

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価について

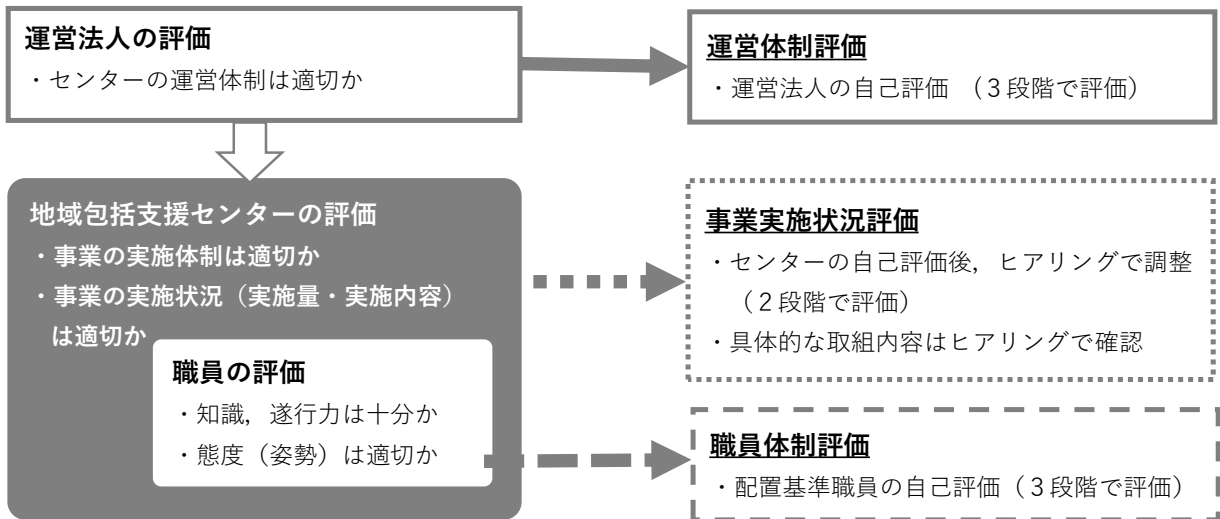
1 目 的

地域包括支援センター（以下「センター」という。）の事業内容や事業実績，運営体制を総合的に評価し，委託業務の実施状況や課題を把握することで，センターが圏域ごとに重点的に取り組むべき業務を明示し，センター機能を強化するとともに，センターを担う運営法人としての適性について判断することを目的とする。

2 評価期間

平成31年（2019年）4月1日から令和2年（2020年）3月31日まで
 ※評価は3年ごとに実施

3 評価の構造



4 評価の範囲

函館市地域包括支援センター運営事業のうち，以下の業務を評価の対象とする。

- ・総合相談支援業務
- ・権利擁護業務
- ・包括的・継続的ケアマネジメント支援業務
- ・介護予防ケアマネジメント（居宅要支援被保険者に係るものを除く）
- ・地域ケア会議推進事業

5 評価の実施方法

時期	市	運営法人・センター
令和2年4月	事業評価の実施について通知	運営法人：運営体制評価の実施
5月		センター：職員体制評価，事業実施状況評価の実施
6月		評価票の提出
7月	評価内容の確認	
8月		
9月	センターの管理責任者へのヒアリングの実施	
10月	運営法人の代表者へのヒアリングの実施	
11月	評価結果（案）の作成	
12月	運営協議会※で，評価結果(案)について協議	
令和3年1月	評価結果の確定，運営法人への通知，市ホームページでの公表	

※函館市地域包括支援センター運営協議会

6 評価結果概要と対応策（市全域）

【基本的事項】

- 業務を行ううえで必要な知識は、ほとんどの職員が十分有していた。
 - ミーティングの開催など、職員が情報共有し、連携・協力して業務を実施するための仕組みを全センターで設けていた。
 - PDCA サイクルに基づいた活動計画の立案・評価について、事業の実施過程や効果の評価が不十分で、事業改善に十分活用できていないセンターが多かった。
- ⇒ 活動評価・活動計画の様式の見直しを行う。
活動計画策定前に、全センターで評価の視点を共有する。

【総合相談支援業務】

- 総合相談支援業務を実施するうえで必要な知識・遂行力は、ほとんどの職員が十分有していた。
- ミーティングの開催など、相談内容をセンター内で共有し、課題や対応方法を検討する仕組みを全センターで設け、職員のスキルアップの場としても有効に活用していた。

【権利擁護業務】

- 全センターで、「函館市高齢者虐待対応支援マニュアル」に基づき、市と連携・協働して、高齢者虐待の対応を適切に行うことができていた。
 - 高齢者虐待を受けていたケースを把握した際の緊急性の判断について、全センターで複数の職員で行っているが、複数の職種で判断する仕組みは設けていないセンターがあった。
- ⇒ 各センターで、複数の職種で判断するための仕組み（センター内に複数の職種がない場合の連絡体制等）を構築する。
- 権利擁護業務の対象者は、重層的な課題を抱えていることが多く、多職種での支援を必要とするが、社会福祉士が中心になって対応するセンターが多く、社会福祉士以外の職種では、権利擁護業務を行ううえで必要な知識・遂行力が不十分な職員がいた。
- ⇒ 複数の職種がチームで対応するなど、職種に関わらず経験を積める体制をセンター内で構築する。
必要時、市主催の研修を開催したり、市がセンター内研修の開催支援を行う。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

- 居宅介護支援事業所への個別訪問や懇談等の開催により、介護支援専門員が相談しやすい体制づくりを行っているセンターが多くあった。
 - 包括的・継続的ケアマネジメント支援体制の効果的な構築には、環境整備の実践プロセス（地域の現状把握→環境的要因の抽出→目的・取組目標の設定→取組手法の選択→センターのポジショニング→取組効果の確認をサイクルで行うこと）に沿った体制構築が必要だが、その仕組みを設けていないセンターが多いほか、プロセスの理解が不十分な職員も多かった。
- ⇒ 平成 30 年度に市が開催した環境整備の実践プロセスをテーマとした研修の振り返りを行う場を設ける。
すでに仕組みを構築しているセンターの取組をセンター間で共有する。

【介護予防ケアマネジメント】

- ICF*の考え方を活用したアセスメントについて、遂行力が不十分な職員が一定程度いた。

⇒ 「ICFの活用」をテーマに実施している合同ケアマネジメント研修に、センター職員も積極的に参加する。

事例検討会の開催等により、ICFの活用について職員のスキルアップを図っているセンターの取組をセンター間で共有する。

※ICF：国際生活機能分類。対象者の健康状態、生活機能、環境因子、個人因子等を相対的に情報収集し、課題を分析するためのツール。

【地域ケア会議推進事業】

○ ほとんどのセンターが、函館市地域ケア会議体系図に基づき、個別課題解決機能、ネットワーク構築機能、地域課題抽出機能を有する地域ケア会議を開催できた。

○ 半数以上のセンターでは、地域づくり・資源開発機能を有した地域ケア会議を開催し、地域課題を解決するための社会基盤を構築することができた。

● 半数以上のセンターで、個別ケースの検討を行う地域ケア会議において、会議終了後のモニタリングや参加者のフィードバックを行う仕組みがなかった。

⇒ 令和3年度（2021年度）に発行予定の「函館市地域ケア会議運営マニュアル」（地域ケア会議デザイン検討会にて作成）にモニタリングの仕組みについて明記する。

【運営体制】

○ 全てのセンターで、市が定める職員配置基準（保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員の3職種）と同数か基準より多く職員を配置し、事業を円滑に実施できる体制が確保されていた。

○ 全ての運営法人で、職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われていた。

○ 全ての運営法人で、外部研修への参加機会を確保するなど、教育・研修体制を整備していた。

○ 函館市地域包括支援センター社協を除く*全てのセンターで、同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っていた。

※東部地域については、「恵山地区」「椴法華地区」「南茅部地区」の全域が、厚生労働大臣が定める離島等の特別地域のため、評価の対象外としている。

6 委員の皆様にご意見をいただきたいこと

- ・各センターの評価は、「評価結果概要（案）」および参考資料「事業評価票」のとおりでよいか。
- ・評価結果概要と対応策に記載の課題（●の部分）以外に全市的な課題と考えられることはないか。
- ・評価結果概要と対応策に記載の解決策（⇒の部分）以外に全市的に取り組んだ方が良く考えられる対応策はないか。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センターあさひ

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

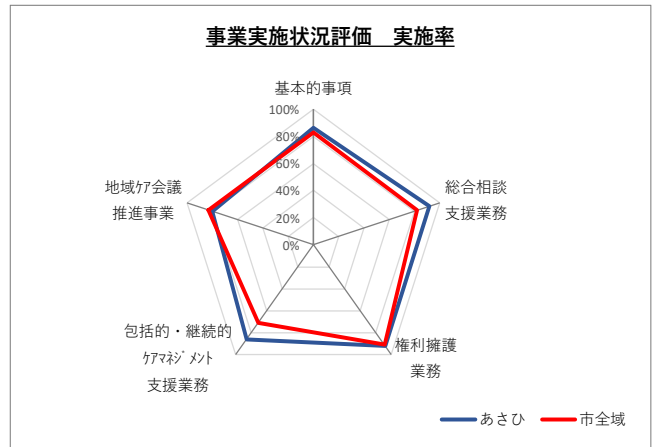
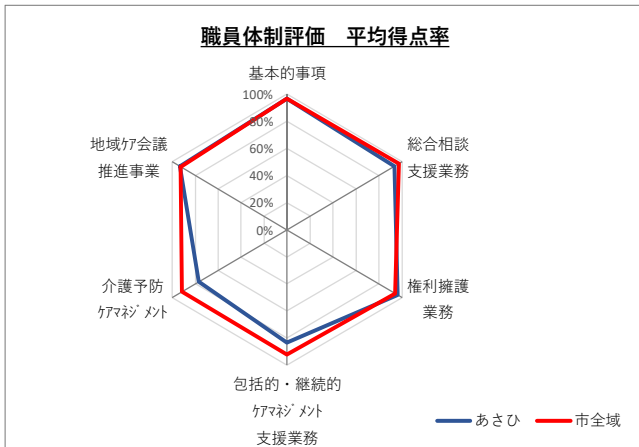
運営法人	医療法人聖仁会	所在地	函館市旭町4番12号
担当圏域	西部圏域（人口：17,153人・高齢者人口：7,514人・高齢化率：43.8%）		
配置基準職員数	5名（保健師2名・社会福祉士1名・主任介護支援専門員1名・事務員1名）		
配置基準外職員数	6名（保健師1名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員1名・介護支援専門員2名）		

2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	あさひ	市全域	項目数	あさひ	市全域
基本的事項	45.0点	43.5点	43.4点	7項目	86%	83%
総合相談支援業務	30.0点	28.0点	29.2点	13項目	92%	82%
権利擁護業務	30.0点	28.8点	28.2点	13項目	92%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	17.5点	19.3点	7項目	86%	71%
介護予防ケアマネジメント	15.0点	11.5点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	16.8点	16.7点	10項目	80%	83%
合計	159.0点	146.0点	150.6点	50項目	88%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 課題等

- ・職種ごとに事業を担当しており，他の職種との情報共有や意見交換を十分行えなかったほか，センター内研修を実施しておらず，センター内での実践力向上のための取り組みが不十分だった。事業担当者の見直しやミーティングの活用により，職種を超えた連携体制を構築する必要がある。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・年に1回，圏域内の地域関係者と面談し，そこで把握した地域の活動をマップにした独自の資料を作成して総合相談支援業務で活用している。
- ・広報紙について，地域関係者からの相談が少ないため，興味を持って見ていただけるよう記載内容を工夫している。とくに，毎回掲載している町会のインタビュー記事は地域でも好評である。

【権利擁護業務】

○ 課題等

- ・高齢者虐待の緊急性の判断について、複数の職員で判断できているが、必ずしも複数職種となっていないことから、必ず複数職種で判断できるようセンター内の連絡・相談体制を見直す必要がある。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 効果的な取組

- ・年1回居宅介護支援事業所を訪問し、事業所に所属する介護支援専門員全員と懇談をすることで、日頃から相談しやすい体制づくりに努めているほか、管理者を参集しての意見交換も実施しており、積極的にニーズの把握等を行っている。

○ 課題等

- ・主任介護支援専門員以外の職種では、介護支援専門員への個別支援に関わる姿勢が消極的な傾向がある。主任介護支援専門員以外も主担当として関わるなど、経験を積むことができる体制づくりを行うことにより、対応に著しい差が生じないように平準化を図る必要がある。
- ・環境整備の実践プロセスに沿って、包括的・継続的ケアマネジメント体制を構築する仕組みがないことから、ケアマネジメント研修の企画等に活用できる仕組みづくりが必要。

【地域ケア会議推進事業】

○ 課題等

- ・個別ケースの検討を行う地域ケア会議の開催回数が、目標数値5回に対し2回と少なかった。会議の企画はしていたが、対象者の入院によりやむを得ず中止になったものもあるが、計画的に会議を開催する必要がある。
- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議において、地域課題の共有とネットワークの構築は行えているが、課題を解決するための具体的な手法の検討に至っていない。検討方法の見直し等により、地域づくりや資源開発機能を有する会議運営を行う必要がある。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置や継続勤続年数が長いことなど、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センターこん中央

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

運営法人	医療法人大庚会	所在地	函館市松風町18番14号
担当圏域	中央部第1圏域（人口：22,629人・高齢者人口：8,764人・高齢化率：38.7%）		
配置基準職員数	6名（保健師2名・社会福祉士1名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	3名（社会福祉士1名・介護支援専門員2名）		

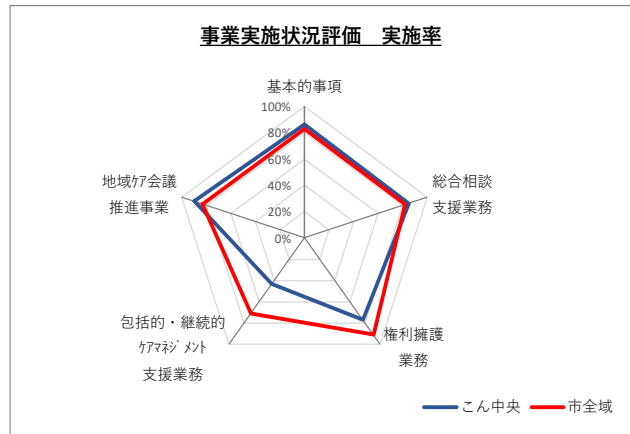
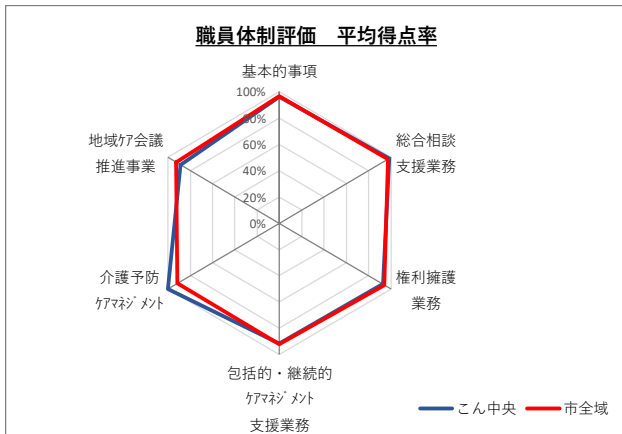
2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

★印は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため未実施の指標があり実施率に影響しているもの

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	こん中央	市全域	項目数	こん中央	市全域
基本的事項	45.0点	43.2点	43.4点	7項目	86%	83%
総合相談支援業務	30.0点	29.6点	29.2点	13項目	85%	82%
権利擁護業務	30.0点	27.8点	28.2点	13項目	77%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	19.2点	19.3点	7項目	43%	71%★
介護予防ケアマネジメント	15.0点	15.0点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	16.0点	16.7点	10項目	90%	83%
合計	159.0点	150.8点	150.6点	50項目	78%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したのもの。



【基本的事項】

○ 効果的な取組

- ・外部研修の参加機会を多く設けているほか，全体で共有した方が良いと思われる情報について，センター内だけではなく，各種会議等の場で他センターや市にも情報提供をしている。

○ 課題等

- ・活動計画の策定時，PDCAサイクルを意識した協議が行われているが，到達度が測りづらい目標設定となっているため，プロセス（過程）評価とアウトカム（結果）評価が不十分で，前年度の取り組みを目標・計画に十分反映できていない。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・総合相談で得た情報を整理，分析し，毎月実施しているミーティングで課題の整理を行い，様々な事業の企画に活用している。
- ・ネットワーク構築機関数が多い。とくに，地域関係者とは，顔を合わせる機会を多くもつことで，相談しやすい関係づくりを行っている。

【総合相談支援業務】

○ 課題等

- ・社会資源の情報をファイルにまとめているが、情報の更新は個々の職員が随時実施している状態のため、定期的に更新する仕組みが必要である。
- ・関係機関等との懇談等の場を設けていないが、研修会等の場を活用し、ネットワークを構築することができている。

【権利擁護業務】

○ 課題等

- ・高齢者虐待の緊急性の判断について、複数の職員で判断できているが、必ずしも複数職種となっていないことから、必ず複数職種で判断できるようセンター内の連絡・相談体制を見直す必要がある。
- ・職員によって虐待事例や成年後見事例を担当する経験が異なることから、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。
- ・成年後見制度等の周知については、出前講座等の依頼がなく実施していないが、認知症等関連するテーマと合わせて実施するなどの工夫が必要である。

【地域ケア会議推進事業】

○ 効果的な取組

- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議において、認知症カフェの「旗揚げ隊」を立ち上げ、地域住民や関係機関と協働し「シェアトークカフェおれんじの木」を開催するなど、地域課題を解決するための資源開発に結びつけることができた。

○ 課題等

- ・個別ケースの検討を行う地域ケア会議において、会議終了後のモニタリングについての仕組みはあるが、参集者へのフィードバックを行う仕組みがないため、その仕組みづくりが必要である。
- ・地域ケア会議に関わる職員に偏りがあるため、経験を積むことでスキルアップが図れる体制づくりが必要である。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置など、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センターときとう

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

運営法人	医療法人大庚会	所在地	函館市時任町35番24号
担当圏域	中央部第2圏域（人口：26,568人・高齢者人口：9,148人・高齢化率：34.4%）		
配置基準職員数	6名（保健師1名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	4名（保健師1名・社会福祉士1名・介護支援専門員2名）		

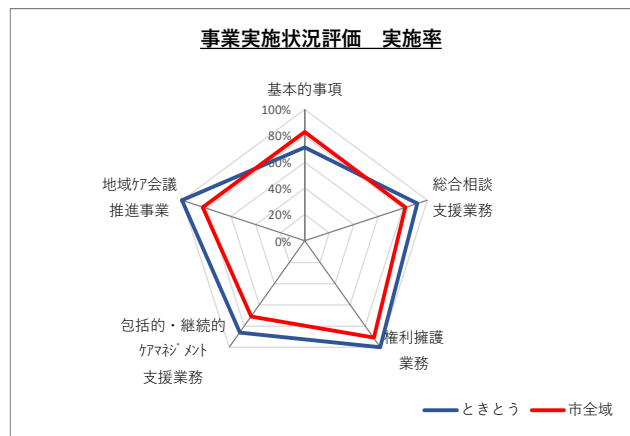
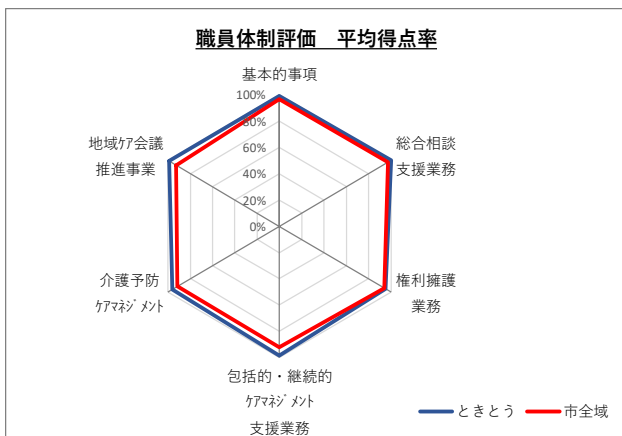
2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

★印は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため未実施の指標があり実施率に影響しているもの

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	ときとう	市全域	項目数	ときとう	市全域
基本的事項	45.0点	44.6点	43.4点	7項目	71%	83%
総合相談支援業務	30.0点	30.0点	29.2点	13項目	92%	82%
権利擁護業務	30.0点	28.6点	28.2点	13項目	100%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	20.6点	19.3点	7項目	86%	71%★
介護予防ケアマネジメント	15.0点	14.4点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	17.8点	16.7点	10項目	100%	83%
合計	159.0点	156.0点	150.6点	50項目	92%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 効果的な取組

- ・外部研修の参加機会を多く設けており，積極的に自己研鑽を図ることができている。

○ 課題等

- ・業務実績報告書の記載方法が共有されていないため，記載要領を再確認するほか，確認体制の構築が必要である。
- ・活動計画の策定時，PDCAサイクルを意識した協議が行われているが，評価した内容を計画に十分反映できていない。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・ネットワーク構築機関数および新規ネットワーク構築機関数が多く，分野も多岐に渡っており，高齢者分野以外の機関からの相談や問合せにつながっている。

【権利擁護業務】

○ 効果的な取組

- ・外部研修の参加や、センター内研修の開催により、権利擁護業務に関する職員のスキルアップに力を入れて取り組んでいる。

○ 課題等

- ・職員によって虐待事例や成年後見事例を担当する経験が異なることから、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置や継続勤続年数が長いことなど、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センターゆのかわ

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

運営法人	社会福祉法人函館厚生院	所在地	函館市湯川町3丁目29番15号
担当圏域	東央部第1圏域（人口：29,207人・高齢者人口：11,048人・高齢化率：37.8%）		
配置基準職員数	7名（保健師2名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	5名（社会福祉士2名・介護支援専門員3名）		

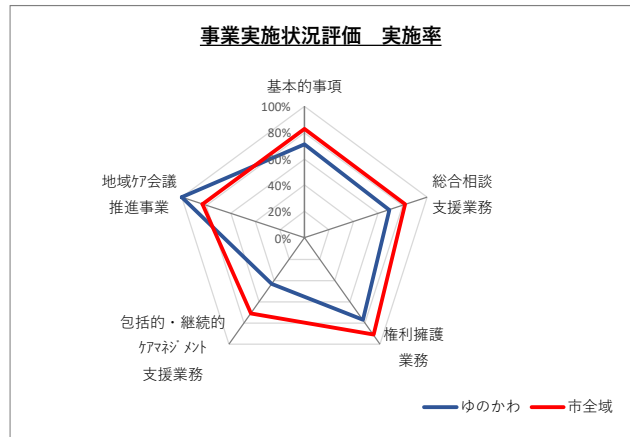
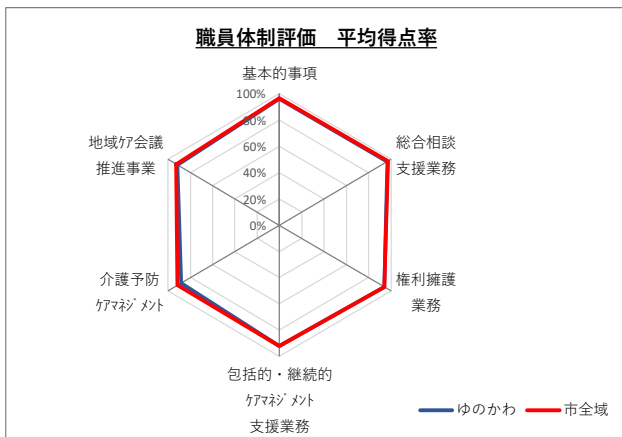
2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

★印は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため未実施の指標があり実施率に影響しているもの

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	ゆのかわ	市全域	項目数	ゆのかわ	市全域
基本的事項	45.0点	43.2点	43.4点	7項目	71%	83%
総合相談支援業務	30.0点	29.0点	29.2点	13項目	69%	82%
権利擁護業務	30.0点	28.2点	28.2点	13項目	77%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	19.3点	19.3点	7項目	43%	71%★
介護予防ケアマネジメント	15.0点	13.2点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	16.5点	16.7点	10項目	100%	83%
合計	159.0点	149.3点	150.6点	50項目	74%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 効果的な取組

- ・ミーティングにおいて，全職員で順番に司会を担当するほか，参加者に対し質問や助言を行うよう働きかけることで，各種会議等で積極的に意見が言える人材の育成につながっている。

○ 課題等

- ・業務実績報告書の記載方法が共有されておらず，提出期日が守られないこともあるため，記載要領を再確認するほか，確認体制を構築することが必要である。
- ・活動計画の策定時，PDCAサイクルを意識した協議が行われているが，プロセス（過程）評価とアウトカム（結果）評価が不十分で，前年度の取り組みを目標・計画に十分反映できていない。

【総合相談支援業務】

○ 課題等

- ・関係機関等との懇談等の場を設けていないが，研修会等の場を活用し，ネットワークを構築することができている。
- ・総合相談により把握したニーズや地域課題を整理・分析し，他の業務や周知の強化に活用する仕組みづくりが必要である。

【権利擁護業務】

○ 効果的な取組

- ・圏域内の医療機関や介護保険事業所に対し、虐待防止研修会を積極的に開催しており、事業所職員の知識向上や連携体制の強化につながっている。

○ 課題等

- ・高齢者虐待の緊急性の判断について、複数職員で判断できているが、必ずしも複数職種となっていないことから、必ず複数職種で判断できるようセンター内の連絡・相談体制を見直す必要がある。
- ・成年後見制度等の周知については、出前講座等の依頼がなく実施していないが、認知症等関連するテーマと合わせて実施するなどの工夫が必要である。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 課題等

- ・環境整備の実践プロセスに沿って、包括的・継続的ケアマネジメント体制を構築する仕組みがないことから、ケアマネジメント研修の企画等に活用できる仕組みを構築するほか、主任介護支援専門員以外の職種も参画することで、理解を深める必要がある。

【地域ケア会議推進事業】

○ 効果的な取組

- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議において、地域の医療機関と近隣町会による会議体を発足し、今後は協働した取組みを進めるなど、地域課題を解決するための資源開発に結びつけることができた。

○ 課題等

- ・地域ケア会議に関わる職員に偏りがあるため、経験を積むことでスキルアップが図れる体制づくりが必要である。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置や継続勤続年数が長いことなど、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センターたかおか

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

運営法人	社会福祉法人函館厚生院	所在地	函館市高丘町3番1号
担当圏域	東央部第2圏域（人口：23,686人・高齢者人口：9,764人・高齢化率：41.2%）		
配置基準職員数	6名（保健師1名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	3名（介護支援専門員3名）		

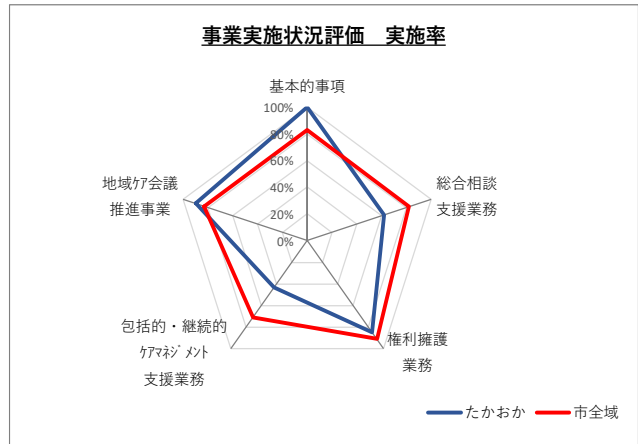
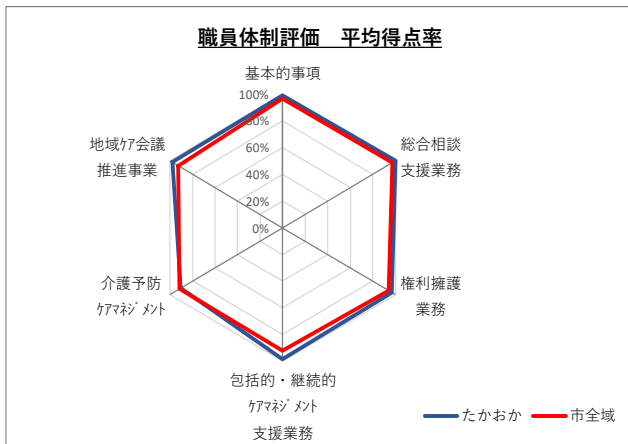
2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

★印は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため未実施の指標があり実施率に影響しているもの

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	たかおか	市全域	項目数	たかおか	市全域
基本的事項	45.0点	44.6点	43.4点	7項目	100%	83%
総合相談支援業務	30.0点	30.0点	29.2点	13項目	62%	82%
権利擁護業務	30.0点	29.0点	28.2点	13項目	85%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	20.6点	19.3点	7項目	43%	71%★
介護予防ケアマネジメント	15.0点	13.6点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	17.6点	16.7点	10項目	90%	83%
合計	159.0点	155.4点	150.6点	50項目	76%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 効果的な取組

- ・運営方針の重点目標と圏域の特徴や地域課題を踏まえ，圏域の重点活動が検討されているほか，活動計画の策定時，PDCAサイクルを意識した目標の設定や評価ができています。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・人事考課制度を活用し，把握した職員の課題に基づき，ミーティングにおいて相談受付の対応力の強化ができるよう共有・検討を行った結果，全職員のスキルアップへ顕著につながっている。

○ 課題等

- ・社会資源の情報をミーティング内で報告しているが，リスト化など，共有・活用のための仕組みを設けていないため，新たに仕組みをつくり，情報を定期的に更新することが必要である。
- ・総合相談により把握したニーズや地域課題を整理し，分析を行っているが，周知の強化にまでは至らなかった。

【権利擁護業務】

○ 効果的な取組

- ・問題が重複・複雑化したケースへの対応において、支援しているケースの一覧を作成し、ミーティング等で社会福祉士が声かけすることで、担当者だけで抱え込むのではなく、センターとして支援方針等を考えることができおり、個々の職員のスキルアップにもつながっている。

○ 課題等

- ・成年後見制度等の申立支援の経験がない職員がいることから、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。
- ・成年後見制度等の周知については、出前講座等の依頼がなく実施していないが、認知症等関連するテーマと合わせて実施するなどの工夫が必要である。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 課題等

- ・環境整備の実践プロセスに沿って、包括的・継続的ケアマネジメント体制を構築する仕組みがないことから、ケアマネジメント研修の企画等に活用できる仕組みづくりが必要。

【地域ケア会議推進事業】

○ 効果的な取組

- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議において、地域の活動の情報を集めた「我が町活動ガイド」を作成し、既存の取り組みを継続・強化する仕組みを作ったほか、老人クラブなどこれまで関わりの少ない団体とのつながりを生むなど、地域課題を解決するための地域づくりに結びつけることができた。

○ 課題等

- ・個別ケースの検討を行う地域ケア会議において、会議終了後のモニタリングや参集者へのフィードバックを行う仕組みがないため、その仕組みづくりが必要である。
- ・地域ケア会議に関わる職員に偏りがあるため、経験を積むことでスキルアップが図れる体制づくりが必要である。

② 運営体制評価

- ・継続勤続年数が長い職員を配置するなど、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センター西堀

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

運営法人	社会医療法人仁生会	所在地	函館市中道2丁目6番11号
担当圏域	北東部第1圏域（人口：21,997人・高齢者人口：7,587人・高齢化率：34.5%）		
配置基準職員数	5名（保健師1名・社会福祉士1名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	3名（保健師1名・社会福祉士1名・介護支援専門員1名）		

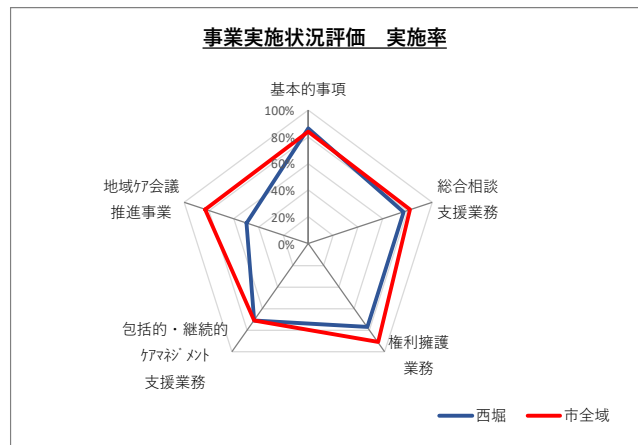
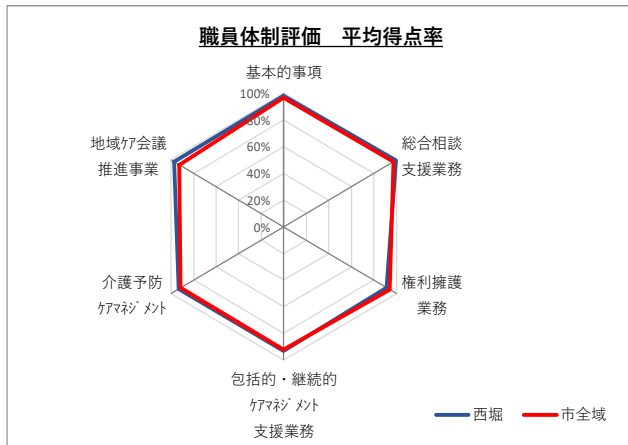
2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

★印は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため未実施の指標があり実施率に影響しているもの

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	西堀	市全域	項目数	西堀	市全域
基本的事項	45.0点	44.0点	43.4点	7項目	86%	83%
総合相談支援業務	30.0点	29.8点	29.2点	13項目	77%	82%
権利擁護業務	30.0点	27.3点	28.2点	13項目	77%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	19.5点	19.3点	7項目	71%	71%
介護予防ケアマネジメント	15.0点	14.0点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	17.5点	16.7点	10項目	50%	83%
合計	159.0点	152.0点	150.6点	50項目	72%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 課題等

- 活動計画の策定時，PDCAサイクルを意識した協議が行われているが，アウトカム（結果）評価が不十分で，前年度の取り組みを目標・計画に十分反映できていない。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- 地域関係者との懇談会を継続して開催しており，ネットワークの維持や支援が必要な高齢者を把握する場として機能している。
- 毎月実施している個別ケースの検討を行う会議では，ケースのリストを作成し，全てのケースについて漏れなく共有・検討することで，終結まで途切れることなく支援できる体制を整えており，職員の実践力向上にもつながっている。

【総合相談支援業務】

○ 課題等

- ・社会資源の情報をパソコンの共有ファイルで管理しているが、職員により活用状況が異なるため、活用についての意識醸成や共有方法の見直しが必要。また、定期的な情報の更新を行うための仕組みづくりが必要。

【権利擁護業務】

○ 課題等

- ・高齢者虐待の緊急性の判断について、複数の職員で判断できているが、必ずしも複数職種となっていないことから、必ず複数職種で判断できるようセンター内の連絡・相談体制を見直す必要がある。
- ・消費者被害の情報について、ミーティング等での報告は行っているが、ルール化されていないため、報告する場を決めるなど、漏れなく共有するための仕組みづくりが必要。
- ・社会福祉士以外の職種では、権利擁護業務に関わる姿勢が消極的な傾向がある。社会福祉士以外も主担当として関わるなど、経験を積むことができる体制づくりを行うことで、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 効果的な取組

- ・圏域のケアマネジメント研修について、地域の介護支援専門員のニーズに対応するため、目標数値以上の回数を実施しており、研修の参加率や受講者の満足度が高い。また、介護支援専門員とセンターがお互いの役割や機能を知る機会にもなっており、相談しやすい体制づくりにもつながっている。

○ 課題等

- ・環境整備の実践プロセスに沿って、包括的・継続的ケアマネジメント支援体制を構築する仕組みがないことから、ケアマネジメント研修の企画等に活用できる仕組みを構築するほか、主任介護支援専門員以外の職種も参画することで、理解を深める必要がある。
- ・圏域のケアマネジメント研修について、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員と連携しての開催に至っていないため、企画からの参画や当日の役割分担など、連携・協働を図り開催することで、主任介護支援専門員としての意識の向上を働きかける必要がある。

【地域ケア会議推進事業】

○ 課題等

- ・個別ケースの検討を行う地域ケア会議において、会議終了後のモニタリングや参集者へのフィードバックを行う仕組みがないため、その構築が必要。
- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議において、地域課題の共有とネットワーク構築は行えているが、課題を解決するための具体的な手法の検討に至っていない。参集者の拡大や検討方法の見直し等により、地域づくりや資源開発機能を有する会議運営を行う必要がある。
- ・地域ケア会議についての周知を実施していないことから、広報紙への掲載等により会議の参集者以外にも広く周知を行う必要がある。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置など、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センター亀田

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

運営法人	医療法人亀田病院	所在地	函館市昭和1丁目23番8号
担当圏域	北東部第2圏域（人口：35,645人・高齢者人口：10,532人・高齢化率：29.5%）		
配置基準職員数	7名（保健師2名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	2名（主任介護支援専門員1名・介護支援専門員1名）		

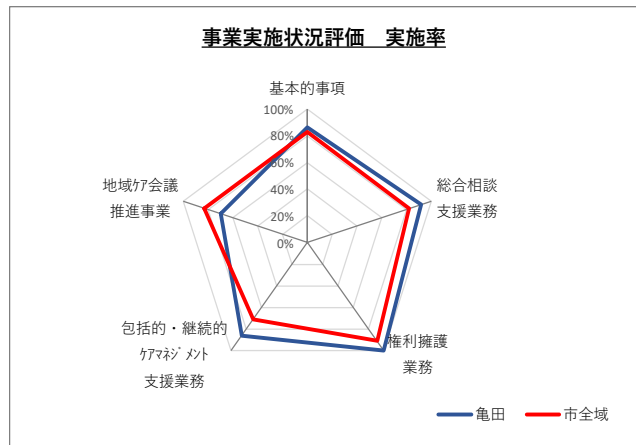
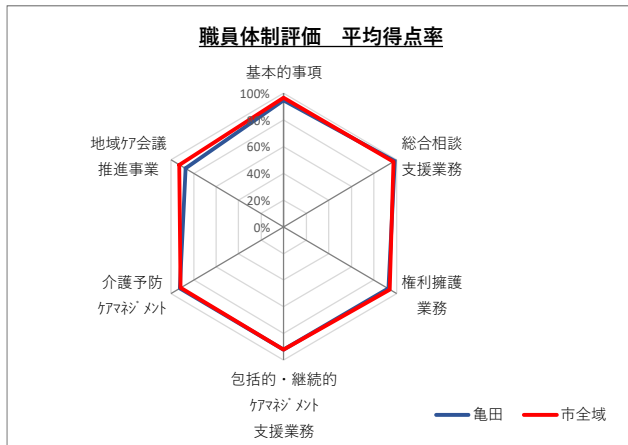
2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

★印は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため未実施の指標があり実施率に影響しているもの

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	亀田	市全域	項目数	亀田	市全域
基本的事項	45.0点	42.5点	43.4点	7項目	86%	83%
総合相談支援業務	30.0点	29.5点	29.2点	13項目	92%	82%
権利擁護業務	30.0点	27.8点	28.2点	13項目	100%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	19.3点	19.3点	7項目	86%	71%
介護予防ケアマネジメント	15.0点	13.8点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	15.7点	16.7点	10項目	70%	83%
合計	159.0点	148.7点	150.6点	50項目	88%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 効果的な取組

- 外部研修の参加について、センター内で研修計画を立て、研修の受講目的を明確にして受講者を選定しているほか、全職員が研修に参加できるようにするなど、職員の実践力向上に効果的につながるよう意識的に取り組むことができている。

○ 課題等

- 活動計画の策定時、PDCAサイクルを意識した協議が行われているが、アウトカム（結果）評価が不十分で、前年度の取り組みを目標・計画に十分反映できていない。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ネットワークを構築している機関数が多く、分野も多岐に渡っている。単発的な関わりではなく、広報紙を発行した際は同じ職員が手渡しで配布するなど、継続した関わりを持つことで、気になる高齢者がいた場合にセンターに相談してくれる等、効果的なネットワークの構築・維持につながっている。

【権利擁護業務】

○ 課題等

- ・職種に関わらず全職員で取り組む意識はあり、チームアプローチを強化しているが、一部の職員が中心になって対応することが多い。全職員が主担当となる機会を増やすほか、支援の振り返りの機会を作るなど、経験を積むことができる体制づくりを行うことで、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 効果的な取組

- ・圏域のケアマネジメント研修において、地域ケア全体会議の取り組みを強化するため、独自に民生児童委員と介護支援専門員の合同研修会を開催し、顔の見える関係づくりを行った。その結果、民生児童委員と介護支援専門員が連携して対応できるケースが増加している。

○ 課題等

- ・環境整備の実践プロセスに沿って、包括的・継続的ケアマネジメント体制を構築する仕組みがないことから、ケアマネジメント研修の企画等に活用できる仕組みづくりが必要。
- ・圏域のケアマネジメント研修の開催にあたり、一部の居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員に企画から参画してもらってはいるが、圏域内の事業所と広く連携することができていない。ケアマネジメント研修以外の事業においても、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員との連携について意識し、連携機会を増やす必要がある。

【地域ケア会議推進事業】

○ 課題等

- ・個別ケースの検討を行う地域ケア会議において、会議終了後のモニタリングや参集者へのフィードバックを行う仕組みがないため、その仕組みづくりが必要である。
- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議において、地域課題の共有とネットワーク構築は行えているが、課題を解決するための具体的な手法の検討に至っていない。検討方法の見直し等により、地域づくりや資源開発機能を有する会議運営を行う必要がある。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置や継続勤続年数が長いことなど、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センター神山

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

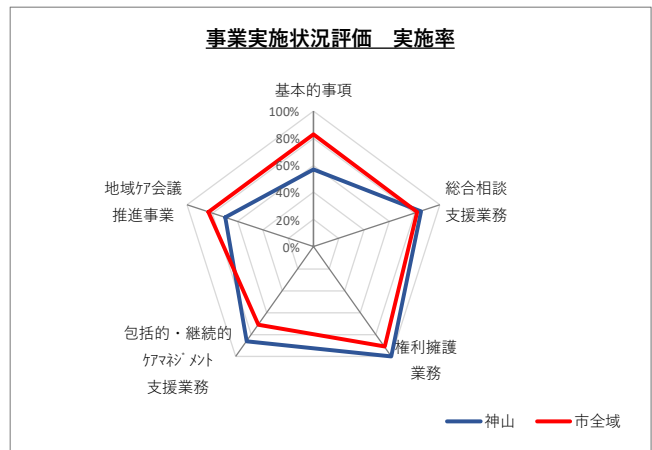
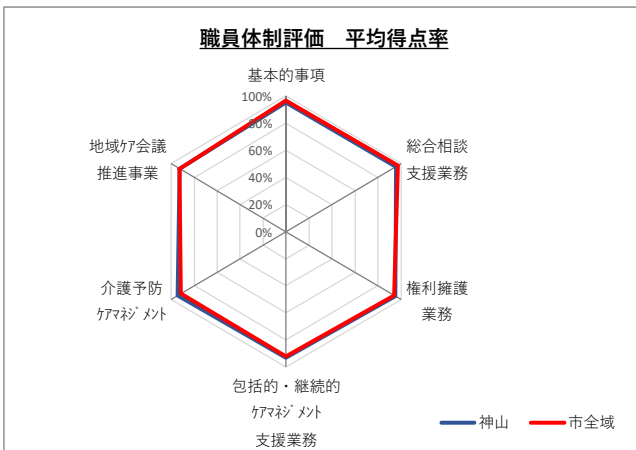
運営法人	社会医療法人仁生会	所在地	函館市神山1丁目25番9号
担当圏域	北東部第3圏域（人口：31,985人・高齢者人口：11,127人・高齢化率：34.8%）		
配置基準職員数	7名（保健師等2名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	3名（保健師等1名・社会福祉士1名・主任介護支援専門員1名）		

2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	神山	市全域	項目数	神山	市全域
基本的事項	45.0点	42.7点	43.4点	7項目	57%	83%
総合相談支援業務	30.0点	28.7点	29.2点	13項目	85%	82%
権利擁護業務	30.0点	28.5点	28.2点	13項目	100%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	19.5点	19.3点	7項目	86%	71%
介護予防ケアマネジメント	15.0点	14.2点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	16.7点	16.7点	10項目	70%	83%
合計	159.0点	150.1点	150.6点	50項目	82%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 課題等

- ・委託業務上作成した書類・記録について，パソコン内の共有フォルダーに整理して保存する決まりがあるが，徹底されておらず，業務実績報告書の提出漏れがあったため，管理方法の見直しや確認体制の構築が必要である。
- ・活動計画の策定時，PDCAサイクルを意識した協議が行われているが，その結果を目標や計画に十分反映できていない。課題解決に向け，PDCAサイクルを意識できるよう，事業の企画シートを独自に作成・活用するなどしており，今後も継続して取り組むことでスキルアップが期待できる。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・年に1回，圏域の人口動態や総合相談の相談者・相談内容，市が実施している調査の結果等をまとめ，分析した資料を作成し，活動計画の策定だけでなく，様々な事業の企画に活用している。

【総合相談支援業務】

○ 課題等

- ・ネットワーク構築機関数が少ない。圏域内に社会資源が少ないという特徴もあるが、圏域外の社会資源にも目を向け、積極的にネットワークを拡充する取り組みを行う必要がある。
- ・利用者基本情報の作成数が目標数値の60%と著しく少ない。作成したにも関わらず、実績報告の際に計上していなかったものが多くあったため、報告書の管理方法の見直しや確認体制の構築が必要。

【権利擁護業務】

○ 効果的な取組

- ・毎月実施している個別ケースの検討を行う会議において、対応する全てのケースについて全職員で検討しており、検討の質が向上しているほか、個々の職員のスキルアップにもつながっている。

○ 課題等

- ・職種に関わらず全職員で取り組む意識はあり、チームアプローチを強化しているが、社会福祉士が中心になって対応することが多く、権利擁護業務に苦手意識を持つ職員も多い。社会福祉士以外の職員が主担当となる機会を増やすほか、マニュアルの理解が不十分な職員もいることから、センター内研修等を行うことで、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 課題等

- ・環境整備の実践プロセスに沿って、包括的・継続的ケアマネジメント支援体制を構築する仕組みがないことから、ケアマネジメント研修の企画等に活用できる仕組みを構築するほか、主任介護支援専門員以外の職種も参画することで、理解を深める必要がある。

【地域ケア会議推進事業】

○ 効果的な取組

- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議では、伝統行事を活用した多世代交流の場づくりを通して、高齢者と子どもや保護者がお互いに見守ることができる体制を作ったほか、その取り組みを他の地域にも横展開するなど、地域課題を解決するための地域づくりや資源開発に結びつけることができた。

○ 課題等

- ・地域ケア会議体系について、センター内の共有が不十分で、それぞれの会議のつながりを十分意識できていなかったため、センター内研修の開催等により、共有する場を設ける必要がある。
- ・個別ケースの検討を行う地域ケア会議において、会議終了後のモニタリングや参集者へのフィードバックを行う仕組みがないため、その構築が必要。
- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議に関わる職員に偏りがあるため、経験が少ない職員を新たに担当にすることにより、スキルアップが図れる体制づくりが必要である。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置など、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センターよろこび

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

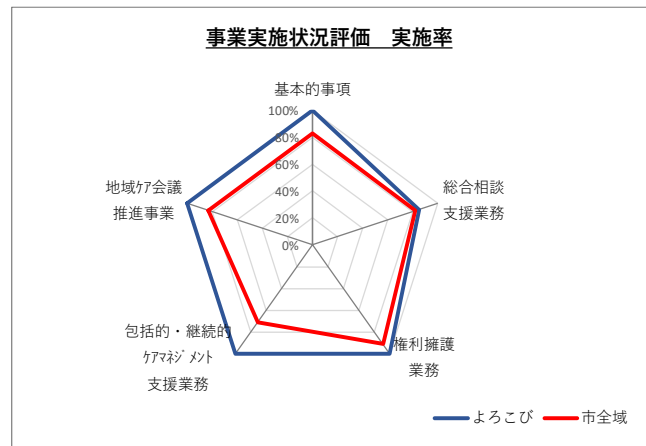
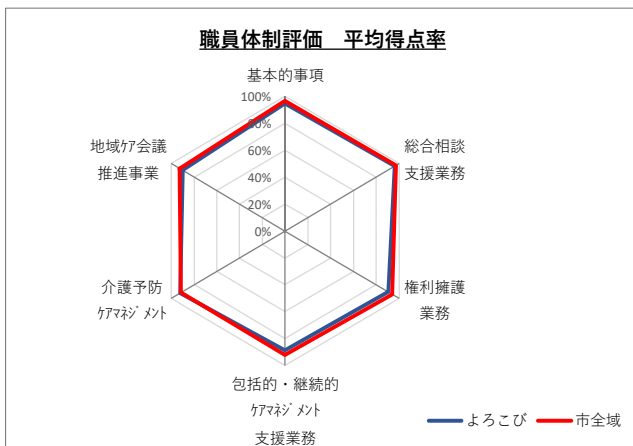
運営法人	医療法人社団向仁会	所在地	函館市桔梗1丁目14番1号
担当圏域	北部圏域（人口：33,445人・高齢者人口：9,303人・高齢化率：27.8%）		
配置基準職員数	6名（保健師1名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	3名（保健師1名・介護支援専門員2名）		

2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	よろこび	市全域	項目数	よろこび	市全域
基本的事項	45.0点	42.6点	43.4点	7項目	100%	83%
総合相談支援業務	30.0点	28.8点	29.2点	13項目	85%	82%
権利擁護業務	30.0点	27.2点	28.2点	13項目	100%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	18.6点	19.3点	7項目	100%	71%
介護予防ケアマネジメント	15.0点	13.8点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	16.2点	16.7点	10項目	100%	83%
合計	159.0点	147.2点	150.6点	50項目	96%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 効果的な取組

- ・センター内で，社会資源の整理や総合相談の集計，書類・記録の整理方法の検討など，複数のプロジェクトチームを作り，チームで連携し主体的に業務改善に取り組む体制を作っていることで，職員の意識向上や積極性につながっている。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・地域の社会資源の情報を貼り出すスペースを作り可視化することで，新たに構築したネットワークの共有や社会資源の活用意識が高まった。
- ・総合相談支援業務の相談者や相談経路を分析し，高齢者以外の地域住民への周知を強化するため，ホームページの掲載内容を充実させたほか，新たにブログを作成しセンターの活動を広く周知している。

○ 課題等

- ・ネットワークの構築や活用については，職員の力量に差があるため，新たなネットワークを構築する手法を考え，意識的に地域と関わられるよう，センター内でフォローし合いながら，経験を積むことでスキップアップが図れる体制づくりが必要。

【権利擁護業務】

○ 課題等

- ・職員によって虐待事例や成年後見事例を担当する経験が異なり、社会福祉士以外の職員も、ミーティング等での情報共有で知識は習得しているが、対応には不安を抱えている。複数職種で対応するなど、経験を積むことができる体制づくりを行うことで、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 効果的な取組

- ・圏域のケアマネジメント研修について、圏域内の居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員と幹事会を開催し、企画から運営まで連携して開催している。幹事会がセンターや他事業所との情報共有の場になっているほか、合同で事例検討会を行う事業所も出てくるなど、主任介護支援専門員のネットワーク構築にも効果を発揮している。

○ 課題等

- ・主任介護支援専門員以外の職種では、介護支援専門員の個別支援を担当する経験が異なる。センター内の情報共有を行うほか、主任介護支援専門員以外も主担当として関わるなど、経験を積むことができる体制づくりを行うことで、対応に著しい差が生じないよう平準化を図る必要がある。

【地域ケア会議推進事業】

○ 効果的な取組

- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議では、学校や施設など様々な機関を巻き込むことで町会の敬老会を活性化し、その取り組みをきっかけに、中学生の居場所づくりや企業と連携しての防災活動に発展しているなど、地域課題を解決するための地域づくりや資源開発に結びつけることができた。

○ 課題等

- ・センターとの関わりが少ない地域もあり、地域課題の検討を行う地域ケア会議を開催しても課題を解決する取り組みまで至らないことから、地域の実態把握を行うなど、ネットワークを強化する必要がある。
- ・地域ケア会議に関わる職員に偏りがあったため、経験が少ない職員を新たに担当にすることにより、スキルアップを図れる体制づくりが必要である。

② 運営体制評価

- ・3職種における基準を上回る配置など、センター事業を円滑に実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・同一法人のサービス事業者の利用割合は20%未満であり、公正で中立性の高い運営を行っている。

(案)

令和元年度（2019年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果概要

函館市地域包括支援センター社協

1 センターの概要（令和2年（2020年）3月31日現在）

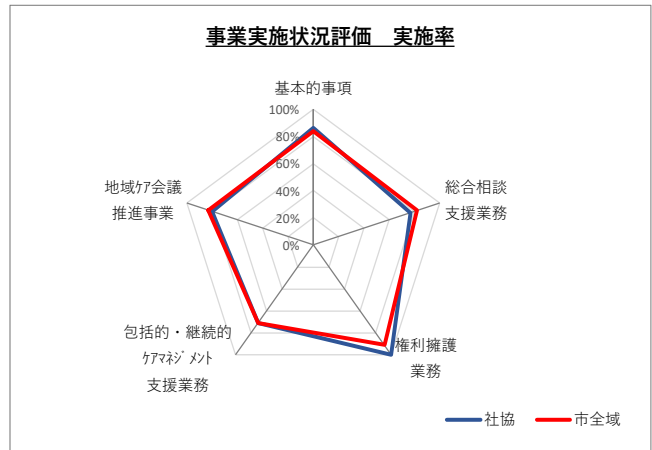
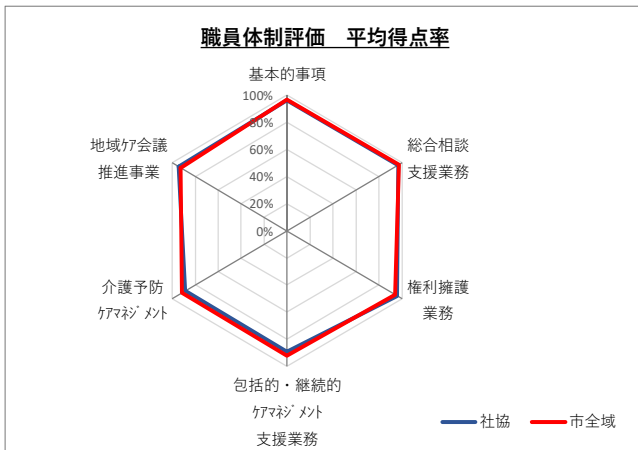
運営法人	社会福祉法人函館市社会福祉協議会	所在地	函館市館町3番地1
担当圏域	東部圏域（人口：11,025人・高齢者人口：5,166人・高齢化率：46.9%）		
配置基準職員数	4名（保健師1名・社会福祉士1名・主任介護支援専門員1名・事務員1名）		
配置基準外職員数	1名（介護支援専門員1名）		

2 評価結果概要

① 職員体制評価・事業実施状況評価

事業種別	職員体制評価 平均得点※			事業実施状況評価 実施率		
	配点	社協	市全域	項目数	社協	市全域
基本的事項	45.0点	43.3点	43.4点	7項目	86%	83%
総合相談支援業務	30.0点	29.0点	29.2点	13項目	77%	82%
権利擁護業務	30.0点	28.7点	28.2点	13項目	100%	91%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	18.7点	19.3点	7項目	71%	71%
介護予防ケアマネジメント	15.0点	13.3点	13.7点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	17.0点	16.7点	10項目	80%	83%
合計	159.0点	150.0点	150.6点	50項目	84%	83%

※評価尺度の1を3点，2を2点，3を1点として個人の得点を算出し，全職員の得点の合計を職員数で除したものの。



【基本的事項】

○ 課題等

- ・PDCAサイクルの考え方は理解しているが，活動計画の策定時，プロセス（過程）評価とアウトカム（結果）評価が不十分で，前年度の取り組みを目標・計画に十分反映できていない。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・圏域内の自主活動グループ等の情報をまとめた一覧を作成し，相談があった際に地域住民等にも配布するなど，総合相談で活用している。
- ・2か月に1回，医療機関や介護保険事業所を参集し保健医療福祉連携会議を開催しており，関係機関とのネットワークの強化につながっている。

【総合相談支援業務】

○ 課題等

- ・社会資源の情報をまとめ一覧を作成しているが、情報の更新は個々の職員が随時実施している状態のため、定期的に更新する仕組みが必要である。
- ・総合相談により把握した情報の積み上げや整理を行い始めた段階であるため、今後はその情報を分析し、活動計画に反映させるなどの取り組みが必要である。
- ・相談者や相談経路の分析は行っているが、周知の強化までは至らなかった。

【権利擁護業務】

○ 課題等

- ・権利擁護業務として対応するケースが少なく、ケース支援を通じた対応能力の向上が困難なため、外部研修の参加や市、他センターとの情報共有により、対応能力の向上を図る必要がある。

【包括的・継続的ケアマネジメント支援業務】

○ 課題等

- ・環境整備の実践プロセスに沿って、包括的・継続的ケアマネジメント体制を構築する仕組みがないことから、ケアマネジメント研修の企画等に活用できる仕組みづくりが必要。
- ・圏域のケアマネジメント研修について、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員と連携しての開催に至っていないため、企画からの参画や当日の役割分担など、連携・協働を図り開催することで、主任介護支援専門員としての意識の向上を働きかける必要がある。
- ・介護支援専門員への個別支援の対応実績がない。経験の長い介護支援専門員が多いという地域の特徴はあるが、支援において困難を抱えたときに介入できるよう、日頃から声かけを行う等の関わりを継続する必要がある。

【地域ケア会議推進事業】

○ 課題等

- ・個別ケースの検討を行う地域ケア会議において、会議終了後のモニタリングや参集者へのフィードバックを行う仕組みがないため、その仕組みづくりが必要である。
- ・地域課題の検討を行う地域ケア会議において、地域課題の共有とネットワークの構築は行えているが、課題を解決するための具体的な手法の検討には至っていない。検討方法の見直し等により、地域づくりや資源開発機能を有する会議運営を行う必要がある。

② 運営体制評価

- ・勤続継続年数が3年未満の職員が半数以上を占めるが、一定の引継ぎ期間を設け、十分な引継ぎを行うことができおり、事業を実施できる体制が確保されている。
- ・現場の要望も踏まえ職員が働きやすい職場環境を整えるなど、適切な業務管理が行われている。
- ・外部研修への参加の機会を確保するなど、教育・研修体制を整備している。
- ・厚生労働省の定める振興山村等の特別地域のため、公益性（同一法人のサービス事業者の利用割合）は評価対象外とする。