1号議案　2022年度事業報告

はじめに　～私たちをとりまく情勢～

新型コロナウイルス感染症の発生から3年が経過した2022年度は、第6波～第8波によって感染者数・死者数ともに過去最悪の事態となり、特に大阪では、「未治療死」という言葉が生まれ、検査や治療を受けることができず、救える命が救えない事態を招きました。入院できない患者が在宅や施設に留め置かれるなど医療崩壊が多発しましたが、私たちはいのちと健康を守る実践を続けてきました。そのような中、2023年5月からは、感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行することが決定しました。マスクの着用など「個人の判断に委ねる」となった今日でも、介護や医療、保育の現場では、感染症対策を引き続き講ずることが求められ、更なる困難が予想されています。

2022年2月ロシアによる一方的なウクライナへの侵略戦争から1年以上が経過しましたが、今なお終結への道は見えず、ウクライナではこの間に何万人もが亡くなり、数百万人が家を離れての生活を余儀なくされています。世界的な軍事緊張により我が国においては、敵基地攻撃能力の保有、改憲、大軍拡の動きが加速しています。大軍拡をすれば、社会保障の削減や大増税につながることで、生活困窮者の拡大をも引き起こし、平和と人権尊重の流れへの逆流となってしまいます。人権としての社会保障・社会福祉を発展させることが社会福祉法人の役割であると捉え、声を上げる必要があります。

長引くコロナ禍と物価高騰で、生活困窮がひろがるもと、年金の切り下げ、2022年10月には後期高齢者370万人の窓口負担を1割から2割への2倍化など、国民負担は大きくなっています。介護保険サービスについても利用控えが起こり、2022年は全国で過去最多の143件の倒産件数となりました。要介護者が安心して必要なケアを受け続けられるように「保険あって介護なし」の現状を打開する大幅な制度の改善が求められています。

社会福祉の分野では、業務の連携、地域福祉の充実、経営基盤の強化などを目的に、2022年度より社会福祉連携推進法人制度がスタートしました。日本各地で認可の動きが進んでおり、今後の動きを注視しながら、法人としての考え方を整理する必要があると考えます。

我が国の社会の人口は2008年から減少し続けていますが、いわゆる団塊世代が全員75歳以上となる2025年に向けて高齢者人口は急速に増加し続けています。そして現役世代となる生産年齢人口の減少が見られます。社会保障を担う人手が不足することは確かであり、人材の確保が急務な課題であるが、募集をかけても応募は少なく、職員紹介会社に頼らざるを得ない現状があり、経営を圧迫する結果となっています。

今後の課題として、近年、ひきこもりやごみ屋敷問題、介護と子育てを同時に担うダブルケアといった複合的な課題など、福祉ニーズが複雑化、多様化してきており、そのような変化に対応していくことが求められています。従来の高齢者、障がい者、子どもといった種別を超え、横断的、包括的な福祉サービスの提供、福祉分野を超えた他分野との連携を「地域における公益的な取り組み」として社会福祉法人の責務となり期待されています。

Ⅰ.法人事業報告

1． ひまわり会の基本視点（2022 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、子どもと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　（2023 年 3 月 31 日現在）

本部：大阪府堺市堺区高砂町 4-109-3

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

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

3.　評議員及び役員の状況　（2023 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	堺区地域
評議員	池田美代子	ふくいずみ地域
評議員	大西進一	元保護者
評議員	江草セツ子	鳳地域
評議員	久保文子	新金岡地域
評議員	吉住とし子	みつばち保育園園長
評議員	上田喜久美	おおとり保育園園長
評議員	中野麻衣子	堺北診療所職員
評議員	石田十四子	北野田診療所職員

理事会（理事 7 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
常務理事	前田貢光	社会医療法人同仁会部長
理　事	仲井さやか	保育団体職員
理　事	長田大輔	ひまわり保育園園長
理　事	佐々木綾子	ひまわり保育園副園長
理　事	太田斉子	ひまわり会介護部長
理　事	八田友	ひまわり会本部部長
監　事	和田恭一	いづみ保育園園長
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財務部長

4.　育てる会及び寄附の状況

	2021 年度	2022 年度
育てる会会員	95 人	76 人
寄付をいただいた方	108 人	91 人

5.　法人運営

＜評議員会＞

第 1 回　2022 年 6 月 24 日　出席：評議員 7 人　（理事 5 人　監事 3 人）

主な案件　・2021 年度事業報告、2021 年度決算書類及び財産目録の承認について
・定款の変更について（居宅介護支援事業の廃止）
・土地の購入と銀行借入について
・監事の選任について

第 2 回　2023 年 3 月 29 日　出席：評議員 8 人　（理事 5 人　監事 2 人）

主な案件　・2023 年度事業計画（案）について
・2022 年度補正予算（案）について
・2023 年度予算（案）について

＜理事会＞

2021 年度

第 7 回　2022 年 6 月 1 日　出席：理事 7 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
・居宅介護支援事業所の廃止　定款の変更案について
・評議員会の議案書について
・監事の辞任と監事候補の推薦について
・土地の購入と銀行からの借入について
・経理規定の改訂について

2022 年度

第 1 回　2022 年 7 月 27 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
・評議員選任解任委員の選出について

第２回　2022 年 9 月 30 日　出席：理事７人　監事２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

・介護事業部非常勤職員の賃金改定について

第３回　2022 年 11 月 25 日　出席：理事７人　監事２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

・育児介護休業規定の改訂について

・常勤職員の採用及び役職発令について

第４回　2023 年 1 月 27 日　出席：理事７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

・堺区での住宅等の建設及び介護ショップの開設について

・常勤職員の採用及び役職発令について

・特別感謝金の支給について

・職員の出向と固定資産管理責任者の変更について

・来年度予算の考え方について

第５回　2023 年 3 月 15 日　出席：理事７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

・保育園の利用定員の変更について

・常勤職員の採用及び役職発令について

・介護事業部賃金規定の変更について

・事業譲渡に関する覚書の締結について

・評議員の解任及び推薦について

・2022 年度補正予算（案）について

・2023 年度事業計画（案）について

・2023 年度予算（案）について

＜監事監査＞

2022 年 5 月 27 日　出席：理事４人　監事２人

監査結果適正

Ⅱ.保育事業報告

１．はじめに

新型コロナウイルスの対策を始めて３年目になりました。マスク着用、次亜塩素酸水での消毒等が当たり前になってきました。ただ、マスクに関しては外あそび、運動時、行事の時などは外すようにしてきました。マスクは感染拡大を防ぐためにしてきましたが、特に乳児には保育者の顔がマスクをしていることで表情が分かりにくく、保育をする上で弊害も大きかったかったです。新型コロナウイルスが感染法上の 5 類相当になるので、子どもも保育者もマスクを外していきます。

ひまわり保育園の運営にとって、0 歳児の数は今までになく少ない一年でした。過去にも４月には 0 歳児の数が５人ぐらいという年もありました。5 月、6 月と順調に増えていき、夏には 12 人の定員が埋まるという状況でした。しかしながら、2022 年度は４月に 0 歳児が５人スタートで、増えたのは９月に入って２人だけという状況でした。さらに１２人の定員が埋まったのは１２月でした。ひまわり保育園だけではなく、全国的にも 0 歳児の数が減っているとの情報もあります。原因として、子どもの絶対数の減少、産休・育休の向上率アップ、コロナ禍での預け控えがあると思います。この傾向はこれからも続いていくと思います。園としては保護者の方に選んでもらうために、園の保育の発信や、見学や地域活動での保育のアピール等にも力を入れています。実際に入園につながったケースもあり、引き続きアピールをしていきます。　また、定員変更も行います。120 名定員を 110 名定員に変更することで、補助金の単価が上がります。これからも子どもの人口減少は続いていく中で、適正な定員にしていくことが運営にあたり必要になってくると思われます。

職員の確保については、2 名が産休に入りましたが、0 歳児が年度の後半まで少なかったこともあり、職員を補充せずに体制が回りました。これからは雇用の問題もありますが、4，5 月等は職員を減らして、年度後半に向けて職員を確保していくということも必要であると感じます。また、無資格の職員を複数名確保できました。有資格の方が望ましいですが、こだわっていれば現場はまわりません。無資格の方の保育補助者雇上費等、補助金も出るので活用してきました。また、1 名の職員にチャイルドサポーターの資格を取ってもらい、もらえる補助金の幅も広がりました。ただ、求人をかけてもなかなか人が集まらない状態です。人材確保については引き続き努めていきます。

職員の学習面ですが、リモートでの学習会が増えたこともあり、参加する機会が増えました。学習した内容を職員会議で返すことも行いました。子どもの虐待も全国的な話題になり、セルフチェックシート等も使用し、みんなで確認しました。これからも子どもの人権問題や虐待については学習に参加し、職員には返していきます。

２．施設運営

①　児童の状況（年間児童数）

	０歳児	１歳児	２歳児	３歳児	４歳児	５歳児	合計
４月	５名	１７名	２０名	２２名	２４名	２４名	１１２名
５月	５名	１９名	２０名	２２名	２４名	２４名	１１４名
６月	５名	１９名	２０名	２３名	２４名	２４名	１１５名
７月	５名	１９名	２０名	２３名	２４名	２４名	１１５名
８月	５名	１９名	２０名	２３名	２４名	２４名	１１５名
９月	７名	１９名	２０名	２３名	２４名	２４名	１１７名
１０月	７名	２０名	２０名	２４名	２４名	２４名	１１９名
１１月	１１名	２０名	１９名	２２名	２４名	２４名	１２０名
１２月	１２名	２０名	２１名	２２名	２４名	２４名	１２３名
１月	１２名	２０名	２１名	２２名	２４名	２４名	１２３名
２月	１２名	２０名	２１名	２２名	２４名	２４名	１２３名
３月	１２名	２０名	２１名	２２名	２４名	２４名	１２３名
合計	９８名	２３２名	２４３名	２７０名	２８８名	２８８名	１４１９名

・定員１２０名（運営円滑化により最大１３２名）

・障がい児（疑い含む）　　ウイリアム症候群（１名）　発達遅滞（１名）

②　職員の状況

正規職員（２０２３年３月現在）

園長	副園長	主任	保育士	栄養士	調理員
１名	１名	１名	１０名	１名	１名

非正規職員

８時間保育士―４名　派遣保育士―０名　パートタイマー保育士―１０名

短時間調理員―２名　看護師―０名　事務員―１名　保育助手―３名

職員の動向

入職者：　正規職員　０名　／　非正規職員の入職　０名

退職者：　正規職員の退職　１名　／　非正規職員の退職　１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３９１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（2 名）

・一時預かり事業の利用　年間２６件

（カ）赤ちゃんステーション事業

４．保育内容・年間保育行事

・新型コロナウイルスの影響で今年度の参観は中止し ZOOM での配信も行ってきました。

・夏祭りなどの保護者とともに行うイベントは子どもだけで行いました。

・クッキングの行事等、まん延防止等重点措置が出ていなければできるだけ行ってきました。

・０歳児　あかちゃん体そうが毎日の日課として取りくみました。

・毎朝とりくんでいるリズム運動を行事として、５歳児は卒園式に「リズム運動発表会」を開催し、保護者に披露しました。新型コロナウイルスの影響で、毎朝幼児３クラス合同のリズムはできずにクラス単位や最大２クラスでの活動になりました。

・お弁当を持って遠出の散歩にでかけ、自然のなかであそび、身体づくりにも取り組みました。

・４．５歳児は、身体づくりの一環として二上山に登山を行っている。久しぶりの実施となりました。

・運動会は密を避けるために、２歳児からの完全入れ替え制にして行った。暑さの問題や環境の問題等で、晴れでも体育館で行い、概ね好評でした。

・生活発表会は２歳からの入れ替え制で行いました。２年ぶりの開催になった。やはり、実際に観てもらうことは子どもにとっても、保護者の方にとってもいいものでした。

・０，１歳児は運動会、子どもの環境変化の不安や、当日の時間短縮のため発表会を平日の参観という形で行いました。

・合宿については５歳のお泊り保育を行った。１月には雪山合宿に行く予定で進めていたが、直前で、クラスから新型コロナウイルス感染症及びインフルエンザが発生したため、中止になりました。代替えとして日帰りで六甲山スノーパークに行き、子どもたちは雪あそびを楽しみました。４歳児は夜のお楽しみ保育で夜まで保育を行い、保護者の方にお迎えにきて頂きました。

・４，５歳児は年間を通して太鼓に取り組み、特に５歳児は運動会、発表会などで、発表の場を設けました。

・他園との３保交流は中止になり、地域活動のあかちゃんひろばや園庭開放もまん延防止等重点が発令中は中止になりました。

５．給食

・給食室と連携してクラスや縦割りでもできる範囲でクッキングを行った。クッキングができなくても調理工程を見ることで、「見る食育」にも取り組んだ。

・新メニューづくりにも積極的に取り組んだ。

・アレルギー児も一緒に食べられるようメニューも工夫をした。

・年長児のリクエストメニューを広げて全員の意見を反映させてメニューを考えた。

６．施設管理・設備整備

① 健康管理

＜児童、職員の健康管理＞

・病院に行くことはあったが保育中の大きな怪我がなかった。ただ、病院に行く怪我が増えてきたので、リスクマネジメント意識を持つようにと会議での注意喚起を行った。

＜職員の健康管理＞

・職員についても手洗い、うがい、アルコール消毒の徹底、体温も必ず計ることにして、少しでも体調が悪い時には休むようにした。

② 物品の購入など

・運動遊具　・絵本　・様々な積み木やブロックなど遊具。

③ 修繕・設備など

・コピー機入れ替え。

④ 防災・安全対策

・避難訓練・火災訓練は毎月１回実施した。

・消防署立ち合いによる総合訓練を実施した。

・非常時用としてα米（わかめごはんなど)、乾パン、水、各クラス持出袋を備蓄した。

⑤ 職員研修

・保問研、合研の研修オンラインに複数名参加。

・キャリアアップの研修会に参加。

・専門家による発達の指導。

⑥ 保護者からのご意見

・保護者に対して報告ができていない、入院中も連絡がない等で１件、保護者の方からご意見があり、園長、副園長、クラス担任で対応をした。現在も対応中である。

Ⅲ. 介護事業報告

１．はじめに

２０２２年度も新型コロナウイルスによるクラスターの発生など現場の混乱が続いた年度でした。また経営的にも大きく低迷した一年となりました。特に鳳において看護小規模多機能の利用者の減少があり、増加に転じることができないままとなりました。落ち込んだ要因に関しては充分な分析はできていないですが、脆弱な看護師体制のなかで新規や重度の利用者を積極的にうけていけなかったことが大きかったと思われます。また蔵前においては開設当初からの利用者が経年的な要因にて死亡などで新規を上回る終了者が出たことも落ち込んだ要因となったと思います。

２０２３年度は２０２２年度の教訓を生かし経営的な改善だけでなく２０２４年度の報酬改定に向け準備の年にしていく必要もあります。また職員の入れ替わりも大きく、夜勤者の確保や幹部の育成など職員体制の面において大きな課題が残されており、引き続き取り組んでいかなければなりません。

利用者推移

	2021 年度	2022 年度			
	利用者数	利用者数（月平均）	新規（計）	終了（計）	平均介護度
鳳住宅	35	35.4	7	5	3.6
蔵前住宅	54	53.1	18	19	3.6
鳳看多機	25	21.3	18	17	4.0
蔵前看多機	26	23.5	25	29	4.6
鳳訪問看護	27	21.7	6	5	
蔵前訪問看護	43	42.6	27	25	
鳳 HS	22	24.8	7	3	
蔵前 HS	58	60.0	27	25	

職員(2023 年 3 月末)			実人数				常勤換算	合計
鳳	看護	正規	正看	3	准看	0	6	28.2
	(夜勤含む)	非正規	正看	4	准看	1		
	介護	正規	介護福祉士	7	介護職	0	19	
	(夜勤含む)	非正規	介護福祉士	16	介護職	8		
	ケアマネ	正規	1				1.4	
		非正規	1					
	事務	非正規	2				0.7	
	介護助手	非正規	5				1.1	
蔵前	看護	正規	正看	4	准看	0	13.3	40.9
	(夜勤含む)	非正規	正看	20	准看	2		
	介護	正規	介護福祉士	6	介護職	0	22.7	
	(夜勤含む)	非正規	介護福祉士	27	介護職	7		
	ケアマネ	非正規	2				2	
	事務	非正規	4				1.8	
	介護助手	非正規	4				1.2	
鳳・蔵前	リハビリ	非正規	2				0.8	
出向	本部	正規	1				1	
		非正規	2				1	
	介護ショップ	正規	2				2	
		非正規	3				2.2	

サービス付き高齢者向け住宅

鳳は待機者が多く蔵前は入れ替わりが激しいという傾向は 2022 年度も変わらないが、蔵前の死亡などによる退居が多く新規が追い付かない状況だった。また蔵前・鳳ともに新型コロナウイルスのクラスターなどもあり、対応に追われた。

看護小規模多機能型居宅介護

鳳・蔵前ともに利用者数が伸びず経営的には大きく後退した一年だった、特に鳳の落ち込みが大きく、2023 年度は早急に回復のための手立てを打つことが必要。

訪問看護

コロナウイルスの影響もあり訪問件数が多くなっている。大きな変化はなかった。

訪問介護

鳳・蔵前ともにサ高住外の在宅への訪問を徐々に増やしてきている。来年度に向け職員の育成を大きな課題ととらえ取り組む。

居宅介護支援

2022 年 6 月 30 日　事業廃止。

● サービス付き高齢者向け住宅　ひまわりの家鳳　（住宅）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	0	0	34	3.7
5 月	0	0	34	3.7
6 月	0	0	34	3.8
7 月	3	2	36	3.7
8 月	0	0	35	3.5
9 月	1	0	36	3.5
10 月	0	0	36	3.6
11 月	0	1	36	3.6
12 月	0	0	35	3.6
1 月	2	1	37	3.6
2 月	0	1	36	3.7
3 月	1	0	36	3.6

利用者の動向

新規　7 名　/　終了　5 名

＜特徴＞

・鳳在宅介護支援センターからの紹介が入居につながっている

・みみはらグループという強みもある

・入居待機者もおり、入居希望を継続するか意思確認している

職員の動向

入職者：　看護　0 名　/　介護　1 名　/　その他　1 名

退職者：　看護　0 名　/　介護　1 名　/　その他　1 名

＜特徴＞

・夜勤のできるスタッフが少なくやりくりに苦労している

研修及び資質向上に関する取り組み

毎月の職員会議で研修を実施し、質の向上に努めている。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

コロナ禍でイベントが縮小されているが、毎月おやつレクを開催している。

敬老会、クリスマス会を実施し、入居者様に楽しんでいただいている。

● 看護小規模多機能型居宅介護　ひまわりの里鳳　（看多機）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	1	0	20	4.1
5 月	0	2	20	4.1
6 月	2	1	21	3.9
7 月	3	2	22	4.0
8 月	0	2	20	4.1
9 月	1	1	20	4.0
10 月	2	0	21	4.1
11 月	1	1	22	4.2
12 月	1	2	22	4.1
1 月	1	1	21	4.1
2 月	2	2	22	4.0
3 月	4	3	24	4.0

利用者の動向

新規　18 名　/　終了　17 名

＜特徴＞

・新規と終了がほぼ同数のため、年間を通して利用定員増にはつながらず。

職員の動向

入職者：　看護　7 名　/　介護　2 名　/　その他　2 名

退職者：　看護　10 名　/　介護　3 名　/　その他　1 名

＜特徴＞

・看護師の夜勤専従者の入退職が多数あり。

・作業療法士が入職。

研修及び資質向上に関する取り組み

・生産性向上プロジェクトに今年度もエントリー。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

・2021 年度の利用者数月 25 件すると、利用者確保が難しかった。

・6 月と 12 月に利用者と職員で新型コロナ感染に数名罹患。

● 訪問看護ステーション　ひまわりの里鳳　（訪問看護）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	1	0	26	3.7
5 月	0	0	25	3.2
6 月	0	1	26	3.3
7 月	1	2	26	3.8
8 月	0	0	25	3.7
9 月	2	0	26	3.5
10 月	1	0	26	3.7
11 月	0	0	26	3.7
12 月	0	0	26	3.8
1 月	0	1	26	3.7
2 月	0	0	27	3.7
3 月	1	1	26	3.6

利用者の動向

新規　6 名　/　終了　5 名

＜特徴＞

・サ高住へ新しく入居された方は全員訪問看護利用（4 名）

・特定疾患を持った利用者様の泊り利用（2 名）

職員の動向

入職者：　看護　2 名　/　介護　0 名　/　その他　0 名

退職者：　看護　3 名　/　介護　0 名　/　その他　0 名

＜特徴＞

・体調不良による退職 1 名、転居による退職 1 名、個人的理由による退職 1 名。

・常勤看護師採用 1 名、非常勤看護師採用 1 名。

研修及び資質向上に関する取り組み

・コロナ禍でほとんどの研修がオンラインでの開催であったが、あまり積極的に参加できなかった。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

・看護師が年々少なくなっていく中で、余裕のない状態で業務を回しているため、コロナ感染者が発生した時は蔵前から支援を頼まざるを得なかった。

・故障者、病欠などで 1 人欠員するだけでもたちまち業務に影響が出る状態で、利用者を積極的に確保していくには不安が大きい。

● ヘルパーステーション　ひまわりの家鳳　（訪問介護）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	0	0	22	3.3
5 月	0	0	22	3.3
6 月	外 1	1	23	3.4
7 月	2	1	25	3.2
8 月	2	0	23	3.1
9 月	0	0	25	3.0
10 月	0	0	25	3.1
11 月	0	0	25	3.1
12 月	外 1	0	26	3.1
1 月	1	0	27	3.2
2 月	0	1	27	3.2
3 月	0	外 1	27	3.2

利用者の動向

新規　外 2＋5　 7 名　/　終了　外 1＋3　4 名

＜特徴＞

・ケアマネからの紹介で外の訪問につながっている

職員の動向

入職者：　看護　0 名　/　介護　0 名　/　その他　0 名

退職者：　看護　0 名　/　介護　0 名　/　その他　0 名

＜特徴＞

・勤続年数の長い職員が働きやすい職場になっている。

研修及び資質向上に関する取り組み

・ヘルパー会議で皆が意見を発言するようにしている。

・外の研修にどんどん参加するように声かけを行っていく。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

・毎日、毎日のコロナ対策が大変だった。

・感染が早いことも驚いた。

・神経を貼り巡らせていた 1 年だった。

● サービス付き高齢者向け住宅　ひまわりの家蔵前　（住宅）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	0	2	54	3.6
5 月	0	2	52	3.6
6 月	4	2	54	3.6
7 月	2	2	54	3.6
8 月	1	2	53	3.5
9 月	1	0	52	3.7
10 月	2	2	54	3.6
11 月	1	2	54	3.7
12 月	3	4	54	3.6
1 月	2	0	52	3.7
2 月	0	0	52	3.7
3 月	2	1	53	3.6

利用者の動向

新規　18 名　/　終了　19 名

＜特徴＞

・オープン当初から入居されていた方が死亡にて終了となるケースが多かった

・重度の方の短期利用も多く入退居が非常に多く入居者の確保が難しかった

職員の動向

入職者：　看護　0 名　/　介護　2 名　/　その他　1 名

退職者：　看護　0 名　/　介護　4 名　/　その他　0 名

＜特徴＞

・介護職の定着が難しい。夜勤可能な職員が少なく夜勤専従や管理者での夜勤が多かった。

・体の負担が大きく体調不良を訴えたスタッフがみられた。

研修及び資質向上に関する取り組み

・BCP 作成により住宅・看多機・HS・訪看のすべての事業所分を作成し法人内・グループ内での連携の必要性を検討した。

・各委員会活動を行い施設全体として、また各事業所との連携も含めて業務改善を行い、利用者さんへのより良いサービス向上に取り組んだ。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

・コロナクラスター発生による施設全体の感染対策を行った。物品購入にも費用がかかった

・各管理者の変更に伴い管理業務を立て直しながらの 1 年となった

・管理研修を受けながら、事業所の課題に取り組み鳳との連携も行っていた

● 看護小規模多機能型居宅介護　ひまわりの里蔵前　（看多機）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	1	4	23	4.6
5 月	1	2	23	4.4
6 月	2	5	22	4.4
7 月	3	0	21	4.5
8 月	1	1	21	4.7
9 月	3	2	24	4.8
10 月	5	2	27	4.7
11 月	5	6	28	4.6
12 月	1	3	25	4.6
1 月	2	1	23	4.6
2 月	1	1	23	4.7
3 月	0	2	23	4.7

利用者の動向

新規　25 名　/　終了　29 名

＜特徴＞

・介護度は高い、医療度とくに終末期の方が多く短期利用になる利用者が多く、利用者数を増やすことに苦戦している。

職員の動向

入職者：　看護　0 名　/　介護　4 名　/　その他　4 名

退職者：　看護　0 名　/　介護　6 名　/　その他　3 名

＜特徴＞

・介護職の定着が難しい。

・夜勤ができるスタッフが少なく管理者が夜勤に入ってしまうため、日々のリーダー的役割を担うものが不在になりがち。看護師増加により介護業務を分担している。

研修及び資質向上に関する取り組み

・喀痰吸引 1 号 2 号研修参加。

・管理者を中心に生産性の取り組みを行う、コミュニケーションツールの LINE の導入、ケアパレットにより記録の充実化を図ったが修正部分も多くまだ確立されていない。看介研・学運交・訪問看護事例発表に参加し日頃のケアの振り返りができた。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

・重症者が多くケアの複雑化で業務が煩雑となりケアレスミスが目立った。訪問看護 ST 利用者が重症化し看多機に移行するケースが多かった。近隣の急性期病院からの依頼や連携している居宅事業所からの依頼が（新規）多くあったが利用期間が短く、利用者数が安定せず目標より利用者数を維持することが難しかった。

● 訪問看護ステーション　ひまわりの里蔵前　（訪問看護）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	1	3	45	4.0
5 月	1	1	43	3.8
6 月	4	6	48	4.0
7 月	5	1	46	3.8
8 月	2	2	47	4.1
9 月	1	0	46	4.3
10 月	1	1	46	4.2
11 月	1	3	47	4.2
12 月	5	4	47	4.0
1 月	4	2	55	4.1
2 月	0	1	43	3.9
3 月	2	1	45	4.1

利用者の動向

新規　27 名　/　終了　25 名

＜特徴＞

・施設内訪問看護 ST 利用はほぼ全員、体調不安定・コロナ感染などによる医療保険利者（特別指示等）が多くなると利用回数が大幅に増える傾向にある

職員の動向

入職者：　看護　13 名　/　介護　0 名　/　その他　0 名　/　（夜専 8 含む）

退職者：　看護　9 名　/　介護　0 名　/　その他　0 名　/　（夜専 6 含む）

＜特徴＞

・看多機介護職の職員が減ったことにより看護師が増員されている。

・常勤の看護師も夜勤に入ることになった

研修及び資質向上に関する取り組み

・近隣 HP 主催の研修・訪問看護協会の研修受講　ACP への研修に参加した。訪問看護 ST 内の定期カンファレンスの実施を行い、意見交換、サービス見直しへの取り組みの導入記録・実績入力により訪看の流れや仕組みについて理解を深めた。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

・年末に発生したコロナクラスターの際は、訪問看護を中心とした感染者の体調管理・感染拡大の予防活動を実施。

・医療保険利用者他重症者への家族様への病状説明や医療機関との連携を密にとり看取りへのケアを行った。

● ヘルパーステーション　ひまわりの家蔵前　（訪問介護）

動態

	新規	終了	利用者数	要介護度
4 月	0	2	58	2.3
5 月	1	2	57	2.3
6 月	3	2	58	2.3
7 月	5	3	60	2.6
8 月	1	1	60	2.3
9 月	0	1	59	2.5
10 月	2	0	61	2.5
11 月	3	3	61	2.6
12 月	0	4	57	2.5
1 月	5	0	62	2.4
2 月	2	0	64	2.4
3 月	2	2	64	2.4

利用者の動向

新規　24 名　/　終了　20 名

＜特徴＞

・ふれあいケアプランセンターからの外訪問の新規 12 名、他のケアプランセンターからの新規 2 名と、外訪問の新規が多かった。

・看多機から住宅へ登録移管 4 名、住宅から状態悪化による看多機移管 9 名と、今まで住宅でヘルパーステーションからの訪問介護のサービスを受けていた方の状態悪化が目立つ。今後現在の利用者の状況の変化に留意が必要。

職員の動向

入職者：　看護　0 名　/　介護　1 名　/　その他　0 名

退職者：　看護　0 名　/　介護　0 名　/　その他　0 名

＜特徴＞

・職員の年齢層が高く曜日限定の勤務者が多く、急な変更への対応が困難。

・重度の身体介護が特定の職員のみに偏ってしまう（職員の身体状況により負荷がかけられない等）。

研修及び資質向上に関する取り組み

・不定期ではあるが事業所内でのカンファレンスを行うことで職員の共通認識が高まった。

・介護職会議の出席率が高く学習会による新たな気づきの獲得、振り返りができた。

年間を通じて特徴的な事柄や事例

・外訪問の新規が増えたが短期で終了になるケースがみられた。

・職員の傷病が数名。コロナ感染による自宅待機もあり日中の業務を少人数で実施するケースが増え職員の疲弊が大きかった。