

I 構造評価(Structure) [適切な事業運営]

※個人が“出来ている” “出来ていない”ではなく、事業所全体がどうなのかをご記入ください

(1) 理念の明確化

第32回運営推進会議 スタッフ評価

タイトル	項目番号	項目	出来ている	ほぼ出来ている	出来ていない事が多い	全く出来ていない	コメント	改善策	運営推進委員様からのアドバイス
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	5	9			<ul style="list-style-type: none"> ・家人様の相談を受けたり、ご本人様の状態を考え、ご自宅で生活して頂けるケアを提供出来ている ・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。 ・送迎などで、家族様の要望等を聞くことがあり、事業所にて他職種と相談し、要望に応える様にしている ・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。 ・利用者の生活を支える為、地域の一員として皆で支え合い、安心した生活を送ってもらえるよう、掲げられている ・リハビリのメニューを毎日行っています ・心身機能の維持回復(レクリエーションやリハビリ等)も社訓の中にも込められています。 ・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。 ・家族さんの意向が尊重されるため、在宅生活が二の次になることもある。 ・利用者の家族様は利用内容を把握されていない事もある事で、説明も必要だと感じた。「訪問なんてあるの?」と言われた事がある ・情報共有を行う事で、在宅でも安心した生活が出来るようサービス提供が出来ていると思います。 	<p>◆経営理念</p> <p>いま、介護でひとつに</p> <ul style="list-style-type: none"> ●すべての職員は我が社の宝であり、高齢社会を支える地域の宝です。 ●私たちは、創業の精神を心に刻み、今この一瞬一瞬の関わりを大切にします。 ●介護を通じて利用者様、ご家族、地域と私たちがひとつにつながり、安心して暮らし続ける地域社会に貢献をいたします。 <p>各職員の事情もあるが、離職を無くすように考えなければならない</p> <p>利用者様、ご家族、地域と私たちがひとつにつながり、安心して暮らし続ける地域社会へ貢献出来るように、職員の状況に合わせた対応をし、離職防止への対応策をとっている</p>	令和2年12月9日(水)に予定しておりました第32回運営推進会議の開催を、新型コロナウイルス感染拡大の防止の観点から、今回も断念することと致しました。当日配布予定でした資料を送付しています。

(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	3	9	2	<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。 ・認識されて出来ているように思う ・唱和する事で、出来ている ・個人面談や報告会も含め、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。 ・朝礼でも何かあれば報連相しており、社是も繰り返し話す事で、サービスの特徴等を十分に認識出来ている ・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。 ・理念は入社の時に伝えられていますが、忘れてしまう事もあるので、理念の唱和も必要だと感じた ・小さな気付きが共有出来ていない時がある 	もう一度見直す 毎朝の朝礼時に日替わりで唱和できたらと感じる 声に出す事で、共有していく 全職員に“経営理念”をまとめ、配布し、事務所内にも掲示している	
		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	7	4	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強会や研修会は月に1回は実施出来ている。外部研修はコロナ禍の影響もあり、出来ていない。 ・コロナ禍でもあり、外での研修等は難しいですが、リモート研修があればそれを受ける機会を確保できていると思う ・資格取得の支援や、研修などの機会は確保されている ・具体的な研修はあまり無いように感じる ・動画での研修も多くあり、出来ている ・全職員が研修に出ているかは不明であり、分かりません。 	声掛けや提案があればと感じます 今後もリモート研修や、社内研修は継続していく	
		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	9	5		<ul style="list-style-type: none"> ・職員1人1人の状況を踏まえ、臨機応変に対応してくれている ・前日の段取りで、人員配置等の相談をすると、的確にアドバイスを頂けるので配慮出来ています ・急な欠員が出た時は、その日の出勤のリーダー等が管理者と相談し、配慮している ・完璧には出来ないが、それぞれ配慮されていると思います ・職員の能力向上であったり、配置の配慮等しっかりされていると感じる ・業務分担(①②③④⑤⑥)を行う事で、出来ている ・配置が偏らないように配慮してある。 ・人手が足りない時は、現場の状況を見て指示をし、個々に負担が重ならない様に配慮出来ている ・基本的に人員配置は出来ている。 		
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。	9	5		<ul style="list-style-type: none"> ・利用者様に少しでも変化があれば、速やかに看護職・介護職間で報告・確認し、情報の共有が出来ている ・常に話し合いを行い、共有の機会が確保されている。 ・看護職員は毎日配置されており、利用者様の変化にも速やかに相談出来ている。連絡帳でも共有出来ている ・情報量が非常に多く、お互いに確認しながら業務に入っている。それでも忘れてしまう事がある ・介護職の観察の向上もあり、異常時には報告を受け、看護師と一緒に確認できることが多くなった ・連絡ノートやカンファレンスで共有できている。 ・訪看など、他事業所間でもその都度、電話やノートで連携出来ている 		