

(通巻第30号)

2024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	2024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		
	和田ふれあいの家		8
	和泉ふれあいの家		9
	松ノ木ふれあいの家		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		
	和田みどりの里		15
	和泉みどりの里		16
7.	法人事務局		
	人事・経理・総務		17
IV	理事会・評議員会の開催状況		18

V 職員に関すること	
1. 研修受講状況	 19
2. 超過勤務時間数の推移	 28
3. 人数・平均在籍年数・平均年齢	 29
4. 採用試験実施回数・採用人数	 29
5. 安全衛生業務報告	 30
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	 35
4. 職員資格保有状況 5. 実習生・研修生等受入状況	 36
6. 和泉ふれあいの家 配食実績	 37

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 2024 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

2024 年度は、事業活動収支 7,685 万円、財政調整積立金 4,850 万円を積み立てたうえで資金収支差額 26 万円を残すことができました。

特別養護老人ホームと小規模多機能で増収となったものの、通所の収益が大きく減少したことによる収支の悪化があったうえ、設備改修更新等の費用が膨らんだことで予算目標までは達成できませんでした。

① 介護保険制度改正への対応

(特養医療提供体制の更新、加算の取得)

協力医療機関を 2 所に増やし、特別養護老人ホームの嘱託医体制と協力病院との提携内容を更新し、協力医療機関連携加算や高齢者施設等感染対策向上加算を取得しました。

遅れていた通所の科学的介護推進体制加算も取得しました。

② 和泉ふれあいの家の 3 単位化

事業所 2 階のスペースを活用した運動特化、半日型のデイサービス「和泉はつらつクラブ」を 2025 年 1 月 1 日に開所しました。現在は目標利用者数に到達していないため、早期に軌道にのせることが課題となっています。

③ 法人による内部点検指導の実施

事業運営における法令遵守の確認、職員間での点検意識の喚起を目的として、内部点検指導委員会を立ち上げ、ケア 24 上井草と松ノ木ふれあいの家の 2 事業所の点検を行いました。

(2) 地域貢献

① 障害者福祉サービス事業（共生型生活介護サービス）の開設

杉並区との協働により、通所事業 3 所にて共生型生活介護の運営を行い、新たにサンフレンズ善福寺で共生型短期入所を事業開設いたしました。

② 有償ボランティア「スケッター」の活用

和泉ふれあいの家では有償ボランティアマッチングサービス「スケッター」を活用し、地域の様々な担い手によるプログラムの提供が行われるようになりました。

③ BCP に基づいた災害時訓練および福祉救援所訓練の定例化

各事業所とも、BCP に基づく研修および訓練を実施することができました。通所では BCP の評価に関する研修を実施し、現状の問題点を確認しました。上井草園では井草中学校震災救援所訓練と連携した福祉救援所訓練を実施することができました。2 年目の開催となります。

（３）サービスの質の向上

① 感染症予防対策への注力

新型コロナウイルスは５類となり２年目の今季は、大きなクラスターが発生することはありませんでした。全職員および事業所に検査キットを配備し、現在も警戒を続けています。

② 通所での電子記録システムの導入

通所において電子記録、電子請求ソフトを導入しました。

③ 送迎車両等、施設設備の更新

送迎車両は通所にてハイエースクラスを２台、更新しました。サンフレンズ善福寺は補助金の活用が決まり、2025年度に照明のLED化工事と機械浴の更新が決まりました。

（４）人材確保（人材育成）

大学や養成校への訪問活動、採用面接調整のスピードアップ、求人サイトの立ち上げ、外国籍職員雇用の検討、他法人との連携による発信活動を積極的に行いました。今年度の常勤職員の入退職結果は下記の通りです。

常勤職員	2022 年度	2023 年度	2024 年度
次年度新卒説明会参加数	カウント無し	26	15
次年度新卒採用 面接受験者数	カウント無し	17	10
次年度新卒入職者数	1	4	5
中途入職者数 （次年度開始含む）	13	13	26
退職者数	9	6	12

① 職員研修計画の更新

通所と小規模多機能の在宅サービス事業所職員には映像研修を取り入れ、受講可能な環境を拡大しました。職員研修計画を更新し、2025年度から開始しています。

② 人事評価

計画通り実施いたしました。

③ 外国籍介護職員の雇用

上井草園とサンフレンズ善福寺で合計７名の雇用を行いました。今後は介護福祉士取得支援が課題となります。

④ 離職防止対策

新卒４年目及びキャリア採用２年目の職員を対象に「キャリア面談」を実施し、職員自身のビジョンや法人へのニーズなどを聞き取り、様々な労務管理施策に反映致しました。

理事と事務局員からなる給与・採用ミーティングを定例開催し、職員の処遇に関連する諸制度の改正・構築を行いました。

2. 部門別

●特別養護老人ホーム

上井草園では照明と空調の大規模更新工事が終了しました。今年度は大きな感染拡大がなく、安定した運営を継続できました。

サンフレンズ善福寺では、年度をかけて増床部分の稼働が軌道に乗りました。照明 LED 化の補助金を獲得し、2025 年度に更新する目途が立ちました。共生型短期入所を立ち上げました。

●通所介護事業所

3 所とも、共生型生活介護の事業指定を受け、初めての障害者福祉サービスを開始しました。和田ふれあいの家と和泉ふれあいの家でご利用者を受け入れています。

和泉ふれあいの家では 2 階部分を事業活用して通所の 3 単位化を行いました。運動特化、半日型のデイサービス「和泉はつらつクラブ」を 2025 年 1 月より運営しています。次年度はできる限り早期に事業を軌道に乗せることが課題となります。

●小規模多機能型居宅介護事業所

昨年度に事業が軌道に乗り、今年度は年間を通じて安定した業績を残しました。サンフレンズ上井草内では突出して地域団体や実習生の受入を積極的行いました。

●地域包括支援センター

2024 年度は、杉並区施策として大幅な体制増強方針が示されて、多くの職員が採用されましたので、育成の 1 年となりました。

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

増員を行い、和田拠点にサテライト事業所を設置して杉並区東部地域での活動展開を行いました。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。

Ⅲ 事業所別事業報告

2024年度事業報告

施設名 特別養護老人ホーム上井草園
作成責任者:園長 弓谷妙子

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
健全経営	①	空床をできるだけ減らし、入所希望者が速やかな入所を進める。	①特養稼働率96%(72人/日)以上 ②短期入所稼働率95%(8.55人/日)以上	①98.8% ②106.6%	特養は71.15人で稼働率＝94.86%で少し及ばず、ショートステイは9.84人で稼働率＝106.6%で目標達成ができた。トータルの目標である、80.55人は80.98人と達成できた。 ①年度前半は、昨年、一昨年度のコロナクラスターによる新規入居者受入れが思うように進まなかった影響が大きく出たが、夏以降は特養の事前訪問を行ないお待ちいただいている方を複数人抱えることで、スムーズな入所につながるよう努めた。体調不良時の意向確認、ACPに関しては課題が残る。 ②在宅での生活でお困りの際には、緊急でのショートステイを受け、特養入院中の空きベッドの活用もしながら、常に目標値を上回る利用をしていただくことができた。 【今後の課題・対策】 ・感染症が発生すると入院者・体調不良者が出て稼働率に大きな影響がでるため、感染症を防ぐことに注力する。また発生した際には感染拡大しないようにすることが必要。そのための対策は下記の通りとしたい。 ・事前訪問後、入所に至るまでに、他の施設の訪問、入所に至ることもある。各特養が同じような方に声をかけている現状もあり強みを作っていく必要がある。 ・退所後から次の入所までに空床期間を短くすること。特養のベッドをショートステイで埋める努力をするより、特養待機者に1日でも早く入居いただけるよう事前面談をコンスタントに行っていく。	園長 ケアマネ 介護職 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(感染症事業継続計画)研修・訓練2回/年	①50% ②100%	①②感染予防対策委員会を毎月開催し、活動状況を全職員に知らせた。また、ガウン研修、吐物処理研修を実施し、感染予防の意識付けや、感染症発生時の対応の研修を実施した。感染予防に関する外部研修の受講はできなかった。 【今後の課題・対策】 ・感染症対応にあたった職員は手順や流れを把握できているが、期間が開くと忘れてしまうため、定期的に研修や訓練を行なう必要がある。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
	③	大規模地震被害想定に基づく備えを進める	①災害への必要な備え ②BCP(災害事業継続計画)研修訓練2回/年	①60% ②100%	①防災委員会を開催し、委員会の内容をほかの職員にも周知した。新たに防災倉庫を購入し、おむつの価格が上がる前にストックすることができた。サンフレンズ上井草として、福祉救護所の避難者受入れ訓練を井草中震災救護所と協力して実施できた。災害BCPの見直しの中で、備蓄品が不足していることがわかり防災倉庫を購入、設置した。 ②研修、訓練は実施できた。 【今後の課題・対策】 ・おむつ以外にも、災害時の必要物品について、少しずつ購入し備えていく。 ・新入職員、駆けつけ職員を中心に、BCPに基づき研修・訓練を継続し、有事の際に動けるよう職員に周知していく。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
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育成1人/年	①100% ②0% ③100%	①社会福祉士の実習は受け入れ体制はあったが、実習依頼はなかった。介護福祉士の実習は 名受け入れを行った。 ②介護体験動画については全く手を付けられなかった。外部で行う就職説明会に事務局員と一緒に若手職員が参加し、サンフレンズの魅力や介護職のやりがいなどをお伝えできた。 ③年度末までに8月から受け入れを開始し、3月末までに3名の外国籍介護従事者の受け入れを行った。まとめ役や先輩介護職をひとりずつにつけ、手探りで育成を始めている。 【今後の課題・対策】 ・実習生も外国籍の方が主流になっている現状があるため、外国籍介護従事者の受け入れ体制はきちんと確立していくことが必要。とりまとめ役と先輩介護職を中心に、本人に困りごとを確認しながら支援体制を整える。	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、	①②100%	①「施設はあなたにとって良いところだと思いますか?」という設問において、大変満足、満足の割合が、利用者調査の85.7%、ご家族調査の88.2%であった。 ②各委員会の指針に基づき、多職種が参加し、定期的に委員会を実施した。PTや管理栄養士など一人職種は、委員会や会議の回数がかなり多くなるため、今後改善の必要がある。 【今後の課題・対策】 ・介護保険改正の度に、委員会や研修等の義務付けが増えており、負担に感じる部分も多い。計画立てて実施していくことが必要。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
	②	感染予防対策を行った上で、面会や地域交流が再開できるよう環境を整える。	①面会、ボランティア受け入れのため、環境を整備する ②家族に日頃の様子を伝える1回/月	①30% ②100%	①面会は全くできていなかったところから、時間や人数を制限し、面会を実施することができた。また、ご希望の家族には、入居者のお部屋や共有スペースをご覧いただいた。ボランティアの受け入れまでは難しく、30周年記念イベントでの阿波踊りに限られた。コロナ、インフルエンザで計3回の感染症対応の期間が発生したため、職員の不安は払拭できないが、ご家族からもう少し面会をしたいとの声もきかれているため準備をしていく。 ②コロナ後に入居された方も多く、月1回、請求書と一緒に上井草通信を発行し園での生活の様子を伝えられるよう務めた。 【今後の課題・対策】 ・他の施設は面会が緩やかになっている施設も多く、施設の見学時に、面会の状況を確認されることも増えている。夏前には面会をもう一段階緩和できるように進めている。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士
	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空調・照明機器の設備更新 ②トイレのカーテンを修理更新 ③新たな介護ロボットの導入検討	①100% ②100% ③100%	①杉並区により、空調、照明機器のLDE化の設備更新が無事にされた。 ②ショートステイ部屋のトイレカーテンをアコーデオンカーテンに更新した。 ③抱えない介護を目指し、2階だけでなく1階にも移乗用リフトやかーくんの定着を進めている。理学療法士が情報収集し、お試しなど行なった。コミュニケーションロボット(なでねこちゃん)を購入し、認知症の利用者の癒しと落ち着きかけになってる。 【今後の課題・対策】 ・建設後30年弱が経過していることで、様々な機器や建物の不具合が出てきている。その修繕を順番に行っていく必要がある。杉並区とも相談しながら進めていく。 ・抱えない介護としての福祉用具の活用は、1階と2階で職員への定着に差がある。利用者、職員双方の安全、安楽のため今後も継続していきたい。	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2人/年 ②認知症介護実践者研修受講 3人/年 ③認知症介護リーダー研修2人/年 ④介護実務者研修2人/年 ⑤痰の吸引等の実施のための研修2人/年	①100% ②0% ③0% ④100% ⑤0%	①新入職員の初任者研修は2名とも受講。 ②③は受講できなかった。 ④実務者研修は3人が受講し、介護福祉士を受験。そのうち2名合格した。 ⑤痰の吸引研修は施設内に実技演習に協力いただける入居者がいないため(吸引や胃ろうの方がいない)、進まなかった。 【今後の課題・対策】 ・認知症介護実践者、介護実践リーダーの研修は申込み自体ができない状況があった。定員により申込をしても受講できない状況もあるため、計画立てて申込をしていく必要がある。 ・東京都の痰の吸引等研修は、実技演習を自施設、法人内施設で手配する必要があるがなかなか受講申し込みができなかった。ただ、体調不良時には吸引が必要と感ずることもあるため、職員からは研修参加の希望がでている。実技演習も含め民間研修機関を利用していくことも含め検討していく。	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 ②サービスの向上、業務改善のために実践した内容の研究報告会1回/年	①0% ②50%	①年度途中での退職者も多く、補充ができない中、日常の業務に追われてしまい、計画的な研修受講はできなかった。 ②年度末は、両特養とも欠員の中シフトをまわしており報告会の日程調整ができなかった。業務改善の取組は行ってきたため、5月26日に実施予定。 【今後の課題・対策】 ・業務改善は生産性向上の活動にもつながり、職員が業務を振り返る機会となっているため続けていきたい。	園長 相談員 介護職 看護職 PT ケアマネ 管理栄養士

計画				結果		
施設目標	施設の具体的目標		指標・成果	達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	担当者
健全経営	①	地域の社会資源としての役割を果たして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。	㊦-1 36床満床にする -2 特養稼働率平均93%以上(1日平均33.5床/36床以上) ㊦SSの平均稼働率98%以上	㊦95.2% ㊦100.2%	㊦特養は4月～8月までは増床6床分の新規入所が進まず稼働率84.3%に止まった。9月～3月は稼働率91.6%。業務都合により、新規訪問に行くことができない時期があり、空床ができてから新規入所に至るまでの期間が下期の平均で83日と長かった。年間の稼働率は88.6%で目標達成には至らなかった。 ㊦ショートステイは特養で感染症が発生すると利用中止になることがほとんどで、10月～12月は稼働率が61.9%まで落ち込んだ。一方、特養の空床利用や緊急ショートステイ受け入れて2月～3月は稼働率が130.8%になった。年間の稼働率は98.2%で目標を達成することができた。 【今後の課題と対策】 ・稼働率95%以上を維持するために、今まで行っていなかった老人保険施設等への営業を強化したり、空床ができてから新規入所決定までの期間を短縮するようにする。そのために事業所内で職員の役割変更等の措置をとる。 ・感染症は発生させないよう日頃からできる予防策を徹底し、発生した場合は速やかに収束するように注力していく。 ・ショートステイは居宅介護支援事業所からの電話相談に即対応できるよう、事業所内で職員の役割変更等の措置をとる。	管理監督職・CM
	②	特養待機者リストに待機者が継続的にいる状態にする	5～10名の待機者がリストにいる状態にできる	60%	特養申込者は月別で23～33名で平均は28.4名だった。うち、3～6名の訪問済待機者がリストにいる状態であった。しかしながら、空床が出きた際にユニットの介助量や医療処置等により受け入れが難しいケースもあり、新規入所決定まで期間が空いてしまう現状がある。 【今後の課題と対策】 ・特養待機リストの人数を増やすために、居宅介護支援事業所等への営業活動を継続して行う。 ・区から入所申込書が届いたらすぐに書類を確認し、速やかに二次評価を行い、新規訪問のアポを取るようになる。 ・医療ニーズが高い方の新規訪問時にはできるだけ看護師が帯同できるよう看護職の体制変更を行う。 ・ショートステイの利用から特養入所申込に繋がるようサービスの質向上に努める。	施設長 相談員 CM
地域貢献	①	実習生の受入れを再開する	社会福祉士、介護福祉士の実習受入れを実施する。	50%	門戸は開いていたが、介護福祉士の実習希望がなく受入れには至らなかった。社会福祉士の実習生は1名受け入れた。 【今後の課題と対策】 ・実習指導者は複数名在籍しているため、希望があれば受入れを継続していく。	相談員 CM
	②	共生型サービスに取り組む	ショートステイにおいて共生型サービスを開始	100%	必要な研修の受講、東京都への届出を行い、予定通り3/1から開始することができた。年度内に実際の受け入れはなかったが、区担当部署と連携し、利用希望者の関係者との面談や打ち合わせは行った。4月以降に実際に利用希望者の見学を経て、利用開始となる見込み。 【今後の課題と対策】 特養で共生型ショートステイを開設したのは杉並区内だけでなく、23区で初とのこと。地域資源として活用していただけるよう、区や特定相談支援事業所と連携を密に行っていく。個々の適性に応じた介助、ケアを提供することにより、障害者本人の地域生活の支援及び家族のレスパイトを目指していく。開設にあたり、区が障害者に関する理解を深め、障害福祉サービスの制度を知るための研修を実施してくれているので、職員が受講するとともに、地域の障害者施設当を見学するなど、障害者施設や相談機関などとの連携を図っていく。	施設長 相談員 CM
利用者サービスの向上	①	満床になった際の日常業務の流れが確立する	㊦ショートステイの忘れ物が減る ㊦職員の残業が減る	㊦0% ㊦0%	㊦ショートステイの忘れ物については前年度とあまり変わらない結果となった。ケアカルテ上に「紛失」の記録を残すようにしていたが、そちらの入力もできていないことが多かった。受け入れ体制の変更以降、入退所業務に不慣れな状況が今も続いている。 ㊦職員の超勤は昨年度実績比で104.8%となった。いちばん多い超勤は職員の体調不良等を含む欠員によるもので、1回の超勤が3時間以上になることもある。今年度については離職による職員補充が適切な時期に十分にできなかったことも大きな要因となっている。小規模施設ゆえに委員会や会議を時間外で行わざるをえず、時間外勤務全体の43%を占めている。 【今後の課題と対策】 ㊦マニュアルの周知、活用を徹底する。ショートステイ利用前に利用希望者へ記名協力を依頼する。 ㊦安定した職員体制を維持するため、離職及び体調不良による休みを減らすための取り組みが必要である。事業所内で職員の役割変更等の措置をとる。	係長
	②	日頃から感染症に備え、有事の際に対応できるよう準備を進める	㊦日常の感染対策の強化 ㊦BCPの周知、訓練の実施(年1回) ㊦協力病院の検討	㊦25% ㊦100% ㊦100%	㊦6月、10月、11月に新型コロナウイルス感染症が発生した。それぞれ感染経路は不明。感染は発生したユニット内のみに止まっていたが、10月と11月は職員含めて感染が拡大しクラスターとなり、収束するまで1か月半ほど時間がかかることもあった。手洗いはしっかり行えるようになったが、換気が不十分であることがわかった。 ㊦計画通り実施することができた。今年度は初めて地震想定訓練を実施したが、実際に行った中で修正すべき点を見出すことができた。昨年度に引き続き、普段から業務の緊急連絡等で使用している携帯アプリ(LINEワークス)を利用し、安否確認訓練を実施した。 ㊦上井草在宅支援診療所、城西病院の協定を結び、2024年9月から年2回、連携会議を開催することになった。それに伴い、2024年10月から「協力医療機関連携加算」の取得も開始できた。 日頃の連携についてはMCSを活用している。 【今後の課題と対策】 ㊦感染症は発生させないよう日頃からできる予防策を徹底し、発生した場合は速やかに収束するように注力していく。季節問わず、暑さや寒さに配慮しながらも定期的に換気するよう留意していく。 ㊦有事の際は普段から身につけていることしかできないため、繰り返し訓練の機会を増やす。次年度は救急救命に関する訓練と災害発生時に介護部門で非常食を提供するための訓練実施希望があるため、計画的に実施していく。 ㊦今年度同様に連携会議を継続開催し、連携を強化していく。	医務・感染症委員会
	③	地域との交流も含め楽しい日常を取り戻す	㊦地域との交流を持つ(年2回) ㊦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) ㊦ご家族への発信(家族懇談会の開催:年1、HPの更新:毎月)	㊦50% ㊦100% ㊦60%	㊦善福寺保育園に打診をし、新年会と節分の2回の交流を企画した、新年会は園児に来所してもらい、集会室にて羽根つきや福笑いなどの昔遊びを一緒に行うことができた。節分は保育園へお伺いする予定であったが、当日に保育園で感染症が発生したため、残念ながら不参加となった。 ㊦ユニットごとに実施することができた。 ㊦家族懇談会は日程調整ができず、年度内に開催することができなかった。HPも職員の退職等に伴う欠員で、下期の更新が滞った。ガガファイル便の送付は面会再開に伴い、段階的に縮小した。 【今後の課題と対策】 ・現状の職員体制でどのような日常的なレクリエーションができるか検討を重ね、実施していく。また、ご家族も参加しての行事が可能か検討する。 ・日々の生活の様子を部ぐ、インスタグラムを使って発信を続ける。	㊦㊦㊦介護係長・主任 ㊦施設長・相談員
人材確保	①	職員研修への参加	㊦内部研修の実施(毎月1回)	㊦100%	利用者の感染症だけでなく、職員の体調不良により勤務変更が多く、予定した月に予定した内容の研修ができず、開催時期をずらしたり、駆け込み実施する場面もあったが、予定した研修は職員みんなの頑張りで実施することができた。介護保険法等により法律により義務付けられている研修だけでもかなりの分量になるため負担に感じる部分もある。 【今後の課題と対策】 ・職場内研修は、今年度同様、法定研修を中心に実施する。 ・可能であれば、上井草園と合同開催する研修も検討してみる。	全職員 (リーダー層が講師を務める)
			㊦外部研修への参加	㊦50%	初任者研修、ケアマネ研修にそれぞれ参加することができた。認知症介護実践者研修、ユニットリーダー研修は申込をしたが受講ができなかった。 【今後の課題と対策】 ・ユニットリーダー研修は参加を希望する職員がいるため、引き続き申込をしていく。 ・全国老協協、東社協等が主催する研修の情報提供はしてきたが、職員への促しまではできていなかった。今後は受講してもらいたい職員に直接働きかけをし、研修参加を促してみる。	施設長
	③	就職活動で施設見学を希望される方への施設案内	㊦就職活動で施設見学を希望される方への施設案内 ㊦ホームページを毎月更新する	㊦100% ㊦60%	㊦事務局で就職希望者に施設見学の対応をしてくれており、サン善に来所時には最大限同席し、施設案内できるようにした。 ㊦10月以降、ブログ更新が滞りがちになった。インスタグラムは発信を続けることができている。 【今後の課題と対策】 ・感染症が落ち着いている時期には、ユニット内まで施設見学してもらうことで、アットホームな雰囲気を知ってもらうようにする。 ・ブログやインスタグラムの更新を継続し、行事ではなく、なにげない普段の様子も知っていただけるようにする。	㊦施設長・相談員 ㊦ユニットリーダー

施設名 : おあしす上井草

作成責任者: 所長 菱木幸治

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
健全経営	①	安定した収入の確保	①登録27名を目指す ②近隣包括や居宅、病院等との連携強化	①104% ②70%	①12カ月平均登録28.1名。年間通して27名～28名で推移。3月末時点で登録29名。昨年に比べて施設入所待ちの連泊ご利用者は平均1～2名に留まり、通い中心で登録者数が増えていった。1カ月の訪問件数は300件を超えるようになった。 ②ケア24上井草・善福寺は同法人ということもあり連携を密にとっている。今年度も善福寺からの相談件数が多かった。居宅からは毎日通いのニーズのある方の紹介率が高い。リハビリテーション病院からの紹介が定期的に頂けるようになった。	所長・管理者 計画作成担当者
	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	50%	ケアマネジメントの一連のプロセス(① インテーク② アセスメント③ ケアプラン④ ケアプランの実施・管理⑤ モニタリング・再アセスメント)について、毎月すべてのケースの点検を実施した。	所長・管理者 計画作成担当者
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	①100% ②100% ③100% ④0%	①年6回実施。参加者は上井草町会長・ケア24上井草職員・区役所職員・おあしす職員で実施した。 ②年6回実施。杉並区内の他小規模多機能事業所との情報交換は事業運営に大変役立っている。 ③西荻園域・井草園域在宅医療地域ケア会議(年2回開催)、杉並区在宅医療推進他職種研修、KSS主催事例検討会に参加。地域の医療機関やケアマネジャーとの情報共有を行った。 ④実施する機会を持てなかった。	所長・管理者 計画作成担当者
	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)	100%	大原学園3名、日本社会事業大学2名、白梅学園大学2名の受け入れを行った。 小多機での社会福祉士実習は生活相談員(社会福祉士)ではなく計画作成担当者(ケアマネジャー)の業務について主に学ぶことになるため、実習内容についてはソーシャルワーカーとしての視点を意識してもらえるような場の提供を心掛けた。1週目は多くのご利用者とはまずは交流、2週目は支援計画を作成する対象となるご利用者の選定、3週目はアセスメントとプラン作成、4週目はプラン内容に基づいた支援を実施できるように実習を行って頂いた。 実習生の受け入れは職員にとっても良い意味で緊張感をもって職務に当たる機会となった。	所長・管理者 計画作成担当者
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	①70% ②50% ③60%	①介護記録はipadやPCを使用してご利用者ごとに細かく記録を記入しており、特記事項については抽出して翌日出勤時に全職員が目を通す習慣になっている。そのなかで課題となっているケースについても日々の実践の記録を各々が確認しながら軌道修正を行っていくことで早い段階でより良いケアに変化をしていくことができている。今年度より、毎月1回職員会議を開催。ご利用者情報の共有の場としても活用している。 ②計画作成担当者が介護職兼務をしているので現場でプランに基づいたサービスの提供を他職員とともに実践している。 ③年間を通してオンデマンド研修を毎月テーマを替えて全職員が受講。研修報告書の提出を持って参加の確認とした。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
	②	日常の充実	①おやつ作り実施。 ②利用者様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	①50% ②50% ③50%	①上井草結いの会から頂いた区民農園で獲れたさつまいもを蒸かしてスイーツをつくるなどの職員主体のおやつ作りを実施した。 ②体操・歌・脳トレは毎日のプログラムに組み込んで実施。 ③春のお花見、秋の紅葉ドライブを実施。実習生がいる期間は上井草スポーツセンターにご利用者を連れてお散歩も実施。 上井草自治会主催の灯籠まつりにはご利用者と職員で参加。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
	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	100%	上井草園と合同で年2回実施した。 10月には、地域の震災救済所立ち上げ訓練に参加し、福祉救済所として、要介護高齢者の受け入れと搬送を行う訓練を行った。サンフレンズ上井草としては機能訓練室を開放して、要介護高齢者と介護をする家族とともに場の提供と必要な物資の提供を行うとしているが実際に大規模災害が起こった場合に現場の介護サービスの提供をしながら避難者の対応ができるかは具体的にもう少し詰めていくことが必要と感じた。	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
人材確保	①	職員研修への参加	①外部研修への参加 ②内部研修の実施	①50% ②60%	①外部研修への参加は認知症介護実践者研修および計画作成担当者研修(1名)、認知症実践リーダー研修(1名)参加 ②内部研修は感染症対策と虐待防止のための研修を2回ずつオンラインで全職員に対して実施。 感染症対策:9月(インフルエンザ・ノロウイルス)2月(ディスポ手袋の正しい外し方)3月(手洗い) 虐待防止:6月・10月 その他研修:11月(身体拘束廃止)、12月(プライバシー保護)、1月(非常災害時の対応と業務継続)、2月(認知症ケア及び認知症ケア) 3月(倫理と法令遵守)	所長・管理者 計画作成担当者 介護 看護
	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。	50%	半期ごとの人事評価面接において職員の声をあらためて個別に聞きながらそれぞれの目標達成に向けてサポートを行った。 日々のなかでこまめに面接の機会が持てると良いと思われた。	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
健全経営	①	安定した収入の確保	①月平均21.5名の達成 ②加算の取得	①70% ②0%	①平均人数に達するまでに4か月程かかりました。後期は安定した運営ができましたが年末頃より利用者変動があり達成できない月が続きました。毎年、冬季になると利用率が低下するため変動を最小限にできるよう検討していきます。新規は入浴希望者が多く曜日毎の偏りをなくし少しでも入浴できるよう調整しました。 ②今年度の加算取得はできませんでしたが、2025年4月からの科学的介護推進体制加算の算定準備を整えることができたました。	職員全員
	②	法令順守した経営	①虐待防止委員会の実施 ②感染症対策委員会の実施 ③BCP計画の見直し及び防災訓練の実施	①100% ②100% ③100%	①②年間計画通り実施しました。 ③・防災訓練は10月と3月にみどりの里、ケア24和田合同で実施しました。今まで警報音を鳴らさず実施していましたが、3月は警報音を鳴らしての訓練を実施しています。 ・BCP研修は2月に実施し事業所内ですぐに取り組めることから着手しました。	所長 相談員 介護職員 看護職員 運転職員
地域貢献	①	ボランティアの受け入れ	ボランティアセンターとの連携	100%	夏のボランティア体験の受け入れ(中学生から社会人まで幅広い層の方が参加)、日常活動のボランティアの受け入れも随時行いました。	相談員 介護職員
	②	地域の関係機関との協働	職場体験・実習生の受け入れ	100%	社会福祉士実習1名、中学生職場体験2名京王バス新人研修3名の受け入れを行いました。	所長 相談員
利用者のサービス向上	①	職員が目的を共有しプログラムを行うための見直し及び更新	利用者毎に満足できるサービス提供	80%	・午前プログラムに「エクサポ」(体操、脳トレ動画)を導入。職員の事前準備の削減及びご利用者の参加率も向上しました。 ・ご利用者・職員共同で季節の作品づくりを行い通所するたびに季節が感じらるフロアをつくりました。 ・ご利用者のできることを考察し夕方の個別活動(翌日準備の手伝い等の役割)を実施することができました。 ・3月に外注食を実施しました。	介護職員 看護職員
	②	2階フロアの活用方法を探る	運営及びサービス内容について検討する	30%	・入浴、趣味活動等を提供する通所介護の提案がでたが具体的なりサーチまではできていません。	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運転手の定期的な会議・研修の実施	①100% ②70%	①年間予定の内部研修は実施できました。動画研修を活用することで全員参加が可能となりました。(虐待・知的障害等)。また、若年性認知症の方の受け入れにより外部研修(動画)に参加しました。 ②4か月の外壁修繕工事により駐車スペースの変更が余儀なくされまいた。スムーズな送迎を実施するためドライバーミーティングを実施し事故なく対応することができました。	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。	①50% ②50%	①年度中の職員の異動により定期的な振り返りは実施できていません。 ②最終評価は実施し来期に向けての課題を確認しましたが次年度の目標を具体的に設定することはせず年度初めに繰り越しています。(体制が変わるため)	所長

2024年度事業報告

施設名：	和泉ふれあいの家
作成責任者：	所長 鈴木直登

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
健全経営	①	安定した収入を確保できる	①1日平均32名以上の受け入れを目指す。LIFE加算の取得 ②収益向上を目指し、運営を2単位していく	①80% ②100%	①年間平均26.7人/日。2024年7月～全利用者の毎月のモニタリング、プログラムや食事・スケッター活動の案内を持って月2回程度の定期営業、行事やスケッターレクリエーション時の個別の声掛け等を行うが、目標には大きく届かず。2025年5月～食事券贈呈キャンペーン開始予定。LIFE加算は2025年4月～算定開始 ②2025年1月～、当初の予定通り「はつらつクラブ」の名称で、滞りなく内覧会を終え、事業開始できた。体験無料キャンペーンを始め、定期営業継続。ニーズに沿ったサービスを検討しながら、収益化を目指す。	所長・相談員 介護職・看護師
	②	法令順守した経営の継続が出来る	①自己点検シートを用いた、必要書類の整備 ②会議・委員会・研修・防災訓練を不足なく実施する	①80% ②100%	①第三者評価実施。内部点検指導委員会が作成した通所版自己点検シートを用いて、必要書類を整備していく。 ②不足なく実施出来ている。質の向上につながるような、より良い訓練、研修としていきたい	所長・相談員 介護職・看護師
地域貢献	①	継続的かつ安定的なサービス提供が出来る	①BCPに沿った事業継続 ②生活介護の受入・実施 ③安全な送迎業務	①100% ②100% ③100%	①感染症等の発生もなく、事業継続出来ている。BCPに沿って有事に備えていく ②1名受け入れ開始。継続できるよう検討を重ねていく。 ③無理な送迎をしないよう検討を重ねている。新しい職員も加わり送迎体制も厚くなり、業務水準のレベルアップを図っていく	所長・相談員 介護職・看護師 運転手
	②	福祉の拠点として、地域活動への参加とボランティアの受け入れ、実習生の育成を行う	①ボランティア受け入れの拡大。 ②介護者の会「ワイワイクラブ」の運営・関わり ③実習生の受入・育成	①100% ②80% ③100%	①介護等体験、職場体験、夏のボランティア体験、スケッター等の受け入れを積極的に実施 ②定期開催に参加できている。 ③社会福祉士実習生を計6名受け入れ。後進の育成に貢献できたのではないかな。	所長・相談員 介護職・看護師
利用者サービスの質の向上	①	季節感を感じられる行事や楽しみとなるプログラムを提供することが出来る	①年間行事10回以上実施 ②新しいプログラム・趣味活動を検討する	①100% ②80%	①予定通り実施できた。振り返りを活かして、次年度に繋げていく ②行事等のプログラムに、スペシャルゲストとしてスケッターを活用。また個別のニーズから、硬筆やナンプレ等の活動を開始した。	所長・相談員 介護職・看護師
	②	ニーズに合ったサービスを継続することが出来る	①入浴者1日12名以上。 ②配食サービス1日12名以上	①90% ②100%	①2025年3月：10.9人/日。空きが出ればアナウンスし、待機枠もうまく活用しながらニーズにこたえていく ②年間平均：12.9食/日。付加価値として、引き続き周知に力を入れていく	所長・相談員 介護職・看護師
	③	ケアの質を向上することが出来る	①タイムテーブル・マニュアルを整備していく ②カンファレンスの機会を増やす ③研修参加の機会が持てる ④電子記録システムを導入し、ICT化を進める	①70% ②50% ③50% ④80%	①職員体制等に合わせて、随時タイムテーブル更新。第三者評価や職員の入職・異動に伴い、各種マニュアル更新。活かしていく ②タ方の振り返りMTを開始。引き続き共有・検討を習慣としていく ③オンライン研修先行導入。4種類の法定研修を全職員が受講できた。 ④ケアカルテ導入できた。利用者ケア拡大の為の効率化を図っていく	所長・相談員 介護職・看護師
人材確保	①	事業継続ができる、過不足のない職員体制を維持することが出来る。	①人員配置、現場シフトを見直し、法人と協議しながら調整する。 ②マニュアルに沿って、新人職員を育成することが出来る	①80% ②50%	①事業開始、継続できる体制を整えることが出来ている。 ②育成に活用できるマニュアル更新を目指す。	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自己評価。課題と目標を一緒に立て実行していく。 ②進捗状況の確認 ③最終評価と次年度の目標設定。	①50% ②50% ③50%	①ステップアップシートをしっかりと活用することが出来ず。一人ひとり役割を意識して勤務できている。 ②年2回の人事評価と随時の面談を実施。 ③事業計画に沿って、目標設定していく	所長・相談員 介護職・看護師

2024年度事業報告

施設名 :松ノ木ふれあいの家

作成責任者:所長 仁井田 靖史

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
健全経営	①	安定した収入の確保	①1日平均28.5名以上の受け入れを行う。 ②LIFE加算の取得	①74.7% ②50%	①年間平均利用率目標の28.5名まではわずか届かずでしたが、28名以上は達成。上半期は平均利用率30名手前まで上昇も、その好調を下半期も継続できなかったことが反省点。原因として、入院・入所・ご逝去の順に中止者が多く発生したことが挙げられる。収入においては昨年対比で1000万上昇も収支差額としては500万程度の赤字となる。来年度は支出を分析・削減し黒字化を図ることが急務。 ②下半期から部門別会議にて手順を各所長と確認して、ひとつずつ進めることができた。ケアマネ・ご利用者ご家族に周知や加算取得に伴う届け出も実施済。2025年4月利用分から請求予定。	所長 相談員 介護職員 看護職員
	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 ②義務化された研修・委員会等の実施 ③BCPに沿った事業継続	①80% ②100% ③100%	①通所介護計画書を計画的に作成できていたが、年明けから年度末は人員不足によりタイムリーな作成が少し滞ってしまった。 ・再アセスメント・モニタリング作成においては介護職で作成分担し、毎月14日前後で居宅介護支援事業所に報告ができています。 ②担当を決め計画的に実施できている ③本部事務局主催のBCP研修に常勤が参加。来年度はデイ(松ノ木)の実状に合わせた見直しをしていく。	所長 相談員 介護職員 看護職員
地域貢献	①	地域活動への参加	①地域活動への参加・受け入れ	①100%	①ケア24松ノ木主催の「松ノ木ケアチーム」に毎月参加、松ノ木ふれあいの家・社会福祉協議会・ケアマネ・地域の診療所・保育園等で地域ニーズの発掘や高齢者が住みやすい地域づくりを考え活動している。今年も「ほっ!タイム」として月2回地域のゆうゆう館を活用し「誰もが立ち寄れる場」づくりをしデイ部門として松ノ木ふれあいの家も数回参加した。その中で松ノ木カレッジに2回(1回:施設見学ツアー2回:出張レクリエーション)講師役として参加することができ、事業所の宣伝や信頼構築に繋がった。 ・松ノ木中学校の職場体験受け入れ・介護等体験受け入れ・京王バス研修の受け入れと多くの受け入れができた。 また毎年交流をしている「東洋幼稚園」との交流会を2日間実施。	所長 相談員 介護職員
	②	共生型生活介護サービス	①生活介護の受入・実施	①0% ②80%	①実績なし。送迎範囲外の問合せが多く受け入れまでに繋がらなかった。	所長 相談員 介護職員 看護職員
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	①100% ②ー%	①計画通り8回実施。常勤会議等で事前に内容の打ち合わせをし、他の職員へも担当職員から申し送りにて情報共有を行うことができた。 ②新たなプログラム・趣味活動の提案ではフラワーセラピー教室やお茶の会等で活動の提案・選択肢を増やすことできた。臨時での利用もできるように家族・ケアマネと調整し幅広い受け入れができた。	所長 相談員 介護職員
	②	①松ノ木地域に不足しているサービスの提供 ②ニーズに合わせたサービスを継続していく。	①介護保険内外において新たなニーズの発見・サービスの考案・サービス提供 ②・入浴者12名以上・持ち帰り弁当サービスの利用者増加	①30% ②100%	①常勤会議等で職員間で意見・アイデアを幾つか出したが、実施までは至らず。 ②入浴平均は目標の12名以上を達成。ニーズの高いサービス内容の為、今後どのような受け入れが適切(支援の方・入浴回数等)か再検討していく。 ・持ち帰り弁当サービスも業者を見直した結果食数も1週間8食➡23食と3倍近くに増加し利用者満足度に繋がることができた。	所長 相談員 介護職員 看護職員
	③	電子記録システムの導入	①ケアカルテソフトを使用しICT化を進める	①80%	ケアカルテ導入の後、常勤・非常勤職員とも研修を計画的に行うことで多くの職種が一定の操作ができるまでに至った。 今後の介護記録においては正確性・効率を求め記録方法・範囲等見直し、修正していく。 モニタリングシートにおいては、有料でカスタムしOMへ有効な報告となるよう修正した。 相談員が行う、請求業務や利用者情報管理においてはデータ移行から操作方法等の把握に多くの時間を費やすことになった。 国保連やUFJファクター等のデータ集約・確認の正確性に課題が残った。今後相談員連絡会等で請求業務含め見直し・改善を図る必要あり。 来年度は段階的に通所介護計画書・フェイスシート等完全移行を目指し運用していく。	所長 相談員 介護職員
人材確保	①	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。	①80%	各職員には定期面談・時には臨時で話し合いの場を作り、日々状況が変化する中で心配事や課題点・今後目標・求めたいことについて話合うことができた。その中で職員全体で行う会議についてのご意見もいただき、来年度の改善点とし捉え再検討していく。 来年度から人事異動に伴い、管理者・相談員が変更となる。管理者には各職員との人事評価を引き継ぐことができた。	所長
	②	有給休暇取得率		①90%	計画的にどの職員も多くの有給が取得できた。	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		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
安定した経営	①	適正件数の達成	年間延べ90%達成と内容の適正化。	96.35%	【具体的な達成状況】○年間延 86.72 % 1,815 / 2,093件（標準1人35件/月40時間 事業所163～189件/月 予防は2件で1件へ移行） おあしす移行5名 ○月平均:新規4.5人 終了6人 職員入退職と東部地区開始のため新規を一時止めていた。 ○加算:入院連携14回 退院連携15回 初回46回 通院8回 ターミナル0回。病院とスムーズな連携ができ利用者利益にもなる。看取りは対応も加算要件該当せず。 【今後の対策・次年度への課題】 ○目標87%(職員の入退職と東部地区開始の影響が残る年) ○CM不足と利用者増で担当件数が今後増えていくため、書類作成や事務作業短縮等の勉強会年1回実施する ○ケア24上井草圏域中心(短期で終結する困難ケースを受け入れのため) ○予防は委託 ○法令を遵守を第一にし、新規と加算をとる。	全職員
	②	特定事業所Ⅱにかかる適正運営の徹底。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、利用者ニーズの発信、共同検討。	①90% ②90%	【具体的な達成状況】①○.4～7月自己点検実施、個別に管理者点検,フォロー実施、全体で秋に点検フォロー実施。 ○区の集団指導研修参加(3月) ○公表制度開示入力(11月) ②利用者ニーズを、随時、地域の事業者,おあしす,上井草ss,善福寺ss,法人デイへ発信し連携できた。 【今後の対策・次年度への課題】 ①○自己点検継続。R8.1月特定事業所Ⅱ 指定更新、R8.11月運営指導を控えている。7月内部点検 9月公表制度開示来訪検査 11月法人内部点検し準備。 ○BCP(災害,感染症)、虐待,感染症対応は、年間計画通りに研修,訓練,委員会を行う。 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) 東部エリア他部署と会議、その都度情報共有や提案しあう(月1)	全職員
地域貢献	①	ケア24・他居宅・介護保険事業所・病院と連携し、地域課題を検討しケアマネジメントを向上させる。	①井草圏域地域ケア会議(年2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(年5回)	①100% ②100% ③100% ④20%	【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 運営委員12回 ②10回 ③15回 ④1回 ※今年度は開催が1回のみ ⑤事例検討会 7月KSS事例検討会 【今後の対策・次年度への課題】 ○所内で分担し参加する	全職員
	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。	地域高齢者への情報発信 BCP更新、杉並モデル利用支援	80%	【具体的な達成状況】 ①災害対応福祉救援所BCP訓練1回(11月井草中にて地域住民参加) BCP災害訓練(9月上井草園) 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の新規申請時説明 ○BCP研修全職員参加 2回 ○地域の介護サービス質の向上のため運営推進会議1回、リハビリテーション会議2回。 ○CM事業所閉鎖,離職によるCM交代の上井草地域の受け皿として対応。 【今後の対策・次年度への課題】 ①継続 ②○契約時杉並モデル説明、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更新のため 6月感染症 11月災害 BCP変更点確認研修、委員会,訓練継続。 ○運営推進会議、リハビリテーション会議参加 (年1～2回)	全職員
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。	90%	【具体的な達成状況】 ①ケア24上井草,医療,生保ワーカー,後見人センター,区包括チーム,各事業所と協働し対応。(看取り,セルフネグレクト,ネグレクト,経済困窮者)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)、メディカルケアステーション(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	全職員
	②	制度理解・情報共有	主任ケアマネジャー2名含め総勢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、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・研修参加)	90%	【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。②一人一台会社携帯で普段の相談や調整がスムーズに行う事ができ、緊急時連携と対応が図れた。24時間連絡体制維持。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	全職員
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。	80%	【具体的な達成状況】 ①研修計画立案実施。上記の連絡会,研修以外に専門Ⅱ(1名) ②11月,1月と新職員入職。同行等で引き継ぎを行った。3月、4月からの新職員の教育開始。 ③ケアマネジャー実習生1名受け入れ(2月)。 【今後の対策・次年度への課題】 ○自己研鑽のため、新職員育成のため研修計画作成(3月)し実施(通年)。○法人外,他部署から来た新職員が3人(約半数)いる。今まで当たり前だったルールを共有する、新しく来た職員の意見を取り入れ見直す。(ミーティング,会議) 新人職員との質疑応答や教育の時間を多くもち、研修計画に基づき参加してもらう。ベテラン職員の意向も定期的に確認。	全職員
	②	働きやすい職場環境作り	職員が共に支えあい、協力できる体制を作る。	80%	【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 ○記録の時間短縮法等を所内で共有。得意な仕事と不得手な業務を交換する。	全職員

計画				結果		
施設目標	施設の具体的目標		指標・成果	達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	担当者
健全経営	①	実績収入の最大限の確保	①予防給付:110件／月 ②家族介護教室:1回／年 ③認定調査請負:1件／月	①128% ②100% ③100%	①年間平均で140.9件／月となった。新規受付の件数は月によって増減するが、ケース担当者が増えたため、順調に受け入れることができた。 ②今年度は年1回の開催とされたが、家族介護教室の原点に戻り、「みんなで考える家族介護」というテーマで行った。 ④月1件の請負を毎月こなすことができた。	①全職員 ②社会福祉士 ③所長
	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。	50%	職員の業務負担が完全に平準化できてはいない中で、超過勤務が頻回となる職員とそうではない職員が二極化していた。達成度は50%とした。特に、地域包括ケア推進員と新人職員の超過勤務が多くなった。また、従前見られた申告しない超過勤務を是正するよう、時間分の申請を確実にするように毎夕のミーティングで伝え、徹底した。	全職員
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	①100% ②0% ③100%	①通常開催に加え、杉並工科高校から授業内での開催要請あり、計3回の認サポを行った。 ②開催には至らなかった。 ③チーム結成に至ったため、達成はできたが、今後もこの機運を活かし、推進をしていく。	①キャラバンメイト ②全職員
	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付き添い・組立会議	①100% ②100%	①毎回の開催により、参加者の満足度を維持できた。また、参加事業者との定期ミーティングを重ね、より妥当な事業運営について検討を重ねた。令和7年度からは、ソナーレ杉並上井草での単独開催となる。 ②推進員が地域活動についての学びと連携を深められたため、ケア24の行う地域づくりに大いに資することとなった。	①保健師 ②地域包括推進員
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)	①100% ②100% ③100%	①リーダー医師や区担当者との話し合いにより、開催回数は2回となったが、二回とも行うことが出来た。今年度はカスハラについてとし、各職種が共通に関心のあるテーマで学びと議論を深めることができた。 ②通常の相談支援業務から地域ケア会議案件となりうる事例を考えることができ、年6回の目標を達成した。加えて、全職員が携わることができたため、区からの要請に応えることができた。 ③毎月の定例会や臨時会合、例年のイベントに加え、あらたなイベントへの取り組みを伴走支援することが出来た。特に、四宮小学校の放課後居場所支援事業に関わり、推進員だけでない職員も参加できたことは、良い実績となった。R7年度は、推進員の他に地域づくり担当を配置し、地域づくりの深化を図る。	①地域包括推進員・保健師 ②全職員 ③地域包括推進員・所長
	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	①100% ②100%	①町内会回覧板スケジュールに配慮し、遅滞のない発行をすることができた。また、郵送にすることで、配布の遅延と職員の負担軽減をすることができた。 ②担当者の尽力により、定期更新ができ、ブログの内容に関することも職員から案を募るなど取り組みが大いに進歩した。	社会福祉士
	③	①BCPをもとにした業務継続体制の確保 ②感染症、虐待各指針に基づく事業所運営によるコンプライアンスの維持	①BCP(事業継続計画)を基にした研修・訓練の実施 2回／年 ②虐待、感染症各委員会および研修実施 各2回／年	①100% ②100%	①井草中との福祉避難所立ち上げ訓練に参加した。 ②各指針に基づき、定期開催をすることが出来た。	全職員
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(ケアマネジャー資格取得研修を含む) ②人事評価を活用し個々の目標とスキルアップを図る	①100% ②100%	①②業務上必須な研修を各職員が受けるほか、各自で必要な研修を自覚させ、積極的に参加することで個々のスキルアップが図れた。結果的に新入職員の定着もできた。	①-1全職員 ①-2全職員 ② 全職員

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 奥山未来

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
健全経営	①	最大限の実績収入確保	①予防給付月195件 (自主145件・委託50件) ②認定調査月5件 ③家族介護教室年3回	①100% ②44% ③100%	①予防給付 年間平均実績 自作168件 委託43件。自作プランは職員増員により、昨年より実績を伸ばすことができたが、委託は、予防プラン作成可能な居宅支援事業所が圏域内に少なく、昨年同様に件数増は望めなかった。 ②月平均 2.2件。介護予防プランの担当数の増加に伴い、認定調査の請負い件数はそれほど伸ばせなかった ④規定の回数を達成。昨年の参加者アンケートの結果も参考に、介護者のニーズを満たせるテーマ設定とし、毎回の参加率は向上した。	①～② 全員 ③保健師・社会福祉士・主任CM
	②	BCP(災害・感染症)に基づいた研修と訓練の定期実施	研修(計画更新時)と訓練(年1回)を計画的に行う	100%	計画に基づいた研修(計画の読み合わせ)と訓練(参集・バイタルリンク)を7月に実施。実際の災害時は、包括に期待される役割として、相談・情報収集・安否確認などが課題となることが想定されるため、引き続き研修や各会議体で、情報交換・横の連携づくりについて検討する	所長・主任・保健師
	③	超過勤務およびコスト削減	毎月の超過勤務を1名につき2時間以内に抑える。電気代をはじめとしたコストカットの推進	100%	実績:事業所全体平均 月2時間以下。 夕方からの会議開催があるときは、予めフリーシフトにし出退勤を管理・把握しサービス残業を減らすほか、所内業務の役割分担の見直しをおこない、特定の職員にできる限り業務の偏りがおきないように調整をおこなった	全員
	④	高齢者虐待防止・感染症対策 指針に基づく委員会・研修	指針に基づく研修と委員会を実施	100%	感染症対策・高齢者虐待防止の各委員会・研修は年間計画に基づき、すべて定期的に実施した。研修の講師役については、担当の各職員が企画、運営をそれぞれ経験することで、現状の課題分析、資料作成、伝達の工夫など、包括職員としてのスキルアップにも役立った	所長・主任・保健師
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善福寺はつらつ道場 ⑥オープンサロンDay ⑦通いの場立ち上げ支援	①100% ②90% ③100% ④100% ⑤100% ⑥100% ⑦100%	①サロンの新規参加者増を目標に、職員が積極的に声掛け。認知症高齢者が地域交流できる居場所の一つとして役割を果たした。 ②～④各サロンへはほぼ毎月、職員が交代で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などに努めた。⑤今年度も年5回開催。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。10年間続けてきたこの取り組みが評価され、「令和6年度 杉並区 健康づくり表彰(優秀賞)」を受賞した。 ⑥⑦「西荻・善福寺オープンサロンDay」として、2層協議体「ご近助会」と共催で10月にサロン巡りツアーの企画実施。3月に西荻区民センターまつりにブースを出展。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主任CM・社会福祉士 ②全員 ③全員 ④全員 ⑤保健師・看護師・社会福祉士 ⑥社会福祉士・地域包括推進員 ⑦地域包括推進員・保健師・看護師
	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)・ステップアップ講座開催(年2回) ②物忘れ相談・検診勧奨 ③チームオレンジの活動推進	①100% ②100% ③100%	①東京女子大学の学生向けと、一般区民向けの合計2回開催。職員4名がキャラバンメイトの資格保有。 ステップアップ講座は荻窪病院の認知症認定看護師 子々津氏の協力を得て実施し、参加者に大変好評を得ることができた。 ②ものわずれ相談利用件数は昨年とほぼ横ばいだが、目標は達成。③杉並区および認知症介護研究・研修東京センターとの連携を得て、若年性認知症をテーマにした映画「オレンジランブ」の上映会(西荻窪地域区民センター)で、チームオレンジの活動を寸劇も交えて発表。圏域での認知症施策の推進(ヘルプカードの普及啓発)、9月「認知症になっても展」でのパネル展示などを実施。	①三職種 ②地域包括推進員・保健師・看護師 ③地域包括推進員・社会福祉士
	③	地域住民への啓発活動 地域の担い手発掘	①地域住民及び学校等への啓発授業 ②たすけあいネット地域連絡会毎月開催	①100% ②100%	①東京女子大学学生・教授に向け、今年も認知症サポーター養成講座を2回開催した。②年10回予定開催した。認知症の人を支える「チームオレンジ善」を、たすけあいネットワークのあんしん協力員が中心となり立ち上げ。認知症の人が地域にもっと出かけられるようになるため、「ヘルプカードの普及を目指す取り組み」「ポッチャ体験会」などを企画し実施した。今後も、あんしん協力員と東京女子大学の学生とが協働する形で地域づくりを展開していきたい。	①全員 ②社会福祉士
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ちょこっとご近“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)	①100% ②100% ③100% ④100% ⑤100%	①推進員が中心となりコアメンバーでの運営会義に毎月参加。「地域のつながりづくり」・「認知症」をテーマに活動を展開中。広報誌「ご近助会NEWS」の年2回発行。活動のPRを兼ねて、井荻小学校のバザーに出店したほか、秋には、圏域内の14サロンを巡る街歩きツアーの共同開催などをおこなった。②年2回開催。1回目:テーマ「地域で考える「がん」「看取り」の選択肢とは」2回目:テーマ「社会資源の情報共有、ネットワークの推進」。圏域の3つのケア24と運営メンバーでの定例会議が、日頃の地域間連携においても好影響を及ぼしている。③④計画に基づきそれぞれ目標通り実施できた。地域の社会資源、行政と町会、民生委員など地域にかかわる人達と課題を検討でき、ネットワークが深まっている。⑤情報共有をメインに年4回実施したほか、ケア24の主任介護支援専門員が講師となり、虐待防止に関わる研修を圏域のケアマネジャーに向け開催した。	①地域包括推進員・所長 ②地域包括推進員・保健師・所長 ③全員 ④主任CM・地域包括推進員・所長 ⑤主任CM・所長
	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法人ブログ(毎月更新)他	①100% ②100%	①計画通り発行した。紙面の内容にも工夫が少しづつ加わり、担当職員のスキルも向上してきている。他にケア24だより通年版として、ケア24の窓口案内(土曜日の営業含む)や、相談できる内容、役割・機能をPRするチラシも毎年、更新して発行している。 ②法人HPのブログは毎月必ず掲載することができた。ブログを見てくださる方からの反応や求職者からも好評を得ることができた。今後も①②ともに内容の充実を図っていく。	①社会福祉士・保健師 ②全員
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・部門別会議への参加 ③ステップアップシートを活用したOJT実施。 ④介護支援専門員の増員育成 ⑤実習生の受け入れ	①100% ②100% ③100% ④100% ⑤100%	①年度を通じて必置職員の配置を継続できた。退職・離職者はゼロ。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夕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。④⑤常勤職員3名が、それぞれ、主任介護支援専門員・介護支援専門員、社会福祉士実習指導者の資格を新たに取得。社会福祉士実習生は、社会人1名、大学2年生2名を今後も受け入れた。今後も三職種の職務・専門性を発揮しながら、包括支援センターの使命を果たせるよう、各種の研修を通じ研鑽を積んでいく。	①事務局・所長 ②～③所員全員 ④該当職員・所長 ⑤地域包括推進員・主任・所長

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
健全経営	①	実績収入の最大限の確保	①予防給付:210件／月 (ケア:130件 委託80件) ②安心おたっしや訪問 ③業務効率化	①100% ②100% ③60%	①各職員が年間目標に設定したプラン件数を維持し、年間目標件数を達成した。新入職員の持ち件数増加は、例年と比較してスローペースだったが、制度理解を深めるべく、指導担当者を配置し、制度理解の確認に時間を割いた。委託件数は70件ペースで維持。ケアマネ不足の影響で、次年度以降も受託件数は上がらないと勘案される。 ②実態把握加算は、包括委託料に包含されたが、訪問面談を通じて介護給付に繋がったり、体調悪化や生活困窮の未然予防に繋ぐなど、成果として評価。 ③職員毎の職務内容を考慮し、予防給付担当件数や包括業務を割り振った事で、各セクションの進进行を職員自ら運営する意識が高まり、効率化が図れつつある。時間外勤務時間は、職員毎に差異があるが、上記分担を更に進める事で将来的に削減効果が期待できる。	①②③ 全職員
	地域貢献	①	地域住民との繋がり・担い手の把握と連携	①二層協議体(ミサホ・和田・高円寺) ②たすけあい地域連絡会	①100% ②80%	①前年度に引き続き、地域住民(町会)、医療介護事業所その他、団体と良好な関係を維持し、地域の長所と課題を住民目線で共に考える活動(二層協議体)を年間通じて開催した。ケア24が開催主体となるため、企画準備や報告作成に時間を要す課題も残った。 ②区事業 地域の目に関わる、あんしん協力員の増員、個別見守りの増加を目標に取り組んだ。協力員と児童民生委員の交流会など、相互理解の機会が図れた。目標としていた増員には至らず。結果を次年度の考察材料として取り組んでいく。
②		地域発信型介護予防事業 地域の場づくり	①高南5丁目会館体操教室自主運営 ②みま～も杉並気づきのネットワーク	①100% ②30%	①今年度のテーマを「地域発信型介護予防事業の自主化」に設定し、年度当初から、町会長、無料派遣講師との運営に向けた話し合いを経て教室参加者に諮るなどして進めた。結果、年度内の自主運営は叶わなかったが、①教室開催頻度の増加(3ヵ月毎→毎月) ②参加料の徴収(町会所有の公民館使用料。包括で収益を得るものではない)を通じえ住民の健康意識の高まりや地域住民間のコミュニティー強化の一端を担えた。毎月開催とする事で、包括職員と住民の接点が増加し、運営担当職員の運営能力アップ、職務意識が上がる効果も得られた。 ②ケア24東ブロックで取り組んでいる自主活動。杉並区の業務委託契約ではないが、元気シニアとの接点づくり、将来的な杉並区の事業化を目指し運営に参画。今年度は、大きなトピックなく、見守りキーホルダーの普及活動と協賛団体と共同主催のセミナー開催に参画した。中心で関わる職員がセンター長、推進員となるため、全職員が関わる体制づくりが必要である。	地域包括推進員・所長 ②全職員
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認知サボ修了者ステップアップ講座 ③チームオレンジ笑輪 ④(仮)シルバーピア和田認知症カフェ ⑤物忘れ相談、認知症初期集中支援事業の活用	①100% ②100% ③100% ④100%	①②月毎に割り当てられた地域住民向けの養成講座の他、和田圏域の杉並第1小学校生徒を対象とした養成講座の他、チームオレンジで、ステップアップ講座を開催。講座のカリキュラムが変更となる中、職員間で企画準備を協力しながら行った。 ③圏域内の銭湯経営者から認知症企画の協力を仰ぎながら、銭湯を舞台にしたイベントを開催する事ができた。物忘れの懸念がある高齢者も役割を持ち参加された。次年度以降は、定例会として地域に根付いた再開を目指す。 ④目標の前段として、都営住宅。シルバーピア住民を対象に「孤立・孤独」をテーマにしたアンケートを実施。企画した職員が地域診断を実践する機会となる。都営住宅を会場とした活動実施や、アンケートの舞台を他の集合住宅で行うなど、次年度に向けての選択肢が増えた。 ⑤物の忘れ相談:2件 認知症初期集中事業:3件 概ね目標設定どおりに繋げる事ができた。	①②地域包括推進員・保健師 ③保健師・地域包括推進員 ④地域包括推進員・主任CM ⑤全職員
④		地域情報収集・還元	①地域資源マップ・リスト作成	①50%	①一定の地域情報や課題は集約できたが、地域資源マップやリストへの目立った反映はできなかった。作成物には相応の時間と人員が必要になることを年頭に、担当者の増員など次年度の体制検討が必要。	①地域包括推進員
利用者サービスの向上	①	地域ニーズ・課題の把握	①在宅医療地域ケア会議 ②ケア24和田圏域ケアマネ連絡会 ③高円寺圏域主任ケアマネ連絡会 ④孤立する住民へのアプローチ ⑤実態把握を通じた地域課題抽出 ⑥地域ケア個別会議(年6回) ⑦地域ケア推進会議(年1回) ⑧家族介護教室	①100% ②100% ③100% ④100% ⑤100% ⑥100% ⑦100% ⑧100%	①推進員を中心として、在宅利用生活支援センター・高円寺圏域ケア24と協働して、年2回の在宅医療地域ケア会議を開催した。 ②小単位のケアマネ連絡会として定着。参加ケアマネからは、本音を共有できると好評である。現状参画する職員が2名のみのため、ケアマネ資格を有していない職員を含め関わる職員を増やしていく。 ③圏域事業所の主任ケアマネが企画する連絡会の後方支援として携わった。他の居宅介護支援事業所や法人と比較しても、主任ケアマネを保有するケアマネが圧倒的に少ない状況が課題。資格取得に向けた体制整備が必要である。 ④⑤孤立住民は、ケア24和田の年間テーマとなり、アンケートや地域ケア会議など至るところでテーマやキーワードとして挙げられた。権利擁護案件の対象社も相応的に独居高齢者が多く、地域課題として抽出した。 ⑥⑦前年度に引き続き、職員全員が万遍なく地域会議に関わる体制で取り組んだ。個別課題から地域ケア会議を企画するスタイルのため、年間予定に組み込めず、開催が年度後半に集中してしまう課題も生じた。 ⑧今年度から、最低年1回の開催となる。職員自らのスキルアップと説明力の向上を目的に「杉並区 在宅サービス」をテーマに開催。企画者も経験年数の少ない職員に任せた。完成した資料(PPT)は使い回しができる物を作成し、業務効率化を図った。	①地域包括推進員・主任CM ②介護支援専門員 ③所長 ④⑤全職員 ⑥全職員 ⑦主任CM・地域包括推進員 ⑧社会福祉士
	②	ケア24活動の広報・周知	①和田だより発行(4回) ②法人HPアップ ③えぶろんの会含む地域活動・町会・民生委員協議会等へのケア24活動周知	①100% ②50% ③100%	①年4回のケア24和田広報紙を発行した。 ②昨年度と比較して微増したものの、大幅なアップ増回には至らなかった。アップ回数以前に、ブログ作成手順と知識を有する職員を増やしたい ③職員間で分担し、和田町会連及び民生員協議会、医療機関その他地域拠点に持参した。職員の顔を覚えて貰う機会ともなり、年間通じて周知活動を継続する事ができた。	①保健師・社会福祉士 ②保健師・所長 ③全職員
	③	災害時及び感染予防に対する事業所体制の確立	①災害時要支援者リスト更新 ②災害時の指針確認/避難訓練 ③感染症対策委員会	①100% ②70% ③100%	①災害時支援者のリストアップは、年度途中から定期更新の形となったが、年間通じて行えていないため8割の達成状況とした。 ②事業継続計画(BCP)に対するシュミレーションや見直しが行えていない。和田拠点内3事業所合同の避難訓練は、年2回実施。 ③保健師を中心に、感染予防に関する所内講習の開催と、衛生用品の備品補充管理を定期的 to 実施した。	①②全職員 ③保健師・社会福祉士
人材確保	①	職員育成・定着	①個人目標設定・評価 ②③職員のスキルアップ	①90% ②90% ③100%	①新入職員2名入職。包括支援センター職員として必要な知識修得を目標とした研修を中心に受講。不定期だが、修得した知識や実際の働き方及びストレスケアを意識した面談や振り返りの機会を確保した。 ②介護予防ケアマネジメントの指導担当者は1～2名配置とし、説明内容にブレが生じないように留意した。半年間でケアマネジメントの基礎修得を目指す職員へ指導する機会が生じた。万全ではないながらも、職員間で分担して指導できたと考察する。 ③外部研修は職員個々に指定の他、全職員が研修受講の機会を万遍なく持つため、研修情報は所内で回覧。知識修得の意欲が高い故、研修受講が自らの業務に多少の影響を及ぼしたり、復命書に手が回らない場面も見受けられたため、次年度は計画的な受講を目指す。	①所長・地域包括推進員 ②主任CM・介護支援専門員 ③全職員

計画				結果		
施設目標	施設の具体的目標		指標・成果	達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	担当者
健全経営	①	和田拠点(和田ふれあいの家・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	100%	・職員は非常勤4名体制。1日2名体制で運営できた。 ・身体状況の変化が見受けられる居住者については区の担当相談員に報告するとともに、ケア24和田へも情報提供を行った。	所長 生活協力員
	③	みどりの里の業務内容の再確認、区との連携及び必要な支援を行う。	適切な運営	100%	・47室すべて部屋に入居者が入った。 ・入居時説明会は区主催で実施後、手続きや居室の構造(センサー、インターフォンの使い方)等のフォローを行い入居後生活に支障がないよう務めた。	生活協力員
地域貢献	①	居住者のニーズを把握し協力できることの支援を行う	定例会の企画・開催	100%	・区のフレイル予防講座4回実施。 ・みどりの里居住者の交流会の再開(毎週火曜日5〜7名の方が毎回参加。 ・職員ミーティングを毎月開催し居住者状況の報告及び確認事項の共有を行った。 ・ミーティングはケア24の職員も同席し入居者の状況共有ができた。	生活協力員
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	100%	・建物設備について研修を行い24時間センサーの仕組みについての知識を得る。 ・10月、3月に合同防災訓練実施(安否確認だけではなく参加できる入居者は正面玄関に避難してもらった)。	所長 生活協力員
人材確保	①	離職防止	①職場の透明化 ②有給休暇の取得	①80% ②100%	①・機械操作は実施する機会がないため理解を深めることが困難。特定の職員だけが把握できている状況。来期は、機械操作を増やすことを検討していく。 ・非常勤4名体制で開始。(70歳以上の職員が3名)後任者の募集を継続中。 ②希望通りの有給を消化できている。	生活協力員

計画				結果		
施設目標	施設の具体的目標		指標・成果	達成率(%) ※指標ごとに記入する	具体的な達成状況と今後の対策	担当者
健全経営	①	拠点(和泉ふれあいの家)で協力して事業を運営する。	適正な人員配置	100%	・職員は生活支援員1名。土日は警備会社が対応(緊急通報システム発報時) ・午前中10:00～12:00 相談業務 ・日頃よりコミュニケーションを取り、運営を図る	所長 生活協力員
	③	みどりの里生活協力員事業の委託契約内容の順守、区との連携及び必要な支援を行う。		100%	今後も見守り等のサービス提供を含め、必要に応じて介護サービス導入に当たり、関係機関、ご親族とのコミュニケーションをとっていき、よりよい生活支援を行う	生活協力員
地域貢献	①	居住者のニーズを把握し協力できることの支援を行う	定例会の企画・開催	100%	・月1回の定例会において、顔合わせや新入居の方のご紹介等を実施。 またフレイル予防を年4回開催。栄養士、看護師、理学療法士、歯科衛生士等の専門職を講師とする。各回およそ5名参加。2025年度も7月から開始予定	生活協力員
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	50%	・2024年9月ふれあいの家防災訓練に生活支援員のみ参加。ふれあいの家が火災地点となった際の、連携方法について共有する。 ・2025年3月ふれあいの家所長、建物オーナーと防災訓練の打ち合わせ実施。消火器等の把握、共有。 ・今後は一斉放送の技能・訓練、避難誘導の指示など、実施予定	所長 生活協力員
人材確保						

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
	★	法人設立30周年	30周年パンフレット更新	100%	30周年記念パンフレット発行。11月17日に記念イベント開催した。	事務局長・総務・採用
健全経営	①	規則・規定類の整備	必要に応じた規程の改廃・策定	100%	【年度内改廃規程】定款・経理規程・給与規程・組織規程・各事業所運営規程・例規に関する規程・就業規則。理事長決定文書5件(内、要綱4件)。	全員
	②	決裁実務の合理化	ワークフローの実用化	100%	COCOROシステム本格稼働し、ファイル共有・ワークフローがシステムで行えるようになった。	総務・経理
	③	コスト増に対するの対応	各種取引の見直し	100%	和泉厨房委託協議。施設管理委託の見直し検討。	総務・経理
	④	収支の見える化	予算規律の浸透	100%	会計事務所往査完了後、事業所単位収支を発信。採用関連費用月次把握。水道光熱費、次年度支出概算の把握を継続。	経理・事務局長
	⑤	コンプライアンスの強化	内部監査の実施	100%	高橋監事を座長として内部点検指導委員会を組織した。ケア24上井草、松ノ木ふれあいの家の点検を実施した。	事務局長・人事
	⑥	事業の競争力向上	デイサービスの競争力向上	100%	東部地域収益化計画策定。居宅サテライトを12月に開所。和泉ふれあいの家2階活用による3単位事業「はつらつクラブ」を1月に開所。	事務局長
	善福寺ショートステイ共生型		3月1日に共生型短期入所の指定を受け、事業開始している。			
利用者サービスの向	①	サービス提供環境の改善	各事業所における必要設備の更新	100%	サンフレンズ善福寺照明LED化の補助金を獲得し、次年度の実施計画につなげた。電子錠基盤更新を行った。	事務局長・総務
					松ノ木ふれあいの家、和泉ふれあいの家ハイエース更新を行った。	
					上井草園の照明・空調更新工事が終了した。中庭ウッドデッキの更新が終了した。防災倉庫を新設した。	
	②	第三者評価の定期実施	特養は毎年、他は3年に1回	100%	上井草園、サンフレンズ善福寺、おあしす上井草、和泉ふれあいの家、和田ふれあいの家が受審。	経理・事務局長
③	災害時・感染時のBCP稼働	訓練・作成支援	100%	上井草園は地域と連携して福祉救援所立ち上げ訓練を実施した。通所部門で外部講師によるBCP研修を実施した。	事務局長・人事	
人材確保	①	職員採用と離職防止対策	①戦略としての体制整備 ②新卒採用活動 ③関連イベントの実施 ④キャリア(中途)採用活動 ⑤外国人雇用の推進 ⑥在職者のニーズ把握 ⑦介護職員初任者研修 ⑧在職者向け情報発信 ⑨職員処遇の改善検討 ⑩研修計画 ⑪人材確保に有用な各種制度の活用	①50% ②100% ③100% ④100% ⑤100% ⑥100% ⑦75% ⑧100% ⑨100% ⑩100% ⑪100%	①法人事務局員を増員し採用担当をつくったが、別の離職により十分な活動時間が確保できなかった。2025年度に体制持ち越し。	①採用・事務局長
					②従来の大学や養成校に加え、都立高校に訪問先を広げて活動した。介護職員奨学金返済育成支援事業・介護職員宿舎借り上げ支援事業の活用は予定通り実施した。2025新卒5名、留学卒2名の常勤職員を採用した。	②採用・事務局長
					③Tokyoの未来をつくる社会福祉法人協力会の活動継続。他法人、施設と協働でのイベントを実施。	③総務・採用・事務局長
					④求職サイトと連携した求人広告運用サービスを活用して直接応募者を増やす施策に取り組み、26名の中途採用を実施した。	④総務・事務局長
					⑤外国籍職員の雇用を開始し、年度内3名、2025年度4～6月に3名を採用した。特定技能実習生4名、養成校留学生卒業生2名。規則等翻訳化。	⑥採用・総務・事務局長
					⑥キャリア面談を15名の在職者に実施した。	⑥事務局長
					⑦春コースは予定通り実施。秋コースは参加者無し。研修講師による振り返りを実施。	⑧人事・事務局長
					⑧ホームページ上でのPR動画の積極活用・社内報定期発行(3カ月に1回)	⑨総務・人事
					⑨給与・採用ミーティングを11回実施。副業兼業ガイドライン導入。賞与減額基準導入。新処遇改善加算対応。居住支援手当創設。相談員手当創設。	⑩人事・総務・事務局長
					⑩職員研修計画を更新。通所と小規模多機能はデジタルオンデマンド研修を導入した。	⑪人事・事務局長
					⑪東京都居住支援特別手当事業を活用した。	⑫人事・事務局長
	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	①100% ②0% ③100% ④100%	①理事長により適切に実施された。 ②今年度は実施していない。 ③目標管理面談予定通り実施。 ④非常勤職員評価予定通り実施。	①～④人事・事務局長

IV 理事会・評議員会の開催状況 2024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	5月22日	文書審議	7	2	議案第1号 次期評議員候補者について
2回	6月7日	対面	6	2	議案第1号 2023年度事業報告について 議案第2号 2023年度決算について(監事監査報告) 議案第3号 夏季賞与の支給について 議案第4号 給与規程、非常勤就業規則、賞与規程の改正について 議案第5号 定款変更について[サンフレンズ善福寺面積] 議案第6号 評議員会の招集及び議題について 議案第7号 評議員選任解任委員の報酬について 報告第1号 日本管財(株)との契約について 報告第2号 事故保険対応について 報告第3号 理事長及び常務理事の職務執行状況について[2024.3~] 報告第4号 上井草園での事故・検証報告について
3回	9月18日	対面	6	2	議案第1号 給与規程、非常勤就業規則、賞与規程の改正について 議案第2号 経理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 管理職の配置について 議案第5号 新役員候補者の承認について(理事) 第2回 評議員会の決議の省略について 提案書、同意書 報告第1号 2024年4月~6月四半期法人収支状況について 報告第2号 上井草園の居住費および上井草園とおあしすの食費について 報告第3号 東部地域収益化事業計画について 報告第4号 苦情と業務改善報告について 報告第5号 理事長決定文書について 報告第6号 理事長及び常務理事の職務執行状況について[2024.6~8]
4回	12月6日	文書審議	7	2	議案第1号 おあしす上井草、和泉ふれあいの家、サンフレンズ善福寺の運営規程改正・策定について 議案第2号 非常勤職員就業規則の改正について 議案第3号 就業規則の改正について 議案第4号 冬季常勤賞与の支給について 議案第5号 2024年度上半期実績報告と第一次補正予算について 報告第1号 保健福祉部管理課指導担当からの指摘事項について 報告第2号 建物設備維持管理委託契約について 報告第3号 高齢者権利擁護に係る事実確認調査報告について 報告第4号 内部点検指導報告について【20241021ケア24上井草】 報告第5号 理事長及び常務理事の職務執行状況について[2024.9~11]
5回	3月26日	対面	6	1	議案第1号 2025年度 役員賠償責任保険の契約について 議案第2号 2025年度事業計画(案)について 議案第3号 2025年度予算(案)について 議案第4号 運営規程の改正について[サン善] 議案第5号 経理規程の改正について[10万円未満相見積不要、小口補充] 議案第6号 給与規程、非常勤就業規則の改正について 議案第7号 例規に関する規程の廃止について 議案第8号 旅費規程の改正について 議案第9号 組織管理規程(組織図)の改正について 議案第10号 管理職の配置について 議案第11号 非常勤職員 賞与支給について 報告第1号 法人指導監査の結果について 報告第2号 2025年度理事会・評議員会の予定について 報告第3号 評議員選任・解任委員会について 報告第4号 理事長及び常務理事の職務執行状況について[2024.12~2025.2]

2. 評議員会 評議員8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26日	対面	5	1	議案第1号 2023年度決算について(監事監査報告) 議案第2号 定款の変更について(サンフレンズ 善福寺面積) 報告第1号 2023年度事業報告について 報告第2号 上井草園の事故報告について
2回	10月25日	文書審議	8	2	議案第1号 役員候補者の承認について(理事)

V 職員に関すること

1 職員研修

2024 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	2024 年 4 月 常勤職員採用者	14 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
介護職が身に付けたい「言葉づかいと電話対応」	5 人	9 月	法人事務局 (HOT システム株式会社蜂谷英津子先生)
BCP シミュレーション研修	15 人	2 月	東社協研修室

(3) 階層別研修

①主任

研修名	受講者数	実施月	実施主体
w承諾率が高い企業が行っている「内定者フォロー」の3つの要素	1 人	5 月	株式会社キャリアタス
w政府方針でこれからの新卒市場はどう変わるのか	1 人	6 月	株式会社キャリアタス
w虐待防止研修(外岡先生)	1 人	6 月	
w集団形成 -接点づくり-	1 人	7 月	株式会社キャリアタス
wつなぎとめ -関係づくり-	1 人	7 月	株式会社キャリアタス
w採用力・広報力研修(入門編) ～採用担当者としての業務の全体像・取り組み手順・手法を身に付ける～	1 人	8 月・10 月	東京都社会福祉協議会
w応募者の志望度を高める『採用動画』の活用法	1 人	9 月	株式会社キャリアタス
w求職者の心をつかむ 次世代型採用ノウハウ	1 人	9 月	株式会社これから
採用につながる！自法人の魅力をみつけよう！	1 人	11 月	東京都福祉保健財団
アクティブ福祉 in 東京 '24	2 人	9 月	東京都社会福祉協議会
w採用力・広報力研修(実践編)	1 人	11 月・12 月	東京都社会福祉協議会

～採用担当者としての困りごとの突破方法と実践的 ノウハウを身につける～			
介護福祉士実習指導者講習会	1 人	12 月・1 月・ 2 月	公益社団法人東京都介護福祉会
w『スタッフが辞めない職場づくりの秘訣！ 介護事業所の人材定着と利益創出を同時の実現する 3 つのポイント！』	1 人	2 月	マイナビ
w介護サービス事業者支援研修 介護サービス利用者の家族への対応とクレーム対応 ～介護現場の「困りごと」を論理的視点から読み解く～	1 人	2 月	東京都国民健康保険団体連合会

②係長

研修名	受講者数	実施月	実施主体
認知症対応型サービス事業管理者研修	1 人	7 月・8 月	東京都社会福祉協議会
w処遇改善加算を徹底解説	1 人	11 月	株式会社エクサホームケア
w育成面談研修	1 人	1 月	東京都社会福祉協議会 東京都福祉人材センター
BCP シミュレーション研修	3 人	2 月	東社協研修室
激変の令和 7 年度処遇改善に備えよう！～新たな補助 金、職場環境等要件とやさしい生産性向上対策～	1 人	2 月	東京都社会福祉協議会

③管理職

研修名	受講者数	実施月	実施主体
w2024 年度介護報酬改定について ～介護報酬請求時における実務上のポイントとは～	1 人	5 月	東社協東京都高齢者福祉施設協議会 研修委員会
w介護施設における安全対策担当者養成者研修	1 人	8 月	全国老協
w令和 6 年度(第 2 回)外国人介護従事者受入れ支援セ ミナー	1 人	10 月	東京都福祉保健財団
令和 6 年度 管理者研修	2 人	10 月	東社協
w令和 6 年度指定更新事業者研修	1 人	10 月	東京都福祉局
魅力的なサイト、求人ページの作成サポートセミナー	1 人	12 月	TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言法 人向け採用活動支援事業 (株式会社リクルート)
w介護現場におけるハラスメント対策説明会	1 人	12 月	東京都福祉局
w東京都認知症介護研修	1 人	12 月	東京都社会福祉協議会
BCP シミュレーション研修(在宅介護版)	1 人	2 月	東社協研修室

「今こそ限界突破」～わたしの、あなたの情報の引き出し～	1 人	2 月	ケア善福寺・ケア上荻・ケア西荻
患者(利用者)やその家族からハラスメント、現場でどう対応するか？part2	1 人	2 月 18 日	ケア上井草・ケア下井草
地域ケア推進会議	1 人	2 月	ケア24上井草
小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修	1 人	3 月	東京都社会福祉協議会
w2024 年ユニットケア施設管理者研修	1 人	3 月	日本ユニットケア推進センター
w令和 6 年度杉並区介護保険事業者集団指導	1 人	3 月	杉並区
w知的障害者との関わり方の視点(動画研修)	1 人	3 月	公益財団法人新潟県社会福祉士会
w経営戦略セミナー第一弾 生産性向上推進体制加算(Ⅱ)	1 人	3 月	全国老施協
w科学的介護情報システム(LIFE)研修	1 人	3 月	全国老施協

④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
リスクマネジメント よくある場面から「リスク」を考えていこう！	1 人	4 月	
共生型サービス説明会	4 人	4 月	杉並区役所
w虐待防止研修	1 人	4 月	
w東京都感染拡大予防研修	2 人	4 月・6 月	
BCP 研修	2 人	4 月	サンフレンズ
虐待防止委員会研修	2 人	5 月	
身体拘束適正化委員会研修	2 人	5 月	
認知症介護実践者研修	1 人	5 月・7 月	東京都福祉局高齢者施策推進部 認知症支援担当
w東京都アドミニスレーター養成研修	1 人	6 月・8 月	東京都福祉局
杉並区高齢者等虐待対応従事者研修	1 人	8 月	権利擁護支援プロジェクトともす
高齢者・障害者の虐待防止	1 人	8 月	杉並区在宅医療・生活支援センター
w東京都認知症介護実践者研修(e ラーニング研修)	1 人	8 月	東京都福祉局

令和6年度 第12回認知症介護実践者研修	1人	9月・10月	東京都
アクティブ福祉 in 東京'24	3人	9月	東京都社会福祉協議会
国際福祉機器展 2024	2人	10月	一般社団法人保健福祉広報協会
w[ユニリハ]1車椅子メンテナンスセミナー ～転倒・転落のリスクを解消～	1人	10月	日本ユニバーサルリハビリテーション協会
1日で学べるすごい「完全側臥位法」 ～実践編～	1人	11月	甲南医療器研究所
w杉並区高齢者虐待防止研修 高齢者虐待防止戦隊マモルンジャー！ ～身体拘束に必要な措置も添えて～	1人	11月	杉並区保健部介護保険課事業者係
介護福祉士実習指導者講習会	1人	12月・1月・2月	公益社団法人東京都介護福祉会
w福祉職員キャリアパス対応生涯研修	1人	12月	東京都社会福祉協議会
w不適切ケアと虐待	*15人	2月	お茶の水ケアサービス学院
食中毒研修	1人	2月	松ノ木ふれあいの家
w令和6年度若年性認知症介護・障害者事業向け研修会	1人	3月	厚生労働省
w知的障害者との関わり方の視点(動画研修)	*14人	3月	公益財団法人新潟県社会福祉士会

②相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
令和6年度 ケア24新任教員・新任ケアマネジャー研修	6人	4月	杉並区高齢者在宅支援課地域包括ケア推進係
【地域包括支援センターの看護職資質向上のための研修】 地域包括支援センターの看護職の役割(基礎編)	1人	5月	東京都看護協会
養護者による高齢者虐待対応研修(基礎研修・第1回)	5人	5月	公益財団法人東京都福祉保健財団
令和6年度杉並区介護予防ケアマネジメント研修(基礎編)	2人	5月	杉並区保健福祉部
杉並区受託第1回介護支援専門員研修制度改正・報酬改定を学ぶ	1人	5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(基礎研修・第2回)	5人	5月	公益財団法人東京都福祉保健財団
養護者による高齢者虐待対応研修(基礎研修・第2回)	5人	5月	公益財団法人東京都福祉保健財団
「認知症の方への基本的対応及び権利擁護」の研修	6人	5月	杉並区高齢者在宅支援課地域包括ケア推進課
令和6年度 社会福祉士実習指導者講習会	1人	6月	公益財団法人東京社会福祉士会
w第1回東京都認知症地域対応力向上研修	1人	6月	東京都健康長寿医療センター
地域包括支援センターの介護職資質向上のための研修	1人	6月	公益社団法人東京都看護協会

～効果的な健康教育の企画と方法～			
w令和6年度 精神保健研修 トラウマについて理解し支援に活かす	1人	6月	中部総合精神保健福祉センター
w令和6年度 精神保健研修認知行動療法研修1	1人	7月	中部総合精神保健福祉センター
精神保健福祉研修(前期)認知行動療法研修1	1人	7月	中部総合精神保健福祉センター
令和6年度生活支援コーディネーター初任者研修	1人	7月	東京都福祉局高齢者施策推進部
令和6年度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令和6年度 精神保健研修発達障害者支援研修1	1人	7月	中部総合精神保健福祉センター
w令和6年度 精神保健研修PDの理解と支援	1人	7月	中部総合精神保健福祉センター
東京都地域包括支援センター職員研修 (初任者研修 第1回)	2人	7月	公益財団法人東京都福祉保健財団
東京都地域包括支援センター職員研修 (初任者研修 第2回)	2人	7月	公益財団法人東京都福祉保健財団
市町村介護予防事業担当者向け研修	1人	7月	東京都介護予防・フレイル予防推進 センター
介護ひろば いいさん家の52間の縁側	2人	7月	杉並介護者応援団
令和6年度認知症地域支援推進員研修新任者研修	1人	7月	東京都
杉並区高齢者虐待対応従事者研修	2人	8月	杉並区役所
看護職資質向上研修	1人	8月	東京都看護協会
都地域包括支援センター職員情報交換会	1人	8月	東京都保健財団
令和6年度杉並区虐待対応研修	1人	9月	杉並区在宅医療生活支援センター
w令和6年度 地域包括支援センター職員基礎研修	1人	9月	一般社団法人長寿社会開発センター
令和6年度区市町村職員等高齢者権利擁護研修 「擁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	東京都高齢者・障害者権利擁護 センター
wパーキンソン病をケアするために ―病気を理解し、おひとりさまに寄り添う―	1人	9月	株式会社ウェルビト
区市町村介護予防支援担当者向け研修実践編Ⅱ 第1回	1人	9月	東京都
w東京都 入退院時連携強化研修	1人	9月	公益財団法人 東京都看護協会
令和6年度高円寺圏域在宅医療地域ケア会議 「どこに相談する?～重層的支援整備体制事業～」	1人	9月	高円寺圏域在宅医療地域ケア会議 運営委員会
入退院連携研修	1人	9月	公益財団法人 東京都看護協会
w令和6年度区市町村介護予防事業担当者向け研修 実践編Ⅱ 多様性・機能強化研修	1人	10月	東京都健康長寿医療センター研究所
w令和6年度 第1回介護予防ケアマネジメント支援会議 「短期集中予防サービスの効果について」	1人	10月	杉並区高齢者在宅支援課
病院と地域で考えるアドバンス・ケア・プランニング	1人	10月	東京医科大学入退院支援センター
令和6年度高齢者虐待対応研修	2人	10月	杉並区在宅医療・生活支援センター

事例を通して本人の意志決定支援や養護者対応を学ぶ (入門編)			
令和6年度東京都地域包括支援センター 職員研修 現任者研修(基本科目Ⅱ)	2人	10月	東京都福祉保健財団
ゲートキーパー養成講座	1人	10月	杉並保健所
令和6年度 第1回東京都キャラバン・メイト養成研修プロ グラム	1人	10月	東京都福祉局 高齢者施策推進課 在宅支援課 認知症支援担当
w令和6年度杉並区管理者向け研修 ～困った職員をコントロールする方法教えます～	1人	10月	杉並区 介護保険課
権利擁護テーマ別実践研修	1人	10月	東京都福祉保健局高齢者社会対策部 在宅支援課
高齢者虐待対応研修(入門編)	1人	10月	杉並区在宅医療・生活支援センター
令和6年度第1回すまいる荻窪地域公開講座公開講座	1人	11月	障害者地域相談支援センターすまいる 荻窪
w在宅ケアマネジメントで行う家族支援の基本～事例と支 援者の思考プロセスを通じて考えよう～	2人	11月・12月	一般社団法人長寿社会開発センター
w「部下・後輩を育てるコーチング」	1人	11月・12月	東京都社会福祉協議会
w東京都福祉人材センター主催 第2回 新任職員の定着・育成入門研修	1人	11月・12月	東京都福祉人材センター
地域包括支援センターの看護職の役割 応用編	1人	11月	東京都看護協会
w杉並区高齢者虐待防止研修研修 高齢者虐待防止戦隊マモルンジャー！ ～身体拘束に必要な措置も添えて～	1人	11月	杉並区保健部介護保険課事業者係
w令和6年度区市町村介護予防事業担当者向け研修 実践編Ⅱ 多様性・機能強化研修 第4回	1人	11月	東京都健康長寿医療センター
養護者による高齢者虐待対応研修(応用研修A)	1人	11月	東京都高齢者・障害者権利擁護支援 センター
令和6年度 自立支援・介護予防に向けた地域ケア会議 アドバイザー養成フォローアップ研修	1人	11月	公益社団法人東京都福祉保健財団
w令和6年度杉並区在宅医療推進多職種研修 「精神疾患について もっと理解を深めよう！」	2人	11月	杉並区
w3 職種が知っておきたい 高齢者虐待防止・予防のスキル ～当事者の力を引き出す安全プログラム～	1人	11月	長寿社会開発センター
w令和6年度看護師等認知症対応力向上研修	1人	11月	東京都
w東京都入退院時連携強化研修	1人	11月	東京都
w令和6年度区市町村介護予防事業担当者向け研修 実践編Ⅱ 多様性・機能強化研修 第5回	1人	11月	東京都健康長寿医療センター
w令和6年度区市町村介護予防事業担当者向け研修	1人	11月	東京都健康長寿医療センター

実践編Ⅱ 多様性・機能強化研修 第6回			
杉並区困難事例研修	1 人	11 月	杉並区
東京都入退院時連携強化研修	1 人	11 月	東京都
令和 6 年度区市町村職員 高齢者権利擁護研修 権利擁護テーマ別実践研修(第3回)	1 人	11 月	東京都福祉局 高齢者社会対策部
w2024年度 東京都介護支援専門員 専門研修課程Ⅱ(更新)	1 人	12 月	公益財団法人 総合健康推進財団
認知症共生講座 認知症の本人とともにつくる共生社会 の実現に向けて	1 人	12 月	杉並区高齢者在宅支援課地域包括ケ ア推進係
w杉並区介護職員スキルアップ研修 利用者とのトラブル事例に学ぶ～カスタマーハラスメント ～	1 人	12 月	杉並区保健福祉部介護保険課事業者 係
杉並区 認定調査員新規研修	1 人	12 月	杉並区介護保険課
高齢者のフィジカルアセスメント	1 人	12 月	東京都看護協会
令和 6 年度 認知症初期集中支援チームの取組報告会	1 人	12 月	杉並区保健福祉部高齢者在宅支援課
地域とつながろう講座チャレンジ！ボランティア	1 人	12 月	杉並社協ボランティアセンター
杉並区地域包括支援センター職員課題別研修①	5 人	12 月	杉並区
地域包括支援センターの業務で活かせるファシリテーショ ンの基本を学ぶ	7 人	12 月	杉並区高齢者在宅支援課
認知症予防におすすめ図書館利用術	1 人	12 月	柿木図書館
急変時の対応	1 人	1 月	東京都看護協会
w令和 6 年度 第 2 回介護予防ケアマネジメント支援会議 会議内研修 「困った時にどうぞりハビリ専門職同行訪問」実際の声をも とに	*1 人	1 月	杉並区在宅支援課日常生活支援事業 係り
令和 6 年度 第3回東京都キャラバンメイト養成研修	1 人	1 月	東京都福祉局高齢者施策推進部 在宅支援課認知症支援担当
介護予防ケアマネジメント研修(実践編)	2 人	1 月	杉並区高齢者在宅支援課
w令和 6 年度東京都地域包括支援センター職員研修・現 任者研修(テーマ別) ファシリテーション～地域包括支援センターが主催する会 議等の効果的な運営～	1 人	2 月	東京都福祉局 高齢者施策推進部 実施機関:公益財団法人東京都福祉 保健財団
令和 6 年度「高齢者虐待対応研修」 事例を通じて本人の意志決定支援や養護者対応を学ぶ	*3 人	2 月	杉並区在宅医療・生活支援センター
wケアマネジメントと地域づくり 多職種連携地域に生きる 多職種連携 ～地域包括ケアシステムの深化地域共生社会実現に向 けて～	2 人	3 月	杉並区ケアマネジャー協議会
令和 6 年度 地域包括支援センター(ケア 24)	*3 人	3 月	杉並区保健福祉部高齢者在宅支援課

職員課題別研修②			地域包括ケア推進係
令和6年度 杉並区困難事例対応研修 支援困難事例と向き合う～‘違和感’が適切な支援を考えるきっかけになるかも?!～	*4人	3月	杉並区在宅医療・生活支援センター 包括的支援係
令和6年度 地域づくり研修 「多様な人が集まって主体的な活動が動き出す場づくり」	7人	3月	杉並区役所高齢者在宅支援課 地域包括ケア推進係
令和6年度 「キャラバン・メイトフォローアップ講座」	3人	3月	杉並区
w東京都認定調査員新規研修	1人	3月	東京都保健福祉部介護保険課
wケアマネジメント実践に活きる適切なケアマネジメント手法とその活用(杉並区主任介護支援専門員研修)	1人	3月	杉並区介護保険課

③生活相談員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
社会福祉士実習指導者講習会	1人	8月	専門学校高崎福祉医療カレッジ
w東京都介護支援専門員専門研修課程Ⅱ	1人	11月	公益財団法人総合健康推進財団
w令和6年度 第2期 東京都介護支援専門員更新研修 (実務経験者)32時間	1人	12月	公益財団法人総合健康推進財団

④看護師・保健師

研修名	受講者数	実施月	実施主体
w令和6年度東京都病院勤務以外の看護師等 認知症対応力向上研修	1人	11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
サンフレンズ上井草災害BCP2024の確認	*5人	4月	サンフレンズ上井草
引継ぎケースの課題解決の難しさ	*2人	7月	KSS 主任 CM 連絡会
2024 KSS 事例検討会	*3人	7月	KSS 事例検討会
高齢者・障害者の虐待防止	1人	8月	杉並区
感染症対策について	1人	10月	上井草支援センター
KSS魁精神班グループワーク テーマ「精神疾患を持つ利用者の支援」	*1人	11月	KSS会
支援困難事例と向き合う	1人	11月	杉並区在宅医療・生活支援センター
新任職員研修 研修 虐待防止 BCP 感染症予防	*3人	1月	上井草支援センター 各委員会
精神疾患のある患者や家族に対する具体的な対応方法について	1人	1月	杉並区

w生産性向上・ICT活用を知ろう『基本のキ』	1 人	2 月	長寿社会開発センター研究セミナー
これから始めるケアプランデータ連携システム	1 人	2 月	NPO法人タダカヨ
『ケアマネジャーのシャドーワークを考える』	*2 人	2 月	ケア 24 上井草・ケア 24 下井草
災害時における連携とケアマネジメントを考える	1 人	2 月	杉並区ケアマネ協議会
wケアプランデータ連携システムフリーパス説明会	1 人	3 月	国民健康保険中央会
wケアマネジメント実践に活かす適切なケアマネジメント手法とその活用	1 人	3 月	杉並区介護保険課事業者係

⑥栄養士・調理師

研修名	受講者数	実施月	実施主体
杉並区在宅医療地域ケア会議 在宅における管理栄養士との連携を深めよう	1 人	9 月	ケア 24 松ノ木
スチコン×冷凍食品もっと活用！	1 人	10 月	株式会社フジマック 東京クッキングラボトリー
食品衛生実務者講習会	1 人	10 月	杉並保健所
栄養士のための情報交換会 (BCP について)	1 人	10 月	東京都高齢者福祉施設協議会
東京都栄養士大会	1 人	11 月	東京都栄養士会

⑦事務職員

研修名	受講者数	実施月	実施主体
該当なし			

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
w「口腔ケアの基本のキ」	1 人	4 月	winwin 食支援セミナー
国際福祉機器展 2024	1 人	10 月	一般社団法人保健福祉広報協会
w環境を見る目がADLを高める	1 人	11 月	株式会社 winwin

(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

2023 年度、2024 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	2023 年度 超勤時間数	2024 年度 超勤時間数
上井草園	3.1	3.0
サンフレンズ善福寺	4.1	4.7
おあしす上井草	3.0	4.2
和田ふれあいの家	2.2	4.3
和泉ふれあいの家	5.6	10.2
松ノ木ふれあいの家	14.6	13.8
ケア 24 上井草	1.8	4.8
ケア 24 善福寺	0.8	0.6
ケア 24 和田	2.6	4.8
上井草支援センター	0.5	0.8
法人事務局	2.5	4.6
全事業所の月平均	2.6	5.1

職種別 1 人あたりの月平均 (2024 年度の実績の多い順)

職 種	2023 年度 超勤時間数	2024 年度 超勤時間数
所長(係長)	3.8	15.4
生活相談員・介護支援専門員(施設系)	7.1	13.0
生活相談員(在宅系)	6.0	11.6
事務職員	3.6	5.0
(管理)栄養士・調理師	5.3	4.8
介護職員	3.2	4.4
看護職員	3.6	4.3
相談員(包括)	1.8	3.6
理学療法士	0	2.4
介護支援専門員(居宅系)	0.9	0.8

2024 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 30.7 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 2.5 時間増加した。

3. 人数・平均在籍年数・平均年齢について

2024.3.31 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	112 人	9 年 0 ヶ月	43.3 歳
非常勤職員	128 人	8 年 5 ヶ月	61.2 歳

2024.3.31 職員年齢分布についてご報告いたします。

	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代	70 代	合計
常勤職員	21 人	19 人	32 人	29 人	11 人	0 人	112 人
非常勤職員	1 人	4 人	9 人	30 人	59 人	25 人	128 人

2024.3.31 在籍年数分布についてご報告いたします。

	1 年未満	1 ～ 4 年 目	5 ～ 9 年 目	10 ～ 14 年目	15 ～ 19 年目	20 年以 上	合計
常勤職員	16 人	36 人	19 人	7 人	18 人	16 人	112 人
非常勤職員	1 人	4 人	9 人	30 人	59 人	25 人	128 人

4. 採用試験実施回数・採用人数について

2024 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
60 回(同日開催あり)	72 人	33 人(内入職 25 人)

5.安全衛生業務報告

2024年度健康診断

①健康診断1回目結果

健康診断の1回目は、9月に2日間で行いました。対象者は166人で、受診率100%でした。

表1 健康診断1受診者数

対象者		166
受診者	男	67
	女	94
	計	161
個別受診者		5

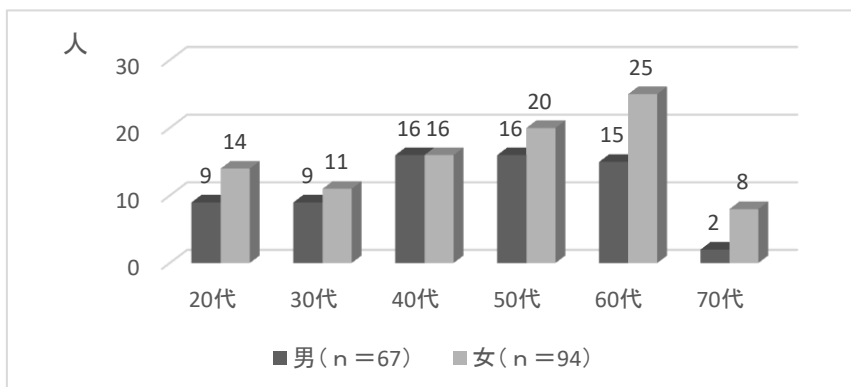


図1 年代別受診者数

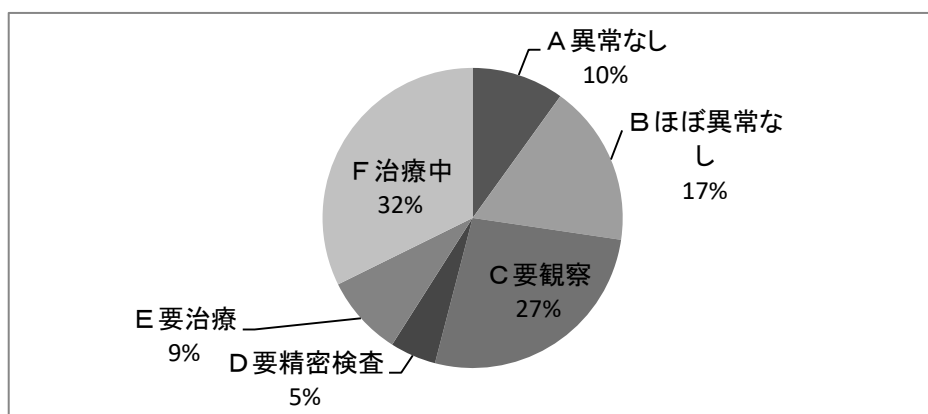


図2 判定別割合 (n=161)

所見の無いA異常なしとBほぼ異常なしは合わせて27%でした。
所見が有るC要観察とD要精密検査、E要治療は合わせて41%でした。
治療中は32%でした。

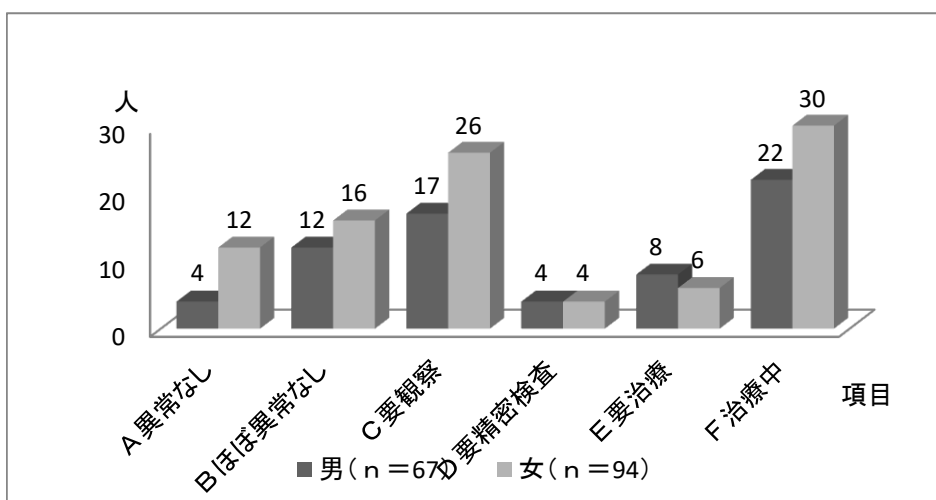


図3 男女別判定別人数

一番多い判定は治療中の52人でした。

②健康診断1の事後措置

健康診断の結果は産業医に確認していただき、その後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6名でした。また、就業制限の該当者はいませんでした。

表2 個別通知内容(重複あり)

通知内容	人数
脂質	3
高血圧	2
肝機能	2
腎機能	1
尿検査	1
便検査	1

③健康診断2回目結果

健康診断の2回目は、2月に2日間で行いました。対象者は夜勤の39人(男性25人、女性14人)で、受診率100%でした。

表3 判定別人数

判定区分	人
A異常なし	2
Bほぼ異常なし	9
C要観察	12
D要精密検査	7
E要治療	1
F治療中	8
計	39

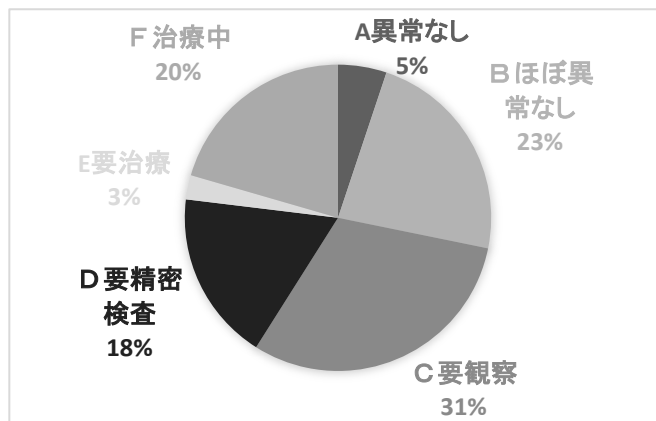


図4 判定別割合 (n=39)

④健康診断2の事後措置

健康診断の2回目も健診結果を産業医に確認していただきました。個別通知者はD要精密検査とE要治療の計8名に行っています。

2024年度腰痛健康診断問診票

①1回目結果

腰痛健康診断問診票は健康診断と同日に行っており、提出者は159人でした。

腰痛があると回答した人は87人(55%)でした。産業医に確認していただきましたが受診勧奨者はいませんでした。

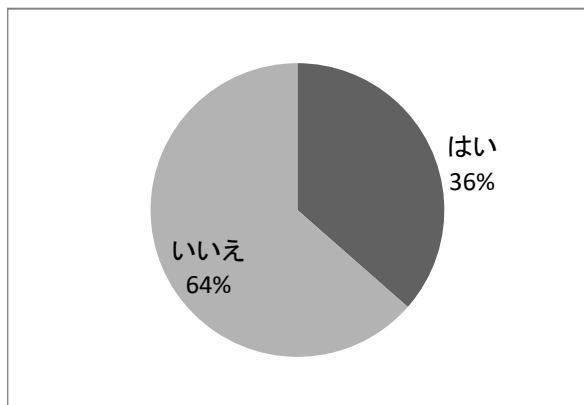


図1 今まで腰痛になったことがあるか(n=159)

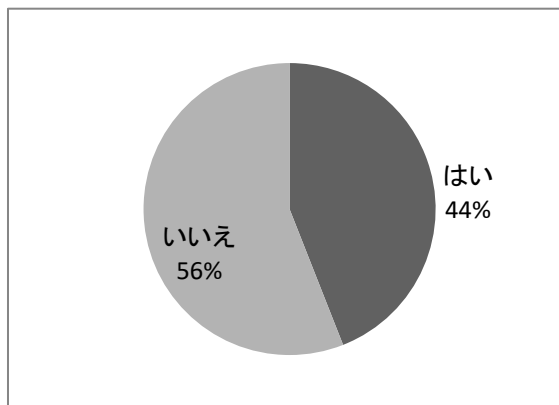


図2 現在の業務に就いてから腰痛が発生したか(n=159)

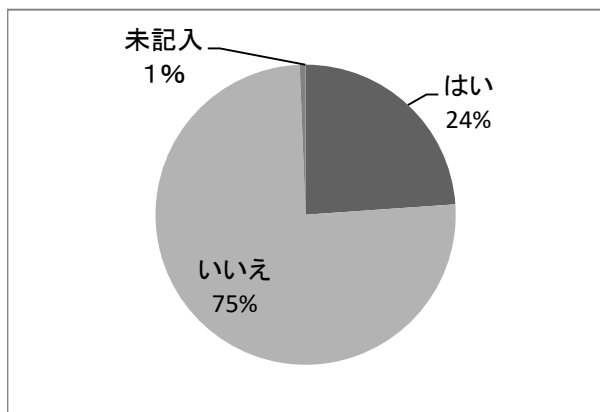


図3 現在の業務に就いてから腰痛が激しくなったか(n=159)

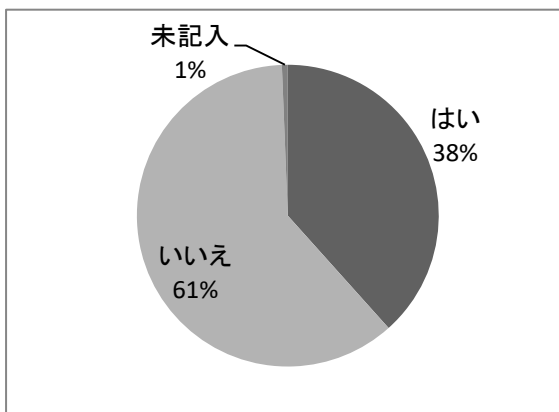


図4 最近1ヶ月間に腰痛が発生したか(n=159)

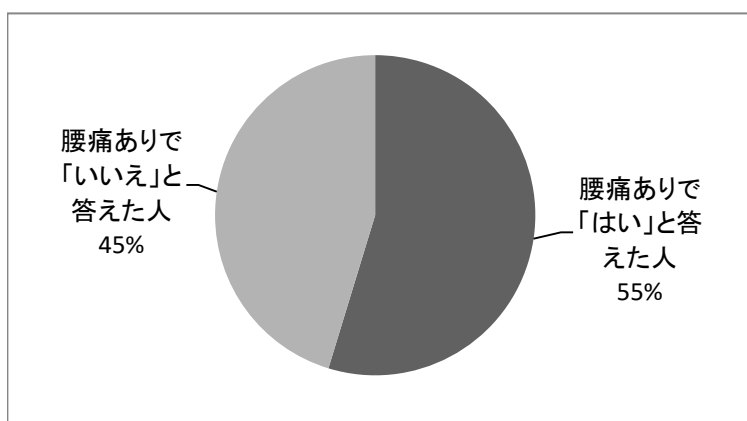


図5 現在の腰痛の有無(n=159)

現在腰痛がある、または業務についてから腰痛発生または激しくなる、または最近1か月間に腰痛ありで「はい」と答えた人=87人=55%

現在腰痛がある、または業務についてから腰痛発生または激しくなる、または最近1か月間に腰痛ありで「いいえ」と答えた人=72人=45%

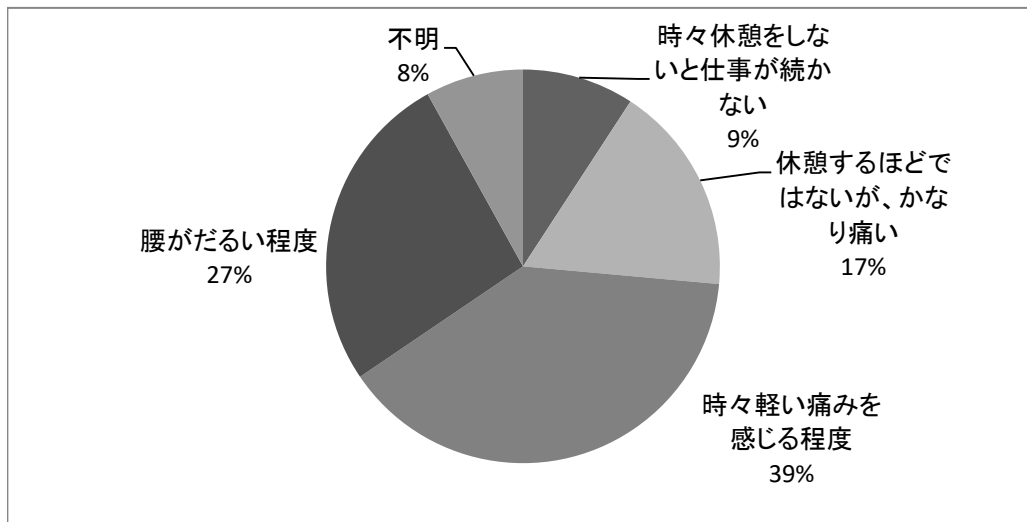


図6 現在の痛みの強さはどうか(n=87)

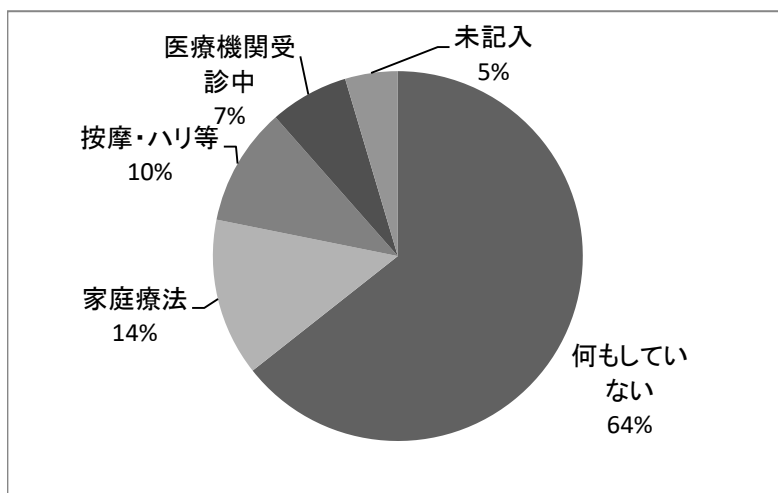


図7 現在腰痛の治療を受けているか(n=87)

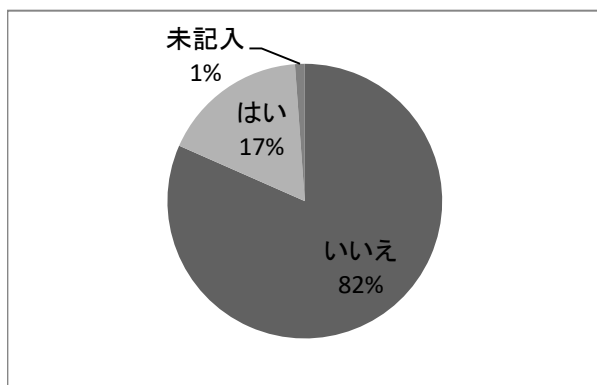


図8 作業前体操をしていますか(n=87)

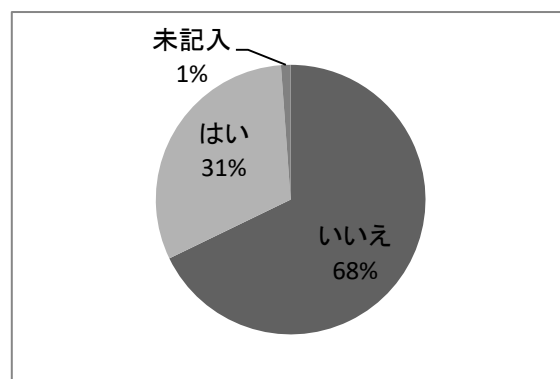


図9 運動をしていますか(n=87)

②2回目結果

2回目の腰痛健康診断問診票も健康診断と同時に行っています。対象者は39人でそのうち腰痛ありと回答した人は21人(53.8%)でした。

腰痛の自覚があっても治療は何もしていないと回答している人も多く、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。

2024年度ストレスチェック集計結果

今年度も健康診断と同じ9月に男性63名、女性93名、計153名にストレスチェックを行いました。

表1 男女別健康リスク評価表

	男性の健康リスク			女性の健康リスク		
	仕事の負担	職場の支援	総合	仕事の負担	職場の支援	総合
全国平均	100	100	100	100	100	100
業種平均 (社会保険・社会福祉・介護事業)	101	101	102	101	94	94
2024年サンフレンズ	100	101	101	99	94	93
2023年	102	101	103	97	89	86
2022年	96	90	86	97	83	80
2021年	93	96	89	97	91	88
2020年	100	98	98	96	85	81

健康リスクは過去の多くの研究から特に健康と関係があることがはっきりしている4つのストレス要因に注目して職場のストレスを評価しています。4つの要因とは仕事の量と仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援です。仕事の量とコントロールを仕事の負担、上司と同僚の支援を職場の支援として上記の表に数字で表されています。また、健康リスクの全国平均を100と設定してあります。

2024年のサンフレンズの男性は仕事の負担による健康リスクが全国平均と同じで、職場の支援による健康リスクが全国平均より1%高く、総合的な健康リスクが全国平均より1%高いです。女性は仕事の負担、職場の支援、総合の全てが100より下になっているので、健康リスクが平均よりも低い状態にあるといえます。

4つのストレス要因以外にも作業環境等のストレス要因も考えられるため、結果を適切に解釈する必要があります。

今年度も高ストレス者に産業医面談をお知らせしましたが、面談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

(2025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	94.9	3.80	89歳4月	2年9ヵ月	19
	サンフレンズ 善福寺	36	93.3	4.00	88歳	1年8ヵ月	17
通所介護	和田	26	80.0	2.4	85歳		36
	和泉	38	70.3	1.9	88歳		32
	松ノ木	38	74.7	2.0	88歳		23
小規模多機能型 居宅介護	おあしす 上井草	29	97.9	2.2	89歳9月	1年7ヵ月	21

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	423,274	370,746	52,528	12%
サンフレンズ 善福寺	235,740	211,832	23,908	10%
和田	72,366	78,477	-6,111	-8%
和泉	90,473	104,925	-14,452	-16%
松ノ木	88,824	92,858	-4,034	-5%
おあしす	98,759	85,331	13,428	14%
合 計	1,009,436	944,169	65,267	6%

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	106.6	3.27	9.8	3,593
	サンフレンズ 善福寺	4	98.2	2.84	3.9	1,432

4 資格保有状況

(2025年3月31日現在)

区 分	特養		小多機	通所介護・サ高住			居宅	地域包括			計
	上井草園	善福寺	おあしす	和田	和泉	松ノ木	上井草	ケア上井草	ケア善福寺	ケア和田	
総 職 員 数	73	37	13	24	26	25	6	9	9	8	230
(内訳)											
介 護 福 祉 士	24	14	10	4	9	8	6	6	4	2	87
実 務 者 研 修	5	4	2	0	3	2	0	0	1	0	17
初 任 者 研 修	7	3	0	5	2	3	0	1	1	0	22
介護職員基礎研修	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
1級ヘルパー	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
2級ヘルパー	13	3	5	4	4	6	2	0	1	0	38
社 会 福 祉 士	4	2	3	3	3	0	0	8	6	5	34
精神保健福祉士	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
保 健 師	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	4
看 護 師	5	1	1	2	4	2	0	1	2	1	19
准 看 護 師	1	1	0	0	1	2	0	0	0	0	5
(管 理) 栄 養 士	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	5
調 理 師	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
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	4	4	4	2	1	1	6	4	5	4	35
主任介護支援専門員	1	0	0	0	0	0	2	1	1	2	7
合 計	71	37	25	20	27	25	16	22	24	16	513

※ 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）

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	2	0	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	2	7	1	6	0	0	0	4	0	20
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	15	15	0	0	0	0	30
中学・高校生体験学習	0	0	4	2	4	2	0	0	0	0	12
そ の 他	0	0	0	3	0	0	1	1	0	0	5
合 計	2	2	11	6	25	17	1	1	4	0	69

6 和泉ふれあいの家 2024年度配食実績

	総食数 (平均食数/日)	収入	支出	収支
4月	347食 (13.3食)	216,420	216,420	54,580
5月	372食 (13.7食)	290,500	225,900	64,600
6月	374食 (14.9食)	291,850	225,690	66,160
7月	364食 (13.4食)	283,900	222,700	61,200
8月	354食 (13.1食)	276,050	219,110	56,940
9月	316食 (12.6食)	246,400	204,260	42,140
10月	340食 (12.6食)	265,400	214,440	50,960
11月	335食 (12.9食)	261,500	212,240	49,260
12月	294食 (12.3食)	229,500	196,520	32,980
1月	286食 (10.6食)	222,850	194,410	28,440
2月	284食 (11.8食)	221,250	192,510	28,740
3月	341食 (13.1食)	266,850	214,910	51,940
合計	4,007食 (12.9食)	3,072,470	2,539,110	587,940

発行日 2025年5月

社会福祉法人サンフレンズ

「2024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/>