

令和5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。これまで、グループ全体のビジョン「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、団塊の世代の方が全て75歳以上の高齢者となる2025年に、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、各ステークホルダーの皆様と連携し、地域包括ケアシステムの構築に取り組んでまいりました。

2023年、アフターコロナ元年は、在宅ニーズの多様化やICT化が加速し、生活様式やコミュニケーション等の社会環境が大きな変化を遂げました。団塊の世代が全て高齢者となる2025年を目前に、生活上のちょっとした困りごとを抱える高齢者が増加し2040年にはそうした高齢者の方々が1,000万人を超えることも念頭に置き、コロナ禍においても既存事業を継続しながら、積極的に新規事業を展開してまいりました。

2020年9月の地域総合福祉交流施設「ぼれぼれ八木西スクエア」に引き続き、2023年4月には橿原市内に「認可」小規模保育園「ぼれぼれ保育園」を、2023年5月には奈良市内に高齢者総合福祉施設「ぼれぼれケアセンター青山」を開設し、地域の福祉ニーズに総合的に応えてまいりました。「ぼれぼれケアセンター青山」は、超少子高齢化が進む青山住宅のニュータウンを丸ごと支援する拠点として設置し、「カフェZUHIKO」や「ZUHIKOホール」を併設することで、地域の皆様にも交流の場を提供しております。弦楽器の演奏会やピアノ練習、青山街づくり協議会準備会の開催など、地域の皆様にご好評いただいております。また、併設するリハビリ強化型デイサービスのご利用も進み、キッチンスタジオで料理教室を楽しまれるご利用者も増えてまいりました。

一方で、アフターコロナの急激な景気回復に伴い、全産業で雇用が進む中、介護業界では一層、人材確保が難しくなっております。また、インフレが進み、水光熱費やガソリン代、食材費の高騰に加え、賃金上昇も進む中、処遇改善加算を原資として全職員の処遇改善も行いましたが、事業環境は依然として厳しさを増しております。利用価格への転嫁も思うように進んでおりませんが、前年度比でサービス総収益は16%の伸長を見せ、既存事業だけでも黒字を確保し、持続可能な組織として発展しつつあります。一方で、急ピッチな事業展開の齟齬寄せとして離職率が15%に増加しました。訪問介護やデイサービスの在宅サービスのニーズが高まる中、中重度向けの地域密着型特養やグルー

プホームの稼働は低調で、元気高齢者の方々の増加が進んでいることが伺えます。こうした目まぐるしく変化する事業環境の中で、現場でご利用者を支える職員の物心両面の幸福を追求しながら、常に次の一手を打ってまいります。

今、私たちは100年に一度あるかないかという課題社会日本において、地域課題解決を通じた発展の好機に恵まれている幸運に感謝し、地域や行政の皆様、職員と協働しながら、それぞれ一度きりの人生を意義あるものになりたいと考えております。ぜひ本事業報告書をご一読の上、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（令和6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（ぽれぽれ八木西スクエア、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）

小規模保育事業の経営（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）

（4）その他の事業

かしはら街の介護相談室（地域包括支援センターランチ）

コミュニティカフェの経営

令和5年度の事業計画

(今年度の重点的な目標)

- ① 既存事業の収支改善と新規事業のスタートアップ
- ② OJTの確立とマニュアル化による業務の標準化、利用者のQOLの向上
- 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
- ④ 地域貢献活動や地域の拠点としての役割への模索
- ⑤ 感染対策とのバランスを考えながら、BCPの取り組み、面会や外出などの制限を緩和する取り組み

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5年 5月31日(水) 15:30~17:00	理事会	理事6名 監事0名	1.令和4年度の事業報告 2.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21日(水) 15:30~16:30	評議員会	評議員6名 監事2名	1.令和4年度の事業報告 2.決算報告と監事監査 3.理事及び監事の選任 他
6月21日(水) 16:40~16:50	理事会	理事7名 監事2名	1.理事長の互選
9月27日(水) 15:30~17:00	理事会	理事6名 監事2名	1.給与規程の改定 2.給食業者の食材料費改定 3.地域の自治会との意見交換の対応 他
12月20日(水) 15:30~17:00	理事会	理事7名 監事2名	1.地域包括支援センターへの応募 2.給与規程の改定 3.理事長及び業務執行理事の職務の報告 他
令和6年 2月19日(月)	理事会	理事7名 監事2名	1.地域包括支援事業の開始 2.介護予防支援事業の開始 3.評議員会の書面開催 他
2月26日(月)	評議員会	評議員11名 監事2名	1.地域包括支援事業の開始 2.介護予防支援事業の開始 3.定款変更 他
3月27日(水) 15:30~17:00	理事会	理事7名 監事2名	1.補正予算 2.令和6年度の事業計画 3.予算 他

1. 重点目標

① 既存事業の収支改善と新規事業の開設準備

令和5年度は、新たに奈良市にぽれぽれケアセンター青山がオープンした。住宅型有料老人ホーム、訪問介護、デイサービス、居宅介護支援、コミュニティカフェなどの複合施設であり、初めての奈良市での事業でもあり不安もあったが、令和6年3月で有料老人ホームが18床/30床、デイサービスが登録者数57名延べ利用者数394名と目標予算以上のご利用をいただいた。スタッフも主要メンバーが固まりつつあり順調なスタートを切ったといえよう。

既存事業は、認可外保育施設であったぽれぽれ保育園が、小規模保育事業A型として再スタートを切れたことが大きい。年間約700万円の赤字が約600万円の黒字となり、認可施設ということもあり、橿原市を窓口としてたくさんのご利用をいただいた。また、在宅系サービスでは訪問介護は地域のご自宅への訪問件数が増えてきたこともあり、大きく件数を伸ばした。

ただ、入所系では特別養護老人ホームが約2000万円の赤字であった。これは、地域密着型サービスの難しさと近隣にサービス付き高齢者向け住宅（住宅型有料老人ホーム）が増えてきたこと、営業活動の弱さなどが考えられる。ただ、それ以外のショートステイや住宅型有料老人ホームぽれぽれ白樫コンフォート、ぽれぽれ八木西スクエアのケアプランセンターなどは好調であり、担当者中心の頑張りが評価される。

費用面については、ぽれぽれケアセンター白樫のオムツの業者を変更した。まだ変更したばかりでコスト削減の成果は出ていないが、年間でのコストカットが見込める対応であった。また、新規事業のぽれぽれケアセンター青山では、電化製品などにリースを活用した。購入とリースと併用しながら費用面の見直しも行っていく。

拠点	部門	令和5年度		令和4年度		令和3年度		令和2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)	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)	延べ利用者数 (稼働率)	平均介護度 (3月)
ケアセンター 白樫	特別養護老人ホーム	7,992人 (75.5%)	3.8	9,371人 (88.5%)	3.9	8,839人 (83.5%)	3.8	9,555人 (90.3%)	4.0	9,308人 (87.9%)	4.0
	ショートステイ	3,434人 (94.1%)	2.9	2,727人 (74.7%)	3.4	2,940人 (80.5%)	3.7	3,484人 (95.4%)	3.7	4,351人 (119.2%)	3.5
	グループホーム	5,394人 (82.1%)	2.4	5,743人 (87.4%)	2.5	5,822人 (88.6%)	2.9	6,046人 (92.0%)	2.9	6,078人 (92.5%)	3.0
	ケアセンターデイ (定員30名の場合)	7,609人 (70%)	1.7	7,452人 (69.7%)	1.8	7,883人 (72.0%)	1.6	8,916人 (82.0%)	1.9	8,733人 (79.8%)	2.0
	かしはら街の介護相談室 (白樫北小学校区)	67件		84件		615件					
	保育園	2612人		1,335人		1,427人		1,633人		1,722人	
	養成講座	初任者8名 実務者4名		初任者4名 実務者1名		初任者6名 実務者7名		初任者6名 実務者8名		初任者6名 実務者7名	
コンフォート	有料老人ホーム	11,729人 (91.8%)	2.0	11,967人 (93.6%)	2.1	12,367人 (96.8%)	2.0	11,624人 (91.0%)	1.9	11,745人 (91.9%)	2.2
	訪問介護	14,700人		13,649人		12,630人		12,614人		12,885人	
	地域生活支援	14名		8名		5名		15名		7名	
スクエア	スクエアDS (定員30名の場合)	7,491人 (76.6%)	1.7	6,719人	1.8	6,045人	1.6	2,418人	1.7		
	ケアマネ	1,321件		1,223人		1,246人		1,079人		1,001人	
	かしはら街の介護相談室 (今井小・真菅小学校区)	223件 <small>(今井69, 真菅154)</small>		239件 <small>(今井105, 真菅134)</small>		288件 <small>(今井112, 真菅176)</small>		365件		317件	
青山	有料老人ホーム	2,905人 (26.5%)	3.1								
	訪問介護	2,792人									
	青山DS	2,665人	1.7								
	ケアマネ	407件		125件							

② OJTの確立とマニュアル化による業務の標準化、利用者のQOLの向上

OJT制度については、令和5年度は、チェックシートやメンター制度を整理し、入職時にスタッフに渡しOJT委員会で進捗確認をするという流れにした。ただ、まだ部門によってはできていなかったり、定着まで至らずといった所がある。引き続きの課題である。

利用者のケアについては、令和5年度は引き続き介護サービス向上委員会による排泄ケアの見直しを進めた。オムツの業者がユニ・チャームに変わりアドバイザーが経験豊富な人材であり、継続した取り組みにするためにも、現場にも入ってもらい、課題分析、実行、見直しというサイクルで、排泄ケアの見直しを図っていききたい。

また、ケアプランに対する意識付けと個別ケアについては、利用者の希望を聞き形にする取り組みについて、担当介護職のヒアリング→ケアマネジャーとの連携から実行につなげていく形の取り組みが定着した。

新たな資格の取得については、新たに1名ケアマネジャーに合格した。資格取得支援制度を活用し、パソコンスキルにチャレンジする職員もあり、引き続きの支援を行っていききたい。また、キャリアパスのモデルにもあるように、管理者は介護支援専門員、施設長は社会福祉士取得にチャレンジしてもらえよう意識付けを行っていききたい。

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

令和5年度は、引き続き各施策（カウンセラーの派遣など）などを行い、採用1年以内の退職者は（10名→13名）、離職率は12%→15%（全国平均15%）とやや悪化した。理由としては、新規事業ぽれぽれケアセンター青山とスクエアの厨房職員、ドライバーの退職が傾向として目立った。引き続き、上長のサポート体制、未経験者やダブルワーク職員の面接時の評価や職場体験などの活用、メンター制度の継続、管理職とリーダー職の育成、OJT制度とマニュアルの確立などで改善したいと考えている。

令和3年度に女性活躍推進法の改正による一般事業主行動計画の策定と公表を行い、目標として、「リーダー職以上の女性労働者の割合の割合を45%以上にします」、令和5年度の計画は、「社内で、女性活躍のキャリアアップ研修を開催し、女性職員の管理職への意欲を高めます」とした。実施内容としては、社内のキャリアアップ研修実施や意識付けを行った。令和5年度は、新たに女性を施設長に登用したこともあり、管理職に占める女性職員の割合46%、リーダー職以上に占める女性職員の割合68%と目標を達成した。活躍する女性がロールモデルとなり、より多くの女性が活躍できる職場づくりを進めていききたい。

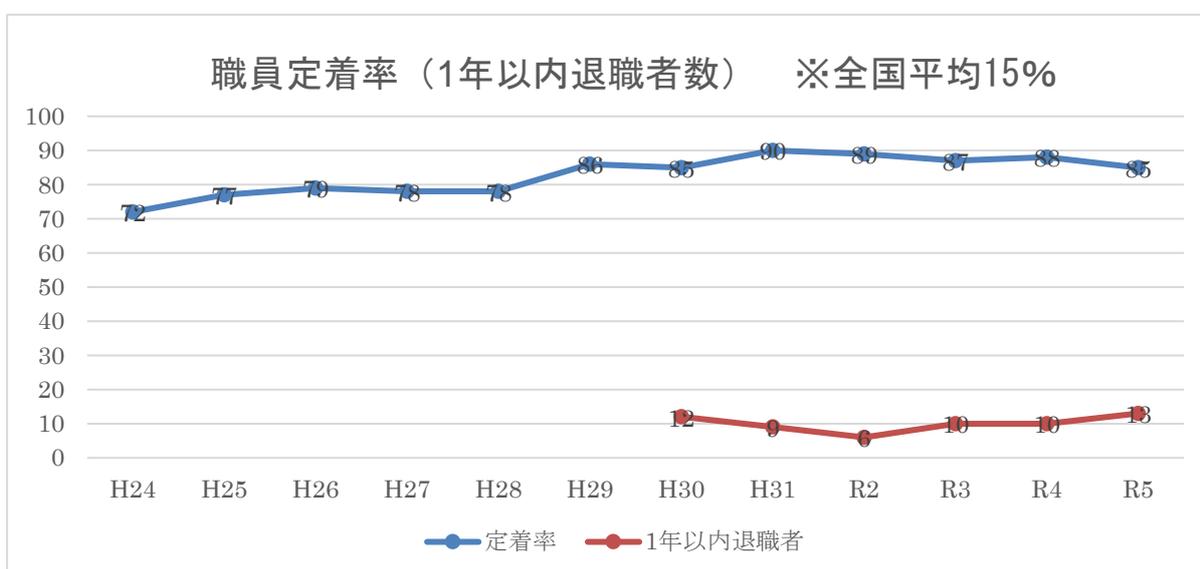
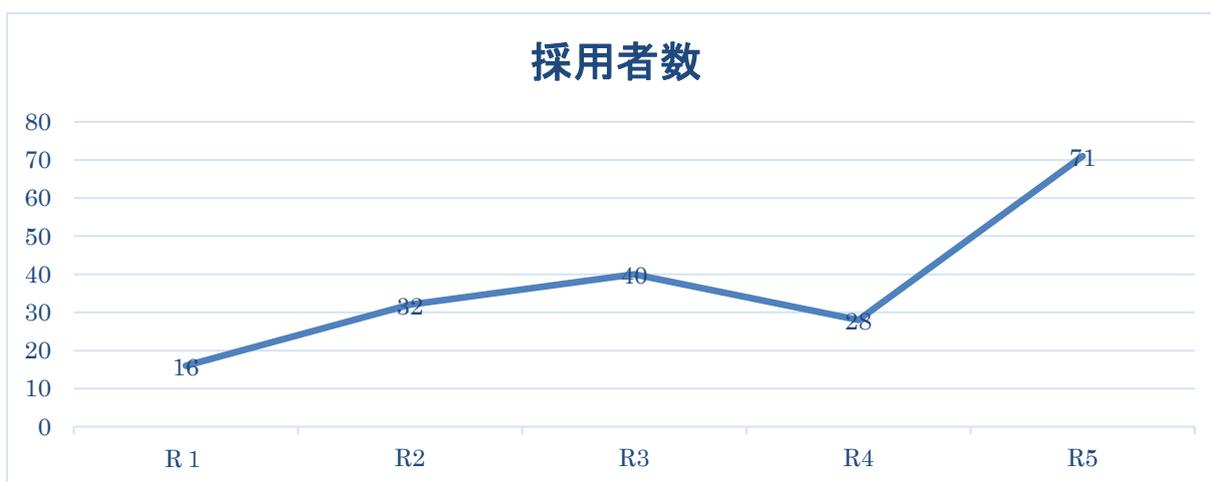
育児・介護休業法の改正などもあったが、令和5年度は、男性の産休・育休の実績もあり、引き続き普及と促進を進めていききたい。

人材確保については、令和5年度は28名→71名（青山33名、保育4名、派遣3名）を採用することができた。特に新規事業ぽれぽれケアセンター青山とぽれぽれ保育園の人材確保がスムーズにいったこと、スカウト式採用から8名、新卒の高校生が3年連続確保できたことや介護労働安定センターなどの養成講座の学校から3名が特徴的であった。引き続き、理事長、施設長、総務を含めた人材確保戦略と役割分担を行い、うねび会ミーティングで進捗を確認する

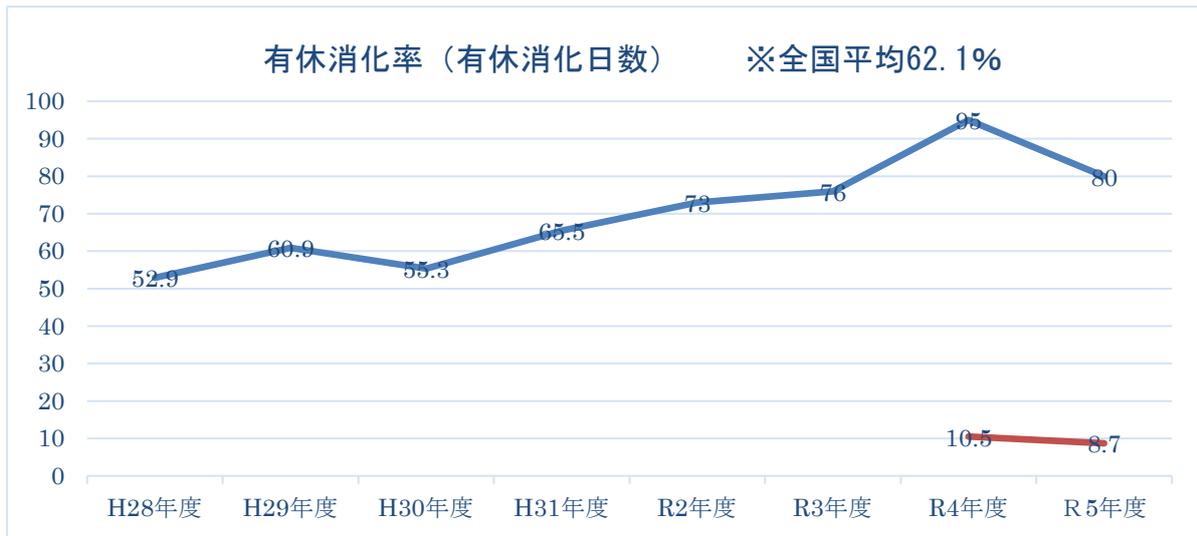
といった流れを引き続き行っていく。また、外国人の雇用についても準備を進めていく。

有休消化率は、95%→80%（全国平均 62.1%、令和5年就労条件総合調査 厚生労働省）であり、全国平均が62%と考えると有休が取りやすい職場であることは明らかで、これもアピールし人材確保につなげたい。

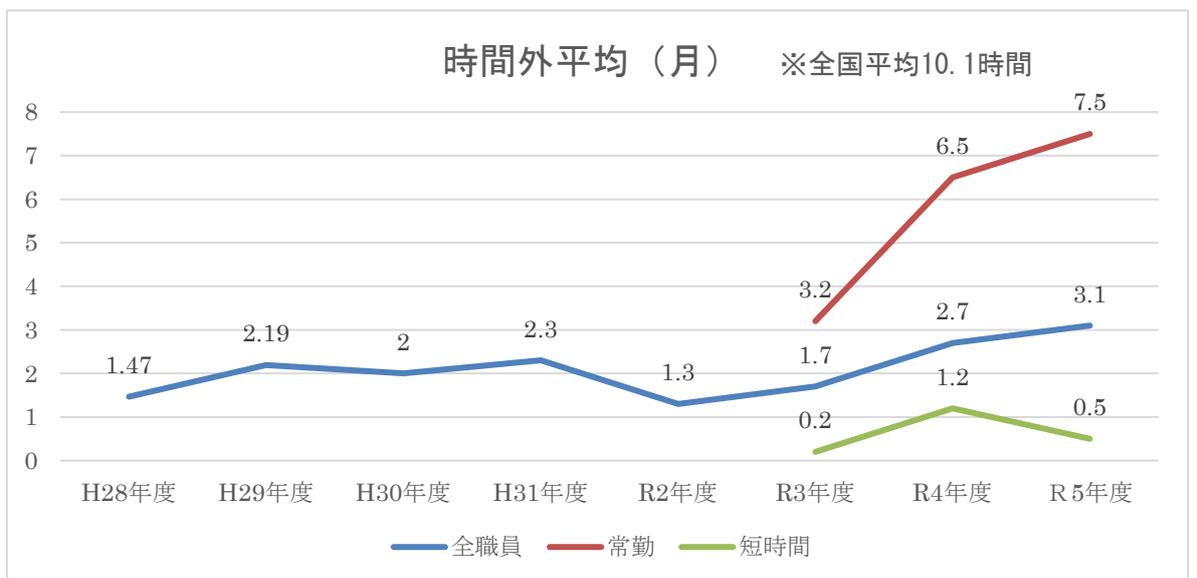
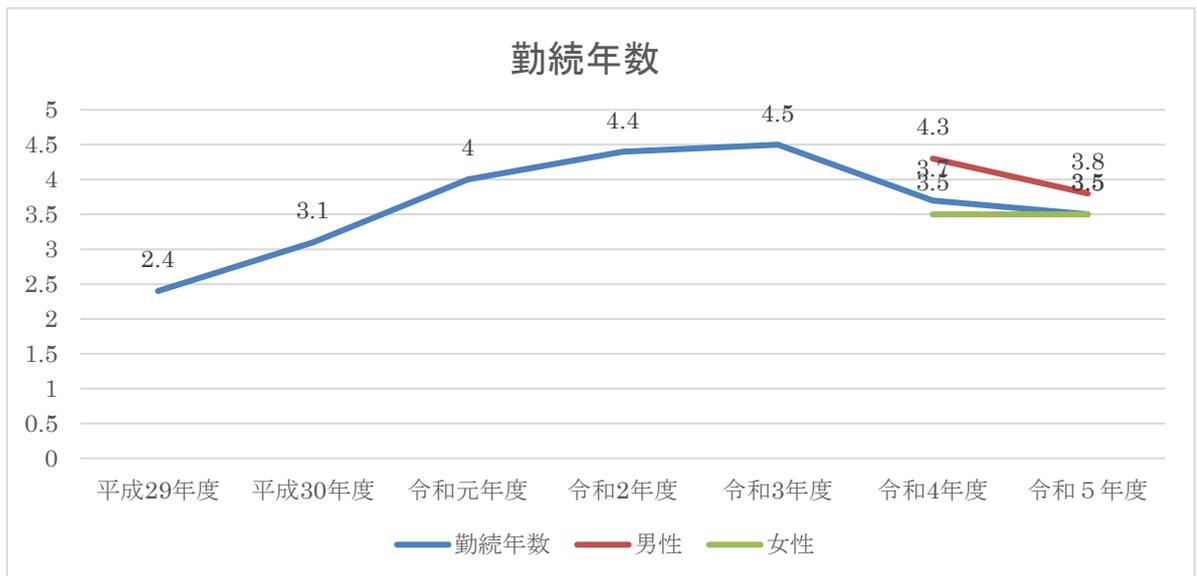
平均残業時間は2.7時間→3.1時間（全国平均 10.1時間）と増えた。令和5年度は人員確保が進まず、慢性的な人材不足の中で働いてもらい、その負担と結果であること、そして勤怠管理システムを導入したことによるより正確な残業管理ができてきているという見方もある。人員の確保と派遣職員の一時的活用、業務の棚卸、役割の見直しや権限移譲を進め改善を図りたい。



※令和4年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）



※令和4年就労条件総合調査（厚生労働省）



※令和4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

かしはら街の介護相談室（地域包括支援センターランチ）は、現在3校区担当している。担当者の献身的な取り組みにより地域の理解も進められてきた。

引き続き新沢小学校区のサロン活動の送迎ドライバーへの協力、ふれあい新沢への参加、榎原高校吹奏楽部の演奏会、スクエアデイサービスの日曜日の運動教室への開放など、地域との交流を図ることはできた。

また、令和4年度に始めたかがやきホーム（出所者の更生支援施設）からのボランティア受け入れは、2名とも就職されたとの報告を受けた。社会福祉法人としての新たな役割を示すことができた。福祉にとらわれず多方面への社会貢献活動への関わりを引き続き進めていきたい。

施設機能の開放、地域交流スペースの活用では、ぽれぽれ八木西スクエアデイサービスを日曜日に開放し運動サロンとして多くのご利用をいただいた。また、ぽれぽれ八木西スクエアの2F地域交流スペースは、認知症当事者の会や家族の会などでのご利用、新規事業所のぽれぽれケアセンター青山では、地域のサークル活動などでたくさんご利用いただいた。引き続き地域に開かれた施設づくりを目指し取り組んでいきたい。

また、令和4年度より動き始めた榎原市地域包括ケアシステム連絡会だが、12月には榎原市文化会館で若年性認知症当事者の丹野智文氏の講演会とパネルディスカッションを開催し、200名を超える参加があった。事業所同士の横のつながりを学びを深めていきたい。

⑤ 感染対策とのバランスを考えながら、BCPの取り組み、面会や外出などの制限を緩和する取り組み

令和5年度中にBCP計画の作成が義務化されており、一旦作成することはできたものの、令和6年度以降の訓練の実施や計画の随時見直しについては、安全衛生委員会や感染症委員会の協力を仰ぎながら進めていきたい。

また、要援護者福祉避難所としての機能を果たすためにも防災物品や備蓄食の確保（72時間分）が課題である。榎原市とも連携を図り、非常用電源の確保については、非常用電源の補助金の活用について引き続き検討したい。

新型コロナウイルスへの対応については、令和5年5月より5類に分類されたことを受けて、感染対策の緩和（居室面会の再開、ボランティアの受け入れなど）を行った。利用者、家族の喜ばれるご様子やボランティア（白樫：85名、青山：135名、榎原高校吹奏楽部、コーラス部、楽器演奏、麻雀の相手など）も多く来られ、もともとぽれぽれケアセンター白樫で行ってきた、地域の方々との交流が盛んになってきたのはいい傾向だと考える。

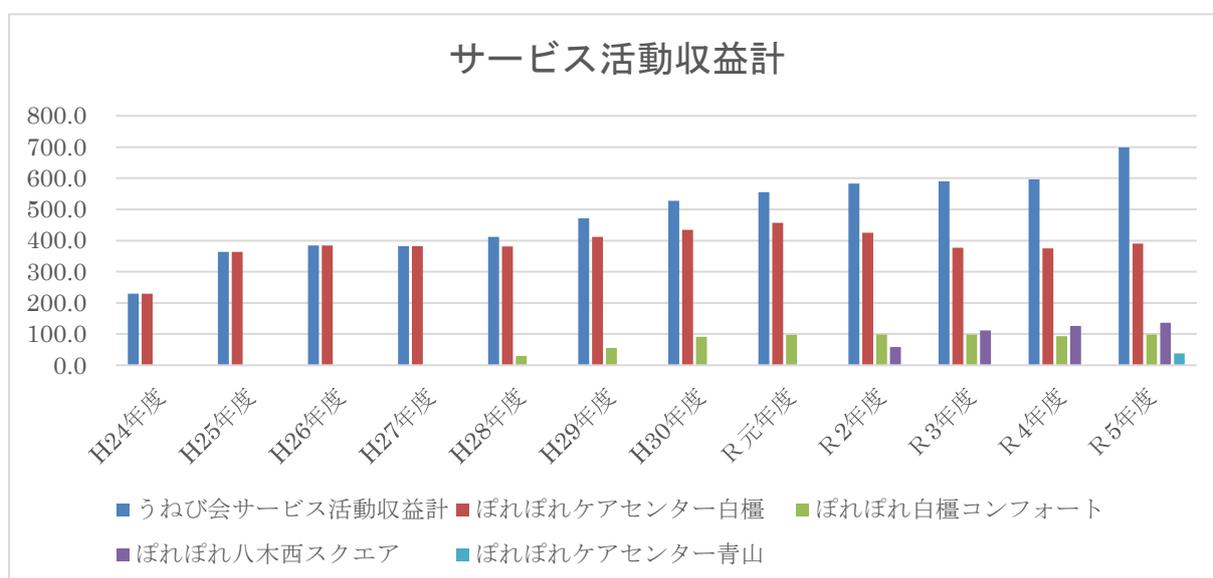
感染対策は、感染症の委員長を中心に頑張っており取り組みを進め、マニュアル化、見える化を進めることができた。引き続き、制限緩和との感染対策のバランスを見ながら進めていきたい。

2. 財務状況の推移

サービス活動収益計

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	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
うねび会サービス活動収益	229.7	364.0	383.9	381.9	412.0	470.8	527.2	555.3	583.3	589.6	596.6	698.9
ぼれぼれケアセンター白檀	229.7	364.0	383.9	381.9	381.2	411.3	434.4	456.7	425.1	377.3	375	390.7
ぼれぼれ白檀コンフォート					29.6	55.5	91.0	97.4	98.2	98.5	93.4	98.6
ぼれぼれ八木西スクエア									58.6	111.9	125.8	136.2
ぼれぼれケアセンター青山											1.6	38

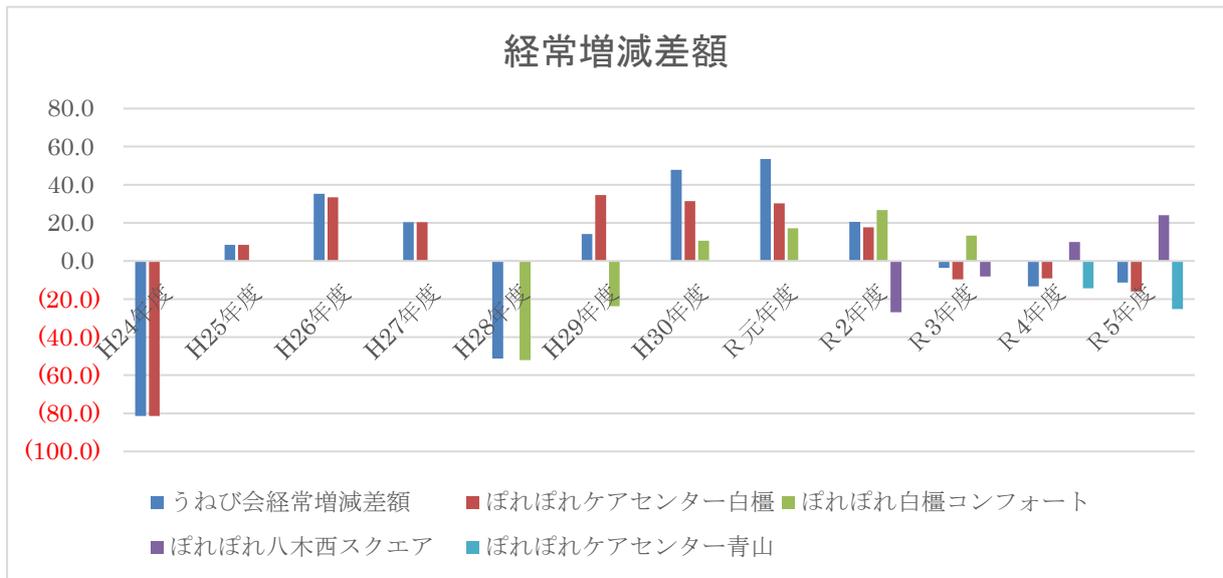


法人全体で総収益が約6.9億円。ケアセンター白檀は保育園の関係で増える、コンフォートと八木西スクエアも好調、青山は初年度としてはいい数字を残せた。

経常増減差額

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	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
うねび会経常増減差額	(81.3)	8.4	35.3	20.4	(51.2)	14.1	47.9	53.6	20.6	-3.6	-13.4	-11.3
ぼれぼれケアセンター白檀	(81.3)	8.4	33.4	20.3	0.3	34.6	31.4	30.3	17.7	-9.7	-9.1	-1.6
ぼれぼれ白檀コンフォート					(52.1)	(23.8)	10.7	17.2	26.7	13.3	0	-0.1
ぼれぼれ八木西スクエア									-26.9	-8.2	10	24.1
ぼれぼれケアセンター青山											-14.4	-25.2

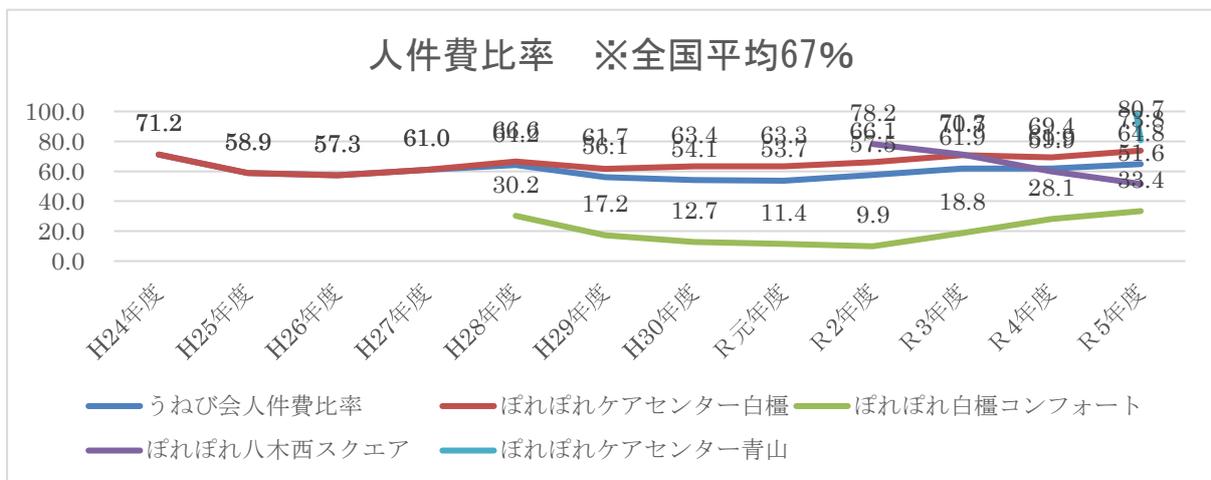


既存事業はプラス、ただケアセンター白樺の赤字幅が大きくなったのは特別養護老人ホームの稼働率の低下が大きい。

人件費比率

単位：%

	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	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
うねび会	71.2	58.9	57.3	61.0	64.2	56.1	54.1	53.7	57.5	61.9	61.9	64.8
ぼれぼれケアセンター白樺	71.2	58.9	57.3	61.0	66.6	61.7	63.4	63.3	66.1	70.7	69.4	73.8
ぼれぼれ白樺コンフォート					30.2	17.2	12.7	11.4	9.9	18.8	28.1	33.4
ぼれぼれ八木西スクエア									78.2	71.3	59.9	51.6
ぼれぼれケアセンター青山											441.0	80.7



※2022 年度（令和 4 年度）社会福祉法人の経営状況について（WAM Research Report）
 全体の人件費は約 3% 増える。青山の新規事業による人材確保によるものが大きい。コンフォートと八木西スクエアの人件費の推移は、按分の見直しが影響している。

3. 職員の状況

令和6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	14 (+1)		1 (+1)	15 (+2)
介護職	30 (+6)	3	50 (+5)	83 (+14)
介護補助者			7 (+2)	7 (+2)
保健師・看護師	5 (+2)		12 (+7)	17 (+9)
社会福祉士	1 (+1)			1 (+1)
機能訓練指導員			1 (-1)	1 (-1)
生活相談員				
介護支援専門員	3 (+1)		0 (-1)	3
栄養士	1		0 (-1)	1 (-1)
保育士	2 (+1)		5 (+1)	7 (+2)
事務員	4 (+2)	0 (-1)	7 (+3)	11 (+4)
ドライバー			16 (+4)	16 (+4)
宿直			2 (-1)	2 (-1)
配膳等			5 (+3)	5 (+3)
清掃			7 (+2)	7 (+2)
ランチ			0 (-1)	0 (-1)
合 計 (人数)	60 (+14)	3 (-1)	119 (+20)	182 (+33)

新たに71名の採用を行ったが、退職等の欠員補充については、積極的に派遣業者の活用もスタートした。正社員比率が上がり介護職（パート）が減っていることと、高年齢による介護補助者への転換などが傾向として見られる。正社員比率は32%。30%を意識した管理が必要と考える。地域包括支援センターがスタートすると、おそらく約200名の職員数となる予定。

4. 各種委員会、研修、実習生、等

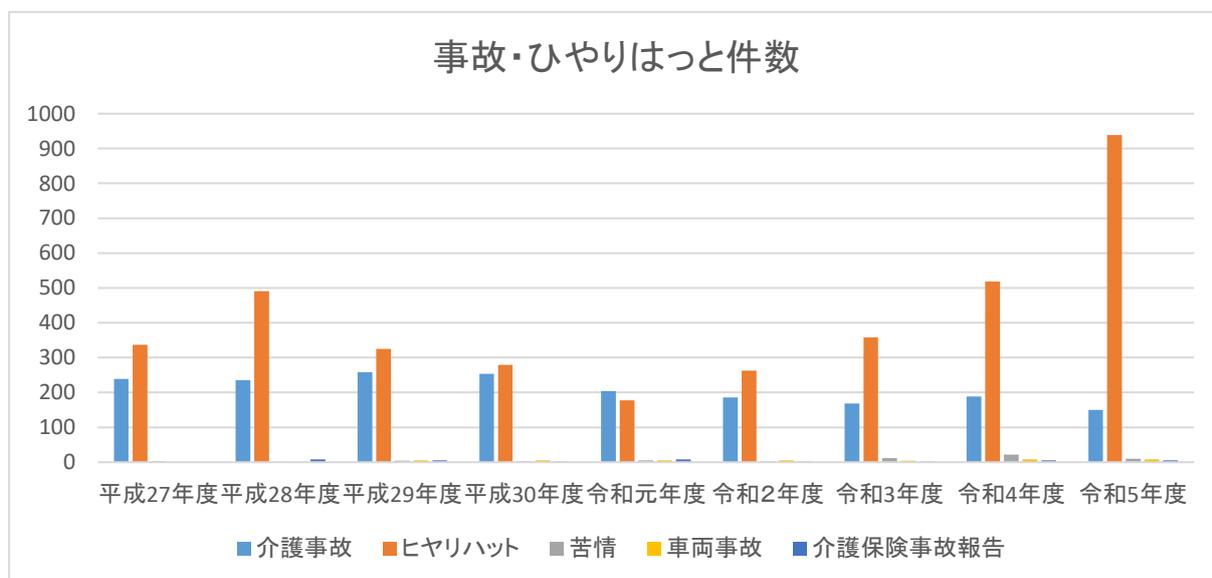
(1) 各種会議・委員会

委員会活動については、事故・身体拘束、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。

*** 事故・身体拘束・虐待委員会（苦情も含む）**

今年度の事故件数は 150 件（令和 4 年は 189 件）、ヒヤリハット件数は 939 件（令和 4 年度は 518 件）、苦情は 10 件（保育園の保護者への説明不足、保育園の着替えのお返し、近隣住民から電話対応、ショートステイの面会の情報共有、ショートステイの荷物、グループホームの介護事故の改善、グループホームの特定検診の診察方法、デイサービスの送迎対応、特別養護老人ホームの受診対応、家族との連携不足など）、車両事故 8 件（白樫 5、コンフォート 1、スクエア 1、青山 1）、介護保険事故報告 5 件（白樫 2 件、コンフォート 2 件、青山 1 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はあるものの、ヒヤリハットについては、提出方法の見直しと意識付けにより、件数が増えたことは良かったと考えられる。

	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	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
介護事故	239	235	258	254	204	186	168	189	150
ヒヤリハット	337	491	325	279	178	263	358	518	939
苦情	3	2	4	3	5	3	12	22	10
車両事故	-	-	5	5	5	5	4	8	8
介護保険事故報告	-	8	5	2	8	2	2	5	5



*** 感染症・食中毒委員会**

感染症委員会は、感染法上 5 類に変わる中で、アフターコロナへの対応の 1 年であった。ただ、感染対策の緩和や感染対策の標準化、マニュアル化については一定成果を出すことができた。

*** 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。

* 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行った。令和5年度は8件（令和4年度は8件）の事故があった。今後はドライバーの高齢化に対する対応が必要になってくる。

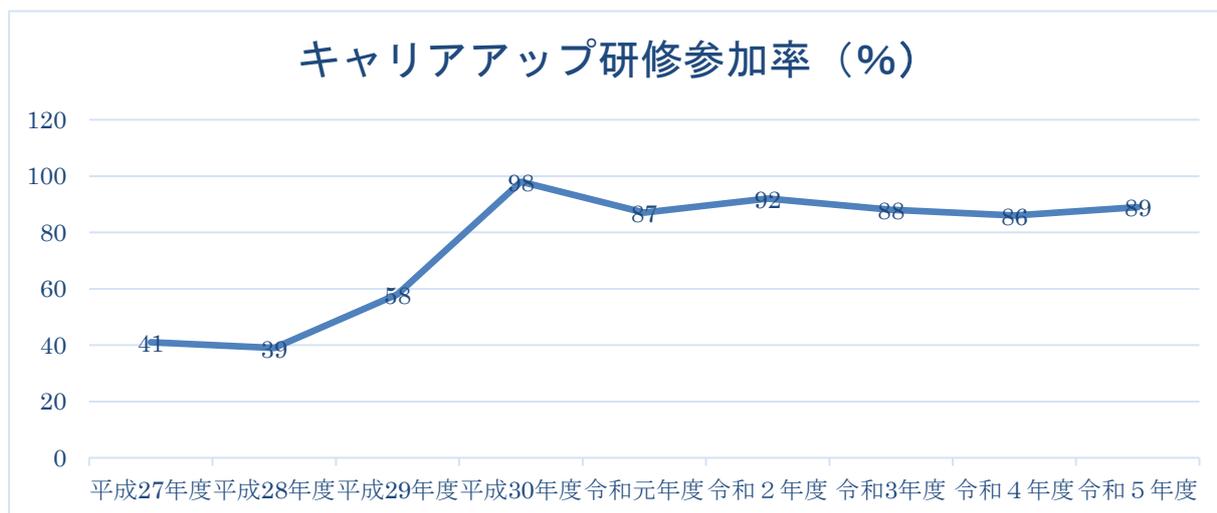
* 給食委員会

給食委員会では、引き続き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、お寿司の実演や各ユニットやフロアでの取りくみができる。また、嗜好調査も行うことができ、利用者本人からのヒアリング結果を見直しにつなげることができた。ただ、有料老人ホームの利用者の満足度が年々下がってきており、食材料費のアップもあり、より一層の工夫が求められる。

(2) 研修

キャリアアップ研修は、各部門や職種の研修を年間計画に組み入れて実施した。保育やデイサービスなどからは、より専門的な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。コロナ禍の中難しい部分があったが、令和5年度88%→89%（ケアセンター91%、コンフォート86%、スクエア79%、青山94%）と少しだけ上がった。集合研修を再開したことと、研修を促す管理体制が少しずつ構築されつつあると思われる。

マネジメント研修は、令和5年度は64%→77%、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。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。コロナ禍の中200名弱の参加があり、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、帝塚山大学の栄養士、歯科衛生士、養護学校、高齢者の職場実習、社会福祉士実習に加え、大学生のインターンシップを受けることができ、合計77名（令和4年度は70名）の実習生を受けることができた。特に介護労働安定センターからの実習、就職につながったことは大きい。養成

施設での役割と人材確保からの視点から考えても、引き続き積極的に実習生を受けていきたいと考える。

5. その他

令和5年度はアフターコロナ元年で、感染対策の緩和を意識して取り組んだ。面会の様子を見ても、制限や管理が利用者の自立を阻害することを感じた1年であった。

経営的には、ぽれぽれケアセンター青山が順調にスタートが切れたことやぽれぽれ保育園が認可施設として再スタートを切れたことは良かったが、既存事業、特に特別養護老人ホームが危機的な状況である。ただ、この間はデイサービスやショートステイの稼働率の改善も見られてきている。

ただ、経営リスクは収支上のことだけでなく、人材確保も大きく関わってくる。戦略的には取り組んで、新たに71名の人員確保はできたが、欠員の補充が十分できたかと言えば弱かったであろう。多様な人材、スカウト式、実習生、派遣など、入り口を増やすとともに、強弱を決めて取り組みを進めたい。

組織としては4拠点目、そして奈良市と橿原市と距離もあり、組織ガバナンスの見直しと本部機能、拠点ごとの権限移譲を進めていった。具体的には、人事や稟議、研修などを拠点管理し権限も委譲した。橿原市地域包括支援センター北エリアのスタートアップも予定しており、職員も200名を超える予定である。より法人組織の見直しや本部機能と拠点への権限移譲についても引き続き取り組んでいく。

今後もより感染対策の緩和を行い、それと同時に地域貢献やボランティアなどの本来のぽれぽれの強みを再開できるように動き出したい。