

2025 年度事業報告

はじめに ～私たちをとりまく情勢～

2025 年度は原材料価格の高騰や円安、需要と供給のバランスの影響を受け、物価高騰に直面した年となり、経営的にも大きな打撃を受ける結果となりました。医療機関や介護事業所の倒産や閉鎖が相次ぎ、必要な医療・介護サービスを受けることができない地域が拡大しています。国民生活基礎調査では、生活が苦しいと答えた世帯は約 6 割となり、ひとり親世帯での貧困率は約 5 割となっています。このような状況では、少子化が益々進行し、人口減少することは明らかであると考えます。国は、担い手不足を解消するために AI の導入を推し進めていますが、AI で、はたして温もりのある医療、福祉、介護の提供が行えるのでしょうか。また、物価高騰、低賃金、将来不安の拡大といった社会経済状況を背景に、外国人を問題の原因とみなす排外主義が拡散する年となりました。現在では、福祉は自国民に限定すべきであるとする、福祉排外主義の主張も大きく取りざたされていますが、一方で医療、福祉、介護分野をはじめ、外国人労働者はすでに地域社会を支える重要な担い手であり、地域で暮らし、働き、学ぶ生活者で、その排除は地域の持続可能性や福祉サービスの安定的な提供にも影響をおよぼすことは明らかであると考えます。団塊の世代約 800 万人全員が後期高齢者となる 2025 年度問題に直面した今、社会保障費の増加は必要で、それこそが大切なのちにつながるものだと考えます。

ロシアのウクライナへの侵略、イスラエルのガザ地区でのジェノサイド、アメリカとイスラエルによるイランへの攻撃など、世界各地で戦争が広がっています。日本でも大軍拡政策により、社会保障費が軍事費の増加に圧迫され続けています。戦後 80 年となった今、過去の反省が薄れ続け、わが国が戦争する国づくりに進んでいることと、罪のない人間の命を奪い、経済にも大きな打撃を与えている戦争に強い怒りと憤りを感じます。

2022 年夏に日本気象協会が命名した気温 40 度を超える日の酷暑日は、2025 年夏には 900 ある観測点のうち 48 地点で記録されました。危険で屋外に出ることができず、屋内にいても熱中症になり、いのちを落とす人が増え続け、まさに災害となっています。このまま気温の上昇が続けば、気温 45 度を超える日も近い将来、命名されることになるのではと危惧します。また、四季から二季へとも言われるようになりました。自然破壊、大開発、大気汚染による気候変動は、すべて人災であると考えます。

我々が提供している福祉の目的は、すべての人が健康で文化的な生活を営む権利を保障することです。これからも個人の幸福を追求し、社会全体で支えあい、だれもが安心して暮らせる社会をつくることができるように一層前進してまいります。

I.法人事業報告

1. ひまわり会の基本視点（2025 年度事業計画より抜粋）

- ・みみはらグループの法人・組織とともに、子どもから高齢者が安全で安心な事業を行います。
- ・子どもや高齢者の権利を守る担い手としての職場づくりを重視します。
- ・みみはらグループとともに、地域の要求に応えうる事業所運営を行います。

2. 施設の概要（2026 年 3 月 31 日現在）

本部：大阪府堺市堺区大仙西町 6-177

ひまわり保育園：大阪府堺市西区鳳南町 5-605

サービス付き高齢者向け住宅ひまわりの家鳳：大阪府堺市西区鳳南町 4-476-2

看護小規模多機能型居宅介護ひまわりの里鳳：大阪府堺市西区鳳南町 4-476-2

訪問看護ステーションひまわりの里鳳：大阪府堺市西区鳳南町 4-476-2

ヘルパーステーションひまわりの家鳳：大阪府堺市西区鳳南町 4-476-2

かいご SHOP ひまわり：堺市西区鳳南町 4-476-2

サービス付き高齢者向け住宅ひまわりの家蔵前：大阪府堺市北区蔵前町 2-16-12

看護小規模多機能型居宅介護ひまわりの里蔵前：大阪府堺市北区蔵前町 2-16-12

訪問看護ステーションひまわりの里蔵前：大阪府堺市北区蔵前町 2-16-12

ヘルパーステーションひまわりの家蔵前：大阪府堺市北区蔵前町 2-16-12

住宅型有料老人ホームひまわりの家大仙西：大阪府堺市堺区大仙西町 6-177

看護小規模多機能型居宅介護ひまわりの里大仙西：大阪府堺市堺区大仙西町 6-177

3. 評議員及び役員の状況（2026 年 3 月 31 日現在）

評議員会（9 人）

役 職	氏 名	略歴及び所属等
評議員	亀田孝則	健康友の会みみはら
評議員	池田美代子	元保育園保護者
評議員	大西進一	元保育園保護者
評議員	上田喜久美	保育園園長
評議員	中野麻衣子	堺北診療所職員
評議員	奥村鋭子	狭山みんなの診療所職員
評議員	瀬戸司	医師
評議員	中野昌子	保育園園長
評議員	地道亮	同仁会介護部長

理事会（理事 8 人、監事 3 人）

役 職	氏 名	略歴及び所属等
理事長	岡本裕宏	医師
専務理事	東朋代	社会医療法人同仁会部長
常務理事	八田友	法人本部部長
理 事	前田貢光	前常務理事
理 事	仲井さやか	保育団体職員
理 事	鳥居幸枝	ひまわり保育園園長
理 事	太田斉子	ひまわり会介護部長補佐
理 事	笠原めぐみ	ひまわり会介護部長
監 事	渡邊孝晴	泉州メディカ専務理事
監 事	植田恒平	社会医療法人同仁会部長
監 事	和田恭一	いづみ保育園園長

4. 寄附の状況

	2024 年度	2025 年度
寄付者数（団体含む）	86 人	142 人

5. 法人運営

<評議員会>

2024 年度

第 2 回 2025 年 6 月 18 日 出席：評議員 8 人 （理事 5 人 監事 3 人）

- 主な案件
- ・ 2024 年度事業報告、2024 年度決算書類及び財産目録の承認について
 - ・ 定款の変更（専務理事の配置、本部移転）
 - ・ 理事の辞任と理事、監事の選任

2025 年度

第 1 回 2026 年 3 月 25 日 出席：評議員 8 人 （理事 5 人 監事 2 人）

- 主な案件
- ・ 2026 年度事業計画及び予算の承認について
 - ・ 2025 年度補正予算の承認について
 - ・ 役員等報酬規程の変更について

<理事会>

2024 年度

第 6 回 2025 年 6 月 3 日 出席：理事 6 人 監事 3 人

- 主な案件
- ・ 常務部長会議報告
 - ・ 保育園管理会議、介護事業部管理会議報告
 - ・ 労働組合からの要求について
 - ・ 固定資産の購入について（遮光ネット）
 - ・ 賃金規定の変更について
 - ・ 役職発令と正規職員の採用について
 - ・ 公印管理者の変更について
 - ・ 会計担当者の変更について
 - ・ 役員等長期借入金及び長期運営資金借入金について
 - ・ 評議員の辞任と評議員候補者の推薦について
 - ・ 監事監査報告について
 - ・ 6 月評議員会の議案書について

2025 年度

第 1 回 2025 年 6 月 18 日 出席：理事 7 人 監事 3 人

- 主な案件
- ・ 理事長及び専務理事、常務理事の選任について
 - ・ 定款施行細則の改定について
 - ・ 役職任免について
 - ・ 賃金規定の変更について

第 2 回 2025 年 8 月 8 日 出席：理事 8 人 監事 3 人

- 主な案件
- ・ 常務部長会議報告
 - ・ 保育園管理会議、介護事業部管理会議報告
 - ・ 固定資産の購入について（キッチン作業台、収納棚、登降園システム、WiFi、パソコン）
 - ・ 第一四半期の経営状況について
 - ・ 理事職務権限規程について
 - ・ 定款施行細則の変更について
 - ・ 会計担当者の変更について

第 3 回 2025 年 9 月 26 日 出席：理事 8 人 監事 3 人

- 主な案件
- ・ 常務部長会議報告
 - ・ 保育園管理会議、介護事業部管理会議報告
 - ・ 賃金規定の変更について
 - ・ 2026 年度の保育園の新卒採用について
 - ・ 正規職員の採用について
 - ・ 役職任免について
 - ・ 銀行からの借入金について
 - ・ 育児介護休業規程の変更について
 - ・ 6/3 理事会議事録の修正について

第 4 回 2025 年 11 月 28 日 出席：理事 6 人 監事 3 人

- 主な案件
- ・ 常務部長会議報告
 - ・ 保育園管理会議、介護事業部管理会議報告
 - ・ 2026 年度保育園の正規職員の採用について
 - ・ 冬季一時金について
 - ・ 銀行からの借入金について

第 5 回 2026 年 1 月 30 日 出席：理事 7 人 監事 3 人

- ・ 園長代行発令について
- ・ 正規職員の採用について
- ・ 役職任免について
- ・ 2026 年度予算の考え方について

第 6 回 2026 年 3 月 13 日 出席：理事 7 人 監事 2 人

- ・ 役職任免、解任について
- ・ 借上げ駐車場管理規定について
- ・ 経理規定の改訂について
- ・ 評議員会議案について

<監事監査>

2025 年 5 月 28 日 出席：理事 4 人 監事 2 人

監査結果適正

II. 保育園事業報告

1. はじめに

2025年度保育情勢は、慢性的な人材不足が引き続き大きな課題となった。

業務量の増加や責任の重さ、処遇面への不安などを背景に、特に中堅職員の確保と定着が難しい状況が続いている。人材不足は職員一人ひとりの負担増につながり、保育の質の維持にも影響を及ぼしかねない重要な問題である。

こうした状況の中、ICT化を進めることで事務作業の軽減や保育環境の改善にも今後繋がるのではと思う。また、学習会を通して園として大切にすべきことや保育方針を共有し、共通理解を深めることに力を注いできた。園運営の軸がぶれないことは、職員の安心感ややりがいにつながり、結果として人材の定着や層の厚みを生み、安定した園運営へと結びついていくものと考えます。

さらに、西区の園長会においても人材不足は深刻な課題として共有されている。西区全体での人材確保に向けた取り組みとして、区内の園が協力し、西区の各園を紹介する合同ホームページ開設する計画をすすめている。合同ホームページに入ると、それぞれの園の特色が分かりやすく伝わる構成とし、まずは園見学へとつながることを目指している。

ひまわり保育園 2025年度（令和7年度） 事業報告書

園 目 標	・ ひまわり保育園は子どもの最善の利益を追求した福祉の増進に努める。 ・ 施設利用する保護者の生活や就労を保障する施設として役割を果たす。 ・ 職員は子ども一人ひとりに丁寧にかかわり、子どもを守り育てる専門性を高め保育にあたる。 ・ 体幹を育て、しなやかかつしっかりとした身体づくりをし、自分の身体を使いこなせる子に育てる。 ・ 自然や身近な環境に親しみ、イメージする力を育て、豊かな感性を身につける。 ・ 子どもたち、保護者、働く職員が安心して過ごせ、豊かなコミュニティの場となる。 ・ 地域の子育てする住民にとって、いつでも子育てを相談できる駆け込み寺的保育園となる。
2025年度のとりくみと来年度の課題	
保 育 面	・ 2025年度は、「子どもが育つ望ましい環境とは何か」「主体的に育ち合うとはどういうことか」について、園として大切にすべき視点を 学習会を通して職員全体で共有し、具体的に考え合う取り組みを行ってきた。共通のイメージを持つことを目的とし、継続的に話し合いを重ねてきた。また、各クラスにおいてはおもちゃ棚を補助金を活用し新たに購入配置し、子どもの発達に応じた質の良い素材のおもちゃを選定・導入するなど、環境構成の見直しを進めてきた。今後も子どもの発達やクラスの保育を踏まえて環境設定も重視していきたい。 ・ これまで園では、おかわりは出されたものを全て食べてからでないと、おかわりはできないとしていた。子ども一人ひとりの食べる量も違えば、食べきる力も差がある。そうしたことから、食育について学習会を実施し、厚生労働省が示す「完食」を目的とした食事指導ではなく、自分で考えて調整できる力を乳幼児期の食育は大事にしなければいけないのではということや、大人が子どもの成長過程を先取りしてしまわないように園としての食育を改めて考えていきたいと思う。どこを切り取っても「子どもが主体である保育」をさらに追求し、保育の質の向上を目指していきたい。 ・ 自然学習として「ちりめんモンスター」や遠足でお菓子工場見学、モンゴルの馬頭琴楽器演奏等、子どもたちの興味・関心を広げる機会となったのではと思う。「想像する力」「考える力」「探究する力」を育んでいくことを大切に今後はクラルテ人形劇や、地域の中学、高校生のクラブ活動などで、例えばコーラスを披露してもらうなど、文化交流ができたらと思う。

地域 面	・看護師の配置により、園児の保健衛生管理の充実に加え、職員や保護者への学習会の実施など、運営面の強化につながった。また、栄養士が2名体制となったことで、食育の取り組みを園内にとどまらず地域へも発信できる体制が整った。看護師・栄養士それぞれの専門性を地域へ活かすことは、園の大きな強みであり、特色として発信できる点であるので今後、地域の子育て世代に寄り添う園であることを大切にし、地域に根ざして貢献していくことで、園児獲得にもつながることを期待したい。
人材 面	・不適切保育チェックシートを2回実施し、面談による聞き取りを行った。また、学習会でのワークショップを通して、基本的な保育観を見つめ直し、職員一人ひとりが「どうあるべきか」を具体的に話し合い、共有した。子どもへの声掛けや関わりかたなどを感情的になるのではなく、子どもたちの育ちに添った保育が出来るよう、目指していきたいと思う。 ・職員面談を5月、運動会後の10月と2回入れていた。その中で人間関係のことであったり、クラス担任はチームとして連携をどうとっていくかや、園全体の運営について等を聞き取り、改善へとすすめた。職員が子どもに対してや、園をどうしていきたいかを共有、確認の場の一つとしていた。今後も保育の質を高めるのと、よ職員が働きやすい場であり続けるために、面談の時間は取っていききたいと思う。 ・養成学校の就職フェアなどに参加し、園のアピールに努めてきた。そうした甲斐もあり、3名の新規採用に繋がった。また、元職員も戻ってきたこともあり、来年度は体制がかなり整い、落としていた障害児保育加算もとれるのではと思う。 ・園長会で進めている合同ホームページの活用も加わると、西区の園を知ってもらえる窓口が増えるので、人材確保の件も改善されていくのではと期待する。 ・来年度は主任を二人体制とすることで、保育を見つめる視点が複数となり、一面的な捉え方ではなく、多様な視点から子どもや保育について考えることができるようになるのではと思う。また、主任同士が日常的に相談や協議を行うことで、職員への助言や支援の方法についても検討を深めることができ、より手厚く質の高い保育サポートにつながると考える。 ・さらに、地域に根ざした園づくりを進める上でも、それぞれの専門性を活かした役割を果たすことができる。保育士主任は子どもの発達や保育実践の面から職員や保護者を支え、栄養士主任は食育や栄養管理、離乳食・アレルギー対応、家庭での食に関する悩みなどについて専門的な視点から支援を行える。子育てに関する悩みは保育だけでなく、食事や生活習慣など多岐にわたるので、保育士と栄養士、それぞれの専門性を持つ主任が連携することで、保護者への相談支援の幅が広がり、子ども一人ひとりの健やかな成長をより総合的に支えていくことができる。 また、地域の子育て家庭にとっても、気軽に相談できる身近な存在となり、地域に開かれた保育園づくりにつながると考えている。

財 政 面	・1歳児配置改善加算の条件として登降園管理システムの導入が必須であったため、登降園、カリキュラム、問診票などのアプリを導入し、職員の事務作業の軽減も図った。 ・保育室の環境設定の改善をするため、木製キッチン5台を修理せずに外倉庫に置いたままだったのを修理し、幼児クラスに設置。 新たに木育推進補助金50万を利用し、キッチン作業台幼児用3台、乳児用6台、おもちゃ収納棚6台を各クラスに分けて設置。環境の改善でコーナーあそびも実現でき、子どもたちにとってそれぞれが遊びたい要求を満たせる場所の確保が少しでもできたのではと思う。 ・3歳、5歳のピアノが古く壊れてきていたので、新しい電子ピアノを購入。ホールのピアノの楽譜立てや一時保育室のピアノの修理も必要だったので行った。壊れたものを放置しない、修理するのか処分するのかを見極めながら、保育環境を整えてきた。 ・園庭および2階ベランダへの日除けネット設置などを実施し、施設環境の整備を行った。職員が毎年、畑用のネットを張っていたが、かなりの労力となるので、手動で簡単に日よけネットが張れる様、専門業者に依頼し設置した。 園を利用する子どもたち、保護者、職員たちが気持ちよく過ごせる環境を作りたいと考えたので、そこに投資する一年だったと思う。まだまだ、施設の老朽化に伴い、改修等にかかる費用が増えることが見込まれるため、補助金を有効に活用しながら計画的に整備を進めていきたいと思う。令和8年度は職員体制が充実する分、人件費の増加が見込まれる。0歳児は4月当初は定員に満たない少ない人数状況でのスタートが多いため、園見学の丁寧な対応や園庭開放、赤ちゃんひろばなどの事業内容の見直しや地域に出ていく事業などを考えると共にSIDS（乳幼児突然死症候群）見守りセンサーの導入も検討し、安全強化を進めていることをアピールし安定した0歳児の獲得をねらっていきたい。
-------------	--

2. 施設運営

①児童の状況（年間児童数）

児童数	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
4月	8名	17名	24名	20名	22名	21名	112名
5月	8名	17名	24名	20名	22名	21名	112名
6月	8名	18名	24名	20名	22名	21名	113名
7月	9名	20名	24名	20名	21名	21名	115名
8月	12名	20名	23名	20名	21名	21名	117名
9月	12名	20名	23名	20名	21名	21名	117名
10月	12名	19名	23名	20名	21名	21名	117名
11月	12名	19名	22名	20名	21名	21名	115名
12月	12名	20名	22名	20名	21名	21名	116名
1月	12名	19名	22名	21名	21名	22名	117名
2月	12名	19名	22名	21名	21名	22名	117名
3月	12名	19名	22名	21名	21名	22名	117名
合計	129名	227名	252名	265名	243名	255名	1385名

・定員 110名（運営円滑化により最大 120名）

・加配児（3名）

②職員の状況

正規職員（2026年3月末現在）

園長	副園長	主任	保育士	栄養士	調理員
1名	1名	0名	7名	1名	1名

非正規職員

- ・ 8時間保育士：6名（うち1名育休中） ・ 派遣保育士：3名
- ・ パートタイマー保育士：8名 ・ 短時間調理員：2名 ・ 看護師：1名
- ・ 事務員：1名 ・ 保育士兼保育事務 1名 ・ 保育助手：1名

職員の動向

入職者：正規職員の入職：1名 非正規職員の入職：4名 派遣職員3名

退職者：正規職員の退職：1名 非正規職員の退職：0名 派遣職員3名

3. 保育事業

- (ア) 午前7時30分～午後6時30分 保育標準時間
- (イ) 午後6時30分～午後8時までの延長保育
延長保育の利用 年間のべ172件
- (ウ) 午前9時～午後5時 保育短時間
- (エ) 地域活動・子育て支援事業(2名)
 - ・あかちゃんひろば
 - ・園庭解放
 - ・異年齢児交流事業
 - ・育児講座
- (オ) 一時預かり保育事業
 - ・マイ保育園事業 マイ保育園登録 4件
 - ・乳児家庭全戸訪問事業(12名)
 - ・一時預かり事業の利用 年間 25件

4. 職員研修・園内学習会・職員面談

- ・4/24 園内学習会：「子どもの人権」
- ・5月～・11月～の年2回職員面談をしました。
保育、職員間、園運営、プライベートなこと等、じっくりと時間を取って聞けたことは、園運をしていく上で反映できたので、改善できることも多かったです。
- ・6/13～15 全国保育問題研究会(石川集会)2名参加
- ・8/22 園内学習会：「不適切保育」についてのワークショップ
- ・8/23～25 蒜山劇づくりセミナー 参加者3名
- ・9/2 園内学習会：絵本「スイミー」を題材に劇づくり 2グループに分かれて劇をつくる
- ・9/7 保問研文学部会・運動会相談会 参加者3名
- ・11/16 秋の研究集会 参加者5名
- ・12/12 保護者会合同学習会：デジタル機器の影響と付き合い方について
- ・12/18 園内学習会：劇づくりの実際

5. 主な年間行事

- ・ 4/7 入園式
- ・ 4/21 交通安全教室
- ・ 5/15 4, 5 歳児遠足（二上山登山）
- ・ 7/1 夏まつり
- ・ 7/2 プール開き
- ・ 7/16 カレーパーティー
- ・ 7/25 お楽しみ会（4 歳児）
- ・ 8/29・30 お泊り保育（5 歳児）
- ・ 10/11 運動会
- ・ 11/5 自然学習「ちりめんモンスター」
- ・ 11/8 西区ふれあいまつりー太鼓（5 歳児）
- ・ 11/10～14 絵画展
- ・ 11/14 4・5 歳児遠足（月化粧ファクトリー）お菓子工場見学・二色の浜公園
- ・ 11/18 お店やさんごっこ
- ・ 12/10 5 歳児雪遊び（六甲山スノーパーク）
- ・ 12/19 クリスマス会
- ・ 12/23 鏡餅づくり
- ・ 1/15 豚汁パーティー
- ・ 2/3 節分の集い
- ・ 2/14 生活発表会（2 歳児～5 歳児）
- ・ 3/4 3～5 歳児遠足（京都水族館）
- ・ 3/14 卒園式

III.介護事業部門 事業報告

はじめに

2025年度は「住宅型有料老人ホームひまわりの家大仙西」「看護小規模多機能型ひまわりの里大仙西」がオープンした。計画より早く部屋も満床になり、看護小規模多機能型居宅介護も登録者が順調に増えている。

ミャンマーより特定技能1号の資格を持つ外国人職員4人が入職し、4人とも初任者研修を修了し、現場で活躍している。

2025年度も円安や世界情勢の悪化の影響で物価高騰が続いており、2026年度に住宅の施設管理料を改定することになり、入居者様に金銭面で負担をかけることになった。

経営面でも大仙西拠点の開設にかかる設備投資や人材確保に費用がかかり、また鳳拠点、蔵前拠点でも上半期は利用者確保に苦勞し、予算を大きく下回る時期が続いた。

3拠点と規模が大きくなり、人材確保・育成、経営戦略等の脆弱さが顕著の表れてきた。施設長を含めた経営側で戦略会議を開始したが問題点が多く、すぐには解決できない状態である。

職員の動向

入職者 46名

退職者 31名

2025年4月～2026年3月の間で入職して退職した職員 26名

2026年3月31日時点 人数

【鳳】 (かいごSHOP除く)

社員	10
非常勤	32
夜勤	10

	社員	非常勤	夜勤専従	合計
看護師	5	5	5	15
准看護師	0	1	0	1
介護福祉士	4	8	5	17
介護職	1	7	0	8
ケアマネ	0	2	0	2
PT	0	1	0	1
介護助手	0	4	0	4
事務	0	4	0	4

【蔵前】

社員	11
非常勤	44
夜勤	13

	社員	非常勤	夜勤専従	合計
看護師	2	15	4	21
准看護師	0	0	3	3
介護福祉士	6	13	3	22
介護職	2	3	3	8
ケアマネ	1	0	0	1
リハビリ	0	2	0	2
介護助手	0	8	0	8
事務	0	3	0	3

【大仙西】

社員	12
非常勤	19
夜勤	9

	社員	非常勤	夜勤専従	合計
看護師	5	3	7	15
准看護師	0	0	0	0
介護福祉士	5	4	2	11
介護職	1	5	0	6
ケアマネ	1	0	0	1
介護助手	0	5	0	5
事務	0	2	0	2

【かいごSHOP】

社員	4
非常勤	0

【本部】

社員	1
非常勤	2

休業

傷病にて休業	5
労災にて休業	2

事業内容の報告

2025年度の事業計画	事業報告
確実な予算達成に向けてまずは施設長・各管理者が各施設の現状分析を行い弱み・強みを理解し、現状を好転できる取り組みを行う 中長期的に運営を担える職員の確保、育成を進める 介護や福祉など情勢に目を向け学習する機会を持ち、行動していける職員づくり	・ 鳳のサ高住は満床が続き安定している ・ 蔵前は部屋数も多く入居の出入りが激しい ・ 大仙西は予定より早く住宅も看多機も満床になっている ・ 2025年度前半は鳳・蔵前とも看護小規模多機能の利用者確保が厳しかったが、8月以降はグループ内の紹介やサ高住からの移行もあり順調に利用者が確保できた。 ・ 特定技能1号を4人雇用し、初任者研修も修了できた ・ 介護福祉士の常勤を2人採用できたが引き続き採用が必要 ・ 職責を担えるように育成を進めていく ・ 常勤職員は民医連の活動方針を読了し感想文を提出した ・ 署名数は目標を達成することができなかった ・ 介護ウェーブに参加することができた

職員のスキルやサービスの質を高め、時間や人材を有効に活用できる取り組みを全事業所で進める またOJTや研修を通じて個々の職員のスキルアップや資格取得を支援する	・生産性向上委員会を中心に業務改善を行った ・定期的に職場内研修を実施し、スキル向上に努めた ・外部の研修にも積極的に参加し、業務に活かしている
中堅職員・幹部のリーダーや組織運営に関する研修の計画と実施	・研修に参加する対象者がいなかった
それぞれの拠点における地域へのアプローチを積極的に行い地域に根差した施設を目指す	・鳳・蔵前はサ高住の運営懇談会を看多機の運営推進会議は3拠点とも実施できている ・看多機の運営推進会議は3拠点とも実施できている ・鳳は認知症カフェを開催 ・看多機の運営推進会議は3拠点とも実施できている
大阪民医連での各委員への参加（介護職安全委員・介護福祉委員等）及び研修や運動への積極的にスタッフが参加する	・各委員会への参加を積極的に行っている研修や看護介護研究集会や学術運動交流にも各拠点から積極的に参加している ・社会保障への取り組みや介護ウェブ・署名活動への取り組みを行っているが、参加している職員も隔たりがある
みみはらグループでの役割への参加やエリアでの協働に向けて積極的に取り組む	・3拠点ともエリア会議や友の会のブロック鳳は健康まつりの実行委員会にも参加している 鳳は健康まつりの実行委員会にも参加している

各事業所の概要

サービス付き高齢者住宅・住宅型有料老人ホーム

鳳は満床に近い状況が続いている。

蔵前は年度初めは空室が多かった。夏頃より埋まってくるようになったが

お看取りや入院しそのまま退去となることが続いた

大仙西は予定よりも早く満床になっている

看護小規模多機能

鳳・蔵前とも住宅で毎日、看護師の観察が必要な方を看多機に移管した

新規の相談をできる限り断らないようにした

訪問看護

鳳・蔵前とも医療の件数が減っている

重症化・医療依存度の高さも変わらずであり看護師の役割は大きい

訪問介護

入居者数や入居者の入院で影響は受けやすい

また介護報酬の改定で単位数が減となっており、収益は落ちている

両事業所ともに施設外の利用者の確保・実施に積極的に取り組んできた

訪問介護だけでなく入居者へのイベントや家族対応などサ高住としての役割も担っている

経営の視点：入居者 35 名（稼働率 97%以上）

各関係機関との連携を図り、入居者の確保を行うことで稼働率の安定

	新規	終了	利用者数	要介護度
4月	1	1	36	3.8
5月	1	0	35	3.9
6月	0	3	35	3.9
7月	4	1	36	3.6
8月	1	1	36	3.7
9月	1	0	36	3.6
10月	0	1	36	3.6
11月	1	0	36	3.8
12月	1	1	37	3.8
1月	0	0	36	3.9
2月	0	0	36	3.9
3月	0	0	36	4.0
計	10	8	431	3.8

結果

みみはらグループの事業所からの紹介が入居につながっている

顧客の視点

1. 食事イベントを毎月実施する
2. 行事レクを季節ごとに1回実施
3. レクの参加を利用者の70%以上
4. CSアンケート昨年比10%改善
5. ボランティア毎月2回以上
6. 運営懇談会に入居者（家族）の20%が参加

結果

1. 食事イベントを毎月実施できた
2. 行事レクを季節ごとに1回実施できた
（花見、夏祭り、敬老会、祭り見物、クリスマスコンサート、クリスマス会）
3. 利用者レク参加は70%ではほぼ達成している
4. 毎週水曜日に傾聴ボランティア、毎月1回歌体操、堺コッカラ体操のボランティア来所
5. 運営懇談会を2回開催、1回目8家族（22%）5家族（13%）が参加

運営懇談会1回目

開催日時	2025年11月15日（土）14～15時
開催場所	ひまわりの家 鳳1階食堂
参加者数	利用者4名、家族2名、職員6人
内容	自己紹介、非常食試食、経営報告、各事業所報告、CSアンケート結果報告
	給食アンケート結果報告、ホームページリニューアルについて、Instagram紹介
特徴	Instagramに関心を持っていた

運営懇談会2回目

開催日時	2026年2月21日（土）14～15時
開催場所	ひまわりの家鳳1階食堂
参加者数	利用者8名、家族6名、職員6人
内容	自己紹介、各事業所報告、家賃・施設管理費改定について、インスタグラム紹介
特徴	家賃・施設管理費の改定についてはご理解を得られた

業務プロセス・改善の視点

1. ヒヤリハット・事故報告毎月3件以上
2. 各マニュアルやBCP（業務継続計画）の見直し
3. 各委員会の年間活動計画による活動
4. 生産性向上委員会の立ち上げ

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
計												5

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	7	2	4	0	0	4	6	4	2	3	1	4
計												37

結果

1. 薬と転倒による事故が多い。同じ入居者が転倒と繰り返しており、家族や福祉用具の職員と話し合い居室の環境を整えている
2. BCPの訓練や机上訓練を実施した。各マニュアルの見直しは未実施のため、2026年度実施予定
3. 各員会は定期的に開催できるようになった。活動もほぼ計画どおり実施できている。
4. 生産性向上委員会を立上げ、気づきシートや時間調査を行い課題を抽出した。業務の改善の取り組みケアかぶりをなくす

地域活動・社会貢献の視点

1. 職員が社会保障や人権・平和について考え積極的に関われる取り組みをする
2. みみはらグループとの共同で街づくりに取り組み、地域貢献を図る

結果

1. 署名は目標に達成できていない。介護ウェブに参加した。
2. 近隣の高校からインターンシップを受入れたり、探究の授業で発表するインタビューを受けたりした。
（大商大堺、鳳高校）

オレンジカフェ（認知症カフェ）＊職員除く

開催日	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
参加者	6	10	8	5	6	10	14	15	15	休み	9	7
計												105

当事者や家族が参加している。日頃の話をして息抜きになっている。

みみはらグループ鳳エリア運営会議参加

開催日	4/17	5/15	6/19	7/17	8/21	9/17	10/16	11/21	12/18	1/15	2/19	3/19
-----	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	------	------	------

施設長が参加

各事業所がグループ内紹介率や指標を出して、グループ全体で利用者確保に取り組んでいる

LINEグループで即座に情報共有できるようになった

職員の視点

1. 民医連の活動方針を学び業務に活かせる
2. すべての職員がスキルアップし、働き甲斐が実感できる職員集団ができる

結果

1. 民医連の研修、委員会、定期総会に参加できている
常勤職員は活動方針案を読了し感想文を提出した
2. 看護介護研究集会に1演題発表した
学術運動交流集会には実行委員を輩出した
特定技能1号の職員を雇用した。初任者研修も修了し、シフト勤務ができている。
PTを雇用し、看多機利用者のリハビリを充実させている
育成面談を行っている

職員の動向 (鳳拠点全体 2026年3月31日時点)

人数	看護師	准看護師	PT	ケアマネ	介護福祉士	介護職	無資格	事務	ショップ	計
社員	5	0	0	0	4	1	0	0	4	14
非常勤	5	1	1	2	8	7	4	4	0	32
夜勤専従	5	0	0	0	5	0	0	0	0	10

計 56 名

研修及び資質向上に関する取り組み (鳳拠点全体)

職員会議及び学習会

開催月	内容	参加職種	参加者数
4月	法人理念・委員会編成・研修計画	全職種	18
5月	感染対策 (コロナ・食中毒・熱中症等)	全職種	20
6月	介護安全 (ヒヤリ・事故報告記入・リスク管理等)	全職種	19
7月	身体拘束適性化・虐待防止	全職種	20
8月	B C P (事業継続計画)・災害訓練	全職種	17
9月	個人情報保護・法令順守・倫理・プライバシー	全職種	18
10月	オムツ関連 (商品・当て方)	全職種	16
11月	感染対策 (インフルエンザ・ノロウイルス等)	全職種	15
12月	記録の書き方	全職種	18
1月	認知症ケア実践	全職種	17
2月	身体拘束適性化・虐待防止	全職種	12
3月	B C P (事業継続計画)・机上訓練	全職種	18

経営の視点：登録者数 25名（外利用者 8名）を年間通して獲得する

1. 地域のケアマネージャーや医療機関・施設と連携を図り利用者確保に努める
2. 体制加算を維持できるように職員の資格所得や人材確保を行う
3. 法令遵守により安全に安心できる事業所運営を行い信頼を得ていく
4. 地域との関わりの機会を設ける

利用者の動向

	新規	終了	利用者数	要介護度	特別管理加算	ターミナル加
4月	2	2	23	4.3	6	0
5月	1	1	22	4.2	6	0
6月	2	2	21	4	6	1
7月	3	0	23	3.7	6	0
8月	4	1	29	3.6	8	0
9月	1	0	28	3.6	7	0
10月	0	2	27	3.7	6	0
11月	1	1	27	3.9	6	0
12月	3	0	29	3.9	7	0
1月	0	0	28	4	7	0
2月	0	0	28	4.2	9	0
3月	2	3	29	4.2	11	1
計	19	12	314		85	2

結果

1. 運営推進会議やケアマネ会議へ参加し地域ケアマネージャーとの関わりを持つことで事業所の運営状況やイベントへの参加につなげることができた。利用者確保に関しては、登録や緊急ショート等地域の方を積極的に受け入れたり住宅から移行し登録数増加。
2. 介護職認知症介護リーダー研修修了所得者の確保を行うことで認知症加算Ⅱの維持ができた。看護体制強化加算Ⅰを維持するために医療ニーズの高い方や緊急時訪問の方を受け入れた。
3. コンプライアンスを守るにあたり、最新の情報収集が必要で適宜、研修を開催し職員間での情報共有を行うことで利用者の尊厳を守り、信頼につなげた。
4. ボランティア活動 堺ココカラ体操やへそ体操、おはなしふくろうなど毎月実施することで刺激となりメリハリのある生活で充実度を高め、傾聴ボランティアの導入により1対1で日頃の不安や思いに寄り添ってもらうことで安心感や生きる活力を引き出すきっかけになっている。

顧客満足の視点

1. CSアンケートの実施
2. 接遇やコミュニケーションの学習会の開催
3. ひまわり通信の定期的な発行、地域の方々へお渡し
4. 事故・ヒヤリハットを積極的に報告し再発予防策をたて振り返りを行う
5. レクリエーションを充実させ利用者に楽しんでもいただく

結果

1. CSアンケート 接遇委員会が主となって実施しご家族様の満足度アップ ご意見箱の確認等行った
2. 接遇委員会で職員向け身だしなみチェックの実施や標語の貼り出しによる意識付け、洗面所排水溝の食物残渣物の除去行うための啓発ポスター貼り付けし清潔な施設づくりを行った。
3. 広報ひまわり通信の発行率100% インスタグラムにてイベントや日常の様子等投稿を行い施設ア
4. 利用者其々に合わせた適切な介護方法の情報共有の薄さや確認不足により事故に繋がるケースがあった。インシデントを積極的にあげてもらい職員間で課題洗い出し、分析し再発予防策を多職種で検討することでサービスに質向上に繋がる
5. 偏りの少ない運動内容を介護職間で検討し食レクや体操、作業療法など取り入れた

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	3	2	0	2	3	6	1	1	1	2	0	1

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	5	2	1	4	8	5	1	8	5	5	6	1

業務プロセス・改善の視点

1. カンファレンスの充実、サービスの質の向上を図り安全・安心の看護介護の提供
2. 情報の整理・簡略化・共有方法の検討 タブレットの導入
3. 作業環境の整理 安心・安全につながる労働効率の検討
4. 生産性向上PJ立上げ 業務改善の実施

結果

1. 毎日カンファレンス実施にて多職種で情報共有を行う。モニタリング評価や職種別カンファレンスは実施出来ず、次年度に行う
2. タブレット導入し記録の効率化、タイムリーな情報共通につなげる
3. 適切な福祉用具の活用(一体型リフト)にて介護者の腰痛予防に努める
4. 課題抽出し排せつケアかぶり予防として各階の排せつボードの利用、朝礼にて情報共有や出勤職員の把握を実施 時間調査や利用者調査を行い厚生労働省に報告した

地域活動・社会貢献の視点

1. 地域の学校や研修機関からの実習等受け入れを積極的に行う
2. 職員が介護ウェブや署名活動など社会保障や介護制度について積極的に学ぶ
3. 健康まつりやオレンジカフェを通じて地域の方々と交流を持つ
4. 運営推進会議を実施し地域の参加者と意見交換を行い地域活動に参加する

運営推進会議

* 職員を除く

開催月	5月	7月	9月	11月	1月	3月
参加者数	4	5	4	3	3	5

結果

1. 大商大堺高等学校より実習生の受け入れを実施。地域研修医の受け入れ、耳原総合病院主任研修のns受け入れなど実施し看多機の役割について専門職へも宣伝を行った。
2. 署名活動など取り組み行った

- 3, 鳳クリニックでの健康まつりへの参加や地域とのつながりオレンジカフェでの参加者の相談、助言、認知症サポーター養成講座の講師等行う
- 4, 運営推進会議出席率100% 保育園との交流もあり校区イベントの把握、参加にもつながりたい

職員の視点

- 1, 職員のスキルアップ 人材育成に取り組む
- 2, 育成面談を実施する

職員の動向 (2026年3月31日時点 住宅・訪問看護の報告人数と重複あり)

人数	看護師	准看護師	介護福祉士	ケアマネ	介護職	無資格	事務	PT
社員	5	0	2	0	0	0	0	0
非常勤	5	1	2	2	3	3	0	1
夜勤専従	4	0	0	0	0	0	0	0

研修は住宅に準ずる

結果

- 1, 外国人介護職入職により職場環境の整理を行い、国境を越えた雰囲気づくりや多職種でサポートを実施
- 2, 育成面談2、3月に実施

経営の視点： 利用者 26名 訪問件数 210 件目標

1. 地域のケアマネと連携を図り利用者確保につなげる
2. 特別訪問看護指示など急性期や緊急時に対応できる体制作り

利用者の動向

	新規	終了	利用者数
4月	4	3	25
5月	2	3	26
6月	4	2	28
7月	3	2	25
8月	1	0	26
9月	1	0	28
10月	0	0	28
11月	0	0	28
12月	1	0	28
1月	0	0	32
2月	1	0	27
3月	0	0	29

結果

- ・ 2025年度利用者数は月平均27.5名 訪問件数は月平均220件となった。
- ・ 医療訪問月平均7.6名 介護保険訪問月平均20.5名 精神訪問看護月平均 2 名
- ・ 看護師の人数は2026年3月末で、鳳：11名 常勤：5名 非常勤：6名
- ・ 1月から常勤1名大仙西へ移動、4月から常勤1名蔵前に移動、1名定年退職となり常勤が3名に減少となる。
- ・ サ高住入居者全員に訪問看護実施出来ているが、外訪問の利用者の確保は出来なかった。

顧客の視点

1. 担当者会議や退院前カンファレンスに積極的に参加し、専門性を発揮するとともに多職種と連携を図り、質の良い看護を提供できる。
2. ヒヤリハットを月3件以上報告し、振り返り改善計画を立てる。
3. 入居者様に訪問看護を提供し、異常の早期発見に努め健康維持に貢献する。
4. 毎月訪問看護計画を見直し、変化に応じたケアの提供ができる。
5. 看取りケアの提供ができる。

結果

- ・ 担当者会議、退院前カンファレンスに参加することが出来た。
- ・ ケアマネとの連携を図るため、月1回交流会議を開催した。
- ・ 毎日の介護職とのカンファレンス、随時の看護師会議を開きケアの検討を行った。
- ・ 家族への連絡を密にして安心な看護の提供に努めた。
- ・ ヒヤリハット：薬のセット忘れ5件/年
- ・ 事故報告：訪問看護忘れ1件/年
- ・ ターミナルケア2件/年

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

看多機の報告に準ずる

業務プロセス・改善の視点

1. 業務・手順書の見直しを行い、安全かつ適切な看護の提供ができる。
2. 看護師会議を開催し、ケアの内容を共有し統一的な看護の提供をする。
3. 内部監査を行い法令遵守された看護が提供されているか見直しする。
4. 看護師全員が研修に参加し、技術と知識の向上を図る。

結果

- ・感染対策、物品の整備や在庫確認、手順書の見直しを行った。
- ・毎日のカンファレンスの開催はできたが、計画的な看護師会議が開催出来ていない。
- ・今年度の内部監査は実施出来ていない。
- ・介護職とケアマネと情報を共有し、変化に応じた看護を提供するための会議に参加し、訪問診療に利用者の正確な情報提供や療養上の相談などを行い、医療機関とのスムーズな連携に努めた。

地域活動・社会貢献の視点

1. 訪問看護ステーション連絡会など参加する。
2. 運営懇談会に参加する。
3. 地域の催しに参加する。

結果

- ・高齢者関係者会議に1回/月参加した。
- ・西区管理者会議、堺ブロック会議への参加に努めた。

職員の視点

1. 専門的な研修を受講しスキルアップに繋げる。
2. 次世代の人材の育成が必須である。

職員の動向

看多機の看護師欄の記述に準じる

結果

- ・精神訪問看護研修受講1名

経営の視点：利用者 18名 自宅への訪問 8 件を継続できる

利用者の動向

	新規	終了	利用者数	要介護度
4月	2	1	29	3.1
5月	1		27	3.0
6月			28	3.0
7月	2	1	29	2.9
8月			29	2.9
9月			30	3.0
10月	1		31	3.0
11月			32	2.9
12月			29	3.0
1月	1		29	3.0
2月			29	3.1
3月			29	3.2
計	7	2	351	3.0

結果

- ① 利用者32名平均 29 名 9 名外訪問 8 名と件数安定している。
短時間の身体介助の訪問をケアマネに声掛けを行っている。
- ② 月 1 回ケアマネとの交流を行い、利用者の様子など報告をしている。
- ③ ケアの統一を皆で話し合い実施することができた。

顧客の視点

1. ヒヤリハットを積極的にだしケアの質の向上を図る
2. 住宅と協力してイベントなどを開催する。
3. サービス責任者によるモニタリング等実施を行いサービスの見直しを行う

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

事故報告

住宅の報告に準ずる

結果

- ① 月に1回レクリエーションやイベントに参加の声掛けを行い参加してもらう事ができている
- ② 不定期でのヘルパー会議を実施し、意見を出し合いサービスの統一に努めている。

業務プロセス・改善の視点

1. ヘルプーステーション会議（ミーティング）を1/週行い業務の見直しを行う
2. 会議等で決まったことの周知徹底を図る
3. 生産性向上のため、来年度のDXへの取り組み準備を進める
4. サービス内容に差異が出ないようにスキルアップや情報共有を進める

結果

- ・朝の申し送りにて情報共有はできていたが、なかなかミーティングや会議を意識的に行うことができず、ケアに関して深めての検討や意見交換ができていない

地域活動・社会貢献の視点

1. 社会保障制度などの学習を進め、改善のために署名や介護ウェブなどに取り組む
2. 健康まつりなどの行事に積極的に参加する

結果

- ・介護ウェブなどへの参加をしてきた
- ・地域活動をどのようにしていったらよいかわからない部分もあり今後学習や他の事業所の活動を参考にしてみるなど検討し具体化していくことが課題となっている

職員の視点

1. 研修など積極的に受講しスキルアップを図る
2. 自分たちの意見のみに終始するのではなく他職種や専門分野に積極的にアプローチして知識を深めていく
3. 育成面談を実施し職員の課題や思いに対応していく

職員の動向 (住宅と重複あり)

人数	介護福祉士	介護職	無資格	事務
社員	1			
非常勤	8	9		

※大仙西含む

結果

- ・サービス提供責任者の含め外部の研修に積極的に参加している
- ・育成面談やその都度都度職員と積極的に面談の機会を設け働きやすい環境を整える努力をしてきている
- ・他職種に声をかけることがなかなかできず自分たちのみの知識や見識でケアの提供を行ってしまっていることはおおきな課題となっている

経営の視点：

ひまわりの家蔵前の認知度を向上し地域で必要とされる施設を目指す。近隣の医療機関・居宅支援事業所へ営業を行い、経営基盤の強化・安定した収益を目指す。経費の見直しを行い削減できるものはないかの見直しを行う

利用者の動向

	新規	終了	利用者数	要介護度
4月	1	5	53	3.7
5月	2	1	50	3.7
6月	2	2	51	3.7
7月	3	2	51	3.7
8月	0	2	50	3.7
9月	2	0	50	3.8
10月	1	1	51	3.8
11月	3	1	53	3.8
12月	1	1	53	3.8
1月	1	1	53	3.7
2月	0	1	52	3.9
3月	4	3	54	3.9
計	20	20	621	3.8

結果

入居者53名を維持できるよう活動を行ったが、利用終了者も継続的にみられ新規獲得を行っても満床に至らなかった。紹介会社・各事業所・病院にも空床状況をFAXにて発信したり、営業活動にも取り組んだ。協力診療所との話し合いを行い、受け入れ可能な利用者についての情報共有にも取り組んだ。しかし、生活保護受給者の人数も多く、家賃・管理費・電気代・オプション代が制限され経費を圧迫している現状は、厳しい。来年度は管理費の引き上げを決行する。施設内のサービス、特に看多機利用者の確保をすることで後半収益はアップしたが、同時に訪問看護ヘルパーステーションは減少、内部での業務を工夫しながら対応しているが、職員の確保を行わなければサービスを増やしていけない状況は改善されない。

顧客の視点

利用者家族の求めるサービスの把握を行うためのアンケートや運営懇談会の開催、レクリエーションを月1回を目指し実施していく。他施設に訪問を行い、情報交換や交流の機会を持つことで、自施設の取り組みの見直しを行う

結果

地域の活動に参加・地域の子供との交流・ボラティアによる、マジックショーや琴演奏・太鼓演奏会・のこぎり演奏会と多くのイベント開催ができた。また、定期で行っている出張コンビニ・パン販売は利用者への評判も良く生活の楽しみとなっている。インスタグラムやブログ掲載で広報活動も積極的に取り組んでいる。他施設訪問については、採用について・運用について・経営について様々な課題について情報をいただける機会となり、自施設だけでない視野を広げた課題への取り組みを見つ目直す機会となった。

業務プロセス・改善の視点

安全安心な介護看護の提供とリスクマネジメントの強化・BCPへの備えを行う。各委員会の活動を行うことで、質を高め、また生産性向上への取り組みを行うことで利用者へのかくありをより深く安全に行えるようにする

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	4	0	1	5	4	0	8	2	4	3	2	4

結果

新規の利用者が多かったことから、入居して環境になれず、職員も利用者把握が十分できない状況で転倒するケースが非常に多かった。昨年度同様、内服薬の事故は減ることなく、ダブルチェックの方法を変更するなど対策を試みたが、思い込み等人的要因によるミスはなくなる。生産性については、職員の確保が難しく業務整理もままならない状況となり、新たな取り組みを目指すことも十分できない状況であった。経営負担も考え、無理のない方法を模索しながら、来年度は有効な生産性向上目指した取り組みを行いたい

地域活動・社会貢献の視点

社会保障や人権・平和について考え積極的にかかわる取り組みを行う。署名活動に取り組む

結果

運営懇談会

開催日時	2025年10月19日 14時～15時30分
開催場所	ひまわりの家蔵前2階食堂
参加者数	14名 職員7名
内容	経営報告 各事業所活動報告 ACP動画鑑賞 接遇アンケート結果報告
特徴	内容よかった12名 赤字報告の詳細を知りたかった イベントの内容についての希望

運営懇談会

開催日時	2026年2月21日 14時～14時半
開催場所	ひまわりの家蔵前2階食堂
参加者数	9名 職員2名
内容	施設管理費の変更について 買い物レクリエーションについて
特徴	施設管理費の変更について質問はあったが理解は得られた

各署名については、職員や利用者様にも声をかけ行っていた。民医連主催の委員会活動・学習会にも定期的に参加。友の会の方との健康祭りにも参加している。友の会新規会員は、目標人数を超えた

カフェ・イベント

開催日	7月15日	8月22日	9月15日	10月24日	11月22日	12月12日	1月9日	1月31日	2月16日	3月27日
参加者	40	40	55	40	40	42	40	40	5	40

みみはらグループ北区エリア会議参加

開催日	4月27日	5月20日	7月15日	8月19日	9月16日	11月18日	12月22日	1月20日	2月17日	3月17日
参加者	風早	風早	風早	風早	風早	風早	風早	倉町	風早	風早

職員の視点

職員の知識の向上スキルアップを目指す取り組み 働きやすくやりがいを持てる職場づくり、職員確保と次世代の管理者の育成を目指した体制づくり

職員の動向 (蔵前拠点全体 2026年3月31日時点)

	看護師	准看護師	介護福祉士	ケアマネ	介護職	無資格	事務	リハ	計
社員(人)	2	0	6	1	2	0	0	0	11
非常勤(人)	15	0	13	0	3	8	3	2	44
夜勤専従(人)	4	3	3	0	3	0	0	0	13

計68名

結果

職員確保は今年度も厳しい状況が続いた。事業所が増えたことで、管理者・職責者も減少し、常勤者を以前より増やして次世代の職員への育成に取り組みたいところではあるが、退職者も一定あり現場職員が常に欠員状況となっている。今年度夏にミャンマーの介護士を雇用したが、受け入れするための体制や業務も多く職員確保とはなったが負担も有った。学習会や研修には一人1回は受講できるよう配慮することはできた。長期病欠者が3名あり、サービス提供の制限をせざるを得ず、2月からは派遣職員を採用することとなった

研修及び資質向上に関する取り組み (蔵前拠点全体)

研修

開催月	内容	参加職種	参加者数
5月	法令遵守 事業所の役割	全職種	20
6月	急変時対応	全職種	20
6月	感染予防対策 標準予防対策 食中毒について	全職種	20
7月	介護保険制度及び社会資源についての理解	全職種	20
9月	記録の書き方・個人情報保障についての理解	全職種	20
10月	人権尊重・虐待・身体拘束について	全職種	20
11月	接遇・苦情対応・ハラスメントの理解	全職種	20
11月	BCPについて	全職種	20
12月	高齢者皮膚ケア	全職種	20
1月	移乗移動・生活リハビリについて	全職種	17
2月	ヒヤリハット・リスクマネジメント	全職種	15

介護職会議

開催月	内容	参加職種	参加者数
4月	BSC 受け持ちの役割	介護職	11
6月	上記内容 記録の方法	介護職	16
8月	上記内容 洗濯の準備と流れ フロアリーダーの役割	介護職	12
10月	上記内容 個別レク週間レク	介護職	12
12月	上記内容	介護職	15
2月	上記内容 PHSの使い方 排泄時間の見直し プリセプター	介護職	7
3月	上記内容	介護職	11

毎週1回 利用者及び業務についてカンファレンス実施

看護職

開催月	内容	参加職種	参加者数
4月	物品管理 事故報告 ほのぼのの記録について	看護師	12
7月	運営指導について 介護会議の報告 記録について	看護師	7
9月	物品管理 早出業務について 報告書計画書	看護師	9

毎週1回 利用者及び業務についてカンファレンス実施

2025年度 事業活動報告 看護小規模多機能型居宅介護 ひまわりの里蔵前

経営の視点： 登録者 25名キープ 要介護4.8 外8

1. 体制加算を維持できるように職員の資格取得や人材確保を行う
2. 地域のケアマネジャーや医療機関・施設と連携をはかり利用者確保に努める
3. 法令遵守により安全で安心できる事業所運営を行い信頼を得ていく
4. 重度の利用者様が多くなるのでこまめに状況の確認を行いサービスの見直しを行う

利用者の動向

	新規	終了	利用者 数	要介護 度	特別管 理加算	ターミナ ル加算
4月	0	1	19	4.7	6	0
5月	1	0	21	4.7	7	0
6月	1	1	21	4.7	7	0
7月	1	1	20	4.8	7	0
8月	2	0	23	4.7	7	0
9月	4	0	26	4.7	8	0
10月	1	2	27	4.7	7	0
11月	1	0	26	4.6	8	0
12月	2	1	28	4.6	8	1
1月	2	1	29	4.5	9	0
2月	1	3	29	4.6	7	0
3月	2	1	28	4.6	10	1
計	18	11	297	4.7	91	2

結果

1. 介護福祉士の割合キープが難しくサービス提供体制強化加算Ⅰ⇒Ⅱ（R8年4月～）と報酬ダウンとなった
 人手不足解消のため特定技能の職員や介護助手を採用し、指導・教育の環境づくりを実施
2. ケアマネ連絡会等への参加により地域ケアマネジャーとの関わりや医療機関・施設・包括に宣伝
 サ高住外からの利用者確保が難しく、SNSの活用により施設認知度の拡大を意識した
3. BCP・身体拘束防止・虐待対応・生産性向上・地域活動委員会で会議・研修・訓練を開催し記録した
4. 重度な認知症の利用者増加傾向により職員の人員確保が必要、また職員個々の専門的な知識のスキル
 アップが図り切れていない
 利用者や家族の気持ちをくみ、自宅で看取りや一時帰宅といった希望を叶えられた
 外通いの利用者が減少し、住宅から介護度重度や医療対応となり利用者確保となった
 ひまわりの家・里大仙西4/1開設により利用者の移動があった

顧客満足の視点

1. CSアンケートの実施
2. レクリエーション・イベントを充実させて利用者に楽しんでもいただく
3. 担当制・リハビリ職での個別リハビリの充実を図る
4. 事故報告・ヒヤリハットの報告、振り返りを積極的に行う
5. ひまわりだよりの定期的な発行
6. 接遇やコミュニケーションの学習会の開催

結果

1. CSアンケート 接遇委員会が主となって実施できた
2. 介護職員のレクリエーションに関する専門的な知識が不十分 経験者が主となりレク時間確保する事で利用者の閉じこもり予防、身体機能や認知機能の維持・向上、ストレス解消、社会性やコミュニケーション能力買い物や外出レクを積極的に取り入れた。
生活の質(QOL)の向上に努めた
3. PT 1名増員により不十分であったリハビリを增強できた。よって転倒転落率の低下が見られた。また、ADL向上により本人の意欲の向上も図れた
4. インシデントをスルーせず積極的に声をあげてもらおうよう周知、カンファレンスでの報告、原因を分析し改善策を多職種間で検討することで職員の意識づけ、サービスの質の向上にも繋がる
5. ひまわりだよりの発行率100% インスタグラム投稿での日常生活やイベント等 家族Lineでも報告
6. 接遇やコミュニケーションの学習会1/年開催 日ごろからの意識づけ ポスターでの周知実施

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	8	3	3	1	5	4	0	0	4	1	1	0

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	5	2	4	8	6	6	3	4	8	5	5	5

業務プロセス・改善の視点

1. 毎日実施してるカンファレンスを充実させて、ケアの質・業務の生産性を高める
2. 生産性向上に向けての取り組みを学び実施する
3. 従業者事業所評価を行い運営推進会議で報告し、意見交流を行う
4. 介護ソフト更新に伴いDX・ICTの利用に取り組む下地作りを行う
5. 職種別の会議を開催し業務の内容の見直しや改善を行う

結果

1. 毎日カンファレンス実施 (水)個別ケア モニタリング評価…ケアプランの見直し等
(木)職種別カンファレンス…専門職の情報共有やチームワークの向上
(火)抑制カンファレンス…身体拘束の必要性や解除に向けて、多職種が情報共有し検討することで利用
2. 送迎や食事準備、掃除など介護助手の安定した雇用により専門職がより高いパフォーマンスを発揮し適切なケアを行うことができる、排泄介助や時間の見直しにより排泄の物品の使用頻度減少・家族の経済的負担減少にもつながった
業務の見直し、Lineworks等活用により職員の最新の情報共有ができています
3. 10月従業者事業所評価実施した、12月運営推進会議での報告し意見交換、見守り介護ロボットの導入により24時間見守りによる安心感、夜勤者の巡回負担軽減、リアルタイムな状態把握。しかし、ネットワーク状況に不安定さや機器の不具合あり対応に迫られることもあった。
4. 看護師、介護職会議 定期的開催し業務改善できている

地域活動・社会貢献の視点

1. 運営推進会議を実施し、地域の参加者と意見交流を行い地域活動に積極的に参加していく
2. ニュースレターの発行・配布を行う
3. 職員が介護ウェアや署名活動など社会保障や介護制度に関して積極的に学び取り組む
4. 地域の学校や研修機関より実習やインターンシップを積極的に受け入れている

運営推進会議 *職員除く

開催月	4月	6月	8月	10月	12月	2月
参加者	5	5	4	4	4	4

結果

1. 運営推進会議開催率 100%
近隣の幼稚園児との交流2/年 継続実施
2. 他施設見学実施 SNSでの情報発信
3. 社保関係の署名活動など出来る範囲での取り組みを行った
4. プレースメント研修や耳原総合病院地域包括研修の受け入れ実施

職員の視点

1. 職員が積極的に研修に取り組み自己のスキルアップを図る (1人2回以上)
2. 育成面談を実施する

職員の動向 (2026年3月31日時点 住宅・訪問看護の報告人数と重複あり)

人数	看護師	准看護師	介護福祉士	ケアマネ	介護職	無資格	リハ
社員	1	0	4	1	2	0	0
非常勤	15	0	3	1	3	4	2
夜専	4	3	0	0	0	0	0

研修

住宅に準ずる

結果

1. 組織に関して、傷病者等が多く不安定であり、利用者に対して適切なサービスの提供が難しい時があった
主任不在など業務の整理が出来にくく残業に繋がっていた
研修を通して、職員のスキルアップ向上に努めた
非常勤と常勤の在り方 分担制を取り入れることで物品や受け持ちの管理に努めた
夜勤専従者の着地不安定により、日中職員の手薄が目立つ
2. 育成面談 2.3月実施した
新人職員への指導 プリセプター制度を導入し看多機の特徴や仕組み等をはじめ
チェックリストを用いり業務の指導、専門職の知識等指導したことで、チーム一丸となって連携できた
職員の入退職や異動が目立った

2025年度 事業活動報告 訪問看護ステーションひまわりの里蔵前

- 経営の視点： ① 地域のケアマネ絡の連携を図るため、
学習会や交流会など参加し顔見知りの関係づくりにつとめる。
② 外訪問のあり方やできれば積極性に努める。

利用者の動向

	新規	終了	利用者数	ターミナル加算	医療
4月	0	0	37	0	7
5月	1	0	38	0	7
6月	1	0	41	0	9
7月	2	0	40	0	7
8月	0	3	36	1	6
9月	0	1	34	0	7
10月	0	1	34	1	10
11月	2	0	34	0	6
12月	0	0	33	0	5
1月	2	1	35	1	8
2月	0	3	31	2	6
3月	3	1	33	0	7
計	11	10	426	5	85

結果 住宅者が看多機へ変わることで利用者は減ってしまい、目標は未達成。
特別指示や医療による訪問看護は減っている。
逆に看多機は忙しくなり、外訪問できる人員がいない。

顧客の視点

- ① CSアンケートの実施
- ② 訪問看護師に相談できる状況、頼れる存在となる。
- ③ 毎週木曜日のカンファレンスで必要なことは俊敏に対応、評価する。

結果 サービスの見直しに繋がったり、看多機での対応が望ましい場合も、俊敏にできた。
看護計画も遅れることなく家族や本人にわかるよう提供している。

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	1	5	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	1	1	0	2	0	1	1	2	0	0	0	1

業務プロセス・改善の視点

- ① 業務手順のマニュアルの更新や新人指導に使うラダーの活用
- ② 訪問看護のカンファレンスにより得た情報をまた逆にヘルパーステーションから得た情報をお互いに共有し、よりよいサービスに繋げる。
- ③ 内部監査により改めて事業計画に必要なことや、利用者様へのメリットになるサービス提供ができる。

結果 新人のチェックリストは、指導者と本人のできる思いが少し乖離しているところもある。
その部分に対して、もう少し書面化して自信を持ってもらえるのではないかな。
内部監査後により書類の明確化ができた。

地域活動・社会貢献の視点

- ①ステーション連絡会、ブロック会で必要な情報を得る。
- ②地域の健康チェックや交流会、医師会の学習会や医院の学習会に参加し、存在をアピール

結果 岩崎医院の勉強会に参加、またその際に浅香山病院の職員との交流があった。
医師会の学習会に参加することで地域の先生方のざいたくにたいする取り組みや思いを知ることができた。

職員の視点

- ①専門的な研修を受講しスキルアップを図る。
- ②接遇の学習会に参加し、自己の振り返りに役立てる。
- ③育成面談の実施

職員の動向 看多機の看護師欄の記述に準ずる

結果 研修に積極的に参加できる風土づくりが必要。
育成面談でどんなことができるのか、したいかを探る。

2025年度 事業活動報告 ヘルパーステーションひまわりの家蔵前

経営の視点：利用者 45名

1. 利用者の変化に早期に気づき支援内容の検討ができた他職種にも積極的に働きかける
2. 地域のケアマネジャーに事業所のことを知ってもらえるよう訪問などの活動をする
3. 利用者さんと連絡をしっかりと取りキャンセルを未然に防ぎ代替え案が提案できる
4. 経費の見直しを行う

利用者の動向

	新規	終了	利用者数	要介護度
4月	2	2	54	41
5月	3	0	53	41
6月	4	0	57	43
7月	1	2	56	42
8月	2	3	55	43
9月	0	1	54	42
10月	0	7	47	41
11月	2	0	49	39
12月	1	1	49	41
1月	2	2	49	42
2月	1	5	45	39
3月	3	2	46	40
計	21	25	614	494

結果

1. 今年度の事業目標として「利用者の小さな変化の気づき」に注視し、いつもと違う様子があれば訪問看護と密に連携を図り、また、随時家族様、担当ケアマネとの連絡・連携を図る体制を強化することに努めた。

他職種連携を図り介護回数の増加や医療度が高い利用者の方には、利用者の方の身体的負担軽減の為看護小規模多機能への登録変更を積極的に実施、今期9名の方の登録変更となった。

登録変更に伴い、当事業所の登録者は減少傾向になるが今後も、利用者「心身の負担軽減」に注視し、連携を図る。

25年度夏以降、職員の傷病2名、長期離脱1名、登録ヘルパーの長期離脱があり、外訪問のサービスが調整できない状況になる。

施設長とも話し合いを重ね、外訪問のサービスを他事業所に移行。外訪問5件のサービス終了となる。終了に関してケアプランセンターふれあいの担当ケアマネージャー様にご尽力頂き、一緒に移行する利用者の方のところに管理者岩穴口が訪問し了承していただく対応をとった。今回の事業縮小は当事業所にとって厳しい現状であり、また、ふれあいケアプランセンターの担当ケアマネージャー様にも多大な負担をかけてしまった。今事例で、サービス事業者として、サービスに従事する職員の確保、事業所の基盤づくりの再構築が必要であると痛感する。今後、事業所の基盤の再構築を実施し、利用者の方々の「生活の質の向上」に向けてサービスを実施し事業所の再建を図る

2. ケアプランセンターふれあい様との連携について、密に連絡を図り、外訪問の新規依頼も月1件程度頂くなど信頼の構築に務めることができ、また夏以降の事業縮小の際にも全面的にご協力して頂くことができた。今後、事業所の再構築を図り、新規利用者の依頼を受け入が可能になるように努め、信頼回復に注力する。外部ケアマネージャー様今期5件確保でき、月始めの実績送付時に定期的に事業所訪問を重ね営業活動を実施する。また倉町副施設長に同行をお願いし、営業活動を実施する。他事業所も反応がよかったが、新規依頼につながらなかったが引き続き、他事業所の定期訪問を実施し、「ひまわりの家 蔵前」をアピールしていく。
3. 急遽のサービス対応に関しては、可能な限りサービス算定を頂く事、抜け目のないように注視し実施することができた。外訪問に関してサービスキャンセル時の振替サービスに注視し実施することができた。ただし、介護点数限度額いっぱいの利用者の方の急遽のサービス算定について算定をいただけないこともあり、今後、その利用者の方に関しては、サービス内容の変更・区分変更の打診を図る。
4. 予算では人件費の大幅な計上はなかったが、2026年2月に派遣社員依頼。経費負担が生じる。今後、事業所の再建を図り人件費・または諸費用軽減に繋げるように次期以降も業務改善含め注視する。

顧客の視点

1. 定期的なカンファレンスを行い利用者の情報共有やサービスの見直しを行う
2. ケアマネと連携を密にとり適切なサービスの提供を行う
3. 住宅と協力してレクリエーションやイベントを開催する
4. スキルアップを図り質の良いサービスを提供する

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	0	0	0	0	0	1	2	2	0	1	0	0

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	7	6	5	3	1	4	2	2	2	2	7	7

結果

1. 定期的なカンファレンス、8月までは実施できていたが、9月以降の人材不足に伴い、職員のサービス従事過多でカンファレンス実施できなかった。、情報共有として朝の申し送りを少しでも時間をとることに注視、職員の皆様には利用者の「小さな変化」について報告の徹底を図り職員の皆様も「いつもと違う」様子を報告する体制を確立する。
2. ケアマネとの連携は、今期注視していたことで密に連携を図れている。身体生活の算定を見直し、ケアマネージャー様にサービス変更を依頼し現在身体生活実施の利用者は外訪問の方2名のみとなる。利用者の生活の質の向上に基づき「いつもと違う」様子が見られた場合サービス見直しの検討し都度ケアマネに相談する体制づくりを図っている。
3. ひまわりの家では月1回ペースでイベント実施し、ほくぶ作業所のパン販売には利用者も毎月楽しみにされている。パン販売当日は、利用者の方々も慌てて買いに行く様子もあり、誘導、見守りが必要となる。利用者・家族様もイベントがあることに満足されている。家族様も協力的に実施できてい
4. 今年度、スキルアップを目的とした研修参加を職員の皆様に提供できず、次期の課題として積極的な研修の参加、学習会の参加の場を確保職員のスキルアップに注視する。

業務プロセス・改善の視点

1. ヘルパーステーション会議（ミーティング）を1/週行い業務の見直しを行う
2. 会議等で決まったことの周知徹底を図り、チームや取り組めるようなシステムを作っていく
3. 生産性向上のため、来年度のDXへの取り組み準備を進める
4. サービス内容に差異が出ないようにスキルアップや情報共有を進める

結果

1. 2025年8月まではヘルパーステーション会議は不定期に実施し、業務見直し、利用者様の情報共有を話し合う機会があったが、2025年9月以降、人員不足、業務過多が続き、ミーティングの機会を持つことができなかった。利用者様の情報・業務見直しについては、朝の申し送り時の短時間での意見交換・情報共有となったため、職員の皆さんの情報認識に差異が生じ利用者様に関する情報認識・ケアに遅れが生じたことを痛感する。利用者の方の「生活の質」を落とさない支援を実施するうえでも今後はカンファレンスの意義に注視しカンファレンスの開催に注力する。
2. カンファレンス不開催とも関係するが、ヘルパーステーションで決まったこと、ルールが職員の皆様に浸透できず各職員の介護観で業務遂行・ケアすることが見られ、また職員各々の介護観を夜勤専従の方や他の職員に押し付ける事が見られ夜勤者の方が混乱する事例があった。今事例に関してもカンファレンスの重要性と事業所ルールの意義の重要性を改めて大切であることを痛感した。今後カンファレンスの実施とともに、チームとして事業所のルールの再構築・ルールの見直しを実施し周知し更なるチーム力の強化に繋げていく。
3. 生産性向上の業務改善5S3Mの視点からの会議の実施できず。次期、生産性向上の視点からの会議も進め、職員の皆様がスモールサクセスを体現できる様、業務上課題の提案を職員の皆様に提示し、チームで改善案を検討するように留意する。
4. 職員の介護観・経験年数の違い等で介護視点の差異や技術面の違いが表面化している現状が続いている。今後、カンファレンス以外に積極的に課題点に関しての学習会を開催し、気づき・学び・スキルアップが体現できる様に環境づくりを図る。

地域活動・社会貢献の視点

1. 社会保障制度などの学習を進め、改善のために署名や介護ウェブなどに取り組む
2. 健康まつりなどの行事に積極的に参加する

結果

1. 署名活動は積極的に実施することができた。職員の皆様にも周知し、署名活動に参加する職員の方も多かった。
次期、事業所内のマネジメント力を強化と共に、介護ウェブ等の民医連参加を積極的に進めていく。
2. 今期、外部研修・民医連活動に参加することができなかった。今後、職員の皆様のスキルアップ・新たな気づきを持って頂く為に、民医連活動・外部研修を積極的に進めていく。

職員の視点

1. 研修など積極的に受講しスキルアップを図る
2. 自分たちの意見のみに終始するのではなく他職種や専門分野に積極的にアプローチして知識を深めていく
3. 育成面談を実施し職員の課題や思いに対応していく
4. 職員から新たな職員を紹介してもらうなど求職活動をしていく

職員の動向 (住宅と重複あり)

	介護福祉士	介護職	無資格	事務
社員	2			
非常勤	8	1		

登録

2

結果

1. 今期、人員不足による業務過多で職員の皆様に研修等の機会・ウェブ研修等のスキルアップを目的とした活動ができなかった。
今後、事業所内マネジメントの基盤作りを強化し、職員の皆様にスキルアップの場を提供できる環境づくり注視する。
2. 利用者様の「小さな気づき」に注視した視点を職員の皆様に周知し職員の皆様も利用者様の「いつもと違う」様子を報告する事が今期は多かった。
が他職種連携を積極的にアプローチし支援に繋げることが、介護保険算定を頂けるか？という戸惑いがあり他職種連携に繋げる事が遅くなった。今期の事業所の反省点となる。この戸惑いが「気づき力」の低下になった原因と考える。今後「利用者の心身の様子」「気づき」の視点を今まで以上に強く持ち、他職種連携の強化を図り民医連綱領の「無差別平等の医療と介護の実現」を目指す組織として原点回帰し、利用者の生活の質の向上に傾注した支援を実施する。
3. 2025年9月から人員不足による業務過多が増加し、職員の皆様の疲弊感が見られた。職員の皆様の心身の様子に傾注し、1対1のコミュニケーションを図ることに留意し職員の皆様「想い」には注視できたと考える。しかし、人員不足という見えないゴールの為、職員の皆様には戸惑いとストレスが胸中にあると考える。
今後も人員不足による業務過多は継続するが、職員の皆様の一人ひとりの「想い」に対し共に伴走しつつ、働きやすい職場の実現に傾注しチームケアできる事業所づくりを目指す。
4. 今期、職員の皆様からの新たな職員の紹介はなかった。今後、働きやすい職場づくりの実現とともに、職員の皆様が「ひまわりを紹介したい」と積極的に新たな職員を紹介していただける職場づくりを目指す。

経営の視点：入居者 30名（稼働率 100 %以上）

	新規	終了	利用者数	要介護度
4月	15	0	15	3.7
5月	4	0	19	3.8
6月	6	1	24	3.6
7月	4	0	28	4
8月	4	3	29	4.1
9月	1	2	28	4.1
10月	1	0	29	4.1
11月	1	0	30	4.1
12月	0	0	30	4.1
1月	0	0	30	4.1
2月	0	0	30	4.1
3月	0	1	29	4.1
計	36	7	321	3.9

結果

開設半年で満室となったが、経営的課題は満室ながらも黒字にならない点にある

今後、稼働率をキープしていくことは必須課題だが、どのような運営をすれば経営的損失を減らせるのか検討する必要がある

顧客の視点

25年度は開設初年ということもあり質的な評価ができなままに経過している

26年度は運営懇談会やCSアンケートといった質的な評価ができるように取り組む

また職員教育も手つかずのまま経過しておりOJT・研修など積極的に取り組んでいきたい

業務プロセス・改善の視点

利用者の増加に合わせ業務改善を繰り返しながら日常の業務の組み立てを行ってきた一年だった

今後は質的な向上を目指し業務改善を行っていきたい

法令遵守の観点からも見直しを行いコンプライアンス違反のないように整備を進める

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	2	10	13	10	9	11	9	9	10	15	8	12
計 118												

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数	3	8	7	2	2	4	0	2	0	1	7	3
計 39												

地域活動・社会貢献の視点

同仁会のコミュニティ棟に入っている部門とともに取り組んでいる

26年度には介護体験なども予定している

同仁会の友の会の班かいなどにも広報活動も含めて学習会の講師などで参加してきた今後も継続して行っていく

社会保障への取り組み

- 25年度は取り組むことができていない
- 26年度は介護ウェーブをはじめとして様々な取り組みに参加したい

みみはらグループ堺区エリア会議参加

開催日	2/16					
-----	------	--	--	--	--	--

職員の視点

- 退職者が続き職員数は非常に厳しい状況にあるが同時に業務改善も進め著しい質の低下なく継続で来ている
- 26年度は夜勤者の確保と介護職・ケアマネージャーの確保が優先課題と考える

職員の動向 (大仙西拠点全(2026年3月31日時点) (鳳HPS。訪問看護所属も含む)

人数	看護師	准看護師	介護福祉士	ケアマネ	介護職	無資格	事務		計
社員	5	0	5	1	1	0	0		12
非常勤	3	0	4	0	5	5	2		19
夜勤専従	7	0	2	0	0	0	0		9

(太田は看護師として津留は介護福祉士として含む) 計 40 名

2026年4月より社員1名退職 1名嘱託となる

研修及び資質向上に関する取り組み

職員会議及び学習会 2025年度実績

内容	参加職種
倫理・法令順守について	全職種
個人情報・虐待防止・身体拘束について	全職種
認知症について	全職種
感染症について・事故防止・緊急時対応・AEDについて	全職種
自事業所の役割について	全職種
事故防止・ヒヤリハットの基本	全職種
安楽な体位について	全職種
BCP事業計画について	全職種
気づきの力について	全職種

当日参加できなかった職員についても、資料配布を職員の学びの機会を設けています
行事などについて

内容
たこ焼き
クレープづくり
夏祭り・よさこいソーラン
敬老会（和太鼓）
クリスマスイベント・コーラス隊
春のイベント・キッズダンス・南京玉すだれ
相撲甚句
チアダンス
よさこい踊り

災害備蓄品

内容	個数
チョコクッキー	45
プレーンクッキー	45
豆乳クッキー	45
7年保存レトルトパン ミルク	50
7年保存レトルトパン ブルーベリー	50
7年保存レトルトパン メープル	50
トマトリゾットカレーリゾット	45
和風ツナリゾット	45
トマトリゾット	45
発電機	45
コンパクト毛布	45
ミネラルウォーター 2L	102

消防関連の報告

消防訓練：2025年11月12日・2026年2月12日実施

経営の視点：登録者数 27名（外利用者 9名）を年間通して獲得する

12月より加算の取得ができるようになり増収となっているが、サービス提供体制加算や

看護体制強化加算など単位数の大きな加算が取得できていないため鳳や蔵前に比べて単価が低くなっている

自宅からの利用者がいないため26年度は外利用者の確保のための取組が必要かと思われる。その為にも営業や広報といった手段の検討も必要と考える。

26年度はさらなる加算の取得と登録数の維持に努める必要がある

利用者の動向

	新規	終了	利用者数	要介護度	特別管理 加算	ターミナル 加算
4月	14	1	13	4.2	3	0
5月	5	3	18	4.1	3	0
6月	3	1	20	4.4	3	0
7月	6	3	25	4.4	5	1
8月	6	3	27	4.5	5	0
9月	5	4	30	4.4	9	0
10月	1	2	27	4.4	7	0
11月	4	0	28	4.3	7	0
12月	2	1	30	4.4	7	0
1月	0	1	30	4.5	7	0
2月	1	3	29	4.5	7	0
3月	4	6	29	4.5	6	0
計	51	28	306	4.4	69	1

顧客満足の視点

住宅に同じ

ヒヤリハット（目標毎月3件以上）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数												

事故

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
件数												

業務プロセス・改善の視点

住宅に同じ

地域活動・社会貢献の視点

住宅に同じ

運営推進会議

* 職員を除く

開催月	6月	8月	10月	12月	2月
参加者数	4	4	4	0	4

職員の視点
住宅に同じ

職員の動向 (2026年3月31日時点 住宅・訪問看護の報告人数と重複あり)

人数	看護師	准看護師	介護福祉士	ケアマネ	介護職	無資格	事務
社員							
非常勤							
夜勤専従							

事業所名 かいごSHOPひまわり
経営

	貸与（介護保険レンタル）			要介護度						
	利用者数	新規	終了	支援1	支援2	介護1	介護2	介護3	介護4	介護5
4月	472	22	6	35	65	80	121	81	72	57
5月	472	17	6	36	64	78	118	81	72	58
6月	488	19	13	35	70	83	125	78	73	57
7月	491	20	5	37	73	83	124	77	69	58
8月	485	20	16	41	72	81	119	83	75	58
9月	513	20	15	42	74	79	125	85	73	67
10月	520	13	16	43	70	80	133	83	73	66
11月	508	10	16	43	73	78	132	84	64	70
12月	517	19	11	44	71	77	136	80	66	73
1月	513	12	25	42	72	76	133	83	67	74
2月	498	8	18	41	70	76	126	78	69	74
3月	499	19	16	42	71	74	129	80	70	74
5976 199 163			※自費レンタル含む							
月平均498 16.6 13.6										

福祉用具購入 月平均 12.8件 前年 3.8	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
	10	件	7	件	13	件	12	件	17	件	6	件
	10月		11月		12月		1月		2月		3月	
	23	件	15	件	13	件	14	件	15	件	8	件

153

住宅改修 月平均 3.3 件 前年 5.8	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
	3	件	3	件	4	件	3	件	6	件	2	件
	10月		11月		12月		1月		2月		3月	
	2	件	4	件	6	件	0	件	3	件	3	件

39

おむつ給付事業 月平均 18.6件 前年 13	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
	17	件	14	件	14	件	17	件	18	件	16	件
	10月		11月		12月		1月		2月		3月	
	21	件	21	件	22	件	22	件	21	件	20	件

223

特徴

8月下旬からekaigo-net neo がリニューアル

8/15、8/18 とZOOMで直前説明会あり システム移行8/22

介護労働安定センター 福祉用具レンタル依頼あり

レンタルカタログ完成、同仁会ケアマネ中心に配布中。

倉庫移転、2026年3月末までに。ひまわりの家隣の築60年の物件に移転予定。

職員の動向

福祉用具専門相談員	常勤	3名	事務	非常勤	1名
入職者	常勤	1名	退職者	非常勤	1名

特徴

事務職の退職に伴って業務分担変更 9月末

研修及び資質向上に関する取り組み

- 6/27 大阪民医連 運営指導交流研修会 吉永参加
7/6 大阪民医連看護介護研究集会 吉永参加
7/17 ニシケン福祉用具展示会 澤・吉永・出口参加
8/26 ハカルプラス学習会 徘徊感知機器 澤・出口・吉永参加
10/14 タイカ マットレスアラブ ラネオート の学習会 澤・出口・野崎・吉永参加
11/18 マツ六の学習会 4名参加 澤・出口・野崎・吉永参加
11/11、12 ウェルファン福祉用具研修会 3名参加 澤・野崎・吉永参加
12/4 ランダルコーポレーション・ニシケン ベッドの学習会 4 澤・出口・野崎・吉永参加
2026/12/21 共同組織交流集会 澤参加
12/16 予算づくり交流集会 吉永参加
1/28 認知症学習会 野崎・吉永参加
2/25 身体拘束・虐待防止委員会主催学習会 「不適切ケアについて」吉永 講師
3/25 BCP机上訓練 災害・感染 2名参加

ヒヤリハット・事故・クレーム

ヒヤリハット 4月1件

事故

11/6 オムツ配達中に団地駐車場で単独事故 物損無し、ケガなし。
車両保険で修理、URの方も車両保険利用する。

クレーム

電話対応の所で「要件を急に話し出す。こちらの都合も考慮してもらいたい」とご意見いただく。
4か月入院されている方で、以外の無い方。退院したが連絡が無いと家族よりクレームあり。
以外等無いためケアマネの関わりが薄く状況つかめなかった。→個人ファイル作成し経過記録必ず残すように変更。