

平成27年度 有老協サービス第三者評価結果

ホームID	ホーム名	法人名	評価日
2723	油壺エデンの園	(福)聖隷福祉事業団	H28.1.31
有老協HPでの評価結果公表希望		有	
評価機関	特定非営利活動法人 福祉経営ネットワーク		

評価結果

スケールNo.	自己評価	機関評価	スケールNo.	自己評価	機関評価	スケールNo.	自己評価	機関評価
1.1.1	A	A	2.3.4	A	A	6.2.1	A	A
1.1.2	A	A	2.3.5	A	A	6.2.2	A	A
1.1.3	A	A	2.3.6	A	A	6.2.3	A	A
1.1.4	A	A	2.3.7	A	A	6.2.4	非	非
1.2.1	A	A	2.3.8	A	A	6.2.5	A	A
1.2.2	A	A	2.3.9	A	A	6.2.6	B	A
1.2.3	A	A	2.3.10	A	A	6.2.7	A	A
1.3.1	A	A	2.3.11	A	A	6.2.8	A	C
1.3.2	A	A	2.4.1	A	B	6.2.9	A	B
1.3.3	A	A	2.4.2	A	A	6.3.1	A	A
1.4.1	A	B	2.4.3	A	A	6.3.2	A	A
1.4.2	A	A	2.4.4	A	A	6.3.3	C	C
1.4.3	A	A	2.4.5	A	A	7.1.1	A	A
1.4.4	A	A	2.4.6	A	A	7.1.2	A	A
1.4.5	A	A	3.1.1	B	B	7.2.1	A	A
1.4.6	A	A	3.1.2	A	A	7.3.1	B	B
1.4.7	A	A	3.1.3	A	B	7.3.2	A	A
1.4.8	B	A	3.1.4	A	A	7.3.3	A	A
1.5.1	A	A	3.1.5	非	非	7.3.4	A	A
1.5.2	A	A	3.1.6	A	A	7.4.1	A	A
1.5.3	A	A	3.1.7	A	A	7.4.2	A	A
2.1.1	A	A	4.1.1	A	A	7.4.3	A	A
2.1.2	A	A	4.1.2	非	A	7.4.4	A	B
2.2.1	A	A	4.1.3	A	A	7.4.5	A	A
2.2.2	A	A	4.1.4	A	A	7.5.1	B	A
2.2.3	A	A	4.2.1	A	A	7.5.2	A	A
2.2.4	A	A	4.2.2	A	A	7.5.3	A	A
2.2.5	A	A	5.1.1	A	A	7.5.4	A	A
2.2.6	A	A	5.1.2	A	A	7.5.5	A	A
2.2.7	A	A	5.2.1	B	A	7.5.6	A	A
2.2.8	A	A	5.2.2	A	A	7.5.7	A	A
2.2.9	A	A	5.2.3	B	B	7.6.1	A	A
2.2.10	A	A	5.2.4	A	A	7.6.2	A	A
2.2.11	A	B	5.2.5	A	A	7.6.3	A	A
2.3.1	A	A	6.1.1	A	A			
2.3.2	B	B	6.1.2	A	A			
2.3.3	A	A	6.1.3	A	A			

評価機関の所見

1. 優れた取り組みと思われる点

スケール	所見
1-4-5	職員の就業状況を把握し、改善を図るため、衛生委員会を設置して労働環境を管理している。また、給与システムで超過勤務状況を確認し、40時間を超える職員の数を報告している。特に、超過勤務時間が多い職員については産業医へ報告し、面談の必要性を検討している。加えて、メンタルサポートにも取り組んでおり、職員が働きやすい環境作りに努めている。
2-3-5	園の円滑な運営と入居者が快適で心身共に充実した生活を送るために、意見交換の場として連絡会を設けている。連絡会は入居者から選出された入居者委員と園委員で構成する運営連絡会と入居者全員による入居者連絡会からなり、それぞれ毎月1回開催している。入居者連絡会は、運営連絡会で意見交換された内容および確認事項の報告と意見交換の場として、その内容を園の運営に反映し、サービスの質の向上に努めている。
4-2-2	広大な土地の各所に共用棟を設け、その中に多目的ホールやアクティブルーム、プレイルーム、クラブ室、和室などを設置し、入居者が余暇を楽しみ、健やかに生活が営めるよう多彩な共用施設を用意している。入居者が自主運営する多くのクラブ活動のほか、外出企画やパーティなどさまざまなアクティビティを職員が計画し、実施後には振り返りを行い、気づいた点や改善点を取り上げ、より楽しんでもらえる企画立案に取り組んでいる。
5-1-1	食事が入居者の楽しみであることを踏まえ、栄養バランスに気を配り、三浦半島といった環境の中、地元の食材を活用した美味しい食事の提供を目指し、取り組んでいる。ご飯の種類は雑穀米や玄米などを含め5種類用意しており、毎日の昼食と夕食は2種類から選択できるほか、朝食では週に1回和食と洋食が選べるシステムになっている。さらに、昼食時にはアラカルトメニューも用意され、バラエティに富んだ食事の提供に努めている。

2. さらに取り組むことで、より質の向上が可能と考えられる点

スケール	所見
1-4-1	新人職員、1年目、2年目、中堅職員、管理職の階層別育成計画を法人で作成し、各職員の階層に対応した研修を受講させている。また、知識と能力を4段階で示し、各職員がどのレベルに位置しているかを自己チェックと上司のチェックで確認している。しかしながら、職員一人ひとりの人材育成計画については確認できず、上司チェック結果に応じた個別育成計画を策定するとともに、支援する取り組みが望まれる。
2-4-3	事故発生時の対応マニュアルを整備するとともにインシデント、アクシデントレポートで事故、事故につながる事例を収集しSHELL分析で対応策を検討している。また、インシデント・アクシデントレポートの記入方法およびカンファレンス方法に関するマニュアルを作成しているが、事故防止マニュアルについては、事故防止につながるようインシデント・アクシデント事例をもとに充実させることが望ましい。
6-2-8	支援が必要な入居者の家族に対しては、必要に応じて入居者の状況等を連絡するほか、年2回の家族会開催の際に説明を行っており、また、献立表や月の予定等も送付している。しかしながら、それ以外の入居者の家族等に対しては面会時の会話のみになっている。毎月ホームの広報誌を発行したり、入居者の様子を伝えるなどホームの様子を知ってもらい、家族等に足を運んでもらうなど、さらなる入居者との交流促進に期待したい。
6-3-1	業務に関する各種マニュアルは整備され必要に応じて活用されている。内部研修では職員に対する介護知識や技術の研修を実施し、各職員の研修計画と実施結果を一覧表で可視化している。今後は、職員の研修に関する要望、職種や階層ごとに求められる知識・技術に対応した集合研修、外部研修への派遣を行う等職員のさらなる資質向上に取り組まれない。