

## 特定非営利活動法人発達支援ネットワークつむぎ

■ 宣言登録番号

OKA00020-更①

■ 法人名	特定非営利活動法人発達支援ネットワークつむぎ
■ 代表者名	理事長 佐分利尚孝
■ 本部所在地	岡山県高梁市横町1072番地1
■ 本部TEL	0866-55-5600
■ 本部FAX	0866-55-5700
■ ホームページアドレス	<a href="http://tumugiokayama.com/">http://tumugiokayama.com/</a>



■ 職員数	◇ 正規職員	22人	■ 正規職員に関する情報
	施設長等	4人	
	介護職員	0人	男性: 7人
	介護福祉士	1人	女性: 15人
	介護支援専門員	0人	
	社会福祉士	4人	10~20代: 6人
	看護師・保健師	0人	30~40代: 14人
	栄養士・管理栄養士	0人	50代以上: 2人
	その他専門職	16人	
	事務職	1人	▶ 平均勤続年数 (R5年度末)
	◇ 非正規職員	9人	4年 2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

事業所数【 5 】

種別	施設・事業所名	住所	電話番号
障がい者通所	つむぎ高梁	高梁市横町1072番地1	0866-56-0011
障がい者その他	発達・相談支援センターつむぎ	高梁市横町1072番地1	0866-55-5600
障がい者通所	つむぎ吉備中央	加賀郡吉備中央町田土3109-3	0866-54-0003
障がい者通所	つむぎ落合	高梁市落合町阿部1996-2	0866-56-1122
障がい者通所	つむぎ大和	加賀郡吉備中央町西362番地1	0866-55-5700

## 法人理念・運営方針

【法人理念】～つながりの先にあるゆたかな未来の創造～  
『適切な支援でつむぐよこのいと、その支援が途切れることなくつむぐたてのいと、そんな支援の先にある ゆたかな社会の創造を目指します』

## 【基本方針】

私たちは、つむぎの一員として自覚と誇りを持ち、障害があっても地域の中で、一人ひとりの頑張りが認められたり、一人ひとりの失敗をみんなで笑って支えあったりすることができる、共に支え合い、共に生きることができる社会の実現を目指します。

## 【行動指針】

- ①私たちは、支援する利用者や家族のニーズに寄り添い、それに応えることに努めます。
- ②私たちは、協力して働き、自分がそうしてもらいたいように、仲間を大切にします。
- ③私たちは、支援の発展性、安定性を考え、支援の背景にある課題や問題に注目し、体制の整備に努めます。

令和6年度のスローガン 変革～理想に燃える～

## 法人からのメッセージ



地域の中でひとりひとりの思いを実現していきったり、地域の中でひとりひとりの可能性を見逃さず自分らしく生きていくための学びを保障していきったりするためには、様々な「つながり」が大切になります。そんなひとりひとりの可能性を引き出していくための「つながり」を構築していくためには、我々にどのような役割が求められているのかを考え、常に向上心を持って日々の支援を大切に重ねていきます。私たち「つむぎ」をよろしく願います。

理事長 佐分利尚孝(社会福祉士・精神保健福祉士・公認心理師)

## 先輩職員からのメッセージ

私は大学で福祉について学び、実習などを通して、特に児童福祉の分野に興味を持ちました。就職の際にたくさんの福祉分野の仕事を探しましたが、つむぎの一人ひとりにあった支援を丁寧に、人とのつながりを大切にしているという点に魅力を感じ就職を決めました。実際に働いてみると初めての療育という現場での戸惑いや不安、子どもたちとの関わりの中でうまくいかないことにも多々直面しますが、そんなときには先輩職員の方たちに相談することで、いつも優しく丁寧に教えてくださいます。また、子どもたちの笑顔を身近に感じ、成長も感じることができるため、日々楽しく働くことができます！お子さんたちの素敵な笑顔に囲まれて、楽しく働くことのできるつむぎで、皆さんと一緒に働けることを楽しみにしています！



私は学生時代に自分の将来について考える時に教員を目指していたこともあり、人と関わる仕事をしたいという曖昧な方向性で就職活動に取り組みました。その中で様々な業種の中から模索している時に「療育」を行っているつむぎに出会いました。つむぎでは人とのつながりを大切に、大人との1対1のお勉強やお子様はどこで何をしたらよいのかわかるように部屋の構造を工夫する支援など行っており、1人1人に寄り添った支援を行うことができるところに魅力を感じました。実際に働いてみると子どもとの関わり方や業務内容について1つ1つ丁寧に教えてくださりスムーズに馴染むことができました。日々の業務の中で子どもの成長を感じることができ、毎日が新しく感じ楽しく働くことができます。「療育」と聞くと馴染はないかもしれませんが、子どもと関わるのが好きな方にはもってこいの職場であると思うので、ぜひ一緒に働いてみませんか？

## 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>・新規採用者育成計画に基づいた職員育成体制の整備 ①いつまでに、何を、どのレベルまで育成するのか、到達目標を設定して、②到達目標を達成するためにどのような手段を使って、③誰が、何を指導、育成するのかを具体的な計画に示しています。</p> <p>★事前新人研修の実施 入職前に社会人として、福祉職に携わる者としての服務規律に関して、具体的な行動指針を示します。同時に危機管理委員会研修、キャリアパス制度説明も実施しています。</p> <p>★チューター導入 新人職員OJTは、新人職員の早期の職場適応、早期育成を目指し、重点的かつ重要な項目に関して、個別指導、教育、相談、理解確認を行っています。</p>		
<p>■ 採 用 実 績</p>	令和 3年度	2 人	うち、R6.4.1現在在籍者 1 人
	令和 4年度	1 人	うち、R6.4.1現在在籍者 1 人
	令和 5年度	1 人	うち、R6.4.1現在在籍者 1 人
<p>■ 採 用 率</p>	13.4 %（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）		
<p>■ 離 職 率</p>	6.6 %（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）		
<p>■ 採 用 方 針</p>	<p>[応募できる方] ・学部、学科、専攻にこだわらず、幅広い方にご応募頂きたいと思っております。 ・利用者様本位で仕事に取り組める熱意と情熱のある方大歓迎です。</p> <p>○入職前見学や体験を実施 ○入職後のミスマッチを防ぐ採用活動も取り入れています。 ・つむぎで働くイメージをもってもらうために、事前の職場見学やお仕事体験ができます。またつむぎの事業内容など具体的に法人概要やパンフレットなどでお伝えし、入職後の働き方がイメージしやすい工夫をしています。</p>		

<p>■ 求める人物像</p>	<p>『人と仲間を大切に』</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の顔を見て話ができる</li> <li>・誰にでも気持ちの良い挨拶ができる</li> <li>・人と接するのが好き、楽しませるのが好き</li> <li>・チームで何かをするのが好き</li> </ul> <p>『倫理観と責任感を大切に』</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ちょっとした変化によく気づく</li> <li>・報告連絡相談が確実にできる</li> <li>・自分の考えやアイデアが提案できる</li> <li>・自己研鑽、レベルアップへの意欲が高い</li> </ul>
-----------------	---

## キャリアパスと人材育成

<p>■ キャリアパス制度</p> 	<p>当法人はキャリアパス運営手引きを策定しています。これをもとに、各職員が目指したい将来像をイメージしながら、キャリアアップを積んでいくことができます。</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います。担当チューターが重点的な個別の指導、教育、相談等に対応します。安心して働いていただけます！！</p> <p>★目標管理活動は、法人の理念・方針・計画の実現に向けた役割課題や職員個々のスキルアップに対する個人目標を設定し、実践活動を通じ、なりたい自分を具現化していきます。目指したい自分をめがけて自己研鑽をするため、やりがいを持って働いていくことができます。</p> <p>以上の取り組みから、1年1年、自己の成長を実感するとともに、法人の方針管理を推進していくという意味では法人の一員であり、仲間であることを実感しながら働く事ができる制度です。</p> <p>★人事考課は、職員の職務に関する能力、成績、意欲の効果を統一的・定期的に継続して実施し、その考課に基づき昇給・昇格・賞与・配置及び教育訓練の適性を図り、人事管理の合理的運営を促進していきます。職員が正しく評価されることで、一人ひとりの勤労意欲の高揚を期待し、並びに経営能率の向上を目指します。</p> <table border="1" data-bbox="413 898 1437 943"> <tr> <td>●アセッサー数</td> <td>0人</td> <td>●キャリア段位認定者</td> <td>0人</td> </tr> </table> <p>●その他有資格者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉士4名 介護福祉士1名 精神保健福祉士1名 公認心理士1名</li> <li>・児童発達支援管理責任者8名</li> <li>・教諭免許(幼稚園、小学校、福祉、特別支援学校など)8名</li> <li>・保育士12名</li> <li>・准看護師1名</li> <li>・作業療法士1名</li> </ul> <p>※1人が合わせ持っている場合があります。</p>	●アセッサー数	0人	●キャリア段位認定者	0人
●アセッサー数	0人	●キャリア段位認定者	0人		
<p>■ 人材育成計画</p> 	<p>キャリアパススケジュールに基づいて実施され、その内容は、新規採用者育成計画、人材育成体系に記されています。</p> <p>○新規採用者育成計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新人研修</li> </ul> <p>①事前オリエンテーションの実施：法人理念、行動指針を理解する、法人・職場を理解する</p> <p>②新人研修の実施：職場のルール、職業倫理を理解する、法人の概要を知る、各事業所の概要を知る。キャリアパスと年間研修計画、育成計画の説明、法人内事業所見学など。</p> <p>○年間育成計画</p> <p>「育成目標」を明確にした年間育成計画を策定し、OJT、OFF-JTを通して職員のキャリアアップを支援しています。</p> <p>○人材育成研修計画</p> <p>(1)キャリアパス構築支援研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①ジェネラルマネージャー・マネージャー・事務長 キャリアパスを活かした人材マネジメント研修</li> <li>②チームリーダー 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程(管理職員コース)</li> <li>③チーフ 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程(チームリーダーコース)／チームリーダー重点テーマ強化研修</li> <li>④スタッフ※入職後3～5年 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程(中堅職員コース)／中堅職員重点テーマ強化研修</li> <li>⑤スタッフ※新卒者・入職後3年以内 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程(初任者コース)／初任者重点テーマ強化研修</li> </ul> <p>(2)人材育成研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チームリーダー リスクマネジメント研修(総合)／クレーム対応研修</li> <li>・チーフ 接遇リーダー研修／コーチング研修</li> <li>・スタッフ※新卒者・入職後3年以内 リスクマネジメント研修(新任)／接遇セミナー</li> </ul> <p>★(3)法人外分野別専</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①行政機関や社会福祉研修機関が実施する研修会</li> <li>②各種団体等主催の研修会</li> <li>③専門機関が実施するテーマ別・課題別研修会</li> <li>④他職場との交流・交換研修、見学・実習</li> </ul> <p>★(4)自己啓発援助</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①研究活動への奨励(実践研究)</li> <li>②自己啓発の奨励</li> </ul> <p>★(5)OJT関連</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①OJTチェックシート</li> <li>②役割基準チェック表</li> <li>③自己目標管理活動</li> <li>④人事考課表</li> <li>⑤事業計画書</li> </ul>				

<p>■ 資質向上研修</p> 	<p>★法人年間事業計画により、スタッフ一人ひとりの知識・技術・意識の向上を図る研修等を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公開療育(年3回)評価を各事業所(全職員)へ返し、療育に生かす取り組みをしています。</li> <li>・合同研修(年2日)ケース検討、理事長講義等、専門研修、出張復命、アウトプット練習など。</li> <li>・講演会と療育実践発表(年2回) 外部講師を招いての講演また療育評価などの機会にしています。</li> </ul> <p>★外部事業所研修も実施。</p> <p>★療育スキルアップ事業の委託。川崎医療福祉大学 諏訪利明氏をお招きしTEACCHプログラムの視点から指導アドバイスをいただいています。</p>
<p>■ 資格取得支援</p> 	<p>★職務上必要な資格取得は法人負担で取得することができます。児童発達支援管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害支援者養成研修など。</p> <p>○資格所有者には、年間最大6万円の資格手当を支給します。その中で、積極的に自己啓発に努めることを勧めています。本の購入や研修会参加費など。</p>
<p>■ 面談・評価制度</p> 	<p>○面談</p> <p>★新任職員OJT：毎月実施(概ね2か月ぐらいの期間)</p> <p>★目標管理活動：目標管理設定時(4月) 中間経過評価(9月) 人事考課時の振り返り(2月)</p> <p>★人事考課制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課シートの評価基準に基づき自己評価、第1次考課、第2次考課の順で実施。職員の職務に関する能力、成績、意欲の考課を統一的・定期的に継続して実施し、その考課に基づき昇給・昇格・賞与・配置及び教育訓練の適正を図ります。人事管理の合理的運営を促進し、以て職員の勤労意欲を高めるようにしています。</li> <li>・必要に応じて、または上司が判断した場合は随時面談をさせてもらっています。</li> </ul>

## 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(職務級号俵表を適用) 処遇改善加算も算定しているため基本給や賞与に反映しています。</li> <li>・諸手当(通勤手当、住宅手当、役職手当、扶養手当など※該当の場合に支給されます)</li> </ul> <p>○賞与(年2~3回)</p> <p>○退職金(中小企業退職共済)</p> <p>★業務・目標管理評価制度による評価は、昇給、昇格 勤労手当(3月)に反映されます。</p> <p>★中途採用者は前歴換算基準表により査定しています。</p>		
<p>■ 採用情報</p>	<p>●大卒初任給月額</p>	<p>190,300 円 (個別手当等含まず)</p>	
	<p>●賞与月額</p>	<p>4.2 ヶ月</p>	
	<p>●10年後のモデル賃金</p>	<p>240,000 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>○子育てとの両立を目指すための育児休業制度の導入。※男性女性取得実績あり。今年度も取得予定あり。</p> <p>★毎日連絡会議、週1日支援会議の実施。チーム内の風通しを良くし、療育に関しての気付きをコミュニケーションしやすくしています。</p> <p>○健康診断(社会保険加入の職員対象は基本健診全額負担)</p> <p>★WAWAofficeの導入。法人内コミュニケーション情報共有がタイムリーにできるように工夫しています。</p> <p>★Zoom会議の導入。事業所間同士の情報共有がしやすい取り組みとして。</p> <p>★副業兼業を認めています。(学校給食員との兼業者が在籍)</p> <p>★チームリーダー以上の職員には、タブレットを支給しており、自宅からのオンライン会議出席も認められ、柔軟な働き方を認めています。</p>
---	--

## 休暇制度・福利厚生

<p>■ 休暇制度</p> 	<p>●正規職員年間休日数</p>	<p>110 日</p>	<p>●正規職員年次有給休暇取得率</p>	<p>50 %</p>
	<p>●主な休暇制度</p>	<p>○年次有給休暇(10日~20日)</p> <p>★特別休暇(結婚、配偶者等の忌引き)</p> <p>○産前産後休暇、介護・育児休暇、子の看護休暇等</p>		
	<p>●休暇制度の特色</p>	<p>年次有給休暇(6ヵ月経過時に10日、2年6ヵ月経過日までは年1日加算、3年6ヵ月経過以降は年2日加算、最大20日付与)</p>		

<p>■ 職員の福利厚生</p> 	<p>○健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険          ○通勤手当、住宅手当（持ち家購入時最初の5年間加算1,500円の支給あり）          ○役職手当(10,000～50,000 役職に応じて)          ○資格手当(2,000円：児童指導員任用資格 3,000円：介護福祉士 その他国家資格：5,000円 各資格に対して支給)          ★扶養手当(配偶者：5,000円～10,000円 満16歳初年度初めから満22歳年度末までの間にある子1人につき3,000加算)          ★慶弔見舞金規程          ★職員互助会          ★親睦会会費法人負担します。          ★理事会総会等などの際にお弁当支給          ★B型事業所の季節の野菜支給          ★施設内Wi-Fiあり</p>		
<p>■ 育児休業関係</p>	<p>●育児休業制度</p>	<p>あり</p>	
<p>■ 育児・介護を両立できる取組</p> 	<p>○育児休業および育児短時間勤務制度          生後満1年未満の子を持つ職員が育児のために休業をし、また、満3歳未満の子の育児のため育児時間勤務を申し出た場合。          ○介護休業および介護短時間勤務制度          職員が家族のために休業をし、または介護短時間勤務を申し出た場合。          ★始業時刻等希望に応じた柔軟なシフトを組んでいます。          ★学校行事参加のための特別休暇制度を設けています。          ★地域行事（松山おどり）参観の際の「お祭り休暇」を設けています。</p>		
<p>■ 健康管理の取組</p> 	<p>★職員のインフルエンザ予防接種は法人全額負担をしています。          ○社会保険加入対象者は毎年健康診断の基本健診について法人負担で実施しています。          ★利用児の受動喫煙を防ぐ取り組みとして、業務時間内(休憩時間も含む)は完全禁煙の実施。</p>		

## 地域交流・地域貢献の取組

<p>■ 地域交流事業の取組</p> 	<p>○インターンシップ事業、夏ボランティア(中学生)の受け入れは積極的に行います。          ○施設見学、ボランティア、職場体験、実習等の受け入れ          ★地域ふれあい夏祭りの開催          ★地域清掃活動への参加          ★吉備国OTの実習受け入れ          ★発達障害や不登校に関する講演会を開催          ★保護者を対象とした「ハッピーサークル座談会」を主催          ★ペアレントトレーニングの公開講座を定期開催</p>		
<p>■ 地域貢献・地域公益活動の取組</p> 	<p>★みんなの食堂たまりば運営（高梁会場令和4年1月より開始、吉備会場は令和6年～検討中）          ★子育て・親育ちの会 ハッピーサークル事務局          ★不登校の子どもをもつ保護者の会 たまりばねっと事務局          ★高梁市地域生活支援事業(障害者自発的活動支援事業)の委託を受けています。          ★吉備中央町生活支援事業(理解促進研修・啓発事業)の委託を受けています。          ★吉備中央町要観察教室、発達支援事業の委託を受けています。          ★啓発講演会の実施(高梁市、吉備中央町会場)          ★療育取り組み等、Facebook、Instagramで発信。          ★地域周辺清掃活動の実施 毎週(土)※事業所によっては別曜日</p>		
	<p>●施設見学受入</p>	<p>あり</p>	<p>(前年度受入実績： 60人)</p>
	<p>●ボランティア、職場体験の受入</p>	<p>あり</p>	<p>(前年度受入実績： 7人)</p>
	<p>●介護実習の受入</p>	<p>あり</p>	<p>(前年度受入実績： 2人)</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</p>	<p>なし (受審年度… 年度)</p>
	<p>●他制度での認証・認定状況</p>	<p>あり 高梁市パパ・ママ・子育て応援企業登録(令和3年度)          あり 「健活企業宣言」(令和3年度)          あり ベビーファースト宣言(令和5年度)</p>
	<p>●自己評価・自己点検等実施状況</p>	<p>あり 事業所自己評価 毎年HPに掲載          あり 事業所自己点検 毎年1回実施</p>