

ホームID	ホーム名		法人名			評価日		
2819	ライフ&シニアハウス千種		(株)生活科学運営			H29.1.1		
評価機関	特定非営利活動法人 福祉経営ネットワーク					H29.1.19		
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	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	B	A	2.3.6	A	A	6.2.3	A	A
1.1.4	B	A	2.3.7	B	B	6.2.4	A	A
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	A
1.3.2	A	A	2.4.1	A	C	6.2.9	B	B
1.3.3	A	A	2.4.2	B	B	6.3.1	B	B
1.4.1	B	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	B	A	3.1.1	A	A	7.2.1	B	A
1.4.6	B	B	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	A	非該当	7.3.4	A	A
1.5.2	A	A	3.1.6	A	A	7.4.1	B	B
1.5.3	B	B	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	B	B	4.1.2	A	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	C
2.2.3	A	A	4.2.1	A	C	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	B	B
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	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	A	B	6.1.2	B	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	職員の心身状況及び就労状況を把握し、改善を検討するために産業医と委託契約を締結している。毎月、施設長・スタッフ・看護師が職員の心身状況等を把握して医師に報告し情報を共有することにより職場のストレスチェックを行っている。さらに、状況に応じて職員が産業医や看護師へ相談することができる等、職員の就業状況の改善に向けたしくみが設けられている。
2-3-3	サービスの質を高めるためハウスリーダー会議で検討している。また、法人全体で業務改善を目的とした小集団活動（GA活動）で、職員が改善に取り組みサービスの向上を図っている。ホームでは、洗濯物の誤配の防止に向けて、原因を分析し改善に向けて、職員で議論して工夫している。成果については法人の全国大会で発表する機会を設け、職員が意欲的に取り組むことができる環境を整備している。
5-1-1	毎日、朝食は洋食と和食を選べる他、夕食では主菜を肉料理か魚料理を選択することができる。さらに、定食以外にも鍋焼きうどんやそば、きしめん、かつ丼、たまご丼などのほか、おにぎりやご飯、味噌汁なども用意しておりバラエティに富んだメニューとなっている。入居者が楽しんで食事がとれるよう、素材や盛り付けについても工夫する等、豊かな食事生活を提供している。
6-2-8	毎月ハウスの広報紙として「シニア通信」を発行しており、入居者一人ひとりのオリジナルで作成され、入居者の笑顔の写真とともに、職員のコメントが載せられている。さらに、イベントや日々の暮らしの写真やハウスからのさまざまな情報を掲載して、入居者と家族等のもとに届けられている。さらに、イベントカレンダーも一緒に送付しており、行事にも多くの家族の参加があり、入居者との交流が図られている。

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	法人の研修制度でマネジメント研修、リーダー研修、プレリーダー研修の階層別研修体系を策定している。しかしながら、勤務年数、役職等職員の状況に応じ、それぞれに求められる資質の向上を図るための個別育成計画とはなっていない。職員の希望とホームが求める知識・技術水準にそった職員一人ひとりの研修計画の策定を行い、法人が期待する職員像の構築に努められたい。
2-4-1	入居者や家族等から金品の授受の取り扱いについて、マニュアルや明文化されたものは作成されていない。基本的に受け取らないこととし、やむを得ず受け取った場合は記録し、お礼するようにしている。しかしながら、職員研修等で十分周知されておらず対応が標準化されているとは言えない。受け取った際はホーム長へ報告し対応を確認する等、取り扱い方法を規定し職員に周知を図ることが求められる。
7-5-1	ホームにおいては、入居者の高齢化に伴うADL等の低下により介護サービスにかかるさまざまな課題が発生している。課題の一つに褥瘡があるが、看護・介護スタッフ協働によりその予防に取り組んでいる。しかしながら、褥瘡予防や対応についてのマニュアルは整備されておらず、職員が褥瘡に対して対応の統一性を図るためにもマニュアルの作成が急務となっている。
4-2-1	コミュニケーション技術の向上を図るための研修を法人で実施しているが、今年度は人員配置の関係で参加できなかった。また、内部研修においてもシニアでの勉強会にライフ職員は参加できていない。職員が対人援助を行う上で、入居者等とうまく関わるためのコミュニケーション技術は重要であり、職員研修の開催や参加によりさらなるコミュニケーション技術の向上に取り組まれたい。