

(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：共同生活援助
事業所名：ゆうハウスこぶし

第三者評価の判断基準

- a・・・着点をすべて実施している状態
- b・・・着点が一つでも実施していないものがある状態
- c・・・着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	
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)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<p>法人の理念から実践の拠り所となる行動基準の作成が始まり、その理解を深める努力がなされている。</p> <p>事業所独自の理念を掲げるとともに、行動基準については、業務遂行時の各場面における具体的な内容に深めることで、実践を通しての理解が更に深まると感じる。</p>	
			② 理念に基づく基本方針を明文化している。	b)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。	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。		<p>法人理念や基本方針は事業所内に掲示したり名札に差し入れたり、また、職員会議などでの話し合いの際において理解の深まりに努めている。</p> <p>そして、周知度・理解度を深め広げる委員会が立ち上がったので、勤務形態におけるばらつき改善など、今後の活動とその成果が期待される。</p>
					□ 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	講評
			② 理念や基本方針を利用者等に周知している。	b)	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 13 理念や基本方針を利用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。 <input type="checkbox"/> 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>法人理念には理解しにくい言葉に注釈をつけたりと、理解を深める努力がうかがえる。また、新たに行動基準を作成している。</p> <p>今後は法人理念をよりわかりやすくしたり、利用の主体である利用者が理解できる、わかりやすい事業所理念の策定が期待される。</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"> <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 18 中・長期計画に基づく取組を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 19 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。 	<p>中長期の計画は設備面を中心とした課題などを具体的に掲げており、それに基づく単年度計画が作成されている。</p> <p>また、年度末が近づくと年度計画の修正や追加なども行われている。</p> <p>各計画を常に比較検討できるよう、数値化やグラフ化を加えるとともに、全職員に周知される工夫・取り組みが必要と思われる。</p> <p>そして、理念に基づいた計画となるよう、目的を意識した計画の作成となる事が期待される。</p>
② 中・長期計画を踏まえた事業計画を策定している。			b)	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 		
(2) 事業計画を適切に策定している。		b)	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 24 関係する現場の職員・利用者等の意見を聞き、各計画に反映する仕組みがある。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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>管理者・幹部職員が現場職員の声を基に計画策定の材料としている。</p> <p>また、法人内のグループホーム全体の行動基準を定めたとのことである。</p>		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
			② 事業計画を職員に周知している。	b)	<input checked="" type="checkbox"/> 27 各計画を会議や研修において説明している。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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>行動基準を基に具体的な内容を示すなど、全職員・利用者・家族への理解度の向上を意識した、わかりやすい工夫は必要であろう。</p> <p>そして、目的を意識した事業報告となる事で、翌年度の計画作成もスムーズに運ぶと思われる。</p> <p>利用者の保護者会があり、生活の場であるホームの経営・運営に関する説明はもとより、事業計画への参画は無理でも意見の集約・検討は期待したいところである。</p>
			③ 事業計画を利用者等に周知している。	c)	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	
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。	b)		<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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>管理者は法人理念の理解や責任の重さを理解しており、それを広報誌や年度初めのお便りなどに掲載するなどすると、職員・利用者・家族との距離も更に近まることが予想される。</p> <p>また、社会人・福祉職としての守るべき法令などは文書化するとともに周知・理解を深める取り組みは必要と思われる。</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。	b)		<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
		(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。	b)	<input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。	法人各事業所を横断する安全・研修・広報・人権の各委員会が活動しており、各管理者の職務権限の明確化を図ったりすることで、より法人理念の実践や利用者満足度の向上が期待されると感じる。 尚、各委員会・会議は必要に応じての開催ではなく、定期的な開催が期待される。
			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)	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。	
		(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。	b)	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	重要事項の変更については事前に情報を集め変更を行うことになっており、事前の職員・利用者・家族への聞き取りや周知、手順についての明文化が期待される。
			② 重要な意思決定内容を関係者に説明・周知している。	c)	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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利用者や家族会に伝えている。 <input type="checkbox"/> 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。	

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評	
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)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 54 利用者数・利用者像等について、事業所が位置する地域での特徴・変化等を把握している。 ■ 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。 	<p>養護学校や圏域機関から得られる情報を基に、外部環境の変化への対応がなされている。</p> <p>制度変更を含めた行政からの情報収集に更に注力するとともに関係職員への早めの周知に努めることで、法人・事業所の対策・対応もよりスムーズに行われると思われる。</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)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 57 サービスのコスト分析や利用者の推移、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。 		
		(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)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 61 利用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。 		<p>法人・事業所の情報をホームページに掲載するとともに、収支状況の公開も行われている。</p> <p>ホームページの目的を更に意識して、利用者・家族が最も知りたい最新版からの広報誌や各事業所の年度報告・年度計画も掲載するなど、相手にとってより事業所を理解しやすい優しい内容が期待される。</p>
		② 外部監査を実施している。	c)	<ul style="list-style-type: none"> □ 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。 			
	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。	c)	<ul style="list-style-type: none"> □ 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。 		<p>人事管理の方針は定まっていないが、必要な人材・専門職種の補充・採用は随時行われている。</p> <p>事業所理念や年度報告・事業計画の内容を理解・吟味した、組織的な質の維持・向上を図る人事管理の体制が期待される。</p> <p>尚、全職員の人事考課は行われていない。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
			② 人事考課を客観的な基準に基づいて行っている。	b)	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 72 人事考課の基準や方法を職員に明確に示している。 <input type="checkbox"/> 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）。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。	
	(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)	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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>法人では、個々の職員が自立型で場面場面において対応可能となる職人集団を目指している。</p> <p>また、提案箱の設置や会議での提案機会を設けたりするなど、職員意見の吸い上げには積極的といえ、その改善事例等も確認できる。</p> <p>この衆知の集約ともいえる取り組みを、目的・効果・費用にまで内容を充実・発展させた制度とすることで、より職員の視点の広がりが期待できるとともに、目指す職員集団に近づくと思われる。</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)	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。			
	③ 職員が改善事項を提案する仕組みを構築している。	b)	<input checked="" type="checkbox"/> 80 職員が改善事項を提案する仕組みがある。 <input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。			
	(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。	b)	<input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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>定期的な職員との面談などで意向の確認に努めており、安全衛生委員会を主としたメンタルヘルス推進員の活動の展開を計画中という。</p> <p>組織的な職員の意向の集約・分析・検討とともに、推進員の活躍が期待される。</p>	

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
			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。	b)	<input checked="" type="checkbox"/> 87 定期的に職員との個別面接の機会を設ける等、職員が相談をしやすいような組織内の工夫をしている。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	これを機会に法人で行っている福利厚生事業の整理・明示をするなどして、定着・採用に活かすことが期待される。
		③ 福利厚生事業に積極的に取り組んでいる。	a)	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。		
		(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)	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。	職員の資質向上に関しては研修委員会が必要に応じて開催され、法人研修・事業所研修が行われている。事業所研修については職員の希望を取り入れたものもある。 専門知識・スキルも大事ではあるが、法人や事業所の理念・倫理綱領・信濃こぶし会職員行動規範などの周知度・理解度の高まり広がり基本であろう。尚、把握した個々の職員の水準などは年度ごとに整理し、文書化やグラフ化などで成長が図れるようにするとともに、組織の財産とする意識が期待される。
		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。	b)	<input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
			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。	b)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<p>研修報告レポートについては、自施設で応用できること・できない事を加えるとともに、その根拠について理念に照らして考える機会が期待される。</p> <p>結果として、全体の理念の周知度や職員の成長度合い、研修内容の効果・成果も図れると考える。</p> <p>また、ばらつきの無い支援を目指すためにも初任者研修プログラム等及びその実施は必要であろう。</p>
			④ 新人職員に対する指導を適切に行っている。	c)	<ul style="list-style-type: none"> □ 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。 	
		(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。	c)	<ul style="list-style-type: none"> □ 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。 	<p>実習・研修生の受け入れがない事もあり、体制の整備は進んでいない。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
	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。	b)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 115 管理者は利用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 利用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。 	<p>利用者ごとのヘルメットを設置するなどして年数回の避難訓練を実施して、利用者の安全確保に努めており、夜間の職員一人体制での訓練は今後の課題であろう。</p> <p>そして、訓練の際の気付きをマニュアルの見直しにつなげる取り組みやマニュアルの周知度の向上は急務といえる。</p>
			② 災害時に対する利用者の安全確保のための取り組みを行っている。	b)	<ul style="list-style-type: none"> □ 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。 	<p>食材費についての利用者家族からの好意的な意見から、食糧備蓄について理解を得るとともに、その体制が進むことが期待される。</p> <p>さらに、災害などは予告なく現れるものであり、プライバシーに配慮するバスローブなどの配置は期待したい。</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。	b)	<ul style="list-style-type: none"> □ 127 利用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。 	

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
	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。	① 利用者と地域とのかかわりを大切にしている。	b)	<input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 132 利用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、掲示板の利用等で利用者に提供している。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。	法人理念の理解度を上げ、事業所理念を策定するとともに、何をなすべきか具体的に理解することで、基本方針も定まり、その実施により利用者との地域のかかわりが更に増え、利用者の生活の幅をより広げることが可能と思われる。
			② 事業所が有する機能を地域に還元している。	b)	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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）。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	c)	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 145 ボランティアに対して必要な研修を行っている。	

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講評
		(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。	b)	<input checked="" type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> 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。	関係機関等との連絡会などで、地域の福祉ニーズの把握が行われている。 理念の理解を深めて、利用者にとってどのような行動が事業所に求められるのか、地域に開かれた事業所の姿とは何かなど、検討する取り組みは期待したいところである。
			② 関係機関等との連携を適切に行っている。	b)	<input checked="" type="checkbox"/> 148 関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。 <input type="checkbox"/> 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。)	
		(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	① 地域の福祉ニーズを把握している。	c)	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	
			② 地域の福祉ニーズに基づく事業・活動を行っている。	c)	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	