

はじめに	2
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 2年度目(2025年度)の取り組みと課題	
運営計画について	8
事業計画について	10
財務計画について	11
結びに	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

「なぜ」を問う

2026(令和8)年度のスタートにあたり、制度・施策から見た2025(令和7)年度の支援を振り返ってみたいと思います。「制度の話は難しい」「現場とは別の話」と感じるかもしれませんが、実は制度・施策の動きは、私たちの毎日の支援そのものと深く繋がっています。

ここでは、「なぜ記録が求められるのか」「なぜ会議や研修が増えたのか」「なぜ“理由”を聞かれるようになったのか」、その背景を考えてみたいと思います。そして、2025年度に私たちが経験したことから何を学び、将来に向けてどうつなげるかをみなさんと一緒に考えていきたいと思います。

「支援の質」がより問われた一年

2025年度は「制度を守っているか」だけではなく、「なぜその支援を選んだのか」「本人にとってどうだったのか」がこれまで以上に問われた一年でした。制度においても、意思決定支援や虐待防止、身体拘束の適正化が特別なものではなく、当たり前に説明できることが求められるようになりました。そういった中で、「リスクがあれば止める」「危険があれば止める」「混乱すれば落ち着かせる」「生活が回るように整える」――そうした“守る支援”を行ってきた側面もあったのではないかと思います。

このことは、決して間違いではありません。命を守ることは支援の大前提です。しかし、こんな場面もなかったでしょうか。『『仕方がないよね』で終わった場面』『『時間がないから』で説明を省いた場面』『『前からそうしているから』と続けた支援』。

2025年度は、“仕方がない”の中身を言葉にすることの大切さを学んだ一年だったのかもかもしれません。

支援は「正解」より「理由」が大切な時代

今の支援現場では、“絶対に正しい支援”はほとんどないのかもかもしれません。あるのは、「その人にとって」「その時点で」「私たちが選んだ支援」ということなのだと思います。だからこそ、「なぜこの支援を選んだのか」「他にどんな選択肢があったのか」を仲間と説明し合えることがとても大切になっています。そのためには、一人で抱え込まずチームで考える支援が重要であることを深く感じた一年でもありました。

「この対応で良かったのかな」「もっと良い関わり方があったかも」「自分の支援に自信が持てない」という気持ちをもった方も多かったかもしれません。悩むこと自体は、支援を大切にしている証拠です。大切なのは、一人で抱え込まないことや、わからないと言えること。そして、経験や立場に関係なく意見を出し合えることだと思います。2025年度は、相談できる職場の価値を再認識した一年でもありました。

令和8年度に向けて私たちが大切にしたいこと

一つ目に、「やめた理由を残すこと」。そのことは、危険だから止めた。混乱するから制限した、で終わらせるのではなく、なぜそう判断したのかを言葉と記録に残すということです。

二つ目に、「本人にとって」を問い続けることです。私たちにとって楽かどうかではなく、関わる一人ひとりにとってどうだったのかを何度も振り返るようにしましょう。

三つ目に、「支援を一人の責任にしないこと」。うまくいった支援も、迷った支援もチームの財産です。共有することで次の支援が楽になることを知ってください。

2025年度は、決して楽な一年ではありませんでした。それでも私たちは、支援を止めず、現場を支え続けてきました。2026年度は、「頑張る」だけの支援から「支え合う」支援へ、ということのスローガンに掲げ、今日の振り返りが、明日の支援を少し楽にし、少し温かくする、そういう支援をおこなっていければと思います。

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として、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け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、誰も排除されることなく、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強く残っています。

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。

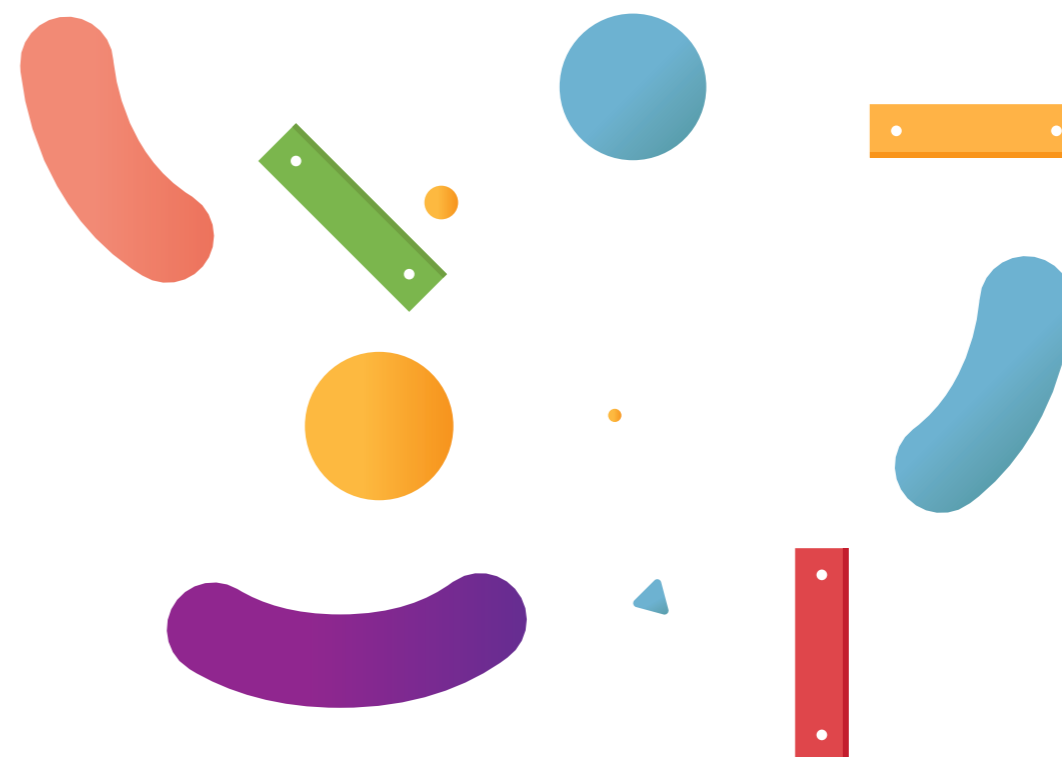
「聴く」とは、想いを聴くこと。ニーズを知ること。人の意思を尊重すること。

「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 2年度目(2025年度)の取り組みと課題

01 運営計画について

信頼回復と職場環境の改善に向けた取り組み

2024年度、ゆうあいでは利用者への虐待や職員の労務に関する問題が発生し、報道でも取り上げられました。関係する皆さまに大きなご心配とご迷惑をおかけしたことに、あらためて心よりお詫びいたします。

2025年度は、社会福祉法人、学校法人としての責任とガバナンスの重要性を再確認し、信頼回復と組織基盤の強化に取り組みました。とくに、コンプライアンスの徹底、労働時間の適正な管理、残業把握と休憩取得への対応、メンタルヘルスケアの充実、ハラスメント相談窓口の拡大、ゆうあい全体を横断する虐待防止委員会の設置など、職場環境の改善を推進しました。

コンプライアンスと働き方の改善

2025年度の重要課題として、コンプライアンス意識の向上と法令遵守体制の強化を掲げ、管理職を中心に研修を実施しました。労働基準法については社会保険労務士の助言を受け、これまでの運用を見直し、誤って理解していた点を修正しました。今後も、法律や規則を正しく理解し、日々の業務へ反映できるよう、定期的な研修を続けます。

あわせて、職員の心とからだの健康を守るため、メンタルヘルスケアとハラスメント防止の相談体制を強化しました。相談窓口を増やし、職員が安心して悩みを打ち明けられる場を広げ、ハラスメント防止規程を新たに整備して、問題発生時の対応方法と第三者による公正な調査の流れを明確化しました。

相談窓口を担当する「オールファーストゆうあい」チームは、衛生管理者資格や健康管理の知識をもつ職員と、外部の心理専門家で構成されています。同チームが中心となって、職員向けの研修をおこない、相談方法や窓口の活用を周知しました。



メンタルヘルス相談窓口を担当するオールファーストゆうあいによる研修会

ガバナンス

組織や社会における意思決定や運営を適切に管理・監督する仕組み。法令遵守、透明性、説明責任を確保し、利害関係者の信頼を維持することが目的です。企業や団体では、経営の健全性や持続可能性を高めるために重要な概念です。

コンプライアンス

組織が法令や規則、社会的倫理を遵守し、適切に業務を遂行すること。単なる法律遵守にとどまらず、組織の信頼性、持続可能性を高めるため、内部規程やガイドラインの整備、職員教育などを通じて不正や不祥事を防止する取り組みも含まれます。

メンタルヘルスケア

心の健康を維持・改善するための取り組み。ストレスや不安、うつなどの精神的問題を予防・早期発見し、適切な支援や治療を行うことが目的です。

オールファーストゆうあい

ゆうあいにたずさわるすべての職員のために安心して相談できる窓口を担当します。

- ハラスメントやメンタルヘルスなどに関する問題を早期に把握・対応
- 関係者の尊厳を守り、適切かつ公正な支援を提供することを使命とします。

衛生管理者

事業場の衛生全般(作業環境、作業管理、健康管理など)を管理する専門家。常時 50 人以上の労働者を使用する事業場で選任が義務づけられています。労働安全衛生法に基づく資格です。



相談受付フォーム

ゆうあい横断の虐待防止委員会の創設と取り組み

ゆうあい全体で虐待を防ぐため、2025年度に新しく虐待防止委員会を設置しました。事業所ごとの委員会の取り組みを調査、整理し、報告書として公表するとともに、虐待防止研修会を企画、開催しました。今後も、人権意識の向上、現場での実践力、利用する方々の権利保護と安全の確保に努めます。

防災・安全対策の推進

自然災害は決して他人事ではありません。2025年度は防災体制の強化に取り組み、津波を想定した避難訓練を実施しました。訓練を重ねることで、職員・利用者の防災意識の向上と安全確保の実践に習熟していきます。

また、2025年秋から冬にかけて、気候変動の影響とも考えられる熊の出没が全国的に問題となり、とくに当別地区で目撃情報が相次ぎました。私たちは、利用する方々の安全を最優先に、通所事業所への送迎などの対応をおこない、安心して住まいと事業所を行き来できるような環境を整えました。今後も、定期的な訓練とマニュアルの見直し、状況に応じた柔軟な対応策を進め、利用する方々、職員の生命と安全を守る取り組みを強化します。



昨年の秋に実施した法人BCP自然災害合同避難訓練(垂直避難の様子)

人材確保・育成と定着

人材確保は年々難しくなっています。既存の採用チャネルを分析し、効果的な方法を模索するとともに、求人サイトのAIマッチングの進化も踏まえて、専門家の助言や協力を積極的に採り入れ、柔軟な採用戦略を実践していきます。採用業務の負担が増すなか、兼務では限界があるため、ゆうあい内に採用を専門とする部門、人員を配置することが急務です。

2025年度には、はじめて特定技能外国人としてフィリピンから5名の若い職員を迎えました。外国人材の受け入れに限らず、募集ルートの多様化、ITによる業務効率化(DX)、福利厚生など待遇改善に力を入れ、人材の確保と定着を図ります。さらに、研修やキャリアパスの見直しを進め、職員一人ひとりの専門性、スキルの向上を後押しします。勤務モットーである「明るいチームワーク」、「あたたかい人間関係」を感じられる職場風土を築いていきます。

人員不足の影響で、毎年恒例のゆうあい祭/北斗市ふれあい広場の開催を2025年度は見送らざるをえませんでした。従来のイベントや研修などの規模を、人的資源にそくして見直す必要があります。今後どのような形で開催できるのか、共催団体である北斗市社会福祉協議会と相談、検討していきます。

定年制度の見直し(2026年度実施)

財政的制約から定年年齢の引き上げは困難ですが、管理職層が定年到達時に大幅な報酬減額となっていた状況を改善します。その他の職員についても、今後の改定段階で減収幅の緩和をめざし、制度設計を進めます。

特定技能制度

日本国内で人材確保が難しい特定産業分野(介護、建設、農業など16分野)で、即戦力となる外国人材を受け入れるための在留資格制度。

DX(ディーエックス)

デジタルトランスフォーメーション (Digital Transformation)の略。デジタル技術を活用して業務プロセスや事業モデル、法人文化を変革し、新たな価値を創造する取り組み。

02 事業計画について

入所施設の役割と意思決定支援

入所施設の役割やあり方が、国全体で議論されています。生活の質を高め、その人自身が望む暮らしを実現する取り組みが、これまで以上に重視されています。2025年度は、入所施設、グループホームのすべてで、義務化された**地域連携推進会議**を開き、現状と課題を関係者と共有しました。

2026年度から本格化する入所施設からの地域移行の促進に向け、利用する方々への意向調査や希望する生活の体験機会づくりについて、課長会議で指針をまとめ、運用マニュアルを整えて、効果的な意思決定支援体制を構築します。



地域連携推進会議における見学会(すばるでの様子)

地域連携推進会議

事業運営の透明性を高め、サービスの質を確保・向上させることを目的とした会議体で、2025年度から設置が義務化されました。施設、グループホーム利用者と地域との関係づくり、地域住民の施設や利用者への理解促進、施設やサービスの透明性・質の確保、そして利用者の権利擁護を主な目的としています。

事業再編と社会変化への対応

入所施設の規模、定員、役割を時代の変化に合わせて見直す必要があります。道南地区では少子高齢化と人口減少が進んでおり、事業の柔軟で持続可能な運営体制を整えることが求められます。

グループホーム利用者の高齢化が目立つため、日中サービス支援型グループホームの創設を検討します。複数年にわたって進めてきた「クッキーハウス2」と「おしま屋」の統合により、高齢利用者の日中活動の場を創設する案について、法人役員も参加し、財務面を含めた準備を本格化させます。

こども園、幼稚園では少子化の影響を強く受けています。とくに、ゆうあい幼稚園は一学校法人一施設という特性から運営の安定性に課題があり、入園児の減少も予想されるため、受け入れの幅を広げる仕組みづくりや認定こども園への転換など、組織変更も含めて総合的に検討します。

理念を軸にした持続的な歩み

ゆうあいの事業は、長年、地域のニーズに応じて築かれてきました。各事業所には専用の建物や設備があり、利用する方々の生活がそこに根づいています。急な変更は避け、将来の理想像を見据えながら、時代、地域の変化に適応しつつ、大切にしてきた理念の実現へ着実に進みます。

03 財務計画について



在留資格「特定技能介護」のフィリピン人職員5名の歓迎式

今期5か年計画の財務目標は、収支差額率3%の達成です。そのため、各事業所には人件費率の適正化と事業稼働率の維持が不可欠ですが、現状では具体的な改善の取り組みが十分とはいえません。

先人の努力によりゆうあいには純資産が多く残されています。必要に応じて資産を活用し、事業構成の見直し、再編に取り組みます。財務状況は役員、運営会議、管理者で情報共有し、課題を明確化しながら改善を進めます。

法人が中心となって人材や資源を適切に配分することが求められます。とくに入所施設は収入の約60%を占める経営の柱であり、地域に不可欠な役割を担っています。したがって、限られた人材を優先的に配置し、機能を強化します。一方、通所事業所、グループホーム、相談支援事業所は役割の見直しを進め、必要に応じて再編や統合を検討します。収支がマイナスの事業を単純に撤退や縮小するのではなく、機能の特化や転換の可能性を探り、全体の持続性を高めます。

職員の採用が難しい環境は今後も続く見込みです。現在の職員の配置換えや兼務を進め、限られた人材を有効に活用します。これらの取り組みを軌道にのせるには、時間と職員の皆さんの協力、そして、利用する方々やそのご家族へのていねいな説明と同意の努力が欠かせません。

04 結びに

2025年度の取り組みは、ゆうあいの運営基盤をよりよいものにするための一歩です。この基盤の上に「あなたが安心して豊かに暮らせる社会をつくる——インクルーシブな私たちの街を実現する」という理念に近づくべく、職員一人ひとりが能力を発揮できるよう取り組みを続けます。時代の変化と福祉を取り巻く状況に向き合い、継続的な改善を重ねながら、持続的な安定と理念の実現をめざします。

これからも地域とともに歩み、ゆうあいの未来を、職員一人ひとりの力を結集して築いていきたいと考えています。



法人理念やインクルージョンについて語り合う学習会(石川地区)

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

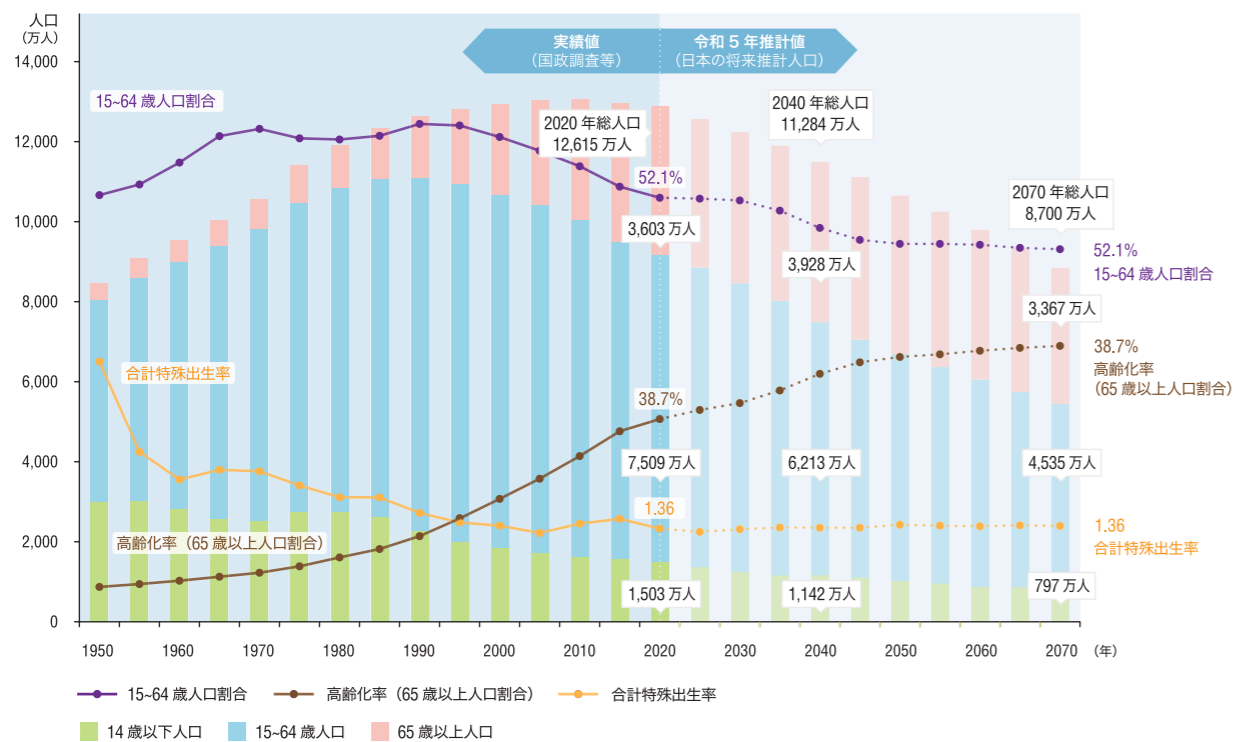
日本社会の人口は2008年をピークに減少しつづけています。2020年の日本の総人口は1億2,615万人。それが2035年には1億1,664万人、2050年には1億459万人になると見込まれています。子どもの出生数も減りつづけており、2023年の**合計特殊出生率**は1.20。人口規模の維持に必要な2.07からはかけ離れています。政府は「**異次元の少子化対策**」をかねて、出生率回復をめざしていますが、この政策がうまく進んだとしても、今後20～30年間、人口減少がつづくことは避けられないと言われています。

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、福祉分野を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、ゆうあい内の人材の循環システムを構築し育成していく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



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、理解できる形で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、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。



厚労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。

厚労省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



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。

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岩(とり)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。



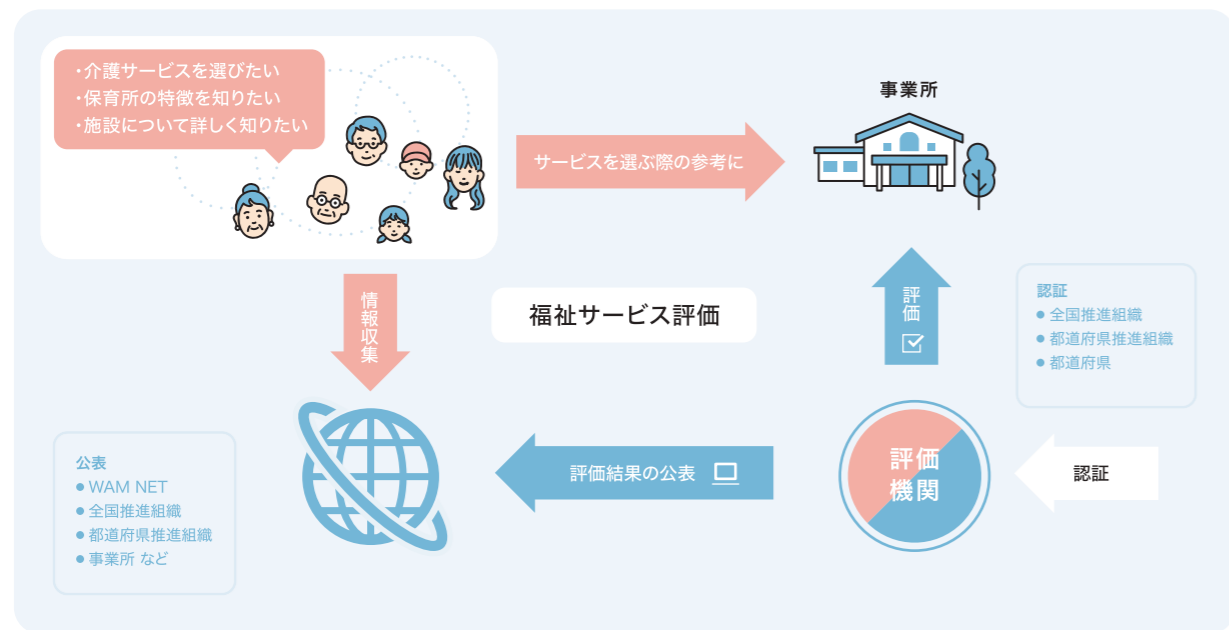
北海道知的障がい福祉協会の権利擁護事業であるオンブズマン訪問(クッキーハウス)

2 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。

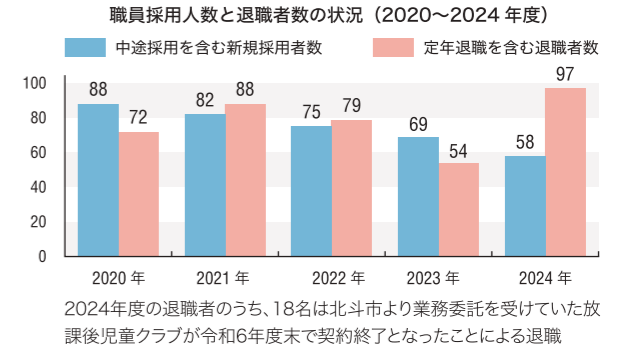
業務の効率化、各職員の生産性の向上

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。



昨年7月に南北海道知的障がい福祉協会や函館地域障害者自立支援協議会と共催して開催した前期現任職員研修会

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。

防災・防犯体制の確立と維持

1 生命の危険をともなう集中豪雨被害などが相ついでに起きています。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を実施していますが、自然災害に際しての避難訓練をゆうあい全体で強化し、さらに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感染症等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。



白百合学園中学高等学校看護医療系進学コースの生徒さんたちによるゆりあいプロジェクト(侑愛荘訪問)

- 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、療育をととして、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。



みんなでせーの!落ち葉のシャワー!(ゆうあい幼稚園)

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。

財務の安定化

2025年度上半期の利用実績は、入所系事業所以对前年比99.43%、通所系事業所で97.49%、その他98.54%の事業実績となっています。法人全体として98.72%と、昨年度より0.71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67,386千円、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。

おわりに

「わかりあえない」ことから

最近、私たちゆうあいの職場は、昔よりも職員の多様性がどんどん広がっていると感じます。年齢や性別、経験、専門分野、家庭の状況だけでなく、今では国籍もさまざまになり、多くの背景をもつ人が一緒に働いています。そのため、もっている価値観や職業観も、今までにないくらい幅広くなっています。

職場では、ときどき意見がぶつかったり、すれ違いが起きたりすることがあります。でも、そうしたわかりあえないことこそが、組織が成長したり進化したりするきっかけになるのではないのでしょうか。

埼玉大学の准教授、宇田川元一さんが書いた『他者と働く——わかりあえないさから始める組織論』を読みました。宇田川さんは、「わかりあえない」を前提にすることで初めて本当に大切な対話がはじまり、その対話が組織の難しい課題をのり越えるポイントになると述べています。

組織には大きく分けて技術的課題と適応課題の2種類の課題があります。技術的課題とは、過去の経験や知識、既存のノウハウを使って比較的スムーズに解決できる問題のことです。たとえば、業務手順の見直しやマニュアルに沿った対応などが該当します。こうした課題は、専門家の指導や明確な手順があれば、多くの場合、合理的、効率的に解決できます。一方、適応課題は個人の感情や組織内の力関係、文化、習慣など、人間関係や価値観が深く関わる問題です。たとえば、「新しい働き方への抵抗」、「多様な価値観の受容」、「職場の人間関係の調整」などが含まれます。適応課題は、単に正しい解決策を提示するだけでは乗り越えられません。なぜなら、そこには変化への不安や疑念、過去の経験から生まれる先入観など、目に見えない複雑な要素が絡み合っているからです。

技術的課題はどうすればよいかが明確で、答えがひとつにまとまりやすいのに対し、適応課題は、そもそも何が問題なのか、どう向き合うべきか、という根本的な問いかけからはじまります。適応課題を解決するためには、メンバー同士が対話を重ね、お互いの背景や考え方を理解し合いながら、新しい関係性や価値観を築いていく必要があります。対話は、ただ意見を交換したり説得したりするだけではなく、お互いに新しい関係をつくっていくプロセスです。それぞれのナラティブ(物語)、つまり、その人が暮らしてきた環境や経験、価値観を知り、認め合うことがはじまりになります。

私たちは、理解し合うことが大切と思いがちですが、わかりあえないことを受けとめて、その上で何度も対話を重ねることが、これからの福祉の現場や私たちの職場には必要なのではないのでしょうか。

いろいろな価値観が入り混じり、ゆうあい全体で運営の課題が山積している今だからこそ、対話とナラティブを大切に作る組織づくりが求められています。ゆうあいの職員のみなさん一人ひとりに、わかりあえないさを認め合い、対話を通じて新しい関係を築いてほしいと願っています。その積み重ねが、ゆうあいの未来を開く力になるはずだと思うからです。

理事長 祐川 暢生

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>利用者の人権と尊厳を尊重する</p> <p>実施担当 人権擁護委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 利用する方々の意思決定を大切に、意思決定を支援します 福祉サービス第三者評価を受け、ゆうあいに外部の目をとりいれ、支援の「見える化」を進めます
	<p>人材を確保し、人材を育成する</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"> 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 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 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 外国人人材の採用を積極的に進めます 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 ICTなどをとりいれ、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 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 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 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 キャリアパス必須研修を改めて組み立て直します
	<p>防災・防犯体制の確立と維持 感染症対策の整備と備え</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"> 定期的に防災訓練をおこない、災害に備えます 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 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

事業計画

事業継続と新規事業

これからの入所施設のあり方の検討と実施

実施担当 運営会議

- 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
- 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
- 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
- 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

これからの地域生活支援のあり方の検討と実施

実施担当 地域生活支援委員会

- 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
- 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
- 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)
- 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

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

実施担当 運営会議、相談機関事業所

- 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
- 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

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

実施担当 幼稚園、こども園、つくしんぼ学級

- 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
- 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
- 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
- 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

ゆうあいの医療機関の将来ビジョンの検討と実現

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

- 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
- 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

当別地区専用水道の将来ビジョンの検討と実施

実施担当 運営会議

- 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

施設整備

実施担当 運営会議、法人本部

- 星が丘寮A棟移築を進めます

財務計画

財務の安定化

実施担当
運営会議、法人本部

- 事業稼働率を対前年度比で0~1%以上に維持します
- 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
- 収支差額率3%を確保できるよう取り組みます

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

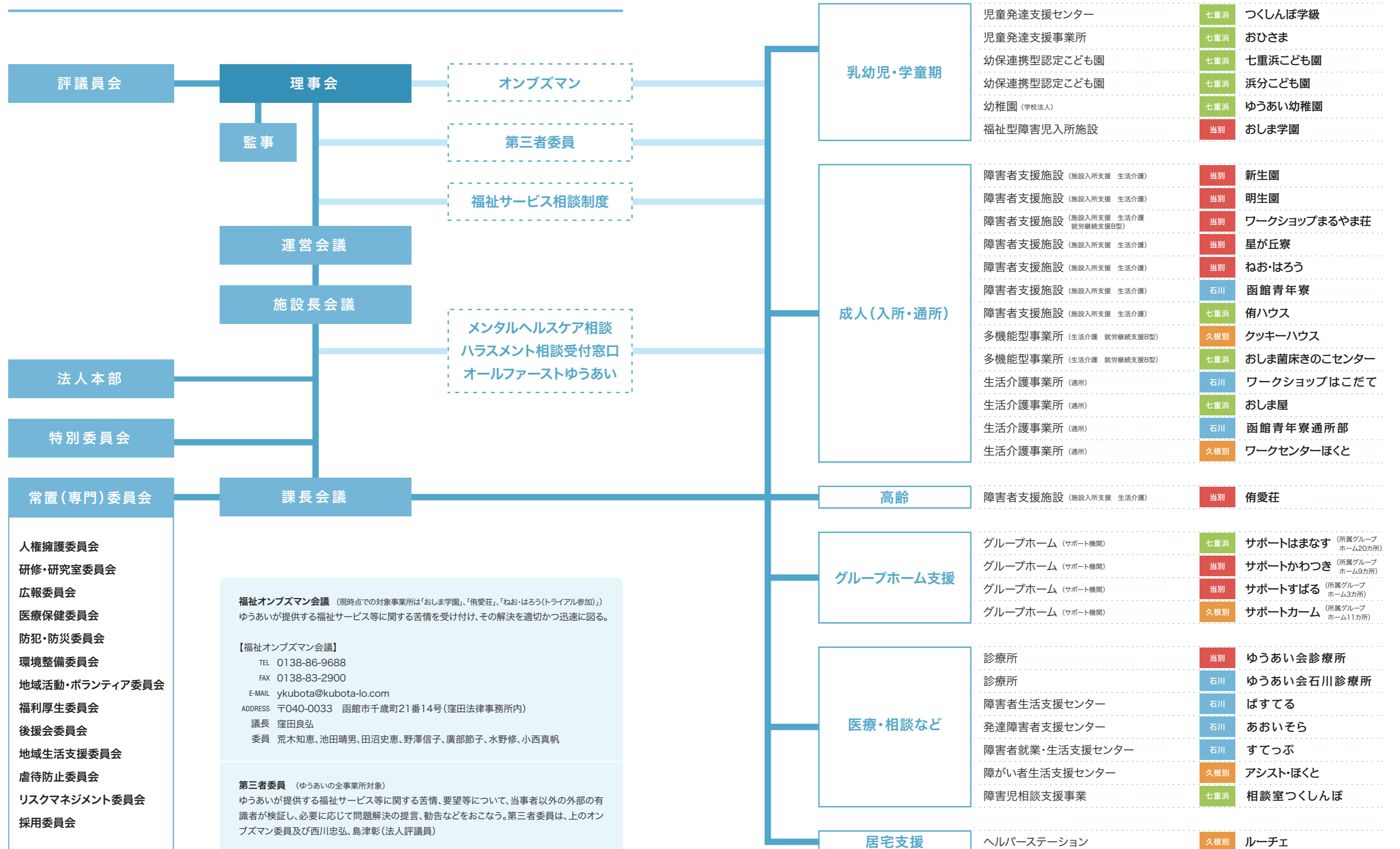
一、 あたたかい人間関係

一、 絶えざる研究

一、 限りない愛情

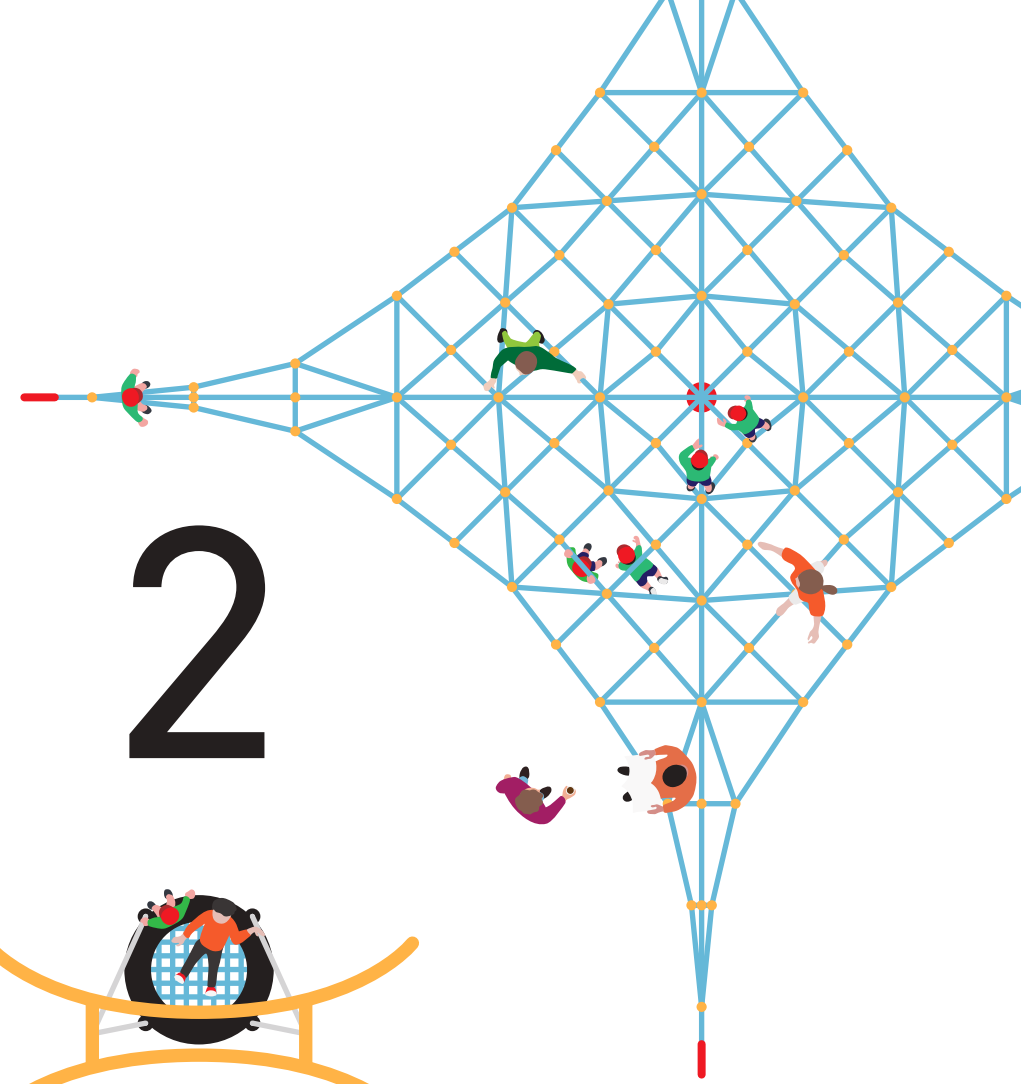
運営組織図

社会福祉法人侑愛会・学校法人ゆうあい学園

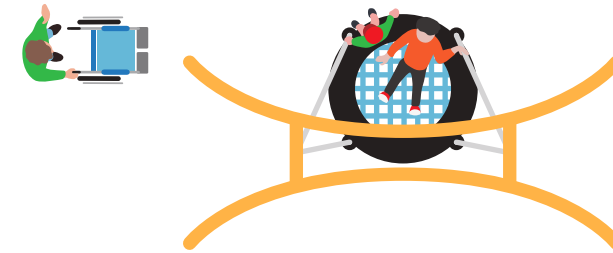


指針

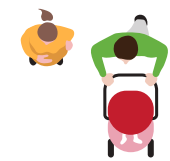
Guideline 2026



2



2



6

