

令和3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。



社会福祉法人 成光苑

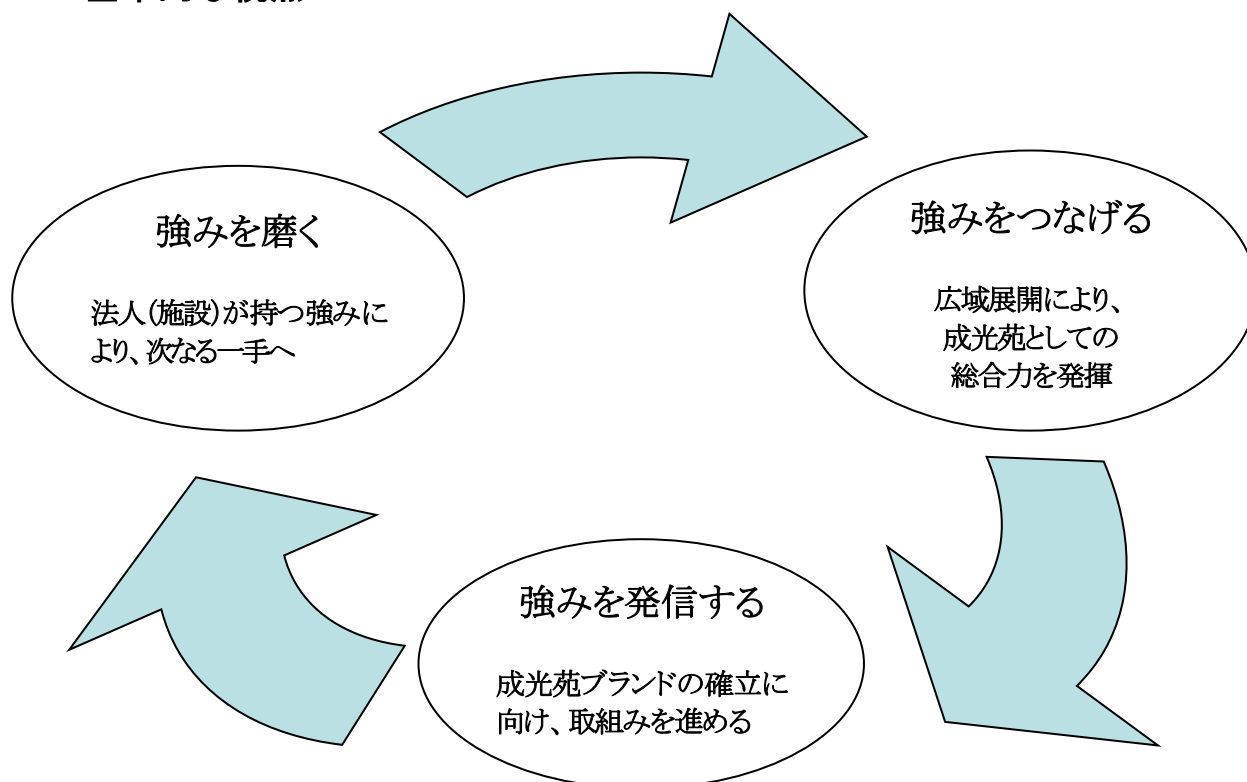
令和3年度 事業計画 策定にあたって

社会福祉法人 成光苑は、令和 2 年度に引き続き、SDGs(持続可能な開発目標)の達成により「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念頭に置きながら、今後のさらなる成長をより確実なものとするため、法人の成長戦略としての事業展開等について、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) 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の維持・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

(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(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地域貢献できる法人の在り方を追求する

〔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

(3) 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)、日曜祝日保育事業(自主事業/第二・正雀)の実施

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・きりん夜間を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3年10月完成予定)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歳児の受け入れ開始予定)。

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・適正な配置の検証および待機児童の受入れ
- (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

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)保育システム(ICT)導入による保育業務の効率化(システムの入替えの検討)
- (2)処遇改善加算含む各種加算の算出にあたる要件の確認と対応できる体制の構築

5. 開園時間の変更に伴う延長料金の見直し

- (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、移行期間として本年度に限り、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
- (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の料金改定

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:主幹保育教諭2名体制の検討
- (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して、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2020年度版の経営品質向上活動報告書の改訂作業を通じて、継続的な経営革新に取り組み「卓越した経営」を目指す経営品質向上のための活動を推進する
- (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
- (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引き続き活動を展開する。

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拡大審査受審(令和3年5月11～13日)
- (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、適正な運用管理に努める

3. 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(第2期分:通所介護改修)が令和3年6月完了予定
- (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2月開所予定)

〔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 夢咲における障害福祉事業(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2月開所予定)

3. 障がい部門におけるISO9001システムの導入

- (1)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(令和3年5月拡大審査受審)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. 法人 70 周年記念誌の作成(「近過去 10 年」を評価し、「近未来 10 年」を展望する)
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

〔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) 法人内において公開保育を実施することで、自園における保育内容を見直す
 - (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
(従来、主任主幹会議はリスクマネジメントを主題としてきたが、保育内容に変更)
 - (3) 新型コロナウイルス感染症を踏まえた行事・食育の在り方の見直し
 - (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) 新型コロナウイルス感染拡大防止のための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) 令和3年度中に千里丘愛育園、第二愛育園が受審
 - (2) 上記以外の園については、令和4年度の受審に向けた準備
4. 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) 保育所としての自己評価(園評価)の在り方を検証し、効果的に実施・公表し、サービスの質の向上と改善につなげる
 - (2) 保育スタッフの自己評価は、昨年度に引き続き、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、園全体として保育内容を見直す。
5. 子どもの人権を尊重した保育の在り方の見直し【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き、各園が立案した改善計画を評価し、引き続き不適切な対応が起きない風土づくりを行う。
6. 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。
7. リスク管理体制の整備
 - (1) 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)

- (2)「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
- (3)非常時に備え、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)
- (4)「苦情・要望報告書」を改定し、苦情に至る前の要望の段階で速やかに対応できる体制の構築。

8. 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(※新型コロナウイルス感染拡大の状況に応じて実施の可否を判断する)

9. 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、園全体の保育内容を見直すとともに、法人内障がい部門ココリスと連携を強化し、園生活の充実を図る
- (2)非常災害時においても、発達面・食事面に配慮が必要な子どもに支援ができる体制の整備
- (3)園医等と相談し、アレルギー対応マニュアルの見直しの要否を検討。

〔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
- (2)ISO 事務局の取り組みにおいて、医療職の意見が必要となる医療に関わるリスク管理・予防の検討について、医療職会議での意見交換等を実施

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)令和3年度第三者評価受審予定の岩戸ホーム(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)において受審準備を進める
- (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)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る
- (2)潜在顧客となる地域住民のニーズについては、経営品質向上活動 PJ が中心となって調査を実施し、各施設の地域公益活動につなげる

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
- (2)高齢者部門による「研究発表会」において、認知症ケア研究会の基調報告を企画する

〔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(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)ライフ・ステージ 夢咲の開設(令和4年2月予定)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を図る

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・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を
 - (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
 - (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
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
 - (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
 - ・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)

〔保育部門〕

1. 組織の一体感の醸成のため改善計画の実践
 - (1) 昨年度の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)
 - (3) 自己評価(給食担当者用)の実施
 - (4) 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

(5) 各園に ICT 担当者を配置し、オンラインシステム等の適正な運用のための研修の実施

< 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	法人内の姉妹園の保育現場を見学し、双方が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の検討を進める
主任・主幹会議	主任/主幹・年6回程度	「全体的な計画」および保育内容の見直し
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
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上位認証制度を活用した人財確保の推進
- (7) 介護初任者研修・実務者研修等の開講(大阪・京都)による介護人財の確保

2. 人財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する中長期計画を立案し、長期的な視野での研修育成活動につなげる。
- (2) プロジェクト会議(定期及び必要時)における各種ステージ研修会の企画・調整
- (3) 介護の原点を意識しながら、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. 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	入職1年未満の新任スタッフ ※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
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. 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認知症

基礎研修(年2回)を実施する

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15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法人以上が参加)を確保する
- (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(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心構え資質の向上や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する

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) 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;スマイルの全施設における導入)

8. 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

- (1) 2019年度末に実施した調査結果に基づき作成した改善計画の振り返り
- (2) 2020年度末に実施した調査結果の分析・評価に基づく実践の展開

9. 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
⇒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

[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(児童に関しては、必要に応じ保育部門の研修会に参画)
- (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等により、サービスの質の向上を図る。

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) 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. 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) スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進する

(3) 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

4. 新型コロナウイルス感染症発生後の対応が困難な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

〔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

(2) 地域共生型施設としての高齢者サービスと障がい福祉サービスの一体的提供により、地域のご利用者の多様なニーズに応じ、迅速かつ丁寧で質の高いサービスを目指す