

(別添1)

### 事業評価の結果 (評価対象 及び )

福祉サービス種別: 身体障害者療護施設  
 事業所名(施設名): 障害者支援施設 ほほえみ

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 (評価分類ごと)	
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、法人の基本理念として明文化されている。法人のホームページでも確認ができる。 理念には、利用者の人としての尊厳を大切にし、法人の目指す方向、社会的役割が読み取れる。	
			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。	法人の基本的視点に沿い、施設としての基本方針が明文化され、個々のニーズに即した支援の提供、利用者の福祉の向上を図ることが具体的に明文化されている。	
	(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。 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。	c)	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。	理念や基本方針は玄関入り口に掲示され、年度当初職員会議で事業計画、マニュアルの見直しを含めた要覧が配布され、全職員に周知説明が行われている。 雇用形態の短時間勤務職員にも要覧の配布はなされているが、職員の行動規範として日常業務に反映される理念・基本方針の十分な周知、理解が望まれる。
				理念や基本方針を利用者等に周知している。			

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価分類ごと)
	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、法人が10年間の中長期総合計画として策定。昨年後期計画書の見直しも行っている。中長期計画は、理念や法人が目指すもの、実施する福祉サービスの内容、課題、職員体制、人材育成、経営計画など細かに策定されている。
			中・長期計画を踏まえた事業計画を策定している。	a)	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。	事業計画は、中長期計画に基づき、事業所の所属する地域での事業計画とともに、施設としての事業計画が策定され、事業目的、運営方針重点項目、事業内容、健康管理、非常災害を大きな柱として計画されている。
		(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行っている。	b)	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。 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。	利用者懇談会が年2回開かれ、職員が出席するフロア会議もあり、利用者、職員の意見を吸い上げる機会があり、運営会議に提案し、合議する仕組みがある。利用者、職員の意見の集約の工夫等、施設長は機能が十分発揮されていないことを課題と考えている。 各係り会などで年度終了時には、実施状況を確認し、各計画の見直しは行っている。
		(2)	事業計画を職員に周知している。	b)	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。	各事業計画は、運営会議、職員会議で年度初めに説明し、周知に努めている。 事業計画に基づき、利用者の力を活かしたその人らしい暮らしの支援の確認等進捗状況を踏まえ事業計画の周知への工夫が望まれる。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 ( 評価分類ごと )
	2	(2)	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。 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。	個々の利用者ごとに、ニーズに即した支援、自立支援のための質の向上等利用者に関わること、防災訓練実施などについては利用者にわかりやすく説明し実施されている。 利用者懇談会も年2回開催されており、利用者への年度ごとに簡潔に話をするなどの工夫が求められる。 昨年までは、家族会がありその場で説明されていた。今年からは家族会が休止となったため説明できていない。施設だよりの活用などで家族への周知の工夫も期待したい。
	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。	施設長は、法人の異動により継続的なリーダーシップに繋がりにくいのが、施設が目指す方向性を明確に把握し、現場の声を大事にする事で信頼され、職員会議などでも組織運営に取り組んでいる。
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。	施設としての倫理綱領や職員の行動規範も作成されている。施設長は労働、災害など基本的な関連法令を理解し、組織全体をリードしている。	
(2) 管理者がリーダーシップを発揮している。		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。 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。	施設の事業計画の運営方針として、「職員のスキルアップ研修を継続し、サービスの質の向上に努める」と明記され、運営重点項目にサービスの質の向上の課題が示されている。施設長は、課題の改善に向けた取り組みを組織的に進める等、更なる指導力に期待したい。		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価分類ごと)
	3	(2)	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。	b)	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。	組織の理念・基本方針に向けた実現に対し、人事配置などについては法人の一括した管理となっている。働きやすい環境や業務の効率化などについては運営会議などで日々の職員の意見を反映する仕組みがある。取り組み機能が不十分な面もあり、施設長は今後の課題と考えている。
			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。		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。	
	(3) 重要事項を納得性のある方法で決定している。	b)	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。	重要な事柄については、フロア会議などで職員から意見を聞く仕組みが会議設置要綱などからも読み取れるが、個々の意見が組織としての決定にどのように反映されたかを知る手順の周知が望まれる。		
				重要な意思決定内容を関係者に説明・周知している。	c)	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。
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。	組織として社会福祉事業動向については各種会議の出席や法人での外的動向についてしっかり分析され、福祉ニーズに沿った事業展開を行っている。 把握したニーズにもとづき中長期計画に反映され、障害者総合施設として通所、短期入所、就労支援、相談支援センターが機能している。
			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。		b)	
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。					
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。					

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価分類ごと)
	1	(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。	b)	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。 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。	経営状況は法人のホームページが公開されているが、利用者・家族への情報提供は行われておらず、今後の課題と思われる。
			外部監査を実施している。	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。 64 外部監査の結果に基づいた経営改善を実施している。	外部の税理士により外部監査を行っている。
	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。	b)	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。	人材育成や人事プランは法人が一括で行っている。常勤職員、非常勤職員に関する基本的な考え方や人事管理に関する方針は法人として明確にされている。 ○職員のスキルアップや質の向上に努めているが、法人としての事業種別の違う施設間での異動や、中堅職員の異動により専門性にやや不安があり、今後人事管理と育成に期待したい。
			人事考課を客観的な基準に基づいて行っている。	c)	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本人にきちんとフィードバックされている。	人事考課は法人としても取り組んでいない。 ○施設長が職員の面談を行い、意見や要望、仕事への課題、意欲など幅広く面談にて聞く。法人の作成する自己申告カードに本人の希望など含め記載し法人に提出しているがフィードバックはされていない。 ○施設としての人材の能力開発、公正な処遇など個々の意欲を喚起し組織活性に役立つ仕組みの構築にも今後期待したい。
		(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。	職員の職務分掌は明示されている。職務分掌に可能な限り現場で判断し行動できるように権限移譲、責任が示されている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価分類ごと)			
	2	(2)	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。	b)	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。	<p>専門職を超えて、医療、支援等日常的に協力し合う仕組みはできているが医療行為が多くなっていく中で職員間の専門性を越えての協力体制の仕組みや工夫が望まれる。</p> <p>○日常業務の中でのコミュニケーションの円滑化や協力関係の促進に期待したい。</p>			
			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。				
			80 職員が改善事項を提案する仕組みがある。		b)		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>支援に対する提案箱の設置があり、各事業に対するアンケートが実施されている。</p> <p>○改善事項にマニュアルの改善や環境整備など行っているが、今後提案された議題の中間報告など職員への積極的な周知に努めたい。</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。	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。			(3) 職員の就業状況に配慮している。		<p>○就業状況は、勤務表に有給休暇が解るよう記載されているがなかなか取得できない現状はある。有給休暇の消化率や時間外労働は毎月チェックされ分析管理されている。</p> <p>○分析した結果や意向はすぐに改善策に結びついておらず、職員のサポート体制など今後の取り組みに期待したい。</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。	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。	b)	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>○法人に「心の健康づくり計画」の仕組みがあり研修会を行い、施設長が職員との面談の仕組みがあり、専任カウンセラーと直接相談する仕組みがある。</p> <p>○法人以外でも施設内で相談しやすい環境整備やストレス度チェックの研修等に参加もされているが、今後職員間の関係やサポートシステム、役割、仕組みの機能改善等の取り組みに期待したい。</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。	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。						
		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。	<p>○市の勤労者共済会に加入し、施設内では職員互助会(親和会)を組織している。</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。					

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 ( 評価分類ごと )
	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。 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。	○職員の求められる基本姿勢は理念・基本方針に明文化されている。 ○職員に求める専門技術、専門資格等中長期計画に明示され、職員の質の向上に取り組む姿勢が事業計画にも見られた。
			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。	b)	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。	○法人により職階別の研修があり、施設内研修も年間毎月1回のテーマにて業務手順、安全管理、虐待、施設実習、感染症等について研修を行い教育に励んでいる。 ○施設外研修にも参加し専門職としてのスキルアップを目標に参加をした。 ○パート職員の勤務体制から全職員の研修には結び付きにくく、施設内研修での日常業務に役立つ研修や人権、虐待などの研修参加には障害施設で働くものとして必要な知識として学ぶ事も必要と思われる。
			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。 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。	○研修報告は復命書として作成され、職員会議で報告する仕組みがある。全職員の職員参加ができないことから、研修内容の共有は研修報告回覧など含め今後工夫も必要と思われる。 ○法人研修の組織的な取り組みとともに、施設研修の職員を含めた研修計画策定により、教育・研修の施設全体としての取り組みも考慮されたい。
			新人職員に対する指導を適切に行っている。	c)	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。	○新人研修は法人として初任者研修プログラムにより行っている。時間採用での臨時職員も多く、施設の特長性を考慮し要綱マニュアルの配布などで対応をしているが利用者の適切なサービス提供のため指導の工夫が望まれる。 ○新人職員を指導する者の要件等は特に明記されていない。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価分類ごと)
	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)	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。 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。 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。 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。 111 実習・研修指導者に対する研修を実施している。 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。 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。 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。	○実習受け入れマニュアルが作成されている。 基本姿勢が明文化され、実習におけるの注意事項などオリエンテーションも行われている。 ○実習指導者研修を受けたものが(介護福祉士指導研修者、社会福祉士指導研修者)対応し実習・研修内容等派遣先と連携し対応している。
	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)	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。 116 事件・事故、災害、衛生管理に対する知識と体制がある。 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。 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。 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。 120 休日・夜間の関係機関との連携がとれている。 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。	○緊急時における安全確保については事故防止検討委員会の設置がある。 ○事故発生と事後の処理及び安全管理、非常時連絡マニュアル、防災マニュアル(夜間、深夜、日勤用)、緊急参集基準 応急対応組織体制などが策定され、事故防止発生時対応のための指針、感染症対応マニュアルが作成され、施設の被害状況報告書も作られている。 ○災害時の緊急連絡網も職員、利用者家族用で作成され、利用者家族は第2連絡先まで確認したリストができています。



評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 ( 評価分類ごと )
	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。 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。	○災害時の利用者安全確保のため備蓄リストを作成し備蓄の整備がされている。 ○喫煙室は隔離され安全に配慮されている。 ○消防計画などの策定がなされ監査書類も確認できた。 ○非常時事態を想定し避難訓練の実施、地域との協力応援協定に基づき夜間総合防災訓練の実施も行っている。
			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。 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。	○事故防止及び事故発生時対応のための指針が策定され、事故防止の基本的考え方、事故防止における職員の役割、研修方針、報告システムが明示されている。 事故防止検討委員会が設置され、主任を中心に会議メンバーが構成されている。現場職員の参加により、事故発生、ヒヤリハットの要因をより具体化し易く、予防対策の具現化につながる体制作りを期待したい。 事故とヒヤリハットの区分を定義されている。ヒヤリハットの要因を明らかにする取り組みも始められている(毎月のヒヤリハット集計)が、今後、事故の定義を厳しく、ヒヤリハットの区分の検証を行い、さらに事故事例報告から利用者安全に努めて欲しい。
	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。	b)	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。 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。	毎年秋に「いつわ祭」を開催し、ボランティアもお願いして、地域の方やご家族との交流の場を設定し、施設の理解を得るように努めている。 買い物などの外出はニーズに応じて移動支援など地域における社会資源を利用して出かけている。 利用者の地域活動への参加の推奨や参加しやすくなるための体制整備など地域との関係づくりに力をいれていきたいとお聞きした。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価分類ごと)
	4	(1)	事業所が有する機能を地域に還元している。	b)	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。 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。	「ほほえみだより」を年2回発行し、家族や地域にむけて配布している。写真入りで、施設の行事紹介や新年度の職員紹介など、わかりやすく施設の紹介に努めている。 地域に向けて事業所の活動や事業所の持つ専門的技術や情報を提供し、地域とのかかわりを深めることが今後の課題である。併設の事業所と連携して、地域との良好な関係を築くことは、利用者の活動範囲を広げ、QOLを高めることに繋がる。
			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。	b)	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。 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。	ボランティア受け入れに関する基本姿勢が文書で定められ、書道教室など定期的に活動されている。 ボランティア活動が不測の事故と結びつかないためにも、ボランティアの事前研修及び体制整備（受け入れマニュアルなど）が求められる。
		(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)	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） 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。	市の福祉事務所や担当課、病院、併設の事業所、市の障害福祉ネットの取組など、連携して活動している。
			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。（地域に適当な関係機関・団体がいない場合には、地域でのネットワーク化に取り組んでいる。）	地域の関係機関や団体と連携しており、ケース会議や連絡会議に参加している。 職員は、建物内の相談室や他事業所の活用など、複合施設の先駆性を活かして支援している。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価分類ごと)
	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)	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。 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。	同一建物内に障害者福祉施設（通所の生活介護事業所と放課後等デイサービス）、障害者福祉施設（就労継続支援B型と就労移行支援）、相談室が併設されており、一つの屋根の下で玄関を共有しており、相互理解と共存の意識を養い、社会参加に向けた支援を行うことを目的に建設されている。 同一建物内の他事業所に、利用者が日中通所することが可能であり、他事業所に通所の方もおられる。 民生委員の視察研修を受け入れている。
			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。	ショートステイを定員4名で実施している。 同一建物内に、同法人の相談支援事業所ほっとらいふ相談室を併設しており、総合的な支援が行える先駆的な施設となっている。