



法人理念・運営方針



# 可能性への挑戦

障害の有無に関係なく誰にも願いや希望があります。  
 また、誰もがそれを実現する可能性を持っています。  
 障害のある方々にはぜひそれに向かって挑戦し続け、  
 いつか夢をつかみ取っていただきたいと思います。  
 そして、挑戦を続ける人たちをどこまで支えられるか、  
 共生社会の実現に向かって、私たちも積極的かつ粘り強く挑戦し続けます。

- 【経営方針】 障害者が地域で暮らせるよう、自立と共生を目指した経営を行います。
- ・ 人間尊重・福祉優先の理念に基づき建設されている吉備高原都市を基盤として、開かれた活力のある法人経営を展開します。
  - ・ 社会福祉事業者として、利用者の人権と意思を尊重した支援事業を展開します。
  - ・ 利用者が自立した生活を送れるよう創意工夫をもって支援します。
  - ・ 地域や関係機関・団体との連携を図り、地域福祉の充実に貢献します。
  - ・ 常に福祉サービスの点検を行い、利用者の生活環境や労働環境の改善に努めます。
  - ・ 職員一人ひとりの資質向上に努め、支援体制の充実を目指します。

法人からのメッセージ



障害のある方々が地域社会において安心した生活が営めるよう自立と共生を目指した福祉事業に取り組み、緑に囲まれた自然環境（約30ha）の中で一人ひとりの思いを大切にしながら、安心安全に配慮したきめ細やかなサービスを提供しています。

先輩職員からのメッセージ

法人の掲げる「可能性への挑戦」という理念の下、私は、法人運営に関する業務に携わり、常に法人が可能性への挑戦ができるよう、安定した運営に努めております。具体的には、各種保険に関する手続きや障害福祉サービスにおける請求業務、法人ネットワーク・機器の総合管理、消費税支払い、補助金・納付金の受給申請手続き、ホームページの管理、支出の管理、法人内研修の企画運営などを行っています。

これにより、当法人は相談支援事業所、就労系の事業所、生活介護事業所、入所系の事業所など、多種多様な事業所を運営し、障害者支援についての幅広い知識を獲得する機会が生まれています。さらに、令和5年度からは障害児支援事業所も設立し、児童福祉についても学ぶことが可能になりました。

皆さんも、私たちと共に可能性への挑戦に参加し、障害者支援の分野で新たな道を切り拓いてみませんか？私たちは、多様な経験と知識を提供し、共に成長するプラットフォームを整備しています。あなたのアイデアと情熱を活かし、より良い未来を築くお手伝いをさせていただきます。皆さん、私たちの仲間になり、共に可能性を追求しましょう！お気軽にお問い合わせください。

【吉備の里総務課 小川祥希 入職7年目】



「吉備の里なでしこ」では、支援学校を卒業された知的障害者の方を中心に就労へ向けた支援を行っております。利用者の方は、個性豊かな方が多く、支援方法も多様さを求められ、一人ひとりに適した支援というものが必要であります。時には、自身のミスで反省をすることもありますが、上司の方のアドバイスをもらいながら、自身が行った支援が結果的に利用者の方のスキルアップにつながった姿を見ることができれば、本当にやりがいを感じる事ができます。吉備の里においては、職員間のコミュニケーションは良好であり、未経験の方でも皆さん日々活躍をされております。新人の皆さん、ぜひ共に頑張りましょう！

【吉備の里なでしこ 富田大輔 入職6年目】

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）

■ 育成体制



- 当法人の基本理念「可能性への挑戦」や経営理念を理解し、実際の業務の中で、上司や先輩・同僚から多くのことを学び、また法人内外の研修を通して自己研鑽を重ねていける人材育成を進めています。
- 新人採用職員は、法人内外の研修に参加し、福祉の仕事に早く慣れるように指導をしています。
- 先輩職員においては、OJTリーダー強化研修や指導者研修に参加し、新規採用職員の資質向上のため、理解しやすい指導を心がけ、最大限の能力発揮ができるように見守っています。
- ★新人職員研修を兼ねて内定者懇談会を開催しています。
- ★現場の職員が参加して、内定者が気軽に何でも質問できる茶話会を開催しています。

■ 採用実績	令和2年度	1人	うち、R5.4.1現在在籍者	1人
	令和3年度	1人	うち、R5.4.1現在在籍者	1人
	令和4年度	4人	うち、R5.4.1現在在籍者	4人
■ 採用率	5.7 % (直近3カ年の正規職員(新卒・中途問わず) 在籍者のうち、入職した人の割合)			
■ 離職率	8.5 % (直近3カ年の正規職員(新卒・中途問わず) 在籍者のうち、離職した人の割合)			
■ 採用方針	<p>【採用方針】</p> <p>○学部、学科や資格の有無は問いません。</p> <p>○就職氷河期世代の方、他業種から福祉業界へ転職を希望される方など、多様な人材を求めています。</p> <p>【採用活動】</p> <p>○施設見学会の実施</p> <p>○先輩職員との交流（施設見学時）</p> <p>○内定者懇親会</p>			
■ 求める人物像	<p>○福祉に興味があり、人に関わる仕事がしたいと思われる方</p> <p>○障害のある方の思いや不安に寄り添っていただける方</p> <p>○障害者福祉の仕事に積極的に向き合える方</p> <p>○組織の一員としての自覚と責任感をもって柔軟かつ適切に対応できる方</p> <p>○利用者の方が自立した生活が送れるよう創意工夫をもって働いていただける方</p>			

キャリアパスと人材育成

■ キャリアパス制度



★当法人では、職位を5段階に分け、それぞれの役職における「役割」「業務内容」を示し、「手当」「報酬体系」等の内容について設定しています。

★昇任については、各職位における必要な実務経験及び客観的な判断に基づき行われています。

岡山県社会福祉協議会の研修を活用したキャリアアップ制度

職務階級	給与等級	職務階級	概要	求められる能力(期待する職員像)	研修概要
所長	6級	5級	管理職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>高い人事・労務・財務管理能力を有し、円滑な組織の経営管理を行うことができる。</li> <li>組織の課題を把握し、適正かつ活力ある組織づくりに向けた取り組みを行うことができる。</li> <li>地域福祉の視点を持ち、地域における福祉課題の把握や、地域貢献活動など、幅広いサービス活動を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリアパスを活かした人材マネジメント研修</li> <li>○新型コロナウイルス感染症等BCP策定支援研修</li> <li>○リスクマネジメント研修【総合コース】</li> <li>○メンタルヘルス推進担当者研修</li> </ul>
副所長	4級				
主幹	3級	指導的職員	近い将来チームリーダーに就く職員、主任・リーダー係長等の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>高い専門性に基づいて業務を執行できるとともに、困難事例や緊急時に適切に対応することができる。</li> <li>新任・中堅職員に対して適切な指導・援助を行うことができる。</li> <li>業務全体の状況や課題を把握し、適切かつ円滑なサービス提供のためのチームマネジメントができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福祉職員キャリアパス対応生涯研修【チームリーダーコース】</li> <li>○接遇リーダー研修</li> <li>○チームリーダー重点テーマ強化研修</li> <li>○コーチング研修</li> <li>○クレーム対応研修</li> <li>○おかやま地域カレッジ</li> </ul>
主任					
主事・技師2	2級	中堅職員	主任・リーダー等の約職にない職員、入職後概ね3～5年。	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らの実践について理論づけをすることができる。</li> <li>実践の中から新たな課題や目標を設定し、サービスの質の向上および質向上に向けた取り組みを行うことができる。</li> <li>新任職員に対して適切な指導・援助を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福祉職員キャリアパス対応生涯研修【中堅職員コース】</li> <li>○リスクマネジメント研修【総合コース】</li> <li>○中堅職員重点テーマ強化研修</li> </ul>
主事・技師1	1級	初任者	新卒者・入職後3年以内の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の112125理念、目的を理解し、自らの仕事の意味や目指すべき方向性を認識できる。</li> <li>基礎的な知識・技術を習得し、定型的な業務を確実に行うことができる。</li> <li>社会人としての基本的な資質を身に付け、円滑な人間関係を構築できる。</li> <li>組織、チームでの取り組みの重要性を理解し、その構成員としての役割を果たすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福祉職員キャリアパス対応生涯研修【初任者コース】</li> <li>○初任者重点テーマ強化研修</li> <li>○接遇セミナー</li> <li>○リスクマネジメント研修【新任コース】</li> </ul>

●アセッサー数 人 ●キャリア段位認定者 人

●その他有資格者 社会福祉士実習指導者講習修了者 2名  
相談援助実習指導者講習修了者 7名

■ 人材育成計画



○各役職ごとの「研修課題・ニーズ」「研修内容」を明確にした年間研修計画シートを策定し、年間を通して職場内・職場外での受講機会を用意し、職員のキャリアアップを支援しています。

★「チャレンジシート」により、事業計画・業務内容に応じて具体的な業務目標を設定し、達成度を自己評価しながら業務を行っています。また上司は、目標達成に向けて面談を実施し、進捗確認や助言・支援を行い、職員一人ひとりに応じた人材育成を進めています。

★自立支援協議会における事例検討会や関係機関の視察見学等へ積極的に参加し、吉備中央町内の他法人と連携を深めています。

■ 資質向上研修



○法人内研修（年1回以上開催）、施設外研修派遣、階層別研修、会計研修、虐待防止研修ほか  
 ○各配属先事業所にて、年間研修計画を策定し、経験年数に応じた外部研修等に参加しています。  
 ・管理者 社会福祉法人経営者セミナー、地域福祉に関する研修（権利擁護・成年後見等）、施設管理運営に関する研修、キャリアパス対応生涯研修課程管理職員コース  
 ・副所長 障害者虐待防止研修、クレーム対応研修  
 ・主幹 OJT指導者研修、県障害施設研究交流セミナー、クレーム対応研修  
 ・主任 報連相セミナー、新人OJTリーダー強化研修  
 ・技師 接遇リーダー研修会、就業支援基礎研修  
 ・新採用 新入職員研修（接遇セミナー等）、リスクマネジメント研修、吉備中央町人権教育講座  
 ※以下、法人職員研修会の様子



■ 資格取得支援



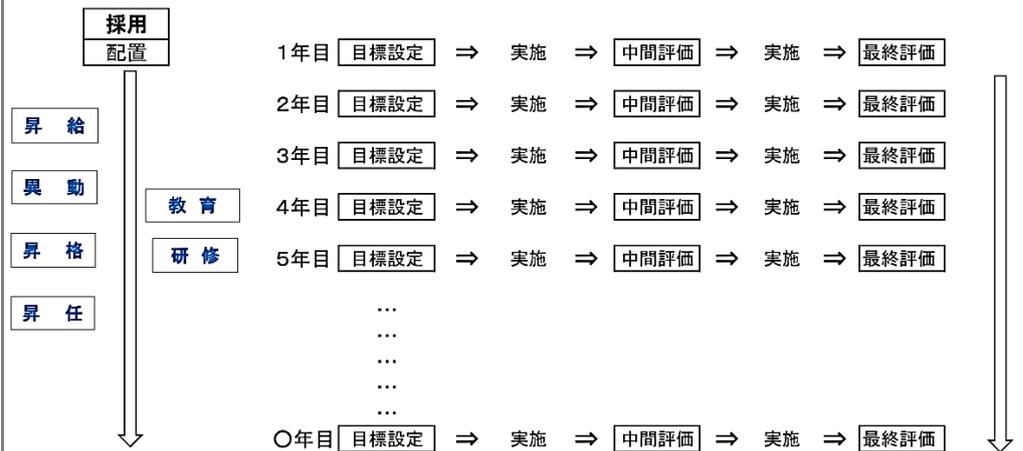
★研修費用の助成を行っています。  
 ・サービス管理責任者（介護・地域生活[精神・知的]・就労）、相談支援専門員ほか  
 ★事業に必要な資格については、受験料の助成を行っています。  
 ・危険物取扱者乙4種、衛生管理者、クリーニング師ほか  
 ★資格を取得され、登録された翌月から「資格手当」を支給しています。  
 ★希望に応じて、キャリアアップに準ずる研修等へ参加しています。  
 ★参加費・宿泊費は、法人にて負担しています。  
 ★ソウエルクラブの資格取得における表彰制度を活用しています。（記念品贈呈）

■ 面談・評価制度



○「自己申告票」による面談・評価制度を年1回(11月)行っています。  
 ○職員の自律的な目標達成を支援する取り組みとして、「チャレンジシート」を活用し、個別面談・評価を年2回（11月、3月）行っています。  
 ※下線部は、自己評価及び上司の評価のことを言います。  
 ★永年勤続（10年毎）で、表彰及び広報誌への掲載を行っています。  
 ★勤続5年経過翌年に、リフレッシュ休暇（土日祝を含む7日間の休暇）を付与します。

人事システムの概要



育成

※ [ ] は、『チャレンジシート』を基に実施される。

業績向上

## 給与体系

<b>■ 給与体系の特徴</b> 	<b>★給与</b> ・基本給（昇給年1回） ・諸手当（役職手当、扶養手当、住宅手当、通勤手当、時間外勤務手当、宿直手当、資格手当、処遇改善手当） ※資格手当：社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、公認心理士、臨床心理士、看護師、准看護師、栄養士、保育士、教員免許、社会福祉主事任用資格 ・役職段階別加算措置（役職に応じて、賞与が加算される） <b>★賞与（年2回）</b> <b>★退職金（福祉医療機構退職手当共済制度、岡山県民間社会福祉従事者共済制度に加入）</b>						
	<b>■ 採用情報</b>	<table border="1"> <tr> <td>●大卒初任給月給</td> <td>193,500 円（個別手当等含まず）</td> </tr> <tr> <td>●賞与月額</td> <td>4.4 ヶ月</td> </tr> <tr> <td>●10年後のモデル賃金</td> <td>257,200 円（個別手当等含まず）</td> </tr> </table>	●大卒初任給月給	193,500 円（個別手当等含まず）	●賞与月額	4.4 ヶ月	●10年後のモデル賃金
●大卒初任給月給	193,500 円（個別手当等含まず）						
●賞与月額	4.4 ヶ月						
●10年後のモデル賃金	257,200 円（個別手当等含まず）						

## 職場環境・多様な働き方

<b>■ 職場環境・多様な働き方の改善</b> 	（職場環境） <b>★各職員にパソコンが割り当てられており、ケース記録等のICT化が行われています。</b> <b>★デスクネット（ローカルネットワーク）により、パソコン間が繋がっているため、迅速な情報共有が行えます。</b> ○随時、業務改善提案を受け付けています。 （多様な働き方） <b>★育児・介護等を理由とした短時間正規職員制度（法令を上回る）があります。</b> <b>★生理休暇及び産前産後の休暇があります。業務上の時間的配慮を定めています。</b> ○働き方改革に基づき、年次有給休暇の計画的付与を定めています。 <b>★年次有給休暇を時間単位で取得することができます。</b>
--	---

## 休暇制度・福利厚生

<b>■ 休暇制度</b> 	<b>●正規職員年間休日数</b>	111 日	<b>●正規職員年次有給休暇取得率</b>	63.1 %
	<b>●主な休暇制度</b>	○労働基準法第39条に基づき、年次有給休暇を付与。（6カ月勤務で10日付与、毎年2日ずつ付与、最大20日付与） ○特別休暇（本人の結婚：8日、子の結婚：1日、忌引き休暇） ○産前産後休業・育児休業・介護休業・介護休暇 ○子の看護のための休暇 ほか		
	<b>●休暇制度の特色</b>	<b>★リフレッシュ休暇があります。</b> ※勤続5年経過毎に付与される休暇。（土日を含む7日間の休暇が可能） <b>★年次有給休暇の時間単位取得が可能となっています。</b> <b>★配偶者出産休暇が、3日設けられています。</b>		
<b>■ 職員の福利厚生</b> 	<b>★永年勤続表彰を実施しています。（勤続20周年表彰）</b> <b>★慶弔費やそれに伴う特別有給休暇を取得できます。</b> <b>★ソウエルクラブ（福利厚生センター）、岡山県民間社会福祉従事者互助制度に加入しています。</b>			
<b>■ 育児休業関係</b>	<b>●育児休業制度</b>	あり		
	<b>●育児休業取得者数（過去3年間）</b>	男性 女性	1 人 1 人	
<b>■ 育児・介護を両立できる取組</b> 	<b>★育児・介護休業制度があり、育児休業は平成4年から女性を中心に取得しており、男性の育児休業の取得実績もあります。</b> <b>★育児休業・子の看護休暇、介護休業・休暇が取得しやすくなるよう、就業規則等の説明会を開催しています。</b> <b>★特別休暇には、配偶者の出産において、3日間休めるよう規程を設けています。</b>			
<b>■ 健康管理の取組</b> 	<b>★喫煙場所以外では禁煙にしています。</b> <b>★法定健康診断を年1回実施しています。生活習慣病予防検査では一部補助があります。希望により検査項目を追加することができます。（自己負担になります）</b> <b>★全職員を対象としたメンタルヘルスチェックを実施し、高ストレス者は守秘義務に配慮し、産業医に相談できる体制を整備しています。</b> <b>★随時、看護師からの健康管理に関する情報提供を行っています。</b>			

地域交流・地域貢献の取組

<p>■ 地域交流事業の取組</p> 	<p>★年に1回（6月第1日曜日）に、法人の地域行事として、「ふるさと祭り」を開催しています。近隣の小学生や高校生等をお招きして、日ごろの活動の発表の場として活用していただき、施設利用者との交流を図っています。</p> <p>★地域交流として、吉備高原北部住区祭りの参加、地域コミュニティの清掃活動等を行っています。</p> <p>★吉備高原こども園園児とさつまいもの植え付け、収穫等の体験交流を行っています。</p> <p>※以下、ふるさと祭りの様子</p>  <table border="1" data-bbox="411 1064 1444 1176"> <tr> <td>●施設見学受入</td> <td>(令和5年度受入実績： 70人)</td> </tr> <tr> <td>●ボランティア、職場体験の受入</td> <td>(令和5年度受入実績： 73人)</td> </tr> <tr> <td>●介護実習の受入</td> <td>(令和5年度受入実績： 27人)</td> </tr> </table>	●施設見学受入	(令和5年度受入実績： 70人)	●ボランティア、職場体験の受入	(令和5年度受入実績： 73人)	●介護実習の受入	(令和5年度受入実績： 27人)
●施設見学受入	(令和5年度受入実績： 70人)						
●ボランティア、職場体験の受入	(令和5年度受入実績： 73人)						
●介護実習の受入	(令和5年度受入実績： 27人)						
<p>■ 地域貢献・地域公益活動の取組</p> 	<p>★吉備中央町自立支援協議会事務局として、町内での福祉セミナーや福祉従事者との交流学習会を企画、運営をして啓発に努めています。</p> <p>★新型コロナウイルス感染症対策の啓発として、「ウィルスブロック」という非接触型の木製アクセサリを企画いたしました。</p> <p>★チャレンジ交流授業（中学生対象）を実施しています。</p> <p>★中学生の職場体験の受け入れ（チャレンジワーク）を行っています。</p> <p>★町の自立支援協議会と連携し、短期間雇用する生活困窮者支援を実施しています。</p>						

他制度での認証・認定状況

<p>■ 取組状況</p>	<p>●第三者評価の受審 あり (受審年度…令和 3 年度)</p> <p>●他制度での認証・認定状況 あいサポート認定（平成28年）、健活企業（令和2年度）</p> <p>●自己評価・自己点検等実施状況 check&amp;do25の実施（令和5年度）</p>
---------------	---

R5.10月時点の申請内容について、R6.2.7認証審査会において認証しています。