

ホームID	ホーム名		法人名			評価日		
2803	アライブ世田谷下馬		株式会社アライブメディケア			H29.1.13		
評価機関	特定非営利活動法人福祉経営ネットワーク						H29.1.31	
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	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	B	B	6.2.4	A	A
1.2.1	A	B	2.3.8	非該当	非該当	6.2.5	A	A
1.2.2	A	A	2.3.9	A	A	6.2.6	A	A
1.2.3	B	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	A
1.3.2	A	A	2.4.1	A	A	6.2.9	B	B
1.3.3	A	A	2.4.2	A	A	6.3.1	A	A
1.4.1	A	B	2.4.3	A	B	6.3.2	A	A
1.4.2	A	A	2.4.4	B	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	A	A	7.2.1	A	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	B	A
1.5.1	A	A	3.1.5	非該当	非該当	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	A	7.4.4	B	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	B	B	5.1.1	C	A	7.5.4	A	A
2.2.6	A	A	5.1.2	A	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	B	B	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	A	A	6.1.1	A	A			
2.3.2	A	A	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
2-3-1	要介護者への職員配置はほぼ1：1と手厚いものとなっている。その背景には、リーダークラスの職員がチームメンバーに定期・不定期の面談を行い、離職率の低減を図っており、勤務シフトが安定し、定期的に有給休暇を取ることができる等、良好な労務環境が構築されている。加えて、介護記録の電子化が進み、勤務における余裕時間が生まれ、入居者と関わる時間が以前より増える等、入居者サービスへの好循環につながっている。
2-4-2	本社作成の「ケアマニュアル」に加えて、ホーム独自のマニュアル・手順書等を作成しサービスの個別化、標準化に対応している。ホームでは物品の収納リスト、個々の入居者に対応した個別入浴マニュアル、個別口腔ケアマニュアル等を、写真やイラストを多用して、新入職員にもわかるマニュアル・手順書となっている。また、本社マニュアルは運営部を中心に定期的に改変し、ホーム独自のマニュアルは即時に改変して業務の変化に対応している。
5-1-1	毎朝の選択食に加え、おせち料理・クリスマスディナーなど季節ごとのメニューの他に、屋台でお寿司を握り、揚げたての天ぷらを出し、たこ焼きやクレープを調理する機会を設けるなど、食事を楽しめるイベント食を提供している。また、「目で見て、食べて美味しい食事」になるように、盛りつけ方・食器導入なども厨房と検討している。さらに、魚の新鮮さや卵のふわふわ感にも配慮するなど入居者が食事を楽しみにできるように取り組んでいる。
6-1-1	介護の提供方針として、自立支援ケアを目指し、運動・水分摂取・食事・排泄の一連の流れが自発的にできることにホーム一丸となって取り組んでいる。また、1日1500CCを目標に、食後、自立カフェ（茶話会）を開き、豊富なドリンクメニューを用意し参加を促している。入居者同士のコミュニケーションが増え、また、水分をたくさん取り、体操などアクティビティを充実させることで、自然な排泄につながり自立支援ケアに寄与している。

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
1-4-1	本社は6段階のキャリアステップを設け、それぞれのキャリアに応じた研修計画を策定し職員を育成している。また、ホーム内研修として法令遵守、感染症防止、認知症ケア等の研修を行い、必要とされる知識の共有化を図っている。さらに、人事考課制度における目標シートの中では個人別の研修希望等が話し合わせ、研修受講が行われているが、体系的な個人別育成計画とはなっておらず、個人別研修履歴の策定等、個別育成体系の構築が望まれる。
2-2-11	退去時の原状回復規程については、入居契約書において入居者の費用負担で行う原状回復の内容、方法については国土交通省による「原状回復をめぐるトラブルとガイドライン」を参考にし協議するものとするとしているが、ガイドラインの内容については定義していない。入居者の退去時の安心を図るためにも、原状回復内容の詳細を成文化して、管理規程等で入居者に明示することが求められる。
2-4-3	入居者の安全・安心を図るためにも、事故防止については力を入れて取り組んでいる。事故発生時の対応については、フロアごとに対応して発生内容を集約し、運営会議の中で周知をしていたが、昨年12月に介護リーダー・ケアマネ・看護師等で構成する「事故対策委員会」を立ち上げ、発生した事故の分析・防止対策を行っている。今後は、事故予防への取り組み、ヒヤリハットの活性化等さらなる事故対応への強化を期待したい。
7-3-1	入浴は、週3回で個浴・機械浴などから選択でき、心身状況に応じて、シャワー浴や清拭に代替する他、アクティビティの参加日に入浴日が重なったときなどは柔軟に曜日を変更している。また、入居者がリラックスできるように同性介助の希望に添い、入浴剤・アロマを使用し、ゆず湯やしょうぶ湯なども取り入れている。現在、要望がなく、入浴は17時までで完了しているが、時間外の希望があったときに対応できるような体制を検討されたい。