

平成 30 年度
事業報告書



ぽれぽれグループ
社会福祉法人うねび会

ぽれぽれグループの理念と基本方針

「尽道楽生」～ ゆっくり たのしく ごいっしょに ～

高齢者を人生の大先輩として敬い、常に謙虚に介護をさせていただくという気持ちを忘れてはなりません。

1. 質の高いサービスの提供

介護の道に近道はありません。高齢者の「生活を支える」ことを使命として「長生きしてよかった」「あなたとめぐり会えてよかった」と満足と信頼していただけるよう努めなければなりません。

2. 王道をいく

質の高いサービスの提供を、順法の精神と社会的ルールに則ってひた向きに追求して行くことが地域・社会に貢献することに繋がります。
またそこで働く職員自身にも自らの誇りと自己実現が可能な組織づくりにも繋がります。

3. 「考える」「学び合う」「実践する」組織

一人一人が常に向上心を持って、自己啓発に努めます。現場に学び、失敗で学び、帰納と演繹の考え方で広く知恵を共有し実践し評価する組織でなければなりません。「楽しく学び合い」「夢があって思いやりのある職場」を目指します。

4. 地域に開かれた組織

四通八達に地域社会と交流し地元から好感と信頼をいただける組織でなければなりません。例えば「地域の清掃をする」「地域の住民と仲良くする」「地域が繁栄することをして貢献する」「介護の相談に応ずる」「介護情報の提供」「職場の提供」等々を通じて地域に開かれた組織を目指します。

5. 発展的、継続性ある組織

ご利用者から「信頼」を「安心」をいただく為には組織が発展的で永遠に活性化していなければなりません。その為には全職員が一致して知恵と汗をだして目標を立て達成する責任があります。

はじめに



社会福祉法人うねび会 理事長 酒井宏和

昨年度の平成 30 年度は第 6 期介護保険計画の 2 年目として、中長期計画ぽれぽれ BBS2025 に基づき、持続的に地域包括ケア構築とサービスの質向上に努めてまいりました。

経営面では、新規事業である住宅型有料老人ホーム「ぽれぽれ白檀コンフォート」を、営業力の強化により満床とすることが出来ました。介護サービスの質向上や働きやすい職場づくりの課題については、言葉遣いや利用者対応の接遇、職員の定着率、情報の共有、認知症の方への対応、また継続課題のリーダー職の育成と新人への OJT に引き続き取り組みました。また、平成 29 年 4 月の社会福祉法改正により、公益的な活動の推進などが示されましたが、社会貢献活動事業として、平成 30 年 10 月に檀原市から受託を受け地域包括支援センターのランチ事業（今井・真菅小学校区）である「かしはら街の介護相談室」を設置し、同校区の高齢者の介護予防や見守り活動を開始しました。我々の強みである（1）公平性・透明性、継続的改善、（2）一人ひとりの「自分らしさ」の実現、（3）現場主義を理念とし、今後もぽれぽれらしい活動を進め、地域の福祉力活性化を通じて、皆さまの信頼を勝ち得てまいる所存です。

現場の具体的な重点的目標としては、この 1 年間で、

- ① ぽれぽれ白檀コンフォートの経営の安定
- ② 公益的な活動と地域とのつながりの強化
- ③ OJT の確立とリーダー職の育成
- ④ 職員の定着率アップと働きやすい職場環境づくり
- ⑤ ケアの質の向上（特にリスクマネジメントと看取りケア）

について取り組みました。それぞれある一定の成果を上げ、サービスの質向上と発展する組織の実現に向けて道筋をつけることが出来ました。当法人の中核的事业である高齢者総合福祉施設「ぽれぽれケアセンター白檀」の地域密着型特養について、昨年度の下半期の厳冬の寒さにより複数の利用者様が体調を崩されたこともあり、稼働が安定しませんでした。競合関係にある他事業者サービスと比較して圧倒的に質の高いケアを目指すと同時に、職員とのコミュニケーション活性化による信頼関係の構築や公平な人事考課に基づいた介護保険加算を活用した処遇改善、新規事業による職員の活躍の場の創出を進め、改善を図ってまいります。

本報告書は、前年度の事業計画で定めた方針と目標の進捗状況を評価し、ぽれぽれグループのビジョンである「高齢者を総合的に自立支援するためにノウハウを極める」にどれだけ近づくことが出来たかを確認し、今後の事業計画立案の参考にするものです。ご不明やご要望の点がございましたら、是非お知らせ頂き、ご指導を賜れば幸いです。

現在の事業概要

- (1) 第1種社会福祉事業
 - 地域密着型介護老人福祉施設の運営
- (2) 第2種社会福祉事業
 - 認知症対応型共同生活介護施設の運営
 - 老人短期入所事業の運営
 - 老人居宅介護等事業の運営
 - 老人デイサービス事業の運営
- (3) 公益を目的とする事業
 - 居宅介護支援事業の運営
 - 養成講座事業の運営
 - 有料老人ホーム事業の運営
 - 家事支援事業の運営
 - 介護予防・日常生活支援総合事業の運営
- (4) その他の事業
 - ぽれぽれ保育園（事業所内保育施設）
 - ぽれぽれカフェ（コミュニティカフェ）
 - かしはら街の介護相談室
 - 地域公開健康講座
 - まほろば幸いネット（まほろばレスキュー事業）
 - コグニサイズ（認知症予防運動プログラム）
 - 介護勉強会

平成 30 年度の事業計画

平成 30 年度の重点的な目標

- ① 住宅型有料老人ホームぽれぽれ白樫コンフォートの経営の安定
- ② 公益的な活動と地域の拠点としての役割
- ③ OJT（現任訓練）の確立とリーダー職の育成
- ④ 職員の定着率アップと人材確保、働きやすい職場環境づくり
- ⑤ ケアの質の向上（特にリスクマネジメントと看取りケア）
- ⑥ 利用者中心の運営に向けての取り組み

の 6 点について重点的に取り組んだ。

1. 重点目標の振り返り

① 住宅型有料老人ホームぽれぽれ白樫コンフォートの経営の安定

3 月末で 33 床／35 床、目標の 30 床を達成することができた。継続的な営業の取り組みによる効果と、空きが少なくなるにつれ、これまでの問い合わせや新規の入居相談が増え、目標を達成することができた。

ただ、運営面では、引き続き情報共有や職員の定着についての課題が残った。

② 公益的な活動と地域とのつながりの強化

今年度は、地域貢献活動委員会を設置し、健康講座、ぽれぽれカフェ、地域清掃、ペットボトルのキャップを寄付するなどの地域貢献活動が定着した。また、地域交流スペースのぽれぽれホールの活用を進めようということで、地域向けに習字教室も始めた。

引き続きキャラバンメイトを中心に、認知症サポーター講座の講師や小学校への認知症キッズサポーター養成講座、地域包括支援センター依頼の認知症サポーターステップアップ講座の講師などを行った。特に今年度から地元の新沢小学校で認知症キッズサポーター養成講座ができたのは成果である。

また毎月第三日曜日に、地域向けに認知症予防体操（コグニサイズ）を開催した。地域の方と利用者と一緒に楽しく行う事ができた。

今年度も、地域公開健康講座という形で、隔月地域の方々に講座を開催した。膝の痛み、認知症サポーター養成講座、元気な腸づくり、口腔ケア、フラワーアレンジメント、歌と講談、など多種多様な講座を開催することができ、参加者も大変喜んでおられ、参加者は 85 名、うち地域の方 23 名の参加があった。

またコミュニティカフェという位置づけで、「ぽれぽれカフェ」を毎月開催すること

ができた。参加者延べ人数 114 名、うち地域の方 21 名、毎月楽しみにされている地域の方も多く、継続的な取り組みになってきている。

継続した取り組みとして新沢小学校や第 5 こども園と運動会を通じた交流、新沢公民館よりふれあいサロンの送迎の協力、新沢小学校区や白檀南小学校区の地域福祉推進委員としての参加など、地域との顔が見える関係ができてきた。

いつもお世話になっているボランティアさんに対して、ボランティア感謝祭を実施。感謝の気持ちとボランティアに参加頂くにあたってのお願いをした。

地元の溝掃除、自治会の消防訓練への参加、地元の消防第 7 分団様との合同での消防訓練の実施、町内会の年末の夜警周りなどの活動も継続的に行っている。

社会福祉法人による社会貢献共同事業（まほろば幸いネット）に参画しているが、引き続き横の繋がりを大切に協力体制で取り組みたい。

要援護者福祉避難所として指定を受けているが、物品などの整備ができなかった。

介護人材養成のために、今年度より介護福祉士の受験要件が変わり、実務者研修が必須となった。うねび会でも実務者研修、初任者研修を実施し、それぞれ 5 名、15 名の参加があった。

また、平成 30 年 10 月より、真菅小学校区と今井小学校区のかしはら街の介護相談室（ランチ）の受託を受けた。総合相談窓口／地域の高齢者訪問／地域住民を対象とした介護予防等の教室の開催などの役割を担っており、今回地域イベントへの参加、地域ケア会議の開催、独居の方への訪問、相談業務など、まずは顔の見える関係づくりを心がけた。

それ以外では、近隣のカフェをお借りしての運営推進会議の開催などを行った。

③ OJT（現任訓練）の確立とリーダー職の育成

職員の OJT については、見直しを行うことにより、新人職員へのマンツーマンでの指導など OJT の仕組みづくりは進めていくことができたが、部門によって実施できていないなどの偏りや新人へのケアや統一した指導・教育については課題が残った。

リーダー研修については、マネジメント研修という形で定着を図ることができた。他施設のリーダーを講師として迎え入れ意見交換を行ったり、問題解決力をマンダラート方式で学んだりと有意義な研修になりつつあると感じている。

④ 職員の定着率アップと人材確保、働きやすい職場環境づくり

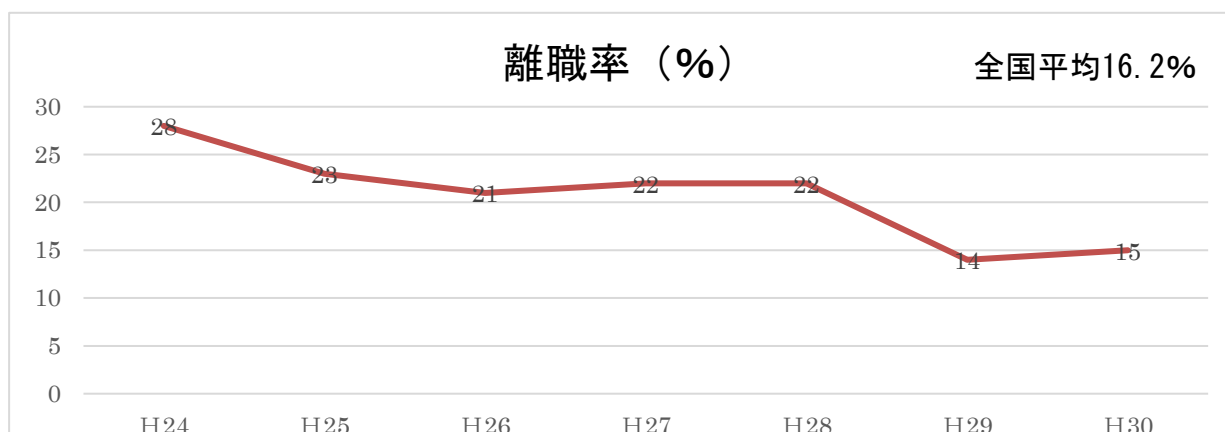
平成 30 年は職員の定着率 85%（平成 29 年は 86%、全国平均 84%）であった。2 年連続全国平均よりは高い定着率にはなったが、目標としていた 90%には届かなかった。分析すると、部門による偏り（コンフォートの定着率が約 70%、ケアセンター白檀が約 88%）と短期間での正社員の退職が傾向として見られた。

有休消化率は 55.3%（平成 29 年度は 60.9%、全国平均 51.1%）。正社員・契約社員は 48%、非常勤は 61%ということから考えると、リーダー職を中心に有休が取れていないことと、永年勤続表彰制度による特休取得による影響があったと思われる。

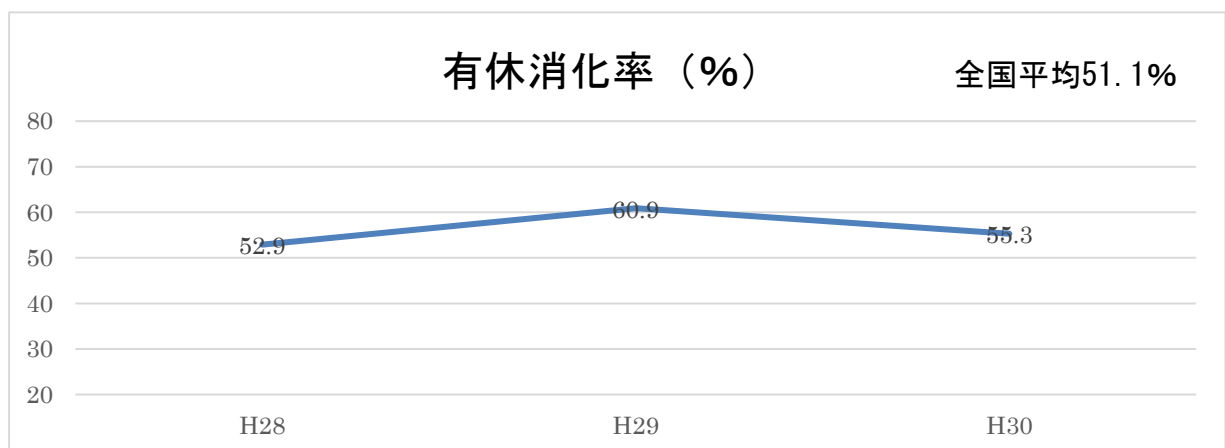
月当たりの時間外平均は2.00時間（平成29年度は2.19時間、全国平均10.8時間）、正社員・契約社員は5.26時間、非常勤30分であった。これも、リーダー職を中心に業務過多になっていると考える。業務の棚卸や分担などを進めたい。

人材確保については、目標としていた新卒者3名の確保には届かなかった（新卒1名入社）。原因としては、①介護人材の絶対的な不足（2025年には介護従事者が38万人不足すると言われている）、②介護の専門学校からの実習受け入れがない、③戦略的な人材確保ができなかったこと、などが考えられる。ハローワークや福祉人材センター、求人広告だけでなく、ASCAの活動とも連携しながら、多様な人材確保のための戦略が求められる。

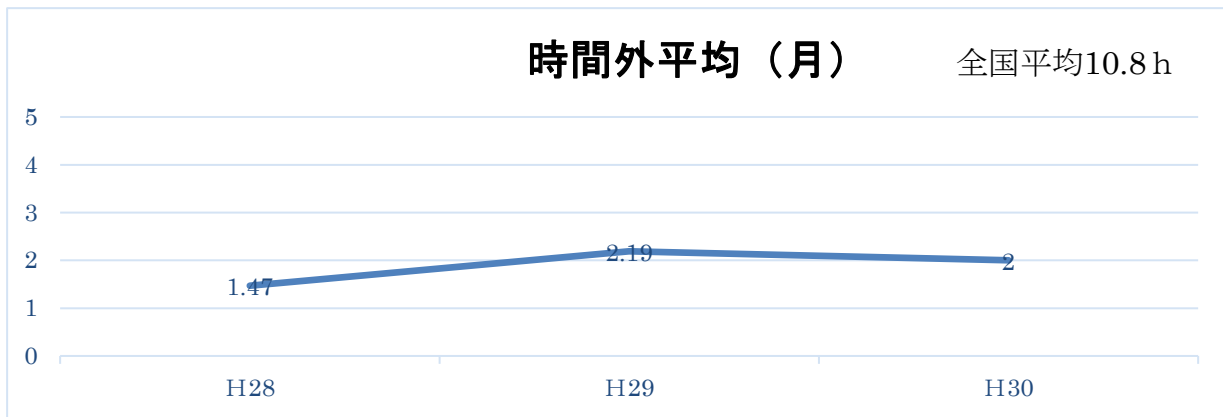
働きやすい職場環境づくりという視点では、継続的な取り組みの全員面談を年2回実施、OJT制度の見直しを行うとともに、福利厚生制度の見直しを行った。具体的には、①永年勤続表彰制度の導入、②社内補助制度の導入、③育児支援制度の見直し、などを行った。それにより職員同士のサークル活動が活発化したり、入学式や卒業式に特別休暇として休むことができたりと効果が出つつある。また、奈良県のコンサルタント事業を活用し、社会保険労務士の方に来てもらい、うねび会の労働環境の課題について検討を行った。その中で不安や悩み事を相談できる体制が整っていないのではないかという話になり、外部の相談窓口の設置について話を進めている所である。



※H29年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）



※2017年就労条件総合調査（厚生労働省）



※H30 年分毎月勤労統計調査（厚生労働省）

⑤ ケアの質の向上（特にリスクマネジメントと看取りケア）

リスクマネジメントについては、事故委員会で事故件数の2割減少を掲げた。詳細は後述するが、事故件数については年間で254件（平成29年は258件）と目標とする2割減少にはつながらなかったものの、骨折や入院などの大きな事故が少なかった。

看取りケアについては、介護サービス向上委員会が、スタッフの看取りに対する不安をどう考えるかというテーマで、看取りケアのフローなどのマニュアル化、記録用紙の導入、研修会を開催した。少しずつではあるが、看取りケアのイメージもでき、利用者との関わりも増えつつあるように感じる。次年度も継続的に取り組みたい。

⑥ 利用者中心の運営に向けての取り組み

引き続き給食委員会や運営推進会議（家族の会）、サービス担当者会議などに行けるだけ利用者本人も参加いただき、意見交換を行うようにした。また、利用者の個別のニーズ（美味しい食事を食べたい、お出かけしたい）を実現する取り組みも行っている。

2. 各部門の利用者の状況

平成31年3月現在

部 門	利用者数 (稼働率)	平均介護度	備考（前年度3月）
特別養護老人ホーム	23床／29床 (82%)	3.83	29床(96%) 3.66
短期入所生活介護	349名 (106%)	3.27	333名(101%) 2.94
認知症対応型 共同生活介護	16床／18床 (91%)	2.34	18床(95%) 2.29

通所介護	769名 (83%)	1.78	807名(87%) 2.10
保育園	(入園)10名 (一時)5名	—	(入園)4名 (一時)16名
居宅介護支援	(予防)26名 (介護)70名	1.85	(予防)23名 (介護)70名
かしはら街の 介護相談室	(訪問)27件	—	—
コンフォート	33床/35床 (93%)	1.82	21床/35床(56%) 2.03
訪問介護	1034回 (65%)	3.08	689回(69%) 3.18

特別養護老人ホームは、年間で退所が14名と多く（看取り5名、入院7名、それ以外2名）、満床に近づけることができなかった。平成27年4月より入所要件が基本的に介護度3以上となり、また日常生活継続支援加算の要件（要介護度4・5が新規入所で70%以上）もあり、重度化しており入所期間も短くなってきている。今後も稼働率が課題である。

短期入所生活介護は平均介護度が3.27（前年度2.94）とより介護度が高い方の利用が増えた。ただ年間を見ると、特別養護老人ホームの空床を短期入所生活介護で利用することが十分できなかった。

通所介護は、年間で見ると延べ利用者数は9003名（前年度8241名）と稼働を伸ばしてきている。これはコンフォートの利用者が増えたのもあるが、新規利用も多く見られた結果である。

保育園は、入園者がこれまでで一番多かった。子供がいる職員を継続的に採用していることも関係がある。

居宅介護支援は、ケアマネがほぼ担当件数いっぱいであり、地域包括支援センターからの依頼も少なかった。

かしはら街の介護相談室（ランチ）は、この10月より真菅小学校区と今井小学校区の担当をすることとなった。まずは地域の皆様と顔の見える関係づくり構築のため、地域イベントへの参加などを積極的に行った。地域ケア会議、介護予防教室の開催、独居高齢者の訪問、介護相談など、多岐にわたる活動を進めながら、少しずつ取り組みを進めていきたい。

コンフォートは満床に近づいた。待機者もあり近々満床になる予定である。

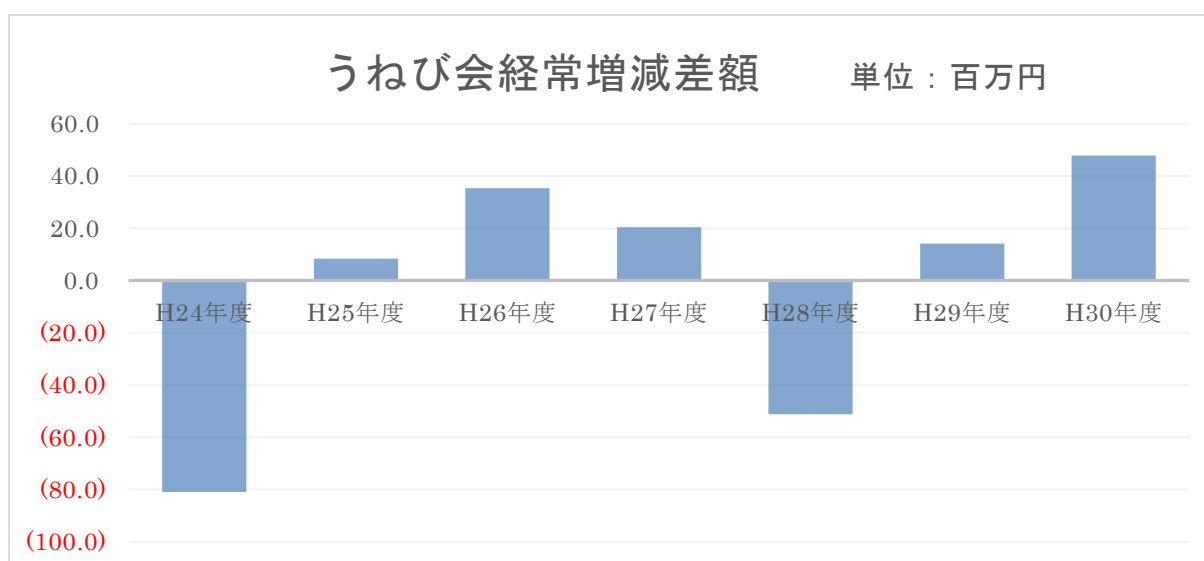
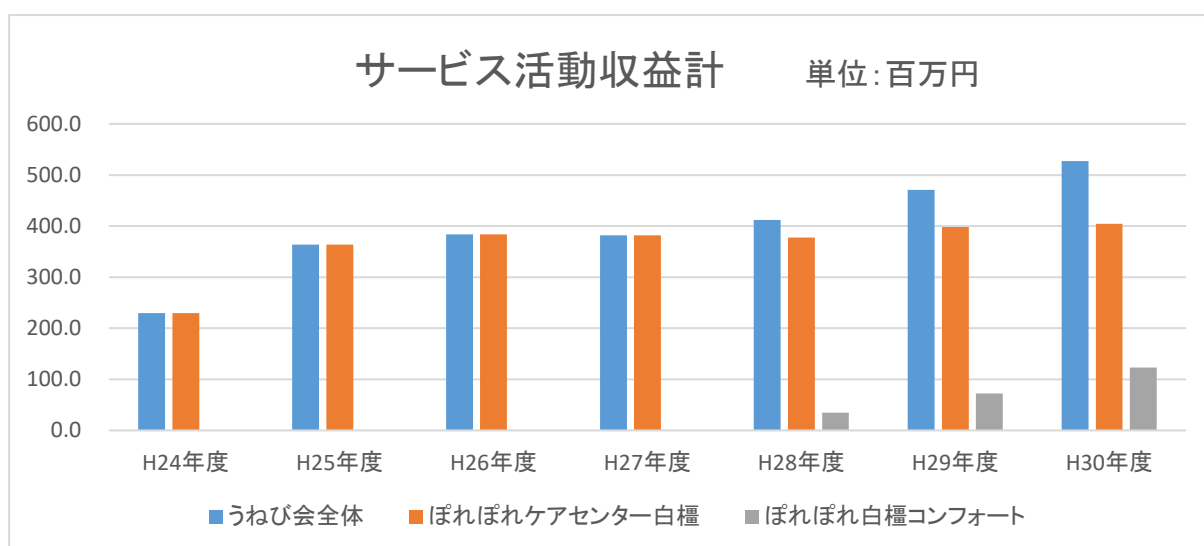
訪問介護は、入居者増もあり訪問介護の回数が1000回を超えた。介護保険の利用率を上げることとサービスの標準化が課題である。

3. 財務状況の推移

サービス活動収益計と経常増減差額の推移

単位：百万円

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
うねび会全体サービス活動収益計	229.7	364.0	383.9	381.9	412.0	470.8	527.2
ぼれぼれケアセンター白檀サービス活動収益計	229.7	364.0	383.9	381.9	377.5	398.5	404.2
ぼれぼれ白檀コンフォートサービス活動収益計					34.5	72.2	123.0
うねび会経常増減差額	- 80.9	8.4	35.3	20.4	- 51.2	14.1	47.9



4. 職員の状況

平成31年3月31日現在（兼務の場合は1つのみカウント）

職 種	正社員	契約社員	非常勤	合計 (人数)
管理職	4			4
介護職	16	9	50	75
看護師	3		4	7
機能訓練指導員	1			1
生活相談員	1			1
介護支援専門員	1		1	2
管理栄養士	1			1
保育士		1	3	4
事務員	1	2	4	7
ドライバー			9	9
介護補助			8	8
合 計 (人数)	28	12	79	119

コンフォートの利用者増に伴う介護職員や介護補助の採用、かしはら街の介護相談室の開設に伴う事務員の採用、特別養護老人ホームの夜勤体制の拡充に向けての夜勤専属職員の配置、などから、職員数は119名（前年度101名）と増えた。

今後は、特別養護老人ホームの夜勤職員配置加算の取得と、非常勤職員の高齢化についての対応、介護人材確保、人件費のバランスなどが課題である。

5. 各種委員会、研修、実習生 等

（1）各種委員会

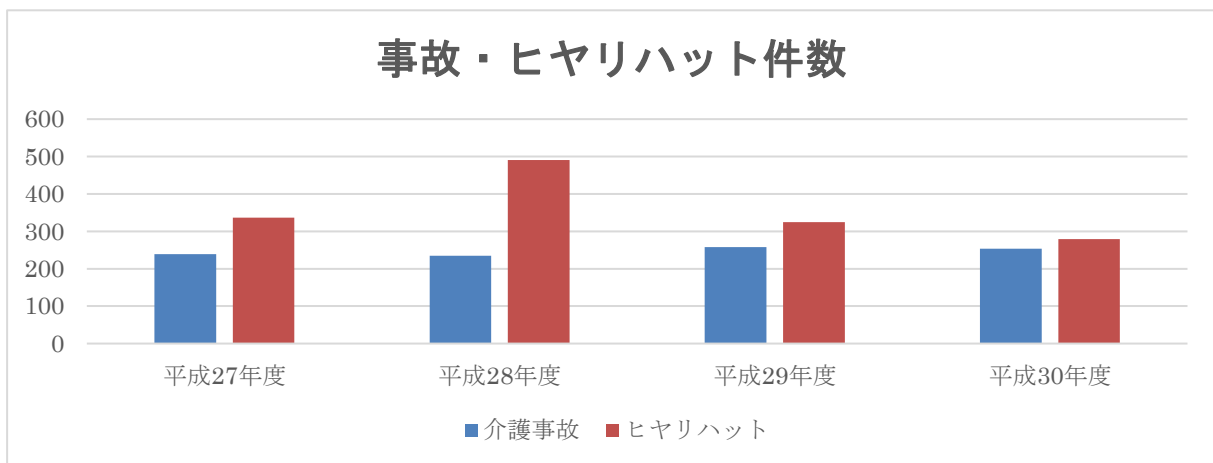
* 事故・身体拘束委員会

今年度の事故件数は254件（平成29年は258件）、ヒヤリハット件数は279件（前年度235件）、苦情は3件（連絡ミス1件、請求ミス2件）、車両事故5件、介護保険事故報告2件であった。内出血や軽微な事故についても事故としてカウントしているため件数は多くなること、そしてコンフォートの入居者増もありながら、目標の2割減までは届かなかったものの、介護事故の件数が若干ながら減ったこと、ヒヤリハット件数が増えたことは良かったと思われる。

身体拘束については、指針・マニュアルの見直しを図ることができ、身体拘束ゼロを

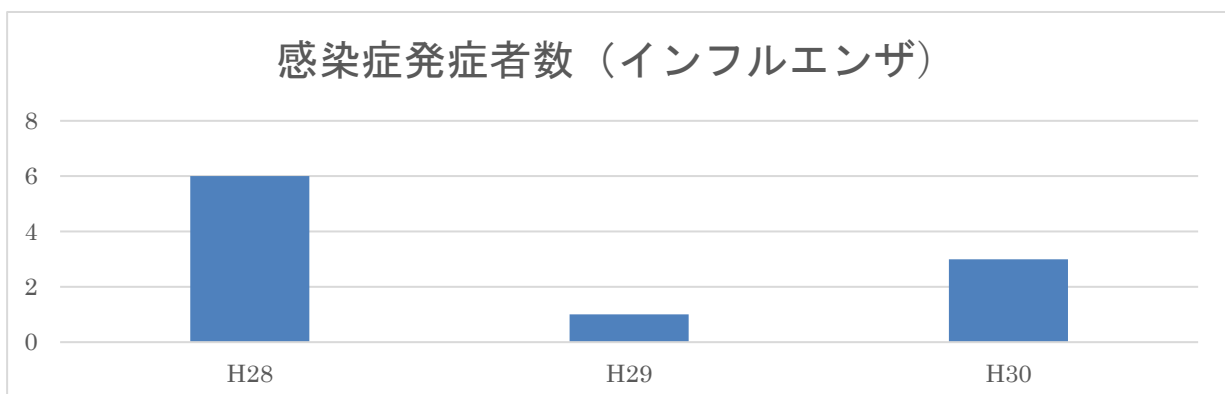
実現することができた。

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
介護事故	239 件	235 件	258 件	254 件
ヒヤリハット	337 件	491 件	325 件	279 件
苦情	3 件	2 件	4 件	3 件
車両事故	—	—	5 件	5 件
介護保険事故報告	—	8 件	5 件	2 件



* 感染症委員会

感染症委員会では、手洗いの研修や吐物の処理方法など行った。また冬場は感染予防対策として、職員への検温・体調管理・手洗い・うがい・マスク着用、面会者への検温・手洗い・うがい・マスク着用の徹底を行い、結果、ケアセンター白檀はインフルエンザなどの感染症の発生を抑えることができた。また、委員で社外研修に参加し、吐物処理について「イラスト・手順書」を作成することができたのも成果であった。ただ、コンフォートの感染予防や事業所内保育園を併設しており、引き続きの検討が必要である。



* 安全衛生委員会

安全衛生委員会では、産業医の先生と毎月職場巡視を行い会議にも参加いただいた。防災訓練の定期実施と職場巡視による危険か所の確認や賞味期限、整理整頓などを確認した。定期的な健康診断、ストレスチェックも実施している。腰痛予防体操も毎日朝礼時に行うことができた。

* 車両安全推進委員会

車両安全推進委員会では、車両事故予防の話し合いを定期的に行っているが、今年度は5件の事故（自損事故含む）があった。特にバック時の事故が多く見直しが必要である。

* 介護サービス向上委員会

介護サービス向上委員会では、スタッフの看取りに対する不安をどう考えるかというテーマで、看取りケアのフローなどのマニュアル化、記録用紙の導入、研修会を開催した。少しずつではあるが、看取りケアそのもののイメージもでき、利用者との関わりも増えつつあるように感じる。次年度も継続的に取り組みたい。

* 給食委員会

給食委員会では利用者にもご参加いただき毎月意見交換を行った。ご意見いただいた内容については、すぐに献立の見直し等改善を図ることができた。食のレクレーションは、全体から各ユニットやフロアでの取りくみに変えたが、より介護職との連携も取れ、個別性のある食事の取り組みができたように感じる。

* 地域貢献活動委員会

今年度は、地域貢献活動委員会を設置し、健康講座、ぽれぽれカフェ、地域清掃、ペットボトルのキャップを集め寄付するなどの地域貢献活動が定着した。地域貢献活動用のジャンパーも購入し一体感を持って取り組むことができた。特に健康講座とぽれぽれカフェの定着と地域交流スペースの活用（ボーイスカウトの会議、習字教室）を進めることができたのは成果である。

* 認知症ケア委員会

認知症ケア委員会は、2か月に1回ひもときシートを使って事例検討を行った。事例検討を重ねることにより、認知症の人に対して、評価的理解→共感的理解へと変わりつつあった。ただ、実際のケアにつなげることについては少し難しかった。

* 接遇委員会

接遇委員会については、接遇アドバイザーによるラウンドと研修を実施した。ラウンドの機会では、職員も意識し身だしなみや挨拶もしっかりとできていたが、それ以外の場面では、少しため口になったりと接遇への意識が弱まってきている。継続的な取り組みが必要である。

(2) 研修

平成 30 年度は、キャリアアップ研修を見直した。より参加型の研修にシフトしたのと、欠席の場合はレポート提出という形にした。結果、研修参加率は 98%（平成 29 年度は 59%）になった。

認定特定行為業務従事者を増やし、重度者を受け入れる体制づくりをすすめるため、研修の受講と実地研修を行い、修了者は 2 名→5 名になった。経管栄養の利用者も 1 名入居されておられ、引き続き痰の吸引や経管栄養に対応できる体制づくりを進め、医療依存度が高い利用者を受けることができる体制を確保していきたい。

ケアマネ合格者なし、介護福祉士 3 名の合格。事業を継続していくためにも、ケアマネの合格者を出すことは必須である。

他施設との交流については、今年度もひまわりの会との人事交流（特別養護老人ホームとグループホーム職員）を行った。2 週間程度の交換実習を行いフィードバックを行ってもらった。お互いの刺激と学びにつながったと思われる。ぽれぽれグループの事例発表会では、他施設の職員をお誘いし参加して頂いた。今後も引き続き他施設との交流を図っていきたい。

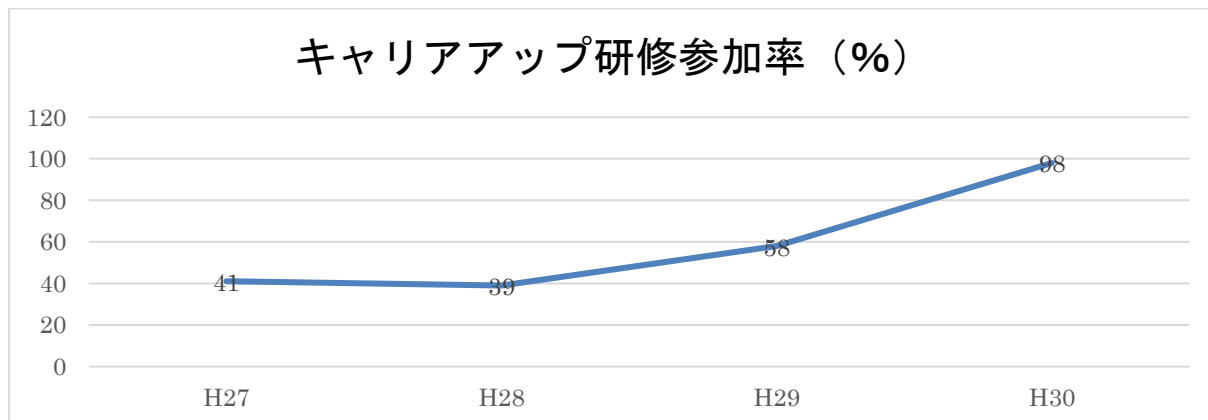
今年度も、OJT、OFF - JT、SDSなどを組み合わせた研修を実施した。

社外研修では、認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、サービス提供責任者研修、奈良県老人福祉施設協議会主催の研修、キャラバンメイト研修、ユニットリーダー研修、リスクマネジメント研修、ケアマネ研修、虐待研修、苦情解決研修、第三者委員研修、栄養士研修、事務員研修、看護師研修など、多岐にわたる研修に受講してもらいのべ 81 名の職員に参加してもらった。研修後のフィードバック研修も意識的に行う事ができ、アウトプットの機会につなげることができてきた。

キャリアアップ研修については、より参加型の研修にシフトしたのと、欠席の場合はレポート提出という形にした。結果、研修参加率は 98%（平成 29 年度は 59%）になった。教える側の職員の研修の組み立てやプレゼン能力も向上しているように感じる。

隔月のマネジメント研修も定着を図ることができた。他施設のリーダーを講師として迎え入れ意見交換を行ったり、問題解決力をマンダラート方式で学んだりと有意義な研修になりつつある。

自主勉強会は、地域の参加を目標に考えていたが、参加者が少なく定着まで進めることができなかった。



(3) 実習受け入れ

今年度も、看護実習生、歯科衛生士専門学校、介護労働安定センター、奈良県福祉人材センター、他施設などから積極的に実習生を受け入れた。延べ実習生数は54名（平成29年度70名）。見学者も多く、アンケートを取る中で貴重なご意見を運営に活かすように心がけてきた。ただ、介護・福祉の専門学校や大学からの実習生がないのが課題である。

(4) 行事、ボランティア、面会等

今年度も季節ごとの行事、地域へのイベント参加など積極的に行った。ボランティアの協力はぽれぽれ白檀の運営には欠かせないが、今年度ものべ470名・登録者39名（平成29年度541名・登録者数38名）の方が関わっていただいた。新たなボランティアの内容としては、和太鼓演奏やハーモニカ演奏、尺八・琴、ハーモニカなどが加わった。ただ、ボランティアの高齢化が進んでおり、新たなボランティアの確保が重要である。

面会者数も多く、年間面会者数はのべ6840名（平成29年度6332名）であった。コンフォートの面会者が増えたことが大きな要因であるが、今後も気兼ねなくいつでもお越しただけるような雰囲気づくりを心がけたい。

6. その他

開設後7年が経過した。オープン当初の混乱や戸惑いも緩和し、軸となるリーダー職の成長も見られる。職員の定着率も改善しつつある。有料老人ホームぽれぽれ白檀コンフォートが満床になり、財務的にも安定してきた。

ただ、今後利用者が重度化するにあたって、全体的に介護の専門職として終末期対応や多職種連携などのスキルを上げていくことと、介護事業所としての役割（地域、専門性、地域貢献）を担うこと、そして人材の確保・定着が課題であると思われる。

また、新規事業も含めた体制の検討と確立（新規事業の責任者、中間管理職の配置に向けた検討・育成、夜勤体制の見直し、委員会や会議の見直し）も進めていかなくてはならない。

一人一人の利用者、スタッフの主体性と全体的な方針を意識しながら、より利用者本位の運営にこだわり、経営的な努力もすすめて取り組んでいきたい。