

自己評価	外部評価	項目	自己評価		外部評価	
			実施状況	実施内容	実施状況	実施内容
7		○虐待の防止の徹底 管理者や職員は、高齢者虐待防止法等について学ぶ機会を持ち、利用者の自宅や事業所内での虐待が見逃ごされることがないよう注意を払い、防止に努めている	身体拘束防止の中に虐待も含め、研修、検討会議を行い、虐待防止に努めている。	実施状況	次のステップに向けて期待したい内容	
8		○権利擁護に関する制度の理解と活用 管理者や職員は、日常生活自立支援事業や成年後見制度について学ぶ機会を持ち、個々の必要性を関係者と話し合い、それらを活用できるよう支援している	介護とは権利擁護であると位置づけ、マニュアル、理念にもその内容を盛り込んでいる。			
9		○契約に関する説明と納得 契約の締結、解約又はや改定等の際は、利用者や家族等の不安や疑問点を尋ね、十分な説明を行い理解・納得を図っている	契約時、契約書を全文読み、補足説明をしながら理解いたただけるよう努めている。			
10	6	○運営に関する利用者、家族等意見の反映 利用者や家族等が意見、要望を管理者や職員並びに外部者へ表せる機会を設け、それらを運営に反映させている	運営推進会議による意見の徴集や意見箱の設置やご家族の訪問時など常時ご家族からの要望を受け付けている。	利用者家族の意見や要望は面会時の玄関先や電話で掌握に努めており、朝のミーティングや介護日誌等で情報の共有化に努めています。写真が多めの月1回のお便りを送付しており、家族の安心に繋がっています。また、意見箱を設置しています。		
11	7	○運営に関する職員意見の反映 代表者や管理者は、運営に関する職員の意見や提案を聞く機会を設け、反映させている	年2回にヤリングを行い、ケアカンファレンスやミーティングの時も意見を聴く機会を設けている。	カンファレンス会議を中心に職員の提案や意見、要望を活用し、運営に反映するように努めています。法人で職員のスキルアップを図るため、自発的な個々の目標を定めさせ、上半期の年2回にヤリングを行っています。		
12		○就業環境の整備 代表者は、管理者や職員個々の努力や実績、勤務状況を把握し、給与水準、労働時間、やりがいなど、各自が向上心を持って働けるよう職場環境・条件の整備に努めている	処遇改善加算の取得等により給与面や福利厚生により働き甲斐のある職場づくりに取り組んでいる。			
13		○職員を育てる取り組み 代表者は、管理者や職員一人ひとりのケアの実際と力量を把握し、法人内外の研修を受ける機会の確保や、働きながらトレーニングしていくことを進めている	コロナウイルス感染防止の観点から外部での研修や外部講師を招いての集団研修を控えている状況ではあるが、事業所内での研修計画をたて、研修を行っている。			
14		○同業者との交流を通じた向上 代表者は、管理者や職員と交流する機会を作り、ネットワークづくりや勉強会、相互訪問等の活動を通じて、サービスの質を向上させていく取り組みをしている	コロナウイルス感染防止の観点から他事業所職員との交流を控えている。			