指定管理者評価シート

事業名	札幌市自閉者自立支援センター運営管理費	所管課（電話番号）	保健福祉局保健福祉部障がい福祉課（211-2938）

Ⅰ 基本情報

1 施設の概要			
名称	札幌市自閉症者自立支援センター	所在地	札幌市東区東雁来12条4丁目1番5号
開設時期	平成17年11月1日	延床面積	328,055㎡
目的	激しい行動障がいを有する自閉症者（児）及びその家族に対する入所、通所による支援を提供し、その自立を目指す。		
事業概要	知的障害者施設入所支援　生活介護事業　自立訓練事業　自閉症・発達障がい支援センターの運営		
主要施設	障害者支援施設（入所30名短期入所6名）　生活介護事業（44名）　自立訓練事業（6名） 体育館　作業館　自閉症・発達障がい支援センターおがる　交流スペース		
2 指定管理者			
名称	社会福祉法人はるにれの里		
指定期間	令和8年（2026年）4月1日～令和13年（2031年）3月31日		
募集方法	非公募 非公募の場合、その理由：管理期間中の管理が良好であると認められたことから、札幌市福祉施設条例第13号第2項及び札幌市自閉症・発達支援障害支援センター条例第6条第2号の規定に基づき非公募とした。		
指定単位	施設数：2 複数施設を一括指定の場合、その理由：共通の目標の下、それぞれ支援を行うなど、極めて関連性の深い業務を行っており、また、一体の施設（建築物）であり、施設の維持管理等に関する業務を統括して行うことで業務の効率化が図られるため。		
業務の範囲	施設維持管理業務、施設事業計画及び実施業務、施設利用承認等業務		
3 評価単位	施設数：2 複数施設を一括評価の場合、その理由：共通の目標の下、それぞれ支援を行うなど、極めて関連性の深い業務を行っており、また、一体の施設（建築物）であり施設の維持管理等に関する業務を統括して行っているため。		

Ⅱ 令和7年度管理業務等の検証

項　目	実施状況	指定管理者の自己評価	所管局の評価
1 業務の要求水準達成度			
（1）統括管理業務	▽ 管理運営に係る基本方針の策定 ▼法人理念のひとつである「どんなに重たい障がいがあっても当たり前の自分らしい生活を送ることができるよう事業運営する」ということを全職員が念頭に置き、個別支援計画に基づきながら「地域の暮らし」の実現に向かうという基本方針を引き続き継続している。 ▼令和7年度は、札幌市自閉症者自立支援センター（以下、ゆい）にとって、札幌市の指定管理者業務5期目（令和3年4月1日～令和8年3月31日）5年目（最終年）であり、当センター開設20年を迎える節目の年であった。 各種感染対策については、BCP(業務継続計画）に基づき法人全体で感染予防の徹底に加え、利用者やご家族へも帰省や面会、外出等での配慮及び感染症の予防啓発を継続しつつ、新しい生活様式の更なる定着や工夫に向けて取り組みを進めた。 時代の流れは常に変化しているが、ゆいの最も大きな使命は、利用者が望む暮らしをを送るための様々な取り組みを創造し実践し続けることである。	○ゆいが果たすべき役割を目指すためのキーワードとして「最前線と最高峰をめざして」を掲げ、そのために6つの具体的な指針を掲げ、柱となる観点からの取り組みを進めた。感染予防への取り組みとして、スタンダードプリコーションを基本としながら活動や余暇の実践に取り組んだ。コロナ感染のほか、感染性胃腸炎やインフルエンザなどの感染等、利用者や職員の健康状態を注視した一年であった。あらためて感染症の対策を強化し、現在に至っている。12月には職員全体で一年間の振り返りと意見を擦り合わせ、次年度の計画に繋げている。	A　B　C　D ・基本方針に則り、適正に管理運営がなされている。 ・強度行動障がいを有する自閉症者が地域の中で生活を送るための組織力及び支援力向上・職員の意識定着の強化に向けた取組は特に高く評価できる。 ・施設内での情報共有や法人内での研修の実施、また、外部との連携については非常に力を入れており、支援者の育成、組織力の向上に大きく貢献しているため、非常に高く評価できる。 ・道外からの支援者実習受入れは派遣元・受入側双方に大きな効果が期待でき、高く評価できる。
	▽ 平等利用に係る方針等の策定と取組実績 ▼新規入所及び通所利用者に関しては、本人の状態や家庭状況、緊急性等のニーズを踏まえ、関係者会議を実施し決定する。令和7年度は、生活介護に新たな在宅利用者の受入れをすすめ、1名の方が新規利用開始となった。	○令和7年度は、生活介護の新規利用1名となり、令和8年3月末の時点で13名のご利用であった。職員体制や送迎体制に困難はあったが、個別対応が必要な方も多く、支援でカ	

	バーしきれない課題は、車内の仕切りや添乗職員を捻出し、複数人の送迎を可能とした。	
▼短期入所・日中一時支援においては、感染症の対策をとりつつも、緊急性の高いニーズについての受入れは可能な限り対応した。相性等の調整をしながらも新規利用いただいた方は、日中一時1名（成人）、宿泊を伴う方は2名（成人2名）であった。	○短期入所については、感染症対策を徹底した上でご利用いただくことで感染に繋がる状況は見られなかった。 新規ご利用については、事前の情報収集から、利用開始後も特性等の把握や環境側の配慮に努めた。	
▽ 地球温暖化対策及び環境配慮の推進		
▼ガスの使用に関しては従来通り、冷暖房の空調やパネルヒーターで使用する冷温水を各所へ送るプログラム操作の「一括管理」を行うことで、ファンやポンプ系の稼動減・ボイラーの稼動減を推進し省エネに努めている。 平成28年度からは季節に応じた使用を前提とした契約～「小型空調用B契約」により、年間を通してフラットな使用により割安になるプランを継続している。ガス使用量については、前年度比+1.9%とほぼ同等の使用量であったが、政府の補助金等の影響により、約△2.5%の費用減となった。引き続き節約に努めていく。 ▼ガソリン・軽油の使用に関しては、前年比+1.5%とほぼ同等の使用料金であった。燃料価格が高止まりしているため、引き続き節約に努めていく。 ▼電気使用量については、前年度とほぼ同等であった。前年度途中から電気事業者を変更したことにより、電気料金は前年度比84.9%と大幅に節約することができた。 ▼各エネルギー・資源の節約に関しては、継続して廃棄物の減量・リサイクル（「廃油の買取」・「裏紙の再利用」「ダンボール・ペットボトル・缶の業者回収」等）に努めた。	○電力消費については、電力の見える化により、設定デマンドを超えそうになるとアラートがなるため、都度不要な電気を消したりして、節約に努めることができた。日頃から小まめに電気を消すなど職員の意識向上も継続していく。ガスの使用は、主に厨房が大半を占めているので、委託業者へ協力をお願いしている。R8年度からの新規指定管理期間も入札により従来委託業者が継続することとなったので、引き続き協力を求めていく。ガソリン等は、前年度とほぼ同等であったが、引き続き削減できるよう、送迎体制や利用者対応などの外出機会を都度見直していきたい。	
▽ 管理運営組織の確立（責任者の配置、組織整備、従事者の確保・配置、人材育成）		
▼入所のABCブロックにおいては変則勤務のため、全職員が集まることは難しい。ABCブロックだけでなく生活介護も含め、月に2回管理職も加わったスタッフミーティング、ユニットカンファレンスを実施した。 在宅からご利用いただく生活介護について平日は常時利用者が活動しているため、利用日ではない月に一度の土曜日を勤務日とし、集中的に情報の共有や協議、環境調整を行った。不適応行動への対応として、早期に情報の共有を行い統一した介入ができるようグループウェアやメール等を活用した他、短時間、少人数でもケースカンファレンスを開くよう心掛けた。また、今年度後半からは、中核人材からの指導助言をいただく取り組みをスタートし、専門家の視点からのアドバイスを取り入れ、利用者の方たちへのQOL向上に繋げることが出来た。	○今年度ゆいが目標とした「連携」というキーワードを全体に周知している。中核人材からの指導助言をいただく取り組みなど、連携は重要なキーワードとなっている。運営コンファレンスはゆいに求められるニーズや収支状況など各リーダーの運営参加意識をさらに高める場であり、リーダー・サブリーダー会議も各チームで毎月行うことができた。	
▼ゆい三役（管理職）会議を定例で開催し、職員のモチベーションや運営等について協議したほか、各チームのリーダーが参加する運営コンファレンスも月2回開催し、ゆい全体の日課や体制、各チームの課題や連携が必要な取り組み、業務効率化、職員のチーム間交流等について協議することができた。	○各職員の役割を明確に位置付けた他、サブリーダーのミーティングを年2回開催した。それぞれのチーム事情はあるがサブリーダーとしての役割や今後リーダーとして求められること等を確認し共有した。	
▼隣接する地域生活支援センターなないろとの連携について、ゆいから通っている方を中心にリアルタイムでの情報を共有した。また、コネクトミーティング（ゆい・なないろ管理職会議）を月1回開催しショートステイのニーズや連携事項等の共有に努めた。	○近隣の事業所ということもあり、感染症に関することやその日の体調、コンディションなど日常的な連絡や調整に当たることができた。	
▼感染症の予防を意識した取り組み（健康状況の確認、3密の回避、最少人数での会議やリモート研修、情報伝達の工夫、感染予防	○感染症対策として、ご家族にも協力いただき帰省時の感	

	趣、最少人数での会議やテレビ研修、情報伝達の工夫、感染予防のための啓発など）を継続した。また、帰省や外出などご家族への啓発も行い、日々の体温測定等ご理解とご協力をいただくことができた。	にも協力いただき帰省時の感染症予防やバイタルチェック等をいただいた一方で、リモート面会や近況報告の頻度を高めるなど、直接会わずとも生活状況をイメージできるよう取り組んだ。
	▼新人職員と先輩職員がコンビとなってフォローしていくエルダーメンター制度を継続している。 令和7年度は、4月に採用された職員1名と異動で赴任した1名、そして6月採用となった職員1名に対し、先輩職員の役割として具体的なサポート内容と進捗状況のチェックシートを示し複数での確認ができるようにした。また月に2回ある運営コンファレンスで、新職員の業務遂行状況を確認した他、新職員のためのミーティングも6月に開催し、3か月間の振り返りと自身の仕事に対する目標の確認を行った。8月には先輩職員ミーティングを開催し、新職員に対応する際に工夫したことなどを話し合い、情報を共有することができた。ミーティングの内容はリーダーやサブリーダーとも共有し、チームとしてもサポートしていけるよう取り組んだ。	○エルダーメンター制度は新職員から好評であった。また「先輩バディのための意見交換会」を実施し、先輩職員からも、自身の学びが深まったことなど情報交換することができた。
	▼人材育成を推進するための研修機会として、ゆい塾を年4回開催した。自閉症の理解に繋がるものや、グループホームでの暮らしに向けた課題の共有と対策、社会人や組織人としてのコミュニケーション、相談や居宅介護の業務など法人を越えた講師人からの説明、各チームの1年間の総括などである。いずれも感染症予防のため動画配信での視聴参加とした。動画配信者は、毎年リニューアルし、多くの職員が役割を担っている。また、昨年に引き続き人との交流が制限される中で、互いの人柄や雰囲気を確認する意味で、『自分あるある・自分のこだわり・自分ルール』と称した動画配信もおこなった。 その他、法人外の事業所見学、座学や集合での法人内研修についても体制上可能な限り、感染予防を意識して参加した。	○ゆい塾での動画配信については、それぞれのタイミングで視聴できるメリットがあった。また多くの職員の自分紹介を動画配信することで互いを身近な存在として感じることができた。 人事異動により新しく配属された職員もいる中で、学びを深めようとする意識が高くあるため、その想いが継続されるよう研修案内等の共有含め応援したい。
▽	管理水準の維持向上に向けた取組	
	▼入所ABC各ブロックと生活介護の4チームでそれぞれ実践テーマを設定し、関係する職員全員が関わり、取り組んだ内容をゆい全体に動画配信する『チーム支援』を今年度も年2回実施し多くの職員が視聴した。今季も支援に関するチーム支援を実施し、法人内実践発表コンクールにエントリーする目標も立てた。 毎年新職員が加入するが、その中でもチームで考え支援する意識が浸透すると同時にチーム力の向上、結果として利用者のＱＯＬ向上に繋がっている。 ▼法人内の研修やおがる主催の研修に複数の職員が参加した。動画視聴での学びもあったが、時間の制約なく自身のタイミングで視聴できるメリットがあったと考えている。また強度行動障害支援者養成研修についても、3名の職員が基礎研修や実践研修を受講し自身の支援の振り返りや新たな気づきとして多くの学びを得ることができた。 ▼今期の8法人コラボレーションセミナー（大阪北摂杉の子会、横浜やまびこの里、函館侑愛会、群馬国立のぞみの園、佐賀はる、埼玉秩父学園、千葉菜の花会、はるにれの里）は、感染症の対策をしつつ集合での開催であった。3名が研修に参加し、大阪の事業所も見学するなど多くの新鮮な情報に触れることができ、例年同様に多くの実践を学ぶことができた。	○ゆいが大切にしたいことの中で「支援力を上げる」というキーワードで共通理解を図っている。各チームで年2回「チーム支援」を実施した。利用者支援の他、業務の効率化を図るためのマニュアル見直しや余暇活動の充実などである。それぞれの取り組みを啓発するために、動画配信での報告をした他、職場内グループウェアの活用、事業所内交換研修と称し配属チーム外での情報交換もおこなった。
	▼年4回開催したゆい塾では、「自閉症の基礎理解（5月）「コミュニケーション、震災への対応（7月）」「グループホームを知る、相談や居宅サービスについて」（11月）「ゆいバリューの振り返り、各委員会活動の振り返り（2月）」を開講した他、虐待防止・身体拘束適正化や感染症の予防、震災への具体的な対応、脱水・過飲水、誤薬防止についても啓発をおこなった。 ▼外部研修（福祉制度や権利擁護に関するもの、強度行動障害に関するものなど）にも可能な限り職員を派遣し、それぞれのスキルアップやチームへの還元を目指した。また、チーム間で交換研修を実施し、互いの顔が見える状況で業務や工夫についてなど情報交換をすることができた。 ▼当初予定していた実習生の受入れについて、感染症対策を講じつつ、道外から依頼のあった支援者養成のための実習受入れを行った。	○ゆい塾に関しては、いづれも感染症対策として動画での配信とした。多くの学びを提供すると同時に、複数の職員が講師として発表する場を設けることで、基礎基本の振り返りやプレゼン力の向上に向けても取り組むことができた。 ○道外からの支援者実習受入れでは、短い期間ではあったが当事業所の支援スタンスを経験していただけたと同時に、実際の現場支援に対する率直な意見交換も行うことができた。

▼社会人としての成長を促すために、今年度も四半期毎の目標を掲げている。令和7年度は、それぞれの個性を尊重する、社会人として一流を目指す、少しずつ進むことは立派な前進である、といった内容を文字だけでなくイラストや写真なども交え具体的に掲げた。少しずつの積み重ねが大事であると同時に現場職員からの意見も参考にした目標設定を次年度も考えていきたい。 ▼毎朝の打合せで、その日意識していきたいことを伝える取り組み［月曜日～交通安全、火曜日～あいさつ、水曜日～人権、木曜日～清掃・整理整頓、金曜日～エコ］を行い意識づけを図った。また感染症予防や熱中症対策などの意識を高められるよう、法人内外の状況や日々気を付けるべき事柄など朝の引き継ぎ時間等を活用し定期的に発信した。	○ゆいが大切にしたいことの中で「人間力を上げる」というキーワードで全職員に周知、共有している。また四半期毎にゆいとしての重点目標を各チームに配布し掲示した。毎月のチーム会議でも話題に取り上げるなど共通意識を持つことと併せて意識し続けるための地道な取り組みと啓発が必要なことである。 ○社会人として職業人としての成長については、まだまだこれからではあるが、ゆいの中で大切にしていきたいポイントについては、ゆいバリュー（証和快続安暖）を常に進化させまとめている。 例年の職員アンケートからの意見を参考にゆいバリューをキーワードとしながら事業計画を立案遂行している。
▼人権への取り組みとして、令和7年度は「利用者対応に関するセルフチェック」を2回実施した。結果から見えた課題などを分析し、委員会より集計結果から見えた課題や良かった点、過去との比較など解説を含めたフィードバックをすることで、再確認することができた。その他、虐待防止・身体拘束の適正化に関する動画配信の他、各チームの取り組みや職員にスポットを当てた記録のとり方MVP、オリジナリティMVPの選出・発表なども行った。 ▼ディスカバリーレポート（事故に繋がる課題を発見する）の運用を進めると同時に、グループウェアを使用し情報共有したことで事故の予防意識を高めることができた。次年度はディスカバリーの傾向や予防の視点についても意識した啓発を進めたい。	○作業委員会・環境向上委員会・人権推進委員会・余暇委員会の各委員長が集まるミーティングを年2回開催し、各委員会の役割確認や、すべての職員が委員会に参画するための工夫など互いに確認した。また、それぞれの委員会活動のユニークな取り組みについて、グループウェアでの情報発信やポスター掲示、またゆい塾と称した研修でも各委員の取り組みを動画配信した。
▼在宅からご利用いただく生活介護について、職員体制上の課題はあるが、今年度も新規受入を実施した。遠方からご利用のため、冬季間の利用制限や、ご家族の事情により送迎体制が必要となる時期もあった。	○ゆいの生活介護事業所では、送迎や支援体制の課題はありつつも新たな利用者の受け入れを進めた。今年度の新規利用は1名であった。
▼作業活動として、「たい肥」販売を開始し5年目を迎えた。これは同法人のふれあいきのこ村で椎茸栽培を終えた廃菌床を原料としたもので、不純物の除去や袋詰め、成分表示用のシール貼り、運搬など、作業工程も豊富なため、多くの利用者が関われる作業として位置付けている。	○たい肥の販売について、これまでの臨床実験結果や昨年購入いただいた方からの好評もあり、昨年を上回る販売に繋げることができた。
▼地域生活に戻るチャンスがあればいつでも送り出せるよう準備をしている。今後も職住分離や余暇活動の充実、社会資源発掘と活用など地域生活の実現に向けたシミュレーションを継続していくというスタンスを維持していきたい。今期は札幌市のモデル事業としてアセスメントから課題へのアプローチ向にけての支援を行うことができた。事前の準備をしっかり行ったことで生きづらさのイメージを共有し、また今後に繋げることができた。	○ゆいの地域移行を進める上でゆいの近隣にあるグループホームよもぎの体験利用やグループホームでの生活や支援に対する情報共有等おこなった。スタッフも利用者も具体的なイメージを持つことで、社会資源や利用できる福祉サービスなど、課題と対策を考えることができた。また、地域移行等意向確認については、ご家族とも共有した他、ご本人に対して意思決定支援の取り組みも進めている。
▼利用者のアート作品をLINEスタンプとして販売を継続した。QRコードも活用し宣伝している。また、フルイドアートの他、今年度は栞作成にも挑戦し、多くの利用者が参加し作品を完成させることができた。一部販売もおこなうことができた。	○LINEスタンプについては利用者のアート作品にコミカルなエッセンスを融合した他、LINEスタンプへ簡単にアクセスできるようQRコードの活用、またフルイドアートや栞にも挑戦し完成した作品の販売にも繋げることができた。

	ることができた。
▽ 第三者に対する委託業務等の管理（業務の適正確保、受託者への適切監督、履行確認） ▼厨房委託及び清掃業務については、窓口担当職員が決まっており、日々の現場での作業の確認を行っている。また、受託先の担当管理者とはその都度打合せの会議を行うなど情報共有し、問題・課題解決に対応してもらえるようにしている。 ▼施設設備管理については、点検計画に基づいて定期的に実施しており、報告書により都度確認している。また、消耗品の交換、機器の不具合についても随時対応している。 ▼感染症対策として、状況によって次亜塩素酸ナトリウムの使用を徹底するなど、受託業者と連携しながら感染症予防対策を継続していた。今年度利用者は、感染性胃腸炎の症状が一部見られたが、医療機関に受診し早期に終息。職員は一部コロナウィルスやインフルエンザに罹患したが、環境消毒剤の変更や消毒開所について清掃業者との連携がリアルタイムで調整できたこともあり感染は拡大せず終息した。	昨年に引き続き、設備上の不具合が散見された。その都度業者依頼し修繕している。また不具合の内容によっては札幌市へも相談している。 令和7年4月に胃腸炎の症状が確認された。都度バイタル測定や、環境隔離、消毒等を徹底し、感染拡大の防止に努めた。
▽ 札幌市及び関係機関との連絡調整（運営協議会等の開催） 開催日：令和8年2月27日（金） 協議・報告内容：1．令和7年度運営状況報告 2．令和7年度事業報告 3．令和8年度事業計画 4．意見交換 以上の件について、報告・助言を頂いた。 ＜協議会メンバー＞ 札幌市障がい福祉課運営指導係長／札幌市自閉症児支援センターさぽこ 施設長／北海道自閉症協会 監査／札幌市東区東雁来連合町内会　会員／特別養護老人ホームひかりの　施設長／（有限）カラーズ 代表／（社福）はるにれの里 理事長／事務局（所長・事務長・業務課長）	○今年度も対面での開催とさせて頂いた。今年度も参加者のご要望につき、今年度は平日での開催とさせていただいた。札幌市自閉症児支援センターさぽこ様はご欠席のため関係資料を郵送しご確認いただいた。 出席いただいた方については、感染予防のため体育館を使用し、参加者間の距離を確保した。 事業報告はパワーポイントを用いて説明し、各参加者からご意見や助言を頂いた。
札幌市自閉症・発達障がい支援センター（以下、おがる）においては、令和8年2月12日に連絡協議会をオンライン（欠席者は書面）で開催をした。令和7年度の取り組みについての報告と、次年度の展望についての報告しご意見をいただいた。参加者は、札幌市ピアサポーター、ペアレントメンター事務局、札幌市基幹相談支援センターワンオール、札幌市自立支援協議会（各専門部会）、札幌市精神保健福祉センター、子ども発達支援総合センター、札幌市教育センター、札幌市教育委員会、札幌市知的障がい者更生相談所まあち、札幌市児童相談所、札幌市子ども未来局、ハローワーク札幌、北海道障害者職業センター札幌市障がい福祉課の方々であった。	○オンライン会議システムを活用し、書面以外でも報告、関係機関とのテーマトークの機会を作り、当センターの実践への感想、次年度の取り組みについてご意見を伺うことができた。
▽ 財務（資金管理、現金の適正管理） ▼資金管理については、「施設入所・生活介護会計」・「発達会計」の2会計による拠点区分間経理を行っている。また、監事監査による「内部監査」に加え、今年度から会計監査人を設置し、法人全体のガバナンス強化と透明性向上を図ることとなった。 ▼施設の現金等の取扱いについては、「法人経理規程」に基づき、利用者小遣いについては、「親和会規定（親の会）」に基づき処理している。親和会は、年2回の監査を受けている。利用者等から現金を収受した際は現金出納帳に記載し、規程に基づいた日数以内に通帳へ入金している。 ▼平成27年度から、新「社会福祉法人会計基準」に移行。会計監査人設置に伴い、今年度から会計監査人指定の会計ソフト（クラウド型）を導入し、会計監査人との相互確認ができる体制となり、管理体制の強化を図っている。 ▼札幌市の事務指導で指摘を受けたことに関しては、札幌市に確認しながら改善を図っている。	○資金管理については、規定に従い厳正に処理している。ゆい・おがるに関しては、会計監査人の指導に基づき、また、「親和会」については、保護者監査、職員複数名により精査を行っている。現金及び通帳、印鑑の管理についても、複数が関与しなければ取り扱えないシステムとし、不正防止に努めている。今年度から会計ソフトを変更したことに伴い、慣れるまでに使用する勘定科目の誤りや消費税の誤りなどが散見されたが、都度会計監査人の指摘により修正を行った。
▽ 要望・苦情対応 ▼第三者委員として今年度より利用者相談員3名（外部）を委任している。今年度は会場をゆい会議室を使用しお集まりいただいている。一年間の日々のやりとりの中での要望・苦情等に関して報告し、	○令和7年度は苦情はなく、ご要望や確認事項が複数みられる。相談員より入所の待機者

	ご助言を頂くことができた。 ▼利用者やそのご家族とは、年2回の個別支援計画をもとにした個別懇談会を実施し、支援の内容等をご家族とともに確認している（令和7年度も書類を郵送し電話連絡する形式で実施。ご要望がある方には対面での懇談を実施している）。また、毎年ご家族向けにアンケート（満足度調査）調査も実施している。 ▽　記録・モニタリング・報告・評価（記録、セルフモニタリングの実施、事業報告、札幌市の検査等への対応、自己評価の実施） ▼札幌市への月次報告を行っている。また業務・財務検査を年2回受け、業務の改善について逐次助言を受けられるようにしている。また懸案事項などは都度札幌市へ相談し、指示を仰ぐようにしている。	人数やアート活動などについてご質問ありました。 相談員とは、ご家族との懇談や電話連絡等で寄せられた不安や心配などに、実際にどのように対応したかをまとめて報告し、ご助言をいただいている。 〇開設から20年が経過し、建物や機器等に不具合が散見されるようになってきた。都度札幌市と協議し、対応しているが、できるだけ計画的に修繕対応などしていくようにしたい。	
(2) 労働関係法令遵守、雇用環境維持向上	▽　労働関係法令遵守、雇用環境維持向上(事故の有無などの安全衛生面を含む) ▼就業規則を入所ＡＢＣブロック、生活介護、事務所に置いてあり、それぞれの職員がいつでも確認できるようにしている。 ▼職員には年間公休日107日以上を保証している。また有給取得の啓発も行った。 ▼本人の休日や有休の希望に沿った勤務シフトを作成している。 ▼勤怠管理について、一昨年から導入した静脈センサーで出退勤の管理をすすめた。また時間外労働や夜勤業務を行った場合、法定割合以上の割増賃金を支払っている。 ▼パート職員の時給は、最低賃金1，075円（令和7年）を下限とし、週の労働時間や直接支援などの業務内容によって時給1，160円を支給している。 ▼感染症予防を徹底し、年に1回定期健康診断を実施している。深夜業に従事する労働者には更に1回の定期健康診断を実施した。 ▼産休や育休に入る女性職員が毎年数名いるが、妊娠が分かった時点で話し合いの場を持ち、勤務に無理がかからないよう勤務シフトや配置等の変更をすぐに行うようにしている。また、子育て中の職員に対し、お子さんの体調によって有給の使用等可能な限り配置上の配慮を行っている。 ▼人事考課制度を導入し、年2回職員個々の目標設定と振り返り、意見交換など全ての職員が上司と行った。下期の面談は、新たにキャリアパス制度の導入に向けた面談とした。 ▼セクハラやパワハラに対する相談窓口がある。 ▼メンタルヘルスについてのチェックや講座を職場内で行った。メンタルヘルスについては、チェックリストを使い自身の振り返りと共に職員へのフィードバックも行った。また、各チームから記録のとり方や支援のオリジナリティが際立つ職員を選出しMVPとして表彰した。 ▼嘱託職員から正職員への登用試験について、毎年実施している。 ▼休憩スペースを建物内に複数設けている。感染症対策として、個別の仕切り板や消毒セットを設置した他、複数での同時利用がないよう休憩時間に時間差をつけるなどの配慮を行った。 ▼安全衛生面については、ディスカバリーレポートを参考に、ケガや事故につながる可能性のあるものに対しては支援の見直し、緩衝材の使用や施錠の確認、異食行為予防のための物品管理の再検討などを行った。服薬の事故予防としても、複数で確認するための専用ボックス使用や色分け、写真提示などを行った。また会議室や公用車など日ごろ共有するものについては、消毒セットを常備し、使用後の消毒を徹底した。 ▼スタッフの負担を減らすだけでなく、新たな人材発掘のためパートの増員を図るべく募集を募っている。	○令和7年度も産休や育休の他、時短勤務での育休復帰調整も行った。また今期も全ての職員が5日以上の有給を取得するよう啓発を行ったこともあり、全ての職員が有給を取得することができている。 ○職員数に余裕があるわけではないが、本人の希望に沿った勤務シフトを作成している。また、常に見守りを必要とする利用者への支援が業務である中でも、引き続き休憩時間や休憩スペースの確保に努めた。 〇事故や安全衛生の問題としては、人権推進委員会や環境向上委員会を中心に、事業所全体の問題としてディスカバリーレポート(ヒヤリハット)や事故報告を全体で周知した他、動画配信などの啓発もおこなった。	A　B　C　D ・仕様書に基づき、労働関係法令の遵守等がなされている。 ・正規職員への転換を積極的に進めているほか、法定割合を超える割増賃金や有給休暇の取得促進、妊娠した職員への配慮など、労働環境の改善に力を入れている点は特に高く評価できる。
(3) 施設・設備等の維持管理業務	▽　総括的事項（利用者の安全確保、市民サービス向上への配慮、連絡体制確保、保険加入） ▼非常災害対策全般については、各種訓練の実施、関係設備の点検、緊急時の職員招集連絡網確認、食料飲料水の備蓄管理を行っている。 ▼緊急時の対応マニュアル（火事・震災・衛生・感染・入浴・事故など）を整備し、スタッフミーティング等で職員の啓発を常に行っている。特に、事故やディスカバリー（ヒヤリハット）報告があったものに	○令和7年度は避難訓練（日中想定、夜間想定）を実施し、火災発生（想定）場所を毎年変更し、避難経路の確認、火災報知器等の操作確認等を行った。応急手当講習（民間会社	A　B　C　D ・仕様書に基づき、適正に施設の維持管理がなされている。

	ついては、必要に応じて人権推進委員会から、全職員に情報の発信を行っている。 ▼防犯対策では、不審者侵入時の対策についての整備を継続している。1）正面玄関を人が通るとセンサーが事務室内で作動する 2）入所棟・通所棟への入口は外側からはカギがなければ入れないようにしている 3）建物周辺に監視カメラを設置し事務室にモニターを置いている。4）職員通用口の開錠パスワードの管理（適宜変更を検討・実施している）。 ▼利用者による建物への破壊行為等物損に関して損害保険加入を各個人にお願いし、事由が発生した場合は保護者へ相談の上、対応している。	へ依頼）を実施し、6名の職員が受講している。その他、環境向上委員会を中心に、誤嚥や感染症についての啓発動画配信も継続して取り組んでいる。 ○地震発生の教訓から、情報伝達の方法や、非常災害物品、食料、飲料水などの備蓄品の確認をしている。また非常用発電機の稼働時間（72時間）なども、震災訓練の際に改めて確認している。 ○水害（河川氾濫想定）に対しての訓練は近くの河川敷に行き、豊平川雁来観測所の避難判断水位7．5Mを確認している。	
	▽ 施設・設備等の維持管理（清掃、警備、保守点検、修繕、備品管理、駐車場管理、緑地管理等） ▼計画清掃の実施、警備計画による防犯対策、設備の定期保守の実施を滞りなく実施している。施設備品管理は札幌市貸与分と施設所持分と別管理しており、札幌市貸与分は毎年状況報告をしている。 ▼利用者のスケジュール等を貼ったり、剥がしたりするため、どうしても壁が剥がれたり、汚れたりする。生活介護エリアの一部だけとなるが、全建総連ボランティアさんに依頼し、活動スペースの一部壁紙を補修して頂いた。 ▼厨房GHPから冷風が出ない現象があり、業者に確認してもらったところ、ガス抜けが原因であった。補充してもらったが改善せず、耐圧によるガス漏れ調査を札幌市に実施して頂いた。結果室内機7台のうち、3台からガス漏れがあることが判明した。ガス漏れのない4台は稼働可能であるが、残り3台は更新が必要な状況となり、札幌市と相談している。	○札幌市による自家発電装置については、毎月定期点検を実施し、万が一の場合に備えている。また年1回全停電を想定した点検も実施し、実際に自家発電装置を使った対応を確認している。	
	▽ 防災 ▼計画に基づき消防等避難訓練を実施した。また河川氾濫に備えての水防計画に基づき、利用者・職員の避難訓練を実施した。地震については想定訓練を実施し、建物の強度や非常用発電機の稼働時間、災害用備品の確認をおこなっている。BCP計画も整備しており、内容について職員で確認している。	○今後はBCP計画と訓練の連動をより意識していく。	
⑷ 事業の計画・実施業務	▽ 自閉症・発達障がいに関する学習機会の提供業務 ▼おがるでは、令和7年度実績で、主催または共催研修、講師派遣237回（5999人）を実施している。	○全国一の児童デイの数や就労系事業所の増加、または他分野での発達障がいの問題のため、できる限り多くの講師派遣を実施することができたが、まだまだ研修の依頼に対応していく必要がある。	A B C D ・支援者等への支援を目的とした研修や講師派遣等の普及啓発活動を積極的に実施している点は高く評価できる。
	▽ 自閉症・発達障がいに関する情報収集及び提供業務 ▼おがるでは、ホームページ等で自閉症や発達障がいに関する情報や他機関主催の研修会情報などを随時お知らせしている。 ▼おがるでは、支援者や一般の方が発達障害に関する情報が気軽に得られるように、YouTube上に公開動画や申込者限定の動画を用意している。 ▼ゆいでは、定期的にホームページの更新をおこなっている。	○月1回のホームページ制作会議を行い情報量を増やしてきた。今後は他の専門機関と連携してさらに充実したホームページにしていく。また、啓発にかかわることも含めて、今後もオンラインを活用し、メニューを増やしている。	
	▽ 自閉症や発達障がいに関する市民の自主活動及び交流の支援業務 ▼札幌市内で活動している親の会の定例会や公開講座等で講師やファシリテーターをしたり、会の運営のサポートをしている。	○すでにつながりのある団体の支援は継続しつつ、他団体とのつながりも広げていく必要がある。	

▽ 自閉症や発達障がいに関する相談業務

▼おがるでは、ご本人・ご家族・支援者の方々への相談支援、発達支援、就労支援、機関コンサルテーションなどを行っている。その件数については、(5)の項で示す。

○今年度も引き続きオンラインを含め相談できる環境を整えていくのも今後の課題としてあげられる。

(5) 施設利用に関する業務

▽ 利用件数等

		R6年度実績	R7年度計画	R7年度実績
入所	件数(件)	365	365	365
	人数(人)	10,879	10,868	10,871
	稼働率(%)	99%	99%	99%
短期入所	件数(件)	88	88	75
	人数(人)	408	427	410
	稼働率(%)	19%	19%	19%
デイ(生活・訓練)	件数(件)	269	269	269
	人数(人)	9,757	9,731	10,001
	稼働率(%)	82%	82%	84%

○入所は30名定員のところ30名の利用だった。利用実績は前年度とほぼ同等となった。短期入所は感染対応などにより、受入をキャンセルしたことなどもあり、計画よりやや減で前年並みの19%の利用実績。生活介護は通所生活介護利用者が1名増となった影響で前年度より利用実績が増となった。引き続き利用増に努めていく。

A B C D

・自閉症者自立支援センターに関しては、概ね計画どおりの事業実績であり評価できる。短期入所の稼働率は、引き続き稼働率の向上に向けた取組を進めていく必要がある。
・自閉症・発達障がい支援センターに関しては、課題を次年度以降に改善していくように検討や取り組みを重ねてほしい。

▽ 利用件数等（おがる）

		R6年度実績	R7年度計画	R7年度実績
相談支援 発達支援	件数(件)	804	1,030	907
	人数(人)	652	600	622
就労支援	件数(件)	42	50	17
	人数(人)	39	30	14
機　関 コンサル	件数(件)	875	400	802
	個所数	197	100	169
個別支援会議	回　数	160	230	141

○機関支援が年々増加しており、市内の二次的な支援機関との連携や役割分担が課題としてあげられる。

▽ 不承認 件、 取消し 件、 減免 件、 還付 件

▽ 利用促進の取組

特別支援学校への利用呼びかけ、相談支援事業所との連携を積極的に実施している。

(6) 付随業務

▽ 広報業務

▼インターネット上で法人ホームページ及び事業所のページを掲載している。Https://www.harunire.or.jp/
　ゆいのページでは、随時、イベント報告や実践報告等をアップしている。おがるのページではさまざまな研修会情報をお知らせしている。
▼ゆいへの見学者であるが、感染対策をしながら保護者や養護学校教諭、施設職員、学生などの見学依頼に対応し1名から複数名と希望人数に答えながら150名強の見学者を受け入れている。
▼ウェブアクセシビリティの取組について
総務省みんなの公共サイト運用ガイドラインに基づき、日本工業規格の適合レベルAAに準拠するよう、当法人とマルチベンダ（保守）がダブルチェックを行う。

○強度行動障がいを伴う重度の自閉症の方々への支援や、地域移行に対する取り組みは全国でも関心が高く、ゆいでの実践については、例年見学などを通して説明している。今年度も、感染対策をしながら複数名での見学も実施。可能な範囲で見学依頼に応じるように努めている。
○また、見学を実施した際には、感想や意見などを頂く機会を設けることができるように努め、頂いた意見を関係者と振り返る場も設けている。現場職員にフィードバックすることで、モチベーションにも繋がっている。

A B C D

・各種広報媒体を利用した活動は評価できる。
・広報の結果として、強度行動障がいを有する自閉症者の地域移行の実績の高さや取組内容が高く評価され、相当数の見学依頼を受け入れていることは特に高く評価できる。

▽ 引継ぎ業務

該当なし

2 自主事業その他

▽ 自主事業

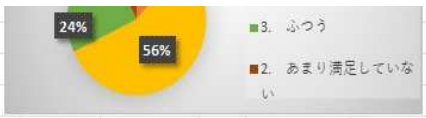
該当なし

A B C D

・適正に事業を実施している

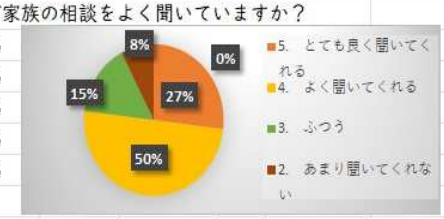
		施している。
▽ 市内企業等の活用、福祉施策への配慮等 ▼前年度に引き続き就労継続支援施設（精神障がいの方が多い）へ軽微な施設修繕等を依頼し、障がいをもった方に作業を依頼している。 ▼在宅生活者の施設利用について、隣接施設ないろと連携して推進している。 ▼今年度も全建総連ボランティアを利用し、施設の一部修繕を実施して頂いた。	○就労継続支援施設への修繕依頼については、利用者特性に合った対応がなされている。 ○在宅利用者については、日中一時や短期入所の利用希望に対応している。	
3 利用者の満足度		
▽ 利用者アンケートの結果 ▼札幌市自閉症者自立支援センターゆいでは、令和8年2月に親和会会員のご家庭にアンケート調査用紙を郵送した。回答数は26で回収率は約87％（昨年度87％）となっている。 日常的な支援や人手不足のなかでの取り組みにお褒めの言葉をいただいているが、反面で人手不足の状況で現状以上の支援はできないのは？と危惧される意見もみられる。	○支援の考え方や健康面での配慮については92％の満足度評価をいただいている。一方で個別支援計画の懇談、余暇への配慮では満足度が低くなっている状況にある。 ○内容について全職員、運営協議会、親和会総会にて回答結果を示している。	A B C D ・自閉症者自立支援センターについては、総合的な満足度及び職員接遇について、僅かに要求水準を下回っている。 ・人材の不足など難しい事情もあるとは思うが、入所者の満足度向上に努めてほしい。
 2026年3月13日 札幌市自閉症者自立支援センター利用に関するアンケート 30人の利用者のご家族に対して以下の項目につきましてアンケートを実施致しました。送付しましたアンケートにお返事をいただきましたのは、26名の方でした。回収率は約87%です。 皆様にはお手数をおかけいたしますが、アンケートにご協力をお願い致します。なお設問は全部で10あります。表裏印刷となっておりますので書き忘れのないようにご注意ください。 〈例〉該当する数字を○で囲んでください 5. とても感じる 4. 感じる 3. 変わらない 2. やや悪くなった 1. 悪くなった 〈質問 1〉 当センターを利用して、利用者さん〈お子様〉の状態像は改善してきたと感じますか？ 5. とても感じる 3名 4. 感じる 18名 3. 変わらない 5名 2. やや悪くなった 0名 1. 悪くなった 0名 19% 0% 0% 12% 69% 〈質問 2〉当センターの建物の管理と清掃は行き届いていますか？ 5. とてもよい 7名 4. よい 16名 3. ふつう 3名 2. あまりよくない 0名 1. 悪い 0名 0% 0% 11% 27% 62% 〈質問 3〉当センター職員の接遇に関してどのように感じましたか？ 5. 大変よかった 8名 4. まあよかった 12名 3. ふつう 6名 2. あまりよくなかった 0名 1. 悪かった 0名 0% 0% 23% 31% 46% 〈質問 4〉当センターの自閉症や発達障がいの人に対する支援の考え方をどう思いますか？ 5. とてもよい 10名 4. よい 14名 3. ふつう 2名 2. あまりよくない 0名 1. 悪い 0名 8% 0% 0% 38% 54% 〈質問 5〉個別支援計画に係る懇談の内容に満足していますか？ 5. とても満足している 3名 4. 満足している 14名 8% 0% 12%	○アンケート結果として、「2」という評価を受けている箇所がいくつかある。懇談、相談、余暇、健康の部分である。コロナ禍を経て、近年は利用者ニーズに考慮した支援内容が増えてきているが、ご家族に十分に伝わっていないという課題があるのかもしれない。今後はアピール、情報共有という部分も意識していきたい。 ○地域移行に向けた取り組みも継続していく。職員不足の課題はあるが、GH体験利用の継続を検討している。	・自閉症・発達障害支援センターでは、各項目ともに高い満足度を得られていることは高く評価できる。

2. あまり満足していない	2	名
1. 悪い	0	名



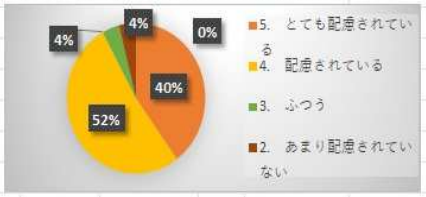
〈質問　6〉職員は利用者さんやご家族の相談をよく聞いていますか？

5. とても良く聞いてくれる	7	名
4. よく聞いてくれる	13	名
3. ふつう	4	名
2. あまり聞いてくれない	2	名
1. 聞いてくれない	0	名



〈質問　7〉日常生活において、利用者さんの健康面については配慮されていると思いますか？

5. とても配慮されている	10	名
4. 配慮されている	13	名
3. ふつう	1	名
2. あまり配慮されていない	1	名
1. 配慮されていない	0	名



〈質問　8〉利用者さんの余暇が充実するよう配慮されていると感じますか？

5. とても配慮されている	2	名
4. 配慮されている	13	名
3. ふつう	9	名
2. あまり配慮されていない	2	名
1. 配慮されていない	0	名



〈質問　9〉当センターの総合的な満足度は次のどれに当てはまりますか？

5. とても満足している	5	名
4. まあ満足している	15	名
3. ふつう	6	名
2. 少し不満を感じる	0	名
1. 不安を感じる	0	名



〈質問　10〉

当センターに対するご意見やご要望がありましたら、お書きください。

- 色々な面で、先生皆様に指導して頂いています。毎日リズムを作っていただき、一日の生活・時間を過ごしていると思っています。これからも宜しくお願いします。
- 利用者への対応をいつも考えて下さって感謝しております。これからもよろしくお願いいたします。
- 職員の方の人手不足状況があるので、これ以上改善される事があまり期待できないかなーっと思っています。
- 人手不足の中いつもご尽力ありがとうございます。利用者様もそうですけど、職員の方々もお体には気をつけて下さいね。

▼札幌市自閉症・発達障害支援センターでは主催研修（発達障がい講座スタンダード）と機関支援についてアンケートを行った。

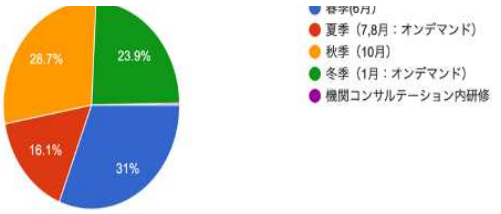
スタンダード研修　アンケート結果

【形式】
春季：6月　オンラインライブ
夏季：7,8月　オンデマンド
秋季：10月　オンラインライブ
冬季：1月　オンデマンド

【回答数】
310件

今回、ご参加された講座をお選びください
310 件の回答

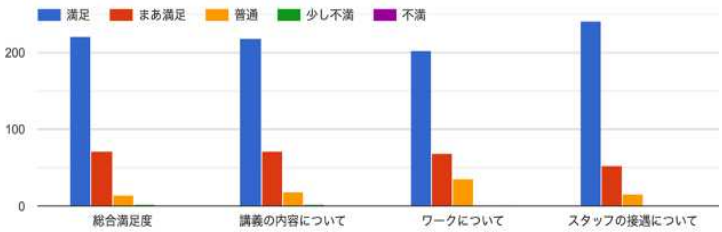
スタンダード研修は支援経験が2～3年くらいの方をメインターゲットとして構成しているが、受講者の選定は行っていないため、支援者であれば、どなたでも参加できる。障害福祉サービスの従事者以外にも、教育や医療など幅広い領域の方々が受講している。
全てオンラインでの開催のため、機器操作に不慣れな方は、参加を躊躇う場合もあるようだが、職場の同僚や身近な方のサポートを受けて参加されているよう。
内容は講義と個人ワークとなっているため、他の受講者とのグループワークの希望が出るので、トピック研修では集合で受講者同士が話す機会を設けている。



業種を教えてください
310 件の回答



研修会について、いかがでしたか

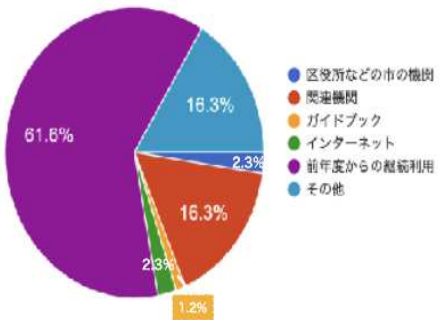


機関支援アンケート2025年度

配布：106
回収：86（2026年3月）
回収率：81%

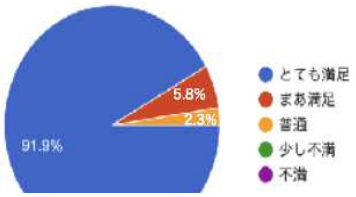
1.当センターの情報について（どのようにしてお知りになりましたか）

区役所などの市の機関	2
関連機関	14
ガイドブック	1
インターネット	2
前年度からの継続利用	53
その他	14
合計	86



2.当センターの機関支援の利用について

とても満足	79
まあ満足	5
普通	2
少し不満	0
不満	0



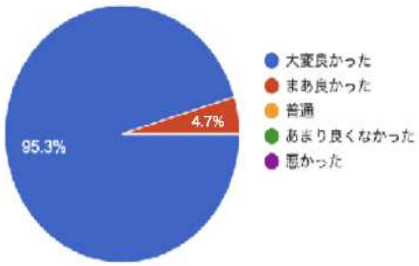
機関支援は継続ケースと新規ケースが概ね半々のご依頼をいただいている。R6～7年度は産休･育休、時短勤務等でスタッフの稼働が少なかったことから対応件数が例年に比べて少なくはなっているが、目標件数は大幅に超えている。
件数が多くなりすぎると、1機関の訪問回数を減らさなければならなくなったり、連絡調整にタイムラグが大きくなったりするなど、コンサルティの満足度が落ちることにつながるため、量と質のバランスを保つ工夫をしていきたい。

合計	86



3.当センターのスタッフの接遇について

大変よかった	82
まあよかった	4
普通	0
あまり良くなかった	0
悪かった	0
合計	86



4 収支状況

▽ 収支 （札幌市自閉症者自立支援センター） （千円）

項目	R7年度計画	R7年度決算	差（決算-計画）
収入	332,811	332,115	▲ 696
指定管理業務収入	332,811	332,115	▲ 696
指定管理費	19,875	19,875	0
利用料金	21,710	21,132	▲ 578
その他	291,226	291,108	▲ 118
自主事業収入			0
支出	333,786	331,544	▲ 2,242
指定管理業務支出	333,786	331,544	▲ 2,242
自主事業支出			0
収入-支出	▲ 975	571	1,546
利益還元			0
法人税等			0
純利益	▲ 975	571	1,546

▽ 説明

〇収支全体について、収入は通所利用者の1名増、中核的人材の取り組みによる加算増により、前年度より増となった。支出は前年より職員1～2名増で推移したため人件費増、物価高騰の影響により、食材費が増となったが、電気事業者変更により電気代が減となったため、事業費は前年とほぼ同等、外部研修機会の増、人件費や物価高騰の影響から給食業務委託費増などにより事務費は前年より170万円程度増となった。収支は前年度とほぼ同等のプラス収支となった。

〇利用者への影響を考慮し、従来と変わりない感染対策を実施した。何度か感染が発生し、ユニット閉鎖をすることはあったが、大きな感染拡大に繋がることなく対応することができた。

▽ 収支 （札幌市自閉症･発達障がい支援センター） （千円）

項目	R7年度計画	R7年度決算	差（決算-計画）
収入	49,320	50,543	1,223
指定管理業務収入	49,320	50,543	1,223
指定管理費	30,715	30,936	221
利用料金			0
その他	18,605	19,607	1,002
自主事業収入			0
支出	52,529	55,328	2,799
指定管理業務支出	52,529	55,328	2,799
自主事業支出			0
収入-支出	▲ 3,209	▲ 4,785	▲ 1,576
利益還元			0
法人税等			0
純利益	▲ 3,209	▲ 4,785	▲ 1,576

▽ 説明

〇おがるの業務は、高い専門性を必要とすることから、一定の経験がある職員を配置をしなければならない。できる限り支出抑制しても経験者配置による人件費支出を収入見合いに下げることは難しい。

A B C D

･札幌市自閉症者自立支援センターではほぼ計画通りであり、黒字決算になっており、評価できる。

･自閉症･発達支援センターにおいても、ほぼ計画通りではあるが、最終決算は赤字となっている。しかし、施設の設置目的の達成のため、法人内で欠員の補填を行ったことが主な原因として考えられるためB評価とする。

･運営の安定化のため、少なくとも2施設合計収益については、黒字を目指して計画を立てるよう努めること。

○支出の大半は人件費である。1名欠員分の代替職員を補充できず、札幌市と協議の上、法人内の他事業所職員が兼務（2名で1名分）することとなった。異動等により当初予定職員より経験年数のある職員が兼務することとなったため、マイナス幅が増となった。		

＜確認項目＞　※評価項目ではありません。		
▽　安定経営能力の維持 ▼法人全体では令和6年度に引き続き令和7年度決算もマイナス収支となった。運営状況改善のため、職員体制の見直しや利用者増等による各事業所の収入改善など取り組み始めている。ゆいの収支状況は前年同様若干のプラス収支であったが、令和8年度予算はマイナス見込なので、引き続き改善していく必要がある。ゆいとしては、費用削減に取り組むとともに、職員体制を考慮しながら、まずは通所利用者増を図り、状況により入所定員増も検討していくなど、安定した経営ができるよう努力していく。		適　不適 ・事業所単体としての収支は赤字となったが、法人全体としては安定した経営を保持している。
▽　個人情報保護条例、情報公開条例、行政手続条例、オンブズマン条例及び暴力団の排除の推進に関する条例への対応 ▼「個人情報保護条例」については、業務・財務検査にて、当初提出した報告内容と変更がないことを確認して頂いた。 ▼「暴力団排除推進条例の適用について」に十分留意し、契約その他の行為に関わることがないよう適切に事務等を進めている。そのほか各条例の規定に則り、全て適切に対応するようにしている。		適　不適 ・各条例を順守し、適正に対応している。

III　総合評価

[指定管理者の自己評価]	
総合評価	次年度以降の重点取組事項
今年度は、札幌市自閉症者自立支援センターゆい／自閉症・発達障害支援センターおがるが開所し20年を迎える年となった。関係する皆さまのご協力のもと、記念式典の開催や記念誌を発行することができた。これまで多くの皆様からのご理解とご協力をいただけた20年であったことを振り返ると共に、あらためて感謝申し上げたい。 ゆいの使命は「地域生活へ戻す」取り組みの推進や、不適応行動に対して予防の視点を持ち家庭生活等へのサポートをすることである。この使命に向かって進むキーワードとして「最前線と最高峰をめざして」を掲げ、そのために「支援力を上げる」「組織力を高める」「人間力を磨く」という3つの観点からの取り組みを進めた。 「地域に戻す」という使命に関して、令和7年度も地域へ戻すための取り組みを進めた。感染症の影響はありつつも、地域での暮らしを想定した職住分離の取組みやグループホームを支える職員からのメッセージ動画の視聴など企画実施することができた。今後も感染状況を踏まえ、また予防の徹底を図りながら生きがいにも繋がる意思決定支援や地域移行等意向確認、余暇活動のバリエーションを増やすなど地域に戻るための取り組みを継続していく。 生活介護サービスについて定員を満たすことはできなかったが、新たに1名の方にご利用いただくことができた。送迎などの課題はあるが、引き続き職員体制の充実と並行し新規利用の募集を行っていく。 短期入所については、他利用者との相性や性別への配慮、児童と成人の住み分けなどにも配慮し利用をすすめた。令和7年度は感染症の予防は徹底しつつ、緊急性のあるニーズに対しては、隣接する生活介護事業所ないろと連携し感染予防のための情報共有を密におこないご利用いただいた。新規のご利用は日中のみのご利用が1件、宿泊を伴うご利用が2件であった。短期入所を新規で利用いただくにあたり、一定の手続きでアセスメントや引継ぎができるよう、受け入れ側の効率化を図るための協議を継続した。 3つの観点に関してであるが、「支援力を上げる」ひとつとして、今年度も道外から支援者養成のための実習受入れを行った。自身の業務振り返りにも繋がり、また他法人の支援や組織体制なども学ぶことができた。その他おがる含め相談機関や学校関係との情報交換を密に行い、情報の収集や今後の暮らしの在り方、新規利用希望などについても意見交換を行うことができた。また、職員の学びを応援するために年4回のゆい塾を開催した他、道内外の研修や法人内事業所交流など、リモートや動画視聴等で実施した。	ゆいの使命として、行動上の課題に対する予防的な支援と地域生活の実現を掲げている。そのための具体的な骨子を共通言語として打ち出すことで、職員全体の意識をまとめていきたいと考えている。 最前線と最高峰をめざして ◇地域に戻る取り組み @地域に戻る取り組みの継続 →感染症のリスクを回避しつつ、いつでも移行できるよう準備をすすめていく →集中的支援の活用を検討 →地域での暮らしを支えるための職員確保をすすめる 日常業務のイメージが持てるよう、学生アルバイト含め積極的な受け入れをすすめる →中核人材からの指導助言を受ける取り組みを継続 @よもぎの体験利用 →移行シミュレーションに基づいた計画的利用をすすめる。 →女性利用者や日中利用、複数での利用など利用方法の工夫 ◇バックアップ施設としての役割 @グループホーム支援体制維持のための仕組みづくりをなないろと協働ですすめていく ◇地域の方々へのサポート @新規の短期入所の利用ニーズに対応する →隣接する地域生活支援センター「なないろ」との役割分担をすすめる @ショートステイ利用の際の効率化（アセスメント）を図る @生活介護事業所の新規利用者の受入れ →相性を踏まえた送迎体制の確保や、作業工賃を還元できるような作業開拓を更にすすめる ◇地域への貢献 @感染症対策を踏まえた支援者実習の受け入れ @町内会活動への参画とゆいイベントへの招待 @災害時の協働 ゆいバリューに基づく実践 ◇「証」　根拠に基づくチャレンジをする @個別支援計画の書式を更に分かりやすいものに進化させる @ゆい塾の効果的活用（感染症対策を講じた上での動画配信等を駆使して）、プレゼン力、医療知識、危機管理、職員の紹介など @全員が何らかの研修に参加できるように 座学、ワークショップ、法人内外の事業所研修など @プレゼン力を磨くため複数職員による発表の場を確保

「組織力を高める」取り組みとして、人権推進委員会が企画した「利用者対応に関するセルフチェック」を2回実施し、結果の違いや傾向を分析すると共に、全体にポジティブな視点でフィードバックすることで共通意識を高めることに繋がった。また各チームで利用者の活動の様子などを中心とした動画作成を行い、ご家族の皆さまに直接お会いしての動画上映と意見交換会を実施した他、職員間で協力し日々の利用者の様子を写真に収め、全てのご家族にアルバムとして贈ることができた。そして「人間力を磨く」取り組みとして、作業委員会や余暇委員会から利用者のアート作品をLINEスタンプで販売を継続した他、ゆい内共用エリアでの展示やアート出展もおこなった。また、今期はフルイドアートを活用した琛製作にも挑戦し、多くの利用者が携わることができた。 ゆいにおいては、入所の3つのブロックや生活介護、4つの委員会を中心として、医療・栄養・事務・そして発達検査チームも加わり、利用者の方々の生活を支える関係スタッフとの協働が横断的に、そして日常的に行われている。感染症予防のため、集合とリモートを併用するなどハイブリッドでの会議を開催し3密の回避を実践すると同時に情報共有を重視した。権利擁護や人権感覚を養うための研修、専門スキルや職業人として、また医療の基本的な知識を高めるための研修、関係スタッフとのケースカンファレンスなど活発に行われている。 感染症予防について、マスク着用は継続している他、具体的な予防策の実施とともに利用者の外出など感染リスクを減らすための協議と取組みが行われた。残念ながらコロナウィルスや胃腸炎、インフルエンザなどの感染症は確認されたが、迅速な対応と情報共有、そして感染のリスクを伴う状況にも勤務変更含め果敢に向き合ってくれたスタッフは大きな誇りである。またいつもと違う日課になることで不安定な状況になる利用者もいた中、粘り強く対応しているスタッフの日頃の努力と奮闘にあらためて敬意を表したい。	◇「和」 チームとして一流をめざす @チーム支援（年2回）によるチーム力アップと全体への還元 @新職員のためのエルダーメンターシステムとその振り返り @機能的な組織となるよう業務の効率化及び各職員の役割、各種会議のコンセプトを示していく @ベテラン職員にオブザーバーとしての役割を導入し若手職員が経験値を高められるよう、チームの中心的役割を担う体制とした。 ◇「快」 きれいなゆいを常にめざす @修繕や整備予算の確保 建物の老朽化に伴い、設備や配管等の水漏れや故障も見られることから、破損修復やこれまで以上に予防のための整備など計画的な修繕をすすめる @職住分離を進めるための支援プランづくり @ゆい親和会と協働で、環境の美化に努める ◇「続」 最強の支援力はコツコツである @ゆいバリューの確認と振り返り @人権意識の向上に関する取り組みを進化させる @ディスカバリー（ヒヤリハット）報告の定着と啓発 @誤薬防止への強い意識と啓発活動 @感染症予防と利用者サービスへの配慮と工夫 感染症の予防を意識した生活様式の実践を重ねる（マスク着用、手洗い、手指消毒など） @SDGsの取組みとして、ペーパーレス会議を一部開催し定例化。 ◇「安」 やわらかくおだやかな雰囲気のある職場でありたい @年3回程度の余暇企画とセルフチェックの実施継続 @夜間含めた避難や水防対策など非常災害時の訓練と課題の検証 @各種書類の重要性と書き方のレクチャー ◇「暖」 私たちの好感度が上がれば、利用者さんの好感度も上がる @アートで工賃を還元できることをめざした取り組みを進化させる @既存の商品に付加価値を付ける視点でのアート展開 @社会人（職業人）としてのマナーアップについての取り組みを継続させる そして令和8年度のゆいは、これまでの取り組みや仕組みを更に加速させ、近隣や関係機関との連携を推進するため、チーム全員で「協働」を意識する一年としたい。

［所管局の評価］	
総合評価	改善指導・指示事項
・自閉症者自立支援センターは、強度行動障がいを有する利用者に対して、専門的かつ模範的な取組を行っており、特に高く評価できる。積極的な研修の参加や道外からの支援者養成のための実習の受けれなど積極的な人材育成についても高く評価できる。また情報共有や情報収集も勢力的に取り組んでおり、法人の支援力、組織力の向上の取り組みとして高く評価できる。 ・自閉症・発達障がい支援センターは、専門性の高い職員を配置し、研修等を通じ、自閉症・発達障がいに関する普及・啓発活動を積極的に行うなど、本市の基幹支援施設としての機能を十分に発揮しており、高く評価できる。	・引き続き、高い専門性を生かしながら、利用者処遇の向上に努めること。 ・短期入所の稼働率をあげるように取り組みを強化すること。 ・自閉症・発達障がい支援センターの収支状況について、安定化に向けて検討を続けること。 ・感染症対策や、利用者の動向、機関支援の大幅増など不確定要素はあるものと考えるが、2施設合計収益については、計画の段階から黒字を目指して予算を組み立てるよう努めること。 ・内部、外部問わず更なる連携の強化を図り、地域に戻す使命を持ってより良い支援に努めること。利用者の意向を確認しながら、地域移行に向けて積極的に取り組みを行うこと。