

令和2年度 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2年度 事業計画策定にあたって

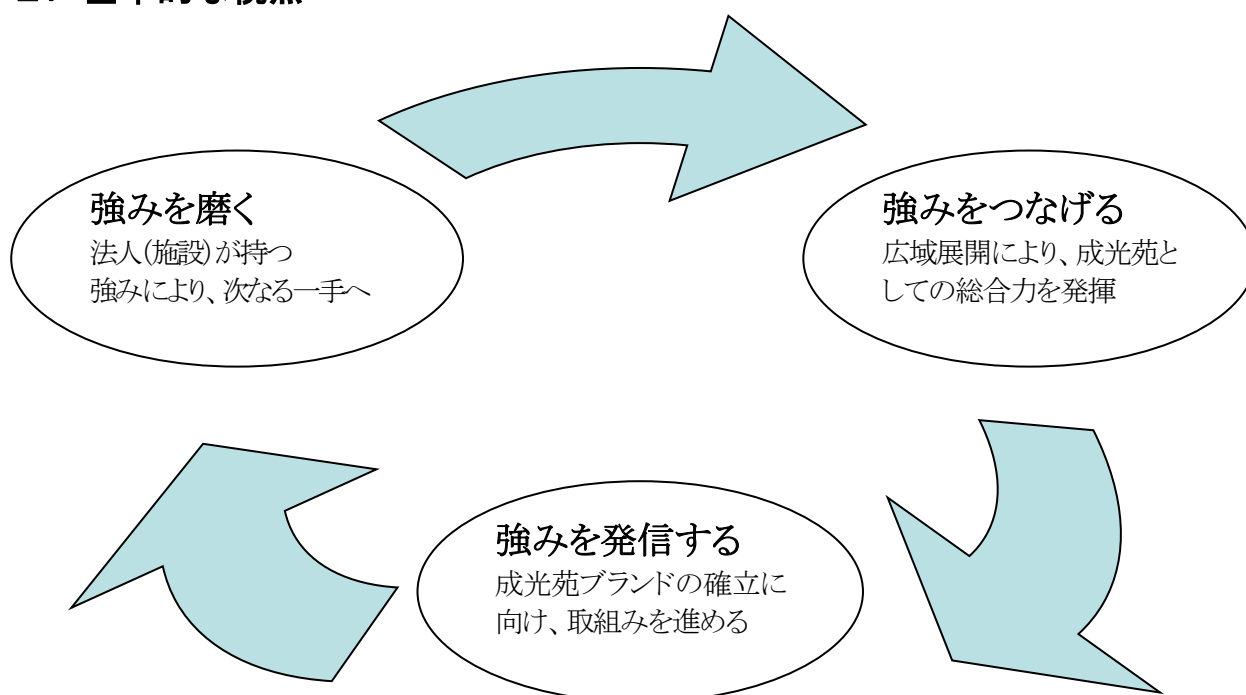
社会福祉法人 成光苑は、保育部門の千里丘愛育園を開設以来、令和2年度に 70 周年を迎えることとなるが、創立100周年を目指し、各種の社会福祉事業等に取り組んでいく所存である。

法人として、今後のさらなる成長をより確実なものとするため、2015年9月の国連サミットで採択された持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた「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、法人の成長戦略としての基本的な考え方・視点に重ね合わせることで、組織体制のあり方や事業展開等について、今後の約30年間を展望しながら、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、2030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2050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 経営企画会議の運営

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に努めるとともに、効果的・効率的な事業展開にも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

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

TV会議システム・勤怠管理システムの導入による業務の効率化

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

(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(副理事長職の新設)

② 改正社会福祉法に則り、持続可能な取組を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」に取り組むことにより、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体としての説明責任を果たし、地域に貢献できる法人の在り方を追求する

〔保育部門〕

1. 勤務形態の改訂に伴う業務の見直し・効率化に向けた検証

- (1) アソシエイト新設による処遇の改善および年間休日増による労働環境の改善
- (2) 保育補助や清掃スタッフ等、効果的な配置による保育スタッフの負担の軽減
- (3) 職階に求められる職責・業務の検討・整理、職務基準書の整備

2. 子ども子育て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) 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

3. 保育無償化に伴う食材料費・延長保育料等の見直し

- (1) 実績を踏まえた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) 延長保育料等の見直し(大阪市内除く):月額制から時間制への移行

4. 認定こども園における1号認定子どもの受入れに当たる体制整備

- (1) 人員体制の整備(副園長の新設等)
- (2) 保育・教育内容等の見直し

5. 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・受入
- (2) 延長保育事業(1号認定子どもの預かり保育含む)、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、高齢者部門の幹部職層が構成メンバーとなって、法人の現状(強み・弱みの抽出等)など必要な情報を取り纏めて作成した2019年度版の組織プロフィール等を基に、経営品質向上のための活動を推進する
- (2) 昨年12月に認証取得した経営デザイン認証(ランクアップ認証)の有効期間中(3年間)に日本経営品質賞の取得に向けた検討
- (3) 経営デザイン認証ランクアップ認証申請時に作成した「これからの経営設計図」の内容を精査し、「ありがたい姿」の実現に向けて実行計画に基づき活動を展開する。

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) サンヒルズ紫豊館の浴室等の大規模改修
- (2) (仮称)ライフ・ステージ 夢咲の新規開設に向けた各種協議準備

〔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

- (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並びに障害児相談支援事業の4事業を展開し、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) (仮称)ライフ・ステージ 夢咲における障害福祉事業(共同生活援助、計画相談支援等)の新規開設

2. 障がい部門における ISO9001 システムの導入

- (1) ISO9001 認証取得(2021年度審査)に向けた準備(2020年4月キックオフ)

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福祉サービス向上に向けた活動が継続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) 個人情報やプライバシーに係る事項の見直し(要配慮個人情報の追記等)
3. 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) 保育部門統一の自己評価の在り方を検証し、効果的な実施・サービスの質の向上と改善につなげる
4. 子どもの人権を尊重した保育の在り方の見直し
 - (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の実施及び自己・他者チェックの実施、実施後の集計結果に基づく評価
5. 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
 - (2) 経年での結果の分析、課題の抽出を行い、組織体制の改善・強化を図る。
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) 「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
 - (4) 非常時に備え、備蓄の整備(アレルギー対応食含)
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)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) 給食と保育のスタッフ連携の強化を目的として試食会の実施し、多職種連携による食育の実践に繋げる
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
9. 法人で項目調整・作成したガイドブック(入園のしおり)の運用

〔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)内容を多角的に分析し、施設・部署ごとの重点改善項目の設定及び事故予防の視点を取り入れた取り組みができる体制の整備
 - (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〕

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) 障害者・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
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

(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の統合化の検討と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(採用へとつなげるための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 就職あっせんについての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 「和顔愛語」(法人理念・経営方針・大切にしたい思い・求めるスタッフ像)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
 - ・ 採用・育成・定着計画の具体化
 - ・ 将来の幹部候補を念頭に置いたキャリアパスの構築

〔保育部門〕

1. 組織の一体感の醸成のためのアンケート結果(2019年度実施)を踏まえた改善計画の実践

(1)改善計画の評価を行い、継続的に計画の実践・見直しをし、園組織を再構築する。

2. 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

3. 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(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
- (4) 法人研修における復命書(評価シート)の試行・運用

<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・年1回 (年度途中でフォロー) ※チューター	各園の副主任・副主幹が講師となり、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
幹部研修	幹部・年1回	理事長の想い・成光苑の理念や方針等、原点に回帰することをねらいとして実施
子どもの発達に即した環境設定に係る研修	中堅リーダー	子どもの発達に即した遊びや環境設定について学び、教育・保育の充実・向上を図る
子どもの人権に配慮した保育に係る研修	全スタッフ	子どもを尊重し、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
リズム研修	全スタッフ(講師が各園巡回)	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
障がい児研修	全スタッフ (講師が各園を巡回)	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
給食試食会	給食担当者、保育スタッフ・年1回	給食スタッフの交流・情報交換を通じたスキルアップ及び保育スタッフとの連携を強化し、各園における食育の向上を図る
公開保育	各園で調整	従来の公開保育の実施方法を見直し、法人内の他園の保育現場を見学することで、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3回程度	各園の地域子育て支援事業の充実のための見学会、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(年2回)等を行う
給食担当者会議	給食担当者・年2回程度	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
保育基礎研修実行委員会	副主任/副主幹、中堅リーダー等・年3回程度	保育部門の育成体制の構築に係る事項の検討を進める
主任・主幹会議	主任/主幹・年6回程度	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	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

4. 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(基本給、処遇改善手当の増額等)の見直しによる保育士等の処遇の向上
- (4) 勤務形態の改訂に伴う業務の見直し・効率化に向けた検証(再掲)

〔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. 人材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・対話式組織開発を重点ポイントとした研修内容
- (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. 「ファーストステージプログラム」の活用と組織全体での新任職員指導体制の充実

4. 人事システム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
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
先輩スタッフとして、新任スタッフを育成に貢献できるスキルを習得するとともに、各関係スタッフと良好な関係を築け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使用した研修内容とする。

<高齢者部門 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 (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月初めに実施 ②中途採用者対象 ⇒10月頃実施 ※II:年3～4回地域別研修 で実施	・研修I:福祉人・職業人・組織人としての在り方、求められる人財像、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

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く、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) グローバル人財プロジェクトの日本語教育等の取組みをベースとし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) 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における公益的取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) 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」

(4) 地域の社会的援護を要する人々への支援

大阪:「協力雇用主」制度による刑務所出所者の雇用の準備フォロー

2. 災害発生時の継続的な支援が可能となる体制として、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、スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進する

3. 保育部門・高齢者部門・障がい部門の種別を超えた連携による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)

3. 協力雇用主制度による刑務所出所者の雇用

(1) 協力雇用主に登録し、保護司等と連携し雇用に努める

〔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