

CSR REPORT

Corporate Social Responsibility

函館厚生院グループ
CSR レポート | 2025

創立
125周年
特別号

保健・医療・福祉の融合

社会福祉法人 函館厚生院

Social welfare service corporation Hakodate Koseiin

<https://www.koseiin.or.jp>





CSR REPORT

みんなの笑顔のために

ALL厚生院で地域住民の暮らしを見守る。

CSR 理念の共有



函館厚生院／CSRの取組

CSR (Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任) 経営とは、企業は利益を追求するだけでなく、環境問題や人権問題への対応をはじめ、さまざまな社会的な責任を果たすべきとする考え方やその取り組みを経営に取り入れることを指します。函館厚生院グループは、職員だけでなく、患者さんや利用者さん、地域住民など、世の中のさまざまな人々と深く関わり合いながら活動しています。こうしたステークホルダー(利害関係者)と函館厚生院グループとの信頼関係を築き、社会の一員として社会貢献活動や環境問題に取り組むなど、長期的な視野に立った経営を行っています。この冊子は2024年度の各事業におけるCSR活動の内容を報告書としてまとめたものです。



INDEX

函館厚生院

CSRレポート | 2025 〈目次〉

巻頭

理念・沿革／理事長メッセージ	3
運営施設と事業・マップ	5
特集:125周年記念対談	7

CSRレポート

●人 権	
・等しく生きる権利のために	15
・外国人労働力	17
・多文化共生社会の人財を育む	19
・慈しみのこころを育てる	21
●労働慣行	
・感染予防対策の標準化に向けて	23
・テクノロジーの導入	25
・働き手のやりがいを支援	27
・未来の担い手確保のために	29
●環 境	
・環境活動と防災対策	31
・世代を超えた環境づくり	33

●公正な事業慣行

・道南広域で連携する	35
------------	----

●消費者課題

・各分野での新たな取組	37
・より快適で安全に	39
・利用者との信頼関係	41

●コミュニティ参画

・子育て支援	43
・出前講座の開催	45
・高齢者の集いを創出	47
・笑顔で集うために	49
・さまざまな交流	51
・地域医療のために	53

●「育英基金」について

	55
--	----

資料編

・函館厚生院グループ法人データ	57
・各病院・施設のデータ	59
・ISO26000対照表	60
・問い合わせ先	61

函館厚生院の基本理念

「慈しみのこころ」

わたしたちは、法人創立の精神である
「慈しみのこころ」を基(もと)とし、
社会福祉の増進に貢献します。

五つの基本

- ◎ 保健・医療・福祉の分野で、地域の中心的存在としての自覚を持って行動します。
- ◎ 利用者の安心・満足を得られるよう努力を怠りません。
- ◎ 高度な技術の錬磨に努めます。
- ◎ 現実の認識を厳しくし、未来を見据えて計画を立て実行するように致します。
- ◎ 合理的で堅実な運営・経営がそれらを支えることを確信しております。

モットー

「いつでも安らぎを」

ごあいさつ

当院のルーツは1900年(明治33年)、仲山與七・上田大法・寺井四郎兵衛の3氏が、行き倒れた行旅病者や度重なる大火で生活の途を失い失意に暮れる老・幼・病の人々を救わんとして「函館慈恵院」を創設したことに始まります。

その後、それぞれの時代の要請に応じて、保健・医療・福祉の分野で地域における中心的な役割を担う社会福祉法人へと成長してきました。今日では、函館市及び七飯町に3つの病院、12の施設と看護専門学校を展開し、グループ全体の職員数も約3,000人にのぼっています。

当院は、地域の皆様に支えられ、今年で創立125周年を迎えました。今年これを契機に「職員ファースト」をスローガンに掲げ、就業規則の見直しや福利厚生の実施をはかるなど、職員が働きやすい職場を目指して様々な取り組みを行っていきたくと考えています。また、法人連携を強化すべく、施設横断的な新たな委員会や会議の設置、法人全施設で取り組むCSR活動、ワッショイはこだてへの参加や法人全体でのイベントの開催など、ALL厚生院の強みを活かし、力を結集して地域社会に貢献してまいります。

当院は、医療や福祉に求められるニーズが時代の変遷とともに変わったとしても、「常に社会から必要とされる存在」の組織であり続けたいと考えています。引き続き多くの皆様のご支援ご協力をよろしくお願い申し上げます。

函館厚生院 理事長 高田 竹人

HISTORY

函館厚生院のあゆみ



函館厚生院は、老弱者3名の介助を第一歩として、1900年(明治33年)仲山與七、上田大法、寺井四郎兵衛の3氏が「函館慈恵院」を創設したことからはじまった社会福祉法人です。「いつでも安らぎを」という標語のもとで地域に根ざした医療、福祉を積極的に展開してきました。

函館厚生院の前身誕生



函館慈恵院(のちに函館厚生院と改称)創立。北海道初となる社会福祉事業を始める。

中央病院誕生



実費診療所改築工事竣工。名称を中央病院と改め診療を開始。5室24床(中央病院開院)

社会福祉法人化

厚生大臣より、社会福祉事業法に基づき社会福祉法人として新定款許可。各施設名を函館中央病院、函館五稜郭病院、函館厚生育児院(現くるみ学園)、函館厚生養老院、函館厚生看護学院に改称。

高度経済成長期以降は特に児童福祉や介護福祉の分野において地域社会と結びつきを深め、支援を行っています。

ななえ新病院誕生



国立療養所北海道第一病院の経営移譲をうけ「ななえ新病院」開設。

社会福祉法人函館筑峰会との法人合併(吸収)。「ケアハウス ベイアニエス」、「特別養護老人ホーム ももハウス」、「介護老人保健施設 もも太郎」の3施設の経営が移譲。

函館市地域包括支援センター厚生院が函館市地域包括支援センター「ゆのかわ」と「たかおか」に分かれる。

函館市地域包括支援センター「ゆのかわ」を湯川町に新築移転。

1900

1927

1930

1946

1952

1963

1986

1992

1994

2002

2003

2006

2010

2015

2016

2017

2022

2025



五稜郭病院の前身誕生
大森病院竣工。10室85床(のちの五稜郭病院)

「函館慈恵院」を「函館厚生院」と改称。

「育児院」を「くるみ学園」に、「養老院榎本分院」を「永楽荘」に、「養老院」を「高丘寮」に名称を改める。

特別養護老人ホーム「函館百楽園」開園。

「児童家庭支援センターくるみ」の設置。

地域小規模児童養護施設「いちい」開設。豊寿荘が「ケアハウス豊寿」として移転。「函館市地域包括支援センター厚生院」を開設。

地域密着型介護老人福祉施設「サテライト百楽園」開設。

「法人本部」「看護専門学校」を現在地に新築移転。

創立125周年を迎える

Youtube動画
函館厚生院 はじまり物語

厚生院の成り立ちをまとめた動画です▶▶▶▶



函館厚生院グループの運営施設と事業

■病院



函館中央病院
(527床)



函館五稜郭病院
(480床)



ななえ新病院
(199床)

■本部



本部事務局

■介護老人保健施設(介護・リハビリ)



ケンゆのかわ
(定員150名)



もも太郎
(定員100名)

■介護老人福祉施設(介護・生活支援)



百楽園
(定員129名)



ももハウス
(定員60名)

■養護老人ホーム



永楽荘
(定員150名)

■軽費老人ホーム(ケアハウス)



ケアハウス豊寿
(定員50名)



ベИАニエス
(定員50名)

■救護施設



高丘寮
(定員120名)

■介護予防・在宅支援・自立支援相談機関



函館市地域包括支援センター
たかおか



函館市地域包括支援センター
ゆのかわ

■看護学校



函館厚生院看護専門学校
(定員120名)

■児童福祉



くるみ学園
(定員40名)

Kōseiin Group

保健・医療・福祉の融合を目指し

「いつでも安らぎを」をモットーに

新たな時代に向けて歩みを続けます。



函館厚生院シンボルマークについて

飛躍感のある二つのフォルムは、「心」と「体」の健康を表し、それが重なり合ってハートを形成しており、函館厚生院が目指す「心身ともに健康であることこそ本当の健康である」ことを表現しています。函館厚生院創立100周年を記念し、平成12年1月13日に制定されました。

社会福祉法人函館厚生院

創立125周年記念対談

函館市長

大泉 潤

函館厚生院理事長

高田 竹人

《司会進行》

佐々木 紫 (FMいるか)



函館市の医療・福祉に関する現状と課題について

佐々木 本日は今年で創立125周年を迎える函館厚生院の記念対談として、大泉函館市長と函館厚生院の理事長であり、函館社会福祉施設連盟の会長でもあります高田理事長に、「市長と語り合う、はこだての医療と福祉、そしてこれからの厚生院」をテーマにお話しをしていただければと思います。わたくし本日の司会進行を務めさせていただきますFMいるかパーソナリティの佐々木紫と申します。どうぞよろしくお願いします。では、早速ですが、このテーマを話し合う上では、最も重要な課題となります、函館市の人口の減少についてお話を進めていきたいと思います。昨年、函館市は消滅可能性自治体と定義付けられたことがニュースとなりました。市民の関心も非常に高い「函館市の人口減少」について、市長としてはどのようなことを要因としてとらえているのかお聞かせ願えればと思います。

大泉市長 本市においては、全国・全道より早く1980年(昭和55年)の34万5千人をピークに人口減少に転じ、2023年(令和5年)には24万1千人となり、この43年間で約3割減少しています。主な要因としては、死亡数が出生数を上回る自然

減が拡大傾向にあることと、30年以上転出数が転入数を上回る社会減が続いていることが考えられます。自然減についてはなかなか対処が難しいですが、社会減については年々縮小傾向にあり、令和6年の速報値では307人に留まっています。全国には人口増で話題となる都市がいくつかありますが、多くは近くに雇用や産業が集積している大都市が隣接しているような比較的人口減少対策が講じやすい地域であり、そのような状況にない函館の場合はかなり大胆な手法を講じないと、なかなか人口減少は止められないという現状にあります。

実は、これまでは「定住人口」の減少は全国的な傾向であり仕方がない側面があるので、特に観光などで対策が打てるかもしれない「交流人口」の拡大に非常に傾斜した取り組みを行ってきました。しかし実際には、それだけではこの急速な人口減少を止められない状況ですので、「交流人口」だけではなく、「定住人口」も増やしていきたい、そして、その中間に位置するような「関係人口」の増加にもしっかりと取り組んでいきたいと思っています。

佐々木 人口減少というのは、全国的にも課題であり、各都市が抱える事情が異なりますので、人口の増減の要因も異なるのかもしれませんが、社会減が減少傾向にあるのは喜ばしいことですので、これからの希望も少し見えてくるのではないのでしょうか。さあ、今日は厚生院の記念対談ということで、特に医療と介護についてスポットを当てて対談を進めてまいりたいと思います。市の人口減少によって医療介護ニーズの高い75歳以上の高齢者、いわゆる支えられる側の需要に対して、医療では医師や看護師、介護では介護人材の確保が難しく、支える側の供給のバランスが崩れているとよく耳にします。これについては、まず高田理事長にお聞きしたいのですが、3つの病院と12の施設を抱える法人として、また、施設連盟の加盟団体の現況も踏まえると、やはり人材確保は相当厳しいものになっているのでしょうか？

高田理事長 正直申し上げて、厳しいです。我々の業界である医療と介護は、ほとんどがエッセンシャルワーカーの集まりですので、人材確保ができないと事業が成り立たない業種です。そのため、私共の法人の最重点課題として、人材確保と定着を掲げて様々な施策に取り組んでいるところです。しかし、給与面においては、国策として介護職員に対する処遇改善は行われてはいますが、まだまだ他の産業の平均賃金と比べると太刀打ちできないほどの差があり、保育関係も同様、人材確保が大変な状況です。この対談を迎えるにあたり、連盟の加盟団体からも市長にこの現状を伝えて欲しいという要望が多くありました。

佐々木 現場からの切実な声として、人材確保が大きな課題となっていると理事長からお話がありました。では、函館市としては、医療介護の人材不足をどのように捉えていらっしゃいますでしょうか？

大泉市長 喫緊の重要な課題として捉えています。介護職をはじめとして、様々な業界で人材不足は大きな課題になっ



ています。中長期的に見ると、75歳以上の人口は2030年頃にピークアウトしますが、医療と介護のニーズが高い85歳以上の人口は2030年以降も増え続け、2040年頃にピークアウトすると見込まれています。したがって、今後も医療と介護サービスの需要は高まり続けるものと考えられますし、生産年齢人口の急減は全国的に進むと想定されますので、安定したサービス供給のために人材の確保に取り組まなければなりません。ただ、地方自治体としてやるべきことと国レベルで考えることは全く違うと思います。国家としての人口構造や医療介護の仕組みをどう変えていくか、また、エッセンシャルワークをどう捉えるかという見地からも、国と地方の協議の場を通じて、しっかりと意見を言わなければならない時期に来ていると思っています。

佐々木 今、理事長や市長からも、エッセンシャルワーカーやエッセンシャルワークという言葉が出ましたが、本当に私たちの日常生活には欠かせない、ともすると命に関わるような大変な仕事に就かれている皆さんということになります。今はお仕事をされているご自身の使命感のもと、頑張っておられると思いますが、労働に見合った対価であったり、人口減少の中でもこのような業種が魅力ある仕事として選ばれるべきだと切に願います。市民目線からも、地域の医療機関や介護施設が人員不足で施設を閉鎖したり、サービスが思うように提供できなくなることは、非常に困ることかと思っています。中核都市の函館市でもこのような状況ですので、医療資源や介護資源の確保という意味では周辺の市や町もかなり厳しい状況にあるのではないかと想像されます。地域医療の状況という観点では、高田理事長はどのようなことを課題に感じていますでしょうか？

高田理事長 地域医療という観点でいえば、周辺の医療圏も含めた道南3次医療圏全体が医師や看護師等の人材が不足しています。急性期医療を提供する病院や専門病院が集中する函館市は比較的医療資源は豊富ですが、周辺の地域の医療を守る上では、それぞれの病院の役割を明確にして、連携していくことが最も重要と考えます。また、地域医療を守る上でのもうひとつ大きな課題としては、医療と介護との連携が挙げられます。高齢社会による老老介護の問題への対応など、特に、在宅医療を提供している医療機関と介護サービスを提供している施設、病院との連携が重要になってきます。いずれにしても、地域で完結できる地域包括ケアシステムを構築して、住み慣れた地域で安心して生活できるよう、医療と介護が連携して、体制構築を目指していくことが必要だと考えています。

佐々木 市民としても、現時点では函館市は人口に対しての

医療提供体制は比較的豊富だと感じています。しかし、今後人口減少と働き手不足が進むと、地元で思うような医療や福祉が受けられなくなる可能性があります。そうなると、通院のために札幌に行ったり、望む医療を受けるために函館を離れる可能性も出てくるかもしれません。これは課題だと感じています。

理事長のお話の中で、老老介護の話題が挙げられました。また、ニュースなどで、函館市の要介護認定率が他の都市と比べて高い状況にあるというのを見た記憶がありますが、このようなことにも起因しているのかを市長にお伺いしたいと思います。

大泉市長 はい、確かに高い状況にあります。要介護・要支援の認定率が令和6年3月時点で18.9%と、全国平均の16.4%や全道平均の17.6%に比べて高く、中核市62市の中でも上位10位以内に入るほど認定率が高い状況にあります。エビデンスが明確に出ているわけではありませんが、1つには生活習慣や健康意識が高くないことが要因だと考えられます。例えば、他都市と比較して、がんや糖尿病のリスクが高い地域住民が多く、それらが心臓疾患や脳疾患につながり、要

支援・要介護状態になることがあります。生活習慣を改善することで、良いアプローチができるということを考えれば、市としては、さらに意識を高める取り組みが必要だと考えています。今、非常に力を入れているのはオーラルフレイルの解消です。歯と口腔の状態が悪くないと、身体全体の疾患につながるということが分かってきています。口腔ケアに力を入れることで、市民の健康状態を良くし、要介護・要支援の認定率を下げていくことが期待できます。



函館市の医療・福祉に関する現在の取り組みやこれからの展望について



佐々木 函館市でも近年、「はこだて健幸アプリHakobit（ハコビット）」など、健康増進を楽しみながらといった取り組みが様々なされてきていますが、医療や福祉の充実だけでなく、やはり地域住民の健康に対する意識も大事だと思います。それでは次に、函館市の医療福祉に関する現在の取り組みと展望について伺いたいと思います。ここまでの対談の中にもいくつかの課題が挙げられましたが、函館市としてこれらの課題改善に向けてどのような取り組みをされているのか、またこれからの展望も含めてご紹介いただきたいと思います。まず、人口減少に関する課題からお願いいたします。

大泉市長 その課題については、少々長くなりますが、相当絞ると、まずは仕事が足りないということ、それから、子育てや教育といった未来への投資を、地方自治体に守ってもらえるという実感を持ってもらうこと、この2つが重要だと考えています。仕事と子育て・教育については、私が市長になってからの2年間でかなり制度を手厚くしてきました。これら制度については、今はホームページに分散されて掲載されていますが、これを政策パッケージという形でまとめ「ウェルビーイング22」と命名して、しっかり見せていくことで、場当たり的ではなく、その場限りでもない、ずっと子育ての支援をしていく

ということを親御さんにも、お子さんにも伝えていくことを考えています。自分の親が、子育てに苦勞して誰も助けてくれないという姿を見て育つと、そのお子さんは将来、子育ては無理だと思ってしまうはずです。こうした負の連鎖を断ち切ることも重要です。また、移住を検討している方にも発信していくことも大事だと思っています。「ウェルビーイング22」は、22世紀を生きるお子さんの未来を守るための我々世代の責任だと考えています。

佐々木 残念ながら私たちは誰も22世紀を見ることはできないと思いますが(笑)・・・22世紀を生きる人たちの土台作りをするということが私たちの役割ということになりますね。今の市長の話を伺いまして高田理事長としてはいかがでしょうか？

高田理事長 函館市は魅力度が全国第一位の街でありますから、大泉市長が掲げられた22世紀に向けての様々な取り組みを行政と企業がしっかりスクラムを組んで地道に行うことで、若い人が残ってくれるような魅力的な街、子育てや仕事の面でも安心して暮らせるような街に、一歩ずつ近づいていくものだと考えます。

佐々木 実は数日前に函館出身の大学生の方にお話を伺う機会がありましたが、その方は「函館に絶対帰ってきたい」とおっしゃっていて、周りの友人も函館で子育てをしたいと思っているようだという話を聞いてすごく嬉しく思ったのですが、そのためには、仕事や子育て環境のことが、本当に函館に帰りたいと思えるような環境になっていて欲しいと思いました。では、仕事ということではいかがでしょうか？

大泉市長 仕事については、「企業誘致」「地元企業の活性化」「スタートアップ支援」の3本柱を地道に進めていきます。企業誘致であれば「武器」が必要になりますので、例えば固定資産税の減免や補助金の交付といったインセンティブ、特にIT系では日本でもトップクラスのインセンティブを用意しています。また、自分が経営者なら、社員に魅力的な都市ブランドを持った場所で働いてもらいたいですよね。社員も住みたいと思える街であれば、より良い環境で働けるでしょう。だから都市ブランド＝魅力度が高いと理事長がおっしゃっていたのは、函館市にとって非常に武器になります。観光が盛んになるだけでは人口減少を止めるまでの雇用を生み出せませんが、そのことによって都市ブランドが向上することは大きなインセンティブとなります。理系人材の輩出能力のある公立はこだて未来大学や高専などがあることも強みです。そして、交通アクセスが非常に良いことも重要な要素です。空港と街が近接しており、陸海空の交通手段が整っているため、これらを武器に、企業誘致を進め、移住希望者の定住人口を増やしていきたいと考えています。さきほど佐々木さんがおっしゃったように、帰ってきたいという方がいて、辛い仕事が見つかったものの、子育てが心配だという方には、「ウェルビーイング22」という制度があるんですよと伝えるようにしていきたいと思っています。

佐々木 それでは、医療や介護の人材確保のための取り組みや今後の展望について伺いたいと思います。

大泉市長 介護人材については、令和6年度から開始した奨励金制度をさらに周知を進めて、新規就労の促進を図っていきます。また、職員のスキルアップセミナーの対象に看護師や栄養士などを加え、必要な技能習得を支援するなど、人材の確保に努めていきたいと考えています。特に看護師の需要が高まっており、函館市における看護系大学などの設置の必要性について、外部の専門家などで構成する検討会議を開催して議論をいただいているところです。さらに、適用される事業所の規模や一定の要件はありますが、看護師や介護職を問わず市内での就職を条件に、学生の卒業後の大きな負担となっている奨学金の返還を市が支援する奨学金返還支援事業を令和6年度から開始しております。こうした支援を継続して実施することで、市内全体の看護師、介護職の確保につなげたいと考えています。

佐々木 医療や介護の人材確保という課題について、市長から行政としての取り組みのお話がありましたが、厚生院としてはどのようなことに取り組んでいらっしゃいますでしょうか？

高田理事長 さきほど市長からお話があった奨励金制度ですが、介護施設だけではなく、救護施設の介護職も含めていただき、本当に感謝しております。介護職はメディアの影響もあると思いますが、どうしても悪いイメージが付きまといがちです。給料が安いとか、忙しいとか、また、虐待が起きるとすぐに全国ニュースで広がってしまうなど、どうしても印象が悪くなってしまうんですね。若い人たちからは、利用者の方から感謝されて、生きがいを持ってできる仕事が介護職だというイメージが持ちにくい現状にあると思います。そこで法人としては、介護の魅力を知ってもらうために、道南の全高校を回って介護の魅力を伝えるリクルートキャラバンを編成したり、函館市と連携して「仕事フェスタ」というイベントに参加して、高校生に介護ロボットを実際に体験してもらうような活動も行っています。また座学では「厚生院フクシ未来講座」という福祉の授業を白百合高校などで開催させていただきました。その結果、今年の4月に白百合高校から介護職で厚生院に入職するなど、徐々に効果が表れています。教育研修制度やキャリアラダーを法人共通のものにするなど、確保した人材をどのように育成していくかというシステムも、しっかりと整備していく必要があると思っています。また、職員が働きやすい職場にするためには職場環境が良好である必要があります。業務のICT化やカスタマーハラスメント対策など、法人で統一した指針を立て、ハラスメントの問題にも対応しなければならぬと考えています。

今年はもうひとつ、法人の大きな目標として、北海道で行われている「働きやすい介護の職場認証制度」という第三者評価の認証にも挑戦しようと思っています。この制度は、介護施設として職場の中で働きやすさに問題がないかを点検し、改善しようというものです。今年は「職員ファースト」というスローガンも掲げていますので、職員が働きやすい職場を目指すために職員目線での改善を進めています。

佐々木 働きやすさや職場環境といっても、職場内の人間関係や介護を提供する方との関係、職場のIT化など、様々なことが関わってくると思います。そのためにスローガンを掲げて様々な取り組みを考えておられることが良くわかりました。さて、人材不足に関連して、医療介護に限らず、様々な分野で外国人就労者がかんりの戦力になっているのではないかと思います。行政の立場と現場の立場でそれぞれ取り組んでいると思いますが、行政の立場からお話しいただけますでしょうか。

大泉市長 市では外国人材採用相談窓口を設置して、人手不足に悩む企業が外国人材の採用を検討する際に必要な在



留資格や制度、採用方法や採用後の定着などに関する情報を提供し、企業の支援を行っています。
 今後は、技能実習制度に代わる新しい外国人雇用の制度として育成就労制度の周知などにも取り組んでいく予定です。それ以外にも医療介護人材確保のための国の制度や函館市の業界全体の動向を確認しながら、必要な支援について検討していきます。

佐々木 高田理事長は現場の立場からはいかがでしょう？

高田理事長 厚生院では、令和3年の12月からインドネシアからの技能実習生を受け入れています。今年の4月には49名の外国人の方々が厚生院に所属して仕事をさせていただくことになります。厚生院の施設の介護職員は350人ですので、7人に1人が外国人ということになります。もし技能実習生の方々がいなかったら、我々の組織はどうなっていたのだろうと思うことがあります。理事の方や外部の方々からの反対もありましたが、これにかけないと法人の未来はないという思いで決断したことが結果的には良かったと思っています。
 そのような経緯もあって受け入れた技能実習生ですが、昨年、2名の方が介護福祉士の国家試験に合格しました。これは本当に凄いことだと思います。その後、旦那さんも本国から函館に來られて、法人内の介護施設で働いてもらっています。
 インドネシアでは雪が降らないので、毎年、技能実習生のためにスキーツアーを企画したり、夏祭りや餅つき大会、花火大会など日本の文化に触れてもらう機会を作るなど、仕事以外でも外国人材を支援しています。

また、外国人奨学生制度として、湯川町にある日本国際語学アカデミーで日本語を学んでいる学生を対象に、奨学金を貸与して、日本語学校卒業後、2年間札幌の介護養成校で介護を学び、介護福祉士の資格を取って、また函館に戻り厚生院で働いてもらう制度を開始しています。現在はネパールやミャンマーの学生が札幌の養成校で学び、順調にいけば来春にこのスキームの第1号の職員が誕生する予定です。このような取り組みで外国人材の確保に努めています。

佐々木 本当に外国人材が大きな戦力になっているということが良く分かりました。自国を離れて仕事に就くのは大変なことだと思いますが、仕事だけではなくスキーやお祭りなどでコミュニケーションを取りながら、普段の生活を充実させることは本当に大事なことだと思います。
 さて、今回は函館市長と厚生院理事長が対談ということで、市の委託事業として厚生院が行っています「地域包括支援センター」について話題に触れて参りたいと思います。地域包括支援センターは、令和4年度から相談窓口としての対象が広がり、地域における役割がますます重要になったと思います。包括支援センターを運営している厚生院としては、理事長はどのような運営を目指しておられるでしょうか。

高田理事長 厚生院では包括たかおかと包括ゆのかの2つの施設を委託事業として行っていますが、自立相談支援機関が併設になってからは、本当に街の相談室としてご利用いただいております。相談件数が大幅に増加しています。そのため適切な人員配置を行い、相談しやすい環境を作ることが大切

だと考え、クラウドPBXを導入するなど職員一同、懸命に取り組んでいます。
 両包括からの報告では、特に最近増えている相談は、生活困窮者の相談のようです。もうお金がなく、今日の食事もないという方が、生活保護の支給に至る前の手続き中の段階で、ずるずると困窮してしまうケースがとても多いという話を聞きました。そのような背景もあって、厚生院では全施設でフードドライブのCSR活動を実施することを計画しています。法人職員3,000人に呼びかけて食料を集め、フードバンク道南協議会に寄付する計画です。消費期限の問題もあるので、スポットではなく1年間を通して各施設で分けて行うことにしています。また、生活困窮者の就労支援についても、厚生院の中で何かできることはないかを考え、態勢を整えていきたいと考えています。大泉市長も昨年、市内の包括支援センターの現場の皆さんと話し合いの機会を設け、生活困窮者の現状については把握されていると思いますが、年間30人から40人ぐらいがフードバンクを利用しているようです。包括支援センターの職員も大変な状況ですが、行政とタッグを組み合わせながら、この問題にうまく対応していきたいと考えています。

佐々木 私も、以前、包括支援センターの職員の方にお話を伺ったところ、相談の間口を広げたことで、様々な相談を受けるようになり、より現実が見えてきたところがあるということでした。包括はインクルージョンということで市長が非常に大事にされていることの1つだと思いますが、市長、この包括支援センターについてはいかがでしょうか。

函館市長として厚生院のこれからの望むこと（市長からのエール）



大泉市長 地域包括支援センターは市内に10か所ありますが、厚生院には包括ゆのか、包括たかおかの2か所をしっかりと運営していただき、非常に感謝申し上げたいと思います。
 今までのお話にあったように、令和4年度からセンターに自立相談支援機関を併設する形で取り組んでいますが、そこに寄せられる相談内容は、就労、ひきこもり、経済的支援など多岐にわたっており、相談件数も非常に増えています。そのことから地域の様々な分野の関係者と連携しなければ、この仕事はできないと思っています。市としては、この地域包括支援センターが、今後支援のネットワーク作りを推進し、地域における包括的な支援の中心となしてほしいと期待しています。
 包括は管轄する地域により違いはあると思いますが、特に支援やサービスにつなぎたいが、上手くそこにもつながらないようなケースがあるとすれば、そういうところを改善して、ネットワークをより確かに強いものにしていかなければならないと思っています。包括の職員の方々には色々ご苦労も多いと思いますが、市にご相談もいただきながら、連携を深めていきたいと思っていますのでよろしくお願いします。

佐々木 先ほど理事長からタッグを組んでという言葉がありましたけど、さらにタッグを組んで良い体制にさせていただけたらなあと思います。
 さて、本日の対談もそろそろ結びのお時間ということになりますが、最後に、大泉市長から125周年を迎える函館厚生院と函館社会福祉施設連盟の加盟施設に対してのメッセージをいただければと思います。まずは、病院へのメッセージをいただきたいと思います。

大泉市長 厚生院が開設する中央病院と五稜郭病院においては、職員、ご家族も含めまして市役所に次ぐ規模の組織として、地域に多大なご貢献をいただいております。改めて深く感謝申し上げます。
 中央病院は小児領域において北海道小児地域医療センターとして選定されているほか、周産期領域では総合周産期母子医療センターとして北海道から認定を受けて、開設から50年





以上の歴史を持つNICUを中心に、高度新生児治療を担っていただいています。

五稜郭病院は高度急性期病院として、特に災害救急領域で北海道のDMAT指定医療機関、また、がん領域では地域がん診療連携拠点病院およびがんゲノム医療連携病院として、それぞれ道南圏域の医療提供体制の整備にご尽力いただいております。厚く御礼を申し上げます。

今後も、中央病院と五稜郭病院の両病院には、救急医療、周産期医療、小児医療、がん医療などの連携体制の特色を堅持していただき、医療機関に加えて介護施設や在宅医療なども含めた地域連携の推進、加えて北海道医療計画や南渡島圏域地域推進方針に基づく医療提供体制の深化など、引き続きのご活躍を大変期待しているところです。

高田理事長 ありがとうございます。

佐々木 市長から病院に対するエールをいただきました。そして、もう1つの大きな柱となる介護、保育、福祉施設の方にも、是非、市長からエールをいただければと思います。

大泉市長 こちらも本当に大変な分野だと思っています。介護施設をはじめ、児童福祉や障害者支援、救護など、様々な施設を運営されていて、多くの方を支えています。これらの施設は支援を必要とする方々に直接手を差し伸べる、市民生活になくてはならない役割を担っています。しかし、経済状況や労働環境、家族のあり方の変化などによって、支援を必要とする方が増える一方で、介護職をはじめとする担い手が不足しており、社会福祉施設連盟に加盟している法人の皆さんも大変

ご苦労されていると思いますが、今後ともより良い福祉サービスの提供にご尽力をいただきたいと思います。

また、保育の方も、子どもにとって心身や人格の形成に重要な時期であります乳幼児期の成長を支える役割、同時に、保護者に対して子育て支援や就労支援の役割も担われており、函館市において非常に重要な施設であります。ぜひ今後も市民や子供たちを直接支える施設として、保育サービスの提供にご協力いただければと思います。

佐々木 ありがとうございます。それでは高田理事長にも、法人創立125周年を迎えまして、これからの125年に向けて一言いただけますでしょうか。

高田理事長 大泉市長から直接エールを贈っていただき大変感謝しております。125年前に先人たちが思いを込めて作った厚生院を、その思いを継承する形で今まで続けて参りましたが、社会情勢が変わっても、常に社会から必要とされる組織であり続けたいという思いは変わっていません。この思いは厚生院の理念の「慈しみのこころ」にも通ずるものでありますが、その理念を忘れずに、これからの125年もそうあり続けたいと考えています。

本日は大変お忙しい中、時間を取っていただき、本当にありがとうございました。

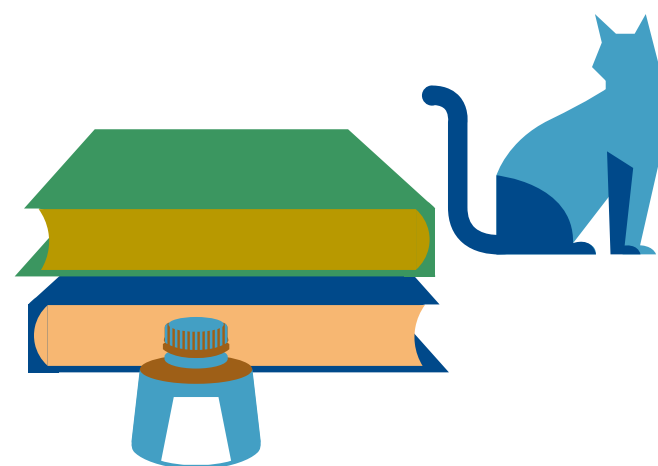
佐々木 ありがとうございます。

本日は社会福祉法人函館厚生院創立125周年記念対談といたしまして大泉函館市長と高田理事長から大変貴重なお話を聞くことができました。冒頭にも触れましたが、今、函館市は消滅可能性自治体に定義付けされるなど大変な状況にあります。今回の対談の中で行政も企業も函館のために何ができるかを真剣に考え、お互いに協力し、住んでいる人々が幸せで住みやすい街を目指すことで、好転していくものと信じております。

リーダーシップのある大泉市長のもと、高田理事長のお話にもあった法人創立に込めた先人たちの思いを大事にする函館厚生院のこれからの125年に期待して、記念の対談を終了させていただきたいと思います。本日は大泉市長、高田理事長、本当にありがとうございました。

大泉市長 高田理事長 ありがとうございました。

《2025年2月19日 函館市役所本庁 市長応接室にて》



厚生院グループからのCSR報告書



中央病院
五稜郭病院
ななえ新病院
ケンゆのかわ
もも太郎
百楽園
ももハウス
永楽荘
ケアハウス豊寿
ペイアニエス
高丘寮
包括たかおか
包括ゆのかわ
看護専門学校
くるみ学園
厚生院本部

KōseiinGroup

外国人労働力

永楽荘

百楽園

ケンゆのかわ

ももハウス

ななえ新病院

厚生院本部



技能実習生について

令和6年6月に第5期となる技能実習生採用面接を現地インドネシアで実施し、全22名の候補者の中から10名を採用いたしました。令和7年2月に日本に入国し、まずは群馬県高崎市にある監理団体「協同組合 福」の研修施設にて約1ヶ月間の入国後講習(①日本語学習②日本生活のルール学習③技能実習法や労基法を学ぶ労務講習)を受け、令和7年3月12日より5施設(永楽荘、百楽園、ケンゆのかわ、ももハウス、ななえ新病院)に2名ずつ配属となりました。厚生院は生活面、日本語学習面などをサポートしていくため定期的にTIS(Technical Intern Support)会議を開催しています(約1ヶ月に1回)。また、技能実習生の多くは、「日本語能力試験N4(日常生活で使う基本的な日本語を理解できるレベル)」のレベルで来日していますが、更に日本語レベルを上げ、利用者とのより良いコミュニケーションを図っていくため、日本語教師を招き、定期的に日本語教室も開催しています。技能実習制度は、「企業等と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るもの」となっています。期間は最長5年とされ、技能等の修得は、監理団体が作成した技能実習計画に基づいて行います。当制度の在留資格は、3区分に分かれています。

【技能実習制度の在留資格】

- 1 入国後1年目の技能等を修得する活動 (第1号技能実習)
 - 2 2・3年目の技能等に習熟するための活動 (第2号技能実習)
 - 3 4年目・5年目の技能等に熟達する活動 (第3号技能実習)
- 2を修了する技能実習生は、以下の3区分から1つを選択します
- A 技能実習課程を修了し母国へ帰国する
 - B 第3号技能実習へ移行する
 - C 特定技能1号へ移行する

また、厚生院では、各技能実習生の進路の参考になるよう3年目の技能実習生を対象として「移行時の処遇等の説明会」を実施しています。中には介護福祉士の国家試験に合格し、在留資格を「介護」に変更した技能実習生が2名います。この2名は来日4年目に正職員となり、現在、施設で優秀な人材として活躍しています。



現地面接



日本語教室



TIS会議



正職員辞令交付

多様な人材の受け入れと共生を目指して

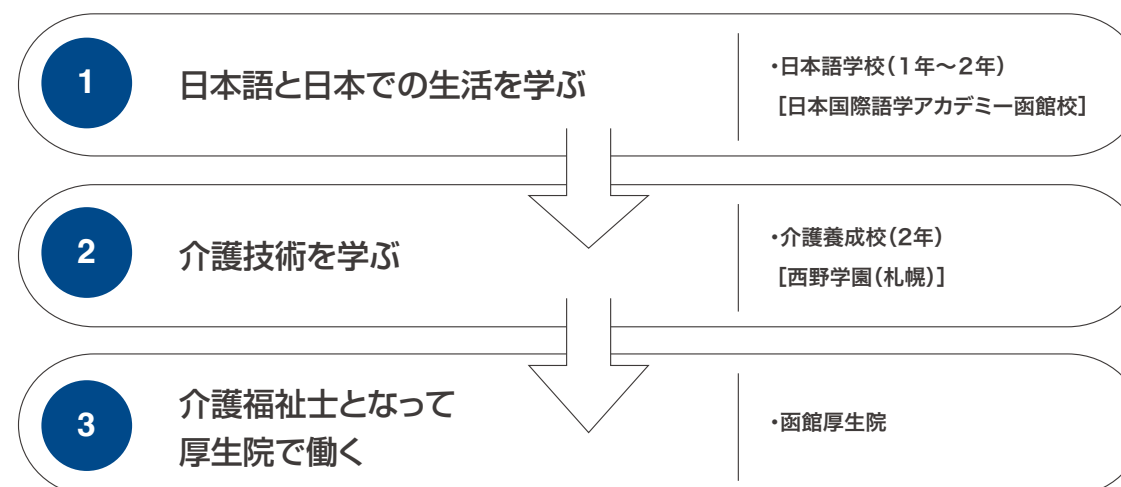
厚生院本部

外国人奨学金貸与制度

厚生院では、地域医療や介護、福祉に貢献する優秀な人材を養成することを目的として、法人の理念を理解し、将来、厚生院への就業を希望する外国人留学生に対し、奨学金を貸与する「外国人奨学金貸与制度」を制定しています。現在、この制度を利用し、4名の外国人(1期生3名、2期生1名)が札幌の養成校で介護技術を学んでいます。

外国人奨学金貸与制度のしくみ

貸与期間は、日本語学校1年間及び介護養成校2年間の3年間



外国人奨学生制度 第1号



ネパール学生3名が日本国際語学アカデミー函館校を卒業

外国人奨学生制度 第2号



ミャンマー学生 決定

外国人奨学生インターンシップ制度

札幌の養成校に通う奨学生については、里帰りとして年に1回帰国してもらい、慰労を含め、法人施設で実習をし、仕事内容を理解してもらっています。



多文化共生社会の人財を育む

永楽荘

百楽園

ケンゆのかわ

ケアハウス豊寿

ももハウス

ななえ新病院

看護専門学校

技能実習生と様々なイベントを行っています



技能実習生 スキーツアー in グリーンピア大沼

令和7年2月25日に第3・4期 技能実習生16名を連れ、グリーンピア大沼にてスキーツアーを実施しました。実習生たちは皆、この日をとても待ち望んでいた様子で、移動中のバスの中でも会話が弾み、歌を皆で歌うなど到着前から気持ちが高揚していました。4期生は初めてのスキーだったこともあり、最初は転倒者が続出しましたが、徐々にコツを掴みながら、上手に滑れた時はみんなで喜び、転んだ時はみんなで笑い、怪我をすることも無く、ウィンタースポーツを堪能していました。なお、当イベントは、函館新聞のネットニュースとしても取り上げられました。



函館新聞の記事はこちら

看護専門学生と技能実習生との交流会

令和6年12月12日、看護専門学校の講堂で看護専門学生(3年生)と技能実習生(第4期生)との交流会を開きました。技能実習生が母国であるインドネシアをクイズ形式で紹介したり、民族衣装に着替えて踊りなどを披露しました。一方、学生側からは日本の民謡を披露しました。そのほか、グループに分かれての施設見学や先生たちも含めた参加者全員で踊りを楽しむなど、短い時間でしたが多文化の交流を深めました。



ななえ新病院の技能実習生がインドネシアの踊りを披露

令和6年9月13日にケアハウス豊寿において「敬老会」を開き、ななえ新病院で働いている第4期外国人技能実習生のライファさんとナズワさんが参加し、インドネシアの踊りを披露しました。2人はその後、入居者の皆さんと一緒に昼食を食べ、楽しいひとときを過ごしました。



技能実習生 レザくん サッカークラブチームでデビュー

第3期技能実習生のレザくんが法人職員の紹介で函館のサッカークラブチーム「函館シニアFC」に入会することができ、公式戦デビューしました。レザ君は来日前までインドネシアのユース選手であるなど、かなりの実力をもっており、試合でもその実力を存分に発揮しました。



慈しみのこころを育てる

函館厚生院の歴史を感じ、故人を偲ぶ

くるみ学園

高丘寮

育児の墓、函館厚生院の墓 供養

令和6年8月6日にくるみ学園の職員と入所児および函館社会福祉施設連盟(本部事務局)職員が参列のうえ、函館市営住吉町共同墓地内(立待岬下墓地内)にある「育児の墓」および函館市船見町の墓地内(外人墓地付近)にある「函館厚生院の墓」の墓参りを行いました。



育児の墓



函館厚生院の墓

物故者慰霊祭 および 函館厚生院の墓参り

令和6年7月3日午前由高丘寮で生活していた故人を偲び、「物故者慰霊祭」を行いました。また、午後からは函館厚生院の墓へ入所者と職員、計11名で出向き、清掃活動(草刈等)後、墓参りを行いました。今回のイベントに参加した4月採用の新人介護職員4名は、過去に高丘寮に入所していた方々の他にも法人内施設の身寄りのない方々がこのお墓に埋葬されていることを知り、高丘寮はもちろん函館厚生院の歴史にも触れることができた一日となりました。



的場町錦識寺上田住職に來所いただき実施した物故者慰霊祭の様子



墓周辺を清掃している様子



清掃を無事終えた後、故人を偲び、全員でお参りました

仲間の旅立ちを祝福

くるみ学園

卒業激励会を開催

幼稚園年長、小学6年生、中学3年生、高校3年生をお祝いする行事「卒業激励会」を令和7年3月14日に開催しました。くるみ学園の高校3年生が高校を卒業することは同時に「卒園」を意味することから、この会におけるメインとして盛大に激励・祝います。今回、高校3年生は2名でそれぞれ進学が決定していますが、うち、1名は保育士の資格取得を目指し、将来は児童養護施設で働きたいという目標を掲げています。卒園生からの御礼の言葉、職員からのメッセージ、在園児童や職員からの催し物などがあり、笑いあり、涙ありの感動的な行事となりました。



函館心の里親会主催の「中学卒業生激励の会」へ くるみ学園の入所児童が出席

函館心の里親会主催の「中学卒業生激励の会」※1が令和7年2月25日に函館国際ホテルで開催となり、くるみ学園から中学3年生5名が出席しました。他の社会的養護※2の施設も出席しており、緊張感がある中での開始となりましたが、くるみ学園の児童たちはマナーもしっかりしており、落ち着いた様子に見えました。函館心の里親会の芦野啓子会長、大泉潤函館市長からの挨拶を受け、児童たちは高校進学に向けての決意を新たにしました。会は、テーブルマナー講習を受けながらコース料理を堪能、その他生バンドの演奏もあり、大変楽しい時間を過ごすことができました。



※1 函館心の里親会「中学卒業生激励の会」とは

以前の時代は金銭面等の理由から高校進学が難しい時代であったため、中学校卒業と同時に社会人生活をスタートさせる子ども達を激励するという目的で開催がスタートとなっているイベントです。現在も継続的に開催されており、くるみ学園の対象児童が出席させていただいております。

※2 社会的養護とは

保護者のない児童や、保護者に監護させることが適当でない児童を公的責任で社会的に養育・保護するとともに、養育に大きな困難を抱える家庭への支援を行うこと。社会的養護は、「こどもの最善の利益のために」と「社会全体でこどもを育む」を理念として行われています。

子どもたちが自宅以外に“かえる”場所

包括ゆのかわ

地域食堂「ハホニコキッチン」

包括ゆのかわでは、子どもや地域の高齢者が気軽に集い、一緒に食事や交流を楽しむ場として「ハホニコキッチン」の立ち上げ・運営のサポートを行っており、月1回開催しています。小中学生が放課後に町会館へ「ただいま!」と言いながら集まり、宿題を済ませた後は、地域の高齢者の方々と将棋やトランプ、作品づくりを楽しんでいます。配膳・下膳を行う中学生の姿を見て、お手伝いをする小学生も増えてきています。



感染予防対策の標準化に向けて



KMAT 施設ラウンド

[Koseiin Medical Assistance Team]

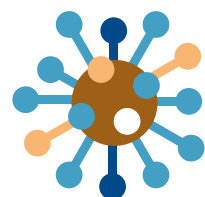
※施設ラウンド

施設の感染対策状況を現地で確認し、適宜、指導を行いつつ、レポートを作成し、状況を共有、更なる改善に繋げています。

令和5年4月に組織横断的に感染対策活動を行う「KMAT」を組成。令和6年度の主な活動目標としては「各施設の感染予防対策の標準化」を掲げました。その中で今年度のKMAT施設ラウンドは「昨年度のラウンド結果を基にした改善の進捗状況の確認」と「手洗い研修」の2テーマをメインとして実施しました。特に手洗い研修では、洗い方をKMATが示すだけでなく、「各参加職員が手指に検査するジェルを塗りこみ、その後手洗いをし、ジェルを正しく洗い落としているかをチェックする」といったチェック式の研修を行いました。これによりジェル(≒汚れ)の落とし具合を即座に可視化することができ、日頃の手洗いの方法が合っていたか、どの部分の汚れを落としづらいかについて確認することができます。また、これらの活動実績について昨年は書面による情報共有としていましたが、今年は施設長等が参集する全体会議にKMATが赴き、活動実績について直接報告しました。今後も感染予防対策の標準化、感染予防レベルの向上を目指し、活動を継続していきます。



全体会議で報告を行う山根看護師、加藤看護師、田中部長



KMAT施設ラウンドの様子



手洗い研修(ブラックライトを用いて汚れの落ち具合を即座にチェック)



施設内ラウンド(施設内を周りながら担当職員からのヒアリング)

【施設ラウンドレポートの一部】



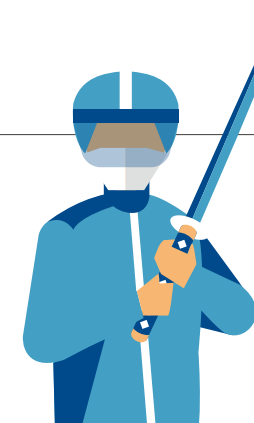
環境培養検査も行い、普段使用している場所がどのようになっているかの確認を科学的に検証しました。

【KMATの主な活動内容】

- ・法人内の感染対策の標準化(感染BCP策定、訓練実施、カンファレンスの開催)
- ・各施設の特徴を踏まえた感染対策の個別化
- ・各施設への定期ラウンドによる感染対策の指導教育
- ・感染アウトブレイク、クラスター発生時等の現場指揮及び指導
- ・各施設からの感染相談の窓口
- ・その他、法人本部への提言など

KMAT 主要メンバー

- 五稜郭病院 / 加地臨床顧問(医師)、山根感染情報管理室副室長(看護師)
- 中央病院 / 加藤感染管理室主任(看護師)、野澤検査科主任(臨床検査技師)
- ななえ新病院 / 目黒診療部長(医師)、菅井薬剤科係長(薬剤師)
- もも太郎 / 金崎副施設長(看護師)
- 百楽園 / 水沢施設長
- 本部事務局 / 坂野事務局長、金子総務係長
- オブザーバー / 田中事務部長(ななえ新病院事務部長)



テクノロジーの導入

業務のDX化を推進

中央病院

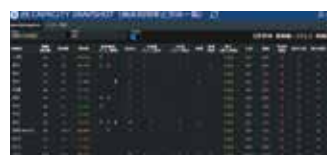
病院情報可視化システム 「コマンドセンター」の導入

中央病院では、効率的な病床管理と業務DX化のため、「ベッドコントロールセンター準備室（現在の名称：ベッドコントロールセンター）」を立ち上げ、GEヘルスケア社製「コマンドセンター」を北海道で初導入しました。また、コマンドセンターの数ある機能のうち、病床管理に特化した「CapacitySnapshot」※を令和6年6月より稼働開始しています。このシステムの導入により、各病棟や病院全体の状況を常時把握でき、病床利用率に応じた管理が可能となっています。これまで緊急入院の受け入れ時には病棟やベッドの割り当てに時間が要するなど、迅速な対応が求められる患者さまケアの質の確保において課題を抱えていました。これらの課題を解決するため、病床キャパシティの最適化を支援する医療DXソリューションであるコマンドセンターの導入を検討・決定しました。入院患者・地域住民の方々が直接コマンドセンターを目にすることはありませんが、入院決定時などには迅速かつ適切に医療を提供することができるよう、当システムを活用しています。

※ CapacitySnapshot … リアルタイムで各病棟の病床稼働状況と空床数及び入院数から緊急入院受入優先度を表示するシステム



ベッドコントロールセンターメンバー



CapacitySnapshotの画面



システム導入により、経営管理会議においても病床稼働報告は直近値を活用して行うことが可能となっています。



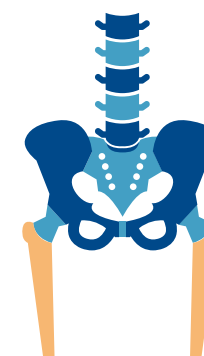
病床ミーティングも画面を活用しています。

身体に負担をかけない介護

ももハウス

移乗サポートロボット「Hug」の導入

ももハウスでは、移乗サポートロボット「Hug」を導入しています。Hugはご自身で立ち上がることができなくなってしまった方の座位間の移乗動作、トイレ・浴室などでの立位保持をサポートします。大仕事ともなるベッドから車いすへの移動（立つ・座る）が「Hug」によりボタンひとつで可能になっています。



通所介護計画書作成業務の大幅な負担軽減へ

百楽園

リハクラウドの導入

デイサービスセンター百楽園では、令和5年度より「機能訓練サービス」の提供を開始していますが、サービス開始にあたって、約80名の通所介護計画書作成業務負担増が課題となっていました。これを解決するため、「リハクラウド」を導入し、これまで利用者1人当たり約10分～15分要していた作成時間が約1/2～1/3となる5分弱で作成可能となり、通所介護計画書作成業務の大幅な負担軽減に寄与することが出来ました。また、計画書更新のお知らせ機能を有していたり、容易にLIFE※との連動も行うことができます。今後は、更なるリハクラウドの活用方法を探りつつ、ICT・AIを取り入れ、更に働きやすい職場環境を目指していきたいと考えています。

リハクラウドとは

利用者の状態像に合わせた計画書目標、機能訓練プログラムを自動で提案してくれる“通所介護向け科学的介護ソフト”です。



リハクラウドの操作画面

※LIFE:Long-term care Information system For Evidence(科学的介護情報システム)



働き手のやりがいを支援

キャリアアップを支援 厚生院本部

介護職員キャリアラダー

厚生院では、介護職員が職務の中で求められるスキルや成果を明確にし、どの施設においても同じ基準のもとに教育を受けられる仕組みとして「キャリアラダー制度」を導入しています。このラダーは、内閣府主導で作成した「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」をベースに作成し、実践的スキル(できる)レベルと知識的スキル(わかる)レベルの両輪から評価する仕組みとなっています。実践レベルは、利用者の状態に応じた介護や他職種の連携などを行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践できるレベルを目標に、求める姿としてレベル1～3まで設定、知識レベルについては、無資格者であれば3年で介護福祉士の国家資格を取得するまでを目標としています。現在は、各施設にアセッサー講習を受講したアセッサー(評価者)を配置し、5名の介護職員をこのキャリアラダーで育成しています。



アセッサー会議



指導の様子

函館厚生院 介護職員 キャリアラダー

求める姿	■レベル	わかる	■知識評価項目	できる	■実践評価項目
レベル III	利用者	の状態に	応じた	介護や他	職種の
レベル II	一定の	範囲で、	利用者	ニーズや	状況の
レベル I	基本的な	知識・	技術を活	用し、決	められた

職員の福利厚生が更に充実 厚生院本部

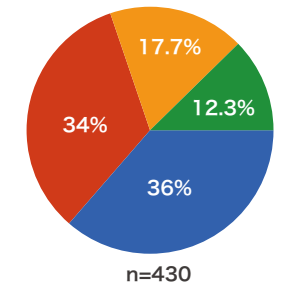
職員アンケートから新たな休暇を新設

厚生院では、有給休暇に関する職員アンケートを実施し、要望が多かった以下の新たな休暇について、理事会の承認をもらい、令和7年1月1日よりスタートしました。

- ① パースデー休暇
- ② リフレッシュ休暇5日(勤続5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年、40年に達したときから1年以内)
- ③ 長期年次有給休暇取得の推奨(職員から希望があった場合に連続した1週間程度の有給休暇等を取得できる)
- ④ 入職後の有給休暇付与日の変更(入職6か月後に10日付与→入職時に10日前倒しで付与)

Q 有給休暇の取得日数について現状に満足していますか？

- 満足している(現在の取得日数で十分)
- やや満足している
- あまり満足していない
- 満足していない(もっと有休休暇を取得したい)



介護職に必要な技術習得をサポート 永楽荘

口腔ケア介護士実地研修の受講

永楽荘において「口腔ケア介護士実地研修」(函館歯科医師会主催)を開催し、永楽荘職員25名が受講しました。5グループに分かれ、2月～8月の間、各グループが全3回を受講しました。内容は、座学による知識習得の他、デンタルミラーや口腔ケアグッズを使用した実践演習があり、知識面・実技面の両面からのレベルアップを図っています。研修の最後には「受講修了証」の交付を受け、受け取った職員からは思わず笑顔がこぼれていました。研修で学んだ「ご利用者に負担が少ない歯ブラシの角度」や「ブラッシングの強さ」などの新たな知識を活かし、日々の口腔ケアに活かしています。ご協力頂いた中野デンタルクリニック 中野敏昭院長をはじめ講師の先生方へこの場をお借りして改めてお礼を申し上げたいと思います。長きにわたるご指導、本当にありがとうございました。今後も口腔ケアの意識・技術向上への取り組みを継続し、ご利用者にお食事を健康で美味しく食べて頂きながら、誤嚥性肺炎ゼロも目指していきます。



中野先生の講義の様子



口腔ケアグッズを使用した実践演習



職員同士の実践演習



修了証を受け取り記念写真

環境活動と防災対策

地域住民とボランティア活動

ベシアニエス

日吉町会 町内清掃活動への参加

令和6年9月8日、日吉町会で開催する第3回町内清掃活動にベシアニエス職員が参加しました。コロナ期間中は延期・自粛等となっており、数年ぶりの再開となりましたが、当日は約10名程度の町会員が集まり、各箇所の清掃活動を手分けしながら行い、たくさんのゴミを回収することができました。



地域住民とボランティア活動

包括ゆのかわ

町内清掃活動への参加

海岸線清掃活動

包括ゆのかわでは、湯浜町会が行う海岸清掃活動に駒場小学校の児童と一緒に取り組めるよう橋渡しを行っています。児童は授業の一環で活動に参加し、地域の方々と一緒に交流しながら清掃活動をしています。その中で、「海外のゴミが多く流れ着いている。日本も他の国に迷惑をかけるよう取り組む必要がある」など、多くの気付きにもつながっています。



クリーン・グリーン作戦

包括ゆのかわでは、各町会で行う清掃活動「クリーングリーン作戦」に深堀中学校の生徒をボランティアとして参加できるように橋渡しをする活動をしています。早朝から地域の方々と中学生が交流しながら、一緒に楽しく清掃活動を行っています。継続して参加してくれている生徒も複数おり、町会を身近に感じる中で、他の町会活動への協力にもつながっています。



非常時の安全確保のために

百楽園

BCP対策を強化

百楽園では令和6年9月18日から翌未明にかけて高圧受電設備の更新工事を行い、併せて、実際の有事(停電時)にBCP対策が機能するかどうかの確認を行いました。結果、非常用発電機の稼働により、非常用照明、非常用コンセントの電力が確保できることを確認しました。災害に強い施設としての信頼性を高めていくため、入居者の安全と安心を最優先として、今後もBCP対策の強化を図っていきたいと考えています。



地域の子供達とともに学ぶ

包括ゆのかわ

FK防災キッズクラブ

FK・・・F=深堀小学校 K=駒場小学校の略

包括ゆのかわでは、深堀・駒場各小学校PTAと連携しながら、深堀町会及び深堀町の防災士、自衛隊、市役所などに協力を仰ぎ、令和6年11月24日に防災のイベント「FK防災キッズクラブ」を深堀小学校体育館で開催しました。参加者の小学生と保護者は段ボールベッド・災害トイレ・テント等の展示品の見学の他、防災クイズ、防災かるた、ロープワークなどを通し、楽しく防災知識を学ぶ機会となりました。



ロープワーク指導

防災かるた



世代を超えた環境づくり

自然と親しみながら絆を深める

くるみ学園

くるみ学園の子どもたちが施設訪問

令和6年8月8日、くるみ学園の子どもたちが昨年度に引き続き、ももハウスを訪問し、昨年よりも小ぶりであったものの、可愛らしく咲いていたのが印象的なひまわり畑を觀賞した他、バッタ、セミ、オニヤンマなど、子ども達の探検意欲を刺激する昆虫の採取等を楽しみました。また、昨年ももハウスを訪問した際にひまわりの種を頂戴し、令和6年5月上旬に畑へ植えたところ、すくすくと成長を遂げ、8月上旬には見事に開花となりました。また、令和6年9月16日の敬老の日に、子どもたち9名と職員がももハウスともも太郎を訪問し、頂いたひまわりの種のお礼を伝えるとともに、入所者にプレゼントを手渡しました。更に、訪問後にはより良い環境作りのため、赤川町会館駐車場からももハウス・もも太郎・赤川小学校前の坂道のゴミ拾いも行いました。



ものを大切にするところ

包括ゆのかわ

地域住民がつながるリサイクル活動

ほりほり市

包括ゆのかわでは、深堀町会と協力して「ほりほり市」を開催しました。事前に集めた「自分は今もう使わないけど、他の誰かは必要かも」という品々が会場に並び、多くの地域の方々に来場いただきました。若い世代の「地域の担い手としての意識」が高まり「SDGs※の視点」が深まるよう、深堀小・中学校の児童・生徒にボランティアとしての参加を呼びかけ、多世代が交流することができました。

※SDGs: 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)



廃材を使った工作づくり

包括ゆのかわでは、センターの木製棚を撤去する際に出た廃材を再利用し、小学生を対象に工作教室を実施しました。地域の方々はやすりのかけ方やのこぎりの使い方を丁寧に指導してくれました。また、中学生は技術の授業経験を活かし、ボランティア(作業補助員)として協力してくれました。「廃材でもこんなにきれいになるんだね」と目を輝かせる姿も見られ、再利用の視点を広げるイベントとなりました。





公正な事業慣行

Corporate Social Responsibility

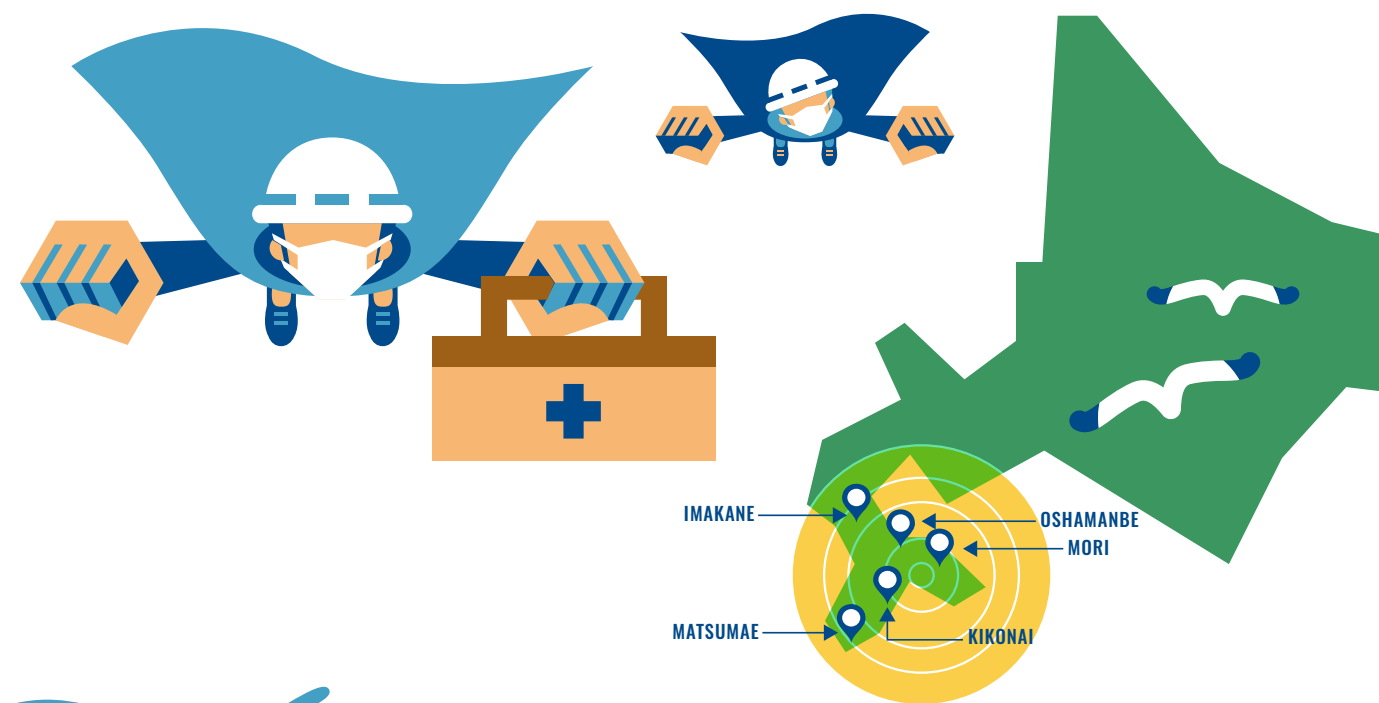
道南広域で連携する

地域医療充実のために

中央病院

医師の派遣

中央病院では地域医療の維持・継続を目的に他院への医師派遣を積極的に行っています。令和7年3月時点で整形外科は森町立国保病院、長万部町立国保病院、今金町立国保病院、松前町立松前病院、婦人科と耳鼻咽喉科は木古内町立国保病院へ診療支援を行っています。その他、専門的治療の継続や複合的な治療を目的として、市内各病院へ様々な診療科の医師が診療支援を行っています。



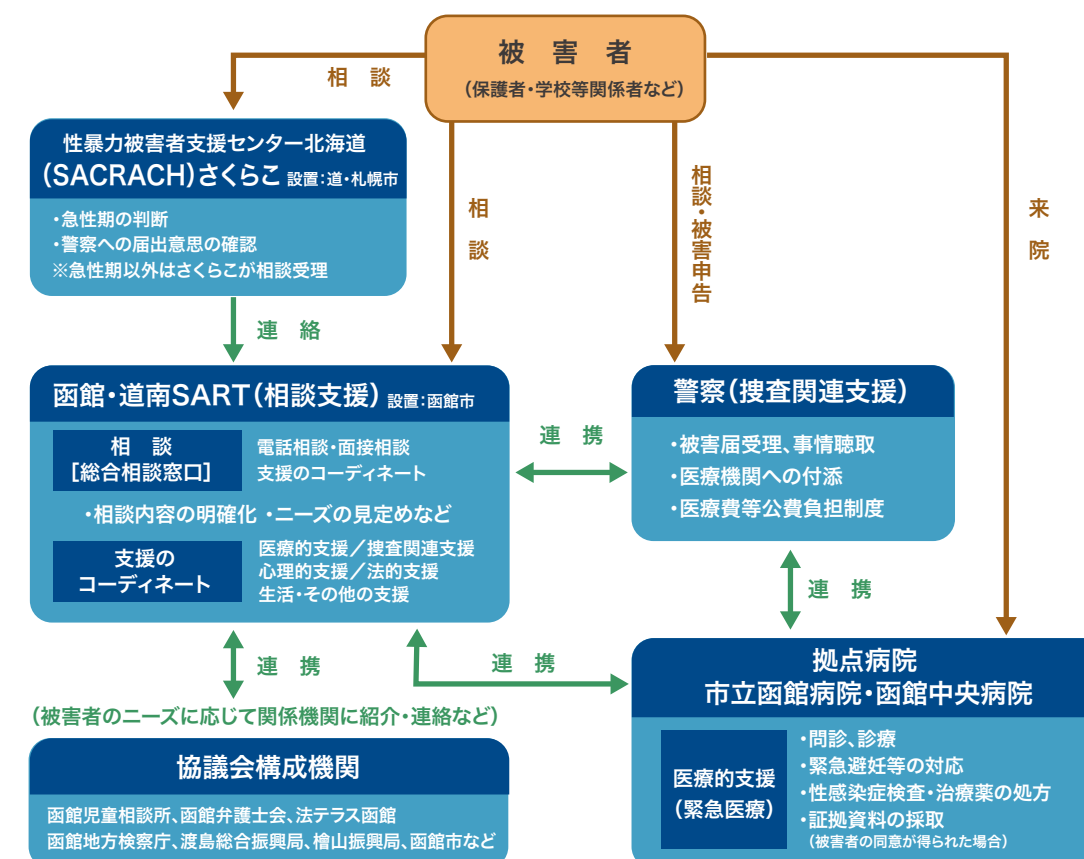
性暴力に立ち向かう

中央病院

函館・道南SARTへの参画

函館・道南地域において性暴力被害にあった方の救援支援を行うチームが「函館・道南SART(サート)※1」です。函館市が相談窓口を設置し、NPO法人ウィメンズネット函館が運営しています。相談窓口では電話相談・面談を行うほか、必要に応じて医療機関、カウンセラー、警察、弁護士などへの付添支援を行います。中央病院は拠点病院の一つとして、主に15歳未満の性暴力被害者に対して医療的支援(緊急医療)を行っています。

函館・道南SARTの連携図



このチームは各都道府県に1つ設置される性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターですが、北海道の地理的特徴から、「地方都市にも設置が必要」との働きかけにより、平成29年に設置となりました。他の都府県では1ヶ所の設置がほとんどで、2ヶ所設置がある都府県の場合でも、もう1ヶ所は県庁所在地に設置されているため、地方都市である函館市にワンストップ支援センターがあることは非常に先駆的な取り組みと言えます。

性暴力被害にあった方は、心にも体にも強い衝撃を受け、時間が経過しても恐怖を感じ、不安になり、混乱した状態になります。特に15歳未満の子どもは自分の身に何が起きたかもわからない状態であり、家族も大変な混乱状態に陥ります。

中央病院ではそのような被害者や家族に寄り添うべく、性暴力被害者支援看護職※2(SANE※3、SANET※4)の養成に努め、研修会を実施する等、適切な対応を行えるような体制を整えています。

※1 SART…Sexual(性)、Assault(暴力)、Response(対応)、Team(チーム)

※2 性暴力被害者支援看護職…性暴力被害者の心身の早期回復に重要な医療的・心理的ケアにおいて、二次被害をなくし、被害者の意思を尊重した適切な対応をとることができる看護職

※3 SANE…Sexual Assault Nurse Examiner

※4 SANET…Sexual Assault Nurse Evidence Taker



消費者課題

Corporate Social Responsibility

各分野での新たな取組

救急医療をバックアップ

五稜郭病院

ドクターカーの運行開始

五稜郭病院では道南初となるドクターカーを導入し、令和6年6月3日より運行を始めました。診療所や他院から紹介された患者を迎えに行く「迎え搬送」と、他院へ患者を搬送する「転院搬送」を行う他、災害時には災害派遣医療チーム「DMAT」の車両として被災地へも向かいます。出動の際は2～3名が搭乗し、医師と救急救命士がメインとなって運行していますが、ドクターカーは高度な医療機器を搭載しているため搬送患者の容態や状況によっては看護師や臨床工学技士が同乗するケースもあります。令和6年は、迎え搬送62件、転院搬送52件の合計114件の出動があり、近年増加傾向にある救急搬送の一助として微力ながら地域救急医療に貢献できていると感じています。今後は、病院間搬送に加え多数傷病者が発生した事故現場等への出動も視野に入れており、道南医療圏における急性期病院として活動の幅を広げていきます。



病室の設備を一新

中央病院

電子カルテ連動床頭台の導入

EUCALIA TOUCH (ユカリア タッチ)

中央病院は令和5年10月にTV・冷蔵庫機能のほか、「ユカリアタッチ」という患者情報端末が装備された新たな床頭台への更新を行いました。ちなみに床頭台とは、病室内にある各患者さん用のテレビ・冷蔵庫・荷物入れが一体となったものです。今回の新しい床頭台には患者さんのお名前はもちろんのこと入院中の決まりや注意事項などを表示することができるパネルが埋め込まれています。このパネルは職員が使用する電子カルテとも連動しており、職員の業務効率化にもつながっています。また、テレビの画質も従来と比較して向上している他、入院案内動画を刷新し、転倒転落防止の動画も視聴できるようになっています。さらに、ベッドサイドで測定した体温・血圧・脈拍・SpO2・血糖値は、測定器を床頭台の読取り器にかざすことで、測定値と時刻が電子カルテに自動的に記録となります。この機能により電子カルテへの入力作業が省略され、誤入力防止など大幅なリスク軽減につながっています。今後も、更に患者さまの療養環境を向上させつつ、職員の業務効率向上を目指します。



この画面に患者情報が映し出されます



引出し、配膳置き場、冷蔵庫は標準装備



コンセント関係も完備しています。

フレイル予防の取り組み

ケアハウス豊寿

フレイル=健康な状態と要介護状態の中間の状態のこと

GoGoウォーキング・オンラインリハビリ

ケアハウス豊寿ではフレイル予防の取り組みとして前回のレポートでもお伝えした「GoGoウォーキング」に取り組んでいますが、令和6年度は更に取り組みを強化していくため、「オンラインリハビリ」を開始しています。このオンラインリハビリは、RehabStudio(リハスタジオ:株式会社 Rehab for japanが運営するオンラインの介護サービス部門)と提携し、入所者のADL状況をAIにより動作分析します。また、AI診断に基づく転倒予防プログラムが提案され、この提案に基づいたリハビリをオンラインライブ形式で行っています。現在約20名の入所者が参加しています。

GoGoウォーキングとは

コロナ禍期間を契機として外出等の制限による運動不足等によりADLが低下しフレイル～要介護となる入所者を1人でも少なくするために施設内で出来る事はないかと考え、ただ散歩等を推奨するのではなく、各入所者が万歩計を装着し、施設内や敷地内を散歩した歩数を距離に見立て、函館を一周しようという活動です。



Rehab Studioのオンライン上の紹介画面

研究の成果が認められ、受賞しました

フレイル予防の取り組みについて、令和6年9月に札幌プリンスホテルで行われた令和6年度全道老人福祉施設研究大会において、同施設の加藤介護福祉士が、『『歩数で辿る地図 フレイル予防ウォーキングプログラム』～ 足跡から繋がる健康な旅の記録 ～』と題して、取り組みを発表し、見事、優秀賞を受賞しました。



発表を行った加藤介護福祉士



消費者課題

Corporate Social Responsibility

より快適で安全に

利用者のバスタイムのために

ももハウス

浴室を大改修

ももハウスでは、より利用者の状態にあった入浴介助を目指すため、浴室の大改修工事を実施しました。今回の工事で一般浴槽内にスロープを新設したことにより、シャワーキャリーのまま浴槽に入ることが可能になり、より快適で且つ安全に入浴していただけるようになりました。また、新たに使いやすさと安全性を考慮した最新の設備となる”座るタイプ専用の機械浴槽”も導入しました。更に、車椅子の方もご利用いただける広々としたトイレを脱衣場に新設し、より快適に浴室が利用できるようになりました。



スロープを設置・改修した一般浴槽



新たに導入した最新式機械浴槽

広々となったトイレ



脱衣室も広々

画期的な調理器具を導入

百楽園

道南初「とろみサーバー」

百楽園では、本体施設食堂に「とろみサーバー」(アベックス社製)を設置しています。とろみサーバーとは、給茶機で作られたお茶に自動で増粘剤を添加し攪拌(かくはん)※する機械です。導入以前は、介護職員がお茶へとろみ(増粘剤)を添加して提供していましたが、毎食約50杯分のとろみ付け業務はとろみの濃さに差が生じてしまうなど職員の負担となっていました。とろみサーバーの導入により均一された粘度の「とろみ飲料」の提供が可能となり、サービスの向上と職員の負担軽減へつながっています。道南では、百楽園が初導入です。

※攪拌…流体又は粉粒体をかき混ぜる、かき回す操作に対する呼称



居住環境の更なる充実を目指して

ベシアニエス

全居室にエアコンを完備

令和6年7月上旬にベシアニエスの全居室と娛樂室にエアコンを設置しました。温暖化の影響等で近年、函館も暑い日が多く、入居者の熱中症のリスクが高まることが懸念されていましたが、今夏からは快適に過ごしていただいております。娛樂室にもエアコンを設置し、涼しい環境のなかでレクリエーション活動などができるようになりました。



居室



娛樂室





消費者課題

Corporate Social Responsibility

利用者との信頼関係

サービス向上への取組

厚生院本部

WRM委員会

WRM=Welfare Risk Management

ALL厚生院で取り組む福祉サービスに関する苦情解決の仕組みづくり



社会福祉施設では、福祉サービスに関する苦情解決の仕組みとして各施設に「苦情解決担当者」をおき、更に「第三者委員」をおくことが義務付けられています。この第三者委員のことを当院では「WRM委員」と呼んでいます。各施設では施設が所在する地域の町会役員や民生委員等にWRM委員に就任いただいております。定期的に苦情・事故などの有無に関わらず、ヒヤリハットや地域との連携等について話し合っています。さらに当院では、法人全体としての仕組みの強化を目指し、全施設のWRM委員が集まる「拡大WRM委員会」を開催しています。新型コロナウイルスにより自粛を余儀なくされましたが、令和6年8月9日に拡大WRM委員会を対面にて5年ぶりに開催しました。久しぶりの再会となった委員も多いことから改めて自己紹介等を行い、各施設の苦情（ヒヤリハット等）や事故報告件数などの令和5年度の活動実績を報告し、その他、各地区の現状を基にした様々な課題などに関して話し合いました。



理事長からの挨拶



WRM委員会の様子

七飯町における訪問医療

ななえ新病院

総合的な在宅支援事業

ななえ新病院では七飯町内の医療・介護ニーズに応えるため、訪問診療・訪問看護・訪問リハビリテーション・通所リハビリテーション・訪問薬剤指導・訪問栄養指導といった幅広い在宅支援事業を展開しています。特に訪問薬剤指導や訪問栄養指導を行っている医療機関は道南地域全体でも数件しかなく、七飯町に絞るとその数はさらに少なくなります。より多くの方が住み慣れたご自宅等での自分らしい生活が続けられるよう、より一層の安心を地域に届けるべく取り組んでいます。



社会福祉法人としての使命を全う

ケンゆのかわ

能登半島地震

福祉避難所・被災者支援のための職員派遣

令和6年1月1日16時過ぎに発生した能登半島地震による甚大な被害により多くの方が被災され、行政からの要請をもとにケンゆのかわ所属の中野介護福祉士を石川県金沢市へ派遣しました。中野介護福祉士は、令和6年8月7日～令和6年8月12日の日程で同市における介護支援活動に従事し、見知らぬ土地で不便な生活をしていただいていたご利用の方々が、少しでも清潔な環境で過ごし、笑顔になれるように日々共有スペース・居室の清掃、コミュニケーションを図りました。

派遣場所の金沢市
北伸福祉会第二金沢朱鷺の苑支援対象者と
中野介護福祉士(写真右)

学習支援の一環として

包括ゆのかわ

深堀ひろば～学習サポート～

包括ゆのかわでは、夏休みや冬休みの長期休みの初日に、小学生の宿題を中学生がサポートする場「深堀ひろば」を開催しています。地域の町会役員が見守る中、中学生は児童のわからない部分を中心に詳しく教えていました。小学生からは「わからない問題がわかってスッキリした」、「自分も中学生になったら教える側になって教えたい」などの嬉しい声も聞かれています。





子育て支援

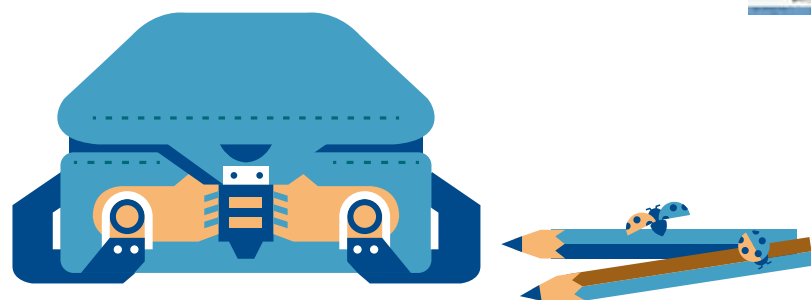
地域の未来のために

中央病院

「こども子育て支援室」の活動

医療的ケア児 支援ガイドブックの発行

医療的ケアの支援制度と相談窓口の情報を集約した「医療的ケアが必要なお子さんと家族のための支援ガイドブック」を令和6年3月に発行しました。北海道小児等在宅医療連携拠点事業の一環で企画し、札幌市の一般社団法人スペサボの原案を基に函館地域障害者自立支援協議会の協力を経て完成に至りました。医療的ケアとは、医師や看護師の指導をベースとして、本人や家族が治療目的ではなく生活援助のために行う行為のことです。人工呼吸器や胃ろうなどを使った医療処置が日常的に必要な子どもを持つ家族向けの冊子となっていて、当該家族の方々がもっと暮らしやすくなってもらいたいという思いを込め作成しています。このことに関しては令和6年5月3日発刊の函館新聞に掲載となっていて、中央病院ホームページなどにも掲載しています。



中央病院ホームページ
[こども子育て支援室]

入院中の子どもたちが 花火を特等席で鑑賞

昨年の函館港まつり初日(令和6年8月1日)に開催となった道新花火大会。小児病棟へ入院しているお子さんに鑑賞いただくよう、普段は職員専用となっている8階の総合医局に観覧席を設け、親子花火鑑賞会を開催しました。普段見ることのできない景色や夜空を彩る花火にあちこちから感嘆の声が挙がっており、夏の思い出の一つになったのではないかと思います。



こどもなつまつりの開催

中央病院の子ども支援室スタッフ、小児病棟スタッフ、リハビリテーション科スタッフが協働で準備を進め、令和6年8月9日に初の試みとなる「こどもなつまつり」を開催しました。景品を用意のうえ、ヨーヨー釣り、射的、輪投げなどを行い、参加した子どもたち・保護者およびスタッフからも笑顔が溢れる楽しいイベントとすることができました。



こども子育て支援室では様々な活動を行っています。

その他、子ども子育て支援室3周年記念講演会の開催、隔月開催されているこどもに携わる様々な方と一緒に研修会・情報交換会であるチャイルドファーストはこだでの開催など地域の子どものために精力的に活動を行いました。



コミュニティ参画

Corporate Social Responsibility

出前講座の開催

出前講座①

包括ゆのかわ

介護予防講座

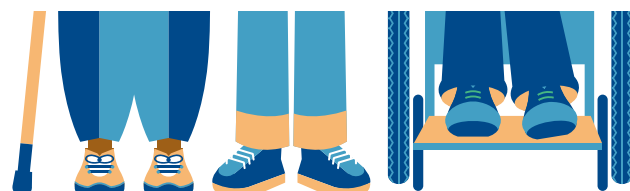
脳いきいき講座

包括ゆのかわでは、湯浜町会を対象に脳活性化に向けた教室を行っています。健康・福祉・介護に関するミニ講話のほか、介護予防体操、ゲームを交え実施し、楽しい交流の機会にもなっています。



さわやか講座

包括ゆのかわでは、川原町の団地入居者を対象に「さわやか講座」を開催しています。4階建てのこの団地にはエレベーターがなく、参加者から「ここに住み続けるためにも階段の昇降ができる体力づくりが必要」との声が挙がったことから、近隣医療機関の専門職と連携し、「団地の環境に合わせた体力づくり」をテーマに盛り込み実施しました。今後も、地域のニーズに合わせ課題解決に向け取り組んでいきます。



出前講座②

包括たかおか

低栄養予防に関する出前講座の開催

高丘団地自治会からの「低栄養予防に関する講座を開催してほしい」旨の依頼をもとに函館短期大学付設調理製菓専門学校より講師を招き、令和6年7月23日に包括たかおか多目的ホールにて出前講座を開催しました。高丘団地自治会との交流は多目的ホールの活用相談をきっかけとして令和5年から開始しています。当日は、講師からの低栄養予防に関する講話のあと、実際に低栄養予防メニューとしてガバオライス、豆腐のみぞれスープの調理を行い、完成後は参加者全員で食事を楽しみました。今後も多目的ホールを活用した多くの町会等との様々なイベントを開催していきます。



低栄養予防メニューの調理の様子



完成したガバオライスと豆腐のみぞれスープ&サラダ



出前講座③

包括たかおか

包括ゆのかわ

永楽荘

認知症サポーター養成講座

厚生院では包括支援センターが窓口となり、各団体からの要望に合わせ「認知症サポーター養成講座」を開催しています。本講座は認知症について正しく理解し、認知症の人や家族を温かい目で見守る「サポーター」を養成する講座となっています。講座で得た知識を活かし、近所で気になることがあればさりげなく見守る、町で困っている人がいたら手助けすることも活動の一つです。令和6年6月29日には永楽荘の食堂を会場に、包括たかおか 村上保健師を講師とし講座を開催しました。参加者の近隣住民からは「体験談を聞いたり、ロールプレイング（疑似体験）をする事で、今までよりも認知症を身近に感じることができた。良い経験となった。」との感想が聞かれました。学校や町内会等を中心に講座を開催していますので、ご希望の際には包括支援センターへお問い合わせください。



出前講座④

包括ゆのかわ

高齢者疑似体験 & 車椅子体験

包括ゆのかわでは、圏域内の小学校を対象に「高齢者疑似体験セット」を活用した高齢者の体の変化を体験・学ぶ授業を行っています。参加した児童からは「おばあちゃんと買い物に行くときは、いつもよりゆっくり歩いてあげたい」など体験を通じて高齢者の身体機能の低下を理解した感想も聞かれました。また、車椅子を体験する授業では、車椅子に乗る側、車椅子を押す側（介助者）の両方を体験してもらい、それを踏まえて「自分たちにできること」について意見交換を行いました。「歩道の真ん中に自転車を置かない」「ゴミを拾って通りやすくする」など自分たちができることについての意見が聞かれ、身近な福祉を学ぶ有意義な時間となりました。



高齢者疑似体験



車椅子体験



コミュニティ参画

Corporate Social Responsibility

高齢者の集いを創出

地域交流①

百楽園

地域交流サロン「ひなたぼっこ」を開催

百楽園では「地域交流サロン ひなたぼっこ」を開催しています。この地域交流サロンでは、地域住民が世代を問わず、気軽に集まり社会福祉協議会や地域福祉コーディネーター、ボランティア等のサポートを受けながら、脳トレや身体を動かす等の活動を行っています。これにより引きこもり予防や、生きがいづくり、困りごとの早期発見等につがることを目指しており、毎月第3水曜日に函館市社会福祉協議会の主催により実施しています。



施設長からの挨拶



サイコロレク



指体操



地域交流②

ももハウス

赤川町会 ふれあい昼食会への協力・参加

ももハウスでは地域貢献活動の一つとして、年5回開催となっている赤川町会主催行事「ふれあい昼食会」に参加・協力しています。この行事は赤川町在宅福祉委員会が15年以上継続して取り組んでいるもので、在宅の高齢者が家に籠りきりにならないように「外出し、地域住民と交流しながら楽しい時間を過ごす」ことを目的としています。毎回40～50名の方が参加しています。この昼食会において、ももハウスはデイサービスセンターのフロアを会場として提供し、参加者の送迎、健康チェック、昼食の準備、健康体操の実施などを行い、昼食後は一緒に余興も楽しんでいます。これからも地域とのつながりを大切にしながら町会活動を支援していきたいと考えています。



地域交流③

包括たかおか

石崎老人クラブ松寿会との交流

令和6年8月24日に石崎町の石崎老人クラブ松寿会との交流会を開催しました。松寿会との交流は、包括たかおかへ活動内容について相談があった際、特別養護老人ホームシンフォニー（住所：函館市中野町74番地1）が地域に向けて提供している介護予防等の取り組みを紹介し、シンフォニーと共同で開始しています。当日は、デイサービスシンフォニーを会場として、松寿会のメンバー30名、デイサービスシンフォニー職員4名、居宅介護支援事業所シンフォニーのケアマネージャー2名および包括たかおか村上保健師が参加し、介護保険制度・サービスに関する講話、介護予防体操、その他「脳トレ」効果も期待できるしりとりゲームを実施しました。参加者からは「とても楽しかった。」「またお願いしたい。」などの喜ばしい感想を聞くことができました。



介護保険・サービスについての講話



脳トレ



介護予防体操

みかんカフェの開催

包括たかおかでは同圏域内の事業所（他法人含）と共同で「チームみかん」を構成しており、地域住民が認知症についての理解を深める集いの場「みかんカフェ」を定期的に開催しています。令和6年度は7月に「丘の上のみかんカフェ」、11月に「秋空のみかんカフェinシンフォニー」、2月に「海辺のみかんカフェin大願寺」と題した認知症カフェを開催しました。開催タイトルは場所や時期に応じて決定しています。開催当日はボランティアの方の協力も得ながら、中央病院認定作業療法士を講師に招き認知症についての講話をいただいたり、リコーダーアンサンブル「トワルブランシュ」を招待し、ミニコンサートも行ったりしています。認知症の当事者、ご家族の方および一般住民の方が和やかな雰囲気の中で認知症についての理解を深めることができるようにしています。



チームみかん

居宅シンフォニー / 居宅ひだまり / グループホームあい戸倉
百楽園 / 永楽荘 / 包括たかおか



トワルブランシュによるミニコンサートの様子



座談会の様子



認知症の講話の様子

地域交流④

包括ゆのかわ

ケンゆのかわ

ふらっと♫の1（ゆのいち）

包括ゆのかわでは、センター多目的ホールにて、湯川1丁目の方々を対象に「ふらっと♫の1」を開催しています。閉じこもりがちになる冬期間に気軽に立ち寄ることが出来る高齢者の集いの場を提供するため、冬季間限定で月に1回程度開催しています。湯川中学校生徒との交流の中で「ジギスカン体操」（中学生製作）をプレゼントしてもらい、毎回楽しく活用しています。また、ケンゆのかわの技能実習生にも協力を仰ぎ、インドネシアのダンス披露など、異文化交流も実施しています。



さまざまな交流

子どもたちと一緒に

高丘寮

新型コロナウイルス感染症の影響により中断していた高丘寮と地域の3つの交流イベントを5年振りに再開することができました。ご利用者も再開を楽しみに待っていました。会場は高丘寮の食堂となっています。

高丘幼稚園との交流会

高丘幼稚園の園児32名が令和6年8月26日高丘寮に来所し、ご利用者と一緒にゲームや折り紙など、楽しく交流を深めました。会場にはにぎやかな声が響き渡り、ご利用者は園児さんからたくさん元気もらうことができました。



一緒に折り紙で風鈴を作りました

函館三育認定こども園 和太鼓演奏会

函館三育認定こども園の園児が令和6年9月26日に来所し、17名編成での和太鼓演奏を披露してくれました。演奏はものすごい迫力で、途中、入れ替わり立ち代わりのフォーメーションもあるなど、一瞬も目が離せない内容となっていました。演奏会後はお遊戯の披露もあり、一生懸命な姿にご利用者は感動し、拍手がいつまでも鳴りやみませんでした。



園児さんの元気いっぱいの演奏にご利用者は目がくぎづけです

高丘小学校 学習発表会出前公演

高丘小学校4年生31名が令和6年12月4日に来所し、朗読劇「ごんぎつね」を披露してくれました。次々と変わる風景や、ごんぎつねと人間のやり取り、悲しい結末にご利用者は真剣に見入っていました。朗読劇終了後にはクリスマスソングの披露と手作りリースのプレゼントがあり、ご利用者はいただいたリースをさっそく居室入口や居室に飾っていました。



ご利用者一人一人に手作りのクリスマスリースをいただきました

コラボ企画

TULLY'S COFFEE

Hakodate Koseiin

永楽荘

高丘寮

包括ゆのかわ

ベシアニエス

おいしい淹れたてコーヒーで利用者さんにやすらぎを

令和6年12月より、タリーズコーヒー（五稜郭病院店）とのコラボCSR活動として、「コーヒースクール」を4つの施設で開催しました。バリスタコンテスト北海道・東北ブロック優勝、全国大会3位の腕前を持つ五稜郭病院店の榎木店長の指導のもと、おいしいコーヒーの淹れ方の実演やハンドドリップ体験、世界三大原産国のコーヒーの飲み比べを行い、多くの利用者さんと楽しいひと時を過ごしました。この活動は2025年度も引き続き行っています。



ゲスト交流

くるみ学園

元プロボクサー 坂本博之氏との交流

元プロボクサーで「不動心」、「平成のKOキング」とも呼ばれ親しまれた坂本博之氏（SRS※ボクシングジム会長、元東洋・太平洋ライト級チャンピオン）が令和6年9月29日にくるみ学園を訪問し、ボクシングセッションを行いました。坂本氏は児童養護施設での生活を経験した当事者であり、現役引退後は各地の児童養護施設を巡り、入所している子どもたちへ「SRSボクシングセッション」を通じてエールを送り続けてくれています。子どもたちへ「今抱えている葛藤や苦しみ等を乗り越えるための熱いメッセージ」とともにボクシングセッションを通じて「マイナスの感情をプラスへ変える道徳的な関わり」も行っていたいただき、イベント終了後は別れを惜しみながら再び来年、来園することを約束していただきました。今回も子どもたちにとって自分自身と向き合い直すことができる貴重な体験となりました。

※SRS: Skyhigh（「天まで届くほど高く」の意） RingS（「人々の心の輪」の意）の略



坂本博之氏

ミット打ち体験

全員で記念写真

坂本博之氏のプロフィール

昭和45年福岡県生まれ。幼い頃から児童養護施設で育つ。施設のテレビでボクシングと出会いプロボクサーを目指す。20歳でプロデビュー後は数々のタイトルに輝く。平成19年に現役引退。現在は後進の育成とともに児童養護施設の支援を行っている。

ゲスト交流

永楽荘

リコーダーミニコンサート・書道パフォーマンス

永楽荘ではご利用者への敬老や日頃の感謝の意を込め、令和6年8月31日に「リコーダーミニコンサート及び書道パフォーマンス」を開催しました。リコーダーアンサンブル「トフルブランシュ」によるコンサートがスタートすると、「大きな古時計」や「函館の女（ひと）」など、ご利用者に馴染みある曲が奏でられ、口ずさむ方も多く、会場に一体感が生まれたように感じました。次に、大妻高校書道部によるパフォーマンスが披露されました。内容は、縦2m×横4mの巨大な半紙へ法人理念とモットーである「慈しみのこころ いつでも安らぎを」をダイナミックに書き上げるもので、ご利用者は普段見ることのできない筆さばきを目にし、中には身を乗り出して観覧していた方もいるほどでした。イベント終了後、ご利用者から「楽しかった。また、来て欲しいね。」などの感想を聞くことができ、また機会を設けたいと考えています。ご協力いただいたボランティアの方々へこの場をお借りして心よりお礼を申し上げたいと思います。



書道パフォーマンスの様子

[Youtube] https://youtu.be/iuPAr_mn3Ms



地域医療のために

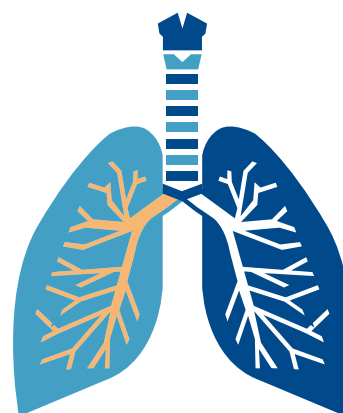
医療啓発活動

五稜郭病院

第20回 函館市民公開講座

がん治療の最前線を紹介

五稜郭病院では地域がん診療連携病院として、集学的な治療体制に加えて、道南・函館地域の市民の皆さんに医療啓発活動を定期的に行っており、令和6年度は9月14日に市民公開講座を実施しました。がん疾患の担当医師2名からの治療内容などの説明や、予防医療の観点から、健康管理センターの保健師によるがん検診などを定期的に受診することの大切さについての説明を行いました。最後に地域医療連携の観点から、近年増加傾向である肺がん治療の病院間連携について説明し、函館地域で安心してがん診療が受けられる体制が整っていることを紹介しました。今後も地域住民の皆さんが健康な生活を過ごせることや、安心して医療が受けられるよう、取り組んで参ります。



医療啓発活動

ななえ新病院

七飯町老人大学講座

食事と健康について講演



ななえ新病院では、七飯町老人大学講座の一環として講演を行っています。令和6年度は、9月に七飯町文化センターでの七飯町老人大学、11月には大中山コモンでの大中山老人大学(アップル大学)にてそれぞれ講演を行いました。講演では「食事と健康」をテーマとして、ななえ新病院の秋元栄養科主任が「栄養バランスや嚥下機能などの観点から考える日頃の健康管理」について講演しました。各講演にはそれぞれ60名〜70名程が参加し、嚥下訓練のひとつである「パタカラ体操」の実践などを通じ、楽しみながら学んでもらえる講演となりました。今後も地域住民の健康増進に繋がるような活動をしていきたいと考えています。



老人大学とは

学校教育法や大学設置基準に基づく大学のことではなく、地方自治体や市区町村の福祉法人などが運営する高齢者教室のことです。

パタカラ体操とは

口・舌を鍛えることで食べる・飲み込む機能の向上を目的とした、誤嚥を防ぐための代表的な訓練方法の一つです。



医療人の育成

五稜郭病院

診療参加型臨床実習の受け入れ

未来の医師を法人全体で全力でサポート

将来的に医師を志す医大生のカリキュラムのなかに「診療参加型臨床実習」というものがあり、今年度より、法人の介護施設や包括支援センターが実習の受け入れを開始しました。参加した医大生からは「様々な場面でのスタッフの利用者との関わり方や繋がりを確認でき、函館での医師人生を考えていくなかで医師としての在り方を考えるきっかけとなった」との感想も聞かれ、当法人の長所を活かした取り組みとして、今後も継続していきます。



「育英基金」について

くるみ学園

※育英基金は、卒園児童の進級も対象としています。

在籍する児童が大学や専門学校へ進学を希望するも金銭的な理由等により進学が困難となる者が生じた場合等に対応するため、くるみ学園では「育英基金」を創設し、対象児童に育英資金を支給しています。育英基金は、昭和57年に「函館心の里親会」当時会長の土井多紀子氏から350万円の御寄附により創設されました。児童養護施設で生活する児童は、金銭的な理由等から高校卒業と同時に大半は就職をしていた状況でしたが、近年は育英資金の活用が進み、多くの児童が育英資金により進学することが出来る状況になっています。令和6年度も4名の児童が育英資金の給付を受け、進学・進級しており、支援をしてくださる企業や市民の方々からの御寄附があったからこそと改めて御礼申し上げます。今後も児童が将来の目標を持ち、大学や専門学校に進学できるよう支援を継続していきたいと考えております。

■くるみ学園 児童への育英資金給付状況

令和6年度	2,000,000円	令和5年度	2,500,000円	令和4年度	3,000,000円
■大 学(進級2名・進学2名)		■大 学(進級3名) ■専門学校(進級1名・進学1名)		■大 学(進級3名・進学1名) ■専門学校(進学2名)	
令和3年度	3,000,000円	令和2年度	1,100,000円	令和元年度	1,500,000円
■就 職(1名) ■大 学(進級1名・進学2名) ■専門学校(進学2名)		■大 学(進学1名) ■専門学校(進級1名) ■災害支援(1名)		■専門学校(進級3名)	

■令和6年度 育英基金へのご支援者一覧

皆様のご支援に感謝いたします

広報誌等に掲載可能であることを確認できた方のみ氏名等を掲載させていただいております。

ビジネスオーナーズクラブ 会長 工藤 健行
吉田 隆
函館木材建材協会
株セイケン 代表取締役 伊藤 誠
(一社)北海道中小企業家同友会 函館支部 青経未来塾
公益社団法人 JAIFA函館協会会長 小野寺美樹
函館亀田ロータリークラブ
一般財団法人 日本児童養護施設財団
株トヨタレンタリース函館
他十数名(敬称略)



■育英基金へのご支援受付口座

ご支援を受け付けております

北洋銀行 五稜郭公園支店
店番号 328 普通預金 4204548
函館厚生院 くるみ学園 園長 村瀬 優



資 料 編

厚生院グループ法人データ

各病院・施設のデータ

ISO対照表



Corporate Social Responsibility

Corporate Data | 厚生院グループ法人データ

総事業数

■病院 ■看護教育
■児童福祉・育児支援
■入所サービス
■通所・訪問・居宅ケア
■地域相談窓口

39事業

総敷地面積

235.74 千m²

サービス活動収益

38,923 百万円
【令和6年度】

総職員数

3,034名

男性 836名
女性 2,198名

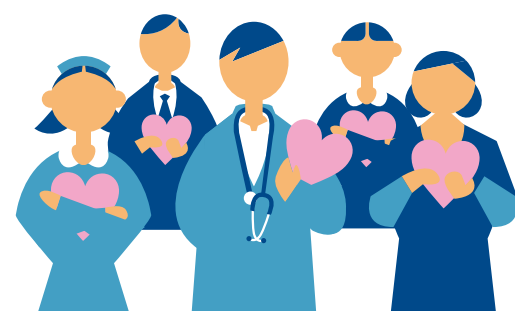
職種別

■医師 248名
■看護職員 1,257名
■介護職員 390名
■セラピスト 153名
■その他医療資格者 272名
■事務職員その他 714名

ワークライフバランス

■産休・育休取得者数 98名
■院内保育所延利用園児数 13,496名
(函館中央病院・函館五稜郭病院・ななえ新病院の合計)

家族も含めると
6,000人余を抱える
函館市では市役所に
次いで2番目の
大所帯です



総定員数

病院(ベッド数) 1,206床

■函館中央病院 527床
■函館五稜郭病院 480床
■ななえ新病院 199床

施設(定員数) 849名

■くるみ学園(地域小規模含む) 40名
■永楽荘 150名
■高丘寮 120名
■ケアハウス豊寿 50名
■百楽園(サテライト含む) 129名
■ケンゆのかわ 150名
■ペイアニエス 50名
■ももハウス 60名
■もも太郎 100名

Corporate Data | 厚生院グループ法人データ

環境データ(各燃料使用量)

電気	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	14,324千kwh	15,867千kwh	15,154千kwh	15,700千kwh	15,592千kwh

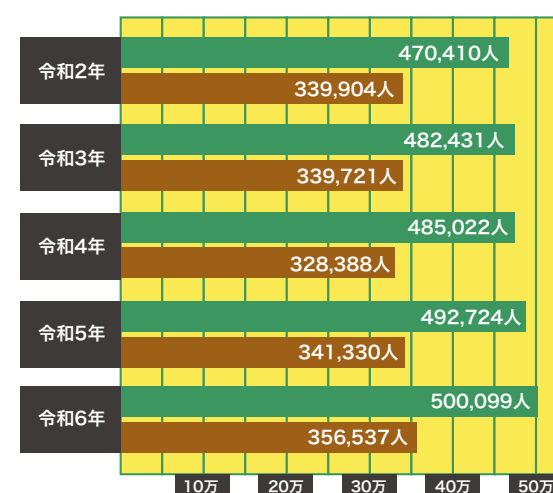
ガソリン 軽油	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	88,764ℓ	92,329ℓ	93,257ℓ	93,864ℓ	93,841ℓ

ガス	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	741,538m ³	728,334m ³	1,010,543m ³	1,227,439m ³	1,134,402m ³

重油	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	2,615,568ℓ	2,128,557ℓ	1,645,262ℓ	1,309,462ℓ	1,213,954ℓ

灯油	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	113,968ℓ	115,041ℓ	112,637ℓ	115,904ℓ	117,822ℓ

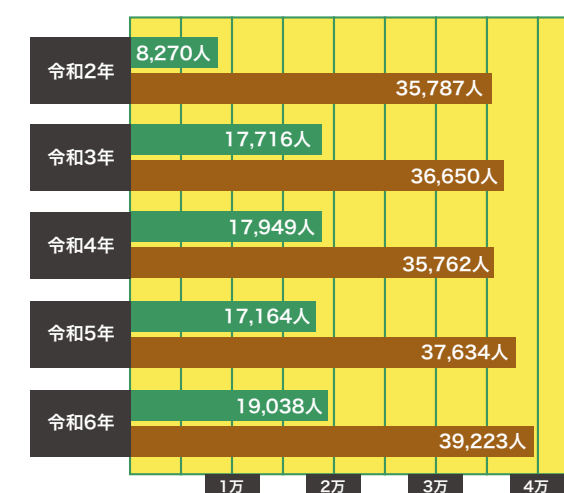
病院データ



■外来患者数 ■入院患者数(延人数)

病床稼働率	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	84.9%	84.8%	82.0%	85.0%	89.0%

介護・福祉データ



■訪問サービス利用者 ■通所サービス利用者(延人数)

入所者数(延人数)	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	300,847	295,880	292,178	293,168	293,593

※法人全体の延べ人数総計 ※訪問サービス…訪問看護、訪問リハビリ、訪問介護 ※通所サービス…通所介護、通所リハビリ

各病院・施設のデータ

病 院

函館中央病院
(無料又は低額診療施設)

■外来延べ患者数・・・202,136名
[1日平均]・・・・・・・・692名
■入院延べ患者数・・・137,351名
[1日平均]・・・・・・・・405名
■平均在院日数・・・・・・・13.2日
■病床稼働率・・・・・・・88.8%
■リハビリテーション実施単位数・・・192,560
■職員数・・・・・・・1,053名

函館五稜郭病院
(医療保護施設)

■外来延べ患者数・・・272,583名
[1日平均]・・・・・・・・934名
■入院延べ患者数・・・149,773名
[1日平均]・・・・・・・・410名
■平均在院日数・・・・・・・11.2日
■病床稼働率・・・・・・・85.5%
■リハビリテーション実施単位数・・・137,102
■職員数・・・・・・・1,127名

ななえ新病院
(無料又は低額診療施設)

■外来延べ患者数・・・・・・25,380名
[1日平均]・・・・・・・・94名
■入院延べ患者数・・・69,413名
[1日平均]・・・・・・・・190名
■平均在院日数・・・・・・・78.4日
■病床稼働率・・・・・・・95.6%
■リハビリテーション実施単位数・・・72,645
■訪問看護延べ利用者数・・・5,515名
■デイケア延べ利用者数・・・9,210名
■職員数・・・・・・・233名

入所施設

くるみ学園
(児童養護施設)

■延べ入所者数・・・・・・11,519名
[1日平均]・・・・・・・・31.5名
■稼働率・・・・・・・70%
■職員数(嘱託医除く)・・・・40名
地域小規模・児童家庭支援センター職員含む

高丘寮
(救護施設)

■延べ入所者数・・・・・・41,133名
[1日平均]・・・・・・・・112.7名
■稼働率・・・・・・・93.9%
■職員数(嘱託医除く)・・・・41名

永楽荘
(養護老人ホーム)

■平均介護度・・・・・・・1.4
■延べ入所者数・・・・・・51,438名
[1日平均]・・・・・・・・146.8名
■稼働率・・・・・・・97.9%
■デｲｹｱｰﾋﾞｽ延べ利用者数※1・・・1,112名
■ｼｮｰﾄｽﾃｲ1日平均利用者数※2・・・5.8名
■職員数(嘱託医除く)・・・・70名
※1 定員32名 ※2 定員9名

百楽園
(特別養護老人ホーム)

■平均介護度・・・・・・・4.2
■延べ入所者数・・・・・・46,642名
[1日平均]・・・・・・・・127.8名
■稼働率・・・・・・・99.1%
■デｲｹｱｰﾋﾞｽ延べ利用者数※1・・・10,495名
■ｼｮｰﾄｽﾃｲ1日平均利用者数※2・・・17.1名
■職員数(嘱託医除く)・・・・115名
※1 定員40名 ※2 定員20名

ももハウス
(特別養護老人ホーム)

■平均介護度・・・・・・・4.3
■延べ入所者数・・・・・・21,287名
[1日平均]・・・・・・・・58.3名
■稼働率・・・・・・・97.2%
■デｲｹｱｰﾋﾞｽ延べ利用者数※1・・・4,737名
■ｼｮｰﾄｽﾃｲ1日平均利用者数※2・・・9.3名
■職員数(嘱託医除く)・・・・56名
※1 定員25名 ※2 定員10名

ケンゆのかわ
(介護老人保健施設)

■平均介護度・・・・・・・2.9
■延べ入所者数・・・・・・51,924名
[1日平均]・・・・・・・・137名
■稼働率・・・・・・・91.3%
■デｲｹｱｰﾋﾞｽ延べ利用者数※1・・・11,081名
■訪問サービス延べ利用者数※2・・・13,523名
■ｼｮｰﾄｽﾃｲ1日平均利用者数・・・・5.3名
■職員数・・・・・・・144名
※1 定員53名
※2 訪問看護、訪問リハビリ、ヘルパー

もも太郎
(介護老人保健施設)

■平均介護度・・・・・・・3.0
■延べ入所者数・・・・・・33,836名
[1日平均]・・・・・・・・92.7名
■稼働率・・・・・・・92.7%
■デｲｹｱｰﾋﾞｽ延べ利用者数※1・・・2,588名
■ｼｮｰﾄｽﾃｲ1日平均利用者数・・・・0.5名
■職員数・・・・・・・66名
※1 定員20名

ケアハウス豊寿
(ケアハウス)

■平均介護度・・・・・・・1.6
■延べ入所者数・・・・・・17,845名
[1日平均]・・・・・・・・48.9名
■稼働率・・・・・・・97.8%
■職員数・・・・・・・25名

バイアニエス
(ケアハウス)

■延べ入所者数・・・・・・17,969名
[1日平均]・・・・・・・・49.2名
■稼働率・・・・・・・98.4%
■職員数(嘱託医除く)・・・・10名

【ISO26000対照表】

函館厚生院グループでは、社会的責任に関する国際的な規格であるISO26000に沿って、CSR経営の体系化を進めています。グループ全体で取り組むべき課題と目標は、このISO26000に示された課題を理解した上で、グループとしての経営課題とすり合わせて設定し、進捗を管理・報告しています。

中核主題	課 題	CSRレポート掲載の取組内容
6.2 組織統治	組織統治	■函館厚生院の基本理念(P03) ■函館厚生院の5つの基本・モットー(P03) ■HISTORY 函館厚生院のあゆみ(P03) ■理事長メッセージ(P04) ■函館厚生院グループの運営施設と事業(P05) ■特集：創立125周年記念対談[大泉 潤 × 高田 竹人](P07)
6.3 人権	6.3.3: デューディリジェンス 6.3.4: 人権に関する危機的状況 6.3.5: 加担の回避 6.3.6: 苦情の解決 6.3.7: 差別及び社会的弱者 6.3.8: 市民的及び政治的権利 6.3.9: 経済的、社会的及び文化的権利 6.3.10: 労働における基本的原則及び権利	■安心サポート事業[生活困窮者に対する地域貢献活動](P15) ■技能実習生について(P17) ■外国人奨学金貸与制度(P18) ■外国人奨学生インターンシップ制度(P18) ■技能実習生スキーツアーinグリーンピア大沼(P19) ■看護専門学生と技能実習生との交流会(P20) ■ななえ新病院の技能実習生がインドネシアの踊りを披露(P20) ■技能実習生しずくんサッカークラブチームでデビュー(P20) ■育児の墓、函館厚生院の墓 供養(P21) ■物故者慰霊祭および函館厚生院の墓参り(P21) ■卒業激励会を開催(P22) ■函館心の里親会の「中学卒業生激励の会」へくるみ学園の入所児童が出席(P22) ■地域食堂「ハホニコキッチン」(P22) ■「育英基金」について(P55)
6.4 労働慣行	6.4.3: 雇用及び雇用関係 6.4.4: 労働条件及び社会的保護 6.4.5: 社会対話 6.4.6: 労働における安全衛生 6.4.7: 職場における人材育成及び訓練	■KMAT施設ラウンド(P23) ■病院情報可視化システム「コマンドセンター」の導入(P25) ■移乗サポートロボット「Hug」の導入(P26) ■リハクラウドの導入(P26) ■介護職員キャリアラダー(P27) ■職員アンケートから新たな休暇を新設(P28) ■口腔ケア介護士実地研修の受講(P28) ■仕事フェスタに初参加(P29) ■リクルートキャラバン始動(P30) ■「厚生院フクシ未来講座」の開講(P30) ■白百合高校企業探求発表会(P30)
6.5 環境	6.5.3: 汚染の予防 6.5.4: 持続可能な資源の利用 6.5.5: 気候変動の緩和及び気候変動への対応 6.5.6: 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	■日吉町会町内清掃活動への参加(P31) ■町内清掃活動への参加(P32) ■BCP対策を強化(P32) ■FK防災キッズクラブ(P32) ■くるみ学園の子どもたちが施設訪問(P33) ■地域住民がつながるリサイクル活動(P34)
6.6 公正な事業慣行	6.6.3: 汚職防止 6.6.4: 責任ある政治的関与 6.6.5: 公正な競争 6.6.6: バリューチェーンにおける社会的責任の推進 6.6.7: 財政権の尊重	■医師の派遣(P35) ■函館・道南SARTへの参画(P36)
6.7 消費者課題	6.7.3: 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 6.7.4: 消費者の安全衛生の保護 6.7.5: 持続可能な消費 6.7.6: 消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 6.7.7: 消費者データ保護及びプライバシー 6.7.8: 必要不可欠なサービスへのアクセス 6.7.9: 教育及び意識向上	■ドクターカーの運行開始(P37) ■電子カルテ連動床頭台の導入(P38) ■GoGoウォーキング・オンラインリハビリ(P38) ■浴室を大改修(P39) ■道南初「とるみサーバー」(P40) ■全居室にエアコンを完備(P40) ■WRM委員会(P41) ■総合的な在宅支援事業(P42) ■能登半島地震福祉避難所・被災者支援のための職員派遣(P42) ■深掘ひろばへ学習サポートへ(P42)
6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	6.8.3: コミュニティへの参画 6.8.4: 教育及び文化 6.8.5: 雇用創出及び技能開発 6.8.6: 技術の開発及び技術へのアクセス 6.8.7: 富及び所得の創出 6.8.8: 健康 6.8.9: 社会的投資	■医療的ケア児支援ガイドブックの発行(P43) ■入院中の子どもたちが花火を特等席で鑑賞(P44) ■こどもなつまつりの開催(P44) ■介護予防講座(P45) ■低栄養予防に関する出前講座の開催(P46) ■認知症サポーター養成講座(P46) ■高齢者疑似体験&車椅子体験(P46) ■地域交流サロン「ひなたぼっこ」を開催(P47) ■赤川町会ふれあい昼食会への協力・参加(P47) ■石崎老人クラブ松寿会との交流(P48) ■みかんカフェの開催(P48) ■ふらっと♫の1(ゆのいち)(P48) ■4施設合同夏祭り完全復活(P49) ■高丘寮祭(P49) ■フレイル予防の取り組み(P50) ■お茶っこひろばでオリジナル体操(P50) ■高丘幼稚園との交流会(P51) ■函館三育認定こども園和太鼓演奏会(P51) ■高丘小学校学習発表会出前公演(P51) ■おいしい淹れたてコーヒーで利用者さんにやすらぎを(P52) ■元プロボクサー坂本博之氏との交流(P52) ■リコーダーミニコンサート・書道パフォーマンス(P52) ■第20回函館市民公開講座(P53) ■七飯町老人大学講座(P54) ■診療参加型臨床実習の受け入れ(P54)

【事業所別の問い合わせ先】

くるみ学園	〒041-0803 函館市亀田中野町38番地11		
①児童養護施設くるみ学園 ※地域小規模児童養護施設いちい含む	TEL	0138-46-4178	FAX 0138-46-5009
②児童家庭支援センター くるみ	TEL	0138-46-5095	FAX 0138-46-5009
③子育て短期支援事業所 くるみ	TEL	0138-46-5095	FAX 0138-46-5009

永楽荘	〒042-0955 函館市高丘町3番1号		
①養護老人ホーム 永楽荘		TEL	0138-57-1366
②通所介護事業所 デイサービスセンター永楽荘			
③短期入所生活介護事業所 永楽荘			
④特定施設入居者生活介護事業所 永楽荘			
		FAX	0138-57-1338

高丘寮	〒042-0955 函館市高丘町3番1号		
①救護施設 高丘寮	TEL	0138-57-7038	FAX 0138-57-7098

ケアハウス豊寿	〒041-1111 亀田郡七飯町本町7丁目657番地5		
①軽費老人ホーム ケアハウス豊寿		TEL	0138-66-3377
②特定施設入居者生活介護事業所 豊寿			
		FAX	0138-66-3388

百楽園	〒042-0955 函館市高丘町3番1号		
①特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設) 百楽園	TEL	0138-57-7418	FAX 0138-57-7598
②地域密着型特別養護老人ホーム(地域密着型介護老人福祉施設) サテライト百楽園	TEL	0138-57-3611	FAX 0138-57-7598
③通所介護事業所 デイサービスセンター百楽園	TEL	0138-57-7418	FAX 0138-57-7598
④短期入所生活介護事業所 百楽園	TEL	0138-57-7418	FAX 0138-57-7598
⑤居宅介護支援事業所 百楽園	TEL	0138-36-5014	FAX 0138-36-5017

ケンゆのかわ	〒042-0932 函館市湯川町3丁目29番15号		
①介護老人保健施設 ケンゆのかわ	TEL	0138-59-1211	FAX 0138-59-3990
②通所リハビリテーション事業所 ケンゆのかわ	TEL	0138-59-1211	FAX 0138-59-3990
③短期入所療養介護事業所 ケンゆのかわ	TEL	0138-59-1211	FAX 0138-59-3990
④訪問看護事業所 訪問看護ステーションケンゆのかわ	TEL	0138-59-1214	FAX 0138-59-3990
⑤居宅介護支援事業所 ケンゆのかわ	TEL	0138-36-1500	FAX 0138-59-3990
⑥訪問リハビリテーション事業所 ケンゆのかわ	TEL	0138-59-1211	FAX 0138-59-3990
⑦訪問介護事業所 ヘルパーステーション ケンゆのかわ	TEL	0138-36-0955	FAX 0138-59-3990
⑧身体障害者居宅介護事業所 ケンゆのかわ	TEL	0138-36-0955	FAX 0138-59-3990

ベアニアエス	〒041-0841 函館市日吉町4丁目7番82号		
①軽費老人ホーム(ケアハウス) ベアニアエス	TEL	0138-31-3222	FAX 0138-31-3223

もも太郎	〒041-0804 函館市赤川町388番地1		
①介護老人保健施設 もも太郎		TEL	0138-47-5550
②通所リハビリテーション事業所 もも太郎			
③短期入所療養介護事業所 もも太郎			
		FAX	0138-47-5551

ももハウス	〒041-0804 函館市赤川町390番地2		
①特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設) ももハウス	TEL	0138-47-3335	FAX 0138-47-3336
②通所介護事業所 デイサービスセンターももハウス	TEL	0138-47-3331	FAX 0138-47-6660
③短期入所生活介護事業所 ももハウス	TEL	0138-47-3979	FAX 0138-47-6660
④居宅介護支援事業所 ももハウス	TEL	0138-47-3380	FAX 0138-47-3336

【病院その他の問い合わせ先】

地域包括支援センター			
①函館市地域包括支援センターゆのかわ(東央部第1圏域) 〒042-0932 函館市湯川町1丁目15番19号	TEL	0138-36-4300	FAX 0138-57-0080
②函館市地域包括支援センターたかおか(東央部第2圏域) 〒042-0955 函館市高丘町3番1号	TEL	0138-57-7740	FAX 0138-57-7746

看護専門学校(看護師養成所)	〒040-0011 函館市本町34番8-1号		
①函館厚生院看護専門学校	TEL	0138-52-6335	FAX 0138-52-7368

函館中央病院	〒040-8585 函館市本町33番2号		
①無料または低額診療施設 函館中央病院	TEL	0138-52-1231	FAX 0138-54-7520

函館五稜郭病院	〒040-8611 函館市五稜郭町38番3号		
①医療保護施設 函館五稜郭病院	TEL	0138-51-2295	FAX 0138-56-2695

ななえ新病院	〒041-1195 亀田郡七飯町本町7丁目657番地5		
①無料または低額診療施設 ななえ新病院	TEL	0138-65-2525	FAX 0138-65-3769
②ななえ新病院 デイケアセンター	TEL	0138-65-2568	FAX 0138-65-2549
③訪問看護ステーション なな心	TEL	0138-65-2566	FAX 0138-65-3900



CSR REPORT

Corporate Social Responsibility

函館厚生院グループ CSRレポート | 2025

発行 / 2025年6月

編集 / 函館厚生院 CSR推進室

室長	船山 俊介(法人本部)
副室長	金子 雄一(法人本部)
	三浦 剛(中央病院)
	松川 智哉(五稜郭病院)
	小池 翔太(ななえ新病院)
	京谷 佳子(包括ゆのかわ)
	石田 大輔(永楽荘)
	信田 和奏(包括たかおか)

〒040-0011 函館市本町34番8-1号
TEL.0138-51-9588 FAX.0138-55-9693

〈印刷・デザイン / 有限会社 岡部広告室〉