

2019 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

昨年平成31年度は当法人の創設9年目、奈良県や橿原市の第7期介護保険事業計画の2年目に当たり、中長期計画ぼれぼれBBS2025に基づいた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、今年度前半は当法人組織の規模増大に伴うマネジメント強化の必要性が高くなっていることから、さらに持続的なサービスの質向上を進めるために、現場管理職を取りまとめる中間管理職を置き、将来のマネジメント層の育成に努めました。各管理職やリーダー職には若手とベテランをバランスよく登用し、新組織として今年度よりスタートしておりますが、その効果については定期的にアセスメントし必要に応じてさらに見直してまいります。後半は、ご利用者の命と暮らしの安心安全を守り質の高い自立支援サービスを提供し続けるために、新型コロナウイルス感染拡大予防の対策を進めました。直接在宅と繋がる通所介護や短期入所のような在宅支援サービスだけでなく、万が一、施設内感染が発生すれば入所系サービスにも甚大な影響が及び、中長期的な稼働低下による経営悪化も懸念されます。当法人と株式会社ひまわりの会はグループ一体となりながら迅速適切な判断をし陣頭指揮を取るために、一早く今年2月にトップマネジメントと各施設長によるCOVID-19感染対策委員会を立ち上げました。感染予防に必要なマスクや防護エプロン、消毒液等の物資を確保したり、面会制限や職員感染予防、各サービス毎の感染予防のいわゆる水際対策や施設内感染発生時のケア体制などのマニュアル化を進めたりし、他府県の感染拡大地域の民介協事業者や各コンサルタントと連携し対策を万全に進めております。

また、社会貢献事業として今年9月にオープン予定の「ぼれぼれ八木西スクエア」の開設準備も進めました。一時は延期が心配された中国からの住宅資材輸入の見通しも立ち、7月下旬竣工に向けて建築工事も順調に進み、人材確保や運営体制の検討を進めました。橿原市から受託を受けている地域包括支援センターのランチ事業「かしはら街の介護相談室」(今井・真菅小学校区)と自立支援強化型デイサービスだけでなく、地域の一人暮らしの高齢者の方々が楽しく社会参加や交流するために集まって頂ける居場所となるように感染症予防にも対応した「スクエアホール」や「ふらっとカフェ」を設置し、同校区の高齢者の介護予防や見守り活動等の在宅支援を本格化してまいります。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)現場主義を基本方針とし、今後もぼれぼれらしい活動を進め、同地域の皆さまの信頼を勝ち得てまいりたい所存です。

昨年度の事業計画では具体的な重点的目標として、

- ① 入居系サービスを中心に経営の安定を図る
- ② かしはら街の介護相談室（ランチ）を含めた公益的な取り組み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、個別ケアの実現）
- ⑥ 情報共有、報連相についての取り組み

について取り組みました。各目標に対して一定の成果を上げることが出来、特に当法人の中核的事业である①高齢者総合福祉施設「ぽれぽれケアセンター白檀」の地域密着型特養を中心に入所系や在宅施設系の稼働が安定し地域の多くの利用者様にサービスを提供することが出来ました。一方で、通所介護の利用が伸び悩んでいること、特定処遇改善加算や正職員配置に伴う人件費比率の増加が課題となっておりさらなるサービス質向上による稼働向上が求められます。また、②かしはら街の介護相談室（ランチ）を含めた公益的な取り組みを通して、次第に当地域の地域福祉上の課題も明らかになり、新事業所設置後の活動に結びつくように地域のアセスメントにも繋げることが出来ました。この5年間を通して取り組んできた③や④の人材育成や定着率向上は実を結びつつありますが、さらなる高みを目指し、⑥のコミュニケーション向上による信頼関係強化とチームケア向上を通じて今年度は課題解決しながら⑤の自立支援サービスの質向上に結びつける年にしてまいります。

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、是非お申し付け頂き、ご指導を賜れば幸いに存じます。

## 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）

## 理事会及び評議員会開催状況

日時	議会名	出席者	議題
令和元年 5 月 29 日(水) 15:00～16:30	理事会	理事 7 名 監事 2 名	①平成 30 年度の事業報告 ②決算報告と監事監査 ③理事・幹事の推薦 他
6 月 18 日(火) 15:00～16:00	評議員会	評議員 11 名 監事 2 名	①平成 30 年度の事業報告 ②計算書類の承認 ③理事・監事の選任 他
6 月 19 日(水) 15:30～16:30	理事会	理事 7 名 監事 2 名	①理事長の互選 ②業務執行理事の選任 ③ぽれぽれ八木西スクエア事業のコンサルタント契約に係る業者選定と契約、支払い 他
9 月 18 日(水) 15:30～16:30	理事会	理事 6 名 監事 2 名	①ぽれぽれ八木西スクエアに係る建物建築業者の入札と今後の方針 ②ぽれぽれ八木西スクエアの設計業者の選定と支払い ③介護職員等特定処遇改善加算の対応方針 他
12 月 18 日(水) 15:30～16:30	理事会	理事 7 名 監事 2 名	①補正予算 ②ぽれぽれ八木西スクエアの開設準備 ③ぽれぽれ八木西スクエアの建築工事に係る入札および工事請負契約 他

12月22日(日)	評議員会	決議の省略	①ぼれぼれ八木西スクエアに係る借入れ
令和2年3月25日(水) 15:30~16:30	理事会	理事7名 監事2名 顧問1名	①補正予算 ②事業計画 ③予算 他

## 2019年度の事業計画

### 今年度の重点的な目標

- ⑦ 入居系サービスを中心に経営の安定を図る
- ⑧ かしはら街の介護相談室（ランチ）を含めた公益的な取り組みと地域の拠点としての役割
- ⑨ OJT（現任訓練）の確立とリーダー職の育成
- ⑩ 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
- ⑪ ケアの質の向上（特にリスクマネジメントと看取りケア、個別ケアの実現）
- ⑫ 情報共有、報連相についての取り組み

それ以外の課題としては、ユニットリーダー研修施設の検討、夜勤体制の見直し、新規事業に向けての準備などの取り組みを進めていく。

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 入居系サービスを中心に経営の安定を図る

2019年度は、入所系の稼働率が良好で、主な稼働率は、住宅型有料老人ホームが92%、グループホームが93%、ショートステイは100%を超える稼働率、特別養護老人ホームが88%、デイサービスが80%（定員30人として）といった結果であった。

住宅型有料老人ホームが満床ラインで継続していること、ショートステイの稼働率が高かったこと、特別養護老人ホームが新たな加算算定から黒字へと転換できたことなどが大きい。しかしながらデイサービスの稼働率は伸び悩んだ。相談から利用へのスムーズな体制づくりが課題として見られた。

費用については、人件費比率が 53.7%（前年度 54.2%）。夜勤職員配置加算取得による新採用、正社員比率が高くなってきたこと、介護職員等特定処遇改善加算などがあったが、収益も高く人件費比率は大きく変わらなかった。今後も収益だけでなく人件費等の費用管理を意識した経営を行っていく必要がある。

## ② かしはら街の介護相談室（ランチ）を含めた公益的な取り組みと地域の拠点としての役割

今年度も、地域貢献活動委員会を中心に、地域清掃、ペットボトルのキャップの寄付、檀原高校へのしおりの送付などの地域貢献活動が定着した。また、ぽれぽれカフェの開催、地域交流スペースのぽれぽれホールの活用については、地域向けに習字教室も継続して取り組んだ。

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を行っている。

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。地域の方の参加は少ないが、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。認知症サポーター養成講座、食べること、老いるということ、お口の健康、フラワーアレンジメント、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 117 名、うち地域の方 21 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が、地域の方 5 名の参加にとどまった。ぽれぽれカフェのあり方について考えていく必要がある。

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。

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、非常時の電源確保含め、物品などの整備や BCP 対応については課題を残した。

介護人材養成のために、実務者研修、初任者研修を実施し、それぞれ 6 名、7 名の参加があった。

かしはら街の介護相談室（ランチ）は、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、今年度は地域イベントへの参加、地域ケア会議の開催、独居高齢者の方への訪問、相談業務などに加え、介護や認知症予防、体操、介護保険制度について等の介護教室を開催した。また、ランチ事務所をふらっと café と名付けて、その名の通りに地域の方々が立ち寄りおしゃべりなどができる場づくりを行った。月 1 回定例開催し、参加者の希望で体操や制作等も

行っている。

また、広報活動としてぼれぼれだよりを定期的に発行した。（年間4回）地域ケア会議の報告や地域のイベント、教室の紹介、高齢者訪問で聞いたこと、免許返納による特典や介護予防などを併記して行い、少しずつ周知されてきている。

### ③ OJT（現任訓練）の確立とリーダー職の育成

約2年前よりOJT制度を導入し、新人職員へのマンツーマンの指導などOJTの仕組みづくりは進めていくことができたが、部門によって未実施、指導のばらつき、3か月後のフォロー計画、リーダーとの関係性など、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、意見交換を行うなど有意義な研修になりつつある。今後の課題は、学びをどうアウトプットするかと、リーダー職へのOJTであると考えており、中間管理職と連携し、リーダー職の育成を進めていく。

### 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

2019年は職員の定着率90%（平成30年は85%、全国平均84.6%）であった。3年連続全国平均よりは高い定着率になり、目標としていた90%を達成することができた。分析すると、新入職員を中心とした外部のカウンセリングの実施、リーダー職のスタッフ定着の意識の高まり、職員紹介による入職などが結果としてあらわれたのではないかと考える。課題としては、部門による偏り（コンフォート）や1年未満での退職者の多さ（11人）が見られる。ただそれについても改善されつつある。

有休消化率は65%（平成30年度は55%、全国平均52.4%）であり、前年度より大きく消化率を上げることができた。働き方改革による有給取得の義務化による取り組みと永年勤続表彰制度が2年目となり、有給取得への影響が少なかったことなどが理由であると考えられる。

月当たりの時間外平均は2.3時間（平成30年度は2.0時間、全国平均10.6時間）、時間外自体は多くはないが、リーダー職を中心に業務過多になっていると考える（社員5.4時間、非常勤0.5時間）。働き方改革会議で業務の棚卸、分担などを進めて、時間外業務の減少（サービス残業含める）を進めていく。

勤続年数については平均4.0年（社員4.8年・非常勤3.6年、平成30年度は3.1年）であり、ここ数年は順調に勤続年数が伸びつつある。

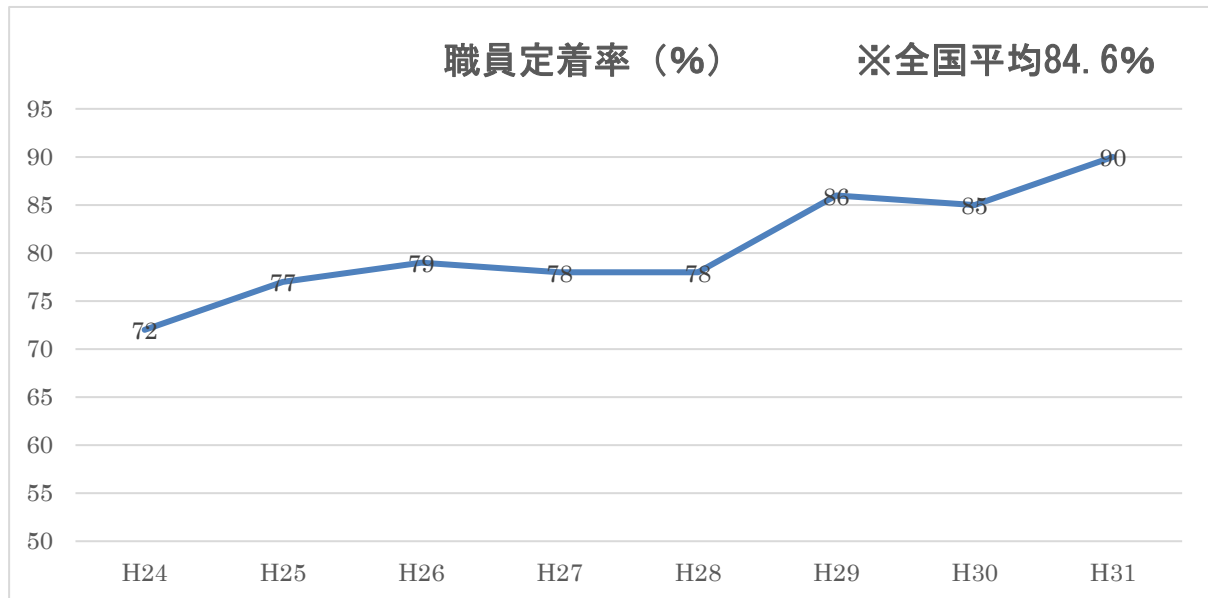
人材確保については、新卒者は1名のみの入社にとどまったが、新たに16名（夜勤専従除く）の採用を行うことができた。傾向としては、ハローワークブースが3名、求人チラシ2名、紹介会社2名、職員紹介が1名見られた。引き続きハローワークや福祉人材センター、求人広告だけでなく、高校生求人、インターンシップ、高年齢者雇用など、多様な人材確保のための戦略が求められる。

働きやすい職場環境づくりという視点では、新たな取り組みとして、顧問の社会保険

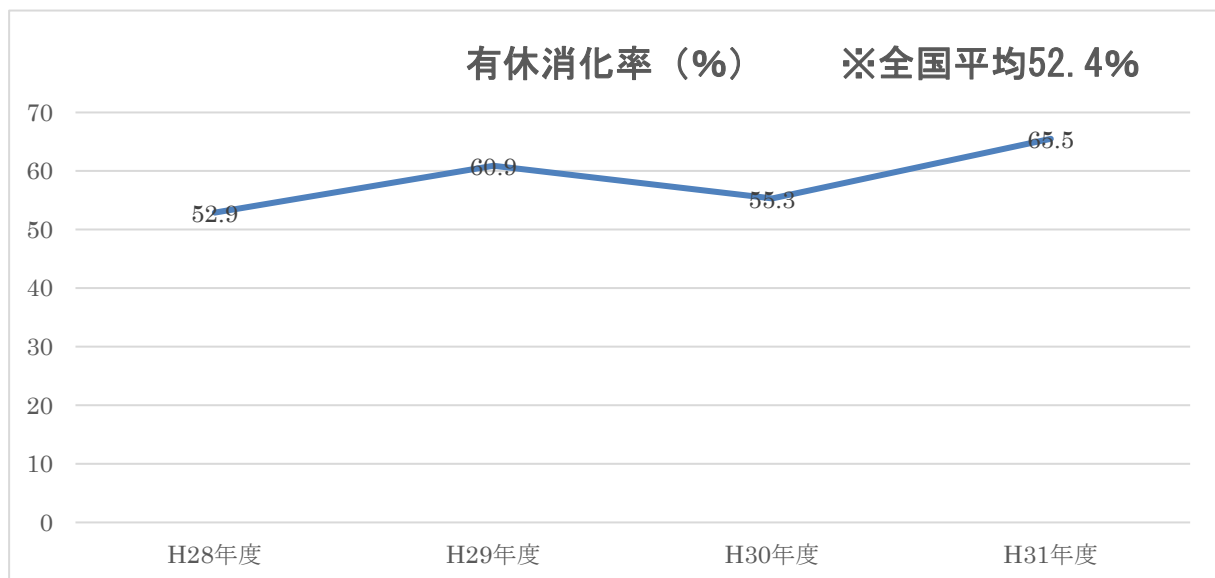


労務士事務所より、カウンセリング（相談窓口の設置）についてスタートした。6月スタートで、月2回の合計14回17名の職員に受けてもらった。新採用の職員を中心に、リーダーの推薦、本人希望や複数回の利用なども含め一定の効果が見られた。カウンセリングを受けた職員については、退職者は1名のみであった。

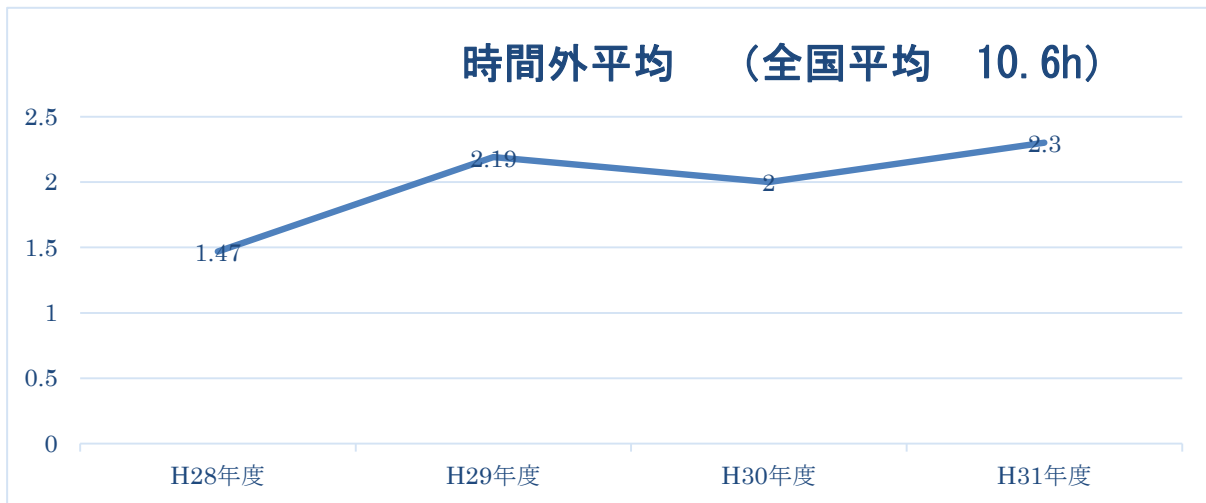
職員の待遇面については、介護職員等特定処遇改善加算の導入により、全職種への待遇面の見直しを図ることができた。次年度は、バランス良く配分ができるように介護職員処遇改善加算と介護職員等特定処遇改善加算、どちらの見直しも図っていく。



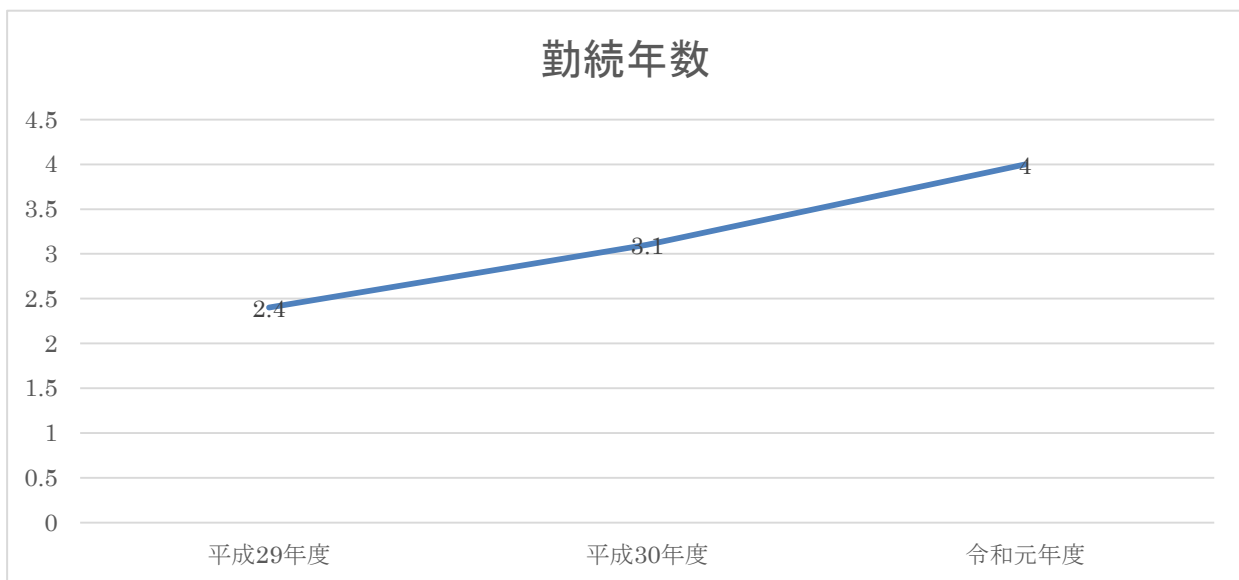
※H30年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）



※平成31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204件(平成30年は254件)と目標とする2割減少は達成したものの、骨折や入院などの大きな事故が多かった。

看取りケアについては、介護サービス向上委員会で、看取りケアの研修などを行い意識づけを行うとともに、看取りを行った後の振り返りのカンファレンスも定着してきた。次年度も継続的に取り組みたい。

## ⑥ 情報共有、報連相についての取り組み

引き続き、情報共有、報連相の取り組みは継続しており、部門によっては朝だけでなく昼からも申し送りを行ったりと工夫をしている。また、コンフォートは、インカムを導入し、スムーズな情報共有と連携が図れるようになってきた。

## 2. 各部門の利用者の状況

部 門	平成 30 年度		令和元年度	
	延べ利用者数 (稼働率)	平均介護度 (3 月)	延べ利用者数 (稼働率)	平均介護度 (3 月)
特別養護老人ホーム	9,152 人 (86.5%)	3.7	9,308 人 (87.9%)	4.0
ショートステイ	3,883 人 (106.4%)	3.3	4,351 人 (119.2%)	3.5
グループホーム	6,282 人 (95.6%)	2.3	6,078 人 (92.5%)	3.0
デイサービス	9,003 人 (82.2%)	1.9	8,733 人 (79.8%)	2.0
保育園	2,115 人		1,722 人	
コンフォート	10,301 人 (80.6%)	1.2	11,745 人 (91.9%)	1.5
訪問介護	10,637 人	1.8	12,885 人	2.2
ケアマネ	935 名		1,001 名	
かしはら街の介護相談室	165 件		317 件	
養成講座	初任者 15 名 実務者 7 名		初任者 6 名 実務者 7 名	
地域生活支援	9 名		7 名	

特別養護老人ホームは、年間で退所が6名だったが（前年度14名）、4月当初が23床でスタートと言うこともあり、稼働率は88%と目標までは届かなかった。要介護度は3.7→4.0と重度化が進んだ。ショートステイは稼働率が非常に高く、特別養護老人ホームの空床利用も進めることができた。

通所介護は、年間でみると延べ利用者数は8,733名（前年度9,003名）と稼働率を2.4%下げた。

保育園は、延べ利用者数は減ったが、年度後半に利用は増えていった。檀原市の保育園の空き状況にも左右するが、早い時期での利用と子供がいる職員の確保が課題である。

コンフォートは稼働率は92%であり、今後も稼働率の維持が課題となる。訪問介護は、入居者増もあり訪問介護の利用回数が大きく増えた。今後は、適切なアセスメントによる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。

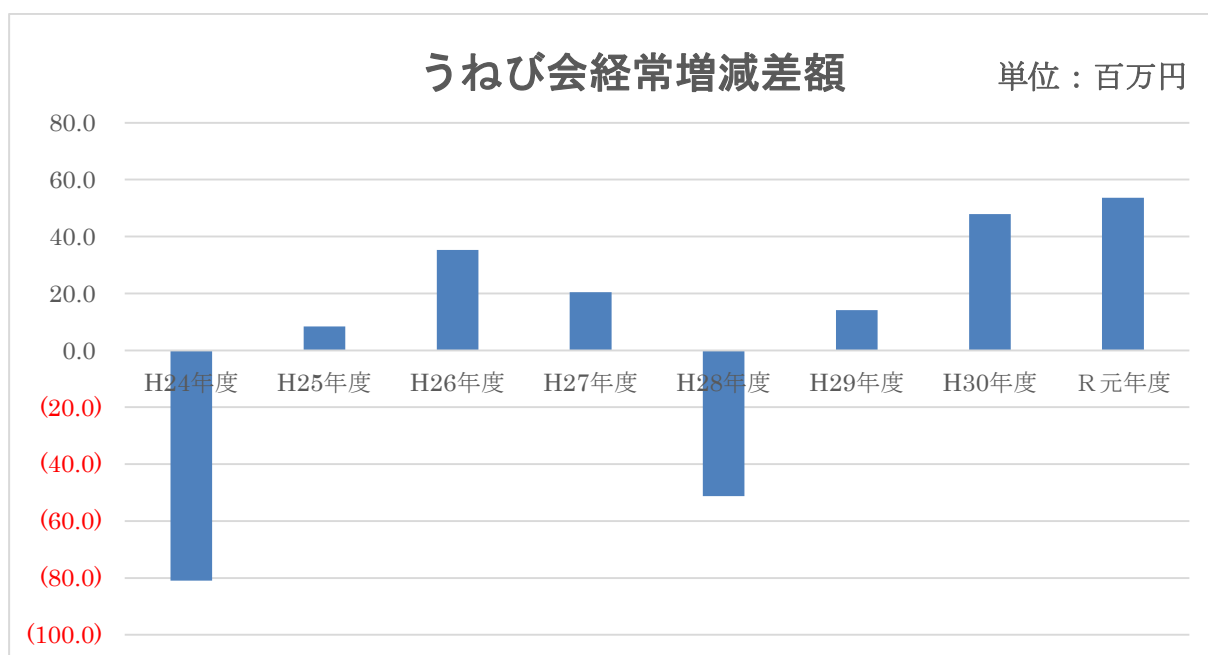
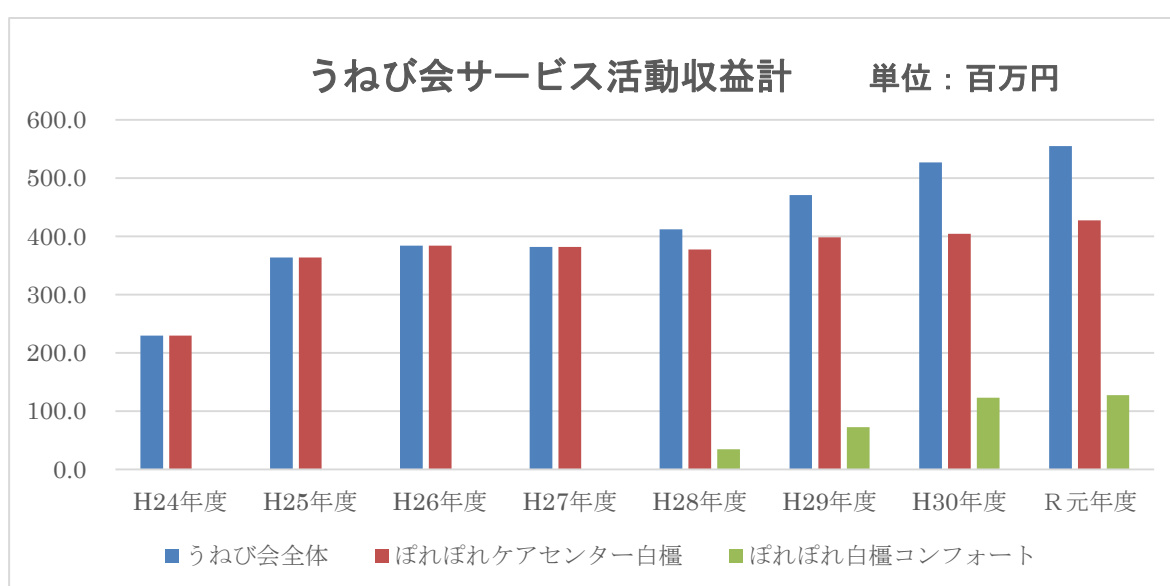
養成講座は、何とか開催につなげることができたが、初任者研修のニーズと未経験者の職員の実務者研修への受講を進めながら、開催の可否を検討していく。

### 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	R元年度
うねび会全体	229.7	364.0	383.9	381.9	412.0	470.8	527.2	555.3
ぼれぼれケアセンター白樫	229.7	364.0	383.9	381.9	377.5	398.5	404.2	427.8
ぼれぼれ白樫コンフォート					34.5	72.2	123.0	127.5
うねび会経常増減差額	(80.9)	8.4	35.3	20.4	(51.2)	14.1	47.9	53.6



## 4. 職員の状況

令和2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	20 (+4)	8 (-1)	55 (+5)	83 (+8)
看護師	3		3 (-1)	6 (-1)
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
栄養士	1	1 (+1)		2 (+1)
保育士		1	3	4
事務員	1	2	4	7
ドライバー			9	9
清掃			7 (-1)	7 (-1)
合 計 (人数)	32 (+4)	12	82 (+3)	126 (+7)

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、正社員への登用などから、職員数は126名（前年度119名）と増えた。

今後は、正社員比率のバランス、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。

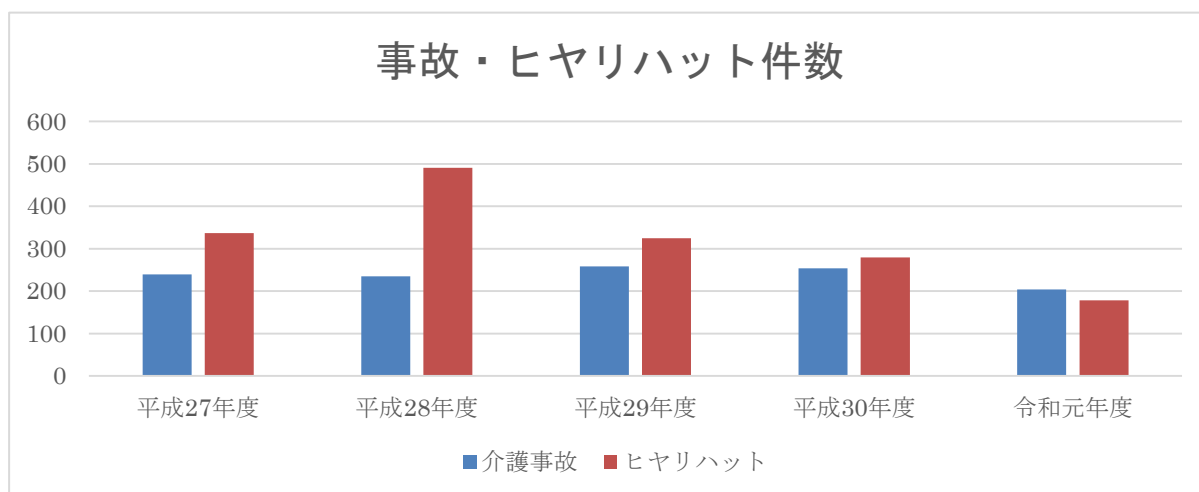
## 5. 各種委員会、研修、実習生 等

### (1) 各種委員会

#### \* 事故・身体拘束委員会

今年度の事故件数は204件（平成30年は254件）、ヒヤリハット件数は178件（平成30年度279件）、苦情は5件（介護内容2件、清掃1件、利用条件の確認1件、その他1件）、車両事故5件、介護保険事故報告8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ことで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割減まで進めることは良かったと思われる。ただ同じ質の事故が繰り返されていることについては、課題として残った。

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
介護事故	239	235	258	254	204
ヒヤリハット	337	491	325	279	178
苦情	3	2	4	3	5
車両事故	—	—	5	5	5
介護保険事故報告	—	8	5	2	8



#### \* 感染症委員会

感染症委員会では、引き続き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、ケアセンター白檜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。

課題としては、利用者の手洗いがあげられており、次年度に持ち越して取り組んでいく。

2月より、新型コロナウイルス感染症が日本でも流行し、利用者・職員への感染リスクが高まってきている。厳戒な感染症予防対策をしき、感染者を発生させないことと、面会制限による利用者・家族へのケアを進めていく。

#### \* 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。腰痛予防体操も朝礼時に行うことができた。

避難訓練も確実に開催できたが、避難時のより具体的な動きや流れについては、繰り返し訓練が必要である。

#### \* 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と責任者が同乗し安全運転のチェックを行った。今年度は5件の事故（自損事故含む）があった。ただドライバーの事故は3件と減ってきており、委員会の取り組みと車両の安全性能（バックモニター、コーナセンサー、レーンキープなど）の効果も大きいものとする。

#### \* 介護サービス向上委員会

介護サービス向上委員会では、引き続き「看取りケア」をテーマに取り組んだ。「意向シート」を作成し、利用者に聞きそれを共有し取り組むと言った内容であった。職員の気づきや利用者の希望を形にすると言った取り組みの実施にもつながったが、部門によってできていないケースもあり、どう定着するかが今後の課題である。

看取りケアの研修会も開催した。「自分の最期」について考えるワークを行ったことで、少しずつではあるが、看取りについて改めて考えるきっかけとなった。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、引き続き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。また他事業所や病院などと連携が図ることができるように、ぽれぽれケアセンター白檀の食事形態をホームページに掲載し、情報の共有を図ることができた。

#### \* 地域貢献活動委員会

地域貢献活動委員会では、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。しかしながら、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）やそれ以外の活動については課題が残った。次年度は、管理者を中心に、地域貢献活動を進めるように体制を見直したい。

### （2）研修

キャリアアップ研修の参加率は87%（平成30年度は98%）になった。参加率自体は低くないが、目標としている90%には達することができなかった。課題としては、リーダー中心に参加の声掛けが必要であるとする。

研修自体は、教える側の職員の研修の組み立てやプレゼン能力、参加型の研修も位置づいているように感じる。

また、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、リーダー自身が講師になったりと有意義な研修になりつつある。

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、研修受講者は3名、実地研修修了者は5名→6名になったが、対象利用者の退所もありそれ以上は進めることができなかった。引き続き体制づくりを進め、医療依存度が高い利用者を受けられるようにしていきたい。

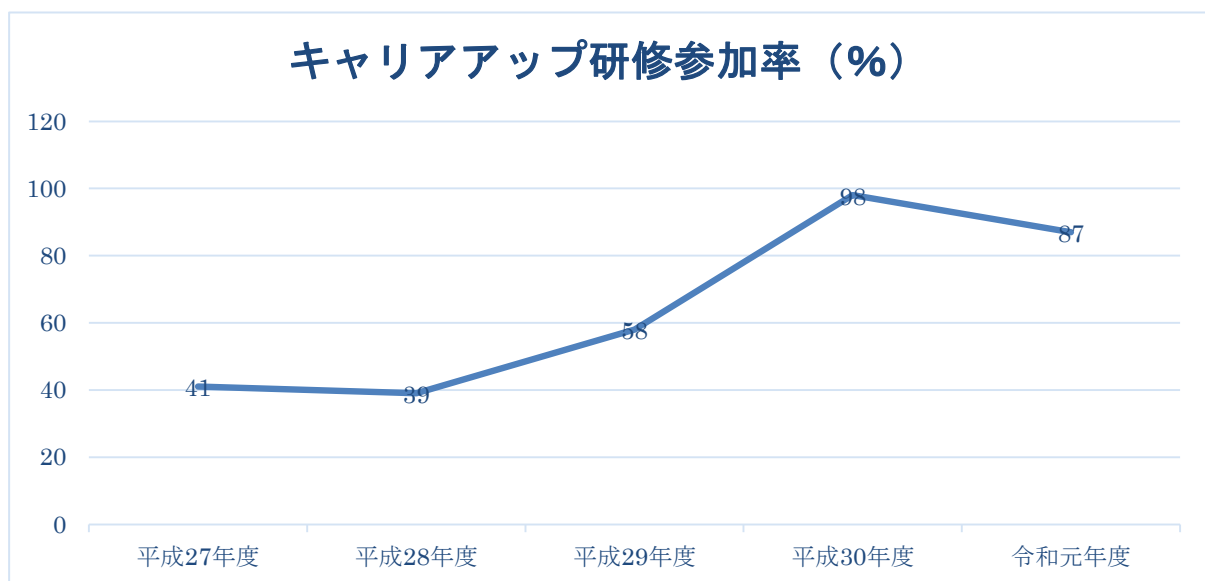
ケアマネ合格者なし、介護福祉士1名の合格。事業を継続していくためにも、ケアマネの合格者を出すことは必須である。

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）を行う予定にしていたが、新型コロナウイルス感染症の関係もあり、進めることができなかった。

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、ユニットケア管理者研修、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59名（平成30年度）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少しずつ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。

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、四天王寺短期大学などから積極的に実習生を受け入れた。実習生数は66名（平成30年度54名）と前年度より大きく増えた。理由としては、南都銀行、福祉人材センターの職場体験や帝塚山大学の栄養士実習、高校や大学のインターンシップなどが増えたことが大きい。また見学者も多く、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。引き続き、実習を積極的に受け入れ、養成施設としての役割と人材確保の入り口として進めていく。

#### (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樫の運営には欠かせないが、今年度ものべ429名・登録者36名（平成30年度470名・登録者数39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、ギター演奏、アंकフルン演奏、アルトサクソ演奏、大正琴などが加わった。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6,608名（平成30年度6,840名）であった。新型コロナウイルス感染症の関係もあり、現在面会を制限しているが、今後も気兼ねなくいつでもお越しいただけるような雰囲気づくりを心がけたい。

## 6. その他

ユニットリーダー研修施設の検討については、ユニットケア管理者研修を受講することで、ユニットケアや施設としてどう取り組むかの課題を整理することができた。次年度は、管理者と一緒に学びを深め、ユニットケアを進めていく。

特別養護老人ホームの夜勤体制の見直しについては、夜勤職員を追加募集し、研修し増員を図るとともに、夜勤職員配置加算の取得を行った。その結果、夜間帯の事故や夜勤者の負担軽減につながっている感じている。

今後は、新規事業の開設準備とスムーズな運営、8年間取り組んできたことのブランディング、組織体制の改変による権限委譲を進めていきたい。