

平成 27 年度 社会福祉法人 成光苑 事業報告

成光苑においては、社会福祉法人としての役割と責務を果たすべく、効果的かつ適正・健全に法人運営を行うことを旨とし、自律した経営の強化を目指すとともに、“高い公益性の確保”と“提供する福祉サービスの質の向上”に努め、“地域への貢献事業”等に繋げる事を目的として、活動を展開してきた。

法人理念・経営方針に基づき、平成 27 年度の法人・施設(高齢者・保育)の事業は、ほぼ計画どおり実施した。

主な報告内容や報告事項は以下のとおり。

I. 重点項目に関する事業活動報告 (※【新規】は、平成 27 年度新規事業等)

〔法人〕

1. 事業展開に伴う法人全体の事業状況の把握及び財政基盤の安定を図るための経営分析
→公認会計士による会計自主監査の実施
→平成 27 年度介護保険改定に伴う各施設の経営状況を施設長会議(隔月)において確認
2. 社会福祉法人としての公益的な活動の推進
 - (1)全施設における地域貢献事業の充実、更なる展開
→※詳細は、「別紙」<P.10・11> 及び「各園・各施設の事業報告書」参照
 - (2)生活困窮者自立支援法の施行に伴い、各施設における支援体制の整備等
→吹田竜ヶ池ホームにおける中間的就労訓練の受入(2名)
 - (3)生活困窮者への支援体制の整備及び基金への拠出
→大阪しあわせネットワークへの参画
＝高齢者施設に加え、平成 27 年度より保育施設も参画
＝高齢者施設…特養定員*5,000 円/保育施設…定員*1,000 円
→京都府:京都地域福祉創生事業「わかプロジェクト」への参画
 - (4)災害発生時への支援体制の整備(スタッフ派遣、義援金の寄付)
3. 地域の福祉ニーズに対応したサービスの提供等
 - (1)障がい者・児への支援体制を整備し、全世代への福祉サービスの提供。
→多機能型障がい福祉サービス事業所(生活介護・児童発達支援)の開設
 - (2)総合相談窓口の設置による地域の福祉ニーズの把握
→毎月の相談件数の報告及びその動向確認の実施(介護相談・育児相談)
→保育施設におけるスマイルサポーターを新規養成し、全園に配置
→高齢者施設の相談窓口の地域等への周知方法の再検討(施設長会議・ISO 事務局会議等)
→保育施設におけるホームスタート事業(家庭訪問型子育て支援)開始にむけた検討の継続
4. 法人理念の明確化及び周知の徹底
理念等を冊子化した「和顔愛語」(平成 26 年度発行)の全スタッフへの周知
→周知徹底を図るための体制整備(施設長会議・園長会において周知方法等についての確認、周知活動活性化のための指示等)
5. 組織体制の充実・整備
 - (1)日本経営品質賞(日本生産性本部)に関わる取り組みの法人内での推進
→高齢者施設各施設の代表者が勉強会に参加し、施設長会議等での報告。
→今後の活動の展開方法についての検討会を実施。
→平成 28 年度よりプロジェクト編成し、活動を展開。

- (2)メンタルヘルスに関する体制整備をはじめとする労働環境改善、諸規程の見直し等
 - 平成 28 年 12 月までにストレスチェックが実施できる体制の構築及び状況確認。
 - 処遇改善金や夜勤手当等の見直し。
- (3)法人本部体制の強化
 - 人員増員、役職者の配置(事務局長・総務部長・事業部長の新設)等の検討。

6. 適切な情報開示

情報開示に対応するための情報の整理

- 会計に関する情報の整理
- 高齢者施設の施設別のホームページの全面改定

7. 法人間連携の強化

- (1)5法人合同研修会への参加
 - 7/14～15 主催:クムレ、1/15～16 主催:青山里会
- (2)事業所近隣の他法人等との育成・研究の場を共有する機会の確保
 - 高齢者施設における研究発表会の開催規模の拡大
 - ※詳細は、Ⅲ. 人財育成及び研修体制 ⑤参照

〔高齢者施設〕

1. 岩戸ホーム老朽改築に向けた準備体制の整備

- (1)平成 29 年度一部完成、平成 30 年度全面改築完了予定【新規】
 - 増改築検討会における計画の立案(人財確保体制の検討も含む)
 - 京都府との事前協議等の実施・補助金申請

2. ライフ・ステージ舞夢 新規特養(地域密着型)の開設に向けた検討【新規】

- 舞鶴市からの新たな提案事項の確認等

3. 在宅サービス充実への取り組み

- (1)岩戸ホーム、サンヒルズ紫豊館協働による地域包括ケアに向けた活動
 - 他法人と合同での検討会(ケア24委員会)の実施
- (2)高槻けやきの郷における在宅サービスの充実
 - 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業開始【新規】
 - 今後の運営については、登録者数、地域ニーズを勘案し、運営について再検討する。
 - サービス付高齢者住宅の開設【新規】
 - 建築確認申請手続きについて一部申請内容に変更が生じたことより、着工に遅れあり。
 - 平成 28 年度内完成予定。
- (3)サンヒルズ紫豊館における地域包括支援センターの受託
- (4)岩戸ホーム通所介護における基準該当生活介護の指定(障害者の受入)

4. 介護保険事業の利用契約書の見直し等

- 平成 27 年度の介護保険制度改定への対応も含め、全事業について部署別に共通の利用契約書とするため全面改訂。

〔保育施設〕

1. 子ども子育て新システムの導入に伴う体制整備

- (1)全体
 - 法人全体・各園の確認申請の届出完了
 - 各種規程等(運営規程・園規則・重要事項説明書等)の施行(平成 27 年 4 月 1 日)
 - 保育部門における法令遵守責任者の配置
- (2)認定こども園関係
 - 「認定こども園 正雀愛育園」への移行完了及び名称変更【新規】
 - 認定こども園における利用契約書の締結等

2. 女性の社会参加を支援するための保育サービスの提供

- (1) 地域における待機児解消に向けた事業展開及び受入体制の整備
 - 第二愛育園分園ひよこ園を千里丘愛育園分園への移行及び定員増【新規】
 - ＝摂津市内の待機児への対応としての移行
 - ＝定員 5 名増(定員 15 名から 20 名へ)
 - 第二愛育園本園の定員増【新規】
 - ＝吹田市内の待機児童対応のため、ひよこ園を千里丘愛育園の分園への移行に伴う定員増
 - ＝定員 15 名増(145 名から 160 名へ)
 - くるみ愛育園の定員増【新規】
 - ＝定員 3 名増(45 名から 48 名へ)
 - くるみ小規模保育園の小規模保育所への正式移行及び定員増【新規】
 - ＝地域型保育事業所(小規模保育 A 型)として正式移行
 - ＝定員 4 名増(15 名から 19 名へ)
- (2) 多様化する就労形態への対応
 - 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
 - 日曜祝日保育事業(自主事業)の実施(第二:365 日対応型/正雀:年末年始除く日祝日)

3. 地域子育て支援に関する事業の充実

- (1) 法人内全園における地域子育て支援事業の実施(一部、自主事業として実施)
 - ※詳細は各園事業報告参照
 - トリプル P プログラム講座の実施は今後のニーズに応じて再検討
- (2) 地域子育て支援対策委員会の定期開催し協働活動及び情報共有の場を確保
 - 法人で独自に作成した「絵本通信」を地域の保護者向けに発行(年2回)
 - 健康及びあそびに関するハンドブックの無料配布

〔障がい福祉施設〕

- (1) 多機能型事業所の開設(生活介護;10 名/児童発達支援;10 名)【新規】
 - 障がい福祉事業の新規開始に伴う検討組織として、開設準備室を開室。
 - ＝改修工事関係調整、指定申請書類の作成、人財確保、研修体制の検討等
 - 摂津市一津屋の物件の改修工事28年2月に完了し、同月末日に引き渡し完了。
 - 大阪府への指定申請(平成 28 年 3 月 10 日完了)し、4 月 1 日事業開始。
 - 地域・法人内に向けた内覧会の実施(平成 28 年 3 月 17・18 日)
 - 摂津市のニーズ調査等の実施。
 - ＝入浴設備の追加、医療的ケアが提供できる体制の構築、食事提供体制加算の適応
 - 認定こども園 一津屋愛育園と協働し、食事を提供する体制の構築。

II. 処遇方針等

個人の尊厳を旨とし、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を整備するよう、以下の活動を展開した。

〔高齢者施設〕

1. サービスの質の向上のためのシステムの構築

- (1) ISO9001:2008 システム適用範囲の拡大及び更新(平成 27 年 4 月受審し拡大完了)
 - 拡大サイト…デイホーム 和夢、寿みのりの郷通所介護、きりんヘルパーステーション

2. リスク管理/事故予防体制の充実

- (1) 医療リスク予防プロジェクトの活動
 - 看護職が集まり服薬ミスや感染症予防について検討。
 - 服薬ミス発生 0 件を目標として改善策を検討し、各施設で取り組むも目標値は達成できず。

今後は、より効果的な活動につなげるため ISO 事務局会議で検討を進める体制に移行予定。

(2) 不適合サービスの重点改善項目の設定

- 各施設における不適合サービスのうち重点改善項目を設定し、減少に向けた活動を展開。
- 改善状況を各施設にて確認し、平成 28 年度も継続して重点改善項目を設定。

3. サービスの質の向上のための顧客満足度調査の実施

- 顧客満足度調査項目を各施設別で設定し実施。結果については、各施設の広報誌等に掲載して公表。(※詳細は、「各施設の事業報告書」参照)
- 次年度以降も継続して同一項目で調査を実施し、改善状況を測定していける体制を構築することが今後の課題。

4. 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) 法人内高齢者全施設の第三者評価受審完了

(2) ISO システムの運用による確認体制の整備

- 年2回の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。

5. 全施設における認知症ケアの充実のための体制整備

- 認知症ケア基礎研修のテキストを独自に作成し、全体のスキルアップを図る。平成 28 年度も継続して教材作成の検討を進めることとする。
- 認知症ケアマッピングについては実施方法等を見直し、次年度以降、再開する。

〔保育施設〕

1. 幼保一体化に向けての保育・教育内容や行事のあり方の検証

(1) 記録の見直し

- 月案・週案等の様式を法人内で統一化するとともに項目の見直しを実施。
- 個々の性格や発達状態を配慮した個別保育の実施とあわせ、成長の連続性が確認・把握できるよう記録のあり方を見直す。個別の記録ができるよう帳票を新たに作成し、試行。継続して検討を進める。

(2) 教育・保育内容の見直し

- 主任会議等を通じて、各園の教育・保育のあり方を振り返り、自園の活動改善につなげた。
- 各園での特色ある保育内容の実施については、詳細は各園の事業計画書を参照。

2. 保育サービス等に関する自己評価の実施

- 各園にて実施。平成 28 年度には評価項目全体の見直し作業を進める。

3. リスク管理体制の整備

(1) マニュアルの改定等

- 安全管理マニュアルの全面的な見直しを図るための検討会を設置。平成 28 年度も継続して検討会を開催する。
- 苦情対応マニュアル及び報告書等の様式を全面改定(平成 28 年 4 月施行)。

(2) マニュアルの定期的な確認

- 平成 27 年度に施行した食物アレルギー対応マニュアルの運用状況を給食担当者会議等で定期的に確認し、報告する体制を整備。

4. 食事の提供・食育の充実

- 食育計画及び献立の共有等を目的とした給食担当者会議を年3回実施。
- 上記会議において、食育計画を評価する体制を整備。

5. 障がい児の積極的な受入

- 各園にて障がい児の受入に努め、保健師による巡回指導や障がい児研修等の実施による支援体制を構築。
- 平成 28 年度からは法人内の児童発達支援事業所との連携を強化しさらなる充実を図る。

6. 家庭的背景に課題のある子どもへの支援の検討、体制の充実

- 事象が発生した際には、速やかに関係機関に連絡し連携体制を構築。

Ⅲ. 人財育成及び研修体制

利用者の自立・自律・安心・安全だけでなく、変化するニーズに即応し、その人の可能性を伸ばすサービス展開を図るため、必要な学ぶ機会を確保できるよう育成システムを整備し、高齢者・保育施設ともに継続性のある研修を実施した。これら施設における、次世代の人財育成を視野に入れ、高齢者施設では部長・課長が責任ある施設の代表として研修会に参加したり、保育施設についても主任・主幹が集まって協議検討・情報共有の機会を確保する体制を構築した。次年度以降も、次代を担う人財育成を図るため、環境に配慮した研修体制を構築していくこととしている。

〔法人〕

1. 幹部職層を中心とした研修の実施等、育成体制の整備

(1) 高齢者各施設の代表者1名(部・課長)が次世代リーダー経営品質向上活動勉強会(社会福祉懇談会主催)に参加

→勉強会終了後、施設長会議で報告を実施。

→改善活動等を展開するため、平成28年度以降の5か年の活動計画を立案

(2) 保育施設の主任・主幹を講師とする法人内新人職員研修会を企画

→平成28年度実施に向けた準備を実施

→新人研修の講師を務めることによる指導力の向上及び自己評価につなげる機会を確保

2. 「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

→※I.〔法人〕④法人理念の明確化及び周知の徹底 参照

3. メンタルヘルス等をはじめとする労働環境整備のための研修会等の実施

→各施設において、ストレスチェックが実施できる体制整備を構築するよう周知と確認

〔高齢者施設〕

1. ISO事務局員も含めた人材育成プロジェクトの編成・定期的な検討会議の開催

研修効果を測定するため、現場スタッフに対しては、平成26年度より目標値を数値化して、年間研修計画を遂行。目標値としては、各研修前後の成長度自己評価が+1評価が70%以上であることとして設定。

各施設における研修内容等との重複を避け、効率的・効果的な法人全体研修を実施

→プロジェクト会議を年5回実施。定例の会議に加えて研修内容の検討会を実施。

2. チューター制度の運用及び「新人職員育成プログラム」の活用による新人指導体制の充実

チューター研修では93%、新人研修では100%と、目標値を達成することができた。

→育成プログラムについては、メンテナンス会議を開催(11月)。定期的に内容の見直しを実施。

3. 階層別研修の実施・内容の見直し

中級職員研修

→受講対象者を「主任・係長」から「入職3～6年目の者」に変更。京都・大阪の2会場に分かれてブラッシュアップ研修として実施

・階層別研修一覧

	研修名	区分		研修名	区分
4月	新人職員研修(4/1～3)	全体	10月	つぼみの会	京都
	人財育成PJ会議	全体		中級研修ブラッシュアップ研修(京都)	全体
	人事考課者研修	大阪		オールジャパンケアコンテスト	他法人
	栄養士会	京都	11月	中途採用者基礎研修	京都
	人権研修	京都		育成プログラムメンテナンス会議	全体
	つぼみの会	京都		つぼみの会	京都
5月	つぼみの会	京都		チューターステップアップ研修	全体
	救命救急研修	大阪		ケア24委員会研修	京都

5月	人財育成PJ 研修打合せ	全体	12月	つぼみの会	京都
6月	ケア24委員会研修	京都		人財育成PJ会議	全体
	つぼみの会	京都		つぼみの会交流会	京都
7月	人財育成PJ会議	全体	1月	認知症ケア研究会	全体
	栄養士会	京都		つぼみの会(3回実施)	京都
	つぼみの会	京都		新チューター養成研修	全体
8月	ケア24委員会研修	京都	2月	人権研修	京都
	中途採用者基礎研修	京都		栄養士会	京都
	つぼみの会	京都		つぼみの会	京都
	認知症ケア研究会	全体		新人ステップアップ研修	全体
	中級研修ブラッシュアップ研修(大阪)	全体		研究発表会	全体
9月	つぼみの会	京都	3月	つぼみの会	京都
	ケア24委員会研修	京都		ケア24委員会研修	京都
				認知症ケア研究会	全体

4. 認知症ケア研修の更なる充実

(1) 認知症基礎研修のカリキュラム及び研修体制の検討

(2) 認知症ケアマッピングの実施

→※Ⅱ. サービス提供の充実化〔高齢者施設〕参照

5. 他法人との連携を強化した研究発表会（第11回）の開催

規模の拡大(テーマ数、参加法人数の増加)に向けた検討会等の開催

→検討会を年3回実施。以下の事項を変更して発表会を実施。

	平成26年度まで	平成27年度
会場	法人内施設	近隣ホテル
テーマ数	12テーマ	15テーマ
参加法人数	4法人	8法人(一部聴講のみ含む)

→法人内発表2テーマについて、社会福祉法人こうほうえんの研究発表会への参加

6. 外国人労働者への教育体制の整備

EPAに基づく外国人介護福祉士候補者及び当法人で就労する在日外国人への日本語教育等も含めた研修体制の充実

→毎月定期的に在日外国人への勉強会を実施(※上記、研修一覧表「つぼみの会」)

→EPAに基づく外国人介護福祉士候補者への日本語教育の実施。介護福祉士試験合格

〔保育施設〕

1. 研修の実施等、育成体制の整備

平成27年度より子ども子育て新システムがスタートし、保育部門においてもキャリアパス制度が導入されたことに伴い、成光苑保育施設においても体制を整備(キャリアパス体制の一覧表を作成)した。

テーマは、前年度と同様、保育現場での実践において活用していただける研修として、漢字教育や百玉そろばん、リズム、スイミング等の研修を実施することで保育内容の充実を目指して進めるとともに、部下指導をテーマとした中堅職員研修を新たに加えるなど、経験年数等に応じた研修内容で実施。また、主任・主幹については、単に研修を受講するだけでなく、新人職員研修(平成28年4月実施)の講師の役割を果たすことを通じて、自身の振り返り及び指導力の向上を図ることとし、年度内に研修内容の検討を重ねた。

その他にも、保育士のみでなく、給食の充実・食育・食物アレルギーへの対応として、給食担当者会議を継続して実施。平成27年度は食育計画を重点項目とし、振り返りの体制等について検討した。

・研修一覧表

	研修名	講師等		研修名	講師等
4月	園長会①	—	11月	コミュニケーション研修	外部
	子育て支援対策委員会①	—		給食担当者会議②	—
5月	スイミング研修①・②	外部		臨時園長会	—

5月	給食担当者会議①	—	12月	主任会議④	—
	リズム研修①	内部		中堅職員研修	外部
6月	音楽指導研修	—	障がい児保育研修	園長会⑤	—
	漢字教育研修①	外部		3法人合同研修	—
	園長会②	—		主任会議⑤	—
	主任会議①	—	臨時園長会②	—	
	体育指導研修	外部	子育て支援対策委員会⑤	—	
	子育て支援対策委員会②	—	2月	主任会議⑥	—
7月	漢字教育研修②	外部		臨時園長会③	—
	主任会議②	—	園長会⑥	—	
8月	子育て支援対策委員会③	—	3月	子育て支援対策委員会⑥	—
	園長会③	—		主任会議⑦	—
9月	主任会議③	—	臨時園長会④	—	
	子育て支援対策委員会④	—	7園合同研修会	外部	
10月	園長会④	—			
11月	公開保育(一津屋)				

2. 各種マニュアルの活用

(1) 平成 27 年度より使用を開始する「保育新人育成マニュアル」の活用及び内容の精査

→各園での「保育新人育成マニュアル」を使用した指導

→主任・主幹による「保育新人育成マニュアル」を使用した新人を対象とした研修の企画

(2) 各園において作成しているマニュアルの見直し等

→アレルギーに関するマニュアルの作成の検討も含め、すべての既存のマニュアルについて見直し作業を開始(平成 28 年度継続)

※「Ⅱ. サービス提供の充実化」記載の安全管理マニュアルの見直し含む

3. 自己評価に基づいた育成体制の検討

→各園において実施(※「各園の事業報告書」参照)

IV. 人財確保体制の整備

福祉人材の確保については、生産年齢人口の減少や他業種への人材流出が懸念されるだけでなく、重労働・低賃金であるとの社会的な批判・風評を受ける職種であることもあり、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる職種」への転換を目指し、育成体制等の充実や労働環境の整備等について、総合的・中長期的な視点での取り組みが肝要であることを念頭において活動を推進してきた。

就職フェアへの参加等の従来の活動だけでなく、新たな魅力発信のため、ホームページ「採用情報」の全面改定をはじめ、写真集の企画への参画等、就職フェアでのブース装飾の見直しを進めた。

加えて、高齢者施設においては、プロジェクトによる活動に留まらず、各施設が各々に人材確保に関する活動を展開する体制を構築してきており、社会福祉協議会等が主催するフェアだけでなく、主に中途採用者をターゲットにした企業が企画するフェアにも参加するなど、活動範囲を拡大している。養成校がない京都北部エリアの施設において、雇用につなげられるよう施設の魅力発信の機会を確保することを目的として新たに企画し、特定の養成校の学生を対象としてインターンシップを実施している。

保育施設については、平成 27 年度は、学内フェアを開催する保育士養成校が増加したことで学校との関係構築が深まったことや、個々の学生に対して、就職フェア終了後の細やかなフォローや施設見学へのスムーズな誘導に努めたことが、保育士 20 名を確保できた大きな要因と考えている。

その他の詳細については、以下のとおり。

1. 活動結果

(1) 採用者数

	四大卒	短大・ 専門卒	高卒	一般	中途一般	昇格等 (非常勤→正規)	合計
--	-----	------------	----	----	------	-----------------	----

高齢者施設	5	2	2	2	0	5	16
障がい施設	0	3	0	1	0	0	4
保育施設	20	0	0	0	0	1	21
合計	25	5	2	3	0	6	41

※障がい施設については、その他に非常勤(アソシエイト含む)を9名採用。

(2) 求人関連活動

	採用試験	法人説明会	就職フェア	学内フェア	検討会議(PJ会議)	その他	合計
高齢者施設	9	2	20	4	6	12/6 内定式	16
障がい施設	6	2	(7)	3		—	4
保育施設	7	0	(5+3)	7	6	3/29 合同研修	21
合計	22	4	※	14	18		41

※就職フェア 高齢者施設…大阪エリア+京都北部エリアのフェア
障がい施設…大阪・京都市内エリアのフェア:7 のみ参加
保育施設:大阪・京都市内エリアのフェア:5 + 保育のみのフェア:3

2. ホームページ・ネット等を活用した求人活動

(1) 法人全体の採用情報のページを全面改定(平成 28 年 3 月リニューアルオープン)

(2) 各施設のホームページの見直し

→高齢者施設の各施設のホームページをスマホ対応版に改定し、採用情報関係掲載ページの内容の充実を進める(平成 28 年 5 月リニューアルオープン予定)

→保育施設各園のホームページの内容の再確認(平成 27 年度リニューアル後の確認)及び定期的な見直し

(3) 介護人材確保地域戦略会議(厚生労働省)における地域医療介護総合確保基金に基づく企画への「介護男子」(※)に参画及び法人の求人活動に活用

(※)「介護男子スタディーズプロジェクト」による介護施設で従事する若い男性介護職を特集した写真集

→高卒者求人の際に、高校の進路担当者への配布等

(4) 就職情報サイト・マイナビ 2016 の活用

3. 優秀な実習生を雇用へとつなげる取り組み

(1) 実習生受入マニュアル等の作成の検討(高齢者)

→実習生の受け入れ体制の整備として、実習受入時の対応及び終了後のフォローアップに関するマニュアル作成に向けての準備

(2) 実習生に対するアンケート調査の実施

→アンケート結果を本部で集約。学生等の要望等の傾向を把握し、採用活動に反映

(3) 特定の養成校の学生を対象にしたインターンシップの実施(京都エリア)

→3/14~17 実施、2名参加。

→旅費・宿泊費についてはすべて施設負担とし、学生が気軽に参加できるよう配慮。

4. スタッフの定着に向けた職場環境の整備(諸規程の見直し等)

(1) 高齢者施設

→子ども扶養手当の支給(平成 27 年 4 月開始)及び夜勤手当の見直し(平成 28 年 4 月開始)

→高齢者介護一時手当の改定(平成 26 年;7,000 円→平成 27 年;15,000 円)

(2) 保育施設

→処遇改善手当の改定(平成 26 年;3,000 円→平成 27 年;5,000 円)

5. 求人活動の分析及びその結果に基づいた体制整備

→求人情報に関するページのアクセス解析を業者に依頼し、平成 28 年度には分析できる体制を構築

6. その他の求人に関する活動

(1) 高齢者施設における無資格者の正規採用の推進

(2) 高齢者施設における高卒者の積極的な採用

- サンヒルズ紫豊館;調理員1名、吹田竜ヶ池ホーム;介護職1名 採用
- (3)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
 - 認証制度のマーク等をホームページ等にも掲載し求職者に周知するとともに認証資格を継続するための条件をクリアできる体制を構築
- (4)介護初任者研修・実務者研修等の開講
 - 初任者研修(大阪;1回/京都:1回開催)による介護人材の確保
- (5)各種就職フェアへの参加(高齢者・保育)
 - 参加状況については、1. (2)採用活動状況 参照
 - 専門学校等が学内で実施する就職フェアや業界セミナー等に積極的に参加
 - 就職フェア後に随時での施設見学の受入を行い、来訪者へのフォローアップ体制を充実(積極的な施設案内、メール連絡等)

V. 情報開示・提供

社会福祉法人・福祉施設に対する厳しい意見や指摘が相次いでいる昨今、我々社会福祉法人は、自らの事業や公益的な活動等の情報を積極的に社会に発信し、社会や地域からの理解と信頼が高められるよう取り組んでいく必要がある。成光苑においては、平成 27 年度については以下のとおり情報開示を行った。

1. 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

- (1)法人概要
- (2)公益的取り組み等の実施状況
- (3)財務情報報告書・監査報告書/所轄庁による法人指導監査/公認会計士等による外部監査の報告書

2. ホームページによる情報開示（以下について掲載）

- (1)以下の事項についてホームページに掲載
 - 現況報告書・総括表
 - 法人全体の中長期計画、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)各施設のホームページのリニューアル(高齢者・保育)
 - 保育施設においては制度改定に伴う情報開示事項の改定に合わせた内容を掲載

3. 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

- (1)事業報告・事業計画、予算・決算の掲載
- (2)地域貢献活動状況等の各種活動状況の掲載

4. 第三者評価受審及び結果の開示

結果については全事業所において、各施設のホームページ等から結果公表のページにリンク

5. 法人ホームページ内の掲載内容の検討（地域貢献事業等の諸活動等）

- (1)各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
- (2)各施設・園からの新聞・園だより等の発行による情報発信

6. 各種行政等からの経営実態等のアンケート調査協力等