

(通巻第 25 号)

2018年度事業報告書

 社会福祉法人 サンフレンズ

目 次

I 法人の理念と事業の運営方針	1
II 2018年度法人全体の年間事業報告	2
III 事業別事業報告	4
1. 特別養護老人ホーム(ショートステイ含む)	
上井草園	
サンフレンズ善福寺	
2. 在宅介護事業	
上井草 ふれあいの家	
和 田 ふれあいの家	
和 泉 ふれあいの家	
松ノ木 ふれあいの家	
永 福 ふれあいの家	
3. 居宅介護支援事業	
上井草支援センター	
和田堀支援センター	
4. 地域包括支援事業	
ケア24上井草	
ケア24善福寺	
ケア24和田	
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	
6. 本部事務局	
人事・経理・総務・地域福祉推進担当	
IV 理事会・評議員会の開催状況	18
V 職員に関するここと	19
1. 研修受講状況	
2. 超過勤務時間数	
3. 人数・平均在籍年数・平均年齢	
4. 採用試験実施回数・採用人数	
5. 安全衛生業務報告	

VI 事業所別実績報告35

特別養護老人ホーム・通所介護事業

1. 利用状況
2. 経営状況
3. ショートステイ利用状況
4. 職員資格保有状況
5. 実習生・研修生受け入れ状況

居宅介護支援センター

1. 上井草支援センター
2. 和田堀支援センター

VII オンブズマン委員会・ハラスメント防止委員会実施報告38

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. 法人の理念

(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

・・・地域社会と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. 事業の運営方針

(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。

II 2018年度法人全体の年間事業報告

1. 振り返り

介護保険報酬改定の影響による減収とふれあいの家の事業転換、廃止による支出増により、事業活動収支は当初予算を超える赤字になりました。特に、和田ふれあいの家の定員超過減算による 1400 万あまりの収入減や永福ふれあいの家廃止に伴う費用増など予算では予想できなかった支出が収支悪化の要因となりました。

また、医療系サービスとの連携の深化については、地域の定期随時訪問看護、介護事業所とアライアンスを結ぶめどが立ちました。共生サービスの実施については、具体的な検討はできませんでした。

2. 年間の重点目標

(1) 健全経営

- ① 収入確保を目的として、ADL 維持加算等、国のおおきな新しい加算取得に向けて準備をすすめましたが、請求対象外となりました。次回報酬改正までに、新たな収入確保策を早急に検討します。
- ② 新規事業「おあしす上井草小規模多機能ホーム」が工期遅延により、4月 1 日付の開設ができませんでした。約束した開設日を守れなかつたことで、区民の皆様の信頼と期待を裏切る結果となりました。信頼回復に努めるとともに、開設後により質の高いサービスを提供できるよう、開設スタッフの人材育成に引き続き尽力してまいります。
- ③ 介護保険以外の新たな事業については、情報収集を進めました。人材確保の問題もあり、実現に向けて今後検討することとなりました。

(2) 地域貢献

- ① 昨年度に引き続き地域の訪問介護事業所と共に地域公開講座を年4回実施しました。上井草園、各ふれあいの家では、地域の自治会、自

主団体等に場所の提供や共同企画をして、地域交流の「場」をつくることができました。

- ② 各事業所において地域の小学校、特別支援学校、企業への講師としての出張、各種学校の職場体験・実習を積極的に受け入れました。

(3) サービスの質の向上

- ① 各事業所をまわって職員意見交換会、ハラスマント防止研修、オンブズマン委員会・協力員会議を通じて、話し合える職場づくりを職員とともに考える機会を設けました。
- ② 上井草園、サンフレンズ善福寺職員が中心となり、都内で先駆的に介護ロボットや ICT 化を導入している施設の視察に行きました（計 5 回・4 か所）。来年度東京都が実施する ICT 導入補助金への申請に向けて準備を進めています。

(4) 人材確保

- ① 東社協のキャリアパス対応生涯研修課程の受講を軸に職員研修派遣を行いました。介護職員初任者研修は 7 名の職員が受講を修了しました。介護職員実務者研修の開催については講師陣を揃えることができず、外部への受講補助制度を設けるに留まりました。
- ② 人事評価表、目標シートの作成、フィードバック面接を進めていきました。夏期賞与から人事評価の結果を反映した支給を開始しました。年度末に昇格審査の規程を作成して一連のキャリアパスに係る制度構築は完了します。
- ③ 新卒採用者に対しての振り返り面接、意向調査時に面接希望のある職員に対しての面接等を実施しています。また、ハラスマント防止研修では「温かな言葉かけ」のある職場づくりについて職員全体で話し合う「場」を設けました。

III 事業別事業報告

施設名 特別養護老人ホーム上井草園

作成責任者:園長 吉田 直子

計画		
施設目標	施設の具体的な目標	指標・成果
健全経営	① 空床ができるだけ作らず、入所希望者が速やかに入所できる。	①特養稼働率96%以上 ②短期入所稼働率112%以上
	② 職員研修の充実(学びあう)	①できるだけ多くの職員が参加できるように計画的に職員研修を実施する。 ②外部研修に参加し、報告、学びあいのできる機会をもつ。
地域貢献	① 地域住民とともに活動することで施設の理解を深めてもらい、地域に貢献できる機会を増やす。	①家族介護教室等に職員を派遣する。3回/年 ②地域の他法人と連携し、講演会や研修を企画、実施する。2回/年 ③地域住民と連携し、防災や教育等に協力する機会を増やす。
	② 地域のボランティア活動を支援し、福祉人材育成のために実習生を受け入れる。	①ボランティア懇談会2回/年 ②実習指導者資格取得1人/年 ③社会福祉士実習受入3人/年、介護福祉士実習受入4人/年
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、多職種による連携を強化する。	①委員会等活動を強化し、委員会主催の研修実施 各1回/年 ②記録システムを導入し、省力化と情報共有を図る。
	② 介護方法を見直し、利用者の安全且つ職員の負担軽減を図る。	①抱えない介護、腰痛予防の取り組みのための研修 ②介護ロボット、ICT化の検討
	② 生活の基本となる設備備品を入れ替え、生活環境を整える。	①介護用ベッド入れ替え、居室内すり等の設置 ②座位入浴浴槽整備
人材確保	① 資格未取得の職員は初任者研修を受講する。	①初任者研修受講4人/年
	② 働きやすい、職員が離職しない職場づくり	①理解し合える同僚や目標とする先輩職員との意見交換1回/月

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	実行担当者名
①96% ②104%	①特養稼働率92%、退所者が25人と多く、退所者に対して入所者数が少なかった。特養入所申請者数は多いが、入所につながらないケースが多く、入所待機者の実数把握が難しくなっている。相談体制を確立し、できるだけ多くの入所申請者の入所相談を進めて、常に空床ができた場合に速やかに入所ができるように入所待機者を造やすことが必要である。 ②短期入所稼働率117% 特養の空床は、短期入所生活介護の利用をすすめた。在宅生活が困難になり、特養等の施設入所待ちの目的で30日超える利用もあり、家族、居宅介護支援事業所、関係機関との連携がますます必要となっている。短期入所生活介護の相談体制の強化、記録等の電子化を図る。	園長 相談員
①100% ②100%	①ターミナルケア研修、褥瘡ケア研修、感染症対策研修、事故対策研修、身体拘束防止研修を計画し、できるだけ多くの職員が参加できるように同じ内容で回数を増やして実施している。 ②福祉用具、認知症、リスクマネジメント、感染症対策、人権擁護、腰痛予防、摂食嚥下等の研修に参加し、各委員会等で活動に活かして実践を図っている。	園長 相談員、介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①100% ②100% ③100%	①ふれあいの家族介護教室に理学療法士、管理栄養士等を講師として派遣し、地域の在宅介護をともに支援している。 ②法人と地域の介護事業者と共に「看取り」テーマで研修会を開催している。 ③地域教育連絡協議会、青少年育成委員会、震災救援所連絡会等に参加し、地域住民とともに安全安心な地域づくりのために活動している。近隣の小中学校の生活科の授業に協力し、また職場体験や訪問の受け入れをしている。	園長 相談員、介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①75% ②100% ③100%	①上井草ふれあいの家の廃止に伴い、ふれあいの家で活動を続けてきたボランティアの方々が上井草園で活動を継続していただけるように個別に話し合いを重ねている。傾聴のボランティアグループの定例会に参加し、活動を支援している。 ②介護福祉士実習指導者資格を取得している。(1人) ③社会福祉士、介護福祉士実習受け入れを計画的に行っている。	園長 相談員、介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①100% ②50%	①ターミナルケア委員会研修2回、褥瘡ケア委員会研修2回、感染症対策委員会研修2回、事故対策委員会研修2回、身体拘束防止委員会研修2回を計画し、実施している。 ②記録システムを導入するにあたり、計画的に研修を実施し全職員が使用できるようになっている。記録の省力化を図ることができてはいるが、より活用しやすくするためのカスタマイズや携帯型の端末機の導入を図るために施設内の環境整備が必要である。短期入所生活介護に記録システムを活用できていない。	園長 相談員、介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①70% ②50%	①腰痛予防研修を実施し、できるだけ多くの職員が参加できるように時間帯や回数を増やして実施している。また、個別に腰痛予防のための身体のケアについて相談できる機会を設定したが、参加者が少なかった。介護職員に腰痛予防ベルトを貸与し、使用後のアンケートでは、腰痛予防効果が高いと評価が出ている。 ②腰補助用マッスルスースの検討を進めている。ナースコールと連動する見守り機器を導入している施設に見学に行くなど検討を進めている。	園長 相談員、介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①30% ②20%	①介護用ベッドの入れ替えは、進めることができていない。耐用年数を超えて、修理が困難になっているベッドもあるので計画的に入れ替えを実施していく。居室内外すりは、計画どおり設置している。移動時の転倒予防に活かしている。 ②座位入浴浴槽設置のための改修工事が次年度になったため、次年度の整備となる。	園長 相談員、介護職 看護職 PT ケアマネ
①75%	①初任者研修を3人受講している。また、たんの吸引等の実施のための研修を5人受講している。さらに介護実務者研修を受講を目指すなど資格取得の意欲が向上している。	園長 相談員 介護係長
①85%	①主任、係長が普段から職員との面談を重ねて、個人目標や職場の課題を共有し、指導している。先輩職員ができる限り職員一人ひとりとの良好な関係づくりに努めることで、職場への信頼が深まり離職者を減らすことができた。	園長 相談員、介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士

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 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 ④ショートステイ利用実人数15名以上の確保	①98.85% ②105.20% ③75% ④96.06%	①年間目標96%に対して94.9%の実績。年度当初に介護職員が不足し、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。また入院者も年間8名出ており、入院中の空床期間があった。毎月訪問済みもしくはアポイント済みの待機者は平均5名ほど確保していたが、空いたユニットで受けられないケースもあり、退居から入居までスムーズにいかない事もあった。 ②年間目標96%に対して101.0%の実績。緊急時の受け入れを迅速に行なった事や、空床利用状況の定期的なアナウンスの実施。パンフレットの改善など取り組みを行った。 ③3月末時点での短期入所利用者の午前退所・午後入所利用割合は約75%となった。 ④年間実利用者平均14.41名となつた。新規獲得のため居宅支援事業所へのショートステイ事業の売り込み強化と、リピーターが確保できるようサービスの見直しや、ニーズへの柔軟な対応を目指す必要がある。	若山・櫻庭 佐野・根岸 齊藤・大瀧
	② ユニットリーダー、フロアーリーダー、介護統括の役割を決めて、サンフレンズ善福寺の組織図を作る。	・ユニットリーダーの役割確定 ・フロアーリーダーの役割確定 ・介護統括の役割確定	80%	・管理監督会議、フロアーリーダー会議で話し合われたことを、ユニットリーダー会議で共有し、その後、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。 ・フロアーリーダー会議を定期的に開催し、情報の共有を進めた。 ・介護統括、フロアーリーダー、ユニットリーダーそれぞれの役割を設定し、組織的に事業を運営する基盤を作れた。	若山・櫻庭 佐野・根岸 齊藤 フロアーリーダー ユニットリーダー
	③ 収支の適正化	①適正職員数で事業実施 ②新規加算取得検討 ③現状取得加算の維持	①80% ②0% ③80%	①年度当初、施設長・生活相談員を介護職として勤務表に組み込んでいたが、年度後半は、施設長が現場勤務から離れ、生活相談員も月の3割程度となっている。 ②検討はしてきたが、体制が整わないので、取得に至っていない。 ③11月に実地指導があり、緊急ショートの加算を返すこととなつたが、その他の加算は維持できている。	若山・櫻庭 佐野・根岸 齊藤・田島
地域貢献	① 実習生・ボランティアの受け入れ	①社会福祉士実習生の受け入れ ②介護福祉士実習生の受け入れ ③介護体験等実習生の受け入れ	①200% ②200% ③200%	①12名(8校東京福祉大、大正大学、日本社会事業大学、白梅学園大学、九州保健福祉大学、東洋大学、日本大学、武蔵野大学)受け入れ ②1名(1校白梅学園大学)受け入れ ③1名(1校宮前中学校)受け入れ 目標5校の契約に対して10校(14名)受け入れが出来た。	若山・櫻庭 根岸・大瀧
	② 地域活動の開催と参加	①震災救援所訓練への参加 ②善福寺サロンの開催(月1回)	①20% ②100%	①年3回の会議に参加した。震災救援所訓練には、日程が調整できずに参加できなかった。 ②特養入居者もサロンに参加できており、継続して地域交流できている。	若山・櫻庭 佐野・根岸 齊藤
利用者サービスの質の向上	① 介護の質の標準化	①虐待防止研修の実施 ②ケアプランを基にしたサービスの提供 ③実施数を増やす	①80% ②60% ③80%	①年間6回の内部研修で高齢者施設での虐待を学び、虐待・不適切ケアを予防できた。 ②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溝りなく行えた。ケアマネジメント研修では、ケアマネージャーが講師となり、介護職員へケアマネジメントの意義と工程を伝えられた。 ③8月に納涼祭、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。今年度より、大成高校の合唱サークルがコーラスを披露、3月には花見外出や桜を見ながらの食事など、外出の機会が増え、生活に潤いが出てきている。	根岸・櫻庭・若山 を中心に全職員
	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)	①80% ②80%	①東京都介護職員等による研の吸引研修→実績なし ②看護師施設内リーダー研修→桑本 ③東社協研修(法人ステップアップ)→比毛、福田、木俣、伊波 ④フードケータリングショ→上原、小林、田島 ⑤内部研修は下記参照	全職員
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	80%	①東京都介護職員等による研の吸引研修→実績なし ②看護師施設内リーダー研修→桑本 ③東社協研修(法人ステップアップ)→比毛、福田、木俣、伊波 ④フードケータリングショ→上原、小林、田島 ⑤内部研修は下記参照	若山・対象職員
		・内部研修の実施(毎月1回)	80%	4月(新人職員研修)・5月(虐待防止研修)・6月(トランスファー研修)・8月(ユニットケア研修・虐待防止研修)・10月(ケアマネジメント研修)・11月(ケアマネジメント研修・虐待防止研修)・12月(虐待防止研修・ケアマネジメント研修・認知症研修)・1月(ケアマネジメント研修・虐待防止研修)・2月(ユニットケア研修)・3月(褥瘡対策研修・虐待防止研修)	全職員
	② 実習生・ボランティアの受け入れ	①社会福祉士実習生の受け入れ ②介護福祉士実習生の受け入れ ③介護体験等実習生の受け入れ	①200% ②200% ③200%	①12名(8校東京福祉大、大正大学、日本社会事業大学、白梅学園大学、九州保健福祉大学、東洋大学、日本大学、武蔵野大学)受け入れ ②1名(1校白梅学園大学)受け入れ ③1名(1校宮前中学校)受け入れ 目標5校の契約に対して10校(14名)受け入れが出来た。	若山・櫻庭 根岸・大瀧
	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	80%	見学希望者に随時施設見学実施。	若山・櫻庭 根岸・齊藤
	④ 腰痛による離職者の防止	腰痛予防に関する取り組みの実施 腰痛による離職者ゼロ	80%	トランスファーの勉強会を実施。利用者に合わせながら、介助者の負担も軽減できる方法を共有した。リフト浴槽の導入や腰痛予防ベルトを職員へ配布し、腰痛による離職者はいなかつた。	若山・櫻庭 根岸・齊藤

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ケース記録の整備
	② 通所人数に合わせた職員の配置	①送迎の調整を随時行い、最小限の車両・人員で運行する。(ドライバー以外の職員も含む) ②利用者の過ごし方を見直し、業務シフトを随時変更する。
	③ 適切なサービス提供	①月～土利用人数26人／日 ②丁寧な引き継ぎを行い、ご利用者が安心してサービス移行できる支援を行う。
地域貢献	① ボランティア受け入れ及び活動の継続	①ボランティア懇談会2回／年
利用者サービスの質の向上	① プログラムの充実	①外出機会の提供 ②個別のプログラムの検討
	③ 個別サービスの提供	①月・土の個別リハビリ10名以上／各回 ②入浴12名以上／日
	① 人材育成	①事業所内研修 ②移行に伴う事業所内外研修
人材確保	② 人事考課制度の活用	①事業所の目標の共有実施

達成率(%) ※指標ごとに記入する	結果 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】 保存期間の過ぎているものはすべて処分し、倉庫内の整理整頓の実施。事務所内の書類(個人ケース含む)はすべておあしす上井草の倉庫に保管できている。	管理者 相談員 介護
①100% ②100%	【具体的な達成状況】 ①利用者の人数に合わせての車両調整、運転は介護、相談員・介護職も持ち回りで行い利用人数に合わせた職員配置ができた。ドライバー職員は送迎以外の時間、書類スキャナー・法人の交換便等実施し効率的に時間活用できた。研修目的も含めスポット的に他事業所へ職員を派遣したり有効に職員配置を行った。 ②利用者の人数に合わせてフロアの空間を作り、少人数でも落ち着ける環境を工夫した。勤務時間やプログラム内容は利用者の利用状況に応じて、随時変更した。	管理者 相談員 介護
①50% ②100%	【具体的な達成状況】 ①登録人数4月82名、5月78名、6月70名、7月57名、8月37名、9月(営業最終月)は登録人数27名。 ②利用人数が減少することで早めに他事業所へ移行される方、最後まで利用希望される方、希望に合わせ利用回数等も含め臨機応変に対応を登録者全員他事業所へ移行。またスムーズに利用ができるように移行先への情報提供を丁寧に行った。	管理者 相談員 介護
90%	【具体的な達成状況】 ・4月～5月に3日間事業廃止の説明会を実施(上井草園職員も同席)。転換事業についての説明及び今後の活用について意見交換を行う。 ・上井草園の見学実施。10月からは上井草園で毎週の活動につながっている。 ・10月3日ボランティア感謝祭を実施している。	管理者 相談員 介護
①0% ②100%	【具体的な達成状況】 ①外出の企画はいたが体制が整わず実施まで至らなかった。 ②利用人数が減ることで活動スペースが縮小し、空間を整えたことで、普段はプログラムに参加されない方が自主的に参加する機会が増え新たな効果が得られた。効果のあったプログラムは職員で共有し継続して提供することができた。9月最後の週は、職員と一緒に昼食を囲み楽しい時間をつくることができた。	介護
①②50%	【具体的な達成状況】 ①利用者の希望は受け入れを行う。看護介護でリハビリ目的内容を共有し実施した。 ②入浴のみの利用希望者の受け入れを行った。	管理者 相談員 介護
①30% ②100%	【具体的な達成状況】 ①認知症研修の実施。 ②認知症実践者研修、管理研修、計画作成者研修の事業開始に必須の研修は受講済み。杉並区内の小規模多機能事業へ見学(2施設)定時巡回型訪問介護事業への研修。	全職員
100%	【具体的な達成状況】 事業転換に向けての情報共有を随時実施し事業廃止に向けての個人目標設定について個別に面接を実施。6月中間の個人面談実施。利用人数に合わせて職員配置も変わるために、また、事業移行や経過報告は随時行う、情報共有を図り、モチベーションの維持していくことができた。	全職員

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	①月平均24名の達成 ②加算取得を目指し業績アップにつなげる ③人件費コストの抑制
	② 法令順守した経営	アセスメント・計画書・モニタリングの作成実施
地域貢献	① ボランティア、実習生等の受け入れ	①学生の受け入れ ②ボランティアセンターとの連携
	② 地域の関係機関との協働	①家族介護者教室の年3回実施 ②地域包括ケアシステムの構築
利用者のサービス向上	① 「楽しみ」や「いきがい」の提供	①季節行事、イベントの実施 ②集客率・利用率80%達成
	② 安心して入れる入浴サービスの提供	①入浴サービス利用率50% ②家族の介護負担軽減を図る
人材確保	① 業務の効率化	①業務の見直し、改善 ②職場内研修年3回以上実施
	② 離職防止	①有給休暇取得率50% ②職場のリテンション対策

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% ②30%	<p>【具体的な達成状況】 ①管理者の認識不足もあり、8月から運営基準違反、定員超過が発生していたことに12月になって気づき、8月から3月にかけて、定員超過減算による介護報酬の返還と利用者負担分の返還をする事態になってしまい、ご利用者・ご家族に対して多大なるご迷惑をおかけすることになってしまった。3月末時点では定員超過減算は解消されたが、運営基準内の利用者数には収まっていない。 ②適正な利用者数に収まっていたため、結果として人員配置自体も適正とは言えなくなってしまった。 【今後の対策】次年度への課題 法令順守をした上で利益の最大化を目指す。</p>	所長 相談員 介護職員
50%	<p>【具体的な達成状況】 通所介護計画書の定期的更新を行うことが出来た。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</p>	所長 相談員 介護職員
①100% ②100%	<p>【具体的な達成状況】 ①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。 ②ボランティアセンターと連携をして、ボランティアの受け入れを進めていくことができた。 【今後の対策】 引き続き積極的にボランティア、実習生等の受け入れを行っていく。</p>	所長 相談員 介護職員
①100% ②0%	<p>【具体的な達成状況】 ①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。 ②ケア24和田と連携して具体的な成果に結びつけることまでには至らなかった。 【今後の対策】 引き続き、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</p>	所長 相談員
①100% ②0%	<p>【具体的な達成状況】 ①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であった。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。 ②運営基準違反、定員超過になってしまったため達成には至らなかった。 【今後の対策】 法令順守をした上で集客率・利益率の達成を目指す。</p>	相談員 看護職員 介護職員
①100% ②100%	<p>【具体的な達成状況】 ①達成 ②ご家族からは評価を頂いている。 【今後の対策】 法令順守をした上で集客率・利益率の達成を目指す。</p>	相談員 看護職員 介護職員
①0% ②0%	<p>【具体的な達成状況】 ①職員よっての業務負担の偏りを改善するにも具体的な行動へと結びつけることはできなかった。 ②職場の勤務体制づくりを進めい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ていく。</p>	所長 相談員 介護職員
①0% ②50%	<p>【具体的な達成状況】 ①職員の公休消化していくことで精一杯で有給休暇取得の推進までには行きつかなかった。 ②職員との面接を主任、所長が随時行っていくなどして、その都度職員の抱えていることを受容していくことに留まってしまった。 【今後の対策】 業務の削減とシフトの見直しを行っていく。</p>	所長 相談員 介護職員

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 安定した収入の確保	①日平均27名以上の受け入れを行ふ。 ②入浴介助サービス1日 10名以上。	100%	<p>【具体的な達成状況】 ①年度始め4月・5月はインフルエンザに罹患された利用者が多く24名程度の利用率に低下。しかし、6月以降右肩上がりに利用率は上昇。終わってみれば3月は平均31名までに増加、年間通しても平均28.6名と目標の平均27名を1.6名も上回る結果を出せた。 ②入浴介助の平均人數は、11名と目標の人数より1.0人上回る結果を出せた。当日待機待ちの枠を設けたことで欠席があつても待機待ちのご利用者が入浴できる仕組みが平均11名の利用率につながった。 【今後の対策】 1日平均の人数は30人近く通所していただいている中、平均介護度が軽度化している現状は顕著に收支に反映されている。規模換算の数字を気にしながら人數の確保だけでなく、重度の方の受け入れも平行に意識し平均介護度のバランスをとっていく必要がある。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 佐藤主任 温井・吉村
	② 法令順守した経営の継続	①計画書類の整備	70%	<p>【具体的な達成状況】 アセスメント・通所介護計画書においては、所長・相談員が新規受け入れ・訪問・介護現場フォロー・運転等の業務が多く計画的に作成はできていない。 モニタリング・再アセスメントの書類整備においては、夏以降通所利用者の増加や常勤の業務の効率・連携が悪いことで計画的に作成できない。 複数かの月では全く未作成だったり、提出できたとしても、超過勤務をしてなんとか作成できたという状況であった。 【今後の対策・次年度への課題】 通所介護計画書の作成においては、最優先の改善課題として計画を立て作成していく。相談員も1人兼務で増えたこともあるので業務分担の見直しをしつつ改善に向け努力していく。再アセスメント・モニタリングについては、人事異動もあり、来年度は内容・質について年度当初に見直しを行ない超過勤務しないで作成できるような内容であつたり書きにしていく。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 佐藤主任 温井・吉村
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	①100% ②70%	<p>【具体的な達成状況】 ①大正琴公開講座・第2・4金曜日に毎月受け入れ実施。演奏会なども各ふれあいの家で設定し発表・交流の場ともなっている。 ①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、所長・相談員が毎回参加し地域の方々の相談・情報発信に努めている。また、口コミ等で地域の方に広がり新規のメンバーが数名増え、活気がとても出てきた。 ①昨年度より保育園との交流の機会を設けており、今年度も数回交流を実施することができた。②年間3回実施。 【今後の対策・次年度への課題】 ①地域貢献の視点からも家族介護者の会・大正琴公開講座の継続・発展は必須。 保育園との交流においては、31年度から閉鎖との連絡があり、近隣の保育園を紹介してもらうことで継続していく予定。 ②開催の回数が3回から2回となつたことを踏まえ、二つの把握に力を入れ、テーマを設定していくと共に計画的にホームページ・区の広報・家族への告知・地域の回覧板・掲示板等も活用し、参加人数の増加に努めたい。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 吉村
	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。	①100% ②100%	<p>【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)の受け入れし実施、学生等の教育実習に協力することが出来た。②傾聴・普道・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。新たにウクレレクラブが発足しボランティア募集をし、現在3名ほどの方にお手伝いしていただいている。 【今後の対策・次年度への課題】 ①安全はもちろん、ただ受け入れるのではなく実習・ボランティアの目的に沿い生徒と職員とで質疑応答・意見交換の機会をつくり受け入れで側(デイ)もサービスのあり方等見直すきっかけにしていきたい。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 吉村
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季節行事の実施	①100% ②100%	<p>【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。前年度の課題の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においては改善でき超過勤務が減らすことができた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①人事異動にて、経験のある職員が加わったことで、行事のあり方・頻度等もう一度見直し・精査していくことで業務の効率・魅力あるディスプレイにつなげていきたい。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 佐藤主任 温井・吉村
	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定期的な内部研修の実施 ②目標設定と評価 ③運転手の定期的な会議・研修の実施	①50% ②30% ③80%	<p>【具体的な達成状況】 ①内部研修としては、感染症対策・ハラスマント研修のみの実施となった。 ③定期的な研修・ミーティングではなく、毎日5分程度のミーティングを行うことで、適宜情報の共有を計ることができた。 【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・リスクマネージメント研修等常勤介護職を中心に進められるようにする。 ②毎月ではなく2・3ヶ月に一回きちんと設定・振り返りをしていく。 ③今後も毎日のミーティングを継続し、送迎事故防止の為の運転技術講習も定期的に実施できるよう努めたい。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 佐藤主任 温井・吉村
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	80%	<p>【具体的な達成状況】 常勤職員へは、法人から指示のあった外部研修にも参加でき、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】 事業所内の課題等において研修をうまく利用し、サービスの質の向上・維持に努めていくと共に、職員のモチベーションUPにつながるよう研修を活用していく。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 佐藤主任 温井・吉村
	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 ③アセスメント・モニタリング内容の見直し	①100% ②70%	<p>【具体的な達成状況】 ①介護職のマニュアルの見直し・再検討を目標に進めてきたが、結果的には目標としていた内容の見直し・再検討はできなかった。 ※一人ひとりの仕事への責任感・改善意識が希薄化していた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①②人事異動等で経験のある職員が加わったことで、効率化・質の向上に向け書類やシステム等の見直し・再検討・評価を必ず実施していく。 </p>	仁井田所長 手塚相談員 佐藤主任

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28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 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を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に引き出す。 ①法人内外の研修へ年3回以上の参加を目指す。

到達時期	具体的行動計画											担当者名
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
①98% ②100%	<p>【具体的な達成状況】 ①1日平均27.6人。新規受け入れは20名。上半期は目標を達成していたが、下半期は施設入所や転居、ロングステイの利用者が多く、目標を達成できなかった。また介護保険改定により大きく減収となつた。 【今後の対策・次年度への課題】 利用者を増やすだけではなく、滞在時間や加算なども考慮に入れながら受け入れを行う。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①100%	<p>【具体的な達成状況】 遅れることなく随時更新できている。 今年度からモニタリングは介護・看護職員も利用者毎の担当制にして皆で実施している。 【今後の対策・次年度への課題】 職員の毎月の業務として定着したため、今後も継続して実施する。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①100% ②100%	<p>【具体的な達成状況】 ①例年通りに参加している。今年度は新たにケア24と共同で地域の高齢者を対象としたイベントや、小学校へ出向き認知症センター養成講座の手伝いなども行う。②家族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】 地域との繋がりを大切にして、今後も地域活動への参加を行う。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 介護職員
①100% ②50%	<p>【具体的な達成状況】 ①例年通りの受け入れの他、今年度は新たに中・高校生ボランティア2組受け入れを行った。 【今後の対策・次年度への課題】 今後もボランティアの受け入れは1年を通して行う。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①100%	<p>【具体的な達成状況】 全て予定通りに実施している。 【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は今後も継続して実施する。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①100% ②100% ③100%	<p>【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】 各職員の目標の立て方や評価に偏りがあるため、面接を重ねて目標の立て方や経過、達成へと繋げる。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①100% ②75%	<p>【具体的な達成状況】 介護・看護共に退職者はなく、体制は確保できた。業務分担についても偏りはあるが、少しずつではあるが、各職員に役割をもたせている。 【今後の対策・次年度への課題】 引き続き職員個々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。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①80%	<p>【具体的な達成状況】 一部の職員を除き研修には参加した。認知症ケア専門士資格取得2名。 【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、研修に参加できるよう調整を行う。 </p>											櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員

計画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 支出額の軽減	①利用人數に合わせた職員数、勤務時間数の適正化 ②利用人數に合わせた備品等の適正化
	② 法令に遵守した運営	①利用者数に合せた届出の作成。
地域貢献	① 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
	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、場所の提供
	③ 短期集中予防事業	①基準通りに従業者の配置できる。 ②事業運営率80%
利用者サービスの質の向上	① スムーズなサービスの移行	①不安なくサービスが移行できるよう丁寧な働きかけを行う
	② プログラム活動の改善	①利用者の1日の過ごし方の見直し ②個別性の高い利用者の過ごし方の見直し
人材確保	① 人材育成	①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	実行担当者名
①100% ②100%	①法人より9月末での非常勤職員の契約終了との指示があったが、9月末時点での利用者登録数が61名と移行率も42.5%となっていたため、非常勤介護職員5名、運転職員3名を継続雇用とし体制を整備した。1月からは非常勤介護職員1名（3月以降はグループホーム永福へ勤務）、運転職員3名（1名はおあしす上井草、2名は和田へ移行予定）とし継続雇用とした。11月より常勤相談員が上井草園への異動に伴い常勤介護職を相談員兼務に。2月より常勤介護職員1名がおあしす専任に、3月より1名がおあしす研修参加となつたため、非常勤介護職員1名は3月末までの雇用とした。 ②10月頃より不必要的備品を他事業所へ移行し都度必要な物品に関しては備品台帳の異動を行う。永福の利用者減に伴い法人全体の車輛の整備に取り組む。結果としてハイエース3台、軽自動車1台を売却。3月に入り各事業所から譲渡備品の依頼が増えるが、おあしす上井草への譲渡を優先に各事業所へ振り分けを行い、順次引き取りを行う。	全職員
①100%	①利用者の登録数と相談員、介護職員の勤務時間数に併せ、10月に48名から28名へ、11月に23名へ登録者数を変更。1月に登録者数が12名となつたため、変更届けを東京都へ提出するが18名以下の地域密着への変更が必要との指摘を受けたため、届けを却下しそのままとした。	所長
①100% ②100%	①予定どおり永福学園の福祉コース、ビルクリーニングコースの学生受け入れを実施。 ②前期0名。後期11/8~12/13、11/17~12/1で2名の受け入れを実施。 ③計画にはなかつたが、向陽中学校の職場体験を7/10~12で3名の受け入れを実施。	所長 相談員
①100% ②100%	①7/26に市販惣菜・一人用レトルト食品活用術～フレイル予防の観点から～と題し栄養士の芳賀職員に講師を依頼し実施。4名の参加。8/17に「フレイル予防で健口長寿」題し歯科衛生士の小島升子職員に講師を依頼し実施。4名の参加。9/11に「ながら体操でフレイル予防」題し作業療法士の谷野知美職員に講師を依頼し実施。4名の参加。 ②わがまち一番体操への会場提供として4月~3月で第2、第4水曜日の午前中に2Fを提供。また、あんしん協力員会議として5/18、9/28。地域ケア会議として7/23、9/28。ケア24永福主催の介護者教室9/12、11/24のそれぞれ2Fの会場提供を行う。	所長 相談員
①97.1% ②100%	①年間を通して作業療法士、歯科衛生士、管理栄養士、看護師の配置はできたが、作業療法士、看護師がそれぞれ1回ずつ体調不良により休む。又、3回実施の介護予防マネジメント会議への作業療法士の出席は月1回に留まり、永福ふれあいの家管理者が代理出席を行うが、履行評価減算の対象となつた。 ②8月、2月、3月の休業以外では事業運営率98.7%と目標を達成。	所長
①100% ②100%	①2018年3月に家族向けの説明会を実施し、その後ケアマネジャー様毎に各ご利用者様の意向確認を実施。 ②結果上半期終了の9月末時点で移行率42.5%、12月末時点では70%。最終3月末での登録者数は12名。入院者、サービス利用予定無しの方も含めすべてのご利用者様の移行先リストの提出を東京都、杉並区へ提出。最終日のご利用人数は7名であった。	所長 相談員 介護職員
①100% ②100%	①、②12月末までは概ね今まで通りと同じプログラム運営を実施。1月以降は利用者数に併せ都度プログラム内容を変更し臨機応変に実施。ボランティア講師の方々にも都度ご利用者数に合わせたプログラム内容とさせていただいた。	所長 相談員 介護職員
①50%	今年度は法人が設定した研修計画以外での外部研修の参加ができなかつた。利用者減に伴う非常勤職員の減少や異動先が中々定まらない中での外部研修の選定が難しかつた。	所長 相談員 介護職員

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		実行担当 担当者名
健全経営	① 毎月の適正件数の達成	毎月の達成率91%以上を達成を目指す。	平成30年度実績達成率 (85.72%1831 / 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0.874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。(手島CMと福田CMは常勤換算で40時間で1人のケアマネが35名担当。管理者永井は30名。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。)よって非常勤職員である松田CMと古知CMと近藤CMは、勤務時間に0.875を乗じた数(小数点以下切捨て)が適正件数のため26名担当。適正件数は実績数となる。 ○4月から人員は変更なし。目標値91%を掲げていたが、新規依頼相談が69人(月平均5.75人)で利用者が辞退したことやエリア以外、女性ケアマネ希望で受入体制が整わず受入不可以外は受け入れた。認定調査は年間103件。(認定調査を入れると合計1934件で90.54%の達成率) 【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の状況を共有しているので次に担当するケアマネをあらかじめ決めておく。 ②法人以外のケア24上井草、上荻、杉並リハビリテーション病院に空き件数を伝え、営業する。ケア24上井草のケアマネ連絡会に参加、協力する。 ③引き続き認定調査を事業所で件数が足りない月は力バーする。 ④近藤CMが異動となり、次年度から職員体制が常勤2名、非常勤3名の計6名体制となり、4月まで引継ぎを実施。今後は標準担当件数は合計178件から152件へ。	永井、手島 松田、古知 福田
	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。(毎月)	80%	【具体的な達成状況】 ○各担当者個人で記録類の自己管理をしてもらっている。7月の個人チェック表の提出をしてもらうが、1名未提出。 ○今年度から特定集中算定のサービス種類が変更となり、通所介護、地域密着通所介護、訪問介護、福祉用具へ縮小。80%以上には至っていない。 【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月に1度分析票で確認する。	永井、手島 松田、古知 福田
地域貢献	① 地域連携活動	1. 井草団地地域ケア会議(年3回) 2.主任CM会議(毎月) 3.区・CM協議会(年3回) 4.上井草区内連携(年1回)	100%	【具体的な達成状況】 ①管理者が井草団地の地域ケア会議のメンバー2年目。毎月の話し合いに全て参加し、7/10(火)、10/16(火)、1/23(水)の地域ケア会議の開催に至った。②主任CMの会の出席も毎月参加することができた。③在宅医療研修には11/26と2/28と3/11、に参加。ケアマネ協議会受託研修には11/9区の主任ケアマネ研修には12/11参加。 【今後の対策・次年度への課題】 ○地域ケア会議のメンバーとしては任務終了したが、ファシリテーターとして今後も参加する予定。KSSの会では代表になったため最近のケアマネに関する情報の共有と特典算定の要件である他事業所との居宅との事例検討実施を開催できるようにする。 ○偶数月に開催するケア24上井草主催のケアマネ連絡会に参加する。	永井、手島 松田、古知 福田
	② 法人の活動やイベントへの参加を周知する。	サンフレンズだより等の機関誌を一人のケアマネにつき5部配布し、利用者・家族に周知する。(2ヶ月に1回)	30%	【具体的な達成状況】 ○サンフレンズだよりを30部(担当一人5部)事務局から依頼。ケアマネによって配布状況に差があった。 ○12/12におあしす上井草開設準備室主催の『地域包括ケア時代に求められる新たなサービス』に参加。 【今後の対策・次年度への課題】 ○サンフレンズだよりの部数を無駄にしないように再度、担当別に確認する。また、法人の活動を近隣の利用者、家族に周知する。	永井、手島 松田、古知 福田
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。(毎日の朝礼・夕礼、週1回の特III会議開催)	80%	【具体的な達成状況】 ○朝のミーティングと夕方17時からのミーティングを月曜～土曜まで開催と記録。毎週金曜日に開催するミーティング(月1回は吉田所長を交えての全体会議)開催と記録。その中で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上井草とも連携を図った。 【今後の対策・次年度への課題】 ○特典算定により常勤が24時間電話対応しているため今後も情報共有することで予めの対応ができるようになる。	永井、手島 松田、古知 福田
	② 制度理解・情報共有	総勢8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。(毎日の朝礼・夕礼、週1回の特III会議開催)	60%	【具体的な達成状況】 ○H31.3/14の区の主催の集団指導に3名参加し、夕礼時に留意点について皆で伝達と確認。また、法人内のケア24善福寺主催の実地指導報告に1名参加。 ○ケアマネジャー失念による軽度者申請漏れのため(株)東京基の事業所の給付分と本人負担分を自社が負担する事例が発生。11万円の損害が発生し、給付金額の9万9千円は自社の損害賠償保険が適用されたが、残りの利用者負担分の1万1千円が自社負担。 【今後の対策・次年度への課題】 毎月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。	永井、手島 松田、古知 福田
人材確保	① 研修計画立案・実施、実習生受け入れ体制作り	1.研修計画立案・実施(月1回) 2.実習生受け入れ(年間3名)	100%	【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2名、1月に1名の主任ケアマネの実習受け実施。 ②ケアマネ更新研修に2月～3月に2名参加。 【今後の対策・次年度への課題】 以前、常勤と非常勤の研修の参加に大きな差があるため、個々に参加を促した。今後も実習生の受け窓口は主任ケアマネが行うが、ケアマネ業務と労務管理、主任ケアマネの業務等で残業が多く、他のメンバーの理解が仰げない状況のため吉田園長へ相談。時間がなく、次年度の研修計画まで手が回らない。	永井、手島 松田、古知 福田
	② 法人内業務分掌への参画	1.安全衛生委員会(月1回) 2.防災委員会(月1回) 4.オンブズマン協力委員会(3ヶ月に1回) 5.オンブズマン委員会(年2回)	100%	【具体的な達成状況】 ○回高等で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、今後も常勤が担う。	永井、手島 松田、古知 福田

計画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
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。	○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活動します。 ② 特定事業所加算Ⅲの継続実施します。 ○施設機関との連携を円滑にして、安心して生きて頂ける事業所づくりを目指します。信頼を得るためには、遅刻で迅速な対応を心がけて実践していきます。
	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。	毎月特定事業所の割合が80%を超えないようにします。
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。	①ケア24永福地域ケア会議 ②ケア24南地域ケア会議 ③ケア24堺ノ内地域ケア会議 ④ケア24和田堀地域ケア会議 ⑤ケア24松ノ木地域ケア会議 ⑥ケア24梅里地域ケア会議 ⑦ケア24成田地域ケア会議に積極的に参加します。
	② ○地域包括支援センター・病院や診療所等関係機関や地域との連携強化を図ります。	ケアマネ連絡会や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。
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。	○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。 ①リハビリ及び福祉用具に関する支援に特化したCM②看取りに関する看護サービス支援に特化したCM③認知に関する支援④座浴施設に関する支援の家族への支援⑤社会資源の活用に向けた支援に特化したCM)にこれまでより積極的に取り組んでいます。 ○最終の情報を取得するため公的な研修には積極的に参画します。なお、研修参加後は、施設内の会議等で内容を発表し、情報の共有化を図ります。
	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つの満足を追求していくことが、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・介護の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抱え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、関係機関との連携強化に努めています。
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。	○職員が共に支えあう事業所運営を構築します。(職員の満足度を追及します。) ○心身の健康管理には十分配慮し、明るく笑顔の維持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。	○法人内で専門性の高いケアマネの育成をします。そして質の高いケアマネジメントを実現し評価を得ると共に、地域全体のケアマネジメントの質の向上に貢献することを目指します。

計画		
施設目標	施設の具体的な目標	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：180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	月間超過時間5時間を目標に削減に努める。
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ヶ月) 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3回) ③地域懇談会 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	実行担当者名
①93% ②88.5% ③100%	①168件／月となった。予防給付については、管轄地域での要支援認定の出方、また、そのうえでのサービス利用者によって件数が左右されるが、ケアマネジメントスキルの向上を常に図り質の向上の追求から件数の上積みを図る。 ②611件／年となった。相談件数の少なさが未達の要因としてあげられるが、今後は職員一人当たり月10件の目標を定め、また、過去の事例のフォローアップやきめの細かい支援の取り組みで件数を達成する。 ③6回／年を達成している。31年度は回数は減るが、着実な開催によって収益確保を図る。	①～③ 全職員
80%	概ね達成は出来ている。ただ、管理監督職の超勤が増える傾向にある。定時で帰るという意識の低下があると取り組みが甘くなり、超過勤務が増える傾向にあるので、定時で必ず帰ること、そのための仕事の効率化と協力体制の構築をすすめる。	全職員
①100% ②0%	①回数は行なえたが、提携の学校関係の物に留まつたため、新規の開拓を行なっていく。 ②できていない。サポーターとなつた後に、ステップアップしていきたいと考える潜在的な希望者を発掘していく。そこから、地域で認知症を支えるネットワーク構築を支える人材を養成する。	①キャラバンメイト (笠室・渡辺・長澤) ②全職員
100%	全て行なえている。ただ、具体的な支援につながる出前相談とはなっていない。さらに、出前相談に付加している体操教室の人気が高い為、現在、西ブロックの包括合同で取り組んでいる「すぎ西井戸端俱楽部」体操につなげられるようにする。	①渡辺 ②若林 ③山崎
①100% ②100% ③100%	①②は達成。今後も地域の各専門職との連携を図り、関係づくりの先の連携課題、地域課題が見出せるような有効性のある取り組みを考える。特に、在宅医療地域ケア会議については、杉並区共通テーマが出されたことにより、テーマに基づいて議論される内容の中から取り組み課題が見出す。 ③④は第二層協議体に一元化する事で達成。今後は生活支援体制日の取り組みを二層協議体の活動を基として行なうこととし、その発展と自生化を支えることによって、高齢者部門であるケア24が地域目標をも達成できるよう関与する。	①若林 ②若林(三職種参加) ③④若林他
①100% ②100%	①②とも達成。記事として載せた方からの反響もあり、手ごたえを感じている。広報周知活動が相談件数増につなげられるよう、特に企画会議の充実から紙面や広報内容の充実に取り組む。	①若林、渡辺 ②若林、渡辺
①100% ②100% ③100%	①～②ともに行なえているが、職員の入れ替わりは今年も有り経験年数の総体と呼べるものは縮小している。今後も、職員による学び合いをすすめ、経験の総体の増強がスキルアップにつながるようにOJTおよび研修を行なう。 ②は確実に行なえており、法人内での意見交換もできている。有意義なものなので、今後も継続する。	①～全職員 ①～2全職員 ②笠室、若林、山崎

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195件(自主125件・委託70件) ②実態把握年690件 ③短期集中プラン年4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西荻北さざなサロン ⑤けやきの見える家 ⑥Mカフェにしおぎ ⑦善福寺はつらつ道場 ⑧活動の広報・サロンマップ情報更新(ケアたより)
	② 地域住民への啓発活動 地域の担い手発掘	①地域の小中学校への啓発授業 ②ご近所ささえあいプロジェクト(毎月) ③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 相談対応能力の向上	①所内ケース会議の実施 ②所内ケアプラン点検実施
	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グループホームとの居場所づくり活動支援 ③在宅医療地域ヶ会議年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 必置三職種の確保・定着	①求人活動の継続 ②職域関連研修参加 ③ステップアップシートを活用したOJT実施。 ④法人内職種別連絡会
	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

達成率(%) ※指標ごとに記入する	結果 具体的な達成状況と今後の対策	実行担当 担当者名
①183件/月=94% ②778件/年=113% ③2件/年=50% ④6回/年=100%	【具体的な達成状況】 ①は既存ケースの減少の幅が予測よりも大きかった。一方で新規自主ケースは64件/年と昨年度の34件/年を大幅に上回っている。②は全職員で声をかけ早い、例年よりも早い時期に達成することができた。③の実績がほとんど伸びず大きな課題である。 【今後の対策・次年度への課題】 ①③は相談を受けても具体的なサービスに結び付けることが難しいケースが増えてきていることから、目標設定の修正も必要な状況がある。引き続き、丁寧に相談支援を行い、必要に応じてサービスに繋げられるよう職員の意識を喚起するよう工夫をしていく。	①～③ 所員全員 ④日置・閑口
平均2.47時間/月で 目標は達成	【具体的な達成状況】 職員全体会員の平均としては目標は達成した。しかし、地域づくりという限度のない仕事を抱える中、時間外での会議等によって月10時間を超える超勤をした職員もいた。 【今後の対策・次年度への課題】 時間外で会議に参加をすることは業務の特性上必要不可欠である。特に地域包括ケア推進員や保健師にその傾向が強いため、予防給付の担当件数を減らすなど別の業務において業務負担の軽減を図る必要がある。職員一人一人がお互いの業務内容を理解することで、状況に応じて助け合えるように管理職を中心に部署内連携を深めていく。	閑口
計画通り100%実施。	【具体的な達成状況】 すべてについて週1回～月1回の頻度で参加し、主催・開催支援を行うことができた。 【今後の対策・次年度への課題】 今後も同様の活動継続で地域との関係深化が期待できる。	①横原・鈴木 ②鈴木・野口 戸井田 ③横原 ④横原・鈴木 ⑤横原・閑口 ⑥所員全員 ⑦横原・中林 ⑧中林
計画通り100%実施。	【具体的な達成状況】 ①は桃井第四小学校・井荻小学校で年1回ずつ高齢者疑似体験授業と認知症サポート養成講座を実施。荻窪中学校では高齢者疑似体験授業、職業インパクチュアの協力を各1回実施した。②は月1回の会議参加、木原塾の企画・参加(全4回)を予定通り行った。③も予定通り行った。 【今後の対策・次年度への課題】 認知症サポート養成講座は目標を大幅に上回り、年間4回開催することができた。また、認知症サポートーステップアップ講座も4回実施することができた。次年度はさらに講座開催をきっかけとし、地域でサポートとして活動できる人材を発掘・育成していく。 ご近所ささえあいプロジェクトは第2～5層の生活支援体制整備構築のため、関係機関と協働して活動を継続する。	①横原・中林 鈴木・閑口 ②横原・中林 ③横原・中林
計画通り100%実施。	【具体的な達成状況】 ①は月1回以上の頻度で必要時に実施することができた。経験の浅い職員が多い中、疑問点や困難に感じている点等を解決するために専門職としてお互いに意見を交換したり、ケースを検討することができた。②は主任ケアマネを中心月1回実施。法令に則ったケアプランを作成できるようテーマを決めて勉強する時間も同時に設けることができた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①②とも継続して実施し、さらに情報共有や相談員としての質の向上を図る。	①中林 ②日置
計画通り100%実施。	【具体的な達成状況】 ①③④は予定通り行った。②は活動が軌道にのり、グループホームのスタッフと地域住民を中心に活動が継続できているため、積極的な支援は不要となった。 【今後の対策・次年度への課題】 ②は当初は「買い物難民」解消および「施設利用者、地域住民がつながる地域づくりの場」となることを目標として「とくしま」を導入した。開始から2年が経過し、改めて振り返ると当初の予想よりも「買い物難民」は少なく、「とくしま」利用者は一部の近隣住民と施設入所者に限られた。今後は随時の状況確認を継続とともに、必要に応じて検討会を開催する。	①横原・中林 ②横原・中林 ③横原・中林 ④日置・閑口
①実施できず。 ②～④計画通り100%実施。	【具体的な達成状況】 ①は事業所としては具体的な活動は実施できず。事務局に応募や相談があった際に随時対応するのみとなった。②は区や都が主催する研修には各職員が積極的に参加できた。③は包括経験の浅い職員が半数を占めていたこともあり、お互いにわからないことが多いながらも随時情報共有し合い、補い合うことでそれぞれの職員ができるところを増やすことができた。日常業務においても、困難ケースや虐待ケースは2人体制で対応する、所内でケース検討をするなど、専門職としてお互いにスキルアップする機会を多くもつことができた。④は予定通り行った。 【今後の対策・次年度への課題】 ①～④次年度も計画する。	①閑口 ②～④所員全員
計画通り100%実施。	【具体的な達成状況】 今年度は区の実地指導の報告および制度確認の連絡会を実施した。 【今後の対策・次年度への課題】 包括と居宅の情報交換は必要と考えられるので、次年度も計画する。	所員全員

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	実行担当 担当者名	
健全経営	① 実績収入の最大限の確保	①予防給付:232件／月 ②実態把握:690件／年 ③家族介護教室:6回／年	①100% ②100% ③100%	①年間を通して新規件数が多くその対応に追われた反面、トータル件数はあまり変化なかったことから、要介護になられるケースも多かったと思われる。職員人數が少ないこともあり、居宅事業所に委託できるケースは委託に出すことでケアマネとの関わりも多く持てた。 ②あんしんおたっしゃ訪問や新規相談ケースなど実態把握を心掛け、742件を達成できた。 ③「見直そう！～住みやすい自宅環境のご提案」「熱中症にからないための予防と対策」「すぐに役立つ！オムツかぶれ床ずれを防ごう」「傾聴からはじめよう心のバリアフリー」「認知症サポーター養成講座」「元気なお口でフレイル予防」と興味をもってもらえそうな内容を企画し実施。来年度は委託内容の変更により年4回実施していく。	①～③ 全職員
	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	0%	年度途中に離職があり、その後の職員確保が難しかったことも影響し、超過勤務の削減に至らなかった。現在の職員人数で超過削減には限界があり、引き続き職員を募集していく。	
地域貢献	① 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和田1丁目シルバーピア健康相談会 ④コーチャハイムでの相談会	①100% ②100% ③100% ④0%	①～③に関しては、昨年から継続実施していることもあり、地域住民や自治会の協力を得て実施できた。継続実施で落ち着いている事から、来年度は職員全員の持ち回りで担当することで、事業所全体での関わりを重視していく。 ④は旧ケア24には近い場所にあったため、新しくコーチャハイムでの開催を計画した。年度が変わる際に、ケア24周知の機会を持つことはできたが、その後の定期開催には至らず、ケア24からも積極的な開催アプローチも出来なかつた。来年度はケア24から具体的な開催を持ちかけ実施していきたい。	①古川→全員 ②中村 ③木村 ④鈴木
	② 和田拠点としての地域貢献の可能性を探る	3つの事業所で情報共有ができるようにする。	30%	年度当初の職員顔合わせや、年2回建物合同での総合防災訓練は実施できたが、通所も包括も職員の欠員があり自事業所のことで精いっぱいとなってしまい、定期的な情報共有の場がもてなかつた。	
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高円寺園域ケアマネ連絡会(年3回) ②ケア24和田単独ケアマネ連絡会(年4回) ③地域のグループ活動、既存の団体、民協などに参加	①100% ②-1 100% ②-2 100% ③70%	①高円寺園域(ケア24高円寺、ケア24梅里)内において実施。場所を医師会館から区役所にしたこともあり、以前より参加者が増え関係づくりが進んだ。 ②-1 園域の主任ケアマネと協働し地域のケアマネに向け研修会を企画・実施。「医療(精神疾患)について」「障がいについて」「生活保護について」とケアマネの興味がでるようなテーマで実施し、多くの参加があつた。来年度も主任ケアマネと協働し実施していく予定。 ②-2 初年度は実施できなかつたが、2年目に入り和田管轄内でのケアマネ連絡会を定期開催できた。事例検討を行ない地域のケアマネジャーが抱えるケースを共有する事ができた。 ③今まで参加してきた民生委員協議会に加え、町会連にも毎月顔出しができるようになり、地域の防災会や祭りに声をかけてもらったり、ケア24だよりを配布させてもらうなどの関係が広がり、少しずつではあるがケア24和田の周知に繋がっている。今後も積み重ねたい。	①鈴木 ②-1中村、弓谷 ②-2中村、弓谷 ③全職員
	② 相談スキルの向上	①事業所内での定期的な学習会 ②法人内ケア24と居宅の職員の連絡会を企画・実施	①70% ②50%	①ケア24ミーティング時に、介護保険制度の理解や相談内容に応じたアセスメント等を指導・助言し合うと共に、職員が参加した研修報告を実施した。今後は、マネジメントに関する学習会も実施していく。 ②ケア24善福寺の実地指導の内容、区の集団指導を法人内の居宅、包括の相談員で確認し合つた。合同連絡会は定例での実施にはいたらなかった。	①弓谷、中村 ②弓谷
	③ 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)	①100% ②30%	①季刊誌として年4回発行した。内容も地域情報を盛り込むことで、職員自身も地域の状況を把握できる良い機会となった。 ②地域コムは回線の影響なのか、利用することができない。区には相談中。法人HPは事務局にてページを開設してもらえたが、作成、更新する手順がわから職員がおらず、更新することができなかつた。来年度は事務局にレクチャーを受け、実施していくことにする。	①村田 ②弓谷
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法人連絡会の実施	①70% ②100% ③100%	①虐待や困難ケースの対応では2人体制での訪問が実施できたが、初回新規ケースでの同行訪問は職員人數の関係からも調整が難しかつた。ミーティングでは各職種からの視点を共有することで、アセスメント技術やチームアプローチを意識してケース共有ができた。今後、相談スキル向上のためにも、アセスメント部分を強化していくように工夫したい。 ②東京都や杉並区が実施する職員研修には、全ての職員が参加できた。 ③センター長(毎月)、保健師(1回/3月)、地域包括ケア推進員(1回/2月)においては、法人が受託する3つの包括で連絡会を実施し、日頃の情報共有や業務の工夫、意見交換などを実施でき有意義だった。	①～③全職員
	② 有給休暇の取得率向上	有給の20%以上の取得	100%	事業所全体としては22%として達成できたが、個々の職員としては取得率が低い職員もいる。全職員が達成できるよう、取得率向上に向けて仕事量の平均化、内容の効率化を工夫していく。	

計画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
健全経営	① 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)が一丸となって円滑な経営を進める。	円滑な業務遂行
	③ 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が安心なく過ごせる環境を提供する	月1回の定例会の実施
地域貢献	① 地域活動への参加	談話室の地域利用
利用者のサービス向上	① 緊急時や災害発生時の体制整備、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
人材確保	① 離職防止	①職場の透明化 ②有給休暇の取得

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	実行担当者名
100%	拠点としての協力体制が整わない中でも管理者の勤務等で協力をしてきた。来年度はより協力、共有できるところを見出し同一法人として勤務している意識が持てるよう体制作りの土台を築いて行く事とする。	所長 生活相談員
100%	月2回のお茶会、年2回の合同避難訓練を実施。各居住者の高年齢化や介護度の上昇に伴い、お茶会への参加者も平均3名。今後はケア24和田と協同でご利用者同士の互助のあり方を検討していく。	生活相談員
0%	住宅課からの許可が下りず、地域利用は無し。	生活相談員
100%	平均年齢86歳と介護度が上昇傾向にあり、エレベーター不使用による「訓練自体が厳しい状況」。参加者も平均5名程度となっている。	所長 生活相談員
100%	①高齢者住宅・みどりの里としては情報の共有を密にする事により二人勤務体制の縮小に努めることができた。 ②常勤職員の有給取得は年7日。非常勤職員は2日となっている。非常勤職員に関しては勤務の調整により有給休暇を取得せずとも休日が組んだことに起因する。常勤に関しては来年度、働き方改革施行に伴い有給休暇取得が義務付けされることもあるため今年度の取得同様取り組む。	生活相談員

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 規則・規定類の整備	①既存の規定類の見直し ②足りない規定類を追加	①50% ②50%	【具体的な達成状況】 ①キャリアパス制度の部分について、株式会社エイデル研究所に入つてもらい、規則規定類の見直しを行った。 ②キャリアパス制度の部分について、足りないもの、不要な者の洗い出しが行つた。 【今後の対策・次年度への課題】 2019年10月の新加入の導入の時期に合わせて、キャリアパス制度の見直しに基づいた規則規程を行う。 キャリアパス制度以外の部分の規定類の見直しは翌年度に持ち越しなる。	人事・経理・総務
	② 作業の標準化	①事務局業務の細節 ②マニュアル作成	①50% ②0%	【具体的な達成状況】 ①事務分掌の見直しについては、年度初めと中間で行ったが、細部とまではいっていない。 ②それぞれの自主性に頼っており、組織的にマニュアル作成に着手していない。 【今後の対策・次年度への課題】 前任者から引きついで今まで行ってきた業務をより効率的に行うためにはどうしていいか事務局内で話し合うところから進めていく。	人事・経理・総務
	③ 事業費・事務費の見直し	①委託業者・購買先の見直し ②コスト削減の見直し ③法人全体で5%削減	①0% ②0% ③0%	【具体的な達成状況】 委託業者の見直し・委託費の上昇につながりやすく、積極的に見直しに動くことが出来ていない。購買先については事業所単位ではなく法人単位に切り替えたが着手できていない。 【今後の対策・次年度への課題】 消費税増税に合わせて、事業費・事務費の値上げも想定されるため、早めに対応を検討していく。	経理・人事
	④ 事業転換への対応	①事業撤退・開始に係る諸手続きの実施	70%	【具体的な達成状況】 ・上井草ふれあいの家の事業撤退については終了。 ・永福ふれあいの家は杉並区と協議の上、平成31年度7月に杉並区へ明渡しをすることになったため、残置物の片づけ等、次年度に持ち越した。 ・おあしす上井草は工事遅延により、4月1日付の開設が出来なくなり、年度末に関係各所への対応に追われることになってしまった。 【今後の対策・次年度への課題】 おあしす上井草を軌道にのせていくこと、赤字事業の見直しをしていく。	人事・経理・総務
地域貢献	① 他法人と連携による地域公開講座・イベントを開催	地域における公益的な取組を実施する	100%	【具体的な達成状況】 ・サンフレンズ後援会の費用面での支援を受け、ウォームハート上井草(上井草地域の訪問介護事業所)との合同研修を実施した。 (年4回・講演会開催費用 ①明るい終活(全3回 6月分11,647円、9月分11,647円、12月分12,288円) ②在宅・施設それぞれの看取り(1回10,000円)) ・区内の社会福祉法人が参加する「社会福祉法人による地域公益活動の地域ネットワークづくり連絡会」に参加(年2回)し、社会福祉資源ガイドの作成を行った。 【今後の対策・次年度への課題】 引き続き地域に開かれた講座・イベントを企画していく。	地域福祉推進担当
利用者サービスの向上	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。	100%	【具体的な達成状況】 事務局の担当職員とみどりの里の生活協力員とのコミュニケーションは良好。定期的にみどりの里の活動に担当職員も参加している。 【今後の対策・次年度への課題】 建物も老朽化しているため、区の住宅課、建物のオーナー、生活協力員とも連携をしながら不具合等の対応を行っていく。	経理
	② 介護職員の負担軽減	ICT・IOTの促進を現場と進める	50%	【具体的な達成状況】 介護人材確保・人材育成対策について先進的な取り組みをしている他法人の視察研修に職員を派遣しました(5か所の施設に計6回・20名派遣)。来年度は東京都の補助金を活用してインカムや介護記録の電子化の導入を進めていく。 【今後の対策・次年度への課題】 2019年度の東京都の補助金申請を行い、ICT化を推進していく。	人事・経理・総務
人材確保	① 法人広報リニューアル	①法人パンフレット作成 ②ホームページ等見直し	①100% ②30%	【具体的な達成状況】 ①法人紹介用パンフレット用の2種類のパンフレットを完成させることができた。 ②スマホ用に見やすくなる対策について見積もりをとった段階。 【今後の対策・次年度への課題】 ホームページのスマホ対応を進めていく。	人事
	① 職員採用と離職防止対策	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月の時点でも入職人数を確定する) ③研修計画に沿った職員の研修派遣管理 ④介護職員初任者研修を開催し、職員の資格取得支援 ⑤来年度介護職員実務者研修を開催するための申請準備	①62%(内定者8名中、3名入職) ②20%(2名採用) ③70% ④100% ⑤10%	【具体的な達成状況】 ①3月～6月にかけて就活生が集中する傾向にあり、内定もその時期に集中する。他社と比較した結果、内定辞退になってしまう傾向にある。内定者懇親会も人数が集まらないので成立しないので、例年よりも回数を減らし、個別に先輩との懇親会という形式に切り替えた。 ②中途採用は人材紹介会社に頼らざるを得ない状況。定着率も悪い。離職者防止の対策に費用を投じる方が良い。 ③年間の研修計画に沿って職員を派遣することが出来るようになってきている。外部講師を招いて事業所内で行う研修の参加率はシフトの関係もある参加人数が限られてしまう。 ④第1期(4名)、第2期(3名)、計7名の職員が受講修了している。 ⑤「実務者研修」の専任教員及び介護過程Ⅲ担当教員(講師)の資格取得のために、課長を1名、実務者研修教員講習会に研修派遣した。実務者研修を開催するにあたっては内部の職員だけでは講義を担当しきれないで、外部にも頼らざるを得ないが、その手配までは出来なかつた。 【今後の対策・次年度への課題】 益々、職員の採用は厳しくなっていくため、職員の離職防止対策とスキル向上のための人材育成に注力していく。	人事
	② ステップアップ制度の運用	①等級昇格の審査の実施 ②評価者のブラッシュアップ ③個人目標の質の向上	①0% ②50% ③50%	【具体的な達成状況】 ①介護保険制度の報酬改定と今後の法人運営の見直しを踏まえて、現行のステップアップ制度に基づいた給与制度では「職員が定着する職場づくり」の目標達成は難しいと判断し、次年度に等級昇格の審査を延期することとした。 ②人事考査をする評価者によって評価基準にバラツキがある。引き続き、評価基準のズレ幅を狭くしていく必要がある。 ③個人目標は上司と相談しながら立案していくことに職員が慣れてきつつある。引き続き上司面談により目標の質を高めていく必要がある。 【今後の対策・次年度への課題】 2019年度上半期に株式会社エイデル研究所にコンサルタントに入ってもらいながら制度の見直しを行う。	人事

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21日	6名	1名	議案第1号 永福・上井草ふれあいの家運営規程の変更について(定員変更) 議案第2号 経理規程変更について(当日配付) 議案第3号 小規模多機能サービスコンサルタント導入について 議案第4号 小規模多機能サービス開設準備室立ち上げについて（人事） 議案第5号 賞与の支給について(当日配付) 協議第1号 上井草ふれあいの家改修型小規模多機能居宅介護事業の設計変更による工事費用の検討について 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
2回	6月4日	6名	1名	議案第1号 新役員候補者の承認について 議案第2号 2017年度事業報告について 議案第3号 2017年度決算について 議案第4号 評議員会の招集及び議題について （議題）事業報告・決算・監事の選任 議案第5号 監事監査報告について 議案第6号 永福ふれあいの家運営規定改正について 議案第7号 オンブズマン委員からの調査報告について 報告第1号 小規模多機能居宅介護コンサルタント導入の件について 報告第2号 小規模多機能居宅介護設計変更による改修工事費用について
3回	7月30日	6名	2名	議案第1号 サンフレンズ善福寺の服薬事故について 議案第2号 小規模多機能サービスコンサルタント導入について 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
4回	8月20日	6名	2名	協議第1号 年次有給休暇の時間単位付与について 報告第1号 第一四半期決算報告について(当日配付) 報告第2号 サンフレンズ善福寺の服薬事故について(経過報告) 報告第3号 介護職員奨学金返済・育成支援制度について 報告第4号 東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業助成金について
5回	9月13日	5名	1名	議案第1号 小規模多機能型居宅介護事業改修工事の入札について 議案第2号 永福ふれあいの家の運営規程の改正について 報告第1号 サンフレンズ善福寺服薬事故について 報告第2号 東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業助成金について
6回	10月1日	6名	2名	協議第1号 サンフレンズ善福寺服薬事故についての今後の対応 報告第1号 サンフレンズ善福寺服薬事故について 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
7回	11月15日	4名	2名	議案第1号 永福ふれあいの家の運営規程の改正について 議案第2号 小規模多機能型居宅介護事業改修工事の入札について 議案第3号 賞与の支給について
8回	12月17日	5名	1名	議案第1号 1000万円以上の委託業務の契約更新について 議案第2号 おあしず上井草の工事業者の決定と金額の決定について 議案第3号 第一次補正予算について 議案第4号 日本財団の車両譲渡について 協議第1号 外国人雇用について 協議第2号 夜勤専従職員の配置について 協議第3号 国債の今後の運用について 報告第1号 4月～9月事業実績について 報告第2号 杉並区の実地指導の結果について
9回	2月26日	6名	1名	議案第1号 役員報酬規程改定について 議案第2号 定款変更について 議案第3号 就業規則・非常勤職員就業規則改定について 議案第4号 ケア24運営規程改定について 議案第5号 おあしず上井草運営規程制定について 議案第6号 給与規程の変更について 協議第1号 2018年度事業報告総括について 協議第2号 2019年度事業計画骨子について 報告第1号 永福ふれあいの家廃止届提出について 報告第2号 和田ふれあいの家定員超過の対応について 報告第3号 おあしず上井草開設準備進捗について 報告第4号 ハラスマント防止研修実施報告
10回	3月25日	6名	2名	議案第1号 2018年補正予算(第一次)について 議案第2号 2019年度事業計画について 議案第3号 給与規程の改定・制定について 議案第4号 就業規則の変更について 議案第5号 2019年度予算(案)について 協議第1号 評議員の候補者について

2. 評議員会 評議員7名

区分	開催日	評議員出席数	監事出席数	
1回	6月18日	6名	1名	議案第1号 2017年度決算について 議案第2号 監事の選任と解任について 報告第1号 2017年度事業報告について
2回	3月11日	6名	2名	議案第1号 役員報酬規程改定について 議案第2号 定款変更について

V 職員に関するここと

1 職員研修

2018 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」、「初任者研修」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	2018年4月常勤職員採用予定者および 2017 年度中途採用の常勤職員	8	3月	法人事務局
現任研修1 (1年目研修)	2018年4月採用の常勤職員	8	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
明るい終活 エンディングノートの書き方	6	6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
ストレスと向き合ってみよう！	7	9月	法人事務局 東京都
「元気に生きて 元気に逝くために」	5*	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
地域包括ケア時代に求められる新たなサービス	3*	12月	サンフレンズ
住み慣れた地域での看取り	1	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
ハラスメント防止研修	88*	12月～2月	法人事務局
居宅支援事業所、地域包括支援センター職員合同勉強会	3*	3月	サンフレンズ
明るい終活 最後まで口から食べることを楽しむ	29	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
サンフレンズ・オンラインマネジメントと語ろう	6	7月	法人事務局
キャリアパス対応生涯研修課程 新卒者コース	5	6月・7月	東京都社会福祉協議会
21・老福連 関東ブロック中堅職員研修	2	7月	21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会
キャリアパス対応生涯研修課程 中堅職員研修	6	9月・10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
キャリアパス対応生涯研修課程 チームリーダー研修	1	10月	東京都社会福祉協議会
チームリーダー重点テーマ強化研修	1	1月	東京都社会福祉協議会

③係長

研修名	受講者数	実施月	実施主体
医療介護同時改訂における地域包括ケアのあり方	1	5月	東京都社会福祉協議会
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	7月～2月	東京都社会福祉協議会
平成30年度認知症対応型サービス事業管理者研修	1	8月	東京都福祉人材センター
「施設長のための財務マネジメント初級過程」	2	8月	東京都社会福祉協議会
福祉施設経営研修	1	2月	東京都福祉人材センター
社会福祉法人会計入門研修	1	2月	東京都社会福祉協議会
通所介護加算について	1	3月	杉並区通所介護連絡会

④管理職

研修名	受講者数	実施月	実施主体
上野千鶴子さん講演会	1	4月	保健・医療・福祉サービス研究会
激変の平成30年度介護報酬改定の最終確認と早くも始まった次期2021年度改定への準備対策 新制度スタート後の万全な実地指導対策のポイント	1	5月	介護事業経営研究会
2018年度実習指導講師研修会・事前面接会	1	5月	日本福祉大学
実地指導対策	1	5月	㈱SOL
経営幹部・管理者のための小規模多機能の収益力向上実務講座	1	6月	保健・医療・福祉サービス研究会
機能訓練加算の算定を目指すための説明会	1	6月	QLCシステム㈱
医療・福祉フォーラム 診療報酬・介護報酬同時改定に伴う福祉法人の経営戦略	1	6月	医療・福祉フォーラム実行委員会
平成30年度外国人技能実習制度に基づく外国人介護	1	6月	東京都福祉保健局

実習生の受入支援事業事務説明会			
雇用主研修会	1	6月	ハローワーク新宿
生活援助従事者研修課程に関する説明会	1	6月	東京都福祉保健局
21・老福連 2018年度総会	1	7月	21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会
21・老福連 関東ブロック中堅職員研修	1	7月	21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会
徹底検証2018年度介護報酬改定 2025年を見据え生き残る介護事業経営	1	7月	㈱日経BP 日経ヘルスケア
安全運転管理者講習会	1	7月	東京都交通安全協会
経営協セミナー(前期)	1	8月	東京都社会福祉協議会
やさしい!2018改定対応!実地指導の事前準備と対策/今から始める保険外サービス・共生型サービスのポイント	1	8月	介護事業経営研究会
外国人介護人材採用における法制度の理解と法令遵守の受け入れ体制づくりの実際を学ぶ	1	9月	保健・医療・福祉サービス研究会
これからの中介施設運営を考える。	1	10月	三井ホーム
どう乗り切る介護人材不足	1	10月	日経ヘルス
AIケアプラン(MAIA)操作説明会	1	10月	㈱シーディーアイ
権利としての社会福祉を守る非営利事業経営のあり方	1	10月	社会福祉事業のあり方検討会
社会福祉法人の人才確保	1	11月	医療・福祉フォーラム実行委員会
職員研究交流集会	1	11月	21老福連
制度・報酬改革と医療福祉経営シンポジウム	1	1月	保健・医療・福祉サービス研究会
21・老福連2018年度施設長管理職会議	1	2月	21・老福連
2021年介護報酬改定の動向	1	2月	C-MAS事業経営研究会
東京都認知症対応型サービス事業開設者研修	1	2月	東京都社会福祉協議会
新待遇改善加算と有給休暇取得義務化に向けた準備と対応策	1	3月	東京都福祉保健局

⑤理事・監事・評議員

研修名	受講者数	実施月	実施主体

(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
運動総研Cスペース ゆる体操初級教室	2	5月	運動科学総合研究所
清藤大輔医師による「介護医学」連続講座	2	5月	株式会社 なるほどケア塾
腰痛予防教室	27*	6月	上井草園
腰痛予防とケアの質向上のためのリフト活用セミナー	2	6月	アビリティーズ・ケアネット株式会社
口腔ケア基本の“き” ＜講義と実習＞	2	6月	なるほどケア塾
東京都介護職員等による痰の吸引等の実施のための研修	5*	6月～3月	東京都福祉保健財団
認知症に関する研修会～体験から学ぶ～	1	6月	東京都社会福祉協議会
ゆる体操初級教室(運動総研Cスペース)	2	7月	運動科学総合研究所
東京都認知症介護実践者研修(第9回)	1	7月・8月	東京都福祉人材センター
困難事例対応研修「高齢者・障害者の権利擁護及び虐待防止」	2	7月・8月	杉並区役所
在宅介護の現場における無自覚な虐待～始まりは不適切ケア～	1	7月	東京都社会福祉協議会
介護職員スキルアップ研修「認知症を極める！！」	2	8月	杉並区役所
リフトフェア 2018	1	8月	JASPA介護リフト普及協会
実務者研修(介護課程III、医療的ケア)	1	8月～9月	株式会社日本教育クリエイト三幸福祉カレッジ
緊急時対応研修	1*	8月	上井草園
東京都認知症介護基礎研修	4	8月・10月・ 2月	東京都社会福祉協議会
看取りに向けた通所介護の役割について	2	8月	杉並区通所介護事業者連絡会
施設職員向け福祉用具講習会	1	9月	東京都福祉保健財団
社会福祉事業従事者人権研修〔I〕	1	9月	東京都福祉保健局
福祉用具サービス業務従事者講習会	8	9月・10月・ 11月	東京都福祉保健財団
認知症の介護を知ろう	1	9月	ケア24上井草
介護福祉士実習指導者講習会	1	9月	東京都介護福祉士会
社会福祉事業従事者人権研修	1	10月	東京都福祉保健局
国際福祉機器展2018 H.C.R セミナー感染症対策について	3	10月	全国社会福祉協議会
質の高いケアを時短で実現できる環境設定のポイントワーク主体セミナー	2	10月	株式会社winwin

「死ぬ」ことから考える尊厳のある医療・ケア	1	11月	社会福祉法人浴風会
浴風会施設見学	1	12月	上井草園
介護実習事例検討発表会	2	12月	白梅大学
身体拘束廃止につながるリスクマネジメント	2	12月	杉並区役所
アセッサー講習	1	12月	一般社団法人シルバーサービス振興会
ケアマネジメント研修	1	1月	サンフレンズ善福寺
虐待防止研修	9	1月・3月	サンフレンズ善福寺
次世代介護機器公開見学会	1	1月	東京都保健福祉財団
東京都認知症介護実践者研修	1	1月・2月	東京都福祉人材センター
排泄の仕組みと福祉用具	2	1月	東京都福祉保健財団
ユマニチュード入門コース	2	2月・3月	株式会社エクササイズ
ターミナル期(身体状態の変化について)	5	2月	上井草園
移乗動作・移乗方法研究セミナー	1	2月	アビリティーズ
みどり期にかけての嚥下リハビリテーション～最期まで食べるケア～	2	3月	㈱gene
身体拘束をなくすために	4*	3月	上井草園

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	2*	4月	東京都福祉保健局
認知症ポジティブ！山口塾	1*	4月	認知症介護研究・研修センター
「東京ホームタウンプロジェクト」区市町村等向け説明会の開催及びプロボノによる支援の実施について	1	4月	東京都福祉保健財団
平成30年度区市町村職員等高齢者権利擁護研修	2	5月・2月	東京都福祉保健財団
ケア24新任職員・新任ケアマネジャー研修	2	5月	杉並区役所
平成30年度介護予防ケアマネジメント研修	1	5月	杉並区役所
ご近所ささえあいマップ インストラクター研修(全4回)	1	5月～8月	社協・ケア24
杉並区地域づくり研修	1	5月・6月	杉並区役所
認知症の方への基本的対応及び権利擁護研修	1	6月	杉並区役所
配偶者暴力(DV)被害者支援のための基礎知識	1	6月	東京都生活文化局
在宅医療地域ケア会議拡大全体会「データ分析説明会」	1	6月	杉並区役所
認知症地域支援推進員研修	1	6月	東京都
高次脳機能障害者相談支援研究会	1	6月	東京都心身障害者福祉センター
歩行アシスト説明会	1	6月	㈱RehaLabo
視野を広げてリソースをみつけよう	1	6月	スキルアップ事務局

介護予防・日常生活支援事業者向け介護予防研修	1	6月～11月	東京都福祉保健局
HONDA歩行アシストセミナー	1	6月	㈱RehaLaboJapan
パーソナリティー障害の理解	2*	6月	中部総合精神保健福祉センター
福祉用具サービス業務従事者講演会	1	6月	東京都福祉保健財団
東京都地域包括支援センター職員研修(初任者研修)	2	6月・7月	東京都福祉保健財団
平成30年度精神保健福祉研修(前期)アウトリサーチ支援研修	2	6月	東京都立精神保健福祉センター
東京都介護支援専門員 専門研修Ⅱ	1	6月	東京都介護支援専門員研究協議会
地域包括支援センター職員基礎研修	2	7月・10月	長寿社会開発センター
初任者のための相談力入門	1	7月	東京都立精神保健福祉センター
第14回杉並区の地域リハビリテーションを考える勉強会	1	7月	杉並リハビリテーション病院
専門技術研修「職種別研修」主任ケアマネジャー	2*	7月	杉並区役所
平成30年度第1回職種別研修(社会福祉士)	2	7月	杉並区役所
平成30年度専門技術研修「職種別研修」	1	7月・12月	杉並区役所
伝えたい人に伝えるチラシをつくりませんか?	1	7月	すぎなみ協働プラザ
「障害者施策とケアマネジメント」	2	7月	杉並区ケアマネ協議会
平成30年度杉並区主任介護支援専門員研修	1	7月	杉並区ケアマネ協議会
地域援助技術研修・初級③	1	7月	東京都福祉保健局
介護職員スキルアップ研修「認知症を極める」	1	8月	杉並区役所
高齢者・障害者の虐待防止	1	8月	杉並区役所
若年性認知症関係機関連絡会	1	8月	杉並区役所
障害者施策とケアマネジメント	1	8月	杉並区役所
生活困窮者自立支援法を学ぶ	1*	9月	東京都介護支援専門員研究
「認知症ポジティブのすすめ」～認知症予防のライフスタイルと認知症にやさしい地域づくり～	1*	9月	杉並区保健福祉部
養護者による高齢者虐待対応研修(基礎)	1	9月	東京都福祉保健財団
若年性認知症相談支援研修	1	10月	東京都福祉保健局
認定調査員 現任研修	4*	10月・12月	杉並区役所
キャラバンメイト養成研修	1	10月	東京都
2018年度事例発表会 地域包括ケア	2	10月	ベネッセ・杉並北クリニック・ツクイ
養護者による高齢者虐待対応研修(応用)	1	10月	東京都福祉保健財団
認知症になつても安心して一人歩きを楽しめるまちづくり 全国フォーラム2018	1*	11月	認知症介護研究・研修センター
高齢者の結核対策～対応と支援～	1	11月	公益財団法人東京都結核予防会
職種別研修後期(社福)	1	12月	杉並区役所
平成30年度精神保健福祉研修(後期)家族の心理的配置を読む～依存症事例を中心～	1	12月	中部総合精神保健福祉センター
第9回介護・医療連携推進会議	1*	1月	㈱クールヘッド
多職種で取り組むアドバンス・ケア・プランニング～望まない	1	2月	杉並区在宅医療・生活支援センター

い延命治療をしないために～			杉並区医師会訪問看護ステーション
「支援困難事例と向き合う」～在宅医療・生活支援センター活動報告と講演～	1	3月	杉並区在宅医療・生活支援センター
ケアマネ協議会3回連続独自研修	1	3月	杉並ケアマネ協議会

③生活相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
困難事例対応研修「高齢者・障害者の権利擁護及び虐待防止」	1	7月・8月	杉並区役所
看取りに向けた通所介護の役割について	1	8月	杉並区通所介護事業者連絡会
通所介護加算	1	3月	杉並区通所事業連絡会

④看護師・保健師

研修名	受講者数	実施月	実施主体
体験傾聴講座	1	4月	東京自殺防止センター
擁護者による高齢者虐待対応研修	1	5月	東京都福祉保健財団
介護報酬改定状況に見る機能訓練指導員の役割	1	5月	東京都社会福祉協議会
パーソナリティ障害の理解	1	6月	中部総合精神保健福祉センター
第2回医療と介護の感染症予防ネットワーク勉強会	1	7月	中野・杉並医療と介護の感染予防ネットワーク
看取りに向けた通所介護の役割について	1	8月	杉並区通所介護事業者連絡会
東京都介護職員によるたんの吸引等の実施のための研修指導看護師研修会	1	9月	東京都福祉保健局
第3回中野・杉並医療と介護の感染予防ネットワーク勉強会	1	10月	中野・杉並医療と介護の感染予防ネットワーク、(株)モレーンコーポレーション
東京都老人福祉施設等感染症対策指導者養成研修	1	10月	東京都福祉保健局
「死ぬ」ことから考える尊厳のある医療・ケア	1	11月	社会福祉法人浴風会
施設内リーダー職員研修	1	11月・12月	東京都福祉保健財団
杉並区介護予防ケアマネジメント研修	1	12月	杉並区役所
素直に、自分らしく、こころよく うつ、不安、悲嘆の心理学からのヒント	1	12月	認定NPO国際ビブレンダーズ 東京自殺防止センター
高齢者のスキンケアと褥瘡ケア～介護施設・療養の場面で	1	1月	東京都看護協会

⑤介護支援専門員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
「終末期の患者様への対応方法」改正版	1*	5月	医療法人社団東京白報会杉並在宅診療所、医療法人社団立靖会ひまわり歯科
竹田先生とケアマネの顔の見える相談会	1	5月	ケア24成田
東京都介護支援専門員専門研修Ⅰ	1	6月～8月	公益財団法人総合健康推進財団
高齢者のかぜ・肺炎	1*	6月	入谷内科クリニック
「在宅で下肢潰瘍をケアする」	1	6月	杉並コミュニケーションケア
東京都介護支援専門員専門研修課程Ⅱ	2*	6月～8月	東京都介護支援専門員研究協議会
高齢者・障害者の権利擁護・虐待防止及び高齢者虐待対応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	1*	7月・8月	杉並区在宅医療・生活支援センター
東京都介護支援専門員専門研修課程Ⅱ	1*	7月～9月	東京都介護支援専門員研究協議会
区・主任CM職種別研修	1	7月	杉並区役所
第7回介護・医療連携推進会議	1	7月	㈱クールヘッド ウオームハート 上井草・サンフレンズ
「補水」という考え方を学び、熱中症を予防する	1*	7月	㈱大塚製薬工場
「障害者施策とケアマネジメント」	1*	7月	杉並区
「障害分野の支援」	1	7月	区ケアマネ協議会
「あの人みたいなケアマネジャーになりたいと感じてもらうために」	2*	7月	杉並区役所
平成30年度第2回上井草ケアマネジャー連絡会	1	8月	ケア24上井草
虐待のとらえ方、気づき、早期発見早期対応、BPSDや強度行動障害への対応	1	8月	杉並区在宅医療・生活支援センター
「障害者施策とケアマネジメント」第2回	1*	8月	杉並区役所
ケアマネジメントの質向上研修	1	9月	東京都
「ケアマネジャーが理解しておきたい疾患への理解とチームアプローチ」	2	9月	杉並区居宅介護支援事業者協議会
認知症の人がより良く生きる地域の実現に向けて	1*	9月	認知症介護研究・研修東京センター
介護支援専門員更新研修	3*	9月～12月	東京都福祉保健財団
認知症の介護を知ろう「初期」	1	9月	ライフ＆シニアハウス上井草
災害時に備えて～平時よりCMが備えるべき事とは何か～	2	10月	杉並区役所
平成30年度市區町村等高齢者権利擁護研修	1	10月	東京都福祉保健財団
認知症の介護を知ろう「中期」	1	10月	ケア24上井草
怒りや暴言のある患者、家族への対応とケア提供者のストレスマネジメント	3*	10月	杉並コミュニケーションケア
2018年エンドオブライフケアと QOL～より良い人生の最終段階を支えるために	3	11月	杉並区役所

平成30年度杉並区在宅医療推進多職種研修会	1	11月	杉並区医師会訪問看護ステーション
意思決定支援とチームアプローチ～より良い地域での暮らしを支えて行く為に～	1*	11月	杉並区居宅介護支援事業者協議会
認知症の介護を知ろう「後期」	1	11月	ケア24上井草
自立支援・重度化防止に向けた介護支援専門員研修	3	11月～1月	東京都保健福祉局
第2回方南町在宅診療懇話会「在宅で困る消化器疾患」	1*	11月	入谷内科クリニック
個別課題・ネットワーク構築型・地域ケア会議	1	12月	ケア24上井草
介護予防ケアマネジメント研修	2*	12月	杉並区役所
困難事例対応従事者向け研修	1	12月	在宅医療・生活支援センター
平成30年度主任介護支援専門員(2回目)あの人みたい なケアマネになりたいと感じてもらうためにⅡ	3	12月	杉並区介護支援課・居宅介護支援事業者協議会
職種別研修(ケアマネ)	1	12月	杉並区役所
平成30年度ケアマネジメントの質の向上研修	1*	12月	東京都福祉保健局
平成30年度主任ケアマネ職種別研修(2回目)	4*	12月	杉並区役所
精神保健福祉研修認知行動療法を地域支援に活かす	1	12月	東京都中部総合精神保健福祉センター
東京都小規模多機能型サービス等の計画作成担当者研修	1	1月	東京都福祉人材センター
高齢者虐待防止研修	1	1月	東京都福祉保健財団
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
高齢者虐待防止研修	1	1月	東京都保健福祉局
「在宅医療・介護の質向上カンファレンス」	1*	1月	林脳神経外科メディカルクリニック
東京都介護支援専門員専門研修Ⅱ	2*	2月・3月	東京都介護支援専門員研究協議会
緩和ケア医から学ぶ、がん看取り時の医療連携	1	2月	ケアマネ連絡会
多職種で取り組むアドバンス・ケア・プランニング～望まない延命治療をしないために	1	2月	杉並区在宅医療・生活支援センター
第10回 杉並区認知症ネットワーク	1*	3月	社会福祉法人浴風会
ほほえみプロジェクト	1*	3月	ケアマネ連絡会
杉並区介護保険サービス事業者集団指導	1	3月	杉並区役所
東京都小規模多機能型サービス等の計画作成担当者研修	1	3月	東京都福祉人材センター

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勉強会 平成30年度診療報酬改定・介護報酬改定	1	5月	杉並保健所
災害時における食事提供「震災の体験から学んだ災害時の対応」	1	7月	東京都社会福祉協議会
高齢者の食支援に関する研修会	1	8月	東京都社会福祉協議会
第1回栄養技術講習会 災害時の食事～備蓄食品を使った災害食レシピ～	1	9月	杉並保健所
第2回栄養技術講習会 口腔内及び消化器症状に対する食事の工夫	1	10月	杉並保健所
Care Chow Japan 2019 メディケアフーズ展	1*	1月	UBM メディア㈱
第40回 フードケータリングショー	3	2月	日本給食サービス協会他
日本人の食事摂取基準(2020年)改定に向けて	2	3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
H30年度 年末調整等説明会	2	11月	荻窪税務署
外国人労働者雇用管理セミナー	1	11月	ハローワーク新宿
介護報酬請求事務に関する研修会(応用編)	1*	11月	東社協
外国人介護福祉士養成・支援プログラム	1	12月	NPO法人ひとりとみんな
求職者に選ばれる法人のあり方と効果的な採用活動～魅力的な福祉職場とは～	1	12月	東京都福祉人材センター
SWINGシステム 財務会計システム講習	1	1月	㈱CJJ SWINGサポートセンター
社会福祉法人会計実務者決算講座	1	2月	全国社会福祉協議会

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	1*	6月	東京交通安全協会

⑨理学療法士

研修名	受講者数	実施月	実施主体
進化と3Pシミュレーションで伝える運動学・進化するリハビリ技法	1	7月～9月	姿勢発達研究会
ケアの質向上のための福祉用具活用セミナー ケアを変える！最新の摩擦軽減用具スピラドウの可能性	1	7月	アビリティーズ・ケアネット㈱
進化と3Dシミュレーションで捉える運動学・進化するリハビリ技法	1	8月	姿勢発達研究会
腰痛の評価と治療	1	9月	臨床家のための運動器研究会
進化するリハビリ技法連続講座(1回目/12)	1	9月	姿勢発達研究会
国際福祉機器展2018 H.C.R セミナー感染症対策について	1	10月	全国社会福祉協議会
進化するリハビリ技法連続講座(2回目/12)	1	10月	姿勢発達研究会
進化するリハビリ技法連続講座(3回目/12)	1	11月	姿勢発達研究会
進化するリハビリ技法連続講座(4回目/12)	1	12月	姿勢発達研究会
次世代介護機器の活用支援事業公開見学会	1	1月	東京都福祉保健財団
進化するリハビリ技法連続講座(5回目/12)	1	1月	姿勢発達研究会
治療6ヶ月待ちの理学療法士が実践している痛みを取るための評価と治療技術	1	2月	臨床家のための運動器研究会
進化するリハビリ技法連続講座(6回目/12)	1	2月	姿勢発達研究会
歩行の診かたと変化のさせかた-基礎から臨床応用まで	1	3月	臨床家のための運動器研究会
進化するリハビリ技法連続講座(7回目/12)	1	3月	姿勢発達研究会

(5)その他

研修名	受講者数	実施月	実施主体

2. 超過勤務時間数の推移について

2017年度、2018年度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	2017年超過勤務時間数	2018年超過勤務時間数
上井草園	3.3	4.5
サンフレンズ善福寺	5.5	8.1
上井草ふれあいの家	1.8	1.1
和田ふれあいの家	13.3	11.7
和泉ふれあいの家	8.3	9.2
松ノ木ふれあいの家	7.3	5.3
永福ふれあいの家	4.1	2.8
和田サ高住	2.8	4.4
ケア 24 上井草	4.0	2.7
ケア 24 善福寺	3.4	2.5
ケア 24 和田	11.2	11.8
上井草支援センター	2.5	3.7
和田堀支援センター	0.5	0.3
法人事務局	4.5	5.0
職員の月平均	4.7	5.9

2018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26.0時間、最も少なかった職員の月平均超過勤務時間数は0時間であった。

前年度と比べ全事業所の1人あたりの月平均超過勤務時間数は1.2時間増加した。

2017年度末法人全体職員数258名、2018年度末法人全体職員数213名 前年比45名減。

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、介護職員となっている。

2019年4月は4人の職員（内3人が新卒）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。

職種別 1人あたりの月平均（2018年度の実績の多い順）

職種	2017年度 超勤時間数	2018年度 超勤時間数
所長（係長）	14.9	16.6
生活相談員（在宅系）	10.4	11.9
介護職員	4.1	6.2
事務職員	5.0	5.9
相談員（包括）	6.0	5.0
理学療法士	6.9	3.9
生活相談員・介護支援専門員（施設系）	3.2	3.7
介護支援専門員（居宅系）	1.9	2.6
看護職員	2.2	2.4
（管理）栄養士・調理師	2.3	0.5

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	101人	9年6ヶ月	37.8歳
非常勤職員	112人	8年9ヶ月	57.2歳

4. 採用試験実施回数・採用人数について

2018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
26回（同日開催あり）	35人	15人

5. 安全衛生業務報告

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152名、受診率は98%でした。未受診者は2名で、2名とも後に退職しています。

異常なしはAとBを合わせて36%で一番多い結果でした。次にC要観察が29%、D要精密検査16%、F治療中16%、E要治療1%でした。

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きたいと思います。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	152
受診者	
男	73
女	74
計	147
個人受診者	3
未受診者	2

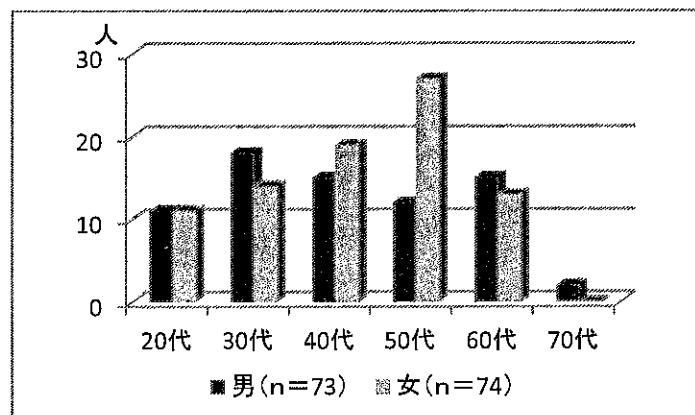


図1 年代別受診者数

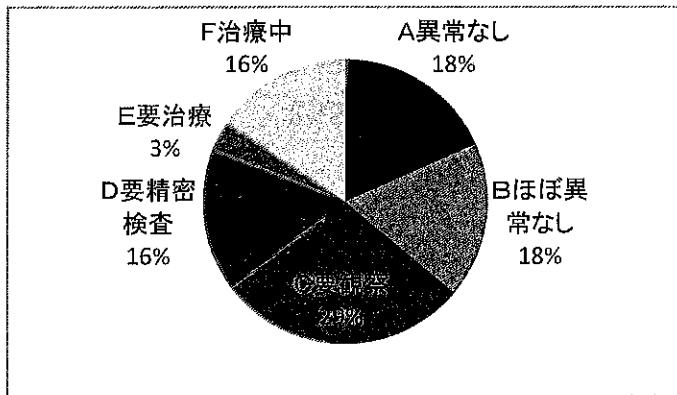


図2 判定別割合(n=168)

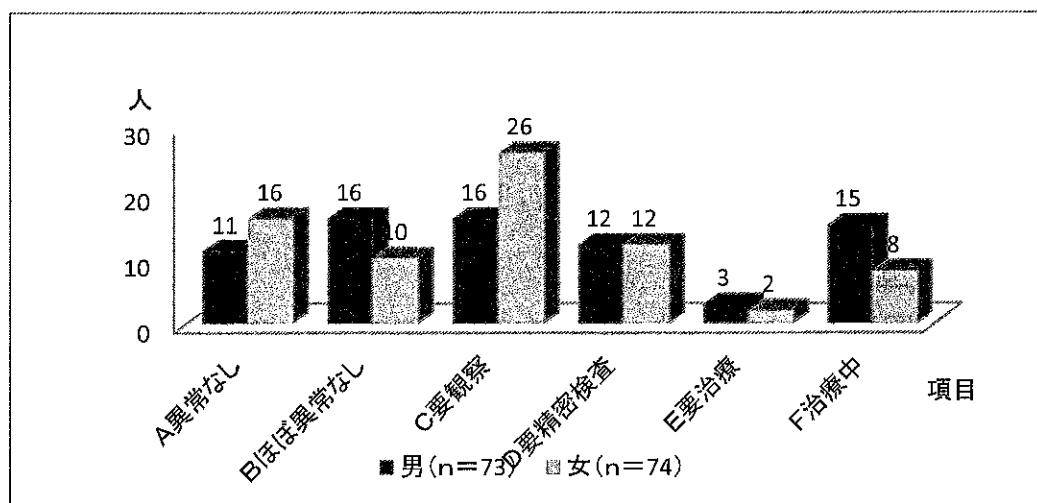


図3 男女別判定別人数

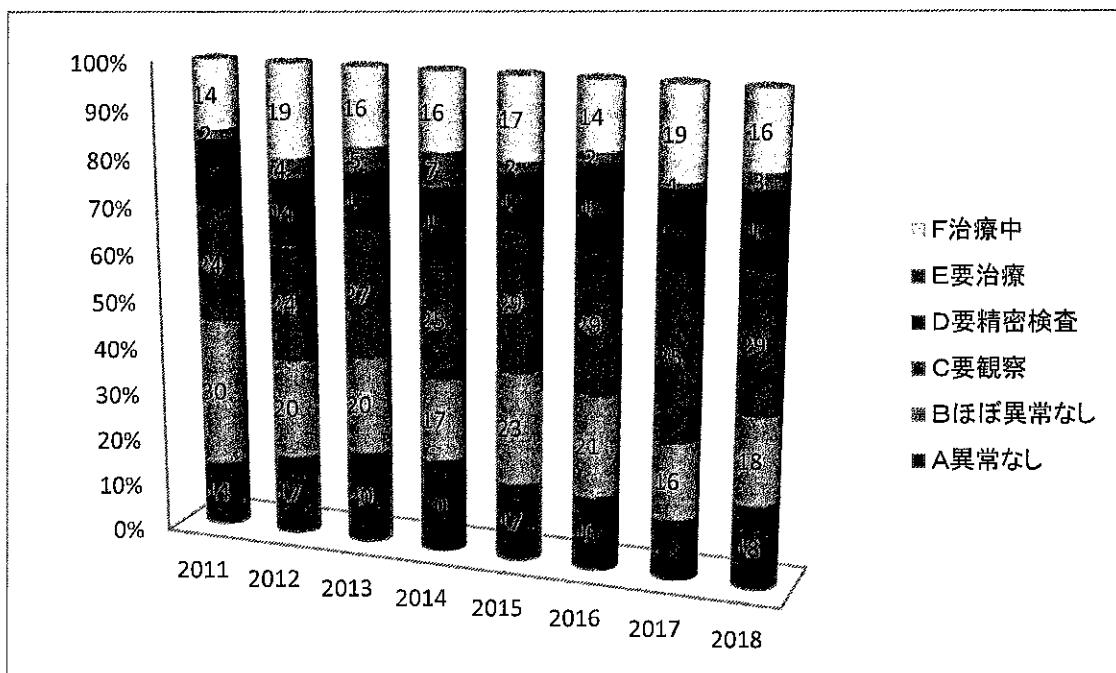


図4 年度別判定区分割合比較

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26名でした。今年度は脂質が一番多く、次いで血圧でした。

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	2
D要精密検査	13
E要治療	4
F治療中	7
計	26

表3 個別通知の判定内容(重複あり)

判定内容	人数
要医療	6
要精密検査	18
治療内容の検討	4

表4 個別通知内容(重複あり)

通知内容	人数
血圧	5
脂質	7
糖尿病	3
貧血	4
腎機能	4
肝機能	4
胸部レントゲン	1
便検査再検	2

2018年度
健康診断2結果

対象者=夜勤者=36名

受診者性別	人
男性	25
女性	11
計	36

判定区分	人
A異常なし	8
Bほぼ異常なし	6
C要観察	13
D要精密検査	2
E要治療	2
F治療中	5
計	36

個別通知者 3名

判定区分内訳	人
D精密検査	1
E要治療	1
F治療中	1
計	3

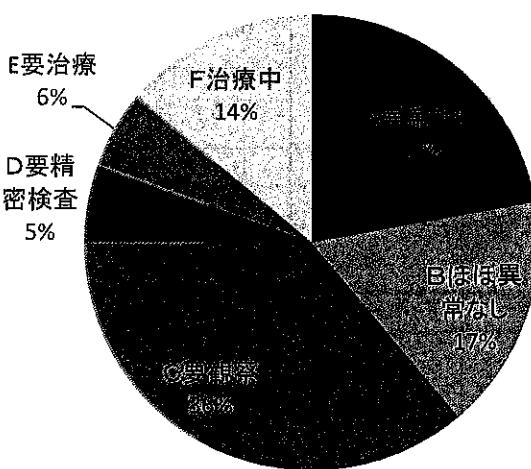
検査項目内訳	人
貧血	1
糖尿病	1
血圧	1
計	3

腰痛健康診断問診票結果

腰痛なし	28
腰痛あり	18
計	46

個別通知者 0名

図 判定区分別割合



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	0	0
休憩するほどではないが、かなり痛い	2	1
時々軽い痛みを感じる程度	12	1
腰がだるい程度	2	0
未記入	2	0
計	18	2

作業体操をしていますか	人
はい	5
いいえ	12
不明	1
計	18

上井草園	3
サン善	2
計	5

VI 事業所別実績報告

1 利用者状況

(2019年 3月 31日現在)

種類	施設名	定員 (名)	年間平均利用率 (%)	年間平均要介護度 (要介護)	平均年齢 (歳月)	平均在籍年数 (年月)	年間新規入所者数 (名)
特別養護老人ホーム	上井草園	75	92.0	3.90	84.5	3年6ヶ月	22
	サンフレンズ 善福寺	30	94.77	3.87	87.5	2年3ヶ月	7
通所介護 (ふれあいの家)	上井草	35	46.7	2.76	85.2		3
	和田	26	99.8	2.2	89.0		8
	和泉	38	75.5	1.5	87.2		50
	松ノ木	35	78.8	2.0	88.3		20
	永福 (一般型)	53 4月(48) 10月(28) 11月(23)	41.7 (登録利用者に対する利用率)	1.8	89.4		0

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	353,797	350,360	3,437	1%
サンフレンズ 善福寺	187,733	212,181	-24,448	-13%
上井草	26,260	34,672	-8,412	-32%
和田	70,163	68,688	1,475	2%
和泉	84,086	76,218	7,868	9%
松ノ木	77,083	79,308	-2,225	-3%
永福	46,106	86,595	-40,489	-88%
合計	845,228	908,022	-62,794	-7%

3 ショート利用状況

種類	施設名	定員 (名)	年間平均利用率 (%)	年間平均要介護度 (要介護)	1日平均利用者数 (名)	年間延べ利用者数 (名)
短期入所生活介護	上井草園	9	116.7	2.66	10.5	3,815
	サンフレンズ 善福寺	4	101	2.69	4.04	1,475

4 資格保有状況

(2019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		
総職員数	60	38		17	23	21	13	172
(内訳)								
介護福祉士	18	13		5	7	9	5	57
実務者研修	0	2		0	0	2	0	4
初任者研修	1	3		2	1	2	0	9
介護職員基礎研修	1	1		0	0	0	0	2
1級ヘルパー	1	0		1	1	2	0	5
2級ヘルパー	21	6		6	3	7	3	46
社会福祉士	6	6		0	3	0	1	16
精神保健福祉士	0	0		0	0	0	0	0
保健師	0	0		0	0	0	1	1
看護師	5	2		2	2	2	1	14
准看護師	0	0		0	1	0	1	2
(管理)栄養士	1	4		0	0	1	1	7
調理師	0	1		0	1	1	0	3
理学・作業療法士	1	1		0	0	0	0	2
マッサージ師	0	0		0	0	0	0	0
介護支援専門員	5	6		1	1	4	2	19
合計	60	45	0	17	20	30	15	187

※ 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	67	19						86
初任者・実務者研修実習								0
社会福祉士養成校実習	47	223						270
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				29	85	140		254
中学・高校生体験学習	5	3		5	0	43		56
その他				5	250	20		275
合計	119	245	0	39	335	203	0	941

2018年度 サンフレンズ上井草支援センター実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計件数	
請求件数	138	147 返還再請求含 まず	143	145	133 返還再請求含 まず	134	133 返還再請求含 まず	132 返還再請求含 まず	124	130	130	129	1618	
加算	①初回	15	8	4	4	5	4	7	3	10	6	4	72	
	②入院情報連携 I・II	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	③退院退所 I イ	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	4	
	④退院退所 I ロ	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	
	⑤独居高齢者	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	
減算	①運営基準 (I・II・III)	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	III	5,533,560円	
	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	
認定調査件数		6	6	6	6	6	6	6	12	14	14	15	103	
予防請求件数		16	16	17	16	18	18	17	21	21	19	18	213	
合計件数		154	163	160	161	152	152	150	153	145	149	148	145	1832
適正請求件数達成率		86.52%	91.57%	89.89%	90.45%	85.39%	85.39%	84.27%	85.96%	81.46%	83.71%	83.15%	81.46%	85.77%
適正件数		178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	2136	

2018年度 サンフレンズ和田堀支援センター実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計件数	
請求件数 (含予防)	157	161	162	155	155	160	155	158	159	148	146	151	1867	
加算	①初回	4	6	5	1	4	3	2	4	5	3	4	44	
	②入院時情報連携 I・II	1	3	0	4	0	3	0	5	4	4	3	30	
	③退院退所 I 1・I 2・II 1・II 2・III	0	2	3	1	0	1	1	0	1	0	1	10	
	④小規模多機能型居宅介護事業所連携	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	⑤看護小規模多機能型居宅介護事業所連携	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	⑥緊急時等居宅カンファレンス ⑦ターミナルケアマネジメント	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
減算	①運営基準 (I・II・III)	III	6,385,140円											
	②特定事業所集中	なし												
認定調査件数		なし	0											
予防請求件数		21	24	23	22	21	24	24	24	19	20	22	268	
合計件数		157	161	162	155	155	160	155	158	159	148	146	151	1867
適正請求件数達成率		84.41%	86.56%	87.10%	83.33%	83.33%	86.02%	83.33%	84.95%	85.48%	79.57%	78.49%	81.18%	83.65%
適正件数		186	186	186	186	186	186	186	186	186	186	186	2232	

VII オンブズマン委員会・ハラスメント防止委員会実施報告

2018年度オンブズマン会議・協力員会議 事業報告

1. 年間予定と実績

オンブズマン相談会（年6回） 15:00～16:00

日程	場所	相談者数	相談者	
10月22日（月）	和田ふれあいの家	1名	和田サ高 住入居者	

オンブズマン協力員会（年4回） 16:45～17:45

日程	場所	事例提供事業所	苦情主	エピソード
6月25日（月）	サンフレンズ善福寺	サンフレンズ善福寺	利用者 家族	服薬事故の苦情とその検証
10月22日（月）	和田ふれあいの家	上井草園	利用者 家族	排泄介助を依頼するも職員が来て くれなかった
		ケア24和田	利用者	相談員の対応が遅い
1月28日（月）	和泉ふれあいの家	上井草支援センター	訪問看護 事業所	訪問看護よりケアマネジャーのブ ランについて苦情
3月25日（月）	松ノ木ふれあいの家	松ノ木ふれあいの家	利用者 家族	添乗員の言葉がきつい

オンブズマン委員会（年2回） 16:30～18:30

日程	場所	議題
7月23日（月）	サンフレンズ上井草	サンフレンズ善福寺の服薬事故とその後の経過について
2月25日（月）	サンフレンズ上井草	今年度の振り返り

職員研修 18:00～19:00 講師：大妻女子大学 井上修一准教授

日程	場所	対象職員	出席人数	研修内容
7月23日（月）	サンフレンズ上井草	新人～5年未満		サンフレンズ・オンブズマン と語ろう

2. 苦情要望一覧

事業所名	相談者	種類		苦情・相談の内容	対応
ケア24和田	利用者	職員対応	9月	A様(以下本人)から入電。B職員(以下B)対応。「昨日、C職員(以下C)に電話した。対応した職員は、折り返し電話をするとの事で待っていたのに電話がない。職員まで嘘っぽちで、言っていた事もやってくれない。ふざけるなどいう話ですよ。これから区役所に電話してケア24が何もしてくれないとありますよ」と訴え、切電される。	本人からの苦情連絡が入った時点で、直接応対できず。10:40に本人宅へ連絡するも応答なかったため、同日午後、自宅へ直接訪問。「(自宅に)入って行ってよ」と自宅に上げて下さった。電話連絡いただいた内容を、しっかり確認しなかった事(見落とし)によって、A様を待たせてしまった事、不快な思いをさせてしまった事について、直接謝罪した。本人、それ以上の事には触れず、以降は、9月1日に生じた転倒後の体調面・痛みのため苦慮している動作についての相談に話題が移った。プラン変更に対する相談に応じた。
上井草園	利用者	職員対応	6月	ご本人様より「排泄をしたため、6時頃からナースコールを押しているのに対応してくれない。排泄をしているため、不快感もあり気持ち悪い。」と上記時刻、涙ながらに相談を受ける。	当日の夜勤、早番職員へ聞き取りを行い、ご本人様へ謝罪しご理解を得る。ご本人様としては「何分待つか等が不明確だったため、不安になった。」「共同生活のため、常日頃から我慢は必要だと思っている。」「職員の動きなども観察し介助が困難なときも理解している。」とお話を頂く。起床介助等の業務が押してしまうと、柔軟に対応が出来ないタイムテーブルになってしまっている。 今後の対応として、少しゆとりを持ち、急な介助依頼にも対応することができるよう変更する。 また、ご利用者様との信頼関係を構築し、ご説明の部分を強化する。 職員の1時間半とご利用者様の1時間

				半では体感が違うことをしっかりと受け止め、職員育成に活かす。
上井草支援センター	ヘルパー	職員対応	10月	ヘルパーが訪問したところ食欲が無く、一口二口食べるとむせてしまいます。エンシュアも飲めない。息子さんからトイレで排泄させてほしいと言われているが立ち上がりが出来ないので無理。オムツ交換、清拭は行って帰宅している。意識状態はやっと返事が出来る状態だがこの状態でいいのでしょうか?
	訪問看護	職員対応	10月	訪問看護ステーションの看護師2人が来所され、担当ケアマネジャーにご利用者A様のプラン変更(服薬管理が出来ず、食事もきちんと摂取できていないためデイサービスへの通所を勧めた)をお願いしたが聞いてもらえなかった。翌日、A様が薬の過剰摂取で救急対応うなってしまい、訪問看護ステーションの管理者より、なぜデイサービスへの通所を勧めても対応してくれないのか苦情が入った。

2018年度 ハラスメント防止委員会活動報告

1. ハラスメント防止委員会

第1回 2018年5月14日（月）9:00～10:00

参加者：ハラスメント防止委員会：森山委員・井上委員・檜谷委員

常務理事 土屋

(議題) ①2018年度の目標設定

②2018年度の研修内容と日程の決定

第2回 2018年11月26日（月）10:30～12:00

参加者：ハラスメント防止委員会：森山委員・井上委員・檜谷委員

事務局長 菱木

(議題) ①2018年度の研修内容と日程の決定（再）

②ハラスメント防止事務局の事務局職員の補充について

③ハラスメント防止ガイドライン 相談の手引き更新について

2. ハラスメント防止研修

(部長・課長・係長対象)

【開催日時】

12月19日（水）上井草園 森山委員・井上委員・檜谷委員

内容：事例を通して、グループワーク

「自分が大事にされたと感じた経験」を語ってみよう

(全職員対象)

【開催日時】

1月 21日	(月)	サンフレンズ善福寺	森山委員・井上委員・檜谷委員	職員 11名参加
--------	-----	-----------	----------------	----------

1月 22日	(火)	上井草園	井上委員・檜谷委員・河理事	職員 14名参加
--------	-----	------	---------------	----------

2月 1日	(金)	和泉ふれあいの家	森山委員・井上委員	職員 16名参加
-------	-----	----------	-----------	----------

2月 6日	(水)	サンフレンズ善福寺	森山委員・檜谷委員・河理事	職員 8名参加
-------	-----	-----------	---------------	---------

2月 8日	(金)	和田ふれあいの家	森山委員・井上委員	職員 10名参加
-------	-----	----------	-----------	----------

2月 12日	(火)	上井草園	森山委員	職員 12名参加
--------	-----	------	------	----------

2月 14日	(木)	松ノ木ふれあいの家	井上委員・檜谷委員	職員 15名参加
--------	-----	-----------	-----------	----------

内容：事例を通して、グループワーク

「自分が大事にされたと感じた経験」を語ってみよう

発行日 2019年5月

社会福祉法人 サンフレンズ

「2018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-ムペ-ジ <http://www.3friends.or.jp/>