

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	社会福祉法人榮惣会
サービスの種類	地域密着型特定施設入居者生活介護
事業所名	地域密着型特定施設入居者生活介護事業所 フサシエ 惣久
公募年度	令和3年度
指定年月日	令和4年11月1日
事業開始年月日	令和4年11月1日
住所	青森市堤町2丁目4番9号
定員	17人

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	87.0	－	－	1	1	1	1	0
女	11	85.0	－	－	1	2	2	3	3
計	15	85.3	－	－	2	3	3	4	3

※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）

地域密着型特定施設入居者生活介護事業所 惣久

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					
	社会福祉法人榮惣会の法人理念は、「おもてなしを形に」であり、①思いやる姿勢をもつ ②考える姿勢をもつ ③仲間と協力できる姿勢をもつ ④教わる姿勢をもつ ⑤礼儀を忘れない姿勢をもつ ⑥相手の立場に立つ姿勢をもつ。という6つの運営指針を掲げております。同時に、利用者様への対応として、①思いやりのある対応 ②優雅さのある仕事 ③気配りに満ちた言葉の3つ行動指針を柱としております。これらの理念・指針に基づき、今回の地域密着型特定施設入居者生活介護では、以下の4つを基本姿勢として運営を行います。①「おもてなし」の心、表裏の無い心で接する姿勢での支援 ②「おもてなし」の心、五感を駆使し、目配り、気配り、心配りのある愛情あふれた姿勢での支援 ③地域社会の中での相互扶助の精神に対する支援 ④地域における生活の場を重視し、地域とのつながりを充足させ、各保健・医療・福祉サービスと連携を図り、地域にあった福祉サービスの提供及び支援 となります。	・法人理念の元、職員一丸となって動いております。通常業務は勿論のこと、他業種、他事業所とも連携を取ることで入所者様だけでなく地域の方々に必要な情報やサービスが行き届くよう日々精進しております。 ・法人が開催していた「まんまの会」や法人行事としての「納涼祭」、ねぶた観覧等。	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					
	当法人の考える「地域密着型サービス」とは、住み慣れた地域で、なじみの仲間と囲まれ、健康で安心した生活を送ることができるよう、24時間切れ間のない、保健・医療・福祉のサービスが実施されるものであると考えております。2025年問題でもわかるように、団塊の世代の後期高齢者人口の増加が挙げられており、青森市では老夫婦世帯や独居高齢者世帯が増加傾向にあります。近年の、核家族化によるライフスタイルの陰で、孤立化した高齢者が非常に増えてまいりました。年齢を重ねることで発生する様々な疾病や自宅内での事故により、一人での生活が困難となった時やこの先の老後の不安を抱えた時、地域や家族の力を得ながら「自分で選択して、自分らしく生きる場」を提供するのが地域密着型サービスにおける一番大きな役割だと考えております。地域密着型サービスにおいて、当法人が地域包括ケアシステムの中で果たす役割は非常に大きいと考えております。その中でも一番重要なことは、要介護状態となった時、最寄りの居宅介護支援事業所や包括支援センターに相談し、紹介された場所である当施設が、福祉介護サービス事業所としての機能を持ち合わせていなければならないためだと考えています。それは、日常生活上での状況を把握するということと、心身の状況にあった快適な住まいや利用者の方が望む生活の実現を支えるため、施設サービスにおいての多職種連携を主軸にしたシステム作りへの対応がまず重要と考えているためであります。保険・医療・福祉のサービスは、サービスが必要になってから関わりを持つことが一般的だともおもわれがちですが、地域包括システムの構築において重要なことは、各市町村において考えられる、多様なニーズへ対応できる施設機能の一端を担うべきものと考え、行政・自治会・民生委員・地域包括支援センター・各サービス事業者と常日頃より連携し、情報交換を図りながら、施設としての一定の質の担保もまた必要があると考えております。同時に、フォーマルな支援体制だけではなく、インフォーマルなサービスの創設と地域にある老人クラブや憩いの場、行きつけのスーパーやNPO団体等などとの定期的な情報交換に始まり、「連携を図れる場」としての施設運営を目指しております。	・24時間365日切れ間の無いサービスを実施する事（看護師配置や24時間職員滞在、管理者・ケアマネへの連絡等）で病気の早期発見やネグレクト等に繋がりにくい事例への対応等実績があります。 今後もこの体制を維持しつつさらに手厚いサービスを提供できるよう努力していきます。	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	
	(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			
	当法人では、職員行動指針というガイドラインを設け、「個人情報保護規程」「権利擁護」「文書管理規程」「文書保存規程」を制定しており、職員の採用時におけるオリエンテーションと各事業所における年間研修計画においてプライバシー保護に関する研修を実施しております。また、プライバシーや情報管理に関する細かな内容に関しては、服務規定により位置づけられ、有事の際の罰則も強化している状態です。近年はSNSによる情報漏洩や個人の携帯電話によるラインサービス、外付けハードディスクによる、「PCのハッキング」、「ウィルス感染」等も社会問題となっているため、法人内でのサーバーの設置と状態確認作業、法人独自の有償情報伝達ツールをいれた、法人所有の携帯電話・パッド（pad）の使用を行っております。法改正により電磁的な説明・同意も行えるようになったこともあり、導入を検討している状態です。	・個人情報保護については入所前に必ず説明し同意を頂いております。 また、必要時にしか情報を使うこともなく、求められれば何度でも説明する事をお伝えさせていただいています。	A	
	②苦情・相談窓口について			
	苦情・相談に関しては営業時間帯に常時受け付けております。また、各事業所に掲示し、意見箱の設置もあり、営業時間以外でも事業所と管理者が連絡を取り合える体制を整えており、365日・24時間体制で対応しております。その他、契約時における、重要事項説明書にも、要望苦情のコールセンターを記載した内容の説明を実施しております。その上で、月一回の苦情解決第三者委員会の開催を義務付けし、苦情・意見に限らず、事業所の様々な問題に速やかに対応をし、各事業所へ管理者を通じフィードバックをしています。また、苦情や相談を待つだけではなく、厨房部門においては利用者様・ご家族様の満足度調査を3か月に1度アンケートを実施するものはもちろんのこと、外部業者へは年二回のアンケートの実施を行い、利用者様の生活改善などに役立てております。また、無記名で回答しやすい方式を取り入れ、不満や改善して欲しい内容を把握するよう努めております。	・ <u>苦情解決の第三者委員は役員変更により3ヶ月に1回程度へ減少せざるを得ませんでした</u> が、その他として運営推進会議（1回/2か月）、運営懇談会（1回/年度）、入所者様への面会時等24時間苦情は受付しています。また、なるべくご家族様より意見受けることが出来るよう職員よりお声掛け等させていただいております。	C	状況に応じて取組方法等の見直しが生じることはありますが、応募時に取り組むこととしていた事項については、実施することを期待する。
③緊急時、事故発生時及び非常災害時の対応について				
緊急時、事故発生時及び非常災害時の対応は、各事業所において「緊急時対応マニュアル」を設置し対応しております。利用者個々人の緊急時及び事故発生時には、各事業所より主治医への上申し、状況に応じて緊急車両の要請と家族、管理者と対応しております。また、24時間365日常時対応し、状態観察時には、各フロアにて情報共有を図り、利用者の命を守るための対応を行っております。災害時は、人命を最優先とし、速やかに施設管理者及び法人理事・業務執行理事等への連絡を行うこととしております。このような対応が迅速に行えるよう、各事業所には「緊急時の連絡先一覧」、「事故発生時の連絡先一覧」「災害時の連絡先一覧」を整備しております。また、災害時には「利用者台帳」と「従業員名簿」を持ち出せるよう各事業所の書棚において、個人情報の管理のもと対応しております。各有事の際には、法人独自のインシデント/アクシデント報告書の提出と、事故後における研修会の開催を義務付けして対応しております。	・緊急時はマニュアルあり日中夜間問わず対応しています。 ・緊急時避難対策、BCPについても職員へ周知し、避難訓練及び利用者に協力いただき実施しています。 ・介護事故においても報告書作成し会議のち提出行なっております。	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衛生管理に関する取組について			
	法人内に2名の「衛生推進者」がおります。管理者への指導を主軸として、管理者は職員の心の健康を守るため、定期的な面談を実施しております。介護現場における心の健康の維持は、虐待防止と深くつながっており、年2回のメンタルチェックの実施を行い、年2回の健康診断時において産業医へ情報提供をしております。人材不足と言われる業界であることから、時間外労働に関しては特に力を入れ、社会保険労務士による「労働基準法の理解」の研修を管理者以上の役職者に実施して頂いております。	・労働基準法の指導や相談を労務士より行っており、町会長はじめ包括、青森市等の参加いただいております。必要時若しくは希望時は指導を受けることも可能です。	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			
	利用者は、日常生活や社会生活を維持する上で何らかの援助を必要としており、法人はその利用者に必要なサービスを提供しているという関係にあります。このような関係性では、どうしても利用者の立場が弱くなり、対等な関係とは言えないものと考えております。対等な関係性を保つためにも利用者・地域住民・地域包括支援センター職員・有識者等で構成される運営推進会議から貴重なご意見をいただき、法人はそれらを真摯に受け止め、活かしていかなければなりません。地域住民の所得の状況、生活困窮者の状況、法人への期待、地域との関わり方、サービス提供の質等を率直に話し合える場としていきたいと考えております。	・2ヶ月に1回の運営推進会議を行っており、町会長はじめ包括、青森市等の参加いただいております。必要時若しくは希望時は指導を受けることも可能です。	B	
②地域との連携に関する考え方				
	地域との連携の仕方は多種多様で、そこには際限がないと捉えております。当法人が考える地域との連携は、事業所の特色や実施事業の内容を理解していただくことからと考えています。何をどのように行っており、どんなサービスを提供できるのかを運営懇談会や苦情解決第三者委員会で話し合っております。また、地域貢献として、地域支援のボランティアとして無料弁当を提供したり、市民センターでの各種行事への参加などの実施を年間を通して参加しております。近年、災害等における有事の際の消防団や警察などへの情報提供などに力をいれております。地域密着型として、「困ったり悩んだりした際は、榮惣会に行けば何とかしてくれる」という連携を地域と構築していきたいと考えております。「いつでも」「どこでも」「どなたでも」を主軸に、自分たちの専門分野（福祉・介護）以外の事でも、必要な人材へ繋がられるような横つながりの対応が求められると認識しております。	・地域との連携について「まんまの会」をはじめとしていきいきサロンへの参加、必要時の情報提供等させていただいております。	C	自己評価で不十分と評価した事項については、今後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	
	(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			
	医療行為は、病気などを治すための目的としてあり、それらの病気を持つ方々の生活支援や身の回りの世話をを行うことを介護業務と指導しています。その上で、日頃から利用者の状態観察等に努め、主治医や医療関係者への的確な情報提供をすることが大前提であると考えています。利用される方々の不利益にならないよう、対応していくことが求められると思っております。今後の医療と介護は、複雑なニーズに直面する時代になると想像しております。自法人の利益のみを考えていては、ご利用者や患者様に取り残されてしまう懸念があります。特に親族が近隣にいない方や身寄りのない方は、サービスが断続的になってしまう可能性が非常に高いと思われます。医療と介護は如何に連携を図り、継続的サービスを提供できるかが重要ではないかと考えており、当法人は医療と介護の双方をマネジメントし、コントロールできる法人を目指しております。	・協力医療機関や他事業所との連携を図り、入所者様の安全・安心を確保するとともによりよい生活を送れるよう実践しています。	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			
	いつまでの住み慣れた場所で自立した生活が送れるよう、可能な限り住み慣れた地域で生活ができるよう、医療関係介護事業所による連携は非常に重要なことと認識しております。主治医（地域にある総合病院やクリニック）と薬局・訪問看護サービスに、当法人の介護施設をつなぐため、地域包括支援センターとの連携は非常に重要であります。当法人でのサービスだけではカバーできない利用者もあり、施設の持つ機能だけでは利用者のＱＯＬの維持できない場合もあります。そんな時に利用者が不利益にならないよう、様々なバックグラウンドを持つ専門のサービス事業所との連携をスムーズに行っていく必要があると考えております。地域包括支援センターには、医療、福祉、各事業所との連携の3部門の職員が在中しているため、施設での生活において不便や更なるニーズへの対応時においての多方面からのサポートが期待できる観点から必要不可欠と思います。また、行政との関りにおいてのスーパービジョンを展開してくれる等の観点から、施設の質向上において必要とも思います。介護保険や医療保険などの様々なサービスの組み合わせにより、多職種連携ができるメリットもあると考えます。同時に、当法人が重要と捉えているのが、制度の切り替わるタイミングでの関わり方であり、要支援⇒要介護、課税世帯⇒非課税世帯⇒生活保護、障害者総合支援法⇒介護保険、夫婦世帯⇒独居。このような変化はご利用者に大きな変化となり、生活様式が一変します。この変化を如何に最小限にし、その方の生活を担保するのがポイントであると考えます。そのために地域包括支援センターと要介護への移行しそうな方の把握や障害者施設の職員との関りも必要になってくると考えます。	・運営推進会議をはじめに自地域の包括支援センターのみならず、各包括支援センターへ定期的にご挨拶させていただいております。 協力医療機関及び他事業所、薬局、訪問看護等との連携も重視し入所者及びご家族様にもご満足いただける体制作りをしています。	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	
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			
	当法人は「一億総活躍社会」の考え方をもとに、65歳以上の方でもまだまだ現役世代ととらえ、定年制の年齢引き上げまたは、再雇用制度の年齢引き上げを検討しております。福祉や介護の現場で活躍された方々の多くは、年齢を重ねるごとに、若い世代には劣る部分ではありますが、近年の福祉機器の使用により、今まで培ってきた知識や経験を活かせる場所を提供できるようになってきていると考えております。認知症高齢者とのテンポいい会話や障がいを持つ方へも、スムーズに相手に合わせることでできる柔軟な方が多いからであります。高齢者や障がいを持つ方の中には、若い介護員の方がいいとお話される方もおります。その上で、老若男女をバランスよく採用し、運営していくことが重要であると考えております。 また、現在住宅型有料老人ホームと訪問介護事業所にて勤務している職員を特定施設で継続して勤務して頂く予定としております。そのため、新たに確保が必要な人材は比較的応募の多い相談員や介護支援専門員系、看護師になるため、人材の確保は問題なく行えると確信しております。その他に「職員による職員の紹介制度」を導入しております。自分の友人や知人を職員として紹介して頂き、職員の確保を促進しております。	・人材確保の為、紹介制度及び資格取得の支援等継続して行っております。 福祉機器の活用、障がい者雇用も継続して行っています。	B	今後も人材育成のため、資格取得支援等については継続して取り組んでほしい。
(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			
	高い知識や技術をもっていても、求められられるサービスは「誰もが当たり前のことを当たり前にできる」という考え方を基本に職員の育成を行っております。介護基本ベースを反復して繰り返し実施していきながら、介護者も利用者も安楽な介護支援の在り方をイメージし、利用者支援の目標である介護目標を達成できるよう、情報共有しながら進めています。そのために、介護技術提供専門職としての、身だしなみや言葉使い、コミュニケーションの基本である、言語、非言語、準言語のあり方を常々、一元的管理をする管理者との会議を通じて指導し実施しております。介護の現場は職員の働く場であると同時に、利用者の生活の場であるため、安心と安全を重視しなければなりません。「笑顔」「挨拶」「言葉づかい」「お客様意識」これらを主軸に研修や日々の業務を行えるよう日頃から管理者が中心となって対応しております。 管理者には、高度な知識が求められるため、専門職としての責務と自覚が問われます。そのため、人間性（支持され、論理的思考を培う）を向上させるため、法人の役職者との対話の中で、何をどのようにとらえ、どう対処していくのかを基本に、様々な価値観の中にいる職員を育成していくため、必要時は価値交流学习を通してながら、資質向上を目指しております。 時に、介護者に心のゆとりがあることで丁寧な介護支援が展開出来たり、仕事を通して感じる個々人の感情面が表に出やすくなるとイライラすることで、利用者が敏感に察知してしまったり、顧客満足を意識した対応が、信頼関係を構築していくための大切なものであると考えております。技術や知識だけではなく、法人の目指すべき姿である理念、法人の理念を達成するための運営指針、何をどのような考え方で進めていくべき行動指針を、各職員に配布し、年間計画で研修し、介護者としての目的意識と役割の明確化をベースに、人の持つ明るさ、優しさ、丁寧さ、笑顔を大切に、サービス提供ができるような体制作りに邁進しております。来年度以降は、アンガーマネジメントの導入を検討しております	・毎月1回の職員会議行い、動画研修は自由に閲覧可能です。 アンガーマネジメントや感染、口腔ケア、ハラスメント等様々な研修に参加していただいております。	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	
		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			
		基本給は生活給ととらえているため、新卒での雇用と他の事業所から転職する場合の給与形態が異なります。転職されて当法人に入社される場合は、以前の給与所得に見合うように設定されています。そのため、年功序列での給与はありません。雇用される方々が、生活を支えるために持つ資格や、社会福祉という現場で働くための知識や技術で処遇を上げております。経験を積み成長はある程度していきますが、経験以上に介護現場では感性やセンスが問われると感じております。若くても、経験がなくても「やる気」次第でキャリアアップできる職場でもあります。そのため、法人にて資格取得や研修を目的とした休暇の取得に関しては最優先でシフト調整を行っております。また、金銭的に厳しい環境下にある職員には研修費や資格取得の為に貸付金制度を設けております。その他にも職員の紹介制度により人材確保に関する意識も持てます。友人・知人を誘う為には、良い職場環境でなければ誘いづらいものであります。職場環境の改善にも意識がいき、友人・知人を紹介しやすい環境整備ができると考えております。	・資格取得の援助（勤務調整等）、研修への参加、キャリアアップやキャリアパスなどの明確化を行っております。	B	
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）				
		施設における日常生活の在り方の基本として、利用者の心身の状況に合わせて、ケアプランの立案をし、本人のニーズにあった介護支援の実施となります。ケアプラン作成においては、情報収集ツール128を使用し、アセスメントの実施を行います。誰がいつどの程度、どの場面で、どのような気持ちを抱くのか、何ができない部分なのかを聞き取り、観察し、どのような支援を行うかを明確化していきます。誰が行っても同じ支援になるよう、申し送りや情報伝達の徹底のため、ノート、ICTの活用を実施していきます。その中での利用者の健康管理に関しては、日々のバイタル測定と一日を通しての、顔色、排せつ、排尿の管理。全身状態の観察の実施を行っていきます。日中の体調不良時に関しては、主治医や看護師との連携に努め、状態を観察していきます。月2回の体重測定の実施も並行して行います。一年に一度は健康診断の実施もおこなっていきます。緊急時や夜間に関しては、オンコールにて協力医療機関との連携に努め、医師の指示にしたがって医療機関への受診へ繋げていきます。施設は、介護、医療との連携を軸に、より心身の健康の保持をメインとし、継続している疾病はもとより、疾病予防としての健康管理も重視していくこととして考えております。いずれに致しましても、流れ作業的な介護にならないよう留意し、心身の状況にあった介護支援を大事にしております。自立支援を目的に、本人のもつ可能性やできることを視野に入れ、残存機能の維持と向上を目指しながら健康管理の実施を行っていきます。食事は、栄養士によるメニュー作成で、塩分を控えめにした、無農薬の地場産の食材を使用した外注食となります。咀嚼機能と嚥下状態に合わせた食事の硬さとし、食事アセスメントを行いながら、その人にあった食事を提供します。日頃より五感を刺激するように、保温や保冷を維持し、季節の食材を使用していきます。歯科医師との連携を行いながら、常食・一口大（切り込み）をベースに、食の楽しみを継続できるように支援していきます。更に、食事の際使用する車いすの使用状態により、咀嚼機能の向上も回復する可能性もあるため、給食会議を活用して、福祉用具事業所とのマッチングを実施していきたいと考えています。入浴は、個浴を基本として、利用者の身体的機能を勘案し、家庭用個浴、三方向浴槽、特浴とそれぞれに応じて提供します。入浴支援においては、利用者の動かせる範囲での可動域を使用することで、拘縮を防ぎ、体の持つ身体的機能の維持が可能となると考えています。そのため、各種3つの形態の入浴機器を使用し、安全面を重視した介護支援ができるものと考えています。	・施設介護支援専門員によるアセスメント及び計画作成、職員への指導等行っております。申し送りノートやICTの活用、月1回の会議によるケアカンファレンス等情報の共有、看護師による健康管理、緊急時の対応（オンコール等）日常生活における支援に不足ないよう支援しております。	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	
		②個別ケアへの取り組み			
		地域密着型サービスに位置づけられているように、住み慣れた市町村でのつながりを重視した、「本人の望む生活」というものを柱に考えております。限られた職員と環境下ではありますが、介護者の側面から見るニーズではなく、利用者の考える「生活のリズム」や「自分がいままで過ごしてきた時間」を大切にしながら、「個人」対「個人」という意識を常にもち、個人の生活をサポートする視点でケアをしていきます。事、個別ケアを実施していくためには、職員一人一人の高い知識と技術も求められるため、より具体的な支援方法の展開のためのコミュニケーションなどを図りながら、流れる施設のタイムスケジュールに沿って行動するようになりがちですが、利用者を中心に据え、生活のリズムを崩すことが無いよう配慮していきたいと考えています。	・本人の希望に沿った生活がおくれるよう施設介護支援専門員によるアセスメントや計画作成、指導等行っております。本人だけでなく家族からの意見や希望も反映し共有しています。	B	
		③利用者等への人権・尊厳に対する考え方			
		人権や尊厳を守るという概念は、自由と平等のもと、法によって守られるべき事と考えています。いかなる理由におかれても差別を受けることなく、社会的な地位や権力で左右されるべきものではないと考えております。これらは、ノーマライゼーションの思想の下、倫理的に守らなければならない事柄であって、介護者側が絶対的に持ち合わせていなければならない、責任と自覚であると考えています。個人の持つ自己決定の尊重下において、物事の大小に左右されることなく、等しく価値あるものとして認められるものとして考えております。その為に、法人の掲げる基本理念と私たちに課せられた役目、誰のためのサービスであるのかを踏まえ、利用者を中心据え、人間らしく生活するための権利を守り抜くことだと考えます。	・利用者全員に対し人権・尊厳を守り不快なく安心・安全に生活出来るよう職員に対し権利擁護や虐待防止の研修を行なっています。 また、声掛けや意思決定などにおいても職員全員が注意・指導出来る環境を作っています。	B	
④ターミナルケアに対する考え方					
		法人の「重度化並びに看取り指針」規定に則り、「どのような最期を迎えたか」という趣旨の下、施設で過ごした場所や職員とのかかわりの中で、穏やかで安からな日々を、医療側面のサービスを受けながら進めていくものと考えています。ターミナル介護の中では、本人はもとより、利用者を取り巻くご家族の身体的精神的な支援が必要となると考えています。利用者や家族を取り巻く環境は、死を前にして刻々と変化して、それでも生きていてもらいたいと思う家族の気持ちの整理をしながら、傾聴と受容が求められると考えています。その中で、利用者の求める最後のあり方を話し合いをしながら、信頼関係を作り上げ、家族が受け入れられる最後のイメージを具現化していくものと考えています。どんなにお金があって満たされた人生だったとしても、孤独な最期を迎えるかたもおられます。それとは逆に、どんなに貧しく満たされなかった人生でも、最期に多くの方に見守られ安らかに最後を迎えられる人もおります。その中で、その方の人生最期の時を、職員一同共に過ごし迎える事ができる事がターミナルケアと考えております。今後は、ターミナルケアの方向性をより具体化してチームとしての作り上げていきたいと考えています。	・ターミナルケアについて、施設で最期を迎えたい（迎えてほしい）という意見も多く、また、実際に数人を看取ってまいりました。職員一同、入所者様が満足した最期を迎えられるよう精いっぱい努力をし、また、他事業所の協力を得ながら、ご家族様方より最後までお世話になりました、ありがとうございます。とのお声を数多くいただき感無量に堪えません。今後もその人らしい最期を施設で迎えられよう法人一同努力していく所存です。	A	

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	
		⑤認知症ケアに対する考え方			
		認知症ケアとは誰でも起こりうる疾病と考えています。ほんの些細な物忘れからはじまり、記憶障害、失認、失行、実行機能障害と進行していくといわれていますが、認知症を発症した利用者が一番つらい事であります。衰えていく身体機能を維持するために、出来ることを行ってもらいながら、自分の役割を認識し、自分がそこにいてもいいのだと思ってもらえるような居場所づくりもまた認知症ケアでは必要であります。利用者の尊厳を守り、悲しみや苦しみに寄り添いながら、日々訪れる不安を軽減するために、心の安定に努めるよう支援していきます。自身の言葉でなかなか伝えられない場合に備えて職員の代弁機能も必要であり、体の不調やサインを見逃さないよう、日々の全身状態の観察を通してながら、利用者と関係性をふかめていくことも必要です。その中で、継続した専門性を維持し、それでも自分らしく生きていくことを支援していくことが必要と考えます。また、認知症による判断能力が低下した場合においても、経済的な搾取が行われないよう、認知症のかたへの権利擁護の支援の環境へも働きかけることが必要と考えます。	・認知症を患った入所者様が不安や不便を感じない生活を送れるよう全身状態の観察や計画の作成や実施等行っております。 職員の専門性や他事業所や医療機関との関わり、情報共有、権利擁護の支援や研修等今後も参加しさらなる研鑽を積んでいきたいと思ひます。	B	
	(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				
		介護知識をもつ労働者として入職してきますが、より専門職としての倫理観を覚えてもらうよう外部の人を迎えての職員会議を実施しております。その中で職員一人一人の聞き取りや、困難な介護者への対応を常に話し合いをしております。同時に、対人援助者として常時抱えるストレスの緩和を図るために、法人の役職者が話を聞くための体制づくりをしております。恒常的な介護の人材不足もあるため、職員間の介護職員紹介制度を設け、共に働く仲間を募っております。職場環境の改善のために、労務士による研修会を設け、誰もが参加できる環境づくりに務めております。昨年度は、介護労働安定センターの取り組みの一環として、事業所の管理者に向けた、介護員の抱える不満や不安を情報収集するための研修会や離職防止に向けた対策のあり方の検討会を法人全体で取り組みをしました。子育て世代の介護者もいるため、人員基準より数名多い職員を雇い入れ、緊急時や子供の発熱時にも対応できるような支援体制で対応し、働ける時間での勤務から始まり徐々に勤務時間をのばしながら、期間型職員から常勤職員へ雇用形態を変化させているのも当法人のあり方であります。介護という仕事はやりがいもありますが、同時に、重労働で心のケアや若い介護者にとってはとても地味な仕事でもあります。そのため、エッセンシャルワーカーとしての強い使命感を持たせるための資格取得に向けた支援体制の強化にも力を入れております。家庭と仕事のバランスを整えられるよう、管理者と共に自ら勤務する与えられた時間の管理を通して無駄のない業務体制づくりに力をいれております。その上で、人事考課制度を活用し、個々人の目標を立てながら、利用者へのサービス貢献がどの程度出来ていくのかを管理者を中心に実施しております。	・専門職としての知識や技術面の向上のみではなく倫理観・道徳観等更なる向上を目指していただく為各研修を行っていただくとともに、働きやすい職場を目指し環境整備や各種休暇、各雇用形態等を整備しています。事前に相談していただくことである程度の融通をきかせる事が可能です。 健康診断のみではなくメンタルケアの保険もあり相談が可能です。資格取得の為、休日の変更や希望等支援しています。	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	
	ハード面			
	現在、運営している住宅型有料老人ホームには4つの浴室が存在しております。2階浴槽には檜を採用した個浴が2か所あり、リラックス効果が得られます。また、ユニット型の家庭浴室が1か所。1階には、特別浴槽が1か所あります。1階浴室内では有線放送が流れており、認知症に効果的な音楽も常時流れております。施設内に設置しているテレビはなく、介護者が他の利用者の介護をしている間に待ってもらうようなシステム也没有ありません。そのため、共同のフロアでは常にコミュニケーションが図られ、音楽を通して昔の話などで盛り上がったりする、リラックス効果に加えて、回想法の効果もあります。エレベーターにはストレッチャー対応できるサイズのものを取り入れ、重度の方でも移動しやすい環境となっております。施設内のトイレにも工夫を凝らしております。赤を差し色として使用することで色盲の方でも利用しやすい環境となっております。その他にも赤色には認知症予防の効果もあると言われております。また、トイレの個数にも拘りを持っております。17床の居室に対しトイレ付居室が4か所。各フロアに2か所ずつ4か所のトイレがあり、失禁というリスクを減らし自立支援につながるよう配慮しております。他、職員専用トイレと来訪者用トイレの2か所という形をとっております。様々な身体状況にも対応できるようナースコールにも工夫を凝らしております。有線のナースコールは使用範囲に制限があったり、利用者様の身体に絡みつく等のリスクがあります。それらを解消するためにワイヤレスのナースコールを使用しております。そのため、室内から持ち出しし、館内でのナースコールであれば、すぐに対応ができる状態となっております。当有料老人ホームには、各居室に金庫を設置しているのも特徴の一つであります。施設では職員が利用者様のお金を盗んでしまったというようなニュースを良く耳に致します。このような出来事は利用者様も職員も良い思いをしません。その辺を考慮し各居室に金庫を設置しております。その他にも共有部にはカメラを設置し防犯面の強化、虐待の防止・早期発見、事故発生時の状況把握に活用できる環境を整備しております。	・ある程度の自立や軽介助～一部介助レベルの方は一般浴、ほぼ全介助レベルの方は機械浴と分けて対応する事で本人の状態に合わせて入浴する事が可能となっております。また、状態の変化に合わせて機械浴⇔一般浴の変更も可能です。 ・施設内の防犯カメラだけでなく、各居室に見守り支援システム眠りSCANを導入したことで事故が発生した場合も原因を突き止める事が可能になり事故予防に繋がる他現在の状況や心拍、睡眠/覚醒等を確認出来る事でその方のさらに詳しい状態把握が出来る事になりました。 ・EVも広く車椅子の方でも問題なく移動できる事で各行事やレクリエーションにも参加しやすい状況となっております。	B	ICTの活用により、事故予防や入居者の状態把握などが容易になるなど、一定の効果が認められている。

補充調査項目

地域密着型特定施設入居者生活介護事業所 惣久

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)	運営推進会議等で確認することはあるが、満足度調査アンケートという形式では実施していない。	利用者からの要望等の調査方法について、調査結果を踏まえた検討を行い、必要に応じて意見、要望などを反映させるよう努めてほしい。
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)	・入所したことで病気やリハビリ等に対応または状態の向上があり、感謝していますと話されていました。今後は按摩・マッサージ師によるリハビリも追加される予定。	
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)	・1日2回(以上)の手摺やドアノブなどの消毒、換気を行い外出時は手洗い、嗽、消毒の徹底(職員・入所者・外来者問わず)。感染症発生時のマニュアル及び居室隔離やガウン等の感染対策物の準備あり。1月24日の運営推進会議にて報告。	
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)	・緊急時避難計画とともに策定済。各職員に通達しており、緊急時連絡網もあり。入所者にも説明しており10月に入所者と避難訓練実施。年度初めに計画見直し。	
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)	・労務士に依頼し年1回の研修を行うとともに危うい発言等が見られた場合口頭で注意しあえる環境を作っている。	
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)	・希望する職員の減少、人材育成及び離職率低下の為の努力、環境作りをさらに進めていく。	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。