

No. 特に良いと思う点		
1	タイトル	入居者個々の主体性を大事にし、老人会「つつじ会」の活動を活性化させている
	内容	入居者主体の老人会「つつじ会」は図書貸し出しの管理や地域行事への参加等、自主的に様々な活動を行っている。近年新たに、食事中のBGMについてのアンケート施行、ビデオ鑑賞会、ジャズ喫茶の開催、他養護施設との入居者間交流、保育園訪問等に老人会主体で取り組めるよう支援し、活性化が進められている。また同時に老人会の役員や職員まかせではなく、入居者個々の参加・協力・発信が重要と認識し、入居者全体の士気を高められるよう取り組んでいる。
2	タイトル	事故対策の徹底や転倒防止など、入居者の安全性の向上に取り組んでいる
	内容	入居者の安全性を向上するため、事故発生防止委員会を2ヶ月ごとに開催している。事故事例やヒヤリハット事例は、当日中に報告され、翌日の朝礼にて具体的な対策を周知する。さらに事故発生後2週間で、再発防止について振り返りを行っている。転倒防止について、平時より安全性に配慮した支援に努めているのに加え、今年度当初より理学療法士を採用して訓練を実施している。
3	タイトル	全室個室という環境を下地として入居者個々が望む生活スタイルがかなえられよう支援している
	内容	新棟の居室は全室個室・南向きで採光がよく明るい。各居室の表札の下には小さな棚があり、飾りつけている入居者もいる。引き戸の扉は内鍵があり、希望者には外鍵を渡している。施設方針「一人おひとりの人生を尊び、その人らしく生きることを支えます」を目指して、入居者の生活歴・価値観・生活習慣等を考慮し、その人の生活スタイルの維持を支援している。喫煙場所以外のタバコ、夜間の騒音、法に触れる行動などの迷惑行為以外は、原則として自由としている。できる限り本人の希望がかなえられるよう生活のルールは最小限にして対応している。
No. さらなる改善が望まれる点		
1	タイトル	複数年に及ぶ取組を具体的な中長期計画として明文化することが望まれる
	内容	中・長期計画は年度事業計画の「設備投資および修繕計画」のなかで手すり設置などの「設備課題」が示されているのみである。中長期の計画としてより具体性を持たせるために、「いつまでに」「何を行うか」など工程も含めた表現が必要となろう。施設として現在いくつか抱える課題のなかに「入居者支援、業務のあり方」の文章化がある。担当者も決まっており手順も明確である。今後の肉付け作業や修正作業に複数年を要することが想定されているため、この取組を計画的に進めるために中長期計画として明示することが望まれる。
2	タイトル	入居者の重度化に伴い、基本介助技術の習得を進めていく意向である
	内容	法人全体で人権や危機管理などに関する研修を開催して職員育成に取り組むほか、施設内でも勉強会を行っている。また、感染症対策、誤えん防止・誤えん事故対応、緊急時対応などをテーマに学習を進めている。入居者の心身の重度化が進み、基本介助に関する職員の知識・技術をさらに高めていく必要性を感じている。
3	タイトル	入居者の力をより活かせるよう、個々の自立性と支援の必要性のさらなる見極めを
	内容	病気・けが・精神面の変化等で身の回りの支援が必要な場合は、多職種間で今後の対応について話し合い、入居者本人への働きかけを行うほか、必要に応じて介護保険サービスを利用している。一方で、一見自立しているが支援の必要性を内包している入居者等、自立と要支援の中間に位置する入居者への対応については、職員人数の制限もあり、内容によってはこなしきれない状況があると認識している。入居者個々の介助や支援が必要な部分、自立できる部分を的確に見極め、真に必要な支援を徹底していくことを課題としており、今後の取り組みが期待される。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	施設長及び管理者・各部門責任者の役割を明確にして、権限委譲と決定権の委譲を実施して業務効率の向上に取り組んでいます
	内容	施設全体の運営責任は施設長にあり、それに対応した権限が施設長にあることを明確にして、業務の一部を副施設長に権限委譲し、さらに副施設長は下位に業務の一部を権限委譲して、施設全体の効率的な業務の運営を業務分掌に基づいて行っています。施設長・副施設長及び各部門の管理職は、各種会議・各委員会に参加して施設の方向性を示すとともに、現場の意見等を取り入れた組織的な運営に取り組み、事業計画の推進や改善・改革をリードすることで、職種間の連携による組織的な業務効率の向上に取り組んでいます。
2	タイトル	利用者の意向満足度を考慮したICF(出来る能力を最大限生かす)の視点が、全職員の共通認識となり、「より良い介護」に繋がっています
	内容	「より良い介護」の実践に向け、全職員がICF(失われた機能があっても、出来る機能をアセスメントする)の視点で施設サービス計画書の作成が出来るように学習会を実施しています。利用者の意向満足度(各部署が利用者の思いを汲み取る、声なき声を拾い上げることの実践)を考慮し、施設生活において不自由な状況や孤立感を出来る限り回避すべく、どんな些細なことであっても「より良い介護」を目指し、職員間の情報共有や連携がスムーズにとれるようになっており、そのことが利用者支援に確実に反映できています。
3	タイトル	行事の実施やクラブ活動、教養娯楽活動、季節感のある食事やイベント食などの提供が利用者の楽しみのある生活に繋がっています
	内容	その人がその人らしく、楽しみのある生活、充実感が得られる生活を支援できるように、様々な取り組みを行っています。日常生活に変化と潤い、楽しみをもたらす季節の行事やクラブ活動の他に、日常的に行える教養娯楽を取り入れています。また、年2回行っているバスハイクや市の特養施設が一堂に会し行われる「風船バレーボール大会」への参加は、娯楽だけではなく「社会参加」の一助となっています。更に、日常の楽しみである食事の充実を図り、年間の計画的なイベント食の実施は利用者の大きな楽しみとなっています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	理念・方針や職業倫理の理解を深める取り組み、行動規範(基準)や言動の振り返りができる組織的な仕組みが期待されます
	内容	「社会的に弱い立場の人の側に立った支援」という、法人の理念と職業倫理を職員一人ひとりが深く理解した行動基準の取り組みが期待されます。職員の言動がそのまま事業所の評価となることから、福祉サービスに従事する者としての、行動規範(基準)を明確に示すことで、職員として「どうあるべきか、どのように行動すべきか」がより具体的になり、日常の業務や言動に活かされることが期待されます。また、重点目標として取り組んでいる「不適切ケア、ゼロ」「接遇マナー」の言動の振り返りを、職員が自己評価する組織的な仕組み作りが期待されます。
2	タイトル	人材育成の基本姿勢・方針を示した中・長期的な「人材育成計画」と連動した「個人別育成計画」の策定が期待されます
	内容	組織内の業務を「期待する役割や責任、困難度」などの視点から階層的に区分けし、仕事内容や能力・成果の期待水準を定義して、各階層に応じた人材育成に取り組んでいます。また「目標管理シート」の作成と面談による職員一人ひとりの意向を基に、個人別育成に取り組んでいます。施設が求める人材育成の基本姿勢・方針を示した中・長期的な「人材育成計画」と職員一人ひとりの意向を把握し、技術水準、知識、専門資格の習得等の視点を含めた「個人別育成計画」策定して、「目標管理シート」を活用した能力向上への必要な支援が期待されます。
3	タイトル	利用者が安全に快適に日々の生活が出来るよう、日常使用する福祉用具の使用状況の点検・整備の仕組みを確立することが期待されます
	内容	利用者の生活上の不自由さの軽減や緩和、自立支援を支えるためにも様々な福祉機器が使用されています。これらの福祉機器を安全且つ清潔で使い心地が良い状態に保つことが求められています。移動に関する福祉機器(車いす、歩行器、杖等)は定期的な点検整備の仕組みが確立していますが、その他の福祉機器に関しては関連部署ごとに点検・整備、不具合の修理などを行っていますが、定期的な使用状況などの確認が出来るような仕組みを確立することが期待されます。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者が主体的に意見を述べる機会が多くあり、利用者にも根付いています
	内容	利用者が施設での生活についてや行事について等、直接意見交換ができる機会を多く設けています。その一つは「利用者代表委員会」です。代表委員会は各棟からでいただき様々なことについて意見交換を行います。その他「各棟定例委員会」では、毎月1回発行している施設の広報誌「お知らせゆうじん」に記載されている、月の予定や日々の生活についての意見交換などが行われています。毎日の朝の会においても、意見のある利用者はその場で他の利用者に伝えており、自分の意見を言えることが習慣化されていることがうかがえます。
2	タイトル	家族と共に利用者を支えていけるよう交流の機会や日常のやり取りを行いながら連携を図っています
	内容	家族が主体となり活動をしている「優仁ホーム家族会」は、「家族会の家族は100人の利用者全員」というコンセプトのもと、平成9年4月に発足し16年間、施設での利用者の暮らしを支えています。また、あくまでも利用者の意思を尊重した上で、家族とのつながりは利用者にとっても心の拠り所となり支援する上でも大きく影響されることから、家族の負担にならないよう配慮しながら、手紙のやり取りや電話連絡などで関わられるようお願いしています。施設行事への招待など、家族と連携を図りながら利用者を支援しています。
3	タイトル	職員一丸となって利用者支援に向き合う姿勢があります
	内容	「一人ひとりが主人公」という理念の実現に向けて、職員一丸となって利用者支援にあたっています。日常の利用者とのコミュニケーションや、利用者同士の関係づくり等の場面において、「さりげなく寄り添う支援」を職員一人一人が考えていくことを重視しています。行事開催時には職員が盛り上げ、利用者楽しんでもらうような配慮がされています。また、職員同士で、自主的な勉強会や研修会も実施されており、介護福祉士の資格取得や支援の質向上を目指して、互いに学び合う風土が形成されています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	地域の関係機関との連携による事業所の専門性の発揮が期待されます
	内容	事業所では地域の関係機関との連携等を通じた、地域福祉の課題への対応を多様な視点から検討しています。高齢者が地域で長く安心して生活するために必要な介護に関する情報提供や、生活困窮者向けの支援、精神障害の方の在宅生活支援等を検討中です。救護施設に求められる地域移行支援等の役割を拡充させていくためにも、今後は、関係機関との連携において、従来以上に事業所の専門性を活かした地域福祉への貢献が進むことが期待されます。
2	タイトル	業務内容と就業状況・働きやすさのバランスを最適化していくことが望めます
	内容	事業所の目標達成に必要な業務内容と、それを実施する職員の就業状況や職場としての働きやすさとの関係について、経営層と職員の間で認識の共有を深め、最適なバランスを追究していくことが期待されます。利用者の背景が変化するなかで、支援に対する幅広い知識の習得や支援方法の継続的な改善が必要となっていますが、職員の負担軽減大に対するメンタルケアや職員処遇の見直し等の職場環境改善と、職員のやる気を引き出す業務目標の設定や、業務効率化に役立つ具体的なスキルの向上へのアドバイス等を同時に行っていくことが期待されます。
3	タイトル	どのような記録が必要か、その記載内容や方法について職員間で検討することが期待されます
	内容	日々の利用者に関する記録はパソコン内で管理、共有しており、利用者に関する情報は支援日誌や作業日誌、クラブ活動日誌、業務日誌のそれぞれにも記載されており、全体を網羅する形でケース記録は記入されています。ケース記録には見出しの項目を設け、情報を収集しやすくしていますが、個々の判断による項目記載となっており、個別支援計画書の項目との連動性も踏まえると、改善の余地があると推察されます。勉強会等でも取り組んでいますが、今後さらにどのような記録をどのように残すことが有効なのか改めて職員間で検討することが期待されます。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	今年度は「食～作って、触って、感じよう」を園のテーマに掲げ保育を実践し、保護者にも定期的に発信しています
	内容	今年度は「食～作って、触って、感じよう」を園のテーマとして掲げています。食育年間計画を作成し、栄養士は旬の食材を子どもに見せたり、クッキングの回数を増やしたり、近隣の畑を借り、さつまいもの苗植えや味噌づくり、園庭でトマト・ナス・ししとう・ピーマンの栽培・収穫し食材として食べ、その都度写真を掲載し、保護者へ発信しています。その他、給食アンケートの実施や運動会の保護者景品に給食の試食券を配布するなど、情報共有や啓発方法を工夫しています。利用者調査でもほぼ全員の方が「食事のメニューに配慮がある」と回答しています。
2	タイトル	職員・保護者から上がった意見については迅速に検討を行い、改善に繋げています
	内容	日頃より職員・保護者より意見が言いやすい環境を作っています。今年度、児童票やヒヤリハットの書式について、変更した方が良いのではないかの職員の意見から、検討を行い、変更後の書式を使用後、改めて良かったかまたは改善点はあるか再検討し、職員同意の上で、書式の見直しを行いました。保護者からも連絡帳や保護者会、日々の会話より意見を吸い上げ、吸い上がった意見は、職員間で共有し迅速に対応するよう心掛け、職員間で検討した上で、反映しています。利用者調査でも、80%以上の方が「要望や不満に対応してくれる」と回答しています。
3	タイトル	園が求める職員像と本人の意向の双方を重視した計画的な人材育成が行われています
	内容	職員の経験やレベルに応じて、園が求める職員像を明確にし、入職後の職員の成長がイメージできるような仕組みが構築されています。新任、5年目、10年目、15年目等と階層別のスキルアップ研修を実施し、職員が成長するための環境づくりにも取り組んでいます。また、人事制度の運用では、“個人の意向”を重視しており、考課面接に最低30分の時間をかけて職員本人から本年度の取り組みの良い点や反省点、次年度の目標等を丁寧に説明させたり、研修計画を策定する際には事前アンケートで職員の意向を踏まえた上で決定しています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	保育室内環境設定の更なる見直しが望まれます
	内容	1階は、幼児の保育室で2階は乳児と一時保育室があります。0歳児・1歳児は食事のスペースと遊びのコーナーが設定されています。幼児はホールがないので、遊び・食事・午睡は保育室のためコーナーの設定が限られ、継続して遊べるスペースやままごとコーナー等の設定が難しいようです。遊び込めるコーナーづくりや、子どもたちが主体的に遊べる環境構成の見直しが望まれます。園の課題として限られた空間の工夫を検討することが望まれます。
2	タイトル	中長期事業計画の策定と確実な進捗管理が期待されます
	内容	単年度の園の目標やクラス目標は、前年度の振り返りを踏まえて設定されており、さらにその実現に向けて園全体で取り組む仕組みが機能しています。一方で、法人の理事長人事の影響もあり、平成25年度以降の中長期事業計画は策定されていないため、今後は、地域の福祉ニーズや近隣の関連施設の動向等を踏まえて、中長期事業計画を策定し、定期的に進捗管理していくことが期待されます。
3	タイトル	マニュアルの定期的な見直しの時期を明確化し、継続的に見直す仕組みを作ることが期待されます
	内容	園では保育・事務・感染症等、各種マニュアルは事務所に設置しています。土曜・遅番・早番マニュアルについては、チームに分かれ作成の見直しを図り、それぞれの日誌に添付することで、一連の流れがすぐ見れるよう発信方法について工夫しました。昨年度は、マニュアルの見直しを重点項目に上げ取り組んだため、改めて見直しを図りましたが、現在は都度の見直しとなっています。今後は、定期的な見直しの時期を定めることで職員に意識させ、継続的に取り組むことが期待されます。