

A. 第三者評価結果（「機関評価」の部分）

No.	自己評価	機関評価	No.	自己評価	機関評価	No.	自己評価	機関評価
1.1.1	A	A	2.3.4	A	A	6.1.3	A	A
1.1.2	A	A	2.3.5	A	A	6.2.1	A	A
1.1.3	A	A	2.3.6	A	A	6.2.2	A	A
1.1.4	A	A	2.3.7	B	B	6.2.3	A	A
1.2.1	A	A	2.3.8	非	非	6.2.4	A	A
1.2.2	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	B	B
1.3.2	A	A	2.3.11	A	A	6.2.7	A	A
1.3.3	B	B	2.4.1	A	A	6.2.8	A	A
1.4.1	B	B	2.4.2	A	A	6.2.9	A	A
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	A	A
1.4.4	A	A	2.4.5	A	A	6.3.3	B	B
1.4.5	A	A	2.4.6	A	A	7.1.1	A	A
1.4.6	A	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	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	非	非	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	B
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	B	B	7.5.1	A	B
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	B	B
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	B	B	7.6.1	A	A
2.3.1	B	B	5.2.5	A	A	7.6.2	A	A
2.3.2	B	B	6.1.1	A	A	7.6.3	A	A
2.3.3	A	A	6.1.2	A	A			

B. 評価機関の所見

1. 優れた取り組みと思われる点

スケール番号	内 容
1-1-3	全職員を対象とした研修や、経営会議での検討、内部監査の実施などによりコンプライアンスへの取り組みに注力しています。職員研修は年1回実施しており、自主行動基準や理念の周知のほか、コンプライアンス上求められる事項やCSR（企業の社会的責任）などへの理解を深める内容となっています。理念については月2回の朝礼において唱和を行っています。月1回開催される経営会議では、コンプライアンス委員会やリスク管理委員会からの報告事項について検討を行っています。全社的な内部監査も始まっており、年1回の実施となっています。
2-3-3 2-3-4	サービス改善への取り組みとして、ホーム内の生活サービス会議の活動と、本社のサービス推進室による全社的な活動が展開されています。ホームでの活動として、入居者・家族アンケートを実施しており、食事やレクリエーションなど多様な視点での意見を聴取しています。そこで挙げた意見については、生活サービス会議で検討を行い、食事内容やプログラム内容の改善に生かしています。全社的なサービス推進室の活動として、「DHL S（大和ハウスライフサポート）感動プロジェクト」と題する企画を行っており、ご希望される入居者・家族を対象とした一泊旅行を実施しています。参加された入居者・家族からは大変好評いただいた企画となっていました。また、サービス改善のための職員のレベルアップ等を目的に、生活サービス会議、サービス推進室ともに勉強会や研修なども実施しています。
2-3-5	運営懇談会では、ホームからの報告事項について分かりやすくまとめた資料を作成し、説明を行っています。「最近のトピックス」、「ヒヤリハットの件数」、「事故件数」、「行政報告」、「スタッフ研修実施状況」、「イベント」、「アンケート結果」、「プロジェクトの紹介」などの項目について積極的に情報発信し、運営の透明化に努めています。また、直近の懇談会では「サービスの事例発表」と題して、「アロマテラピーによるBPSDの軽減事例」に関する発表も職員が行っており、ホームの取り組みの周知を図っています。
2-4-3	ホームにおけるリスクマネジメントのために、「リスク管理要領」を作成して、職員への周知に努めています。事故発生時の対応や管理者への連絡ルート、メディア対応など細かく定められており、万が一の際に適切な行動がとれるように準備をしています。ヒヤリハットについては、提出された日のうちに日勤リーダー職員が中心となってカンファレンスで取り上げて検討を行い、対応策を決定するとともに、申し送りノートに対応策を記載して周知を図っています。事故報告書においては、発生状況の写真を貼付して、誰が見ても分かるような工夫をしています。決定された再発防止策については、1～2週間の期間を実施状況のチェックに充てており、再発防止策の有効性を検証しており、継続すべきか中止すべきか等の判断をしています。
2-4-5	避難所の指定や備蓄などにより、災害時の避難拠点としての役割を果たそうとしています。茅ヶ崎市と協定を締結しており、津波発生時には屋上を地域住民の避難場所として開放することにしています。茅ヶ崎市が主催した津波想定避難訓練も実施されており、市やホーム関係者以外にも約170人の地域住民の参加がありました。災害時のための食糧の備蓄は入居者分として900食に加えて、地域住民向けにも900食が用意されています。他にも災害用マンホールトイレやかまど型ベンチなどの設備も敷地内に設定されています。

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

スケール番号	内 容
1-3-3	個人情報保護規程に基づく入居者情報の保護や職員研修は実施していますが、ホーム内での情報管理に関するアクセス権限の設定や取扱い細則の設定などが未実施の状況です。個人情報管理のさらなる徹底のための改善が期待されます。
1-4-1 4-2-1 6-3-1	現在実施している研修教育計画について「個人別」や「コミュニケーションスキル・介護技術」などの視点を入れて発展させていくことが期待されます。個人別にどのようなスキル等を伸ばさなくてはならないか、という課題を明確にしたうえで、コミュニケーションスキルや介護技術などにおけるレベルアップにつながるように計画していくことが望まれます。ホームでは接遇研修は実施していますが、コミュニケーションスキルというところまで発展させる必要性を感じています。介護技術についても、個別の能力に合わせた課題設定が必要と感じています。今後の育成計画の充実と職員全員のレベルアップに期待します。
6-2-6	ケース会議について、多職種の参加が必ずしもできていない状況があります。栄養士は委託会社の雇用となっているため、日程調整が困難な場合があります。参加が難しい場合でも、事前に意見を聴取して記録に残す等の工夫が望まれます。また、機能訓練士については2月からの採用となっていますので、今後の参加が期待できます。また、ケース検討の根拠となる介護記録の内容についても、ホームとして今後充実を図っていくとのことですので、その進展が期待されます。