
社会福祉法人あむ
令和7年度
事業報告書・決算報告書

自 令和7年4月1日

至 令和8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

1. 法人理念・ミッションに基づく運営

令和7年度も、法人理念および設立趣意書に基づき、各事業を推進した。

〈あむ〉では、「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」の実現を目指し、地域住民・関係機関・団体との連携を重視しながら、「誰もが大切にされるまちづくり」に取り組んできた。

また、福祉制度や既存の枠組みにとらわれず、スタッフ一人ひとりの自由な発想や主体性を大切にしながら、チームによる対話を重視した組織運営を継続した。必要に応じて、組織体制やチーム構成の見直しを柔軟に行い、多様化する地域課題への対応を進めた。

2. 法人全体の重点取り組み

(1) 人材確保・定着に向けた取り組み

少子高齢化や働き方の変化等を背景に、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、各事業所で人材確保および定着が大きな課題となっている。

そのため、各事業所において収益向上と支出管理を意識した運営を行うとともに、給与体系の見直し、職場環境改善、人材育成強化を重点課題として取り組んだ。

(2) 給与体系の見直し

令和7年度は、法人全体で約2%のベースアップを実施した。

従来の給与体系は、住宅手当や扶養手当等の属人的要素の比重が大きく、職務内容や役割とのバランスに課題があったことから、「職務・役割」をより反映した給与体系への移行を進めた。

具体的には、住宅手当や扶養手当の見直しを行うとともに、新たに子育て支援手当を創設した。また、処遇改善手当については、資格・役割・経験等を踏まえた仕組みへ再構築を行い、公平性および透明性の向上を図った。

あわせて、業務実績を反映した昇給制度への移行準備を進めるとともに、制度変更による影響に配慮し、調整手当による経過措置を実施した。さらに、非常勤職員についても子育て支援手当の対象とし、多様な働き方への配慮を進めた。

(3) 職場環境の改善

働きやすい職場環境整備の一環として、年間休日数を112日へ増加した。あわせて、残業時間の適正管理や業務整理を進め、各事業所でルール化を実施した。業務プロセスの見直しや効率化を進めた結果、一定の改善効果が見られている。

また、必要に応じて備品やソフトウェア等の導入を進め、業務負担軽減に取り組んだ。

児童ユニットにおいては、補助金を活用し、児童発達支援・放課後等デイサービス向け業務支援システム「HUG」の導入準備を行った。HUGシステムは、連絡帳機能、活動記録、請求業務、利用実績管理、保護者との情報共有等を一元的に行うことができるシステムであり、業務効率化や情報共有の円滑化、保護者支援の充実につながることで期待される。次年度より本格運用を開始する予定である。

また、利用者・家族等からの苦情対応や、業務として可能な合理的配慮について、法人としての考え方や対応方針の整理を進めた。職員が安心して相談・支援業務を継続できる環境づくりを進めるとともに、組織的に対応する体制整備について検討を行った。

(4) 人材育成の強化

キャリア支援室が中心となり、コミュニケーション指針を作成し、法人内の基本的な行動指針として位置付けた。「簡潔にわかりやすく伝える」「相手の意見に耳を傾ける」「それぞれの役割を理解し、互いに尊重する」ことを基本姿勢として共有し、その内容に基づいた管理職研修も実施した。

また、管理職の役割について改めて整理を行い、現在の法人組織に求められる管理者像について検討を進めた。

まずは管理職が率先して学びと実践を重ね、今後は法人全体へ浸透させていくことで、職員間の相互理解やマネジメント力の向上につなげていく。

3. 安全管理・事故防止の取り組み

今年度も、事故のない活動を目指して運営を行ってきたが、活動中の事故が複数発生した。

発生後は都度振り返りを実施し、原因分析や再発防止策の検討を行った。一方で、対応は各事業所ごと振り返りや改善にとどまり、法人全体としての取り組み方針や再発防止の仕組みづくりまでには至らなかった事が課題である。今後は、事故報告書およびヒヤリハットの整理・分析を進め、実務上有効活用できる仕組みづくりを行うことで、事故予防につなげていく。

次年度は、より安全性を高めた事業運営を目指し、法人全体で事故防止意識の向上に取り組む。

【暮らしユニット】

1. 総括

令和7年度は〈ばでい〉、〈びーと〉、〈こまち〉の3事業所が連携し、利用される方一人ひとりの地域生活を支えていくことを重視して事業運営を行った。

特に、福祉人材不足が続く中で、各事業所単独での運営だけではなく、事業所間で支え合える体制づくりや、将来的な事業展開を見据えた連携のあり方について検討を重ねた。しかし、10～11月の感染症対応による急な勤務調整や事業所間ヘルプ以外は、3事業所の行き来するような動きは少なく当初想定していた業務改善を目的とした兼務配置や、計画的な人材育成・業務共有については十分に進めることができなかった。また、事業所間での兼務やヘルプは、長期的には連携強化につながる一方で、引継ぎや業務説明などの一次的な業務負担も大きく、各事業所所属職員のみで運営した方が効率的なことも多く、積極的な連携や協働には至らなかった。

そのような状況の中でも、毎月「暮らしユニットチーフ会議」を開催し、利用状況や収入推移、人員体制、設備修繕、令和8年度以降の事業展開について継続して協議を行った。必要に応じて事務局にも参加してもらいながら話し合いを重ねた結果、令和8年度以降に取り組むべき課題や優先順位を以下の通り整理できたことは成果であった。

2. 令和8年度に向けた展望

- (1) ばでい・こまち事務所統合による人員配置や業務連携の効率化
- (2) こまちの増室
- (3) 仮称「びーと2」開設に向けたニーズ調査と準備

ばでい・こまちについては、少人数体制による業務負担や人員調整の課題があることから、事務所統合による情報共有や業務連携の強化、公用車等の共有による効率化についても具体的な検討を。びーとについては、当初は重症心身障がい者に特化した生活介護事業所も検討していたが、看護師確保や設備整備等の課題が大きいことに加え、現在のびーと利用希望者が多く、定員超過により受入を断っている状況もあることから、現びーとに近い形態の生活介護事業所を新たに展開していく方向性になった。

ばでい

居宅介護・行動援護・重度訪問介護・移動支援事業

令和7年度は、限られた人員体制の中でも、安定したサービス提供と働きやすい職場環境づくりの両立を目指し、業務効率化や支援体制の見直しに取り組んだ。また、収益の安定化やスタッフの身体的負担軽減、地域ニーズへの対応など、多面的な視点から事業運営を進めてきた。

一方で、勤務形態の特性上、スタッフ同士が直接顔を合わせる機会が少なく、情報共有や意思疎通に課題が見られた。連絡帳やコミュニケーションアプリを活用しながら情報共有を行ってきたものの、十分な話し合いや相談が難しい場面もあった。次年度は、管理者を中心としてスタッフ間のコミュニケーション機会を意識的に確保し、安心して相談・共有できる体制づくりを進めていく

1. 重点的取り組み

(1) 日中時間帯へのシフト

令和7年度はこれまでの夕方の余暇支援中心のサービス提供を見直し、日中でのサービス提供を増やしていった。4件の障害福祉サービスと数件の子育て支援・ヤングケアラーなどの支援も増やし、日中時間帯の稼働向上に繋がった。一方で一部時間帯には依然として空きが見られるため、次年度はより効率的なサービス配置や支援内容の検討を進め、安定した稼働につなげていく。

(2) 安定した収益の確保

令和7年度の平均月収は約180万円で想定した額より少なかった。これはスタッフ及び利用者の体調不良での断り・キャンセルが出たことが主な要因だった。キャンセルの際に、普段利用を希望しているが対応出来なかった利用者に声をかけるなど代替対応を行った。しかしながら急な為、サービス提供に繋がらないこともしばしばあった。次年度はこういった事態を見越し、対応策を検討していく。

(3) 無理なく働ける環境の整備

スタッフの健康管理の為、入浴設備の見直しを行った。いくつかのデモ機を試用し実際に利用者にも使用して頂く中で、現利用者に適した設備条件や必要な機能について具体的に検討することができた。また事務の効率化による勤務時間の短縮も取り組んできたが、大きな改善には至らず、時間外勤務も令和6年度と同程度の状況となった。

2. 継続した取り組み

(1) 予約に関して

基本的には定期でサービスを提供していたが、一部不定期でのサービス調整も行ってきた。スタッフの負担感も少なく、流動的にサービスを調整できた。

(2) 地域との連携

ばでいの空き時間を中心に登園支援や家事援助などのサービス提供を行ってきた。そのうち1ケースがばでいの利用に繋がっている。

(3) 研修・スキル向上

外部開催の研修会などにはあまり参加できていない。法人内の研修に関しても、全員での参加が難しいことがあった。今後もサービス優先ではあるが、なるべく研修に参加できるよう調整しつつ、研修内容を事業所内でより共有する方法なども検討していく。

びーと

生活介護・札幌市日中一時支援事業

1. 個別支援、家族支援

令和7年度4月より、伏見支援学校卒業生の男性メンバーさん2名（週1回利用1名、週2回利用1名）が新たに加わり、年度末時点での契約者数は30名となった。その中で、強度行動障がいの認定を受けているメンバーさんが20名在籍している。主な活動内容に大きな変更を加えるとはしなかったが、びーす活動の曜日変更、各部屋の使い方の見直しなどを行い、外的刺激、活動動線への配慮した構造化を行った。また、メンバーさんとスタッフ間で活動内容や流れを共通理解するための、絵カード、スケ

ジュールボード、キュー、ログなどの視覚支援アイテムの導入、修正を繰り返し行った1年でもあった。

また、〈びーと〉で使用する自立課題（余暇や場面の切り替え、クールダウン、巧緻性向上などを目的とした）についても、Instagram等から情報収集を行い、多種多様な課題を自作した。これらをメンバーさんの休憩時間や活動場面の切り替え時などに活用することで、多くのメンバーさんの活動参加や気持ちの切り替えに有効に活用することができた。これらの日々の実践に加え、1年を通じて札幌市自閉症・発達障がい者支援センターおがるによる機関支援を月1回程度のペースで受け、助言をいただきながら個別支援を進めた1年だった。

家族支援の面では、〈びーと〉にはご家族と同居されているメンバーさんが19名在籍しており、その中でも札幌この実会時代から〈びーと（旧中央区分譲）〉を利用されている方については、ご家族の高齢化に伴い、“次の暮らし”が大きな課題となっている。日々の送迎時や連絡帳、適宜家庭訪問などを通じて、ご家族との情報共有や相談対応は継続して行ってきたが、令和7年度についても、家族懇談会などを通じて、メンバーさんが親元を離れて暮らすことや、各種制度について一緒に考える機会を設けることはできなかった。結果として、成年後見制度やグループホーム、日常生活自立支援事業など、“次の暮らし”に関する情報提供については、継続的な課題として残る結果となった。

また、相談支援事業所を利用していない方については、必要に応じて相談室へ繋ぐ支援も継続して行ったが、令和7年度末時点でまだ10名の方はセルフプランとなっている。

【今後の課題】

- ・強度行動障がい支援における環境調整の継続
- ・家族懇談会などの再開（権利擁護や各種制度に関する情報提供機会の場の創出）
- ・多職種連携の強化

2. スタッフのスキルアップ ～チーム力向上～

令和7年度は、正職員・時給スタッフ合わせて4名が新たに入職し、新しいスタッフ体制の中で、役割分担の見直しや、新入職スタッフの育成に力を入れた1年だった。

上半期は、チーム内の支援の方向性や役割分担が十分に噛み合わず、支援体制の整理や相互理解の必要性が高まったことから、研修やミーティング頻度を増やし、スタッフ体制の立て直しに取り組んだ。そのため、祝日開所の休止、年末イベントやカフェ外出についても中止する判断を行ったことで、メンバーさんやご家族には開所日数減少等で、負担を掛ける結果となったが、スタッフ間で支援方針や情報共有体制を見直す時間を確保することができた。

また、ミーティング方法の見直しと会議記録へのAI活用を導入し、正職員8名、時給スタッフ12名（短時間勤務者含む）の体制の中で、情報共有の仕組みを構造化したことで、下半期からはスタッフ間による情報齟齬が徐々に減っていき、同じ方向性を持ちながら支援を進められる場面が増えていった。

研修については、札幌市自閉症・発達障がい者支援センターおがるによる機関支援が実践的なOJTの場（インプットとアウトプットの場）となり、日々の支援へ活かしてきた。一方で、当初予定していた外部研修については、スタッフ体制の立て直しを優先したこともあり、計画通りには進められなかった。その中でも、中堅職員2名については、外部の生活介護事業所2か所に協力いただき、3日間の実習形式研修を実施し、他事業所の実践を学び、その経験を〈びーと〉へ還元する機会を持つことができた。

令和8年度については、年末イベントやカフェ外出の再開を検討するとともに、祝日開所及び土曜開

所に関する意向調査等を実施し、再開に向けた検討を進めていきたい。また、前項の通り、〈びーと〉には強度行動障がいの認定を受けているメンバーさんが多く在籍しており、支援スキルや知識の向上は引き続き重要な課題である。加えて、限られた事務時間の中で、必要書類整備や記録作成の効率化を図るため、AI活用やソフト導入、事務環境の改善についても継続して取り組んでいきたい。

【今後の課題】

- ・強度行動障がい支援に関する知識・技術向上などに関する外部研修への参加
- ・チーム内の情報共有体制の更なる改善
- ・中堅職員の育成と役割整理
- ・AI活用やICT導入による業務効率化のための知識学習を含めた事務環境の改善

3. びーと的ワンマイル活動とSNSの活用

令和7年度も、町内の日々の清掃活動や、ぬくもりサポート事業を活用した個人宅の草むしり、中央区社会福祉協議会の福祉除雪活動などを継続して行い、メンバーさんが地域の中で活躍する機会を積み重ねてきた。

また、〈びーと〉主催のバザー活動であるPPSについても継続して実施し、7月「PPS夏inサポートセンター駐車場」、9月「なんきゅう祭りinPPS」、12月「XmasPPSin中央区民ギャラリー」、3月「みてみてまるしえ」を開催した。特に、中央区民ギャラリーでの開催については、次年度以降の継続開催に向けた足掛かりとなった。また、「PPS」という名称について、“チラシなどの初見ではバザーだと分かりづらい”との声も多数あったことを踏まえ、メンバーさんの作品をもっと見てもらいたいという思いを込め、「みてみてまるしえ」へ名称変更を行った。さらに、令和8年度より町内会回覧板へ「みてみてまるしえ」のチラシ配布について了承をいただくことができ、地域の方へ活動を知っていただく新たなきっかけづくりにも繋がった。

一方、Instagramについては十分な更新ができず、地域活動の周知に活かしきれなかった。投稿対応できるスタッフが限られていたことや、周知活動への意識・スケジュール調整不足が要因として挙げられ、次年度に向けた課題となった。

【今後の課題】

- ・「みてみてまるしえ」の地域定着
- ・Instagram等SNS活用体制の強化

4. 設備等の改善

令和7年度は、サポートセンター建物内の経年劣化がより目立つ1年となり、床・壁・トイレの傷みや、ボイラー等の設備不良も増えてきた。また、現在の部屋配置やレイアウトについても、〈びーと〉の活動環境整備として限界を感じる場面が増えたことから、レイアウト変更を含めた改修について検討を進めた。床・壁・トイレの修繕や浴室へのリフト導入についても検討を行ったが、令和7年度中の工事着手には至らなかった。

一方で、令和8年度事業として赤い羽根共同募金助成金への申請を行っており、採択された場合には浴室脱衣場の改修工事を実施予定である。

サポートセンターの修繕やレイアウト変更等についてイワクラ建設をはじめとした業者へ相談・工事依頼を行っており、令和8年度に修繕計画を策定予定となっている。送迎面では、日本財団助成金を活用し、新たなリフト付き車両を導入したことで、送迎ルート見直しや送迎業務改善にも繋がった。

【今後の課題】

- ・現状に合わせたサポートセンターの計画的な修繕、改修計画の具体化
- ・助成金活用による財源確保

5. 令和7年度実績

下半期から祝日開所を休止したことに加え、11月、12月は感染症が拡大してしまったことによる利用実績の低下が顕著であった。次年度は開所日数の見直しを図ることともに、感染症が流行する下半期の感染対策強化は大きな課題となった。

	開所日数（日）	実績数（名）	給付収入（円）
4月	21	475	8,510,028
5月	20	475	8,344,522
6月	21	474	8,254,664
7月	22	510	8,916,739
8月	20	453	7,946,461
9月	20	491	8,659,327
10月	22	484	8,458,781
11月	18	361	6,371,760
12月	20	378	6,670,981
1月	19	395	7,012,354
2月	18	366	6,532,819
3月	21	466	8,156,608
合計	242	5328	93,835,044
日平均利用者数	21.3名	月平均収入	7,819,587円

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

(1) それぞれの暮らし

日々、入居者一人ひとりの希望に耳を傾け、相談を重ねながらその人らしい暮らしを尊重し、必要な支援を組み合わせ提供した。

(2) 余暇時間

こまち全体のイベントとしては、希望により8月に小樽外出を企画し、ロープウェイやクルーズに乗るなどみんなで楽しい時間を過ごした。個人の余暇としては、余暇の選択肢を増やしたりヘルパーと連

携しながらおこなった。

(3) スポットクーラー設置

夏場の暑い環境による体調不良を防ぐため、各居室にスポットクーラーを設置し、快適に過ごせる環境づくりに努めた。

2. 支援度が高い方への短期入所サービスの提供

今年度も短期入所の利用希望が多く寄せられた。特に、自宅で親御さんの負担が大きい家庭や虐待案件のケースについては可能な限り受け入れを行い、親御さんが一息つける環境づくりに努めた。また、利用者にとっても過ごしやすい環境となるよう、スタッフ間で検討しながら対応を進めた。すでに、毎月の定期利用者でほぼ満床となっており、新たな利用者の受け入れは難しい状況だが、次年度もできる限りサービスを提供していきたいと考えている。

3. 安定した経営と事業運営

共同生活援助及び短期入所事業の合計収入月 300 万におおよそ毎月到達はしていた。しかし、感染症の発生や帰省頻度が高い入居者がいる月は収入に影響が出る。次年度も安定した収入さらには事業拡大を検討し事業運営をおこなっていく。

4. スタッフ体制と勤務管理

(1) スタッフ体制と情報共有の取り組み

常勤スタッフ 3 名、非常勤 10 数名は必要最低限の配置のため、常勤スタッフが揃う時間がなかなか取れないシフトの中で情報共有や確認漏れを防ぐために、引継ぎ表や Band を活用して工夫を行った。また、夜間はハピネスとてらす住居に非常勤スタッフ 1 人で対応しているが、不安や困難を抱えないように引継ぎや会話を重視した。

(2) 過度な負担とならない勤務管理

人手不足や急な休みにより勤務変更が必要となった場合は、他部署にヘルプを依頼し、超過勤務を避けるとともに、休日取得を意識した勤務管理をおこなった。

5. 地域連携推進会議の開催

3 月 15 日に開催。利用者及びご家族、地域住民の代表者、福祉に知見を有する者、経営に知見を有する者を構成員として呼びかけ、住居の見学含め 1 時間半ほどの時間をかけて実施し雰囲気がいい等評価を頂いた。初めての開催のため、試行錯誤しながらおこなったが、次年度以降も目的にそった会議開催をしていきたい。

6. 感染症の対応や災害時への備え

(1) 感染症

12 月にインフルエンザ感染症が一気に拡大しグリーンゾーンとレッドゾーンに分けてスタッフ配置をおこない対応した。また、2 月にノロウイルスを発症した入居者がいたが、家族の協力を得て帰省して頂いたため、拡大には至らなかった。これらを経て感染症拡大防止策の見直しをおこない入居者やスタッフの協力を得ながら進めていった。次年度も引き続きおこなっていく。

(2) 災害時への準備

今年度は、災害対応備蓄品の整備および入居者への備えの促進に充てる時間をほとんど確保できな

った。何かあった時では遅いため計画的に整備し、BCP（事業継続計画）の見直しとブラッシュアップを進めていく。

（3）非常時への対応

入居者が夜間に突然嘔吐することがあり、非常勤スタッフのみが勤務していた時間帯であったため、チーフ電話でやりとりはしたが対応に困難が生じた。今後は、このような非常時においても迅速かつ適切な対応が可能となるよう仕組みづくりを進めていきたい。

7. 他機関との連携

（1）暮らしユニットとの連携

日々band等での連絡や紙面で共有や相談して円滑に支援がすすむように取り組んだ。今後も密に連携を図り、利用者にとってより良い支援につなげていきたいと考えている。

（2）他部署や外部機関との連携

入居者や短期入所利用者の中には、相談室と繋がっている方もいるので、都度情報共有や支援会議を通じて、支援の途切れのない展開に努めていく。

外部の共同生活援助や短期入所事業所との交流は取り組めず。しかし、顔の繋がる関係を作っておくことはメリットも多いため、次年度は積極的にすすめていきたい。

<GH 利用者延べ日数>

区分2	区分3	区分4	区分5	区分6
472日	762日	360日	797日	977日

<SS 利用者延べ日数>

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
児区分2	0	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
児区分3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4
区分3	0	4	2	2	4	0	2	0	2	0	2	0
区分4	7	7	7	7	7	7	9	9	7	5	12	15
区分5	0	4	4	2	4	4	2	2	2	2	0	2
区分6	4	9	8	10	10	8	15	11	9	15	9	11
合計(日)	13	27	25	23	29	23	30	25	22	26	25	32

【相談ユニット】

ユニット内の人や事業の交流では、「多岐 Co 実」（相談ユニットスタッフ全体会議）を通じて相互理解を深めた。具体的には、「個別避難計画」や「初回面談」「ピアサポーター活用業務と地域移行」「自己開示と職場づくり」をテーマに、実践報告やグループワークを行った。年度の終わりには、2つの事業所の合流を見据え、両事業所の令和8年度事業計画確認、共有と意見交換を行い、「基幹」「委託」「計画」の今後の運営について総合的に今後の方向性を検討した。

2つの事業所の合流については、札幌市障がい福祉課と、事業実施上のメリットや人員配置、実施場所、実施時期等について意見交換を行った。これまで懸案となっていた、同一法人が同一事業を同一住所では事業指定できないとされてきたことについて、可能となる旨を確認することができた。

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

総括

今年度は、主たる事業所（委託担当）と従たる事業所（計画担当）の運営体制について見直しを行い、11月より主従を解消し、一体的な運営体制へ移行した。これにより、委託チームと計画チームがそれぞれの役割を整理しながら、これまで以上に連携し、相談支援業務を実施する体制を整えることができた。

また、法人内異動や退職、休日数増加への対応など、組織体制の変化が大きい一年となった。そのような中でも、勤怠管理ルールやミーティング運営の見直しを進め、職員間の情報共有や業務調整を行いながら、円滑な事業運営に努めた。

委託相談では、多岐にわたる相談に対応するため、関係機関との連携を図りながら支援を実施した。計画相談では、一人でも多くの利用者へ計画相談支援が届くよう、契約・モニタリング体制の調整を行った。

一方で、相談者や関係者からの過度な要求や苦情対応に苦慮する場面もあったが、必要に応じて弁護士へ相談し、管理者や法人全体で連携しながら対応を行った。相談支援業務を継続していくためには、利用者支援とあわせて職員の安全や精神的負担への配慮も重要であり、今後も対応方法の整理や体制整備を進めていく必要がある。

ICT活用については、相談員の業務負担軽減や業務効率化を目的として、Googleドライブを活用した共有や記録作成、一部会議録作成におけるAI活用を試行的に実施した。訪問や外勤が多い業務特性を踏まえ、今後もICT機器やクラウド環境を活用しながら、効率的な相談支援体制づくりを進めていく。

1.委託担当

◆年間利用実績◆

- ・登録者数（3月末） 183名（前年度：170名）
- ・新規登録者数 70名（前年度：70名）
- ・登録相談件数 4,656件（前年度：5,163件）
- ・未登録相談件数 1,431件（前年度：1,822件）
- ・計画相談契約者数 4名

◆障がい◆

	身体	重心	知的	精神	発達	高次脳機能	難病	若年性認知	その他	計
障がい者	17	1	42	58	29	3	1	0	3	154
障がい児	5	0	9	0	14	0	0	0	1	29
計	22	1	51	58	43	3	1	0	4	182

◆相談内訳◆

訪問	来所相談	同行	電話	メール	ケア会議	機関	その他	計
366	86	128	1,320	200	58	2,229	269	4,656

◆支援内容内訳◆

- ①福祉サービスの利用に関する支援 : 4,185件
- ②障がいや病状の理解に関する支援 : 41件
- ③健康・医療に関する支援 : 102件
- ④不安の解消・情緒安定に関する支援 : 20件
- ⑤保育・教育に関する支援 : 39件
- ⑥家族関係・人間関係に関する支援 : 30件
- ⑦家計・経済に関する支援 : 67件
- ⑧生活技術に関する支援 : 103件
- ⑨就労に関する支援 : 20件
- ⑩社会参加・余暇活動に関する支援 : 9件
- ⑪権利擁護に関する支援（成年後見に関する支援） : 22件
- ⑫権利擁護に関する支援（⑪を除く） : 18件

（1）個別の相談支援

日々の相談業務においては、サービス提供事業所の閉所や休止等により、支援継続が困難となった利用者からの相談が継続して寄せられた。特に、ヘルパー不足や支援度の高い利用者へのサービス調整については対応に苦慮する場面も多く、地域資源が限られる中で、迅速かつ柔軟な対応が求められた。

また、精神的に不安定で電話対応が難しいケースや、居住環境の衛生面に課題があるケース、家族関係に困難を抱えるケースなど、長期化・複雑化する相談も多く見られた。通所先やグループホームの変更、就労支援に関する調整依頼も継続的に発生しており、関係機関と連携しながら支援を行った。

一方で、苦情対応や過度な要求と思われるケースへの対応が必要となる場面もあった。所内でケース検証を行い、対応方針や指針の整理を進めるとともに、行政や弁護士へ相談・確認を行いながら対応を実施した。利用者支援と職員保護の両立を図る観点から、今後も継続して対応体制の整備を進めていく必要がある。

（２）委託相談支援事業所間の連携

委託相談支援事業所同士の情報交換や経験交流を通じて、支援内容や対応方法に差が生じないように意識的に連携を図った。指定相談支援事業所や行政とも継続的に情報交換を行い、地域支援体制の足並みを揃えるよう取り組んだ。

また、地域生活支援センターさっぽろとの合同ミーティング（さっぽろ MT）を継続実施し、中央区委託相談支援事業所間での情報共有や支援方法の確認、経験交流等を行った。

（３）相談支援部会活動・中央区地域部会等

相談支援部会定例会、相談支援部会中央、西・手稲エリア会議、巡回法律相談等へ参加し、地域課題や支援上の課題共有を行った。現場で顕在化している課題については、事業所間で情報共有や意見交換を行い、対応方法や方向性の確認を進めた。

また、中央区地域部会事務局業務として、事務局会議の運営や関係機関との調整を行った。定例会等を通じて、住まい、福祉サービス、就労など地域生活に関する課題を共有し、関係機関との意見交換を行った。

中央区内の合同勉強会については、区役所保健福祉課、委託相談支援事業所、指定相談支援事業所等と連携し継続実施した。今年度は本活動を、札幌市自立支援協議会中央区地域部会の正式な活動として位置付けることができた。今後も地域課題の共有や支援力向上に向け、継続して取り組んでいく。

（４）ピアサポーター配置業務

知的障がいや精神障がいのある当事者をピアサポーターとして雇用し、地域での支援活動を実施した。訪問支援や同行支援、精神科入院中の利用者への訪問、地域生活を送る当事者への対面支援など、多様な場面でピアとしての関わりを行った。

また、活動内容の共有や業務調整を目的に定期的なミーティングを実施し、ピアサポーター同士の交流や支援の振り返りを行った。

当事者同士の交流の場として「はまきの会」を実施し、参加者が話しやすい雰囲気の中で、自身の考えや経験を安心して話し、他者の話を聞きながら互いに学び合うことを大切にしながら活動を行うこと

ができた。参加者同士の交流やピアサポートの視点を通じ、地域生活における不安や悩みの共有、社会参加のきっかけづくりにもつながった。

また、配置事業所間の会議にも参加し、課題共有や業務改善に向けた意見交換を行った。

2. 計画担当

◆年間利用実績◆

- ・契約者数（3月末） 143名（前年度：170名） 内訳：子ども47名、大人96名
- ・新規契約者数 3名（前年度：3名） 内訳：他法人から2名、委託担当から1名

（1）計画相談

人事異動に伴い体制が整わない状況が続き、他相談支援事業所への引継ぎを進め、かつ新規相談の制限を行ったことで契約件数は落ち込んだ。結果、年間収入は約1,200万円と目標を大きく割り込み、人員体制と適切な契約者数及びモニタリング数を考える必要性を痛感した。

（2）地域相談

令和7年度も地域移行支援における退院・退所実績がなく、令和8年度の報酬区分はサービス費Ⅲとなる見込みである。一方、年度末にかけて、退院調整の依頼が続いたことから、引き続き、地域で暮らすことを希望する相談者の暮らしに寄り添った支援が求められている。

地域定着支援は本年度も対象者がなく実績はなかった。今後は、自立生活援助の検討と同時並行に事業を進めていく。

3. 相談支援の質の向上と経営意識の共有

委託相談支援事業と計画相談支援事業それぞれの役割や収入構造について確認しながら、相談員一人ひとりが経営的視点を持ち、適切な加算算定や事業運営を意識できるよう取り組んだ。

また、朝ミーティング、委託担当ミーティング、計画担当ミーティング、ツキイチミーティング、スペシャルミーティング等を実施し、ケース共有や支援方針の確認、業務調整を行った。札幌市自立支援協議会全体会、中央区地域部会定例会、各種研修へ参加し、相談支援に関する知識や支援技術の向上に努めた。

さらに、外部講師活動や地域ネットワークづくりにも取り組み、地域における相談支援体制の充実や関係機関との連携強化を図った。

4. 災害・感染症対策

令和6年度より義務化されたBCP（業務継続計画）について、定期的な振り返りを行い、災害時や感染症発生時を想定した対応体制の確認を進めた。

また、緊急時対応を意識した研修や避難訓練を実施し、職員間での役割確認や情報共有を行った。個別避難計画についても、札幌市の動向を確認しながら、計画相談支援との連動を意識した対応を進めた。

5. 権利擁護・虐待防止

日々の相談支援において権利擁護の視点を大切にし、利用者の意思決定支援や適切な支援の実施に努めた。

また、虐待や虐待が疑われる場面に遭遇した際は、関係法令や関係機関との連携を踏まえながら、必要な情報共有や対応を行った。職員間でもケース共有や確認を行い、虐待防止に対する意識向上に努めた。

6. ソーシャルワーク実習の受け入れ

社会福祉士養成課程の新カリキュラムを踏まえ、包括的な支援を学べる実習機会の提供に努めた。養成校からの依頼に応じて実習受け入れの調整を行い、相談支援業務や地域連携、多職種協働等について学べるよう対応した。

また、法人全体の人材確保や福祉人材育成の観点からも、実習受け入れについて継続的に検討を行った。

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. 委託相談支援事業の支援業務

(1) 個別相談支援

『ワン・オールでの個別相談の取り扱いについて』に、一部地区割が実施された区への引継ぎ方法について追加し、今年度当初の相談支援部会定例会で、委託相談支援事業所へ説明と共有を行った。

登録者数は18名（R6：20名）。市外からの転入ケースは40名（R6：51名）、弁護士会からの依頼ケースは21名（R6：24名）。未登録者への支援回数は延べ219回（R6：252回）。市外からの転入ケースと弁護士会からの依頼ケース共に、昨年度と比べてやや減っている。

ただし、市外からの転入ケースでは、転入後の主に共同生活援助の調整に時間を要し、1ケースあたりの対応期間が長期化する傾向があった。弁護士会からの依頼ケースで、精神科病院からの退院等を希望される場合については、環境調整に精神科病院の協力を得られないことや、サービス提供事業所等に必要な情報提供で苦慮することがありつつも、退院が叶ったケースが数件あった。

(2) 「人材育成」と「スキルアップ」研修

委託相談支援事業所対象に新任職員研修を6月2日に開催。11事業所17名が参加。「行政の立場から見た相談支援と協議会」「札幌市の相談支援と協議会」「相談支援部会について」「地域支援員配置業務について」「ピアサポーター配置業務について」の講義と、講義を踏まえたグループワークを通して事業所間の情報交換を行い、顔の見える関係作りのきっかけとなるようにも構成した。

令和 8 年 2 月 20 日に研修を実施し、38 事業所から計 51 名が参加した。本研修では「対象者理解を深めるための事例検討」をテーマに事例検討会を行った。あわせて、札幌市障がい福祉課より「札幌市の相談支援体制と令和 6 年度報酬改定について」の講義を実施いただいた。研修後のアンケート結果も概ね良好であった。今回は、初の試みとして「地域の相談支援事業者の人材育成や支援の質の向上のための取組の支援」の、機能強化型基本報酬や主任相談支援専門員配置加算算定に必要な要件の一部に該当する研修企画運営に参加を希望する指定相談支援事業所を募集。機能強化型基本報酬(Ⅰ～Ⅲ)や主任相談支援専門員配置加算(Ⅰ)の算定を今後予定する 8 つの指定相談支援事業所と共に、研修企画運営を行った。区毎意見交換会(区毎の指定相談支援事業所と委託相談支援事業所の意見交換会)でも同様の意図で取り組みが実施されようとしているが、区毎意見交換会での取組が共通化されている状況にはないため、この取組への参加希望がどの程度あるのかを確認するためにも、指定相談支援事業所への呼びかけを行った。

(3) 共催研修「札幌弁護士会とワン・オール&おがる共催研修」

今後の研修の方向性や内容を再考するため、10 月に触法に関わるケースや相談支援事業所の現状についてアンケート調査を実施。アンケートの結果、指定相談支援事業所もある程度触法障がい者のケースについての学びの場を期待している声があったため、次年度以降は、参加者の範囲を指定相談支援事業所にも広げていく事となった。

2 計画相談支援(障害児相談支援)の推進業務/地域相談支援の推進業務

「計画相談支援 How to 研修」等、区毎意見交換会での委託相談支援事業所との協働については、前年度モデル実施を行った中央区で、今年度以降も継続して開催を確認している。中央区では、区毎意見交換会の地域部会への位置づけ方についても検討に協力した。令和 6 年度施行分の改正障害者総合支援法にある協議会の規定を踏まえ、「個から地域へ」の取組を、既存の地域部会でも、区毎意見交換会でもどちらでも行うことから、区毎意見交換会を、地域部会内の孫部会として位置付けるのではなく、地域部会事務局と区毎意見交換会事務局を共に地域部会事務局機能と位置付けることとなった。

手稲区の区毎意見交換会では、前年度の中央区でのモデル実施を基に、年度前半で「計画相談支援 How to 研修」を開催。年度の後半では「質と運営の両立の提案」についても実施。次年度の区毎意見交換会には、主任相談支援専門員と機能強化型基本報酬算定事業所の相談支援専門員がコアメンバーとして関わることを確認することができた。主任相談支援専門員や機能強化型基本報酬算定事業所の相談支援専門員が研修の企画運営に関与することで、関与した事業所が「地域の相談支援事業者の人材育成や支援の質の向上のための取組の支援」を行うと同時に、機能強化型基本報酬(Ⅰ～Ⅲ)や主任相談支援専門員配置加算(Ⅰ)算定要件の一部を満たすことができる。

北区の区毎意見交換会でも年度後半に、「計画相談支援 How to 研修」を開催。清田区の区毎意見交換会では、清田区独自の内容で開催される研修会に主任相談支援専門員が企画運営で関与しており、当所も研修内容の一部を担う依頼を受けて対応した。

3. 入院者権利擁護推進事業ピアサポーター活用業務

個別的な支援については、精神科病院に入院している方 11 名(内 4 名が退院)、退院後地域で生活されている方 3 名(内 1 名が配置事業所への引継ぎにより終了)を対象に支援を行った。今年度は利

用終了件数よりも利用開始件数が上回った。相談支援事業所の計画相談支援対象者 6 名、地域相談支援の支給期間終了等により基本相談支援のみの方 3 名は、相談支援事業所とも連携をとりながら支援を行っている。病院での面談や院内・院外への外出同行については、感染対策による制限はほぼ無い中での支援ができるようになってきている。

4. 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は、月 1 回 90 分、参集とオンラインのハイブリッドにて実施。ピアサポーター自身で運営（進行／記録）し、ピアサポーター活動報告の共有や困り事等を意見交換されている。事務局として開催日時調整を含め、ピアサポーター交流会を側面的にサポート。9 月に実施したピアサポーター配置事業所実践報告会で発表した内容を 10 月以降のピアサポーター交流会でも毎月 1 事業所ずつ発表し、ピアサポーターとしての実践交流を深めている。

5. 札幌市自立支援協議会の事務局業務

- ・地域協議会（事務局） 29回
- ・相談支援部会（事務局） 52回
- ・地域部会（オブザーバー的に参加） 88回
- ・区毎意見交換会（オブザーバー的に参加） 34回

特に今年度は、次年度がさっぽろ障がい者プラン一部改訂の前年となるため、協議会で検討されてきた課題や取組みについて整理を行い、次年度開催される札幌市障がい者施策推進審議会計画検討部会への協議会からの提言をまとめていく作業が中心となった。そのため、必要な情報の準備や会議進行のための資料作成と調整を行い、会議の議事進行がスムーズに行われるように事務局業務を行った。年度末にはさっぽろ障がい者プラン一部改定にむけての提言資料をまとめ、プラン改定に係る所管部署に提言書等を提出している。

機能強化型基本報酬の算定要件にある、“事例検討会等”の開催と“協議会に構成員として定期的に参画”の範囲については、6 月に開催した地域部会事務局意見交換会で、障がい福祉課の計画相談支援担当者とも確認した説明資料を共有。説明資料については、今後の区毎意見交換会で指定相談支援事業所の皆様と共有いただくことが可能な旨の説明と合わせて、全委託相談支援事業所にデータを提供。またこの時に、ワン・オールの地域部会や区毎意見交換会への今後の参加について説明。地域部会では、地域課題の抽出から課題解決に向けた取組の検討がされている場に優先して参加したいこと。区毎意見交換会では、「地域の相談支援事業者の人材育成や支援の質の向上のための取組の支援等」に必要な取り組みを行う際に協働若しくは当所にも役割がある場合に優先して参加したいこと。

6. 誰もが住みやすいあんしんのまちコーディネート業務

9 月 29 日（月）かでの 2.7（かでのホール）にて、支え合い研修 2025 を実施し、340 名が来場。参加者の多くが町内会・福まち・障害福祉サービス事業所等で、民生委員児童委員や聴覚障がいのある方、知的障がいのある方等も参加し盛会に終了。内容は話題提供「災害が起きる前に平時からできること～仕組み・心構え～」と題して、本事業の外部アドバイザーでもある一般社団法人 Wellbe Design 篠原理事長より講演いただき、行政説明と、委託相談支援事業所および町内会からの実践報告を行った。

区活動推進担当係長より民生委員児童委員向けの研修、単位町内会や連合町内会、福祉のまち推進センター、当事者団体からの依頼で講座を行い、実践事例等を紹介。また、大学にて『災害支援とソーシャルワーク』をテーマに講義・演習を実施。障害福祉サービス事業所では、利用者・家族・職員向けに、相談支援事業所では相談支援専門員向けに講義を行った。

7. 関係機関との連携

(1) 関係機関主催会議への参加・協力

- ・個別支援担当係長会議【札幌市】
- ・発達障がい者支援地域協議会【札幌市】
- ・発達障がい児者地域生活モデル事業企画・推進委員会【札幌市】
- ・精神障がい者にも対応した地域包括ケアシステム検討会【札幌市】
- ・児童相談所と障がい者相談支援事業所の合同研修会【札幌市】
- ・成年後見推進協議会【札幌市社会福祉協議会】
- ・北海道自立支援協議会地域体制整備部会
- ・相談支援ネットワーク会議【夢民】
- ・地域生活定着支援事業懇談会【北海道地域生活定着支援札幌センター】
- ・札幌市医師会在宅医療連携拠点事業基幹拠点会議
- ・北海道相談支援専門員交流会

(2) 研修などの協力

- ・相談担当係研修（相談支援事業／インテーク）
- ・精神障がい者にも対応した地域包括ケアシステム検討会白石・厚別・清田・豊平ブロック研修（演習）
- ・札幌弁護士会高齢者・障害者支援員会義務研修（基幹相談支援センター）
- ・札幌市介護支援専門員連絡協議会清田区支部定例研修（相談支援事業／障害福祉サービス）
- ・白石区地域部会全体会（協議会）
- ・豊平区地域部会総会・定例会（協議会）
- ・清田区隣接区の相談支援事業所意見交換会勉強会（相談支援給付費）
- ・手稲区・区内相談支援事業所合同会議（協議会と相談支援）
- ・相談支援従事者研修 初任者研修／現任研修（講義／演習）
- ・主任相談支援専門員研修（講義／演習）
- ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修（講義）

8. 基幹相談支援センター運営委員会

6月と12月に開催。概要は次（ワン・オールかべ新聞）からご覧いただけます。

<http://one-all.net/category/category/report/minutes/>

【児童ユニット】

1. 総括

今年度は、にこば・にこば2それぞれの役割を明確にし、対象児童の特性や発達段階に応じた支援の提供に努めた。また、職員間の連携強化や効率的な運営体制の構築を進めるとともに、地域や関係機関との連携を深め、子どもたちが安心して成長できる環境づくりに取り組んだ。さらに、安定した事業運営を目指し、利用者確保や適正な職員配置を行いながら、収支の安定化に努めた。

2. 内容と報告

(1) にこば・にこば2の役割の明確化と支援の充実

にこば・にこば2の役割を明確化し、児童の特性に応じた支援を行うとともに、職員や関係機関との連携強化、安心できる環境づくり、安定した事業運営に努めた。

(2) 職員連携と運営体制の強化

職員間で密に情報共有を行い、柔軟な職員配置や会議での支援方針の共有を通して、効率的な運営と支援の質の向上に努めた。

また、感染対策の見直しと職員間での周知徹底を図り、安全な環境づくりに努めるとともに、年度末に発生した事故事案を受けて安全管理体制を改めて見直した。事故およびヒヤリ・ハット事案については、速やかな情報共有と振り返りを徹底し、原因分析や再発防止策の検討を行うことで、安全意識の向上と安心して利用できる環境づくりに努めた。

(3) 児童福祉の動向把握と事業展開の検討

児童福祉制度や地域ニーズに関する情報収集を行い、利用児童や保護者のニーズを踏まえた支援体制や事業の方向性について検討した。また、各家庭の状況に応じて送迎時間や方法について柔軟に対応するとともに、緊急時の受け入れにも可能な範囲で対応し、安心して利用できる体制づくりに努めた。

(4) 安定した事業運営への取り組み

にこば・にこば2の利用状況の把握を行い、関係機関との連携を強化しながら利用者数の安定確保に努めた。また、職員配置については利用状況に応じた調整を行い、適正な人員体制の維持に取り組んだ。

3. 今後の課題

- ・対象児童に応じた支援内容のさらなる充実
- ・職員間の連携強化と情報共有の徹底
- ・地域や関係機関との継続的な連携
- ・利用者確保と安定した事業運営体制の維持
- ・地域ニーズに応じた新たな支援体制の検討

4. 月別利用実績

<にこば>

月別（開所日数）	児童発達支援（定員 10名）		放課後等デイサービス（定員 10名）	
	実績数	1日平均利用児数	実績数	1日平均利用児数
4月（21日）	145	6.9	160	7.6
5月（20日）	167	8.3	169	8.4
6月（20日）	170	8.5	168	8.4
7月（22日）	175	7.9	169	7.6
8月（21日）	145	6.9	158	7.5
9月（20日）	153	7.6	158	7.9
10月（21日）	189	9	177	8.4
11月（18日）	148	8.2	132	7.3
12月（20日）	173	8.6	144	7.2
1月（19日）	168	8.8	139	7.3
2月（18日）	145	8	133	7.3
3月（21日）	161	7.6	156	7.4
月平均数	161	8	155	7.6
月平均収入	約 274 万		約 233 万	

<にこば2>

月別（開所日数）	児童発達支援（定員 10名）	
	実績数	1日平均利用児数
4月（21日）	170	8.0
5月（20日）	150	7.4
6月（20日）	157	7.3
7月（22日）	192	8.5
8月（21日）	168	8.4
9月（20日）	160	8.8
10月（21日）	199	9.3
11月（18日）	157	9.1
12月（20日）	163	8.1
1月（19日）	173	8.9
2月（18日）	156	8.7
3月（21日）	186	9.0
月平均数	169	8.4
月平均収入	約 307 万	

に・こ・ば

児童発達支援・放課後等デイサービス事業

令和7年度は、職員間の連携強化や業務の効率化について改めて見直しを行い、情報共有や役割分担を意識しながら取り組んできた。

個別療育では、専門職を中心とした個別療育の体制を強化し、専門的支援計画に基づいた利用児一人ひとりに応じた療育を実施した。

児童発達支援の年長児の利用希望が年度終盤から増えており、就学後への利用を考えて利用に繋がるケースが増えている。保護者のニーズや利用児の動向の把握に今後もアンテナを張り、関係機関との連携や情報収集を図り、職員一人ひとりのスキルを高めていくように努めていく。

1. 目的・運営方針

児童ユニット合同会議を月1回、事業所会議、日々のミーティングを通して、スタッフ間で情報共有に努めてきた。業務日誌の活用を再度見直し、児童や保護者の状況について必要な情報をスタッフ間で共有してきた。児童発達支援と放課後等デイサービスのスタッフが今後も情報を共有し状況確認ができるように、会議の時間や話し合う時間を意識的に設けていく。

保護者向けの評価においては、感染対策や避難訓練の実施状況等についての回答で認知されていないことが見られたため、今後はSNSや情報発信を丁寧におこなっていく必要がある。

2. 事業体制

(1) 児童発達支援

就学前の年長児については、発達状況に関する相談に加え、通常学級・特別支援学級・特別支援学校など就学先の選択に関する相談が多く寄せられた。

(2) 放課後等デイサービス

学校生活への不安から生じる不応行動や、家庭内での対応に苦慮しているケースについての相談が多く見られた。また、中～高学年の保護者においては、定期的な懇談に加えて個別相談の機会も増加している。

両事業、発達に対する受け止め方が家族間で異なることで、子育てや療育に対する理解・協力を得ることが難しいケースも増えてきている。多様化する相談や支援ニーズに適切に対応していくためには、職員一人ひとりが専門的知識や支援技術の向上に努め、継続的に自己研鑽を重ねていく必要があると考える。

(3) 保護者支援

今年度は茶話会を開催し、先輩保護者から就学に向けた経験や家庭での関わり方について情報共有を行う機会を設けることができた。保護者同士が交流し、不安や悩みを共有できる場として有意義な時間となった。また、送迎時や個別面談を通して、丁寧にやり取りをしてきた。連絡ノートや個別で電話連絡での相談が多く見られ、具体的なアドバイスや提案に努めた。

(4) 地域連携・交流

地域公開イベントについては、幼稚園・小学校の関係者へ事前周知を行っていたものの、休日開催ということもあり参加には至らなかった。一方で、地域の老人ホーム関係者へ早めに案内を行ったことで、実際に来場していただき、地域との交流を深める機会となった。

今後も地域とのつながりを大切にしながら、継続的な交流や情報発信に取り組んでいきたい。

3. 本人支援

(1) 個別支援

課題においては、身体の使い方や姿勢保持、筋力やバランス感覚等の評価を行い、児童一人ひとりの発達段階に応じた支援を実施した。サーキット運動や感覚遊び等を取り入れながら、基礎的な運動機能や生活動作の向上を図るとともに、活動への参加状況や身体状態に配慮した支援に努めた。

(2) 集団活動

子どもたちの発達状況や興味・関心についてアセスメントを行い、スタッフ間で共通理解を持ちながら支援にあたることを意識して取り組んできた。また、療育後には活動内容の振り返りや情報共有を行い、利用児一人ひとりの特性や発達理解に努めてきた。

一方で、個別対応を必要とするケースが増えており、より専門的な知識や対応力が求められていることから、今後も継続的な研修や自己研鑽を通して支援力の向上に努めていく必要があると考える。

4. 関係機関・事業所連携

当事業所のみでは対応が難しいケースや支援内容については、学校・幼稚園・保育園・児童養護施設・医療機関・他事業所・相談支援事業所・児童相談所等の関係機関と情報共有や連携を図りながら、適切な支援に努めてきた。

5. スタッフ育成・研修

月に1回、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、個別ケースについて実際の様子を確認していただきながら、環境設定や活動内容に関するコンサルテーションを受け、利用児への共通理解を深めることができた。また、外部研修についても職員へ周知を行い、積極的に参加できるよう調整を図った。

6. 感染症、事故、災害対策

(1) 感染症対策

登園時には利用児の検温や健康状態の確認を行い、手洗いやアルコール消毒などの感染対策が習慣化できるよう取り組んだ。また、事業所内や車両、玩具等の清掃・消毒を毎日実施し、衛生管理の徹底に努めた。

(2) 事故対策

療育中の事故発生を受け、職員配置や環境設定の見直し、ヒヤリハットの共有、事故対応の再確認を行い、再発防止と安全管理の徹底に努めた。また、子どもの特性や発達段階に応じた活動設定や環境づくりを行い、屋外活動時には事前確認と職員間の情報共有を徹底し、安全に配慮した支援を実施した。

(3) 災害対策

火災・地震・水害時に落ち着いて避難できるよう、視覚的な提示や繰り返しの説明を取り入れた避難訓練を定期的実施した。また、職員間で役割分担や対応方法を確認し、緊急時の安全な対応体制づくりに努めた。

に・こ・ば2

児童発達支援・放課後等デイサービス

令和7年度は、前年度と比較して低年齢（1.2歳児）の利用が増加し、低年齢への関わりや環境設定など、より専門的な支援や職員のスキル向上が求められる1年となった。また、職員の入れ替わりが多く、支援体制や業務分担の調整を行いながら継続した支援の提供に努めた。

個別療育の時間は、より専門性の高い支援を行うため、専門職を中心とした個別療育へと体制を変更した。専門的支援計画に基づき、利用児一人ひとりに応じた療育を実施した。

新規利用については、教育相談機関や保健師等の関係機関からの相談は増えていた一方で、保護者からの直接利用にはつながらないケースも多く見られた。今後は、関係機関との連携を継続しながら、保護者のニーズの把握や、療育の必要性や効果をイメージしやすいよう具体的な支援内容や子どもの変化を伝えていく必要がある。

1. 目的・運営方針

月1回の児童ユニット合同会議、不定期の事業所会議、日々の職員ミーティングを通して、スタッフ間の情報共有に努めた。また、業務日誌を活用し、児童や保護者に関する必要な情報を全スタッフでタイムリーに共有できるよう取り組んだ。

低年齢の利用児が多いことから、発達段階や障がい特性に配慮した環境設定やかかわりを意識し、安心して過ごせる環境づくりに努めた。一方で、個々に応じた支援方法や環境調整について検討が必要な場面が多く、職員の専門性や支援の幅を広げていく必要がある。

保護者や関係機関との連携を行いながら、利用児一人ひとりの状況に応じた支援に努めた。厚生労働省による児童発達支援・放課後等デイサービスのガイドラインに基づく保護者向け評価において大きな指摘はなかった一方で、SNSの更新頻度や感染対策、避難訓練の実施状況等について「わからない」との回答も見られたため、今後は事業所の取り組みについてより丁寧な周知や情報提供を行う必要がある。

2. 事業体制について

(1) 児童発達支援

低年齢児や就園前のお子さんを対象として一定時間の療育を行い、一人ひとりの発達段階や課題に応じた支援を行った。成長や支援の目的の変化に応じて、必要時にはくにこばへの移行について検討・実施した。

(2) 放課後等デイサービス

今年度は児童発達支援を中心とした事業運営を行ったため、放課後等デイサービスは受け入れていない。

3. 本人支援

アセスメントや個別支援計画に沿った日案を作成し、当日の利用児の状況や人数、職員体制等にに応じて内容を調整しながら、柔軟な支援に努めた。

また、身支度、排泄、食事、午睡等の日常生活場面において、一人ひとりの発達段階や生活リズムに応じた支援を行い、生活に必要なスキルの獲得に取り組んだ。スタッフとのかかわりや遊びを通して信頼関係を築き、安心して過ごせる環境づくりに努めた。また、遊びの中で自分の気持ちや要求を伝える経験を積み重ねられるよう支援した。

4. 保護者支援

- ・送迎時や電話連絡、定期的な面談を通して、保護者とのやり取りを丁寧に行った。また、保護者からの連絡ノートの記載も多く、具体的なアドバイスの提案に努めた。
- ・必要に応じて児童相談所等の関係機関と情報共有を行いながら、子育てに困り感を抱える保護者や支援が必要な家庭への対応に努めた。
- ・保護者向け研修会は実施していないが、茶話会を開催し、同じ悩みを抱える保護者同士が交流できる機会を設けた。
- ・8月に地域交流会を開催し、保護者の方に普段の利用児の様子を見てもらい、療育の意味や効果について伝えることができた。

5. 地域連携

- ・幼稚園や保育園との連携会議を通じて情報交換・共有を行い、連携を図りながら支援を実施することができた。
- ・相談支援事業所、児童相談所、保健センターなどの関係機関と連携し、情報を共有しながら虐待の恐れがある家庭への支援に対応することができた。
- ・地域公開を実施したが、関係機関の参加にはつながらなかったため、今後は日程設定や周知方法について検討していく必要がある。

6. スタッフ研修、育成、スタッフ体制強化

- ・日々の療育内容の確認や情報記録の共有を行い、スタッフ間で利用児の状況や支援内容について共通理解を図った。
- ・会議では、利用児について具体的な場면을想定しながら支援方法を検討した。一方で、支援の方向性やかかわり方について意見やアイデアが十分に出ない場面もあり、チームとしての連携や支援力の向上が今後の課題となった。
- ・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低年齢療育における環境・活動設定などについてコンサルテーションを受け、学びを深めることができた。
- ・〈にこば〉との合同研修や情報交換を定期的で開催し、両事業所の連携強化を図るとともに、法人の児童部門として一体化した事業運営の強化につなげることができた。
- ・外部研修への参加については十分とは言えず、今後は職員が学びを深められる機会づくりや研修参加への意識向上が課題である。
- ・他事業所での事故を受け、それまで十分に活用できていなかったヒヤリハットについて見直しを行

った。小さな怪我や事故についても記録を行い、原因分析や再発防止に向けた対応についてスタッフ間で確認・共有を行った。

- ・発達特性上、他害に発展しやすい利用児もいるため、個別対応や環境設定に配慮しながら、安全確保と安心できる環境づくりに努めた。

【地域ユニット】

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。

○当センターの実績（中央エリア [担当：中央区、豊平区、清田区、南区]）

支援件数 1,134 件 / 42人と2事業所による、65人と1事業所へのサポート

新規利用 43人うちマッチング成立30人（69.7%） 過年度 71.7/71.6/76.3/60.0%

新規サポーター 23人うちマッチング成立10人（43.4%） 過年度 60.0/53.1/40.0/67.7%

マッチング件数 46件うち成立45件 過年度 50/59/47/33件

前年度に比べて、利用希望もサポーター登録も少ない中、新規利用者へのマッチングは約7割と高水準を保つことができた。加えて、支援件数は約1.3倍の件数となり、いかに多くのサポーターが多くの件数をサポートしてくれたか、地域の力を実感する年となった。

○支援内容内訳

外出 265件/育児 349件/家事 343件/見守り・話し相手 48件

庭仕事・除雪 53件/活動支援 7件/コミュニケーション支援 70件/その他 6件 合計 1,134件

★エピソードの一部

- ・近くの教会スタッフが毎週、支援校のバス停まで迎えに行ってくれています
- ・早朝6時から豊平川に釣りに行く中学生と60代ベテランサポーター
- ・毎週毎週、掃除と片づけの繰り返し。毎週行ってもまた元通りの状態になっていることも
- ・GHスタッフが、ひとりのサポーターとして、入居者と一緒に銭湯へ
- ・施設を出て地域で暮らしたい男性の、外泊時の就寝と起居介助を毎月してくれたサポーター
- ・月の半分以上を保育園に送って行ってくれたサポーター
- ・なかなか学校に行けない中学生と自宅で過ごしてくれた大学生サポーター

支援件数が1.3倍と大幅に伸びた影響は、育児と家事がともに前年比1.6倍となっていることが大きな要因となっている。平均すると、毎日3人のサポーターが活動しており、毎日、地域のどこかで、育児や家事が助かったと笑顔になっている人々がいる計算になる。地域での助け合いの輪が、着実に、着実に広がっている。

障がい児等療育支援事業

札幌市障がい児等療育支援事業（外来療育・訪問療育・施設支援）を引き続き受託し、療育支援を提供した。

訪問療育 2名に対して延べ2件

自宅での環境設定、親子の関わり方に対するサポート

施設支援 3機関に対して延べ12件

保育園、放課後等デイサービスへの療育支援を実施

年間収入（委託料） 205,510円

子育て世帯訪問支援事業

令和6年度から受託した子育て世帯訪問支援事業では、3世帯に支援を実施した。

訪問内容 3世帯に対して40回延べ34時間の訪問支援

年間収入（委託料） 225,120円

- ・子どもの通院同行は福祉サービスにつながり終了。引き続き、ばでいサービスとして支援している。
- ・栄養不良の姉妹を育てるひとり親世帯への訪問支援は、姉妹の保育園への送迎を実施
- ・出産を控えた特定妊婦へ出産及び育児環境を整える支援

子育て世帯への支援のため、これまでばでいとして関りが少なかった保健師や家庭児童相談室といった関係機関とのやり取り、子どものためにどう世帯に入っていけばよいか、かつ期限が決められた支援でどこまで家族全体をサポートし、次の段階に繋がられるかを考える経験とスキルを積める事業として、その額面収入以上に得られるものが多い一年間だった。

ヤングケアラー世帯訪問支援事業

令和6年度から受託したヤングケアラー世帯訪問支援事業で、初めての支援を実施した。

訪問内容 1世帯に対して11回延べ5時間の訪問支援

年間収入（委託料） 111,640円

- ・入退院を繰り返す母に代わり家事を担っている子ども2人の世帯への訪問
- ・1月から開始し、週1回訪問、茶碗洗い、掃除機掛け、買い物代行を行った
- ・母が介護保険サービスに繋がったことにより、世帯訪問支援は中断

ヤングケアラーへの支援事業ではあるが、実態は母に代わって家事を行う訪問だった。病気で体調が不安定な母を心配する子どもたちにどう関わり、寄り添えばよかったのか、訪問したスタッフとしては、毎回、これでよかったのか？と自問自答する連続だった。

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」の実現に向けた取り組みとして、障がい福祉サービス事業と並行して活動を実施した。

活動にあたっては、徒歩圏内の身近なつながりを大切にしながら、地域の町内会、商工会、行政、企業、大学等との連携・協働を進めた。また、「障がいの有無」に関わらず、多様な人が自然に交わる「ごちゃ混ぜ」の場づくりを意識し、地域との関係構築に取り組んだ。

あわせて、障がい福祉サービス事業との業務量のバランスを踏まえ、無理のない継続的な活動を意識しながら、スクラップ&ビルドの視点を取り入れ、柔軟な発想による事業運営を行った。

2. ワンマイルネット事務局の取り組み

ワンマイルネット事務局では、地域における法人の窓口機能として活動するとともに、地域情報の収集および法人内での共有を行った。

また、地域ユニットと連携しながら、地域づくりを推進する個人・団体との交流や情報交換を進めた。

- ・幌西連合町内会第 12 分区町内会への参加
- ・ワンマイルネット各チームとの連携
- ・スタッフからのアイデアや提案の募集および運営支援

3. なんきゅうまつりについて

地域住民、町内会等と連携し、実行委員会形式で「なんきゅうまつり」を企画・運営した。

会場は近隣のわんぱく公園を活用し、子どもから大人まで幅広い世代が参加できる内容を意識した。地域住民と法人利用者・スタッフが自然に交流できる機会となり、地域の活力やつながりづくりにつながる取り組みとなった。

本イベントは法人スタッフを中心に企画・運営を行っている。普段は障がい福祉サービスの支援スタッフとして勤務しているスタッフが、「サービス提供者」としてではなく、一人の地域住民・企画運営メンバーとして地域活動に参画できる機会となっている。

日常業務とは異なる立場で地域と関わることで、新たなつながりや気づき生まれ、法人理念への理解深化にもつながっている。今後も、地域と法人をつなぐ大切な取り組みとして継続していきたい。

一方で、法人スタッフが運営を担う割合が大きいことにより、当日の運営やサポート対応に人員が取られ、本来目的としている地域住民との交流に十分関わりきれない場面も課題として見られた。

そのため、次年度以降については、地域とのつながりをさらに広げていく視点から、他の障がい福祉サービス事業所等にも運営協力を呼びかけ、地域全体で支えるイベントとして発展させていくことを検討している。

4. チーム活動について

- ・お知り協会

障がい当事者を中心に地域における交流や発信を目的として活動を行い、障がい福祉に限定しない多様なつながりづくりを進めた。

【法人事務局】

キャリア支援室

法人スタッフの人材育成、キャリア形成などを担当

1. 主に取り組んだ事業（特記事項）

令和4年10月より、法人事務局付けとして業務を開始して令和8年4月で3年半を経過し、この間、スタッフ面談や事業所等でのキャリア研修、あむ的OJT、接遇研修を企画・実施する中で、個人・組織が抱える課題に対して側面的に関わってきた。

スタッフ面談は延2件、研修企画として接遇研修1回、あむ的OJTの運営とサポートを実施。札幌市働き方改革・人材確保サポートセンターへ依頼し、コンサルティング支援（15回）を受け、法人としてコミュニケーション指針（就業規則／内規）を作成。コミュニケーション指針（就業規則／内規）を活用した管理職研修およびフォローアップを企画・実施した。コンサルティング支援の経過から、『働き方改革や人材確保につながる！好事例発表会』において、企業・専門家による事例発表として、コンサルティング支援での成果を実践発表した（参加者：会場およびオンライン102名）。

また、両立支援の取組み・体制整備として、両立支援事例検討会、治療と仕事の両立支援シンポジウム「2026年法改正に備える！治療と仕事の両立支援～メンタルヘルス不調の事例をもとに考える～」に参加した。

2. 事業報告

（1）キャリア研修

キャリア研修を実施した事業所やユニットはなし。

（2）キャリアコンサルティング

職員とキャリアコンサルタントが、一対一で面談を実施（守秘義務の遵守や面談がしやすい環境設定に配慮した）。職員の悩みや課題などの整理を一緒に行い、求められている役割や責任について、自分自身のありたい姿を考える機会となった。

<相談実績>

No.	役職など	内容
1	一般職	職場の人間関係について
2	管理職	今の気持ちの整理や不安、職場の人間関係について

（3）フォローアップ

<接遇研修>

日時：令和7年7月4日（金）13:00～17:00

場所：市民活動プラザ星園 中会議室

参加人数：11名（あむ～3名、緑伸会～8名）

※新規採用職員を主な対象。社会福祉法人緑伸会へ声掛けし、合同で開催した。

内容：ビジネスマナーの重要性、名刺交換、電話対応、コミュニケーション（心理的安全、聴き方と伝え方）、行動宣言

<管理職研修>

日 時：令和7年10月8日（水）18:30～20:30

場 所：びーと食堂

講 師：宮治 有希乃 氏（はたサポ専門相談員／ReOS LABO-リオスラボ- 組織育成パートナー）

参加人数：10名（全チーフ） ※運営（高村）

内 容：自己理解と他者理解、コミュニケーション指針の理解、傾聴および承認の実践、アクションプランの作成

<管理職研修後のフォローアップ>

日 時：①令和8年1月9日（金）18:30～20:30

②令和8年1月20日（火）18:30～20:30

場 所：びーと食堂

講 師：宮治 有希乃 氏（はたサポ専門相談員／ReOS LABO-リオスラボ- 組織育成パートナー）

参加人数：①5名（チーフ）、②5名（チーフ） ※運営（高村）

内 容：コミュニケーション指針カードゲーム、アクションプランの振り返り、小講義、相談会 ※①および②、同じ内容で実施

(4) その他

- ・キャリア支援室打合せ

打合せ回数：8回（接遇研修や管理職研修の企画、あむ的 OJT の進め方など）

- ・あむ的 OJT

【振り返り】

- ・先輩バディおよび後輩バディとの振り返り：7月16日（びーと）

【取組や成果】

- ・あむ的 OJT の趣旨や役割説明、方法等を先輩バディ・後輩バディと一緒に確認した。
- ・あむ的 OJT を通じて、後輩バディの仕事理解を深め、行動の意識化に繋がった。

<今後について>

- ・あむ的 OJT シートは、事業所でシートを自由にカスタマイズするのではなく、標準様式として、キャリア支援室が用意する。

(3) 研修参加

日時	研修名
2025年11月21日	令和7年度 両立支援事例検討会・交流会（高村）
2026年2月5日	好事例発表会（高村、武田）※高村は登壇兼参加
2026年3月6日	治療と仕事の両立支援シンポジウム（高村、武田）

(4) SC しんぶん

SC しんぶんNo.490、No.505 を発行

【係】

なんきゅうとなり組

法人全体の防災に関する取組を担当

1. 業務継続計画（BCP）の見直しについて

新年度の開始に伴い、各事業所において既存の業務継続計画（BCP）の内容を精査し、組織体制や職員配置の変更等を反映したうえで、必要な修正を実施した。また、各拠点において災害時に備えた備蓄品の整備および追加購入を行い、物的備えの充実を図った。

2. 法人内における訓練の実施状況

令和7年10月29日（水）14時頃に災害が発生したと想定し、職員の安否確認を目的とする訓練を実施した。安否確認の方法として、主にBANDを活用し、職員は各事業所チーフへ口頭もしくはBANDにて安否を報告。

当該訓練を通じて、迅速に職員や利用中の利用者の安否を確認することができ、気象庁から発出されている防災気象情報・警戒レベルを確認する機会となった。

3. 地域との連携に関する取組状況

本年度においては、地域が主催する防災訓練等への参加や合同訓練は実施できなかったが、地域住民との協働によるお祭りの開催において、防災関連資機材の展示を行い、地域住民への防災意識の啓発に努めた。

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入をしていくことを目的に、今年度も法人内に『実習受入委員会』を設置し、実習受入を行った。

実習受入を行うことは後進の育成だけでなく、対応するスタッフ、事業所の学びの場にもなり、法人全体の支援スキルの向上、人材育成につながる事に留意し取り組む事ができた。

次年度も、ソーシャルワーク実習に限らず、様々な実習を積極的に受け入れていきたい。

1. 令和7年度実習受入

（1）社会福祉士養成課程ソーシャルワーク実習

R7年6月	札幌学院大学（60時間／ワン・オール）
7月	北翔大学（60時間／ワンオール）
8月～9月	札幌学院大学（180時間／びーと）
9月～10月	北海道医療大学（180時間／相談室ぽぽ）

（2）保育実習

R7年9月1～12日	星槎道都大学（10日間/にこば）
------------	------------------

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 ～サブチーフもしくはそれに代わる者

(2) 実習受入委員会

今年度は4回開催した。責任者、実習担当で構成し、受け入れ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実施した。

法人内周知のために、実習開始・終了時にSC しんぶんを出すことを意識して取り組むことができた。

実習生からも他事業所のスタッフに知ってもらうことができて良かったとの評価をもらえた。

実習プログラムを進めるにあたり、模擬会議等、必要に応じて委員会内で協力して取り組むことができた。

(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た。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こう配慮した。

② 保育実習

に・こ・ばの実習を基本とし、子どもたちとの関わりを通して、障害特性や設定活動の目的について学べるようプログラムを編成し、実施した。また、実習を修了した学生については、令和8年4月より法人採用へとつなげることができた。次年度についても、問い合わせがあった場合は、にこば、にこば2で連携を図りながら対応していく。

③ 社会福祉士実習指導者

社会福祉士実習指導者講習会については、今年度は法人行事等との兼ね合いもあり、受講者はいなかった。人事異動等とも関連するため、次年度以降もチーフが具体的な受講対象職員を選定していくこととする。

あむ広報係

1. ホームページの運用

ホームページ内の写真及び掲載内容について見直しを実施した。また、現在実施していない事業内容等が掲載されている箇所について、修正及び削除を進めた。あわせて、「スタッフの1日」等の未完成ページについて作成を継続するとともに、求人情報及び職員インタビュー内容の修正を行った。なお、未完成ページ及び未修正箇所については、引き続き対応を進めていくこととしている。

2. サポートセンター掲示板の活用

〈にこば〉〈びーと〉の掲示板を活用し法人及び各事業所に関する情報に加え、地域情報や関係機関に関する情報についても掲示を行った。地域住民への周知体制の充実を図った。・法人や各事業所の情

報に加え、地域や関係機関の情報も掲示した。

3.. Instagram の活用

〈にこば〉〈びーと〉における活動内容やイベント情報等について情報発信を行った。投稿に対しては、メンバー及び保護者から「楽しみにしている」「見ました」等の反応が寄せられたほか、投稿をきっかけとして見学や利用につながった事例も見られた。一方で、投稿頻度の維持や動画投稿時の対応方法については課題が残っており、今後の検討事項としている。

4. その他広報活動

法人パンフレットの更新、なんきゅう秋祭りポスターの作成、ならびに寄付に対するお礼状の作成を行った。また、社協だよりへの掲載や QR コードの活用により、情報発信の充実を図った。加えて、画像の無断使用への対策として、透かし（ウォーターマーク）の導入や表記ルールの整備について検討を行った。さらに、〈びーと〉において開催するバザーの案内については、町内会回覧板への掲載が可能となり、地域への周知手段の拡充につながった。

研修(SAT)

1. 研修会等の開催

スタッフ同士の経験交流の場を増やし、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、以下の研修を企画・実施した。

(1) 研修会

今年度は、スタッフから寄せられたアンケートで希望が出ていた、〈社会福祉法人北海道社会福祉事業団もなみ学園 学園次長 河内哲也氏〉を招き、アタッチメントについての研修を企画。7月26日に実施し、31名が参加した。

(2) 発達について学ぶ研修

新卒スタッフ2名と新任のスタッフ2名を対象に、経験のあるスタッフ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・者の発達や障がい理解につなげることを目的とした研修を全6回実施した。

昨年同様、第1回から第4回までは、各自で子どもの定型発達について調べ、月齢別の一覧表にまとめた後、参加者全体で共有する形式で行った。第5回には「発達障がいの基本」をテーマに札幌市自閉症・発達障がい支援センターから講師を招いて研修会を実施し、第6回で全体の振り返りを行った。

(3) 実践交流会

2月7日に実施予定で準備を進めたが、直前の法人内感染症発生に伴い延期となった。年度内で行うことは難しかったため、来年度に実施する予定である。

(4) 虐待防止研修

10月18日に虐待防止研修を行い、35名が参加した。最初に虐待についての動画を視聴した後、架空事例を基にグループワークを行い、話し合いの内容を共有した。

(5) 玉突き研修

昨年度から引き続き2名の希望があったものの、事業所間の日程がうまく合わず来年度に持ち越しとなった。玉突き研修を実施するための方法を SAT 内で話し合い、実施時期・期間を明記することで玉

突き研修の調整が進むよう、次年度の法人全体年間スケジュールに玉突き研修の実施期間の記載を2月のチーフ会議に提案し了承された。

2. 研修情報の共有

6月発行のSC しんぶん、各部署や個人にきた研修情報をメール等で全体共有することの依頼と、あむ研修助成制度の周知を行った。