

# 令和5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5年度 事業報告にあたり

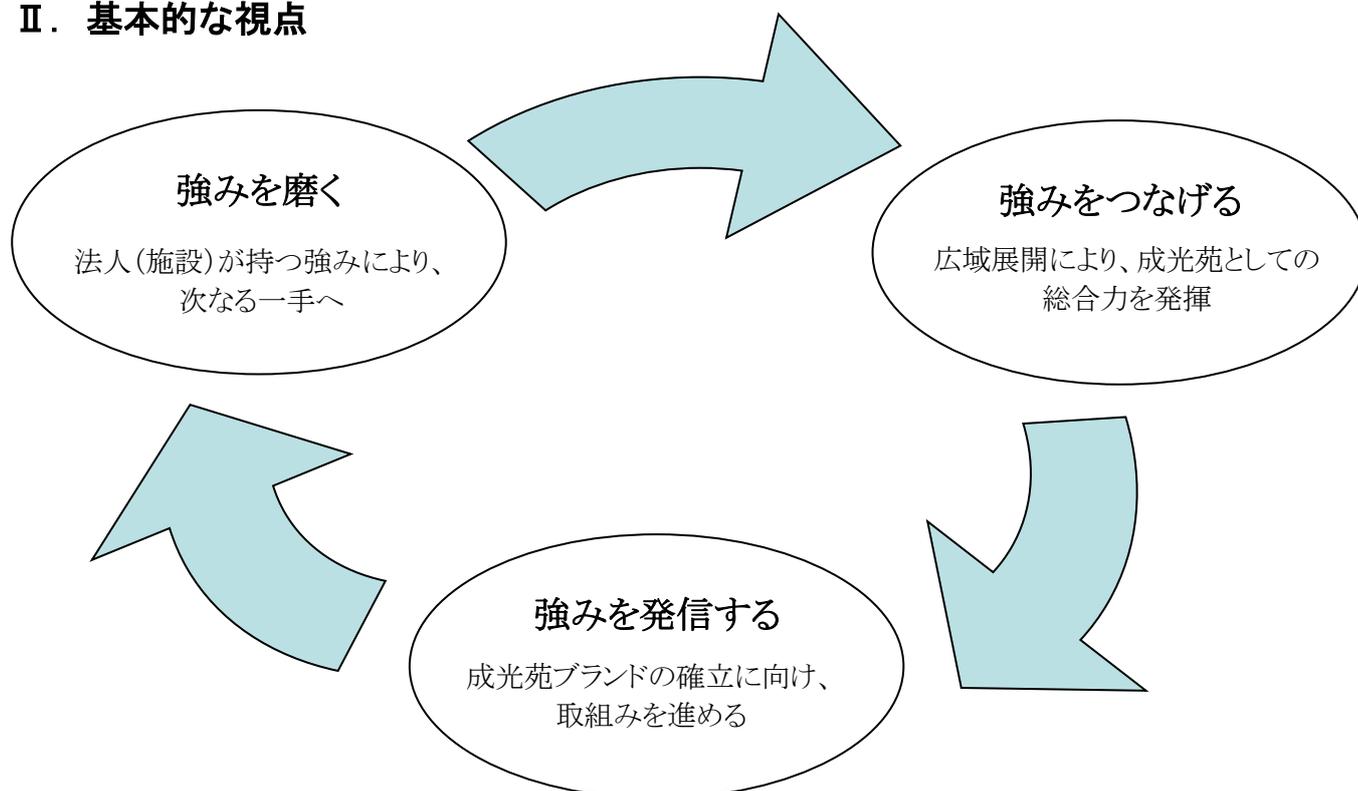
社会福祉法人 成光苑では、新型コロナウイルス感染予防にかかる国の規制緩和が5月8日に2類から5類へ移行されたものの、令和5年度の取組みにおいても、高齢者・障がい部門においては、コロナ禍の影響を残す形となった。災害・感染症等の有事を想定しつつ、ご利用者サービスの在り方についてさらなる検討を進めた。

また、SDGs(持続可能な開発目標)の達成により「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に寄与していくことを念頭に置き、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、社会福祉法人としての使命を果たすため着実な実践により、常に10年後も地域の人が一番頼りにできる社会資源として地域で活躍し続けることを目指していく。

## 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の将来像を念頭に置いた上でそこから振り返って、直近の 2030 年に成光苑が到達すべき目標を踏まえた中長期的な事業展開を目指す
2. 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(評価指標の更なる精度向上)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評価項目の検討

##### 3. ICT化・DX化の促進

- (1) 全部門における業務負担軽減のための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)や高齢者部門におけるケアパレットの導入及び保育部門におけるコードモンのさらなる活用
- (2) 電子帳簿保存法施行に伴いソフト(invox)を導入し、一部請求業務等で活用。今後さらに充実させる予定。

##### 4. 事業の継続に向けた体制整備

- (1) 高齢・障がい部門全施設におけるBCP(業務継続計画)の策定が完了。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。保育部門におけるBCPの新規作成に向けたガイドライン等の情報収集を実施。

##### 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、財務諸表、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. 法人本部体制の見直し

- (1) 社会福祉法に則り、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んだ。このことにより、子どもから高齢者及び障がいを持つ全ての世代に亘るご利用者や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引き続き追求する
- (2) 人員配置及び業務分担等の継続的に検討。会計業務担当者の増員については次年度も継続して検討する。

##### 〔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号認定子どもの募集方法を見直し全園ホームページに掲載。待機児童の積極的な受入として、人員配置の経過を適宜確認しながら待機児童の受け入れを行った。

##### 2. 新規事業展開等

- (1) 千里丘愛育園の分園との合併及び認定こども園への移行し、定員を225名に増員
- (2) 一津屋愛育園に隣接する土地の取得に向けた撰津市及びダイキン(株)との継続的な協議し、令和6年度に取得予定。

### 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・等の効果的・適正な配置として、保育補助の採用を強化し、増員を図った。
- (2) 保育補助等、効果的な配置による有資格者の負担の軽減。清掃業務の業者への一部委託。
- (3) 保育業務管理システム(コドモン)の活用による、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. 公定価格に基づく各種加算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、小学校との接続加算等)

### 5. 物価高騰に伴う給食費及び仕入れ業者の見直し

- (1) 給食費は増額したものの、次年度に向けては、補助金増額等に伴い、北摂4園については副食費を減額。各園の給食担当者が中心となって、設定された給食費内でコスト管理を行った。
- (2) 北摂・大阪市内各エリア別で、食材仕入れ業者の統一化を図り、北摂においてはコスト削減となった。

## 〔高齢者部門〕

### 1. 経営品質向上活動の展開

- (1) 日本経営品質賞の指針となる「2023 年度版顧客価値経営ガイドライン」に則して、経営品質向上活動プロジェクトにおいて、成光苑の今後の「ありたい姿」を実現するための活動を見直しを図った。次年度に日本経営品質賞への申請に向け、これまでのプロジェクトでの活動を整理しながら、文書化する作業を進めた。

### 2. 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及び定期審査受審(令和5年5月8～10日)。
- (2) ライフ・ステージ夢咲(介護部門)をキックオフ(令和5年8月)。キックオフ直後にも内部監査を実施。年2回内部監査を受審するなかで改善事項を明確にし、次年度の拡大審査受審での ISO 認証資格取得に向けた体制整備を図った。

### 3. 新規事業展開等

- (1) せつつ桜苑訪問介護事業所ときりんヘルパーステーションとの統合(令和5年4月事業開始)
- (2) せつつ桜苑における老人福祉センターの改修工事に向け、摂津市との事前協議や基本設計など設計士との協議調整を図った。(令和6年秋頃工事完了予定)
- (3) 農福連携(地元遊休農地を活用)として「かがやき農園」事業による農産物の収穫事業について福知山市、茨木市で設立準備段階から展開し、次年度には、保育部門にも活動を展開し、部門間連携の強化につながる活動となるよう検討を重ねた。また、岩戸ホームにおける農業クラブや地元企業との協働(商福連携)によるご利用者活動プログラムを実施した。

## 〔障がい部門〕

### 1. 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) (仮称)第二コリス(障がい児通所事業等)の開設に向けた土地取得に係る摂津市及びダイキン(株)との継続協議を実施し、令和6年度に土地を取得予定。

### 2. 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) ライフ・ステージ夢咲(障がい部門)をキックオフ(令和5年8月)。キックオフ直後にも内部監査を実施。年2回内部監査を受審するなかで改善事項を明確にし、次年度の拡大審査受審での ISO 認証資格取得に向けた体制整備を図った。

### 3. こども家庭庁の設置及びこども基本法施行に伴う体制変更等への対応

- (1) 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所管が子ども家庭庁に移管されることに伴い、保育士特定登録取消者管理システムや各種制度の動向等について保育部門とも情報共有の強化を図った。

## 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版の周知徹底)
  - (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理念及び法人内全部門の経営方針並びに法人が求めるスタッフ像を周知徹底する活動を継続的に実施。
  - (2)和顔愛語第2版に基づく浸透度、実践度の測定を全部門において実施(保育部門を新規追加)
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、サービスの質の向上を常に念頭に置いた活動を実施(※各園・各施設の事業報告書参照)
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・内務監査を受審し、その評価結果に基づく改善指摘事項に取り組んだ。
5. 緊急時・非常災害時の組織体制整備【重点】
  - (1)高齢者・障がい部門における災害や感染症等の非常時を想定した業務継続計画(BCP)の全施設作成、保育部門におけるBCP作成に向けた情報収集(再掲)
  - (2)各園・各施設における感染症拡大防止対策マニュアルの見直しとシミュレーション訓練等による周知及び緊急時(被災地へのスタッフ派遣含む)の人員等体制や備蓄品等の整備を実施

### 〔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)サービスの質の向上と改善につなげるため、園評価を行い、保護者に公表した
2. サービスの外部監査(第三者評価の受審)の実施による評価・確認体制の整備
  - (1)くるみ愛育園、くるみ小規模保育園、東生野愛育園が受審及び受審後の指摘事項の改善
3. 子どもの人権を尊重した保育の在り方の見直し【重点】
  - (1)愛育園保育マニュアルの人権保育に基づき、各園での保育の在り方の見直し
  - (2)人権保育に係る法人研修だけでなく、園内研修及び職員会議等での保育の振り返りを実施
4. 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った。アンケート結果は掲示して保護者に公表。
  - (2)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、満足度の向上につなげた。
5. 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、各園の安全計画やマニュアルの見直し及び周知徹底。出欠確認は、保護者にも未連絡であることをシステムから通知する機能を活用した。
  - (2)全園において安全計画を作成し、危機管理に関する共通理解を深める機会を確保。
6. 保育部門「愛育園保育マニュアル」の定期的な見直し
  - (1)アレルギー対応マニュアルの見直し(各園代表者が参加する検討会の実施)を進め、一部の内容について、次年度も継続して検討
  - (2)新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴う「保育所における感染症対策ガイドライン」の一部改訂に基づいた「感染症対応マニュアル」および「衛生管理マニュアル」の見直し
  - (3)「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」に基づき、不適切保育に係るマニュアルのベースを検討
7. 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障がい部門ココリスとの連携を強化し、小集団保育の実施を継続。

(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)を新たに導入したことで、状態把握、園生活における配慮事項を確認できた

## 8. 全園における紙おむつ持参の廃止

(1)オムツ・おしり拭きを業者から定期購入し、園に直接搬入することで保護者及びスタッフの負担軽減を図った。次年度からは新プラン(トイトレプラン)も一部の園で導入予定

## 〔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を充実させた
- (2)ISO 事務局の取り組みにおいて、各施設が重大なリスクとするテーマ(第三の不適合)を設定して発生予防、発生時の対策検討を行い、概ねの施設が発生件数の減少につなげた
- (3)新型コロナウイルス感染症の5類移行を踏まえ策定したBCP(業務継続計画)により、災害・感染症等のリスク管理や事故予防体制を構築

### 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)ISO システムにおける内部監査の実施、定期審査の受審及び介護保険法等に基づく自主点検表による自己チェックの継続実施及び法令遵守責任者への報告・確認
- (2)継続的に第三者評価を受審することで、外部からの評価をもとに改善につなげた

### 3. 顧客満足度調査にかか事業展開

- (1)ISO 事務局が中心となり、既存顧客の満足度にかかサービスの質の向上を目的に実施した調査結果を各施設で分析し、改善活動につなげた
- (2)潜在顧客となる地域住民のニーズについては、大阪・京都の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通じて、地域ニーズの把握と各施設の地域貢献活動の展開・充実を図った

### 4. 高齢者虐待防止に関する体制の強化

- (1)高齢者部門全施設統一の虐待防止対応マニュアルの確実な運用及び自己・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)認知症ケア研究会において、認知症ケアの質の向上に加え、在宅生活の継続を目的に追加して議論を実施した
- (2)「BPSD 別にみる認知症ケア実践」の第2版の作成に向けた検討を実施。
- (3)第18回目となる「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行った

## 〔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(臨床心理士、保育士等)を配置し、個別ニーズに応じたサービスを提供
- (2)障がい者・児のサービスを拡充することで全てのニーズに対応したサービス提供

### 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や発達が気になる子どもに関する情報共有、保育部門の地域子育て支援対策委員会への参画)
- (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. 障がい者虐待防止に関する体制の強化【重点】

- (1)法人内障がい部門統一の障がい者虐待防止マニュアル(障がい児含む)の作成完了
- (2)自己・他者チェックを実施し、その結果に基づく評価、改善策の立案等の体制整備(内部監査で確認等)

### 4. 障がい児通所事業における安全管理の徹底

- (1)送迎時の車内の確認マニュアルの作成及び送迎車両への安全装置の設置

### 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5年4月1日～令和6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	2	0	1	7
高齢者・障がい部門	3	3	1	12	19
合計	7	5	1	13	26

※離職率(中途採用者反映方式)…高齢・障がい部門:11.5% 保育部門:15.1%

○求人関連活動

	採用試験実施回数	就職フェア	学内フェア	備考
保育部門	8	4	3	内定・交歓会 3/26
高齢者・障がい部門	5	4	1	内定式 1/13

#### 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・定着につなげる

- (1) 無資格者の人財確保のための資格取得支援制度(受講費用の貸付制度)などを運用開始
- (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(継続)
- (3) 障がい者雇用率の段階的な引き上げに向けた障がい者雇用の促進及び就労環境の整備(新規採用者2名、職場体験実習2名受入。資格取得支援貸付金対象者として実務研修を2名受講)

#### 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
- (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

#### 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(採用へと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・組織体制の充実として、各部門における幹部職層を対象とした研修を実施。

#### 6. 高齢者・障がい部門における職員の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4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5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18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(7法人が参加)を確保
- (2) 研究発表方法等の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が中心となり、ハイブリット型(参集・オンライン)で開催した

#### 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を促進として、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・業務の遂行と評価の実施
- (2) 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
- (3) 給食担当者の自己評価(チェック方式)を実施し、業務全般の確認につなげた

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) 緩和期間一部終了に伴い、令和5年度中に、処遇改善Ⅱのキャリアアップ研修修了要件の対象となるスタッフのうち、副主任・専門リーダーについては、1分野以上を修了する。
- (3) 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
  - ・園長が講師となり幹部職層を対象とした研修を実施。(年間1回)
  - ・主任・主幹が講師として、新人スタッフ等の育成に中心的になるリーダー層を対象とした研修会の開催(年間3回)
- (4) 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
- (5) 各園のICT促進とシステム等の適正な運用のための担当者による情報交換会の実施
- (6) 保育部門とココリスが協働で企画し、発達が気になる子どもへの支援として、各園の小集団保育の取り組み状況に助言をもらう機会を持つとともに、姉妹園間で共有して各園の実践に繋げた。(年間1回全園対象)
- (7) 時代の変化の大きい中、10年後、地域に愛され選ばれ続ける園を目指して、保育の在り方の見直しやスタッフの意識改革を目的とした外部研修の導入に向けて検討・調整。
- (8) 各園の独自性(オンリーワン・ナンバーワン)が達成していけるよう、公開保育・給食試食会を各園の現状を踏まえて実施。保育サービスの向上を図った。

《保育部門 法人全体研修・各種検討会等》

研修名		対象者	参加数	研修名	対象者	参加数			
4月	定例園長会①	管理者	—	10月	感染症・アレルギーマニュアル検討会①	中堅	—		
	保育基礎研修	初任者	18		定例園長会④	管理者	—		
	保育基礎研修実行委員会①	中堅	—		園長検討会④	管理者	—		
5月	園長検討会①	管理者	—	11月	給食担当者会議②	—	—		
	主任主幹会議①	指導者	—		中堅スタッフ研修②	中堅	19		
	スミシング研修	初任者	13		不適切保育マニュアル検討会②	中堅	—		
	子育て支援対策会議①	担当者	—		リーダースタッフ研修	指導者	14		
6月	定例園長会②	管理者	—	12月	保育基礎研修実行委員会③	中堅	—		
	園長検討会②	管理者	—		主任主幹会議④	指導者	—		
	リズム研修	全職位	67		子育て支援対策会議③	担当者	—		
7月	主任主幹会議②	指導者	—		定例園長会⑤	管理者	—		
	コードモン情報交換会	担当者	—		園長検討会⑥	管理者	—		
8月	幹部研修会	管理者	26		1月	子育て支援対策会議④	担当者	—	
	定例園長会③	管理者	—	感染症・アレルギーマニュアル検討会②		中堅	—		
	園長検討会③	管理者	—	不適切保育マニュアル検討会③		中堅	—		
	中堅スタッフ研修①	中堅	20	中堅スタッフ研修③		中堅	19		
	保育基礎研修実行委員会②	中堅	—	2月		定例園長会⑥	管理者	—	
子育て支援対策会議②	担当者	—	園長検討会⑧		管理者	—			
9月	安全管理研修	全職位	70	3月	主任主幹会議⑤	指導者	—		
	園長検討会④	管理者	—		保育基礎研修実効委員会④	中堅	—		
	主任主幹会議③	指導者	—		愛育園合同研修会	全職位	84		
	不適切保育マニュアル検討会①	中堅	—		巡回	障がい児保育研修(小集団保育) ※年累計	全職位	46	
	人権研修	全職位	65		随時	公開保育 ※年累計	全職位	27	
							給食試食会 ※年累計	全職位	10

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) 法人統一の「実習生受入マニュアル」の運用により、実習生への指導の標準化を図った
- (2) 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構築し、今後の人財確保につなげた

#### 〔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) インターンシップの積極的な受入と就活プランの提案
- (3) 介護福祉士等養成校との連携強化及び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) 「高チャレ」を活用した高卒者の採用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材確保チームの編成)

##### 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) スタッフのキャリアパスに応じた階層別の研修テーマに関する中長期計画を立案。研修実施後には理解度調査による成長度評価に基づき、効果確認を実施
- (2) 年6回プロジェクト会議を開催し、各種研修会の企画・実施調整・分析、育成体制の見直し等を実施
- (3) 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(令和6年度運用開始)

##### 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) 各階層に応じた研修会の実施及び評価(※実施回数等は下表参照)
  - ・ファーストステージ研修(入職1年未満の新任者)
  - ・ネクストステージ研修(概ね2年以上の経験者)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(ネクストステージ研修修了者～6等級で役職)

《高齢者及び障がい部門 法人全体研修・各種委員会等》

		PJ・委員会名		PJ・委員会名		
4月	全体	ファーストステージ研修Ⅰ	9月	全体	グローバル人財プロジェクト会議	
	地域別	ファーストステージ研修Ⅱ(大阪)		地域別	非常勤スタッフ研修(京都)	
	全体	認知症ケア研究会		全体	キャリアアップステージ研修Ⅱ	
	全体	農福連携プロジェクト会議		10月	地域別	ファーストステージ研修Ⅱ(大阪)
	全体	人財確保プロジェクト(作業部会)			全体	農福連携プロジェクト会議
	全体	人財育成研修プロジェクト			地域別	居宅介護支援専門員研修(大阪)
地域別	ファーストステージ研修Ⅱ(大阪・京都)	全体	人財育成研修プロジェクト			
5月	全体	農福連携プロジェクト会議	全体	ファーストステージ研修Ⅰ(大阪・京都)		
	全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト	11月	全体	人事考課者研修	
	地域別	人事考課者研修(大阪)		全体	ネクストステージ研修Ⅲ	
	全体	グローバル人財プロジェクト会議		全体	人財確保プロジェクト(作業部会・戦略会議)	
6月	地域別	ファーストステージ研修Ⅱ(大阪)	12月	全体	人財育成研修プロジェクト	
	全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト		地域別	ファーストステージ研修Ⅱ(大阪)	
	全体	人財確保プロジェクト(作業部会)		全体	認知症ケア研究会	
	地域別	サ責合同研修(大阪)		全体	農福連携プロジェクト会議	
	全体	農福連携プロジェクト会議		全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト	
	地域別	居宅介護支援専門員研修(大阪)		1月	地域別	ファーストステージ研修Ⅱ(大阪)
全体	農福連携プロジェクト会議	全体	グローバル人財プロジェクト会議			
地域別	サ責合同研修(大阪)	全体	ネクストステージ研修Ⅰ(大阪・京都合同)			
全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト	全体	ファーストステージ研修Ⅲ(大阪・京都)			
全体	ネクストステージ研修Ⅱ	地域別	ファーストステージ研修Ⅱ(京都)			
8月	地域別	サ責合同研修(大阪)	2月	全体	人財育成研修プロジェクト	
	全体	認知症ケア研究会		全体	認知症ケア研究会	
	全体	農福連携プロジェクト会議		全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト	
	全体	キャリアアップステージ研修Ⅰ		全体	農福連携プロジェクト会議	
	全体	人財確保プロジェクト(作業部会)	3月	全体	人財育成研修プロジェクト	
	全体	人財育成研修プロジェクト		全体	はじめての第一歩改訂プロジェクト	
	地域別	非常勤スタッフ研修(京都)		地域別	人権研修(京都)	

#### 4. 成光苑介護マニュアル「はじめの一步」の改訂(動画マニュアルの作成)

- (1) 多様な人材の育成に対応できるマニュアルに見直すためチームを編成し、介護技術の項目について動画マニュアルを作成。次年度は、基本方針等、紙媒体のマニュアルの見直しを進める

#### 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を継続して実施。認知症ケアの質の向上だけでなく、認知症高齢者の在宅生活継続に向けた検討に新たに実施した
- (2) 「BPSD 別にみる認知症ケア実践」事例集の第2版作成にむけての検討
- (3) 地域別研修として認知症基礎研修(年2回)を実施し、認知症ケアの専門性の向上を図った

#### 6. 幹部職層の育成体制の整備

- (1) 経営品質向上活動PJでの今後の成光苑のありたい姿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、各施設の幹部スタッフを対象にその活動内容の周知のため研修会を実施

#### 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
- (3) 人材の定着につながる人事管理体制見直し等の整備(チャレンジシート部署別評価結果の分析検討)
- (4) 多様な人材の確保のための資格取得支援(費用負担の軽減等の検討)及び介護初任者研修(京都)・実務者研修(大阪は新規開講)等の開講による介護人材の育成

#### 8. 外国人労働者への受入・教育体制の整備

- (1) 在留資格「介護」による留学生(アルバイト雇用)、介護技能実習制度を利用した技能実習生、在留資格「特定技能(介護)」の外国人人材の受入(合計30名)

	種別	人数	国籍	今後の課題等
京都	技能実習生	8	ベトナム	千里組合8名一定数を確保し、人材保持
	技能実習生	1	インドネシア	千里組合1名一定数を確保し、人材保持
	特定技能	2	ベトナム	日本医療介護協同組合(ジェムテック)2名一定数を確保し、人材保持
	特定技能	10	フィリピン	ゆう&あいより10名一定数を確保し、人材保持
	正規雇用	2	ベトナム	特定技能からの採用
	非常勤	1	フィリピン	非常勤雇用
大阪	特定技能	2	ベトナム	引き続き一定外国人雇用して一定数保持
	特定技能	1	中国	
	技能実習生	0	—	
	留学生	1	ベトナム	大阪総合福祉専門学校を令和5年度卒業し採用
	正規雇用	2	ベトナム	留学生卒業して引き続き雇用して一定数保持
	非常勤雇用	0	—	

#### (2) 外国人人材の育成体制の強化

- ・グローバル人材プロジェクトによる、施設ごとの育成と、グローバル全体会にて育成状況の共有、法人プロジェクト研修交流による育成
  - ・ライブ・ステージ舞夢の外国人スタッフが講師となって、開催するつぼみの会で介護の日本語講座を実施(計24回、延べ59名が参加)
- (3) 外国人留学生については養成校の関係者とも連携し、学業とリンクした育成体制の整備を図った。
    - ・卒業に向けて、正規採用説明会を実施し雇用へ結びつける
    - ・介護福祉士養成確保のための修学資金貸付に係る法人保証の継続
  - (4) 外国人人材の処遇について、家賃補助や退職制度・ソウエルクラブ・職員親睦会の加入など日本人と同等の対応

#### 〔障がい部門〕

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

- (1) 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
- (2) 障がい児通所事業のスタッフは、必要に応じ保育部門の活動にも参画し、部門間連携を図った

##### 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

## 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」への参画:基金 1,602,000 円拠出  
京都:京都地域福祉創生事業「わかプロジェクト」:198,000 円拠出
- (3) 地域の社会的援護を要する人々への支援  
孤独・孤立官民連携プラットフォームへの新規登録及び事例報告
- (4) 保育・高齢者・障がい部門が協働して、地域の子育て世帯に向けて、子育てに関する情報(動画)を撮影し、YouTube で配信

#### 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し、各施設の地域貢献活動として展開実施

#### 3. 災害発生時等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業務継続計画(BCP)の高齢者・障がい部門全施設で策定
- (2) 能登半島地震の被災地への義援金及び福祉関係職員等の派遣への協力  
・義援金…1,304,010 円(全部門合計)  
・被災した施設へのスタッフ派遣(計3名、延べ 16 日間)  
・1.5 次避難所へのスタッフ派遣(計7名、延べ 42 日)
- (3) 災害派遣福祉チーム(DWAT)への参画  
・能登半島地震の被災地への DWAT 派遣(延べ 27 日間派遣)  
大阪:DWAT2名派遣(内、1名は2回派遣)  
京都:DWAT3名派遣(内、1名は新規養成)
- (4) 福祉避難所としての機能強化(備蓄品の整備等)

### 〔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(法人で独自に作成した健康、あそび、絵本等に関する通信(無料配布)等を来園者に配布。

#### 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を設置
- (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。

### 〔高齢者部門〕

#### 1. 就労困難な生活困窮者等の受入

- (1) 生活困窮者自立支援法に基づく中間的就労として、1名(5日間)を受入
- (2) 協力雇用主制度に登録を継続、保護司と連携した刑務所出所者の雇用可能な体制の維持

#### 2. 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(合計7回)し、活動を展開。
- (2) 住宅確保要配慮者への直接支援として、4家庭(内1家庭は夫婦)を対象に延べ 25 回実施。

大阪府社会福祉協議会での研修会で講師も務め、事例報告を行う。

### 3. 国際交流への取り組み

- (1) 在日外国人の資格取得支援として、グローバル初任者研修を実施。6名の受講者を受け入れ、内2名が成光苑で就労。2名に対して、受講料の立て替え・分割払いの支援を行った。

#### [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)の利用者を中心に、地域での就労等の活動を支援(毎月1回就労体験等の実施)した
- (2) 生活介護等の利用者の創造活動内容の検討・確立
  - ・ココリスの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(合計7日)
  - ・夢咲の生活介護において自動車部品点検を請け負い、就労につなげる支援を実施