

平成27年度 茅ヶ崎市地域包括支援センター運営評価指標シート

地域包括支援センター名：湘南地区地域包括支援センターすみれ

**試行的実施**

| 1. 今年度の重点的な取組方針                  |      |   |       |  |     |
|----------------------------------|------|---|-------|--|-----|
| 評価基準                             | 自己評価 | 内容(何を、どのように。)   | 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    | 各関係部署と連携を取りながら、市の方針に沿って地域包括ケアの実現に取り組んだ。地域ケア会議を5回開催し、地域課題解決に向けてネットワークを拡大できた。人材育成研修に全職員が参加した。 | 4     | 市の方針に沿って、地域包括ケアの実現のため各関係部署と連携を取っている。地域ケア会議を5回開催し、地域課題解決に向けてネットワークを拡大できている。 | 4   |
| 1-2. 長期的な視点で見たときの今年度の位置付けを意識している | 4    | BRANCH内の職員に対して認知症サポーター養成講座を開催し、顔の見える関係を作った。民児協、地区社協定例会、まちから協議会福祉部会に参加し地域の基盤強化を行った。          | 4     | 地域包括ケア実現のため、民児協、地区社協定例会、まちから協議会福祉部会に参加し地域の基盤強化ができている。                      | 4   |

| 2. 組織の運営体制の具体的方針                   |      |  |       |  |     |
|------------------------------------|------|--|-------|--|-----|
| 評価基準                               | 自己評価 | 内容(何を、どのように。)  | 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. 組織体制が明確である                    | 4    | 法人の組織図により指示伝達体制がある。管理責任者と現場の管理者の役割を明確にわけ、法人への報告は管理者→管理責任者→法人としている。                     | 4     | 管理責任者は法人との窓口、管理者は包括内の統括となっており明確な役割分担がある。管理者のリーダーシップがあることは地域ケア会議での取組みから明確である。 | 4   |
| 2-2. 切れ目なく三職種を配置し、業務を継続するための取組みがある | 4    | 主任介護支援専門員1名、社会福祉士1名、看護師2名常勤で勤務。(平成28年3月は常勤2名非常勤1名)常勤看護師1名退職に対し1ヶ月引継ぎを行い切れ目が無いよう業務を行った。 | 4     | 職員の異動退職時に、切れ目なく職員を配置できた。さらに、引き継ぎ期間を一か月とするなどの配慮も行っている。                        | 4   |
| 2-3. 適正な職員配置をするための取組みがある           | 4    | 三職種各1名の他に看護師1名を常勤配置する事で適切な包括的支援業務の実地が出来た。  | 4     | 包括的支援事業に支障がないように、看護師2人体制にしている。   | 4   |

| 3. 職員間の連携に関する具体的方針                        |      |   |       |  |     |
|---|------|---|-------|--|-----|
| 評価基準                                      | 自己評価 | 内容(何を、どのように。)   | 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. 三職種の専門性を生かしてチームケア実現に向けた取組みがある        | 4    | 毎朝の朝礼で専門性の部分で意見を出し合い検討の上実施している。所内勉強会で、他の専門職が学んだ内容を共有するための時間を設けたり、資料を回覧し全職員のスキルアップを心掛けた。           | 4     | 毎朝の朝礼で専門性の部分での意見を出し合い検討することができている。所内勉強会で、他の専門職が学んだ内容を共有するための時間を設けている。  | 4   |
| 3-2. 職員間の効果的な連携を促進するための取組みがある             | 4    | 朝礼時各ケースを短時間で情報共有や検討した。初回訪問は、基本2人で訪問。的確なチームケアの実践を行っている。地域ケア会議や認知症サポーター養成講座は三職種協力して取り組んだ。           | 4     | 認知症サポーター養成講座や包括すみれのすみれカフェ等の開催において、三職種で専門性を活かしながら連携して取り組んでいる。           | 4   |
| 3-3. 包括的支援事業の4業務を実施するにあたり、各職種の専門性が活かされている | 4    | 権利擁護事業は社会福祉士が、介護予防ケアマネジメントは看護師が、包括的継続的ケアマネジメント業務は主任介護支援専門員が中心となり各業務を実施。複合課題帯は福祉相談室と協働でチームケアを実施した。 | 4     | 各職種が専門性を生かしながら各業務を実施している。また、各職種の専門性を生かしながらも複合課題については、各職種で連携して業務を行っている。 | 4   |

| 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 | 内容(何を、どのように。)  | 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取組みがある | 4    | 全職員が公正中立を意識し、ケースに適した複数の事業所を提案している。利用者が選択した事業所に円滑に引き継ぐ事が出来るように全職員が取り組んでいる。                      | 4     | 利用者に対してケースに適した複数の事業所を提案している。                       | 4   |
| 4-2. 職員に対する意識啓発に取り組んでいる   | 4    | 日々の職員教育で意識し、新入職者は入職時オリエンテーションにて教育を行った。全職員が、公正中立性を常に意識し、事業所の選択も複数の選択肢から利用者の意向に沿った事業所の選択を支援している。 | 3     | 研修参加による意識啓発のみならず、日常業務の中での職員間の意識啓発にこれまで以上に取組む必要がある。 | 3   |

| 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 | 内容(何を、どのように。)   | 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ている   | 4    | 緊急時のマニュアルを整備しており、全職員が把握している。緊急連絡網と災害時緊急対応フローチャートを見える所に掲示し、いつでも確認出来る様になっている。 | 4     | ヒアリング時にマニュアルの確認ができた。災害時緊急フローチャートなどの具体的な行動計画がある。 | 4   |
| 5-2. 防災・減災のための取組みがある  | 4    | 全職員がBRANCHの防災訓練に年2回参加。看護師2名が茅ヶ崎市消防の救急法指導を学び、所内の勉強会にて全職員が救急法を学んだ。防災マップを更新した。 | 4     | 防災訓練に積極的に参加している。包括内で全職員が救急法を学んでいる。              | 4   |

| 6. 個人情報保護に関する具体的方針        |      |   |       |   |     |
|---------------------------|------|---|-------|---|-----|
| 評価基準                      | 自己評価 | 内容(何を、どのように。)   | 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. 個人情報保護に関する具体的な取組みがある | 4    | 予防給付に関する保存書類は整理し5年の保存期間が終了したものを適正に処分した。データのバックアップはシステムにより別サーバで保管している。             | 4     | 施錠の管理がされている。データのバックアップも徹底している。地域ケア会議でも個人情報についての取組がある。 | 4   |
| 6-2. 職員に対する意識啓発に取り組んでいる   | 4    | 法人主催の全体研修会により、全職員が個人情報保護やコンプライアンスについて年4回学んだ。新入職職員については、入職時のオリエンテーションにて教育を再確認を行った。 | 4     | 法人主催の全体研修会により、全職員が個人情報保護について年4回学んでいる。                 | 4   |

| 7. 苦情対応に関する具体的方針           |      |   |       |  |     |
|----------------------------|------|---|-------|--|-----|
| 評価基準                       | 自己評価 | 内容(何を、どのように。)   | 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. 苦情対応のための適切な体制が整備されている | 4    | 苦情対応マニュアルの整備がされている。全職員が法人の全体研修会にて苦情対応についての教育を受けている。新入職職員については、入職時のオリエンテーションにて教育をした。 | 3     | 苦情対応については、研修参加による意識啓発のみならず、日常業務の中での職員間で話し合うなど意識啓発にこれまで以上に取組む必要がある。 | 3   |
| 7-2. 再発防止のための取組みがある        | 4    | すみれに対する苦情は無かった。制度に対する苦情等は、真摯にその都度対応し、各該当部署にも働きかける事で適切に対応できた。全職員で共有し対応方法など検討している。    | 4     | 苦情があった場合は、包括全職員で再発防止のミーティングをしている。                                  | 4   |

|           |   |  |      |  |      |
|-----------|---|--|------|--|------|
| 総合評価(平均点) | 4 |  | 3.88 |  | 3.88 |
|-----------|---|--|------|--|------|

|          |   |
|----------|---|
| 総合評価(自己) | 平成27年の事業計画通り実施し次年度の活動の基盤作りを行うことができた。地域包括ケアシステム実現に向けた地域ケア会議を4月に地域の主たる代表者に説明した際には開催そのものが難しい流れだったが、地域活動を積極的に行う事などで信頼関係を築き結果的に年5回実施し、地域の主だった代表の方たちとの関係を強化できたことは予想以上の成果だった。認知症サポーター養成講座については湘南地区で5回、他の包括支援センター地区の学校で2回実施した。地域住民に対してはもとより、BRANCHで働く職員向けに実施できた事は今後の地域活動を行う上で地域の課題を共有することが出来、良い関係作りとなった。すみれカフェも3回開催する事ができ、計画以上の結果が出ている。 |
|----------|---|

|           |  |
|-----------|--|
| 総合評価(基幹型) | 地域活動を積極的に行う事で信頼関係を築き地域ケア会議を年5回実施することができ、地域の主だった代表の方たちとの関係を強化することにより、包括すみれと関係者のみならず、関係者同士のネットワークも広がったものと考えている。認知症サポーター養成講座や包括すみれのすみれカフェ等の開催において、三職種で専門性を活かしながら連携して取り組んでいることを評価している。公正中立及び苦情対応については、研修参加による意識啓発のみならず、日常業務の中での職員間の意識啓発にこれまで以上に取組んでいただきたい。平成28年度も、事業計画どおりに業務を遂行していただきたい。 |
|-----------|--|

|          |   |
|----------|---|
| 運営協議会の意見 | 公正中立と苦情対応については改善が望まれるが、全体としては概ね良好に運営されているものと評価できる。地域ケア会議を積極的に開催し、地域の関係機関との連携が推進されている。 |
|----------|---|

|         |   |
|---------|---|
| 総合評価(市) | 地域包括ケアシステムの実現に向けて積極的に地域活動を実施されており、地域ケア会議も開催のほか、地域課題の解決に向けたネットワークづくりに着実な成果を上げていることを評価させていただきます。認知症サポーター養成講座を、地域住民の方向け以外にもBRANCHで働く職員に向けて開催されたり、幅広く地域へ働きかけを行っていることを評価いたします。また、包括の職員向けに実施された人材育成研修に全員が参加し、所内勉強会の開催などにより三職種の専門内容を共有する努力がされていることも評価させていただきます。公正・中立や苦情対応の取組みにおいては職員個人個人が意識していただいているところですが、日常業務の中に、ミーティングや定期的な確認など具体的な行動を組み込んでいただく等の検討をお願いします。 |
|---------|---|

| 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、取組みも行っていない | 1   |