

令和8年度 社会福祉法人 成光苑 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8年度 事業計画について

我が国の人口動態を見ると、2025年に出生数が10年連続で前年を下回り統計開始以来過去最小となったことやいわゆる団塊の世代が全員75歳以上となったことにより、一層の少子高齢化が進行し、社会福祉法人を取り巻く状況は厳しさを増している。

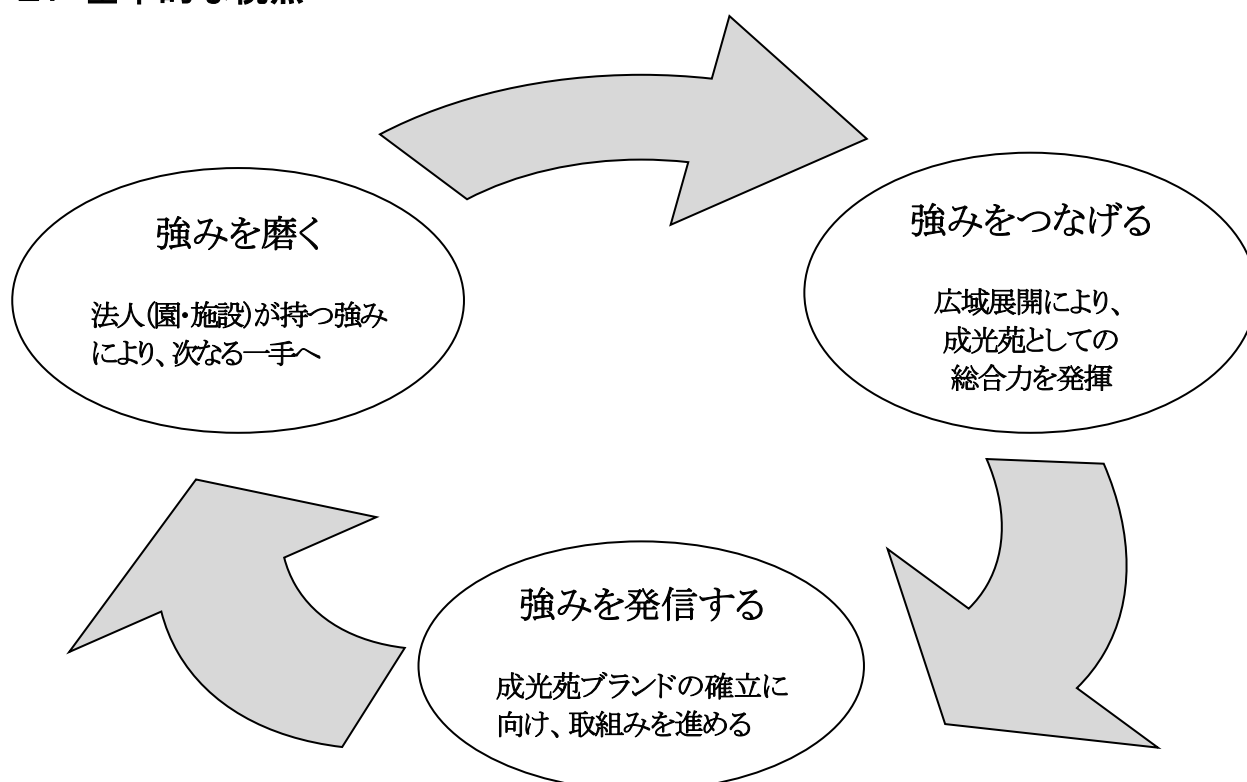
社会福祉法人 成光苑は、この状況に鑑み、社会福祉分野の将来予測を展望しながら、法人全体の各福祉サービスの在り方についてさらなる検討を進める。成光苑として掲げたありたい姿「常に10年後も地域住民等から一番頼りにされる社会資源として活躍し続けること」を実現するために、2040年に向けた目標設定を明らかにし、2030年を当面の中間目標に据え、新たなスタートを切るとともに実践を積み重ねていく。

また、感染症や災害等に備え、発生時には即時対応できるよう体制を整備するとともに、地域共生社会の実現に寄与していくことを念頭に置きながら、次の世代への事業の承継と法人の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。

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・財務分析の実施
- (2) 会計監査人や行政などの法定監査受審によるコンプライアンス意識を高めるための組織の維持・強化
- (3) 監事監査や会計監査法人による実査等を通じた財務管理の充実
- (4) 高齢者部門における加算取得状況の施設間比較も含めた法人全体での把握

2. 人事・給与管理体制等の強化【重点】

- (1) 多様な人材が活躍できる体制の整備(休職日数の見直し、高齢者・障がい者雇用の促進等)
- (2) 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
- (3) 全部門における施設長評価の実施・評価項目の見直し(継続)

3. ICT化・DX化の促進【重点】

- (1) 全部門における ICT 化の推進、生成 AI(議事録作成ツール等含む)の活用等のためのプロジェクト編成及び補助金の活用によるハード面の整備
- (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) 全部門における BCP の定期的な見直しにより、災害・感染症等の緊急時でも平常時対応が可能な業務体制の追求。
- (2) 物価高騰等への対応については、公的助成制度を有効に活用しながら、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。
- (2) 人員適正配置等の継続的な見直し

7. 経営品質向上活動の法人全体への展開【重点】

- (1) 日本経営品質賞受賞後の評価レポートの提言を踏まえた、保育・高齢・障がい分野の参加型のテーマ別の意見交換・検討会の実施(①法人の起源・理念・経営方針の浸透／②ありたい姿を目指したプロジェクト活動の実施／③継続的なサービスの質の向上／④地域貢献活動の継続的な取り組み)
- (2) 経営品質向上活動 PJ メンバーに新たな次世代リーダー及び保育部門のメンバーの参画による部門間連携による企画立案、検討により、2030 年度の再チャレンジに向けた効果的な活動の展開を図る
- (3) 部門を跨いだ活動の推進として、農福連携、せつつ桜苑の多世代交流喫茶室の活用、部門間連携による地域の総合相談窓口の設置等
- (4) 組織変革目標として設定した内容の精査

【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 号認定の募集方法の継続的な見直し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づくりの実現のため、教育・保育内容を見直し、各園のオンリーワン・ナンバーワンの実現のための単年度の目標設定の明確化
- (3) SNS(Instagram・YouTube 等)の活用による各園の PR 活動の充実
- (4) こども誰でも通園制度(R8.2 事業開始)の利用児の積極的な受け入れと体制整備

2. 新規事業展開等

- (1) 一津屋愛育園の隣地の園庭の拡張工事及び園庭の芝生化にむけた補助金申請の準備
- (2) 少子化及び多様な保育ニーズに対応するため東生野愛育園の認定こども園への移行の検討

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) 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) 全園(小規模除く)において看護師を配置し、病児保育体調不良児対応型事業の継続
- (3) 各園の地域ニーズ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
- (2) 各エリア別で食材仕入れ業者の統一化(継続)、法人内での米の購入等

6. 法改正・施行等に伴う体制変更等への対応

- (1) こども性暴力防止法の施行に伴う体制整備(就業規則、誓約書等の整備)及び保育士特定登録取消者管理システム(こ家庁)と特定免許失効者管理システム(文科省)の運用

〔高齢者部門〕

1. 介護保険法の令和9年度改正及び令和8年度臨時報酬改定に備える体制の整備【重点】

- (1) ICT 補助金を活用した新たな生産性向上へのアプローチ(サービスの質の向上と効率化の両立)として、介護テクノロジー機器の導入(ケアプランデータ連携システムの導入等)【重点】
- (2) 各種加算の上位加算を取得できる体制(見守りシステムによる転倒予防、LIFE 連携と科学的介護など)の構築

2. ISO9001 システムの適正な運用管理によるサービス品質の維持向上

- (1) ISO 事務局が中心となり、各事業所におけるサービス品質に関する法人内外部の情勢の変化を監視し、組織全体を指揮管理する役割を果たす
- (2) ISO9001 規格に基づく継続的な運用管理に関する業務の効率化(デジタル化・ペーパーレス化)の検討及び周知徹底
- (3) 帳票類の標準化・平準化・省力化の促進
- (4) ISO9001:2026(仮)への規格改定に向けた情報収集

3. 農福連携事業のさらなる展開

- (1) 農福連携事業3年目として、各エリア(福知山市野笹・茨木市免山)におけるさらなる活動の内容充実の検討及びメンバーの募集等による体制の強化【重点】

4. 新規事業展開等

- (1) 在宅介護における夜間支援の需要増加を踏まえ、高槻けやき郷におけるナイトケア(介護保険外事業)の開始に向けた準備

〔障がい部門〕

1. 令和9年度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) ココリス PLUS(児童発達支援・放課後等デイサービス:定員20名、障がい児相談支援)の開設に伴う新たなニーズへの対応と体制整備【重点】
- (2) ココリス(生活介護)の定員の増員(15名から20名に増員)による地域ニーズへの対応
- (3) 多職種の専門スタッフによる切れ目のないサービス提供により利用者の確保を図り、安定した経営を図る

3. ISO9001 システムの適正な運用管理によるサービス品質の維持向上(再掲)

4. 法改正・施行等に伴う体制変更等への対応

- (1) こども性暴力防止法の施行に伴う体制整備及び保育士特定登録取消者管理システムの運用

5. 新規事業展開等

- (1) ICT 補助金を活用した新たな生産性向上の機器の導入(ココリス PLUS コドモンの導入等)【重点】

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」の全スタッフへの周知)
 - (1) 多言語化した「和顔愛語」も利活用し、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) 全部門における和顔愛語(第2版)に基づく法人理念等の浸透度、実践度の測定
2. 地域の福祉ニーズに対応したサービス事業の展開【重点】
 - (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
 - (4) 複数の福祉ニーズを抱え、包括的な支援を要する家庭に対する部門をまたいだ支援体制の構築
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、感染症等の非常時での業務継続を想定した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. 各園のオンリーワン・ナンバーワンの評価・検証および強化【重点】
 - (1) 目標達成基準を設定し、各園の特色を強化し、選んでもらえる園づくりを継続的に取り組む
2. 教育・保育サービス等に関する自己評価・園評価の実施・公表
 - (1) 対話による保育の振り返り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
3. 子どもの人権を尊重した教育・保育内容及び在り方を見直し【重点】
 - (1) 愛育園保育マニュアルの人権保育、虐待対応マニュアル、改訂版:園における虐待防止マニュアルの内容の精査と再編成
 - (2) 人権保育(虐待・子ども性暴力防止等含む)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とスタッフへのアンケートの実施
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る。
 - (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、満足度の向上にもつなげる。
5. リスク管理体制の整備【重点】
 - (1) 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(園児の取り残し・出欠確認、窒息・誤飲防止、防犯対策等)
6. 保育部門「愛育園保育マニュアル」の定期的な見直し
 - (1) 人権保育、虐待対応マニュアル、園における虐待防止マニュアルの内容の精査と再編成(再掲)
 - (2) 法改正や指針等の改訂に伴う基本となる事項を踏まえて見直し
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、継続的に小集団保育を実践し、姉妹園同士で学

び合う機会を確保することで充実を図るとともに園全体の保育内容を見直しや、ココリス PLUS とも連携したケース会議等の実施によるサービスの質の向上を図る【重点】

(2) アレルギー児への生活管理指導表に基づき、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) 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

4. 高齢者虐待防止に関する体制の強化

(1) 虐待防止・身体拘束の指針の見直しに伴う周知徹底・運用管理及び自己・他者チェックの実施

(2) チェック後の集計結果に基づく評価、改善策の立案等の体制整備(定期的な施設長会議での報告等)

〔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、重度障がい者・児の受入等、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 PLUS の連携の強化(合同でのケース会議の開催(継続)、保護者支援、発達が気になる子どもへの保育の充実、地域子育て支援委員会での検討の継続)

(3) ライフ・ステージ夢咲における高齢・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充実

3. 障がい者・児虐待防止に関する体制の強化

(1) マニュアル第2版の施行と虐待防止・身体拘束の指針の見直しに伴う周知徹底・運用管理及び自己・他者チェックの実施

(2) チェック後の集計結果に基づく評価、改善策の立案等の体制整備(定期的な施設長会議での報告)

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【重点】
 - (1) 週休3日制の導入等休日数の検討や資格取得支援、奨学金制度の構築等の新たな支援体制の運営や福利厚生の実施に向けた継続的な検討
 - (2) 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と就労継続支援 A 型事業所等との連携の強化
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 (Instagram、YouTube 等)での全部門のリクルート動画の投稿)・パンフレット等の充実
 - (2) 高齢障がい部門及び法人のホームページのリニューアル及びリクルートサイトの見直しに向けた準備
 - (3) 求人に関わる新たなツールの検討(公式 LINE の導入等)
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・大切にしたい想い・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) 職員意識調査結果の分析・活用方法やスタッフへのフィードバック方法など、体制整備を含む改善計画の再検討【重点】
 - (2) 改善計画の評価と令和7年度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21回)の開催
 - (1) 日ごろから研鑽した研究成果を相互に発表できる交流の機会(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

【保育部門】

1. 総合的な人事システムの構築にむけた検討

- (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マネジメントを確立することを

目的としたチームを中心に検討。

(4) 幹部職層・中堅層の育成体制の整備

- ・部門間連携の強化を目的とした高齢障がい部門の幹部層同士の交流の機会の確保
- ・スタッフの主体性を引き出すマネジメント体制の構築に向けた検討

(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	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	園における虐待防止マニュアルのリニューアルに伴う全スタッフへの周知し、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
障がい児保育研修	全スタッフ	障がい児支援に関する知識の獲得の機会とするとともに、個別対応のポイントなど、ケース会議を通じてコリス PLUS との連携の強化を図る
地域子育て支援対策委員会	各園子育て支援担当者・ コリス PLUS	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。コリス PLUS 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配信等に加え、法人・園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)	給食試食会や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や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、 E・I チーム・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を検討する。また、R8 年度は地域一番店の E(新人育成)・I(教育機能の確立)チームに移行するための準備期間とする。
園における虐待防止マニュアル検討会	必要に応じて開催	R7 年度に改訂した園における虐待防止マニュアル以外に人権保育、保護者による虐待対応マニュアルも含めて子どもの人権に係るマニュアル全体を見直すとともに、人権保育研修の講師として改訂版マニュアルの周知活動を進める。
マネジメントの確立チーム会議	地域一番店H チームメンバー	H チームの活動を法人研修として位置づけ、スタッフの主体性を引き出すマネジメントの在り方を深める。
園長検討会	全園長・年6回(偶数月)	検討事項について園長自ら提案し、管理者として情報共有を図り、改善に向けた検討を行う。また、エリア単位で必要に応じて開催をする
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教育・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。
- (2) 採用チーム(D チーム)が中心となった養成校との繋がり構築。その他、採用活動の検討

〔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【重点】

- (1) 当プロジェクトの目標である職員一人ひとりの能力が最大限発揮できる働きやすい職場環境づくりを組織的に展開することにより、多様な人財を中長期にわたって安定的に確保できるよう取り組むため以下の事項を柱として活動する。

- ①従来の新卒者確保を中心とした各エリアの作業部会等の活動
 - ・求人サイトや SNS を活用した学生への魅力情報発信とオンラインによる説明会の実施
 - ・インターンシップや実習等の学生の積極的受入による各学校へのアピールと連携強化
 - ・介護福祉士等養成校等との連携強化により当該学生への魅力発信
 - ・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)
 - ②各施設の中途採用担当者やグローバル人財PJ担当者との連携の強化
 - ③多様な人財が活躍できる職場環境づくりに向けた検討(資格取得支援制度の拡大の検討等)
- (2)きょうと福祉人材育成認証制度の認証法人としての体制の整備

2. 人材育成研修プロジェクトによる研修プログラムの実践

- (1)多様な人材育成への対応ができるよう現状を踏まえ、研修プログラムの適宜改訂
- (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別研修会の企画・調整・分析等
 - ・ファーストステージⅡ(地域別研修)について、京都・大阪で実施する研修項目の講習時間を1クール3日間で統一して計画実施予定(京都4クール、大阪6クール)
- (3)介護の原点を意識しながら、ご利用者の尊厳保持、プライバシー保護、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の成長度評価に基づき効果確認し、次期プログラムへの反映。

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(新任スタッフ指導体制の充実)
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、求められる人材像、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」(令和7年度より運用開始)

- (1) 介護技術の項目については動画版にして、マニュアル「はじめの第一歩」の運用開始
- (2) マニュアルの有効活用を図るため、閲覧用 URL・QR コードのスタッフへの配付及び周知徹底

5. 全施設における認知症ケアの充実のための研修体制等の整備

- (1) 「BPSD 別にみる認知症ケア実践」事例集の第2版を発行し、その内容を周知する。
- (2) 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するとともに、認知症高齢者が在宅生活を継続できるよう支援体制を整備し、認知症ケアの専門性を高める。
- (3) 地域別研修として認知症基礎研修(年2回以上)の実施及び研究発表会等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) 選抜した幹部スタッフ等を法人内他施設への見学研修を実施し、自施設の業務の見直し等の業務改善のきっかけを探る機会の確保【重点】
- (3) 経営品質向上活動 PJ での協議検討を通して幹部職層の育成を図るため、次世代リーダー選出・新規養成するとともに部門間連携強化を目的に保育部門の幹部との交流を図る機会をもつ

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情報共有事項の検討(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労働環境の改善・整備
- (3) スタッフに対する意識調査等の実施による現状課題等の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(考課者・考課方法など)見直し等の整備(チャレンジシート分析手法等の検討)
- (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)の計画的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」へのエントリー
- (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令和9年から施行される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
- (2) 人財確保プロジェクトと連携しながら、グローバル人財プロジェクトを中心に、全施設に担当者を配置し、外国人スタッフの将来のリーダー・幹部候補育成等を念頭に置いた研修体制、キャリアパスの構築【重点】

〔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) 障がい児関連事業のスタッフは、必要に応じ保育部門の研修にも参画し、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

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) 全部門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
- (4) 各市町村等が実施する重層的支援体制整備事業への参画【重点】

2. 各部門の種別を超えた連携による総合相談窓口設置【重点】

- (1) 全部門における地域の総合相談事業の展開
- (2) 包括的な支援を要する複合的課題を抱える家庭の対応について、全部門が連携した横断的な体制の構築

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、災害時の福祉避難所としての被災者の受入と必要物資の備蓄の役割を踏まえ、全部門でBCPを策定、PDCAサイクルで適宜進捗管理
- (2) 災害派遣福祉チーム(DWAT)への参画
大阪・京都チームで登録スタッフの充実を図るため、新規養成等による増員
- (3) 災害発生時の義援金及びDWAT・介護職員等の派遣等の協力等

〔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。法人全体の取り組みとしてココリスPLUSと連携して実施。周知方法については、継続的に検討。

2. 地域の福祉ニーズへの対応【重点】

- (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。
- (3) 重層的支援体制整備事業の一環としての地域の高齢者の居場所づくり等

〔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. 地域の福祉ニーズへの対応【重点】

- (1) 高槻市子育て世帯訪問支援事業の受託(研修を修了した訪問介護員による家事援助等)(継続)
- (2) 吹田しあわせネットワークの活動への参画

4. 居住支援法人としての活動の展開

- (1) 居住支援法人としての活動エリアの拡大(吹田市および高槻市)のための協議
- (2) 吹田市居住支援協議会・居住支援専門部会・吹田市住宅審議会への参画による活動の展開及び高槻市居住支援協議会の立ち上げに向けた協力体制の構築
- (3) 住宅確保要配慮者を対象として法人が有する施設(高賃貸・サ高住等)の活用も視野に入れた検討

5. 出張相談会の実施等による地域ニーズの把握

〔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制作及び地域での販売活動の促進等、夢咲における新規活動の企画)