

令和 8 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

○施設等省エネルギー化支援事業(LED・エアコン) 設計費用 46,794,000 円
国からの省エネルギー化支援事業補助金が決定すれば整備を行う。

● いつきの里旧棟：LED

● いつきホームズ(ことり、つばき・もくれん、あかり、さくら)：エアコン LED

● ウィズ：エアコン LED

● 松山福祉園(配食棟、鉄工班、各種製品製造班)：LED

● 地域支援室(かえで、せと堀江寮、まつば、なつめ)：エアコン LED

○各事業所の設備等の改修について実施する。 整備費用 17,682,500 円

● いつきの里：建物(新棟・旧棟)各箇所クロス補修、旧棟食堂カーテン取替、新棟ダウンライト照明取替、旧棟居室入口引戸修繕、天井設置大型機器エアコン清掃(新棟・作業棟・食堂・厨房34台)、厨房コンセント位置変更

● いつきホームズ：ことりホーム/トイレ換気扇交換、あかりホーム/廊下換気扇交換、つばめホーム/脱衣場修理

● くるみ園：お堂前職員駐車場整備

● 福角保育園：園舎裏・厨房西側、ふれあい棟/シェード取付工事、園庭日陰シート取付用フック取付工事、乳児保育室床修繕工事

● 本部事務局：エアコン設備取替工事

○ラ・ルーチェWi-Fi環境整備工事 整備費用 253,000 円

○堀江保育園：長寿命化工事(園舎外壁・屋外改修等)(※松山市実施)

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。

- <いつきの里> 会議室テーブル 22 台、椅子 60 脚、スタッキング収納 2 台 2,100,000 円
- <松山福祉園> ボール盤 568,800 円
 - ラベルプリンター 179,000 円
 - スポット溶接 4,015,000 円
 - アーク溶接 500,000 円
- <堀江保育園> 折り畳み式アルミ製ステージ 2,147,970 円
- <松山市障がい者北部地域相談支援センター> シュレッダー 385,000 円(リースで実施)

③ 各事業所車輛整備計画

○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> 5人乗り乗用車入替 整備費用 2,000,000 円
 - 軽トラック入替 整備費用 1,500,000 円
 - 軽自動車入替 整備費用 1,800,000 円
 - 軽自動車(車いす仕様) 整備費用 2,500,000 円
 - 8人乗りワゴン車入替 整備費用 3,500,000 円
- <ウィズ> 8人乗りワゴン車入替 整備費用 3,500,000 円
- <松山福祉園> 7人乗りワゴン車入替 整備費用 3,000,000 円
- <ホームヘルプ> 軽自動車入替 整備費用 1,800,000 円
- <相談支援事業> 軽自動車入替 整備費用 1,800,000 円
- <MORE> 10人乗りワゴン車入替(車いす仕様) 整備費用 4,500,000 円

④ 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)

⑤ 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。

- <フルカラー複合機> いつきの里 1 台・松山市障がい者北部地域相談支援センター1 台・本部 合計 3 台

(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

ア.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8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) 人材獲得に向けた情報発信

ア.給与改定の実施

- ・令和8年7月改定に向けて、初任給本俸の大幅な引き上げを行う。

イ.採用情報の充実(ホームページ)

- ・採用ページの内容を更新し、福利厚生、キャリアパス、よくある質問(Q&A)など応募者が知りたい情報を追加する。
- ・正規雇用への一本化(臨時月給採用の廃止)を明確に示し、安定した雇用形態で働ける

ことを発信する。

ウ. 制度変更を踏まえた積極的な発信（正規雇用・無資格者の応募拡大）

- ・資格の有無に関わらず正規採用が可能となる制度変更を踏まえ、採用ページ・求人票・求人サイト等で積極的に周知する。

- ・無資格者・未経験者でも応募しやすいよう、資格取得支援制度の内容を分かりやすく掲載し、異業種からの応募拡大につなげる。

エ. 法人内職員への周知と協力体制づくり

- ・職員紹介制度の活用促進に向け、紹介の流れ・謝礼・対象職種等を明確化し、継続的に周知する。

- ・事務局だより等で採用情報を定期的に掲載し、法人全体で採用に取り組む機運を高める。
- ・正規雇用化や無資格者採用の方針についても職員に共有し、紹介しやすい環境を整える。

3) 学校応募による採用者の拡大

ア. 学校との関係構築強化

- ・学校訪問等の採用活動スケジュールを見直し、高校・専門学校・大学との連携を強化する。

イ. 見学・実習・ボランティアからの採用導線の強化

- ・実習・見学の最終日に、法人の魅力や採用フロー、募集職種、キャリアパス、処遇等、学生が応募を検討しやすいよう、情報提供を行う。

- ・現場職員が説明役として参加する機会を増やす。

- ・年齢の近い職員が対応を行い、応募者が働くイメージを持ちやすくする。

②人材の定着と育成

1) 早期離職防止・定着支援の強化

ア. 入職1年未満の職員の定着支援

- ・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。
- ・新人への支援方法（つまづきのポイント、声掛け例）を分かりやすく整理する。
- ・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。

イ. 3～5年目職員の定着支援

- ・キャリアの見通しが持てるよう、新キャリアパス制度の理解促進を行う。
- ・初任給および若手層の給与水準を見直し、若手職員の生活基盤の安定を図る。

2) 業務改善・職場環境改善の推進

ア. 現場の課題の見える化

各事業所において業務等を整理し、現場の課題を見える化を行い、業務分担の見直しや負担軽減につなげる。

イ. 時間外労働の削減

- ・AI等のデジタルツールを活用し、業務負担の軽減を図る。
- ・各委員会等の会議の在り方、回数を見直し、負担軽減を行う。

ウ. ストレスチェックの結果の活用

- ・ストレスチェックの結果から、各事業所において職場環境改善に取り組む。

エ. 職員クラブ・サークル活動の支援

- ・職員の福利厚生及び親睦を目的とし、自主的なサークル活動に対し助成金を支給する。

3) キャリア形成・資格取得支援

ア. 新キャリアパス制度の運用

- ・新キャリアパス制度の運用により、組織全体の人材育成基盤の強化を図る。
- ・現場職員が主体となって専門性向上の研修を企画・運用し、組織全体の学び合いと専門性強

化を推進する。

イ. 資格取得支援制度の促進

- ・無資格者でも働きながら資格取得を目指せるよう、費用助成や支援を行う。

ウ. つなぐ塾第4期生の募集

- ・次世代の福祉専門職育成を目的とし、法人間連携による1年間の集合研修を実施する。
- ・キャリアアップを目指す職員、リーダーシップを発揮できる職員の育成を図る。

7) 処遇改善・給与体系の見直し

ア. 職員が働きやすく誇りを持てる組織を目指し、給与体系の見直しを行う。

- ・年功序列型制度や不公平さを改善し、若手や外部から見て魅力があり、職員が納得できる給与体系を構築する。
- ・給与体系の変更内容を採用広報にも反映し、採用力向上につなげる。

③ワークライフバランス等への取り組み

1) 次世代法に基づく取り組み（プラチナくるみん取得維持）

1. 育休取得率の維持

※女性活躍推進と同じ

2. 有給休暇取得促進のための措置

- ・年6日以上の有給取得を前提とした「計画的付与」の実施

3. 所定外労働の削減のための措置

- ・ノー残業デーの継続的实施
- ・現場の課題の見える化の実施
- ・委員会の在り方・回数等の見直し
- ・AIを活用した業務負担軽減策の検討・導入

4. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者の就業継続・活躍支援

- ・若手職員向けライフプラン研修の実施
- ・管理職向け両立支援マネジメント研修の実施

2) 女性活躍推進法に基づく取り組み

(1) 職業生活に関する機会の提供に関する目標

目標1：管理職に占める女性割合を「46%以上」に引き上げる。

取組内容・実施時期

【令和8年度】基盤整備

キャリア形成・処遇の基盤整備

①新キャリアパス制度の導入

- ・管理職までのステップの明確化
- ・各職位ごとの役割の明示
- ・必要スキル・経験・昇格基準の明確化

②新給与体系の導入

- ・キャリアパスと連動した給与体系の構築
- ・基本給および役職手当の見直し

業務負担軽減(現場の課題の見える化)

①現場の課題の見える化の実施

- ・業務内容を整理・可視化し、業務のムダや重複、属人化、業務負担の偏りなど、事業所が抱える課題・実態の把握
- ・リーダー、管理職に集中しやすい業務の実態の把握

・委員会や会議の在り方、回数の見直し

②AI を活用した業務負担軽減策の検討・導入

【令和9年度】業務改善の実行

業務負担軽減（改善の実施）

・見える化した課題をもとに、業務手順の見直しや標準化、業務分担の再整理を実施し、実際の業務運用に反映させる。

・システムやAI等の活用により業務効率化を推進し、業務負担の軽減や長時間労働の抑制を図る。

【令和10年度】定着・促進

業務負担軽減（定着・継続）

・改善した業務体制を法人全体で定着させ、取り組みの成果を共有する。

・業務負担の軽減と働き方の改善を通じて、管理職に必要な役割を担いながらも継続的に働ける環境を整備し、女性職員の管理職登用の促進につなげる。

【令和8～10年度】育成強化

管理職候補者の育成

・主任・係長向けマネジメント研修の実施

職場風土醸成・意識改革

・両立支援・キャリア形成セミナーの定期開催

(2) 職業生活と家庭生活の両立に関する目標

目標2：女性職員の育児休業取得率100%を維持し、男性職員の育児休業取得率を「75%以上」に引き上げる。

取組内容・実施時期

【令和8年度】

1. 育休取得支援

・本人または配偶者の妊娠報告があった職員への育休前面談の実施

・男性育休の取得期間「2週間以上」の標準化

・取得パターン例（短期×複数回など）の提示による取得促進

・育休取得者の体験談を広報誌で共有

2. 相談窓口（両立支援ホットライン）の利用促進

・育休等休職者に対し、休職前面談で必ず案内・登録を促す

・広報誌・新任研修・採用時説明で周知を徹底

3. 職場風土醸成・意識改革

・若手職員向けライフプラン研修の実施

・管理職向け両立支援マネジメント研修の実施

【令和9～10年度】

1. 情報発信・見える化

・子育て・育児・介護等の両立に関するコラムの掲載

・年1回の両立支援レポートの作成

制度の利用状況・取得率・取得人数・取得期間など

(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8年7月～令和9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
福角保育園			342食
堀江保育園	384本	222食	240食
くるみ園	528本	372食	696食
松山福祉園		1,540食	120食
いつきの里	672本		
本部事務局			110食
ウィズ	96本		220食
のぞみホームズ	48本	504食	2,040食
ラ・ルーチェ	312本	100食	
きらきらキッズ		136食	100食

② BCP 事業計画の見直し

現行BCPについて、国の示す様式に基づき「自然災害発生時における業務継続計画」として見直しを行い、事業所ごとに再作成を進める。

③ 防災士資格取得の推進

各事業所において、防災士資格の取得を促進し、防災に関する専門性の向上を図る。

④ 防災備品および備蓄食の見直し

防災備品および備蓄食の内容について、継続的な点検と見直しを行い、実効性の確保に努める。

⑤ 現場課題の共有と現場力の向上

各事業所が抱える課題を取り上げ、情報共有を行いながら、現場力および職員の実効力向上に必要な取組を検討する。

⑥ 災害・感染対策に関する研修等の実施

災害および感染症対策に関する研修や訓練について情報交換を行い、対応力の向上を図る。

⑦ 初動対応力向上のための通報訓練の実施

危機発生時の初動対応に備え、BIZ システムを活用した通報訓練を実施し、迅速な連絡・情報共有・情報収集体制の確立を図る。

⑧ 法人間連携協定に基づく取組の継続と実効性を高める

法人間連携協定に基づく防災訓練の実施を継続するとともに、BIZ システム等を活用した情報共有・情報収集の取組を積み重ね、安定した連携につなげる。

(7) 各種委員会

① リスクマネジメント委員会 委員長 青野一

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対策等を行う。

(取り組み内容)

- 1) ヒヤリ・ハット・事故報告書の集計及び分析
- 2) 事業所内パトロールの実施（危険個所の見える化・対策）
- 3) 安全衛生管理（労働災害防止）対策チェックリストの実施
- 4) 事故レベル基準の見直し・運用
- 5) 交通事故・車両事故削減に向けた取り組み
- 6) 研修受講者のリスクマネージャー配置

② コンプライアンス委員会 委員長 芳野妙

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。

③ 人権委員会 委員長 宇都宮浩人

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。

④ 危機管理委員会 委員長 安高泰志

危機管理体制規程に基づき、不測の事態に備えた対応・対策および危機防止策について検討を行うとともに、研修や情報共有を通じて、法人全体および各事業所の危機対応力の向上を図る。また、事業継続の観点から必要な体制整備や見直しを進め、関係機関や法人間の連携を積み重ねながら、安定した危機管理体制の構築に取り組む。

⑤ 人材マネジメント委員会 委員長 芳野妙

法人理念に基づき、職員の育成、評価、処遇等の人材に関する事項を検討し、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境を整えるとともに組織全体の人材活用の最適化と持続的な組織運営の実現に向けて取り組む。

(取り組み内容)

○新キャリアパス制度の導入(令和8年度4月～)

導入研修(一般職対象)

導入後の検証

制度説明ガイドブックの整備

⑥ 給与改定検討委員会 委員長 西山裕一

社会情勢や人材確保・定着の状況、法人の財務状況等を踏まえて、中長期的な視点から持続可能な給与制度の構築と必要な給与改定について提言する。

⑦ 働きやすい職場づくり委員会(仮称) 委員長 江戸 卓郎

福角会で働くすべての職員が誇りとやりがいを持ち、誰もが輝ける職場づくりを目指し、福角会で働く全ての職員のウェルビーイングの向上に繋がることを目的として、本委員会を設置する。法人理念の再確認と共有を基盤に、職員の声を踏まえた働きやすい職場環境の整備、心理的安全性の高い組織風土の醸成、障害福祉の専門性と高い倫理観を備えた人材育成を推進する。これらの取り組みを通じて福角会のアイデンティティを再構築し、地域社会に信頼される法人づくりを進める。

1年目となる令和8年度は、「福角会の理念を基盤とした誇りと働きがいのある職場づくりの推進」について取り組む。

⑧ 人事等検討委員会

人事、昇格、異動、懲戒その他職員の処遇に関する重要事項について、理事長の諮問に応じて検討を行う諮問機関として設置する。(委員については、施設長を中心に都度理事長が指名する。)

(8)その他

①第三期中長期計画の策定について

・令和9年度から令和18年度までの中長期計画の策定検討を行う。(令和9年度公表)

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S職(A:ビジネススキル)	いつきの里
5月19日	新任S職(C:コミュニケーション)	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25日	定時評議員会	いつきの里
7月15日	幹部M職:(A:ビジネススキル)	いつきの里
8月18日	中堅L職(D:チームワーク)	いつきの里
9月16日	幹部M職:(G:マネジメント)	いつきの里
10月13日	中堅L職(E:育成)	いつきの里
10月18日	福角会祭	いつきの里
11月 日	全階層:専門性研修	未定
11月13日	中堅L職・幹部M職(B:メンタル)	いつきの里
9月16日	幹部向け:理事長講話	いつきの里
1月8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
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・給与改定検討委員会・人事等検討委員会)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) 新キャリアパス制度に基づき、各等級（S職・L職・M職）に応じた研修会を実施し、職員のスキル向上とサービスの質の向上を図る。

あわせて、全階層を対象とした研修会を開催し、組織全体の専門性向上を推進する。

また、全階層を対象とした専門性研修については、現場職員が企画を行い、実務に即した内容とする。

さらに、ビデオ視聴による講義形式の研修を導入し、各事業所において受講できる体制を整える。ビデオ視聴による研修については、下記の期限までに各事業所で受講を完了させる。

○新任対象研修～入職後1か月以内に受講（中途入職含む）

○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 事務局員(課長) 長野恵理香	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8年4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8年4月頃

【集合形式による研修会】

レベル	カテゴリー	講師名	内容	目的とポイント
S 新任	A(ビジネススキル)	(有)能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草氏	接遇・社会人マナー ／ビジネス文書	社会人としての基本行動を身につけ、安心して業務に取り組む基礎をつくる。挨拶・言葉遣い・文書の基本を確実に習得する。
S 新任	C(コミュニケーション)	(株)グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴氏	受信・発信／他者理解	自分と相手の違いを理解し、誤解の少ないコミュニケーションを実現する。受信・発信のバランスを整える。
L・M	B(メンタル)	産業保健センター	メンタルヘルス・レ	自身のストレス対処力を高め、安定した業

中堅/ 幹部			ジリエンス	務遂行につなげる。チームのメンタル不調を予防し、支援できる視点を持つ。
L 中堅	D (チームワーク)	SIC オフィス 代表 河野久美子 氏	協働・役割分担／チーム活性化・問題解決	チームの一員として協働を促し、役割理解を深める。簡易的な問題解決手法を学び、チームの動きを支える。
L 中堅	E (育成)	介護労働安定センター	OJT 手法／特性把握／育成計画・フィードバック	後輩育成の基礎を理解し、教え方の基本を身につける。特性理解と短いフィードバックの実践を行う。
M 幹部	G (マネジメント)	社会福祉法人 昭和会 総務部長 小松 淳氏	経営・財務管理／ビジョン・方針策定	経営・財務の基礎を理解し、判断の質を高める。ビジョンを現場の行動に結びつけ、組織の方向性を示す力を育てる
M 幹部	A (ビジネススキル)	社労士事務所ひふみ 社労士 米子 真理氏	業務問題解決・業務削減／効率化	部署全体の業務改善を見据え、効率化の視点を強化する。業務棚卸しやムダの発見など、改善の進め方を学ぶ。
全階層	一般事業主行動計画研修	いよぎん地域経済研究センター	就業継続・能力の向上・キャリア形成	ライフイベントとキャリアの両立 性別に関わらず活躍できる環境づくり
全階層	専門性研修	講演： 認定 NPO 法人 みらい予想図 理事長 山崎理恵 氏 対談： 社会福祉法人福角会 理事長 山崎 隆 社会福祉法人 福角会 看護師(主任付) 濱田 斉子	テーマ「生きるを考える」	「生きる」ということの意味を考え、人のいのちや尊厳への理解を深めるとともに、福祉の仕事の本質である「いのち」と「尊厳」を支える役割について見つめなおす。
幹部	理事長講話	社会福祉法人 福角会 理事長 山崎 隆	組織の現状と未来ビジョン、求める幹部像、変革に向けた期待と役割	組織の現状と未来ビジョンを共有し、幹部としての視座と役割を再確認する。

(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。