

◆各評価項目ごとの意見（障がい）

NO	評価項目	設問内容	疑問に思った点	機関としての考え方・当面の対応基準など
障1	I-2-(2)	・「計画の作成・見直しにおいて、利用者(……)へ説明し、同意を得ている。」	「計画の作成・見直しの」前のことか、後のことかが分かりにくい。	「計画の作成・見直しの原案は、……」とする。
障2	I-4	見出し項目 「快適な施設空間の確保」	「快適な住環境への配慮・プライバシーへの配慮」というハード面の評価と、「衛生管理・感染症対策、事故防止・災害発生時の取組み」というソフト面の評価となっている。ソフト面は見出しとなじまない。	「快適な施設空間の確保及び安全管理体制」とする。
障3	I-4-(2)	・「共有スペース、個人スペースとも個人のプライバシーは守られている。」	居室における個人のプライバシー保護(個室でも常に出入りロドアを開けておくのを原則としているケースもある)と、共有スペースでは、「評価の視点・ポイント」にあるように、ひとりですつろげる場所が確保されているかに分けて評価するのが良い。	「居室における個人のプライバシーは守られており、共有スペースにひとりですつろげる場所が確保されている。」とする。
障4	I-4-(3)	・「マニュアルは職員参加により定期的(半年に一度)に見直しを行っている。」 ・「マニュアルの内容を全職員が共有するため、定期的(年2回以上)な研修の実施等の具体策を講じている。」	半年に一度は頻度が多く無理がある。 第2項も年1回以上で良い。	・「マニュアルは職員参加により定期的(年1回以上)に見直しを行っている。」 ・「マニュアルの内容を全職員が共有するため、定期的(年1回以上)な研修の実施等の具体策を講じている。」
障5	I-4-(4)	事故防止のための取組みを行っているか	判断基準に、「事故発生時の対応訓練を職員に対して行っている」と言うような項目を加えると良い。	第1項を「事故の内容、対応内容の記録に基づき、原因の分析が行われ、施設、設備、業務等の改善に反映されるとともに、職員に対する研修等が行われている。」とする。
障6	I-6-(1)	・「運営理念をマニュアル等で明確にし、職員に浸透している。」	”マニュアル”の意味が分かりにくい。利用者の地域生活への移行は、個別支援計画に明示されていけば良い。職員への浸透という意味では、「運営理念を職員に浸透させるため、研修等を行っている。」で良い。	「地域生活への移行支援を、研修等により職員に浸透させている。」
障7	I-6-(5)	(見出し) 利用者への取組みが施設内適応になっていないか、チェックする機能があるか。	分かりにくい。「利用者への取組みが、施設内適応にとどまっていないか(or施設内適応だけになっていないか)、チェックする機能がある。」	「利用者への取組みが、施設内適応にとどまっていないか、チェックする機能がある。」
障8	I-7-(1)	追加(職員の研修)	I-7(特に配慮が必要な利用者への取組み)に対応した、職員研修が行われていることをチェックする判断基準を入れるべき。	I-7-(1)のBを「特に配慮が必要な利用者に対する支援の方法について、職員に研修を行っている。」とし、Aは、「Bに該当した上で、次の全てに該当する」とする。
障9	I-7-(4)	・「特に配慮を要する利用者に対して、日中活動のプログラムが掲示等明示されている。」	「掲示等」というのは、TEACCHプログラムを想定したものではないか。身体障害者施設では、特に配慮が必要な利用者(医療的対応が必要)は、口頭による説明でも十分なこともある。	「特に配慮を要する利用者に対して、日中活動のプログラムを説明している。」
障10	II-1-(2)	・「権利擁護のための基準を明文化している。」 ・「権利擁護のために第三者機関と連携している。」	見出しにあるので、分かりきったことかもしれないが、「 <u>利用契約時の権利擁護のため</u> ……」と加える方が良い。	・「 <u>利用契約時の権利擁護のための基準を明文化している。</u> 」 ・「 <u>利用契約時の権利擁護のために第三者機関と連携している。</u> 」
障11	II-2	(食事) 項目を加えてほしい	・食事介助の際、声がけを行っているか ・立って食事介助をしていないか ・3名～4名を1人で介助など行っていないか ・不必要に量の制限などを行っていないか	II-2-(1)のとII-2-(2)の判断基準に左の項目を入れ、不要なものを削除して再構築する。
障12	II-2	(排泄) 項目を加えてほしい「おむつ交換」	声がけを行っているか 汚れているのに、方向を変えて使いまわすなど行っていないか 紙おむつと布おむつは本人の希望が尊重されているか 定時交換だけか、随時もやっているか	II-2-(5)のとII-2-(6)の判断基準に左の項目を入れ、不要なものを削除して再構築する。
障13	II-5-(1)	・「利用者が主体的に企画・立案するように職員は、側面的な支援をしている。」	意思表示が困難な者等についてはやや無理がある。いくつかの選択肢から選んでもらうような工夫も評価すべき。	「利用者が主体的に企画・立案したり、いくつかの選択肢から選べるように、職員は側面的な支援をしている。」
障14	II-7-(1)	・「預かり金の管理状況について、利用者・家族等に定期的(年に1回以上)に報告し、求められたときに速やかに応じている。」	年1回以上は、頻度が少ない。”4半期に一度”くらいにしたい。	・「預かり金の管理状況について、利用者・家族等に定期的(四半期に1回以上)に報告し、求められたときに速やかに応じている。」

障15	II-7-(3)	・「必要な人には成年後見制度の利用支援を行っている。」	成年後見は、出納支援だけではない。II-8の人権擁護の中に、II-1-(2)の契約時以外の権利擁護等も含めて、新たに項目を設けてはどうか。	II-8-(5)として、新たに「成年後見制度や地域福祉権利擁護事業の利用支援」に関わる項目を設ける。判断基準は、高齢分野のII-6-(4)を準用またはそれを若干変更する。(任意後見等も含める)
障16	II-8	(人権の擁護)項目を加えてほしい	・判断能力の無い方については、法定後見人を確認しているかの項目も必要 ・判断能力のあるうちに、任意後見契約を勧めるという項目も必要	II-8-(5)の判断基準に左の項目を入れる
障17	II-8-(1)	(プライバシー保護)	「個人情報保護に関する指針や規程がある。」を判断基準に入れる。	II-6-(1)のBを「個人情報保護に関する指針や規程があり、利用者等に周知している。」とし、Aは、「Bに該当したうえで、次の全てに該当する」とする。
障18	III-1-(3)	・「関係機関・団体等との関わり方をマニュアル等で明確化している。」	「関わり方をマニュアル等」の意味が分かりにくい。むしろ、地域住民から職員が相談を受けた場合に、それをどのように記録し、責任者(例えば生活相談員主任)に報告するような仕組みができていのかどうかを評価すべきでは。	「地域住民から職員に相談があった場合の対応手順が定められている。」とする。
障19	V-1-(3)	・「非常勤職員にもわかりやすい業務マニュアルが配布されている。」	業務マニュアルは常勤・非常勤で共通のものであるべき。“わかりやすい”は、別の物が存在することを想定していると考えられる恐れあり。	単に「非常勤職員にも業務マニュアルが配布されている。」で良い。
障20	V-2-(2)	・「日常のサービス全般についてのわかりやすいマニュアル(基準書・手引書・手順書等)がある。」	“わかりやすい”は、外部者からは判断しにくい面もある。(例えば、主語や場所名がなくても、施設職員全員が認識していれば良いのでは。) また、“サービス全般について”は何処までを指すか明確でないし、広範囲すぎるのではなからうか。全部を取り揃えている施設は少ない。最低限、どのマニュアルが必要と明示すべきではないか。	B項目でなく、A項目の一つとする。 “わかりやすい”は削除。 B項目は「Aの中でいずれか1つは該当する」とする。
障21	V-2-(2)	・「マニュアルを職員の話し合いにより定期的(年2回以上)に見直している。」	年2回以上は現実には無理がある。「年1回以上」で良い。	・「マニュアルを職員の話し合いにより定期的(年1回以上)に見直している。」
障22	VI-2-(1)	(施設長は自ら施設の理念や基本方針等を実行しているか)	判断基準第2項は、“基本方針等の具現化にあたって”どうしているか、である。第3項の“自分の方針”が、具現化のやり方を指すのか、基本方針そのものを指すのかが分かりにくい。第4項も同様。また、基本方針がどのような過程を経て制定されているか(利用者・家族、職員等の意向をどう取り入れているか)等も評価すべきではないか。	第3項「施設長は、基本方針等の具現化にあたり、外部の専門家等の意見を取り入れている。」 第4項「基本方針の作成・見直しにあたっては、利用者及び職員の意見を取り入れている。」
障23	VI-2-(3)	・「異なる職種・部門の職員による検討チームを編成し、組織をあげて取り組むしくみがある。」	重要な意思決定の“前”なのか“後”のことなのか、表現からは分かりにくい。また、事項によっては、“ある職種”に関連するのみのケースもあり、チーム編成が必要でないこともあり得る。限られた少人数で取り組んでいるのではないことを評価するべきである。(意思決定が法人トップでなされることもある)	第2項「重要な意思決定(変更)前に、複数職員で検討する仕組みがある。」 第3項「重要な意思決定(変更)があった後に、職員・利用者等に目的・決定(変更)理由・経過等を十分に説明している。」
障24	VI-2-(4)	・「スーパーバイズできる主任クラスを計画的に育成するプログラムがある。」	スーパーバイズ、スーパーバイザー、スーパービジョン等、未だ定着していない言葉は分かりにくい。また、他の3項目の判断基準は、一般的な主任(上司)として当然行わなければならない職務であって、わざわざスーパービジョンの機能(評価の視点・ポイントに記述)とするようなものではない。	「主任クラスを計画的に育成するプログラムがあり、研修等を行っている。」とする。
障25	VI-3-(1)	・「重要な情報は経営幹部や主要な職員間で共有するため会議等で議論し、重点課題として設定されている。」	情報共有することと、重点課題設定とは直接には結びつかない。(2、3年先に実施されそうだとわかっているが、詳細は不明の場合は、情報共有だけのこともある) また、用語の定義にある“日常業務の改善を必要とするもの”が「重要な情報」とは誤解を招く。第1項で情報収集したものうち、「事業運営に大きな影響のある重要な情報」と考えるべきではないか。	「事業運営に大きく影響する重要な情報は経営幹部や主要な職員間で共有するため会議等で議論し、必要に応じ重点改善課題として設定されている。」