

I 構造評価(Structure) [適切な事業運営]

(1) 理念の明確化

第23回運営推進会議

トータル	タイトル	頁目番号	項目	出来 てい	ほほ 出来	出来 てい	全く 出来	コメント	管理者としてのコメント	管理者としてのコメント
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、在宅生活が二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。 	「いま 介護でひとつに」という理念は、いま目の前で起こっているそれぞれの問題に対して、全職員やご家族、そしてご利用者様と一丸となって取り組んで行く事をイメージして作成したものです。そのような日々の取り組みが”安心”を提供することとなり、その”安心”が、これまで住み慣れたご自宅での生活を続ける原動力となると考えます。そのような考えの基、経営理念を掲げています。目の前の問題に対して常に取り組み続けることは、非常に気力、体力を消耗するため、「いま 介護でひとつに」の念いを継続するための心構えとして社是を掲げました。職員同士が助け合い、補い合う事で継続して誠実に対応することが出来る『(社是)小さな事にも、全員で誠実に対応する』この社是のもとに「在宅生活の継続」「心身機能の維持回復」が成し遂げられると考えています。渡り鳥が協力し合いながら遠い目的地にたどり着くように、お互いが補い合う精神で、問題解決していくことを意識して、日々の介護に取り組んでいます。	「いま 介護でひとつに」という理念は、いま目の前で起こっているそれぞれの問題に対して、全職員やご家族、そしてご利用者様と一丸となって取り組んで行く事をイメージして作成したものです。そのような日々の取り組みが”安心”を提供することとなり、その”安心”が、これまで住み慣れたご自宅での生活を続ける原動力となると考えます。そのような考えの基、経営理念を掲げています。目の前の問題に対して常に取り組み続けることは、非常に気力、体力を消耗するため、「いま 介護でひとつに」の念いを継続するための心構えとして社是を掲げました。職員同士が助け合い、補い合う事で継続して誠実に対応することが出来る『(社是)小さな事にも、全員で誠実に対応する』この社是のもとに「在宅生活の継続」「心身機能の維持回復」が成し遂げられると考えています。渡り鳥が協力し合いながら遠い目的地にたどり着くように、お互いが補い合う精神で、問題解決していくことを意識して、日々の介護に取り組んでいます。

(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	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。 ・理念をしっかりと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。 	理念体系を一つひとつ伝えている段階、例えを用いて伝えるように心がけている。まだ始めたばかり、これから理念の浸透のために地道に活動を継続していきたい。何よりも代表者が言行一致していないといけませんので、日々実践躬行していくことで理念が浸透していくように継続していく。	理念体系を一つひとつ伝えている段階、例えを用いて伝えるように心がけている。まだ始めたばかり、これから理念の浸透のために地道に活動を継続していきたい。何よりも代表者が言行一致していないといけませんので、日々実践躬行していくことで理念が浸透していくように継続していく。
		3	運営車は、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。 	介護現場に必要な能力は介護技術や対人援助技術だけでなく医療知識など多岐に渡りますが、研修機会はまだまだ全体的に少ないと思っています。次年度からは、一人ひとりの課題を設定し、その課題に応じた研修を提案していく計画です。さらには選択研修も設けて自主的に研修受講できるような環境を整えて行きたいと考えています。	介護現場に必要な能力は介護技術や対人援助技術だけでなく医療知識など多岐に渡りますが、研修機会はまだまだ全体的に少ないと思っています。次年度からは、一人ひとりの課題を設定し、その課題に応じた研修を提案していく計画です。さらには選択研修も設けて自主的に研修受講できるような環境を整えて行きたいと考えています。
		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。 ・基本的に人員は位置は出来ている。 ・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なと思う。 	通常の業務の人員配置は必要な介助量に合わせて人員を確保しているが見直しが必要な日もある。次年度は現場での実習型訓練が機能する体制づくりを計画中です。	通常の業務の人員配置は必要な介助量に合わせて人員を確保しているが見直しが必要な日もある。次年度は現場での実習型訓練が機能する体制づくりを計画中です。
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。 	日々の朝礼やカンファレンスで情報の共有が出来ている。	日々の朝礼やカンファレンスで情報の共有が出来ている。