

28. さみしいと感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

29. 何か不安な気持ちになることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

30. 気分がしずんでしまうことはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

31. 支援をしてくれる職員さんと、もっと話をしたいと感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

32. 職員さん以外の人と、もっと話をしたいと感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

33. 何か相談したいことについて、誰かにもっと相談をしたいと感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

34. 伝えたいことがなかなか伝えられなくて、困ると感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

35. 趣味または娯楽といった活動を、今とくらべて、もっとしたいと感じることはありますか？

（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

36. 手伝いや、かんたんな作業といったことを、今とくらべて、もっとしたいと感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

37. クラブや自治会などの集まりに、今とくらべて、もっと参加したいと感じることはありますか？（○は一つ）（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

38. 社会の主な出来事を、今とくらべて、もっと知りたいと感じることはありますか？（○は一つ）（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

39. あなたの住んでいる地域の行事や出来事を、今とくらべて、もっと知りたいと感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

40. 医療・保健・福祉のサービスについて、今とくらべて、もっと知りたいと感じることはありますか？（○は一つ）

（対象の方が回答したと思われるものに、○印を1つつけてください）

①かなりある ②少しある ③どちらともいえない ④あまりない ⑤ほとんどない

念のため、対象となる高齢者についての回答になっているか、
また、書き忘れがないか、もう一度、お確かめください。

大切なお時間を割いてご協力いただき、
まことにありがとうございました。

はじめに

平成10年12月に厚生省より発表された『社会福祉基礎構造改革の全体像について』で、質の高い福祉サービスの拡充、福祉サービスに対する評価の導入などが「改革の理念」や「改革の方向」のなかに記されています。また、介護保険制度などでも、介護サービスを含む福祉サービス全体の質が問われ、その評価は、サービス利用者や社会に対する専門職の責任の一部として考えられるべきものであると言われ始めています。

そこで、本研究プロジェクトグループは、まず、施設評価のための基準づくりを行いたいと考え、今回のような研究を進めることといたしました。今年度の研究では、施設長の評価に関する意識などを中心に研究を行いました。なお、本報告書は、社会福祉施設評価研究の別冊〈施設長調査編〉であり、全体の調査結果については、〈サービス利用者・施設職員調査編〉で詳しく述べられていますので、ご参照下さい。

本研究報告書が施設自己評価などの際に活用され、社会福祉サービス全体の評価事業に役立てられればと考えています。ぜひ、ご一読いただき、ご批判をいただきたいと存じます。

最後になりましたが、調査にご協力いただきました回答者の方々や関係団体の方々には、心よりお礼を申し上げます。

平成12年3月

社会福祉施設評価研究プロジェクトグループ

主任研究者 岡田 進一

(大阪市立大学 生活科学部 助手)

目 次

I	研究目的・調査設計	1
II	研究要約	3
III	基本属性	6
IV	介護保険制度に関する施設長の意識	8
V	施設長としての施設運営行動に関する自己評価	11
VI	施設長としての施設運営役割に関する自己評価	31
VII	調査結果の考察と今後の政策課題	45

資料 調査質問紙

I 研究目的・調査設計

A 研究目的

本研究の主な目的は、施設評価に関する施設長の意識・行動を明らかにし、今後の課題を明示することにある。具体的には、施設評価に関する項目に対して、施設長がどのように対応しているのか、意識レベルと行動レベルに分けて分析を行う。そして、意識レベルと行動レベルの質問項目ごとに基本的な傾向などを報告する。さらに、その結果にもとづいて、今後の課題を明示する。

B 調査設計

調査設計にあたっては、主任研究者である岡田進一（大阪市立大学助手）を中心に、分担研究者の北島英治（東海大学助教授）、岡田まり（花園大学講師）、藤林慶子（北海道女子大学講師）で検討を行い、最終的な調査設計を行った。

質問紙の作成にあたっては、研究協力員の木村容子（和歌山 YMCA 医療専門学校講師）と飛田明日香（文京女子大学助手）が、まず施設運営・管理評価に関する先行研究を用いて検討を重ね、ブレインストーミングを行い、質問紙原案を作成した。そして、その原案について、主任研究者を中心としたエキスパートレビューを行い、質問紙の各項目に関する内容妥当性を確認した。また、統計解析により各項目についての信頼性を算出し、信頼性の確認も行った。従って、本研究で用いた各尺度は、妥当性・信頼性のあるものであると判断できる。

本報告書では、基礎データである単純集計を報告することとする。なお、個々の表における集計は、コンピューター処理を直接利用しているため、百分率について端数処理を行っていない。また、回答者が一部の項目に対して回答していない場合があるため、各質問項目の合計人数が最終回収人数と一致しない場合がある。

C 調査対象と調査方法

調査対象者は、全国老人福祉施設要覧から無作為に抽出された近畿地方の特別養護老人ホーム 400 ケ所の施設長 400 名である。

調査方法は、質問紙を用いた横断的調査法である。質問方法については、自記式質問紙を用いた。質問紙の配布は、質問紙を施設長に直接郵送で配布し、その回収は、無記名で直接回収する方法を採用した。調査期間は、2000年2月15日から2000年3月11日までである。調査回答は任意とし、回答が得られた比率は、約42%であった。調査項目は、基礎属性、運営意識、自己評価、介護保険制度下での対応などである。

D 本研究事業研究者と報告書執筆者

研究グループ

主任研究者	岡田進一	大阪市立大学助手	総括および評価研究
分担研究者	北島英治	東海大学助教授	ニーズ研究
分担研究者	岡田まり	花園大学講師	サービス評価研究
分担研究者	藤林慶子	北海道女子大学講師	施設運営・管理評価研究
研究協力員	木村容子	和歌山 YMCA 医療専門学校講師	施設運営・管理評価研究
研究協力員	飛田明日香	文京女子大学助手	施設運営・管理評価研究
研究協力員	久保元二	大阪市立大学大学院生	サービス評価研究
研究協力員	綾部貴子	大阪市立大学大学院 研究生	サービス評価研究
研究協力員	岡本秀明	大阪市立大学大学院生	ニーズ研究
研究協力員	神部智司	大阪市立大学大学院生	サービス評価研究
研究協力員	島村直子	大阪市立大学大学院生	サービス評価研究
研究協力員	榎本悠孝	大阪市立大学大学院生	ニーズ研究
研究協力員	林 暁淵	大阪市立大学大学院生	サービス評価研究

執筆者および担当ページ

			担当ページ
主任研究者	岡田進一	大阪市立大学助手	1～2・6～7・45～46
分担研究者	藤林慶子	北海道女子大学講師	3～5・8～10
研究協力員	木村容子	和歌山 YMCA 医療専門学校講師	11～30
研究協力員	飛田明日香	文京女子大学助手	31～44
研究協力員	榎本悠孝	大阪市立大学大学院生	各表作成

Ⅱ 研究要約

厚生科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）

分担研究報告書

高齢者社会福祉施設長の運営意識・自己評価に関する研究

分担研究者 藤林慶子 北海道女子大学人間福祉部 講師

主任研究者 岡田進一 大阪市立大学生活科学部 助手

研究要旨：本研究は、特別養護老人ホーム施設長を対象として、施設運営の意識および施設運営活動の自己評価についての分析を行った。ここでは、特に運営意識や運営活動の自己評価が、基礎属性などにより、どのような違いがあるのかを明らかにした。

A. 研究の目的

欧米での先行研究には、社会福祉施設運営に関する実証的研究が多く見られるが、わが国においては、そのことに関する実証的研究はこれからである。そこで、本研究では、介護保険制度実施前に、高齢者社会福祉施設長がどのような運営意識を持ち、運営に対する自己評価を行っているのかを明らかにすることとした。社会福祉施設長の施設運営意識や自己評価は、施設運営上必要なことであり、意識や自己評価の現状を分析することで、施設評価のポイントを探ることができると考える。

本研究においては、特別養護老人ホーム施設長の運営意識および運営活動の自己評価のレベルを明確にするとともに、基礎属性により、それらの運営意識や自己評価がどのように違うのかを明らかにする。

B. 研究方法

調査対象者は、全国老人福祉施設要覧から無作為に抽出された近畿地方の特別養護老人ホーム400ヶ所の施設長400名である。

調査方法は、質問紙を用いた横断的調査法である。質問紙の配布は、質問紙を施設長に直接郵送で配布し、その回収は、無記名で直接回収する方法を採用した。調査期間は、2000年2月15日から2000年3月11日までである。調査回答は任意とし、回答が得られた比率は、約43%で、その人数は173名であった。調査項目は、基礎属性、運営意識、自己評価、介護保険制度下での対応などである。

C. 研究結果・考察

施設長の性別比率は、男性が 77%、女性が 23%であった。年齢別に見ると、20 歳・30 歳代が 13.5%、40 歳代が 27%、50 歳代が 28.4%、60 歳代以上が 31.1%であった。経験年数は、5 年未満の者が 4 割近くを占め、また、資格については、社会福祉主事とする者が半数以上を占めていた。

施設職員研修の参加経験については、10 回以上と回答した者が 4 割以上を占めた。

施設長の施設運営意識および自己評価のレベルを明確にするため、施設運営および運営活動自己評価の項目ごとの基礎統計量を分析し、その結果を得た。基礎統計量の結果のまとめは以下の通りである。

運営意識の項目においては、それぞれの項目の平均値は高く、本調査で対象となった施設長の運営意識は良好なものであるといえる。特に、基本理念の施設での反映、施設方針の明確化、財務管理に対する徹底、サービスの質に関する意識、人員管理・組織運営に関する意識、職員研修に関する意識などでは、比較的良好な結果となった。介護保険制度の導入などで、施設長の意識の変化がかなり現れ、これらの得点の平均値が高くなったと考えられる。しかし、第三者評価やオンブズマンの受け入れに対しては難色を示す結果となり、自己評価以外の評価に対しては否定的な意識が示された。また、職員研修には積極的であるが、職員に対するスーパービジョンに対する意識は低く、対人援助職員に対する施設管理職からのスーパービジョンのあり方が問われる結果を示しているものと考えられる。

運営活動自己評価においても、それぞれの項目の平均値は高く、本調査で対象となった施設長の自己評価は良好なものであるといえる。特に、施設運営者としての統括責任者、施設内部での調整者、関係情報を収集する監督者、施設での人間関係を円滑にする促進者などの自己評価では、比較的良好な結果となった。しかし、サービス実施に対するモニタリング、サービス評価、地域に対する教育・啓蒙活動に関しては、あまり行われていない現状を示し、これらの自己評価の平均点が低かった。サービス実施に対するモニタリングやサービス評価に関する自己評価が低いことは、運営意識での評価に対する否定的な意識が反映し、運営活動自己評価でも低い平均点となったものと考えられる。地域に対する教育・啓蒙活動に関する自己評価では、日常の運営・管理業務などからの時間的制約のため、地域に対する働きかけなどが困難である現状を示しているものと考えられる。また、地域に対する教育・啓蒙活動は、一施設が行うには負担が大きく、実行できないために、自己評価が低くなったとも考えられる。

D. 結論

本調査対象者となった施設長の運営意識や施設運営活動自己評価は、全般的に良好な結果が得られた。しかし、第三者評価やオンブズマンなどの第三者による施設評価に対しては難色を示す結果が得られた。このことは、自己評価での結果とも一致し、モニタリング

やサービス評価に関する自己評価得点が低い結果を示していた。

この結果を踏まえて、今後の政策的課題として以下のようなことがあげられる。

- (1) 施設評価を推進していく場合、施設長の自己評価制度を取り入れる。
- (2) 評価に対する抵抗感を少なくするために、施設評価に関するガイドラインや施設評価に関する研修を実施する。
- (3) 施設長に対して施設管理者としてのスーパービジョンに関するガイドラインを示し、その重要性を周知する。
- (4) ノーマライゼーションの視点から、地域における施設のあり方を検討し、施設が行うべき地域に対する活動を明示する。

本研究結果で留意すべき点は、回収率の問題である。今回の回収率は40%以上であり、統計処理上は問題がないと考えられるが、回答していない施設長の意識および自己評価にどのような傾向が見られるのかはわからない。この点が本研究の限界である。今後、同様の調査により、今回の調査結果を確認していくことが望まれる。

研究協力員

木村容子 (和歌山 YMCA 福祉医療専門学校 講師)

飛田明日香 (文京女子大学 人間学部 助手)

Ⅲ 基本属性

この章では、調査回答者（特別養護老人ホーム施設長）の基本属性について述べる。

- 今回の調査に回答した施設長の性別の割合は、男性が77.6%、女性が22.4%であった。
- 年齢層別に見た割合は、50歳代が最も多く、29.4%、次に40歳代・60歳代がそれぞれ26.5%、30歳代が10.6%であった。
- 最終学歴については、大学卒者が最も多く、61.5%、次に高校卒者が20.1%であった。
- 専門分野別については、その他が最も多く、45.5%、次に社会福祉学が19.5%であった。なお、その他の内訳は、法学とする者がかなりの人数を占めた。
- 過去1年間での研修参加回数においては、10回以上とした者が最も多く、45.3%、次に4～6回が24.1%であった。
- 施設所在地については、大阪府が最も多く、30.8%、次いで兵庫県が29.7%であった。
- 施設の設置主体の種別では、社会福祉法人が最も多く、9割近くを占めていた。
- 施設の開設年については、1990年以降が最も多く、1990年以降に開設された施設が半数以上を占めていた。
- 施設長としての経験年数は、平均8.6年であった。

施設長の性別 (N=170)

性別	男性	女性
(%)	77.6	22.4

施設長の年齢 (N=170)

年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代
(%)	1.8	10.6	26.5	29.4	26.5	5.3

学歴 (N=169)

学歴	中学校	高校	専門学校	短期大学	大学	大学院
(%)	1.2	20.1	5.3	7.7	61.5	4.1

専攻分野 (N=154)

分野	医学	保健・ 看護学	社会福 祉学	介護福 祉学	教育学	心理学	社会学	経済学	経営学	その他
(%)	1.9	1.9	1.9	19.5	6.5	1.9	5.8	9.7	7.1	45.5

研修会への参加 (N=170)

頻度	0回	1-3回	4-6回	7-9回	10回以上
(%)	0.6	11.8	24.1	18.2	45.3

施設の所在地 (N=172)

府県	大阪	兵庫	京都	奈良	和歌山	三重	滋賀
(%)	30.8	29.7	7.6	7.0	5.8	12.8	6.4

設置主体 (N=172)

設置主体	公立	事業団公社	社会福祉法人	その他
(%)	6.4	2.3	89.5	1.7

Ⅳ 介護保険制度に関する施設長の意識

この章では、介護保険制度に関する特別養護老人ホーム施設長の意識についての分析結果を述べる。まず、介護保険制度が、サービス提供者、サービス利用者、サービス利用者の家族それぞれにとって、どのようにとらえられるべきかを施設長に尋ねた。そして、介護保険制度下で、どのような施設運営項目が重要であるかを尋ねた。

A 介護保険制度の捉え方

- 施設長に「介護保険制度は、サービス提供者側にとってどのようにとらえられるべきだとお考えですか」と尋ねたところ、どちらともいえないが最も多く、39.4%、次いであまり有益でないが33.9%であった。
- 施設長に「介護保険制度は、利用者にとってどのようにとらえられるべきだとお考えですか」と尋ねたところ、どちらともいえないが最も多く、30.7%、次いであまり有益でないが28.9%であった。
- 施設長に「介護保険制度は、利用者の家族にとってどのようにとらえられるべきだとお考えですか」と尋ねたところ、どちらともいえないが最も多く、34.9%、次いであまり有益でないが27.1%であった。

介護保険制度に対する施設長の意識は、「どちらともいえない」あるいは「あまり有益でない」といった考え方が多く、必ずしも、施設長は、介護保険制度を全面的に肯定している状況ではないことが伺える。また、施設長は、介護保険制度がサービス利用者やその家族にとって、有利に作用する制度ではないと捉えていることがわかる。

介護保険制度に関する施設長の意識

	かなり有益 (%)	やや有益 (%)	どちらとも いえない(%)	あまり有益 でない(%)	有益でない (%)
提供者側 (N=165)	3.0	15.2	39.4	33.9	8.5
利用者側 (N=166)	7.8	22.3	30.7	28.9	10.2
利用者の家族側 (N=166)	9.0	22.9	34.9	27.1	6.0

B 介護保険制度下での施設運営

- 「法人の基本理念」については、非常に重要であるが 75.0%、次いである程度重要であるが 22.0%であった。
- 「施設運営方針」については、非常に重要であるが 83.9%、次いである程度重要であるが 13.7%であった。
- 「経営計画」については、非常に重要であるが 82.7%、次いである程度重要であるが 14.3%であった。
- 「事業計画」については、非常に重要であるが 72.2%、次いである程度重要であるが 23.7%であった。
- 「法人組織（役員・理事会運営・法人経営者の役割）」については、非常に重要であるが 54.8%、次いである程度重要であるが 35.1%であった。
- 「財務管理（資産管理・会計管理）」については、非常に重要であるが 75.7%、次いである程度重要であるが 22.5%であった。
- 「地域との関係づくり」については、非常に重要であるが 73.4%、次いである程度重要であるが 23.1%であった。
- 「サービスの質」については、非常に重要であるが 89.9%、次いである程度重要であるが 8.9%であった。
- 「利用者の権利擁護・生活の質」については、非常に重要であるが 77.4%、次いである程度重要であるが 20.2%であった。
- 「人事管理・組織体制」については、非常に重要であるが 73.2%、次いである程度重要であるが 23.8%であった。
- 「労務管理・労働条件」については、非常に重要であるが 64.3%、次いである程度重要であるが 29.8%であった。
- 「職員研修・会議」については、非常に重要であるが 62.5%、次いである程度重要であるが 33.9%であった。

ほとんどの項目で、「非常に重要である」とする回答が多いが、特に、施設運営方針、経営計画、サービスの質などについては、8割以上の者が最重要項目としてあげていた。一方、法人組織、労務管理・労働条件、職員研修・会議については、「非常に重要である」とする者の割合が5~6割台で、他の項目と比較すると、かなり低くなっている。

介護保険制度下での施設運営

	非常に重要 (%)	ある程度重要 (%)	あまり重要で ない (%)	まったく重要 でない (%)
法人理念 (N=168)	75.0	22.0	1.8	1.2
施設経営方針 (N=168)	83.9	13.7	1.2	1.2
経営計画 (N=168)	82.7	14.3	2.4	0.6
事業計画 (N=169)	72.2	23.7	3.6	0.6
法人組織 (N=168)	54.8	35.1	9.5	0.6
財務管理 (N=169)	75.7	22.5	1.2	0.6
地域関係づくり (N=169)	73.4	23.1	3.0	0.6
サービスの質 (N=168)	89.9	8.9	0.6	0.6
利用者の権利擁護 (N=168)	77.4	20.2	2.4	0.0
人事管理・組織体制 (N=168)	73.2	23.8	3.0	0.0
労務管理・労働条件 (N=168)	64.3	29.8	4.2	1.8
職員研修・会議 (N=168)	62.5	33.9	3.0	0.6

V 施設長としての施設運営行動に関する自己評価

この章では、特別養護老人ホーム施設長としての施設運営行動の自己評価についての分析結果を述べる。まず、施設運営に必要となる主要な行動項目について尋ね、そして、それぞれの行動項目をさらに具体化した施設運営行動について尋ねた。

A 主要な施設運営行動に関する自己評価

- 「法人の基本理念」については、ある程度実行しているが 51.5%、次いで必ず実行しているが 38.5%であった。
- 「施設運営方針」については、ある程度実行しているが 55.6%、次いで必ず実行しているが 34.9%であった。
- 「経営計画」については、ある程度実行しているが 52.1%、次いで必ず実行しているが 28.4%であった。
- 「事業計画」については、ある程度実行しているが 47.6%、次いで必ず実行しているが 39.8%であった。
- 「法人組織（役員・理事会運営・法人経営者の役割）」については、必ず実行しているが 39.2%、次いである程度実行しているが 38.0%であった。
- 「財務管理（資産管理・会計管理）」については、必ず実行しているが 47.6%、次いである程度実行しているが 38.7%であった。
- 「地域との関係づくり」については、ある程度実行しているが 49.1%、次いである程度実行しているが 36.1%であった。
- 「サービスの質」については、ある程度実行しているが 59.8%、次いで必ず実行しているが 34.3%であった。
- 「利用者の権利擁護・生活の質」については、ある程度実行しているが 58.0%、次いで必ず実行しているが 30.2%であった。
- 「人事管理・組織体制」については、ある程度実施しているが 54.8%、次いで必ず実行しているが 28.6%であった。
- 「労務管理・労働条件」については、ある程度実施しているが 57.1%、次いで必ず実施しているが 28.0%であった。
- 「職員研修・会議」については、ある程度実施しているが 48.5%、次いで必ず実施しているが 37.9%であった。

すべての項目で、7割以上が「必ず実行している」あるいは「ある程度実行している」であったが、法人組織についての項目に関しては、2割以上の者が「あまり実行していない」と回答していた。

施設長としての施設運営行動に関する自己評価

	必ず実行 (%)	ある程度実行 (%)	あまり実行し ていない(%)	全く実行して いない (%)
法人理念 (N=169)	38.5	51.5	8.9	1.2
施設経営方針 (N=169)	34.9	55.6	9.5	0.0
経営計画 (N=169)	28.4	52.1	18.9	0.6
事業計画 (N=166)	39.8	47.6	12.7	0.0
法人組織 (N=166)	39.2	38.0	22.3	0.6
財務管理 (N=168)	47.6	38.7	13.7	0.0
地域関係づくり (N=169)	36.1	49.1	14.2	0.6
サービスの質 (N=169)	34.3	59.8	5.9	0.0
利用者の権利擁護 (N=169)	30.2	58.0	11.8	0.0
人事管理・組織体制 (N=168)	28.6	54.8	16.1	0.6
労務管理・労働条件 (N=168)	28.0	57.1	14.3	0.6
職員研修・会議 (N=169)	37.9	48.5	13.6	0.0

B 具体的な施設管理行動に関する自己評価

B-1 法人の基本理念

- 「現在の法人には基本理念があり、設定している」という設問に対して、必ず実行しているが最も多く、44.1%、次いである程度実行しているが39.0%であった。

法人の基本理念

	必ず実行 (%)	ある程度実 行 (%)	あまり実行 していない (%)	全く実行し ていない (%)
基本理念 (N=169)	44.1	39.0	15.4	1.5

B-2 施設経営方針

- 「現在の法人の基本理念を見直している」という設問に対して、ある程度実行しているが最も多く、39.5%、次いで必ず実行しているが26.3%であった。
- 「法人の基本理念を職員全体が理解できるように促している」という設問に対して、ある程度実行しているが最も多く、50.6%、次いで必ず実行しているが30.0%であった。
- 「法人の基本理念を職員の日々の業務に反映させている」という設問に対して、ある程度実行しているが最も多く、52.0%、次いで必ず実行しているが21.6%であった。

施設経営方針

	必ず実行 (%)	ある程度実行 (%)	あまり実行し ていない (%)	全く実行して いない (%)
基本理念の見直し (N=167)	26.3	39.5	17.4	16.8
基本理念を職員全体 が理解(N=170)	30.0	50.6	15.9	3.5
基本理念を職員 の日々の業務に反映 (N=171)	21.6	52.0	24.0	2.3

B-3 経営計画

- 「経営方針は、中期・長期的計画の両方を策定している」という設問に対して、ある程度実行しているが最も多く、42.9%、次いで必ず実行しているが17.6%であった。
- 「経営方針は、中期的計画をもとにして遂行している」という設問に対して、ある程度実行しているが最も多く、45.2%、次いで必ず実行しているが16.7%であった。
- 「施設の経営方針は職員一人ひとりの業務に反映させている」という設問に対して、ある程度実行しているが最も多く、47.1%、次いで必ず実行しているが18.0%であった。
- 「経営方針は職員の意見を参考にしている」という設問に対して、ある程度実行しているが最も多く、52.9%、次いで必ず実行しているが14.0%であった。

経営計画

	必ず実行 (%)	ある程度実行 (%)	あまり実行し ていない (%)	全く実行して いない (%)
中期・長期的計画の 両方を策定 (N=170)	17.6	42.9	32.4	7.1
中期的計画をもとに 遂行 (N=168)	16.7	45.2	30.4	7.7
職員一人ひとりの 業務に反映 (N=172)	18.0	47.1	33.7	1.2
経営方針は職員の意 見を参考 (N=172)	14.0	52.9	28.5	4.7