

認知症対応型共同生活介護

掲載順 番号	地域	事業所名	令和元年度 評価結果に係る 改善課題	事業所の取組方針・実施状況	
				改善のための取組み方針	実施状況(令和3年3月時点)
3	世	クローバー ハウス駒 沢	・認知症ケアに求められる専門性の重要性を踏まえて、内外の研修・学び機会を活用しながら職員一人ひとりの専門性の向上を図っていく。	・入居者が日常生活の中で、自分なりに穏やかに過ごされ、生き生きとした生活を送ることができるようにサポートすることが職員の役割だと思います。 職員が毎日の生活の中で寄り添いながら入居者様の能力・健康状態などを見極める事が如何に難しいことなのか実感していますが、意思疎通を妨げないよう職員一同改善を実施していきたいと思っています。	職員が認知症についてどの程度把握できているのかをホーム内での研修・会議などを通して確認し、ご入居者様お一人お一人に対し、能力の向上・身体状況の改善を得るための適切なケアができるよう取り組んでいる。 職員一同のスキルアップ・個々の情報共有を徹底して、問題解決にあたる。
			・日本人・外国人の職員がともに支援にあたっている。マニュアルの翻訳・面談・研修などを通して、業務に関する共通理解を図っている。 それぞれの違いを理解しつつ、引き続き、ホームとしての統一的な対応方法の浸透を図っていく。	職員によって業務に偏りが生じているので、問題点を的確にとらえ、介護技術に不足があればしっかりとサポートするよう改善していきたいと思っています。 また、一つ一つの介助についてその意味を説明しながらスムーズに業務が行えるよう対応していきたいと思っています。	介護技術についてのマニュアルを外国籍職員と共有し、指導時には一つ一つの介護の意味などを実際のケアを通して行動で伝えるなどして職員のスキルアップに取り組んでいる。
6	世	グループ ホーム チューレン ポート	開設から14年を迎え設備備品等の迅速な修理・修繕が必要である。	建物の構造上、段差がある場所もあるが、一般的な家庭の住宅の延長線上での生活リハビリの意味合いもあり、利用者の生活上の危険度合いを考えながら対応していく。	職員や利用者やご家族、また運営推進会議からの意見を聞き取り、ホーム設備に関する趣旨を説明する。過去の事故歴や今後の生活上の危険性を会議の場で話し合い対策を図る。
			利用者への意思確認の仕方による余の余地がある。	利用者への声掛けのタイミングなど、職員会議で共通認識とし支援に努めていく。	再度、利用者の個別状態を確認し一貫性のあるケアとなるよう職員会議の場で共通認識とし実践している。
			利用者・家族・近隣等から出た意見・要望には真摯に対応し信頼回復を望みたい。	必要度等を考慮し、優先順位を考えながら意見・要望に対応していく。	施設の設備備品について、重要性等を考慮し、順次、備品の修理・修繕・買い替えを行っている。
9	世	クローバー ハウス若 林	介護の知識と技術の習得及び認知症のケアと生活支援。	起き上がりのしくみ、起き上がりの具体的な介助方法、立ち上がりのしくみや座り直しの方法、移乗の具体的な介助方法等についてロールプレイによる研修を定期的実施する。	テープ止めオムツ使用の利用者様のオムツやパッドの当て方の見直し等の研修を実施。
			事故予防と緊急時対応。	緊急時対応の原則として、普段からの準備、医療と介護の連携、事故予防のための視点として誤飲・誤嚥・窒息を防ぐための技術と観察及び出血時や骨折、火傷等の発生時の対応の研修の実施。	緊急時の連絡方法や医療に繋げていく過程の研修を実施。
			介護記録と接遇。	利用者様の状況把握、活動内容等、だれが見ても分かりやすい文章であるかどうか基本を総点検するための研修の実施。	記録の見直しや、水分・排便・服薬チェックの再確認や、状態変化についての記録の取り方の研修を実施。

掲載順 番号	地域	事業所名	令和元年度 評価結果に係る 改善課題	事業所の取組方針・実施状況	
				改善のための取組み方針	実施状況(令和3年3月時点)
13	玉	グループ ホーム たのしい家 上野毛	ご入居者様の安心なホーム生活を視野に、認知症の進行や心身機能の重度化、虚弱化などの変化を意識した取り組み	ご入居者様の心身状態を把握しながら、認知症の進行や心身機能の重度化、虚弱化、心身機能の低下を意識し、日常の散歩や買い物・外出などの変化を意識した取り組みを行う。年間の行事に加え、日々のレクリエーションや機能訓練を積極的に取り入れ、また日頃から出来るような例えば調理補助や掃除、洗濯もの畳みなど、出来る事に目を向けた家事手伝いや体操、レク等に取り組む事でご入居者様の認知の進行や心身機能の重度化、虚弱化などを防止します。	概ね実施できている。
14	玉	ソラスト上 用賀	事業所の目標を明確にしていき、職員が同じ方向を向き支援の継続が行えるようにしていく。	各リーダーと話し合いの場を設け、同じ方向を向けるようにしていく。	方向性の話し合いはできていないが、各フロアの情報共有を行い現状の把握に努めている。
				リーダーの育成体制強化を考えていく。	本社主催のリーダー研修があるがコロナウイルスの為参加できていない。
15	玉	グループ ホームや まぼうし	1. 介護技術や認知症対応について、職員の専門性を更に高めていくことに期待する。 2. 入所者の重度化や人手不足により理想のサービス実施が行えないジレンマをどのように解消していくか今後に期待する。 3. 福祉業界全体の人材採用難のなかであっても、質の高い介護を通じて職員の採用・育成に成果をあげられることを期待する。	1. 常勤・非常勤を問わず、基礎的なものだけでなく、本人が求める、また求められているスキルにあったテーマの研修に参加する機会を設ける。	1. 引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大のため外部研修には参加せず、職員会議内のケース会議や勤務中の現場において個別に対応技術の指導を行っている。
				2. 軽度な方から重度な方まで柔軟な対応が行えるよう職員のスキルアップに努めると共に、地域資源の活用、ボランティアやご家族にも協力を求め、外出やレクリエーションの充実をはかっていく。	2. 引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大のため、買い物、外出行事、ボランティアの受け入れを中止している。職員が人込みの無い場所へ散歩を実施、新たに高齢者体操などのDVDを購入し屋内での体操・身体を動かすレクなどを実施している。
				3. 広報誌やホームページ、就職フェアやセミナー・研修などでやまぼうしの実践をアピールし職員採用に繋げていく。	3. やまぼうし通信の発行、法人の広報誌での活動報告、ホームページ内のやまぼうしブログを定期的に更新している。
18	玉	グループ ホームノテ 深沢	1. 今後はユニットごとに職員が利用者に喜んでもらえるようなイベント実施に前向きに取り組めるよう、更に意識を高めたいと考えている。	1. ユニットミーティングにおいて、利用者の現状をふまえ、イベント実施に向けて話し合う機会を増やし提案しやすい雰囲気を作る。	1. 月1回ユニットミーティングを開催。外部からの参加のイベント等を自粛し、「誕生会」や「お菓子作り」等密にならないよう内容を工夫して楽しんでいただけるように企画して実施。
			2. 特に新入職員の教育を実践に活かせるよう、利用者の満足度につながるよう、研修の方法を工夫したいと考えている。	2. 利用者個々の手順書と業務の手順書を整備し、利用者への対応が職員都合にならないよう検討する。研修は時間など考慮し、参加しやすい環境を作る。	2. 利用者用手順書の整備が出来ている。また、WEB開催やDVD視聴の研修を実施している。新入職員に対して採用時研修後、3・6ヶ月後他のフォローアップ研修を継続して実施。

掲載順 番号	地域	事業所名	令和元年度 評価結果に係る 改善課題	事業所の取組方針・実施状況	
				改善のための取組み方針	実施状況(令和3年3月時点)
26	砧	グループ ホーム花 みず木	1. 介護業界全体の課題でもある、ゆとりのある職員配置を期待したい	1. 人材不足を課題として認識しており、解決に向けて動いているものの成果として表れていない。あらゆる方法で職員補充を行っている。	1. 新型コロナ感染症蔓延により、少しでも発熱などがあると休んでもらうような対応をしていたため、残っているスタッフにしわ寄せがきてしまい、ゆとりある職員配置が困難になってしまったが引き続き努力を継続する。
			2. 家族との関係は、利用者個々の事情が異なり、難しい問題も多いが、「もっと関心を持ってほしい」という思いを抱えており、頑張してほしい	2. 利用者の家族それぞれに対して、個別の丁寧な対応が必要とされる。希望すれば、日々の利用者の暮らしを見ることが出来る取組みもしており、行事は全て知らせ、参加してもらえる仕組みにもなっているが、家族からのアプローチはあまり無い。こうした現状を改善し、多くの家族と連携の実現に努力する。	2. 家族の面接もコロナ感染症のため制限しており、メールや郵便で日々の状況などを写真などと合わせて伝えている。コロナ感染症が終息した折には、積極的に家族とのコミュニケーションを図り連携が取れるようにする。
			3. 事業所は次期リーダー養成を進めているが、早急に施設長の確立が望まれる。	3. 事業所運営に責任を持つ専任施設長の設置がこの数年間の課題となっており、こだわりをなくし人材の募集を行う。	3. 法人の理事会でホームの今後の運営などを多角的に検討しており、適任者の選択を行っている。来期中には交代を視野にしているが、現在のコロナ感染症の状況によっては、ずれることもあり得る。
28	砧	優っくりグ ループ ホーム喜 多見	事業継続計画の見直しとともに職員や地域への周知	水害を想定した事業継続計画の見直しと職員・地域への周知を行う	コロナ、非常事態宣言の中なので、運営推進委員会や家族会などは行っていない。運営推進委員会については、行事、事故状況報告、現在のご利用者間の状況など自治体、御家族様へ書面で報告している。今後は、水害を想定としたシュミレーションとともに避難訓練が必要となる。
			ヒヤリハットの収集と、利用者の安全確保	ヒヤリハットの報告数を増やし、より多くの情報を集め、利用者の安全確保を図る	各ユニットで、どんな細かい情報でも(例 様子がふらついて転びそうになったなど)ケアカルテのヒヤリハットの欄に記入し、ミーティング時に話し合う。その後、リスク委員会(各事業所1名、月一度の開催)にて情報を共有し、他事業所からのアドバイス、対応などを話合っている。
			職員全体の利用者情報の共有	職員全体でのカンファレンスを行い、利用者情報の共有を行っていく	
30	砧	マザアス ホームだ らん世 田谷	・介護度が高い利用者がふえてきた現状において、日常の家事や日中活動を主体的に行える新たな作業の提案取り組みが必要とされる。	・各階の状況に合わせ、ご入居者の生活環境を変える介護度が重くなっているフロアでは、食事を一部湯煎とし、全員が参加できる散歩の時間をとる。 ・介護度の低いフロアでは、業務改善を図り、調理時間を削減し散歩、買い物時間をとる。	・重介護フロアでは、昼食を湯煎とし、散歩の時間を確保した。軽介護フロアでは調理は残し、業務改善により毎日1名散歩に出る時間を確保した。コロナ禍の影響で散歩は近隣短時間とし、買物は中止。
			・ケアプランに基づいた支援をするために、日々の支援の中で省察し、観察力や洞察力を磨き、よりよい支援を実践したいと考えている。	・担当がケアプランの基本プロセスに関わる。 ・入居者担当による毎月のモニタリング、介護計画更新前のアセスメント資料作成、カンファレンスへの参加。	・入居者担当が毎月モニタリングを実施。更新前のカンファレンスにも参加し、多角的視点から議論できている。 アセスメント資料の作成には至らず。
			・虐待の芽チェックリストを活用し権利擁護研修を行っているが、今後も研修開催や職員同士で意見交換の機会を設け、周知徹底する方針である。	・全事業所で行っている毎月の権利擁護事業の共有。 毎月のフロア会議内での委員を中心とした事例検討。	・毎月、委員による会議内での事例検討に加え各事業所の権利擁護の取組を共有し、現場へも書面で周知を図っている。 年2回の勉強会はコロナ禍のため、動画研修にて、全職員に実施。

掲載順 番号	地域	事業所名	令和元年度 評価結果に係る 改善課題	事業所の取組方針・実施状況	
				改善のための取組み方針	実施状況(令和3年3月時点)
35	砧	グループ ホームちとせ	1. 当事業所は、機動力のある管理者のもと統一したケアに努めているが、今後は管理業務を見える化し、事業の継続性を担保することを期待する。	1. 管理業務をリスト化し行っていることの意味の共通理解を図ったうえで、主任やスタッフとの分業を図っていく。	1. 管理者業務の一覧を作成し、主任ならびに一般職員と共有。担当で任せられる業務は任せている。
			2. 咀嚼力の低下した利用者への食事提供形態についての検討を期待する。	2. 介護スタッフのできる範囲、予算などを考慮し、口腔機能が低下した入居者に対し、安全で美味しい食形態を検討する。	
37	砧	グループホームももちゃん	ホームページや「ももちゃん新聞」などホームの独自性に着目した情報発信に期待します。	ホーム利用者には、定期的な「ももちゃん新聞」のようなものを作り日々の生活の様子を伝える。地域の方々へは、ホームページやホーム建物の掲示板などにホームでの取組みを載せていく。	6月から毎月のお知らせに生活の様子を写真を交えて載せている。また、世田谷区の「花いっぱい協定」をし、花壇手入れの際、地域住民の方々々とコミュニケーションを取っている。
			手引書に基づき、必要なサービスが行われているか定期的な点検が必要です。	法人理念を元に、各委員会で定期的に見直しを行い、全スタッフが周知出来る仕組みを確立する。	委員会の見直しをし、7月から新たな委員会を始動。現在、定期的な開催をし、マニュアル点検を行っている。
38	烏	せらび芦花公園	1. 事業継続計画の策定が期待される。	1. 事業継続意識の向上により、本社・地域との結びつきの中で、計画策定は急務と考える。現状の厳しい環境下、コンプライアンス・ガバナンスも絡めたものとしたい。	1. コロナ禍のもと、対面での繋がりが少なくなり、当初計画の地域密着策も、ほとんど出来ていないのが現状であった。研修などの知識研鑽も、ウェブでは一方通行になるため、職員の学習レベルに差も出ている。
			2. さらに多くのヒヤリハットを収集し、利用者の安全に向けた支援の手順書に向けていきたい。	2. 事故を未然に防ぐ手立ての最先端での細かい事例を拾い集めることの重要性を、職員間で共有して行く。	2. 施設内事例が中心になり、外部知識や、事例の取り込みが多く取り切れていない状況。委員会など設けるも、形骸化しないよう努めるのが、月次での運営であった。
			3. 次なるリーダー・サブリーダー候補の育成が期待される。	3. 一介護職から、サブリーダー・ホーム長と成った経験値から、当該施設に必要なものが何かを見極め、基本理念を見直しながら、利用者様のみならず、職員にとっても、その人らしさを尊重できる施設作りを目指し、意思を伝えていきたい。	3. 個人スキルの向上に努めるも、職員育成には、外部研修、集合対面研修も必須と考えるが、事業部長のタイアップなどに依存することが多く、多角的にフォローするには、材料不足な面が、否めなかった。
39	烏	グループホーム成城さくらそう	・経営計画書の内容がマニュアル等に反映されていない。	・マニュアル見直しの際、経営計画書の内容を反映する	行動指針を策定し、各フロアに掲示している。
			・記録はほとんど手書きのため、業務負担の軽減が求められる	・タブレット端末を使用した入力を可能にするため、運営会社の新規開発事業部と連携してソフトを作成する	2021/3/15より記録を電子化により移行する。

掲載順 番号	地域	事業所名	令和元年度 評価結果に係る 改善課題	事業所の取組方針・実施状況	
				改善のための取組み方針	実施状況(令和3年3月時点)
44	鳥	鳥山グループホ-ムくつろぎ	1. 法人のBCP(事業継続計画)を踏まえて施設独自のBCP(計画)の策定が望まれる。	1. 法人のBCP(計画)に基づき、事業所としての具体的な事業継続計画を策定する。	1. 感染症対策(新型コロナウイルス)に対応する事業継続を追加策定している。
			2. 業務マニュアルの職員への周知徹底と定期的な見直しを期待したい。	2. 業務上の基本事項や緊急時の対応マニュアルについては、日々の業務でポイントを確認できるものに改定し周知する。	2. 新人職員にも分かりやすい、利用者の個別対応マニュアルを作成した。
			利用者のQOLの向上や、一人ひとりに自分らしく生きていただくためのケア手法として、メイクボランティアの活用を期待したい。	3. ボランティアの導入検討にあたり、メイクボランティアの存在を知り、今後は他のアクティビティを含め地域の資源を活用した利用者の生きがい支援を推進していきたい。	3. 新型コロナウイルス感染症の影響から従来のボランティアを含め、外部者の立ち入りを見合わせている現状である。今後の社会情勢(感染対策の状況)から地域ボランティアの導入を再開した際には利用ニーズに対応した地域資源を活用したい。現状ではグループでの施設内レクリエーション(体操やゲーム等)でQOLの向上を図っている。