

平成27年度 有老協サービス第三者評価結果

ホームID	ホーム名	法人名	評価日
2726	ネオ・サミット湯河原	大和ハウスライフサポート(株)	H27.11.23
有老協HPでの評価結果公表希望		有	
評価機関	特定非営利活動法人 福祉経営ネットワーク		

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	C	6.2.4	A	A
1.2.1	A	A	2.3.8	非	非	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	B
1.3.2	A	A	2.4.1	A	B	6.2.9	A	A
1.3.3	A	A	2.4.2	A	A	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	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	B	A
1.4.6	A	A	3.1.2	A	A	7.3.1	B	B
1.4.7	A	A	3.1.3	A	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	非	非	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	C	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	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	B	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	C	5.2.5	A	A	7.6.3	A	A
2.3.1	B	B	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	職員の就業状況に関するアンケートを行い、その意向を把握し改善に取り組んでいる。期間中に消化できなかった有給休暇の未取得分について、傷病や介護が必要となった際に使用できる制度を設けている。この特別傷病・特別介護休暇制度によりやむを得ない欠勤を有給休暇に転嫁する等、職員の就業状況への配慮がされており、制度を活用することで、安心して療養や介護に専念することができるしくみとなっている。
1-4-4	職員が自ら頑張っていることや仲間が頑張っていること等を記載する「ポジティブシート」を用意し、職員が他の職員を称賛したり、新しい工夫を紹介する取り組みを行っている。他の人から称賛されることで職員のモチベーションの維持・向上につながる取り組みであるとともに、他の職員の取り組みや工夫などを取り入れることで施設全体のサービスの質の向上にもつながると期待される。
6-3-2	法人内の各ホームから職員を集め、認知症ケアのプロを目指す「認知症ケアプロジェクト」を毎月開催しており、各ホームから持ち寄った事例検討などにより学ぶ体制を整えている。さらに、その内容をホームに持ち帰り、勉強会を行い、必要に応じて精神科医や内科医などと連携し、専門的な意見を取り入れながらスタッフが共有できるよう取り組んでいる。
7-6-3	服薬マニュアルは法人作成のものとホーム独自のものが用意され、マニュアルに則った服薬支援が行われている。また、毎年2回「誤薬撲滅月間」を設置し、服薬にかかわらない第三者的立場から、ケアスタッフ以外の職員による服薬に関する項目のチェックを実施している。誤薬に対する危険性や危機感に対し、服薬準備の工夫や内服後のチェックなどにより、ホーム全体で取り組んでいる。

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	メンター制度を導入し、新人職員に対し先輩職員が指導・相談をすることで定着率を高めている。一方、現任職員については階層別研修はあるが、個人別の育成計画の策定にはいたっていない。職員の能力向上のための研修希望を面談等で把握するとともに、各職員の経験、役職等に対応した求めるスキルを習得できるよう個人別の育成計画の策定と実施およびその成果を確認する教育制度の構築が期待される。
2-4-1	入居者・家族から金品を送られた場合の対応について、施設長から文書を発信し、ミーティングを通じて周知している。しかし、やむを得ず受け取りをする場合も考えられるため、組織として具体的な取り扱いをマニュアル等に明示することが求められる。また、定期的に内部研修で確認する機会を設ける等、実効性を高める取り組みについても検討することが望まれる。
6-2-8	介護居室の入居者・家族等に対してはコンタクトパーソンの職員が毎月写真を取り入れたコメントを送付しているが、一般居室に関しては入居者にゆだねている。ホームでは入居者向けにサミット通信やサミットだよりを発行しており、ホームの情報提供のため家族等にも送付することが望ましい。それらの取り組みにより、さらに多くの家族等がホームに足を運んでもらうなど、入居者と家族等との交流の機会を増やすことを期待したい。
6-3-1	職員の介護技術向上に向けた研修は入職時研修に留まり、その後は行われていない。また、職員の職種や能力・階級・経験年数などを伴った階層別研修計画も作成されていない状況である。今後は、職員一人ひとりに対して、高齢者介護にかかる専門的知識・技術を中心に、さらなる知識・技術の向上を目指した研修計画の策定・実施を検討されたい。