

# 小規模多機能ホーム 城北

事業所自己評価・ミーティング様式	実施日	令和2年12月29日(17:00 ~ 19:00)
------------------	-----	---------------------------

1. 初期支援(はじめのかかわり)	メンバー	14人
-------------------	------	-----

## ◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組みましたか?	0人	14人	人	人	14人

前回の改善計画	新規利用者の小さな情報も発信し、声掛けや家族への対応を具体的に伝えていく。職員全員が家族様とある程度の連携がとれるようにする。
---------	---

前回の改善計画に対する取組み結果	申し送りや部会で、利用者様や家族様への具体的な対応を細かく伝えていき、その体制に皆慣れてきており電話対応だけでなく送迎時の対応などケアマネへの連絡も含めて連携がとれるようになってきている。
------------------	--

## ◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	本人の情報やニーズについて、利用開始前にミーティング等を通じて共有していますか?	5	9	0	0	14
②	サービス利用時に、本人や家族・介護者が、まず必要としている支援ができていますか?	3	10	1	0	14
③	本人がまだ慣れていない時期に、訪問や通いでの声掛けや気遣いができていますか?	3	8	2	1	14
④	本人を支えるために、家族・介護者の不安を受け止め、関係づくりのための配慮をしていますか?	2	10	2	0	14

できている点	200字程度で、できていることと、その理由を記入すること
できる限りの情報収集に努めており、それを申し送りや部会で伝えている。新規利用者に対応した職員は細かい情報も伝えて行けている。初期利用時はできる限り望まれているサービス調整ができている。ご本人がまだ慣れておられない時は、居心地よく過ごして頂くにはどうしたらよいかを考えている。	

できていない点	200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること
利用開始前にできるだけ情報は集めているが、特に退院後の利用の時などカンファレンスの情報とは少し違っている時もある。スタッフによって何となく働いているスタッフもおり周知ができていない時もある。余裕がない時や業務に追われている時は新しい方への気遣いができない時がある。	

次回までの具体的な改善計画	(200字以内)
職員のモチベーションアップを図ると共に、できるだけ余裕を持って業務にあたるように業務内容の改善や担当を考慮する。サービス開始後は対応の仕方など小さい気付きを職員同士で共有する。	

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00～19:00)

2. 「～したい」の実現(自己実現の尊重)

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組めましたか?	5人	8人	1人	0人	14人

前回の改善計画  
利用者様の小さな情報も発信し、理解につなげる。声掛けの成功例などを皆で共有できるようにする。

前回の改善計画に対する取組み結果  
声掛けの成功例などを共有できており、実践につなげる事ができている職員も多い。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	「本人の目標(ゴール)」がわかっていますか?	0	11	2	1	14
②	本人の当面の目標「～したい」がわかっていますか?	0	11	3	0	14
③	本人の当面の目標「～したい」を目指した日々のかかわりができていますか?	0	11	3	0	14
④	実践した(かかわった)内容をミーティングで発言し、振り返り、次の対応に活かしていますか?	2	8	3	1	14

できている点 200字程度で、できていることと、その理由を記入すること  
ケアマネが作成する計画書やケアプランを読み込めている職員も多く、当面の目標は理解できている。何か変化があった場合はこまめに申し送りできている。実践内容も聞いた内容を次の対応に活かしている職員も多い。

できていない点 200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること  
全ての方の目標を理解できているわけではなく、職員によって差もある。特に意思疎通が困難な利用者は上手く関われない時がある。したい事は理解しているが、その為には何をどうしたらいいのか、どう関わればいいのかを理解できていない事がある。

次回までの具体的な改善計画 (200字以内)  
本人のしたい事に対してどう関わっていけばいいか、家族様の意向等も含めて部会や申し送りで話し合っていく。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00~19:00)

3. 日常生活の支援

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組めましたか?	1人	10人	3人	0人	14人

前回の改善計画  
1つ1つの介助、支援について誰が見ても分かるようにマニュアルを作成する。

前回の改善計画に対する取組み結果  
マニュアルを作成し配布、周知できた。職員によって体格や個性などマニュアルでは対応できない場合は個々に考え、対応できている。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	本人の自宅での生活環境を理解するために「以前の暮らし方」が10個以上把握できていますか?	0	4	10	0	14
②	本人の状況に合わせた食事や入浴、排せつ等の基礎的な介護ができていますか?	3	11	0	0	14
③	ミーティングにおいて、本人の声にならない声をチームで言語化できていますか?	1	11	2	0	14
④	本人の気持ちや体調の変化に気づいたとき、その都度共有していますか?	5	8	1	0	14
⑤	共有された本人の気持ちや体調の変化に即時的に支援できていますか?	4	9	1	0	14

できている点 200字程度で、できていることと、その理由を記入すること  
職員が利用者の細かな変化に気づく職場風土ができており、何か気づいた時は看護師への報告もスムーズにできており、その都度本人の状況に合わせて支援ができている。

できていない点 200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること  
職員によっては基本的な介助ができていない事がある。事業所や職員都合になっている時がある。リーダー的な職員がおらず、介助方法等が確実に伝えきれていない。  
利用者様によっては家族様と疎遠で以前の生活環境が把握できにくい方もおられる。

次回までの具体的な改善計画 (200字以内)  
長期的な視点でのリーダー育成。  
お互い注意し合えるような職場風土作り。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00～19:00)

4. 地域での暮らしの支援

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組みましたか?	0人	2人	12人	0人	14人

前回の改善計画  
引き続き職員が地域、地域の中の施設を意識できるように発信していく。

前回の改善計画に対する取組み結果  
今年度は新型コロナウイルスの影響でなかなか地域と関われる、意識できる機会がなかった。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	本人のこれまでの生活スタイル・人間関係等を理解していますか?	0	6	8	0	14
②	本人と、家族・介護者や地域との関係が切れないように支援していますか?	0	11	3	0	14
③	事業所が直接接していない時間に、本人がどのように過ごしているか把握していますか?	0	5	9	0	14
④	本人の今の暮らしに必要な民生委員や地域の資源等を把握していますか?	1	3	10	0	14

できている点 200字程度で、できていることと、その理由を記入すること  
生活歴や家族との関係はケアマネからの情報で理解できている職員が多い。ご自宅での様子は送迎時やヘルパー時に把握ができています。ご自宅の様子もいつもと違う事があれば事業所で報告ができています。必要な場合は自宅へ帰る日には民生委員へ連絡もしている。

できていない点 200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること  
施設と自宅の往復という利用者様が多く地域との関わりはできている方の方が少ない。特に地域との関わりを望んでいない場合もある。家族からの支援が難しい方等は事業所で終わらせてしまいがち。ヘルパーや送迎ができない職員が自ら知ろうとしない事もある為、利用者理解は職員によって異なる。

次回までの具体的な改善計画 (200字以内)  
なかなか家族の支援が得られない方等もして頂けそうな支援をお願いするなど連絡を切らさない。ヘルパー、送迎ができない職員への働きかけ。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00～19:00)

5. 多機能性ある柔軟な支援

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組めましたか?	2人	12人	0人	0人	14人

前回の改善計画  
引き続き柔軟な対応を続け、さらに家族様と信頼関係を深められるよう努めていく。

前回の改善計画に対する取組み結果  
管理者、ケアマネだけでなくスタッフも送迎時に家族様と積極的に会話し、信頼関係を築けるようになってきている。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	自分たち事業所だけで支えようとせず、地域の資源を使って支援していますか?	0	7	7	0	14
②	ニーズに応じて「通い」「訪問」「宿泊」が妥当適切に提供されていますか?	4	10	0	0	14
③	日々のかかわりや記録から本人の「変化」に気づき、ミーティング等で共有することができていますか?	5	9	0	0	14
④	その日・その時の本人の状態・ニーズに合わせて柔軟な支援ができていますか?	3	11	0	0	14

できている点 200字程度で、できていることと、その理由を記入すること  
利用者様や家族様の意向に応じて、出来るだけサービス調整ができている。利用者様の状態、様子に合わせて柔軟な対応ができている。小さな変化もきちんと報告できる職員が多い。

できていない点 200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること  
要望等に出来るだけ対応はしているが、どうしてもできない時がある。  
事業所だけで支えすぎているかもしれない。地域の資源がうまく活用できていない。

次回までの具体的な改善計画 (200字以内)  
地域の資源を活用するという点で何か使える物はないか検討する。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00～19:00)

6. 連携・協働

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組みましたか?	人	0人	7人	7人	14人

前回の改善計画  
引き続き地域のイベント等参加できるものは参加させて頂く。

前回の改善計画に対する取組み結果  
新型コロナの影響で自治体のイベントもほとんど中止となり参加できていない。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	その他のサービス機関(医療機関、訪問看護、福祉用具等の他事業所)との会議を行っていますか?	2	3	2	7	14
②	自治体や地域包括支援センターとの会議に参加していますか?	0	0	2	12	14
③	地域の各種機関・団体(自治会、町内会、婦人会、消防団等)の活動やイベントに参加していますか?	0	0	4	10	14
④	登録者以外の高齢者や子ども等の地域住民が事業所を訪れますか?	0	1	7	6	14

できている点 200字程度で、できていることと、その理由を記入すること  
その他のサービス機関を含む担当者会議は期日までに開催できている。  
緊急事態宣言時以外は運営推進会議も開催できており、ミルトスの木のパン販売も継続している。  
自衛隊で花火の情報があつた時には利用者様に見て頂けた。

できていない点 200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること  
コロナ禍で来訪や外出が行いにくい。常時来て頂いていたボランティアさんも緊急事態宣言時は来所できず、地域のイベントのほとんど中止で参加できていない。

次回までの具体的な改善計画 (200字以内)  
なかなか活動が行いにくい状況ではあるが、何か地域と関われる機会を検討する。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00~19:00)

7. 運営

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組みましたか?	1人	3人	8人	2人	14人

前回の改善計画  
引き続きスタッフの運営推進会議への参加を計画していく。  
定期的な面談等スタッフとコミュニケーションを密にする。

前回の改善計画に対する取組み結果  
コロナ禍という事もあり運営推進会議も毎回開催できず、その日のスタッフの状況などからスタッフの参加はできていない。スタッフとのコミュニケーションはよく取れている。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	事業所のあり方について、職員として意見を言うことができていますか?	5	4	5	0	14
②	利用者、家族・介護者からの意見や苦情を運営に反映していますか?	4	9	1	0	14
③	地域の方からの意見や苦情を運営に反映していますか?	2	8	4	0	14
④	地域に必要とされる拠点であるために、積極的に地域と協働した取組みを行っていますか?	0	1	13	0	14

できている点 200字程度で、できていることと、その理由を記入すること  
利用者様、家族様、地域の方からの苦情はすぐにスタッフ感で話し合いができている。次につなげられるようAITレポートの活用もできており、その都度部会での振り返りもできている。運営にも反映できている。

できていない点 200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること  
スタッフが個々に思っている事を意見ではなくただの愚痴になってしまっている時がある。全員が、「よくしよう」「こうしよう」と同じ方向を向けていない時がある。  
地域と協働した取組みは行えていない。

次回までの具体的な改善計画 (200字以内)  
コロナ禍での地域密着型としての在り方を再度考え直す。  
スタッフの方向性の統一を図る為、日ごろの会話や部会等で思いや考えを尋ねる。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00~19:00)

8. 質を向上するための取組み

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組みましたか?	人	11人	2人	0人	14人

前回の改善計画	人員補充。
前回の改善計画に対する取組み結果	今年度は人員も補充され、余裕を持って業務にあたる事ができる時期もあった。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	研修(職場内・職場外)を実施・参加していますか	1	10	2	1	14
②	資格取得やスキルアップのための研修に参加できていますか	0	2	10	2	14
③	地域連絡会に参加していますか	0	0	3	11	14
④	リスクマネジメントに取り組んでいますか	2	9	3	0	14

できている点	200字程度で、できていることと、その理由を記入すること
部会で各担当者から勉強会が定期的に行われている。研修参加ができなくてもスキルアップしようとしているスタッフも多い。小さな事でもAITレポートが積極的に提出されており、リスクマネジメントに繋がっている。	

できていない点	200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること
コロナ禍で外部の研修が中止になり参加できていない。あったとしても密になる等で参加しにくい。リスクマネジメントの意識がスタッフによって差がある。	

次回までの具体的な改善計画	(200字以内)
リスクマネジメントの研修を部会で計画したり、個人研修計画に盛り込み、スタッフの意識の統一化を図る。	



事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和2年12月29日(17:00～19:00)

9. 人権・プライバシー

メンバー 14人

◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	前回の課題について取り組みましたか?	5人	9人	0人	0人	14人

前回の改善計画  
新しい職員にも身体拘束、虐待の研修に参加してもらう。

前回の改善計画に対する取組み結果  
年2回の身体拘束、虐待研修は実施しており、意識は高くなってきている。

◆今回の自己評価の状況

個人チェック集計欄		よく できている	なんとか できている	あまり できていない	ほとんど できていない	合計(総人数)
①	身体拘束をしていない	9	5	0	0	14
②	虐待は行われていない	10	4	0	0	14
③	プライバシーが守られている	8	6	0	0	14
④	必要な方に成年後見制度を活用している	6	7	1	1	14
⑤	適正な個人情報の管理ができている	6	8	0	0	14

できている点 200字程度で、できていることと、その理由を記入すること  
はっきりとした虐待、身体拘束は行われていないとスタッフ全員が言う事ができる。  
個人情報も大きい意味では守られている。

できていない点 200字以内で、できていないことと、その理由を記入すること  
グレーゾーンである言葉の拘束、「ちょっと待ってね」「座っててね」等業務に追われている時、余裕がない時に聞かれる時がある。

次回までの具体的な改善計画 (200字以内)  
再度グレーゾーンの勉強会を開催、新しいスタッフ、派遣社員等にもその都度声掛けできる雰囲気を作る。