

(別添1)

## 事業評価の結果 (評価対象Ⅰ及びⅡ)

福祉サービス種別 訪問看護

事業所名(施設名)

訪問看護ステーションコスモス

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	特記事項 (着眼点以外の取り組み等)	
Ⅰ 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。	① 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。	・法人としての「福祉、保健、医療を通じて社会に貢献する」等の三つの理念があり法人の目指す方向性が明確に示されており、広報誌やパンフレットなどにも明記しホームページでも閲覧することができる。また、施設内にも掲示し利用者や来訪者にも分かり易くなっている。別に法人理念と連動した事業所としての二つの理念も掲げ、利用者の尊厳を守りつつ実践に繋げている。
			② 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。	① 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。	・理念を施設内に掲示し利用者や来訪者など、誰でもが目にする事ができる。組織上、事業所の属する法人の合同朝礼で「私たちの決意」を週1回唱和し、職員の行動規範として改めて確認する機会を設けている。また、各種会議で折にふれ説明がされており、必要とあれば月1回の法人の幹部運営会議で理事長自ら触れることもある。また、理念を振り返るための一環として職員の人考課表に理念について記載する欄も設け周知と理解を促している。
					■	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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅰ	1	(2)	② 理念や基本方針を利用者等に周知している。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・法人の理念は広報誌やパンフレットなどにも明記し、また、事業所としての理念も事業所の利用案内に記載し利用開始時に利用者や家族に説明している。ご夫婦で聴覚障害者の方がおり利用契約時に手話通訳士をお願いし理念などの理解に繋がったこともある。また、年1回の、利用者や家族対象の「サービス向上業務改善アンケート」でも理念や基本方針の周知状況を確認し次年度に向けて対応策を練り継続して取り組んでいる。</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。	① 中・長期計画を策定している。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 18 中・長期計画に基づく取組を行っている。</li> <li>■ 19 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。</li> </ul>	<p>・福祉、保健、医療の今後の動向を踏まえ、法人としての中・長期計画が策定されている。具体的な見える化として数値化できるものは数値として落とし込み明確にしている。実施する福祉サービスの内容や組織体制、設備の整備などについての計画は法人の人事部・総務部にて立案されている。中・長期計画に基づいた年度の事業計画や収支計画が事業所としても作成されており実施されている。また、老人保健施設を主体とした月次幹部運営会議があり、見直しなども行われている。</p>
			② 中・長期計画を踏まえた事業計画を策定している。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・法人としての年度の事業計画が各事業所毎に一覧化されており、それぞれの事業計画も詳細に渡り収支計画としてしっかりと数値化されている。計画の進捗状況を検証するためのフォーマットも整備されている。</p>
		(2) 事業計画を適切に策定している。	① 事業計画の策定を組織的にしている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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協議する仕組みがある。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 26 評価の結果に基づいて各計画の見直しを行っている。</li> </ul>	<p>・老人保健施設や在宅介護支援部門全体の幹部運営会議の中で月次報告がされ、内容が各職員に説明される仕組みになっている。事業所の会議で計画の振り返りをしたり、人事考課の面談の際にも職員の意見や提言を聞くことができ、また、毎年実施している利用者アンケートの結果も事業計画に反映している。</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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅰ	2	(2)	② 事業計画を職員に周知している。	a	<p>■ 27 各計画を会議や研修において説明している。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p>	<p>・事業所の計画は会議や研修で説明されており、数値化できるものは数値で示し、全職員が定例会議で進捗状況を確認・共有している。</p>
			③ 事業計画を利用者等に周知している。	a	<p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p>	<p>・在宅サービスであり利用者会や家族会等を設けることは難しいが、利用者や家族に事業計画について法人の「コスモス通信」へ掲載したり、サービス担当者会議などで説明している。</p>
	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。	① 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	<p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p>	<p>・所長は自らの役割と責任について自覚を持ち、事業所の職員との信頼関係を築いている。また、法人の理念や事業計画に沿って目指す方向を定め、定期巡回・随時対応型訪問介護看護や訪問リハビリテーションなどの法人としての新規事業と協働し在宅の利用者を支えている。定期的に発行する法人広報誌には必ず複数の管理者が寄稿し事業所の所長も自らの役割を含めた考えを述べている。</p>
			② 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	<p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p>	<p>・法人としての法令遵守の研修会が必須研修として年間で組まれており職員とともに所長も参加している。法人として遵守すべき法令についてもリスト化しており、事業所の会議で折にふれ周知している。</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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅰ	3	(2) 管理者がリーダーシップを発揮している。	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	<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>	<p>・所長は老人保健施設や在宅介護支援部門全体の幹部運営会議などの内容を踏まえ事業所の各種会議においてサービスの質の向上に向けて指導力を発揮している。事業所内に「業務改善係」を置き職員の意見を汲み上げ、また、「学習係」も置き各職員が学習した内容を発表できるように調整し職員の自己啓発も図っている。</p>
			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	<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>	<p>・所長は事業所内に「業務改善係」を置き、事業所として業務の効率化に取り組んでいる。職員の意見を吸い上げつつ、法人内の人事部や総務部などと連携しながら人事、財務、労務などについても検証を行い、法人本部への提言も含め対策を講じている。</p>
		(3) 重要事項を納得性のある方法で決定している。	① 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>	<p>・組織としての意思決定は在宅介護支援部を含む老人保健施設全体の幹部運営会議でされており組織的に取り組んでいる。各種会議や委員会を通じ意見具申もできるようになっている。</p>
			② 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>	<p>・理事会あるいは幹部運営会議を頂点に各種会議がしっかりと連鎖し運営されている。介護保険の改定等に伴う法人としての改定事項も利用者や家族、関連する連携先にも納得するように説明している。</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 (着眼点以外の取り組み等)	
Ⅱ 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。	① 事業経営をとりまく環境を的確に把握している。	a	<p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p>	<p>・幹部運営会議での理事長講話を始めとして運営陣のグローバルな視点での情報提供や問題提起がされており、法人の広報誌にも記載され、今後の福祉、保健、医療の動向を的確に伝えている。事業所の所長も長野県訪問看護連絡協議会の理事として訪問看護の動向を詳しく把握している。また、市介護保険課から公表されている地域での訪問看護に対するニーズや利用者数・利用者像などのデータを分析し、事業所の運営に反映している。</p>	
			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	<p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p>	<p>・法人としてのフォーマットも整備されており、運営収入から始まり利用延べ人数、利用者一人当りの単価、人件費や人件費率などが時系列で分かるようになっている。全体の幹部運営会議で月次の数値・実績に基づく分析もされており、事業所の職員にもその月の傾向を説明し課題を探り次月以降の改善策を立てている。</p>	
			(2) 地域社会に対して透明性の高い組織となっている。	① 経営状況を公開している。	a	<p>■ 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。</p> <p>■ 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。</p>	<p>・法人全体の広報誌や各施設の施設だよりが作成・配布されており、法人の理念も明示し活動状況なども手に取るように分かる。法人のホームページや広報誌には利用者や家族、また、一般市民の暮らしに役立つ情報も満載されている。</p>
			② 外部監査を実施している。	a	<p>■ 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。</p> <p>■ 64 外部監査の結果に基づいた経営改善を実施している。</p>	<p>・外部の専門家による監査が実施されており、運営上の改善課題の把握に努めている。</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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅱ	2 人材の確保・養成	(1) 人事管理の体制を整備している。	① 必要な人材に関する具体的なプランが確立している。	a	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>67 職員採用、人材育成を計画的・組織的に行っている。</p> <p>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)</p> <p>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。</p>	<p>・人事管理については法人の人事部で組織的に対応しており福祉サービスの質を確保するための人材の確保と育成が図られている。法人主導であるが現場の意向をくみ上げて対応しており、事業所の中期計画の新規事業の展開の中で必要とする人材についても人事異動も含め計画的に実施している。</p>
			② 人事考課を客観的な基準に基づいて行っている。	a	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>72 人事考課の基準や方法を職員に明確に示している。</p> <p>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)。</p> <p>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。</p>	<p>・年2回、人事考課が行われている。目標管理シート、報告書、人事考課表と手順を明確に定める確に運用している。自己評価から始まる人事考課の流れも職員全員が理解している。</p>
		(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。	① 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	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>・職員は毎年度の前期・後期に分け目標管理シートを作成しており自からの役割と責任を明確にしている。</p>
			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。	a	<p>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> <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。</p> <p>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。</p>	<p>・法人内や各施設内において委員会組織があり、職種横断的な取組みがされている。事業所の属する在宅介護支援部には他に居宅介護支援事業所やヘルパーステーションなどがあり、共通の利用者と関わることもあり協働している。また、母体ともいべき老人保健施設には薬剤師や栄養士もおり相談しながら課題解決に取り組んでいる。</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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅱ	2	(2)	③ 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>	<p>・業務改善報告会制度が確立されており、業務改善を中心に職員が提案することができ、参画意識を醸成する仕組みとしても機能している。</p>
		(3) 職員の就業状況に配慮している。	① 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>	<p>・職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータは部門ごとに集計しており人事部に報告する仕組みになっている。また、業務改善委員会などで改善策を検討している。</p>
			② 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>	<p>・人事考課に伴い、少なくとも年二回の上司との個別面談がルール化されている。各利用者の把握と理解のために事業所全体でのサービス提供を行っており、その中で、一人の利用者に複数の職員が携えることでの支え合いが職員のストレス回避に繋がっている。また、組織として事業所所長や在宅介護支援部部長等と相談することもあり、法人内の精神保健福祉士のカウンセリングを受けることもできる。</p>
			③ 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>	<p>・同敷地内に保育所を設置しており職員が働きやすい環境づくりに努めている。毎年恒例の新年会や新入職員の歓迎会、割引チケット等の配布も実施されている。また、インフルエンザの予防接種や健康診断などについても法人負担で実施されている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅱ	2	(4) 職員の質の向上に向けた体制を確立している。	① 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>	<p>・福祉サービスの質の向上を目的として中・長期計画に合わせ組織としての人材育成が進められており復命で職員を研修に派遣している。</p>
			② 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>	<p>・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たうえで法人内の施設や事業所を越えた研修も積極的に行われている。職員が目標管理シートや自己課題として挙げた、職員が受けたい研修、仕事上必要不可欠と考えられる研修について事業所としても全面的な支援をしている。そのことにより、事業所のレベルアップと職員の資質向上、利用者への良質なサービス提供に繋げている。</p>
			③ 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>	<p>・復命での研修をはじめ報告書を作成し、また、優秀な内容については広報誌「コスモス通信」にも掲載している。法人として「全国介護老人保健施設大会」に参加しており、その場での研究発表があり、法人内での事前の選考会も部門別に行われ職員の士気高揚も図られている。事業所内には研修係がおり自主的に計画を組み、毎週1回、勉強会を開催し、新しい知識や技術の習得に励んでいる。</p>
			④ 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>	<p>・法人全体としての新入職員の研修プログラムがある。入職時にコスモスつぼみ会として組織され、新社会人・新入職員としての教育が一年を通じて行われる仕組みが出来ている。また、1年目から所属の組織を越えた横断的な研修が組まれており、早期の戦力化も図られている。</p>



評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	特記事項 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅱ	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。	① 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 111 実習・研修指導者に対する研修を実施している。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・法人として公的な資格を目指す大学や専門学校等の学生の受け入れを積極的に行っている。実習受け入れ前に研修指導者としての心得、実習希望者との関わり方の確認をしている。また、実習生へのオリエンテーションも期間に合わせその都度実施している。当事業所でも看護師を標榜する学生の実習の受け入れをしており、体制を整備し所長が主导者として全職員で指導している。</p>
Ⅱ	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。	① 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 116 事件・事故、災害、衛生管理に対する知識と体制がある。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 120 休日・夜間の関係機関との連携がとれている。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・法人として組織的に十分な体制がとられており所長自身もリーダーシップを発揮している。事業所としての緊急時の連絡網もあり、特に夜間については電話を受け付けるための当番制を布いており24時間の連絡・相談が可能となっている。訪問時に災害があった場合の対応については利用者の安全を優先するなど、緊急時の対応や事故の種別に対応するマニュアルもあり、また、習得するための研修の仕組みもある。利用者の安否確認をする事業所の担当者も決めリスト化をしている。また、事故等におけるRCA分析を始め、効果の上がる原因分析と対策の検討も行い安全確保に努めている。</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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅱ	3	(1)	② 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 123 災害時の対応体制が決められている。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・法人としてのマニュアルもきちんと作成されており在宅介護の事業所としてもマニュアルを整備し有事に備えている。同じ敷地内の老人保健施設での防災訓練にも参加し、退避した利用者の見守りや施設周辺の警備に当たっている。また、災害時の職員個々の役割も明確になっており徹底もされている。</p>
			③ 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・母体ともいうべき隣接の老人保健施設の感染・事故防止委員会で取りまとめた結果などを職員に伝え、安全確保や事故防止に役立てている。法人全体でリスク回避のためのRCA分析を行い、ソフト面も含め体制を整えている。</p>
	4	(1) 地域との適切な関係を確保している。	① 利用者と地域とのかかわりを大切にしている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・法人として地域との関わりを大切にしている。訪問看護という立場で事業所に併設されている地域包括支援センターや利用者一人ひとりのケアマネージャーと連携しながら利用者が地域の人々と交流を持ちQOLを高めていけるようにしている。また、ケアマネージャーの主催するサービス担当者会議でも訪問介護などの横断的な職種とも話し合いながら利用者のニーズに合わせ、地域に出て行くことが更に楽しみに繋がるようにしている。</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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅱ	4	(1)	② 事業所が有する機能を地域に還元している。	a	■ 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。	・法人の理念に「愛と誠をもって社会に貢献する」、また、「福祉、保健、医療、を通じて社会に貢献する」を掲げ、地域向けの各種講座を開催し公開している。法人の広報誌やホームページには「知っておきたい介護の技術」や「健康レシピ」、「リラクゼーション」などのコーナーも設け、職員の専門職としてのノウハウを広く公開している。また、地域向けの各種講座を法人として開催しこちらも公開している。別棟の多目的ホールを法人として所有しており地域の人々の会議などに開放している。
			■ 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。				
		③ 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。		143 ボランティア受入れに関する基本姿勢を文書で定めている。	在宅サービスのため非該当	
		144 ボランティア受入れについて、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。	在宅サービスのため非該当			
		145 ボランティアに対して必要な研修を行っている。	在宅サービスのため非該当			
(2) 関係機関との連携を確保している。	① 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）	・法人の在宅介護支援部として居宅介護支援事業所や地域包括支援センター、訪問介護事業所が一ヶ所に集積されており、利用者へのサービスの質の向上のために連携が必要な機関や団体の情報が共有されている。		
■ 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。						

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 (着眼点以外の取り組み等)
Ⅱ	4	(2)	② 関係機関等との連携を適切に行っている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 148 関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。</li> <li>■ 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。)</li> </ul>	<p>・所長が長野県訪問看護連絡協議会の理事として参画しており、事務局としての課題にも取り組んでいる。</p>
		(3) 地域の福祉向上のための取り組みを行っている。	① 地域の福祉ニーズを把握している。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・隣接する老人保健施設内に「定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所」があり「介護・医療連携推進会議」の構成メンバーとなっている。会議では事業所の活動状況を報告し、会議からの要望・助言等を踏まえ、具体的なニーズを把握している。他に、法人内の在宅介護支援部として在宅介護支援事業所や地域包括支援センター、訪問介護事業所があり職種を横断して協働し地域ニーズの把握に取り組んでいる。</p>
		(3)	② 地域の福祉ニーズに基づく事業・活動を行っている。	a	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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)</li> <li>■ 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。</li> </ul>	<p>・在宅介護支援部で把握したニーズを基に県内初の「定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所」を開設しており事業所の中期計画にも協働することが挙げられている。</p>