

# 令和5年度（2023年度）函館市地域包括支援センター事業評価 評価結果まとめ

## 1 目的

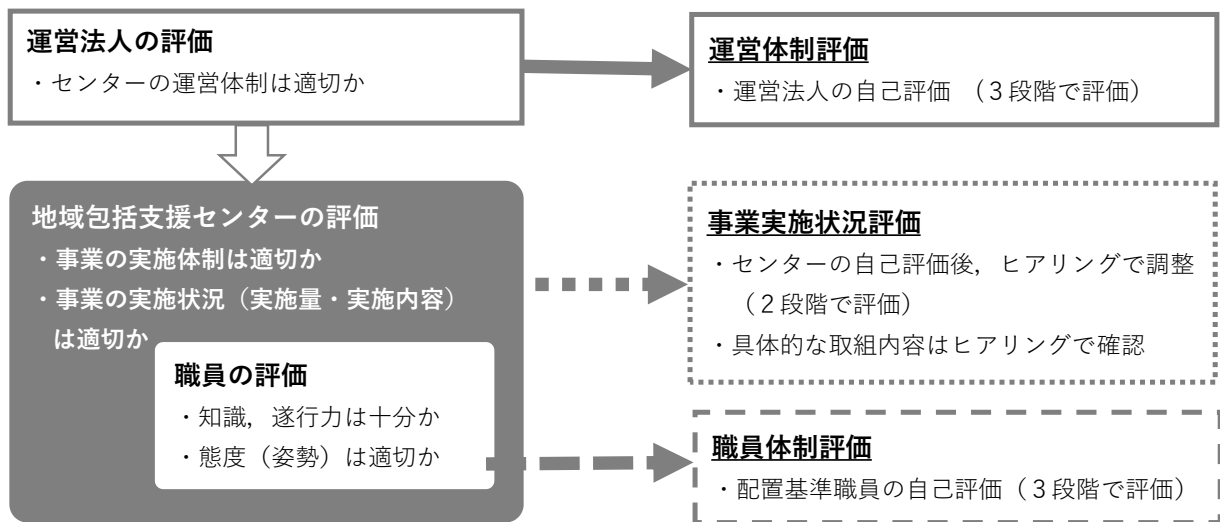
地域包括支援センター（以下「センター」という。）の事業内容や事業実績，運営体制を総合的に評価し，委託業務の実施状況や課題を把握することで，センターが圏域ごとに重点的に取り組むべき業務を明示し，センター機能を強化するとともに，センターを担う運営法人としての適性について判断することを目的とする。

## 2 評価期間

令和5年（2023年）4月1日から令和6年（2024年）3月31日まで

※評価は3～4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6年3月	事業評価の実施について通知	
4月		運営法人：運営体制評価の実施 センター：職員体制評価, 事業実施状況評価の実施
5月		評価票の提出
6月 7月	評価内容の確認	
8月	センターの管理責任者へのヒアリングの実施	
9月	運営法人へのヒアリングの実施	
10月	評価結果（案）の作成	
11月	運営協議会※で、評価結果(案)について協議	
12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。
  - 職員研修計画に基づき、センター内で職員の実践力向上のための取り組みを全センターで行っていた。
  - P D C A 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た。
  - 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、多職種による支援を必要とするが、職員により、権利擁護業務を担当する経験に差があり、必要な遂行力が不十分な職員もいた。
- ⇒ 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。
- 成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用が必要な高齢者への支援は、職員により、経験に差があるセンターが多かった。
- ⇒ 事例の共有や研修参加など、職員の実践力向上のための取組をセンター内で継続する。
- 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かった。

### 【介護予防ケアマネジメント】

- I C F<sup>\*</sup>の考え方を活用したアセスメントを実施するうえで必要な知識を有しているが、遂行力が不十分な職員がいた。

※ I C F：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】

- 全センターが、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を有する地域ケア会議を開催できた。
  - 全センターが、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を設けていた。
  - 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。
  - 地域課題の検討を行う地域ケア会議は、企画を行う職員に偏りがあるセンターが多かった。
- ⇒ 経験の少ない職員が主担当となる機会を増やすなど、経験を積むことにより、スキルアップを図ることができるよう、センター内の体制を構築する。

### 【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、基準より多くの職員を配置し、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」「榎法華地区」「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加算の対象地域のため、公益性（同一法人のサービス事業者の利用利益）に関する評価の対象外としている。