

2026 年度法人事業計画（補強版）

I. 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ため、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、深めていくことが必要である。

厚生労働省は 2025 年 12 月に令和 6 年度都道府県・市町村における障害者虐待事例への対応状況、高齢者虐待防止法に基づく対応状況に関する調査結果を公表した。障害者福祉施設職員による虐待として相談・通報を受けたのは 5870 件（前年度比 4.5%増）で、このうち自治体が虐待と判断したのは 1267 件（6.1%増）だった。また、介護職による高齢者虐待に関する相談は 3633 件で、虐待と判断したのは 1220 件と共に過去最多を更新した。虐待の通報義務が浸透してきていることもあるが、根本的な解決には至っておらず、虐待の痛ましいニュースは後を絶たない。

虐待の発生要因の上位は「虐待や権利擁護、身体拘束に関する知識・意識の不足」「職員の倫理観・理念の欠如」「職員のストレス・感情コントロールの問題」であることから、研修での学習や各事業所において日々の実践を振り返り、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。また、働く職員の精神的、身体的健康を守ることも重要であり、ハラスメントやメンタルヘルスに関する相談がしやすい職場にしていくことも必要である。

II. 本部・各事業所将来検討

障害分野は地域生活支援センターづくりを本格的に開始し、土地探し、資金づくりに取り組んだ。センターの土地探しは候補地が見つかったが、今後事業に活用できるように行政との協議が残っており、慎重に話し合いを重ね取得していきたい。

家族・仲間・職員など関係者には大きな希望となる事業である。2028 年の開所に向けて 2026 年度、行政・関係者と協議をすすめていく。

障害の重い人たちが自立して、地域で暮らす施設の数不足しており、福岡ひかり福祉会は新しい取り組みとして障害の重い人たちの暮らしをつくる挑戦をしようとしている。「地域生活支援センター」は地域の大きな財産になると確信しており、関係者に伝えていく必要がある。資金づくりだけではなく、本人・家族の願いと地域生活支援センターの機能など伝え、障害の重い人たちの暮らしの権利や具体的な暮らしづくりへ関心を広めていくことを重点的におこなっていく。

高齢分野は、介護報酬の厳しさ・人材採用の難しさを年々感じている。地域で自分らしく生きたいという高齢者の思いを大切に活動をすすめる。

【各事業所の将来検討について】

ひかり作業所は新しい作業班の仕事を 2025 年に整備した。食品加工などの作業を障害の重い人たちがおこなう仕事づくりを確立していく。

風ひかりは利用者の高齢化がすすんでいる。作業参加のありかたの見直しをするとともに仲間が主体となって仕事を進められるように支援する。

工房「陶友」は利用希望者を受付けている。安定した運営のためにも仲間を増やしたい。2025 年度は「食」を通じて地域のまつりがスタートした。「陶友」があることで広がった輪であり、リサイクルボックス設置の収集時の管理なども続いている。

「食」のまつりは今後も開催の期待があり、地域の人たちと仲間をつなぐ活動を大切にしたい。

かしはらホームは、22 年たち、仲間の仕事のありかたや暮らしの今後を検討する。あわせて建物の老朽化や障害の重度化や高齢化に対応した環境の改善に取りくむ。

ひかりグループホーム「たんぼぼ荘」は 2025 年度に新しいホームに転居した。新たな入居者も迎え、新天地での暮らしを安定させていく。

グループホームかしはらは 2026 年度に、かしはらホームの近くに 2 つ目のグループホームを開設する。暮らしの場を広げ、障害の重い人の地域生活を支える。

ひかりヘルパーステーション・ひかり相談では地域の障害のある人と家族を少ない職員でささえている。ヘルパーのニーズは高いので、事務・管理も含めヘルパー職員の確保と安定を図る。

南区第 1 基幹相談支援センターは一般相談で幅広い相談の受け皿となっている。様々な機関との連携やネットワーク会議など顔の見える関係づくりをおこない、解決にむかう。「基幹」の役割として福岡市の障害福祉の課題解決にむけて自立支援協議会を通じて動きをつくる。

高齢者分野では、よりあいの森の建物の老朽化にともなうメンテナンスを計画的におこなう。介護報酬の財政的な厳しさもあるが、職員を確保し、安定してお年寄りをささえる。

2025 年度、各分野で事業の継続と発展に向けて課題となったのは人材をどう確保するかということであった。福岡ひかり福祉会の将来を担う若い職員を育成していくことに努力してきたが雇用計画そのものを組織的に考え、事業をつなぐことを求められている。

Ⅲ.人権及び福祉課題の運動への参加

旧優生保護法における被害者への補償にむけて、被害者の掘り起こしなどが遅々として進まない状況にある。救済の法律はできても各自治体での広報活動、担当窓口の設置など課題は多く、被害者に補償が届いているのはわずかである。重大な権利侵害であり障害関係者として、今後も問題を共有し改善に向けて運動に参加する。

障がい者福祉・高齢者の福祉は、市場原理の中でサービスとして売り買いされるものとして定着してきた。特に介護サービスは、自己負担の割合が大きくなり、福祉の公的責任は矮小化している。

障害分野では毎年きょうされん（障害分野）の国会請願署名に取り組んでいる。署名活動を通じて、事業所の意義や困難を多くの人に伝え、手をつなぐ。

IV.財務状況の改善

かしはらホームは開所してから 24 年目となり、配管、屋根、外壁の修繕はもちろんのこと、障害のある仲間たちの加齢に伴うリフォームなど設備面での大幅な支出が予定されている。風ひかり作業所やよりあいの森は開所してから 10 年を超え、デッキの改修や LED、エアコンといった設備の更新などが控えている。2 年後の 2028 年度開所予定の地域生活支援センターは、原材料費の高騰に人手不足が拍車をかけ、建設費用がどれくらい膨らむのか予断を許さない状況である。

こういった施設整備に関しては単年度で処理しきれないため、年々少しずつ積み立てを行わなければならないが、よりあいの森を含め高齢者部門では単年度の収益が低く将来への積み立てができていない。

近年の物価高騰は目を見張るものがあり、収入の 8 割に迫る人件費も含め固定的な支出が財政を圧迫し、赤字や資金不足に陥るリスクがとて高くなっている。もちろん人件費を引き下げることではできないため、水光熱費や通信費等のランニングコストを下げる取り組みや業者の見直しを検討する。業務効率化・業務の見直しによる職員の負担減による間接的なコスト減も検討する必要があるだろう。

人件費に関して、他業種との賃金の格差が広がりつつあり、再び処遇改善緊急支援の実施が国から周知されたところである。年々大幅に増額されている最低賃金の件もあり、処遇改善に基づく賃金改善については必要性和緊急性を考慮し、早い段階で検討していきたい。

いずれにしろ、利用者増や加算増に基づく収入増を目指すことはもちろんのこと、ランニングコストを削減し、将来のための資金を確保することが喫緊の課題である。同時に、根本的には法人内だけで解決できる問題ではないので、収入増に向け、国や自治体へ働きかけていかなければならない

V.職員の採用・定着・育成及び人事課題

人員不足は全産業において大きな課題となっており、人出不足による倒産は過去最多を更新している。深刻な問題に対応すべく、2025 年度は SNS の活用については各事業所で力を入れて積

極的に取り組んだ。今後も 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。

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。総括研修においては企画の組み立てや内容について再整理し、より参加者意識が高まるようなものにしていきたい。幹部候補者研修として第 2 期法人基礎研修を行っているが、フィールドワークを通しての報告会を実施し、またその後の動きについても検討する。

人事課題は多岐にわたるが、まずは人材確保に注力する必要性を感じている。これまでも課題にあがってはいるが具体的な動きはつくれていない。職員採用については採用計画づくりの推進チームを立ち上げ新卒対策、学校の動きに合わせた採用スケジュール策定、多様な募集手段の検討など取り組んでいく。世代交代がすすんでいくなかで法人運営の担い手育成も喫緊の課題だが、事業所運営の中核を担う人材育成についても注力していく必要性は大きい。

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傾向にあり、地域生活を支える居宅介護（ヘルパー）・短期入所（ショートステイ）・共同生活援助（グループホーム）へのニーズが高まっている。一方、低い報酬単価や細切れの働き方でつないでいるヘルパーは深刻な人材不足が続き、全国的に事業所の閉鎖が相次いでいる状況にあり、重い障害の仲間達の地域生活は家族がぎりぎりのところで支えている現状が見られている。重い障害の仲間たちに対応できるヘルパー人材の確保と育成は喫緊の課題となっている。合わせて、地域生活支援事業（グループホーム・ホームヘルプ・ショートステイ）の報酬単価の見直しや人材確保に向けた仲間や家族、職員の願いを国会請願署名等の運動と繋げ、積極的に発信して地域の理解を広げ、応援者や協力者を増やしていく。

定員増員で職員体制を強化した「ひかりグループホーム」・「グループホームかしはら」の実践を共有しながら、主体的な地域生活が構築できるような実践の模索を継続していく。

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。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。

障害者部門、高齢者部門のそれぞれの地域活動を続けながら連携の可能性も模索していく。公民館や自治協議会、社会福祉協議会などと情報交換を行い、地域が抱える課題の把握に努め、地域に求められる役割や地域防災のあり方など検討していく。

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。2026 年度はセンター建設予定地の開発申請の許可ならびに農地転用、土地売買、土地の造成などの動きに加えて、国庫補助申請の動きもある。

建築費の高騰が続いており、昨今の世界情勢の悪化を起因として資材の入手が困難にもなっており、建設すること自体が難しい状況にもなっている。見通しが持ちにくい状況ではあるが、夢の実現にむけて計画の見直しも行いながら着実に歩みを進めていきたい。必要に応じて全体でセンターづくりの動きなどについて共有を図る企画を実施していく。センターづくりがより具体化していくなかで思いを 1 つに、そして思いだけでなくかたちにしていく動きづくりが重要となってくる。

人材確保につなげるために広報チームを立ち上げ、若い職員も巻き込みながら具体的な方策を検討し取り組んでいく。より多くの人たちにセンターづくりの動きを広げていくために SNS などはもちろんのこと、テレビや新聞などのマスメディア戦略についても積極的に検討していきたい。

地域生活支援センターに設ける予定の地域交流スペースにおいては、災害時等においては避難所として、平常時には地域の催し物や会合など地域交流などを含めて多目的に活用することを想定している。地域に貢献できる機能や役割についても検討していきたい。

VIII.危機管理（自然災害・感染症対策）体制の検討

流行時期も種類も多様になってきた感染症や、ここ数年の異常気象と想定以上の自然災害発生等では、BCP（業務継続計画）の定期的な見直しだけでなく、避難訓練や防災の日などに合わせた、伝達手段の確認、災害非常食づくりや試食、災害用トイレの使用など具体的な経験が出来るような機会を計画して取り組んでいく。同時に、実際の状況では単独の事業所での対策には限界があるため、法人内や所在地域との連携も想定した準備を進めていく必要がある。

IX.50 周年に向けて

1977 年に発足した「ひかり共同作業所」から「社会福祉法人福岡ひかり福祉会」として活動してきた長い歴史から学び、未来に向けたビジョンを明確にして 2027 年 11 月 12 日（金）に周年

行事を実施する。一層の飛躍を目指す節目となるため、次世代を中心にした計画検討チームを立ち上げ、具体的な準備を開始する。

2025 年度法人事業報告

I. 情勢

国は介護従事者の賃金向上に向け「処遇改善加算」をうちだしている。コロナ以降介護従事者にスポットライトがあたり、尊い仕事と持ち上げられたが、福祉の現場では賃金の安さ・労働環境の厳しさにより、介護職離れや人材不足が大きな問題となった。2025 年度、政府は 2025 年 3 月と臨時に 12 月と 26 年 6 月に追加加算の方針をだした。国は介護職員について最大 1.9 万円の賃上げを謳っているが、これは最上位の加算を取得した場合である。しかし、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対して上乘せされる部分については、よりあいの様な小規模の事業所は要件を満たすことが出来ずに算定できないなど、不平等な仕組みとなっている。

少子化と高齢化で労働人口が減る中、どの産業も賃上げを実施し、全産業との賃金差は開くばかりである。あわせて人材確保についても福祉業界には集まらない。

処遇改善加算は根本的な解決にはなっていないのだ。

国の社会保障は全世代型改革とし「少子化対策」をメニューに入れ高齢者への負担を多くした。一方で「地域共生社会」対策とあわせ、社会保障の国家責任放棄を狙いにしている。たとえば 24 年度の報酬改定で訪問介護事業所の倒産が過去最多となった。そのため訪問介護事業所がない自治体が 107 か所に及んでいる。この問題に対応するのは「地域共生社会」で提言してきた地域住民の助け合いであり、そこに社会福祉法人や相談事業所、コミュニティソーシャルワーカーなどを組み入れて解決を図り、それがうまくいかない場合のみ市町村が支援するという図式である。福祉事業所には効率や生産性・成果が報酬体系に組み入れられ、民間企業の参入でますますその傾向は強くなっている。地域で自分らしく暮らすという運動は狭い範囲の中で自分たちの努力で完結されてよいものではない。どの地域に住んでいても同じように暮らす権利が保障されるべきである。

社会保障費は高齢者の増加・年金などで増え続けているが、それでも、国際社会の中で社会保障費関連予算は低い水準にとどまっている。

こうして社会保障費が抑制されている状況に反して日本の防衛費予算は飛躍的に伸びている。2022 年度からこれまで GDP 費 1% だった防衛費が 2% に組み込まれ 2025 年度石破内閣では防衛費が不足する場合はこれだけではないと語った。

ロシア・ウクライナの戦争は続いておりイスラエルによるガザへの攻撃は続いている。そしてアメリカはベネズエラの攻撃のあと 2026 年 2 月、イスラエルと一緒にイランへの攻撃をおこなった。イランへの戦争は国連からも非難されている。しかしこのような情勢の中、石破政権から続く高市内閣はアメリカとの戦争関連要請にこたえる様相が強くなっている。現政権は憲法の改正に着手した。国際情勢をどう現政権がとらえているか、注意深く見ておく必要がある。戦争は何も生みださない。障害のある人、高齢の人たちとともに暮らし働く私たちは、冷静に情

勢をとらえていきたい。

Ⅱ.仲間やお年寄りの権利擁護の課題

「虐待防止」「身体拘束適正化」については、法人の新人研修や各事業所の研修、職員会議等で学習を行った。また、法人研修では「憲法」をテーマに学習を行った。「権利擁護」については、グループディスカッションの中で自分たちの暮らしに引き寄せて考える機会となった。

障害者分野では、実際に親亡き後の仲間の暮らしや財産管理をどうするのか直面する事例があり、成年後見制度について学習を行った。

高齢者分野では、鼻腔経管栄養のためミトンで身体拘束され、拘縮が進み、生きる意欲も低下していた方の新規入所を受け入れた。その際に職員と人としての当たり前の暮らしが奪われているこの現状を「権利擁護」の視点を踏まえ考えることが出来た。

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、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。

Ⅲ.本部・各事業所将来検討

法人理事・評議員の役員交代の選任について検討、6月の決算理事会・評議員会後に新理事会の発足となった。本部の常任理事を下村氏から古賀氏に代わり、業務を分担してきた。

人事委員会では障害部門の主任の位置づけや、今後の職員採用について話し合いをもった。人事関係では年度当初、新卒の職員も入ったが年度途中に、職員の体調不良や、退職があり、職員の補充の採用が厳しかった。法人で採用チームを起こし、実習の受け入れ、SNSの活用などに力をいれた。しかし福祉系大学の減少、外国人採用の増大、中途採用の媒体コスト増など新たな課題が見えてきた。

2025年度は人件費割合が8割に迫り、安定的に事業運営していくための方策を探る必要がある。

地域生活支援センターづくりの会は、6月24日総会をもち、仲間・家族・職員が各事業所から集まり、資金づくりや支援センターへの思いを語った。9月6日はともテラスで地域生活支援センターをつくる会の「つどい」が行われた。センター予定地の確保に動き出し、地権者との話し合いがもたれた。

2025年度「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った。新しい作業所は年度終わりに建て始めた。来年度は新しい作業班が開設され、期待がいっぱいの仲間たちである。

かしはらホームは暮らしの場所の改善に向けて設備投資をおこなった。手すりや抱えない介護のためのリフトを整備した。また入浴設備についても話を進めている。ひかりグループホームではたんぼぼ荘の移転先を探していたが、2年越しの念願かない中古物件を取得し、早良区田村に新しいホームを開設した。あわせてかしはらホームがバックアップするグループホームかしはらも2か所目の開設準備をすすめており、1か所目のホームの近くに場所を得て2026年4月に開設予定である。

風ひかり作業所は開所10年を迎え、2025年度は10年のお祝い企画を仲間・職員で考え、地域の人に開かれた祝賀会や、フェスタをおこなった。

障害分野で合同の企画「アートフェスティバル」や「ふれあいハーモニー」地域生活支援センターの「つどい」でのコンサートなどいっしょに力をあわせることができた。

高齢者分野では、今年度亡くなるお年寄りが多く、次の利用者をすぐにいれるということもできず、経営は厳しいものだった。しかし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。大変な状況の中で「よりあい家族会」の存在は希望でもある。家族会世話人を中心とした「よりあい家族会」は、現在利用されている家族だけでなく、介護を終えたOB家族も参加され、よりあいの実践の質を守るために家族として出来ることを一緒に考えてくれている。

よりあいの森の古民家は、地域の子どもたちやお年寄り、障害のある家族のよりどころにもなっている。

IV.人権及び福祉課題の運動への参加

障害がある人が他の者と平等に生きられる社会を目指して、きょうされん国会請願署名に毎年取り組んできた。近年、個人情報保護の観点や生産性・効率性といった論調が強まる中で、協力してくれる方が年々減少し2023度には法人全体で1万筆を下回る事態にまで陥ってしまった。主任を中心に法人内での取り組みを強化する動きがつくられ、2024年度14,520筆、2025年度14,863筆と徐々にではあるが広がりを見せている。

人権運動に関しては、2024年度に優生保護法裁判の最高裁判決と、これに続く補償法の成立により、日本の人権政策、障害者政策に大きな一步を刻んだ。しかし、補償法の進捗は全国的にも芳しくない状況にある。国だけの動きでは、この優生保護法問題の全面解決には程遠く、自治体を含めた地域での取り組みが非常に重要になると思われる。そのような中、2024年9月、熊本県立劇場にて「優生保護法問題の全面解決をめざす九州フォーラム」を開催。各県の支援者、補償法担当課も集まり、現在の課題や独自の取り組み等が共有された。法人からも20名以上が現地参加し、この問題の根底にある「優生思想」という考えやこれまでの社会への影響などを学んだ。

2024年6月には、生活保護法裁判も最高裁で歴史的な勝訴判決が出された。「最高裁への公正

な判決を求める署名」には、各事業所で取り組んでいる。この裁判では、厚労省と原告・弁護団とで解決への道筋が未だ整わず、新たな訴訟も視野に動いている状況にある。

V. 財務状況の改善

ひかりグループホームたんぽぽ荘の定員増を伴う移転、グループホームかしはらかもめホームの新設、どちらも中古物件を購入・リフォームし、法人の基本財産に繰り入れたため、法人の資産は増加している。反面、7,000 万円を借り入れたため、負債も増加している。借入金の家賃収入で返済していく予定であるが、数年前と異なり利息は上昇している。仲間のニーズから事業を拡大しているが、実践面ではもちろんのこと、財政面での安定を求めていくことも想定している。

かしはらホームとひかり作業所、工房陶友は、利用者増や延べ利用者数の増加、加算の取得などにより、収入が増えている。反面、風ひかり作業所は出勤率が伸び悩み、収入は微増にとどまっている。グループホームかしはらは、在所率の減や入院などにより大幅に収入減である。よりあい関係では、管理者の交代や職員不足もあり、見取り後の空床期間が長くなり、全体としてここ数年まれにみる収入減となった。食材費や消耗品費、水光熱費などランニングコストは軒並み上昇しているが、かしはらホームやよりあい関係など、育児休暇や欠員職員の補充ができなかったため、人件費が抑えられ、結果としてなんとか黒字ですんでいる。

新年度は、欠員職員もなんとか補充されたので、新たな利用を促すことはもちろんのこと、新たな加算の取得やランニングコスト減で収益増をめざしていきたい。

VI. 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 8 年 2 月で全職種平均が 1.19 倍、介護福祉関連は 3.46 倍と昨年と比較して大きく変動はしていない。ただし売り手市場の傾向は強く、数値以上に厳しいものがある。職員採用においては対策チームを組んで取り組んではいるが、必要数の応募がなかなか集まらない、ウェブ上での応募があっても面接につながらないなどみられた。求職者にとって選択肢が多いなかでどう選ばれるかがより重要となってきた。

SNS の活用において、よりあいではあたりまえにやっていることを日常の場面として切り取りながら、自分たちが大切にしていることを見る人に感じてもらうことができるような試みを始めている。SNS 等による発信は各事業所で意識的に取り組んでいるが、発信内容やねらいについても検討していくことが大切なかもしれない。

法人総括研修では筑紫女学園大学の教授で社会保障政策、生活保護などを専門としている池田和彦氏を講師として招き、基調講演として「社会保障政策の動向と問題点」というテーマで話し

ていただいた。国が推し進めている全世代型社会保障改革や地域共生社会の本質や矛盾点についての話はとても興味深い内容だった。通年での法人研修では日本国憲法をテーマにして、難しい内容ながらも担当グループごとに学習を積み重ねて運営をしている。このような内容で研修を行っているところも少なくなってきたようだが、今後も職員育成の柱として継続させていきたい。幹部候補者研修としての第2期法人基礎研修では、3グループに分かれて自分たちで課題設定をし、2グループがフィールドワークを行った。もう1グループが行ったあとに報告会などを企画する予定である。

法人運営の世代交代も間近に迫ってくる中で人事課題は多岐にわたる。人材確保も厳しくなっており予定通りに進めていくことは難しいかもしれないが、センターづくりも控えているなかでは人事構想の策定も必要だと感じる。職員の離職率の低さは法人の強みでもあり、魅力の1つでもある。職員間でも共有し、外部にも打ち出していくことができればと感じる。

VII.地域生活支援の現状・地域との連携

2025年度ひかりヘルパーステーションの実働は身体介護・家事援助・行動援護・移動支援の合計で2,682件。常勤4名、非常勤2名、登録4名の支援体制で対応しているが、仲間のニーズによっては1事業所では対応できないため複数の事業所を繋いでやっと一人の地域生活が支えられている現状もある。仲間たちやその生活を支えている家族も高齢となり、介護問題は年々深刻となっている。全国的に他業種でも人材不足と言われているが、中でもヘルパーの人材不足は深刻で、ヘルパー特有の細切れの働き方や報酬単価の低さなど制度的な問題が拍車をかけている。加盟しているきょうされんでも第48次（2024年）国会請願署名から事業所の存続やヘルパー制度の拡充を求めた請願項目が掲げられ、署名活動を通じて現状を伝えていく活動に取り組んだ。

各事業所で地域との関りを再確認し、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工夫し継続していく。また、地域に求められる役割や地域防災等のあり方についても模索していく。

よりあいの森においては、森フェスの開催や喫茶ヨリーネ、地域のサロンや親睦会など地域の方と交流する機会が多かった。地域サロンでは自分で来ることの出来ないお年寄りの送迎を行っている。また、古民家を拠点に様々な活動が行われていて、2025年度は新たに助産院の方がお母さんと赤ちゃんの居場所として古民家を利用された。

宅老所でも地域サロンへの参加と送迎の手伝い、縁側でのミニ蚤の市など地域の方と繋がりも強く、地域の行事へは積極的に参加している。

今後もそれぞれの事業所が拠点となり、地域活動を行いながら顔の見える関係を作っていききたい。

VIII.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。

センター用地については土地対策委員会を立ち上げ、情報収集、候補地の見学などを行いながら選定にあたり、早良区四箇 6 丁目の土地が見つかった。土地の所有者とも売買の了承がとれており、2026 年 5 月には一部条件付きでの売買契約を締結する予定となっている。

予定地の見当がついたところで開発許可申請にむけて市の担当課への相談を重ね、何度も提出資料の修正を行いながら進めてきた。地域の方たちにも挨拶まわりや事業計画などを説明し、順調にいけば 2026 年 6 月ごろには開発許可ならびに農地転用許可が下りる流れとなっている。

資金づくりについては各事業所でも目標額を立てながら資金づくり活動に取り組んだり、ひかりうどんやタオルなどをセンター作り応援グッズとして販売するなどした。応援グッズの販売については目標達成するための動きや取り組みが必要だとも感じている。各事業所の家族の会においてもミニバザーを開くなど、自分たちにできることを考えながら、資金づくり活動につなげていた。

2025 年 9 月には新たなつながりを広げていくことをねらいとしてつどいを開催した。京都のあみの福祉会の職員を講師として招き、「生まれ育った地域で自分らしい暮らしがしたい」というテーマで講演をしてもらった。いつの時代も地域とともにという理念を大切にしながら実践を積み重ねていることはひかりの理念にも通じるものがあつた。ステージ企画では家族が思いを語ったり、仲間もステージに上がり歌うなどにぎやかなものとなった。

2025 年度は夢の具体化にむけて現実的な課題にぶつかることもあつたが、センター予定地も見つかり開発許可申請についても見通しが持てるなど大きく前進した 1 年だったともいえる。

IX.危機管理（自然災害・感染症対策）体制の検討

感染症対策に関しては、通年感染が広がる可能性がある中、各所で「感染症対策委員会」が設けられ対策・研修等を行ってきた。これまでのコロナウィルス等の経験も含め、迅速な対応、事後の処理は円滑になってきたように思われる。

自然災害に関しては、避難訓練に合わせて研修を行うなど、各所で工夫を凝らして取り組んでいる。特に実際に被災した時を考えた連絡手段には、Google フォームや LINE を活用した集計を実施予定とする事業所（かしはら・ひかり）もある。よりあいの森では、地域の方たちと一緒に避難するような企画も今後実施したいとしている。

X.50 周年に向けて

ひかり共同作業所発足（1977 年）から続く 50 年のあゆみから学び、未来へ向けたビジョンを明確にする節目として周年行事を計画している。できるだけ多くの職員・仲間・おとしより・関係者が関わることを目指して取り組んでいく。50 周年を祝う会（2027 年 11 月 12 日（金）ホテルニューオータニ博多）だけではなく、それまでの 1 年間を節目の年と位置付け、年間を通じて周年行事に関する企画等を考えていく。3 月に第 1 回準備会を開催した。