

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

1. 初期支援（はじめのかかわり）

メンバー 全スタッフ

◆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	4人	2人	1人	8人

前回の改善計画

- ・ケアコラボのご家族公開機能を使用し、職員がご家族と間接的にも関われる状況をつくる。
- ・主にスタッフミーティング、朝礼の場を活用し、利用者・家族の情報共有、確認を行い、スタッフ個人でも自らの情報が足りていないのかを認識し、積極的な情報共有、確認の意識を持つ。

前回の改善計画に対する取組み結果

家族公開機能については現在できていないが、家族からの感謝の言葉を共有するようにしている。昨年と比べるとミーティング時の確認などは増えており、情報収集を意識している様子がある。

◆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？	3	4	1	2	10
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？	4	5	1		10
③	本人がまだ慣れていない時期に、訪問や通いの声掛けや気遣いができていますか？	3	7			10
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？	3	5	2		10

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

家族支援とコミュニケーションへの注力
訪問時や送迎時のわずかな機会を逃さず、家族の意向を傾聴し、本人の様子を積極的に伝える姿勢がある。家族の状況に合わせた柔軟なサービス調整（通いの調整など）が意識されている。

本人の「非言語情報」の読み取り
言葉だけでなく、表情や行動から主訴（本当の願い）を汲み取るアセスメントが行われている。

情報共有ツールの活用と意識向上
ICT（ケアコラボ）の活用や朝礼・ケア会議を通じて、スタッフ間で情報を「共有しよう」という意識が根付いてきている。

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

勤務形態（非常勤・土日のみ等）による情報の断絶
ミーティングに参加できないスタッフへの情報伝達が不十分であり、「その場にはいない人に伝わらない」という漏れが発生している。

家族との接点の格差
独居の利用者や訪問時間が家族の不在時と重なる場合、直接のコミュニケーション機会が作れず、間接的な情報に頼らざるを得ない。

理念と家族ニーズの葛藤

事業所のケア方針（本人の尊厳）と、家族の要望（負担軽減など）が相反した際の判断や調整に悩む場面がある。

基本情報の把握不足

一部スタッフにおいて、ケアプラン（計画書）の内容を十分に確認できていないケースがある。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「情報の非対称性」の解消

ミーティングの議事録のデジタル化(ケアコラボ等の徹底活用)を推進し、いつ出勤しても最新情報を確認できる仕組みを強化する。

家族とのコミュニケーション機会の創出

直接会えない家族に対しては、連絡帳や電話、ICTツールを積極的に活用し、事業所での様子を可視化して届ける工夫を行う。

ケア方針のすり合わせと教育

家族の要望とケア理念がぶつかる事例を共有し、「ゆかい西野としてどう着地点を見つけるか」を検討する事例検討会を実施する。

アセスメント能力の平準化

ケアプランの要点を確認できるよう、申し送りの仕方を工夫する。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

2. 「～したい」の実現（自己実現の尊重）

メンバー 全スタッフ

◆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？	0人	5人	2人	1人	8人

前回の改善計画
個人でもプランを通し利用者の目標を確認。 現場でも本人の生活歴、背景を探り、ケアに活かしていく。 ケアコラボに人生録というご家族に記載を協力してもらう機能があるため活用していく。 スタッフミーティングの場を活かし、利用者の背景を含めゴールを確認、共有していく。
前回の改善計画に対する取組み結果
本人のゴールというよりも日常支援に対して注力しており、目標やゴールの共有が不十分だった。 人生録の機能を活かしておらず、ケアに活かさきれていない。

◆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 「本人の目標（ゴール）」がわかっていますか？		5	4	1	10
② 本人の当面の目標「～したい」がわかっていますか？	1	6	2	1	10
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？	1	5	3	1	10
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	4	1	3	10

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
ケアコラボを活用した個別ケアの定着 記録を振り返り、プランに沿ったケアを実践しようとする意識が高い。背景因子（生活歴など）を模索し、本人の想いや非言語的なサインを汲み取ろうと努めている。	
チーム内の相談・共有文化 ケア会議や朝礼、ICT ツールを通じ、得た情報を発信する努力が見られる。特に経験の浅いスタッフや勤務日数の少ないスタッフも、主任や先輩にその都度アドバイスを仰ぎ、ケアに活かしている。	
実践への誠実な取り組み ミーティングや申し送りで決定したゴールや対応策を、一つひとつ確実に現場で実践しようとする意識が共有されている。	

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
「人生録」の活用不足と理解の差 ケアコラボにある「人生録」の記入や共有、具体的な活用方法が浸透していない。それにより、本人の深い理解に基づいたケアの共有に一步届いていない。	
情報収集と共有の物理的・心理的制約 勤務形態の多様化により、ミーティングに参加できないスタッフへの情報伝達が不十分。また、遠慮や迷いから積極的な情報収集に踏み込めないスタッフもいる。	

日々の業務優先による「目標ケア」の停滞

認知症の生活リズム維持や、排泄・口腔ケアといった「日々の課題」への対応が優先され、プランにある「本来やりたい目標（QOL向上）」へのアプローチが後回しになりがちである。

家族連携のデジタル化の遅れ

ケアコラボへの家族招待が進んでおらず、家族とのリアルタイムな連携を強みとして活かしきれていない。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「人生録」活用プロジェクトの開始

活用方法を具体化し、ミーティング等で「この方の人生録のこの部分をケアに活かそう」と具体的に話し合う機会を作る。

情報の「見える化」と「最新化」の徹底

管理者・主任による情報の定期更新をルール化し、いつ誰が見ても最新のプランが把握できる環境を作る。

情報格差を埋めるコミュニケーションの工夫

会議欠席者でもケアコラボや議事録で最新の「方針」を確認できるよう、伝達経路を再整備する。

家族招待の推進

ケアコラボでの家族連携を運営の優先事項として位置づけ、招待作業を順次進める。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

3. 日常生活の支援

メンバー 全スタッフ

◆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？	3人	3人	1人	1人	8人

前回の改善計画

プラン、記録を参照し、不明な点は自身でも情報収集を行っていく。
実際のケアの方法、手技は、動画などで確認できるようにしておく。

前回の改善計画に対する取組み結果

ケアの方法などの動画については、あまり進んでいないが、写真などを活用できている。
職員自身でのプラン確認には課題が残ったが、会議の場を活用しケアについて共有の機会が増えた。

◆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？		3	6	1	10
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？	4	5	1		10
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？	2	4	2	2	10
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？	3	7			10
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	6			10

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

「今」の体調変化への迅速な対応と共有

利用者の体調や表情の変化に敏感に反応し、スタッフ間での声掛けや記録（ケアコラボ）を通じた迅速な対応・情報共有が強みとなっている。

チームでの方向性のすり合わせ

不明な点があれば介護主任を中心に、ミーティング等で「利用者の気持ちや状況を言語化」し、支援の方向性をすり合わせる風土がある。

マニュアル化・可視化の推進

基本的なケア内容をファイルにまとめ、各自がいつでも確認できるような環境整備が進んでいる。

ICT（ケアコラボ）の定着

記録の確認や日々の変化の把握において、ツールを積極的に活用しようとする意識が全スタッフに浸透している。

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

「以前の暮らし方（生活歴）」の把握不足

ケアの根拠となる「本人の歩んできた人生」や「自宅での具体的な生活環境」への理解が不十分であり、個別支援が「通い」の場に限定されがちである。

情報共有の「漏れ」と「個人留まり」

記録には残すものの、全員への周知が漏れたり、個人の把握で終わってしまうケースがある。特に「後で伝えよう」としたことの失念が課題となっている。

プラン把握の個人差（特に短時間・限定勤務者）

ケアプランや共有事項を把握しきれないまま業務に当たってしまうケースがある。

理想の食事提供への制約

本人が望む食事を提供したいという思いはあるが、用意されている食品や在庫の都合上、叶えられないジレンマがある。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「暮らしの視点」を強化する事例検討

通いの場面だけでなく、「以前の生活歴」や「自宅での暮らし」に焦点を当てたアセスメントを、申し送りやミーティングの議題に意識的に組み込む。

情報伝達の「仕組み化」による漏れ防止

「後で」をなくすため、重要事項は即座にケアコラボの重要フラグを立てる、あるいはホワイトボード等を併用するなど、伝達漏れを防ぐ二重のルールを検討する。

「人生録」を活かした個別ケアの具体化

把握できていない生活歴（10個以上のエピソード等）を埋める作業をチームで行い、それを食事内容や日中の活動提案に繋げるプロセスを作る。

情報のインプット時間の確保

業務開始前に必ず「最新の重要事項」を確認できる時間を5分確保するなど、オペレーションの見直しを行う。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

4. 地域での暮らしの支援

メンバー 全スタッフ

◆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	5人	1人	1人	8人

前回の改善計画
ケアマネジャーの記録、プランを把握する。 現場では利用者の言葉から生活を把握し、情報収集したものをケアコラボに記録していく 事業所がある、西野地区だけでも地域資源の把握を行っていく。
前回の改善計画に対する取組み結果
活動としての地域イベントなどの資源は共有しているが、支援につながるような資源把握は積極的に行えていない。 利用者様からの言葉は記録に残せている。

◆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？	1	7	2		10
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？		5	3	2	10
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？		5	3	2	10
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？		4	3	3	10

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
ICT(ケアコラボ)を活用した情報把握の定着	ケアマネジャーの記録やモニタリング結果を必ず参照し、ご家族の評価や本人の課題を客観的に把握しようとする習慣がある。
既存の地域との繋がり維持	お祭りへの参加など、本人が元々持っていた地域との縁を継続するための支援ができている。
家族背景への配慮と良好な伝達	第三者の視点からご家族の立場を思いやり、本人の良い面を積極的にお伝えするなど、良好な関係づくりを意識している。
限られた情報からの推察と補完	本人との会話、近隣住民からの情報、ご自宅の様子などから、目に見えない生活背景を想像し理解しようと努めている。

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
地域資源やキーパーソンの把握不足	民生委員や近隣の社会資源についての知識が個人レベルに留まっており、具体的な地域関係図を把握できていない。

生活理解の「深さ」の個人差

勤務回数や訪問機会の少なさにより、記録上の情報以外（本人の奥深い思いや詳細な生活実態）まで把握しきれていないスタッフがいる。

地域連携における役割の不明確さ

地域との繋がりに対して「自分に何ができるのか」という具体的なイメージや、関わりの手法が持てていない。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「地域資源・関係図」の可視化と共有(原因:接点の欠如への対策)

事業所周辺の民生委員や協力者、活用できる資源をまとめた「地域連携マップ」等を整備し、訪問機会の少ないスタッフでも地域の繋がりを可視化して把握できるようにする。

「自分にできること」を具体化する検討会の実施(原因:役割の不明確さへの対策)

地域の資源をどうケアに活かすか、スタッフ間で具体例を出し合う場を設け、地域連携における個々の役割意識を高める。

情報の能動的なインプットとアウトプット(原因:認識の課題への対策)

職員一人一人がアセスメントを行い、なぜ?というケアの根拠を言語化できるようにケアの質を向上させる。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

5. 多機能性ある柔軟な支援

メンバー 全スタッフ

◆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？	3人	3人	1人	1人	8人

前回の改善計画
・ 地域資源に関わる発信を管理者から職員へケアコラボにて行っていく。 ・ 事業所として柔軟な対応はできているという認識が多く、継続して行っていく
前回の改善計画に対する取組み結果
地域資源に関わる発信は職員に行っており、昨年より共有回数は増えた。 柔軟な対応はできている。

◆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 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？	5	3	1	1	10
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？	6	2	1	1	10
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？	3	5		2	10
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？	4	5		1	10

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
地域資源の積極的な活用と継続 配食サービスやゴミの戸別収集（さわやか収集）など、地域のインフラを個々の生活状況に合わせて取り入れ、在宅生活を支える支援ができている。 「今、この時」に寄り添う個別ケア 一人ひとりの現在の状態に対し、共感的理解を持って関わろうとする意識が高い。事業所内の掲示物や日々の声掛けを通じ、地域行事への参加など「その人らしい暮らし」を意識した対応ができている。 迅速な変化への対応と共有 利用者の小さな変化を逃さずスタッフ間で共有し、それに応じた適切な対応をチームで行う体制がある。 限定的な勤務条件における自己研鑽 勤務回数が少ないスタッフであっても、自ら事前に記録に目を通したり、当日の他スタッフへ積極的に質問したりすることで、ケアの質を維持しようと努めている。	

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
「業務外」や「細部」に関する把握の漏れ 自分の担当業務（訪問のみ等）以外の動きや、緊急性の低い細かな体調変化・意向について、全スタッフへの周知が徹底しきれていない。 ミーティング参加の困難と情報格差 本業や勤務形態の都合で会議に出席できないスタッフがおり、サービスの全体像（通い・泊まり・訪問の連携）を把握する機会が限られている。	

記録と伝達の優先順位

重大な変化でない場合、記録が後回しになっていたり、口頭での伝え忘れが発生することがある。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「非同期」でも伝わる情報共有の徹底(原因:会議欠席への対策)

会議の内容や方針決定のプロセスを、短時間勤務者でも後から「文脈」を含めて把握できるよう、ケアコラボや共有掲示板の活用ルールを再整備する。重要項目を職員各自で設定できるようにするなど。

「通い・訪問・泊まり」の一体的な理解促進(原因:業務外への無関心への対策)

訪問時の生活環境を知るための「ミニ報告会」を実施し、全スタッフがサービスを繋げて捉える意識を醸成する。

「変化の記録」の定型化(原因:伝え忘れ・記録漏れへの対策)

「小さな気づき」を漏らさないよう、後で伝えるのではなく「その場ですぐ記録・共有」できるオペレーションを徹底し、重要度の自己判断による漏れを最小限にする。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

6. 連携・協働

メンバー 全スタッフ

◆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？	人	4人	1人	3人	8人

前回の改善計画

- ・いきいき教室などの地域の活動に利用者も含め参加できる取組みも視野に入れていく。
- ・地域住民に向けた取組みを検討していく。

前回の改善計画に対する取組み結果

いきいき教室などは、通いの活動の時間と重なることが多く現実的ではなかった。
地域住民に向け、がちゃがちゃの設置もしている。

◆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	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			8	10
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？	3			7	10
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？	2	1		7	10
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？	1	2	3	4	10

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

管理者・事業所中心の積極的な地域外交
管理者が中心となり、地域の会議や認知症カフェ、イベント等へ継続的に参加し、事業所としての「顔が見える関係」が築かれている。

地域住民との日常的な交流
地域の行事参加や、外出先での住民への挨拶・コミュニケーションを大切にしている。また、職員の子供が訪問し利用者や交流するなど、世代を超えた自然な繋がりも生まれている。

地域行事への参加努力
企画されたイベントへの同行や参加を意識しており、利用者と地域が接点を持つ機会を提供できている。

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

「開かれた事業所」としての機能が未充足
地域の行事へ「行く」ことはできているが、地域住民が事業所へ「来る・集う」といった、双方向の交流や場所の開放までには至っていない。

スタッフ個々の地域活動への参画格差
地域会議への参加が管理者に固定されており、一般スタッフが地域のニーズを直接汲み取ったり、地域連携のプロセスに関わったりする機会が少ない。

イベント開催・参加のタイミングの不一致
地域のイベントが日曜日に集中するなど、勤務シフトや業務都合により参加を希望しても叶わないスタッフがいる。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「地域ニーズ」のフィードバックと共有(原因:役割固定への対策)

管理者が参加した会議の内容や地域住民の声を、スタッフへ「利用者情報」と同等の重要度で共有し、チーム全体で地域課題を自分事として捉える機会を作る。

事業所を開放する企画の検討(原因:双方向交流の不足への対策)

地域住民が気軽に立ち寄れるような「ミニイベント」や「事業所開放日」を、スタッフのアイデアを活かしながら小規模から企画・実施する。

参加機会の平準化と調整(原因:タイミング不一致への対策)

週末以外の地域活動や、平日でも可能なボランティアの受け入れなど、特定のスタッフだけでなく多くの職員が「地域との関わり」を実感できる接点を検討する。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

7. 運営

メンバー 全スタッフ

◆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	3人	2人	1人	8人

前回の改善計画

- ・運営推進会議では、前向きな意見が多く、今後も継続した関りを行っていく。
- ・スタッフ個人で事業所としての取組みについて考えるよう努める。
- ・スタッフミーティング時に、運営に関するスタッフからの意見の場を設ける。

前回の改善計画に対する取組み結果

運営推進会議では前向きな評価を受けることが多かった。
会議の場を利用し、スタッフから運営に関して意見をもらう機会が増えた。

◆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	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ますか？	2	2	4	2	10
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	2	2	2	10
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？	3	2	1	4	10
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？	4	1	1	4	10

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

ボトムアップな運営体制と高い発言性
毎月のケア会議等で現場スタッフが意見を言える環境があり、それが実際の運営に反映されているという実感をスタッフが持っている。

SNS を活用した先進的な外部発信
SNS を通じて事業所の取組みを発信し、実際に外部から人を呼び込むなどの成果を上げている。デジタルツールを地域交流の武器として活用できている。

苦情・要望に対する誠実な向き合い
利用者や家族からの些細な声も、単なる苦情ではなく「改善のヒント」として真摯に受け止め、スタッフ間で迅速に周知・共有する文化が根付いている。

地域社会との強固な信頼関係
管理者が町内会役員を務めるなど地域に深く根ざしており、運営推進会議においても外部委員から高い評価を得ている。

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

地域との「協働（共同作業）」へのステップアップ
意見交換や行事参加はできているが、地域住民と共にプロジェクトを行うような「一歩踏み込んだ協働」の機会がまだ少ない。

限定勤務スタッフの運営参画の難しさ

出勤日数が少ないスタッフにおいて、自身の役割を「業務の遂行」に限定してしまい、運営や地域連携への参画にまで意識が及びにくい現状がある。

活動の認知度と参加人数の拡大

イベント等の取り組みは行っているが、より多くの地域住民や関係者を巻き込むための集客・周知に伸びしろがある。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「協働」を促す地域交流企画の立案(原因:協働の不足への対策)

SNSでの発信を継続・強化しつつ、地域住民が事業所を「利用」するだけでなく「共に活動」できるような(ボランティア受け入れ等)、参加型の企画を検討する。

全スタッフ参加型の意見収集の工夫(原因:勤務格差・心理的距離への対策)

会議に出られないスタッフも、ICTツールやアンケート等を通じて、いつでも運営に関する提案や気づきを投稿できる「デジタル目安箱」のような仕組みを強化する。

地域ニーズの共有による意識の平準化(原因:経験不足への対策)

管理者が地域会議で得た「地域の困りごと」をスタッフにフィードバックし、自分たちのスキルで何が解決できるかをチームで話し合う場を設ける

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

8. 質を向上するための取組み

メンバー 全スタッフ

◆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	2人	3人	1人	8人

前回の改善計画

- ・個人ごとに身に着けるスキルを自ら考え、研修を通し身に着けていく。
- ・研修の案内は管理者に集まることが多いため、周知を継続していく。
- ・家庭の事情もあるため、集合研修のみならず、動画で知れる研修案内も進めていく。

前回の改善計画に対する取組み結果

LINE で研修案内をすることで、参加する頻度が増えているが、全職員とまではいっていない。

◆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 研修（職場内・職場外）を実施・参加していますか	3	3	2	2	10
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	2	2	3	3	10
③ 地域連絡会に参加していますか	1	1		8	10
④ リスクマネジメントに取り組んでいますか	2	5	1	2	10

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

柔軟な研修周知システムの構築
管理者からの定期的な案内に加え、LINE フリートークを活用した情報共有により、スタッフが研修情報に触れやすく、関心を持ちやすい環境が整っている。

職場内研修(内部研修)への高い参加意識
家庭の事情等で外出が難しいスタッフも、職場内研修には必ず参加し、参加できなかった場合も共有動画(LINE 等)を活用して自己研鑽に励む姿勢がある。

リスクマネジメントへの日常的な意識
日々のケアにおいてリスク管理を大切にする意識が共有されており、安全・安楽な支援の提供に繋がっている。

個々のスキルアップに対する真摯な姿勢
自宅での自己研鑽や、専門外の分野にも目を向けるなど、個々のスタッフが知識・技術の向上を常に意識している。

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

外部研修・地域連絡会への参加困難
家庭の事情(育児・介護等)による時間的制約により、事業所外の研修や地域連絡会への参加が極めて難しい状況にある。

地域連携の「役割の偏り」
地域連絡会への参加が管理者に固定されており、現場スタッフが地域のネットワーク構築に直接関わる機会が不足している。

情報の忘却や機会の損失

参加したい研修があっても、多忙や日々の業務の中で失念してしまうケースが見受けられる。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「オンデマンド・非同期型」学習のさらなる拡充(原因:時間的制約への対策)

外部研修の資料共有やオンライン研修(アーカイブ視聴)を積極的に活用し、時間や場所を選ばずに質の高い学びを得られる仕組みを強化する。

地域連絡会の情報のフィードバック強化(原因:役割の偏りへの対策)

連絡会の内容を、単なる報告ではなく「現場でどう活かせるか」という視点でスタッフに共有し、間接的な参加意識を高める。

研修管理とリマインドの仕組み化(原因:失念への対策)

参加希望の研修を事業所としてリスト化し、期日が近付いたら声掛けを行うなど、組織としてスタッフの学びをサポートする体制を作る。

事業所自己評価・ミーティング様式

実施日 令和 7 年 12 月 12 日～令和 7 年 12 月 26 日

9. 人権・プライバシー

メンバー 全スタッフ

◆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	5人	1人	人	8人

前回の改善計画
<ul style="list-style-type: none">・ 利用者がいる場面での会話に注意を払う。・ 虐待になり得るのではないかという認識を持ち、日々のケアに当たる。・ SNS での発信に引き続き気を付けていく。
前回の改善計画に対する取組み結果
利用者様がいる場面でも会話内容には、引き続き注意が必要

◆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	7	3			10
②	虐待は行われていない	7	3			10
③	プライバシーが守られている	5	5			10
④	必要な方に成年後見制度を活用している	4	2		4	10
⑤	適正な個人情報の管理ができている	7	3			10

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
不適切ケアに対する高い自己省察力	身体拘束や虐待だけでなく、その前段階である「自身の言動の不適切さ」にハッとする意識が育っている。不適切ケアにならないよう、日常的に振り返る姿勢がある。
継続的な内部研修の成果	身体拘束廃止や虐待防止について繰り返し研修を行うことで、職員全員が途切れることなく意識を高く維持できている。
重度認知症者への受容的姿勢	認知症が重度であっても拒絶することなく、一人の人間として尊重し、粘り強く関わることができている。
情報管理とプライバシーの遵守	ケアコラボを活用した適切な情報管理と、職場内外でのプライバシー配慮が「当たり前」の習慣として定着している。

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
無意識な「スピーチロック(言葉による拘束)」	忙しい場面などで「待って！」という言葉が口癖になってしまい、本人の行動を抑制してしまう場面がある。

アットホームな環境ゆえの「公私の曖昧さ」

職員同士の親しみやすさが、時に「プライバシーに配慮すべき会話」の境界線を曖昧にしてしまう懸念がある。

成年後見制度への理解と関与の不足

制度自体への理解が難しく、管理者が調整を担っているため、現場スタッフが「自分たちに何ができるか」を具体的にイメージできていない。

次回までの具体的な改善計画

(200字以内)

「スピーチロック」の見直しと声掛け変換(原因:習慣的要因への対策)

「待って」を「〇分後に伺います」など、代替する具体的な言葉遣いをチームで共有し、お互いにポジティブに指摘し合える環境を作る。

プロとしての接遇・会話の再定義(原因:環境的要因への対策)

アットホームさを維持しつつ、利用者の尊厳を守るための「職場内での適切な会話・距離感」について改めて基準を話し合い、是正すべき点は注意し合える関係性を築く。

成年後見制度のミニ学習会の実施(原因:知識不足への対策)

管理者が進めている具体的な調整事例を題材に、「現場スタッフの視点で何を知っておくべきか」に焦点を絞った簡易的な解説の場を設ける。