

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6年（2024年）3月31日現在）

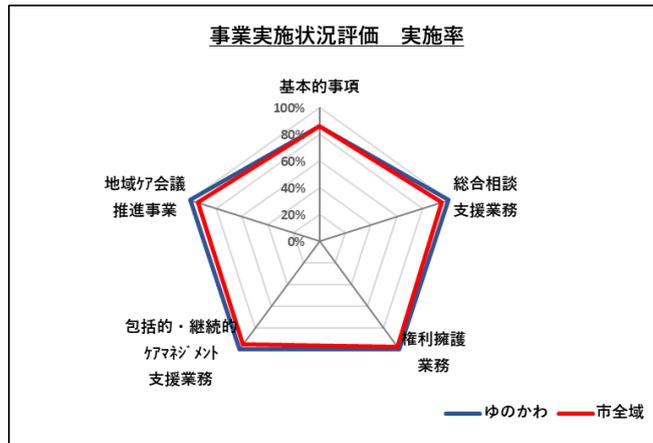
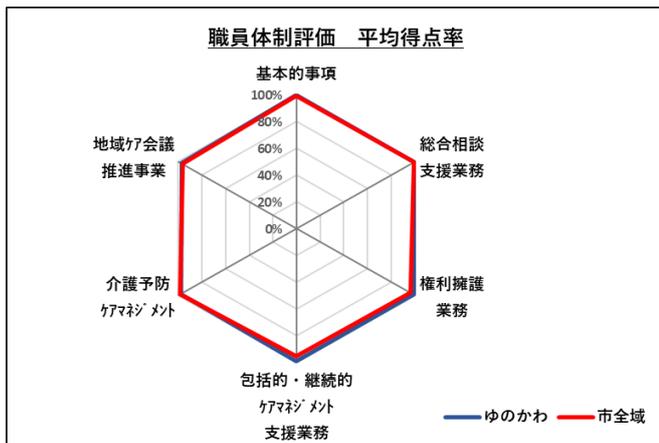
運営法人	社会福祉法人函館厚生院	所在地	函館市湯川町1丁目15番19号
担当圏域	東央部第1圏域（人口：27,986人・高齢者人口：10,946人・高齢化率：39.1%）		
配置基準職員数	7名（保健師2名・社会福祉士2名・主任介護支援専門員2名・事務員1名）		
配置基準外職員数	4名（介護支援専門員3名・事務員1名）		

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	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	44.7点	44.5点	7項目	85.7%	85.7%
総合相談支援業務	30.0点	29.8点	29.7点	13項目	100.0%	94.6%
権利擁護業務	30.0点	29.7点	28.8点	13項目	100.0%	97.7%
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	21.0点	20.8点	20.1点	7項目	100.0%	95.7%
介護予防ケアマネジメント	15.0点	14.7点	14.8点	—	—	—
地域ケア会議推進事業	18.0点	17.5点	17.3点	10項目	100.0%	94.0%
合計	159.0点	157.2点	155.2点	50項目	98.0%	94.0%

※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

- ・法人の人事考課制度を活用し，職員の課題を把握し，個々に合った人材育成に取り組む体制が整備されている。
- ・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，休暇を取得した職員は，翌日に経験の浅い職員に説明を求める仕組みなど，人材育成につながる体制をとっている。

○ 課題等

- ・業務実績報告書の一部について，提出期日が守られていない。

【総合相談支援業務】

○ 効果的な取組

- ・相談者や相談経路を分析することにより，周知が必要な対象者を明らかにし，周知の強化を図るとともに，他の事業の企画にも活用している。

- ・ネットワーク構築機関数が非常に多く、分野も多岐にわたっている。地域関係者と顔を合わせる機会を多く持つことにより、相談しやすい関係づくりにつなげるとともに、他の事業の企画にも活用している。

○ 課題等

- ・地域住民や関係機関に対する出前講座等について、保健福祉サービス等に関する周知は実施されているが、より地域課題に基づいた内容での実施となるよう工夫することも必要である。

【権利擁護業務】

○ 効果的な取組

- ・経験の程度に関わらず、全員が輪番制でペアを編成し、処遇困難時にはミーティングで対応を協議するなど、スキルアップとともに、対応能力の平準化を図る仕組みとなっている。

○ 課題等

- ・職員により、虐待事例や成年後見事例を担当する経験に差があることから、対応に著しい差が生じないように、対応能力の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

- ・圏域内ケアマネジメント研修の実施回数が多く、目標数値達成率も高い。また、圏域内の居宅介護支援事業所への訪問や連絡会等の開催を通して、介護支援専門員と顔を合わせる機会を多く持つことにより、相談しやすい体制づくりや、その後の連携強化につながっている。

【地域ケア会議推進事業】

○ 効果的な取組

- ・個別ケースの検討および地域課題の検討を行う地域ケア会議において、双方ともに実施回数も多く、目標数値達成率も高い。また、会議開催を契機として、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

- ・地域ケア会議に関わる職員に偏りがあったため、職員の力量に差が生じている。経験を積む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

- ・継続勤務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・研修体制が整備されている。
- ・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が行われている。