

平成 30 年度

事業計画



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2017年7月にぽれぽれグループは20周年を迎えました。そして、今年2018年は、当グループの法人である社会福祉法人うねび会の高齢者総合福祉施設「ぽれぽれケアセンター白檀」が誕生して7年、住宅型有料老人ホーム「ぽれぽれ白檀コンフォート」が誕生して3年になります。

この間、当法人をとりまく事業環境は大きく変貌し、団塊の世代の方が全て75歳以上の高齢者となる2025年には重度な要介護状態や認知症となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、グループ挙げて取り組み地域包括ケアシステムを構築することを目指してまいりました。

その結果、檀原市においては、地域の方々のご支援を受けながら、要介護度3以上の方を対象にした地域密着型介護老人福祉施設を核とし、認知症対応型共同生活介護、ショートステイに加え、住宅型有料老人ホーム「ぽれぽれ白檀コンフォート」を整備することができ重度や認知症の方からお元気な方までトータルなケア体制により地域介護ニーズに応えています。また、在宅で暮らす要介護の高齢者の方には、同グループの株式会社ひまわりの会が訪問介護や総合支援事業を、介護予備軍の方々には介護保険外家事支援事業「ぽれぽれ生活支援隊」を通して高齢者となっても生きがいを持って生涯現役を貫いていただく場や「ぽれぽれカフェ」を開催し独居の方への居場所作りも提供しています。さらに、「ぽれぽれ地域公開健康講座」「認知症サポーター養成講座」を通じて地域高齢者の方々の老後の暮らしへの不安にお応えしてまいりました。

また、先般の社会福祉法改正では社会福祉法人にも地域貢献事業が義務化されましたが、それに先立ち、新沢地区や白檀町を中心に年間延5000名を数えるボランティアの方々に活躍の場を提供してきただけでなく、事業所内保育所「ぽれぽれ保育園」も設置し、子育て世代の地域住民や職員への支援はもちろん、当保育所を利用する子ども達が利用者様と触れ合うことによりお互いに活性化して頂いています。

今後は、社会福祉法人の使命として、より医療的ニーズの高い高齢者のケアにもお答えできるような施設整備を進める他、地域ニーズの隙間を埋めるような事業活動にも取り組んでまいります。

本事業計画は、当会がどのように日本の超少子高齢化社会に立ち向かうかを実現可能な形で提案する一つのモデルケースです。ぜひご一読の上、忌憚のないご意見、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）
  - 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
  - 介護勉強会

## 今年度の事業計画

今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

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、介護報酬改定の対応、マネジャー育成なども継続して取り組みを進めていく。

## 1. 重点目標

### 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的安定

平成 29 年度末で 19 床／35 床、今年度は年度末に 30 床／35 床になるように、マーケティング、宣伝、営業、利用相談、体験利用などを通じて満床に近づけていく。また何よりも利用者満足を意識した運営を心がけていくことが、入居者の確保につながるので、自由で個別性のある生活の支援を意識していく。

また、三年目となる今年度は、コンプライアンスや報連相、役割分担など体制の確立を図り、自律した運営ができるように進めていく。

- ・ 新規入居の丁寧な受け入れと自由で個別性のある生活の保障
- ・ 戦略的なマーケティング、営業、宣伝
- ・ 体験利用と利用相談を丁寧に進めていく
- ・ 年度末には、稼働率を 85%以上に
- ・ ご利用者がゆっくりとしたのしく暮らせる場に
- ・ コンプライアンスや報連相、役割分担など体制の確立

### ② 公益的な活動と地域の拠点としての役割

社会福祉法人としての役割を強化するために、まほろば幸いネット（まほろばレスキュー事業）などの公益的な活動の強化を行うとともに、地域貢献活動委員会の設置により、子ども食堂についても検討し、より地域との密な連携と開かれた施設づくりを進めていく。

- ・ 普段から気兼ねなく相談ができるように、地域交流スペース（カフェコーナーの活用）によるぽれぽれカフェの運営
- ・ 地域包括支援センターランチとの協力体制
- ・ 認知症サポーター養成講座の実施とキャラバンメイトとしての講師参加
- ・ 介護予防としての地域向けのコグニサイズの実施
- ・ 地域の新沢小学校や檀原高校、新沢公民館、第 5 こども園との交流
- ・ 新沢小学校区や北越智町の自治会活動への参加・協力
- ・ 養成講座（初任者研修・実務者研修）を行うことで、介護人材の育成の役割を担う
- ・ 実習生の積極的な受け入れをすることにより、人材育成の役割を担う
- ・ ASCA（NPO 法人アジア高齢者・障害者介護福祉協力会）の活動への参加
- ・ 介護勉強会をオープン研修として進めていく
- ・ 多くのボランティアさんの協力とその感謝の意を込めての交流会の実施
- ・ 要援護者福祉避難所としての役割を担うための体制づくり（防災グッズ、備蓄品な

ど)を整備していく

- ・足湯とぽれぽれホールについて地域の方が活用できるよう検討
- ・まほろば幸いネットのレスキュー事業への参加
- ・地域ニーズに応えるこども食堂について検討をすすめる

### ③ OJT（現任訓練）の確立とリーダー職の育成

新人教育と現任スタッフへの育成は、その多くがリーダー職の指導・育成力にかかっている。そのためにはリーダー職の育成が欠かせない。しかしながらリーダー、マネジャーは介護の専門性とは違ったスキルを身に付ける必要性があり、その教育・育成が遅れている。今年度も引き続きリーダー・マネジャー職の育成に力を注いでいく。

- ・他施設のリーダーなどと交流する機会を設定する（ひまわりの会との交流）
- ・多くのリーダー職に施設外研修や自己啓発活動（SDS）、OFF-JTの機会を積極的に作る
- ・新人のOJTの仕組みの確立
- ・マネジメント研修によるリーダー職の育成

### 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

平成29年は職員定着率86%（平成28年は78%、全国平均84%）であった。一定の結果が出てきたが、引き続きの課題は、①採用時のOJT、②リーダーの指導方法、③福利厚生制度の充実、④人材確保、であると考えている。今年度は、職員定着率90%を目指し取り組みを進めていく。

- ・安全衛生委員会の運営を、より労働環境の見直しにシフトしていく
- ・全員面談と目標管理のすすめ方の徹底（半期ごとの面談）
- ・リーダー会議を中心に、OJTの仕組みの確立を進める
- ・リーダーの指導方法の見直しについては、マネジメント研修で学びを深める
- ・福利厚生制度の見直し（インセンティブ制度の再検討）
- ・雇用管理アドバイザーもしくは社会保険労務士に入ってもらい、労働環境の改善を図る
- ・ひまわりの会と協力して人材確保の取り組みを進める（新卒採用3名確保）

### 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）

事故対策委員会を中心に事故予防に努めているが、事故件数の減少にはつながっていない

ない。数値化し件数の減少を図る。また、終末期ケアを進めるにあたっては、重度化した利用者の受け入れ態勢の強化を進める必要性がある。そのために医療的ケアができる介護職員を増やすこと、そして看取りケアの質の向上が大切であると考え、そのための体制づくりを進める。また、研修への参加率アップの方策を考え取り組んでいく。

- ・ 自主的な介護勉強会の定期開催と地域事業所へのご案内
- ・ 認知症ケア委員会により利用者本位の支援へとシフトしていく
- ・ 事故件数を2割減らす（各部門の事故件数の分析、重大な事故含め）
- ・ ひやりはっつについては件数は現状維持、ひやりはっつの質の向上と活かす取り組み
- ・ 看取りケアは、指針、意思決定支援、ケアの質、振り返りなどのプロセスの見直しと看取り研修を行い、看取りケアの向上を図る
- ・ 喀痰吸引等研修修了者を増やし、重度者を受け入れる体制づくりをすすめる（現在6名予定→8名へ）
- ・ キャリアアップ研修参加率を58%→80%に
- ・ ケアマネ合格者を1名以上確保できるよう、また介護福祉士は全員合格できるような体制の見直しと勉強会の実施

## ⑥ 利用者中心の運営に向けての取り組み

これまでも利用者参加型の運営を心がけてきたが、日々の生活の意思決定支援や利用者の声をすいあげる仕組みについてはまだまだ不十分であると感じる。利用者の自治会などの意見交換の機会や利用者本人向けのアンケートの実施、日々の介護場面の関わりを見直せるような取り組みを進めていく。

- ・ 利用者自治会の設置、運営
- ・ 利用者アンケートを本人に実施
- ・ 行事の実行委員会への参加、挨拶、運営推進会議や給食委員会、サービス担当者会議などに参加
- ・ 日常のケア場面に自己決定を、選ぶ、問いかけ、指示語でない声掛け

## 2. 各種委員会、会議、担当、研修計画、等

### (1) 各種会議・委員会

平成30年度 社会福祉法人うねび会 各種委員会担当表

	会議日時	FT	事務所	デイ	保育園	2東	2西	3東	3西	4東	4西	看護師	ドライバ	コンフォ	委員会の目的・内容	但し委員長・副委員長は正・契で
身体拘束・事故対策委員会	第1木曜														事故件数の2割減少、身体拘束や虐待予防	正・契・パ
車両安全推進委員会	第2木曜														事故件数の減少、具体的な設備を指定、車両管理	正・契・パ
安全衛生・感染症対策委員会	第3月曜														労働環境面の改善、消防訓練、くろみんなど	正・契・パ
															利用者のインフルエンザ、ノロウイルスを出さない、日常的な感染症予防対策。	正・契・パ
介護サービス向上委員会	奇数月第2木曜														①看取りケア(研修の実施)、②利用者本位の運営(利用者自治会)	正・契・パ
地域貢献活動委員会	偶数月第2木曜														こども食堂について検討、足湯とほろぼろホールの有効活用、健康講座、ボランティア感謝祭、その他ができるか	正・契・パ
認知症ケア委員会	奇数月第4水曜														評価的経験から共感的理解へ、認知症ケアの推進、認知症ケアの学びと困難事例を出し合い検討→実施→振り返りを行う。	正・契・パ
接遇委員会	偶数月第4水曜														横山先生の指導を軸にしながら、計画(打ち合わせ)→実施→モニター振り返りを意識した取り組みを進めていく。	正・契・パ
<p>当日委員の参加が難しい場合は、別のスタッフに依頼し申し送りをし、必ずフロアで1名は参加するようにしてください。</p> <p>給食委員会は当日出勤者で(但し意見の集約と利用者誘導を)。委員会の会議時間帯は14:00~15:00の間をお願いします。</p>																

### (2) 研修計画

## 平成30年度 社会福祉法人うねび会 キャリアアップ研修予定

平成30年度の研修テーマ<現場で活かせる研修を(教えるという役割のアウトプットと演習を含めた参加型研修)>

ひまわりの会	□奈良公園 □四条大路 □登美ヶ丘 □中和 □秋篠 □秋篠Ⅱ □橿原□本部	部門	□HH □GH □SH □総務 □DS □CM □RD □訪看	氏名	
うねび会	□ほれほれケアセンター白檀 □ほれほれ白檀コンフォート	部門	□特養 □GH □SS □DS □有料 □CM □保育 □総務 □生活 □HH		

月	日	曜日	時間	場所	対象	テーマ	講師	出欠 (リーダー印)
4月	20日	金	18:30-19:30	本部or四条or白檀	全員	ほれほれグループの理念 創立者の思い		出・欠 ㊟
	25日	水	18:30-19:30	各事業所	4/20欠席者	同上(フォロー研修)	同上	
5月	23日	水	16:30-17:30	白檀	介護・看護 職・栄養職・ 生活相談員・ ケアマネ	排泄ケア	花王さん	出・欠 ㊟
			18:00-19:00					
6月	27日	水	18:00-19:00	白檀	介護・看護 職・栄養職・ 生活相談員・ ケアマネ	褥瘡予防	看護師	出・欠 ㊟
	29日	金	16:30-17:30					
7月	25日	水	18:00-19:00	白檀	全員	事故予防	事故委員会	出・欠 ㊟
	27日	金	16:30-17:30					
8月	22日	水	16:30-17:30	白檀	全員	接遇研修	接遇委員会	出・欠 ㊟
			18:00-19:00					
9月	27日	木		やまと郡山ホール	全員	事例発表会		出・欠 ㊟
10月	24日	水	18:00-19:00	白檀	全員	感染症予防	感染症委員会	出・欠 ㊟
	26日	金	16:30-17:30					
11月	28日	水	18:00-19:00	白檀	全員	自律支援、自己決定	介護サービス 向上委員会	出・欠 ㊟
	30日	金	16:30-17:30					
12月	26日	水	16:30-17:30	白檀	全員	ストレス対処法(リラクゼーション)	介護労働安定 センター	出・欠 ㊟
			18:00-19:00					
1月	23日	水	18:00-19:00	白檀	全員	看取りケア	介護サービス 向上委員会	出・欠 ㊟
	25日	金	16:30-17:30					
2月	20日	水	18:00-19:00	白檀	全員	虐待、身体拘束、法令順守 ・倫理及び法令順守 ・利用者プライバシー保護の取り組み ・身体的拘束の排除	事故・身体拘束 委員会	出・欠 ㊟
	22日	金	16:30-17:30					
3月	27日	水	18:00-19:00	白檀	全員	認知症ケア	認知症実践者研修 修了者	出・欠 ㊟
	29日	金	16:30-17:30					

※このシートはスタッフシートにしておいて下さい  
※研修報告書により、リーダーが出欠欄に確認印を押して下さい。

□個別目標

テーマ	内容

# 平成30年度うねび会マネジメント研修

平成30年4月1日  
社会福祉法人うねび会

1. 期間： 平成30年4月～平成31年3月
2. 目的： リーダー職としてのスキル（人材育成、労務管理、問題解決能力、概念形成、経営視点など）を学ぶ機会を通じて、リーダー職としての成長を促す。
3. 内容： リーダー職としてのマネジメント力を学ぶとともに、今年度の重点目標についての学び（OJT、リーダーの成長の機会）についても学習していく。（内容は一方的な講義方式にならないよう、演習も入れていく）
4. 対象： 社会福祉法人うねび会の管理者、リーダー、サブリーダー（基本的に全員参加）
5. 研修内容： 偶数月の業務改善会議の日、PM5:30～PM7:00

<マネジメント研修計画書>

※今年度は他事業所のリーダーと交流・意見交換する機会をつくる

月	回	研修内容	講師	備考
平成30年4月	第1回	事業所、各部門ごとの目標の確認		
平成30年6月	第2回	OJTの方法について  (うねび会のOJTについての意見交換含む)		
平成30年8月	第3回	ファシリテーション		
平成30年10月	第4回	リーダーのQ&A  (他事業所のリーダーをお呼びして意見交換)		
平成30年11月	第5回	リーダーが行うマネジメントとは…(仮)		
平成31年2月	第6回	外部研修のフィードバック		
平成31年3月	第7回	事業所、各部門ごとの振り返り		

- ・採用時研修 … 新入社の職員に対して、2か月に1回、ぽれぽれグループ本部にて採用時研修を実施（理念、就業規則、認知症、記録、災害時の対応など）
- ・OJT … 新入社の職員に対して、3か月を一つの期間として、OJT制度を活用し指導・教育を行う。
- ・OFF-JT … マネジメント研修、キャリアアップ研修、社外研修など。
- ・SDS … 自己啓発活動。自主勉強会の運営と参加、自主的に研修参加した場合に一部補助制度を適用。
- ・社外研修 … 認知症介護実践者等研修、ユニットリーダー研修、虐待、各専門職研修など、ニーズと希望を配慮しながら行う。

### （3）実習受け入れ

今年度も、介護福祉士養成施設、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などから積極的に実習生を受け入れ、介護事業所として人材育成の役割を担っていく。また、社会福祉士の実習施設としても対応できるように、社会福祉士の実習担当者研修の受講も検討していく。

## 3. その他

開設後6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に向かった。多世代共生ケアとしての方向性も見出し、子供・障害者・高齢者がともに住まい・働き・成長するといった場所になりつつある。

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状態の観察、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）を担うことが大切であると思われる。

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取り組んでいきたい。