

I-2-(2) 計画が適切に策定されている。

I-2-(2)-① 計画の策定が組織的に行われている。

【判断基準】

- a) 各計画は、職員等の参画のもとで策定されるとともに、実施状況の把握、評価、見直しが行われるなど組織的に行われている。
- b) 各計画が、職員等の参画のもとで策定されるとともに、実施状況の把握、評価、見直しが行われているが不十分な点がある。
- c) 各計画が、職員等の参画のもとで策定されていないなど組織的に行われていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 本評価基準では、各計画の策定方法の適切さや、定期的な実施状況の把握、評価、計画の見直しの状況について評価します。
- まず、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ります。また、内容によっては利用者の意見等を集約して各計画に反映していくことも求められます。
- さらに各計画については、組織として、評価、見直しの時期をあらかじめ定めた上で、確実に実施することが基本です。
- 中・長期計画は、理念・基本方針の具現化であると同時に、単年度事業計画の土台となるものです。社会の動向、組織の状況、利用者のもつニーズなどが変化すれば、それに対応して具体的に計画の変更を行わなければなりません。
- 単年度事業計画の実施状況に関する評価は、次年度へのステップとなるだけでなく、中・長期計画の妥当性や有効性についても、見直しの基本となります。
- 評価方法は、事業計画の評価結果が、次年度の事業計画に反映されているかを、継続した事業計画の比較や、計画策定過程の記録等で確認します。
- なお、実施状況の確認・評価を公正に行うためには、職員や利用者の意見も取り込むような、組織として定められた手順が求められます。

評価の着眼点

- 各計画の策定過程ならびに実施状況の把握、評価、計画の見直しといった各段階において職員、利用者の参画を得ている。
- 中・長期計画の見直し時期をあらかじめ定め、確実に評価、見直しを行っている。
- 年度終了時はもとより、年度途中にあってもあらかじめ定められた時期、手順・仕組みに基づいて事業計画の実施状況の確認、評価を行っている。
- 評価の結果に基づいて各計画の見直しを行っている。

I-2-(2)-② 計画が職員や利用者等に周知されている。

【判断基準】

- a) 各計画を配布することとあわせて、より十分な理解を促すための取り組みを行っている。
- b) 各計画を印刷物として配布している。
- c) 各計画を印刷物として配布していない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 決定された各計画を職員がよく理解することは、計画や目標の達成のために欠かすことができない要件です。本評価基準では、単に計画が記載された文書を配布するだけではなく、組織としての積極的な取り組みを評価します。
- 利用者や家族等に対する周知では、わかりやすいかどうか、その内容や方法への配慮についても評価の対象となります。高齢者や障害を持つ利用者に対しては職員に対する方法とは違った工夫も求められます。
- 評価方法は、取り組みの聴取を行うとともに、職員等からの聴取によって周知されているかどうかを確認します。

評価の着眼点

- 中・長期計画、事業計画を記載された文書を職員に必ず配布している。
- 文書をもとに、職員会議や全体の研修会等で、計画の狙い、実行していく際の留意点等を詳しく説明している。
- 中・長期計画、事業計画をわかりやすく説明した資料を作成している。
- 上記資料を利用者や家族に配布している。
- 利用者会、家族会等で、資料をもとに各計画について説明している。

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 管理者自らの役割と責任を職員に対して表明している。

【判断基準】

- a) 管理者は、自らの役割と責任を職員へ明らかにし、理解されるよう積極的に取り組んでいる。
- b) 管理者は、自らの役割と責任を職員へ明らかにしている。
- c) 管理者は、自らの役割と責任を職員から理解されるような取り組みを特に行っていない。

評価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ります。また社会福祉基礎構造改革によって、これまでとは異なる事業の経営を求められています。

○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す。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と言えるでしょう。

○本評価基準での「管理者」とは、事業所を実質的に管理・運営する責任者をさしますが、法人全体の経営者に対しても、同様の姿勢が求められています。

○具体的な取り組みについては、組織内に十分に伝わり理解を得られる方法であることが評価のポイントとなります。

評価の着眼点

- 管理者は、自らの役割と責任について、会議等の場で表明している。
- 管理者は、自らの役割と責任について、組織内の広報紙等の文書で表明している。

I-3-(1)-② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みを行っている。

【判断基準】

- a) 管理者自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するために積極的な取り組みを行っている。
- b) 管理者自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するために取り組みを行っている。
- c) 管理者自ら、遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みは行っていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 組織が社会的役割を果たしていくためには、基本的な関連法令や事業者としての倫理を踏まえて事業をすすめる必要があります。管理者は、まず自らがそれらの法令や倫理を正しく理解し、組織全体をリードしていく責務を負っています。
- 組織として遵守しなければならない基本的な関連法令について、リスト化されるなどの方法で正しく認識されているか、また最新の内容が把握されているかなどが評価のポイントになります。
- 遵守の対象となる法令としては、福祉分野に限らず、消費者契約法や景品表示法等の消費者関連法令、さらには雇用・労働や防災、環境への配慮に関するものについても含まれることが望まれます。
- 本評価基準は、管理者の、遵守すべき法令等に関する正しい理解のための取り組みを求めています。

評価の着眼点

- 管理者は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。
- 管理者は、環境への配慮なども含む幅広い分野について遵守しなければならない法令などを把握する取り組みを行っている。

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 質の向上に意欲を持ちその取り組みに指導力を発揮している。

【判断基準】

- a) 管理者は、提供する福祉サービスの質の向上に意欲を持ち、組織としての取り組みに十分な指導力を発揮している。
- b) 管理者は、提供する福祉サービスの質の向上に意欲を持ち、組織としての取り組みに指導力を発揮しているが、十分ではない。
- c) 管理者は、提供する福祉サービスの質の向上に関する組織の取り組みについて指導力を発揮していない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 利用者が自らサービスを選択する社会福祉基礎構造改革にともない、これからの事業者は、サービスの質を向上させることが不可欠かつ最重要の課題になりました。いわゆる競争原理が導入され利用者による淘汰が進んでいく状況の中で、安定した経営状態を確保するためにも求められるものです。
- 同時に、社会福祉法人は『真に国民の負託に応え得る福祉サービスを継続的・安定的に行っていく』という社会的責務を担っています。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、その責務を果たすことができないことを示しています。
- どの業種でも、利用者（消費者）が価格とともに商品の質にも厳しい目を向けるようになっていますが、社会福祉法人においては、特にその社会的使命を十分に踏まえた質の向上への組織的な取り組みが求められています。
- 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す。
- 本評価基準では、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していきます。

評価の着眼点

- 管理者は、提供するサービスの質の現状について定期的、継続的に評価、分析を行っている。
- サービスの質の向上について、職員の意見を吸い上げるための具体的な取り組みを行っている。
- 管理者は、サービスの質に関する課題を把握し、改善のための具体策の取り組みを明示して指導力を発揮している。
- 質の向上について組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。

I-3-(2)-② 経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに指導力を発揮している。

【判断基準】

- a) 管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに十分な指導力を発揮している。
- b) 管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに指導力を発揮しているが十分ではない。
- c) 管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みについて指導力を発揮していない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 健全な事業経営を維持するために、管理者は経営上・業務上の効率化を意識することが求められます。本評価基準では、管理者がサービスの質の向上とともに、事業経営の視点からどのような取り組みを行っているかを評価することがねらいです。
- 効率的で安定した事業経営は、質の高いサービス提供の土台となります。管理者には、自らの取り組みと同時に、組織内に同様の意識を形成し職員全体で効率的な業務運営をめざすための指導力が期待されます。
- 取り組みは具体的でなければなりません。課題改善への体制作りや業務の見直しに関する仕組みづくりなど、経営者としての具体的な取り組みや自らの実践を訪問調査で聴取し、可能なものについては書面での確認も行います。

評価の着眼点

- 管理者は、経営安定のための効率化の視点に立った経営上・業務上の改善課題を把握している。
- 課題を解決するための目標を設定している。
- 目標達成へ向けた具体的な取り組みを行っている。
- 業務の効率化について、職員の意識を高めるための取り組みを行っている。
- 経営や業務の効率化と改善の取り組みについて、定期的に評価・見直しを行っている。

Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 経営状況の把握

Ⅱ-1-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。

Ⅱ-1-(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を的確に把握するための取り組みを積極的に行っている。
- b) 事業経営をとりまく環境を的確に把握するための取り組みを行っている。
- c) 事業経営をとりまく環境を把握するための取り組みを行っていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

○社会福祉の基礎構造改革は、事業者にも一般企業と同じように経営環境の動向・変化に対応した事業経営を求めています。利用者に選ばれるサービスを提供するためには、客観的な情報に基づいた経営分析を行う必要があります。

○本評価基準では事業経営の基本として、まず外的な動向を的確に把握するための取り組みをしているかどうかを評価します。

○マーケティングの視点にたった福祉事業全体の動向、事業所が位置する地域での福祉に対する需要の動向、利用者数・利用者像の変化、必要とされる福祉サービスのニーズ、潜在的利用者に関するデータなど、事業経営を長期的視野に立ってすすめていくためには欠かすことのできない情報です。

○訪問調査によって、外的動向を把握するための方策・取り組みと実際に把握している状況について、具体的な資料等を確認しながら評価していきます。

評価の着眼点

□法人または事業所として、福祉事業全体の動向について、具体的に把握するための方法を持っている。

□法人または事業所として、マーケティングの視点に立った福祉事業に関する情報を把握している。

□法人または事業所として、利用者数・利用者像などについて組織が位置する地域での特徴・変化等を把握している。

□法人または事業所として、福祉サービスのニーズ、潜在的利用者に関する情報を収集している。

□法人の経営者や事業所の管理者が、事業をとりまく環境を把握している。

Ⅱ-1-(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) 経営状況を分析して課題を発見する取り組みを行い、その状況や課題について職員に周知の上、改善に向けた取り組みを行っている。
- b) 経営状況を分析して課題を発見する取り組みを行っているが、その状況や課題について職員への周知や改善に向けた取り組みを行っていない。
- c) 経営状況を分析して課題を発見する取り組みを行っていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

○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、決して人員や経費の削減といった事象ばかりを意味していません。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向上のための基盤となるものです。本評価基準では、前項で把握した外的動向に関する情報を基に、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かどうかを評価します。

○評価のポイントは、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点です。経営者や管理者が個人的に行っているだけでは、組織としての経営努力と位置づけることはできません。それぞれの組織が定めた方法について、評価を行います。

○経営状況を職員に周知する必要があるのか、という考えもありますが、サービスの質を具体的に向上させていこうとする場合には、予算上の問題を考慮せずに検討することはできません。本評価基準では、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という観点で評価を行います。

○評価方法は、担当者や担当部署等の有無、把握・分析を実施する時期や頻度、職員への周知の方法、改善へ向けての仕組みなど具体的な内容で聴取を行います。

評価の着眼点

- 定期的に事業と提供されるサービスのコスト分析を行っている。
- 経営の観点から実際の利用者に関する分析を行っている。（例：高齢者施設における介護度分布、利用者推移等）
- 業務の効率についての分析を行っている。（例：利用率、稼働率等）
- 職員、ヘルパー等の勤務状況・勤務時間等についての分析を行っている。
- 経営分析表を作成している。
- 経営状況や改善すべき課題について、職員に周知している。

Ⅱ-1-(1)-③ 外部監査が実施されている。

【判断基準】

- a) 外部監査を実施し、その結果に基づいた経営改善を実施している。
- b) 外部監査を実施している。
- c) 外部監査を実施していない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 「社会福祉法人審査基準」では、一定の資産規模を有する社会福祉法人にあっては、公認会計士等による外部監査を受けることが望ましい旨、規定されています。
- 義務付けではありませんが、社会福祉法人の極めて高い公益性・公共性に鑑みた場合、自主的な取り組みとして積極的に外部監査を導入していく姿勢が望ましいと考えられます。
- また、公認会計士等による指摘事項、アドバイス等は、経営上の改善課題の発見とその解決のための客観的な情報と位置づけることができます。
- このような観点から、本評価基準では公認会計士等による外部審査を実施しているか、またその結果を経営改善に利用しているかについての評価を行います。
- 評価方法は、書面審査及び訪問調査において、書類確認と聴取を行います。行政による監査は対象外です。

評価の着眼点

- 公認会計士等による外部審査を行っている。
- 外部監査の結果や公認会計士等による指導や指摘事項に基づいて、経営改善を実施している。

Ⅱ-2 人材の確保・養成

Ⅱ-2-(1) 人事管理の体制が整備されている。

Ⅱ-2-(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) 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に関する具体的なプランが確立しており、それに基づいた人事管理が実施されている。
- b) 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に関する具体的なプランが確立しているが、それに基づいた人事管理が十分に行われていない。
- c) 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に関する具体的なプランが確立していない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 本評価基準は、基本方針や計画を実現するために必要とされる人員体制や人材について、組織として具体的なプランを持っているかどうかを評価するものです。
- 単に質の高い人材という抽象的な表現ではなく、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・プランの有無を評価の対象とします。
- 実際の人事管理については、プランどおりの人員体制が取れていない場合でも、その目標の実現に向かって計画的に人事管理が行われているかどうかを、具体的な経過等から評価することとなります。
- 人事については法人で一括して所管している場合もありますが、その場合にも本評価基準に照らし合わせて、当該組織に関する具体的な考え方を評価判定するものとします。

評価の着眼点

- 法人として、必要な人材や人員体制に関する基本的な考え方や人事に関する方針が確立している。
- 事業所として、目標とするサービス提供を実施するために、必要な人員体制、人材、職員の資格・水準について、具体的なプランがある。
- プランに基づいた人事管理が実施されている。
- 障害者雇用に関する配慮がなされている。

Ⅱ-2-(1)-② 人事考課が客観的な基準に基づいて行われている。

【判断基準】

- a) 定期的な人事考課を実施しており、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を整備している。
- b) 定期的な人事考課を実施しているが、客観性・公平性・透明性に対する工夫がなされていない。
- c) 定期的な人事考課を実施していない。

評価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ます。

○事業所によっては、こうした点を考慮して、能力評価制度や自己申告制度、人事考課制度を導入し、総合的な人材育成施策を展開する動きもありますが、まだ多くの事業所では未整備であったり、課題を具現化できない状態がみられます。

○特に人事考課については、とかく賃金や処遇に格差をつけるための手段というような考え方が支配しがちなためか、制度構築に対しての取り組みに躊躇する傾向が見受けられます。確かに人の評価に関わる問題だけに慎重な対応が必要ですが、本来の目的を正しく認識し適正に運用していくことは、健全な組織では当然のこととも言えます。

○人事考課の持つ意味は、組織の事情によって多少のニュアンスの違いはあるものの基本的には、

- ① 職員の職務遂行にあたっての能力と行動およびその成果を
- 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

といえます。

○その目的と役割は、

- ① 人材の能力開発、育成に活用されること
- 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

です。

○一般的に人事考課は、発揮能力と保有能力によって「成績考課」「情意考課」「能力考課」で行われますが、人事考課と人材育成を関連付けるとき、「能力」の定義と構成をどのように捉えるかは大事な問題です。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ありません。

○したがって、組織固有の評価すべき能力の具体的設定が重要であり、考課にあたっては、絶対評価のモノサシとしての基準の明確化が求められます。そして何より、人を評価する考課者としての正しい評価眼を養うことが大切です。

- 評価方法は、考課基準を職員に明示している書面による確認と、訪問調査によって客観性・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聴取します。

評価の着眼点

- 定期的に人事考課を行っている。
- 考課基準を職員に明確に示している。

Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

Ⅱ-2-(2)-① 職員の就業状況や意向を把握・改善する仕組みが構築されている。

【判断基準】

- a) 職員の就業状況や意向を定期的に把握するとともに問題があれば改善する仕組みが構築され、職員をサポートする仕組みがある。
- b) 職員の就業状況や意向を定期的に把握する仕組みはあるが、改善する仕組みが構築されていない。
- c) 職員の就業状況や意向を把握する仕組みがない。

評価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ます。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となります。
- 職員の状態を把握する取り組みとしては、有給休暇の消化率や時間外労働の定期的なチェックなど客観情報の把握のほか、定期的な個別面接やヒアリングなどが制度として確立していることが望まれます。
- また、把握された意見・意向について検討する仕組みの有無、サポートする必要があると認められる職員に対しての対応など、把握した職員の状態に対して組織的にどのように取り組んでいるのかという点も、評価の対象です。
- 評価方法は、職員の就業状況や意見等の記録、把握した結果についての対応の記録類などの確認と、聴取によって行います。

評価の着眼点

- 定期的に職員との個別面接を行っている。
- 職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータを、定期的にチェックしている。
- 把握した職員の意向・意見や就業状況チェックの結果を、分析・検討する担当者（部門）を設置している。
- 分析した結果について、改善策を検討する仕組みがある。
- 職員が相談をしやすいような、組織内の工夫をしている。
- 希望があれば、職員が相談できるようなカウンセラーや専門家を確保している。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定や、改正育児休業法への適切な対応が行われている。

Ⅱ-2-(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) 組織としての独自の総合的な福利厚生事業を実施している。
- b) 福利厚生センター等の福利厚生事業に加入している。
- c) 福利厚生事業への取り組みを実施していない。

評価基準の考え方と評価のポイント

○本評価基準では、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評価の対象とします。

○具体的には、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成5年4月14日 厚告116）第三に規定される社会福祉事業を営業者の行うべき措置のうち、「一 職員処遇の充実」に示されているものに対する取り組みを例としてあげることができます。

○法人で一括して所管している場合であっても本基準に照らし合わせて評価判定するものとします。

○評価方法は、訪問調査によって具体的な取り組みを聴取します。

評価の着眼点

- 法人（または事業所）として独自の福利厚生事業を実施している。
- 福利厚生センター等の福利厚生事業に加入している。

Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

Ⅱ-2-(3)-① 職員の教育・研修に関する基本姿勢が明示されている。

【判断基準】

- a) 組織として職員の教育・研修に関する基本姿勢を明示し、それに基づく体系的な研修を実施している。
- b) 組織として職員の教育・研修に関する基本姿勢を明示しているが、それに基づく研修が十分に実施されていない。
- c) 組織として職員の教育・研修に関する基本姿勢が明示されていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

○職員の教育・研修に関する基本的な考え方のポイントは、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点です。年度ごとに連続性のない研修の開催や外部研修への参加、あるいは職員の希望だけを尊重した研修計画は、サービスの質の向上に対する取り組みの一環と位置づけることはできません。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です。

○本評価基準では職員の教育・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を、具体的な技術水準や専門資格、福祉職員としての意識等の点で明確にしていることを求めています。

○組織の提供するサービス全体の質について評価する項目ですので、正規職員の他、派遣契約職員や臨時職員等、サービスに係る職員全体についての教育・研修を対象とします。

○また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しますので、単なる研修計画表は、評価の対象となりません。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体系的な計画が必要になります。

○なお、人事考課における職務基準表は対象外です。また、職員の研修について、法人が一括して所管しているという場合であっても、本基準の趣旨に照らして評価が行われます。

評価の着眼点

法人または事業所として、現在提供しているサービス内容と今後の組織としての目標をふまえて、職員に求める技術水準を明示している。

法人または事業所として、現在提供しているサービス内容と今後の組織としての目標をふまえて、職員に求める専門資格を明示している。

法人または事業所として、組織がめざすサービス提供を実施するために、職員に求める福祉サービス提供者としての基本的姿勢や意識を明示している。

これらの目標に対して、体系的な研修を実施している。

Ⅱ-2-(3)-② 個別の職員に対して組織としての教育・研修計画が策定され、計画に基づいて具体的な取り組みが行われている。

【判断基準】

- a) 職員一人ひとりについて、組織の目標に沿った教育・研修計画が策定され、計画に基づいた具体的な取り組みが行われている。
- b) 職員一人ひとりについて、組織の目標に沿った教育・研修計画が策定されているが、計画に基づいた具体的な取り組みが十分に行われていない。
- c) 職員一人ひとりについて、組織の目標に沿った教育・研修計画が策定されていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

- 本評価基準では、個別の職員に対する教育・研修計画について、策定と実施の体制整備の視点も含めて評価を行います。
- 組織が目的意識を持って研修計画を策定するためには、計画全体を把握し目的に沿った計画を推進するための担当者の設置が望まれます。
- 担当者は、組織が求める職員の質についての目標を踏まえた上で、それぞれの職員に求められる技術や知識などについて、分析を行い研修内容を決定していきます。さらに、実施された研修の成果や内容の評価・分析を行い、次の研修計画を策定します。担当者は、研修計画についての中・長期的な視点を持つ必要があります。
- このような担当者を設置することで、サービスの質の向上に向けての具体的な取り組みの一環として、職員研修を実施していると位置づけることができます。
- 組織の設定した目標を踏まえた研修計画であるか、一人ひとりの職員の持つ技量等を評価・分析し、その結果に基づいて計画が策定されているかどうか、さらに実際に計画に従った研修が実施されているかが評価のポイントとなります。
- 目標に向けた具体的な研修例としては、相談員の面接技術向上のための関連資格取得、栄養士の管理栄養士資格の取得、調理職員に嚥下機能などを理解させるための講習会受講などがあげられます。

評価の着眼点

- 職員の教育・研修計画を統括する担当者を設置している。
- 担当者は、個別の職員の技術水準、知識、専門資格の必要性などを把握している。
- 担当者は、組織が求める人材についての基本姿勢・プランに基づいて、個別の職員の研修計画を策定している。
- 個別の計画に基づき、教育・研修が実施されている。

Ⅱ-2-(3)-③ 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行っている。

【判断基準】

- a) 担当者による研修成果の評価が定期的に行われるとともに、それが次の研修計画に反映されている。
- b) 担当者による研修成果の評価が定期的に行われているが、それが次の研修計画に反映されていない。
- c) 担当者による研修成果の評価が定期的に行われていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

○研修成果に対して担当者による評価・分析が行われているかを確認する項目です。研修参加者の報告レポートや、担当者による評価・分析が記載された文書（職員別研修履歴等）で確認が行われます。

○さらに、研修成果の評価が、次の研修計画に反映されているかを、継続した記録等の資料で確認します。

評価の着眼点

- 研修を終了した職員は、報告レポートを作成している。
- 研修を終了した職員が、研修内容を発表する機会を設けている。
- 担当者は、レポートや発表、当該職員の研修後の業務等によって、研修の成果に関する評価・分析を行っている。
- 担当者は、評価・分析された結果に基づいて次の研修計画を策定している。

Ⅱ-2-(4) 実習生の受け入れが適切に行われている。

Ⅱ-2-(4)-① 実習生の受け入れに対する基本的な姿勢を明確にし体制を整備している。

【判断基準】

- a) 実習生の受け入れに対する基本姿勢が明示されており、受け入れについての体制が整備されている。
- b) 実習生の受け入れに対する基本姿勢は明示されているが、受け入れについての体制が十分に整備されていない。
- c) 実習生の受け入れに対する基本姿勢が明示されていない。

評価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、事業者の社会的責務の一つです。地域の特性や事業所の種別、規模等、状況によって取り組み方は異なってきますが、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ているとともに、その体制が整備されている必要があります。
- 本評価基準では、まず組織としての基本的な考え方・方針が明確にされているかが評価の対象となります。考え方・方針の内容について問うものではありません。
- また、組織として体制を整備し、全体を管理・統括し責任をもって運営にあたる担当者の設置が求められます。担当者は、受け入れについての連絡窓口、利用者や家族への事前説明、職員への事前説明、実習生に対するオリエンテーションの実施、資料の作成、実習内容に関する施設内の調整、実施状況の記録、などを担当します。
- 実習生は、受け入れの時期や期間、受け入れ人数などが一定ではありません。従って、よりていねいな利用者への配慮が求められます。本評価基準では、利用者の意向を尊重した実習生の受け入れについて、組織として具体的にどのような取り組みを行っているかについても評価します。事前説明の方法や実習生を忌避する利用者への配慮などについて聴取します。
- 実習生は、社会福祉士・介護福祉士、ホームヘルパー、介護等体験の受け入れなど、広く捉えるものとします。
- 評価方法は、配布した資料、オリエンテーションの実施記録、受け入れ実施の記録、実習生のレポート等書面の確認と訪問調査時の聴取で行います。

評価の着眼点

- 実習生の受け入れに関する基本姿勢を文書化している。
- 実習生受け入れの担当責任者を設置している。
- 実習生受け入れに関するマニュアルが整備されている。
- マニュアルには、利用者への説明や利用者に対する配慮に関する項目が含まれている。

マニュアルには、受付、連絡、オリエンテーション、実施記録について所定の方法が定められている。

Ⅱ-2-(4)-② 実習生の育成について、積極的な取り組みを行っている。

【判断基準】

- a) 実習生受け入れの際には、効果的なプログラムを用意するなど育成について積極的に取り組んでいる。
- b) 実習生受け入れの際には、育成についての取り組みを行っている。
- c) 実習生受け入れの際、特別な取り組みは行っていない。

評価基準の考え方と評価のポイント

○実習生を受け入れるにあたっては、可能な範囲で、実習が効果的に行われるような体制を整えることが期待されます。実習生の種別等に考慮したプログラムを用意する、社会福祉士の受験資格取得のための実習生に対しては、同資格を有している職員を指導者にあてる、などです。

評価の着眼点

- 実習効果があがるようなプログラムを用意している。
- 社会福祉士、介護福祉士、ホームヘルパー、介護体験等の種別に配慮したプログラムを用意している。
- 実習効果があがるよう担当指導者を設定するなど、事業所内の調整を行っている。