

社会福祉法人 めやす箱
児童部門
2026年度 事業計画

(1) 法人理念

- 「利用者主体のニーズの追求」
- 「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」
- 「職員が働きやすい環境づくり」

◇2026年度法人重点目標

- ①サービスの質・支援力の向上
- ②法人を担う人材の確保（採用・育成・定着）に向けた取組の強化
- ③法人経営の基盤・内部体制の強化
- ④地域共生社会の実現に向けた公益的取り組みの推進

(2) 児童部門目標

法人理念、法人中長期計画、法人事業計画に基づき、2026年度部門目標を下記事項に定める。

- ①満足度の向上と支援力・専門性の強化
- ②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化
- ③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備
- ④地域支援事業を通じた入口支援の強化

(3) 具体的目標数値

- 1.満足度調査「事業所の支援に満足していますか」に対する完全満足度 92%以上
2025年度実績 90.6%（満足度調査における上記質問への「はい」の回答率）
- 2.車両事故件数 0件
2025年度実績（11/30時点）1件（過失を伴う事故に限る）
- 3.インスタグラムでの児童部門に関わる情報発信数（4月～翌年3月） 50件以上
2025年度実績（11/30時点）15件
- 4.年間目標稼働率の達成 100%
部門内各事業所が定める年間目標稼働率を全事業所が達成する

(4) 児童部門運営方針

法人理念及び部門目標を基に、以下の運営方針で事業所運営にあたる。

①満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025年度サービス満足度調査は回収率81.0%（回収数251部／配布数310部）であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか？」に対する回答では、「はい」90.6%、「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」3.1%という結果であった。9割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答92%以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力（観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力）・専門性（支援の根拠となる知識、理論、技術など）の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制整備を進めていく予定である。

また、2026年度も引き続き管理栄養士監修の食育活動を行っていく。様々な専門性の元、多角的に利用児の成長をサポートできることは部門の強みと言える。定期的開催することでイベントとして定着させ、満足度の向上に繋げていく。

②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業

務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいにつなげることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況（11/30時点）は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも力を入れていく。

④地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携しながら、「めやすばこ・みつけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぽかぽか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援センターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新たに開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙がっている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選

択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

(5) 児童部門年間計画（行事、研修会、交流会）

4月	<ul style="list-style-type: none"> ○災害時BCP研修 ○第1回法人基礎研修 ○法人管理者会議 ○みんなのこうほうし発行
5月	<ul style="list-style-type: none"> ○火災想定避難訓練 ○第1回法人リーダー研修 ○第1回法人エルダー研修 ○法人広報誌発行 ○新採用職員向け勉強会 ○部門内親睦会
6月	<ul style="list-style-type: none"> ○法人理事会・評議員会 ○第1回法人全体研修 ○食中毒予防・蔓延防止研修 ○法人説明会 ○保護者向け勉強会
7月	<ul style="list-style-type: none"> ○水害想定避難訓練 ○虐待防止研修 ○法人採用試験 ○事業所間交換研修 ○かがやき手帳を書く会
8月	<ul style="list-style-type: none"> ○職員親睦会（法人） ○法人広報誌発行 ○夏まつり
9月	<ul style="list-style-type: none"> ○第2回法人基礎研修 ○職員向け研修 ○車両運転研修 ○保護者向け勉強会（重松先生）
10月	<ul style="list-style-type: none"> ○震災想定避難訓練 ○感染症予防・蔓延防止研修 ○第2回法人リーダー研修 ○第2回法人エルダー研修 ○法人管理者会議

	<ul style="list-style-type: none"> ○めやすばこフェスタ 2026 ○ペアレントトレーニング ○みんなのこうほうし発行 ○部門内親睦会
11月	<ul style="list-style-type: none"> ○災害時 BCP 訓練 ○法人広報誌発行 ○職員向け研修 ○ペアレントトレーニング
12月	<ul style="list-style-type: none"> ○身体拘束適正化研修 ○職員向け研修（小田桐先生） ○サポートブック ○クリスマス会
1月	<ul style="list-style-type: none"> ○不審者対応想定避難訓練 ○第2回法人全体研修 ○事業所間交換研修 ○かがやき手帳を書く会
2月	<ul style="list-style-type: none"> ○第3回基礎研修 ○第3回法人エルダー研修 ○法人事例報告会 ○法人広報誌発行 ○保護者向け勉強会（重松先生）
3月	<ul style="list-style-type: none"> ○辞令交付式 ○法人理事会

※職員の外部研修については、別途参加者を選考する。

※年間計画は変更になる可能性がある。

2026年度 社会福祉法人 めやす箱

めやすばこ・きつず 事業計画書

(児童発達支援事業・保育所等訪問支援事業・居宅訪問型児童発達支援事業)

1. 基本方針

法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本とし、その実現に向けて取り組む。

また、子どもや保護者、地域の求めるサービスを提供するため、支援の質の向上と安定したサービス提供体制の整備、そして、それを担う人材の育成に取り組む。

支援の質の向上のために必要なことをあらためて精査し、業務改善に努め、重点的に取り組むべきことに力を注ぐことを大切にする。

2. 施設の概要

施設の名称	めやすばこ・きつず
所在地	岡山県倉敷市中島 638-13
種類	児童発達支援事業・保育所等訪問支援事業・居宅訪問型児童発達支援事業
定員	10人
管理者	就任予定者 坂本 菜央
事業内容	発達に障がいのある子ども達を対象として療育を行っていく。一日の活動は午前との部と午後の部で構成し活動する。活動内容としては個別療育、集団療育、療育相談、基本的な生活習慣の自立支援を行い、子ども達の発達や自立の促進を目指す。子ども達に対しアセスメントを行い一人ひとりのニーズに合ったサポートを行っていく。

3. 児童部門運営方針

①満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025年度サービス満足度調査は回収率 81.0%（回収数 251部／配布数 310部）であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか？」に対する回答では、「はい」90.6%、「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」3.1%という結果であった。9割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答92%以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力（観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力）・専門性（支援の根拠となる知識、理論、技術など）の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制

整備を進めていく予定である。

②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後も増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいに繋げることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況（11/30時点）は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも力を入れていく。

④地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・りーち（支援サポート部門）と連携しながら、「めやすばこ・みっけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぽかぽか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援センターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新た

に開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙がっている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

4. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、児童部門運営方針に基づき 2025 年度事業目標を下記事項にする。

① 「満足度の向上と支援力・専門性の強化」

- ・保護者により安心してサービスをご利用いただけるよう個々の支援力の向上に努める。職員の専門性の向上を目的とした事業所内勉強会やケース検討を行う。また、めやすばこ・りーちと連携しながら事例検討を行うことで職員の支援力向上に繋げる。具体的には、事業所内勉強会でご利用児のアセスメントを職員同士で見直す機会を設ける。職員が統一した支援を目指し、専門性の強化に努める。
- ・職員会議、昼礼・終礼では、具体的な課題解決策を一人一人が考えられるようにし、職員同士で互いに質を高め合えるようフィードバックをしていく。利用児の得意や苦手を保護者と共有し、ご家庭や園、小学校の生活場面を見据えた具体的な課題設定を行う。
- ・保護者参観や茶話会を定期的に行ない、保護者同士の横の繋がりや職員との信頼関係の構築を行う。
- ・昨年度実施しニーズの高かった「食育活動」についても、よりご満足いただける活動となるよう内容を精査しながら引き続き取り組んでいく。

② 「働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化」

- ・職員一人一人と個別面談を行い、キャリアビジョンの確認を行う。法人理念に沿った目標管理を職員が行えるようにサポートし、具体的に評価を行うことで職員全体の意欲向上に繋げる。
- ・エルダー職員は新人職員の育成を行いながら、職員個々が明確にキャリアビジョンを描ける育成体制を整える。管理者は児童発達管理責任者との業務分担を明確にし、業務精査と効率化を図る。目標管理に沿って児童発達管理責任者や現場リーダー等今後の法人を担う人材育成を計画的に行う。
- ・職員会議とパート会議で職員間の情報共有を行い、職員とパート職員がよりコミュニケーションの取りやすい環境づくりを行う。また職員がパート会議に入り、設定内容を検討・共有することでより情報共有のしやすい体制整備に努める。

③ 「事業収入の安定化と制度改正に向けた準備」

- ・稼働については職員全員が意識できるよう、毎月開催される職員会議で周知していく。園と連携しながら園の行事を把握し、行事でのキャンセルを予測し、安定した稼働を目指す。
- ・事業所内イベントや合同イベントを企画・開催することで、利用児及び保護者の支援に対する期待感

や満足度の向上を図り、安定的な稼働に繋げる。イベント実施後にはアンケートを取り、保護者の満足度とご意見をお伺いし、次回のイベント企画に反映することで参加者増加を目指す。

- ・法人広報誌やインスタグラムなどの SNS を活用し、療育のねらいや取り組み内容の発信を行っていく。
- ・園への訪問や家庭との連携を積極的に行うことで、利用者満足度の向上はもちろん、加算算定による収益の安定を図る。
- ・令和 9 年度の報酬改定に向け、情報収集を行い必要な準備を進める。

④ 「地域支援事業を通じた入口支援の強化」

- ・「めやすばこ・みつけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぽかぽか」等の相談窓口と連携し入口支援の強化に努める。
- ・幼稚園・保育園の見学を年に 2 回実施し、地域にある園との連携を強化する。園側からの療育見学も進んで行えるよう環境を整える。
- ・児童発達支援と保育所等訪問支援との併用が可能という事業所の強みを生かし、地域の園と連携しながら療育での学びを生活の場に落とし込むことを目指す。
- ・卒園児へのフォロー体制強化を目指し、福祉サービスを終了した児とご家族のサポートも行う。具体的な取り組みとしては、卒園児向けイベントを行い、保護者には茶話会に参加していただく機会を設ける。イベント内容は他施設利用等を検討し、地域との繋がりを増やしていく。

5. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として苦情解決に取り組んでいく。苦情の際に迅速に対応し、利用児および保護者の満足度を損なわないように対処する。保護者との連携や信頼関係を構築していく為、保護者と懇談する場を設け、利用児に合った支援の提供に努める。また、2025 年度の「サービス満足度調査」の結果をもとに改善に努めサービスの質の向上を図っていく。

6. 研修計画

年間の法人研修、事業所内部研修、外部研修の 3 つを柱として計画的に職員一人一人の専門性および社会人としての能力向上を図っていく。

7. 防災計画

事業所内の防災設備が円滑に機能するように日常点検の実施と定期点検を行っていく。防災委員会と連携を図り、有事の際に利用児・職員が安全に避難できるように防災訓練（火災、地震、不審者、水害等を想定したもの）を年 4 回実施していく。また、防災意識向上に繋がるように啓蒙活動を行っていく。「リスクマネジメント」の意識が高められるように助言・指導等を行い、ヒヤリハット報告書を活用しながら危険箇所等の改善に努めていく。安全計画の適宜見直しを行う。

8. 車両安全運行計画

公用車を使用する際、安全且つ安心して運行できるよう、職員一人一人の安全運行意識の向上を図

る。万が一の事故時に迅速に対応が行えるよう非常時の連絡体制の更なる強化を行う。車両安全運行委員会と連携を行い、緊急時の対応や日々の安全運行への啓蒙活動を行う。

9. 安全衛生計画

安全衛生委員会と連携を図りながら、職員全体の環境美化に対する意識の向上を図る。事業所内外の清掃を行い、清潔な環境整備を行っていくことでサービスの質の向上に努める。また、感染症等に対する知識を深め適切に対処できる体制づくりに努める。

10. 広報計画

事業所の広報誌を定期的に作成し、活動内容等の情報発信を行っていく。法人広報誌や研修案内等の情報が保護者や地域の園へ行き届くように環境を整えていく。また、インスタグラム等の SNS 等を活用した広報活動を進め、めやすばこ・きっずの活動を知ってもらうきっかけとする。

11. 職員配置予定表 (2026 年度 4 月 1 日) (単位：名)

○児童発達支援事業

	管理者	児童発達支援管理責任者	児童指導員	保育士	支援員	合計
常勤職員	1	1		3		8
非常勤職員	1			3	1	

※管理者は他事業所管理者と兼務

※保育士 1 名は同一敷地内事業所との兼務

※支援員は同一敷地内事業所との兼務

○保育所等訪問支援事業・居宅訪問型児童発達支援事業

	管理者	児童発達支援管理責任者	訪問支援員	合計
常勤職員		1		2
非常勤職員	1		1	

※管理者は他事業所管理者と兼務

※訪問支援員は同一敷地内他事業所との兼務

12. 職員の勤務体制予定表 (2026 年度 4 月 1 日)

A 勤	8:30～17:15 (45 分休憩含む)
B 勤	8:30～12:30
C 勤	9:00～17:15 (45 分休憩含む)
D 勤	13:15～17:15
E 勤	9:00～16:15 (45 分休憩含む)

F 勤	9:00～12:00
G 勤	9:00～13:00
H 勤	9:30～16:15 (45分休憩含む)
I 勤	9:00～16:45 (45分休憩含む)
J 勤	13:15～16:15
K 勤	8:45～17:00 (45分休憩含む)
L 勤	13:15～17:15
M 勤	9:30～17:15
N 勤	9:30～13:00
O 勤	8:45～17:30
P 勤	9:30～15:00
Q 勤	13:30～17:30
X 勤	13:15～16:45
Y 勤	9:00～16:16
Z 勤	9:00～15:45

13. 利用延べ人数及び開所予定

開所状況 (児童発達支援事業)

(単位:日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103
利用延べ人員	220	220	220	230	210	210	230	220	220	220	200	220	2620

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

開所状況 (保育所等訪問支援事業)

(単位:日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	20	21	21	21	18	20	22	18	20	19	18	21	239
休み	10	10	9	10	13	10	9	12	11	12	10	10	126
利用者数 (月想定)	8	10	10	8	0	10	10	10	10	10	10	10	106

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

開所状況 (居宅訪問型児童発達支援)

(単位:日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	20	21	21	21	18	20	22	18	20	19	18	21	239
休み	10	10	9	10	13	10	9	12	11	12	10	10	126
利用者数 (月想定)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

14. 年間行事

4月	5月	6月	7月	8月	9月
事業所内イベント	茶話会 避難訓練	保護者懇談 (新規利用児)	事業所内イベント 避難訓練	プール 夏祭り 卒園児向けイベント	保護者懇談 参観 事業所内イベント
10月	11月	12月	1月	2月	3月
避難訓練	事業所内イベント	クリスマス会	避難訓練 (ぷらすと合同)	お楽しみ会 (他事業所と合同) 茶話会	保護者懇談 参観 卒園児向けイベント

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり

2026 年度 社会福祉法人 めやす箱
めやすばこ・きつずⅡ 事業計画書
(児童発達支援事業・保育所等訪問支援事業)

1. 基本方針

法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本とし、その実現に向けて取り組む。

また、子どもや保護者、地域の求めるサービスを提供するため、支援の質の向上と安定したサービス提供体制の整備、そして、それを担う人材の育成に取り組む。

支援の質の向上のために必要なことを改めて精査し、業務改善に努め、重点的に取り組むべきことに力を注ぐことを大切にする。

2. 施設の概要

施設の名称	めやすばこ・きつずⅡ
所在地	岡山県倉敷市東富井 739-2
種類	児童発達支援事業・保育所等訪問支援事業
定員	10 人
管理者	就任予定者 坂本菜央
事業内容	発達に障がいのある子ども達を対象として療育を行っていく。サービス提供時間として基本的に午前と午後の部で構成し活動する。活動内容としては個別療育、集団療育、療育相談、基本的な生活習慣の自立援助を行い、一人一人の発達と個性に合わせた支援を行っていく。また、保護者や幼稚園、保育園、学校、相談機関等とも連携を図りながら子どもと家庭を支える仕組み作りにも努めていく。

3. 児童部門運営方針

①満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025 年度サービス満足度調査は回収率 81.0% (回収数 251 部 / 配布数 310 部) であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか？」に対する回答では、「はい」90.6%、「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」3.1% という結果であった。9 割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026 年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答 92% 以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力（観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力）・専門性（支援の根拠となる知識、理

論、技術など)の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制整備を進めていく予定である。

②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後も増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいに繋げることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況(11/30時点)は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも力を入れていく。

④地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・りーち(支援サポート部門)と連携しながら、「めやすばこ・みつけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぽかぽか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援セン

ターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新たに開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙がっている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

4. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、児童部門運営方針に基づき 2026 年度事業目標を下記事項にする。

① 「満足度の向上と支援力・専門性の強化」

- ・保護者により安心してサービスをご利用いただけるよう、個々の支援力の向上に努めていく。職員が外部や内部の研修に積極的に参加することで、一人一人が具体的な支援の内容や問題解決策を考えて実践できる専門性や実践力を養っていく。
- ・めやすばこ・リーちと連携し、事例検討を行うことでアセスメント力や支援力の向上に繋げる。そして保護者へ専門的な視点も伝えていくことで、特性の理解や満足度向上に繋げていく。

② 「働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化」

- ・職員と定期的な面談を行う中で、個々の意向やキャリアビジョンを大切にしながら育成を行っていく。職員各々の強みや弱みを把握して役割や業務を明確にしながら業務の精査や効率化を図ることで、職場環境の整備を進めていく。
- ・管理者は個々の意向を確認するとともに、法人・部門・事業所が期待している姿を目標管理に反映させる。今後の事業展開や職員の産休・育休も想定し、計画的に児童発達支援管理責任者・スタッフリーダーを担える人材を育成する。

③ 「事業収入の安定化と制度改正に向けた準備」

- ・契約者数の見直しを行い、新規契約を行うことで安定的な稼働につなげる。稼働については職員全員が意識できるよう、毎月開催される職員会議で周知していく。
- ・事業所内や合同イベントを定期的に企画・開催し、利用児及び保護者の支援に対する期待感や満足度の向上を図り、安定的な稼働に繋げる。
- ・法人広報誌や SNS 等の広報活動に力を入れ、療育の活動やねらいを知っていただき、事業所の新規利用に繋げる。

④ 「地域支援事業を通じた入口支援の強化」

- ・利用児が通う園への見学を定期的に行い、地域との連携を図りながら支援を行うようにする。連携を

とすることで顔の見える関係を構築していき、地域の支援基盤の強化に繋げていく。保育所等訪問支援事業との併用ができる強みを生かし、療育で学んだことを生活の場で実施できる支援体制を整える。
・新たな取り組みとして、年長児の保護者への進路選択支援と、卒園児の保護者へのフォロー体制を整える。具体的には親子で参加できるイベントや保護者同士で話ができる茶話会等の企画を行う。

5. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として苦情解決に取り組む。また苦情の際には迅速に対応し、利用者の満足を損なわぬように適切に対処する。

サービス向上に向けて、法人全事業所を対象に満足度調査を実施し、その結果に基づき利用者一人一人の意見・要望に対して改善を行っていく。

6. 研修計画

法人内での研修や外部研修、また事業所内でも計画的に研修や勉強会を実施し、職員一人一人の力と意識を高めていくことができるように取り組んでいく。

7. 防災計画

利用児とその保護者の「安心」「安全」を第一に考え事業所内の防災設備を定期的に確認していく。防災委員会と連携を図り、緊急時の対応や職員一人一人の防災意識等に対する啓蒙活動を行っていく。緊急時に備え、防災訓練（火災、地震等を想定したもの、不審者対策）を毎月実施する。

8. 車両安全運行計画

送迎サービスにおける車両の安全な運行の為、定期的な車両の安全点検を行なっていく。定期的な運転技術の確認や危険個所の共有などを通じて職員の運転技術の向上と安全意識の向上を図る。また緊急時の対応が迅速かつ適切に対応できるよう、その方法について周知徹底していく。

事業所内には勤務年数が少ない職員も多いため、利用児の命を預かっているということを改めて全員に丁寧に伝えていく。

9. 安全衛生計画

利用児や家族、職員を含め事業所を利用する全ての人が安全且つ快適に過ごすことができるよう環境整備を行う。安全衛生委員会と連携を図り職員の環境美化に対する意識の向上のための啓蒙活動を行っていく。近年、様々な感染症が例年以上に流行している。事業所内で感染が拡大することがないように衛生環境に注意していく。

10. 広報計画

定期的な広報誌を作成し、活動報告や勉強会の情報などの発信を行っていく。ホームページの管理や法人で発行される広報誌について広報委員会と連携を図り掲載内容の充実を図る。

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

14. 年間行事

4月	5月	6月	7月	8月	9月
	保護者茶話会	保護者懇談 (新規・年長児) 参観日		夏祭り	保護者懇談 (全利用児) 参観日
10月	11月	12月	1月	2月	3月
		クリスマス会		運動会	保護者懇談 (全利用児) 参観日

※懇談日に合わせて、希望者は活動の様子を見ていただける参観を設ける。

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり。

2026年度 社会福祉法人 めやす箱
めやすばこ ひ・よ・り きつず 事業計画書
(児童発達支援事業・保育所等訪問支援事業)

1. 基本方針

法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本とし、その実現に向けて取り組む。

また、子どもや保護者、地域の求めるサービスを提供するため、支援の質の向上と安定したサービス提供体制の整備、そして、それを担う人材の育成に取り組む。

支援の質の向上のために必要なことを改めて精査し、業務改善に努め、重点的に取り組むべきことに力を注ぐことを大切にする。

2. 施設の概要

施設の名称	めやすばこ ひ・よ・り きつず
所在地	岡山県倉敷市早高 568-3
種類	児童発達支援事業・保育所等訪問支援事業
定員	10人
管理者	就任予定者 天羽 美佳
事業内容	発達に何らかの障がいのある子ども達を対象として療育を行っていく。活動内容としては個別療育、集団療育、療育相談、基本的生活習慣の自立援助を行ない、一人一人の発達と個性に合わせた支援を行っていく。また、保護者や幼稚園、保育園、学校、相談機関等とも連携を図りながら子どもと家庭を支える仕組み作りにも努めていく。

3. 児童部門運営方針

①満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025年度サービス満足度調査は回収率 81.0%（回収数 251部／配布数 310部）であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか？」に対する回答では、「はい」90.6%、「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」3.1%という結果であった。9割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答92%以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・りーち（支援サポート部門）と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを

軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力（観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力）・専門性（支援の根拠となる知識、理論、技術など）の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制整備を進めていく予定である。

また、2026年度も引き続き管理栄養士監修の食育活動を行っていく。様々な専門性の元、多角的に利用児の成長をサポートできることは部門の強みと言える。定期的に開催することでイベントとして定着させ、満足度の向上に繋げていく。

②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後も増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいに繋げることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況（11/30時点）は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも

力を入れていく。

④地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携しながら、「めやすばこ・みつけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぼかぼか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援センターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新たに開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙げられている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

4. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、部門事業目標に基づき2025年度事業目標を下記事項にする。

- ① 「満足度の向上と支援力・専門性の強化」について、2025年度のサービス満足度調査結果をもとに更なる満足度の向上に取り組む。保護者からの相談などに寄り添いながら迅速な対応をしていくことで、満足度の向上に繋げていく。また、利用児ひとりひとりのニーズを正確に把握して活動に落とし込むこと、保育所等訪問支援事業を活用して集団生活の中に介入していくことで満足度の向上に繋げていく。また、昼礼・終礼を行う中で、職員間で支援のフィードバックや課題解決を皆で考えられる事業所運営を行っていく。
- ② 「働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化」について、管理者・児童発達支援管理責任者は職員の個々の強みややりがい、キャリアビジョンの把握に努め、ワークライフバランスや各職員の意向を大切にしながら育成を行っていく。具体的には面談を通じて、①職員本人のやりがいや意向の確認 ②法人・部門・事業所として期待していることの共有 ③目標管理シートを活用し、目標達成や課題解決に向けて助言・フォローをしていくことで、本人と管理者・児童発達管理責任者と事業所の職員が共に育つ環境作りを行っていく。人事制度の改定に伴い、各階層や立場に求められる役割やスキルを改めて整理した上で、根拠に基づいた助言、育成を行っていく。また、職員の強みを活かした業務分担やイベント企画を通じて、職員が達成感を実感できることを大切にしていく。
- ③ 「事業収入の安定化と制度改正に向けた準備」について、職員一人一人がサービスの質の向上と事業運営両方の視点を持てるように職員会議やミーティングなどで目標稼働率の周知、現在

の稼働状況の確認を行う。各職員の立場に応じて、利用調整・活動内容の検討・備品の節約などそれぞれができることに取り組んでいく。また、加算の内容を十分に理解して、積極的な算定や保育所等訪問支援事業を行っていくことで、収益に繋げていく。

部門運営方針にある「子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化」への対応として、Instagramを活用した積極的な情報発信と、園見学や保育所等訪問支援事業を活用した関係機関との連携強化に努めていく。

- ④ 「地域支援事業を通じた入口支援の強化」について、利用児が通う園と積極的に連携を図り、顔の見える関係を構築していく。特に園生活において困難を抱えているケースに対して、保育所等訪問支援事業を活用して、地域に入っていくことで園と協働しながら取り組み、園の先生方が特性や支援方法をより深く理解するきっかけ作りを行っていく。また、近隣の園と密に連携を図ることで良好な関係を構築し、地域の支援基盤やネットワーク構築に繋げる。

5. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として苦情解決に取り組む。また苦情の際には迅速に対応し、利用者の満足を損なわぬように適切に対処する。

サービス向上に向けて、法人全事業所を対象に満足度調査を実施し、その結果に基づき利用者一人一人の意見・要望に対して改善を行っていく。

6. 研修計画

法人内での研修や外部研修、また事業所内でも計画的に研修や勉強会を実施し、職員一人一人の力と意識を高めていくことができるように取り組んでいく。

7. 防災計画

利用児とその保護者の「安心」「安全」を第一に考え事業所内の防災設備を定期的に確認していく。防災委員会と連携を図り、緊急時の対応や職員一人一人の防災意識等に対する啓蒙活動を行っていく。緊急時に備え、防災訓練（火災、地震等を想定したもの、不審者対策）を実施する。

8. 車両安全運行計画

送迎サービスにおける車両の安全な運行の為、定期的な車両の安全点検を行なっていく。車両安全運行委員会が開催する研修や送迎への同行などを通じて、（追記）職員の運転技術の向上と安全意識の向上を図る。また、緊急時の対応が迅速かつ適切に対応できるよう、その方法について周知徹底していく。

9. 安全衛生計画

利用児や家族、職員を含め事業所を利用する全ての人が安全且つ快適に過ごすことができるよう環境整備を行う。安全衛生委員会と連携を図り職員の環境美化に対する意識の向上のための啓蒙活動を行っていく。近年、様々な感染症が例年以上に流行している。事業所内で感染が拡大することがないように衛生環境に注意していく。

10. 広報計画

定期的に広報誌を作成し、活動報告や勉強会の情報などの発信を行っていく。ホームページの管理や法人で発行される広報誌について広報委員会と連携を図り掲載内容の充実を図る。

11. 職員配置予定表 (2026年4月1日) (単位:名)

児童発達支援事業

	管理者	児童発達支援 管理責任者	児童指導員	保育士	合計
常勤職員	1	1	2	2	6
非常勤職員			1	2	3

※管理者は法人内の他事業所と兼務

12. 職員の勤務体制予定表 (2026年4月1日)

A 勤	8:30~17:15 (45分休憩含む)
B 勤	8:30~12:30
C 勤	13:15~17:15
D 勤	8:30~16:45 (45分休憩含む)
E 勤	9:00~16:15 (45分休憩含む)
F 勤	9:30~16:00 (30分休憩・実働6h)
G 勤	9:00~16:45
H 勤	8:45~17:00 (45分休憩含む)
I 勤	9:00~11:00
J 勤	9:00~12:00

13. 利用延べ人数及び開所予定

開所状況 (児童発達支援事業)

(単位：日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	8	8	9	9	9	8	8	103
利用延べ人員	220	220	220	230	210	210	230	220	220	220	200	220	2620

※GW…5/3-5/6 盆休み…8/13-8/15 年末年始…12/27-1/4

開所状況 (保育所等訪問支援事業)

(単位：日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	21	18	20	20	18	19	21	18	19	19	18	21	238
休み	9	13	10	11	13	11	10	12	13	12	10	9	127
利用延べ人員	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120

※GW…5/3-5/6 盆休み…8/13-8/15 年末年始…12/27-1/4

14. 年間行事

4月	5月	6月	7月	8月	9月
	新規児懇談 (参観込み)	避難訓練 (火災) 茶話会	避難訓練 (水害) 茶話会	夏祭り	懇談(参観込 み)
10月	11月	12月	1月	2月	3月
	避難訓練 (震災) 茶話会	クリスマス会 懇談(参観込 み)		茶話会	懇談(参観込 み)

※懇談日に合わせて、希望者は活動の様子を見ていただける参観を設ける。

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり。

2026年度 社会福祉法人 めやす箱
めやすばこ きつずぶらす 事業計画書
(放課後等デイサービス事業)

1. 基本方針

法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本とし、その実現に向けて取り組む。

また、子どもや保護者、地域の求めるサービスを提供するため、支援の質の向上と安定したサービス提供体制の整備、そして、それを担う人材の育成に取り組む。

支援の質の向上のために必要なことをあらためて精査し、業務改善に努め、重点的に取り組むべきことに力を注ぐことを大切にする。

2. 施設の概要

施設の名称	めやすばこ きつずぶらす
所在地	岡山県倉敷市中島 638-13
種類	放課後等デイサービス事業
定員	10人
管理者	就任予定者 栗村 昂平
事業内容	発達に障がいのある子ども達を対象として療育を行い、子ども達の健やかな成長のために自立支援を行っていく。活動内容としては個別療育、集団療育、コミュニケーションの支援、SST、余暇活動等に取り組んでいく。

3. 部門事業目標

① 満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025年度サービス満足度調査は回収率 81.0% (回収数 251部/配布数 310部)であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか？」に対する回答では、「はい」90.6%

「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」3.1%という結果であった。9割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答92%以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・リーチ(支援サポート部門)と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力(観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力)・専門性(支援の根拠となる知識、理論、技術など)の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制

整備を進めていく予定である。

また、2026年度も引き続き管理栄養士監修の食育活動を行っていく。様々な専門性の元、多角的に利用児の成長をサポートできることは部門の強みと言える。定期的に開催することでイベントとして定着させ、満足度の向上に繋げていく。

② 働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後も増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいに繋げることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③ 事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況（11/30時点）は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも力を入れていく。

④ 地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携しながら、「めやすばこ・みっけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぽかぽか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援センターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新たに開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙げられている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

4. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、部門事業目標に基づき2026年度事業目標を下記事項にする。

① 「満足度の向上と支援力・専門性の強化」

- ・2025年度サービス満足度調査結果を踏まえ、より良いサービス提供を行うために活動内容や環境整備等の検討・改善を図る。
- ・活動内容において、利用児個々の課題に注目した上で、「社会性」、「コミュニケーション能力」の向上を目指した活動を企画・実施する。様々な活動を実践する上で、「楽しく学ぶ」ことを大切にしながら、利用児及び保護者の満足度向上とサービスの質の向上に取り組む。
- ・それぞれの学年に合わせた活動内容や目標の検討を行う。特に、高学年の利用児に対しては中学・高校への進学や将来的な自立を見据えた支援により力を入れていく。
- ・利用児の通っている学校との連携を強化する事で対象児の情報共有を図り、適切な支援を行う。また、事業所での支援や家庭での実践例等を懇談や利用時の引き継ぎ、広報誌を通して家庭へ発信し、家庭・事業所・学校間で支援に対する共通認識を深めることにより、サービスの質の向上を目指していく。
- ・家庭での支援や関わり方については、保護者茶話会や、児童部門の勉強会と連携しながら保護者の学びや情報共有の機会を設けていく。その中で、利用児の今後の生活を一緒に考え、将来を見据えた支援の提供を目指す。参観日や懇談等で保護者の思いやニーズの聞き取りを行い、よりニーズに合った活動や支援の提供を図る。
- ・年間で保護者向けの茶話会、参観日、勉強会、保護者参加行事等を設定し、保護者同士の横の繋がりの場の提供と、保護者と職員間の信頼関係の構築を図る。また、高学年の保護者向けに中学校に向けての情報提供を行う機会や、同じ学年の保護者同士が集まって話ができる茶話会などの検討を行っていく。

② 「働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化」

- ・管理職が中心となり職員それぞれがやりがいを持てるような環境作りを行う。職員が自身の将来を描くことができるように支援やキャリアに対する個人の目標を適切に設定し明確化する。また、目標達成に向けた取り組みが実践できる環境作りを行うことで、支援の場面だけでなく様々な場面で課題発見・解決能力を発揮できる職員を育成していく。
- ・一人一人に合わせたキャリアビジョンを描きながら、法人職員として最大限の力が発揮できるよう、職員の育成を図る。OJT や人事考課を用いた適切な目標設定と PDCA サイクルを活用した取り組みを実施することで、職員それぞれがやりがいと成長を感じることができる機会を作る。
- ・朝礼、昼礼、終礼を活用し、職員間のコミュニケーションを図り、お互いの意見が言いやすい環境整備を行う。意見交換を通して職員全体がチームとして利用児支援に取り組む意識を持ち、日々の業務に取り組むことができるようにする。
- ・職員一人ひとりが当事者意識を持ち環境改善や運営に携わっていくことで、将来的に事業所や部門を担うことのできる人材を育成していく。
- ・外部研修や勉強会に参加することで、それぞれのスキルアップを図る。知識を得ることで一人一人の仕事へのモチベーションに繋げ、業務内での達成感ややりがいが実感できるようにする。また、学んだことは職員間で周知し合うことで事業所全体でのスキルアップへ繋げていく。

③ 「 事業収入の安定化と制度改正に向けた準備 」

- ・職員全体が運営への意識を持ち、目標稼働率を達成するために必要なことを考えながら業務に当たることで安定的な稼働に繋げていく。
- ・利用児個々の課題に注目した上で、「楽しく学ぶこと」、「事業所以外の場所でも活用（発揮）できる」を大切にしながら、「社会性」、「コミュニケーション能力」の向上を目指した適切な活動や行事を企画・実施することで、ご利用児や保護者が「通いたい」「通わせたい」と思っただけの事業所を目指す。また、保護者や利用児の思いを引き出し、支援の必要性を実感してもらうことで、利用回数が増え、安定した稼働へと繋げていけるようにする。
- ・各職員が担う事の出来る業務を増やし、業務負担の分散と個々のスキルアップを目指す。個々のスキルアップを行うことで、事業所全体の業務効率が上がり、個々の階層にあった業務を行うことができ、より長く働ける職場を目指す。
- ・保護者や利用児のニーズに沿ったイベントや活動を企画することにより、事業所利用に対する意欲を高め、稼働の安定に繋げる。特に 2025 年度ニーズの高かった夏休みの自由研究イベントや年度末のお出かけイベントはよりご満足いただけるイベントとなるように内容を再検討する。
- ・次年度の報酬改定に向けて情報収集を行い、次年度以降も適切な事業所運営ができることを目指す。

④ 「 地域支援事業を通じた入口支援の強化 」

- ・生活に沿った支援の提供のため、地域の学校や学童との連携強化を図る。学校訪問に出向いたり、情報共有の場を設けたりすることで生活の場での困りごとを共有し、一緒に解決していく。教育と福祉が連携することで、障害を持ったお子さんが生活しやすい地域の構築を目指す。
- ・地域の使える資源や中学校に向けての情報提供について、茶話会や書類等を用いて保護者向けに発信を行うことで、サービスが終了しても安心して地域での生活が送れることを目指す。

- ・待機登録をしてくださっている方に対して地域支援事業「めやすばこ・ぽかぽか」をご紹介することで、不安な思いを抱えられた保護者を相談窓口へ繋げていくようにする。
- ・地域支援事業「めやすばこ ふたば」の拠点となり継続して実施することにより、地域で支援を必要とするお子様、保護者の方に対するサポート体制を整備し、安心できる場所の確保に繋げていく。

5. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

- ・事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として苦情解決に取り組んでいく。苦情の際には迅速に対応し、利用児および保護者の満足を損なわないように対処する。保護者との連携や信頼関係を構築していく為、保護者と懇談する場を設け、利用児にあった支援の提供に努める。連絡帳にもご相談用紙を設け、保護者の方が相談できるツールを新たに設けるとともに必要に応じて連絡帳を通じた学校との連携も図る。また、2025年度の「サービス満足度調査」の結果をもとに改善に努めサービスの質の向上を図っていく。
- ・利用児に向けた行事として夏休みの午前を利用した宿題サポートや買い物活動などを行っていく。また、保護者向け勉強会を開催することで、利用児及び保護者の満足度向上を図る。

6. 研修計画

- ・児童部門の勉強会担当及び法人研修部会と連携を図り育成・指導を行っていく。法人研修、外部研修に計画的に参加し、職員一人一人の専門性および社会人としての能力向上を図る。
- ・虐待防止・権利擁護の研修を定期的に行うことで知識の向上を図り、より良い支援の提供を行うことができるように取り組む。

7. 防災計画

- ・事業所内の防災設備が円滑に機能するように日常点検の実施と定期点検を行っていく。
- ・防災委員会と連携を図り、有事の際に利用児・職員が安全に避難できるように防災訓練（火災、地震、不審者対策、水害対策を想定したもの）を年4回以上実施していく。一週間の設定活動として、訓練とグループワークの機会を設けることで職員だけでなく、お子様にも防災意識を高めて頂けるよう努める。また、防災意識向上に繋がるように啓蒙活動を行っていく。
- ・「リスクマネジメント」の意識が高められるように助言・指導等を行い、ヒヤリハット報告書を活用しながら危険箇所等の改善に努めていく。

8. 車両安全運行計画

- ・公用車を使用する際、安全且つ安心して運行できるよう、職員一人一人の安全運行意識の向上を図る。万が一の事故が発生した際は、迅速に対応が行えるよう非常時の連絡体制の更なる強化を行う。

- ・車両安全運行委員会と連携を行い、緊急時の対応や日々の安全運行への啓蒙活動を行う。

9. 安全衛生計画

- ・安全衛生委員会と連携しながら、職員全体の環境美化に対する意識の向上を図る。
- ・事業所内外の清掃を行い、清潔な環境整備を行っていくことでサービスの質の向上に努める。
- ・感染症等に対する知識を深め、より徹底した感染症予防対策を行い、適切に対処できる体制づくりに努める。

10. 広報計画

- ・事業所での活動内容や支援方法、家庭での実践例等を掲載した広報誌を定期的に作成し、情報発信を行う。
- ・広報担当が主体となりながら、情報・広報委員会と連携し、広報活動に積極的に取り組んでいく。また、法人広報誌や研修案内等の情報が保護者の方に行き届くように環境を整えていく。

11. 職員配置予定表 (2026年4月1日) (単位：名)

放課後等デイサービス事業

	管理者	児童発達支援管理責任者	保育士	児童指導員	指導員	合計
常勤職員	1	1	3	1		8
非常勤職員			1	1	1	

※管理者は児童指導員（常勤職員）と兼務

※保育士（非常勤職員）1名は同一敷地内事業所と兼務

12. 職員の勤務体制予定表 (2026年4月1日)

A 勤	8:30～17:15 (45分休憩含む)
B 勤	9:45～18:30 (45分休憩含む)
C 勤	8:30～12:30
D 勤	13:15～17:15
E 勤	9:45～13:45
F 勤	14:30～18:30
G 勤	13:15～18:15
H 勤	12:45～18:15
I 勤	9:00～16:45 (45分休憩含む)
J 勤	9:00～12:30
K 勤	13:15～16:45

L 勤	12:00～18:00
M 勤	8:45～17:30 (45分休憩含む)
N 勤	9:30～18:15 (45分休憩含む)

13. 利用延べ人数及び開所予定

開所状況 (放課後等デイサービス事業)

(単位：日、利用人員は10人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103
利用延べ人員	220	220	220	230	210	210	230	210	220	220	200	230	2620

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

14. 年間行事

	活動行事	保護者向け行事
4月		
5月	避難訓練 (地震)	学校見学 保護者茶話会
6月		保護者懇談 保護者向け勉強会
7月	おやつ作り 避難訓練 (水害)	
8月	年齢別イベント (宿題サポート) (自由研修) (食育) 夏祭り (きつず合同)	学校見学
9月	おやつ作り	保護者懇談
10月	ハロウィンパーティー 避難訓練 (火災)	
11月	買い物活動	保護者参観 学校見学
12月	クリスマス会	保護者懇談
1月	避難訓練 (不審者)	

2月	おやつ作り	保護者茶話会
3月	お出かけ活動	保護者懇談

※スポーツレクリエーションは6～12月に月に1回、曜日を変えながら毎月実施する。

※設定活動として、季節に応じたイベントや製作等を毎月実施する。

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり。

2026年度 社会福祉法人 めやす箱
児童発達支援センター さんぼるて 事業計画書
(児童発達支援センター〈児童発達支援・放課後等デイサービス〉・保育所等訪問支援
居宅訪問型児童発達支援・障害児相談支援)

1. 基本方針

法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本とし、その実現に向けて取り組む。

また、子どもや保護者、地域の求めるサービスを提供するため、支援の質の向上と安定したサービス提供体制の整備、そして、それを担う人材の育成に取り組む。

支援の質の向上のために必要なことをあらためて精査し、業務改善に努め、重点的に取り組むべきことに力を注ぐことを大切にする。

2. 施設の概要

施設の名称	児童発達支援センター さんぼるて
所在地	岡山県倉敷市鶴の浦2丁目55-338(倉敷中央病院リバーサイド敷地内)
駐車場	岡山県倉敷市鶴の浦(倉敷中央病院リバーサイド敷地内)
種類	児童発達支援センター(児童発達支援、放課後等デイサービス・保育所等訪問支援・居宅訪問型児童発達支援)・障害児相談支援
定員	30人(児童発達支援24名・放課後等デイサービス6名)
管理者	就任予定者 蒲生 啓介
事業内容	児童発達支援事業、放課後等デイサービス事業、および保育所等訪問支援事業、居宅訪問型児童発達支援では、重症心身障がい児や医療ケアが必要な児、そのほか、肢体不自由児・発達障がい児を対象として療育を行う。児童発達支援のサービス提供時間は9:00～15:00とし、放課後等デイサービスは学校休業日(長期休暇)、土曜日等を9:00～15:00、平日(学校終了後)を15:00～16:30までとする。医療・家庭・福祉とで連携を図り利用児やご家族等のサポートを行っていく。相談支援事業では、他機関と連携しながら、利用児の状況や生活環境に応じて適切な支援が受けられるようにプランの作成・調整を行っていく。

3. 部門事業目標

①満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025年度サービス満足度調査は回収率81.0%(回収数251部/配布数310部)であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか?」に対する回答では、「はい」90.6%、「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」

3.1%という結果であった。9割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答92%以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力（観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力）・専門性（支援の根拠となる知識、理論、技術など）の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制整備を進めていく予定である。

また、2026年度も引き続き管理栄養士監修の食育活動を行っていく。様々な専門性の元、多角的に利用児の成長をサポートできることは部門の強みと言える。定期的に開催することでイベントとして定着させ、満足度の向上に繋げていく。

②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後も増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいに繋げることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況（11/30時点）は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」

が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも力を入れていく。

④地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携しながら、「めやすばこ・みつけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぽかぽか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援センターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新たに開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙げられている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

4. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、部門事業目標に基づき2026年度事業目標を下記事項にする。

- ① 「満足度の向上と支援力・専門性の強化」については、満足度調査の結果より、現在の支援にご満足いただけている方が多かったが、これに満足することなく更なる満足度向上に努める。具体的には、園外への活動（地域の病院イベントへの参加や図書館、電車に乗る活動、外食等）を積極的に行っていく。

支援力・専門性の取り組みとして、職員やパート職員が研修参加した際には職員会議でフィードバックの機会を設けていく。参加した研修内容を伝える事で自身の理解に落とし込むことや事業所職員へ専門的な学びを伝える力を養っていく。また、ボランティアや学生の実習を受け入れる中で、外部の方には、分かりやすく支援を伝える力を養っていく。

他には、めやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携し、PEP-3の実施や、管理栄養士の食育活動、外部講師（大学、PT、音楽療法）を招いた研修実施や学びの機会の確保を行い、働く中でのやりがいを感じられる職場環境を整備していく。

- ② 「働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化」については、職員各々の働きやすさとやりが

いの課題を把握するため、全職員への面談を定期的に行い、事業所全体の良い雰囲気づくりに引き続き取り組んでいく。安心安全な事業運営を目指して、重症心身障がい児や医ケア児の対応ができる職員を増やす為の体制整備と育成を行っていく。

また、ワークライフバランスを大切にし、プライベートと仕事の両立や、勤務時間内で業務を終えられるなど業務負担を考慮した上で働きやすさとやりがいを職員全体が持てる環境整備を行っていく。

- ③ 「事業収入の安定化と制度改正に向けた準備」については、児童発達支援事業・放課後等デイサービス事業・保育所等訪問支援事業・居宅訪問型児童発達支援事業に加え、障害児相談を充実させていく。

それぞれの事業で、利用児確保に努め、医療的ケアや重症心身障害児の受け入れができる職員配置と利用児の枠を担保していく。

具体的には、低出生体重児や医療的ケア児を対象とする親子教室（はあとほっぷ）を定期的を開催して、さんぼるてを知っていただく機会にすると共に利用児確保に繋げていく。

居宅訪問支援事業は、保健師や訪問看護などと連携しながら、在宅での重症心身障害や医療的ケアのあるお子さんを対象に進めていき、こちらも利用児確保に繋げていく。

- ④ 「地域支援事業を通じた入口支援の強化」については、さんぼるての障害児相談の機能の中で、相談の入り口としての機能を果たす。③にもある【はあとほっぷ】や【居宅訪問型児童発達支援】を進める中で、地域支援に取り組んでいく。

児童発達支援センターの中核機能の中にある、入り口支援の強化に向け、さんぼるてが持つ機能を使いながら安定的な事業運営の基盤を作っていく。

5. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として取り組む。また、苦情の際には迅速に対応し、利用者の満足を損なわぬように対処する。

6. 研修計画

サービス提供の質の向上を目指し、職員の専門性向上のための研修を実施する。法人研修、事業所での内部研修及び外部研修に参加していく。また、倉敷中央病院リバーサイドの機能訓練士等とも連携を図り、支援の質の向上を図る機会を設ける。

7. 防災計画

事業所内の防災設備が円滑に機能するように日常点検の実施と定期点検を行っていく。また防災委員会と連携を図り、緊急時の対応や防災意識等に対する啓蒙活動を行っていく。災害時に備え、防

災訓練（火災、地震等を想定したもの）を毎月実施し、年に2回消防署に実施状況の報告を行う。
また、水害および不審者対策を想定した避難訓練を年1回実施する。毎月の訓練の中で課題を確認し、実際の災害に備えた訓練を実施していく。

8. 車両安全運行計画

事業所送迎サービスを安全且つ安心して運行できるよう、職員一人一人の安全運行意識の向上に努める。また、万が一の事故時の対応が迅速に行えるよう非常時の連絡、安全運行についての確認を職員会議等で行い、事故時の対応について周知する。さらに車両安全運行委員会と連携を行い、日々の安全運行対応への啓蒙活動を行うことで安全への意識を高める。

9. 安全衛生計画

利用児及び家族が気持ちよく事業所を利用することができるように、安全衛生委員会と連携し事業所内外の清掃を行う。また、感染症対策について、衛生管理要綱を基に事業所の衛生管理を徹底していくとともに、感染症に対して、日々の動向や情報に注視しながら迅速に適切な対応ができるように情報収集を行っていく。

10. 広報計画

広報委員会と連携を行い、法人広報誌等をホームページに掲載して広く情報発信を行う。

11. 職員配置予定表 （2026年4月1日） （単位：名）

（児童発達支援センター）

	管理者	児童発達支援 管理責任者	児童指導員 保育士	相談支援 専門員	看護師	その他 (業務委託)	合計
常勤職員	1	1	6	1	3		23
非常勤職員			5		2	4	

（放課後等デイサービス）

	管理者	児童発達支援 管理責任者	児童指導員 保育士	看護師	機能訓練士	合計
常勤職員	1	1		2		4
非常勤職員						

（保育所等訪問支援）

	管理者	児童発達支援 管理責任者	訪問支援員	合計

常勤職員	1	1		3
非常勤職員			1	

(居宅訪問型児童発達支援)

	管理者	児童発達支援 管理責任者	訪問支援員	合計
常勤職員	1	1		3
非常勤職員			1	

(障害児相談支援)

	管理者	相談支援専門員	合計
常勤職員	1	1	2
非常勤職員			

12. 職員の勤務体制予定表 (2026年4月1日)

A 勤	8:15~17:00 (45分休憩含む)	E 勤	9:00~16:45 (45分休憩含む)
B 勤	8:15~12:15	F 勤	9:00~15:00
C 勤	13:00~17:00	G 勤	9:00~13:00
D 勤	8:45~17:00 (45分休憩含む)	H 勤	7:30~16:15 (45分休憩含む)

13. 開所予定

開所状況 (児童発達支援・定員24名)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103
利用延べ人員	528	528	528	552	504	504	552	504	528	528	480	552	6288

※ゴールデンウィーク休み…5/3~5/6 盆休み…8/11. 8/13~15 年末年始休み…12/27~1/3

開所状況 (放課後等デイサービス・定員6名)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103
利用延べ人員	12	8	0	20	42	4	4	4	10	10	4	12	130

※ゴールデンウィーク休み…5/3~5/6 盆休み…8/11. 8/13~15 年末年始休み…12/27~1/3

開所状況 (保育所等訪問支援事業) (単位：日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	20	21	21	21	18	20	22	18	20	19	18	21	239
休み	10	10	9	10	13	10	9	12	11	12	10	10	126
利用者数 (月想定)	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

開所状況 (居宅訪問型児童発達支援) (単位：日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	20	21	21	21	18	20	22	18	20	19	18	21	239
休み	10	10	9	10	13	10	9	12	11	12	10	10	126
利用者数 (月想定)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

開所状況 (障害児相談支援事業)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103
利用延べ人員	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	114

※ゴールデンウィーク休み…5/3～5/6 お盆休み…8/11.8/13～15 年末年始休み…12/27～1/3

14. 年間行事

4月	5月	6月	7月	8月	9月
新年度の集い	子どもの日の集い	利用児健康診断 保護者懇談	夏祭り かがやき手帳 勉強会	茶話会	保護者懇談
10月	11月	12月	1月	2月	3月
運動会(親子 参観)	親子遠足	クリスマス会 保護者懇談 かがやき手帳 勉強会	茶話会 初詣	利用児健康診断 新規利用児 説明会	保護者懇談 卒園式

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり。

2026年度 社会福祉法人 めやす箱
児童発達支援センター めやすばこ 事業計画書
(児童発達支援センター・保育所等訪問支援・障害児相談支援事業)

1. 基本方針

法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本とし、その実現に向けて取り組む。

また、子どもや保護者、地域の求めるサービスを提供するため、支援の質の向上と安定したサービス提供体制の整備、そして、それを担う人材の育成に取り組む。

支援の質の向上のために必要なことをあらためて精査し、業務改善に努め、重点的に取り組むべきことに力を注ぐことを大切にする。

2. 施設の概要

施設の名称	児童発達支援センター めやすばこ
所在地	岡山県倉敷市西阿知町 988 番 3
駐車場	岡山県倉敷市西阿知町 982 番
種類	児童発達支援センター・保育所等訪問支援・障害児相談支援
定員	30 人
管理者	就任予定者 三村 理江
事業内容	児童発達支援事業、保育所等訪問支援事業では、発達に遅れのある子ども達を対象として療育を行い、子ども達の健やかな成長を支えていく。活動内容としては個別療育、集団療育、生活支援、保護者支援を中心に組み合わせていく。 相談支援事業では、他機関と連携しながら、利用児の状況や生活環境に応じて適切な支援が受けられるようにプランの作成・調整を行っていく。

3. 児童部門運営目標

①満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025年度サービス満足度調査は回収率 81.0% (回収数 251 部/配布数 310 部) であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか？」に対する回答では、「はい」90.6%、「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」3.1%という結果であった。9割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答92%以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・りーち（支援サポート部門）と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを

軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力（観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力）・専門性（支援の根拠となる知識、理論、技術など）の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制整備を進めていく予定である。

また、2026年度も引き続き管理栄養士監修の食育活動を行っていく。様々な専門性の元、多角的に利用児の成長をサポートできることは部門の強みと言える。定期的に開催することでイベントとして定着させ、満足度の向上に繋げていく。

②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後も増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいに繋げることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況（11/30時点）は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも力を入れていく。

④地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携しながら、「めやすばこ・みつけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぼかぼか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援センターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新たに開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙げられている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

4. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、児童部門運営目標に基づき2026年度事業目標を下記事項とする。

①「満足度の向上と支援力・専門性の強化」について、以下の内容に取り組む。

- ・保護者と話す機会や時間を確保することを通して、相談体制を整える。また、話しやすい雰囲気作りに努め、保護者にとって安心できる心地よい事業所作りを目指す。
- ・電子連絡帳を通して、写真を用いながら利用児の様子や成長を分かりやすく具体的に伝える。連絡帳としてお伝えする内容の検討を継続的に行い、保護者満足度の向上や、事業の透明性の確保に繋げる。
- ・消防車の見学や公共機関などを利用することで、ご利用児が地域の方と関わる機会を設け、ご利用児、保護者の方の満足度に繋げていく。
- ・保護者同士の横の繋がりを構築する、話す場を確保することを目的に、保護者参加の行事について再考し実行する。また、参加しやすい行事形態について検討する。
- ・継続して、事業所合同の保護者向け勉強会や、外部講師による保護者向け勉強会を開催することにより、保護者が情報を得る機会を確保する。
- ・外部講師による職員向け勉強会や事業所内勉強会を定期的に行うことにより、職員の専門性を高め、その学びを現場で活かせるようにする。

②「働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化」について、以下の内容に取り組む。

- ・定期的な面談を通して、各職員が何をやりがいと感じるのか、どのようなキャリアを描いているかなどの把握に努める。そのような思いを尊重した上で、職員自身が目指すことと、法人職員として求められていることが近づいていくよう計画的な育成を行う。
- ・管理者、児童発達支援管理責任者、クラスリーダーを中心に、風通しの良い雰囲気作りに努め、意見を言い合える、認め合える、助け合える風土のある職場を目指す。
- ・各クラスの職員配置を安定させ、職員一人にかかる業務負担を軽減させる。また、休暇が取りやすい環境を整え、ワークライフバランスを向上させる。

- ・福祉、保育を学ぶ学生にとって「将来の選択肢の一つ」となるよう、実習生を積極的に受け入れることで人材確保に繋げていく。

③「事業収入の安定化と制度改正に向けた準備」について、以下の内容に取り組む。

- ・会議等の場で、ヒヤリハットを積極的に報告、共有し、改善すべき点は迅速に対応する。事故を未然に防ぐことにより、安全安心な事業運営を目指す。
- ・職員の産休・育休も想定しながら、必要に応じた計画的な職員採用を行う。各クラスの職員配置人数の安定を通して、より良いサービスの提供、職員が永く働きやすい職場環境の整備に努める。
- ・地域の中核的役割を担うことを目的に、令和6年度より開始した障害児相談支援、保育所等訪問支援の充実を図り、多様なニーズへ対応できるよう体制を整える。
- ・これからご利用を考えておられるご家族に選んでいただける事業所となるよう、Instagramにて、日々の取り組みや事業所内の様子を発信することにより、安定的な運営に繋げていく。

④「地域支援事業を通じた入口支援の強化」について、以下の内容に取り組む。

- ・地域支援事業「めやすばこみつけ」を継続して開催する。内容を検証、改善しながら実施することにより、地域に根付く事業となることを目指す。
- ・事業所で開催する夏祭りに「めやすばこみつけ」の参加者を招待することにより、地域に向けて開かれた事業所運営及び地域支援体制の構築を目指す。
- ・めやすばこを知っていただく機会、地域との繋がりを構築する機会として、センターの園庭フェンスにご利用児の作品を飾ったり、勉強会の案内を貼ったりすることで、事業所に興味を持っていただける取り組みを行う。

5. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として取り組む。また、苦情の際には迅速に対応し、利用者の満足度を損なわぬように対処する。2025年度の満足度調査の結果を分析し、保護者の方からの要望に応じていく。また、法人で作成した障害者差別解消法ガイドラインを活用し、事業所内で話し合う場を設ける。

6. 研修計画

サービス提供の質の向上を目指し、職員の専門性向上のための研修を実施する。法人研修、事業所での内部研修及び外部研修に参加していく。内部研修としては、部門全体としての勉強会の実施や、事業所内での発達障がいの特性の理解や、構造化を用いた支援の方法、虐待防止・合理的配慮についてなどを中心とした職員の専門性の向上に努める。また外部講師に依頼し、職員全員が支援に対する知識を深め、質の向上を図る機会を設ける。

7. 防災計画

利用児の安全を第一に考え、事業所内の防災設備が円滑に機能するように日常点検の実施と定期点検を行っていく。また防災委員会と連携を図り、緊急時の対応や防災意識等に対する啓蒙活動を行う。災害時に備え、防災訓練（火災、地震等を想定したもの）を毎月実施し、年に2回消防署に実施

状況の報告を行う。また、水害および不審者対策を想定した避難訓練を年 1 回実施する。毎月の訓練の中で全員が課題を確認し、実際の災害に備えた訓練を実施していく。

8. 車両安全運行計画

事業所送迎サービスを安全且つ安心して運行できるよう、職員一人ひとりの安全運行意識を向上するとともに万が一の事故時の対応が迅速に行えるよう非常時の連絡、安全運行についての学習を職員会議等で行い、事故時の対応について学ぶ。車両安全運行委員会と連携を行い、日々の安全運行対応への啓蒙活動を行うことで安全への意識を高め、事故 0 件を目標とする。

9. 安全衛生計画

利用児及び家族が気持ちよく事業所を利用することができるように、安全衛生担当職員が中心となり環境美化に対する意識の向上を図る。感染症対策として職員の意識の向上を図るとともに衛生管理要綱を基に事業所の衛生管理を徹底していく。

10. 広報計画

児童部門広報誌「みんなのこうほうし」、事業所広報誌「センターだより」、法人 HP、法人 SNS を通して活動の様子や療育等についての情報発信を行っていく。また広報担当者が中心となり、求められる情報を検討し、保護者の方及び地域の方々に情報をお届けする。

11. 職員配置予定表 (2026 年 4 月 1 日) (単位：名)

○児童発達支援センター

	管理者	児童発達支援 管理責任者	児童指導員	保育士	看護師	相談支援 専門員	その他 (業務委託等)	合計
常勤職員	1		1	6		1		27
非常勤職員			2	9			6	

※相談支援専門員は他事業所と兼務する

○保育所等訪問支援

	管理者	児童発達支援 管理責任者	訪問支援員	合計
常勤職員	1			3
非常勤職員			1	

※訪問支援員は他事業所と兼務する

12. 職員の勤務体制予定表 (2026年4月1日)

A 勤	8:15~17:00(休憩45分)	J 勤	9:00~15:00
B 勤	8:15~12:15	K 勤	9:00~17:00(休憩45分)(パート職員)
C 勤	13:00~17:00	L 勤	16:00~17:00
D 勤	7:30~16:15(休憩45分)	M 勤	9:45~11:45
E 勤	7:30~11:30	N 勤	11:00~13:00
F 勤	8:15~17:00(休憩45分)(パート職員)	O 勤	8:45~17:30
G 勤	8:30~17:00(休憩45分)(パート職員)	P 勤	8:45~12:15
H 勤	8:45~17:00(休憩45分)(パート職員)	Q 勤	13:30~17:30
I 勤	9:00~13:00		

13. 開所予定

開所状況 (児童発達支援事業)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	8	8	9	9	9	8	8	110
利用 延べ人員	660	660	660	690	630	630	690	630	660	660	600	690	7860

開所状況 (相談支援事業)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	8	8	9	9	9	8	8	110
利用 延べ人員	660	660	660	690	630	630	690	630	660	660	600	690	7860

開所状況 (保育所等訪問支援事業)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	21	20	21	22	18	20	22	18	20	19	18	21	238
休み	9	11	9	9	13	10	9	12	11	12	10	10	127
利用者数 (月想定)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

※ゴールデンウィーク休み…5/3~5/6 盆休み…8/14~8/16 年末年始休み…12/27~1/4

14. 年間行事

4月	5月	6月	7月	8月	9月
	家庭訪問 保護者勉強会 親子遠足	参観日 保護者勉強会	健康診断 歯科検診	茶話会 夏祭り	保護者懇談 茶話会
10月	11月	12月	1月	2月	3月

茶話会 お弁当の日 運動会	茶話会 保護者勉強会	参観日 茶話会 クリスマス会 保護者勉強会	茶話会 保護者懇談	新規利用児説明会 健康診断 保護者懇談	保護者懇談 レストランごっこ 卒園式
---------------------	---------------	--------------------------------	--------------	---------------------------	--------------------------

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり。

2026年度 社会福祉法人 めやす箱
めやすばこ・りんぐ 事業計画書
(日中一時支援事業)

1. 基本方針

法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本とし、その実現に向けて取り組む。

また、子どもや保護者、地域の求めるサービスを提供するため、支援の質の向上と安定したサービス提供体制の整備、そして、それを担う人材の育成に取り組む。

支援の質の向上のために必要なことを改めて精査し、業務改善に努め、重点的に取り組むべきことに力を注ぐことを大切にする。

2. 施設の概要

施設の名称	めやすばこ・りんぐ
所在地	岡山県倉敷市西阿知町西原 757-1
種類	日中一時支援事業
定員	15人
管理者	就任予定者 渡邊 淳子
事業内容	開所日：月曜日から金曜日及び第1, 3土曜日 タイムケア型、日中型を提供（9:00～18:00） 支援内容：基本的な生活習慣支援、余暇支援、個別支援 （スケジュール、環境、余暇） 相談業務：子育てや発達、サービスに関する相談 送迎サービス：倉敷市及び周辺市町村を基本に提供

3. 児童部門運営方針

①満足度の向上と支援力・専門性の強化

2025年度サービス満足度調査は回収率81.0%（回収数251部／配布数310部）であった。全事業所に共通する質問項目「事業所の支援に満足していますか？」に対する回答では、「はい」90.6%、「どちらともいえない」4.2%、「いいえ」1.5%、「わからない」0.3%、「記入無し・記入漏れ」3.1%という結果であった。9割の方にご満足いただけているという結果ではあったがこれに満足することなく、いただいたご意見や課題に真摯に向き合い、更なる満足度の向上に努める。具体的な数値目標としては、2026年度満足度調査における「事業所の支援に満足していますか？」への「はい」回答92%以上を目指す。

満足度の向上、支援力・専門性の強化に向けた取り組みとして、めやすばこ・りーち（支援サポート部門）と連携して、勤務年数に応じた階層別研修の体制整備を進めていく。階層別研修での学びを

軸に、新人、中堅、ベテランそれぞれの職員が一貫した考え方で支援にあたることで、支援力（観察力、柔軟さ、傾聴力などを軸に支援を組み立て実践できる力）・専門性（支援の根拠となる知識、理論、技術など）の強化、満足度の向上に繋げていく。2026年度はまずは新人層に向けた研修の体制整備を進めていく予定である。

また、2026年度も引き続き管理栄養士監修の食育活動を行っていく。様々な専門性の元、多角的に利用児の成長をサポートできることは部門の強みと言える。定期的に開催することでイベントとして定着させ、満足度の向上に繋げていく。

②働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化

法人人事制度の改定に合わせて、管理者、児発管、リーダー、中堅、新人のそれぞれの立場の役割、獲得すべきスキルの明文化に取り組む。各職員が「いま身につけるべきこと」「次のステップを目指す上で獲得しなければならないスキル」などをより明確にイメージすることができ、職員が成長ややりがいを実感しながら継続的に働くことができる職場作りを行っていく。

また、統括責任者や経験が長い管理層職員を中心に、新任管理層職員への育成、サポート体制の整備にも取り組んでいく。初めて管理者・児発管を担う職員はもちろん、中途採用者の増加や法人体制の変化などにより、他法人・他部門からの入職・異動が今後も増えることが考えられる。これまで培ってきた経験ややり方の違いに左右されずに、どの管理層職員も同じ水準で業務を遂行できる体制を整備することで管理層職員自身の安心や働きやすさに繋げていく。具体的には、管理層職員の1年間・1カ月・1日の業務内容、業務スケジュールの標準化を行い、業務の整理と見える化に取り組む。管理業務の標準化により円滑な業務遂行をサポートすることで、次は管理層職員が現場職員へのサポートや育成により多くの時間を割くことができ、現場職員の働きやすさややりがいに繋げることを目的にまずは管理層職員へのフォロー体制の強化を目指す。

③事業収入の安定化と制度改正に向けた準備

2025年度の年間目標稼働率の達成状況（11/30時点）は75%となっている。2026年度は全事業所が年間目標稼働率を達成することを目標に稼働の向上に努めていく。2025年度もそれぞれの事業所で、イベント開催や利用意欲が湧く活動の検討、関係機関との積極的な連携などを通じて稼働の向上に取り組んでおり、それぞれの事業所の特徴に合わせた稼働向上に有効な手段について検討を深めることができている。各事業所のニーズや特徴に応じた取り組みを継続、強化していくことで稼働率の安定・向上に努めていく。

また、近年ますます少子化が加速しており、今後、子どもの人口減少による利用児減少や事業所間の競争激化が避けられない状況にある。「数ある選択肢の中から選ばれる事業所であるかどうか」が、安定的な事業継続の鍵を握る時代へと移行している。このような状況を踏まえ、先述の「満足度の向上と支援力・専門性の強化」に関する取り組みや、事業所のニーズや特徴に応じた稼働率向上の取り組みに加えて、より保護者やご利用児の目に触れやすい形で法人や事業所の魅力を発信していくことが重要だと考える。具体的には、法人インスタグラムを活用して、各事業所の日々の活動やイベント、室内環境などをより積極的に発信していく。サービス利用を検討している方に「法人を知ってもらう」「活動内容や室内環境など利用のイメージを持ってもらう」ことなどを目的に情報発信にも力を入れていく。

④地域支援事業を通じた入口支援の強化

2025年度はめやすばこ・リーチ（支援サポート部門）と連携しながら、「めやすばこ・みつけ」「めやすばこ・ふたば」「めやすばこ・ぼかぼか」の地域支援事業を行ってきた。また、児童発達支援センターさんぼるでも、医療的ケア児や低出生体重児とその保護者を対象にした「はあとほっぷ」を新たに開催しており、部門全体で地域支援事業を強化してきた。

倉敷市全体としても、サービス利用に繋がる前の入口支援の充実が喫緊の課題として挙げられている。上記4つの地域支援事業をニーズに合わせてブラッシュアップしながら継続的に開催していくことで、地域課題である入口支援の強化に繋げていく。また、地域支援事業を通じて、法人の認知度向上と必要に応じてサービス利用にも繋げていく。

また、地域貢献や地域の福祉人材育成を目的に、社会福祉士、保育士等の資格取得を目指す実習生の受け入れを引き続き行っていく。障害児支援の現場はまだまだ認知度が低い状況である。福祉の道を志す人材が少ない現状も踏まえて、実習受け入れを「将来の選択肢を増やす機会」と捉えて積極的に受け入れていく。

4. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、部門運営方針に基づき2026年度事業目標を下記事項にする。

① 「満足度の向上と支援力・専門性の強化」のため、以下の内容に取り組む。

- ・職員全員が日中一時支援事業の目的を理解した上で、保護者の方のレスパイト、ご利用児の余暇の充実だけにおさまらない日中一時支援事業所を目指す。職員の半数以上が支援者として療育に携わった経験があるという強みを活かし、個々に合った関わり方、伝え方、過ごし方などを心掛ける。
- ・保護者の方との日頃のコミュニケーションを大切にし、話しやすい相談しやすい雰囲気作りに努める。信頼関係を構築することで、悩みやご意見・ニーズについて聞き出し対応する体制を整え、結果として、ご利用児・保護者の方の安心に繋がっていくことを目指す。
- ・昼礼、日々の振り返り、職員会議の場で、ご利用児一人一人の様子について、職員全体で定期的に情報共有を行う。利用児の様子を把握することで、統一した支援を行えるようにする。

② 「働きやすさと成長に焦点をあてた育成体制の強化」のため、以下の内容に取り組む。

- ・日々のやりとりや定期的な面談を通し、まず、各職員が思う“働きやすさ”と“何をもって成長なのか”の把握に努める。それらが実現に近づくよう、適正も踏まえた業務分担や環境調整を行う。
- ・職員、パート職員などの立場関係なく、意見を伝え合い、認め合う風土作りに努める。一つ一つの意見を尊重し、それらを業務内容や現場運営に活かすことにより、働きがいに繋げていく。
- ・課題発生から解決までの過程において、職員全体で対応策を検討することを心掛ける。職員一人一人が当事者意識を持って考え、意見を伝え合い実行することで、まとまりのある事業所運営の促進を目指す。

③ 「事業収入の安定化と制度改正に向けた準備」のため、以下の内容に取り組む。

- ・定期的に目標稼働率と現状の稼働率を全職員で共有する。全職員で稼働における対応策を検討することにより、稼働に対する意識の統一を図る。

- ・事故や怪我への十分なリスク管理のもと、安全な受け入れが可能かを検討しながら、積極的にキャンセル対応を行う。
- ・より個々に合わせた環境を設定する、過ごし方の幅を広げる、遊びのレパートリーを増やす、などを通して、通いたいと思っただけの事業所となることを目指す。結果として稼働率の向上に繋げる。

④ 「地域支援事業を通じた入口支援の強化」のため、以下の内容に取り組む。

- ・送迎時等に学校や関係機関等と顔の見える関係を築くことで、地域との繋がりを広げていく。必要な時に必要な機関と繋がれるよう、地域との関係構築を大切にする。
- ・めやすばこ・りんぐについて地域社会の方へより広く知っていただくため、SNSや広報誌を通して積極的な発信を行う。
- ・児童部門で実施している保護者向け勉強会の発信を定期的に行うことで、保護者の学びの機会や横の繋がりを構築する機会を設けられるようにする。

5. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として苦情解決に取り組む。また苦情の際には迅速に対応し、利用者の満足を損なわぬように適切に対処する。

サービス向上に向けて、法人全事業所を対象に満足度調査を実施し、その結果に基づき利用者一人一人の意見・要望に対して改善を行っていく。

6. 研修計画

法人内での研修や外部研修、また事業所内でも計画的に研修や勉強会を実施し、職員一人一人の力と意識を高めていくことができるように取り組んでいく。

7. 防災計画

利用児とその保護者の「安心」「安全」を第一に考え事業所内の防災設備を定期的を確認していく。防災委員会と連携を図り、緊急時の対応や職員一人一人の防災意識等に対する啓蒙活動を行っていく。緊急時に備え、防災訓練（火災、地震等を想定したもの、不審者対策）を定期的を実施する。

8. 車両安全運行計画

送迎サービスにおける車両の安全な運行の為、定期的な車両の安全点検を行っていく。令和7年度事故0件を目指し、送迎時の職員の運転技術の向上と安全意識の向上を図る。また緊急時の対応が迅速かつ適切に対応できるよう、その方法について周知徹底していく。

9. 安全衛生計画

利用児や家族、職員を含め事業所を利用する全ての人が安全且つ快適に過ごすことができるよう環境整備を行う。安全衛生委員会と連携を図り職員の環境美化に対する意識の向上のための啓蒙活動を行って。また、感染症対策について、日々の動向や情報に注視しながら迅速に適切な対応ができるように情報収集を行っていく。

10. 広報計画

ホームページ、SNS、法人広報誌、児童部門広報誌などについて、広報委員会や広報担当と連携を図ながら掲載内容の充実を図る。

11. 職員配置予定表 (2026年4月1日) (単位：名)

	責任者	保育士	児童指導員	指導員	合計
常勤職員	1	1	1		3
非常勤職員			1	2	3

12. 職員の勤務体制予定表 (2026年4月1日)

A 勤	9：45～18：30 (45分休憩)	I 勤	13：15～17：15
B 勤	9：45～13：45	J 勤	12：15～18：15
C 勤	14：30～18：30	K 勤	12：30～18：30
D 勤	8：30～18：30 (1時間休憩)	L 勤	7：30～16：15 (45分休憩)
E 勤	8：30～13：00	M 勤	7：30～11：30
F 勤	14：00～18：30	N 勤	12：15～16：15
G 勤	8：30～17：15 (45分休憩)	O 勤	8：15～17：00 (45分休憩)
H 勤	8：30～12：30		

13. 利用延べ人数及び開所予定

開所状況 (日中一時支援事業)

(単位：日、利用人員は人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103
利用延べ人員	198	198	198	207	189	189	207	189	198	198	180	207	2358

※ゴールデンウィーク休み…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

14. 年間行事

2026年4月	5月	6月	7月	8月	9月
		避難訓練		夏まつり	避難訓練
10月	11月	12月	2027年1月	2月	3月
ハロウィン会	避難訓練	クリスマス会		避難訓練	

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり

2026 年度 社会福祉法人めやす箱
相談支援事業所 めやすばこ あのね 事業計画書
(特定相談支援事業・障害児相談支援事業)

1. 基本方針

利用者一人一人を大切にし、法人基本理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本方針とし福祉サービスの提供を行う。

利用児や保護者の思いに応えることができる相談支援を実施することで、利用児や保護者が安心して地域で過ごすことができることを目指す。

2. 施設の概要

施設の名称	相談支援事業所 めやすばこ あのね
所在地	岡山県倉敷市中島 638-13
定員	計画相談・障害児相談 (260 件)
管理者	就任予定者 岡崎 美里
事業内容	法人基本理念を念頭に、事業所や医療機関、市町村その他の関係機関との連携を重視し利用児の状況や生活環境に応じて適切な支援が受けられるようにプランの作成・調整を行っていく。

3. 法人重点目標

- ① サービスの質・支援力の向上
- ② 法人を担う人材の確保（採用・育成・定着）に向けた取組の強化
- ③ 法人経営の基盤・内部体制の強化
- ④ 地域共生社会の実現に向けた公益的取り組みの推進

4. 支援サポート部門事業目標

法人理念及び部門目標を基に、以下の運営方針で事業所運営に当たる。

- ① 支援の質の向上および利用者満足度の向上
- ② やりがいや働きがいの持てる職場環境づくり
- ③ 安定的な事業運営および事業展開
- ④ 地域に根差した事業運営

5. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、部門事業目標に基づき 2026 年度事業目標を下記事項にする。

- ① 「支援の質の向上および利用者満足度の向上」のため、以下の内容に取り組む。
 - ・適切な計画相談とモニタリングを実施するためのスキルアップを図る。具体的には、自立支援協議会や基幹相談支援センターが主催する OJT への積極的な参加を行うことで学びの機会を確保

する。職員一人一人が高い専門性をもって計画相談やモニタリングに取り組むことができるよう、相談支援はもちろん、障害や発達に関する知識や保護者支援、相談支援技法等、周辺領域に関する専門性も高めることで、より具体的で効果的な相談支援の実践を目指す。

- ・職員会議の中でケース検討会を行うことで、担当者のみならず、事業所職員全員のスキルアップの機会とする。
- ・利用者の意思及び人格を尊重し、利用者やご家族に寄り添った相談支援を行うことを目指す。特に障害児相談支援においては、保護者のみならず利用児の意思に基づき、自己実現を目指したサービスの調整や計画の立案に努める。
- ・エンパワメントの視点に立ち、本人の強みを生かして地域での生活を送れるようなサポートを行う。積極的に他職種との連携を図り、様々な専門家との関わりの機会を増やすことで、相談支援としての役割を再認識すると同時に、他分野に関する知識を増やし職員の専門性を高めていく。

②「やりがいや働きがいの持てる職場環境づくり」のため、以下の内容に取り組む。

- ・相談支援のやりがいを実感しながら安心して働くことができる体制整備に努める。具体的には、一人で抱え込まず、職員同士で相談し合える環境整備を推進する。業務に関して悩んだときには相談することができるよう、毎朝朝礼を行いタイムリーに情報共有できる機会を確保する。
- ・様々な年齢の支援経験がある職員、定型発達の理解に長けた職員、ピアとして当事者に寄り添える職員等、様々な視点を持った相談員の強みが活かされるように、意見交換の機会を大切にしていく。日々コミュニケーションの機会を意図的に持つことで職員同士の良好な関係を構築し、風通しの良い職場づくりを目指す。
- ・職員が働くことの楽しさや喜びを実感できるよう職員一人一人に合わせた目標設定を行い、目標達成の経験を積むことでやりがいを感じられることを目指す。そのために面談や日々のコミュニケーションの中で個々のキャリアイメージを確認し、新たなキャリアパス制度に重ね合わせながら職員に合ったサポートを行うことで、自己実現に繋げていく。

③「安定的な事業運営および事業展開」のため、以下の内容に取り組む。

- ・職員がやりがいを持ち、長く働くことのできる職場となることを目指し、ワークライフバランスの実現に取り組む。一年の中でも時期により業務量に差があることを前提とし、年間を見通した計画を立てながら、効率的に業務遂行できることを目指す。
- ・安定的な運営のため、具体的な数値目標を掲げ事業所全体で共通のビジョンを持って目標を達成することを目指す。
- ・事業所内の環境整備や業務の明瞭化を進めることで、勤続年数に関わらずどの職員でも働きやすい環境を整える。また、それぞれの職員の得意を生かした業務分担を行うことで、効率的に、また達成感を持って業務の遂行ができることを目指す。
- ・困難なケースに関しては事業所内でのケース検討や朝礼での情報交換を通し、“抱え込まない支援”を目指す。
- ・車両による移動が多いという事業所の特色を踏まえ、定期的な運転チェックやヒヤリハットを活用しながら、安全な車両運行に努める。

④「地域に根差した事業運営」のため、以下の内容に取り組む。

- ・顔の見える関係づくりを大切にしながらソーシャルワークを行うことで、地域と一体となり支援を進めることを目指す。ご利用児の生活の場に積極的に足を運び、訪問や会議を定期的に行うことで、関係機関との連携を図りながらチームアプローチの支援を行う。
- ・計画相談を通して地域との繋がりを作り顔の見える関係を構築しながら、困った時には相談できる窓口として基本相談の役割も担っていく。
- ・計画相談や基本相談を実践する中で地域の抱える課題を拾い上げ、積極的に問題提起を行う。必要があればめやすばこ・リーチで推進している地域支援事業や地域の関係機関等とも課題共有を図り、具体的な解決策の検討に努める。障害のある方がその人らしい生活を送れるよう、地域を中心とした基盤・ネットワーク作りを目指し、相談支援に取り組んでいく。

6. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として苦情解決に取り組んでいく。苦情の際には迅速に対応し、利用児および保護者の満足を損なわないように対処する。

7. 研修計画

児童部門の勉強会担当及び法人研修部会と連携を図り育成・指導を行っていく。法人研修、事業所内研修、外部研修に計画的に参加し、職員一人一人の専門性および社会人としての能力向上を図っていく。

8. 防災計画

事業所内の防災設備が円滑に機能するように日常点検の実施と定期点検を行っていく。防災委員会や同一敷地内事業所と連携を図り、有事の際に利用児・職員が安全に避難できるように防災訓練（火災、地震、不審者対策、水害対策を想定したもの）を実施していく。職員全体で業務継続計画の定期的な見直しや運用を行うことで、災害時の体制について職員一人一人の理解や意識を高める。また、防災意識向上に繋がるように啓蒙活動を行っていく。「リスクマネジメント」の意識が高められるように助言・指導等を行い、ヒヤリハット報告書を活用しながら危険箇所等の改善に努めていく。

9. 車両安全運行計画

公用車を使用する際、安全且つ安心して運行できるよう、職員一人一人の安全運行意識の向上を図る。万が一の事故が発生した際は、迅速に対応が行えるよう非常時の連絡体制の更なる強化を行う。車両安全運行委員会及び車両担当職員と連携を行い、緊急時の対応や日々の安全運行への啓蒙活動を行う。

10. 安全衛生計画

安全衛生委員会と連携を図りながら、職員全体の環境美化に対する意識の向上を図る。事業所内外の清掃を行い、清潔な環境整備を行っていくことでサービスの質の向上に努める。また、家庭や施

設の訪問など外部に出る機会が多いため、感染症に対する知識を深め、適切に感染防止や対処のできる体制づくりに努める。

11. 広報計画

法人広報誌や研修案内等の情報が保護者の方に行き届くように、事業所内に掲示する等環境を整えていく。情報発信を目的としたホームページや SNS の活用を推進していく。

12. 職員配置予定表 (2026年4月1日) (単位：名)

	管理者	相談支援専門員	指導員	合計
常勤職員	1	2		5
非常勤職員		2	1	

※管理者は相談支援専門員と兼務

※相談支援専門員 1名は同一敷地内他事業所 訪問支援員と兼務

※相談支援専門員 1名は他事業所相談支援専門員と兼務

※指導員 1名は同一敷地内他事業所指導員と兼務

13. 職員の勤務体制予定 (2026年4月1日)

A 勤	8:45～17:30 (休憩 45 分含)
B 勤	9:30～18:15 (休憩 45 分含)
C 勤	8:45～12:45
D 勤	13:30～17:30
E 勤	9:30～13:30
F 勤	14:15～18:15

14. 利用延べ人数及び開所予定

① 開所状況 (単位：日)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

② 計画相談・モニタリング (単位：名)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
述べ数	70	55	55	55	50	60	50	30	30	30	40	60	585

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり。

2026年度 社会福祉法人めやす箱
支援サポートセンター めやすばこ・りーち
事業計画書

1. 基本方針

利用者一人一人を大切にし、法人理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本方針とする。

法人全体の支援の質の向上を図りつつ、地域に根差した支援を行い、利用者が地域の中でより安心して過ごすことのできる生活基盤を整える。

2. 施設の概要

施設の名称	支援サポートセンター めやすばこ・りーち
所在地	岡山県倉敷市中島 638-13
センター長	就任予定者 岡崎 美里
事業内容	コンサルテーション、研修、地域支援事業を主な事業とする。利用者がより満足して事業所をご利用いただけることを目指し、職員向け研修や事業所でのコンサルテーションを実施し、法人全体の支援の質の向上を図る。また、保護者向け勉強会や地域支援事業など地域に向けた取り組みを広げていくことにより、多様なニーズへの対応ができる体制を整え、誰もが過ごしやすい地域づくりを目指す。

3. 法人重点目標

- ① サービスの質・支援力の向上
- ② 法人を担う人材の確保（採用・育成・定着）に向けた取組の強化
- ③ 法人経営の基盤・内部体制の強化
- ④ 地域共生社会の実現に向けた公益的取り組みの推進

4. 支援サポート部門事業目標

法人理念及び部門目標を基に、以下の運営方針で事業所運営に当たる。

- ① 支援の質の向上および利用者満足度の向上
- ② やりがいや働きがいの持てる職場環境づくり
- ③ 安定的な事業運営および事業展開
- ④ 地域に根差した事業運営

5. 事業目標（具体的取り組み）

基本方針、部門事業目標に基づき 2026年度事業目標を下記事項にする。

- ① 「職員の支援の質の向上および利用者満足度の向上」のため、以下の内容に取り組む。

- ・ 専門知識の獲得を目的とした職員向け研修の立案と段階的な実施を行う。具体的には習得すべき知識、スキルを身につけるための入社年数毎の研修を整備する。研修への参加を通して、職員全体が障害に対する基礎知識を持ち、共通理解のもと支援の検討が行えることを目指す。
- ・ 法人内コンサルテーションとして、法人内事業所を巡回し、ケース検討や支援に関する提案、助言を行う。その中には「標準的な支援」としてアセスメントに基づいた根拠のある支援が行えるようなサポートを行う。コンサルテーションにおいてはチームで介入することを大切にする。コンサルテーションの方法を積み重ねそれらを整理することで、様々な人がコンサルタントとしての業務を担えること、また法人外でも応用できることを見据え、ノウハウの確立を目指す。
- ・ 部門を超えて支援において同じ視点を持つために、支援に関する書式の整備を進める。書式を研修やコンサルテーションで活用し、法人内での定着を図る。書式を整備し、リーチが介入せずとも事業所単位でのケース検討ができることを目指す。
- ・ 昨年度に引き続き様々な研修会への参加を行う。リーチ職員が率先して学び、研修やコンサルテーションへ落とし込んでいくことで、専門的な知識や最新の情報を周知していく。
- ・ 外部施設の視察を行うことで、今後のめやす箱での取り組みを検討する上での材料とする。
- ・ 学ぶ意欲を持つ職員が学ぶことのできる取り組みを推進する。具体的には、「めやす箱図書館（仮称）」や「オンライン研修参加」の体制整備を進める。また、他部門勉強会へ部門を超えて参加できる体制を整え、その仲介役を担う。
- ・ 年に1度、事例報告会を開催する。その中では、実際のケースにおける支援の経過について報告を行い、他部門の事業についての理解および支援に対する動機づけの向上を図る。
- ・ 保護者の方が、学ぶ機会、情報を得る機会、横の繋がりを構築する機会を持つことを目的に、職員及び外部講師による保護者向け勉強会を定期的に開催する。

② 「やりがいや働きがいの持てる職場環境づくり」のため、以下の内容に取り組む。

- ・ 次年度から適用されるキャリアパス制度とも連動しながら、多様なキャリアビジョンが描ける法人となることを目指す。リーチがキャリアアップの場の一つとなれるよう、個々の職員の専門性や力が最大限に発揮できるような環境を整える。
- ・ 対応の難しいケースに対しチームで向き合い、経験年数に関わらず安心して支援を行える環境を整える。職員一人一人の専門性を高め、利用者に合った支援が提供できることで、職員の身体的、精神的負担を軽減し、職員の働きやすさへと繋げる。
- ・ コンサルテーションを通じて部門を超えた職員同士の関わりを持つことで、横の繋がりを構築し、風通しよく意見を言い合え、認め合え、助け合える風土のある法人となることを目指す。
- ・ 発達障害、精神障害、知的障害、強度行動障害等、幅広い分野に精通したプロフェッショナル人材を育成する。職員の興味や希望に合わせて学びを深めることで、本人の動機づけに繋げる。
- ・ 事業所や職員が法人に求められている責務や取り組むべき内容を理解できるよう、面談や会議を通してすり合わせを行う。それぞれが職務に責任を持って臨むことにより、法人全体の専門性・生産性向上を目指す。

③ 「安定的な事業運営および事業展開」のため、以下の内容に取り組む。

- ・知識や技能を用いて現場で実践できる体制を整備することで、ご利用者へ適切な支援の提供を通して、利用者満足度の向上、ひいては利用希望者の増加に繋げる。
- ・支援サポート部門としての事業展開を進める。「相談支援事業所 めやすばこ あのね」が支援サポート部門へ移行するため、アウトリーチの視点を取り入れた事業運営を行う。特に地域支援事業においては事業間で連携、情報共有しながら、地域のニーズに沿った事業展開を図る。部門としてさらなるアウトリーチ事業の展開に向けた検討も進めていく。
- ・年数別研修においては専門知識に加え権利擁護の視点を取り入れ、意思決定の重要性や虐待防止の視点の定着を図る。ご利用者が安心して通所できる事業所、法人となるための一助となることを目指す。
- ・直接的、短期的な結果に繋がりにくい内容もあるが、中長期計画を具体化することで、職員がビジョンを共有しながら同じ目標に向けて取り組みを進めていく。
- ・安定的な事業運営のため、収益化を目指す。具体的には外部へのコンサルテーションや講演により、事業所としての収益に繋げていく。そのために必要な体制整備を3~4年かけて進める。
- ・法人から中核的人材の輩出を目指し、そのサポートを行う。中核的人材の輩出により、法人内での強度行動障害の方の受け皿の拡大や収益の増加が見込まれる。
- ・支援の質向上のための取り組みや地域支援、保護者支援を包括的、専門的に担うことで、業務の偏りや負担を軽減し、ワークライフバランスの実現を目指す。職員個々の意向を大切にされた育成や職員の適性に合わせた業務分担により長く働くことのできる環境を整え、人材の安定を図る。

④ 「地域に根差した事業運営」のため、以下の内容に取り組む。

- ・児童部門と連動しながら、地域支援事業（めやすばこ みっけ、めやすばこ ふたば、めやすばこ ぽかぽか）の企画運営を行う。地域の課題や現状に合わせて実施内容の検証、改善を行うことで、地域に根付いた事業となることを目指す。
- ・さらに新規地域支援事業の企画を進める。「相談支援事業所 めやすばこ あのね」とも情報共有しながら、地域ニーズを拾い上げ、それに合わせた事業を展開していくことで、福祉サービスの狭間にある方の受け皿の役割を果たす。
- ・地域における支援基盤の構築を図るために、保護者向け研修会や地域住民向け研修会を企画、開催する。障がい特性やそれに応じた関わり方などについて専門的知識を広く発信することで、障害を持たれた方を取り巻く環境や人へアプローチしていく。
- ・上記の地域支援事業、研修会の実施を通じて、法人や当事業所の取り組みについて情報発信することで、地域からの理解やめやす箱の認知度向上に繋げる。

6. サービス向上（苦情解決・サービス満足度向上）への取り組み

事業所での苦情解決については苦情担当窓口を中心として苦情解決に取り組んでいく。苦情の際には迅速に対応し、利用児および保護者の満足を損なわないように対処する。

また、サービス向上委員会と連携し、定期的に権利擁護、虐待防止、身体拘束に関する勉強会を行うことで意識向上を図る。

7. 研修計画

法人研修委員会と連携を図り育成・指導を行っていく。専門知識習得のための研修においては企画・運営の役割を担い、職員誰もが障害や支援の基礎知識を持って業務に当たることを目指す。法人研修、事業所内研修、外部研修に計画的に参加し、職員一人一人の専門性および社会人としての能力向上を図っていく。

8. 防災計画

事業所内の防災設備が円滑に機能するように日常点検の実施と定期点検を行っていく。防災委員会と連携を図り、有事の際に利用者児・職員が安全に避難できるように防災訓練（火災、地震、不審者対策、水害対策を想定したもの）を実施していく。また、防災意識向上に繋がるように啓蒙活動を行っていく。「リスクマネジメント」の意識が高められるように助言・指導等を行い、ヒヤリハット報告書を活用しながら危険箇所等の改善に努めていく。

9. 車両安全運行計画

公用車を使用する際、安全且つ安心して運行できるよう、職員一人一人の安全運行意識の向上を図る。万が一の事故が発生した際は、迅速に対応が行えるよう非常時の連絡体制の更なる強化を行う。車両安全運行委員会及び車両担当職員と連携を行い、緊急時の対応や日々の安全運行への啓蒙活動を行う。

10. 安全衛生計画

安全衛生委員会と連携を図りながら、職員全体の環境美化に対する意識の向上を図る。事業所内外の清掃を行い、清潔な環境整備を行っていくことでサービスの質の向上に努める。また、感染症に対する知識を深め、適切に感染防止や対処のできる体制づくりに努める。

11. 広報計画

法人広報誌や研修案内等の情報が保護者の方に行き届くように、事業所内に掲示する等環境を整えていく。情報発信を目的としたホームページやSNSの活用を推進していく。

12. 職員配置予定表 (2026年4月1日)

(単位：名)

	センター長	副センター長	支援サポーター	合計
常勤職員				7
非常勤職員	1	1	5	

13. 職員の勤務体制予定 (2026年4月1日)

A 勤	8:30～17:15 (休憩 45 分含)
B 勤	8:45～17:30 (休憩 45 分含)
C 勤	8:30～12:30
D 勤	13:15～17:15
E 勤	8:45～12:45
F 勤	13:30～17:30
G 勤	9:00～16:45

14. 開所状況

(単位：日)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
稼働日	22	22	22	23	21	21	23	21	22	22	20	23	262
休み	8	9	8	8	10	9	8	9	9	9	8	8	103

※ゴールデンウィーク…5/3～5/6 盆休み…8/13～8/16 年末年始休み…12/27～1/3

15. 資金計画

別紙収支予算書のとおり。