

(通巻第24号)

# 2017年度事業報告書



社会福祉法人

サンフレンズ

# 目 次

I	法人の理念と運営方針	1
1.	サンフレンズの理念	
2.	サンフレンズの運営方針	
II	2017年度 法人全体の年間事業報告	2
III	事業所別事業報告	
1.	特別養護老人ホーム事業	
	上井草園	4
	サンフレンズ善福寺	5
2.	通所介護事業	
	上井草ふれあいの家	6
	和田ふれあいの家	7
	和泉ふれあいの家	8
	松ノ木ふれあいの家	9
	永福ふれあいの家	10
3.	居宅介護支援事業	
	上井草支援センター	11
	サンフレンズ和田堀支援センター	12
4.	地域包括支援事業	
	ケア24上井草	14
	ケア24善福寺	15
	ケア24和田	16
5.	生活協力員事業	
	和田サービス付き高齢者住宅・和田みどりの里	17
6.	法人事務局	
	人事・経理・総務・地域福祉推進担当	18
IV	理事会・評議員会の開催状況	19

<b>V 職員に関すること</b>	
1. 研修受講状況	..... 23
2. 超過勤務時間数	..... 36
3. 人数・平均在籍年数・平均年齢	..... 37
4. 採用試験実施回数・採用人数	..... 37
5. 安全衛生業務報告	..... 38
<b>VI 事業所別実績報告（資料）</b>	
特別養護老人ホーム・通所介護事業	
1. 利用状況	..... 44
2. 経営状況	..... 44
3. ショート利用状況	..... 44
4. 職員資格保有状況	..... 45
5. 実習生・研修生等受入状況	..... 45
居宅介護支援センター	
1. サンフレンズ上井草支援センター	..... 46
2. サンフレンズ和田堀支援センター	..... 47

# **I 法人の理念と事業の運営方針**

社会福祉法人サンフレンズの理念と事業の運営方針は、次のとおりです。この理念と事業の運営方針に沿って、法人を運営します。

## **1. サンフレンズの理念**

### **(1) できるだけ自由に**

・・・画一的、管理的にならず、一人ひとりがその人らしく生きられる。

### **(2) どこまでも対等に**

・・・一人ひとりの人権を尊重し、すべての人が上下関係でなくつきあえる。

### **(3) 他者への思いを生かし合う**

・・・地域社会でともに生きる人々との連携、地球環境、平和への願いを大切にする。

## **2. サンフレンズの運営方針**

(1) 利用者のプライバシーと自立を尊重し、自己実現を助けることを一人ひとりの立場に立って行います。

(2) 利用者、家族、ボランティア、職員、理事がお互いの立場を尊重し、民主的運営を行います。

(3) 他のグループや世代間の交流を図り、生活の質を高め、地域の福祉文化の拠点となることをめざします。

## 2017年度 法人全体の年間事業報告

### (1) 健全経営

今年度の決算損益は前年対比で 2,465万円の増益、事業活動増減差額は2,829万円の黒字でした。介護保険事業所収入としては、和泉ふれあいの家 松の木ふれあいの家、を除く施設、在宅サービスすべて前年対比で減収となり、各事業所の利用者確保に向けた取り組みに課題が残りました。

新たな事業として受託したケア 24 和田の運営は順調で法人全体の収入増の大きな要因となりました。次年度以降は、ケア 24 和田、和田ふれあいの家、サ高住が高齢者総合施設として、今まで以上に相乗効果を発揮し、地域貢献活動に積極的に取り組む方針です。

杉並区の家賃の見直し、制度改正、報酬改定を踏まえて、計画した重点的経営方針に 3点については下記のとおりです。

- ① サンフレンズ上井草拠点での、上井草ふれあいの家から小規模多機能型居宅介護の転換を決定しました。改修費用については、杉並区地域密着型サービス整備補助金を活用します。平成 31 年 3 月開設予定です。小規模多機能型居宅介護を新事業として選択した理由は、今まで以上に法人理念に沿ったサービス提供が可能となり、地域に貢献できるからです。
- ② サンフレンズ善福寺の収益増加策の策定は未着手でした。
- ③ デイサービス事業の運営継続、廃止の選択については、上井草ふれあいの家 30 年 9 月末事業廃止（理由 小規模多機能型への転換）永福ふれあいの家の 31 年 3 月末事業廃止（理由 杉並区との賃貸契約終了）を決定しました。

### (2) 地域貢献

法改正にあわせて、高齢者以外の分野のサービスへの参入についての検討を予定していましたが、実施できませんでした。

新たな地域福祉の拠点として、他法人と共同で地域区民向けの講座を 3 回開催しました。地域の福祉現場で働く職員と地域の福祉に興味を持つ方々が一緒に学ぶ場として定着しました。又、一般社団法人困ったときの SOS の企画による区民向けの講座を協働開催しました。特に、「上井草・井草地域の歴史を学ぶ」シンポジウムは、地域区民の関心が高く沢山の参加がありました。

### (3) 利用者サービスの向上

利用者サービスの充実策としては、上井草園のショートステイ空き情報の定期的な発信があります。区内の居宅介護支援事業所に向けて情報提供することで、新たな利用者国保につながり、利用率が向上しました。又、和泉ふれあいの家では、次年度からの配食サービス再開をアンケート調査の結果を踏まえて決定しました。慣れた事業所の職員がおいしい食事をお届けすることにより、以前同様、丁寧な安否確認、相談援助を展開する予定で

す。

職員の働きやすい環境づくりとして、介護記録の電子化を1年間通じて検討しました。その結果、上井草園で、次年度からの導入を決定しました。導入により、多職種連携や記録の効率化などを進め、利用者サービスの向上に繋げていきます。

法人理念の具体化を目的とした「ハラスメント防止研修」を全事業所計8回開催しました。相手の意思を尊重する温かな言葉かけについて職員全員で学びました。

#### (4) 人材確保（人材育成）

今年度は新卒者10名の入職がありましたが内2名の職員は本人の意向により年度途中での退職に至りました。理由は共に体調不良による自己都合退職です。また、在職年数が少ない職員の退職も相次いでおり、採用対策とともに離職対策にもなお一層重点を置く必要があります。

来年度採用については9名の新卒採用試験を行い、6名の採用内定、内1名が辞退となりました。内定者が辞退することを防ぐため、昨年同様、内定者懇親会を計3回（7月・9月・11月）実施しました。目標達成のため中途採用もあわせて実施しましたが直接応募してくる方は少なく、人材紹介会社経由での採用に頼らざるを得ない状況でした。直接応募者を増やすために法人ホームページを年度途中からはほぼ毎日更新をすることとし、些細な情報でもサンフレンズの事業活動の様子が発信できるようにしました。若者が良く見るSNSの媒体としてフェイスブックやインスタグラムにも情報をその都度アップしています。

在職中の職員に対しての人材育成については職員研修の充実化として、東京都社会福祉協議会 キャリアパス対応生涯研修課程を活用することとしました。職員の職位・職種・経験年数に応じて参加できる研修に業務命令において約40名の常勤職員に研修に派遣しました。また、今年度は上井草園とサンフレンズ善福寺の2名の主任を厚生労働省「介護職員資質向上促進事業」介護プロフェッショナルキャリア段位制度におけるアセッサー（評価者）講習に派遣し、アセッサーの資格を取得してもらいました。

今年度、新たな取り組みとしてサンフレンズ上井草での介護職員初任者研修講座を（2017年11月12日～2018年3月11日）開催しました。職員が参加しやすい日曜日に開講日をもうけて開催しましたが受講生は12名の募集枠に対して1名に留まりました。受講生は少数でしたが講師となった職員にとってはあらためて知識の復習と人に教えることによる自らのスキルアップにもつながりました。

最後に昨年度から運用を開始しているステップアップ制度についてですが、人事評価表と個人目標シートを職員に作成をしてもらい、それを元に上司によるフィードバック面接を各事業所において行いました。年度後半には、人事評価表の自己評価・一次評価・二次評価をデータ化し、分析した結果を評価者にフィードバックする機会を設けました。予定では来年度の賞与から人事評価の結果を反映していきます。

計画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 特養稼働率96%以上 短期入所稼働率112%以上	①空床を作らない特養待機者への継続的新規訪問の実施 ②短期入所希望者のコストな新規訪問
	② 職員研修の充実(学びあう)	①介護技術の向上 ②食事サービスの充実 ③リスクマネジメント ④ケアマネジメント研修 ⑤人権擁護、個人情報保護研修
地域貢献	① 家族・地域に向けた介護者教室の開催	①地域の身近な介護相談窓口機能の構築 ②顔の見える関係作りの構築
	② 実習生の受け入れ	①福祉人材の育成(社会福祉士・介護福祉士・職場体験他)
利用者サービスの質の向上	① チームケアの充実を目指して(業務の見直し・シフトの見直し・記録の電子化の検討)	①職種による連携の強化(役割分担の明確化) ②業務の効率化 ③介護記録の電子化
	② 上井草園の介護方法の見直し(介護のIT化の検討)	①抱えない介護の検討 ②腰痛予防の取り組みの強化 ③安全、安心の介護の実践
	② その人らしさの実現	①地域住民との交流 ②ボランティアの積極的受け入れ ③社会参加の機会を設ける
人材確保	① 職員面接の実施	①常勤面接の実施(4回/年) ②非常勤面接の実施(2回/年)
	② 新卒学生の確保	就職フェアへの参加

結果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
①90% ②100%	【具体的な達成状況】①特養稼働率95.4% 空床を作らないために、特養待機者の訪問をできる限り継続して行なった。利用者に生活環境の変化による負担が少なく、入所前から利用者、家族との信頼関係を継続することができることから、併設の短期入所生活介護の利用者が、特養入所となるケースも増えている。②短期入所稼働率115.1% 短期入所生活介護の利用者が特養入所等で減ることもあったため、常に新規ご利用者の受入を行なった。 【今後の対策・次年度の課題】退所後に速やかに特養待機者が入所できるように事前訪問、相談をより丁寧に進める。	園長 相談員
80%	【具体的な達成状況】委員会活動の中で必要な知識や情報の獲得のために外部の研修に参加し、参加した職員を中心に内容を伝達、学びあう研修を実施した。①介護技術の向上のための研修 持ち上げない移乗 体位変換 起居動作 片麻痺 ②食事介助 食中毒予防(全2回) ③緊急時の対応 感染症予防 褥瘡ケア ④未実施 ⑤人権擁護 個人情報保護 【今後の対策・次年度の課題】 看取りケアに関わる委員会を新たに設定する。委員会活動を適切に継続する。	園長 相談員 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
60%	【具体的な達成状況】①②地域に向けた介護教室に講師として職員を派遣し、介護者と相談ができる機会を持つことができた。小学校の車椅子体験授業に講師として参加。自治会の方々と協力して、今年も地域合同防災訓練を実施。福祉救援所、中学校震災救援所、青少年育成委員会、都立高校運営協議会等に参加し、地域住民の方々との関係づくりに努めた。 【今後の対策・次年度の課題】介護教室は、地域のニーズを知り提供する内容を相談して地域に貢献する。地域合同防災訓練は、計画から自治会の方々と相談してより実践に沿った内容とする。	園長 相談員 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
80%	【具体的な達成状況】社会福祉士実習生4名、介護福祉士実習生7名受入。新たに1名の介護福祉士実習指導者を育成し、実習指導の体制を整えた。 【今後の対策・次年度の課題】介護福祉士実習生の受入を増やしていく。	実習指導者
80%	【具体的な達成状況】①ケアマネジャーが毎月サービス担当者会議を開催し、各専門職の意見を取りまとめた施設サービス計画を作成。施設サービス計画に位置づけられた担当者が役割に応じてサービス提供を行った。カンファレンスを必要に応じて開催し、多職種の情報共有を進めた。②介護職員の確保が困難な中で、業務全体を縮小した内容に見直し、効率化を図った。③電子記録システムを導入している他施設に見学に行くなど具体化について検討を進めた。 【今後の対策・次年度の課題】平成30年度に電子記録システムを導入する。	園長 相談員 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士 事務
80%	【具体的な達成状況】①②抱えない介護を具体的に進めるために、移乗研修を行なった。③介護職員の業務の効率化や省力化を図る中で、安全にまた利用者が安心して介護を受けることができるように環境の改善に努めた。移乗機器や低床・超低床ベッドや高機能マットレス・エアマットの導入等を行なった。 【今後の対策・次年度の課題】介護職員は、既に身につけた介護方法に頼り、手順や時間を短縮して腰に負担が大きい介助をしていることもあるため、腰痛を予防するための移乗研修を継続して行うことが必要である。	園長 相談員 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士 事務
80%	【具体的な達成状況】①一般社団法人SOSやサンカフェなど日頃から交流のある地域の方々とともに、利用者や家族が「憩いのひととき」を過ごす機会を持った。②ボランティアの方々には、傾聴、趣味活動や庭の手入れ、針仕事等の活動を通して、利用者の生活を支援して頂いた。③一般社団法人SOSのサロンに利用者に参加して趣味活動を楽しんだり、交流のできる機会もあった。 【今後の対策・次年度の課題】ボランティア、地域の方々と交流を進める。	園長 相談員 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士 事務
50%	【具体的な達成状況】常勤、非常勤面接を2回実施。業務評価と目標進捗の確認等を通して、一人ひとりに育成方針と期待する役割を伝える機会となった。 【今後の対策・次年度の課題】ステップアップ制度の理解を深める。	園長 係長
50%	【具体的な達成状況】就職フェア等の機会を通して法人に興味を持った学生に対して、職員が職場の先輩として話をする機会を設けた。 【今後の対策・次年度の課題】就職フェアに参加する機会をもつ。	園長 事務局(人事)

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 利用率向上	①特養1日30床中29床以上 ②ショートステイ1週間28床中27床以上 ③ショートステイ午前退所・午後入所の提案
	② ユニットリーダー、フロアーリーダー、介護統括、生活相談員、介護支援専門員の役割を決めて、サンフレンズ善福寺の組織図を作る。	役割確定 ・ユニットリーダー ・フロアーリーダー ・介護統括 ・生活相談員 ・介護支援専門員
	③ 支出の適正化	①適正職員数で事業実施 ②必要経費の見直し
地域貢献	① 実習生・ボランティアの受入	実習生の受け入れ①～② ①社会福祉士実習生 ②介護福祉士実習生 実習指導者の養成③～④ ③介護福祉士実習指導者 ④社会福祉士実習指導者 ⑤その他
	② 地域活動の開催と参加	①自治会との防災協定締結 ②震災救援所訓練への参加 ③善福寺サロンの開催(月1回)
利用者サービスの質の向上	① 介護の質の標準化	①アセスメントに基づくケアプランを適宜作成し(基本は年1回)家族を含めたカンファレンスを実施する。 ②実施行事を増やす
	② 職員研修への参加	①外部研修への参加 ②内部研修の実施(毎月1回)
人材確保	① 職員研修への参加	・外部研修への参加 ※キャリア形成に配慮  ・内部研修の実施(毎月1回)
	② 実習生・ボランティアの受入	実習生の受け入れ ①社会福祉士実習生 ②介護福祉士実習生 ③介護体験等実習生
	③ 就職活動で施設見学を希望される方への施設案内	就職活動で施設見学を希望される方への施設案内

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
①95.7% ②93.5% ③100%	①年間目標96%に対して91.9%の実績。年度当初に介護職員が不足し、施設長・生活相談員が介護現場のフォローに入ったことで、新規利用者獲得が遅れたことが要因。特養入所待機者に短期入所を利用して頂き、ベッドが空き次第、特養入所という流れは出来た。 ②年間目標96%に対して89.8%の実績。短期入所から特養入所への流れは出来たが、短期入所の新規利用者獲得が間に合わなかった。また、年度後半より、居宅支援事業所の特定事業所集中減算回避のため、利用キャンセルが続き、空床を埋めきれなかった。 ③短期入所の新規利用者は午前退所・午後入所となった。	
80%	・管理監督職会議で話し合ったことをユニットリーダー会議→ユニット会議で報告するという組織としての流れはできた。 ・フロアーリーダー配置に至らず課題となった。 ・それぞれの役割が明確に区別できないため、相談調整しながら進めてきた。職員への役割周知も進んできた。 ・介護職、相談員、介護支援専門員兼務職員の業務内容について引き続き調整しながら行っていく。	
①60% ②100%	①年度当初、介護職員常勤換算で16名(内3名新卒職員)。年度末、13.5名。通年で介護職員16名の適正職員数を維持できなかった。 ②食材料費の見直しを実施。昨年度、1日1名883円→今年度、805円に調整できた。食事の内容も以前と変わらず好評であった。	
①100% ②80% ③0% ④80% ⑤80%	①7名受け入れ ②1名受け入れ ③該当者なし ④1名 ⑤その他、永福学園生2名受け入れ	
①0% ②100% ③80%	①防災協定締結を最終目標とした地域との関わりは震災救援所訓練以外、積極的にはできなかった。 ②年3回の会議と震災救援所訓練に参加した。 ③今年度より、特養入居者もサロンに参加することとなり、交流が増えた。	
①80% ②100%	①ケアマネ会議を毎月行い、ケアプランの進捗状況や利用者の状況把握を進めることで、一連のケアマネジメントを滞りなく行えた。カンファレンスへのご家族の参加は引き続き課題ではあるが、意向を把握しプランに反映させることができている。 ②8月には開設10周年納涼祭、9月には敬老会(高円寺阿波踊り参加)、12月にクリスマス会、1月に正月お祝い膳など季節に合わせた行事を実施した。3月には花見外出や桜を見ながらの食事など、生活に潤いが出てきている。	
①80% ②80%	①東京都介護職員等による痰の吸引研修参加 ①社会福祉士実習指導者研修参加 ①介護支援専門員研修 ①東社協研修 ②内部研修は下記参照	
80%	・東京都介護職員等による痰の吸引研修参加 ・社会福祉士実習指導者研修参加 ・介護支援専門員研修参加 ・東社協研修参加	
80%	4月(新人職員研修)・5月(感染症研修)・6月(褥瘡研修)・7月(虐待防止研修)・8月(ユニットケア研修)・9月(リスクマネジメント研修)・10月(看取り研修)・12月(褥瘡対策研修・感染症対策研修)・1月(伝達研修～介護に必要な医療的知識～)・2月(虐待防止研修)・3月(伝達研修～認知症の基礎知識～)	
①100% ②80% ⑤80%	①7名受け入れ ②1名受け入れ ③その他、永福学園生2名受け入れ	
80%	見学希望者に随時施設見学実施。	



計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 法令順守	①アセスメント、介護記録、通所介護計画、モニタリングの作成管理
	② 業務改善	①情報一括管理、書類の整理によって、情報共有、業務効率化を図る ②利用者の過ごし方を見直し、業務ソフトを変更する。
	③ 利用率向上	①月～土曜利用人数 32人/日(80%)
地域貢献	① ボランティア受入れ	①延べ人数150人/月 ②ボランティア懇談会2回/年
	② 地域の小中学校 体験実習受入れ	①中学校職場体験 ボランティア体験受入れ 5校 ②介護福祉士社会福祉士実習指導者の育成
利用者サービスの質の向上	② プログラム内容の充実	①利用者意見交換会プログラム検討会議 1回/月 ②新たなサービスの実現
	② 外出機会の提供	①季節ごとにグループで外出
	③ 個別サービスの提供	①個別リハビリ 8人/日 グループリハビリ 5人/日 ②入浴 20人/日
人材育成	① 職員研修	①事業所内研修 年5回 ②事業所外研修 1人1回以上

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
90%	【具体的な達成状況】 昨年度までの課題であった、ご利用者(介護)全員のモニタリングを毎月、居宅介護事業所に発送することができた。常勤職員持ちまわりで担当利用者を決め実施。通所介護計画書は随時更新。記録も随時個人ケースにファイリングができています。 【今後の対策・次年度への課題】 継続できるよう、職員間での引継ぎをしっかりと行う。	
①②90%	【具体的な達成状況】 ①昨年度、記録の電子化をしたが、個人ケースへのファイリングがスムーズに行かず、効率よく情報を引き出すことができなかった。今年度は、タイムリーに個人ケースにファイリングすることが出来、サービス担当者会議、問い合わせ等でも具体的に情報が伝えられるようになった。★車輛台数削減：ハイエース3台稼働→ハイエース2台＋軽車輛(添乗なし)の体制に変更。 ②利用者の状況に合わせて臨機応変にプログラムの提供時間の調整を行い、退屈な時間を軽減。 【今後の対策・次年度への課題】 書類の整理・簡素化に向けて取り組む。	
60%	【具体的な達成状況】 5月末で近隣の大規模通所介護が廃止するとのことで移行してくる利用者や新たな新規利用者が増えるも、入院・老健・状態の変化等で長欠の利用者も多かった。また、週4.5.6日利用の方の欠席が後半多く利用率向上に繋がらなかった。 【今後の対策・次年度への課題】 9月末で事業廃止となるため臨時利用、要望等に少しでも多く答えられるようにする。	
60%	【具体的な達成状況】 ①毎月延べ130名前後のボランティア活動があった。 ②①1/17(水)～19日(金)に実施。17日は参加者なし。18日7名、19日3名合計10名の方が参加。「ボランティアコーディネーター不在となり、職員とのコミュニケーションが減った」「誰に聞けばよいのかわからない」「受け入れてもらえていない感じがする」等の発言が多く聞かれた。また、職員側も、ボランティアありきの考えがあり、互いに協力しあう環境になかった。懇談会に管理者以外に介護職も参加し、考え方を改めるきっかけとなり関わり方が変わってきた。 【今後の対策・次年度への課題】 事業廃止となるため、ボランティア活動が継続できるよう話し合い、引継ぎを行う。	
①100% ②0%	【具体的な達成状況】 ①杉森中学校3名、石神井南中学校3名、井草中学校3名、富士見中学校4名より計13名。 首都医校介護福祉士実習1名。介護等体験18名(3校)介護福祉士実習(上井草園よりデイ実習)1名、永福学園就業体験実習4名、三谷小学校3年生課外授業6日間、井草中学校「地域の大人とディスカッション」に介護職兼生活相談員1名参加 【今後の対策・次年度への課題】 9月末で事業廃止となるため、利用者の状況を加味して受け入れ期間を検討する。(毎年受け入れている受け入れ機関には連絡済)	
①20% ②80%	【具体的な達成状況】 ①未実施。ご利用者アンケート1回実施 ②レクリエーション充実のため専門誌「レクリエ」を購入。デイサービスでの生活リハビリ・状況に合わせてプログラムの開拓ができたことにより、利用者の反応や表情に変化がみられ、普段見学の方も参加する機会が増えた。 【今後の対策・次年度への課題】 職員のスキルアップと状況に合わせたプログラム提供を検討していく。	
80%	【具体的な達成状況】 ①紫陽花見学19名②紅葉外出11/24.25石神井公園近辺15名③初詣1/4～10井草八幡宮31名④花見3/26～31善福寺公園、武蔵野体育館付近35名 【今後の対策・次年度への課題】 個人での実施ではなく、昨年度の資料を活用し職員手分けして実施していく。	
①②70%	【具体的な達成状況】 ①火・木・金の理学療法士・作業療法士不在時の個別リハビリ実施が出来なかった。 ②臨時・振替等の入浴希望者の入浴提供は実施できた。 【今後の対策・次年度への課題】 専門職との連携の在り方を検討し、利用者に戻元できるような体制をつくる。	
①②80%	【具体的な達成状況】 ①支援効果についてのフィードバック研修、食中毒対策研修、個人情報に関する研修、権利擁護研修を実施。介護技術・認知症研修については外部研修及び個人的に行う。 ②ほぼ実施できている。認知症研修、高齢者虐待研修、ボランティア研修、相談員研修、キャリアパス研修、社会福祉士実習指導者講習、記録研修、の外部研修に参加。 【今後の対策・次年度への課題】 研修参加後のフィードバック研修の実施。	

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 安定した収入の確保	①1日平均23.4名以上の受け入れを目指す ②入浴者は1日平均10名を目指す
	② 法令順守した経営	①通所介護計画書・モニタリングアセスメントの定期的更新
地域貢献	① ボランティア、実習生等の受け入れ	①介護等体験の学生 ②ボランティアの受け入れ
	② 地域住民、各関係機関との協働	①定期会議、訓練への参加 ②介護者教室年4回の開催する事で地域住民の介護力の向上に貢献
利用者のサービス向上	① プログラムの充実	①認知症予防プログラムの継続 ②季節感を味わえるプログラムの充実 ③事業形態変更をスムーズに行なう
	② 定期的な研修の開催	①年4回の介護技術の向上を目指した研修の開催 ②毎年定例の研修の開催
人材確保	① 職員の人材育成	職員のスキル向上として ①内部研修の開催 ②外部研修の参加 ③伝達研修の開催 新人職員の教育マニュアルの作成
	② 随時人員の確保に努める	①チラシの配布、口コミ等による人員募集 ②職員が疲弊しない職場環境作りの継続

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
①②90%	【具体的な達成状況】 1日平均は23.6名となり目標数値を上回る結果を達成することができた。新規利用者は年間で22名を獲得できたが施設入所などの辞退者は24名となり、新規利用者に対して辞退者のほうが多い結果となっている。入浴サービスに力を入れたこともあり、全利用者のうち50.7%の約半数の利用者が入浴サービスを利用するようになった。 【今後の対策】 新規利用者を獲得して利用率を上げていくように努めていく	所長 相談員 介護職員
50%	【具体的な達成状況】 未作成の通所介護計画の作成から更新時の通所介護計画書の作成まで取り組むことが出来た。介護予防通所介護においては毎月のモニタリングを行ない、ケアマネジャーに報告することが出来ている。 【今後の対策】 より細やかなモニタリングができるように計画的に作成できるような仕組みをつくる	所長 相談員 介護職員
①②100%	【具体的な達成状況】 平成29年度「教員免許法の特例による社会福祉施設における介護等体験事業」の受け入れを行なった。東京都社会福祉協議会から依頼のあった学生18名について学生の都合による辞退者2名を除く16名のすべての学生に実習を行うことができた。 【今後の対策】 ボランティアセンターと連携をすることで地域貢献活動に取り組んでいく	所長 相談員 介護職員
①②100%	【具体的な達成状況】 和田拠点(和田ふれあいの家、和田みどりの里、サービス付き高齢者住宅、ケア24和田)としての取り組みが出来るよう防災委員会を設置して年4回集まる機会を作ることができた。杉並区委託事業家族介護者教室については、当初の計画通り実施している。杉並区報に掲載し、地域住民の介護相談の窓口になることができた。 【今後の対策】 地域包括ケアシステムの構築に向けて検討をすすめていく	所長 相談員
①②100%	【具体的な達成状況】 認知症予防に重点を置き、認知症予防に効果のある脳トレや手指を使ったレクリエーションを行ないながら、社会性を回復する一端を担うことができた。また季節に応じて様々なイベントを開催し、五感を刺激するプログラムを提供することができた。 【今後の対策】 地域交流が図れるような取り組みを実践していけるように体制を整える必要がある	所長 相談員 介護職員
①②100%	【具体的な達成状況】 毎年、定例の研修内容の「職業倫理と個人情報保護」、「排泄介助のノウハウ」、「感染症予防の取り組み」等、企画・計画した研修については時間を工夫することで開催することができた。また定番化しているロールプレイを含む研修の実施については複数グループに分け数回実施することで勤務時間内に実施している。 【今後の対策】 研修課題が発見されたときには随時、研修を開催できる体制を整える	所長 相談員 介護職員
①②③70%	【具体的な達成状況】 職場の勤務体制づくりを進めていながら研修を行なう時間が無く、積極的には内部研修をすることが出来なかった。そのため、定番化している研修の実施をするだけとなってしまった。 【今後の対策】 助け合って業務を行なうなど協力体制を進めながら内部研修を開催していくようにしていきたい	所長 相談員 介護職員
①②20%	【具体的な達成状況】 安定的な事業運営に向けた取り組みの実施として職員不足の解消を図るため人材の確保が必要であったが、職員体制が整わず他事業所の常勤職員のサポート体制を整備することとなった。職員の休職もあり常勤職員の公休が取れないという問題も発生していった。 【今後の対策】 業務を分担することで職員が疲弊しない環境整備をしていく	所長 相談員 介護職員

施設名：和泉ふれあいの家

作成責任者：(所長) 飯田 智志・(管理者) 仁井田 靖史

8

計画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 安定した収入の確保	①1日平均27名以上の受け入れを行う
	② 法令順守した経営の継続	①計画書類の整備
地域貢献	① 地域活動への参加と学生ボランティアの受け入れ、育成。	①地域住民との交流 ②介護者教室の開催
	② 学生ボランティアの受け入れ	①学生ボランティアの受け入れと育成 ②近隣ボランティアの受け入れ
利用者サービスの質の向上	① 年間を通して季節感を感じられるプログラムの実施	①外出行事の実施 ②毎月の季節行事の実施
	② サービスの質の向上に向けた組織的な仕組みづくり	①定期的な職員研修の実施 ②毎月の目標設定と評価 ③運転手の定期的な会議・研修の実施
人材確保	① 職員研修の充実化	①外部研修への積極的な出向
	② 労働環境の整備	①無駄をなくし、業務の効率化を図る ②業務分担の明確化及び評価

結果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
100%	【具体的な達成状況】 上半期においては、新規の問い合わせがあると[相談員・看護師・介護主任]等で直ぐ打ち合わせし返答・調整が素早くできた為、高い稼働率が出せたと考察する。1月より稼働率平均25名～26名と減少傾向(入院・ご逝去・ロングショートステイ)となり、利用率を落とした。一年を通して見ると目標達成することが出来た。 【今後の対策・次年度への課題】減少傾向の時期にどれだけ数字が維持できるか改善・対策が必要。一人当たりの通所日数を2日～3日程度に維持することも必要。 また、来年度は新しいサービスとして配食サービスも始まるので、和泉の特徴をもって地域にアピール・貢献し利用に繋げていきたい。	
100%	【具体的な達成状況】 年度当初から計画的にアセスメント、通所介護計画書、モニタリング、再アセスメントの書類整備を順次作成することができた。下半期には再アセスメント・モニタリングを随時ケアマネージャーに配布し情報共有することもできた。 【今後の対策・次年度への課題】 来年度は内容・質について生活相談員中心に定期的に見直しを行ない、時間の節約・内容の充実に努めたい。	
①100% ②70%	【具体的な達成状況】 ①1. 大正琴公開講座:第2・4金曜日に毎月受け入れ実施。数か月ごと発表の場としてふれあいの家各所で演奏会をコーディネートできた。2. 家族介護者の会(和泉ワイワイクラブ)毎月第2木曜日受け入れ実施。管理者・相談員が毎回参加し地域の方々の相談・情報発信に努めた。3. 今年度新たに保育園との交流の機会を設けることができた。 ②年間3回実施。 【今後の対策・次年度への課題】①継続することはもちろん、②参加人数が少人数となってしまった。ホームページ・区の広報・家族への告知に留まらず、地域の回覧板・掲示板等も活用していくことで、参加人数の増加に努めたい。	
①100% ②80%	【具体的な達成状況】 ①例年通り、介護等体験をはじめ、永福学園(高校)・職場体験(中学)・和泉学園(小学校)の受け入れを実施、学生等の教育実習に協力することが出来た。 ②傾聴・書道・茶道・麻雀・大正琴等のボランティアを継続して受け入れすることができた。 【今後の対策・次年度への課題】①多くの学校と交流があるので、受け入れだけにとどまらず、交流の観点からデイご利用者と一緒に出向く企画を考え、より良い関係づくりに努めたい。②事業所運営を行う上で、クラブ活動等のボランティアを募集中である。様々な機関や地域資源を活用し受け入れをしていく。	
①100% ②100%	【具体的な達成状況】 ①②年間行事計画等はすべて予定通り実施できた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①②行事の一部には運転手含め超勤をしてもらい成り立っている部分がある。事故なく職員への負担も減らすことも大事だが、準備段階で職員の配置等なるべく超勤にならない仕組みづくりが課題。 利用者の高齢化に伴い例年通り行う困難さを感じつつ、利用者の楽しみ・事業所の特徴になっていることも確かであるので、行事を減らすのではなく準備段階で工夫していきたい。	
①60% ②70% ③80%	【具体的な達成状況】 ①全体の内部研修としては、感染症対策・運転手の介護技術研修(2回)のみの実施となった。 ②毎月目標設定と振り返りはできなかったが、数か月に1回、設定の見直しをし事業所の方向性・常勤の意識改革に効果があった。 ③行事や勤務調整の関係上、実施できない月があったが、8割近くは実施でき、情報の共有・介護技術研修に時間をあてた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①各職員のスキルアップのためにも、介護技術研修・リスクマネジメント研修等常勤介護職中心に進められるようにする。 ②毎月ではなく2・3か月に一回きちんと設定・振り返りをしていく。 ③送迎事故防止のため、運転技術講習の実施に努めたい。	
80%	【具体的な達成状況】 常勤職員へは、計画的にまた個々人の業務内容を見て必要な知識・技術において適宜参加を促し実施できた。 【今後の対策・次年度への課題】 制度改正の知識はもちろん、事業所内の課題等において研修をうまく利用し、サービスの質の維持向上に努めていく。	
①100% ②70%	【具体的な達成状況】 ①看護業務(薬・処置表)等の見直し完了、業務日誌の修正、フリーシフトの見える化、介護職の月間業務予定表を共有することで必要な人に適宜時間を割り振った。 ②職員の中で力量の差や業務時間の縛りがあり、安全に効率よく進めるため会議等で評価し期限に間に合うよう再調整していった。 【今後の対策・次年度への課題】 ①引き続き表やシステム等を変えることでの効率化・質の向上に努めたい。	

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 安定した収入の確保	①1日平均27名以上の受け入れを行う。 ②入浴介助サービス1日7名以上。
	② 法令に順守した運営	①通所介護計画書・モニタリング・アセスメントの定期的更新
地域貢献	① 地域活動への参加	①地域活動への参加 ②家族介護者教室年3回開催
	② 学生ボランティアの受け入れと育成	①学生ボランティア、介護体験の受け入れと育成。 ②近隣ボランティアの受け入れ。
利用者サービスの質の向上	① 年間を通して季節感を感じられるプログラムの実施	①年間行事8回以上開催 ②外出プログラム5回以上開催
	② サービスの質の向上に向けた組織的な仕組みづくり	①ステップアップシート基に職員自らが自己評価し、所長と面談を行い、今後の課題と目標をたてる。 ②進捗状況の確認 ③最終評価と次年度の目標設定。
人材確保	① 労働環境の整備	職員が働きやすい環境を作る ①適切な職員体制の確保 介護職員1日5名以上配置。 ②業務分担を明確にする。
	② 職員の人材育成	職員各自のスキルや意欲を引き出す。 ①法人内外の研修年3回以上の参加を目指す。

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
①106% ②95%	【具体的な達成状況】 ①1日平均28.6名。新規受け入れは22名。一年を通して27名を下回らず安定した利用者の受け入れを行った。 ②1日平均6.99名。ほぼ目標は達成できている。 【今後の対策・次年度への課題】 次年度は介護保険改定により減収の見込み。受け入れ人数をさらに増やすとともに、取得できる加算等があれば実施していく。	
①100%	【具体的な達成状況】 遅れることなく随時更新できている。年度末からは利用者ごとに担当を決め、介護・看護職員も加わりモニタリングを実施してる。 【今後の対策・次年度への課題】 引き続き相談員を中心とした職員全員で更新を行っていく。	
①100% ②100%	【具体的な達成状況】 ①例年通り近隣学校の震災救援所運営連絡会、地域教育連絡協議会への参加、小学生を対象とした高齢者の授業を実施した。地域ケア会議は毎月参加し、4月からはケア24、診療所、リハビリデイと共同で毎月2回、2階食堂で地域の高齢者向けの体操教室を開催。 ②介護者教室は予定通り3回実施。 【今後の対策・次年度への課題】 次年度はさらに地域活動の機会を増やし、地域に根差した事業所作りを行っていく。	
①100% ②30%	【具体的な達成状況】 ①例年通り近隣の学校の職場体験や介護等体験の受け入れ、京王バスの経年研修など受け入れを行った。 ②新規のボランティアは定期が1名、その他楽器演奏やコーラスなど4グループ受け入れを行う。 【今後の対策・次年度への課題】 次年度もボランティアセンターと連絡をとりあい、新規の受け入れを積極的に行っていく。	
①100% ②60%	【具体的な達成状況】 ①すべて予定通り行った ②利用者数の増加により職員の付き添いが難しく、3回程度の実施。 【今後の対策・次年度への課題】 利用者が楽しみにされている行事を減らすのではなく、スリム化を図り事故なく提供できるように検討し実施していく。	
①100% ②100% ③100%	【具体的な達成状況】 目標、評価は所長と各職員で面接を行い、実施できた。 【今後の対策・次年度への課題】 職員によって目標の立て方、評価に偏りがあり、ステップアップシートをもとに自分がどの程度できているのか、そうでないのかを各自がよく理解し次年度の目標を設定できるよう指導をしていく。	
①100% ②60%	【具体的な達成状況】 介護・看護とも退職者はなく、体制は確保できた。ドライバー欠員時は所長、他事業所職員でフォローした。業務分担については、職員会議などで都度話し合いをもつが、一部の職員へ業務負担の偏りがある。 【今後の対策・次年度への課題】 職員各自が責任をもって担当業務に取り組めるよう、話し合いを重ねていく。	
①80%	【具体的な達成状況】 一部の職員を除き研修には参加した。またスキルアップのため新たな資格取得を目指している職員もいる。 【今後の対策・次年度への課題】 今後もサービスの質の向上や職員のスキルアップを目指し、法人内の研修だけでなく外部研修にも参加できるよう調整を行っていく。	

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 安定した収益の確保	①53名定員に対して79%の利用率の確保
	② 法令に遵守した運営	①ケース記録の整備
	③ 制度改正に向けての組織構築	①情報収集 ②次年度に向けての提案
地域貢献	① ボランティア・実習生の受け入れ	①永福学園現場実習(福祉課・清掃課) ②明治大学ボランティア講座 ③教員免許介護等体験 ④中学生職場体験
	② 地域に向けての活動	①家族介護者教室(3回) ②地域の関係施設との関係構築及び、地域事業の協力推進
	③ 短期集中予防事業	①基準通りに職員の配置できる。 ②事業参加率80%
利用者サービスの質の向上	① 趣味活動の充実	①新規クラブ活動の開設 ②クラブ運営の安定
	② 日々のプログラム活動の充実	①年間計画の作成・実施 ②利用者の1日の過ごし方の見直し ③個性の高い利用者の過ごし方の見直し
人材確保	① 人事考課制度の実施	①制度の安定実施 ②課題や改善点の整理
	② 人材育成	①内部研修 ②外部研修

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
①80%	【具体的な達成状況】 6月頃までは目標値に近い数値を維持できていたが、夏ごろよりショートステイ利用、入院等による定期的な休みが増え、稼働率への影響が出た。その後は新規利用回数と辞退者の利用回数の乖離もあり、延べ人数での数字が伸び悩んだ。 【今後の対策・次年度への課題】 事業所の閉鎖に伴い他事業所への移行を安心して行えるよう、ケアマネ、本人、家族への丁寧な対応を実施する。	
①50%	【具体的な達成状況】 相談員、介護職の主任レベルでの検討は数回実施したが実用には至らなかった。 【今後の対策・次年度への課題】 限られた時間の中ではあるが引き続き記録の整備に当たる。又、各職員のスキルアップのため研修を可能な限り受講できるよう努める。	
①100% ②0%	【具体的な達成状況】 ①インターネットや法人からの情報提供から都度収集し、まずは主任との共有、全体ミーティングでの全職員への共有を図った。 ②事業所廃止に向けての流れがあったため前向きな提案ではないため0%とした。 【今後の対策・次年度への課題】 閉鎖する事業所ではあるが、同じサービス事業として都度改正に対しての情報を法人間で共有し改善に努めることとする。	
①②③④100%	【具体的な達成状況】 例年通り各種実習生の受け入れを実施。③は学習院大学、④は和泉学園、向陽中学の受け入れ。又、今年度は当初予定に無かった聖徳大学通信過程の社会福祉士のソーシャルワーク実習1名、日本医歯薬専門学校視能訓練士の見学実習3名の受け入れを行った。実際の延べ人数は別紙参照。 【今後の対策・次年度への課題】 来年度は利用者数に合せ実習生の受け入れを各養成学校、中学校と相談しながら進める事とする。	
①100% ②100%	【具体的な達成状況】 ①予定通り3回実施。②ケア24永福共催のお茶会を年3回の実施と地域ケア会議2回、民生委員の会議3回、介護者教室2回開催のための場所の提供を行った。杉並区が行う一般介護予防事業の「わがまち一番体操」への場所の提供を年間通して行った。 【今後の対策・次年度への課題】 来年度も同様に場所の提供は行方が受け入れが来年度いっぱいということをお伝えしていく。	
①100% ②100%	【具体的な達成状況】 ①昨年度同様支援会議への参加は3回に1回となっているが火曜、金曜と配置できている。②94.6%と目標を達成できた。 【今後の対策・次年度への課題】 支援会議への出席に関しては両事業責任者の予定もあるため区へは了承を頂いている。参加率も引き続き80%以上を維持できるよう働き掛けを行う。又、今年度は8.9月と利用者がおらず中止となった。来年度は年間を通じてサービスが行えるよう区、地域包括センターへ引き続き働きかける。	
①80% ②100%	【具体的な達成状況】 ①火曜日に体操クラブ、土曜日に手工芸クラブとスタートし安定的に運営できた。 ②ボランティアの協力を得ながら安定継続できた。 【今後の対策・次年度への課題】 事業所閉鎖に伴い、関わって頂けるボランティア、職員の勤務人数によっては中止をせざる追えない状況が考えられる。ご利用者、ご家族、各ケアマネジャーに説明し混乱なく進めることを目指す。	
①②③100%	【具体的な達成状況】 年度当初に年間計画を作成実施できたが、年度途中での常勤職員の異動が2度あり、行事等での担当職員の変更を実施。昨年度に引き続きご利用者の個別対応に関しては事業所内での検討をし本人、家族、ケアマネへ提案、相談を経て変更と通常のプロセスを踏んだ。 【今後の対策・次年度への課題】 事業所の閉鎖に伴い他事業所への移行を安心して行えるよう、ケアマネ、本人、家族への丁寧な対応を実施する。	
①80% ②10%	【具体的な達成状況】 ①各職員の自己評価、一次評価を実施。各職員の制度への理解は深まったが期日までの提出期限の遅れがあった。②各職員からの聞き取り、確認は行うも意見は出ず、現行を進めるに留まった。 【今後の対策・次年度への課題】 非常勤職員に関しては半年契約となるため制度への適用は要確認。	
①50% ②62%	【具体的な達成状況】 ①毎月の全体ミーティングに併せてテーマを決め実施、会議への職員参加が低く下半期の実施が滞った。 ②常勤職員8名中5名、年1回は参加できた。下半期からは常勤職員数も減少したことから外部研修への派遣ができなかった。 【今後の対策・次年度への課題】 今年度も事務局からの案内のもと必要な外部研修への参加に留まった。来年度は利用者数に伴った職員数の中でどこまで外部研修等参加できるか動向を見ながら検討していく。	

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 毎月の適正件数の達成	毎月の達成率96%以上を達成を目指す。
	② 特定事業所Ⅲにかかる適正運営	日々の通常業務から、適切なケアマネジメントを積み重ねていく。
地域貢献	① 地域連携活動	1. 井草圏域地域ケア会議 2. 主任CM会議 3. 区・CM協議会 4. 上井草園内連携
	② 地域活動への参加	清掃活動の実施
利用者サービスの質の向上	① 相談支援業務の徹底	通常業務の中で特に相談支援業務の必要性、重要性を理解し実践する。
	② 制度理解・情報共有	総勢6名というCM数の規模を生かし、各CMが持つ知識、情報、経験を共有し、もって利用者サービスの向上に資するようにする。
人材確保	① 研修計画立案・実施、実習生受入体制作り	1. 研修計画立案・実施 2. 実習生受入
	② 法人内業務分掌への参画	1. 安全衛生委員会 2. 感染症対策委員会 3. 防災委員会 4. オンブズマン協力委員会 5. オンブズマン委員会

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
平成29年度実績達成率(85.30% 1822件/2136件)常勤=35件/40時間(0.875人/1時間当たり) ○特定事業所加算取得事業所の管理者は30件 ○非常勤職員は勤務時間数0.875を乗じた数(適正請求件数と考えている。)	【具体的な達成状況】 ○常勤2名と非常勤4名、合計6名で事業を開始した。(常勤職員は40時間で1人のケアマネが35名担当できる。適正件数は40時間/35名=1時間当たりの目標人数は0.875人となる。この0.875人にそれぞれの勤務時間を乗じた人数を上限として適正件数としている。)よって非常勤職員は、勤務時間に0.875を乗じた数(小数点以下切捨て)が適正件数となっている。適正件数は実績数となる。 ○4月から管理者が変更。また、常勤で初任者のケアマネジャーが加わった。前管理者が担当していた約24件の引継ぎを行った。目標値96%を掲げているが、新規依頼相談が55人(月平均4.58人)で全て受入はできなかった。がん末期、自宅に戻ってから老健入所になる利用者もあり、件数が伸びない原因の一つになっている。 【今後の対策・次年度への課題】 ①月1回の全体ミーティングで空き状況共有しているのに次に担当するケアマネをあらかじめ決めておく。 ②ケア24上井草、善福寺、下井草、上萩に空き件数を伝え、営業する。 ③引き続き認定調査を事業所で1ヶ月計6件受け入れる。	
50%	【具体的な達成状況】 ○各担当者個人で記録類の自己管理をされているが、ケアマネジメント業務に必要な書面についてばらつきがある。 ○一時は上井草園とサンフレンズ善福寺のショートステイの延べ人数の割合が80%を超え、特定集中減算を算定しもう危険性があつたが、他部署の協力と平成30年3月で廃止になる事業所から新規を受け、至らなかった。 【今後の対策・次年度への課題】 ①自己点検票を半年に1回各担当者から提出してもらう ②平成30年4月から特定集中減算の対象が縮小し、訪問介護、通所介護、地域密着型通所介護、福祉用具の4サービスになったが、月に1度分析票で確認する。	
95%	【具体的な達成状況】 ①管理者が井草圏域の地域ケア会議のメンバーに選出された。毎月の話し合いに全て参加し、6/20(火)、9/26(火)、1/16に地域ケア会議の開催に至った。②主任CMの会の出席もほぼ参加することができた。③区CM協議会の研修には5/10新任ケアマネ研修、5/16認定調査新任研修、5/22虐待研修、8/8区高齢者虐待研修に参加。④9/21サンフレンズ&ウォームハート合同研修に参加。 【今後の対策・次年度への課題】 引き続き地域ケア会議のメンバーとして運営側に携わることで地域に向けて発進できる活動を行う。KSSの会で特定加算の要件である他事業所の居室との事例検討実施を開催できるようにする。	
0%	【具体的な達成状況】 ○9時の朝のミーティング前に行っていたが、非常勤職員の勤務時間は9時からの契約になっていたこと。また、29年度4月からメンバーが新体制になったため引継ぎ等で時間が取れられなかった。 【今後の対策・次年度への課題】 近所での清掃活動は実施する予定はないが、週1回は担当を決めて事業所内の清掃を継続的に行う。	
80%	【具体的な達成状況】 ○朝のミーティングと夕方16時からのミーティング、また、毎週金曜日に開催する全体ミーティングにおいて各担当者からの個別ケースについての情報共有を行った。また、虐待疑いも含め管轄のケア24とも連携を図った。 【今後の対策・次年度への課題】 管理者としてすべての利用者を把握することができていない。また、訪問等で夕方からのミーティングに参加できないことが多くなっているため日誌を活用し、特に特記事項がある利用者の把握に努める。	
60%	【具体的な達成状況】 ○常勤で初任者のケアマネジャーが加わり、算定要件の本を購入し、何度か夕礼時に加算の条件について皆で確認した。但し、何度か初回加算を付け忘れるなど初歩的なミスがあり、取り下げたこともあった。また、定時巡回・随時対応サービス等の新しいサービスについて理解に乏しく、未だに利用したことがない現状である。 【今後の対策・次年度への課題】 平成30年4月から介護報酬改定があり、法人内のケアと居室にて3月に勉強会を開催した。特にケアマネジャーに関わりのあるサービスにおいて把握が必要である。具体的には東京都から出された関係資料集、区や厚労省、国保連等のホームページの確認。	
90%	【具体的な達成状況】 ①研修計画の立案は管理者が実施。②5月に1名、7月に1名、2月に1名の主任ケアマネの実習生受入実施。また、9月に社会福祉士実習生や法人内の新人現場研修の受入を実施。 【今後の対策・次年度への課題】 常勤と非常勤の研修の参加に大きな差があるため、3月末の面談時に個々に参加を促した。5月と6月に主任ケアマネ実習があるが、指導は主任ケアマネが行うが、業務過多のため他のメンバーの理解を求めることも必要。	
100%	【具体的な達成状況】 ○法人内の委員会に参加することで他部署で起きている問題共有や今後解決すべき対策が図れた。 【今後の対策・次年度への課題】 常勤職員が2名しかおらず、業務過多にならないよう所属長と相談する。	

計画			結果		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果	達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
健全経営	①	○地域に愛され利用者から選択される事業所を目指し、新規利用者の確保に努めます。 ①地域包括支援センターや近隣の居宅サービス事業所等に新規契約者の確保が出来るように活動します。 ②特定事業所加算Ⅲの継続実施します。 ③杉並区やケア24等からの業務委託による要介護認定に伴う認定調査については、適正に調査を行い、提出期限までに提出できるように研修に参加し、対応できるように準備します。	①ケア24松ノ木3人・成田8人・永福3人・堀ノ内4人・方南1人・和田5人合計24人の新規紹介があった。 ②100% ③80%(非常勤5名中4名の職員が受講)	【具体的な達成状況】 ①1. 安定した経営状況を確認するため、介護支援専門員一人一人の毎月の実績が適正件数の95%を超えるように努めたが93.11%と未達だった(4月～9月まで94.0%/10月～3月まで92.2%)。月別では12月が93.3%、2月88.3%、3月89.9%と1月以降90%台を割ってしまった。 要因: 1. 逝去24名(上期10名、下期14名(11月・12月6名))今年度はターミナルの方の受入も多くサービス開始後1週間や1～2か月の期間で逝去されている。 2. 特養・有料ホーム入所16名(上期6名、下期10名)3. 長期入院21名(上期9名、下期12名)ターミナルでは訪問看護とケアマネのセットでの依頼や要支援の方々のプランを積極的に受けることで声がかかっている。6か所のケア24からの新規依頼は24名。事業所9名、区民より直接9名新規依頼があり、15名の受入が出来た。9名の方々は同時期の申込みなどから受け入れに至らなかった。 ②ケア24和田の開設のため主任ケアマネが異動。常勤2人と非常勤5人計7人でスタート。非常勤職員1名を40時間勤務とし常勤換算で特定事業所加算Ⅲ取得ができた。 ③一人ひとりのケアプラン内容や身体状況等の変化が多く、認定調査を受託する時間的な余裕がなかった。 【今後の対策・次年度への課題】地域ケア会議、ケアマネ連絡会等積極的に参加。予防の利用者のプランも積極的に受ける。また、ケア24和田からの依頼には積極的に受けていくことが必要。加算については、職員の疲労が心配。業務量が増加している。入院情報提供加算や退院時カンファレンス等加算取得の有無についてはしっかりと確認して行った方が良いと思われる。	
	②	○特定事業所集中減算の適応を受けないよう中立性を確保します。 ①毎月特定事業所の割合が80%を越えないようにします。	○ふれあいの家(和田・和泉・松ノ木・永福)上期405人75.7%下期400人76.1% ○ショートステイ(上井草園・善福寺)上期47人26.9%下期65人35.5%	【具体的な達成状況】 (上期:3月～8月、下期:9月～2月までの状況)当法人事業所の紹介率が80%に近くなるようデイサービスやショートステイの利用について法人のサービスを紹介しているが、ショートステイは近隣にも利用できる施設が多くなっており上井草、特に善福寺への利用は伸び悩んだ。 ○紹介率80%～100%となっている事業所は 介護老人保健施設シーダ・ウオーク(12/15、80%) 特定施設入居生活介護ニチイホーム杉並堀ノ内(1/1、100%) 定期巡回随時対応型訪問介護看護SOMPOケアメッセージ(7/7、100%・11/11、100%) 夜間対応型訪問介護SOMPOケア在宅老人ホーム杉並(13/13、100%)この3つの事業については、「正当な理由」として認められている。 【今後の対策・次年度への課題】引続き80%により近く法人のサービスを紹介して行きたいが、永福ふれあいの家の廃止に伴い約40名の方が他のデイサービス等への移行となる。同法人への紹介は少なくなってしまうと思われる。また、公平中立性のために複数事業所の紹介をしていくこと。また、その事業所を紹介する理由についても確認が必要となることから各事業所のセールスポイントが必要。(リフレット、パンフレットは必須。)	
地域貢献	①	○和田堀支援センターの日常生活圏域をしっかりと把握しながら地域ケア会議や地域のイベント等に積極的に参加し、地域との交流を図ると共に和田堀支援センターの存在を随時アピールしていきます。そして地域から信頼・選択される事業所を目指します。 ケア24 ①永福地域ケア会議 ②方南地域ケア会議 ③堀ノ内地域ケア会議 ④和田地域ケア会議 ⑤松ノ木地域ケア会議 ⑥梅里地域ケア会議 ⑦成田地域ケア会議に積極的に参加します。	①50% ②70% ③0%	【具体的な達成状況】 1. 毎月の地域ケア会議に積極的に参加することで、地域の情報収集やケアマネジメント技術や手法を学ぶとともに地域のサービス事業所や関係機関と顔の見える関係づくりを進めるも開催曜日と時間の折り合いが良くなかったため参加に限度があった。 2. 地域包括支援センターと主任ケアマネの地域の役割について検討し、協働して地域のケアマネを支援するための取り組みを継続しているが(ケア24堀ノ内・方南・永福3所合同ほほえみプロジェクト)参加はできなかった。 3. 地域のイベント等には土曜日や日曜日が殆どで参加は出来なかった(日々の業務に追われてしまっただけで余裕がなかった)。 【今後の対策・次年度への課題】 イベントは土曜日や日曜日開催が多いので、土曜日に開催するイベントへ参加できるように取り組んで行く。	
	②	○地域包括支援センター・病院診療所等関係機関や地域との連携強化を図ります。 ①ケアマネ連絡会や看取りや認知症に関する研修など、外部研修に積極的に参加し、個々の職員のサービスの質の向上を図ります。 ②日常業務の個々の機会を通して職員相互間で切磋琢磨していきます。	①80% ②80%	【具体的な達成状況】 1.(株)ケアサービス・デイサービスセンター浜田山(運営推進会議14時～15時) 2.ケア24松ノ木・永福ケアマネ連絡会 3.在宅医療地域ケア会議(19時15分～20時45分) 4.杉並区受託研修(日中) 5.若年性認知症関係機関連絡会(10時から12時) 6.高齢者虐待における居宅介護支援事業者と地域包括支援センターの連携(13時30分～16時30分) 7.グリーンメディセミナール訪問診療導入の疑問解決(18時30分～20時30分) 8.荻窪圏域企画委員会(19時～21時) 9.救世軍ブース記念病院ホスピス連携の会(17時30分～20時) 10.ほほえみプロジェクトケアマネ連絡会(15時30分～17時) 11.(株)ツクイ 機能訓練成果発表(13時～16時) 12.浴風会病院認知症疾患医療センター多職種協同研修14時～16時30分) 13.バナソニックHomes&Living 14.主任介護支援専門員研修(14時30分～16時30分) 15.地域医療・包括ケアの明日を考える会(久我山病院17時30分～20時30分) 16.シーダ・ウオーク地域連携の会(18時～19時30分) 【今後の対策・次年度への課題】 18時30分から、19時からと開催時間が遅いので、参加希望職員は開催時間に合わせた勤務体系で時間調整をする。(例えば、18時45分から20時45分の場合。→勤務時間をずらして出勤にする(11時45分から20時45分まで)などの工夫が必要。)	

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
利用者サービスの質の向上	① ○利用者から「選択」される事業所を目指します。	①利用者アンケートを実施します。 ②専門職としての知識の習得とスキルアップを常に意識し、専門性の向上に努めます。 ③最新の情報を取得するため公的な研修には、積極的に参加します。なお、研修参加後は、施設内の会議等で内容を発表し、情報の共有を図ります。
	② ○職員から「職員が生き生きと満足して働ける環境」を整備します。 ○職員個人のさらなる能力、意欲の向上が図れる体制を構築していくことです。 ○「利用者」、「職員」2つの満足を目指していただくが、質の高いサービスの提供に繋がります。	○増加傾向にある医療ニーズに対し、医療・介護を切れ目なく提供するため、日常的に近隣の地域包括支援センターや医療機関等と連携・協働を行い、利用者本位のケアプランの作成します。 ○特に、在宅での看取りを選択するケース、医療ニーズ以外にも多様化する課題を有する困難ケースや短期のケアプラン利用者も同様に対応し、関係機関との連携維持に努めていきます。
人材確保	① ○今いる人が働きやすい職場になるようにしましょう。	①年に1回(面談する機会を設けます。また、ケアマネの質の向上・教育研修等のアンケート調査を実施します。) ②常に職員が事業所内で指導・助言を受けることができる体制を整備する。 ③介護支援専門員は、多様に変化する介護保険制度を円滑に実施するため、研修会や学習会に積極的に参加し、資質の向上を図る。また日々過酷な感情労働に携わる職種であることから、ストレスによるバーンアウトを引き起こさないよう心身の健康管理には十分配慮し、明るく笑顔の絶えない職場づくりを心掛けます。
	② ○法人内でケアマネ希望者を募りましょう。	①法人内の職員に対してケアマネ希望者を募ります。(ケアマネ資格者を対象) ②ケアマネ業務の研修(①OJTを企画 ②研修マニュアルの見直します。) ③介護報酬請求事務等、基準的業務の標準化と効率化のためのマニュアルを作成します。

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
①0% ②50% ③60%	【具体的な達成状況】 ①利用者向けのアンケートの実施は出来なかった。 ②時間内研修や時間外研修で専門性を高めている職員と研修等への参加が少なくなっている職員との差が大きくなっている。 ③研修等に関する案内は事業所内回覧と書庫に保管していることから興味がある研修等についていつでも確認できるようになっている。なお、研修復命書の提出を呼びかけている。事務局へ一度戻してから必ず職員回覧をしている。 【今後の対策・次年度への課題】 アンケートの内容と実施方法をしっかりと決めたいと思います。方法としては聞き取りも良いのではないかと。モニタリングの時にアンケート内容を確認して行く。(毎月の訪問で聞き取りを2問まで。半年で12問の内容を確認できる。そして確認できたことを職員間で共有する。 ○職員一人一人が分からないことを誰かに聞くよりも自分で調べる事は大切である。調べたことは共有できるようにする。そして確認する事をテーマとして考えていきたい。	
①0% ②80% ③14% ④30%	【具体的な達成状況】 医療的なニーズの高い方。精神面でのフォローが必要であった方。家族へのフォローが必要であった方。訪問看護・訪問介護・福祉用具・訪問入浴・往診医・地域包括と殆ど同じメンバー構成でターミナルの方のプラン作成の機会があった。お互いのことが分かっていることで本人様やご家族様に対してチーム連携がとってもスムーズにできた。(気忙しい雰囲気も無くゆったりとかかわれたように思われる。また、退院カンファレンスやサービス担当者会議等、勤務日以外の曜日や遅い時間帯の開催など、その都度、勤務時間等を調整し無理のない状態で係られるように対応することができた。 【今後の対策・次年度への課題】 「サービスの質の向上」に必要な2つの重要な要素とは？ 一つ目は「利用者満足を目指すこと。いかに利用者満足度の高いサービスを提供できるかが、利用者から「選択」される最も重要なポイントとなる。今、福祉サービス提供事業者に求められることは、組織として、多様化する利用者ニーズを的確に把握することであり、さらに、個々の職員には、「利用者が何を求めているか？」を常に意識しながら、サービスの提供を行っていくことが求められている。 二つ目は職員満足が挙げられる。職員が自己実現や組織としての理念達成に向けて、仕事に対する高いモチベーションを持ち、業務に対する達成感を味わえるような組織づくりが必要。特に、福祉サービスとは、言うまでもなく対人サービスであり、そのサービスを提供する人の知識、能力、技術、さらにはその仕事に対する取り組み方によって、サービスの良し悪しが決定されてしまう。したがって、組織として必要なことは、職員が生き生きと満足して働ける環境を整備することであり、職員個人のさらなる能力、意欲の向上が図れる体制を構築していくことである。このように質の高いサービスの提供を行っていくためには、「利用者」、「職員」2つの満足を目指すことが、まず何よりも求められる。	
①100% ②80% ③40%	【具体的な達成状況】 ○年2回常勤職員・非常勤職員と面談する機会をもった。(人事評価や雇用契約締結の時期に面接を行った。)また、事業所内で互いに相談できる環境を維持する事ができた。特Ⅲ会議や朝のミーティングを活用し、予定や事業所の方針等を共有する事ができた。 ○研修に参加できるように出勤時間の調整をした。積極的に研修会や学習会に参加し、資質の向上を図っている職員とそうでない職員との差が見られている。(個人的に研修や勉強会に参加されている職員や関係機関からの案内で進んで参加している職員、人それぞれ考え方は異なるが、そろそろ知りませんは通らない経験年数になってきている。分からない事、知らない事沢山あると思うが、まずは自分で調べる。確認すると言う「習慣」を身につけていくと良いと思われる。) ○日々過酷な感情労働に携わる職種であることから、ストレスによるバーンアウトを引き起こさないよう心身の健康管理には十分配慮して頂くようにと法人内研修にも「ストレス解消法」取り入れて頂き全職員が参加した。ストレス解消に繋がったと思われる。 【今後の対策・次年度への課題】引き続き事業所内で互いに相談できる環境を維持すること。また、職員相互で言いづらいことも指摘し合える関係、風通しの良い職場の雰囲気を維持したい。	
①20% ②20% ③20%	【具体的な達成状況】 法人全体として管理職会議等を通じて育成をお願いしたい。平成30年度の介護報酬改定でケアマネ事業所における人材育成の取り組みを促進するため、管理者の要件として主任ケアマネジャーであることとなった。経過措置期間は3年とも言われている。 【今後の対策・次年度への課題】 主任ケアマネと管理者とは別物と思っているので、法人として管理者の業務分掌をしっかりと確認して行くことが必要と思われる。	



計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 実績収入の最大限の確保	① 予防給付:175件/月 ② 実態把握:690件/年 ③ 家族介護教室:6回/年
	② 超過勤務の削減	それぞれの職員が前年度よりも削減することができる。
地域貢献	① 認知症理解への取り組み	① 認知症サポーター養成講座の開催(3年目で365名の達成) ② 講座修了者のステップアップ(人材育成)
	② 地域発信型介護予防事業	① 井草3丁目区営集会所(1回/2~3カ月) ② 上井草1丁目区営集会所(1回程度/年) ③ みどりの里談話室(毎月)
利用者サービスの向上	① 地域課題の把握	① 在宅医療地域ケア会議(年3回) ② 個別型地域ケア会議(年6回) ③ 事業者間(多職種)交流(前半1回) ④ 小地域懇談会(エリアごと年1回)
	② ケア24活動の広報・周知	① ケア24上井草だよりの発行(4回/年) ② 地域コム、法人HP活用(毎月更新)
人材確保	① 職員の育成	①-1 日常業務のOJT ①-2 包括職員対象の研修 ② 法人内連絡会(部門別会議)の実施

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
① 126件/月=72% ② 710件/年=102% ③ 6回/年=100%	【具体的な達成状況】 ① 達成できなかった。原因として、要介護移行の増加などがあった。 ② 年度当初より職員ひとり当たり10件/月の達成目標を掲げ、毎月の達成状況の確認を行ない、達成時期目標を2月中としたことで目標達成への意識が高められた。 ③ についても各回担当を決めた上で、毎週のミーティングで企画案出しや進捗確認を行なった。 【今後の対策・次年度への課題】 引き続き100%の収入を目指す。	
243時間/本年 274時間/前年 = 11.4%減	【具体的な達成状況】 日頃からの時間管理や「超勤はせずに帰る」という意識の徹底、事業所内での声の掛け合いによって、数字としても超過勤務減を達成することが出来た。 【今後の対策・次年度への課題】 請け負業務の量は今後も増えることがあっても減ることがないと考えられる。今後も時間管理と業務分担の徹底を図る。	
① 192人/年、440人/3年 ② 1回、9名参加	【具体的な達成状況】 講座は開催要請があれば断らずに受けてきた。平成29年度については、小学校での養成講座開催が始まり修了者が格段に増えた。 ② あんしん協力員の方々と共に開催した。 【今後の対策・次年度への課題】 認知症サポーターの養成は地域包括ケアの推進に当たり重要な施策の一つとなっているため、当所においても引き続き継続、強化していく。	
① ② 0回=0% ③ 毎月=100%	【具体的な達成状況】 ① ② 先方の意向もあり、各地域懇談会に包含するかたちで行なったため、計画した事業としては行なえていない。 ③ は毎月の体操実施という形で行なった。 【今後の対策・次年度への課題】 同事業については、立ち上げはもとよりその運営の継続性の確保や自主運営化が課題となっており、今後の企画にあたってはそれらも視野に入れ、地域性と共に検討することが必要と考えている。	
① 3回=100% ② 3回=50% ③ 0回=0% ④ 4回=100%	【具体的な達成状況】 ① 地域包括ケア推進担当を中心に年3回実施することが出来た。 ② 目標達成には至らず、年3回の実施に留まった。 ③ 実施できなかった。 ④ 上井草1・2丁目、同3・4丁目、井草3丁目、同4・5丁目の計4エリアに分けての小地域懇談会を開催した。ただ、3月に予定していた地域懇談会は日程調整がつかず中止となった。 【今後の対策・次年度への課題】 次年度も引き続き行っていくが、特に地域ケア会議は計画的に実施し、そこから得られる地域課題を地域づくりへの足がかりとしたい。さらに、地域ケア会議の開催の為に地域の居宅介護支援事業所との連携や情報共有を密にしていこう。次年度はケアマネ懇談会(連絡会)の開催も検討したい。	
① 4回=100% ② 地域コム0回=0% 法人HP毎月=100%	【具体的な達成状況】 ① ②とも地域コム以外は達成している。担当者のみで全て行なうのではなく、ミーティングなどでのアイデア出しを行ないより良い物を作る努力をした。 【今後の対策・次年度への課題】 相談窓口としてのケア24を今後も地域の方々に知っていただくために、引き続き広報活動の継続をする。	
①-1 必要時 ①-2 ほぼ達成 ② 毎月実施	【具体的な達成状況】 ①-1 ケースの相談を通じて、援助技術の向上と知識の共有が可能となるようにした。ケースの相談は毎日・毎週のミーティング内で主に行なっていた。 ①-2 必要な研修にはほぼ参加できるようにした。資格においては、主任ケアマネとケアマネ(2名)が取得できた。 ② 法人内3か所の所長と保健師の部門別会議を毎月、地域包括ケア推進員の部門別会議を隔月で行なった。 【今後の対策・次年度への課題】 援助技術の向上や情報共有・連携は絶え間なく行ない、強化するものである為今後も行なっていくこととする。	

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 最大限の実績収入確保	①予防給付月190件 (自主120件・委託70件) ②実態把握年690件 ③新予防プラン年5件 ④家族介護教室年6回
	② 超過勤務削減	毎月の超過勤務を職員1名につき3時間以内に抑える。
地域貢献	① 地域発信型介護予防事業 (地域の居場所とつながる)	①かがやき亭 ②善福寺サロン ③地域で安心サロン ④西荻北さすなサロン ⑤けやきの見える家 ⑥ゆうゆう善福寺館予防講座 ⑦活動の広報・サロンマップ 情報更新(ケアタより)
	② 地域の担い手発掘 (住民による地域の理解)	①ご近所ささえあい講座 企画・実施全4回 ②町会単位でのたすけあい ネット地域連絡会毎月開催
利用者サービスの質の向上	① 地域住民への啓発活動	桃井第四小学校・井荻小学校児童・荻窪中学校生徒への啓発授業
	② 地域ニーズ・地域課題の把握	①社会福祉協議会・おでかけサービス杉並との協働で地域ささえあいプロジェクト ②「善福寺地域の買物」について考える会(仮)の活動 ③在宅医療地域ケア会議年3回開催 ④個別ケース検討型地域ケア会議年4回開催
人材確保	① 職員の育成	①日常業務上のOJT ②地域包括職員対象研修の参加 ③ケアマネジャー実務従事者研修の参加 ④法人連絡会の実施
	② 法人他事業所との研鑽	法人内ケア24と居宅の職員の連絡会を企画・実施

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
①105% ②93% ③33% ④100%	【具体的な達成状況】 ①見込みを上回った ②年度途中の職員減もあり未達 ③未達 ④計画通り達成 【今後の対策・次年度への課題】 ①制度動向を踏まえれば今後も右肩上がりに増えるとは考えられず、今後も同水準の数値目標が適当と考えられる。 ③結果としてつながらないケースも含めれば相当数の勧奨・調整を行なった今後も意識することで徐々に実績増を目指したい。	
100%(常勤職員平均では月2.8時間だったので達成。)	【具体的な達成状況】 平均値としては達成 【今後の対策・次年度への課題】 職員間での業務偏在はむしろ顕在化してきている。是正への努力が必要。	
①～⑧計画通り 100%達成	【具体的な達成状況】 地域内全ての集い場に継続的に参加し、つながりは年々強くなってきている。それぞれのサロンの特徴も明確になりつつあり、地域の資源として機能しているところを把握することができている。 【今後の対策・次年度への課題】 広報・HPへの発信が昨年度より飛躍的に向上したので今後も担当制を継続して取り組む。	
①開催は下半期だが100%達成 ②計画通り100%達成	【具体的な達成状況】 ①ご近所ささえあいプロジェクトの活動として木原隆久氏を講師に招き2月に一般区民向けホール公演及び地域の担い手を対象としたワークショップ形式の生活支援ネットワーク連絡会を開催。両者とも杉並区の協力を得て今後につながる大きな反響を得た。 ②昨年度に引き続き、2つの町会で実施した他、防災訓練や年末の夜回りなど町会の活動に参加させていただいた。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。	
計画通り達成	【具体的な達成状況】 桃井第四小学校・荻窪中学校では恒例の高齢者体験講座を実施したほか、学校からの要請に応じ様々な形で生徒への啓発授業に参加させていただいている。今年度よりさらに井荻小学校で認知症サポーター養成講座を実施。地域で活躍する「ささんか劇団」の協力を得て地域協働の形で行なうことができた。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。	
①～③計画通り達成	【具体的な達成状況】 ご近所ささえあいプロジェクトでは住民福祉研究所を主宰されている木原隆久氏の「ご近所ささえあいマップ」の理論・手法を活動の拠り所と位置づけて事業活動を行なう事ができた。サロン参加者による「ご近所ささえあいマップ」作成とその発表、木原隆久氏を招いての生活支援体制整備講演会開催、地域活動家や専門職を対象とした生活支援ネットワーク連絡会の開催を経て、参加者から今後につながる反響を得ることができた。 在宅医療地域ケア会議・個別ケース検討型地域ケア会議も昨年同様に計画通り実施した。その中で、個人情報の開示・共有について専門職側が抱えるジレンマ・課題も認識することができるようになった。今後の地域活動・事業の指標がみえつつある。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。	
①～④通年に渡り実施	【具体的な達成状況】 年度当初は職員体制を維持できていたが、下半期で保健師の退職があり補充ができていない。業務遂行のバランスが崩れて立て直せていない状況。研修については計画通り参加している。 【今後の対策・次年度への課題】 職員間での対応力に差が生じており、今後は対応技術の継承に力を入れる必要がある。	
年1回50%達成	【具体的な達成状況】 今般の介護報酬改定や杉並区の介護事業者連絡会の内容理解を深める目的で、法人内包括3所・居宅2所での合同勉強会を年度末に初めて行う事ができた。重要事項説明書の改訂作業のきっかけとなった。また、回数について予定の半数しか開催できなかった。 【今後の対策・次年度への課題】 相互の情報交換・業務課題の洗い出しとしては一定の成果はあったと評価しているが定着・継続開催への努力が必要。	

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 実績収入の最大限の確保	① 予防給付: 233件/月 ② 実態把握: 690件/年 ③ 家族介護教室: 6回/年
	② 旧和田が実施していた地域発信型介護予防事業を継続する	① えぶろんの会 ② 高南5丁目会館体操教室 ③ シルバーピア健康相談会
地域貢献	① 和田拠点としての地域貢献の可能性を探る	拠点全体で検討できるよう、顔合わせ、話し合いの場を作る
	② 地域課題の把握	① 在宅医療地域ケア会議(年3回) ② ケアマネ連絡会 ③ 地域のグループ活動、既存の団体、民協などに参加
利用者サービスの向上	① ケア24活動の広報・周知	① ケア24和田だよりの発行(4回/年) ② 地域コム、法人HP活用(毎月更新)
	② 職員の育成	① 日常業務上のOJT ② 地域包括職員対象研修の参加 ③ 法人連絡会の実施
人材確保	① 法人他事業所との研鑽	法人内ケア24と居宅の職員の連絡会を企画・実施
	②	

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
① 98.8% (月230件) ② 107% (年740件) ③ 100% (年6回)	【具体的な達成状況】 ① 件数としては目標に届かなかったが、新規が毎月6~7件(年88件)あり、対象者の入れ替わりがそれなりに多かった。 ② 他法人から新しくケア24を引き継いだことで、事務所の場所や電話番号などが変更となり、一時的に相談が少なくなることを予想していたが、相談件数、実態把握件数とも昨年度よりも増加した。 ③ 計画よりも遅れぎみではあったが、年6回の家族介護教室を実施。和田エリアは区内平均に比べ高齢化率が低く、若い世代も多いため、最終回は土曜日開催を試みる事ができた。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。	
① 年11回(100%) ② 年3回、③ 年1回とも予定通り実施。	【具体的な達成状況】 ① 旧和田が立ち上げたゆうゆう館でのグループ活動だが、毎月参加し顔を出すことで、普段の相談につなげることができた。 ② ③ 地域の介護保険サービス事業者にもお手伝いをいただき、町会やシルバーピアの協力員さんの協力を得て企画、開催することができた。地域のキーマンとつながるきっかけになり、参加者へケア24の周知や介護保険の案内などもすることができた。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も、内容を工夫しながら定期開催する方向。	
30%程度	【具体的な達成状況】 年度のスタートに顔合わせの場を設けることはできた。ふれあいの家、ケア24とも職員が少なく、日常的に話し合いの機会を設けるには至らなかった。総合防災訓練をきっかけに防災委員会の開催ができ、建物全体での訓練が行えたことは収穫だった。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。	
① 100% (年3) ② 100% (年3) ③ 70%程度	【具体的な達成状況】 ① 職員退職に伴い地域包括ケア推進員の年度内交代があったが、推進員中心に年3回を実施。 ② 主任ケアマネが中心となり、圏域のケアマネジャーとの勉強会を実施した。 ③ 2か所の民生委員協議会には毎回参加ができた。既存の介護者の会、自主グループなどには、11月以降少しずつ足を運ぶことができた。まだまだご挨拶程度のため相談や支援する関係構築には至っていない。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。② 来年度以降は、ケア24和田エリア内のケアマネ連絡会を実施していきたい。	
① 100% (年3) ② 20%程度	【具体的な達成状況】 ① ケアだよりの季刊発行だけでなく、臨時号も2回追加発行し、新しいケア24和田を知ってもらえるように努めた。 ② 地域コムはホームページへの書き込みができない状況。サイト運営側に相談してみたが、現時点で原因不明。法人ホームページは職員写真や管理者挨拶等の掲載はできているが、別のタグをクリックすると、サンプル訪問介護のページが表示されてしまう。 【今後の対策・次年度への課題】 ① 今後はより多くの区民に手に取ってもらえるよう配布先の工夫もしていきたい。 ② 今後、法人事務局の支援も得て改善していく必要がある。	
① 20%程度 ② 100% ③ 100%	【具体的な達成状況】 ① 包括業務、相談業務が初めての職員も多く、もう少し丁寧な同行訪問が実施出来ればよかったが、虐待対応や緊急訪問、困難対応のケースの2人訪問にとどまった。 ② 区主催の参加必須の研修の他にも、都や法人が主催した研修等にも職員が積極的に参加。ミーティングで共有することで、個々のスキルアップに努めることができた。 ③ 部門別会議として、一人職種である保健師、地域包括ケア推進員、センター長が、それぞれ業務の工夫などを情報交換、共有することができ、初めてその役割につく職員の参考になった。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。	
達成	【具体的な達成状況】 来年度の報酬改定の勉強会として、年度終わりに一回、合同の勉強会を企画、実施することができた。そこで課題となったことに関しては、法人として検討するなどの対応も行なえた。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も継続する。	

施設名：和田サービス付高齢者住宅・和田みどりの里

作成責任者：(所長) 小濱 正寿

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 2017年度以降の和田拠点(和田ふれあいの家・サービス付き高齢者住宅・和田みどりの里・ケア24和田)の検討を進める。	2Fの講座室、3Fの談話室の利用方法について検討
	② 緊急時や災害発生時に即対応できる体制を整え、設備管理と操作の知識と居住者の安全確保等の技能を習得する。	・避難訓練の実施 ・非常通報の対応 ・一斉放送の環境整備
地域貢献	① 談話室を拠点としたサロン活動を提案し、地域の方々の交流の機会を進める。	談話室の地域利用
利用者のサ向上サービス	① サービス付き高齢者住宅・みどりの里それぞれに居住している方々が互助できるような顔の見える関係作りを支援する	月1回の定例会の実施
人材確保	① 職員の人材育成	職員のスキル向上として ①内部研修の開催 ②外部研修の参加 ③伝達研修の開催 新人職員の教育マニュアルの作成

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
50%	【具体的な達成状況】 杉並区やオーナーの意向が定まらずにいたため、地域包括ケアシステムの構築に向けた空室や共有スペースの利用については困難な状況になっている。しかし、和田みどりの里・サービス付き高齢者住宅・和田ふれあいの家の連携については協力体制を強化することができた。 【今後の対策】 和田拠点としての取り組みを明確化し、連携を図っていく	所長 生活相談員
90%	【具体的な達成状況】 2017年4月より全住戸にモニター付きインターフォンが設置され、安心して過ごせるようになったと居住者から声があがっている。連絡や緊急対応には一斉放送システムを使用したり幅広く活用することが出来た。 【今後の対策】 備蓄品など震災時の対策についての課題を解決させていく必要がある	生活相談員
20%	【具体的な達成状況】 ケア24和田の開設により地域の総合的な拠点になれるよう建物共有部の一般開放を提案するも杉並区やオーナー側の意向が定まらずにサロンの設置はできなかった。 【今後の対策】 ケア24和田や地域の事業所からの利用ニーズについて情報収集をし、今後の活用法について検討していく	生活相談員
80%	【具体的な達成状況】 居住者同士が顔を知り合う場として交流会を毎週水・土の週2回開催したが、参加者が毎回同じメンバーになってしまった。しかし、参加者が親睦を深めることで助け合いや相互扶助により、より快適で居住性の高い暮らしを提供することができた。 【今後の対策】 引き続き、居住者同士が親睦を深めることを目的としたイベント(避難訓練、ケア24和田の介護者教室)を多く設ける工夫をしていく	所長 生活相談員
①②③70%	【具体的な達成状況】 職場の勤務体制づくりを進めていきながら研修を行なう時間が無く、積極的には内部研修をすることが出来なかった。そのため、定番化している研修の実施をすだけとなってしまった。 【今後の対策】 助け合って業務を行なうなど協力体制を進めながら内部研修を開催していくようにしていきたい	生活相談員

計 画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 短期的な事業の再建	①利用者・市場調査 ②再建計画の立案 ③再建計画の実施 ④進捗状況の確認・軌道修正
	② 中長期にわたる事業計画を立案する。	①将来にわたって係る費用の算出 ②運営している事業の見直し ③適性人員配置の見直し ④中長期の財務計画に着手
	③ 事業費・事務費の適正な執行の目途をつけ来年度の予算に反映する	①設備保全計画を作成する ②委託業者・購買先の見直し ③コスト削減の見直し ④来年度予算に反映
地域貢献	① 一般社団法人SOSの会との事業協定を中心に進める	地域における公益的な取組の実施内容に沿った社会福祉充実計画作成
ピリソの者向サ	① 受託事業(和泉みどりの里)生活協力員業務のサービス向上	入居者の安心・安全な生活を支援していく。
人材確保	① 新卒学生・中途採用職員の目標数確保	①新年度内定者13名(毎年の平均退職者数目安) ②中途採用は新卒学生内定者数不足人数分(10月の時点で募集人数を確定する) ③介護職員初任者研修を開催し潜在的介護人材の発掘をする。
	② キャリアパス運用に関する検討を引き続き行う	年度計画に基づき人事考課制度の運用を進めていく。

結 果		
達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	実行担当・担当者名
0%	【具体的な達成状況】 各事業所長が事業所実績を把握しやすいように収支分析表の見直し、経理規程の内部研修等を行ったが中長期の部分に重点を置いたため短期的な事業の再建については目立った行動は起こしていない。 【今後の対策・次年度への課題】 ①サンフレンズの中長期(3～5年)計画を作成し、そのもとで各年度の目標を立てる。	人事・経理・総務 地域福祉推進担当
①50% ②70% ③30% ④30%	【具体的な達成状況】 各事業所の収支状況の把握、事業の継続の可否について検討を実施。そのなかで①サンフレンズ善福寺の増床②地域密着型特養への応募③永福ふれあいの家の撤退④上井草ふれあいの家の小規模多機能型居宅介護事業の事業転換が候補に挙がり、③、④を実施することに決定した。 【今後の対策・次年度への課題】 ①永福ふれあいの家と上井草ふれあいの家の事業撤退を混乱なく進める。 ②上井草ふれあいの家の小規模多機能型居宅介護事業転換への転換を成功させる。 ③サンフレンズ善福寺の恒常的な赤字状態の改善	主:経理担当 副:人事担当
①100% ②30% ③80% ④80%	【具体的な達成状況】 コスト削減に大きく寄与したのは上井草園の水道配管工事(年間約600万円の削減)。サンフレンズ善福寺の長期修繕計画を元にした毎年度の修繕積立額の算出も来年度の予算に反映することができた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①永福・上井草ふれあいの家の事業撤退に係る委託事業・購買先の見直しする。 ②コスト削減を目標数値を明示する。	主:経理担当 副:人事担当
80%	【具体的な達成状況】 SOSの会と合同での地域に向けた公開イベントおよび研修を全5回開催した。 【今後の対策・次年度への課題】 SOSの会とともに地域貢献事業を推進していく。	主:地域福祉推進担当
100%	【具体的な達成状況】 生活協力員業務のサービスについては入居者からも一定の評価を得、委託者である杉並区からも高評価を得ている。 【今後の対策・次年度への課題】 現状のサービス提供を維持していく。	主:経理担当
①+②70% ③100%	【具体的な達成状況】 ①②合計で9名の採用をすることができた(新卒採用5名・中途採用4名(介護職2名・看護職1名・相談員1名)) 【今後の対策・次年度への課題】 ①新卒学生の採用はこれからますます厳しくなる。引き続き採用計画に基づいた内定者確保と内定辞退防止対策を講じる。 ②人材紹介会社経由の人材確保はコストが高い。紹介会社を経ない中途採用策を検討し、実施する。 ③人材確保とともに離職者防止のための職員処遇向上策を検討し、実施する。	主:人事担当
50%	【具体的な達成状況】 ①給与制度(人事評価結果を反映した賞与制度の設計・新給与表運用上の諸課題の検討) ②人事考課制度(評価結果の検証・考課者研修、被考課者研修の実施) 【今後の対策・次年度への課題】 ①ステップアップ制度(昇格審査の実施(平成30年4月昇格者)・ステップアップシートの活用状況の確認) ②評価者のブラッシュアップ ③個人目標の質の向上	主:人事担当

## IV 理事会・評議員会の開催状況

法人の重要事項、法人が運営する事業の重要事項を審議するため、次のとおり理事会、評議員会を開催しました。

### 1. 理事会 理事6名、監事2名

区分	開催日	理事 出席数	監事 出席数	付議事項、報告事項
1回	5月22日	6名	2名	議案第1号 2016年度事業報告（案）について 議案第2号 2016年度決算（案）について 議案第3号 サンフレンズ2017年度経営方針について 議案第4号 新役員候補者の承認について 議案第5号 講師等報酬規程の制定について 議案第6号 賞与（夏期）の支給について 議案第7号 評議員会の招集について 報告第1号 2017年度事業計画について 報告第2号 理事長及び業務執行理事の職務執行状況について
2回	6月26日	6名	2名	議案第1号 理事長の互選について 議案第2号 副理事長及び業務執行理事の選定について 報告第1号 理事長及び業務執行理事の職務執行状況について 報告第2号 元上井草ふれあいの家利用者家族からによる損害賠償請求の進捗状況について
3回	8月7日	6名	1名	議案第1号 2017年度経営方針について（具体的取り組みの提案） 報告第1号 理事長及び業務執行理事の職務執行状況について 協議第1号 元上井草ふれあいの家利用者家族からによる損害賠償請求の和解について
4回	8月28日	6名	1名	議案第1号 高円寺5丁目特養の公募について 議案第2号 サンフレンズ善福寺の苦情について

区分	開催日	理事 出席数	監事 出席数	付議事項、報告事項
5回	10月30日	6名	1名	<p>議案第1号 杉並区小規模多機能型居宅介護等整備費補助金申請について</p> <p>議案第2号 法人事務局職員の不祥事に関する処分について</p> <p>議案第3号 和田・和泉ふれあいの家運営規程の改正について</p> <p>議案第4号 育児・介護休業等に関する規則の改正について</p> <p>議案第5号 和泉ふれあいの家の配食サービスについて</p> <p>報告第6号 賞与（冬期）の支給について</p> <p>議案第7号 法人事務所の所在地変更について</p> <p>協議第1号 サンフレンズ善福寺利用者家族からの苦情について</p> <p>協議第2号 サンフレンズ善福寺職員への管理職の対応について</p> <p>協議第3号 評議員懇談会の開催について</p> <p>報告第1号 理事長及び業務執行理事の職務執行状況について</p> <p>報告第2号 元上井草ふれあいの家利用者家族からの損害賠償請求の 和解成立について</p> <p>報告第3号 介護職員初任者研修事業補助金支給要綱の制定について</p>
6回	12月25日	6名	1名	<p>議案第1号 個人情報保護規程の改正について</p> <p>議案第2号 人事評価制度に関する規程について</p> <p>議案第3号 給与規程の改正について</p> <p>報告第1号 2017年度の決算見込みについて</p> <p>報告第2号 理事長及び業務執行理事の職務執行状況について</p> <p>報告第3号 サンフレンズ善福寺利用者家族からの苦情について</p> <p>報告第4号 2018年度介護職員初任者研修事業の実施について</p> <p>そ の 他 2018年度第1回評議員会の日程について</p>
7回	1月29日	6名	1名	<p>議案第1号 給与規程の改正について</p> <p>議案第2号 就業規則および非常勤就業規則の改正について</p> <p>報告第1号 評議員懇談会の結果について (2017年度法人全体の重点目標の総括)</p> <p>報告第2号 2018年介護保険報酬改定による影響について</p> <p>報告第3号 理事長及び業務執行理事の職務執行状況について</p>

区分	開催日	理事 出席数	監事 出席数	付議事項、報告事項
8回	3月12日	6名	1名	<p>議案第1号 2017年度補正予算（第一次）（案）について</p> <p>議案第2号 2018年度事業計画（案）について</p> <p>議案第3号 上井草ふれあいの家・永福ふれあいの家事業廃止について</p> <p>議案第4号 小規模多機能居宅介護事業の設計業者選定について</p> <p>議案第5号 常勤・非常勤職員の昇給について</p> <p>議案第6号 規則等の改正・制定について</p> <p style="padding-left: 2em;">①給与規程</p> <p style="padding-left: 2em;">②賞与規程</p> <p style="padding-left: 2em;">③非常勤就業規則</p> <p>議案第7号 施設長の選任について</p> <p>協議第1号 規則等の改正について</p> <p style="padding-left: 2em;">①経理規程（草案）</p> <p>報告第1号 第3四半期実績報告について</p> <p>報告第2号 ステップアップ制度の進捗状況について</p> <p>報告第3号 表彰・感謝状の贈呈対象者について</p> <p>報告第4号 和泉ふれあいの家 配食サービス開始について</p>
9回	3月27日	5名	1名	<p>議案第1号 2017年度補正予算（第一次）（案）について</p> <p>議案第2号 医療職の資格手当の変更について</p> <p>議案第3号 2018年度予算（案）について</p> <p>議案第4号 賞与規程の改正について</p> <p>議案第5号 1,000万円以上の契約の締結について</p> <p>報告第1号 理事長及び業務執行理事の職務執行状況について</p>



## 2. 評議員会 評議員 6名

区分	開催日	評議員 出席数	監事 出席数	付議事項、報告事項
1回	6月19日	6名	1名	議案第1号 役員を選任について 議案第2号 2016年度決算について 議案第3号 役員報酬等の額の決定について 報告第1号 2016年度事業報告について

## V 職員に関すること

### 1 職員研修

2017年度の職員研修は、「一般職員経年研修」、「法人全体研修」、「階層別研修」、「職種別研修」、に分類し、計画しました。  
計画に基づいて実施した内容は以下の通りです。

(\*は非常勤職員も受講)

#### (1) 一般職員経年研修

研修名	対象	受講者数	実施月	実施主体
採用前研修	2017年4月常勤職員採用予定者および2016年度中途採用の常勤職員	17	3月	法人事務局
現任研修1 (1年目研修)	2017年4月採用の常勤職員	11	9月	法人事務局

#### (2) 法人全体研修

研修名	受講者数	実施月	実施主体
オンブズマン制度について知ろう	12	7月	法人事務局
認知症ケアとチーム医療、最適なお薬の処方、家族支援	18*	9月	株式会社クールヘッド ウォームハート 上井草・サンフレンズ
東京都社会福祉協議会登録講師派遣事業 認知症ケア 基礎編	13*	9月	法人事務局
“自分らしく暮らしたい”を支える 知って安心！ 成年後見制度	1	10月	一般社団法人困ったときのSOS・サンフレンズ
ハラスメント防止研修	75*	10月・11月	サンフレンズ ハラスメント防止委員会
ストレス対策研修	11*	11月	公益財団法人介護労働安全センター
乾燥肌の原因と予防とセルフケア	7*	12月	株式会社クールヘッド ウォームハート 上井草・サンフレンズ
個人情報保護研修	29*	2月	法人事務局
臨床心理士が伝える 心がラクになる！ ストレス解消術	24*	3月	株式会社クールヘッド ウォームハート 上井草・サンフレンズ

### (3)階層別研修

#### ①一般職員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
キャリアパス対応生涯研修課程(初任者研修)	6	6月・8月	東京都社会福祉協議会
はじめて社会福祉を学ぶ福祉職員のためのスタートアップ研修	3	6月	東京都社会福祉協議会
管理職のためのメンタルヘルス講習会 組織で取り組む 健やかな職場づくり ～メンタルヘルスの維持・向上を目指して～	1	8月	東京都社会福祉協議会
予算の立て方・管理の仕方	4	8月	法人事務局
メンタルヘルス推進リーダー養成講座	1	9月～11月	東京都中小企業振興公社
第1回 中堅職員重点テーマ強化研修	1	9月	東京都社会福祉協議会
第2回 中堅職員重点テーマ強化研修	1	10月	東京都社会福祉協議会
第3回 中堅職員重点テーマ強化研修	1	10月	東京都社会福祉協議会
全社協キャリアパス対応生涯研修課程(中堅職員研修)	3	10月	東京都社会福祉協議会
全社協キャリアパス対応生涯研修課程(初任者研修)	2	1月	東京都社会福祉協議会

#### ②主任

研修名	受講者数	実施月	実施主体
人事評価者研修	2	7月	法人事務局
予算の立て方・管理の仕方	2	8月	法人事務局
高齢者福祉施設におけるチームマネジメントを学ぶ研修会	1	8月・11月・ 2月	東京都社会福祉協議会
介護プロフェッショナルキャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習	2	8月～10月	一般社団法人シルバーサービス振興会
介護福祉士実習指導者講習会	1	8月	専門学校高崎福祉医療カレッジ
管理職のためのメンタルヘルス講習会 組織で取り組む 健やかな職場づくり ～メンタルヘルスの維持・向上を目指して～	1	8月	東京都社会福祉協議会
介護サービス事業管理者高齢者権利擁護研修(居宅系)	1	8月	東京都保健福祉財団
介護プロフェッショナルキャリア段位制度 評価者(アセッサー)講習	1	10月	一般社団法人シルバーサービス振興会
人事評価制度 考課者研修	2	10月	法人事務局
第1回 チームリーダー研修(キャリアパス対応生涯研修課程)	1	10月	東京都社会福祉協議会

研修名	受講者数	実施月	実施主体
第2回 チームリーダー研修(キャリアパス対応生涯研修課程)	2	11月	東京都社会福祉協議会
第3回 チームリーダー研修(キャリアパス対応生涯研修課程)	2	11月	東京都社会福祉協議会
研修講師養成のための講習会	1	12月	東京都介護福祉士会
第8回 高口光子流元気が出る介護塾	1	12月	株式会社雲母書房

### ③係長

研修名	受講者数	実施月	実施主体
予算の立て方・管理の仕方	4	8月	法人事務局
介護サービス事業管理者 高齢者権利擁護研修	1	8月	東京都福祉保健財団
時期介護報酬改正に完全対応する生き残り！活性化！ 改革！通所事業戦略	1	9月	保健 医療 福祉サービス研究会
人事評価制度 考課者研修	3	10月	法人事務局
第1回 チームリーダー研修(キャリアパス対応生涯研修課程)	1	10月	東京都社会福祉協議会
第2回 チームリーダー研修(キャリアパス対応生涯研修課程)	2	11月	東京都社会福祉協議会
第3回 チームリーダー研修(キャリアパス対応生涯研修課程)	1	11月	東京都社会福祉協議会
社会福祉士実習指導者講習会	1	12月	専門学校高崎医療カレッジ

### ④管理職

研修名	受講者数	実施月	実施主体
改正法案成立間近！平成30年度介護制度改正対策と これでOK！ここは押さえておきたい実地指導のツボ	1	5月	介護事業経営研究会
介護・医療同時改正に向けた経営セミナー	1	5月	セントワークス株式会社
新型多機能サービス創設と小規模多機能の経営セミナー	1	6月	保健・医療・福祉サービス研究会
第1回 福祉事業所のための研修体系確立・推進研修	1	6月	東京都社会福祉協議会
介護保険優先原則問題の現在 ～なぜ、障害者は介護 保険制度を問題視するのか～	1	6月	全国老人問題研究会
雇用主研修会	1	6月	ハローワーク新宿・東京労働局・東 京都産業労働局
第54回 社会福祉セミナー「変革」を創り出す社会福 祉—分野横断・資源開発・ソーシャルアクション	1	7月	鉄道弘済会

研修名	受講者数	実施月	実施主体
医療・介護療養病床の多様な転換策と看護小規模多機能の事業化の具体策	1	7月	保健 医療 福祉サービス研究会
専門技術研修 三職種研修(主任介護支援専門員)	2	7月	杉並区役所
今日の高齢期問題	1	7月	全国老人問題研究会
認知症診断・治療に係る医療機関連絡会	1	7月	杉並区医師会
予算の立て方・管理の仕方	9	8月	法人事務局
福祉施設経営基礎研修 経営初級課程	2	8月	東京都福祉人材センター
社会福祉法人制度改革対応フォローアップセミナー(前期)	1	8月	東京都社会福祉協議会
“小濱道博氏”の保険外サービスの実践事例と事業戦略セミナー 拡大の自由市場参入で“脱公的保険依存経営”勝ち抜く介護事業者の保険外サービス事業戦略	1	8月	保健 医療 福祉サービス研究会
地域包括ケアと介護報酬改定特別講演会 地域包括ケアシステムの深化・推進	1	8月	保健 医療 福祉サービス研究会
訪問看護ステーション事業説明会	1	8月	インキュベクス株式会社
障害福祉サービスと介護保険 他法を学び、より総合的な支援を目指す	1	8月	杉並区居宅介護支援事業者協議会
介護サービス事業管理者 高齢者権利擁護研修(居宅系)	2	8月	東京都福祉保健財団
介護施設における虐待を考える なぜ人は虐待をするのか	1	9月	株式会社雲母書房
介護人材養成 日本の養成校等の現状と課題	1	9月	全国老人福祉問題研究会
キャリアパスを活かした人事管理と育成制度 人材育成と働きがいのある職場づくりの構築に向けて	1	9月	東京都社会福祉協議会
(公財)介護労働安定センター東京支部出張研修 事故防止と安全対策(介護現場におけるリスク管理)	1	9月	東京都社会福祉協議会
介護・福祉法人向けアメーバ経営セミナー アメーバ経営による介護現場での働き方改革	1	9月	京セラコミュニケーションシステム株式会社
人事評価制度 考課者研修	9	10月	法人事務局
社会福祉法人新生会 創立 60 周年記念シンポジウム 文化としての人間福祉の実現 ～命を蔑ろにしたハイパー資本主義に抗して～	1	10月	新生会
日経ヘルスケア介護報酬改定セミナー	1	10月	株式会社日経BP 日経ヘルスケア
福祉事業所のための経営実務研修 財務管理中級過程	1	10月	東京都社会福祉協議会
介護サービス事業管理者事業管理者 区市町村職員等 高齢者権利擁護研修	2	11月	東京都福祉保健財団

研修名	受講者数	実施月	実施主体
社会福祉士実習指導者講習会	1	10月	専門学校高崎福祉医療カレッジ
診療報酬・介護報酬のダブル改定の方向性	1	11月	株式会社ビスアップ総研
地域包括ケアと在宅看護・介護シンポジウム	1	11月	保健 医療 福祉サービス研究会
第31回 ニッセイ財団シンポジウム 高齢社会を共に生きる」新たな地域包括ケアの構築 ～「我が事・丸ごと」地域共生社会の実現～	1	12月	公益財団法人日本生命財団
2018年度に向けた介護保険制度・介護報酬改定の最新動向	1	1月	21世紀 老人福祉の向上をめざす施設連絡会
2018年介護報酬改定と介護事業経営シンポジウム 介護報酬改定の答申速報解説と改定を経営刷新に生かす今後の介護事業戦略	1	1月	保健 医療 福祉サービス研究会
東京都青年経営者会 セミナーⅡ	1	2月	東京都社会福祉協議会
生活相談員研修委員会 自然災害BCP作成支援セミナー	1	2月	東京都社会福祉協議会
施設長・管理職会議	1	2月	21世紀 老人福祉の向上をめざす施設連絡会
介護報酬改定 新・報酬単位の全解説と4月からの新しい介護保険制度の準備と対策講座	1	2月	介護事業経営研究会
介護報酬改定セミナー	1	2月	三井ホーム株式会社
介護弁護士による平成30年度版 虐待予防・対策完全講座	1	2月	法律事務所おかげさま
全国経営協との共催による社会福祉法人制度改革対応フォローアップセミナー(後期)	1	2月	東京都社会福祉協議会
介護報酬改定の詳細解説と特別養護老人ホームの今後の経営戦略	1	3月	保健 医療 福祉サービス研究会
医療保険介護保険の改定、その背景と未来について～生活相談員は今後何を見据えて取り組むべきか～	1	3月	東京都社会福祉協議会

## ⑤理事・監事・評議員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
全国経営協 監事専門講座	1	11月	全国社会福祉法人経営者協議会
監事説明会(フォローアップ編 第1回)	1	2月	杉並区役所

## (4) 職種別研修

### ① 介護職員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
現場職員施設研修（すぎなみ正吉苑）	6	4月	上井草園
デイサービス新任職員研修 デイサービスの基本を学ぼう！ ～支援効果・支援技術の理解～	1	5月	東京都社会福祉協議会
第6回 東京都認知症介護基礎研修	1	5月	東京都社会福祉協議会
認知症の方への基本的対応及び高齢者の虐待防止と権利擁護研修	1	5月	杉並区役所
高齢者虐待対応における介護事業所の役割(杉並区高齢者虐待対応従事者研修)	1	5月	杉並区役所
整理・整頓はあなたの職場を劇的に変える！	2	6月	株式会社新社会システム総合研究所
事故予防と緊急時対応研修	1	7月	お茶の水ケアサービス学院
認知症のある方の食べることへの対応	1	7月	株式会社ジーン
夜間緊急時の対応研修	1	8月	サンフレンズ善福寺
褥瘡研修	6	9月～11月	上井草園
体位変換、起居動作研修	1	9月	上井草園
高齢者権利擁護研修	14*	9月	松ノ木ふれあいの家
希望としての介護セミナー2017⑨転倒防止と感染症対策	1	9月	株式会社雲母書房
腰痛予防研修	1*	9月	上井草園
認知症のある方の食べることへの対応についての研修	1	9月	株式会社ジーン
東京都介護職員等によるたんの吸引等研修	3*	9月～11月	東京都福祉保健財団
移乗の仕方(持ち上げない介護技術)についての研修	9*	9月	上井草園
夜間緊急時の対応研修	2	9月・12月	サンフレンズ善福寺
リスクマネジメント研修	4	9月	介護労働安定センター
片麻痺についての理解とケア	1*	9月	上井草園
国際福祉機器展 H.C.R.2017	4	9月	全国社会福祉協議会
希望としての介護セミナー2017⑩終末期ケアと家族との関わり	2	10月	株式会社雲母書房
第4回 介護職員スキルアップ研修 医療ニーズを見逃さないケアを学ぶ	1	10月・11月	東京都社会福祉協議会
介護職員スキルアップ研修	1	10月・11月	東京都社会福祉協議会
事故対策委員主催の研修	2*	10月・11月	上井草園
緊急(急変)時対応の研修	9*	10月	上井草園
食事介助研修	5*	10月・11月	上井草園

研修名	受講者数	実施月	実施主体
認知症介護基礎研修	2	10月	東京都福祉人材センター
慢性痛の理解と対応の研修	2	10月	上井草園
感染症対策研修	1	11月	上井草園
第17・18回 東京都認知症介護基礎研修	1	11月	東京都社会福祉協議会
褥瘡対策研修	1	12月	株式会社クリニコ
介護記録について	4	1月	杉並区役所
認知症の周辺症状に対する向精神薬の副作用を理解しましょう 薬物治療は減らす事が出来る	1	2月	杉並区役所
ポジティブリスクマネジメントセミナー 転倒事故防止対策	2	2月	有限会社七七舎 ブロコラージュ

## ②相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
認定調査員新規研修	1	4月	東京都福祉保健局
杉並区高齢者虐待対応従事者研修	1	5月	杉並区役所
杉並区地域包括支援センター職員研修 専門技術研修 「地域づくり研修」	1*	5月・6月	杉並区役所
東京都介護支援専門員専門研修Ⅰ	2	6月～9月	総合健康推進財団
東京都介護支援専門員専門研修Ⅱ	1	7月～10月	東京都介護支援専門員研究協議会
精神保健福祉基礎研修	2	6月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
東京都地域包括支援センター職員研修(初任者研修)	1	7月	東京都福祉保健財団
生活支援コーディネーター養成研修	1	7月	東京都福祉保健財団
専門技術研修 三職種研修(主任介護支援専門員)	1*	7月	杉並区役所
専門技術研修 職種別研修(社会福祉士)	3	7月・12月	杉並区役所
障害福祉サービスと介護保険 他法を学び、より総合的な支援を目指す	2*	8月	杉並区居宅介護支援事業者協議会
虐待対応における連携	1	8月	杉並区役所
合意形成を導く会議の技術 ファシリテーター編	1*	8月	杉並区役所
生活支援体制整備事業研修 地域づくりの基本 地域アセスメントとサービス開発の手法を学ぶ	2	8月	杉並区社会福祉協議会
杉並区高齢者虐待対応従事者研修	2	8月	杉並区役所
介護保険課受託研修 障害福祉サービスと介護保険～他法を学び、より総合的な支援を目指す～	2*	8月	杉並区役所
杉並区主任介護支援専門員研修 合意形成を導く会議の技術 ファシリテーター編	3*	8月	杉並区役所



研修名	受講者数	実施月	実施主体
若年性認知症関係機関連絡会	1	8月	杉並区役所
杉並区主任介護支援専門員研修	1	9月	杉並区役所
杉並区高齢者虐待対応従事者研修	1	9月	杉並区役所
養護者による虐待対応研修	1	9月	東京都福祉保健財団
高齢者虐待対応事例検討会 事例検討を通じた杉並区、地域包括支援センターと居宅介護支援事業所の高齢者虐待対応における連携強化	3	9月	杉並区役所
認知症地域支援推進員研修	1	9月	認知症介護研究 研修東京センター
養護者による虐待対応研修	1	9月	東京都福祉保健財団
ケアマネジャーに必要なアセスメントの視点	2*	9月	東京都介護支援専門員研究協議会
事例検討 視野を広げたケアマネジメント	3*	9月	杉並区役所
東京都主任介護支援専門員研修	1	10月～2月	東京都介護支援専門員研究協議会
認定調査員新規研修	1	10月	杉並区役所
認定調査員現任研修	2*	10月	杉並区役所
介護支援専門員のストレスマネジメント	1*	10月	東京都介護支援専門員研究協議会
ケアマネジャーに必要な面接技術	1*	10月	東京都介護支援専門員研究協議会
第2回東京都キャラバン・メイト養成研修	1	11月	東京都福祉保健局
区市町村職員等高齢者権利擁護研修	1	11月	東京都福祉保健財団
統合失調症の認知行動療法を学ぶ	1	11月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
エンドオブライフと QOL ～より良い人生の最終段階を迎える為に QOL の維持向上と尊厳はどう守り支えるか～	2	11月	杉並区役所
精神保健福祉研修(後期) 統合失調症の認知行動療法を学ぶ	1	11月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
精神保健福祉研修(後期)地域援助技術研修 初級②	1	12月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
認知症地域支援推進員研修	1	12月	認知症介護研究 研修東京センター
特別講座 抱腹絶倒! 介護講談と介護講座	1	12月	西荻地域区民センター
介護保険制度と法令順守	2*	12月	杉並区役所
地域包括支援センター職種別研修 社会福祉士研修	4	12月	杉並区役所
杉並区職種別研修(主任ケアマネジャー)	2	12月	杉並区役所
キャラバンメイト・フォローアップ講座	2	12月	すぎなみ地域大学
認知症初期集中支援事業の取り組みについて	1	1月	杉並区役所
東京都介護支援専門員 実務研修	1	1月～3月	東京都福祉保健財団
東京都介護支援専門員 実務研修	1	1月～3月	東京都福祉保健財団
パーソナリティ障害からの回復と支援	1	1月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
「エクレシア南伊豆」施設見学会	1*	1月	杉並区役所

研修名	受講者数	実施月	実施主体
東京都地域包括支援センター職員研修(現任者研修)	1	1月	東京都福祉保健財団
杉並区主任介護支援専門員研修 内因性精神疾患を理解しよう	2*	1月	杉並区役所
入退院連携を学ぶ	1*	1月	杉並区役所
東京都地域包括支援センター職員研修	1	1月	東京都福祉保健財団
東京都キャラバン・メイト養成研修	2	1月	東京都福祉保健局
ケアマネジャー実務研修	1	2月・3月	東京都保健福祉財団
区市町村職員等高齢者権利擁護研修 養護者による高齢者虐待対応研修(応用研修B)	1	2月	東京都福祉保健財団
介護保険の理念と介護予防・自立支援のケアマネジメント実践に向けてのアプローチを考える	2*	3月	杉並区役所
介護予防ケアマネジメントの実際・留意点	3*	3月	杉並区役所
居宅介護支援事業所・地域包括支援センター職員合同勉強会	2*	3月	上井草園
2018年診療報酬・介護報酬ダブル改定でいったい何が変わるのか?	1*	3月	東京介護支援専門員研修協議会

### ③生活相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
通所介護・生活相談員 スキルアップ研修 通所介護計画作成編	2	7月	お茶の水ケアサービス学院
事故予防と緊急時対応研修	1	7月	お茶の水ケアサービス学院
介護支援専門員 専門研修Ⅱ	1	9月～11月	東京都福祉保健財団
介護支援専門員 更新研修	1	9月～11月	東京都福祉保健財団

### ④看護師・保健師

研修名	受講者数	実施月	実施主体
月例合同研修会 第1回「リンパ浮腫」	4	6月	株式会社テラ 笑生訪問看護ステーション・サンフレンズ
月例合同研修会 第2回「糖尿病看護」	4	7月	
月例合同研修会 第3回「透析看護」	5	9月	
月例合同研修会 第4回「皮膚・排泄ケア」	7	10月	
月例合同研修会 第5回「皮膚・排泄ケア(2回目)」	3	11月	
月例合同研修会 第6回「感染管理」	5	11月	
月例合同研修会 第7回「緩和ケア」	5	12月	
月例合同研修会 第8回「訪問看護」	1	1月	
高齢期の精神疾患の理解を深めるために	1	6月	東京都中部総合支援センター

研修名	受講者数	実施月	実施主体
震災を振り返って	1	7月	東京都ナースプラザ
東京都地域包括支援センター職員研修(初任者研修)	1	7月	東京都福祉保健財団
専門技術研修 職種別研修(保健師)	2	7月	杉並区役所
精神保健福祉研修 家族を理解し支援につなげるために	1	7月	東京都中部総合精神保健福祉センター
第1回 東京都キャラバン・メイト養成研修	1	9月	東京都福祉保健局
希望としての介護セミナー2017⑨転倒防止と感染症対策	1	9月	株式会社雲母書房
第3回 特別講座 地域包括支援センターの看護職に求められること	1	9月	長寿社会開発センター
高齢者施設におけるターミナルケアの管が方と実際	1	9月	東京都看護協会
介護施設のための今すぐ役立つ！ 排便管理セミナー in池袋	1	10月	ネスレ日本株式会社 ヘルスサイエンスカンパニー
感染症対策指導者養成研修	1	10月	東京都福祉保健局
専門技術研修 職種別研修(保健師)	2	12月	杉並区役所
HIV陽性者の長期療養支援	1	1月	東京都福祉保健局
日本看護協会保健指導ミーティング	1	2月	東京都看護協会
チームで取り組む褥瘡対策・感染対策 医療安全の視点から	1	2月	メディカルケアサポートセミナー事務局
介護保険の理念と介護予防・自立支援のケアマネジメント 実践に向けてのアプローチを考える	1	3月	杉並区役所

## ⑤介護支援専門員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
高齢者虐待における居宅介護支援事業所と地域包括支援センターの連携	2*	8月	杉並区役所
介護保険課受託研修(障害福祉サービスと介護保険)	1	8月	杉並区役所
高齢者虐待対応における居宅介護支援事業者と地位包括支援センターの連携	1*	8月	杉並区役所
若年性認知症の支援について	1*	8月	杉並区役所
認定調査研修	1	8月	杉並区役所
第I期 東京都主任介護支援専門員更新研修	1	9月～12月	東京都福祉保健局
グリーンメディゼミナール 訪問診療導入の疑問解決	1*	9月	株式会社ライフタイムメディ グリーンメディ
事例検討会視野を広げたケアマネジメント	1	9月	杉並区役所
すまいる高井戸・あんしんサポート合同講演会	1*	11月	杉並区役所
エンドオブライフケアとQOL	1	11月	杉並区役所
フレイル予防を地域に広げるケアマネジャーの役割	1	11月	杉並区役所

研修名	受講者数	実施月	実施主体
介護保険制度と法令遵守	1	12月	杉並区役所
実地指導で求められるケアマネジャーの役割	1	12月	パナソニック エイジフリー株式会社
機能訓練成果発表会	1*	12月	株式会社ツクイ
東京都介護支援専門員専門研修	1	1月～3月	東京都介護支援専門員研究協議会
他職種協働研修	1*	1月	浴風会病院認知症疾患医療センター
杉並区主任介護支援専門員研修 内因性精神疾患を理解しよう	2	1月	杉並区役所
入退院時連携を学ぶ	2*	1月	杉並区役所
第7回 杉並区地域自立支援協議会シンポジウム 地域における障害者の自立生活を考える	1	1月	杉並区役所
杉並区介護予防ケアマネジメント研修	1	3月	杉並区役所

## ⑥栄養士・調理師

研修名	受講者数	実施月	実施主体
杉並区集団給食研究会定期総会及び講習会	1	5月	杉並保健所
リスクマネジメント研修	1	9月	介護労働安定センター
食の安全都民フォーラム もっと知りたい災害時の食と衛生	1	9月	東京都健康安全研究センター
介護施設のための今すぐ役立つ！ 排便管理セミナー in池袋	1	10月	ネスレ日本株式会社 ヘルスサイエンスカンパニー
経口維持に関する研修会 食事形態の選択から「お食い締め」まで	1	11月	東京都高齢者福祉施設協議会
杉並区在宅医療推進他職種研修 日頃から取り組む、災害対策について	1	1月	杉並保健所
摂食・嚥下機能支援推進事業 事例検討会「食べる」を支える ～管理栄養士さんに聴いてみよう～	1*	1月	杉並区歯科医師会
第10回 メディケアフーズ展	1*	1月	UBMメディア株式会社
第2回 栄養技術講習会	1*	2月	杉並保健所

## ⑦事務職員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
求める人材に広報で想いを届ける研修会 明日から使える採用のヒント	1	6月	東京都社会福祉協議会
介護報酬請求事務に関する研修会(基礎編)	2	6月	東京都社会福祉協議会
防災セミナー 昇降機の防災対応	2	7月	地域防災塾 ザ ふだん

研修名	受講者数	実施月	実施主体
組織で取り組む健やかな職場づくり メンタルヘルスの維持・向上を目指して	1	8月	東京都社会福祉協議会
中小企業採用力向上支援事業人材確保セミナー 採用実務担当者必見 採用を成功に導く募集と面接のコツ	1	9月	東京しごと財団
会計基礎実務研修	1	9月	東京都社会福祉協議会
大学就職担当者に聞く！ 就職支援の実態と大学訪問時のポイント	1	9月	株式会社マイナビ
給与計算システム基礎操作編・応用編	1	9月	株式会社CIJ
メンタルヘルス推進リーダー養成講座	1	9月～11月	東京都中小企業振興公社
社会福祉法人経営力強化事業 法人制度改革対応研修	1	10月	東京都社会福祉協議会
産業保健フォーラム IN TOKYO 2017	1	10月	東京労働局
労働基準法等に関する基礎研修会	1	10月	東京都社会福祉協議会
年末調整等説明会	3	11月	荻窪税務署・杉並区役所
ストレスチェック結果の見方説明会	1	11月	中央労働災害防止協会
求職者の心に響く採用活動	1	1月	東京都社会福祉協議会
介護労働者の労働管理に関する説明会	1	1月	東京労働局
福祉施設の特性に合った給与制度改定のポイント	1	2月	日本コンサルティング株式会社
離職率を抑える採用時の工夫と職場環境	1	3月	公益財団法人介護労働安定センター

## ⑧運転手

研修名	受講者数	実施月	実施主体
安全運転管理者講習会	1*	9月	一般財団法人東京都交通安全協会

## ⑨理学療法士

研修名	受講者数	実施月	実施主体
認知行動療法理論を取り入れた運動療法と集学的リハビリテーション ～慢性痛に対するリハビリテーション最前線～	1	7月	株式会社ジーン
国際福祉機器展 H.C.R.2017	1	9月	全国社会福祉協議会
腰部運動機能障害の姿勢の評価と治療アプローチ	1	12月	株式会社ジーン
生活期における言語聴覚療法のために知っておきたいポイントと支援の考え方 ～摂食嚥下機能とコミュニケーションに課題をもつ方へのかかわり方を中心に～	1	3月	株式会社ジーン

## (5) その他

研修名	受講者数	実施月	実施主体
感染症対策研修 食中毒予防について	16*	7月	上井草園感染症対策委員会

## 2. 超過勤務時間数の推移について

年度毎の職員の超過勤務時間数の推移をご報告します。

### 1 人あたりの月平均

事業所名	2015年度 超勤時間数	2016年度 超勤時間数	2017年度 超勤時間数
上井草園	5.1	3.0	3.3
サンフレンズ善福寺	9.5	4.5	5.5
上井草ふれあいの家	3.1	1.5	1.8
和田ふれあいの家	5.8	4.3	13.3
和泉ふれあいの家	6.9	6.1	8.3
松ノ木ふれあいの家	7.0	7.0	7.3
永福ふれあいの家	6.5	6.3	4.1
訪問介護センター	2.1	1.9	-
和田サ高住	1.7	2.9	2.8
ケア24 上井草	5.3	4.6	4.0
ケア24 善福寺	8.5	3.3	3.4
ケア24 和田	-	-	11.2
上井草支援センター	1.8	1.9	2.5
和田堀支援センター	3.6	2.9	0.5
法人事務局	3.4	2.0	4.5
職員の月平均	5.8	3.8	4.7

2017年度に最も多く超過勤務した職員の月平均超過勤務時間数は24.5時間、最も少ない職員の月平均超過勤務時間数は0時間であった。(短時間勤務者・休職者は除く)

昨年度に比べ2017年度は、全事業所の1人あたりの月平均超過勤務時間数は0.9時間増加した。超勤時間が増加した主な理由は、職員の減少分を残業で補い対応したことによる。(2016年末法人全体職員数284名、2017年度末法人全体職員数258人 前年度比26名減)

ケア24 和田については、2017年4月より新規に杉並区から受託した事業であり超勤時間については、事業所の立ち上げや新規ケースへの対応等に因るものである。

また表外だが、今年度も引き続きサンフレンズ善福寺の管理職3名に超勤手当に相当する調整手当を支給しており2017年度は、1人当たり月平均4.9時間(前年度比0.5時間減)であった。

2018年4月は6名の職員(内4名が新卒)を採用した。新入職員に教える過程では超勤は増えることになるが、その後徐々に改善していく予定である。

下表の職種別の超過勤務時間をみると、所長（係長）の超過勤務時間が最も多く、次いでデイサービス等の生活相談員・理学療法士・包括の相談員の順となっている。

2017年度の職員の入退職については、入職34名（常勤15名・非常勤19名）、退職39名（常勤13名・非常勤26名）で退職者が上回り、所長や生活相談員、理学療法士等が介護現場に入らざるを得ない状況があった。

職種別1人あたりの月平均（2017年度の実績の多い順）

職 種	2015年度 超勤時間数	2016年度 超勤時間数	2017年度 超勤時間数
所長（係長）	15.2	13.5	14.9
生活相談員（在宅系）	7.7	12.0	10.4
理学療法士	2.7	2.5	6.9
相談員（包括）	6.5	4.0	6.0
事務職員	3.5	3.0	5.0
介護職員	5.4	4.0	4.1
生活相談員・介護支援専門員（施設系）	20.1	11.5	3.2
（管理）栄養士・調理師	2.1	1.2	2.3
看護職員	1.8	1.4	2.2
介護支援専門員（居宅系）	2.7	2.5	1.9
サービス提供責任者	2.1	1.9	-

※短時間勤務者・休職者は除く

### 3. 人数・平均在籍年数・平均年齢について

2018.3.31現在の職員状況についてご報告いたします。

	人数	平均在籍年数	平均年齢
常勤職員	105人	8年10ヶ月	40.6歳
非常勤職員	153人	7年11ヶ月	56.2歳

### 4. 採用試験実施回数・採用人数について

2017年度に開催した職員採用試験の状況についてご報告いたします。

職員採用試験実施回数	受験者数	採用人数
13回（同日開催あり）	14人	10人



2017年度 健康診断

①健康診断結果

健康診断1は7月に3日間で行われ、対象者は165名でした。個人で受診した人も含め受診率は100%でした。

結果は図2、図3からわかるようにC要観察が35%で一番多くなっています。異常なしはAとBを合わせて29%で次に多く、F治療中19%、D要精密検査16%、E要治療1%と続きます。

年度比較をみると、AとBの異常なしの割合が減り、C要観察の割合が増えているようです。C要観察はすぐに医療機関を受診する必要はありませんが、生活習慣を見直して定期受診で経過をみていただくものです。この結果を期に、栄養、運動、休養のバランスを見直し、健康管理に役立てていただきたいと思います。

表1 健康診断1受診者数

対象者	165	
受診者	男	74
	女	88
	計	162
個人受診者	3	

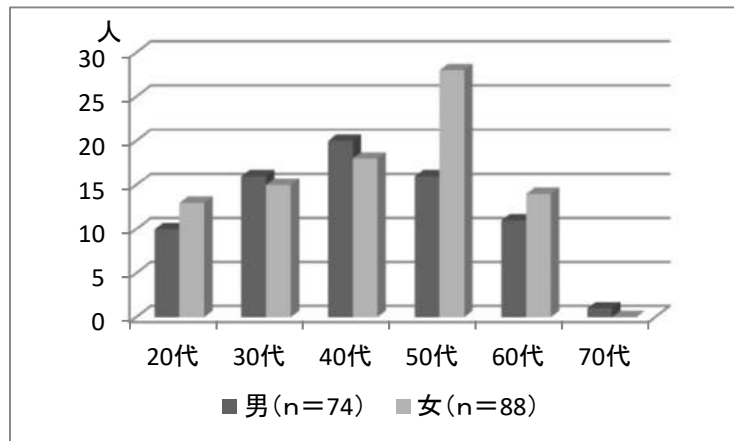


図1 年代別受診者数

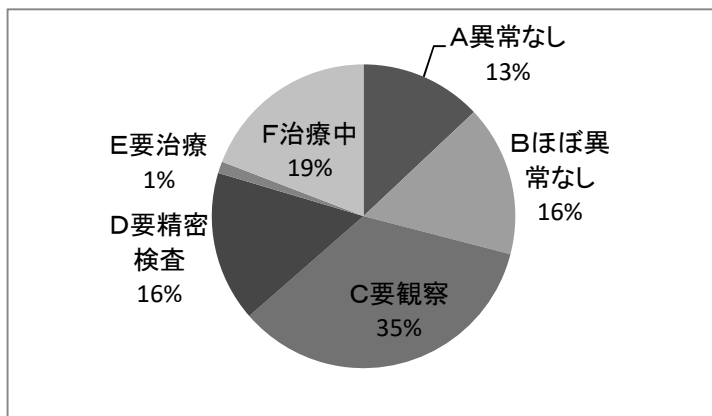


図2 判定別割合 (n=168)

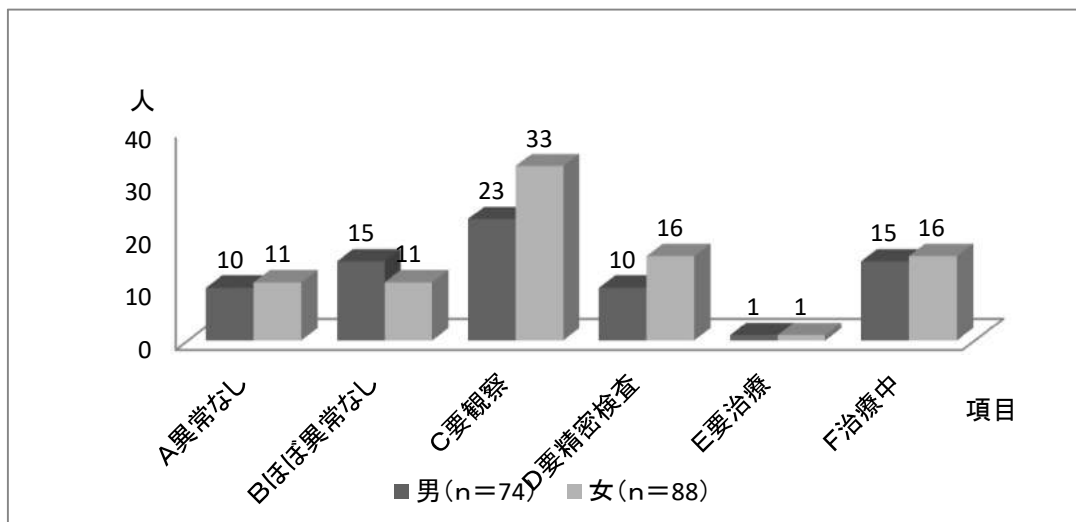


図3 男女別判定別人数

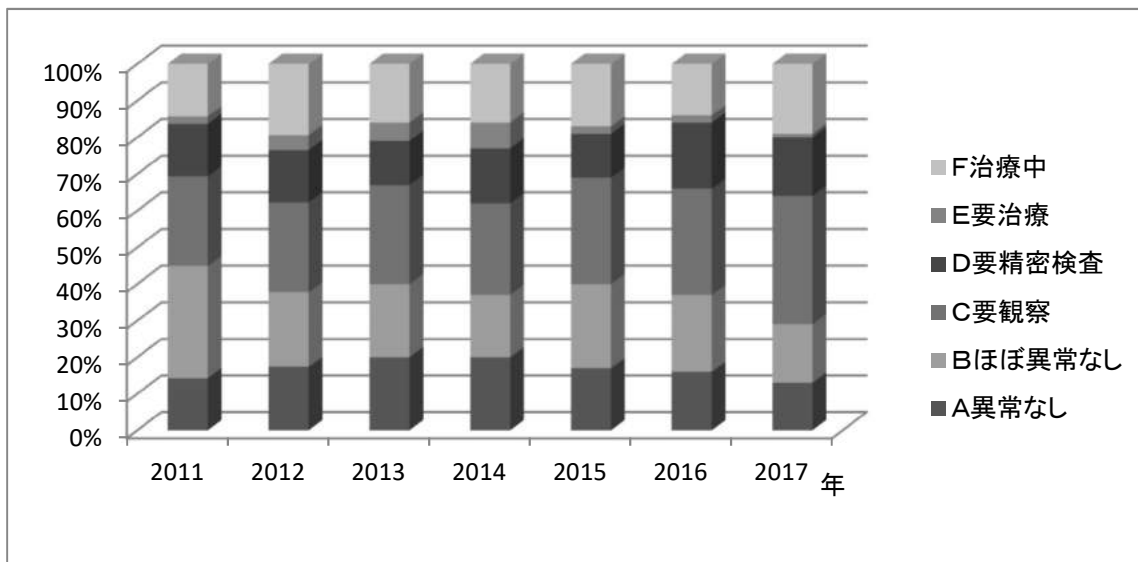


図4 年度別判定区分割合比較

## ②事後措置

健康診断の結果は産業医に確認していただき、その結果、個別通知で受診勧奨等を行いました。

健康診断1の個別通知者は12名でした。今年度は貧血で治療が必要な人が一番多く、次いで脂質、腎・膵機能、便検査再検でした。

表2 産業医の意見聴取による受診勧奨等個別通知者の判定区分

判定区分	人数
C要観察	1
D要精密検査	10
E要医療	0
F治療中	1
計	12

表3 個別通知の判定内容

判定内容	人数
要医療	5
要精密検査	6
治療内容の検討	1

表4 個別通知内容

通知内容	人数
脂質	2
貧血	3
腎機能	2
肝機能	1
胸部レントゲン	1
便検査再検	2
尿検査再検	1

腰痛健康診断問診票結果

表1 提出者人数

性別	人数
男性	73
女性	88
計	161

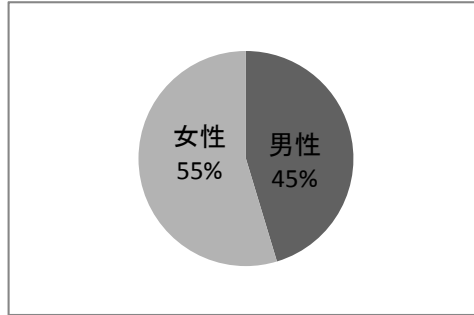


図1 男女別割合 (n=161)

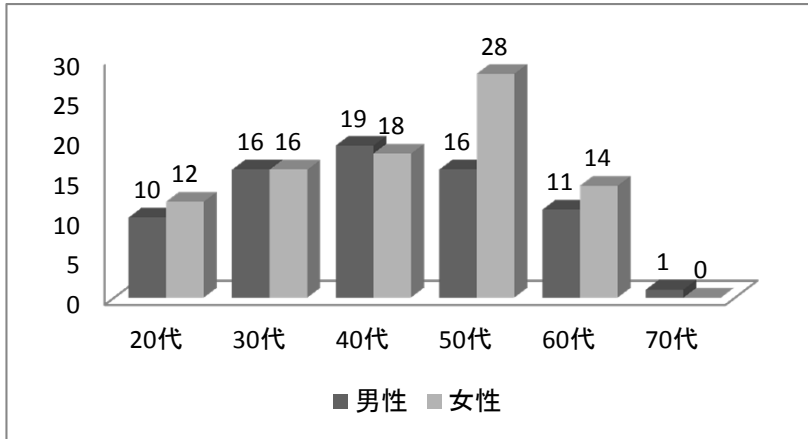


図2 年代別人数

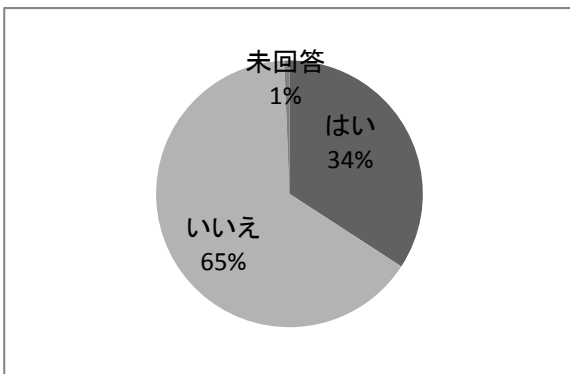


図3 今まで腰痛になったことがあるか

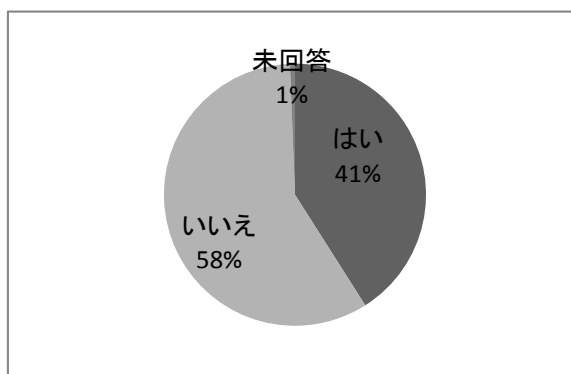


図4 現在の業務に就いてから腰痛が発生したか

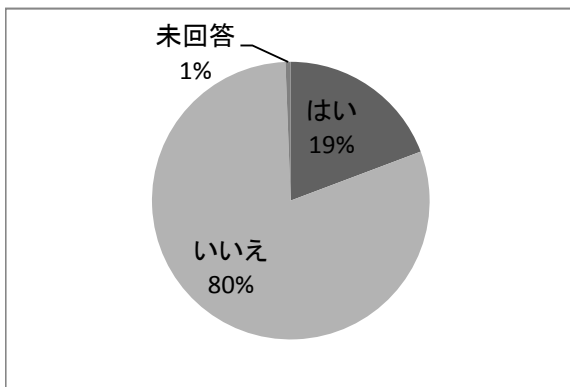


図5 現在の業務に就いてから腰痛が激しくなったか

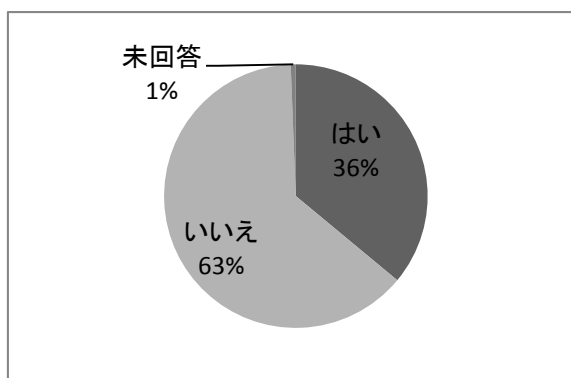


図6 最近1ヶ月間に腰痛が発生したか

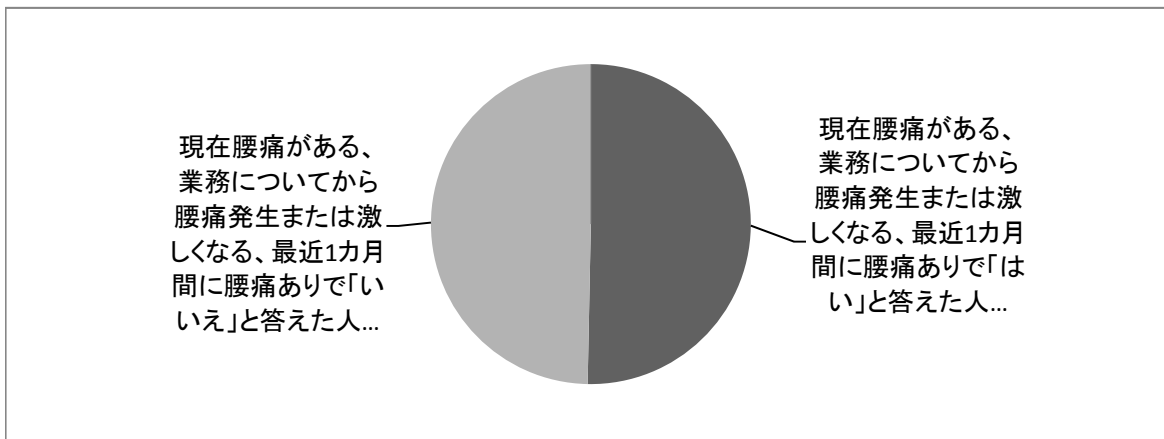


図7 現在の腰痛の有無

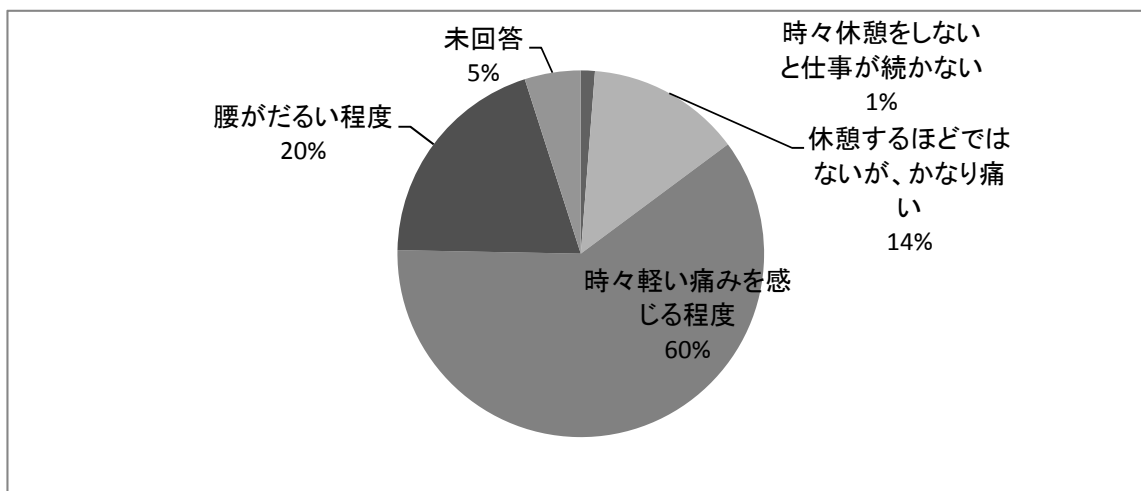


図8 現在の痛みの強さはどうか

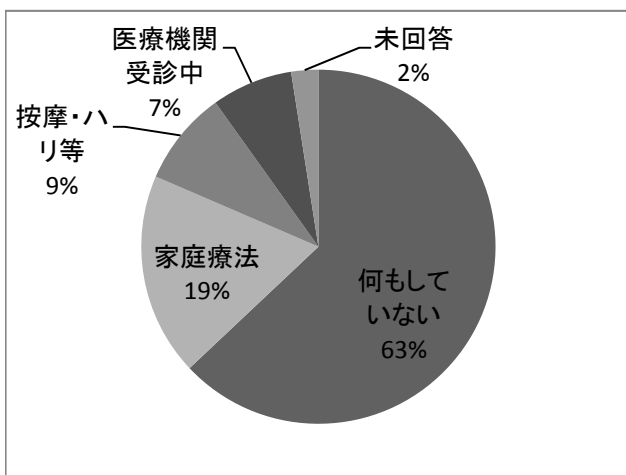


図9 現在腰痛の治療を受けているか

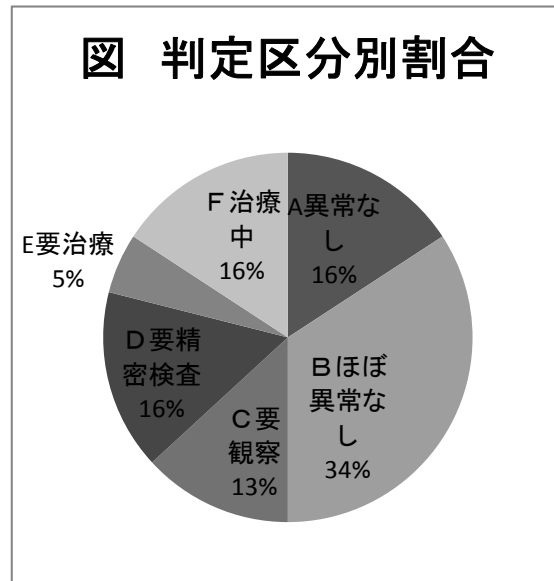
腰痛健康診断では、今年度個別通知者はいませんでした。腰痛があると回答した人は、問診表提出者の半数でした。痛みの程度は80%が時々痛みを感じるかまたはだるい程度でしたが、15%はかなり痛いと回答しています。個人で健康管理も大切ですが、それと同時に職場でも腰痛対策をしていく必要性があります。

2017年度  
健康診断2結果

対象者=夜勤者=38名

受診者性別	人
男性	21
女性	17
計	38

判定区分	人
A異常なし	6
Bほぼ異常なし	13
C要観察	5
D要精密検査	6
E要治療	2
F治療中	6
計	38



個別通知者 5名

判定区分別内訳	人
D精密検査	2
E要治療	2
F治療中	1
計	5

検査項目内訳	人
貧血	1
糖尿病	1
脂質	3
腎・膵機能	1

腰痛健康診断問診票結果

腰痛なし	10
腰痛あり	28
計	38

⇒

痛みの強さ	人	受診中
時々休憩をしないと仕事が続かない	1	1
休憩するほどではないが、かなり痛い	6	1
時々軽い痛みを感じる程度	17	2
腰がだるい程度	4	0
計	28	4

個別通知者 0名

作業体操をしていますか	人
はい	6
いいえ	21
不明	1
計	28

⇒

上井草園	3
サン善	3
計	6

## ストレスチェックの集団結果

### 健康リスクの評価

	健康リスク		
	仕事の負担	職場の支援	総合
全国平均	100	100	100
業種平均(医療、福祉)	102	97	98
<b>2017 サンプルズ男性</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>101</b>

	健康リスク		
	仕事の負担	職場の支援	総合
全国平均	100	100	100
業種平均(医療、福祉)	106	91	96
<b>2017 サンプルズ女性</b>	<b>98</b>	<b>96</b>	<b>94</b>

\* 健康リスクの全国平均を 100 と設定してある。

\* 仕事の負担 = (仕事の量的負担とコントロール度)

\* 職場の支援 = (上司・同僚の支援)

[別 表]

1 利用者状況

(30年3月31日現在)

種 類	施設名	定 員	年間平均 利用率	年間平均 要介護度	平均年齢	平均 在籍年数	年間新規 入所者数
		(名)	(%)	(要介護)	(歳 月)	(年 月)	(名)
特別養護老人 ホーム	上井草園	75	95.4	3.80	85.9	3年5カ 月	19
	サンフレンズ 善福寺	30	91.9	4.10	86.8	2年3カ 月	9
通所介護 (ふれあいの家)	上井草	40	61.8	2.22	85.3	/	33
	和田	26	90.8	2.4	85.4	/	22
	和泉	35 11月⇒38	77.7	1.8	87.0	/	25
	松ノ木	35	81.8	1.9	89.5	/	22
	永福 (一般型)	53	63.4	2.0	87.2	/	13

2 経営状況 (事業活動収支のみ)

区 分 (千円)	収入	支出	収支差	収支差率
	(A)	(B)	(A) - (B)	%
上井草園	345,574	328,283	17,291	5%
サンフレンズ 善福寺	187,020	201,087	-14,067	-8%
上井草	86,188	85,368	820	1%
和田	74,853	67,481	7,372	10%
和泉	82,858	79,941	2,917	4%
松ノ木	81,649	78,524	3,125	4%
永福	108,657	110,635	-1,978	-2%
合 計	966,799	951,319	15,480	2%

3 ショート利用状況

種 類	施設名	定 員	年間平均 利用率	年間平均 要介護度	1日平均 利用者数	年間延べ利用者数
		(名)	(%)	(要介護)	(名)	(名)
短期入所 生活介護	上井草園	9	115.1	2.40	10.3	3,781
	サンフレンズ 善福寺	4	89.8	2.60	3.59	1,343

## 4 資格保有状況

(30年3月31日現在)

区 分	特別養護老人ホーム		通所介護					計
	上井草園	善福寺	上井草	和田	和泉	松ノ木	永福	
総職員数	53	30	31	16	20	20	42	212
(内訳)								
介護福祉士	17	12	9	4	7	9	11	69
実務者研修		3						3
初任者研修			2	1		2	2	7
介護職員基礎研修	1	3						4
1級ヘルパー				1	1	2	2	6
2級ヘルパー	19	6	8	6	3	7	16	65
社会福祉士	5	3	1	1	3		1	14
精神保健福祉士								0
保健師							1	1
看護師	3	2	2	3	2	2		14
准看護師					1		3	4
(管理)栄養士	1	4				1	1	7
調理師		1			1	1		3
理学・作業療法士	1	1	4					6
マッサージ師								0
介護支援専門員	5	5	1	1	1	4	3	20
合計	52	40	27	17	19	28	40	223

※ 契約・派遣・短時間職員含む。重複して資格を持つ者はそれぞれにカウント。

## 5 実習生・研修生等受入状況(延人数)

(単位:名)

種 別	上井草園	善福寺	上井草	和田	和泉	松ノ木	永福	計
介護福祉士養成校実習	121		10					131
初任者・実務者研修実習								0
社会福祉士養成校実習	69	123					1	193
看護師養成校実習								0
公務員初任行政研修								0
教員資格取得希望者 介護等体験実習			90	16	129	90	34	359
中学・高校生体験学習		6	25	3	6	15	6	61
そ の 他			6	1	200	26	285	518
合計	190	129	131	20	335	131	326	1,262



平成29年度 サンフレンズ上井草支援センター実績

		29年 4月	29年 5月	29年 6月	29年 7月	29年 8月	29年 9月	29年 10月	29年 11月	29年 12月	30年 1月	30年 2月	30年 3月	合計件数
請求件数		135	140	138	137	138	140	135	131	138	135	135	138	1640
加算	①初回	4	7	2	3	5	8	3	6	5	3	8	2	56
	②入院情報連携 I・II	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	③退院退所	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
	④認知症	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	⑤独居高齢者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	⑥小規模多機能連携	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
減算	①運営基準(I・II・III)	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	-
	②特定事業所集中	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし
認定調査件数		0	0	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	58
予防請求件数		16	15	15	15	13	14	14	16	16	16	17	15	182
合計件数		151	155	153	152	151	154	149	147	154	151	152	153	1822
適正請求件数達成率		84.83%	87.08%	85.96%	85.39%	84.83%	86.52%	83.71%	82.58%	86.52%	84.83%	85.39%	85.96%	85.30%
適正件数		178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	2136

平成29年度 サンフレンズ和田堀支援センター実績

		29年 4月	29年 5月	29年 6月	29年 7月	29年 8月	29年 9月	29年 10月	29年 11月	29年 12月	30年 1月	30年 2月	30年 3月	合計件数
請求件数 (含予防)		165	166	169	177	167	166	171	171	167	162	158	161	2000
加算	①初回	1	4	2	5	4	4	6	4	0	3	3	3	39
	②入院情報連携 I・II	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	3	6
	③退院退所	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	0	5
	⑥小規模多機能連携	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
減算	①運営基準 (I・II・III)	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	なし
	②特定事業所集中	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし
認定調査件数		なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし	なし
予防請求件数		16	15	19	24	23	24	23	24	24	24	23	22	261
合計件数		165	166	169	177	167	166	171	171	167	162	158	161	2000
適正請求件数達成率		92.18%	92.74%	94.41%	98.88%	93.30%	92.74%	95.53%	95.53%	93.30%	90.50%	88.27%	89.94%	93.11%
適正件数		179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	2148

発行日 2018年5月

社会福祉法人 サンフレンズ

「2017年度事業報告書」

法人事務局

〒167-0023

東京都杉並区上井草3丁目33番10号

電話 03-3394-9833

FAX 03-3394-9834

ホームページ <http://www.3friends.or.jp/>