

社会福祉法人 クムレ

■ 宣言登録番号

OKA00004-更①

■ 法人名	社会福祉法人 クムレ
■ 代表者名	理事長 財前 民男
■ 本部所在地	〒701-0113 倉敷市栗坂8番地
■ 本部TEL	086-464-0007
■ 本部FAX	086-464-0072
■ ホームページアドレス	https://cumre.or.jp/



■ 職員数	◇ 正規職員	321 人	■ 正規職員に関する情報								
	施設長等 17 人 介護職員 6 人 介護福祉士 41 人 介護支援専門員 11 人 社会福祉士 38 人 看護師・保健師 18 人 栄養士・管理栄養士 24 人 その他専門職 155 人 事務職 11 人 ◇ 非正規職員 226 人	▶ 職員の構成 <table border="0"> <tr> <td>男性:</td> <td>53 人</td> </tr> <tr> <td>女性:</td> <td>217 人</td> </tr> <tr> <td>10~20代:</td> <td>82 人</td> </tr> <tr> <td>30~40代:</td> <td>153 人</td> </tr> <tr> <td>50代以上:</td> <td>35 人</td> </tr> </table>		男性:	53 人	女性:	217 人	10~20代:	82 人	30~40代:	153 人
男性:	53 人										
女性:	217 人										
10~20代:	82 人										
30~40代:	153 人										
50代以上:	35 人										
			▶ 平均勤続年数 (R3年度末) 6 年 11 ヶ月								

※ (注) 「正規職員」については、職種を兼務されている場合があります。その場合、正規職員数と各職種の合計人数が異なります。

施設・事業所情報



【五つ星宣言38事業所】

種別	施設・事業所名	住所	電話番号
その他	幼保連携型認定こども園 小ざくら保育園	倉敷市水島北幸町2番3号	086-446-2022
その他	小ざくら乳児保育園	倉敷市水島北幸町2番3号	086-446-2216
その他	小ざくら第二保育園	倉敷市連島町鶴新田1081番7	086-446-2218
その他	小ざくら小規模保育園	倉敷市水島青葉町1-18	086-486-1130
その他	企業主導型保育所 くりのおうち保育園	倉敷市栗坂11-6	086-441-5605
その他	さくらんぼ小規模保育園	倉敷市水島北幸町2番4号	086-436-8886
その他	母子生活支援施設 倉敷市鶴心寮	倉敷市稲荷町	086-422-7271
その他	児童発達支援センタークムレ	倉敷市水島北幸町2番4号	086-441-7373
その他	児童発達支援事業所 きらり玉島	倉敷市玉島乙島5796-51	086-476-5515
その他	児童発達支援事業所 きらり水島	倉敷市水島北幸町2番3号	086-446-2311
その他	児童発達支援センター 倉敷学園	倉敷市栗坂8番地	086-464-0012
その他	児童発達支援事業所 きらり倉敷	倉敷市沖194-1	086-435-9820
その他	児童発達支援事業所 きらり児島	倉敷市児島駅前4丁目92番	086-473-0667
その他	児童発達支援事業所 きらり中庄	倉敷市栗坂8番地	086-464-0004
その他	児童発達支援事業所 きらり中庄 (重症心身障がい児通所支援)	倉敷市栗坂8番地	086-464-0126
障がい者入所	障がい者支援施設 あしたば	倉敷市山地1730-1	086-463-0770
障がい者その他	就労継続支援B型 クラシス	倉敷市上東827-7	086-463-1366
障がい者その他	就労継続支援B型 やさい畑クムレ	総社市岡谷175番地	0866-95-2266
障がい者その他	共同生活援助事業所 クムレ	倉敷市上東827-7 2階	086-697-5577
	多機能型事業所 コトノハ		
障がい者通所	生活介護事業所 コトノハ	倉敷市栗坂12-2	086-463-2200
その他	放課後等デイサービス コトノハ	倉敷市栗坂12-2	086-463-0300

障がい者通所	生活介護事業所 わきあいあい	倉敷市庄新町9-3-6	086-461-0015
障がい者訪問	居宅介護事業所 なないろ	倉敷市栗坂12-2	086-486-1705
	多機能型重度グループホームおうちだ		
障がい者入所	日中サービス支援型グループホーム・短期入所	岡山市北区撫川848	086-238-1802
障がい者通所	生活介護	岡山市北区撫川848	086-238-1800
障がい者通所	児童発達支援・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援	岡山市北区撫川848	086-238-1804
障がい者その他	指定障がい児相談支援・指定特定相談支援	岡山市北区撫川848	086-238-1808
その他	子ども何でも相談センター	倉敷市水島北幸町2番4号	086-441-1960
その他	小ざくら地域子育て支援センター	倉敷市水島北幸町2番3号	086-445-1456
その他	児童家庭支援センター クムレ	倉敷市水島北幸町2番4号	086-446-2210
その他	指定特定相談支援事業所、指定障がい児相談支援事業所クムレとして	倉敷市水島北幸町2番4号	086-476-2018
障がい者その他	倉敷発達障がい者支援センター	倉敷市生坂836-1	086-464-0015
障がい者その他	倉敷地域生活支援センター	倉敷市生坂836-1	086-464-4310
その他	ひろば にじいろ	倉敷市水島北幸町2番5号	086-476-2016
その他	ひろば 栗の家（くりのおうち）	倉敷市栗坂11-1	086-441-5601
その他	クムレ地域公益活動推進センター	倉敷市栗坂11-1	086-441-5601
その他	わたげのお家	倉敷市連島町亀島新田467-5	080-2568-7543
その他	居住支援センタークムレ	倉敷市栗坂11-1	086-441-5603

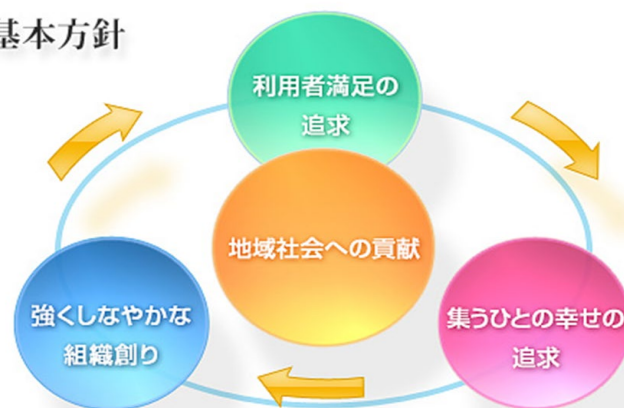
法人理念・運営方針

【法人理念】～ともに育ち ともに生きる～

法人名の「クムレ」は、「ともに生きる」という理念を、ヨーロッパの多くの言語の母体であるラテン語から引用しました。クム(cum ともに) + ウィーヴェレ(vivere 生きる)

私たちクムレは、地域市民から、愛され、信頼される福祉サービス提供を目指し、地域・利用者・職員・ボランティア等多くの人達と共に手をたずさえて、寄り添って、「ともに生きて行こう」という願いのもとに基本理念を定めました。この理念を実現するため、次の基本方針のもとに事業を進めています。

基本方針



法人からのメッセージ



LIVE MY OWN WAY

～福祉の新しいカタチを創り出せ！それがクムレの魅力。ようこそ幅広い人材が活躍できるフィールドへ～

クムレは今年、創立68周年を迎えます。新たな中期経営計画のもと、クムレの理念「ともに育ち ともに生きる」の実現に向け、施設の中で完結する従来型の支援から、地域共生社会にふさわしい事業への転換を目指して邁進していきます。

令和3年度は、多機能型重度グループホーム「おうちだ」と、子ども家庭支援の拠点となる「多機能型小ざくら第2保育園+わたげ」を最重点課題として、開設に向けて取り組みました。また、クムレにとって近未来型事業の拠点となる建物や備品等の整備も済み、これから本格的に活動を開始します。

令和4年度は、これまで水島拠点と倉敷拠点の2拠点で培ったノウハウを更に一步前進させて、5つのテーマ別の拠点と、それらをサポートする1つの基地の体制をとり、倉敷・岡山・総社で共生社会の実現へ向け、ワンチームで事業を推進していきます。さらに、地域と共に防災体制づくりの推進、クムレの職員が理念の実現を目指し、地域共生型モデルに向けて取り組んでいきます。

創業以来、常に社会の先陣を切って利用者の為に切り開いて来た先人達の思いを受けつぎながら、組織を再編し、新たなスタートを切ります。

先輩職員からのメッセージ

初めに就いた仕事は、幼稚園教諭でした。

子ども達と関わる内に、発達に遅れのある子どもの成長過程を知りたくなり、成人期の自立支援へとジョブチェンジしました。今は、2022年4月に開設された「おうちだ」の日中サービス支援型グループホームの管理者をしています。

クムレでは、法人内の異動があり、多くの人に出会えます。また、新しい事業も積極的に取り組み、いろいろな仕事にトライすることができるのも魅力の一つです。現在もおうちだを拠点とした地域共生社会の実現を目指し、毎日走り回っています。

クムレに関心のある方はぜひご見学にお越しください！

【おうちだ 樋口奉弘/管理者】



障がいのある方の地域共生について興味があり、実習やアルバイトを通して、法人理念である「ともに育ち ともに生きる」を体現している法人だと思い、入職しました。

一緒に働く先輩は「わかり合う」ことを大切に、新人の私にも目線を合わせたコミュニケーションと、悩んでいる時には「なぜそうなったのか」原因を一緒に考えてくれます。また、利用者の自立と尊厳を大切に、利用者を取り巻く環境すべてを考慮したうえで支援にあたっています。


就職場所を決める上で迷った時には、一番「自分らしく」居られる職場を見つけてください。そこはきっと、どんなに辛いことや大変なことがあっても、周りが手助けしてくれ、「またがんばろう」と思える職場だと思います。

【多機能型事業所 コトノハ 佐野杏奈/生活支援員】

新規採用職員の育成体制



…より進んだ取組・モデル的な取組事例（★印で記載）

<p>■ 育成体制</p> 	<p>○新採用者が集まり親交を深めながら、社会人・福祉人として働くための基本姿勢を学ぶ新任研修や、キャリアパス対応生涯研修課程による階層別研修、分野別の専門研修、現場でのOJT等により、必要な知識や基本技術などを習得することができます。</p> <p>★クムパートナー（チューター）制度の導入</p> <p>新任職員OJTは、新任職員の早期育成、円滑な職場適応を促すことを目的として、職務経験を有し事前研修を受けたクムパートナーによる新任職員への重点的な個別の指導、教育、相談を行います。</p>		
<p>■ 採用実績</p>	<p>令和1年度</p>	<p>50人 うち、R4.4.1現在在籍者</p>	<p>49人</p>
	<p>令和2年度</p>	<p>33人 うち、R4.4.1現在在籍者</p>	<p>26人</p>
	<p>令和3年度</p>	<p>36人 うち、R4.4.1現在在籍者</p>	<p>27人</p>
<p>■ 採用率</p>	<p>14.0</p>	<p>%（直近3カ年の正規職員在籍者のうち、入職した人の割合）</p>	
<p>■ 離職率</p>	<p>11.2</p>	<p>%（直近3カ年の正規職員在籍者のうち、離職した人の割合）</p>	
<p>■ 採用方針</p>	<p>○人物本位で採用します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学部・学科や資格の有無は問いません。 ・法人理念をよく理解したうえで、与えられた職務に対し熱意を持って取り組み、自信と技術を備えた職員を育てていく方針です。 <p>○入職後のミスマッチを防ぐ採用活動を行っています</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設見学（説明会時） ・職員との交流（法人説明会、内定者交流会時） ・内定者体験実習、ボランティア活動（任意）等 		

■ 求める人物像	<p>「人・仲間を大切にする人」 「高い目標を持って、新しいことに積極的に取り組む姿勢と行動力のある人」 「クムレが目指すありたい姿に向かって一緒に挑戦してくれる人」 そんな熱意と誠意にあふれる方を募集しています。</p>
-----------------	--

キャリアパスと人材育成

■ キャリアパス制度	<p>当法人では、法人（組織）と個人は相互依存の関係にあるとの考え方に立ち、職員一人ひとりの自発的意思を尊重しながら職員のキャリアアップの支援を積極的に推進します。そのために、①キャリアパス対応人事処遇制度（職群役割資格等級制度）、②キャリアアップ支援の職員研修体系、③業務・目標管理評価制度の3つの基本的仕組みを再構築しました。法人におけるキャリアパスの可視化、任用・昇格基準等をこれまで以上に明確にし、キャリアアップ支援体制を整備するとともに、キャリアパスに対応する公平・適正な職員処遇を推進します。職員は、この仕組みのなかで法人や上司からの支援を受けながら中長期的な視点で自身のキャリアアップの道筋を描き、その実現のために自己研鑽に取り組むことが可能になります。そのことを通じて法人は有能な人材の育成と活用を図り、利用者サービスの質の向上、地域福祉への参画・貢献に努め、法人の理念・方針の実現をめざします。</p> <p>★具体的な制度の運用については『キャリアパス運用手引き』を作成し、職員に配付しています。</p>		
<p>●アセッサー数</p>	人	<p>●キャリア段位認定者</p>	人
<p>●その他有資格者</p>	<p>・社会福祉士相談援助実習指導者講習会修了者 5人 ・福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程指導者養成研修修了者 14人</p>		


■ 人材育成計画	<p>★職員のキャリアアップ支援を重要施策と位置づけ、下記の職員研修体系で職員研修を実施します。また、「業務・目標管理評価制度」により、一人ひとりの職員が立場や役割に応じて、担当する業務や期間中の重点目標（「努力の焦点」）を明確にしたうえで、自己管理を徹底しながら業務を遂行し、そのプロセスや結果について振り返りを行います。</p> <p>★複数法人と連携した職員研修や交流の機会を設けています。 ★同期会を開催し、同世代の連携強化を図っています。 ★実践発表や研究発表の機会を積極的に設けています。</p>
-----------------	--

■ 資質向上研修	<p style="text-align: center;">キャリアアップ支援職員研修体系</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">キャリアステージ</th> <th rowspan="2">職位階層</th> <th rowspan="2">OJT (職務を通じての研修)</th> <th colspan="4">OFF-JT (職務命令としての研修)</th> <th rowspan="2">SDS (自己啓発支援制度)</th> </tr> <tr> <th>法人研修</th> <th>事業グループ ・拠点研修</th> <th colspan="2">外部派遣研修</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>経営職</td> <td>理事等役員</td> <td rowspan="2">1. 法人の理念・行動指針の共有と実証 2. 中期ビジョン・年度事業計画の徹底</td> <td rowspan="2">9 地域福祉実践研修</td> <td rowspan="2">⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">12 業務目標管理評価制度研修</td> <td rowspan="2">16 17 施設長研修</td> <td rowspan="2">19 学会・職能団体等の研修会への参加奨励・支援</td> </tr> <tr> <td>管理職員</td> <td>部長</td> </tr> <tr> <td></td> <td>次長</td> <td rowspan="2">3. 業務目標管理評価制度の推進 4. 職務基準・役割基準チェック表の活用</td> <td rowspan="2">10 ④ ③ ② ① ④ ③ ② ① ④ ③ ② ① ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">11 ③ ② ① ③ ② ① ③ ② ① ③ ② ①</td> <td rowspan="2">15 ① ② ① ② ① ② ① ②</td> <td rowspan="2">18 ② ① ② ① ② ① ② ①</td> <td rowspan="2">20 資格取得等の奨励・支援</td> </tr> <tr> <td></td> <td>課長</td> </tr> <tr> <td>チームリーダー</td> <td>主任</td> <td rowspan="2">5. OJTチェックシートの活用 6. 日常の機会指導(意図的指導支援)</td> <td rowspan="2">8 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">13 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">14 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">19 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">20 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> </tr> <tr> <td></td> <td>副主任</td> </tr> <tr> <td>中堅職員</td> <td>リーダー</td> <td rowspan="2">7. クムパートナー制度の推進</td> <td rowspan="2">⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> <td rowspan="2">⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①</td> </tr> <tr> <td>一般職員 初任者</td> <td>キャップ 新任・一般</td> </tr> </tbody> </table>	キャリアステージ	職位階層	OJT (職務を通じての研修)	OFF-JT (職務命令としての研修)				SDS (自己啓発支援制度)	法人研修	事業グループ ・拠点研修	外部派遣研修		経営職	理事等役員	1. 法人の理念・行動指針の共有と実証 2. 中期ビジョン・年度事業計画の徹底	9 地域福祉実践研修	⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ①	12 業務目標管理評価制度研修	16 17 施設長研修	19 学会・職能団体等の研修会への参加奨励・支援	管理職員	部長		次長	3. 業務目標管理評価制度の推進 4. 職務基準・役割基準チェック表の活用	10 ④ ③ ② ① ④ ③ ② ① ④ ③ ② ① ④ ③ ② ①	11 ③ ② ① ③ ② ① ③ ② ① ③ ② ①	15 ① ② ① ② ① ② ① ②	18 ② ① ② ① ② ① ② ①	20 資格取得等の奨励・支援		課長	チームリーダー	主任	5. OJTチェックシートの活用 6. 日常の機会指導(意図的指導支援)	8 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	13 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	14 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	19 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	20 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①		副主任	中堅職員	リーダー	7. クムパートナー制度の推進	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	一般職員 初任者	キャップ 新任・一般
キャリアステージ	職位階層				OJT (職務を通じての研修)	OFF-JT (職務命令としての研修)				SDS (自己啓発支援制度)																																											
		法人研修	事業グループ ・拠点研修	外部派遣研修																																																	
経営職	理事等役員	1. 法人の理念・行動指針の共有と実証 2. 中期ビジョン・年度事業計画の徹底	9 地域福祉実践研修	⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ① ⑤ ④ ③ ② ①	12 業務目標管理評価制度研修	16 17 施設長研修	19 学会・職能団体等の研修会への参加奨励・支援																																														
管理職員	部長																																																				
	次長	3. 業務目標管理評価制度の推進 4. 職務基準・役割基準チェック表の活用	10 ④ ③ ② ① ④ ③ ② ① ④ ③ ② ① ④ ③ ② ①	11 ③ ② ① ③ ② ① ③ ② ① ③ ② ①	15 ① ② ① ② ① ② ① ②	18 ② ① ② ① ② ① ② ①	20 資格取得等の奨励・支援																																														
	課長																																																				
チームリーダー	主任	5. OJTチェックシートの活用 6. 日常の機会指導(意図的指導支援)	8 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	13 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	14 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	19 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	20 ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①																																														
	副主任																																																				
中堅職員	リーダー	7. クムパートナー制度の推進	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①	⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ① ⑧ ⑦ ⑥ ⑤ ④ ③ ② ①																																														
一般職員 初任者	キャップ 新任・一般																																																				


■ 資格取得支援	<p>★資格取得支援制度（受講料、更新費用等補助） 保育士・社会福祉士等国家資格、衛生管理者等 ★資格取得祝い品（ソウエルクラブ）</p>
-----------------	---

■ 面談・評価制度	<p>★業務・目標管理評価制度の導入 業務・目標管理評価制度の目的は、職員の意欲の向上や能力開発を促進するとともにチームや職場の活性化を図り、サービスの質の向上や効率性の確保という法人のめざす方向の実現を図ることにあります。 期初にそれぞれの業務や目標について上司と話し合い、さらに期中や期末に本人の自己評価と上司の見方・受けとめ方について面接を通じて率直に話し合う機会をもち、コミュニケーションの円滑化を図ります。</p> <p>法人は評価結果を職員の育成や配置、処遇管理の基礎データとして活用し、公正な人事管理の実現をめざします。 ★職員を表彰する制度やモーラルサーベイ（従業員意識調査）を実施しています。</p>
------------------	--





給与体系

<p>■ 給与体系の特徴</p> 	<p>○給与 ・基本給（職群別役割基本給を適用） ・諸手当（役職手当、資格手当、子ども手当、住居手当、通勤手当、割増賃金手当、休日出勤手当、夜勤手当、年末年始手当、処遇改善手当 等） ○賞与（年2回） ○退職金（福祉医療機構退職手当共済制度・社会福祉従事者互助会事業退職金制度） ★業務・目標管理評価制度による評価は、昇給・昇格に反映されます。</p>		
<p>■ 採用情報</p>	<p>●大卒初任給月給</p>	<p>184,000 円（個別手当等含まず）</p>	
	<p>●賞与月額</p>	<p>4 ヶ月</p>	
	<p>●10年後のモデル賃金</p>	<p>210,000 円（個別手当等含まず）</p>	



職場環境・多様な働き方

<p>■ 職場環境・多様な働き方の改善</p> 	<p>★保育園において、登園管理等支援システムの導入を行い、業務の省力化を進めています。 ★障がい児者支援では、携帯端末を使用した介護記録システムを導入し、業務の省力化を進めています。 ★法人全体でICT化を進めており、オンラインによる社内外の会議や説明会の実施を行っています。 ★職群制においては、職員の希望や適性に応じて各職群間の移行が可能となっています。</p>
---	--

休暇制度・福利厚生

<p>■ 休暇制度</p> 	<p>●年間休日数</p>	<p>107 日</p>	<p>●年休取得率</p>	<p>79.3 %</p>
	<p>●主な休暇制度</p>	<p>○年次有給休暇（年10～20日） ○慶弔休暇（結婚、配偶者の出産、忌引等） ○産前産後休暇、介護休暇、育児休業、介護休業 ○子の看護休暇 ほか</p>		
	<p>●休暇制度の特色</p>	<p>○シフトを組む前に、希望休の確認をしています。 ★連続した希望休が取得できるよう、配慮しています。</p>		
<p>■ 職員の福利厚生</p> 	<p>★永年勤続表彰を実施しています。（ソウェルクラブ、育成制度） ★同好会活動への助成を行っています。</p>			
<p>■ 育児休業関係</p>	<p>●育児休業制度</p>	<p>あり</p>		
	<p>●育児休業取得者数 （過去3年間）</p>	<p>男 性</p>	<p>1 人</p>	
		<p>女 性</p>	<p>49 人</p>	
<p>■ 育児・介護を両立できる取組</p> 	<p>★事業所内保育所「企業主導型保育所 くりのおうち保育園」を設置し、職員の子育て支援を行っています。 ★育児短時間勤務等の育児支援制度は、子が小学校第3学年の年度末に達するまで利用可能となっています。</p>			
<p>■ 健康管理の取組</p> 	<p>★インフルエンザ予防接種については、一部補助を行っています。 ○ハラスメント防止規程に基づき、相談窓口を整備しています。 ★全職員に対するストレスチェックを実施しています。</p>			

地域交流・地域貢献の取組

■ 地域交流事業の取組 	★定期的に地域住民を招いたふれあい行事を開催しています（クラ☆コトフェスティバル、お祭り等）。 ★子育て、障がい、人権等に関する講座の開催や、出前講座を開催しています。 ★地域清掃活動に参加しています。 ★地域の高齢者施設等との交流事業を実施しています。		
	●施設見学受入	あり	（前年度受入実績： 約150人）
	●ボランティア、職場体験の受入	あり	（前年度受入実績： 約310人）
	●介護実習の受入	あり	（前年度受入実績： ** 人）
■ 地域貢献・地域公益活動の取組 	★岡山県地域公益活動推進センター（岡山ささえ愛センター）を中心として、地域の社会福祉法人与自然ネットワークを構築し、地域課題を解決するための地域公益活動に参加しています。 ★倉敷市、岡山市の福祉避難所の指定を受けており、災害時には要配慮者の避難施設として機能します。 ★岡山県DWATに参画し、他機関との連携により災害支援に従事しました。 ★生活困窮者等に対する就労訓練事業（中間的就労）、居住支援等を実施しています。		

他制度での認証・認定状況

■ 取組状況	●第三者評価の受審	あり	（受審年度… 令和3年度）
	●他制度での認証・認定状況	○健活企業認定（平成30年） ○（公財）日本産性本部経営品質協議会 経営デザイン認証 スタートアップ認証(令和元年)・ランクアップ認証(令和2年)	
	●自己評価・自己点検等実施状況	○実施あり	

〔R4.前期作成〕