

平成 29 年度サービス第三者評価（公益社団法人全国有料老人ホーム協会）

法人名	株式会社 生活科学運営	ホーム名	ライフ&シニアハウス神宮南井田	ID	2921
	評価機関	株式会社 ケアシステムズ	評価日	2月8日	

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	A	2.3.3	A	A	6.1.2	B	B
1.1.2	B	A	2.3.4	B	A	6.1.3	A	A
1.1.3	B	A	2.3.5	A	A	6.2.1	A	A
1.1.4	A	A	2.3.6	A	A	6.2.2	A	A
1.2.1	A	A	2.3.7	B	A	6.2.3	A	A
1.2.2	A	A	2.3.8	A	非該当	6.2.4	B	B
1.2.3	A	A	2.3.9	A	A	6.2.5	A	A
1.3.1	B	A	2.3.10	A	A	6.2.6	A	A
1.3.2	A	A	2.3.11	A	A	6.2.7	A	A
1.3.3	A	A	2.4.1	B	A	6.2.8	B	B
1.4.1	B	A	2.4.2	B	A	6.2.9	B	B
1.4.2	A	A	2.4.3	A	A	6.3.1	B	B
1.4.3	A	A	2.4.4	A	A	6.3.2	B	B
1.4.4	B	A	2.4.5	A	A	6.3.3	B	B
1.4.5	A	A	2.4.6	B	B	7.1.1	A	A
1.4.6	B	A	3.1.1	A	A	7.1.2	A	A
1.4.7	A	A	3.1.2	A	A	7.2.1	A	A
1.4.8	B	B	3.1.3	B	B	7.3.1	B	B
1.5.1	A	A	3.1.4	A	A	7.3.2	A	A
1.5.2	A	A	3.1.5	C	C	7.3.3	A	A
1.5.3	A	A	3.1.6	B	B	7.3.4	A	A
2.1.1	A	A	3.1.7	A	A	7.4.1	B	B
2.1.2	B	A	4.1.1	A	A	7.4.2	A	A
2.2.1	A	A	4.1.2	B	B	7.4.3	B	B
2.2.2	A	A	4.1.3	A	A	7.4.4	B	B
2.2.3	A	A	4.1.4	B	B	7.4.5	B	B
2.2.4	A	A	4.2.1	B	B	7.5.1	B	B
2.2.5	B	A	4.2.2	B	B	7.5.2	A	A
2.2.6	A	A	5.1.1	B	B	7.5.3	A	A
2.2.7	A	A	5.1.2	A	A	7.5.4	A	A
2.2.8	A	A	5.2.1	B	B	7.5.5	B	B
2.2.9	A	A	5.2.2	A	A	7.5.6	B	B
2.2.10	A	A	5.2.3	A	A	7.5.7	B	B
2.2.11	B	A	5.2.4	A	A	7.6.1	A	A
2.3.1	A	A	5.2.5	A	A	7.6.2	A	A
2.3.2	A	A	6.1.1	A	A	7.6.3	A	A

評価機関所見

◆優れた取り組みと思われる点	
スケルNo.	所 見
1-1-3	<p>コンプライアンスについては法人本部の指導により、今まで以上に徹底されて来たので、書類の記入漏れなどはなく運営上の安心感につながっている。年1回、数回に分けてコンプライアンス研修を行い、ハウス長会議→ハウス長→リーダーという流れで現場の職員まで周知・理解を進めている。法人で策定された内容を施設の特性に合わせてエリアマネージャー（スーパーバイザー的役割）が伝え、年度ごとに周知標を定め、コンプライアンスの理解を進められるようにしている。入居契約の説明に関しても入居希望者との雰囲気委ねた進め方になっていたが、グループのルール徹底により緊張感と節度ある対応に繋がっている。</p> <p>さらに、リーダークラスのコンプライアンスの理解についてリスクチェックリストを使用して周知を進めている。その結果はハウス長が把握し、ユニット会議で読み合わせをして本社に報告している。</p>
1-4-4	<p>人事制度が明確化され職員にとって説明しやすく、自分がやっていることが次にどこにつながっていくかを明確にしている。様々な事項が整備・制定されたことにより、職員の業務などをコントロールする中間職の負担は多くなっているが、安全衛生会議を通じて過重な業務にならないよう配慮しながら進めており、結果として中間層のスキル向上にも繋がってきている。</p>
5-2-1	<p>ユニット毎に全介助の入所者の食事に対する話し合いを行なっている。自分で食事が取れる取組みを行うことで、胃ろう造設者がハウス食まで回復した事例も報告されている。栄養士をはじめ、職員の意識の高さや適切な連携が図れていることがうかがえる。</p>
5-2-4	<p>個別の栄養管理に対して近隣の病院と連携を図り嚥下機能の理解にむけて医師が研修を行なっている。研修に参加できない職員には、勉強会を開催して全職員が報告書を提出している。職員は、入所者の食の楽しみを理解して質の高い取組みを行なっている。</p>
◆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	
スケルNo.	所 見
2-1-1	<p>採用時研修、スタッフルームの掲示、本部からの配布ポスターなどを通じて、職員に対しての事業所の理念や基本方針は周知に努めている。入居者に向けては契約時に説明のほか、玄関に重要事項説明書とともに掲示はあるが、さらに理解を深めてもらうような取組みも検討されたい。「地域コミュニティを想像する」という企業理念を職員だけでなく、入居者にも目につくように周知理解を進め、理念実現のために入居者と一体となって進めることが求められる。</p>
2-1-2	<p>各部門の目標を定めて年初の運営懇談会で発表している。部門リーダー会議において推進状況を随時チェックして目標の達成に取り組んでいる。年度末に成果報告をリーダー会議で行なっている。「進捗状況の見える化」も含め、目標達成に向けて時間軸を明確に持った計画を策定することも望まれる。さらに定期的な中間チェックの機会を作り、より計画的な取組みが進められることを検討されたい。</p>
2-3-9	<p>入居契約書に苦情を申し出たことによる不当差別を行わない旨は記載されている。さらに、意見箱の設置や、用紙にも記すことで入居者に常に表明することが望ましい。また重要事項説明書にも不当差別を行わない旨を記載しておくことが望ましい。</p>
6-1-2	<p>接遇マニュアルや初任者研修は行なっているが、入所者に対するケアをより良くする為にも外部研修やユニット毎に勉強会を開催し全職員が同じ方向を向き接遇を理解する事が望まれる。</p>