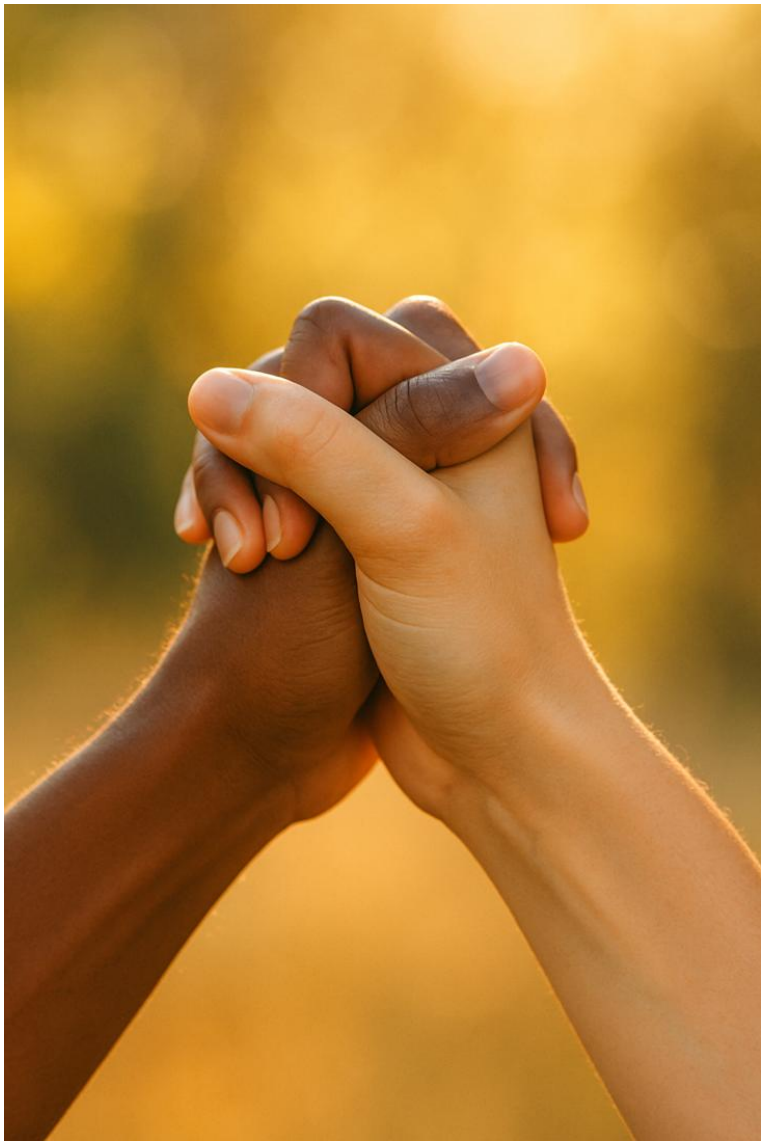
社会福祉法人　太樹会

ANNUAL REPORT

事業報告書

2024（令和 6）年度



皆様とともに
和里（にこり）
2024.4～2025.3

大相撲春場所

大和高田市の大和ガス様を大相撲大阪場所の宿舎にしておられる錣山部屋の皆さまが訪問してくださいました♪
お相撲が大好きな皆さまは目の前の力士に大興奮！
握手会や記念撮影もしていただき思い出に残る１日になりました．

きれいを楽しむ日

いくつになっても女性は美しくありたいもの…
月に１度，プロによるメイクやネイルで皆様に癒しの時間をお届けします．
ますます若く美しくなって気持ちもウキウキ♪

お茶を楽しむ日

月に一度，近隣の美味しい和菓子屋さんのお菓子とお抹茶で心静かなひととき…
男性の参加者も多く，皆様に人気のクラブ活動です♪

11月　介護の日

11月11日は介護の日です．
毎年恒例の介護の日イベントは，恒例の靴下市に加えて，人気ものまねタレントによる昭和歌謡ショーや，プロマジシャンのマジックをお楽しみいただきました．
本物の鳩まで飛び出してみんなびっくり！
近隣の皆様もお越しくださり，大盛況でした．

グリーンプロジェクト

屋上庭園も２年目になり，草木も大きく育ってきました．
それぞれの季節ごとに美しい花が咲き乱れ，皆様の目を楽しませてくれています．
さつまいもや，トマト，きゅうり…野菜もたくさん育てました．
みんなで楽しく
収穫して
美味しく
いただきました．

食の楽しみ

コロナ過も落ち着き
皆様の思い出のメニューや
お好きなものを
一緒に調理する機会が多く
なりました☺
畑で採れた白菜で
自家製のお漬物まで…
日頃は食が進まない方も
たくさん召し上がって
くださりみんな笑顔に…

転倒予防教室

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月まで実施しました．皆様の筋力アップだけでなく，週１回のふれあいの場となりました．

クリーンデイ

地域のクリーンデイで
地域の皆様と和里（にこり）
の周辺の清掃に参加しました．
地域との交流の機会は
とても貴重な時間です

音楽を楽しむ日

童謡歌手雨宮知子さんの美しい歌声にフランス人三味線奏者とアコーディオンの異色なコラボ♪
ジャズバンドによるノリノリなナンバーまで，様々な音楽を皆様と楽しみました．

日本の伝統文化

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．

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．2022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
パーソンフッドの向上

パーソンフッドとは，「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．

Resource
経営資源の有効活用

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．

Creation
創造性の発揮

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

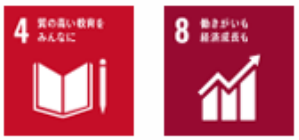
パーソン・センタード・ケアを価値基盤とした組織風土の醸成や真のワーク・ライフ・バランスが実現できる職場づくりに努めます．また，ICTの活用などにより生産性の向上に取り組みます．

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，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等を行うとともに，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，財務諸表等を積極的に発信します．また，SNS等の普及を踏まえ，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

人財は，組織の最も貴重な資産

3　人財共育の推進

社員の成長は組織の長期的な成功に不可欠です．そのためには，社員教育と研修の充実が必要です．専門的スキルや知識向上を支援するため，リーダーシップやコミュニケーション能力を向上させる継続的なトレーニングも重要です．これにより，社員はより良いサービスを提供し，組織全体の品質向上に貢献することができます．また，スーパービジョン，コーチングなどの導入が有益です．経験豊富なメンバーや管理職が若手や新入社員を育成し，個別の成長とキャリアの発展をサポートすることで，お互いの能力を最大限に引き出すことができます．社員同士の情報共有や相互学習の機会を創出することも重要です．

さらに，働きやすい環境を整備する必要があります．社員の働き方やワーク・ライフ・バランスを考慮し，柔軟な労働時間や福利厚生制度を提供することで，社員の働きがいと満足度を高めることができます．コミュニケーションの促進やチームワークの醸成のためにも，定期的なミーティングやフィードバックの機会を通じて，社員の参加意識や組織への帰属感を高めることが大切だと考えます．

私は組織全体の人財成長を支援し，社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を創り出すことに取り組む覚悟です．

長期的な成果や信頼性を高める

7　健全な財務規律の確立

東京商リサーチによると長引くコロナ禍における物価や光熱費の高騰により，2022年1年間で倒産した介護事業所は2000年以降最多であったそうです．たとえ物価や光熱費の急速な高騰があっても，介護事業所の主な収入である介護報酬の見直しは3年毎であり，2024年までは一定の収入で運営しなければなりません．

適切な財務管理は，組織の健全な運営と長期的な持続可能性を確保するために欠かせません．透明性と説明責任を確保するために，財務情報の公開と報告を徹底する必要があります．

定期的かつ適切な財務報告を行うことで，ステークホルダーに対して組織の財務状況を明確に伝えることができます．これにより，信頼と信用を維持し，寄付者や支援者からの支援を得ることができます．

また，財務規律の確立は，予算策定と遵守によって実現されます．適切な予算策定プロセスを通じて，組織の目標やプログラムに必要な資金を適切に計画し，経済的な活動を制御することができます．

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．

包括的で公正な社会の実現に貢献

8　人権・福祉教育の推進

社会福祉法人は，人権福祉教育の推進に積極的に取り組むべきです．人権は普遍的な価値であり，すべての人が尊重されるべきです．福祉の提供においては，人権の保護と促進が不可欠です．そのためには，社員への人権教育の充実が必要です．法人全体の理念や価値観を共有し，人権の尊重や差別の排除についての教育を実施することが重要です．さらに，異なる文化やバックグラウンドを持つ人々への理解と対応力を高めるための継続的なトレーニングを行うことも重要です．これにより，社員は個別のニーズに適切に対応し，差別や偏見のない環境を提供できます．

生活者や関係者への人権啓発も重要です．生活者の権利を尊重し，個別のニーズや意見を重視することが求められます．人権に関する情報やリソースの提供，適切なコミュニケーションチャネルの確立などを通じて，生活者や関係者が自己決定権を行使し，自己実現を追求できるようサポートする必要があります．

また，地域社会への人権福祉教育の普及も重要です．啓発イベントやワークショップの開催，情報発信などを通じて，地域の人々に対して人権意識の向上と差別の撤廃を促進する役割を果たすことが求められています．他団体と連携し，共同の取り組みやプロジェクトを推進することも有益だと考えます．

法人理念

私たちは太樹（おおき）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くても，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求められます．

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，本人の内面をわかろ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，その能力を発揮し，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」にかかわ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きます．

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．

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？」の言葉かけで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．

五心を言葉にするのは簡単ですが，以下の点にも留意しましょう．

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かねません．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．

法人概要

2025 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

設立　　2006 年（平成 18 年）2 月

代表者　　理事長　植島　宏信

社員数　210 名

サービス活動収益　1,164,130,752　円

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

2025 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 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

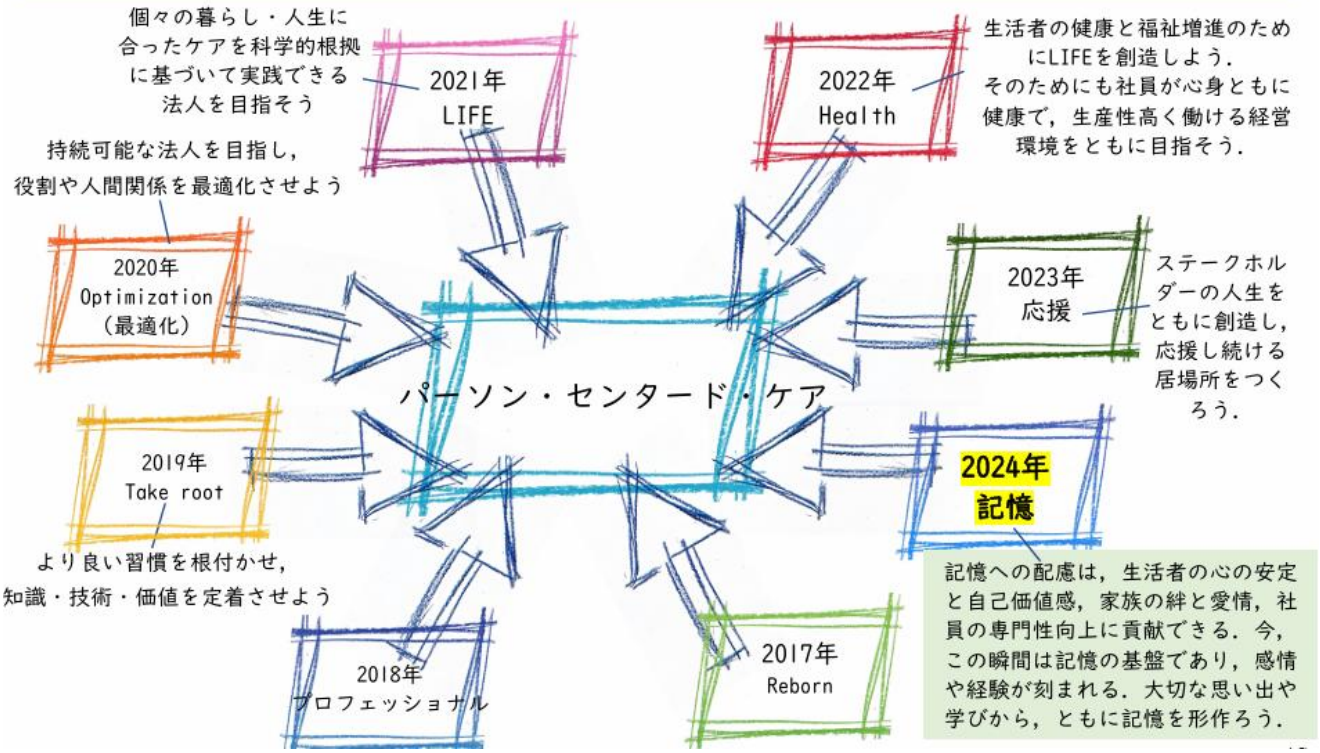
KEYWORDS

志と使命感をもって職務に取り組む社員を育て，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」を束ねる経営」，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

Business policy keywords



法人全体の取り組み

6分野20項目の認証を取得！

1	魅力ある職場づくり
3	人財共育の推進

未来を描くためのキャリアパス

研修は，「資質向上のための計画書」などで体系化し，階層別としています．「理念ハンドブック」や「人財共育ガイドブック」「支援の知識」などを更新し，専門性の向上に努めています．

また，本人の意向に応じた機会を確保するため，コース設定などにも配慮し，法人内外の研修の機会を確保しています．

奈良県福祉・介護事業所認証制度

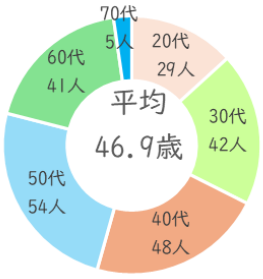
福祉・介護人材の確保を図ることを目的として，奈良県では2016年12月から「奈良県福祉・介護事業所認証制度」の運用が開始されています．

社員の人材育成や処遇向上等につながる6分野20項目の認証評価項目を県が審査し，基準をクリアした福祉・介護事業所を知事認証し，公表する制度です．

求職者への情報提供以外にも，社員にとっては，「自らの職場が認証事業所」であることの誇りを持ち，モチベーションの向上につながることが期待されています．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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	① ☑	法人や事業所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	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． 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．
	② ☑	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	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． 福祉人材センターや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． 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． 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． 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．
	③ ☑	他産業からの転職者，主婦層，中高年齢者・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	採用実績として， 他産業からの転職も含め， 20～70代の219名が就労しています． 施設内外の各種研修への受講を促しています． 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． 

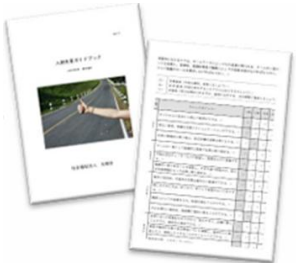
職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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 ☑	職場体験の受入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	共生社会の実現に向け，職場体験や実習生を積極的に受け入れています．（2020～2022年度はコロナ渦のため受け入れ制限となりました） 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． 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． 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． 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． 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．
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	当法人では，介護福祉士実務者研修を年2回開催し，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． 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． 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． 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． 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．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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	各種研修受講については，各等級別に職員を選抜し，計画的に育成を行っています． 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． 各等級制度と連動した人事考課制度（年2回の人事考課）があります． 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．
	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	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ます．） 1年目は毎月フォローアップ研修を実施します． 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． 
	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	奈良県福祉・介護事業所承認制度において，知事認証を受けています． 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，シフト調整を行っています． 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に努めています． 2019年度には，外部講師にスーパービジョン研修を委託し，ユニットリーダーが中心となり，スーパービジョンを学びました．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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	⑨ ☑	子育てや家庭などの介護などと仕事の両立を目指す者のための休業などの充実，事業所託児施設の整備	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． 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． 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． 2009年以降， 男性育児休業者は6名，女性育児休業者は13名です．
	⑩ ☑	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	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． 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． 2017年「仕事と家庭の両立推進」部門表彰， 2019年「総合表彰」 正職員・短時間正職員・無期職員への転換制度があります． 施設長による面接試験， 直近の人事考課「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） 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． 「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．
	⑪ ☑	有休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．	<取得目標> 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 年次有給休暇取得者　80%以上 直近の有給休暇取得率は，80.0%です． （2024.3.16～2024.3.15） 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． 特別有給休暇をあわせると，104.5%の取得率です．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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	⑫ ☑	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	行政上，配置基準は3：1ですが，概ね1.7：1（配置基準の役1.7倍）の職員を配置し，職務の円滑化を図っています． 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． 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）による，マニュアル化を行っています． 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． ＊1，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． ＊2，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．
腰痛を含む心身の健康管理	⑬ ☑	職務や福利厚生制度，メンタルヘルスなどの職員窓口の設置など相談体制の充実	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，マンスリーギフト，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． 2025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． メンタルヘルス，ハラスメントについては，相談窓口を社内に設置しています． 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，スパーバイザーを配置しています． 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．
	⑭ ☑	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	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． 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． ストレスチェックは，例年12月に実施しています． 本チェックは外部の専門業者に委託しており，受検および結果の分析については専門業者が責任をもって対応しています． 受検は職員各自がパソコンなどで行う形式としており，利便性とプライバシーに配慮した運用を行っています． 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． 職員休憩室も兼ねた喫茶スペース（和gen）があります．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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，介護技術の取得支援，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	身体の負担軽減のために，採用時の「導入時の安全衛生教育マニュアル」による研修や「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． 日本健康医学会賛助会員 お茶の水ケアサービス学院 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）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． 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．
	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	事故防止検討部会を設置し，すべての職員に共育・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． 「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ための方策，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． 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． 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．
生産性向上のための取り組み	⑰ ☑	厚生労働者が示している「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	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． なお，生産性向上とは，労務負担（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． 1.職務改善・原因分析・問題解決を行い，職場環境の整備 2.職務の明確化と役割分担 3.手順書の作成 4.記録・報告様式の工夫 5.情報共有の工夫 6.OJTの仕組みづくり 7.理念・行動指針の徹底 「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．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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	⑱ ☑	職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	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． 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． 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．
	⑲ ☑	5S活動（職務管理の手法の1つ．整理・整頓・清掃・清潔・躾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	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． 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． 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． 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ていたり，個人情報の取り扱いが曖昧になっていた． 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．
	⑳ ☑	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	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も行なっています． 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． 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なっています． 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）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． ＊1 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． *2 NEXTとは，MicrosoftのACCESSを用いた社内コミュニケーションツール．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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	㉑ ☑	介護ソフト（記録，情報共有，請求職務転機が不要なもの），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	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． 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 暮らしぶりが把握しやすくなっています．
	㉒ ☑	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	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． 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． 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． 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． 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．
	㉓ ☑	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	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． 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． 配置を決定する際には，過去の職業歴や意思・能力を尊重し，無理のない業務や勤務シフトになるように配慮しています． 例えば，介助員にも多様な働き方があります． 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）． 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）． 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．

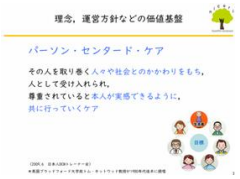
職場環境等要件

9 理解と信頼を得るための情報発信

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 ☑	各種委員会の共同設置，各種統計・計画の共同策定，備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祉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	「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連携の増進についての年度計画を共同策定しています． 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． 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． 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てきました．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． 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． 人事評価 NAVIGATOR *人事評価NAVIGATORは，日本経営の登録商標です．
やりがい・働きがいの醸成	㉕ ☑	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	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． 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． 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． **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）**
	㉖ ☑	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する，地域の児童・生徒や住民との交流の実施	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． 2020～2022年度は，コロナ禍のため受け入れ制限となりました． 地元小学校との交流会や“介護の日”に靴下・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． また，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．

職場環境等要件

9　理解と信頼を得るための情報発信

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 ☑	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	理念や法定研修は，等級ごとに例年3回実施しています． 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． パーソン・センタード・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． 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． 
	㉘ ☑	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	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． 実践発表支援プログラム＊にて，年1～2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るよう努めています． 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． ＊実践発表支援プログラムとは， プログラムの内容 ・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 ・担当者制による個別支援 実践発表の目的 ・パーソン・センタード・ケアを価値基盤として，実践をおこなうことで，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 ・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 意義 ・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 ・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 ゴール設定 ・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 ・物事を多面的に捉えることができる ・人にわかりやすく説明できる ・実践するための立案能力が高まる ・法人内外の実践発表会で発表する

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

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．

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．

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

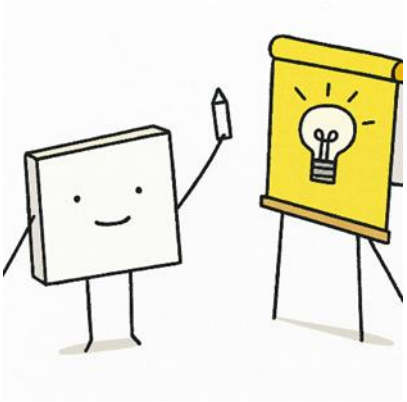
バンビーナインアリス	27回	270人
楽しく健康ヨガ	32回	320人
通夜・告別式	5回，相談室1・相談室2	
ガールスカウト	1回	25人

＊感染対策を実施のうえ開放しています．

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 3years)

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	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ケージ	みまもりあいプロジェクト　ラジオ配信	吉川 聡史（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）
2024年 3月	FMヤマト	楽しく健康を学ぶ　明日香健康フェスタ	植島　康平（施設長） 内田　智子（センター長） 寺田　剛明（機能訓練職）

法人全体の取り組み

DISPATCH＆REPORT（The most recent 1year）

2024年　6月	2024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
	生活支援技術Ⅲ　ゲストスピーカー	安田　知美（副施設長）	奈良佐保短期大学
2024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
	奈良県認知症介護実践リーダー研修　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
2024年　8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
	奈良県認知症介護実践リーダー研修　ファシリテーター	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
	令和6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
2024年　9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
	奈良県認知症介護実践研修　ファシリテーター	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
2024年　10月	奈良県認知症介護実践研修　ファシリテーター	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
2024年　11月	奈良県認知症介護実践リーダー研修　ファシリテーター	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
2025年　1月	J-P-D ネットワーク 10周年記念講演会	安田　知美（副施設長）	J-P-D ネットワーク
2025年　3月	ユニットケア　コンビニフォーラム　発表	植島　康平（施設長）	近畿ブロックユニットケア連絡会

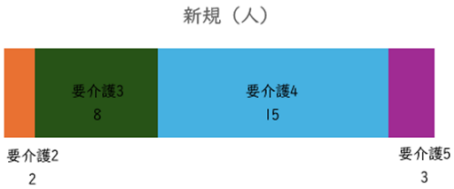
各種団体の定例会議，介護認定審査会，介護技能実習評価試験，県・市の委員会などにも派遣していますが，記載を省略しています

感染症対策・自立支援と重度化防止・キャリアパス展開

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，外出支援やユニットでの食事作り，各種活動をおこないました．また，介護力向上部会が中心となり，HUG（移乗サポートロボット）の導入や，生産性向上部会が中心となり，眠りスキャン（見守りセンサー）の導入に向けて現状把握をおこないました．

キャリアパス展開では，パーソン・センタード・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支援をおこなうことができるよう，2024 年度は参加ユニットを固定して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．

2024 年度，ユニットリーダー研修実地研修施設，一般社団法人日本認知症ケア学会認定機関の更新をおこないました．引き続き，ユニットケアと認知症ケアの 2 本柱を和里（にこり）の魅力として実践していきたいと考えています．



実績：	93.0%	前年比：-1.0%
空床：	延1,312床	
入院：	延1,568床	骨折，心不全，肺炎，薬調整など

次年度重点項目

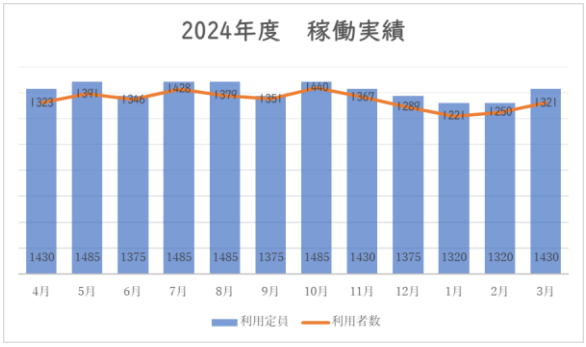
・感染症や災害への対応力強化
・自立支援と重度化防止
（クオリティマネジメント＆指標管理）
・テクノロジーや介護機器，福祉用具などの活用
・キャリアパス展開
・両立支援
・公益的活動の継続
・ユニットリーダー研修実地研修施設の責務　など

事業内容　ユニット型介護老人福祉施設サービス（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

地域の介護ニーズに対し，包括的かつ継続的に応えることを目的として

1. **利用者への支援の質向上**（自立支援・安定利用・虐待防止）
2. **職員体制の充実**（定着・適切配置・資格確保）
3. **組織運営の強化**（連携・BCP・財務・品質管理）

・活動の実行と成果の可視化が不十分（KPI・KGI の設定、成果測定が必要）
・職員定着に向けた個別対応（キャリア支援・メンタルサポート）が不足
・BCP（業務継続計画）の運用が形骸化するリスク（訓練・理解度チェックの必要）
・財務計画とサービス品質の両立が課題（コストと質のバランス調整が必要）
・利用者ニーズの反映プロセスが不明確（PDCA の文書化・共有が求められる）



2024年度実績
162,884,173円　　延べ人数　16,106人

次年度重点項目

マーケティング観点とブランディング戦略による利用者確保と長期的な信頼関係の構築を目指します．
生活者の安定的な利用を確保するとともに能力の維持に努め，自立した在宅生活の継続を視点においた支援を目指します．

働きやすい環境づくりとサービスの安定提供

・地域調査の実施，ターゲット別プログラムの展開，デジタル活用
・ケアの見える化，健康維持のトータルサポート・人材ブランディングの強化，キャリアアップ支援
・地域ネットワークの構築．共同イベント開催・コンプライアンスの徹底，安全管理体制の強化
・BCP の適切な運用実施と訓練の実施・提供するサービスの品質管理と評価体制の充実
・持続可能な経営と財務管理・パーソナライズサービスの提供や家族との連携強化

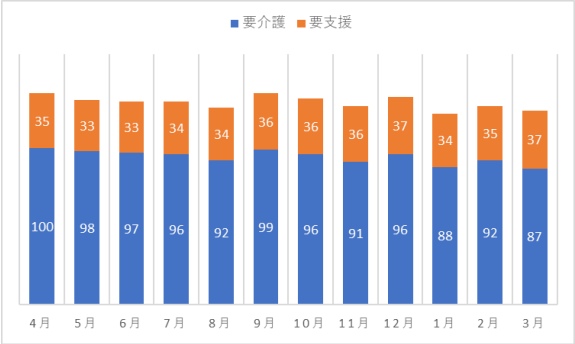
事業内容　大規模型通所介護（Ⅱ）（定員 55 名）　　所在地　奈良県大和高田市野口 325 番 3
担当者　統括管理者　岩岡　克己

入退院情報連携を行っています

利用者が入院される場合，どのような在宅生活を送っていたかを病院に状況提供します．
今までは 7 日以内という決まりでしたが 2024 年から 3 日以内と短縮されました．また退院される際，円滑に在宅生活を送ることができるよう，病院のソーシャルワーカー主催の退院カンファレンスに参加し，医師や看護師，リハビリ専門職，管理栄養士等から情報提供を受け在宅サービスにつなげます．
2020 年にコロナが蔓延してからカンファレンスがオンラインで行われたり書類のみになることもありましたが，徐々に以前の形に戻りつつあります．

介護予防支援が増えています

団塊の世代が後期高齢者になり，要介護状態になる手前の要支援（介護予防）認定になる方が増えています．ケアプランセンターにも，近頃は要介護の依頼よりも要支援の依頼が多く寄せられます．要支援といっても状態は幅広く，しかし利用できる介護サービスはかなり制限されるため．ご家族の状況によってはケアマネジャーが担う部分が多くなることもしばしばあります．そのため，要支援の新規依頼を全て受けることは難しいですが，スタッフで協力して可能な限り対応しています．



次年度重点項目

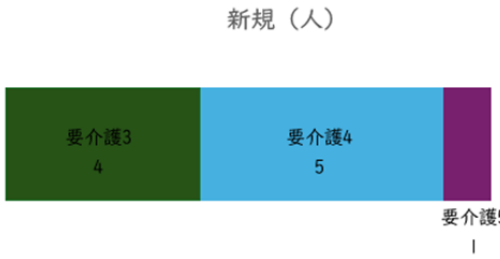
居宅の要介護者が，居宅サービスなどを適切に利用できるよう，心身の状況，置かれている環境，要介護者の希望などを勘案し，居宅サービス計画を作成します．
総合的かつ効率的に支援されるよう各機関と連携・協働します．

- ICT 利活用などで，テレワークや働き方改革の推進
- 特定事業所集中減算の調整
- マネジメントの質を確保しつつ，取扱件数 45 未満を目指す
- 地域ケア会議，ケアマネ連絡会での情報収集
- ケアプラン点検
- 包括などとの情報連携

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

2024 年度は，新型コロナウイルス感染症の影響が落ち着きを見せ，地域交流の機会を徐々に再開することができました．香芝東中学校の職場体験受入れ，奈良県ガールスカウト 43 団との交流も再開することができました．ユニットケアの深化と，生活者お一人おひとりの「その人らしい生活」を支える介護の実践に取り組んでまいりました．2025 度も地域に根ざした支援を目指してまいります．



実績：	95.2%	前年比：+0.9%
空床：	延254床	
入院：	延251床	誤嚥性肺炎，尿路感染症

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
- 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
- 市内の居宅介護支援事業所への挨拶回り
- 空床利用の推進

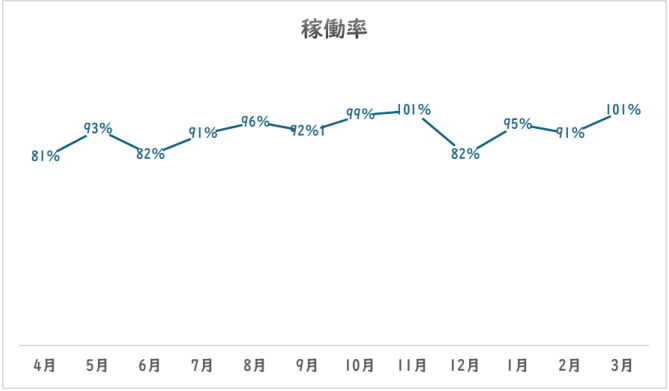
事業内容　ユニット型地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護（定員 29 名）　　所在地　奈良県香芝市鎌田 594

担当者　シニアリーダー　中尾　陽子

ホスピタリティの充実

生活者の皆様が安心して心豊かに過ごせるよう，ホスピタリティの向上に努めています．日常の中での楽しみや会話のきっかけづくりとして，定期的に雑誌を購入したり，けん玉やコマ，オセロなど懐かしい玩具を用いた交流を行いました．また，館内にあるカラオケルームを活用し，定期的なカラオケ活動も実施することで，笑顔あふれる時間を提供しています．

今後は，さらに満足いただけるよう，季節を感じられる取り組みを充実させていきます．ユニット内の設えを季節ごとに変更し，季節の花や飾りを取り入れることで日々の生活に彩りを添えます．また，季節に合わせた食材を使用した食事の提供にも力を入れていく予定です．さらに，管理栄養士が主導となり，月に一度「お茶を楽しむ日」を設けることで，おやつの時間をより特別なひとときにしていきます．



次年度重点項目

パーソンフッドを高め，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
- 広報活動の習慣化
- 食事の満足度向上

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　相談職　栗牧　智子

2024 年度の取り組みの振り返り

1．感染症対策の継続

基本的な感染対策を引き続き実施し，職員・利用者双方が安心して過ごせる環境づくりに努めています．

特に「I 支援 I 手洗い」を徹底し，手指消毒ジェルを常時携帯することで，衛生管理の意識向上に取り組んでいます．

2．自宅での暮らしに関する情報収集

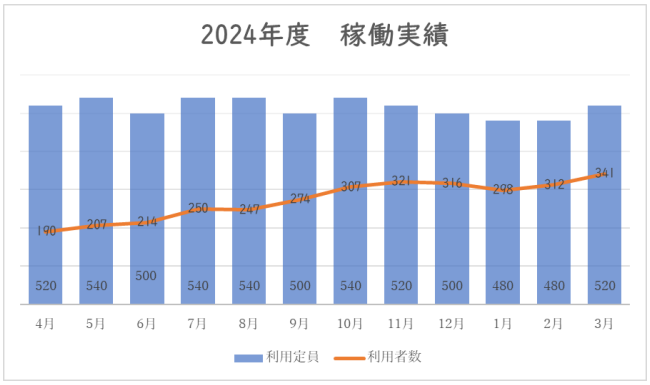
ケアマネジャーとの連携や送迎時の聞き取りを通じて，利用者一人ひとりの生活背景や価値観を把握し，「その人らしい暮らし」を尊重した支援を工夫しています．これらの情報は，生活リハビリの計画や実施にも適切に活用されています．

3．生活リハビリ・機能訓練の充実

食事づくり，散歩，貼り絵，カラオケ，文字の練習など多様な活動を通じて，身体機能・認知機能・情緒面のバランスを意識した支援を行っています．また，以下のような取り組みにより，活動の質と意欲向上が図られました．

4．職員のやりがい・独自性の追求

少人数ならではの強みを活かし，「香芝らしさ」のある支援を大切にしています．グループ事業所である和里（にこり）との連携を重視しつつ，職員一人ひとりの意欲と創意工夫を引き出す職場づくりを目指しています．



2024年度実績
30,700,481円　　延べ人数　3,277人

次年度重点項目

マーケティング観点とブランディング戦略による利用者確保と長期的な信頼関係の構築を目指します．
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た支援を目指します．高田・香芝と統括的に協力・連携を図り選択される事業所として運用を目指します．

- 地域調査の実施，ターゲット別プログラムの展開，デジタル活用
- ケアの見える化，健康維持のトータルサポート・人材ブランディングの強化，キャリアアップ支援
- 地域ネットワークの構築．共同イベント開催・コンプライアンスの徹底，安全管理体制の強化
- BCP の適切な運用実施と訓練の実施・提供するサービスの品質管理と評価体制の充実
- 持続可能な経営と財務管理・パーソナライズサービスの提供や家族との連携強化

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

感染症への対応力強化

新型コロナウイルス感染症も落ち着き，今までの日常を取り戻しつつあるなかで，時折，感染が広まる等，油断はできない１年でした．そんななかでも桜の季節や紅葉の季節には外出も楽しみました．外出の機会が減っておられる生活者にとっては，良い思い出となりました．

食の取り組み

新しく入職した管理栄養士を中心に，「食の取り組み」に力を入れました．施設の菜園で収穫した野菜を使用し，「季節を感じることができる食事」を提供しました．また，月に１度，手作りのおやつを楽しんでいただき，生活者から「おいしい」「また作ってほしい」と喜んでいただくことができました．
また，５月 16 日の事業所開設記念日にはお祝い弁当を作り，みなさんと一緒にお祝いをすることができました．

新規（人）

実績：	96.7%	前年比：+1.0%
空床：	延346床	
入院：	延144床	心不全，肺炎，大腿骨骨折

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
- 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
- 市内の居宅介護支援事業所への挨拶回り
- 空床利用の推進

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　シニアリーダー　中尾　陽子

奈良県介護員養成研修事業

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「が受検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検の準備ができます．

1 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）
12・13 期生： 7 名（一般 5 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．

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

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
  （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）

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　　施設長　植島　康平

感染症や災害への対応力強化

和里（にこり）

カフェ
毎週 水曜または土曜
計 50 回

居酒屋
休業
花火鑑賞会　計 1 回

生活者	348名（+151）
一般（家族含む）	173名（+66）
職員	253名（+77）
計	774名（+294）

和里（にこり）香芝Ⅱ
休業

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．

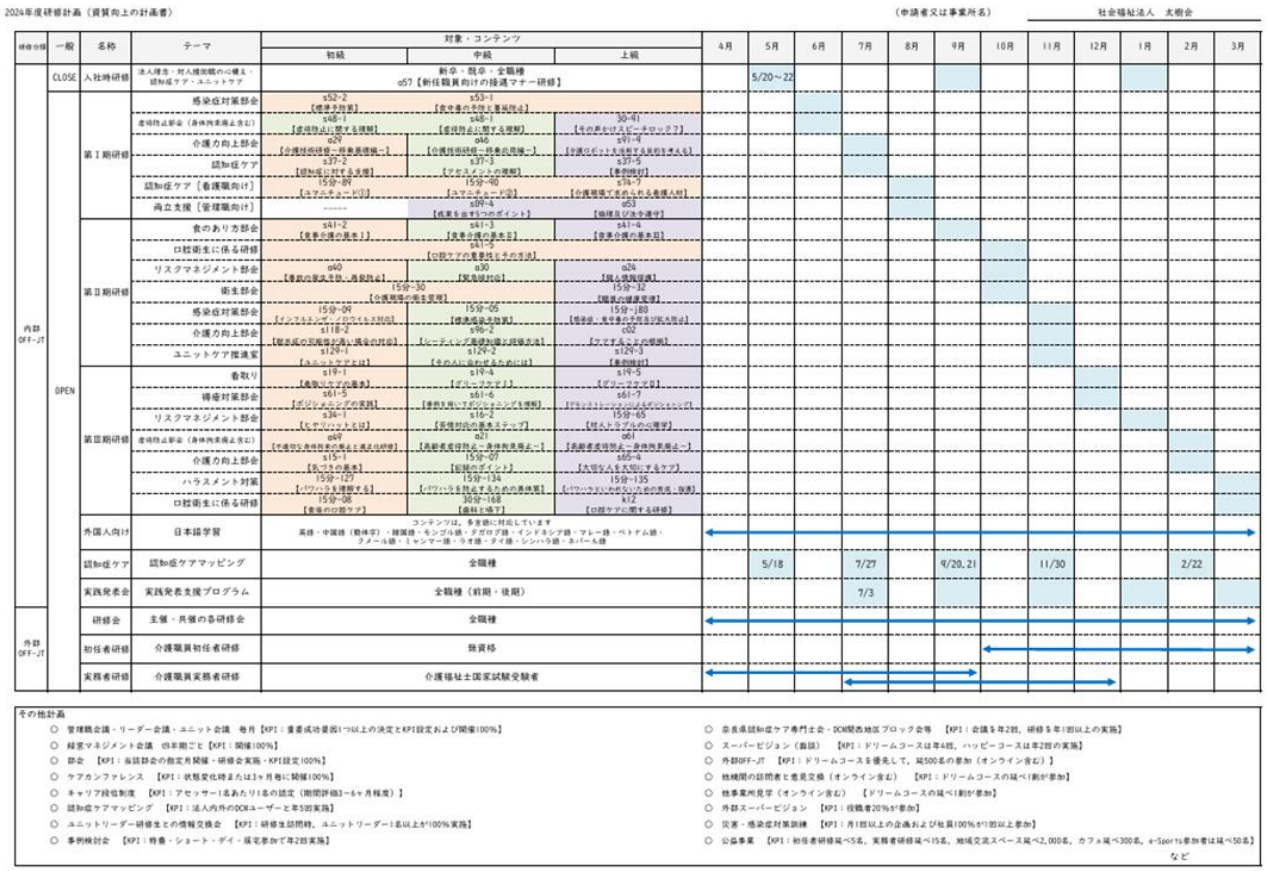
- 感染症や災害への対応力強化（合同訓練＆炊き出し）
- 開催日の拡大検討（他機関，地域住民への貸し出し）
- プログラムの充実（地域食堂・終活・就活セミナーなど）
- 奈良県社会福祉法人共同事業（まほろば幸いネット）などと連携

事業内容　コミュニティカフェ　　所在地　奈良県大和高田市野口 325 番 3/香芝市鎌田 602
担当者　　管理栄養士　竹内　彩予祐

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）

部会活動報告

2024年4月1日～2025年3月31日



人財共育部会

（部会メンバー）

統括施設長1名，施設長1名，副施設長1名，シニアリーダー1名，グループリーダー3名，ユニットリーダー2名，支援職1名，総務職1名

（活動理念・方針）

「実践発表支援プログラム」を査読担当者のみが審査するのではなく，法人職員が審査する形態に変更させ法人全体でレベルアップできるように「実践報告プロジェクト」を進め自分たちが実践していることを言語化することが，習得できるようになる．

（活動内容）

定例会議　　：5月，7月，　9月，11月，1月，3月
実践報告支援プログラム：7月，8月，10月，12月，1月，3月
経験者研修　　：5月，9月，　2月

（今後の課題）

次年度は法人内研修の参加率60%以上を目指す．会議は2か月に1度行うが，24年度は1～3月は実践発表支援プログラムの添削，結果集計，新人研修の準備などがあり2か月おきの会議だけでは，円滑に進まなかったため，1～3月は毎月会議を行います．

介護力向上部会

（部会メンバー）
施設長１名，シニアリーダー2 名，グループリーダー1 名，ユニットリーダー2 名，支援職 5 名

（活動理念・方針）
高齢者に対する援助においては，高齢者本人を含めた支援員の持つ顕在化している力・潜在的な力を見極め，力を引き出し強化することが求められる．そして，力を引き出すためには，欠点や問題点の把握のみでなく，その人の持つ強さや対処行動などに着目し，自信や希望を持つことができるよう働きかけることが必要と思われる．また，個々にとって介護経験のもつ意味は文化的規範や価値観と密接に関係していると推察され，その人が満足のゆく介護ができるよう，個々の価値観を尊重することも重要と思われる．

（活動内容）
定例会議　　：4 月，6 月，7 月，10 月，1 月，3 月
法人内研修　：7 月，11 月，2 月

（今後の課題）
次年度もユニ・チャームと連携をとり，技術面は継続して資質向上を目指す．更に専門知識をより高め，日常生活に及ぼす影響を学ぶことで，日常生活の重要性理解を深めること．
支援職側の手順による漏れ，排せつ物品間違いによる無駄を削減し具体的数値目標を設定することを法人全体で取り組む．
移乗面での課題が多く勉強会の開催，役割の理解，基礎知識・技術の習得を目指す．

感染症対策部会

（部会メンバー）
施設長１名，副施設長１名，シニアリーダー2 名，グループリーダー2 名，看護職 3 名，相談職１名，
栄養職１名，施設ケアマネ１名，居宅ケアマネ１名，総務職１名

（活動理念・方針）
介護施設は，感染症に対する抵抗力の弱い高齢者が，集団で生活する場である．このため，感染が広がりやすい状況にある事を認識しなければならない．また，感染自体を完全になくすことはできないことを踏まえ，感染症を最小限にすることが求められる．感染症対策部会が中心となって，感染症を予防する体制を整備し，平常時から職員一人ひとりが対策を実施するとともに，感染症発生時には適切な対応を図り，被害を最小限にすることを目的とする．

（活動内容）
定例会議　　：6 月，7 月，8 月，9 月，10 月，11 月，12 月，1 月，2 月，3 月
法人内研修　：7 月,11 月

（今後の課題）

感染症対策，外国人職員への研修，感染症発生時マニュアルに沿った迅速な対応.

認知症ケア部会

（部会メンバー）

施設長１名，副施設長１名，デイ管理者１名，センター長１名，シニアリーダー1名，グループリーダー1名，ユニットリーダー1名，支援職３名，栄養職１名，施設ケアマネ２名，機能訓練職１名，総務職１名

（活動理念・方針）

パーソン・センタード・ケアを価値基盤とし，専門職として，知識・技術・価値の向上を目指す.

（活動内容）

定例会議　　：４月，５月，６月，７月，８月，９月，10月，11月，12月，１月，２月，３月
法人内研修　　：７月
フルマッピング　：９月
短時間マッピング：５月，７月，11月，２月

（今後の課題）

パーソン・センタード・ケアを価値基盤とし，ともによい状態で過ごせるように心理的ニーズを満たす.
認知症とともに生きる人の尊厳に配慮した言葉掛け，支援をおこなう.
外部研修会への参加を促し，客観的視点で日常支援の振り返りをおこなう.

褥瘡対策部会

（部会メンバー）

施設長１名，シニアリーダー1名，ユニットリーダー5名，看護職１名，栄養職１名，機能訓練職１名，施設ケアマネ１名

（活動理念・方針）

生活者・利用者に対し，良質なサービスを提供する取り組みのひとつとして褥瘡が発生しないよう適切な支援・看護に努める．また，発生を予防するための体制を整備することを目的とする.

（活動内容）

定例会議　　：４月，５月，６月，７月，８月，９月，10月，11月，12月，１月，２月，３月
法人内研修　　：12月
スクリーニング評価　：５月，９月，１月

（今後の課題）

ハイリスク者と褥瘡者を把握し早期発見に努め，褥瘡のある生活者・利用者の発生者数を減らす.

衛生部会

（部会メンバー）
統括施設長１名，施設長１名，グループリーダー1名，センター長１名，施設ケアマネ１名，相談職１名，支援職１名，総務２名，産業医１名

（活動理念・方針）
衛生管理に必要な事項を定め,快適な職場環境の形成を促進するとともに社員の健康の保持に資することが目的である.

（活動内容）

定例会議	：４月，５月，６月，７月，８月，９月，10月，11月，12月，１月，２月，３月
テーマ別レジュメ案内	：４月，５月，６月，７月，８月，９月，10月，11月，12月，１月，２月，３月
職員健診	：５月，10月
ストレスチェック	：12月

（今後の課題）
健康経営の認定をされるよう職場環境の改善と,職員のメンタル,身体の健康保持に取り組む.

食のあり方部会

（部会メンバー）
施設長１名，栄養職兼支援職１名，施設ケアマネ１名，看護職１名，支援職４名，栄養職６名

（活動理念・方針）
食事環境の整備，個別対応，柔軟性のある食事，食品衛生管理の点を踏まえ，生活者にとって食事が楽しいものとなるよう努める.

（活動内容）

定例会議	：４月，５月，７月，９月，11月，１月，３月
提供会社との会議	：４月，５月，６月，７月，８月，９月，10月，11月，12月，１月，２月，３月
法人内研修	：９月
衛生チェック	：各ユニット冷蔵庫を定期的に確認

（今後の課題）
食材費の予算増額検討，低栄養・高リスク者のアプローチ，給食内容の改善に取り組む.

事故防止検討部会

（部会メンバー）
施設長１名，シニアリーダー1名，グループリーダー1名，ユニットリーダー3名，支援職３名，看護職１名，

相談職１名，栄養職１名，総務職１名

（活動理念・方針）
事故や苦情解決を適切に解決することにより福祉サービスの質を高め，生活者の満足度や信頼性度を確保向上させ，生活者の権利を守ることを目的とする．

（活動内容）
定例会議　　：　４月，５月，６月，７月，８月，９月，10月，11月，12月，１月，２月，３月
法人内研修　　：　10月，２月

（今後の課題）
迅速な状況共有ができるように，事故報告書作成からユニットへの返却の過程を見直していく．

虐待・身体的拘束部会

（部会メンバー）
施設長１名，シニアリーダー1名，グループリーダー1名，ユニットリーダー4名，支援職２名，看護職１名，相談職１名，居宅ケアマネ１名

（活動理念・方針）
法人が一丸となって生活者に対する虐待を防止し，生活者の人権及び尊厳を守るための諸活動を定めることを目的とする．

（活動内容）
定例会議　　：　５月，７月，９月，11月，１月，３月
法人内研修　　：　８月，１月

（今後の課題）
社員の虐待や身体拘束に関しての意識・理解の向上，不適切ケアや虐待の事案が発生したときの周知や対応，自覚なく不適切ケアを行っている場合もあるため，危険意識をもつ機会になるような法人内研修の実施．

グリーンプロジェクト部会

（部会メンバー）
統括施設長１名，施設長１名，機能訓練職１名，施設ケアマネ１名，支援職３名，総務職１名

（活動理念・方針）
パーソン・センタード・ケアの価値基盤を念頭に，当法人内の生活者や社員が園芸にたずさわれる場の拡大や継続的な園芸活動の導入を目的とする．

（活動内容）
定例会議　　：　４月，５月，６月，７月，８月，９月，10月，11月，12月，１月，２月，３月

種，苗植え，植替え　　：　5月，　6月，　7月，　8月，　9月，11月，12月，1月，2月，3月
収穫　　：　10月

（今後の課題）
生活者や社員が気持ちよく過ごせる場となるような緑化活動を継続する．また，そだてる庭・すごす庭・つかう庭への展開を継続して試みる．

生産性向上部会

（部会メンバー）
統括施設長1名，施設長1名，副施設長1名，シニアリーダー1名，グループリーダー1名，機能訓練職1名，施設ケアマネ2名，看護職1名，総務職1名

（活動理念・方針）
業務の効率化と質の高いサービス提供を両立させることを目的に，職員の業務負担軽減，時間の有効活用，ICTや介護ロボットの活用，業務プロセスの見直し等を通じて，生産性の向上を図る．

（活動内容）
定例会議　　：　1月，3月

（今後の課題）
眠りスキャン等の本格的導入に向け，目的などを共有するために事前説明の機会を設けること，費用対効果なども検討を行い進めること．

総合防災訓練報告

2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

（目的）

自然災害や火災等の緊急時に備え，消火設備や避難経路の確認，水防・火災・地震等を想定した避難訓練を実施するとともに，ハザードマップや BCP（業務継続計画）に基づく対応力を高めることを目的とし，事業所としての避難確保計画の確認や，非常食の炊き出し訓練も通じ，職員の実践的な対応力向上を図る．

（実施日・場所）

和里（にこり）　　：5 月，3 月（コロナ渦のため中止）

和里（にこり）香芝・Ⅱ：8 月，1 月

（参加者）

和里（にこり）　　：16 名，中止（コロナ渦のため中止）

和里（にこり）香芝・Ⅱ：12 名，13 名

（訓練内容）

消火設備の場所の確認，近年によくみられた出火原因について，避難滑り台を使って避難訓練，水消火器を使用した模擬消火活動，周辺のハザードマップの確認，事業所の避難確保計画に基づく垂直避難についての確認と机上訓練，非常食炊飯等炊き出しを管理栄養士による手順の実演と説明，当法人での BCP 策定に伴う自然災害における取組の理解．

（報告）

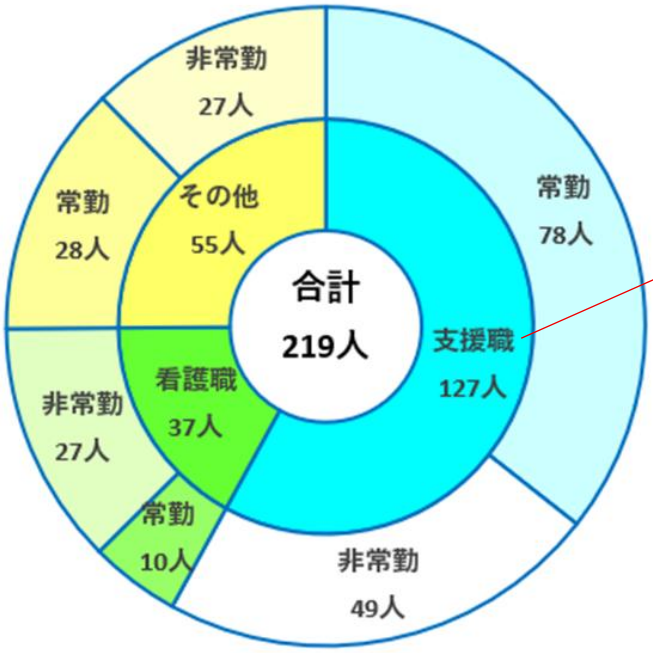
自衛消防訓練通報書を奈良県広域消防組合に提出し受理．

（今後の課題）

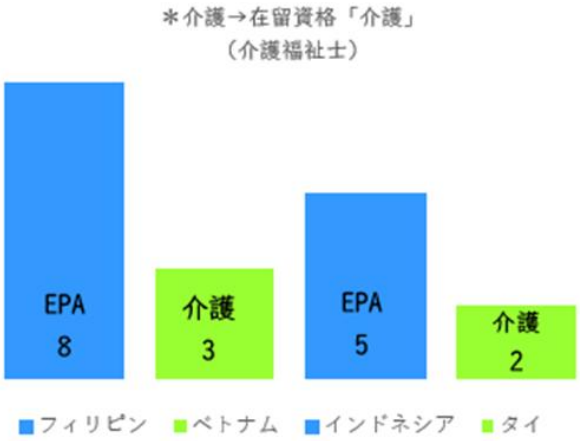
年 2 回の避難訓練の継続，参加できなかった職員への訓練内容の周知．

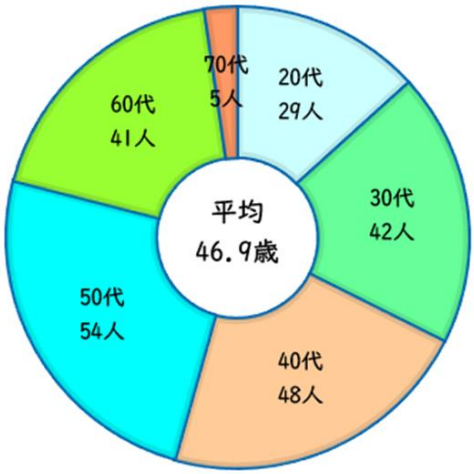
スタッフ数と平均年齢

2025 年 3 月 31 日時点



外国人の割合：8.2%
18名





主な資格と研修修了者数

2025 年 3 月 31 日時点

介護福祉士 92
実務者研修 16
ホームヘルパー1 級 0
ホームヘルパー2 級 0
初任者研修 2
社会福祉士 7
社会福祉主事 7
看護師 32
准看護師 6
管理栄養士 7
作業療法士 4
主任介護支援専門員 4
介護支援専門員 15
精神保健福祉士 3
歯科衛生士 1
柔道整復師 2

ユニットケア管理者研修 2
ユニットケア指導者 2
ユニットリーダー研修 13
アセッサー 20
試験評価者養成講習 5
福祉住環境コーディネーター2 級 5
衛生管理者 1
日商簿記 2 級 3
日商簿記 3 級 2
認定特定行為業務従事者 1
介護福祉士実習指導者 5
社会福祉士実習指導者 3
介護職種の技能実習指導員 1
実務者研修教員講習会 6
介護福祉士ファーストステップ研修 3
サービス管理責任者基礎研修 2

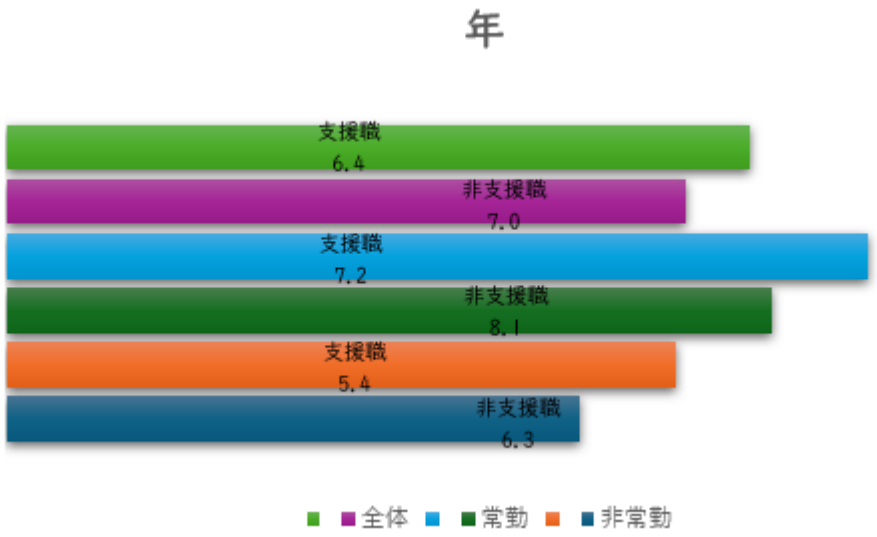
認知症介護指導者 6
認知症介護実践リーダー研修 12
認知症介護実践者研修 13
認知症介護基礎研修 5
DCM 上級ユーザー 3
DCM 基礎ユーザー11
上級認知症ケア専門士 5
認知症ケア専門士 23
キャラバンメイト養成研修 2
スーパーバイザー養成講座 10
シナプソロジーコーポレートインストラクター 7
在留資格介護 3
日本語能力認定書（N1） 0
日本語能力認定書（N2） 1
日本語能力認定書（N3） 2
健康経営アドバイザー 5

採用数・退職数の推移

	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					
				常勤			非常勤											
		支援	非支援	正職員	契約職員	常勤パート	非常勤パート	非常勤パート	嘱託職員		支援	非支援	3カ月未満	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	21	3	31	21	10	21	10	0	0	0	54
2008年度	19	15	4	13	1	3	2	2	0	17	14	3	4	7	6	0	0	56
2009年度	35	23	12	17	3	3	9	9	3	20	16	4	10	4	6	0	0	71
2010年度	39	26	13	12	6	1	13	13	7	29	18	11	8	11	6	4	0	81
2011年度	88	56	32	44	9	5	24	24	6	37	22	15	14	11	6	6	0	132
2012年度	65	44	21	32	9	0	19	19	5	52	33	19	19	16	11	4	2	145
2013年度	60	41	19	30	5	1	16	16	8	52	33	19	19	16	11	4	2	153
2014年度	67	57	10	40	4	3	13	13	7	51	42	9	19	8	8	11	5	169
2015年度	40	26	14	16	5	3	12	12	4	34	27	7	7	10	10	7	0	175
2016年度	44	30	14	21	3	0	16	16	4	35	23	12	7	6	10	7	5	184
2017年度	38	24	14	12	0	2	19	19	5	40	28	12	10	6	14	2	8	182
2018年度	36	18	18	15	1	1	17	17	2	47	25	22	4	6	16	6	15	171
2019年度	54	11	23	12	2	2	35	35	3	41	28	13	9	11	10	5	6	184
2020年度	31	20	11	12	3	1	12	12	3	25	16	9	4	5	10	3	3	190
2021年度	45	30	15	16	4	2	23	23	0	38	23	15	9	5	12	4	8	197
2022年度	40	23	17	20	2	0	15	15	3	31	22	9	6	8	10	2	5	206
2023年度	38	19	19	14	4	0	16	16	4	31	19	12	3	9	7	3	9	213
2024年度	40	25	15	16	2	1	20	20	1	34	20	14	7	8	6	6	7	214

平均勤続年数

2025 年 3 月 31 日時点



苦情報告件数

2024 年 4 月 1 日～2025 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.

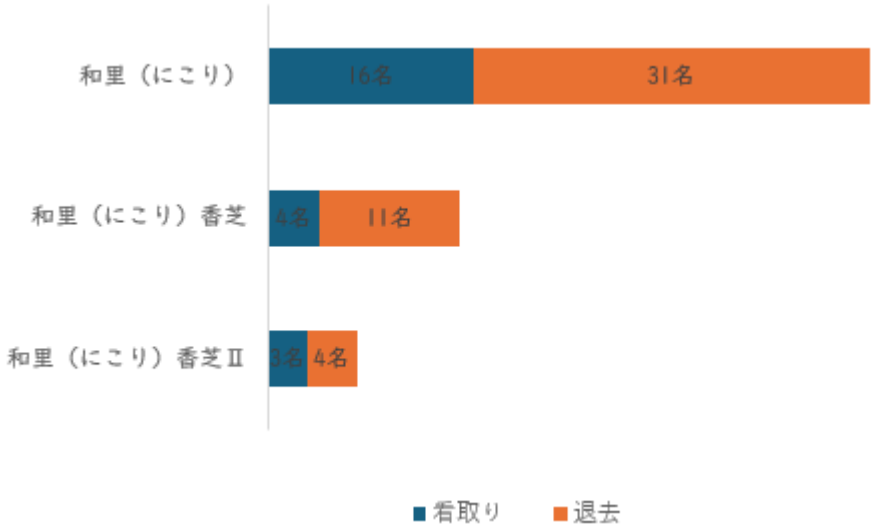
また,第三者委員の協力を得て,苦情解決の公正性と客観性を保ちます.報告書は,定期的に公開し,施設の信頼性を高めていきたいと考えます.

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	サービスの質	管理体制	権利侵害
ショート	家族	利用帳	ショートステイ利用時中に入れ歯を洗浄液につけてもらえてなかった			✓			
居宅	地域	電話	和里（にこり）の車の運転が危険だと感じた					✓	
特養	家族	対話	夜勤者の対応の仕方で母親が不安になった		✓				
特養	家族	電話	契約していないサービスが家族に無断で始まっていた					✓	

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,地域の皆さまに対して,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綿密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

2024

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

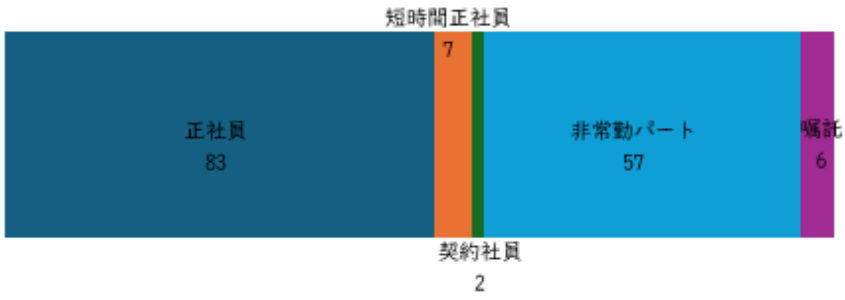
62.5%

男女別の採用における競争倍率

1倍

女性の比率

70.8%



係長級の女性比率

54.5%

管理職の女性比率

64.3%

役員の女性割合

40.0%

女性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	1名
	非常勤パートタイマー職員	→	嘱託	1名
	正職員	→	非常勤パートタイマー職員	1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：	0名	12名
男性：	2名	9名

数値で見る女性活躍推進状況
Status of Women's Activity Promotion by the Numbers
2024

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

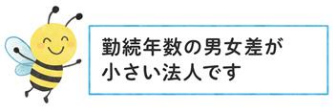
6.6 年

男性の平均勤続年数

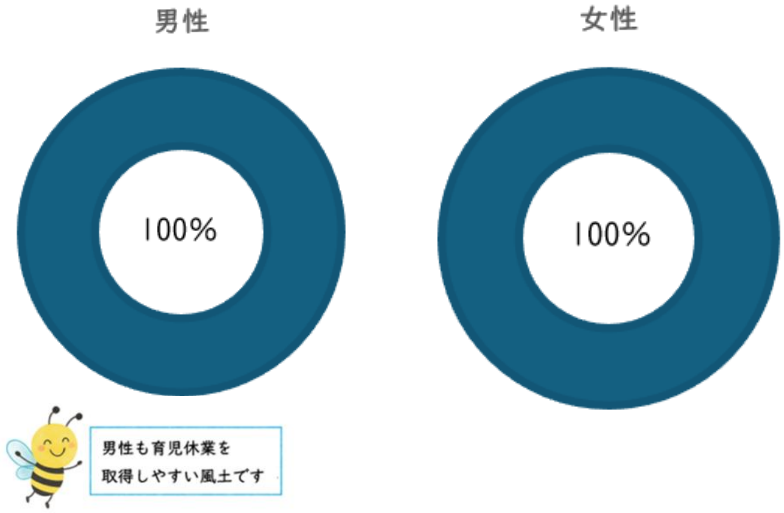
6.8 年

平均継続勤務年数の男女差

0.2 年



育児休業取得率



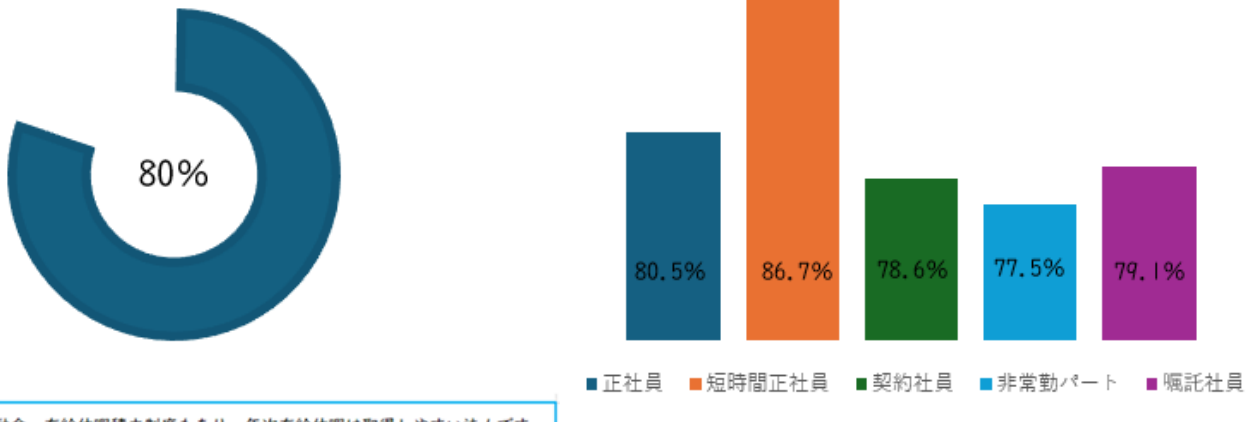
育休・産休から復帰した女性の割合

該当者なし

毎月の平均残業時間

2.94 時間

有給休暇取得率



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

2024

nicori

Goodlife Goodcare

いいね！

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 94 か所ありますが，奈良県においては，和里（にこり）のみです．
県内外のユニットリーダーがユニットケアを学びました．

542 人（延人数）

実習生の受け入れ人数

ユニット・相談室・事務室にて介護福祉士・社会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しています．

実人数は，83 名でした．

615 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．

36 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の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．

子育てサポートしています
2013 年認定事業主

9 件（8,357,000）

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．

8 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 41 箇所です．

239 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
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 29 か所です．
認知症ケア専門士（全国 32,319 人，
奈良県 287 人，当法人 24 人）の自己研鑽
と地域交流の責務を全うします．

2024(R6)年度　決済報告

貸借対照表

流動資産	366,655,261
固定資産	1,734,098,066
資産合計	2,100,753,327
流動負債	168,988,781
固定負債	414,812,870
純資産の部	1,516,951,676
負債および純資産合計	2,100,753,327

事業活動計算書

【サービス活動増減の部】	
サービス活動収益計①	1,164,130,752
（介護保険事業収益）	1,162,152,917
（経常経費寄付金収益）	5,000
（その他収益）	1,972,835
サービス活動費用計②	1,119,902,510
（人件費）	789,941,915
（事務費・事業費）	278,960,076
（減価償却費）	65,160,446
（国庫補助金など特別積立金取崩し額）	△14,159,927
サービス活動増減差額③＝①-②	44,228,242
【サービス活動外増減の部】	
サービス活動外収益計④	6,302,019
サービス活動外収益計⑤	6,123,338
サービス活動増減差額⑥＝④-⑤	178,681
経常増減差額⑦＝③+⑥	44,406,923
【特別増減の部】	
特別収益計⑧	0
特別収益計⑨	0
特別増減差額⑩＝⑧-⑨	0
当期活動増減差額⑪＝⑦+⑩	44,406,923
前期繰越活動増減差額⑫	797,892,507
当期末繰越活動増減差額⑬＝⑪+⑫	842,299,430
次期繰越活動増減差額	842,299,430

You are what you remember. Your memory is your identity.

私たちの人生とは，私たちの記憶によって織られている．

2024 年度　事業報告書　発行：社会福祉法人　太樹会　〒635-0075　奈良県大和高田市野口 325-3　TEL:0745-52-0125