

# 1. 評価結果概要表

作成日 平成 21年3月1日

## 【評価実施概要】

事業所番号	4071001194
法人名	有限会社 正和
事業所名	グループホーム 平尾宅老所
所在地 (電話番号)	福岡県福岡市中央区平尾1丁目10番6号 (電話) 092-522-1121

評価機関名	SEO (株)福祉サービス評価機構		
所在地	福岡市博多区博多駅南4-2-10 南近代ビル5F		
訪問調査日	平成21年2月27日	評価確定日	平成 21年 3月 2日

## 【情報提供票より】(20年10月1日事業所記入)

### (1) 組織概要

開設年月日	平成 16 年 6 月 1 日		
ユニット数	3 ユニット	利用定員数計	27 人
職員数	15 人	常勤	15 人, 非常勤 人, 常勤換算 4.5 人

### (2) 建物概要

建物形態	単独	併設
建物構造	鉄筋コンクリート 造り	
	11 階建て	1 階 ~ 3 階部分

### (3) 利用料金等(介護保険自己負担分を除く)

家賃(平均月額)	40000~50000 円	その他の経費(月額)	20,000 円
敷 金	無		
保証金の有無 (入居一時金含む)	有( 100000 円) 無	有りの場合 償却の有無	無
食材料費	朝食	円	昼食 円
	夕食	円	おやつ 円
	または1日当たり	1380	円

### (4) 利用者の概要( 10月1日現在)

利用者人数	25 名	男性	8 名	女性	17 名
要介護1	5 名	要介護2	6 名		
要介護3	10 名	要介護4	2 名		
要介護5	2 名	要支援2	0 名		
年齢	平均 82 歳	最低	58 歳	最高	99 歳

### (5) 協力医療機関

協力医療機関名	南折立病院 前田歯科クリニック
---------	-----------------

## 【外部評価で確認されたこの事業所の特徴】

今年の6月、平尾宅老所は開設6年目に入る。この道のりは決して平坦ではなく、人と人が喜怒哀楽を共にしながら積み上げてきた年月である。ご利用者の立場を常に考える社長の元で、実際の職員の育成やケア全体の統括は施設長が担ってきた。いかに家庭的な環境・家庭的な人と人との関係を造りあげていくのかを、長期的な展望の中で考えながら取り組みを行ってきた。「してあげるのが当たり前」と言う職員の方々の意識を変えるために、施設長は、毎日、職員の育成を続けてきた。一方的な助言・アドバイスではなく、施設長自らがご利用者に誠心誠意向き合い、ご利用者のお力が発揮できるよう、役割を持って生活ができるような関わり方の実践を行ってきた。ご利用者の立場に立って考えることができるよう、繰り返し、職員への問いかけも続けてきた。職員も勉強を続け、着実に意識の変換・日々の行動の変容を行うことができてきた。ご利用者自身、周囲の方への思いやりの気持ちがとても強い方々である。その真の思いやりの心に触れることで、職員は人としてのあるべき姿を学ばせて頂いている。まさに、理念『共に生活し、支えあい、喜びを分かち合う家族のように』なっているホームである。

## 【重点項目への取り組み状況】

重点項目	①	前回評価での主な改善課題とその後の取り組み、改善状況(関連項目:外部4) 各ユニット毎に取り組みのための優先順位項目を職員同士で話し合った。取り組み計画書も作成し、日々取り組んできた。排泄時のプライバシーの保護の強化や、地域との関わりをもっと積極的に行うなど、全職員で前向きに取り組んできた。
	②	今回の自己評価に対する取り組み状況(関連項目:外部4) 代表(社長)は評価の意義を理解している。各ユニット毎に自己評価項目を全職員で話し合い、一年間の振り返りを続けてきた。できていること、更に取り組んでいきたいことの見解が職員も出され、その結果をまとめていった。施設長は、職員個々の育成に取り組んできているが、着実に質の向上ができてきており、ご利用者主体の生活になってきている。
重点項目	③	運営推進会議の主な討議内容及びそれを活かした取り組み(関連項目:外部4, 5, 6) 2か月に1回開催している。年々参加者からの意見も多くなり、有意義な会議となっている。ホーム側から、年間行事予定や報告内容を伝え、ご家族等から頂いたご意見や行事内容等、その月の議題に挙げながら、参加者の方との意見交換を行っている。参加者の方は、ホーム主催の遠足にもボランティアで同行して下さり、遠足先(動植物園)で意見交換(反省点等)を行ったこともある。区役所には事務の方が主に訪問している。
重点項目	④	家族の意見、苦情、不安への対応方法・運営への反映(関連項目:外部8, 9) ご家族のお困り事や不安を、安心して話して頂けるよう取り組みを続けている。現在は、施設長を中心にご家族とお話しているが、全職員、個々のご家族が置かれている立場を知り、適切な報告ができるように、今後も取り組んでいく予定である。また、行事等には、ご家族も参加して頂き、ご家族交流の場も作り、ご家族同士が会話ができる機会作りを心がけている。
重点項目	⑤	日常生活における地域との連携(関連項目:外部3) 周囲はマンションも多いが、年に1回、ホーム便りを地域の方に回覧している。周囲にゴミが多く出やすい所があり、民生委員の方々が主に清掃しているが、そこに、ご利用者と一緒にごみ袋を持って散歩に行き、お掃除をして帰ってきている。地域の夏祭りや運動会等にも見学に行き楽しんでいる。ホームの玄関先にベンチやテーブルを置いており、地域の方々が自由に休憩場所として活用して頂いている。今後は、公民館活動の中のカルチャーサークルに、ご利用者と一緒に参加したいと言う希望が職員にあり、まずは職員が参加して顔馴染みになれるような取り組みをしている。

## 2. 評価結果(詳細)

(  部分は重点項目です )

取り組みを期待したい項目

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
<b>I. 理念に基づく運営</b>					
1. 理念と共有					
1	1	○地域密着型サービスとしての理念 地域の中でその人らしく暮らし続けることを支えていくサービスとして、事業所独自の理念をつくりあげている	法人共通の基本理念として、「家庭的な環境の中で自分らしく生活することを支援します」を掲げている。ホームとしては、ご利用者・職員で話し合っ考えた基本姿勢として「共に生活し、支えあい、喜びを分かち合う家族のように」を定めている。“共に支えあう”という言葉の中には、地域活動なども含まれている。それぞれのユニットで個性を発揮して日々のケアにあたっているが、目指す理念は共通にしている。それぞれのユニットで、個別の目標を作成している。		
2	2	○理念の共有と日々の取り組み 管理者と職員は、理念を共有し、理念の実践に向けて日々取り組んでいる	各ユニットには理念を掲示し、朝礼の時に唱和をしている。日々の現場や会議の中で、常に施設長が「ご利用者の気持ちは?」「どう思いますか?」と、職員に考えさせる機会を作ってきた。また各管理者も「自分の祖父母のように接してください」等と伝えている。職員は、休憩時にも対応方法を反省し、職員同士、お互いにアドバイスをする姿も見られてきた。各ユニットで、ご利用者の状態が異なるが、それぞれ理念に沿った対応ができるようになってきている。	○	1年前から、ご利用者と一緒に食事作りをするようになり、理念の実践が、よりできてきていると職員は実感できている。他の家事や散歩の中でも、“ご利用者と一緒に”と言う意識が強くなってきている。今後は、その日々の行動が“理念”に通じているのかを、日々の仕事の中で職員同士が語り合えるようになれば、もっと心の中にしっかりと理念が受け止められるのではないかと管理者は考えている。
2. 地域との支えあい					
3	5	○地域とのつきあい 事業所は孤立することなく地域の一員として、自治会、老人会、行事等、地域活動に参加し、地元の人々と交流することに努めている	年に1回、ホーム便りを地域の方に回覧している。ゴミが多く出やすい場所に、ご利用者と一緒に散歩に行き、お掃除をして帰ってきている。地域の夏祭りや運動会等にも見学に行き楽しんでいる。ホームの玄関先にベンチやテーブルを置いており、地域の方々が自由に休憩場所として活用されている。公民館活動の中のカルチャーサークルにも、ご利用者と一緒に参加したいと言う要望はあるが、まずは職員が参加することで顔馴染みになり、その後、少しずつご利用者も一緒に参加できればと考えている。	○	職員の多くが、“地域との交流”をもっと増やしていきたいと望んでいる。もっと多く、ご利用者と一緒に行う清掃活動等に参加できればとも考えている。今後も、運営推進会議等を通して、ご利用者と一緒に参加できる場の検討を続けていかれることを期待したい。
3. 理念を実践するための制度の理解と活用					
4	7	○評価の意義の理解と活用 運営者、管理者、職員は、自己評価及び外部評価を実施する意義を理解し、評価を活かして具体的な改善に取り組んでいる	職員と一緒に自己評価を実施した。1年間の振り返りを行うと共に、全ユニット“外出支援”“地域との交流”等を、今後の取り組み課題に掲げている。前回の外部評価後に、改善に向けた取り組みを各ユニット毎に作成し、前向きに取り組んできた。また、運営推進会議の場で外部評価結果の報告を行った。		
5	8	○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際、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	ご家族・町内会長・民生委員・地域包括支援センターの方々に参加して頂き、2ヶ月に1回、運営推進会議を実施している。開催の回数を重ねる毎に、参加者の方々からの意見も活発に頂けている。遠足などの行事にも一緒に参加して下さっており、その場所を決めるところから関わって頂いている。“ご利用者の外出場所”を議題で提案すると、次々に地域の情報を教えて下さる等、ご利用者の立場に立った前向きな意見交換が行われている。	○	“会議の場では、なかなか意見が言いにくいのではないかな”という配慮から、会議の前にご利用者からの意見を聞くようにしており、会議にご利用者は参加されていない。今後、ご利用者の生活の場面を、より参加者に知って頂くために、短時間でも、各ユニットでご利用者と一緒にお茶をする等の方法を検討していかれてはいかかであろうか。家庭的な環境で、ご利用者の笑い声を聞きながら一緒に会話をさせて頂く時間も、今後の会議にとって有効な時間になると思われる。

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取り組んでいることも含む)
6	9	○市町村との連携 事業所は、市町村担当者と運営推進会議以外にも行き来する機会をつくり、市町村とともにサービスの質の向上に取り組んでいる	中央区の地域包括支援センターの方が、運営推進会議に参加して下さるようになり、交流は深まってきている。区役所には、主に事務の職員が訪問しているが、現在、特にホーム側からの相談等はしていない状況にある。行事のお誘い等は行っている。	○	3月、地域包括支援センターが移転予定である。移転後、センターを訪問させて頂いたり、運営推進会議の議事録を持参する等、今後も引き続き、積極的に連携を図っていかれることを期待していきたい。
7	10	○権利擁護に関する制度の理解と活用 管理者や職員は、地域福祉権利擁護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、必要な人にはそれらを活用できるよう支援している	管理者・職員は、権利擁護に関する研修に参加し、情報や正しい知識を習得してきた。制度を説明するための資料等もホーム内に備え付けていると共に、玄関ホールにも張り出しをしている。必要時、ご家族等への制度の説明も行っている。	○	今後は、全職員が研修に参加できる機会を作っていき、職員全員が、ご家族の方々等に制度の説明ができるようにしていきたいとも考えている。合わせて、全ご家族に制度の説明をしていく予定にもしている。
4. 理念を実践するための体制					
8	14	○家族等への報告 事業所での利用者の暮らしぶりや健康状態、金銭管理、職員の異動等について、家族等に定期的及び個々にあわせた報告をしている	ご利用者の暮らしぶりや健康状態は、ご家族の面会時や利用料金のお支払いに来て頂いた時に個別に報告している。4半期に1度、金銭管理の出納のコピーをお渡しし署名押印をして頂いている。異動に関しては面会時にお伝えしている。現在は、施設長が主に報告を行っているが、ご家族の心理を大切にしながら、安心につながる報告となるよう配慮している。	○	現在は、施設長を中心にご家族の知りたいことを把握し、個々のご家族への伝え方、伝える時期、伝える順番等にも気を配って報告を続けている。今後も引き続き、全職員が、ご家族関係や伝達すべき内容等を共有することで、トラブルが起きないシステムを作っていきたいと考えている。
9	15	○運営に関する家族等意見の反映 家族等が意見、不満、苦情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	ご家族には、「何かご心配なことがありましたら、何でも言ってください」と伝えている。ご家族の方から感謝の気持ちを伝えて頂くこともあり、職員は有難く思っている。施設長は、個々のご家族のお気持ちや家族関係、悩まれていること等を知り、安心して話して頂ける環境を作ってきている。運営推進会議の場でも伝えて頂くようにしている。	○	今後も、行事の際はご家族にお声かけし、より多く参加して頂く機会を作っていく予定である。ご家族同士が話せる機会にもなり、ご家族同士の交流が深まっていくことも考えられる。ご家族の意見を活発に言って頂き、運営に反映していけることを期待していきたい。
10	18	○職員の異動等による影響への配慮 運営者は、利用者が馴染みの管理者や職員による支援を受けられるように、異動や離職を必要最小限に抑える努力をし、代わる場合は、利用者へのダメージを防ぐ配慮をしている	社長は、馴染みの関係の大切さを理解しており、原則、他系列施設等との異動は行わないようにしている。昨年の秋、職員の体調等の理由もあり離職が続いた。社長も求人続けたが応募がほとんど無く、残された職員全員で力を合わせて乗り越えてきた。ホーム内の笑顔も変わらず、施設長中心に職員も前向きに日々のケアを続けてきたが、その間、ご利用者のお力が発揮され、職員を助けて下さる場面が増えてきた。ご利用者同士の助け合いも深まり、大きな家族のようなホームになっていった。職員同士も仲が良く親睦の場も作っている。	○	社長は、職員増員への努力を続けられており、応募者も少しずつ増えてきている状況である。職員の前向きな気持ちが今後も継続し、ケア目標が達成できるような人員が揃っていくことを期待していきたい。
5. 人材の育成と支援					
11	19	○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、その能力を發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	社長は面接時、職員の人柄を大切にすると共に、ホームでの仕事に向いているかどうかを見極めている。性別・年齢・宗教・出自等を理由に、最初から採用対象から外すということもしていない。施設長は、職員の自らの能力・得意なことを活かして日々動いて頂けるように配慮している。職員が生き生きと働けるよう、資格取得や研修のための勤務調整にも極力応じるようにしている。ご利用者と共通の趣味や特技がある職員を担当にするなど、ご利用者とのスムーズなコミュニケーションが図れる配慮も行なわれている。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
12	20	○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	社長は、常にご利用者の立場に立った視点で全体を統括している。社長の思いも受けて、ホーム内では、施設長を中心に人権尊重の大切さを職員に伝えている。人権に関する外部研修にも参加し、それを職員にも伝えている。何か議題が挙がる時にも、施設長は職員に「ご利用者の気持ちは？」と質問を続け、常に自分で考える力を身に付けてもらう取り組みを続けてきた。		
13	21	○職員を育てる取り組み 運営者は、管理者や職員を段階に応じて育成するための計画をたて、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	社長は職員の育成、質の向上が重要と考えている。現場の職員育成の担当は、施設長が担っており、個々の職員の育成を続けてきた。日々の業務で課題が挙がった時、施設長は常に「ご利用者の気持ちは？」等の問いかけを職員に続けてきた。職員は、即答できない時もあり、良い意味での「くやしき」と共に「勉強意欲の向上」「研修への参加意欲の向上」につながる結果となった。施設長も、全員の成長が目に見えてきており、職員も就職時の自分の視点・知識が数段成長していることを自覚していると共に、喜びも感じている。	○	施設長は、一人一人の職員の立場・経験等に応じて、個別に研修計画を考えている。今後は、年度毎の個々の職員の目標と合わせて、その取り組みを記録に残していくことで、職員の更なる意識向上にもつながると考えられる。また「思い込みの仕事をしないうよう今後も研修に参加したい」と職員は考えており、人員を整えながらも、更に研修の機会が増えていくことを期待していきたい。
14	22	○同業者との交流を通じた向上 運営者は、管理者や職員が地域の同業者と交流する機会を持ち、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	社長は他の同業者との交流を勧めている。施設長も同業者との交流を希望しているが、参加費用等の課題もあり、現在は積極的な交流までには至っていない。また、他同業者との交流のためには、一人一人の職員が、他のホーム職員からの疑問や質問に答えられることが必要と考えてきたため、今までは、ホーム内の職員育成に力を注いできた。職員の成長を確認できてきたので、今後は、更に積極的に同業者との交流への取り組みをしていく予定である。	○	現在、他ホームで対応できないご利用者の相談等を受け、連携を図ってきている。今後は更に、近くのホーム同士に声をかけ合い、直にお話をする機会を作っていくことから始めていく予定にしている。その後は、相互訪問や勉強会をしていく等、少しずつ交流ができていくことを期待していきたい。
<b>Ⅱ.安心と信頼に向けた関係づくりと支援</b>					
<b>1. 相談から利用に至るまでの関係づくりとその対応</b>					
15	28	○馴染みながらのサービス利用 本人が安心し、納得した上でサービスを利用するために、サービスをいきなり開始するのではなく、職員や他の利用者、場の雰囲気徐々に馴染めるよう家族等と相談しながら工夫している	地域のケアマネージャから相談の連絡を頂くことが多い。独居の方が多く、自宅で生活をされている方の状況やご本人のお気持ちを把握し、在宅で生活が続けられるかどうかの確認を担当ケアマネージャと共に確認している。ご本人が納得して入居されることを前提にしており、火の管理などができないことをご本人が自覚した頃を見計らい、ホームの存在を伝え見学に来て頂くと言う段階を踏む場合が多い。詳細な生活歴を事前に確認することはなく、先入観を持たないまま、ホームでの生活をして頂いている。	右へ続く	入居当初は、施設長がずっとご本人に寄り添い、誠心誠意ご本人の気持ちに向き合い、行動を見守り続けている。時には、数時間、外と一緒に歩くこともある。その中で会話を続け、ご本人の歩んでこられた生活や意向などを知る努力をしている。その後、担当職員が引き継ぎ、施設長の関わり方を参考にしながら、更にご本人との会話を続け、ご本人を知るための寄り添いを続けていっている。ホームで生活後、変化する方が多く、初めから「この方はこういう方」という決め付けをしないような取り組みが行われている。ご利用者同士の関係作りも大切にしている。
<b>2. 新たな関係づくりとこれまでの関係継続への支援</b>					
16	29	○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、一緒に過ごしながら喜怒哀楽を共にし、本人から学んだり、支えあう関係を築いている	職員はご利用者から多くの学びを頂いている。介護行為に対して、常に「ありがとう」という感謝の言葉を頂いたり、ねぎらいの言葉をかけてもらうこともある。新しいご利用者の方の横に他のご利用者が座り、不安な気持ちを汲み取りながら励ます姿も見られる。職員は、その接し方をお手本にしてケアに活かすことも多い。ご利用者自身が多くの不安や苦しみを経験されてきており、周囲への思いやりの気持ちが強い。真の思いやりの心に触れることで、職員は人としてあるべき姿を学ばせて頂いている。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取り組んでいることも含む)
<b>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</b>					
<b>1. 一人ひとりの把握</b>					
17	35	○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	施設長は、常に「ご利用者と一緒に」という言葉を職員に伝え続けてきた。一緒に行動し、一緒に日々の家事等を行う中で、確実に職員とご利用者との会話が増えてきている。その中で意向等にも触れることができてきている。施設長自らが、ご本人の意向を知るための関わりを誠心誠意続けてきており、その姿を職員は見ながら、関わり方を学んできた。「ご利用者の気持ちは?」「どう思っている?」と聞き続ける中で、常にその視点で職員が、ご利用者に向き合う習慣が身に付いてきている。		
<b>2. 本人がより良く暮らし続けるための介護計画の作成と見直し</b>					
18	38	○チームでつくる利用者本位の介護計画 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た介護計画を作成している	ご利用者やご家族の意向や要望を把握しながら、一日通しての活動を把握している。ご利用者の持っている力・できることを見極め、ご自分でして頂ける環境を作ることを職員に伝え続けてきた。介護計画にも、その自立支援の視点が盛り込まれており、“地域で暮らす”を表現した“外出支援”が盛り込まれている方もおられる。活動表(3表)に日常生活全般の支援を全て記載し、2表の介護計画には重点内容を明記している。医師の意見も頂き、全職員で話し合いながら、各担当者が介護計画を作成し、計画作成担当者が確認・修正をしている。	○	介護計画作成にあたり、「全ご家族と話し合い、ご家族の意見やアイデアを反映しながらの作成になっている」とは言い難い」と職員は感じている。ご家族の役割等を介護計画に盛り込む等、ご家族が作成に参加しやすい環境を作っていけることを期待したい。介護計画は、実際に介護していることが明確に表現されている貴重な用紙でもある。契約書に通じる計画書でもあり、具体的介護内容や目標を、今後も引き続き明記していけることを期待していきたい。
19	39	○現状に即した介護計画の見直し 介護計画の期間に応じて見直しを行うとともに、見直し以前に対応できない変化が生じた場合は、本人、家族、必要な関係者と話し合い、現状に即した新たな計画を作成している	開設時より、ご利用者の介護計画のモニタリングの時期、実際のモニタリングの実施時期、担当者、介護度などが一覧で作成されている。個々のご利用者の心身状況に応じて、モニタリングの時期は設定されており、3か月以内に設定されている方もおられる。毎朝の申し送りの際、全ご利用者の心身状況や変化等の確認も行っている。変化が生じた場合には、状況に応じて随時見直しをしている。全利用者について、ケアの変更の必要性はないか等、月1回のカンファレンスの時に確認を行っている。		
<b>3. 多機能性を活かした柔軟な支援</b>					
20	41	○事業所の多機能性を活かした支援 本人や家族の状況、その時々々の要望に応じて、事業所の多機能性を活かした柔軟な支援をしている	ご利用者・ご家族が安心して暮らし続けるために、日々の健康管理や換気などの環境整備を行っている。ご利用者は風邪もひかず元気に生活できている。施設長が中心となり、医師との連携を図っており、病状の早期発見・早期治療につなげている。入院中も職員はお見舞いに行き、医師との連携で早期退院につなげることもできている。個別の要望を開き、外出支援を行うなどの柔軟な支援を行っている。		
<b>4. 本人がより良く暮らし続けるための地域資源との協働</b>					
21	45	○かかりつけ医の受診支援 本人及び家族等の希望を大切にし、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	ご本人・ご家族の意向を伺っている。以前からのかかりつけ医に受療されている方もおられ、通院介助も職員が行っている。施設長が医師に細かく情報を伝え、医師との十分な信頼関係も築けている。必要時は、適切な医療機関を紹介して下さる等、ご利用者の安心にもつながっている。法人母体が医療法人であり、系列医療機関が協力医療機関でもあり、相談しやすい関係はできている。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
22	49	○重度化や終末期に向けた方針の共有 重度化した場合や終末期のあり方について、できるだけ早い段階から本人や家族等ならびにかかりつけ医等と繰り返し話し合い、全員で方針を共有している	ご利用者やご家族に対して、重度化した時や終末期の対応希望のアンケートを実施し、全員確認できている。車いすの方に対応できるのは、構造上3ユニットのみであり、その空きが無い時はホームでの生活は難しい状況にはある。「最期はホームで」と希望されるご家族も多い。ホームとしても、ご希望に沿って対応していきたいとも考えているが、職員の育成(終末期ケア等)や医療機関との話し合い、法人全体との話し合いは、今後の課題となっている。	○	日々、職員は、ご利用者が重度化しないような取り組みを続けている。現在は、お元気な方が多い状況ではあるが、ご家族からのホームでの終末期の要望も出ており、今後、施設長としても様々な課題に向き合い、時間をかけながら方針の確立、医療機関との連携を図っていく予定である。
<b>IV. その人らしい暮らしを続けるための日々の支援</b>					
1. その人らしい暮らしの支援					
(1)一人ひとりの尊重					
23	52	○プライバシーの確保の徹底 一人ひとりの誇りやプライバシーを損ねるような言葉かけや対応、記録等の個人情報の取り扱いをしていない	研修に受講したり、施設長からも常に「利用者の立場だったら？」と言う言葉かけを頂き、職員の意識は確実に変化してきている。ご利用者の繰り返しの言動に対しても「また？」と言う言葉を使わないようにしたり、ご利用者を傷つける言葉を言わない等、言葉には配慮している。ご本人の言葉を否定せず受け入れる等、その時その時のご利用者の気持ちを考えた行動ができるようになってきている。	○	職員は、個人情報保護法の理解や情報の取り扱いに関しては、まだ不十分な面があると感じている。あるご利用者の部屋に介護内容を掲示していたが、その掲示物に対しても職員自身が反省される等、確実に意識の向上にはつながってきている。今後も引き続き、個人情報の取り扱いの検討を続けていく予定である。個人情報保護法の勉強や、個人情報の取り扱いに関するホーム内研修を行う等、更なる知識の習得につながっていくことを期待したい。
24	54	○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	全ユニット、ご本人のペースや暮らしぶりを把握できている。各ユニット、まさに、ご利用者が主(あるじ)になられており、自主的にお料理や掃除、片付け、洗濯物たたみなどの役割分担をしながら、日々過ごされている。長年、家事等をしていなかった方々もおられたが、ホームに慣れてこられるうちに、少しずつ家事に参加される方も増えてきた。特に、昨年の秋ごろ、職員の離職が続いた頃から、ご利用者のお力が更に発揮され「職員を助ける」と言う思いやりの心から、自主的に動かれる方が増えてきた。職員は感謝の気持ちを伝えている。		
(2)その人らしい暮らしを続けるための基本的な生活の支援					
25	56	○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	1年前からホームで調理をするようになり、ご利用者の方が主体となり、食材を切り調理をし盛り付けをしている。自宅で家事をしていなかった方々も、他のご利用者が動かれるので、片付け含めて自然とご自分でできるようになってきており、ご家族も驚かされている。冬は鍋を作ることも多く、みんな季節の料理を楽しんでいる。食べたい物の希望が出ると、まだ食事時間になっていなくても、ご利用者と食材を買いに行き、皆で作って食べている。職員も肩を寄せ合って、楽しく食事をする風景も見られている。		
26	59	○入浴を楽しむことができる支援 曜日や時間帯を職員の都合で決めてしまわずに、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支援している	週2回の入浴日以外にも、希望があれば入浴は可能である。健康状態に留意しながら、入浴時間・湯温の希望・順番に応じている。職員との入浴時の会話を楽しむことも多い。羞恥心の配慮もされており、ご希望者は一人で入って頂く場合もある。職員はドアの外で様子を伺っている。入浴後、爪切りを行うが拒否する方もおられる。拒否時の爪切りは危険な場合も多く、無理やり爪切りをすることはせず、爪が伸びて物に当たり、ご本人が爪切りの必要性を理解し、納得するまで待つ場合もある。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
<b>(3) その人らしい暮らしを続けるための社会的な生活の支援</b>					
27	61	○役割、楽しみごと、気晴らしの支援 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、楽しみごと、気晴らしの支援をしている	昨年の秋以降、更に、ご利用者が職員を支えて下さっている。家事や掃除、ご利用者同士の支援等、それぞれの方が持っておられた潜在的なお力が日々の生活の中で発揮されてきている。長年培ってこられた経験から、職員へのしつづけ(言葉の使い方・座り方等、多岐に渡って)して下さいご利用者も多い。また職員の子どもの来訪を心待ちにしており、何よりの楽しみとなっている。おしゃべり、散歩、買物等、それぞれの楽しみがあられる。	右へ続く	開設当初は、「してあげるのが当たり前」という意識が職員に見られた。施設長が、毎日介護状況を観察する中で、職員が手を出し過ぎている状況に直面すると「それは、ご利用者ができること。それをあなたは取り上げている。とても失礼なことをしている」と職員に伝え続けてきた。職員も、次第にホームでの関わり方が身に付くとともに、職員の失敗したことも(弱いところも)ご利用者には素直に見せられるようになってきた。その姿勢の変化は、「手伝ってあげよう」と言うご利用者の心理変化にも影響してきている。
28	63	○日常的な外出支援 事業所の中だけで過ごさずに、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している	各ユニットのご利用者によって外出頻度が異なるが、平均、週に2~3回は外出している。お誕生日の日に、博多にお芝居を見に行ったり、ご希望で買い物に行く等、なるべく個別に応じた外出ができるように支援を続けている。遠足の時等は、地域のボランティアの方も参加して下さい。	○	今後、人員体制が整うことを期待しながらも、もっと職員は外出の回数を増やしていきたいと考えている。梅の時期には“太宰府”等、四季折々の花々を楽しめる機会も作っていく予定である。長時間の外出でもあり、企画・準備等、様々な配慮も必要となると思われるが、ご利用者の瞬間瞬間の笑顔が増えていく企画でもあり、ご利用者自身にも企画に入っていただく等、実現に向けた取り組みを期待していきたい。
<b>(4) 安心と安全を支える支援</b>					
29	68	○鍵をかけないケアの実践 運営者及び全ての職員が、居室や日中玄関に鍵をかけることの弊害を理解しており、鍵をかけないケアに取り組んでいる	朝の9時30分から18時まで、玄関の鍵は開けている。1階に事務所があり、事務の方がおられるが、事務の方が席を外す時のみ、防犯の意味もあり鍵をかける時がある。各ユニットの職員は、30分おきにご利用者の所在を確認し、把握できている。		
30	73	○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身につけ、日ごろより地域の人々の協力を得られるよう働きかけている	平成20年は2回訓練をした。6月は職員と消防署、12月は職員のみで消防・避難訓練を実施している。夜間を想定して、職員間でのシミュレーションも行っている。災害に備えた備品として、飲料水や食べ物、懐中電灯、毛布、敷物、ラジオ、おむつ等を準備しているが、母体法人からの応援体制もある。	○	現在、地域の協力体制まではできていない。今後、消火器の使い方の訓練の時等は地域の方々にもお知らせし、一緒に参加して頂けるような取り組みも検討されている。今後、運営推進会議の議題にも挙げながら、災害時の対策を更に検討されてみてはいかがであろうか。
31	79	○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	ご利用者それぞれの病状等に応じて、油がダメな方は煮物に変えたり、糖尿病の方はシュガーカットを使用する等、すべて個別に調理をしている。食事量・飲水量ともに、把握し記録に残している。栄養士が作成した献立に基づいて調理しており、栄養バランス等にも配慮されている。ホームの食事は「美味しい」と評判であり、ご利用者の方からも「この食事は美味しいよ」と言う声が聞かれた。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
2. その人らしい暮らしを支える生活環境づくり					
(1)居心地のよい環境づくり					
32	83	○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)は、利用者にとって不快な音や光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	玄関を一步入ると、正面のホールは日本の和の空間が作られている。自宅の一部屋がそのまま移動してきたかのように、ちゃぶ台、お雛様、元気に成長している金魚が泳いでいる水槽等が来訪者を迎えてくれる。各ユニットも、“日本の家””居間“”台所”という空間が作られており、ご利用者が持って来られた「食器棚」や頂き物の年代を感じさせるこたつ等が置かれている。ユニット毎のご利用者の身体状況も考えながら、いす、ソファ等、共有空間のレイアウトは変化してきている。こたつを置いたことで、立ち上がる際の脚力もついてきている。		
33	85	○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	ご利用者が居心地良く過ごせるよう、自宅で使われていたものはほとんど持参して頂いている。身体状況によってベッドや布団も選んで使用しており、ご家族とも話し合いをしている。ご利用者の“アヒル”のぬいぐるみが人気者になっており、日によって“あひる”の過ごす部屋が違っている。慣れ親しんだ置き机を持参している方もおられる。各部屋、ドアを開けても中が見えにくいように、各自、暖簾をかけているが、和柄が多く、それが全体の雰囲気家庭的な感じにさせてくれている。		