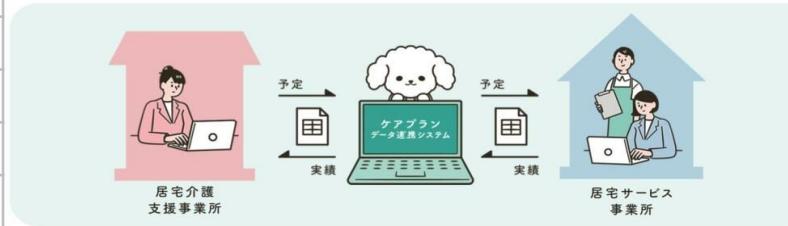


# トライドケアマネジメント

内閣総理大臣表彰

法人名	株式会社トライドマネジメント
サービス種別	居宅介護支援
所在地	神奈川県横浜市
利用者数	380名
従業員数	14名(常勤11名／非常勤3名)

居宅介護支援事業所と居宅サービス事業所とのケアプランのやりとりを、オンラインで完結できる仕組みです。



▲ケアプランデータ連携システムの運用方法を事業者に周知

## ①生産性向上の取組

データ連携による効率化

## ②職員の待遇改善に係る取組

事務員のケアマネ業務代行と賃上げ

## ③人材育成に係る取組

貢献度を図る評価制度の構築と運用

主な課題	紙文化に起因する非効率な業務プロセスが多く、ケアマネジャーが本来の業務に集中しきれていない状況であった。			事務業務の効率化と、ケアマネジャーが本来業務に専念する環境づくりが必要であった。そのための事務員の役割拡張も求められていた。	プラン件数等、数字のみの評価では組織内の貢献が評価されず、人的成長を促す仕組みが不足していた。	
取組開始時期	令和5年4月～			令和5年4月～	令和3年11月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 給付管理やプラン交付業務の内容を精査</li> <li>✓ ケアプランデータ連携システムの運用方法を検討すると同時に、導入前の段階から毎週の会議でデータ連携のメリット等を職員に説明するなど、チームの意識の一体化を進めた。</li> <li>✓ データ連携システムの活用のためにルールを設け、徹底されるようサポートを行った。</li> <li>✓ その他、事業者への周知活動や、普及推進のための取材・セミナー活動を実施</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ まず、事務員の業務を精査し、事務員とケアマネジャーの業務の役割分担を段階的に進めた。</li> <li>✓ 事務員に対し、ケアマネジメントプロセスを学ぶ勉強会を実施</li> <li>✓ 報酬改定Q &amp; A等を参考に、ケアマネと事務員で定期的なミーティングを開催。役割分担について継続して検討</li> <li>✓ プラン件数増を見込み、賃金アップを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 貢献度の評価シートを新たに作成。新規の担当に対する積極性など、7つほどの項目を設け、1項目につき5段階で評価。評価段階に応じて賞与額が決定される仕組みにした。</li> <li>✓ 目標達成シートを用い、目的(将来どうしたいか)、目標(1年後にどうしたいか)、行動内容(その具体的な内容)の記載を促した。</li> <li>✓ 年2回の面談にて、振り返り、賞与額の決定、目標達成シートの確認等を実施</li> <li>✓ 外部講師による年1回のリーダー研修を開催</li> </ul>	
取組前後の成果指標	提供票(紙)の枚数	2,100枚 → 1,350枚／月	有給休暇取得率	74%(R4) → 83%(R5)	夏季平均賞与	約21万円(R4) → 約32万円(R6)
負担軽減・満足度指標	ケアマネジャー1人あたり平均要介護者数	※2 34.5名(R4) → 43.7名(R6)	平均年収	※3 427万円(R4) → 491万円(R6)		

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2要介護のみ。役員や新入社員を除く

※3 役員・新入社員除く。基本給や手当・賞与等すべての支給額を含む