

2026 年度事業計画

1. ひまわり会

(1) はじめに

2026 年度の国の財政は、一般会計の総額が 122 兆円を超え、過去最大規模の予算が予想され、社会保障関係費は、このうち 39 兆円で全体の約 32%を占めています。社会保障関係費の伸びは、高齢化や物価上昇によるもので、経営の安定に直接結びつくものではありません。そのような折、全産業と介護分野との賃金格差を縮めることを目的に 2027 年度の介護報酬改定を待たずに、期中改定により新たな処遇改善が創設されますが、約 8 万円とも言われている賃金格差を縮めることは困難な額となっています。福祉分野では、この財政的な制約により給与改善が遅れ、人材が流出し、さらなる人手不足を招くという悪循環が続いています。社会保障関係費はわずか 1%に満たない増額ですが、防衛関係費は 3.8%増額し 9 兆円を超え過去最大規模となり、政府はさらに 2026 年度以降も増額することに意欲を示しています。団塊の世代が 75 歳以上となり、超高齢社会を迎えることは確実な中、さらなる社会保障関係費増額への是正を求める必要があります。

世界各地では、紛争や内乱が今もなお続いており、何の罪のない一般人が命を落としています。わが国でも、憲法改正、戦力増強により着々と戦争に負けない国づくりに進み、近隣諸国との関係については悪化の一途をたどっています。国家は福祉向上のために存在するものであり、戦争準備をするものではありません。人権が擁護され、平和な国に進むことが求められ、これからの将来に向け、わが国が福祉国家となるよう、2026 年度も各関係機関との連携を深めます。

(2) ひまわり会の基本視点

- ・みみはらグループの法人、組織とともに、子どもから高齢者まで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。

(3) 2026 年度重点方針

- ・保育事業部、介護事業部と連携し、経営基盤の強化並びに法人本部機能の強化に向け、議論を本格化する。
- ・定年延長に向け、2027 年度から実施できるように検討に入る。

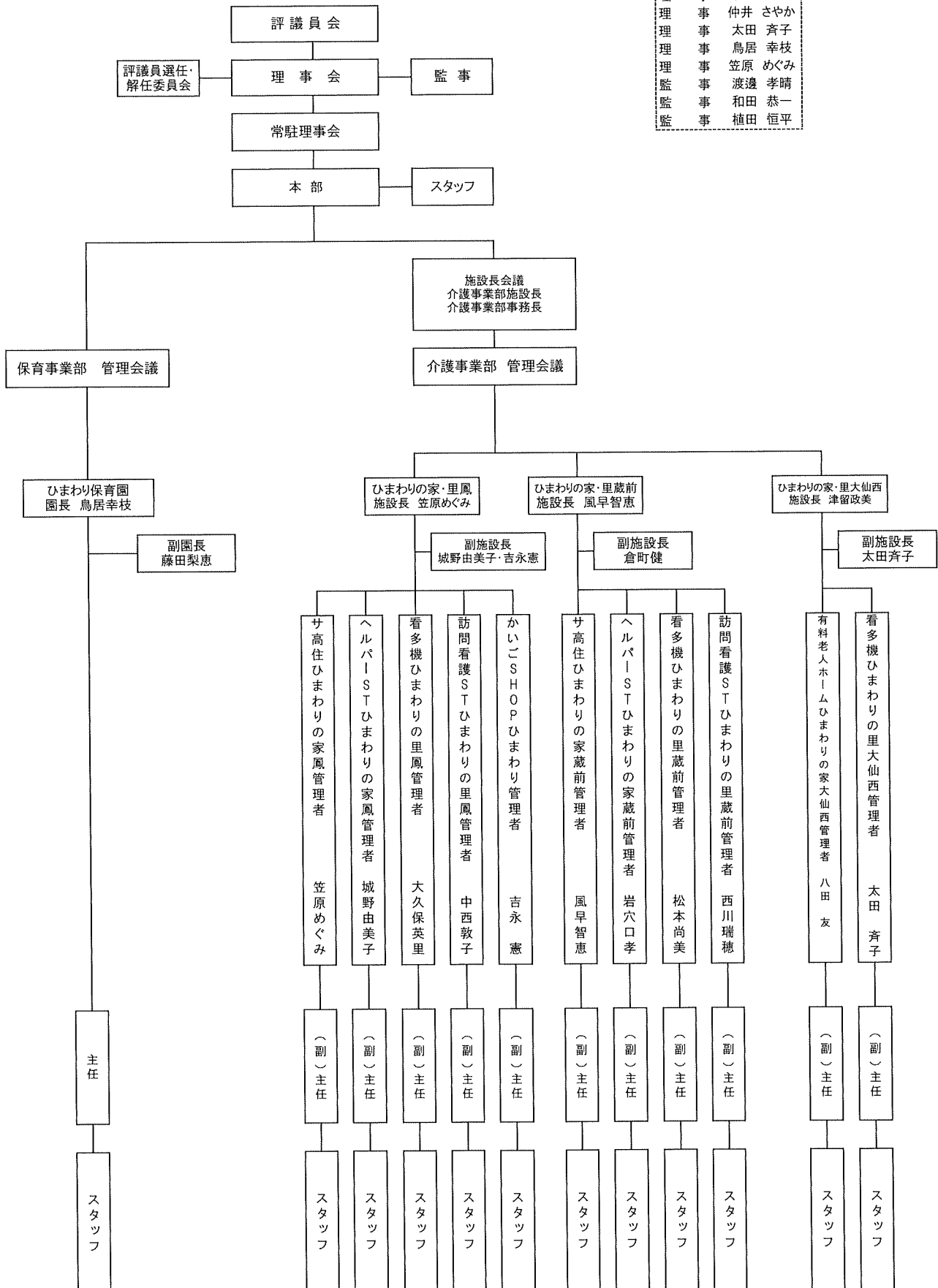
(4) 全体の組織図

別紙

社会福祉法人ひまわり会 組織図

2026.4.1現在

理事長	岡本 裕宏
専務理事	東 朋代
常務理事	八田 友
理事	前田 貢光
理事	仲井 さやか
理事	太田 斉子
理事	鳥居 幸枝
理事	笠原 めぐみ
監事	渡邊 孝晴
監事	和田 恭一
監事	植田 恒平



2. ひまわり保育園

はじめに

2025 度の保育情勢としては、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ている。

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、各園を紹介するホームページを開設することとなった。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進めているところである。

ひまわり保育園 2026年度（令和8年度）事業計画

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。 ・職員は子ども一人ひとりに丁寧に子育てする専門性を高め保育にあたる。 ・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。 ・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。		
	昨年度の反省と今年度の課題		
保 育 面	ねらいと目的	具体的な取り組み	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や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。 2026年度は食育についても学習会を実施し、子どもを取り巻く環境が大人主導にならないよう、「子どもが主体である保育」をさらに追求し、一人ひとりの人権を大切にしたい保育の質の向上を目指していきたい。 さらに、自然学習や楽器演奏、人形劇などの文化体験、社会見学を積極的に取り入れ、子どもたちの興味・関心を広げるとともに、「想像する力」「考える力」「探究する力」を育んでいくことを課題とする。
	地域面	●身近な自然環境（小虫・小動物・植物・天候など）に触れ実体験したことを身振りで表現する。 ●絵本や児童文学の世界に触れ、友だちや大人とイメージを共有しながら、身ぶり表現・ごっこあそび・劇づくりの活動を行う。その中で、自分の思いを表すこと、相手の思いを知り認めることを経験し、心の育ちにつながる。 ●「ちりめんモンスター」自然学習体験では、自然資料館アドバタイザーの方から海の生き物や環境について学ぶ。また、お菓子工場見学では製造過程を知り、子どもたちの視野を広げ、興味や関心を深める。 ●地域の中学校や高校に依頼し、コーラス部や吹奏楽部の学生との文化交流を行う。 ●クラルテ人形劇や太鼓など、プロの方を招いて本物の舞台芸術に触れる機会を大切にす。 ●お泊まり保育やお楽しみ会、ハロウィン、お店やさんごっこなどの行事に合わせたクッキング活動や、育てた野菜の収穫・調理などを年間を通して取り入れ、食への関心を深める。	2025年度は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。 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。

	ねらいと目的	具体的な取り組み	昨年度の反省と今年度の課題
人 材 面	【職員】 ●一人ひとりが自分の強みを発揮できるよう、園内外での学習を重ねながら、「今、何が大切か」を具体的に明らかにし、主体的に取り組めるようにする。 ●園としての方向性について常に共有し合い、共通認識をしっかりと持てる関係性と組織づくりを進める。 【採用】 ●採用につながった養成校での就職フェアに参加し、園の理念や保育内容への理解を深めてもらい、園見学へとつなげる。 ●実習生の受け入れを丁寧に行い、園の保育を体験する中で、保育士という仕事への期待ややりがいを感じられるようにする。	●園内学習会、大阪保育運動センターの保育学校、保問研への参加、講師を招いての学習会、三園交流学習会などを通して学び合い、保育の質を共通に高めていく。 ●堺市主催の養成校就職フェアに参加する。	●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。 ●子どもが主体の保育とは何かを今後も継続して考え合い、どの場面を切り取ってもぶれない「子ども主体の保育」を積み上げていくことを2026年度の課題とする。
財 政 面	●2026年度は0歳児が少人数でのスタートとなるため、定員充足を目指し、早期に園児確保へつなげていく。 ●安全で快適な保育環境を整備し、子どもたちが安心して過ごせる空間づくりを進める。	●園見学の受け入れを積極的に行うとともに、赤ちゃんひろばの充実を図り、地域の子育て家庭に園の魅力を丁寧に発信していく。保護者が安心して預けたいと思える環境づくりと、きめ細やかな対応を意識する。 ●施設内照明のLED化 ●空調機の取替え ●幼児室床の張り替え ●SIDS予防の為 ベビーセンサー など	2025年度は、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、ICT化を推進した。 そのほか、保育室の環境設定改善、園庭および2階ベランダへの日除け設置などを実施し、施設環境の整備を行った。 これらの取り組みにより、職員の労力軽減につながり、結果として保育の質の向上にも結び付いた。 今後は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く必要がある。 また、2026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。そのため、定員に満たない0歳児の受け入れを強化し、園見学の丁寧な対応や地域への発信を意識しながら、安定した運営につなげていくことが課題である。

3. 介護部門

(1) はじめに

コロナ禍とその後の経済環境の悪化の中で介護を取り巻く状況は複雑な困難さを呈しています。物価や人件費の高騰、介護職の確保と離職の増加、低介護報酬のもとで介護事業所は経営困難に陥っているところも少なくありません。また2027年度の介護報酬改定では、自己負担2割の対象拡大やケアプランの有料化が予定されています。介護サービスを利用する利用者也サービスを提供する事業所や法人にとっても、ともに厳しい状況が続きます。このような改悪を阻止するため、私たちが署名活動や国会要請といった活動を行ってきました。2026年度も引き続き積極的に運動に取り組んでいきます。

2025年4月には大仙西を拠点とした事業所が開設されました。予定よりも早く入居者や利用者を確保できましたが、開設初年度は設備投資や人員確保のための費用が経営を圧迫しました。2026年度は収益と費用のバランスを取り安定した経営ができるよう取り組んでまいります。

また3拠点となったことでそれぞれの施設が特色を持ち、協力できる体制を整えていきます。職員の高齢化も進んでおり次世代を担う職員確保や育成に力を入れ、拠点間でのローテーションも進めていきます。

(2) 2026度の具体的な取り組み

- ① 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。
- ② 中長期的に運営を担える職員の確保、育成を進める。また拠点間の職員のローテーションを積極的に実施する。
- ③ 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
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 次世代に業務を継承していくために業務の共通化、マニュアル作成に取り組む。
- ⑧ 大阪民医連での各委員への引き続きの参加（介護職安全委員・介護福祉委員等）及び研修や運動へ積極的にスタッフが参加する。
- ⑨ 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) 各事業の計画

【住宅】

- 2025年度は大仙西が開設し、3施設となった。各施設で地域性や施設の規模・グループ内での役割は違ってきており、その違いは徐々に明確になってきている。
- それぞれの施設で自施設の状況や取り巻く環境、地域性などを情勢も踏まえつつ多角的に分析し、今年度にとどまらず、中長期的な方向性や計画の策定に取り組む。
- そのためにも、地域とのつながりを強める活動を増やし、求められるものを知り考え、取り組みつなげていけるようにする。
- グループ内での連携や協働の取り組みを進め、重度化している入居者の終の住処としての役割とサービスの質の向上を目指す。
- 2025年度に引き続き、運営懇談会、CS アンケートの実施などにより、利用者・利用者家族の意見を尊重できる取り組みを実施し、その取り組みや、結果をニュース・SNS等で発信し、広く知ってもらえる活動を強化する。

【看護小規模多機能型居宅介護】

- 看多機の特性を活かし、医療的ケアの提供が行えることを強みとして、利用者の確保を積極的に行う。
- 経験の浅い職員も多く、また特定技能による外国人職員のスキルアップに重点を置いた取り組みが緊急かつ重要な課題となっている。OJT や研修・カンファレンス等積極的に職員のスキルアップを図っていく。
- 緊急ショートや相談支援などを通じて、地域のケアマネや他事業との連携を強める。
- 医療度の高い利用者のサービスに関しては、総合病院や在宅部門としっかり連携し利用者の療養生活を支援する。
- 法人の枠を超え、他の事業所と交流を持ち、サービスの質の向上や業務の見直しなどに取り組む。

【訪問看護ステーション】

- 住宅の入居者の医療的なサポートを行い、HPSなどとチームで関わる中で、ケアの要となり、主治医・かかりつけ医療機関と連携を密にとり、ターミナル期の利用者や重症者が安心して療養生活が送れるように支援をする。
- 研修への参加やスキルアップ、職能としてのミーティングを重ね、それぞれの施設内において、医療分野に関してイニシアチブをとり率先して課題の解決や、実践を行える。

【ヘルパーステーション】

- 管理者・主任（サービス提供責任者）ともに、日々のサービスが安全に利用者にとって質の良いものになるようヘルパーステーションの利用者・職員にしっかりと目を向け、業務が遂行されるようにする。
- 住宅の入居者の日常生活を支える上で看護師などと積極的に連携を行い、より適切なサービスの提供を行う。
- 施設外のサービスに取り組み、地域のケアマネや他のサービスと連携し、信頼を構築していく。また地域の利用者に頼られ、可能な限り思いに沿った生活が送れるよう支援をしていく。
- 住宅での業務も並行して行う中で、現状の方法や視点にとらわれることなく、多角的な視点を持ち、よりよいサービスの提供ができる。
- 研修への参加や生産性向上への取り組み、ミーティング等を通じて、スキルアップを進める。

【介護ショップ】

- 法令や介護報酬上しなければならない業務を安全に遂行できる体制づくりを行う。
- 質の高いアセスメント・モニタリングを行うことで、ケアマネや利用者に信頼され頼られる事業所にしていく。