

○ 事業所の自己評価

分類	評価項目	
理念、事業方針	①法人の理念 ②事業方針・将来像 を定めている	該当
経営状態の分析	①長期的な事業計画 ②中期的な事業計画 ③年度ごとの事業計画（収支予算 項目を含む）を策定している。	該当
管理者等の責務	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者が自ら業務改善及び効率化に関する対策等を提案し、職員を指導している。 ・管理者が自らサービスの質の向上に関する対策等を提案し、職員を指導している。 ・サービス管理（提供）責任者が自らサービスの質の向上に関する対策等を提案し、その他の従業者を指導している。 	該当
職員の質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ①必要な人材像 ②職員の育成方針 ③客観的な職員の評価基準 を定めている。 ・必要な人材像を踏まえた職員採用を行っている。 ・客観的な職員の評価基準により、定期的な人事評価を行っている。 ・職員の育成方針及び職員ごとの意向を踏まえ、職員ごとの育成・研修計画を定め、必要に応じてその計画を見直している。 ・全ての職員が、職員ごとの育成・研修計画に基づき、事業所内の研修外部の研修に定期的に参加している。 ・職員が受けた研修の成果について、レポート、報告会等で全職員が共有している。 	該当
地域福祉への貢献、交流等	<ul style="list-style-type: none"> ・専門学校、大学等の実習生の受入れ、育成等を定期的に行っている。 ・ボランティアの受入れを定期的に行っている。 ・関係機関（同じサービスを提供する事業所等）と具体的な課題、事例等を検討する会議を定期的に開催し、参加している。 	該当
苦情解決、利用者ニーズの把握	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対し、事業所内の苦情解決制度（窓口）を定期的に周知している。 ・苦情解決に必要な対応を客観的に判断できるよう、第三者委員等を設置している。 ・アンケート等により、サービスの内容に係る利用者ニーズを定期的に把握している。 ・利用者ニーズに基づき把握した課題を踏まえ、サービスの質の向上に係る取組みを行っている。 	該当
利用者の人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> ・人権侵害、虐待、セクシャルハラスメント等に係る事業所内の研修会を定期的に開催している。 ・人権侵害、虐待等が見逃されないための取組み（管理者による職員ごとの面接、職員相互のチェック等）を定期的に行っている。 	該当
個人情報の保護	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報の保護に係る事業所内の研修会を定期的に開催している。 ・アセスメント表、支援計画等の個人情報が記載された記録は、施錠可能なキャビネットに保管する等の対応を行っている。 	該当
サービス提供方法等の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・提供するサービスの標準的な取扱いを規定する手引書（マニュアル）を作成している。 ・手引書（マニュアル）の見直しの必要性を判断するため、実務に携わる職員の意見を定期的に確認している。 ・サービスの提供の記録に当たり、①利用者の心身状況・様子 ②職員が提供した介護・支援の内容が詳細に記録されている。 ・利用者ごとの詳細な課題及びそれに応じた支援方法について、週ごと、月ごと等の頻度で、サービス管理（提供）責任者を中心とした職員間で協議・記録し、支援計画の見直しに繋げている。 	該当
サービスごとの質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・事業による収入（訓練等給付費を除く）、必要経費（特に利用者に支給する賃金）等の収支状況を把握し、経営改善に係る具体的な取組みを行っている。 ・経営状況（収支予算・決算を含む）について、利用者に対し、説明を定期的に行っている。 ・利用者の賃金水準を向上させるための計画を定めている。 ・一般就労が可能と見込まれる者については、一般就労への支援、就労移行支援事業所への引継ぎ等を提供している。 	該当