

令和3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3年度 事業報告にあたり

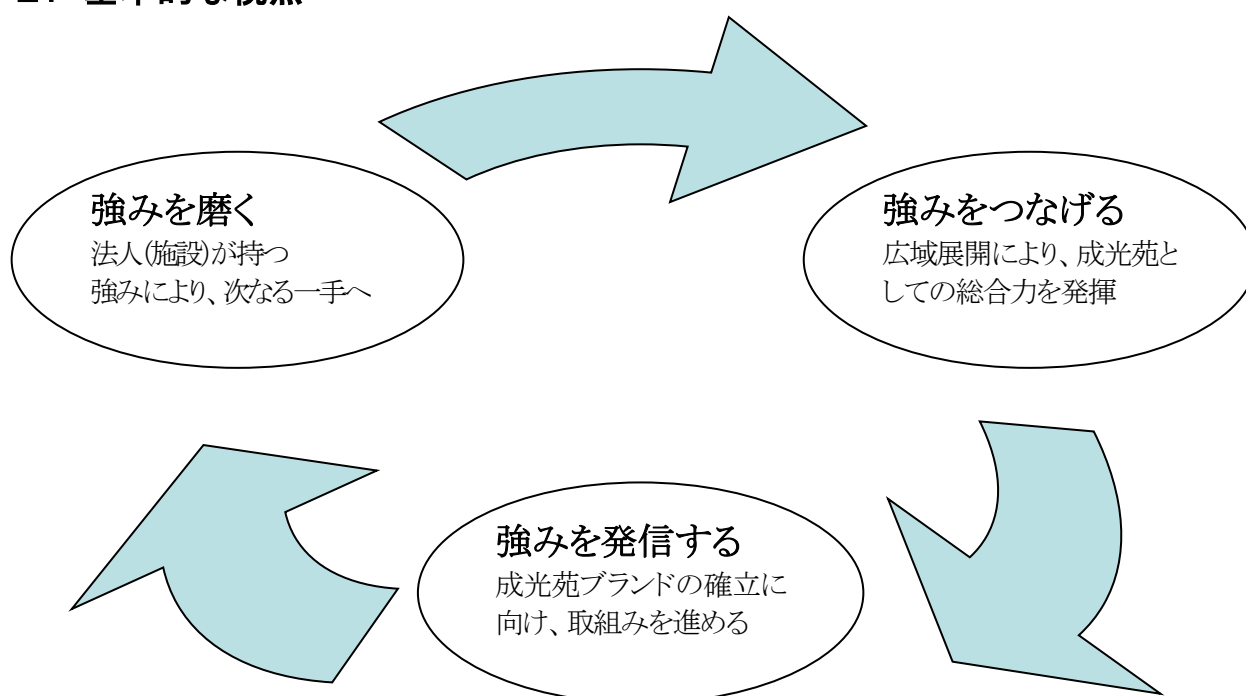
社会福祉法人 成光苑は、令和2年度に 70 周年を迎え、令和3年度については、成光苑のこれまでの70年とこれからの10年を展望をテーマとした記念誌を発行。新たな福祉ニーズも出てくる中で、社会福祉法人として、今後のさらなる成長をより確実なものとするため、SDGsの達成に向けた「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に寄与していくことを、法人の成長戦略としての基本的な考え方・視点に重ね合わせることで、10年後も地域の人々が一番頼りにできる社会資源として地域で活躍し続けることを目指し、組織体制のあり方の検討や事業展開を進めた。

また、令和2年度に引き続き、新型コロナウイルス対策を講じながらのサービス提供となり、様々な場面において制限がかかる状況が長期化し、サービスの在り方についても再度、見直しを図る必要性に迫られた。特に、令和3年度はオミクロン株が大流行し、当法人のすべての部門において、スタッフ・ご利用者・園児において感染者が多数発生し、総力をあげての感染予防対策の徹底や発生時の初期対応に全力で取り組み続ける一年となった。

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) 園長検討会・経営企画会議の運営

法人の各部門の経営状況に応じた対策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った

(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の維持・強化

(3) 監事監査を含む内部管理体制の充実

(4) 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、営業停止、臨時休園等が度々発生し、特に高齢者・障がい部門においては、稼働率の低下が顕著となったため、法人本部としても経営状況の詳細把握に努めた。

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) 高齢者部門施設長評価の実施(継続)

(3) 保育部門における園長に対する理事長面談の実施

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・オンライン会議アプリの運用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

高齢者部門における施設長会議等に係る資料を保管する共有フォルダの活用

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:新年・夏・秋号)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) 福祉医療機構「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」を利用した情報開示

(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(給与事務の強化)

(2) 改正社会福祉法に則り、「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」について持続可能な体制整備を図りながら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せるよう、地域共生社会の一員としてコロナ禍においても地域貢献できる法人の在り方を追求した

〔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) 北摂4園(千里丘・第二・正雀・一津屋)の開園時間の短縮(20:00 迄⇒19:30 迄に変更)

(2) 認定こども園における1号認定子どもの募集及び積極的な受入

募集要項、応募書類(健康調査票)の新規制定、HP への掲載

(3) 延長保育事業、一時預かり事業(一般型)、学童保育事業(自主事業)、日曜祝日保育事業(自主事業/第二・正雀)の実施

・令和4年度に向けて一時預かり事業(幼稚園型)の事業申請(正雀・一津屋・きりん)

2. 新規事業展開等

(1) 第二愛育園・きりん夜間愛育園の合併及び認定こども園への移行

待機児童の解消に貢献し、多様なニーズに対応できるよう第二愛育園ときりん夜間愛育園の合併及び園児の受け入れ数を増員すると同時に認定こども園への移行(令和3年度末で第二・きりん夜間の保育所廃止届を申請し、令和4年4月より認定こども園への移行に向けた準備)。

(2) くるみ愛育園の園舎増築(令和4年2月引き渡し)により、3歳児以降就学前の園児の受入れを段階的に実施(令和4年度より3・4歳児の受け入れ開始、5歳児は令和5年度以降)。

(3) 一津屋愛育園隣地を買い取り、園庭拡張等について検討。土地取得に向けて市との協議を重ねたが結論が出ず、次年度以降に繰り越すこととなった。

3. 業務の見直し・効率化に向けた検証

(1) 北摂4園(千里丘・第二・正雀・一津屋)の開園時間(20:00まで開園⇒19:30まで開園)の短縮による労働環境の改善

(2) 保育士(保育教諭)・保育補助等の効果的・適正な配置の検証

(3) 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

(4) 職務基準書に基づいた職階に求められる職責・業務の遂行。次年度も継続して周知徹底を図る。

4. 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) 保育業務のさらなる効率化を図るため業務支援システム入れ替え、それに伴う説明会等の実施。

(2) 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

5. 保護者負担金(延長保育料等)の見直し

(1) 北摂4園(千里丘・第二・正雀・一津屋)の開園時間の変更に伴い、移行期間として令和3年度に限り、延長保育料の月額上限の継続及び19:30～20:00の延長保育料を設定。令和4年度からの廃止に向け、保護者に周知。

(2) 認定こども園における1号認定子どもの預かり保育料・給食費(月額)の料金改定

(3) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う休園措置、登園自粛期間等における保育料・給食費の減額(各市町村が保育料を減額する事例に該当する際に幼児を対象に給食費を減額)

6. 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) 人員体制の整備として、主幹保育教諭2名体制の検討。令和4年度より主幹(統括)と主幹(補助)を新規設定。

(2) 教育課程の編成、保育・教育内容等の見直し

〔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」に則り、高齢者部門の幹部職層で構成する経営品質向上活動プロジェクトにおいて、法人の現状(強み・弱みの抽出等)や各種取組みなどを取り纏めた2021年度版の経営品質向上活動報告書の改訂作業を通じて、経営品質向上のための活動を推進。

(2) 令和元年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:令和4年11月6日まで)に日本経営品質賞の取得に向けた検討を進めていたが、令和4年度より、「アセスメント基準書」代わり改訂される「顧客価値経営ガイドライン」に基づいた新たな申請要件・手順等について確認する必要性が出たため、次年度、活動計画を再度検討する。

(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、「ありたい姿」の実現に向けて実行計画に基づき引き続き活動の展開。令和4年度より、新たな「顧客価値経営ガイドライン」に基づいた法人の現状分析、検討を進める。

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拡大審査受審(新型コロナウイルス感染症の影響により日程を延期し、令和3年8月2日～4日に受審)

(2) 例年、年度内に2回実施する内部監査であるが、新型コロナウイルス感染症の影響により、2回目は中止とした。内部監査では、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、毎年定める重点項目をはじめとし、適正な運用管理に努めた。

3. 新規事業展開・効率的な経営のための事業変更等

- (1) サンヒルズ紫豊館の浴室等の大規模改修(第2期分:通所介護改修)が令和3年6月末で工事完了し、11月登記完了(定款変更)
- (2) ライフ・ステージ 夢咲(地域密着型介護老人福祉施設:29名、短期入所生活介護:6名、訪問介護、居宅介護支援)の新規開設(令和4年5月開所)
- (3) 厚デイサービスセンターの土曜日閉所に向けた検討(令和4年度4月より)
人員配置の効率化及び土曜日利用者数の減少等に伴い、令和4年度より営業日変更に向けた検討を行い、365日型から土曜日のみ閉所することとする。
- (4) せつつ桜苑居宅介護支援事業所ときりんケアプランセンターとの合併による効率的な経営に向けた検討(令和4年4月より)
数年前より、合併した場合の主任ケアマネ・ケアマネジャーの人員配置体制や特定事業所加算等の収入面の増加等について協議を重ねてきた結果、効率的な経営となることを確認。令和4年3月末をもってきりんケアプランセンターを閉鎖し、せつつ桜苑居宅介護支援事業所に合併することとなった。

〔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

- (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

2. 新規事業展開等

- (1) ライフ・ステージ 夢咲における障がい福祉事業(日中サービス支援型共同生活援助:20名、短期入所:2名、生活介護:20名、居宅介護、特定相談支援)の新規開設(令和4年5月開所)
- (2) 第二ココリスの開設に向けた土地取得(一津屋愛育園隣地)のため市との協議を行ったが、次年度以降に繰り越すこととなった。

3. 障がい部門における ISO9001 システムの導入

- (1) ココリス(生活介護・児童発達支援・放課後等デイ・障がい児相談支援)及び介護部門に併設する障がい福祉サービス(居宅介護・重度訪問介護、身体障害者短期入所)も含め、ISO9001 認証取得のため拡大審査(令和3年8月2日～4日)を受審し、認証取得

2. 福祉サービスの向上に向けた活動

【法人全体】

1. 法人理念等の周知の徹底及び「和顔愛語」第2版の発行

- (1)障がい施設経営方針の追加及び第1版からの変更点を追記し、第2版を発行(令和4年3月に全施設に配布)
- (2)全スタッフを対象に第2版の内容の周知徹底を各施設に依頼

2. 法人70周年記念誌の発行(「近過去10年」を評価し、「近未来10年」を展望する)

- (1)記念誌の内容の検討として、近未来10年についての協議
- (2)各施設への配布計画の作成

3. 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事業の展開
- (2)時代により変化するニーズ及びその人(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

4. 研修・マニュアル等の内容を適宜見直し、より専門性の高いサービス展開を追求する

5. 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情報整理及び検証

6. 緊急時・非常災害時の組織体制整備

- (1)防犯や非常災害時を想定した対応や事業継続に係る計画の進捗管理ができる組織体制の整備
- (2)各施設における新型コロナウイルス感染拡大防止のためのマニュアルの作成及び体制の整備

7. 法令遵守体制の整備

- (1)個人情報保護法改正(令和4年4月施行)及び組織体制変更に伴う個人情報保護規程の改訂と当法人の個人情報保護方針の内容の見直し
- (2)高齢者・障がい部門における関係法令一覧表(ISO品質マニュアル内)の見直し及び保育部門における関係法令の整理・各種関係法令の改正・更新状況の確認を行い、必要に応じて諸規程を改訂(育児介護休業等)

〔保育部門〕

1. 「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及び内容の見直し【重点】

- (1)自園における教育・保育内容を見直すことを目的とし、法人内において公開保育を実施
- (2)主任主幹会議における全体的な計画の見直し及び保育内容に関する検討
(人財育成の観点より「全体的な計画」の記載内容及び表記について検討し、ベースを統一)
- (3)新型コロナウイルス感染症を踏まえた行事・食育の在り方を見直し
- (4)保護者支援として、子どもの成長を伝える方法の検討

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)「保育所等における感染症ガイドライン(厚労省)」の改訂に伴う感染症対策に関連するマニュアルの見直し

3. 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)千里丘愛育園(10月)、第二愛育園(7月)が受審
- (2)正雀愛育園及び一津屋愛育園については、令和4年度の受審に向けた準備

4. 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)保育所・認定こども園としての自己評価(園評価)効果的に実施し、サービスの質の向上と改

善につなげた。※各園、調整後、令和4年度に随時公表(掲示)予定

- (2) 保育スタッフの自己評価は、人権擁護セルフチェックシートを使用し、個々のスタッフが自分自身の保育を振り返ることで、それらに基づき、園全体として子どもへの対応や保育内容を見直す機会とした。
- (3) 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き、各園の状況に応じて不適切な対応が起きないように話し合いの場を設定する等の機会を持った。

5. 保護者満足度調査の実施

- (1) アンケート(満足度調査)の実施により、課題を明確にし、保護者にフィードバック(掲示による公表)。一部、オムツの持ち帰りの廃止等、サービスの質及び満足度の向上に繋げた。
- (2) 経年の結果から課題の抽出を行い、組織体制の改善・強化を図った。

6. リスク管理体制の整備

- (1) 「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
- (2) 非常時に備えた備蓄の整備(新型コロナウイルス感染症対策・アレルギー対応食含)
- (3) 年間通して、保育関係の事故等の情報共有および注意喚起を実施し、事故防止に努めた

7. 食事の提供・食育の充実

- (1) 新型コロナウイルス感染拡大の状況を考慮し、給食担当者会議の開催は見合わせ、姉妹園の給食を食べる機会を確保(園単位でねらいに応じた情報共有及び学びの機会を設定して実施)。今後、多職種連携の強化が課題。
- (2) 各園における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

8. 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、法人内障がい部門ココリスと連携を強化し、『小集団保育』実践を中心とした研修を実施(北摂4園)。今後、小集団保育を継続するとともに園全体の保育内容を見直すことが課題。

〔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・部署ごとの重点改善項目の設定及び対応・対策の水平展開による事故予防の視点を取り入れた取り組み体制の充実。また、事故発生要因の分析や改善状況を把握できるよう、令和3年度より部署別に集計することとした。
- (2) 医療職会議については、新型コロナウイルス感染拡大に伴い中止。

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) 岩戸ホーム(サポートハウス)、サンヒルズ紫豊館(ケアハウス・厚デイサービスセンター)、吹田竜ヶ池ホーム(特養)において第三者評価を受審
- (2) ISO システムにおける内部監査(令和3年度はコロナのため1回のみ実施)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) 既存顧客については、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を実施、結果を分析し改善につなげた
- (2) 潜在顧客となる地域住民のニーズについては、主に経営品質向上活動 PJ メンバーで構成される地域ニーズ調査委員会(大阪・京都エリア別)を新たに設置し、各エリアにおける地域ニーズの把握、今後の活動について継続的に検討を実施

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の向上を図った
- (2) 第16回研究発表会において、認知症ケア研究会の基調報告を実施

6. 債権法改正に伴う入所系サービスの利用契約書の改訂

- (1) 入所系サービス(住宅系含む)を対象に、身元引受人等が負担する連帯保証の額について極度額(限度額)150万円を設定(令和4年1月1日より)

[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、OT、ST、保育士等)を配置し、医療的ケア等、個々のニーズに応じたサービスの提供
- (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
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) ライフ・ステージ 夢咲の開設(令和4年5月)により、障がい福祉事業の規模を拡大し、法人内においても情報共有を図り、サービスの質の向上につなげていく体制の構築

2. リスク管理/事故予防体制の充実

- (1) 高齢者部門と同様、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・部署ごとの重点改善項目の設定及び対応・対策の水平展開による事故予防の視点を取り入れた取り組み体制の充実

3. 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) ココリス(生活介護)において第三者評価を受審し、結果を公表
- (2) ISO システムにおける内部監査の実施(令和3年度はコロナのため1回のみ実施)及び自主点検表による自己チェックの実施

4. 顧客満足度調査等の実施

- (1) 既存顧客については、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改善につなげた
- (2) 児童福祉法に基づく事業(児発・放デイ)については、自己評価及び保護者向け評価を実施し、結果と改善内容を法人ホームページ内で公表

5. 障がい者・児の虐待防止に関する体制の強化

- (1) 障がい部門においても高齢者部門の自己・他者チェックの項目の一部を改訂した内容で実施
- (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)

6. 他部門との連携強化

- (1) 保育部門の各園(北摂4園)を巡回し、ココリス利用児への支援の一環として、各園における小集団保育について提案、助言を実施。
- (2) 保育部門の合同研修会において、講師として参加し、連携体制の強化につなげた。

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3年4月1日～令和4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	1	3	0	4	7
高齢者部門・障がい部門	3	3	2	24	32
合計	4	6	2	27	39

○求人関連活動

	採用試験実施回数(計画)	就職フェア	学内フェア	検討会議	その他
保育部門	8(11)	8	3	6	内定・交歓会 3/12
高齢者部門・障がい部門	8(11)	12	1	6	内定式 12/18

○派遣スタッフ数 (保育部門)

	入職	退職	在籍数	総在籍数	その他
千里丘	3	2	1	8	
分園ひよこ園	1	1	0	1	
第二	6	2	4	8	
分園うさぎ園	1	0	1	4	
正雀	0	0	0	1	1名は、直接雇用へ
一津屋	1	0	1	2	1名は、直接雇用へ
きりん夜間	4	3	1	1	
くるみ	0	0	0	0	
くるみ小規模	0	0	0	0	
東生野	0	0	0	0	

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) 全部門における処遇改善交付金を活用した給与の改善(「処遇改善手当Ⅲ」の新規創設やライフ・ステージ夢咲開設に伴う手当額の調整等、給与規程の改訂)
- (2) 定年退職者再雇用規程の改訂(定年後の継続雇用の処遇(賃金体制)の改訂に向けた検討/令和4年4月施行)
- (3) 育児・介護休業法の改訂に伴い、「育児・介護休業に関する規則」の改訂の検討(育児休業の取得要件の緩和等/令和4年4月施行)
- (4) 保育部門就業規則の改訂の検討(特別休暇適用範囲の追加と申請時期の追加等/令和4年4月施行)

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(ソーシャルネットワーキングサービス)・パンフレット等を活用した求人活動
 - ・高齢者部門における採用 PR 動画の作成、ZOOM 等を利用した説明会の実施
 - ・保育部門における採用を目的とした PR 動画の作成、Instagram の導入
 - ・法人パンフレットの改訂に向けた検討
- (2) 各園・施設及び法人のホームページの採用情報をはじめとする掲載内容の見直し
 - ・高齢・障がい部門の各施設ホームページのリニューアル及び Facebook 等の導入
- (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見直し

(4) 求人に関わるツール(スマホ等)の工夫、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: 学校訪問(千里金蘭大学)
- (4) 保育部門において保育実習から採用に繋げることを目的とし、法人統一で「実習生受入マニュアル」を整備。令和4年度より運用予定(詳細は、各園で調整)

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
 - ・高齢者部門においては、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の受入・育成体制の整備

エリア	種別	人数	国籍	今後の課題等
京都	技能実習生	10名	ベトナム	コロナによる入国制限があり、予定通りの確保が困難。技能実習生については、入退職の定数管理に留意。
	特定技能	2名	フィリピン	
大阪	留学生	8名	ベトナム	令和3年度卒業後に3名退職、残り5名のうち3名を雇用(正規2名、非正規1名)、2名は留学生3期生としてアルバイト雇用を継続

- ・技能実習生については、令和3年度中に3名入国予定であったが、新型コロナウイルス・オミクロン株への水際対策強化措置が発令されたことに伴い、入国者0名(令和4年度には、4月: 1名5月2名が入国予定)。
- ・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

6. 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
労働者の意欲・能力を向上させるため、また、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、正社員化コースを中心に申請し、処遇改善の取組を実施(令和2年度に新規申請し、令和3年度も継続して申請)

〔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) 自己評価(人権擁護のためのセルフチェック)を各園の状況に合わせて実施。自身の保育を振り返り、育成体制を改善
- (2) チャレンジシート、面談シートを運用し、個々の目標を明確化するとともに面談等を実施。
- (3) 給食スタッフの自己評価については、チェック項目の周知を行った上で1月に実施。各園において、振り返り・見直しへと繋げた。
- (4) 人事考課の導入を踏まえた検討
・現状把握を行い、次年度に向けて再度、職務基準書の内容の確認を行う予定。

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
- (5) 各園にICTに係る担当者を配置や研修会の実施までには至らなかったが、各種会議においてオンラインシステム等の使用方法等の説明を行い、日常的に使用する機会を確保

<保育部門 法人全体研修・各種検討会等>

	研修名	参加数		研修名	参加数
4月	定例園長会①	-	10月	定例園長会④	-
	保育基礎研修実行委員会①	-	11月	安全管理研修	109
5月	主任主幹会議①	-	12月	定例園長会⑤	-
	子育て支援対策会議①	-		主任主幹会議④	-
	人権研修	125		子育て支援対策会議③	-
	スイミング研修	24		保育基礎研修実行委員会③	-
6月	定例園長会②	-	1月	園長検討会③	-
	園長検討会①	-	2月	定例園長会⑥	-
7月	園長検討会②	-		子育て支援対策会議④	-
	主任主幹会議②	-	3月	保育基礎研修実効委員会④	-
	子育て支援対策会議②	-		内定交歓会・研修	91
	保育基礎研修	19	リズム研修	64	
8月	定例園長会③	-	巡回	漢字研修	69
	保育基礎研修実行委員会②	-		障がい児保育研修(小集団保育)	14
9月	主任主幹会議③	-			

4. 処遇・労働環境の改善

- (1) 業務管理システムの変更に伴う、事務量の軽減(登降園の管理、記録等)が図れるよう、説明会、様式の検討会等を実施。
- (2) 安全衛生推進者の配置による労働環境等の改善に向けた検討
- (3) キャリアパスを踏まえた給与規程の見直しによる保育士等の処遇の向上(処遇改善手当Ⅲの新規創設:再掲)
- (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)

5. 保育部門人財確保体制の見直し

- (1) 業務管理システムの変更に伴う、事務量の軽減(登降園の管理、記録等)が図れるよう、説明

〔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:2名採用(内、1名は自立支援コース在籍で障害者雇用)
- (6) きょうと福祉人材育成上位認証制度の更新審査を受審し、更新手続きを完了。当該制度を活用した人財確保活動
- (7) 介護初任者研修・実務者研修等の開講(大阪・京都)による介護人財の確保

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) スタッフのキャリアパスに応じた研修テーマに関して立案した中長期計画に基づき、令和3年度単年度の研修育成活動を展開。
- (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研修会の企画・調整
- (3) 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を実施
- (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. 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スキルを身につける。
- (2) ネクストステージ研修(新任スタッフ指導體制の充実)
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を実施。

< 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	入職1年未満の新任スタッフ ※I:①主に新卒者:4/1・2(zoom) ②中途採用者対象:10/20(zoom) ※II:(京都)7/1・2 11/25・26 (大阪)4/12,7/12・26,11/8・22,12/13・27	・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:2/3(zoom) ※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) ⇒I:2/17・18,II:7月各施設,III:11/11	OJTの主体者として育成に貢献できるスタッフ ・新任スタッフ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で役職に就いていない3～4等級 ⇒全体8/19(オンライン) ※II:主任・係長・施設長が推薦するスタッフ3～6等級(指導的スタッフ) ⇒全体9/6・29(オンライン)	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

4. 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地域別研修として各エリアで認知症基礎研修(年2回)を実施

5. スタッフのモチベーションアップと他法人との交流による研究発表会(第16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(5法人が参加)
 - ・コロナ対策から、第15回に引き続きオンラインで実施(令和4年2月26日(土))
- (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を設置・当日までの準備

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を計画していたが、コロナ感染拡大等に伴い、未実施となったが、主に各施設の部長級で構成される経営品質向上活動プロジェクトで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、プロジェクトメンバー以外のスタッフを対象にその活動内容の周知を目的とした研修会を実施

7. 処遇・労働環境の改善(継続的な見直し)

- (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
 - ・継続的に社会福祉懇談会が主催する「職員意識調査」に参加し、離職率を含む現状を把握し、施設長が立案した改善計画に基づいて実践
- (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
 - ・給与人事システム管理ソフト「スマイル」は1施設を除き導入。障がい者雇用状況等の確認の際には、法人本部において情報を集約する等活用した。

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」によるベトナム人留学生(アルバイト雇用)、介護技能実習制度を利用したベトナム人及び在留資格「特定技能(介護)」によるフィリピン人の受け入れに当たる体制整備
- (2) 各受入施設において担当者を配置し、グローバル人財プロジェクトの日本語教育等の取り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)の充実を図った
- (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
 - ⇒卒業後の正式採用に向けた雇用環境等条件の擦り合わせを行い、2名正規採用、1名非常勤採用(他3名は退職)

[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)
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) 障がい部門での研修・委員会等の実施
 - (2) ココリスとライフ・ステージ夢咲との合同研修会の実施

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・展開を図った（※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、活動内容に制限があり、形態を変更して実施）

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報告書参照）

(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

(5) 障がい者雇用の促進

・大阪労働局に障がい者職場実習受入事業所の登録を行い(継続)、要望があった際には、積極的に受入(令和4年4月より府立高校自立支援コースの生徒1名を卒業後に短時間労働者として雇用)

・令和3年度中に障がい者5名(常用:1名、短時間:3名、特定短時間:1名)を新規雇用

2. 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

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、福祉避難所の整備と物資の備蓄

(2) 災害派遣福祉チーム(DWAT)への参画(大阪・京都で派遣予定スタッフを選出)

【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年間3回発行し無料配布)

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

(3) 子育て支援事業の充実に向けた体制整備として、コロナ禍における地域子育て支援あり方の検討(令和4年度は遊びに関する動画を配信予定)

【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) 地域ニーズ調査委員会の新たに設置し、地域ニーズを把握しそれらへの対応について検討

2. 生活困窮者支援や協力雇用主制度による刑務所出所者の雇用体制の整備等

(1) 中間的就労については、事業所として登録していたが希望者なし

(2) 火災により住居が消失した生活保護世帯の高齢者1名に対し、高賃貸の居室を無償で提供

(3) 協力雇用主に登録し、保護司等と連携し雇用に努めたが希望者なし

4. 新型コロナウイルス感染が発生した社会福祉施設等への応援職員派遣の協力施設としての登録(継続)

【障がい部門】

1. 地域と協働したご利用者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専門性を活かした講座等の開催

(2) 生活介護ご利用者が作製した商品を地域のイベント等にて販売(売り上げは工賃として支払い)