

● 令和7年度（第21期） ●

株式会社 Branches
経営指針発表
式典

関西：2025年3月30日(日)開催

九州：2025年4月6日(日)開催



経営指針書

第21期

2025年4月～2026年3月

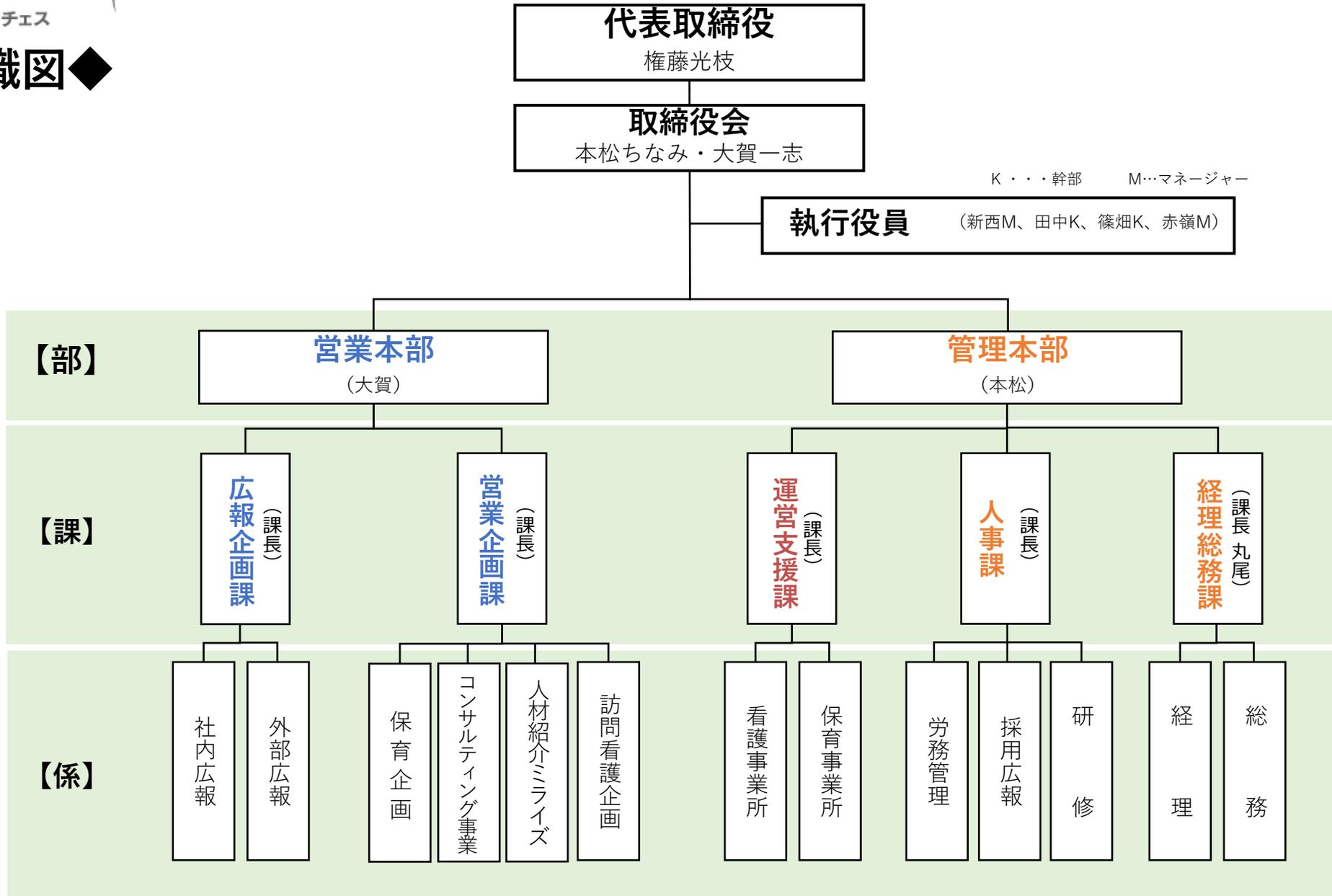


| | |
|------|---|
| 社名 | 株式会社Branches |
| 創業 | 1996年12月 |
| 資本金 | 1,000万 |
| 業務内容 | 保育園運営・受託事業・訪問看護事業・見発／放課後等デイサービス 職業紹介事業・開設支援事業・就労継続支援B型事業 |
| 事業所数 | 31ヶ所（保育園17ヶ所・訪問看護4ヶ所・放課後等デイサービス9ヶ所、就労支援1ヶ所） |
| 従業員 | 350名【2025.3.1 現在】 (雇用区分別) 正社員180名、パート170名 (部門別) 保育部門／正：95名、パ：111名、看護部門／正：70名、パ：58名 本部／正：15名、パ：1名 (事業所別) ブランチェス 285名、わらばー4名 たかとり福祉会18名、キッズわん43名 |

ブランチェス 8つの取組み

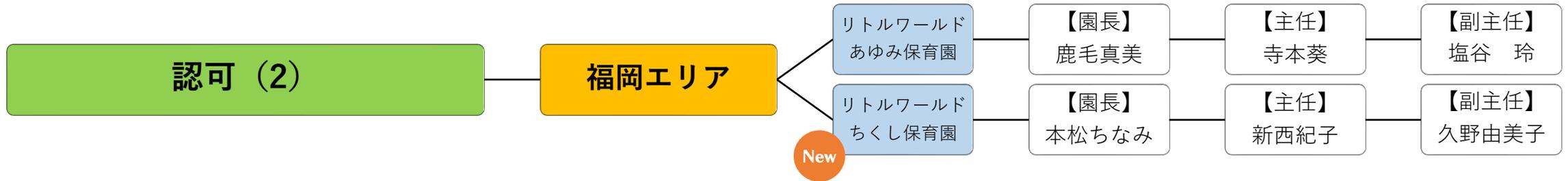


◆会社組織図◆

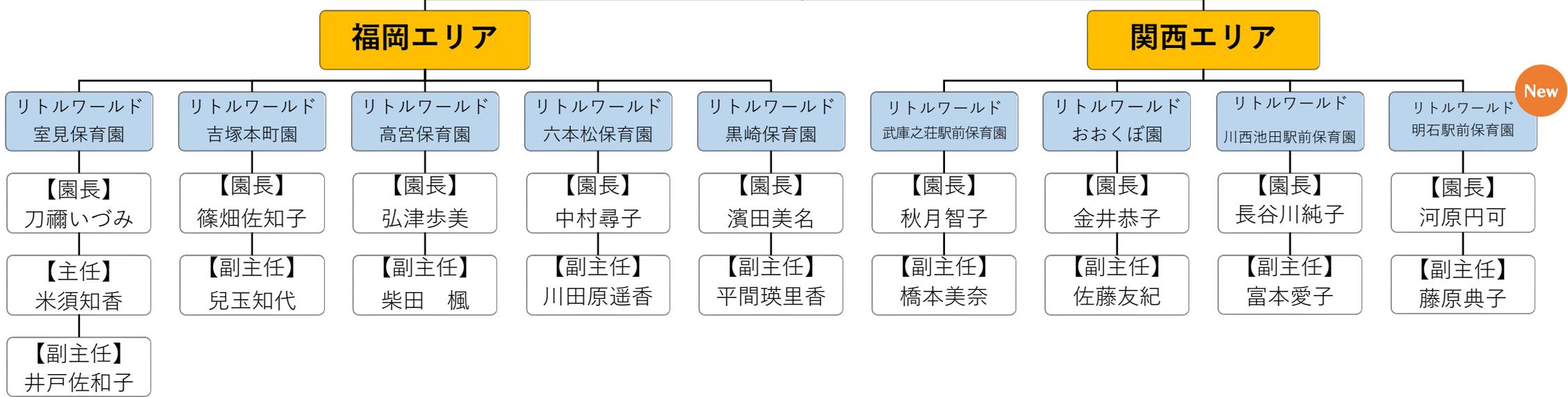


◆ R7年度 保育部門組織図 (認可・小規模)

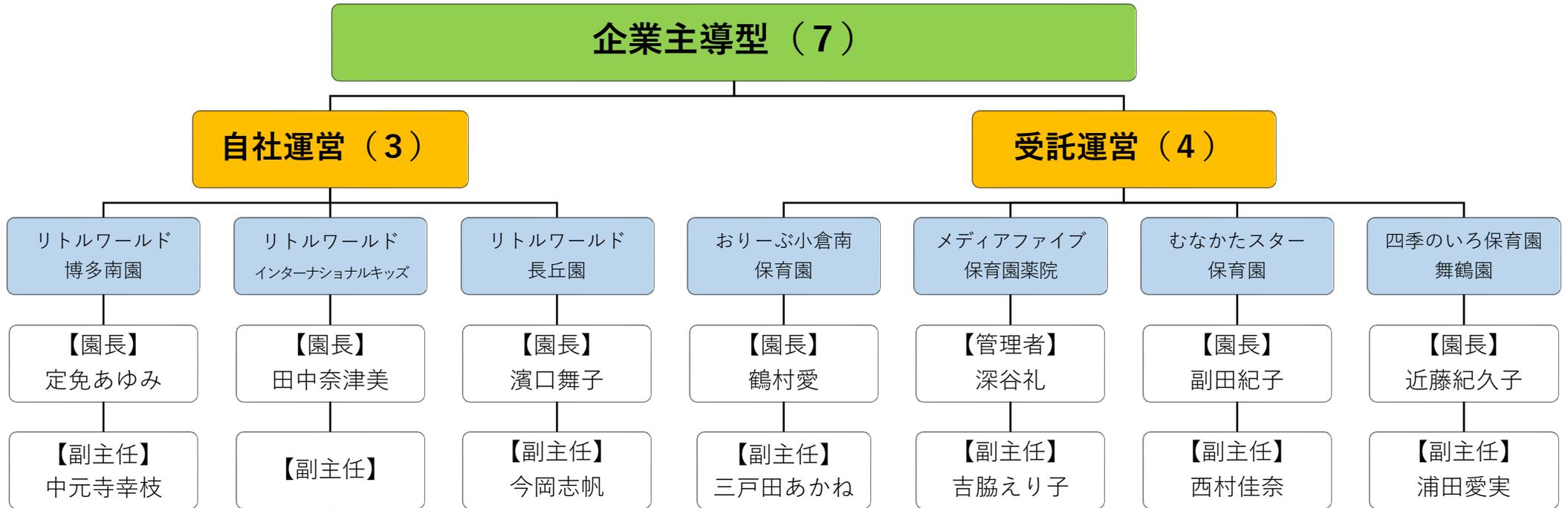
全18ヶ所



小規模 (9)

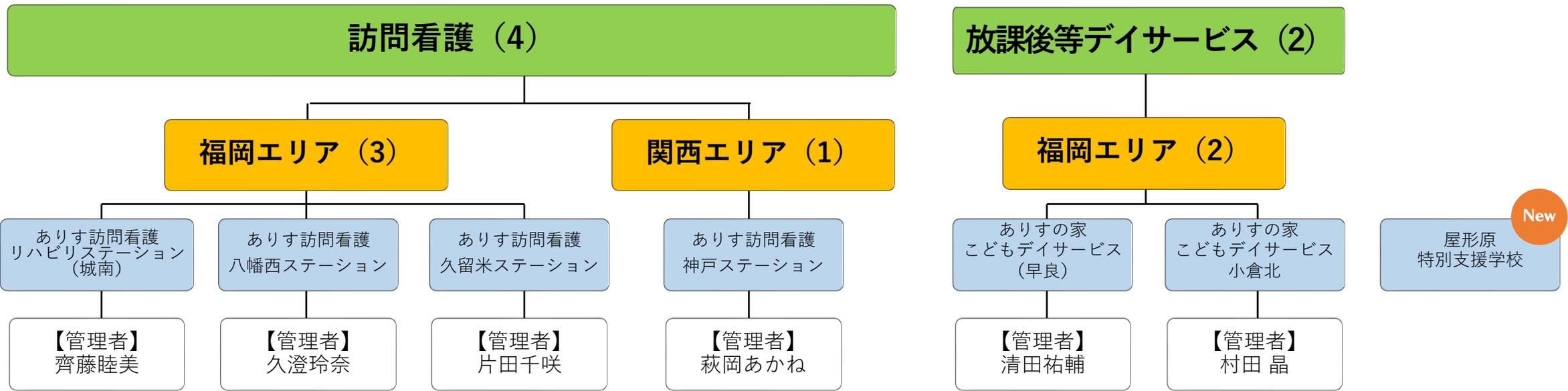


◆ R7年度 保育部門組織図 (企業主導型)



◆R7年度 看護部門組織図

全15ヶ所



たかとり福祉会

放課後等デイサービス (1)

ありすの家
こどもデイサービス
博多

【管理者】
岩村由香

就労継続支援B型 (1)

高取製造所

【管理者】
大賀一志

コトリ珈琲店

【店長】
権藤瑞貴

わらば〜 (沖縄)

放課後等デイサービス (1)

放課後等デイサービス
あしたばプラス

【管理者】
田中健一郎

キッズわん (神奈川) New

放課後等デイサービス (5)

放課後等
デイサービス
あおぞら

【管理者】
間瀬一馬

放課後等
デイサービス
ほし

【管理者】
松永卓也

放課後等
デイサービス
たいよう

【管理者】
松澤はる香

放課後等
デイサービス
うみ

【管理者】
平林元

放課後等
デイサービス
重心型 にじ

【管理者】
櫻井浩樹

放課後等デイサービス



放課後等
デイサービス
あおぞら

(横浜市戸塚区)

放課後等
デイサービス
ほし

(横浜市戸塚区)

放課後等
デイサービス
たいよう

(横浜市鶴見区)

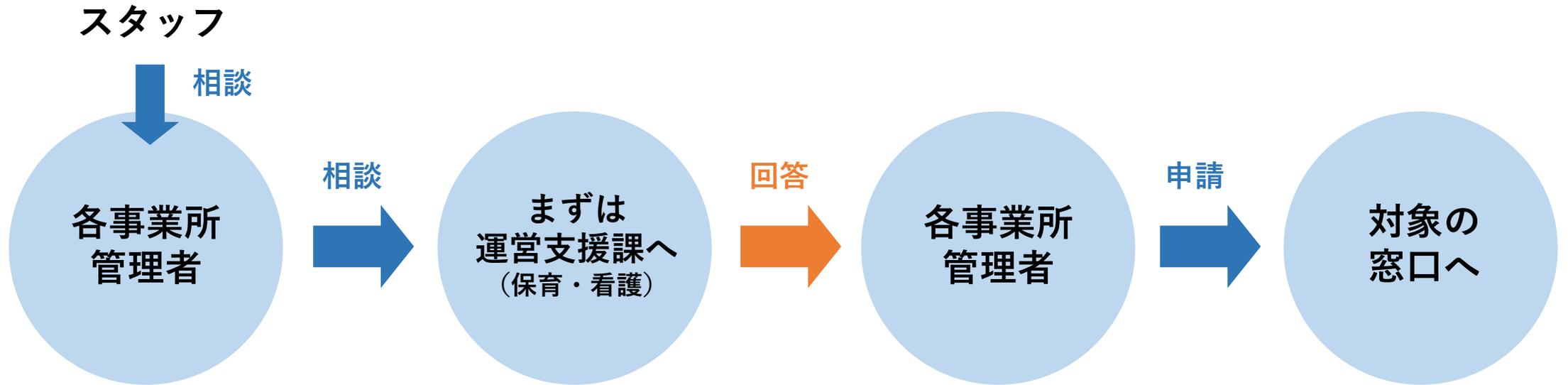
放課後等
デイサービス
うみ

(横浜市金沢区)

放課後等
デイサービス 重心型
にじ

(川崎市幸区)

◆ 問合せ・相談・申請の流れ



担当窓口は次ページにて

◆問合せ・相談・申請の窓口

※【担当者名】

運営支援課

最初の相談窓口

〈保育事業所〉

- 認可保育園 ……【本松】
- 小規模保育園 ……【篠畑】
- 企業主導型保育園【田中】

〈看護事業所〉

- 訪問看護、放デイ
……………【赤嶺・小田代】
- キッズわん ……【中原】
・就労支援B型
- 高取製造所 ……【大賀】
- コトリ珈琲店 ……【権藤瑞】

※人事課と運営支援課が情報を共有する場合は、個人情報などに配慮して共有します。

人事課

- 各種申請書 ……【村上】
勤務条件変更、慶弔見舞金、産休・育休、
傷病手当、労災申請、退職願、
氏名・住所変更、交通費変更等
- 雇用契約（看護部門） ……【村上】
（保育部門） ……【斑目】
- 健康診断 ……【村上】
- 入社及び退社手続き全般 ……【斑目】
- 奉行開始通知メール ……【斑目】
- 社会保険加入脱退等 ……【斑目】
- 採用に関すること ……【田嶋】
・求人募集・面接・面談の調整
・会社説明会
- マターモストに関すること ……【田嶋】
- 各行事について【村上・斑目・田嶋】
・式典、決算報告会 など

経理総務課

- 経理について
[Branches／わらばー] ……【石倉】
[たかとり福祉会] ……【田中】
- 給与について
[Branches／わらばー] ……【古賀】
[たかとり福祉会] ……【田中】
・奉行、交通費、タイムカードなど
- 総務について
[全体] ……【丸尾】 [たかとり福祉会] ……【田中】
・車両関係（契約、リース、保険、事故）
・就業規則・処遇改善・実績、予算・監査対応・その他
- IT機器購入について ……【古賀】

その他の窓口

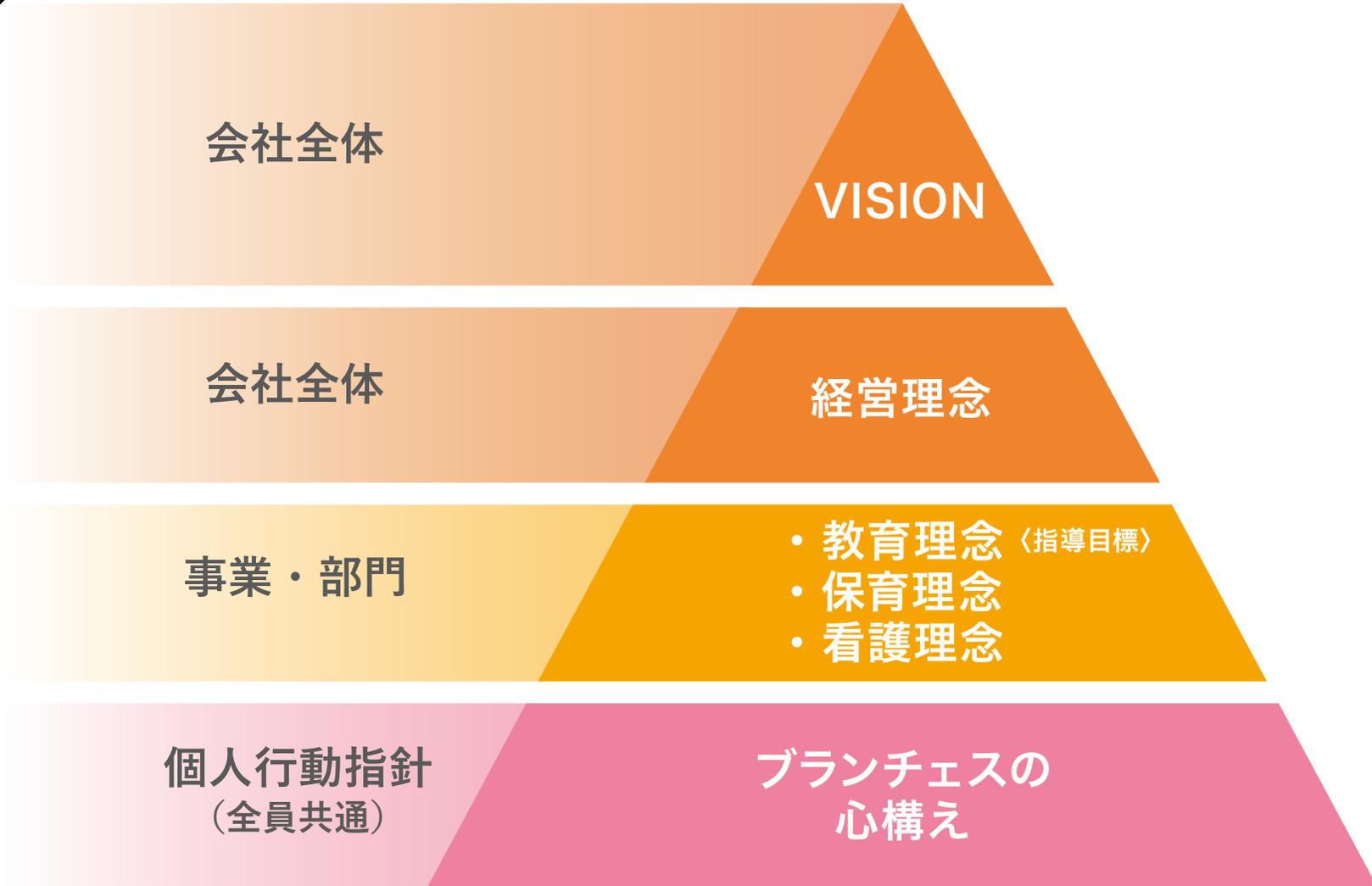
- ストレージについて ……【野田】
- IT関係 ……【野田】
(電話・メール・インターネット・PC不具合)

Branchesの理念

－私たちが共有する大切な想い－



◆理念体系◆



私たちのVISION

－実現したい未来－

すべての人が優しさと強さに包まれ、
愛情に満ちた世界へ。



経営理念

子どもたちに愛情を・・・

一年を通して、子どもたちに笑顔があふれる充実した保育内容を提案し続ける。



保護者に安心を・・・

利用者の気持ちを常に考え、徹底的にニーズに応え柔軟に対応する。そして、時代の流れに沿った新しい保育運営を追求し続ける。



社員に働く喜びを・・・

社員全員が常に同じベクトルで物事を考え、柔軟な考えを持ち、より充実した人生を送れるように自己を磨き続ける。



保育理念

- 子どもにとって幸せな保育園
- 保護者にとって安心できる保育園
- 子どもや保護者に喜びを与えられる保育園

- ・ 私たち保育士は、子どもや保護者の気持ちに寄り添い心のこもった保育サービスを行います。
- ・ 私たち保育士は、的確な状況判断をし、自ら考え行動を起こします。
- ・ 私たち保育士は、「保育」を通して子どもや周りの人に喜びを与え社会に貢献します。



看護理念

- 利用者様とご家族に、笑顔と安心をお届けします。
- 一人ひとりのお子様にしっかりと向き合い柔軟で継続性のあるサポートを行います。
- 地域や自宅で安心して過ごすための医療連携を行います。



教育理念

(Education a principle)

- **人にやさしく・・・**

英語に触れ、異文化を理解し、お互いを尊重出来る子どもを育てます。

- **素直なところで・・・**

心身ともに健康で、思いやりのある素直な子どもを育てます。

- **自立ができる子ども・・・**

英語力を活かして、国際的な分野で活躍し、自分の意見が言える自立した子どもを育てます。



給食理念

- 「食を営む力」の基礎を培う給食
- 安心・安全な給食
- 子どもが食べることを楽しめる給食



給食方針・・・・・・・・・・・・・・・・

- ・ 様々な体験の中で、食への興味、関心を引き出すことを大切にする
- ・ 子どもの健康を第一に、安全でおいしい給食の提供を
- ・ 給食を通して子どもの健全な成長・発達に寄与する
- ・ 子どもの五感を豊かにし、心身を成長させる



ブランチェスの心構え

1. すべての人を尊重しよう

人は皆、一人ひとり違う。違いを認め、尊重することが大事。

2. いつも思いやりを持って

相手の立場に立って、相手の身になることで、寄り添うことができる。

3. 感謝の気持ちを忘れずに

すべての人・コトに感謝しよう。当たり前のことにも感謝の気持ちを。

4. プラス思考で、前向きに

マイナス思考では物事はうまくいかない。プラス思考で、きつとうまくいく。

5. 明るく、元気に、笑顔で

明るい笑顔はブランチェス印。今日も元気にはたらこう。

6. 向上心を持って、成長しよう

得意なことを増やそう。そして、ときに変わることも大事。変化は進化。



ブランチェスの心構え

7. 仲間を頼り、チームで仕事しよう

一人で頑張りすぎない。困っていることは困っていると発信しよう。
チームワークで成果を出そう。

8. 相手の期待の上をいく最高の対応を

「これくらいでいいか」より「もっとできないか」。関わるすべての人に、最高の対応を。

9. 答えがないなら自分の頭で考えよう

答えが用意されていないことが起きたときこそ、ブランチェスらしい答えを自分で出してみよう。

10. 最速最適な情報共有で効率よく仕事しよう

職場が多くあるからこそ、またチームで仕事をするからこそ、
徹底的な情報共有で時間と業務の無駄をなくそう。

11. とにかくやる！できる方法を考えよう

返事は「イエス」か「はい」か「喜んで」。できない理由よりできる方法を考えよう。とにかくやってみる。

12. 仲間とその家族をいつも大切に

大切な仲間の大切なことも大切にする。仲間のこと、家族のことを尊重しよう。



第20期の振り返り



《 昨年度の実績 》

- 1 リトルワールド川西池田駅前保育園 開園（R 6. 4月）
- 2 リトルワールド明石駅前保育園 開園（R 6. 12月）
- 3 ミライズサポート 訪問看護 S T 開設支援 4ヶ所
- 4 全国健康保険協会から「健康作り優良事業所」に認定される
- 5 「飲酒運転根絶対策優良事業所」に認定される（株）わらばー
- 6 キッズわん株式会社 株式譲渡成立（R 7. 2月）

第21期の事業展開

－ 今後の新たな挑戦と社長の決意 －



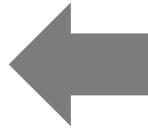
《今期の社長の決意》

● 今期のテーマ ●

30期へ向けて、
持続可能な企業作り

持続可能な企業

- ・ 長期的に事業を続けていくこと
- ・ サステナビリティ経営



「ステークホルダー」からの
高い評価を得ることが必要

ブランチェスにとっての
「ステークホルダー」

- ◎保護者・利用者
- ◎地域の方々
- ◎関係各社・機関
- ◎取引先
- ◎金融機関
- ◎すべてのスタッフ

ブランチェス流の『持続可能な企業』とは

- 「ステークホルダー」に対して社会的責任（CSR）を果たす。
 - 新たな事業展開。社会課題に対して事業を展開する。
 - 地域になくてはならない存在になる。
 - スタッフが働きやすい環境を作ること。辞めない企業を目指す。
 - 安心して利用できる環境を整備する。
 - 新しい商品・サービスの提供、新規事業への取組み。
 - 企業イメージの向上。
 - 社員のエンゲージメント向上（愛着心、信頼）。
 - ウェルビーイングを実践する。
-

《ウェルビーイングを進めるにあたって取り組むべきこと》

1

個人を大切にする社風

一人ひとりの考え方を尊重する社風をみんなで作ろう。みんな違って、みんないい。

2

残業ゼロ運動の推進

みんなで協力して「早く帰ろう」と声を掛け合える社風作り。
仕事を任せる勇気、任された側の責任。

3

意見が言いやすい環境

仕事がしやすく、風通しのいい社風作り。ポジティブ発信と受取。

4

キャリア支援

それぞれが成長するためのキャリア支援を行います。みんなで一緒に学ぼう、成長しよう！

《今期の社長の決意》

笑認する

「一人ひとりの幸せを大切にする会社」

短期ではなく長期的に、
継続的に働く人、仲間を増やしていく。
ブランチェスの一員であるみんなが誇りを持てる事業活動を
継続していく。

- お互いの強みを認め合う文化
- 「ありがとう」が飛び交う社風

そのためには…

否定から肯定へ。改善から向上へ。

見えない努力を評価する。

相手に関心を持つ。

人は認められるところに行き、
感謝されるところに留まる。

『長期事業構想 2030』

子どもを取り巻く環境に焦点を置き、
継続的に支援できるシステムを構築する。

私たちは、これまでの取り組みをさらに強化していくとともに、
私たちにできることを考え、新しいことにも積極的にチャレンジし、
子どもの成長に合わせたサービスを展開していきます。

◆ 事業内容 ◆

- ・ 保育
- ・ 訪問看護
- ・ 有料職業紹介事業
- ・ 児童発達支援
- ・ 居宅訪問型保育事業
- ・ 就労支援
- ・ 発達障害児支援
- ・ 訪問看護 × 保育

今後
やるべき事業

- ・ プログラミング教育 × 英語教育
- ・ 小児科クリニック
- ・ 産後ケア
- ・ ショートステイ
- ・ 日中生活介護

◆ エリア展開 ◆

- ・ 福岡地区
- ・ 関西地区
- ・ 沖縄地区
- ・ 関東地区

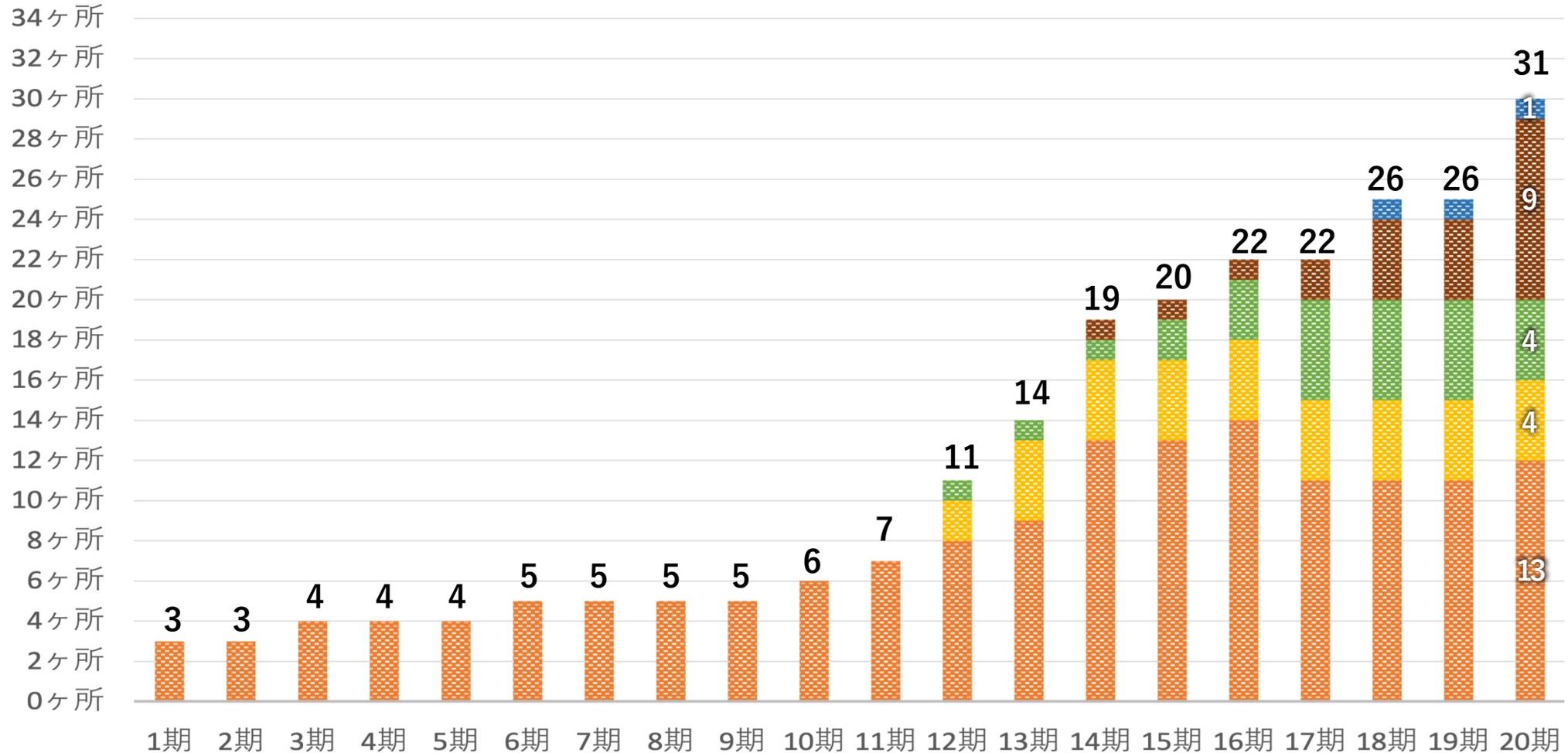
《 今年度取り組む事業 》

- 1 リトルワールドちくし園 開園（R 7. 4月）
 - 2 屋形原特別支援学校放課後ルーム引継ぎ（R 7. 4月）
 - 3 ひまわり会の事業継承（R 7. 6月予定）
 - 4 産後ケア施設（R 7. 8月予定）
-

1期～20期までの実績

<事業所数>

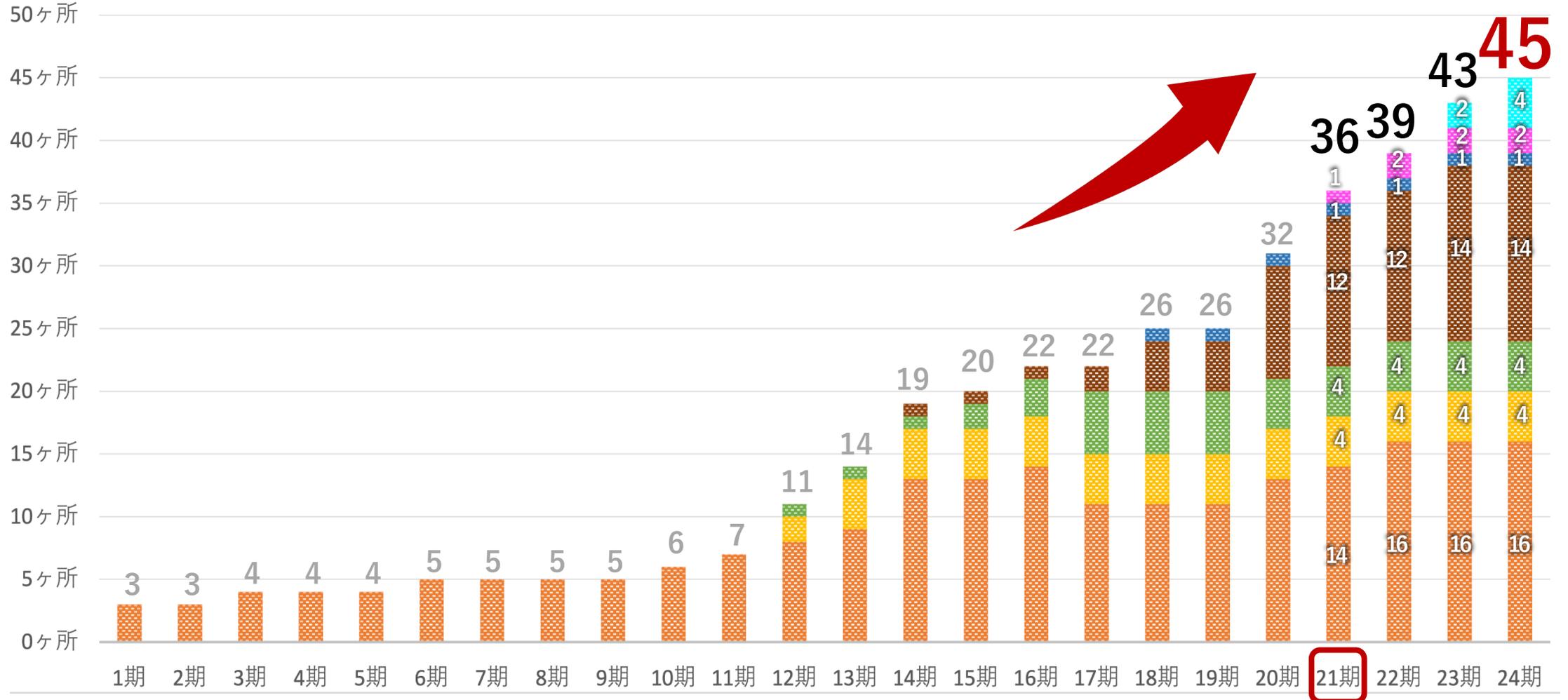
■ 保育直営
 ■ 保育受託
 ■ 訪問看護
 ■ 児発デイ
 ■ 就労支援



21期～24期の目標

<事業所数>

■ 保育直営
 ■ 保育受託
 ■ 訪問看護
 ■ 児発デイ
 ■ 就労支援
 ■ 産後ケア
 ■ 新規事業



経営方針

－事業運営に関する基本的な考え方－



会社方針

.....

1

部門を細分化し、よりサポート力を上げる

2

グループ全体の情報共有と風通しのよい環境

3

主体性を持った人財を育てる

4

自走できる組織作り

看護部門方針

Alice

こどもデイサービス

ありすの家 

看護部門方針

.....

1

一人ひとりを大切に。

年齢、環境にあった治療、療育を行い、一人ひとりの人生が豊かになるお手伝いをする。
また、個性を尊重した関わりを大切にする。

2

よき伴走者に。

ご家族と共に考え、共に成長し、喜びあえる身近なパートナーになる。

3

チームビルディング。

お互いを知り、認め、尊重しあえる職場環境を作る。
「ありがとう」が飛び交う職場作り。

4

地域の小児医療を推進。

家族、教育機関、関係機関との信頼関係を構築し、地域一体となって子どもの学びと成長を支える。

わらばーの方針



わらば一方針

.....

1

質の高い支援を提供

- ・ 関係機関との連携を密に行い、ご家族を含めた丁寧な支援を提供
- ・ 週に1回スタッフ研修等を行い、知識を高めスキルアップに取り組む

2

地域コミュニティ

- ・ 地域イベントに参加する他、ボランティアなどの体験をし、地域の方との繋がりを作る
- ・ 地域を知り関わりを持つことで、こどもたちが安心・安全に過ごせる環境を作る

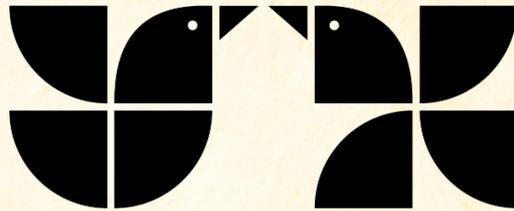
3

スタッフの役割を明確にし、作業効率を高める

- ・ 仕事の役割分担を明確にし、お互い声を掛け合いながらスムーズに業務をすすめる
- ・ 作業の見直しを定期的に行い、効率よく仕事を進められる環境づくりに取り組む

たかとり福祉会の方針

コ
ト
リ
珈
琲
店



CAFE & FACTORY

高
取
製
造
所

高取製造所 方針

.....

1

利用者さんとスタッフが共に愉しんで成長できる環境を創る

- ・利用者さん、スタッフ一人ひとりがやりがいをもてる職場環境を創る
- ・12の心がまえを腑に落とし実践する

2

作業内容の充実とスキルアップの支援

- ・利用者さんが継続して取り組める作業内容を提供し、スキルアップや自己成長を支援する
- ・社外からの受注作業の割合を50%以上に増やす

3

地域との連携と社会参加の促進

- ・地域社会とのつながりを大切にし、イベントへの参加や外部との交流機会を設ける
- ・定期的な販売会やイベント参加の回数を増やす（月間5回以上）

保育部門方針

The happy kids nursery school
リトルワールド



福岡のプリスクール 企業主導型保育園

リトルワールド
インターナショナルキッズ

「子どもたちの未来を拓く保育」

～多様な価値観を尊重し、学び合う環境づくり～

私たちの保育園は、すべての子どもが安心して過ごし、互いを尊重しながら成長できる場であるべきです。

国際化が進み、多様な価値観を持つ家庭が増える中で、**「違いを認め合い、やさしさと強さを兼ね備えた生きる力」を育てること**が私たちの保育です。

そのために、発達障害や医療的ケアが必要な子どもたちへの支援体制を強化し、引き続き**インクルーシブ保育を推進**します。

また、LGBTQ+家庭への配慮や、日本の伝統文化の継承を大切にした保育を実践します。子どもたち一人ひとりの個性を尊重し、どんな環境でも自分らしく生きる力を身につけられるよう、寄り添いながら支えていきます。

私たちは、**変化を恐れず、学び続ける**ことで、質の高い保育を提供していくことができます。

未来を担う子どもたちのために、共に成長できる環境を作り上げていきましょう。

保育部門方針

.....

1

インクルーシブ保育の推進

- ・障がいのある子どもやLGBTQ+家庭の子どもも安心して過ごせる環境を整備し、保護者との連携を深める。
- ・子どもたちが多様な個性を理解し、助け合う姿勢を育むための絵本の読み聞かせや対話の時間を設ける。

2

日本の伝統文化と歴史を伝える保育

- ・日本の伝統行事や地域の歴史を学ぶ教育の充実。（歴史的背景も学ぶ）
- ・自国のアイデンティティを育む機会の創出。（伝統行事の実施・伝統工芸体験）

3

持続可能な社会（SDG s）と地域貢献の実現

- ・園内でのリサイクル活動やエコプログラム（野菜栽培、クリーンアップ活動）を実施。
- ・実習、インターンシップ、インタビューシップを積極的に取り入れ、保育の魅力伝える。

保育部門方針

.....

4

DX（デジタルトランスフォーメーション）の活用

- ・ AIやIoTを活用した業務管理システムを導入し、保育者の負担を減らして子どもとの時間を増やす。
- ・ オンラインでの保護者との情報共有（デジタル連絡帳、動画配信など）を強化し、子どもの成長を共に支える。

5

保育者の成長と働きやすい環境づくり

- ・ 定期的な研修を実施し、多文化理解やインクルーシブや包括的性教育のスキル向上を図る。
- ・ 保育者自身が健康でやりがいを持って働ける環境をつくる。

これらの活動を通じて、子どもたちが多様な価値観を学び、互いを尊重しながら成長できる保育環境を築いていきましょう。

本部方針

運営支援課方針 【保育部門】

.....

1

定期的な巡回と会議出席などで現場の“困った”事へ早期対応を行う

- ・ 地域資源の活用（地域の伝統文化を学ぶ機会の創出、異文化交流の場の提供）
 - ・ 双方向のコミュニケーション促進
（保護者の意見を取り入れる仕組みづくり⇒保護者満足度アンケートの継続）
- ※保護者と園が協力しながら多様な価値観を受け入れる環境をつくることで、家庭と保育がより密接に連携できる
- ・ 研修内容および安全計画の実行内容の公表

2

子ども主体の学びを支える環境づくり

- ・ 子どもが主体的に学べるカリキュラムの整備（探究型・体験型の学びの導入）
 - ・ 園内の環境の見直し（異年齢交流の促進、活動の多様化）
 - ・ 五感を刺激する保育の強化（自然体験、アート・音楽教育、多文化体験など）
- ※ICT化や伝統文化教育を活用しつつ、子ども自身が「学びたい」と思える環境を作る

3

持続可能な保育運営とウェルビーイングの推進

- ・ 職員のメンタルヘルスケア
- ・ 学びの機会の提供（包括的性教育、多文化理解、ICT活用など）
- ・ エコ・サステナブルな園運営（食育と絡めた環境教育、園内のエネルギー管理の見直し）
- ・ 業務の効率化と働き方の柔軟化（シフト制の見直し、行事の見直し）

運営支援課方針 【看護部門】

.....

1

サポート体制の確立

- ・ 管理者自身がそれぞれの事業所をスムーズに運営できるよう、簡潔なマニュアルを作成！
- ・ 定例会に漏れなく参加し、現場の困りごとや課題などを把握し、迅速に対応する。
(毎週の運営支援課で、スケジュールの確認！)
- ・ 部門毎の管理者週間MTに参加し、運営支援課で再度共有。

2

現場状況の把握！

- ・ 事業所の目標や課題を共有し、定例会で進捗を確認。最後まで後追いをする。
- ・ 事業所からの相談内容によっては、本部（人事・総務）と連携を取り、問題解決に導く。
- ・ 各委員会のフォローに入る（リーダーと事前に進捗確認）

総務課方針

.....

社員が働きやすい環境構築に努めます。

1

二人制の体制を整える

経理・たかとり業務の増員及び業務共有。

2

社内ルールの遵守意識向上に努める

発信力を高めて、ルールを周知徹底する。

3

申請業務のDX化を進める

通勤・氏名・住所変更申請の申請経路を整備して、奉行アプリで申請できるようにする。

人事課方針

.....

入職後フォローの充実、相談窓口の明確化及び周知を図り、社員の満足度と定着率の向上を目指します。

1

フォロー体制の充実

採用後の入職者アンケートや社員満足度アンケートの実施により、社員の声に耳を傾け、適宜改善やフォローを行い、働きやすい職場環境の形成に取り組む。

【相談窓口としての人事課】の認知度アップと定着化を実現する。

2

採用コストの削減

ホームページのアクセス解析を用いて、より効果的な求人の掲載・更新の仕方を考察し、更なる自主応募の比率向上を図る。

また、運営支援課と連携し、適切な人員の配置を目指す。

営業企画課方針

子育てのあらゆる課題と向き合う訪問看護のかたちを創り、
潜在ニーズを引き出すことで支援先と利用者様に貢献する。

1

こどもと家族の訪問看護ステーション（仮）の全国展開（開設支援契約）

- ・ 医療的ケア見だけでなく家族支援、産前産後ケアも含めた幅広いビジネスモデルを提案する
- ・ 営業サポートの強化（営業リスト、ツールの刷新）

2

ストック型収益が見込める新しいサービスの創造

- ・ 開設支援月次サポートを見直し長期的な利用を目指す
- ・ 研修パッケージを支援先以外にも販売
- ・ 営業代行など新たなサービスを収益化する

3

ミライズサポートと開設支援のシナジー効果を生み出す

- ・ 看護師やリハビリスタッフなど医療福祉に特化した本来の人財紹介を強化する



広報企画課方針

.....

ブランチェスグループの事業内容について
社外への認知度を高める。

1

社外に向けての情報発信を強化する

- ・プレスリリース作成と配信
- ・自社情報の発信（Instagram、YouTubeなど）
- ・会社説明会、懇親会などでの発信

2

社内の各事業所との繋がりを深める 《身近に感じる広報部》

- ・広報物（社報誌など）や公式LINEを配信
 - ・全事業所と顔を合わせる取材 ※関東・関西・沖縄エリアはオンラインで、福岡エリアは出来る限り直接訪ねる（社報誌取材・YouTube撮影など）
- 現場での取組を肌で感じることで、外部発信する内容の精度UPに繋がる



Branches公式LINE 登録のお願い

ブランチェス公式LINEでは、
社員の皆さんに向けたニュースをはじめ、
「職場の教養」や「社報誌」、
「提携先企業一覧」などがご覧いただけます。
また、公式YouTubeもリンクしているので、
隙間時間に気軽にチェックしてみてもはいかがでしょうか？



QRコードから
お友だち登録を♪



年間スケジュール



イベントスケジュール 【全社】

| 開催月 | 全社 | 健康経営・アンケート |
|-----|---------------------------|-----------------|
| 4月 | 入社式・式典 | |
| 5月 | 社報紙（春号）発行 | |
| 6月 | 決算報告会・職員面談 | ストレスチェック |
| 7月 | | 保護者満足度アンケート（保育） |
| 8月 | 社報紙（夏号）発行 | 健康診断（7月～9月） |
| 9月 | | 利用者満足度アンケート（看護） |
| 10月 | 会社説明会 | |
| 11月 | 上半期報告会・職員面談・ 社報紙（秋号）発行 | |
| 12月 | | |
| 1月 | 新年参詣 | |
| 2月 | 社報紙（冬号）発行 | |
| 3月 | | |

研修計画 【看護部門】

制度で定められた必須研修を、確実に実施します。
各事業所持ち回りで担当し、合同研修を行うことで研修業務の効率化と知識の統一化を図ります。

| 訪問看護事業所 | | | |
|---------|--------------------------------|-----|--------------------------------|
| 4月 | 接遇について | 10月 | 保育的観点 |
| | 運営支援課（赤嶺M）※デイ合同 | | ありす城南 |
| 5月 | 家族支援について | 11月 | ハラスメントについて |
| | ありす久留米 | | 外部講師 ※デイ合同 |
| 6月 | <必須> 安全運転講習 | 12月 | 看取り・事例発表 |
| | 運営支援課（小田代）※全社合同 | | ありす八幡西 |
| 7月 | <必須> 感染対策・BCPについて | 1月 | <必須> 感染対策 |
| | デイ感染委員会 ※デイ合同 | | 訪看感染対策委員会 ※デイ合同 |
| 8月 | 承認研修・メンバーシップ | 2月 | BCP訓練 |
| | ありす神戸 | | 訪看BCP委員会 |
| 9月 | <必須> 身体拘束・虐待防止対策① | 3月 | <必須> 身体拘束・虐待防止対策② |
| | 訪看身体拘束虐待防止委員会 ※デイ合同 | | デイ虐待防止委員会 ※デイ合同 |

デイサービス・就労継続支援事業所

| | | | |
|----|----------------------------------|-----|----------------------------------|
| 4月 | 接遇について | 10月 | 発達障がいについて |
| | 運営支援課（赤嶺M）※訪看合同 | | あしたばプラス |
| 5月 | ガイドライン・個別計画 | 11月 | ハラスメントについて |
| | ありすの家博多 | | 外部講師 ※訪看合同 |
| 6月 | <必須> 安全運転講習 | 12月 | 就労支援について |
| | 運営支援課（小田代）※全社合同 | | 高取製造所 |
| 7月 | <必須> 感染対策・BCPについて | 1月 | <必須> 感染対策について |
| | （デイ）感染・BCP委員会 ※訪看合同 | | （訪看）感染対策委員会 ※訪看合同 |
| 8月 | リハビリについて | 2月 | BCP訓練 |
| | ありすの家早良 | | （デイ）BCP委員会 |
| 9月 | <必須> 身体拘束・虐待防止について① | 3月 | <必須> 身体拘束・虐待防止について② |
| | （訪看）身体拘束虐待防止委員会 ※訪看合同 | | （デイ）虐待防止委員会 ※訪看合同 |

研修終了後には、社内YouTubeにUPし、アーカイブとしていつでも受講できるようにします。
必須研修は中途入社スタッフも入社時に必ず受講します。

年間計画 【看護部門】

〈その他 研修・会議〉

業種別で研修やミーティングを行い、更なるスキルアップと業務連携を目指します。

| 内容 | 日時 |
|--------------|-------------------|
| 管理者研修・月次会議 | 毎月第2or3金曜日 9:30～ |
| 管理者週間ミーティング | 訪看:水曜日 ・ デイ:月曜日 |
| リハビリミーティング | 毎月第1水曜日 13:00～ |
| 身体拘束・虐待対策委員会 | 毎月第4火曜日 11:00～ |
| 感染対策委員会 | 毎月第1火曜日 10:00～ |
| BCP委員会 | 毎月第3or4金曜日 13:00～ |
| 運営支援課 定期巡回 | 月1回 各事業所へ |

車両管理



昨年度の報告

■ 社用車総台数 : 28台 (看護部門 : 9事業所、保育部門 : IK)

《 車両管理担当者の業務 》

- ◎ 年2回 車両管理担当者会議
 - ◎ 年1回 安全運転講習会 (外部講師) の開催 ※運転者全員参加
 - ◎ 定期点検・車検の管理
 - ◎ アルコールチェック ※運転者全員実施
 - ◎ 事故・故障の対応・報告・管理
 - ◎ 事故時対応マニュアルの更新
- ◆ 昨年の無事故無違反の事業所 : 4ヶ所 / 10ヶ所中
インターナショナルキッズ・ありす久留米・高取製造所・あしたばキッズ
- ◆ 昨年の事故件数 [加害] 7件 [被害] 3件 [故障・キズ発見] 6件

今期の目標

『全所、“無事故無違反”をめざそう!』

各規定の変更箇所



【規程】 R7年度 変更箇所

《就業規則》

●短時間正社員に関する項目の追記

◆ 職員の定義（※既存文言に追記）

| 現行 | R7年度～ |
|---------------------|---------------------|
| (1) 正規常勤職員又は正職員 | (1) 正規常勤職員又は正職員 |
| (2) 非正規常勤職員又はパートタイム | (2) 非正規常勤職員又はパートタイム |
| (3) 嘱託職員 | (3) 嘱託職員 |
| | (4) 短時間正社員 |

◆ 短時間正社員制度の利用事由（※新たに記載）

以下の事由により短時間正社員制度の利用を希望し、かつ、会社が認めた場合には、短時間正社員として勤務させることができる。

(1) 育児および家族の介護を行う場合 (2) 疾病または傷病によりフルタイム勤務が困難な場合

また、非正規常勤職員が別に定める要件を満たし、かつ会社が認めた場合には、希望により短時間正社員として勤務させることが出来る。

◆ 短時間正社員から正規常勤職員又は正職員への転換（※新たに記載）

正規常勤職員が短時間正社員制度の利用期間を終了した場合には、原職または原職相当職に復帰させる。

◆ 短時間正社員の勤務時間（※新たに記載）

短時間正社員の1週間当たりの勤務時間は正規常勤職員の4分の3以上（30時間以上）

40時間未満とし、1日の勤務時間は採用又は転換時に個別に決定する。

《非正規常勤職員又は準職員就業規則》

◆短時間正社員への転換（※新たに記載）

本人が希望する場合は、短時間正社員に転換させることがある。

2. 転換時期は、原則毎年4月1日とする。ただし、必要に応じ随時行うことができる。
3. 転換させる場合の要件、及び基準は下記の通り。

- (1) 原則として、直近の人事考課が平均以上である者
- (2) 短時間正社員と同様の勤務時間・日数で勤務が可能な者
- (3) 法人の面接試験に合格した者

《給与規程》

●通勤手当

通勤手当について車通勤者の上限額が 10,000 円となっているが、非課税限度額は距離に応じて再設定

| 現行 | | R7 年度～ | |
|--------------------|----------|--------------------|----------|
| 片道 2 km以上 10 km未満 | 4,200 円 | 片道 2 km以上 10 km未満 | 4,200 円 |
| 片道 10 km以上 15 km未満 | 7,100 円 | 片道 10 km以上 15 km未満 | 7,100 円 |
| 片道 15 km以上 | 10,000 円 | 片道 15 km以上 25 km未満 | 12,900 円 |
| | | 片道 25 km以上 35 km未満 | 18,700 円 |
| | | 片道 35 km以上 45 km未満 | 24,400 円 |
| | | 片道 45 km以上 55 km未満 | 28,000 円 |
| | | 片道 55 km以上 | 30,000 円 |

【経理総務からのお願い】

● 勤怠について

誤って打刻した場合の申請は下記の流れでお願いします。

① 誤った打刻の取消申請 → ② 正しい時間での打刻申請

● 通勤手当・住宅手当申請について（※申請＝人事課）

基本的に月初からの適用とします。

月途中で変更された場合は翌月月初からの適用です。

● 郵便料金について

R6年10月に郵便料金の改定が行われているので、本部へ書類を郵送される際は郵便料金をご確認のうえ、郵送して下さい。

（※料金不足が見受けられるケースが数件ありました。）

● 各書類の締め切りについて

各書類等の締め切りについて、昨年4月にも通知しておりますが、改めてR7年度も4月中に管理者へ通知します。×切等については厳守していただくようお願いします。

【経理総務・人事関係】 〆切一覧

※赤字は追記項目

| 種別 | 項目 | 締切日 | 備考 |
|----|------------------------|-------------|------------------|
| 勤怠 | シフト変換データの提出 | 前月の25日まで | |
| | 勤怠確認 | 翌月3日の15時まで | 3日が土日祝日の場合は翌平日 |
| | 訪問看護 パート勤怠確認 | 翌月10日まで | 担当者への確認は8日までに提出 |
| 経理 | 小口現金出納帳の入力 | 翌月5日の15時まで | |
| | 小口現金出納帳に係る領収書提出 | 翌月10日までに本部着 | |
| | 日計表（保育部門：PayPayも含む）の入力 | 翌月5日の15時まで | |
| | 入金チェック表 | 請求した時点で入力 | 通帳への入金確認は本部で行う |
| | 小口現金の受け取り連絡(対象事業所のみ) | 受取日の3日前まで | 受取日が決まってから連絡 |
| | 保育部門 MBS振替結果の保存 | 翌月5日の15時まで | 各事業所のストレージに保存 |
| | 看護部門 月別売上管理表の入力 | 翌月8日まで | |
| | 看護部門 保険支払通知書の共有 | 届き次第 | フォルダに保存した旨の連絡でOK |
| 総務 | 保育部門 日本スポーツ振興センター月報告 | 翌月5日の15時まで | 対象者がいない場合は不要 |
| 人事 | 産休申請書 | 産休に入る1か月前まで | |
| | 育休申請書 | 出産後1か月以内 | |
| | 復職願い | 復職する1か月前まで | |
| | 勤務条件変更申請書 | 変更する2か月前まで | 基本的に月初からの適用 |

SDGsプロジェクト

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS



現在、全17項目実施中。

「誰一人取り残さない世界へ」



① SDGs Day

『拡げていこう！繋いでいこう！BranchesグループのSDGs』

令和5・6年度に取り組んだSDGs Dayを継続し、
その情報を発信することで多くの人にその重要性を伝える

- ・年間計画を基に各事業所で毎月SDGs活動を継続する
- ・ブログやインスタを通してSDGsに関する情報を発信する
- ・保護者や地域と一緒に取り組み活動を拡げていく



② 「4R」

Refuse 〈リフューズ〉

ゴミの発生減を断つ
(ゴミを出さない)

Reduce 〈リデュース〉

資源、廃棄物の量を少なくする
(ゴミを少なくすること)

Reuse 〈リユース〉

繰り返し使用する
(物を再利用すること)

Recycle 〈リサイクル〉

廃棄物等を原材料のエネルギー源として有効活用する (再資源化すること)

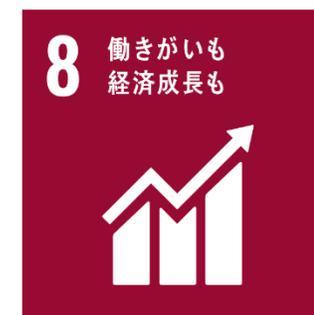
12 つくる責任
つかう責任



③ 社員一人ひとりを大切に（お互いを知る、認め合う）

ブランチェスの心構えを日々大切に、 働きがいを得る職場作り

- ・自分の意見やアイデアを自由に表明でき、失敗を恐れずにチャレンジできる環境
- ・価値観の違いを認め合い尊重できる環境
- ・仕事と私生活のバランスを保ちながら、自分らしく生きることができる環境
- ・積極的に研修に参加し自分自身のスキルアップ、事業所の質の向上に繋がる環境



SDGsの掲げる持続可能な社会は、
これから先の未来に引き継がれていくものです。

SDGsの活動を通し

人としてスキルアップする事を目指し、
取り組んで行きましょう。

私たちの取り組みが
子どもたちの未来を創っていきます。



SDG s DAY 年間計画

『拡げよう！繋いでいこう！
BranchesグループのSDG s 』

| SDG s D a y | 項目番号 | 月間テーマ |
|-------------|------|--|
| 4月10日(木) | ⑬ | 「災害に対して備えを・誰一人、取り残さない」 |
| 5月9日(金) | ②③⑭⑮ | 「いのちの大切さ」「社会との関り」 |
| 6月10日(火) | ⑩ | 「簡単な手話を覚えよう！」 |
| 7月10日(木) | ⑨ | 「ご家庭でのICTを知ろう」 |
| 8月8日(金) | ⑥⑭ | 「海の豊かさを知ろう」「安全な水とトイレを世界中に」 |
| 9月10日(水) | ③ | 「すべての人に健康と福祉を」 HAPPY EARTH FESTA |
| 10月10日(金) | ③ | 「感染症予防」 |
| 11月10日(月) | ⑪⑫ | 「地域のゴミ拾いをしよう！」 |
| 12月10日(水) | ①③ | 「児童福祉施設としての役割」 |
| 1月9日(金) | ⑫ | 「廃材を活用しよう！」 |
| 2月10日(火) | ⑫ | 「職業を知ろう」「地域で働く人を見てみよう！」 |
| 3月 | ⑫ | 「家庭で出来るSDGs！」 |

表彰・認定



【表彰】 昨年度の報告

福岡県より「魅力ある職場を
目指している企業」として
登録されました。



健康保険協会より、
健康づくり優良事業所として
認定されました。



わらばーが、
飲酒運転根絶対策優良事業所に
認定されました。



【表彰】 今年度の計画

えるぼし認定

女性活躍推進の取り組みが優良な企業に、
厚生労働大臣が認定する制度



株式会社Branches 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性社員が管理職やリーダー級スタッフとして活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、以下の行動計画を策定します。

【計画期間】 令和7年4月1日～令和9年3月31日までの2年間

【目的】 女性社員が意欲をもって勤務し、男女ともに働きやすい環境にすることで、長く勤められる職場をめざす。

【内容】 目標① 管理職の女性を現員の4名から5名に増加させる。

取組 管理職をめざす社員を対象とした、キャリア形成や動機付けのための勉強会の実施

対策 令和7年 4月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し

令和7年 4月～ 管理職候補を対象として研修を年12回実施(令和9年3月まで)

令和7年 6月～ 管理職候補の社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

目標② リーダー級の女性を現員の23名から25名に増加させる。

取組 リーダーに必要な知識・技術を付与する研修の実施

対策 令和7年 4月～ 研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し

令和7年 4月～ リーダー候補を対象として研修を年12回実施(令和9年3月まで)

令和7年 6月～ 候補の社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

人によさしく素晴らしい心で自立できる子どもを育てます

【表彰】 今年度の計画

くるみん認定

子育てサポート企業として、
厚生労働大臣が認定する制度



株式会社Branches 仕事と育児・介護が両立できる職場にするための行動計画

社員全員が仕事と育児・介護を両立させることができるよう、これまで以上に働きやすい環境をつくることで、その能力を十分に発揮でき、また長期に亘って従事できる職場にするため以下の行動計画を策定します。

【計画期間】 令和5年3月1日～令和7年2月28日までの2年間

【目的】 より幅広い社員が、制度をより理解し、利用しやすくする。

【内容】 目標① 育児休業・介護休業等の制度の社員向けアンケートを実施し、社員の認知度を向上させる。

対策 令和5年8月～ 社員への認知度アンケート調査、検討開始
令和5年10月～ アンケート結果に伴い、認知の薄い点、不明点などの回答を行い、周知する。

目標② 新制度やその他制度の内容を周知し、より幅広い社員への制度取得を目指す。

対策 令和5年11月～ 出生時育児休業(産後)や育休、子の看護休暇などの周知パンフレット作成、動画公表を行い、周知する。

目標③ 全社員へ働きやすい職場環境の向上や地域貢献活動への支援。

対策 令和5年3月～ ・在宅ワークやテレワークの導入、推進
・地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施。

【周知方法】 社内広報誌に加え、ホームページ・インスタグラムへの掲載、公式LINEなどで情報を発信する。研修に関しては、いつでも受講できるよう動画を配信する。

人にやさしく素直な心で自立できる子どもを育てます

SNS紹介



公式ホームページ

ブランチェス
コーポレート



リトルワールド



ありす訪問看護
リハビリステーション



ありすの家
こどもデイサービス



あしたばプラス



キッズわん



ミライズサポート



社会福祉法人
たかとり福祉会



コトリ珈琲店



公式LINE

社報誌や
社内ニュースなど
いち早くお知らせします。
提携企業のお得な情報も
コチラから



ぜひ、
ご登録を♪

YouTube

社内外へ動画公開中。
シリーズ動画
『スタッフの意外な一面』
への情報提供も
お待ちしております！





ブランチェス



高取製造所



コトリ珈琲店



あしたば
プラス



ありす訪看 城南
ありすの家 早良



ありす訪看
八幡西
ステーション



ありすの家
小倉北



ありす訪看
久留米



ありす訪看
神戸



ありすの家
博多



キッズわん
あおぞら



キッズわん
にじ



キッズわん
たいよう



キッズわん
うみ



キッズわん
ほし



リトルワールド
博多駅南園



リトルワールド
長丘園



リトルワールド
室見園



リトルワールド
高宮園



リトルワールド
六本松園



むなかた
スター



おりーぶ
小倉南園



リトルワールド
おおくほ園



リトルワールド
武庫之荘園



リトルワールド
ちくし園



株式会社 Branches

令和7年度

わくわく抽選会

