

令和6年度地域密着型サービス運営評価票

基礎データ

法人名	社会福祉法人慈青会
サービスの種類	認知症対応型共同生活介護
事業所名	グループホーム合浦
公募年度	令和２年度
指定年月日	令和5年6月1日
事業開始年月日	令和5年6月1日
住所	青森市合浦1丁目8-17
定員	18名（２ユニット）

入居者（令和6年12月1日現在）									
性別	人数	平均年齢	要支援・要介護の内訳（人数）						
			要支援１	要支援２	要介護１	要介護２	要介護３	要介護４	要介護５
男	４	89.5	－	０	０	０	１	１	２
女	13	85.8	－	０	１	６	５	１	０
計	17	86.7	－	０	１	６	６	２	２

※平均年齢は少数点以下第1位まで(少数点以下第2位を四捨五入)

運営評価結果

公募により選定された事業者のこれまでの運営状況は、概ね応募時の内容のとおり に運営されている。 自己評価において把握した課題については、今後の対応に期待する。 引き続き、入居者へのサービスの向上と、地域との結びつきを重視した事業運営に努 めてください。
--

令和6年度地域密着型サービス運営評価票（評価項目ごとの運営状況）

グループホーム合浦

評価項目	応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント		
			A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった			
1	運営全般について					
	(1) 事業運営の基本理念・姿勢					
	①事業運営の基本理念について					
	【基本理念】 ○利用者の人生に敬意を表し一人ひとりの尊厳を守ります。 ○地域の一員になれるよう積極的に地域に参加し、利用者が地域の中で暮らしているという実感が持てる環境を作ります。 【基本姿勢】 ○今までの生活を大切にし、居心地のよい我が家になるように安心とくつろぎを提供します。 ○利用者が生きていた時代と、一人ひとり異なるあろう暮らしの背景を知りそれを尊重し、関わりの中で活用します。 ○グループホームが持つ社会資源を地域にも還元するために、ボランティアの受け入れや、介護相談等を積極的に行います。 ○認知症になっても安心して暮らせる地域づくりをするとともに、小さなグループホームにおきましても、認知症を理解してもらう情報発信地としての役割を担い、小さな町・地域でも先進の認知症ケアが可能であるモデルとなります。	理念とは何か全職員で話し合いました。ケアをする上で行動の指針となること、迷ったら理念に立ち返ることなど伝えてきました。その結果 理念「住み慣れた町で、心寄り添い合い、その人らしい笑顔で」を掲げ取り組んでいます。	B			
	②地域密着型サービスについての考え、地域包括ケアシステムにおける当該事業の役割など					
	高齢者のそれまでの生活や個性を尊重しながら、住み慣れた地域、馴染みの人間関係、小規模な居住空間、家庭的な雰囲気、暮らし方、それらの環境条件を活かした個別ケアが必要であると考えます。認知症高齢者が地域で生活するためには、基本的に地域住民や家族の理解と支援が必要です。地域の特性に十分配慮すると共に、地域の独自性や創意工夫を生かした新たな取り組みを積極的に汲みあげていき、その地域に存在する認知症高齢者の状態を的確に把握し、本人は無論のこと、その家族も含めて支援できることが重要と考えます。 医療と介護の連携がもたらす安心感を地域に浸透させることは無論のこと、住み慣れた地域で暮らし続けるために、医療・福祉・生活支援を提供するだけではなく、地域でささえ合うことが必要です。当法人は医療と介護が常に連携し万全な体制を整えています。行き届いた介護と手厚い医療、この2つのサービスを、利用者および地域においても提供していきたいと考えています。	グループホームとしての役割や認知症の相談窓口としての機能を持つてることを運営推進会議等で情報発信してきました。町会長さんより地域の方々にも情報として伝えてほしいことをお願いしてきました。同法人の医療機関とも連携し受診した一人暮らしの方やこのまま一人で帰すのは不安という方を包括支援センターへの連絡したり、または施設入所へと繋げてきました。	B			

評価項目	応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント
			A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった	
	(2) 事業運営の一般原則			
	①利用者、家族のプライバシー等の情報管理に対する取組について			
	認知症介護は利用者の生活背景や情報なくしてサービスの提供は不可能であり、介護事業者は多数の利用者や家族の個人情報を知り得る立場にあります。そのため、利用者、家族の個人情報を適切に取り扱うことが重要であり、情報を収集する場合は、収集目的を明示したうえで必要な範囲で個人情報を取得します。個人情報の取得、利用、第三者提供にあたっては、利用者、家族の同意を得ることとします。個人情報保護体制を適切に維持するため、職員教育、研修を徹底し、内部規定を継続的に見直し改善していきます。	入所相談や入所時には個人情報を取り扱うことになるため利用者、ご家族には事前に説明したうえでの情報収集に努めました。また、職員に対しても、施設で得た情報については家族であっても情報を漏らしてはいけないことをカンファレンスや日常的に伝えています。内部研修でプライバシー・法令遵守について定期的に学んでいます。	B	
	②苦情・相談窓口について			
	日頃から、利用者家族とのコミュニケーションを図り、相談や苦情を出しやすい環境を作ります。苦情をマイナス思考で捉えるのではなく、利用者家族からの助言として積極的に取り組むことで質の向上にも繋がると考えます。苦情対応委員会を設置し、相談受付担当者、苦情解決責任者を明確に提示し、苦情に関する調査や解決策の検討を行います。苦情、相談内容は申出人の了解を得ることなく外部に漏らしたり、情報提供することは一切ないことを予め伝え、話しやすい環境を作ります。	利用者家族とのコミュニケーションを十分に図り相談しやすい環境を作るよう心掛けました。開設から苦情は1件ありました。職員の言葉遣いでした。再発防止に向け職員で情報を共有し、虐待防止とコミュニケーションについて研修を行い言動や対応について改める取り組みをしました。	B	
③緊急時、事故発生時及び非常災害時の対応について				
	日常生活において予測されるリスクの有無や程度等について利用者ごとに評価し、介護事故予防措置を講じておく必要があります。リスクの評価は設備面だけではなく利用者の心身機能や行動範囲等を考慮し個別にアセスメントが必要です。リスクや事故発生時の説明責任を果たし、理解と納得が得られるようにします。また、事故報告書、ヒヤリハットの分析及び再発防止の検討を行います。緊急時や非常災害の事前の準備、防災対策を十分に行います。緊急事態が発生した時の役割分担を決め、全職員に周知します。災害時のマニュアルを整備し、定期的に研修会を開催します。緊急事態を想定し、定期的に訓練を実施します。また、通信の制約を想定しあらゆる手段を検討し、速やかに連絡をとれる体制を整えます。	事故報告書、ヒヤリハットの検討会を毎月開催しています。その中で再発防止策や利用者の心身機能を再アセスメントし利用者個々に合わせた対応を検討しています。年2回の夜間想定避難訓練の他、水災害の避難訓練も実施しました。訓練の際には、緊急時や非常災害時における職員の行動や利用者への対応の仕方について話し合いました。非常呼集や役割分担表を作成し訓練の時には再確認しています。	B	入居者の安心・安全がより確保されることから、良い取組であると思う。

評価項目	応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント
			A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった	
	④衛生管理に関する取組について			
	感染症対策マニュアルを作成し、施設内の感染症予防のために手洗い、うがいの励行に努め、居室、リビング、トイレ等の清潔の保持に留意します。抵抗力の弱い高齢者が、集団で生活するため、感染拡大や感染症により重篤な疾患の原因になることもあります。日頃から感染症対策を実施し、感染症発生時における迅速かつ適切な対応を図ります。全職員で定期的に研修会を実施し、適切な対応を身に付けます。利用者、職員への予防接種の実施をします。各居室にトイレを設置することにより、感染性胃腸炎・インフルエンザなどの感染拡大を防止します。インフルエンザや新型コロナ感染症についての社会情勢を的確に把握し、全職員において情報を共有し、適切な対応をしていきます。	感染マニュアルを作成し、感染対策についての研修を年2回全職員に実施しました。開設時にはコロナが第5類へ変更となって間もない時期であったため、施設見学時にも感染予防策を徹底した上で行っていました。インフルエンザやノロウイルス感染など様々な感染症について研修会を行い特にコロナ感染症については研修会の他、感染状況の把握に努め、日頃より対策をしてきました。また、利用者が発熱した場合には居室で過ごして頂く等の対応をしました。	B	
	(3) 地域との連携に関する考え方			
	①運営推進会議の設置に対する考え方、活用方法など			
	利用者、家族、町会長、地域住民の代表者、地域包括支援センターの職員,市職員により概ね2カ月に1回以上開催し、施設のサービス内容を明らかにするとともに、評価、要望、助言等については記録を作成し、公表します。毎月ごとに利用者の様子や表情が分かるように、新聞を作成する中で、活動報告をしていきます。具体的に、写真やビデオで撮ったものも流していくことにより、画像を見ることで場も和やかになり、意見が出やすくなる環境を作る工夫が大切です。一方的な報告のみでは会議がマンネリ化してしまい、会議の回数を重ねるごとに参加者も減ってしまいます。その為、構成員の方々から要望を引き出したり、議題をあげてもらい取り組みも必要です。地域資源の中の地域密着型サービスであるグループホームが、利用者、家族、地域の方に配慮した中で、それぞれの特性や役割、考えを理解し、意見を出し合うことが重要である。利用者に関連する社会情勢や地域情報から専門的情報を常に発信、説明し、参加者の意見を参考にし運営に反映させていく。参加できない家族には「たより」を発行していきます。	年に3回は同法人グループホーム関連施設と合同で開催し、情報を発信してきました。行事や日頃の様子を便りに載せることで、普段見られない様子が見られてとても嬉しいとの意見を頂きました。また、運営推進会議においては、認知症の相談窓口になっていること、災害時には協力体制を取っていきたいことを伝え、町会長から地域の方々へ情報を発信していただくことをお願いしました。意見や要望は今後の運営に参考にさせていただいております。参加されなかったご家族には便りを送付しています。また、玄関には運営推進会議の資料を設置しいつでも閲覧できるようになっています。令和6年5月に合浦町会が解散となった以降、近隣町会の相馬町会、港町町会、西門長町会の各町会長の協力の下、運営推進会議を運営することができました。	B	
	②地域との連携に関する考え方			
	地域の理解を得るためには、施設を知ってもらうことが重要です。幸い、系列の医療法人では同圏域（港町）にグループホームがあり9年間に渡り地域との交流を図ってきました。また、当法人が3年前から特別養護老人ホームを運営しており、更に交流を図る機会が増えております。今後さらに、地域の一員として受け入れていただけるよう、情報の開示に努めコミュニケーションを密にしていきます。施設が持つ専門的な知識、技術、機能を生かし地域の方々の相談窓口となり認知症や高齢者の疾病等の勉強会や懇談会の機会を設けます。施設の行事への招待はもちろんのこと、こちら側からも町内での災害時の避難訓練等への参加を積極的に行っていきます。また、地域高齢者を緊急時に受け入れるなど、グループホームを地域資源として活用していただき、利用者だけではなく、地域で暮らす認知症の方の生活や家族をささえていけるよう取り組んでいきます。	開設前より、町会長さんや包括支援センターの方々に情報発信してきました。地域の方々の認知症の相談窓口や勉強会等も行っていきたい旨を伝えてきました。包括支援センター主催の勉強会には積極的に参加をしています。地域のねぶたには開設時より参加しており、その中で地域の方とも交流が深められ、さらに施設を知ってもらう機会となりました。また、運営推進会議においても町会長さんより地域の状況を聞きながら、災害時の訓練等にも参加してきました。	B	積極的に地域との連携を図っている様子がうかがえており、今後も継続した取組に期待する。

評価項目	応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント
			A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった	
	(4) 医療・その他との連携に関する考え方			
	①医療との連携に対する考え方			
	関連医療法人医師、協力医療機関との連携により利用者の日頃の健康状態の観察を行い、異常の早期発見、早期治療に努めます。2名の医師による定期的な訪問診療を行います。また日祝祭日並びに夜間についても、利用者の緊急時には直ちに医学的処置を行う体制を整えます。また、法人看護師、協力医療機関の看護師とも馴染みの関係になれるよう、日頃よりコミュニケーションを取り、利用者、職員が気軽に相談できる体制を整えます。常勤正看護師を雇用し、希望があれば、ターミナルケアを実施し、最期まで看取ります。昨年令和1年6月に港町にクリニックを開設しましたので、更に利用者の健康管理が十分に行うことができます。また、協力医療機関としては、近隣に浪打病院があり、利用者の健康管理のための情報交換を密に行うことができます。	定期的な訪問診療と法人看護師による健康相談を行っています。日頃の状態変化を直ぐに報告し相談できる環境となっています。日祝祭日や夜間については、緊急時には法人医師がその都度対応しました。利用者の健康診断や体調不良時にはクリニックを受診し利用者、ご家族も安心できると話しておりましたが、令和5年3月に閉院となり、現在は浅虫の石木医院んを利用しています。健康診断時は浅虫までの道中を車窓からの眺めが楽しめると入居者様より嬉しいお言葉を頂きました。看取りはまだ行っておりませんが、体制は整えております。浪打病院とは法人医師が連携を取っております。	B	
	②地域包括支援センター及び他のサービス事業者、関係機関との連携に対する考え方			
	日頃より、地域包括支援センターや他のサービス事業者との連携を図り、情報交換を行っております。グループホームへの入所を希望される時の相談、勉強会の開催の協力依頼、地域での徘徊者の搜索訓練、防災訓練等にも参加するなど今後も協力していきたい。また、運営推進会議にも参加して頂き、顔見知りの関係を築くことができているので、困難事例や小さな疑問も相談していきたいと考えています。地域ケア会議への参加や地域での課題を共有し支援する体制を整え、また、他の事業所や関係機関に対し、当施設の行事への招待や、職員同士の交流を通じ、資質の向上を目指していきたいと考えています。	包括支援センターの方には運営推進会議に参加していただき、情報交換を行っています。包括支援センターからの入所相談があった場合は速やかに対応してきました。また、同法人クリニックや医院へ受診された高齢者の方が認知症があったり一人暮らしの場合には、包括支援センターへ繋げてきました。地域ケア会議にも積極的に参加しています。	B	
2 職員体制について				
	(1) 職員の配置について			
	①人材確保の取組			
	職員が働きやすく、やりがいの感じられる職場作りに取り組みます。その為には、職員それぞれの状況、出産や育児、介護等に応じた柔軟な対応に取り組みます。また、定年延長（60歳→65歳）や、再雇用制度（65歳以上）を導入していきます。職員のリフレッシュなどの為に有給休暇を計画的に取得できるように配慮し、職員の満足度を上げることで離職を防ぐことも人材確保と考えます。職員の満足度が利用者にも還元され利用者の満足度に繋がると考えています。実習生やインターシップの受け入れや養成校との連携の強化を図ることも有効な採用活動となります。求職者への広報、福祉人材センターおよびハローワークとの連携、ホームページの活用、折込・求人誌・広報あおもりへの募集広告掲載等により募集の拡大を図ります。	人材確保には苦戦しました。ハローワークはもちろん新聞折込等にも求人を出しました。 <u>就業支援金として入職した方や紹介してくれた職員に支給するなどの対策をしてきました。</u> また、子育てしている職員に対しては、夜勤を免除したり家庭環境に合わせた勤務としています。有給休暇はなるべく職員の希望を聞き取得してもらいました。 <u>実習生の受け入れも行い、介護の仕事がやりがいのある仕事だと感じてもらえるよう対応しました。</u> 今後も積極的に受け入れていきたい。	B	法人として工夫した介護人材確保対策や介護職の魅力発信に努めており、今後も継続して実施することを期待する。

評価項目	応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント
			A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった	
	(２) 職員の研修・育成に関する方針			
	①職員の育成・接遇に関する取組			
	職員のキャリアごとに年間研修計画を作成し、内部、外部の必要な研修に参加することによって資質の向上を図っていきます。また、新人研修は、事前に職員間で業務分担を調整しています。法人の理念や目的、施設としてやってもらうこと、身に付けてほしい知識、スキル等計画どおり育成プログラムを実施、研修を受講できるような体制を整えています。また、職員のやってみたいこと、学びたい知識、スキルをすり合わせることも重要なこととして位置付けています。全職員へのヒアリングを定期的の実施し、個別のコーチングを取り入れて、現場とのコミュニケーション強化、仕事に関する不安・不満・悩みの解消につなげることも重要と考えています。日頃から、接遇マナーを身に付けることは利用者、家族の信頼を得ることに繋がります。挨拶や言葉遣い、利用者との距離感、身だしなみ、表情など全職員が一丸となって取り組む必要があります。たった一人でもできていなければ施設の評価や信頼が下がりますので、定期的な研修が必要と考えています。	年間研修計画を作成し、内部、外部研修への参加をしてきました。 <u>内部研修については学びたいことを職員からも聞き取り計画しました。</u> また、職員が講師となり研修を行う際は、 <u>まかせっきりではなく一人一人相談にのり行いました。</u> また、 <u>日頃から話しかけるように努め、悩み事があるような時など相談に乗ってきました。</u> 接遇については、 <u>入社時に必ず説明する他、内部研修でも行っています。</u> また、 <u>言葉遣いや身だしなみについてはその都度、指導しています。</u>	B	職員の意向を反映させた研修内容となっているほか、コミュニケーションを大切にしながら職員の育成を図っていることから、今後も継続して取り組んでほしい。
	②研修制度・人事制度の内容、職員の処遇・給与・福利厚生に関する考え方			
	職員の専門性や資質向上を図るため、職責に応じ、職員に求めるものを明らかにし、評価をすることにより職員それぞれに気づきを促し、育成や成長を図り、より良い職場、居住環境を構築しております。職員の処遇・給与・福利厚生に関しても、研修人事制度と関連付けをした評価を行い、職員のモチベーション向上を目指す。具体的には、研修は別紙①に添付した年間別計画表の研修を行うことに加え、職員の有資格化を推進しています。そのための福利厚生としまして、介護福祉士などの国家資格取得の費用援助や、その資格取得資金の助成金申請を、本人に代わり行い、その受験のための休暇（有給）を与えています。人事制度、職員の処遇・給与は、就業規則の賃金台帳に添付してあります。キャリアパス要件のとおり職位、職責、求められる能力（評価）、対応役職、職務内容、任用要件に従い評価をし、毎年の定期昇給、年3回の賞与に反映しており、中小企業退職金共済制度を活用した退職金制度へ加入、年末年始には年末年始手当も別に支給しています。その他、非常勤職員は正職員化を促し、正職員募集の際は優先的に現パート職員に正職員化を促しています。処遇改善については、介護職員処遇改善加算および特定処遇改善加算の区分は、共に「Ⅰ」の算定を予定しており、その加算に伴う処遇改善手当（賃金増や社会保険基準報酬月額増による改善）を支給します。施設内は禁煙であり、当法人では禁煙を促しています。希望する喫煙者には、禁煙治療の自己負担金の補助を行っています。	職員の役職や職務内容に応じ評価し、定期昇給、賞与に反映しました。その評価に基づき、職員と話し合う機会を設けています。年間計画（別紙）に沿った研修は毎月行っています。 <u>日頃からまたは全体会議等を通じて資格取得を勧めています。</u> <u>資格取得のための受講に沿った休暇や勤務体制を調整することも周知しております。</u> 現在までに対象者はおりませんでした。パート職員には正職員化を促していることも周知しています。	B	資格取得のための環境づくりは大変良い取組であるため、今後も継続して取り組んでほしい。

評価項目	応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント
			A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった	
3 利用者への対応・サービスの充実性について				
	(1) 利用者への対応			
	①日常生活上の支援（入浴・食事・健康管理等への対応）			
	入浴はプライバシーを保護することはもちろんのこと、楽しんでリラックスして入浴できるよう利用者のニーズに合わせた入浴を実施します。入浴を拒否された場合は無理強いすることなく時間を空けて対応したり、別な方法を探ります。身体機能に合わせた入浴ができるよう、個別浴槽やリフト浴を導入します。洗身や更衣などはできることまで奪ってしまわないよう残存機能を生かし、自立支援に結びつけます。食事は利用者にとって楽しみの一つでもあります。利用者の嗜好に配慮した献立の作成や盛り付け・彩りを工夫し季節感のある食事の提供に努めます。食器は普段から使い慣れているものを使用し、食事の準備や後片付けを職員と一緒に、役割のある生活支援も含めて行います。法人栄養士とも連携を図り栄養面や身体状況に応じた食事の提供に努めます。認知症の方は身体の不調などを言葉で十分に表現できないことや、健康管理についての認識もかなり低くなることから、健康管理は認知症の人にとって大切なケアとなります。日常の利用者の状態を観察、把握し、主治医と連携を密に行います。定期的な訪問診療や毎日の検温、血圧測定を行い健康管理に努めます。	利用者の身体機能や状況に合わせて入浴介助を行いました。入所当初は入浴拒否される方もいましたが、コミュニケーションを十分に図ることで少しずつ信頼関係も築かれ、拒否することなく入浴することができました。身体機能に合わせてリフト浴を実施しました。入所時のアセスメントにより嗜好を把握し献立に取り入れました。また季節に合わせた旬の物を献立を心掛けました。食器は普段から使い慣れた物を持ってきた頂き使用しています。草刈りや雪かき、食器洗いや拭き、掃除洗濯などできることは一緒におこないました。作成した献立を法人栄養士にもチェックしてもらいました。健康管理については毎日のバイタルチェックや食事摂取量の把握、排泄状況を観察するなどし、異常時にはすぐに医師や看護師に連絡し対応しました。 <u>食事には特に力を入れています。新鮮なお刺身の提供。新鮮な魚を使った焼き魚など旬の物はもちろん利用者が「イカの刺身が食べたい」と言えば理事長に伝え、市場から買ってきてもらいます。また有機無農薬の農家と契約し新鮮な野菜が届きます。食べることは生きること。食事は利用者にとって一番の楽しみとなっています。</u>	B	入居者の食事は楽しみのひとつで、様々なメニューを準備できることは大変良い取組であるため、今後も継続してほしい。
	②個別ケアへの取り組み			
	効率を優先した集団ケアではなく、利用者一人ひとりの生活スタイルや想い、夢に応えること。利用者の歴史、生活習慣、趣味、生きがいを十分に理解し、暮らしの継続が行われるように支援すること。職員が利用者の方をより深く理解し、互いに信頼し合える関係づくりを行えるシステム作りを行うことで、より深くニーズを把握でき、個別ケアの実践へと繋げていけると考えます。利用者が今まで大切にしてきた暮らしにこだわり、たとえ寝たきりになったとしても自分でできること、自分で決められることを見つけてサポートしていく。認知症になっても本人の意思が尊重され、選択の機会があり自己決定でき、毎日を満足していただけるよう支援してきたいと考えています。	入所時には、利用者の状況を十分にアセスメントし、生活歴や趣味を把握し一人一人に合わせたケアを行いました。入所時には拒否があった方もそばに寄り添い無理強いすることなく接することで少しずつ心を開いて今では笑顔で過ごしています。ご家族から昔好きだったこと、得意だったことを聞き、絵をかいてもらったり、編み物をしてもらったり、歌を歌ったりと一人一人に合わせた対応をしてきました。昔はできていたことができなくなった方には自尊心を傷つけないようにさりげなくサポートしてきました。	B	
③利用者等への人権・尊厳に対する考え方				
地域の中で安心して暮らせるように、成年後見制度や権利擁護事業などの活用を図るなど利用者の人権に配慮した支援を進めていきます。認知症ゆえに何もできない、わからないといった間違った理解や偏見を持つことのないように働きかけ、利用者が今まで培った知識や経験をいかして社会参加できる機会や交流を持てるような仕組み作りが必要と考えます。認知症の方が発揮できる力は、その時々体調や周囲の環境、ケア提供者の使う言葉などによって変わるので、意思決定能力を決めつけないよう、理解可能な働きかけ方を見出し、尊重することが大切です。虐待や権利侵害から守るのみを権利擁護として捉えるのではなく、日常当たり前に行っている生活が継続的に行えるよう保障していくことが大切だと考えます。	成年後見制度等を活用する方はおりませんでした。入所時には成年後見制度の説明をしております。利用者の意思決定や判断を尊重するように介助しております。また判断が困難な場合は、選択肢を示して選んでもらうなど意思を確認しています。子ども扱いしたり、物事を強要しないなど心地よく暮せるように配慮したケアをしています。社会参加できるよう地域の活動に参加できる機会を持ちたいと思っていましたが、令和5年度はコロナ感染が怖くて思うようにできませんでした。現在では利用者と一緒に地域ねぶたに参加したり交流を図っています。	B		

評価項目		応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント
				A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった	
		④ターミナルケアに対する考え方			
		入所者、家族の意向に従い、末期がんや老衰などに対する看取りを積極的に施設で行っていきます。利用者にとってグループホームは我が家であり、人生の終末を家でやすらかに迎えて頂くことをお手伝いします。ターミナルケア＝終末期とは考えず、入居されたときからその方のターミナルケアは始まると考えています。ターミナルだからかわるのではなく、日常から各入居者とかかわりを持つことによって、それぞれの残りの人生を楽しく過ごしていただくことができ、一緒に過ごした時間をともに顧みることができるからです。たとえ終末期になっても本人の生活習慣を当たり前のように続けていくことが大切だと考えます。その方法を看取りの指針に基づき、ケアプランを作成します。家族へのサポートも重要であり、状態が変化する都度カンファレンスを開催します。職員が感じる不安へのサポートも必要で看取りに向けた研修も行います。グループホームで看取りを行うには医療との連携が不可欠ですが、関連医療機関と協力体制が整っています。系列法人が運営する3ヶ所のグループホームにおいて昨年度は5名、当法人の特別養護老人ホームでは6名の利用者を看取ってきました。	入所時には重度化した場合における対応と看取りケアについてご家族に説明をしています。「看取り介護」の研修を行いました。その中でやはり重要なことは、入居された時からターミナルケアは始まるということ。そのことを意識してケアにあたってほしいことを全職員に周知しました。看取りの指針に基づいたケアプランを作成しケアをしていくこと。また、利用者だけではなく、ご家族のフォローも大事なことであること等も研修時に説明しております。開設から現在まではターミナルケアの実績はありません。	B	
		⑤認知症ケアに対する考え方			
		認知症の基本症状と周辺症状を理解したうえで利用者一人ひとりの個性に合わせたケアを行います。認知症になっても失われることのない感情やプライドに配慮し、相手の意思を受け止めて汲み取るようにして、穏やかな声で対応します。自分が必要な存在だと認識して頂くように、本人ができることは何かを把握して、できることをお願いし達成感や満足感を得られるような対応をしていきます。それが互いの信頼感につながります。なるべく環境を変えないようにし、生活環境、生活習慣を利用者のペースに合わせてあげることも大切だと考えます。本人が望んでいることを本人に気づかれずにさりげなく行い、自立支援に繋げていきたいと考えています。また、孤独にさせないで人と関わるよう、他の利用者や地域の方々と顔を合わせ、交流する機会を設けます。孤独は不安感を募らせ、不安感は認知症を悪化させてしまうので、コミュニケーションを十分に図っていききたいと考えます。	開設準備期間中に全職員に「認知症ケアについて」研修し認知症の基本を学びました。定期的な研修も行っています。そのうえで一人に合わせたケアを実施しています。利用者ができることを見出しやっただく、または一緒に行うことで利用者の自身にもなっています。利用者の生活習慣に合わせできるだけ起床時間や就寝時間を配慮しました。施設内の利用者同士の交流はもちろんの事、近隣の方々とは春は花植えの相談、夏は玄関先で咲いた花を見ながら世間話、洗濯物を取り込む利用者と会話を楽しんだり、冬は雪かきをしながら、お互い励まし合ったり、散歩には挨拶を交わし、地域の洋服店やドラッグストア、スーパーなどで買い物をしてきました。	B	

評価項目	応募時の内容	現在の運営状況 取組内容等	自己評価	市のコメント
			A:十分できた B:概ねできた C:やや不十分だった D:ほぼできなかった	
	(2) サービスの充実性・事業の独自性			
	①サービスの質向上や独自の方策（アピールポイント）など			
	ソフト面			
	当法人の強みは、医師（理事長）が運営するグループホームということであり、認知症サポート医を含む2名の医師により診療します。利用者の健康管理はもちろん、定期的な訪問診療で利用者、家族だけではなく職員の安心にも繋がっています。関連法人医師はは計4ヶ所のグループホームの訪問診療をしており、さらにその他の高齢者施設を含めると100人以上の認知症の治療を行っています。そのため臨床経験が豊富であり、重度化して問題行動（BPSD）のある認知症の治療も専門医に頼ることなく自前で行うことができます。最も力を入れているのは食事です。理事長が毎週中央卸売市場に買い出しに行き、マグロ・ヒラメ・タイなどの刺身やサバ・サンマなどの青魚やタラ・サケ・カレイなどの魚を仕入れて来ます。新鮮な魚は利用者にとっても喜ばれていますし、EPA・DHAなどがたくさん含まれ認知症の進行を抑制すると考えます。当法人は離職者が少なく、認知症介護の経験が豊富な職員が十分に確保されており、認知症研修修了者はグループホーム職員の半数以上を占めています。この職員の中から厳選した4～5名を当予定施設のキーパーソンとして配置します。	法人の医師2名により診療しました。健康診断や発熱等の通院はもちろん、定期的な訪問診療で健康管理を行っています。認知症の周辺症状に対しても専門医に頼ることなく行うことができます。毎週、理事長が中央卸売市場に買い出しに行き、マグロ、ヒラメ等の刺身、新鮮な魚を提供しています。管理者にはグループホームの管理者の経験がある職員を配置しました。	B	
	ハード面			
使い慣れた構造とするため基本設計は関連法人の2ヶ所のグループホームとほぼ同様であります。居室は12.0㎡（7.2畳）とやや広めにし収納スペースも十分にとっています。また、各居室にトイレ・洗面所を備え利用者にとってより快適な環境であり感染症予防にもつながります。リビングなどのパブリックスペースと居室スペースが明確に区分されており、プライバシーが保たれた居室でゆったりと静養することができます。このリビングを地域の高齢者のみなさんの「お茶の間」的な活用にも利用していきたいと考えています。暖房は床暖房を採用する予定であります。また除雪対策として地下水や地中熱を利用した融雪を検討しております。消防法に則り、自動火災通報装置やスプリンクラー、入居者が避難しやすいよう2階からの避難用すべり台も設置します。	各居室にはトイレ、洗面所が設置されており、発熱や体調不良の方がいても感染予防ができました。プライバシーも保たれています。地域の方へリビングを利用した活動はできませんでした。今後地域の方々への情報を発信していきたいと思います。暖房は床暖房としました。除雪対策として地下水の利用を検討しましたが、既存の施設で地下水を使用したところメリットがなく活用をしておりません。	B		

補充調査項目

グループホーム合浦

N o	調査項目	回答	市のコメント
1	直近の満足度調査の評価内容について (入居者又は入居者の家族等に対して実施したアンケート調査等の結果など)	令和5年度の外部評価時の家族アンケートを添付しました。(令和6年度の結果はまだ届いていません。)	
2	要介護度や認知症自立度、病歴等を踏まえたケアマネジメントについて (方針や取組内容等について記載)	病歴や出来る事や出来ない事、出来そうな事、好きな事嫌いな事などを、しっかりモニタリングやアセスメントを行い個別ケアに努めています。本人が私たちの支援により自立した生活が望めるようなプラン作成を心がけ、最近では“適切なケアマネージメント”を参考にすることもあります。	
3	感染症防止対策への取組について (運営状況 1 (2) ④衛生管理に関する取組についてのほか、感染症防止のための措置に関する対応状況等について記載)	抵抗力が弱い高齢者が生活する場なので、職員は「うつらない」「うつさない」対策をしています。施設外の人がウィルスを持ち込むことで感染が広がってしまうので、少しでも体調が悪い面会者の方は面会を控えてもらっています。またコロナウィルス、インフルエンザやノロウィルス感染等の感染防止のため、全職員に研修を行っています。	
4	業務継続計画について (感染症及び非常災害の発生時における業務継続計画の策定状況、研修及び訓練の実施状況、計画の見直しなどの対応状況等について記載)	「感染症編」「自然災害時」の業務継続計画は厚生労働省のガイドラインを参考に策定しました。年間研修計画の中に年2回BCPの研修を組み入れ、机上訓練等を行っています。また、新任研修の際には机上訓練を必ず行っています。今後の課題として、研修や訓練の取り組み方についての研修に参加し、より充実した研修や訓練を行っていければと思います。	
5	ハラスメント防止対策について (職場内における性的な言動(セクシャルハラスメント)、優越的な関係を背景とした言動(パワーハラスメント)等のハラスメント行為により、就業環境が害されることを防止するために講じている措置等について記載)	就業規則の遵守事項にセクシャルハラスメント・パワーハラスメント・育児介護休業等に関するハラスメントの防止を掲げています。また、相談苦情窓口(委員)を設置し、相談苦情を申し出た従業員のプライバシーの保護を十分に配慮するものとしています。全職員が見る掲示板に“ハラスメントは許しません!”と言う題目でハラスメント行為の具体例を掲示し常に意識して業務につけるようにしています。現在相談苦情件数はゼロ件です。	
6	課題について (事業全体を通じて把握している課題、課題への対応等について記載)	<u>職員の認知症介護に対する知識や技術等の力量</u> についてです。認知症の理解やコミュニケーション技法、看取りケアなど定期的に研修を実施し、介護技術に関しては日々のケアの中で習得するシステムとなっています。入居者様の自立に向けた望む生活を実現するためには必要な知識や技術なので、 <u>今後の課題として、研修のやり方や日々の指導方法等内容について見直していければと思います。</u>	把握している課題については、改善等が図られるよう努めてほしい。