

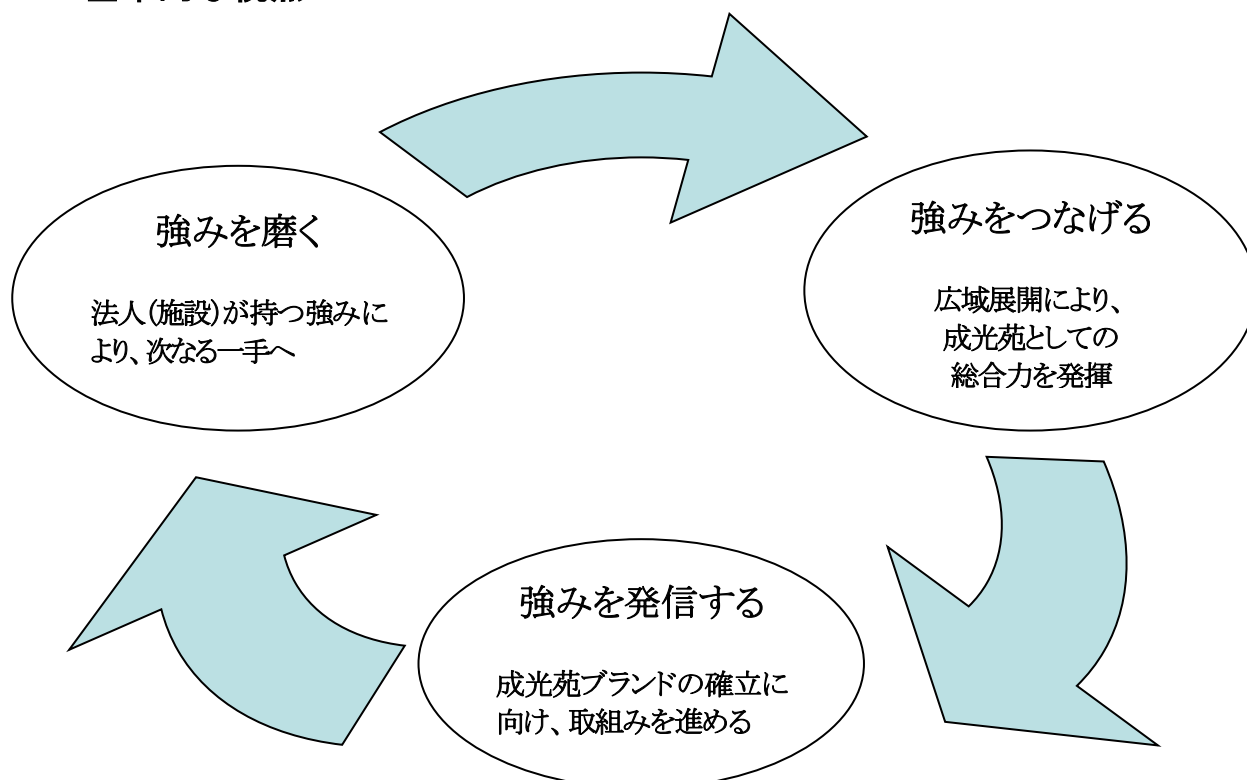
# 令和5年度 事業計画について

社会福祉法人 成光苑は、コロナ禍における令和4年度の取組みを踏まえ、新型コロナウイルス感染予防にかかる国の規制緩和(5月8日に2類から5類へ移行予定)の影響を見極めながら、発生時には即時対応できるよう、ご利用者サービスの在り方についてさらなる検討を進めるとともに、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、法人の成長戦略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、BCP(業務継続計画)の観点での着実な実践により、常に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、法人設立後100年の節目となる2050年を目指し、2040年代の国や地域の動向等の将来像を念頭に置いた上でそこから振り返って、直近の2030年に成光苑が到達すべき目標を踏まえ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優先的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)の施策の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・園長検討会の運営による法人の各部門の経営状況に応じた対策及び財務状況の安定を図るための経営分析の実施
- (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コンプライアンス的組織の維持・強化
- (3) 監事監査や会計監査法人による実査等を含む財務管理の充実

##### 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・障がい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園長評価の実施

##### 3. ICT化・DX化の促進

- (1) 全部門における ICT 化の推進のためのハード面の充実(タブレット等の追加購入等)や介護部門におけるケアパレットの導入及び保育部門におけるコドモンのさらなる活用
- (2) 電子帳簿保存法・インボイス制度施行への対応による経理 DX の取組みの推進

##### 4. 事業の継続に向けた体制整備

- (1) 高齢・障がい部門における BCP(業務継続計画)の策定を機に、災害・感染症等の緊急時でも平常時対応が可能な業務の追求。保育部門における BCP の新規作成。
- (2) 公的助成制度を有効に活用した効果的・効率的な事業展開により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

##### 5. 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の適正開示(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
- (3) 第三者評価受審及び結果の開示(法人ホームページ等から結果公表)
- (4) WAM ネット情報開示システムを利用した情報開示(財務状況報告等)

##### 6. 法人本部体制の強化

- (1) 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、法人本部として持続可能な体制整備(保育・高齢・障がい部門)を図りながら取り組む。このことにより、子どもから高齢・障がいを持つ全ての世代に亘る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たる担い手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
- (2) 人員配置等の継続的見直し及び会計業務担当者の増員

##### 〔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方法の見直し(周知方法等)及び待機児童の積極的な受入

##### 2. 新規事業展開等

- (1) 千里丘愛育園の分園との合併及び認定こども園への移行  
千里丘駅前開発に伴い、分園ひよこ園の立ち退きに伴う本園との合併を機に、多様なニーズに対応できるよう認定こども園に移行し、定員を225名に増員
- (2) 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)との継続的な協議

##### 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・子育て支援員等の効果的・適正な配置の検証
- (2) 保育補助や清掃スタッフ等、効果的な配置による有資格者の負担の軽減
- (3) 保育業務管理システム(コドモン)による、各種計画等の立案・記録及び保護者との連絡業務の効率化・負担の削減
- 4. 公定価格に基づく各種加算に対応できる体制整備**
  - (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(チーム保育推進加算、副園長配置加算、主幹保育教諭2名の配置等)
- 5. 物価高騰に伴う給食費及び仕入れ業者の見直し**
  - (1) 全園における給食費を見直し(主食費の現状に応じた価格設定、副食費の増額)
  - (2) 北摂・大阪市内各エリア別で、スケールメリットを活かした食材仕入れ業者の統一化
- 6. こども家庭庁の設置及びとこども基本法施行に伴う体制変更等への対応**
  - (1) 厚生労働省所管の保育所と内閣府所管の認定こども園がこども家庭庁に移管されることに伴う変更事項への対応。
  - (2) こども基本法に基づく体制整備

## 〔高齢者部門〕

### 1. 経営品質向上活動の展開

- (1) 日本経営品質賞の指針となる「2022年度版顧客価値経営ガイドライン」に則して、高齢・障がい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、新たな概念となる「顧客価値経営」の実現を目指すため、法人の現状(強み・弱みの抽出等)や課題に対する取り組みなど継続的な活動を推進する
- (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)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、日本経営品質賞への申請に向けて「我々が目指すありたい姿」の実現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及びライフ・ステージ夢咲のキックオフ

- (1) ISO9001 システムの運用管理の徹底及び更新審査受審(令和5年5月8～10日)
- (2) ライフ・ステージ夢咲(介護部門)のキックオフ(令和5年8月)に向けた準備及びキックオフ後の内部監査の実施。令和6年度の拡大審査受審におけるISO認証資格取得に向けた体制整備。

### 3. 新規事業展開等

- (1) せつつ桜苑における訪問介護事業の統合(せつつ桜苑訪問介護事業所を廃止し、きりんヘルパーステーションとの統合)及び居宅介護(障がい)の移転(令和5年4月事業開始予定)
- (2) 岩戸ホームの地域住民及びご利用者からのニーズによる農福連携(地元遊休農地を活用)した「農業クラブ」設立準備や地元企業との協働(商福連携)によるご利用者活動プログラムの実施

## 〔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【重点】

- (1) (仮称)第二ココリス(児童発達支援、放課後等デイサービス、障がい児相談支援)の開設に向けた土地取得に係る摂津市及びダイキン(株)との継続協議
- (2) 多様なニーズに対応する多職種の専門スタッフによる切れ目のないサービスを展開することで利用者の確保を図り、安定した経営につなげる

### 2. ISO9001 システムの適正な運用管理及びライフ・ステージ夢咲のキックオフ

- (1) ライフ・ステージ夢咲(障がい部門)のキックオフ(令和5年8月)に向けた準備及びキックオフ後の内部監査の実施。令和6年度の拡大審査受審におけるISO認証資格取得に向けた体制整備。

### 3. こども家庭庁の設置及びとこども基本法施行に伴う体制変更等への対応

- (1) 「児童福祉法」及び「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」が厚生労働省からこども家庭庁への移管となることに伴い、児童発達支援・放課後等デイサービス事業・障がい児相談支援事業の所管がこども家庭庁に移管されることに伴う動向の把握、体制整備
- (2) こども基本法に基づく体制の整備

## 2. 福祉サービスの質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)「和顔愛語」の利活用により、すべてのスタッフに対し法人内全部門の経営方針を周知徹底し、部門間の連携強化を図る
  - (2)和顔愛語第2版に基づく浸透度、実践度の測定(全部門実施に向けた体制整備)
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事業の展開
  - (2)時代により変化するニーズを先取りし、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の質の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
3. 研修・マニュアル等の内容を適宜見直し、より最新で専門性の高いサービス展開を追求する
4. 提供する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)防犯や感染症等の非常災害時を想定した業務継続計画(BCP)の進捗管理ができる組織体制の整備充実
  - (2)感染症拡大防止対策マニュアルの見直しと周知及び緊急時の人員等体制や備蓄品等の整備

### 〔保育部門〕

1. 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)対話による自己評価(園評価)が実施できる体制整備(週案・月案の見直し、スタッフ間の情報共有・意見交換の機会の設定等)
  - (2)園評価を保護者に公表し、サービスの質の向上と改善につなげる
2. 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5年度中にくるみ愛育園、くるみ小規模保育園、東生野愛育園が受審
  - (2)第三者評価受審後の指摘事項の改善策の検討
3. 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、園内研修及び職員会議等での保育の振り返りの実施
  - (3)人権擁護セルフチェックシート等を使用し、他者チェック及び個々のスタッフが自分自身の保育を振り返り、それらに基づき、園全体として保育内容の見直し及び改善計画を立案する。
4. 保護者満足度調査の実施
  - (1)在園児の保護者を対象とした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)調査結果は経年での分析、課題の抽出を行い、組織体制の改善・強化につなげる。
  - (3)子どもの成長の喜びを感じられる保護者支援の在り方を見直し、満足度の向上にもつなげる。
5. リスク管理体制の整備【重点】
  - (1)園児の取り残しが発生しないよう出欠確認・人数確認の徹底を図る等、各園の安全計画やマニュアルの見直し及び周知徹底。
  - (2)保育所においても安全計画の策定が義務付けされたことに伴い、内容の見直しを図るとともに、危機管理に関する共通理解を深める機会を確保する(リスクマネジメント委員会の設置等)
6. 保育部門「愛育園保育マニュアル」の定期的な見直し
  - (1)アレルギー対応マニュアル及び感染症対策に関連するマニュアルの見直し
  - (2)人権保育マニュアルの見直し(民法改正に伴う「懲戒に係る権限の濫用の禁止」の削除等)

## 7. 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し及び法人内障がい部門ココリスとの連携を強化し、継続的な小集団保育の実践を継続する。
- (2) アレルギー児(気管支喘息、アトピー性皮膚炎等含む)への生活管理指導表(厚労省様式)を新たに導入し、状態把握、園生活における配慮事項の確認。

## 8. 全園における紙おむつ持参の廃止

- (1) オムツ・おしり拭きを業者(ワタキューセイモアと各園との契約)から定期購入し、園に直接搬入することで保護者及びスタッフの負担軽減を図る(北摂4園は手口拭きも含む)。

### [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・部署単位で設定した重点改善項目の対応・対策の水平展開による事故予防に向けた取り組みの充実
- (2) ISO 事務局の取組みにおいて、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) 継続的に第三者評価を受審し、サービスの質の向上を図る
- (2) ISO システムにおける内部監査の実施、定期審査の受審及び介護保険法等に基づく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、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、地域ニーズの把握と各施設の地域貢献活動の充実

#### 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確実な運用及び自己・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) 認知症ケア研究会が作成した「BPSD 別にみる認知症ケア実践」の内容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) 成光苑研究発表会」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、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

#### 2. 部門間連携の強化による総合的なサービスの提供【重点】

- (1) 法人内各施設(高齢・保育)及びその他外部関連機関と連携した総合的なサービスの提供
- (2) 保育部門とココリスの連携の強化(在園児の保護者支援や発達が気になる子どもへの保育の充実、保育部門の地域子育て支援対策委員会へのココリスの参加等)
- (3) ライフ・ステージ夢咲の開設に伴い、高齢・障がい部門の情報共有及び連携強化による総合的な支援ができる体制の構築

#### 3. 障がい者虐待防止に関する体制の強化【重点】

- (1) 法人内障がい部門統一の障がい者虐待防止マニュアル(障がい児含む)・指針の作成と確実な運用
- (2) 自己・他者チェックを実施し、そ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)

### 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
  - (1) 資格取得支援等、新たな支援体制の構築や福利厚生への充実に向けた検討
  - (2) 令和7年4月から65歳までの雇用確保が義務化となることに向けての検討
  - (3) 障害者雇用率の段階的な引き上げに向けた障がい者雇用の促進及び就労環境の整備
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・パンフレット等の充実
  - (2) 各園・施設及び法人のホームページの採用情報等の掲載内容の見直し及び適宜更新
  - (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整備
  - (4) 求人に関わるツール(スマホ等)の工夫、求職者へのインパクトのある情報提供内容の検討
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) 採用につながる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・組織体制の充実  
・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・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体制の強化
6. 高齢者・障がい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
  - (1) 令和4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) 令和5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
7. 高齢者・障がい部門における他法人との交流による研究発表会(第18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)の確保
  - (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の設置
8. 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として、正社員化コース(労働局)等の申請を継続して実施。

#### 〔保育部門〕

##### 1. 総合的な人事システムの構築にむけた検討【重点】

- (1) 保育部門キャリアパス体制表に基づいた職階に求められる職責・業務の遂行と人事考課導入に向けた考課項目の検討。
- (2) 園長評価(人事考課)の導入
- (3) チャレンジシート・面談シートの運用により、個々の目標設定を明確化できる体制を構築。
- (4) 給食担当者の自己評価は、チェック方式を採用し、業務全般の確認を行う。

##### 2. 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)に係る職階を踏まえキャリアアップをイメージした研修体制の検証(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)

- (2) 緩和期間一部終了に伴い、令和5年度中に、処遇改善Ⅱのキャリアアップ研修修了要件の対象となるスタッフのうち、副主任・専門リーダーについては、1分野以上を修了する。
- (3) 幹部職層・中堅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
  - ・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
- (4) 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
- (5) 各園の ICT 促進とシステム等の適正な運用のための担当者による情報交換会の実施
- (6) 保育部門とココリスが協働で企画し、発達が気になる子どもに関する専門的知識の獲得に向けた研修会の実施

《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<br>(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(参集型で検討)          |
| 保育基礎研修             | 新人～3年目程度<br>(年1回・年度途中でフォロー) | 各園の副主任・副主幹や中堅リーダーが講師となり、①心得・マナー、②平常保育、③子どもの人権等をテーマにした研修会の実施            |
| 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                                   |
| 安全管理研修             | 幹部もしくは全スタッフ                 | 外部講師による研修。様々な事例を通して、危機管理意識を高め、事故防止に繋げる                                 |
| 人権保育研修             | 全スタッフ                       | 外部講師による研修。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                            |
| 障がい児研修             | 全スタッフ                       | 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(小集団保育)等の獲得                        |
| 給食試食会<br>(※園単位で実施) | 給食担当者・保育スタッフ                | 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<br>(※園単位で実施)  | 各園で調整                       | 法人内の姉妹園の教育・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。リズム研修含む。                         |
| 地域子育て支援対策委員会       | 各園子育て支援担当者・ココリス             | 各園の地域子育て支援事業の充実のための協働活動を実施。ココリスも参画し、地域の子育て中の家庭に対する情報発信として育児に関連する動画等を配信 |
| 給食担当者会議            | 給食担当者<br>(エリア別・全体会)         | 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                                  |
| ICT(コドモン)情報交換会     | コドモン担当者                     | 保育業務支援システム:コドモンを効果的に使用できるよう担当者が情報交換する                                  |
| 主任・主幹会議            | 主任/主幹・年6回程度                 | 部下指導をメインテーマとし、中堅リーダーの育成について、情報交換や勉強会を実施予定                              |
| 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  |

### 3. 処遇・労働環境の改善

- (1) 業務管理システムの活用に伴う事務業務の負担軽減(登降園の管理、記録等)
- (2) 安全衛生推進者、衛生管理者・産業医の配置による労働環境等の改善

### 4. 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る。
- (2) 全園による学校訪問の実施及び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る。

## 〔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) マイナビを活用した学生への魅力発信とオンラインによる説明会の実施
- (2) インターンシップの積極的な受入と就活プランの提案
- (3) 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)
- (4) 高卒者や無資格者等多様な人財の積極的採用(エリア別に分かれて地域特性に応じた採用活動を展開。京都は若手スタッフによる人材確保チームの編成)
- (5) 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

### 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、一貫通貫の視点での研修育成活動を追求する。
- (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・分析等
- (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。
- (4) 研修実施後の理解度調査による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(新任スタッフ指導体制の充実)

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。

## 《高齢者及び障がい部門 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<br>※Ⅰ:①主に新卒者<br>②中途採用者対象<br>※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<br>・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<br>※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<br>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<br>・新任職員を指導するための教授法<br>・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<br>※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<br>・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。<br>・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. 成光苑介護マニュアル「はじめの一步」の改訂

- (1) 部下指導に係るスキルを獲得する一環として、指導時の1つのツールとなるマニュアルの見直



- しを行うチームを編成(研修会として実施し、その成果物としてマニュアルの完成を目指す)
- (2)紙媒体のマニュアルでは分かりづらかった動作のコツや複雑な動きをわかりやすく伝えることが可能となるよう動画マニュアルに移行する。

#### 5. 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  
「BPSD 別にみる認知症ケア実践」事例集(令和5年2月25日発行)の利活用を図る。
- (2)地域別研修として認知症基礎研修(年2回)を実施し、認知症ケアの専門性の向上を図る

#### 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資質の向上や心構え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 PJ での大所高所から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・労働環境の改善及び資格取得支援

- (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
- (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(法人内全施設における給与人事システムの運用管理)
- (6)多様な人材の確保に伴う資格取得支援(費用負担の軽減等の検討)及び介護初任者研修(京都)・実務者研修(大阪は新規開講)等の開講による介護人財の確保

#### 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)、介護技能実習制度及び在留資格「特定技能(介護)」による外国人人財の受け入れに当たる体制整備(技能実習、特定技能についてはベトナム・フィリピン以外の国からの受け入れも検討)
- (2)グローバル人財プロジェクトを中心に、各受入施設において担当者を配置し、外国人スタッフの将来の幹部候補を念頭に置いた研修体制、キャリアパスの構築
- (3)外国人留学生(2名)については、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(大阪府社会福祉協議会)を実施

#### [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)

- (1)介護技術のみではなく、障がい特性への対応等、障がい部門のスタッフに適応する内容を研修プログラムに追加し、専門性の強化を図る
- (2)障がい児通所事業に所属するスタッフについては、必要に応じ保育部門の研修会にも参画し、部門間連携を図る。

##### 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)障がい特性の理解を深めるため、障がい部門全体で研修・委員会等を企画できる体制の構築

## 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) 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」

(3) 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総合相談窓口設置

(1) 全園・全施設における地域の総合相談事業の展開

(2) 高齢者・障がい部門全施設における潜在顧客調査委員会による地域ニーズの把握

#### 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) 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・京都で派遣スタッフを選出、充実を図る)

### 〔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) 手作りおもちゃなど、子育てに関する動画を作成・配信し、支援の充実を図る。

(3) 子育て中の家庭及び妊婦に対する情報発信(法人で独自に作成した健康、あそび、絵本等に関する通信(無料配布)等の活用方法の検証および有効活用。

#### 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) 各園の園長及び担当者が中心となり、子育てに関する悩み等、様々なケースに対応できるよう、地域の関係機関との連携等、地域との繋がりを構築する。

### 〔高齢者部門〕

#### 1. 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)

#### 2. 協力雇用主制度に登録し、保護司と連携した刑務所出所者の雇用

#### 3. 居住支援法人としての活動の展開

(1) 指定を取得(令和5年2月22日)し、吹田市居住支援協議会に参画して活動を展開。

(2) 住宅確保要配慮者を対象として法人が有するインフラの将来活用を視野に入れつつ検討を重ねる。

### 〔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や子育てに係る情報発信としての動画配信活動への参画

#### 2. 障がい施設利用者の地域活動支援

(1) 共同生活援助(障がいグループホーム)ご利用者を中心に、地域での就労等の活動を支援

(2) 生活介護等の利用者の創造活動内容の検討・確立(ココリスにおける利用者によるパラシュートコードを使用した商品生産及び地域での販売活動等、夢咲における新規活動の企画)