令和３年度　社会福祉法人あゆみ会
特別養護老人ホームアンパス東大阪事業報告

1、総括

令和3年度は、事業計画に基づき、アンパス東大阪が目指す、入所者、職員が自律して豊かな生活を送ることを実現するために、理念や理想とするビジョンを職員間で共有し、職員の働き方、職員教育の見直し、改善に努めた。
利用者が安心して安全に生活できる体制を構築するために、感染症や災害への対応力の強化に向けた取り組みを実施した。具体的には 9 月のコロナ感染症によるクラスター経験を活かし、プロジェクトチームを立ち上げ、感染症 BCP(事業継続計画)の土台作りに着手した。
運営面については、特養通期 92.4％（目標値 96％）･デイ通期 26 名（目標値 30 名）となった。目標値には届かなったが、コロナ感染症による影響を最小限に留めることができた。
ICT導入や施設修繕など補助金を活用し、経費の削減に努めた。　※別紙資料①

理念の共有
管理者から主務者を含めた各部署へ事業計画に沿って、意見交換しながら理念の共有に努めた。主務者から自らの言葉で理念を語り、職員に伝達するには、引き続き話し合いの場を設けることが必要である。中途職員を含め全職員が当該施設内で理念と理想とするビジョンの実現に向けた取り組みは事業計画に沿って実施している。

人材育成
管理者及び管理者候補の職員に対して、内部、外部の研修、外部講師によるレクチャー、他法人連携による研修の場を設けた。3 法人（とりかい白鷺園、四恩学園）合同プロジェクトでは、他業種から福祉業界へ人材を導くための経営戦略を立案。リモートおよび対面による研修を通じて、意見交換、各施設の課題を抽出し、それぞれの強みを生かし、魅力を発信することで、他業種からの転職者に限らず、無資格者や潜在介護人材も視野に入れ取り組んだ。

労働環境
離職率については、26％（目標値 16％）となった。退職者の勤務年数は 5 年未満が大半を占める。退職者に対して人材獲得が困難を極め、特に入所部門が深刻な状況である。　※別紙資料②
キャリアパスを明確化することで、職員がビジョンを持ち、将来を描くことができる、やりがいある職場づくりを目指すことに取り組んだ。人事考課については、各部署主務者と意見交換を重ね、作成している。　※別紙資料③

アンパス東大阪式個別ケアの実現
利用者、職員の双方の思いを抽出し、ケアの改善に繋げる目標については、利用者アンケートを実施する。以前から課題である職員が利用者と関わる時間を確保するために、補助金を活用し、タブレットや職員間連携ソフト(ケアパレット)を導入した。また、プライバシー保護事業による多床室の個室化を実施した。（工期 2022 年 2 月～3 月）

2、 各事業報告

□特養

①法人理念に基づいたケアの実践

法人理念については、特養ミーティングで語り部プロジェクトとして、職員それぞれの思いを法人理念に重ね合わせることで、職員間で共有することができたが、ミーティングに出席できていない職員には共有できておらず、日々のケアにはまだ十分には実践できていない。今後もフロアミーティングを活用して、語り部プロジェクトを継続し、全ての職員で共有しながら、具体的で実現可能なことから法人理念に基づいたケア理念を構築していく。

②個別ケアの充実

個別ケアについては、ケアプラン会議で利用者個人の成育歴や入所に至るまでの背景、家族関係や趣味などを職員間で共有し、看護課、栄養課と連携協働しながら個別のケアプランについてケアを実践してきた。しかし、リーダー、中堅職員の退職などでフロア内でのケアの実践のバラつきが目立ち、現リーダーが体制を立て直しているところである。コロナ禍が続く中、「夢叶え企画」の実施が進んでいないが、少人数での外食行事を実施し、感染予防対策を行いながら可能な範囲で実施し、利用者のニーズに応えている。

③目指すべき職員像の共有と実現

施設全体で人事考課システムの再構築を行っており、組織全体で目指すべき職員像の共有はできた。今後は、人事考課制度を活用しながら特養内でそれらを実現するための人材育成を行っていく。

④OJTや研修などの人材育成のシステム構築と継続実施

事業計画に基づき一部は実施できているが、まだ計画段階に留まっていて実施できていない研修もあるため早急に取り組む。OJTに関しては、リーダー職員が外部研修に参加しOJTを実施するための指導法を習得したため、それらを職員に伝達し、日々の業務で実践することで人材育成へとつなげていくこととする。また、外国人職員の指導育成に関しても、技能実習生の介護技能実習評価初級試験に全員が合格したことや、留学生が大阪老人福祉施設研究大会での発表を通じて、本人達も成長し、周囲の職員の自己研鑽、意欲向上にもつながっている。

⑤感染症への対応力強化

4階フロアでコロナウィルス感染症が発症したが、重症化せずに短期間で終息することができた。その経験をもとに業務継続計画(BCP)を作成しているところである。今後も感染予防に努め、発症したとしても事業が継続できるように、利用者、職員にとって安心できる施設づくりをめざしたい。

運営面

2021 年度の稼働率の目標は、特養入所、短期合わせて 96％であるが、待機者数の減少やコロナ禍での待機者面談に支障が生じており退所後のベッドをすぐに埋めることが出来ず苦慮した。

また、入院ベッドのショート利用がおいつかず、コロナ発症で利用制限を行ったため、目標達成は厳しい状況であるが、看護課とも連携し、重度者の受け入れを積極的に行い少しでも稼働率をあげていくよう努力する。

□看護課

各フロア３名の医師と連携を図りながら、入所者の健康管理を行った。

９月に入所部門で６名のコロナ感染が発症し、健康管理の強化、ゾーニング、保健所、医療機関との連携により、重症化、拡大防止に努めた。

７月からは看護体制加算、看取り体制加算を算定。看取りケア（年間５名）については、主治医、家族との連携を密にとり、コロナ禍においても個室での面会を実施することで、最期を穏やかに過ごしていただくことができた。

職員の健康管理は、月に１回、衛生委員会を実施することにより、働きやすい職場環境作りを行っている。

□デイサービス

【個別機能訓練の充実】

科学的介護情報システムLIFEへの情報提供及びフィードバック情報を活用することで個別機能訓練加算Ⅱの算定を開始し、サービスの質の向上に向けた取り組みを積極的に実施した。今後、国からの具体的な情報提供やフィードバックの周知を個別機能訓練担当者以外の職員に対しても行うことで訓練の理解を深め、サービスの質の向上を目指す。

【認知症ケア】

施設内での活動をご家族に開示する試みとして、アンパスメール便を作成した。ケア内容を情報発信し、家族に対してアンケートを実施することで双方向のケアの実践に繋げることができた。

運営推進会議については、コロナ感染予防のため、利用者家族、地域の方を招くことができず、事業所関係者での開催となった。

認知症ケアに対しての専門職の育成は、認知症実践者研修３名受講予定のうち１名が修了する。職員配置の増員、環境面の整備（園芸療法）を行うことで、ケアの質を高めることができた。

運営面

利用者数は、コロナ禍の影響もあり、多少の落ち込みは見られたものの、認知症、要介護度の高い方を積極的に受け入れることで、利用者数の減少を最小限に減らすことができた。行事については、コロナ禍のため、規模を縮小しながら、感染予防に配慮し実施した。費用については、職員が年間予算に沿って企画することで、運営面を意識することができた。

□栄養課

令和３年度も、新型コロナウィルス対策を十分に行いながら、コロナ禍でも、食事を楽しんで頂けるように毎月の選択食や行事食以外にご当地メニューなどの企画を行ったり、季節の果物をお取り寄せしたりと、安全安心で利用者が楽しめる食事を提供し、利用者の生活の質の向上に努めた。

訪問歯科と特養、看護課の多職種が連携して、利用者の口から食べる楽しみを支援する取り組みとして、経口維持加算を算定している。

□ヘルパーセンター

新規利用者獲得に向けて、他事業所のケアマネジャーに直接営業に出向き、空き情報などまめに連絡を取り合ったことにより、新規獲得に繋がった。新規利用者の受け入れを柔軟に行うために、身体介護を希望する方を積極的に受け入れた。登録ヘルパーに対しては、身体介護の負担軽減を図るため、サービス提供責任者同行の回数を増やしサポートを行った。

職員確保は、引き続き厳しい状態が続いている。その中で、登録ヘルパーから常勤パート勤

務への登用など、新規利用者の受け入れがスムーズに行える体制を整えた。
スキルアップに向けた取り組みとして、対面での研修を検討していたが、コロナウィルス感染症拡大を防止のため、書面での研修が主となったため、今年度は状況を見ながら対面での研修を再開していく。
コロナウィルス感染症については、日ごろの感染対策に加え、定期的な検査の実施、研修等を通じて正しい知識を身に着けることで、利用者の方、職員が双方に安心できる環境を引き続き整えていく。

□居宅介護支援事業所

【業務の効率化や科学的なケアプランの実用化に向けてのAIやICTの導入の検討】
AIやICTの導入には至らず、業務効率化を図るため事務員による提供票郵送管理業務等のサポートを得ることができた。

【科学的裏付けに基づく情報を提供することで効果的なサービスの提供を行う】
利用者の自立支援と在宅生活継続のためのサービスを必要とする根拠を基に多職種との連携を図り効果的な提案を行うことができた。

【本人の趣味や嗜好、目標を含有したケアプランを作成することで、心身機能へのアプローチにとどまらず日常活動へのアプローチ及び社会参加へのアプローチへとケアプランを通じて繋げることで生活の質の向上を目指す】
インフォーマルサービスをケアプランに位置づけ社会参加(地域参加)へ繋げていくためのアプローチを図るがコロナ禍の影響が大きく地域参加が困難となるケースも多くあった。

【「自立支援・重度化防止」に効果的に取り組む為に、リハビリ・栄養・口腔の取り組みを三位一体となって検討する】
医療的ケアの必要性が大きい利用者は医療の専門職(医師・訪問看護など)が関わり自立支援・重度化防止に向けての心身リハビリ訓練を実施、栄養・口腔面では本人または家族の支援が困難な方への自宅での取り組みを明確的にできなかったことが課題として残る。特に口腔ケアは認知予防の一つにも挙げられているためニーズに合わせた提案は今後も必要性があると思われる。

【地域共生社会の実現に向けて、地域共生に資する多様な地域活動の普及・促進が実現できるように意識的にインフォーマルサービスも盛り込んでのケアプラン作成を行う】
その人らしい生活の実現のため、インフォーマルサービスを位置づけることを意識しケアプラン作成を行うが、まだ情報量も少なく課題が残った。今後も多職種、地域住民とのネットワークの構築、活動への参加が必要である。

【感染症蔓延時や災害発生時にどうするかのシミュレーションを平時より行うことで、緊急時の連絡先や代替サービスを検討し備えておく】
感染症や災害発生時の緊急連絡先はリストを作成共有できている。代替えサービスについては再度確認し情報共有していく必要性がある。

【これまで以上に引き続き公正中立なケアマネジメントの確保に努める】
契約時に位置付けた事業所の利用割合などの説明をしっかりと行い、公正中立なケアマネジメントは行えている。今後も利用者の自立した生活の実現のため適切なマネジメントを行う必要があると考える。

【入退院時のみならず、平時より主治医との連携を密に取り、ケアプラン作成時に活用する】
必要時には主治医と連携をとり、ケアプラン作成に活用することができた。

【相手の心情に沿い自分たちが1歩あゆみ寄ることで、利用者、職員がともに自律し、豊かな人生を送ることが出来るよう尽力する】
利用者・家族の気持ちに寄り添い、支援することを心掛けて対応を行うことができている。

【愛と思いやり、感謝の気持ちを第一として、お互いを高めあいながらチームとして協力し問題解

決にあたる】

居宅内では日々情報共有を行っており、支援が困難なケースの場合は話しを行い対応を検討しており、お互いに協力しながら業務に取り組めている。

□地域包括支援センター　東大阪／池島

令和 2 年度から続いている新型コロナウィルス感染症の影響により、地域での介護予防活動の中止を余儀なくされていたが、今年度下半期より徐々に活動も再開し、地域自治体と密に連携を取りながら地域課題の検討、介護予防の推進を実施できた。事業計画で掲げる地域包括ケアシステムの構築もICTなどの新しい生活様式を取り入れることで、円滑に連携がとれる環境整備に努めている。

実態把握については、電話での状況把握を重点的に行い、把握件数を拡充することに努めた。コロナ禍の影響で開催できていなかった高齢者生活支援等会議もリモートと会議室でのハイブリット方式で開催できている。また、担当地区は東大阪市でも特に高齢化率が高く、8050 問題が顕著に地域課題として挙がっていることから、長年開催出来ていなかった単位地域ケア会議を開催することで関係者に地域課題を周知し、地域で問題を抱えている家族を見守るネットワーク作りを構築できた。介護予防支援事業は新たなICTに対応した取り組みとして、スマホ教室の立ち上げを行った。スマホ教室を皮切りに、順次介護予防教室を再開し始めている。

コロナ禍で高齢者にかかる生活問題が複合化している。合わせて令和 4 年度から重層的支援体制整備事業が開始されるため、引き続きICTを活用し、訪問、家族との情報共有、多職種連携の課題を解決することで、地域住民が安心して住み続けられるまちづくりを行う。

※別紙資料④

令和３年度　社会福祉法人あゆみ会

大和川地域在宅サービスステーション　アンパス住吉

事業報告

１、総括

令和 3 年度、アンパス住吉は事業計画を基に「地域に愛される施設」を目指し、行事や連絡会へ積極的に参加を行い、地域に密着し、高齢者に寄り添いながら日々の業務に取り組んで参りました。

新型コロナウイルスに関しては８月と１月に施設内で２度の感染が起こりました。1 月の感染では職員および利用者の数名が感染し、デイサービスが 8 日間休業状態となりました。今後も感染対策の徹底を行いながら、安心・安全なサービスが提供できるよう尽力して参ります。

人材育成・確保については、外部研修やオンライン研修に参加する事でモチベーション高く意欲的に業務に取り組むことができました。今後もより一層、成長できる環境を構築し、働き甲斐のある職場を目指して参ります。

職場環境の改善について残業時間を減らす、有給休暇の取得日数を増やす取り組みに注力した結果、令和 3 年度の退職者は１名、離職率 5%となりました。

今後も職場環境の改善に注力し、職員とのコミュニケーションを活発に行い、「職員に選ばれる施設」を目標に邁進して参ります。

設備面については優先順位を付け、順次改修を行うことで施設を維持し利用者及び職員が快適に過ごせるように取り組んで参ります。

運営面につきまして各部署が数値目標を掲げ、数字を意識して業務に励みました。

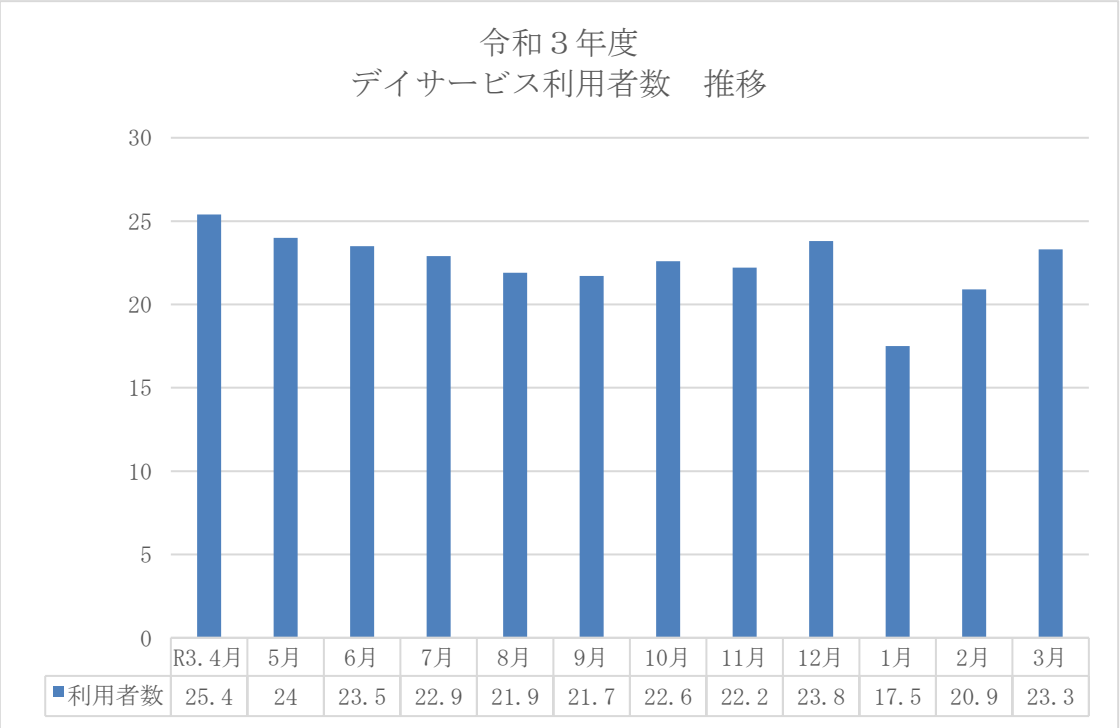
通所介護においては新型コロナウイルス感染症の影響で休業状態となり利用者数が大きく落ち込みました。コロナに関して日々変化していくルールの中で、どのように事業運営を行っていくのか、今後の社会情勢も注視しながら、コロナ終息を待つのではなく、コロナとの共存を視野に入れ、今後の事業運営を行って参ります。

また今後も地域に密着した営業活動を行い、地域の方に選んで頂けるよう尽力して参ります。

２、各事業報告

（１）通所介護事業

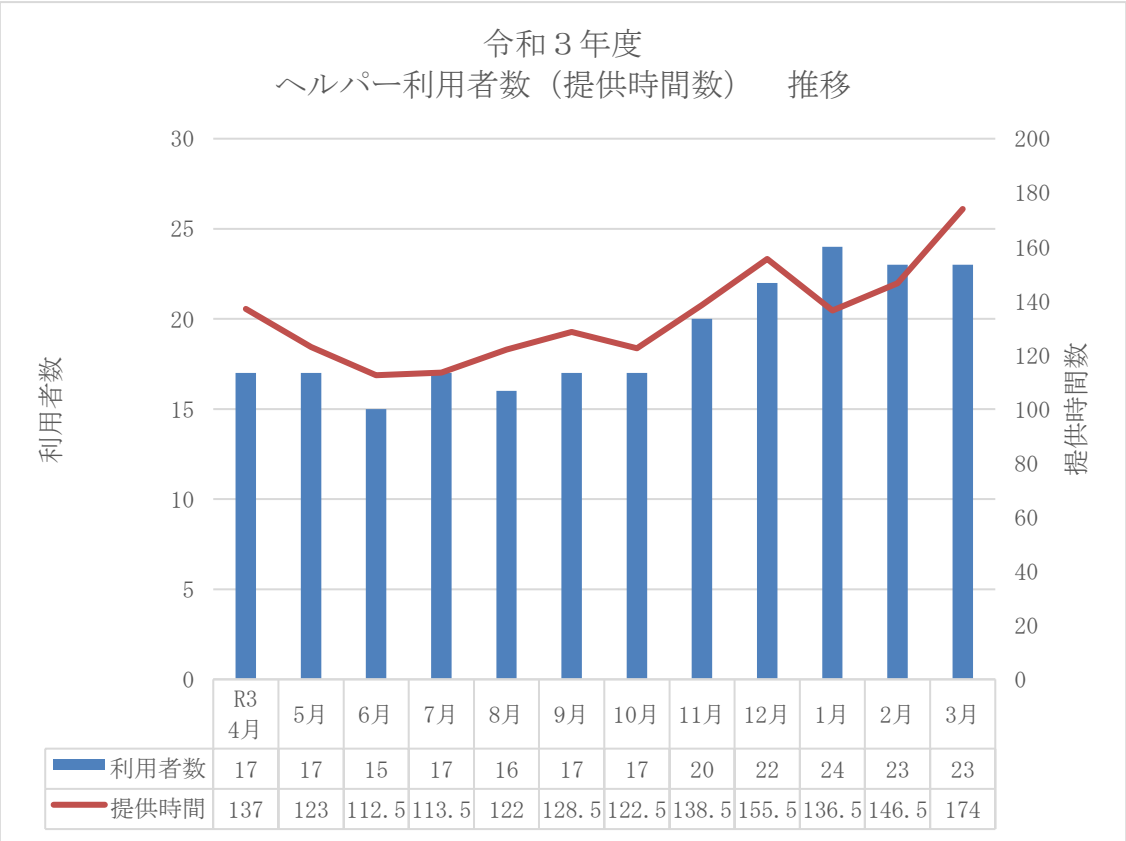
令和３年度の１日平均利用者数は 22.5 名となりました。
１月末に数名の職員が新型コロナウイルスに感染および濃厚接触者となり、出勤できる職員の確保ができず８日間休業状態となり平均利用者数に大きな影響を与え 1 月の数字が落ち込んでいます。行事についてはコロナ禍の中、出来なくなったことも多々ありますが、毎月の食事行事が利用者に好評でしたので、今後も継続して取り組んで参ります。また今後もケアマネジャーへのアプローチを積極的に行い、新規受け入れを柔軟に対応し利用者、家族のニーズに応え、当施設の運営基盤でもある通所介護事業の安定運営に注力して参ります。令和４年度は、平均利用者数 26 名を目指して取り組んで参ります。



	R3.4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
利用者数	25.4	24	23.5	22.9	21.9	21.7	22.6	22.2	23.8	17.5	20.9	23.3

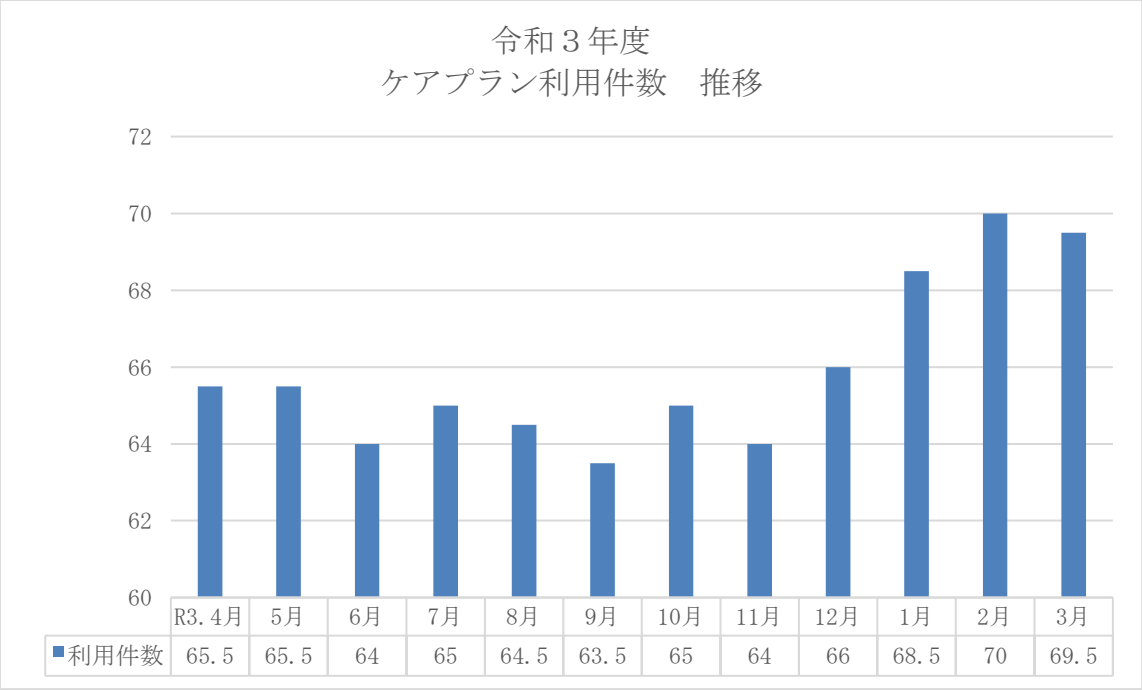
（２）訪問介護事業

令和３年度の月平均サービス提供時間数は 134 時間となりました。2 名体制で 1 年間事業運営を行い、利用者数および提供時間数ともに増加傾向で 3 月末の時点で利用者数 23 名、提供時間数 174 時間まで増加することができました。職員数を増員したことで、サービス提供時間数も増加し、コロナ禍の中でもニーズがあると実感しております。また一方で訪問介護事業では人材確保が喫緊の課題となっております。有効求人倍率 15 倍との情報も出ており困難な状況が続いておりますが、今後も継続してヘルパーの人材確保に尽力して参ります。



（３）居宅介護支援事業

令和３年度の月平均利用者件数は 65.9 件となりました。
2 月に初めて目標としていた 70 件に到達することができました。今後はこの水準を維持していけるように活動して参ります。今後も利用者、家族のニーズを捉え「利用者本位」「利用者自身の選択」を根本とし、住み慣れた地域で自立した日常生活が継続できるよう適切な情報提供や支援を行って参ります。また研修等にも参加し必要な知識、情報収集を行い質の向上のため自己研鑽にも努めて参ります。



	R3.4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
利用件数	65.5	65.5	64	65	64.5	63.5	65	64	66	68.5	70	69.5

（４）在宅介護支援事業

令和３年度の相談実利用者数 122 人、延べ相談件数 929 件となりました。近年は、複合課題を抱えたケースが増えているため、高齢分野だけでなく障がい分野の研修にも参加し相談員としてのスキルアップに努めました。今後も地域包括支援センター、地域のボランティア、医療機関等との連携強化を図り、地域と当施設とを繋ぐ要として地域の問題解決に一体となって取り組んで参ります。またブランチから自施設のサービスへと展開し連携できるよう業務を遂行して参ります。

令和３年度　アンパス保育園　事業報告書

令和 3 年度は、コロナ禍においても子どもたちが安心して過ごせるように衛生管理を徹底し、安心安全の環境づくりを心掛けてきました。

保育においては、子どもが心身ともに健やかに成長するよう定期的に自己評価をおこないながら、子ども主体の保育の実現に向けて、職員同士が遠慮なく意見を言えるような風土づくりに注力しています。

また、行事のあり方を見直し子どもの日々の生活が充実するよう試行錯誤しながら、保護者にも子どもの成長がわかるよう可視化に努め、コロナ禍における新たな保育、行事の実現に取り組んでいます。

2020 年 2 月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、日常生活や社会情勢に大きな変化が見られます。今年度から保育所を利用する児童も減少し、保育をめぐるさまざまな情勢を鑑みて中長期の見直しをおこなってまいります。

1. 法人理念に基づく保育計画・保育内容

≪重点目標≫

「保育の質の改善」「子ども主体の保育」「保育・行事の見直し」

子どもの主体性を伸ばすため、サークルタイムを導入し子どもたちが自ら考え、自分達で様々なことを決めています。その結果、自分と他者との違いや対話による解決を図るということ、行動するためにはお友達と一緒に考えて協力するということが身に付いてきました。

行事に関しては、今までとは違った形で実施し、結果に目を向け過ぎずプロセスを大事にすることを意識して子どもたちが楽しく取り組めるよう工夫しています。

2. 保護者や地域の子育て支援

≪保護者≫

保護者の意見…アンケート（1 回：10 月 29 日）

お便り（園、クラス、保健、食育、運動、「今週の保育」「絵本の広場」）発行

個人懇談（1 月：希望者対象）

クラス懇談　※中止

≪地域活動・子育て支援≫

地域新聞…2 回（7/1 保健だより、8/1 地域新聞）

地域の意見…アンケート（6 回：7/13、10/12.19、11/2.16、12/14 実施）

子育て支援サークル（どんぐり広場）への保育士派遣　※中止

校区遊ぼう会への保育士派遣　※中止

㋐ 世代間交流

アンパス住吉
おふろ倶楽部
リビングかずほ
長曽根住宅老人会「ひまわり」
ケアライフ ハーモニー堺
} ※中止

㋑ 異年齢児交流 … 園庭開放（6 回：7/13、10/12.19、11/2.16、12/14 延べ 45 名）
㋒ 育児と仕事両立支援事業 … 離乳食懇談会、中学校職場体験　※中止
㋓ 在宅子育て家庭支援事業 … 乳児訪問 16 件　（前年度 19 件）
㋔ 職業体験事業 … 5 日間の夢体験　※中止
上記㋐㋑㋒㋓㋔は堺市補助金事業

◆苦情
苦情申し出件数…0 件

◆特別保育
「延長保育事業」対象時間…午前 7 時～7 時 30 分、午後 6 時 30 分～午後 8 時
利用実績…延利用児童数　830 名（朝 351 名、夕 479 名）
「障害児保育事業」特別支援対象児 0 名、年 2 回巡回指導　※中止
「一時預かり保育事業」利用定員…　一日　3 名（前年度 3 名）
利用実績…延利用児童数　110 名（前年度 116 名）
コロナ感染症対策のため 4 ヶ月間中止（1 月～3 月、7 月）

3. 職員の専門的知識・技能の向上と育成

① 研修
研修報告書（添付資料 1、2 参照）

② 人事評価
・第 1 次面談 4 月 … 4 月～6 月　目標面談「目標シート」
・第 2 次面談 9 月 … 9 月　中間面談「人事評価表」
・第 3 次面談 11 月… 11 月 フィードバック面談
・第 4 次面談 2 月 … 1・2 月　期末面談

③ 会議
【食育会議】
栽培、収穫だけでなく、季節の食材や食に関わる人達など、多方面から食育活動に取り組む
【給食会議】
㈱マルワと行事食、アレルギー食、給食だより、食育活動について計画、実施状況の確認
【健康管理会議】
排便、食事、手洗い、睡眠、体探検隊の活動計画と振り返り、コロナ対応ついて
【リスクマネジメント会議】
ヒヤリハットの分析、課題、改善等、リスク回避のための環境改善策を保育に活かす
【職員会議】
行事の打ち合せ、内部研修、コロナ禍における保育活動、見守り家庭（虐待等）の情報共有等
【クラス責任者会議】
クラス間の連絡調整、コロナ禍における人員配置の調整、行事・保育活動の変更点など

【運営会議】

社会情勢、保育の動向、堺市の待機児童数、人材確保・人材育成等を把握し園運営に活かす

【次年度会議】

次年度に向けての周知事項および園の重点目標の伝達、気になる子どもについての情報共有

会議実施日

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
食　育	6	18	16	15	17	15	15	16	17	18	14	15	12回
給　食	20	21	21	20	20	16	19	18	21	20	21	15	12回
健康管理	13	11	11	9	19	13	5	2	7	25	22		11回
ﾘｽｸﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ		6, 28	24	1		3, 24	28	25	22	27	25	17	12回
職　員	17	26	23		27	22	27	24	14	28	25	26	11回
クラス責		12		7		8		17					4回
運　営	21		9		18		6		8				5回
次年度												26	1回

4. 情報公開

(1) 社会福祉法人として、必要な情報開示を行います。基本情報は保育園の HP に掲載し、決算書類等を法人 HP に掲載しています。

(2) 保育についての要望や意見をアンケートなどで把握し、それに対する回答と開示を随時保護者に伝えています。

見学説明会 … アンケート（4 回：9/4.25、10/16.23 実施）、個別対応 9 回

(3) 定期的に第三者評価を受審し、情報の開示を行います。

5. 個人情報の保護

子どもや保護者の個人情報の保護については、重要事項説明の際に説明し、職員に関しては、入・退職時と年度途中に実施する内部研修で、個人情報の取り扱い方について事例をあげながら徹底した指導を実施しました。

6. 安定した保育園運営

(1) 特色ある保育

◇自然と親しむ活動として、さつまいも収穫（10/29）、みかん狩り（10/22）

◇金岡公園や大泉緑地公園等近隣公園への散歩や散策

コロナ禍のため 10 月・11 月・12 月・3 月のみ実施

・運動遊び　74h／年　（41 回）

・高齢者との交流　※中止
◇年間行事報告　（添付資料３参照）

(2) 実習生・職場体験
①看護実習生
大阪労災看護専門学校：令和２年２月８日～10 月 14 日（3 年生）　37 名

②保育実習生
常磐会短期大学：令和３年９月６日～9 月 18 日（3 年生）　１名

③職場体験
長尾中学校、三国丘中学校　※中止

(3) 園児数について　令和４年３月 31 日現在

クラス 年齢	合計	ひよこ ０才	うさぎ １才	ぱんだ ２才	きりん ３才	くま ４才	らいおん ５才
人数	119	13	18	20	22	23	23

(4) 中長期計画の見直し
中長期計画(2018～2022 年度)について、計画最終年度が始まったこともあり、今までの総括としての振り返りを行いました。
それを踏まえて現在、第 2 次中長期計画案の作成に取り掛かっています。次期以降にも継続して計画を遂行していけるよう引き続き準備を行ってまいります。

(5) 職員について
１年を通して入職者５名（常勤０名、非常勤５名）、退職者９名（常勤３名、非常勤６名）、育児休業中４名でした。

◆配置状況　令和４年３月 31 日現在

職種	人数	職種	人数
園長	１人	看護師	１人
主任保育士	１人	看護師(非常勤)	０人
保育士	12 人	用務員(非常勤)	３人
保育士(非常勤)	15 人	無資格者	０人
事務員	人	無資格者（非常勤）	０人
		合計	33 人

(育児休業中４人を除く)

（6）保育活動について

①通常保育

◆給食

株式会社マルワに業務委託

毎月のお誕生日会、郷土料理、世界の料理、行事食、もちつき、アレルギー対応食

◆健康支援（全園児対象）

内科検診：たけなかキッズクリニック（6/7、10/4）

歯科検診：松浦歯科医院（6/14）、ブラッシング指導（6/3）

身体測定毎月実施

職員検便（乳児、一時預かり保育担当者は毎月、他の職員は随時必要な月に行う）

◆安全対策・事故防止、防災

防犯教室　※中止

「171」伝言ダイヤルの活用：12 回（各月 1 日と 15 日の練習日に活用する）

地震を想定した避難訓練：7 回

火災を想定した避難訓練：12 回

不審者を想定した避難訓練：1 回、12 月 20 日に北堺警察署職員による訓練実施

（行事報告書　添付資料 3 参照）

◆環境・衛生管理

砂場の殺菌洗浄及び補充：株式会社ダックス（12 月）

害虫殺鼠等駆除通年実施：阪南衛研

蚊の防除活動（4 月～10 月）：堺市保健所 生活衛生センター　年 7 回

7. 施設管理・改修

施設管理改修（計画分）

(1) 厨房修繕費

炊飯器 2 台　前年度に購入済

修繕関係　計画 15 万　→　実施 13 万

(2) 水道・配管関係修繕費

計画　50 万円　→　配管洗浄、漏水点検　35 万円

(3) 網戸取り換え

計画　50 万円　→　未実施、次年度以降に持ち越し

(4) 園庭遊具、ろ過器点検

計画　20 万円　→　遊具点検　4.4 万円、ろ過器点検　4.4 万円

(5) 災害備蓄品

計画　40 万円　→　未実施、次年度に持ち越し(150 万円)

計　211 万円　→　56.8 万円

その他計画外分(10 万円以上)

(1)　冷凍庫　　13.8 万円

(2)　砂場修繕　37.2 万円

(3)　防災マット　22 万円

(4)　3 階テント修理　15.5 万円

(5)　保育室等修繕　27.8 万円

(6)　LED 照明化　270 万円

計　386.3 万円

8. 事業の展開

今年度も新型コロナの影響を受け、園全体の休園には至らなかったものの、クラス休園や一時預かり保育の中止、行事を縮小して実施するなどの対応に追われる 1 年となりました。加えて、新卒は採用できたものの、年度途中の人員不足が深刻で、補充に現在もかなり苦戦しています。

財務については、懸念していた収支への影響は想定していたより少なく、かねてから計画していた照明のＬＥＤ化を行うことができました。

ただし、新型コロナの対応が長期化するなかで職員は疲弊しており、次年度は人員の早急な補充と定員割れによる収入への影響が課題となっています。

9. 情報の公開

ホームページが新しくなり、地域向けのインスタグラムを作成し、園での活動や保育の情報を配信しています。前年度同様、今年度も地域の方々と関わる機会は少なくなりましたが、コロナ禍であっても、園見学希望者に対しては個別で対応し、保育理念、保育方針、活動内容など、来訪者の質問や不安に丁寧に答えることを意識して説明をおこなっています。

また、本年度は、在園児保護者アンケートの中でも、たくさんの感謝のお言葉をいただき、要望に関しては改善点として受け止め、迅速に対応しています。