

ホームID	ホーム名		法人名		評価日
2831	神戸ゆうゆうの里		一般財団法人日本老人福祉財団		H28・12・16
評価機関	特定非営利活動法人 あい・ライフサポートシステムズ				H29・1・18

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	A	A
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	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	A	6.2.9	A	A
1.3.3	A	A	2.4.2	A	A	6.3.1	A	A
1.4.1	A	A	2.4.3	A	A	6.3.2	A	A
1.4.2	A	A	2.4.4	A	A	6.3.3	A	A
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	A	A
1.4.7	A	A	3.1.3	A	A	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	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	A	A	7.4.4	A	A
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	A	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	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	A	7.6.1	A	A
2.2.10	A	A	5.2.4	A	A	7.6.2	A	A
2.2.11	A	A	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
1-4-1 1-4-2 1-4-3	職員の能力向上に関して、個人別に職階に応じたきめ細かい人材育成計画及び研修計画が策定されています。職階等級は7段階に区分され、それぞれの等級に応じた研修計画を立て、能力向上を図っています。また、毎年春に職員の自己考課をおこない、意向を把握するとともに、人事考課も年2回春と冬（賞与に反映）に実施し、業績及び、能力を3項目、態度を4項目に分けて評価するなど分かりやすい基準で職員のやる気を引き出しています。
1-4-5	毎年1回春に自己申告書を提出して、職員の就労に対する意向を把握・確認しています。資格取得の意思や自己目標を述べることにより、職員が毎年、目的意識を明確にして仕事に打ち込めることを目指した取組です。
1-1-4 2-1-2	法人の事業計画が、基本理念に基づき、10年の長期ビジョン、5年の中期計画、年次計画と細かく策定されており、ホームページでも公開されています。長期は5年毎、中期は2年毎に定期的に見直しがされるなど、計画性をしっかりと持った法人運営がされています。施設の年間の事業計画は、月次レベルで進捗管理が部門ごとになされると共に、その結果は次年度の事業計画の策定に活かされる努力が見えます。
2-4-3	施設内での事故防止のための取り組みとして、事故の頻度や影響を9段階に分けて評価する「危険度マトリックス表」なるものを活用しています。この表は事故の重大性や対策方法を考えるにあたって、とても分かりやすいものと思えます。「事故報告書」をもとに上長を交えてのカンファレンスを行い、事故防止対策を項目別（詳細・あるべき姿・問題・原因、対策）に組織的に検討して「事故ゼロ」を目指しています。また、ヒヤリハットや事故の年次集計と傾向値を算出して情報を共有することにより、職員の注意喚起を促しています。
5-2-4	介護の有無にかかわらず、施設の入居者全員の「栄養カード」を作成し、その中で管理栄養士が必要と認めた人については「栄養ケア計画書」を作成して、きめ細かく一人ひとりの栄養管理をしています。他職種との担当者会議においても、この「栄養ケア計画書」を基に入居者のことを考えた栄養管理と適切な食事提供がされています。
6-2-1 6-2-5	アセスメント、ケアプラン原案の作成、サービス担当者会議を経て、本ケアプランの作成を行い、サービスの提供を行っています。ケアプランは状態変化などがあつた場合はその都度見直していますが、状態変化がない場合でも6ヶ月毎に見直すことを原則とし、日々の介護記録の内容、短期目標の評価をもとに、担当者会議を開催し、一人ひとりに合ったサービス内容を常に検討しています。短期目標の評価は、一つひとつのサービス内容の到達度合いをきめ細かく検証し、ケアプランの見直しの際の有効な評価となっています。