
社会福祉法人あむ
令和 8 年度
事業計画書・予算書

自 令和 8 年 4 月 1 日

至 令和 9 年 3 月 31 日

社会福祉法人あむ

理事長 松川 敏道

全体を通して

【法人ミッションについて】

今年度も、法人の基本理念やミッションを軸に、それぞれの事業を推進していく。

○障がいの有無や年齢に関わらず、すべての人が互いに尊重し合い、学び合いながら共に暮らせる社会の実現を目指す。

○地域の人々や団体・機関と協力し、多様な人々の「出会い」からつながりを生み、「結び目」をつくることで、「誰もが大切にされるまちづくり」に寄与するため、社会福祉法人あむを設立する。

＜設立趣意書一部抜粋＞

【法人全体で取り組むこと】

少子高齢化や働き方の変化など、さまざまな要因により、福祉分野全体で人材不足が深刻化している。当法人においても同様の課題を抱えており、現場の業務負担が増加する中で、各事業のサービスの質や生産性の低下につながる可能性がある。

今後も安定した事業運営を継続していくためには、人材の確保と定着を重要な経営課題として位置づけ、各事業において収益向上と支出削減を意識した運営を行うとともに、給与体系や職場環境の改善、人材育成の強化を進め、「働きやすく、やりがいのある職場づくり」を継続していく。

本年度は、これまでの取組を踏まえつつ、令和 8～9 年度以降を見据えた中期的な視点を持ち、各ユニットごとに方向性を整理したうえで、計画的な事業運営を行う。

1. ユニット毎運営の方向性

(1) 児童ユニット

児童を取り巻く利用ニーズの変化を見極めながら、安定的かつ柔軟な運営体制の構築を目指す。具体的には、「に・こ・ぱ」「に・こ・ぱ 2」の運営体制について検討を進めるとともに、保育所等訪問支援事業について本格的な実施に取り組む。

(2) 暮らしユニット

「こまち」「ばでい」について、一体的な運営の試行を行い、支援の質の向上と運営の効率化の両立について検証する。「びーと」は令和 9 年度以降の事業拡大について具体的に検討する。

(3) 相談ユニット

指定相談、委託相談、基幹相談それぞれの役割や機能を整理し、相談支援全体としての運営力向上に向けた検討を行う。

2. 人材育成・職場づくり

当法人は、設立当初と比べて事業・人員ともに拡大し、現在は約100名規模の法人となっている。こうした規模の変化を踏まえ、現在の法人規模に即した組織運営や人材育成、職場環境の整備が求められている。

このため、昨年度から取り組んでいる給与体系の変更を引き続き進めるとともに、人材の確保と定着を見据えた職場づくりを重要な課題として位置づけ、計画的に取り組んでいく。

具体的には、統括管理者、ユニットチーフ、チーフ、ならびに係・リーダー等の役割と責任、相互の関係性を整理し、意思決定や情報共有、現場支援の流れを明確にする。これにより、それぞれの役割を果たしながら連携し、円滑で安定した事業運営が行える体制を整える。

あわせて、昨年度策定した「コミュニケーション指針」を、スタッフ一人ひとりが日々の業務や関わりの中で活用できる共通の土台として位置づける。互いの立場や役割を尊重しながら意見を伝え合い、相談や協力がしやすい職場風土をさらに醸成することで、スタッフが安心して業務に取り組める、働きやすく、やりがいを感じられる職場環境の形成を目指す。

【収入目標】

年間収入目標と人件費率（合計値含む）

	年間収入目標 (円)	月平均収入 (円)	人件費率 (%)
ばでい	25,800,000 円	2,150,000 円	70%
びーと	102,000,000 円	8,500,000 円	58%
こまち	44,400,000 円	3,700,000 円	62%
相談室ぼぼ（委託）	31,155,300 円	2,596,275 円	69%
相談室ぼぼ（計画）	25,920,000 円	2,160,000 円	75%
ワン・オール	38,016,000 円	3,168,000 円	74%
にこば	59,040,000 円	4,920,000 円	67%
にこば2	40,560,000 円	3,380,000 円	70%
ぬくもり	6,963,000 円	580,250 円	64%
合計	373,854,300 円	31,154,525 円	

〈あむ〉の組織について

〈あむ〉のミッションを実現するためには、旧来の福祉の枠組みにとらわれない多様な取り組みを継続していくことが必要である。

そのため、組織運営においても、責任者を頂点とした一方向的なピラミッド型ではなく、スタッフ一人ひとりの個性や自由な発想を活かし、チームでの対話を通じて事業を作り上げていく姿勢を今後も大切にする。

一方で、事業の広がりや法人としての責任の増大を踏まえ、自由や創造性を個人に委ねるのではなく、役割分担を明確にすることで、それぞれが安心して力を発揮できる組織運営へと整理していく。これらは、現場の自由な発想や挑戦を組織として支え、守るための仕組みである事に留意していく。

現場での実践は引き続きチームが主体となって担い、運営上の調整や法人としての判断については、役割に応じて整理・分担する体制を整えていく。今後も、事業内容や状況の変化に応じて柔軟に見直しながら、〈あむ〉のミッション達成に向けた取り組みを進めていく。

1. 決定権等の整理

- (1) 責任と役割の明確化、決定と報告の仕組み、それらにマッチした書類の整備を行っていく。
- (2) 定款をもとに理事長、統括管理者(以下、所長)の決裁事項を次の通り整理にする。

<定款規定による決定権>

	名 称	決定権等の範囲（抜粋）	
		業務関係	人事関係
会 議	理 事 会	業務執行の決定 理事の職務の監督 理事長の選定及び解職 評議員候補者選定	統括管理者の任免
	評議員会	法人運営の重要事項の議決機関	役員を選任・解任
	評議員選任・解任委員会	評議員候補者の選任及び解任	
専 決	理事長	予算編成、決算作成 規定の範囲内の工事契約 統括管理者の旅行命令等	職員の任免、昇給、昇格ほか
	統括管理者 (所長)	百万円未満の契約 職員の旅行命令等	所属職員の職務分担、勤務体制、 福利厚生手当の認定、臨時職員の任免他

2. 統括管理者の専決事項の整理

統括管理者は、法人運営に関する判断を担う責任者として法人としての判断を行う。統括管理者は、定款に定められた専決事項に従い、法人全体の活発な組織活動、人材育成のために、管理者監督者等に職務を分担する。

- 人事配置、例外対応等、法人全体に関わる事項の判断
- チーフからの相談案件に対する最終的な運営判断
- 理事長および理事会への運営状況の報告・説明

- 組織運営上の課題整理および体制整備

統括管理者は、法人としての安定的な運営判断を担う。

(1) チーフの職務

就業規則にある管理監督者とは、チーフとする。理事会で決定された事業計画と予算に基づき事業所を運営する。各事業所における運営の責任者として、現場の実務とチーム運営を担う。

- 日々の業務・支援・シフト等の調整
- スタッフの状況把握およびチーム内での話し合いの推進
- 事業所内で対応可能な事項の判断
- 事業所単位で解決が難しい課題についてユニットチーフへ相談

チーフは、現場に最も近い立場として、円滑な事業運営とチームづくりを担う。

(2) ユニットチーフの職務

ユニットチーフは、複数事業所を横断して支援・調整を行う法人の役割を担う。

- 複数事業所の運営状況や業務負担の把握
- チーフからの相談内容の整理および調整
- 事業所間の連携・調整
- 法人判断が必要な事項の統括管理者への報告

ユニットチーフは、事業所間のバランスを整え、各チーフが安定して運営できる体制を支える。

(3) リーダー（係、プロジェクトチーム）

統括管理者の推薦により選出し、係またはプロジェクトチームの運営を担う。担当する活動について、全体の運営、調整および報告を行う。

(4) 円滑な意思決定および情報共有を図るため、次の会議を設置する。

①チーフ会議

チーフにより構成し、法人運営に関わる必要な意思決定を行う。

②ユニットチーフ会議

ユニットチーフにより構成し、チーフ会議、理事会等への議題等の整理を行う。

③ユニット会議

ユニット内事業の意見交換、交流を図りながら、それぞれの事業運営をユニットとして検討していく。

④虐待防止委員会

統括管理者、事務局責任者、各事業所より選任された虐待防止責任者で構成する。定期的に委員会を開催し、虐待防止のための対策の検討及び身体拘束の適正化の対策の検討を行い、スタッフに周知徹底を計る。

⑤感染対策委員会

統括管理者、事務局責任者、各事業所より選任された感染対策委員で構成する。必要に応じて委員会

を開催し、各事業所の感染対策委員会をサポートする。

(4) その他

- ①これらの取り決めは、必要に応じて見直す。
- ②統括管理者に事故がある時、又は欠けた時は、速やかに理事長の判断を仰ぐ。

		☆：承認 ◎：決定 ○：補佐		理事長		所長	チーフ	リーダー	
事業内容・ 組織運営 (事業計画・予算内)	全体に関わること					◎	○		
	それぞれの事業所内のこと					☆	◎		
	係・プロジェクトチーム					☆	○	◎	
百万円未満 の契約	小口現金					☆	◎		
	小口現金以外の支出					◎	○		
職員に関する事	任免	正職員	◎			○	◎		
		臨時職員				◎	○		
	異動	昇格等あり	◎			○	◎		
		昇格等なし				◎	○		
	勤務体制・休暇						☆	◎	
	福利厚生						◎	○	
旅行（研修） 命令	支出を伴うもの					◎	○		
	支出を伴わないもの					☆	◎		

【暮らしユニット】

1. 基本的な方針

令和8年度の暮らしユニット（ばでい・びと・こまち）は相互に連携し、各事業所単独の運営にとどまらず、ユニットとしての機能強化と事業基盤の再編を進める年度と位置づける。特に、事務所機能の統合や事業拡張の検討を通じて、将来的な事業展開に耐えうる運営体制の整備を図っていく。

2. 具体的な取り組み

(1) ばでい・こまち事務所の一体化と業務再設計

ばでいとこまちの事務所を統合し、日常的な情報共有の円滑化と職員間の連携強化を図る。両事業所は少人数体制であることから、拠点の一体化により職員数のスケールメリットを活かし、業務の効率化および相互補完体制の構築を進める。

ヘルパーサービスのキャンセル等により隙間時間が生じた場合には、こまちの環境整備（居室・共用部分の清掃、物品購入、備品管理等）を担うなど、業務の再設計を行い、時間資源の有効活用を図る。

(2) 兼務スタッフ体制の実働化

暮らしユニットでは、3事業所間の連携強化を目的として兼務スタッフを配置している。この体制をより効

果的に機能させるため、具体的な運用設計を行い、実働化を進める。3事業所の業務内容を整理し、業務量の状況を見える化することで、柔軟な勤務調整を可能とする仕組みを整備する。あわせて、勤務管理や情報共有の方法を見直し、必要に応じて勤務管理システムや共有ツール等の導入を検討することで、兼務体制を円滑に運用できる環境を整える。

(3) 暮らしユニットチーフの横断的機能強化

暮らしユニットチーフは、ばでい・こまち拠点（新事務所）びーと拠点（サポートセンター）を行き来し、ユニット全体の調整機能を担う。

各事業所の課題共有、収支状況の把握、人員配置の調整、事業拡張の進捗管理を行い、ユニット単位での意思決定を支える体制を整える。

3. 令和8年度の位置づけ

令和8年度は、暮らしユニットにとって

- ・事務所機能の再編
- ・こまちの受入拡充検討
- ・第2生活介護事業所準備
- ・ばでいの成長戦略再設計

を同時に進める「再編と準備の年度」である。事業間連携を強化し、将来的な事業展開に耐える体制を整備することを目指す。

ばでい

居宅介護・行動援護・重度訪問介護・移動支援事業

○ばでいの目指すべき事業所像

昨年、以下のような事業所を目指そうとスタッフで話し合った。今年度も以下の様な事業所を目指していく。

- ・「うれしい、楽しいを共有できる」
- ・「目標や困った事を一緒に考える」
- ・「自己実現のお手伝い」
- ・「障がいの程度に関わらず地域で暮らしていけるお手伝い」
- ・「家族を含めた生活を視野に入れたお手伝い」

○今年度の取り組み

① 夕方や土日の支援の充実

今年度は利用者からのニーズが高い、夕方や土日に勤務できるスタッフが増える為、この時間帯の支援を増やしていく。昨年度は上記の日時に働ける職員が限定されており、希望する日数を利用できない方達もいた。現在の生活状況を今一度確認しサービス提供に繋げていく予定である。

今年度はミーティングやその他の話し合いなどを意識的に増やしていく。スタッフ間だけでなく、必要に応じて利用者の希望ニーズの聞き取りの機会なども増やしていく。

② 事業所の移転

今年度はばでいとこまちの共同の事務所とする予定である。これは「ばでい」「こまち」が相互に協力できる体制をつくるためである。「事業所運営上の相談」や「ちょっとしたお手伝い」などを通じ、違った視点での考えに触れることになる。互いに刺激を受け合い、より広い視野での考え・支援感を持つことも大事にしていきたい。

③ 収入面の安定

これまで希望通り利用できなかった方を中心に再度聞き取りを行い、ニーズを再確認したうえで利用に繋げていく。人員体制を拡充している分、収入面の安定を図る必要がある。定期的なサービス利用の拡充という視点を持ちながら、全体のバランスを踏まえた調整を行っていく。

④ 無理なく働ける環境整備

昨年は2種類のシャワーチェアの購入や短い勤務時間を心がけるなどし負担を軽減出来た。今年度も入浴設備の見直し、効率的な事務による勤務時間短縮、有休消化の奨励など行っていく。またとチーフとスタッフとの会話を増やし、日常的なコミュニケーションを通じて健康状態の把握をより出来るようにしていく。

⑤ 年間予定

月	イベントなど	研修計画
4月		
5月	避難訓練（地震）。災害用備品確認。	
6月		感染対策研修及び実地訓練
7月		
8月	ばでいイベント	
9月		個別支援計画の見直し
10月	西屯田秋祭り	
11月		感染症対策研修及び訓練
12月		手洗い・消毒訓練
1月		
2月		
3月		個別支援計画の見直し。SKN 研修会？

○これまで通りに行うこと

- 基本姿勢

利用者本人のニーズを第1に考えサービスを提供する。その際に障がい福祉サービスだけでなくインフォーマルな支援（例えばアシスタントサービス）も念頭に置き考えていく。

- 障害福祉サービス・アシスタントサービスのみならず、地域ユニットでの「地域ぬくもりサポート事業」や「ヤングケアラー世帯訪問支援事業」などにも協力していく。
- SKN（さっぽろ行動援護ネットワーク）等の研修会に参加し、研鑽を深める。

びーと

生活介護・札幌市日中一時支援事業

基本的な方針

令和8年度は、メンバーさんにとって必要なお手伝い（支援）とは何か？をしっかりと整理し、これまで積み重ねてきた個別支援の実践を土台にして、スタッフ個々のスキルアップを図っていく。また、家族支援についてもびーとが繋ぎ役となって、相談支援事業所を始めとする必要な関係機関との連携をすすめていく。更に、組織の安定化と経営基盤の整備を進めるとともに、将来的な事業展開を見据えた検討を行う年度としたい。

「支援の充実」「組織の成熟」「持続可能な運営の検討」を三本柱とし、地域ニーズと法人経営の整合を図りながら、次年度以降の発展につながる基盤を整える。

1. メンバーさん支援の質の向上

(1) 個別支援

令和7年度に実施した機関支援の成果を踏まえ、令和8年度も札幌市自閉症・発達障がい支援センター「おがる」による機関支援を継続して依頼する。強度行動障がいを含む個別性の高いケースについて、継続的なスーパーバイズを受けることで、職員の専門性向上を図る。あわせて、支援力の底上げを目的とし、行動障がい支援に関する各種研修を計画的に実施する。また他法人の生活介護事業所との人事交流や実習の継続により、支援力および運営力の向上を図る。

単発的な研修参加にとどまらず、参加者による事業所内共有を通じ、知見を組織全体へ還元する体制を整える。

(2) ネット販売

「びーす」におけるものづくり活動の質向上と持続可能性を高めるため、制作と販売のバランス改善に取り組む。現在は販売機会がバザーに依存している状況にあることから、外部のものづくり事業所への見学研修を実施し、商品企画・広報・販売手法について学ぶ機会を設ける。さらに、Instagram等のSNS活用およびインターネット販売の導入可能性について検討を進める。そのため、事業所内に「ネット販売戦略会議」を設置し、運営方法、役割分担、販売体制、在庫管理等を整理する。令和8年度下半期からのネット販売開始を目標とし、準備を進める。

(4) 家族支援

ご両親との同居生活を送っており、びーとしか利用していない方が一定数いる状況を踏まえ、メンバーさん本人の将来の暮らしについて、ご本人及びご家族の意向を踏まえ、相談支援事業所への繋ぎ役を担う。ご家族との面談及び、家族懇談会の再開を通じて制度や地域資源の情報提供を行い、家族の支えによる暮らしから、様々な福祉サービス等を利用しての暮らしに移行でしていく、イメージが作れるような環境づくりに着手する。

(5) 地域とのつながり

バザーの開催や福祉除雪、地域美化など既存の地域活動を継続し、SC 周辺の地域との関わりを維持する。また、あむと繋がりのある大学などにも働きかけ、びーとの活動を知ってもらう機会を創出していく。社会参加の機会を拡充させるとともに、メンバーさんの活動がより広く社会に届く仕組みづくりを目指していく。

2. 組織体制の安定化とチーム運営の確立

(1) 業務の見える化と組織体制の再構築

令和 7 年度後半より進めてきた各業務の「見える化」および役割分担の明確化をさらに整理し、事業運営の安定化を図る。あわせて、支援の属人化を防止するため、業務手順や判断基準を共有可能な形で整備する。

また、正職員・非常勤職員を含めた情報共有体制の再構築を行い、記録・会議資料・日々の申し送り等に関する業務フローを見直すことで、組織として一貫性のある支援体制を整備する。

(2) ICT・AI 活用による業務効率化と支援時間の確保

事務作業の効率化を目的として、びーとの運営に適した ICT 機器およびデジタルツールの活用を模索する。記録作成、会議資料、情報共有に関する業務についてデジタル化を推進し、AI 技術の活用し業務フローを再構築する。

これらの取り組みにより、事務負担を軽減し、職員が直接支援に充てられる時間を確保することで、支援の質向上につなげる体制を整備する。

3. 経営基盤の安定化および生活介護事業拡大の検討

(1) 経営基盤の安定化と持続可能な運営体制の構築

感染症流行による収入変動を踏まえ、感染対策を計画的に実施し、受入体制の維持に努める。併せて、開所日数と職員の休日確保のバランスを検証し、持続可能な運営モデルの構築を模索する。

生活介護事業として安定した事業運営を行うため、月額 8,500,000 円の収入を最大値とし、利用率の向上および加算算定の適正化を含めた収支構造の強化に取り組む。

(2) 仮称びーと2開設に向けた調査・準備

令和 9 年度にびーとに次ぐ二つ目の生活介護事業所の開所を視野に入れ、事業拡大の可能性について検討を開始する。

ここ数年、支援学校生徒および保護者からの見学希望・利用希望が継続的に寄せられている一方で、びーとは定員に達しており、新規受入が困難な状況にある。法人の経営方針および地域ニーズを踏まえ、事業拡大の方向性について調査・検討を行う。その一環として、他法人生活介護事業所との交換研修を通じ、運営体制や

支援モデルの情報収集を継続する。

令和 8 年度は、具体的な設置判断を行う前段階として、事業規模、人員体制、収支見通し、物件条件等を整理する準備期間と位置づける。

(6) 年間スケジュール

月	主な業務や活動・イベントなど	研修計画
4 月	個別支援計画発行月	事業所内研修（制度に関すること）
5 月	バザー①SC 開催 避難訓練①（火災）	強度行動障がい支援者養成研修（未受講者）
6 月	健康診断 家族懇談会	他事業所見学会（他の生活介護事業を予定）
7 月	バザー②SC 開催 グループ外出実施開始（～9 月まで） 避難訓練②（水害）	おがる研修
8 月	個別支援計画中間モニタリング 札幌学院大学 社福実習受入（8/17-9/18）	強度行動障がい支援者養成研修（未受講者）
9 月	バザー③なんきゅう祭り開催	感染対策委員会・研修及び訓練① （感染症流行期に向けた対策確認）
10 月	カフェ外出	事業所内研修（あむの生い立ち）
11 月	バザー④中央区複合庁舎 インフルエンザワクチン接種 避難訓練④（火災）	他事業所見学（就労継続支援 B 型を予定）
12 月	年末ビンゴ大会	
1 月	バザー⑤中央区複合庁舎開催 R8 年度事業計画作成開始 避難訓練⑤（地震）	感染対策委員会・研修及び訓練② （感染症流行期中における対策のブラッシュアップと再確認）
2 月	個別支援計画終期モニタリング	おがる研修
3 月	バザー⑥中央区複合庁舎開催開催 個別支援計画作成	

※上記以外に個別支援計画研修、サビ・児管研修、中央区地域部会には研修日程が決まり次第適宜検討

こまち

共同生活援助・短期入所事業

1. 入居者へあずましい暮らしの提供をしていく

入居者とのコミュニケーションを大事にし、各自の生活希望を尊重して個別支援計画を作成し、それぞれが満足感を得られる生活ができるよう支援していく。

2. 入居者の次のステージを一緒に考える

個別に今後の暮らし方の希望を聞き取り、個々の希望する生活スタイルを実体験に基づいて入居者がイメージできるよう継続的にともに考えていく。

3. 重度心身障がい者、行動援護対象者等への短期入所サービス提供をしていく

今年度も引き続き、利用者の関係機関と協力していきながら、可能な限り受け入れ体制をつくっていく。

4. 安定した経営と事業運営をしていく

(1) 経営

共同生活援助及び短期入所事業の合計収入について月 370 万円を目標として取り組んでいく。

(2) スタッフのスキルアップと円滑な情報共有

24 時間体制のシフトのため、スタッフ同士が重なる勤務が少ない職場である。また、夜勤は非常勤スタッフのみで対応する等、一定の介護技術や支援技術を求められる。常勤スタッフは外部の研修等に積極的に参加をしていき、非常勤スタッフが困らないように伝達をしていく。また、引き継ぎなどの日常の情報共有の工夫をする。

5. ばでいと一体的な運営体制を検討していく

ばでいと事務所を一体化することにより、業務の柔軟な助け合いが可能となり、業務負担の平準化が期待できる。また、スタッフ間の交流が促進されることで、情報共有の活性化や連携強化につながり、組織全体の質の向上にも寄与する。

これらの効果を踏まえ、上半期中に適切な物件を選定し、事務所統合の実現を目指す。

6. 事業拡大準備をすすめていく

行動障がいをもつ方が住み続けられる住居（GH もしくは共同住居）を展開するための動きを継続しておこなっていく。大きな課題となる夜勤スタッフと金銭面をクリアするための手段を検討していく。

7. ワークライフバランスを重視し、スタッフの労働超過を防ぎ、休日取得を計画的に推進する

パート・夜勤アルバイトスタッフを交えたシフト勤務が毎日 24 時間、年間 365 日組まれており、欠勤者が出ると急ぎ常勤スタッフがその穴埋めをすることも多い。また、非常勤スタッフの人数が年度途中で減ったり、感染症発生による拡大防止で常勤スタッフの勤務時間が増大することもあり、結果として常勤スタッフがまとまった休日を取得しにくい状況がある。事業所単独でシフト変更に対応できないときには他事業所からの応援スタッフを調整し、労働環境を整えていく。

8. 非常災害及び感染症への取り組み

夜間に非常勤スタッフのみの勤務が多い中、緊急時の災害や利用者の体調不良に迅速に対応できるよう、日頃からBCPや対応マニュアルの周知を図っていく。

9. 虐待防止及び事故防止に努める

一人で抱えこまないよう、日頃の対話やMT及び研修を活かし、事故のない1年にしていく。

10. 外部のグループホーム及び短期入所事業所との交流を深める

すでに満床で、新規利用相談が入ってくるも受けることができない現状がある。同事業をおこなっている他事業所と繋がり、受け入れの助け合いや支援度が高い方の受入を増やしていくためのスキルアップを図っていく。

年間スケジュール

4月	感染症対策委員会① 誕生会	10月	感染症対策委員会③ 感染症研修① 地域連携推進会議 誕生会
5月	個別支援計画案作成、案会議	11月	感染症研修②
6月	個別支援計画サイン	12月	モニタリング、サイン 誕生会
7月	感染症対策委員会②	1月	感染症対策委員会④ 誕生会
8月	誕生会	2月	
9月	防災訓練 誕生会	3月	防災点検・防災訓練 誕生会

【相談ユニット】

相談支援体制再構築と人材育成を中期的テーマとして法人の方針に位置づける。背景としては、基幹相談／委託相談／計画（障害児）相談の何れかが今後縮小になった場合にも対応できる人材育成を進める必要があると考える。国の動向として、「望まないセルフプランをゼロに」という障害福祉計画等の基本指針が示される中で、“給付費”による相談支援事業は拡大する可能性がある。一方で、札幌市の財政状況が思わしくない中で“委託費”による相談支援事業は現状維持や縮小する可能性がある。当面は、“給付費”による相談支援事業と、“委託費”による相談支援事業の両方に力を注ぎつつ、どちらかに軸足を置く転換が必要になったとしても、相談者のニーズ実現のための相談支援事業を実行していくためには、柔軟に対応できる人員配置と、そのための人材育成が必要になる。

今年度は、基幹相談／委託相談／計画（障害児）相談を同じ場所で一体的に事業実施をするため、10月を目途に事業所の移転を行いたい（ピアサポーター活用業務と誰もが住みやすいあんしんのまちコーディネート業務を含む）。一体的に事業実施をすることにより、スケールメリットを生かした効率的な業務実施と、札幌市全体の相談支援体制検討も行いやすくなる効果が期待できる。

あわせて、AIの活用による業務効率化と、自立生活援助事業の実施を検討する。

相談室ぽぽ

札幌市障がい者相談支援事業・ピアサポーター配置事業
指定特定相談支援事業・指定一般相談支援事業・障害児相談支援事業

～基本的な方向～

「委託担当」と「計画担当」がそれぞれの専門性を発揮しながら日々の相談支援業務に対応できることを目指す。また、打合せや経験交流の機会を作り、各相談員に任せきりにせず、相談室全体として相談者に対応できる支援体制を強化する。

委託相談では多岐にわたる相談に対応できるよう余力のある相談支援体制作りを進め、計画相談では一人でも多くの利用者に計画相談支援が届く体制作りを行う。

スタッフ全体の合意形成のプロセスを大切にし、着実に進めていく。

訪問と訪問の間の空き時間を有効に活用し、記録作成や連絡調整等を効率的に行うとともに、直行直帰の活用による移動時間の削減など、時間を重要な経営資源（コスト）と捉えた業務の効率化を検討する。

あわせて、AIを含むICTの活用を進めることで、記録作成、情報整理、連絡調整等の業務負担の軽減を図っていく。

これにより、相談員が本来注力すべき支援や相談対応の時間を確保し、サービスの質の維持・向上につなげていく。

1. 委託担当

札幌市では、委託相談支援事業所における訪問時の移動時間の短縮や、地域に密着した支援体制の構築を目的として、令和8年4月から地区割を導入することとなった。新規相談については、居住地に応じた担当事業所が対応する仕組みとし、相談対応の迅速化と関係機関との連携強化を図ることとされている。

また、複合的な課題を抱える世帯の増加に対応するため、区保健福祉部における相談支援体制の再編を進めている。高齢・障がい・母子といった分野別対応にとらわれず、分野横断的に相談を受け止め、多職種が連携して早期発見・早期支援につなげる体制への見直しが行われている。さらに、相談支援業務とサービス決定業務の機能分担を明確にし、アウトリーチや関係機関との連携強化を図っている。

こうした体制整備の一環として、地域包括支援センターと委託相談支援事業所との定期的な情報交換を行い、支援が必要な世帯の把握や早期支援につなげる取組が進められている。また、地域ケア会議においても、地域課題の共有や関係機関の連携強化を図る観点から、障がい者相談支援、自立支援協議会との連携が求められている。

こうした札幌市の相談支援体制の再編や地区割導入の動向を踏まえ、担当地域に根ざした相談支援を基本とし、関係機関との連携を重視した運営を行う。あわせて、分野横断的な視点を持ちながら、情報共有や連携の場に主体的に関わり、迅速かつ丁寧な相談対応に努める。

(1) 相談支援部会活動

- ・相談支援部会定例会/
- ・相談支援部会中央・西・手稲エリア代表
- ・巡回法律相談

(2) 中央区地域部会

- ・中央区地域部会事務局
- ・相談支援事業所等勉強会事務局業務

(3) さっぽろ MT（地域生活支援センターさっぽろとの合同 MT：2 ヶ月に 1 回開催）

- ・中央区委託相談間での情報交換、経験交流を目的とするミーティング

(4) ピアサポーター配置業務

- ・ピアサポーターが業務に充実感を持てるよう配慮し、新規ピアサポーターの雇用も積極的に検討

(5) 事務当番の配置

- ・委託要綱第 7 条の 2 に基づき、相談受付体制を取るための事務当番を配置

2. 計画担当

計画担当では、障がい福祉サービスの利用を希望する方が円滑に制度利用へと結びつくよう対応する。体制としては、常にスタッフ変更があることを前提に、各相談員の担当件数を整理し、柔軟なケース対応ができるようにする。

加えて、法人としての収入目標を達成するよう、新規の受け入れ、モニタリング頻度などの見直しも行っていく。

(1) 計画相談支援

- ・計画相談支援に繋がっていない利用者を意識し、相談室全体で計画相談推進に努める。
件数、収入の確保のためには、法人内事業所の協力も得て、効率よい相談支援も展開する。
- ・相談員一人ひとりの適正担当件数を考え、負担が偏らないよう工夫する
- ・ケースの重さ、機動力の必要性、児童・成人のバランス、新規・引継ぎの整理、更新月の偏りを考慮する

(2) 地域相談支援

- ・地域移行支援：入所・入院者の地域生活への移行を支援
- ・地域定着支援：単身生活者の緊急対応体制の確保
- ・ここ 2～3 年、精神科病院からの地域移行支援が増えており、退院後の地域生活支援に関わる人が増えていることから、自立生活援助の開始も検討していく

3. 相談支援の質の向上と経営の両立

(1) 相談員一人ひとりの経営意識

- ・委託・計画それぞれの役割と収入を意識し、適切な加算算定と委託費の理解を促進

(2) 質の向上

- ・朝ミーティング、委託担当 MT、計画担当 MT、ツキイチ MT、スペシャル MT の実施
- ・札幌市自立支援協議会全体会、中央区地域部会定例会、各種研修への参加
- ・外部講師の派遣、ネットワークの構築

4. 災害・感染症対策

令和 6 年度より義務化された BCP について、半年ごとに振り返りを行う。緊急時の対応を意識し、研修会・避難訓練を実施。また、個別避難計画と計画相談支援の連動について、札幌市の方向性を踏まえた対応を行う。

5. 権利擁護・虐待防止

日々、権利擁護の視点を大切に、虐待や疑わしい場面に遭遇した際は、関係法令に基づいて適切な対応を行う。

6. ソーシャルワーク実習の受け入れ

新カリキュラムに対応し、包括的な支援を学べる場を提供する。法人全体の人材確保の観点からも、実習生の受け入れを積極的に検討する。養成校からの依頼があれば都度対応する。

さっぽろ地域づくりネットワーク ワン・オール

札幌市基幹相談支援センター・札幌市権利擁護推進事業ピアサポーター活用業務
誰もが住みやすいあんしんのまちコーディネート事業

1. はじめに

業務分掌毎の業務の平準化（業務分掌を越えた業務の平準化）と、行動計画（この事業計画の実行を可能にするための、時点や実行順などを具体化した計画）の四半期毎定期的な振り返りを行う。

障害者総合支援法等の改正（主に令和 6 年度施行）や令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定も踏まえた、札幌市全体の相談支援体制整備や協議会活性化を引き続き推進していきたい。

ピアサポーターを含む各委託相談支援事業所の後方支援と、計画（障害児）相談支援や地域相談支援の推進について、相談者のニーズの実現に還元されることを目指した支援者支援を行っていく。支援者支援について、指定相談支援事業所への支援を行う委託相談支援事業所に、基幹相談支援センターが協力する仕組みを継続、拡大していきたい。将来的には、基幹相談支援センターの市内複数設置が必要と考える。

2. 個別相談支援業務

札幌市外からの転入など、他の委託相談支援事業所で行うことが難しい相談支援業務を記載した、『ワン・オールでの個別相談の取扱いについて』により行う。

困難事例については、機能強化型基本報酬算定要件の 1 つとして記載がある。困難事例の定義を確認することを大前提に、機能強化型基本報酬を算定する指定相談支援事業所が引き継ぎを受けることができる環境や仕組みを検討、提案する。

個別相談支援対象者について、災害などの緊急時に備え、定期的に安否確認名簿の更新を行う。

3.委託相談支援事業の支援業務

随時個別ケースや事例検討、事業所運営などについての助言と、計画的な研修協力や研修開催の両面からの支援を継続して実行していく。

研修企画開催構造の見直しを継続。具体的には、ワン・オールが単独で企画・運営を行う「従来」研修、委託相談支援事業所と協働しながら実施する「開催協力」研修、希望する指定相談支援事業所と共に企画・運営を行うことで指定相談支援事業所の報酬算定要件も満たす「共同実施」研修、関係機関との「共催」研修とする。ただし、「共同実施」研修については、委託相談支援事業所による指定相談支援事業所への後方支援が各区で一定程度共通化されるまでの間の取組とする。

札幌市全体の相談支援体制再検討について、札幌市自立支援協議会相談支援部会と連携しつつ、以下の項目などについて取組を行なう。

- ・ 基幹相談支援センターが市内複数設置された場合を見越した取組
 - ・ 機能強化型基本報酬算定事業所と、主任相談支援専門員の配置事業所について情報の公開
 - ・ 委託相談支援事業所独自加配の考え方と、地域生活支援拠点等機能強化加算の取り扱い
- 災害などの緊急時に備え、委託相談支援事業所緊急連絡先の更新を行い、札幌市障がい福祉課と共有する。

4.計画相談支援（障害児相談支援含む）の推進業務

前年度から各区意見交換会に呼び掛けを行っている、主に新任者を対象とした「計画相談支援 How to 研修」や、主に管理者と主任相談支援専門員を対象とした「質と運営の両立の提案」に加えて、「計画相談支援 How to 研修」の次の段階の研修についても内容検討を進める。研修内容には、サービス等利用計画評価チェックシートを活用した質の検証や、利用者本位の適正なモニタリング頻度提案についても盛り込む。既に独自の研修などが実施されている区については、独自の研修企画開催への協力依頼があれば協力する。

改訂に協力した、『計画相談支援等マニュアル』などを活用する。計画（障害児）相談支援の「質と運営の両立の提案」に含む、サービス等利用計画評価チェックシート活用について、自己検証による取り組みを促すことにより、利用者と相談支援事業所の双方にとってより適切なモニタリング頻度の設定を目指す。

当所では原則として計画（障害児）相談支援は提供せず、計画相談支援が必要な場合には引き継ぎ先での実施を前提とする。

5.地域相談支援の推進業務

権利擁護推進事業ピアサポーター活用業務での、相談支援事業所との連携を通じた、地域相談支援の実態把握を行う。あわせて、『地域相談支援マニュアル』と『自立生活援助マニュアル』を踏まえ、「計画相談支援 How to 研修」の次の段階の研修か、「質と運営の両立の提案」に、地域相談支援や自立生活援助との併設、兼務を盛り込み検討を提案する。

《権利擁護推進事業 ピアサポーター活用業務》

対象者への個別的な支援では、ピアサポーターの訪問による退院への意欲喚起や、外出同行により地域生活を知ること、退院に向けた意思形成支援に関わる。精神科病院等の関係機関とは、ピアサポーターの役割についての確認や提案を行う。

精神科病院等からの利用依頼について随時調整を行う。また、指定一般相談支援事業所への訪問による事業紹介についても実施を検討する。

6.障がい当事者による相談支援活動の支援業務

ピアサポーター交流会に、調整役として参加し活動を側面的に支援していく。交流会は月に 1 回開催することを予定。

7.札幌市自立支援協議会の事務局業務

協議会について、障害者総合支援法改正（令和 6 年度施行）では「適切な支援に関する情報の共有」や「関係機関等に情報提供や意見表明等の努力義務」、「守秘義務」について規定。「個から地域へ」の取り組みが重要であることを明確化した、改正障害者総合支援法が求める協議会の役割を札幌市自立支援協議会へ落とし込むことについて、共に事務局を担う札幌市障がい福祉課等と検討を行なう。

（1）協議会（全体会、運営会議、各プロジェクトチーム）事務局業務

協議会で検討された課題や取組みについては、3年毎に改訂が行われる『さっぽろ障がい者プラン』や、札幌市の『アクションプラン』策定のタイミングを意識した取組みを行う。今年度は『さっぽろ障がい者プラン』一部改訂に向けた札幌市障がい者施策推進審議会計画検討部会が実施されるため、協議会会長や三専門部会長と共に準備を進める。

（2）相談支援部会事務局業務

「新しい相談支援部会の会議運営のあり方」について試行すると同時に、会議体によっては、役割を構成員へ移すことにより、より主体的な参加促進を図り、合わせて協議会運営についての体験機会を確保することで、地域部会へ水平展開されることを目指す。

令和 8 年度は、一部改訂が行われる『さっぽろ障がい者プラン』の計画検討部会が開催されるため、昨年度提言へむけて部会内で検討した内容について、意見を伝えられるように部会長と共に準備を進めていく。

《地域支援員会議》

誰もが住みやすいあんしんのまちコーディネート業務との連携も意識しながら、議題の整理や議事進行を行い、事業が推進されるように事務局業務を行っていく。

《ピアサポーター事業所会議》

ピアサポーターによる個別支援の取り組みの推進や、未配置事業所との連携も意識した活動を計画的に実施できるよう、議題の整理や議事進行を行い、事業が推進されるよう事務局業務を行っていく。

（3）各区地域部会

障害者総合支援法改正（令和 6 年度施行）も踏まえ、地域部会事務局と市域協議会事務局による、協議会の目的などの確認と意見交換のための会を今年度も開催する。地域部会へのオブザーバー的参加については、地域部会や区毎意見交換会のモデル区を設定し、モデル区以外にも水平展開できるようにしていく。

（4）専門部会（相談支援部会を除く）

専門部会連絡会の開催は年に 2 回とし、必要に応じて臨時開催も検討する。特に令和 8 年度は札幌市障がい者施策推進審議会計画検討部会が実施される年度となるため、計画検討部会事前打合せ開催に協力を行っていききたい。

（5）札幌市自立支援協議会の広報活動

事務局やオブザーバー的に参加する協議会の各組織で、構成員や参加者に、必要に応じて札幌市自立支援協議会のその時々の方の動向や周知内容、依頼事項について情報を提供する。

8. 地域支援体制の構築

(1) 「誰もが住みやすいあんしんのまちコーディネート業務」の推進と周知活動

< 支え合い研修 >

2026年9月に、かでのホールでの実施を検討したい。

< 外部アドバイザーとの連携 >

年3回程度、外部アドバイザー会議を開催し、事業進捗や在り方への助言・意見・評価の場とする。外部アドバイザー会議の機能や役割を含めて検討が必要。

< 普及啓発 >

事業周知（チラシ・事業報告書など）や動画視聴・活用への普及啓発を継続して実施。

< 町内会等支援 >

- ・町内会や福祉事業所、福祉団体、行政からの支援依頼を受ける。
- ・避難行動要支援者名簿アンケートから抽出した内容を参考に、名簿取得団体へアプローチする。
- ・法人内の相談支援事業所と連携し、モデル的に取組みを進め、当事者の避難支援について相談支援事業所のサポートを行う。
- ・当事者の個別避難計画の作成支援を進めていく。

(2) 市内関係機関との連携

関係する領域との情報共有や連携を図り、オンライン参加を含め諸会議に積極的に参加する。

(3) 生活圏域での連携

北海道相談支援専門員交流会及び障がい者相談支援センター夢民などと必要な連携を図る。

(4) 研修支援、人材育成支援

主催研修の企画運営の他、関係機関などからの要請があった研修に対して、所内で検討の上講師を派遣し、必要に応じて研修の企画・運営に携わっていく。

9. 情報提供、情報発信

情報提供、情報発信について、次のそれぞれの媒体の特性に応じた発信（更新）を行う。

(1) ワン・オール・プレス< 広報誌 >

(2) ワン・オールかべ新聞< ホームページ >

10. 運営体制

(1) 運営に関する基本的な考え方

- ① 中立性・透明性が担保される運営
- ② 複数年先を見通したスタッフの配置

(2) 運営委員会

中立公正な立場で審議するために、事業計画、事業報告などについて、適宜意見をいただき、事業内容を見直していく。委員会構成員や、開催頻度について必要の都度検討する。

(3) 災害等への備え

ワン・オール非常災害対策計画を、必要の都度更新していく。

【児童ユニット】

1. 保育所等訪問支援として取り組むこと

幼稚園・保育園・小学校等での支援の必要性を丁寧に説明し、利用者の確保に努める。あわせて、関係機関との継続的な連携のもと、各園・学校の具体的なニーズを把握し、実情に即した支援体制の構築を進める。

2. 児童ユニットの取り組み

(1) 安全管理の見直しと再発防止の徹底

昨年度末に起きた、事故事案を踏まえ、ヒヤリ・ハット事例の継続的な振り返りを実施するとともに、再発防止に向けた具体的な対策を講じる。事故防止に対する職員の意識向上を図り、子どもたちが安全に過ごせる支援環境の整備を進める。

(2) 外部研修への参加および報告体制の強化

職員の専門性向上を目的に、各種外部研修へ計画的に参加する。研修で得た知識や技術については、児童ユニット内で共有を行い、日々の直接支援および間接支援に反映させることで、支援の質および事業所運営全体の向上を図る。

(3) 職員連携および支援体制の強化

にこばおよびにこば2の職員間の連携を強化し、利用児の状況に応じた柔軟な職員配置を行う。ユニット全体で利用児の状況や課題を共有し、適切な支援内容の検討を行える体制を構築する。

また、各事業所およびユニット会議においては、利用児の状況把握および支援方針の共有を行い、統一した支援の実施に努める。会議は課題解決に向けた方針および具体策を決定する場と位置づけ、職員一人ひとりが主体的に参画できるよう運営する。

(4) 事務作業の効率化および業務体制の整備

療育施設運営に特化したクラウド型の施設運営システム（HUG）を活用し、利用児の人数や状態に応じた職員配置を適切に行う。業務の効率化と時間管理の改善を図り、支援に充てる時間の確保につなげる。

(5) 事業運営および次年度に向けた検討

北海道や札幌市における児童福祉の動向の変化を把握するとともに、お子さん、保護者、関係機関のニーズについて継続的な情報収集を行う。これらを踏まえ、事業規模や療育内容の見直しを行い、次年度の事業運営に反映させる。特に、児童発達支援の需要については定期的に検証・分析を行い、柔軟かつ安定的な事業運営に努める。

さらに、中長期的な視点に立ち、保護者のレスパイト支援や緊急時の受け皿としての役割を担うことを目的と

した、児童に特化したショートステイ事業の開設について、地域ニーズや関係機関との連携状況、運営体制等を踏まえながら検討を進めていく。

3. 地域と関係機関連携の強化

- ・町内会のイベントへの参加や「にこば」「にこば2」の地域公開の開催、また利用児が併用している幼稚園・保育園・小学校・特別支援学校等との連携会議の実施を通して、関係機関と利用児に関する情報を適切に共有し、地域とのつながりおよび支援の連携体制の強化に努める。
- ・他事業所、相談支援事業所、保健センター、児童相談所、医療機関等と連携・情報共有を図りながら、子どもの安全管理を徹底するとともに、心身ともに健やかな成長を支える支援の一端を担っていく。

4. 収入目標

<にこば>

- ・多機能型児童通所支援事業（1日の利用定員10名 児童発達支援を主とする）
例）1か月の開所日数20日換算
1日平均利用児数8名
1か月平均収入230万
- ・放課後等デイサービス（1日の利用定員10名）
例）1か月の開所日数20日換算
1日平均利用児数10名
1か月平均収入240万
1か月平均収入合計470万
- ・保育所等訪問支援事業
例）1か月の訪問回数6回
1か月12万

<にこば2>

- ・多機能型児童通所支援事業（1日の利用定員10名 児童発達支援を主とする）
例）1か月の開所日数20日換算
1日平均利用児数10名
1か月平均収入340万

に・こ・ば

児童発達支援・放課後等デイサービス事業

1. 目的・運営方針

- ・発達に心配のある子どもたちの「わからない」、「うまくできない」ことを、小集団の中で一人ひとりのペースに合わせながらかわり、「わかった」「自分でできた」と実感し、子どもたちの主体性、自己肯定感が高められるように支援する。
- ・スタッフが子どもたち一人ひとりのアセスメントを深め、発達段階と障がい特性に配慮した環境を整備し、

子どもたちが安心感と信頼感をもって通所できるように支援する。

- ・保護者の思い、意向をチームで受け止め、スタッフの専門性を生かした保護者支援が実施できるように他機関、専門職との連携を強化する。

2. 事業体制について

- ・児童発達支援

就園・就学に向けて準備していく子どもたちの受け入れの基盤づくりと専門性を高めた支援の強化と安定につなげる。

一日の利用人数を増やし、利用率を上げるとともに安定させていく。

- ・放課後等デイサービス

利用希望の増加・必要性を加味し、各曜日の定員人数満床を目指し、利用率の向上と安定を目指す。

- ・保育所等訪問支援事業

幼稚園、保育園、小学校など、子どもたちが一日の大半を過ごす環境での支援と必要性を丁寧に説明し、利用に繋がる動きを出していく。

3. 本人・保護者支援

〈本人支援〉

- ・子どもたちが健康で安全に暮らし、安定した生活リズムを身に付けるために、スタッフは一人ひとりのアセスメントを通して、課題、目標を設定し、支援プログラムや5領域に基づいた個別支援計画に沿って、日常生活を送る上で必要なスキルを身に付けられるように支援する。
- ・子どもたちが安心して過ごし、信頼関係を築くことができる環境づくりに努めながら活動を通して自己肯定感を高めることが出来るように支援する。
- ・スタッフとの関わりを通して、身近な人との信頼関係を築き、自分の気持ちや思いを安心して伝えられる力をつけられるように支援する。
- ・活動のスケジュール、環境設定、配慮すべき点などをチームで共有し、子どもたちが安心安全に活動を展開できるように配慮する。活動後のフィードバックを含め、療育に反映させる。

〈保護者支援〉

- ・子どもの発達の様子や特性、アプローチの方法などを保護者に説明し、家庭内での関わり方や具体的な手立ての助言を行い、子育て不安や悩みの軽減へとつなげる。
- ・送迎時や日々の連絡ノート、個別面談(家庭訪問・電話連絡を含む)を通じ、保護者に子どもの様子を丁寧に伝え、保護者の意向や悩みを共有する機会を作り支えていく。
- ・児童相談所、保健センター、児童養護施設等と情報提供・共有し、子どもに不利益とならないよう子どもの権利を擁護しつつ、子育てに不安を感じている保護者、虐待疑いをもたれる保護者を支援する。
- ・地域公開日を設定し、保護者に発達支援の意味や効果をわかりやすく伝えると共に、同じ悩みや不安を抱える親同士の交流する機会を提供し、保護者が子育てを孤立して行うことがないように支援する。
- ・発達に心配のある子の子育てをしてきた先輩の親に話を聞く機会を作る。

4. 地域連携

- ・小学校、幼稚園、保育園、他事業所へスムーズに移行できるように個別支援会議、サービス担当者会議等を

通して他機関と連携し、情報交換・共有、連携を図る。また、中央区内の他事業所と研修や交流を通じて地域内での切れ目のない支援体制の構築を図る。

- ・相談支援事業所、児童相談所、保健センター等の機関と連携、情報共有し、虐待・ネグレクトの恐れがある家庭への支援を行う。
- ・地域公開日を設定し、地域の方や関係機関へ事業所の説明や交流する機会を設ける。

5. スタッフ研修、育成、体制強化

- ・安全管理の見直しと再発防止への取り組み
昨年度末の児童発達支援においての事業所内事故を踏まえて、療育環境と使用する玩具などの安全チェック、スタッフ配置を再度見直し、ヒヤリ・ハット事例の振り返りを継続して行い、再発防止への具体的対策を講じる。
- ・子どもたち一人ひとりのアセスメント力、将来像を意識した支援力の向上を念頭に、外部研修への積極的な参加や、参加したスタッフの報告を通じて、研修成果をスタッフ全体で共有し、事業所全体の療育や支援の質を高める。発達について理解を深め、専門性を高めながらスキルアップを目指す。
- ・事例検討会議等を行い、スタッフ個人で支援について悩むことのないよう、一人ひとりが気づきや見立てを出し合い、チームで多角的かつ複合的な視点での支援ができる環境作りを行う。
- ・札幌市自閉症・発達障がい支援センター〈おがる〉の機関支援を利用し、個別のケースの事例検討や環境設定、活動設定などについてのコンサルテーションを受ける。
- ・にこぱとの合同研修、情報交換を定期的開催し、両事業所の連携強化を図り、法人の児童部門として一体化した事業運営を構築していく。
- ・保護者のニーズや国や行政の動向などの情報にアンテナを張り、共有しながら体制を検討していく。
- ・災害、不審者対応、送迎、事故防止マニュアルなどの安全管理について安全計画書を基づき定期的な職員研修を実施する。

7. 年間研修・活動スケジュール（案）

月	研修計画	活動計画	
		小学生	幼児
4	災害研修 感染症研修	避難訓練（地震） 感染予防訓練	避難訓練（地震） 感染予防訓練
5	おがる勉強会	不審者対応訓練	不審者対応訓練
6	水遊び活動研修会	避難訓練（火災）	避難訓練（火災）
7	おがる事例検討	水遊び 幼児・小学生合同活動 避難訓練（水害）	水遊び 幼児・小学生合同活動 避難訓練（水害）
8	感染症研修	お出掛け活動 避難訓練（地震） 地域公開	お出掛け活動 避難訓練（地震） 地域公開
9	他事業研修 キャリア支援研修	不審者対応訓練	不審者対応訓練

10	保育園研修 災害研修	秋祭り・ハロウィン 避難訓練（火災）	秋祭り・ハロウィン 避難訓練（火災）
11	事業所内研修	避難訓練（水害） 感染予防訓練	避難訓練（水害） 感染対策訓練
12	おがる事例検討 感染症研修	避難訓練（地震） クリスマス会	避難訓練（地震） クリスマス会
1		不審者対応訓練	不審者対応訓練
2	法人内研修	節分 避難訓練（火災）	節分 避難訓練（火災）
3	キャリア支援研修	修了式	修了式・進級お祝い会

※全国発達支援協議会（CDSJapan）研修、おがる（札幌市自閉症・発達障がい支援センター）研修、児童発達支援連絡協議会研修、中央区地域部会などの積極的参加に努める。

に・こ・ぱ2

児童発達支援・放課後等デイサービス事業

1. 目的・運営方針

- ・発達に心配のある子どもたちが一定時間の単独通所を通し、小集団の中で行う療育や遊びを通じて、「わかった」、「できた」を積み重ね、主体性や自己肯定感を高められるよう支援する。
- ・スタッフが子どもたち一人ひとりのアセスメントを深め、発達段階と障がい特性に配慮した環境を整備し、スタッフとの関わりを通して、安心感と信頼感をもって通所できるよう支援する。
- ・保護者の思い、意向を受け止め、スタッフの専門性を生かした保護者支援が実施できるよう関係機関、専門職との連携を強化する。

2. 事業体制について

児童発達支援

- ・低年齢（1歳～）、幼稚園・保育園に通えないお子さんや就園児を対象に9：00～15：30の一定時間の療育を行う。また、働いている保護者のニーズや個々の課題に合わせながら保護者や保育園と連携し、保育園の送迎や午前利用のみなど柔軟に対応していく。

放課後等デイサービス

- ・児童発達支援の利用状況を踏まえて検討する。

※児童発達支援を主として事業運営していく。

3. 本人支援

- ・子どもたちが健康かつ安全に生活し、安定した生活リズムを身に付けられるよう、スタッフは一人ひとりのアセスメントを基に課題および目標を設定し、5領域を網羅した個別支援計画に沿って、日常生活に必要なスキルの獲得を支援する。
- ・スタッフとの関わりを通して身近な人との信頼関係を築き、自身の気持ちや思いを安心して表現できる力を育む。

- ・個別課題の時間においては、作業療法士を中心に、発達段階、感覚特性、運動機能、生活動作の状況を踏まえた課題を設定し、日常生活に必要な基礎的動作の獲得を支援する。
- ・低年齢児の発達特性に応じた玩具や教材の見直しを行い、職員間で適切な遊び方や関わり方を共有することで、遊びを通じた療育の質の向上を図る。

4. 保護者支援

- ・送迎時や連絡ノート、電話連絡を通して日々の活動の様子を伝えるとともに、面談や必要に応じた自宅訪問を行い、子どもの総合的な状態を確認しながら保護者との情報共有を行う。これにより、子育てに関する不安の軽減や、家庭内での具体的な関わり方について助言を行う。
- ・児童相談所、保健センター、児童養護施設等と情報提供・共有を行い、子どもに不利益が生じないよう権利擁護に配慮しながら、養育に困難を抱える保護者や虐待の疑いがある家庭への支援を行う。
- ・保護者向け研修や交流の機会を設け、子育てに関する情報共有や障がい特性への理解を深めるとともに、保護者同士のつながりを支援する。
- ・児童発達支援や放課後等デイサービスの次のステップ、就園・就学先の選択、将来像などについて不安を抱える保護者に対し、先輩保護者の話を聞く機会や、同年代の子どもをもつ保護者同士が交流できる茶話会の実施を検討する。
- ・地域公開日を設定し、保護者に対して療育の目的や効果について分かりやすく伝える。

5. 地域連携

- ・幼稚園、保育園、小学校、他事業所へスムーズに移行できるよう個別支援会議、サービス担当者会議等を通して、情報交換・共有、連携を図る。
- ・相談支援事業所、児童相談所、保健センター等の機関と連携、情報共有し、虐待・ネグレクトの恐れがある家庭への支援を行う。
- ・中央区内の他事業所、他機関と連携し、研修や交流を通じて地域内での切れ目のない支援体制の構築を図る。
- ・地域公開日を設定し、地域の方や関係機関を招いて、事業所の説明や交流する機会を設ける。

6. スタッフ研修、育成、スタッフ体制強化

- ・日々の療育内容や記録についてスタッフ間で共有し、子ども一人ひとりに対して共通理解のもと支援が行える体制を整える。各スタッフが自身の気づきや見立てを出し合い、多角的な視点でチームとして支援できる職場環境づくりを進める。
- ・保護者にとって分かりやすく、的確な個別支援計画を作成し、PDCA サイクルに基づいたモニタリング、評価、見直しを行うことで、継続的な支援の質の向上を図る。
- ・札幌市自閉症・発達障がい支援センター〈おがる〉の機関支援を活用し、個別ケースの事例検討や環境設定、活動設定に関するコンサルテーションを受け、その内容を療育の現場で活用できるようスタッフ間で共有する。
- ・にこばとの合同研修や情報交換を定期的実施し、両事業所の連携を強化するとともに、法人の児童部門として一体的な事業運営を目指す。
- ・外部研修への参加を促進し、参加者による報告を通じて研修成果をスタッフ全体で共有することで、事業所全体の専門性および支援の質を高める。
- ・送迎や療育を中心とした業務体制により、協議の時間確保が難しい現状を踏まえ、業務の効率化と情報共有

の工夫を行い、業務時間内に意識的に共有・協議の機会を設けることで、支援方針の共通理解を深める。

- ・災害対応、不審者対応、送迎時の安全確保、事故防止等について、安全計画に基づいた定期的な職員研修を実施する。
- ・児童が落ち着かない状況や環境設定の不十分さにより怪我のリスクが高まった事例を踏まえ、環境設定の見直しを行うとともに、ヒヤリ・ハット事例を活用し、日々の支援や環境を継続的に検証しながら事故防止に努める。

7. 年間研修・活動スケジュール（案）

月	研修計画	活動計画	
		小学生	幼児
4	災害研修 感染症研修	避難訓練（地震）	避難訓練（地震）
5	おがる勉強会	不審者対応訓練 感染予防訓練	不審者対応訓練 感染予防訓練
6	水遊び活動研修	避難訓練（火災）	避難訓練（火災）
7	おがる事例検討	水遊び 避難訓練（水害）	水遊び 避難訓練（水害）
8	感染症研修	水遊び 避難訓練（地震） 地域公開	水遊び 避難訓練（地震） 地域公開
9	おがる事例検討 キャリア支援研修	不審者対応訓練	不審者対応訓練
10	災害研修 保育園研修	避難訓練（火災） 秋祭り・ハロウィン	避難訓練（火災） 秋祭り・ハロウィン
11	事業所内研修 おがる事例検討	避難訓練（水害） 感染予防訓練	避難訓練（水害） 感染予防訓練
12	感染症研修	クリスマス会 避難訓練（地震）	クリスマス会 避難訓練（地震）
1	おがる研修	不審者訓練	不審者訓練
2	他事業所研修	節分 避難訓練（火災）	節分 避難訓練（火災）
3	キャリア支援研修	ひな祭り会 終了式	ひな祭り会 終了式・進級式

※おがる（札幌市自閉症・発達障がい支援センター）研修、児童発達支援連絡協議会研修、中央区地域部会の積極的参加に努める

【地域ユニット】

地域ユニットは、ワンマイルネット事業と札幌市から受託している 4 事業を重ねて、地域で暮らす人々の生活を支えていく。特に中央区、ワンマイルネットエリアを中心に、地域住民と協働し、ちょっとした困り事

のサポートに取り組み、子育て関係機関と協働し、地域の子育てをサポートしていく。

なお、令和7年度からは、前年度に新たに受託した「子育て世帯訪問支援事業」「ヤングケアラー世帯訪問支援事業」に加えて、これまで実績のある「障がい児等療育支援事業」「地域ぬくもりサポート事業」を地域ユニットの事業として統合し、一体的に運営することで、当法人の理念であるワンマイルにおけるアウトリーチ機能として、地域支援に取り組んでいく。

令和8年度スローガン「半歩はみ出すサポートを」

地域ぬくもりサポート事業

地域ぬくもりサポート事業は、有償ボランティア活動という枠組みを活用し、日々の暮らしの中で、ちょっとした支援を必要としている障がいのある方やその家族と、お手伝いをすることができる地域の方々（地域サポーター）をつなぐ事業である。

障がい児等療育支援事業

障がい児等療育支援事業は、当法人内で療育指導に係る専門的な知識と経験を有しているスタッフが、地域で暮らす障がい児やその家族、関係者等に対して療育を支援していく事業である。

特性に合わせた関わりを持つ訪問療育と外来療育、関係機関からの依頼に応じて環境設定やプログラム内容への助言を行う施設支援を行っていく。引き続き、法人内で担えるスタッフを増やすことを目的に、2人体制で支援を行い、技術を伝達していくことに加えて、地域の子育て機関からの依頼に応えるべく、当事業の活用を幼稚園、保育所、学校等へ提案していく。

子育て世帯訪問支援事業及びヤングケアラー世帯訪問支援事業

令和6年度から受託した両世帯訪問支援事業では、子育てにサポートを必要としている世帯、ヤングケアラー状態の子どもがいる家庭に寄り添い、一定期間、訪問支援員を派遣することにより、伴走支援を行う事業である。家庭生活、養育環境を整え、虐待リスクの軽減、子どもたちの負担軽減を行う。なお、支援の実行事業所はばでいとなる。

令和7年度は中央区のみならず、市内で担う事業所の不足により、豊平区（子育て世帯）、南区（ヤングケアラー世帯）まで活動範囲を広げざるを得ない状況となっているため、札幌市に対しては受託事業所の増や事業所間連携を訴えていくと同時に、家庭生活を守る非常に意義のある当事業に、実績に見合った報酬単価となるよう働きかけていく。

ワンマイルネット事業

1. ワンマイルネット事業について

ワンマイルネット事業は法人ミッションである「誰もが大切にされるまちづくり」を実現するための重要な取り組みの一つとして、今年度も障がい福祉サービス事業と並行して活動を行っていく。

その活動は、特に徒歩圏の身近なつながりを大切に、地域の町内会や商工会、行政や企業、大学などの方々と連携・協働して行っていく。型にはまったものではなく、アイデア・発想を重視し「障がいのある・なし」を問わない「ごちゃ混ぜ」な活動となるよう配慮していく。

無理なく継続して事業を行っていくためには、障がい福祉サービス事業とワンマイルネット事業との全体の業務量のバランスを考える必要がある。スクラップ&ビルドの考えを元に、柔軟な視点で取り組みを考えたい。

2. 令和8年度のワンマイルネット事業

(1) 地域活動

- ・ 幌西地区連合町内会第1 2分区町内会への参加
3A 班班長業務～町内役員会への出席、回覧板、花壇整備、小学校登校見守り等
地域見守り隊（町内民生委員を中心に組織）～会議への出席、見守り世帯の情報共有
- ・ 西屯田通り商工振興会への参加
会議出席、西屯田祭りの企画検討等を予定
- ・ 地域ニーズに関する具体的な取り組みの検討
ワンマイル圏域における困り事がある世帯・個人への支援
地域ユニットとして、他事業とも連携し、できることを模索していく
- ・ 法人内・外への情報発信（ワンマイルニュース等）

(2) 全体イベント

- ・ なんきゅう祭り（予定）
西屯田通り商工振興会主催による西屯田祭りへの参加
あるいは法人として、地域と協力しながら、なんきゅう祭りを開催する

(3) チーム活動

- 1 お知り協会
障がい当事者が主体となって交流イベントを企画していく
- 2 子育てチーム
地域の子育て中の方々が交流できる場の開催を模索していく

(4) 各事業所での活動

ワンマイルネット事業は各イベントやチーム活動のみで成り立っているわけではない。
各事業所で行われている活動、例えば利用者さんと地域の方との交流機会の創出やボランティア活動、バザーの実施等、ワンマイル活動と位置付けなくとも、その活動の中に含まれている事は多い。各事業所で行われているこれらのワンマイル的活動も活性化していく。

【法人事務局】

キャリア支援室

キャリア（career）とは、社内での「出世」「昇進」等を指す概念ではなく、「車道」を起源にコースやトラック（行路・足跡）を意味する。そこから、人が辿る行路や足跡、経歴、遍歴へ広がっていった。つまり、「キャリア」とは、人の人生全体を含むものであり、法人スタッフの目指したい方向性への自己理解を深め、職場

の定着率やモチベーションの向上、仕事に対して自主的・主体的に取り組めるようサポートするのが、キャリア支援室の役割となる。

1. 令和8年度活動方針

(1) キャリア研修の実施

社会人・専門職として自己を振り返る機会として集合キャリア研修を実施し、多くのスタッフが自身のキャリアを考えるきっかけを提供する。各事業所で研修を企画し、コミュニケーション指針を共通言語として好事例の共有や拠点間の相互理解を深めるとともに、キャリアの棚卸し、目標・アクションプラン作成、キャリアパスに沿った研修企画を行い、法人全体でのキャリア形成を促進する。

(2) スタッフ面談（キャリアコンサルティング）

スタッフとキャリアコンサルタントが一对一で面談を行い、個々の課題整理や解決支援を行う。守秘義務を遵守し面談しやすい環境を整え、日頃からスタッフとの関係構築を行いながら、働き方で大切にしていることや悩み、求められる役割・責任の確認を行う。

(3) フォローアップ

コミュニケーション指針を組織全体で活用し、スタッフ個人および組織の課題解決を支援する。指針に基づき振り返りや組織全体の取組みに活かし、面談等で得られた課題を整理・抽象化して、職場環境改善の提言を管理職に行う。コミュニケーション指針の活用を組織全体で行い、スタッフ個人および組織の課題解決に向けて実施。

(4) 両立支援の取組み

育児・介護や病気治療、健康課題等、スタッフが抱える事情に対して、社会福祉法人あむで安心して働くために、『治療と仕事の両立支援体制の構築』を目指す。


(5) その他

- ・あむ的 OJT の実施
- ・接遇研修や管理職研修等の企画実施
- ・各事業所における標準業務の整理
- ・キャリア支援室の活動周知や実践報告
- ・他法人に配置しているキャリアコンサルタントとの情報交換

2. 年間活動スケジュール（案）

月	活動内容	通年業務
4月	あむ的 OJT	<ul style="list-style-type: none">・キャリアコンサルティング・キャリア研修の実施・キャリアパスに沿った研修企画
5月		
6月	接遇研修（仮）	
7月	管理職研修（仮）	
8月		

9月	あむ的 OJT・経験交流会（仮）	
10月		
11月		
12月		
1月		
2月	あむ的 OJT・経験交流会（仮）	
3月		



【係】

しりあうね STUDIO

しり（しりべし地域サポートセンター）、あ（あむ）、う（ウェルアナザーデザイン）、ね（ネットワークサロン）の4法人が集まり「ミッションを実現するための組織づくり」について考えていくための交流会。2014年から毎年開催している。これまで法人経営、人材育成、年齢や同事業体ならではの悩み共有、防災・防犯について等をテーマに話し合いを行ってきた。合同での取り組みとしては、非常災害時に協力し合えるための災害協定の締結をしている。今年度も各法人の担当者で事前に集まり企画準備をしていく。

<2026年度開催日程>

・2026年10月3日（土）～4日（日） 担当法人：ネットワークサロン（釧路）

なんきゅうとなり組

福祉施設における自然災害対策として、BCP（事業継続計画）の策定および研修・訓練の義務化が開始された。令和6年1月1日に発生したM7.6の能登半島地震では、地震および津波による甚大な被害が発生した。南海トラフ地震についても年々発生確率の引き上げが行われている中、法人として災害への備えをしっかりと行っていく必要があり、昨年度作成したBCPを基礎に、インフラの代替案の検討や、参集基準に基づく拠点での具体的な対応シミュレーションを含む訓練・研修を実施する。また、災害備蓄品リストの確認を行い、災害への備えを強化する。

さらに、法人内部だけでなく、地域の方々とも連携し、訓練の参加や研修の企画を通じて、地域全体での防災力向上を目指す。

【具体的な活動計画】

①BCPの見直しへの協力

- 4月の新体制発足時の修正
- 法人および各事業所での訓練実施後の見直し

②法人としての訓練

- BANDなどのネットワーク・連絡手段を活用した安否確認
- 各拠点における災害発生時用備蓄品及び発電機等の購入・確認・活用

③地域の避難訓練への参画

- 令和8年度幌西地区の防災訓練（幌西小学校・啓明中学校）に、利用者およびスタッフが積極的に参加できるよう調整

実習受入委員会

福祉への理解促進や担い手を養成する場として、養成校からの実習生の受け入れをしていくことを目的に、法人内に『実習受入委員会』を設置している。

実習生を受入れるにあたっては、事業所内の実践を整理し、学生に対しそれらを伝えていく事が求められるが、その過程はスタッフにとっても学びが大きく、法人内の人材育成にもつながると考えている。

その業務については受入事業所、担当スタッフに一定の負担が生じるが、現場業務とのバランスを実習受入委員会と各事業所で検討していく。

今年度も実習受入委員会を中心に養成校との連携や法人内での取り組み周知にも力を入れていく。

1. 令和8年度実習受入対象

(1) 社会福祉士養成課程ソーシャルワーク実習

実習養成校より依頼があった際には、事業所の体制を踏まえ、その都度受入れの可否を検討する。

(2) その他、介護福祉士養成実習、地域作業療法学実習、保育士実習等も依頼がある都度検討していく。

2. 受入体制

(1) スタッフ

責 任 者：社会福祉士実習指導者

実習担当者：実習受入事業所～社会福祉士実習指導者（実習指導者養成研修受講予定者含む）

その他事業所 ～チーフ会議で選任された者

(2) 実習受入委員会

責任者、実習担当で構成し、受入及び実習指導全般の検討、実習生への指導・助言、実習スケジュールの調整等を行う。また、法人実習マニュアルに沿って、実習生への対応、支援を行い、マニュアルの内容については都度更新をしていく。

実習依頼は各事業所の実習担当者が受け、事業所で受入の可否を決めることを基本とし、結果について委員会で共有する。

(3) その他

①ソーシャルワーク実習

法人全体の实習プログラム、各事業所の実習プログラムの基本を作成し、実習生の実習計画に合わせた個別実習プログラムを作成していく。実習生が2カ所以上の実習機関を通して「網羅的に」実習内容が達成されるよう養成校の連携を密にしていく。

②社会福祉士実習指導者

社会福祉士実習を行う場合、社会福祉士実習指導者講習会の受講が必要となる。スタッフの異動等によ

って、実習を受け入れられない状況を極力回避するため、講習会受講を計画的に進めていく。受講者は、チーフ会議で決定する。

※実習指導者の要件～社会福祉士の資格取得後、相談援助の業務に3年以上従事した経験を有する者であって実習指導者講習会を修了した者であること。

3. 実習受入方針

- (1) 実習生の受け入れは同時期に1事業所2名以内にするなど、無理のない人数に配慮する。
- (2) 事前実習等により全事業を体験し、実習生が法人、事業についての理解が深められるよう対応する。
- (3) オリエンテーション時に実習マニュアルに沿って、実習を円滑に進められるよう法人の概要、沿革、実習内容、注意点等を説明する。
- (4) 実習生が法人のあらゆる取り組みに参加できるように配慮するが、利用者への必要な配慮のため参加制約も考慮する。
- (5) 実習生の興味関心や実習目標と実習内容に整合性がとれ、細切れにならないようプログラムに配慮する。
- (6) 利用者の協力を得て実習生による事例研究を行い、報告会を実習受入委員会として行う。
- (7) その日の実習の中で分からなかったこと、困ったことなどの疑問点を解消するため、現場のスタッフの協力を得て振り返りを行う。
- (8) 受入事業所の担当者及び他実習担当者で、毎週最終日に実習プログラムの達成度を確認及び助言を行い、実習目標が達成できるよう支援する。
- (9) 養成校において実習前後に行われる会議や実習報告会等に参加するよう努める。
- (10) 養成校や職能団体等で実施される、実習に関する会議・研修に積極的に参加し、実習指導に活かす。

研修(SAT)

スタッフ同士の経験交流の場を増やし、個々人で振り返る場を作り、ともに学び合いながらスキルアップを目指していくことを目的に研修を組んでいく。

1. 研修会等の開催

基礎知識の習得については、個々のスタッフで意識的に取り組んでいくこととし、SATでは、スタッフから寄せられたアンケートなどに基づいた研修を複数年で行っていく。

(1) 研修会

法人外の既存研修も活用しつつ、必要に応じて法人内外から講師を依頼し、専門的かつ客観的な視点から気づきや学びを育てる研修とする。また、スタッフから寄せられたアンケートに基づいて内容を協議し、研修を実施していく。

(2) 発達について学ぶ研修

主として幼児の保育・療育の経験がない新任職員を対象として、経験のある職員がファシリテーターとなり、健常の発達を学ぶことから障がい児の発達や障がい理解につなげることを目的に研修を行う。今年度の入職者に加えて希望者も募りつつ、自身で調べ学びを深めることに比重を置いた研修方法で実施していく。実施内容や時期については年度当初に検討する。

(3) 実践交流会

各事業所および職員個々の日頃の実践を職員全体で共有、意見交換をすることで、各々の実践を振り返るとともに、その後の実践に活かすことを目的に実施する。また、資料作成スキル・発表する力をつけるため、複数年で全スタッフが発表していく。

(4) 虐待防止研修

あむ虐待防止委員会規定に沿って、虐待防止に係る研修を年 1 回以上実施、若しくは協議会などが開催する研修に職員が参加できるようにする。

(5) 玉突き研修

一定期間(数日間)法人内別事業を体験することで、それぞれの部署の視点や個人の関わりの違いに気づき、発見することで学びを深めること等を目的に開催。SAT では、希望者の案内やその後のまとめ等をおこなう。

※実施する際は、派遣事業所チーフと受入事業所チーフが連絡を取り合っ、おおよその時期や内容を確認。

具体的な日程調整等は、派遣職員と受入職員とで行う。

2. 研修情報の共有

各部署や個人にきた研修情報は、メール等で全体共有する。

あむ研修助成制度の周知を職員に対して行う。

広報係 (ami.com)

利用者に限らず、地域の方々や通りすがりの方にも〈あむ〉の活動を伝え、理解と共感を得ることで、支援の輪を広げていく

1. ホームページの運用(令和7年度計画の継続・発展)

令和7年度に引き続き、ホームページの内容や写真、求人情報等の見直しを行う。

あわせて、外部の力を借りたページ作成や運用改善についても検討し、求職者や地域の方にとって、より分かりやすく関心を持ってもらえる内容を目指す。

2. 掲示板の活用

地域の方に向けた情報発信の手段として、サポートセンター及び南17条拠点の掲示板の活用を継続、法人および各事業所の情報に加え、町内会や近隣事業所等の情報も掲載し、地域の掲示板としての役割を担う。

冬季間の凍結等を踏まえ、掲示方法や運用面の工夫についても検討する。

3. Instagram の活用

「びーと」「にこぱ」での活動の様子や、法人としての研修・イベント・求人等の情報発信を継続する。フォロワー数および投稿数の増加を意識し、写真に加え動画投稿も取り入れるなど、投稿内容や見せ方について検討を進める。必要に応じて外部の方の力を借り、発信力の向上を図るとともに、利用者獲得の視点も意識した運用を行う。