

令和 4 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(2028 年度開設予定)

○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。

(2) 各事業所における施設整備等について

① のぞみホーズ「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開設を行う。なお、コロナ禍により、工期の延長や建築資材不足により工事費が高騰しており、国庫補助金を活用しての建築は取りやめ、工期や工事費の安定する時期を見て工事を進めていく。

(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 >

2023 年度事業開始 146,000,000 円 (建築費用・設計監理費込)

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。

< 松山福祉園 > パネルバンキャリー入替車 整備費用 2,000,000 円

10 人乗りワゴン車入替 整備費用 3,450,000 円

< くるみ園 > マイクロバス入替車(おぎや献金補助申請)

整備費用 7,500,000 円(うち補助額 3,000,000 円)

10 人乗りワゴン入替車 整備費用 3,450,000 円

< みらい > 10 人乗りワゴン入替車 整備費用 3,280,000 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 >

いつきの里冷暖房設備改修工事 令和 4 年 6 月 工事費用 11,280,000 円

災害時の給水確保工事 令和 4 年 6 月 工事費用 4,264,000 円

畳ベンチ設置(12 台) 令和 4 年 7 月 設置費用 700,000 円

<いつきホームズ>

つばきもくれんホーム外構工事 令和4年7月 工事費用 2,090,000 円

<松山福祉園>

配食サービス班 LED 照明工事 令和4年8月 工事費用 1,254,000 円

エアーオゾン機設置(未設置個所) 令和4年4月 設置費用 198,000 円

ボール盤入替 令和4年4月 設置費用 568,000 円

ミニモルダー入替 令和4年4月 設置費用 357,000 円

パンミキサー入替 令和4年4月 設置費用 1,700,000 円

<きずなホームズ>

エアーオゾン機設置(各ホーム) 令和4年4月 設置費用 231,000 円

<くるみ園>

プール塗替え工事 令和4年5月 工事費用 530,000 円

<福角保育園>

園舎北側屋根・西側ドアの取付(設計監理費込)

令和4年6月 工事費用 3,350,000 円

<堀江保育園>

屋外ガーデンワゴン収納庫 令和4年7月 189,200 円

未満児トイレ仕切り設置(松山市へ要望)

スチームコンベクションオープン入替(松山市へ要望)

大型プール購入(松山市へ要望)

④ その他

○新規グループホーム開設(定員4名/令和5年度開設)のぞみホームズ

松山福祉園地域移行者4名受入

○会計監査人設置検討

(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。

○保育士14名(中途正規は11名)・生活支援員9名(中途正規は4名)

※保育士は休止事業所「あんよ」「福角保育園地域子育て支援センター」の再開を含めた人数

2) 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

- ・各事業所の施設実習やボランティア・施設見学の際に、保育・支援の「魅力」や「やりがい」、「仕事の楽しさ」を伝える等、福角会の関係事業所で働きたいと思ってもらえるよう福角会の魅力を伝える。
- ・見学対応や合同説明会等について、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」等求職者に伝える。
- ・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。

3) Web説明会の積極的活用

- ・コロナ禍により、求職者の活動の選択肢の幅を広げるため、就職活動者に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。

4) ホームページ採用情報での情報発信

- ・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。

5) 採用試験の見直し

- ・無資格者の臨時採用から、一定の年齢制限(満22歳の年度末までを対象。高卒4年後・短期大学卒2年後・大学卒)を設けて、正規職員として採用選考の行い雇用拡大を図る。

②人材の定着と育成

1) 「人材マネジメント委員会」の設立

- ・人材マネジメント(確保・定着・育成)の課題解決に向けて委員会を設立し、それぞれの課題解決に向けて取り組む。

2) 人材コンサルタントの業務提携

- ・人材マネジメント委員会の設立とあわせて、人事コンサルタントと業務提携を行い、福角会が抱える人材マネジメントにおける課題を評価・検証し、その取り組み提案や提言を頂く。

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

- ・各事業所の施設実習やボランティア・施設見学の際に、保育・支援の「魅力」や「やりがい」、「仕事の楽しさ」を伝える等、福角会の関係事業所で働きたいと思ってもらえるよう福角会の魅力を伝える。
- ・見学対応や合同説明会等について、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」等求職者に伝える。
- ・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) メンター制度についての理解促進

- ・メンター・メンティについての関係性の強化を図り、コミュニケーションを高めるため研修会(新任・中堅研修の開催)を実施する。また、次年度の新規採用職員等の受け入れやメンター制度の活用について、令和5年2月に幹部研修を行い、新規採用職員へのサポート強化を図る。
- ・法人全体メンター担当者会を開催(採用月から3カ月に1度程度定期的で開催、採用6ヶ月間まで・課題と情報共有)
- ・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])

5) 職員のサークル活動に対する助成金の創設

- ・職員の福利厚生と親睦融和により人材定着を図ることを目的に、職員間の親睦交流を行うためサークル活動に対し助成を行うこととする。

6) 法人間連携による人材育成への取り組み

ア. 名称 つなぐ塾の設立

イ. 本塾の理念

各法人がそれぞれの地域において「地域共生社会」を実現するため、連携法人が連携・協働して次の世代における福祉専門職員の育成を行うことを本塾の理念とします。

ウ. 本塾で求める人材

- ・それぞれの法人及び連携法人協定で次の世代を担う職員
- ・それぞれの法人で新たな事業経営と福祉実践の創造を通じて、キャリアアップをめざす職員
- ・連携法人のつながりと絆を一層深め、福祉の専門性の学びを追求し、互いに切磋琢磨できる職員
- ・リーダーシップを備え、それぞれの法人において将来の幹部候補をめざす職員

エ. 本塾における学び

- ・それぞれの法人の歴史

- ・倫理観・価値観・想像力・経営・専門職としての知識・技術・リーダーシップ
- ・新しい福祉の創造力・実践力・人としての魅力・連携法人として連帯感

オ.カリキュラム

・座学内容

「福祉の思想と実践」、「社会福祉法人経営と倫理感」、「経営・財務管理」、「権利擁護、虐待防止、身体拘束等の改善」「サービスの質の改善の取組」、「地域共生社会に向けた取り組み」、「事業継続に向けた取り組み」、「感染症対策にむけた取り組み」、「社会保障・福祉政策」、「経済・財政」

・演習内容

自法人の歴史や当時の時代背景、今日の課題等、過去、現在、未来について語る。

自事業所の福祉サービスにおける取組みと実践を報告、課題解決に向けた取り組みについて議論する。

③ワークライフバランス等への取り組み

1)次世代法に基づく一般事業主行動計画の目標策定とその取り組み

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和5年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 男性職員の育児休業取得率を13%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- ・令和3年度以降も引き続き第1子出生予定の男性労働者に対し、育児実習を実施する。

目標2 仕事と家庭との両立を支援するための雇用環境を整備するため広報誌での紹介や再雇用制度を導入する。

<実施時期・取組内容>

- ・男性の育児休業の取得促進を図るため、男性育児休業取得者の体験談を広報誌で紹介する。

目標3 限られた時間で効率のよい働き方を推進し、法定の年次有給休暇付与日数が 10 日以上かつ年間所定労働日数が6日以上の全職員年6日以上の年次有給休暇を取得する。

<実施時期・取組内容>

- ・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。
- ・広報誌等を活用して、定時退社の推進と職員の意識改革を行う。
- ・年6日を前提とした年次有給休暇の計画的付与を実施する。

目標4 仕事と家庭の両立を支援するために研修を実施する。

<実施時期・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を実施する。

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）

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和5年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

（女性活躍推進法に基づく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の割合を43%以上とする。

（女性活躍推進法に基づく職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

目標2 女性職員の育児休業取得率を維持しつつ男性職員の育児休業取得率を13%以上とする。

<実施時期・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ての意識啓発及び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を実施する。
- ・第1子出生予定の男性労働者に対し、育児実習を実施する。

3) 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) 子育て座談会の実施

- ・子育てや教育についての現状や情報を共有し、仕事と育児との両立における仕事や家庭生活に際しての不安解消につなげる機会として、子育て座談会を開催する。

(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4年度末の各項目の数値を以下のとおりとする。

●令和4年度中の積立金額

全体積立金額：87,000 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 ィズ	北 部 地 域 相談センター	ラ・ ルーチェ	MORE	きらきら
0	0	16,000	5,000	2,000	55,000	0	3,000	0	6,000

●人件費比率

全体数値：72.2%

○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 ィズ	北 部 地 域 相談センター	ラ・ ルーチェ	MORE	きらきら
78.1	74.9	70.4	65.5	66.8	75.4	70.1	74.0	78.5	80.1

(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。

- 3)受け入れにあたっては、来訪者へのチェックリストの確認や感染予防対策を実施して行うこととする。

③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

○備蓄食(飲料水・備品も含む)を3日分確保する。

○令和4年7月～令和5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	192 本		72 袋	48 個
ウィズ	516 本		144 袋	216 個
のぞみホームズ	2,772 本	11,940 パック		
くるみ園	48 本			
堀江保育園	18 本	100 パック		50 個
福角保育園	144 本	48 パック		240 個
きらきらキッズ	468 本			5,240 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(地震編)の見直し

平成26年度作成した“地震編”についてBCP計画等の見直しを行う。

(7) その他

① 第三者評価事業受審事業所

きらきらキッズ・認定こども園福角保育園・松山福祉園・きずなホームズ
就労継続支援B型事業所松山福祉園・ラ・ルーチェ

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8日	新任研修Ⅰ	堀江公民館
5月27日	新任研修Ⅱ兼中堅研修Ⅰ	堀江公民館
5月30日	監事監査	いつきの里
6月9日	理事会	いつきの里
6月24日	定時評議員会	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20日	全階層研修Ⅰ	堀江公民館
8月19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
9月20日	理事会	いつきの里
9月27日	評議員会	いつきの里
11月18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26日	理事会	いつきの里
1月6日	評議員会	いつきの里
1月6日	福角会役職員懇談会	東京第一ホテル松山
1月25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27日	評議員会	いつきの里

※新型コロナウイルス感染症により、福角会祭は中止とする。

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、以下の委員会(②から⑥)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。

①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。

②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。

③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。

・両立支援制度の理解促進

定期的な研修や広報誌等による周知

・メンタルヘルス対策

ストレスチェックの活用（職場環境改善の取り組み）

・ハラスメント対策

定期的な研修、教育等の実施

相談しやすい体制の整備

・新たな人事マネジメントにおける制度の検討・運用を行うための、各事業所における業務の見直しや各制度の取り組み負担の軽減等の検討

④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。

⑤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人材マネジメント委員会

法人の制度としての理解・浸透の促進とより実効性の高い制度への見直しを行うため、中堅現場職員を中心に現行制度「キャリアパス制度」「人事考課制度」「研修制度」の見直しを行う。

【メンバー構成】

担当理事・保育所 2 名、障がい入所施設 2 名、障がい通所施設 2 名、訪問・相談 1 名、本部 1 名、外部人事コンサルタント

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。

今般のコロナ禍における研修制度について、令和 3 年度と同様に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 4 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 4 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 4 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 4 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 4 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 4 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		「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	令和 4 年 5 月頃

	価のポイント～		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。	
新任 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 堀江保育園 保育士 石丸奈波 障害関係事業所 松山福祉園 生活支援員 藤田大輝	「 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。	令和 4 年 5 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(未定) 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 松山市障がい者北部地域 相談支援センター 相談支援専門員(係長) 高岡有紀恵	「 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 4 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 4 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 (有)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	【講義・演習】(120 分) 「コミュニケーション研修」	講師 (有)能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏	「 コミュニケーション研修 」 ・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）の関係を強化し、コミュニケーション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) 「ハラスメント研修」	講師 いよぎん地域経済研究センター 主席研究員 友近昭彦 氏	「 ハラスメント研修 」 ・セクハラ・パワハラ・モラハラの防止について事例を通してご解説いただき、理解を深めて頂くことを目的とする。
新任 研修Ⅲ	【講義】(120 分) 「ストレスマネジメント研修」	講師 (株)グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴 氏	「 ストレスマネジメント研修 」 ・ストレスの基礎知識を学び、ストレスをマネジメント出来る力を身に付ける。
中堅 研修Ⅲ	【講義】(120 分) 「コーチング研修」	講師 いよぎん地域経済研究センター 主席研究員 友近昭彦 氏	「 コーチング研修 」 ・コーチングの概要やコーチングスキルについて理解し、グループワークを通して現場で活かせるコーチングスキルを習得することを目的とする。
幹部 研修Ⅱ	【講義】(150 分) 「メンタルヘルス研修」	講師 医療法人佑心會 堀江病院 臨床心理士 山本泰士 氏	「 メンタルヘルス研修 」 ・セルフコントロールなど、自身のメンタル不調の防止について理解を深めることとともに、同じ職場で働く同僚・部下への関わり方や対処法を知ることによって職員がメンタル不調になった際への適切な対応及びメンタル不調を未然に防ぐことを目的とする。
幹部 研修Ⅲ	【講義・演習】(150 分) 「チームワーク研修」	講師 (有)能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏	「 チームワーク研修 」 ・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、事業所のチームワーク向上を目的とする。
全階層 研修Ⅰ	【講義・演習】(120 分) 「コミュニケーション研修」	講師 (株)グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴 氏	「 コミュニケーション研修 」 ・保育や福祉現場におけるコミュニケーションの重要性について、演習等も通して理解を深めることを目的とする。
全階層 研修Ⅱ	【講義】(90 分) 「スキルアップ研修 ～気づき力の向上～」	講師 福角保育園 園長 乗松紀美子	「 スキルアップ研修～気づき力の向上～ 」 ・事業所における問題点や課題を解決するノウハウを学ぶとともに、日々どのような視点で業務を行うのか、職員の「気づき力」の向上を目的とする。
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 社労士事務所 ひふみ 社労士 米子真理氏	「 ワークライフバランスについて 」 ・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ての意識啓発及び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を実施する。