

2023 年度法人事業報告

I. 情勢

ウクライナとロシアによるウクライナへの侵略戦争に続き、イスラエルのパレスチナへ軍事侵攻が続き、多くの犠牲者が出て、たくさんの人たちが故郷を追われた。いつまで続くのか先は見えないが、国際社会の中で日本は戦争に加担しない、平和的に解決すべきという姿勢を貫くべきである。

今年度はコロナの感染症の位置づけが変わり、2 類から 5 類になり、人との交流も身近になってたものの、福祉事業所では様々な矛盾と課題を残した。

【障害部門】

国内の障害福祉サービスはここ数年、株式会社の参入が飛躍的に増えている。福岡市でもグループホーム・就労支援 B 型事業所、生活介護事業所の民間事業所が増え、これまで主流だった社会福祉法人が運営する事業所は少なくなっている。

民間事業所の中には利益を優先した運営実態のところが新聞をにぎわせた。株式会社「恵」は全国 140 か所のグループホーム・生活介護事業所を運営しているところだが、グループホームの食費を月 25000 円徴収していたにもかかわらず、一食 100 円程度の食事しか提供していない実態が明るみになった。

また旧優生保護法違憲訴訟が全国で進んでいる中、2023 年 6 月に障害者支援施設で、知的障害のある入所者に不妊手術をすすめていたという報道がされた。共通する問題として障害のある人たちは、劣った存在という見方や人権意識の薄さが福祉関係者の中にも存在していることを明らかにするものだった。

2023 年度は障害者サービスの今後の方針を策定し、2024 年度報酬改定への検討がおこなわれた。各事業の収支差率を調べ、収益が高い事業の基本報酬を下げていくとのこと。あわせて障害者の自己負担の低さも課題として挙げられている。年金の低さや社会保障の低さ、福祉サービスの不足など、生活実態の中で解決していない課題は山積している。

また福祉分野の人材不足も深刻な状況であり、福祉事業継続の危うさが露呈している。処遇改善等を含む 2024 年度、国の方針と報酬改定に着目したい

【高齢者部門】

2024 年に 3 年に 1 度行われている 7 回目の介護保険制度改定に向けての議論が大詰めを迎えていた。その改定案の中身は、介護サービス利用料を一律 2 割負担とすることや、ケアプランを有料化すること、要介護度 1、2 の方々の生活援助サービスを介護保険から外して、市町村の総合事業に移行すること等と、自己負担増と、給付の抑制ばかりが目につくものばかりだった。この動きに危機感を感じた高齢者介護・障害の 7 団体（きょうされん含）は、政府に対策を求める共

同声明を発表。その他、各種団体からも続々と制度改悪反対への声が上がリ、これらの案は2027年改定時への検討項目として見送られた。今回、介護保険関係団体と障害者団体が共同でこのような機会をもったことで、今後、共に共闘していく道筋ができた。

介護現場では、AI、ICT、センサー等、科学的介護の推進によって、生産性、効率性を求める動きが加速し、監視や管理による実践が浸透しつつある。血圧、脈拍や排尿量、睡眠状況、しいては感情に至るまでの全てを把握されてしまうという、お年寄り達側に立った倫理的な問題が提起されることはなく、国と大企業による推進力は強い。また、これらの機器の導入が人手不足の解消となる等と謳い、人員配置を緩和しようとする議論も継続している。

II.新型コロナウイルス対策

2023年5月、新型コロナウイルスが5類に移行された。同時に障害部門では新型コロナウイルスに関する『臨時的取り扱い』が終了し報酬算定に大きく影響した。5類移行後も感染者は見られたが各所の早目の対策で感染拡大は防止することができた。福岡市の抗原検査も年度末で終了となり、法人のコロナ対策会議も一旦終了とした。

感染症の報告は新型コロナウイルスだけでなく、インフルエンザや感染性胃腸炎、ノロウイルス、ロタウイルスなどの報告も増加傾向にあり特に冬季は感染者が目立ち、事業所によっては職員体制がギリギリの状況で運営されるなどの影響が報告された。

III.仲間やお年寄りの権利擁護の課題及びコンプライアンス体制の整備

「虐待防止」や「権利擁護」については、各事業所の研修や職員会議等で学習を行い、実践を振り返った。また、法人の新人研修では、やまゆり園事件の新聞記事の読み合わせをし、考えるきっかけを作った。5年次研修では、滝山病院の虐待事件の特集番組を見て、この問題の背景にあるもの、どうすれば防げるのかをテーマにグループディスカッションを行った。

法人研修では日本の社会福祉事業や社会保障の歴史について学習とグループ発表を行った。グループ学習では「権利擁護」の視点を持ちながら進めていった。

仲間やお年寄りの「権利擁護」については、私たちの実践の基礎となるものである。繰り返し学習を継続していくこと、実践を振り返り検証していくことが必要である。

IV.本部・各事業所将来検討

2022年度12月に「法人のあり方検討会・第2次提言」を作成。2023年度はこれに沿って各課題の検討が始まったが、まだ部分的に検討が始まったばかりであり、職員全体の者になっていない。

法人本部は、執行委員会に新たに40代の職員を3名参加させ、それぞれの委員が役割をもって議論に参加することを期待し世代交代をすすめている。

かしはらホームは20年経過する中で建物の補修に取り組んだ。

陶友は仲間と家族の高齢化で起こる問題に取り組んだ。生活支援の課題は年々増えており、家族からの相談が増えている。ひかり作業所は作業場の拡大と災害対策が課題となっており建物の見直しを迫られている。作業場の候補地の検討もあったが未だ解決できていない。

地域支援関係の事業所もその必要性にあわせて、継続できる体制や運営を求められており、内部の検討が続けられている。(詳細は各事業所報告参照)

共同の取り組みとして、障害分野は、仲間や家族の高齢化の課題と生活問題が喫緊の課題となっており家族と職員で準備会をおこし、2024年2月に「地域生活支援センターをつくる会」が発足した。

高齢者分野では、コロナ禍の対策が緩和され、よりあいの森に隣接する古民家を障がい児の家族の会の定期利用や、他事業所を交えて学習の場になっており、誰もが、あたりまえに地域に暮らすことをたくさんの人と共有していく大事な場所となっている。

V.人権及び福祉課題の運動への参加

法人として2019年から「強制不妊手術違憲国賠訴訟」への支援を開始して丸4年が経過した。今年度は第2次の裁判も始まり、計6回の裁判傍聴と学習会、街頭行動等に延べ160名が参加している。また、最高裁に宛てた「公正な判決を求める100万人署名」に関しても、法人全体で14258筆(県内35090筆)を集めるなど、優生保護法問題の全面解決に向けた運動に取り組んできた。来年度は最高裁判決・福岡地裁判決と大きな山場を迎えるため、より一層の支援が必要となる。

今年度の人権関連の情勢を振り返ると、こども基本法の制定、性同一性障害の方の性別変更問題や企業でのハラスメント問題など、権利の主体である「個人」を大切にすべきといった運動が一時代前よりも活発になってきている。それはSNSやAIが発展してきたことで、情報を得ること・発信することが容易になったことが影響しているといえる。そういった技術が日進月歩で進化する一方で、時間対効果ばかりに焦点が当たり、私たち福祉職員が大切にしなければならない「一人一人に腰を据えて向き合う姿勢」が軽んじられる傾向にもある。今後は現代の流れを知らながらも、ひかりらしい実践をどう発信していくかもお年寄りや仲間の尊厳を守る運動に繋がるツールとして活用していく必要がある。

(付記)

強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟は、多くの方々の支援の下、5月30日福岡地裁で勝訴した。国は控訴するものと思われる。札幌、仙台、東京、大阪、兵庫の各高裁判決(仙台以外は勝訴)に対する最高裁判決は7月3日の予定である。

国の責任を認めるかどうか、また、勝訴した4訴訟で除斥期間の捉え方が少しずつ違っており、そこを最高裁がどう判断するかがポイントとなる。仮に最高裁で勝訴できたとしても、ただ、国の責任を認めただけで終わりではなく、勇気を持って原告となられた39人の方々や全国25,000人と言われる被害者に対しての国家賠償と真摯な謝罪を求め、その上で、国家政策としてつくられてきた偏見や差別を国がどう検証し撤廃していくかを注視する必要がある、継続した運

動が重要である。

VI. 財務状況の改善

コロナ禍を脱し、少しずつ日常を取り戻していく年であった。そのような中、コロナ関連の各種補助金や救済措置などが打ち切られ、各事業所においては収益が減ったり、支出が増えたりした。さらに物価高騰が追い打ちをかけ、財政的に厳しい事業所が増えてきた。ただ、物価高騰に関しては、国から対策支援金が支給され財政的に少し緩和された。

例年に比べ常勤職員の入退職が多く、風ひかり作業所は引継ぎ等で重複した期間があり、人件費が大幅に増額している。逆に、よりあいの森は年度途中での退職により大幅に減額している。そのせいもあって、一時的ではあるがプラスの収益がでており、今までできていなかった施設整備等積立を行った。

人件費率は相変わらず70%台後半を推移しており、全体として、余裕のない経営を強いられているが、今すぐに危機的な状況というわけではない。財政はひっ迫しつつあるが、当会がここまで大きく、また新たな目標に向かって広がっているのは、仲間やお年寄りの想いや願いを土台に、地に足をつけた運営をしているからこそだと言える。

VII. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

2022年度に引き続き、2023年度も職員採用において難航した1年となった。労働力不足は多くの業種において大きな課題となっているが、有効求人倍率は令和6年2月の厚労省の資料によると全職種平均が1.26倍に対して、介護福祉関連は3.46倍と高い数値となっている。ここ2年ほど人事委員会のもとに対策チームをつくり取り組み、広報費をかけ求人サイトなども活用した。実際に活用してみたの効果が求職者の傾向など整理して、来年度以降の取り組みにいかしたい。

一方で常勤職員の採用においても面接などの予定をたてるが当日に来ない、入職するが数日で連絡がつかなくなるなど、これまでにない状況がみられ、求職者、働く側の意識が大きく変わっていることが感じられた。このことは採用においてだけでなく、職員定着に関しても通じるところでもあるかもしれない。自分たちの仕事の魅力について探るために全職員を対象としたアンケートを作成して、2024年度の始めに実施する予定となっている。アンケートの結果は職員採用や定着にむけた取り組みなどにも活用していきたい。

2023年度は法人全体で21名の学生の実習生（障害者部門11・高齢者部門10名）を受け入れた。実習生の受け入れは職員採用につながるということも大きいですが、仲間やお年寄りの暮らしの現状や課題について知ってもらい、伝えることのできる機会にもなるので、積極的に広げていきたい。SNSの活用も含めた強化については各事業所レベルですすすめている。広報について検討や充実にむけた部なり検討チームについて、あり方検討のなかでも挙げられているので2024年度内には具体化にむけて動け出せればと思う。また、育成面ではコロナ禍に入職した職員を対象に事業所を越えた交流を目的にした総括研やひかりマーケット等の取り組みを行った。

人事課題は多岐にわたり、法人運営において重要なものである。世代交代をすすめつつ、目まぐるしく変化していく社会情勢のなかで、法人運営の舵取りを担っていく人材育成も急務となっている。採用や育成、人事異動などの人事計画を、法人の将来計画と合わせて策定していくことや、様々な人事課題について検討していく部署の強化が必要だと感じている。

Ⅷ. 地域支援体制の強化検討（GH、ヘルプ、ショート等）、地域支援拠点作りの検討

【障害部門】

「グループホームかしはら」「ひかりグループホーム」の5か所のグループホームでは24名の仲間が生活しているが、加齢や障害の重度化により健康面や日課等での個別支援が増えてきた。地域生活を支えるGH、ヘルパー、ショートステイ、相談支援の運営は厳しい状況が続いているが、地域で暮らす仲間や家族の状況は加齢とともに深刻な問題が増加傾向にある。地域生活支援拠点づくりの会（仮称）からスタートした取り組みは、地域生活支援センターをつくる準備会を結成（2023年6月1日）し、親の会・家族の会や職員での話し合い、学習会を計画的に行った。地域生活支援センターをつくる会結成（2024年2月24日）後は、事業化や条件作りなど具体的な検討を始めた。

【高齢部門】

よりあいの森の古民家に集う地域の方々や子供達と、高校の文化祭、地域フェスタでの焼きそば作りや、小学校のバザー、ひかりマーケットへ共に出店した。また、納涼祭やソーメン流しをお年寄り達と一緒に楽しんだことで、これまでより関係を深めることができた。

そして、よりあいの森で開催されていた別府町内会親睦会も、コロナ禍が明けたことで3年ぶりに復活し賑わいを見せた。古民家での「喫茶ヨリーネ」も月1回再開し、地域の方々が来店してくれている。コロナによる分断期間が長く続いたが、少しずつこれまでの関係性を取り戻していくことができた年度となった。

宅老所よりあい、第2よりあいでは、地域のお祭り等が再開され、出店を通して繋がりを継続している。また、茶話会の送迎を行いながら、地域活動を共にできる仲間づくりに取り組んだ。

Ⅸ. 自然災害等の危機管理体制の検討

BCP（業務継続計画）の策定が義務化になり、高齢部門・障害部門共に各所で作成された。書面上の計画が実用的な計画になるよう、各所の立地状況や様々な災害を想定した避難訓練等を実施した。

各所共通の課題として、職員のみで大災害時の避難は限界があるという点が浮かび上がっている。第2よりあいでは運営推進会議の中で地域の避難訓練への合同参加について議論を開始している。地域との日常的な関わりが重要となるため、各所でお年寄りや仲間が見える実践を柱に置きながら取り組みを進めていく必要がある。

事業報告の付属明細書

社会福祉法人福岡ひかり福祉会

2023年度の事業報告については、内容を補足する重要な事項がないため、事業報告の付属明細書は作成していません。

2024 年度法人事業計画（補強版）

I. 感染症対策

新型コロナウイルスや季節を問わず流行するようになってきたインフルエンザ、ウイルス性腸炎など様々な感染症の対応が必要になっている。仲間やお年寄りの健康を守り、日常の生活が維持できるように感染を最小限にとどめて事業を継続していくために、BCP（感染症発生時における業務継続計画）を職員間で共有し適宜見直しを行っていく。また、2024 年度から義務化された感染対策委員会を各事業所で定期的に開催し感染対策等の学習と周知に取り組んでいく。法人全体でも必要に応じて対応できるよう平時から連携しながら、仲間やお年寄りの感染対策や感染時の具体的支援等を確認していきたい。

II. 仲間やお年寄りの権利擁護

仲間やお年寄りの権利擁護については、私たちの実践の基礎となるものである。

厚生労働省が公表した「令和 4 年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等」（令和 5 年 12 月 20 日）によれば、家族・福祉施設で虐待を受けたと判定された障害者数が過去最多となっている現状の中、法人研修や各事業所の職員会議等で繰り返し学習を行い、仲間やお年寄りの権利擁護について深めていくことが必要である。

また、各事業所において日々の実践を集团的に検証し、虐待防止、身体拘束の廃止・適正化に努める。更に、「虐待防止委員会兼身体拘束適正化委員会」にて、対策を検討し、仲間やお年寄りの権利擁護と実践の質を低下させないように努めていく。

III. 本部・各事業所将来検討

2023 年度 7 月に法人総括で「法人のあり方検討会・第 2 次提言」を職員に配布。「法人のあり方検討については 2021 年から検討が始まり、組織・職員の育成・人事・財政等の課題をまとめた。2023 年度はこれに沿って各課題の担当者の検討が始まった。例えば組織課題として障害事務局を再編した。主任会議、管理会議、実践部会議、執行委員会、法人事務局より 1 名ずつメンバーになり、障がい分野の事業所全体を見渡し、障がい分野の将来検討を俯瞰的に検討、推進していくこととなった。

2024 年度はあり方の各課題・委員会に職員を配置し具体的な検討や改革を行っていく。若い職員を入れ、新しい発想でのぞむ。

2022 年度策定した将来構想 5 カ年計画においては、2023 年度、法人本部の執行委員会に新たに 40 代の職員を 3 名参加させ、世代交代をすすめている。

各事業所でも実践や事業拡大などの将来検討に取り組んだ。

障害分野では、仲間や家族の高齢化の課題と生活問題が喫緊の課題となっており家族と職員で準備会をおこし、2024 年 2 月に「地域生活支援センターをつくる会」が発足した。

各事業所の家族と職員から世話人を選出し、つくる会事務局と共に活動を推進していく。今後、障がい分野の地域生活支援への拠点となるよう障害の重い人たちの暮らしの場やショートステイ、ヘルパーや相談事業所などの具体化をすすめ、2028年に地域生活支援センターの開設を目指している

高齢者分野では、2023年度によりあいの森に隣接する地域交流の場に障がい児の家族の会の定期利用や、他事業所を交えて学習の場になっており、誰もが、あたりまえに地域に暮らすことをたくさんの人と共有していく大事な場所となっている。2024年度の事業の事業拡大はまだ計画にはないが、この実践を継続していくことが、これからのよりあいの将来をつくっていくものと考え、今を大切にしながら、よりあいの将来計画の検討を続けている。

IV.人権及び福祉課題の運動への参加

「強制不妊手術違憲国賠訴訟」は、昨年6月1日までの5つの高裁判決（勝訴判決4件・敗訴判決1件）が最高裁の大法廷での審理されることが決まった。これは社会的にも重要な事案であることが示されたといえる。今春には口頭弁論が行われるため、夏には最高裁判決が出される見込みである。そのため全国での運動もより活発になるため、九州の支援団体と連携しながらこの最大の山場を乗り切れるよう努める。福岡では4年にわたる裁判も5月に判決を迎えるため、引き続き傍聴・集会参加等の支援を推し進める。また、「生活保護法訴訟」に関しても、これまで26件の判決の内、15件が生活保護費の引き下げ取り消しの判決が出されている。いのちの砦としてのこの裁判に関しても注目していきたい。

高齢部門においては、来年度の報酬改定で訪問介護の報酬が引き下げられたことで全国の団体が厚労省に抗議文が提出されている。基本報酬が減らされることで、事業運営の悪化・地域格差などの懸念がより一層強まることが予想される。運動が起こりにくい分野であったが今後の動きを注視し、関われる運動があれば連帯していく必要がある。

V.財務状況の改善

障害者部門では財務的に法人を支えていたかしはらホームやひかり作業所、風ひかり作業所の収益が、職員増による人件費の増額や物価高騰等により大幅に減額し、事業所単体としても余裕を持った経営を行うことが厳しくなっている。高齢者部門においては、一時的に今まで以上にプラスの収益がでていますが、常勤職員の減員によるもので、先行きが厳しいことには変わりない。

そのような中、2024年度の報酬改定で、障害者分野においては+1.12%の改定、高齢者分野においては+1.59%の改定となった。そのうちの大半が一本化される処遇改善加算の拡充となっており、職員の賃上げとなる。人件費率が70%台後半の当法人にとって、定昇やベースアップは大きな課題となっており、処遇改善加算のプラス改定を原資に職員の賃金改善を進めていく。

その他の改定において、事業の種別により基本報酬の増減はあるが、取得できる加算については極力取得していく方向で体制等を整え、前年度を上回る収益を確保する。もちろん利用率を上

げることが前提となる。

支出においても削減できる情報について法人内で共有しながら少しでも減らせるよう努力する。
また、消費税についても適正に処理していく。

執行委員会のもとに新たに設置した財務委員会では、まず各所の状況の把握に努め、課題を整理し、法人全体の財務状況の安定化に向け検討を重ねていく。

VI.職員の採用・定着・育成及び人事課題

2023年度は2022年度にも増して職員採用が厳しくなっていることが感じられる1年となった。職員採用においては対策チームでの取り組みの振り返りを行い、今後の取り組みにつなげていく。SNSにおいて面接者は好反応だったので、定期的な更新、情報発信を行っていく。全職員対象にアンケートを実施し、法人としての強みや魅力を探り、職員採用や職員定着の取り組みに生かせるようにする。

特に学生実習については強化をはかる。大学や専門学校の実習担当の先生とのつながりを広げ強化すること、実習期間中の取り組みやフォローのあり方についても見直し、充実をはかりたい。

人材育成においては第2期法人基礎研修（幹部候補者研修）を立ち上げ実施する。育成・研修については新組織に移行し、教育研修委員会において検討を重ねていく。

職員の確保、育成、世代交代など人事課題は深刻さを増している。今後において職員不足は大きな課題となってくるなか、財政上の問題もあるだろうが単年度だけの検討ではなく中長期的な視点での職員採用についても検討していく。

VII.地域生活支援の現状・地域との連携

入所施設等からの地域移行が制度的にも推進される一方、地域生活を支える特定相談、基幹相談支援センター、居宅介護（ヘルパー）、共同生活支援（GH）等の運営は厳しい状況が続いている。一方、仲間や家族の高齢化による介護問題等は年々増加し、地域生活を支える事業所へのニーズが増加傾向にある。日中活動事業所を含め事業所間の連携を図っていく。

事業所の地域まつりや子ども食堂活動への場所協力など、交流を中心にした取り組みが展開されている。事業所活動や署名等の運動の理解を広げていくためにも地域との関わりを増やし、地域に求められる役割を模索して取り組んでいく。

よりあいの森は、近隣地域のお年寄りからの緊急時SOS対応、地域サロンへの送迎を継続していく。また、隣接する古民家に集う子供達、親達、支援者等とともに行事やイベントを楽しみ、交流を深めていく。避難訓練では、地域の方々とともに実施できるように取り組む。顔なじみの関係性のある近隣地域の家庭菜園やプランターで、共に野菜を育てることを介して関わりを深めていく。

各宅老所については、地域お祭りへの出店やサロン、茶話会への送迎を通して、地域との繋がりを積極的に構築していけるよう努める。

VIII.地域生活支援センター

地域生活支援センターをつくる会（以下「つくる会」と表記）発足を出発点として、つくる会の運営は年数回の世話人会と月1回の事務局会議で行っていく。3つの事業化検討部会（センターグループホーム部会、ショートステイ部会、ヘルパー・相談部会）と、土地取得や資金づくり等を考える条件づくり部会を中心に活動をすすめていく。つくる会の会員について、2024年度は個人300名、団体10団体の加入をめざし、支援や協力の輪を地域にも広げていきたい。

2024年12月につどいを行い、どのようなセンターをつくるのか（エリア、土地の広さ、資金計画等）、どのような事業を行うのか、どのようなセンター機能を有するのか等について報告を行う。仲間、家族、職員全体で具体的にイメージを共有し、法人全体でセンターづくりにむけて具体的に始動する1年としたい。

IX.自然災害等の危機管理体制の検討

今年初めの「能登半島地震」では、時間が経過するにつれ福祉事業所の被害状況が浮き彫りになってきた。これを受け各事業所の避難計画及び被災時の対応等は近隣地域の環境も踏まえた形で計画していく必要がある。

本年度からBCP（自然災害発生時における業務継続計画）の策定が義務化となったため、各所で立地のリスクを把握し、自然災害等の事前予防策や緊急時の事後対応策を取り入れた計画が準備された。有事の際に活用できるように、地域連携の観点を十分に考慮しつつ、地域住人、職員、家族に周知できるように取り組んでいく。また、お年寄り、仲間の住居周辺のハザードマップの把握や生活状況の確認も必要となるため、各事業所で一人一人の防災情報をまとめるよう努める。