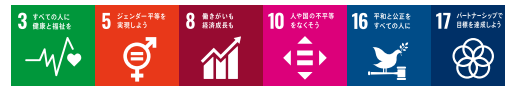


基本目標2 地域福祉を支える組織・人づくり

実施目標1 社会福祉事業者等を支援します

推進事項1 自主的、自立的な法人経営、施設運営に向けた支援

現状と課題



1 自主・自律的な法人経営

社会福祉サービスの主たる担い手である社会福祉法人には、非営利法人にふさわしいガバナンスと高い透明性を備えた自主・自律的な法人経営が求められています。

2 安定的かつ質の高いサービスの継続

人口減少や少子高齢社会の到来の中にあって、中長期での経営計画に基づき、先を見据えた法人経営の力を身につけ、安定的かつ質の高いサービスを継続することが、今まで以上に求められています。

県社協の目指すべき方向性

社会福祉法人等が常に利用者の立場に立って、良質かつ適切な福祉サービスを提供していくため、コンプライアンス(法令等遵守)の徹底、ガバナンス(組織統治)の確立、財務規律の強化及びサービスの質の向上に向けた体制構築を、県社会福祉法人経営者協議会等と連携して支援します。

また、人材の確保・資質の向上や事業運営の効率化・安定化を進めるため、社会福祉法人等の連携・協働化に向けた環境整備を進めます。

推進項目

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| ①社会福祉法人経営者協議会の事務局運営 | |
| ②福祉施設経営指導事業による 専門相談の実施 | 会計、法律、福祉サービス、労務 |
| ③経理、労務、施設運営等に関する研修の開催 | |
| ④民間社会福祉施設運営費助成金事業の実施 | 防災減災対策、法人間連携、移動支援等 |
| ⑤福祉サービス第三者評価事業の実施 | |

5年後の到達目標

- 1 制度改正に対応するとともに、事業者からのニーズに応じた研修実施及び専門相談の体制が確保(維持)されている。

⑤ 第五次活動推進計画工程表

| 推進項目 | 2020年度 (令和2年度) | 2021年度 (令和3年度) | 2022年度 (令和4年度) | 2023年度 (令和5年度) | 2024年度 (令和6年度) | KPI(成果指標) ※5年後の到達目標 | 財源 |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| ① 社会福祉法人経営者協議会の事務局運営 | 社会福祉法人経営者協議会の事務受託 県社協事業との連携強化 (地域における公益的な取組、外国人介護、人材の確保・定着) | | | | | 事業受託を通じて社会福祉法人が抱える課題を把握し、事業に反映している。 | 委託金 |
| ② 福祉施設経営指導事業による専門相談の実施(会計、法律、福祉サービス、労務) | 専門相談に係る新規メニューの検討 (働き方改革、生産性の向上など) | | | | | ・経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化など、法令に基づいた対応が適正に実施されている。 ・働き方改革など、最新の制度改正に応じた対応が適正に実施されている。 | 補助金 |
| | 専門相談事業の強化 (働き方改革、生産性の向上など) 専門相談の実施 (会計、法律、福祉サービス、労務関係)、福祉施設経営指導連絡会の開催 | | | | | | |
| ③ 経理、労務、施設運営等に関する支援 | 会計・経理、人事労務、運営管理研修会の開催 新しい研修メニューの検討 (働き方改革、生産性の向上など) | | | | | ・経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化など、法令に基づいた対応が適正に実施されている。 ・働き方改革など、最新の制度改正に応じた対応が適正に実施されている。 | 自主財源 ----- 補助金 |
| | 働き方改革、生産性の向上等をテーマとした研修会の開催 法人間連携による人材確保・育成・定着に向けた取組の支援(助成事業等) | | | | | | |
| ④ 民間社会福祉施設運営費助成金事業の実施(防災減災対策、法人間連携、移動支援等) | 年度別助成 項目検討 | 年度別助成 項目検討 | 年度別助成 項目検討 | 年度別助成 項目検討 | 年度別助成 項目検討 | ・地域福祉課題に応じたメニューが設定されている。 ・全ての市町において、法人間連携による取組が始められている。 | 自主財源 |
| ⑤ 福祉サービス第三者評価事業の実施 | 運営委員会の開催 評価事業の実施 評価調査者の育成 | | | | | ・県社協による再受審率100% ・受審事業所において福祉サービスの質の向上が図られている。(利用者満足度) | 自主財源 |

基本目標2 地域福祉を支える組織・人づくり

実施目標1 社会福祉事業者等を支援します

推進事項2 地域における公益的な取組の推進

現状と課題



1 地域における公益的な取組の意義

ア 単に社会福祉法に位置付けられた責務ではなく、社会福祉法人が本来有する固有の存在意義を具現化するものと再認識すべきであります。

イ 今後、こうした実践について、地域共生社会の実現、包括的な支援体制の確立という視点から、見つけ直し、更なる価値や効果・成果を向上させた実践へと発展させていくこと重要です。

2 取組の見える化

一方、「地域における公益的な取組」は、これまで、地域住民をはじめ社会にあまり伝わっていないため、自らの取組を積極的に情報発信し、社会福祉法人の存在意義をアピールし、社会福祉法人が向き合う地域課題を社会全体で共有する必要があります。

3 地域における公益的な取組に係る県社協への期待(平成30年 県社協調査)

- ・他法人の取組を教えてほしい(49.7%)
- ・研修を開催してほしい(36.4%)

県社協の目指すべき方向性

複数の社会福祉法人が連携・協働して、制度の狭間にある課題に向き合い、様々な地域づくりに関わる取組の更なる推進を図るため、社会福祉法人や他法人(医療法人及びNPO法人等)の連携の中核として、特に広域及び市町域の連携を支援します。

また、上記の取組によりこれまで潜在化していた地域課題を見える化、社会化し、地域住民とともに解決するシステムの構築を広域的な観点から支援します。

推進項目

① 県域、広域、市町域における複数法人間連携の推進

② 法人単位における取組の強化

小規模法人への支援

5年後の到達目標

- 1 生活圏域における法人間連携を通じて、地域の多様なニーズを把握できる体制整備が図られている。
- 2 社会福祉法人の公益的な取組に合わせて、法人間連携による人材確保の取組が行われている。
- 3 全ての社会福祉法人における取組がホームページやSNS等で情報発信されている。

⑤ 第五次活動推進計画工程表

| 推進項目 | 2020年度 (令和2年度) | 2021年度 (令和3年度) | 2022年度 (令和4年度) | 2023年度 (令和5年度) | 2024年度 (令和6年度) | KPI(成果指標) ※5年後の到達目標 | 財源 |
|----------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ① 県域、広域、市町域における複数法人間連携の推進 | | 地域における公益的な取組推進部会による検討 | 市町域を指定したモデル事業の実施 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ、広報誌等を活用した実践事例の発信ができています。 ・広域、県域における連携した取組が始められている。 | 自主財源 |
| ② 法人単位における取組の強化(小規模法人への支援) | | 地域における公益的な取組推進部会による検討 | 研修会、実践者派遣事業等の実施 | | | <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ、広報誌等を活用した実践事例の発信ができています。 ・全ての法人単位における取組が実施されている。 | 自主財源 |

基本目標2 地域福祉を支える組織・人づくり

実施目標1 社会福祉事業者等を支援します

推進事項3 社会福祉関係団体への支援

現状と課題



1 県社協の役割

地域共生社会の実現に向けて、福祉関係団体が民間組織としての特性を活かし、開拓性、即応性、柔軟性を発揮した活動を展開できるよう支援していくとともに、多様な課題解決に向けて、多様な力の結集していくため、県社協は組織間コーディネート機能を発揮し、「協働の場づくり」を推進していく必要があります。

県社協の目指すべき方向性

福祉関係団体が、民間性を発揮した活動を展開できるよう支援するとともに、各団体の課題や情報を共有し、お互いの強みや特性を活かし合うことができるよう、広域的な観点から「協働の場づくり」を推進します。

また、広域的に設置されている保健、医療、労働、教育、法務等の関係機関・団体との連携・協働体制の構築を推進します。

推進項目

- ①社会福祉団体等の連携強化
- ②社会福祉団体への財政支援
- ③ソーシャルアクションの実施

5年後の到達目標

- 1 福祉団体が一堂に介し、種別を越えた福祉課題を共有し、意見交換する場が引き続き確保されている。
- 2 社会全体で取り組んでいくべき重要な課題解決に向けて県社協が主体的に、県や関係団体と協働して取り組んでいる。
(例)児童虐待防止に向けた 緊急メッセージ等

⑤ 第五次活動推進計画工程表

| 推進項目 | 2020年度 (令和2年度) | 2021年度 (令和3年度) | 2022年度 (令和4年度) | 2023年度 (令和5年度) | 2024年度 (令和6年度) | KPI(成果指標) ※5年後の到達目標 | 財源 |
|---------------------|-------------------------------------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------|
| ① 社会福祉団体等の 連携強化 | 社会福祉団体連絡協議会 (県健康福祉部長との懇談会)の開催 | | | | | 福祉団体が一堂に会し、種別を超えた福祉課題を共有し、意見交換する場が引き続き確保されている。 | 自主財源 ----- 委託金 |
| | 県障害者社会参加推進協議会への参画 | | | | | | |
| | 団体事務受託の見直し | | | | | | |
| | 他分野団体との情報交換会の開催・見直し | 他分野団体との情報交換会の開催 | | | 他分野団体との情報交換会の開催・見直し | | |
| ② 社会福祉団体への 財政支援 | 県民間社会福祉団体運営費の助成 | | | | | 助成団体が適正に事業を実施している。 | 補助金 |
| | 県民間社会福祉社会福祉活動促進事業費の助成 | | | | | | |
| | 助成団体への指導調査 (15団体を2年に1回実施) | | | | | | |
| | 他分野連携に係る助成メニューの創設 (基金の活用) | 他分野連携に係る助成メニューの実施・見直し (基金の活用) | | | | | |
| ③ ソーシャルアクション の実施 | 社会福祉に関する県への要望 | | | | | 児童虐待防止など、社会全体で取り組んでいくべき重要な課題解決に向けて、県社協が主体的に県や関係団体と協働して取り組んでいる。 | 自主財源 |
| | 児童虐待防止静岡の集い 実行委員会への参画 | | | | | | |
| | 障害を理由とする差別解消 推進県民会議への参画 | | | | | | |
| | 社会全体で取り組んでいくべき 重要な課題解決に向けた 組織的活動の実施 | | | | | | |

基本目標2 地域福祉を支える組織・人づくり

実施目標2 福祉のサービスの担い手の確保と育成を支援します

推進事項1 福祉サービスの担い手の確保と定着に向けた支援

現状と課題

少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴い、労働力不足が大きな問題となっており、団塊の世代が75歳以上となる2025年には、全国で約33万7千人、静岡県では、約8千人の介護人材が不足すると推計されています。

今後、効果的な採用活動や就労環境改善の取り組みを福祉業界が一体となって取り組む必要があります。



福祉人材無料職業紹介の実績(本所・東部支所)

| 区分 | 28 | 29 | 30 |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 求職相談件数(件) | 5,124 | 6,448 | 7,523 |
| 求人相談件数(件) | 2,490 | 2,537 | 2,612 |
| 新規求職登録者数(人) | 3,213 | 3,311 | 3,600 |
| 新規求人数(人) | 11,093 | 13,147 | 15,713 |
| 紹介人数(人) | 575 | 688 | 751 |
| 就職人数(人) | 516 | 594 | 638 |
| [参考]就職人数(人)浜松市バンク分 | 220 | 165 | 175 |
| [参考]就職人数(人)県全体 | 736 | 759 | 813 |
| 採用率(%) | 89.7 | 86.3 | 85.0 |

県社協の目指すべき方向性

社会福祉人材センター、保育士・保育所支援センターの更なる周知を行い、求職者の確保と個別支援の強化を図ります。

また、事業所や行政、養成校等の関係機関と連携強化を図り、壮年世代や外国人などを含めた多様な人材確保や就労環境改善に向けた方策の検討、実践等の取り組みをとおして、福祉業界が一丸となり、福祉人材の確保に取り組めます。

推進項目

- ①社会福祉人材センターの運営及び利用促進
- ②事業者等と福祉人材確保・定着実践研究会の実施 職場定着・就労環境改善・壮年世代や無資格、未経験者を含む多様な人材確保、採用力向上、ICT・AIの活用による業務改善
- ③他機関との連携による外国人福祉人材等の雇用・定着支援
- ④保育士・保育所支援センターの運営及び利用促進
- ⑤保育士、介護福祉士等の資金貸付事業の実施
- ⑥県ホームヘルパー連絡協議会の事務受託、県福利厚生センターの事務受託

5年後の到達目標

- 1 福祉人材確保・定着実践研究会の報告書を作成し、県内の事業所にフィードバックすることで、多様な人材確保や就労環境改善、職場定着などに向けた意識が醸成されている。

⑤ 第五次活動推進計画工程表

| 推進項目 | 2020年度 (令和2年度) | 2021年度 (令和3年度) | 2022年度 (令和4年度) | 2023年度 (令和5年度) | 2024年度 (令和6年度) | KPI(成果指標) ※5年後の到達目標 | 財源 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ① 社会福祉人材センターの運営及び利用促進 | 無料職業紹介所の運営・運営委員会の開催 求人・求職者からの相談、就労・就職斡旋の実施 (キャリア支援専門員の設置) 専門アドバイザーの相談の実施 (公認会計士・社会保険労務士) 地域別・テーマ別就職相談会の実施 福祉の就職・進学フェアの開催 新規・中途採用、外国人等の定着支援の実施 福祉職場体験の受入れ調整 (多職種受入れの検討・拡大) | | | | | 無料職業紹介所が効果的かつ適切に運営され、求人、求職者の状況に応じたきめ細やかなマッチングを行い、年間就職者数が全県で1,000人を超えている。 | 委託金 |
| ② 事業者等と福祉人材確保・定着実践研究会の実施(職場定着・就労環境改善・壮年世代や無資格、未経験者を含む多様な人材確保、採用力向上、ICT・AIの活用による業務改善) | 福祉人材確保・定着実践研究会の開催 経営者層向け福祉人材確保実践セミナーの開催 社会福祉人材センター事業の企画運営に関わるチーム設置の検討実施 研究会提案事業推進チーム設置の検討・実施 先進事例の視察・公開講座の開催 報告書の作成 | | | | | 収集した好事例が、県内の事業所にフィードバックされ、多様な人材確保や就労環境改善、職場定着などに向けた意識が醸成され、事業者主体による研究会が開催されている。 | 委託金 |
| ③ 他機関との連携による外国人福祉人材等の雇用・定着支援 | 外国人介護人材へのサポートの実施(相談員の配置・交流会の開催・施設訪問) | | | | | ・外国人介護職員が安心して働くことができるよう仕事上の悩みの相談を受け、定着支援につながっている。 ・EPA介護人材の国別帰国率が20%以下(県調査) | 委託金 |
| ④ 保育士・保育所支援センターの運営及び利用促進 | 保育所等の求人・潜在保育士等求職者からの相談、就労・就職斡旋の実施(就職支援コーディネーターの配置) 保育就職説明会・潜在保育士職場復帰支援研修の開催 保育現場体験の実施・保育所等見学ツアーの開催 保育士・保育所支援センターホームページ・離職保育士届出制度の運用 | | | | | ハローワークや市町行政と連携・協働を図り、効果的かつ適切に運営され、求人、求職者の状況に応じたきめ細やかなマッチングを行い、年間就職者数が全県で100人を超えている。 | 委託金 |
| ⑤ 保育士、介護福祉士等の資金貸付事業の実施 | 保育士・介護福祉士の人材確保と定着に向けた貸付事業の実施(貸付条件の改善) 保育士・介護福祉士の職場定着に向けた関係者の協議の場の創設 保育士・介護福祉士の職場定着に向けた方策の提言 | | | | | ・保育士や介護福祉士の職場定着に対して一役を担っている。 ・職場定着に向け、資金貸付で解決できる機能を有している。 | 補助金 |
| ⑥ 県ホームヘルパー連絡協議会の事務受託 県福利厚生センターの事務受託 | 静岡県ホームヘルパー連絡協議会の事務受託 静岡県福利厚生センターの事務受託(業務推進委員会の開催、会員交流事業の実施) | | | | | ・受託を通して当事者や支援者、関係者の課題を把握し、事業に反映している。 ・ニーズに応じた福利厚生メニューができています。 | |

基本目標2 地域福祉を支える組織・人づくり

実施目標2 福祉のサービスの担い手の確保と育成を支援します

推進事項2 福祉業界・仕事の魅力発信

現状と課題



将来の福祉・介護従事者の確保を目的として、小、中、高校生を対象に福祉・介護職のイメージアップを図るためのセミナーや体験ツアーを実施しています。

◎中高生のアンケート結果

「福祉の仕事に対するイメージ」

セミナーの受講前後で明るいイメージが増加するなど効果がみられます。

- ・「つらそう」 53.1% ⇒ 23.5%
- ・「やりがいがありそう、楽しそう」 45.6% ⇒ 62.25%

福祉のお仕事魅力発見セミナーの開催

| 年度 | 小学校 | 中学校 | 高校 | 計 | 受講者 |
|-----|--------|--------|--------|------|-------|
| H28 | 54回/26 | 72回/33 | 28回/15 | 154回 | 6,634 |
| H29 | 70回/36 | 67回/35 | 30回/15 | 167回 | 7,498 |
| H30 | 65回/43 | 76回/41 | 25回/14 | 166回 | 9,025 |

しかし、依然として、保護者や教員の福祉の仕事に対する不安や職種等についての理解不足が払拭できていません。

県社協の目指すべき方向性

福祉施設の地域貢献事業や市町社協の福祉教育の実施状況等を踏まえ、本会経営支援課や地域福祉課と連携を図り、地域性に沿った講師選定や授業プログラムの提供、見学先の選定を行うようにします。

また、一般に持たれている福祉の仕事に対する漠然とした不安やイメージを払拭できるよう、小、中、高校生や保護者・教員等も参加できる体験型イベントの他、WEB広告・SNSを利用した広報による福祉・介護の魅力発信を引き続き行い、効果的に福祉人材の確保につなげていきます。

推進項目

- ①福祉教育・仕事理解の講座等による若年層や教員、保護者等への浸透
- ②福祉施設の見学会や参加・体験型イベントの実施
- ③WEBサイトやSNSによる広報・啓発の推進

5年後の到達目標

- 1 本会と県内の福祉施設や市町社協等との連携が図られ、地域の状況を踏まえた福祉の仕事に対する理解が進み、福祉業界への就業意欲が高まっている。

⑤ 第五次活動推進計画工程表

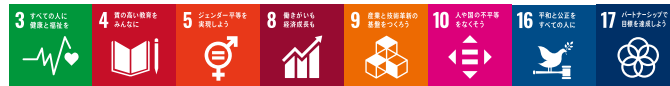
| 推進項目 | 2020年度 (令和2年度) | 2021年度 (令和3年度) | 2022年度 (令和4年度) | 2023年度 (令和5年度) | 2024年度 (令和6年度) | KPI(成果指標) ※5年後の到達目標 | 財源 |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ①福祉教育・仕事理解の講座等による若年層や教員、保護者等への浸透 | | | | | | 介護の仕事の新たな3K(感謝を分かちあえる仕事・心がつながる仕事・感動できる仕事)を県内小中高校で周知し、福祉の仕事のやりがいに関するイメージが20%改善されている。 | 委託金 |
| | | | | | | <p>小・中・高校等での出前講座の開催</p> <p>出前講座講師等との意見交換会・講座内容の検証</p> <p>保護者向け啓発資料の作成・配布</p> <p>啓発資料検証委員会の開催</p> <p>啓発資料検証委員会の開催</p> <p>啓発資料検証委員会の開催</p> | |
| ②福祉施設の見学会や参加・体験型イベントの実施 | | | | | | 福祉の仕事に対する理解が進み、福祉業界への関心が高まっている。 | 委託金 |
| | | | | | | <p>先進事例の収集、ホームページ等による事例の発信</p> <p>WEB広告・SNSによる事業周知の充実</p> <p>イメージアップに向けた冊子やリーフレット、TVCMスポット放送等による広報の実施</p> | |
| ③WEBサイトやSNSによる広報・啓発の推進 | | | | | | 福祉、介護の魅力が発信され、効果的な福祉人材の確保につながっている。 | 委託金 |

基本目標2 地域福祉を支える組織・人づくり

実施目標2 福祉のサービスの担い手の確保と育成を支援します

推進事項3 質の高い人材の育成支援

現状と課題



1 福祉従事者の資質向上

◎福祉従事者の資質向上

人手不足が深刻化している中、福祉職場のイメージアップ等により、福祉従事者を確保するためには、現に福祉職場に従事する方の資質向上と併せ、就労環境の改善が急務となっています。

このためには、従事者一人ひとりの資質向上のほか、組織の一員としての環境改善を図っていく必要があります。その際、資質向上や職場改善を推進するためには、主体的な研修への参加を推進する必要があります。

・研修受講前後の動機付けが不十分(H29調査)

- ①研修前に受講目的を未確認(回答中1/3強)
- ②事前に受講後の活用を未確認(同半数強)

2 満足度の維持

研修による効果を上げるためには、直近3年間の満足度95.5%を維持する必要があります。

🕒 県社協の目指すべき方向性

福祉従事者の資質向上に資する研修としては、全国社会福祉協議会が策定した福祉職員キャリアパス対応、生涯研修過程の外、介護職員に対する認知症介護実践研修等を、受講者により理解しやすい形で提供することにより、利用者に対する理解や従事者間での協力が繋がっていきます。

ひいては就労環境の改善にも繋がります。

更に、研修受講に際し、受講目的や受講後の活用を明確化することにより、受講効果の向上に繋がります。

📋 推進項目

- ①研修の体系化及び効率性の向上
- ②事業所内の人財育成の支援
- ③研修体系の見直し

📅 5年後の到達目標

- 1 毎年度、実施研修の評価を行い時勢の要求に基づいた満足度の高い研修を提供する。また、講師紹介はもとより、職場研修を充実するための研修を継続実施する。更に、より活用しやすい研修を実施するため、新たな研修体系を構築する。

🕒 第五次活動推進計画工程表

| 推進項目 | 2020年度 (令和2年度) | 2021年度 (令和3年度) | 2022年度 (令和4年度) | 2023年度 (令和5年度) | 2024年度 (令和6年度) | KPI(成果指標) ※5年後の到達目標 | 財源 |
|------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ① 研修の体系化及び効率性の向上 | 研修体系に則った研修の実施 | | | | | 毎年度、実施研修の評価を行い時勢の要求に基づいた満足度の高い研修を提供する。 また、講師紹介はもとより、職場研修を充実するための研修を継続実施する。 更に、より活用しやすい研修を実施するため、新たな研修体系を構築する。 | 自主財源 |
| | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | | |
| | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | | |
| | 研修事務の効率性の再検証 | | 効率的な研修事務の実施 | | | | 委託金 |
| ② 事業所内の人財育成の支援 | 事業所の人財育成の活用事例の情報収集・提供 | | | | | 毎年度、実施研修の評価を行い時勢の要求に基づいた満足度の高い研修を提供する。 また、講師紹介はもとより、職場研修を充実するための研修を継続実施する。 更に、より活用しやすい研修を実施するため、新たな研修体系を構築する。 | 自主財源 |
| | 人材育成担当者向け研修会の実施(人財育成手法・事例の紹介など) | | | | | | |
| | 講師紹介 | 講師紹介 | 講師紹介 | 講師紹介 | 講師紹介 | | |
| | 研修体系に則った研修の実施 | | | | | | |
| | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | 実施研修の評価 | | |
| | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | 次年度研修の再構築 | | |
| ③ 研修体系の見直し | 事業所訪問等を行い、研修実施に係る希望把握の実施 | | | | | 自主財源 | |
| | 研修体系の見直し(取り纏め・検討) | | | 研修体系の見直し | | | |