

令和6年度 事業計画

〔法人理念〕

1. 個人の尊厳を旨として、その人にふさわしい最善のサービスの提供に努める。
2. 地域に開かれ、愛され、地域福祉の拠点となる施設経営を目指す。
3. 専門的知識、技術の研鑽に努め、誇れる施設を目指す。

〔サービス目標〕

オンリーワンとナンバーワンを目指す。

オンリーワンとはその施設にしかない特色の創造であり、ナンバーワンとは利用者の処遇の満足度を高めるため、常時積極的な取り組みをすることである。

〔愛育園 経営方針〕

1. 新しい時代に生きる力の基礎を培う。
2. 女性の社会参加の支援に貢献する。
3. 地域子育て支援を積極的に行い、子どもの成長を喜ぶ社会の実現に寄与する。

〔高齢者施設 経営方針〕

1. 安らぎのある生活と環境を提供し、生きる喜びを創造する。
2. 介護機能の多様化を図り、ご利用者に対し、総合的なサービスの提供をする。
3. 地域の一員として、地域福祉の活性化に貢献し、超高齢社会のセーフティネットの機能を発揮する

〔障がい施設 経営方針〕

1. その人らしく健やかにもともに暮らし、希望をもって社会参加できる環境を提供する
2. 地域の中で個々のニーズに合った専門性の高い総合的なサービスを提供する。
3. 地域にあって良かったと誰もが笑顔で過ごせる、信頼される施設運営を目指す。



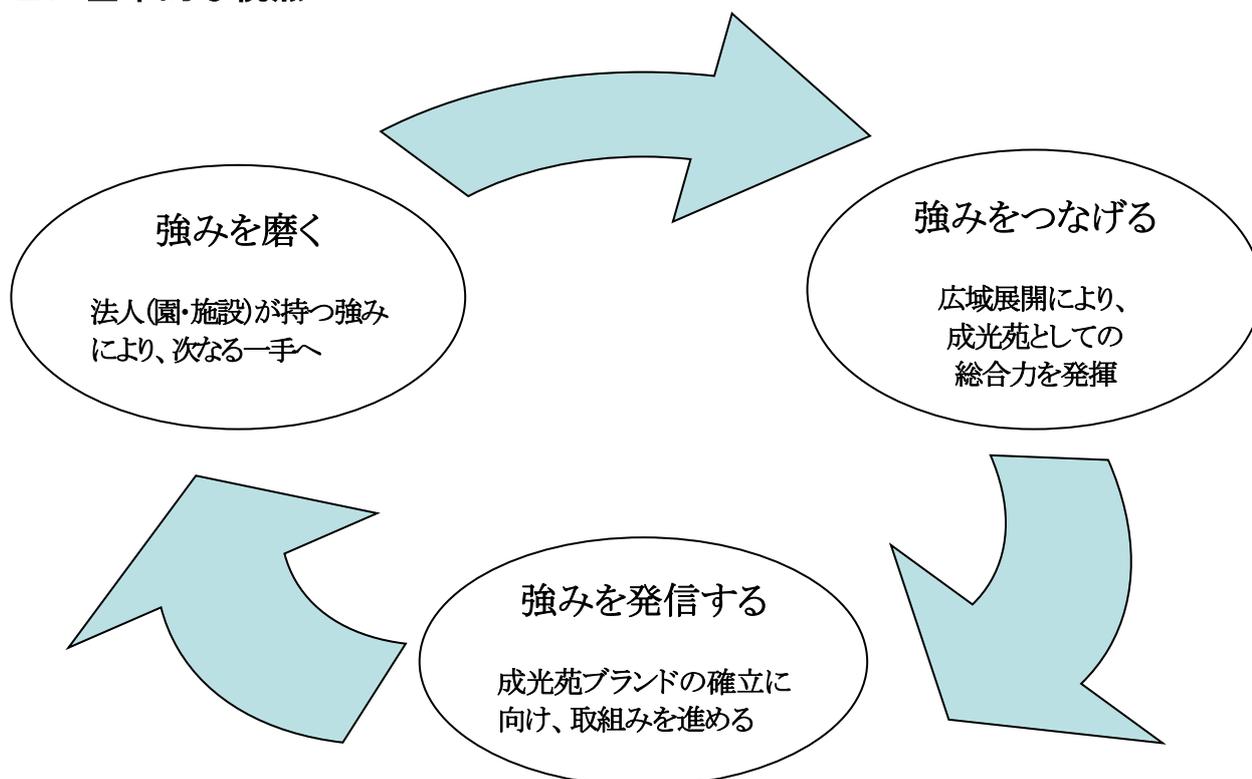
令和6年度 事業計画について

社会福祉法人 成光苑は、感染症や災害等に備え、発生時には即時対応できるよう、法人全体の各福祉サービスの在り方についてさらなる検討を進める。2030年(令和12年)を目標年とするSDGs(持続可能な開発目標)の達成に向け、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に寄与していくことを念頭に置きながら、法人の成長戦略として今後のさらなる成長をより確実なものとするため、BCP(業務継続計画)の着実な実践により、常に10年後も地域住民等から一番頼りにされる社会資源として、活躍し続けることを目指す。

I. 基本的な考え方

1. すべての施設で共有を図るビジョンとして、法人設立後 100 年の節目となる 2050 年を目指し、2040 年代の国や地域の動向等を踏まえた将来像を念頭に置いた上でそこから振り返り、直近の 2030 年に成光苑が到達すべき目標に向け中長期的な事業展開を目指す
2. 法人としてあるべき将来像の実現に向けて、積極的かつ重点的に取り組むべき優先的課題の対応に力点を置く
3. 中長期的視点に立ち、法人(保育・高齢・障がい部門)の施策の達成すべき目標に対して成果を上げているか、進捗状況を確認しながら取り組みを進める

II. 基本的な視点



Ⅲ. 基本的な取組の方向性

1. 確実、効果的かつ適正な事業経営

【法人全体】

1. 財務管理の体制強化(経営状況の把握、分析)

- (1) 経営企画会議・園長検討会の運営による法人の各部門の経営状況に応じた対策及び財務状況の安定を図るための経営分析の実施
- (2) 会計監査人や行政などの法定監査受審による適正かつ継続的な改善を担保するコンプライアンス的組織の維持・強化
- (3) 監事監査や会計監査法人による実査等を含む財務管理の充実

2. 人事・給与管理体制等の強化

- (1) 各部門における人事・給与システムの整備充実による管理体制の強化
- (2) 高齢者・障がい部門施設長評価の実施(継続)
- (3) 保育部門における園長に対する園長評価の実施

3. ICT化・DX化の促進

- (1) 全部門における ICT 化の推進のためのハード面の充実(タブレット等の追加購入等)として、高齢者・障がい部門における介護ロボット機器やセンサー等の導入、ケアプランデータ連携システム等の導入の促進、保育部門におけるコドモのさらなる活用
- (2) 電子帳簿保存法・インボイス制度施行への対応による経理 DX の取組みのさらなる推進

4. 事業の継続に向けた体制整備

- (1) 高齢・障がい部門における BCP(業務継続計画)の策定を機に、災害・感染症等の緊急時でも平常時対応が可能な業務の追求。保育部門においても努力義務化されたことに伴い、BCPの新規作成を進める。
- (2) 公的助成制度を有効に活用した効果的・効率的な事業展開により即時対応することで、収支バランスを安定させ、継続的な事業運営を図る

5. 適正な情報開示による経営の透明性の確保

- (1) ホームページによる法人情報の適正開示(現況報告書・総括表、法人全体の事業報告・事業計画、財産目録、監査報告書、予算書・決算書、地域貢献活動状況等の各種活動状況等)
- (2) 法人広報誌「ききょう」の発行(年3回)による法人情報の公開
- (3) 第三者評価受審及び結果の開示(法人ホームページ等から結果公表)
- (4) WAM ネット情報開示システムを利用した情報開示(財務状況報告等)

6. 法人本部体制の強化

- (1) 社会福祉法に則り、「経営組織のガバナンスの強化」「事業運営の透明性の向上」「財務規律の強化」について、法人本部として持続可能な体制整備(保育・高齢・障がい部門)を図りながら取り組む。このことにより、子どもから高齢・障がい者・児を含む全ての世代の地域の人々に対する社会福祉事業を展開する主たる担い手としての役割(説明責任)を果たせるよう、地域共生社会の一員として地域貢献できる法人の在り方を追求する
- (2) 人員適正配置等の継続的見直し及び会計業務担当者の増員

〔保育部門〕

1. 地域ニーズに応じた保育サービス提供による確実な利用者の確保

- (1) 認定こども園における1号認定となる子どもの募集方法の見直し(周知方法等)及び待機児童の積極的な受入
- (2) 中長期的な視野で、10年後も地域に愛され選ばれ続ける園を目指すため、教育・保育内容を見直し、各園のオンリーワン・ナンバーワンの向上を目指すとともに、地域の保育ニーズを把握し、より多くの子育て世帯の育児と仕事の両立支援に対応できるよう、園児獲得に向けてPR活動を行う

2. 新規事業展開等

- (1) 一津屋愛育園に隣接する土地の取得に向けた摂津市及びダイキン(株)との継続的な協議
- (2) 少子化の流れを踏まえ、多様な保育ニーズに対応できるよう、令和7年度に東生野愛育園を認定こども園に移行するための検討及び体制整備
- (3) JR 千里丘駅前開発地における保育園の開園に向けた行政や関係機関との協議

3. 業務の見直し・効率化に向けた検証

- (1) 保育士(保育教諭)・保育補助・子育て支援員等の効果的・適正な配置の検証
- (2) 保育補助や清掃スタッフ等、効果的な配置による有資格者の負担の軽減
- (3) 保育業務管理システム(コドモン)による、各種計画等の立案・記録及び保護者との連絡業務の効率化・負担の削減
- (4) 長期計画と短期計画等、計画の在り方・保育内容等の見直し及び業務の負担軽減に向けた検証

4. 公定価格に基づく各種加算・補助金等に対応できる体制整備

- (1) 処遇改善加算含む各種加算の算出にあたる要件の確認と対応できる体制の構築(チーム保育推進加算、副園長配置加算、主幹保育教諭2名の配置等)
- (2) 看護師を配置する園については、病児保育体調不良児対応型を申請
- (3) 各園の現状に応じた利用定員の調整を行い、効率的な経営を図る

5. 物価高騰に伴う給食費及び仕入れ業者の見直し

- (1) 給食費の見直し及びコスト管理の徹底
北摂:物価高騰の補助金の増額等による保護者負担額の継続的な見直し
大阪:給食費は現状維持とし、メニュー内容や量など発達年齢を考慮するとともに収支のバランスを図る
- (2) 北摂・大阪市内各エリア別で、スケールメリットを活かした食材仕入れ業者の統一化

6. こども基本法及び児童福祉法一部に伴う体制変更等への対応

- (1) こども基本法に基づく体制整備
- (2) 児童福祉法等の一部に基づく体制整備(保育士特定登録取消者管理システムの運用等)
- (3) 特定免許状失効者管理システム(文科省)の運用

〔高齢者部門〕

1. 令和6年の介護保険法改正及び介護報酬改定に伴う体制の整備

- (1) 各種加算の上位加算を取得できる体制の構築及び新規事業(介護予防支援事業所)の指定

2. 経営品質向上活動の展開・日本経営品質賞への申請

- (1) 日本経営品質賞の指針となる「顧客価値経営ガイドライン」に則して活動を継続して行ってきた1つの集大成として、高齢・障がい部門の幹部職層で構成する経営品質向上活動プロジェクトが中心となり、今年度には、日本経営品質賞への申請を行う。
- (2) 日本経営品質賞の受審結果に基づき、新たな課題を明確にし、「顧客価値経営」「我々が目指すありたい姿」の実現を目指すための取り組みなど継続的な活動を推進する

3. ISO9001 システムの適正な運用管理及びライフ・ステージ夢咲のキックオフ

- (1) ISO9001 システムの運用管理の徹底
- (2) 令和6年度の拡大更新変更審査の受審(令和6年5月7～10日)により、ライフ・ステージ夢咲(介護部門)も新たに ISO 認証資格を取得し、ISO9001 システムの適正な運用ができる体制の整備

4. 新規事業展開等

- (1) せつつ桜苑における老人福祉センターの一部改修及び使用用途の変更(浴室・脱衣室を通所介護ご利用者用の改修工事及び集会室を喫茶コーナーへの改修)
- (2) 岩戸ホームの地元企業との協働(商福連携)によるご利用者活動プログラム(食品加工の手伝い)の実施を皮切りに、大学生参画による農業体験等の学福連携の推進を図る。
- (3) 農福連携(地元生産農家が抱える耕作放棄地等を活用し、農業体験を通じた食育や生きがいづくりの推進母体となる「かがやき農園プロジェクト」を法人として始動)事業を本格的に開始。令和6年度中(春～秋)に一部収穫予定(福知山市野笹)。

〔障がい部門〕

1. 令和6年の障がい福祉サービス等報酬改定に伴う体制の整備

2. 地域の福祉ニーズへの対応として、障がい福祉事業の展開【重点】

- (1) 多様なニーズに対応する多職種の専門スタッフによる切れ目のないサービスを展開することで利用者の確保を図り、安定した経営につなげる

3. ISO9001 システムの適正な運用管理及びライフ・ステージ夢咲の体制等整備

- (1) 令和6年度の拡大更新審査受審によりライフ・ステージ夢咲(障がい部門)を新たに ISO 認証資格取得し、ISO9001 システムの適正な運用ができる体制の整備

4. こども基本法施行及び児童福祉法改訂に伴う対応

- (1) 児童福祉法の一部改正等に伴い、児童発達支援・放課後等デイサービス事業・障がい児相談支援事業の動向に留意しながら、体制整備を図る。
- (2) 保育士特定登録取消者管理システムの運用
- (3) こども基本法に基づく体制の整備

5. 新規事業展開等

- (1) (仮称)第二ココリス(児童発達支援、放課後等デイサービス、障がい児相談支援)の開設に向けた土地取得に係る摂津市及びダイキン(株)との継続協議

2. 福祉サービスの質の向上に向けた活動

【法人全体】

1. 法人理念の周知の徹底(理念等を冊子化した「和顔愛語」第2版の全職員への周知)

- (1) 「和顔愛語」の利活用により、すべてのスタッフに対し法人内全部門の経営方針を周知徹底し、部門間の連携強化を図る
- (2) 和顔愛語(第2版)に基づく法人理念等の浸透度、実践度の測定(全部門実施)

2. 地域の福祉ニーズに対応したサービス事業の展開

- (1) 個々のご利用者の心身状態に応じた最善のサービスを提供するとともに、さらなるサービスの質の向上を常に念頭に置いた事業の展開
- (2) 時代により変化するニーズを先取りし、その人(子ども、高齢者、障がい者・児)の可能性を伸ばす福祉サービスを展開する
- (3) 各園・施設の現状に応じた福祉サービスの質の向上に向けた活動が継続できるよう計画の策定・進捗状況等の確認を実施

3. 研修・マニュアル等の内容を適宜見直し、より最新で専門性の高いサービス展開を追求する

4. 提供するサービスの外部監査(評価)の受審や内部監査の実施による評価・確認体制の整備

- (1) 外部・内部監査における受審状況及び評価結果の確認
- (2) 上記評価結果に基づく改善計画等の作成に向けた情報分析及び検証

5. 緊急時・非常災害時の組織体制整備【重点】

- (1) 災害、感染症等の非常事態を想定した BCP の実践・進捗管理ができる組織体制の整備充実
- (2) 感染症拡大防止対策マニュアルの内容点検(緊急時の人員等体制や備蓄品等の整備)と周知

〔保育部門〕

1. 教育・保育サービス等に関する自己評価・園評価の在り方の検証および実施・公表【重点】

- (1) 対話による自己評価(園評価)が実施できる体制整備(週案・月案の見直し、スタッフ間の情報共有・意見交換の機会の設定等)
- (2) 園評価を保護者に公表し、サービスの質の向上と改善につなげる

2. 子どもの人権を尊重した教育・保育内容及び在り方の見直し【重点】

- (1) 愛育園保育マニュアルの人権保育および不適切保育(虐待)防止マニュアルに基づき、各園での保育の在り方の見直し
- (2) 人権保育(虐待等含む)に係る法人研修、園内研修及び職員会議等での保育の振り返りの実施

3. 保護者満足度調査の実施

- (1) 在園児の保護者を対象としたアンケートの実施により、課題を明確にし、サービスの質及び満足度の向上を図る。

- (2) 調査結果は経年での分析、課題の抽出を行い、組織体制の改善・強化につなげる。
- (3) 子どもの成長の喜びを感じられる保護者支援の在り方を見直し、満足度の向上にもつなげる。

4. リスク管理体制の整備【重点】

- (1) 園児の取り残しが発生しないよう出欠確認・人数確認の徹底を図る等、策定が義務化された各園の安全計画やマニュアルの見直し及び危機管理に関する共通理解を深める機会の確保

5. 保育部門「愛育園保育マニュアル」の定期的な見直し

- (1) 「不適切な保育(虐待)防止マニュアル」の策定。およびマニュアルに基づく各園の体制・風土作り
- (2) 感染症マニュアルの別紙症状別の資料の調整およびアクションカード・フロー図の検討調整

6. 配慮が必要な子どもへの支援の充実

- (1) 発達面で配慮が必要な子どもについては、園全体の保育内容を見直し及び法人内姉妹園同士での公開保育を通して学び合い、継続的に小集団保育を実践し、充実を図る
- (2) アレルギー児(気管支喘息、アトピー性皮膚炎等含む)への生活管理指導表(厚労省様式)に基づき、状態把握、園生活における配慮事項の確認。

〔高齢者部門〕

1. リスク管理/事故予防体制の充実

- (1) ISO9001基準による不適合サービス(ヒューマンエラー)事案を多角的に分析し、施設・部署単位で設定した重点改善項目の対応・対策の水平展開による事故予防に向けた取り組みの充実

2. サービスの外部監査・内部監査の実施による評価・確認体制の整備

- (1) 継続的に第三者評価を受審し、サービスの質の向上を図る
- (2) 年2回の京都・大阪エリアを跨いだ内部監査の実施、定期審査の受審及び介護保険法等に基づき自主点検表による自己チェックの実施

3. 顧客満足度調査の実施

- (1) 既存顧客は、ISO事務局が中心となり、各施設におけるサービスの質の向上を目的に実施した調査結果を分析し、満足度向上の改善につなげる
- (2) 潜在顧客となる地域住民のニーズについては、エリア別に経営品質向上活動PJメンバーを中心とした潜在顧客調査委員会を開催し、地域ニーズの把握と各施設の地域貢献活動の充実

4. 高齢者虐待防止に関する体制の強化

- (1) 高齢者部門統一の虐待防止対応マニュアルの全面的な見直し及び自己・他者チェックの実施
- (2) チェックの実施後の集計結果に基づく評価、改善策の立案等の体制整備(内部監査で確認等)

5. 全施設における認知症ケアの充実のための体制整備

- (1) 認知症ケア研究会が作成した「BPSD 別にみる認知症ケア実践」の内容を各施設の活動につなげ認知症ケアの専門性を高める
- (2) 成光苑研究発表会において、認知症ケア研究会の基調報告を企画する

〔障がい部門〕

1. 障がい者・児の特性に応じたサービスの提供

- (1) 専門性の高い有資格者(看護師、臨床心理士、保育士等)を配置し、医療的ケア等個々のニーズに応じたサービスの提供

2. 部門間連携の強化による総合的なサービスの提供【重点】

- (1) 法人内各施設(高齢・保育)及びその他外部関連機関と連携した総合的なサービスの提供
- (2) 保育部門とココリスの連携の強化(在園児の保護者支援、発達が気になる子どもへの保育の充実、保育部門の地域子育て支援対策委員会へのココリスの参加等の継続)
- (3) ライフ・ステージ夢咲の開設に伴い、高齢・障がい部門の情報共有及び連携強化による総合的な支援ができる体制の構築

3. 障がい者・児虐待防止に関する体制の強化【重点】

- (1) 新たに作成した障がい部門統一の「障がい者虐待防止・対応マニュアル」の確実な運用
- (2) 自己・他者チェックの集計結果に基づく評価、改善策の立案等の体制整備(内部監査で確認等)

3. 人財確保と育成・定着

【法人全体】

人財確保及び育成体制等の充実や労働環境の整備に関する総合的・中長期的な視点での活動の展開

1. 人事管理や給与体系をはじめとする処遇改善に向けた諸規程を改定等整備し、労働環境改善のための活動を助長することにより人財の確保・育成・定着につなげる
 - (1) 資格取得支援等、新たな支援体制の運営や福利厚生の実施に向けた検討
 - (2) 令和7年4月から65歳までの雇用確保が義務化となることに向けての検討
 - (3) 障がい者雇用率の段階的な引き上げに応じた障がい者雇用の促進及び就労環境の整備（新規作成した「使用者による障がい者虐待防止・対応マニュアル」の運用）
2. 法人として求人活動内容全般を見直し、人財の確保につなげる
 - (1) 人財確保に有効なホームページ・SNS・パンフレット等の充実（高齢・障がい部門におけるルート動画・パンフレットの新規作成とその運用）
 - (2) 各園・施設及び法人のホームページの採用情報等の掲載内容の見直し及び適宜更新
 - (3) 各園・施設のホームページの定期的な更新が行える管理体制の整備
 - (4) 求人に関わるツール（スマホ等）の工夫、求職者へのインパクトのある情報提供内容の検討
 - (5) JR 千里丘駅前開発に伴う保育施設の増設を視野に入れた広域からの採用を検討
3. 優秀な実習生等を雇用へとつなげる取り組み
 - (1) 実習生の受入れ体制の充実（受入れ期間中が法人（園・施設）のアピールの絶好の機会）
 - (2) 実習生に対するアンケート調査の実施（採用へつなげる情報収集及び実習の満足度調査）
 - (3) 実習元の学校等関係者との連携充実
4. 各種関係機関との関係構築
 - (1) 採用につながる関係構築を目的とした学校訪問
 - (2) 学内フェアも含めた各種就職フェアへの参加
 - (3) 施設見学の積極的な受入及びその後の細やかなフォロー体制の構築
5. 次世代を担う幹部やスタッフの育成体制の強化
 - (1) キャリアパス・ステップアップを具現化できる研修・組織体制の充実（各部門における幹部職層を対象とした法人幹部研修の企画）
 - (2) 「和顔愛語」第2版（法人理念・3部門の経営方針・大切にしたい思い・求めるスタッフ像）の全スタッフへの周知体制の強化
6. 高齢者・障がい部門における職員意識調査等の結果に基づき、改善計画の策定及び実践
 - (1) 令和5年度末に実施した調査結果に基づき作成した改善計画の振り返り
 - (2) 令和6年度末に実施した調査結果の分析・評価に基づく実践の展開
7. 高齢者・障がい部門における他法人との交流による研究発表会（第19回）の開催
 - (1) 日ごろから研鑽した研究成果を相互に発表・報告できる機会（5法人以上が参加）の確保
 - (2) 研究発表方法等のスキル向上を図るための研修や発表内容に関する総評による振り返り
 - (3) 各施設から選出したスタッフで構成する研究発表会実行委員会の設置運営
8. キャリアアップ助成金の申請
 - (1) 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者のキャリアアップ促進の一環として、正社員化コース（労働局）等の申請を継続して実施。

〔保育部門〕

1. 総合的な人事システムの構築にむけた検討【重点】

- (1) 保育部門キャリアパス体制表に基づいた職階に求められる職責・業務の遂行と人事考課導入に向けた考課項目の検討。
- (2) 園長評価（人事考課）の実施
- (3) チャレンジシート・面談シートの運用により、個々の目標設定を明確化できる体制を構築。
- (4) 給食担当者の自己評価は、チェック方式を採用し、業務全般の確認を行う。

2. 研修体制の強化及び整備

- (1) キャリアアップ(処遇改善加算Ⅱ)に係る職階を踏まえキャリアアップをイメージした研修体制の検証(新任、チューター、中堅(職務分野別リーダー専門リーダー、副主任)、管理者(主任等、園長)に区分)
- (2) 緩和期間一部終了を踏まえ、園単位で要件を満たすよう研修の受講を推進する
- (3) 外部委託(日本保育チームマネジメント協会)による継続的なマネジメント・組織体制の構築プランの有効活用及び研修報告など法人内での水平展開なども視野に検討
- (4) 幹部職層・中堅層を中心とした研修の実施等、育成体制の整備
 - ・園長、主任・主幹をはじめとする幹部職層を対象とした会議・研修会の開催等
 - ・新人スタッフ等の指導育成の中心となるリーダー層の育成に係る課題の共有および協議
- (5) 新規採用者を中心とした保育基礎研修の実施およびフォローアップ等、育成体制の構築
- (6) 各種委員会・検討会等の運営方法の検証

《保育部門 法人全体研修・各種検討会等》

研修名	対象者・回数	内容
愛育園 合同研修会	全スタッフ・年1回 (新規採用者含む)	年度ごとにテーマを設定し、外部講師による講義等も含め、全園保育スタッフ及び新規採用者が参加する研修会の実施(参集型で検討)
保育基礎研修	新人～3年目程度 (年1回・年度途中でフォロー)	各園の副主任・副主幹や中堅リーダーが講師となり、①心得・マナー、②平常保育、③子どもの人権等をテーマにした研修会の実施
安全管理研修	幹部もしくは全スタッフ	外部講師による研修。様々な事例を通して、危機管理意識を高め、事故防止に繋げる
人権保育研修	全スタッフ	外部講師による研修。子どもの人権擁護について意識を高め、自らの保育を振り返る機会とする
給食試食会 (※園単位で実施)	給食担当者・保育スタッフ	給食スタッフの交流・情報交換を通じたスキルアップ及び保育スタッフとの連携を強化し、各園における食育の向上を図る
公開保育 (※園単位で実施)	各園で調整	法人内の姉妹園の教育・保育現場を見学し、双方が自園の保育を見直す機会とする。 小集団保育およびリズム研修含む。
地域子育て支援対策委員会	各園子育て支援担当者・ココリス	各園の地域子育て支援事業の充実のための協働活動を実施。ココリスも参画し、地域の子育て中の家庭に対する情報発信として育児に関連する動画等を配信 法人全体の取り組みとなるよう、実施方法など検討
給食担当者会議	給食担当者 (エリア別)	子どもへの食事の提供の充実のため献立等の共有や試食会の機会を確保するとともに、給食担当者の衛生管理体制の確認及び食品構成表など必要書類等の確認・業務の効率化の検討等を行う
保育基礎研修実行委員会	副主任/副主幹、中堅リーダー等・年3回程度	保育基礎研修をはじめとし、保育部門の育成体制の構築に係る事項の検討を進める
不適切保育(虐待)防止マニュアル検討会	園長が人選した者	各種法令・ガイドラインに基づき実践的な内容となるようマニュアルの検討。未然に防ぐための取り組みおよび発生時の対応について検討するとともに組織風土の構築に繋げる
主任・主幹会議	主任/主幹・年6回程度	部下指導をメインテーマとし、中堅リーダーの育成について、情報交換や勉強会を実施予定
園長検討会	全園長・年3回程度	管理者として情報共有を図り、改善に向けた検討を行う
定例園長会	全園長・年6回(偶数月)	内部コミュニケーションの強化及び保育サービスの質の向上等を図る

3. 処遇・労働環境の改善

- (1) 業務管理システムの活用に伴う事務業務の負担軽減(登降園の管理、記録等)
- (2) 安全衛生推進者、衛生管理者・産業医の配置による労働環境等の改善

4. 実習生の受入れ体制の構築および養成校との連携を構築

- (1) 全園による学校訪問の実施及び養成校の担当教諭との連携を強化し、優秀な学生の採用に繋げる。

〔高齢者部門〕

1. 人財確保プロジェクトによる人財確保体制の整備

- (1) マイナビを一部活用した学生への魅力発信とオンラインによる説明会の実施
- (2) インターンシップや実習等で学生を積極的に受入による各学校との連携強化
- (3) 介護福祉士等養成校及び佛教大学等との連携強化により当該学生への魅力発信を目的とし、Iターン・Uターン希望者のインターンシップの受入体制を強化(主に京都の施設が対象)
- (4) 高卒者や無資格者等多様な人財の積極的採用(エリア別に分かれて地域特性に応じた採用活動を展開。京都は若手スタッフによる人財確保チームの編成)
- (5) 大阪3施設を中心とし、養成機関と連携した実務者研修の実施及び資格取得支援制度を構築
- (6) きょうと福祉人材育成認証制度の宣言法人から認証法人への取組

2. 人財育成研修プロジェクトによる研修プログラムの実践

- (1) 多様な人財育成への対応ができるよう現状を踏まえ、「ファーストステージプログラム(第5版)」の全面的な見直しを行い、令和6年度より運用開始。
- (2) プロジェクト会議(定期及び必要時)における各種ステージ研修会の企画・調整・分析等
- (3) 介護の原点を意識しながら、ご利用者の尊厳保持、コンプライアンス、福祉倫理観の共有・対話式組織開発を重点ポイントとした研修内容の精査。
- (4) 研修実施後の理解度調査による成長度評価に基づき、効果確認を行う。

3. 人事システムのキャリアパスとリンクした階層別研修を実施

(1) ファーストステージ研修

「ファーストステージプログラム」の活用などにより、人事システムガイドの等級定義書の1等級における基本的な担当職務が遂行できるようにする。

(2) ネクストステージ研修(新任スタッフ指導體制の充実)

先輩スタッフとして、新任スタッフの育成・定着に貢献できる指導スキルを習得するとともに、各関係スタッフと良好に意思疎通できるようコミュニケーションスキルを習得する。

(3) キャリアアップステージ研修

人事システムガイドの基本的な担当職務・職務責任の要件に基づき、各職階層に求められるスキルの習得及びスタッフの就業意欲の向上を目指す。また、実務で使用する「ファーストステージプログラム」「チャレンジシート」を育成ツールとして活用した研修内容とする。

《高齢者及び障がい部門 法人全体研修》

研修名	対象者 期間	目的・内容
ファーストステージ研修Ⅰ・Ⅱ	入職1年未満の新任スタッフ ※Ⅰ:①主に新卒者 ②中途採用者対象 ※Ⅱ:年3~4回地域別で実施	・研修Ⅰ:福祉人・職業人・組織人としての在り方、求められる人財像、ビジネススキルの基礎、マナー、法人の各種取り組みへの理解等 ・研修Ⅱ:法人の仕組み、活動の基礎、人権擁護、リスクマネジメント、介護技術等
ファーストステージ研修Ⅲ	ファーストステージ研修Ⅰ・Ⅱの受講者 ※Ⅲ:各施設で設定	・研修Ⅲ:1年間を振り返り内省と成長の促進 2年目へのステップアップ
ネクストステージ研修Ⅰ~Ⅲ	概ね2年以上の経験のある者(先輩スタッフとして新任を育成・サポートする者)	OJTの主体者として育成に貢献できるスタッフ ・新任職員を指導するための教授法 ・チームでの良好な関係構築や部下指導のためのコミュニケーションスキルの習得
キャリアアップステージ研修Ⅰ・Ⅱ	※Ⅰ:ネクストステージ研修修了者~6等級で役職に就いていない新任スタッフ育成担当者 ※Ⅱ:主任・係長・施設長が推薦するスタッフ	各等級に求められる課題分析手法や知識の習得 ・研修Ⅰ:チーム内における部下育成担当者としての役割認識、ファーストステージプログラムの仕組みの理解と評価。 ・研修Ⅱ:チャレンジシートの目的理解とチャレンジシートを用いた指導育成面談技法の実践
キャリアアップステージ研修Ⅲ	※Ⅲ:施設長・部長・課長	・研修Ⅲ:法人本部主導で設定した研修テーマ等に基づき、管理職としての資質・見識の向上

4. 成光苑介護マニュアル「はじめの第一歩」の改訂

- (1) 介護技術の項目については、動画に移行したマニュアル「はじめの第一歩」の運用開始 (URL・QR コードのスタッフへの配布及び周知徹底)
- (2) 基本姿勢等の項目については紙媒体でのマニュアルとし、内容の見直し等改訂作業を継続して行う。

5. 認知症ケア研修の更なる充実

- (1) 認知症BPSD(行動・心理症状)軽減等の対応に関する事例検討の継続(年4回・11 事例)
- (2) 「BPSD 別にみる認知症ケア実践」事例集(第2版)の2026年度の完成に向けた検討
- (3) 地域別研修として認知症基礎研修(年2回)の実施及び研究発表会での活動報告を行うことを通じて、法人全体の認知症ケアの専門性の向上を図る

6. 法人幹部研修の実施等、幹部職層の育成体制の整備

- (1) 法人本部の主導による幹部スタッフ(M 等級)を対象としたキャリアアップステージ研修Ⅲ(上表参照)の実施により、経営企画などのマネジメント能力など管理職スタッフとしての資質の向上や心構えの意識とさらなる知識の向上を図る
- (2) 経営品質向上活動 PJ での大所高所からの協議検討を通して、次代を担う幹部職層の育成を図るとともに、プロジェクトメンバー以外のスタッフ(次世代リーダー選出・養成)を対象にその活動内容の周知を目的とした研修会を実施する

7. 処遇・労働環境の改善及び資格取得支援

- (1) 経営企画会議等における処遇・労働環境の改善に係る事項の検討(継続)
- (2) ストレスチェックの実施等、メンタルヘルスに関する体制整備
- (3) スタッフに対する意識調査等の実施による現状把握及び改善計画の立案
- (4) 人財の定着につながる人事管理体制見直し等の整備(チャレンジシート本格実施結果の分析)
- (5) 各施設における人事・給与に関する情報の整理(法人内全施設における給与人事システムの運用管理)
- (6) 資格取得支援制度(費用負担の軽減)の運用及び大阪府育英会が実施する「奨学金返還支援(代理返還)制度」へエントリー
- (7) 介護初任者研修(京都)・実務者研修(大阪:養成機関との連携)等の開講による介護人財の確保

8. 外国人労働者の受入・教育体制の整備

- (1) 介護技能実習制度の発展的解消から育成就労制度への対応の検討及び在留資格「特定技能(介護)」による外国人労働者の受け入れに当たる体制整備(対象としてベトナム・フィリピン・インドネシア人の受入)
- (2) グローバル人財プロジェクトを中心に、各受入施設において担当者を配置し、外国人スタッフの将来の幹部候補を念頭に置いた研修体制、キャリアパスの構築(フィリピン人を中心とした外国人リーダーの育成等)
- (3) 介護福祉士の養成確保のための修学資金にかかる法人連帯保証(大阪府社会福祉協議会)の継続

[障がい部門]

1. 人事システムと連動した階層別研修を実施(※高齢者部門に準じた体制に基づき実施)

- (1) 介護技術のみではなく、障がい特性への対応等、障がい部門のスタッフに適応する内容を研修プログラムに追加し、専門性の強化を図る
- (2) 障がい児通所事業に所属するスタッフについては、必要に応じ保育部門の研修会にも参画し、部門間連携を図る。

2. 処遇・労働環境の改善(※高齢者部門に準じた体制に基づき実施)

3. 障がい特性に応じた個別プランの充実に向けた体制構築

- (1) 障がい特性の理解を深めるため、障がい部門全体で研修・委員会等を企画できる体制の構築

IV. 法人の特性を踏まえた取り組み

【法人全体】

社会福祉法人としての使命を果たすため、各施設における地域貢献事業をより活性化させ、地域における公益的な取り組みのさらなる充実・展開を図る

1. 地域の福祉ニーズへの対応

(1) 全園・全施設における地域における公益的取り組みの充実と更なる展開

(※詳細は各施設の事業計画参照)

(2) 生活困窮者にかかる支援体制への参画及び基金への拠出

大阪:「大阪しあわせネットワーク」/京都:京都地域福祉創生事業「わかプロジェクト」

(3) 地域の社会的援護を要する人々への支援

孤独・孤立対策官民連携プラットフォーム(内閣官房)への登録、実践及び事例報告等

2. 各部門の種別を超えた連携による総合相談窓口設置

(1) 全園・全施設における地域の総合相談事業の展開

(2) 高齢者・障がい部門全施設における潜在顧客調査委員会による地域ニーズの把握

3. 災害発生時の継続的な支援が可能となる体制の構築

(1) 365日24時間稼働する社会福祉施設の特性を活かし、福祉避難所の整備と物資の備蓄等を踏まえたBCPの高齢者・障がい部門全施設で策定、PDCAサイクルで進捗管理

(2) 災害派遣福祉チーム(DWAT)への参画

大阪・京都で登録スタッフ数の新規養成等による増員

(3) スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進する

能登半島地震被災地支援の取り組みとして、義援金及びDWAT・介護職員等の派遣等の協力

〔保育部門〕

1. 地域子育て支援に関する事業の充実(※詳細は、各園の事業計画参照)

(1) 法人内全園における地域子育て支援拠点事業の実施(一部、自主事業として実施)

(2) 子育て中の家庭及び妊婦に対する情報発信として、手作りおもちゃなど、子育てに関する動画を作成・配信。チャンネルのロゴマークを作るなど、充実を図る。法人全体の取り組みとして、障がい部門のココリスと連携して実施。

2. 地域の福祉ニーズへの対応

(1) 全園にスマイルサポーター(地域貢献支援員)を複数名配置した育児相談窓口の設置

(2) 各園の園長及び担当者が中心となり、子育てに関する悩み等、様々なケースに対応できるよう、地域の関係機関との連携等、地域との繋がりを構築する。

〔高齢者部門〕

1. 生活困窮者自立支援法に基づく各施設での支援体制の整備等(中間的就労等の受入等)

2. 協力雇用主制度に登録し、保護司と連携した刑務所出所者の雇用

3. 居住支援法人としての活動の展開

(1) 吹田市居住支援協議会に参画して活動を展開。

(2) 住宅確保要配慮者を対象として法人が有する施設の活用も視野に入れた検討

4. 潜在顧客調査委員会(京都・大阪)による地域貢献活動を展開

〔障がい部門〕

1. 地域における療育等を必要とする家庭への支援体制の構築

(1) 保育部門と連携し、地域で子育てする保護者を対象とした講座等の開催や子育てに係る情報発信としての動画配信活動への参画

2. 障がい施設利用者の地域活動支援

(1) 共同生活援助(障がいグループホーム)ご利用者を中心に、地域での就労等の活動を支援

(2) 生活介護等の利用者を対象に創造活動内容の検討・支援(ココリスのご利用者によるパラシュートコードを使用した商品生産及び地域での販売活動等、夢咲における新規活動の企画)