

令和6年度 社会福祉法人 成光苑 事業報告書

〔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 事業報告にあたり

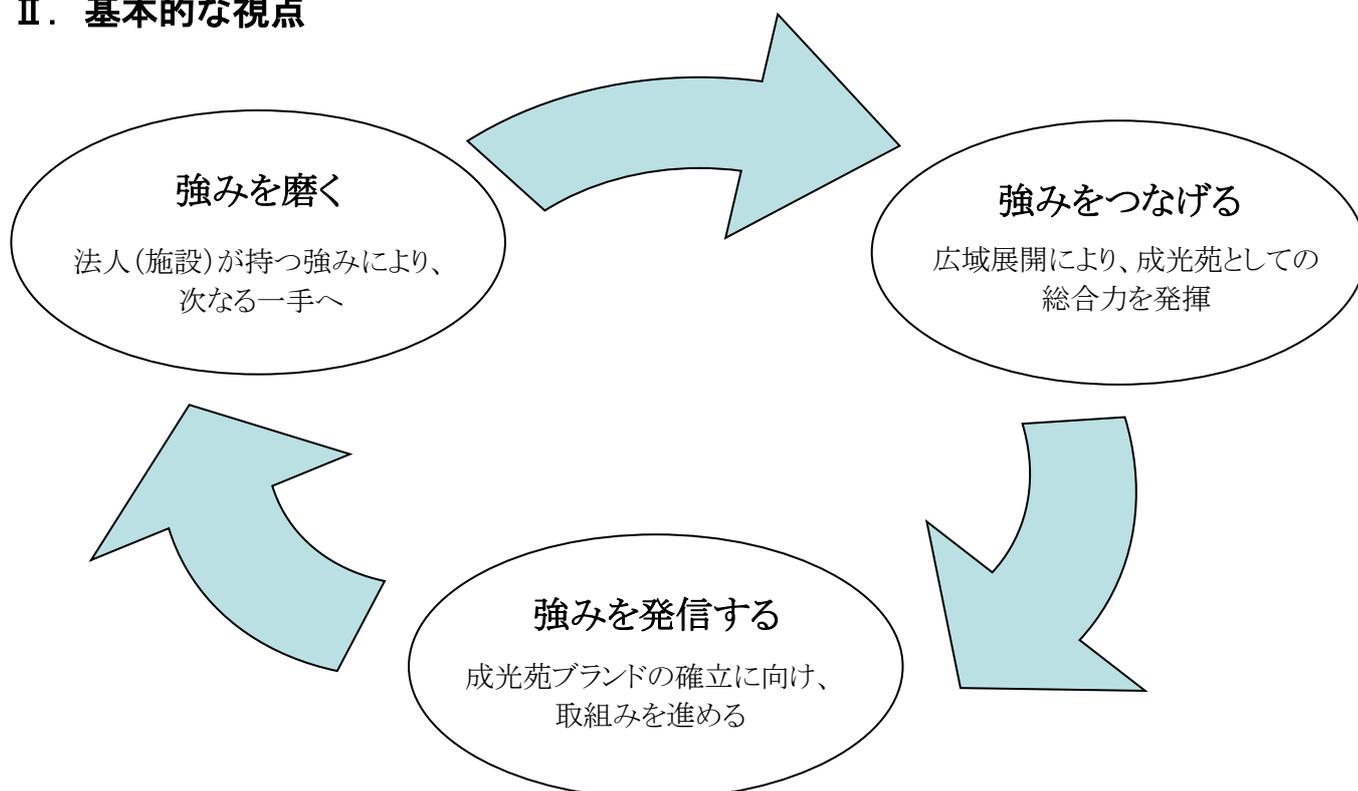
令和6年度は、孤独・孤立が進む社会の中で、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に寄与していくことを念頭に置きながら、法人全体の各福祉サービスの在り方についてさらなる検討を進めた。

また、これからの成光苑の方向性を確認するために日本経営品質賞に申請したことで、現状や今後の課題が明確となり、それらを踏まえた新たな活動につなげた1年であった。成光苑が「ありたい姿」として設定した「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」を実現するために、今後も、部門間の連携を強化するとともに相互に専門性を発揮することで重層的な支援が行える体制を構築し、すべての世代に対し、これまで以上に多様な福祉ニーズに対応できる組織作りを目指す。

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(年6回)・園長検討会(年10回)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り、コンプライアンス的組織体制の維持・強化を図った
- (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項目の周知と自己評価の実施

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ICT補助金を活用した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ンの活用と午睡センサー等の導入
- (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)に基づいた訓練の実施等、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。保育部門全園におけるBCPの新規作成。
- (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(WAM ネット)での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)

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)を検討。
- (2) 人員の増員は保留、次年度に向けて継続して検討。

7. 経営品質向上活動の展開・日本経営品質賞への申請

- (1) 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、日本経営品質賞への申請を行い、奨励賞を受賞。(認証期間:2025年2月4日～2028年2月3日)
- (2) 受審結果に基づき、保育部門も含めた法人全体としての課題を明確にし、「ありがたい姿」を実現するための取り組みや、継続的な活動が推進できる新たな体制(部門間連携)の検討

〔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) 認定こども園の1号認定は全定員数の70%程度に留まったが、募集方法の見直し等を行い、令和7年度は全定員数90%でスタート。待機児童は人員配置に応じて年度途中でも積極的に受入。
- (2) 今後、少子化が進むことが予測される中でも、確実な園児獲得に向けたPR活動の一環として全園においてInstagramを立ち上げ、次年度より運用開始。

2. 新規事業展開等

- (1) 一津屋愛育園に隣接する土地を取得済。令和7年度、拡張工事に入る予定。
- (2) 東生野愛育園を認定こども園に移行するための継続的な検討

(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(継続)

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。清掃業務等について、就労移行支援事業所と連携を図り、業務委託。
- (3) 保育業務管理システム(コドモン)を活用した保護者との連絡業務の効率化・負担の削減(連絡帳機能、用品の購入等新たな機能の導入)
- (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し、月案を2ヶ月に1回の立案に移行

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
- (2) 看護師を配置する園において、病児保育体調不良児対応型を申請。次年度より、全園において病児保育体調不良児対応型事業を開始。
- (3) 各園の現状に応じた利用定員の調整(くるみ小規模は弾力運営で利用定員を超過して受入)して効率的な経営を図った

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
- (2) 北摂・大阪市内各エリア別で、一部、業者の見直し等を実施

6. こども基本法及び児童福祉法等の一部改訂に伴う体制変更等への対応

- (1) こども誰でも通園制度の制度化に伴う事業実施のための情報収集と検討
- (2) 保育士特定登録取消者管理システム(こ家庁)及び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のため、施設間比較できるよう取得加算一覧表を作成し、取得要件等の情報共有の促進を図った
- (2) 介護予防支援事業所(2か所)を新規事業として展開

2. ISO9001 システムの適正な運用管理及び拡大更新変更審査の受審

- (1) ISO9001 システムの運用管理の徹底による法令遵守の徹底等を図った
- (2) 拡大更新変更審査の受審(令和6年5月7~10日)し、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を構築

3. 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を浴室・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に改修し、環境改善と多世代交流事業の開始
- (2) 岩戸ホームの地元企業との協働(商福連携)や地元の農地管理会等との連携やかがやき農園(農福連携)の活動の推進。

〔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の展開及び部門間連携(保育・障がい児)を強化したことで利用者を確認し、安定した経営につなげた

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) 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

4. こども基本法施行及び児童福祉法改訂に伴う対応

- (1) 保育士特定登録取消者管理システム(こ家庁)の運用

5. 新規事業展開等

- (1) (仮称)第二コリス(児童発達支援、放課後等デイサービス、障がい児相談支援)の開設に向けた補助金申請及び交付決定を受け、令和7年度は開設に向けた準備室の設置等整備を図る。

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) 全部門において「和顔愛語(第2版)」の利活用により、全スタッフに対し、法人内全部門の経営方針や求めるスタッフ像の周知徹底を図った
 - (2) 法人理念等の浸透度、実践度の測定を全部門において実施(全部門年1回)
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ため、各種外部団体等の会議・研修等に参加し、ニーズ把握
 - (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・進捗状況等について、施設長会議・園長会で確認
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見直し(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) 年度末に園評価を行うことでサービスの質の向上につなげ、その結果は保護者に公表した
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(改訂)および不適切保育(虐待)防止マニュアル(新規制定)に基づき、各園における保育の在り方の見直しとマニュアルの周知徹底
 - (2) 人権保育(虐待等含む)に係る法人研修(年1回)、全園における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を実施(年1回)し、課題を明確にするとともに改善した事項や結果については、保護者にフィードバックを行った。
 - (2) 調査結果の経年での分析、課題の抽出の要否については、次年度以降の検討課題とした。
 - (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ための検討を職員会議等で実施。
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・人数確認を徹底。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を確保(リスクマネジメント委員会等の実施)
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」を新規制定するとともに従来の人権擁護のセルフチェックだけでなくスタッフへのアンケート等を実施し、各園の体制整備や風土作り、保育を振り返る機会(自己・他者)を新たに設定した。
 - (2) 感染症マニュアルの別紙症状別の資料の新規制定及びアクションカード・フロー図の検討
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、各園で継続的に小集団保育を実践。法人内姉妹園同士での公開保育については、次年度以降、実施方法について検討する
- (2) アレルギー児(気管支喘息、アトピー性皮膚炎等含む)に対しては、生活管理指導表(こ家庁様式)に基づき、状態把握、園生活における配慮事項を確認。誤食事故は発生無し。

〔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回内部監査の実施(内1回は京都・大阪エリアを跨いで実施)、定期審査の受審及び介護保険法等に基づく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) 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とともに結果は広報誌等でフィードバックを実施
- (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改訂及びチェックリストの内容の見直し(令和7年度より運用開始)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の充実に努めた。
- (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実施

〔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・ステージ夢咲の介護保険・障がい福祉サービスの複合施設としての特徴を活かし、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
 <人財確保活動結果>

○採用者数(令和6年4月1日～令和7年3月31日)の新卒者等の正規採用者

	四大卒	短大・専門卒	高卒	一般	合計
保育部門	4	7	0	2	13
高齢者・障がい部門	0	6	1	16	23
合計	4	13	1	18	36

○求人関連活動

	採用試験 実施回数(計画回数)	就職フェア	学内フェア	備考
保育部門	10(12)	8	3	愛育園合同研修会 3/25
高齢者・障がい部門	5(10)	8	1	内定式 1/18

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) 実務者研修の資格取得支援等を実施
 - (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伴う定年再雇用規程の見直しと高齢者雇用を促進できる環境の検討
 - (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(年間平均雇用率 3.58%)と就労継続支援 A 型事業所との連携による清掃等の業務委託
 - (4) 離職率(中途採用者反映方式) 保育:14.4%(前年比-0.7)、高齢・障がい:11.4%(前年比-0.1)
 - (5) カスタマーハラスメントへの対応に関する方針の公表及び規程の新規策定
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(保育部門は令和7年度よりホームページ上に Instagram を埋め込み運用管理を開始)
 - (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
3. 優秀な実習生等を雇用へにつなげる取り組み
 - (1) 実習元の学校等関係者との連携を充実させ、実習生の受入れ体制の充実及び実習生に対するアンケート調査を実施(採用へつなげる情報収集及び実習の満足度調査)
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(卒業生の学校を中心に訪問)
 - (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) キャリアパス具現化できる研修・組織体制の充実(各部門における法人幹部研修の実施)
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年度に実行した改善計画の評価に基づいた活動の展開
 - (2) 令和6年度に立案した調査結果の分析・評価に基づく改善活動の実践
 - (3) 職員意識調査結果に基づく改善計画の立案、結果周知方法の見直し
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・報告できる機会を確保(5法人が参加)
 - (2) 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を予定していたが組織力マネジメント力向上のための活動の一部に移行し、検討メンバー等を再検討し令和7年度以降、再調整を行う予定。
- (2) 園長研修及び園長等幹部を対象にしたチームマネジメント力向上のための研修の実施
- (3) チャレンジシート等の運用により、個々の目標を明確にし、年度末に面談で振り返りを実施
- (4) 給食担当者の自己評価は、チェック方式を採用し、業務全般の確認を実施

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(新任者をサブチューターと名称変更)
- (2) 緩和期間一部終了を踏まえ、全園で要件を満たすよう研修の受講を推進
- (3) 外部委託(日本保育チームマネジメント協会)による組織マネジメント力向上のための12テーマについて、保育部門内を横断した活動として正規全スタッフが参画するチームを編成し、継続的な話し合いの機会を確保
- (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・研修会の実施
 - ・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》 ※日本保育チームマネジメント協会 以下「日マネ」

研修名		対象者	参加数	研修名		対象者	参加数	
4月	保育基礎研修	初任者	18	9月	保育基礎研修実行委員会②	中堅	—	
	保育基礎研修実行委員会①	中堅	—		安全管理研修	全職位	77	
	園長検討会①	管理者	—		【日マネ】顔合わせ	全職位	—	
	定例園長会①	管理者	—		園長検討会⑦	管理者	—	
	絵本の読み聞かせ	全職位	6		10月	定例園長会④	管理者	—
5月	スイミング研修	初任者	19	11月	子育て支援対策会議③	担当者	—	
	【日マネ】ガイダンス	全職位	81		園長検討会⑧(北摂)	管理者	—	
	子育て支援対策会議①	担当者	—		保育基礎研修実行委員会③	中堅	—	
6月	不適切な保育を防ぐ(人権)研修	全職位	70	12月	不適切保育マニュアル検討会③	中堅	—	
	園長検討会②	管理者	—		園長検討会⑨	管理者	—	
	園長検討会③	管理者	—		定例園長会⑤	管理者	—	
	定例園長会②	管理者	—		1月	子育て支援対策会議④	担当者	—
	不適切保育マニュアル検討会①	中堅	—		苦情解決出前講座(北摂)	指導者	19	
7月	園長検討会④	管理者	—	2月	園長検討会⑩	管理者	—	
8月	不適切保育マニュアル検討会②	中堅	—		苦情解決出前講座(大阪市内)	指導者	9	
	園長検討会⑥	管理者	—	定例園長会⑥	管理者	—		
	定例園長会③	管理者	—	3月	保育基礎研修実効委員会④	中堅	—	
	子育て支援対策会議②	担当者	—		愛育園合同研修会	全職位	86	
	園長検討会⑤	管理者	—		巡回	漢字研修 ※年累計	全職位	12
	【日マネ】レクチャー会	全職位	—	随時	給食試食会 ※年累計	全職位	12	
				随時	公開保育 ※年累計	全職位	0	

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、用品の購入等)
- (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) 学校訪問等による養成校の担当教諭との連携の強化(幹部及び現場スタッフ)

〔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) マイナビのインターンシップ(登録8名、受入0名)や実習等学生の受入による各学校との連携強化
- (2) 介護福祉士等養成校等との連携強化(学福連携)により当該学生への魅力発信を目的とし、

- I・U ターン希望者(京都エリア)のインターンシップ体制の強化を図り、1名受入。
- (3) 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し継続的な検討を実施。
- (4) 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の運用
- (5) 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に移行(認証期間:2024年11月1日～2027年10月31日)

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) 多様な人財育成に対応できるよう全面改訂した「ファーストステージプログラム(第5版)」の運用
- (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を実施。
- (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・ネクストステージ研修(新任スタッフ指導体制の充実)・キャリアアップステージ研修を計画通りに実施。
- (2) 各種研修やプロジェクト会議等を適宜開催し、各施設を横断した活動を展開

《高齢者及び障がい部門 法人全体研修・各種委員会等》

月	エリア	PJ・委員会名	月	エリア	PJ・委員会名
4月	大阪	人財確保プロジェクト作業部会	10月	大阪	人事考課者研修
	全体	認知症ケア研究会		大阪	居宅介護支援専門員研修
	全体	農福連携プロジェクト		京都	人権研修
	全体	人財育成研修プロジェクト会議		全体	農福連携プロジェクト
	全体	ISO 事務局会議		全体	認知症ケア研究会
	大阪	人事考課者研修(大阪)		全体	ファーストステージ研修Ⅰ
	全体	ファーストステージ研修Ⅰ		全体	ISO 事務局会議
	地域別	ファーストステージ研修Ⅱ		全体	人財育成研修プロジェクト会議
全体	グローバル人財プロジェクト	京都	人財確保プロジェクト作業部会		
5月	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ	11月	全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト
	京都	人財確保プロジェクト作業部会		全体	グローバル人財発表交流会
全体	人財確保プロジェクト戦略会議	全体		ネクストステージ研修Ⅲ	
6月	全体	人財育成研修プロジェクト会議	12月	大阪	サ責合同研修
	全体	ISO 事務局会議		大阪	ファーストステージ研修Ⅱ
	全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト		京都	人財確保プロジェクト作業部会
	全体	グローバル人財交流会		全体	グローバル人財プロジェクト
	全体	農福連携プロジェクト		全体	ISO 事務局会議
	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ		全体	人財育成研修プロジェクト会議
7月	大阪	居宅介護支援専門員研修	1月	全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト
	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ		全体	ネクストステージ研修Ⅰ
	京都	人財確保プロジェクト作業部会		全体	認知症ケア研究会
	全体	認知症ケア研究会		全体	人財確保プロジェクト戦略会議
	大阪	サ責合同研修		全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト
	全体	グローバル人財プロジェクト		全体	農福連携プロジェクト
	大阪	人財確保プロジェクト作業部会		全体	人財育成研修プロジェクト会議
	全体	人財確保プロジェクト戦略会議		全体	ファーストステージ研修Ⅲ
8月	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ	2月	全体	グローバル人財プロジェクト
	全体	農福連携プロジェクト		大阪	ファーストステージ研修Ⅱ
	全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト		全体	ISO 事務局会議
	全体	キャリアアップステージ研修Ⅰ-①		全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト
9月	全体	ISO 事務局会議	3月	全体	人財育成研修プロジェクト会議
	全体	人財育成研修プロジェクト会議		大阪	サ責合同研修
	大阪	人財確保プロジェクト作業部会		大阪	居宅介護支援専門員研修
	全体	キャリアアップステージ研修Ⅰ-②		大阪	ファーストステージ研修Ⅱ
	全体	キャリアアップステージ研修Ⅱ-①		※経営品質向上活動プロジェクト:年間17回実施	
	全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト		※施設長会議:奇数月、経営企画会議:偶数月実施	
大阪	ファーストステージ研修Ⅱ				

4. 成光苑介護マニュアル「はじめての第一歩」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「はじめての第一歩」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て作成。令和7年度4月より運用開始。

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)
- (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5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った

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を実施し、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った
- (2) 経営品質向上活動PJでの協議検討や日本経営品質賞の審査を通して、プロジェクトメンバー以外のスタッフも含めた次代を担う幹部職層の育成につなげることができた

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(令和7年度も週休3日制の検討等継続)
- (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) 在留資格(介護)に留学生は直接雇用とし、介護技能実習、特定技能実習、新たに調理業務に従事する特定技能のスタッフも合わせ、正規雇用、非常勤雇用も合わせて、外国人人財受入(合計42名)。多様な外国人人財を受け入れられる体制の整備を図った(ベトナム・フィリピン・インドネシア・タイ人の受入)。令和7年度からは、これまで受入実績のない高槻けやきの郷でも受け入れを行っていく。

	種別	人数	国籍	管理組合・その他
京都	技能実習生	9	ベトナム	千里サポート経営9名
	技能実習生	2	インドネシア	千里サポート経営2名
	特定技能	3	ベトナム	ジェムセック3名
	特定技能	11	フィリピン	ゆう&あい11名
	正規雇用	2	ベトナム	
	正規雇用	3	フィリピン	
	非常勤	2	フィリピン	
京都合計		32		
大阪	特定技能(調理)	1	ベトナム	千里サポート経営1名
	特定技能(調理)	1	タイ	千里サポート経営1名
	技能実習生	2	ベトナム	千里サポート経営2名
	特定技能	2	ベトナム	千里サポート経営2名
	正規雇用	3	ベトナム	
	非常勤雇用	1	フィリピン	
大阪合計		10		
全体合計		42		

(2) 外国人人財の育成体制の強化

- ・グローバル人財PJを中心に、各受入施設において担当者を配置し育成体制の充実を図った
- ・介護の日本語講座の実施(つぼみの会:年10回、延べ131名参加)
- ・日本語能力の向上を目的として法人内の外国人人財の交流研修会を実施したが、外国人スタ

トップの将来の幹部候補を念頭に置いた研修体制やキャリアパスの構築には至らなかったため、令和7年度からコア会議・サポート会議の2部体制としてさらなる検討を図る。

- (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(留学生は全員卒業。卒業後も連帯保証人を継続)

〔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の内容を追加し、専門性の強化を図った
(2) 障がい児通所事業については、必要に応じ保育部門の研修会にも参画予定であったが、内容を精査し、令和7度はケース会議等の開催により相互に学び合う機会を確保する

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) 障がい部門全体での研修・委員会等の企画には至らなかったため、次年度は検討できる体制の構築を目指す

4. 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)への登録による情報収集等

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)への参画を促進するため、登録者を新規養成(京都1名、大阪1名)し、増員を図った(京都5名/大阪7名 合計:12名)

(3) スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進するため、DWATとして研修会へのスタッフ派遣や福祉避難所サポーター養成研修等を受講し、非常時に備えたスタッフ養成を促進した

〔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(12種作成・更新)。チャンネルのロゴマークを新規作成。

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、地域との繋がりの強化を図った。

〔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(中間的就労等の受入:実績0件)

2. 協力雇用主制度への登録を継続(保護司と連携した刑務所出所者の雇用:実績0件)

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への参画(年2回の居住支援協議会総会、月1回の居住支援団体部会)

(2) 住宅確保要配慮者を対象とした支援活動の展開(相談4件・入居成立1件・入居後支援1件)

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(地域ニーズ調査、介護相談会の実施等)

〔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、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) 共同生活援助利用者への地域での就労等の活動を支援(就労支援B型への継続的な利用)

(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: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:リサイクル業者、自動車部品点検の請負等)