

I 構造評価(Structure) [適切な事業運営]

(1) 理念の明確化

| トータル | タイトル | 頁目番 | 項目 | 出来 てい | ほぼ 出来 | 出来 てい | 全く 出来 | コメント | 改善策 | 運営推進委員様からのアドバイス |
|------|--------------------------------|-----|---|----------|----------|----------|----------|---|--|---|
| ① | サービスの 特徴を踏ま えた理念の 明確化 | 1 | 当該サービスの 特徴である「利用 者等の在宅生活の継続」と「心身 の機能の維持回復」を実現する ため、事業所独自の理念を掲げ ている | 4 | 6 | 3 | | <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の思いや家族の思いに寄り添い、安心していただけるよう、いま介護でひとつになり関わりを大切にしています。 ・創業の精神に基づいた経営理念。とても良い心温まる理念だと思っている。 ・利用者に応じて訪問だったりデイや泊まりだったりに対応している。 ・福祉のまちづくりを推進 ・利用者様の自宅での訪問や希望される場合は買物にいたりしている。 ・利用者の在宅生活を継続するために、その方に応じたサービスを提供出来ている。 ・個々のケースに合った目標が理念に沿ったもので検討、修正できている。 ・在宅での生活を支える理念となっている。 ・心身機能の維持回復も社訓の中にも込められています。 ・担当を決める事で出来ていると思うが細かなところまでは出来ていない。 ・福祉のまちづくりの推進という経営目標を掲げて取り組んでいる。 ・利用者のことを考えたサービスを提供するよう職員で話し合うことで出来ている。 ・家族さんの意向が尊重されるため、在宅生活がこの次になることもある。 ・なかなか一人ひとりのケアが出来ていない。 ・独自の理念というのは無いと思います。私は知りません。 | 理念はあるが「利用者等の在宅 生活の維持」「心身機能の維持 回復」との関連性を説明したこ とがなかった。管理者が今後説明 を行っていく。 | <ul style="list-style-type: none"> ・経営理念を各セクションに 掲げて全職員の目の届く所 に掲示しておいてはどうか。 ・朝礼の前に全員で経営理 念を唱和してみてもは ・豊岡地域包括(社会福祉協 議会)では毎朝唱和してい る。すると何も見なくても言え るようになっていきます。 |

(2) 適切な人材の育成

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|---|--|--|---|---|
| ① | 専門技術の 向上のため の取り組み | 2 | 管理者と職員は、当該サービス の特徴および事業所の理念につ いて、その内容を十分に認識して いる | 1 | 7 | 5 | | <ul style="list-style-type: none"> ・面談や報告会等を利用して伝達され認識出来ていると思う。 ・中間報告会などで再確認をしたりする機会もあり認識している。 ・サービスの特徴や理念を再確認したり、見やすいところに貼り、確認できる。 ・面談も含め、その都度活かし認識されているように思う。 ・ある程度理解できているように思う。 ・会議の度に施設の特徴や理念に触れているから認識、浸透していると思う。 ・理念をしっかり認識していないのでサービスが出来ていない事がある。 ・理念について理解しているつもりだが十分に実施出来ていないと思う。 ・理念を意識して業務に取り組んでいるが出来ているとは言い難い。 ・自分自身が覚えきれていません。 ・理念について聞く機会には定期的にはあるが十分に認識しているとは言い難いです。 ・管理者は理念を認識できているが全職員には内容が認識できていないと思う。 | 理念の構築と浸透は別物。浸透 するための機会を増やす。年度 方針の機会に説明する。 | |
| | | 3 | 運営者は、専門技術の向上のため、 職員を育成するための具体的 な仕組みの構築や、法人内外 の研修を受ける機会等を確保し ている | 3 | 10 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・勉強会は月に1回は実施しており外部研修も参加する機会を設けている。 ・様々な研修に参加できている。 ・個々に研修の機会がある。 ・以前よりは職員も研修に参加している。 ・管理者も自ら研修に参加している。 ・介助方法のアドバイスや研修機会がある。 ・法人内外の研修機会があり、実施出来ていると思う。 ・様々な機会を利用し研修したり報告会も確保されている。 ・定期的な勉強会や研修が出来ていると思う。 ・施設としては機会があるごとに研修、セミナーに職員を受講させていると思う。 ・職員が受けてみたい研修やその人にあった研修を進められる。 ・全職員が研修に出ているかは不明であり、分かりません。 | 職員全体の研修計画と個別の 目標に応じた研修計画を構築す る。 | <ul style="list-style-type: none"> ・研修後に報告会を開催さ れているか。1人30分程度の 発表の機会を作ってはどうか。 その際、資料をパワーポ イントで作成するなど伝える 側として取り組むことで学習 が深まったり、発表に対する 能力の向上も図れる。 |
| | | 4 | 管理者は、サービス提供時の職員 の配置等を検討する際、職員 の能力開発がうながされるよう配 慮している | 1 | 11 | 1 | | <ul style="list-style-type: none"> ・人員を確保するのに努力している。 ・必要時は指摘を向上させようと指導の意図が伺える ・リーダーなどは全員がこなせるように同じような回数でまわしていると思う。 ・人が居ない時は看護師が調理する事もある。 ・リーダー業務が難しいと思われる時は、少しずつリーダー(日直)日程を調整している。 ・出来ていると思うが最大限に発揮できないこともある。(リーダー業務など) ・配置が偏らないように配慮してある。 ・経験により適度に配置してある。 ・基本的に人員配置は出来ている。 ・勤務シフトに配慮が表れている。 ・心身の機能の維持回復でなかなか一人ひとりのケアができていない。 ・問題なくサービス提供されているので配慮されているのではないかと思う。 | 現場で実習型訓練が行えるよう な体制を作る。 | 人員を安定させることが重要。 離職率を下げて職員が 定着する取組みが重要 |
| ② | 介護職・看 護職間の相 互理解を深 めるための 機会の確保 | 5 | 介護職・看護職の間で、利用者 等の特性・状況に係る相互の理 解・認識の共有のための機会 が、十分に確保される。 | 4 | 8 | 1 | | <ul style="list-style-type: none"> ・常に意見交換は出来ている。申し送りノートへの記載等も以前より出来る様になった。 ・常に話し合いを行い、共有の為の機会が確保されている。 ・看護職員の方から分かるように伝達がある。 ・連絡ノートへの記載や朝礼での話す機会、勉強会などを行っている。 ・看護師勤務も多く、入浴時に利用者の身体の異変の確認を行っている。 ・連絡ノートやカンファレンスで共有できている。 ・カンファレンスで話し合う機会がある。しかし、すぐに話が来ていない事がある。 | 各職員の情報収集の必要性の 意識を高めることにより、より密 な情報共有にしていく。 | 特になし |