

事業所名 グループホーム ももたろう

日付 平成 20年 9月 10日

評価機関名 有限会社 アウルメディカルサービス

評価調査員: 健康運動指導士
実務経験10年以上

ホームヘルパー2級
実務経験3年以上

自主評価結果を見る (工事中)

評価項目の内容を見る

事業者のコメントを見る(改善状況のコメントがあります!)

1. 評価結果の概要

講評
 全体を通して(特に良いと思われる点など)(記述式)

レンコンを栽培する農地が所々に見られる田園地帯にグループホームももたろうは在る。掃除の行きとどいた玄関には生花が活けられていて管理者のホスピタリティーが感じられる。
 人員不足に苦慮しているという事業主の実直そうな人柄が、コミュニティーの課題を一身に担って介護ビジネスに参入したという事情をよく物語っている。また、グループホームももたろうではA4版の「ももたろう通信」を毎月家族に送り、家族に入居者の日常の様子を知らせる努力をしている。

特に改善の余地があると思われる点(記述式)

・職員の異動が多く、グループホームの運営理念の徹底が図りにくい事情がある。
 ・共用空間に有線放送のBGMが流されているが、静かな環境を好む入居者にとって居心地のいい空間になるよう、入居者の感覚や希望の把握に一層の努力が求められる。
 ・運営推進会議が年3～4回しか開催されていない。運営推進会議がいつも家族会と併せて開催されているが、趣旨の異なるふたつの会議がいつも合同でしか開催されないというのは地域住民とのつながりが広がったり深まったりしないし、グループホームの理解者が増えていかないのではないかと。高齢者は家族が介護するものという古い慣習が残っている地域のようなので、それだけにグループホームの理解者が増えていくことが望まれる。合同で開催されることがあってもいいと思うが、それぞれ単独での開催も検討していただきたい。

2. 評価結果(詳細)

I 運営理念

番号	項目	できている	要改善
1	理念の具体化、実現及び共有		
記述項目	グループホームとしてめざしているものは何か		
記述回答	<p>スタッフが自分の家族を入居させたいくなるようなグループホームをめざしている。</p>		

II 生活空間づくり

番号	項目	できている	要改善
2	家庭的な共用空間作り		
3	入居者一人ひとりに合わせた居室の空間づくり		
4	建物の外回りや空間の活用		
5	場所間違い等の防止策		
記述項目	入居者が落ち着いて生活できるような場づくりとして取り組んでいるものは何か		
記述回答	<p>昼間は散歩など身体活動の機会を多くして入居者が夜間は良く眠れるように気をつけている。眠れない入居者がいると夜勤の職員が話し相手をすることもある。</p>		

III ケアサービス

番号	項目	できている	要改善
6	介護計画への入居者・家族の意見の反映		
7	個別の記録		
8	確実な申し送り・情報伝達		
9	チームケアのための会議		
10	入居者一人ひとりの尊重		
11	職員の穏やかな態度と入居者が感情表現できる働きかけ		
12	入居者のペースの尊重		
13	入居者の自己決定や希望の表出への支援		
14	一人でできることへの配慮		
15	入居者一人ひとりに合わせた調理方法・盛り付けの工夫		
16	食事を楽しむことのできる支援		
17	排泄パターンに応じた個別の排泄支援		

III ケアサービス(つづき)

番号	項目	できている	要改善
18	排泄時の不安や羞恥心等への配慮		
19	入居者一人ひとりの入浴可否の見極めと希望にあわせた入浴支援		
20	プライドを大切にした整容の支援		
21	安眠の支援		
22	金銭管理と買い物の支援		
23	認知症の人の受診に理解と配慮のある医療機関、入院受け入れ医療機関の確保		
24	身体機能の維持		
25	トラブルへの対応		
26	口腔内の清潔保持		
27	身体状態の変化や異常の早期発見・対応		
28	服薬の支援		
29	ホームに閉じこもらない生活の支援		
30	家族の訪問支援		
記述項目	一人ひとりの力と経験の尊重やプライバシー保護のため取り組んでいるものは何か		
記述回答	<p>共有空間で過ごしている時は、排泄時の誘導などプライバシーに配慮しながら、入居者の様子を常に見守っている。</p>		

IV 運営体制

番号	項目	できている	要改善
31	責任者の協働と職員の意見の反映		
32	災害対策		
33	家族の意見や要望を引き出す働きかけ		
34	家族への日常の様子に関する情報提供		
35	運営推進会議を活かした取組		
36	地域との連携と交流促進		
37	ホーム機能の地域への還元		
記述項目	サービスの質の向上に向け、日頃から、また、問題発生を契機として、努力しているものは何か		
記述回答	<p>職員が長期に安定して勤められる職場になっていけるような運営理念の浸透や管理者と職員との意思疎通を図るように常に努力している。</p>		