

令和7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

平素は当法人の活動に多大なるご理解とご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

当法人は、グループビジョンである「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」の実現に向け、地域包括ケアシステムの深化に邁進してまいりました。

昨今の社会保障審議会介護保険部会では、2040年を見据えた持続可能な介護保険制度の構築が喫緊の課題として議論されています。深刻化する人材不足への対応としての生産性向上や、経営の透明性を高めた上での処遇改善の確実な実施が求められる中、当法人の地域における役割はかつてなく重要になっています。

このような国政の動向と厳しい外部環境の中、当法人の令和7年度決算において、総収益が初めて9億円を超え、経常増減差額で986万円の黒字（V字回復）を達成できたことは、極めて大きな成果です。この黒字転換は、単なる収支の改善に留まりません。国の議論の柱である経営基盤の強化を自律的に成し遂げ、地域社会に対する公的な責任を継続して果たすための強固な土台を構築できたことを意味します。

令和8年度においても、この黒字基調を維持し、2期連続の黒字を達成することで、財務基盤をより確実なものとしてまいります。私は「全職員の物心両面の幸福を追求する」ことこそが経営の原点であると考えています。健全な経営によって生み出された原資を、職員の処遇改善や専門性を高める研修強化へ重点的に投下し、職員一人ひとりが輝ける環境を整えることです。その幸福の追求こそが、サービスの質向上へと直結し、ひいては「ぽれぽれグループが持続可能な形で地域に社会貢献できる仕組み」の確立へと繋がると確信しております。

現場のケアにおいては、各サービス職員の質向上による専門性追求と、医療連携の密接化による医療対応力の強化に努めます。同時に、地域包括支援センター北エリアを中心としたAI活用を含むDX（デジタルトランスフォーメーション）化を推進し、地域の介護予防取り組みをさらに深化させてまいります。

私たちが目指すのは、「私や私の家族が安心して利用できる施設」の実現です。最新技術による業務効率化と、対人援助としての温かみのある尊厳を支えるケアを両立させ、全ての職員が誇りを持って働き、地域から最も信頼される法人であり続けるよう、常に挑戦を続けてまいります。

今後とも、皆様の変わらぬご指導とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

現在の事業概要（令和8年3月現在）

（1）第1種社会福祉事業

特別養護老人ホームの経営（ぽれぽれケアセンター白檀）

（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経営（ぽれぽれケアセンター白檀）

老人短期入所事業の経営（ぽれぽれケアセンター白檀）

老人居宅介護等事業の経営（ぽれぽれ白檀コンフォート、ぽれぽれケアセンター青山）

老人デイサービス事業の経営（ぽれぽれケアセンター白檀、ぽれぽれ八木西スクエア、ぽれぽれケアセンター青山）

小規模保育事業（ぽれぽれ保育園）

（3）公益を目的とする事業

居宅介護支援事業（ぽれぽれ八木西スクエア、ぽれぽれケアセンター青山）

養成講座事業（ぽれぽれの分校）

有料老人ホーム事業（ぽれぽれ白檀コンフォート、ぽれぽれケアセンター青山）

家事支援事業（ぽれぽれ支援隊）

介護予防・日常生活支援総合事業（ぽれぽれケアセンター白檀、ぽれぽれ八木西スクエア、ぽれぽれケアセンター青山）

地域包括支援センター事業（ぽれぽれ八木西スクエア）

介護予防支援事業（ぽれぽれ八木西スクエア）

訪問看護（ぽれぽれケアセンター青山）

（4）その他の事業

コミュニティカフェの経営

地域生活支援

令和7年度の事業計画

テーマ：「私や私の家族が入居しても良い、利用しても良いと思えるサービスや施設づくり」

（今年度の重点的な目標）

- ① 社会福祉法人うねび会全体の収支改善に向けた取り組みとその体制づくり（黒字化必須、人件費コントロールを重点的に）
- ② OJTの確立とマニュアル化による業務の標準化（ICT活用含め）、利用者のQOLの向上のための研修の仕組みの見直し
- ③ 働きやすいと思える職場環境づくりと戦略的な人材確保（外国人人材を導入します）
- ④ 地域貢献活動や地域の拠点としての役割への模索（ボランティア含め）
- ⑤ 法人組織のガバナンスの見直し

理事会及び評議員会の開催状況

日時	議会名	出席者	議題
令和7年 6月3日(水) 15:30～16:45	理事会	理事6名 監事2名	1.令和6年度の事業報告 2.令和6年度の決算報告と監事監査 3.理事及び監事の選任にあたっての候補者の推薦 他
6月18日(水) 15:30～16:30	評議員会	評議員8名 監事2名	1.令和7年度の予算 2.理事及び監事の選任 3.令和6年度の決算報告と監事監査 他
6月18日(水) 16:30～17:00	理事会	書面開催	1.理事長の互選 2.業務執行理事の互選
9月24日(水) 15:30～16:45	理事会	理事6名 監事2名	1.給与規程の改定 2.役員報酬規程の改定 3.理事長と業務執行理事の業務報告 他
令和7年 10月31日(金)	評議員会	書面開催	1.役員報酬規程の改定
12月19日(水) 15:30～16:45	理事会	理事5名 監事2名	1.地域包括支援センター北エリアの運営報告 2.理事長と業務執行理事の業務報告 3.各施設の運営報告
3月25日(水) 15:30～16:45	理事会	理事7名 監事2名	1.令和7年度の補正予算 2.令和8年度の事業計画 3.令和8年度の予算 他

1. 重点目標

① 社会福祉法人うねび会全体の収支改善に向けた取り組みとその体制づくり（黒字化必須、人件費コントロールを重点的に）

令和7年度は、ぽれぽれケアセンター青山が開設し3年目、橿原市地域包括支援センター北エリアがスタートして2年目であった。また、新たにぽれぽれケアセンター青山で訪問看護事業を始めたが、地域住民へのサービス提供にもつながってきており、また住宅型有料老人ホームの新たな強みにもなり、担当者中心に意欲的な運営が進められている。

収支を見ると、既存事業、特にぽれぽれケアセンター白檀の特別養護老人ホームやグループホ

② OJTの確立とマニュアル化による業務の標準化（ICT活用含め）、利用者のQOLの向上のための研修の仕組みの見直し

OJT制度については委員会化し、新人の採用から定着までのサポート体制をその都度確認することにより、一定の成果（1年以内の退職者の減少、21名→13名）につながったと思われる。

新たな資格の取得については、ケアマネジャーの合格者を1名出すことはできた。引き続き資格取得の勉強会を開催していく。

毎月の「介護勉強会」の定例化や外部施設への研修などを行った。一定の成果は見られたが、介護勉強会では参加メンバーが固定化されていたので、委員会化し、経験が浅い職員を中心に参加してもらおう形を取っていききたい。

法人の職員が200名を超え、サービス部門も20部門を超え、これまで研修や委員会、会議などを法人全体で行うようにしてきたが、各拠点ごとのニーズや実態に合わないようになってきている。令和8年度は、各拠点で施設長を中心とし、委員会や研修の組み立て、運営をお願いした。

ただ、理念や情報共有、方針のずれがないように各種委員会の共有やずれは、管理者会議やうねび会ミーティングで修正したい。

③ 働きやすいと思える職場環境づくりと戦略的な人材確保（外国人人材を導入します）

令和7年度は、引き続き各施策（福利厚生、定期面談、カウンセラーの派遣など）などを行い、全体の退職者数は36人→31名（1年以内の退職者21名→13名）、離職率は20%→13%（全国平均12.4%）と改善した。

良かった点としては、ぽればれ八木西スクエア全体（デイサービス、ケアマネジャー、地域包括支援センター）の定着率が高かったことと、課題としては、ダブルワーク職員（退職者7名）の採用時の入社条件の確認とケア体制が不足していたと考えている。

今後は、採用時のスタッフの質を担保できるように、紹介状の持参や条件面の確認、長期的にお勤めいただけるかの意思確認、などを丁寧に行うことと、引き続きOJTやメンター制度の徹底などを行っていく。

外部相談窓口（カウンセリング）については、より介護施設に特化したキャリアコンサルタントを派遣し始めたが、運用面での課題があり、継続するかどうかについても検討中である。

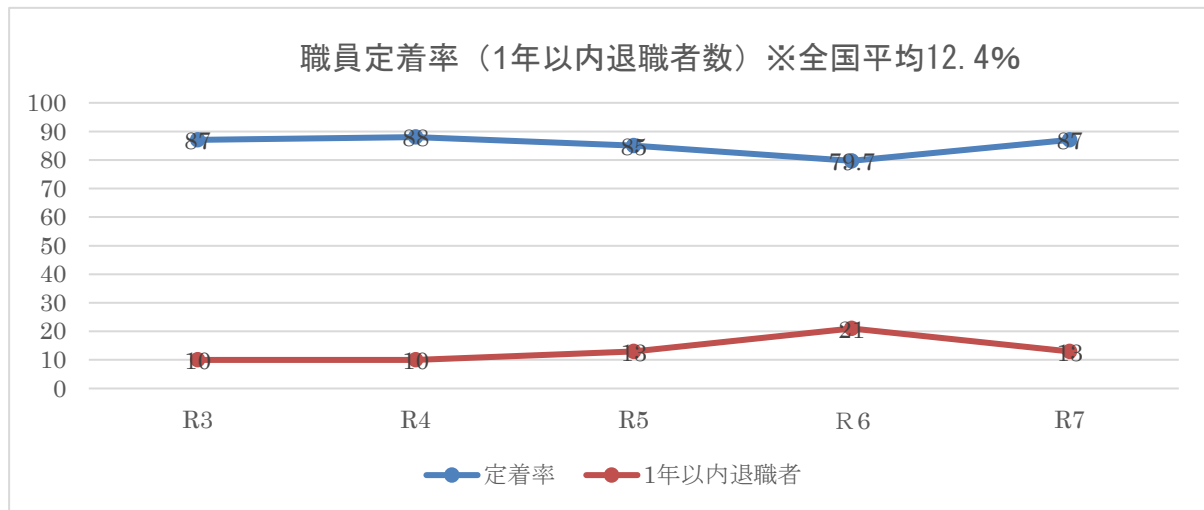
人材確保については、全体で39名を採用することができた。採用の窓口としては、スカウト式6名、紹介会社6名、ハローワーク4名、職員紹介3名などが特徴的であった。介護労働安定センターからの入社も良かった。

外国人の特定技能については、インドネシアのスタッフを2名雇い入れることができた。思ったより環境になれることも早く、丁寧な業務で利用者からの反応も良く、採用してよかったと思われる。

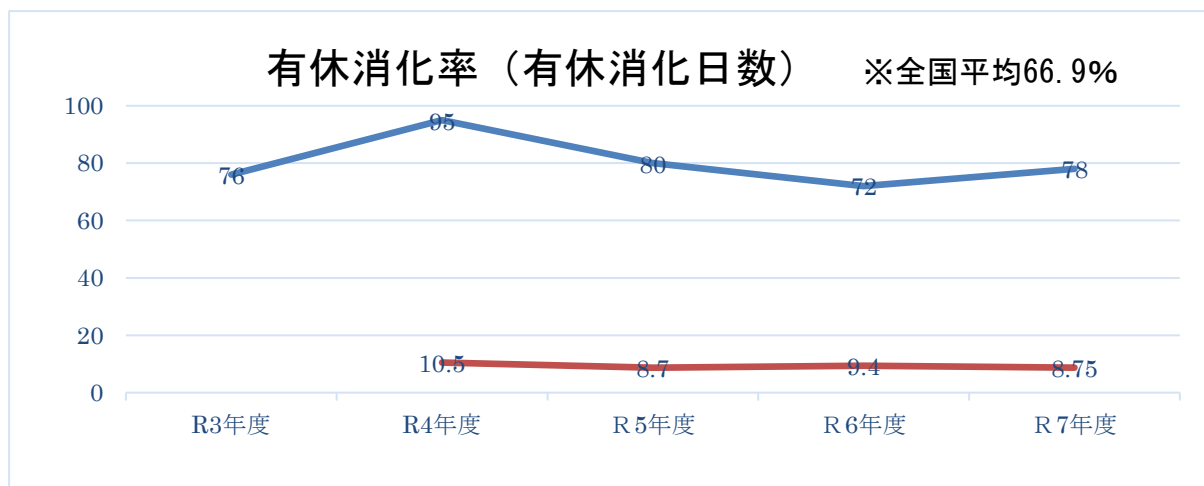
また、紹介会社からの紹介も抑えられたことも良かった点である。但し、新卒の高校・大学生や初任者・実務者の養成講座の学校からの採用はなかった。また、青山は派遣職員に依存している部分もありその点も課題である。

有休消化率は、72%→78%（全国平均66.9%）、平均残業時間は3.1時間→2.3時間（全国平

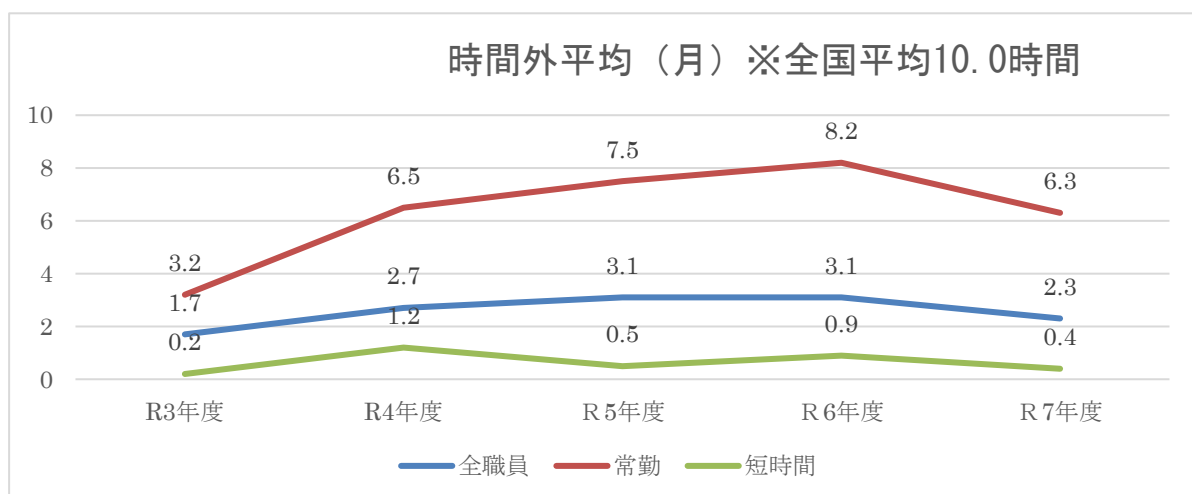
均 10.0 時間) と改善。有休が取りやすい職場であること、そして残業時間が少ないことも明らかで、これもアピールし人材確保につなげたい。



※令和6年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）



※令和6年就労条件総合調査（厚生労働省）



※令和6年分毎月勤労統計調査（厚生労働省）

④ 地域貢献活動や地域の拠点としての役割への模索（ボランティア含め）

令和7年度も、多くのボランティア、介護等体験や看護師、介護労働安定センターや社会福祉士の実習生を受け入れた。

BCPについては、各サービスで義務化になったこともあり、キャリアアップ研修計画の中に組み入れ、研修・訓練を定期的に行うようにした。ただ、まだ形式的な訓練にとどまっており、より具体的なシミュレーションを伴う研修・訓練が必要となってくる。

地域貢献活動としては、ぽれぽれケアセンター白檀は、新沢小学校区のサロン活動の送迎ドライバーへの協力、ふれあいIN新沢への参加、檀原高校吹奏楽部やコーラス部の演奏会などの交流、ぽれぽれケアセンター青山の地域交流スペースの利用など、地域との交流と施設機能の開放を図ることができた。

また、かがやきホーム（奈良県事業、出所者の更生支援施設）からのボランティア受け入れ、そして就労研修先としても1名受け入れを行い、就職も視野に入れた協力体制を行うこととなった。引き続き、社会福祉法人として、地域貢献活動に力を入れていきたい。

檀原市地域包括ケアシステム連絡会は、令和7年度も学習交流会を2回開催した。引き続き檀原市内の地域密着型サービス事業所同士の横のつながりと学びを深めていきたい。

ボランティアについては、法人全体で合わせて、ぽれぽれ白檀とコンフォート242名、ぽれぽれ八木西スクエア48名、ぽれぽれケアセンター青山197名、合計でのべ487名の活動があった。年々増えてきている傾向である。コロナ明けで、活動が活発になってきたこと、各施設もボランティアさんへの協力依頼を積極的にするようになったことが理由として考えられる。新たなボランティアとしては、ウクレレ、大正琴、ジャズバンドなどが見られた。ボランティア自ら応募されるケースがほとんどであり、活動を発表できる場としての役割も担っており、地域との連携しながら引き続き積極的に受けていきたい。

⑤ 法人組織のガバナンスの見直し

これまでも進めてきた、本部機能の一部をそれぞれの施設に移管している。例えば採用や人材確保、会計処理の一部など、結果的に、スピーディーな採用につながる反面、定着に課題も残し、法人として決められた事柄を徹底するとともに、各施設の働きやすい風土づくり、法人としてのサポート体制を整えていきたい。

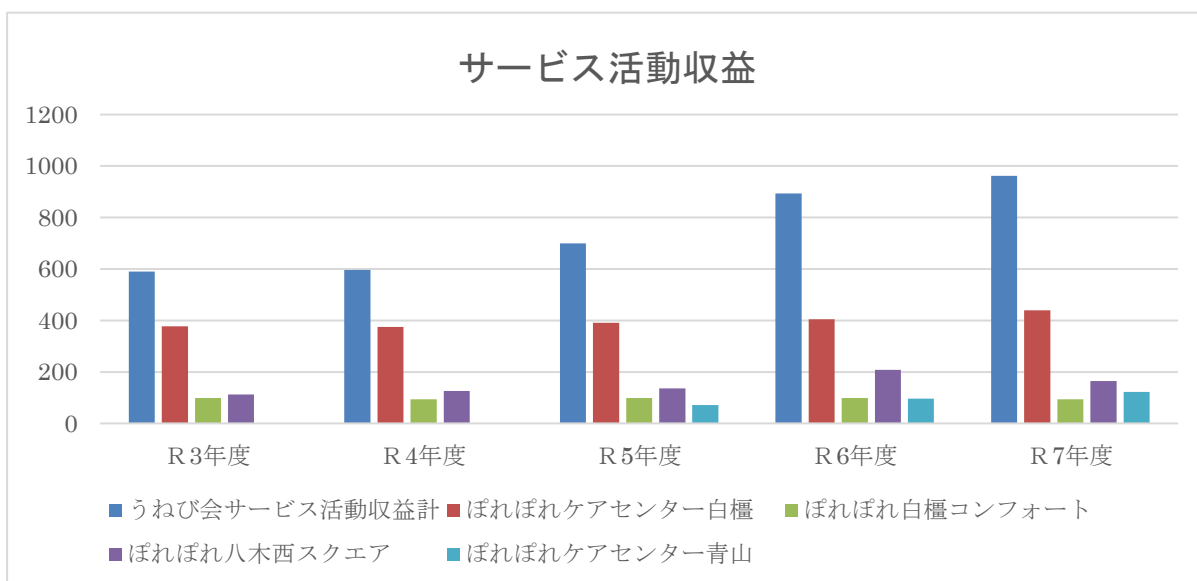
コンプライアンスの部分については、運営指導や指導監査もあったが、法人として、事前確認、当日のサポート体制を取ることで、大きな指摘や介護報酬返還などはなかった。引き続き、コンプライアンス体制を維持していく。

2. 財務状況の推移

サービス活動収益計

単位：百万円

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
うねび会サービス活動収益計	589.6	596.6	698.9	893.0	961.7
ぼれぼれケアセンター白檀	377.3	375	390.7	404.1	439.6
ぼれぼれ白檀コンフォート	98.5	93.4	98.6	98.2	94.1
ぼれぼれ八木西スクエア	111.9	125.8	136.2	208.5	164.2
ぼれぼれケアセンター青山		1.6	71.7	96.2	122.6



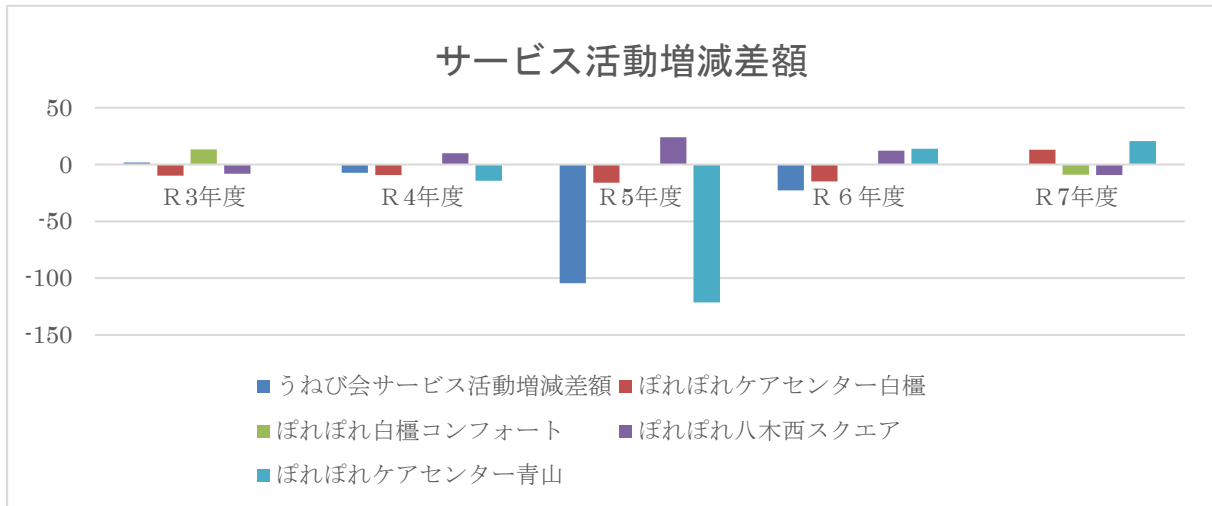
法人全体で総収益が約9.6億円（前年度約+68.7百万円）。ぼれぼれケアセンター白檀の特別養護老人ホームとグループホームの稼働率が好調、ぼれぼれケアセンター青山の有料老人ホームが満床とデイサービス利用者増が大きい。

ただ、入居系サービスが中心のうねび会としては、総収益をこれ以上延ばすことは難しく、今後は単価を見直すこと（加算取得や物価上昇による利用者負担の見直し）や経費の適正化を随時進めていかななくてはならない。

サービス活動増減差額

単位：百万円

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
うねび会サービス活動増減差額	1.7	-7.3	-104.4	-22.8	21.4
ぼれぼれケアセンター白檀	-9.7	-9.1	-16	-15.0	13.0
ぼれぼれ白檀コンフォート	13.3	0	-0.1	0.0	-9.0
ぼれぼれ八木西スクエア	-8.2	10	24.1	12.3	-9.3
ぼれぼれケアセンター青山		-14.4	-121.4	14.0	20.6



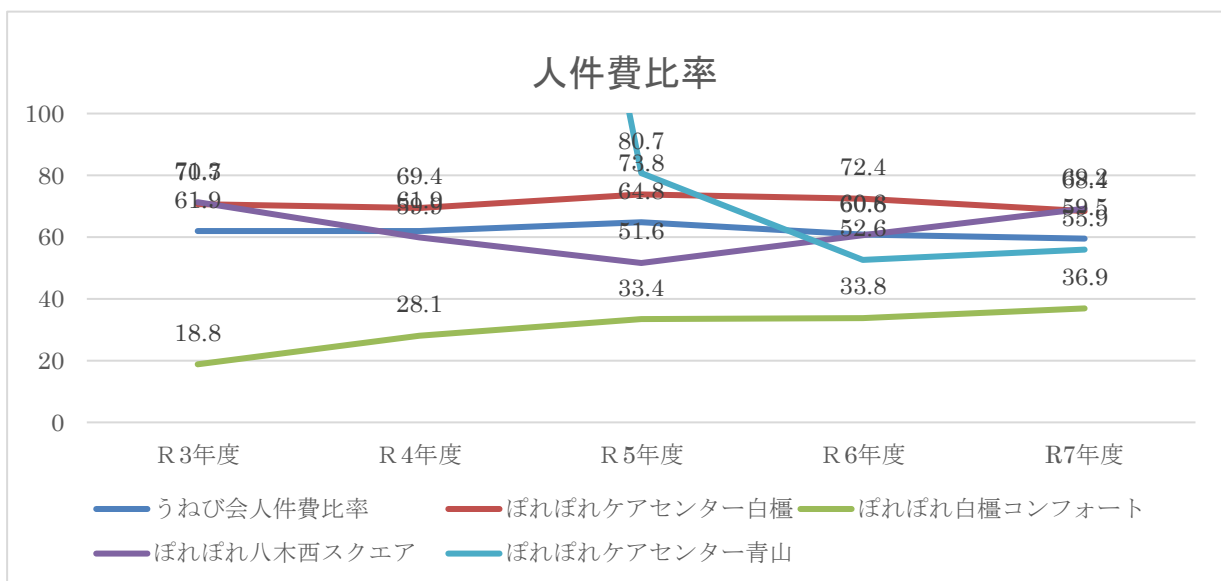
法人全体のサービス活動増減差額は、+21.4百万円（前年度+44.2百万円）。経常増減差額も+9.8百万円（前年度+43.9百万円）となり、サービス活動増減差額では4年ぶりの黒字化、経常増減差額も黒字化できたのは大きい。

ぽれぽれケアセンター白檀の特別養護老人ホームとグループホームの稼働率が好調、ぽれぽれケアセンター青山と檀原市地域包括支援センター北エリアの赤字幅の減少によるもの。

人件費比率

単位：%

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
うねび会人件費比率	57.5	61.9	61.9	64.8	60.8	59.5
ぽれぽれケアセンター白檀	66.1	70.7	69.4	73.8	72.4	68.4
ぽれぽれ白檀コンフォート	9.9	18.8	28.1	33.4	33.8	36.9
ぽれぽれ八木西スクエア	78.2	71.3	59.9	51.6	60.6	69.2
ぽれぽれケアセンター青山			441.0	80.7	52.6	55.9



法人全体の人件費比率は約 1.3%下がり約 59.5%。社会福祉法人の平均は 66.8%と比較すると、このままの人件費比率を確保したい。法人全体の定着率の向上とぼれぼれ八木西スクエアデイサービスやぼれぼれケアセンター青山全体の人員補充と人件費管理が課題である。

また、令和 8 年 6 月より、介護職員等処遇改善加算の改定により、他職種への処遇面の改善を図るが、それも含め年々上がっていく人件費への歯止めをどうしていくか、法人としての課題である。

3. 職員の状況

令和 8 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	16		1	17
介護職	27 (-5)	7 (+4)	52 (+3)	86 (+2)
介護補助者			7 (-2)	7 (-2)
保健師・看護師	4 (-3)		18 (+2)	22 (-1)
社会福祉士	1 (+1)		2 (-3)	3 (-2)
機能訓練指導員			6 (+1)	6 (+1)
生活相談員				
介護支援専門員	4 (+2)		2 (-2)	6
栄養士	1	0 (-1)		1 (-1)
保育士	2		6 (+2)	8 (+2)
事務員	3		10 (+1)	13 (+3)
ドライバー			19	19
宿直			1 (-1)	1 (-1)
配膳等			1 (-1)	1 (-1)
清掃			9 (+3)	9 (+3)
その他			2 (+1)	2 (+1)
合 計 (人数)	58 (-5)	7 (+3)	136 (+4)	201 (+2)

令和7年度は、地域包括支援センター北エリアが2年目、ぼれぼれケアセンター青山が3年目ということもあり、大きな増減は見られない。ただ、正社員の退職があり、その補充を契約社員と非常勤職員で行っている現状である。新たな取り組みとしては、インドネシアの特定技能の外国人労働者を2名採用した。

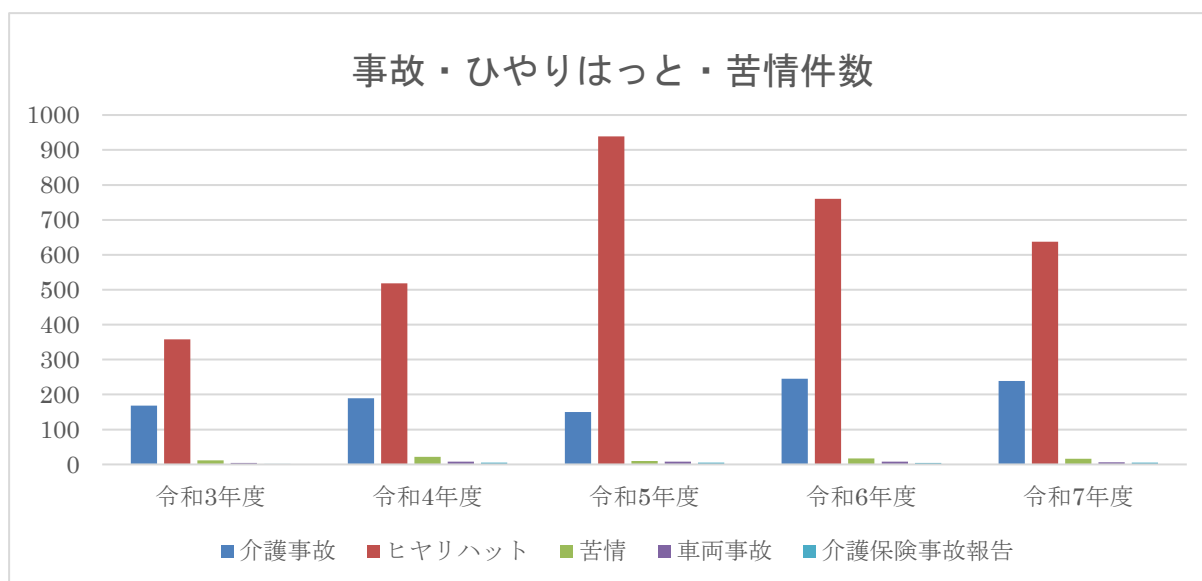
4. 各種委員会、研修、実習生、等

(1) 各種会議・委員会

委員会活動については、事故・身体拘束・虐待、感染症（食中毒）、安全衛生、給食委員会が法令で定められており、介護サービス向上が自社で独自に行っている委員会である。各委員会にスーパーバイザーが入り委員会運営をサポートする体制で行っている。また、令和7年度からは、BCPの研修と訓練が必須となり、各サービス部門での取り組みも進めた。

* 事故・身体拘束・虐待委員会（苦情も含む）

令和7年度の事故件数は239件（令和6年は245件）、ヒヤリハット件数は637件（令和6年度は760件）、苦情は16件（請求間違い、排泄ケア、ご家族への情報の取り違いなど）、車両事故6件、介護保険事故報告5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の件数は多くなることはあるものの、全体件数は少し減ったが、ひやりはっと件数が減少したのは残念である。



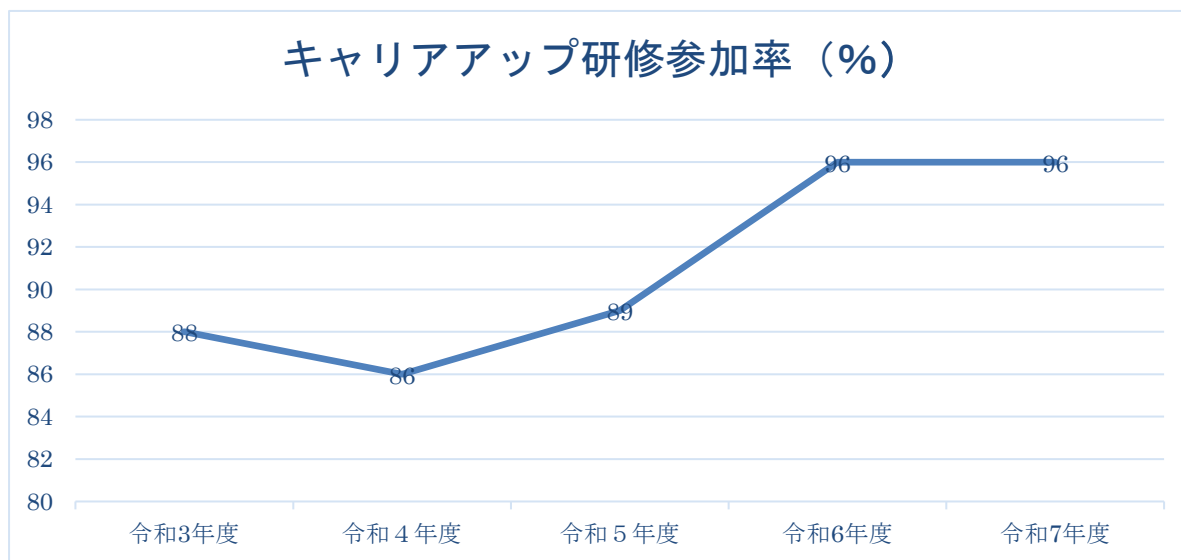
(2) 研修

キャリアアップ研修は、引き続き各部門や職種の研修を年間計画に組み入れて実施した。保育園やデイサービスなどからは、より専門的な現場のニーズに沿った学びを行うことができ良かったとの声を聞くことができた。令和7年度は研修参加率は96%（令和6年度96%）とキープできている。ただ、当日参加せず動画視聴にするケースが多く、できるだけ当日参加による学びへとシフトしていきたい。

また、介護サービスや保育園について、外部の現場研修やグループ内現場研修を行えたのも大きい。他施設の取り組みを知る機会とそれを通じて、ケアや取り組みにつながったケースもあり、令和8年度も引き続き行いたい。

ぽればれケアセンター白檀では、介護勉強会を定期開催したが、参加者が少なく受けてもらいたい職員への参加につながらなかったこともあり、委員会化し取り組みの徹底を図りたい。

マネジメント研修は、令和7年度は75%（令和6年度は70%）、隔月のマネジメント研修も定着を図ることができた。外部講師を要請したり、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。また、奈良県介護人材確保対策総合支援補助金を活用したうねび会主催の「経営・マネジメント研修」を開催した。56名の参加があり、奈良県下の多くの事業所からの参加があった。



（3）実習生

実習生については、引き続き高校生のインターンシップ、奈良県立医大の看護実習生、帝塚山大学の管理栄養士、奈良歯科衛生士専門学校の歯科衛生士、奈良県福祉人材センターの職場体験、介護労働安定センターの介護実習、天理大学・関西福祉科学大学のソーシャルワーク実習に加え、白檀中学校の職場体験や奈良芸術短大の介護体験実習なども受け、合計73名（令和6年度は60名）の実習生を受けることができた。養成施設での役割と人材確保の視点から考えても、引き続き積極的に実習生を受けたいと考えている。

5. その他

令和7年度は、橿原市地域包括支援センターの2年目であったが、センター長のコミュニティソーシャルワークの先駆的な取り組みなどもあり、地域や行政からの大きな信頼を得た。

小規模保育事業も3年を経て、園長中心にリーダー職の育成もできつつ、質の高い運営ができつつある。

経営的には、既存事業の頑張りや新規事業（青山・包括）の赤字幅も減り、法人全体でサービス増減差額、経常増減差額とも黒字で終わることができた。

ただ、次年度も物価高騰や給食業者の変更による費用増が明らかであり、また経営リスクは収支上のことだけでなく、人材確保と定着も大きく関わってくる。

また、本部機能の強化（総務体制の充実や全体のサポート）や給与形態の見直し、戦略的な人材確保、マネジメント層の育成と評価、などまだまだ課題は多いが、法人全体として、チーム力を生かした経営を進めていかなくてはならない。