

## 社会福祉法人 ももぞの学園

■ 宣言登録番号

OKA00032

■ 法人名	社会福祉法人 ももぞの学園
■ 代表者名	理事長 安井 直人
■ 本部所在地	〒701-1461 岡山市北区粟井2788番地
■ 本部TEL	086-299-0621
■ 本部FAX	086-299-0618
■ ホームページアドレス	<a href="http://momozonogakuen.jp/">http://momozonogakuen.jp/</a>



■ 職員数	◇ 正規職員	138 人	■ 正規職員に関する情報
	施設長等	7 人	
	介護職員	15 人	▶ 職員の構成
	介護福祉士	18 人	男性 :
	介護支援専門員	6 人	女性 :
	社会福祉士	14 人	10~20代 :
	看護師・保健師	5 人	30~40代 :
	栄養士・管理栄養士	3 人	50代以上 :
	その他専門職	93 人	▶ 平均勤続年数 (R4年度末)
	事務職	8 人	8年 7ヶ月
	◇ 非正規職員	83 人	

※ (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 11事業所】

種別	施設・事業所名	住所	電話番号
障がい者入所	障害児入所施設ももぞの学園	岡山市北区粟井2789	086-299-0622
障がい者入所	障害者支援施設ももぞの育成園	岡山市北区粟井2786-2	086-299-0623
障がい者入所	障害者支援施設ももぞの福祉園	岡山市北区粟井2778-4	086-299-0630
障がい者通所	就労センターもも	岡山市北区足守1784-6	086-295-2810
障がい者通所	児童デイサービス『ももっこ』	岡山市北区白石西新町6-108	086-250-5430
障がい者通所	療育センターももっこ	岡山市北区下足守1627-1	086-295-2017
障がい者通所	地域活動支援センター『アラジンⅡ』	総社市下林1287-1	0866-90-0907
障がい者その他	ヘルパーステーション『ビタミンⅡ』	総社市下林1287-1	0866-90-0907
障がい者その他	グループホーム事業所『ももぞの』	岡山市北区足守1685-1-101	086-295-0632
高齢者その他	相談支援事業所『あみーたⅡ』	総社市下林1287-1	0866-90-0907
高齢者入所	ライフケアももぞの	岡山市北区下足守1627-1	086-295-2010

### 法人理念・運営方針

#### 【法人理念】

わたしたち社会福祉法人ももぞの学園は、「ともに生きる社会」を基調に、これまでの地域の信頼と共感を大切にしつつ、地域に広がる福祉の文化を推進します。支援・療育・介護を必要とする人々に対して、一人一人が安心でき、日々の生活が潤いとゆとりを実感できるサービスを提供することにより、法人の事業体それぞれが「選んでいただける存在」になることを目指します。そのために、スタッフの専門的知識・技術のさらなる向上を図り、質の高いサービスを提供します。

## 法人からのメッセージ



地域とともに半世紀。愛情の育つ施設をめざします。

社会福祉法人ももぞの学園は、昭和43年に財団法人の児童施設として、知的障がいのある児童の支援からスタートいたしました。それから半世紀余りが経ち現在に至るまで、社会福祉法人としていっそう公共性を高めながら、事業を拡大してまいりました。「ともに生きる社会」をスローガンに、これまで地域の信頼と共感を大切にしつつ、福祉の文化を推進しています。

支援を必要とする障がいのある人たちに対して、一人ひとりが安心でき、日々の生活に潤いとゆとりを実感できるサービスを提供することを旨としています。その起点は、支援を必要とする人の思いであり意思です。言葉を持つ人ばかりではありませんので、行動をよく観察することも職員には求められます。そのため、スタッフの専門的知識・技術の向上を常に図り、質の高いサービスの提供をめざしています。

わたしは、「ももぞのは日本一の施設だ」と胸を張って言える存在に高めたいと考えています。それを貫く精神は、人を大切に思う気持ちです。とりわけ、スタッフに対する愛情が十分で「明日も頑張るぞう！」という充足感がなくては、支援を必要とする人を思いやることはできないはずで。

「ありがとう」を実感として感じやすい施設にしたいと思います。福祉の制度は変わっていきますが、制度のための仕事ではなく、ももぞの学園にかかわってくださるすべての方々のために、愛情を持って尽くす日々でありたいと思います。

## 先輩職員からのメッセージ

大学では社会福祉学を専攻しており、様々な福祉分野を学んできた中でも、実習やボランティア活動を経験して児童福祉に興味を持ちました。ももぞの学園の職場見学を行い、生活舎のアットホームさ、雰囲気、職員の方の優しさ等を知ることができ、ももぞの学園で子どもたちの生活を支援したいと強く思い入職しました。現在、障害児入所施設で児童指導員として働いています。起床時から就寝時、夜間まで職員が常時勤務し、子どもたちの生活の支援・見守りや相談にのったりしています。子どもたちの成長を身近に感じることができ、障がい特性は様々ですが、「できなかったことができるようになる」という場面を見た時の感動と喜びはとても大きく、この仕事をしてよかったと感じることができます。就職活動中は自分がどんな職業に向いているかなど、未来に不安を感じる方もおられると思いますが、ももぞの学園は楽しい職場です。一緒にやりがいのある毎日を送みましょう。

【ももぞの学園 児童指導員 岡本 南美】



わたしは異業種で働いた後、保育士を志望して専門学校に通いました。その時のももぞの学園でのボランティア経験がきっかけとなり就職。気づけばもう13年目になります。最初は障がいの知識もなく、なかなか利用者さんの思いを汲み取ることができず悩みました。そんなとき先輩職員から「まず彼らのことを知ろうとすることが大切なんだよ」と言われました。先輩の言葉を参考に、自分なりに彼らを知ろうとしていくなかで、相手の立場になって考えることが大切だと気付きました。先輩の言葉は今でもとても印象に残っています。人それぞれ得意なこと、苦手なことがあります。スポーツが得意だったり、料理が得意だったり。彼らにももちろん得意なことや苦手なことがあります。専門的な知識を勉強することも必要ですが、一番大事なのは一人ひとりの個性を知り理解することです。現在わたしはスーパーバイザーの大学教授から助言や指導を受けつつ、発達障がい関係研修へ参加し、専門知識を学びながら彼らの個性を生かした支援を日々考えながら働いています。

【療育センターももっこ 管理者 夏井 将行】

## 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>○新卒採用者が集合し親交を深めながら、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から現場に配属となります。</p> <p>★チューター制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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行っています。</li> </ul> <p>★就労前に新任職員オリエンテーションを行い、先輩職員との交流会を実施しています。</p>		
<p>■ 採用実績</p>	令和2年度	20人	うち、R5.4.1現在在籍者 15人
	令和3年度	14人	うち、R5.4.1現在在籍者 12人
	令和4年度	14人	うち、R5.4.1現在在籍者 13人
<p>■ 採用率</p>	12.4 %（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>■ 離職率</p>	11.0 %（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>■ 採用方針</p>	<p>○人物本位で採用します</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学部・学科や資格の有無は問いません。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>○入社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"> <li>・施設見学（随時開催）</li> <li>・職員との交流（就職前に同期となる新任職員と職員と交流します）</li> <li>・内部体験実習等</li> </ul>
<p>■ 求める人物像</p>	<p>○人とかかわることが好きな方</p> <p>○主体的に考え行動できる方</p> <p>○笑顔がすてきで元気な方</p> <p>○向上心ががあり、チャレンジしようとする方</p>

## キャリアパスと人材育成

<p>■ キャリアパス制度</p> 	<p>○当法人のキャリアパスは、職位を5段階に分け、「求められる人材像」「対応役職」「職務内容」「受講することが望ましい研修」「必要経験年数」「給与水準」「役職手当」を明確にし、等級制度、人事考課、給与制度等がトータルに構築されています。</p> <p>★キャリアパスと賞金等の処遇を連動させています。</p> <table border="1" data-bbox="411 741 1437 835"> <tr> <td>●アセッサー数</td> <td>人</td> <td>●キャリア段位認定者</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>●その他有資格者</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	●アセッサー数	人	●キャリア段位認定者	人	●その他有資格者																							
●アセッサー数	人	●キャリア段位認定者	人																										
●その他有資格者																													
<p>■ 人材育成計画</p> 	<p>○各階層ごとに、「研修内容」を明確にした年間研修計画を策定し、年間を通して研修を受ける機会を多く用意し、職員のキャリアアップを支援しています。</p> <p>○また、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、年2回の個別面談の機会を設け、助言・アドバイスをし、職員一人ひとりに応じた人材育成を行っています。</p> <p>★新規採用職員が組織になじみやすいように、チューター制度を導入し、先輩職員と一緒に現場に入ります。</p> <p>★就労前に交流会を実施し、同じ新任職員や先輩職員と職場の理解や不安の解消に努めています。</p> <p>★ベスト of ももぞのという実践発表の報告の場を設け、職員の資質向上の取り組みを行っています。</p> <p>★自己啓発のための研修が組み込まれています。</p> <p>⇒外部研修、所内研修会への参加を推奨しています。</p> <p>★各事業所ごとに同期会を催し、同世代の親睦連携を深めています。</p>																												
<p>■ 資質向上研修</p> 	<h3 style="text-align: center;">社会福祉法人ももぞの学園 人材育成計画</h3> <div style="display: flex; align-items: center;">  <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>法人が考える人材育成の方向性</th> <th>法人内で行う研修</th> <th>階層ごとに行う研修</th> <th>外部主催の研修</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>施設長として必要なマネジメント力を身に付ける</td> <td>・虐待防止研修 ・人権研修</td> <td>社士が行う ・マネジメント研修 ・初任管理職研修</td> <td></td> </tr> <tr> <td>組織をまとめるために必要な知識とマネジメント力を身に付ける</td> <td>・もも塾 (大学の教授との現場研修)</td> <td>社士が行う ・マネジメント研修 ・指導職研修</td> <td>・人権研修</td> </tr> <tr> <td>リーダーとして必要な知識(後輩への指導やリーダーシップ)を身に付ける</td> <td>・事業所間交流研修 ・支援、介護のための研修 (チーム支援、事例検討、個別支援計画・アセスメント、自立課題、構造化、ABC分析等)</td> <td>派遣員が行う ・リーダー研修</td> <td>・支援、介護技術向上研修</td> </tr> <tr> <td>後輩指導や自分自身のステップアップに必要な知識を身に付ける</td> <td>・評価制度研修 (評価者対象)</td> <td>総合職が行う ・〇〇研修 ・チューター研修</td> <td>・リスクマネジメント研修 ・キャリアパス研修</td> </tr> <tr> <td>社会人として必要な知識を理解する</td> <td>※他にも各事業所ごとに研修があります</td> <td>総合職が行う ・社会人としての研修 ・新任職員フォローアップ研修</td> <td>・強度行動障害支援者養成研修 ・施設実習</td> </tr> <tr> <td>働くことへの不安をなくしていく</td> <td></td> <td>・新任研修(法人、支援、医療、防災の研修を行います) ・先輩職員のチューター制度(事業所の担当職員が現場の実務の教育・指導を行います)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>★実践発表・報告の機会を設け、法人からの賞金授与を行っています。</p> <p>⇒自主研修発表会により「ベストオブももぞの」を決定し、大賞受賞の発表はYouTube動画で公開している。</p> <p>★職員研修部会により分野ごとの専門研修を独自に実施しています。</p>	法人が考える人材育成の方向性	法人内で行う研修	階層ごとに行う研修	外部主催の研修	施設長として必要なマネジメント力を身に付ける	・虐待防止研修 ・人権研修	社士が行う ・マネジメント研修 ・初任管理職研修		組織をまとめるために必要な知識とマネジメント力を身に付ける	・もも塾 (大学の教授との現場研修)	社士が行う ・マネジメント研修 ・指導職研修	・人権研修	リーダーとして必要な知識(後輩への指導やリーダーシップ)を身に付ける	・事業所間交流研修 ・支援、介護のための研修 (チーム支援、事例検討、個別支援計画・アセスメント、自立課題、構造化、ABC分析等)	派遣員が行う ・リーダー研修	・支援、介護技術向上研修	後輩指導や自分自身のステップアップに必要な知識を身に付ける	・評価制度研修 (評価者対象)	総合職が行う ・〇〇研修 ・チューター研修	・リスクマネジメント研修 ・キャリアパス研修	社会人として必要な知識を理解する	※他にも各事業所ごとに研修があります	総合職が行う ・社会人としての研修 ・新任職員フォローアップ研修	・強度行動障害支援者養成研修 ・施設実習	働くことへの不安をなくしていく		・新任研修(法人、支援、医療、防災の研修を行います) ・先輩職員のチューター制度(事業所の担当職員が現場の実務の教育・指導を行います)	
法人が考える人材育成の方向性	法人内で行う研修	階層ごとに行う研修	外部主催の研修																										
施設長として必要なマネジメント力を身に付ける	・虐待防止研修 ・人権研修	社士が行う ・マネジメント研修 ・初任管理職研修																											
組織をまとめるために必要な知識とマネジメント力を身に付ける	・もも塾 (大学の教授との現場研修)	社士が行う ・マネジメント研修 ・指導職研修	・人権研修																										
リーダーとして必要な知識(後輩への指導やリーダーシップ)を身に付ける	・事業所間交流研修 ・支援、介護のための研修 (チーム支援、事例検討、個別支援計画・アセスメント、自立課題、構造化、ABC分析等)	派遣員が行う ・リーダー研修	・支援、介護技術向上研修																										
後輩指導や自分自身のステップアップに必要な知識を身に付ける	・評価制度研修 (評価者対象)	総合職が行う ・〇〇研修 ・チューター研修	・リスクマネジメント研修 ・キャリアパス研修																										
社会人として必要な知識を理解する	※他にも各事業所ごとに研修があります	総合職が行う ・社会人としての研修 ・新任職員フォローアップ研修	・強度行動障害支援者養成研修 ・施設実習																										
働くことへの不安をなくしていく		・新任研修(法人、支援、医療、防災の研修を行います) ・先輩職員のチューター制度(事業所の担当職員が現場の実務の教育・指導を行います)																											
<p>■ 資格取得支援</p> 	<p>★以下の資格については研修費用を助成しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス管理責任者</li> <li>・相談支援専門員</li> <li>・ユニットリーダー</li> </ul> <p>★事業に必要な資格については、講習料と受験料および受験のための旅費の助成を行っています</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・強度行動障害支援者養成研修</li> <li>・介護職員初任者研修</li> <li>・喀痰吸引研修</li> <li>・福祉有償運送運転者講習</li> <li>・衛生推進者講習</li> </ul>																												

<p>■ 面談・評価制度</p> 	<p>○人事考課制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員より提出された自己評価表をもとに、年2回の上司による個別面談を行います。</li> <li>・その際、自身が今後どのようにスキルアップして行きたいのか、将来の仕事について（希望職種、異動先）など、職員の日々の思いをくみ取ることで仕事へ対する意識の向上も図ります。</li> <li>・年2回の実績考課により、夏冬の賞与の支給額を決定します。</li> </ul> <p>★多角的な視点で評価を行うことを目的に「職員同士の相互評価」「部下による上司の評価」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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本給（年齢給と階層や業績に職能給が基本給となる、年1回昇給）</li> <li>・諸手当（職務給、職務従事手当、資格手当、家族手当、通勤手当、住居手当、超過勤務手当、休日出勤手当、宿直・夜勤手当、年末年始勤務手当、処遇改善手当（2種類））</li> </ul> <p>○賞与（年2回）</p> <p>○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）</p> <p>※人事考課（年2回）による評価は、賞与に反映されます。</p>						
<p>■ 採用情報</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">●大卒初任給月給</td> <td style="text-align: right;">200,000 円（個別手当等含まず）</td> </tr> <tr> <td>●賞与月額</td> <td style="text-align: right;">2.5 ヶ月</td> </tr> <tr> <td>●10年後のモデル賃金</td> <td style="text-align: right;">243,000 円（個別手当等含まず）</td> </tr> </table>	●大卒初任給月給	200,000 円（個別手当等含まず）	●賞与月額	2.5 ヶ月	●10年後のモデル賃金	243,000 円（個別手当等含まず）
●大卒初任給月給	200,000 円（個別手当等含まず）						
●賞与月額	2.5 ヶ月						
●10年後のモデル賃金	243,000 円（個別手当等含まず）						

## 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>★以下のICT化を行い、省力化を進めています。</p> <p>パソコン、タブレットの導入、記録ソフトのクラウド化、グループウェア「サイボウズ」の導入</p> <p>★年次有給休暇の時間的付与を導入し、遅刻や早退など柔軟な対応を行っています。</p> <p>★子育てや体力等の理由で夜勤や宿直が難しい場合は柔軟な働き方ができるようにしています。</p>
--	--

## 休暇制度・福利厚生

<p>■ 休暇制度</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">●正規職員年間休日数</td> <td style="text-align: center;">106 日</td> <td style="width: 30%;">●正規職員年次有給休暇取得率</td> <td style="text-align: center;">66.8 %</td> </tr> <tr> <td>●主な休暇制度</td> <td colspan="3"> <ul style="list-style-type: none"> <li>○年次有給休暇（年20日）</li> <li>○特別有給休暇（結婚、配偶者の出産、忌引等）</li> <li>○育児休業、介護休業</li> <li>○子の看護休暇 ほか</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>●休暇制度の特色</td> <td colspan="3">○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に基づき、正規職員の年間休日数を毎年1日ずつ増やす取り組みを行っています。</td> </tr> </table>	●正規職員年間休日数	106 日	●正規職員年次有給休暇取得率	66.8 %	●主な休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年次有給休暇（年20日）</li> <li>○特別有給休暇（結婚、配偶者の出産、忌引等）</li> <li>○育児休業、介護休業</li> <li>○子の看護休暇 ほか</li> </ul>			●休暇制度の特色	○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に基づき、正規職員の年間休日数を毎年1日ずつ増やす取り組みを行っています。		
●正規職員年間休日数	106 日	●正規職員年次有給休暇取得率	66.8 %										
●主な休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年次有給休暇（年20日）</li> <li>○特別有給休暇（結婚、配偶者の出産、忌引等）</li> <li>○育児休業、介護休業</li> <li>○子の看護休暇 ほか</li> </ul>												
●休暇制度の特色	○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に基づき、正規職員の年間休日数を毎年1日ずつ増やす取り組みを行っています。												
<p>■ 職員の福利厚生</p> 	<p>★永年勤続表彰を実施しています。（30年=賞金6万円、20年=賞金4万円、10年=賞金2万円）</p> <p>★職員への功労表彰や職員の実践発表「ベストofももぞの」の表彰を行っています。</p> <p>★慶弔等に関する制度（慶弔費+特別休暇）もあります。</p> <p>★クラブ活動への助成を行っています。</p>												
<p>■ 育児休業関係</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">●育児休業制度</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">あり</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">●育児休業取得者数 (過去3年間)</td> <td style="width: 10%;">男 性</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">0 人</td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td>女 性</td> <td style="text-align: center;">9 人</td> <td></td> </tr> </table>	●育児休業制度	あり			●育児休業取得者数 (過去3年間)	男 性	0 人		女 性	9 人		
●育児休業制度	あり												
●育児休業取得者数 (過去3年間)	男 性	0 人											
	女 性	9 人											
<p>■ 育児・介護を両立できる取組</p> 	<p>○育児及び介護に関する休業制度、短時間勤務制度があります。</p> <p>○配偶者が出産した職員への出産休暇が取得できます。</p> <p>★子が小学校1年生以下になるまで、時間短縮勤務が可能です。</p>												
<p>■ 健康管理の取組</p> 	<p>○職員の定期健康診断を実施しています。</p> <p>★予防接種については全額負担を行っています。</p> <p>★受動喫煙防止対策を徹底し、敷地内禁煙および勤務中の喫煙を禁止しています。</p>												

## 地域交流・地域貢献の取組

<b>■ 地域交流事業の取組</b> 	★地域の町内会の清掃活動に参加しています。 ★地域の祭りへ参加し、運営や司会、出店など積極的な参加をしています。 ★週に1回、水曜市を行い野菜の販売をしています。 ★年に2回収穫祭を行い、地域住民に参加していただいています。 ★地域の消防団に職員も入っています。		
	●施設見学受入	あり	(前年度受入実績： 230人)
	●ボランティア、職場体験の受入	あり	(前年度受入実績： 31人)
	●介護実習の受入	あり	(前年度受入実績： 94人)
<b>■ 地域貢献・地域公益活動の取組</b> 	★地域貢献サロン活動として、月1回の法人主催のセミナー開催や地域の集いの場づくりを行っている。 ⇒古民家「あしもり酒場」 ★地域・公民館との共同で令和5年5月より「子ども食堂」をスタート ★地域住民の買い物送迎を毎月実施 ★特別養護老人ホームライフケアももぞのが福祉避難所の指定を受けている。 ★地域の町内会と防災訓練を行っている。		

## 他制度での認証・認定状況

<b>■ 取組状況</b>	●第三者評価の受審	なし	(受審年度… 年度)
	●他制度での認証・認定状況	「健活企業宣言」認定(平成29年)	
	●自己評価・自己点検等実施状況	なし	