

## (様式第2号) 奈良県福祉サービス第三者評価結果報告書

事業者名：社会福祉法人 楽慈会

評価実施期間：令和3年8月16日～令和3年12月9日

### 1 評価機関

名称	特定非営利活動法人 ふくてっく
所在地	大阪市住之江区南港北2丁目1-10

### 2 事業者情報【令和3年12月1日現在】

(施設名称)		加茂 ぬくもりの里	涌出 ぬくもりの里	山城 ぬくもりの里	西木津 ぬくもりの里
サービス種別：	認知症対応型共同生活援助	○	○	○	○
	定員	18	9	18	18
	小規模多機能型居宅介護	○	○		○
	定員	29	29		29
設置・管理主体	社会福祉法人 楽慈会				
代表者・職・氏名	理事長 森山 朋子				
管理者		新村貴志	木原睦子	甲川由見子	福井敦子
所在地	〒京都府木津川市	加茂町里 宇留志40 番地	山城町平 尾里屋敷 69-4	山城町上 狛小杉谷6	木津南後 背30番地5
連絡先電話番号		0774-76-0600	0774-86-0565	0744-86-5460	0774-73-3055
FAX番号		0774-76-0601	0774-86-0564	0744-86-5834	0774-73-3056
基本理念・運営方針					
<ul style="list-style-type: none"><li>・私達は、人を愛します。</li><li>・私達は、人を大切にします。</li><li>・私達は、人を信頼します。</li><li>・私達は、人に心を尽くします。</li><li>・私達は、人を包みます。</li></ul> 私達らくじ会は、人と人の信頼関係を尊び、 ケアする側、受ける側の心を大切にします。 私達らくじ会は、人を愛し、大切にし信頼し合っ て相手の心を包みます					

## 楽慈会の” ころ” がまえ

- 第1条 笑顔で「はい」と言いましょう。
  - 第2条 利用者さんの心になりましょう。
  - 第3条 報告・連絡・相談は大切です。徹底しましょう。
  - 第4条 服装はとても大切です。清潔を心がけましょう。
  - 第5条 施設はお家と一緒に。清潔を心がけましょう。
  - 第6条 物・紙・大切に！無駄をなくしましょう。
  - 第7条 職員は仲間です。大切にしましょう。
  - 第8条 利用者さんの発言には、最後まで聞き上手でいましょう。
  - 第9条 いつもおいしい物をたべましょう。
- 親と家族は絶対に大切にしましょう。

### 3 評価の総評

#### ◇特に評価の高い点

- 各施設の管理者は、厳しい施設運営環境の中でその役割と責任を自覚し、優れたリーダーシップを発揮しつつ、自らも福祉サービスの実践に努めています。
- 4施設それぞれの地域性や開設以来の沿革の違いは見られますが、一様に地域社会との関係性が強く、また地域からの理解と期待を得ています。
- 利用者を尊重する理念が職員に徹底しています。
- 4施設とも、ゆったりとしたスペースに恵まれています。一見無駄なようなスペースが利用者の施設での暮らしに潤いと安心を供し、また職員との自然なコミュニケーションの環境ともなっています。
- 法人全体の取組として感染症対策が徹底しています。
- 法人のセントラルキッチンから供される食事は栄養管理、衛生管理が行き届いており、質の高い食事は利用者からも高く評価されています。また、職員の負担を軽減し、施設運営の効率化が図られています。
- 終末期のケアにも意欲的に取り組んでいます。

#### ◇改善を求められる点

- 施設運営の中・長期ビジョンを明文化し、その目標に向かって事業計画を組織的に策定することが求められます
- らくじ会グループでは、組織の再構築を目指して、人事考課等の在り方を見直しているところですが、グループ内には大小様々な施設があり、人事管理や組織統治の在り方は一律ではありません。グループホームや小規模多機能事業所の事業規模およびサービス特性に適した総合的な人事管理体制の構築を期待します。
- 職員の旺盛な向上心に応える育成プログラムの推進を期待します。
- コロナ禍の影響や、法人移動に伴う組織改造や人員減少等々により、従前に比して低迷した地域との連携を再び活性化されることを期待します。

## 評価結果（らくじグループ 木津川地区GH）

用語の定義	<p>所長 楽慈会の職務分掌規程での「施設長」「所長」「主任」によらず、各グループホーム管理者を「所長」と記す。</p> <p>利用者等 第三者評価コメントとしては、「ご利用者」「ご家族」ではなく、「利用者」「家族」を用いる。</p> <p>法人 「新法人」ではなく「現法人」、そして「前法人」とする。 楽慈会全体を示す場合は「らくじ会グループ」とする。</p>
-------	---

### 共通評価基準（45項目） I 養育・支援の基本方針と組織

#### I 理念・基本方針

(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		加茂	涌出	山城	西木津GH	西木津小多
① I 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。		a	b	b	a	a
ふくてっく評価		a	a	a	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	<p>施設の運営法人が昨年変更となり、現法人理念・基本方針（こころがまえ）によって経営継承され、1年余が経過しています。職員は朝礼で理念・基本方針を唱和しています。また、現法人が新任職員研修で使用するチェックリストを全職員に適用して、その周知を徹底しています。現法人の理念・基本方針は、社会福祉事業の基本原則を示すものですから、職員には抵抗なく受け入れられ、改めてその理解と共有を図って、よりよい利用者ケアの実践につなげていこうとしています。</p> <p>ただ、利用者等とくに家族、そして地域には、法人変更があまりにも唐突なことでした。十分な説明もなく、また従前に比して家族の負担も増えたこともあり、理念・基本方針の理解以前の問題でした。</p>					
加茂	利用者や家族等に対しては、事業所のパンフレットやホームページに記載するとともに、玄関ホールに理念・基本方針を掲示して利用者や来訪家族への周知が図られていますが、十分ではありません。					
涌出	利用者や家族等に対しては、事業所のパンフレットやホームページに記載するとともに、涌出ぬくもりの里が独自に発行する「涌出だより」で発信しています。また、行政、地域包括支援センター、家族、利用者も参加する年6回の運営推進会議において、表明しています。					
山城	前法人に対する愛着や想いが強い家族や地域に対して、所長は利用者へのサービスは変わらないことを丁寧に説明し、現法人の理念・基本方針の理解を促しています。三上医師と細井顧問が継続して関わってくださることが、地域や家族の安心につながりました。					
西木津	運営法人の変更やコロナ禍の影響もあり、職員そして利用者や家族には大きな不安がありました。職員には「利用者を守ろう」、利用者や家族には「サービスは変わらない」と丁寧に説明。地域にも会報を全戸配布して、運営方針の周知に努めてきました。					

#### 2 経営状況の把握

(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		加茂	涌出	山城	西木津GH	西木津小多
① 2 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。		b	b	b	b	b
ふくてっく評価		b	b	b	b	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	<p>高齢者総合施設山城ぬくもりの里を木津川エリアの拠点施設として、各種関係団体・行政機関と連携し、京都府から奈良県に亘る、施設所在市町の福祉施策動向を把握していますが、当面はらくじ会グループとしての経営統合に向けた足固めの観点に立っています。前法人が地域と共に歩んできた歴史や、果たした地域福祉の機能、地域社会との連携など、社会福祉法人としての活動課題を再検証しています。地域も職員も固唾をのんで見守っている状況です。激動の一年を乗り切った職員たちの課業意識も高く、らくじ会グループとして、力強い経営を推進するモーメントと前法人が地域社会とともに育んできた文化をいかに融合しえるかが問われています。</p>					
加茂	毎月の請求情報で利用者の推移や利用率を分析して、事業の健全な運営を目指しつつ、地域の求めに応えようとしています。					
涌出	らくじ会グループの一員として、健全経営のための方針や規定を受容しつつ、社会福祉の目標を追求しています。					
山城	施設は、木津川エリア拠点施設である高齢者総合施設山城ぬくもりの里に隣接しており、同施設の一部門の位置づけです。所長は、同施設の幹部会議に出席して経営状況の把握・分析に加わっています。					
西木津	地域との連携が特に盛んだった背景があり、経営の合理化と感染症対策という2重の負荷を抱えながらいかに再興していくかが問われていますが、すでにカフェの再開など新たな取組が始まりつつあります。					

② 3 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。		b	b	b	a	a
		ふくてっく評価				
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	法人内会議（理事会や運営会議、木津川エリア所長会議）で月1回業績（収支）を確認するとともに、法人の方向性や経営課題を検討して、課題を明らかにして組織内での共有が図られています。木津川エリアを統括する施設長は、新法人の経営方針の徹底を図って、まずは健全な法人経営を定着しようとしています。前法人が育ててきた地域との豊かなつながりや職員の福祉を追求する想いとバランスに腐心しています。地域との共生だからこそ確立し得たサービスの室や人材育成のステージなどを、新たな経営体制の中にどう位置づけることができるか、具体的な取組はこれからの課題となっています。					
西木津	西木津では、地域連携の取組が一部再開しています。また、職員もこの一年、やればできたとの自負を持っています。なにより特筆すべきは、運営推進会議での地域代表の言葉が全てを物語っています。「施設ができる時は反対の声もあったが、施設の色々な取組や努力で、今ではこの施設が心の拠り所になっている。この一年、心配したが、楽慈会のおかげでこうして変わりなく施設を運営していただけることはありがたい。多少の運営方針の変更はあっても、このままの形で続けてほしい。」					

### 3 事業計画の策定

(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		加茂	涌出	山城	西木津GH	西木津小多
① 4 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。		c	c	c	c	c
		ふくてっく評価				
【判断した理由・特記事項等】						
20木津川地区共通	昨年9月に運営法人が変わりましたが、現法人からの中・長期計画の明確な文書提示はなく、地域密着型サービスとしての利用者ケアや地域連携の展望が示されていません。グループに統合された各施設職員にとって、法人としての中・長期ビジョンが提示されないなかで、ケアの方針や目指すべきところが見えないという不安があります。各施設が理念・基本方針を共有して、密接な連携をもって事業を推進していくためにも、「グループの旗印」を立てる必要があります。さらには利用者や家族、地域の住民、関係機関等もそれを希求しているはずで、現法人が山城の施設群を傘下に取り組みにあたって、前法人が目指してきた高齢者支援や地域福祉への取組の理念やスキルを大切にしようとする考えは、その後の職員処遇への配慮やサービスレベルの維持を寛容する姿勢に顕れていますが、これを明確な展望として文書化することを期待します。					
② 5 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。		c	c	c	b	b
		ふくてっく評価				
【判断した理由・特記事項等】						
20木津川地区共通	前項に示した通り、現法人からの明確な中・長期計画の提示がない中で、各施設の令和3年度計画は、本年2月に前年度の振り返りと現状認識を行い、当面の課題解決を目途とした計画となっています。現法人運営体制となって僅かの期間での策定経過となっていて、中・長期ビジョンを展望したものとはなっていません。特に、地域密着型サービスであるグループホームと小規模多機能事業所については、半ば独立した施設運営となっており、法人としての指示が十分には及んでいません。本評価項目では、中・長期計画ありきの事業計画を評価することとしていますので、「c」評価とすべきところですが、単年度事業計画の末尾に「次年度にかかる課題」を提起していることは評価できます。					

(2) 事業計画が適切に策定されている。	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
	① 6 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。				
	b	b	c	b	b
	ふくてっく評価				
	b	a	b	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	昨年9月に運営法人が変更となり、新法人の経営方針のもとで令和3年度の事業計画が策定されています。短期間の策定プロセスとなって、事業実施状況の把握や見直しを含めて、職員参画のもとで組織的に計画を策定することが至難な状況にも関わらず、各施設所長はよく事業所内を取りまとめて計画を作成しています。
加茂	新法人運営体制となって以来、木津川エリア統括施設長の指導の下で事業計画をリーダーと所長が中心となって作成し、4月の職員会議で全職員に配布、説明し、周知を図っています。次年度は、安定した施設運営体制のもとで、全職員一丸となった取組で、事業計画が策定されることを期待します。
涌出	所長は、法人が変わった中での計画策定となって、全職員からの意見の集約・反映の仕組が整っていなかったと自評していますが、職員一人ひとりが運営している自覚を求め、職員から事前アンケートをとって、あがった意見を職員会議で検討するなど、可能な限りの丁寧なプロセスを経て計画に結実しています。今回の第三者評価において実施した職員アンケートでも、事業計画策定の適切さについては90%の職員が肯定しています。
山城	法人変更から単年度計画策定までの期間が圧倒的に短く、例年実施していた職員アンケートなど、職員の意見等を集約することはできていません。今回の第三者評価において実施した職員アンケートでは、事業計画の組織的な策定については否定意見は皆無ですが「弱い肯定」と「わからない」がそれぞれ半数となっています。事業計画の最重要課題は人員増強であり、所長依存の体制が改善されることを期待します。
西木津	西木津のホームでは、職員アンケートによって、上半期の目標設定・計画内容。進捗状況。評価を振り返り、下半期の計画での反映、そして最終結果の評価というステップを経て、次年度の事業計画に導く取組があります。所長が専権で計画策定していますが、十分に職員も参画した組織的な取組として評価できます。所長は、次期所長・リーダーの育成を念頭に、組織としてのガバナンス構築を目指しています。

② 7 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	c	c	c	c	c
	ふくてっく評価				
	b	b	b	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	事業計画は、法人移行後の短期間に新法人と施設が連携して作成しており、決定後には施設内に掲示するなどを行っていますが、利用者や家族への周知には取組めていません。 その以前に、利用者や家族にとっては、法人の突然の変更や、なぜ立ち行かなくなったのか、そしてなぜ奈良の法人なのか・・・と分からないままの契約まき直しとなって、不安や不信を与えてしまいました。 このような中で、木津川エリアの各ホームは伝統的に地域や家族等との連携を豊かに保ってきました。地域密着型サービス事業所として、実効性ある運営推進会議を通してサービスの質を変えない方針を丁寧に伝えてきました。職員の努力や、ボランティアの支援にも恵まれ、利用者等の安心も回復しています。今後は、利用者ケアにかかる主な計画の実践見通しを具体的に周知することを期待します。
---------	--

#### 4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 8 福祉サービスの質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。 ふくてっく評価		b	b	b	b	a
		b	a	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	外部評価を受審していますが、その成果が高く評価されて、実施回数を2年に1回に緩和されています。外部評価を通じて改善課題を明らかにし、課題を職員間で共有しています。評価結果は地域の運営推進会議でも報告し、その場で意見をいただいています。この度、はじめて受審した福祉サービス第三者評価においても、多くの課題に気づいたとともに、これまでの取組が正しかったことを確認することができました。					
加茂						
涌出	毎年、自主点検を実施し、把握された課題は、朝礼・終礼で確認しています。職員は、グループホームと小規模多機能を分離せずに担当しており、利用者の全体像を把握してサービスに取り組んでいますので、複眼的な気づきを得ることができています。					
山城	以前は、職員アンケートに基づく、半期ごとのPDCAサイクルが機能していましたが、グループホーム2ユニットという小規模組織の職員シフトの都合で、夕方からの会議に職員を集めることが難しく、ケース記録や日々の支援現場での相互チェックを通して、評価と見直しを行っています。					
西木津	グループホーム、小規模多機能それぞれに月一回の会議を行い、職員がサービス実施にかかる問題を提起して、カンファレンスをしています。また日々の支援現場でのチェックや、所長、サブリーダーが助言を行い、チームで育ちあう関係性を構築しています。					
② 9 評価結果にもとづき組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。 ふくてっく評価		b	b	b	b	a
		b	a	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	外部評価や自主点検で把握した課題については、職員会議で検討して改善策をたてて実践しています。ただ、今回の福祉サービス第三者評価で実施した職員アンケートでは、福祉サービスの質の向上に向けた組織的・計画的な実施単年度計画の評価や課題の改善については、否定意見は少ないながら「わからない」が4割を超えており、全職員の参画意識の向上は、なお今後の課題となります。					
加茂	職員会議では、リーダー、看護職員、所長等、一部の幹部職員が中心となって、課題の共有と解決を図っています。しかしながら、前述の第三者アンケートでも「強い肯定」は少なく、取組への職員全員の参画や、改善の計画的な取組が求められます。					
涌出	全職員から意見やアイデアを集め、事前に班長会議で検討したうえで、月2回の職員会議に諮って、利用者一人ひとりのケースカンファレンスも行い、改善に努めています。前述の第三者アンケートでは、福祉サービスの質の向上に向けた組織的・計画的な実施を肯定する意見が75%を占めています（否定意見はゼロ）。全職員の参画機会を設けていることと、事前に会議のテーマを明確にする準備の徹底は高く評価することができます。					
山城	以前は、職員アンケートにより課題を拾いあげ、半年ごとにカンファレンス会議を実施していましたが、現在は人員不足のなかでのシフトの都合で、夕方以降の時間帯に職員を集めて会議することが難しく、日々の業務の中で所長やCMが職員と個々に見直しに取り組んでいます。しかしながら、前述の第三者アンケートでは強い肯定意見がなく、否定意見が8.3%あり、所長依存性向が顕著です。計画的な改善策の検討・実施を組織的に実施するためにも、必要な人員確保が求められます。					
西木津	評価項目No.6に記したように、職員アンケートの取組等により、課題の職員間共有と改善の取組が機能しています。ただ、前述の第三者アンケート結果によれば、強い肯定意見が13.6%と、他ホームに比して多数である反面、「わからない」も55%と突出しています。評価結果の把握や、これに基づく計画的な改善策の実施に関しては所長を中心とするリーダー職員を中心に行われていることがうかがえます。全職員の主体的参画を一層進めることが期待されます。					

## II 施設の運営管理

### I 管理者の責任とリーダーシップ

(1) 管理者の責任が明確にされている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 10 管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。 ふくてっく評価		b	b	b	a	a
		b	a	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	前法人の時代は、サテライト施設の総務事務は全て本体施設が担っていましたが、現法人の運営体制では拠点施設に隣接する山城ぬくもりの里を除く3ホームは独立した運営体制となっています。このため、各所長には施設運営の総務の役割も付加されることになりました。そのような、所長の役割と責任は職員に明示して理解を図っています。その様な規定はともかくとして、法人移行の組織変革の最中であって、所長には利用者への変わらぬサービス体制を維持するための、あらゆる役割と責任が集中しています。小規模ながら多岐に当たる機能が求められる事業所なりの所長の役割と責任を改めて再検討することが求められます。					
加茂	加茂のホームではグループホームと小規模多機能のそれぞれに部門リーダーを置き、所長との3名体制で施設運営を取り仕切っています。それぞれの役割は明確ですが、組織内外にその役割と責任を明示して周知徹底することを期待します。					
涌出	涌出のホームではグループホームと小規模多機能の職員を分離することなく一体的に運営しており、所長とリーダー、サブリーダー（看護師）の3名体制で施設運営を担っています。所長は施設の全体を統括し、例えば職員会議においても司会進行と書記を一人で担うなど、まさに全ての責任を背負っていると言って過言ではありません。そうしたことは職員も利用者等も十分に認識しています。					
山城	山城のホームは、小規模多機能を併設しないグループホーム（2ユニット）単独機能であり、木津川エリア拠点施設である高齢者総合施設に隣接している関係もあり、所長（法人の職責では「主任」）は拠点施設の一部門長として本体施設と連携を図りつつ、施設運営をリードしています。小規模施設であり、また地域密着型事業の宿命として、所長にはあらゆる役割が集中しています。自ら生活支援の現場にも入り、職員からの信望も集めています。法人からは、職員への役割分散を勧奨されていますが、そのためにも、リーダー格職員の増員（現在は2ユニットに1人のリーダー）を図って、所長の役割を再設定することが求められます。					
西木津	西木津ホームの所長も他ホーム所長と同様に多くの役割を担っていますが、自ら京都府認知症介護実践者養成研修や認知症対応型サービス事業所管理研修の講師を務めるなど経験値も深く、既に次期所長・リーダーの育成を図ろうとしています。					
② II 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。 ふくてっく評価		b	b	b	a	a
		b	b	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	以前は、外部研修に参加する機会が十分にありましたが、法人移行に伴って発生した職員体制の減員や、コロナ禍も重なり、近年はらくじ会グループ全体で実施される人権研修や感染症対策などのリモート研修に限られています。それでも木津川エリア各施設の所長は、相互に連携し、豊富なネットワークを活用して、福祉事業に係る法令を収集・熟知しています。職員への周知については、会議や日々の生活支援の中で取組んでいます。					
加茂	所長は、社会福祉士、介護支援専門員の資格を有し、介護や福祉の法令を理解しています。また、施設運営の経験も豊富で、施設の適正な運営に関する関係法令もよく理解しています。ただ全職員に対する関係法令の周知が不十分であると自評しています。福祉事業に関わる法制は人権擁護や環境保全、まちづくり政策等々多岐に亘るものがあり、施設管理者としてさらなる研鑽を期待します。					
涌出	所長は、福祉事業を運営するうえで、全てのステークホルダーとの適正な関係性を築くことに配慮しています。そのために必要な各種法令をよく理解していますが、それらを職員に周知することができていないと自評しています。					
山城	山城を除く3ホームでは所長会議を開催していますが、山城の所長はこれには参加せず、拠点施設の幹部会議に出席して、情報収集しています。加えて、3ホームの所長会議からも情報を得ています。職員への周知については、会議や日々の生活支援の中で取組んでいます。					
西木津	所長は、自ら認知症ケアの視点から、あらゆる法制を収集し、ファイルに編纂して迅速に紐解ける体制を構築して、職員にも周知しています。					

(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
		① 12 福祉サービスの質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	b	b	b	a
ふくてっく評価		a	a	a	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	各ホームには現顧問（前施設長）の薫陶を受けた職員が多数在籍しており、その想いが深く浸透しています。いずれの施設においても、所長は自ら介護の現場に入り、その経験と専門性を駆使して職員の指導を徹底しています。今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員アンケートでは、所長のリーダーシップを肯定する意見は90%近くに及んでいます。各ホームそれぞれに特徴的なリーダーシップ像が評価されます。					
加茂	所長は、本年2月に涌出ホームから異動で着任し、両部門リーダーと3名体制で施設運営をリードしています。ここでも、法人変更の際に数名の離職者が発生し、勤務シフトは厳しい状況ですが、所長は職員アンケートをとるほか、自ら介護現場に入って職員の声を聞き取り、職員のメンタル面の安定化と職場定着を図っています。法人変更の際に、新法人の方針が伝聞的に伝わる中で、職員の不安が増幅される場面がありましたが、所長は直に新法人トップと面談して正しい情報を組織に伝える取組も行いました。サービスの質を向上する上で欠かせない職員研修については、コロナ禍の影響もあり、所長の想いとしては十分な機会を提供できていないと自省しています。					
涌出	所長は、フットワーク軽く、施設内のあらゆる業務に率先して取り組み、職員の規範となっています。女性職員が多い職場において女性所長は話しやすく、またCMとして、職員のOJTにも適切に選び抜かれた「ことば」を使用する才があって、頼りにされる存在となっています。さらに、法人移行に際しては、職員の不安を解消するために現法人管理者との協議内容をつぶさに伝え、「利用者を守ろう」と声掛けして、ついに一人の離職者もださなかったことは高く評価されます。前述の第三者アンケート調査でも、所長のリーダーシップを否定する意見は皆無でした。					
山城	所長は、認知症介護指導者研修を履修しています。グループホームこそ認知症ケアの先端であるべきとして、全職員がそのプロを目指す必要があると考えていますが、運営法人の変更による混乱と、コロナ禍も重なり、現在は外部研修の機会が失われていることを懸念しています。一施設の長として法人全体を動かすことは困難ですが、信念に基づいて取り組むことを期待します。					
西木津	コロナ禍の影響もあって、認知症ケアにかかる研修の実施が困難な中で、所長は、認知症ケアにかかる指導者として職員の育成に尽力しています。状況に応じて専門医の受診を活用することができることも、職員に求められる資質と評価するなど、高度な教育を施しています。また、小規模多機能部門で退職したCMの跡を埋めてケアマネジメントを実践しつつ、職員を指導しています。					
② 13 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。		b	b	b	a	a
ふくてっく評価		b	a	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	昨年9月に法人が変更となり、現法人となってからは、毎月の収支確認で利用率・売り上げ状況、水光熱費等の経費の分析が行われるようになっていきます。また、物品の調達・管理の合理化や人件費率の見直しなども推進され、経営の合理化は大きく前進しました。損傷したまま放置されてきた施設環境の整備も行われています。セントラルキッチンからの食材提供システムは、ホームでの最終調理を残して手作りの味と家庭的な環境を維持しつつ、食事の質の向上と業務の効率化を果たしています。以前は家族に持ち込みを求めていたリネンをリースで調達して管理下に置きました。また、様々な外部委託についての業者選定方法も透明化・合理化が進んでいます。一方、グループ全体の中・長期ビジョンやケア方針の明示、求められるサービス水準に相応しい人材の確保・育成の展望を明確に示して、具体的な取組を推進することが課題となっています。					
加茂	施設では、内部の会議、木津川エリア所長会議で職場環境の改善について、意見交換を重ねていますが、具体的な方策は見いだせていません。					
涌出	施設は、1ユニットのグループホーム（1階）と小規模多機能事業所（2階）の構成ですが、職員体制を分けずに運営することによって、負担が大きくなる時間帯もありますが、職員が全ての利用者やその家族の状況を把握することができ、また所長も施設全体を把握することができるなど、業務の実効性を高める上で、大きなメリットを発揮しています。					
山城	施設は木津川エリア拠点施設に隣接するサテライトであるため、施設経営は拠点施設の一環として運営されており、他の3ホームほどの独立性はありません。また、現法人の運営管理規定に基づいて物品調達等も行われて合理化が徹底されていますが、その反面として生活支援に必要な物品調達の柔軟性や即時性が損なわれる傾向も指摘されています。					
西木津	西木津でも、法人移行に際しては相当数の離職者を出し、職員が減少する中で早出のシフトを省略する等の対応を行いました。一年を経過して、職員は大変ではあったが、やればできたとふりかえています。所長は、どうすれば乗り越えていけるか、とにかく頑張る職員を大切にしたいという一念です。					



## 2 福祉人材の確保・育成

(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 14 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。  ふくてっく評価		b	c	c	b	b
		b	b	b	b	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	昨年9月に法人が変更となり、その後は人材の確保に関する取組は専ら現法人本部が所管するところとなっています。法人は、様々な人材確保のルートを活用することに合わせて、新人職員紹介キャンペーンを展開するなど、人材確保には格別な取組を推進しています。木津川エリアでは法人変更時に多数の離職者を出し、厳しい人材不足の状態が継続しており、計画的な人材確保とはなっていません。今回の福祉サービス第三者評価で実施したアンケートでも、職員の危機意識は相当に高い結果となっています。法人には、人材確保と配置計画において総合的・戦略的な配慮を期待します。					
加茂	加茂のホームでも離職者が数名出て、人材不足が常態化しています。しかしながら現在、職員の6割以上が介護福祉士資格を有しているなど、有資格者の配置は極めて高い水準にあります。所長は従前からのケア水準を維持したいと、必要な人材確保を訴えていますが、なかなか計画どおりとはいかないのが現実です。職員の危機意識も4ホームの中で比較的の高い結果となっています。					
涌出	涌出のホームでは、前述したように離職者を出さず、強固なチームケアの体制を維持しています。むしろ人員不足気味の外施設へ異動により人員減少を受けています。そのような中で、グループホームと小規模多機能を横断する職員配置という、特徴的な人材活用がなされています。地域密着型サービスは小規模であるからこそ、その真価を発揮できることがあります。また、総合的な人材育成の場ともなりえる環境があり、職員の危機感も他ホームに比較してやや緩和されていますが、無視できない困惑の声もあります。					
山城	山城でも、人材の確保や育成計画の適正を職員の多数が否定していますが、一方で現法人経営者からのプレゼント等、手厚いもてなしやねぎらいの言葉には感謝し、「残って良かった」との声も聞かれます。導入された施設経営手法と培ってきた福祉マインド・技術が、建設的に融合することを期待します。					
西木津	所長は、人材確保については夜勤をこなせる人材を希求しています。また、開発されて数十年を経過した住宅地域の特性としてリタイヤした世帯など、パート人材を得やすい地域性に着目して、多様な働き方を想定した人材確保の着想が必要と考えています。また、人材の定着については、職員一人ひとりが抱える課題を丁寧に補足し対応すること、そして良い仲間関係を醸成することが大切と考えています。					
② 15 総合的な人事管理が行われている。  ふくてっく評価		b	b	b	b	b
		b	b	b	b	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	法人の理念・こころがまえには、期待する職員像が明示されており、前法人の想いと現法人の経営方針との整合が図られています。現在、人事考課を停止して、大きくなった法人に相応しい仕組が検討されている段階ですので、職務に関する成果や貢献度の評価はできていません。ただ、正社員登用や昇給の基準や方法は明確に示されています。処遇改善手当の基準には、経験年数だけでなく、有資格や職責なども加味されています。前法人の事業運営に比して、様々な面で堅実な手法であると、所長をはじめ多くの職員は肯定的に受け入れています。しかしながら、職員の意識は各施設で一様ではありません。					
加茂	今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員の意識調査では、福祉人材の確保・育成計画や人事管理の体制について、否定する意見（41.7%）が肯定する意見（29.1%）を大きく上回っています。職員の不安感はおお強く、自らの将来像を描き切れていない様子が伺えます。					
涌出	今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員の意識調査では、福祉人材の確保・育成計画や人事管理の体制について、肯定する意見（66.7%）が否定する意見（14.3%）を大きく上回っており、木津川エリアの外施設と異なる傾向が注目されます。前述したように、グループホームと小規模多機能事業を統合して、職員一人ひとりの仕事に対して職責を割り当て、風通しの良いチームケアの体制が、職員のモチベーションを保たせているものと思われます。					
山城	今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員の意識調査では、福祉人材の確保・育成計画や人事管理の体制について、否定する意見（33.3%）が肯定する意見（41.7%）に迫っています。職員の不安感はおお強く、自らの将来像を描き切れていない様子が伺えます。所長は、現在人事考課が停止している状況について、よく頑張っている職員を評価できていないことを残念に思っています。					
西木津	今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員の意識調査では、福祉人材の確保・育成計画や人事管理の体制について、否定する意見（43.5%）が極めて高い一方、強く肯定する意見（13.0%）は、他のホームより高いのが特徴的です。法人移行後1年を経て、やってこれた、やっていけるという自負と、まだまだ強い危機意識が混在しています。所長は、頑張ってる職員の努力に応えたいと、適正な人事考課制度の早い構築を祈念しています。					

(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
		① 16 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	b	b	b	b
		ふくてっく評価				
		b	b	b	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	職員の就労状況（時間外労働や有給の取得状況）は正確に把握され、木津川エリア拠点長が確認しています。法人変更（昨年9月）直前の8月と、本年2月に現法人による全職員の面談が実施され、相当数の離職者を出しつつも、事業を継承することができています。残留した職員は、職場内の他の職員との関係も良好（肯定的意見が86%）、とりわけ利用者との関係については否定的な意見がごくわずか（2.5%）に留まっています。ただ、現在の仕事や勤務状況への満足度では、「満足」「まあ満足」の合計56.8%に、「不満」「やや不満」の合計43.8%が迫っています。前法人時代から維持する高い水準のチームケアについての自負と人員減少による負担増のジレンマが垣間見えます。
加茂	所長は、職員から就業についての意向を聴き取り、都度取り入れて調整を図っていますが、現在も産休・育休の職員がいる中で、福祉人材確保や人員体制に関する具体的な計画の見通しは立っていません。今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員の意識調査では、「働きやすい職場づくりの取組」について半数を超える（68.6%）の職員が肯定していますが、少数ながら（16.7%）の職員が否定しています。引き続き、職員の様子に注意してケアしていくことが求められます。
涌出	涌出では、法人移行に際しても離職者を出しませんでした。逆に他部署への異動で減員したこともあり、現法人の職員配置ルールに則しても厳しい人員不足の状態にあります。所長は、職員面談やアンケートをとることにより、意見や要望を細やかに聴き取り、法人にも働きかけて職場環境の改善を図っています。今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員の意識調査でも、「働きやすい職場づくりの取組」について、実に90%を超える職員が肯定しています。同エリア他施設に比して特筆すべき結果を示しています。それでも、小規模な施設内で固いチームワークを形成する一方で、息抜きをする場がなく、車中を逃げ場とすることもあるようです。職員目線に立った、職場のハード環境の工夫が求められます。
山城	ゆったりとした施設環境の中、職場内の人間関係もよく、今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員の意識調査では、「働きやすい職場づくりの取組」について半数を超える（58.2%）の職員が肯定していますが、少数ながら（16.7%）の職員が否定しています。 所長は、自身が前法人で受けた充実した研修環境がありがたかったと感謝の念でふりかえています。人材育成が職員の満足度を高め、人材の確保・定着にも資すると考えています。そうした取組の具体化を期待します。
西木津	西木津では、前述の第三者アンケート調査での否定意見（39.1%）が、他のホームに比して多数となっており、難しい局面を迎えています。一方で、大変な1年を乗り切った自負や、職員間の良好な関係性やチームケアの充実、地域から支えられる喜びを評価する声も強く、職場環境を整える正念場を迎えています。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
		① 17 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	c	b	b	c
		ふくてっく評価				
		c	b	c	c	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	現法人に移行して一年が経過しています。人事考課の仕組みは再構築の過程にあり、職員の目標設定や管理は各施設所長が面談等を通じて実施しています。木津川エリアの職員はスキルアップ志向が高く、今回の福祉サービス第三者評価において実施した意識調査では、「機会があれば学びたい」が50.6%と多数で、「職務が手一杯で余力がない（27.8%）」「特に希望はない（21.5%）」を大きく上回っています。希望するテーマも認知症ケア、コミュニケーション技法、レク支援、生活リハビリ、アンガーマネジメント、ボディメカニクス、そして各種資格取得と多岐に亘っています。コロナ禍で困難な状況が続きますが、職員の旺盛な向上心を支援する取組を期待します。
加茂	現在のところ、職員面談では一人ひとりの目標設定や達成状況を確認することができていません。法人の目標管理制度が再構築されるのを待たず、施設として実効性ある取組の始動が求められます。
涌出	法人として、職員一人ひとりに向けた教育・研修の計画はされていない状況ですが、所長は常に職員との面談を通じて、一人ひとりの目標設定を支援しています。また、法人移行後の1年をふりかえって評価に努めています。
山城	職員一人ひとりの目標設定は、現在は仕事量に忙殺されて行われていません。また、職員の多数が高齢で経験値も高いため、将来を展望した目標設定を難しくしています。働き方のダイバシティに配慮した目標管理と育成の方針設定が求められます。
西木津	評価項目No.12で記した通り、所長は職員一人ひとりの育成に尽力していますが、法人として職員一人ひとりに目標設定を求め、人事考課と教育・研修をリンクさせた仕組みとしては確立していません。資格には、その維持のために定期的な研修を必要とするものがあります。高い水準の資質を維持するにも計画的な育成の仕組みが求められます。

② 18 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	b	b	b	a	a
	ふくてっく評価				
	b	b	b	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	らくじ会グループでは「こころがまえ」や「新人チェックリスト」の中に期待する職員像を明示しています。研修委員会が設置され、新人職員については1か月（パート職員には160時間）の個別研修があるほか、人権擁護や感染症対策など基本的な共通課題についての研修の取組があります。しかしながら福祉サービスの質の向上を目途とする、必要な専門資格の取得や職員のキャリアアップを目指すための研修の計画や実施、その評価と見直しを組織的に行う仕組が構築されていません。各ホーム所長は、職員が受講した研修については報告を求め、振り返りを励行していますが、地域密着型サービスに求められる機能は、益々高度化重層化していきます。法定の研修課題にとどまらず、より具体的・実効的な研修計画を策定する取組を期待します。
---------	--

③ 19 職員一人ひとりの教育・研修等の機会が確保されている。	b	b	b	b	b
	ふくてっく評価				
	b	b	b	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	法人移行後は、現法人の理念・こころがまえの意識を共有するなかで、改めて認知症高齢者ケアの向上を目指して、マンツーマンの指導が行われています。コロナ禍の影響もあって利用者の権利擁護や感染症対策などの基礎的な研修がリモート開催されるに留まっています。法人本部に研修委員会において、前述の基礎研修を実施する他、職員の保有資格や技術水準をカオナビというPCツールを使って把握・管理しています。職員には旺盛な研修意欲が見られますが、これに呼応するテーマ別研修や、多様な外部研修、階層別研修、職種別研修は実施されていません。特に、外部研修は感染症を施設に持ち帰る懸念もあり、積極的な取組の弊害となっていますが、リモート研修では得られない臨場感や人的交流といった捨てがたい価値があります。ウイズコロナ時代に則した新たなあり方の追求を期待します。
---------	---

(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。

	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 20 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b	b	—	b	b
	ふくてっく評価				
	b	b	—	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	前法人時代から、同志社大学からの看護実習生を受け入れており、新法人移行後も継続しています。特別に実習生指導についての姿勢を明文化したマニュアル等は整備していませんが、看護師である法人顧問（前法人理事長）が派遣校との連携で指導体制を講じています。
加茂	所長が社会福祉士の実習指導者資格を取得しており、適切な指導を実施する体制が整っています。
涌出	所長はCMとして高齢者ケアを指導し、また看護師であるサブリーダーが医療的介護の姿勢を指導しています。
山城	山城では隣接する木津川エリア拠点施設の特別養護老人ホーム部門が実習生受入れを担っています。よって、本評価項目は非該当とします。
西木津	所長が、青丹学園において地域福祉の講義を担う関係を持ち、同校と連携して実習生を受入れています。次世代にその取組を継承するためにも、適切なマニュアルの策定と指導者研修の実施を期待します。

### 3 運営の透明性の確保

(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 21 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。 ふくてっく評価		b	b	b	b	b
		b	b	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	福祉サービス第三者評価は今回が初めての取組ですが、地域密着型サービスとして外部評価を定期的に受審して、評価結果を公表しています。外部評価に伴う改善の取組や運営推進会議等地域諸機関への公表状況が優秀と認められ、受審期間の緩和を受けることもできています。ただ、事業計画や財務諸表、苦情解決状況など、運営状況の詳細にわたる情報公表は十分ではありません。木津川エリアの各サテライト施設では、施設での生活状況を写真でPCに公開しています。 ただ、こうした情報公開の取組について、職員の意識は「わからない」が35.4%と多くなっています。新法人に移行してまだ漸く1年を経過した段階で、法人の情報を職員がまだ十分に把握しきれていない経協がうかがえます。 なお、苦情状況の公表については、当事者に不利益を生じないように配慮することが大切です。					
加茂						
涌出	涌出では、独自に「涌出新聞」を家族向けに発行していますが、利用者の笑顔あふれる写真がふんだんに盛り込まれています。また、これとは別に、グループホーム利用者個々の家族あてにお手紙も送付しています。前述の、情報公開の取組についても85.7%の職員が肯定し、否定意見は皆無となっています。施設としての情報公開に関する強い自信がうかがえます。					
山城	山城では、独自に「ほほえみだより」を家族向けに発行しています。これには三上前理事長や細井顧問（全施設長）も積極的に協力され、家族からの支持を得ています。					
西木津	西木津では、2か月ごとに会報「ぬくもり」を発行していますが、その部数は600部を数え、配布は利用者家族に限らず地域の全世帯を対象とし、その活動を地域のボランティアが担っていることは大きく評価することができます。					
② 22 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。 ふくてっく評価		b	b	b	a	a
		b	b	b	b	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	法人・事業所の経理や取引、職務分掌や責任の所在等は、業務マニュアルや就業規則その他に明記されています。木津川エリアのサテライト施設は、比較的小規模な施設運営であり、法人からの独立性も高いゆえに、事業所の事務・経理は全て所長が担うこととなる傾向があります。支出を伴う事業計画や行事の執行を迅速かつ柔軟に行うことができる反面、所長の負担を重くするとともに、施設内のダブルチェック体制を確立しにくくしています。各施設の所長は、法人が変更となったこともあり、現法人のルールを職員に伝えて、風通しのよい施設運営に努めていますが、なによりも業務負担を一点に偏在させない組織づくりが課題となっています。					
加茂	所長は、グループホームと小規模多機能両部門リーダーに適切に権限を委譲して、3人による運営体制を構築しています。					
涌出	所長は、まさに獅子奮迅、全てのことを取り仕切っています。決して事業所運営の公正性、透明性を損なう状況ではありませんが、あまりにも一人が責任を追いすぎる事は、運営上のリスクでもあります。腹心の育成が喫緊の課題です。					
山城	山城では、木津川エリア拠点施設の経理チーフのチェックが機能しており、結果として比較的に公開性は高くなっています。					
西木津	所長は、認知症ケアの核心的スキルに関して次期所長・リーダーの育成に取り組んでいますが、施設運営の総務については、なお全責任を負っています。公正な取組に疑義はありませんが、早期の権限移譲や役割の複層化が求められます。					

4 地域との交流、地域貢献

(1) 地域との関係が適切に確保されている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 23 利用者との交流を広げるための取組を行っている。 ふくてっく評価		b	b	c	a	a
		c	b	c	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	現法人には、施設や利用者との関りについて、方針やルールを定めた文書の作成はありません。木津川エリアの事業所は、元来、旧山城町をあげて地域の協力で「認知症になっても、安心して住めるまちづくり」を目指して創設された経緯があり、いずれも伝統的に地域との関係性を豊かに保ってきました。サテライトの各施設においても、今回の福祉サービス第三者評価で実施した職員の意識調査によれば、地域との適切な関係性を肯定する意見が約半数で、否定意見（32%）を上回っています。しかしながら、4施設それぞれの歴史や地域性により、差が見られます。					
加茂	加茂では、前述の意識調査によると、肯定意見は8.6%と極めて低く、否定（52.2%）わからない（39.1%）という状況です。4施設の中では最も歴史が浅く、地域との融合が十分に進んでいないことや、コロナ禍によって、以前に実施されていた取組がことごとく停止していること、人員不足による業務の切迫感など、地域との関係性を保つことへの価値観が強い反動としての危機感が窺えます。コロナ禍がやがて落ち着きを見せる機会に、地域からの働きかけが復活することが予見されますので、施設としてもその対応を検討し始めることが求められます。					
涌出	涌出では、前述の意識調査によると、否定意見は少なく（14.3%）肯定意見（80.9%）が圧倒しています。さすがにコロナ禍で多くの取組が停止していますが、以前は地域住民が主体的に参加する行事や各種のボランティア活動の受入れ、そして近くの公民館を使用して認知症カフェを開催、さらには地域の行事への参加など、大変活発な取組がありました。4ホームの中で最も歴史があり、元来保育所であった場所に立地していること、1ユニットと小規模多機能事業所という、比較的小規模な事業所で、その佇まいも、住宅に近い印象がある事などが、地域との距離を縮めている（顔が見える関係）ものと思われる。					
山城	山城では、前述の意識調査によると、肯定意見はわずか18.2%で否定（54.5%）わからない（27.3%）という状況です。施設が、小高い丘の上にあり、地域からも行きにくく、また利用者も気軽に外出できる状況ではないことが影響しています。それでも、コロナ禍以前には、地域の祭りに職員が引率して参加する取組がありました。また、地域サロンや保健相談の場を開設したり、地域の学校訪問にも取り組んでいました。それだけに、現状を省みて職員の危機感が強いものと思われる。					
西木津	西木津は、開発されて30余年という住宅地域に立地しており、豊富なボランティア志向市民に恵まれ、また施設開設からの時間の積み重ねが奏功して、地域に支えられる構造がしっかりと定着しています。法人移行とコロナ禍が重なって、一時的に地域連携の取組の多くが中断しましたが、その間も非接触型の支援は手厚く受けており、いくつかの取組が既に再開しつつあります。こうした、地域とのつながりは利用者のQOLを高めることはもちろん、職員のモチベーションにも繋がります。ここに至った実績は、移設開設以来の努力と工夫の賜物として高く評価することができます。					
② 24 ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。 ふくてっく評価		b	b	c	b	b
		c	b	c	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	現法人には、ボランティア受入れに関わるマニュアルはなく、ボランティア研修や受入れルールなど法人としての体制は整えられていません。木津川エリアにおいても、コロナ禍の中でボランティア受入れ等の取組はことごとく停止をやむなくされ、その事実をもって本項目を評価すれば厳しいこととなりますが、元来、木津川エリア各施設は、施設により差異はあるものの、地域住民との相互の支え合い関係が根強く残っています。以前を振り返れば、多種多様なボランティア活動の導入や、地域の学校教育への協力関係がありました。そのため、前法人時代から引き継いだ体制が残っていることが評価されます。 （各施設のコメントを挿入） 現法人体制に移管した後も、その仕組みを大切に残されることを期待します。					
加茂	コロナ禍で直接的な交流は停止していますが、近隣の小学校の児童が総合学習で製作した作品をプレゼントしていただいたりして、これに施設から子ども達にお礼の頼りを出すなど、交流関係を維持しています。					
涌出	前項で示したようにコロナ禍以前には、大変厚い取組が実施されていました。ボランティア受入れ関係書式等は当時から整備されています。					
山城	従前は、地域市民によるボランティア活動として、生活支援のお手伝いや書道指導が行われていました。					
西木津	「介護保険施設におけるボランティア活動について」というお願い文書を用意して、ボランティアに対して適切な活動を促し、またボランティア誓約書を交わすなど、ボランティア受け入れ体制を整えています。ボランティア連絡リストも作成しています、活発な取組実績は高く評価できます。					

(2) 関係機関との連携が確保されている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 25 福祉施設・事業所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。		b	b	c	a	a
		ふくてっく評価				

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	今回の福祉サービス第三者評価で実施した職員の意識調査では、施設として必要な社会資源を明確にし、関係機関との連携が適切に行われているかについて、68.3%が肯定し、否定は8.9%に留まっています。施設による差はありますが、地域の関係機関との厚いネットワークがうかがえます。
加茂	加茂では、いきいき介護保険等の資料を活用するほか、木津川市ケアマネ会の定例会や地域包括支援センター主催の地域ケア会議等に参加して情報を得ています。前述の職員意識調査の結果は、肯定は58.4%とまずまずですが、否定が20.8%となっており、職員間の情報共有がやや不十分です。
涌出	木津川市ケアマネ会や地域ケア会議に参加して資源情報を得るにとどまらず、共通の課題に取り組んでいます。職員とはカンファレンス等で情報共有しています。前述の職員意識調査の結果は否定意見が皆無で、肯定意見が85.7%と極めて高くなっています。
山城	山城では、前述の意識調査の結果は肯定意見が36.4%に留まり、否定（18.2%）、わからない（45.5%）が多数を占めます。小規模多機能を併設する他の3施設に比して、地域の社会資源との連携がやや薄いものと思われます。それでも、民生委員や利用者家族、そして同法人が運営する地域包括支援センターが参加する運営推進会議に参加して、ネットワークづくりに取り組んでいます。
西木津	西木津では、会報「ぬくもり」の全戸配布、運営推進会議の取組、カフェの再開など、多様なチャンネルを駆使して地域との連携を厚く維持しています。施設として必要な機関・団体等の社会資源もリスト化して把握しています。

(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 26 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。		a	a	c	b	b
		ふくてっく評価				

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	地域密着型サービス事業所として運営する運営推進会議には行政職員、社協職員、民生委員、地域包括支援センター職員、医師、地域住民、介護者家族なども参加しています。開催趣旨は、①事業所運営の透明性確保、②サービスの質の確保、③事業所による「抱え込み」の防止、そして④地域との連携の確保にあります。また、定期的に地域ケア会議や木津川市ケアマネ会にも参加しています。このような多様なネットワークを通じて、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めています。
加茂	加茂は、施設開設以来の年数がまだ浅く、地域に溶け込むのは、まだまだこれからの課題ではありますが、前述のようなネットワークを構築しています。
涌出	涌出は、かつて保育園であった位置に立地する事情もあり、地域からの馴染みも深く、地域連携は豊かに保持しています。コロナ禍の影響もあり、職員の意識調査では、地域ニーズの把握について否定意見もありますが、肯定意見が76.2%と高率になっています。
山城	山城では、No.23評価項目で指摘したような地域性により、地域との連携がやや困難な状況があり、木津川エリア他施設に比して、地域に向けた取組が弱い傾向があります。職員の意識調査でも「わからない」が過半を占めています。
西木津	西木津では、広報誌「ぬくもり」を2か月に1回、地域に全戸配布するほか、コロナ禍の改善傾向のなか、慎重にカフェその他の取組を再開し始めています。地域密着型サービスの目標は、認知症への理解を深め、認知症になっても安心して暮らせる地域づくりにありますが、多様な地域連携の取組を通して、地域住民が楽しみながら活動参加する中で、悩みや不安に耳を傾けています。職員の意識調査でも、地域ニーズの把握を否定する意見は皆無です。

	② 27 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b	b	c	b	b
		ふくてっく評価				
		b	b	c	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	木津川エリアの諸施設は、「困ったときのぬくもりの里」を合言葉に、認知症になっても安心して住み続けることができる地域づくりを目指してきました。今も、京都府の認知症あんしんサポート相談窓口となっています。また、認知症キャラバンメイトの職員を中心として認知症サポーター養成講座に取り組むなど、活発な地域支援活動を行ってきましたが、コロナ禍の中で現在は活動が停滞しています。また、法人移行に伴い、現法人の方針は、まずは経営の健全化のための足固めとされており、事業計画に地域貢献は謳われていません。当面は凍結状態が続くようです。それでも今回の福祉サービス第三者評価で実施した、職員意識調査では、地域の福祉ニーズ等を把握し、地域の福祉向上のための公益的な事業・活動を行っている、について肯定的な意見は53.1%と高く、とりわけ小規模多機能の職員は74.1%にも及んでいます。地域への想いの高さをうかがわせます。					
加茂	事業所が木津川市の指定福祉避難所となっています。かけがえのない役割を残しつつ、活動の再興を期待します。					
涌出	涌出では、前述の意識調査での肯定意見が77.2%と他施設に比しても突出して高くなっています。職員全員がグループホームと小規模多機能の両方に所属して、地域に密着することができている効果があらわれているようです。敢えて地域貢献と定義つけるまでもなく、日々の活動の中に期待できる素地が認められます。一方、同じ意識調査で否定意見も19.0%と、無視できない数値を示しています。これでは足りないという意識があらわれています。					
山城	山城では、前述の意識調査での肯定意見は18.2%に留まり、否定（18.2%）に並んで「わからない」が63.6%と極めて高くなっています。施設の立地条件や、現法人の方針下で社会貢献活動が一時停止状態にある事と、職員の意識とのギャップが大きいことの顕れと解釈することができます。早期に体制を整えて、地域活動を振興するよう期待します。					
西木津	西木津では、前述の意識調査での肯定意見は52.1%を示し、否定意見は皆無です。手厚い地域活動の実績があり、地域に認知症を恐れることなく、高齢になっても安心して暮らせるという気運を醸成した取組は高く評価できます。					

### Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

#### Ⅰ 利用者本位の福祉サービス

(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 28 利用者を尊重した福祉サービス提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	b	b	b	a	a
	ふくてっく評価				
	a	a	a	a	
【判断した理由・特記事項等】					
木津川地区共通	現法人の理念は、利用者を尊重する想いを基本としており、「こころがまえ」は倫理綱領として、職員の行動規範となっています。昨年の法人移行以来、現法人の理念を改めて習得することからはじめて、ケアを再確認していますが、そもそも木津川エリアの諸施設は、一人ひとりの尊厳を保持し、一人ひとりに寄り添うケアを目標として開設されてきました。身体拘束ゼロや、その方の想いに寄り添った看取りを旨としてきましたので、現法人の基本理念は抵抗なく受け入れることができています。				
加茂	現法人が、新任職員に実施しているチェックリストを本年6月、職員全員に適用して、現法人の基本理念や業務に関わる規定の理解を深める取組を実施しています。				
涌出	現法人移行後1年を経過した時点で、職員に振り返りアンケートを実施し、法人理念の基本である「利用者尊重」の取組を評価しています。また、職員会議で取り上げるカンファレンスでは、理念に基づく評価・分析を徹底しています。加えて、事業所内で勉強会も行っています。				
山城	大切にしていることは「尊厳ある暮らし」すなわち「したい時にしたい事ができること」にあります。利用者一人ひとり、その想いはちがいます。職員は、利用者と向き合い、本人のバックグラウンドを理解し、その言動から認知症ケアのマネジメントである「センター方式」に基づいて「根拠のあるケア」を心がけています。				
西木津	認知症ケアの基本として、①小規模で家庭的であること、②一人ひとりの役割がある安心感、③地域の中で馴染みの環境で暮らすを重視してサービスを実施しています。また、いつまでも元気であることができるよう、DVD体操・立ち上がり体操を取り入れ、環境面では本人の身体に合った高さの机・椅子を用意して足がしっかりと床について正しい姿勢でいられるよう配慮しています。多様なレク活動や地域交流の機会を提供し、豊かな表情を促しています。				

② 29 利用者のプライバシー保護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	b	b	b	b	b
	ふくてっく評価				
	a	a	a	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	<p>木津川エリアのグループホーム・小規模多機能事業所は、いずれも良質な環境に立地し、建物も認知症高齢者ケアに相応しく、豊かで工夫が凝らされた生活環境を提供しています。居室と団欒の場以外に落ち着ける場が設えられており、個室以外に、思い思いに過ごせる空間がある事はとても得難い環境です。また、入浴や排せつ介護などにおいては、利用者の男女比と職員のそれがバランスしていないので、完全に同性介護とはいきませんが、本人の意向を尊重してプライバシー保護の配慮は適切に行われています。各個室には十分な収納スペースが、本人の使いやすいように設えられてあり、利用者一人ひとりが「個」を保持しつつ生活できる環境となっています。</p> <p>自己評価では「プライバシー保護」に限定したマニュアル・規定は明確になっていないとしていますが、グループホーム業務マニュアル、小規模多機能業務マニュアル、認知症介護マニュアル等々に、利用者のプライバシー保護の観点が含まれています。</p> <p>今回の福祉サービス第三者評価において実施した職員意識調査では、利用者の尊厳やプライバシーに配慮し、利用者を尊重した福祉サービスの提供について、否定する評価はごくわずか（5%）という結果となっており、利用者本位の取組についての自信がうかがえます。</p>
---------	--

(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。

① 30 利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	加茂	涌出	山城	西木津GH	西木津小多
	b	b	b	b	b
ふくてっく評価					
	a	a	a	a	

【判断した理由・特記事項等】

20木津川地区共通	<p>木津川エリアの4グループホームは、1つを除いて小規模多機能事業所を併設しています。地域に密着する、認知症対応の総合的なサービスを展開するなかで、施設利用にかかる情報は十分に地域に発信することができています。着眼点①に、パンフ等の資料を公共施設等、多くのひとが集まる場所においているか、とありますが、これは一つの手段にすぎません。コロナ禍以前は、施設そのものが人の多く集まる場所でした。人の集まる公共の場に敢えてパンフレット等をおく必要はありません。小規模多機能事業との連携も地域に密着する要素として大きな効果を発揮しています。</p> <p>体験入所や見学については、コロナ禍もあり控えています。そもそもグループホームは満床であることが多く、体験入所に随時応ずることはできないことは当然です。施設では、写真などの資料を用いて説明しています。</p>
-----------	---

② 31 福祉サービスの開始・変更にあたり、保護者等にわかりやすく説明している。

② 31 福祉サービスの開始・変更にあたり、保護者等にわかりやすく説明している。	b	b	b	a	a
	ふくてっく評価				
	a	a	a	a	

【判断した理由・特記事項等】

20木津川地区共通	<p>今回の福祉サービス第三者評価で実施した職員意識調査によると、福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われているかについて、否定意見は殆どなく、83.8%が肯定しています。とりわけ常勤職員の肯定評価が多数を占めています。</p> <p>入所の当初は環境変化が理解できずに混乱に陥る利用者、帰宅願望がでる利用者など、様々な反応があります。意思決定が困難な利用者への配慮についてのルール化は、安易な代理決定（保護者の同意）で済ますものであってはいけません。ルールやマニュアル（標準化）が通用しない、職員の力量が問われるところです。粘り強く、丁寧に対応して、利用者本人が環境に順応していただく取組を期待します。</p>
-----------	---



③ 32 福祉施設・事業所の変更や家庭への移行等にあたり福祉サービスの継続性に配慮した対応を行っている。	b	b	b	a	a
	ふくてっく評価				
ふくてっく評価					

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	グループホームでは、特別な医療看護を必要とするケースや、経済的事情で特別養護老人ホームへ移るケースなどが稀にあるものの、基本的にはリロケーションを避けて、本人や家族の意向を受けてターミナルケアを行っています。従って、決まった書面のフォーマットを作成していません。口頭やアセスメント資料、介護記録の開示などによって丁寧に情報提示することにより十分な機能を果たしています。 小規模多機能からグループホームへの移行については、当然のことながらスムーズな引継ぎが可能となっています。
加茂	事業所の変更に当たっては、アセスメントシートやケアプラン、医療情報等を提供して、利用者が移行先で適切なサービスを受けることができるよう引継ぎをしています。サービス終了後も随時相談に応じることを口頭で伝えています。
涌出	グループホームから他の事業所や家庭に移行するケースはほとんどありません。同所内の小規模多機能からグループホームに移る場合は、涌出ホームの場合は同じケアチームでのフロア変更に過ぎず、全く支障がありません。
山城	山城においても、グループホームから他施設への移行ケースは稀です。
西木津	西木津でも他事業所への移行は稀ですが、グループホーム担当CMと、小規模多機能担当CMを兼務する所長が、移行に際しての伝達文書を作成して引き継いでいます。

(3) 利用者満足の上昇に努めている。

① 33 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
	b	b	c	c	c
ふくてっく評価					
ふくてっく評価					

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	利用者満足の上昇に当たり、介護職員は日常支援の中でコミュニケーションを図り意見や要望の聴取にあたり情報の収集を図り満足向上に努めています。小規模多機能では介護職員が定期的な訪問時に利用者の要望、苦情の聞き取りを行い、結果は現場へフィードバックされています。職員アンケートでは「ご利用者一人ひとりに応じたコミュニケーション手段を工夫して実行している」が全体の97%と高い評価を得ています。日常的に利用者を通じあっていることが伺えます。定期的に行われている運営推進会議では家族も参加され、意見・相談が反映される会議となっています。ホームでの利用者満足調査を本年度は実施していません。家族会はコロナ禍の現状にあっては実施されていません。今後は、アンケート調査や家族会が継続されることを期待します。
加茂	利用者・家族とは希望に応じCMを中心に面談、意見や苦情を受け付ける体制を整えています。
涌出	利用者の日々の変化で必要に応じ意見や相談にのるように職員は気をつけています。家族の来所時や電話の際に希望により相談に応じています。
山城	家族が来所の際、会話の中で意見、相談を聞くようにしている。
西木津	2年毎の外部評価受信の際評価機関がアンケートを取っています。毎月のモニタリングにてCMにて要望等の聞き取りを行っています。

(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
	① 34 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。				
	b	b	b	b	b
	ふくてっく評価				
	b	b	b	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	苦情解決のしくみについては、マニュアルとともに窓口責任者を設置して解決の仕組みを整備しています。苦情解決においては所長、担当職員を中心に相談・意見を傾聴し、解決に当たっています。内容によっては第三者委員2名の参加を促し課題に対し相談、対処できる仕組みが整っています。玄関に苦情を受け付けるボックスが設置されていますが、投稿用紙等の掲示がないホームも見受けられます。意見箱は設置されていますが投函される事がほとんどなく、設置のみで機能させることが難しいようです。アンケート、苦情シートの配布、郵送等の取り組みによって、苦情、相談の聴取に生かされることを期待します。苦情相談の内容に基づき質の向上を図っていますが、苦情解決結果の公表はされていません。
加茂	苦情受け対応は所長、ユニットリーダーが窓口にあたり苦情、相談の解決を図っています。解決の結果は利用者、家族にフィードバックされています。内容に関しては職員間で共有が図られ周知されています。
涌出	苦情受付の意見箱とともに提出先、受付担当者等の文章も掲示されています。利用者、家族には結果をフィードバックしています。
山城	苦情受付の意見箱は設置されていますが、活用方法、説明が掲示されていません。今まで苦情は意見箱に出されたことはないとのこと。利用者、家族へのフィードバックができていません。
西木津	苦情受付の意見箱「声」が設置され運営会議を通じ家族への説明もおこなわれています。苦情カードに記載された内容は管理されています。利用者、家族には結果をフィードバックしています。

② 35 利用者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、利用者等に周知している。	a		b	b	b
	ふくてっく評価				
	b	b	b	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	入所の際に重要事項説明により相談苦情の受付窓口、市町村相談窓口を記載した文章を示して利用者、家族に説明しています。日常的には担当職員、苦情相談窓口、そして解決責任者（所長）と、複数の相談窓口を設置してしています。ゆったりとした施設では、随所にスペースを確保して相談に応ずることができる環境が整っています。苦情の受付を示すわかりやすい文章の掲示や配布はできていませんので改善を期待します。。
加茂	苦情や相談のマニュアルは整備されています。文章配布や掲示板での案内はできていません。
涌出	苦情や相談の受け付け手順を定めたマニュアルを整備し、意見等の申し出があれば迅速に対応しています。意見箱の設置や対応マニュアルの見直しは出来ていません。相談等は1階喫茶コーナーや事務所を活用しています。
山城	苦情箱の設置はありますが意見が出されたことはないとのこと。
西木津	相談や意見は日常支援の中での会話を通じ聴取するように職員は努めています。会話での聞き取りが困難な利用者には、ホワイトボードを利用した文字での意思疎通が図られています。

③ 36 利用者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	b	b	b	a	a
	ふくてっく評価				
	b	b	b	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	職員は利用者の意見・相談が述べやすいように配慮し、その対応が図られています。内容によっては所長、リーダー、サブリーダーにより迅速に対応する体制が整えられています。記録は申し送りに記載され管理されています。相談や意見に対応する手順を定めたマニュアルは整備されています。
加茂	ただ、手順を定めたマニュアルの定期的な見直しができていません。
涌出	相談内容は記録管理され、職員会議にてGH、小規模多機能では月2回の協議の場において検討迅速な対応が行われています。ただ、手順を定めたマニュアルの定期的な見直しができていません。
山城	ただ、手順を定めたマニュアルの定期的な見直しができていません。
西木津	意見箱「声」を設置利用者、家族寄りの意見・相談を受け付けています。職員会議にて申し送り、日報により内容を把握、以降の対応につなげています。マニュアルの見直しが会議にて行われています。

(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。

	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① 37 安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b	b	b	b	b
	ふくてっく評価				
	b	b	b	b	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	事故発生時の緊急対応マニュアルは整備されています。リスクマネジメント体制は所長の責任に基づいて構築されています。ヒヤリハットや事故が発生した時は速やかに対応を図り、職員会議で要因や対策を検討し事故予防にも努めています。事故等の内容は事故報告書を作成、職員に回覧して周知徹底が図られています。法人の事故対策委員会により、リスクマネジメントの勉強会や研修が実施され、各ホーム職員はリモート参加にて事故防止、対策、処置等を学んでいます。
加茂	毎月の会議においてヒヤリハット・事故の原因、対応策、再発防止等が検討され勉強会も実施されています。
涌出	毎月の会議において事故の原因、対応策、再発防止等が検討され、勉強会も実施されています。会議に当たり事前に職員よりアンケートを取り課題の把握に努め効率的な会議が運営されています。
山城	事故報告書の記録にもとづき、事例を取り上げ職員会議にて対応策や再発防止に努める検討会議が実施されています。
西木津	事故報告書をもとに事故対策委員会が実施され内容に関し「必ず目を通して下さい」と職員に周知が図られています。「移乗・移動の際に発生しやすい事故要因」に関してトランスファーの勉強会が実施されています。

② 38 感染症の予防や発生時における利用者の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a	a	a	a	a
	ふくてっく評価				
	a	a	a	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	感染症の予防・拡大防止策等のマニュアルが整備されています。新型コロナウイルス対策に関しては所長以下職員は強い危機意識をもって取り組んでいます。施設では予防策として玄関には手指消毒・体温チェック、施設内では換気や清掃、アクリル板仕切りの採用等、感染対策を徹底しています。法人の感染症対策委員会が新型コロナウイルス感染予防の研修会・勉強会をリモートで複数回実施し、法人全体での感染防止に取り組んでいます。ただ、利用者には飛沫感染予防のためのマスク着用が徹底されていません。利用者の心身状況から難しい面は理解できますが、工夫を凝らし着用されることが望まれます。
---------	---

③ 39 災害時における利用者の安全確保のための取組を組織的に行っている。	b	b	b	a	a
	ふくてっく評価				

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	災害時の体制や手順については、非常災害対策のマニュアルに定めて対応しています。防災関連の設備機器の保守点検は法令に則し適切に実施されています。年2回の防災避難訓練には利用者也参加、有事の際の対応、訓練に取り組んでいます。訓練計画書を消防署・消防団に提出して、連携しながら実施しています。食料品、日用品の備蓄を施設単独ではできていない施設もありますので、必要品目をリストアップして備蓄することを期待します。有事の際の職員の緊急連絡網は整備されていますが、小規模多機能施設利用者の安否確認の方法について、課題を再確認することが求められます。
加茂	災害用備蓄ができていません。
涌出	本年は火災避難訓練の他水害避難訓練も実施されました。食料品や日用品等の備蓄がされていません、
山城	施設は平屋で、非常時の避難が容易な構造となっています。また、火災時の避難場所として有効な建物周囲のデッキの拡張と不燃化・耐久化が実施されました。災害用備蓄は、近接する法人施設に依存しています。
西木津	火災時の避難困難が予想されるグループホームを1階に配置して安全を図っています。災害時の連絡、安否確認方法は整備されています。食品、日用品の備蓄は実施され、現在入れ替見直し中の事です。

## 2 福祉サービスの質の確保

(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
	① 40 提供する福祉サービスについて標準的な実施方法が文書化され福祉サービスが提供されている。				
ふくてっく評価					

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	標準的な実施方法は介護サービスマニュアル、業務マニュアルに定めており、研修や個別指導により職員には周知が図られています。特に新人職員の実務指導にあたっては所長、リーダーにより個別支援サービスの方法を徹底して指導しています。サービス実施の状況確認には日々のモニタリングを通じ「24時間シート」に記載され、日報・申し送り事項により職員間での周知が図られています。職員アンケート調査では「提供する福祉サービスの標準方法が文章化されている」との評価が79,8%と、職員の周知度は高くなっています。また標準的な実施方法にそった福祉サービス提供については、職員会議やカンファレンスでの個別指導が行われており、職員ヒアリングでも利用者一人ひとりのサービスを重視しながら対応を図っていることが確認できました。
加茂	プライバシーの保護や権利擁護に関する姿勢は、業務マニュアルには明記されていませんが、理念・基本方針に明らかであり、高く評価することができます。ただ、標準的な実施方法どおりのサービス実施状況をの確認する仕組が不十分となっています。
涌出	
山城	
西木津	「私の気持ちシート」個人情報の保護を徹底するよう明記されています。

② 41 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	a	a	b	c	c
	ふくてっく評価				

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	標準的な実施方法の見直しに当たっては、定期的な見直しの他、利用者の身体状況に応じたカンファレンスが行われるケース会議にて見直しが図られています。見直しにあたっては職員・利用者の意見や提案が反映されています。職員アンケートでは「福祉サービスの質の向上に向けた取り組みに組織的、計画的に行われているか」、「PDCAサイクルが機能しているか」の問いに、「わからない」が41%を占めており、組織として取り組むという理解が不足なようです。組織ぐるみのPDCAサイクルを機能させてマニュアルの見直しを行うことが共通理解となることを期待します。
---------	---

(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
		① 42 アセスメントにもとづく個別的な福祉サービス実施計画を適切に策定している。				
		b	b	b	a	a
		ふくてっく評価				
a	b	b	a			

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	サービス内容は、入所の時の暫定プランから実施計画責任者であるCMが本プランに移行するなかで、私生活に対する本人の意向などを含めて、ライフサポートシートに記載されます。利用者、家族等の具体的なニーズ・意向を聞き取り、関係職員が参加して適切なアセスメントが実施され、ケアプランに繋げています。サービス実施状況は日々のモニタリング結果をユニット会議等で確認しています。支援困難ケースについては所長やCMが会議に参加して適切な福祉サービスが提供されるよう指導しています。職員アンケートでは「チームで連携し安定的、継続的なサービスの提供体制を整えている」に90%が肯定しています。
加茂	
涌出	サービス実施計画の策定に、部門を横断した多職種による合議体制がなお十分ではないといった声があります。
山城	
西木津	

② 43 定期的に福祉サービス実施計画の評価・見直しを行っている。		a	b	b	a	a
		ふくてっく評価				
		a	b	b	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	サービス実施計画はGHでは年2回、小規模多機能では年4回、定期的見直しを行っています。また利用者に身体状況の変化が生じた場合は、ユニット会議にて所長、CM、介護職員他が参加して迅速に見直しを行っています。見直し変更された個別支援計画の内容は職員に周知が図られチームケアに繋げています。
加茂	
涌出	個別支援計画の変更内容を職員に周知する取組が十分ではないという声があります。
山城	
24西木津	「私の気持ちシート」にて利用者個々のニーズの見直しが記録され、関係職員が出席する会議のカンファレンスの中で評価したうえで迅速な見直しが行われています。

(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
		① 44 利用者に関する福祉サービスの実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。				
		a	a	b	b	b
		ふくてっく評価				
b	b	b	b			

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	利用者へのサービス実施記録として、ライフサポートシートなどの書式が定められています。記録はパソコンのネットワークシステム「ほのぼのソフト」が機能しており、職員はシステム上で利用者の状況がいつでも閲覧して情報の共有化を図っています。実施記録は、まず手書きの申し送りノート等へ書き留め、その後パソコンへの入力が行われています。重複作業のようですが、PC入力システムでは情報管理や活用が図られ、一方手書きノートでは一日の流れを俯瞰できる資料として活用されているようです。職員アンケートでは「福祉サービスの実施の記録が適切に行われている。」に86%が肯定しています。現在、法人では委員会を設置して、システム利用の実効性を高めるよう、PC入力の要領や文書作成の統一化が進められています。パソコン操作が不慣れな職員への研修を行い、多くの職員が活用できるシステムの構築を期待します。
---------	--

② 45 利用者に関する記録の管理体制が確立している。	b	b	b	a	a
	ふくてっく評価				
	b	b	b	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	利用者の個人記録はパソコンシステムにて記録され、ID・パスワードにて管理されています。個人情報の取り扱いについては「個人情報管理規定」により管理されており、職員は入職時に内容が記された契約書をか わすとともに、新人研修で個人情報の適正な取り扱いについての周知が図られています。個人情報保護責任 者は所長があたり、重要書類は施錠のあるキャビネットに保管されています。そのような個人情報取扱い規 定は、契約時の重要事項説明書に記載して、利用者。家族等にも説明しています。
加茂	個人情報保護にかかる研修を新任研修に留めず、その後の継続的な取組とすることを期待します。
涌出	
山城	
24西木津	「私の気持ちシート」に個人情報の保護を徹底するよう明記し、職員への継続的な主知徹底を図っていま す。

## 自己評価シート（西木津地区GH） 付加項目

A-1 生活支援の基本と権利擁護									
(1) 生活支援の基本					加茂	涌出	山城	西木津GH	西木津小多
① A1 利用者一人ひとりに応じた一日の過ごし方ができるように工夫している。					b	b	b	a	a
ふくてっくの評価					b	b	b	a	
【判断した理由・特記事項等】									
木津川地区共通	アセスメントに基づいて利用者の心身の状況や過ごし方の意向等はケアプランに反映され、職員は一人ひとりに応じた過ごし方ができるように支援を行っています。また、楽しみや役割を提供し利用者の意欲が向上する取組を行っています。 (小多機) その日の利用者メンバーの構成により、日中活動のメニューが決められますが、利用者自身がやりたいことに対する支援を基本としています。								
加茂	(GH)洗濯たたみやお米とき・食器拭き・床掃除等、一人ひとりが出来る事を出るだけ日中もフロアで過ごせるように支援しています。現在は買い物や外出、地域への行事参加などの社会参加への支援には至っていませんが、先の目標として社会参加に配慮したプログラムの実施を念頭に置いているとのことですので、今後の取り組みに期待します。 (小多機) 共通記載								
涌出	(GH)午前中は朝の会・体操・散歩、午後は行事を計画して支援が行われますが、利用者の意思を尊重し、利用者自身がやりたいことへの支援を基本としています。食事準備や後片付け、洗濯、掃除など、日常生活を送る上で役割を持って暮らせるよう工夫しています。 (小多機) 共通記載								
山城	(GH)日中活動には、手作業や書道や畑作業・洗濯物たたみ・レクに使用する物品の準備等を用意しています。しかしながら業務に手を取られ、利用者の要望(散歩等)に直ぐに応えられない場面もあります。								
西木津	(GH)コロナ禍では買物・外食等の外出の代わりに、テラスで日光浴や敷地内菜園の収穫等の気分転換の機会を設けています。 (小多機)施設は家族より利用者の暮らしの意向等の聞き取りをし、その内容に基づいてケアを提供しています。職員は、利用者が出来る事と出来ないことを把握したうえで、日々利用者の自立を意識した働きかけを行っています。								
4ホームの相違点	評価の違いは「屋外活動」の状況								
① A2 利用者の心身の状況に合わせて自立した生活が営めるよう支援している。					b				
ふくてっくの評価					a	a		a	
【判断した理由・特記事項等】									
2木津川地区共通	(小多機)利用者1人ひとりの意向や生活習慣を尊重しながら、その人の心身の状況に合わせた支援が行われています。利用者の自立への動機づけには至っていない面もある中、できるだけ自立した生活に繋がるような配慮はなされていると評価します。 (GHは非該当)								
① A3 利用者の心身の状況に応じた生活支援（生活相談等）を行っている。					b	b	-		
ふくてっくの評価					-	-	-	-	
【判断した理由・特記事項等】									
木津川地区共通	非該当								
② A4 利用者一人ひとりに応じたコミュニケーションを行っている。					b	b	b	a	a
ふくてっくの評価					b	a	b	a	
【判断した理由・特記事項等】									
木津川地区共通	利用者の思いや希望を十分に把握できるように日常の活動の中で会話に努めています。また、利用者同士や職員とのコミュニケーションに配慮し、明るい雰囲気づくりに心がけています。難聴のある利用者や意思疎通が困難な利用者には、筆談やホワイトボード等その人にあった方法を工夫しています。								
加茂	(GH)(小多機)利用者との馴染みになると言葉遣いが丁寧でなくなる事やスピーチロックなる事もあり、職員に言葉遣いについてのアンケートを実施し職員会議で改善に向けて取組んでいます。職員の言葉遣いや接遇マナーについて周知徹底を期待します。								
涌出	(GH)(小多機)職員は利用者との触れ合いの中でボディタッチを試みるなど、日常生活のあらゆる場面でコミュニケーションを円滑に行うための配慮や工夫をしています。具体的な方法や支援に関しては月一回行うカンファレンスで検討・見直しをし、職員全員で内容を共有しています。また、職員にアンケート形式で言葉使いに関する調査を行い、利用者に対する言葉遣いへの注意を促す取り組みも行われています。								
山城	(GH)利用者との馴染みになると言葉遣いが丁寧でなくなる事やスピーチロックなる事もあり、職員の言葉遣いや接遇マナーについて周知徹底を期待します。								
西木津	(GH)(小多機)利用者の思いを聞き取るような声掛けは絶えず行っています。尊厳に配慮した接し方や言葉遣いについては、職員会議で何度も話し合い実践しています。また職員は、入浴介助などで利用者二人きりになるときを、利用者が話したいことを話せる機会として捉え、話し易い雰囲気をつくるように心がけています。								
4ホームの相違点	評価の違いは「言葉使い」に対する取組								

		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
(2) 権利擁護	<p>① A5 利用者の権利擁護に関する取組が徹底されている。 ※この項目は「a」または「c」で評価します</p> <p style="text-align: right;">ふくてっくの評価</p>	c	c	c	a	a
【判断した理由・特記事項等】		c	c	c	a	
木津川地区共通	重要事項説明書には「利用者の尊厳を保持するために身体拘束ゼロの介護を行っている」と明記し、利用者や家族に伝えています。また、身体拘束ゼロ推進の指針において尊厳を守ること、身体拘束における弊害、緊急やえない場合の対応など明記しています。法人として、身体拘束・虐待防止に関する定期的な研修は行っている一方で、旧法人で組織されていた「身体拘束ゼロ委員会」で定期的に行われてきた会議や学習会は、法人が新しくなってからは委員会としての取組は無くなっていきます。また、利用者の「権利擁護」について、旧法人では「尊厳ある暮らし」「自己決定できること」という研修が行われ実践に活かされていることは確認できましたが、現在は「権利擁護」そのものについての規定・マニュアルが整備されておらず、権利擁護のための具体的な取組が明らかにされていません。権利擁護に向けた取り組みの充実が求められます。					
加茂	(GH) (小多機) 共通記載					
涌出	(GH)職員は、高齢者の人権や財産を守るために、権利擁護に関して会議で話し合う機会を作っていますが、明文化されるには至っていません。 (小多機)利用者がひとり暮らしや高齢者家族のみの場合は、不信者訪問がないか等を職員が訪問時に確認しています。					
山城	(GH)身体拘束ゼロに取り組んでいます。緊急やむを得ない場合に一時的に実施する際の具体的な手続と実施方法等を明確に定めてはいますが、職員に徹底するまでには至っておりません。					
西木津	(GH) (小多機)一人ひとりの尊厳を保持すること、一人ひとり寄り添うケアを目標とし、その意識は職員一人一人に浸透しています。現在は言葉遣いによる権利侵害はありません。また、リスク対策で採用するセンサーマットの是非も議論されています。絶えず会議で問題ないか話し合いが行われています。					
4ホームの相違点	4施設の評価の違いは「権利擁護」に対する取組					

#### A-2 環境の整備

(1) 利用者の快適性への配慮		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
	<p>① A6 福祉施設・事業所の環境について、利用者の快適性に配慮している。</p> <p style="text-align: right;">ふくてっくの評価</p>	b	a	a	a	a
【判断した理由・特記事項等】		a	a	a	a	
木津川地区共通	(GH) (小多機)居室では快適に過ごせるように温度管理も含め支援しています。フロアでは、少人数で囲めるいくつかのテーブルを用意し位置や配席に工夫しています。また、テーブルや椅子は利用者の身体状況に合わせた家具を選び、利用者がくつろいで過ごせるように配慮しています。室内には季節を感じられる花や置物、利用者が日中活動で取り組んだ作品などが飾られており、利用者が安心・安定した気持ちで過ごせるような工夫がされています。 (GH)居室は全個室で、利用者が生活で使っていた家具等を持ち込める十分なゆとりある広さが確保されています。これまでの生活環境が継続するよう家具の配置等も利用者・家族の希望を優先しています。また、居室以外もスペースにゆとりがあります。					
加茂	(GH) (小多機)施設内は内装に無垢材が使われており、落ち着ける雰囲気を醸し出しています。利用者が転倒しても衝撃が緩和されるように、床は無垢材で仕上げられています。職員は温度調節や換気、清掃、消毒などに気を配り、利用者が過ごしやすい環境を保つよう配慮しています。暑がり・寒がりのある利用者には、その都度席を変えたり掛物を用意したり等の対応をしています。トイレ、浴室のドアに花の絵を貼ることで、認知機能が低下した利用者にも場所が識別できるよう、さりげなく工夫が施されています。					
涌出	(GH) (小多機)施設内部だけでなく、庭(花畑)や施設周りの緑の整備をボランティアの協力を得て行っています。テラスにテーブルと椅子が並べられ日中過ごすことができますが、職員の人員配置の関係上長時間の付き添いが難しい状況にあり、現在はあまり利用されていません。					
山城	(GH)リビングが広く、利用者が日中活動中に少し集団から離れたい時にも過ごせるコーナーがリビングの一角に確保されています。利用者の部屋の窓には内障子が設置されており、柔らかい光の中で過ごすことができます。施設内部だけでなく、庭(花畑)も整備されています。ウッドデッキが整備されており、希望すれば部屋から出ることも可能です。					
西木津	(GH) (小多機)足の裏が全て床に着くことで正しい姿勢を保持できることから、36cm、38cm、40cmの3種類の座面高さの椅子が用意されており、利用者の下腿長に合わせて選べるようになっていきます。日中屋外でも過ごせるように、アプローチに沿ってベンチが並べられていますが、職員の人員配置の関係上長時間の付き添いが難しい状況にあります。 (小多岐)職員は利用者にとって、快適で気持ちよく過ごせる環境作りに気を配っており、利用者が午睡の希望や、一人の空間を希望する場合にも、個室等を用意して対応しています。					



A-3 生活支援

(1) 利用者の状況に応じた支援		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① A7 入浴支援を利用者の心身の状況に合わせて行っている。		b	a	a	a	a
	ふくてっくの評価	a	a	a		a

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	利用者の尊厳や羞恥心に配慮した入浴支援が行われています。全GHの浴室は自立浴を基本とする個室ですが、小多機併設のホームでは機械浴の用意もあり、身体機能の低下にも対応できる仕組みとなっています。身体状況に応じ入浴方法（一般浴・リフト浴）を検討し実施しており、必要に応じて見直しも行われています。自分でできることは自分でできるように補助していますが、常に尊厳や感情（羞恥心）に配慮し、同性介助等についても利用者の意向を尊重しています。入浴日以外の希望する日への対応までは至っていませんが、本人の意思に沿わない場合や入浴拒否の場合は、心身の状況に合わせて足湯や陰部洗浄・清拭等に変更したり、タイミングを見て声かけする等柔軟に対応しています。
加茂	(GH) 入浴前にバイタル測定を実施し、必要に応じて看護師に確認し入浴方法の変更や延期等をおこなっています。 (小多機) バイタルチェックは施設に到着時に行われていますが、状態により入浴前にも計測することもあり、場合によっては看護職員に相談の上で、入浴方法の変更や延期等の判断による対応が取られています。
涌出	(GH) (小多機) 共通記載
山城	(GH) 高血圧の方は入浴可能な測定値を主治医に確認し対応しています。
西木津	(GH) (小多機) 車いすを使用している利用者でも、スムーズに自分の力で入れるようファンレストテーブルを設置し、支援に活かしています。立位等が困難な利用者にはリフト浴を使用し、ご家族と相談しながら支援を進めています。

② A8 排せつの支援を利用者の心身の状況に合わせて行っている。		a	a	a	a	a
	ふくてっくの評価	a	a	b		a

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	利用者の心身状況や意向に合わせて、ADLに応じた排泄介助をおこなっています。排泄チェックリストを活用し、排泄リズムを知ることでトイレでの排尿・排便が行えるよう誘導し、また、便や尿を観察し、便尿状態の確認を行っています。カンファレンスでは排泄状況を確認し、職員間で共有しています。異常が見られた時は、主治医・看護師に相談できる体制をとっています。安易におむつに頼るのではなく、できるだけ便器に座っての排泄を支援し、自然な排泄・排便を促すために食事改善や水分摂取の他、散歩やマッサージを促すなど工夫を検討し実施しています。排泄介助の際は、常に利用者の尊厳や感情（羞恥心）に気を配りながら、安全に配慮した見守りを行っています。
加茂	(GH) (小多機) 尿量に応じてパットの大きさ等を家族に伝え、利用者にあった用品を使用しています。排泄介助時もパットや紙パンツを他の利用者に見えないようにする等、羞恥心に配慮しています。
涌出	(GH) (小多機) 共通記載
山城	(GH) 排泄についての内容を職員間で申し送る際、他の入居者の前で話してしまい、配慮に欠ける場面があると職員からの意見がありました。今後改善に向けての取り組みがなされることに期待します。
西木津	(GH) (小多機) 多種のパットを用意し、利用者のタイミングや尿量に合わせたものを使用しています。また、紙パンツではなく布パンツにパットを提案しトイレ誘導を行い、自立のための働きかけをしています。排便の管理も看護師と相談しながら行い、健康状態の管理を行っています。 (小多岐) 利用者のタイミングでトイレ誘導を行い、自立のための働きかけをしています。排便の管理は看護師と相談して行い、健康状態の管理にも取り組んでいます。家庭での排泄に関する相談には随時対応しています。
4ホームの相違点	4施設の評価の違いは「プライバシーへの配慮」山城の職員アンケートが根拠と思い追記しました

③ A9 移動支援を利用者の心身の状況に合わせて行っている。 ふくてっくの評価	a	a	a	a	a
	a	a	a	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	(GH) (小多機) 利用者の心身の状況や意向をふまえてできるだけ自力で移動できるように支援をおこなっています。車イスから椅子への移乗やトイレでの排泄等、残存機能を少しでも使って、自立に向けた働きかけをしています。利用者の安全な動線を確保するためにテーブル等の配置を工夫しています。具体的な支援方法については、月1回のカンファレンスで検討と見直しが行われています。
加茂	(GH) (小多機) 利用者の移動レベルに応じて歩行器や車イスの使用を会議等でも話し合い、状況に応じた福祉機器を活用しています。車イス利用者でも、手引き歩行でトイレ誘導するなどし、少しでも歩行や立位の機会をつくりような生活リハビリを意識した移動介助を実施しています。
涌出	(GH) (小多機) 職員は、利用者が残存機能を使うことで、少しでも自立に向えるよう働きかけをしています。距離の長い移動には車イスを使用する利用者でも、短い距離なら歩行できるのであれば、できるだけ手引き歩行を誘導するよう支援しています。
山城	(GH)適切な歩行補助具を検討・導入し、ご家族へは導入の理由と個人レンタルになること等の説明を必ず実施しています。
西木津	(GH) (小多機) 足の裏が全て床に着くことで正しい姿勢を保持できることから、36cm、38cm、40cmの3種類の座面高さの椅子が用意されており、利用者の下腿長に合わせて選び、立ち座りを支援しています。トイレ、浴室にはファンレストテーブルを設置し、自分の力で立つことができる生活リハビリを取り入れています。移動、移乗介助に関しては、開設当初からトランスファー委員会を立ち上げ、職員に周知を図ってきましたが、現在委員会は組織されていません。委員会の復活が強く望まれます。

(2) 食生活

① A10 食事をおいしく食べられるよう工夫している。 ふくてっくの評価	加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
	b	b	b	b	b
ふくてっくの評価					
a					

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	感染防止マニュアルに基づき衛生管理をおこない、職員の研修も実施されています。食事前には手洗い、消毒の徹底をし、食事前には口腔体操を実施しています。食事中は音楽を流して雰囲気も大切にしています。調理の大半は本部が運営するセントラルキッチンで作り GH に運ばれています。本部の管理栄養士が献立を考えて食事提供をおこなっています。また、食事が楽しめるように季節や行事に合わせた行事食を提供しています。メニューの内容は選択できませんが、違うメニューも有料になります。が用意されているので、変更することは可能です。アレルギー等で食べられないメニューに対しては代替を提供していますし、苦手な食材があれば配膳前に量の調整をしています。
加茂	(GH) (小多機) 一人ひとりトレイに載せて提供されますが、少しでも雰囲気が良くなるようにと木目模様のトレイが使われています。消毒や洗浄をこまめに行い、衛生面にも配慮されています。 (小多機) 訪問介護員に対して調理に関する研修は特に行われていませんが、職員は利用者の意向に従い、衛生面に配慮しながら調理を支援しています。
涌出	(GH) (小多機) 食器は全てトレイに載せるのではなく、一つ一つテーブルに配膳しており、家庭での食事と近い雰囲気になるよう工夫をしています。目で楽しめるように盛り付け等も工夫しています。
山城	共通記載
西木津	(GH) (小多機) 食器は全てトレイに載せるのではなく、一つ一つテーブルに配膳しており、家庭での食事と近い雰囲気になるよう工夫をしています。毎月行事食に工夫を凝らし、毎日手作りのおやつを提供しています。

② A11 食事の提供、支援を利用者の心身の状況に合わせて行っている。 ふくてっくの評価	a	a	a	a	a
	a	a	a	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	(GH) (小多機) 利用者の心身状況、嚥下能力を把握し、適切な食事形態 (刻み食やミキサー食・ソフト食等) を用意し提供しています。また、利用者の意見を反映し、その都度刻んだり、トロミ出汁をかけるなどの工夫も行っています。利用者の食事ペースを尊重し介助しすぎないように注意しています。食分量や水分摂取量を毎日記録し、利用者の状態に合わせて食事提供や介助方法等を会議で話し合っています。利用者が好む飲み物は家族が調達し、GHで預かって提供しています。必要な人には食事介助を行っていますが、利用者自身が行えることを把握し、できるだけ自分で食べるられるように支援しています。
加茂	(GH) (小多機) 共通記載
涌出	(GH) (小多機) 共通記載
山城	(GH) 共通記載
西木津	(GH) (小多機) 共通記載 (小多岐) 家庭での水分補給に関してもアドバイス等行っている。

③ A12 利用者の状況に応じた口腔ケアを行っている。	a	c	b	a	a
	ふくてっくの評価				
	b	b	b		b

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	(GH) (小多機) 食事前に口腔機能維持のための口腔体操をおこない、食後は嗽や歯磨き等をおこなっています。口腔ケアを行うための声かけや誘導をおこない、動作が難しいところは適宜介助を行っています。歯科医師や歯科衛生士等の専門職による口腔ケアが必要な方や希望される方には、毎月歯科往診で口腔内チェックや必要な処置をおこないますが、自分で問題なく歯磨き等を行っている利用者に対し、口腔内をチェックするまでには至っていません。また、職員に対して口腔ケアに関する研修はあまり行われていません。口腔ケアは歯科疾患の予防にとどまらず、肺炎など種々の疾患や認知機能の低下を予防する事にもつながるので、口腔ケアの意識や具体的な実施方法などに関する職員の積極的な取組や、口腔ケアに関する研修の充実に期待します。さらに、利用者全員の口腔チェックが可能となる取り組みを期待します。
加茂	(GH) (小多機) 職員に対して口腔ケアに関する研修は実施されていませんが、歯科衛生士より職員に対してアドバイスの提供があります。
涌出	(GH) (小多機) 職員は、食後は必ず口腔ケアを行うべく利用者に付き添い、口腔内に異常があれば家族に報告の上歯科医の受診を促しています。歯科医師、歯科衛生士の助言、指導を受けて、定期的なチェックを行っていますが希望者に限られており、自分で問題なく歯磨き等を行っている利用者に対し、口腔内をチェックするまでには至っていません。口腔ケアの方法は、看護師を中心として職員への指導が行われています。
山城	(GH) 共通記載
西木津	(GH) (小多機) 利用者は食事前に口腔体操をビデオを見ながら行い、全員で歌も歌います。 (小多岐) 口腔ケアについては、食後や就寝前に誘導を行い、歯磨きが難しい方は職員が支援・チェックを行っています。歯科受診の必要がある方には家族に伝えています。

(3) 褥瘡発生予防・ケア

加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
a	a	a	a	a
ふくてっくの評価				
a	a	b		a

① A13 褥瘡の発生予防・ケアを行っている。	a	a	a	a	a
	ふくてっくの評価				
	a	a	b		a

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	(GH) (小多機) 褥瘡ケア指針を作成し、職員間で周知し支援を行っています。利用者の入浴介助・排泄介助の時等に皮膚の観察を行い予防に務めています。また、日々の支援の中で褥瘡になりそうな赤身や発赤を発見したら、すぐに看護師に報告して軟膏塗布や除圧等の対応を実施し、悪化しないように予防しています。自分で移動できない方は、定期的に体位変換したり、会議などでポジショニングやクッションの入れ方を話し合うなどして、支援方法を検討し、職員間で共有しています。
加茂	(GH) (小多機) 共通に記載 (小多機) 現在、褥瘡がある利用者もしくは褥瘡の恐れのある利用者はいませんが、褥瘡に対する指針に従い、ポジショニングやクッションの入れ方周知等、褥瘡対策にへの情報は看護師により提供され、職員間で共有しています。
涌出	(GH) (小多機) 褥瘡発生後は主治医に相談し適切なケアに取り組んでいます。常に新しい情報を収集し、看護師を中心に支援を行っています。
山城	(GH) 寝返りができない利用者については、職員間で連携し就寝中は2時間おきの体位変換を実施しています。主治医・看護師と連携をとり、褥瘡のでき始めよりエアーマット導入の検討、ご家族への説明を実施しています。但し、褥瘡対策のための指針の整備や、褥瘡の予防についての標準的な実施方法を確立するまでには至っておらず、職員への周知徹底も十分とは言えないという自己評価の結果を踏まえて、評価を「b」とします。
西木津	(GH) (小多機) 共通に記載

(4) 介護職員による喀痰吸引・経管栄養

加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
b	c	-	c	c
ふくてっくの評価				
-	-	-		-

① A14 介護職員等による喀痰吸引・経管栄養を実施するための体制を確立し、取組を行っている。	b	c	-	c	c
	ふくてっくの評価				
	-	-	-		-

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	非該当
---------	-----

(5) 機能訓練、介護予防

		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① A15 利用者の心身の状況に合わせ機能訓練や介護予防活動を行っている。		b	c	c	a	a
ふくてっくの評価		b	b	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	(GH) (小多機) 機能訓練は、リハビリ専門職の指導の下で行っているわけではありませんが、生活リハビリ（歩行・立座り・移乗等）として生活動作の中で機能維持や介護予防活動（体操等）は行われています。					
加茂	(GH) (小多機) 一人ひとりの状態を考慮したうえでADLの向上に向けた支援計画（ライフサポートプラン）は毎月行われるカンファレンスで評価・見直しが行われています。日中活動のメニューとして体操が盛り込まれていますが、リハビリ専門職からの助言に基づいた形ではありません。認知症の周辺症状の進行に対しては、主治医と連携し、必要に応じて専門医の受診を実施するなどの対応が行われています。					
涌出	(GH) (小多機) 生活の中でのリハビリに取り組んでいます。以前は専門職の助言・指導として病院から出張、対応していましたが、コロナ感染予防の観点から現在実施できていません。コロナ禍が落ち着いた後の取り組みを期待します。					
山城	(GH) 退院後のグループホームでの生活動作の中で専門職による指導が必要な場合は、地域の病院からOTを招いて、地域リハビリ指導を依頼していましたが、コロナ感染予防の観点から現在実施できていません。					
西木津	(GH) (小多機) リハビリ専門職の助言を得たいときは京都総合山城医療センターの地域リハビリテーションに派遣を要請して指導を仰いでいます。 (小多機) 認知症症状については、必要に応じて専門医受診を勧めています。					
4ホームの相違点	評価の違いは「リハビリ専門職の介入」					

(6) 認知症ケア

		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① A16 認知症の状態に配慮したケアを行っている。		b	b	b	a	a
ふくてっくの評価		b	b	b	b	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	(GH) (小多機) 認知症の利用者が落ち着いて生活できるように環境づくりに配慮しています。他の利用者とは適切な関係が保てるように席などを配慮し、職員が随時関わられるように努めています。主治医や看護師と連携し会議等で支援内容を検討しています。旧法人では「認知症ケア委員会」を設置し、認知症について多角的に学ぶ機会や法人外研修受講時の自施設実習を事業所職員で取り組むことで認知症について学ぶ機会がありましたが、コロナ禍の影響もあり現在は実施できていません。最新の知識を取得する為にも研修の実施が望まれます。今後の取組に期待します					
加茂	(GH) (小多機) 職員間で統一した認知症の支援方法や対応方法を話し合いサービス提供をしていますが、職員アンケートによると職員によって対応のばらつきがあるとのこと。経験3年以上の職員のほとんどは、旧法人の時に認知症の実践者研修を受講していますが、最近では認知症に関する研修の実施が少ないので、最新の知識を取得する為にも研修を求める声が職員アンケートに寄せられています。					
涌出	(GH) (小多機) カンファレンスを月1回行い、利用者提供のケアについて方針の方向性を確認し、情報の共有をしています。必要に応じて、家族からヒヤリングを行い情報を得ることもあります。					
山城	(GH) (小多機) 共通記載					
西木津	(GH) (小多機) 入所時に家族より利用者の生活歴等を書面で聞き取っています。行動・心理症状が激しい時は、専門医の受診を行い、医師と絶えず連携してケアの方向性を探り、職員と協議しながら進めています。家族の悩みや相談には毎月のモニタリングでケアマネが中心に行っています。 (小多機) 家族会や認知症カフェから派生したピンポンクラブは家族会で運営されており、地域の社会資源の一つになっています。評価すると共に活動の継続に期待します。					

(7) 急変時の対応

		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① A17 利用者の体調変化時に、迅速に対応するための手順を確立し、取組を行っている。  ふくてっくの評価		b	a	b	a	a
		b	a	b	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	(GH) (小多機) 緊急時の対応方法や連絡方法を整備して職員に周知しています。職員が日々の状態をいつもと違うところは無いかという視点で常に観察を行い、必要に応じて主治医やご家族に連絡する流れが確率されています。朝、夕の申し送り時にご利用者の情報を確認し、周知徹底しています。看護師が服薬管理を行い、職員が確実に利用者提供しています。薬の効果や副作用については必要に応じて看護師から職員に伝えられています。
加茂	(GH) (小多機) 共通記載 (小多機) 利用者の体調は、迎え時に家族から情報を得、施設到着時に健康チェックを行っています。帰宅時の検温やバイタルチェックは、体調に変化が生じるなど必要に応じて行っています。今後は、職員に対して高齢者の健康管理や病気、薬の副作用等に関する研修会等が開催されることを期待します。
涌出	(GH) (小多機) 例えば「座る向きがいつもと違う」といった日々の変化に気付いた時は、職員申し送りノートに記載され職員間で情報が共有されています。また、薬の効果や副作用等に関する勉強会は職員会議で実施しています。
山城	(GH) 日中に体調不良がある利用者について夜間急変が予測される場合、早めに主治医・看護師と連携をとり対策を取っています。旧法人では医務室主催の研修(異変の兆候や脱水症状等)を実施していましたが、現在は実施されていません。薬に関する研修会等の開催を期待します。
西木津	(GH) (小多機) 夜間は看護師のオンコール体制で対応しています。 (小多岐) 職員は、迎え時、来設時利用者の検温を行い、バイタルチェックは来設後に行っています。来設後の発熱等に対しては家族と連携を図り、必要に応じて医療機関への受診を勧めています。
4ホームの相違点	評価の違いは「薬の研修」

(8) 終末期の対応

		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① A18 利用者が終末期を迎えた場合の対応の手順を確立し、取組を行っている。  ふくてっくの評価		a	a	a	a	a
		a	a	a	a	

【判断した理由・特記事項等】

木津川地区共通	(GH) 重度化対応及び看取り介護指針を策定し手順を確立しています。終末期を迎えられた場合、家族・主治医同席のターミナルカンファレンスを行い看取り介護の内容を説明し、書面で同意を得て実施しています。旧法人時は、お亡くなりになった後、家族も参加した「偲ぶ会」を開催していましたが、現在、コロナ感染予防の観点から開催を中止しています。亡くなった方を家族と職員及び入所者で偲ぶことは、精神面をケアすることに繋がりますので、コロナ禍の中では解決すべき課題が多くありつつも、再開に向けて検討されることを強く望みます。 (小多機) 終末期のケアを家族が希望される場合は、主治医同席のもとカンファレンスを行っています。通いが難しくなった場合、居宅サービスへの変更にも対応しています。
加茂	(GH) 利用者の状態報告を都度主治医におこない、必要があればすぐに往診できる体制になっています。 (小多機) 共通記載
涌出	(GH) ターミナルケアは、本人や家族の意向を確認し、主治医の協力の元で進めています。施設では、住み慣れた家で静かに自然な最期を迎えられるという配慮の元でケアが提供されています。旧法人の時にはターミナルケアの研修が実施されていましたが、現在では行われていません。 (小多機) 共通記載
山城	(GH) できる限りご家族の要望(宿泊等)を受け入れ、最期の日までご家族・職員がチームとなって取り組んでいます。退所後のご家族のグリーフケアや終末期のケアを担当職員対象の「ターミナルケアについての振り返り」の作成は、コロナ感染予防の観点から実施できていません。
西木津	(GH) 終末期のケアについての研修を実施しています。また、担当職員一人で抱え込まないよう「ターミナルケアについての振り返り」を作成し、思いを言語化することで職員の心情を把握し精神的負担を軽減し次に繋げる取組を行っています。 (小多機) 共通記載

## A-4 家族等との連携

(1) 家族等との連携		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① A19 利用者の家族等との連携と支援を適切に行っている。		a	b	b	a	a
ふくてっくの評価		a	a	b	a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	(GH) (小多機) 家族等に対してケアマネジャーや職員が定期的に状況報告を実施しています。サービスの内容について見直しが必要な時は、その内容について説明を行っています。職員が毎月必要な物品を家族に連絡し、家族が持参することで利用者との面会の機会を増やしています。また、毎月家族等に写真入りの手紙を郵送し、施設での生活の様子が分かるように報告しています。法人ブログでも月1回行事等の様子を配信し利用者の生活を窺うことができます。以前は家族参加型の行事を開催した後年2回家族会を開催し、GHの現状説明や家族の意向、質疑応答を行い、家族同志も横のつながりができる取組を行っていましたが、現在、コロナ感染予防の観点から開催を中止しています。利用者を共に支えるパートナーでもある家族との連携・協力を密にする上でも、家族会の再開が強く望まれます。					
加茂	(GH) 家族等へは毎月利用者の写真と行事予定を記入した「ささゆりだより」を発行し郵送しています。担当職員による手書きのメッセージが、利用者一人ひとりの家族に向けて添えられています。 (小多岐) 利用者に変化があった場合や必要時、こまめにご家族と連絡を取っています。月1回のモニタリングで情報交換を行い、家族の心身の状況等も聞き取り、ケアに努めています。					
涌出	(GH) 家族等へは毎月利用者の写真と行事予定を記入した「涌出だより」を発行し郵送しています。 (小多) 毎月家族とモニタリングを行い、1か月ごとに評価を見直し、次月のサービス内容の確認を行っています。					
山城	(GH) 家族等へは毎月利用者の写真と行事予定を記入した「ほほえみだより」を発行し郵送しています。家族等の訪問時間によっては、十分な対応の時間を確保することが難しく課題となっています。家族と連携・協力して利用者を支える観点から、時間を確保する工夫を期待します。					
西木津	(GH) 家族へは毎月利用者の写真と行事予定を記入した「西木津だより」を発行し郵送しています。担当職員によるメッセージが、利用者一人ひとりの家族に向けて添えられています。 (小多岐) 利用者に変化があった場合や必要時、こまめにご家族と連絡を取っています。月1回のモニタリングで情報交換を行い、家族の心身の状況等も聞き取り、ケアに努めています。					
4ホームの相違点	評価の違いは、山城は家族の訪問時間の確保が難しく、家族に対し、サービスの説明をしたり、要望を聞く機会について十分対等できていない					

## A-5 サービスの提供体制

(1) 安定的・継続的なサービス提供体制		加茂	涌出	山城	西木津 GH	西木津 小多
① A20 安定的で継続的なサービス提供体制を整え、取組を行っている。		b	b	-		
ふくてっくの評価		a	a		a	
【判断した理由・特記事項等】						
木津川地区共通	(小多機) いつも同じ職員が利用者宅に訪問するという体制ではありませんが、安定した介護サービスを継続的に提供するための仕組みは構築されています。利用者の状況や提供する介護サービスの情報は職員会議等で職員間で共有が図られ、定期的に行われるアカンファレンスにより、サービスの内容の見直しも行われています。 (GH) 非該当					