

1. 評価結果概要表

【評価実施概要】

事業所番号	4073400477
法人名	有限会社 寿楽
事業所名	グループホーム安寿
所在地 (電話番号)	福岡県太宰府市高雄1丁目3664番256 (電 話) 092-921-8780

評価機関名	SEO (株)福祉サービス評価機構		
所在地	福岡市博多区博多駅南4-2-10 南近代ビル5F		
訪問調査日	平成 19年 4月 17日	評価確定日	平成 19年 6月 19日

【情報提供票より】(平成 19年 4月 1日事業所記入)

(1) 組織概要

開設年月日	平成 16年 10月 1日		
ユニット数	2 ユニット	利用定員数計	18 人
職員数	18 人	常勤 13人, 非常勤 5人, 常勤換算	13.7人

(2) 建物概要

建物形態	単独	新築
建物構造	木 造り	
	2 階建て	1 階 ~ 2 階部分

(3) 利用料金等(介護保険自己負担分を除く)

家賃(平均月額)	40,000 円	その他の経費(月額)	円
敷 金	無		
保証金の有無 (入居一時金含む)	有(200,000 円)	有りの場合 償却の有無	有
食材料費	朝食	円	円
	夕食	円	円
または1日当たり 1,200 円			

(4) 利用者の概要(平成 19年 4月 1日現在)

利用者人数	17 名	男性	3 名	女性	14 名
要介護1	5 名	要介護2	3 名		
要介護3	3 名	要介護4	4 名		
要介護5	2 名	要支援2	名		
年齢	平均 83.83 歳	最低	70 歳	最高	96 歳

(5) 協力医療機関

協力医療機関名	原病院、別府内科、ひらた脳神経外科クリニック、筑紫野歯科
---------	------------------------------

【外部評価で確認されたこの事業所の特徴】

管理者は、5か条のホーム理念の中でも特に5条の「笑顔が絶えない」を大切にしているとのことで、「職員が楽しんでいる職場でなければ、入居者に楽しんでいただくことはできない」との考えのもと、職員の自由な発想を尊重し、職員に生き生きと業務に従事してもらうことに努めているとのこと。「職員に恵まれていると思う。職員が生き生きと楽しく仕事をしていることが、このホームの自慢です！」とは管理者の言であり、平成16年10月の開設以降、1名が結婚で退職した以外は、職員の異動がないという安定的な人間関係と、積極的な職員の姿勢を背景とした、明るく家庭的な雰囲気が印象的なホームである。『介護計画』作成に当り、“できること”と“したいこと”に差があり悩む」「明確な意思表示が難しい方については、本人の本心を捉えられているのか悩む」といった言葉も聞かれ、入居者主体のケアの実践に真摯に取り組んでいることがうかがわれる。

【重点項目への取り組み状況】

重点項目①	前回評価での主な改善課題とその後の取り組み、改善状況(関連項目:外部4)
	前回の外部評価での栄養管理について指摘があったので、栄養士資格を有する職員を募集・採用した。
重点項目②	今回の自己評価に対する取り組み状況(関連項目:外部4)
	自己評価は、職員と一緒にしている。今回の外部評価結果は運営推進会議で報告する予定にしているとのことだが、前回の評価結果・今回の自己評価についての会議での報告はまだ行われていない。
重点項目③	運営推進会議の主な討議内容及びそれを活かした取り組み(関連項目:外部4, 5, 6)
	2か月に1回、開催している。家族会及び職員研修の実施状況について質問をいただいたことにより、家族会の開催、月1回のケアカンファレンスに合わせた勉強会の実施について検討を行った。また、地域代表の委員より、地域で行われているグランドゴルフ・ふれあいサロンへの参加を勧めいただき、現在、交代で数名の入居者をサロンにお連れしたり、散歩を兼ねて入居者と一緒に防犯パトロールに参加したりしている。
重点項目④	家族の意見、苦情、不安への対応方法・運営への反映(関連項目:外部8, 9)
	月1回、ホームでの様子を記載した通信を作成し、お渡ししている。家族来訪時に、何かあったら言ってくださるよう、声がけするとともに、意見箱も設置している。“家族間の横の繋がり”のために、家族会の開催も考えているが、かえって家族の負担になるのではという思いもあり、現在、検討中とのこと。運営推進会議には、家族にも参加いただいております。質の向上のために家族の意見を積極的に聞き取りたいと思っているとのこと。
重点項目④	日常生活における地域との連携(関連項目:外部3)
	散歩で顔を合わせた時に挨拶をしたり、ホーム内行事に招いたりして、ホームが地域に溶け込む取り組みをしている。町内会にも入っており、回覧板も回ってきている。月1回、地域で開かれる“ふれあいサロン”に、入居者を交代でお連れしている。地区の掃除・防犯パトロールにも参加している。行政区で行われている防犯パトロールの他、町内会からの依頼で、パトロールも兼ねられるよう、散歩の際には入居者にも腕章をつけていただいている。

2. 評価結果（詳細）

（ 部分は重点項目です ）

取り組みを期待したい項目

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取り組んでいることも含む)
I. 理念に基づく運営					
1. 理念と共有					
1	1	○地域密着型サービスとしての理念 地域の中でその人らしく暮らし続けることを支えていくサービスとして、事業所独自の理念をつくりあげている	地域との交流・家庭的な環境の中での残存能力の発揮・プライバシーを尊重しながらの楽しい思い出作りの支援等を盛り込んだ5か条の理念を掲げている。同法人の他ホーム開設の時に地域の理解の点で苦労したこともあり、当ホーム開設の段階から、地域との関係づくりについて重視していたので、理念の最初に挙げたとのこと。		
2	2	○理念の共有と日々の取り組み 管理者と職員は、理念を共有し、理念の実践に向けて日々取り組んでいる	入職の際に、職員に理念を渡して説明した上で、覚えるように指導しており、毎週月曜の朝礼での唱和もあり、職員は理解した上で暗記もしている。理念が具体的な表現となっていることもあり、日々のケアがそのまま理念の実践となっているとのこと。管理者は、特に5条の「笑顔が絶えない」を大切にしているとのこと、職員の自由な発想を尊重し、職員が活き活きと業務に従事することで、入居者にも楽しさを感じていただけるようにしている。		
2. 地域との支えあい					
3	5	○地域とのつきあい 事業所は孤立することなく地域の一員として、自治会、老人会、行事等、地域活動に参加し、地元の人々と交流することに努めている	散歩で顔を合わせた時に挨拶をしたり、ホーム内行事に招いたりして、ホームが地域に溶け込む取り組みをしている。町内会にも入っており、回覧板も回ってきている。月1回、地域で開かれる“ふれあいサロン”に、入居者を交代でお連れしている。地区の掃除・防犯パトロールにも参加している。行政区で行われている防犯パトロールの他、町内会からの依頼で、散歩の時に入居者にも腕章をつけていただくようにしている。		
3. 理念を実践するための制度の理解と活用					
4	7	○評価の意義の理解と活用 運営者、管理者、職員は、自己評価及び外部評価を実施する意義を理解し、評価を活かして具体的な改善に取り組んでいる	今回の外部評価に際し、自己評価は職員も含めて行っており、職員は、評価の意義を理解している。前回の外部評価での栄養管理について指摘があったので、栄養士資格を有する職員を募集・採用したとのことで、評価結果を踏まえての改善への取り組みも行われている。		
5	8	○運営推進会議を活かした取り組み 運営推進会議では、利用者やサービスの実際、評価への取り組み状況等について報告や話し合いを行い、そこでの意見をサービス向上に活かしている	2か月に1回、運営推進会議を開催している。議事録を見ると、地域の方からの意見・要望も挙げられているようで、会議がサービス向上に活かされていることがうかがわれる。市職員・地域包括支援センター職員・地域代表・家族代表には参加いただいているが、これまで入居者に参加いただいたことはない。今回の評価結果は会議で報告する予定にしているとのことだが、前回の評価結果や今回の自己評価についての報告はまだ行われていない。	○	ご利用者にご参加いただけるよう取り組んでいくことが望まれる。拒まれる方に強要する必要はないが、二部構成にして入居者に同席いただく時間を短くしたり、ご利用者が意見を言いやすいテーマを設定するなど、利用者が参加しやすい会議の開催の工夫を期待したい。また、自己評価も含めて評価結果の報告も行って欲しい。

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取り組んでいることも含む)
6	9	○市町村との連携 事業所は、市町村担当者と運営推進会議以外にも行き来する機会をつくり、市町村とともにサービスの質の向上に取り組んでいる	運営推進会議に市職員に参加いただき、会議の席で意見をお聞きするとともに、改めて報告書を提出している。市との連携は密にとられている。		
7	10	○権利擁護に関する制度の理解と活用 管理者や職員は、地域福祉権利擁護事業や成年後見制度について学ぶ機会を持ち、個々の必要性を関係者と話し合い、必要な人にはそれらを活用できるよう支援している	職員は、外部研修の場で学ぶ機会を得ているとともに、ホームでのカンファレンスでも話し合いが行われている。資格取得を目指して、権利擁護の制度について勉強している職員もいる。管理者が、必要と思われる方には、自身で所持している資料をお見せしながら、説明をしている。活用されている方も1名おられる。		
4. 理念を実践するための体制					
8	14	○家族等への報告 事業所での利用者の暮らしぶりや健康状態、金銭管理、職員の異動等について、家族等に定期的及び個々にあわせた報告をしている	面会時に近況報告をするともに、月1回、ホームでの様子を記載した通信を作成し、お渡ししている。預かり金の出納については、出入金の状況の違いにより入居者ごとに頻度は異なるが、一定期間ごとに、出納帳をコピーして領収書とともにお渡しし、確認していただいている。これまで職員の入れ替わりがなかったが、今後発生した場合は、家族に心配いただかないよう、それについても説明・報告をしていく方針である。		
9	15	○運営に関する家族等意見の反映 家族等が意見、不満、苦情を管理者や職員ならびに外部者へ表せる機会を設け、それらを運営に反映させている	家族来訪時に、何かあったら言ってくださるよう、声がけするとともに、意見箱も設置している。重要事項説明書に、事業所としての苦情受付窓口の他、公的機関の窓口も明示している。“家族間の横の繋がり”のために、家族会の開催も考えているが、かえって家族の負担になるのではという思いもあり、現在、検討中とのこと。運営推進会議には、家族にも参加いただいております。質の向上のために家族の意見を積極的にお聞きしていきたいと思っているとのこと。		
10	18	○職員の異動等による影響への配慮 運営者は、利用者が馴染みの管理者や職員による支援を受けられるように、異動や離職を必要最小限に抑える努力をし、代わる場合は、利用者へのダメージを防ぐ配慮をしている	平成16年10月の開設以降、1名が結婚で退職した以外は、職員の異動はない(増員での新規採用はある)。管理者は、「職員が楽しんでいる職場でなければ、入居者に楽しんでいただくことはできない」と考え、職員の自由な発想を尊重しているとのこと。心の中に言えない不満があるのではとの思いから、職員に無記名のアンケートを実施したこともあり、日頃から、職員が気軽に相談できる雰囲気づくりがされている。		
5. 人材の育成と支援					
11	19	○人権の尊重 法人代表者及び管理者は、職員の募集・採用にあたっては性別や年齢等を理由に採用対象から排除しないようにしている。 また、事業所で働く職員についても、その能力を発揮して生き生きと勤務し、社会参加や自己実現の権利が十分に保証されるよう配慮している	募集・採用にあたっては、年齢・性別で制限はしていない。職員の趣味・得意なことを、ケアの場面で活かしてもらっている。現在も、資格取得を目指している職員がおり、ホームとしても研修会の参加のために必要な勤務調整の希望に応じる等、積極的に後押ししている。管理者によると、「職員に恵まれていると思う。職員が生き生きと楽しく仕事をしていることが、このホームの自慢です！」とのこと。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
12	20	○人権教育・啓発活動 法人代表者及び管理者は、入居者に対する人権を尊重するために、職員等に対する人権教育、啓発活動に取り組んでいる	カンファレンスや日々の現場で、入居者の権利についての考え方を話したり、言葉遣いや接し方等具体的な形で指導したりしている。新規職員に対しては、接遇研修も行っている。		
13	21	○職員を育てる取り組み 運営者は、管理者や職員を段階に応じて育成するための計画をたて、法人内外の研修を受ける機会の確保や、働きながらトレーニングしていくことを進めている	運営者は、普段は隣接のホームにおいて、当ホームの具体的な運営・職員指導については、管理者に委ねているとのことだが、各職員のレベルを把握し、外部研修の情報を管理者・職員に提供したりしている。カンファレンスの席で、その時その時必要と思われたことを職員に指導したり、勉強会を行ったりはしているが、定期的・計画的に研修を行っているとは言いがたい。	○	職員一人ひとりの知識・技術を高めることで、ホームとして更にステップアップしていくためにも、研修をより計画的に行っていくことが望まれる。運営者が牽引役を担い、頻度・内容・開催のしかた(職員の持ちまわりで行う等)について、職員の意見も聞きながら検討を行い、研修体制について法人として整えていくことを期待したい。
14	22	○同業者との交流を通じた向上 運営者は、管理者や職員が地域の同業者と交流する機会を持ち、ネットワークづくりや勉強会、相互訪問等の活動を通じて、サービスの質を向上させていく取り組みをしている	運営者が、昨年度まで、事業者協議会の世話役をしていた。職員も、他のグループホームの職員の集まる研修会に参加し、情報交換している。		
Ⅱ.安心と信頼に向けた関係づくりと支援					
1. 相談から利用に至るまでの関係づくりとその対応					
15	28	○馴染みながらのサービス利用 本人が安心し、納得した上でサービスを利用するために、サービスをいきなり開始するのではなく、職員や他の利用者、場の雰囲気徐々に馴染めるよう家族等と相談しながら工夫している	事前の見学をお勧めしている。帰宅願望が強く、毎日のように訴えられる入居者もおられるが、否定せず、本人が安心される言葉かけをして、ホームで落ち着いて過ごしていただけるようにしている。		
2. 新たな関係づくりとこれまでの関係継続への支援					
16	29	○本人と共に過ごし支えあう関係 職員は、本人を介護される一方の立場におかず、一緒に過ごしながら喜怒哀楽を共にし、本人から学んだり、支えあう関係を築いている	入居者にとっては“孫”のような存在になる年齢層の職員が多いこともあり、何気ない会話の中で、昔ながらの風習や考え方を教えていただいたり、労わりの言葉をいただく場面があるとのこと。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取り組んでいることも含む)
Ⅲ. その人らしい暮らしを続けるためのケアマネジメント					
1. 一人ひとりの把握					
17	35	○思いや意向の把握 一人ひとりの思いや暮らし方の希望、意向の把握に努めている。困難な場合は、本人本位に検討している	「センター方式」を抜粋して活用しており、生活歴をはじめ、入居者の思い・希望の情報を収集している。「介護計画」作成の際に、“できること”と“したいこと”に差があり悩むこともあるとのことだが、過去の出来事を把握して入居者の思いの背景を検討し、入居者の立場に立って考えるようにしているとのこと。		
2. 本人がより良く暮らし続けるための介護計画の作成と見直し					
18	38	○チームでつくる利用者本位の介護計画 本人がより良く暮らすための課題とケアのあり方について、本人、家族、必要な関係者と話し合い、それぞれの意見やアイデアを反映した介護計画を作成している	明確な意思表示が難しい方については、本人の本心を捉えられているのか悩むことも多いとのことだが、日々の会話や観察を通して入居者の思いを汲み取り、入居者の立場に立った計画作成に努めている。家族の希望は、来訪時にお聞きするようにしている。生活歴も含め個人因子の情報は把握されており、ケア自体は、入居者の気持ちにそって行われているものの、課題分析の視点や課題・目標の表現は、介護者側からみたものになっているように感じられる。	○	(外部評価項目No.18) 現在、個人因子の情報収集までは行えているため、次のステップとして、それらの情報を活かし、入居者のストレスにも配慮した計画作成に取り組んでいって欲しい。現在の書式が、「問題点」といった表現になっているため、課題分析の視点が、介護者側からみた課題になりがちなのかもしれないので、「入居者が望んでいる暮らし方をさせていただくためには、何が必要か」「課題を解決する方法として、入居者の趣味や関心事を活かすことができるか」などの視点で課題分析を行えるよう、書式の項目名の変更も含めて検討してみたい。さらに、専門用語や行動障害を表す言葉を、入居者自身の言葉や易しい言葉におきなおすなど、「入居者・家族が見て、嬉しい(意欲的になる)計画」とするため、表現の仕方にも工夫をしていって欲しい。
19	39	○現状に即した介護計画の見直し 介護計画の期間に応じて見直しを行うとともに、見直し以前に対応できない変化が生じた場合は、本人、家族、必要な関係者と話し合い、現状に即した新たな計画を作成している	基本的に3~4カ月ごとに(状態変化があれば随時)見直しをしており、書面の書き直しもされている。日々の申し送りやカンファレンスで、更に細やかに気づきや意見の出し合いが行われている。		
3. 多機能性を活かした柔軟な支援					
20	41	○事業所の多機能性を活かした支援 本人や家族の状況、その時々々の要望に応じて、事業所の多機能性を活かした柔軟な支援をしている	医療連携体制を整えている。通院はホームとして送迎しており、一時外泊の送迎も、家族が難しい場合は、職員が行っている。町内会からの依頼で、入居者との散歩に防犯パトロールの意味合いを持たせ、入居者にも腕章をつけていただくようにしている。		
4. 本人がより良く暮らし続けるための地域資源との協働					
21	45	○かかりつけ医の受診支援 本人及び家族等の希望を大切に、納得が得られたかかりつけ医と事業所の関係を築きながら、適切な医療を受けられるように支援している	かなりの遠方でない限りは、原則、入居前からのかかりつけ医を継続していただいている。距離的に通院が難しい場合は、ホームの協力医療機関を紹介している。運営者・管理者が看護師資格を有していることもあり、医療機関との情報交換はスムーズに行えている。通院には、他の職員が同行することも多いが、職員から報告を受け、必要に応じて管理者が家族に情報を提供したり相談したりしている。必要な場合は、医師と家族の話し合いの席に、管理者が同席することもある。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
22	49	○重度化や終末期に向けた方針の共有 重度化した場合や終末期のあり方について、できるだけ早い段階から本人や家族等ならびにかかりつけ医等と繰り返し話し合い、全員で方針を共有している	これまで看取りを行った実績はないが、希望があれば、ホームとしては看取りを行う方針である。契約時、利用者が重度化された場合や終末期ケアについて、家族の希望をお聞きしている。管理者が看護師資格を有していることもあり、医師の判断のもと、ホームで可能と思われる医療的ケアについては対応している。		
IV. その人らしい暮らしを続けるための日々の支援					
1. その人らしい暮らしの支援					
(1)一人ひとりの尊重					
23	52	○プライバシーの確保の徹底 一人ひとりの誇りやプライバシーを損ねるような言葉かけや対応、記録等の個人情報の取り扱いをしていない	取えて、方言を禁止したり、「様づけ」でお呼びしたりはしていないが、職員の年齢層が低いこともあり、常に年長者として敬う言動ができるよう、職員を指導している。居室の入室についても、声かけ・ノックを行うようにしている。守秘義務についても徹底して指導しており、実習生にも、記録に個人名を書かないこと等、具体的に注意をしている。		
24	54	○日々のその人らしい暮らし 職員側の決まりや都合を優先するのではなく、一人ひとりのペースを大切に、その日をどのように過ごしたいか、希望にそって支援している	入居者のペースを尊重している。毎朝、バイタルチェックをし、ラジオ体操・レクリエーションを行っているが、その後、「今日は何をしましょうか」とか「天気がいいから散歩に行きます？」など声かけし、入居者の希望に合わせて過ごしていただけるよう努めている。		
(2)その人らしい暮らしを続けるための基本的な生活の支援					
25	56	○食事を楽しむことのできる支援 食事が楽しみなものになるよう、一人ひとりの好みや力を活かしながら、利用者と職員と一緒に準備や食事、片付けをしている	実際には、なかなか希望が出ないとのことだが、食べたいものをお聞きしたりしている。時折、調理の下ごしらえや盛り付けを手伝っていただくこともある。職員も一緒に食卓につき、会話をしながら見守り・介助を行っている。		
26	59	○入浴を楽しむことができる支援 曜日や時間帯を職員の都合で決めてしまわずに、一人ひとりの希望やタイミングに合わせて、入浴を楽しめるように支援している	基本的に入浴日は決めているが、希望があれば対応できる。男性職員が多いが、嫌がられる入居者に対しては、同性介助にしている。拒否が強く入っていただけない場合は、清拭を行い、清潔を保てるようにしている。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取組んでいることも含む)
(3) その人らしい暮らしを続けるための社会的な生活の支援					
27	61	○役割、楽しみごと、気晴らしの支援 張り合いや喜びのある日々を過ごせるように、一人ひとりの生活歴や力を活かした役割、楽しみごと、気晴らしの支援をしている	金魚の餌やり・掃除等、役割をもってホーム活動に参加していただいている。入居者間で、注意・労わりの声かけも行われている。楽しみごととしては、毎日のレクリエーションの他、日帰り旅行・ドライブを行っている。		
28	63	○日常的な外出支援 事業所の中だけで過ごさずに、一人ひとりのその日の希望にそって、戸外に出かけられるよう支援している	天気やその日の入居者の状態に合わせて、散歩・買い物にお連れしている。日帰り旅行やドライブも行っている。		
(4) 安心と安全を支える支援					
29	68	○鍵をかけないケアの実践 運営者及び全ての職員が、居室や日中玄関に鍵をかけることの弊害を理解しており、鍵をかけないケアに取り組んでいる	19:30~7:30は戸締りするが、日中は鍵をかけていない。外出されたい希望があれば、職員がついて出るようにしている。職員の付き添いを嫌がられる場合は、後ろからそとついで行くようにしている。		
30	73	○災害対策 火災や地震、水害等の災害時に、昼夜を問わず利用者が避難できる方法を身につけ、日ごろより地域の人々の協力を得られるよう働きかけている	2年前の地震の経験を踏まえ、家具には転倒防止を施している。消防署の協力のもと、毎年10月に避難訓練を行う他、4月に自主訓練も行っている。夜間を想定しての避難・誘導のシミュレーションはしており、今年の避難訓練では、実際に夜間想定訓練を行う予定とのこと。災害に備えた備蓄については、まだ行っていない。	○	避難訓練の実施に際し、これまでも近隣に連絡はしていたが、迷惑をかけるのでといった意味での通知であり、参加の呼びかけまではしていなかったとのこと。災害時に地域から支援いただけるよう、日頃から、どのような協力依頼を行っておくべきか、運営推進会議でも議題にあげ、地域の方とともに検討しておくと思われる。災害時備蓄の整備についても取り組みが望まれる。
31	79	○栄養摂取や水分確保の支援 食べる量や栄養バランス、水分量が一日を通じて確保できるよう、一人ひとりの状態や力、習慣に応じた支援をしている	前回の外部評価を踏まえ、栄養士資格を有する職員を採用したとのことで、家庭的な雰囲気の中で、栄養面にも配慮された食事が提供されていくことが期待される。食事・水分ともに、摂取量を記録し、十分にとっていたり、配慮している。		

外部	自己	項目	取り組みの事実 (実施している内容・実施していない内容)	(○印)	取り組みを期待したい内容 (すでに取り組んでいることも含む)
2. その人らしい暮らしを支える生活環境づくり					
(1)居心地のよい環境づくり					
32	83	○居心地のよい共用空間づくり 共用の空間(玄関、廊下、居間、台所、食堂、浴室、トイレ等)は、利用者にとって不快な音や光がないように配慮し、生活感や季節感を採り入れて、居心地よく過ごせるような工夫をしている	音や光の刺激が強くなり過ぎないように、気をつけている。対面式キッチンの前の居間には木製のテーブルセットが置かれ、その続きの畳の間には、周囲にソファが置かれている他、どっしりとした卓袱台も置かれており、入居者・職員が集い、寛ぐ場としての空間が作られている。		
33	85	○居心地よく過ごせる居室の配慮 居室あるいは泊まりの部屋は、本人や家族と相談しながら、使い慣れたものや好みのものを活かして、本人が居心地よく過ごせるような工夫をしている	ダンス・テレビ・ドレッサーといった家具、位牌・自身が描かれた油絵・足踏みミシンといった入居者にとって大切な物等が持ち込まれている。ホームとしては働きかけをしているが、入居者・家族の考え方もあり、持ち込みの少ない部屋もあるが、レクリエーションで作った作品を飾り、殺風景な感じにならないよう気を配っている。		