

地域包括支援センター名：小和田地区地域包括支援センター 青空

資料4-2-⑨

1. 今年度の重点的な取組方針				
評価基準	自己評価	自己評価の根拠	基幹型評価	評価するにあたって判断したことから 市評価
1-1. 市の方針に即している	4	茅ヶ崎市小和田地区の包括的支援事業を実施するにあたり、平成28年度地域包括支援センター運営事業実施業務委託仕様書、平成28年度茅ヶ崎市包括支援センターにおける包括的支援事業の実施方針に即して事業を行うことができた。	4	市介護保険事業計画や包括運営方針等に基づき、包括としての事業計画を策定し、適切に事業を実施している。
1-2. 長期的な視点を踏まえた上で今年度の取組を明確にしている	4	第6期茅ヶ崎市高齢者福祉計画・介護保険事業計画3年の実施2年目とし、地域包括ケアシステム構築に向けた取り組みを継続強化する為、今年度は、関係機関と地域資源の情報共有、地域への情報の発信を行うことが出来た。	4	関係機関の会場を借用し地域ケア会議を開催する等の工夫の結果、包括と関係機関等との関係だけでなく、住民が集える場の提供の申出がある等、関係者同士のネットワークも深まっている。

2. 組織の運営体制の具体的方針				
評価基準	自己評価	自己評価の根拠	基幹型評価	評価するにあたって判断したことから 市評価
2-1. 組織体制並びに管理責任者及びトレーナーの役割が明確である。	4	三職種及び管理者(兼務)、管理責任者(兼務)を確保している。包括の全体管理は、管理責任者が行っており、個別のケースや地域との連携等現場でのことは、トレーナーが中心に行い、管理責任者に報告・相談をしている。	4	管理者と管理責任者の役割分担として、日頃の包括の運営管理は管理者が実施している。職員全員がスーパービジョンを意識しながら、朝礼等を行っている。
2-2. 切れ目なく三職種を配置し、業務を継続する体制がある	3	受託法人には職員の就労継続が可能となるよう、福利厚生や給与待遇面での充実、及びメンタルヘルスを良好に保つためのシステムがある。	4	職員管理等は法人業務である。包括内では、27年度の反省を踏まえ、離職による職員交代による引き継ぎは、引継書の作成や担当事例は直接引継を行い、円滑であった。
2-3. 適正な職員配置の方針があり、業務量に応じた人員数が確保されている。	3	年1回、管理責任者による職員対象の意向調査をもとにした人事考課が実施される。業務量や、職場環境、職務への適正などを確認するためのフィードバック面接の機会が設けられている。	4	ケアプランは一人20件程度としている。その結果、関係者との連携を深めながらの教室実施や個別支援等の包括的支援業務をタイムリーかつ適切に行えるようになってきた。

3. 職員間の連携に関する具体的方針				
評価基準	自己評価	自己評価の根拠	基幹型評価	評価するにあたって判断したことから 市評価
3-1. 支障なく業務を遂行するための職員間の連携体制がある。	4	ミーティングの時間を有効に活用し、それぞれのケースについても情報を共有することが出来ている。常に課題解決のための連携体制がつけられている。	4	朝のミーティング等を活用し常に情報共有に努めていた。その結果、不意の問い合わせ等にも担当外の職員も対応できている。
3-2. 三職種の専門性を活かし、チームで事業を実施している	4	地域のサロンや運動教室で各専門職がそれぞれの専門分野の情報発信をしたり、必要に応じて三職種による同行訪問を実施し、効果的な助言や指摘が出来た。	4	サロン等では各専門性を活かした説明や情報提供を行っている。地域の方々の理解を深めるため、オリジナル劇「振り込み詐欺」を行う等チーム丸の取り組みがある。

4. 公正・中立性確保のための具体的方針				
評価基準	自己評価	自己評価の根拠	基幹型評価	評価するにあたって判断したことから 市評価
4-1. 公正・中立性を確保するための根拠がある	3	サービス提供事業所の選定及び介護予防ケアマネジメント委託先について、受託法人事業所への誘導や特定の事業所に偏らないよう、利用者の視点を尊重し、中立性を確保するよう努めた。具体的には、相談受付表に選定理由の記入や、ミーティング等で調整・確認した。	4	利用者の希望を最優先に委託先等を選定している。加えて相談受付表を作成し、選定理由等を記載し、偏りが発生しないよう工夫している。
4-2. 職員に対する意識啓発の機会を設けている	3	介護予防サービス計画の作成においては、本人の自己選択、自己決定の支援を進めると同時に、職員間でも事業所選定について朝夕のミーティングを通して確認し合い、調整している。また、年2回茅ヶ崎市包括支援センター事業運営方針、及び包括的支援事業の実施方針を確認している。	4	年度初め、年度終わりに、職員間で、公正中立に関することも含め、包括的支援業務の実施方針を確認しており、公正中立への意識を高める機会を設けている。

5. 緊急時対応の具体的方針(災害時含む)				
評価基準	自己評価	自己評価の根拠	基幹型評価	評価するにあたって判断したことから 市評価
5-1. 緊急時の体制が整備され、機能している	4	市作成の「茅ヶ崎市地域包括支援センター災害時の緊急対応フローチャート」により体制は、整備されている。年に1回、所内で確認し、緊急時に備えている。	3	緊急連絡網の更新がなされていなかった。職員間で緊急時の対応等を確認する場を設けている。持ち出し物品等整理ができていない。
5-2. 災害時の行動基準が明確である	4	法人作成の「大規模災害状況の経過と行動マニュアル訪問系事業所(高齢:青空)」があり、年に1回所内で確認している。	4	法人作成の行動マニュアル等に行動基準、参集基準が記載されており、年1回職員間でその確認を行っている。
5-3. 防災・減災に向けて日常的に取組んでいる	4	「青空防災訓練計画書」に沿って今年度9月に火災訓練、2月に地震を想定した訓練、8月には被災時の初動の連絡訓練を実施した。受託法人のリスクマネジメント巡回を活用し、事業所の安全確保に努めている。	4	年3回、包括内で防災訓練を実施している。地域で実施される防災訓練に福祉相談室が参加し、その時の情報等の共有を包括全体で行っていた。

6. 個人情報保護に関する具体的方針				
評価基準	自己評価	自己評価の根拠	基幹型評価	評価するにあたって判断したことから 市評価
6-1. 個人情報の取り扱い方針が規定されている	3	受託法人に個人情報に関する基本規定・基本方針が定められており、これに準拠した「個人情報に関する管理マニュアル」と「取り扱いマニュアル」を整備している。	4	「個人情報に関する管理マニュアル」及び「取り扱いマニュアル」を整備し、それに基づき行動している。
6-2. 職員に対する意識啓発の機会を設けている	3	受託法人では、入職・退職時に守秘義務に関する誓約書を行っているが、意識啓発に関する研修等の決まった取り組みは、行っていない。日常的には、6-1.の規定類に基づいた運用を全職員が行っているが、平成28年度においては、研修の機会を設けていない。	3	職員間で個人情報に関する研修や学びの機会は28年度は設けていないが、新しい職員には個別事例への支援等とおして注意喚起や意識啓発を行っている。

7. 苦情・要望に対する具体的方針				
評価基準	自己評価	自己評価の根拠	基幹型評価	評価するにあたって判断したことから 市評価
7-1. 苦情・要望の対応のための適切な体制が整備され、機能している	3	苦情に対し組織の中で対応を検討して、速やかに解決策の実行、報告を行った。解決策についても職員間で徹底しており、体制は機能している。	3	介護保険制度等に関する苦情やヒアリング等への意識は不十分であるが、苦情・要望等に関するマニュアルを備え、それに基づき対応している。
7-2. 苦情・要望の対応のための職員の対応力向上に向けた取り組みがある	3	苦情に関する記録を保存し、苦情ケースがなくても年1回以上皆で読み直し、苦情対応方法を確認している。また、定例の会議でのフィードバックや法人内の研修を活用し対応力の向上に努めている。	4	1年に1回苦情等に係るマニュアルの確認を行い職員の意識啓発に努めている。

総合評価(平均点)	3.50		3.81	#DIV/0!
-----------	------	--	------	---------

総合評価(自己) 第6期茅ヶ崎市高齢者福祉計画・介護保険事業計画の基本理念に基づき、「平成28年度茅ヶ崎市地域包括支援センターにおける包括的支援事業の実施方針の実現を基本方針とし、業務を行った。具体的には、地域ケア会議を年2回の開催、1回は、介護事業所のフロアを用いて行い地域の関係機関、介護事業所職員とのネットワーク構築、社会資源の共有を目的に開催できた。また、地域のサロン、地域住民対象の懇談会に参加し、介護予防、権利擁護、介護保険制度の理解等啓発活動を行ったり、自治会広報紙や掲示板にて広報を行うなど、情報の発信を積極的に行うことが出来た。新たな社会資源創出としては、6月に障がい者支援事業所への認知症サポーター養成講座を開催した。

運営協議会の意見

総合評価(市)

運営状況レベルの内容	評価点
求められる評価基準を満たしており、具体的成果が見られる	4
求められる評価基準を満たしている	3
求められる評価基準を満たしていないが、取り組みは行っている	2
求められる評価基準を満たしておらず、取り組みも行っていない	1