

I 社会福祉施設の運営管理

I-1 理念・基本方針

I-1- (1) 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針が周知されている。

● I-1-(1)-① 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針が職員に共有化されている。

【判断基準】

- a) 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針が全職員に向けて明示されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針が全職員に向けて明示されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針が全職員に向けて明示されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※社会福祉法人は、社会福祉事業を行うことを目的として、社会福祉法に基づき設立されるとくに公益性、公共性の高い法人である。

※社会福祉法第3条（福祉サービスの基本理念）「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又は、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。」

※社会福祉法第24条（経営の原則）「社会福祉法人は社会福祉事業の主たる担い手にふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならない。」

1. 『社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針』

- ・法人定款に記載されている「目的」とは別に、社会福祉法人の使命や法人の理念が明確化されているか。
- ・また、それに基づいて施設独自の理念や目的、基本方針が明文化されているか。
- ・あくまでも社会福祉事業としての施設運営という基本的な立場を確認する。
- ・社会福祉施設としての存在意義、その考え方。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 明文化された理念や目的、基本方針で確認。

● I-1-(1)-② 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針を利用児・者に周知している。**【判断基準】**

- a) 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針を利用児・者に周知するための考え方が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針を利用児・者に周知するための考え方が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針を利用児・者に周知するための考え方が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント**1. 『社会福祉事業としての理念、事業の目的及び基本方針』**

- ・あくまでも社会福祉事業としての施設運営という基本的な立場を確認する。
- ・社会福祉施設としての存在意義、その考え方。

2. 『利用児・者に理解してもらうために』

- ・社会福祉施設としての理念、基本方針といった基本的な考えや姿勢について、わかりやすい内容と言葉で利用児者に理解してもらえるような取り組みを行っているか。
- ・パンフレット等の分かりやすく明文化されたもので提供がなされているか。

3. 『利用開始後に疑問や質問等が生じた場合に対応する具体的な体制』

- ・利用者からの施設の姿勢や考え方についての疑問や質問に答えられる組織的な取り組み。
- ・個々の職員も理解し、質問に対して適切に返答ができているか。

◆検証方法等

- 説明を実施した記録等で確認。
- 会議録で内容確認。
- 説明資料等を確認。

1-2 事業計画

I-2-1 (1) サービスの質の向上に向けた事業計画を策定している。

● I-2-(1)-① 福祉サービス実施機関としての中・長期的な課題を把握している。

【判断基準】

- a) サービス内容やサービス実施体制について、中・長期的な課題を把握するための方針が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) サービス内容やサービス実施体制について、中・長期的な課題を把握するための方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) サービス内容やサービス実施体制について、中・長期的な課題を把握するための方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※社会福祉法人の社会福祉施設は、社会的責務を担っている。これは単に料金設定を低くするというような、一般企業での競争原理をそのまま適用するだけでは、責務を果たすことができないことを示している。社会福祉法人の社会福祉施設は、社会的な使命に向けての努力を行うことが求められている。

1. 『中・長期的』

- ・中長期計画は、事業所が提供するサービスの内容について改善課題を設定し、課題解決のための具体的な目標に沿って策定される必要がある。
- ・「中・長期計画」とは、組織の理念や基本方針の実現に向けた具体的な取り組みを示すもので、3～5年程度を指すものとする。

2. 『サービスの質を高めるための具体的な事業計画』

- ・施設の経営面を主とした計画ではなく、サービスの質の向上を意図した具体的な事業計画。
- ・提供している福祉サービスの更なる充実、課題の解決等のほか、地域ニーズに基づいた新たな福祉サービスの実施といったことも含めた目標（ビジョン）を明確にし、その目標（ビジョン）を実現するために、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成等に関する具体的な計画。
- ・単年度の計画では解決出来ない課題について、中長期にわたる具体的な計画が必要となる。

◆検証方法等

- 中長期計画として明文化されたものを確認。

● I-2-(1)-② 中・長期的な計画に基づいて当該年度の事業計画が適切に策定されている。**【判断基準】**

- a) 中・長期的な計画を反映させるための考え方が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 中・長期的な計画を反映させるための考え方が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 当該年度の事業計画を策定する際に、中・長期的な計画を反映させるための考え方が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント**1. 『年度毎に』**

- ・年度の事業計画を指す。
- ・当該年度の事業計画のポイント
 - (1) 中・長期計画の内容が、具体的に反映されていること。
 - (2) 単年度における事業展開が具体的に示され、さらに実行可能な計画であること。

2. 『サービス内容やサービス実施体制について分析を行い、課題や問題点を把握しており』

- ・中・長期計画の内容と関連して分析が行われ課題等が把握されて、具体的に反映されているか。
- ・単年度における事業展開が具体的に示され、実行可能な内容であるか。

3. 『サービスの質を高めるための具体的な事業計画』

- ・事業経営（収益の増収計画等）を主とした計画ではなく、サービスの質の向上を意図した具体的な事業計画という視点。
- ・提供している福祉サービスの更なる充実、課題の解決等のほか、地域ニーズに基づいた新たな福祉サービスの実施といったことも含めた目標（ビジョン）を明確にし、その目標（ビジョン）を実現するために、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成等に関する具体的な計画。

◆検証方法等

- 当該年度の事業計画として明文化されたもので確認。

I-2-(2) 事業計画の評価を行っている。**● I-2-(2)-① 事業計画の実施状況に関する評価を行っている。****【判断基準】**

- a) 事業計画の実施状況及び結果についての評価の方針が明文化されおり、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 事業計画の実施状況及び結果についての評価の方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 事業計画の実施状況及び結果についての評価の方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※各計画の策定にあたっては、関係職員の参画や意見の集約・反映が行われる必要がある。実施状況の確認・評価を公正に行うためには、職員の自己評価、意見を取り込めるような、組織としての定められた方法が求められている。

※全体あるいは部門毎での評価票に基づいての見直しも必要である。

1. 『事業計画』

- ・中・長期、年度計画を指す。

2. 『職員の自己評価』

- ・各職員の自己評価：事業計画の策定に関して、全体で取り組んでいるか。

3. 『評価の様式』

- ・各事業計画の評価を行うチェック票等、職員が自己評価を行うための様式。
- ・施設独自の職員の評価用の様式等が定められているか。
- ・各職員や、セクション毎で評価を行った内容についてを持ち寄るなどして、一堂に会した場で事業計画の評価が行われているか。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 評価の様式等明文化されたもので確認。

I-3 管理者の責任とリーダーシップ

I-3-(1) 管理者の責任が明確にされている。

●I-3-(1)-① 管理者の責任が明文化されている。

【判断基準】

- a) 専門職としての管理者の責務が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 専門職としての管理者の責務が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 専門職としての管理者の責務が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※管理者は、掲げた理念や基本方針を実現していく責務がある。組織全体をリードする立場として、職員に対して自らの役割と責任を明らかにすることは、職員からの信頼を得るために欠かすことができないものである。質の高いサービスの提供や効率的な運営は管理者だけの力で実現できるものではなく、組織内での信頼感のもとにリーダーシップをとることが管理者の要件であるといえる。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 管理者の責任の所在について明文化されたもので確認。

I-3- (2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

●I-3-(2)-① **管理者は福祉サービスの向上に向けて職員が意欲的に取り組めるような組織作りをしている。**

【判断基準】

- a) 管理者のリーダーシップとは何かについての考え方が明示されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 管理者のリーダーシップとは何かについての考え方が明示されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 管理者のリーダーシップとは何かについての考え方が明示されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント**1. 『管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けた具体的な取り組みを行い』**

- ・管理者は組織の理念や基本方針に照らし合わせたサービスの質に関する課題を把握し、その課題と改善に向けた取り組みを組織全体に明らかにして指導力を発揮することが重要である。
- ・管理者がこの課題を正しく理解した上で、組織に対してどのように指導力を発揮しているかを具体的な取り組みによって評価する。

2. 『職員からの業務改善等の提案』

- ・職員からの業務改善等の提案はどのように行われているか。
 - (例) ○提案書の様式を示して、定期的に集約している。
 - 年数回、個々の職員から意見を直接聴取する機会を設けている。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 職員からの業務改善の提案について実施記録、その他明文化されたもので確認。

I-4 体制及び責任

I-4- (1) 施設の運営が適切に行われている。

●I-4-(1)-① 施設内の組織について職制・職務分掌等を明確にしている。

【判断基準】

- a) 職制・職務分掌について職員ごとの役割や責任の範囲が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 職制・職務分掌について職員ごとの役割や責任の範囲が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 職制・職務分掌について職員ごとの役割や責任の範囲が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※職種毎における職員一人一人は、組織の中でどのような立場でどのような役割を担っているかを認識する必要がある。また、組織の中での責任の明確化と、全体での共通認識を図る必要性。

1. 『職種ごとの分担や責任の所在が明文化されており』

- ・ 職種、職域毎の分担や責任の所在。
- ・ 職種、職域毎の分担（職務分掌）についてどのように明文化されているか。
- ・ 個々の職員の責任の所在と職種、職域としての責任の所在の関係が整理され、明文化されているか。

2. 『共通認識』

- ・ 職務分掌や責任の所在について、職員全体で理解し合う取り組みが行われているか。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 職務分掌表、組織図等、分担や責任の所在等が明記されたもので確認。

●I-4-(1)-② サービス内容の記録や引き継ぎは適切に行われている。**【判断基準】**

- a) サービス内容の記録や引継ぎのあり方について明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) サービス内容の記録や引継ぎのあり方について明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) サービス内容の記録や引継ぎのあり方について明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※記録の大切さと引継の重要性は、利用者の権利擁護（事故防止、生命の危険等）という観点からは必要最低限のものであるが、具体的に明示され、いかに適切に実施されているか、また、徹底されているかが求められている。

1. 『サービス内容の記録や引継ぎのあり方について明文化されており』

- ・ サービス内容の記録：ケース記録、日誌等
- ・ 記録のあり方、方法、留意点等がまとめられ、明文化されているか。
- ・ 引継ぎが確実に行われ、特に問題点や課題についての引継が確実に行われる体制ができているか。
- ・ その方法や留意点等が明文化されているか。

◆検証方法等

- 引継の記録等で内容確認。
- 明文化されたもので確認（引継の具体的な方法、サービス内容の記録の仕方等）。
- サービス内容の記録様式を確認（ケース記録等）。

I-5 経営状況の把握

I-5-1 (1) 経営環境の変化等に適切に対応している。

●I-5-(1)-① 事業経営をとりまく環境が的確に把握されている。

【判断基準】

- a) 事業経営をとりまく環境や社会情勢を踏まえて、経営・運営状況を把握するための方針が明文化されており、職員の共通認識を図る場を設けられている。
- b) 事業経営をとりまく環境や社会情勢を踏まえて、経営・運営状況を把握するための方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場を設けられていない。
- c) 事業経営をとりまく環境や社会情勢を踏まえて、経営・運営状況を把握するための方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

1. 『事業経営をとりまく環境を的確に把握するための具体的な取り組み』

- ・事業経営の基本として、外的な動向を的確に把握するための取り組みを具体的に行っているかを評価する。

(例)

- 社会福祉全体の最新の動向。
- マーケティングの視点にたった福祉事業全体の動向。
- 地域での福祉に対する需要の動向。
- 必要とされる福祉サービスのニーズ。

2. 『職員と共通認識を図る場』

- ・社会福祉の動向等の中から現在置かれている自分たちの施設の存在意義や今後の方向性について、情報提供等を行い、客観的な判断の元、職員全体の意識の共有化が図られているか。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 把握された内容等、記録や明文化されたもので確認。

●I-5-(1)-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。**【判断基準】**

- a) 事業経営をとりまく環境や社会情勢を踏まえて、経営・運営状況の分析して改善するための方針が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 事業経営をとりまく環境や社会情勢を踏まえて、経営・運営状況の分析して改善するための方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 事業経営をとりまく環境や社会情勢を踏まえて、経営・運営状況の分析して改善するための方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※安定した経営状況は安定したサービス提供とサービスの質の向上のための基盤となるものである。

ここでは、事業所の経営状況を具体的に把握、分析する方法が確立されているが求められている。

1. 『経営状況を分析的に把握して改善に向けた具体的な取り組みを行い、』

- ・経営的な観点から事業所の状況を把握・分析することは事業経営の基本であり、決して人員の削減や経費の削減といったもののみを指すものではない。
- ・外的な動向等の中から把握された問題点や課題点を基に、事業所の経営状況を把握・分析すること。
- ・経営状況の把握・分析のための方法が組織として確立されているかということが大切であり、経営者や管理者が個人的に行っていることではない。
- ・組織としての体制や、方法について、明確になっているか。

2. 『職員の共通認識を図る場』

- ・経営上の課題を解決していくためには、現場の職員の意見を聞いたり職員同士の検討の場を設定するなど、組織的な取り組みが必要である。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 経営状況を分析的に把握した内容等、明文化されたもので確認。

I-6 サービス内容の検討体制

I-6- (1) サービスの質の向上のための取り組みが行われている。

●I-6-(1)-① 提供するサービス全般の内容検討が定期的に行われている。

【判断基準】

- a) 提供するサービス全般の内容検討を行うための方針が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 提供するサービス全般の内容検討を行うための方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 提供するサービス全般の内容検討を行うための方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

1. 『提供するサービス全般の内容検討』

- ・この「全般」とは、個別の利用児者に対するサービス内容ではなく、組織的な対応を求められる全体としての改善課題の発見と対応について、どのような取り組みを行っているかを評価の対象とする。組織全体のサービス提供機能体としての視点。
例：施設としてのQC委員会の設置等
- ・サービスの質の向上は、P (Plan・計画策定) →D (Do・実行) →C (Check・評価、是正) →A (Act・見直し) のサイクルの繰り返しを組織的に行うことによって、恒常的な取り組みとして機能する。
- ・全体の経営上の課題を解決していくためには、現場の職員の意見を聞いたり職員同士の検討の場を設定するなど、組織的な取り組みが必要である。

2. 『職種や経験年数の異なる委員から構成』

- ・様々な職種の職員から構成されているか。
- ・経験年数も経験年数の浅い職員からベテランまでの構成になっているか。
- ・経験年数の浅い職員の意見も自由に出せるようになっているか。

◆検証方法等

- 会議録で内容確認。
- 委員会の設置規程等。

I-7 人事管理・研修

I-7-1 (1) 人事管理の体制が整備されている。

●I-7-1(1)-① 必要な人材に関する具体的なプランが確立している。

【判断基準】

- a) サービスの質を確保する上で必要な人材を確保するための方針が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) サービスの質を確保する上で必要な人材を確保するための方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) サービスの質を確保する上で必要な人材を確保するための方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

1. 『組織が目標とするサービスの質を確保するための、必要な人材や人員体制を検討する体制』

- ・基本方針や計画に沿って組織を適切に機能させるために、必要な人数、体制、部門ごとに求められる職員の資格・水準など具体的な考え方・プランがあり、それを検討する仕組み、体制があるか。
- ・新たに増員することだけを考えるのではなく、現有の限られた人員の中から、どのような職員配置が適当なのかを考察する体制。

例) 管理者を中心として各部門毎の代表者による検討会等。

2. 『サービスの質の確保と人員体制に関して職員の共通認識』

- ・サービスの質の確保に繋がっていく人員体制は、どのような体制がベストなのかを考察し、その結果について、職員の共有化を図ることも必要となる。

◆検証方法等

- 検討会等、職員会議の会議録で内容確認。

●I-7-(1)-② 人事考課が明確かつ客観的な基準により行われている。**【判断基準】**

- a) 人事考課に関する客観的な基準についての考え方が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 人事考課に関する客観的な基準についての考え方が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 人事考課に関する客観的な基準についての考え方が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※組織において意図的な人材育成を推進していくうえで、職員に対して公正で的確な評価が行われているかどうかは、職員の仕事に対する意欲にも大きく影響を与えることとなる。

1. 『人事考課』

- ①職員の職務遂行にあたっての能力と行動及びその結果を
- ②評価者が、組織として定めた一定の基準と方法に従って評価し、
- ③その結果を記録し、活用すること

※目的と役割

- ①人材の能力開発、
- ②公正な職員処遇を実現すること
- ③個々の意欲を喚起し、組織活性化に役立つこと

2. 『客観性・公平性・透明性を確保するための工夫や、職員の納得を得るための仕組み』

- ・人事考課で捉える「能力」とは、あくまでその組織における職業人としての能力であり、人間としての能力とか、人間としての標準的価値を問うものではない。
- ・人事考課において、絶対評価の物差しとしての基準の明確化が求められる。
- ・組織の定める人事考課の基準や客観性・公平性・透明性を確保するためにどのような取り組みを行っているかを具体的に確認する。

◆検証方法等

- 人事考課の基準で確認。
- その他明文化されたもので確認。

I-7-(2) 職員の就業環境に配慮がなされている。**●I-7-(2)-① 職員の就業環境や意向を把握し、必要があれば改善する仕組みが構築されている。****【判断基準】**

- a) 職員の就業環境を把握するマニュアルが整備されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 職員の就業環境を把握するマニュアルが整備されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 職員の就業環境を把握するマニュアルが整備されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※サービス提供の内容を充実させるためには、組織は、職員が常に仕事に対して意欲的にのぞめるような環境を整えることが求められる。職員の就業状況や意見・意向を把握し、その結果を分析・検討・改善していく組織的な仕組みが必要。

1. 『職員の就業環境や意向を定期的に把握』

- ・ 職員の就業環境：有給休暇の消化率、時間外労働等の就労状況。
また、組織内、部署毎での職員の間関係の把握も含まれる。
- ・ 意向：職員が意欲的に取り組めるような状況を作り出すために、職員の仕事上での意向（資格、異動や仕事内容）を把握するような視点。
職員が自分の持っている能力や技能を活かして仕事出来るように職員との話し合い。
- ・ 定期的に把握：定期的に職員と個別面接を行っているか。

2. 『改善に向けて職員をサポートする仕組み』

- ・ 職員が相談しやすいような、組織的な取り組みを行っているか。
- ・ 希望があればカウンセラー等の相談の専門家を確保しているか。
- ・ 把握された職員の意向等を検討するような場が設けられているか。

◆検証方法等

- 職員の意向調査等の記録で確認。
- サポートする仕組みについて、明文化されたもので確認。

●I-7-(2)-② 福利厚生事業に積極的に取り組んでいる。

【判断基準】

- a) 職員の福利厚生に関する方針が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 職員の福利厚生に関する方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 職員の福利厚生に関する方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※職員処遇の充実を図るという広い観点からの取り組みを対象とする。

1. 『福利厚生センター等の福利厚生事業に加入し』

- ・福利厚生センターに加入していることを前提とする。

◆検証方法等

- 福利厚生事業の実施状況についての記録を確認。

I-7-(3) 職員の研修体制が確立している。

●I-7-(3)-① 職員の資質向上に関する目標を設定している。

【判断基準】

- a) 職員に対する研修の意義が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 職員に対する研修の意義が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 職員に対する研修の意義が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※サービス向上のために組織が定めた目標とその目標達成に向けた実施計画に、職員の研修計画が対応していなければならないという視点が必要である。

組織として目的意識を持った研修計画が策定されなければならないということ。

※職員の教育・研修に関する組織の基本姿勢について、サービス提供内容の基本方針や目標を前提とした上で、求められる職員のあり方とは何か。

※組織としての目的意識が明確にされているかどうかを評価するので、単なる研修計画表は評価の対象外となる。組織が求める職員の技術や質について、具体的な目標が明記され、それとの整合性が確保された計画が必要となる。

◆検証方法等

- 研修目標について確認。
- 体制について明文化（規程、組織図等）されたもので確認。

●I-7-(3)-② 職員の研修ニーズに基づく研修計画を策定している。**【判断基準】**

- a) 職員の研修参加に対する考え方が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 職員の研修参加に対する考え方が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 職員の研修参加に対する考え方が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※サービスの質を上げていくためには、それを提供する職員一人一人の質が問われることになる。職員一人一人の能力を的確に把握するとともに、仕事上の能力について何を伸ばすのか、また、何が足りないのかを職員との話し合いの中から課題を発見し、研修計画を作成していくという視点が重要とされる。

1. 『職員一人一人の研修ニーズを把握する機会』

- (1) 職員自らが自分にとっての研修課題についての的確に把握できる能力を有していること。
- (2) 職員自らがその課題についての解決方法としての具体的な研修計画を考えることができるかという視点。

・上記(1)、(2)について、研修担当者は職員との話し合いや相談の場を設けるという視点。

2. 『具体的な研修計画が策定』

- ・職員との話し合い等の中から確認された研修課題について、施設としての具体的な研修計画として作成すること。

※年度毎の連続性のない研修の実施や単に外部研修への参加、あるいは職員の希望だけを尊重した研修計画を指すものではない。

◆検証方法等

- 研修計画について確認。
- その他明文化されたもので確認。
- 体制について明文化(規程、組織図等)されたもので確認。

II 地域等との関係

II-1 地域社会との関係

II-1-1 (1) 地域とのつながりを強めるための取り組みを行っている。

●II-1-1-1-① 社会福祉施設としての役割等についての理解を深めるための取り組みをしている。

【判断基準】

- a) 社会福祉施設の役割等について、自治会や商店街等、地域に理解してもらうための方針が明文化されており、職員の認識を図る場が設けられている。
- b) 社会福祉施設の役割等について、自治会や商店街等、地域に理解してもらうための方針が明文化されているが、職員の認識を図る場が設けられていない
- c) 社会福祉施設の役割等について、自治会や商店街等、地域に理解してもらうための方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※利用児者が地域の人々との交流を持ち良好な関係を築くことは、利用者の活動範囲を広げ、QOLを高めるための大切なプロセスである。事業者は、利用児者の地域活動への参加を推奨し、利用児者が参加しやすいような環境作りに取り組むことが求められている。

1. 『社会福祉施設としての役割』

- ・社会福祉法第3条（福祉サービスの基本理念）「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又は、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならぬ。」に基づく個々の社会福祉施設が掲げる役割。

2. 『地域に理解してもらうような組織的な活動』

- ・それぞれの種別毎の施設が独自に行う活動。
 - 例) 利用児者が、地域社会での日常生活の行為（散歩、買い物、飲食、散髪等）が、問題なく行えるような施設としての働きかけ。
 - 利用者の状況：保育園児や障害を持つ利用者に対しての地域住民の理解の促進。
- ・職員も施設の姿勢、取り組みについて十分把握していること。

◆検証方法等

- 具体的な取り組みの記録等で確認。

●Ⅱ-1-(1)-② 専門機能が地域で活用されるための取り組みをしている。**【判断基準】**

- a) 社会福祉施設の持っている専門的な知識や能力を地域で活用するための施設としての方針が明文化されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 社会福祉施設の持っている専門的な知識や能力を地域で活用するための施設としての方針が明文化されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 社会福祉施設の持っている専門的な知識や能力を地域で活用するための施設としての方針が明文化されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※社会福祉施設は、地域の重要な社会資源の一つであるということです。

※社会福祉法第4条（地域福祉の推進）「地域住民、社会福祉を目的とする事業を営業者及び社会福祉に関する活動を行う者は、相互に協力し、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられるように、地域福祉の推進に努めなければならない。」

1. 『社会福祉施設の持っている専門的な知識や能力』

- ・地域とのかかわりを深める方法として、事業者が持つ専門的な技術や情報、あるいは設備・施設・備品などを地域に開放したり提供することがあげられます。このような取り組みを積極的に行うことは、地域の人々の理解を得たりコミュニケーションを活発にすることにつながっていきます。
- ・具体的には介護や保育等についての技術講習会や研修会、講演会などの開催。施設の持つ専門的な知識を生かしての、相談窓口の設置。

2. 『職員への共通認識』

- ・施設の地域社会への様々な働きかけや取り組みについて、職員も認識する必要がある、また、職員もその取り組みに参画していくということからも、共通認識を図ることは必要なことである。

◆検証方法等

- 実施された記録等により確認。

Ⅱ-2 ボランティアの受け入れ

Ⅱ-2-1 (1) ボランティアの受け入れが適切に行われている。

●Ⅱ-2-(1)-① ボランティアの受け入れに関する基本的な考え方の共通認識が図られている。

【判断基準】

- a) ボランティアの受け入れに関するマニュアルが整備されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) ボランティアの受け入れに関するマニュアルが整備されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) ボランティアの受け入れに関するマニュアルが整備されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※地域の人々によるボランティア活動は、地域社会と事業所をつなぐ柱の一つとして位置づけることができる。多くの事業所が様々な形でボランティアを受け入れ地域の人々との交流を図っていると思われるが、事業所側の姿勢や受け入れ体制が明確になっていないと、思いがけないトラブルを誘引する場合もある。

1. 『利用者の権利擁護の視点に立ったボランティア受け入れの可否』

- ・ボランティアを受け入れるということのみにとらわれることなく、利用児者の人権を守るということを基本に考えて、受け入れの可否を施設として考察検討することも必要です。

2. 『基本的な考え方が明示され』

- ・施設として、ボランティア受け入れの意義、ボランティアを受け入れる際の利用児者の権利擁護の視点等、施設にとってのボランティア受け入れについて、どのように捉えているのかを確認する。

◆検証方法等

- 基本的な考えについて明文化されたものを確認。
- 会議録で確認。

Ⅱ-3 実習生・体験学習への対応

Ⅱ-3-1 (1) 実習生や体験学習の受け入れが適切に行われている。

●Ⅱ-3-(1)-① 実習生や体験学習の受け入れに関する基本的な考え方が明示されており、共通認識が図られている。

【判断基準】

- a) 実習・体験学習の受け入れに関するマニュアルが整備されており、職員の共通認識を図る場が設けられている。
- b) 実習・体験学習の受け入れに関するマニュアルが整備されているが、職員の共通認識を図る場が設けられていない。
- c) 実習・体験学習の受け入れに関するマニュアルが整備されていない。

◇判断基準の考え方と評価のポイント

※福祉の将来を担う人材を育成することは、事業者の社会的な責務の一つである。実習生を受け入れる場合、組織としての姿勢が明確にされるとともに、その体制が整備されている必要がある。

1. 『利用者の権利擁護の視点に立った受け入れの可否を含む実習や体験学習』

- ・実習生や体験学習を受け入れるということだけにとらわれず、利用児者の人権を守るということを基本に考えて、受け入れの可否を施設として考察検討することも必要である。
- ・実習：ヘルパー養成研修、福祉養成校の実習（介護福祉士、社会福祉士、保育士）
- ・体験学習：介護等体験学習（教員免許取得関連）

2. 『基本的な考え方が明示され』

- ・施設として、実習生、体験学習の受け入れの意義、実習生、体験学習を受け入れる際の利用児者の権利擁護の視点等、施設にとっての実習生、体験学習の受け入れについて、どのように捉えているかを確認する。

◆検証方法等

●基本的な考えの明文化されたものを確認。