

平成30年度

# 事業報告書

社会福祉法人 ハッピーネット



平成30年度 事業報告書 目次

1. 法人理念・基本方針	1 頁
2. 法人組織図	2 頁
3. 各事業報告	
1 法人本部	
1 事務局(総務)	3 頁
1 事務局(人事、情報システム)	4 頁
2 施設管理課・工務課・コンプライアンス委員会	6 頁
2 中野林部門	
1 特別養護老人ホーム 中野林ゆめの園	8 頁
2 特別養護老人ホーム 中野林ゆめの園 ショートステイ事業	8 頁
3 中野林ゆめの園 デイサービスセンター	9 頁
4 多機能型事業所 大宮ゆめの園	10 頁
5 大宮ゆめの園 デイサービスセンター (日中一時支援事業)	11 頁
6 大宮ゆめの園 放課後等デイサービス	11 頁
7 大宮ゆめの園 児童発達支援事業	11 頁
8 中野林ゆめの園 ヘルパーステーション (高齢)	12 頁
9 中野林ゆめの園 ヘルパーステーション (障害)	12 頁
10 中野林ゆめの園 居宅介護支援センター	13 頁
11 中野林ゆめの園 居宅介護支援センター (居宅介護支援事業)	14 頁
3 川越部門	
1 多機能型事業所 駒ヶ島ゆめの園	15 頁
2 第二駒ヶ島ゆめの園 (日中一時支援事業)	16 頁
3 駒ヶ島ゆめの園 ヘルパーステーション	17 頁
4 川越ゆめの園 障害者相談支援センター	18 頁
5 川越ゆめの園 放課後等デイサービス	19 頁
6 川越ゆめの園 児童発達支援事業	19 頁
7 第二川越ゆめの園 放課後等デイサービス	20 頁
8 第三川越ゆめの園 放課後等デイサービス	21 頁
4 さいたま部門	
1 ゆめの園 うふれ宮原	22 頁
2 ゆめの園 うふれ宮原 (生きがい事業)	22 頁
3 ゆめの園 うふれ宮原 (日中一時支援事業)	22 頁
4 宮原ゆめの園 ヘルパーステーション (高齢)	23 頁
5 宮原ゆめの園 ヘルパーステーション (障害)	23 頁
6 宮原ゆめの園 生活サポート事業	23 頁
7 さいたま市北区西部圏域福祉包括支援センター ゆめの園	25 頁
8 ゆめの園 うふれ浦和	26 頁
9 うふれ浦和 ヘルパーステーション (高齢)	27 頁
10 うふれ浦和 ヘルパーステーション (障害)	27 頁
11 うふれ浦和 居宅介護支援センター	29 頁
12 多機能型事業所 浦和ゆめの園	30 頁
13 さいたま市障害者就労者向け企業活動支援講座	31 頁
14 ゆめの園 うふれ倉皇	32 頁
15 宮原ゆめの園 居宅介護支援センター	33 頁
16 さいたま市西区障害者生活支援センター ゆめの園	34 頁
17 ゆめの園 いろは本郷放課後等デイサービス	35 頁
18 ゆめの園 いろは本郷児童発達支援事業	35 頁
5 東京部門	
1 ゆめの園 春日町ヘルパーステーション (高齢)	36 頁
2 ゆめの園 春日町ヘルパーステーション (障害)	36 頁
3 練馬区生きがいデイサービス事業	36 頁
4 春日町ゆめの園 居宅介護支援センター	38 頁
5 春日がより 放課後等デイサービス	39 頁
6 春日俱楽部	40 頁
7 春日俱楽部 (日中一時支援)	40 頁
8 志村ゆめの園 居宅介護支援センター	41 頁
9 志村ゆめの園 障害者相談支援センター	42 頁
10 板橋ゆめの園 はすねっこ	43 頁
11 板橋ゆめの園 おおば(日中一時支援)	45 頁
12 autumnおろし デイサービスセンター	47 頁
6 荻原部門	
1 特別養護老人ホーム 荻原ゆめの園	48 頁
2 特別養護老人ホーム 荻原ゆめの園 ショートステイ事業	48 頁
3 荻原ゆめの園 デイサービスセンター	50 頁
4 荻原ゆめの園 認知症デイサービスセンター	60 頁
5 荻原ゆめの園 多機能型事業所 生活介護	61 頁
6 荻原ゆめの園 多機能型事業所 放課後等デイサービス事業	62 頁
7 荻原ゆめの園 事業所内保育所	63 頁
8 荻原ゆめの園 ヘルパーステーション (高齢)	64 頁
9 荻原ゆめの園 ヘルパーステーション (障害)	64 頁

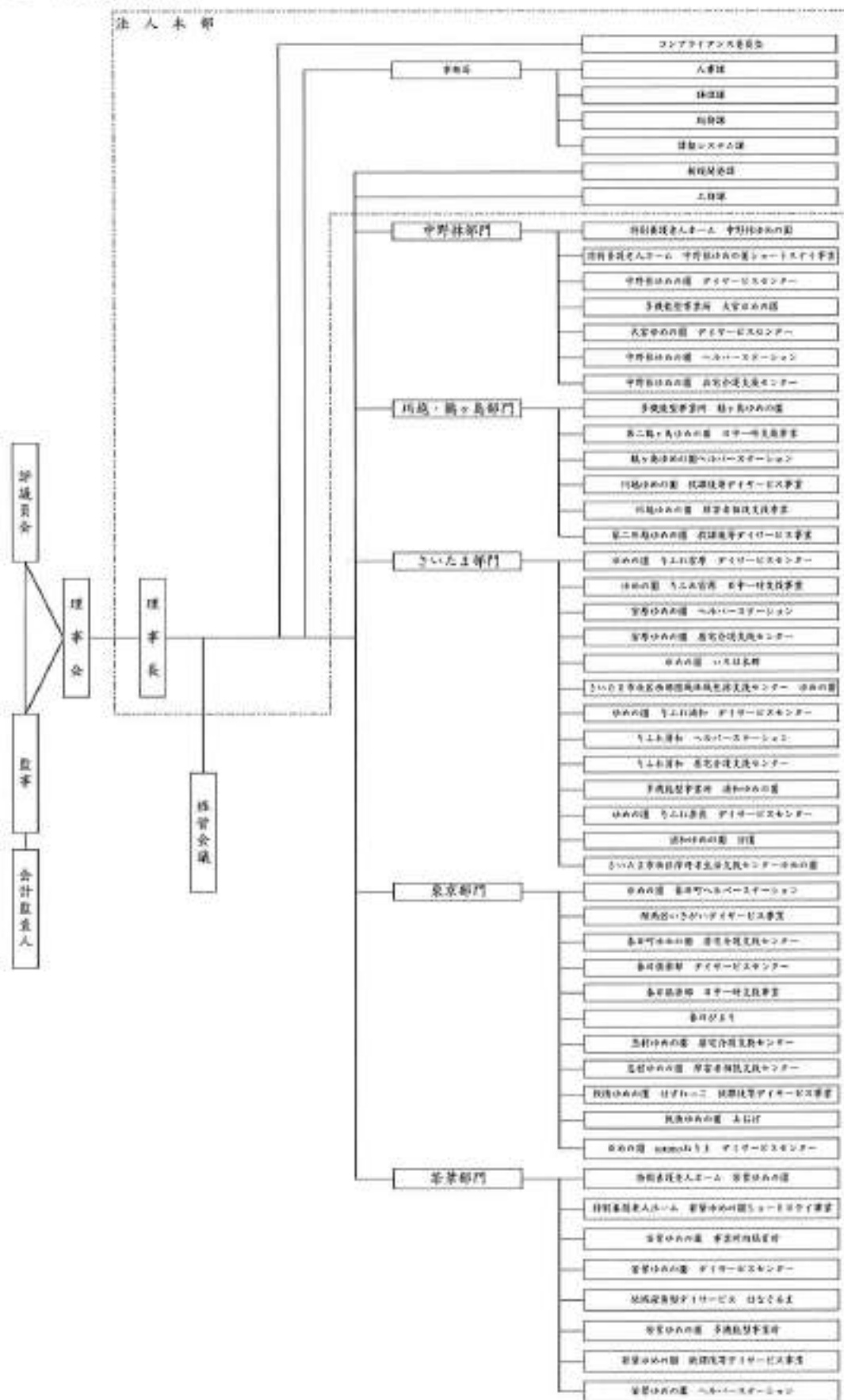
# 事業報告書

社会福祉法人ハッピーネットは以下に定める法人理念・基本方針のもと、社会福祉事業の主たる担い手としての自覚を強く持ち、全ての役職員が一丸となって、福祉サービスの質の向上と地域福祉の推進に努めます。

## 法人理念・基本方針

---

1. 社会制度や地域社会の変動、住民生活と意識の変化、社会福祉ニーズに敏感に反応し、それに対応できる柔軟性を発揮し、地域に溶け込んだ運営を目指す。
2. 施設の専門性をもって、他の機能と共同し、地域福祉の発展充実に努めると共に先駆的・開拓的・実験的な事業に積極的に取り組む。
3. 施設利用者の満足度や新たなニーズの実情を個別的・総合的に把握し、全人的な感覚を持った対応で、利用者に対し主体性のある生活保障と人間性豊かな生活環境を提供する。
4. より高度な介護技術獲得のために、職員の資質向上の機会を積極果敢に取り入れると共に職員の待遇改善に努め、高度な介護技術を持つ職員集団を形成する。
5. 明るく楽しい職場環境の中でも、組織、チームワーク、責任と権限を明確に規定し、利用者に対して質の高いサービスを提供できる職場とする。



## 事業報告（東京部門）

5-1 ゆめの園 春日町ヘルパーステーション（高齢）

5-2 ゆめの園 春日町ヘルパーステーション（障害）

5-3 練馬区いきがいダイサービス事業

### (1) 目標に対する結果

①利用実績（のべ人数、時間）※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
高齢事業	7,286名	7,028名	104%
	8,632時間	8,273時間	104%
障害事業	598名	419名	143%
	5,167時間	3,304時間	156%
合計	7,884名	7,447名	106%
	13,799時間	11,577時間	119%

②利用実績（のべ人数）※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
いきがいダイサービス	1,462名	1,480名	99%
合計	1,462名	1,480名	99%

③サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
資格取得	介護福祉士取得1名	未達成	介護福祉士1名不合格、実務者研修が2019年4月受講終了に延長
管理者 (労務管理研修)	年1回	達成	次年度は副管理者が受講
常勤研修	月1回	達成	ヘルパーへの伝達の道筋が必要
介護技術研修	年4回実施	達成	個別対応が多かったので全体研修等をして周知をする必要がある。
ヘルパー研修	隔月開催	概ね達成	年度末に実施ができなかった為次年度は年間計画を用いる。
ケース会議	3カ月に1回実施	達成	リスクに備えたケースの習得が必要

### (2) 重点取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
47%の達成率に留まりました。取得した職員と、していない職員の大きな差が課題です。今後は計画表を用いて確実に取得する事が重要です。
- ◇ 残業時間削減  
事業所全体で年間821.5時間減少し前年度の31.74%削減、一人当たり年間23時間減少し前年度に対し8%削減。引き続き9個の勤務パターンを効率的に使用し残業時間の削減していきます。
- ◇ 離職予防  
常勤2名、登録ヘルパー2名が退職し、前年度に対して2名離職者が減少しました。退職時期が上半期に集中している事から事業所が安定せず職員のフォローの不足が原因と考えられます。登録ヘルパーと関る職員を固定せず、全常勤職員が相談窓口となれる様に日常的に連絡を取り交流を図ります。

### (3) 事業所取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 適正なサービスの提供により支援事業所との信頼関係の構築、連携を深める。  
年間5回の外部研修に参加。技術・知識をの習得に努め、隔月の内部研修実施により情報共有と伝達を行いました。
- ◇ 定期的なヒヤリハット・状況報告書を検証し、事故防止に努める。  
年2回ヒヤリハットの検証を行った結果、状況報告書を2件提出しました。また、移動中に職員の怪我が発生しましたので、今後は利用者の事故防止と共に職員が安全にサービスに出られるよう、月に一度必ず注意喚起を行うようにします。
- ◇ 地域との取り組み  
練馬まつりへの参加、春日町会総会への出席を行いました。継続して春日町会に関わる事で地域との繋がりを作っていきます。

## 5-4 春日町ゆめの園 居宅介護支援センター

### (1) 目標に対する結果

① ケアプラン作成件数 ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績(報告)	H30年度目標(計画)	H30年度達成率
ケアプラン	1,930件	1,500件	128件
認定調査	161件	216件	74件
合計	2,091件	1,716件	121件

② サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
地域研修・会議参加	各自年4回以上参加	達成	業務との兼ね合い・スケジュール管理
事業所内ケアプラン検討会	月1回以上	達成	担当する回数にばらつきが。

### (2) 重点取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
全職員が達成できました。
- ◇ 残業時間削減  
研修や会議を除きゼロでした。
- ◇ 離職予防  
家庭の事情により1名退職しましたが、離職率は前年と変わらずでした。

### (3) 事業所取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 労務改善環境の取り組み  
管理者が労務管理研修に1回参加し、それを職場に還元できるようにしました。
- ◇ サービスの質向上のための取り組み  
機能団体が主催する研修会等につき1回以上参加し、スキルアップに励みました。
- ◇ 新規開拓に向けて  
毎月の実績報告にて空き状況を各包括に継続して伝えた所、毎月10件程度の依頼を頂きました。今後も継続していきます。

## 5-5 春日びより 放課後等デイサービス

### (1) 目標に対する結果

①利用実績 (のべ人数) ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績(報告)	H30年度目標(計画)	H30年度達成率
放課後等デイサービス	3,502名	3,001名	116%
合計	3,502名	3,001名	116%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
社内研修	6回	東京地区虐待研修・内部研修の実施	全員基まつての研修が難しいので資料を渡して口頭で説明をした
社外研修	8回	練馬区人材育成センターにて研修受講	研修時期が重なってしまった
意向・趣向調査等	1回	年に1度アンケート調査をしている	回収率があまり良くなかった

### (2) 重点取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得 【職員未達成・パート達成】
  - ①30年度5月より日曜をフルオープンにしたことにより人員体制が整いませんでした。
  - ②常勤は各1~3日しか取得ができませんでした。
- ◇ 残業時間削減
  - ①今まで利用者様をお預かりする時間が18:00までだったため、その後送迎になると時間がかかっていましたが17:30に変更したことにより、定時内で終わることが出来るようになりました。
  - ②車両(カーゴ)を1台購入して頂いたことにより、今までは2台での送迎で時間がかかっていました。が、3台での送迎が可能となりました。
- ◇ 離職予防
 

30年度、常勤職員の離職なし。非常勤に関しては学生で就職するため引き留めることが不可でした。

### (3) 事業所取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ サービスの質の向上を目的とした社内研修の実施、社外研修の参加の促進
 

一人2回以上、外部研修に参加しました。また、研修内容は段階に応じた研修内容にしました。また、社外研修後、各職員に社内研修で研修の内容を伝達し共有しました。
- ◇ 運転時の無事故・無違反の徹底
 

毎日業務終了後は反省会にて自分の運転を振り返り事故を防止しました。
- ◇ ボランティアの充実を図る。
 

昨年度1名のボランティアに対して、今年度3名のボランティアが来園しました。また、練馬区内の高校、大学に今年度1回チラシをDMで送りました。



5-6 春日倶楽部（通所デイ）

5-7 春日倶楽部（日中一時支援事業）

(1) 目標に対する結果

①利用実績（のべ人数） ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
通所介護	8,024名	7,847名	102%
日中一時支援事業	1,139名	1,131名	101%
合計	9,163名	8,978名	102%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
社内研修	月一回	虐待研修、権利擁護研修など	一回の研修で5人以上は参加できるように日程調整を行う
社外（行政）研修	年3回実施	適下研修、認知症研修など	全体会議で各職員への伝達を行う機会が月に1回しかなかったため、参加率の悪い日は、もう1日伝達する時間を作る
意向調査	年1回実施	6月に実施	半期に1回行えるようカレンダーに期間を記入し、満員の無いように調整を行う

(2) 重点取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
全正職員に有給休暇5日以上の取得を促し、全職員で取得日が被らないように調整することで100%達成することができました。
- ◇ 残業時間削減  
各職員で月20時間以内に抑えるように業務の分散を行った結果、4月から2月までは達成することができましたが、3月のみ1名22時間となりました。原因は正職員が移動したことで、送迎に乗りなければいけない時間が増えてしまい達成することができませんでした。来年度は、出勤時間の調整を行い、朝の送迎に出る職員と帰りの送迎に出る職員分担を勤務表で行う事で、さらなる削減を行います。
- ◇ 離職予防  
月に1回、第2木曜日に職員間でミーティングを行い、各職員との意見交換や方向性のすり合わせを行う事で、各自が自身の意見を発言できる場を作りました。結果、前年度離職者は4名でしたが、今年度は5名となりました。5名のうち3名は厨房委託に伴い、委託業者へ移動となった為退職なので、春日倶楽部からの退職は2名となります。

(3) 事業所取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 東京高齢在宅部門の事業平準化（通所）  
月1回以上の同一事業者間会議を実施を行い、各事業所間での伝達を行いました。
- ◇ 新規事業展開に向けた人材の育成  
中西彰彦を副主任、土田隼人をチーフとし、後輩職員の育成や事業所の運営を行えるよう教育しました。
- ◇ 競合他社・近隣動向のマーケティング実施  
年に1回実施をしたが、近隣の状況は大きく変わってきているため、十分にマーケティングはできていません。来年度からは年2回を目標にマーケティングを行います。

## 5-8 志村ゆめの園 居宅介護支援センター

### (1) 目標に対する結果

① ケアプラン作成件数 ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績(報告)	H30年度目標(計画)	H30年度達成率
ケアプラン	2241件	2,134件	105%
認定調査	281件	120件	234%
合計	2522件	2,254件	

② サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
地域研修	各ケアマネ3回以上	すべての職員達成	個別計画に合わせて地域研修に参加できた
事業所内ケアプラン検討会	月1回ケース会議 週1回内部ミーティング	月1回のケース会議を行い中立公正な立場でプランの検証を行った	法令遵守し解釈を把握しケース会議やミーティングを行い情報共有しながら知識向上ができた

### (2) 重点取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
9名の職員中、2名の職員が有給休暇5日取得しました。新規利用者の獲得や研修等を優先した結果です。計画年休予定を把握し、時季を指定して有給休暇を確実に取得するようにします。
- ◇ 残業時間削減  
ノー残業デイを取り入れ、定めた曜日は職員を一齐に退社させることで残業を減らし、業務の効率化に取り組みました。また、残業の事前申請制化を行い、残業の実態を把握し、不要な残業を削減しました。その結果として、年間一人当たりの平均残業時間が8時間未満となり、残業時間を削減できました。
- ◇ 離職予防  
この3年間で離職者はいませんでしたが、親の介護で非常勤が1名・職員の高齢化に伴い、通勤時間の負担から常勤1名離職となりました。話しやすい社内コミュニケーション活性化に取り組みました。

### (3) 事業所取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 計画的に研修や事例検討会に参加する。  
個別研修計画を作成し、個々のスキルにあった研修参加を実施しました。医療依存度の高い利用者や身寄りがいないケース等の依頼が多いため、事例検討会研修参加を重点的に行いました。また、地域包括支援センター主催の事例検討会に参加を行い、事例提供者としての参加、参画者としてファシリテーターとして参加し、地域の連携や必要な知識を習得することができました。
- ◇ 法令制度に基づくサービス提供と職員理解の向上  
特定事業所加算Ⅱの算定を確保するため、他の法人が運営する事業所と共同で事例検討、研修会を実事例検討研修会を実施しました。専門性の高い人材の確保・中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応が迅速にできるように週1回ミーティングを行い、知識向上に取り組みました。
- ◇ 個別ノー残業デイの実施  
週1回はノー残業デイを計画し、日々の業務の内容を見直し、業務内で仕事が終わるように心掛けました。週1回ノー残業デイを導入し【定時までには終わらせる】という職員の意識を高めることが出来ました。メリハリをつけた働き方を浸透することが出来ました。その結果として、趣味やスキルアップのための時間を確保でき、主任介護支援専門員の取得1名、相談支援支援専門員取得4名取得できました。

## 5-9 志村ゆめの園 障害者相談支援センター

### (1) 目標に対する結果

#### ①実績件数

※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績(報告)	H30年度目標(計画)	H30年度達成率
特定相談支援(新規計画)	84件	15件	560%
特定相談支援(モニタリング)	204件	175件	117%
障害児相談支援(新規計画)	23件	15件	153%
障害児相談支援(モニタリング)	150件	195件	77%
合計	461件	400件	115%

#### ②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
社外研修	6回	各職員が参加できるよう調整し、参加後は伝達研修を実施し、情報共有を行った。居宅介護支援事業所とも情報共有を行い、高齢・障害の知識を身につけられるように行った	今後も加算対象の研修に各職員が参加し、職員移動があっても加算取得できることが課題であり、取得可能な体制を作る
事業所内ケアプラン検討	12回	月1回の部署別会議の中で、困っている事例を検討した。それ以外でも、その都度職員間で事例の検討を行い相談にあっている	各職員、対応に悩むケースを担当している為、今後事業所内での検討、関係機関とも相談しながら対応する

### (2) 重点取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
管理者以外の職員は5日以上取得ができたが、管理者は業務先の状況もあり5日の取得ができませんでした。
- ◇ 残業時間削減  
勤務時間外の訪問は毎月ありますが、業務手当の時間内で収めており、それ以外の残業は29・30年度共に0でした。
- ◇ 離職予防  
各職員がオーバーワークにならず、相談業務に集中できるよう、仕事や役割を調整しました。また、仕事の仕方等については、みんなで話し合い決めるようにしました。30年度の退職者は0名でした。

### (3) 事業所取り組みに対する結果(実績等)

- ◇ 今年度、事業所担当ケース数目標200件。  
9月、10月に職員の増員があり、当初目標としていた委託事業を取る為のアドバンテージを取る為の区内1番の200件の目標は達成できました。今後は、担当件数ではなく給付件数に重点を置き、黒字転換に向け取り組みます。
- ◇ 研修に積極的に参加し、相談援助職としての知識や技術の向上を図る。  
30年度は、労務管理、権利擁護、虐待、視覚障害、精神障害、要医療児者支援体制加算、精神障害者支援体制加算の要件となる研修に参加でき、知識の共有だけでなく、加算要件も取得できました。
- ◇ 多様な角度から検討できる知識を増やす。  
今年は、多くの新規ケースを担当したことから、健康福祉センター、学校、児童相談所等との連携する機会も増え、各立場からの支援の見方や多角的な考え方に触れる事ができました。

## 5-10 板橋ゆめの園 はすねっこ

### (1) 目標に対する結果

①利用実績（のべ人数） ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
はすねっこ（定員15名）	5,762名	5,775名	100%
けやき分園（定員20名）	6,359名	6,263名	102%
合計	12,121名	12,038名	101%

### ②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
社内研修	年5回	虐待防止研修、中途導入研修、新人研修、処遇研修等	年間5回実施。職員参加率が約5割。研修内容の共有が課題。同じ研修を2,3回に分け、参加率7割を目指し研修方法を検討
社外研修	年7回	板橋区放課後等デイ事業者連絡会での研修、療育センター実施の研修等に参加	年間7回実施しているが、非常勤職員の参加が1割。外部研修での内容を伝達・共有が課題。内訳研修等を用いて内容の共有を図る
意向・趣向調査等	2回	事業所評価表満足度調査	年間2回実施。結果に基づき検証を行う。改善策等来期に反映していく

### (2) 重点取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
目標に対し、60%の達成率。上半期に職員配置が足りず有休を計画的に取得出来ませんでした。今後、事前に計画を立て取り組んでいくことで100%を目指します。
- ◇ 残業時間削減  
月末や長期休暇等残業が生じる時期もあるが、毎月5回以上のNO残業日を取り組むことで、昨年度に対し平均月5時間の削減しました。
- ◇ 離職予防  
昨年度は常勤職員1名、非常勤職員2名の退職に対し、今年度は常勤職員1名、非常勤職員4名退職。昨年度に対し退職者は増えていますが、非常勤職員の4名の退職理由として定年・学校卒業し就職という理由が挙げられることから、職場環境での退職は減少していると考えられます。

### (3) 事業所取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ サービスの質の向上を目的とした社内研修の実施、社外研修の参加の促進  
東京部門で連携を取り事業所間交換留学を考えていましたが、人員の課題点があり計画的に実行できず未達成となりました。次年度は事前に計画を立て、事業所間ですり合わせ、取り組んでまいります。外部研修に常勤職員の約5割は年3回以上参加。3割は4回以上参加でき目標達成。研修に参加することで職員のモチベーションが向上し、スキルアップを図ることでサービスの質の向上につながっています。
- ◇ 運転時の無事故・無違反の徹底  
昨年度車両事故3件。今年度車両事故が1件とあり減少したが、無事故・無違反は未達成でした。送迎時のマニュアルの見直し、朝礼時に注意事項を毎回申し送りすることで意識付けと、無事故無違反の徹底を進めます。

- ◇ ボランティアの充実を図る。
- 昨年度同様、大学生や地域の高校生が毎月5名～10名ボランティアとして来ています。今年度、東京地区合同で行った行事に既存の学生ボランティアの他に、学生サークル団体が参加されました。引き続き、行事に合わせてボランティア募集の案内を行い新規1件以上のボランティアを開拓を目指します。

## 5-11 板橋ゆめの園あおば（日中一時支援事業）

### (1) 目標に対する結果

①利用実績（のべ人数） ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
日中一時支援事業	4,502名	4,300名	105%
合計	4,502名	4,300名	105%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
社内研修	部門内研修・法人内研修 2回	職員が参加できるよう調整 参加後は伝達研修を実施し、情報共有を行い日々の業務に役立てた	勤務が平日の夕方ということもあり、全員参加ができなかった
社外研修	4回	労務管理、精神障害、虐待、差別解消について研修に参加した。事業所へ戻り伝達研修を行い、情報共有を行った	各職員が年2回を目標としたができなかった 各職員の意識向上になる為、早めに勤務調整を行い参加できる体制を整える
ご利用者・ご家族意向確認	平成30年7月25日 家族会開催	年2回の予定であったが、事業終了の為1回となった ご家族としては、横のつながりもわかり、法人に対しても質問ができる機会となり、満足される方が多かった	事業所の状況や取り組みをお伝えできる良い機会になり、ご家族にとっては事業所の対応や考え、今後の方向性の確認ができる良いコミュニケーションの機会になった

### (2) 重点取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
所属長以外は、5日間取得できました。しかし、リフレッシュする為の休暇だけではなかったもので31年度は必ず計画的に取得するようにします。
- ◇ 残業時間削減  
29年度の残業は0でしたが、30年度は年間1人約3時間の残業がありました。内容は、送迎の遅れやイレギュラーな利用者対応によるものであり、それ以外の業務は勤務時間内に終わらせています。
- ◇ 離職予防  
各職員の仕事がオーバーワークにならないよう、役割分担を決めて行いました。また、資格の取得を推奨し、その為業務を調整し、モチベーションの向上を図りました。悩みのある職員とは話をする時間を作り、一緒に考える時間を作りましたが、年度末に、他の業界に就職希望の為、常勤一名が退職となりました

### (3) 事業所取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 稼働の安定と支出の削減  
新規ご利用者の獲得のための営業の他、キャンセルを見込んでの利用調整を行い稼働は安定しました。年度初めから活動・消耗品費100円/1日を頂き、ご利用者負担による支出削減を行いました。
- ◇ サービスの質の向上を目的とした社内研修の実施、社外研修の参加の促進  
東京部門で行った虐待に関する研修、法人主催の権利擁護に関する研修に参加、戻って伝達研修を行い知識や意識を深められました。社外研修は目標の年4回参加でき達成できました。

- ◇ 運転時の熱事故・無違反の徹底  
平成30年6月に若葉ゆめの園駐車場内にて、看板に接触する自損事故が1件。それ以外はありません。
- ◇ 活動内容の充実  
ご利用者の障害程度が重度の為、なかなか活動が成立しないことが課題であったが、新たな取り組みとして、若葉ゆめの園生活介護との合同の運動会や、放課後デイと合同でのクリスマス会、毎月のクッキングを行い、より楽しめる機会を作りました。

## 5-12 asumoねりまデイサービスセンター

### (1) 目標に対する結果

①利用実績 (のべ人数) ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績 (報告)	H30年度目標 (計画)	H30年度達成率
通所介護	11,795名	11,275名	104.6%
合計	11,795名	11,275名	104.6%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
社内研修	年4回実施	虐待防止研修、中途導入研修、交通安全研修・処遇研修	年間4回の実施理解を求める為各職員の書面提出を行った
社外研修	年9回実施	虐待防止、接遇、介護の心構え、安全運転管理、シルバードライバー研修	年間5回の実施外部研修をもっと職員に伝達・共有すべきだった
意向・趣向調査等	年1回	満足度調査	年間1回の実施調査した結果を検証し、活かせてなかった

### (2) 重点取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
ワークライフバランスの推進を図るための年次有給休暇の5日以上取得について、目標に対し達成率90%にすることができました。今後は計画表に基づき100%を常態化します。
- ◇ 残業時間削減  
週1回のNO残業ダイの確立ができなかった原因は、送迎の粗みせ方です。この残業を見直す為送迎範囲再構築を来期行い、現状の5%削減を目指します。
- ◇ 離職予防  
年間離職者12名の内訳=厨房委託者3名・家庭都合者4名・引越しその他4名、職場環境の都合1名となり数多くの離職者が出ましたが、逆に職場環境が原因数は少ないのがわかりました。今後も理由を明確に把握できるように努めてまいります。

### (3) 事業所取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 東京高齢在宅部門の事業平準化 (通所)  
東京部門の老人ダイの会議を春日倶楽部と週1回実施しました。同一事業において事業展開の安定化のために取り組みました。
- ◇ 運営・接遇等の質の向上を目的とした、事業所内会議制度の確立  
月に一度のダイ会議を実施し、下半期は残業時間の削減も視野に入れ、業務時間内で、職員同士の連携の中で、運営・接遇等の質の向上に取り組みました。
- ◇ 新規事業展開に向けた人材の育成  
新規事業を見据え、介護職員、機能訓練指導員等の育成を心掛けました。とくに機能訓練指導員には個別機能訓練加算Ⅱのプログラムを通して、新規事業展開にも即戦力となりえるように育成を図りました。



## 事業報告（若葉部門）

6-1 特別養護老人ホーム若葉ゆめの園

6-2 特別養護老人ホーム若葉ゆめの園 ショートステイ事業

### (1) 目標に対する結果

①利用実績（のべ人数） ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
特養	41,540名	41,660名	99.71%
ショートステイ	7,664名	8,150名	94.03%
特養・ショート合算	49,204名	6名	98.78%

②サービスの質の向上（今年度の取り組み）

区分	運営実績	取り組み状況	課題・反省
その人らしさを追求し余生を過ごせる環境	ご入居者様お一人お一人様が、ご自宅での生活の延長を実現できるように、サポートを継続的に行っていく	自宅でご使用になられていた、慣れ親しんだ食器や家具を持ち込んでいただくことの継続。ユニットリーダー研修や個別ケア研修の受講職員を増やし、個別ケアの質・知識の向上を図った	他職種協働で、個別ケアの質の向上を目的に、手法としてユニットケアに取組み、自宅での生活の延長の実現に少しでも近づけ、質の高い個別ケアの提供を図っていく
行事計画	各ユニットで毎月、様々な行事を実施することで、ご入居者様に楽しさを感じる時間を過ごしていただくことができた	制作、季節、調理レク等・園芸・ドックセラピー・夏祭り・外出活動を実施	毎月の行事実施は継続しつつ、内容のバリエーションを増やすことに注力する
心身のケア	ユニット型の特徴を生かし、職員の固定配置が継続され、顔なじみの職員がいる環境で、個別のケアを提供することができた	他職種の職員で、ご入居者様のお話の聞き手になることができ、精神的なケアを行うことができた	今後も継続して、他職種の職員で、ご入居者様の精神的なケアを実施していく
家族	面会は多くの方が来園して頂くことができた	家族連絡会を実施。2回予定していたが、1回はインフルエンザ対応の為中止となってしまった	今後も継続して面会して頂けるよう環境を整える。外出・外泊をより行って頂けるよう呼び掛けていく。また、外出レクでの家族参加を促していく
地域連携	地域を拠点として活動されている団体様や、支援学校等のボランティア様に来園いただき、ご入居者様と交流する機会が確保できた。また、フラワーフェスティバルの行事を通して、地域の方々とも交流を深めることができた	中台地区青少年ジュニアリーダー・志村学園・ドックセラピー・傾聴ボランティアの受け入れができた	今後も、近隣の住民やボランティア様の受け入れを積極的に実施していく

### (2) 重点取り組みに対する結果（実績等）

◇ 年次有給休暇5日以上取得

相談課は100%、介護課は39%の取得率となりました。今後は、年間取得予定表に則り、計画的な有休取得100%必達に向け、取得を促していきます。

◇ 残業時間削減

月の残業時間を介護課全体のトータルで、100時間前後削減することができました。残業は緊急時以外は事前申請を徹底する形とし、上長が残業時間を把握しやすく、一部の職員にのみ業務の負荷が掛かり過ぎないようにコントロールし易い環境としました。

◇ 離職予防

上長による職員面談を始め、課員が意見を述べやすい環境の整備に取り組めました。内部・外部研修等の研修を毎月実施し、スキルアップできる環境の整備強化を図りました。

(3) 事業所取り組みに対する結果(実績等)

◇ 法人外部研修(専門研修)への積極的な参加を推進する。

認知症介護実践者研修・ユニットケア研修・中堅職員研修・スキルアップ研修・ユニットリーダー研修・高齢者虐待防止研修・高齢者虐待防止スキルアップ研修・東京都個別ケア研修・東京都認知症介護基礎研修・高齢者疑似体験会と、外部研修に参加しました。

◇ 地域との交流する機会を多く持ち社会の一員として地域の方々と共に生活し散歩やイベント、防災訓練などを通じ連携を図る。

フラワーフェスティバル・板橋区地域防災訓練・中台地区青少年ジュニアリーダー楽団、ドックセラピー等の行事を通し、地域の方々やボランティア団体様との接点を増やすことができ、地域住民・施設・ボランティアとの連携力の強化が図れました。

6-3 若葉ゆめの園 デイサービスセンター

6-4 若葉ゆめの園 認知症デイサービスセンター

(1) 目標に対する結果

①利用実績 (のべ人数) ※月別利用状況及び養介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績 (報告)	H30年度目標 (計画)	H30年度達成率
通所介護	12,523名	11,245名	111%
認知対応型通所介護	1,502名	1,018名	147%
合計	14,025名	12,263名	

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
スキルアップ研修	外部研修で学んだことをフィードバック研修として実施	開催がままらちで参加者にもばらつきがあった	仲間研修になると参加者の熱量も違う為、講師役の職員をローテーションすれば良かった
外部研修	地域密着型サービス事業所連絡会に参加	定期参加が可能	参加職員が固定化され、全職員が参加できていると言えない

(2) 重点取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
全職員が有給5日以上を取得ができました。職員間で休みを取りたい時期を話し合い、個々に連休が取れるよう調整しました。
- ◇ 残業時間削減  
残業に関しては、ボードでの見える化をしましたが、その日の分しか見れず、合計時間に対する意識はあがりませんでした。来期はトータル時間見える化し時間削減につなげます。
- ◇ 離職予防  
2月に話し合いの場を設け、3月より、OJTシートの作成と担当指導員を明確にすることで、コミュニケーション新規入職の職員が定着に繋がらず、取り組みは未達成と言えます。強化と、教え方の統一を図っています。

(3) 事業所取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 職員のスキルアップによるサービスの質の向上  
入職3年目研修に2名。S級研修に2名。M級研修に2名。雇用管理責任者研修1名。副安全運転管理者講習に1名。板橋区認知症研修に1名が参加。それぞれの研修で学んだことを事業所で、フィードバックを行いました。
- ◇ 資格取得・外部研修の促進  
介護福祉士  
社会福祉士  
ケアマネ  
外部研修としては、板橋区地域密着型サービス事業所連絡会に参加しています。

## 6-5 若葉ゆめの園多機能型事業所 生活介護

### (1) 目標に対する結果

①利用実績（のべ人数） ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
生活介護	7,054名	6,682名	106%
合計	7,054名	6,682名	106%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
外部研修参加	8回	下期は人員不足のために外部研修が控えめになってしまったが、上期では専門知識が得られる研修に積極的な参加ができた	配置人員に余裕があったり、行事が少ない時期に研修への参加を増やしていければ、より多くの職員の研修参加が見込められると思われる
ボランティア受入れ	7名	祝日に学生の演奏ボランティアを入れたり、行事の引率ボランティアを入れたり、有効的な受け入れができた	今年度は活動プログラムの変更もあり、活動ボランティア受け入れが定期的にはいかなかった為、来年度は年間計画での実施をしていく

### (2) 重点取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
有休を取りやすい職場環境とするため、希望以外での連休シフトの調整や、取得予定表の活用などを用い、全職員が希望有給休暇5日間の取得を達成できました。
- ◇ 残業時間削減  
各職員の業務分担を見直しながら、日中活動時間内でできる業務とそうでない業務を振り分け、できる限り定時内で業務完了を目指しました。行事月や支援計画時期は残業が増えてしまうこともありましたが、無駄な残業はなくし、一人当たりの月平均は5hと前年を大きく下回る平均残業時間となりました。
- ◇ 離職予防  
有休を取りやすく、残業を少なくした環境の中でワークライフバランスの充実を目指しましたが、新入職員2名が退職となりました。来年度は新入職員のメンタル面での配慮も部署内で取り組んでいきます。

### (3) 事業所取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 自主的な外部研修への参加およびその為の体制づくり  
研修情報を提供する中で、人員余裕のあった上期には積極的な参加が見られましたが、下期で人員が少ない状況や行事が重なる時期になると、サービス提供業務が優先されてしまう状態が見られました。
- ◇ 積極的なボランティア受入れ  
祝日や行事でのボランティア受け入れが主となりました。有効的なボランティア活用ができたものの、センターへの訪問ができず、新規ボランティアの受け入れまでは至りませんでした。次年度は新規での受け入れを目指していきます。

## 6-6 若業ゆめの園多機能型事業所 放課後等デイサービス

### (1) 目標に対する結果

①利用実績（のべ人数） ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績（報告）	H30年度目標（計画）	H30年度達成率
放課後等デイサービス	3451名	3,340名	103%
合計	3451名	3,340名	103%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
外部研修参加	17回	目標達成	虐待・権利擁護関連の外部研修を増やす
ボランティア受入れ	19名	達成率95%	活動ボランティアが少ない

### (2) 重点取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
正職5名達成しました。
- ◇ 残業時間削減  
週2回のノー残業デイを実施しました。残業は1人当たり月2時間程度でした。
- ◇ 離職予防  
働き方、役割等の面談を実施しましたが、1名の離職がありました。

### (3) 事業所取り組みに対する結果（実績等）

- ◇ 自主的な研修への参加およびその為の体制づくり  
午前中等を使い自主的にテーマに合わせた研修に参加しました。  
フィードバック研修を実施しました。
- ◇ 積極的なボランティア受入れ  
目標人数に未達（達成率95%）でした。  
主に活動ボランティアを受入れました。
- ◇ 複合施設のメリットを活した、サービス展開  
納涼祭や生活介護主催のコンサートに参加しました。

## 6-7 若葉ゆめの園 事業所内保育所

### (1) 目標に対する結果

①利用実績 (のべ人数) ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績 (報告)	H30年度目標 (計画)	H30年度達成率
保育	2,454名	2,148名	114%
合計	2,454名	2,148名	114%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
外部研修	17回	板橋区保育課研修・障害児保育研修等に参加	非常勤も含め、全員が参加できて良かった
内部研修	5回	管理者研修・3年次研修・虐待権利擁護の研修に参加	機会があれば特養で開催される研修も参加していく方向で考えていきたい

### (2) 重点取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
保育士同士が重ならないようにし、全員が有給休暇を5日以上取得できました。
- ◇ 残業時間削減  
勤務時間の中で保育とは別に事務時間を取るようになりましたが、行事前の準備(卒園式)では一人当たり2時間の残業となりました。
- ◇ 離職予防  
職員の健康状態をみたり、定期的にコミュニケーションを取るようになりました。常勤職員1名・非常勤職員2名が退職となりました(非常勤は4月から園児が急激に減る為、他部署の移動の話も出しましたが退職希望となりました。1名は放課後ディに異動しました。)

### (3) 事業所取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 外部研修・内部研修の積極的な参加を推進する  
板橋区保育課研修の内容により、希望の研修に行けるようにいきモチベーションをあげます。  
研修に行った者が、他保育士に内部研修として伝えるようにしていく時間を設けます。
- ◇ 保護者や地域との関係性を築く  
保育の見学希望があった時は、迅速に対応し入園に結び付けられるようにしました。  
園庭を開放し、地域の方にも園庭遊具で遊べるようにしました。  
保護者とは、年に2回面談を行い園児の園での様子を保育士から話してもらい、その後悩みや要望を聞きました。  
面談の中で保護者からの要望もあり、保育参観を行いました。  
(アンケートの中で家とは違う姿が見られて良かったと言う意見が多かった)  
※次年度も行う予定

6-8 若葉ゆめの園 ヘルパーステーション(高齢)

6-9 若葉ゆめの園 ヘルパーステーション(障害)

(1) 目標に対する結果

①利用実績 (のべ人数・時間) ※月別利用状況及び要介護度分布、その他活動実績等は別紙にて添付

区分	H30年度実績 (報告)	H30年度目標 (計画)	H30年度達成率
高齢事業	669名	710名	94%
	7,680時間	7,000時間	109%
障害事業	310名	230名	134%
	3,443時間	4,150時間	82%
合計	979名	940名	104%
	11,123時間	11,150時間	99%

②サービスの質の向上

区分	運営実績	取組み状況	課題・反省
外部研修	東京都研修2回、雇用管理講習参加	高齢者、障害者の虐待防止研修に参加	職員のスキルアップ研修への参加ができていなかった為来年度は積極的に研修に参加していきたい。
内部研修	法人内研修に参加 ヘルパー研修8回実施	管理者研修、3年次研修、特養抜擢研修参加 外部研修の内容をヘルパー研修で行った	法人内研修は参加することができた。ヘルパー研修が毎月行うことができなかったため毎月実施していきたい
ケース会議	随時開催	事業所内でケースミーティングを行った	定期的に行うことができなかったため来年度は定期的に行っていく
ヒヤリハットの作成	随時開催	ヘルパー研修時情報共有を行った	ヒヤリハットの提出が少なかった。事故防止への意識強化を行っていく

(2) 重点取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 年次有給休暇5日以上取得  
正職員全員の有休5日以上の取得はできませんでした。来年度は計画的に有休取得していきます。
- ◇ 残業時間削減  
残業時間の削減できています。引き続き削減していきます。
- ◇ 離職予防  
正職員 1名、登録ヘルパー3名 退職。引き続き離職予防に取り組んでいきます。

(3) 事業所取り組みに対する結果 (実績等)

- ◇ 適正なサービスの提供により支援事業所との信頼関係の構築、連携を深める  
介護職員の技術や支援事業所への報告・連絡等により信頼関係ができています。引き続き信頼関係の構築、連携を深めていきます。
- ◇ リスクマネジメントの強化を行うことで安心できるサービスの提供を行う  
状況報告書は2件ありました。危機管理、安全強化を意識し安全なサービスを行っていきます。