

令和 7 年度 社会福祉法人 福角会 事業計画書

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、建設用地の購入もしくはM&Aも含めて広く検討を行う。

○障害者支援施設や共同生活援助事業所において、利用者の高齢化・重度化が顕著に表れており、現行の施設・事業所だけでは、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を行う。

(2) 各事業所における施設整備等について

① 改修工事計画

○福角会内外装改修工事 整備費用 9,950,000 円

- ★いつきの里 いつきの里・作業棟・新棟・短期入所室の壁クロス、襖張り替え・ボート修理、本館玄関床シート張替え、もえぎ寮建具修繕、フローリング替え、屋外グリストラップ蓋改修、洗面所電気温水器×3 か所、便所温水器、屋外井水ポンプ交換
- ★いつきホームズ つばきもくれんホーム 床シート張替
- ★ウィズ ロールカーテン新設×3 か所、電気温水器×2 か所
- ★MORE 浸水対策工事/土台水切り止水
- ★本部事務局 プレハブ倉庫改修

○いつの里・ウィズ Wi-Fi 環境整備工事 整備費用 6,600,000 円

② 機械・器具等の買換え・新規購入計画

○老朽化等により機械・機器等の買換え・新規購入を行う。

＜松山福祉園＞自動送りボール盤 整備費用 800,000 円

＜いつきの里＞電解水生成装置 整備費用 600,000 円

包丁まな板殺菌庫 整備費用 200,000 円

冷蔵ショーケース 整備費用 500,000 円

＜福角保育園＞スチームコンベクションオーブン 1,000,000 円

③ システム改修計画

○各種システム変更も含めた検討・購入を進めていく。

＜全体＞ 福祉の森システム(利用者・会計・請求・給食献立)

電話設備システム

勤怠管理システム

④ リース物件購入計画

○リース契約物件の新規及び買換え及びを行う。

＜パソコン＞ 相談1台・ホームヘルプ3台・のぞみホームズ10台・いつきの里23台・
いつきホームズ4台・くるみ園10台・みらい4台・きらきらキッズ2台・ウィズ2台・
MORE6台・堀江保育園4台・福角保育園2台・松山福祉園7台・本部2台 合計78台
＜自動車＞ 松山福祉園(新)軽保冷車・(新)軽貨物車2台・(替)8人乗りワゴン車
松山市障がい者北部地域相談支援センター (新)軽自動車

(3) 人材の育成とその確保等について

①人材確保計画

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。

○離職目標率

全体 7%以下

○令和7年度新規正規採用職員募集予定人数

保育士8名・生活支援員12名

2) 資格取得支援制度の創設

資格取得に要する費用の一部を助成することにより、無資格者の採用枠を拡大させ、働きながら資格取得を目指すことができる制度創設を行う。

3) 人材獲得に向けた情報発信

ア. ホームページにおいて積極的に情報発信を行う。

○やりがいや働きやすさといった抽象的な語句ではなく、業務内容や職場の雰囲気など具体的な情報に変更をする。

○ホームページ内の採用Q&Aの更新追加を行う。(研修・資格支援制度。具体的な成長ストーリーを明示。有給消化率や残業時間などの具体的数値の公表)

イ. 職員の声や業務風景を動画で発信する。

ウ. 職員紹介制度の活用

○就職説明会や法人HP等で積極的に周知を行う。

○法人内職員へ事務局だよりや事業所内において積極的に周知を行う。

4) 多様な働き方による人材の獲得

ア. 女性やシニア層、セカンドキャリア層の人材獲得を行う。

イ. 短時間労働や兼業、副業による多様な働き方での人材獲得を行う。

ウ. 学生バイト等での人材獲得を行う。

5) 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

ア. 各事業所の施設実習やボランティア・施設見学の際に、福角会の「魅力」を伝える説明会を行う。

イ. 事業所見学対応や合同説明会等で、求職者（特に学生）と年齢の近い、現場職員等が対応し 自身の経験の中で感じた「魅力」や「やりがい」等求職者に伝える機会を設ける。

②人材の定着と育成

1) 資格取得支援制度の創設

現在入職している無資格者に対して、資格取得に要する費用の一部を助成し、有資格者の拡大を図る制度創設を行う。

2) 職場環境改善の取り組み

各事業所単位における職場環境改善への取り組みを行う。(令和6年2月26日制作「ストレスチェックにおける職場環境改善手順書参照」)

3) メンター制度への取り組み

- ア. 福角会メンター制度を活用して入職6か月を目途に入職者のフォローを行う。
- イ. メンター制度実施マニュアルの作成とその周知を行う。
- ウ. ラ・ルーチェの飲食を活用してメンター・メンティの関係性を図る。

4) 職員のクラブサークル活動をバックアップ

- ア. 職員の福利増進と親睦融和を図ることを目的とし、職員の自主的なサークル活動に対し助成金を支給し、事業所の垣根を超え、法人全体としての仲間づくりを行う。
- イ. 実施サークルからのメンバーへの積極的呼びかけを行う。

5) 意見交換会の実施

新任・中堅合同研修会において、意見交換会の場を設けて事業所内外の職員のつながり連帯を図る。

6) つなぐ塾第3期生の募集

- ア. 次世代の福祉専門職の育成のため、法人間連携で1年をかけて集合で研修会を行う。
- イ. キャリアアップを目指す職員、リーダーシップがとれる職員の育成を目指す。

③ ワークライフバランス等への取り組み

1) 次世代法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画への取り組み

- ア. 男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。
男性育児実習をきらきらキッズで実施する。
- イ. 仕事と家庭（介護・育児）の両立を支援する取り組みの実施
事務局だより等で好事例の報告を行う。
- ウ. 管理職（課長以上）に占める女性の割合を43%以上とする。
キャリアアップセミナーの開催を行う。

(4) 財務計画について

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。

(5) 地域貢献について

① 地域貢献活動

- 1) 在宅で障がい児・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児・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児・者の夜間等をサポートし、もって在宅障がい児・者の福祉の向上を図る。
- 2) 地域の中で生活する障がい児・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、障がい児・者の生活の安定に貢献する。

② ボランティアや職場体験等の受入

- 1) ボランティアの受入について、事業所ごとに受入担当者を配置し、窓口とすることで積極的に受入を行う。
- 2) 小学生の社会見学、中学生の職場体験や高校生・大学生を対象としたインターンシップ体験の受け入れを積極的に行う。

③ 地域住民との交流について

- 1) 地域の方の更なる理解と障がい者に対する不安や誤解、偏見の払拭を図り一人でも多くの

サポーター(理解者・協力者・支持者)づくりを図るため福角会祭を開催する。

また、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

○令和 7 年 7 月～令和 8 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)	副菜
いつきの里	672 本	538 食	294 食
ウィズ	-	144 食	380 食
のぞみホームズ	-	-	950 食
くるみ園	24 本	320 食	550 食
堀江保育園	30 本	148 食	98 食
北部	-	-	30 食
ラ・ルーチェ	144 本	272 食	200 食
福角保育園	-	320 食	-
MORE	-	-	72 食
本部事務局	-	24 食	-

② BCP 事業計画(地震編)の見直し

作成済みの BCP 事業計画“地震編”の内、南海トラフ地震臨時情報発表時の対応について検討を行う。

③ 防災士資格取得

入所系事業所において、20 才から 30 才代職員 2 名以上の資格取得を行う。

④ 防災備品及び備蓄食の見直し

防災備品及び備蓄食内容について見直し検討を行う。

⑤ 各事業所の抱える課題取り上げ、現場力向上に必要な取り組みを検討し、各職員の現場実効力の向上を図る。(情報共有)

⑥ 災害や感染対策についての研修等実施

災害や感染症についての研修や訓練の情報交換を行う。

⑦ 危機の初動対応の備えとして、適切な情報共有と状況に応じた連絡や情報収集が速やかに行えるよう、BIZ システムによる通報訓練を実施する。

⑧ 法人間連携協定の強化

法人間連携協定による防災訓練の実施及び BIZ システム等を活用した情報共有・情報収集体制の確立を図る。

(7) 各種委員会

① 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、食中毒や感染症の集団発生、職員の自動車事故や労働災害等について、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。

(取り組み内容)

1) ヒヤリ・ハット事例集の検討(2026 年度改訂版発行)

2) リスクマネジメントに関する指針の見直し

3) リスクマネジャー配置に係る研修受講の推進

② コンプライアンス委員会

コンプライアンス(業務管理体制・内部通報体制)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。

また、職員の仕事と子育て・介護や病気の両立を図るための雇用環境の整備や労働条件の整備などの検討を行う。

(取り組み内容)

- 1) 従業者意識調査の結果考察から第3期中長期計画への計画検討について
- 2) カスタマーハラスメントへの取り組みについて
- 3) 相談窓口担当者研修(ハラスメント・両立支援)の実施について
- 4) プラチナくるみん及びえるぼしの認定継続に向けて

③ 人権委員会

身体拘束等の適正化、虐待防止の為の指針・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。

- 1) 利用児者への不適切な支援・保育にならないための事例集の改訂版の発行を行う。
- 2) 虐待防止マネジャーの配置・育成を行う。

各事業所において虐待防止マネジャーを育成・配置し、法人人権委員会と連携を取り、事業所内の人権意識向上のための啓発・教育・広報活動を行う。

④ 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。また、各事業所における防災減災・感染対策等の課題等を検討し、各事業所等への提言を行う。

⑤ 人材マネジメント委員会

福角会第2期中長期計画の見直しにあたり「中長期計画見直しプロジェクトチーム」が発足し、見直しを行う中で、現行のキャリアパス制度・人事考課制度の見直しのご提案をいただき、令和4年度から人材マネジメント委員会で人事コンサルタント会社と提携し取り組み検討を重ねてきた。福角会が関わる地域の人々の幸せを実現するために、福角会の使命を自分事にとらえ、仕事に高い価値を感じ、地域福祉の担い手として志を持って成長・実践に向けて研鑽する人材を育成するために、新たなキャリアパス制度・人事考課制度・研修制度の導入を行う。

(取り組み内容) フェーズⅢ 導入準備

【導入準備】

- ・評価内容の最終検討・制度説明・導入研修・システム(タレントマネジメント)の導入(帳票設定・管理・提出フロー)・評価者対象のフィードバック研修

⇒令和8年4月 新たなキャリアパス制度・人事考課制度・研修制度の導入

(8) その他

① 第三期中長期計画の策定について

- ・令和8年度から令和17年度までの中長期計画の策定検討を行う。(令和8年度公表予定)

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 28 日	新任研修Ⅰ	いつきの里
5 月 13 日	新任研修Ⅱ	いつきの里
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 16 日	評議員選任解任委員会	いつきの里
6 月 26 日	定時評議員会	松山東急 REI ホテル
6 月 26 日	理事会	松山東急 REI ホテル
7 月 15 日	新任研修Ⅲ兼中堅研修Ⅰ	道後山の手ホテル
8 月 19 日	幹部研修Ⅰ	いつきの里
9 月 16 日	中堅研修Ⅱ	いつきの里
10 月 14 日	全階層研修Ⅰ	いつきの里
10 月 19 日	福角会祭	いつきの里
11 月 11 日	中堅研修Ⅲ	いつきの里
12 月 23 日	幹部研修Ⅱ	いつきの里
1 月 9 日	理事会	いつきの里
1 月 19 日	評議員会	いつきの里
1 月 20 日	一般事業主行動計画	いつきの里
2 月 17 日	全階層研修Ⅱ	いつきの里
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。

なお、各委員会(リスクマネジメント委員会・コンプライアンス委員会・人権委員会・危機管理委員会・人材マネジメント委員会)については、理事会の諮問機関として位置づけ、担当理事が委員長となり委員会運営を行う。

(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。

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を図るとともにメンター制度の理解促進も合わせて図る。

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 か月以内に受講

※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）～6 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）～6 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	公開予定時期
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 課長 長野恵理香	「 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 7 年 4 月頃
中堅 対象	【発表】(各 30 分) 「利用児・者主体の 保育・支援について」	発表者 保育関係事業所 みらい 児童発達支援管理責任者 主任 白石 光 障害関係事業所 MORE 課長補佐 中平華奈	「 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。	令和 7 年 6 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」	社会福祉法人 福角会 理事長 芳野道子	「 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 7 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 7 年 6 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 7 年 4 月～

【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
新任研 修Ⅰ	【講義】(240 分) 「接遇・社会人マナー研修」	(有)能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏	利用者やそのご家族の方に「安心感」と「信頼感」を与える 接遇やコミュニケーション手法を身につける。 ・社会人として第一歩を踏み出す上での心得 ・ビジネスマナー ・コミュニケーションの図り方 ・来客応対、電話応対等 基礎的知識を修得するとともに、実践トレーニングを交えな がら学ぶ。
新任 研修Ⅱ	【講義】(120 分) 「人権研修」 「権利擁護と意思決定とは」	合同会社 one`s mind 代 表 谷田敏紀氏	虐待は心身のゆとりのなさや職場環境、そして支援スキルの 脆弱さから誘発されると考える。その中で、まずは入り口とし て、「人」と関わる仕事であるという観点から、人権、権利擁 護、意思決定支援、子どもで言うなら意志表明権といったと ころを楽しく学びながら、福祉人としての「倫理観」を身に着 ける。
新任研 修Ⅲ兼 中堅研 修Ⅰ	【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。
	【発表】(各 30 分×2 名) 「利用児・者主体の 保育・支援について」	発表者 保育関係事業所 堀江保育園 園長 吉井義貴 障害関係事業所 いつきの里 課長 白石美穂	利用児者との関わりの中で、新任から中堅時代に直面する不 安や悩み、ミスや失敗など、当時の心境を振り返り、その問題 を解消するきっかけとなった出来事や、解消するための方法、 その結果得られたものについて、先輩職員の体験談を通して、 成長プロセスを学ぶ。
	【講義】(120 分) 「コミュニケーション研修」	(株)グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴 氏	円滑に仕事が進められるよう、コミュニケーションの基本で ある、関係構築、聞き方、話し方やハウレンソウの基本を理解 し、適切な情報共有や連携が取れるためのポイントを学ぶ。 ・聴く力（傾聴力・質問の仕方）、伝える力、報連相について、

			ワークを交えて実践的に学ぶ。
中堅 研修Ⅱ	【講義】(120分) 「コーチング研修 ～承認～」	社会保険労務士法人ひなそよ 代表社労士 鈴木正幸 氏	コーチングに必要なコミュニケーションスキル「承認」について、「承認」がもたらす効果とその手法を学ぶ。 ・「承認カード」を用いた実践的トレーニングを行う。
中堅 研修Ⅲ	【講義】(120分) 「コンプライアンス研修」	いよぎん地域経済研究センター 部長 友近昭彦 氏	コンプライアンスとは何か、違反した場合に組織にどのような影響があるのかを事例を通して学ぶことにより、正しい行動(対応)をする知識を身に着ける。またルールを守る意識を高め、社会人としての規範や人としての倫理観、責任感を養う。 ・注意すべきコンプライアンスの事例 ・コンプライアンス違反への対応方法 ・コンプライアンス違反の予防
幹部 研修Ⅰ	【講義】(120分) 「労務管理研修」	社労士事務所ひふみ 社労士 米子 真理 氏	法律や制度に関する正しい知識を活かした働きやすい職場を目指し、職員が安心して働ける環境を作るため、労務管理の視点から、幹部職員として行うべき行動・対応方法を学ぶ。 ・労務管理の基礎 ・育児介護休業法の改正など ・ハラスメントへの対応 ・カスタマーハラスメントなど ・職員が安心して働ける環境づくり
幹部 研修Ⅱ	【講義】(120分) 「チームワーク研修」	SIC オフィス 代表 河野久美子 氏	チームワークを発揮するために必要な要素を学び、協力・連携のできるスキルを身につける ・メンバーが自由に意見やアイデアを提案でき、間違いや失敗を恐れずに積極的にチャレンジできる心理的安全性の高い環境をつくる
全階層 研修Ⅰ	【講義】(120分) 「リスクマネジメント研修」	あいおいニッセイ同和損保	リスクを管理するための具体的な方法やリスク発生後の被害を最小限度にまで抑えるための対応法などを学ぶ ・リスクの洗い出しの仕方を習得し、自分の職場に潜むリスクを洗い出す ・リスク顕在化の予防策を習得する ・リスクが顕在化した場合の対応策の考え方を習得する
全階層 研修Ⅱ	【講義】(120分) 「腰痛予防対策研修」	愛媛県在宅介護研修センター 理学療法士 松岡栄二郎氏	腰痛のリスクの高い支援・保育の現場における、未然防止および身体の負担軽減を図る ・腰痛に関する知識 ・腰痛の発生要因と事例 ・腰痛予防対策
一般事業主行動計画	【講義】(120分) キャリアアップ研修	愛媛県 えひめの若者ライブ®セミナー (いよぎん地域経済研究センター)	仕事と家庭の両立、ライフイベントを意識したキャリア形成の重要性についての講義と、グループワークやトークセッションを経て、自分の価値観・立ち位置を振り返る