

あかねの里
令和 7 年度 第 3 回運営推進会議録

1. 開催日時 令和 7 年 9 月 18 日（木）16:00～17:00
2. 開催場所 あかねの里内会議室
3. 参 加 者 （利用者代表）
 （家族会代表）
 （地域住民代表）
 （地域住民代表）
 （出雲市高齢者福祉課）
 （あんしん支援センター）
 （ホーム長）
 （事務員）

【議題】

1. 運営推進会議を活用した外部評価の実施 について（Ⅰ）
2. その他
 ★ 利用者状況 について

【内容】

当日、委員の皆様と話し合った内容については、別紙資料添付

自己評価・外部評価・運営推進会議活用ツール

No.	タイトル	評価項目	自己評価	記述	運営推進会議で話しあった内容	外部評価	記述
Ⅰ.理念・安心と安全に基づく運営							
1	理念の共有と実践	地域密着型サービスの意義をふまえた事業所理念をつくり、管理者と職員は、その理念を共有して実践につなげている	A. 充分にできている B. ほぼできている ◎. あまりできていない D. ほとんどできていない	・「親切・公正、信頼・融和、地域交流」を理念として掲げ、管理者と職員はそれを共有しケアの実践につなげている。 ・理念を日々念頭において心掛けている ・以前は口頭で朝礼の際言っていたが、口頭で言わなくなった。職員玄関に張り出してみてもどうか。 ・朝礼で以前のように唱和してはどうか。			
2	事業所と地域とのつきあい	事業所は、利用者が地域とつながりながら暮らし続けられるよう、認知症の人の理解や支援の方法などを共有し、事業所自体が地域の一員として日常的に交流している	Ⓐ. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	・年度始めには、近隣の2町内の新自治委員のかたのお宅を訪問し、地域交流の促進のお願いをしている。 ・近隣2町内に対し、2カ月に1度のペースで当事業所広報誌の町内回覧をお願いし、日常の活動を知っていただくよう取り組んでいる。 ・近隣の縫製工場様より使用されなくなったウエスを定期的にいただいている。 ・近隣中学校の職場体験学習の受け入れをしている。 ・近隣中学校の教育の一環である「働く人々へのインタビュー」についても受け入れている。 ・県立大学の「老年看護学実習」について受け入れている。	委員(高齢者福祉課) 立地いいので交流も頻繁でいいと思う 委員(あんしん支援センター) 利用者の刺激になりいいと思います 続けてほしい 委員(家族会代表) 地域交流していていいと思う 委員(地域住民代表) 近隣町内だが防災訓練報歳会議に参加している。いいと思う 委員(地域住民代表) 民生委員のところにもあいさつに来ていただきたい。独居老人などの訪問のしているため。情報など共有していたけるとありがたい		
3	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	Ⓐ. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	・利用者様に参加していただきサービス内容等の説明をし、ご意見をいただくよう心掛けている。 ・外部評価について運営推進会議を活用し実施している。 ・運営推進会議を身体拘束廃止委員会の場合として活用し、委員の皆様にご意見をいただいている。 ・運営推進介護を虐待防止委員会の場合として活用し、委員の皆様にご意見をいただいている。	委員(高齢者福祉課) 会議の意見など職員と共有しておられるならいいと思う 委員(あんしん支援センター) 家族などからも意見を聞く機会がありますか ホーム長 面会やケアプランで会った時などあれば聞いている 委員(地域住民代表) いろんな意見があると思うが負担にならない程度に職員のケアもしてほしい 委員(地域住民代表) 数年この会議に参加しているが上手くやっておられると思う 委員(地域住民代表) 職員や利用者はこの会議の意見がどのように反映されているか聞いてみたい。役に立っているといい		

4	市町村との連携	市町村担当者と日頃から連絡を密に取り、事業所の実情やケアサービスの取り組みを積極的に伝えながら、協力関係を築くように取り組んでいる	④. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・3年ごとの制度改正年度の前後には、特に積極的に連絡を取り、相談を行っている。・加算の算定や変更届の資料の提出の際は、事前にアドバイスいただいている。・介護事故のあった際には、市への速やかな報告を心がけている。その後の対応や本人の状態、再発防止策も追って報告し、協議を行っている。・運営推進会議に委員として参加いただき、貴重な意見を頂戴している。又、当会議の報告書については、作成後、市へメール送信を行い、市のホームページにて閲覧できる仕組みを整えていただいている。・市から依頼されたアンケート等の調査について都度回答するようにしている。・実地指導を定期的に受けている。	委員(高齢者福祉課) ご協力迅速な対応ありがとうございます 委員(あんしん支援センター) 充分にできていると思います 委員(地域住民代表) 今後ともよろしく願います 委員(地域住民代表) 市のホームページ拝見したことがなかったので今度拝見させていただきます 委員(地域住民代表) 出来ていると思います		
5	身体拘束をしないケアの実践	代表者および全ての職員が「介護保険法指定基準における禁止の対象となる具体的な行為」を正しく理解しており、玄関の施錠を含めて身体拘束をしないケアに取り組んでいる	④. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・介護保険指定基準における禁止の対象となる具体的行為 11項目をラミネート加工したものを、現場に置き常に意識するよう努めている。・令和7年度版の身体拘束廃止・防止の手引きを各ユニットに設置している。・身体拘束廃止委員会を年に4回開催している。・現役職者(ホーム長)が運営に関わった間に禁止対象 11項目にあたる対応を選択したことはなく、安易に身体拘束をしない方針を全職員が共有している。・利用者様が対応困難な状況、状態になられた際は、話し合いの場を設け対応策を協議している。・玄関等の施錠時間においても、施錠・解錠をする時間が適切か否かを身体拘束廃止委員会の議題として定期的に検討している(現在は、解錠:8:30、施錠:19:30)。・精神薬について、利用者様の日常の精神状況を観察し、薬の量を減らすことができるか定期的に検討している。・毎月の処遇会議において、転倒防止等の目的で人感センサーを設置している利用者様の対応については、その機器の撤去が可能か否かを定期的に検討し、撤去が可能であれば実施し家族様へ報告をしている。		A. 充分にできている(満場一致)	人感センサーどれくらいの頻度で使用されているか、家族の許可を得ているか、使用しなくなる時はどんなときかなど質問あり 家族にはケアプランにて説明介護度が上がり寝たきりになられたりすると使用停止することもあると説明
6	虐待の防止の徹底	管理者や職員は、高齢者虐待防止関連法について学ぶ機会を持ち、利用者の自宅や事業所内での虐待が見過ごされることがないように注意を払い、防止に努めている	④. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・法人内研修で取り上げ研修を実施する。(年2回以上)・「不適切なケア」の時点で問題提起し改善に努めている。・呼名については、呼名の乱れが不適切なケアにつながるとの考えのもと利用者様及び職員間とも「名字+さん付け」を基本とし、統一を図っている。・利用者様及び家族様の要望や苦情を受けつける窓口として、外部の第三者委員を2名選定している。・毎月の処遇会議では、利用者様一人ひとりの支援に焦点を当て、虐待につながる恐れのあるケアがあるか否か参加者間で協議を行っている。・運営指針を作成し、虐待防止委員会を設置している。		A. 充分にできている(満場一致)	法人一括の研修難しいのではという質問に対し 夕方の方のできるだけ多く参加できる時間やオンラインを活用していると回答

7	権利擁護に関する制度の理解と活用	管理者や職員は、日常生活自立支援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、それらを活用できるよう支援している	A. 充分にできている B. ほぼできている ◎. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・基本研修で取り入れて、学ぶ機会を設けるようにしている。・研修会などに行く機会がなく制度についての理解が不足している。・成年後見制度について学んではいるが実践と結びつかず知識として習得したとは言えない。・把握まではしていないが知識を得るよう心掛けている。・制度の理解は心掛けているが、活用となると実用的な行動はとれていない。・合同の研修会でも議題に上がりにくく言葉はわかっているにもかかわらず実際の活用とまではいかないので現実性がわからず理解不足である。			
8	契約に関する説明と納得	契約の締結、解約また改定等の際は、利用者や家族等の不安や疑問点を尋ね、十分な説明を行い理解・納得を図っている	Ⓐ. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・契約の締結や解約の際には、当事業所の特徴や体制を十分に説明してから実施するよう心がけている。又、利用料金の改定などの際は、詳細について文書でお知らせし、都度同意書を交わしている。・管理者より都度文書の送付がされており、その際は職員にも内容の周知、文書回覧がされており共有できていると思われる。・利用者は認知症があり十分な理解ができていない。・その都度文書にて説明している。・今のところ業務で関わる機会がない。・上司が中心となって出来ていると思う。			
9	運営に関する利用者、家族等意見の反映	利用者や家族等が意見、要望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	Ⓐ. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・正面玄関に意見箱を設置している。・運営推進会議に家族会会長様、利用者様の出席をお願いしている。・入所前等、家族様や担当の介護支援専門員に生活歴等の聞き取りを行っている。・入所時には契約書に示している「相談窓口」について、説明を行っている。その窓口として「あかねの里管理者」「第三者委員」「行政機関」を明示している。・家族の来所時には意見交換をしやすい環境づくりを心がけている。		A. 充分にできている(満場一致)	家族会代表より状態に変化などすぐに連絡をくださるので充分にできていると思います とのご意見をいただきました
10	運営に関する職員意見の反映	代表者や管理者は、運営に関する職員の意見や提案を聞く機会を設け、反映させている	A. 充分にできている Ⓑ. ほぼできている C. あまりできていない	<ul style="list-style-type: none">・「運営会議」を定期的(毎月)に開催し、法人内・施設内の情報の周知、諸々の課題について意見交換をしている。また、定期的に面接の機会を設け、その際に意見や、提案を聞くようにしている。・「運営会議」が定期的で開催されているが、定期的な面接はなされていないと思う。・面接という形ではないが、何かあれば相談できる状態ではある。・毎月運営会議を行っている。・現場からの意見が出にくい様子はあると感じる。			

			D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・共有できる場があることは良いことだがスタッフの意見が反映されるかいうと少ないように思われる。・年に一度全職員を対象に面談を実施している。			
11	就業環境の整備	代表者は、管理者や職員個々の努力や実績、勤務状況を把握し、給与水準、労働時間、やりがいなど、各自が向上心を持って働けるよう職場環境・条件の整備に努めている	①. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・法人として、昇給制度やキャリアアップの仕組みを構築し、処遇改善加算を算定している。・令和元年から義務化された年休 5 日以上が付与について、付与できている。・勤続年数に応じて特別休暇を付与する仕組みがある。(勤続年数 20 年、30 年の職員に対し 5 日の特別休暇の付与)・介護福祉士やケアマネ等の資格を取得した際には、法人として祝金を支給している。・特別養護老人ホームやグループホーム等の入所系施設、デイサービスやデイケア等の通所系施設と各種形態の事業を行っているため、各職員のライフステージに合わせた部門への人事異動が行える体制を整えている。		A. 充分にできている(満場一致)	残業などの質問がある 看護師など残業がやむ負えない時などあるが過重労働にならないよう本部にて限度を超えると出勤退勤の連絡がくるようになっている サービス残業にならないように心がけていただきたいと意見をいただく
12	職員を育てる取り組み	代表者は、管理者や職員一人ひとりのケアの実際と力量を把握し、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	①. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	<ul style="list-style-type: none">・職員に対し、役割や係を任せ、それらを経験することで、段階的な成長につながるようつなげている。・定期的に、管理職が職員と個別面談を行い、これから担ってほしい役割や身に付けてほしいスキル等を伝えている。・法人独自のキャリアアップシステムを作成しており、それぞれの職務階層について、どのような役割を担うことを期待しているかを明示している。・認知症介護実践者研修などの外部で開催される研修に参加させている。また、オンラインでの研修にも参加してもらっている。・「認知症」「虐待・身体拘束廃止」「感染症」をテーマに法人内基本研修として研修参加の機会を設けている。・新人職員も、利用者のケアについて積極的に提案できるような雰囲気づくりに努めている。・法人内にいくつもの施設、事業所があるメリットを活かし、成長を促すための人事異動を適宜行っている。		A. 充分にできている(満場一致)	職員を育てるのも大変だと思います しっかりされていると思います オンラインとオフラインの研修ではどちらがいいですか という質問がでる どちらにもメリットデメリットがあります オンライン質問できなかったりオフライン大勢で聞くことができなかったり
13	同業者との交流を通じた向上	代表者は、管理者や職員が同業者と交流する機会を作り、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	A. 充分にできている ②. ほぼできている C. あまりできていない	<ul style="list-style-type: none">・出雲地域介護保険サービス事業者連絡会や出雲市認知症グループホーム連絡協議会に加入し交流に努めている。・平田地域福祉研修協議会に参加しているが活動は停滞している。・コロナ後よりほぼ交流はなくなった。・管理者が会議に出席しており、同業者同士での交流までには至ってないと思われる。・研修などの機会があればもう少し交流などしやすいかと思うので積極的に参加したい。・あまり同業者と交流できていない。・充分にできていると思うが把握していない。			

		させていく取り組みをしている	D. ほとんどできていない	・ほのデイ、しあわせの里、あかねの里合同の委員会開催では意見交換等ができていていると思う。しかし、他の同業者との交流の場はほぼ無いように思う。			
14	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、暮らしを共にする者同士の関係を築いている	④. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	・各利用者様に、作業や家事をしていただいている。日常生活で使用する物の整理や衣類等の整理整頓などをして頂いている。 ・できる範囲で共に楽しくできるように努めている。 ・食器を拭いて頂いたり、服やタオルをたたんでもらっている。 ・新聞紙折りやちり紙たたみをしてもらっている。 ・可能な限りで本人の自立している生活の維持を念頭に声掛けやケアを行っているが、なれ合いの関係になるとついつい介助過多になっているときがあるように感じる。 ・本人の意思を尊重し介助している。 ・本人の状態などを考慮すると、どうしても介助をする側とされる側という認識のもと日々のケアをしているように思う。もう少し「共に」という意識を持ちたい。 ・自身ができることは意欲が持てるように声掛け等でできる限りして頂き、困難な状況であれば介助し一緒に取り組むことで自身の現状維持に努めている。			
15	馴染みの人や場との関係継続の支援	本人がこれまで大切にしてきた馴染みの人や場所との関係が途切れないよう、支援に努めている	④. 充分にできている B. ほぼできている C. あまりできていない D. ほとんどできていない	・帰宅外出ができる。 ・利用者様ご家族に、何かあれば報告するよう心がけている。 ・電話で会話をすることが可能であるかたには、ご家族様から電話を頂いた時は会話を楽しんでいたいている。 ・看取り期においては、居室にソファを設置したり、ご家族専用の休憩室を設けたりと、時間を気にせず付き添えるような環境整備を心がけている。	委員(高齢者福祉課) 携帯電話は個人で持っておられる利用者はいますか ホーム長 今の利用者は持っておられないです 委員(あんしん支援センター) 看取り期にはご家族の休憩室もあり安心して過ごされますね 委員(家族会代表) SNS やネットが使える時代色々活用されてもいいと思います 委員(地域住民代表) 職員の負担にならない程度にされるといいと思います 委員(地域住民代表) コロナ禍で面会できないという施設も聞きます ここはうまくやっておられると思います		