

(通巻第28号)

2022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	2022年度 法人全体の事業報告	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	5
	サンフレンズ善福寺	6
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	7
3.	通所介護事業	
	和泉ふれあいの家	8
	松ノ木ふれあいの家	9
	和田ふれあいの家	10
4.	居宅介護支援事業	
	サンフレンズ上井草支援センター	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	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	1 8
2. 超過勤務時間数の推移	2 6
3. 人数・平均在籍年数・平均年齢	2 7
4. 採用試験実施回数・採用人数	2 7
5. 安全衛生業務報告	2 8
VI 事業所別実績報告	
特別養護老人ホーム・通所介護事業・小規模多機能居宅介護	
1. 利用状況 2. 経営状況 3. ショート利用状況	3 4
4. 職員資格保有状況 5. 実習生・研修生等受入状況	3 5
6. 和泉ふれあいの家 配食実績	3 6
VII オンブズマン委員会（苦情要望報告）	3 7

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 2022 年度 法人全体の年間事業報告

1. 年間の重点目標

(1) 健全経営

2022 年度は、事業活動収支 8,439 万円、財政調整積立金 5,800 万円を積み立てたうえで資金収支差額 43 万円を残すことができました。

特別養護老人ホームの収入が堅調であったこと、在宅サービス収益も増加傾向にあること、公費による補助金収益が年額 3,000 万円あったことによる収入増が要因としてあげられます。

① 介護保険制度改正への対応

(感染対策・災害対策・データに基づいた介護サービスの構築)

サンフレンズ上井草・サンフレンズ善福寺・地域包括 3 事業所の各拠点で感染・災害時の業務継続計画 (BCP) を完成しています。法人単位での感染症予防・虐待対応指針を完成し、各事業所で委員会・研修活動を開始しました。通所事業の BCP 策定が未完成のため、2023 年度で策定します。

特養・小規模多機能で科学的介護推進体制加算の算定を開始しました。

② 松ノ木ふれあいの家の収益向上策

特任管理職を配置した体制とし、徐々に収益をあげてはいきましたが、それ以上に 2 単位運営の人員体制づくりが雇用難によって多くの支出を割く形となり、収支のマイナスが拡大している状況です。収益は時間の経過とともに向上してきているので、今年度は体制整備と収支の健全化が急務です。

③ おあしす上井草の収支改善策

利用率の点で軌道に乗りつつあった今年度ですが、上半期の利用者獲得が伸び悩んだうえ、新型コロナウイルス対応で休業に追い込まれた時期もあったことで、最終的には収支がマイナスとなりました。下半期から今年度にかけて、利用率が向上してきているので、今年度は収益力を高水準で維持することが最低限の目標となります。

④ サンフレンズ善福寺の増床・大規模改修事業

補助金の内示を受け、入札を経て施工業者との契約が完了しました。2023 年度中に工事は完了します。また、計画中的 ICT 化工事と電子カルテへの移行は年度内に完了しました。工事費用に充てる財政調整積立金は順調に積み立てすることができています。

(2) 地域貢献

コロナ禍において、地域住民の集える場の構築は困難な状況でありましたが、地域包括支援センター事業では、住民主体による各種の地域活動 (サロン等の集い場、ささえあい活動の組織化など) の側面支援を行いました。上井草園で働く専門職 (理学療法士・管理栄養士) を講師とする地域住民向けの家族介護教室 (杉並区受託事業) を開催いたしました。

（３）サービスの質の向上

① 感染症予防対策への注力

前年度に引き続き、コロナ禍において、施設・事業所への入場制限をせざるを得ない状況でした。面会の制限により、利用者家族とのコミュニケーション機会が限定されたことで、認識のズレが生じやすくなり、サービスに対する苦情要望をいただく事案もありました。上井草園では８月、おあしす上井草では１２月に感染拡大期があり、事業休止を余儀なくされた事業所もあり、利用者の皆様へご迷惑をおかけした事態もありました。

上井草園では感染症発生時に備えゾーニング工事を実施しました。法人単位では感染症予防に関する指針を策定し、全事業所で３ヶ月に１回の研修活動を行っています。

② 松ノ木ふれあいの家の２単位事業

日ごとの利用者を単位別に振り分け、それぞれの単位でプログラムの構築を行いました。様々なプログラムを試行錯誤するとともに、パンフレットを更新し、新たな取り組みを積極的に周知することに努めました。徐々に利用率の向上に繋がってきています。

③ 上井草園の設備更新

赤い羽根共同募金の助力を得て、ベッド２０台の更新ができています。シャワーオール式のミスト浴槽の導入をすることができました。

（４）人材確保（人材育成）

新卒者は３名の内定を出したものの、辞退者が出て１名の本採用にとどまりました。中途採用においても情報収集そのものが困難であり、ここ数年で最も採用に窮した１年でありました。労働需給環境を早期・適宜に分析し、多方面から職員を呼び込む施策の実践が必要です。

① 研修の実施・派遣

介護職員初任者研修を年２回開催し、入職職員に対し実施致しました。法人全体研修としては虐待防止・チームマネジメントをテーマに実施し、外部派遣研修も計画通り実施いたしました。実習生の受け入れを再開いたしました。

② 人事評価

計画通り実施いたしました。非常勤職員に対する賞与支給の対象を拡大しました。

③ 離職防止対策

新卒・中途採用が困難な状況が重なっているため、深刻な課題となっています。

2. 部門別

●特別養護老人ホーム

上井草園も善福寺も、コロナ禍にありながら安定して事業が継続でき、期待される収益をあげることができています。

上井草園ではゾーニング工事や浴槽導入、介護ベッドの更新など、部分的ながら設備更新ができました。2023年度は照明・空調設備の更新が行われることとなりました。

サンフレンズ善福寺ではICT化・電子カルテ化が完了し、増床・大規模改修工事も施工業者との契約まで進みました。2023年度はいよいよ本工事となります。

●通所介護事業所

3所ともに収益が向上し明るい兆しを見せ始めた1年でしたが、収支の観点では黒字を出せたのが1所のみとなっており、収支の健全化に課題を残しています。

特に、松ノ木ふれあいの家は、年度を通じて収益・支出の両面で苦闘を重ねました。収益の面では第4四半期以降から徐々に改善傾向が表れてきましたが、雇用難による人員体制整備及び関連費用の適正化は進んでおらず、収支はむしろ悪化しています。引き続き、法人をあげての取り組みの継続が必要です。

●小規模多機能型居宅介護事業所

営業・渉外体制を強化し、利用者数の向上に兆しが見えた中で迎えた今年度でしたが、上半期は伸び悩み、思うような収益を上げることができず、年間で赤字の着地となりました。第4四半期より徐々に改善しているため、2023年度は現在の利用者数の水準を維持することが命題となります。

法人の中でも、突出して積極的な実習生受け入れを行いました。

●地域包括支援センター

事業全体については、委託元である杉並区の事業評価において「適正」と評価を受けました。今年度は職員の顔ぶれが大きく変化し、経験や技術の継承を丁寧に行う1年でした。ただ、3所の内2所は、年度を通じて適正配置人数を満たすことができませんでした。

その中でも、長年、中断されていた法人内での事例検討会の取り組みが再開されるなど新しい動きも出てきています。久しぶりに、部門内で介護支援専門員合格者を2名出すことができました。今後も引き続き、体制の安定化と業務の質の向上への取り組みの継続が求められています。

●居宅介護支援事業所

昨年度に引き続き、堅調に事業を実施しました。また、次代の主任介護支援専門員を育成するための活動にも力を入れました。杉並区全域で介護支援専門員や居宅介護支援事業所が枯渇する中で、地域の中核事業所のひとつとして稼働を継続できています。現在は、将来的に事業を継承していく資格取得者の獲得・育成が急務となっています。

Ⅲ事業所別事業報告
2022年度

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				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	担当者名
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95%以上	①100.8% ②103.5%	4月～5月は、退所者数に対して入所者数が少なく、特養の空床を短期入所の利用で使うことが増えている。短期入所は、特養入所を見据えた長期の利用も一定数あるが、施設入所に際しての課題(低所得、身元引き受け、財産管理等)により施設入所に至るまでの期間が長期化する傾向にある。また、地域包括支援センターと連携し、高齢者虐待防止のために緊急的に入所を進めたケースが2件あった。今後も、施設入所が困難な利用者の受け皿としての役割をもち、課題の整理も含めて家族や関係機関との連携を進め、速やかに入所することができるよう支援をする必要がある。8月は、新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、特養利用者6名、職員12名が感染している。利用者は、入院することなく園内で療養したが、短期入所の利用者は、一部の方を除き利用中止とし、稼働率は、58%まで低下している。9月以降も利用控えがあったが、感染状況が落ち着いてくと稼働率も安定した。	園長 相談員
	②	感染症や災害が発生した場合に日頃から備え、業務が継続できる体制を強化する。	①感染症対策の強化 ②BCP(事業継続計画)研修2回/年	①80% ②80%	新型コロナウイルス感染症の第6波、第7波と感染拡大の時期には、合わせて職員23名、利用者6名が感染している。職員は、保健所の指導を受けながら、重症化リスクの高い利用者は、感染者、濃厚接触者をゾーニングし、また、それ以外の利用者には極力感染予防対策を実施した。職員数が少ない中での慣れない対応に職員の疲労感が大きく、家族や利用者に理解と協力をいただき一時的にサービスを縮小する対応も行っている。従来型特養の感染対応の難しさについて改めて学ぶ機会となっている。自然災害・感染症BCP(事業継続計画)は、防災委員会と感染症委員会の研修を土台とした研修を実施している。さらなる研修と訓練の機会を重ねる必要がある。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
地域貢献	①	福祉人材育成のために感染予防対策を徹底して実習生の受け入れを行う。施設の理解を深めてもらう。	①介護福祉士、社会福祉士実習受け入れ 2回/年 ②就職説明会に合わせて介護体験動画の作成 ③外国籍の人材等受け入れのための勉強会	①0% ②0%	介護福祉士、社会福祉士実習生の受け入れは、予定されていた時期に園内の感染拡大、実習生の感染等が重なり受け入れができなかった。次年度は、極力感染予防対策を実施したうえで、実習生の受け入れを計画している。法人で行う就職説明会等のリクルート活動に協力し、福祉や介護を初めて知る機会として体験動画の製作を計画したが、感染予防のために職員や利用者が関わる製作や創作等の活動も制限したため実施できなかった。外国籍の人材の受け入れについても、外部への新たなアプローチを行える状況にはなかった。感染が落ち着いてきた年度末より、感染予防に留意しながら就職説明会に参加している。次年度は、ブログやSNS等の情報発信を積極的に行い、情報発信をしていく。法人の外国籍の人材受け入れのための検討も協力していく。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
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。	①第三者評価利用者調査の満足度80%以上 ②多職種が参加する各委員会を定期的に開催する	①87% ②80%	第三者評価を実施しているが、感染予防のために利用者調査は少人数のみとしている。利用者の総合的な感想については、満足、大変満足の割合が70%となっている。感染予防のためにサービス担当者会議は実施せず照会により意見を聞いているが、利用者自身にサービス計画を理解している割合が少ない。次年度は、感染予防対応を行った上で、サービス担当者会議等を再開していく。利用者家族からの意見では、面会でできず館内に入ることもできないので、わからないとの意見が多かった。次年度は、個別の報告や連絡だけでなく、ホームページやSNS情報の発信もより積極的に行う必要がある。各委員会活動は、感染拡大時期以外は、定期的に開催することができている。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
	②	科学的介護推進ためのLIFEの取り組みを進める。	①個別機能訓練加算、栄養マネジメント強化加算、褥瘡マネジメント加算、排泄支援加算を継続する	①100%	個別機能訓練加算、栄養マネジメント加算、褥瘡マネジメント加算、排泄支援加算については、専門職を中心として日々の生活の中で継続されるケアの内容と、ケアの提供による利用者の状態の変化(維持も含めて)が評価される。利用者の身体に触れる介助を行う際には、日常的な感染予防対策に加えてフェイスシールド等を着用し徹底した感染予防対策を行った上で、加算要件に応じたケアを提供し、継続している。LIFEに情報を提出し、フィードバック情報を得ることができている。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
	③	生活の基本となる設備備品を計画的に入れ替え、生活環境を整える。	①介護用ベッド25台入れ替え ②新たな入浴設備整備1台 ③浴室天井修繕	①80% ②100% ③100%	赤い羽根共同募金の支援をいただき、介護ベッド20台の入れ替えを行っている。機械浴槽を入れ替えて、皮膚に刺激が少ないミスト浴槽を導入している。浴室の天井の修理も終了している。感染予防対策のため、利用者は外出を含む外部との交流を制限した不自由な生活が続いている中で、少しでも過ごしやすく生活環境を整えるための設備や備品の整備は重要な課題である。建物は、既に25年を超えており、老朽化が進んでいる。次年度は、空調、照明のLED化の計画が進んでいるが、日々の暮らしを大切にした快適な環境の提供に努める必要がある。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ
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認知症介護基礎研修受講 2人/年 ③介護実践者研修2人/年 ④痰の吸引等の実施のための研修2人/年	①100% ②100% ③50% ④100%	初任者研修4人/年、認知症介護実践者研修2人/年、介護実践者研修1人/年、痰の吸引等の実施のための研修2人/年を計画的に受講することができている。法人で行う初任者研修は、新人職員が最初に福祉や介護について知識を学ぶことのできる研修として定着している。初任者研修受講後、経験をを経て介護実践者研修を受講し介護福祉士の受検を目指す介護職のキャリアプランを実践している。認知症介護実践者研修、痰の吸引等の実施のための研修は、対象となる利用者、介護職員の協力、看護職員の指導等事業所全体で研修の支援を行うことができた。研修を修了後には認知症介護のリーダーとなり研修等も担当する。認知症介護実践リーダー研修の受講も進めていきたい。	園長 相談員 介護係長
	②	目標に基づき研修を受講し、サービスの向上、業務改善のために実践した報告会を行う。	①目標策定と計画的な研修受講2回/年 各委員会マニュアル動画作成2本/年 ②サービスの向上、業務改善のために実践した内容の研修報告会 1回/年	①100% ②100%	各委員会を中心に、感染防止対策を行った上で集団又は対面で行う外部研修「リフト操作等移乗研修」「ターミナルケア研修(エンゼルケア)」「口腔ケア研修」を受講している。研修を委員会活動に活かしたり、受講した職員が内部研修の講師となる等事業所全体で共有することができている。3月にサンフレズ善福寺と第2回研究発表会を実施し、2テーマ「下剤を使用しない排泄ケア」「介護技術委員会活動報告」を発表している。職員による発表や運営、他事業所の活動報告を聞き、学びが多い内容となった。今後も実施回数を重ねて、法人がサービス向上、業務改善に取り組む内容をホームページやSNS、介護体験会やリクルート活動等を通して発信していく。次年度は、より多くの事業所の参加を呼びかけていく。	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	地域の社会資源としての役割を果たしできる限りの空床を減らす。結果、最大限の収入を確保する。 ⑦特養利用率93%以上（1日平均28床/30床以上） ⑧SS利用率98%以上（週平均27床/30床以上） →SS利用実人数15名以上の確保
地域貢献	①	⑦善福寺サロンへの参加 ⑧福祉支援所としての役割の理解し地域総合防災訓練に参加
	②	⑦介護福祉士、⑧社会福祉士の実習生についての受入れを再開できる。
利用者サービスの質の向上	①	⑦不適切ケア防止の取組み ⑧虐待防止研修の実施 ⑨移動用リフトの定着 ⑩職員としても心構え学ぶ
	②	⑦日頃の感染症に備え、有事の際に対応できるよう準備を進める ⑧BCPの周知、訓練の実施（年1回）
	③	⑦ユニット単位でのイベント・行事を実施（各ユニット年3回） ⑧面会や家族懇談会をリモートで開催
	④	多職種によるチームケアの実践 多職種が参加する委員会を定期的に開催
人材確保	①	⑦内部研修の実施（毎月1回）
		⑧外部研修への参加
	③	⑦就職活動で施設見学を希望される方への施設案内 ⑧ホームページを毎月更新する

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
⑦100% ⑧99%	⑦年間の月平均稼働率は93.9%と、予算目標の93.5%はギリギリ達成した。看取りの方が多く、常に3～5人の看取り期の方をケアしている状態で、年間10名が退所となったが、そのうち6名が11月～12月の2か月間で看取りによる退去であった。短期間に6名が退去されたことで、空床を埋めるのに時間がかかってしまった。年間の入院日数は270日から218日と前年度比で2割減少したが、体調不良ではなく、転倒骨折による長期入院の方が複数みられた。 ⑧年間の月平均稼働率は97.7%と、予算目標の98.0%は未達成となっていた。リピート利用の方もいる中、リピーターになった利用者の担当ケアマネが別の利用者を紹介してくれたことで新規利用者が増え、新規利用者は年間26名だった。一方、増床工事に伴うショートステイ休止のアナウンスを年明けに行ったがその後は新規の利用者が減りリピート利用が中心となった。 【今後の課題と対策】ショートステイリピーターの方が特養入居になるとショートステイ利用率が落ちる傾向があること、ショート申込みが空き日程に合わず利用に至らなかったケースがあった。令和5年度はショートが休止となるため、増床後の入居者をどう確保していくのか対策が必要。また、特養申込において、医療ニーズの高い方、夜間不眠の方など、サン普で受入れにくい方が申込み上位にあがっている。受けられる方の枠を広げられるのか、現状受けられる体制内で受入れていくのが検討が必要。	施設長 相談員 看護師 介護支援専門員
⑦0% ⑧100%	⑦コロナの収束がなく、施設入居者が善福寺サロンへ参加することは難しかった。ケア24善福寺のブログやだよりでサロンの情報が見られれば、それを入居者に閲覧してもらうことはできた。 ⑧桃四小学校の震災救援所に参加し、町会の方々にちらしを配り施設存在を周知することはできた。 【今後の課題と対策】コロナ前はサンフレンズ善福寺の集金室を使って善福寺サロンを開催してきたが、コロナ禍では施設の集金室の貸出しを休止しており、来年度も増床・改修の工事があるため休止を決定している。福祉支援所への参加は継続する。	施設長 相談員 ユニットリーダー
⑦⑧100%	実習担当者を中心に、⑦2名 ⑧3名の実習生の受入れを再開で実施した。 【今後の課題と対策】実習生の一人が、実習初日にコロナ感染が確認されることがあった。感染対策を改めて学校側と調整するとともに、実習生自身にも、高齢者施設でハイリスク者と接する際の注意点を改めて伝えていく必要がある。また、来年度は増床、大規模改修があるため、介護福祉士実習のみの受入れとしていく方針。	⑦介護支援専門員・ユニットリーダー ⑧相談員・施設長
⑦⑧⑨⑩100%	⑦介護職員を中心に「不適切ケア自己チェックシート」を活用し、半年ごとに振り返りができた。半年前と比較した集計も実施し、共有ファイルにて職員に内容を周知できた。 ⑧虐待防止委員会が中心となって行なった施設内研修を通して、コロナ等の体調不良により職員の勤務変更が続いたことによる、日程の変更が多かったが、きちんと研修を実施することができた。 ⑨基本的にリフト移乗が妥当と思われる入所者の方への使用は定着しており、安全に使用できている。 ⑩年度当初に職員としての心構えを主任が講師となって実施した。 【今後の課題と対策】⑦の不適切ケアに関しては、集計結果から見えた「接遇」への課題を中心に職員へ啓発していきたい。⑧社会的に施設従事者による虐待は増えている。虐待防止の研修とともに、職員のメンタルヘルス、不適切ケア、事故防止などとも絡め、様々な視点から虐待防止に取り組んでいく。⑨移動用リフトの使用は定着したが、安全に使用してもらうための、日常点検、職員定着のための指導者研修の受講を進めていく。⑩令和5年度は新入職員がいないため来年度は計画せず。	⑦⑧虐待防止委員 ⑨リフト指導者 ⑩介護職
⑦⑧100%	職員や職員家族にはコロナ感染があったが、利用者への感染やクラスターを起こすことなく過ごすことができた。 ⑦手洗い、手指消毒の徹底をはじめとする感染症予防を委員会が中心となって呼びかけにつづけた。特に、出勤後の手洗いは1分手洗い、15秒流すを徹底して職員が持ち込まないよう意識づけた。また、毎週実施のPCR検査と抗原検査においては、看護師から未提出者に声をかけるなど、日頃から自身の体調管理や感染予防への意識づけが行なえた。 ⑧BCPを周知するかたちの机上訓練となったが実施できた。 【今後の課題と対策】コロナの感染症分類は5類になるが、⑦⑧とも引き続き継続して取り組む。また、BCPに関しては、各職員がイメージできるように実際の訓練に取り組みたい。	⑦感染症対策委員 ⑧施設長
80%	⑦ユニットやフロアごとに、手作りおやつや誕生会などを企画実施できた。また、納涼祭や節分は施設全体で、感染症対策を講じの中で、入居者に楽しんでいただけた。また、その様子をホームページのブログで公開することで、ご家族にも施設での様子をみていただくことができた。 ⑧コロナの感染状況をみながら面会の方法を窓越しにしたり、アクリル板越しにしたりして対応。また、家族懇談会はリモート開催を含め8月、3月に実施できた。リモートによる家族懇談会には遠方の家族も参加でき喜ばれた。 【今後の課題と対策】コロナ禍において、ご利用者の過ごし方だけでなく、ご利用者とご家族の距離、ご家族と職員の距離にも変化があり、ご家族への対応のし方にも工夫する必要がある。ご家族にも職員にもいろいろな考え方があがるが、特に人生の最期の段階で、それらの距離感のままでよいのか、今後検討が必要がある。リモートで参加されたご家族より、「ハイブリッド型で開催してもらえると発言がしやすい」との意見があったので令和5年度は試したい。	⑦行事委員、ユニットリーダー ⑧施設長・相談員・介護職
80%	ケース会議、褥瘡予防委員会など、多職種で話し合う委員会や会議がきちんと開催できた。また、2月にはケアカルテ（電子記録）がスタートしたことで、シフト勤務でもなるべくタイムリーな入居者の状況把握が以前よりも可能になった。 【今後の課題と対策】ケアカルテ記録上の細かい決め事などルールを作っていくことと、タイムリーな情報共有を進めるとともに、集計や分析など、電子化ならではのメリットを活かせるよう、ケアカルテを活用できるようにしていく。	施設長 看護師 介護職
80%	予定していた内部研修は開催月が変更になることはあったが実施できた。 【今後の課題と対策】内部研修は殆んどが法定義務付け研修となっている。そのため、特にリーダー層が講師をすることで、職員自身の学びにもつなげていきたい。	全職員 （リーダー層が講師を担当する）
70%	東社協や専門職の職能団体などが主催する、ユニットリーダー研修、エンゼルケア研修、介護職員の医療の知識研修、摂食嚥下研修などの外部研修に参加することができた。ただ、介護職はいろんな職員が参加することが難しい現状がある。 【今後の課題と対策】ユニットリーダー研修、認知症実践者研修、認知症リーダー研修、療の吸引研修などは申込みしてもなかなか受講できない現状がある。申込みを継続していきたい。また、いろんな職員が外部研修に参加することで、他の施設での取組みや新しい知識を得て、施設の業務に還元してもらえるようにしていく。	施設長
90%	⑦就職活動で見学を希望される方を事務局が案内してくれたり、今年度より受入れが再開した実習生も対応することができた。 ⑧各ユニットごとに割り振り、ホームページを更新した。多少、更新時期が遅れてしまっていたが、「入居者にご本人の様子をお届けしたい」という職員の思いがあり、年度途中からは、ギガファイル便にて、希望されたご家族に個別に写真を送付する取組みもスタートできた。 【今後の課題と対策】令和5年度は増床・改修工事を予定しているため、行事全般縮小する方向にしている。第三者評価のご家族調査において「施設に入れないためよくわからない」との記述が多数見られていた。より一層、入居者の日中の過ごし方や様子を各ご家族に発信していけるよう、ホームページのブログやギガファイル便などを利用して工夫していくことが必要。	⑦施設長・相談員 ⑧行事・IT委員会

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登録26名を目指す ②近隣包括や居宅、病院等との連携強化	
	②	法令順守した運営		ケアマネジメントに関わる書類の整備	
地域貢献	①	他の小規模多機能施設、ケア24・居宅介護支援事業所・介護保険事業所・病院と連携を図ることで地域課題の発見と地域住民の支援を図る		①運営推進会議の開催(年6回) ②杉並区小規模多機能型居宅介護協議会定例会(年6回) ③地域ケア会議(年6回) ④地域で認知症ケアを考える	
	②	福祉人材育成のために、社会福祉士等の資格取得を目指す実習生の受け入れをする。		実習生受け入れ(年3名程)	
利用者サービスの質の向上	①	認知症ケアに関わる介護の質の標準化		①良いケアの共有 ②ケアプランに基づいたサービスの提供 ③職員研修	
	②	日常の充実		①おやつ作り実施。 ②利用者が望むプログラムの提供 ③季節を感じるられるプログラムの提供	
	③	感染症や災害が発生した場合に日頃から備え、業務が継続できる体制を強化する。		BCP(事業継続計画)を基にした研修・訓練の実施 2回/年	
人材確保	①	職員研修への参加		①外部研修への参加 ②資格未取得の職員は資格取得のための研修を受講する。	
	②	労働環境の整備		開所4年目を迎え、利用者数も増加しているため、これまでのシフトが適正かどうか見直しをする。	
	③	人事評価		人事評価を活用し、個々のスキルアップややりがいを見出す。	

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
103%	①2月初旬に登録26名を達成。年度末で登録27名。年間での新規登録者は20名であった。登録者は増えたものの、要介護度が低い利用者が多く、収入面では思いの外苦戦している。今後は介護度も見ながら新規の受け入れを行っていきたい。 ②引き続き、営業活動を行うとともに、先に紹介いただいた方の経過報告などを通じてコミュニケーションを深めていく。次年度は職員体制が変わることもあり、定期的に居宅等への訪問活動を行っていく。	所長・管理者 計画作成担当者
100%	ケアマネジメントに関わる書類のチェックリストを整備した。 チェックリストを基に所長・管理者・ケアマネジャーに必要な書類の確認及び提供を行っている。	所長・管理者 計画作成担当者
①16% ②67% ③67% ④100%	①3月開催1回のみ実施。(5・7・9・11・1月は感染拡大防止のため中止。中止の通知は区役所・地域参加者に毎回提示) ②業務都合にて2回欠席したが、4回はオンラインで参加した。 ③地域ケア会議は4回参加した。後半からケア24上井草の地域ケア会議に「地域の居宅支援事業所」の1つとして定例参加させていただけるようになった。次年度も毎回出席できるよう勤務を調整する。 ④井草圏域の地域ケア推進会議に参加し、圏域内の多事業所と認知症ケアについて考える機会を持つことができた。	所長・管理者 計画作成担当者
130%	社会福祉士の実習生を4名受け入れた。他、4年ぶりに再開された井草中学校の職場体験で2名の生徒を受け入れた。	所長・管理者 計画作成担当者
30%	①うまくいったケア方法については日常的に職員同士で共有していたが、それを誰かがまとめて周知するまでには至らなかった。 ②プランと実際のサービスが食い違うことはなかったが、介護職員がケアプランを目にする機会や研修する機会を設けることはできなかった。次年度は職員体制も変わるため、ケアプランに基づいたサービスを提供できるよう介護職員と計画作成者で意思疎通を行っていききたい。 ③感染症対策研修を1回実施した。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
90%	①クラスターとなってしまった11月以外で年11回おやつ作りを実施した。利用者様の認知機能低下と感染症対策で鑑賞型のプログラムが多くなった。 ②体操、歌、クイズなど曜日や時間帯によって利用者様が望むプログラムが異なるため、その日の状況に合わせて実施するようにした。 ③季節が良い時には中庭に出てお茶をしたり、ガーデニングを行ったりした。3月末には敷地内でお花見を行った。各催しをブログにて報告した。他、節分やひな祭りなどの節句時には食事に小さいカードを添えて季節を感じていただけるようにした。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
50%	サンフレンズ上井草として合同での研修・訓練を行った。11月に協定先訪問看護ステーションとの打ち合わせを計画していたが、クラスターになってしまったため中止となってしまった。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
25%	①認知症介護実践者研修1名、認知症対応型サービス事業管理者研修1名、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修1名参加。 ②介護福祉士資格取得のための介護実践者研修は、1名が受講し、介護福祉士資格を取得することができた。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
100%	シフトについては現状を維持することとした。送迎については今年度中は重複する時間帯はケアマネが送迎に出ることで2便体制にするなどで調整できた。訪問の需要が増えた際にフロアの人員体制が一時的に薄くなるという課題があるものの、曜日や時間帯が固定されているわけではなく、その日その時間だけ人員体制を厚くすることが難しい状況。現時点ではフリーの職員が一時的にフロアをフォローする等で対応中。小多機の特長として「必要な時に必要な支援」を行うが、その時々で変化が大きいため、まずは管理者や計画作成者などシフトに入っていない職員で可能な限り対応し、継続的になる場合には人員体制の見直しを行っていききたい。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
100%	職員の「働き甲斐」については面談において、「楽しい」との言葉が多くあり、良好な職場環境を作れている。 人事評価(非常勤含む)の目標設定を行うことでフィードバック時に課題を共有。個人のスキルアップにつながるきっかけ作りを行うことができた。 次年度は数年ぶりに職員会議を開催し、職員の横の繋がりを強化することを計画中。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護

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	担当者名
健全経営	①	安定した収入の確保	①3月末時点を目標に、1日平均28.5名以上の受け入れを目指す。	①100%	3月末時点で、1日平均29.5名の受け入れを達成しました。 8月のコロナまん延による休業期間が平均を押し下げてしまいましたが、年度当初より安定した受入れで推移しました。	所長 相談員 介護職 看護師
	②	法令順守した経営の継続	①計画書類の整備	①80%	通所介護計画書やアセスメント等、法で定められた書類については定期的に作成はできています。 口腔機能向上加算に関する計画書類については、現行のもので十分なのか検証が必要なので、他法人で使用している書式を参考に見直しをかけていくところです。	所長 相談員 介護職 看護師
地域貢献	①	配食サービス	①一日平均12名以上の受け入れを行う。	①100%	1日平均15.3食の実績を残すことができました。(昨年度は1日平均12.6食) デイサービスの利用と持ち帰り弁当がセットとなって申し込まれる方もおられるので、配食サービスの貢献度は増しつつあります。	所長 相談員 介護職 看護師
	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近隣ボランティアの受け入れ。 ②介護者の会「ワイワイクラブ」の運営・関わり	①20% ②0%	①麻雀ボランティア、傾聴ボランティア等、年度後半に受け入れの開始および再開を順次行いました。 ②ワイワイクラブについては年度内での運営および関わりはありませんでした。	所長 相談員 介護職 看護師
利用者サービスの質の向上	①	BCPを策定し定期的に避難訓練を実施し、利用者の安全確保に備える。	①防災訓練年2回の実施 ②大規模災害を想定したシステム整備。	①100% ②0%	①防災訓練年2回実施をしています。今年度は防災講話を実施して、防止意識の向上に努めました。 ②BCPの作成は年度内は行いませんでした。次年度が整備の最終期限なので実施をしていきます。	所長 相談員 介護職 看護師
	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入浴介助サービス1日 12名以上。 ③サービスの質の向上	①70% ②100% ③50%	①シフトの内容を見直しをして職員それぞれの最適な動きを模索しました。シフト上では効率化が図れても実際にシフトに入る職員によって、その日の動きが左右されてしまうこともありました。誰が行っても最低限の質を保つことができるようにすることが最優先になっているのが現状です。 ②1日平均12.7名を達成しました。 ③常勤職員6名中3名が採用後1年未満のため、職員の育成を行いながらのサービス提供となりました。ご利用者およびご家族からのご意見も受け止めながら最低限のサービスの質の維持に終始しました。	所長 相談員 介護職 看護師
人材確保	①	有給休暇取得率		①50%	まとまったリフレッシュ休暇はとれませんでした。1か月に1日は有休がとれるように勤務調整をしました。	所長 相談員 介護職 看護師
	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。		①～③それぞれの職員の習熟度に合わせて指導・育成を行いました。	所長 相談員 介護職 看護師

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	①7月までに1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12名
	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ゆうゆう館・にじのいるか保育園とのオンライン交流 お手紙交流
	②	地域住民との交流や地域への情報発信	①ボランティアとのリモートやズーム・DVDを通しての交流を図る。 ②地域への情報発信
利用者サービスの質の向上	①	季節感を感じられるプログラムの提供。及び各フロアの有効活用方法を整える。	①年間行事8回以上 ②新たなプログラムや趣味活動の提案・実施
	②	BCPを策定し定期的に避難訓練を実施し、利用者の安全確保に構える。	①防災訓練年2回の実施 ②大規模災害を想定したシステム整備。
人材確保	①	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。
	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
82%	①7月まで平均利用者数23名、1月までの平均23.8名 3月末までの平均24.3名となる。 1月からは25名以上の数値で推移しているが、前半の利用者数の低下が大きく影響してしまっている。 ②入浴者平均12.1名と目標数値に達成。実際3月末ではほぼどの曜日も入浴者登録が定員に達している。 また、新規の問合せも入浴希望者が多いのも現状。	所長 相談員 介護職員 看護職員
80%	定期的な通所介護計画書・モニタリング・アセスメントの更新はできているが、1月から一部の通所介護計画書が停滞している。理由として、相談員または所長が人員不足の為、介護シフトに毎日入っていることで作成時間が確保できていない。今後、安定した勤務体制を構築し、所長含め相談員が計画書作成の時間をとり改善を図る。	所長 相談員 介護職員 看護職員
50%	①ケア24松ノ木主催の地域ケア会議においては、相談員が年間10回程度参加。そのイベントの中でゆうゆう館・ウエルシア等と協働し互いの施設・作品等を展示・紹介し合う交流を実施。 ②保育園・幼稚園との交流の実施はなし。2023年度においては東洋幼稚園との交流が決定しており、現在企画中。	所長 相談員 介護職員 看護職員
50%	①外部のボランティアとの交流は、下半期より書道のボランティア講師の活動が再開。その他のレク・音楽等のボランティアの受け入れは未実施。 ②上記の地域活動①と同様の内容	所長 相談員 介護職員 看護職員
100%	事業計画通り、七夕・夏祭り(縮小版)・敬老会・運動会・クリスマス会・初釜・節分・ひな祭りと実施。	所長 相談員 介護職員 看護職員
50%	①防災訓練予定通り2回実施 ②未作成に終わる	所長 相談員 介護職員 看護職員
100%	①②においては前任の若山所長が実施、③においては仁井田が実施。	所長 相談員 介護職員 看護職員
100%	介護職員実務者研修に2名が参加。ケアマネ更新研修に1名が参加	所長 相談員 介護職員 看護職員

計画			結果		
施設目標	施設の具体的目標		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
健全経営	①	安定した収入の確保	①月平均21名の達成 ②加算の取得	①50% ②0%	職員全員
	②	法令順守した経営	①書式の統一 ②BCPの作成	①50% ②0%	所長 相談員 介護職員 看護職員 運転職員
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	①80% ②50%	相談員 介護職員
	②	地域の関係機関との協働	①家族介護者教室の実施(可能性を探る)	未実施	所長 相談員
利用者のサービスの向上	①	「楽しみ」や「いきがい」の提供	利用者毎に満足できるサービス提供	60%	介護職員 看護職員
	②	食事サービスの質の向上	①昼食の満足度向上 ②持ち帰り弁当利用率向上	①70%	所長 相談員
人材確保	①	職員研修の実施	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	①50% ②0% ③100%	所長 介護職員 看護職員
	②	人事評価	①進捗状況の確認 ②最終評価と次年度の目標設定。	①②100%	所長

計画		
施設目標	施設の具体的目標	指標・成果
安定した経営	① 適正件数の達成	年間延べ達成率93%達成を目指す。
	② 特定事業所Ⅱにかかる適正運営の徹底とデイ部門や他部署との協働を図る。	①法令順守を常に心掛け、自己・他者点検を実施。 ②法人内外の事業所と連携・情報収集し、利用者ニーズの他部署への発信、共同検討。
地域貢献	① ケア24と他の居宅介護支援事業所・介護保険事業所・病院と連携を図ることで地域課題の発見とケアマネジメントの向上に繋げる。	①井草圏域地域ケア会議(年3回) ②.主任CM会議(1か月1回) ③区・CM協議会(年3回) ④上井草地域ケア会議等(年6回)
	② 地域住民との交流を図るとともに地域の方から信頼・選択される事業所を目指す。	①地域住民参加の法人防災訓練 ②地域への情報発信 杉並モデル利用支援、BCP策定
利用者サービスの質の向上	① 基本の相談業務に加え医療ニーズ・多様化する困難ケースに対応する。	『自立支援』の立場に立ち看取り、独居、虐待、家族不在ケース等を地域包括、医療、後見人、生活保護ワーカー等と連携・協働を行う。
	② 制度理解・情報共有	主任ケアマネジャー含め5名の規模を生かし、各自が持つ知識、情報、経験を共有し、利用者サービスの向上に資する。(毎日の朝礼・週1回の特Ⅱ会議開催・研修参加)
人材確保	① 研修計画立案・実施、実習生受入体制作り	ケアマネジャーの育成と質の向上を目指す。
	② 働きやすい職場作りと法人内業務分掌への参画する。	職員が共に支えあい、協力できる体制を構築する。

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
109.1%	【具体的な達成状況】○年間延 101.53 % 1,986 / 1,956件 (標準担当件数 35件/40時間 163件/月) おあしす移行5名 ○月平均:新規4.4人 終了4.8人 ○週3職員が週51になる事で特Ⅱを維持。 ○ケア24上井草からの新規困難ケースを迅速に対応。(ケア24上井草からの依頼50件/年、うち相談支援で終了15件、新規35件。重度化してご逝去や入院で短期間終了多い。)人員不足でケア24下井草や善福寺の新規は断わざるを得なかった。 ○加算:入院連携34回 退院連携28回 初回69回 通院5回 ターミナル1回。病院とのスムーズな連携に繋がる加算で利用者利益にもなっている。 【今後の対策・次年度への課題】 ○目標達成率90%に下げる。高齢職員が多いため。人員不足でR7.2月特定事業所は終了見立て。○介護を中心に担当。 ○初回、入退院連携、ターミナルマネジメント加算等を法令を遵守し取得する。○人員不足の為、ケア24上井草からの依頼対応を中心とする。	全員
①50%②80%	【具体的な達成状況】①○R4.9～12月自己点検実施、月1全体会議時にYouTube研修で全職員参加。(11/22適切なケアマネジメント手法 12/20災害BCP内部研修 2/28高齢者の虐待防止(体制整備 従事者・養護者の虐待の捉え方) 3/28区集団指導) ○公表制度開示入力(7月) ②○利用者ニーズを、随時、地域の事業者へおあしす上井草ss.善福寺ssへ発信。法人デイには3回/年発信。 【今後の対策・次年度への課題】 ○他者点検ができなかったため、来年度は(4～7月)自己点検に加え管理者点検フォロー実施する。○BCP(災害・感染症)、虐待・感染症対応は、年間計画の通りに研修・訓練委員会を行う。R6改正と合わせR6.4月に重要事項説明書変更し、利用者へ説明を行えるように準備。②利用者ニーズを地域の事業所・法人内に発信し、共同検討していく。(随時)	全員
90.0%	【具体的な達成状況】 井草地域における医療介護連携の担い手として他職種連携を図り、居宅介護支援の方向性を把握し日々の業務に役立てた。 ①2回 ②10回 ③11回 ④4回 ⑤事例検討会 3回 11/11KSS事例検討会 12.1月ケア24上井草.善福寺合同事例検討会 【今後の対策・次年度への課題】 ○専門Ⅱ研修.主マネ研修.主マネ更新研修該当者がいるので、重ならないようにケア会議や研修に参加。	全員
①50%②70%	【具体的な達成状況】 ①地域防災訓練0回 上井草内の防災訓練1回(9.12月) ②○9月震災時のためにたすけあいネットワークのお勧め、近隣居宅被災時の受け皿になる杉並モデル説明別紙1の情報更新 ○BCPの概要研修全職員の参加2回 ○地域の介護サービス質の向上のため運営推進会議0回、リハビリテーション会議2回。 【今後の対策・次年度への課題】 ①防災訓練は地域住民の参加の機会がないため 通常の防災訓練に変更。 ②○9月杉並モデル情報更新とたすけあいネットワーク情報提供の継続。 ○現場で使えるBCPを作っていくため 4月感染症 9月防災 BCPの読み合わせ、委員会 研修 訓練実施。 ○運営推進会議がないため、リハビリテーション会議等も含める(年1回)	全員
100%	【具体的な達成状況】 ①ケア24上井草.医療生保ワーカー各事業所と協働し対応。(看取り.セルフマネジメント.ネグレクト.経済困難者)②退院後や病状の変化に対応するため、入退院加算時はすぎなみガイドライン(全職員)、メディカルケースステーション(全職員)、バイタルリンク(2名)、電話やFAXや対面等使い分け随時医療との連携を図った。③朝ミーティングで困難ケースを取り上げ具体的なケアマネジメントの方法について検討。 【今後の対策・次年度への課題】 ①②③継続	全員
①100% ②100% ③60%	【具体的な達成状況】 ①毎朝のミーティング 特Ⅱ会議で他のCMの報告から自らの業務に生かせるよう職員一人一人の意見を出しあい、活発な情報及び意見の交換を行った。互いに行き詰まった時の相談ができた。(24時間連絡体制を維持し一人一台会社携帯を持参する事で緊急時に適切な連携と対応が図れた。③専門職としての知識を習得の為研修参加し所内で伝達、共有ができた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①②③継続	全員
80%	【具体的な達成状況】 ①研修計画立案実施。上記の連絡会.研修以外に所内YouTube.ズーム研修5回(全職員).専門Ⅱ(2名) ②あらたな主任ケアマネ取得の為の必要要件(研修等)のスケジュール確認。 ③ケアマネジャー実習生1名受け入れ(7月)。他部署にきた社会福祉士実習生へのリアセメントの説明。 【今後の対策・次年度への課題】 ○法定研修、自己研鑽のため研修計画作成(3月)し実施(通年)。○法定研修(専門Ⅱ.主マネ.主マネ更新研修)と重ならないよう配慮。	全員
90%	【具体的な達成状況】 ①急を要する利用者には担当を越えて支援。②コロナ禍で安心して働くため、163人の利用者・複合施設に感染させないため、感染対策を実施。③利用者都合での勤務変更、職員の家庭健康事情による時間有休が気軽に取れた。④悪天候時の交通費支給。 【今後の対策・次年度への課題】 ①～④継続 ○新規を受け続け各自負担。高齢になっても長く働けるよう目標達成率を下げ、記録の時間短縮等を所内で共有していく。	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:165件/月 ②実態把握:690件/年 ③家族介護教室:4回/年 ④認定調査員:3件/月
	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	地域における認知症への理解が進むよう住民や関連事業所との連携に取り組む	①認知症サポーター養成講座の開催 ②ステップアップ講座の開催 ③チームオレンジの推進
	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出張相談会(区営集会所(年2回・その他4回))
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
	③	感染症や災害が発生した場合に日頃から備え、業務が継続できる体制を強化する。	BCP(事業継続計画)を基にした研修・訓練の実施 2回/年
人材確保	①	職員の育成・人事評価	①-1 日常業務のOJT ①-2 包括職員対象の外部研修 ②人事評価を活用し個々の目標とスキルアップを図る

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
①86.9% (143.4件/月) ②100% ③100% ④33%	①要支援認定からのサービス依頼件数は想定したほど多くはなく、目標の86%にとどまった。 ②来所相談や認定調査立ち合いなどからのフォローアップを積極的に行い、実態把握機会の増加を図るようにした。また、その取り組みが功を奏したかたちで支援対象者との支援関係・信頼関係づくりに資することとなった。 ③6/30『介護保険と杉並区の在宅サービス』7/28『栄養士に聞こう！高齢者の食品選び』10/21『プロ直伝！今日から始める腰痛教室』11/25『成年後見制度はいつ使う？どう使う？』各回ともに定員を満了し、好評を得た。 ④調査担当者が3名から1名となり、月1件の認定調査を行ったところ結果的に達成率は33%ととなった。	①～③ 全職員 ④所長
	超過勤務関係予算をオーバーしており、未達成となった。救急搬送への対応や営業時間を超えた来所相談受付等の要因により結果的に超過勤務が増えている。	全職員
①6回 ②未実施	①コロナ禍で途絶えていた小学校での認知症サポーター養成講座が復活し、四宮小学校4年生児童を対象にして5月に行った。また、近隣有料老人ホームからの要請により、計4回同ホーム職員向けにも行った。さらに、定例開催の講座も11月に実施し、定員を満了す参加者が集まった。 ②ステップアップ講座については、受講要件に該当する方がいなかったため未実施となった。 ③実際の「チーム結成」には至っていないが、通称「業者オレンジ」という構想を固め、上井草圏域の一般事業者や有料老人ホーム等にアンケートを送付し、回答を得ている。R5年度に具体化を図っていく。	①キャラバンメイト ②全職員
①100% ②66.7%	①コロナ禍での開催自粛を経て、通常・定期開催をすることができている。会場を井草湯として5月より毎月概ね2回、計18回開催。 ②会場をゆうゆう四宮館として、協働事業の形で4回開催している。区営住宅集会所では未実施。	①保健師 ②地域包括ケア推進員 ③全職員
①100% ②100%	①開催要件が緩和され、共同開催圏域内での申し合わせにより年1回の開催となり、11月に実施。それまで、圏域のリーダー医師、主任ケアマネとともに概ね月1回のミーティングを重ねている。 ②個別型地域ケア会議を計7回、地域ケア会議推進会議をケア24下井草との共同開催で1回行っている。 ③第二層協議体『上井草結いの会』には、ケア24上井草として伴走型支援ができている。月1回の運営委員会への出席ほか事務局機能を担っている。行事としては、農業体験、スポーツフェスティバル、スタンプラリーへの参加、また、東京ホームタウンプロジェクトでの発表にも関わった。さらに、3月にはコロナ禍で中止していた定期総会に代わり、情報交換会というかたちで会員同士のリアルな交流を図ることができている。	①保健師・地域包括ケア推進員 ②社会福祉士・所長 ③地域包括ケア推進員
①100% ②未達成	①季節ごとの発行を行い、年4回の発行をすることができた。 ②随時のホームページ更新はしていたが、毎月定期的にはできていない。地域コムは未活用。	①社会福祉士 ②社会福祉士
①100%	①指針に基づき、定められた研修及び委員会を行っている。特に防災訓練については、ケア24上井草独自に徒歩帰宅訓練を初めて行い、災害時の帰宅について考え、実行する機会をつくった。	全職員
	①-1 新入職員が2名入り、新入職員同士や既存の職員から新入職員への教えあい、学びあいを通じて業務の質の向上に努めた。 ①-2 所属長と対象職員との合意や希望に基づいて、可能な限りの外部研修を受けられるようにし、知識取得の向上に努めた。 ② 面談において、事業目標と個人目標の達成のために必要なことを明らかにし、無理のない達成が可能になるようにした。	①-1全職員 ①-2全職員 ②全職員

計画			
施設目標	施設の具体的な目標		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170件 (自主120件・委託50件) ②実態把握年690件 ③認定調査月5件 ④家族介護教室年4回
	②	BCP作成	
	③	超過勤務削減	毎月の超過勤務を 職員1名につき2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善福寺サロン ②地域で安心サロン ③けやきの見える家 ④Mカフェにしおぎ ⑤善福寺はつつ道場 ⑥オープンサロンDay ⑦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1回) ②講座修了者のステップアップ 講座開催(年4回) ③地域の関係機関と講座開催
	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	②	地域ニーズ・地域課題の把握	①ちよこっとご近「助」会(毎月) ②在宅医療地域ケア会議開催 ③個別ケース検討型地域ケア 会議開催(年6回) ④地域ケア推進会議(年1回) ⑤ケアマネ連絡会(年4回)
	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

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
①100% ②100% ③ほぼ100% ④100%	①予防給付 年間平均実績 自作150件 委託41.4件。委託は、圏域内の居宅事業所やケアマネジャー不足の影響を受け件数がさほど増えなかった。 ②709件 実施。 ③月平均 4.9件。今年度も要介護認定期間延長の特別措置に伴い、調査依頼件数が減少傾向だった。 ④規定の回数を達成。定員を超える申し込みがあったテーマ(シナプソロジーや終活関連)は来年度の講座開催において参考とする。	①～③ 全員 ④所長・主任介護支援専門員
90%	ケア24の所管である高齢者在宅支援課の基本方針に基づき、計画を作成。作成の過程において、所内のハード面の課題(停電時に電動シャッターが閉開できない)に気が付くことができた。	所長
100%	実績:事業所全体平均 月4時間。	所長
80%	①コロナ禍にあり、今年度もサロン内での飲食は休止していたが、年度途中より、東京女子大学とのつながりを得て学生・教授とサロン参加者との交流の機会を持てた。多世代間の交流が地域の活性化のきっかけになるよう今後も関わっていきたい。②～④各サロンへは可能な限り毎月、各職員が顔を出し相談対応だけでなく、地域課題の把握やケア24のPRなどに努め、コロナ禍でもつながり続ける関係を継続できた。⑤今年度も年4回で開催。杉並リハビリテーション病院、ゆうゆう善福寺館、わが町一番体操スタッフと共同で実施。講師参加はオンラインを活用しコロナ禍でも安心して開催できるよう工夫ができた。⑥⑦「西荻・善福寺オープンサロンDay」として区民センター関連のイベントにブースを出展。サロン紹介のパネルを作成し、圏域内のサロン同士のつながりと、住民への案内、周知を進めた。	①社会福祉士・介護支援専門員 ②全員 ③地域包括ケア推進員・全員 ④全員 ⑤地域包括ケア推進員・保健師・所長 ⑥地域包括ケア推進員・介護支援専門員 ⑦地域包括ケア推進員・社会福祉士
80%	①介護事業所向けと、一般区民向けの合計2回開催。今年度、新たに職員2名がキャラバンメイトの資格を取得できた。 ②ステップアップ講座は認知症介護研究センターの永田氏の協力を得て、二層協議体(ご近助会)と、たすけあい協力員メンバーを中心としたチームオレンジ善に対し合計2回実施。③講座開催という形ではなく、地域ケア会議・地域ケア推進会議等を中心に、地域の専門職や地域住民と認知症があっても安心して暮らせる地域をテーマに意見交換をおこなった。	①～③ 地域包括ケア推進員・所長・介護支援専門員・保健師
80%	①コロナ禍の影響から各種の啓発活動は学校側が自粛。②年11回開催した。地域で高齢者を見守っている協力機関や個人商店などをMAP化した「たすけあいMAP」を作成。あんしん協力員と東京女子大学の学生とが一緒になって、そのMAPを掲載先に配布する活動を通して、地域の魅力を再発見することにつながったという成果を得た。	①地域包括ケア推進員・所長 ②介護支援専門員・社会福祉士・地域包括ケア推進員
100%	①推進員が中心となり会義に参加。「地域の防災意識を高める活動やイベント企画」「認知症について知る取り組み」をテーマに活動してきた。少しずつ顔の見える関係を築けている。②合計で年2回開催。テーマ「在宅医療・介護のBCP(リモート開催)」と「地域でつながる入退院支援(対面開催)」。会議の運営メンバーで行う定例の打合せ会が、情報交換の場となり、日頃の地域間連携においても好影響を与えてくれたことも大きな成果だった。③圏域ケアマネの事例提供による定例会議を年4回実施。随時行う会議を年2回実施。事業所の枠を超え専門職の会議参加の機会を得ることができネットワーク構築に一定の効果があった。④「地域を支援する多様な主体同士の横のつながり・ネットワークづくり」をテーマに推進会議実施。町会、民生委員、サロン代表者、たすけあい協力員、東京女子大学などの地域にかかわる人と課題を検討できた。⑤情報共有をメインに年4回実施。	①地域包括ケア推進員・所長 ②木村・渡邊・奥山 ③野口・奥山 ④野口・奥山・木村 ⑤野口・奥山・日置
100%	年間を通して法人のホームページのブログやケア24善福寺だよりの更新・発行をおこなった。	①社会福祉士・地域包括ケア推進員 ②社会福祉士・所長
100%	①年度当初に必置職員の補充ができ、人員体制としては安定して運営できた。②年間研修計画に基づき計画的に実施できた。③年度当初、半期、年度末の3回、人事評価とステップアップシートを用いて、個人の目標と進捗状況を確認。月2回のミーティングと毎力行われる報告時に担当ケースの共有と、三職種での検討を進めた。④センター長、推進員、保健師の職種別連絡会を定期的に実施。情報共有と進捗状況の確認ができた。	①事務局・所長 ②～③所員全員 ④担当職員・所長

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：205件／月（ケア：120件 委託85件） ②実態把握：690件／年 ③家族介護教室：4回／年
地域貢献	① 地域住民との繋がり・担い手の把握	①コミサボ和田・高円寺(二層協議体) ②たすけあい地域連絡会
	② 地域発信型介護予防事業	①えぶろんの会 ②高南5丁目会館体操教室 ③和田1丁目シルバー健康相談会 ④コーシャム相談会 ⑤みま～も杉並気づきのネットワーク
	③ 認知症理解へ向けた取り組み	①認知症サポーター養成講座 ②認知症修了者へのステップアップ講座開催 ③チームオレンジの活動 ④物忘れ相談、認知症初期集中支援事業活用
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 ②ケア24和田主催ケアマネ連絡会 ③高円寺圏域ケアマネ連絡会 ④地域ケア個別会議 ⑤地域ケア推進会議
	② ケア24活動の広報・周知	①和田だより発行(年4回) ②法人HPアップ ③地域グループ活動・既存団体・民協でのケア24周知 ④地域資源マップ更新
	③ 災害時及び感染予防に対する事業所体制の確立	①災害時の行動指針確立 ②緊急時対応者のリストアップ ③合同避難訓練実施 ④感染予防・まん延防止策
人材確保	① 職員の育成	①日常業務、MTでOJT実施 ②研修計画に基づいたOFF-JT参加 ③部門別連絡会開催

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
①92% ②100% ③100%	①給付実績：平均190件／年度(ケア180件 委託82件) 職員毎に設定したの給付目標件数は概ね到達したが、中途入職職員及び退職が生じたため、全体の目標件数到達には至らなかった。 ②実態把握692件。職員の個人目標を設定し、月毎の進捗を確認しながら進めた。 ③実態把握と同様に担当職員を設定し、年間計画どおり開催。	①②全職員 ③社会福祉士
①100% ②100%	①令和3年度に発足した二層協議体を今年度も隔月開催。テーマ『地域住民に向けた資源マップ作成』とし、参画機関、地域住民と共に、地域の実情及び地域課題を確認し、次年度の地域づくりに向け、課題の種を収集する事ができた。 ②年間計画どおり開催。	①所長・地域包括ケア推進員 ②地域包括ケア推進員・社会福祉士
①※100% ②100% ③0% ④100% ⑤100%	①コロナ禍のため年度途中まで活動休止。再開後は適宜参加し、地域住民へケア24の周知・介護保険情報の広報周知を図った。 ②年間計画予定どおり開催 ③コロナ禍で年間を通じ活動休止のため。 ④みま～も杉並の共催団体である佼成病院と住民向けの出張セミナーを開催。 ⑤杉並東ブロックのケア24、協賛団体で運営するみま～も杉並気づきのネットワーク活動(見守りキーホルダー普及、地域づくりセミナー)に年間を通じて参画。元気高齢者に包括業務やケア24和田の立地を知ってもらう働きかけができた。	①②③④地域包括ケア推進員 ⑤所長・地域包括ケア推進員
①100% ②③100% ④100%	①キャラバンメイト保有者増員(1名→3名)。杉十小学校4年生を対象としたステップアップ講座を2月に開催 ②③チームオレンジ名称「笑輪」。推進員/保健師主体で偶数月開催。地域住民と共に認知症の理解や気づきの視点を深めた。チームオレンジ参画者対象の認知症ステップアップ講座を12月に開催。 ④物忘れ相談＝2件 認知症初期集中事業＝3件	①②地域包括ケア推進員 ※全職員でフォローアップ ③保健師・地域包括ケア推進員 ④全職員
①100% ②100% ③100% ④100% ⑤100%	①3包括(梅里、高円寺)、圏域医師、主任ケアマネと企画し11月に開催した。 ②和田圏域ケアマネジャーを対象とした連絡回を年4回開催。困難ケースを中心とした事例検討会や講師による講義を通じ、ケアマネジメントの質の向上を図ると共に区の履行評価要件を達成した。 ③高円寺圏域主任ケアマネと共に圏域ケアマネ対象の勉強会を企画・開催した。 ④年6回開催。前年度までは担当者が偏る傾向がみられたが、今年度は、全職員が個別会議の企画開催に関わる事ができた。 ⑤年2回開催。1回は他ケア24と共同で開催。2回目はごみの出し方から地域住民の生活様態変化の気づきについて関係機関と共有した。	①地域包括ケア推進員・保健師 ②所長・介護支援専門員 ③所長 ④全職員 ⑤所長・地域包括ケア推進員
①100% ②10% ③100% ④100%	①年4回の定例発行＋適宜発行を行った。 ②法人HPの定期アップに至らなかった。次年度は掲載テーマを職員間で検討し適宜アップする。 ③地域グループ活動や集会の場で地域住民に対へケア24の周知を図った。 ④推進員を中心に、地域資源マップを作成。住民に対し、最新の地域情報を提供する事ができた。	①社会福祉士・保健師 ②所長 ③全職員 ④地域包括ケア推進員
①②50% ③100% ④100%	①②災害発生時の杉並区との連絡体制としてバイタルリンク登録。BCP(業務継続ガイドライン)を作成。具体的な参集手順を詰め切れていないため、次年度中に行動模擬を含めた完成形を目指す。リストアップ対象者の見直し時期を定め、定期的に更新する体制とする。 ③和田ふれあいの家、和田みどりの里と合同で防災訓練を実施した。 ④感染予防に関する法人通達内容の適時共有や感染予防をテーマとして研修に適宜参加。新型コロナウイルス感染症発症時の業務継続ガイドライン(BCP)を作製した。	①所長 ②所長 ③全職員 ④全職員
①100% ②100% ③100%	①相談対応手法や区の事業、制度改正などの情報は事業所内で共有・更新を図った。 ②研修計画に基づいた研修受講の他、3職(社会福祉士、保健師、主任ケアマネ)それぞれが所内研修を企画・開催した。 ③例年どおり、推進員、保健師の部門別連絡会を開催。法人包括3所の取り組み内容を共有し、自事業所の運営に活用する事ができた。	①②全職員 ③所長・地域包括ケア推進員・保健師

計画		
施設目標	施設の具体的目標	
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委託事業終了にあたって当該居住者に対する必要な支援を行う。 ・個別意向の把握 ・転居等の相談支援
地域貢献	①	地域活動の提案 ①談話室の地域利用 ②定例会開催
利用者のサービスの向上	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%	サ高住居住実態は最終的に4戸/17戸だったため、実質人員は基本的に終日1人体制で住宅課も了承していた。来年度以降は、常勤2名分の予算が組まれていることと、年度後半に45戸満室状態を想定して、最低でも、日/1.5人体制を維持することが望ましい。住宅課からも今までの1人体制を継続することについては、浴風会が基本的に終日2人体制を継続していることもあり、業務内容や役割分担も含めて修正が期待されている。	所長 生活相談員
100%	個別説明では、それぞれの意向をしっかりと確認したうえで納得のいく調整が出来、居住者からも丁寧な説明をもらえて安心できたと反響があった。転居に至った事例は1件のみ。特に苦情もなく円滑に移行できたと考えている。	生活相談員
50%	感染症予防の観点と、居住者自身が消極的だったことも影響して、一度も開催には至らなかった。ただ、地域包括からの情報で、区のフレイル予防講座を4回開催したところ、非常に好評だったため、来年度も同様の講座を複数回開催出来ることが望ましい。	生活相談員
100%	10月、3月にそれぞれ実施済。来年度は、消防署員の派遣を依頼して、水消火器の使用方法など再開することが望ましい。	所長 生活相談員
100%	月平均1.5日ほど消化することができた。	生活相談員

計画			
施設目標	施設の具体的目標		指標・成果
健全経営	①	規則・規定類の整備	①既存の規程類の見直し ②足りない規程類を追加
	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	財務・人事情報管理の合理化	情報管理機器の導入
	④	コスト増に対する対応	委託業者の見直し 購買の見直し
	⑤	支出の見える化	支出額の共有と予算への適正な反映
	⑥	事業の競争力向上	サンフレンズ善福寺増床着工 デイサービスの競争力向上
貢地 献域	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 の者 向サ ービ ス	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	サービス提供環境の改善	上井草園及びサンフレンズ善福寺の設備更新
	③	第三者評価の定期実施	特養は毎年、他は3年に1回
	④	災害時・感染時のBCP稼働	上井草は訓練開始・他は作成
人材 確保	①	職員採用と離職防止対策	①法人広報強化 ②退職者数に見合った内定者数の確保5名 (毎年平均退職者数目安) ③ 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) ④研修計画に沿った職員の研修派遣管理 ⑤介護職員初任者研修を開催し、職員の資格取得支援 ⑥認知症介護基礎研修受講支援を開始する。 ⑦近い将来、介護職員実務者研修を開催するための申請準備
	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 ④非常勤職員評価制度

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
①85% ②0%	2022年度改訂 定款 個人情報保護規程 各事業所運営規程 役員報酬規程 移送サービス運営規程 非常勤職員就業規則	人事・経理・総務
①25% ②100%	①見直し作業中で完了までは至らず。次年度完了させる。 ②計画通り完了。	
50%	財務・給与システム・ファイル共有はクラウド化完了。ワークフローのオンライン化が未着手のため、次年度に持ち越す。	総務課長
100%	電気料金の高騰を受け、更新を迎えた電力業者を変更し、推計コストを700万抑えた。	総務課長
100%	法人内月次実績共有を継続している。設備更新は年度ごとに概算要求のプロセスを定着し、把握をしやすくした。補正予算年度内1回実施。	経理
99%	増築・大規模改修工事について東京都補助金内示を受けた。本工事業者を入れて決定した。ナースコール更新・ケアカルテソフト導入を完了した。本工事出来高は、年度内1%が目標だったが、建築確認審査の遅れにより工期がずれ、次年度に100%持ち越しとなった。	事務局長・総務
20%	松ノ木ふれあいの家の2単位運用は大きな体制変更を要したため、収益上の軌道に乗せる支援が不十分だった。次年度は要求される水準の収益を残すべく、多方面での運営MTを重ね改善行動を継続中。	事務局長・総務
50%	公益法人連絡会幹事会に参加継続中。コロナ禍によりイベント実施はなし。	事務局長
100%	計画通り実施。	人事
99%	上井草園は浴槽の更新(リース契約)・ベッドの更新を計画通り実施した。サンフレンズ善福寺はナースコール更新とケアカルテ導入を行っている。上井草園については、2023年度に空調・照明の更新工事が決まった。また、数年後の大規模改修へ向けた計画を杉並区と協議中。	人事・経理・総務
100%	2特養と松ノ木ふれあいの家について、計画通り実施した。	経理
70%	通所部門以外、作成完了。上井草は訓練も一部実施するが、計画通りとはなっていないため、あり方に再考を要する。	事務局長
①100% ②80% ③80% ④100% ⑤100% ⑥0% ⑦0%	①HP・SNSの活用を継続している。 ②新卒説明会を計画通り実施。新卒については1名確保。内定辞退者が出ているため、課題整理が必要。次年度検討会をつくる。また、実習生派遣先の講師との交流活動を開始する。 ③他の社会福祉法人との協働にて就活イベントに企画・参加など重ねているが、確保困難な状況が継続している。採用活動に加え、離職防止活動の検討と実施を要する。 ④計画通り実施。 ⑤計画通り実施。 ⑥未実施のため、経過措置期間である次年度中に実施する。 ⑦未実施。目標設定の見直しを要する。	人事
①100% ②0% ③100% ④80%	制度運用と人事評価は計画通り実施。非常勤評価を含め、評価者の継続的教育の取り組みに課題あり、次年度に実施する。	人事

IV 理事会・評議員会の開催状況 2022年度

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 (決議とみなされた日)	方法	理事 出席数	監事 出席数	付議事項、報告事項
1回	4月13日	オンライン	6	2	議案第1号 特別養護老人ホームサンフレンズ 善福寺の増床・大規模改修事業計画書について
2回	6月8日	オンライン	7	2	議案第1号 2021年度事業報告について 議案第2号 2021年度決算について(監事監査報告)【6月評議員会議決事項】 議案第3号 役員の選任について(原監事)【6月評議員会議決事項】 議案第4号 夏季賞与の支給について 議案第5号 評議員会の招集及び議題について 議案第6号 個人情報保護規程の改正について 議案第7号 運営規程の改正について 報告第1号 理事長及び常務理事の職務執行状況について
3回	9月7日	オンライン	7	2	議案第1号 2022年度補正予算について 議案第2号 非常勤職員賞与規程の改正について 議案第3号 非常勤職員賞与の支給について 議案第4号 特別養護老人ホームサンフレンズ 善福寺の増床・大規模改修事業計画について 議案第5号 非常勤職員就業規則の改正について 報告第1号 理事長及び常務理事の職務執行状況について 報告第2号 上井草園の大規模改修工事に伴うケアハウス今川への一時移転案について
4回	12月2日	オンライン	6	2	議案第1号 2022年度二次補正予算 議案第2号 冬季賞与[常勤] 議案第3号 各事業所の管理職(所長)の配置 報告第1号 上期実績の報告 報告第2号 ベースアップ補助金支給(残金60万円の支給方法) 報告第3号 オンブズマン委員対応事故 報告第4号 理事長及び常務理事の職務執行状況
5回	1月16日	文書審議	6	2	議案第1号 サンフレンズ善福寺増床・大規模改修工事の入札手続きについて
6回	2月17日	文書審議	6	2	議案第1号 役員等報酬規程の改正について 議案第2号 第2回 評議員会の決議の省略について [提案書・同意書]
7回	3月14日	文書審議	6	2	議案第1号 工事請負契約業者「株式会社今西組」との契約締結について
8回	3月22日	オンライン	6	2	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 2023年度 役員賠償責任保険の契約について 議案第3号 移送サービス運営規程の改正について 議案第4号 上井草園運営規程の改正について 議案第5号 サンフレンズ善福寺の運営規程の改正について 議案第6号 2023年度事業計画(案)について 議案第7号 2023年度予算(案)について 議案第8号 非常勤就業規則非常勤賃金表の改定 議案第9号 非常勤職員賞与の支給について 議案第10号 各事業所の管理職(所長)の配置について 議案第11号 定款の改正について (二)障害者福祉サービス事業の経営 追加) 報告第1号 大友顧問退任 報告第2号 理事長の職務執行状況について(2022.12～)

2. 評議員会 評議員7名

区分	開催日	方法	評議員 出席数	監事 出席数	付議事項、報告事項
1回	6月23日	オンライン	7	2	議案第1号 役員の選任について 議案第2号 2021年度決算について 報告第1号 2021年度事業報告について
2回	3月7日	文書審議	7	2	議案第1号 役員等報酬規程の改正について

V 職員に関すること

1 職員研修

2022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
w新入職員研修	2022年4月常勤職員採用者	6人	4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
新入職員オリエンテーション	2人	4月	サンフレンズ善福寺
「虐待が起きるその前に」 認知症編	＊9人	7月	法人事務局
虐待防止・身体拘束	1人	10月	法人事務局
福祉現場におけるリーダーの為のスタッフマネジメント導入に向けて（意識改革）～リーダー層の当事者意識を考える～	2人	12月	法人事務局
介助拒否する利用者への対応	1人	2月	上井草園

(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
福祉職員キャリアパス対応生涯研修～初任者研修	1人	8月	東京都福祉人材センター
ユニットリーダー研修	1人	8月・9月	日本ユニットケア推進センター

②主任

研修名	受講者数	実施月	実施主体
東京都認知症介護実践リーダー研修	1人	9月・10月 11月	東京都社会福祉協議会
w初任者研修講師養成研修	1人	12月	長寿社会開発センター

③係長

研修名	受講者数	実施月	実施主体
該当なし			

④管理職

研修名	受講者数	実施月	実施主体
食品衛生責任者養成講習会	1 人	7 月	東京都食品衛生協会
認知症対応型サービス事業管理者研修	1 人	7 月	東京都社会福祉協議会東京都福祉人材センター
w 令和 4 年度東京都介護支援専門員 専門研修課程	1 人	8 月・12 月	総合健康推進財団
w ケアプラン作成と LIFE 加算マネジメント	1 人	11 月・12 月	東京都社会福祉協議会
w 施設利用者の自立支援・重度化防止を支える専門職となるために！	1 人	1 月	東京都社会福祉協議会 高齢者福祉施設協議会
小規模介護老人福祉施設(30 人定員)意見交換会	1 人	2 月	飯田橋レインボービル 2 階 2A 会議室
小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修	1 人	2 月・3 月	東京都社会福祉協議会東京都福祉人材センター

⑤理事・監事・評議員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
該当なし			

(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
企業向け運転講習	黒田芽以	6 月	杉並自動車学校
福祉現場におけるメンタルヘルス 援助職の「私」と「仲間」とその先の存在を大切にするために	1 人	7 月	東社協
w 令和 4 年度福祉職のためのメンタルヘルス講習会	3 人	7 月	東京都社会福祉協議会
国際福祉機器展	2 人	10 月	全国社会福祉協議会
w 認知症介護実践研修	1 人	10 月・12 月	東京都福祉協議会
w アクティブ福祉 in 東京 122	1 人	10 月・11 月	社会福祉法人東京都社会福祉協議会
エンゼルケア勉強会	2 人	11 月	マイルドハート高円寺・想親メモリアル
w 高齢者虐待防止研修	2 人	11 月	杉並区保健福祉部介護保険課事業者係
高齢者虐待防止研修	1 人	11 月	東京都福祉保健財団

w新講座!!④”やり直しの“摂食嚥下リハビリテーション	2人	12月	嚥下リハサポート事務局
マネジメント研修	1人	12月	法人事務局
リフト研修	3人	12月	アビリティーズ・ケアネット本店営業所兼ショールーム
wデジタル介護でもたらす好循環 ～安眠、定時巡視0、記録時間削減、離職率低下～	1人	1月	パラマウントベッド株式会社
w介護職員スキルアップ研修 医療的知識編	1人	2月	東社協
看取り期の身体の変化	1人	3月	ターミナル委員会

②相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
令和4年度ケア24 新任職員・新任ケアマネジャー研修	3人	4月	杉並区役所高齢者在宅支援課
コロナ過における杉並区の医療とこれから	1人	5月	杉並区役所
養護者による高齢者虐待対応研修	1人	5月	東京都福祉保健財団高齢者権利擁護支援センター
介護予防ケアマネジメント研修	4人	5月	杉並区
w配偶者暴力（DV）被害者支援のための基礎知識	1人	5月	東京ウィメンズプラザ
w精神保健福祉研修「ひきこもり状態にある方及び家族への支援1」	*2人	6月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
w精神保健福祉基礎研修	1人	6月	東京都福祉保健局
w精神保健福祉関連の法制度に関する基礎知識	*2人	6月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
認知症の方への基本的対応及び権利擁護研修	4人	6月	杉並区高齢者在宅支援課地域包括ケア推進係
w配偶者暴力（DV）被害者支援のための基礎知識	*1人	6月	東京ウィメンズプラザ
w精神保健福祉基礎研修2 精神疾患の理解と対応～統合失調症と気分障害	*4人	6月	東京都立精神保健福祉センター
w令和4年度東京都地域包括支援センター	1人	6月	東京都福祉保健局 高齢社会対策部
w令和4年度生活支援コーディネーター初任者研修	1人	6月	東京都福祉保健局高齢者社会対策部・東京都社会福祉協議会
w令和4年度 東京都認知症地域対応力向上研修	1人	6月・7月	東京都健康長寿医療センター
令和4年度杉並区認知症ケアパス研修	1人	6月	高齢者在宅支援課地域包括ケア推進係
w令和4年度区市町村介護予防事業担当者向け研修 総論編	1人	6月	東京都健康長寿医療センター研究所

w 令和 4 年度東京都地域包括支援センター	1 人	6 月	東京都立精神保健福祉センター
w 精神保健福祉基礎研修 2 P T S D ・ P F A を学ぶ	* 1 人	7 月	東京都
w 法的根拠をふまえたケアマネジメント	* 2 人	7 月	ケアマネ協議会
w 令和 4 年度精神保健福祉研修 「オープンダイアログを学ぶ」	1 人	7 月	東京都立精神保健福祉センター
高齢者・障害者の権利擁護～成年後見制度、意思決定 支援等～	1 人	7 月	杉並区
w 令和 4 年度虐待対応従事者研修（第 1 回） 高齢者・障害者の権利擁護支援	2 人	7 月	在宅医療センター（杉並区）
w 東京都地域包括支援センター職員研修（初任者研 修）	1 人	7 月	東京都福祉保健財団
w 相談援助における経過記録の重要性と他職種連携 を促す F-SOAIP	* 1 人	7 月	精神保健福祉
w 令和 4 年度東京都若年性認知症 相談支援研修（基礎・区部向け）	1 人	7 月	東京都福祉保健局
w 運営指導とケアプラン点検の活用 事業所全体のブラッシュアップ	* 3 人	7 月	杉並ケアマネ連絡会
w 地域包括支援センター職員基礎研修	1 人	8 月・9 月	一般財団法人長寿社会開発センター
w 杉並区地域包括支援センターにおける物忘れ相談 事業の手引き	* 4 人	8 月	杉並区高齢者在宅支援課地域包括ケ ア推進係
くらしのサポートステーションと関係職種との連携 を図るための説明会	1 人	8 月	杉並福祉事務所 生活自立支援
物忘れ相談事業について ケア和田：村田職員	* 1 人	8 月	ケア 24 和田
w 認知症初期集中支援	3 人	8 月	杉並区高齢者在宅支援課地域包括ケ ア推進係
w 令和 4 年度東京都入退院時連携強化研修	1 人	8 月	東京都福祉保健局医療政策部 東京都看護協会
w 「介入困難なケースへの対応」	1 人	8 月	杉並区
権利擁護テーマ別実践研修	1 人	8 月	東京都福祉保健財団
w 令和 4 年度東京都認定調査員現任研修	1 人	8 月	東京都福祉保健局高齢社会対策部介 護保険課介護保険担当
令和 4 年度市区町村職員等高齢者権利擁護研修 「養護者による高齢者虐待対応研修基礎研修第 2 回」	1 人	9 月	東京都福祉保健財団
高齢者虐待対応における居宅介護支援事業所と地域 包括の連携	1 人	9 月	杉並区
w 第 16 回杉並区認知症ネットワーク	1 人	9 月	杉並区医師会 浴風会病院認知症疾患医療センター 第一三株式会社

短期集中予防サービス事業	1 人	9 月	ケア 24 和田
w 令和 4 年度人材育成研修	1 人	9 月	浴風会病院認知症疾患医療センター
令和 4 年度地域づくり研修～ファシリテーションを身に着けよう	3 人	9 月・10 月	杉並区
w ケアマネジャーが保険者と共に未来に向かうために～今、私達に必要な準備を考える～	* 1 人	9 月	杉並ケアマネ協議会
権利擁護テーマ別実践研修	2 人	10 月	東京都福祉保健財団
地域づくり研修 ファミリーテーションについて	1 人	9 月・10 月	杉並区地域包括ケア推進係
w 「セルフ・ネグレクトへの支援」	1 人	10 月	高齢者権利擁護支援センター
東京都地域包括支援センター現任職員研修	1 人	10 月	東京都福祉保健財団
w 東京都入退院時連携強化研修	1 人	10 月	公益社団法人東京都看護協会
w 令和 4 年度東京都地域包括支援センター職員研修（現任者研修）	1 人	10 月	公益財団法人東京都福祉保健団人材養成部福祉人材養成室 平野氏
介護支援専門員倫理綱領	1 人	11 月	ケア 24 和田
所内研修 ケアマネジメントについて	2 人	11 月	ケア 24 和田
w 高齢者の精神疾患の理解と支援	2 人	11 月	中部総合精神保健福祉センター
w 東京都地域包括支援センター現任研修	1 人	11 月	公益財団法人東京都福祉保健財団
w ホウカン TOKYO の森オンライン勉強会 精神科訪問看護事例を支えた Q&A	1 人	11 月	ホウカン TOKYO
高齢者虐待対応研修	2 人	11 月	杉並区在宅医療・生活支援センター
杉並区受託研修 リ・アセスメント支援シートの活用	* 2 人	11 月	杉並区ケアマネ協議会
w 精神保健福祉研修「自殺対策支援研修」	1 人	11 月	都立中部総合精神保健福祉センター
高齢・障害連携ケア会議研修 ～スムーズなサービス以降を考える～	1 人	11 月	杉並区
令和 4 年度杉並区介護予防ケアマネジメント研修（実践編）	3 人	11 月	杉並区高齢者在宅支援課地域包括ケア推進係
高齢者の精神疾患の理解と支援	1 人	11 月	高齢者在宅支援課地域包括ケア推進係
w 杉並ケアマネ協議会受託研修 関係の質から考える在宅医療 ～うんこが教えてくれた大切なこと～を学ぶ	* 2 人	11 月	杉並区ケアマネ協議会
東京都キャラバン・メイト養成研修	1 人	11 月	東京都
w 令和 4 年度東京都ひきこもりに関わる関係機関向け専門研修 A コース	1 人	11 月	東京都福祉保健
w 令和 4 年度保険者機能強化のための区市町村職員研修	2 人	11 月	東京都福祉保健局高齢社会対策部
w 令和 4 年度精神保健福祉研修（後期） 「ストリングモデルを用いた伴走型支援」	1 人	11 月	東京都立精神保健福祉センター

w 令和 4 年度杉並区困難事例対応研修 支援困難事例と向き合う～発達特性がある人へのかかわり～	* 2 人	11 月	杉並区在宅支援・生活支援センター 包括的支援係
w 家族の支援能力を高められる支援とは	2 人	12 月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
w 令和 4 年度生活支援技術演習講師養成研修	1 人	12 月	長寿社会開発センター
w 2022 年精神保健福祉研修：後期 家庭支援研修 1	1 人	12 月	東京都立中部総合精神保健福祉センター
キャラバンメイト養成研修	1 人	12 月	東京都福祉保健局高齢社会対策部 在宅支援課認知症支援担当
w 精神保健福祉研修 アウトリサーチ支援研修	1 人	12 月	東京都
w 令和 4 年度杉並区主任介護支援専門員研修	1 人	12 月	杉並区役所介護保険課
w 令和 4 年度主任介護支援専門員研修 ～地域共生社会めざして～ 杉並区の資源を活用しようを学ぶ	* 2 人	12 月	杉並区役所介護保険課
w 杉並区受託研修「ケアマネジメントの未来を考案する」	1 人	12 月	杉並区 区ケアマネ協議会
令和 4 年度杉並区在宅医療推進多職種研修	1 人	12 月	杉並区・医師会
w 令和 4 年度東京都関係機関向け専門研修	1 人	12 月	東京都福祉保健財団
w 令和 4 年度ケアマネ協議会受託研修④ 困難化させないケアマネジメント～制度改正による 変更点・記録の書き方の見直し～	* 1 人	12 月	介護保険課
w 区受託研修「困難化させないケアマネジメント」	1 人	12 月	杉並区 区 CM
介護支援専門員 実務研修	1 人	12 月・3 月	東京都福祉保健財団
w 令和 4 年度ケアマネ協議会受託研修⑤ 杉介ネットを活用した多職種連携に関する取り組み 2022 年度診療報酬改定が医療に求める介護連携を学ぶ	* 1 人	1 月	介護保険課
w ト라우マのある人の理解と支援	* 1 人	1 月	精神保健福祉研修
w 令和 4 年度ケアマネ協議会受託研修⑥ 利用者の暮らしと地域を支える杉並区の社会資源の 活用と実際を学ぶ	* 1 人	1 月	介護保険課
w 組織をより良くするための環境づくり研修	1 人	1 月	東京都福祉保健財団
令和 4 年度精神保健福祉研修（後期）	1 人	1 月	東京都
w ケアマネージャーのための成年後見制度研修	1 人	2 月	株式会社トーカイ
ヤングケアラー勉強会	* 2 人	2 月	杉並区役所高齢者在宅支援課
w 令和 4 年度主任介護支援専門員研修（2 回目） 第 9 期介護保険制度改正と主任介護支援専門員の役割	* 1 人	3 月	介護保険課
養護者による高齢者虐待対応研修（応用研修 B）	1 人	3 月	高齢者権利擁護支援センター

令和４年度キャラバンメイトフォローアップ口座・新しい認知症観～日々の暮らしと仕事に活かそう	１人	３月	杉並区地域包括ケア推進係
w 社会福祉士実習指導者講習会	１人	３月	東京社会福祉会
w 令和４年度地域包括ケア担当職員セミナー	１人	３月	長寿社会開発センター
令和４年度ケアマネ協議会独自研修 「入退院連携ミニ研修」	*１人	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
w 東京都介護支援専門研修課程Ⅱ	１人	８月・１２月	公益財団法人総合健康推進財団
w 東京都介護支援専門員更新研修（実務経験者） 88 時間オンライン研修コース	１人	１２月	東京都福祉保健財団
w 介護支援専門員更新研修	１人	１１月・１２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
令和４年度感染症対策指導者養成研修	１人	１０月	東京都福祉保健局
w 杉並区南ブロック看護職交流会	１人	１２月	ケア 24 南ブロック
w 令和４年度施設内リーダー職員研修 看護実務者研修・Ｂコース	１人	２月	公益財団法人東京都福祉保健財団

⑤介護支援専門員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
w 令和４年度虐待対応従事者研修 居宅介護支援事業所と地域包括支援センターの連携	１人	９月	杉並区在宅医療・生活支援センター
日常の療養支援ツールとして ICT の活用を共有しよう ～バイタルリンクによる情報共有の現状を知る～	２人	１１月	井草圏域在宅医療地域ケア会議運営委員
リ・アセスメントシートの活用とケアプラン ICF の視点とともに振り返る	１人	１１月	ケアマネ協議会
w 介護支援専門員更新研修	１人	１１月・１２月	東京都福祉保健財団
w 杉並区主任介護支援専門研修 地域共生社会めざして 杉並区の資源を活用しよう	１人	１２月	杉並区介護保険課事業者係
w 杉並区の在宅医療を支える多職種連携 診療報酬改定が医療に求める介護連携	１人	１月	CM協議会

高齢者虐待防止（体制整備・従事者による虐待のとりえ方・養護者による虐待のとりえ方）	* 5 人	2 月	上井草支援センター虐待対応委員会
w 令和 4 年度第 2 回荻窪圏域在宅医療地域ケア協議会「令和 4 年度版アンケートから考える医療介護連携」	* 1 人	3 月	杉並区ケアマネ協議会荻窪圏域企画委員会
w B C P 策定について	* 4 人	3 月	(株) 愛誠会

⑥栄養士・調理師

研修名	受講者数	実施月	実施主体
w 八訂食品成分表の施設における活用のポイント	1 人	5 月	杉並区保健所健康推進課
w コストカットと栄養管理の両立	1 人	9 月	日本医療企画
集団給食施設食品衛生講習会	1 人	10 月	杉並区保健所生活衛生課食品衛生担当
w 摂食嚥下研修会「摂食嚥下障害と高齢者の食事」	1 人	2 月	東京都栄養士会福祉事業部

⑦事務職員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
採用&定着力向上研修	1 人	7 月	日本医療福祉情報協会
w 医療・介護・保育分野での職業紹介事業者から人材を受け入れている事業者を対象とした職業安定法等のオンライン説明会	1 人	9 月	東京労働局

⑧運転手

研修名	受講者数	実施月	実施主体
該当なし			

⑨理学療法士

研修名	受講者数	実施月	実施主体
国際福祉機器展	1 人	10 月	全国社会福祉協議会
“やり直しの” 摂食嚥下リハビリステーション	1 人	12 月	嚥下リハサポート

(5) その他

研修名	受講者数	実施月	実施主体
該当なし			

2. 超過勤務時間数の推移について

2021 年度、2022 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	2021 年度 超勤時間数	2022 年度 超勤時間数
上井草園	2.6	2.9
サンフレンズ善福寺	4.5	4.2
おあしす上井草	0.1	0.3
和田ふれあいの家	1.1	2.0
和泉ふれあいの家	6.0	3.1
松ノ木ふれあいの家	5.5	8.0
和田サ高住	2.3	2.0
ケア 24 上井草	0.9	1.8
ケア 24 善福寺	0.5	0.8
ケア 24 和田	2.5	2.6
上井草支援センター	0.1	0.5
法人事務局	2.5	2.5
全事業所の月平均	2.4	2.6

職種別 1 人あたりの月平均（2022 年度の実績の多い順）

職 種	2021 年度 超勤時間数	2022 年度 超勤時間数
生活相談員・介護支援専門員（施設系）	6.2	7.1
生活相談員（在宅系）	5.2	6.0
（管理）栄養士・調理師	1.3	5.3
所長（係長）	20.1	3.8
看護職員	3.2	3.6
事務職員	3.5	3.6
介護職員	5.0	3.2
相談員（包括）	1.5	1.8
介護支援専門員（居宅系）	0.1	0.9
理学療法士	0	0

*生活相談員は 1 人以外は介護と兼務です。

2022 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 17.9 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 事業所あたりの月平均超過勤務時間数は 0.2 時間減少した。

和泉ふれあいの家の超過勤務時間が 2021 年度に比べて少ないのは、所長が非時間管理の部長になったため、また松ノ木ふれあいの家が増加したのは、年度途中から所長が時間管理者に変わったこと、および人員配置基準が変更になり職員が不足したためである。

また、所長（係長）の超過勤務時間が 2021 年度に比べて少ないのは 2022 年度から新たに所長が 3 人増え、計算対象が変わったためである。

特別養護老人ホーム上井草園の調理職員が定着せず、（管理）栄養士・調理員の負担が増え超勤が多くなった。

3. 人数・平均在籍年数・平均年齢について

2023. 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	99 人	9 年 11 ヶ月	40.4 歳
非常勤職員	109 人	8 年 8 ヶ月	60.3 歳

4. 採用試験実施回数・採用人数について

2022 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
34 回（同日開催あり）	37 人	10 人

5 安全衛生業務報告

2022年度 健康診断1

①健康診断結果

健康診断1は9月に3日間で行われ、対象者は140名でした。当日受診者は135名で、後日2名受診しています。3名はかかりつけの病院で受診しているので、未受診者はいませんでした。

表1 健康診断1受診者数

対象者		140
受診者	男	61
	女	76
	計	137
かかりつけ受診者		3

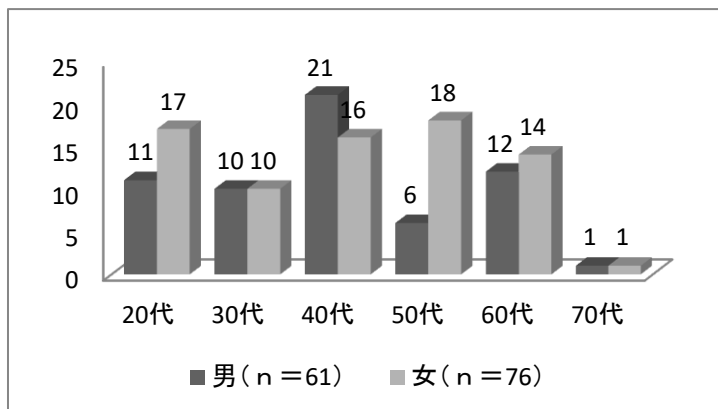


図1 年代別受診者数

今回はC要観察が32%と一番多く、次はA異常なしとB異常なしを合わせた27%でした。D要精密検査は8%、E要治療は10%、F治療中は23%でした。

健康診断は夜勤者以外は年1回です。生活習慣を見直す機会にしていきたいと思います。

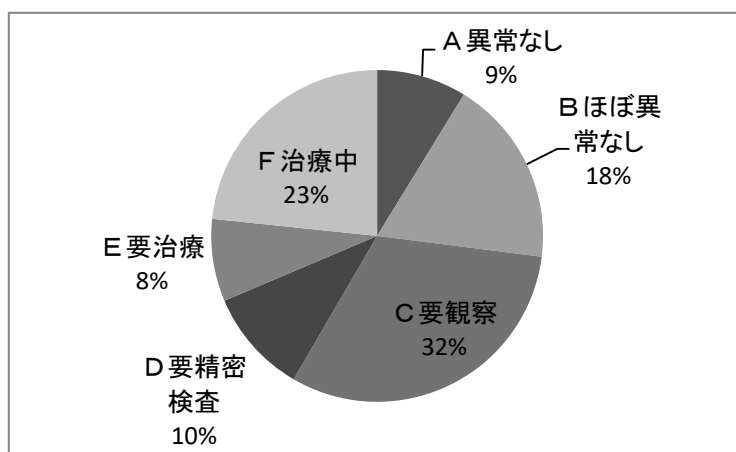


図2 判定別割合 (n=137)

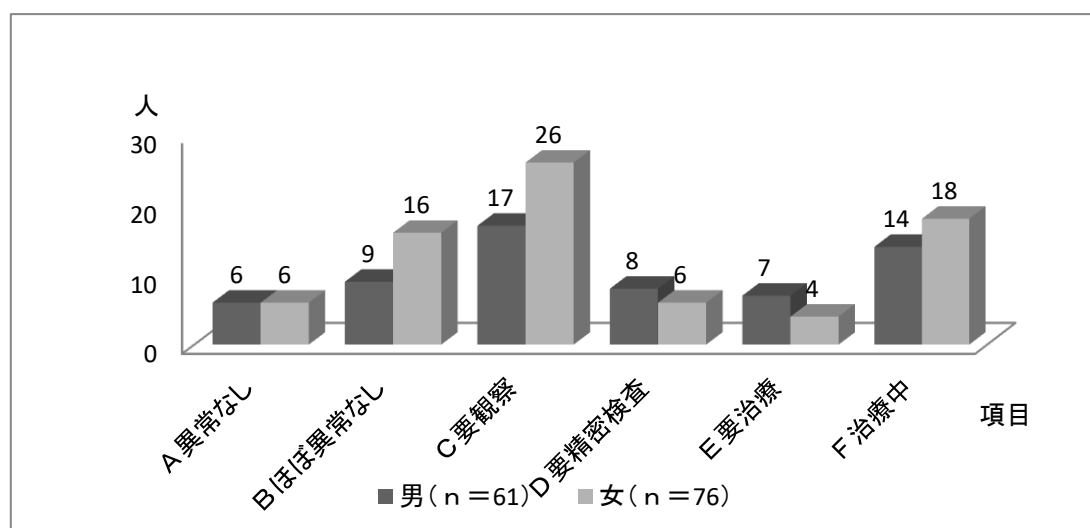


図3 男女別判定別人数

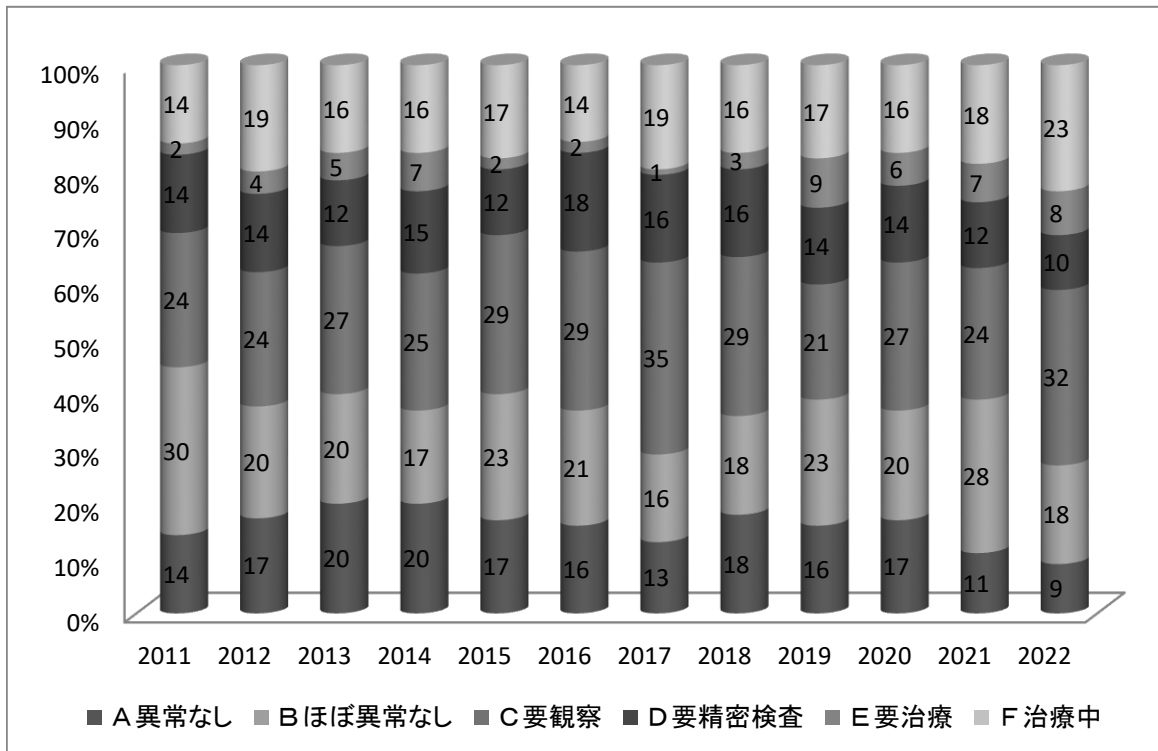


図4 年度別判定区分割合比較

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27名でした。今年度は高血圧と高脂質、肝機能の結果が高い方が多かったです。

個別通知者が受診した結果は、受診結果報告書として提出いただいております。異常なかった方や薬で改善された方等、産業医にもフィードバックしています。提出率は33%で、未提出者のフォローが課題です。

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
C要観察	2
D要精密検査	9
E要医療	9
F治療中	8
計	27

表3 個別通知内容(重複あり)

通知内容	人数
血圧	7
脂質	7
糖尿病	3
貧血	4
尿酸	1
肝機能	6
尿検査	1
便検査	1
胸部レントゲン	2
胃部レントゲン	2
免疫	1

対象者=夜勤者=45人

受診者性別	人
男性	27
女性	18
計	45

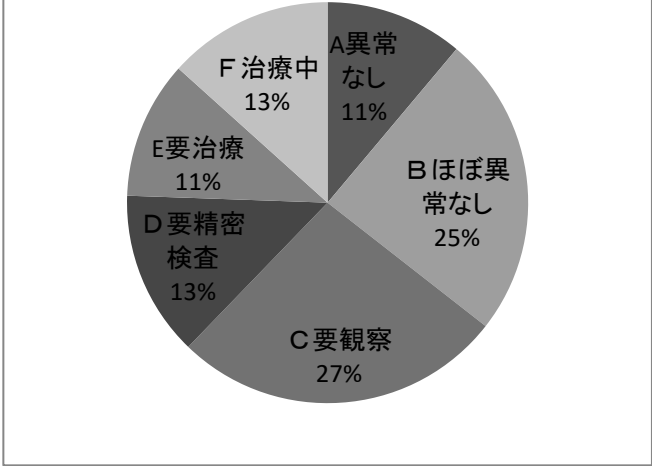
判定区分	人
A異常なし	5
Bほぼ異常なし	11
C要観察	12
D要精密検査	6
E要治療	5
F治療中	6
計	45

個別通知者=7人

判定区分別内訳	人
E要治療	5
F治療中	2
計	7

検査項目内訳	人
血圧	1
脂質	2
貧血	1
糖尿病	1
尿酸	1
肝機能	1
計	7

図 判定区分別割合



腰痛健康診断問診票結果

腰痛なし	45
腰痛あり	56
計	101

——→

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	12	2
時々軽い痛みを感じる程度	25	2
腰がだるい程度	14	0
未記入	4	0
計	56	4

個別通知者=0人

作業前体操をしていますか	人
はい	8
いいえ	47
未記入	1
計	56

——→

上井草園	4
サン善	1
おあしす	3
計	8

日常生活において運動をしていますか	人
はい	22
いいえ	33
未記入	1
計	56

2022年 腰痛健康診断問診票結果

提出者人数:136名

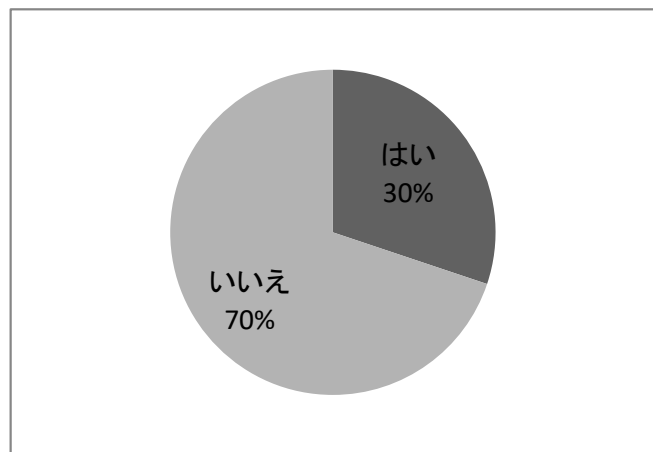


図1 今まで腰痛になったことがあるか(n=136)

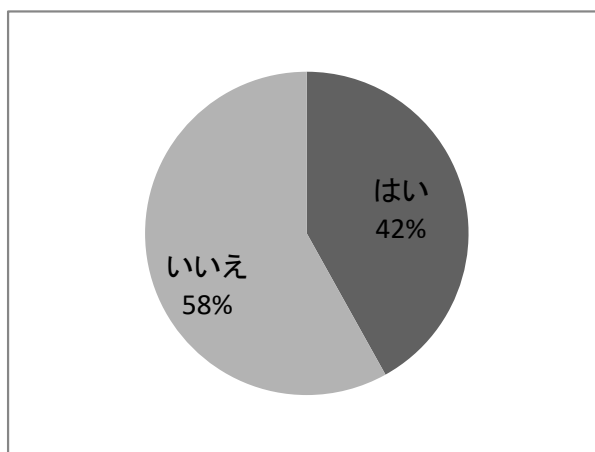


図2 現在の業務に就いてから腰痛が発生したか

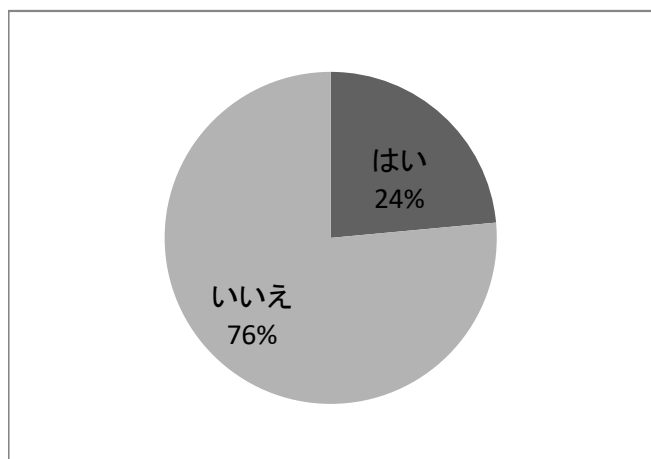


図3 現在の業務に就いてから腰痛が激しくなったか

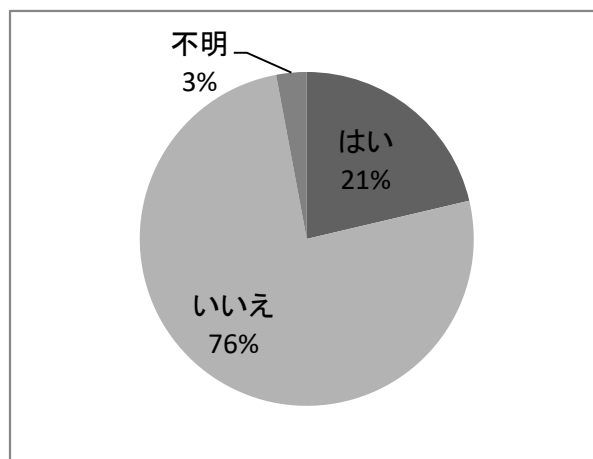


図4 最近1ヶ月間に腰痛が発生したか

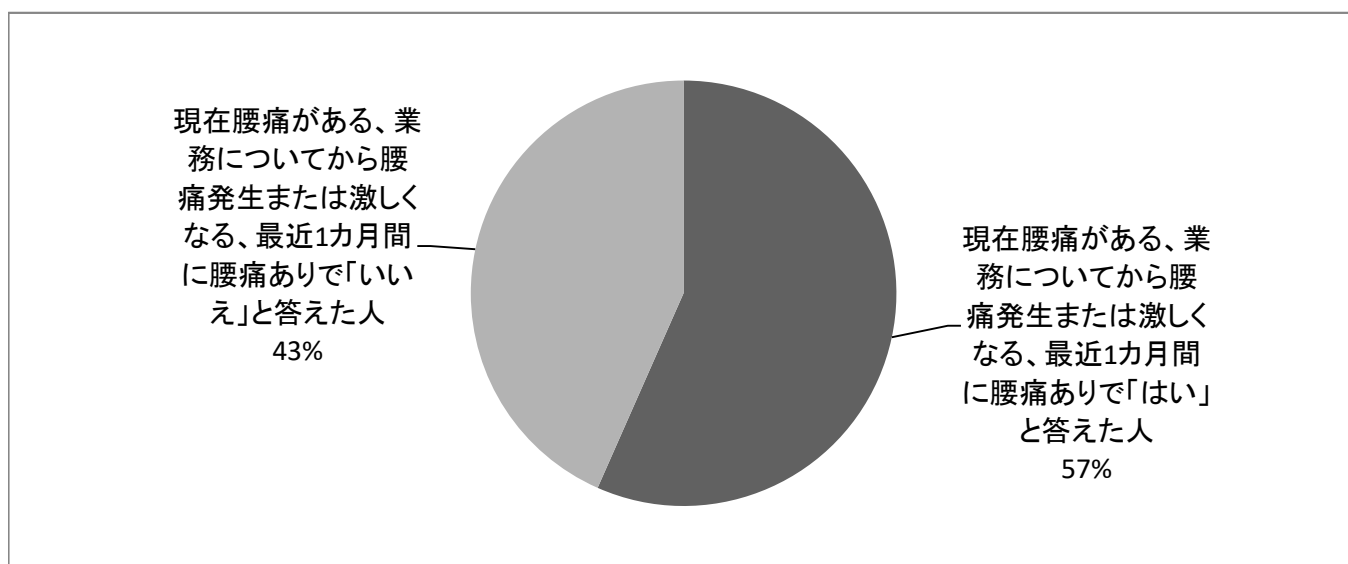


図5 現在の腰痛の有無

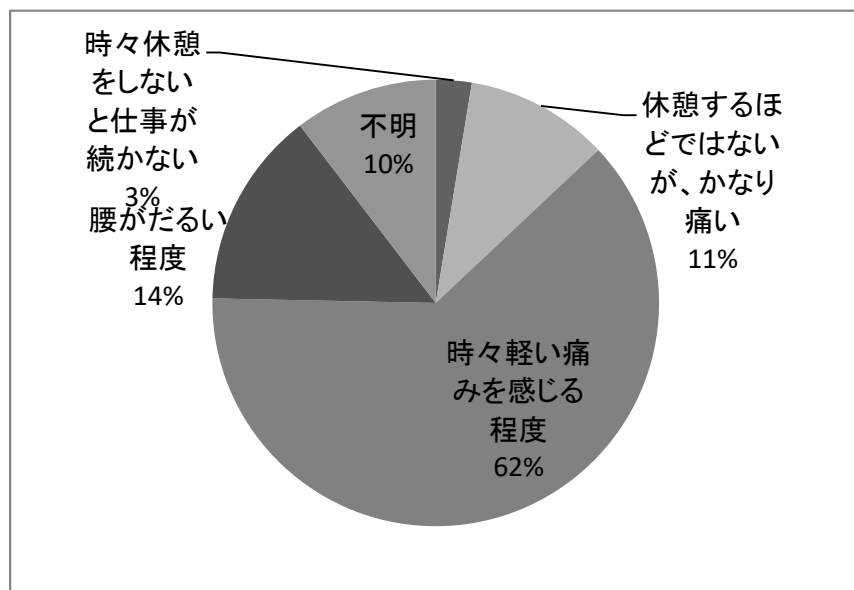


図6 現在の痛みの強さはどうか(n=77)

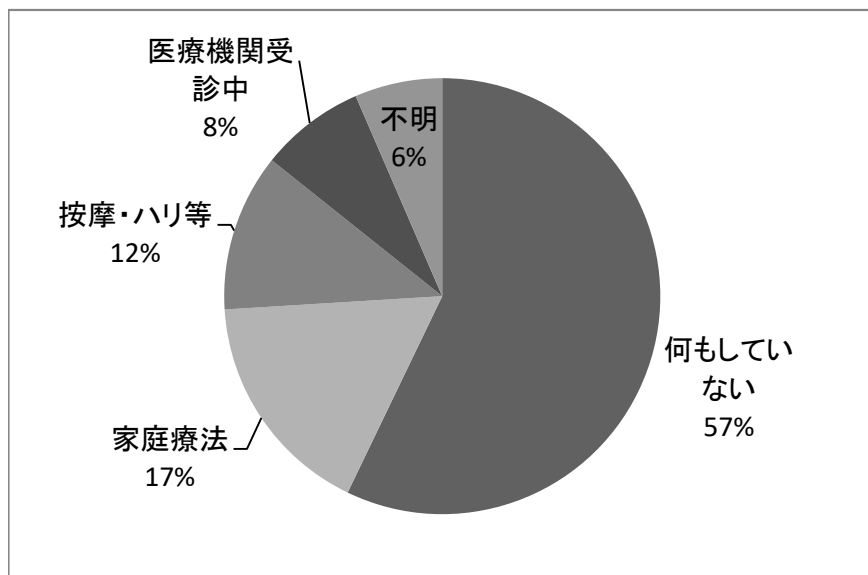


図7 現在腰痛の治療を受けているか(n=77)

腰痛健康診断の個別通知者はいませんでした。

今回腰痛があると回答した人は57%でした。前年度は60%でした。腰痛の自覚があっても何もしていない方も多く、家庭での生活習慣の改善や体のメンテナンスも大切です。また、各自の取り組みとともに職場での腰痛予防対策が必要です。

健康リスクの評価の男女別の表は以下になります。今年も男女ともに総合が 100 以下になっています。年々値が低くなっています。

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
2020 年サンフレンズ男性	100	98	98
2021 年サンフレンズ男性	93	96	89
2022 年サンフレンズ男性	96	90	86

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
2020 年サンフレンズ女性	96	85	81
2021 年サンフレンズ女性	97	91	88
2022 年サンフレンズ女性	97	83	80

* 健康リスクの全国平均を 100 と設定しており、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）

今年度も高ストレス者に面談のお知らせをしましたが、希望者はいませんでした。

Ⅵ 事業所別実績報告

1 利用者状況

(2023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	96.9	4.0	90歳	3年6カ月	16
	サンフレンズ 善福寺	30	93.9	4.1	90歳	3年2カ月	11
通所介護	和田	26	73.0	2.1	88歳		24
	和泉	38	77.7	2.0	87歳3月		28
	松ノ木	38	63.9	2.1	88歳2月		52
小規模多機能居 宅介護	おあしす 上井草	29	83.9	2.1	85歳7月	1年3カ月	20

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	407,790	341,782	66,008	16%
サンフレンズ 善福寺	206,330	191,289	15,041	7%
和田	63,809	65,275	-1,466	-2%
和泉	95,306	86,858	8,448	9%
松ノ木	73,459	85,931	-12,472	-17%
おあしす	72,470	76,965	-4,495	-6%
合 計	919,164	848,100	71,064	8%

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	98.4	2.90	8.9	3,231
	サンフレンズ 善福寺	4	97.75	2.95	3.91	1,407

4 資格保有状況

(2023年 3 月 31 日現在)

区 分	特別養護老人ホーム		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	居宅	ケア上井草	ケア善福寺	ケア和田	
総 職 員 数	65	31	13	20	19	22	5	5	7	6	193
(内訳)											
介 護 福 祉 士	22	13	9	7	8	7	5	4	5	1	81
実 務 者 研 修	1	2	1	0	0	2	0	0	0	0	6
初 任 者 研 修	3	4	0	3	1	3	0	0	0	0	14
介護職員基礎研修	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1級ヘルパー	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
2級ヘルパー	15	3	4	3	0	6	2	1	0	0	34
社 会 福 祉 士	6	2	5	1	1	1	0	5	5	3	29
精神保健福祉士	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
保 健 師	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3
看 護 師	5	1	1	2	2	2	0	1	1	1	16
准 看 護 師	1	1	0	0	4	0	0	0	0	0	6
(管 理) 栄 養 士	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
調 理 師	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
理学・作業療法士	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
マ ッ サ ー ジ 師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
介護支援専門員	3	5	5	2	0	3	5	2	5	3	33
合 計	59	35	25	18	16	26	12	14	18	9	232

※ 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	居宅	ケア上井草	ケア善福寺	ケア和田	計
介護福祉士養成校実習	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
初任者・実務者研修実習	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
社会福祉士養成校実習	0	3	4	4	0	0	0	0	0	0	11
看護師養成校実習	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
公務員初任行政研修	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中学・高校生体験学習	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
そ の 他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	0	5	6	4	0	0	0	0	0	0	15

*2022年度は新型コロナウイルス感染予防のため、実習生・研修生の受け入れはなし。

6 2022年度 配食実績（和泉ふれあいの家）

	総食数 (平均食数/日)	収入	支出	収支
4月	443食 (17.3食)	354,400	271,180	73,420
5月	430食 (16.5食)	334,850	267,530	67,320
6月	422食 (15.1食)	305,450	253,270	52,180
7月	403食 (14.9食)	311,550	236,130	72,450
8月	392食 (15.0食)	304,550	252,690	51,860
9月	443食 (17.0食)	303,850	261,250	62,600
10月	422食 (15.6食)	328,000	263,680	64,320
11月	393食 (15.7食)	305,150	253,170	51,980
12月	405食 (15.2食)	294,750	247,750	47,000
1月	399食 (11.8食)	220,000	192,020	27,980
2月	359食 (14.9食)	278,000	218,400	59,600
3月	389食 (14.4食)	302,050	231,130	70,920
合計	4,900食 (15.2食)	3,642,600	2,948,200	701,630

Ⅶ オンブズマン委員会

2022年度 苦情要望報告書件数報告（年度最終報告）

No	日時	事業所	要望者	内容	原因	対応
1	6月7日	サンフレンズ 善福寺	利用者家族	転倒されたと記録があるが報告を受けていない。	転倒の事実はなく、記録の入力ミスであった。利用者へ記録を提供する際のチェック不足。	オンブズマン対応となり、報告書を受けて利用者・家族へ謝罪した。
2	6月9日			転倒事実や食事摂取量、着替えの有無や日中の過ごし方について、期待していた内容と違いが大きい。ショートステイを利用したことを後悔している。	ショートステイを初めて利用される方へのコミュニケーションの不足。利用前の変化を反映したサービス提供方法変更の説明不足。	
3	8月23日	ケア24和田	地域住民	職員が運転する自転車と、地域の方が運転する自転車の接触事故が発生した。その処理をめぐる事業所側の会話の内容が心証を害した。	事故当事者の受診事実の有無を確認したことが、補償や訴訟の準備をしているように受け取られた。	謝罪。補償の話し合いについては損害保険会社に依頼した。
4	9月12日	ケア24和田	利用者家族	ケアマネジャーとしての連絡調整に不備があり不安。新型コロナ罹患時にPCR検査を強く勧められたことに不満がある。担当者交代希望。	ケアマネジャーとして行うべき事業所間の連絡・共有の不足。信頼関係が十分でない時にコロナの状況となった。	謝罪。担当者交代。
5	11月29日	サンフレンズ 善福寺	利用者家族	施設のケア方法や説明に疑義がある。本人の状態悪化は施設ケアの不足が原因と考えるため、事実確認と、終末期におけるケアの提供について法人の考え方を知りたい。	服薬内容や食事形態の変更等、家族に対する報告の遅れ。身体状況の変化や、これに合わせた食事、服薬、ケア方法について、施設側と家族との間に認識の差異があった。	オンブズマン対応となり、報告書を踏まえた回答書を家族へ送付した。
6	12月8日	おあしす上井草	利用者家族	事業所内でコロナ感染が拡大した。濃厚接触とはならないと言われたのに、結果的に発症し、家族間に広がってしまった。	利用者家族に対して、感染防止に関する説明やフォローが十分ではなかった。	謝罪。 送迎職員には面接指導。担当者の調整。
7				曜日により、送迎に関わる職員の接遇に差がある。	業務対応に迫われ、丁寧な接遇ができていないことを指摘された。	

今年度は特養において、オンブズマンの対応を必要とする事例が2つありました。内容はそれぞれ違いますが、どちらもコロナ禍で面会が叶わない中でのコミュニケーションの少なさ、施設側と利用者側の認識のズレが起因となっているものでした。コロナ禍も3年が経過していますが、この間に施設や事業所運営もより内向きとなり、外の風にあたれない状況が続いています。人対人の業務ですから、ただでさえ誤解を生じやすいものであることをいま一度、認識していく必要があります。

感染拡大の中で生じた混乱や、昨今の交通事情を反映し、自転車事故で地域の方にご迷惑をおかけした事例もありました。日々変化していく社会情勢に適応し、リスク管理を常に更新していく必要があります（法人事務局）。

発行日 2023年5月

社会福祉法人サンフレンズ

「2022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

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