

平成 29 年度サービス第三者評価結果（公益社団法人 全国有料老人ホーム協会）

法人名	株式会社サンヴィラ		ホーム名	ヴィラノーヴァ大谷		ID	2906	
評価機関	特定非営利活動法人 京都府認知症グループホーム協議会			評価日	1月31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	A	A	2.3.3	A	A	6.1.2	A	A
1.1.2	A	A	2.3.4	A	A	6.1.3	A	A
1.1.3	A	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	A	A	6.2.3	A	A
1.2.2	A	A	2.3.8	非該当	非該当	6.2.4	A	A
1.2.3	A	A	2.3.9	A	A	6.2.5	A	A
1.3.1	A	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	A	A	6.2.8	A	A
1.4.1	A	A	2.4.2	A	A	6.2.9	A	A
1.4.2	A	A	2.4.3	A	A	6.3.1	A	A
1.4.3	A	A	2.4.4	A	A	6.3.2	B	B
1.4.4	A	A	2.4.5	A	A	6.3.3	A	A
1.4.5	A	A	2.4.6	A	A	7.1.1	A	A
1.4.6	A	A	3.1.1	B	B	7.1.2	A	A
1.4.7	A	A	3.1.2	A	A	7.2.1	A	A
1.4.8	A	A	3.1.3	A	A	7.3.1	A	A
1.5.1	A	A	3.1.4	A	A	7.3.2	A	A
1.5.2	A	A	3.1.5	B	B	7.3.3	A	A
1.5.3	A	A	3.1.6	A	A	7.3.4	A	A
2.1.1	A	A	3.1.7	A	A	7.4.1	A	A
2.1.2	A	A	4.1.1	A	A	7.4.2	A	A
2.2.1	A	A	4.1.2	A	A	7.4.3	A	A
2.2.2	A	A	4.1.3	A	A	7.4.4	A	A
2.2.3	A	A	4.1.4	A	A	7.4.5	A	A
2.2.4	A	A	4.2.1	A	A	7.5.1	A	A
2.2.5	A	A	4.2.2	A	A	7.5.2	A	A
2.2.6	A	A	5.1.1	A	A	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	A	A	7.5.5	A	A
2.2.9	A	A	5.2.2	A	A	7.5.6	A	A
2.2.10	A	A	5.2.3	A	A	7.5.7	A	A
2.2.11	A	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
1-4-1	職員の人材育成並びにモチベーション向上を目的として、キャリアアップの為に木目細かな仕組みが構築されている。一般職2段階、監督・指導者クラス2段階、マネジメントクラス3段階の計7段階の職階が設定されると共に、それぞれの職階毎に「期待される役割」「職務要件」等、12の評価要素が設定され、職員にとって自らのキャリアアップの為に目標設定が解りやすく構築されている。年2回の上司による人事考課が行われ、その結果が評価・報酬にも連動する仕組みとなっている。介護業界における人材確保が厳しい状況の中、又、入居者の安心感に繋がる職員の定着は、事業運営の根幹をなすものとして、職員の育成に注力している様子が伺える。
2-4-2	業務の効率化、サービス提供の質の均一化、業務の見える化を図る上で、解り易い業務マニュアルの作成はホームの運営上極めて重要な要素となる。全ての業務マニュアルに写真やイラスト等を取り入れ、解り易いマニュアル作りに努めている。又、実態に即して必要に応じて柔軟に都度の改訂としており、形骸化することのないよう常に生きたマニュアルづくりに努めている。改定された新しいマニュアルは古いマニュアルの上に綴ることとし、以前がどうであったのか確認出来るようになっている。ただ、各種マニュアルの改定経過が一覧性でわかるような改訂履歴の作成が望まれる。
5-1-2	入居者にとって最も大きな楽しみの一つに食事がある。一方で全ての入居者の満足を得る食事サービスの提供はホーム運営にとって最大の課題であるといえる。年2回の食事アンケートの実施、食事サービス部門、生活サービス部門のチーフや管理栄養士を交えた毎月1回の食事ミーティング、更には投書箱や運営懇談会の場を通じて、入居者の要望に応える取り組みを行っている。アンケートの結果については朝、昼、夕のそれぞれについてメニューの内容、味付け、品数に区分しながら、丁寧に円グラフに纏め、数値化している。本来、主観による大きな入居者の満足について数値化し、客観的に評価できる指標として、毎回運営懇談会の場で報告している。入居者の要望に出来るだけ応えようとする日頃の姿勢が伺える。
6-2-4	慣れ親しんだ是までの生活環境から離れて、ホームに入居するに当たっては、入居者にとってリロケーションダメージを受けることが想定される。入居者がいかにダメージ少なくホームの生活に馴染めるようにするか、ホームにとっての受け入れ準備が問われることとなる。入居前には暫定ケアプランを作成するとともに、ケアマネジャーだけではなく、数人の介護スタッフが複数回入居者と面会を行い、顔なじみの関係性構築に配慮し、入居者の不安軽減に努めている。そのことは家族の安心感にもつながっている様子が伺える。
7-5-5	理学療法士2人、作業療法士2人、言語聴覚士3人を配置している。それぞれが専門性を発揮しながら、個別の入居者に対して、基本的な動作や日常生活動作、筋力やバランス能力をアセスメントし、機能訓練が必要な入居者には個別機能訓練計画書を作成した上で機能訓練を実施している。3ヶ月に1回計画書の見直しも実施され、入居者の身体機能の維持向上に力点を置いた積極的な取り組みの姿勢が伺える。

◆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
6-3-2	認知症の高齢者に対する専門的な対応方法について、必要な職員研修は実施されているが、精神科医等の専門医との連携がなされていない。近くに開設予定の病院との連携も検討予定とされているが、是非実現に向けた取り組みが期待されることである。