

千葉県福祉サービス第三者評価の評価結果

1 評価機関

名 称	特定非営利活動法人VAICコミュニティケア研究所
所 在 地	千葉県千葉市中央区千葉港4-4千葉県労働者福祉センター5階
評価実施期間	平成 23年 2月 23日～平成 23年 2月 23日

2 評価対象事業者

名 称	デイサービス秋桜	種別： 通所介護
代表者氏名	三島木和香子 伊藤 貴	定員（利用者人数） 15名
所 在 地	千葉県印西市小林1645-1	TEL 0476-97-5535

3 評価結果総評（利用者調査結果を含む。）

<p>◆ 特に評価の高い点</p> <p>デイサービス秋桜は、高齢者と障がい者が共に利用することが出来る形態となっており、お互いが可能なレクリエーションや食事を一緒に楽しみながら交流している事業所である。職員の人員体制は手厚く、出来ることを見守りながら支援し利用者の表情は穏やかで明るい。事業所の介護サービスは質が高く介護度が軽減された利用者もおり、代表はデイサービスだけで終わらせることなく、居宅での生活相談や援助を通し、住み慣れた地域で今まで通り暮らすことが出来るよう、継続的な支援を考えている。また、法人は市が掲げる「認知症があっても安心して暮らせる町作り」の一環として、住民アンケートや講師の派遣、認知症サポーター育成講座などの事業を推進している。今年度は中学校へ出向き創作劇も行った。その他、認知症介護教室、健康出前教室などを自主事業としても行っている。今後、地域ケアの拠点として更に期待される事業所である。</p> <p>◆ 特に改善を求められる点</p> <p>職員のモチベーションも高く、質の高い介護サービスが実施されている。更に利用者や家族の満足度を高め居宅や地域での暮らしに繋げるために、通所介護計画の評価を詳細に行うことが求められる。その成果と問題点を明確にして、利用者の自立への意欲や活動範囲の拡大に繋がる介護計画に期待したい。</p>
--

4 第三者評価結果に対する事業者のコメント（受審事業者の意見）

<p>継続的に評価受審することが、サービス事業者としての振り返りの時としてとらえています。今回もマンネリ化した事業計画にあらたな気づきのヒントが得られました。又一段とスキルアップ出来ます。</p>
--

5 事業者の特徴（受審事業者の意見）

<p>当法人のデイサービスは開設以来定員15名を維持し、小規模で地域に開かれた通所事業所として、利用者（障害者も含む）と職員と一緒に楽しめる場です。</p>
--

千葉県福祉サービス第三者評価の評価結果

6 分野別特記事項

【施設共通項目】

大項目	分野別特記事項（特に優れている点・特に改善を求められる点）
I ----- 福祉サービスの基本方針と組織	<p>デイサービス秋桜は、法人の理念をもとに事業所独自の理念を掲げ、その理念である、「地域に根差した介護サービスの提供」に取り組んでいる。また、理念や基本方針については職員ばかりではなく、法人の総会を通して会員となっている地域住民にも周知を行っている。</p> <p>なお、法人の事業計画を受け事業所の計画も策定されているが、年度の事業計画は前年度の計画達成度や取り組みについて、より細かく評価をし、今年度の事業計画に反映させることが期待される。達成度を計数的に評価にするためにも、数値化出来る目標は数値で表すと同時に、計画を達成させるための具体的な課題を設定し全職員で取り組むことが必要と思われる。</p>
II ----- 組織の運営管理	<p>職員評価については自己評価制度があり、職員の自己評価をもとに管理者がヒアリングを行い、職員の納得と合意のもと絶対評価で業務評価を行っている。自己評価のもととなる個人目標は、期初に各個人が設定したものであることから、業務評価は職員のモチベーションアップにも繋がっている。法人としての福利厚生も充実しており、旅行や食事会、新年会などを事業所も支援し実施している。また、有給休暇や休憩時間などの取得が推進されている。職員の定着率も高く、昨年は事業モデルとしてハローワークの体験教室にも選ばれている。</p>

【介護サービス項目】

大項目	分野別特記事項（特に優れている点・特に改善を求められる点）
I ----- 介護サービスの内容に関する事項	<p>デイサービスでの一日の流れは、利用者の個性を大切に、その日の過ごし方は利用者の意思を尊重しているため、画一的で時間刻みのケアではない。本人本位の過ごし方以外に、散歩、外食、職員のギターやピアノ伴奏による歌、月毎に行っている布を使った立体カレンダー作りなどがレクリエーションとして提供され人気が高い。認知症に対応したアクティビティや、理学療法士による計画的な個別の機能訓練も行われている。なお、今年度の目標でもある通所介護計画書の見直しをより充実させるため、サービスの評価に家族の意見も取り入れる等、工夫していくことが望まれる。それにより、利用者の充実感を高め、やりたいと思う事や行動範囲の広がりなどが期待される。</p>
II ----- 介護サービスを提供する事業所又は施設の運営状況に関する事項	<p>法人は、地域密着を基本姿勢とし、地域に愛される福祉事業を目指している。今年度の事業計画の実施方針には、より一層地域と寄り添った関係作りを強化することを謳い、臨んでいる。職員は人物本位で採用し育てており、職員の定着率は高く、働きながらスキルを上げる努力をしている。研修は新人及び現任研修が計画的に行われ、外部研修への参加も積極的に行われている。法人は研修費用の援助など、働きやすい環境整備を介護職員処遇改善交付金等で支援している。また、事業所の課題は現場の従業者と幹部従業者が合同で行うケア会議、合同会議、運営推進会議を通して話し合われている。安全及び衛生管理については、マニュアル、各研修記録、訓練の実施記録、連絡体制等が整備されており、マニュアル検討会議は3カ月ごとに開催されている。事業計画や財務内容は法人の総会に於いて審議され承認されている。</p>

【第三者評価機関】

特定非営利活動法人VAICコミュニティケア研究所

福祉サービス第三者評価共通項目（居宅系・介護サービス）の評価結果					評価結果
大項目	中項目	小項目	項目		
福祉サービスの基本方針と組織	1 理念・基本方針	(1) 理念・基本方針の確立	1	①理念が明文化されている。	a
			2	②理念に基づく基本方針が明文化されている。	a
		(2) 理念・基本方針の周知	3	①理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	a
			4	②理念や基本方針が利用者等に周知されている。	a
	2 計画の策定	(1) 中・長期的なビジョンの明確化	5	①中・長期計画を踏まえた事業計画が作成されている。	b
			6	①事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	b
		(3) 計画の適正な策定	7	①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。	a
	3 管理者の責任とリーダーシップ	(1) 管理者のリーダーシップ	8	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。	a
			9	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。	a
II 組織の運営管理	1 経営状況の把握	(1) 経営環境の変化等への対応	10	①事業経営を取り巻く環境が的確に把握されている。	a
			11	②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
	2 人材の確保・養成	(1) 人事管理体制の整備	12	①人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行っている。	a
			13	②職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	a
		(2) 職員の就業への配慮	14	①事業所の就業関係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。	a
	15		②福利厚生に積極的に取り組んでいる。	a	

事業者名 **デイサービス秋桜**

(種別: 通所介護)

評価基準		自己評価			コメント
I 福祉サービスの基本方針と組織	項目 番号				
I-1 理念・基本方針					
I-1-(1) 理念、基本方針が確立されている。					
I-1-(1)-① 理念が明文化されている。	1	a	手助けを必要とされている方々のために住民参加と助け合い精神をもとに、地域に根差した介護サービスを提供することを理念として、明文化している。	a	事業所独自の理念が明文化され、事業所内に掲示されているほか、パンフレットに記載されている。また、総会において参加する地域住民にも周知し、法人の使命を内外に明確にしている。
I-1-(1)-② 理念に基づく基本方針が明文化されている。	2	a	運営規定、第2条に掲げ、実践している。	a	理念に基づく基本方針が運営規定に明文化されており、地域との連携が明確に打ち出されている。また、自立の促進や生活の質の向上が謳われている。
I-1-(2) 理念、基本方針が周知されている。					
I-1-(2)-① 理念や基本方針が職員に周知されている。	3	a	内部研修でも年1回は周知をはかり、職員は理念や方針に賛同しており、実践している。	a	理念や基本方針は法人の総会で全職員に周知されるほか、定期的な内部研修などでも徹底され、実践に繋げている。
I-1-(2)-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、地域の方々にも周知をはかり賛同を得ている。	a	法人の総会は利用者や家族、地域の方の参加があり、そこで、理念や方針について周知されている。
I-2 計画の策定					
I-2-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。					
I-2-(1)-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法人活動推進課に報告提出し、開示されている。一昨年度から各部署ごとの計画を加えた。	b	法人の事業計画をもとに事業所の事業計画を策定している。数値化出来る目標があると年度末の達成度が明確になると思われる。

評価基準		自己評価		コメント
I-2-(2) 重要課題の明確化				
I-2-(2)-① 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	6	(a) b c	b	年度目標は策定されているが、事業所の年度計画を達成するための具体的な課題を明確にし、全職員で取り組むことが望まれる。
I-2-(3) 計画が適切に策定されている。				
I-2-(3)-① 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協議する仕組みがある。	7	(a) b c	a	管理者、職員が協議する毎月の会議があり、年度計画や目標についても話し合っており決められている。現在、ケアの統一を目的に介護計画の見直しを行っている。
I-3 管理者の責任とリーダーシップ				
I-3-(1) 管理者のリーダーシップが発揮されている。				
I-3-(1)-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) b c	a	家族アンケートをもとに家族意見などを職員会議で話し合い、改善点を見出すなど、積極的に質の向上に取り組むことに指導力を発揮している。また、総会や他事業所と合同の運営推進会議でも利用者や家族、地域住民の意見を聴いている。
I-3-(1)-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。	9	(a) b c	a	法人の管理者会議で事業報告を受け、業務改善のための取り組みを話し合っている。また、職員会議でも問題点について話し合っている。
II 組織の運営管理				
II-1 経営状況の把握				
II-1-(1) 経営環境の変化等への対応				
II-1-(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) b c	a	法人の管理者会議などで経営を取りまく環境などが話し合われている。とくに、開示されるバランスシートや収支報告などで事業所の問題点の把握は出来ている。
II-1-(1)-② 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) b c	a	法人の管理者会議で経営状況は毎月分析評価され、課題も抽出されている。課題は職員とも共有している。

評価基準		自己評価		コメント
Ⅱ-2 人材の確保・養成				
Ⅱ-2-(1) 人事管理の体制が整備されている。				
Ⅱ-2-(1)-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 b c	a	人事方針は法人が策定し、職務分掌表なども整備されている。また、研修や管理者評価など人材育成に取り組み職員の定着率も高い。代表は全職員が介護福祉士の資格を取得するよう促している。
Ⅱ-2-(1)-②職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	13	a b c	a	職員の評価は、各職員が年初に立案した自己計画に対し管理者がヒアリングを行い、評価をしている。評価は絶対評価で行い、経験やレベルに合った職員の育成に努めている。
Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。				
Ⅱ-2-(2)-①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 b c	a	毎月の職員会議のなかで現場職員の意見を聴く場を設けている。また、個別面接でも意見や希望を聴いている。
Ⅱ-2-(2)-②福利厚生事業に積極的に取り組んでいる。	15	a b c	a	法人全体での職員旅行や食事会などで懇親を深めている。有給休暇なども取得し易い状況である。