

千葉県福祉サービス第三者評価の評価結果
(介護老人福祉施設)

1 評価機関

名 称	NPO法人 ヒューマン・ネットワーク
所 在 地	千葉県船橋市丸山2-10-15
評価実施期間	令和5年11月1日～6年2月29日

2 受審事業者情報

(1) 基本情報

名 称	船橋市特別養護老人ホーム朋松苑		
(フリガナ)	フナバシシトクベツヨウゴロウジンホームハウショウエン		
所 在 地	〒273-0031 千葉県船橋市西船2-21-12		
交通手段	JR西船橋駅から京成トランジットバス諏訪神社行き 西船2丁目下車徒歩1分 京成電鉄 海神駅下車徒歩12分		
電 話	047-410-0117	F A X	047-410-0750
ホームページ	https://www.bikou.or.jp		
経 営 法 人	船橋市指定管理者制度 社会福祉法人八千代美香会		
開設年月日	平成14年6月1日		
介護保険事業所番号	1270905670	許可年月日	平成14年6月1日
併設しているサービス	船橋市朋松苑ショートステイサービス 船橋市朋松苑デイサービスセンター 居宅介護支援センター朋松苑		

(2) サービス内容

対象地域	船橋市在住の方				
定 員 数	100		定員備考		
居 室 数	1人部屋	2人部屋	3人部屋	4人部屋	その他
	6	25	0	11	静養室1
設 備 等	鉄筋コンクリート造 地上3階建(食堂、浴室、医務室、自家発電設備他)				
協力提携病院	医療法人社団協友会 船橋総合病院				
敷地面積	4711.72㎡		建物面積(延床面積)	2132.34 (5396.95) ㎡	
健康管理	健康診断書提出 看護職員による健康管理と内服管理 医師回診 健康診断の実施				
食 事	朝食：8：00～			朝食のみご飯かパンの選択が可能	
	昼食：12：00～				
	夕食：18：00～				
	食事代：1,445円(一日)				
	備考：管理栄養士が献立を作成。個々の栄養マネジメント実施				
嗜好品等	10時と15時におやつを提供。個人ごとにおやつを購入も可能。				

入浴回数・時間	1週間に2回を基本とする。 2階フロアご利用者：火・金曜日　3階フロアご利用者：月・木曜日
入浴施設・体制	1階フロア：一般浴室、特別浴室（チェア浴・寝台浴）にて入浴。 介護職員と看護職員が連携を図り、入浴時のご利用者の状態観察や看護師によるケガの処置、事故防止や急変時に備えている。入浴できない場合は全身清拭を行っている。
機能訓練	個別機能訓練計画書に基づき、専任の機能訓練指導員（あん摩マッサージ指圧師）やPT等のリハビリの実施と助言。また専門職からの指導を受け、介護職員が生活リハビリを実施。
家族の宿泊	施設内に家族宿泊室を完備
地域との交流	施設行事の際に地域ボランティア、近隣の保育園や小学校との交流
家族会等	家族会を年1回実施。納涼会、敬老会へのご家族参加。

(3) 職員（スタッフ）体制

職 員	常勤職員	非常勤、その他	合 計	備 考
	58	28	86	
職種別従業者数	医師	生活相談員	介護職員	
	4	2	50	
	看護職員	管理栄養士	栄養士	
	6	3		
	機能訓練指導員	介護支援専門員	調理師	
	3	1	10	
	事務員	その他従業者		
	3	4		
介護職員の有する資格	介護福祉士	訪問介護員1級	訪問介護員2級	訪問介護員3級
	36			
	実務者研修	初任者研修		
	1	5		
機能訓練指導員の有する資格	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	あん摩マッサージ師
	1			2

(4) サービス利用のための情報

利用申込方法	船橋市の定める入所者選定基準に則り、年2回（4月10月）の申請受付及び入所調整委員会を開催。所定の申請書等を施設窓口及び郵送にて受付。		
申請窓口開設時間	月曜日～日曜日（9：00～17：45）		
申請時注意事項	申込と一緒に施設見学を希望される方は、事前にご連絡をいただき生活相談員が対応。		
入所相談	随時、生活相談員が入所相談に応じています。		
苦情対応	窓口設置	苦情受付担当者 主任生活相談員	
	第三者委員の設置	第三者委員 2名	

3 事業者から利用（希望）者の皆様へ

<p>サービス方針</p>	<p><法人基本方針> I、老人福祉法の基本理念に基づき、利用者が豊富な知識と経験を有し、人生の先輩として敬愛されると共に、生きがいを持って、健全で安らかな生活を送ることができるように施設運営することを基本理念とする。 II、施設は地域に融合し、地域における高齢者介護の知識及び技術のステーションとしての自覚を持ち、地域住民の心の支えとなるような施設の運営を心がける。</p> <p><施設基本方針> 当施設は船橋市が設置する公の施設であるとの認識に立ち、そこで行われる介護サービスについては、市民の福祉増進のため介護保険法等の施設運営の目的に沿い、安全、安心で良質なサービスを公平に提供することを管理運営の基本方針とします。</p>
<p>特 徴</p>	<p>平成14年6月、船橋市によって開設された介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）です。 社会福祉法人八千代美香会が船橋市の指定管理者となり運営しています。 施設内は暖かみのある和風の創りを基本としており、二つの回廊の周囲に居室を配することで、小規模な居室の集合体を編成し、潤いと落ちつきのある「生活の場」を提供致します。</p>
<p>利用（希望）者へのPR</p>	<p>船橋市民であるご利用者の皆様には、暖かみのある和風を基調とした空間の中で生活を送っていただけるようサービス提供を行っております。 ご利用者様への介護サービスの提供と身の回りのお手伝い、清潔な館内、更には季節に合わせた施設内行事・外出行事等を開催し、ご利用者様とご家族様が一緒に楽しむ機会も設けております。 また協力医療機関及び嘱託医師は総合病院のほか、精神科医、歯科医も往診できる体制をとっており、医療面についても安心して生活して頂ける施設となっております。 介護職員を中心として、看護職員、管理栄養士、機能訓練指導員、生活相談員、介護支援専門員等の様々な職員で、ご利用者様とご家族様をサポートし、安全・安心で良質なサービスを提供することとしています。地域と共に歩み、笑顔に出会えるサービスを提供し続けます。</p>

福祉サービス第三者評価総合コメント

船橋市特別養護老人ホーム朋松苑

NPO法人 ヒューマン・ネットワーク

特に力を入れて取り組んでいること	
1. 快適な排泄を追求するため職員が一丸となって取り組み、様々な効果がもたらされている	
<p>排泄委員会を設置し、オムツメーカーと共同して導入したマイスター制度でマイスターを取得した職員を中心に快適な排泄の追及を目標に掲げ積極的な取り組みが行われている。オムツや紙パンツ、パッドも様々な種類のを揃え利用者一人ひとりにあったものを選択しながら、個々の状態とタイミングに合った方法で支援が行われている。その結果、失禁が減ることで本人の心理的負担軽減や夜間良眠にもつながり、また職員の知識及び技術の向上やコスト削減にも効果がある。</p>	
2. 職場環境の改善と、チームで仕事に取り組む働きやすい職場づくりが行われている	
<p>基本方針・目標に人材確保・定着を掲げ、働き方の多様性を受け入れられる職場・働きやすい職場となる環境を整え、働き方の改善に取り組んでいる。特に介護職員が業務に専念できるように軽作業や運転業務などの専門職員、シルバー人材の活用など、介護職員が働きやすい環境づくりに努めている。また、介護職員人材難である中、外国人(EPAや留学生)を多く受け入れ、研修を行いながら育成に努めている。サービス残業ゼロに取り組み、産休後等に復帰する職員が多く、個々の生活スタイルに合わせた勤務体制など、仕事とプライベートの両立が実践されている。職員は「自他尊重」をモットーに真心を込めたサービスの提供と、職員一人ひとりがそれぞれの立場や価値観を尊重し、常に話し合い、相談し合うチームとして介護の仕事に取り組んでいる。職員自己評価では「職員同士のコミュニケーションが増えた」「意見交換がしやすい」「職員の負担が軽減している」等の意見が確認でき、働きやすい職場と思われる。</p>	
3. 地域高齢者の緊急時受け入れや災害時の福祉避難所など、地域の福祉ニーズに事業所全体で取り組んでいる	
<p>地域の福祉ニーズに貢献できる介護施設の役割を果たすことを基本方針に掲げている。生活相談員が相談窓口となり、行政機関と連携して、介護者不明や虐待、徘徊等で困っている地域高齢者の緊急時受け入れ施設としての役割を果たしている。また、過去の台風被害や震災経験を踏まえ、防災イベント等の開催を通して地域住民との情報交換を行い、施設が「福祉避難所」であることの理解を深めている。介護職員の認知症サポーター受講者を増やし、地域住民への認知症高齢者の理解を進める機会を作るように努めている。また、通勤や送迎時には、高齢者の見守り、声掛けを行う「朋松苑通勤見守り隊」の活動を継続して行い、地域の福祉ニーズの貢献につなげている。</p>	
さらに取り組みが望まれるところ	
1. 医療的ケアの実施に向けた体制整備を段階的にすすめていくことが望まれる	
<p>医療的ケアの実施に関しては、喀痰吸引や経管栄養を必要とする利用者の現状や介護職員の養成課程におけるカリキュラムの現状を鑑み、施設事業計画書にも運営方針として位置付けられている。施設における実地研修の実施に向けた準備と喀痰吸引等1号・2号研修の受講それぞれの工程とその際の課題を整理しながら、医療的ケア実施に向けた体制整備について段階的に確実にすすめていくことに期待をしたい。</p>	
2. 客観的で公平性のある人事評価制度と、個々の職員育成計画の取り組みに期待したい	
<p>職務権限、役割、業務分掌等を管理規定に明記し、能力項目や職務内容、資格等の任用要件を明記した「キャリアパスシート」が作成され、職員の目指す姿を明確にして取り組んでいる。人事評価は経験年数、資格等を基に総合的に評価しているが、今後はキャリアパスシートを活用し客観的で公平性のある人事制度の取り組みに期待したい。また、個々の職員個別育成計画に取り組み、個人の成長目標を明確化すると共に、定期的に成長と成果を共有し、フィードバックすることなど、職員と共有できる評価制度の取り組みが望まれる。</p>	

3. 事故防止につながるヒヤリハットへの職員の意識を高める取り組みが望まれる

感染症、自然災害、火災、介護での事故など、施設内外で予測されるリスクについては、災害対策、感染症対策、事故防止などの各委員会において関係職員が参加して対策を図っている。リスク管理委員会では、誤薬、転倒・転落や打撲などの些細な事例も含め、毎月複数の「事故報告書」が提出され、再発防止に向けた検討が行われている。一方、事故報告数に比べヒヤリハット事例の報告数が少なく、ユニット間にも差が見られる。今後は、職員の事故防止に対する意識向上を図るためにも「ヒヤリハット」への意識を高める更なる取り組みが望まれる。

(評価を受けて、受審事業者の取り組み)

排泄委員会の取り組みは施設入所者の処遇の中でも大きな部分なので、評価いただいたことは介護職員にとっても励みになることと思います。今後もこの取り組みが継続できるようにしていきたいと思います。また、今後の課題としてとりあげていただいた項目についても、朋松苑としてあるいは法人全体での課題と認識して発信していきたいと思っています。

福祉サービス第三者評価項目の評価結果（船橋市特別養護老人ホーム朋松苑）

大項目	中項目	小項目	項目	標準項目	
				■実施数	□未実施数
I 福祉サービスの基本方針と組織運営	1 理念・基本方針	理念・基本方針の確立	1 理念や基本方針が明文化されている。	3	
			2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	3	
			3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。	3	
	2 計画の策定	中・長期的なビジョンの明確化 重要課題の明確化 計画の適正な策定	4 事業環境を把握した中・長期計画に基づく事業計画が作成されている。	4	
			5 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	3	
			6 施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。	3	
	3 管理者の責任とリーダーシップ	管理者のリーダーシップ	7 理念の実現や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。	3	
			8 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。	3	
	4 人材の確保・養成	人事管理体制の整備	9 施設の全職員が守るべき倫理を明文化している。	3	
			10 人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行き、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	1	3
		職員の就業への配慮	11 事業所の就業関係の改善課題について、職員(委託業者を含む)などの現場の意見を幹部職員が把握できる仕組みがある。	2	1
			12 福利厚生に積極的に取り組んでいる。	3	
		職員の質の向上への体制整備	13 職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、人材育成に取り組んでいる。	4	
			14 定期的に教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	3	
	15 職員の働き甲斐や職場の信頼関係の向上に取り組んでいる。	5			
II 適切な福祉サービスの実施	1 利用者本位の福祉サービス	利用者尊重の明示 利用者満足度の向上 利用者意見の表明	16 施設の全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重している。	6	
			17 個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。	4	
			18 利用者満足度の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。	4	
	2 サービスの質の確保	サービスの質の向上への取り組み サービスの標準化	20 サービス内容について定期的に評価を行い、改善すべき課題を発見し見直している。	2	
			21 事業所業務のマニュアル等を作成し、また日常のサービス改善を踏まえてマニュアルの見直しを行っている。	4	
	3 サービスの開始・継続	サービス提供の適切な開始	22 施設利用に関する問合せや見学に対応している。	2	
			23 サービスの開始に当たり、利用者等に説明し、同意を得ている。	3	
	4 個別支援計画の策定	個別支援計画の策定・見直し	24 一人ひとりのニーズを把握して個別の支援計画を策定している。	4	
			25 個別支援計画について、内容は適切であるかの評価・計画の見直しを定期的実施している。	3	
			26 利用者のサービス提供に必要な情報が、口頭や記録を通して職員間に伝達される仕組みがある。	3	
	5 実施サービスの質	項目別実施サービスの質	27 利用者の快適な日常生活のための取り組みを行っている。	5	
			28 身体拘束等廃止のための取り組みを行っている。	5	
			29 栄養バランスを考慮した、おいしい食事を提供している。	5	
			30 入浴の支援は利用者の状態、意思を反映して行っている。	4	
			31 排泄の支援は利用者の状態、意思を反映して行っている。	4	
			32 利用者の健康を維持するための支援を行っている。	5	1
			33 利用者ごとの計画的な機能訓練の取り組みを行っている。	4	
			34 利用者の家族等との連携、交流のための取り組みを行っている。	4	
			35 認知症の利用者に対するサービスの質の確保のための取り組みを行っている。	3	
6 安全管理	利用者の安全確保	36 ターミナルケアのための取り組みを行っている。	5	1	
		37 感染症の発生時などの対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	3		
		38 事故などの利用者の安全確保のためにリスクを把握し、対策を実行している。	3		
		39 緊急時(非常災害発生時など)の対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	6		
7 地域との交流と連携	地域との適切な関係	40 地域や地域関係機関との交流・連携を図っている。	4		
計				147	6

項目別評価コメント

標準項目 整備や実行が記録等で確認できる。 確認できない。

項目	標準項目
1 理念や基本方針が明文化されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・方針が文書(事業計画等の法人・事業所内文書や広報誌、パンフレット等)に明文化されている。 ■ 理念・方針から、法人が実施する福祉サービスの内容や特性を踏まえた法人の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。 ■ 理念・方針には、法の趣旨や人権擁護、自立支援の精神が盛り込まれている。
<p>(評価コメント)「老人福祉法の基本理念に基づき・利用者が人生の先輩として・健全で安らかな生活を送ることができるように施設運営をする」「地域に融合し・地域の高齢者介護の知識及び技術のステーションとしての自覚を持ち、地域住民の心の支えとなるような施設運営をすること」を理念としている。また、「公の施設であるとの認識のもと・安全安心で良質なサービスを提供する」ことを基本方針とし、事業計画、重要事項説明書、法人ホームページ等に明記されている。</p>	
2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・方針を事業所内の誰もが見やすい箇所に掲示し、職員配布文書に記載している。 ■ 理念・方針を会議や研修において取り上げ職員と話し合い共有化を図っている。 ■ 理念・方針の実践を日常の会議等で話し合い実行面の反省をしている。
<p>(評価コメント)事業計画の冒頭に理念・基本方針を記載し、各部署に配布し職員に周知している。年度初めの全体会議で管理者から方向性と全体像の説明が行われ全職員と共有化を図っている。また、主任会議等で事業計画の進捗状況等確認時に理念に沿った取り組みについて確認を行っている。今回実施した職員自己評価では「理念や基本方針が職員に周知・理解されている」について納得度は低く、今後一層の職員理解を深めるために、具体的に分かりやすく示し、職員と話し合うなどの取り組みが望まれる。</p>	
3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 契約時等に理念・方針が理解しやすい資料を作成し、分かりやすい説明をしている。 ■ 理念・方針を利用者や家族会等で分かりやすく説明し、話し合いをしている。 ■ 理念・方針の実践面を広報誌や手紙、日常会話などで日常的に伝えている。
<p>(評価コメント)契約時に大きめの文字で示された重要事項説明書を用いて事業の目的と方針を説明している。また、家族会を開催し、(今年度は未実施)事業計画の説明と報告をおこない改めて理念・方針を説明している。実践面については生活相談員が利用者の様子を電話連絡や家族面会時に説明するようにしている。事業計画は正面玄関窓口に配備し、いつでも閲覧できるように配備しているが、利用者・家族に理解を深めるためにも分かりやすい内容で掲示するなどの取り組みが望まれる。</p>	
4 事業環境を把握した中・長期計画に基づく事業計画が作成されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社会福祉事業の全体や地域動向について、具体的に把握している。 ■ 事業計画には、環境把握に基づく中・長期計画の内容を反映した各年度における事業内容が具体的に示されている。 ■ 事業計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。 ■ 事業計画及び財務内容を閲覧に供することを明記した文書がある。又は、閲覧できることが確認できる。
<p>(評価コメント)地域の高齢者福祉の現状と行政の動向等を把握し、中長期視点より介護老人福祉施設をはじめ短期入所や通所介護、居宅介護支援などの在宅介護サービスを一体的に展開し、高齢者介護についての総合的な相談受付機能を持ち、地域のニーズに応じた高齢者福祉の体制を整備している。事業計画は介護サービスの質、人材確保・育成・定着、災害対策の取り組み等を課題とし、生活相談員、介護支援専門員、介護職、看護職、機能訓練、栄養・調理職等の部署で具体的な事業計画を策定している。</p>	
5 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・基本方針により重要課題が明確にされている。 ■ 事業環境の分析から重要課題が明確にされている。 ■ 現状の反省から重要課題が明確にされている。
<p>(評価コメント)施設全体の重要課題を明確にし、今年度の重点目標を策定している。①安全安心で良質な介護サービス(利用者や職員の関係性の質の向上)②人材確保・定着(新卒採用・働きやすい職場)③地域の福祉ニーズに貢献できる介護施設の役割(緊急時受け入れ施設・地域の見守り)④危機管理対策の充実を図る(防災・防犯・感染症の蔓延等)⑤福祉機器の維持管理⑥経営体制の強化と介護報酬算定体制の定期的確認等を明示し取り組んでいる</p>	
6 施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各計画の策定に当たっては、現場の状況を把握し、職員と幹部職員が話し合う仕組みがある。 ■ 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、手順に基づいて事業計画の実施状況の把握、評価を行っている。 ■ 方針や計画、課題の決定過程が、全ての職員に周知され、一部の職員だけで行われていない。
<p>(評価コメント)事業計画の策定に際しては、管理者が主任会議において施設の基本方針を提示し、その方針に基づき各部署の会議にて計画を策定している。介護部署においては、施設の基本方針を基に、ユニット会議等で意見交換が行われ、リーダー会議を経て主任会議で各部署が報告し、現場の状況、職員意見を反映した具体的な計画が策定されている。</p>	

7	理念の実現や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。	<ul style="list-style-type: none"> ■管理者は、理念・方針の実現、福祉サービスの質に関する課題を把握し、改善のための具体的な方針を明示して指導力を発揮している。 ■管理者は、福祉サービスの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。 ■運営に関する職員、利用者、家族、地域の関係機関の意見を把握して方針を立てている。
(評価コメント) 管理者は経営会議を毎月実施し、職場環境と働き方など、サービスの質に関する課題の把握と質の向上に具体的な方向性を示し、指導力を発揮している。利用者へ生活意向調査を行い、年1回家族会を開催し、意見交換や家族アンケートの実施により、サービスの質の向上に努めている。また、生活相談員を各フロアに1名ずつ配置し、利用者・家族に対する相談対応をおこない、さらに、家族からの電話、面会時等を利用して積極的に意見等を把握し、次年度の事業計画につなげている。		
8	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けて、人事、労務、財務等の面から分析を行っている。 ■管理者は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。 ■管理者は、経営や業務の効率化や改善のために組織内に具体的な体制(改善委員会など)を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。
(評価コメント) 管理者は、毎月の経営分析、運営状況を把握し、経営や業務の効率化と改善を図っている。また、経営改善、業務の改善のための各種会議や委員会にも管理者が参画し、積極的に業務改善を図っている。理念・基本方針の実現に向けて必要な部門へ職員を手厚く配置することや、介護職員が業務に専念できるように清掃・洗濯等の軽作業や運転業務などの専門職員、シルバー人材の活用など職員の働きやすい環境と安全で質の高い介護サービスの提供につなげている。さらに、介護職員人材難である中で、外国人(EPAや留学生)を受け入れ、研修を行いながら育成に努めるなど職場環境の改善に強い指導力を発揮している。		
9	施設の全職員が守るべき倫理を明文化している。	<ul style="list-style-type: none"> ■倫理規程があり、職員に配布されている。 ■従業者を対象とした、倫理及び法令遵守に関する研修を実施し、周知を図っている。 ■倫理(個人の尊厳)の周知を図るための日常的な取り組みが確認できる。
(評価コメント) 就業規則及び法令遵守規程と倫理規定行動規範に倫理に関する規定を定め、常に確認できるよう職員玄関に配備している。「法令順守規定」には不信を招く行為の禁止、介護保険及び関係法令の遵守を定め、周知・徹底を図っている。法令遵守責任者を定め、遵守すべき法令等の周知、権利擁護、虐待防止・身体拘束廃止等の研修をおこない、職員の法令遵守の徹底に努めている。また「利用者の意思を確認しよう!」等の目標をユニットごとに定め、朝礼時に支援内容を職員同士で確認し合い、個人の尊厳を尊重した支援を徹底している。		
10	人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行い、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 人事方針が明文化されている。 ■職務権限規定等を作成し、従業者の役割と権限を明確にしている。 <input type="checkbox"/> 評価基準や評価方法を職員に明示し、評価の客観性や透明性の確保が図られている。 <input type="checkbox"/> 評価の結果について、職員に対して説明責任を果たしている。
(評価コメント) 管理規定に職務権限、業務分掌などを明記している。給与規定に「職種別キャリアパス」が示され、能力項目や職務内容、資格等の任用要件を明示している。人事評価は経験年数、資格等を基に総合的に評価しているが、職員に対し評価基準や評価方法を明示するなど、客観的で公平性のある人事制度の取り組みを法人に提言し、実行に繋げていくことに期待したい。		
11	事業所の就業関係の改善課題について、職員(委託業者を含む)などの現場の意見を幹部職員が把握できる仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■担当者や担当部署等を設置し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。 ■把握した問題点に対して、人材や人員体制に関する具体的な改善計画を立て実行している。 <input type="checkbox"/> 定期的に職員との個別面接の機会を設ける等、職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。
(評価コメント) 有給休暇の取得状況や時間外労働については各部署の主任が確認している。人員体制については軽作業従事の専門職員やシルバー人材の活用、介護福祉士を目指す外国人や留学生を多く受け入れ、介護職員が業務に専念できるような人員配置に努めるなど、改善に取り組んでいる。主任等は職員の業務負担や体調、悩みなどに注意を払い、職員からの相談には面談を実施しているが、定期的な職員個別面談の機会を設け、さらに職員が相談しやすいような取り組みが望まれる。		
12	福利厚生に積極的に取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生事業を実施している。 ■希望があれば職員が相談できるように、カウンセラーや専門家を確保している。 ■育児休暇やリフレッシュ休暇等の取得を励行している。
(評価コメント) 福利厚生については歓送迎会や忘年会、法人合同新年会などの親睦会を実施し、職員間のコミュニケーションを図っている。「互助会制度」を導入し、資格取得助成金貸付等が実施されている。また、永年勤続者親睦旅行、リゾートクラブ、サークル活動助成制度、法人直営レストラン優待制度、育休、介護・看護休暇制度、感染症罹患時の特別休暇や介護部署ではリフレッシュ休暇(連続5日)など福利厚生に取り組んでいる。外国人介護職員の長期帰省(外国)に対しても国民性に配慮した対応が行われている。		

13	職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、人材育成に取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■キャリアアップ計画など中長期の人材育成計画がある。 ■職種別、役割別に期待能力基準を明示している。 ■個別育成計画・目標を明確にしている。 ■OJTの仕組みを明確にしている。
(評価コメント)心構えや技術の基本を根柢から学び、人に教えられるレベルを目指す「共育制度」を採り入れ、「チーム力」の底上げを図っている。新入職者、中途採用職員には、共育担当職員による実践でのOJTを実施し、毎月、共育担当者による振り返りと見直しを行い、「どんなことに困っているのか」などについての話し合いの中から仲間意識を育み、資質の向上につなげている。また、職種別の能力・職務内容・任用要件や経験年数等を加味して外部研修や内部研修に積極的に参加している。		
14	定期的に教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■常勤及び非常勤の全ての新任・現任の従業者を対象とする当該サービスに関する研修計画を立て実施している。 ■常勤及び非常勤の全ての新任・現任の従業者を対象とする当該サービスに関する個別研修計画を立て実施している。 ■事業所全体として個別の研修計画の評価・見直しを実施している。
(評価コメント)研修委員会において、法令遵守、感染症、不適切ケアなどの必須項目についての年間研修計画表を作成し、計画的に実施している。感染時のガウンテクニック手順など、職員からの要望のある内容についても随時、研修に取り入れている。受講後には、学べたこと等についてのレポートを提出し、参加できなかった職員も資料にて自己学習できるように配慮している。「年間出席確認表」で個人別の研修への参加状況を把握し、結果を人事評価にも反映させ、職員の研修受講の意欲向上を図っている。		
15	職員の働き甲斐や職場の信頼関係の向上に取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■理念・方針や目標の共有化のため会議等の場で実践面の確認等を行い、職員の理解を深めている。 ■職員の意見を尊重し、創意・工夫が生まれ易い職場づくりをしている。 ■研修等により知識・技術の向上を図り、職員の意欲や自信を育てている。 ■職場の人間関係が良好か把握し、必要に応じて助言・教育を行っている。 ■評価が公平に出来るように工夫をしている。
(評価コメント)働きやすい職場づくりのため、「サービス残業ゼロ」「勤務時間区分の検討」「記録物・書類作成の合理化・省力化」に組織的に取り組んでいる。また、「思いやりの心で相互理解に努め、互いに尊重すること」「仕事も休みもメリハリをつける」ことなどを職員間の目標に掲げている。ユニット会議では、介助法などについての職員の意見を自由に提案できる雰囲気づくりが図られており、ユニットリーダー、フロア主任を配置して、職員の困ったことや相談にも随時対応している。		
16	施設の全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重している。	<ul style="list-style-type: none"> ■憲法、社会福祉法、介護保険法等法の基本的な考え方について研修を実施している。 ■日常の支援では、個人の意思を尊重し、一人ひとりの価値観や生活習慣に配慮した支援をしている。 ■職員の不適切な言動、放任、虐待、無視などが行われることの無いように、職員が相互に振り返り組織的に対策を立て対応している。 ■虐待被害にあった利用者がある場合には、関係機関と連携しながら対応する体制を整えている。 ■日常の支援では利用者のプライバシーに配慮した支援をしている。 ■利用者の羞恥心に配慮した支援をしている。
(評価コメント)権利擁護・虐待防止、不適切ケア、身体拘束に関する研修会を実施し、職員の意識の向上を図っている。また、毎年、接遇チェックを実施し、挨拶、言葉遣い、態度・対応、身だしなみについての自己評価による振り返りとユニットリーダーによる他者評価により、利用者への思いやりのある接遇とサービス提供につなげている。多床室はカーテンで仕切られ、利用者のプライバシーは確保されている。排泄支援の際には、羞恥心に配慮して他の利用者につづかれないような職員間の会話を心がけている。		
17	個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■個人情報の保護に関する方針をホームページ、パンフレット等に掲載し、また事業所内に掲示し周知を図っている。 ■個人情報の利用目的を明示している。 ■利用者等の求めに応じて、サービス提供記録を開示することを明示している。 ■職員(実習生、ボランティア含む)に対して研修等により周知を図っている。
(評価コメント)法人のホームページに、個人情報の適切な取得・管理や安全性確保の措置、苦情の処理等の「プライバシーポリシー」を開示し、苑内にも「個人情報管理規程」、「個人情報保護に対する基本方針」を掲示して周知を図っている。また、「契約書及び重要事項説明書」には、施設サービス計画作成や医療機関への情報提供などの個人情報の使用目的を明示し、利用者の同意を得ている。個人情報研修や全体会議で、SNSでの写真・動画のアップ禁止等について職員への周知を徹底している。		
18	利用者満足度の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者満足度を把握し改善する仕組みがある。 ■把握した問題点の改善策を立て迅速に実行している。 ■利用者・家族が要望・苦情が言いやすい環境を整備している。 ■利用者又はその家族等との相談の場所及び相談対応日の記録がある。
(評価コメント)担当介護職員や看護職員が毎日の関わりの中で、利用者の声を把握し、多職者と連携しユニット会議やリーダー会議で改善策を検討している。また、生活相談員を各階に配置し、居室内の騒音や食事の苦情などの把握につとめ、コミュニケーションを図り、相談しやすい環境を整備している。利用者の生活意向調査を年1回実施し、苑での過ごし方や食事、入浴、職員の接遇態度、生活上の希望、心配事などを利用者から聞き取り、会議等で検討してサービス内容の改善に反映させている。		

19	苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■重要事項を記した文書等利用者等に交付する文書に、相談、苦情等対応窓口及び担当者が明記され、説明のうえ周知を図っている。 ■相談、苦情等対応に関するマニュアル等がある。 ■相談、苦情等対応に関する記録があり、問題点の改善を組織的に実行している。 ■事後処理に関しては、当該利用者又はその家族等に対して説明し納得を得ている。 ■介護相談員又はオンブズマンとの相談、苦情等対応の記録がある。 ■第三者委員が設置されている。
(評価コメント) 苦情解決責任者、担当者や苦情対応の基本的流れ、第三者委員の設置等を重要事項説明書に明示して、契約時に利用者・家族へ説明している。面会時や電話での家族からの要望や苦情は、生活相談員が窓口となり、相手の立場を尊重し、耳を傾け、丁寧な聞き取りを行っている。苦情、意見は「相談受付記録」に基づき、関係部門と協議し、施設内で迅速に対応している。また、船橋市介護相談員の来苑時には、利用者の様子や要望を聞き取り、生活相談員と情報を共有し改善につなげている。		
20	サービス内容について定期的に評価を行い、改善すべき課題を発見し見直している。	<ul style="list-style-type: none"> ■事業所全体としてサービスの質や介護方法を検討する会議があり、改善計画を立て実行している記録がある。 ■事業所全体としてサービス内容を検討する会議の設置規程等又は会議録がある。
(評価コメント) オムツ利用者の排泄のタイミングや食事形態など、各ユニットでの課題については、介護職員参加の「ユニット会議」で検討している。施設全体のサービスや業務に影響すると思われる事案については、ユニットリーダーや介護主任等で構成する「リーダー会議」で共有し、事業所全体のサービス内容に反映させている。また、定期的に排泄・褥瘡委員会などを開催し、各領域での専門性を発揮した検討を行い、ユニット会議等へのフィードバックによりサービス内容の改善を図っている。		
21	事業所業務のマニュアル等を作成し、また日常のサービス改善を踏まえてマニュアルの見直しを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■業務の基本や手順が明確になっている。 ■分からないときや新人育成など必要に応じてマニュアルを活用している。 ■マニュアル見直しを定期的に行っている。 ■マニュアル作成・見直しは職員の参画のもとに行われている。
(評価コメント) 業務の標準化を図るために、入浴、排泄などの介護業務や感染症、災害対応などの各種マニュアルを整備し、クラウドで職員は必要時にいつでも閲覧できるようにしている。各ユニットの介護職や看護職、生活相談員などの多職種により、また、災害対応などのマニュアルは施設内の通所職員も協働で作成に関わっている。新人の「共育」資料は、現場ですぐに活用でき、外国職員も理解しやすいイラスト入りの内容である。委員会を中心に、新しい知見を取り入れ、随時、マニュアルを見直している。		
22	施設利用に関する問合せや見学に対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ■問合せ及び見学への対応について、パンフレット、ホームページ等に明記している。 ■問合せ及び見学の要望に対応し、個別利用者のニーズに応じた説明をしている。
(評価コメント) 家族やケアマネジャー等からの問合せには生活相談員が窓口となり、「親切、丁寧」を基本に、平日のみならず土日祝日も受付や見学に対応している。見学時には、食堂、居室、浴室などを相談員が同行して、利用者のプライバシーに配慮して見学を実施している。申し込みから入所に至るまでの一連の流れや関心の高い利用料金について、資料を使い、丁寧にわかりやすく説明している。また、要介護度や家族の希望に合わせて、グループホーム等他介護施設や医療機関などの案内も行っている。		
23	サービスの開始に当たり、利用者等に説明し、同意を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ■サービス提供内容や重要事項説明書等は、分かりやすい資料となるように工夫している。 ■サービス提供内容、日常生活の決まりごと、重要事項等を分かりやすく説明している。 ■サービス提供内容や利用者負担金等について利用者の同意を得ている。
(評価コメント) 入所前に老健施設や入院先に生活相談員が訪問し、様子や状態の事前面接を行い、サービス内容や利用料金、入所までの流れ等を説明している。契約時には契約書、重要事項説明書にて、施設ケアプランの作成、食事・入浴・排泄・健康管理・機能訓練などのサービス内容及び入院が必要となった場合の対応などを、家族、利用者の理解度に合わせて丁寧に改めて説明し同意を得ている。また、利用料金表は1カ月表記の別紙を用意し、加算料金についてもわかりやすく説明している。		
24	一人ひとりのニーズを把握して個別の支援計画を策定している。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者等及びその家族の意向、利用者等の心身状況、入所前の生活状況等が把握され記録されている。 ■利用者一人ひとりのニーズや課題を明示する手段について、手順や様式を工夫し記録している。 ■当該サービス計画に係る職員が連携し、多角的な視点より計画が検討されている。 ■計画は利用者や家族等に説明し同意を得ている。
(評価コメント) 入所前には、生活相談員、介護支援専門員、看護師、介護職員が利用者本人が生活している自宅、病院、老人保健施設等に訪問を行い、既往歴や身心の状況、生活リズムや習慣等についてを聞き取り、面接記録にまとめている。その後、アセスメントによる課題分析を実施し、多職種によるサービス担当者会議が開催され多角的な視点により検討をした結果、本人の意向を大切にし楽しみを反映した個別性のある施設サービス計画書が作成されている。		
25	個別支援計画について、内容は適切であるかの評価・計画の見直しを定期的に行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■当該サービス計画の見直しの時期を明示している。 ■見直しはサービス提供に係わる職員全員の意見を参考にしている。 ■容態の急変など緊急見直し時の手順を明示している。
(評価コメント) 心身状態の変化時や介護度の変更時等には、随時施設サービス計画書の見直しが行われている。居室担当の介護職員は、毎月評価として、施設サービス計画書に基づくサービス実施状況、利用者の心身の状況、短期目標の達成度、施設サービス計画書への追加や見直しの必要性についてを記録しており、介護支援専門員はその結果を踏まえて概ね6か月ごとの短期目標期間の終了時にモニタリングを実施しながら、施設サービス計画書の効果的な見直しにつなげている。		

26	利用者のサービス提供に必要な情報が、口頭や記録を通して職員間に伝達される仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■計画の内容や個人の記録を、支援を担当するすべての職員が共有し活用している。 ■サービス計画の実践に向け、具体的な内容の工夫が見られる。 ■申し送り・引き継ぎ等により、利用者に変化があった場合の情報を職員間で共有している。
(評価コメント) 施設サービス計画書は、個別ファイリングと情報管理システムでの双方からの閲覧が可能な状況となっている。毎日の利用者一人ひとりの食事や排泄等の様子については、介護職員がタブレット端末により入力することでタイムリーな情報共有につながっている。状態変化時や支援方法の変更時は、介護日誌へ記入を行いながら、生活相談員、看護師、介護職員の多職種が参加する口頭での申し送りを実施して確実に情報が伝達できるよう徹底している。		
27	利用者の快適な日常生活のための取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の利用前生活習慣、慣習、趣味、生きがい、役割等についての意向を把握し支援している。 ■複数のクラブ活動、レクリエーション活動等を実施している。 ■利用者ごとに、その希望する自立支援計画に基づいて支援している。 ■外出又は外泊の支援を実施している。 ■毎日、起床時及び就寝時に着替えの支援を行うことが記載された文書等がある。
(評価コメント) 入所の際には、利用者個々の生活習慣や趣味、生きがいや役割等の意向を丁寧に聞き取り、施設サービス計画書に読書や音楽など個別の楽しみを取り入れるように取り組んでいる。施設としても納涼会や敬老会、ハロウィンボーリング大会、映画観賞会、テイクアウト食事会、苑内初詣など職員が様々な工夫を凝らして企画から準備をしている多くの季節行事やレクリエーションが行われており利用者の楽しみにつながっている。		
28	身体拘束等廃止のための取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■身体的拘束等の排除のための取り組みに関する事業所の理念、方針を明文化している。 ■身体的拘束等の排除のための取り組みに関するマニュアル等がある ■身体的拘束等の排除のための取り組みに関する研修を実施している。 ■身体的拘束等を行う場合の同意を得るための文書の同意欄に、利用者又はその家族等の署名若しくは記名捺印がある。 ■身体的拘束等の理由及び実施経過の記録がある。
(評価コメント) 身体的拘束等適正化のための指針及びマニュアルを備え、身体拘束廃止委員会が設置されている。身体拘束廃止委員会は、年間目標に身体拘束をしなくて済む方法の追及を掲げ2か月に1回開催され、廃止に向けた検討の他に研修の企画も積極的に行っている。身体拘束は行われていないが緊急やむを得ない場合には、検討から説明および同意、経過記録、解除検討における書式が備えられおり、その経緯等についての職員理解も図られている。		
29	栄養バランスを考慮した、おいしい食事を提供している。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の状態に応じた食事提供や介助を行っている。 ■利用者の希望・要望を聞き個別対応している。 ■食事の開始時間、メニュー、場所が選択できる。 ■利用者の栄養状態に関して、アセスメント(解決すべき課題の把握)と計画があり、実施・確認・評価している。 ■嚥下能力が低下した利用者に対して、各部門の職員が連携して、経口での食事摂取が継続出来るよう支援している。
(評価コメント) 利用者個々の栄養状態や咀嚼、嚥下の状態と嗜好等の意向を踏まえて栄養ケア計画書が作成され、食事形態や自具の選択、食事介助の際のポジショニングやペースなど細かな支援が行われている。食事は居室でなく食堂で、経口から自力摂取が継続できるように多職種が連携し取り組んでいる。メニューも郷土料理や行事食はもちろん、リクエストメニューにも応え、要望の多い寿司は職人が握り大きな桶から食べたいものを選択するなど多くの工夫が取り入れられ好評を得ている。		
30	入浴の支援は利用者の状態、意思を反映して行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者が希望する入浴方法(個浴、一般浴、特殊浴、リフト浴等)を把握し、出来るだけ自立性の高い入浴形態を導入している。 ■利用者の状態に応じた安全な入浴方法等についての記載があるマニュアル等がある。 ■入浴介助時の利用者のプライバシーの保護について配慮している。 ■入浴が楽しめる工夫をしている。
(評価コメント) 浴室は、一般浴、チェアー浴、機械浴を備え、発熱等の場合は、部分清拭が選択される場合もあるが、なるべく湯船に浸かれるように心身状況に応じた支援が行われている。浴室や脱衣場の温度管理や転倒防止、プライバシー保護についてはマニュアルに基づき適切に実施されており、皮膚処置や保湿ケアについては、看護師と介護職員が連携し行われている。ボディソープやシャンプー等の希望にも応じながら、菖蒲湯やゆず湯などの季節風呂も提供されている。		
31	排泄の支援は利用者の状態、意思を反映して行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の意向や状態に応じて排泄計画・目標を個別に立て、自然な排泄を促す支援をしている。 ■排泄チェック表等の記録があり、計画・目標の見直しをしている。 ■マニュアルを整備し、排泄介助方法や利用者のプライバシーを配慮している。 ■トイレ(ポータブルを含む)は衛生面や臭気に配慮し、清潔にしている。
(評価コメント) 排泄委員会において、快適な排泄に関する検討、マニュアルの見直しや職員研修の企画が積極的に行われている。利用者ごと24時間の排泄表を用いて量や性状を記入しながらタイミングなどを把握し、一人ひとりの状態に応じて使用するオムツやパッドの選択や支援方法が検討されている。また、オムツメーカーと共同し導入したマイスター制度を取得した職員が中心となりながら、職員全体で排泄に関する知識、技術の向上に努めている。		

32	利用者の健康を維持するための支援を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■健康維持のための、体調変化時の対応、服薬管理、褥そう予防、摂食・嚥下障害のケア、口腔ケア等のマニュアルを整備している。 ■服薬管理体制を強化し適切に行われている。 □利用者ごとの体位変換の実施記録がある。 ■利用者の状態に応じた口腔ケアを実施している。 ■利用者の体調変化を発見した際の対応方法が明示され、看護師や医療機関と速やかに連携が取れる体制がある。 ■重度化や終末期に対応するための準備が行われている。
<p>(評価コメント)健康に関する各種マニュアルを備え、往診医である内科医、精神科医、歯科医、施設看護師、介護職員との連携のもとに平時の健康管理が実施されている。体調変化時や緊急時にも迅速な対応が行われるよう体制が整備されており利用者や家族の安心につながっている。服薬管理においては、看護師と介護職員がダブルチェックをしながら確実な内服に努めている。また、体位交換が必要な利用者においては記録を含め管理についての検討が望まれる。</p>		
33	利用者ごとの計画的な機能訓練の取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者ごとの機能訓練計画と目標がある。 ■機能訓練計画に日常生活の場で活かすことのできる視点を入れている。 ■利用者ごとの機能訓練の実施記録があり、計画の評価・見直しをしている。 ■機能訓練指導員と多職種の連携が取れている。
<p>(評価コメント)利用者の身体状況だけでなく意向を大切にしながら個別機能訓練計画書が作成されている。機能訓練指導員は、毎回指導員カルテに状況を記録しながら多職種と連携し3か月ごとに個別機能訓練計画書を見直している。また、理学療法士により介護職員が実施する生活リハビリメニューが作成され、日々実施することでADLの向上等の効果がみられている。関わる全ての職員は、利用者の意欲の向上を常に意識しながら個別の機能訓練に取り組んでいる。</p>		
34	利用者の家族等との連携、交流のための取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の家族に対し定期的及び随時の状況報告書の提出又は連絡をしている。 ■利用者の家族の参加できる懇談会、家族会等を実施している。又は利用者等の家族との連絡帳等で双方向の意思伝達をしている。 ■利用者の家族への行事案内又は参加が確認できる行事を実施している。 ■(利用者の家族が宿泊できる設備がある)
<p>(評価コメント)生活相談員を3名配置し、利用者の日頃の様子を家族に伝えたり、家族からの相談や要望を聞き取ったりと信頼関係を大切にしながら連携を図っている。以前は開催していた家族会がコロナ禍により開催できなかった時もアンケートを実施しながら希望の把握に努め、家族面会の再開も可能となっている。今後は施設行事参加についても再開できるように検討準備がすすめられている。また、家族宿泊室を完備し、看取りの際には居室への簡易ベッド設置等も状況に応じて柔軟に対応している。</p>		
35	認知症の利用者に対するサービスの質の確保のための取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■認知症の利用者等への対応及び認知症ケアに関するマニュアル等を整備している。 ■従業者に対する認知症及び認知症ケアに関する研修を実施している。 ■人権を尊重し「その人らしく」生活できるようにアセスメントや個別サービス計画に工夫が見られる。
<p>(評価コメント)施設内において、認知症のキャラバンメイトである職員がサポーター養成講座を開催しており、各職員は認知症の種類による症状の違いや中核症状、BPSD等に関する正しい知識を身に付けている。また認知症ケア専門士の資格を有する介護職員と看護師が中心となり認知症指導医と連携を図り日々の支援に活かしている。その人らしい生活の実現については、今までのライフヒストリーや生活習慣を丁寧に把握し馴染みのものや好きなことに触れられるよう配慮しながら支援が行われている。</p>		
36	ターミナルケアのための取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ターミナルケアの対応についてマニュアル等を整備している。 ■ターミナルケアに関する職員への研修を実施している。 ■ターミナルケアの実施に関する医師の意見書がある。 ■ターミナルケアの実施に関する同意書を整備している。 ■精神的ケアの対応についての記載があるマニュアル等がある。 □利用者及び家族等の近親者に対しての精神的ケアに関する職員への研修を実施している。
<p>(評価コメント)ターミナルケアに関しては、内科の往診医、総合病院の専門医が連携を図り、本人と家族の意向を尊重しながら方針が決定されている。看取りについては事前確認書や看取り介護に関する同意書を用いて意向を確認し、専門の看取り担当医と24時間連絡体制を構築しながらすすめられている。今後は、看取り介護の後にデスカンファレンスを実施することで自分たちの実践を振り返り、家族へのグリーフケアや介護職員へのメンタルフォローにもつなげていくことに期待をしたい。</p>		
37	感染症の発生時などの対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■感染症及び食中毒の発生の予防及びまん延の防止に関するマニュアル等を整備している。 ■感染症及び食中毒の発生の予防及びまん延の防止に関する研修を実施している。 ■感染症及び食中毒の発生事例、ヒヤリ・ハット事例等の収集を実施している。
<p>(評価コメント)感染症対策委員会を設置して、全国的な感染症の動向や他施設の状況等の状況を把握し、マニュアルの見直しや職員研修の企画など積極的な検討が実施されている。吐物処理やガウンテクニックに関しては、資料説明だけの研修にとどまらず、委員会でわかりやすい動画を作成し研修終了後でも繰り返し確認できるようにしたり、研修後には職員全員に小テストを行うことで理解を深め知識の定着を図るなどの工夫を行い感染症対策に前向きに取り組んでいる。</p>		

38	事故などの利用者の安全確保のためにリスクを把握し、対策を実行している。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事故の発生又はその再発の防止に関するマニュアル等を整備している。 ■ 事故事例、ヒヤリ・ハット事例等の原因を分析し、再発予防策を検討し実行している。 ■ 事故の発生又はその再発の防止に関する研修を実施している。
<p>(評価コメント)「安全安心なサービス提供」のため、リスクを予測し、事故防止を図るためのリスク管理委員会が設置されている。誤薬、転倒・転落や打撲などの些細な事例も含め、毎月「事故報告書」が提出され、委員会において再発防止に向けた検討が行われている。また、毎月のユニット会議でも、具体的な再発防止策を検討しているが、ヒヤリハット報告事例の抽出にユニット間に差が見られる。職員の事故防止に対する意識向上を図るためにも「ヒヤリハット」への意識を高める取り組みが望まれる。</p>		
39	緊急時(非常災害発生時など)の対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 非常災害時の対応手順、役割分担等について定められたマニュアル等を整備し、周知を図っている。 ■ 非常災害時に通報する関係機関の一覧表等を整備している。 ■ 非常災害時の避難、救出等対応に関する研修・訓練を実施している。 ■ 地域の消防団、自治体等との防災協定を結んでいる。 ■ 非常災害時のための備蓄がある。 ■ 主治医、提携先の医療機関及び家族、その他の緊急連絡先の一覧表等を整備している。
<p>(評価コメント)災害対策委員会において、きめ細やかな防災計画を策定し、自然災害発生時のBCP及び緊急時対応マニュアルを整備して、研修等で職員へ周知している。地震・台風時の火災を想定した日中と夜間想定避難訓練を年3回実施し、職員の役割分担を明確にした実践的な訓練を行い、避難放送の徹底や扉の開閉などの反省点・課題を抽出し、写真付きの報告書に整理して反省を行っている。防災倉庫には、施設内の他事業所分も合わせて120名分の備蓄食料等を用意して災害に備えている。</p>		
40	地域や地域関係機関との交流・連携を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域との交流行事、定期的な散歩・外出等が計画され、利用者が地域の一人として生活出来るように支援している。 ■ ボランティアの受け入れ体制やマニュアル等が整備されている。 ■ 実習生の受け入れに関する基本的な考えを明示し、体制を整備している。 ■ 地域の社会資源等の情報を収集し、利用者に提供するなど活用している。
<p>(評価コメント)コロナ禍以前に実施していた花見、水族館、船橋花火大会等へのフロア外出行事や毎月のショッピングセンターへの買い物外出は、様子を見ながら再開を予定しており、近隣自治会との協力による地域美化活動へも参加が予定されている。地域のガールスカウトや保育園児の作品の掲示を通じて、子どもたちの交流を図り、船橋市の中学生の「ふなばしボランティア体験」にも積極的に協力している。また、地域の福祉ニーズの貢献につながる「朋松苑通勤見守り隊」の活動を継続して行っている。</p>		