

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。

令和元年度 事業報告

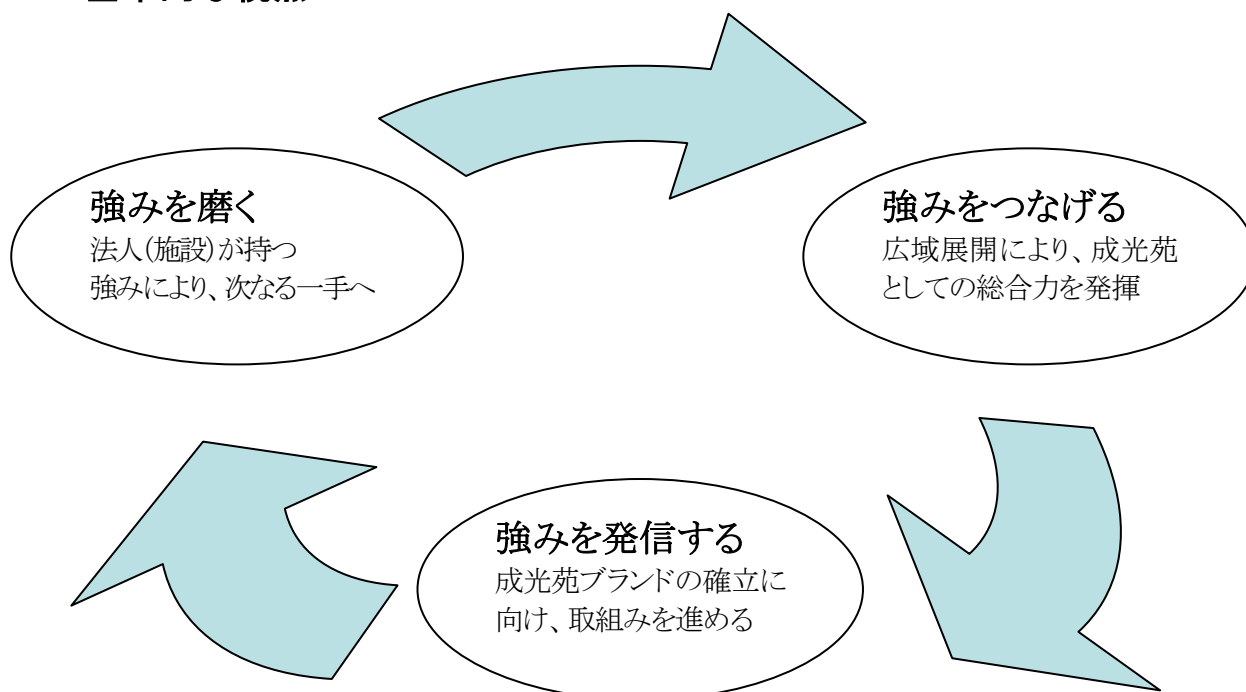
社会福祉法人 成光苑では、平成 30 年4月から全面施行された改正社会福祉法の趣旨に則り、引き続き社会福祉法人としての役割と責務を果たすべく、确实、効果的かつ適正な法人運営を行うことにより、安定した事業経営を目指すとともに、公益性の確保と提供する福祉サービスの質の向上に努め、地域における公益的な取組に繋げていくこととする。

令和元年度は、これらの事を念頭に置き、今後のさらなる成長をより确实なものとするため、成長戦略としての基本的な考え方・視点に基づき、組織体制のあり方や事業展開等について、法人・施設(保育部門・高齢者部門・障がい部門)において、実行すべき計画として予定した事業は、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踏まえ、国や地域の動向等に留意しながら2040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. 令和元年度 事業報告

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
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効果的・効率的に即時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った(経営企画会議の運営⇒令和元年度 7回開催)。
- 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重ねながら組織強化を図った。
- ③監事監査を含む内部管理体制の見直しの一環として、会計監査人との連携により監査の精度向上に努めた。

(2) 人事・給与管理体制等の強化

- ①各部門における人事・給与に関する情報処理の高度化を図るための人事・給与システムを整備した。
- ②高齢者部門施設長評価の継続実施(令和元年度施行)
年2回チャレンジシート等を基に理事長面談等を実施

(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化の推進に向けた検討(PCの一括発注)
勤怠管理システムの導入検討を行い、新年度からの運用を目指す。
- 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
- ③高齢者部門を中心としたTV会議システム等の導入検討
システムの機械器具の納品後、コロナ禍により未了。
オンライン会議アプリ(zoom)を活用した会議の実施可能性の検討。

(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
⇒法人本部体制の充実のための人事(副理事長職の新設)検討
- ②社会福祉法改正に伴う体制整備として、「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」に取組みことにより、ご利用者や地域の人々に対する説明責任を果たし、地域に貢献できる法人の在り方を追求した。

〔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
 - (1) 保育システム(ICT)導入に伴う、保育業務の効率化に寄与する段階的有効活用の検討
 - (2) 保育・教育にかかる計画等、保育システム(ICT)の運用に向けた体制の整備
 - (3) 処遇改善加算含む各種加算の算出にあたる要件等の把握と整理
2. 保育無償化及び消費税増税に伴う食材料費・諸経費等の見直し
 - (1) 無償化に伴い実費徴収となる食材料費の見直し及び給食提供に係る費用の在り方の検討
 - (2) 消費税増税に伴う諸経費の見直し
 - (3) 価格改定後の保護者への周知(各園の利用案内の内容の検討)
3. 2020年度認定こども園正雀愛育園及び認定こども園一津屋愛育園における1号認定子どもの受入れに当たる体制整備
 - (1) 摂津市との協議、認可申請、園児募集等を含めたスケジュールの立案
 - (2) 1号認定子どもの受け入れに当たっての保育・教育内容等の見直し
4. 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) 4・5月の10連休中の保護者の就労支援として、勤務証明に基づき、各園で受入
 - (2) 延長保育事業、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
 - (3) 日曜祝日保育事業(自主事業)の実施(第二:365日対応型/正雀:年末年始除)

〔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基づき、法人の現状(強み・弱みの抽出等)を取り纏めた平成30年度版の組織プロフィール等を基に、高齢者部門の幹部職層が構成メンバーとなって、経営品質向上のための活動を推進。特に、本年11月(9月申請)には、公益財団法人日本生産性本部が実施する経営デザイン認証(ランクアップ認証)を取得した。
- (2) 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、必要な情報を収集し、平成30(2018)年度版の組織プロフィールを作成した。

2. ISO9001システムの適正な運用管理

- (1) ISO9001システムの適用範囲を拡大(けやきサ高住、ココリス、各施設障がい福祉サービス)し、令和2年4月キックオフ(令和3年度拡大審査受審予定)に向けた規定・帳票類の調整。
- (2) 年度内に2回実施する内部監査(全体・エリア別で実施)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、適正な運用管理を進めた。

3. 老朽改築・新規事業展開等

- (1) サンヒルズ紫豊館、せつつ桜苑の施設・設備等の大規模改修
- (2) ライフ・ステージ夢咲の新築工事に係る各種手続き(土地開発、補助事業申請等)を計画的に進めた。
- (3) 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 施設長会議における経営状況の共有(経営企画会議との連携)
 - ② 加算体制にかかる情報共有、現状確認(経営企画会議との連携)
- (4) TV会議システムの導入による業務の効率化の検討 ※再掲

〔障がい部門〕

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の3事業に加え、障害児相談支援事業を新たに展開するとともに専門職を配置することで、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・安定した経営を推進。利用実績が向上する結果となった。
- (2) 法人内外の関連機関との連携の強化を図り、利用者の確保や多様なニーズに対応できる体制の整備に努めた。愛育園からの利用者が2名から8名まで増加となった。
- (3) ISO9001の適用範囲をココリス、各施設障がい福祉サービスにも拡大し、令和3年度拡大審査受審に向けて体制整備を図った。

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) 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体制の整備
 - ② 変化するニーズ及びその人の可能性を伸ばす福祉サービスを展開する
- (3) 各種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
- (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 サービスの実施状況や受審体制の確認を行い、その結果に関する改善計画等の情報整理及び検証を実施した。
 - 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検討ができる組織体制の整備を図った。
 - ③ 各園・施設の現状の体制に応じた計画の策定状況等の確認を実施した。

〔保育部門〕

1. 改定後の「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
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) 防災マニュアル、感染症マニュアル、衛生管理マニュアルの改定・運用
 - (2) プライバシー保護マニュアルの新規制定・施行
3. 保育サービス等に関する自己評価・園評価の実施
 - (1) 保育部門統一の項目に基づき自己評価を実施し、サービスの質の向上と改善につなげた。
 - (2) 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整備
4. 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った。
5. サービスの外部評価・第三者評価の受審結果に基づく改善
 - (1) 評価結果に基づき立案した改善計画の実践
6. リスク管理体制の整備
 - (1) 主任・主幹によるリスクマネジメントに関する検討(情報共有、改善策の検討の共有等)
 - (2) 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)
 - (3) 改定した事故報告書及び苦情・要望報告書の様式の運用。
 - (4) 「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
 - (5) 園外保育における重大事故(大津市)を受け、各園においてお散歩経路の安全確認の実施及びお散歩マップの作成し、スタッフ間の共通認識を図り安全管理に努めた。
 - (6) 第二愛育園分園うさぎ園における保育スタッフの不適切な言動に対する苦情への対応
園長を中心に本部と連携を取り保護者及び行政への対応を実施。第三者委員にも相談し、解決に向け再発防止に向けた体制の構築。子どもの心のケアについては、ココリスとの連携体制を構築。
 - (7) 新型コロナウイルス感染症の予防のため、改定した「感染症対応マニュアル」および「衛生管理マニュアル」に基づいた衛生管理の徹底。また、衛生管理に必要となる消毒液やマスク等の衛生用品について、法人内で連携し、手配・調達。
7. 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)や試食会の実施
 - (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) 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
8. 配慮が必要な子どもへの支援の充実
 - (1) コクリスとの連携(全園年間2回の巡回指導)による配慮を要する子ども一人一人の特性に応じた支援の充実。
9. ガイドブック(入園のしおり)のリニューアル
 - (1) 説明責任を問われるようになってきていることを鑑み、記載内容を検討・精査し、共通項目において、各園のガイドブックをリニューアル。R2年度入園説明会より運用。

〔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、減少に向けた取り組みのための体制整備を図った。
- (2) ISO 事務局内での医療に関わるリスク管理・予防の検討及び医療職会議を実施した。

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) 全施設の第三者評価受審完了し、改善事項について体制整備を進めた。
- (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を実施した。

3. 顧客満足度調査の実施

- (1) 各施設の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。

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・他者チェックを実施
- (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

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向上に努めた。

〔障がい部門〕

障がい特性に応じたサービスの提供

- (1) 専門性の高い有資格者を配置し、医療的ケア等、個々のニーズに応じたサービス提供
- (2) 各関連機関と連携したサービス提供
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. 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(平成31年4月1日～令和2年3月31日の新規及び復職等の直接雇用。一般は新卒以外の採用者)

	四大卒	短大・専門卒	高卒	一般	合計
保育部門	6	5	0	2	13
高齢者部門	0	4	0	90	94
障がい部門	0	0	0	4	4
合計	6	9	0	96	111

○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	12(11)	10	5	6	
高齢者部門	10(11)	15	7	6	内定式 1/18
障がい部門	(随時)				

○派遣職員数(保育部門)

	入職	退職	合計在籍数	その他
千里丘	14【3】	13【2】	5【1】	【 】は、ひよこ園
第二	10【4】	5(1)【3】	10【2】	内(1)は、直接雇用へ 【 】は、うさぎ園
正雀	5	5	2	
一津屋	9	6(1)	4	内(1)は、直接雇用へ
きりん夜間	0	1(1)	1	内(1)は、直接雇用へ
くるみ	0	0	0	
くるみ小規模	0	0	0	
東生野	3	1	2	

(1) 処遇・労働環境の改善(※活動の詳細は各部門に記載)

- 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体制を整備し、労働環境改善のための活動を展開することにより人財の確保・定着につなげた。
- ②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・障がい部門は、前年度比-0.4%、保育部門は、前年度比+3.2%の結果となった。

(2) 法人として以下のとおり、求人活動内容全般を見直し、人財の確保に努めた

- ①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
- ②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
- ③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

(3) 優秀な実習生等を雇用へとつなげる取り組み

- ①実習生への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)

(4) 各種関係機関とのネットワークづくり

- ①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・ステップアップを明確化できる研修・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
 - ・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実施(法人全体研修参照)
- ②法人理念・経営方針・大切にしたい思い・求めるスタッフ像(「和顔愛語」)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人財の受入・育成体制の整備

〔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) 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（新規で保育部門共通のチャレンジシート、面談シートを運用した）
- (3) 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

2. 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）に係る職階を踏まえ、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
「職場の一体感を醸成」に向け、スタッフへのアンケートの実施し、アンケート結果を踏まえて幹部を対象とした研修を実施。各園における課題を抽出し、改善計画を策定・実践。
- (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
主任主幹が講師となり、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年目未滿の保育スタッフ対象）研修後のフォローアップとして、アンケートを実施し、研修の効果を確認。また、指導者の育成を踏まえ、副主任を中心としたメンバーも参加し、次年度以降の研修実行委員として引継ぎを実施。

< 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	主任主幹会議①	指導者	—	11月	給食担当者会議①	担当者	—
	定例園長会①	園長	—		主任主幹会議⑤	指導者	—
	保育基礎研修	初任者	32		園長検討会②	園長	—
5月	スミシング研修	初任者	27		漢字研修	全職位	63
	子育て支援対策会議①	担当者	—	12月	保育基礎研修実行委員会①	中堅リーダー	—
主任主幹会議②	指導者	—	定例園長会		園長	—	
6月	乳児保育研修（初級）	初任者・担当者	33	1月	子育て支援対策会議③	担当者	—
	定例園長会	園長	—		保育基礎研修実行委員会②	中堅リーダー	—
	リズム研修	全職位	30		ピアノ発表会	全職位	43
公開保育（多文化共生保育）	園長・指導者	25	三法人研修		園長・指導者	19	
7月	乳児保育研修（上級）	園長・指導者	38	2月	給食試食会	担当者	15
	園長検討会①	園長	—		クムレ実践研究発表会	初任・中堅	4
	感染症マニュアル検討会①	中堅・担当	—		定例園長会	園長	—
8月	主任主幹会議③	指導者	—		園長検討会③	園長	—
	定例園長会	園長	—	主任主幹会議⑥	指導者	—	
9月	部下指導研修	園長・指導者	31	3月	保育基礎研修実行委員会③	中堅リーダー	—
	子育て支援対策会議②	担当者	—		巡回	障がい児保育①	担当者
	主任主幹会議④	指導者	—			障がい児保育②	担当者
10月	定例園長会	園長	—				
	感染症マニュアル検討会②	中堅・担当	—				

3. 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（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
- (4) 保育提供時間に適した勤務形態等の見直し及び同一労働同一賃金に向け、業務の洗い出し、業務分担の整理を実施。
- (5) 働きやすい職場づくりの一環として、定着を図るため雇用形態を見直し・アソシエートの新設に向け検討。令和2年度より、施行。

〔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認証制度(上位認証取得)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体制の構築

- (1) 研修・育成体制に関する中長期計画を立案し、長期的な視点で活動
- (2) プロジェクト会議(定期及び必要時)における各種研修会の企画・調整
- (3) 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の実践
- (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、効果確認を行った。

3. チューター制度の運用及び「ファーストステージ(新任職員研修)プログラム」の活用による新任スタッフ指導体制の充実

4. 人事システムと連動した階層別研修を実施

- (1) ファーストステージ研修(新任職員基礎研修)
新任スタッフとして身につけておくべき基礎をⅠ(法人研修)・Ⅱ(地域別研修)・Ⅲ(施設内研修)の3段階に区分して実施
- (2) ネクストステージ研修(チューター研修)
養成研修・ステップアップ研修の2段階に区分して実施
- (3) キャリアアップステージ研修(専門分野別研修)
各階層に求められるスキルの習得を図るため現行の人事考課における要求事項を踏まえ、インバスケットの手法を用いて階層別ごとに実施。

<高齢者部門 法人全体研修>

研修名	対象者 期間	内 容
ファーストステージ研修 Ⅰ・Ⅱ	入職1年未満の新任職員 ※Ⅰ:①主に新卒者:4/1・2 実施 ②中途採用者対象:10/3 ※Ⅱ:①5/14・15 ②11/5・6(京都) 11/11・15(大阪)	・研修Ⅰ: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 ⇒2/5 ※Ⅲ:各施設で設定	研修Ⅲ: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 ・1年間の振り返りと2年目へのステップアップ
ネクストステージ研修 Ⅰ	新任スタッフを主に育成・サポート・評価する者 ⇒3/2	・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
ネクストステージ研修 Ⅱ	OJTに関わっているチューター ⇒11/7	・後輩の育成指導 ・アンケート調査結果に基づき各施設でフォローアップを実施
ネクストステージ研修 Ⅲ	OJTに関わり6ヶ月過ぎたチューター(1日)⇒11/17	・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
キャリアアップステージ研修Ⅰ～Ⅲ(専門分野別研修) (階層別に3段階で区分)	※Ⅰ:1～3 等級 ⇒京都 7/12、大阪 7/29 ※Ⅱ:4～6 等級 ⇒京都 8/23、大阪 8/26 ※Ⅲ:M1～M3 等級 ⇒特別合同研修京都 7/3	・3段階の階層に区分し、インバスケットの手法を用いて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

- (1) 認知症行動心理症状別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年2回地域別研修として認知症基礎研修を実施

6. 他法人との連携を強化した研究発表会(第15回)の開催に向けた検討

- (1) 各施設からの代表者を選出したメンバーで構成する研究発表会実行委員会を設置
- (2) コロナ禍により次年度(令和2年11月下旬)へ延期

7. 幹部研修の実施等、幹部職層の育成体制の整備

- (1) M 等級を対象としたキャリアアップステージ研修(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が必要とされるスタッフとしての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を通して、次世代を担う幹部職層の育成を図るとともに、幹部職層以外のスタッフを対象に活動内容の周知を目的とした研修会を実施した。

8. 処遇・労働環境の改善(継続的な見直し)

- (1) 給与規程(10月より役職手当の見直し、特定処遇改善の新規創設等)等を適宜見直した。
- (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に基づき実施
- (4) 人財の定着につながる人事管理体制見直し等の整備(チャレンジシート試行実施結果の分析)
- (5) 各施設における人事・給与に関する情報の整理

9. 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) 令和元年度改善計画の振り返り、評価に基づいた実践の展開

10. 外国人入財の受入・教育体制の整備

- (1) 各受入施設において担当者を配置し、在留資格「介護」による留学生(アルバイト雇用で支援)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
- (2) 日本語教育等も含め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) 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
⇒介護福祉士の養成確保のための修学資金にかかる法人保証の実施:1期生4名

[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(※高齢者部門に準じた体制に基づき実施)

- (1) 必要に応じて、保育部門の研修に参加

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

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)

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組みのさらなる展開を図った

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公益活動の充実、更なる展開(※詳細は各施設事業報告に記載)
- (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」(高齢者・保育・障がい全部門が参画)
京都:京都地域福祉創生事業「わかプロジェクト」

2. 災害発生時の支援体制として、福祉避難所の整備と物資の備蓄、スタッフの派遣・義援金の寄付等の活動を推進した

- (1) 令和元年台風 15・19 号等に係る義援金(合計 732,000 円)を各部門の関係団体に寄付

3. 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

- (1) 相談窓口機能の強化として、新たに CSW を養成し、大阪全施設に CSW・地域貢献支援員を配置

〔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(年間 3 回)及び各園の活動の充実・発展を目的に見学会の実施(年間 6 回/見学者 8 名)
- (3) 子育て中の家庭及び妊婦に対する情報発信として、引き続き絵本通信を発行し、絵本の紹介と併せ、小さな子どもを連れて気軽に遊びに行けるスポットの紹介をした。

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、育児相談体制を充実
- (2) 認定こども園における利用者支援事業について、保護者の要望に随時応じられるよう、子育て支援担当者や他のスマイルサポーターと連携して実施(※詳細は、各園事業報告書に記載)
- (3) 子育て支援事業の充実に向けた体制整備(※詳細は、各園事業報告書に記載)

〔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

- (1) 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に向けた体制整備

- (1) 協力雇用主として登録(令和 2 年 2 月)し、保護司等と連携できる体制の構築に向けた検討

4. 災害発生時の支援体制の強化

- (1) 京都府だけでなく、新たに大阪府災害派遣福祉チーム員も新規養成(7名)

〔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に向けた検討

2. 総合相談窓口設置における地域相談事業の展開

- (1) 相談窓口機能の強化として、障がい部門においても新たに CSW を養成

〔高齢者部門〕※一部生活介護含む	〔保育部門〕※一部児童発達支援含む
【地域に焦点を当てた事業展開】	
<ul style="list-style-type: none"> ・交通弱者の移動支援の取り組み(過疎地域有償運送)の運行(4往復/日) 延べ利用者数:1742名(地域利用830名) ・福祉有償運送(移動困難者に対して安価での移動支援)の活発な運用 ・地域行事への積極的な参加及び地域との共催による行事の実施(夏祭り、イルミネーション事業等) ・地域高齢者の居場所づくり(クラフト教室、映画鑑賞会、健康体操教室等) ・リハビリ機器を利用した訓練の実施等施設資源の開放 ・地産地消の取り組み ・地域交流スペースの開放や喫茶等の運営 ・地域と協働し施設敷地内での野菜栽培、収穫、販売等 ・高齢者涼やかスポットの設置 ・車椅子や施設備品等の貸し出し 	<ul style="list-style-type: none"> ・親子教室での年齢に応じた遊びの提供(製作、リズム、絵本の読み聞かせ等) ・各園の保育室、園庭、プール、絵本室等の開放、絵本の貸出 ・地域の親子で結成するサークル活動支援として場所の開放 ・近隣の公園や公民館、小学校等での地域の親子への遊びの提供、イベント開催 ・園の季節の行事への招待及び地域の親子を対象とした独自のイベント開催 ・赤ちゃんの駅(おむつ替えや授乳ができる施設)の登録 ・地域が主催するイベントへの参画(和太鼓演奏・手作り玩具の出展等)

【地域における福祉推進】	
<ul style="list-style-type: none"> ・施設における地域の総合相談窓口の設置及びその周知 ・認知症あんしんサポート相談窓口、認知症カフェ等開設 ・相談援助活動へのスタッフ派遣及び介護相談会の実施 ・介護職員初任者研修事業の講師派遣 ・地域住民に対する介護技術等勉強会の開催 ・外部主催の認知症サポーター養成研修をはじめとする認知症関連研修への講師派遣 ・介護予防教室の実施(農閑期の閉じこもり防止等) ・地域ボランティアの積極的な受入及び交流会等の実施 ・学校訪問授業として認知症サポーターキッズ養成講座の開講 ・子ども福祉ボランティアの育成講座の実施 ・次世代育成のための小中学生の職場体験及び社会福祉体験学習等の受入 ・こども110番運動への参画 ・介護、看護、相談援助等の専門職実習生の受入 ・子どもの安心できる居場所作り、福祉教育の場として「子ども食堂」を開催(延べ参加児童数110名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児相談の一環として地域の保護者向けに、子どもの健康やふれあい遊び、絵本に関する情報を掲載した通信を自主作成し無料配布 ・育児相談員およびスマイルサポーター(大阪府知事認定)による育児相談窓口の設置(来所・電話等) ・保育士等による専門性を活かした講座の開催 ・校区福祉委員会主催の子育てサロンへのスタッフ派遣 ・地域の子育て支援担当者間の情報交換会への参画 ・一人暮らし高齢者宅の訪問(七夕飾り等の寄贈) ・次世代育成としての小中学生の職場体験や高校生のインターンシップの受入 ・保育士養成校からの保育士養成実習の受入 ・地域ボランティアの積極的な受入

【社会的援護を要する人々への支援】	
<ul style="list-style-type: none"> ・生活困窮者自立支援法に基づく中間的就労の受入(2名) ・協力雇用主制度による刑務所出所者の雇用に向けた体制整備(協力雇用主として登録) ・社会福祉法人等利用者負担軽減制度、特別地域加算減免事業の実施 ・通所サービスの時間外での受入、食費負担軽減 ・地域の高齢者からの通報への対応(24時間365日) ・虐待・DV避難ケース等の緊急受入体制の整備 ・日本財団「夢の貯金箱」(自動販売機の飲料売り上げのうち10円を寄付)の全施設設置 ・大阪しあわせネットワークへの参画・基金への拠出及び大阪全施設にCSWを配置。 ・生活困窮者等に対する相談支援事業及びCSWの配置・養成 ・京都地域福祉創生事業「わかプロジェクト」への参画(基金への拠出等) ・障がい者雇用の促進及び職場体験実習の積極的な受入(関連機関とのサポートカンファレンスの実施) ・特別支援学校の生徒の事業所体験実習の受入 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別保育事業(一時預かり保育、延長保育等)の実施 ・被虐待児童への関係機関との連携等による支援 ・大阪しあわせネットワークへの参画・基金への拠出

【国際交流】	
<ul style="list-style-type: none"> ・地域の在日外国人(フィリピン、中国)の雇用及び体制整備 ・雇用する在日外国人スタッフへの日本語勉強会(つぼみの会)等を毎月実施 ・グローバル介護職員初任者研修の開催 ・介護技能実習制度の導入に備えた関連機関との情報共有等 ・ベトナム人留学生・技能実習生の受入・育成体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・他国籍の子ども・保護者とのコミュニケーション支援 ・異文化交流を目的とした近隣の小学校等との連携
【地域団体等との連携の取り組み】	
<ul style="list-style-type: none"> ・市、市医師会等と連携し地域包括ケアシステムの構築(地域ケア会議への参画等) ・地区の福祉推進協議会や施設・事業者連絡協議会等への参加による地域連携強化・スタッフ派遣、イベントへの参画 ・地区の福祉推進協議会や地域貢献委員会等への参画 ・校区のPTAとの協働、自治会活動へのスタッフ派遣 ・ボランティア団体との懇親会の開催 ・地域の障害者施設による食品等の訪問販売(販売場所の提供) ・日本赤十字の企業献血への協力推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の老人会・民生委員・主任児童委員・自治会長等との連携(交流会の開催等) ・中学校区における地域教育協議会への参加 ・小学校地区における関係団体との連携した行事の開催 ・市の保健師と連携し、講座の開催や地域の児童の身体測定等の実施
【災害支援・環境対策】	
<ul style="list-style-type: none"> ・自治会等地域との総合防災訓練の実施、防災協定の締結 ・台風 15・19 号等に係る義援金の寄付(全国社会福祉協議会・全国社会福祉協議会施設協連絡会:合計 432,000 円) ・5法人間での防災協定の締結 ・地域の福祉避難所としての指定、防災倉庫の設置等災害発生時のネットワークの構築 ・厨房委託業者との災害支援協力体制整備 ・京都府災害派遣福祉チーム員として京都府災害時要配慮者避難支援センターの活動への参画 ・大阪府災害派遣福祉チーム員の新規養成(7名) ・熊本地震へのスタッフ派遣1名及び義援金の寄付 ・一人暮らし高齢者宅の防火訪問 ・地域の除雪作業の支援 ・グリーンカーテンの栽培、涼やかスポットの設置等 	<ul style="list-style-type: none"> ・5法人間での防災協定の締結 ・台風 15・19 号等に係る義援金の寄付(全国私立保育園連盟:300,000 円) ・近隣の草抜き・清掃活動への参加 ・牛乳パック、ベルマーク、エコキャップ運動の実施 ・グリーンカーテンの栽培 ・全園における節電活動 ・エコ育の更なる充実 ・日本赤十字共同募金への募金
【独自の取り組み】	
<ul style="list-style-type: none"> ・京都府高齢者あんしんサポートハウス(低所得者に対応した家賃設定)の運営 ・地域の空家の高齢者の住まいとして活用に係る体制構築 ・地域住民のニーズに対応した基幹型障害福祉サービスの提供 ・外国人介護人材発掘のための関連機関との検討会等の実施 ・24 時間 365 日型訪問介護事業の取り組み ・配食サービスの提供および安否確認 ・介護保険外での一人暮らしの高齢者への支援(緊急通院の付添、家事援助等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・365 日型(日曜・祝日保育、年末年始)保育が実施できる体制の構築 ・地域の待機児解消に向けた事業展開の検討(増築等による定員増) ・保護者支援として 4~5 月の 10 連休中に保育を必要とする子どもの受入