。自然災害は少ない地域であるが、電源を必要とする医療機器が導入されている訪問先も増えたため、電源確保の課題など、防災マップによる地域性だけではなく訪問先の状況も把握している。 在宅トリアージ表を作成し、緊急時の連絡について高リスクの利用者から連絡が取れるように連絡先などを整理している。在宅トリアージ表には、世帯状況なども記載されており世帯を含めた緊急時対応が可能である。今後、この在宅トリアージ表を活用した対策が実現できるような訓練や研修への取り組みを期待したい。
			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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	インシデントレポートやSTEPレポートで、事例を管理している。レポートは、ステーションだけではなく、佐久総合病院を含め全体の事例を共有することができる実践に活かしている。在宅IVHにおいて針刺し防止のためのヒューパー針の導入実績や、インシデント情報を地域ケア科内で共有し再発防止に取り組んでいる。 医療安全・感染対策学習会はスタッフ全員参加が前提であり、参加できない場合にも伝達講習が必ず行われている。
	4	(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>	理念・基本方針には、地域との関係を重視した内容が組み込まれており、佐久総合病院のスローガン「農民とともに」が受け継がれ、利用者との関係を大切にしたい地域密着医療を実践している。スタッフは、病院で行われている地域に開かれたイベントについても、住民とのつながりが大切であることを認識し積極的に関わっている。 地域の保健室「はぐみ」では、住民に身近な場所（病院外の市民活動サポートセンター「うすだ健康館」）で、医療・介護・暮らしの相談や、がんサロンなどを実施し、住民と直接的ふれあいからニーズの把握に努めている。地区行事へのボランティア派遣なども行われている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (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)	<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>	<p>地域の保健室「はぐみ」において把握した住民ニーズから、地区の学習会において認知症学習会や健康教室が企画され、訪問看護師は講師や健康相談員として関わっている。</p> <p>地区の活動のもみじ祭りや老人会などにも参加し、健康相談や介護相談を行っている。看護師という専門性に加え、自宅を訪問して看護を提供しているステーションの知識がこうした場で提供されることは地域住民にとって力強い存在である。</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>	<p>訪問看護サービスに対するボランティアの受け入れは実施していないが、訪問看護や地域の保健室「はぐみ」の活動を通じて把握したニーズに応えるための企画について、地域と連携しボランティアの受け入れを行っている。「故人を偲ぶ会」や「キッズケアチャレンジ（重症心身障害児者の日中一時支援）」など、地域やボランティアと活動を展開している。</p> <p>ボランティアの受け入れ体制は、ボランティア係により連絡や対応窓口を決めると共に、説明会や事前の打ち合わせなどを行っている。「故人を偲ぶ会」などプライベートに関わる企画であるが、参加者にボランティアについての関わりや受け入れについてアンケートで意見を伺うなど、参加者の気持ちを大切に受け入れを実践している。</p> <p>訪問系サービスのボランティア受け入れについては、そのサービス内容からボランティアの受け入れを実施していない事業所が多い。しかし、訪問系サービスであるからこそ把握できるニーズに応えるためのボランティア実践はモデル的な取り組みである。企画・イベントのためのボランティアであり定期的ではないが、この受け入れ実績・体制は「地域包括ケアシステム」を視野に入れた取り組みとして評価できる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評 (評価細目ごと)
		(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)	<p>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)</p> <p>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。</p>	地域の連携機関の情報は、病院のITツール(サイボウズ)を活用しどの職員も閲覧可能な状況となっている。また、事業所内には、実際に関わりのある連携機関のリストが印刷され、すぐに利用できるよう準備している。 地域包括勉強会や学習会、佐久コミュニティケアネットワーク(SCC Net)に参加し情報の共有を行うと共に、変更があれば速やかに更新している。
	4	(2)	関係機関等との連携を適切に行っている。	a)	<p>148 関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。</p> <p>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。)</p>	地域包括ケア会議、事例検討会、佐久コミュニティケアネットワーク(SCC Net)、カフェ交流会などに参加して連携を図っている。 事例(利用者)を通じた連携だけでなく、地域の保健・医療・福祉が、どの様にまちづくりに関わるかといったテーマの話し合いやワークショップが行われ積極的に参加している。これは短期的な課題解決だけではなく、長期的な課題への取り組みであり、関係機関の連携だけではなく将来的に連携するであろう担当者レベル連携の土台が築かれている。
		(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)	<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>	地域包括ケア会議など地域の各種会議に参加し福祉ニーズの把握に努めている。訪問時には看護ニーズだけではなく、地域の生活で困っていることなども把握に努め、佐久コミュニティケアネットワーク(SCC Net)などで情報共有している。 地域の保健室「はぐみ」における相談事業からも、具体的なニーズの把握に努めている。こうした取り組みが「故人を偲ぶ会」や「キッズケアチャレンジ」への実現に繋がっている。
		(3)	地域の福祉ニーズに基づく事業・活動を行っている。	a)	<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>	養護学校保護者会に参加することで、保護者の介護状況や必要な福祉ニーズを把握し、重症心身障害児者日中一時支援の実施に向け検討が始まった。病院の関連部署と検討会議を設け、事業内容や事業効果の予測、クリアしなければならない課題など議論され、行政や地域の関連事業所との連携にて「キッズケアチャレンジ」及び「キッズケアサミット」が実施された。 「キッズケアチャレンジ」は、地域のニーズに心えるため、当初より地域の関連機関・事業所との連携にて実施に至っている。また、実施後のアンケートは利用者だけではなく関わったスタッフからも意見を収集し次期開催の課題も明確となっている。地域で利用者を支えるシステムづくりを実践している。