

1 自己評価及び外部評価結果

【事業所概要(事業所記入)】

事業所番号	4073600423		
法人名	医療法人 聖恵会		
事業所名	グループホーム安居		
所在地	福岡県古賀市鹿部485-1		
自己評価作成日	令和2年6月12日	評価結果確定日	令和2年7月6日

※事業所の基本情報は、公表センターページで閲覧してください。

基本情報リンク先	http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/40/index.php
----------	---

【評価機関概要(評価機関記入)】

評価機関名	株式会社アール・ツーエス		
所在地	福岡市南区井尻4-2-1関ビル1F	TEL:092-589-5680	HP:http://www.r2s.co.jp
訪問調査日	令和2年6月19日		

【事業所が特に力を入れている点・アピールしたい点(事業所記入)】(Altキー+enterで改行出来ます)

入居者様の重度化が進んでいますが、ユマニチュード技法を始めとした研修、ラダー制度による職員の技術向上に力を入れることにより、安心安全に過ごして頂けるよう支援しています。母体病院が敷地内にあり24時間体制で連携が図れていること、看護師が職員として配置されていることで入居、ご家族はもちろん職員の安心にも繋がっています。今後さらに最期まで住み慣れた土地で暮らして頂けるよう看取りの体制を整え「第2の我が家」である安居を実現していきたいと思っております。

【外部評価で確認した事業所の優れている点、工夫点(評価機関記入)】

精神科病院を母体に持つ「グループホーム安居」はH17年に開設された2ユニット型事業所である。馴染みのある日本的な古民家をモチーフにした平屋建ての造りで、敷地の周辺には緑や自然も多く四季が間近に感じられる。病院とも同じ敷地にあり、当事業所は有料老人ホームと棟続きで併設されている。母体が病院である強みを生かし、看護職の職員も多数在籍しており、当初から看取り支援にも対応し、健康管理も手厚くなされている。入居期間の長期化に伴い利用者のレベルも落ちてはいるが、個別ケアにより外出にも対応し本人の思いを大切にされた支援に努めている。法人全体で職員教育には特に力を入れており、研修や勉強会も継続的に行われ、職員の定着率も高い。地域との関わりも深く、今後も地域密着型事業所として益々の活躍が期待される。

V. サービスの成果に関する項目(アウトカム項目) ※項目No.1～57で日頃の取り組みを自己点検したうえで、成果について自己評価します

項目	取り組みの成果 ↓該当するものに○印	項目	取り組みの成果 ↓該当するものに○印
58 職員は、利用者の思いや願い、暮らし方の意向を掴んでいる (参考項目:25,26,27)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての利用者の 2. 利用者の2/3くらい 3. 利用者の1/3くらい 4. ほとんど掴んでいない	65 職員は、家族が困っていること、不安なこと、求めていることをよく聴いており、信頼関係ができている (参考項目:9,10,21)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての家族と 2. 家族の2/3くらいと 3. 家族の1/3くらいと 4. ほとんどできていない
59 利用者と職員が、一緒にゆったりと過ごす場面がある (参考項目:20,40)	<input type="radio"/> 1. 毎日ある 2. 数日に1回程度ある 3. たまにある 4. ほとんどない	66 通いの場やグループホームに馴染みの人や地域の人々が訪ねて来ている (参考項目:2,22)	<input type="radio"/> 1. ほぼ毎日のように 2. 数日に1回程度 3. たまに 4. ほとんどない
60 利用者は、一人ひとりのペースで暮らしている (参考項目:40)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての利用者が 2. 利用者の2/3くらいが 3. 利用者の1/3くらいが 4. ほとんどいない	67 運営推進会議を通して、地域住民や地元の関係者とのつながりが拡がったり深まり、事業所の理解者や応援者が増えている (参考項目:4)	<input type="radio"/> 1. 大いに増えている 2. 少しずつ増えている 3. あまり増えていない 4. 全くいない
61 利用者は、職員が支援することで生き生きとした表情や姿がみられている (参考項目:38,39)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての利用者が 2. 利用者の2/3くらいが 3. 利用者の1/3くらいが 4. ほとんどいない	68 職員は、生き活きと働けている (参考項目:11,12)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての職員が 2. 職員の2/3くらいが 3. 職員の1/3くらいが 4. ほとんどいない
62 利用者は、戸外の行きたいところへ出かけている (参考項目:51)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての利用者が 2. 利用者の2/3くらいが 3. 利用者の1/3くらいが 4. ほとんどいない	69 職員から見て、利用者はサービスにおおむね満足していると思う	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての利用者が 2. 利用者の2/3くらいが 3. 利用者の1/3くらいが 4. ほとんどいない
63 利用者は、健康管理や医療面、安全面で不安なく過ごせている (参考項目:32,33)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての利用者が 2. 利用者の2/3くらいが 3. 利用者の1/3くらいが 4. ほとんどいない	70 職員から見て、利用者の家族等はサービスにおおむね満足していると思う	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての家族等が 2. 家族等の2/3くらいが 3. 家族等の1/3くらいが 4. ほとんどできていない
64 利用者は、その時々々の状況や要望に応じた柔軟な支援により、安心して暮らせている (参考項目:30)	<input type="radio"/> 1. ほぼ全ての利用者が 2. 利用者の2/3くらいが 3. 利用者の1/3くらいが 4. ほとんどいない		

自己評価および外部評価結果					
自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
I. 理念に基づく運営					
1	(1)	○理念の共有と実践 地域密着型サービスの意義をふまえた事業所理念をつくり、管理者と職員は、その理念を共有して実践につなげている	毎日朝礼で理念の唱和を行い、共有をしている。また年度末には理念に沿った次年度の目標を職員全員で意見を出し合い、部署目標を立て実践している。事業所内での年間教育計画に理念に関する研修を計画し学習する機会がある。	開設当初のスタッフで話し合っ作られたGH独自の理念と法人の理念があり、すべてを朝礼時に唱和している。理念浸透のために、毎年定期的に年度末に振り返りの場をもち、個別と部署の目標を定める。4月には理念の理解と実践の研修も行う。新入職の職員に対しても法人全体のオリエンテーションで理念についての研修も実施する。	
2	(2)	○事業所と地域とのつきあい 利用者が地域とつながりながら暮らし続けられるよう、事業所自体が地域の一員として日常的に交流している	地域の老人会活動に年2回参加している。地域住民と顔なじみになり、活動を楽しんでいた。また、育成会との交流会、保育園児、市内中学生の職場体験の受け入れ等年間を通して地域との交流を図っている。	地区の公民館での老人会活動には定期的に参加し、昨年は七夕祭りや演奏会に参加した。結びつきも強く、お誘いを受ける事も多い。地域からの要望で、法人として介護予防教室や認知症啓蒙の活動に講師派遣している。毎年GH独自での納涼祭を企画しており、地域の方もお招きして食事の提供や催しなどを企画している。	
3		○事業所の力を活かした地域貢献 事業所は、実践を通じて積み上げている認知症の人の理解や支援の方法を、地域の人々に向けて活かしている	法人全体で介護予防教室の開催や市民向け認知症講座で認知症の方への接し方やグループホームの特性や紹介、市内中学生の職場体験の受け入れを行っている。		
4	(3)	○運営推進会議を活かした取り組み 運営推進会議では、利用者やサービスの実践、評価への取り組み状況等について報告や話し合いを行い、そこでの意見をサービス向上に活かしている	活動報告は写真を織り交ぜながら様子が伝わるように行い、入居者様の状況、日々の暮らしの様子、課題等サービスの実践を報告している。また地域の方から提案など頂き実施している。出席していないスタッフも議事録を読んで内容を把握している	病院内の会議室かGH内のホールで、2ヶ月ごとに定期開催している。区長、民生委員、市職員のほか、家族には月ごとにお声掛けする方を決めて各ユニットから一家族ずつ参加してもらおう。活動、行事報告のほか、アルバムなどで様子をお伝えする。参加家族の都合があれば、そのまま残って食事と一緒にできる。議事録は内部に掲示し共有している。	今後は家族を担当制だけでなく、広く参加できるような案内も検討されてはどうだろうか。防災訓練などの同日開催で様子を見たり、参加してもらおうのも良いのではないかな。
5	(4)	○市町村との連携 市町村担当者と日頃から連絡を密に取り、事業所の実情やケアサービスの取り組みを積極的に伝えながら、協力関係を築くように取り組んでいる	運営推進会議に参加してもらい、事業所の実情やケアサービスの取り組み内容を伝えている。分からないことなどあればすぐに尋ねることが出来る	運営推進会議には毎回担当も替えて参加してもらっており、その際に質問や意見なども頂いている。市内のグループホーム連絡会があり、定期研修や会合などで市職員と会う機会もある。毎年納涼祭にも招待し、顔なじみになり質問や相談ごとがある時も、連絡しやすい。	
6	(5)	○身体拘束をしないケアの実践 代表者及び全ての職員が「指定地域密着型サービス指定基準及び指定地域密着型介護予防サービス指定基準における禁止の対象となる具体的な行為」を正しく理解しており、玄関の施錠を含めて身体拘束をしないケアに取り組んでいる	身体拘束ゼロ宣言を掲示している。法人内の行動制限最小化委員会にも出席し廃止に努めている。また、事業所内の年間教育計画に身体拘束について学習する機会がある。	交通量の多い国道に面するため、玄関は職員管理により電子施錠しているが、中の移動は自由にできる。不穏な際には職員付き添いで外出することはある。法人内での委員会活動が毎月あり、事例検討や勉強会をしている。全般的な拘束についての研修も毎年定期的に行っている。	

2020.6自己・外部評価表(GH安居)

自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
7		○虐待の防止の徹底 管理者や職員は、高齢者虐待防止関連法について学ぶ機会を持ち、利用者の自宅や事業所内での虐待が見過ごされることがないように注意を払い、防止に努めている	事業所内の年間教育計画に虐待防止について学習する機会があり研修している。日々のケアの中でも言葉かけに注意し意識を高めている。		
8	(6)	○権利擁護に関する制度の理解と活用 管理者や職員は、日常生活自立支援事業や成年後見制度について学ぶ機会を持ち、個々の必要性を関係者と話し合い、それらを活用できるよう支援している	事業所内の年間教育計画に成年後見制度について学習する機会がある。過去に成年後見制度を利用されている入居者がいた。	現状では制度利用されている方はいなく、今のところは検討されている方もいない。制度についての勉強会は毎年定期的に年間計画に入れ込んで実施している。必要時には法人提携の専門家に相談したり、連携をとることもできる。説明用の資料やパンフレットも準備している。	
9		○契約に関する説明と納得 契約の締結、解約また改定等の際は、利用者や家族等の不安や疑問点を尋ね、十分な説明を行い理解・納得を図っている	契約前に見学や料金等説明を十分に行い契約時にはグループホームの特性を丁寧に説明したうえで契約の締結を行っている。不安なことや分からないことについても尋ねることができるようにしている。		
10	(7)	○運営に関する利用者、家族等意見の反映 利用者や家族等が意見、要望を管理者や職員ならびに外部者へ表せる機会を設け、それらを運営に反映させている	運営推進会議で利用者や家族からの意見、要望が表せる機会がある。また、年1回アンケートを実施し、その結果を部署に掲示している。改善点については職員で共有し改善に向けた取り組みを行っている。	家族会が年に1回企画され、行事と同日開催している。今までは春の花見にしていたが、意見を聞きながら冬の忘年会、納涼会などと試行錯誤している。ほぼ全員の家族が参加され、行事の実施や防災についてなど積極的に意見をもらっている。毎月「安居便り」を発行し、担当職員から利用者に合わせて個別メッセージも載せ、新入職員紹介もしている。	家族等の要望もあり、ネットを使った本人の状況報告や確認などの仕組み、配信などについても検討されても良いのではないだろうか。
11	(8)	○運営に関する職員意見の反映 代表者や管理者は、運営に関する職員の意見や提案を聞く機会を設け、反映させている	日常のコミュニケーションや定期的に個別面談の機会を設けている。運営に関する意見は全体カンファレンスや業務の中でもいつでも管理者に相談でき、反映させている。	月1回、事業所全体のカンファレンスがあり、パート職員ふくめ原則全職員が参加する。当月の行事検討、勉強会などのほか、利用者の情報共有について話し合い意見も言いやすい。現場の声が届く社風があり、意見の反映もすぐになされやる気にもつながっている。半年ごとに管理者との定期面談があり、そこでの相談もできる。	
12		○就業環境の整備 代表者は、管理者や職員個々の努力や実績、勤務状況を把握し、給与水準、労働時間、やりがいなど、各自が向上心を持って働けるよう職場環境・条件の整備に努めている	経験がなくても本人の能力にあわせ職務を与え成長を見守りながら全体で育成できる環境である。法人内のワークバランス委員会でも働きやすい環境作りを目指している。		
13	(9)	○人権の尊重 法人代表者及び管理者は、職員の募集・採用にあたっては性別や年齢等を理由に採用対象から排除しないようにしている。また事業所で働く職員についても、その能力を発揮して生き生きとして勤務し、社会参加や自己実現の権利が十分に保証されるよう配慮している	男女や年齢の区別もなく幅広い採用があり、定年後も継続して働くことができる。本人の希望にあった日、時間を考慮して働いていただいている。	男女比は3:7程度で、年齢層は20~70歳代まで幅広い。無資格での入職もあるが、社員教育には力を入れており、資格取得支援やラダー制度というスキルアップの仕組みもあり、人事課にもつながり、職員の意欲を高めている。外部研修の参加も奨励し、勤務としての参加や受講費支援がある。休憩時間や場所なども勤務とはわけてメリハリをつけて取られている。レクや製作、調理などでも得意な職員が技能を活かして取り組んでいる。	

2020.6自己・外部評価表(GH安居)

自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
14	(10)	○人権教育・啓発活動 法人代表者及び管理者は、入居者に対する人権を尊重するために、職員等に対する人権教育、啓発活動に取り組んでいる	法人での人権研修の他、事業所内の年間研修計画にも人権に関する研修を計画し、学習している。また、法人全体でユマニチュードの技法に取り組む尊厳のあるケアに努めている。	事業所の独自研修にも毎年定期的に、倫理及び法令遵守、人権についての研修をカリキュラムにいれている。ユマニチュード技法には数年前から取り組み、利用者の目線に立ったケアを心がけている。法人主体でも人事評価制度にも関連して倫理研修を実施しており、継続的に学習機会を作っている。	
15		○職員を育てる取り組み 代表者は、管理者や職員一人ひとりのケアの実際と力量を把握し、法人内外の研修を受ける機会の確保や、働きながらトレーニングしていくことを進めている	法人内での管理者研修、リーダー研修の他、法人外での研修に機会があり、研修を受けることが出来る様にしている。ラダー制度も導入されている。		
16		○同業者との交流を通じた向上 代表者は、管理者や職員が同業者と交流する機会を作り、ネットワークづくりや勉強会、相互訪問等の活動を通じて、サービスの質を向上させていく取り組みをしている	グループホーム協議会、市内介護事業所で作るネットワークの活動に参加している。外部の研修会等に参加することで同業者との交流の機会がある。		
II. 安心と信頼に向けた関係づくりと支援					
17		○初期に築く本人との信頼関係 サービスを導入する段階で、本人が困っていること、不安なこと、要望等に耳を傾けながら、本人の安心を確保するための関係づくりに努めている	入居前に情報や、ご家族からの聞き取りを行い、職員全体で共有し、ご本人が少しでも早く施設的环境になれることができるように努めている。		
18		○初期に築く家族等との信頼関係 サービスを導入する段階で、家族等が困っていること、不安なこと、要望等に耳を傾けながら、関係づくりに努めている	ご家族の要望や不安なこともアセスメントの時点で把握しており、ケアプランの作成に反映させている。面会時には生活の様子を報告し、ご家族との関係づくりに努めている。		
19		○初期対応の見極めと支援 サービスを導入する段階で、本人と家族等が「その時」まず必要としている支援を見極め、他のサービス利用も含めた対応に努めている	生活する上で何が一番困っているのかをアセスメントし支援の優先順位を見極める。安全に暮らすために必要であれば介護用品の提案、アドバイスも迅速に行っている。		
20		○本人と共に過ごし支えあう関係 職員は、本人を介護される一方の立場におかず、暮らしを共にする者同士の関係を築いている	家事等出来る事は一緒に行ってもらったり、季節の創作物は職員と共同で行い、些細なことでも役割のある生活ができるようにしている。		
21		○本人を共に支えあう家族との関係 職員は、家族を支援される一方の立場におかず、本人と家族の絆を大切にしながら、共に本人を支えていく関係を築いている	ご家族も支援者として位置づけ、対応に困ったとき相談したり、アドバイスを受けたりしている。		

2020.6自己・外部評価表(GH安居)

自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
22	(11)	○馴染みの人や場との関係継続の支援 本人がこれまで大切にしてきた馴染みの人や場所との関係が途切れないよう、支援に努めている	地域の公民館活動に参加したり、友人や仕事関係の方の面会がある。個別外出でなじみのある場所に出かける機会がある。事前に申し出があればいつでも外出や外泊ができる。	半分以上の家族は月1回以上定期的に面会に来ており、疎遠な方もいない。以前は知人などの面会もあったが最近では少ない。入居前に買い物に行っていたスーパーや自宅周辺への個別外出も支援する。ペットを飼っていた方をペットショップにお連れしたり、水墨画などの趣味活動の継続をする方もいる。家族に連れ出してもらって一時帰宅や外出してもらおうこともある。	
23		○利用者同士の関係の支援 利用者同士の関係を把握し、一人ひとりが孤立せず利用者同士が関わり合い、支え合えるような支援に努めている	利用者同士のトラブルや孤立しないようご本人の性格や相性等も考慮しテーブル席の配置や活動の提供に努めている。		
24		○関係を断ち切らない仕組み サービス利用(契約)が終了しても、これまでの関係性を大切にしながら、必要に応じて本人・家族の経過をフォローし、相談や支援に努めている	病院へ入院後も定期的に見舞いに行ったり、ご家族との連絡も取って再入居についての支援も行っている。		
Ⅲ. その人らしい暮らしを続けるためのケアマネジメント					
25	(12)	○思いや意向の把握 一人ひとりの思いや暮らし方の希望、意向の把握に努めている。困難な場合は、本人本位に検討している	起床・食事の時間など本人の意向を尊重している。レクリエーションの参加や活動についても無理な参加を強制せず本人の意思を尊重している。	センター方式の一部を活用し、家族にも情報を書いてもらうほか、基本情報や関係などは居室担当者が詳細に聞き取って記録に残している。現時点の状態把握のためのケアチェックを3ヶ月に1回担当者が作成し内部で共有している。意思疎通の難しい方にはジェスチャーや反応、表情を見て意向の把握に努める。	介護更新時には見直しも行うが、見直し日を記入することで、漏れのないようにしてはどうか。
26		○これまでの暮らしの把握 一人ひとりの生活歴や馴染みの暮らし方、生活環境、これまでのサービス利用の経過等の把握に努めている	ご家族にも協力していただき、これまでの暮らしの把握や生活環境の把握に努めている。センター方式を活用している。		
27		○暮らしの現状の把握 一人ひとりの一日の過ごし方、心身状態、有する力等の現状の把握に努めている	日々の状態を観察し、記録や朝夕の申し送りや情報共有を行っている。		
28	(13)	○チームでつくる介護計画とモニタリング 本人がより良く暮らすための課題とケアのあり方について、本人、家族、必要な関係者と話し合い、それぞれの意見やアイデアを反映し、現状に即した介護計画を作成している	ご本人やご家族の意向を取り入れ、本人がより良く暮らすための計画を作成している。モニタリングでは排泄や水分摂取等詳細な項目に取り組むこともある。	担当制にしており、アセスメント、モニタリング、お便りのコメントの他、ケアプラン作成をケアマネが共同で行う。3ヶ月ごとにモニタリング、プラン見直しを行いその際に担当者会議を開催し、家族の参加や、外部への情報照会をとることもある。プラン目標の実施モニタリングも行き、全職員がケアプランを理解したケアを実施している。	

2020.6自己・外部評価表(GH安居)

自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
29		○個別の記録と実践への反映 日々の様子やケアの実践・結果、気づきや工夫を個別記録に記入し、職員間で情報を共有しながら実践や介護計画の見直しに活かしている	介護記録に日々の様子やケア内容を記録し、モニタリングチェック表を使用し毎月担当スタッフがケアプランの評価を行っている。		
30		○一人ひとりを支えるための事業所の多機能化 本人や家族の状況、その時々生まれるニーズに対応して、既存のサービスに捉われない、柔軟な支援やサービスの多機能化に取り組んでいる	入居者や家族の状況を把握し、その時々生まれるニーズに対応しプラン変更等に対応している。		
31		○地域資源との協働 一人ひとりの暮らしを支えている地域資源を把握し、本人が心身の力を発揮しながら安全で豊かな暮らしを楽しむことができるよう支援している	地域の育成会などと交流があり市内中学生の体験学習の受け入れなど、入居者が地域の一員であることを感じ、楽しく生活で居るようにしている。		
32	(14)	○かかりつけ医の受診支援 受診は、本人及び家族等の希望を大切に、納得が得られたかかりつけ医と事業所の関係を築きながら、適切な医療を受けられるように支援している	かかりつけ医や専門医の受診は、ご家族の協力を得ながら行っている。必要時は職員が同行することもある。	本人の希望で外部のかかりつけ医を希望される方も継続できる。隣接して母体病院があるため、訪問診療や歩いての受診などすぐに連携がとれる。看護職の職員が3名おり、常に在籍し健康管理されている。所内での看護連絡ノートがあり、情報共有し、家族には健康管理の診断結果を定期報告している。	
33		○看護職との協働 介護職は、日常の関わりの中でとらえた情報や気づきを、職場内の看護職や訪問看護師等に伝えて相談し、個々の利用者が適切な受診や看護を受けられるように支援している	看護師が常勤しているため、ご利用者の変化や気づきをすぐに報告や連絡、相談ができ対応ができている。夜間の対応も母体病院があるため、適切な対応が受けられる体制を整えている。		
34		○入退院時の医療機関との協働 利用者が入院した際、安心して治療できるように、又、できるだけ早期に退院できるように、病院関係者との情報交換や相談に努めている。あるいは、そうした場合に備えて病院関係者との関係づくりを行っている。	病院関係者と連絡を密に取り、情報交換を行っている。必要に応じて母体病院との連携を図っている。		
35	(15)	○重度化や終末期に向けた方針の共有と支援 重度化した場合や終末期のあり方について、早い段階から本人・家族等と話し合いを行い、事業所でできることを十分に説明しながら方針を共有し、地域関係者と共にチームで支援に取り組んでいる	状態の変化により重症化や終末期に向けての検討が必要なときは主治医とご家族との面談を設け、ご本人、ご家族の意向を尊重した方針を共有し支援に取り組んでいる。	開設当初から看取り支援をしており、指針を定めている。入居時に説明し、重度化の際に改めて説明の上同意を頂いている。看取りプランも立てており、これまでも3名の方を見送った。内外でのターミナルケアの研修を定期的実施しており、実例を通して課題をみつけ経験を積んでいる。医師や看護師も系列のため、随時連絡をとることも可能で、夜間でも迅速に対応できる。	

2020.6自己・外部評価表(GH安居)

自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
36		○急変や事故発生時の備え 利用者の急変や事故発生時に備えて、全ての職員は応急手当や初期対応の訓練を定期的に行い、実践力を身に付けている	母体病院での研修に参加したり、事業所内で行う年間教育計画で研修を行っている。		
37	(16)	○災害対策 火災や地震、水害等の災害時に、昼夜を問わず利用者が避難できる方法を全職員が身につけるとともに、地域との協力体制を築いている	法人での防災訓練と事業所の防災訓練を年2回実施している。また、事業所の年間教育計画で災害についての研修があり全職員がマニュアルの確認や学習が出来る。	法人との合同開催と、事業所の単独開催の年2回実施しており、消防署に立ち会ってもらうこともある。日中、夜間想定でも行い、職員も持ち回りで全員に担当が回るようにしている。備蓄物として、米、レトルト食品、カセットコンロなどを病院に4日分程度備えている。管轄消防署の消防訓練に職員が参加したこともある。AED設置も病院内にされている。	運営推進会議との同日開催など、地域や家族にも参加してもらうのは良いのではないかと。
IV. その人らしい暮らしを続けるための日々の支援					
38	(17)	○一人ひとりの尊重とプライバシーの確保 一人ひとりの人格を尊重し、誇りやプライバシーを損ねない言葉かけや対応をしている	ユマニチュード技法を用いたケアの実践、人格を尊重した言葉かけや対応に心がけている。また、事業所内で行う年間教育計画で研修を実施している。	全職員がユマニチュード技法を身に付け、正面から視線を合わせる、挨拶、会話、体にそっと触れる、安心感をもってもらうように接している。親しみと礼儀が混同しないよう、名前で呼びかけ失礼のないように接する。お便りのほか法人のブログもあり、写真利用も含めて書面での同意も頂いている。	
39		○利用者の希望の表出や自己決定の支援 日常生活の中で本人が思いや希望を表したり、自己決定できるように働きかけている	日常の関わりの中で、いつもと違う行動に気づきご本人の思いや自己決定ができるように支援している。		
40		○日々のその人らしい暮らし 職員側の決まりや都合を優先するのではなく、一人ひとりのペースを大切に、その日をどのように過ごしたいか、希望にそって支援している	入浴の時間や食事の時間等希望に添える範囲でご本人のペースに沿った暮らしができるように支援している。		
41		○身だしなみやおしゃれの支援 その人らしい身だしなみやおしゃれができるように支援している	ご自分で選べる方には衣服の選択をさせていただいている。また、パーマをかけに美容室に出かける入居者様もいる。		
42	(18)	○食事を楽しむことのできる支援 食事が楽しみなものになるよう、一人ひとりの好みや力を活かしながら、利用者と職員と一緒に準備や食事、片付けをしている	時間がかかっても、ご本人のペースでゆっくり自力摂取出来る様に支援している。食事の配膳や食後のトレー拭きなど手伝っていただいている。	メニューは本部の栄養士が管理し、食材手配、調理は調理専任のパート職員と、スタッフで行っている。調理の音と匂いを大事にし、自前での調理に拘ってもらう。下ごしらえや皿洗いなど出来ることは手伝ってもらう。職員も同じ時間に食卓を囲んで一緒に会話を楽しみながら食事している。調理レクとしておやつ作りを不定期にすることもある。外食は個別でも全体行事でもあり、その際に食べたい物などを提供している。	

2020.6自己・外部評価表(GH安居)

自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
43		○栄養摂取や水分確保の支援 食べる量や栄養バランス、水分量が一日を通じて確保できるよう、一人ひとりの状態や力、習慣に応じた支援をしている	管理栄養士の献立で、バランスの取れた食事の提供を行っている。食事・水分摂取量は記録し、一日の摂取量を把握できるようになっている。水分の種類もご本人の嗜好に合わせて提供している。		
44		○口腔内の清潔保持 口の中の汚れや臭いが生じないよう、毎食後、一人ひとりの口腔状態や本人の力に応じた口腔ケアをしている	毎食後、口腔ケアを実施し磨き残しの介助やガーゼでの清拭等、利用者様に合ったケアを実施している。		
45	(19)	○排泄の自立支援 排泄の失敗やおむつの使用を減らし、一人ひとりの力や排泄のパターン、習慣を活かして、トイレでの排泄や排泄の自立にむけた支援を行っている	一人ひとりの排泄パターンをモニタリングし、出来るだけトイレで排泄出来る様に排泄誘導の間隔や方法で支援している。オムツを使用しているも、排便の兆候があるときはできるだけトイレに座って頂き排泄を促している。	事業所統一の様式で、1日1枚で各ユニットごとに24時間の管理が出来る排泄チェック表があり、全員分管理している。特に注意が必要な方には夜間のみの詳細なチェック表をつけることもある。パット内失禁が多かった方に対し、声掛けやトイレ誘導の頻度を変えて、汚染が減りパット使用も軽減できたことがあった。改善提案は居室担当者や申し送りの中で話し合いケアに繋げている。	
46		○便秘の予防と対応 便秘の原因や及ぼす影響を理解し、飲食物の工夫や運動への働きかけ等、個々に応じた予防に取り組んでいる	食事や水分量の把握と、運動の提供、個々の排便周期を把握し、その対応を行っている。また、便の性状から緩下剤を中止し、飲食物の工夫で便秘を予防している。		
47	(20)	○入浴を楽しむことができる支援 一人ひとりの希望やタイミングに合わせて入浴を楽しめるように、職員の都合で曜日や時間帯を決めてしまわずに、個々にそった支援をしている	入浴の曜日、時間帯はある程度決まっているが、ぬる湯を好む方、入浴が好きではない方等一人ひとりに合った支援をしている。	米ヒバ拵えの浴槽で、温まりやすいように考えて作られた。窓外には庭もあり、木々を眺めながら入浴を楽しめる。概ね週3~4回、10時30分~15時くらいまでの時間帯で提供する。季節の行事浴で柚子湯など楽しんでもらうこともある。皮膚観察などを行い異常時には看護師に伝え迅速に処置している。	
48		○安眠や休息の支援 一人ひとりの生活習慣やその時々状況に応じて、休息したり、安心して気持ちよく眠れるよう支援している	室温、湿度、寝具、照明等ご本人に合った状態で気持ち良く眠れるように支援している。また、日中でもいつでも休息が出来る様にしている。		
49		○服薬支援 一人ひとりが使用している薬の目的や副作用、用法や用量について理解しており、服薬の支援と症状の変化の確認に努めている	利用者ごとに服薬している薬の説明書をファイルに綴じている。内服に変更があれば、注意点や観察事項等看護連絡ノートで確認している。服薬時は必ず職員2名で確認し安全な服薬支援を行っている。		
50		○役割、楽しみごとの支援 張り合いや喜びのある日々を過ごせるように、一人ひとりの生活歴や力を活かした役割、嗜好品、楽しみごと、気分転換等の支援をしている	個別外出や趣味活動の他、一人ひとりの生活歴や嗜好に合わせて日常の暮らしの中で洗濯畳みや箱づくり、野菜の皮むき等、提供する活動が負担にならず役割や生活の張りとなるよう支援している。		

2020.6自己・外部評価表(GH安居)

自己	外部	項目	自己評価	外部評価	
			実践状況	実践状況	次のステップに向けて期待したい内容
51	(21)	○日常的な外出支援 一人ひとりのその日の希望にそって、戸外に出かけられるよう支援に努めている。又、普段は行けないような場所でも、本人の希望を把握し、家族や地域の人々と協力しながら出かけられるように支援している	施設環境を活かし、中庭や院内遊歩道、農園の散歩等を実施している。定期的な季節的な外出を計画し外出の機会を設けている。	年間行事として、外食、季節のお花見、菊花展など年に4回程度を法人のバスと一緒に外出しており、家族も誘い合わせて一緒に参加できる。日頃は施設の中庭や敷地内の遊歩道を歩いたり気軽できる。近くにホームセンターもあり、個別や少人数での買い物、外出も楽しんでいる。	
52		○お金の所持や使うことの支援 職員は、本人がお金を持つことの大切さを理解しており、一人ひとりの希望や力に応じて、お金を所持したり使えるように支援している	利用者様がお金を所持することはないが、外出で買い物の際はご自分で支払が出来るよう支援した。		
53		○電話や手紙の支援 家族や大切な人に本人自らが電話をしたり、手紙のやり取りができるように支援をしている	希望時はいつでも電話が使えるようになっている。遠方に住む家族からの手紙や誕生日プレゼントの受け取りがある。		
54	(22)	○居心地のよい共用空間づくり 共用の空間(玄関、廊下、居間、台所、食堂、浴室、トイレ等)が、利用者にとって不快や混乱をまねくような刺激(音、光、色、広さ、温度など)がないように配慮し、生活感や季節感を採り入れて、居心地よく過ごせるような工夫をしている	リビングでは調理の音や香りがし、生活感がある環境の中でゆっくりとくつろいでいただけの空間を提供している。また、木造作りで温かみのある照明、採光、也十分にあり、季節を感じるができるように花を飾ったり、製作物の展示を行っている。	平屋建て、片流れの屋根が印象的な古民家風の木造建築で、昔ながらの暖かみを感じられる。建具やフローリングもダークブラウンの色合いで統一され落ち着いた感じがある。中庭を囲むように各ユニットがL字型に配置され、風通し、採光も良く、緑にも囲まれ避暑地に来たような面持ちがある。カウンターキッチンでの調理の様子も間近に感じられ、ホールの片隅にはバリアフリーの和室スペースもある。	
55		○共用空間における一人ひとりの居場所づくり 共用空間の中で、独りになれたり、気の合った利用者同士で思い思いに過ごせるような居場所の工夫をしている	リビング横には和室があり、テーブル席の他、いつでも座ることができるソファや、一人になれる空間がある。		
56	(23)	○居心地よく過ごせる居室の配慮 居室あるいは泊まりの部屋は、本人や家族と相談しながら、使い慣れたものや好みのものを活かして、本人が居心地よく過ごせるような工夫をしている	入居の際にはご本人が落ち着くような空間を作るため使い慣れているものや馴染みの家具などを持ってきていただいている。壁にはご家族の写真等を貼る等居心地よく過ごしていただけるように工夫している。	ホールから伸びる廊下に面して各居室が配置されている。木調介護ベッド、作り付けのクローゼットが備え付けられ、障子窓、ダウンライトも和の雰囲気損ねない統一感がある。ターミナルの対応時期には家族に同室に泊まってもらえるよう簡易ベッドの準備もある。持ち込みも自由で、テレビや仏壇、家族との写真などが整理され飾られている。	
57		○一人ひとりの力を活かした安全な環境づくり 建物内部は一人ひとりの「できること」「わかること」を活かして、安全かつできるだけ自立した生活が送れるように工夫している	リビング、廊下、浴室、トイレなどに手すりが設置され安全に配慮して生活が送れるようにしている。また、居室には名札をつけ、トイレの表示も「トイレ」「便所」と利用者様が分かりやすい表示を工夫したり、居室が分かるように目印をつけたりしている。		