

令和3年度 社会福祉法人 福角会 事業計画

1. 基本理念

社会福祉法人 福角会は、「この子らを世の光に」の心を心として、全ての人たちが地域の中で安全で安心して暮らせる豊かな生活の実現を目指します。

2. 基本方針

社会福祉法人 福角会が持つ機能と役割を十分発揮し、多種・多様化する地域のニーズへの対応と社会的・福祉的支援を必要とする利用児・者およびその家族へのサービス提供に応えます。併せて、地域福祉の拠点として、その役割と使命を果たし、社会・地域の福祉ニーズに即応した事業展開を図ります。

3. 重点取組内容

(1) 新たな福祉サービスへの展開について

① 利用者の高齢化による介護保険制度での入所型施設(有料老人ホーム等)の開設に向けて

○ここ近年、利用者の高齢化や老化のスピードに加えて重度化が障害者支援施設や共同生活援助事業所においても顕著に表れています。そこには、高齢化に対応した設備不足や医療対応、介護保険と障害福祉のサービスの違いもあり、障害福祉サービスだけでは対応が困難になりつつあります。そこで、障がい特性や個々の状態、ニーズに応じた包括的な支援の提供やより専門性をもった対応を行うため介護保険での入所型施設等の開設検討を行うため、今期は用地選定を実施する。

(2) 各事業所における施設整備等について

① のぞみホームズ「あやめホーム」の開設に向けて

○のぞみホーズでは、利用者の高齢化・重度化に向けて地域生活者支援室東側に女性専用のグループホームの建築準備を行う。

(松山市内宮町/定員 10 名・居室内にトイレ・洗面所完備、短期入所、体験宿泊室完備)

建築主体工事 鉄骨造平屋建(建築面積 388.79 m²)

居室 10 室(収納・トイレ・洗面所) 1 室 17 m²

短期入所室 1 室・多目的トイレ

リビング・キッチン・浴室(介護浴室・普通浴室)・スタッフルーム

<建築予定費用>

146,000,000 円(建築費用・設計監理費込)(内国庫補助金 31,500,000 円)

<スケジュール>

令和3年 4月～ 基本設計 / 令和3年 10月 国庫補助内示予定

令和3年 11月～令和4年 3月 工事期間 / 令和4年 4月 開設

② 各事業所車両整備について

○老朽化等している車両の買い替えの整備を行う。

<いつきの里>バモス入替車(軽四福祉車両新規購入)整備費用 2,000,000 円

<くるみ園> マイクロバス入替車(おぎゃ献金補助申請)

整備費用 8,500,000 円(うち補助額 3,000,000 円)

10人乗りワゴン入替車(清水基金補助申請)

整備費用 3,700,000 円(うち補助額 2,400,000 円)

<みらい> 軽四ワゴン車入替(丸紅基金)

整備費用 1,750,000 円(うち補助額 1,740,000 円)

<ラ・ルーチェ>キューブ入替車(ホンダNバンタイプ購入)

整備費用 1,500,000 円

③ 機械・器具購入・建物改修計画

○老朽化等により機械・機器・建物改修等を行う。

<いつきの里>

厨房ミニブラスト（冷却器）	令和3年6月購入	購入費用	1,200,000円
ステンレス製戸棚	令和3年6月購入	購入費用	200,000円
利用者食事用食器買替	令和3年6月購入	購入費用	950,000円
寮内衣類乾燥機買替・新規購入（ガス仕様）3台	令和3年5月購入	購入費用	1,859,000円

<福角保育園>

厨房業務用冷蔵庫買換	令和3年6月購入	購入費用	730,000円
------------	----------	------	----------

<松山福祉園>

自動切断機購入（赤い羽根共同募金）

令和4年1月購入 購入費用 4,000,000円（うち補助額1,500,000円）

<のぞみホームズ>

なつめホーム・まつばホーム空調機器取替工事

令和3年6月着工 整備費用 1,584,000円（税込）

<堀江保育園>

県道入口看板取付・保育室パーティションの修繕・浄化槽蓋の修繕（松山市へ要望）

④ その他

「福祉の森」再リースに伴うシステム等の見直し検討を行う。

(3) 人材の育成とその確保等について

① 人材確保の計画

1) 採用計画

- ・今年度の離職目標率による生活支援員及び保育士等の正規採用は以下のとおり計画する。

○保育士8名（中途正規は5名）・生活支援員6名（中途正規は1名）

2) 採用マニュアルの作成

- ・職員採用マニュアルを作成し、求める人材を適切に見極め、選考できるよう採用試験及び採用面接の見直しを行う。

3) 施設実習・ボランティア・施設見学等を通じて福角会の魅力を伝える

- ・各事業所において、施設実習やボランティア・施設見学を受け入れた際には、保育・支援の「魅力」や「やりがい」、「仕事の楽しさ」を伝える等、福角会または事業所で働きたいと思ってもらえるように働きかける。
- ・見学対応等については、比較的求職者（特に学生）と年齢の近い、新任職員もしくは中堅職員が対応し、自身の経験の中で感じた「魅力」や「やりがい」等について話して頂く。
- ・合同説明会等においては、本部事務局の職員だけではなく、現場の職員にも参加頂き、施設の雰囲気や業務内容、仕事の「やりがい」等について話して頂く。
- ・実習担当者及びボランティア担当者、見学対応・説明会参加職員等を対象に4月～5月頃を目途に担当者会を開催し、共通の認識を持って人材確保に取り組む。

4) Web説明会の積極的活用

- ・就職活動者（特に学生や紹介業者経由の応募者）には積極的にWeb就職説明会の案内を行い、法人の概要や制度、取り組みについて知って頂く機会とする。

5) 施設見学会の実施

- ・就職活動者を対象にした施設見学会を実施する。（令和3年8月・令和4年3月実施）

6) 学生の法人研修会への参加案内

- ・松山市内の大学・短期大学・専門学校等の学生に法人研修会の参加案内を行い、学生の自己研鑽及び職員との交流等により福角会の魅力を知って頂く機会とする。

7) ホームページ採用情報での情報発信

- ・リニューアルしたホームページの採用情報において、積極的な情報発信を行う。

8) 法人パンフレット・採用情報パンフレットのリニューアルによる採用情報の発信

- ・ホームページのリニューアルとあわせて、法人パンフレット及び採用情報パンフレットのリニューアルを行い、求職者にとって必要な情報が「見やすい」「わかりやすい」パンフレットによる採用活動を積極的に行う。

② 人材育成の計画

1) 人事考課制度の運用について、考課表の見直しを行う。

2) 「新任階層」に対して、正規・臨時・パートともにメンター制度を活用し、サポート体制を強化する。

3) 文書共有システム及びホームページ内に法人内職員専用アクセス等を利用し、情報共有・透明性を図る。(委員会・会議等の記録の開示・閲覧)

③ 人材定着の計画

1) 離職率目標

- ・法人全体の正規離職率の目標は下記の通りとする。
○全体 7%以下(保育士10%以下/生活支援員5%以下)

2) 目標達成に向けた取組内容

- ・メンター制度についての理解促進及びメンター担当者会の実施
- ・メンティーとメンターとの交流会の個別実施
(ラ・ルーチェにてカフェ利用券の配布(2回分))
- ・時間外削減の目標達成と適正な時間外手当の支給
- ・事業所ごとにおける弱みと改善点への対応

④ ワークライフバランス等への取り組み

1) 次世代法に基づく一般事業主行動計画の目標策定とその取り組み

目標：職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境を整備する

<取組内容>

- ・男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- ・妊娠・出産・育児・介護のために自己都合で退社した者に対する再雇用制度の実施

2) 女性活躍推進に基づく一般事業主行動計画の目標設定とその取り組み(えるぼし認定取得)

●女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標：女性管理職の割合を43%以上とする。

<取組内容>

- ・若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介、ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定

●職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標：男性職員の育児休暇取得率を13%以上とする。

<取組内容>

- ・職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- ・若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修の実施

3) プラチナくるみんの目標設定とその取り組み

目標：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

<取組内容>

- ・子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、キャリアイメージの形成や、職場風土の改革に関する研修の実施
- ・時間外労働削減及び年次有給休暇取得促進のための措置の実施
☆全事業所で設定しているノー残業デーを継続して実施する。
☆全職員年6日以上年次有給休暇を取得する。
- ・職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のため、更なるワークライフバランスの充実に向けた研修を実施する。

4) 子ども参観日の実施

- ・親の仕事への理解を深めてもらうとともに家庭内のコミュニケーションの向上と家族と職場とのコミュニケーションを促進することで職員が働きやすい職場づくりを目指すため子ども参観日を開催する。

実施事業所(地域生活者支援室)

(4) 財務計画について

- ① 新たな福祉サービスの展開、事業所における施設整備、人材育成と確保等の取り組み内容に基づき財務予測を行い、財務状況を的確に把握するとともに、適正な資金の確保と安定した経営管理を行う。
- ② 令和3年度末の各項目の数値を以下のとおりとする。

●令和3年度中の積立金額

全体積立金額：120,000千円

○拠点区分等ごとの積立額

(千円)

福角 保育園	堀江 保育園	くるみ園	松山 福祉園	地域生活 者支援室	本部・いつ きの里・ウ イズ	北部地域 相談センター	ラ・ ルーチェ	MORE	きらきら
7,000	8,500	12,000	8,000	1,500	79,000	0	3,000	0	1,000

●人件費比率

全体数値：69%

○拠点区分等ごとの人件費比率

(%)

福角 保育園	堀江 保育園	くるみ園	松山 福祉園	地域生活 者支援室	本部・いつ きの里・ウ イズ	北部地域 相談センター	ラ・ ルーチェ	MORE	きらきら
65.9	68.6	63.2	65.2	69.7	71.0	72.8	73.0	81.4	87.0

(5) 地域貢献について

① 地域貢献活動

- 1) 在宅で障がい児・障がい者を介護している保護者が疾病、事故その他の事情により一時的に障がい者を介護することが困難になった家庭等に対し、当該施設の空き居室を確保することにより、当該家庭等における障がい者の夜間等をサポートし、もって在宅障がい者の福祉の向上を図る。
- 2) 地域の中で生活する障害児・者に対して、日々の困りごとを気軽に相談できる窓口を設け、早期に適切に対応し、障害児・者の生活の安定に貢献する。

② ボランティア等の受け入れ

- 1) ボランティア受入に際して、事業所ごとに受入れ担当者を配置して事業所の利用児・者

の生活並びに事業所と地域の交流の充実を図ることを目的として積極的に受入れを行う。
2) 小学生・中学生を対象とした職場体験や高校生・大学生を対象としたインターンシップ体験の受入れを実施する。

② 地域住民との交流について

- 1) 広く地域に法人や障がい者の理解促進を図るため、地域や地元企業らが主催する行事・活動へも積極的に参加する。(青空市・福角町夏祭り等)
- 2) 法人の研修内容を地域住民や他法人等の方々が興味のある研修会に参加して頂けるようHP等に公開する。

(6) 防災・減災対策について

① 備蓄食の確保

○MOREを含む全事業所において備蓄食(飲料水・備品も含む)を3日分確保する。
○令和3年7月～令和4年6月末までに消費期限が切れる備蓄食について購入を行う。

事業所名	飲料水	主食(ご飯)	主食(パン)	副菜
いつきの里	600本		216袋	
松山福祉園			1,260袋	
ウィズ				216個
のぞみホームズ	16本			692個
くるみ園		220パック	36袋	342個
堀江保育園	36本			
福角保育園				144個
北部				48個
本部事務局		50パック	24袋	
MORE	660本	330パック	165袋	495個

② 非常時の設備確保

非常時の電力確保として電気自動車の購入を行う。(助成事業にて採択された場合)

③ BCP事業計画(感染症編)の見直し

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、令和元年度作成した“感染症編”についてBCP計画等の見直しを行う。

(7) その他

① 第2期中長期計画 見直し計画(令和4年度以降)の検討・作成

原則3年毎に見直し計画を作成することとしている中長期計画の令和4年度以降の検討を行う。

② ペーパーレス化等に向けた取り組み

デジタル、WEB等を活用しペーパーレス化を進める。

③ 福角会HPのリニューアル(令和3年7月1日公開予定)

新たなHP制作のコンセプトについては、以下の通りとする。

- 1) スマホ対応で自社にて更新しやすい仕組みへ
- 2) 情報を整理しシンプルで統一感があり見やすい構成へ
- 3) 採用情報ページの充実とサイトから募集しやすい仕組みへ
- 4) 法人内コンテンツを職員等が見れるページの作成へ

4.行事計画

名称	事業名	場所
4月1日	辞令交付式	いつきの里
4月9日	新任研修 I	堀江公民館

5月28日	新任研修Ⅱ兼中堅研修Ⅰ	堀江公民館
6月3日	監事監査	いつきの里
6月10日	理事会	いつきの里
6月18日	評議員選任解任委員会	いつきの里
6月25日	定時評議員会	いつきの里
6月25日	理事会	いつきの里
6月28日	中堅研修Ⅱ兼幹部研修Ⅰ	堀江公民館
7月19日	全階層研修Ⅰ	堀江公民館
8月20日	新任研修Ⅲ	堀江公民館
9月13日	中堅研修Ⅲ	堀江公民館
10月6日	理事会	いつきの里
10月15日	評議員会	いつきの里
11月26日	幹部研修Ⅱ	堀江公民館
12月13日	全階層研修Ⅱ	堀江公民館
12月24日	理事会	いつきの里
1月7日	評議員会	いつきの里
1月7日	福角会役職員懇談会	東京第一ホテル松山
1月28日	一般事業主行動計画	堀江公民館
2月14日	幹部研修Ⅲ	堀江公民館
3月17日	理事会	いつきの里
3月25日	評議員会	いつきの里

5.会 議

(1) 評議員会

法人運営の基本ルール・体制を決定するとともに役員の選任・解任等を通じ、事後的に法人運営を監督する機関として位置づけるとともに、社会福祉法に規定する事項及び定款で定めた事項に限り決議を行う。

(2) 理事会

法人全ての業務執行に関する意思決定や理事の職務執行の監督を行う。

(3) 施設長会

各施設・事業所の施設長・管理者で構成し、法人・各施設の事業に関し、日常の経営に必要なことを協議する。

(4) リスクマネジメント委員会

リスクマネジメントに関する取り組み指針に基づき、サービス提供による利用児・者の事故等、食中毒、感染症の集団発生、職員の自動車事故によるもの、職員の労働災害について、各施設・事業所内で発生したヒヤリ・ハットや事故の状況等について、分析・検証するとともに、各施設への注意喚起や事故防止策等を行う。

(5) コンプライアンス委員会

業務管理体制整備規程に基づき、職員の法律違反・不祥事等について、法人の諸事業が法令を遵守し遂行されるよう、内部通報事案への対応の検討・検証や事業所等に対する提言や啓発・教育・広報を行う。

(6) 人権委員会

人権侵害防止に関する規程に基づき、法人事業所内での利用児・者に対しての人権侵害や虐待防止に向けた調査や提言、人権侵害が発生した場合の対処・対応、各施設・事業所内で発生した事故報告やヒヤリハット・苦情等により人権侵害につながる事例がないかの検証を

行うとともに人権意識の啓発・教育・広報活動を行う。

(7) 危機管理委員会

危機管理体制規程に基づき、経営に重大な損害を与える不測の事態が発生した場合の対応・対策や危機防止対策の検討・研修、重大な危機に至る可能性のある事案に係る情報の収集、整理及び分析を行うとともに、事業所等に対する提言を行う。

6.研修会

(1) キャリアパス制度における各階層(パートタイム・新任・中堅・幹部)に応じた研修会と全階層の研修会を行い、スキル向上及びサービスの質の向上を図る。

また、新任と中堅・中堅と幹部の合同研修会を行い、異なる階層とのコミュニケーション強化も合わせて図る。

一般のコロナ禍における研修制度について、令和2年度に行ったビデオ視聴による講義を導入し、階層ごと各事業所で受講できるよう実施する。

ビデオ視聴による研修については以下の期間までに各事業所で受講しておく。

○新任対象研修～入社後1か月以内で受講

※入社2年目であっても補助・初級者については4月から7月までの間で受講

○中堅対象研修(入社～9年目までの職員)～5月から7月までの間で受講

○幹部対象研修(入社10年目以降の職員)～5月から7月までの間で受講

○救命救急講習～4月から7月までの間で受講

【ビデオ聴講による研修会】

研修名	研修内容(時間)	講師名(予定)	講義の目的、ポイントについて	公開予定時期
新任対象	【講義】(60分) 「法人の理念と福祉職員としての心構え」	社会福祉法人 福角会 理事長 芳野道子	「法人の理念と福祉職員としての心構え」 ・法人の理念の理解、福角会職員として、社会人としての自覚・心構えについての講義を行う。	令和3年4月頃
中堅対象	【講義】(60分) 「福角会の中堅職員に求められる役割」		「福角会の中堅職員に求められる役割」 ・福角会の中堅職員に求められる役割について、中堅職員としての心構えや業務に対する姿勢、法人として求める役割について講義を行う。	令和3年5月頃
幹部対象	【講義】(60分) 「福角会の幹部職員に求められる役割」		「福角会の幹部職員に求められる役割」 ・福角会の幹部職員に求められる役割について、幹部職員としての心構えや業務に対する姿勢、法人として求める役割について講義を行う。	令和3年6月頃
新任対象	【事務局説明】(60分) 「就業規則・各規程の説明」	法人本部事務局労務課 事務局員(課長補佐) 長野恵里香	「就業規則・各規程の説明」 ・就業規則その他各種規程等の解説や各種相談窓口等の説明を行う。	令和3年4月頃
新任対象	【事務局説明】(60分) 「人材育成への取り組みについて」 ～スケジュール・目標設定・面接・取組方法～	法人本部事務局人事課 事務局員(係長) 山内陽介	「人材育成への取り組みについて」 ・キャリアパス制度、人事考課制度、研修制度等について理解を深める。特に、目標や具体的取り組みの考え方や各面接等について、例を用いて説明を行う。	令和3年4月頃
中堅対象	【事務局説明】(60分) 「人材育成への取り組みについて」 ～目標設定・面接・取組方法・評価のポイント～		「法人における人材育成への取組について」 ・法人における人材育成への取り組みと人事考課マニュアルの説明を行い、中堅職員に求められる役割と面接・評価ポイントについて理解を深める。	令和3年5月頃
幹部対象	【事務局説明】(60分) 「人材育成への取り組みについて」 ～育成サポート・考課・評価のポイント～		「法人における人材育成への取組について」 ・法人における人材育成への取り組みと人事考課マニュアルの説明を行い、中堅・幹部職員に求められる役割と面接・評価・考課の方法について理解を深める。	令和3年5月頃
救命救急	普通救命救急	松山市消防署	・応急手当の重要性 ・心肺蘇生法 基本心肺蘇生法 AED使用方法 異物除去法 ・止血法 等	令和3年4月頃

【集合形式による研修会】

研修名	研修内容(時間)	講師名(予定)	講義の目的、ポイントについて
新任 研修Ⅰ	【講義】(240分) 「社会人としてのマナー」 ～ビジネス基礎力～	講師 ㈱能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏	「 社会人としてのマナー 」 ・接遇マナーを通して、社会人としての基本的なマナーを身に付けてもらう事を目的とする。
新任 研修Ⅱ 兼 中堅 研修Ⅰ	【発表】(各40分) 「利用児・者主体の 保育・支援について」 【講義・演習】(120分) 「チームワーク研修」	発表者 保育 福角保育園 主幹保 育士(主任) 村田佳奈美 障害 ラ・ルーチェ 生活支 援員(主任) 橋本亮司 講師 ㈱能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏	「 利用児・者主体の支援について 」 ・利用者の方への関わり方、利用者主体の支援について、現場職員(幹部職員)より自身の体験を交えて発表を行う。 ・子どもへの関わり方、子ども主体の保育について、現場の職員より自身の体験を交えて発表を行う。 「 チームワーク研修 」 ・各事業所の新任職員と中堅職員(メンターとメンティ含む)が参加し、「メンター制度」について、理解を深め、その活用方法をお互いが学び、「メンター制度」をきっかけとしたコミュニケーションの活性化を図るとともに、グループワークを通して、新任職員(メンティ)と中堅職員(メンター)の関係性を強化し、チームワーク力の向上を図ることを目的とする。
中堅 研修Ⅱ 兼幹部 研修Ⅰ	【講義・演習】(150分) 「コミュニケーション研修」	講師 いよごん地域経済研究セン ター 主席研究員 友近昭彦 氏	「 コミュニケーション研修 」 ・中堅職員と幹部職員が参加し、それぞれの階層で求められるコミュニケーションについて学び、グループワークを通して事業所内のコミュニケーション向上を図ることを目的とする。
新任 研修Ⅲ	【講義】(120分) 「リスクマネジメント研修」	講師 あいおいニッセイ同和損保	「 リスクマネジメント研修 」 ・事故予防・対策や再発防止におけるリスクマネジメントの基礎知識を実際の事例等とおして学ぶことで、リスクマネジメント力の向上を図ることを目的とする。
中堅 研修Ⅲ	【発表】(各40分) 「利用児・者主体の 支援について」 【講義】(120分) 「危機管理研修」	発表者 保育 福角保育園 保育士(主任) 井上優 障害 のぞみホームズ サービス管理責任者(主任) 居村和樹 講師 あいおいニッセイ同和損保	「 利用児・者主体の支援について 」 ・利用者の方への関わり方、利用者主体の支援について、現場職員(幹部職員)より自身の体験を交えて発表を行う。 ・子どもへの関わり方、子ども主体の保育について、現場の職員(幹部職員)より自身の体験を交えて発表を行う。 「 危機管理研修 」 ・大規模災害に備え、法人としてBCP計画に基づいた対応が求められる、災害発生時における注意点や取るべき行動について知識を深めることを目的とする。
幹部 研修Ⅱ	【講義】(150分) 「労務管理研修」	講師 社労士事務所ひふみ 社労士 米子真理 氏	「 労務管理研修 」 ・労務管理についての基礎知識を学び、また法人の次世代法及び女性活躍推進における一般事業主行動計画の策定目標や取り組みについての説明を行い、取り組み促進を図るとともに働きやすい職場づくりにつなげることを目的とする。
幹部 研修Ⅲ	【講義・演習】(150分) 「人事管理研修」	講師 ㈱能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏	「 人事管理研修 」 ・来年度に向けて、新任職員及び異動職員との関わり方や指導・育成、組織体制について学び、事業所の組織力向上を図るための手法や取り組み事例について学び、実践する力を身に付けることを目的とする。
全階層 研修Ⅰ	【講義・演習】(120分) 「リーダーシップ研修」	講師 ㈱グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴 氏	「 リーダーシップ研修 」 ・各事業所における小規模な組織やユニットにおいて、目標の達成に向けて意欲の向上が出来るような働きかけの手法を学び、組織やユニットの活性化の促進を目的とする。
全階層 研修Ⅱ	【講義】(120分) 「メンタルヘルス研修」	講師 医療法人佑心会 堀江病院 臨床心理士 山本泰士 氏	「 メンタルヘルス研修 」 ・自身のメンタルヘルス対策の手法を学ぶとともに、部下・同僚等、相手との関わり方や注意すべき点を学び、自身のメンタルヘルス対策及び事業所内のメンタルヘルス促進を目的とする。
一般事 業主行 動計画	【講義】(120分) 「ワークライフバランス について」	講師 ㈱グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴 氏	「 ワークライフバランスについて 」 ・若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成の支援を目的とする。 ・職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を目的とする。

(2) それぞれの事業所及び役職員が持つ情報や知識、ノウハウ等を法人全体として共有し活かすことができるよう、施設、事業所間研修について中堅職員を対象に1週間程度実施する。

- 松山福祉園 ⇔ ラ・ルーチェ
- 地域生活者支援室 ⇔ ウィズ
- いつきの里 ⇔ MORE
- 堀江保育園 ⇔ あんよ
- 福角保育園 ⇔ くるみ園