

はじめに	2
私たちゆうあいが直面している試練	3
私たちの理念	4
私たちの使命	6
私たちの姿勢	7
第5期5か年計画	
一年度目(2024年度)の取り組みと課題	
運営計画	8
事業計画	10
財務計画	12
第5期5か年計画の背景、情勢	14
第5期5か年計画	
運営計画	16
事業計画	18
財務計画	21
おわりに	22
巻末資料	
第5期5か年計画 骨格	24
倫理綱領・職員行動基準・勤務モットー	26
運営組織図	28

## はじめに

2025(令和7)年度がはじまりました。ロシアによるウクライナ侵攻の終結は未だ見えず、中東においても戦禍は広がり、国際社会は分断と混迷の様相を深めています。国内においては、団塊の世代全員が後期高齢者になることで生じる様々な分野への影響が危惧されてきた「2025年問題」、その年を迎えました。かねてからの懸念に多くの複雑さも加わり、未来の予測が非常に困難な時代となりつつあります。地域の相互扶助や家族同士の助け合いなどの機能が薄れたり、様々な生きづらさを抱える人も増えるなか、地域の社会福祉を担う私たち福祉職への期待はさらに高まるものと思われま

す。変化の激しい複雑な時代を迎えるなか、私たちゆうあいは昨年、新しい理念を掲げました。その実現のために果たさなければならない使命も明らかにし、持つべき姿勢も示しました。文中にある「あなた」とは、利用する方のみならず、私たち職員自身のことも含んでいます。職員が安心して働くことができる環境は、利用する方々のみならず、関係する多くの方々の幸せにも繋がっているものと信じてのことです。しかし、一つの園を通じて明るみに出た労務管理の不備やハラスメントの疑いなどは、それが不十分であることを痛烈に突きつけて余りあるものでした。

私たちは、新しい年度を迎えるにあたって、今一度、理念を深く噛みしめる必要を感じます。安心して豊かに暮らすことのできる社会は、利用する方々はもちろん、そのご家族、私たち職員やその家族、そして色々な個性やバックグラウンドのある一人ひとりが暮らしたくなるような社会と想像します。理念に謳うインクルーシブな社会は遙か彼方先にあるように見え、社会を構成する私たち一人ひとりによる毎日のささやかな支え合いや笑顔の延長線上にあるものと信じます。

今年の干支は、「乙巳(きのとみ)」というそうです。意味は、「蛇のように脱皮し再生や変化を繰り返しながら柔軟に発展していく」というものです。試練があったからこそ今がある、といえる未来があることを信じて、一歩ずつ理念を実現するための歩みを重ねていきましょう。

## 私たちゆうあいが直面している試練

2024年度の5月、11月、12月とゆうあいに関する報道が相次ぎました。5月にはゆうあいのなかで障がい者虐待が連続してあったことが報道され、11月と12月には、ワークシヨップまるやま荘に労働基準監督署が立ち入り調査に入り、時間外勤務手当の未支給が指摘されたこと、また職員からハラスメントの訴えがあがっていることが報道されました。

把握が漏れていた時間外勤務は追加で時間外手当の支給をおこない、是正報告書を労働基準監督署に提出して対応を終えました。労務管理の不徹底があったことは事実であり、すべての職員にお詫びしなければなりません。法人全体で時間外勤務の把握と手当の支給、休憩の適正な取得について点検をし、労務管理を徹底していきます。

ハラスメントについては、職員からの訴えを受け取った法人の対応が不十分であったこと、事業所への介入が後手に回り、事態の深刻化を招いたことを反省しなければなりません。多くの関係する方々にご心配をお掛けしたことに心からお詫びを申し上げます。対象となった事業所の管理職体制を変更して職場環境の回復を図るとともに、職員配置の補強により職員不足を解消できるよう法人内の調整を進めていきます。現場職員のリーダーの導入が必要であり、速やかに配置できるように努めます。ハラスメントの訴えについては、法律家を含む第三者による事実確認を実施し、誰に対しても明確に説明できる方法で対応をおこなっていきます。

ゆうあいではハラスメントを断じて許さないという決意を明確にし、小さなコミュニケーション不全や職場環境の課題を対話、議論によって解決、改善しながら、ハラスメントにつながる要素を常に取り除く努力を重ねます。

労務管理の不備、そして職員からのハラスメントの訴えは、法人運営の根幹に関わる問題を反映しています。そのことを認識し、私たちは、強い危機意識を持たなければならないと考えています。

社会福祉基礎構造改革以降の措置から契約への福祉の転換、従来の終身雇用や年功序列といった雇用慣行が崩れ、多様な働き方が求められ、労働に関する社会的意識が変化しているとともに、人口減少の深刻化のなかで、とくに医療、介護、福祉の領域では労働力確保が大きな課題となっています。

時代と情勢の変化に私たちゆうあいの運営のあり方が、多くの面で不適合を起しているのではないかと。ゆうあいのサービスを利用する方々の幸せのためには、ゆうあいで働く職員が明るく元気に仕事に取り組めなければなりません。その実現を目指して、法人と事業所の運営の考え方を切り替え、新しいガバナンス(組織が健全な運営を行うために必要なみずからの管理・統制)を創り出していく必要があります。独立した人事・危機対応部署の創設、デジタルトランスフォーメーションの推進と業務の省力化、ハラスメント対応を含む労務管理の徹底、これからの地域の生産年齢人口予測から各事業所定員規模の見直しや事業所の整理統合を進める等々の課題について、職員をはじめ多くの方々の知恵、意見に耳を傾けながら、運営会議、施設長会議、課長会議など各級会議で検討し実施していきます。

私たち侑愛会は試練の時期に直面しています。解決していかなければならない課題は山積していると言わなければなりません。とくに法人および各事業所の管理職のマネジメント、危機管理能力の向上が求められます。ゆうあいへの信頼を回復できるよう一歩一歩、努力を重ねていきたいと思っています。この変容、変革への職員の皆さんの理解、協力、参画をお願い致します。

私たちの理念

## PHILOSOPHY

# あなたが安心して 豊かに暮らせる 社会を創る

インクルーシブな  
わたしたちの街を実現する

私たちは、“ゆうあい”を利用される方から学び、一人ひとりが必要とするサポートの実践をおして、だれもが安心して豊かに暮らせる社会の実現をめざします。

私たちの街では、子ども、若者、おとな、高齢の方、**LGBTQ+**の方、さまざまな人種の方、知的発達に違いがある方、自閉症の方、身体に違いがある方、難病を抱えている方など、それぞれに違いがあって、ひとりとして決して同じではない暮らしを営んでいます。まさに**多様な**人々がこの街でいまを生きています。

**インクルーシブ**とは、包み込まれた状態を意味します。それぞれの違いを理由に、社会参画する機会を妨げられたり、**不当な差別**を受けたりする。それは、インクルーシブではありません。多様な一人ひとりがかげがえのない存在として認められ、さまざまな機会を共有する。そのときに、ほんの少しだけ、必要なサポートを受け合う関係がある。それがインクルーシブな状態なのだと考えます。

利用される方々を私たちだけで支えるのではなく、この街の人や社会資源を巻き込んで優しい社会のあり方を醸成させていく視点をもたなければなりません。つまり、私たちは利用される方々を支え、地域社会を支え、そして逆に、利用される方々や地域から支えられる仕組みを創りだしていきます。

私たちの理念は、もしかすると世界中のだれも、未だ見たことのない社会を示しているのかもしれませんが。そんな社会を、街を実現する。それが、私たちの理念です。

**LGBTQ+** L:レズビアン G:ゲイ B:バイセクシャル T:トランスジェンダー Q:クエスチョニング  
+:その他の性自認

**多様な** 多様性(ダイバーシティ)と言われます。さまざまな違いを持った方々が同じ地域や空間に存在することを指します。現在は、多様性については多くの人が認識する世の中になってきていますが、認識するだけでは、インクルーシブな状態とはなりません。

**インクルーシブ** インクルーシブ:インクルージョン(名詞形)。インクルーシブ(形容詞)。社会的包摂と訳され、社会的に全ての人を包み込み、誰も排除されことなく、全員が社会に参画する機会を持つことを意味します。ソーシャルインクルージョンによって高齢者や障がい者、外国人や失業者など、社会的に弱いすべての立場の人が社会の一員として包み支え合うことが目指されます。

**不当な差別** 不当な差別の中には、届け出上の性差、すなわち男女の違いだけの理由で役職や給与、採用要件などに格差が生じるなどの社会問題が根深く残っています。

私たちの使命

## MISSION

あなたの声に耳をかたむけ  
あなたの想いにこたえる

法人理念を実現させていくために私たちに求められる使命があります。

ここで言う「あなた」とは、私たち自身を含むたずさわるすべての方々のことを指しています。

「あなたの声に耳をかたむけ」とは、利用する方から学ぶことであり、

「あなたの想いにこたえる」とは、一人ひとりが必要としているサポートを考え、実行することです。



私たちの姿勢

## ATTITUDE

「聴く」「学ぶ」「創る」「繋ぐ」

姿勢とは、使命を果たすための具体的な行動です。

「聴く」とは、想いを聴くこと。ニーズを知ること。人の意思を尊重すること。

「学ぶ」とは、知識を増やすだけでなく、根拠にもとづく実践を内外に発信すること。いつでも省み、みずからを変える勇気をもつこと。

「創る」とは、柔軟な発想で仕組みを創ること。途切れることなく新たな人材を育成すること。

「繋ぐ」とは、地域の人たちとのネットワークを構築すること。未来が豊かになるよう常に先を見据えること。

私たちは、毎日の多岐にわたる業務ひとつひとつに、この4つの姿勢をもって臨んでいきます。それらの積み重ねこそが「使命」を果たすことになり、「理念」の実現に繋がっていくのです。



## 第5期5か年計画 一年度目(2024年度)の取り組みと課題

### 01 運営計画

#### 利用者の人権と尊厳を尊重する

2023年度の夏に起きたねお・はろうの虐待・傷害事件について、第三者検証委員会の報告書が2024年7月に法人に提出されました。運営会議で報告動画を作成し、全職員に周知しましたが、報告書の内容は、ねお・はろうだけではなく、すべての事業所が人権擁護と虐待防止のために肝に銘じ、検討すべきものでした。

虐待防止対策として、各事業所にある虐待防止委員会の経験と議論を法人全体で交流させ、共有するために、2025年度から新たな仕組み、枠組みをつくります。

2024年度の5月、11月、12月と法人および運営する入所施設の労務管理やハラスメントの問題を取り上げる報道が相次ぎました。このことが突きつけている私たちの課題と対応については本指針の3ページ目に譲りますが、利用者、職員、関係する多くの人々の人権を等しく尊重する運営が求められています。今後、私たちの自己変容・変革に向けた努力を重ねていかなければなりません。

#### 人材を確保し、人材を育成する

2024年度から常置委員会に採用委員会を加え、若手職員にも協力を依頼して多様な採用業務にあたってきました。広報活動を道南地域以外にも広げ、札幌圏の学校とつながるなどの成果をあげることができました。2025年度の新卒入職者の見込みは11名。法人内の事業所で実習を経験した方が多く、実習は学生と出会う重要な場となっています。

2024年度に中途採用担当の常置委員会も組織しました。応募数27名、採用者は17名。職員からの紹介による中途採用者が4割を占めています。しかし、入所施設を中心に職員欠員が解消されていないのが実情です。

外国人採用は道内の他法人でも増えつつあります。ゆうあいでも在留資格「特定技能」の外国人の雇用に向けて準備を進めます。

2024年度は、新しいプロモーションムービーを完成させることができたほか、YouTubeへのCM広告、FMいるかへの担当者の出演、新聞紙記事などによる広報をおこないました。

各種研修会ではロールプレイやグループ討議を多用するなど、工夫を凝らして学びの効果を高めることができました。

2024年度トライアル実施対象事業所を拡大した人事考課制度は、トライアルの成果を精査し、導入の可否の判断をおこなっていきます。



内定者オリエンテーション

#### 防災・防犯体制の確立と維持



石川地区で実施したHUG(避難所運営チーム)研修

2024年4月から、各施設、事業所でBCP(業務継続計画)の運用を開始しました。自然災害が多発し、全国いたるところで甚大な被害が続いています。発災後の事業継続の必要性はもちろんのこと、利用する方々の生命を守るために、1次避難を現実的、具体的に計画することが急務です。

2024年度には、洪水災害をイメージして、無線通信の使用法の習熟と通信の安定を確認する訓練を実施しました。いつ発生するかわからない自然災害に備えて、2025年度にはゆうあい全体で自然災害合同避難訓練を計画、実施する予定です。私たちの地域で発生が予想される自然災害について、優先順位を設け、順次、合同避難訓練計画を立案、実施していきます。災害時の業務継続計画の訓練も検討する必要があります。

また、北海道社会福祉協議会の社会福祉法人・施設災害時連携会議に災害対策委員が参加し、関係組織と連携して情報収集、交換をおこなうなど、BCPが有事にしっかり運用されるよう整備していきます。

訓練の実施は重要ですが、一部の職員しか参加できないという課題があります。学習動画を作成して災害対応の知識を広く周知していきます。

防犯対策では、2024年度に、8カ所の施設、事業所で警察の協力により防犯訓練を実施しました。多くの職員が参加する機会をこれからも確保できるよう努めていきます。

## 02 事業計画

### これからの入所施設のあり方の検討と実施

入所施設のあり方の調査研究が障害者総合福祉推進事業として進められ、2025年度からは国の検討会に引き継がれます。入所施設には、強度行動障害や医療的ケアが必要な方々への支援のほか、蓄積した専門的支援の知識、経験を地域に還元することが求められています。施設からの地域移行を進めることも、あわせて求められています。

ゆうあいでは地域移行に具体的に着手できていませんが、本人の意思決定にもとづく暮らしの場の選択を尊重することは当然だと考えています。今後国が示す地域移行のための意思決定ガイドラインを参考に、地域移行の可能性を探っていきます。

また、入所施設のユニット化、個室化を通して利用者の生活の質の向上をめざす取り組みが不可欠です。QOL向上のためにどんな取り組みが求められるのかを検討し、必要な環境整備等をおこなっていきます。

2025年度からは入所施設、グループホームの運営を地域にオープンにする地域連携推進会議の設置が義務化されます。利用者、保護者、職員のほか、地域住民代表を委員とした会議体を組織し、風通しの良い施設運営を進めていきます。

### これからの地域生活支援のあり方の検討と実施

新型コロナ流行で中断していた日中サービス支援型グループホームの視察研修を2024年度から再開しました。地域生活を送る利用者の高齢化に対応して、このタイプのグループホーム創設の検討が求められます。他法人の運営を参考に、運営のシミュレーションを進めます。

ゆうあいのグループホーム、生活介護事業所では、利用者の重度化、高齢化が共通の課題であり、利用者の加齢状況予測から、日中活動を担う通所事業所の機能をどう変更するかを考えていく必要があります。また、事業所の一部統合が課題です。現在、「クッキーハウス2」と「おしま屋」で事業統合を検討中であり、相互に見学会などを実施して協議を重ねています。2025年度も協議を続け、スムーズな統合を準備します。



函館青年寮通所部(生活介護事業所)

### 地域共生社会の実現に向けた相談機関の役割の検討と実施

2024年度から特定非営利活動法人PDDサポートセンターグリーンフォレスト理事長の志賀利一氏に相談機関の相談役として就任していただきました。地域の福祉ニーズの掘り起こし、行政や社会資源間連携で課題解決に取り組む相談支援人材の育成に尽力いただいています。また相談部門の委託事業の課題を情報交換し、それぞれの相談機関が抱える事情を共有しあい、対人援助技術向上のための研修を定期的に計画していきます。

地域で困り感をもって暮らす方々の声を拾い上げ、多職種連携のもとで、解決の具体的な枠組みをつくりだすために、同一建物内で相談支援をあたっている相談機関が、それぞれのケースに連携して取り組んでいきます。まだ連携が十分に図れているわけではありませんが、各相談機関の職員がスキルを高めるいけるように努力していきます。

### 社会の少子化のなかで地域に求められる幼児教育・保育・障害児療育の検討と実施

ゆうあいでは、こども園、幼稚園、児童発達支援センター、児童入所施設を運営していますが、社会の少子化が進むなかで、今後の利用人数の減少をどう予測し、対応するかが大きな課題です。

こども園については法人と各園長が情勢分析と協議をおこない、今後の運営を考えていきます。利用人数が減っていくなかで、現在の運営の延長線上で事業継続を考えることはできないかもしれません。

学校法人が運営するゆうあい幼稚園は1法人1事業であり、今後、運営の安定は決して楽観視できません。外部の専門家からの助言を受け、事業継続の在り方を検討していきます。

児童発達支援センターは、国が機能強化を打ち出しています。療育のセンター的役割が今後ますます求められており、ゆうあいの事業所に通所している子どもたちだけでなく、地域のなかで、どうセンター的役割を担っていくのかを検討し、課題を抽出しながら具体的な方針を示していきたいと考えています。

障害児入所施設おしま学園では、児童虐待の問題や家庭の養護事情の問題にどう取り組むかが中心的な課題です。児童相談所からあがってくるニーズだけでは測り知れない地域の問題があります。自立支援協議会子ども部会で、地域にどのような課題があるのかを実態調査で拾い上げていく必要を感じています。児童相談所からあがってくるのは困難ケースですが、その背後には、さまざまな課題を抱えている子どもたちが地域に相当数いるものと考えられます。そうしたなかで、おしま学園という入所施設の役割を改めて考えていく必要があります。

### ゆうあいの医療機関の将来ビジョンの検討と実現

ゆうあい会石川診療所は地域の発達診療において重要な役割を果たしていますが、地域における発達診療の資源が乏しくなっているなかで、ゆうあいの医療機関だけで解決できる課題は少ないと言わざるを得ません。行政などと問題意識を共有し、今後の地域の発達診療のあり方、体制を検討できるよう取り組んでいければと考えています。

医療と福祉の連携が、たとえば市立函館病院にリエゾンチームが発足したことなどに示されるように、これまでより手応えのある形で展開される兆しが見られます。医療関係者とのつながりを構築、維持し、この流れを進められるよう法人として取り組んでいきます。

### 当別地区専用水道の将来ビジョンの検討と実施

当別地区の水道事業はゆうあい公益事業としておこなっていますが、水という重要なインフラをゆうあい単独で今後も維持するのが妥当かどうか問われています。公的水道への転換も含め、行政と話し合いをおこなっていきたくと考えています。

しかし、20年ほど前に、一度この取り組みは頓挫しており、公的水道への転換の可能性は低いと言わざるを得ません。ゆうあい単独での事業継続の方途も同時並行で見いだしていく必要があります。

今年度前半には、水道課職員を1名増員し、以前よりも安定した水道管理ができるようになりました。今後も公的水道への転換、法人単独事業としての存続に必要な手立ての準備、この両方を追求していきます。

## 03 財務計画

### 財務の安定化

2024年度上半期の利用実績は、入所系事業所で98.64%、通所系事業所で100.22%、その他100.48%の事業実績を残すことができました。法人全体として99.43%と、昨年度より2.23ポイント下がっています。対前年比100%以上を維持していきたいと思います。

事業・事務費の削減について、予算書ベースで昨年と比較した場合、修繕費を除くと60,274千円、増額となっています。水道光熱費、物価上昇等の影響と考えられます。引き続き節減を努めていく必要があります。



新しく増築した新生園のD棟

## 第5期5か年計画の背景、情勢

2024年度から、**ゆうあい第5期5か年計画**（2024～2028年度）がはじまっています。第5期5か年計画の重点課題と取り組みの背景として、とくに以下の4点をあげます。いずれの点も、ゆうあいの事業運営に大きな影響を与え、私たちに変化を求めるものです。

### 人口減少

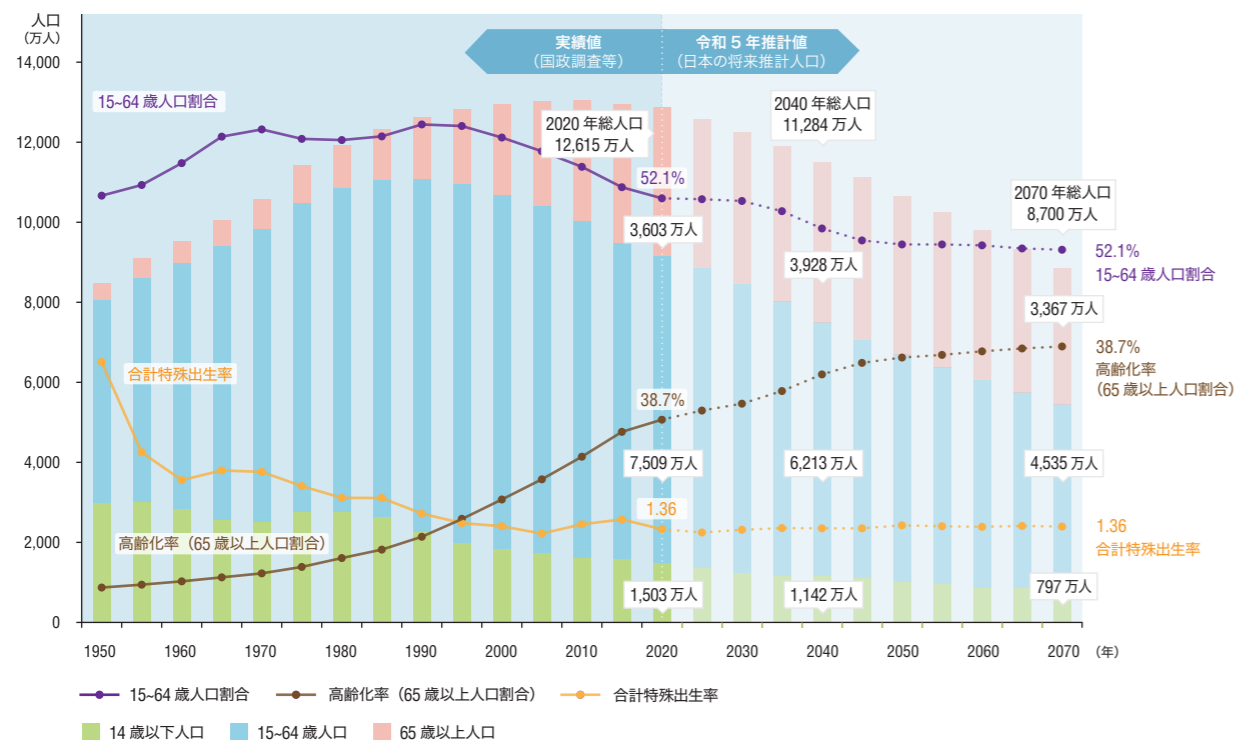
日本社会の人口は2008年をピークに減少しつづけています。2020年の日本の総人口は1億2,615万人。それが2035年には1億1,664万人、2050年には1億4,599万人になると見込まれています。子どもの出生数も減りつづけており、2023年の**合計特殊出生率**は1.20。人口規模の維持に必要な2.07からはかけ離れています。政府は「**異次元の少子化対策**」をかかげて、出生率回復をめざしていますが、この政策がうまく進んだとしても、今後20～30年間、人口減少がつづくことは避けられないと言われています。

ゆうあいのある道南地域でも人口が少なくなっています。

社会の高齢化と複雑化のなかで、福祉的なニーズが増大していきます。しかし生産年齢人口の割合の低下によって多くの産業で労働力が不足し、福祉分野の仕事に選ぶ人材も減っています。いかに人材を確保し、定着をはかり、育成するのが重要な課題となっています。

### 日本の人口の推移

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化は39%の水準になると推計されている。



出所 2020年までの人口は総務省「国政調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

### ゆうあい第5期5か年計画

ゆうあいでは2008年度から事業、運営の計画を立て、経営の安定とサービス向上をすすめています。第1～2期計画は3か年度、第3期以降は5か年度を期間としています。

### 合計特殊出生率

15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したものです。

### 異次元の少子化対策

2023年1月に当時の岸田首相が表明した少子化対策。

- 若い世代の所得を増やす
  - 社会全体の構造、意識を変える
  - 全てのこども、子育て世帯を切れ目なく支援する
- などを具体的内容としています。

## 国連の対日審査と総括所見

**障害者権利条約**が日本で発効(2014年)してから初めての**国連障害者権利委員会による対日審査**が、2022年におこなわれました。審査の結果、公表された**総括所見**で、とくに「強い要請」として述べられているのは、入所施設から**地域社会**への移行の強化、障がいのある方々の暮らしの場の選択をふくむ**意思決定の尊重**です。

入所施設からグループホームなどの別の居住支援の場に移動したいと望む人がいる場合、その実現へのプロセスをどう進めるかについて、検討と実践が求められます。

重い障がいのある人にも**意思**があり、**意思決定の力**があります。その**意思決定を支援するスキル(腕前・能力)**を私たちはもたなければなりません。

総括所見のオリジナル(英文)や和文仮訳については、外務省Webサイトから閲覧、ダウンロードできます。  
[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index\\_shogaisha.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html)



### 障害者権利条約

2006年に国連で採択された条約。日本は2014年に批准、国内で発効しました。障がいの権利を明確化し、権利保障を実効性あるものにするをめざしています。

### 国連障害者権利委員会による対日審査

障害者権利条約の中味を締結国が実施しているかどうか、どんな取り組みをしたのかを確認する審査です。基本的に4年に一度おこなわれます。

### 意思決定を支援するスキル(腕前・能力)

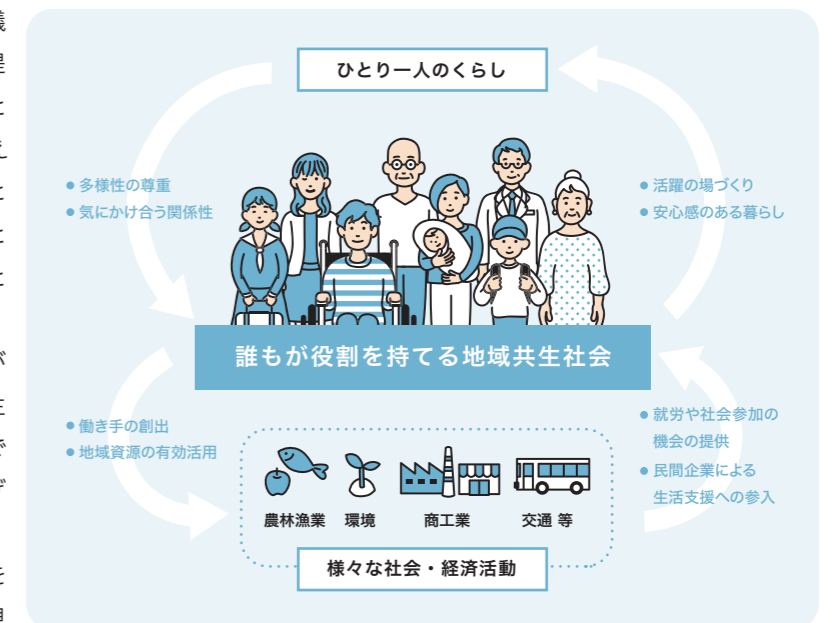
障がいのある方の**意思**が決定されるためには、理解できる形の**情報提供**と**経験の機会**の提供によって**意思形成**を促し、言葉だけではなく、さまざまな形で表出される**意思**をくみ取る支援が求められます。つまり、**意思決定支援**は①**意思形成支援**と②**意思表出支援**から構成されます。

## 地域共生社会の実現

「ニッポン一億総活躍プラン」が2016年に閣議決定され、そのなかで「**地域共生社会の実現**」が提唱されました。地域共生社会とは「**制度・分野ごとの『縦割り』や『支え手』『受け手』という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えてつながること**で、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域とともに創っていく**社会**」です。

少子高齢化が進み、社会、コミュニティの絆が弱くなっています。地域に暮らす一人ひとりが生きがいをもって幸せに暮らすためには、これまでの福祉の枠組み、役割分担の枠をゆるめ、広げなければ対応できません。

創設から60年以上、地域に支えられ、地域を支えてきたゆうあいにとって、**地域共生社会**実現のために役割を果たすことは重要なテーマです。



厚生労働省地域共生社会のポータルサイト <https://www.mhlw.go.jp/kyouseisyakaiportal/>

## 報酬改定と第7期障害福祉計画

2024年度から**第3期障害児福祉計画**、**第7期障害福祉計画**がはじまっています。

私たちの地元(北海道、北斗市、函館市)でも、**障害児福祉計画**、**障害福祉計画**が策定されました。2026年度までの3年間の地域における障害福祉サービスに関する**成果目標**やサービスの必要量の見込み、提供体制の確保方針などが定められています。そこに示された**入所施設から地域生活への移行**や**地域生活支援の充実**などについての具体的な数値目標を踏まえて、私たちはこれからの事業運営、事業展開を考える必要があります。

**第3期障害児福祉計画**、**第7期障害福祉計画** 障害福祉計画は、障がい者がみずから望む地域生活が送れるよう、障害福祉サービス等に関する数値目標の設定、サービス需要見込み、サービス提供体制の確保や推進のための計画です。障害者総合支援法にもとづき3年を1期として各自治体で策定されます。障害児福祉計画は障がいのある児童の地域生活を支援するためのサービス基盤などの成果目標、サービス必要量の見込み、提供体制の確保のための計画です。児童福祉法にもとづき、3年を1期として各自治体で策定されます。

厚生労働省Webサイト 第7期障害福祉計画の概要  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000163638\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000163638_00002.html)





## 第5期5か年計画

### 01 運営計画

#### 利用する方々の人権と尊厳を守る

- 1 ゆうあいのすべての職員、事業所は、利用する方々の人権をまもる者(とりで)です。人権とは「人が人として大切にされること」。しかし、これまでに私たちは、利用する方々の人権を傷つける虐待事案を何度か引き起こしてしまいました。人権意識を育てる努力に何が足りなかったのかを反省しなければなりません。意見をかわし、知恵を出しあい、コミュニケーションをとって問題を解決していく必要があります。



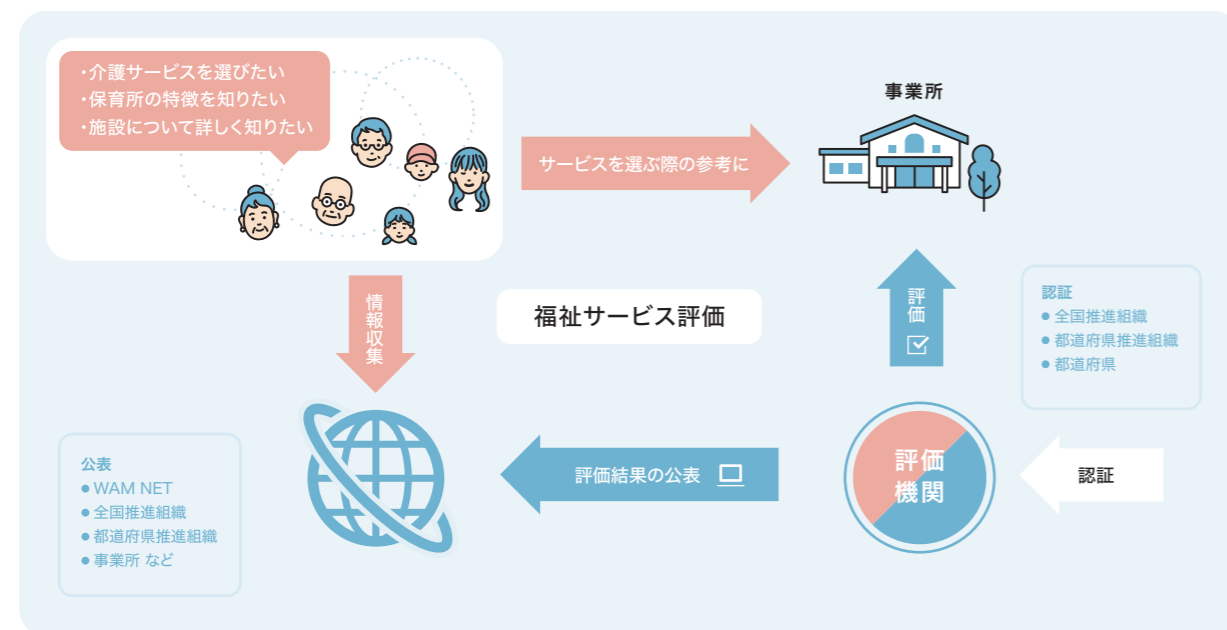
白百合学園中学高等学校看護医療系進学コースの皆さんが法人見学

私たちの支援の「見える化」を進めます。風通しのよい、開かれた事業運営に努めます。外の目からの評価を積極的にとり入れます。私たちの仕事、私たちの支援は、社会から見られ、評価されるものだということを忘れないようにしたいと思います。外部評価を受ける仕組みのひとつに、公的に指定された審査機関による**福祉サービス第三者評価制度**があります。今期5か年計画期間中に受審を実現します。

#### 福祉サービス第三者評価制度

質の高い福祉サービスを事業者が提供するために、障害者支援施設などにおいて実施される事業について、公正・中立な第三者機関による専門的・客観的な立場からの評価を受ける仕組み。

#### 福祉サービス第三者評価・地域密着型外部評価のしくみ



#### 人材確保と育成

- 1 人材確保が難しいなかでは、**業務の効率化、各職員の生産性の向上**にも取り組まなければなりません。

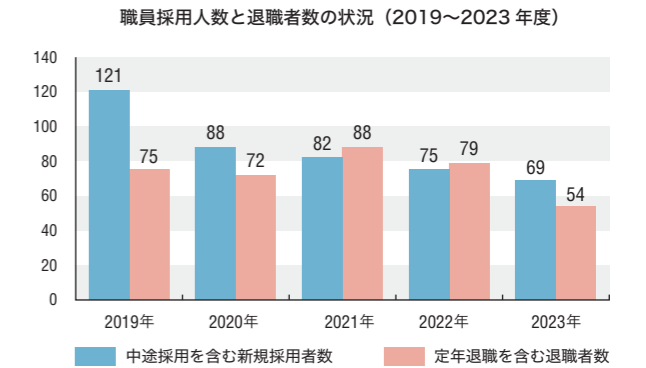
#### 業務の効率化、各職員の生産性の向上

対人援助である福祉においては、効率化によって生産性を上げることは慎重な姿勢が必要です。支援を時短で済ますことは支援の質の低下を招くからです。他方、記録業務や環境清掃など間接的業務について、ICT利用や外注などによって効率化し、職員の生産性を向上させることは、人材確保のなかで必要な努力と工夫です。

- 2 **人事考課**のトライアルの結果を検討し、導入の可否を判断します。日常業務を公平、公正に評価し、モチベーションアップとゆうあい全体の活性化をはかります。

#### 人事考課

よりよい福祉サービスを実現するために各職員の適切な評価によってモチベーションをアップすることが求められます。考課者との面接(コミュニケーション)を通して、仕事の共通目標を把握し、一人ひとりの能力、業務量、業務の質を公正にチェックして、ゆうあいの事業に貢献する人材育成をめざすのが人事考課です。



- 3 ゆうあい内の人事異動を積極的に進めます。人事異動は一人ひとりの職員のキャリアアップと人材育成、人間的成長のきっかけになります。人材の力を適切な場で発揮してもらうことは、ゆうあい全体にとってメリットが大きく、利用する方々の満足につながります。

- 4 ゆうあいは学ぶことを大切にしてきました。さまざまな職員の経験年数や**レディネス**に応じた研修内容を検討し、学びの効果を高めます。学んだことをフォローアップする機会を設けます。

#### レディネス

同じ内容の研修講義を聴いても、新人職員とベテラン職員では受けとめる中味が違うように、学習のために必要な準備状態、「心身の準備性」が異なります。そのことをレディネスといいます。



後期現任職員研修会

#### 防災・防犯体制の確立と維持

- 1 生命の危険をとまなう集中豪雨被害などが相ついでいます。大きな災害が私たちの地域にいつ起きても不思議ではありません。火災避難訓練は定期的に実施していますが、災害に際して各事業所が事業をつづけ、利用する方々の生活を守る計画(**事業継続計画=BCP**)の訓練も加えて、災害にそなえます。今後もくり返される新型コロナウイルス感染症への対応のためにもBCPを整備していきます。

#### 事業継続計画=BCP

災害などの緊急事態が発生したときに、企業等の組織が損害を最小限に抑え、事業の継続や復旧をはかるための計画。

- 2 2016年に**津久井やまゆり園事件**が起きたあと、防犯体制づくりを意識的に進めましたが、あらためて利用する方々を犯罪から守る対応力を強化します。

#### 津久井やまゆり園事件

2016年7月26日未明に起きました。元職員の男が入所者19人を刺殺し、入所者、職員あわせて26人に重軽傷を負わせた事件。

## 02 事業計画

## これからの入所施設のあり方の検討と実施

- 1 入所施設は地域社会の福祉資源として、利用する方々の住まいの選択肢のひとつです。しかし、居住支援の場は入所施設に限られるものではありません。それぞれの意思決定にもとづいて、多様な居住支援の場を選択できるように取り組みを進めます。
- 2 入所施設には、集団性、不自由性があると批判されてきました。入所施設の小規模化、個室化、ユニット化を進め、入所施設での暮らしの質の向上をめざします。



ねお・はろうの居室

- 3 入所施設の強みは、24時間365日の継続した支援を提供できることです。そこでつちかった専門性を地域にひろめる(還元する)よう努めます。

## これからの地域生活支援のあり方の検討と実施

- 1 意思決定によって選択できる多様な居住支援の場が求められます。とくに重度、高齢の利用する方々のためのグループホーム創設は、入所施設からの地域移行や現在グループホームを利用している方々の加齢化、高齢化を考えたとき、できるだけ早急に実現しなければならない課題です。
- 2 地域で高齢期を迎えた(迎える)方々の日中活動の場の創設も求められています。現在の通所事業所の一部統合、再編をふくめて、検討していきます。

## 地域共生社会の実現に向けた相談機関の役割の検討と実施

- 1 地域にある(潜在する)福祉ニーズをまっさきに感知するのが相談機関です。地域の福祉的な課題の解決のためにフォーマルな社会資源、非フォーマルな社会資源をふくめて、連携をつくります。
- 2 求められる相談機関の役割を担うことができる相談支援人材を育成します。

## 社会の少子化のなかで地域に求められる幼児教育、保育、障がい児療育の検討と実施

- 1 近年、全国的に、また私たちの地域でも、児童発達・放課後等デイサービス事業所などが増えています。障がいのために困り感のある子どもたちをサポートするスタッフを、専門性をもって支えることが求められます。ゆうあいが運営する児童発達支援センターによる地域の発達支援、家族支援、支援者支援を進めます。
- 2 少子化が進むなかで、ゆうあいの幼稚園、こども園を、地域の方々に選んでいただく努力が必要です。質の高い教育、保育、療育をとおして、利用する園児、保護者の満足を求め、事業と職員体制の維持に努めます。
- 3 事業の安定や地域のニーズに応える観点から、ゆうあい幼稚園の将来について検討が必要です。学校法人から社会福祉法人への転換とともに、幼稚園を認定こども園へ切り替えることなどについて、慎重に検討をかさねていきます。



おひさまの親子クラス、ボール遊び

## ゆうあいの医療機関の将来ビジョンの検討と実現

- 1 ゆうあい会診療所は、当別地区入所施設の配置医と連携しながら、利用される方々の日常的な健康と病気の管理や受診を担っています。また地域の方々への外来診療を提供しています。ゆうあい会石川診療所は函館青年寮の併設医療機関として、利用される方々の健康管理を担うほか、地域の方々を対象とした発達にかかわる診療と療育をおこなっています。利用される方々の健康を守る役割をこれからも果たし、とくに石川診療所では、専門的な発達医師とコメディカルスタッフが連携して、発達診療と療育を安定的に提供できるよう努めます。
- 2 医療人材確保、とくに発達診療にたずさわる医師の確保は、とても大きな課題ですが、ゆうあい単独の努力には限界があります。地域の課題として近隣市町に受けとめていただき、行政、関係機関と相談しながら、解決の道筋を探っていきます。



石川診療所での様子

- 3 医師の継続的な人材確保が厳しいなか、いずれゆうあいの医療機関の機能を維持することが難しいと判断しなければならないことも考えられます。これまでとは違ったゆうあいの医療機関の役割の可能性を検討することが医師人材の確保の努力と同時に必要です。
- 4 障がいのある方々の医療機関通院や入院、健康診断の受診などには、まだ不都合や困難が多くあります。地域の医療資源と福祉の連携を、創意工夫をこらして進めます。

## 当別地区専用水道の将来ビジョンの検討と実施

当別地区ゆうあいの郷の水道は、公益事業として、現在、自前で運営しています。しかし、生活基盤を支える水道事業を今後も自前で継続できるかどうかについて、検討が必要です。

水道管理の外部委託や北斗市による水道管理への移行の可能性などを検討し、インフラである水道が安全に継続できるよう取り組みます。

## 03 財務計画

### 事業稼働率の維持

- 1 財務の安定には、ゆうあいの本体事業である福祉サービス収支を中心とした経常収支の差額をプラスで維持する必要があります。各事業の稼働率を対前年度比0～1%以上に保ちます。
- 2 サービス活動費用でもっとも大きな割合を占める人件費を適正な割合(率)にすることが必要です。障害福祉サービス各類型の全国的な人件費平均を踏まえ、ゆうあい全体の適切な人件費率を定め、その目標の実現に取り組みます。
- 3 今期5か年計画期間において、ゆうあいの収支差額率3%を達成できるよう取り組みます。

## おわりに

2020年度新型コロナウイルス感染が「ゆうあい」の施設で次々に発症、その時、「you raise me up」(あなたが私を立ち上がらせてくれる)という曲が頭の中に流れた。

2024年度は様々なことが起きた。  
角野隼人のピアノ曲「after dawn」(夜明け)と出会った。



2025.1.1 函館の夜明け

1998年(平成10年)に理事長に就任、27年になる。最初にしたことは、オンブズマンを導入。職員の利用者の方々への言葉遣いを変えたいと思った。  
次に、自閉症の療育と自閉症啓発、地域連携が大きな課題だった。TEACCHの導入と研修会の開催、2013年(平成25年)世界自閉症啓発デー in Hakodate初開催、現在のものに繋がっている。地域連携では、自閉症センターが発達障害者センターあおいそらとなり、障害者生活支援センターぱすてる、道南しょうがい者就業・生活支援センターすてっぷが同一の建物に結集し、ワンストップの総合相談センターになった。  
医療では、生活習慣病検診とがん検診、ワクチン接種、新型コロナウイルス感染症では対策委員会を早期に立ち上げた。石川診療所では、高橋Dr.のもと、早期診断・リハビリスタッフの療育体制を執った。  
「ゆうあい」の利用者・職員の皆さんに出会い、仕事ができたと感謝したい。多くの利用者・職員の皆さんの顔を思い浮かべることができたのが、私の取り柄だった。

しかし、今回、法人の課題が浮き彫りになってきた。職員不足、従来の福祉では対応できない時代となり、人事課や危機対応課の創設、業務省力化、労務管理の徹底、ハラスメント対応、メンタルヘルス、施設定員規模の見直し・・・などが必要になっている。  
もう一つ、管理職も含め職員の皆さんには余裕が必要で、あらゆる見直し、省力化で、プライベートの時間、趣味の時間を作ってほしいし、そのような法人にならなければならないと思っている。作り直すことが新しい「ゆうあい」に繋がる。

2025年4月祐川暢生理事長、中野伊知郎副理事長(総合施設長)が誕生する。  
彼らの船出は多難なものとなったが、大きな危機は将来へのチャンスでもある。

「私たちは誤りや無知を正し、常に前進していく法人でありたいと願っている。そのためには努力をおしまない覚悟である。」(2024,12,14理事長の内定者へのメッセージより)  
新しい「ゆうあい」をみんなで作って行きましょう。  
ご協力をお願い致します。

理事長 大場公孝

# 第5期5か年計画 骨格

## 私たちの理念

あなたが安心して  
豊かに暮らせる社会を創る

インクルーシブなわたしたちの街を実現する

## 私たちの使命

あなたの声に耳をかたむけ  
あなたの想いにこたえる

## 留意すべき情勢

- 人口減少と少子高齢化が進むなかで、ゆうあいで働く人の確保が大きな課題となります
- 国連障害者権利委員会対日審査の総括所見で、障害のある人の意思決定を基礎に、暮らしの場の選択を尊重することが求められています
- 国は、これからの日本が目指すべき社会を、地域共生社会としており、その実現に努めることが必要です
- 2024年度からはじまった北海道、市町村の第7期障害福祉計画を踏まえて、ゆうあいの今後の事業展開を考えることが求められます

運営計画	<p><b>利用者の人権と尊厳を尊重する</b></p> <p>実施担当 人権擁護委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用する方々の人権、権利を守るために、私たちは学びつづけます</li> <li>研修のあり方を検討し、研修の結果を評価して、私たちの学びの質を上げます</li> <li>利用する方々の意思決定を大切にし、意思決定を支援します</li> <li>福祉サービス第三者評価を受け、ゆうあいに外部の目を取り入れ、支援の「見える化」を進めます</li> </ul>
	<p><b>人材を確保し、人材を育成する</b></p> <p>実施担当 運営会議、研修・研究室委員会、広報委員会、採用委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専任の人事担当職員を置き、求人・人材募集をより効果的におこなえるようにします</li> <li>学生などの実習、インターンシップ、ボランティアを積極的、計画的に受け入れ、福祉の楽しさを知ってもらいます</li> <li>SNSなどで情報を発信し、ゆうあいのことをもっと社会、そして就職希望者に知ってもらうようにします</li> <li>外国人人材の採用を積極的に進めます</li> <li>福祉をめざす人材を経済的に支援する修学資金貸付制度の充実と活用を図ります</li> <li>ICTなどをとり入れ、省力化すべきところは省力化するとともに、効果的、効率的な運営組織の見直しをし、職員の処遇、福利厚生を充実させます</li> <li>人事考課制度のトライアルの経験を踏まえ、職員の業務を適切に評価して、仕事のモチベーションアップを図ります</li> <li>人事異動で適材適所な人員配置をおこない、職員の支援の幅を広げ、法人を支える人材を育成します</li> <li>職員の経験年数などに応じた研修を準備し、研修で学んだことのフォローアップをおこない、研修効果を評価して見直しを継続的に進めます</li> <li>キャリアパス必須研修を改めて組み立て直します</li> </ul>
	<p><b>防災・防犯体制の確立と維持 感染症対策の整備と備え</b></p> <p>実施担当 運営会議、法人本部、防災・防犯委員会、災害対策委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に防災訓練をおこない、災害に備えます</li> <li>防災、防犯の学習機会を職員全員が持てるように、学習動画を作成します</li> <li>BCP(業務継続計画)訓練をおこない、必要なときにすぐにBCPを実践できるように備えます</li> </ul>

事業計画	<p><b>事業継続と新規事業</b></p>	<p><b>これからの入所施設のあり方の検討と実施</b></p> <p>実施担当 運営会議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用する方々の意思決定にもとづいて、入所施設に限らず、さまざまな居住支援の場を提供できる環境を整えます</li> <li>入所施設の小規模化、ユニット化、個室化を計画的に進めます</li> <li>入所施設を利用する方々の生活の質を向上させる取り組みを進めます</li> <li>地域共生社会実現に向けて、入所施設の専門性を地域の福祉向上のために活かします</li> </ul>
		<p><b>これからの地域生活支援のあり方の検討と実施</b></p> <p>実施担当 地域生活支援委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入所施設の小規模化、ユニット化、個室化を進めるために必要なグループホームの開設を計画的に進めます</li> <li>重度、高齢の利用者の方々が暮らすグループホームの開設を計画的に進めます</li> <li>重度、高齢利用者に適した通所事業所の開設を進めます(今ある通所事業所の一部統合、再編を含みます)</li> <li>石川地区でのグループホームの展開を計画し、ゆうあいのサポート機関全体の再編を検討して実施します</li> </ul>
		<p><b>地域共生社会の実現に向けた相談機関の役割の検討と実施</b></p> <p>実施担当 運営会議、相談機関事業所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域にある福祉ニーズを掘り起こし、行政や社会資源間の連携によって課題解決に取り組む相談支援人材を育成します</li> <li>地域で困り感をもって暮らす方々の声を拾い上げ、多職種連携のもとで、解決の具体的な枠組みをつくり出します</li> </ul>
		<p><b>社会の少子化のなかで地域に求められる幼児教育・保育・障害児療育の検討と実施</b></p> <p>実施担当 幼稚園、こども園、つくしんぼ学級</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の少子化を見すえ、地域の幼児教育、保育ニーズの変化に対応した幼稚園、こども園のあり方を検討します</li> <li>人材育成に努力し、質の高い教育、保育、療育を通して園児を確保します</li> <li>児童発達支援センターの機能を強化し、地域の発達支援、家族支援、支援者支援を進めます</li> <li>道南地域唯一の障害児入所施設おしま学園の役割を改めて問い直し、社会的な養護事情の変化に対応するとともに、地域支援を強化します</li> </ul>
	<p><b>ゆうあいの医療機関の将来ビジョンの検討と実現</b></p> <p>実施担当 運営会議、ゆうあい会診療所、ゆうあい会石川診療所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>医師とコメディカルスタッフが連携し、利用者の日常的な健康と病気の管理、地域の方々への発達診療と療育を安定的に提供できるよう医療人材確保について行政、関係機関と相談しながら進めると同時に、医療人材確保の展望が非常に厳しいなか、これまでとは違ったゆうあいの医療機関の役割の可能性を改めて検討します</li> <li>地域の医療資源と福祉の連携を強化する取り組みを、創意工夫をこらして進めます</li> </ul>	
	<p><b>当別地区専用水道の将来ビジョンの検討と実施</b></p> <p>実施担当 運営会議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>当別地区の水道事業を今後も安定して継続できる体制について検討します</li> </ul>	
	<p><b>施設整備</b></p> <p>実施担当 運営会議、法人本部</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>星が丘寮A棟移築を進めます</li> </ul>	

財務計画	<p><b>財務の安定化</b></p> <p>実施担当 運営会議、法人本部</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業稼働率を対前年度比で0~1%以上に維持します</li> <li>適切な人件費率を定め、その目標に近づけるよう努めます</li> <li>収支差額率3%を確保できるよう取り組みます</li> </ul>
------	--	---

## 倫理綱領

### 1 基本的人権の尊重と自立支援の利用

私たち職員は、ゆうあいを活用するすべてのの方々の基本的人権を尊重し、また、ピープルファーストの観点から、その意志と意欲を最大限に発揮できるよう自立に向けた療育・支援を提供する。

### 2 専門的サービスの提供

私たち職員は、常に専門的知識・技術の研鑽に励むとともに、豊かな感性と的確な判断力を培い、深い洞察力をもって専門的サービスの提供に努める。また、療育・支援内容の質的向上に努め、自己の実施した療育・支援について専門職としての責任を負う。

### 3 ご家族との関係の尊重

私たち職員は、利用する方々の支援全般について、ご本人のみならず、ご家族とも十分協議し、相互理解のもとで支援していけるよう努める。

### 4 プライバシーの保護

私たち職員は、職務上知り得た個人の情報(ご本人及びご家族)を漏洩せず、その秘密保持に努め、個人としての生活が他の制約によって損なわれぬよう、また、不特定の人々の耳目にさらされぬよう最大の努力をする。

### 5 対等な関係

私たち職員は、いかなる状況においても決して権威的にならず、常にパートナーとして対等な立場で誠実に応対する。

### 6 生活環境の保障

私たち職員は、利用する方々の生活環境が安全かつ快適であることに、特段の配慮をする。それは、生活の場や、日中活動の場においても同様である。安全性や快適さが疎かになっていないか、常に検証に努める。

### 7 自己選択・自己決定の理解

私たち職員は、利用する方々があらゆる場面で、自らの意思で選択・決定したことを尊重する。また、自らの意思で選択・決定が困難な方々に対しても、十分に説明し同意を得た上で支援する。過度な干渉や指示的な対応は行わない。

### 8 地域福祉の推進

私たち職員は、利用する方々が地域で安心して暮らせるために、常に積極的な態度で地域に働きかけ、深い理解が得られるよう努めるとともに、地域で生活するための療育・支援活動を推進する。

### 9 情報の提供

私たち職員は、個人の意志を尊重するために日々の生活や今後の進路に関する様々な情報を理解しやすく伝える義務と責任を負い、その選択と決定を実現するための現実的な努力を惜しまない。

### 10 質問・意見・苦情の受容

私たち職員は、利用する方々からの全ての訴え(どんな些細な質問・意見・苦情であっても)を真摯に受け止め、改善や解決を図っていく。

### 11 財産管理の信用

私たち職員は、利用する方々の年金等の預貯金のみならず、ご本人の私的財産が不当に侵害されないよう、厳格かつ適切に管理し信用に応える。

### 12 総合的サービスの提供と積極的な連携・協力

私たち職員は、利用する方々に最適なサービスを提供していくために、医療・福祉・教育・労働その他関連する外部機関と積極的に連携を図り、協力して行動する。

## 職員行動基準

1 職員は、常に利用する方々の意欲と自立心を促すよう、療育・支援の実際の場面において、個々の状態に適合する方法と目標を持って誠実な働きかけを行う。

2 職員は、様々な行事や予定、また日々の暮らしにかかる環境設定などについて、その内容を予め伝え、または相談するなど利用する方々の意志を最大限に尊重する。

3 職員は、常に礼儀をもって利用する方々に接し、互いの呼び名は実名に敬称(さん、くん)を以て基本とし、職員会議等でも同様に一人の個人としてその人格を尊重する。

4 職員は、個別支援プログラムの実施について、必ず利用者ご本人並びにご家族への十分な説明を行う。

5 職員は、療育・支援の実際にあたって、どんな時も厳に利用する方々へ暴言・暴力・罰・ネグレクト、または差別的な言動や状況を与えてはならない。

6 職員は、利用する方々の私物について利用者ご本人等の了解、または説明なく処分、介入(持ち物整理、郵便物の開封等)してはならない。

7 職員は、利用する方々の要望、嗜好、趣味等を最大限尊重し、管理的にならず、生活の潤いや自主性が保たれるよう努力する。

8 職員は、利用する方々の健康について常に留意し、細心の注意を払うと共に、必要な医療行為を受けることが出来るよう、日頃から医療機関と密接な関係を保つよう努める。

9 職員は、利用する方々に対する事故防止、安全管理について十分な注意を払わなければならない。

10 職員は、その服装、態度等について、常に利用する方々へ身体的介助等を実施するにふさわしいものとして質素を心がけ、特に装飾品や爪、その他身だしなみに留意し、社会通念を逸脱しない。

11 職員は、利用する方々のご家族はもとより、ボランティアや見学者、業者等へも親切丁寧に応接する。

## 勤務モットー

一、 厳正なる勤務

一、 責任ある実行

一、 明るいチームワーク

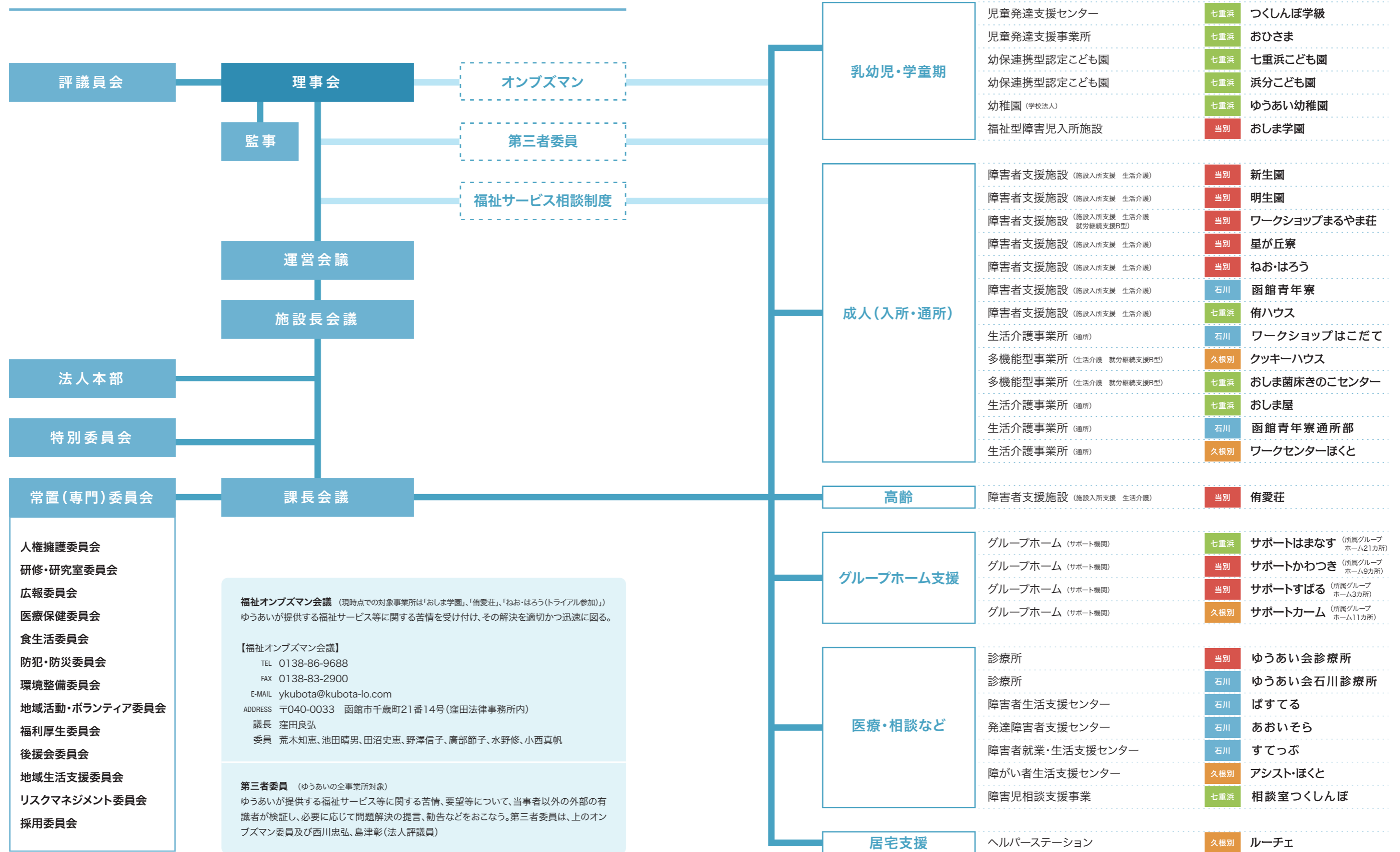
一、 あたたかい人間関係

一、 絶えざる研究

一、 限りない愛情

運営組織図

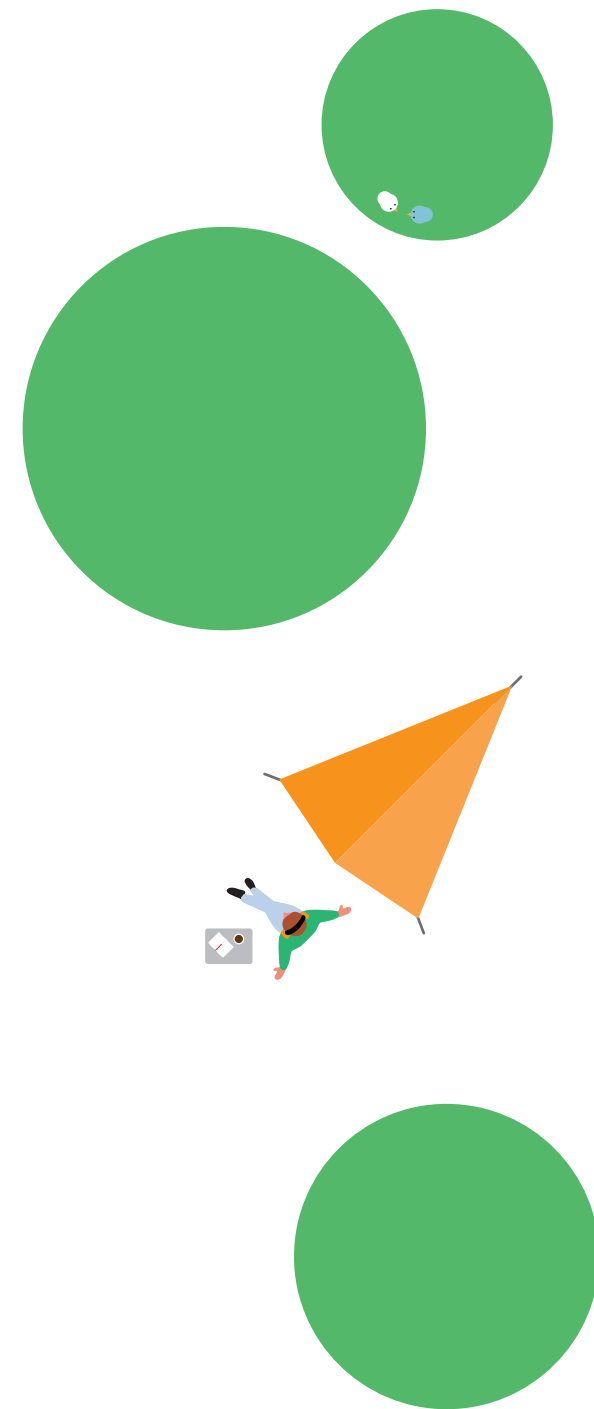
社会福祉法人侑愛会・学校法人ゆうあい学園





# 指針

Guideline 2025



2025

