

令和7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7年度 事業報告にあたり

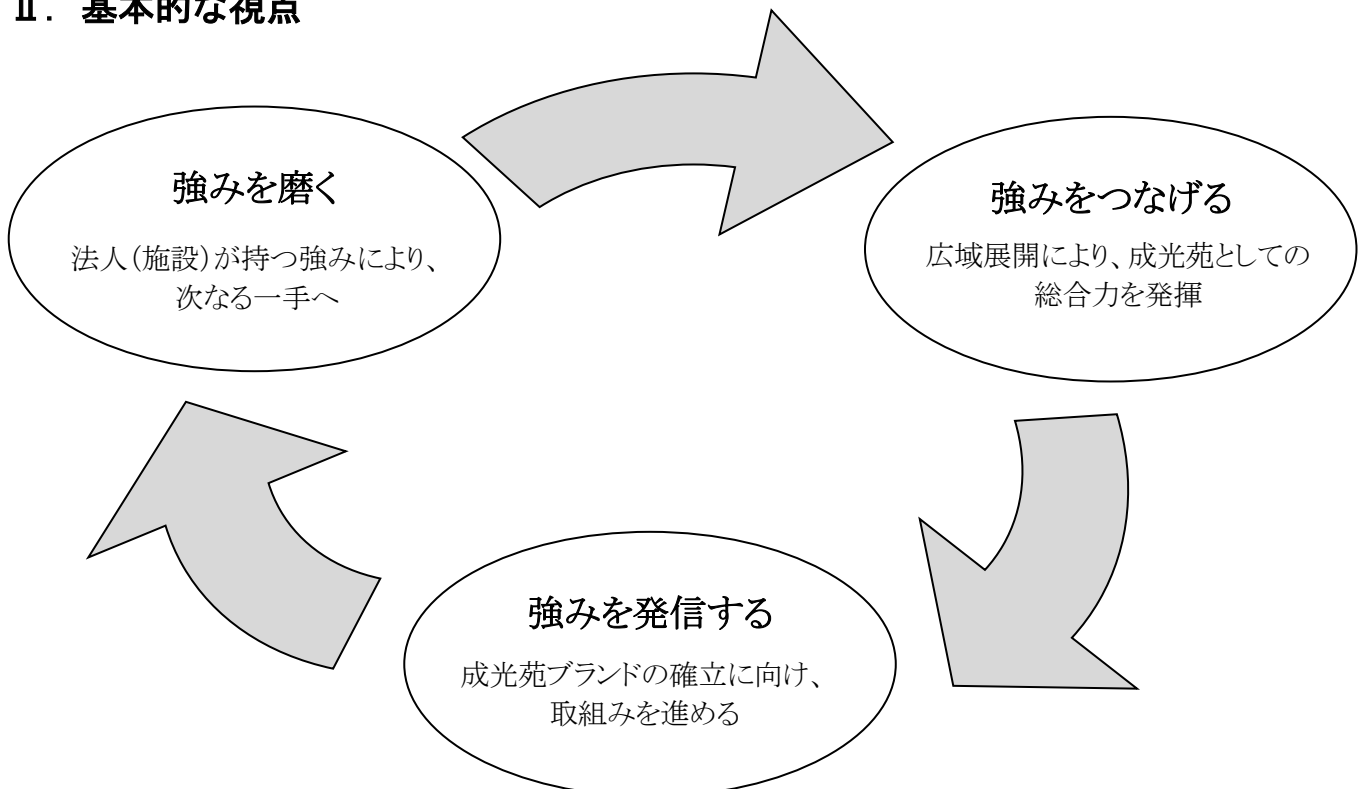
令和7年度は、物価高騰や最低賃金のアップによる経営基盤が圧迫される状況に加え、以前から「2025 年問題」といわれていたその年にあたり、第一次ベビーブーム世代が後期高齢者となることによる急激な福祉・介護需要の増加と生産年齢人口の減少がさらに進み、ますます深刻な担い手不足が課題となった。

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、成光苑として掲げたありたい姿として「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、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、部門間連携の強化を図る体制づくりを進めた1年であった。また、給与の在り方の見直しや ICT 化の促進に注力した。今後も成光苑全体が一体となって、次の世代への事業の承継と法人の戦略として、さらなる成長をより確実なものとするよう継続して取り組んでいく。

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適正かつ継続的な改善を担保す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

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(休暇日数の見直し、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) 最低賃金の上昇に伴う高齢・障がい部門における賞与の在り方の見直し
- (4) 高齢者・障がい部門施設長評価、保育部門における園長評価導入の再検討

3. ICT化・DX化の促進【重点】

- (1) 全部門におけるICT化を推進するためのハード面の充実。
保育部門:コドモンのさらなる活用及び午睡管理センサーの導入
高齢者・障がい部門: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(一部で導入済)、タブレット等の追加購入等
- (2) ICT推進PJの編成(6月～)と法人全体での議事録作成ソフトの導入

4. 事業の継続に向けた体制整備【重点】

- (1) 高齢・障がい部門におけるBCPの適宜の更新により、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。保育部門においてもBCP研修を受講し内容の見直しを図った。
- (2) 物価高騰等への対応については補助金等を最大限に活用し、収支バランスを安定させ、継続的な事業運営を図った。

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)
- (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)
- (5) 介護情報公表サービス・障害福祉サービス等情報公表及びここdeサーチ(保育部門・WAM)による情報公表

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)を図りながら取り組む。
- (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(継続)

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審査総括レポートの提言に基づいた法人各部門の事業活動を展開するための活動推進体制の充実・整備(部門を跨った活動の推進・次世代リーダーの育成等)
- (2) PJは次世代リーダー勉強会の受講者から新たなメンバー選出し増員して構成。次年度に向けて保育部門も含めた体制(分科会方式(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(以下「PJ」とする)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)による開催)の充実に向けた活動内容の検討
- (3) 部門を跨いだ活動(農福連携PJ、高齢者施設でのイベントへの園児の参加、交流研修会の

開催等)の実施

- (4) 組織変革目標として設定した内容については、顧客価値経営ガイドラインの改定もあり、次年度も引き続き精査を継続する
- (5) 関係団体(社会福祉懇談会、都道府県経営協、6法人合同研修会、JQAA 等)において、全部門が連携した当該活動に関する発表の機会を確保

〔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見直し(SNS による周知の検討等)及び待機児童の積極的な受入。全園概ね定員数の園児を確保。
- (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に設定した目標の振り返り、評価を行い、次年度以降の活動に展開できるよう検討。

2. 新規事業展開等

- (1) 一津屋愛育園の隣地の購入(園庭の拡張等は R8 年度に延期)
- (2) 東生野愛育園の認定こども園への移行の検討のため説明会に参加
- (3) こども誰でも通園制度の事業開始(正雀・一津屋)
- (4) JR 千里丘駅前開発地における保育園の開園は協議の結果、辞退

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
- (2) 保育補助や清掃スタッフ(就労継続支援 A 型事業所との連携)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・記録及び保護者及びスタッフ間の連絡業務の効率化・負担の削減
- (4) 各種計画の在り方・保育内容等の見直し及び業務の負担軽減(ノンコンタクトタイム導入の試行)
- (5) SNS(Instagram)の運用とHP ブログを一本化。次年度の更新頻度を高めるための体制を検討。

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定着
- (3) 利用定員の調整(大阪3園)を実施、次年度も継続して検討(正雀愛育園の0歳児のニーズに応じた利用定員の調整)

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(R8 年度より保護者負担額の増額)及びコスト管理の徹底(献立の見直しによるコスト調整)
- (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(継続)

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) 児童福祉法等の一部改訂(虐待通報の義務化等)に伴うマニュアルの改定
- (2) 保育士特定登録取消者管理システム(こ家庁)・特定免許失効者管理システム(文科省)の使用方法的確認及びこども性暴力防止法の施行に向けた情報収集

〔高齢者部門〕

1. 令和6年度の介護保険法改正への対応及び介護報酬改定に伴う体制の整備

- (1) 経営企画会議において各施設(事業所)における加算状況一覧に基づき取得状況の確認や施設間比較も含め上位加算を算定及び臨時報酬改定に係る情報収集を実施。

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【重点】

- (1) ISO 事務局が中心となり、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せるよう会議等で情報共有・意見交換を実施

- (2)ISO9001:2015 規格に基づく継続的な運用管理における業務の効率化(デジタル化・ペーパーレス化のための帳票類の見直し等)の検討を継続
- (3)ISO9001:2026(仮)への規格改定に向けた情報収集(改定時期の確認等)

3. 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ための機器として、Wifi 改修工事、iPad の追加購入、ケアパレットや見守りセンサー(眠りスキャン・エコナビスタ)等の導入【重点】
- (2)選抜した幹部スタッフ(主任以上)等を対象に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につなげる機会を確保した【重点】
- (3)農福連携事業の体制強化として、免山における活動に保育部門のスタッフの参加や農園クラブの立ち上げを検討。活動内容について Instagram 等での紹介や他の社会福祉法人にも研修会等において周知活動展開。
- (4)岩戸ホーム軽費老人ホーム開設50周年記念行事の開催

〔障がい部門〕

1. 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)特に障がい児の多様なニーズに対応できるよう専門スタッフ(保育士等)を増員し、受皿が不足する小学校高学年以降の安全な居場所作りのため児発・放デイの定員増を実現(10名から20名に増員)

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. こども基本法施行及び児童福祉法改訂に伴う対応

- (1)こども基本法に基づく体制の整備及び保育士特定登録取消者管理システムの管理及びこども性暴力防止法の施行に向けた情報収集

5. 新規事業展開等

- (1)ココリス PLUS(児童発達支援、放課後等デイサービス、障がい児相談支援)の令和 8 年4月開設(新規認可)に向けた準備室(利用者・スタッフ確保等)の設立、府との事前協議、許認可・移転申請【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」第2版の全職員への周知)
 - (1)「和顔愛語」の多言語化(6か国語)により全てのスタッフに対し周知徹底できる体制を強化
 - (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【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(ココリス PLUS の開設等)
 - (3)各園・施設の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全部門が一丸となって情報共有・議論できる体制の検討。次年度より分科会形式で実施(再掲)。
 - (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跨いだ支援体制の構築のため、全部門が参加する「居場所づくり」をテーマにした研修会の実施
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(各部門)
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ストック管理)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)各園の特色を保護者アンケート等により取組状況を把握し、園評価を通して達成状況を確認。
2. 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
 - (1)対話による自己評価(園評価)が実施できるよう職員会議やグループワーク等を通じて毎月振り返りを実施(月案は2ヶ月に1回作成)。給食担当者は個別での自己評価を実施。
 - (2)年度末に園評価を実施し、結果については掲示・配信等で保護者に公表
3. 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園における虐待防止マニュアル(改定)の運用とマニュアルに基づく各園の体制・風土作りのため「より良い保育を目指すアンケート」を年1回実施。マニュアルの改定内容を周知するための研修会を次年度に実施
 - (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
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、組織体制の改善・強化につなげる機会とした。
 - (2)子どもの成長の喜びを感じられる保護者支援として、5歳児を対象としたスイミング参観・英語遊び参観を実施。
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、窒息・誤飲防止、防犯対策等、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
6. 保育部門「愛育園保育マニュアル」の定期的な見直し
 - (1)園における虐待防止マニュアルへの改定と運用(再掲)。
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った【重点】

- (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アンケートを実施、結果を分析し、満足度向上の改善につなげた
(2) 潜在顧客となる地域住民に対しては、行政・市社協とも連携して出張型相談会を実施(年2回)しニーズ把握

4. 高齢者虐待防止に関する体制の強化

- (1) 全面的にリニューアルした高齢者部門統一の虐待防止対応マニュアル(虐待防止・身体拘束の指針含む)の周知徹底・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(施設長会議にて報告)

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する「BPSD 別にみる認知症ケア実践 第2版」の発行に向けた内容の検討(次年度に完成・発行予定)。

〔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の連携の強化(合同カンファレンスの開催(新規)、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【重点】

- (1) 障がい部門統一の「障がい児・者虐待防止・対応マニュアル」の改定(児童に関連する事項の追記、虐待防止等の指針の追加、身体拘束の定義の新規追加・帳票の見直し等)
(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7年4月1日～令和8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	0	0	0	5	5
高齢者・障がい部門	0	6	2	28	36
合 計	0	6	2	33	41

○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	5(12)	9	3	愛育園合同研修会 3/23
高齢者・障がい部門	4(10)	3	1	内定式 2/21

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日制の導入の検討(次年度試行実施するための検討)や資格取得支援等の新たな支援体制の運営や福利厚生充実(リゾートトラスト等の利活用)に向けた継続的な検討
- (2) カスタマーハラスメント規程の施行及び対応方針の周知徹底
- (3) 高齢スタッフの活躍の場を検討(各園・各施設)
- (4) 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(就労継続支援A型事業所からの採用・清掃業務連携等)。法定雇用率3.6%(前年比+0.31)
- (5) 離職率(中途採用者方式) 保育:13.1%(前年比-1.3) 高齢・障がい:11.2%(前年比-0.1)

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等でのリクルート動画の投稿)・パンフレット等の充実(高齢障がい部門については次年度に見直し)
- (2) 各園・施設及び法人のホームページのリニューアル(採用サイトについては次年度にリニューアル予定)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(次年度公式 LINE の立ち上げに向けた検討)の工夫や情報発信方法の検討(保育部門:業者による動画作成、Instagram・YouTube への投稿、求人広告を1つの動線として応募につながる流れを構築)

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(高齢・障がい部門の新卒採用:配属先で受け入れた実習生2名)
- (2) 実習元の学校等関係者との連携充実(高齢・障がい部門の新卒採用:学校からの紹介3名)
- (3) 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)

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の実施
- (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く、改善計画の策定及び実践

- (1) 職員意識調査結果の活用方法(評価・分析)を踏まえ、スタッフへのフィードバック方法(各部署

の策定目標に対する評価)や改善計画の立案検討体制の見直し(計画書の変更等)【重点】

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20回)の開催

- (1) 日ごろから研鑽した研究成果を相互に発表・報告できる機会の確保(7法人が参加)
- (2) 第20回目となる記念大会として、内容(記念講演、副賞等)充実させ、メイシアターにて完全参集型で開催(2月18日開催)
- (3) 法人内外(学校関係者・保育部門等)への周知活動を強化(学生への昼食の無料提供、保育部門のメンバーも聴講)し、連携の強化につなげた。

〔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(次年度も継続)。
- (2) 園長評価(人事考課)の実施に向けた項目の再検討
- (3) チャレンジシート・面談シート(内容の見直し・様式改定)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、業務全般の確認を実施

2. 研修体制の強化及び整備

- (1) キャリアアップに係る制度改正の内容を踏まえ、研修受講状況の確認と階層の見直し。
- (2) 外部委託による継続的なマネジメント・組織体制の構築
次世代リーダーで構成するマネジメントチームを中心に主体的に検討。年度末に全チームの実践報告を実施。組織として人間力向上のための体制構築を目標に人材育成コース受講を開始
- (3) 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
- (4) 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」

月	研修名	対象者	参加数	月	研修名	対象者	参加数
4	定例園長会①	管理者	—	10	子育て支援対策会議③	担当者	—
	園長検討会①	管理者	—		障がい児保育合同カンファ(千里丘)	担当者	13
	保育基礎研修実行委員①	初任者	—	11	障がい児保育合同カンファ(正雀)	担当者	11
5	スイミング研修	初任者	15		障がい児保育研修	全職位	51
	子育て支援対策会議①	担当者	—	12	保育基礎研修実行委員③	中堅	—
6	定例園長会②	管理者	—		園における虐待防止マニュアル検討会①	中堅	—
	園長検討会②	管理者	—		安全管理研修	全職位	30
7	園長検討会③	管理者	—		定例園長会⑤	管理者	—
	地域一番店報告会①	幹部	—		園長検討会⑧	管理者	—
	障がい児保育合同カンファ(きりん)	全職位	9		園における虐待防止マニュアル検討会②	中堅	—
	人権保育研修	全職位	57	1	園長検討会⑦	管理者	—
8	子育て支援対策会議②	担当者	—	2	子育て支援対策会議④	担当者	—
	定例園長会③	管理者	—		定例園長会⑥	管理者	—
	園長検討会④	管理者	—		園長検討会⑨	管理者	—
	障がい児保育合同カンファ(一津屋)	全職位	18		園における虐待防止マニュアル検討会③	中堅	—
	保育基礎研修実行委員②	中堅	—	3	保育基礎研修実行委員④	中堅	—
	園長検討会⑤	管理者	—		園長検討会⑩	管理者	—
10	定例園長会④	管理者	—		地域一番店報告会②	全職位	—
	園長検討会⑥	管理者	—		愛育園合同研修会(第2部)	全職位	88

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) 採用チームが中心となった養成校との繋がり構築(オープンキャンパス・学内フェア等への参加)。採用活動の強化のための新たなパンフレットの作成等。

〔高齢者部門〕

1. 人財確保 PJ による人財確保体制の整備【重点】

- (1) 当該 PJ の目的を見直し、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活動。
 - 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(各エリア年1回)
 - ・マイナビのインターンシップサイト申込者(1名)
 - ・実習等で学生を積極的に受入による介護福祉士等養成校等との連携強化
 - ② 各施設の中途採用担当者間での情報共有(年1回)
 - ③ 多様な人財が活躍できる職場づくりに向けた検討(資格取得支援制度の拡大、紹介制度の金額の見直しや奨学金制度の新規構築に向けた現状確認・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維持(令和9年10月まで有効)

2. 人財育成研修 PJ による研修プログラムの実践・階層別研修の実施

- (1) 多様な人財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(ファーストステージ研修Ⅱのカリキュラム・開催日数・講師要件等の統一化)。特に認知症に係る講義を基礎(一般職)と介護(介護職)に分けて、認知症ケア研究会と協働して実施する内容に更新。
- (2) 対話型組織開発へ向けて、前年度の研修実施状況を基にしながら、講師と各施設での育成課題を熟知する PJ メンバーとの研修内容の事前打ち合わせを対話を繰り返しながら密に実施した。
- (3) 重点項目として設定していた事項(個人の尊厳・コンプライアンス・倫理観・対話型組織開発)については、各ステージ別研修において事前課題・研修実施・振り返りのサンドイッチ型で進め、講義内においてもグループワークによる施設間交流や施設見学などを積極的に取り入れることで、対話による法人理念・福祉倫理観の共有を図った
- (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い、目標値としていた成長度「1」以上が70%は達成。
- (5) 各種法人研修・PJ・委員会等の実施

《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	全体	ファーストステージ研修Ⅰ	9	全体	グローバル人財コア会議・サポート会議
	全体	グローバル人財 PJ		全体	農福連携 PJ
	全体	人事考課者研修		全体	キャリアアップステージ研修Ⅱ
	大・京	ファーストステージ研修Ⅱ 認知症ケア		京都	非常勤スタッフ研修(虐待防止研修)
	大・京	ファーストステージ研修Ⅱ	10	全体	人財育成研修 PJ 会議
	全体	農福連携 PJ		京都	非常勤スタッフ研修(アンガーマネジメント研修)
	大阪	人財確保 PJ 作業部会		全体	人事考課者研修
	全体	人財育成研修 PJ 会議		全体	ネクストステージ研修Ⅲ
5	全体	グローバル人財サポート会議		大阪	居宅介護支援専門員研修
	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ		全体	人財確保 PJ 戦略会議
	全体	認知症ケア研究会		全体	ファーストステージ研修Ⅰ
6	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ 認知症ケア	11	全体	ICT 推進 PJ
	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ		大阪	サ責合同研修
	京都	人財確保 PJ 作業部会		全体	認知症ケア研究会
	全体	ICT 推進 PJ	12	全体	グローバル人財交流会
	京都	非常勤スタッフ研修(職員研修)		全体	人財育成研修 PJ 会議
	全体	人財育成研修 PJ 会議		全体	ICT 推進 PJ
7	全体	グローバル人財コア会議	1	全体	認知症ケア研究会
	全体	農福連携 PJ		全体	グローバル人財サポート会議
	大阪	サ責合同研修		全体	ネクストステージ研修Ⅰ
	全体	人財確保 PJ 戦略会議	2	全体	農福連携 PJ
	大阪	居宅介護支援専門員研修		全体	人財育成研修 PJ 会議
8	大阪	ファーストステージ研修Ⅱ		大阪	ファーストステージ研修Ⅱ
	全体	認知症ケア研究会		全体	ファーストステージ研修Ⅲ
	全体	人財育成研修 PJ 会議		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Ⅰ	3	大阪	サ責合同研修
	全体	ICT 推進 PJ		大阪	ファーストステージ研修Ⅱ
	京都	人権研修		全体	人財育成研修 PJ 会議
				全体	人事考課者研修
				大阪	居宅介護支援専門員研修

※経営品質向上活動PJ：毎月実施(11月以外)

※施設長会議：奇数月、経営企画会議：偶数月実施

(6)階層別研修の実施

研修名	実施回数等	目標・ねらい
ファーストステージ 研修	全体年3回 Ⅱ：大阪 10、京都 2	福祉人・職業人としての在り方、ビジネスマナー、ご利用者・スタッフと対話ができる組織人となる(Ⅱ：地域別)
ネクストステージ 研修	年2回	新任スタッフ指導体制の充実のため、新任スタッフの育成・定着に貢献できる指導スキル及び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	年3回	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、幹部職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

4. 成光苑介護マニュアル「はじめの第一歩」の改訂・運用

- (1) 動画マニュアル(介護技術)と合わせて冊子版(基本姿勢等)の「はじめの第一歩」を運用開始。URL(YouTube)だけでなく、各施設に動画データを USB 保存にて配布し、活用しやすい環境づくりをするとともに外国人スタッフ等については、OJT で活用。

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 5 回/入所系 9 事例・在宅系 12 事例:計 21 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の実施(大阪:年3回、京都:年1回)

6. 法人幹部研修の実施等、幹部職層の育成体制の整備

- (1) 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)の受講により、マネジメント力など管理職スタッフとしての資質や知識の向上
 (2) 経営品質向上活動への参画等による将来を見据えた視点の育成

7. 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については、次年度に詳細の情報収集を行い、対応を検討。今年度より、PJ 会議をコア会議(年2回:登録支援機関の選定及び比較表の作成、雇用状況の情報共有等)・サポート会議(年3回)の2部体制とし、より具体的な情報共有ができる体制を構築した。
 (2) 人財確保 PJ と連携予定であったが、それぞれの PJ で分担して対応。グローバル人財 PJ メンバーを中心に、全施設において担当者を配置し個々に指導育成を進めた。また、リーダーによる全体での日本語指導と交流会を実施(年1回)するとともに各エリアで育成体制を構築。外国人スタッフのキャリアパスの構築については、今後も継続して検討予定。【重点】

	種 別	所 属	人 数	国 籍	管理組合・その他
京都	技能実習生	岩	2	ベトナム	千里経営サポート2名
	技能実習生	岩	4	インドネシア	千里経営サポート4名
	技能実習生	紫	2	ベトナム	千里経営サポート2名
	技能実習生	紫	2	インドネシア	千里経営サポート2名
	特定技能	岩	5	ベトナム	千里経営サポート2名/ジェムセック3名
	特定技能生	岩	1	中国	熊春協同組合1名
	特定技能	舞	7	フィリピン	ゆう&あい7名
	特定技能	夢	6	フィリピン	ゆう&あい6名
	正規雇用	岩	2	ベトナム	
	非常勤	夢	2	フィリピン	
京都合計			33		
大阪	特定技能(調理)	桜	2	ミャンマー	千里経営サポート2名
	特定技能(調理)	桜	1	タイ	千里経営サポート1名
	技能実習生	桜	5	ベトナム	千里経営サポート5名
	正規雇用	桜	2	ベトナム	
	正規雇用	竜	2	ベトナム	
大阪合計			12		
全体合計			45		

8. 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)と最賃上昇に伴うベースアップ・賞与の調整等の実施
- (6) 資格取得支援制度(費用負担の軽減)の運用。大阪府育英会が実施する「奨学金返還支援(代理返還)制度」へエントリーは次年度導入に向けて再検討する。
- (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) 業務の効率化を促進等につなげるため、ICT 推進 PJ の新規編成。ICT 機器や AI に関する情報共有等を実施。

〔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) 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追加し、専門性の強化を図れるよう検討(継続)
- (2) 部門間連携も踏まえ、保育部門の障がい児研修(インクルーシブ保育)に参加(2名)、合同カンファレンス(年4回)の開催(利用児の情報共有と支援方法の検討による専門性の強化)

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、障がい部門全体での研修・委員会等を企画できる体制の構築を図る予定であったが、次年度、再度検討する。

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・展開を図った(※詳細は各園・施設の事業報告書参照)

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
- (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「わっかプロジェクト」
- (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)への登録及び実践等
- (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) 全園・全施設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(意見交換の機会を確保)
- (3) 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、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、高齢者・障がい部門全施設でBCPを策定、PDCAサイクルで適宜進捗管理。保育部門におけるBCPの見直し。
- (2) 災害派遣福祉チーム(DWAT)への参画(登録者計12名:新規増員は無し。)
- (3) スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動の推進(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と連携して実施。イベントや冊子等にQRコードを掲載、Instagram等で活動内容を発信して周知の強化を図った。

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、育児相談窓口の設置
- (2) 地域の関係機関との連携や地域との繋がり構築(受援力を高める福祉教育プロジェクトへの参画、その他社協等が主催する地域のイベントへの参加等)
- (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
- (4) 吹田しあわせネットワークの活動への参画の検討(継続)

〔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

- (1) 中間的就労等の受入等(実績0件)

2. 協力雇用主制度への登録を継続

- (1) 保護司と連携した刑務所出所者の雇用(実績0件)

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(依頼2件あるも実績0件)【新規】
- (2) 吹田しあわせネットワーク・吹田学生応援プロジェクトの活動への参画
- (3) 高齢者施設における地域の子どもを対象としたイベント等の開催(こども食堂、こども食堂ネッ

トワークへの参加、多世代交流イベントの開催、小学生を対象とした認知症サポーター養成講座の開催等)

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(吹田市及び高槻市)については継続して高槻市・大阪府と協議(相談4件・入居成立1件・入居後支援1件)
- (2) 吹田市居住支援協議会・居住支援専門部会・吹田市住宅審議会に参画し活動を展開(年2回:3月、6月)の居住支援協議会総会、年11回の居住支援団体部会)
- (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、今後も継続。

5. 潜在顧客調査委員会(大阪)による地域貢献活動を展開

- (1) 大阪3施設が行政・市社協とも連携して、出張型相談会を実施(年2回)

〔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イベント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(保育部門と合同秋まつりの開催、地域イベントへの協働参加等)

2. 障がい施設利用者の地域活動支援

- (1) 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の促進等)