

ホームID	ホーム名		法人名			評価日		
2818	ライフ&シニアハウス港北2		(株)生活科学運営			H28.12.31		
評価機関	特定非営利活動法人福祉経営ネットワーク					H29.1.25		
<b>評価結果</b>								
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	B	B	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	B	6.2.4	C	C
1.2.1	A	A	2.3.8	非該当	非該当	6.2.5	A	A
1.2.2	A	A	2.3.9	A	A	6.2.6	A	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	B	A
1.3.3	A	A	2.4.2	A	A	6.3.1	B	B
1.4.1	A	B	2.4.3	A	A	6.3.2	B	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	A	A	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	B	B	7.3.2	A	A
1.4.8	A	A	3.1.4	A	A	7.3.3	A	A
1.5.1	A	A	3.1.5	B	A	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	C	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	B
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	B	B
2.2.7	A	A	5.2.1	A	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	A	B	7.6.1	A	A
2.2.10	A	B	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	就業状況についての職員意向を反映して、勤務シフトの工夫により、男性職員の育児休暇を可能とし、記録作成等による超過勤務の減少に努め、成果を上げている。また、ハウスの業務改善活動において、離職率低減の取り組みの中で、夜勤帯シフトに勤務する職員の孤独感を癒すための交換日記ノートを作成し、情報の共有化とコミュニケーション強化を図っている。メンター制度の試行とともに、離職率低下への効果が期待される。
2-1-2	ホームの運営理念実現のため、フロント・介護・厨房・清掃それぞれに年度目標を設定し、今年度の事業計画を策定している。フロント部門は業務の標準化とスタッフ対応の統一化、介護部門は日々の変化に気づくために観察力を養う等の目標を設定し、それぞれの目標に具体的な実行項目を設け、半期ごとに完了・継続中・未実施を区分して進捗状況を管理している。4つの部門が競い合い、目標達成に向けてチーム力発揮に努めている。
4-2-2	アクティビティは、介護予防体操をはじめコーラス・卓球サークル・絵画サークル・編み物サロン・囲碁の会・癒しヨガなど多彩に企画されている。また、行事起案書・行事報告書を作成し、評価・反省を行って、次の計画に反映している。さらに、業務改善活動の一環として、アクティブ推進室を中心に、例えば、担当している職員の対応の仕方を共有し、ハンドベルサークル・歌などを盛り上げるなどアクティビティの活性化に取り組んでいる。
5-1-1	食事は、ワーカーズコレクティブに委託し、家庭の味を大切にした手作りの食事が提供されている。また、おせち料理・恵方巻き・あじさい弁当など季節のメニューの他、月1回の厨房の休みには、入居者から食べたいものを聞き、寿司の出前なども行っている。さらに、ライフは朝食と夕食が、シニアは昼食が、毎日選択メニューとなっていて、献立表には「お勧め!」「人気!」など書かれており、入居者は食事を選ぶのが楽しみとなっている。

### 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	新入職員は入職時研修として総合基礎講座を受講することとなっている。講座では倫理と法令、認知症について等職員として必要な知識、ルールを学習している。また、OJTで排泄、移乗等実務的知識や勤務シフトに対応する業務の手順を教えている。さらに、中堅職員としての専門知識の研修等受講が進んでいるが、職員一人ひとりにスポット当てた研修体系とはなっていない。さらなる、研修体系の整備と個別育成計画の策定を期待したい。
2-4-1	入居者や取引業者からの金品授受について、ハウスは禁止事項として職員へ周知し、そのルールにそった運用をしている。しかしながら、過去において職員が受け取らざるを得ない状況の中で贈与品を受け取り、ハウス長から利用者へ返却した例もあり、取り扱いに苦慮するケースもある。その際の取り扱い手順が明確であれば、職員の気持ちの負担も軽減すると考えられるため、金品授受のマニュアルや手順書の策定に努められたい。
6-2-4	ハウスへの入居日から介護サービスが必要な場合、事前に居宅介護支援事業所や医療機関との連携により、暫定的なケアプランの作成が必要となる。現在、ハウスでは暫定ケアプランは作成していない。今後は、アセスメント・原案作成・サービス担当者会議の開催・プランの説明同意・プランの送付・モニタリングの一連の流れを踏まえ、入居の前に暫定ケアプランを作成し、介護サービスを提供することが望まれる。
6-2-8	家族への定期的な連絡として、ハウスだよりを3ヵ月に1度作成し、心身状況に変化があった時など、必要な都度、看護師や介護支援専門員が電話やメールで連絡をとっている。また、夏祭りや記念イベントの招待は、はがきを送って家族の参加を促している。現在、シニアは月に1～2回以上のやりとりがあるが、定期的な報告として、入居者の様子を文書にし、居室担当や看護師がコメントを添えるなど家族との連携を図る取り組みが期待される。