

7 4 理念・方針の明確化

事業の理念や方針を明確にするとともに、職員等に徹底していますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している	来年度以降に改善に着手
早急 (本年度中) に	改善の必要性と
改善着手	実現可能性の検討に着手
当面、改善に着手しない	

注釈) 事業理念や方針を明文化し、職員や利用者・家族の目につく場所に掲示する等、周知徹底するよう努めてください。

7 5 目標計画の策定と見直し

指定通所介護事業者としての理念・方針に基づいた事業の達成目標・計画 (中・長期) を定めていますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している	来年度以降に改善に着手
早急 (本年度中) に	改善の必要性と
改善着手	実現可能性の検討に着手
当面、改善に着手しない	

注釈) 事業計画は、事業の理念・方針に基づくとともに、(1) 中期・長期の運営の方針、(2) 職員採用・研修計画、(3) 施設・設備整備計画、(4) 事業経営の方針及び計画、(5) 部門別計画 (処遇の方針及び計画、行事計画、防災訓練計画等) 等を網羅してください。

計画の策定にあたっては、職員の参加を得て行ってください。また、目標や計画は職員に徹底するとともに、定期的なその達成度を測り必要に応じて見直してください。

76 介護保険制度に関する意見・意向の伝達

サービスの内容や介護報酬など介護保険制度の基本的部分について保険者等に意見や意向を伝えていますか。

<p>1 達成度の評価</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>実施できている (次の項目へ)</p> <hr/> <p>実施できているが不十分 実施できていない</p> </div>	<p>3 具体的な実施状況</p> <div style="border: 1px solid black; height: 70px;"></div>
<p>2 実施が不十分 / 実施できていない理由</p> <div style="border: 1px solid black; height: 70px;"></div>	<p>4 改善の必要性</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>既に着手している 来年度以降に改善に着手 早急 (本年度中) に 改善の必要性と 改善着手 実現可能性の検討に着手 当面、改善に着手しない</p> </div>

注釈) 地域ケア会議や事業者連絡会議等の場を通して、通所介護のサービス内容や介護報酬等に関する意見や意向をまとめ、保険者や県に伝えてください。

77 効果的事業運営 - 1

運営規程に基づいて、適切に運営されていますか。また、運営規程の概要等を掲示していますか。

<p>1 達成度の評価</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>実施できている (次の項目へ)</p> <hr/> <p>実施できているが不十分 実施できていない</p> </div>	<p>3 具体的な実施状況</p> <div style="border: 1px solid black; height: 70px;"></div>
<p>2 実施が不十分 / 実施できていない理由</p> <div style="border: 1px solid black; height: 70px;"></div>	<p>4 改善の必要性</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>既に着手している 来年度以降に改善に着手 早急 (本年度中) に 改善の必要性と 改善着手 実現可能性の検討に着手 当面、改善に着手しない</p> </div>

注釈) 運営規程の概要を利用者等の目につきやすい所に必ず掲示してください。

78 効果的事业運営 - 2

各部門責任者や職員が各種会議や委員会に参加し、事業の運営に対して積極的に関わっていますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している 早急 (本年度中) に 改善着手 当面、改善に着手しない	来年度以降に改善に着手 改善の必要性と 実現可能性の検討に着手
--	---------------------------------------

注釈) 次の点に留意してください。

職員会議を定例化する。

適切な構成員のもとに各種会議や委員会を設置し、随時活動を行う。

セクション別会議を全体会議と連動させる。

各会議や委員会は、民主的に運営されている

79 効果的事业運営 - 3

保健・医療・福祉サービスに関する情報を収集し、事業運営やサービス提供に役立っていますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している 早急 (本年度中) に 改善着手 当面、改善に着手しない	来年度以降に改善に着手 改善の必要性と 実現可能性の検討に着手
--	---------------------------------------

注釈) 保健・医療・福祉サービスに関する情報とは次に例示されるものです。

行政の施策動向の情報

行政 (市町村・県) の保健・医療・福祉関連予算の情報

先進的な事業や事業運営を行っている市町村、機関・施設の情報

介護保険制度にとどまらず、その他のフォーマル、インフォーマルな社会資源に関する情報

介護保険の動向・情報

80 効果的事业運営 - 4

事業所内各部門の関係情報の共有化が図られていますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している 早急 (本年度中) に 改善着手 当面、改善に着手しない	来年度以降に改善に着手 改善の必要性と 実現可能性の検討に着手
--	---------------------------------------

注釈) 次の点に留意してください。

利用者の情報を共有する。

介護保険給付対象サービスにとどまらず、その他のフォーマル、インフォーマルな社会資源に関する情報を収集する。

81 情報開示 - 1

地域住民・利用者に対して、財務諸表を公開していますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している 早急 (本年度中) に 改善着手 当面、改善に着手しない	来年度以降に改善に着手 改善の必要性と 実現可能性の検討に着手
--	---------------------------------------

8 2 情報開示 - 2

地域住民・利用者に対して、自己評価や第三者評価の結果を公開していますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している 早急 (本年度中) に 改善着手 当面、改善に着手しない	来年度以降に改善に着手 改善の必要性と 実現可能性の検討に着手
--	---------------------------------------

注釈) 事業所のパンフレットや広報誌、インターネット等により公開する方法があります。

8 3 研修・人材育成 - 1

職員研修について、研修体系を整備し、研修を計画的かつ定期的に行っていますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している 早急 (本年度中) に 改善着手 当面、改善に着手しない	来年度以降に改善に着手 改善の必要性と 実現可能性の検討に着手
--	---------------------------------------

注釈) 職員の資質向上を図るための研修は、専門性の付与、使命感の自覚、士気高揚といった面で効果があり、計画性を持って実施することが必要です。次に例示される点に留意し、工夫を行ってください。

職員採用時研修、職場内研修を実施したり、県や団体の行う研修計画を把握して、参加計画を立てる。

外部研修に職員が参加した場合には、他の職員に還元させるよう努める。

外部研修だけでなく、事例研究会等の職員研修や勉強会を企画し、計画的に行う。

職場内訓練 (OJT) を、職員の状況に応じ、適切な方法で実施する。

84 研修・人材育成 - 2

職員の調査研究の指導や研究発表を推進していますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している	来年度以降に改善に着手
早急 (本年度中) に	改善の必要性と
改善着手	実現可能性の検討に着手
当面、改善に着手しない	

注釈) 職員の調査研究の推進は、研修の推進と同様に、専門性の向上、士気高揚、使命感の自覚といった面で効果があります。次に例示される点に留意して、工夫を行ってください。

外部の学会、研究会等への参加を促進する。

調査研究の推進・指導体制を整備する (研究会の定期的開催、外部講師、スーパーバイザーへの依頼等)。

施設内研究報告書、研究レポートを定期的に作成する。

外部との共同研究や各種研究費申請を促進する。

85 研修・人材育成 - 3

職員の専門資格取得を積極的に進めていますか。

1 達成度の評価

実施できている (次の項目へ)	→
実施できているが不十分	実施できていない

3 具体的な実施状況

--

2 実施が不十分 / 実施できていない理由

--

4 改善の必要性

既に着手している	来年度以降に改善に着手
早急 (本年度中) に	改善の必要性と
改善着手	実現可能性の検討に着手
当面、改善に着手しない	

注釈) ここでいう職員の専門資格には次のものがあります。

社会福祉士

介護福祉士

精神保健福祉士

介護支援専門員

ホームヘルパー1級、2級