

令和4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4年度 事業報告にあたり

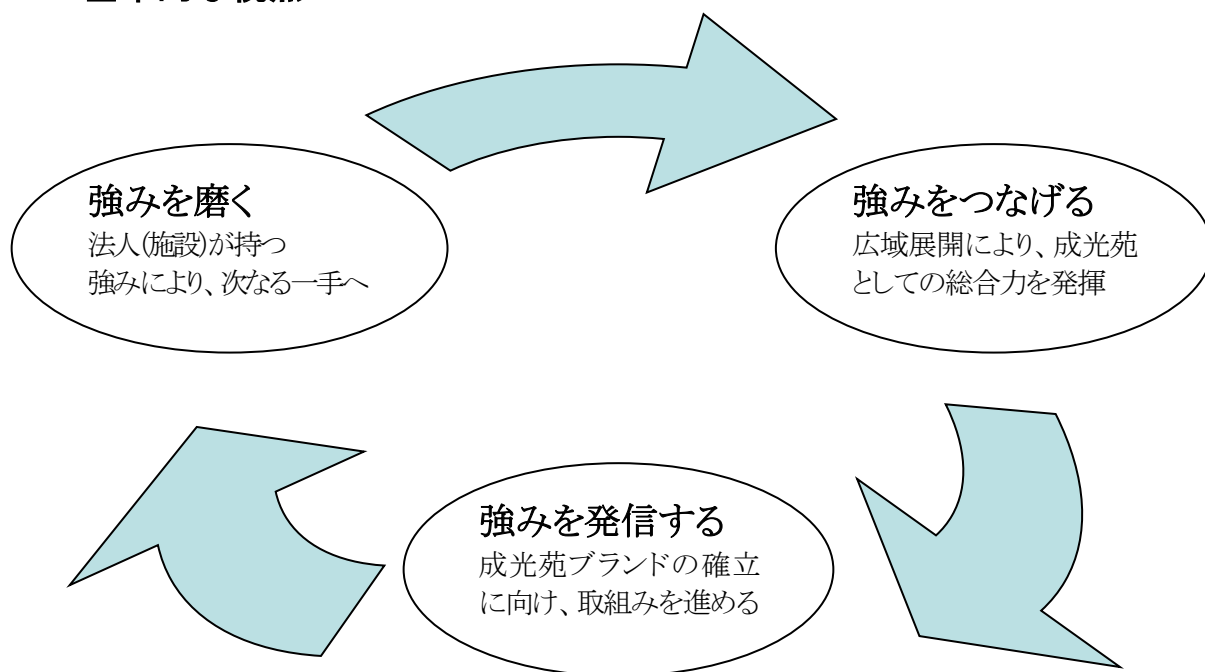
社会福祉法人 成光苑は、令和3年度に引き続き、新型コロナウイルス感染予防対策の徹底や発生時の対応に全力で取り組み、BCP(業務継続計画)を感染症対策の観点で見直すなど、サービスの在り方について見直しを図ったが、特に高齢者部門においては経営的にも大きな影響を受けた1年であった。本事業報告書作成時点において、総力を挙げて対策に取り組んだコロナ感染症が5月8日以降、感染症法上の2類から5類に移行する予定となっており、令和4年度の取組みをバネとしながら、令和5年度の事業展開に繋いでいきたいと考えている。一刻も早く、ご利用者とそのご家族、スタッフの安全・安心を確保するため、コロナ禍前の法人施設経営に戻していく努力を法人一丸となって実践していく所存である。

また、令和4年度においては、地域共生型総合福祉施設として、高齢者と障がい福祉施設を合築したライフ・ステージ夢咲を開設し、成光苑は、今後も、誰一人取り残すことなく支援できる体制を構築していくことを改めて確認した1年であった。

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(年6回)・経営企画会議の運営(年5回)

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。特に、経営企画会議において、コロナ禍や物価高騰が続く中での対応を継続しながら取得できる加算及び公的助成制度の積極的活用の精査検討に努めた。

(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

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)(年1回)

(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【重点】

(1) 各部門における ICT 化の推進による業務の効率化

全部門: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(Zoom 等)

介護・障がい部門:訪問介護支援ソフト(ケアパレット)・全館対応 WiFi 設備・インカム・離床センサー・PHS を各部署に設置等

保育部門:コドモンの導入

(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(イニシエーターの運用)

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、保育部門の苦情に関する情報等)

(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) 第三者評価受審とその結果(各施設のホームページ等から結果公表)の開示

(4) 福祉医療機構の「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(法人概要、公益的取り組み等の実施状況、財務に係る情報報告)

(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

〔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号認定子どもの募集及び積極的な受入

認定こども園が3園となり、合計15名受入。募集要項等をホームページにアップする等、地域にも周知した。

(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(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/正雀)の実施

一時預かり事業(一般型)については、コロナ禍で申込者数も減少したことや園内でのコロナ発生等により予定より受け入れ件数は減少した。次年度はコロナも5類に移行するため、積極的に受け入れる体制を構築する。

2. 新規事業展開等

(1) 認定こども園 きりん愛育園の開設

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(250名→285名)し、待機児童の解消に貢献。

(2)くるみ愛育園の園舎増築により、幼児の受入開始

新たに3・4歳児を受け入れ(3歳児19名、4歳児7名:合計26名)。また、園舎増築に伴い期間限定保育として(1歳児:6名増員)の受入れを実施し、待機児童の解消に貢献。

(3)一津屋愛育園に隣接する土地の取得に向けた摂津市及びダイキン(株)との協議を継続したが5年度に持ち越し

3. 業務の見直し・効率化に向けた検証

(1)保育士(保育教諭)・保育補助等の効果的・適正な配置の検証および待機児童の受入れ

(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)給食メニューの統一による業務の軽減に向けた検討

(5)保育業務管理システムの乗り換えに伴い、各種計画等の立案・記録およびお知らせ配信などの機能を活用することで、保護者との連絡業務の効率化・負担の削減を図った。

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)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・きりん・正雀・一津屋)における上限額及び19:30以降の延長保育料の設定を廃止

(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(時間制→日額制)及び特別保育料(1500円→1000円)を変更

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)認定こども園3園における主幹保育教諭2名(総括と補佐)を配置

(2)教育課程の編成、保育・教育内容等の見直し

7. 食材等の物価高騰への対応等

(1)給食材料の仕入れ業者を見直し、エリア単位での業者の統一を図り、コスト削減につなげた。

(2)物価高騰に対する補助金の申請

〔高齢者部門〕

1. 経営品質向上活動の展開

(1)日本経営品質賞の要求事項が記載された「顧客価値経営ガイドライン」に則して、高齢・介護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(年11回)を実施。成光苑の「ありがたい姿」について再検討し、農福連携の活動の展開につなげた。

(2)「顧客価値経営ガイドライン」が令和4年度に新規策定されたことに伴い、記載内容の検討に時間を要するため、日本経営品質賞への申請時期を令和6年度に変更することとした。

(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」の内容をベースに、令和5年度中に「我々が目指すありがたい姿」の精査を行い、令和6年度の日本経営品質賞の申請に向けた継続的な活動を展開する。

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定期審査受審(令和4年5月9～11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た。

3. 新規事業展開等

(1)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)の新規開設(令和4年5月開所) 竣工式典 4月27日(水)実施。居宅介護支援事業については、主任ケアマネの確保が難しく、開設時期を延期したが、地域密着型特養については、5月末には全居室への入居が完了した。

(2)住宅確保要配慮者への支援を実施する「吹田市居住支援協議会」の一員として設立に携わ

るとともに、法人として「居住支援法人」の申請・登録(令和5年2月22日付け)を受け、5年度より取り組むこととしている。

- (3) 効率的な経営を行うため、せつつ桜苑訪問介護事業所ときりんヘルパーステーションの統合に向けた準備(令和5年4月より統合)

4. 食材等の物価高騰への対応等

- (1) 光熱水費の契約内容の見直しや経費の確認、削減への対応等について経営企画会議において協議。
- (2) 物価高騰に関する各種補助金の申請

〔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) 第二ココリスの開設に必要な土地取得に係る摂津市及びダイキン(株)との協議を継続したが5年度に持ち越し。
- (2) 理学療法士や臨床心理士、保育士等多職種の専門スタッフによる切れ目のない多様なニーズに対応し利用者の確保につなげ安定した経営に努めた。
- (3) 支援学校との連携や事業所連絡等への参加し、法人内外の関連機関との連携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を整備。また、利用者だけでなく、障がい者雇用にもつなげることができた。

2. 新規事業展開等

- (1) ライフ・ステージ 夢咲(共同生活援助:20名、短期入所:2名、生活介護:20名、居宅介護、計画相談支援)の新規開設(令和4年5月開所) 竣工式典 4月27日(水)
共同生活援助は、5月末には全居室への入居が完了。

3. 障がい部門におけるISO9001システムの継続的な運用

- (1) ココリス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)における適切なISO9001システムの運用
- (2) ライフ・ステージ 夢咲におけるISO9001認証取得(令和6年5月予定)に向けた準備のため継続的にISO事務局会議に参加

4. 食材等の物価高騰への対応等

- (1) 光熱水費の契約内容の見直しや経費の確認、削減への対応等について経営企画会議において協議。
- (2) 物価高騰に関する各種補助金の申請

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」第2版の全職員への周知)
 - (1)障がい施設経営方針を追記解説した第2版を法人内スタッフへ配布することにより、法人内全部門の経営方針を改めて周知徹底し、部門間の連携強化を図った。
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念頭に置いた事業の展開として、地元企業との協働による施設ご利用の活動プログラムの実施
 - (2)部門間連携を強化することによる、サービスの質の向上
→介護・障がい部門の連携強化(ライフ・ステージ夢咲におけるサービス提供等)
→保育部門とココリスの連携強化による保育内容の見直し、研修の実施等
 - (3)ありがたい姿「10年後も地域から信頼される施設づくり」を実現するための地域の福祉ニーズに対応したサービスの創設
→成光苑「農園クラブ(仮称)」の創設により、福祉だけでなく他業種とも連携(農福連携を実現等)し、地域に根付いた事業展開を図るための活動を開始(アンケート調査・メンバー選出等)
3. 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
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)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)防犯や非常災害時を想定した業務継続計画(BCP)の策定
→介護保険事業における策定義務化に向けた策定の進捗管理、保育施設における次年度以降の策定努力義務化の周知を行った。
 - (2)各施設における新型コロナウイルス感染拡大防止対策マニュアルの策定による非常時の人員配置等体制を検証した。

〔保育部門〕

1. 「保育所保育指針」・「認定子ども園教育保育要領」に基づき、法人全体で検討・作成した「全体的な計画」の運用及び継続的な内容の見直し【重点】
 - (1)法人内において園単位で公開保育を実施することで、自園主導の保育内容の見直しにつなげた
 - (2)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
 - (3)保護者支援として、子どもの成長を保護者に伝えられるようコドモンを活用し、文字だけでなく、写真や動画も掲載。
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)保育所におけるアレルギー対応ガイドライン(2019年改訂)に基づき、アレルギーに係る様式(生活管理指導票)を改訂。アレルギー対応マニュアルの見直しには至らなかったため、引き続きの課題である。
 - (2)保育所における感染症対策ガイドラインも10月に一部改訂があり、今後、愛育園マニュアルの内容を精査し、改訂作業を行う。
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・改善
 - (1)認定子ども園 正雀愛育園(7/15)、認定子ども園 一津屋愛育園(7/1)が受審
 - (2)受審結果は、法人内で共有し、全園に水平展開し、改善につなげた。
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・認定子ども園としての自己評価(園評価)の在り方を検証。「保育所における自己評価ガイドライン」に基づき、子ども理解に基づく自己評価を行えるよう、園単位で指導計画の立案や評価方法について勉強会を実施。年度末に園全体の自己評価を実施・公表し、サービスの質の向上と改善につなげた。

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。実施後、園単位で不適切な対応を未然に防ぐための取り組みに繋げた。また、随時、不適切な対応に関する情報を共有することで、注意喚起し、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) 令和4年度導入したコドモンを活用して保護者満足度調査(アンケート)を実施
- (2) アンケート結果に基づき、課題を明確にし、改善を図るとともに保護者にフィードバックを行い、サービスの質及び満足度の向上を図った。全体的に、例年に比べ、クレームに繋がるような要望の件数は減少傾向。各園で、写真や動画を用いて、園での姿を配信したことで、保護者理解に繋がったと考えられる。

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(「安全管理点検表」の運用含む)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) 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)
- (3) 「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。
- (4) バスなどの子どもの取り残し事故の報道を受けて、バスを利用している園についてはマニュアルの見直しをするとともに、非常ブザーの設置や、子どもたちへの安全指導を実施。
- (5) 園児の取り残しが発生しないよう、バスを利用しない園についても、保育中(移動時や園外保育)随時人数確認を行う体制作り、および出欠確認の強化・徹底を図った。

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) 試食会を園単位で実施し、給食担当者間での専門性の向上および多職種連携による食育の実践に繋げた。引き続き、メニューの一本化を視野に入れて実施予定。

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、継続的に小集団保育を実践。北摂4園については、年間2回ココリスのスタッフの訪問により、実施状況の確認及び助言を受ける機会を持った。
- (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可否を検討。

10. 使用済みオムツの持ち帰り廃止

- (1) 昨今の動向および衛生面を考慮し、使用済みオムツの持ち帰りを廃止(くるみ・くるみ小規模以外)し、保護者の負担軽減および、スタッフの業務軽減を図った。次年度は全園が廃止する。
- (2) 保護者やスタッフの業務負担の軽減を目的に、オムツの定額制の導入に向けて検討。令和5年度より全園において導入できるよう業者と調整、契約を締結。

〔高齢者部門〕

1. リスク管理/事故予防体制の充実【重点】

- (1) ISO9001基準による不適合サービス(ヒューマンエラー)事案について部署単位で重点改善項目の設定し、令和4年度より、全施設において集計・分析も部署単位で実施。より具体的な分析、再発防止につなげていく体制を構築した。
- (2) 医療職の意見が必要となる不適合案件については、医療に関わるリスク管理・予防の観点から法人全体での医療職会議を実施予定であったが、コロナ禍のため実施できなかったため、各施設において医療職と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4年度第三者評価を受審
→岩戸ホーム(特養)、サンヒルズ紫豊館(特養・障がいヘルパー)、舞夢(特養・GH)
- (2) ISO 内部監査員による内部監査の実施(2月)及び自主点検表による自己チェックを実施

3. 顧客満足度調査の実施

- (1) 提供しているサービスの質の向上を目指し、改善し続けるために全部署における既存顧客への満足度調査の実施。ISO 事務局による分析と各施設における結果の公表。
- (2) エリア別に経営品質向上活動 PJ メンバーを中心とした潜在顧客調査委員会を開催し、潜在顧客となる地域住民のニーズの把握と支援のあり方や内容について議論。大阪エリアでは地域における相談会を実施し、地域ニーズを把握した。

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運用及び自己・他者チェックの実施。
- (2) チェック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(年2回内部監査で確認等)

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の集大成として、「BPSD 別に見る認知症ケア実践」を刊行・配布し、各施設の活動につなげ、認知症ケアの専門性を高めた。
- (2) 高齢者部門による「研究発表会」(令和5年2月25日)で、認知症ケア研究会の活動を報告

〔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、理学療法士等)を配置し、医療的ケア等、個々のニーズに応じたサービスを提供。より専門性を高めるため、ココリスにおいては、今後、作業療法士の配置を再度検討する。
- (2) 法人内各部門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。
→ココリスにおいては、保育部門と連携し、園児が所属する園との情報共有や利用時に加配担当スタッフが付き添い、総合的な支援につながる体制を強化した。
- (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が拡大したことにより、法人内においても関係事業所間の情報共有を図り、サービスの質の向上に努めた。

2. 障がい者虐待対応に関する体制整備

- (1) 高齢者部門と同様、自己・他者チェックの実施し、虐待防止のための体制を構築した。
- (2) 新規開設のライフ・ステージ夢咲においても、障がい者虐待防止に向けた活動を充実させ、次年度においては、法人統一の障がい部門の虐待対応マニュアルを策定する。

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

＜人財確保活動結果＞

○採用者数(令和4年4月1日～令和5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	2	6	0	1	9
高齢者部門・ 障がい部門	3	4	2	27	36
合計	5	10	2	28	45

○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	備考
保育部門	8(11)	7	3	内定・交歓会 3/18
高齢者部門・ 障がい部門	6(11)	11	0	企業説明会 内定式 1/14

○派遣スタッフ数 (保育部門)

	入職	退職	在籍数	総在籍数	備考
千里丘	1	0	1	2	
分園ひよこ園	0	0	0	0	
きりん	4	1	3	9	
分園うさぎ園	1	1	0	2	直接雇用へ変更(1名)
正雀	2	1	1	1	
一津屋	2	0	2	3	
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. 処遇・労働環境改善の取り組み

(1) 育児休業制度の改正に伴う就業規則・育児介護休業に係る規則の改訂

(2) 部門別に離職率を算出

(「4月2日～3月31日離職者÷4月1日スタッフ数+4月2日～3月31日採用者数」で算出)

→介護・障がい部門:11.2%(昨年度比+1.1%) 保育部門:13.8%(昨年度比+5.8%)

全部門において離職率が上昇しているため、処遇・労働環境の更なる改善に努めることとした。

2. 法人として求人活動内容全般の見直し【重点】

(1) 全部門においてマイナビを運用し、フェア等にも参加。介護・障がい部門については、あさがくナビ(学情)も運用し、LINE等も活用して学生にアプローチした。次年度からは、マイナビに一本化し、より内容を充実させる。

(2) 介護・障がい部門については、コロナ禍のためWEB上での企業説明会に20名の登録、内5名が参加。5名中、3名が施設見学を希望、内定者が1名。

(3) 法人ホームページ(採用ページ)の内容の見直しについては、ソフトの更新時期と合わせて、次年度に向けて内容を検討していくこととした。

(4) 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構築を目指したが、新たなSNSの運用等と並行して遂行することが難しく、今後の体制について検討を進める。

(5) 保育部門においては、フェア等で使用する各園のPR動画を作成(毎年更新し、YouTubeで視聴可能)し、各園のホームページに掲載。介護部門も大阪エリアのPR動画を業者により作成し、フェア等で公開するなど従来の求人活動を進化させ、アピール内容も工夫を凝らした。

3. 優秀な実習生等を雇用へつなげる取り組み

- (1) 実習生の受入を強化するため、各養成校に連絡を入れ、連携強化を図った。
- (2) 実習生に対し、採用へつなげる情報収集及び実習の満足度についてアンケート調査を実施。
- (3) 養成校等の関係者との連携充実として、保育部門においても実習受入した養成校に訪問。

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
→ 保育部門においては、全園が1校以上を訪問。高齢者・障がい部門においても従前とおり、適宜、養成校に訪問するとともに講師等を務めることにより関係構築をさらに強化した。
- (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
 - ・神戸大学名誉教授による研修・研究に関する助言に基づいた体制の充実検討
 - ・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
→ 保育部門: 主任主幹会議、高齢者・障がい部門: キャリアアップ研修 I・II (法人研修)
- (2) 「和顔愛語」(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) 第2版の全スタッフへの周知の強化、介護・障がい部門における浸透度・活用度の測定(次年度は保育部門においても実施)

6. 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

- (1) グローバル人財PJを編成し、当該スタッフの業務及び日常生活面でのサポートに資するため、交流会(10月)などで情報共有を図った。

7. キャリアアップ助成金の申請・資格取得支援等

- (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、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(令和4年度も継続)を促進した。
- (2) 無資格者のスタッフに対し、大阪エリアにおいて、資格取得支援として、介護実務者研修を法人内で実施できるよう検討。次年度実施に向けて協議を進める。

〔保育部門〕

1. 組織の一体感の醸成のため改善事項の実践

- (1) 各園内において、幹部層が中心となり、自園の弱みを抽出し、改善に向けた検討を実施。

2. 中堅リーダーの育成体制を構築する。

- (1) 主任主幹が中心となり、新人スタッフ等の育成に中心的になるリーダー層の育成に係る課題の共有および協議を実施。「保護者対応」に焦点を充てた動画を通して、特に子ども同士でのトラブル・ケガの対応について学び合い意見交換などを実施し、各園に持ち帰り、実践に繋げた。

3. 総合的な人事システムの構築にむけた検討

- (1) 定期的に個々が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) チャレンジシート・面談シートに基づき、個々の目標設定を明確化できる体制を構築し実践した
- (3) 自己評価(給食担当者用)は、チェック方式で実施し、自身を振り返る機会を確保した。
- (4) 職務基準書の運用及び人事考課の導入とキャリアパス体制の整備に向けて、人事考課項目に関する検討を行い、園長への人事考課から開始。

4. 法人全体研修体制の強化及び整備

- (1) 処遇改善に係る職階を踏まえキャリアアップ(新任、チューター、中堅(職務分野別リーダー 専門リーダー、副主任)、管理者(主任等、園長)に区分)をイメージした研修体制を検証。次年度は、中堅層の育成・研修に重点をおいて取り組んでいくこととする。
- (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等を実施

(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) 法人研修における理解度調査シートの運用

(5) 各園に ICT 担当者を配置し、コドモン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	参加数		研修名	参加数
4月	定例園長会①	-	11月	保育基礎研修実行委員会③	-
	園長検討会①	-		給食担当者会議②	-
	保育基礎研修実行委員会①	-		安全管理研修	97
	保育基礎研修	20		定例園長会⑤	-
5月	子育て支援対策会議①	-	12月	園長検討会⑤	-
	スミミング研修	9		主任主幹会議③	-
6月	定例園長会②	-		子育て支援対策会議③	-
	園長検討会②	-		保育基礎研修実行委員会③	-
7月	主任主幹会議①	-	1月	園長検討会⑥	-
	子育て支援対策会議②	-		主任主幹会議④	-
8月	定例園長会③			人権研修	94
9月	園長検討会③		2月	定例園長会⑥	-
	主任主幹会議②	-	3月	主任主幹会議⑤	-
	給食担当者会議①	-		子育て支援対策会議④	-
定例園長会④	-	保育基礎研修実効委員会④		-	
10月	園長検討会④	-		内定交歓会・研修	105
	コドモン情報交換会	-	巡回	漢字研修 ※年累計	58
随時	公開保育 ※年累計	17	巡回	障がい児保育研修 (小集団保育) ※年累計	39
随時	給食試食会 ※年累計	5	巡回	リズム研修 ※年累計	98

5. 処遇・労働環境の改善

(1) 業務管理システムの乗り換え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)

6. 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) 法人統一の「実習生受入マニュアル」の運用により、実習生への指導の標準化を図った。

(2) 各園の魅力を感じてもらえるようなアプローチを継続的に行い、採用に繋げた。

(3) 養成校の担当教諭との連携を構築し、優秀な学生の採用に繋げた。

[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の次年度に向けた見直しの検討(京都エリアのスタッフ含む)

(3) インターンシップの積極的な受入としてマイナビサイトを活用し、10名の登録、3名受け入れ。

(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名の採用

(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、一貫通貫の視点での研修育成活動を実施した。

- (2) ステージ毎の研修会の企画・調整・分析等をプロジェクト会議(定期・必要時)で実践した。
 (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の精査に努めた。
 (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、効果を確認した。

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) 地域別以外は、コロナ禍におけるオンライン研修となり、グループワーク等についてもスムーズに行えないこともあり、次年度以降は、コロナ禍前の参集型の研修会に戻して実施予定。

- (2) 各階層別に目的・目標を設定して下記のとおり実施。

→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内容とし、年度末には振り返る機会を設定した。

→ネクストステージ研修(新任スタッフ指導体制の充実)

新任スタッフの育成・定着に貢献できる指導スキルを身につける過程を通じて、「エビデンスに基づいたケアができるスタッフ」「各関係スタッフと良好な関係を築けるスタッフ」を養成できるように研修を企画した。

→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した。また、今年度は、シナリオプランニングをテーマとした。

<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・4(オンライン) ②中途採用者対象:1/19(オンライン) ※Ⅱ:(京都) 7/11・12 (大阪) 4/11・25, 11/28	・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、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:2/2(オンライン)	・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:7～8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の養成 ・新任スタッフを指導するための教授法 ・自己認知のためのエコグラム作成とストロークの理解、判決的な介入と修復的な介入、リフレクションの進めをテーマとした
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6等級までの者 ⇒全体 8/23(オンライン) ※Ⅱ:主任・係長・施設長が推薦するスタッフ 4～6 等級(指導的スタッフ) ⇒全体 9/6・26(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:リーダーシップの視点等。 ・研修Ⅱシナリオプランニング

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

年4回、検討会議を実施し、認知症ケア研究の集大成として事例集となる「BPSD 別に見る認知症ケア実践」を刊行。各施設の現場スタッフに配布し、各施設の対応の軽減につなげ、認知症ケア研修の更なる充実を図った。

- (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を実施した。

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17回)の開催

- (1) 日ごろから研鑽した研究成果を相互に発表・報告できる機会として実施し、6法人が参加(令和5年2月25日 Zoom 開催、審査員は研修センターに参集)。神戸大学名誉教授による発表内容に関する総評による振り返りを実施。

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の資質の向上や意識とさらなる知識の向上を図った。
- (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した。

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を継続して実施した。
- (2) 各施設における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に基づく実践
- (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

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) 各施設において、令和3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立案及び実践

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」による留学生(アルバイト雇用)、介護技能実習制度を利用した技能実習生、在留資格「特定技能(介護)」の外国人人材の受入(合計31名)

	種別	人数	国籍	今後の課題等
京都	技能実習生	9名	ベトナム	千里組合より9名受入れ、安定的な介護人数確保し、一定数保持
	特定技能	6名	ベトナム	日本医療介護協同組合(ジェムテック)より5名、千里組合より1名受入れ介護人財の確保し、一定数保持
	特定技能	8名	フィリピン	ゆう&あいより令和3年度、令和4年度受け入れし、介護人財確保、一定数保持
大阪	特定技能	2名	ベトナム	令和4年度より千里組合より2名受け入れ
	留学生	2名	ベトナム	令和4年度より大阪総合福祉専門学校より4期生としてアルバイト雇用継続
	正規雇用	3名	ベトナム	令和4年度留学生2名卒業し、1名退職、1名採用し、合わせて3名の雇用
	非常勤雇用	1名	ベトナム	令和3年度留学生卒業し、1名非常勤雇用し継続

(2) 外国人人材の育成体制の強化

- グローバル人材プロジェクトによる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)の充実を図った。
 - 各受入施設において担当者を配置し、定期的にサポート会議を実施。外国人人材の育成に係る外部研修等にも参加し、配慮点等を確認。
 - 京都・大阪エリア合同で外国人スタッフの交流会(テーマ設定をした発表会)を実施(10月)。
- (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った。
- 介護福祉士養成確保のための修学資金に係る法人保証を実施予定であったが該当者なし
 - 卒業後の正規採用に向けた雇用環境等条件の説明会の実施

[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)

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った。

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

1. 地域の福祉ニーズへの対応（※詳細は各施設の事業報告書を参照）
 - (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) 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
2. 各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等を踏まえた業務継続計画(BCP)の高齢者部門全施設で策定
 - (2) 備蓄倉庫の創設
 - (3) スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進したが令和4年度は実績なし
 - (4) 災害派遣福祉チーム(DWAT)への参画(大阪・京都で派遣スタッフの養成・支部への派遣)

〔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) 手作りおもちゃ・食事に関するテーマ等、子育てに関する動画を作成・配信(YouTube「愛育園キッズステーションの立ち上げ:合計8本)し、コロナ禍においても実施できる支援の充実を図った。
2. 地域の福祉ニーズへの対応（※詳細は、各園の事業計画参照）
 - (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)

〔高齢者部門〕

1. 地域の福祉ニーズへの対応
 - (1) 高齢者・障がい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. 日本財団夢の貯金箱自動販売機の設置
4. 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たが実績は無し。
5. 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(大阪府社会福祉協議会)
6. 住宅確保要配慮者への支援として、吹田市の居住支援協議会への参画及び居住支援法人として大阪府知事より指定を受けた(令和5年2月)

〔障がい部門〕

1. 地域との交流が図れる活動の充実
 - (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予定だったがコロナ禍のため中止。在園児の保護者からの相談を受け付け、支援につなげた。
 - (2) 生活介護ご利用者が作成した商品の地域等での販売活動等
→商品の種類を増やし、法人内外での販売活動を実施。地域においても月1回の販売会やフリーマーケットに出店。
→地域の工場から自動車部品点検の請負