

富田ケアセンター 有限会社

■宣言登録番号

OKA00011-更①

■法人名	富田ケアセンター有限会社
■代表者名	代表取締役 山中 祥吉
■本社所在地	〒713-8115 岡山県倉敷市玉島道2754番地1
〔法人本部所在地〕	岡山県倉敷市玉島道97番地1
■本部TEL	086-526-5900
■本部FAX	086-526-1036
■ホームページアドレス	http://www.tomicare.com/ 〔採用サイト〕http://www.tomicare.com/recruit/
■創業	2003年(平成15年)6月6日設立（同年10月1日開業）
■関連法人	社会福祉法人祥求会 / あしたか保育園（認可保育園事業） 一般社団法人あむれっと / 移送サービスのつて（福祉有償運送事業）



■職員数	◇役員	3 人	■職員に関する情報	▶正規職員の構成		
	◇正規職員	166 人		〔性 別〕男性：	55 人	
	◇非正規職員	212 人		女性：	111 人	
	合 計	378 人 (2023.4.1現在)		〔年齢別〕10～20代：	45 人	
	【取得資格別人数】(2023.4.1現在)			30～40代：	59 人	
	センター長(施設長・管理者)	20 人		50代以上：	62 人	
	介護職員	22 人		【平均勤続年数】(令和4年度末)		5年 4か月
	初任者研修・ヘルパー取得者	12 人		▶非正規職員の構成		
	実務者研修修了者	38 人		〔性 別〕男性：	53 人	
	介護福祉士	123 人		女性：	159 人	
	介護支援専門員	40 人		〔年齢別〕10～20代：	24 人	
	社会福祉士	6 人		30～40代：	82 人	
	精神保健福祉士	4 人		50代以上：	106 人	
	社会福祉主事	44 人		【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
	看護師	34 人		▶非正規職員の構成		
	准看護師	15 人		〔性 別〕男性：	53 人	
	保健師	2 人		女性：	159 人	
	助産師	1 人		〔年齢別〕10～20代：	24 人	
	理学療法士	6 人		30～40代：	82 人	
	作業療法士	11 人		50代以上：	106 人	
	言語聴覚士	2 人		【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
	柔道整復師	8 人		▶非正規職員の構成		
	あん摩マッサージ指圧師	1 人		〔性 別〕男性：	53 人	
	鍼灸師	2 人		女性：	159 人	
	歯科衛生士	2 人		〔年齢別〕10～20代：	24 人	
	栄養士・管理栄養士	7 人		30～40代：	82 人	
	調理師	4 人		50代以上：	106 人	
	調理員	12 人		【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
	保育士	27 人		▶非正規職員の構成		
	事務職員	14 人		〔性 別〕男性：	53 人	
	送迎職員	25 人		女性：	159 人	
	用務員(清掃ほか)	12 人		〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代：	24 人	
				30～40代：	82 人	
				50代以上：	106 人	
				【平均勤続年数】(令和4年度末)		2年 9か月
				▶非正規職員の構成		
				〔性 別〕男性：	53 人	
				女性：	159 人	
				〔年齢別〕10～20代		



種別	施設・事業所名	住所	電話番号 / FAX番号
高齢者その他	1. 富田居宅介護支援センター	岡山県倉敷市玉島道口97-1	(TEL) 086-522-7770 (FAX) 086-522-7834
障がい者その他	2. 相談支援パーソナズ	岡山県倉敷市玉島道口97-1	(TEL) 086-441-1700 (FAX) 086-522-7834
高齢者訪問	3. 富田ヘルパーステーション	岡山県倉敷市玉島道口78-1	(TEL) 086-522-8770 (FAX) 086-436-1990
高齢者訪問	4. 富田訪問看護ステーション	岡山県倉敷市玉島道口78-1	(TEL) 086-522-5550 (FAX) 086-436-1990
高齢者訪問	5. 定期巡回サービス玉北	岡山県倉敷市玉島道口78-1	(TEL) 086-525-3367 (FAX) 086-436-1990
高齢者通所	6. 富田デイサービスセンター	岡山県倉敷市玉島道口2754-1	(TEL) 086-522-8511 (FAX) 086-522-2611
高齢者通所	7. 富田ケアセンター 短期集中健康アップ教室	岡山県倉敷市玉島道口2754-1	(TEL) 086-522-8511 (FAX) 086-522-2611
高齢者通所	8. 第二富田デイサービスセンター	岡山県倉敷市玉島道口2752-1	(TEL) 086-522-8330 (FAX) 086-525-0411
高齢者通所	9. 認知症対応型デイサービスセンター デイサービス桃の木	岡山県倉敷市玉島道口2754-1	(TEL) 086-522-8510 (FAX) 086-522-8336
高齢者通所	10. 富田デイサービスやかげ	岡山県小田郡矢掛町西川面268-1	(TEL) 0866-83-2700 (FAX) 0866-83-2707
高齢者通所	11. 障害者・高齢者共生型デイサービスセンター アビリティ共生デイ	岡山県倉敷市玉島乙島7190-5	(TEL) 086-441-5252 (FAX) 086-441-5257
高齢者通所	12. 障害者・高齢者共生型デイサービスセンター 共生ディ アルク	岡山県倉敷市玉島乙島7183-1	(TEL) 086-522-0072 (FAX) 086-522-0122
高齢者入所	13. ショートステイ 桃のかおり	岡山県倉敷市玉島道口85	(TEL) 086-526-1500 (FAX) 086-526-1060
高齢者入所	14. グループホーム 富田の里	岡山県倉敷市玉島道口2752-1	(TEL) 086-525-0311 (FAX) 086-525-0411
高齢者入所	15. 住宅型有料老人ホーム 桃のわらべ	岡山県倉敷市玉島道口85	(TEL) 086-526-1075 (FAX) 086-526-1060
高齢者入所	16. 住宅型有料老人ホーム アビリティ乙島	岡山県倉敷市玉島乙島7190-5	(TEL) 086-441-2230 (FAX) 086-441-2235
高齢者入所	17. 住宅型有料老人ホーム アビリティ新倉敷駅前四丁目	岡山県倉敷市新倉敷駅前四丁目61	(TEL) 086-441-2072 (FAX) 086-441-2073
高齢者入所	18. 住宅型有料老人ホーム ケアグラン乙島	岡山県倉敷市玉島乙島7183-1	(TEL) 086-522-0078 (FAX) 086-522-0018
高齢者入所	19. サービス付き高齢者向け住宅 富田の家	岡山県倉敷市玉島道口4442	(TEL) 086-522-8411 (FAX) 086-522-8782
高齢者その他	20. 小規模多機能型居宅介護事業所 桃の花	岡山県倉敷市玉島道口2752-1	(TEL) 086-523-6517 (FAX) 086-525-0411
高齢者その他	21. 小規模多機能型居宅介護事業所 桃の花 サテライト	岡山県倉敷市玉島道口4428-1	(TEL) 086-454-4666 (FAX) 086-454-4668
高齢者その他	22. 共生型小規模多機能ホーム ohana	岡山県倉敷市玉島乙島7183-1	(TEL) 086-522-0066 (FAX) 086-522-0076
高齢者その他	23. 看護小規模多機能ホーム 桃の風花	岡山県倉敷市玉島道口97-1	(TEL) 086-523-2951 (FAX) 086-523-2952
高齢者その他	24. 共生型看護小規模多機能ホーム 桃の鈴花	岡山県倉敷市玉島乙島7190-5	(TEL) 086-441-5211 (FAX) 086-441-5221
その他	25. 富田給食センター	岡山県倉敷市玉島道口2754-1	(TEL) 086-522-3711 (FAX) 086-522-2611
その他	26. 重症心身障がい児対象 障害児通所支援事業所 つぼみケア (児童発達支援・放課後等デイサービス)	岡山県倉敷市玉島乙島7189-4	(TEL) 086-522-1022 (FAX) 086-441-5221
その他	27. 企業主導型保育所 つぼみ保育園	岡山県倉敷市玉島道口2857-3	(TEL) 086-436-7885 (FAX) 086-436-7886
その他	28. 企業主導型保育所 第二つぼみ保育園	岡山県倉敷市玉島乙島7189-4	(TEL) 086-522-0015 (FAX) 086-486-0151
その他	29. 福祉用具のリリーフ	岡山県倉敷市玉島乙島7190-5	(TEL) 086-441-3733 (FAX) 086-441-3667
その他	30. 外国人登録支援機関 けあらボ キャリア	岡山県倉敷市玉島道口85	(TEL) 086-526-1075 (FAX) 086-526-1036
高齢者その他	* 共生型小規模多機能ホーム ohanaサテライト上成	岡山県倉敷市玉島上成652-4	(TEL) 086-436-7671 (FAX) 086-436-7672

*R5更新認証後、1事業所新設(2024.2.3)

【法人理念】

私共は、常に利用者様の要望を可能な限り受け止め、全ての人の為になるかどうか考え、そして全ての人が満足出来るように努め、全ての人の愛される事業所を目指します。（全ての人は利用者・利用者家族・地域の方々、そして、我々職員の事である。）

【社会福祉分野における当社の基本理念】

当社は“三方良し”の経営（「利用者様・ご家族様」「地域社会」「職員」）を基本理念にしています。利用者様と職員が共に満足し、ご信頼を得た上で、さらには地域社会にも貢献できることが目指すべき社会福祉事業であると考えています。

事業者や職員の都合や会社の利益ばかりを考えるのではなく、私たちが提供するサービスが、ご利用いただける方々にとって、真に利するものであるか、また地域福祉に資するものであるか、このことを常に心底・念頭において事業運営に当たっています。

つまり、利用者様のことを第一に考えたサービス提供を通じて地域社会への貢献をするということです。利益至上主義の事業は、長続きすることなく、きっと途絶えてしまいます。

世間のため、人のためになる事業を展開することが、継続的な利益に繋がり、地域性と時代のニーズに合わせて、ご利用者様に喜んでいただけるサービスを作り出し、そして提供しつつ、あわせて社会課題の解決に結びつけていくことで、地域にお住まいの皆様と相互に利益と幸福を得ることができると私たちは考えています。

そうして蓄積していった地域からのご信頼は、会社の利益に繋がり、そしてまた、積み立てた利益を、さらに新たな社会資源の開発へと還元することで地域社会により大きく貢献でき、それを継続していくことを基本理念としています。

【運営方針】

- ①利用者様第一主義
- ②目標を持って仕事をする
- ③自分自身の仕事に責任を持つと共に、常に向上心・探究心を忘れない
- ④チームワーク精神を持ち、仕事をする
- ⑤全てのことに對して感謝の気持ちを持ち、仕事に当たる



法人からのメッセージ

富田ケアセンターでは、質の高い介護サービスを提供するため、働くスタッフにおいても居心地のよい環境と待遇を用意しています。

ライフスタイルやキャリアに合わせた雇用体制、職員やそのご家族の生活を支える福利厚生を充実。安定した給与や賞与で、頑張った分だけスタッフに還元しています。多様な施設を運営している当センターだからこそ、幅広い職種や施設・勤務形態の中から働き方を選べることも特徴です。

どの施設においても、利用者様の気持ちに寄り添ったケアが欠かせません。人によってケアの内容や心のうちに抱える想いは異なるため、コミュニケーションを密にとって本当に必要なものを見つけ出すことが重要です。これが介護の難しさであり、面白さでもあるのです。

チームの中で自分の役割を全うすることにも重きを置いています。介護は1対1の関係だけで成立するものではありません。利用者様とご家族、地域、一緒に働く仲間というチームの中で自分の役割を全うすることで、初めて良い介護サービスを提供できると考えています。

この理念や想いに共感する方であれば、経験や知識がなくても構いません。

やりがいをもって働く仲間と共にスキルを磨き、この道で目指す目標と一緒に探しませんか？

私たちは、日中の時間を事業所で過ごしていただく「通い」、一時的に在宅が困難になった場合の「泊まり」、服薬管理や買い物・掃除・食事の配達など行う「訪問」の3種類のサービスを組み合わせて、さまざまな状況の利用者に合った細やかな支援を行っています。

サービスを通じて、地域の方々に貢献できるのが一番の喜びですね。町の清掃や地域行事への参加はもちろん、事業所合同で行事を行うなど、ご家族や地域の方々との交流を大事にしています。皆から愛され、頼られる居場所でありたいと思っています。

利用者さんにとっても、働いている職員にとっても心地よい場を提供したい。そのために必要なら、事業の拡大や新しい福祉のサービスへの参入にも積極的にチャレンジしていきたいと思っています。



代表取締役 山中 祥吉

介護の道で、目標をもって活躍できる人をサポートします。



地域社会で暮らす方々から求められる“ふつうのくらしのしあわせ”（安心・安楽な暮らし）のために、地域に根差した社会福祉（高齢・障害・児童）を目指して、「地域ニーズを見据えた事業戦略」を展開しています。社会的要請に答えることにより地域住民から必要とされ、信頼され、選ばれるよう、医療・介護・保育・給食を主としたサービス提供を行っています。

「ここに来て良かった」「長生きして良かった」そう思って、住み慣れた場所で末永くかけがえのない時間を一緒に暮らせるよう、介護を軸とした幅広い福祉サービスを提供し、地域に根差して社会貢献できるよう事業運営に日々努めています。富田の目指す福祉とは、“心を動かし、気持ちを豊かにしていただくこと”です。

当社には、医療福祉の専門職が多数在籍しており、専門種別としては、介護福祉士をはじめとして、社会福祉士、介護支援専門員、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、鍼灸師、管理栄養士、歯科衛生士など多岐にわたっています。

「課題を解決するサービスがなければ作ればいい」という着想でのチャレンジ精神を持ち続ける企業風土で、**地域共生社会実現**に向けた取り組みや、**地域包括ケアシステム**への一助としてのコミュニティベースでの取り組みなど、法人組織が一体となって社会的責任を果たせるよう、職員一人ひとりが日々自己研鑽に努めています。

法人創立20周年を迎える令和5年に、医療的ケアに対応した共生型の通所サービスと小規模多機能サービスを1階に併設し、2～4階に住まい環境を整えた**多世代対応の共生型複合施設**を岡山下で初めて開設しました。高齢者の方はもちろん、障がい児・者の方もご利用いただける事業所となり、24時間365日、ご利用者ご家族が共に安心して、身近な地域で自分らしい生活を実現・維持できるよう、地域の介護・医療ニーズにお応えしてまいります。また、地域福祉の受け皿として、医療・保健・行政などの関係機関とも連携することで、ご利用者との橋渡しの役割も担い、介護を主とした様々な悩みにワンストップで可能な限り対応できるよう、地域にお住まいの皆様と共に、よりよい福祉サービスを創造し、社会貢献していきたいと考えています。

保育・児童事業においては、企業主導型保育園と重度心身障がい児対象の障害児通所支援事業所（児童発達支援・放課後等デイサービス）と訪問看護ステーションの三事業所の連携体制により、同じ場で共に学ぶことを追求する**インクルーシブ教育**を視野に、個別的教育的ニーズのある乳幼児に対して、将来的な自立と社会参加を見据えて、現時点で求められる知育機会として最的確に広げるサービスを提供できる、多様で柔軟な仕組みを整備していきたいと考えています。

いくつかの入所できる事業所では、看取りを行う施設の性質上、利用者さんとお別れのときを迎えることもあります。予想もできない別れが突然訪れた場合にも悔いのないように、日々の利用者様との関係性とサービスの質を常に意識して業務に当たることを常に大切にしています。最期のお別れの日、ご家族から「楽しい時間を過ごすことができた」というお言葉をいただけることは、私たちにとってこの上ない喜びです。

私たちが少しお手伝いすることで、地域の方々が幸福に高齢期を過ごし、最期の瞬間までできる限りの力で心を込めたケアを行い、暮らしを支え「生まれてきて良かった」「いい人生だった」と思える人生をサポートする介護を創っていくことが、私たちに与えられた使命であると考えています。

先輩職員からのメッセージ

普段は無口な利用者様がおられて、ある日突然、昔のことをお話ししてくださった瞬間がありました。その際の表情がとてもキラキラしていて印象的でした。こうした場面を見ると利用者様の新しい一面を知ることができた！という嬉しさもあり、仕事の大変さの中にも楽しさを見つけることができました。

何事も最初は不安でいっぱいだと思います。ですが、当社では優しい上司や様々なサポートをしてくださる同僚や会社の仕組みのおかげで自分のしたいこと、やらなくてはいけないことが、どんどんできるようになります。まだまだ自分の可能性を広げていきたい方には当社の資格取得制度や上司のサポートのもと、自分の可能性が広がる会社です。



みなさんの笑顔にいつも癒されています。ご利用者やご家族の感謝の言葉がいつも励みになっています。今は、管理者・係長として現場の管理を任されていますが、現場の仕事はもちろん、書類などの事務仕事も多く、仕事内容だけでも十分やりがいを感じています。

今の目標は、現場のケアスタッフが楽しく、働きやすい環境を作ることやりにしています。自分はまだまだ未熟な部分がありますが、様々な経験を積んでいき、人として成長できるようにしていきたいと思っています。これからさらに高齢者が増えてくる時代に突入してくるので、自分より若い世代に、この仕事に興味関心を持ってもらって、介護の仕事を一緒にしていきたいと思っています。

当社は先輩方の指導も丁寧で、いつでも指示が仰げる環境だったので、生活相談員としての仕事も頑張ることができました。介護業界の処遇や環境も見直されてきていると個人的には思うので、興味があれば一度富田ケアセンターの門をたたいてみては？と思います。

利用者様と寄り添うために、できる限り利用者様のオンリー・ワンになれる存在でありたいと思っています。そのためには、その方やその方のご家族のニーズをできるだけ早く理解するとともに、その方に合う対応やサービスを提供できたらいいなと考えてやっています。また、利用者様の心を掴む、心が躍る、心に刻めることが必要だと思い、いつも心掛けています。

デイサービスでの取り組みとしては、これからは「認知症予防ができる」「重度化防止ができる」「介護予防ができる」事業所作りを目標に、特に認知症に対しては回想法や4DASなどを取り入れ、評価したものをデータとして残していく、その効果を共有してサービスの底上げをしていきたいと思っています。そして、今後は新たな取り組みや業務改善を繰り返してチャレンジして、元気になって帰れるデイサービスを創造するとともに、職員が働きやすい環境づくりに貢献していきたいと思っています。



富田ケアセンター有限公司

Together Everyone Achievement More

みんなと一緒により多くを達成しよう!! 一人では出来ないこともみんな力で合わせれば成し遂げられる!

拓ける! 築ける! 輝ける! ☆☆☆
働く貴方の未来を創る



■ 育 成 体 制



1 新卒採用者

採用後6か月間は共にグループごとに分かれ、施設内研修としていくつかの事業所体験を行い、職員同士の親交を深めながら、施設で働くために必要な知識や基本技術などをしっかり習得していただいた上で、本人の希望と資質を踏まえて事業所への配属を決めています。

★プリセプター制度の導入

- ・新規採用職員に対し、1年間、専任の先輩職員からマンツーマンで業務を学び、精神的なフォローもを行っています。
- ・直近の先輩職員がマンツーマンによる指導（プリセプター制）にて、OJT方式による知識・技術を伝えることを通して、意欲的に知識や技術を学ぶ支援を行い、習得のスピードを高めています。この指導方法によって、単に、知識・技術を教えてくれる人というだけでなく、質問したり相談できたりする人ができ、不慣れな職場環境での拠り所となるよう活用しています。

★Off-the JOB TRAINING（採用後1～2か月間のうちに、座学と実技指導の場を設けます。）

- ①各センター長による社内教育新人研修〔座学講義・ディスカッション研修〕（全3日間）
採用時のオリエンテーションから引き続いて、新人教育を行っています。各事業所の責任者であるセンター長全員との交流の場にもなっています。
- ②外部講師による介護実技研修〔実技指導・ボディメカニクス研修〕（全2日間）
介護を受ける方自身の力を引き出す技能・技術の習得の機会（ボディメカニクスを理解した基礎介護技術の専門教育プログラム）を講じています。



2 中途採用者

知識や実務経験が不足して働き始めることで不安や悩みが生まれますが、管理職であるセンター長をはじめとして役職者（部長、次長、課長、係長、主任等）が相談援助を行う機会を、その都度講じており、年齢・性別・職種にこだわらず、一体的に支えあう職場風土があります。

★介護福祉士実務者研修の受講の推進～プロフェッショナルの育成支援～

- ・資格や経験がなく入社しても、自施設にて実務者研修を受講（費用の一部を会社負担）できる仕組みがあり、働きながら介護福祉士等の国家資格を取得した職員が多数在籍しています。
- ★介護福祉士受験者等への合格支援〔国家試験対策委員会の活動によるバックアップ〕
- ・国家試験対策委員会を設置しており、前年合格した方が主体となって受験対策として指導・教育できる場があり、資格取得を目指すことができます。受験を控えた職員に対して先輩受験者が最近の出題傾向と合格秘訣を伝授していますので、働きながら国家資格を取得する職員が大勢います。

3 全採用者共通 ～多様なサービスで幅広い経験を～

- ・様々な事業所と提供サービスの種類があるので、同じ職種であっても、いろいろな経験を積むことができます。
- ・いくつかの事業所との合同行事や地域活動があるので、一つの事業所に留まらず、サービスや事業所の枠を超えた多職種の連携の機会があり、幅広く知識を習得することができます。
- ★就労前交流会の開催（3月に実施）

■ 採 用 実 績

平成2年度	7人	うち、R5.4.1現在在籍者	4人
平成3年度	6人	うち、R5.4.1現在在籍者	5人
令和4年度	8人	うち、R5.4.1現在在籍者	7人

■ 採 用 率

正社員24.2%（直近3年平均）／全職員25.7%（直近3年平均）

■ 離 職 率

正社員10.0%（直近3年平均）／全職員16.8%（直近3年平均）

■ 採 用 方 針

【人柄本位での採用】

お年寄りや子ども、人と接することが大好きな、笑顔のあふれる明るい、素直な方が多い職場です。個々の特技や知識・経験、才能を活かして、ご利用者の方々へのお楽しみの場づくりや、機能回復に向けた取り組みを行っています。朗らかで、温かく、豊かで、優しい気持ちの方は大歓迎いたします。

- ・学歴や経験、資格の有無、ブランクの長さなどは問いませんが、資格をお持ちでない場合には、資格取得を目指す方をお待ちしています。
- ・法人理念をよく理解して、与えられた職務に対して誠実・熱心に取り組む姿勢があれば、知識と技術に自信を備えた職員に成長していただける人材育成の環境があります。
- ・県外（Uターン・Jターン・Iターン就職希望）からの採用も積極的に行っており、ご希望があれば社宅の利用も可能です。
- ・「もう一度、ここで働きたい」という方からの応募も大歓迎です。やむを得ない事情により退職した方、学業・転職等によるキャリアアップのために退職した方などカムバック就職を応援しています。

	【就活ミスマッチでの離職を防ぎ定着に繋げる採用活動／働く前の不安をゼロに!!】 会社説明会の開催（毎月1回）に加えて、事業所見学、インターンシップ（就業体験）、ボランティア体験など行っています。働く前の不安をひとつでも減らし、納得してから応募することが可能です。 ・求人票では得られない情報（施設環境、職員の仕事ぶり、職場の雰囲気、人間関係など）をしっかりと実感して納得いただけるよう具体的な業務体験を通じて、自分の未来形を見つけるお手伝いをしています。 ①1 Dayインターンシップ・・・一日の流れについて、おおまかに実体験していただけます。 ②短期インターンシップ・・・3～5日の間で、ご希望の事業所をいくつか体験いただけます。
■ 求める人物像	【全般】 ・明るく笑顔で接することができ、相手への配慮ができる思いやりと優しさがあり、気付きができる人 ・人が好き、人を喜ばせることが好きで、人とのふれあいやコミュニケーションを大切にできる人 ・成長意欲が高く、資格取得などプロフェッショナル（専門職）としての自らの知識・技能を磨ける人 ・周囲と協働（自分の役割を意識して行動）でき、より大きなチーム力を生み出せる資質のある人 ・素直に学ぶ気持ちがあり、何故を意識して失敗してもそこから学ぶ内容を考える習慣を身につけた人 ●新採用時 ・共に働く仲間を大切に思い、相手の気持ちになって考えて気配りができ、互いの成長を支え合える人 ・周囲や環境に影響されず目標を定めてやる気とチャレンジ精神をもって最後まで挑戦し続けられる人 ・ゆっくりでもいいから繰り返すことで、途中であきらめず確実に仕事をものにできる人 ●中堅職員になるころには？ ・「決められた仕事を遂行できる」人よりも「組織目標を達成するために自分自身は何ができるかを、柔軟な思考と広い視野で考えて実行できる」人 ・自身の持つアイデアや新しい発想を意見・提案できる人 ・常に課題を意識し、現状に甘んじることなく改善するために主体的に行動できる人 ・チームワークを重んじて強い意志を持って自ら行動することができ、周囲に良い影響を与えられる人 ・現状に甘んじることなく学び続け、自らより成長しようとする人 ●管理職（役職）になるころには？ ・いかなる変化にも柔軟に対応して、発想と企画力を携えて前進できる人 ・どんな逆境にも強い意志を持って取り組むタフさを持っている人 ・多様な考え方を理解し、自分の頭で考え、本質を見極めようとする姿勢がある人 ・仕事への情熱とスピード感をもって主体的にチャレンジできる人 ・周囲からの信頼を獲得し、経営面につながる成果を採求できる人

キャリアパスと人材育成

■ キャリアパス制度

自分の得意な分野に注力して自分のスキルを磨くことはもちろん、様々なサービスの実務経験を通して新たに資格を取得していくことも、あるいは、どの職種からでも管理職への道は拓けています。
将来の就労ステージにおいて、どのようにキャリアアップするか、決めるのはあなた次第です！

○当法人のキャリアパスは、個人にとって望ましいキャリアの選択・開発を支援するプロセスとして、職員一人ひとりの個人目標と自発的な意思を尊重してキャリアアップ支援を積極的に推進し、半期に1回個別面談を行い、職員個々のやる気スイッチを把握し、「やりたい」気持ちに近づけるための公平・適正な職員処遇に役立てています。

★このキャリアコンサルティングの仕組みと合わせて職位制度・人事考課制度を整備しており、仕事の幅も広がり、昇進・昇格のステップアップが明確になることで目標設定ができ、将来、責任者として事業所運営に携われる役職も目指せます。

★職位を6段階（①初任者・概ね1年程度、②現任者・概ね1年～3年程度、③リーダー・概ね3年～5年程度、④副主任・主任、⑤管理職、⑥施設長・管理者）に分けて整えており、経験年数、等級制度、人事考課、給与制度などをトータルに処遇上評価する制度にもなっています。

○「スキル評価（社会力・介護力）」「情意（やる気・意欲）」「着眼点」「この時期に受けるべき研修」「この時期に取得目標の資格」を明確に定義して、職位・経験年数に応じた資質向上に向けて日々成長できるような仕組みを設けています。

★将来の目標設定の道筋として「介護スペシャリストゾーン」「管理・指導者ゾーン」「地域連携・健康づくりゾーン」の3つのコースがあり、途中でコース変更を希望することもできます。

○和気あいあいとチームワークのある職場環境の一員として活躍いただけるよう、地域に根差したサービスとは何かを理解できる多くの機会を設けており、また、自社内で資格取得ができる環境を活かして、プロ意識と目標を持ってやりがいのある気持ちを抱けるよう、個々のキャリアステージに合わせた自己啓発支援を行っています。

○地域にお住いの多くの方にご利用いただくには、サービスの質の向上は不可欠なものであり、そのためには、職員のスキルアップと技術レベルの均一化は最重要課題となります。このキャリアパス制度の運用によって、職員の永年勤続の実現（定着面）と新規人材のスムーズな確保（採用面）にも繋がっています。

●アセッサー数	人	●キャリア段位認定者	人
●その他有資格者	・ 認知症介護実践研修 （認知症実践者研修 64名、認知症実践リーダー研修修了者 10名） ・ 認知症対応型サービス事業管理者等養成研修 32名 ・ 小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修 16名 ・ ユニットリーダー研修 11名 ・ サービス管理責任者研修 17名 ・ 相談支援専門員研修 18名		

■ 人材育成計画



働きながら成長できる人材育成環境として、新規採用者教育、定期的な勉強会、スキルアップのための社内研修など実施しています。国家試験対策委員会の設置及び資格取得支援制度（費用一部または全部会社負担）があり、介護福祉士、ケアマネジャー、社会福祉主事など資格取得を目指す方への**自己啓発支援**（外部研修・セミナー等への参加促進）を行っています。

育つしくみ・育てる風土で、新人研修→部署内定例研修→新卒社員振り返り研修→リーダー研修→センター長定例会議・研修と、経験年数と職位任命に順じて研修制度があります。

さらに、サービスの統一化を図り、質をブランディングする「**職種別研究会**」を定期的に開催しておりこれに参加することにより、専門知識や技術習得のリカレント教育の場として、技能標準化に向けた指導を受けられ、この研究会を通じて社内で事例発表の場を設けて成果を評価する仕組みがあります。

【メンター制度による企業定着と組織風土の構築】

★上司以外の先輩職員が、後輩職員の業務やメンタル面の悩みを聞き、相談にのりサポートできる組織づくりに配慮しており、特に新卒者や若手職員などの悩みに対して、年齢や社歴の近い先輩職員が助言することにより早期の問題解決と自発的な成長を促すことができ、これにより、早期離職を防ぎ、会社に馴染めて定着しやすくなる職場環境の体制を整えています。

【人事評価・目標管理の仕組み】

人事考課制度を導入し、業務実績・能力等を評価するとともに、半期に1回定期的に個別面談の機会を持ち、自己が設定した「期初設定目標」についての達成度や自己評価に対して助言指導を行い、職員一人ひとりに応じた人材育成を行っています。

【外部研修参加の促進】

★専門職としての勤務年数や職位・職責、知識・技能などをトータル評価してセンター長が毎年定期的な推薦し、受講希望をもとに当社のキャリアパス制度に基づいて、行政機関が実施する公式の代表的な研修はもちろん、年間を通じて開催される能力を高める各種セミナーや講演会などに参加いただけます。〔参加費用、教材費、交通費、駐車場代の会社負担の制度あり〕

【社内研修・勉強会の開催】

★人材育成・研修委員会が中心となり、専門職や各種委員会、研修テーマの関係事業所が講師を担当し知識と技術の習得の機会を毎月1回、テーマを決めて定期的に開催し、事業所間での情報共有と技能レベルの均一化に努めています。

★介護福祉士受験者等への合格支援〔**国家試験対策委員会**の活動によるバックアップ）の機会があり、希望者は積極的な利用ができます。



【委員会活動／会社を活性化させる取り組み・職員が育つノウハウ】

○毎年4月の年度替わりに、新規学卒者を主とする新入社員の入社に伴い、全委員会の組織を再編し、職員は、12ある委員会の内いずれかに配属となり、それぞれの活動に参加いただいています。また、職員一人ひとりの事業運営における当事者意識、経営参加意識の醸成にも役立っています。

- | | | |
|----------------------|---------------|-----------------|
| (1)人材育成・研修委員会 | (2)国家試験対策委員会 | (3)働き方委員会 |
| (4)サービス向上・苦情撲滅委員会 | (5)地域推進委員会 | (6)E C O環境委員会 |
| (7)安全衛生・感染対策委員会 | (8)事故安全委員会 | (9)IT委員会 |
| (10)虐待防止・身体拘束・BCP委員会 | (11)腰痛予防推進委員会 | (12)ハラスメント対策委員会 |

○委員会活動の役割としては大きく、①職員の資質向上・成長の機会、②事業所間のコミュニケーション・連携の活性化、③経営感覚の醸成、の3つがあり、結果として、『リーダーを任せられる人材が増える』『重要だけど緊急ではない課題を解決できる』『セクト化を防ぎ組織としての全社意識が芽生える』などの相乗効果を期待して実施しています。

○グループ横断型の委員会活動により、社員一人ひとりのお仕事に対する意識の共有化、全社一体感の保持、経営参加意識の高揚などにも役立っています。

○職員自らの力で、積極的に問題や課題を発見し、その解決に取り組む中で、その活動が評価・称賛されることで原動力となり、職員にとってのモチベーションの維持・向上に繋がっています。

○また、若手職員・未経験で入社した職員にとっては、絶好の“特訓の場”ともなっています。

○このように、委員会活動により「自主目標・自主管理というシステム経営」の基本が、全職員に対して自然に身につく組織体制を整えており、委員会自体がひとつの人材育成の場ともなっています。

【外国人職員の受け入れ雇用と人材育成】

○日本では諸外国に例をみないスピードで超高齢化が進行しており、今後の介護人材不足を見据えて、外国人特定技能実習生（ベトナム人及びミャンマー人）の受け入れについて自社支援ができるよう、登録支援機関「**けあらボキャリア**」を設けて、在日者・国外在住者ともに中長期的に積極的な雇用を行っていく方針で進めています。

○技能実習生については、制度の趣旨に準拠し、日本の技術や技能を母国に持ち帰り、母国の経済発展に活かすための目的にて「医療・福祉施設給食製造（調理員）」「介護（介護職員）」の2つの実習職種の受入れを行い、希望者に対して特定技能1号への在留資格変更の申請手続きも行っています。また、日本国内の監理団体と海外の送出機関との連携を図り、実習生が所定の期間、定着し成長していくために、現場での指導や教育だけでなく、生活面も含めた幅広い支援を行っています。

○特定技能1号の外国人職員については、日本語能力試験JLPTでN2以上に合格、実務者研修や介護福祉士の資格取得を目標とした実習計画を策定し、長期滞在を希望する外国人職員の在留資格取得に向けた教育活動と人材育成に取り組んでいます。

○コーチング指導に当たる日本人職員についても、文化や言語が異なる外国人の方とともに成長していく姿があり、双方にとって成長につながる刺激となっており、組織内部における教育・指導の面での資質向上にも役立っています。

■ 人材育成計画

【新規卒者の採用時研修／スタートアップ研修】

- ★介護現場では、直近の先輩職員がマンツーマンによる指導（プリセプター制）にて、OJT方式による知識・技術を伝えることを通じて、意欲的に知識や技術を学ぶ支援を行い、習得のスピードを高めています。この指導方法によって、単に、知識・技術を教えてくれる人というだけでなく、質問したり相談できたりする人ができ、不慣れな職場環境での拠り所となるよう活用しています。
- ★また、Off-the JOB TRAININGとして採用後1～2か月間に、座学と実技指導の場を設けます。
 - ①各センター長による社内教育新人研修～座学講義・ディスカッション研修（全3日間）～採用時のオリエンテーションから続いて、新人教育を行っています。
＜事業所の責任者であるセンター長全員との交流の場にもなっています。＞
 - ②外部講師による介護実技研修～実技指導・ボディメカニクス研修（全2日間）～介護を受ける方自身の力を引き出す技能・技術の習得の機会を講じています。
（ボディメカニクスを理解した基礎介護技術の専門教育プログラムを受講いただけます。）
〔主な受講内容〕体位変換、移乗・移動、衣服の着脱、食事、排泄、介護実技の応用など。



【介護技術実技指導者養成研修（リーダー研修）】

- ★中堅、責任者クラスの職員に対しては、マネジメント機能として“職員への適切な指示・指導・伝達する力”を養成する場を設けています。
 - ①高度な技術を持ち、介護の実践者としての役割
 - ②介護技術を指導する立場としての役割
 - ③介護職チーム内のサービスをマネジメント・コントロールする役割
- ★個々人の介護スキルを引き出せるように、『エビデンスに基づいた介護技術を伝える能力』、簡単に言えば、“自信を持って正確・適正に教えられる力”“次世代の職員を育てる力”を持った人材育成に取り組んでいます。



■ 資質向上研修



キャリアステージ（勤務年数・経験・実務能力）に合わせて資質向上・スキルアップ支援を行っています。
職員全体の資質の向上と自己啓発の応援制度として、社内での資格取得支援の場があり、外部で開催される研修会・セミナー等への参加を促進して、やる気を高める機会を大切にしています。また、**職員が職員を応援する機会**も大切に、中堅・管理職のマネジメント能力の向上にも役立てています。

★【人材育成・研修委員会～職員のキャリアアップ・資質向上できる仕組み～】

次世代の人材育成のためのU35（アンダー35）研修をはじめとし、専門知識やスキルアップのための社内勉強会活動として、会社全体での職員研修の実施計画と運営を取りまとめています。
会社内部のメンバーで職員を成長させることを目的に、単に講義形式で止まることなく、意見交換やグループワークなど行い、共通認識と理解を図っています。
研修内容としては、接遇をはじめとして、感染症・食中毒、虐待防止・身体拘束廃止、人権擁護、個人情報・プライバシー保護、介護保険制度など、具体的な研修テーマを月毎に決めて実施しています。



★【職種別研究会～サービスの質をブランディングする～】

職種ごとに研究会を設置しており、この研究会を通じて継続的に、当社の提供するサービスの統一化を図り、ブランディングしていく組織スタイルを整備しています。これにより新規採用者はもちろん、業務体験者の方々に対しても、導入から始まって、よりうまくスマートに伝承できるやり方を見出すことに繋がっています。また、この活動を通じて、技術・技能の格差をなくす観点から、社内試験によるレベルチェックを行い、個々の自己認識と成長に役立てています。

〔目的・役割〕職種ごとの“研究の場”

- ①各事業所の現状の把握（こういう成果がありましたなど）と情報共有
〔年2回(定期) 事例発表会を開催〕
- ②ご利用者のQOL(生活の質)CS(利用者満足度)の向上のためのサービス提供の内容の検討・協議
- ③今以上の増収増益に向けて、今後の事業運営の取り組みや課題・問題解決に向けての話合い
- ④同職種職員の人材育成と確保にも役立てよう業務内容及び技術の教育・指導方法などの標準化
- ⑤同一資金・同一労働に向けた基本レベルを統一化

【研究会の種類】

研 究 会 種 別	対 象 職 員
①ケアワーカー研究会	【第1部会】訪問サービス 【第2部会】通所サービス 【第3部会】療育・入居サービス 【第4部会】多機能サービス 【介護職員】 介護福祉士
②ケアマネ研究会	【介護支援専門員】 居宅支援事業所職員、支援相談員、計画作成担当者
③ナーシング研究会	【看護職員】 看護師、准看護師、保健師
④リハビリ研究会	【機能訓練指導員 等】 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、柔道整復師 歯科衛生士



【経営会議～隔々までオープンな「全体会議」の取り組み～】

- 会社の状況を職員全員が理解しており、立場や役職に関係なく上下の関係を超えて、全職員が「自分たちの会社」という思いで参画できる経営を目指して、全事業所の職員が一堂に会して毎月1回15日前後に開催しています。
- 当社は「ガラス貼りの経営」（透明性の高い事業運営）によって、社内の職業モラルを高め、風通しのよい組織風土（社風や企業文化）を築くことを目指しています。また、これにより健全な会社経営や人材づくりの実現も目標に掲げています。
- 経営数字を公開することだけの目的に止まらず、会社として全職員の目指すべき方向を明確に示している「会社理念」を浸透させ、会社全体のことや各部門の方針と目標の共有化も図っています。併せて、掲げた目標を達成するための考え方や価値基準も、公明正大にオープンにして繰り返し伝えることにより、共通認識としての理解を深めています。〔PDCAサイクルの習慣化の実現〕
- 「社内で何が起きているか」を伝える仕組みがあると、事業の多角化が進んでも、会社の未来ビジョンに対して、進んでいる方向が合っているかを確認する場ともなり、組織グループとしても一体感を持つことができます。

■ 資格取得支援



【プロフェッショナルの育成支援】

- ★「介護福祉士実務者研修」～介護福祉士(国家資格)を取得するに当たって必須となる資格取得可能～
自社内で受講・取得できます。受講費用については、当社が一部補助(新卒高卒者は全額補助)しますので魅力的なメリットがあります。無資格で経験がない全くの介護初心者でも、この実務者研修を受講することができますので、介護福祉士の受験資格をなるべく早く取得したい方にはおすすめです。
働きながら有資格者を目指していただけるよう、社内での昇進昇級のサポートとして、年2回を目安に定期的に行っています。

資格取得支援制度 (事業所センター社内での受講プログラム)
(費用補助/自社で取得できるから便利!)

一泊二日(1泊2日) 1泊2日 1泊2日 1泊2日

介護福祉士実務者研修
医療的ケア(気管吸引と経管栄養)が学べます!!

★介護の知識・スキルを学ぶだけでなく「認知症対応型サービス」の知識も学びます!!

★介護福祉士の受験資格が取得できます!!

★プロフェッショナルを育成します★ 50時間(実務研修7時間の他)～405時間(実務研修の他)

【受講期間】ヘルパー1級・2級取得者、前年度研修修了者の場合は、約4か月(費用負担は約6か月)となります。



- ★「専門研修」受講の推進～専門介護職となり職能を高め職域を拡大できる～

働きながらのままで、より専門性の高い支援技術を取得しようとする職員に対して、認知症介護実践研修(認知症実践者研修、認知症実践リーダー研修)、認知症対応型サービス事業管理者等養成研修、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修、ユニットリーダー研修、サービス管理責任者研修、相談支援専門員研修など、職務に必要な研修については、受講の斡旋と受講費用の全額負担を行い、資質向上を目指しています。

- ★「喀痰吸引等研修」～喀痰吸引・経管栄養を実施できる資格取得可能～

実務者研修修了者、介護福祉士資格をお持ちの方が受講可能です。〔受講費用は全額会社負担〕
認定特定行為業務従事者(第1号研修)として登録でき、医療的ケアが必要な利用者への対応として一定の条件の下で不特定多数の方へのたんの吸引等の実施が認められた知識・技能が習得できます。



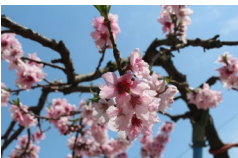
- ★国家試験対策委員会による合格支援～受験対策講座の開講～

国家資格である「介護福祉士」の受験対策を主に、既取得者や前年合格したばかりの職員が講師となり、受験対策として取り組んだことや教科書をもとに頻出傾向にある問題をピックアップして指導に当たり、当社で働きながら合格できるよう受験勉強の応援活動を行っています。自分の会社内に無料で勉強できる仕組みがあることが、とても喜ばれており、多くの職員が、この委員会の活動を利用して一発合格されており、資格取得の近道となっています。

【資格取得に伴う職務手当の支給額アップ】

当該職務に従事していない場合でも、次の資格取得の場合には、当該職務手当の相当額の5分の1の額を支給します。介護支援専門員の場合は5,000円、社会福祉士・介護福祉士の場合は各4,000円。

■ 面談・評価制度 	本制度の目的は、経営者の想いである「会社理念ならびに運営方針」を実現し、会社ならびに職員が共に成長して幸せになること（経営目標とビジョンの達成、職員の夢・職業観での目標達成）にあります。 また、頑張る人を応援する仕組みとして、職員の意欲の向上や能力開発を促進するだけでなく、チームワークのある職場環境につながることで、提供するサービスの品質や効率が向上し、法人の目指す未来予想図を実現完成させることにあります。 ★【目標管理と人事考課制度】 ・職員から自己評価の上、提出された人事評価シート（目標評価と行動評価）により、年2回の上司による個別面談を実施し、夏冬の賞与の支給率を決定します。 ・個別面談時には、評価期間に設定した自己目標について「目標達成の進捗状況」「目標達成のためには何が必要か」「目標達成しているという場合はさらによくするためには何が必要か」等を上司部下ですり合わせます。 ・また、職員それぞれが自己評価した内容を、その立場や役割に応じてヒアリングして確認することにより、担当する業務や期間中の重点目標に対して努力した内容などをフォーカスします。 ・そして、今後どのようにスキルアップ（資格取得、研修参加希望等）していきたいのか、将来の仕事（希望職種、異動先、困りごと）などについて聴取り、就業上での日々の思いをくみ取ることで、就業意欲とモチベーションの向上を図っています。 【賞与】 ・過去6か月間における実績、仕事への取り組み方、態度を捉え、人事評価シートにより、半期ごとに評価します。 【昇給・昇格】 ・昇給は、過去1年間における実績、仕事への取り組み方、態度をとらえ、人事評価シートの過去1年間の合計により評価して行っています。 ・昇格は、等級基準表に基づき、評価時点における達成度と昇給評価結果等をもとに評価して行っています。年1回、3～4月に昇給昇格評価を行います。
--	---

給 与 体 系							
■ 給与体系の特徴 	○給与（基本給＋職務手当＋諸手当） ・「基本給」（大学卒163,800円、短大卒・専門学校卒153,800円、高校卒143,800円） ・「職務手当」（有資格者に対する資格手当として支給するもの） 介護福祉士・社会福祉士20,000円、社会福祉主事15,000円、看護師30,000円、准看護師20,000円 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士25,000円、介護支援専門員25,000円 管理栄養士20,000円、栄養士10,000円 など ・「回数手当」夜勤1回につき6,000円（深夜勤務における割増賃金） ・「年末年始手当」年末年始（12月30日～1月3日）の勤務者について時間給(1.35)割増にて支給 ・「奨学金返済支援手当」新規学卒者の国家資格取得者に対して上限15,000円/月 ・「諸手当」（役職手当、通勤手当、住宅手当、超過勤務手当、休日出勤手当） ※以下は、介護職員（介護業務全般に携わる職員）のみ支給対象となります。 ・「処遇改善手当」一律月額37,000円（パート職員の場合/時間給230円） ・「特定処遇改善手当」（当社の勤務年数1年以上の介護福祉士取得者が対象となります。） 経験年数と職務能力に応じて人事評価を加味して5,000円～80,000円の範囲で付与 ※目標を持って前向きに仕事を頑張りが続けられるように、活躍次第で給与の大幅アップが見込めます。 ○賞与（年2回、6月と12月/人事考課・利益状況により年3.5か月分） ★人事考課（年2回）による評価は、賞与はもちろん昇給・昇格にも反映されます。 ○退職金（無配当歳満期定期保険/解約払戻金抑制割合指定型）						
■ 採用情報	<table border="1"> <tr> <td>●大卒初任給月給</td><td>163,800 円（個別手当等含まず）</td></tr> <tr> <td>●賞 与 月 額</td><td>3.5 か月（昨年実績4.0か月）</td></tr> <tr> <td>●10年後のモデル賃金</td><td>265,000 円（個別手当等含まず）</td></tr> </table> 	●大卒初任給月給	163,800 円（個別手当等含まず）	●賞 与 月 額	3.5 か月（昨年実績4.0か月）	●10年後のモデル賃金	265,000 円（個別手当等含まず）
●大卒初任給月給	163,800 円（個別手当等含まず）						
●賞 与 月 額	3.5 か月（昨年実績4.0か月）						
●10年後のモデル賃金	265,000 円（個別手当等含まず）						



こちらのQRコードから今すぐ登録

富田ケアセンター 富田ケアセンター【会社紹介・採用情報】

LINE 公式アカウント

求人情報を公式アカウントからスマホにお届けします。

会社紹介 友だちになろう!!

勤務や待遇について詳しく知ることができます。

採用・待遇 イベント案内

労働条件や給与、福利厚生、研修制度、昇進制度、インターンシップなど、採用活動のお知らせをします。

職場環境・多様な働き方	
■ 職場環境・多様な働き方の改善 	【就労サポート体制の整備】 ★就業規則については、職員がいつでも閲覧できるよう、社内サイトへの掲載ならびに各事業所に備え付けて、育児・介護休業制度や仕事と家庭の両立支援制度の情報提供を行っています。 ★有給休暇は、半日単位で取得できます。 ★扶養の範囲内での就業や家庭の事情などの理由から入社当初はパート採用であった専門職の方が、労働条件を週5日(40時間)のフルタイム就業に上げたい希望がある場合など、職員本人の希望と擦り合わせて非正規雇用から正規雇用への転換（正社員登用）を奨励しています。 ★家庭の事情や健康状態により、夜勤回数について多寡の希望に基づき調整したり、夜勤が難しくなった場合には事業所異動の相談など就労が継続できる支援を行います。

■職場環境・多様な働き方の改善

■職場環境・多様な働き方の改善

★「働き方委員会」の設置により、職員の就業面を中心に、仕事も生活も共に充実でき、余暇が生かせる働き方をするための“ワークライフバランス”を踏まえた議論を協議しています。労働時間短縮の取組みや残業削減に向けた対策、休暇取得の促進や有休取得率の向上、勤務シフトの管理とチームケアの構築、職場環境の改善、採用後の職員定着に向けた後方支援、福利厚生への向上、ハード面の改善提案等、働く職員の立場の目線から意見交換を行い、課題や問題点をピックアップすることにより、よりよい職場づくりを目指して、ムリとムラをなくす活動を行っています。

★高齢（医療・介護）・障がい・保育・給食などの分野でのいくつかの形態の事業所または施設を展開しているため、転職をすることなく、ライフステージやキャリアプランに応じた働き方の選択肢を追求することができます。

★「これまでの経験を活かして他職種に挑戦したい」「将来はセンター長や管理者をめざしたい」「現場のスペシャリストとして指導者として次世代を育成する立場で活躍したい」など、自分の描く人生目標に沿った働き方が選べます。

★「出産後は時短勤務をしたい」というような共働き社会での子育て世帯、育児休業明けなど家庭の事情で勤務日数・勤務時間を変更したい場合には、就業条件（雇用形態）変更の相談ができ、正社員、常勤パート、非常勤パート（短時間、曜日指定など）への相互に切り替えができ、職員にとって、**仕事も家庭もあきらめない働き方**に合わせた雇用を行っています。

★障がい者の方だけでなく、サポートが必要な病気や慢性疾患を持つ方などハンディキャップがあっても働ける方への「合理的配慮」を大切にしています。障害を持つ労働者が、貴重な労働力として働ける仕事内容で活躍できるように期待しつつ、積極的な雇用促進を行っています。

法定雇用率達成も維持できるよう努めており、**ダイバーシティ社会の実現**に取り組んでいます。



★岡山の就労応援団登録証（第332号／岡山県教育委員会（平成29年1月31日登録））

★生活保護受給者や、引きこもり、フリーターなど本人やご家族の方々だけでは解決が難しい方の就職支援として、ご希望・お問合せがあれば、働ける可能性を面談にて話し合い、お試し雇用として業務体験を行っており、これにより「働き出す力」を引き出し「職場定着するまで」をバックアップする機会も提供しています。

【社内報『Tomicare いろえんびつ』の発行による組織一体感の醸成】

★職員一人ひとりがそれぞれ、自社のことを知り、理解し、共感して行動する**企業DNAの醸成**、社内における事業所間を横断したコミュニケーションの活性化、職員の連帯意識、役割を認識した行動改革、モチベーションアップなどに繋がれるように、IT委員会が主となり社内報の発行に取り組んでいます。



【労働環境の整備による労働力の軽減】

★ご利用者の安全・安心と合わせて、職員ができる限り快適に介助業務ができることを目的に、居室では全室電動リクライニングベッドを導入し、浴室にはそれぞれの事業所が提供するサービスの利用者特性に合わせた特殊浴槽（機械浴）を完備しています。

★特に、重度化対応の施設には、浴槽上昇と担架下降のWアクション機構がある仰臥位（寝位）入浴用のリフト付き浴槽や、座位入浴用の車いす浴槽など、機械浴を利用して、ご利用者の安全安心を踏まえて介護職員の労働力軽減と**腰痛防止対策**を行っています。

★個々の職員の気づきを大切にしており、各事業所でのミーティングをはじめとし、法人内の各専門職が集まり技能伝承や情報共有を行う「職種別研究会」を設置し、職員の発想・発案を取り入れた勤務環境やケア内容の改善を行っています。斬新なアイデアの喚起、有能な人材の発掘、多様なニーズへの対応といった狙いがあります。

【保育施設を完備】

★当社に保育施設（つぼみ保育園、第二つぼみ保育園）が2施設あることで、生後3か月以降の0歳児から5歳児を預けて働くことができ、短時間にすることなく1日8時間労働・週5日の勤務が可能になります。また、体調不良や病後回復期にも常駐の看護師が対応できるので、早退しなくてもよくなります。土曜日・祝日も預けられます。

【事務処理業務の効率化】

★セキュリティ万全の対策を講じた介護記録等のICT化（パソコンやタブレット端末の導入）を行い、ローカルエリアネットワーク（LAN）とクラウドサーバーを駆使して、事業所内外での記録閲覧と実績入力ができ、①介護ソフトウェアによる情報共有、②記録の電子化による業務負担の軽減、③事務処理の効率化と過誤防止を図る目的などにも役立てることができ、残業削減にも役立っています。

★ICT（情報通信技術）の活用として、タブレット端末と**携帯端末用アプリ「Care Palette」**の利用により訪問先から個々の利用者の最新情報やサービス利用履歴などへのアクセスも対応可能となり、あわせて遠隔操作での実績登録、記録入力ができ、管理者と訪問担当職員間での業務連絡や報告等の情報共有のスムーズ化を図っています。特に、訪問系サービスの事業所については、訪問先との往復に伴う時間的な無駄を大幅に減らすことができ、①ペーパーレスで事務処理の効率アップと省力化、②直行直帰が可能のため時間外労働の削減にも役立てています。

★各事業所間での情報共有のために、社内LANを活用したサーバーでの**共有フォルダ**の運用により、大幅な業務省力化を進めています。

【会議や業務連絡の効率化】

★14か所の拠点に点在している事業所環境にあるため、時間の効率化や省エネ、感染対策等の観点から、センター長会議をはじめ各種委員会など「**Z o o mミーティング**」によるインターネット回線と情報端末（パソコン、タブレット、スマートフォン）を使用した**オンライン会議**を行っています。

★**ラインワークス（LINE WORKS／有料ビジネスチャット）**を使用して、法人本部から事業所を横断して一斉にタイムリーな情報伝達、スマートな周知徹底、活発かつ強固な業務連絡を実現しており、職員間のホットライン（コミュニケーションツール）としてスマートフォン（携帯端末）を活用しています。

【ネットワークAI機器の活用】

★介護ロボット（眠リスクキャン／非装着型睡眠計）の設置

マットレスの下に設置したセンサにより、体動（寝返り、呼吸数、心拍など）を測定し、睡眠状態を把握できる見守り支援システムを導入しています。センサで得られた入居者様の状態を、事務室の液晶モニターやパソコン、スマートフォン（携帯端末）でリアルタイムにモニター確認することができます。そして、入居者様の状態変化があった場合にはその情報を各端末に通知することもでき、看取りの瞬間を適時に把握することも可能です。

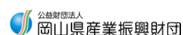
これを活用することにより、夜間のおむつ交換時には、利用者が覚醒しているタイミングで、おむつ交換することができ、睡眠を妨げることがなくなり、離床のタイミングを把握することで、転倒のリスクを軽減し、転倒予防に繋げることもできています。また、ケアプランの改善や職員の業務負担軽減、入居者の生活習慣の改善などにも役立っています。

★ネットワークカメラシステム「見守りBOX」（クラウド型モニタリング録画サービス）の導入により、当機を設置した室内の状況はリアルタイムにパソコンや携帯電話などの端末機器により確認でき、音声受信機能や動体検知によるタイムライン記録、映像の巻き戻し再生機能もあり、介護・医療スタッフの業務上での安全と安心に役立っています。

★送迎業務の効率化と時間の無駄の改善を図るため、**車両運行管理ソフト「ビジネスナビタイム」**を導入しています。特に、通所または訪問のサービスを行う各事業所では、配車管理において時間的な効率と無理のない最適な訪問ルート、AI機能により時間をかけることなく自動的に計画することに役立っています。利用者の待機時間や職員の移動時間をできる限り最小限に縮小させ、専用携帯GPSによるナビゲーション案内機能を活用することもでき、安心・安全に予定時間どおりに送迎もしくは訪問できるよう活用しています。また、可視化ツール機能によるタイムリーな送迎車両の運行状況（位置・速度・進行方向など）を把握管理することもでき、制限速度遵守の教育指導・意識啓発、せかされ運転ゼロ活動、労働負担の均衡化などといった安全衛生（交通事故・違反の防止、腰痛予防や精神衛生など）に向けた取り組みにも役立っています。

事業所が多数に点在している当社では、この運行管理システムを活用して、法人組織全体で横断的に実施することにより、燃料費や労務費の削減にも役立っています。

★経営革新計画承認企業（経第344号／岡山県知事（令和元年9月3日付））



休暇制度・福利厚生

■ 休 暇 制 度		●年間休日数	108 日	●年休取得率	54.0 %
	●主な休暇制度	○年次有給休暇 初年度 年10日（6か月経過後に法定付与）／以降法令どおりに最大20日まで付与 ※「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入 ○特別休暇（結婚5日、配偶者の出産1日、父母の逝去4日、祖父母2日等） ○育児休業・介護休業（男女共に取得実績あり／女性の取得率は100.0%） ○子の看護休暇、介護休暇、裁判員休暇 ほか			
	●休暇制度の特色	○年末年始有給休暇（12月30日～翌年1月3日までの5日間） ※当該期間に営業している事業所勤務の職員は当該期間以外で取得可 ○夏季有給休暇（7月21日～9月20日までの間の3日間） ○リフレッシュ有給休暇制度（最長7日間連続取得が可能） ★毎週金曜日は定時退社日（ノー残業デー）を実施!!			
■ 職 員 の 福 利 厚 生		・ 定年制（一律66歳）あり、勤務延長あり／再雇用制度により70歳まで ・ 制服貸与あり（オリジナルデザインのポロシャツ2枚、パーカー1着、冬用ジャンパー1着） ★休憩ルーム（リラクゼーション機器を無料利用可） ・ マイカー通勤可（無料駐車場あり） ・ 入居可能住宅として 社宅 あり（単身・1LDK／月額30,000円（駐車場あり、共益費不要、光熱水費別）） ・ 住宅補助制度 （通勤距離1.5km圏内に単身または母子・父子家庭で住居を賃貸した場合につき月額20,000円） ・ 食事補助制度 （325円/食、直営の給食施設での献立メニュー） ★資格取得支援制度（資格取得斡旋サポート／自社にて受講可能、費用補助・無利息貸付あり） ★自己啓発支援制度（外部研修・セミナー等への参加費用負担あり） ★「ほっと倉敷。」会員入会（倉敷市勤労福祉センター会員事業所） ・ 慶弔給付金、宿泊・レジャー割引優待制度、自己啓発助成、生活資金融資） ・ 法人契約・提携施設利用優待制度（法人加入・協賛提携により無料もしくは優待での利用可能） スポーツクラブ『RETIO BODY DESIGN』、温浴施設『満天の湯』、トライフープ岡山 試合観戦チケット利用 トマト銀行 Big Advance会員企業サービス（クーポンサイト「FUKURI」から旅行・グルメ・ショッピング等での割引利用可） ・ 団体自動車保険制度 （団体割引5.0%、家族加入可、24時間365日事故対応／三井住友海上火災保険株式会社）			
	 ほっと倉敷 HOTOKURASHIKI http://www.hot-kurashiki.jp/ 				
	★同好会活動（ソフトボール、バレーボール、ランニングクラブ、フットサル、軽音楽バンド、カラオケ、釣り 等）				
					
ソフトボール					
					
		バレーボール			



ランニングクラブ



フットサル



軽音楽バンド



釣り

- ★新年会（毎年1月下旬／年の目標達成のために組織力・結束力を強める親睦行事・新年互礼の場）
- ★永年勤続表彰（15年表彰、10年表彰）



- ★職員親睦旅行（毎年春季4～5月開催、新入社員の歓迎と親睦・チームビルディングの職員慰安研修旅行）



■ 職員の福利厚生

- ★病氣入院補償制度〔1回の入院(日帰り入院を含む)につき最高100万円を限度に補償(保険金給付)〕あり
- ・退職金制度（勤続3年以上）
- ・確定拠出年金（企業型）の企業年金制度があり、掛金として給与とは別建てで毎月1万円を会社負担します。基礎年金・厚生年金と合わせて3階建ての年金加入者となります。給与からの控除（天引き）

ではないので所得税がかからず、年金制度なので貯蓄率（利息面）も有利で、退職後となる老後の生活保障としてご安心いただけます。

病氣入院補償制度
会社負担で加入しています！

会社でかけてもらえる医療補償!!

病気で入院になった場合、金銭面と医療相談でお役立ていただける職員の「安心・安全・健康」をサポートする福利厚生制度があります。

【対象職員】「正社員」と「週3日以上かつ週15時間以上」の勤務のある常勤・非常勤パートの方となります。

●●● 疾病入院医療費用保険金のお支払い

1回の入院（日帰り入院を含む）につき **最高100万円を限度** に補償します。

入院にかかる費用（総額）	
医療保険の対象費用	健康保険の対象外費用
7割 （健康保険）からの給付	3割 （自己負担分）

この費用を補償します!!

※お支払いの詳細については、保険会社の約款に基づきます。（当該病氣入院が補償対象と判断した場合となります。）

企業型確定拠出年金制度
《富田ケアセンター》での「正社員 特命」
（会社負担の掛金1万円なので老後も安心!!）

毎月の給与や賞与・退職金とは別扱いで、会社で **掛金1万円負担** して頂きます!!

3階建ての年金制度といわれる「**企業型確定拠出年金制度**」
（会社負担掛金1万円）を整えました。正社員は永年勤続が魅力です!!

退職金制度と合わせて、退職後の福利厚生面が充実!!

確定拠出年金「企業型」

3階

厚生年金

2階

国民年金（基礎年金）

1階

新社会人

- ・奨学金返済支援制度（月額上限15,000円／新卒者入社後5年以内／介護・福祉・保育等従事者）

➡ 富田ケアセンターの福利厚生・待遇内容をご紹介します!!

奨学金返済支援制度

介護・福祉・保育等従事者が対象!!

月額 15,000 円まで 入社後5年間で

新規学卒で入社した正社員【会社が認める国家資格取得者であること】

応募いただける新卒者個人の意思と能力を尊重し、活躍の場を即座に提供する企業として、「**奨学金返済支援制度**」を創設し、福利厚生面の枠組みを拡充いたしました。

企業を取り巻く経営環境や働く人の価値観が大きく変化している現在、当社においては、これまでに培ってきた運営システムや業務内容、技術面の向上などについて、社会制度や技術革新といった世の中の変化に柔軟に対応して成長していける力を求めています。

そのためには、常に時代に即した人材の確保が必要となり、特に新規学卒者の採用については新しい息吹となり、サービスの質の向上を図る上で大変重要と捉えて創設した制度です。

■ 育児休業関係	●育児休業制度 あり	<table border="1"> <tr> <td>●育児休業取得者数 (過去3年間)</td><td>男 性</td><td>3 人</td></tr> <tr> <td></td><td>女 性</td><td>13 人</td></tr> </table>	●育児休業取得者数 (過去3年間)	男 性	3 人		女 性	13 人
●育児休業取得者数 (過去3年間)	男 性	3 人						
	女 性	13 人						
■ 育児・介護を両立できる取組 	【育児・介護休業制度】 ・育児休業（原則として1歳6か月）、子の看護休暇（半日単位で取得可）、育児短時間勤務（6時間） ・介護休業（通算93日の範囲内）、介護休暇（半日単位で取得可）、介護短時間勤務（6時間） ・所定外労働・時間外労働・深夜業の制限 ・子どもの学校または園での行事には優先して出席できるように配慮し、シフト表を作成する月初めには休暇希望（有休又は希望休）の確認を行っています。 【子ども・子育て支援制度】 ★企業主導型保育所「つぼみ保育園」(19名定員)と「第二つぼみ保育園」(60名定員)があり、お仕事と子育てとの両立ができ、多様な就労形態に対応しています。 ・自社の中に乳児・幼児を預けられる保育環境があることで、働く職員のお子様の育児の手助けとして直接対応でき、産前・産後、育児により離職しないですむように、職場復帰に向けて安心・安全にお手伝いできる施設があります。  おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス・2021年度 ★おかやま子育て応援宣言企業登録（登録番号第30033号／岡山県知事（平成30年12月28日登録）） ★おかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」認定（認定番号第0069号／岡山県知事（令和3年12月28日登録））   							
■ 健康管理の取組 	○健康診断（年1回定期/8月、ただし夜勤者は年2回/8月と2月）、給食関係従事者の検便（毎月1回） ★メンタルヘルス不調の未然防止としての一次予防を目的としたストレスチェックの実施（毎年5月） ★介護職員、看護職員など、腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する職員については、6月以内毎に1回、定期的に、医師による腰痛の健康診断を実施しています。 ○生活習慣病の予防のために、40歳から74歳までの方を対象に、メタボリックシンドロームに着目した健診（特定検診）があり、生活習慣の改善が必要な方は、特定保健指導を受けられます。 ★再検査、異常などの有所見や高ストレス者といった健診結果がある場合には、産業医もしくは保健師が来所して面談してもらえる機会を講じており、職員の健康管理や生活習慣、メンタルヘルス等の相談・助言・指導を行っています。 ○肩こり、筋肉痛・神経痛の悩みにお役立ちできる空間として、和みと癒しのリラクゼーション機器を無料で利用できる休憩ルームを整備しています。健康維持、疲労回復、腰痛予防、血行促進など健康管理面をサポートする治療器具を、休憩時間を利用して自由に使用できます。 職員の健康管理面をサポート 休憩ルーム 和みと癒しのリラクゼーション機器を、職員は無料でご利用できます!! 肩こり、筋肉痛・神経痛の悩みにお役立ちできる空間があります。職員は休憩時間を利用して、自由に使用できます。 健康を支える「下肢筋力治療器」  首筋から足裏まで「全身ストレッチ治療器」  温熱効果であったか マイナスイオンで身体をリフレッシュ（電磁波遮断）  健康維持 疲労回復 腰痛予防 血行促進 ○職員の残業時間については、当社に設置している働き方委員会、安全衛生委員会及び産業医が毎月確認しております。残業時間が平均よりも大幅に超過する場合には、上長面談や産業医の指示のもとでの保健師カウンセリングによって、保健指導を行うなど改善を促す体制を整えています。 ★安全衛生委員会により、腰痛予防対策や熱中症・脱水症対策、食中毒予防などについての勉強会開催、ポスター掲示など、防止対策のための職員周知・啓発活動を実施しています。 ★感染症予防のため冬季には、インフルエンザ予防接種の一部補助を行っています。 ★洗浄除菌水生成装置「コア・クリーン」（次亜塩素酸水）を設置し、高い除菌効果と安全・安心・エコな洗浄除菌水の利用により、ノロウイルス対策などの衛生管理に役立てています。 ★マスク、エプロンなど衛生用品の支給 ★受動喫煙防止対策として施設内は全館禁煙であり、施設外に喫煙場所を設けています。 ○ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ、モラハラ、カスハラ等）の相談・苦情への対応に当たっては、問題解決のために必要な措置を講じます。 ★健活企業認定（第2810200号／全国健康保険協会 岡山支部（平成28年7月7日認定）） ★がん対策推進企業アクション推進パートナー企業登録 （がん対策推進企業等連携本部（平成30年6月26日登録））  ★健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定（日本健康会議（令和4年3月9日認定）） 							

■地域交流事業の取組



★地域行事（お祭り、町内一斉清掃など）、保育園・幼稚園児との交流、地域の学童・学生との交流、当法人主催のイベント（お花見、敬老会、クリスマス会、小旅行）などを通じて、地域と連携・密着した数々の取り組みを実施しています。

- ①地域とつながる研修旅行（地域住民との交流・日帰りのバス旅行／毎年1回、秋季10～11月開催）
ご利用者・ご家族・ボランティア・地域の皆様と職員同伴で日帰りの親睦旅行を毎年行っています。看護・介護の職員が同行することで、一般の旅行会社が企画したツアーでの参加が難しい車いすの方や寝たきりの方、医療的ケアの必要な方も「もう一度家族と一緒に旅行に行く！」という夢を叶えることができています。
バスで一日隣り合わせで、旅先でお時間を共に過ごしいただくことにより、楽しい時間を通して、ご家族の絆とご利用者の気持ちを支えるお手伝いとなり、あわせて介護サービスのご利用者の方々が、地域の知人や同級生、長年の旧友の方々と貴重なお時間を有意義にお過ごしいただけることで、大切な思い出づくりを応援させていただいています。



- ★②年間恒例行事「夏まつり」
地元にお住まいの大人から子供まで楽しんでいただける夏の風物詩。盆踊り、のど自慢、大抽選会等イベント盛りだくさん。ご利用者の方々、地域にお住まいの皆様で、毎年ご来訪者数が500名を上回る賑わい行事になっています。



- ③学校・教育機関等の専門職養成施設からの実習生の受入れ
・教育職員免許法特例による介護等体験の受入れ〔社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会〕
・看護学生養成所の在宅看護論実習の受入れ〔学校法人川崎学園 川崎医療短期大学 看護科〕
・看護学生養成所の臨地実習の受入れ〔学校法人医療創生大学 岡山・建部医療福祉専門学校〕
・看護職の職場体験研修事業の実習生受入れ〔公益社団法人 岡山県看護協会 岡山県ナースセンター〕
・介護職員初任者研修実習（訪問介護）の受入れ〔岡山県立鴨方高等学校〕
・介護福祉士実務者研修課程の実習受入れ〔岡山県立南部高等技術専門学校 介護スペシャリスト養成科〕



- ④職場体験としての学生ボランティアの受入れ（中学生・高校生・大学生）
・夏のボランティア体験事業〔社会福祉法人倉敷市社会福祉協議会 倉敷ボランティアセンター〕
・夏のボランティア体験事業〔社会福祉法人矢掛町社会福祉協議会〕
・夏まつりイベント開催に当たっての運営ボランティア

- ⑤運営推進会議の定期開催
地域密着型サービスを提供する事業所においては、ご利用者のご家族、地域住民の代表者（民生委員、愛育委員）、倉敷市や市社協、高齢者支援センター、地域の医療機関や介護事業所、警察・消防の職員の皆様方にお集まりいただき、2か月に1回（偶数月）定期開催しています。
常に最新情報として、提供しているサービス内容、利用状況及び活動報告などを資料配付の上、ご説明して質疑応答を行う機会となり、日々の運営全般についてのご理解・ご協力・ご賛同を得ることに繋がっています。また、この機会を通じて、地域に開かれたサービスとして告知いただけるよう提供しているサービスの質の向上と、透明かつ健全・適正な運営の確保に努めています。さらに、議事録を作成し、事業所にご来訪の皆様にご自由に閲覧いただけるようファイリングして整備しています。

- ★⑥広報誌「富田だより」の定期発行（年3～4回）
各事業所での日々の様子、行事予定のお知らせ、健康コラムなど情報発信しています。



⑦「給食だより」の発行（毎月1回）

給食センターでは、管理栄養士の視点での立場から、一般の方々に向けて、食の大切さや食を通しての健康管理・衛生管理について、正しい知識と最新情報を、わかりやすく見やすい形式でのおたよりを作成して、「献立」と共にお届けしています。

⑧「園だより／つばみだより」（毎月1回）「ほけんだより」（2か月に1回）の発行

つばみ保育園から園児の保護者と地域にお住まいの一般家庭に向けて、いくつかのおたよりを発行しています。保育園の保育方針や保育目標に沿った運営状況（行事やお知らせ等）について、具体的にわかりやすい文章でお伝えしています。特に「ほけんだより」では、子どもの健康に関する情報の伝達、保健教育の実施状況やその内容をお知らせして、ご家庭との共通理解を図り、健康維持・管理の面で、積極的に関心を持っていただけることを目的に取り組んでいます。

●施設見学受入	あり	（前年度受入実績：246人）
●ボランティア、職場体験の受入	あり	（前年度受入実績：136人）
●介護実習の受入	あり	（前年度受入実績：12人）

■地域貢献・地域公益活動の取組



★当社の目指すCSRとは、企業を介して、高齢者の方々の生活圏における活動支援と社会参加の場を広げ、少子高齢化社会に求められる地域包括ケアシステム実現の一助として、地域社会に向けて貢献することです。

★①「介護力向上教室」～在宅介護を応援する勉強部屋～

現場のプロが教える!! “今日からでも使える”介護技術向上セミナーとして、ご家族を対象に3か月に1回、日曜日に開催(無料)しています。内容は、食事介助や移動介助などの家庭でできる直接的な介護の技術指導、認知症状への理解と対応方法、介護保険制度の内容や利用などご家庭で知りたいことをアンケート調査した上で実施しています。

★②「生涯現役富田クラブ」～地域サロン活動～（毎月第3水曜日／於：倉敷市玉島市民交流センター）

2012年7月から毎月1回、医療・介護・福祉の専門職（講師は当社の各事業所職員が毎月交代で担当）が主となり、“人とのつながりが続くこと”“自分の居場所や役割が地域にあること”を目指して活動する倉敷市の『通いの場』のひとつとして開催（参加費無料）しています。人生100年時代の到来に備えて、

長生きしても充実した生活が送れるように、元気なお年寄りの方への活動支援と社会参加の場づくりを応援しています!!

内容としては、いざという時の備えのために必要な介護・医療に関する講話、ちょっとした雑学、自宅でできる健康体操、身近にある材料を使ったクラフト作りなどを提供する地域活動になっています。

また、参加回数に応じて、ブロンズサポーターからレジェンドサポーターまでの認定(11段階)により表彰・記念品授与を行っており、参加意欲が高まる運営上の工夫をしています。

●●● 地域交流 活動事例

富田ケアセンター
Tomita Care Center
介護力向上教室
富田デイサービスセンター
倉敷市玉島道 2754-1

介護技術をもっと楽しみたい!!

在宅介護を支援する
「今日からでも使える」介護技術向上セミナー

現場のプロが教える!!

【これまでの開催テーマ】
●介護者のメンタルケア
●食事介助・口腔ケアの方法
●車からの立ち上がり、ベッドから移す人の指導
●認知症の対応と介護者の心身のケア
●褥瘡予防と皮膚トレーニングの方法
●認知症予防（在宅リハビリ方法）

介護に興味のある方は、どなたでも参加可能です。



●●● 地域交流 活動事例

富田ケアセンター
Tomita Care Center
生涯現役富田クラブ
毎月第3水曜日 14:00～16:00開催
(倉敷市玉島市民交流センター)

元氣なお年寄りの方への活動支援と社会参加の場づくりを応援しています!!

「生涯現役富田クラブ」は、医療・介護・福祉の専門職が主となり、“人とのつながりが続くこと”“自分の居場所や役割が地域にあること”

を目指して活動する倉敷市の『通いの場』のひとつとして開催しています。高齢者の社会参加を促し、健康寿命の延伸を図るとともに、住民同士の交流が活性化することを目的に、

「誰ひとり残らず」「認知症知らず」「認知症知らず」を掲げる地域の活性化を実現し、高齢化社会の一端として貢献させていきたいと思います。

健康に関する講話や体操、簡単な折り紙の製作指導等を行い、高齢者の生きがいや健康維持、社会参加に役立ててもらっています。



★③「とみた健幸テラス」～地域のつながりを通じた健康づくりの活動支援～（毎月第4火曜日）

『病気を減らすこと』『元気を増やすこと』をキーワードに、毎日の生活で健康に高い関心を持って暮らされており、まだまだ地域社会でご活躍中のご高齢の方々が、自主的に集まって主体的に運動や体操などしていただける健康づくりの場として、施設環境と設備を提供しています。

別に開催している「短期集中健幸アップ教室」（通所型短期集中予防サービス／介護予防・日常生活支援総合事業）をご利用され卒業した方々の継続的な運動の場にもなっており、意欲的な方には講師となって活躍いただいています。生き甲斐・やりがいを見出して、地域の方と気軽に集い合い、一緒に体を動かす機会としての提供する場でもあり、ふれ愛の輪を広げる活動にもなっています。

午前（10:00～11:30）、午後（13:00～14:30）の2回に分けて、1回当たり10名程度の少人数で開催させていただきます。

健康には生活習慣のみならず、地域の絆やつながり（ソーシャルキャピタル）も影響を及ぼすと言われており、健康づくりをしやすい地域や人とのつながりの醸成が重要と捉え、「健康寿命の延伸」「健康格差の縮小」を目標に掲げて、小地域でのネットワークを活かしてこれらを達成するための生活習慣病の発症予防や生活習慣の改善の取組みとして地域社会を応援しています。

富田ケアセンター
Tomita Care Center
短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

富田ケアセンター
Tomita Care Center
短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

短期集中健幸アップ教室
A short-term intensive course for Health up and Happiness

★④「お昼ごはん配食サービス」

倉敷市高齢者等給食サービス事業指定業者として、調理などが困難な在宅ひとり暮らし高齢者等に對し、管理栄養士監修の栄養バランスの摂れたお弁当を宅配し、安否確認を行っています。
咀嚼し、飲み込み、味わう「食べる」楽しみ（食欲）を意識して、個別の食事形態にも対応して提供しています。

⑤「夕食持ち帰り弁当サービス」

食材の買い物や料理する手間などのお悩み解消に役立てていただけるよう管理栄養士が中心となり、1食に必要な栄養素をお摂りいただける日替わり献立で、“お持ち帰り弁当”をお作りしています。
また、ご希望があれば栄養相談や、食事でのお困り事なども助言・指導を行っています。

富田ケアセンター お昼ごはん 富田給食センター 配食サービス

【お弁当】1日1回給食 【倉敷市高齢者等給食サービス事業指定業者】
【お弁当】1日1回給食 【倉敷市高齢者等給食サービス事業指定業者】

1食でからだに必要なもの「栄養バランス」の摂れた「美味しい 豪華弁当」をお届けします。

※ご希望の場合は、お弁当も持ち帰りいただけます。

※お弁当も持ち帰りいただけます。

※お弁当も持ち帰りいただけます。

富田ケアセンター お昼ごはん 富田給食センター 配食サービス

毎日、日替わりの献立で、ご自宅までお弁当をお届けいたします。お弁当は、管理栄養士の監修で、栄養バランスの摂れたお弁当をお届けいたします。お弁当は、管理栄養士の監修で、栄養バランスの摂れたお弁当をお届けいたします。

※ご希望の場合は、お弁当も持ち帰りいただけます。

※お弁当も持ち帰りいただけます。

※お弁当も持ち帰りいただけます。

富田ケアセンター お昼ごはん 富田給食センター 配食サービス

毎日、日替わりの献立で、ご自宅までお弁当をお届けいたします。お弁当は、管理栄養士の監修で、栄養バランスの摂れたお弁当をお届けいたします。お弁当は、管理栄養士の監修で、栄養バランスの摂れたお弁当をお届けいたします。

※ご希望の場合は、お弁当も持ち帰りいただけます。

※お弁当も持ち帰りいただけます。

※お弁当も持ち帰りいただけます。

⑥「E.C.O環境委員会による地域清掃活動へのボランティア参加」

当社の事業所内のパトロールはもちろん、建物周辺だけでなく接道する路面清掃など環境美化クリーン活動を推進しています。そして、地域で行われる町内清掃（川掃除、溝掃除など）に職員を募って参加しています。本委員会は、地域に暮らす方々との繋がり（共生）を重んじた企業のCSR（企業の社会的責任）活動として取り組む最前線の役割を担っています。また、地元の自然環境保護の一助として、役立てるよう、職員一人ひとりが地域社会への感謝と貢献を考える小地域コミュニティ活動ともなっています。

社内の環境整備活動（クリーンキーパー隊）として、年末年始の大掃除や夏期の草取り一斉清掃、粗大ごみ処分、廃品の回収と処分場への運搬、重要機密書類の溶解廃棄処分等の役割も果たしています。



★⑦「出前講座の開催」

- ・地域の方々（老人クラブ、地区社協、愛育委員会、民生委員会、高齢者支援センターなど）から依頼を受け、公民館や公会堂などに出向いて、福祉サービスや健康管理に関する「出前講座」を開催しています。
- ・毎年恒例の代表的なものとしては、「高齢者のつどい」「一人暮らしの会」「富田ほっとケア会議」などがあります。



⑧SDGs宣言

- ・当社は、企業活動を通じて、社会課題の解決に取り組み、SDGs達成に貢献しています。
- ・倉敷市の玉島地域に根差した福祉拠点として時代に即した福祉支援を充実させ、全世代のご利用者がいきいきと暮らせる社会を目指しています。
- ・今後も一層、地域密着型の福祉拠点として「全ての人に愛される福祉サービス」を提供し、地域社会の発展に貢献してまいります。
(2022年1月20日宣言)



項目	関連する SDGs のゴール	SDGs 達成に向けた取組
環境に配慮した製品・サービスの提供	13 気候変動、12 持続可能な消費と生産、6 清潔な水と衛生	グリーンカーテンによる夏季の電力使用量の抑制により、CO2 排出削減を実施しています。また、食事は発注量、賞味期限等を細かくチェックし、ロス防止に努めています。
健康経営の推進	3 健全な生活、8 持続可能な産業と雇用	従業員へのメンタルチェック、インフルエンザ予防接種、病欠入院保障制度の導入、また福利厚生及び職場環境改善を目的とした委員会設置等、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。
地域への貢献	11 持続可能な都市とコミュニティ、8 持続可能な産業と雇用、4 質の高い教育	介護技術向上セミナー、生涯現役富田クラブ等、低所得層を含めたすべての高齢者・障がい者の方々に信頼できるサービスを提供することで、地域へ貢献しています。

⑨交通安全と事故予防への取り組みと社会イベント参加

- ・地域に迷惑をおかけしないように、交通安全意識の定着と事故防止に向けて、安全運転管理者が中心となり、車両通勤の方、送迎業務のある事業所を中心に安全運転指導を行い、交通事故・違反を起こしてしまつた方や運転が苦手な方などに対して運転講習（実技指導と講義）を行っています。
- ・年1回、岡山県や県警などで主催している「無事故・無違反チャレンジ200日」（10人1組）に毎年、参加し続けることにより、地域行政とともに社内全体での交通安全意識の高揚を図ることに積極的に取り組んでいます。

■地域貢献・地域公益活動の取組

⑩地方行政の実施する環境エコに向けた取り組みへの参加

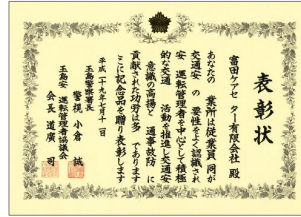
- ・倉敷市玉島エリアにおける地球環境負荷の軽減のための地域貢献活動として、微力でもお役立ちできるよう、「スマート通勤おかやま」（渋滞緩和、CO2削減、車に頼らないまちづくりを進めていくために、徒歩や自転車、公共交通機関を利用して通勤する取り組みイベント活動）に、法人内の有志を募り、できる限りの人数にて参加しています。
- ・立地条件と交通網、夜勤・早出・遅出などの勤務シフトがある業種などの理由から、交通手段に支障が少なく、業務に影響がない範囲での柔軟な参加体制で取り組んでいます。



⑪公共機関又は地域団体からの表彰



倉敷市防火協会玉島支部
(平成28年4月22日)



玉島警察署・玉島安全運転管理者協議会
(平成29年7月13日)

★⑫その他

- ・地域の中で災害避難場所として登録しています。
- ・特に多世代共生型複合施設「ケアグラン乙島」においては、福祉防災拠点として「災害時における施設利用に関する協定」を倉敷市と締結し、地震や台風、津波などによる大規模な災害が発生した場合に、帰宅困難者一時滞在施設としての要請に協力できるよう体制を整えています。
- ・地域にお住まいの方に施設環境（地域推進室／会議室）を開放し、「万葉集の会」（毎月第4月曜日）「太極拳クラブ」（毎週水曜日）などの活動の場としてご利用いただいています。
- ・10月の地域伝統行事である秋祭りには、近隣の八幡神社や神崎神社から繰り出す千歳楽の休憩所として協賛し、獅子舞いや担いで廻る千歳楽を高く掲げて太鼓や笛の音に合わせて練りを披露する会場として施設駐車場を地域に一般開放しています。



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 元年度)

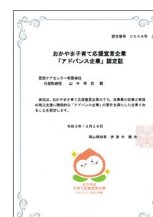
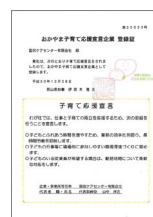
企業独自のオンリーワンの特色を オンリーワンの若者に届けるために!!

○経営革新計画承認企業 (令和元年)



●他制度での認証・認定状況

- 岡山の就労応援団登録証 (平成29年)
- おかやま子育て応援宣言企業登録 (平成30年)
- おかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」認定 (令和3年)



●他制度での認証・認定状況 ●自己評価・自己点検等実施状況	○健活企業認定（平成28年） ○がん対策推進企業アクション推進パートナー企業登録（平成30年） ○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定（令和3年～令和4年） 当社は 健康経営優良法人 です!! ○ユースエール認定（令和2～4年度／3年間連続認定） ＜令和2年6月9日付 岡山労働局長／基準適合事業主認定通知＞ ★令和5年度当初の認定更新時において、 常時雇用する労働者が300人を超える 事業所の規模となり、ユースエール認定 の対象から優良企業として卒業いたしました。 ○社労士診断認証制度による認証 ・「職場環境改善宣言企業」認証（令和4年6月10日診断） ・「経営労務診断実施企業」認証（令和4年8月30日診断） 労働社会保険諸法令の遵守（労務コンプライアンス）や、職場環境の改善（働き方改革）に積極的に 取り組み企業経営の健全化を進める 企業として、社会保険労務士により 診断を受け、その所属団体である 全国社会保険労務士会連合会により 認証を受けています。 あり
---	--

●●●交通アクセス・所在地

富田ケアセンター 事業所のご案内



- 1 法人本部
看護・小規模多機能ホーム 桃の花、富田在宅介護支援センター
- 2 【桃のふるさと】
ショートステイ桃のかわり、住宅型有料老人ホーム桃のわらわ
- 3 ショートステイ看護ステーション、富田ヘルパーステーション
定額巡回サービス室
- 4 第二富田デイサービスセンター、小規模多機能型居宅介護事業所 桃の花
グループホーム富田の里
- 5 富田デイサービスセンター、富田給食センター
- 6 デイサービス桃の木
- 7 サービス付き高齢者向け住宅 富田の家
- 8 小規模多機能型居宅介護事業所 桃の花 サテライト
- 9 住宅型有料老人ホームアビリティ新倉敷駅前四丁目
- 10 企業主導型保育所 つばき保育園
- 11 富田デイサービスやかげ
- 12 【令和乙島事業所】アビリティ共生デイ、第二つばき保育園
共生型小規模多機能ホーム 桃の花、住宅型有料老人ホームアビリティ乙島
【多世代共生型複合施設アグラン乙島】共生ディアルク
共生型小規模多機能ホーム OHANA、住宅型有料老人ホームアグラン乙島

