

# 社会福祉法人 成光苑

## 〔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。

## 〔老人施設 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。

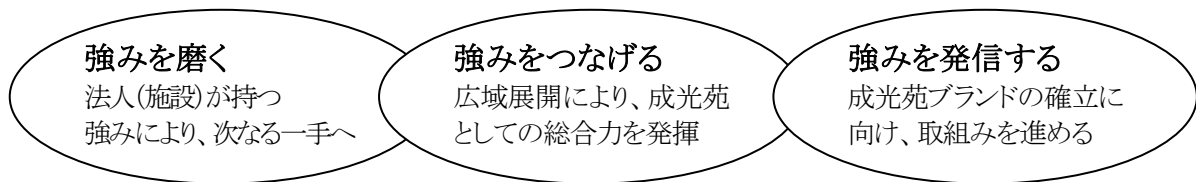
# 平成 29 年度 事業報告

社会福祉法人の存在意義が不明確になりつつある中で、社会福祉法人制度改革は社会福祉法人が公益性の高い法人にふさわしい規律を確保するため、過去の国等の規制改革推進会議等の指摘を踏まえ、①経営組織のガバナンスの見直し②財務規律の強化(いわゆる内部留保の明確化と社会福祉事業等への計画的な再投資)③地域における公益的な取組の責務等の規定を設けることにより、社会福祉法人の公益性・非営利性を制度的に担保したものであり、着実な実施が必要とされた。このため、社会福祉法人 成光苑では、冒頭の法人理念・経営方針に基づき、平成 29 年 4 月から全面施行された改正社会福祉法に対応できる体制への移行と併せ、その役割と責務を果たすべく、確実、効果的かつ適正な法人事業運営を行うことにより、自律性の高い安定した経営を目指し、平成 29 年度の法人・施設(保育部門・高齢者部門・障がい部門)の事業は、ほぼ計画どおり実施した。

## 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、2025 年に成光苑が到達すべき将来像を目指す
2. 将来像の実現に向けて、積極的にかつ重点的に取り組むべき課題に視点を置く
3. 中長期的視点に立ち、法人(各部門)の施策が達成すべき目標に対する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



### 【基本的な取り組みの方向性】

#### 1. 確実、効果的かつ適正な事業経営

- より多くのニーズに対応できる体制のもと、新たな事業展開にも対応できるよう各事業の経営状況を把握し、収支バランスを安定させ、継続的な事業運営を図る
- 社会福祉法改正に伴う体制整備として、利用者や地域の人々に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献できる法人の在り方を徹底する

#### 2. 福祉サービスの向上に向けた活動

- 個々の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、常にサービスの質の向上を念頭に置いた体制の整備
- 変化するニーズ及びその人の可能性を伸ばすサービス展開
- 自己評価・外部評価を受審し、改善につなげる体制を構築する
- 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
- 防犯体制や非常災害時等、予測困難な事象にも対応できる組織体制を構築する

#### 3. 人財確保と育成・定着

- 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
- 人事管理や給与体系をはじめとする処遇改善に向けた体制を整備し、組織風土の改善のための活動を展開することにより人財の確保・定着につなげる
- 次世代を担う幹部職層の育成体制の構築
- 外国人労働者の確保及び育成体制を構築する

#### 4. 法人の特性を踏まえた取り組み

- 各施設における地域貢献事業をより活性化させ、社会福祉法人としての使命を果たす

### Ⅲ. 平成 29 年度 事業報告

#### 1. 確実、効果的かつ適正な事業経営

##### 〔全体〕

##### 1. 財務管理の体制強化【重点】

- ・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
- ・法定監査受審による、継続的な改善に伴う組織強化
- ・監事監査を含む内部管理体制の見直し

##### 2. 人事・給与管理体制等の強化

- ・高齢者部門施設長評価を全面的に改定し、新たな評価項目で運用開始(平成 29 年度施行)
- ・各部門における人事・給与に関する情報の集約体制の再構築については継続課題。

##### 3. 業務の効率化に向けた体制の検討

- ・各部門における ICT 化の推進に向けた検討(※詳細は各部門に記載)

##### 4. 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)

##### 5. 適正な情報開示【重点】

- ・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)
- ・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)
- ・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)
- ・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)
- ・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

##### 6. 法人本部体制の強化

- ・平成 29 年度より新たに保育部門の担当理事1名を法人本部に配置し、保育部門を統括した。

##### 7. 中長期計画の見直し【新規】

- ・全部門において、法人が定める「基本的な取り組みの方向性」に基づき、中長期計画の在り方を見直した。

##### 〔高齢者部門〕

##### 1. 日本経営品質賞の考え方に基づく経営品質向上活動の展開【重点】

(1) 高齢者部門各施設の代表者(部課長)で構成されるプロジェクト会議による経営品質向上活動を推進(毎月 1 回実施)。アセスメント基準書の視点に基づき法人の現状(強み・弱みの抽出等)を取り纏めた平成 28 年度版の組織プロフィール等を高齢者部門の幹部職層に周知(施設長会議での活動報告、リーダー対象にエリア別に研修会を実施)。

(2) アセスメント基準書に基づく各カテゴリーの検証・協議により達成目標の設定及び活動結果の効果測定項目の選定を行い、平成 29 年度版の組織プロフィールを作成。

##### 2. ISO9001 システムの適正な運用管理(平成 29 年 4 月より ISO9001:2015 規格へ移行)

- ・年度内に 2 回の内部監査を実施し、ISO9001:2015 システムの運用管理の状況確認をし、移行審査受審に向けた体制整備を進めた。(平成 30 年 4 月 16～18 日移行・更新審査受審)

##### 3. 老朽改築・新規事業展開等【重点】

(1) 岩戸ホーム 特別養護老人ホーム老朽改築(平成 29 年 6 月より一部ユニット型への移行)がすべて完了し、平成 30 年 4 月 14 日に竣工式を実施。

(2) 入居者のニーズに応じた多様なサービスが提供できるよう、高槻けやきの郷に併設するサービス付高齢者向け住宅を開設(平成 30 年 3 月 10 日竣工式・内覧会を実施、4 月 1 日開設)

(3) 舞鶴市内での新規特養の開設に向け、現地候補先の視察(2月)等を踏まえ、適宜、継続協議を実施

4. 介護予防・日常生活支援総合事業への移行等に伴う在宅サービスの在り方の見直し
  - ・各施設において新たなサービス提供の在り方を検討するとともに、法人内統一の契約書を策定し、4月1日施行。
5. 介護報酬の改定に伴う経営状況の把握、分析体制の整備
  - (1) 施設長会議(2ヶ月/回実施)における経営状況の共有
  - (2) 介護保険改定への対応として、施設長会議内で加算体制に係る情報共有、現状確認を実施
6. 介護システムの見直しによる業務の効率化
  - ・高齢者部門における介護ソフトの統一に向け検討(平成30年5月目途)するとともに、システムネットワークのクラウド化を推進した。

### 〔保育部門〕

1. 子ども子育て新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
  - ・保育システム(ICT)を導入し、登降園の管理や保育料の計算・請求業務等、業務効率化が図れるよう本格運用に向けて試験的に実施。
  - ・処遇改善加算含む各種加算の算出にあたる要件(研修受講等)等の確認を行い、理事長、各園長との個別面談で各園の状況把握を行ったうえで処遇改善加算Ⅱに対応できる体制を検討。
2. 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
  - ・全園における延長保育事業の実施
  - ・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(※詳細は各園事業報告書参照)
  - ・日曜祝日保育事業(自主事業)が実施できる体制(第二:365日対応型/正雀:年末年始除く日祝日)は構築したが、利用希望者はなく受入実績0件
3. 新規事業展開等【重点】
  - ・平成29年4月1日より、東生野愛育園(定員120名)に名称変更し、大阪市より民間移管

### 〔障がい部門〕

1. 地域の福祉ニーズへの対応として、障がい福祉事業の拡大【重点】
  - ・生活介護・児童発達支援に加え、障がい福祉サービスの対応の幅を拡げ、より総合的なサービスを実施するために、新たに「放課後等デイサービス事業」を開設し、切れ目のない多様なニーズに対応できる体制を構築。大阪府へ指定申請(平成29年3月完了)し、4月1日から事業開始。
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
  - ・管理者・担当者等による相談支援事業所・支援学校等を訪問し、PR活動及び連携体制の構築を進めた。
  - ・大阪府障がい児通所支援事業所の圏域連絡会や摂津市の事業所連絡会にも参加し、各関連機関と顔の見える関係づくりに努めた。
  - ・認定こども園一津屋愛育園と協働し食事を提供(生活介護のみ)。

## 2. 福祉サービスの向上に向けた活動

### 〔全体〕

1. 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【重点】
  - ・実施状況や受審に向けた体制の確認及び結果・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に向けた検討【重点】
  - ・各園・施設の現状に応じた体制を構築できるよう計画の策定状況等の確認を実施

### 〔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)のうち、施設・部署ごとに重点改善項目を設定し減少に向けた活動を展開するとともに、改善状況については、各施設に水平展開し確認・分析の上、その結果を施設長会議等へフィードバックした。
  - (2) ISO 事務局内での医療に関わるリスク管理・予防の検討するとともに、服薬、感染症等について情報共有ができる機会を確保する目的で、年2回「医療職会議」を開催。
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【重点】
  - (1) 第三者評価を受審した際に出た改善指摘事項について ISO 事務局にもフィードバックし、体制整備を進めた。
  - (2) 2015 規格に移行した ISO システムに基づく内部監査(年2回)及び自主点検表による自己チェック(年1回)を実施。
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とした調査を実施、結果を分析し改善につなげた。
  - (2) ISO 事務局会議と経営品質プロジェクトとの連携により、地域ニーズの分析等の調査計画内容の一部統一化を検討。日常生活圏域の 65 歳以上の高齢者を対象として、老人ホームの印象や地域の現状、期待すること等に関して、聞き取り調査を実施(183 名からの回答)。調査結果については、回答者に対し各施設よりフィードバックを行った。
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を4月1日に施行。年3回、全施設共通項目で不適切ケア等の現状についてチェックし、統一のフォーマットを使用して集計を行った。
  - (2) チェックの実施後の集計結果に基づく評価・分析・改善策の立案状況等については年2回の内部監査での確認するとともに、施設長会議においても報告を行った。
5. 全施設における認知症ケアの充実のための体制整備【重点】
  - ・より多くのスタッフの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ケア研究会のメンバーによる認知症介護基礎研修を実施(年9回)。

### 〔保育部門〕

1. 「養護と教育を一体的に行う保育」に向けての保育・教育内容や行事のあり方の検証
  - ・保育部門統一のマニュアル(『愛育園 保育マニュアル』)の運用
  - ・マニュアルに基づいた「安全チェックシート」「自主点検表(給食)」の項目の検討・様式の作成
  - ・マニュアルを運用する中で見直し事項を抽出し、再検討するとともに、活用方法について今後の継続課題とする。
  - ・小学校への接続を念頭においた立腰及び漢字養育や百珠そろばんの実施(継続)。
  - ・「保育所保育指針」及び「認定こども園教育保育要領」の改訂に伴う各種指導計画の様式の検討・共通様式の作成。業務支援システムに反映予定。
2. 保育サービス等に関する自己評価・園評価の実施【重点】
  - ・保育部門統一の項目に基づき自己評価(保育内容5領域)を実施し、各園において個々のスタッフの課題を抽出、研修計画を策定し、サービスの質の向上と改善につなげた
  - ・自動集計ソフト使用し、自己評価の結果を園全体の評価へとつなげるため体制の構築

3. 保育サービス全般に係る保護者アンケート(利用者満足度)の実施
  - ・保育部門統一の項目に基づき、全園・全世帯対象に9月に実施(758世帯に配布、334世帯から回答)し、自動集計ソフトを使用して集計。各園において改善策の検討を行い、保護者にフィードバックを実施するとともに、各園の課題を洗いだし、計画への反映等、保育サービスの向上を図った。
4. サービスの外部評価に向けた体制整備【重点】
  - ・第三者評価受審に向け、法人全体で勉強会を実施(7月24日)し、各園で体制を構築。
  - ・第三者評価の受審(千里丘愛育園・第二愛育園・認定こども園 正雀愛育園・くるみ愛育園・きりん夜間愛育園)結果を踏まえ、法人全体として計画的に改善を図ることを今後の課題としている。
5. リスク管理体制の整備
  - ・安全管理マニュアルの運用と並行し、主任・主幹によるリスクマネジメントに関する検討会にて安全チェックリストの共通項目の検討・整理。統一した安全チェック項目に各園施設独自の項目を追加した様式を平成30年度から運用。
  - ・リスクマネジメントに関する検討会にて危険予知トレーニング等の資料を共有。各園に持ち帰り、園内のリスク管理に繋がった。
  - ・保育に関するニュース(事故等)の情報共有し、適宜、注意喚起を行った。
6. 食事の提供・食育の充実
  - ・給食担当者会議(年間3回実施)の開催による情報共有(献立、アレルギー児への対応、食育計画、備蓄食品の情報共有・再検討等)
  - ・各園において食育計画の振り返りや評価を適切に実施できる体制を整備
  - ・非常災害時の食事の提供等に関する研修の実施については、次年度以降の継続課題とする。
7. 配慮が必要な子どもへの支援の充実
  - ・非常災害時においても配慮が必要な子どもへの支援ができる体制の整備(カードの作成等の検討)。
  - ・法人内児童発達支援事業所(ココリス)との連携体制を強化(相談、利用、情報共有等)。
  - ・児童虐待防止に関する体制の強化として、各園において人権保育、児童虐待に関する研修会を実施。
8. 非常災害時に備えた体制整備【重点】
  - ・非常時に救助を求める手段の一つとして、全スタッフがホイッスル(笛)を携帯。
  - ・給食担当者が各園における非常災害時における備蓄食品の再検討を行うとともに、非常災害の発生を想定した訓練を実施(非常食の提供等)。
  - ・非常災害時においても配慮が必要な子どもへの支援ができる体制の整備(カードの作成等の検討)。(再掲)
9. 情報発信体制の見直し
  - ・全園のホームページ(イベント便り)にブログを導入し、地域や保護者、就活生に向けタイムリーに情報発信できる体制を構築。
  - ・ホームページ担当者の連絡会(エリアごと)を実施し、更新のポイントの共有等、適正な管理体制を構築。

## 〔障がい部門〕

1. 障がい特性に応じたサービスの提供【重点】
  - ・専門性の高い有資格者(看護師・作業療法士)を配置し、医療的ケアが必要な方への対応(喀痰吸引、胃瘻対応等)や作業療法、入浴サービスを実施。
2. 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
  - ・法人内では、一津屋愛育園、千里丘愛育園、正雀愛育園より新規の相談を4件受け、そのうち2件が利用開始。
  - ・近隣地域(摂津市、吹田市、茨木市)の相談支援事業や関係機関へも情報提供を実施。

### 3. 人財確保と育成・定着

#### 〔全体〕

＜人財確保活動結果＞

#### ○採用者数

	四大卒	短大・専門卒	高卒	一般	合計
高齢者施設	5	9	0	0	14
障がい施設	0	0	0	0	0
保育施設	4	6	0	0	10
合計	9	15	0	0	24

#### ○求人関連活動

	採用試験	就職フェア	学内フェア	検討会議	その他
高齢者施設	7	17	7	6	内々定式 9/9 内定式 12/17
障がい施設	—	—	—		高齢者施設と合同
保育施設	12	12	5	6	3/26 合同研修会

- 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【重点】
  - 各園・施設及び法人のホームページ内の採用情報をはじめとする掲載内容の見直し
  - 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
  - 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
  - 採用ページ(法人)の最新情報及びトピックスのブログ化  
採用に関する情報(就職フェア、採用試験、ボランティア活動、研修等人財育成)のアップ
- 優秀な実習生等を雇用へとつなげる取り組み
  - 実習生に対するアンケート調査の実施(採用へつなげるための情報収集及び実習の満足度調査)
- 各種関係機関との関係構築
  - 関係構築を目的とした学校訪問
  - 学内フェアも含めた各種就職フェアへの参加
  - 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
- 法人理念・経営方針・大切にしたい想い・求めるスタッフ像(「和顔愛語」)の全スタッフへの周知のための体制整備
- 研修体制の見直し及び幹部職層の育成体制の強化【重点】
  - 各部門における幹部職層の育成を目的とした研修会の企画
  - 神戸大学名誉教授による研究や人財確保・育成に関する助言に基づいた体制の検討
- 処遇・労働環境の改善【重点】(※活動の詳細は各部門に記載)
  - 部門別に離職率の算出(4/2～3/31 離職者÷4/1 職員数)。高齢者・障がい部門(-5.4%)保育部門(-0.1%)ともに平成28年度より低下、改善傾向にある。

#### 〔高齢者部門〕

- 人財確保プロジェクトによる人財確保体制の整備
  - インターンシップの積極的な受入と就活プランの提案として、インターンシッププレゼン会にエントリーし、初任者研修修了者を対象とした施設見学ツアーを実施(11月3日・23日)
  - Iターン・Jターンなどにより京都3施設に就職する者に対し、家賃補助制度を創設
  - 高卒者の積極的な採用に向けて、人財確保プロジェクトにおいて、「平成28年度高校生の介護(高齢者)分野への進学・就職に関するアンケート調査について」の集計結果を分析・検討
  - 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
  - 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
  - 内定辞退の回避を防止するため、新たに内々定式を実施(9月9日)【新規】
  - 採用試験の在り方及び面接評価票の見直しを行い、次年度より一次試験(一般教養、適正テスト、作文、面接)、二次試験(専門基礎テスト、面接)の構成とする。

- ・実習生の受け入れマニュアル及び人財確保マニュアルの運用
2. 人財育成プロジェクトによる研修体制の構築
- ・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
  - ・プロジェクト会議(年8回実施)における各種研修会の企画・調整
  - ・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、福祉倫理観の共有を重点ポイントとした研修内容への見直し
  - ・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、効果確認を実施。全研修において、目標値をクリアした。
3. チューター制度の運用及び「新人職員研修プログラム」の活用による新人指導体制の充実
4. 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 法人全体研修>

研修名	対象者・実施状況	内 容
新人基礎研修	入職1年未満の新任職員 ※Ⅰ:①主に新卒者 (4月1・2日実施) ②中途採用者対象 (10月5日実施) ※Ⅱ:年3～4回地域別	・基礎研修Ⅰ(法人研修):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 ・基礎研修Ⅱ(地域別研修):法人の仕組み、活動の基礎、人権擁護、リスクマネジメント等 ・基礎研修Ⅲ(施設別研修):各施設内組織図と役割、ルール、備品や機器の使い方、手順等の説明
新人ステップアップ研修	基礎研修Ⅰ・Ⅱの受講者 (30年2月8日実施)	・1年間の振り返りと2年目へのステップアップ Ⅲ:各施設で設定
チューター養成研修	新任スタッフを主に育成・サポート・評価する者 (1月19・20日実施)	・新任職員を指導するための教授法 ・部下指導のためのコミュニケーションスキル ・新任職員研修プログラムの使い方等
チューターステップアップ研修	OJTに関わり6ヶ月過ぎたチューター ⇒11月2日実施	・チューターとしての課題抽出とステップアップ ・モチベーションアップのための講義
専門分野別研修 (階層別研修:3段階区分)	※Ⅰ:1～3等級 (7月6日実施) ※Ⅱ:4～6等級 (8月3日実施) ※Ⅲ:M1～M3等級 (9月7日実施)	・3段階の階層に区分し、インバケットの手法を用いて人事考課における要求事項を踏まえ、各等級に求められている知識等の習得 ・仕事の優先順位を考え状況対応能力の向上 ・研修Ⅲについて、管理的スタッフとして必要なマネジメント能力をはじめとする知識・識見の習得

5. 認知症ケア研修の更なる充実
- ・認知症行動心理症状別の対応に関する研究(大阪大学における研究への協力含む)を実施し、年度内に冊子化し共有を図る予定であったが、研究の成果が得られにくいため、根本的な事例検討に変更するとともに、冊子化は事例数が少ないため見送り。
  - ・地域別研修として認知症基礎研修を年9回実施。次年度も引き続き、ファーストステージ研修Ⅱにおいて認知症ケアに係る研修を実施(認知症ケア研究会メンバーが担当)。
6. 他法人との連携を強化した研究発表会(第13回)
- ・5法人が参加し、多分野にわたるテーマで相互に研鑽できる内容の研究発表(30年2月24日実施)。
7. 幹部研修の実施等、幹部職層の育成体制の整備【重点】
- ・M等級を対象とした専門分野別研修(上表参照)の実施により、戦略立案を課題としマネジメント級のスタッフとしての意識とさらなる知識の向上を図った。
  - ・経営品質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、経営品質向上活動について、施設長会議での報告及び幹部職層を対象に周知を目的としたエリア別に研修会を実施。
  - ・幹部研修については、平成30年度実施に向けた内容の検討。
8. 処遇・労働環境の改善(継続的な見直し)【重点】



- (1) 給与規程・就業規則の見直し
  - ・準正規職員(アソシエイト職員)の無期契約への移行及び施設採用から法人採用に改定。
  - ・一時手当・夜勤手当の増額、住宅手当支給対象者の拡大等、手当等の見直しに伴う
  - ・介護加算一時手当及び一般一時手当の基準内給与への変更
- (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(平成 30 年 2 月:正規職員対象)による現状把握及び改善計画の立案(※下記 10.参照)
- 9. 人事管理体制の見直し等による人財の定着につながる体制整備【重点】
  - ・ISO の教育訓練規程に基づくチャレンジシートを一部改定
  - ・人事考課制度の在り方を見直しの必要性の検討(次年度以降の継続検討課題)
- 10. 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
  - ・平成 28 年度改善計画の振り返り、各施設において評価に基づいた実践の展開。実践結果については、平成 29 年度の調査結果に基づき再度検証(強みと弱みの抽出等)。今後も、継続して調査を実施し、改善状況を把握していく。
- 11. 外国人労働者への受入・教育体制の整備【重点】
  - (1) グローバル人財プロジェクトを編成
    - 留学生(アルバイト)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として、各受入施設に担当者を配置し、当該プロジェクトメンバー及びサポートメンバーが、定期的に会議を開催し、情報共有や課題の整理等を実施した。
  - (2) 教育体制の整備
    - ・日本語教育等も含め法人全体として外国人受入にあたっての心構えや制度の理解を深めるため、グローバル研修会を実施(大阪会場:せつつ桜苑 6 月 26 日、京都会場:福知山交流プラザ 6 月 29 日実施)
    - ・留学生については、養成校の関係者とも連携し、グローバル人財プロジェクトによる育成マニュアル(新人育成研修プログラムに準拠)やアルバイト中の留意事項などにより育成体制を整え、指導育成を図った。

【保育部門】

- 1. 法人全体研修体制の強化及び整備【重点】
  - ・キャリアパスをイメージした研修体制を構築(新人、チューター、サブリーダー、中堅リーダー、管理者(主任/主幹、園長)に区分)。
  - ・平成 29 年度版キャリアパス体制一覧表の作成。
  - ・主任主幹による法人全体研修として保育基礎研修の実施(新規採用者及び入職 5 年目未満の保育・給食スタッフ対象)研修後の参加者のフォローアップとしてアンケートを実施し、新規及び経験者ともに研修の効果を確認。次年度も継続して実施する。
  - ・第三者評価評価受審にあたり、外部講師による勉強会を7月25日全園関係者に対し実施
  - ・階層に区分した法人研修の実施(※下表参照)

< 保育部門 法人全体研修・各種検討会等 >

	研修名	該当者	参加人数		研修名	該当者	参加人数
4月	園長会①	園長	—	9月	主任・主幹会議⑤	指導者	—
	主任・主幹会議①・②	指導者	—		給食担当者会議②	担当者	—
	子育て支援担当者会議①	担当者	—		部下指導研修	中堅	40
	保育基礎研修	初任者	36		リズム研修②(幼児)	中堅・担当	46
5月	主任・主幹会議③	指導者	—	10月	定例園長会④	園長	—
	給食担当者会議①	担当者	—		子育て支援対策委員会③	担当者	—
	ホームページ担当者連絡会	担当者	—	11月	主任・主幹会議⑥	指導者	—
	スイング研修①	初任者	19		三法人(認定こども園・津屋愛育園)	園長・指導者	43
	漢字研修①(初級)	初任者	35		障がい児保育研修	中堅・担当	41

6月	園長検討会①	園長	—	12月	定例園長会⑤	園長	—
	定例園長会②	園長	—		漢字研修②(指導者養成)	中堅	27
	子育て支援担当者会議②	担当者	—	1月	子育て支援対策委員会④	担当者	—
	公開保育(くるみ愛育園)	園長・指導者	28	2月	給食担当者会議③	担当者	—
	リズム研修①(乳児)	中堅・担当	49		主任・主幹会議⑦	指導者	—
	5 法人合同研修会	園長・指導者	8		定例園長会⑥	園長	—
7月	主任主幹会議④	指導者	—	3月	主任・主幹会議⑧	指導者	—
	第三者評価勉強会	全職位	56		愛育園合同研修会	全職位	80
8月	定例園長会③	園長	—				
	絵本の研修会	全職位	44				

## 2. 法人全体研修の評価・振り返りの体制構築

- ・昨年度に引き続き、統一の様式を用いた法人全体研修の報告・評価と併せて、研修の効果を定例園長会において共有。

## 3. 保育部門統一のマニュアル(『愛育園 保育マニュアル』)を活用した育成体制の構築

- ・全スタッフに配布し、サービスの標準化を図るとともに、園内研修等、育成においても活用。

## 4. 自己評価に基づいた育成体制の検討

- ・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るとともに園長等による面談の実施により個別の課題を抽出し、個別研修計画の策定や進捗状況の確認等、育成体制の整備を図った。

## 5. 幹部職層を中心とした研修の実施等、育成体制の整備【重点】

- ・主任・主幹を対象とした会議を定期開催し、リスク管理をはじめとするマネジメント能力の向上を図った。

## 6. 処遇・労働環境の改善【重点】

- ・キャリアパスを踏まえた給与規程(処遇改善手当、役職手当の増額等)の見直しによる保育士等の処遇の向上。
- ・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・保育料の請求業務等)。
- ・安全衛生推進者の全園配置による労働環境等の改善に向けた検討(各園別に検討)。
- ・保育提供時間に適した勤務形態等の見直しについては、引き続き検討課題。

## 【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【重点】

- ・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【重点】

- ・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・委員会等の実施及び保育部門の研修会(障がい児保育研修)に参加

## 4. 法人の特性を踏まえた取り組み

### 〔全体〕

#### 1. 地域の福祉ニーズへの対応

- ・全園・全施設における地域公益活動の充実、更なる展開（※詳細は各施設の事業計画参照）
- ・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
- ・生活困窮者への支援体制の整備及び基金への拠出  
(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」への参画)
- ・災害発生時への支援体制の整備として、福祉避難所としての備蓄、スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進する
- ・各施設における総合相談窓口設置について地域等への周知方法の再検討

### 〔高齢者部門〕

#### 1. 地域の福祉ニーズへの対応【重点】

- ・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
- ・民生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)

### 〔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)

- ・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)
- ・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(年間4回開催)
- ・子育て中の家庭及び妊婦に対する情報発信として、絵本通信(昨年に引き続き「子ども・大人向けの絵本の紹介」及び「絵本に関連した遊び」の紹介)を年間3回発行。子育てに関する情報発信のツールとして次年度も継続して発行し、反響を鑑みながら設置方法や配布先等についても引き続き検討していく予定。
- ・地域の保護者向けに法人独自で作成した健康・あそびに関するハンドブックの無料配布

#### 2. 地域の福祉ニーズへの対応【重点】

- ・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、育児相談対応の体制の充実。
- ・育児を中心とした相談窓口のさらなる充実として、地域に向けた情報発信及び利用者増加を目的としたチラシ(スマイルサポーターの活動内容)の作成し、各園のホームページにも掲載(チラシ、スマイルサポーターの集合写真等)。今後も、有資格者を新規養成する等、体制を強化するとともに、周知方法も検討し、利用者の増加につなげていく。
- ・認定こども園における利用者支援事業について、保護者の要望に応じられるよう、子育て支援担当者や他のスマイルサポーターとも連携して実施。(※詳細は各園事業報告書参照)

### 〔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

- ・地域開放子育て支援活動(にこにこ広場)を月1回企画、4・3月に各1組の利用あり。次年度も地域のニーズに対応した活動の検討を進める。