

社会福祉法人ひかり福祉会 2025 年度事業報告

～障害福祉サービス報酬改定を来年度に控えて～

下記の3つの流れが一気に強まる局面に入ると予測する。

①「量から質へ」②「拡大から選別へ」③「人材依存から構造変更へ」

社会保険料を財源とする福祉予算には当然限度があり、また人口動態からもわかる通り人材にも制限がある。それでも障害者手帳を取得する人は増え続ける。サービスを提供する社会資源は拡大してきたが質の低下は深刻な状態で、その上不正受給（絆 HD；大阪市）といった事業者のコンプライアンス問題も依然として消えない。民間を巻き込んだ「市場競争原理」の仕組みは“営利と質”を両方追求する形での社会資源づくりとはならなかったのではないかと思う。

～困った人を支える国内の動きについて～

WORK! DIVERSITY プロジェクト（日本財団公式ウェブサイトより）とは・・・

ひきこもり、ニート、ミッシングワーカー（※非正規での仕事を繰り返すうちに転職市場から姿を消してしまう労働者）、刑余者、若年認知症、難病、さまざまな依存症など、生きづらさ、さらには働きづらさを抱える人々の多さは社会問題となっている。傷病、障害、依存症、精神的課題などの健康問題（個人的課題）や差別（社会的課題）によって就労困難となっている「働きづらさ」を抱える人々への支援は、いまだ手薄い状況が続いている。日本財団では2018年よりそれらの人々一人ひとりへの支援を手厚くし、継続していくための新たな取り組みが開始された。働きづらさや暮らしにくさは、障害者だけでなく、あらゆる人にある事として捉え、この社会問題を解決していく動きがとられている。ただ、制度の転換期から発想された新しい仕組みにはいつも“質”を向上させることに課題を残している。新制度と仕組みが“心”ある人づくりへとつなげられていくのか？だけは見届けなければならないと考える。

～1年間の利用者満足度と成果について～

【支援者として目指すところ】

利用者一人ひとりの心の中身を見つめ考え

利用者一人ひとりの心の中身を具体化する技術を身につける

人づくりと会活動のフィードバックを活かす

【事業計画を作成した事業所の振り返り】 *詳細は各事業報告書参照

(運営会議)

各事業所全センター長・副センター長を招集して運営会議を定期に開催してきた。自身の

行動、言葉を振り返ることを目的として、また掲げるだけに終わらない事業計画の実行に努めていく姿勢と熱意を確認し合う場としている。

(計画の推進：事業所整備)

今年度は長浜地域での事業所中心に施設整備を行った。ひので(長浜市東上坂町；生活介護)・・・サービス提供場所の増築により、今後も科学的根拠で障害特性を捉えて、安心安全で楽しい日中活動を継続して提供していきたい。また、日中一時支援事業への積極的な取り組みから派生して、法人内生活介護事業の利用にもつなげていきたいと考える。ひかり園・輝湖里(長浜市鳥羽上町；生活介護)・・・トイレ改修工事事業は長年の夢であり、ひのでとも連携して長浜地域における新たな利用者の掘り起こしを行っていきたい。これらのように運営会議は、事業計画をしっかりと具体化する中枢の会議という位置づけで今後もコミュニケーションを活性化させ、支援者(職員)の配置(雇用)と施設整備事業は、その先の目標を見据えての計画・実行となるように改めていきたい。

(中期 vision)

将来計画の推進期間ではあるものの、この先を見通してのひかり福祉会中期 vision の立案をおこなった。業務執行理事が、全事業所の職員会議へ出向き、直接対話する形での説明を行った。生活介護事業の体制を厚くし、就労系事業を縮小するというプランを打ち出した背景には、人材確保課題と経済的経営課題がある。また、報酬制度に絡む国の動向、人件費高騰等から今後含めて現状の危機感を共有することも必要と考えたことからである。しかし、法人のビジョンとして今後をどう明るく見通して“夢”を持つのか？ということが課題として突きつけられている。既述した通り、新規の顔の見えない利用者たちとどうつながるか？がカギになる。現状の事業体系の枠組みと人員体制から、将来を発想していくことはとても難しいため、地域のサービス利用ニーズの情報をできるだけ多く収集することが必要である。そのためにまずは、運営職自らが情報量を増やす・視野を広く持つということをより一層意識しなければならない。

【参考】社会福祉法人ひかり福祉会・・・規定より

◆運営職(センター長等)の役割・任務～原文より～

◆センター長等の業務領域～原文より～

計画に基づきおこなった事業まとめ

①法人事業報告会の開催

2026年1月10日(土) 9:00~13:00 長浜バイオ大学 大講義室(長浜市)

◆目的

日中活動事業所よりケース事例報告

支援の方向性や対応と課題、関係機関との連携などを共有

グループワークにて支援の方向性を見出す *ピカジップ方式の導入

◆対象

ひかり福祉会フルタイム職員、理事、評議員、監事、第三者委員、後援会 職員OB

◆課題

人権意識へ向けての取り組みがまだまだ必要であると学ぶ



②権利擁護・虐待防止研修(委員会企画)

2025年10月4日(土) 9:00~12:00 近江学びあいステーション(米原市)

テーマ;職員が陥りやすい虐待案件について

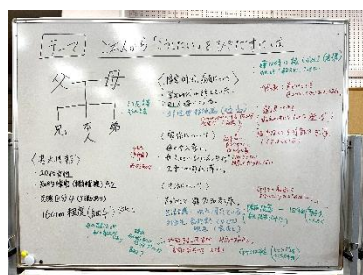
講師;鳥野 猛氏(びわこ学院大学)

滋賀県内で起こった実際の事例を学ぶ グループワークを実施

③ピカジップでの事例検討会の実施

8月6日(水)、9月3日(水)、10月1日(水)、11月5日(水)、12月3日(水)

実施場所;すこやか・あんしんセンター明日香、ひかり園



④懇親会開催補助実施（別紙参照）

◆実施目的

人づくりおよび、職員間のコミュニケーション促進

◆要綱

実施において補助助成（一人 1,000 円）



⑤キャリアサポート窓口設置

その他・・・会活動⑤～を企画中（理念がキーワード）

階層別 or 分野別 研修を検討中

会活動⑤『経営理念の浸透』での議論より

経営理念は「判断基準＝価値基準」と定義され、何が正しいかを考える際、統一された価値基準が必要であり、これが無ければ法人としての方向性が定まらないとされる。また、理念を守らなければならないのは職員ではなく、経営者であると学んだ。その職場で働く者にとってはあくまでも「判断基準＝価値基準」とされる。理念を浸透させる努力を続けるのは経営者の責務であり、「毎日言い続けなければ浸透しない」「伝わるように伝えていかないといけない」

・活動で出た事柄

浸透する方法をこの一般職メンバーで話すのは難しかった。運営側が、熱い気持ちをのせながら色々な場所で、色々な言葉で話続けてもらうことで浸透が期待できるのではないかなと思う。

会活動⑥『働きやすさを充実させるには』での議論より

利用者皆さんが、元気に充実して日々の暮らしを送るために、私たち支援員は「利用者支援 より良く」するために と 職員皆さんが、元気に充実して働き続けられるよう「働きやすい環境」にするために 何が必要か の2つのテーマについて話し合った。

『利用者・家族の満足度が高い事業所』をめざすことで、職員がやりがいを持ち、長く働き続けられる職場になる、そうすると 利用満足度がアップしていくという好循環が生まれるのではないかと方向性に至る。職員として、できることが増える！そして、自分自身

がスキルアップを感じると、自然とやりがい・働きがいにつながっていく。

そのためには、『職員は、年間最低1回、外部の研修を受けましょう』と位置づけること、職員全体にいろいろな研修を周知できる仕組みづくりをすることで充実へとつながっていくのではないかと結論となっている。

会活動⑦『働きやすさを充実させるには』での議論より

『利用者の皆さんが、元気に充実して日々の暮らしを送るため私たち支援員は「利用者支援 より良く」するために何が必要か』というテーマで議論を始めた。その中では、利用者に興味を持つこと、利用者支援では臆せず話し合うことが大切ではないかとの議論に至る。次に、『職員皆さんが元気に充実して働き続けられるよう「働きやすい環境」にするために何が必要か』のテーマについて議論をした。実際に行っていたメンター制度や自身に置き換えたときにどうであるといいのか議論する中で、丁寧に教えられる体制があるといいという結論となっている。総じて、雰囲気をよくするために、挨拶をしっかり行うこと、話しやすいことからとにかく話すこと、困ったときには皆に助けを求めることの3つに集約をされた。

2026（令和8）年6月13日
社会福祉法人ひかり福祉会
理事長 川邊 和明