

社会福祉法人 成光苑

〔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。

〔老人施設 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

2019年度 事業計画

国においては、2019年10月の消費税引上げによる増収分を施策に充て込むことで、(団塊の世代が全員 75 歳以上となる)いわゆる2025年問題に向けた、社会保障と税の一体改革が完了するとのことである。一方で、いわゆる現役世代は、2025年以降、さらに減少が加速するとの見込みであり、担い手不足の保育・介護等の福祉分野において女性・高齢者の就業形態も視野に入れた施策が益々重要となってきている。

厚生労働省では、団塊の世代のジュニア世代が高齢者となる2040年問題を見据えたロードマップを描くため、この夏を目途に検討を進めているとのことである。

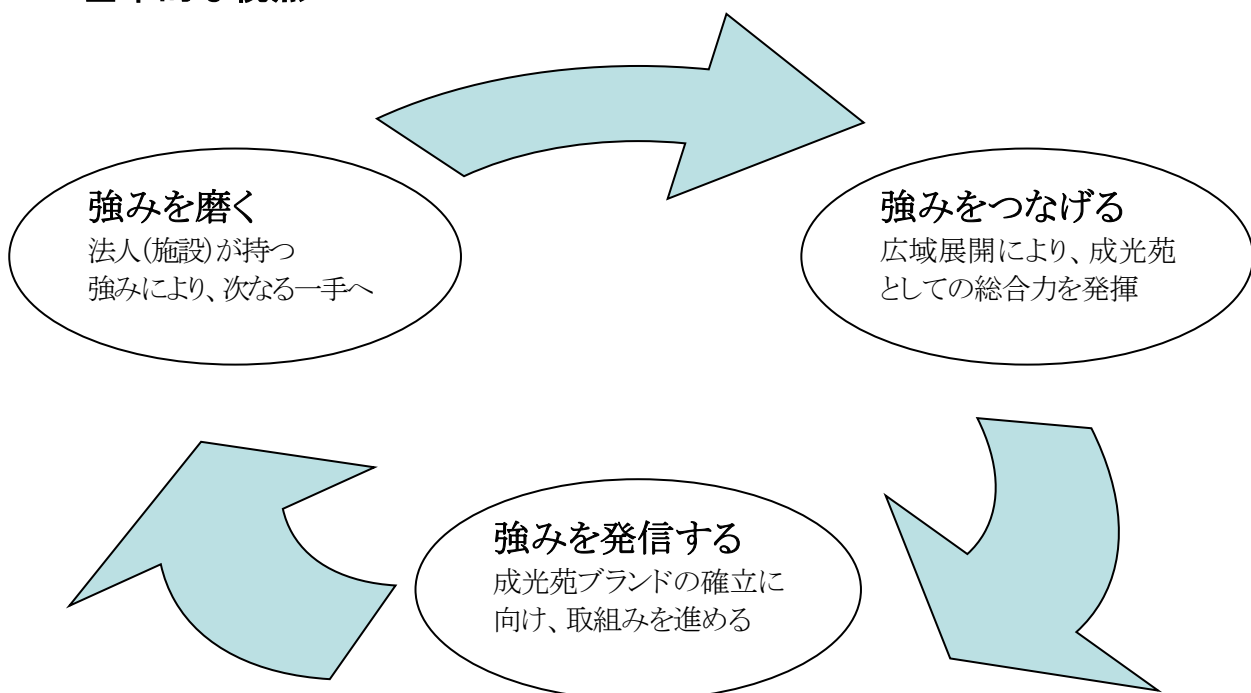
社会福祉法人 成光苑では、2018年4月から全面施行された改正社会福祉法の趣旨に則り、引き続き社会福祉法人としての役割と責務を果たすべく、確実、効果的かつ適正な法人運営を行うことにより、安定した事業経営を目指すとともに、公益性の確保と提供する福祉サービスの質の向上に努め、地域における公益的な取組に繋げていくこととする。

これらの事を念頭に置き、社会福祉法人 成光苑は、今後のさらなる成長をより確実なものとするため、成長戦略としての基本的な考え方・視点に基づき、組織体制のあり方や事業展開等について、以下のとおり進めていくことで、今後の約20年間で展望しながら、10年後も地域の人が一番頼りにできる社会資源にな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、2025年に成光苑が到達すべき将来像を踏まえ、国や地域の動向等に留意しながら2040年に向け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課題に視点を置く
3. 中長期的視点に立ち、法人(各部門)の施策が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組を進める

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法人全体の事業の経営状況の把握及び財政基盤の安定を図るための経営分析
より多くのニーズに対応できる体制のもと、新たな事業展開にも効果的・効率的に即時対応できるよう各事業の経営状況を把握し、収支バランスを安定させ、継続的な事業運営を図る(経営企画会議の運営)
- 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組織強化
- ③監事監査を含む内部管理体制の見直し

(2) 人事・給与管理体制等の強化

- ①各部門における人事・給与に関する情報処理の高度化を図るためのシステムの整備検討
- ②高齢者部門施設長評価の継続実施(2017年度施行)

(3) 業務の効率化に向けた体制の検討

- ①各部門におけるICT化の推進に向けた検討(パソコンの一括発注)
- ②法人ネットワークのクラウド化による各部門業務の効率化の追求
- ③TV会議システムの導入による業務の効率化の検討

(4) 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(事業報告・事業計画、予算・決算、地域貢献活動状況等の各種活動状況、顧客満足度調査結果の公表)
- ③第三者評価受審及び結果の開示(各施設のホームページ等から結果公表)
- ④経営協 経営情報開示システムを利用し以下の事項について情報開示
(法人概要、公益的取り組み等の実施状況、財務情報報告)
- ⑤その他、各種行政等からの経営実態等のアンケート調査協力等

(5) 法人本部体制の強化

- ①人員配置等の継続的見直し
- ②社会福祉法改正に伴う体制整備として、「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」に取組みことにより、ご利用者や地域の人々に対する説明責任を果たし、地域に貢献できる法人の在り方を追求する

〔保育部門〕

1. 子ども子育て新支援制度の導入に伴う体制(財務管理含む)整備の継続的な検討

- (1) 保育システム(ICT)導入に伴う、保育業務の効率化に寄与する段階的有効活用の検討
- (2) 保育・教育にかかる計画等、保育システム(ICT)の運用に向けた体制の整備
- (3) 処遇改善加算含む各種加算の算出にあたる要件等の把握と整理

2. 保育無償化及び消費税増税に伴う食材料費・諸経費等の見直し

- (1) 無償化に伴い実費徴収となる食材料費の見直し及び給食提供に係る費用の在り方の検討
- (2) 消費税増税に伴う諸経費の見直し
- (3) 価格改定後の保護者への周知(各園の利用案内の内容の検討)

3. 2020年度認定こども園正雀愛育園における1号認定子どもの受入れに当たる体制整備

- (1) 摂津市との協議、認可申請、園児募集等を含めたスケジュールの立案
- (2) 1号認定子どもの受け入れに当たっての保育・教育内容等の見直し

4. 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) 2019年4・5月の10連休中の保護者の就労支援への対応
- (2) 延長保育事業、一時預かり事業、学童保育事業(自主事業)等の積極的な実施
- (3) 日曜祝日保育事業(自主事業)の実施(第二:365日対応型/正雀:年末年始除)

〔高齢者部門〕

1. 経営品質向上活動の展開

- (1) 日本経営品質賞のアセスメント基準書に基づき、法人の現状(強み・弱みの抽出等)を取り纏めた2017年度版の組織プロフィール等を基に、高齢者部門の幹部職層が構成メンバーとなって、経営品質向上のための活動を推進する
- (2) 達成目標の設定及び活動結果の効果測定項目の選定を行い、必要な情報を収集し、2018年度版の組織プロフィールを作成する

2. ISO9001システムの適正な運用管理

- (1) ISO9001システムの運用管理の徹底及び更新審査受審
- (2) 年度内に2回実施する内部監査で運営状況を確認し、ISO9001:2015規格の要求基準の達成状況を見極めながら、適正な運用管理を進める

3. 老朽改築・新規事業展開等

- (1) サンヒルズ紫豊館、せつつ桜苑の施設・設備等の大規模改修
- (2) 舞鶴市が募集予定の新規特養等開設に向けた協議準備

〔障がい部門〕

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

- (1) 生活介護・児童発達支援及び放課後等デイサービス事業の3事業に加え、障害児相談支援事業を新たに展開し、切れ目のない多様なニーズに対応することで利用者の確保・安定した経営につなげる
- (2) 法人内外の関連機関と連携の構築による利用者の確保及び多様なニーズに対応できる体制の整備
- (3) ISO9001認証取得(2021年度審査)に向けた準備

2. 福祉サービス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」の全職員への周知)
- (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体制の整備
 - ② 変化するニーズ及びその人の可能性を伸ばす福祉サービスを展開する
- (3) 研修・マニュアル等の内容を見直し、より専門性の高いサービスを展開する
- (4) 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 実施状況や受審に向けた体制確認及び結果・改善計画等の情報整理及び検証
 - ② 防犯体制や非常災害時等の対応や事業継続に係る計画の立案検討ができる組織体制の整備
 - ③ 各園・施設の現状に応じた体制を構築できるよう計画の策定状況等の確認を実施

〔保育部門〕

1. 改定後の「保育所保育指針」・「認定こども園教育保育要領」に基づいた教育・保育サービスの提供
2. 保育部門統一の「愛育園保育マニュアル」の定期的な見直し
 - (1) 防災マニュアル、感染症マニュアルの改定
 - (2) プライバシー保護マニュアルの新規制定・施行
3. 保育サービス等に関する自己評価・園評価の実施
 - (1) 保育部門統一の項目に基づき自己評価を実施し、サービスの質の向上と改善につなげる
 - (2) 自動集計ソフト使用し、自己評価の結果を園全体の評価へとつなげるため体制整備
4. 保護者満足度調査の実施
 - (1) 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
5. サービスの外部評価・第三者評価の受審結果に基づく改善
 - (1) 評価結果に基づき立案した改善計画の実践
6. リスク管理体制の整備
 - (1) 主任・主幹によるリスクマネジメントに関する検討(情報共有、改善策の検討の共有等)
 - (2) 各園での安全計画作成や日常点検及び危機管理に関する共通理解を深める機会の確保(リスクマネジメント委員会の設置等)
 - (3) 事故報告書及び苦情・要望報告書の様式の改定
 - (4) 「安全管理マニュアル」に基づき調整を図った「安全管理点検表」の運用
 - (5) 非常時に備え、備蓄の整備(アレルギー対応食含)および防災に関する研修(勉強会)の実施
7. 食事の提供・食育の充実
 - (1) 給食担当者会議の開催による情報共有(献立、アレルギー児への対応等)や試食会の実施
 - (2) 食物アレルギーに関する提出書類の運用方法の再確認および適正な運用・管理
 - (3) 各園において食育計画の振り返りや評価を適切に実施できる体制を整備
8. 配慮が必要な子どもへの支援の充実
 - (1) 非常災害時においても、配慮が必要な子どもに支援ができる体制の整備

〔高齢者部門〕

1. リスク管理/事故予防体制の充実
 - (1) 不適合サービス(ヒューマンエラー)のうち、施設・部署ごとの重点改善項目の設定及び減少に向けた取り組みのための体制整備
 - (2) ISO 事務局内での医療に関わるリスク管理・予防の検討及び医療職会議の実施充実
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) 全施設の第三者評価受審完了し、改善事項について体制整備を進める
 - (2) ISO システムにおける内部監査の実施及び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) 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) 高齢者部門全施設統一の虐待防止対応マニュアルの施行及び自己・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) 認知症ケア研究会の活動を各施設の活動につなげ、認知症ケアの専門性を高める

〔障がい部門〕

障がい特性に応じたサービスの提供

- (1) 専門性の高い有資格者を配置し、医療的ケア等、個々のニーズに応じたサービス提供
- (2) 各関連機関と連携したサービス提供
法人内各施設(介護・保育)及びその他外部関連機関と連携した総合的サービスの提供

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体制を整備し、労働環境改善のための活動を展開することにより人財の確保・定着につなげる
- (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・ネット・パンフレット等を活用した求人活動
 - ② 各園・施設及び法人のホームページ内の採用情報をはじめとする掲載内容の見直し
 - ③ 各園・施設のホームページの管理体制の見直し、定期的な更新を行える体制づくり
 - ④ その他求人に関わるツール、求職者への情報提供内容の見直し
- (3) 優秀な実習生等を雇用へとつなげる取り組み
 - ① 実習生に対するアンケート調査の実施(採用へつなげるための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 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・ステップアップを明確化できる研修・組織体制の見直し
 - ・ 神戸大学名誉教授による研修・研究・人財確保に関する助言に基づいた体制の見直し検討
 - ・ 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 法人理念・経営方針・大切にしたい想い・求めるスタッフ像(「和顔愛語」)の全スタッフへの周知体制の強化
 - ③ 高齢者部門における外国人労働者への受入・育成体制の整備

〔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) 定期的に自己評価を実施することで自身の保育を振り返り、育成体制の改善につなげる
- (2) 自己評価の結果に基づき、個々の目標設定が明確化できる体制の構築(チャレンジシート、面談シートを保育部門共通で新規制定、2019年度より施行)
- (3) 職務基準書の新規制定及びキャリアパス体制の整備に向けた検討

2. 法人全体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)にかかる職階を踏まえ、キャリアパスをイメージした研修体制の検証(※印の研修は実施の有無も含めて精査する)
(新人、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/主幹、園長)に区分)
- (2) 幹部職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
- (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

<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
保育基礎研修※	新人～5年目以内の者・年1回(年度途中でフォロー)	各園の主任・主幹が講師となり、①心得・マナー、②平常保育、③記録等の3つのテーマを設定した研修会の実施
乳児保育研修 (①初級/②上級)	①新人及び乳児担当者 ②幹部職員	乳児、1歳以上3歳未満児の保育に関わるねらいと内容、この時期の重要性、保育の実施にあたり留意すべき事項等を獲得する
スイミング研修※	新人及び2～3年目の者 年1回	実技等を通して、初級レベルの指導方法や安全基準について学ぶ
リズム研修※	①新人及び乳児担当者 ②幼児担当者	子どもへのリズム指導のスキルアップを目的として実施(実施回数未定)
部下指導研修	中堅・年1回	部下指導を目的としたコミュニケーションの手法等について学ぶ
障がい児研修※	中堅・担当者等・年1回	ココリスと連携し、障がい児の個々のニーズに対応できる専門的知識・対応方法等を獲得する
公開保育	担当園が開催・年1回	法人内の担当園が主催し、保育の見学及び情報交換を実施。自園の保育を見直す機会とする
地域子育て支援対策委員会	各園子育て支援担当者・年4回	地域子育て支援事業の充実のため情報共有、協働活動を実施。地域の子育て中の家庭に対する情報発信のための通信の発行等を行う
給食担当者会議	給食担当者・年4回	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業務の効率化の検討等を行う
主任・主幹会議	主任保育士/主幹保育教諭・年6回程度	保育部門の育成体制の構築に係る事項や各園の安全計画や事故報告の共有等、リスクマネジメント体制の整備に向けての検討を進める
園長検討会	全園長・年3回程度	各園で受審した第三者評価の結果の分析、課題等を抽出し、管理者として情報共有を図り、改善に向けた検討を行う
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(ICT化)の導入に伴う、事務量の軽減(登降園の管理、記録等)
- (2) 安全衛生推進者の配置による労働環境等の改善
- (3) キャリアパスを踏まえた給与規程(処遇改善手当、役職手当の増額等)の見直しによる保育士等の処遇の向上
- (4) 保育提供時間に適した勤務形態等の見直しの検討

〔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

- (1) 実習生の受け入れマニュアルの運用等による体制と実習指導担当者のスキルアップ
- (2) リクルートパンフレットによる取組みの周知・紹介
- (3) インターンシップの積極的な受入と就活プランの提案
- (4) 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)
- (5) 高卒者の積極的な採用
- (6) きょうと福祉人材育成認証制度を活用した人材確保の推進
- (7) 介護初任者研修・実務者研修等の開講(大阪・京都)による介護人材の確保

2. 人財育成研修プロジェクトによる研修体制の構築

- (1) 研修・育成体制に関する中長期計画を立案し、長期的な視点での活動につなげる
- (2) プロジェクト会議(定期及び必要時)における各種研修会の企画・調整
- (3) 介護の原点に立ち返り、ご利用者の尊厳保持、コンプライアンス、福祉倫理観の共有を重点ポイントとした研修内容への見直し
- (4) 研修実施後には理解度調査を実施し、成長度評価に基づき、効果確認を行う。

3. チューター制度の運用及び「ファーストステージ(新任職員研修)プログラム」の活用による新任職員指導体制の充実

4. 人事システムと連動した階層別研修を実施

- (1) ファーストステージ研修(新任職員基礎研修)
新任職員として身につけておくべき基礎をⅠ(法人研修)・Ⅱ(地域別研修)・Ⅲ(施設内研修)の3段階に区分して実施
- (2) ネクストステージ研修(チューター研修)
養成研修・ステップアップ研修の2段階に区分して実施
- (3) キャリアアップステージ研修(専門分野別研修)
各階層に求められるスキルの習得を図るため現行の人事考課における要求事項を踏まえ、インバスケットの手法を用いて階層別ごとに実施。

< 高齢者部門 法人全体研修 >

研修名	対象者 期間	内 容
ファーストステージ研修 Ⅰ・Ⅱ (新任職員基礎研修)	入職1年未満の新任職員 ※Ⅰ:①主に新卒者 ⇒4月当初に実施 ②中途採用者対象 ⇒10月頃実施 ※Ⅱ:年3~4回地域別	・研修Ⅰ: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等
ファーストステージ研修 Ⅲ (新人ステップアップ研修)	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:各施設内組織図と役割、ルール、備品や機器の使い方、手順等の説明 ・1年間の振り返りと2年目へのステップアップ
ネクストステージ研修 Ⅰ (チューター養成研修)	新任スタッフを主に育成・サポート・評価する者	・新任職員を指導するための教授法 ・部下指導のためのコミュニケーションスキル ・新任職員研修プログラムの使い方等

ネクストステージ研修Ⅲ (チューターステップアップ 研修)	OJTに関わり6ヶ月過ぎたチ ューター(1日)	・チューターとしての課題抽出とステップアップ ・モチベーションアップのための講義
キャリアアップステージ研修Ⅰ～ Ⅲ(専門分野別研修) (階層別に3段階で区分)	※Ⅰ:1～3 等級 ※Ⅱ:4～6 等級 ※Ⅲ:M1～M3 等級	・3段階の階層に区分し、インバケットの手法を用 いて各等級に求められている知識等の習得 ・仕事の優先順位を考え状況対応能力の向上 ・研修Ⅲについて、管理的スタッフとして必要なマ ネジメント能力をはじめとする知識・識見の習得

5. 認知症ケア研修の更なる充実

- (1) 認知症行動心理症状別の対応に関する研究の継続実施
- (2) より多くのスタッフが受講し認知症ケアのスキルアップが図れるよう年2回地域別研修として
認知症基礎研修を実施する

6. 他法人との連携を強化した研究発表会(第15回)の開催及び質の向上

- (1) 5法人以上が参加し、相互に研鑽できる内容の研究を発表する機会を確保する
- (2) 研究の質の向上を図るための研修の実施等の検討
- (3) 各施設からの代表者を選出したメンバーで構成する研究発表会実行委員会を設置

7. 幹部研修の実施等、幹部職層の育成体制の整備

- (1) M 等級を対象としたキャリアアップステージ研修(上表参照)の実施により、経営企画などの
マネジメント能力が必要とされるスタッフとしての意識とさらなる知識の向上を図る
- (2) 経営品質向上活動プロジェクトを通して、次世代を担う幹部職層の育成を図るとともに、幹
部職層以外のスタッフを対象に活動内容の周知を目的とした研修会を実施する

8. 処遇・労働環境の改善(継続的な見直し)

- (1) 給与規程(一時手当・夜勤手当の増額、住宅手当支給対象者の拡大等、手当等の見直し)
及び就業規則等の見直し
- (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) 職員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(チャレンジシート試行実施結果の分析)
- (5) 各施設における人事・給与に関する情報の整理

9. 高齢者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

2018年度改善計画の振り返り、評価に基づいた実践の展開

10. 外国人労働者への受入・教育体制の整備

- (1) 各受入施設において担当者を配置し、在留資格「介護」による留学生(アルバイト雇用で支
援)及び介護技能実習制度を利用したベトナム人の受入に向けた体制整備
- (2) 日本語教育等も含めた法人全体としての研修体制(グローバル研修)の充実を図る
- (3) 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る
⇒介護福祉士の養成確保のための修学資金にかかる法人保証の実施

[障がい部門]

1. 人事考課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)

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

障がい部門での研修・委員会等の実施(児童に関しては、必要に応じ保育部門の研修会に参画)

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公益活動の充実、更なる展開

(※詳細は各施設の事業計画参照)

(2) 地域貢献事業推進担当者の設置等の体制整備による内容の充実化

(3) 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」

2. 災害発生時の支援体制として、福祉避難所の整備と物資の備蓄、スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進する

3. 各施設の総合相談窓口設置における地域相談事業の展開

〔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) 全園の担当者が参画する地域子育て支援対策委員会の定期開催及び見学会の実施

(3) 子育て中の家庭及び妊婦に対する情報発信の強化(法人で独自に作成した健康、あそび、絵本等に関する通信を定期的に発行し無料配布)

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の設置

(2) 認定こども園における利用者支援事業の充実(保護者の要望に応じられるよう随時対応が可能な体制を構築)

(3) 子育て支援事業の充実に向けた体制整備

〔高齢者部門〕

1. 地域の福祉ニーズへの対応

(1) 高齢者部門全施設における相談窓口設置による地域ニーズの把握

(2) 民生・児童委員等へのアンケート調査結果に基づく地域ニーズへの対応

2. 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)

〔障がい部門〕

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