

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
2710	ドミー相模原	(株)共立メンテナンス	H28.2.6
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	B	B	2.3.4	B	B	6.2.1	非	非
1.1.2	B	B	2.3.5	A	A	6.2.2	非	非
1.1.3	B	C	2.3.6	A	A	6.2.3	非	非
1.1.4	A	A	2.3.7	A	A	6.2.4	非	非
1.2.1	A	A	2.3.8	A	A	6.2.5	非	非
1.2.2	A	A	2.3.9	A	A	6.2.6	非	非
1.2.3	A	A	2.3.10	A	A	6.2.7	非	非
1.3.1	B	A	2.3.11	A	A	6.2.8	C	C
1.3.2	A	A	2.4.1	A	A	6.2.9	A	A
1.3.3	B	A	2.4.2	B	B	6.3.1	非	非
1.4.1	B	B	2.4.3	A	A	6.3.2	B	B
1.4.2	A	A	2.4.4	A	A	6.3.3	C	C
1.4.3	A	A	2.4.5	A	A	7.1.1	非	C
1.4.4	B	B	2.4.6	B	B	7.1.2	A	A
1.4.5	B	B	3.1.1	A	A	7.2.1	非	B
1.4.6	B	A	3.1.2	A	A	7.3.1	非	非
1.4.7	A	A	3.1.3	A	A	7.3.2	非	非
1.4.8	B	B	3.1.4	B	B	7.3.3	A	A
1.5.1	B	A	3.1.5	非	非	7.3.4	非	非
1.5.2	A	A	3.1.6	A	A	7.4.1	非	非
1.5.3	B	B	3.1.7	A	A	7.4.2	非	非
2.1.1	A	A	4.1.1	A	A	7.4.3	非	非
2.1.2	A	A	4.1.2	C	C	7.4.4	非	非
2.2.1	A	A	4.1.3	A	A	7.4.5	非	B
2.2.2	A	A	4.1.4	A	A	7.5.1	非	非
2.2.3	A	A	4.2.1	A	A	7.5.2	非	非
2.2.4	A	A	4.2.2	B	A	7.5.3	B	B
2.2.5	A	A	5.1.1	A	B	7.5.4	非	非
2.2.6	A	A	5.1.2	A	A	7.5.5	非	非
2.2.7	A	A	5.2.1	B	B	7.5.6	C	C
2.2.8	A	A	5.2.2	B	B	7.5.7	B	B
2.2.9	A	A	5.2.3	A	A	7.6.1	A	A
2.2.10	A	A	5.2.4	B	B	7.6.2	A	A
2.2.11	C	C	5.2.5	非	非	7.6.3	C	C
2.3.1	非	非	6.1.1	非	非			
2.3.2	非	非	6.1.2	B	B			
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
2-1-2	「ウェルネスライフ」や「大人にこそ、自由を」という簡潔な運営理念を達成するために単年度の事業計画書を策定している。全職員が一丸となって計画実行できるよう、重点目標と行動計画をそれぞれ4項目設定するとともに、業務部門毎に月間スケジュール等も盛り込んでいる。また、進捗管理をしやすよう、目標の中には数値設定や新たな企画等も明示する等工夫している。
2-4-5	地震マニュアルや風水害マニュアルを作成して職員間で内容の共有を図っており、自然災害発生時に職員が迅速に行動できるよう整備している。ホームは当初から多世代住宅として建築され、保育園や通所介護事業所、共同住宅を合築しているため、建物全体で災害対策にあたっており、「共同防火管理協議会」を定期開催する等、災害発生時に相互で対応できるよう連携に努めている。
4-2-2	今年度は「アクティブシニアプログラム」の実施に力を入れており、英会話や太極拳、オカリナ教室を定期的に開催したり、グルメツアーや旅行会、ドーマー喫茶等を企画・実施している。実施後は、職員間で振り返りを行い課題を抽出・評価し、入居者にとってより良い企画が提供できるよう取り組んでいる。また、近隣のスポーツジムと法人契約を結び、入居者が手頃な料金で使用できる環境を整える等、健康的な生活を支援している。
5-1-1	入居者の食事に対する満足度を高めるために、栄養士を中心に多様なメニューとなるよう工夫を重ねている他、季節の食材を取り入れながら、朝食は週2回、夕食は週6回の選択食を導入している。また、行事食の充実にも取り組んでおり、味はもちろん、見た目の印象やボリューム感等について本社の役員が確認したうえで最終的な承認を行う等、入居者に喜んでもらえる食事作りに尽力している。

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
1-4-4	各職員の勤務状況を上司が評価し、昇給等に反映する人事考課制度が導入されている。また、「キャリアアッププラン」に基づくキャリアアップシートで社員が自己評価を行うしくみもある。さらに、部門毎やリーダー、支配人の役割等も文書化して職層毎に研修を実施して理解・浸透を図っている。しかしながら、考課項目や役割は期待水準として設定されていなため、明確な位置付けが期待される。
1-5-3	「高齢者虐待防止対応マニュアル」を作成し、虐待の事例やチェックリスト、虐待発覚後に通報する義務があること等を明確にして職員への周知を図っている。一方、職員による入居者への虐待防止に関する検討を進めていくために現場の職員も参画するチームの編成にまでは至っていない。今後は、新たに虐待について組織的に検討を続けるしくみを導入・実施していくことが望まれる。
2-4-2	各種の業務マニュアルは一括ファイリングで管理しており、マニュアル毎に作成日と改訂日を明示して更新時期が確認できるようにしている。現在のところ、定期的に業務マニュアルの内容を見直すしくみはなく、必要に応じて随時見直している。今後は定期的に業務マニュアルの内容を見直す作業を行うことで業務水準の維持向上に取り組んでいくことが期待される。
6-1-2	本部研修として、入社時はもとより1ヵ月、3ヶ月、6ヵ月、1年、1年以上と期間を区切って社内研修を実施し、法令遵守や接遇等の入居者へのサービス提供場面での留意事項や具体的な業務内容についての浸透を図っている。一方、接遇やマナーについて外部研修を受講する機会が用意されていない。今後は外部研修についても計画的に実施していくことが望まれる。