

# 2024 年度法人事業報告

## I. 情勢

2024 年 12 月、日本被団協（日本原水爆被害者団体協議会）がノーベル平和賞を受賞し、核兵器廃絶と「ふたたび被爆者をつくらない」と平和を求め続けてきた運動が世界に認められるという大きなニュースが飛び込んだ。2025 年は戦後 80 年である。しかし世界の多くの場所で紛争や戦争が続いている。福祉は平和である社会でなければ発展しない。先人たちの平和への願いを受け継ぎ、平和へ近づく努力を私たちも担いたい。

2024 年度、障害者福祉サービスは報酬改定がおこなわれ、グループホーム、生活介護の基本報酬が下がることとなった。介護保険で使われた利用時間制の導入が障害福祉サービスにも持ち込まれ、当法人の生活介護サービスは減収となった。

これはもうけ優先の民間の事業所による福祉市場を抑制するものだと国の説明だが、その福祉市場を無責任に開いたのは国であり、これまでの公的な責任が後退し、当事者と事業所の信頼の構築を損なうものになってしまっている。

国は職員の人材不足を解消する方法として処遇改善を数年にわたって実施している。しかし、事業所への基本報酬が低い中で、安定した雇用ができない。他産業でも起こっている人材不足ではあるが、福祉の仕事が公共性の高い仕事であるにもかかわらず、その賃金差は広がる一方である。

障害のある人たちの地域生活を守るヘルパー事業所・就労事業所の中には今回の報酬改定で多くが倒産・廃業している。物価の高騰、人材不足、ますます厳しくなっている福祉事業所。国の抜本的な見直しが必要だと感じる。

2024 年 7 月 3 日 旧優生保護法の強制不妊国家賠償請求訴訟裁判は最高裁判決で 15 人の裁判官全員が憲法違反を認め、国の責任を命じた。

国はそのあと責任を認め謝罪。裁判は勝訴で終わったが、運動はまだ続いている。

2025 年 1 月に補償法が始まったがまだ申請する人は少ない。国の責任を果たすためには今も残る優生思想に立ちむかうことが求められている。この裁判には当法人も関り支援してきた。旧優生保護法を私たちの立場で見つめ、社会を歩んでいかなければと思う。

高齢分野では、2024 年度に行われた介護報酬改定で、概ねプラス改定となったが、介護事業者の倒産は過去最多となった。その中でも訪問介護事業所の休止・廃止が前年より増加している。訪問介護事業者は人員不足と従業者の高齢化に加え、2024 度の介護報酬改定の基本報酬引き下げにより、厳しい経営状態となっている。更に訪問介護事業者が地域に 1 つもない自治体が全国で 109 町村に及び、必要としている人に支援が行き届かなくなってしまう恐れがある。

更に今回の介護報酬改定では先送りになった「利用料 2 割負担の対象範囲拡大」や「ケアマネジメントへの利用者負担導入」などについては改定への議論が継続されており、引き続き議論の推移を見ていきたい。

## II.感染症対策

2024年度は、各事業所で感染症対策委員会が設置され、感染対策指針や感染症発生時の対応等についての学習会が開催された。年間の感染状況は、インフルエンザや新型コロナウイルス感染だけではなく、発熱を伴うウィルス性の胃腸炎なども報告され、様々な感染症が増加傾向にある。感染症に感染した場合は1週間前後の休みとなることが多く、報酬単価が日割計算となっている現状では運営面にも影響するため、感染症発症時の拡大防止については細心の注意をはらってきた。また、子どもが罹患する感染症も増え、特に未就学児を子育て中の職員さんたちの休みの重複等で、職員体制的にも厳しい状況になることがあるため早期の段階での対応が重要となった。

## 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」「身体拘束適正化」については、各事業所の研修や職員会議等で学習を行った。

2024年度の法人総括研修では、旧優生保護法をめぐる裁判で原告の代理人を務めている徳田靖之弁護士による基調講演『優生問題から何を学ぶか』～優生思想を克服するために何が必要か～を聴いた。徳田先生が関わられたハンセン病問題や旧優生保護法問題などを通して、優生思想や障害のある人に対する偏見や差別が社会の中で定着していく過程を考えることが出来た。講演の内容については冊子を作成し、その後の人権学習などで大いに役立つものとなっている。

また、法人研修では「ハンセン病」「貧困」「精神障害者の暮らし」を通して、「社会問題から見る偏見差別」を年間テーマに学習を行うなど、仲間やお年寄りの権利擁護について学ぶ機会が多かった。

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であるため、2025年度においても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

法人本部では、常務職員の体調不良などから事務所での仕事を在宅作業にするなどで業務をおこなってきた。

執行委員会は40代の職員を交えて法人の経営や運営を検討してきた。職員の定着を支えるために勤続一時金を創設させた。

障害分野では障害の重い仲間たちの暮らしの場づくりと地域生活を支える様々な機能を集結した「地域生活支援センターをつくる会」（つくる会と略）を起こし、準備会をへて2024年2月に発足式をおこなった。発足式後、「つくる会」の活動は事業を具体化するために、事業化チーム（ショートステイ、グループホーム、ヘルパー・相談）と条件づくり部会、土地対策委員会をおき、世

話人会には家族が参加している。

障害分野の各事業所は 2024 年度報酬改定のもと厳しい運営を強いられており、ひかり作業所では、新しい作業班のために土地探しをしていたが、良い物件がなく、敷地内に増設することを検討している。

かしはらホームは、障害とあわせて病気を併発しやすい仲間たちは年を追うごとに心身の変化・不調が見られている。支援についても身体介助が多くなる中で職員の働き方、支援についての学習や検討を続けてきた。

ひかりグループホーム「たんぼぼ荘」は 2024 年度引っ越しをする物件を探してきたが、見つからなかった。物件が高騰しており難航している。

陶友には新しい職員をいれることができ、仕事の分担をあらため、仲間の活動が安定してきた。

風ひかりは後援会倉庫を受け入れる予定で後援会と話し合いを始めた。

高齢分野では、各事業所とも地域との連携を続けている。「よりあい」、「第2よりあい」は地域で暮らすための支援を他の事業所と連携してきた。「よりあいの森」には障害のある子どもたちの親の会の活動場所として受け入れていたり、地域の子どもの居場所になっている。

よりあいの事業所があることで地域の人たちの相談場所になり、社会資源として価値のある場所として定着してきている。これからも地域の中で誰もが大切にされる場所づくりを活動を通してつくりだしていきたい。

## V.人権及び福祉課題の運動への参加

優生保護法裁判は昨年 7 月 3 日の最高裁大法廷での歴史的勝訴判決により、訴訟団は国と全面解決に向けた基本合意を結び、すべての裁判が和解した。1 月 17 日には、「旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者等に対する補償金等の支給等に関する法律」が施行され、被害者に謝罪と補償を届けることがこれからの眼目となる。裁判は終結したが優生保護法問題は解決されていないため、今後も学習会や集会を通して広く発信していく必要がある。

生活保護法裁判も今年度は大きな節目を迎えている。福岡訴訟は提訴から 10 年もの時が経っていたが、今年 1 月の福岡高裁では、地裁判決を覆す逆転勝訴をおさめた。現在、最高裁で争われている名古屋、秋田、大阪、兵庫の判決が注目される。憲法 25 条「生存権」をめぐる問題であるため、仲間たちの生活保障という観点も含め、これからの運動参加に尽力していきたい。

2024 年度の報酬改定により、障害福祉サービス全体で大きな波紋を呼んでいる。特に時間割報酬になった生活介護や平均工賃額により差が生じる就労支援 B 型の事業所、今年多くの仲間が解雇された就労支援 A 型問題など、様々な影響が出ている。他法人の事業所とも連携しながら、運営実態を自治体・国に訴えていく必要がある。高齢分野では、利用者を高額で斡旋する業者が出てきており、人身売買ともいえる状況に陥っている。また、サービス高齢者住宅と訪問看護で生活を丸抱えする中での不正請求も横行している。市場原理の考えが拡大する中

で、これまでの福祉とは次元が変わってきている。さらに 2025 年度は、団塊世代がすべて 75 歳以上になり、より一層、介護が必要な方が増える見込みである。しかし、人員不足や事業所の倒産が相次ぐ中、需要と供給のバランスが崩れる構図も想定される。このような状況に拍車がかからないように、私たちの仕事の魅力を伝えていくことも今後の運動として必要となる。

## VI. 財務状況の改善

3年ぶりの報酬改定により、生活介護において時間割計算が導入されたり、今までの加算の取得条件が大きく変更されたり、処遇改善加算が一本化されたりと、収益に大きく影響を与える改定が行われた。近年、財務省があからさまに介入し、生産性・効率化が声高に叫ばれ、仲間やお年寄り個人に寄り添った実践から乖離していく傾向が顕著である。そのような中、生活介護や訪問介護など事業によっては基本報酬が減らされ、さらに厳しい経営を余儀なくされているところもある。しかし、加算を取得することで従前の水準を維持できるような制度設計のため、当法人としては大きく減収したわけではないが、かといって増収したわけでもなく、利用者1人の単価としては大きく変動はない。

2024年度は、法人の屋台骨であるかしはらホームやよりあいの森においては、亡くなった方も多く在所率が下がり、収益が大きく減額している。また、グループホームかしはらや第2よりあいでも、利用者が減ったため収益が減額している。そのほかの事業所においては、当初予算通りか、若干増額している。しかし、物価高騰の影響で食材費や水光熱費など固定費が大幅に増額しており、財政を圧迫している。全体の7～8割を占めている人件費も処遇改善加算を財源になんとか確保できている状況で、長期的な見通しは不透明である。いずれにしても、報酬改定によって状況が改善したわけではなく、依然として財務的に不安定な状況が続いているため、2025年度は利用者を増やすことはもちろん、加算を取得することで少しでも収益を上げて安定できる水準を目指す必要がある。

## VII. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

厚労省の資料によると有効求人倍率は令和7年2月で全職種平均が1.24倍、介護福祉関連は3.66倍と昨年と比較して大きく変動はしていない。ただし背景には物価や光熱費の高騰の影響で新規の求人を抑えている動きがあり数値以上に厳しいものがある。人員不足の課題は慢性化しており、直接処遇以外の職種も含めて各所において職員体制が安定しない状況が続いている。

SNSの活用においてはインスタグラムの反響から売り上げや来客が増えたケースがみられた。すぐに効果が出るものではないがSNSの活用はもはや広報においては当たり前のことであり、その上で独自性や魅力をいかに定期的に発信できるかが重要だと感じている。現状では各事業所、

担当任せとなっており、法人として広報部などの具体的な動きに展開するまでには至らなかった。2024年度は法人全体で13名の学生の実習生（障害者部門5名・高齢者部門8名）を受け入れた。その他にも小中学校の教員免許を取得するために義務づけられている介護等体験（5日間）の受け入れ依頼が数多くあった。実習をとおして、その後のボランティアにつながることもあった。

育成については年1回の法人総括研修や通年での法人研修を柱としながら、階層別研修として3年次研修、5年次研修を積み重ねている。また2024年度より第2期法人基礎研修を立ち上げた。11名の職員を対象とし、幹部候補者研修として計3回の座学、グループディスカッションを行った。

ここ数年は法人内の人事異動も積極的に行われ、各事業所の職員構成も大きく変わってきている。今後は地域生活支援センターの開所も控えているなかで、法人運営の世代交代、法人事業や各事業所の将来計画とあわせ、単年度ではなく3年から5年先、中長期を見据えた人事構想、計画の必要性を感じる。

## VIII.地域生活支援の現状・地域との連携

基幹相談支援センターは幅広い対象者と困難ケースを取り扱う地域の総合的な相談窓口として各区に委託事業として設置されている。しかし、法律的には委託事業で社会福祉事業ではないとの理由で委託料が課税収入とみなされている。現行制度にとっては必須の業務であり、本来ならば行政が担うべき地域の相談窓口の役割を果たしているが、相談支援職員に求められる専門性や、24時間365日対応など厳しい業務の状況にある。また、処遇改善加算では対象に考えられていないため、法人努力で継続している現状である。

地域生活の要となっているヘルパー事業は、常勤2名、非常勤2名、登録2名の6名体制で稼働していたが、利用する仲間たちの障害の重度化や高齢化が年々顕著になり、複数での支援を必要とするケースも出てきているため、人材確保が喫緊の課題となっている。

地域との連携で風ひかりは、地域ネットワーク（早良南よかここネット、しかたクルーネット等）への参加を通じて地域とともに様々な活動に取り組んだ。よりあいの森においては、『森フェス』を開催し、地域住民とともに楽しんだ企画となった。宅老所では地域のお年寄りを対象にした茶話会への参加や送迎を手伝った。また、地域のお祭りや行事にも積極的に参加した。

## IX.地域生活支援センター

毎月の事務局会議で課題の整理や検討、各部会等の進捗状況の確認などを行いながら、世話人会でも地域生活支援センターつくりの方向性を確認していった。つくる会の会員については個人150名、団体は4団体と、目標の半分ほどだったので、今後も会員の新規募集と更新に力を入れ

ていきたい。

各事業化検討チーム（センターグループホーム、ショートステイ、ヘルパー・相談）、条件づくり部会での議論、検討を重ねながら、センターとしての機能や意義についての整理も始めた。県外事業所への見学としては、職員 6 名が 2024 年 6 月に滋賀のやまびこ福祉会、蒲生野会の見学に行き、自分たちがめざしたい事業のあり方や暮らしの環境などについて考えていく上での参考となった。

2024 年 12 月にはつどいを開催し、第 1 次構想案や資金づくりについての具体的な活動提案を行った。参加した人たちの反応は様々ではあったが、改めて家族の思いを知ることができたり、資金づくりの目標も打ち出されるなど、地域生活支援センターづくりが本格的に始動することを感じたつどいになったのではないかと感じている。後援会を始め、これまで支援して頂いている方々から数多くの募金の協力があり、つながりの大切さを感じている。土地探しについては、2025 年の年明けから元職員である石橋氏の助言を受けながら、土地対策委員会を立ち上げ、年度内に土地を確定させることを目標に活動を始動させた。土地が決まることで、センターづくりへの思いや動きにも大きな弾みがつくものと思われる。

## X.自然災害等の危機管理体制の検討

BCP（業務継続計画）の作成が必須となり、各所それに伴う研修・訓練を開催してきた。自然災害の危機管理に対しては、各所の状況に合った取り組みを行い、職員間の災害への意識も高まったといえる。地域連携という点でいえば、第 2 よりあいが近隣の事業所や病院とワークショップを行うことで繋がりを深めるなどの取り組みを続けており、実際に防災士も参加する企画を行っている。繋がりを実効性のあるものへ結び付けていく取り組みのモデルとして、各所でも地域と連携できるような防災対策の検討を考えていかねばならない。

能登半島地震支援活動には、法人から 2 名の職員を派遣している。報告によると、復興には程遠い地域も多く存在しているが、支援者の応募が少なく苦慮している状況にあるとのこと。引き続き、法人内で支援体制を組む等の必要がある。

# 2025 年度法人事業計画（補強版）

## I. 仲間やお年寄りの権利擁護

福岡県が公表した「令和5年度の障がい者虐待の状況について」（令和6年12月13日）によれば、福岡県内の障害者福祉施設で、障害者に対する虐待の通報や届出が計210件（前年度比49件増）に上り、過去最多を更新している。また、高齢者虐待の状況については、相談・通報対応件数が85件となっている。これは、社会の人権意識への高まりから表面化してきたとも考えられるが、まだまだ氷山の一角ではないだろうか。

また、現行の成年後見人制度の見直しについて法制審議会で議論が進んでおり、2026年度までに民法などの関連法改正を目指す動きがある。法人としても注視していく必要がある。

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。優生保護法問題の全面解決に向けた運動や取り組み、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団的に検証し、虐待防止、身体拘束の廃止・適正化に努め、仲間やお年寄りの権利擁護と実践の質を低下させないことが必要である。

## II. 本部・各事業所将来検討

2024年度は法人の組織課題を実行に移した年となった。法人本部のもと、執行委員会に若手管理者が入り法人事務をおこなっている。

法人として旧優生保護法裁判の運動にかかわってきたが2024年7月3日に最高裁判所は国の主張を棄却し、歴史的な勝訴をかちとった。（9月の法人会報でも報告）人権にかかわる私たちも裁判に立ち上がった人たちに勇気をもらい学習を重ねた。内なる優生思想に立ち向かい、一人ひとりの尊厳を守ることを大切にしたい実践をつくっていきたいと思っている。

2025年度は仲間の将来の暮らしに向けて地域生活支援センターづくりの会を2024年12月に発足させた。ショートステイやグループホーム、ヘルパーなど、すでに現在起こっている地域生活での困りごとを個人だけでなくみんなの課題としてセンターづくりをすすめていきたいと考えている。センターづくりの事務局・世話人会など課題ごとに分かれ、職員だけでなく家族・仲間が参加をおこない事業計画をすすめていきたい。

2025年度各事業所の将来検討は課題への計画がすでに始まっている。ひかり作業所では新たな作業班のために後援会事務所の移転をおこない作業場所の確保をおこなう計画をたてている。風ひかりは、2025年10周年となり、仲間といっしょに企画を考え、実行していく。

かしはらホームは重度化にともなう暮らしの場所の改善に向けて仲間とともに話し合いを重ねている。ひかりグループホームではたんぽぽ荘の移転を行う予定だ。

高齢者分野では、報酬改定で運営も厳しさは増している。介護保険事業所の倒産や廃業は深刻な事態となっている。よりあいではこれまでの実践の質を守り、介護保険だけでなく自主事業を

行いながら高齢者の地域生活を守ってきた。職員不足の中、過重労働にならないように職員の働きかたを検討していきたい。

どちらの分野も人材を育てることが必要である。将来検討をすすめるためにも、理念をみなおし、職員に伝え、事業を維持、拡大していきたい。

### III.人権及び福祉課題の運動への参加

優生保護法問題については、国と訴訟団（原告団・弁護団・優生連）との定期協議が始まり、本格的な解決に向けて動き出している。これから第三者機関による「調査・検証」も行われ、被害の実態調査や法により人権侵害が生じた原因、社会に与えた影響等が浮き彫りになる予定である。同時に、自治体独自に被害者救済に向けて取り組みが進められるため、それに纏わる集会・学習会等には積極的に参加していく。

生活保護法裁判に関しては、現在、最高裁に係属している大阪・名古屋高裁の統一判断が今年度示される見込みである。生活保護費の基準は住民税非課税・就学援助・国民健康保険減免等の基準の相関関係にあり、憲法 25 条「健康で文化的な生活の保障」に密接に関わるものであるため、最高裁に向けた運動には注視していきたい。

### IV.財務状況の改善

近年、障害者部門において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、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慢性的に財政難が続いている。

情勢が目まぐるしい昨今、各所において単年度はもちろんのこと、複数年度にわたって経営を安定化する必要がある。障害者部門においては3年後の地域生活支援センター開所に向けた財務的な裏付けを確保しなければならない。

そのため考慮すべき大きな課題は、報酬改定、物価高騰、職員の賃金改善である。今年度の報酬改定において一部プラス改定されたが、事業によっては減額された部分もあり、大幅な収益増は見込めない。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よう努力していく。

物価高騰については、食材費や水光熱費など固定費に大きく影響しており、固定費の削減というのは基本的に難しい。本来の事業に支障がない範囲内で極力無駄をなくすことと、支出を削減できる情報があれば、法人内で共有しながら少しでも減らせるよう努力していく。

賃金改善については、処遇改善加算の増収により職員個々人の年収において一定程度ベースアップすることができたが、他業種のベースアップ率には到底及ばない。今後の人材確保の観点からも賃金改善は重要な課題ではあるが、人件費率が70%後半の当会にとっては、定昇やベースアップを処遇改善加算の財源に頼らざるを得ない。賃金の底上げをするためには、一法人の努力だ

けでは限界がある。国への働きかけも同時に行っていく必要がある。

## V.職員の採用・定着・育成及び人事課題

人材の確保はこれから一層と厳しくなっていくことが予測される。少子高齢化のなかで売り手市場の傾向が続くなかでは、選ばれるための努力をこれまで以上にしていく必要がある。SNS や HP の充実など、様々な媒体や方法を用いながら自分たちの仕事の魅力発信を行っていく。実習の受け入れをとおしてボランティアや職員採用につながる可能性は高いので、実習生や学校の実習指導教員などとのつながりを強化していく。職員の年齢や働き方についても多様化がすすむと思われるので、課題の整理や必要に応じて検討を行っていききたい。

人材育成・研修については通年での法人研修と、年 1 回の総括研修をとおしての学び合いを大切にする。幹部候補者研修として第 2 期法人基礎研修を継続させ、研修目的や課題設定など自分たちで考え、研修の成果についても報告する機会を持つ。

人事課題は多岐に渡るが法人運営や高齢分野での世代交代は喫緊の課題となっている。法人本部の体制やあり方、高齢分野での次世代育成などについて検討をすすめていく。職員体制の不安定さや財源の厳しさもあるが、地域生活支援センターづくりの動きも本格していくなかで、世代交代も含めた人事構想について中長期的な展望を持って臨みたい。

## VI.地域生活支援の現状・地域との連携

仲間や家族の高齢化による介護問題等は年々増加し、居宅介護（ヘルパー）が地域生活を支える要となっている。しかし、報酬単価の低さやスポット的な働き方の難しさなどにより、全国的にも慢性的な人材不足が続いている。事業所単独の努力では限界もあるため他事業所と連携して、報酬単価の見直しや人材確保に向けた要望を運動に繋げていく。

地域との関わりを再確認し各事業所で活動に取り組んでいく。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に向けた発信を継続する。また、交流等の取り組みを展開しながら、地域に求められる役割や地域防災のあり方について模索していく。

よりあいの森においては、近隣地域の方からの相談や年末年始の緊急時における SOS 対応、地域サロンまでの送迎の手伝いを継続して行っていく。また、昨年初開催した『森フェス』を 2025 年度も継続していく。隣接する古民家で行われる月 1 回の『喫茶ヨリーネ』、子どもたちや親たちが集う『ちゃちゃルーム』、地域住民が見守る『お留守番カフェ』など関わりのある人たちと一緒にイベントや行事を楽しんでいく。宅老所においては、地域の茶話会への参加、送迎の手伝いを継続していく。また、地域のお祭りや行事への参加、縁側での『ミニ蚤の市』などを継続しながら、地域との繋がりを更に深めていく。

## VII.地域生活支援センター・地域支援体制の強化検討

地域生活支援センターを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。資金づくりについては具体的な目標を掲げ仲間や家族、職員など一丸となって取り組んでいく。内部では定期基金への協力を確実にすすめていく。これまでのつながり、新たなつながりを開拓していきながら、募金活動を始めとして地域生活支援センターづくりに様々なかたちで協力してくれる人を増やしていく。土地について2025年内に候補地の選定と決定をめざし、新たに土地探しのチームを立ち上げ動きをつくる。事業化検討については第1次構想をもとにしながら、各事業化およびセンターとしての事業や機能のあり方、運営面や建物設計等についても検討をすすめていき具体化させていく

2028年4月のセンター開所をめざし具体的な活動が始まっていくなか、なぜセンターをつくるのか、どうして法人でつくるのかをしっかりとおさえることを大切にする。そのための企画や活動提案、情報発信と共有を行いながら、法人一体となって取り組んでいきたい。

## VIII.危機管理（自然災害・感染症対策）体制の検討

各事業所の立地や職員体制で避難の仕方や初動における注意点が変わってくるため、BCP（業務継続計画）が机上の空論にならないよう、適宜改定を加えていく。避難に関連した学習・訓練についても、実際的な被害や避難を想定したものを行う必要があるため、近隣住民・施設等と共同で行えるように努力する。また、能登半島地震への支援も継続し、法人全体で有事の際の危機管理について考えていきたい。

感染症対策については、様々な感染症（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）から仲間やお年寄りの健康を守っていくために、流行の情報把握や状況に合わせた感染対策を行っていく。発症した場合も感染者数が最小限にとどまるように、感染対策指針を活用した定期的な研修や、感染を想定した具体的な対応を確認していく。また、業務が継続できるようにBCP（感染症発生時における業務継続計画）を適宜見直しながらか職員間での共有を行っていく。感染症委員会は各事業所に置かなければならないため、年間計画に組み込み取り組んでいく。

## IX.50周年に向けて

1977年「ひかり共同作業所」からはじまった「社会福祉法人福岡ひかり福祉会」は、2027年に50周年を迎える。2027年度に、半世紀に渡る活動を振り返り、一層の飛躍を目指す節目として各種行事等を実施する。このための計画検討チームを立ち上げる。