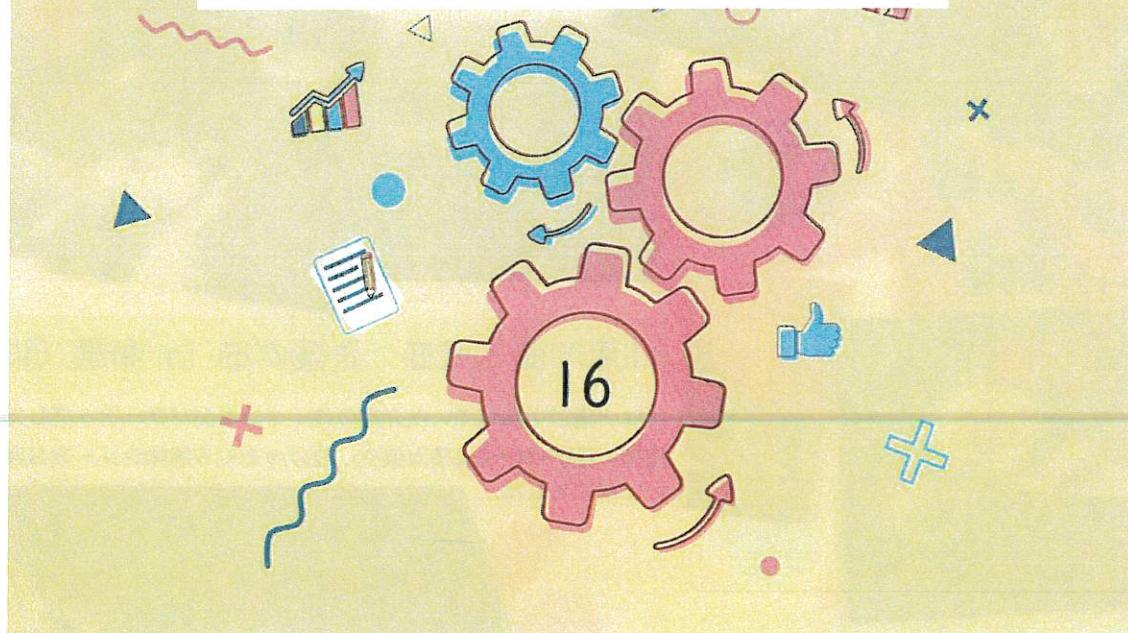




# ANNUAL REPORT

事業報告書

2023（令和5）年度



社会福祉法人 太樹会

Goodlife Goodcare

# 皆様とともに

和里（にこり）

2023.4～2024.3

Hello  
March



## お茶を楽しむ日

月に一度、近隣の和菓子屋さんのお菓子とお抹茶で心静かなひととき。

男性の参加も多く、皆さんに人気のクラブ活動です。

## 11月11日・12日 介護の日 in 和里（にこり）

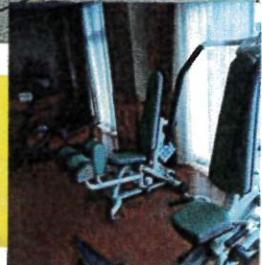
コロナ禍で中止していた介護の日イベントがパワーアップして復活！恒例の靴下市や琉球祭太鼓や、迫力のまぐろ解体ショーをお楽しみいただきました。



## 地域とともに体力づくり

大和高田市一般介護予防業務の委託による「転倒予防教室」を9~3月までの6ヶ月間実施しました。

参加者の皆様の筋力アップだけでなく、週1回の楽しいふれあいの場となりました。



## 災害対策

非常時の炊き出しを栄養士とともに実際の手順を確認しました。

要配慮者利用施設の避難確保計画に基づく訓練（1階から2階への垂直避難）には、生活者にも参加いただきました。



## お餅つきに干し柿づくり

古くから受け継がれてきた日本の伝統行事を大切にしてまいります。



## 音楽療法

コロナ禍で中止していた音楽療法を再開しました。

音楽には、脳に刺激を与えたり、ストレスを軽減するといった良い効果があります。音楽を楽しみながら、心身のリラックスに努めます。

# 長期ビジョン2027



社会福祉法人 太樹会は、和里（にこり）が10周年を迎えた2017年に「長期ビジョン2027」を検討しました。法人理念を実現するため、目指すべき方向を示した2027年3月までの5年間で具体化する行動目標を「中期経営計画2027」として掲げ、これに沿って様々な活動を展開しています。2023年度に取り組んだ主な内容についてご報告いたします。

## Creating Shared Value

超高齢＆人口減少社会において、地域社会のつぶやき（困りごと、ニーズ）に真摯に取り組むことで、当法人の社会的価値は創造され、その結果として、経済的価値（自主・自律的な経営）が確立できます。

法人の使命と理念に基づく福祉実践を積み重ねていくことで、社会と共有できる価値の創造を目指します。

### Personhood

パーソンフードの向上

### Resource

経営資源の有効活用

### Creation

創造性の発揮

パーソンフードとは、「支援する側、される側の区別なく、『私は必要とされている』と感じられる相互関係をつくること」であり、私たちが日頃から支援の目的にしようと試みている重要な概念です。

ステークホルダーとエビデンスを共有し、これらの概念をともに実感できるよう努めます。

公正かつ透明性のある法人運営のもと、地域のつぶやきに真摯に向き合います。

社会に還元できるよう経営資源を活かしながら、共生・共助の地域づくりに貢献します。

私たちは、地域社会におけるセーフティネットを構成する社会資源です。

地域に暮らす人々から真に信頼される法人になるために、いつでも誰でも利用できる福祉サービスの創造に努めます。



### 新たな価値で経済発展と社会的課題の解決を両立

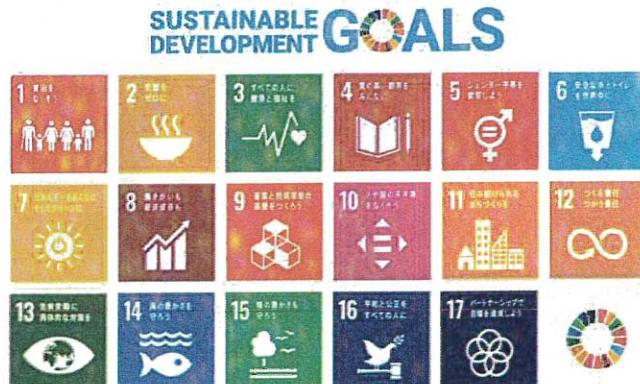
私たちは、持続可能な社会を実現するために、イノベーションと技術の活用を重視し、社会福祉サービスの効率性と質の向上を図ります。

デジタル技術やAIの活用によって、より個別化されたケアや効果的なリソース配分を実現します。

さらに、社会的包摂の推進に注力し、誰もが参加できる公平な社会を創ります。

貧困や格差の是正、多様性と包容性の促進を通じて、社会的な均衡を追求します。また、地域との連携を強化し、共同の目標に向けたパートナーシップを築きます。

新たな価値を創造し、社会福祉法人の役割を果たすことで、より良い未来の実現に貢献いたします。



### 2030年 社会の主役である私たちのミッション

社会福祉法人として、本人の尊厳と幸福を追求し、包括的な社会福祉サービスを提供することに取り組みます。

我々の使命は、社会全体の健康・共生・持続可能な発展を促進することです。そのために、高品質で個別化されたケアを提供し、社会的・心理的・身体的ニーズに対応いたします。本人らしい生活を支援するため、自立支援プログラムを展開し、地域の結束を促進します。

社会参加の促進や差別撤廃のために、地域コミュニティと連携し、バリアフリーな環境づくりに努めます。また、家族やケアギバーのサポートも行い、共同の責任と連携によるサービス提供を実現します。

2030年までに、社会福祉の充実と包括的なサービス体制の構築に向け、積極的に取り組んでまいります。



# 中期経営計画2027

2022年4月～2027年3月の5ヵ年計画

## 1 魅力ある職場づくり

パーソン・センタード・ケアを価値基盤とした組織風土の醸成や真のワーク・ライフ・バランスが実現できる職場づくりに努めます。また、健康経営、ICTの利活用などにより、労働生産性の向上に取り組みます。



## 2 地域包括ケアシステムの推進

地域で継ぎ目なく支援が受けられるように、法人内外の連携を強化します。また、第三者評価の受審などを通じて、地域支援と居住施設のあり方を追求します。



## 3 人財共育の推進

経営理念の明文化と周知徹底を行います。また、リーダー層の育成を重視するとともに、人事マネジメントシステム（採用ツール、キャリアパス、人事考課、報酬）を再構築します。



## 4 専門性と支援の質の追求

専門職としての価値を理解し、知識・技術の向上に努めます。また、科学的根拠に基づく研究と実践を行うためにも、LIFE、産官学連携などに取り組みます。



## 5 地域コミュニティの活性化

法人が有する地域交流スペースを積極的に地域に開放します。また、法人間連携を強化し、地域のつぶやきに応じた街づくりに貢献します。



## 6 生活困窮者への支援

生きにくさを感じる生活困窮者が社会的自立を果たせるよう、様々な中間的就労の場を提供し、一般就労への移行を支援します。また、公益事業を展開し、経営資源の有効活用に努めます。



## 7 健全な財務規律の確立

財務指標に基づく経営分析などを行うとともに、適切な収益性の確保に向け、職務権限・役割の明確化とコスト意識の醸成に努めます。



## 8 人権・福祉教育の推進

認知症や高齢者の理解を促進するため、学校などの他機関と連携した出前講座や啓発広報活動を実施し、人権尊重の意識の醸成に努めます。



## 9 理解と信頼を得るための情報発信

事業の透明性の向上のため、広報機能を強化し、第三者評価結果や苦情状況、財務諸表などを積極的に発信します。また、SNSなどの普及を踏まえ、適切な情報管理に努めます。



## 10 災害時の対応

災害などに備えBCP（事業継続計画）の策定・周知をし、BCPに基づく訓練を行うとともに、災害時要配慮者の受け入れや復旧復興活動の支援を行います。

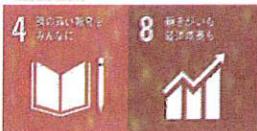


## 理事長 植島 宏信 インタビュー

# 将来像を描きながら、共に歩む



### 3 人財共育の推進



福祉分野における人材不足は、超高齢＆生産年齢人口減少社会のため、他業種以上に深刻な問題です。

社会福祉法人は、年齢、性別、国籍などにかかわらず、長期勤続によるキャリア形成を図るため、若年者の確保が望されます。有意義な時間による定着があつてこそ、専門職として、一人の人として、育成することができると考えます。

すべての職員が安心して働けるよう、1日単位、1時間単位など、柔軟に取得できる介護休暇や子の看護休暇、男性の育児参加休暇など、多様な休暇制度を導入し、多くの職員が利用しています。

### 5 地域コミュニティの活性化



社会福祉法人は、施設運営から法人経営へのシフトを図る必要があります。これには、サービスの多角化や多機能化が求められ、地域社会における包括的な福祉サービスの提供が重要になってきます。

昨年度は、大和高田市一般介護予防業務（転倒予防教室）の委託事業所として、総合福祉会館（ゆうゆうセンター）にて、地域の皆さんと筋力アップの取り組みを毎週実施しました。

また、和里（にこり）地域交流スペースにおいても同様の委託事業を実施しました。

### 7 健全な財務規律の確立



日本は国難級の超高齢＆生産年齢人口減少社会に直面しております、これにより社会福祉法人の経営にも大きな影響が出ています。

特に、高齢者向けのサービス需要は増加する一方で、若年層の減少による労働力不足が懸念されています。

また、財政悪化は福祉サービスの質と量の維持にも影響を及ぼす可能性があります。

物価高騰や経済状況の変動は、社会福祉法人の経営に大きな影響を与えています。介護報酬は公定価格となっているため、経営状況の悪化に対する対策が急務です。

これらの課題に対応するためには、政策提言や業界全体の取り組みが重要となります。社会福祉法人が持続可能な経営を行い、質の高いサービスを提供し続けるためには、関連団体とともに、これらの課題に対する明確な戦略と実行が求められます。

財務規律の確立は、適切な内部統制の実施と監査の重要性を示しています。内部統制を確立することで、不正やミスのリスクを最小限に抑え、資金の効果的な管理を実現することができます。

また、定期的な内部監査や外部監査を通じて、組織の財務活動に対する信頼性と正確性を保証することが必要だと考えます。





## 法人理念

### おおき 私たち は太樹な心で社会に貢献します

私たち は、支援が必要になった人のみならず、その人を取り巻く家族や地域住民も含めて、かけがえのない人であることを誰もが互いに実感でき、未来に希望が広がるような社会の変革を目指します。

種々の実践では、パーソン・センタード・ケア\*の価値基盤で対話し、可能性を引き出しあえる法人であり続け、大地に深く根付いた太い樹のごとく、共に成長したいと考えます。

\* パーソン・センタード・ケア

その人を取り巻く人々や社会とのかかわりをもち、  
人として受け入れられ、  
尊重されていると本人が実感できるように、  
共に行っていくケア

日本人DCMトレーナー会、2009.6

## 運営方針

### 1. 素晴らしい体験は、素晴らしい組織から

理念や方針を実行に移すためには、組織の活性化が必須です。組織が活性化されない限り、パーソン・センタード・ケアの哲学は、絵に描いた餅となります。

いくら志が素晴らしいとしても、何も変わらなければその志も無価値に終わります。私たちが幸せになるような組織をともに創りながら、その組織を通じて、共生社会に貢献していきます。

### 2. 住み慣れた地域で、互いに必要とされる関係づくり

法人を取り巻くコミュニティ（地域社会）には、どのようなつぶやきがあるでしょうか。それらを知るためにも、より一層のかかわりや出会いの機会を早めることができます。

嬉しいことやつらいことなど、様々な心の内をお話いただけるような関係を築き、それぞれの思いが実現できるように心がけます。我がこととして関係の質を高め、互いに支えあい、認め合えるような関係を目指します。

### 3. 一人ひとりの尊厳に配慮した暮らしづくり

環境が変化した場合、誰しも少なからず影響を受けます。特に影響を受けやすい高齢者の特性に配慮します。繊細かつ真摯なかかわりを継続していくためにも、本人の内面をわからうとする気持ちと観察の技能などを用いて、現在、未来に何を求められているのか、何をしたいと思っておられるのか、などを推察します。

生活者が一人の人として、その能力を發揮し、生きがいや居場所を実感できるよう、地域生活の支援や生活環境の充実、権利擁護を具体的に推進します。

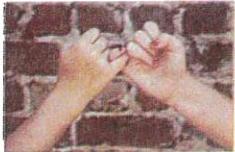
### 4. 専門職としての価値を理解し、知識、技術の向上

自分と異なる価値観を否定すると、対人援助が成り立ちません。

「人」が「人」にかかる対人援助のプロフェッショナルとして、自己覚知を実践します。

自己覚知を試みると、自分を恥じ、苦しんだり、孤独感にさいなまれたりすることもありますが、自分の中で相反する価値観が衝突するジレンマから逃げず、自分自身の理解や役割をともに深めています。

また、常に多職種間で、互いの役割やパーソン・センタード・ケアの哲学を共有するとともに、社会から期待される知識と技術を身につけます。



## IIの約束事

1. 日常の五心を伝え合います
2. 「介護」を「支援」と置き換えます
3. パートナー同士の私語をなくし、生活者を中心とした会話を心掛けます
4. 「～ですか？」の言葉かけて自己決定を促します
5. 緊急時以外、慌しい行動は慎み、落ち着いた支援を行います
6. 配慮が不足したかわりを行いません
7. 気づき、考え、行動し、振り返ります
8. 「もし自分だったら…」と、常に念頭に置き、支援します
9. 多職種とのコミュニケーションを図り、スムーズな連携を目指します
10. 暮らしの場を損ねる恐れのある専門用語や「業務」的な言動を改めます
11. 人と動物が良きパートナーになれる共生社会を目指します

- ✓ 「はい」という素直な心  
✓ 「すみません」という反省の心  
✓ 「私がします」という奉仕の心  
✓ 「おかげさま」という謙虚な心  
✓ 「ありがとう」という感謝の心

“信頼関係”という便利な言葉は多用されていますが、無条件に信じられる関係を簡単に築くことはできません。

まずは、信用が得られるような人間関係を目指すことが必要ではないでしょうか。

そのためにも、日常の五心などを言動にすることが求められます。

五心を言葉にすることは簡単ですが、以下の点にも留意しましょう。

地域ハンドブック



特需病院 東京

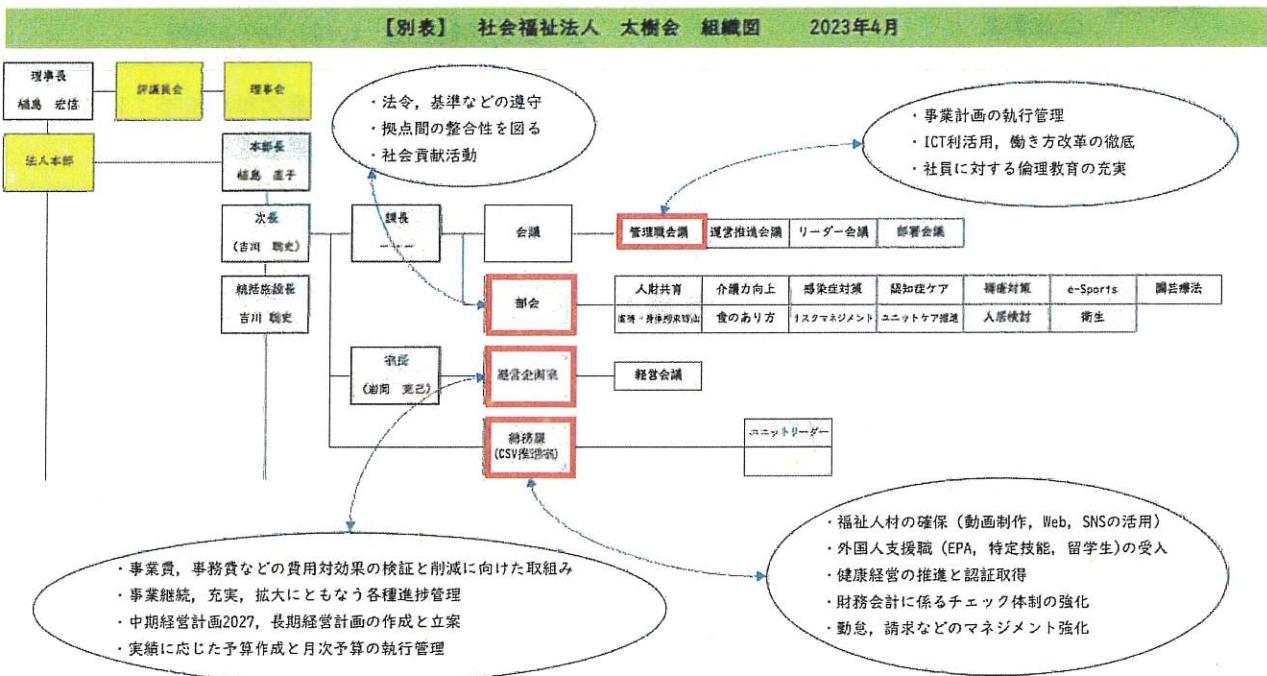
知っている < 解っている < できる < している < し続けている < 届いている

専門用語は、パートナー同士の連絡を簡潔に行うためだけの単語ではないでしょうか？単語（言葉）の意味を理解せずに活用すると、誤解を招き、相互理解が困難になります。そのような言葉を使うこと自体がパートナー本意とも考えられるため、私たちは専門用語の意味を考え、生活者本位である言葉に置き換えます。

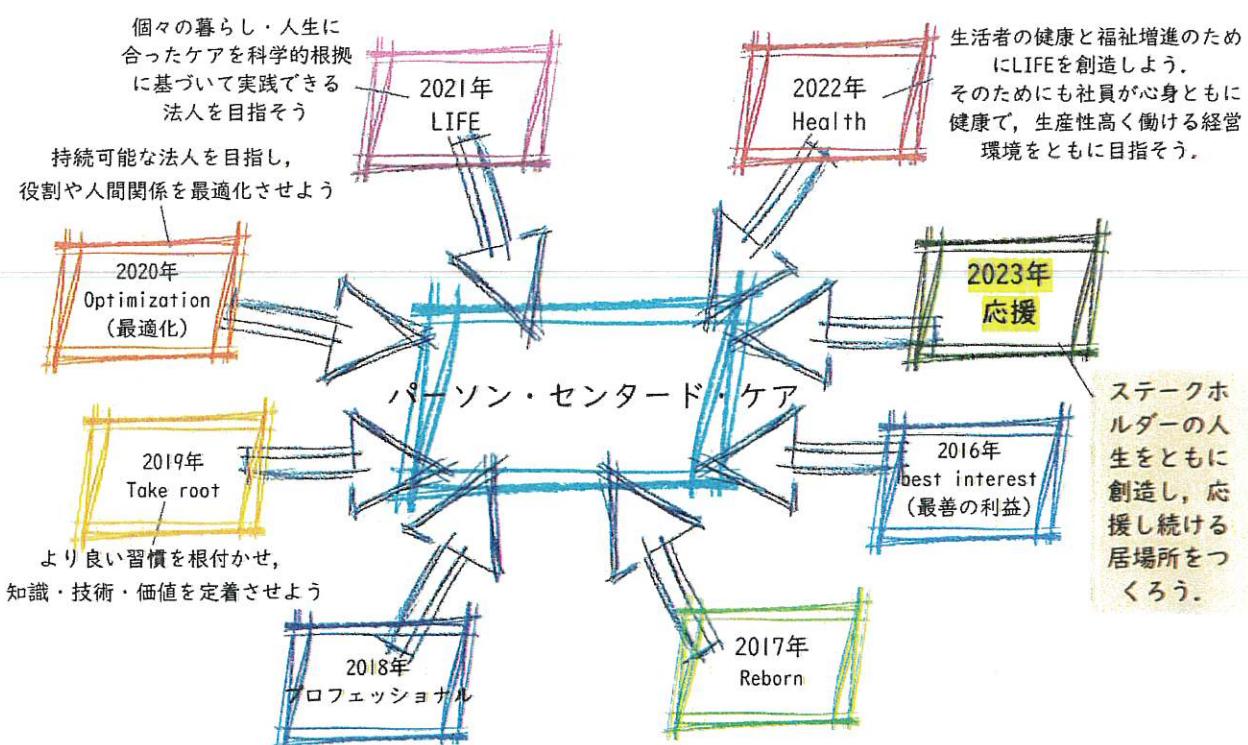
例えば、「食介」「巡回」「帰宅願望」「現場」など、何気なく使っている言葉そのものは間違いではありませんが、パートナー本位の言葉ではないでしょうか。私たちが、認知症とともに生きる人たちのパーソンフッドを維持しようと取り組むプロセスとして、今一度、パーソン・センタード・ケアを考えるために、これらの表現を改めましょう。

## 法人本部の主たる職務

理事長を補佐し、法人全体に関わる各種職務の円滑な執行を図ります。



## キーワード





## 法人概要

2024年3月31日現在

事業内容	第1種・第2種社会福祉事業（高齢） 公益事業	職員数	213名
設立	2006年（平成18年）2月	サービス活動収益	1,121,189,629円
代表者	理事長 植島 宏信	事業所	奈良県大和高田市：1ヶ所 奈良県香芝市：2ヶ所

## 事業区分

2024年4月1日現在

社会  
福祉  
事業  
区分

和里（にこり） 拠点区分

法人本部

特別養護老人ホーム（空床型ショートステイ）

デイサービスセンター

居宅介護支援

無料または、自費に近い対価で食事などを提供する飲食店事業（コミュニティカフェ事業）

和里（にこり）香芝 拠点区分

地域密着型特別養護老人ホーム

ショートステイ

デイサービスセンター

和里（にこり）香芝Ⅱ 拠点区分

地域密着型特別養護老人ホーム

無料または、自費に近い対価で食事などを提供する飲食店事業（コミュニティカフェ事業）

公益  
事業  
区分

和里（にこり） 拠点区分

奈良県介護員養成研修事業（介護職員初任者研修／介護福祉士実務者研修）

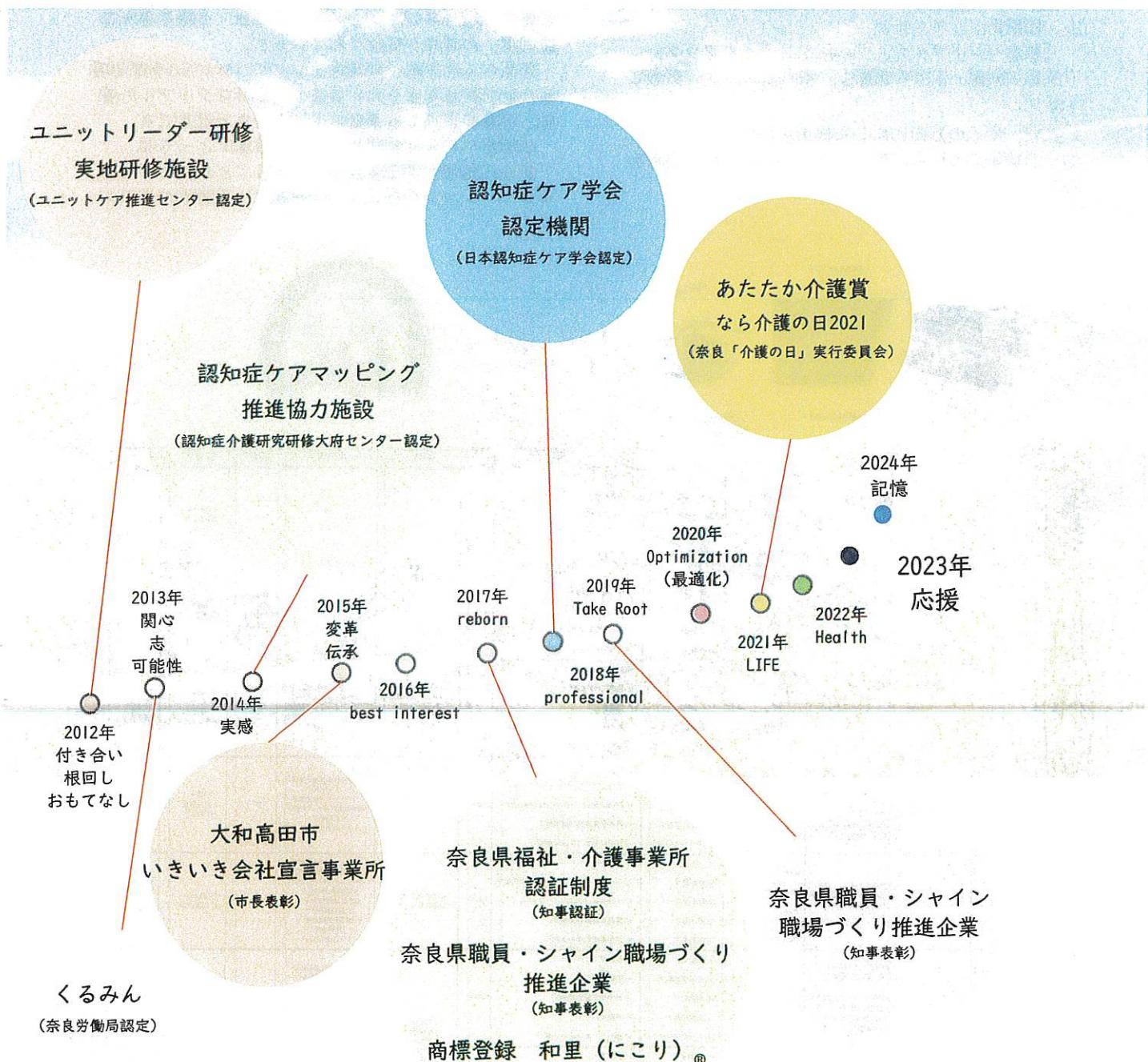


## 法人全体の取り組み KEYWORDS

志と使命感をもって職務に取り組む職員を育て、有為の人財を社会に送り出すことが、  
21世紀の法人にとっての究極の社会貢献

日経CSRプロジェクト編：「CSR「働きがい」を東ねる経営」，日本経済新聞出版社，26-28（2006），一部改

パーソン・センタード・ケアの実現に向け、各自の姿を通して、  
職務の奥深さや働きがいを発信しよう

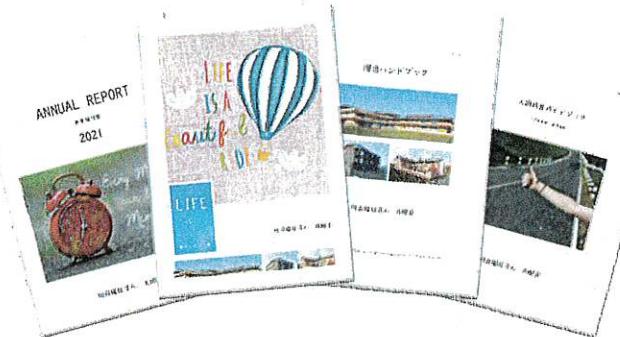
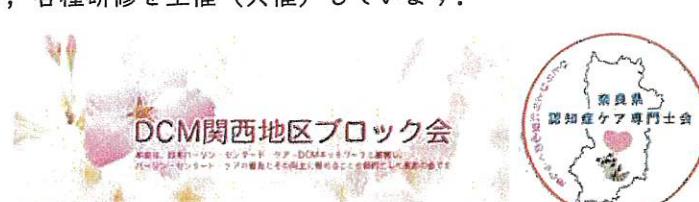
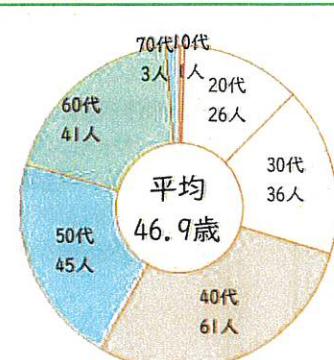




## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み																
① <input checked="" type="checkbox"/>	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	<p>Webサイト、アニュアルレポート（事業報告書）、LIFE（実践レポート集）などを用いて、経営理念や各指針の見える化、浸透に努めています。</p>  <p>また、理念ハンドブック、人財育成ガイドブックなどを適宜更新し、理念の深化や共有に努めています。</p>																
入職促進に向けた取り組み <input checked="" type="checkbox"/>	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 <input checked="" type="checkbox"/>	<p>採用窓口を法人で一本化し、面接から採用後までスムーズに入職できるようにしています。</p> <p>福祉人材センターとハローワークの合同説明会に参加、近隣事業所と商業施設で合同説明会の開催などを実施しています。</p> <p>人事ローテーションとして、本人の意向や能力を踏まえた上で、事業所間での人事異動を実施しています。</p> <p>研修としては、近隣大学などと各種研修会を実施したりしています。DCM関西地区ブロック会と奈良県認知症ケア専門士会の事務局を担っており、各種研修を主催（共催）しています。</p>  <p>また、受講料や研修費などの補助を行い、職員が講習や研修を受けやすい環境を整えています。</p>																
③ <input checked="" type="checkbox"/>	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者など、経験者・有資格者などにこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	<p>採用実績として、他産業からの転職も含め、10~70代の<b>213</b>名が就労しています。</p> <p>施設内外の各種研修への受講を促しています。</p> <p>無資格者、未経験者には、介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修を法人内で受講できるよう支援したり、資格や経験に応じて、支援と支援補助の分業対応も行っています。</p>  <table border="1"> <caption>年齢別従事者数</caption> <thead> <tr> <th>年齢層</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20代</td> <td>26人</td> </tr> <tr> <td>30代</td> <td>36人</td> </tr> <tr> <td>40代</td> <td>61人</td> </tr> <tr> <td>50代</td> <td>45人</td> </tr> <tr> <td>60代</td> <td>41人</td> </tr> <tr> <td>70代</td> <td>3人</td> </tr> <tr> <td>10代</td> <td>1人</td> </tr> </tbody> </table>	年齢層	人数	20代	26人	30代	36人	40代	61人	50代	45人	60代	41人	70代	3人	10代	1人
年齢層	人数																	
20代	26人																	
30代	36人																	
40代	61人																	
50代	45人																	
60代	41人																	
70代	3人																	
10代	1人																	

## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み										
入職促進に向けた取り組み ④	職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催などによる職業魅力度向上の取り組みの実施	<p>共生社会の実現に向け、職業体験や実習生を積極的に受け入れています。（2020～2022年度はコロナ禍のため受け入れ制限となりました）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2019年度</td> <td>2020年度</td> <td>2021年度</td> <td>2022年度</td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>延1,101名</td> <td>延221名</td> <td>延176名</td> <td>延295名</td> <td>延656名</td> </tr> </table> <p>閉鎖的環境にならないように、他法人などと積極的な交流を図っています。</p> <p>2019年度は、山梨県、愛知県、高知県などから7団体が訪問くださいました。2020年度は、リモート実習として2団体と交流しています。</p> <p>2021年度は、2団体の訪問があり、事業所紹介と併せて法人の価値基盤（パーソン・センタード・ケア）を知っていただきました。</p> <p>施設見学・インターンシップ（職場体験学習）は随時実施しています。近隣小学校でのお仕事説明会や地域交流会への参加も行っています。</p> <p>また、リクルート漫画をWebサイトに掲載したり、合同説明会などで配布し、魅力発信を目指しています。</p> 	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	延1,101名	延221名	延176名	延295名	延656名
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度								
延1,101名	延221名	延176名	延295名	延656名								
資質の向上やキャリアアップに向けた支援 ⑤	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援など	<p>当法人では、介護福祉士実務者研修を年2回開講し、職員の受講者については受講料の減免（勤務2年で返済不要）などを行い、資質向上を目指しやすい環境を整えています。</p> <p>喀痰吸引は、2019年度から基本研修（正職員、非正規職員23名）、実地研修33名、フォローアップ10名が受講しました。</p> <p>認知症ケア研修は、認知症介護指導者6名（県内最大）を始めとして、リーダー研修、実践者研修、基礎研修など、多数が修了しています。</p>  <p>また、中堅職員などには、外部企業にマネジメント研修の依頼や顧問税理士による経営会議を定期的に実施しています。</p> <p>ユニットリーダー研修については、奈良県唯一のユニットリーダー研修実地研修施設であり、働きながらユニットケアを学べるとともに、先進施設との交流や県内外の実習生が訪問されるため、学びの機会は多くあります。</p>										

## 職場環境等要件

q



区分	項目	当法人としての取り組み
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	<p>各種研修受講については、各など級別に職員を選抜し、計画的に育成を行っています。</p> <p>経験資格などに応じて昇給する仕組みや、一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組みを設けています。</p> <p>など級制度と連動した人事考課制度（年2回の人事評価）があります。</p> <p>また、ドリームコースとハッピーコースを設け、本人の意向に応じた法人内外の研修などを確保しています。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>ドリームコース</b></p>  <p>「人生は一度きりなので、法人とともに何事にもチャレンジしていきたい」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部・内部OFF-JTに参加</li> <li>・事業所見学に参加</li> <li>・意見交換会に参加</li> <li>・事業所内外で実践発表</li> <li>・グループスーパーバイジョン（月1回）</li> <li>・リーダー（サブリーダー）の任命</li> </ul> <p>ドリームコース担当者です。外部OFF-JTに参加したり、グループスーパーバイジョンで実践発表したり、リーダーが選ばれたりして顶ければうれしいです。</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>ハッピーコース</b></p>  <p>「今今まで十分なままで、私はみんなについていきます」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部OFF-JTに参加</li> <li>・意見交換会に参加（法人内の間違に限る）</li> <li>・個人スーパーバイジョン（年2回）</li> <li>・事業所内の実践発表</li> </ul> </div> </div>
	⑦ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポートなどをする担当者）制度などの導入	<p>新入職員の育成と早期離職を防止するため、チューター制度を設けています。（OJTについては、チェックリストと振り返りシートを活用した指導を実施しています。）</p> <p>1年目は毎月フォローアップ研修を実施しています。</p> <p>また、ストレスチェック受検や施設長・スーパーバイザーによる面談制度を設けています。</p> <div style="text-align: center;">   </div>
	⑧ 上位者・担当者などによるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方などに関する定期的な相談の機会の確保	<p>奈良県福祉・介護事業所認証制度において、知事認証を受けています。</p> <p>所属長、管理職、スーパーバイザーとの面談は、ドリームコースで年2回以上、ハッピーコースで年1回以上になるよう、シフト調整を行なっています。</p> <p>多様な働き方については、総務職も窓口になり、個々の要望に都度対応できるよう努めています。</p> <p>2019年度には、外部講師にスーパーバイジョン研修を委託し、ユニットリーダーが中心となり、スーパーバイジョンを学びました。</p> <div style="text-align: right;">  </div>

## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み						
⑦ <input checked="" type="checkbox"/>	子育てや家族などの介護などと仕事の両立を目指す者のための休業制度などの充実、事業所内託児施設の整備	<p>育児休業制度を導入し、時間外労働の制限や深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置などを行っています。</p> <p>仕事と子育ての両立支援に取り組む企業として、2013年に「くるみんマーク」を取得しています。</p> <p>2018年3月に奈良県の「仕事と家庭の両立推進」部門表彰を受賞しています。</p> <p>2009年度以降、男性育児休業者は6名、女性育児休業者は13名です。</p> 						
両立支援・多様な働き方の推進  ⑩ <input checked="" type="checkbox"/>	職員の事情などの状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度などの整備	<p>1週間の所定労働時間が短い、短時間正職員制度を導入しています。</p> <p>多様化するライフスタイルに柔軟に対応し、奈良県の「職員シャイン職場づくり推進企業」に登録しています。</p> <p>2017年「仕事と家庭の両立推進」部門表彰、 <b>2019年「総合表彰」</b></p> <p>正職員・短時間正職員・無期職員への転換制度があります。</p> <p>施設長2名による面接試験、直近の人事考課が「B」以上などの要件を満たし、本人が希望する場合にそれぞれへの登用も可能です。 (毎月チャンスあり)</p> <p>女性の県内就労やキャリアアップにつなげることを目的に、「私の選択～奈良で暮らし、奈良で働く～」と題した動画が制作されました。</p> <p>「なら女性活躍推進倶楽部」会員企業である当法人含め5社の女性職員とその上司が、それぞれの働き方や仕事への情熱などが紹介されました。</p> 						
⑪ <input checked="" type="checkbox"/>	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司などからの積極的な声かけを行っている	<p>&lt;取得目標&gt;</p> <table> <tbody> <tr> <td>7日以上の休暇取得者</td> <td>10%以上</td> </tr> <tr> <td>5日以上の休暇取得者</td> <td>50%以上</td> </tr> <tr> <td>年次有給休暇取得率</td> <td>80%以上</td> </tr> </tbody> </table> <p>直近の有給休暇取得率は、<b>80.0%</b>です。 (2023.3.16~2024.3.15)</p> <p>5連休奨励金（有給休暇3日を含む5連休）、有給休暇の積立制度（時効消滅分を最大101日）、時間単位の年次有給休暇取得制度などで取得しやすい環境づくりに努めています。</p> <p>特別有給休暇とアニバーサリー休暇をあわせると、<b>104.5%</b>の取得率です。</p> 	7日以上の休暇取得者	10%以上	5日以上の休暇取得者	50%以上	年次有給休暇取得率	80%以上
7日以上の休暇取得者	10%以上							
5日以上の休暇取得者	50%以上							
年次有給休暇取得率	80%以上							

## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み
両立支援・多様な働き方の推進	② <input checked="" type="checkbox"/> 有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制などにより、職務の属人化の解消、職務配分の偏りの解消を行っている	<p>行政上、配置基準は3:1ですが、概ね1.7:1（配置基準の約1.7倍）の職員を配置し、職務の円滑化を図っています。</p> <p>職務の属人化の解消と職務配分の偏りの解消のために、定期的な人事異動を行っています。</p> <p>間接的な職務については委託し、専門領域をより集中的に複数人で対応できる時間帯を日中に増やしたり、標準化できる職務については、順次、支援の知識、支援の知識（関連知識）により、マニュアル化を行っています。</p> <p>また、ウェルネス休暇、カフェテリアプラン*1、有給休暇取得に向け、定期的に、お知らせ*2にて周知しています。</p> <p>*1. お知らせとは、拠点間の社内掲示板で情報共有の効率化や組織内のコミュニケーション活性化のために活用しています。</p> <p>*2. カフェテリアプランとは、職員に一定額のポイントを支給して、職員はその支給されたポイントの範囲内で用意された福利厚生メニューを選択・利用できる福利厚生の運営形態のひとつです。職員は一律の福利厚生を享受するのではなく、自分に必要な福利厚生のメニューを自発的に選択するスタイルがカフェテリアプランです。</p>
腰痛を含む心身の健康管理	③ <input checked="" type="checkbox"/> 職務や福利厚生制度、メンタルヘルスなどの職員相談窓口の設置など相談体制の充実	<p>福利厚生制度は、例年12月頃に提案を受け付け、予算内で修正しています。過去には、カフェテリアプラン、サプライズプレゼントなど、ユニークな制度もありました。</p> <p>2024年度は、5連休奨励金、カフェテリアプラン、ウェルネス休暇などを継続しています。</p> <p>メンタルヘルス、ハラスマントについては、相談窓口を社内に設置しています。</p> <p>相談しやすい環境づくりのため、1年に1度以上、アンケートを実施したり、所属長以外の相談先として、スーパーバイザーを配置しています。</p> <p>また、必要に応じて顧問先の弁護士や社労士に相談できるよう環境づくりに努めています。</p>
④ <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務職員なども受診可能な健康診断・ストレスチェックや、職員のための休憩室の設置など健康管理対策の実施	<p>週20時間以上の職員は、年1回（深夜労働者は年2回）の健康診断を実施しています。要再検査・要精密検査者については、受診勧奨を行ったり、保健所などによる保健指導に努めています。</p> <p>自己負担なしで、インフルエンザ予防接種や健診にて腫瘍マーカーも追加しています。</p> <p>健康経営の推進のため、カゴメ社アプリを期間限定でレンタルしました。野菜の摂取量が簡単にわかり、好評でした。</p>	 <p>ストレスチェックは、例年12月に実施しています。</p> <p>屋内禁煙とする一方で、屋外喫煙スペースを設置しています。</p> <p>職員休憩室も兼ねた喫茶スペース（和gen）があります。</p>

## 職場環境等要件

9

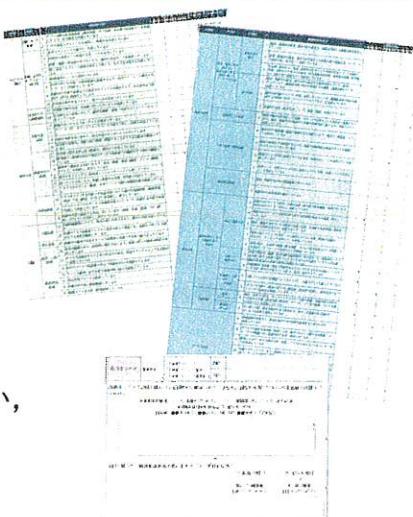
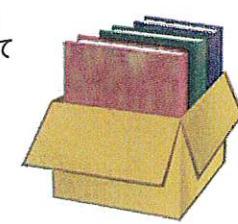


区分	項目	当法人としての取り組み
腰痛を含む心身の健康管理	⑮ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修などの実施	<p>身体の負担軽減のために、採用時の「雇入れ時の安全衛生教育マニュアル」による学習や「フォローアップ研修ネット動画配信」「介護技術動画マニュアルネット動画配信」(e-ラーニング教材)を活用して、研修を実施しています。</p> <p> 日本健康医学会賛助会員 <b>お茶の水ケアサービス学院</b></p> <p>身体の異常時には病院への通院などを積極的に提案しています。万が一、職務上・職務外(日常生活中)を問わず、職員が偶然な事故によるケガや病気で長期間働けなくなった場合、減少してしまう所得を補償できるGLTD(団体長期障害所得補償保険)に法人負担で加入しています。</p> <p>管理職は適宜、外部研修に参加したり、法人内研修において、顧問先の税理士や社労士による雇用管理改善につながる勉強会を定期的に開催しています。</p>
	⑯ 事故・トラブルへの対応マニュアルなどの作成などの体制の整備	<p>事故防止検討部会を設置し、すべての職員に教育・研修への参加を促し、それぞれの部門において特に起こりやすい事故などを想定した研修を行っています。</p> <p></p> <p>「リスクマネジメントに関する指針(事故発生の防止のための指針)」を作成し、職種単位の役割、安全確保を目的とした改善の方策、事故発生時の対応に関する基本方針、責任の所在などを明確にしています。</p> <p>事故防止や苦情解決を円滑・円満に図るために事故・苦情内容を第三者(特定非営利活動法人 Nネット)に確認などを依頼しています。</p> <p>また、虐待・身体的拘束等適正化検討部会は、事故防止検討部会とは別に設置し、事例分析などで共有化を図っています。</p>
生産性向上のための取り組み	⑰ 厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、職務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用など)を行っている	<p>生産性向上部会(他の部会も含む)による職務改善の手引書・マニュアルを作成し、介護サービスにおける生産性向上に資する取り組みを行っています。</p> <p>なお、生産性向上とは、労働負担(実労働時間や職務強度)の軽減と、介護サービスの質の向上を前提とし、経営の改善を期待できる、職務の効率化のことです。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職務改善・原因分析・問題解決を行い、職場環境の整備</li> <li>2. 職務の明確化と役割分担</li> <li>3. 手順書の作成</li> <li>4. 記録・報告様式の工夫</li> <li>5. 情報共有の工夫</li> <li>6. OJTの仕組みづくり</li> <li>7. 理念・行動指針の徹底</li> </ol> <p></p> <p>「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」(厚生労働省老健局)を活用し、課題改善を進めています。</p>

## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み
生産性向上 (職務改善および働く環境改善) のための取り組み	⑯ 現場の課題の見える化 (課題の抽出、課題の構造化、職務時間調査の実施など)を実施している	<p>生産性向上部会が中心となり、「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」(厚生労働省老健局)を活用し、課題の見える化を実施しています。</p> <p>使用するツールとしては、課題把握シート、気づきシートで、部会以外に、管理職会議などでも情報共有しています。</p> <p>課題の抽出内容に応じて、アンケートやヒアリングなどをを行い、職務をより安全かつ効率的に行うため、ムリ・ムダ・ムラを軽減させる取り組みにつなげています。</p> 
	⑰ 5S活動（職務管理の手法の一つ、整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）などの実践による職場環境の整備を行っている	<p>委託会社による日々の清掃に加えて、年2回の大掃除などで整理・整頓・清掃に心がけています。</p> <p>衛生部会による職場巡視などを通じて、5S活動の徹底を図っています。感染症対策の徹底から、手洗いなどの実技指導も行なっています。</p> <p>職場改善の整備として、ムリ・ムダ・ムラを軽減させるため、5S活動を改善プロセスの一環として習慣化できるよう努めています。</p> <p>具体的な事例としては、5年以上経過した書類や様々な物品が収納場所から溢れたり、個人情報の取り扱いが曖昧になっていた。</p> <p>解決のステップとしては、ユニットリーダーが中心となり、文書管理規程などを確認するとともに、5Sに対する職員の意識を高め、収納方法を改善しました。</p> 
	⑲ 職務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫などによる情報共有や作業負担の軽減を行っている	<p>従来の手順書を「24Hシート」「支援の知識」に集約し、活用できるよう見直しを行なっています。</p> <p>記録・報告については、ソフトウェアの活用により情報共有、記録の電子化による職務の効率化、負担感の軽減に努めています。</p> <p>X'sion*1により介護DX化を推進し、専門職に付随する事務作業のムリ・ムダ・ムラを可能な限り削減する取り組みを行っています。</p> <p>各部会を設置し、ケアの手引書やマニュアルを作成するとともに、ICTツール(NEXT*2, R-Group*3)を活用した施設間の情報共有などに努め、時間短縮、負担軽減を図っています。</p> <p>X'sionとは、社内・社外のPCやスマートフォンからの打刻(Web打刻)や勤怠申請・承認を可能にする就業管理プラットフォーム。</p> <p>NEXTとは、MicrosoftのACCESSを用いた社内コミュニケーションツール。</p> <p>R-Groupとは、クラウド型サービスのグループウェアツール。</p>   

## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み
② ✓  生産性向上（職務改善および働く環境改善）のための取り組み	介護ソフト（記録、情報共有、請求職務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末など）の導入	<p>ICTの利活用として、音声による記録や申し送りなど、PCやタブレットで情報共有の円滑化を図っています。</p> <p>持ち運び可能なiPad/iOS端末を使いその場で記録が取れ、そのままシステムに反映されるため、転記の必要がなく二度手間が不要になっています、「24Hシート」のシステムも導入されているため、生活者の暮らししづりが把握しやすくなっています。</p>  
② ✓	介護ロボット（見守り支援、移乗支援、排せつ支援、入浴支援など）またはインカムなどの職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入	<p>ノーリフティングポリシーは、介護や看護において腰痛予防と生活者の安全を確保するために、人力による持ち上げや移動を行わない方針です。</p> <p>その代わりに、介護ロボットやICTを活用して、安全なケアを提供します。</p> <p>例えば、移乗支援には職員がパワーアシストする機器（マッスルスーツ）を装着し、負担を軽減することで、腰痛などの問題を緩和します。</p> <p>その他、スタンディングマシーンやスライディングシート、移動リフト、浴室備え付けリフトなど、介護機器を導入しています。</p> <p>また、インカム連動コールシステム導入により、職員の不安感・孤独感の軽減、取り次ぎの効率化、安全性の向上、迅速・的確な対応を実現しています。</p>  
② ✓	職務内容の明確化と役割分担を行い、支援職がケアに集中できる環境を整備。特に、間接職務（食事などの準備、清掃、ベッドメイクなど）がある場合は、いわゆる介護助手などの活用や外注などで担うなど、役割の見直しやシフトの組み換えなどを行う。	<p>支援職がケアに集中できるように、共有スペース（ユニット内のダイニング、リビング、トイレ、廊下など）の清掃は、業者委託を行っています。</p> <p>また、食事の準備、病院受診などの職務については、介助員という職種を配置し、可能な限り役割分担を行っています。</p> <p>配属を決定する際は、過去の職業歴や意思・能力を尊重し、無理のない職務や勤務シフトになるよう配慮しています。例えば、介助員にも多様な働き方があります。</p> <p>65歳以上で支援の勤務歴がある、無理なく短時間働きたい（週3日、1日あたり6時間）。</p> <p>無資格未経験、保育園に預けている間、働きたい（週4~5日、1日あたり6時間）。</p> <p>役割分担などにおいても、他の職員の理解を深めるため、所属長らによる個人面談で調整も行っています。</p> 

## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み
生産性向上のための取り組み	㉔ <input checked="" type="checkbox"/>	<p>各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入などの事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システムなどの共通化など、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取り組みの実施</p> <p>「認知症ケアマッピング（DCM）関西地区ブロック会」と「奈良県認知症ケア専門士会」の事務局を担い、県内外の専門職とケアのあり方や地域福祉の増進についての年度計画を共同策定しています。</p> <p>大和高田市内の社会福祉法人間で地域連携のあり方を検討できるよう努めています。</p> <p>具体的には、「地域共生社会の実現に資する職務の実施に向けた種別を超えた連携支援」「災害対応に係る連携体制の整備」「福祉人材不足への対応」「設備の共同購入などの社会福祉事業の経営に関する支援」を社会福祉協議会などと検討しています。</p> <p>人事考課は、開設当初、社会保険労務士の派遣事業などを通じて整備に努めきました。近年では、顧問先の社会保険労務士と人事考課を見直しています。</p> <p>人事評価システムのクラウド型サービスとして、人事評価NAVIGATOR®の利用により、評価の妥当性を点検したり、データの可視化などが簡単にできるようになっています。</p> <p style="text-align: right;">人事評価 NAVIGATOR *人事評価NAVIGATORは、日本経営の登録商標です。</p>
やりがい・働きがいの醸成	㉕ <input checked="" type="checkbox"/>	<p>ミーティングなどによる職場内コミュニケーションの円滑化による個々の支援職の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</p> <p>各ユニット・部署で原則、月1回ミーティングを開催し、情報共有に努めています。</p> <p>記録や情報は、奈良県唯一のユニットリーダー研修実地研修施設として、24Hシートなどによる一元管理と一覧化に努めています。</p> <p>ユニットリーダー研修 実地研修施設 (ユニットケア推進センター認定)</p> <p>ケアカンファレンスの実施により、ケアの改善に努めるとともに、県内外の先進施設との交流から、ケア内容の振り返りに努めています。</p>
	㉖ <input checked="" type="checkbox"/>	<p>2019年度は、地域交流スペースを12団体に無料開放し、延4,266名が訪問されています。</p> <p>2020～2022年度は、コロナ禍のため受け入れ制限となりました。</p> <p>地元小学校との交流会や“介護の日”に靴下市・フリーマーケットを開催したり、周辺地域の美化作業や“RUN伴”に参加しています。</p> <p>地域の方が誰でも立ち寄ることができる飲食店事業（コミュニティカフェ事業）を実施しています。</p> <p>また、2020年度からe-Sports大会を順次開催しています。</p>  

## 職場環境等要件

9



区分	項目	当法人としての取り組み
や り が い ・ 働 き が い の 醸 成	②7 <input checked="" type="checkbox"/> 生活者本位のケア方針など介護保険や法人の理念などを定期的に学ぶ機会の提供	<p>理念や法定研修は、等級ごとに例年<b>3</b>回実施しています。</p> <p>オンライン研修も含めて外部研修に積極的に参加し、日頃の関わりが生活者本位となっているかどうか、定期的な振り返りを行っています。</p> <p>パーソン・セナード・ケアを学んでいる職員が中心となり、管理職会議や部会会議、ユニット会議のマネジメントを行い、報酬改定時の学習、指導監査による点検事項の確認などにおいても法人理念が形骸化しないように努めています。</p> <p>また、ケアカンファレンスにおいて、個別具体的な事例の検討などを行っています。</p>
	②8 <input checked="" type="checkbox"/> ケアの好事例や、生活者やその家族からの謝意などの情報を共有する機会の提供	<p>意図的かつ専門的なかかわりや日頃の関係性があってこそ、好事例につながります。</p> <p><u>実践発表支援プログラム*</u>にて、年<b>1～2</b>回、日頃の関わりについて、専門性、妥当性などを振り返るとともに、ご家族や地域に対しても透明性を高めることができます。</p> <p>また、日頃の謝意などの感動したエピソードは、記録ソフトで収集し、定期的に部会などの各種会議で情報共有したり、SNSにて発信できるよう努めています。</p>
		<p><b>理念、運営方針などの価値基盤</b></p>  <p><b>パーソン・セナード・ケア</b></p>  <p>その人を取り巻く人々や社会とのかかわりをもち、人として受け入れられ、尊重されていると本人が実感できるように、共に行っていくケア</p>  <p>【参考】日本介護リーダー会 ＊全国アドバイザーハンド書類から「アトワタリ」引用</p> <p><b>*実践発表支援プログラムとは、</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>プログラムの内容</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・発表者と担当者（認知症介護指導者・認知症介護実践リーダー研修修了者）による全体会</li> <li>・担当者制による個別支援</li> </ul> </li> <li><b>実践発表の目的</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パーソン・セナード・ケアを価値基盤として、実践をおこなうこと、自己のプロフェッショナルとしての価値や専門性を深めること</li> <li>・相互の専門性の理解と実践を通して、組織活性度を高めること</li> </ul> </li> <li><b>意義</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の分析や言語化などを促進することで、個人のキャリア形成やモチベーション向上につながる</li> <li>・プロセスを蓄積することで、サービスの質の向上に寄与できる</li> </ul> </li> <li><b>ゴール設定</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各部署における現状把握と今後の課題について、分析できる</li> <li>・物事を多面的に捉えることができる</li> <li>・人にわかりやすく説明できる</li> <li>・実践するための立案能力が高まる</li> <li>・法人内外の実践発表会で発表する</li> </ul> </li> </ul>



## 法人全体の取り組み

### オープンレクチャーによる地域貢献

- 4 専門性と支援の質の追求
- 5 地域コミュニティの活性化
- 8 人権・福祉教育の推進



### DCM関西地区ブロック会 事務局

日本パーソン・センタード・ケア・DCMネットワークと連携し、パーソン・センタード・ケアの普及とその向上に努めています。

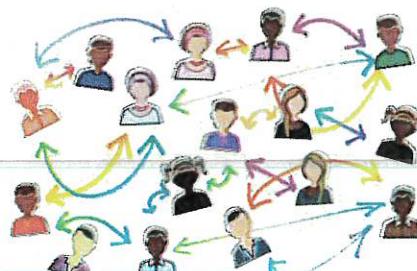
### 奈良県認知症ケア専門士会 事務局

地域の方々と力を合わせて、認知症ケアに取り組んでいる認知症ケア専門士のサポートに努めています。



### 地域交流スペースの無料開放

- 5 地域コミュニティの活性化



楽しくアロマヨガ	0回	0人
蹴真館	0回	0人
エムズヨガ	0回	0人
バンビーナインアリス	0回	0人
楽しく健康ヨガ	13回	30人
當麻混声合唱団	22回	330人
コールコパン	0回	0人
みつば家よさこい	0回	0人

ピハマウロアメケアロハ	0回	0人
ラ・ヴィ・コール	0回	0人
着付け教室	0回	0人
中国語教室	0回	0人
フラサークル プアオレナ	0回	0人
通夜・告別式	3回	相談室1・相談室2
傾聴ボランティア	26回	26人
郡山高校放送部	1回	

\*コロナ禍のため訪問制限をしておりましたが、感染対策を実施のうえ開放となりました。



## 法人全体の取り組み

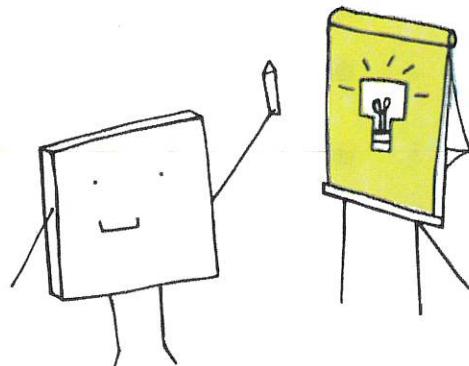
### メディア掲載&外部主催の講演会・発表

4 専門性と支援の質の追求



8 人権・福祉教育の推進

9 理解と信頼を得るための情報発信



### Media coverage (The most recent 3 years)

2021年11月 奈良県

あたたか介護賞

和里（にこり）

奈良県人権教育推進協議会 第53回 奈良県人権教育推進協議会研究大会報告集 吉川 聰史（統括施設長）

2022年 1月 奈良県

小学校休業など対応助成金

社会福祉法人 太樹会

2022年 3月 NTTデータ経営研究所

介護現場における「多様な働き方」取り組み事例集

社会福祉法人 太樹会

2022年10月 社団法人  
セーフティネットリンクージ

みまもりあいプロジェクト ラジオ配信

吉川 聰史（統括施設長）

2023年 7月 厚生労働省

厚生労働07 特集 有期契約労働者からの発展

佐久間 和子（看護職）





## 法人全体の取り組み

### DISPATCH & REPORT (The most recent 1 year)

2023年 5月 生活支援技術Ⅲ 講師	安田 知美（副施設長）	奈良佐保短期大学
2023年 6月 マッパー 'sボイス 発表	安田 知美（副施設長）	認知症介護研究・研修大府センター
2023年 7月 奈良県認知症介護実践者研修 講師	中尾 陽子（シニアリーダー）	介護労働安定センター奈良支部
2023年 8月 認知症介護指導者養成研修 ゲストスピーカー	中尾 陽子（シニアリーダー）	認知症介護研究・研修大府センター
奈良県認知症介護実践者研修 講師	梶本 卓児（ユニットリーダー）	介護労働安定センター奈良支部
2023年度ユニットリーダー研修 講師	伊田 尚矢（シニアリーダー）	日本ユニットケア推進センター
奈良県認知症介護実践リーダー研修 講師	伊田 尚矢（シニアリーダー）	介護労働安定センター奈良支部
令和4年度介護職員初任者研修 講師	安田 知美（副施設長）	奈良佐保短期大学
2023年 9月 奈良県認知症介護実践リーダー研修 講師	伊田 尚矢（シニアリーダー）	介護労働安定センター奈良支部
2023年10月 認知症の理解と知識をふかめるための講義（初級編）講師	岩岡 克己（統括管理者）	株式会社AICorporation
奈良県認知症介護実践者研修 講師	中尾 陽子（シニアリーダー）	介護労働安定センター奈良支部
認知症介護指導者養成研修 ゲストスピーカー	中尾 陽子（シニアリーダー）	認知症介護研究・研修大府センター
2023年11月 人権セミナー 講師	吉川 聰史（統括施設長）	斑鳩町人権教育推進協議会
認知症の理解と知識をふかめるための講義（中級・上級編）講師 岩岡 克己（統括管理者）		株式会社AICorporation
奈良県認知症介護実践者研修 講師	梶本 卓児（ユニットリーダー）	介護労働安定センター奈良支部
福祉職カフェ in Autumn ~オンライン交流~	土屋 希（支援職）	奈良県福祉人材センター
2024年 2月 認知症介護指導者養成研修 ゲストスピーカー	中尾 陽子（シニアリーダー）	認知症介護研究・研修大府センター
福祉職カフェ in Spring ~オンライン交流~	土屋 希（支援職）	奈良県福祉人材センター
福祉職カフェ in Spring ~オンライン交流~	後藤 弘司（支援職）	奈良県福祉人材センター

各種団体の定例会議、介護認定審査会、介護技能実習評価試験、県・市の委員会などにも派遣していますが、記載を省略しています





和里  
(にこり)

特別養護老人ホーム

## 感染症対策・自立支援と重度化防止

新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことにより、感染症対策をおこないながら自立支援と重度化防止を図り、生活者の暮らしが充実したものになるよう、各種活動を再開しました。

また、訪問制限を解除したことにより、生活者およびご家族の満足度向上につながりました。



## キャリアパス展開

キャリアパス展開では、パーソン・セントラル・ケアを価値基盤とし、認知症とともに生きる人の尊厳に配慮した言葉かけや支援をおこなうことができるよう、定期的に認知症ケアマッピングを開催し、客観的視点で対話をおこないました。

和里（にこり）は、2023年8月からショートステイ20床を特別養護老人ホームに転換し、110床にて新たにスタートする運びとなりました。



新規 (人)	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
	2	20	13	7	

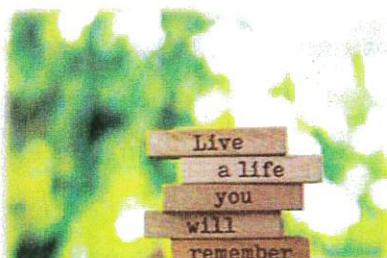
実績：94.0% 前年比：+ 1.4%

空床：延1,013床

入院：延 927床 骨折、肺炎、尿路感染症など

## 次年度重点項目

- ・感染症や災害への対応力強化
- ・自立支援と重度化防止（クオリティマネジメント&指標管理）
- ・テクノロジーや介護機器、福祉用具などの活用
- 見守りセンサーの導入による生産性向上計画の実践
- ・キャリアパス展開
- ・両立支援
- ・公益的活動の継続
- ・ユニットリーダー研修実地研修施設の責務 など



事業内容 ユニット型介護福祉施設サービス（定員110名）

所在地 奈良県大和高田市野口325番3

担当者 副施設長 安田 知美



## 食事の工夫による満足度向上

おやつメーカー や ブンブン チョッパーを購入し、ベビーカステラ・焼きドーナツ・ワッフルやお好み焼きを生活者と一緒に作りました。

「おいしそうやね」と興味を持ってくださったり、「熱々でおいしい」といつも食事量が少ない生活者もたくさん食べてくださいました。



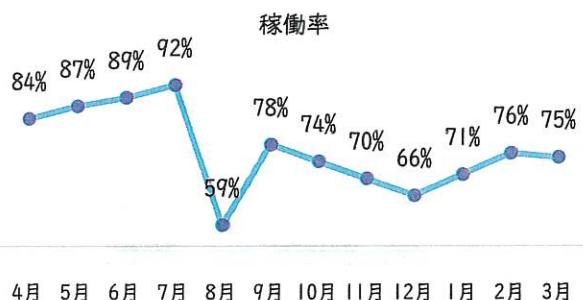
## 生きがいが実感できる目標指向型支援計画の実践

生活者から声が上がり、ユニットで野菜を育てることになり、イチゴが育ち、たくさんできました。「甘いわ！」と笑顔がたくさん見られました。

今年は、プランターにきゅうりを植えるところからお手伝いしていただきました。

生活者同士でも「ここに植えて」「ええ土やな」とお話したり、その声を聞いてリビングからベランダを眺めている生活者もおられました。

毎日水やりをしながら収穫できる日を楽しみにしておられます。



## 次年度重点項目

パーソンフードを高め、自宅での関係性が継続できるような関わりを目指します。  
また、自立度が低下しないように、在宅復帰を念頭に置いて、重度化防止の関わりを実践します。  
具体的には、次の取り組みなどを実施します。

- ・ショートステイ和里(にこり)は、空床型に転換 [2023.8]
- ・在宅生活の継続に向けた現状把握
- ・自ら輝ける生きがいづくり
- ・広報活動の習慣化(実践内容、空床状況、行事予定表など)
- ・食事の工夫による満足度向上など

事業内容 併設型ユニット型短期入所生活介護(空床型)

所在地 奈良県大和高田市野口325番3

担当者 相談職 堀江 麻里 ・ 石塚 有里



## 生活者の活動意欲と社会参加が高まる環境づくりを実践して

感染症対策の継続は、デイサービスの利用率を上昇させる重要な要素です。この対策の徹底により生活者やその家族に安心感を提供し、利用する意欲が高まり、稼働率の上昇につながりました。

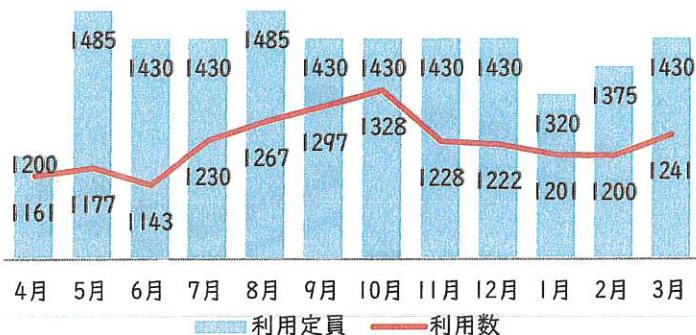
看護師と機能訓練指導員が連携して、生活者の健康と機能性の向上をサポートしています。看護師が健康管理や医療支援に専念する一方で、機能訓練指導員は個別機能訓練の実施により日常生活動作の向上につなげ、生活者的心身の健康を総合的にサポートいたしました。

ソシオエステ®などの新しいサービスを導入し、生活者的心身のリフレッシュと社会的交流を促進しています。これにより、生活者はリラックスしながらコミュニケーションを楽しむことができ、より充実したサービスを提供しています。

ソシオエステは、一般社団法人 日本エステティック協会の登録商標です。



2023年度 稼働実績



2022年度実績	
129,339,578円	延人数 12,100人
2023年度実績	
164,476,752円	延人数 16,276人

## 次年度重点項目

地域の介護ニーズに柔軟かつ効果的に対応することを目指します。生活者の安定的な利用を確保するとともに、能力維持に努め、自立した在宅生活の継続を視点において支援を目指します。

職員の定着を促し、サービスの安定的な提供を実現します。

- ・地域の他の介護事業所や関連機関との連携を強化
- ・高齢者虐待防止および身体拘束などの適正化の推進
- ・BCPの策定および運用の実施
- ・提供するサービスの品質管理と評価体制を整備
- ・生活者のニーズや要望を理解し、それに応じたサービスの提供 など

事業内容 大規模型通所介護（Ⅱ）（定員55名）

所在地 奈良県大和高田市野口325番3

担当者 統括管理者 岩岡 克己



和里  
(にこり)

ケア  
ア  
プ  
ラ  
ン  
セ  
ン  
タ  
ー

## 実践発表支援プログラムに取り組みました

2023年の法人のテーマは「応援」であり、施設内の実践発表において、居宅ケアマネジャーとデイサービスで協力し、デイサービスにおいて、2021年より導入しているシナプソロジー®の効果を検証する、という取り組みを行いました。

シナプソロジーとは、2つのことを同時に使う、左右で違う動きをする、といった、普段慣れない動きをすることで脳に適度な刺激を与え、活性化を図る取り組みです。

今回、生活者の認知機能や変化について検証したところ、60%の生活者に改善がみられ、集中力や意欲も向上することが分かりました。これからも、生活者の笑顔のため、在宅生活継続のために日々の職務に取り組んでいきたいと考えています。



シナプソロジーは、株式会社ルネサンスの登録商標です

## 介護支援専門員更新研修を受講しました

介護支援専門員は、5年毎の更新が義務づけられており、今年後は3名が更新研修の年に該当しており、受講し更新手続きを行いました。

研修のカリキュラムは定期的に変更されており、介護支援専門員に求められる役割も増大しているため、学び続けていく必要があります。



## 次年度重点項目

居宅の要介護者が、居宅サービスなどを適切に利用できるよう、心身の状況、置かれている環境、要介護者の希望などを勘案し、居宅サービス計画を作成します。

総合的かつ効率的に支援されるよう各機関と連携・協働します。

具体的には、次の取り組みなどを実施します。

- ICT利活用などでテレワークや遅減制の緩和に対応
- 特定事業所集中減算の調整
- 地域ケア会議、ケアマネ連絡会での情報収集
- 包括などとの情報連携（委託連携加算）など

事業内容 居宅介護支援

所在地 奈良県大和高田市野口325番3

担当者 管理者 南 泉



## 自立支援と重度化防止

和里（にこり）香芝は、地域とのつながりを大事にし、生活者にとって豊かな生活を提供しています。

今後も事業所内外でのさまざまなイベントや地域交流を企画します。例えば、ミニカラオケルームの利用やお花を楽しむ時間を再開し、生活者が楽しい時間を過ごせるよう心がけています。

また、近隣のスーパー・マーケットやコンビニまでお買い物や紅葉狩り、お花見などの日常も取り戻しつつあります。



## 感染症や災害への対応力強化

新型コロナウイルス感染症の対策に関しましては、生活者や職員の健康を最優先に、厳格な管理と対策を実施しており、今後も感染対策に万全を期し、安心・安全な生活環境を提供するために尽力してまいります。



新規 (人)	要介護3 1	要介護4 8	要介護5 2	実績：94.3% 前年比：+ 5.6%
				空床：延 399床
				入院：延 210床 誤嚥性肺炎、尿路感染症など

## 次年度重点項目

- ・感染症や災害への対応力強化
- ・自立支援と重度化防止（クオリティマネジメント&指標管理）
- ・テクノロジーや介護機器、福祉用具などの活用
  - 事業所内外でのICT利活用（労務・グループウェアなどの活用）
- ・法人本部、和里（にこり）との連携
- ・運営推進会議
- ・見学会の定期開催
- ・挨拶作戦、空床利用の活用 など

事業内容 ユニット型地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護（定員29名）

所在地 奈良県香芝市鎌田594

担当者 施設長 植島 康平



## ホスピタリティの充実

定期的に雑誌を購入したり、オセロや懐かしい玩具（けん玉やコマなど）で楽しみながらコミュニケーションを図りました。

和里（にこり）香芝内のカラオケルームを活用し、定期的にカラオケを実施しました。

今後は、皆様にご満足いただけるよう様々な取り組みを行っていきたいと思います。



## 次年度重点項目

パーソンフードを高め、自宅での関係性が継続できるような関わりを目指します。  
また、自立度が低下しないように、在宅復帰を念頭に置いて、重度化防止の関わりを実践します。

- ・在宅生活の継続に向けた現状把握
- ・自ら輝ける生きがいづくり
- ・ホスピタリティの充実（接遇、くつろぎの環境整備）
- ・広報活動の習慣化（実践内容、空床状況、行事予定表など）
- ・食事の工夫による満足度向上
- ・各指標は、特養に準じる など

事業内容 併設型ユニット型短期入所生活介護（定員11名）

所在地 奈良県香芝市鎌田594

担当者 施設長 植島 康平



## 自宅での暮らしの情報収集

送迎時のご家族とのやり取りや、ケアマネジャーからの情報提供を参考に、デイサービスでの機能訓練や余暇活動の充実に配慮しました。（食事づくり、編み物、入浴方法など）



## 生活リハビリや機能訓練の強化

食事づくりをお手伝いしていただいたり、畠での収穫、個別に行う散歩、足湯などを実施しました。

般若心経、百人一首のなぞり字、習字など字を書く練習や、編み物、縫物、貼り絵などの手作業を行いました。

カラオケの健康プログラムで身体を動かし、シナプソロジー<sup>®</sup>で脳の活性化を促す運動を行いました。

花や景色を見るために、ドライブにも出かけました。



## 次年度重点項目

2023年10月より、通常規模型通所介護（定員20名）に変更となりました。生活者の有する能力の維持に努め、自立した在宅生活の継続を視点において支援を目指します。

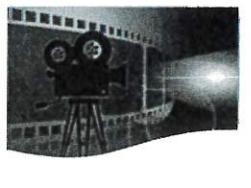
生活者の活動意欲と社会参加が高まる環境づくりを実践します。

- ・感染症対策の継続
- ・自ら輝ける生きがいづくり
- ・生活リハビリ、機能訓練の強化
- ・食事提供の見直し
- ・和里（にこり）との連携および独自性の発揮 など

事業内容 通常規模型通所介護（定員20名）

所在地 奈良県香芝市鎌田594

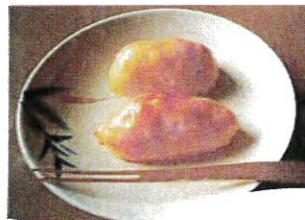
担当者 統括管理者 岩岡 克己



## 食の楽しみ

施設の裏の畠で採れたエンドウ豆やサツマイモで、エンドウ豆ごはんやスイートポテトを作りました。また、毎月1回、地元の和菓子店の上生菓子とお茶を楽しむ日を設け、皆さんに喜んでいただけました。

今後も定期的にユニットでの料理づくりを企画するなど、生活者の皆さんに食の楽しみをもっていただきたいと思います。



新規  
(人)

要介護3  
4

要介護4  
1

要介護5  
2

実績：98.1%

空床：延 440床

入院：延 241床 肺炎、尿路感染症など

## 次年度重点項目

- ・感染症や災害への対応力強化
- ・自立支援と重度化防止（クオリティマネジメント&指標管理）
- ・テクノロジーや介護機器、福祉用具などの活用
  - ノーリフティングポリシーの推進
- ・法人本部、和里（にこり）との連携
- ・運営推進会議
- ・見学会の定期開催
- ・挨拶作戦、空床利用の活用 など

事業内容 ユニット型地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護（定員29名） 所在地 奈良県香芝市鎌田602

担当者 施設長 植島 康平



## 介護福祉士実務者研修

2016年度の介護福祉士国家試験からは、「3年以上の実務経験と実務者研修の修了」が受験の条件となりました。実務者研修を修了する制度移行の目的は、「介護の質を向上させるため」です。

2020年度より質の高い介護職を養成し、より深い理解を受講生に促進するためのWEB学習システムを導入しました。将来的な介護福祉士国家試験受験の準備ができます。

- I期生：9名（一般 1名／職員 8名）  
2期生：8名（一般 4名／職員 4名）  
3期生：8名（一般 3名／職員 5名）  
4・5期生：12名（一般 7名／職員 5名）  
6・7期生：13名（一般 9名／職員 4名）  
8・9期生：14名（一般 5名／職員 9名）  
10・11期生：4名（一般 2名／職員 2名）



## 介護職員初任者研修

基本的な知識と技術を身につけ、高齢者や障がい者の生活支援を行えるよう、ともに学びました。

- I期生：5名 8期生：6名  
2期生：5名 9期生：中止  
3期生：2名 10期生：4名  
4期生：6名 11期生：3名  
5期生：中止 12期生：3名  
6期生：5名 13期生：中止  
7期生：7名 14期生：2名



## 次年度重点項目

当法人が培ってきた知識・技術・ネットワークを活用し、地域貢献することで、地域の福祉力・介護力を醸成し、地域福祉などの増進に寄与したいと考えます。

当該地域における雇用創出と介護福祉分野における経営革新の支援や創業支援を実施するための介護員の養成を図ります。

- ・初任者研修の再開  
(シニア世代などを対象に無料開講、年1回、定員15名)
- ・実務者研修の開催  
(学則、シラバス、授業設計などの再検討、年2回、各定員15名) など

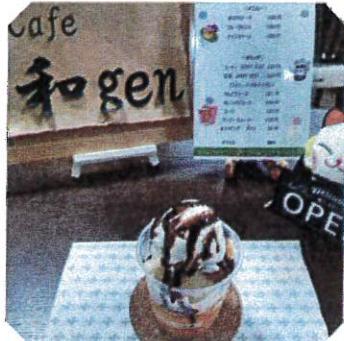
事業内容 介護福祉士実務者研修・介護職員初任者研修

所在地 奈良県大和高田市野口325番3

担当者 統括施設長 吉川 聰史



## 感染症や災害への対応力強化



カフェ  
毎週土曜日  
2023.6.21～再開  
計39回



居酒屋  
第3金曜日  
コロナ禍のため休業



生活者	197名 (+197)
一般（家族含む）	107名 (+107)
職員	176名 (+176)
計	480名 (+480)

無料または、自費に近い対価で食事などを提供する飲食店事業（コミュニティカフェ事業）

## 開催日の拡大検討（他機関、地域住民への貸し出し）

好きな飲み物、お菓子を選ぶ、カフェで友人と会話を楽しむ、ごく当たり前の暮らしを大切にしてきました。



カフェ  
第3木曜日



おやつバイキング  
不定期  
コロナ禍のため休業



居酒屋  
不定期

## 次年度重点項目

認知症などがあっても、ごく当たり前に暮らし続けることができるよう、また、支え合いのできる地域社会を築いていけるよう、地域に開かれた事業所を目指します。

認知症とともに生きる人とその家族、地域住民、専門職など、誰もが気軽に訪問できる居場所となり、種々の相談などができる関係性を築きます。

- ・感染症や災害への対応力強化
- ・開催日の拡大検討（他機関、地域住民への貸し出し）
- ・プログラムの充実（終活・就活セミナーなど）
- ・奈良県社会福祉法人共同事業（まほろば幸いネット）などと連携 など

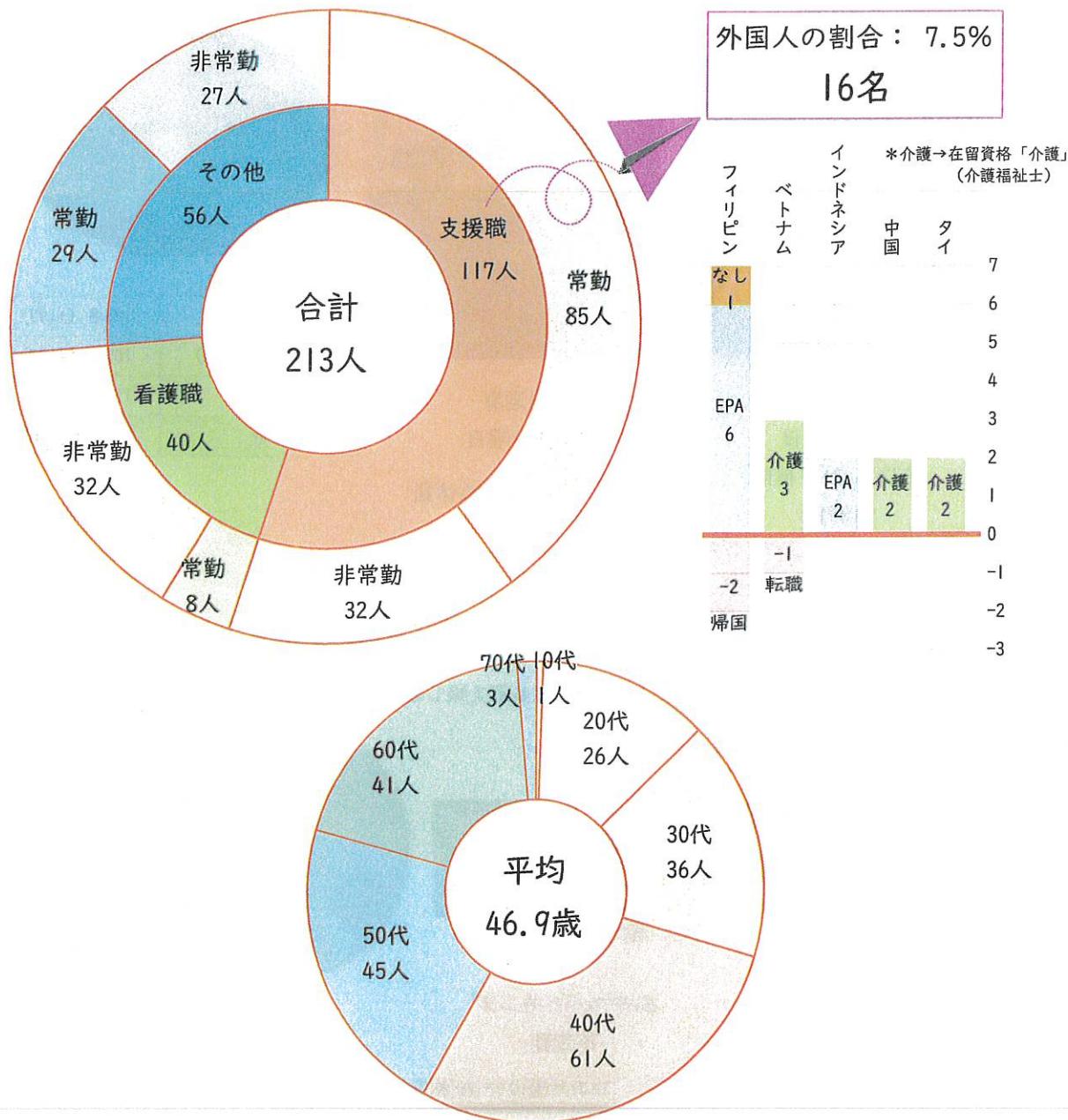
事業内容 コミュニティカフェ

所在地 大和高田市野口325番3／香芝市鎌田602

担当者 管理栄養士 竹内 彩予祐

## スタッフ数と平均年齢

2024年3月31日時点



ドリームコース	ハッピーコース
<p>“人生は一度きりなので、法人とともに仕事をもチャレンジしていきたい”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部・内部OFF-JTIに参加</li> <li>事業所見学に参加</li> <li>意見交換会に参加</li> <li>事業所内外で実践発表</li> <li>グループスーパービジョン（月1回）</li> <li>リーダー（サブリーダー）の任命</li> </ul> <p>ドリームコースは実施されてますが、内部OFF-JTIに参加したり、グループスーパービジョンは実施されません。 また、リーダーが任命されたりするわけではありません。</p>	<p>“今まで十分幸せなので、私はみんなについていきます”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>内部OFF-JTIに参加</li> <li>意見交換会に参加（法人内の開催に限る）</li> <li>個人スーパービジョン（年2回）</li> <li>事業所内の実践発表</li> </ul>
ドリームコース 51 23.9%	ハッピーコース 162 76.1%

## 主な資格と研修修了者数

2024年3月31日時点

										(人)	
介護福祉士	96	ユニットケア管理者研修	2	認知症介護指導者	6						
実務者研修	8	ユニットケア指導者	2	認知症介護実践研修（実践リーダー研修）	11						
ホームヘルパー1級	1	ユニットリーダー研修	13	認知症介護実践研修（実践者研修）	10						
ホームヘルパー2級	8	アセッサー	19	認知症介護基礎研修	5						
初任者研修	8	試験評価者養成講習	6	DCM上級ユーザー	3						
社会福祉士	6	福祉住環境コーディネーター2級	6	DCM基礎ユーザー	11						
社会福祉主事	9	衛生管理者	1	上級認知症ケア専門士	5						
看護師	33	日商簿記2級	3	認知症ケア専門士	23						
准看護師	7	日商簿記3級	2	キャラバンメイト養成研修	2						
管理栄養士	8	認定特定行為業務従事者	1	スーパーバイザー養成講座	8						
作業療法士	4	介護福祉士実習指導者	5	シナプソロジーコーポレートインストラクター	7						
主任介護支援専門員	4	社会福祉士実習指導者	3	在留資格 介護	5						
介護支援専門員	11	介護職種の技能実習指導員	2	日本語能力認定書（N1）	2						
精神保健福祉士	2	実務者研修教員講習会	6	日本語能力認定書（N2）	1						
歯科衛生士	1	介護福祉士ファーストステップ研修	3	日本語能力認定書（N3）	2						
柔道整復師	2	サービス管理責任者基礎研修	2	健康経営アドバイザー	5						

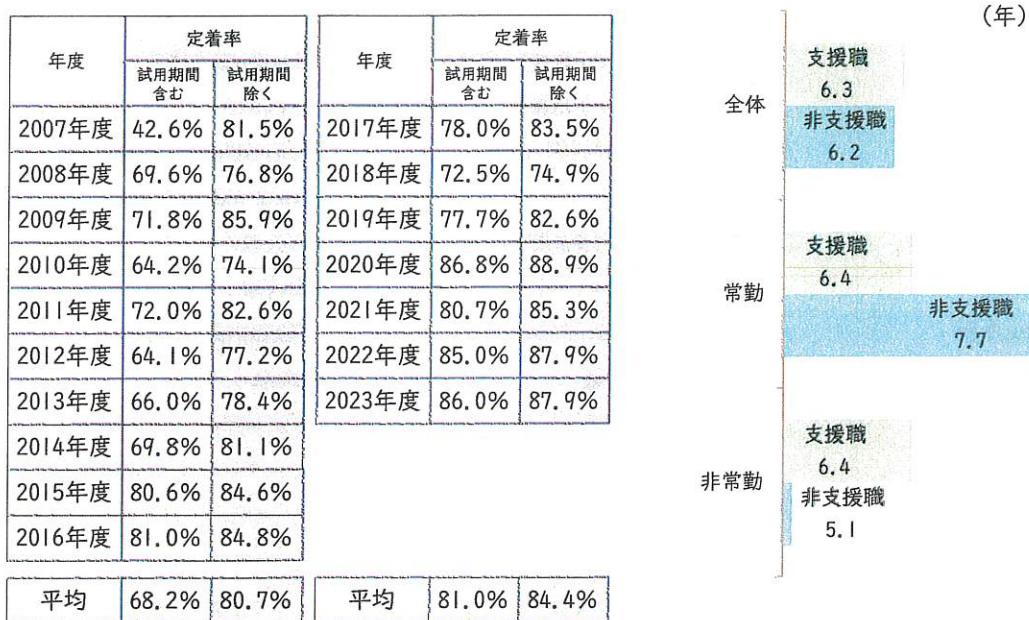
## 採用数・退職数の推移

年度	採用数										退職数										職員数 (年度末)	
	小計		職種別内訳		雇用形態別内訳						小計		職種別内訳		勤続年数							
			支援	非支援	正職員	契約職員	常勤パート	非常勤パート	嘱託職員	支援			非支援	3か月未満	1年未満	3年未満	5年未満	5年以上				
2007年度	85	54	31	44	2	15	21	3	31	21	10	21	10	0	0	0	0	0	0	54		
2008年度	19	15	4	13	1	3	2	0	17	14	3	4	7	6	0	0	0	0	0	56		
2009年度	35	23	12	17	3	3	9	3	20	16	4	10	4	6	0	0	0	0	0	71		
2010年度	39	26	13	12	6	1	13	7	29	18	11	8	11	6	4	0	0	0	0	81		
2011年度	88	56	32	44	9	5	24	6	37	22	15	14	11	6	6	0	0	0	0	132		
2012年度	65	44	21	32	9	0	19	5	52	33	19	19	16	11	4	2	0	0	0	145		
2013年度	60	41	19	30	5	1	16	8	52	33	19	19	16	11	4	2	0	0	0	153		
2014年度	67	57	10	40	4	3	13	7	51	42	9	19	8	8	11	5	0	0	0	169		
2015年度	40	26	14	16	5	3	12	4	34	27	7	7	10	10	7	0	0	0	0	175		
2016年度	44	30	14	21	3	0	16	4	35	23	12	7	6	10	7	5	0	0	0	184		
2017年度	38	24	14	12	0	2	19	5	40	28	12	10	6	14	2	8	0	0	0	182		
2018年度	36	18	18	15	1	1	17	2	47	25	22	4	6	16	6	15	0	0	0	171		
2019年度	54	11	23	12	2	2	35	3	41	28	13	9	11	10	5	6	0	0	0	184		
2020年度	31	20	11	12	3	1	12	3	25	16	9	4	5	10	3	3	0	0	0	190		
2021年度	45	30	15	16	4	2	23	0	38	23	15	9	5	12	4	8	0	0	0	197		
2022年度	40	23	17	20	2	0	15	3	31	22	9	6	8	10	2	5	0	0	0	206		
2023年度	38	19	19	14	4	0	16	4	31	19	12	3	9	7	3	9	0	0	0	213		

## 定着率（離職率）の推移

平均勤続年数

2024年3月31日時点

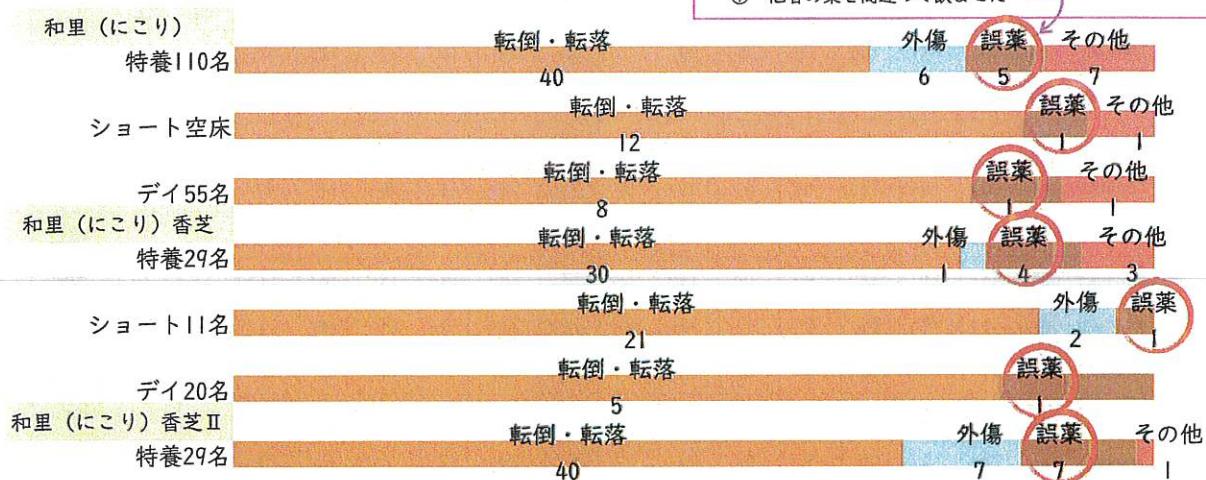


## 事故報告件数

2023年4月1日～2024年3月31日

事故報告は、介護施設での事故発生・再発防止に欠かせないものです。高齢者的心身の健康と安全を守るために、介護施設において、事故は起こってはなりません。

しかしながら、100%防ぐことは難しいなか、最大限リスクを排除するためには施設全体で事故に対する意識を持ち、改善策を心得ておくことが必要だと考えます。



市町村への報告を要する事故などは、以下が原則となります。（重大事故の場合は、県にも報告いたします）

- サービス提供中（送迎・通院などの間、サービス提供後の送迎待ちの間も含む）に発生したケガまたは死亡事故
  - 事故などとは、死亡事故の他、転倒などに伴う骨折や出血、火傷、誤嚥、誤薬などサービス提供時の事故により、医療機関で受診した場合、または入院した場合が原則となります。（ただし、比較的軽度な擦過傷や打撲など日常生活に大きな支障がないものや、念のための受診は除かれます）
  - 事業者側の責任や過失の有無は問わず、生活者自身に起因するもの、および、第三者によるものも含まれます。
- 職員の法律違反・不祥事など生活者の処遇に影響がある事故
  - 生活者の処遇に影響があるもの。（例；生活者からの預かり金の横領、個人情報の紛失、FAXなどの誤送信、郵送書類の誤送付など）
- 火災、震災、風水害などの災害により介護サービスの提供に影響する重大な事故など
- 上記以外で、事業者などの検討により報告すべきと判断された事例

## 苦情報告件数

2023年4月1日～2024年3月31日

当法人は、生活者のみならず地域の皆さまの声を大切にし、いただいた苦情から生活者の要望や不満を把握し、サービスの改善に努めたいと考えます。

苦情報告をもとに、職員教育や施設運営の見直しを行い、暮らしの満足度を向上させていきます。

苦情報告は、虐待防止にも役立つものと考えます。早急な対応により、生活者の権利を守り、安心して暮らすことができる環境を提供していきます。

また、第三者委員の協力を得て、苦情解決の公正性と客観性を保ちます。報告書は、定期的に公開し、施設の信頼性を高めていきたいと考えます。

区分	申出人	方法	苦情内容	説明不足	職員の態度	サービス内容	サービス量	管理体制	権利侵害
ショート	家族	電話	連絡を後回しにされた		✓				
居宅	医院	電話	医院駐車場を無断で長時間駐車された		✓				
特養	地域	電話	私有地を無断に利用された		✓				
ショート	家族	電話	連絡が遅く、ガイダンス後も出ない		✓				

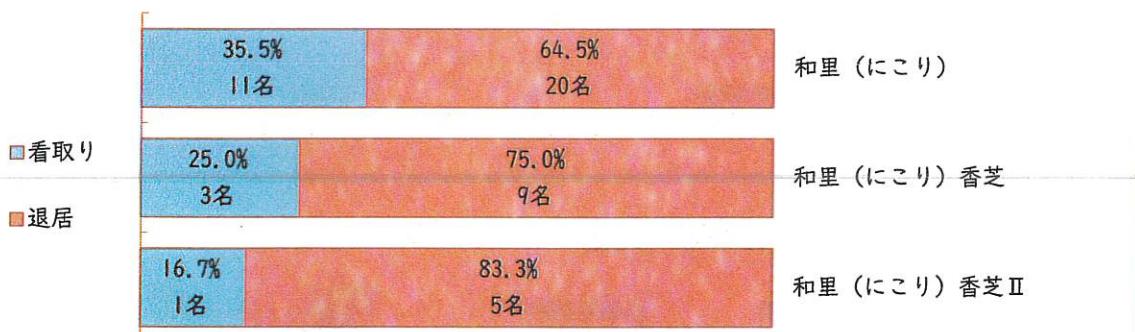
## 看取り支援をさせていただいた生活者数

当法人は、生活者やご家族、地域の皆さんに対して、看取りの実施状況を示すことにより、ケア環境の透明性を保ちたいと考えます。

看取りの実施率が高い施設には、次のような共通点があると考えます。

- ・入居時から看取り時までの個別ケアプランによる繊細なケアが継続的に提供されている。
- ・医療職なども含めた多職種連携が図られている。（特に夜間の医療体制や終末期ケアにおいて説明と同意がある）
- ・常日頃から生活者やご家族とコミュニケーションを図り、それぞれの個性に応じた暮らしの意向に沿えるようケア技術を向上させている。

看取りケアを安定的に実施できる体制を整え、これらの特徴などをもつ施設運営に努めてまいります。



## 数値で見る女性活躍推進状況

Status of Women's Activity Promotion by the Numbers

2023

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

女性の採用比率

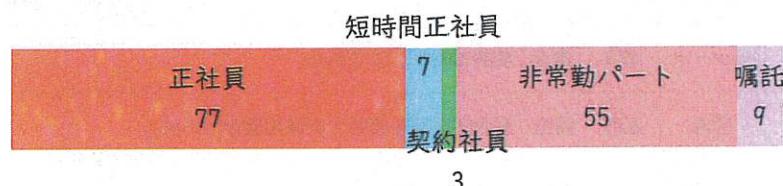
71.8%

女性の競争倍率 | 倍

男性の競争倍率 | 倍

女性の比率

70.9%



係長級の女性比率

60.0%

管理職の女性比率

57.1%

役員の女性割合

33.3%

### 性別の職種または雇用形態の転換実績

女性 :	非常勤パートタイマー職員	→	正職員	名
	正職員	→	短時間正職員	名
男性 :	正職員	→	契約職員	名
	契約職員	→	非常勤パートタイマー職員	名
	契約職員	→	正職員	名

### 性別の再雇用または経験者採用の実績

	再雇用	経験者採用
女性 :	2名	7名
男性 :	1名	2名



社会福祉法人 太樹会

## 数値で見る女性活躍推進状況

Status of Women's Activity Promotion by the Numbers

2023

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

女性の平均勤続年数

6.1年

男性の平均勤続年数

6.6年

平均継続勤務年数の男女差

0.5年



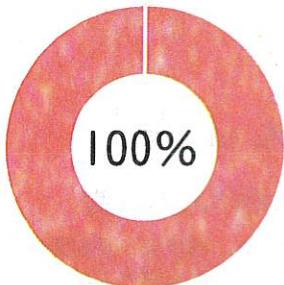
勤続年数の男女差が小さい法人です

育児休業取得率

男性

女性

育休・産休から復帰した  
女性の割合



該当者なし

該当者なし



男性も育児休業を取得しやすい風土です

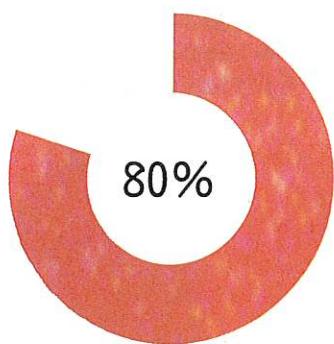
男性を100とした場合の女性の平均賃金

90.9ポイント

毎月の平均残業時間

2.26時間

有給休暇取得率



86.7%

80.5%

短時間正社員

78.6%

契約社員

77.5%

非常勤パート

79.1%

嘱託社員



5連休奨励金、有給休暇積立制度もあり、年次有給休暇は取得しやすい法人です

Objectively looking at our corporation



いいね！

486人以上 (延人数)

#### 地域交流スペースの貸し出し

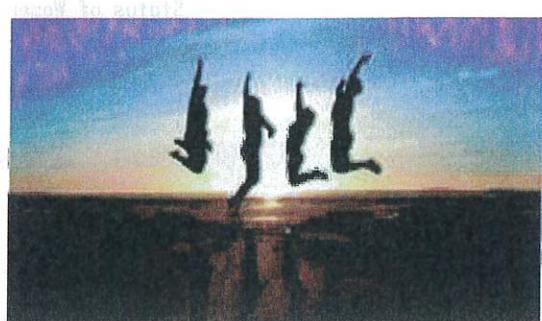
事業所の認知度向上が主目的ではありません。  
地域住民のつぶやき（生活課題）を知り、事業所の  
方向性を探ること。

コロナ禍のために、11団体のサークルの皆さんに  
は利用制限をお願いいたしました。

30ヶ所

#### 「くるみん」認定企業（奈良県公表）

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と  
子育ての両立を図るために行動計画を実施している  
ため、厚生労働大臣の認定を受けています。



1ヶ所

#### ユニットリーダー研修実地研修施設

日本ユニットケア推進センターの認証事業所は、全国に88か所  
ありますが、奈良県においては、和里（にこり）のみです。  
コロナ禍のため、オンライン座学研修が実施され、実習は延期となっています。

656人 (延人数)

#### 実習生の受け入れ人数

コロナ禍のため、相談室・事務室にて社会福祉士・  
介護福祉士の実習生を受け入れ、事業所の役割や専  
門性について対話をしています。

実入数は、131名でした。



7件 (6,392,254円)

#### 採択された補助金事業

法人としての活動の幅が広がるだけではなく、  
チャレンジのための「ビジョン」と「計画的  
実行」、そして法人の信用につながります。



# 2023 (R5) 年度 決算報告

**7**ヶ所

## 認知症ケア学会の認定機関（関西）

学会の代議員による推薦、教育支援を継続的に行なっていることなど、一定の要件を満たした

認定機関数は、全国に**29**箇所です。



**287**人

## 外部研修受講者（延人数）

ドリームコース職員を中心として、個人と組織の資質向上を図るために、全国で開催される法人外研修にオンラインで積極的に参加しています。

**2**ヶ所

## DCM推進協力施設（関西）

認知症介護研究・研修大府センターの認定事業所は、全国に**9**か所です。

認知症ケアの質の向上のため、PCCの実現に努めるとともに、事務局としての責務を全うします。



**2**ヶ所

## 認知症ケア専門士会（関西）

日本認知症ケア学会認定の専門士会は、全国に**27**か所です。

認知症ケア専門士（全国**32,319**人、奈良県**430**人、当法人**22**人）の自己研鑽と地域交流のため、奈良県認知症ケア専門士会の事務局としての責務を全うします。

### 貸借対照表

流動資産	360,414,212
固定資産	1,756,331,034
資産合計	2,116,745,246
流動負債	170,971,816
固定負債	459,068,750
純資産の部	1,486,704,680
負債および純資産合計	2,116,745,246

### 事業活動計算書

#### 【サービス活動増減の部】 5期連続增收！

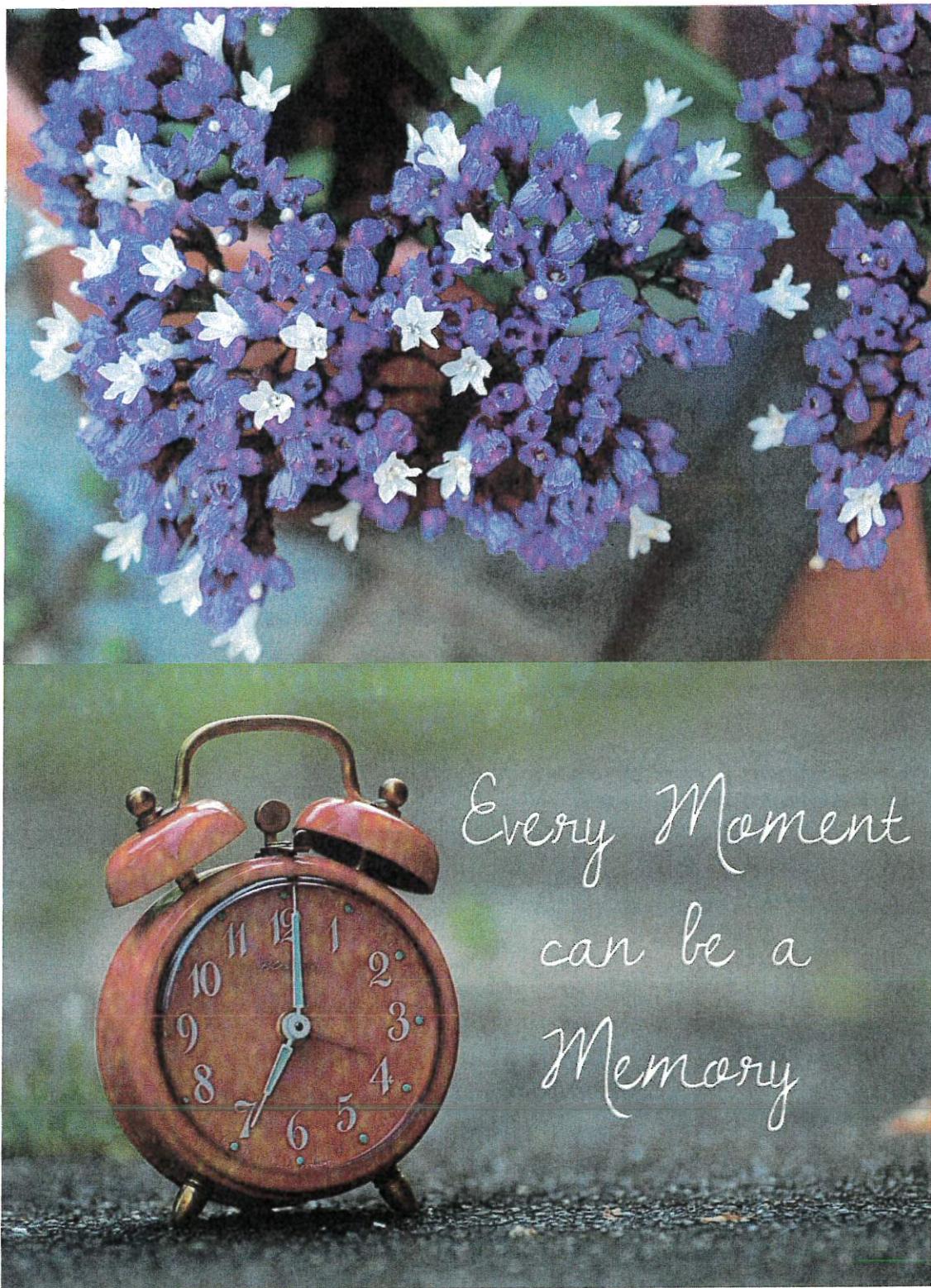
サービス活動収益計①	1,116,627,663
(介護保険事業収益)	1,115,249,239
(経常経費寄付金収益)	0
(その他収益)	1,378,424
サービス活動費用計②	1,045,672,436
(人件費)	728,602,693
(事務費・事業費)	273,784,793
(減価償却費)	57,529,042
(国庫補助金など特別積立金取崩し額)	△14,244,092
サービス活動増減差額③=①-②	70,955,227

#### 【サービス活動外増減の部】

サービス活動外収益計④	4,561,966
サービス活動外費用計⑤	6,366,627
サービス活動外増減差額⑥=④-⑤	△1,804,661
経常増減差額⑦=③+⑥	69,150,566

#### 【特別増減の部】

特別収益計⑧	0
特別費用計⑨	11
特別増減差額⑩=⑧-⑨	△11
当期活動増減差額⑪=⑦+⑩	69,150,555
前期繰越活動増減差額⑫	728,741,952
当期末繰越活動増減差額⑬=⑪+⑫	797,892,507
次期繰越活動増減差額	797,892,507



The best portion of a good man's life is his little, nameless, unremembered acts of kindness and of love.

善人が人生の中でなす最上のは、  
その小さく、名もなく、記憶もされない愛と優しさの行いである。