

(通巻第26号)

2019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	2019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.	小規模多機能型居宅介護事業	
	おしす上井草小規模多機能ホーム	6
3.	通所介護事業	
	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
4.	居宅介護支援事業	
	サンフレンズ上井草支援センター	10
	サンフレンズ和田堀支援センター	11
5.	地域包括支援センター事業	
	ケア24上井草	12
	ケア24善福寺	13
	ケア24和田	14
6.	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	15
7.	法人事務局	
	人事・経理・総務・地域福祉推進担当	16
IV	理事会・評議員会の開催状況	17

V 職員に関すること	
1. 研修受講状況	18
2. 超過勤務時間数	27
3. 人数・平均在籍年数・平均年齢	28
4. 採用試験実施回数・採用人数	28
5. 安全衛生業務報告	29
VI 事業所別実績報告	
特別養護老人ホーム・通所介護事業	
1. 利用状況	35
2. 経営状況	35
3. ショート利用状況	35
4. 職員資格保有状況	36
5. 実習生・研修生等受入状況	36
居宅介護支援センター	
1. サンプルンズ上井草支援センター	37
2. サンプルンズ和田堀支援センター	37
VII オンブズマン委員会	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. 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。

Ⅱ 2019 年度 法人全体の年間事業報告

(全体)

1. 安定した経営

2019 年度は、事業活動収支▽2,375 万円 資金収支差額▽6,152 万円と 2 年続けて大きな赤字となりました。

大きな要因としては、1. 新規事業の大幅な予算未達 2. 一部の事業所を除く収入の予算未達があげられます。

今年度の大幅な赤字により、法人資産は4億2百万となり、2010 年～2019 年の 10 年間で、約 2 億円以上資産を減らしています。

次年度は、これ以上法人資産を減らさないように、収支の改善に取り組みます。

又、収入確保策として「個別ケアの充実」「専門性」の強化に部門別で取り組んでもらい「最初に声がかかる事業所」を目指します。

2. 人材確保

①上井草園、サンフレンズ善福寺ともに夜勤専従職員の安定的な配置をとることができ、常勤職員の夜勤回数もコントロールできるようになりました。日勤帯に出勤できる職員体制が整いつつあるので、利用者のサービスの質の向上につなげていくことに引き続き取り組んでまいります。

②外国人雇用については先進的に取り組んでいる施設の視察、東京都が開催するセミナーへの参加、外国人介護福祉士雇用プログラムを推進している NPO との業務提携を進めてまいりました。今年度は情報収集に留まり、外国人雇用への具体的な取り組みには至りませんでした。次年度以降も引き続き検討をしてまいります。

③人事評価

キャリアパス制度の見直しについては上期にコンサルタントに入ってもらい検討を進めました。下期からは総務委員会と法人事務局人事担当が協働してキャリアパス構築に取り組み、法人に貢献をした職員が評価される仕組みが整いました。

④研修

外部理事が研修講師となり、常勤全職員対象の経年別研修を開催しました。研修では自法人の魅力を語りあい、「自分の知り合いにリファラル採用を勧めるには何が必要だろう？」という論点で「自分たちの職場を自分たちで良くしていく」ために知恵を出し合いました。

外部研修にも職員を積極的に派遣し、他法人職員とも交流も推進しました。

⑤規程の見直し

時間有休制度の導入により、職員の多様な働き方に対応できる休暇取得が進みました。キャリアパス制度の見直しに伴い、給与規程、組織規程等の見直しを行いました。

3. サービスの質の向上

①上井草園において、東京都の次世代介護機器の活用支援事業を活用し、介護用リフトとマッスルスーツの導入をしました。介護職員が移乗や入浴、排泄の介助、体位交換などの場面で安全にご利用者の介助をすることができ、職員の身体も守る環境整備が進みました。

②サンフレンズ善福寺では IT 委員会が立ち上がり、介護記録の電子化に向けて検討が始まりました。上井草園では介護保険施設等における ICT 活用促進事業を活用し、介護記録ソフトと見守り支援機器と連動することのできる IP 対応のナースコール端末を導入し、施設一体となった ICT 化が実現しました。

4. 部門別

・特養部門

特養上井草園は、計画した利用率に達しませんでした。入所決定までの期間を極力短くするように努力したのですが、退所者増も影響し、収入確保ができませんでした。サンフレンズ善福寺は、計画通りの利用率となりました。

サービス提供に関しては、積極的に各種委員会活動に取り組み、ケアの質の向上をすすめました。その結果、加算取得につながりました。

・通所介護部門

3 か所のうち、和泉ふれあいの家は昨年同様収支が黒字でした。他 2 か所は、人員を減らしたにも関わらず、利用者の減少が著しく収支が大きく悪化しました。従来のレスパイト、入浴対応のデイサービスから、自立支援、身体機能の改善にも対応できる事業所を目指します。

・地域包括支援センター部門

杉並区から示された事業評価表に基づいて、「在宅医療・介護連携」「認知症対策」「生活支援体制整備」を中心に取り組みました。年に 2 度の評価では、3 所とも区内包括の平均程度の評価をいただいています。

来年度も、2 層協議体の運営に軸を置き「住み慣れた地域で暮らす」ことが当たり前になる地域づくりを目指します。

・小規模多機能部門

4 月 1 日開設予定だった新規事業「おあしす上井草」は工事遅れにより

6 月 1 日開設となりました。その影響もあり、年度末の登録利用者数は予定を大幅に下回りました。次年度は、地域の居宅介護支援センターや地域包括支援センターからの紹介に応じていけるように、サービス利用者対応能力を高めます
その結果、サービスの信頼を深め、登録者を増やします。

・居宅介護支援事業所部門

2 か所あった事業所のうち、和田堀支援センターを上井草支援センターに、1 月末に統合しました。居宅介護支援事業所の拠点を一カ所とすることで、より充実した人員体制、支援体制でサービスを提供することにしました。

その結果、収支が改善したため、次年度は黒字が見込めるようになりました。

Ⅲ 事業所別事業報告

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	施設の具体的目標		指標・成果
健全経営	①	空床をできるだけ作らず、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画できるように計画的に職員研修を実施する。
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。2回/年 ②地域の他事業者と連携し、講演会や研修会に協力する。2回/年 ③地域住民と連携し、防災や教育等に協力する。2回/年
	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。	①Wi-Fi環境を整備する。 ②短期入所サービスに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 1回/年 ②介護ロボット、リフト、見守り機器等導入
	③	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、マット等の入れ替え、居室内手すり等の設置 ②座位入浴浴槽整備
人材確保	①	資格未取得の職員は資格取得のための研修を受講する。	①初任者研修受講4人/年 ②介護実践者研修3人/年 ③たんの吸引等の実施のための研修3人/年
	②	働きやすい、職員が離職しない職場づくり	①目標策定と実践を計画的に実施する。2回/年 ②職員のキャリアプランを相談する。2回/年

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	担当者名
①97% ②108%	①特養稼働率93.1% 退所者29名/年 相談員体制が整わず、入所相談(見学、訪問等)を適時進めることができなかった。入院者が増加すると入院者のベッドを稼働させることが難しいため、入院者を増やさないように予防に努めている。誤嚥性肺炎を予防するための頸部聴診法の活用、脱水、尿路感染予防のために水分摂取がすすむよう水分ゼリーの提供、清潔保持のためにウォシュレット便座の取り付け等を進めている。 ②短期入所稼働率121% 空床の稼働が向上するように、常に特養の入所予定を調整しながら、短期入所を調整することが必要であるが、十分にできなかった。空床がある場合には、随時居宅介護支援事業所等に空き情報を提供して利用相談を進めていく。	園長 相談員
①100%	①感染症対策委員会、事故対策委員会、褥瘡委員会、身体拘束委員会、ターミナルケア委員会、介護技術委員会はそれぞれ年2回以上職員研修を実施している。外部研修で学んだ知識を研修を通して、また実践の場で伝達することができている。新任や異動職員等には、年度当初に計画し、経験のある職員には、多くの職員が参加できるように実施回数を多く計画した。講師となる職員も経験を重ねて成長している。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①80% ②0% ③100%	①法人が行う初任者研修に講師として職員を派遣している。講師となる職員が、自身の専門性を高めることができる機会となっている。初任者研修事業が一般の住民も参加ができる事業となるとより地域に貢献ができる機会になる。 ②地域向け講演会を実施することはできなかった。小規模多機能型居宅介護おあしす上井草、地域包括支援センターケア24上井草、居宅支援事業所サンフレンズ上井草支援センターとより連携を深めつつ、地域に情報を発信する機会を持てるよう計画をする。 ③小中学校、上井草自治会、民生委員、青少年育成委員会、中学校震災救援所連絡会等と防災や教育のために協力し合う関係づくりができている。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①50% ②100% ③80%	①ボランティア懇談会は、年度末に予定をしたが延期となった。毎週等活動頻度の多いボランティアの方々も多いが、活動時に話を聴くことも十分にできていない。感染予防のために年度内の活動はすべて休止したが、再開時には、活動内容について希望や意見等を聴く機会を持てるよう計画をする。 ②介護福祉士実習指導者資格を1名取得し、介護福祉士実習指導を行っている。 ③社会福祉士実習2名、介護福祉士実習3名受け入れ、また、特別支援学校の職場実習の受け入れも行っている。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①100% ②50%	①ICT活用促進事業補助金を活用して、館内の通信環境整備、ICT機器等の設置を行うことができた。運用を進める中で、多面的に効果の測定を行う必要がある。 ②短期入所に記録システムを導入する準備ができている。記録システムとICTの活用により省力化と情報の共有化を進めるように来年度4月に実施予定である。利用者の物品管理についても活用していく。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①50% ②80%	①安全衛生委員会による研修として位置づけ、職員の体調改善のためにテーマを広げて実施している。身体の動かし方や良質な睡眠を得る等の内容に変更し4回実施しているが、参加者が5名程度と少なく、取り組みについて見直す必要がある。 ②ICT機器、また、次世代介護機器支援事業補助金を活用し、固定リフトとマッスルスーツを導入し、職員の負担感を大きく減少させる効果があつた。来年度も導入の効果の測定を行う必要がある。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
①50% ②50%	①今年度は実施できなかったが、介護用ベッド25台の入れ替えを次年度に予定している。居室内に必要な手すりは、随時購入し設置することができている。 ②1階2階の浴室を改修して耐用年数を経過し安全性が低いリフト浴を撤去している。利用者に負担の少ない安全な入浴のために、新たに設置する浴槽の検討を進めている。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ
①70% ②70% ③130%	①初任者研修は、3名の職員が受講している。 ②介護実践者研修は、2名の職員が受講している。介護福祉士資格試験を受験し、介護福祉士資格を取得している。 ③たんの吸引等の実施のための研修は、4名の職員が受講している。	園長 相談員 介護係長
①70% ②80%	①職員ひとり一人の目標策定を行い、目標達成のための支援を行った。職員の目標設定や目標への取り組み姿勢に対する指導が不足し、実践を計画的効果的に行うことができないこともあつた。 ②監督職職員が職員のキャリアプランについて丁寧に相談を重ねている。職員からの信頼が深まり、仕事に対する意欲の向上に繋がっている。離職者を減らすことができている。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士

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 ④ショートステイ利用実人数15名以上の確保
	②	ボトムアップ型の運営の仕組みを作る。	①ユニットリーダーの役割確定 ②フロアーリーダーの役割確定
	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
地域貢献	①	実習生・ボランティアの受入	①社会福祉士実習生の受入 ②介護福祉士実習生の受入 ③介護体験等実習生の受入
	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)
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実施行事を増やす
	②	職員研修への参加	①外部研修への参加(人材確保①参照) ①内部研修の実施(毎月1回)
人材確保	①	職員研修への参加	①外部研修への参加 ※キャリア形成に配慮
			①内部研修の実施(毎月1回)
	②	実習生・ボランティアの受入	①社会福祉士実習生の受入 ②介護福祉士実習生の受入 ③介護体験等実習生の受入
	③	就職活動で施設見学を希望される方への施設案内	①就職活動で施設見学を希望される方への施設案内 ②ホームページを毎月更新する
	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

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	担当者名
①97.37% ②101.11% ③100% ④91.66%	①2月末現在で平均28.24床/日となっている。立て続けに退所があった場合に、居室によっては入所するまでの期間が約1か月開いてしまうケースなどがあった。あらゆる状況は想定し、事前の訪問や医療情報の確認を複数件行っておき、空床期間短縮に備えておく必要があった。 ②2月末現在で平均27.3床/日となっている。緊急の受け入れや、特養の空床利用活用で目標数値は確保ができた。より利用率向上を目指すために、リピーター確保のためのサービスの質の向上や、登録者の確保を進めておく必要がある。 ③新規利用者については全件承諾をいただき利用されている。午前入所・午後退所の利用者は現状1名のみとなっている。 ④各月10～16名の実利用者数で、平均13.75名となった。ショートステイ満床を目指す際は平均で15名以上の確保は必要と思われるため、引き続き新規利用者の獲得と、リピーターの確保に努める必要がある。	若山・櫻庭 斉藤・大瀧
①80% ②80%	①ユニット内の課題を把握し、対応を検討し、各職員に情報を共有・周知してきました。ユニットリーダー会議では、法人や事業所全体の情報や課題を共有し、各ユニットリーダーがユニット会議で情報伝達してきました。ユニットリーダーの役割が確立してきた1年でした。 ②各フロアーの課題を把握し、対応を検討し、各職員に情報を共有・周知してきました。管理監督職会議で法人や事業所の情報や課題、人材のマネージメントを把握し、対応してきました。外部関係機関の窓口として役割も担ってきました。	若山・櫻庭 斎藤 フロアーリーダー ユニットリーダー
①80% ②100% ③80%	①概ね、各ユニット常勤換算で4名の介護職を配置し、1年通して事業を実施できました。外出行事や季節のレクリエーションも増やすことができました。 ②褥瘡マネジメント加算取得に向け検討を重ね、来年度より、取得できる環境を整えました。 ③現在取得している加算を維持するため、毎月の会議で状況を把握してきました。短期生活サービス提供体制加算Ⅰは来年度より加算Ⅱになります。	若山・櫻庭 斉藤・田島
①100% ②0% ③0%	①実習指導者2名体制を作り、9校10名の受け入れを行った。うち1名常勤採用として人材確保につながっている。 ②希望者なく受け入れ実績なし。受け入れ施設としての情報提供を積極的に行っていくことを今後の課題とする。 ③希望者なく受け入れ実績なし。介護体験に関して改めて体験内容の整備と、受け入れ施設としての情報提供を積極的に行う必要がある。	若山・櫻庭 大瀧
①80% ②80%	①震災救援所の会議と震災救援所訓練に参加しました。訓練では、若山が中心になり、児童に対して、車いすの操作方法を実施しました。町会役員、民生委員、行政職員、PTA役員と顔を合わせる機会ができました。 ②毎月、第三金曜日のサンフレンズ善福寺で実施しました。施設入居者も2名の方が、定期的に参加され、地域住民とのかかわりを持てました。	若山・櫻庭 斉藤
①80% ②80% ③90%	①施設職員が講師となり、全職員対象に年2回、研修を実施しました。また、施設長も東京都主催の虐待研修に参加し、施設全体で虐待、不適切ケアの理解を深め、日々のかかわり方を共有してきました。 ②ケアマネ会議を月1回実施し、プランの作成状況を共有し、また、課題を検討してきました。職員が講師となり、ケアマネジメント研修を実施しました。アセスメントシートの作成を通して、利用者のストレングスの視点や、その人らしさについて学びました。 ③フラワーアレンジメントやお菓子作り、季節の行事(花見・端午の節句・七夕・納涼祭・敬老会・ハロウィン・クリスマス・正月・節分・ひな祭り)に外出行事(計38回・延べ76名参加)と生活を豊かにする活動ができました。	櫻庭・大瀧・若山を中心 に全職員
①80% ②80%	①東京都認知症介護基礎研修、高齢施設におけるケアマネジメント研修、新カリキュラム対応介護実習指導研修等の外部研修に、介護職員が参加することができました。資格取得を目的とした、介護福祉士実務者研修や社旗福祉士の現場実習、介護支援専門員の更新研修にも職員が参加できました。 ②4月(ユニットケア研修・パットおむつ研修)・5月(ケアマネジメント研修)・6月(虐待防止研修)・7月(看取り研修)・8月(トランスファー研修)・9月(福祉用具研修)・10月(事故防止研修)・11月(感染症研修・身体拘束廃止研修)・12月(介護職員の役割と医療的知識の必要性)・1月(生活相談員業務研修)・2月(認知症研修)・3月(虐待防止研修・身体拘束廃止研修・褥瘡対策研修) 毎月、職員が講師となり、研修を実施できました。	全職員
80%		若山・対象職員
80%		全職員
①100% ②0% ③0%	①実習指導者2名体制を作り、9校10名の受け入れを行った。うち1名常勤採用として人材確保につながっている。 ②希望者なく受け入れ実績なし。受け入れ施設としての情報提供を積極的に行っていくことを今後の課題とする。 ③希望者なく受け入れ実績なし。介護体験に関して改めて体験内容の整備と、受け入れ施設としての情報提供を積極的に行う必要がある。	若山・櫻庭 大瀧
①70% ②50%	①見学の希望があった際には、できる限り、施設長が対応しました。施設のつくりやケアの考え方を直接伝え、また、入居者の過ごし方について、見学してもらいました。 ②IT委員会内で進捗状況の確認を行いながら、5,6,7,10,11,3月にブログ更新ができました。ただし、目標となる毎月更新はできませんでした。ブログ更新については担当者にタイムリーに行う重要性や、作成に必要な時間の確保への配慮が不足していたため、次年度の課題とする。	担当者
70%	トランスファー研修で、腰に負担の少ない介護技術を学び、福祉用具の活用方法も学びました。また、浴槽をリフト対応のものに変えることで、職員の介護負担軽減に努めてきました。年度途中で、腰痛による離職者はありませんでした。	ユニットリーダー フロアーリーダー

施設名 :おあしす上井草

作成責任者:所長 中島 千恵

計画			
施設目標	施設の具体的目標		指標・成果
健全経営	①	計画的に登録人数を増やす	①登録24名を目指す ②営業活動の継続 ③事業所への空き情報の通知
	②	法令に順守した運営	ケアマネジメントに関わる書類の整備
地域貢献	①	ボランティア受入れ及び活動の継続	①おあしすの事業内容の共有及び活動再開 ②新規ボランティアの受け入れ
	②	運営推進会議の開催	2カ月に1回実施する
	③	おあしす上井草の活動・周知	毎月、ホームページの活動内容更新
利用者のサービスの質	①	サービスの質の向上に向けた取り組み	①職員会議の実施 ②委員会、係り等の担当業務を充実させ体制を整える。
	②	職員研修の実施	職員が参加しやすい日時を検討し計画的に実施する。
人材確保	①	通い定員をみたす人員配置	①24名の登録目標にに向けて、通い15名定員の体制を整える。 ②新人職員の育成
	②	遅番勤務が可能な運転職員の確保	柔軟な送迎対応、登録者のスムーズな獲得

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	担当者名
①60% ②0% ③30%	①6月よりサービス開始し延べ25名のご利用者を受け入れたが、登録期間の平均が約4カ月程度。登録人数向上につながらない。また、現場の状況を見ながら、対応出来るケースかの判断も必要であり思うように新規獲得に繋がらず。来年度は訪問・送迎範囲の再検討必要である。 ②問い合わせ時点对応しきれないケースもあり登録につながらない事が多い、営業ができる状況ではないと判断し行っていない。次年度はサンフレンズ上井草内での情報共有を行いサービス内容の理解・登録につなげる機会を得ていきたい。 ③ホームページで通知しているが定期的な更新はしていない。次年度は通知画面の検討。	管理者 計画作成担当者 ホームページ担当
100%	ケアマネジメント関係の帳票類は毎月確認し整備できている。	管理者 計画作成担当者
①50% ②0%	①上井草園で活動中のボランティアさんがおあしすでも活動再開。カレンダー作りなど、ご利用者が楽しめる活動に参加されている。また、週1回のGFSボランティアの再開。おあしすの1日の流れや活動の在り方について、利用者目線で検討し始めている。ボランティアさんからの問い合わせもあり、導入に向けて動き始めている。 ②新規の受け入れはなし。中庭の手入れは花植えなどの間接的なボランティア活動の受け入れも行う。ちらしを作成した。来年度に向け準備をしている。	管理者 計画作成担当者
100%	偶数月に実施。区の職員以外にも在宅ケアマネジャーやご利用者ご家族の参加もあった。	管理者 計画作成担当者
80%	上半期は更新できていない月もあったが下半期は毎月更新できている。	ホームページ担当
①80% ②50%	①毎月実施している。シフト制のため、毎回同じ職員参加が続いた。会議の在り方、極力全員参加できるよう見直しを行う。年度末の会議時は認知症の研修を予定していたが中止になった。次年度に持ち越しとなる。 ②活動頻度に差があるも、定期的な見直し確認により機能し始めている。	管理者 計画作成担当者 介護 看護
60%	ウォームハート(定期巡回訪問)さんへの実習(常勤職員実施)、オープニングスタッフ全員参加の介護技術(食事、排泄、入浴、移乗等)、認知症、緊急対応、権利擁護、個人情報、AED取り扱いについて、ケアカルテソフト研修の実施。オープン後の計画的な企画実施はできなかったが、重度のご利用者受け入れに際し、個別の介護技術研修実施。3月に認知症研修を予定していたが中止。次年度へ持ち越しとなる。認知症対応や関わり方を事例を元に検討。個の寄り添うケアの向上に向け取り組んでいく。介護技術の向上について具体的な策の検討が必要。	管理者 計画作成担当者 介護 看護
①100% ②80%	①法人人事異動にて常勤1名、夜勤専門員の補充により体制が整いつつある。リスク管理(欠員時)の体制を整え現在12名受け入れ体制だが、来年度は15名受け入れ体制でのスタートとなる。 ②上井草園での介護技術研修を実施しこまかな基本的な介護技術を習得。フロアー、訪問、入浴、夜勤、ドライバー等の基本的な部分の業務を担えるようになる。	管理者 計画作成担当者 介護 看護
80%	ドライバー業務可能職員4名から開始し、新人職員、新たな常勤補充によりドライバー6名体制が整った。今後は、登録者増に向け車両の見直し、大型車から小型車への移行も課題に挙げ、限られた体制での工夫を行う必要がある。	管理者 計画作成担当者

施設名 :和田ふれあいの家

作成責任者:所長 飯田 智志

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23.4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及び1日の利用定員の遵守
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	担当者名
①97% ②0% ③0%	①年間の月平均利用者数は22.7名。上半期は前年度の利用人数超過の余波が残っており目標数を超える人数となっていた。下半期は別事業所での指導監督で、登録人数を超えてはならないとの指導があったため、入院者と登録人数とのバランスをとることに苦慮し利用人数増加に至らなかった。 ②ADL維持加算に関しては取り組みができていなかった ③昨年度からの比較として非常勤看護師1名が退職し、もう1名の非常勤看護師の休みを確保するために6～12月まで派遣看護師を導入したこと。応援の常勤介護職が4月から別事業所勤務に伴い介護職員の欠員1名状態で11月まで経過したが、12月より以前に非常勤として勤務していただいた方に週2回、8時間勤務していただくこととした。	所長 相談員 介護職員
100%	アセスメント・計画書については都度更新しケアマネにも報告できている。1日の利用定員に関しては月平均3日程度あったが11月以降は超過は解消されている。	所長 相談員 介護職員
①100% ②0%	①介護等体験の学生を8/5より開始。今年度は学習院大学、創価大学(通信)、大正大学の学生を受け入れ。総勢25名の受け入れを行っている。そのほかにも9月に職場体験として高南中学校の2年生2名、12月に日本医歯薬専門学校の学生3名の1日介護体験の受け入れを予定通り行っている。 ②5/15にボランティアセンターからの依頼で朝日生命の介護体験実習の受け入れを4名行った。ボランティアセンター主催の懇談会には出席できなかった事、新たなボランティアの受け入れに関して連携は取れていなかったため0%とした。	所長 相談員 介護職員
①100% ②0%	①9月17日(火)に「フレイル予防で健口長寿」と題し実施。参加者3名、11月21日(木)に「ながら体操でフレイル予防」と題し実施。参加者6名となっている。今年度は杉並区から、実施回数を2回との依頼となったため予定通りの回数の開催のため100%としている。 ②和田拠点として各関係機関との連携は図ってはきているものの地域包括ケアシステムの構築まではたどりついていないため0%とし、ケア24和田との協働の中で進めていけるよう。来年度への課題としている。	所長 相談員
①100% ②100%	①4月中に3回、中野、杉並の桜並木を見学するドライブ、7月に蚕糸の森へ機能訓練外出、9月に一週間を「敬老週間」とし各Voの方にお越し頂き鑑賞をお楽しみ頂く。10月は運動会を実施、12月はクリスマス忘年会を実施。食費行事費を徴収する形で特別食を提供と季節ごとに行事を実施している。1月以降もドライブを計画していたが、コロナウィルスの影響で実施を自粛している。 ②年間の月平均利用人数は22.7名。利用率は87.3%のため目標は達成している。	相談員 看護職員 介護職員
①100% ②80%	①23.4名を1日の目標人数とすると50%で11.7名の平均利用となる。年間の1日平均入浴者数は11.8名となったため目標は達成している。 ②①に付随し目標は達成しているため100%としている	相談員 看護職員 介護職員
①100% ②100%	①都度で可能な限り各職種で業務の改善を図った。介護職では職員の欠員によるシフトの見直し。添乗業務を軽減するための送迎バスの軽自動車化を実施。 ②4月に委託事業受託に付随しての個人情報の取り扱いについてと、昨年の定員超過に伴っての法令順守の必要性の研修実施。8月にトランスに関する研修を実施。12月に例年通りノロウィルス対策に伴う研修を実施。年間3回の目標達成している。	所長 相談員 介護職員
①100% ②100%	①常勤、非常勤合わせ年間の有給休暇付与日数の合計は333日であった(時間で取得可能なものも含めて)職員総取得日数は187日であったため、事業所としての取得率は56.2%。目標を達成している。各職員とも5日の取得義務も果たしている。(勤務日数が週5日未満の職員は除く)一番取得が少ない職員でも取得率20%。高い職員では100%であった。 ②毎朝のドライバーミーティング、夕方の介護職ミーティングの実施により日々の職員間でのコミュニケーションを図る機会を作り、都度での業務の見直しを図ることができた。	所長 相談員 介護職員

計画		
施設目標	施設の具体的目標	
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 11名以上。
	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	配食サービス ①一日平均8名以上の受け入れを行う。
	②	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 ③学生ボランティアの受け入れと育成。 ④近隣ボランティアの受け入れ。 ⑤近隣のふれあいの家との交流年間5回開催
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年間外出行事2回開催 ②年間季節行事8回開催
	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サービスの質の向上
人材確保	①	職員研修の充実化 ①定期的な内部研修の実施 ②外部研修への積極的な出向 ③運転手の定期的な会議・研修の実施
	②	人事評価 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。

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	担当者名
100%	【具体的な達成状況】 ①上半期の稼働率は目標より3名多く、月平均30、2名の利用でした。このペースだと大規模減算に次年度になってしまう関係で下半期は受け入れを調整した結果、月平均29、2名と目標平均27名を2、2名も上回る結果で着地。 ②入浴介助の平均人数は、12名と目標の人数より1人程度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っても待機待ちのご利用者が入浴できる仕組みが平均12名の利用率につながった。ちなみに3月末現在は平均13名利用されています。 【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、平均介護度の軽度化も1、8まで上昇しております。今後も規模換算の数字を気にしながら人数の確保だけでなく、重度の方の受け入れも平行に意識し平均介護度2、0を目指し受け入れを行っていく。	所長 手塚相談員・原温井・中野・今井 山田・福元
60%	【具体的な達成状況】 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ある中、相談員中心に計画的に作成はできていた。12月末の相談員退職後3か月は実施できていない(相談員不在のため) モニタリング、再アセスメントの書類整備においては、介護職の役割となっているが昨年夏以降計画的に作成できない。非常勤シフトにおいて欠員が多くそのフォローで実施する時間がなかったことが原因の一つとしてある。 【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、最優先課題として計画を立て実施していくことが望ましい。 しかし、新入職員が安定してシフトが取れるまでにならないと、現状所長1人では通所介護計画の作成まで手がいかない状況です。 モニタリング、再アセスメントの書類整備においては、介護職員が残業でこなすのではなく、業務時間内でできる方法を検討していく。 そのためには、安定した人員配置を即急に整える必要がある。具体的には週3日の非常勤さんの雇用が必要。	所長 手塚相談員・原温井・中野・今井 山田・福元
100%	【具体的な達成状況】 実績では月平均13食の受け入れれちなる。配食単体で見ても年間で60万黒字がでている。詳細は別紙参照。 増加した理由は①値段ではなく安心・安全な質のお弁当が求められている②顔なじみの職員が配達することの安心感がある・事例として、配達員が異変に気づき→相談員報告→ケアマネ・家族に報告し救急対応になったケースが2件あり関係機関の信頼を得ている③新規の問い合わせでは、独居利用者は特に夕食確保のため弁当も依頼したいケアマネが多くて、その際同じデイでも和泉を選択されるケースが多い。 【今後の対策・次年度への課題】 平均食数も上昇してきている反面、配達に人員を要することが課題、職員全体で効率よく配達できる体制も食数が更に増加してくれば、再検討していく必要がある。	所長 手塚相談員・原温井・中野・今井 山田・福元
80%	【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。 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・相談員のどちらか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、ロ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今年度は定期的に交流があった保育園が閉園となり未実施となっている。 ②年間1回実施。残りの1回は2月に実施予定で話を進めていたが、コロナウイルスな関係で中止となる。 【今後の対策・次年度への課題】 ①地域貢献の観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。 ①保育園との交流においては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。	所長 手塚相談員・原温井・中野・今井 山田・福元
80%	【具体的な達成状況】 ①年間外出行事は1回のみの開催、残り1回は職員体制が整わず中止とした。 ②年間季節行事は桜の花見を除き、すべて実施。 【今後の対策・次年度への課題】 ①の行事においては、外食行事は今後中止しデイサービス内で食事の企画を考えていくこととする。 理由：人件費や職員の金銭的負担・休憩時間が取れないことの問題が改善できないため。	所長 手塚相談員 温井・中野・今井 山田・福元
90%	【具体的な達成状況】 ①人事異動等で経験のある職員が加わったことで、意識改革を含め、業務の効率化・質の向上に向け書類やシステム・シフト等の見直し・再検討が計画的にでき、新しいシフト・業務内容で3月より施行することができた。 【今後の対策・次年度への課題】 新しいシフト・業務内容の定着を目指していく中で、実際業務内容の微調整も介護職・看護職と共にを行うことで更に意識の統一をはかり、働きやすい・やりがいのある職場環境の構築を目指していく。	所長 手塚相談員・原温井・中野・今井 山田・福元
70%	【具体的な達成状況】 ①内部研修としては、感染症対策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。 ③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今後も毎日のミーティングを継続し、送迎事故防止の為に運転技術講習も定期的に実施できるよう努めたい。 【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につながるようなに研修を活用していく。	所長 手塚相談員・原温井・中野・今井 山田・福元
90%	【具体的な達成状況】 ①②③年度初めの目標の立案・中間時点での進捗状況確認(一部目標修正)・年度末の振り返り等計画的に実施できた。 【今後の対策・次年度への課題】 職員一人ひとりの課題を共有し、改善に向け研修や面接・日ごろのコミュニケーションを密にとり一緒に改善に取り組んでいく	所長 手塚相談員・原温井・中野・今井 山田・福元

施設名 :松ノ木ふれあいの家

作成責任者:所長 根岸 伸行

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外出プログラム2回
	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	適正な職員数で業務のスリム化を行う。 ①タイムテーブルの見直し。 ②送迎業務の見直しと車両の選定。
	②	職員の人材育成	職員各自のスキルや意欲にを引き出す。 ①法人内外の研修へ年3回以上の参加を目指す。

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	担当者名
①84.03% ②90%	①一度も平均28名以上の月はなく平均介護度も要介護1.7であり売上の増加につながっていない。 今後は重介護者受けるよう居宅へインフォメーションしていく。また機能訓練加算所得へ向けプログラムの内容等を変更していく。 ②入浴のニーズはあるが機能訓練加算取得への職員配置等を考察すると1日4名程度が妥当と考える。	櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①85% 100%	通所介護計画書・アセスメントは85% 更新時の計画書が滞っている。モニタリングは毎月更新	櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①100% ②33%	①ケア24松ノ木介護に毎月参加 今後も継続して参加する。 ②一度しか開催できず。(3月開催予定であったがコロナの影響で中止)	櫻井所長 齊藤相談員 介護職員
①70% ②85%	①学生ボランティアは単発であり定着せず。介護体験は合わせて37名の受け入れを実施している。 今後も継続していく。 ②毎日ボランティアさんが来ているが新たなボランティアの受け入れにつながっておらずコロナの影響で何人か辞退あり。	櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①50% ②100%	①4月お花見ドライブ 8月納涼祭等出来る範囲で実施。 ②外食プログラム2回実施。4月にお花見ドライブ実施。	櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①50% ②50% ③50%	①自己評価は実施したがそれを元にした面談と目標設定が不十分。 ②進捗状況の確認の不十分。 ③最終評価と次年度目標設定が不十分。	櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①80% ②70%	①会議等において定期的にプログラムを含めタイムテーブルの見直しを実施した。無理なプログラムは実施せず、机等の移動の手間を省くプログラムやタイムテーブルを継続して考えていく。 ②増回や時間の縛り(7ー8等)があるが定期的な見直しとまでは行かなかった。おあしすにある送迎車両と交換する等で今後も継続して考えていく。	櫻井所長 齊藤相談員 福元看護師 介護職員
①30%	①法人内研修には全員参加。外部研修には参加出来ず。	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	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。
	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)
地域貢献	①	地域連携活動	1. 井草圏域地域ケア会議(年3回) 2. 主任CM会議(毎月) 3. 区・CM協議会(年3回) 4. 上井草園内連携(年1回)
	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)
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)
	②	制度理解・情報共有	総勢5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)
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(月1回) 2.実習生受入(年間3名)
	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)

結 果		
達成率(％) ※指標ごとに記入する		実行担当 担当者名
令和2年度2月末現在実績 達成率(93.18％ 1584/ 1700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3名、合計5名で事業を開始し、和田堀支援センターと統合により1月～千田CMと増田CMが、2月～猪野CMが赴任。松田CMと古知CMが3月末で退職のため2月中旬から有休取得。(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に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と千田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。増田CMの適正件数は19名担当。 ○目標値91％を掲げてい新規依頼相談が3/23現在で50人(月平均4.16人)で利用者が辞退したことやエリア外、初回訪問日が合わない等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46件。 【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請求見直し報告等を通じて、各CMの進捗状況を考慮しながら自らの件数及び受け入れ余地把握しておくことで迅速に迅速に行う体制を整備する。 ②初回加算・入院時情報連携加算・退院時加算の積極的に取りに行く。 ③引き続き認定調査を事業所で件数が足りない月はカバーする。千田CMが認定調査講習会に参加していないため次回参加予定。 ④次年度から常勤3名と非常勤3名の計6名体制となり、2月から特定Ⅱを取得。今後は標準担当件数は合計152件から180件へ。特定Ⅱを継続的に算定できるように常勤(扱い)職員意向を確認。	永井、手島 松田、古知 福田
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してもらっている。自己点検票については各個人に任せている。 ○9月～2月まで通所介護(19.4％)、地域密着通所介護(22.5％)、訪問介護(19.8％)、福祉用具(24％)といずれも80％以下と基準を順守。 【今後の対策・次年度への課題】 ①集団指導を資料を元に再度、全体ミーティング等の時間を利用し事業所内で勉強会を実施する。 ②事業所内で朝礼、夕礼、特Ⅱ会議を有効に活用し、事例の報告と共有を図ることで業務倫理上の不適切に繋がる事例を早期に解決できる。	永井、手島 松田、古知 福田
100%	【具体的な達成状況】 ①管理者が井草圏域地域ケア会議に2回参加。②主任CMの会は今年度管理者が代表を務める。出席もほぼ毎月参加することができ、9/13に他事業所合同での事例検討会を開催。③区役所主催の研修には8/5、8/30に参加。東京都主催は8/22、12/12に参加。ケアマネ協議会研修には5/15、9/3、2/17に参加。区の主任ケアマネ研修には11/7、1/28、2/19に参加。 【今後の対策・次年度への課題】 ○地域ケア会議について今後も多職種連携を図ることが必要であるため主任CMを中心に参加する予定。また、KSSの会も引き続き最近のケアマネに関する情報の共有と特定加算の要件である他事業所の居宅との事例検討実施を開催できるようにする。 ○研修や偶数月に開催するケア24主催のケアマネ連絡会に今後も参加する。非常勤CMが参加しやすいように配慮する。	永井、手島 松田、古知 福田
20%	【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)を利用者、家族へ交付することになっていたが、ばらつきがある。 ○今年度は上井草園のイベント等のヘルプの依頼がなかった。 【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
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ミーティング開催と記録。ケア24上井草とも虐待疑いの事例や認知症の事例で連携を図る。 【今後の対策・次年度への課題】 ○特Ⅱ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する。	永井、手島 松田、古知 福田
100%	【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。 【今後の対策・次年度への課題】 ○令和2年3月予定の集団指導はコロナの影響で中止であったが、資料を元に再度、全体ミーティング等の時間を利用し事業所内で勉強会を実施する。和田堀と統合後、総勢6名の体制になり10年以上の実績があるCMが5名となるため気軽に相談できる環境を作る。 ○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。	永井、手島 松田、古知 福田
100%	【具体的な達成状況】 ○研修計画の立案は管理者が実施。 ○主任ケアマネの実習受入はなし。社会福祉士の実習生は1名。 【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り。面談時に各CMから行きたい研修の意向と確認する。今後も実習生の受入窓口は主任ケアマネが行う。	永井、手島 松田、古知 福田
80%	【具体的な達成状況】 ○オンブズマン委員会は出席できなかった。 ○回覧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】 ○来年度から常勤職員が3名となるため委員会も含めて業務負担が偏らないようにすることで職員のバーンアウトの予防と残業を減らす。	永井、手島 松田、古知 福田

計画		
施設目標	施設の具体的目標	
健全経営	①	○当事業所がこの場所で継続できるよう努める。 ○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る。 ○月121/132件 92%目標。来年1月ウィンドウズ10の予算が捻出できるよう、各自の適正件数の達成に努める。 ○地域包括支援センターや近隣の居宅サービス事業所等と連携を円滑にして信頼を得るために適切で迅速な対応を心がけて実践。
	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。 ○その他においても法令順守を常に心掛ける。 ○利用者ニーズに対応できる事業所が同法人にないか常に相談員へ情報収集を行なう。 ○杉並区実施指導内容を活かす。
地域貢献	①	○地域ケア会議やイベント等に積極的に参加し、地域との交流を図り当事業所の存在をアピールする。地域から信頼・選択される事業所を目指す。 ケア24永福・方南・堀ノ内・和田・松ノ木・梅里・成田地域ケア会議等に積極的に参加。
	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る。 ケアマネ連絡会や外部研修に積極的に参加し、職員のサービスの質の向上を図る。
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す。 ○専門職としての知識の習得とスキルアップの為、公的な研修に参加し最新情報の共有化を図る。
	②	○利用者本位のケアプランの作成。 ○増加傾向にある医療ニーズ・多様化する課題を有する困難ケースに対応。 ○自立促進、機能向上、中立の立場に立った考えでのケアプラン作成 ○看取り・独居・虐待疑い・親族不在ケースなどを地域包括・医療・後見人・生保ワーカー等機関等と連携・協働を行う。
人材確保	①	○働きやすい職場を心がける。 ○互いに支えあう事業所運営を目指す。 ○ストレス・健康・疲労度をチェックする。
	②	○来年度の運営体制の準備を行なう。 ○人員と収入が安定し、将来性のある事業所を目指す。

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	担当者名
94.30%	結果94.3% 1173件/年 新規19件 初回加算27件 92,340円/年、入退院時連携加算等は49件 171,570円/年 2019年度5月～特定事業所Ⅲが外れ収入減、予算の時点で赤字だった。100%目標は難しく6月に92%に修正。新規受け入れと入院・退院時連携加算取得に努めた。10月上井草支援との統合が決まり、事業所廃止・統合に伴う費用のコストカットを職員や他事業所のボランティア精神の元行う事ができた。(人件費・物品破棄・カナミック移行料金・必要物品の購入・Windows10無料バージョンアップ更新等) 混乱の中、職員達が理解をしてくれ協力してくれた事が大きい。	猪野・増田・柴崎・千田・田上
80.00%	特定事業所集中減算確認時、80%未滿。法人内通所:53.2% ショート:上井草54件/年 善福寺22件/年 入所:上井草0名/年 同法人のサービス利用率のアップ目指したが数字が伸びなかった。 法令順守・公正中立を保つため、杉並区集団指導の全職員参加・実施指導研修参加し、その内容を所内会議で共有している。	1. 猪野 2. 猪野・増田・柴崎・千田・田上
90.00%	ケママネ連絡会6回の参加。 虐待ケース等で担当が蜜に連携したケースが3件。	1. 猪野・増田・柴崎・千田・田上 2. 猪野
100%	虐待・困難ケースでケア24成田・松ノ木と担当者が連携し訪問や会議を行っている。 病院主催の研修や虐待研修に4回参加、所内で情報共有を行う。	猪野・増田・柴崎・千田・田上
100%	専門Ⅱ研修6回、主任ケアマネ研修12回に参加、知識の習得スキルアップを行った。 就労しているご家族との蜜な連絡体制として会社携帯でのショートメール・会社のメールアドレス等使用。	猪野・増田・柴崎・千田・田上
100%	病院との連携では入退院連携を49回/年実施。それ以外に主治医への報告や照会も日常的に行なわれている。介護保険外の生活保護ケースワーカー・障害施策課担当者との連携を行っている。 リ・アセスメントシートへの移行は一人が全員できている。残り4名は新規・更新研修時移行、平均して4人/年。	猪野・増田・柴崎・千田・田上
80.00%	お互い支えあい、意見を述べられる環境では100%。皆がよく働いてくれたが、働かせ過ぎたので80%とした。 利用者都合の勤務変更、職員の家庭事情による時間有休は柔軟に対応。	猪野
100%	4～9月までは来年度特定事業所Ⅲ取得の為、新規受け入れや新しい人員の打診に努めた。 10月から上井草支援センターとの統合にシフトチェンジを行なった。 職員への説明や調整行い、利用者への説明や新しい事業所への調整は各担当が迅速に対応。	猪野

施設名：杉並区地域包括支援センターケア24上井草

作成責任者：所長 若林 研太

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:180件／月 ②実態把握:690件／年 ③家族介護教室:4回／年
	②	超過勤務の削減	月間超勤時間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 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すぎ西井戸端倶楽部(体操) 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第二層協議体(上井草 結いの会)
	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	担当者名
①平均160件/月 88.8% ②690件/年 100% ③4回/年 100%	①については、要支援認定の件数とそれによるサービス利用者が予想したよりも伸びなかったため、未達成となった。②については、年度中60件/月の目標を掲げて行っていたが、目標件数を大幅に下回る月もあり、結果的に年度末まで件数の達成が危ぶまれる困難に見舞われた。来年度はこの反省を踏まえ、フォローアップを中心とした訪問活動をより強化していく。具体的には、月初の全体ミーティングにて当月に訪問予定の方をリスト化し、共有する。そのうえで、個々の業務状況を検討し、担当を柔軟に変更するなどの協力体制を構築する。ほか、相談来所者への訪問提案や、夏季のおたっしや訪問を半年後にフォローアップする「冬のおたっしや訪問」を検討している。③については、年度当初に年間計画を立て、年内に4回行うことで、スムーズに達成できた。来年度計画もすでに立て、講師との打ち合わせも始めている。	①～③ 全職員
未達成	個々の職員で差が生じているが、一人あたりおおむね7-10時間/月の超過勤務が生じていた。未達成要因として、従来の、個々の能力不足に伴う業務効率の悪さに起因する超過勤務は減りつつあるものの、外部機関や事業所との時間外会合、ケース検討会議などでの超過勤務が増加した。これについては、必要であるとの認識から超過勤務申請を許可しており、結いの会発足や井戸端倶楽部体操の開始につながった。また、困難ケースの検討会議、ミーティングなどは長くなりがちではあるが、会議の在り方をより検討していき、超過勤務削減に努める。	全職員
①2回実施(四宮小、一般向け) ②未実施	①認知症サポーター養成講座は希望する事業所や団体などがあまりおらず、開催を働きかける「営業活動」もままならなかったため、件数は伸びなかった。また、小学校での実施は、区からの要請を受けて開催をこちらから働きかけたにもかかわらず、小学校側の都合から予定の1件が開催できなかった。今後、この実施件数を伸ばすにあたっては、二層協議体・上井草結いの会におけるつながりをもとにPTA、地域支援本部、町会などに実施を働きかけていくことを検討する。 ②ステップアップの前提として、養成講座の開催件数をあげることを引き続き直近の目標とする。また、国及び杉並区の「チームオレンジ」施策との整合性をとったやり方を模索する。	①キャラバンメイト(若林・渡辺・長澤) ②全職員
①9月より開始。月1回開催。 ②2月に実施。 ③毎月実施。	①足掛け2年の準備期間を経て「すぎ西井戸端倶楽部」体操教室を開始したことは、強調すべき成果だと考えている。井草地区には介護予防を目的とした体操教室が少なかったこともあり、地域の健康維持に資するものとなる。また、他包括、地域の事業所、施設などとの検討、模索、協力を経て達成したことは、今後の地域連携もより確かなものにしていくと確信している。今後は、地域住民による自主化が視野に入るが、それについては、「寄り添う支援」を旨に活動の継続をサポートする。②は、出張相談会を浴風会、ブース記念病院、社協の協力を得て行い、例年以上の充実したものとなった。相談から支援につながったケースもあり、また、住民同士の交流が深まる場面も見られた。③については、体操の自主化が定着しつつあり、毎月の実施に対し隔月のご様子伺いとなった。	①尾栢 高嶋 ②渡辺 ③尾栢 高嶋
①年2回実施。3回目(3/25)は、新型コロナ感染防止のため中止となった。 ②年6回他推進会議を実施。 ③11月の発足式ほかおおむね月1回の運営委員会を開催。	①通年テーマを医療的な課題に寄せて議論し、準備段階から医師、居宅事業所主任ケアマネとの打ち合わせを重ねて実施してきた。②偶数月に地域のケアマネにご出席いただく形で、年6回の開催及び推進会議の実施をすることができた。個別のケースから地域課題を見出すのが難しくなる中で、高齢者運転問題、認知症独居高齢者問題、災害対策など時事的、今日的テーマを踏まえて議論をすることができた。今後は、より幅広く所内外から地域課題の芽となるテーマを見出し、地域ケア会議での充実した議論を政策提言にまで発展できるようにしていく。③月1回の会合を継続し、11月の発足式、その後助成金申請活動までに発展した結いの会のことまでも改めて成果ととらえている。有志の住民諸氏と話し合いを重ね、曲折はありながらも、寄り添う支援をしたことによって、現在、住民主体が根付きつつある。また、住民自らが企画したイベントが動き始めるなどしており、今後は、いちメンバーとして、それでも当初に協議体設置を働きかけた当事者として見守り、寄り添っていく。	①渡辺 尾栢 ②若林 長澤 ③渡辺 若林
①4回/年 100%達成 ②未達成	①達成はしたものの、制作担当者の負担が超過気味となったり、迅速に配布することができなくなることがあった。配布方法については、担当割をして、各担当が責任をもって行うこととした。今後は、さらに迅速性を高めるために配布期限を設定し配布計画をたて、共有・協力し合うこととする。来年度の制作日程はすでに組んでおり、担当者を中心にミーティング内で「編集会議」的にとりあげることで、負担軽減とスムーズな発行を行う。②は、今後も発信力の向上のために利用する。	①尾栢、渡辺 ②尾栢、渡辺
おおむね達成	①-1ここに抱える課題を出し合い、その課題に対して複数で検討し、複眼的な思考と解決を見出せた。今後も、こうした、「教えあい、学びあい」の考え方や気風の醸成を所内で図っていく。 ①-2主に行政主催のものに参加した。また、地域包括ケア推進員はその業務の特性からより多様な研修に参加し、そこで得られた知見はすぐに活用することができていた。さらに、体操の住民自主化を図る立場から保健師が地域支援セミナーに自ら希望して参加するなど、研修参加意欲の向上が見られた。②法人内連絡会も情報を共有するうえで、充実したものとなった。	①-1全職員 ①-2全職員 ②-若林、渡辺、尾栢

施設名：杉並区地域包括支援センターケア24善福寺

作成責任者: 所長 塩澤 恵

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180件 (自主125件・委託55件) ②実態把握年690件 ③短期集中プラン年2件 ④家族介護教室年4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西荻北さずなサロン 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サロンマップ情報更新 (ケアたより)
	②	認知症理解への取り組み	①認知症サポーター養成講座 開催年4回 ②講座修了者のステップアップ 講座開催年4回 ③地域でサポーターとして活躍 できる人材の育成
	③	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事業所内での定期的な学習 会(年4回) 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ささえあいPJ(毎月) ②在宅医療地域ケア会議開催 (年3回) ③個別ケース検討型地域ケア 会議開催(年6回) ④オープンサロンDay実行委 員会(第2層協議体)
	③	ケア24活動の広報・周知	①ケア24善福寺だよりの発行 (4回/年) ②地域コム、法人HP活用 (毎月更新)
人材確保	①	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

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	担当者名
①98% ②119% ③150% ④100%	①新規自主ケースは58件/年と昨年度とほぼ変わらないものの、終了ケースが71件/年と昨年度の52件/年から大幅に増加し、全体のプラン数減少につながっている。終了理由としては、「要介護になる」「ご逝去」「転居」などが多かった。プラン数は年々減少傾向であることから、次年度は認定調査など別の手段で収入の確保を目指す。②は全職員で声をかけあい、12月には目標を達成することができた。③徐々に活用できる件数が増えている。利用開始前の専門職のアセスメント同行訪問の活用しながらさらに件数を伸ばしていく。④予定通り開催するとともに、参加者数も伸ばすことができた。今後も住民の声を聞きながら、興味がある教室を開催していく。	①～③ 所員全員 ④日置・塩澤
平均1.82時間/月で 目標は達成	【具体的な達成状況】 職員全体の平均としては目標は達成した。また、昨年度より0.65時間/月超勤を減らすことができた。 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が、状況に応じて始業時間を変更する等を管理職を中心に検討していく。	塩澤
100%	①～⑥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。 2月下旬からは新型コロナウィルス対応で各サロンやゆうゆう館が休館となってしまったため、活動を行うことができなかった。 ⑦ゆうゆう館、わがまち一番の会、杉並リハビリテーション病院と協同し、予定通り開催することができた。参加者からも好評をいただいたことから、次年度は増回することとした。さらに協力者を増やし、年4回→年8回開催とし、地域住民のさらなる介護予防に努める。	①中林 ②鈴木・野口・戸井田 ③中林・鈴木・小川 ④中林・鈴木 ⑤中林・塩澤 ⑥所員全員 ⑦中林・小川 ⑧中林
①75% ②50% ③100%	2月下旬から新型コロナウィルス対応で各種会合が中止となったため、計画していた認知症サポーター養成講座1回、ステップアップ講座2回が残念ながら中止となった。 今年度はステップアップ講座で「杉並区西部地域版認知症ケアパス」をテキストとして活用。ケアパスの利用方法、MCIや社会資源について説明し、理解を深めることができた。 次年度は、圏域内にある認知症対応型通所介護事業所と連携し、年3回各サロン関係者、民生委員、住民を対象に勉強会を開催する計画としている。地域で認知症に対する理解を深めるとともに、認知症の方に寄り添い、ちょっとした手助けをできる人材を育成し、より優しい町づくりへとつなげていく。	①～③ 中林・鈴木・塩澤
100%	①桃井第四小学校と荻窪中学校で年1回ずつ高齢者疑似体験授業を実施した。福祉用具業者の協力を得て、昨年度よりも体験の種類を増やすことができた。②は月1回の会議開催を予定通り行った。	①中林・鈴木・塩澤 ②中林・塩澤 ③中林・野口
100%	①参加した研修のフィードバックを中心に、学習会を行うことができた。②所内ケアプラン点検は月1回実施することができた。	①中林 ②日置
100%	①はPJの役割を終え、7月に発展的解散をした。8月からは3つのサロン主催者とともに第2層の協議体として「ちょこっとご近“助”会」を発足。地域での助け合いなどを考える会議を月1回ずつ行うことができた。次年度は町会にも声かけをし、協議体の拡大を目指す。 ②は予定通り行った。③は予定を上回り、7回開催することができた。地域ケア推進会議は3月中旬に開催を計画していたが、新型コロナウィルス対応で中止となった。 ④第2層の協議体には発展しなかったが、計画通りイベントを実施することができた。今年度は2日間の開催であったが、好評をいただいたため、次年度は「オープンサロン月間」として1カ月間にわたって開催する計画としている。	①中林・塩澤 ②中林 ③日置・塩澤 ④中林・塩澤
100%	①予定通り4回発行することができた。②法人HPではサロン情報や各種講座開催の報告だけでなく、配食サービスなど、暮らしに役立つ情報の発信を行うことができた。	①中林 ②中林・塩澤
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こと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。	①塩澤 ②～④所員全員
0%	3月に区の実地指導の報告および制度確認の連絡会を実施予定であったが、新型コロナウィルス対応のため中止した。	所員全員

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:232件／月 ②実態把握:690件／年 ③家族介護教室:4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	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コーシャハイムでの相談会
	②	地域ケア会議の開催	①地域ケア個別会議(年6回) ②地域ケア推進会議(年1回以上)
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) ②-1高円寺圏域ケアマネ連絡会 ②-2ケア24和田単独ケアマネ連絡会 ③地域のグループ活動、既存の団体、民協などに参加
	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)
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法人部門別連絡会の実施
	②	相談スキルの向上	事業所内での定期的な学習会

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	担当者名
①95.7% ②100% ③50%	①予防給付:約221件/月で推移しました。昨年より月平均13件のプラン減です。相談件数や新規訪問件数は昨年度よりも微増のため、原因ははっきりしませんが、来年度は自プランで担当するのか、委託に出すのかタ礼で決める事、月ごとにプランの増減を確認していく事で目標件数を達成していきたいと思います。 ②2月の時点で年間の到達件数まで達しました。来年度も新規相談に対する実態把握を積極的に実施していきたいと思います。 ③2月からコロナウイルスによる区民参加のイベントが中止となったため、3/10:フットケア、3/24:高齢者施設の選び方の開催ができませんでした。来年度は、感染症の観点からも冬場の開催を避け早めの実施を心がけたいと思います。	①～③ 全職員
33%	職員の異動、入職のため前年度と今年度の超過勤務を比較できる対象職員が3名となったが、うち1名だけ削減するにとどまりました。事業所内での仕事内容やプラン件数、相談ケースの動きによっても超勤時間が影響を受けるため、事業所全体をみながら職員への仕事配分を割り振る必要性があったと思います。来年度は新人職員が増えるため仕事の分担という面では難しさが残ります。職員同士が声を掛け合い、お互いにカバーできる職場環境を目指します。	弓谷
①～④100%	①4月～2月まで毎月参加(3月はコロナウイルスの影響で中止)し、ケア24からの情報提供も実施しました。お元気な参加者が多く参加しているため、予防啓発に関する情報提供、ケア24の周知は引き続き実施していきたいです。 ②3月に一度、年3回実施(3月はコロナウイルスの影響で中止)しました。体操の前30分、ケア24からのミニ講座が好評でした。開催が定着しているため、シフト制で担当してきましたが、町会との連携もあり、来年度は担当を決めて開催していく予定です。 ③④ケア24和田からも距離的に遠く来所相談にくい環境でもあり、公営住宅の集会所での出張相談形式で開催。両会場で年3回ずつ実施しました。どちらの公営住宅も高齢者の入居が目立ち、困りごとが膨らんでから相談に至るケースが多いため、今後も定期的な開催をしていくことで、早めに相談できる関係を築いていきます。	①全員 ②全員 ③木村 ④鈴木→村田
①133% ②100%	①年8回の地域ケア個別会議を開催しました。偶数月に年5回(2月はコロナウイルスの影響で中止)定期開催し、ケアマネからの困難ケースで年3回(随時)開催。定期開催では、ケア24が介入したくても支援に繋がらないケースを中心に地域関係者と話し合う機会を持つことで、ケア24にはない視点やアプローチのアドバイス等がきかれ参考になりました。来年度は、地域のケアマネにも広く定期開催を活用してもらう働きかけをしていく予定です。 ②ケア24和田で初めての地域ケア推進会議を開催しました。同じ地域で働く人、住人が一緒に会し、高齢者について考える機会となりました。来年度に向けて、年度末にもう一度開催予定でしたが、コロナウイルスの影響により中止としました。	①②弓谷
①～③100%	①「知っていますか?すぎなみガイドライン」「急変時に備えて何ができる」「STの専門性を知り、チームアプローチに活かそう」のテーマで3回開催し、昨年より多くの専門職に参加いただきました。 ②-1、同じ圏域の主任ケアマネとケア24が協働し企画、運営し年3回実施しました。「ひとつ上を目指そう!」とテーマに、ケアマネ業務にちよっと役立つ情報提供、知識の積み上げができました。②-2、昨年度に引き続き事例検討、地域事業所の紹介を中心に年3回実施しました。エリア内には一人ケアマネも多く、ケア24では気づけない一人ケアマネの葛藤もきかれ有意義でした。②全体を通し、来年度も地域のケアマネジャーとのネットワークを築きながら、ケアマネ業務の底上げをしていけるよう連絡会を開催していきたいと思います。 ③民生委員協議会(2カ所)や町会長会議などに毎月参加しました。まだ、3年目のため、今までから地域で活動される方と、顔の見える関係、相談してもらえる関係を作っていきたいと思います。	①鈴木→村田 ②-1中村、弓谷 ②-2中村、弓谷 ③全職員
①②とも100%	①年4回発行しました。今年度は配布先を検討し、地域包括ケア推進員の頑張りもあり、自治会、町会の回覧板や掲示板などにも配布・掲示してもらえるようになりました。来年度は、全職員で配布していければと思います。 ②法人HPへのお知らせの掲載や、地域コムを使える段階にまですることができました。来年度は、定期的な情報アップや活用をしていければと思います。	①鈴木→弓谷 ②中村、弓谷
①②80% ③100%	①予防プランでのOJTまでは充分実施できなかったが、虐待ケースや困難ケースでは職員2人で訪問したり、タ礼でケースを共有し、他職種からの視点やアドバイスを参考にしたりチームで関わるすることができました。 ②区の事業評価において、職員個別の研修計画が義務付けられたことで、必要な研修を誰がどの時期に受けるか、計画的に参加することができました。年度途中で企画される研修も多く、今後も可能な限り、職員のスキルアップの場として研修参加できるよう体制を整えていきたいと考えます。 ③3所(上井草、善福寺、和田)合同で、保健師、地域包括ケア推進員、センター長それぞれが、情報交換、共有をしてきました。来年度は、開催の方法や話し合うテーマなどを整理し、3所受託していることを強みにできるよう、より業務に反映できる連絡会にしていければと思います。	①～③全職員
70%	イメージしていた定期的な学習会はできませんでした。41の研修に(延べ55人)参加でき、ケアミーティングでの報告と復命書の提出で、職員間でも共有することができました。来年度は、ケアミーティングの時間を活用して短時間で必要な知識や情報、専門性を獲得できるような勉強会を実施していきます。	①弓谷、中村

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 飯田 智志

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。	適正な人員配置
	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々が不安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	地域活動の提案	①談話室の地域利用 ②食事サービス拡大の検討
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	担当者名
100%	常勤2(兼務1名)非常勤1名の3名での体制でサ付、みどりの里共に配置基準は満たしている。みどりの里では窓口対応時間として2時間、サ付の勤務とは別に配置となっているため、ふれあいの家職員を配置し協同している。ケア24職員に関しては突発的な訪問、適正人員に達していない時期もあったため避難訓練時の協力要請にとどまっている。	所長 生活相談員
75%	月平均6.9会の実施。2月中旬月以降はコロナウィルスの感染拡大予防のため団らん室使用が禁止。3月以外は1回以上開催ができたため達成率は91.6% 延べ開催数は76回、延べ参加者288名	生活相談員
①0% ②0%	①現状で談話室は交流会での活用のみとなっており、地域の拠点としてのサ付、みどりの里入居者と地域住民との交流の機会の場として談話室の活用を住宅課の打診をしてきたが、あくまでみどりの里入居者のみの使用との返答のため談話室の地域活用はできていない。しかしながら、来年度はサ付用の談話室の運用も始まることもあり、又、新規でみどりの里への入居者も増えているため、入居者同士の交流をより活発に行える環境を提供できるようにする。引き続き住宅課へは地域交流の場としてしょうの許可を打診していくこととする。 ②みどりの里入居の方々への配食サービスの検討を行い、委託業者との可能増加食数も確認し来年度から開始に向け事業所内での検討を進めてきたが、食事委託業者の廃止に伴い、事業所からの手作りの食事サービスの提供ができなくなったため計画の廃止とした。	生活相談員
100%	避難訓練は年に2回(9月、3月)に実施。災害時にエレベーターが使用できないことを想定し可能な方に階段での避難をお願いし、現状での避難可能な人数の把握をした。10月以降みどりの里に新規入居された方が8名となったため3月に再度確認を行おうとしたがコロナウィルス感染予防のため杉並区より集団での避難の禁止要請があったため来年度以降で新規入居の方の状態把握に努める事とした。 又、避難訓練時に一斉放送を用い避難養成訓練も同時に行う。各入居者からスピーカーからの聞き取り具合の確認を合わせて行う。各入居者からは不具合の報告ないため今後も非常時に活用できることを確認している。	所長 生活相談員
①100% ②100%	①常勤2(兼務1名)非常勤1名の3名での体制のため、日々の申し送り等を密に行い、業務日誌の確認、メールでの日々の業務の報告等を行い、常に職員間での情報の共有を行った。又、月1回の連絡会で毎月毎の入居者の課題等の共有も行っている。 ②今年度は取得率として明確な目標とはしていなかったが、労基法に準じて年間5日以上取得はできている。3名の平均取得率は36.1%	生活相談員

施設名：法人事務局

作成責任者：事務局長 菱木 幸治

計画			
施設目標	施設の具体的目標		指標・成果
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
	②	保管書類の整理	①文書規程の見直し ②不要文書の廃棄
	③	事務作業の合理化	事務作業の電子化の検討
	④	消費税増税によるコスト増に対する対応	①委託業者の見直し
			②購買の見直し
			③利用者自費負担の見直し
	⑤	事業の見直し	事業再編の検討・協議
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
利用者サービスの向上の向	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。
	②	介護職員の負担軽減	上井草園・サンフレンズ善福寺にICT環境整備を行う
人材確保	①	法人広報強化	①ホームページのスマホ対応 ②SMSの活用について
	②	職員採用と離職防止対策	①新年度内定者10名(上井草園4名・サン善4名・おあしす2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 ⑥外国人介護福祉士養成プログラムへの参加
	③	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

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	担当者名
①100% ②0%	①総務委員会とやりとりをしながら給与規程の見直しを進めました。基本給表の見直しに際しては職員説明会と個別に説明が必要な職員には面談を行い丁寧に進めました。 ②既存の規程の見直しに留まり、実施に至りませんでした。	人事・経理・総務
①②0%	①②見直しと不要文書の廃棄には至りませんでした。	
0%	人事ソフトの導入については給与規程の改定を年度末まで進めていた関係で、見積もり出しに留まりました。 経理ソフトについては既存のソフトの機能を有効活用することで合理化ができることは判明しましたので次年度に具体的に進めていきます。	
①75% ②50% ③75%	①和田と松ノ木の調理委託を見直し、次年度1000万円のコスト削減をすることができます。 ②各事業所から提出された購入起案について事務局で精査をし不要不急のものについては所属長と交渉することで次年度に保留して頂くようにしました。 ③サンフレンズ善福寺の食費・居住費の見直し、和田・松ノ木・和泉の食費の見直しを行いました。次年度から新料金で実施します。	
50%	・和田・和泉ふれあいの家については区の方で具体的な方向性はまだ定まっていないということなので引き続き動向を探っていきます。 ・上井草支援センターと和田堀支援センターは2020年2月に統合を果たしました。 ・サンフレンズ善福寺は厨房のセントラルキッチン化に向けて他施設の視察や業者との交渉を開始しました。また厨房職員とミーティングを重ね、次年度も引き続き検討をしていくことになりました。	地域福祉推進担当
100%	杉並区社会福祉法人地域公益活動連絡会に幹事として参加をし、すぎなみフェスタ2019出展・PR活動を行いました。また、地域貢献の一環として地域団体に貸し出し可能な物品や会議室等のスペース、出前講座など、施設の特徴を生かした「すぎなみ地域活動お役立ちガイド」を作成しました。町会・自治会行事や地域の方が参加できる地域福祉行事、学校関係行事等にご利用頂けるよう、地域で配付しました。	
100%	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ます。	人事
50%	上井草園において東京都の補助金を受けてICT化を進めました。2020年1月に工事が完了し、次年度に向けて効果を出していくことになります。あわせて介護用リフトも東京都の補助金を受けて4台上井草園に導入しました。サンフレンズ善福寺は今回ICT化には至りませんでした。ICT委員会を立ち上げて次年度導入に向けて検討が始まっています。	人事・経理・総務
	①コストを抑えながらスマホ化を行いました。スマホ化以降、求職者のお問い合わせは増えています。 ②Instagramはフォロワーが600人を超えました。Twitterの活用については職員からも提案があり積極的活用に向けて検討中です。	人事
80%	①新年度内定者は8名、そのうち入職につながったのは4名でした。内定者の内訳は上井草園・善福寺での社会福祉士実習を経ての応募が2名。残り6名は就職ナビサイトからの応募でした。やはり、実習からの応募者は入職につながる確率が高く、2名とも入職しています。 ②中途採用は6名。内訳は相談員採用が2名、介護職員が2名、管理栄養士が1名、事務職員が1名。 ③年間研修計画に沿って外部研修の職員派遣を行いました。 ④第1期で3名、第2期で1名、計4名修了生を輩出しました。サンフレンズ善福寺の介護職は全ての職員が初任者研修以上の資格修了者になりました。 ⑤実務者研修の講座開催に向けての具体的な取り組みは行いませんでした。 ⑥NPOひとりとみんなのプログラムへの参加を目指して進めておりましたが、ICT環境整備を行ったうえで再度検討することとしたため、年度途中で一旦保留となりました。	人事
50%	①就業規則、給与規程の見直しを行ったうえで、等級昇格の審査の実施をし、入職以来1等級のままであった職員の昇格を行いました。 ②評価者に向けての研修等はありませんでしたが、個別にOJTを行いました。 ③各所属長から提出のあった職員の目標シートの内容を点検するところまでに留まりました。	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7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27日	6	2	議案第1号 2018年度事業報告(案)について【評議員報告事項】 議案第2号 2018年度決算(案)について【評議員決議事項】 議案第3号 定款変更(本部住所変更)について【評議員決議事項】 議案第4号 新役員候補者の承認について【評議員決議事項】 議案第5号 賞与の支給について 議案第6号 評議員会の招集について 議案第7号 和田堀支援センターの運営規程の変更について 議案第8号 2018年度第二次補正予算について 報告第1号 理事長及び常務理事の職務執行状況の報告について 報告第2号 おあしす上井草開設遅れについて
2回	6月17日	7	2	議案第1号 理事長の互選について 議案第2号 2019年補正予算について 議案第3号 総務委員会要綱の変更について 議案第4号 理事等推薦委員会規程の廃案について 議案第5号 顧問・相談役の選任について 協議第1号 特養のICT化導入について(東京都補助金の活用) 報告第1号 おあしす上井草開設遅れによる損失補填について
3回	7月22日	7	2	議案第1号 組織規程(組織図)の改定について 議案第2号 理事長と常務理事の兼務について 協議第1号 松の木ふれあいの家の今後について(案) 協議第2号 補助金申請について 上井草園対象 報告第1号 給与規程の見直しについて 報告第2号 特定事業所加算について
4回	8月19日	7	2	議案第1号 特定処遇改善加算について 議案第2号 おあしす工事遅延違約金検討報告書について 協議第1号 給与規程の見直しについて 報告第1号 第一四半期決算報告について 報告第2号 理事長及び常務理事の職務執行状況について 報告第3号 令和元年度次世代介護機器の活用支援事業の申請について
5回	10月7日	6	1	議案第1号 通所介護・小規模多機能の運営規程の変更について 議案第2号 就業規則・給与規程・非常勤就業規則の変更について 議案第3号 福祉有償運送(移送サービス)変更事項届出申請について 報告第1号 おあしす工事遅延のADRIについて 報告第2号 松ノ木ふれあいの家の実地指導について 報告第3号 ICT活用促進事業補助金について 報告第4号 法人財政状況について(分析)
6回	11月11日	7	1	議案第1号 第二次補正予算について 議案第2号 賞与の支給について 議案第3号 給与規程の改定について(手当の追加リファラル要綱) 議案第4号 経理規程の改定について 議案第5号 財政調整積立金の取り崩しについて 協議第1号 サンフレンズ 善福寺利用者家族からのオンブズマンへの苦情申し立てについて 報告第1号 4月～9月事業実績について 報告第2号 理事長及び常務理事の職務執行状況の報告について(2019.8.1～10.31)
7回	12月9日	7	1	議案第1号 第二次補正予算について (次年度以降資金収支の黒字化に向けた具体的取り組みの提案、効果) 1. 法人の食事サービスの見直しについて 2. 通所介護事業サービスの質の向上に伴う収入増策について 3. 経費見直しによる削減について 議案第2号 賞与の支給について 議案第3号 就業規則の変更について(上井草園の就業時刻の変更) 協議第1号 オンブズマン申し立てについての話し合い結果について
8回	1月20日	7	1	議案第1号 就業規則、給与規程、組織規程、役職任免に関する規程の変更について 議案第2号 上井草支援センターの運営規程の変更について 議案第3号 1000万円以上の委託業務の契約更新について 報告第1号 居宅介護支援事業所統合について 報告第2号 食事提供について 報告第3号 サンフレンズ善福寺 居住費・食費の変更について
9回	2月17日	6	1	議案第1号 1000万円以上の委託業務の契約更新(日清医療食品)について 報告第1号 次年度以降資金収支の黒字化に向けた具体的取り組みの進捗状況 ①サンフレンズ善福寺における居住費・食費の変更について ②通所介護事業サービスの質の向上に伴う収入増策について ③法人の食事サービスの見直しについて
10回	3月30日	6	1	議案第1号 2019年度補正予算について(第三次)について 議案第2号 2020年度当初予算について 議案第3号 2020年度事業計画について 議案第4号 組織規程の改定について 議案第5号 組織図の変更について 議案第6号 施設の長他の重要な職員(以下「施設長等」という。)の選任・解任について 議案第7号 評議員会の招集及び議題について 協議第1号 監事の候補について 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. 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	付議事項、報告事項
1回	6月17日	7	2	議案第1号 役員の選任について(理事・監事) 議案第2号 2018年度決算について 議案第3号 定款変更(本部住所変更)について 報告第1号 2018年度事業報告について 報告第2号 おあしす上井草開設遅れによる損失補填について

V 職員に関すること

1 研修受講状況

2019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。

(※は一部非常勤職員も受講)

(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	2019年4月 常勤職員採用および2018年度中途採用の常勤職員	11	4 月 (2 日間)	法人事務局
現任研修 1 (1 年目研修)	2019年4月採用の常勤職員	6	11 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
オンブズマン研修	8	7 月	法人事務局 講師：大妻女子大学 准教授 井上修一 氏
健全経営に向けて「あなたの話聞かせて下さい」	56	1 月	法人事務局 講師：株式会社クールヘッド 代表取締役 戸嶋哉寿男 氏
健全経営に向けて「あなたの話聞かせて下さい」	40	2 月	法人事務局 講師：株式会社クールヘッド 代表取締役 戸嶋哉寿男 氏

(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
福祉職員職務階層別研修 初任者研修	1	7 月	東京都社会福祉協議会
福祉職員職務階層別研修 中堅職員研修	1	8 月	東京都社会福祉協議会
福祉職員職務階層別研修 中堅職員研修	3	9 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
ケアマネ協議会総会・区からの情報提供	1	4 月	杉並区ケアマネ協議会
ケア 24 方南・ケアマネ連絡会	1	5 月	ケア 24 方南
次世代介護機器導入前セミナー	1	6 月	東京都福祉保健財団

認知症サポーター養成講座	1	6 月	ケア 24 和田
精神保健福祉研修～アディクションの理解と支援ーアルコール依存症の回復を目指して	1	6 月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
すぎなみガイドライン 医療と介護の連携ツール	1	7 月	ケア 24 和田・梅里・高円寺
東京清風園 施設見学会	1	7 月	人愛恵福祉支援財団
定期巡回セミナー	1	7 月	杉並区定期巡回セミナー
杉並区での実施指導報告研修会	1	7 月	Care&Cure 向上委員会
虐待対応研修	1	7 月・8 月	在宅医療・生活支援センター
高齢者・障害者の権利擁護虐待や成年後見制度、意思決定支援等	1	7 月	杉並区保健福祉部在宅医療・生活支援センター
リフトリーダーフォローアップセミナー	1	7 月	アビリティーズ・ケアネット
地域ケアマネ会議 医療系サービスとの連携	1	7 月	ケア 24 永福
ユニットリーダー研修	1	8 月～9 月	日本ユニットケア推進センター
労働基準法等に関する研修	1	8 月	東京都社会福祉協議会
施設長のための財務マネジメント 初級課程	1	8 月	東京都社会福祉協議会
ショートステイのリスクマネジメント研修会	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擁護研修 高齢者虐待防止研修	1	8 月	東京都福祉保健局
杉並区主任ケアマネジャー研修『相談援助の理論と実際～ニーズの中核を見逃さないために～』	1	8 月	杉並区役所
世代間に広げる多様な課題を抱える本人・家族へのケアマネジメント	1	9 月	杉並区ケアマネ協議会
東京都主任介護支援専門員研修	1	9 月～12 月	東京都介護支援専門員研究協議会
「認知症ケアセミナー」 認知症地域共生社会をつくる	1	9 月	社会福祉法人浴風会認知症介護研究・研修東京セミナー
採用リモート化×刺さる動画	1	9 月	東京都社会福祉協議会
国際福祉機器展	1	9 月	全国社会福祉協議会
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(2 回)	東京都社会福祉協議会
主任ケアマネジャー研修 『家族の見方・考え方の基本』	1	11 月	杉並区役所
自立支援・重度化防止に向けた主任介護新専門員・保険者研修	1	1 月	東京都介護支援専門員研究協議会
新カリキュラム対応介護実習指導研修	1	2 月	東京都介護福祉士会
自立支援・重度化防止に向けた主任介護新専門員・保険者研修	1	2 月	東京都介護支援専門員研究協議会
キャリアパス対応生涯研修課程 『管理職員研修』	1	2 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
ケアマネ協議会 3 回連続独自研修	1	4 月	杉並ケアマネ協議会

ソーシャルワークアカデミー	1	4 月～3 月 (全 12 回)	東京都社会福祉協議会
平成 31 年度杉並区包括支援センター職員研修「地域づくり研修」	1	6 月	杉並区
ファシリテーター養成講座 第 1 回合同研修	1	6 月	杉並区ケアマネ協議会
「家族を理解し支援に繋げるために」	1	6 月	東京都中部総合精神保健福祉センター
第1回職種別研修(主マネ)	1	7 月	杉並区高齢者在宅支援課
相談支援の理論と実践～ニーズの中核を見逃さないために～	1	8 月	杉並区保健福祉部介護保険課
国際福祉機器展	1	9 月	全国社会福祉協議会
支援困難事例にある課程病理について	1	9 月	杉並区医師会訪問看護/杉並区在宅医療・生活支援センター
ICT強化に向けた特養見学	1	10 月	サンフレンズ上井草園
ステップアップコース実践研修	1	12 月	杉並ケアマネ協議会

④管理職

研修名	受講者数	実施月	実施主体
新たな介護保険制度改正の動向と拡大する人材不足	1	4 月	HMS
特定処遇改善解釈について	1	5 月	HMS
介護政策の新展開と人材の養成確保	1	5 月	社会福祉法人経営者協議会
介護政策の新展開と人材の養成確保	1	6 月	医療・福祉フォーラム
21・老福連 2019 年度総会	1	6 月	21・老福連
21・老福連関東ブロック中堅職員研修	1	7 月(2 日間)	21・老福連
第1回職種別研修(主マネ)	1	7 月	杉並区高齢者在宅支援課
安全運転管理者講習会	1	7 月	東京都公安委員会
経営強セミナー前期	1	7 月	経営者協議会
～ケアマネジャーの新たな気づきと視野を広げる事例検討、事例研究～	1	7 月	杉並区役所
「発達障害者への認知行動療法を学ぶ」	1	7 月	東京都立精神保健福祉センター
福祉施設経営研修～施設長のための財務マネジメント初級課程～	1	8 月	東京都社会福祉協議会
地域包括支援センター職員研修 センター長研修	1	8 月	杉並区ケアマネ協議会
自立支援・介護予防に向けた地域ケア会議実践者養成研修	1	8 月	東京都福祉保健財団
相談援助の理論と実際～ニーズの中核を見逃さないために	1	8 月	杉並区
社会福祉士実習指導者講習会	1	9 月(2 日間)	専門学校高崎福祉医療カレッジ
小規模多機能の新たな経営戦略	1	9 月	HMS研究集会

廃棄物管理者講習	1	9 月	杉並区
支援困難事例にある課程病理について	1	9 月	杉並区医師会訪問看護/杉並区在宅医療・生活支援センター
介護支援専門員 更新研修	1	11 月～2 月	総合健康推進財団
ケアマネジメントの質の向上研修会	1	11 月	医療・福祉フォーラム
21・老福連関東ブロック中堅職員研修	1	11 月(3 日間)	21老福連
介護保険改正審議の動向と対策	1	12 月	HMS政策研究会
高齢者権利擁護研修『意思決定支援』	1	1 月	東京都保健福祉財団
2019 年度施設長・管理職会議	1	2 月	21老福連
「入退院連携強化研修」～病院と在宅を結ぶケアマネジメントと役割～	1	2 月	杉並区居宅介護支援事業者協議会
食品衛生責任者講習会	1	3 月	東京都食品衛生協会

(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
ケアカルテのシステム研修	12	4 月	富士データシステム
オムツ研修	3	4 月	光洋
排泄研修	1	4 月	上井草園
東京都介護支援専門員更新研修 実務未経験者通信コース	1※	5 月・6 月	東京都福祉保健財団
5 ステップで習得できる頸部聴診法	2	6 月	関西看護ケア研究会
仕事としての老人ケアの気合～介護職員の理念とは～	1	6 月	杉並区役所
レクリエーション研修	1※	6 月	杉並区通所介護事業者連絡会
初任者研修	1	6 月(2 日間)	東京都社会福祉協議会
東京都介護職員等によるたんの吸引等の実施のための研修	1※	6 月～8 月	東京都
嚥下機能改善・口腔乾燥症改善の方法	2	6 月	総合健康支援推進協会
身体拘束研修	3	6 月	上井草園
高齢者福祉施設におけるチームマネジメント研修	1	7 月～2 月 (全 4 回)	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 日間)	東京都社会福祉協議会
実務者研修	1	7 月～12 月	三幸カレッジ
リフトリーダーフォローアップセミナー	1	7 月	アビリティーズ・ケアネット

ソフトリーダー養成研修会	2	8月(2日間)	JASPA介護リフト普及協会
身体拘束をなくすために	2	8月	上井草園
身体の異常・疾患の早期発見に役立つフィジカルアセスメント	1	8月	かなふくセミナー
褥瘡の予防と対策①	2	9月	東京都福祉保健財団
アクティブ福祉 in 東京'19	5	9月	東京都社会福祉協議会
施設職員向け福祉用具講習会	1	10月	東京都福祉保健財団
福祉用具サービス業務従事者講習会	1	10月	東京都福祉保健財団
移乗 I トランスファボードとスライディングシート	1	11月	東京都福祉保健財団
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	11月	東京都社会福祉協議会
ショートステイ情報交換会	1	11月	東京都社会福祉協議会
認知症介護実践者研修	1	11月～12月	東京都社会福祉協議会
移乗 2 リフト	1	11月	東京都福祉保健財団
リフト研修(座学)	2	12月	上井草園
暮らしの場における看取り支援事業 実践編研修(施設向け)	1	12月・1月	東京福祉保健局
排泄の仕組みと福祉用具	1	1月	東京都福祉保健財団
ヒヤリハット情報に学ぶ福祉用具の安全な利用	2	1月	東京都福祉保健財団
機械浴:商品説明及び体感入浴	2	1月	関東エア・ウォーター(株)

②相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
ケア 24 新任職員・新任ケアマネージャー研修	2	4月	杉並区役所
法令順守	1※	5月	杉並ケアマネ協議会
最近のタクシー事情と移動サービスの選び方	1	5月	杉並区外出支援相談センターもび〜る
2019 年度介護予防・日常生活支援総合事業従事者向け介護予防研修	1	6月	東京都福祉保健局
ホームタウン共創力アッププログラム 地域包括ケアにおける地域づくりの基盤を整えるには	1	6月	東京都福祉保健局
「家族を理解し支援に繋げるために」	1※	6月	東京都中部総合精神保健福祉センター
生活支援コーディネーター初任者研修	1	6月(2日間)	東京都福祉保健局
地域包括支援センター職員研修(初任者研修)	1※	6月	東京都福祉保健財団

ホームタウン共創力アップ・プログラム(地域づくり基盤整備セミナー)	1	7月	東京都福祉保健局
「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」の概要と使い方	1※	7月	杉並定期巡回連絡会
職種別研修	1	7月・12月	杉並区役所
職種別研修(社会福祉士)	1	7月	杉並区役所
精神障害にも対応した地域包括ケアシステムと障害者総合支援法	2	7月	東京都立精神保健福祉センター
「発達障害者への認知行動療法を学ぶ」	1	7月	東京都立精神保健福祉センター
令和元年度ケアマネジメントの質の向上研修会	1	7月	東京都福祉保健局
「地域で生きる難病の方を支援するために」～難病への知識と理解を深める～	1※	8月	東京都介護支援専門員研究協議会
自殺を防ぐためのメンタルケア	1	8月	東京都
自殺防止とこころの健康	1	8月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
東京都介護支援専門員研修 専門Ⅱ	1	8月～10月	総合健康推進財団
ケアマネジメントの質の向上研修会	1※	8月	東京都福祉保健局
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	8月	在宅支援・生活支援センター
杉並区居宅介護支援事業所協議会研修②	1※	9月	杉並区役所
ケアマネジメントの質の向上研修会	1※	9月	杉並区役所
東京都介護支援専門員 専門研修課程Ⅰ	1	9月～11月	東京都福祉保健財団
養護者による高齢者虐待対応研修	1	9月(2日間)	杉並区役所
活動に影響を与える身体機能の変化と疾病【基礎編】 アセスメントの可視化と共有	1※	9月	東京都介護支援専門員研究協議会
すぎなみダブルケア講座	1	9月～11月	杉並区役所
老年医学公開講座～認知症、こうすれば予防できる	1	10月	東京都健康長寿医療センター研究所
杉並区高齢者虐待対応研修	4	10月	杉並区高齢者在宅支援課
介護支援専門員にとっての事例検討の意義とは～個別事例を通じた指導・支援の展開～	4※	10月	杉並区役所
認定調査員現任研修	2	10月	杉並区介護保険課認定係
杉並区居宅介護支援事業所協議会研修	1※	10月	杉並区医師会
認知症について正しい理解と自立支援・みんな笑顔の対応の秘訣	1	10月	杉並区在宅医療・生活支援センター
主任介護支援専門員研修『認知症介護家族支援の基本視点～家族支援の極意～』	1※	11月	杉並区介護保険課
パーキンソン病 病状や治療のこと、日常生活の過ごし方	1※	11月	杉並保健所
「オーラルフレイルに関する知識と実践」	1※	11月	東京都介護支援専門員研究協議会
高齢者の結核対策～平常時対策と発生時対応～	1	12月	東京都福祉保健局
援助力を高める事例検討会	4※	12月	杉並区ケアマネ協議会

職種別研修	3※	12 月	杉並区役所
対応困難となる背景を理解し、その支援技術を考える	1	12 月	中部総合精神保健福祉センター
杉並区困難事例対応従事者向け研修 8050 問題へのアプローチ	1	12 月	杉並区在宅医療・生活支援センター
介護支援専門員更新研修	1	1 月～2 月	公益財団法人総合健康推進財団
地域包括支援センター現任者研修	1	1 月(2 日間)	東京都福祉保健財団
多職種研修～ケースのとりえ方と対応について	2※	2 月	浴風会病院認知症疾患医療センター
認知行動療法の手法を用いたグリーンサポートを学ぶ	1	2 月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
入退院時の連携支援について学ぶ	1	2 月	杉並区ケアマネ協議会
養護者による高齢者虐待対応研修	1	2 月(2 日間)	杉並区役所
『2020 年からの超高齢社会を展望する』他	1	2 月	東京都福祉保健局

③生活相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
高齢者虐待防止研修	1	1 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
ケア 24 新任職員・新任ケアマネジャー研修	1	4 月	杉並区役所
「養護者による高齢者虐待対応研修」	1	5 月	杉並区役所
認知症の方への基本的対応及び権利擁護	1	5 月	杉並区役所
介護予防ケアマネジメント研修	1	5 月	杉並区役所
5 ステップで習得できる頸部聴診法	1	6 月	関西看護ケア研究会
高齢期精神疾患の理解を深めるために	1	6 月	都立中部総合精神保健福祉センター
地域包括支援センター職員基礎研修	1	6 月(2 日間)	長寿社会開発センター
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(2 日間)	東京都福祉保健財団
アセスメントの基本	1	7 月	東京都立精神保健福祉センター
オンブズマン研修	1	7 月	東京都立精神保健福祉センター
精神保健福祉研修 地域援助技術研修・初級②「相談支援の基礎～面接の技法から見立てまで～」	1	7 月	精神保健福祉センター
高齢者・障害者の権利擁護～虐待や成年後見制度、意思決定支援等～	1	7 月	杉並区在宅医療・生活支援センター
認知症サポーター養成講座「地域で認知症の方、ご家族が安心して暮らすために」	1	9 月	杉並区高齢者在宅支援課
養護者による高齢者虐待対応研修	1	9 月(2 日間)	東京都福祉保健財団
高齢者権利擁護研修	1	9 月(2 日間)	東京都福祉保健財団
高齢者虐待防止研修	1	10 月	杉並区役所
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

アディクション支援研修	1	11 月	東京都立精神保健福祉センター
介護現場で知っておきたい感染症の基礎知識と対応	1	11 月	杉並区役所
処方薬乱用・依存を防ぐために医療者に何ができるか	1	11 月	東京都精神科医療地域連携事業
統合失調症のある方の社会参加を地域で支えるために	1	11 月	精神保健福祉研修
高齢者のアルコール問題と依存症	1	12 月	大森榎本クリニック
職種別研修	1	12 月	杉並区役所
暮らしの場における看取り支援事業 実践編研修(施設向け)	1	12 月・1 月	東京福祉保健局
多職種協働研修～ケースのとらえ方と対応について～	1	2 月	浴風会認知症疾患医療センター
訪問看護フェスティバル	1	2 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
ケアマネ連絡会	1※	5 月	ケア 24 堀ノ内
法令遵守	3※	5 月	杉並区ケアマネ協議会
東京都介護支援専門員現任研修 I	1	5 月～7 月	東京都福祉保健財団
ケアマネ連絡会	1※	6 月	ケア 24 堀ノ内
在宅医療地域ケア会議	1※	7 月	ケア 24 方南・永福・堀ノ内
東京都介護支援専門員専門研修 II	1※	7 月～9 月	総合健康推進財団
ケアマネジメントの質の向上研修会	1※	7 月	東京都福祉保健局
ケアマネ連絡会	1※	7 月	ほほえみプロジェクト
杉並区虐待対応研修従事者研修(第 2 回)	2※	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 II	1※	8 月～10 月	総合健康推進財団
ケアマネジメントの質の向上研修会	1	8 月	東京都福祉保健局
高齢者障害者の虐待防止	1※	8 月	杉並区
世代間に広げる多様な課題を抱える本人・家族へのケアマネジメント	1	9 月	杉並区ケアマネ協議会
ケア 24 松ノ木 ケアマネ連絡会	1※	9 月	ケア 24 松ノ木
支援困難事例にある家族病理について	2	9 月	杉並区医師会
認知症の正しい理解と自立支援・みんなの笑顔の対応の秘訣	1	10 月	杉並区ケアマネ協議会
高齢者虐待防止研修	1	12 月	

⑥栄養士・調理師

研修名	受講者数	実施月	実施主体
高齢者ケア施設の栄養科スタッフのための基礎から学ぶ栄養サポート	1	9 月	ステップアップ メディカル教育研修事業部
災害時における給食施設の危機管理と栄養管理	1	10 月	杉並区集団給食研究会

⑦事務職員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
特定処遇改善加算の告示・通知・Q&Aの徹底解説と対応策セミナー	1	5月	保健・医療・福祉サービス研究会
算定基礎届等事務説明会	1	6月	日本年金機構
処遇改善加算のQ&A開設と働き方改革に対応する労務・給与・人事制度の実務	1	6月	ヒューマンスキルコンサルティング
介護報酬請求事務に関する研修会(基礎編)	2	6月	東京都高齢者福祉施設協議会
給与計算システム『社会保険算定編』	1	6月	㈱CIJ
会計基礎実務研修会	1	7月(3日間)	東京都社会福祉協議会
新時代の労務管理を学ぶ研修会	1	11月	東京都社会福祉協議会
会計セミナー 実践編	1	11月	公益法人協会
財務会計システム 日常処理編	1	1月	㈱CIJ

⑧運転手

研修名	受講者数	実施月	実施主体
福祉車両運転協力員講座	1	11月	杉並区役所

⑨理学療法士

研修名	受講者数	実施月	実施主体
進化するリハビリ技法連続講座(8回目/12)	1	4月	姿勢発達研究会
5ステップで習得できる頸部聴診法	1	6月	関西看護ケア研究会
進化するリハビリ技法連続講座(9回目/12)	1	6月	姿勢発達研究会
体幹の理学療法	1	6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(10回目/12)	1	6月	姿勢発達研究会
進化するリハビリ技法連続講座(11回目/12)	1	7月	姿勢発達研究会
ポジショニング R・E・D セミナー理論編×実技体感編～微小重力環境で行う	1	8月	日本ユニバーサルリハビリテーション協会
国際福祉機器展	1	9月	全国社会福祉協議会
ものづくりシーティングセミナー原理編×工房実技編	1	10月	日本ユニバーサルリハビリテーション協会
次世代介護機器活用支援事業 アドバンスセミナー 第1回	1	11月	東京都福祉保健財団
次世代介護機器活用支援事業 アドバンスセミナー 第2回	1	12月	東京都福祉保健財団
2019 国際ロボット展	1	12月	日本ロボット工業会
Care TEX2020	1	2月	ブティックス㈱

2. 超過勤務時間数の推移

2018 年度、2019 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	2018 年超過勤務時間数	2019 年超過勤務時間数
上井草園	4.5	5.6
サンフレンズ善福寺	8.1	6.6
おあしす上井草	—	1.4
上井草ふれあいの家	1.1	—
和田ふれあいの家	11.7	4.0
和泉ふれあいの家	9.2	9.3
松ノ木ふれあいの家	5.3	5.5
永福ふれあいの家	2.8	—
和田サ高住	4.4	3.6
ケア 24 上井草	2.7	4.4
ケア 24 善福寺	2.5	1.8
ケア 24 和田	11.8	10.2
上井草支援センター	3.7	2.3
和田堀支援センター	0.3	0.1
法人事務局	5.0	5.6
職員の月平均	5.9	4.6

2019 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 19.1 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 1.3 時間減少した。

また、和田ふれあいの家の超過勤務時間の減少は、所長が、時間管理の係長から非時間管理の課長に変わった事による。

職種別 1 人あたりの月平均（2018 年度の実績の多い順）

職 種	2018 年度 超勤時間数	2019 年度 超勤時間数
所長（係長）	16.6	12.2
生活相談員・介護支援専門員（施設系）	3.7	9.3
生活相談員（在宅系）	11.9	6.2
相談員（包括）	5.0	5.3
介護職員	6.2	5.2
（管理）栄養士・調理師	0.5	5.2
事務職員	5.9	5.0
看護職員	2.4	3.0
介護支援専門員（居宅系）	2.6	1.7
理学療法士	3.9	0.6

3. 人数・平均在籍年数・平均年齢

2019.3.31 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	97 人	9 年 3 ヶ月	40.1 歳
非常勤職員	107 人	8 年 11 ヶ月	58.3 歳

4. 採用試験実施回数・採用人数

2019 年度に開催した常勤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
24 回（同日開催あり）	28 人	11 人

5. 安全衛生業務報告

2019年度 健康診断

①健康診断結果

健康診断1は7月に3日間で実施、対象者は149名。うち当日受診者が147名、個別受診者が2名、受診率は100%。
今年度の結果で最多は、A異常なしとBほぼ異常なしの合計39%。次にC要観察が21%、F治療中17%、D要精密検査14%、E要治療9%
C要観察はすぐに医療機関を受診する必要はないが、生活習慣を見直し定期受診で経過をみる必要あり。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。
Dの要精密検査とEの要治療になった方は医療機関を受診、Fの治療中の方は主治医に相談し健康診断を活用頂きたい。

表1 健康診断1受診者数	
対象者	149
受診者	男 67
	女 80
	計 147
個人受診者	2
未受診者	0

図1 年代別受診者数
→

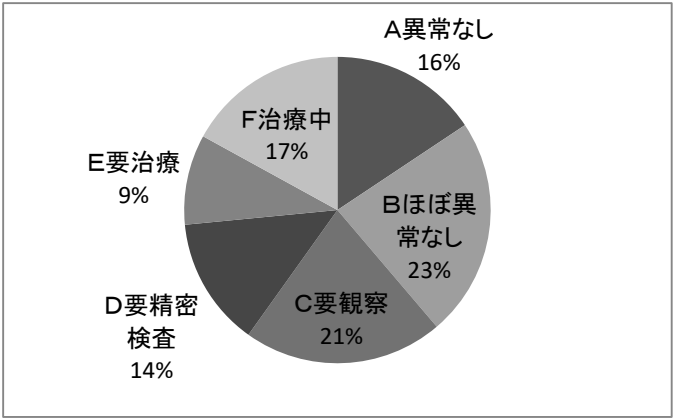
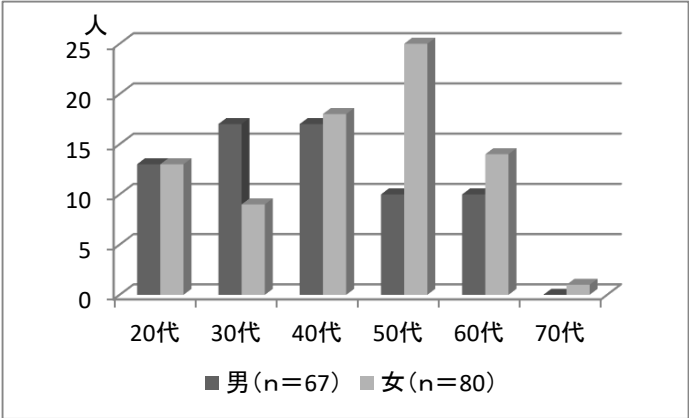


図2 判定別割合 (n=147)
←

↓ 図3 男女別判定別人数

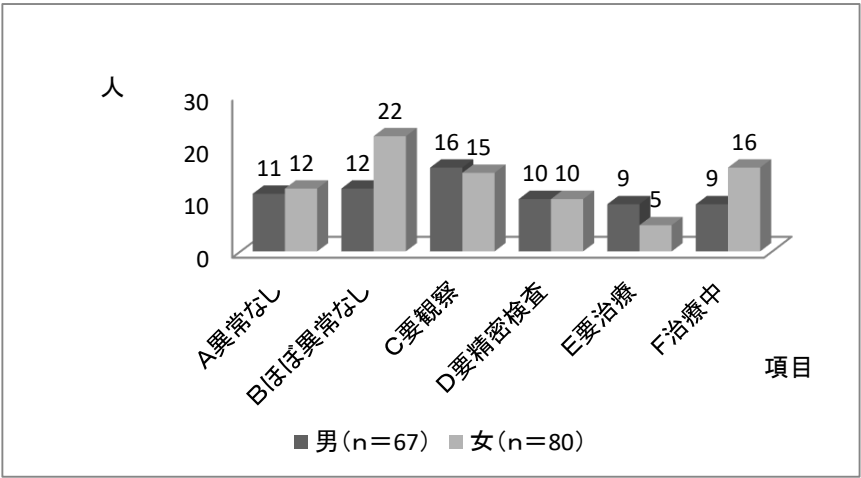
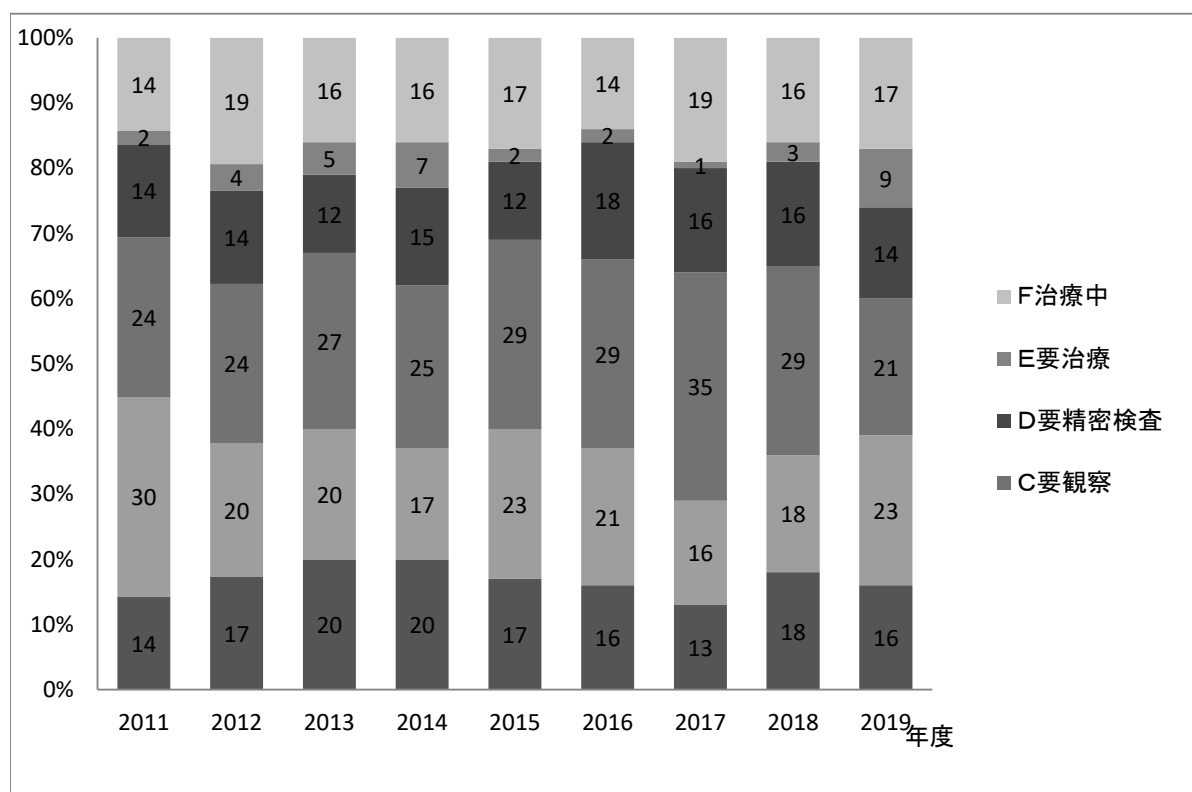


図4 年度別判定区分割合比較



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17名でした。今年度は高血圧が一番多く、次に高脂質が多かったです。

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
D要精密検査	7
E要医療	7
F治療中	3
計	17

表3 個別通知の判定内容(重複あり)

判定内容	人数
要医療	9
要精密検査	12
治療内容の検討	1

表4 個別通知内容(重複あり)

通知内容	人数
血圧	6
脂質	5
糖尿病	1
貧血	2
腎機能	2
肝機能	3
胃部レントゲン	2

2019年腰痛健康診断問診票結果

提出者人数:147名

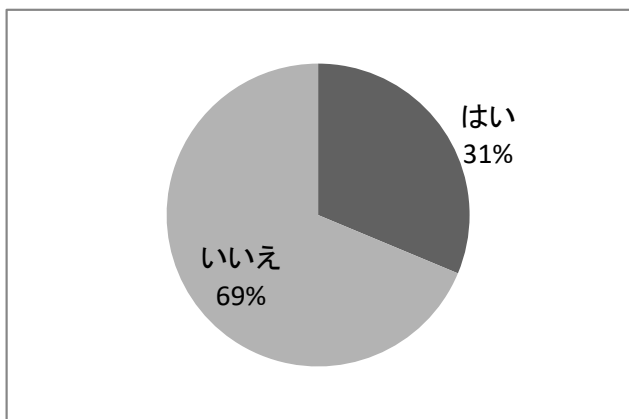


図1 今まで腰痛になったことがあるか

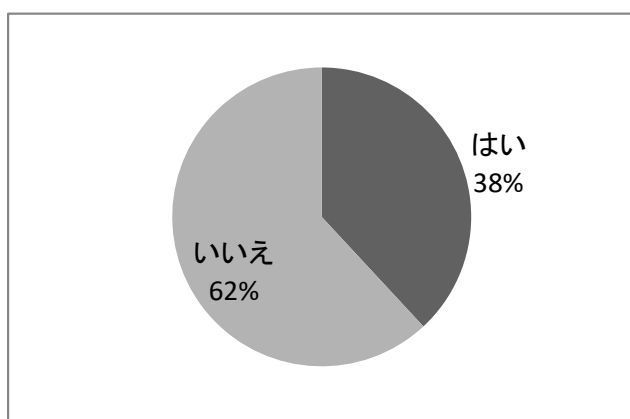


図2 現在の業務に就いてから腰痛が発生したか

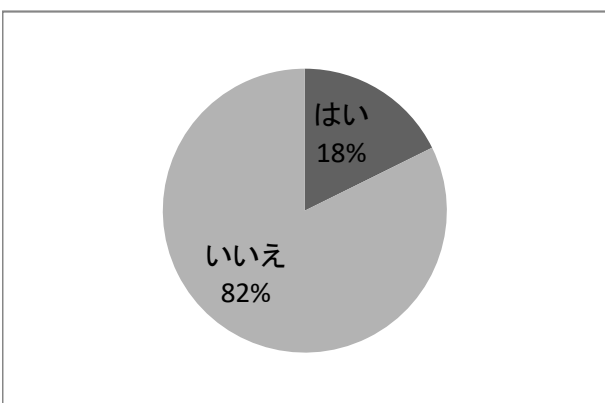


図3 現在の業務に就いてから腰痛が
激しくなったか

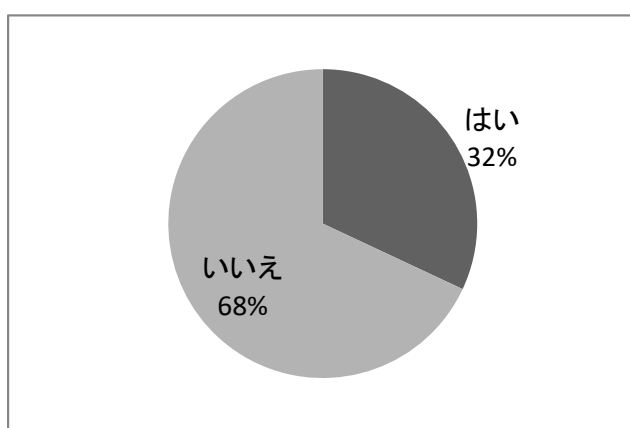


図4 最近1ヶ月間に腰痛が発生したか

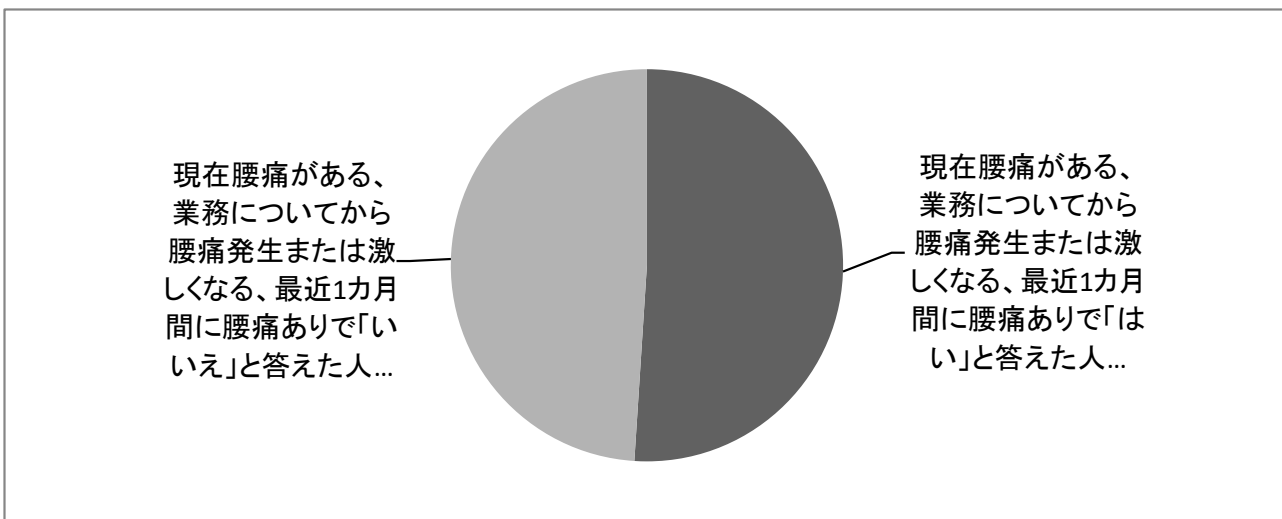


図5 現在の腰痛の有無

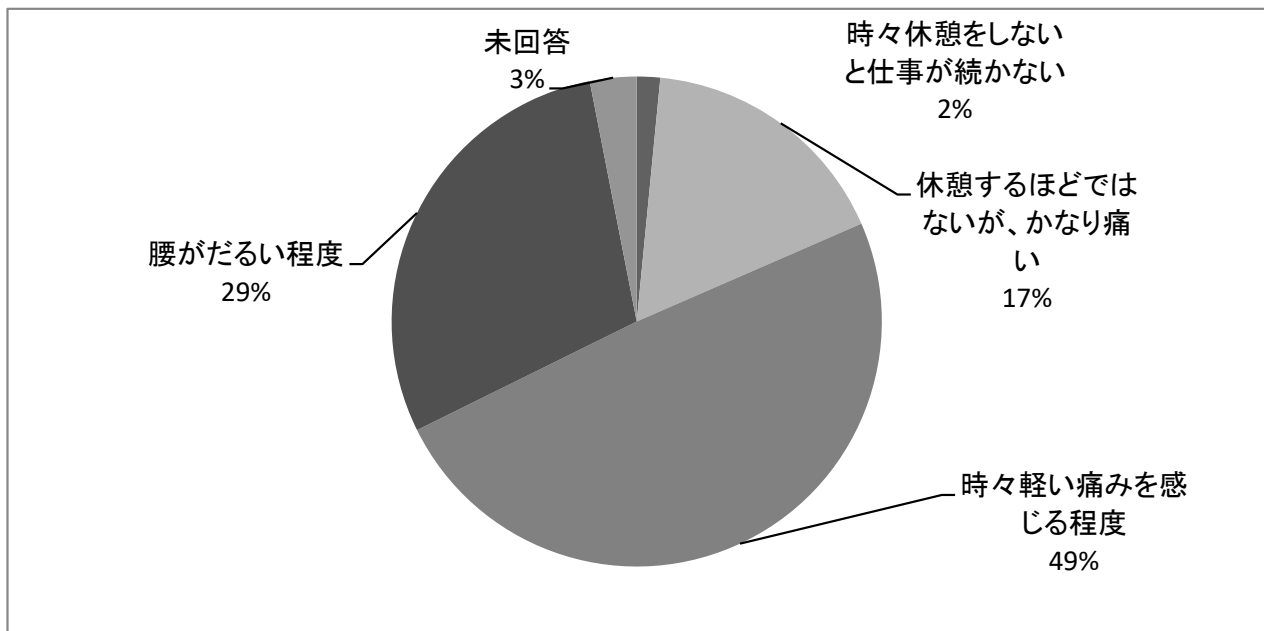


図6 現在の痛みの強さはどうか(n=75)

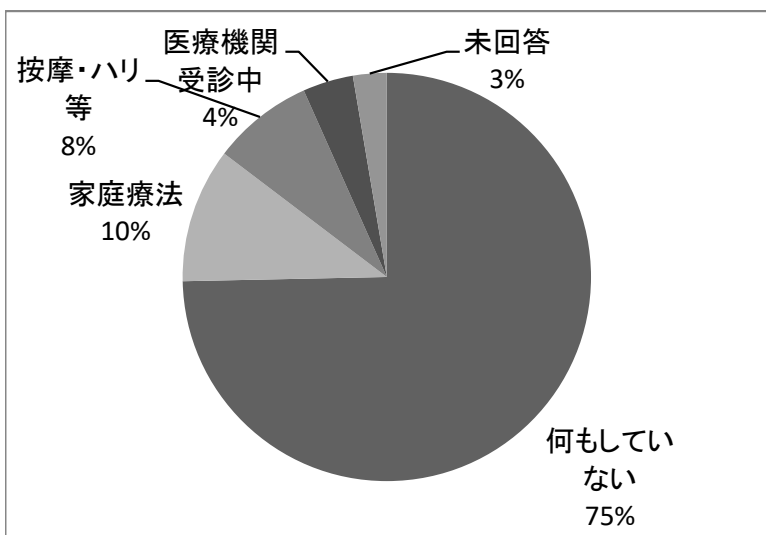


図7 現在腰痛の治療を受けているか(n=75)

腰痛健康診断の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、前年度と大きく変わりはありませんでした。痛みの程度は、約8割が時々軽い痛みを感じるかまたは腰がだるい程度でした。約2割は腰がかなり痛く、仕事に支障があると回答しています。痛みが強いと回答していても、治療を受けている人もいれば何もしていない人もいました。腰に痛みがある場合は、受診や体のメンテナンスをして健康管理をしていくことが大切です。それと同時に職場でも腰痛対策をしていく必要があります。

ストレスチェックの集団結果

健康リスクの評価

表1 男性職員の健康リスク評価表

	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)	103	98	100
2017 年サンフレンズ男性	100	101	101
2018 年サンフレンズ男性	96	102	97
2019 年サンフレンズ男性	95	96	91

表2 女性職員の健康リスク評価表

	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)	103	91	93
2017 年サンフレンズ女性	98	96	94
2018 年サンフレンズ女性	97	95	92
2019 年サンフレンズ女性	96	89	85

*健康リスクの全国平均を 100 と設定してあり、100 より低い数のほうが健康リスクは低い。

*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）

表3 健康リスク評価表(2014～2016 年、男女混合結果)

	健康リスク		
	仕事の負担	職場の支援	総合
全国平均	100	100	100
2014 サンフレンズ	100	88	88
2015 サンフレンズ	103	95	97
2016 サンフレンズ	106	91	92

①健康診断結果

健康診断2は2月に2日間で行われ、対象者は夜勤者の47名でした。受診率は100%でした。
A異常なしとBほぼ異常なしの割合の合計が56%で、半数以上が異常なしでした。
夜勤者は年2回の健康診断があるので、D要精密検査、E要治療の方は次回の健康診断まで受診して体調管理していただきたいと思います。

受診者性別	人
男性	29
女性	18
計	47

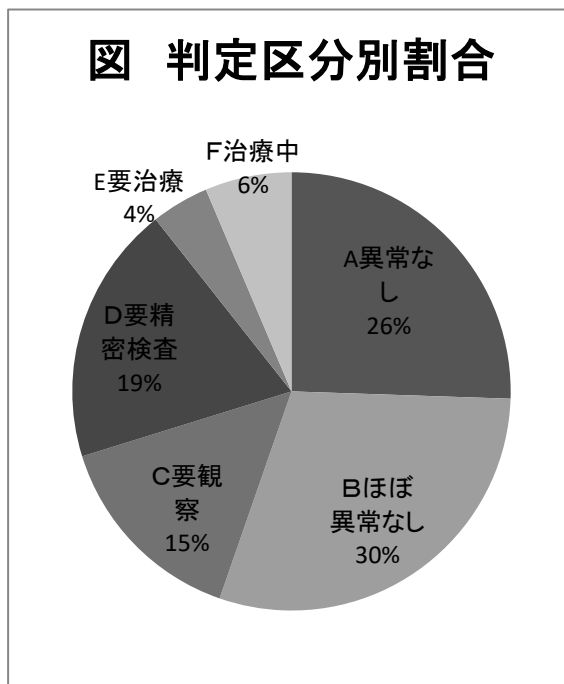
判定区分	人
A異常なし	12
Bほぼ異常なし	14
C要観察	7
D要精密検査	9
E要治療	2
F治療中	3
計	47

②事後措置

個別通知者は7名でした。

判定区分別内訳	人
D精密検査	4
E要治療	1
F治療中	2
計	7

検査項目内訳	人
血圧	1
貧血	1
糖尿病	2
心電図	1
尿酸	2



腰痛健康診断2問診票結果

対象者は47名でした。個別通知者はいませんでした。
腰痛ありは61.7%で、7月の腰痛健康診断1の時より10%多かったです。

腰痛の有無	人数
腰痛なし	18
腰痛あり	29
計	47

⇒

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	0
休憩するほどではないが、かなり痛い	3	0
時々軽い痛みを感じる程度	20	1
腰がだるい程度	5	0
計	29	1

作業体操をしていますか	人
はい	7
いいえ	22
計	29

⇒

上井草園	2
サン善	4
おあしす	1
計	7

Ⅵ 事業所別実績報告

1 利用者状況

(2020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	93.1	3.88	89歳2月	2年5カ月	32
	サンフレンズ 善福寺	30	94.13	3.81	88.2	2年3カ月	7
通所介護	和田	26	87.3	2.2	88.5		7
	和泉	38	76.8	1.8	88.0		25
	松ノ木	30	90.0	1.7	88.5		18
小規模多機能居 宅介護	おあしす 上井草	29	11.5 (6月～3 月)	2.0	85.0	4カ月14 日	22名 (延べ25 名)

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	364,081	347,399	16,682	5%
サンフレンズ 善福寺	185,079	197,697	-12,618	-7%
和田	72,816	67,465	5,351	7%
和泉	87,260	79,869	7,391	8%
松ノ木	73,556	74,580	-1,024	-1%
おあしす	29,443	88,518	-59,075	-201%
合 計	812,235	855,528	-43,293	-5%

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	121.0	2.64	10.8	3,988
	サンフレンズ 善福寺	4	100	2.72	4.00	1,461

4 資格保有状況

(2020年 3 月 31 日現在)

区 分	特養		小多機	通所介護			計
	上井草園	善福寺	おあしす	和田	和泉	松ノ木	
総 職 員 数	55	33	13	21	21	20	163
(内訳)							
介 護 福 祉 士	16	12	7	5	7	8	55
実 務 者 研 修	2	1	0	0	1	0	4
初 任 者 研 修	2	1	0	3	1	1	8
介護職員基礎研修	1	0	0	0	0	0	1
1級ヘルパー	1	0	0	0	0	2	3
2級ヘルパー	19	6	5	5	5	6	46
社 会 福 祉 士	6	4	4	1	0	0	15
精神保健福祉士	0	0	0	0	0	0	0
保 健 師	0	0	0	0	0	0	0
看 護 師	3	2	2	2	3	3	15
准 看 護 師	1	0	0	0	1	1	3
(管 理) 栄 養 士	1	4	0	0	0	1	6
調 理 師	0	1	0	0	1	1	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	3	5	3	1	0	4	16
合 計	56	37	21	17	19	27	177

※ 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	おあしす	和田	和泉	松ノ木	計
介護福祉士養成校実習	47	0	10	0	0	0	57
初任者・実務者研修実習	0	0	0	0	0	0	0
社会福祉士養成校実習	40	213	24	0	0	0	277
看護師養成校実習	0	0	0	0	0	0	0
公務員初任行政研修	0	0	0	0	0	0	0
教員資格取得希望者 介護等体験実習	0	0	55	29	90	21	195
中学・高校生体験学習	12	0	16	5	10	0	43
そ の 他	0	0	0	5	90	16	111
合 計	99	213	105	39	190	37	683

1 2019年度 サンプル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		125	127	121	122	122	116	116	116	121	125	156	158	1525
加算	①初回	5	5	0	6	6	2	4	4	8	6	10	3	59
	②入院情報連携Ⅰ	0	1	2	0	0	1	0	0	0	1	1	1	7
	③入院情報連携Ⅱ	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	④退院退所ⅡⅠ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	4
	⑤退院退所ⅡⅡ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	⑥退院退所ⅠⅠ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	⑥小規模多機能連携	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
減算	①運営基準(Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ)	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅱ	-
	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		7	3	5	4	5	5	6	8	3	0	0	0	46
予防請求件数		20	21	19	18	19	23	20	20	20	20	18	18	236
合計件数		145	148	140	140	141	139	136	136	141	145	174	176	1761
適正請求件数達成率		95.39%	97.37%	92.11%	92.11%	92.76%	91.45%	89.47%	89.47%	92.76%	95.39%	96.67%	97.78%	93.67%
適正件数		152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	180	180	1880

2 2019年度 サンプル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		126	116	113	108	106	108	105	104	93	36			1015
加算	①初回	6	4	5	3	1	3	3	1	1	0			27
	②入院情報連携Ⅰ	2	5	3	8	3	3	1	2	1	0			28
	③入院情報連携Ⅱ	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0			3
	④退院退所ⅡⅠ	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0			3
	⑤退院退所ⅡⅡ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
	⑥退院退所ⅠⅠ	2	1	0	4	0	5	1	1	1	0			15
	⑥小規模多機能連携	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
減算	①運営基準(Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ)	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	-
	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		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
予防請求件数		21	14	17	17	19	17	18	17	18	4			162
合計件数		147	130	130	125	125	125	123	121	111	32			1169
適正請求件数達成率		93.63%	98.48%	98.48%	94.70%	94.70%	94.70%	93.18%	91.67%	84.09%	106.67%	#DIV/0!	#DIV/0!	94.05%
適正件数		157	132	132	132	132	132	132	132	132	30	0	0	1243

Ⅶ オンブズマン委員会

2019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
6月24日（月）	サンフレンズ善福寺	和田堀支援センター	利用者
		上井草園	利用者家族
		ケア24善福寺	利用者
10月21日（月）	和田ふれあいの家	サンフレンズ善福寺	利用者・利用者家族
1月27日（月）	和泉ふれあいの家	サンフレンズ善福寺	利用者家族
3月23日（月）	松ノ木ふれあいの家	上井草園	利用者家族

オンブズマン委員会（年2回）16:30～18:00

日程	場所	議題
7月22日（月）	サンフレンズ上井草	昨年度の総括と今年度の予定について
2月25日（火）	サンフレンズ上井草	コロナウイルス感染対策で中止

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	研修内容
7月22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. 苦情要望件数

事業所名	相談月	相談者	苦情内容
上井草園	4月・1月	利用者家族	職員の対応について
サンフレンズ善福寺	6月・7月	利用者	職員の対応について
	7月・9月・10月・11月	利用者家族	職員の対応について
和泉ふれあいの家	5月	近隣住民	職員の対応について
上井草支援センター	7月	利用者家族	職員の対応について
ケア24善福寺	5月	利用者	職員の対応について
	6月	匿名	職員の対応について
和田堀支援センター	6月	利用者	職員の対応について

発行日 2020年5月

社会福祉法人サンフレンズ

「2019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

TEL 03-3394-9833

FAX 03-3394-9834

<http://www.3friends.or.jp/>