

社会福祉法人ライフ北九州

2024年度の事業活動概括と2025年度の事業活動計画

【2024年度の事業活動の概括】

1. 情勢の特徴

- (1) 2024年2月に全日本民医連第46回定期総会が沖縄県で開催されました。総会では「平和的生存権・人間の尊厳を守る立場で、国連憲章に背く一切の暴力・戦争を止めるために行動しよう。」
「大軍拡を止め、ジェンダー平等といのち第一の政治を実現するために、共同組織とともに、地域から人権・公正の波を起こそう。」「70年の歴史を力に、「ケアの倫理」を深め、「2つの柱」の全面実践で、「人権の砦」たる民医連事業所を守り、発展させよう。」の3つのスローガンを提起されました。また、第46期総会方針を実践するうえでの重点のひとつとして、「高い倫理観と変革の視点を育む職員の確保・育成の前進を」と提起されました。ライフ北九州の学習月間方針では、月間の取り組みはその重要な具体化・実践の場でもあり、学びつつたかひ、たかひつつ学ぶ「月間」に全職員が参加することを呼びかけ、運動方針の理解を深め、民医連運動と改憲阻止の運動を推進する力とするために、総会方針学習月間の取り組みを提起し、学習月間に全力で取り組みました。
- (2) 大軍拡、改憲への加速と社会保障費の削減、統一協会や裏金の問題などに対する国民の怒りが大きく広がりを見せ、自公政権への高い不支持率が続く中、2024年10月27日投開票で衆議院選挙が実施されました。総選挙の結果、自民党と公明党の連立与党は選挙前279議席から64議席を減らし、215議席へ後退、過半数の233議席を大きく割り込みました。自民党の組織ぐるみの裏金問題や軍拡と大企業減税一辺倒の中で、国民のくらしと医療・介護の破壊を続けてきた政治に対して、有権者からの厳しい審判を受けました。また、今回の選挙結果は、自民党をはじめとした改憲勢力を含めても、憲法改正発議に必要な衆議院での3分の2にあたる310議席に届かず、改憲の動きを停滞させる状況を生み出しました。今回の選挙にあたって民医連は、「いのちとくらしにお金を使う国へ」の要求を発表しましたが、多くの野党が「訪問介護報酬をはじめとした介護事業所への支援」「医療機関への財政支援」など、この要求と一致する公約を示しています。これからも、こうした状況を生み出してきた市民と私たちの運動を強め、連帯と共同を広げ、「非戦・人権・くらし」を高く掲げ、平和で公正な社会に向け、現場から声をあげ要求を実現していきましょう。
- (3) 2024年度は診療報酬・介護報酬改定が実施されました。医療機関の倒産や介護の事業所の休廃業が過去最多になるなど、医療や介護の経営状況に深刻な影響を及ぼしています。「経済財政運営と改革の基本方針（「骨太の方針2024」6月21日閣議決定）では、財政健全化の名のもと、大軍拡の財政捻出のために社会保障費を大幅に削減しようとしていることが明らかになりました。物価高騰や生活困難、コロナ感染拡大といった国民の直面する困難には目を向けず、少子化対策と言いつつも財源を示さず、能登半島地震からの復興・復旧も進まない中、軍事費だけは聖域化し、多額の税金を投入する、社会保障を切り捨てる政策がまかり通っています。この方向を転換すること抜きに、社会保障の変質を止める事も、拡充させることもできません。介護報酬マイナス改定や人手不足が要因となって介護事業所の倒産が増加しています。東京商工サーチによると、

2024 年 1～6 月の介護事業者の倒産は 81 件で、前年同期比の 5 割増、介護保険施行以降最多となっています。倒産事業所の約半数が訪問介護です。コロナ禍で行われていた実質無利子・無担保融資の元本返済が始まるなかで、さらに増加していくことが予想されます。12 月 2 日以降は、新たな健康保険証の発行をやめ、マイナンバーカードと健康保険証を一体化させた「マイナ保険証」の運用が開始されました。「マイナ保険証」の運用を強要するため、多額の税金がつき込まれ、大規模なキャンペーンが展開されていますが、医療・介護事業所では多くの問題点が指摘され、個人情報保護漏洩、高齢者への対応等の不安が噴出しています。

- (4) こうした情勢に抗して、格差と貧困に立ち向かう私たちの事業と運動が、ますます重要となっています。ケアの視点でいのち優先の社会へ、社会保障抑制策を転換させ、住民本位の医療・介護提供体制の実現をめざして、診療報酬・介護報酬の再改定を求める運動の前進や、介護ウェーブの運動を、地域とともに一体的にとりくみ、大軍拡反対、憲法を守り生かせ、社会保障の充実をという 3 つの課題を統一的にすすめ、職場づくり、職員育成の課題とも合わせて総合的にすすめるなければなりません。

2. 2024 年度の事業活動の概括

(1) 2024 年度の最重点課題は安定した経営基盤の確立

①2024 年度の事業活動計画では、「経営を健全化し事業を維持発展させる課題は、本業たる介護活動の質と量、それを保障する人的体制、経営困難の根本原因たる諸制度の矛盾への運動の前進などと一体のもの」と位置づけました。地域の切実な介護要求に応え、職員の生活を守っていく上で、事業基盤の強化は不可欠の課題であり、2022 年度・2023 年度の厳しい決算状況を踏まえ全事業所で経営改善を実現させ、第 2 次中長期計画の達成に向けて展望を切り開かなければならないと提起しました。

②2024 年度は、2021 年度から引き続くコロナ禍を背景とした利用者・入所者減少からの回復による増収・増益の経営構造を作り上げることを最重点の経営課題として 2024 年度予算を策定し、全役職員で奮闘し、事業活動の前進と経営改善に取り組みました。しかし、2024 年度決算予想（第 2 次決算予想）は非常に厳しい結果となりました。経常増減差額は▲22,002 千円、予算差▲32,262 千円、前年差▲25,965 千円の大幅な赤字決算・予算未達成となりました。主要には、コロナ禍により一変した地域の状況や異常な物価高騰の進行による影響により利用者件数等が減少し回復しないことに加え、2024 年度介護報酬改定により訪問介護事業の基本報酬が不当にも大幅に引き下げられたこと、退職や長期病欠による欠員補充の人材確保に困難を極め、新規利用者の受入制限を実施せざるを得なかったこと等がより深刻な経営状況に拍車をかけ、サービス活動収益が全ての事業所で大幅な予算乖離・減収となったことによるものです。また、第 2 次中長期経営計画の見直しにより「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖を決定し、「グループホームらいふ」の入居者の転居促進と新規入居停止を 7 月から開始し、12 月末で事業廃止・閉鎖したことも影響しています。サービス活動収益は 444,684 千円、予算比 89.4%▲52,964 千円もの予算未達成、前年比 94.7%▲25,014 千円の減収となりました。サービス活動費用は 468,895 千円、予算比 96.0%▲19,644 千円、前年比 99.5%▲2,278 千円となりました。2024 年介護報酬改定により新たな処遇改善加算が実施され人件費増大の要素もありましたが、年度当初から長期病欠や退職による 2024 年度定数に対する欠員状況が続いたこと等により、人件費が予算を下回ったことにより、サービス活動費用全体では予算内執行となりました。しかし、サービス活動収益の予算乖離が大きく、サービス活動費用の統制ではカバーしきれませんでした。

前年比でも大幅な減収・減益となっており、今までにない経営悪化となりました。(詳細な決算予想の概要・各事業所別の決算予想の状況については、「2024 年度決算予想の概要」を参照下さい。)

2024年度 決算予想 (第2次) 概要

※11月度決算を基にした決算予想

単位：千円 (千円未満四捨五入)	当期累計	累計予算	予算差額	予算比	前期累計	前期増減	前期比
介護保険事業収益	335,064	381,044	▲ 45,980	87.9%	355,892	▲ 20,828	94.1%
障害福祉サービス等事業収益	51,265	59,093	▲ 7,828	86.8%	56,252	▲ 4,987	91.1%
老人福祉事業収益	53,924	54,012	▲ 88	99.8%	53,535	389	100.7%
その他の収益	4,431	3,499	932	126.6%	4,019	412	110.3%
【サービス活動収益計】	444,684	497,648	▲ 52,964	89.4%	469,698	▲ 25,014	94.7%
人件費	373,767	390,091	▲ 16,324	95.8%	374,402	▲ 635	99.8%
事業費	24,855	25,132	▲ 277	98.9%	23,774	1,081	104.5%
事務費	54,645	58,393	▲ 3,748	93.6%	58,047	▲ 3,402	94.1%
利用者負担軽減額	13	36	▲ 23	36.1%	25	▲ 12	52.0%
減価償却費	15,615	14,887	728	104.9%	14,925	690	104.6%
【サービス活動費用計】	468,895	488,539	▲ 19,644	96.0%	471,173	▲ 2,278	99.5%
【サービス活動外収益計】	2,597	1,540	1,057	168.7%	5,843	▲ 3,246	44.5%
【サービス活動外費用計】	388	389	▲ 1	99.7%	405	▲ 17	95.8%
【経常増減差額】	▲ 22,002	10,260	▲ 32,262	-214.4%	3,963	▲ 25,965	-555.2%

※CPCらいふ 1/31退職1名 2月～2名体制で決算予想

※以下は決算予想に反映していない

賞与引当金清算	▲ 1,766	千円
退職金引当金	272	千円
労働保険料洗い替え	▲ 2,599	千円
ケアハウス 国庫補助金等特別取崩額	▲ 3,695	千円

※左記を反映した決算予想 ▲ 14,254

(2) 2024年介護報酬改定・障害福祉サービス等報酬改定の概要と対応

①2024年度は、第9期介護保険事業計画(2024年度～2026年度)の策定や医療・介護・障害福祉

サービスの報酬改定が実施されました。介護報酬改定は改定率+1.59%、障害福祉サービス等報酬改定は改定率1.12%となりました。介護業界からの人材流出が進み、担い手確保のために処遇改善を重視した引き上げが必要との判断が優先された改定内容となっています。一方で訪問介護の基本報酬は、身体介護・生活援助・通院乗降介助のすべてにわたって2%強の大幅な引き下げが強行されました。処遇改善では、新たな「処遇改善加算」が新設されましたが、最上位の加算を取得・算定しても従来の3種類の加算合計から2.1%の積み増しにとどまっています。全産業平均給与と月額約7万円の差を解消するには全く不十分な改定率であり、介護現場・介護従事者の奮闘に報いるものとは到底言えない内容です。この「処遇改善加算」の使途は賃上げ原資として限定されています。介護事業所は人件費だけで運営しているわけではなく、安定的な事業運営を実現するには基本報酬の引き上げが不可欠です。介護報酬改訂の基本報酬引き下げは「介護事業の崩壊」につながりかねません。ライフ北九州の影響試算では、「ヘルパーステーションけんわ大手町」で月平均0.4%減収、「ヘルパーステーションけんわ戸畑」で月平均0.3%減収、「巡回ステーションけんわ大手町」が最も影響が大きく、月平均3.7%もの減収となっています。厚労省は、「2022年度経営実態調査」において訪問介護の平均利益率(7.8%)が全サービスの平均利益率(2.4%)を大きく上回ったことを引下げの根拠の一つとしています。サ高住など集合住宅併設型や都市部の大手事業所といった訪問回数が多い大規模な事業所の利益率が高く、平均利益率が押し上げられています。ライフ北九州のように地域を一軒一軒まわる小規模事業所とはまったく経営状況が違い、こうした事業所の経営実態が反映されていない調査結果をもとに基本報酬引き下げの判断材料とすることは妥当ではありません。

- ②コロナ禍や物価高騰、ヘルパーの不足と高齢化など事業所の困難を打開するためには、基本報酬引き下げを撤回させ、介護報酬全体の引き上げは絶対的条件です。2024 年度政府予算案の大幅な見直しと再改定を求めるたたかいを地域と連携して、さらに大きく前進させなければなりません。

(3) 第2次中長期経営計画の見直し

- ①第2次中長期計画・経営計画（2021 年度～2025 年度）は、2023 年 6 月の定時評議員会にて設備投資計画の変更等の見直し案を確認しました。しかし、2023 年度決算は、第2次中長期経営計画で設定した経常増減差額を大幅に下回る結果となりました。コロナ禍による利用自粛などの影響や利用者の高齢化による入院・入所等による利用者件数の減、異常な物価高騰など地域の状況は大きく変化しており、加えてライフ北九州の人員体制の弱体化による主体的力量の後退と相まって、第2次中長期経営計画の想定を大きく下回る経営状況となりました。

- ②2024 年度の経営状況はますます悪化・深刻化し、前述のとおり、経営危機ともいえる状況に陥りました。こうした状況を踏まえ、2024 年 6 月に開催した「2023 年会計年度定時評議員会」において以下のとおり、第2次中長期経営計画の見直しを提起し、決議されました。

◆法人全体の資金が枯渇しないうちに、大胆な事業活動の見直しや事業所の統廃合を含めた経営構造の転換により、経営を立て直し、長期的に事業継続が可能な確固たる経営基盤を確立する対策を実行する。

◆長年、赤字構造となっていた「グループホームらいふ」は、現状のまま推移すれば経常増減差額の赤字額はさらに増大することは明らかであり、毎年度の法人全体の経常増減差額が減少傾向にある状況下で、今後も法人全体の利益で「グループホームらいふ」の赤字をカバーし、「グループホームらいふ」の事業を継続することは早晚限界を迎えることが予想される。

◆以上のことから、「グループホームらいふ」は、2025 年 9 月 30 日付で事業廃止することを基本方針とし、入居者の転居調整の進捗状況如何によっては 2025 年 3 月 31 日を目途に事業廃止・閉鎖することとしました。

- ③上記の評議員会決議に基づき、法人にプロジェクト会議を設置し、事業廃止・閉鎖に必要な対応を進めました。事業廃止・閉鎖については、入居者・ご家族、「グループホームらいふ」の職員を含む法人の全職員への説明会、関連法人、北九州市介護保険課・地域包括支援センター等への説明を行い、ご理解をいただきました。

- ④評議員会決議以降、「グループホームらいふ」の管理者を中心に、入居者の方々の転居に関する援助に全力を挙げ、2024 年 11 月末で入居者全員の転居が完了し、12 月 31 日付で「グループホームらいふ」は事業廃止・閉鎖としました。

- ⑤事業廃止の時期を想定しつつ、段階的に「グループホームらいふ」の職員の再配置（雇用）を実施しました。常勤職員 5 名の内、3 名を法人内事業所に再配置（ヘルパーステーションけんわ戸畑 1 名・ケアハウスらいふ戸畑 2 名）しました。2 名は退職となりました。非常勤職員 8 名の内、2 名をケアハウスらいふ戸畑にて再雇用しました。6 名（宿直者 4 名を含む）は契約終了となりました。

- ⑥「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖後の跡地利用について検討を開始しました。将来的に第3次中長期計画・経営計画において、事業所の統合・移転も検討する可能性があることを踏まえて、跡地利用について検討することとしました。当面は、「グループホームらいふ」の事業廃止後に人員増が予定される「ヘルパーステーションけんわ戸畑」、入居している建物の老朽化により移転が必要な「ケアプランセンターらいふ」は「グループホームらいふ」跡地に移

転することを基本に検討することとしました。また、「ヘルパーステーションけんわ戸畑」の跡地は、「ケアハウスらいふ戸畑」の健康管理室の設置を検討することとしました。

⑦第2次中長期経営計画の最終年度となる2025年度に向けて、「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖後の跡地利用に伴う改修工事費用、「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」のICT導入費用・「ケアハウスらいふ戸畑」の見守りカメラの増設（8台）などの設備投資計画を検討し、2024年度の介護報酬改定の影響等も加味して、2025年度の必要利益を設定することとしました。

⑧上記の内容を含む「第2次中長期経営計画」の見直し案は、2025年度事業活動計画・予算・資金計画とあわせて、2024年会計年度臨時評議員会（2025年3月開催予定）に提案することとしました。

（4）第3次中長期計画・経営計画の策定（2026年度～20230年度）

①「第2次中長期経営計画の見直し」を踏まえ、第3次中長期計画・経営計画策定の事務局会議を設置し、策定にむけた検討を開始しました。第3次中長期計画・経営計画は、2024年会計年度定時評議員会（2025年6月開催予定）に提案する予定で検討を開始しましたが、検討状況如何によっては、遅くとも2025年会計年度臨時評議員会（2026年3月開催予定）に提案することとしています。

②第3次中長期計画・経営計画策定にあたって、公益財団法人健和会が主催した「北九州市しあわせ長寿プラン」の出前講演会に策定事務局会議から2名参加し、北九州市の第9期介護保険事業計画等について学習しました。

③策定にあたっては、地域要求とそれに対応するライフ北九州の主体的力量などをしっかりと分析・検討し、「人材確保が今後ますます厳しくなる状況下で現状の事業所構成で体制確保は可能か」「事業所の統廃合等を検討し、人員の集中と効率的配置による事業拡充の展望をどうつくるか」等について具体的な検討を行うこととしています。

④施設改修等の設備投資計画については、上記の「第2次中長期経営計画の見直し」内容と今後の検討内容（以下の重点に検討）を踏まえ策定することとしました。

◆「ケアハウスらいふ戸畑」の空調機器の一斉清掃及び更新・居室のリニューアル・2026年度以降のICT導入費用

◆全事業所で策定しているBCPに関連した非常用電源の確保については、ポータブル電源の設置を前提とした費用

（5）人材確保の課題

①2023年度及び2024年度の経営悪化の一因となっている介護事業の人手不足・人材確保は、社会的にも大きな問題となっているように困難を極めています。2024年度の当初より各事業所において退職・長期病欠が発生し、予算の前提となる人員体制が構築できずにサービス活動収益の大幅な予算乖離が生ずるなど、人手不足・人材確保が大きな経営問題となりました。加えて、ヘルパーステーション3事業所では、長年訪問介護を支えてきた稼働時間の多い登録ヘルパーが高齢化により退職が相次ぎました。登録ヘルパーの長期病欠等も多く発生するなど介護サービス提供体制は危機的な状況となっています。

◆「ヘルパーステーションけんわ大手町」では、4月～7月にかけて、退職・長期病欠等の体制問題から既存の利用者へのサービス提供を優先し、新規受入等を制限・調整せざるをえない状況となりました。7月度（予算上は6月度から）より、常勤職員1名を採用（業者紹介経由・多額の紹介手数料発生）することができ、常勤職員予算定数9名を充足させることができ

ましたが、前述のとおり登録ヘルパーの実稼働数・活動時間は大幅に減少しており、サービス活動収益の予算乖離の主要因となっています。また、11月には常勤職員1名が1ヶ月の長期病欠となりました。登録ヘルパーの減少と不安定な体制への対応として、12月より「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖に伴い、「ケアハウスらいふ戸畑」より常勤職員1名を異動（ケアハウスらいふ戸畑にはグループホームらいふより1名異動）させ体制の強化をはかりました。

◆「ヘルパーステーションけんわ戸畑」は、7月に常勤職員1名が退職し、「ヘルパーステーションけんわ大手町」と同様に実活動時間の多かった登録ヘルパー1名が退職し、8月以降、予算定数の欠員状態が続きましたが、「グループホームらいふ」事業廃止・閉鎖に伴い常勤職員1名を異動配置し、定数は充足しました。

◆「デイサービスらいふ」は、2023年度下半期から体制問題から、木曜日を休業とし、週6日から週5日の営業としました。2024年度4月から予算体制を確立し、週6日の通常営業に戻したものの、半年間にも及ぶ営業縮小の影響は大きく、木曜日の利用者確保に苦戦した結果となっています。加えて、7月末で非常勤職員が1名退職し、9月に何とか補充採用となるなど、安定した体制を確立することに困難を抱えました。

②登録ヘルパーの登録件数・稼働状況は、減少傾向が続いています。11月迄の累計実績（年度総括時には年度比較に差替え）では、前年比でも登録件数▲114件・実稼働件数▲81件・延活動時間数▲2,693.1時間と減少しています。介護保険創設時に登録ヘルパーとなった人々が高齢化に伴い退職することや、新規応募者が減少していることによるものと考えられます。新規応募者の減少は、就労人口そのものが減少し、社会全体が人手不足の状況で、介護業界は肉体的にも精神的にも負担が大きいことで知られており、「3K」ともいわれる介護業界よりも飲食業等も含め他業界での就労を希望する傾向が増大していることも要因と考えられます。また、多くの登録ヘルパーが税扶養内での就労希望も多く、時給の引き上げは活動時間の調整（減少）に繋がる傾向があるなど労務管理上の課題もあります。今後、訪問介護において登録ヘルパーを軸に訪問介護事業を展開することはますます厳しくなると考えられます。

2024年度 登録ヘルパー 稼働状況推移				
2024年11月迄の累計実績				
		2024年度	2023年度	増減
延登録件数	HS大手町	202	253	▲ 51
	巡回HS	202	253	▲ 51
	HS戸畑	90	102	▲ 12
	合 計	494	608	▲ 114
延実稼働件数	HS大手町	171	206	▲ 35
	巡回HS	80	114	▲ 34
	HS戸畑	78	90	▲ 12
	合 計	329	410	▲ 81
延活動時間数	HS大手町	8,685.1	10,472.1	▲ 1,787.0
	巡回HS	1,458.6	1,562.7	▲ 104.1
	HS戸畑	4,961.8	5,763.8	▲ 802.0
	合 計	15,105.5	17,798.6	▲ 2,693.1

③人材確保対策では、社会全体の人手不足を反映して、他分野の事業所や介護事業所との人材確保に関する競合関係はますます激しさを増しています。2023年度以降、継続して職員紹介による人材確保に取り組んでいます。採用が決まった場合の入職者への就職祝金・職員からの紹介に対する報償金等も増額・見直して取り組みを展開していますが、現時点では十分な成果をあげることはできていません。2023年度に、人材確保に向けた賃金改善の一環として、「経歴換算に関する基準」の改定・「外勤手当の支給基準」の整備・「緊急呼出手当の新設」を実施し人材確保の対策の第一弾を実施しました。加えて、人材確保が経営問題と直結していることから、市中

の介護事業所の賃金・労働条件の調査を実施し、「人員確保と安定した体制の確立」をめざす人材確保対策の第二弾として、「非常勤職員（介護福祉士・介護職・事務員）の時給引上げ改定」「常勤職員・非常勤職員の定年年齢の引き上げ（定年 65 歳⇒70 歳）」「職責定年年齢の引上げ（施設長・所長・事務局長・事務長：65 歳⇒68 歳 主任・リーダー：60 歳⇒65 歳）の改定」を実施しました。しかし、残念ながら 2024 年度では大きな成果には結びついていません。

【2025年度 事業活動計画】

1. 私たちをとりまく情勢

- (1) 2024 年 10 月に行われた衆議院選挙の結果、政府与党は過半数割れとなり、今後の国会審議のあり方を変える可能性があります。これまで与党は、国会の数の力で国会審議を形骸化させ、法案を強引に成立させることを繰り返してきました。少数与党体制は、野党の意向・要求を尊重せざるを得ない状況をつくりだし、国会における合意形成の過程を透明化させる中で、国民の要求を実現する新しい政治をつくりだす契機になると考えられます。新たな国会のもとで国民の苦難や切実な要求にどう向き合うかが各政党に改めて問われています。
- (2) 2025 年度予算の概算要求は、岸田内閣が示した「概算要求基準」に基づき、社会保障など国民の生活を支える予算を抑制する一方で、防衛費の大幅増額を図る内容となりました。防衛費については、「骨太方針（2024）」で「防衛力強化のための歳出は…多年度にわたり計画的に 拡充する」とされていることから、防衛省は 43 兆円への軍拡を前提に、敵基地攻撃に使える長距離射程ミサイル関連の費用をふくめ 8 兆 5389 億円を要求し、11 年連続で過去最大額を更新しました。それに対して、社会保障費は 4100 億円の「自然増分」枠（上限）を設定し、この範囲に抑えるために、医療・介護を中心に公的給付の削減・負担増を進めます。この「自然増分」はさらに圧縮される危険性があります。また、トラブル続きのマイナ保険証の利活用（医療 DX）のために 358 億円を計上しています。
- (3) 石破新政権は、従来の政権が推進してきた全世代型社会保障改革を継承・強化することを基本方針として示しました。その改革は、2023 年 12 月に閣議決定された「改革工程」（「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋」）に基づき、現役世代の負担の重さ（＝不公平さ）を強調しつつ、世代間の対立を煽りながら主に高齢期の給付を削減し、全世代にわたって負担増を強制していくという内容です。「改革工程」では、「給付と負担の見直し」や提供体制の再編、DX 化・市場化などの改革課題が盛り込まれています。制度改革構想「改革工程」では、「加速化プラン」（少子化対策）が完了する 2028 年度までに実施する課題が列挙されています。
- (4) 介護では、2 年前に世論の力で「先送り」にさせた「利用料 2 割負担の対象拡大」「ケアプランの有料化」「要介護 1・2 の生活援助等の総合事業への移行」の見直し案について、「第 10 期介護保険事業計画開始前までの間に結論を出す」とされており、2025 年 12 月の審議会（介護保険部会）でのとりまとめ、2026 年度通常国会への法案提出というスケジュールが想定されています。さらに、財務省・財政審「建議」ではさらなる給付抑制、負担増を伴う改革案が提言されており、「利用料の原則 2 割化」「要介護 1・2 の訪問介護と通所介護の総合事業への移行」「全施設全多床室での室料引き上げ」などの見直し案を示すとともに、特に最近では「保険外サービスの活用」に向けた環境整備（混合介護、介護の市場化の推進）を強調しています。政府は医療保険証を廃止し、マイナカードとの一本化を強行しようとしています。医療を受ける権利の重大な侵害であり、カードの保管など介護事業所にも多大なリスクを強いるものです。介護保険証については、介護保険に関わる諸手続きのペーパーレス化に乗じて被保険者証の発送自体を不要とする方針が示されており、なし崩し的に紙の保険証が廃止されていく危険性があります。介護情報基盤整備（医療 DX）の一環として位置づけられています。

2. 介護をめぐる情勢

- (1) 第9期介護保険事業計画（2024年度～2026年度）は、団塊の世代が全員75歳以上となる2025年を挟み、高齢者人口がピークを迎える2040年に向け、85歳以上人口が急増し、医療・介護双方のニーズを有する要介護高齢者が増加する一方、生産年齢人口が急減することを想定して作成されています。都市部と地方で高齢化の進み具合が大きく異なるなど、地域の実情に応じて地域包括ケアシステムの深化・推進、介護人材の確保、介護現場の生産性の向上を図るための具体的な施策・目標について、優先順位を決めて検討することとされています。第9期計画の作成に際し、厚労省は指針として3つの考え方を示しました。第1に、「介護サービス基盤の計画的な整備」です。医療・介護双方のニーズを有する高齢者の増加を踏まえ、医療・介護を効率的かつ効果的に提供する体制の確保、連携強化を進めることとし、医療計画との整合を図るため、地域医療構想調整会議の結果を共有する重要性を強調しています。重点課題として、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護など地域密着型サービスの更なる普及、訪問リハビリテーション等や介護老人保健施設による在宅療養支援の充実が強調されています。第2に、「地域包括ケアシステムの深化・推進に向けた取り組み」です。地域包括ケアシステムを地域共生社会の実現に向けた中核的な基盤として位置づけ、地域住民や多様な主体による介護予防や日常生活支援を総合事業の充実、住まいと生活の一体的支援、地域包括支援センターの強化と負担軽減、障害・児童福祉との連携を含む重層的支援体制整備事業、認知症基本法をふまえた施策推進基本計画の取り組みが強調されています。DX化や医療・介護情報基盤を整備、給付適正化事業など、効率化・給付抑制に向けた保険者の役割を重視しています。第3に、「地域包括ケアシステムを支える介護人材確保及び介護現場の生産性向上」です。介護人材を確保するため、処遇改善、人材育成支援、職場環境の改善による離職防止、外国人材の受け入れ環境の整備などの総合的実施、介護経営の「協働化・大規模化」による人材や資源を有効活用、介護サービス事業者の財務状況等の見える化の推進など地域に密着した小規模事業者から大規模事業者を優先的に支援していく方向を鮮明にしています。共生型サービスの促進も強調しています。
- (2) 2024年の介護・老人福祉事業事業所の倒産件数が10月までで145件となりました。これまで年間最多だった2022年の143件を上回り2ヶ月を残して過去最多を記録しました。訪問介護事業所の倒産件数は72件と全体の半数を占めています。厚労省が各都道府県の第9期介護保険事業計画に基づいて発表した介護職員の新たな需給見通しでは、2026年度に25万人、2040年度57万人の不足が見込まれています。引き続き、ヘルパーの不足は深刻です。2023年度のヘルパーの有効求人倍率は14倍で依然として高止まりのままであり、若い層の参入が殆どなく、不足と高齢化が進行していることに変わりありません。単に事業所の継続にとどまらず、訪問介護制度そのものが存続の危機に直面しています。
- (3) 2024年度の介護報酬改定では、今後の改定に向けた観点が盛り込まれています。①「持続可能性の確保」を枕詞に世代間対立を煽ることにより介護報酬全体を低く抑え込む、②引き続き加算・減算を多用することで政策誘導を強化する、③「自立支援・重度化防止」を進めるために、リハビリ・機能訓練と口腔・栄養を「三位一体」のものとして引き続き報酬に組み込み、強化・標準化していく、④LIFE（科学的介護）の普及・拡大を図り、データによる管理を進める、⑤介護職員の不足に対しては抜本的な処遇改善ではなく、主に「生産性の向上」「効率化」で対処するなどです。基本報酬の低さを加算で補わせる構造に引き続き変わりはありませんが、2024年度改定のもうひとつの特徴は、運営基準上の取り組みや整備が不十分な事業所に対するペナルティーとして、「減算」項目を拡大したことです。高齢者虐待防止未実施減算や事業継続計画未策定減算

は、請求額全体から 1 %以上を減ずるものであり、事業所に対して今まで以上に研修計画や書類作成などの整備を求めています。

(4) 2024 年度の介護報酬改定の引き下げは、訪問介護事業所の経営を直撃し、在宅の基本サービスである訪問介護事業の存在そのものが危ぶまれる事態となっています。基本報酬はサービス事業者やその担い手に対する社会的な評価でもあり、地域から訪問介護事業がなくなる、或いは極めて少なくなるということは、家族介護主体への逆行や施設入所やむなしというケースの多発を招き、政府がこれまで進めてきた地域包括ケアそのものを成り立たなくさせます。さらには、在宅医療を受ける方の生活を支えるすべを失い、在宅医療の拡充や医療と介護の連携強化をめざす「新しい地域医療構想」にも逆行することになります。

(5) 2025 年度は、介護保険施行 25 年の節目となる年でもあります。7 月には参議院選挙があります。制度改悪案の検討中止、訪問介護の基本報酬引き下げ撤回と報酬全体の底上げ、大幅な処遇改善、制度の抜本的な見直しを求めるウェーブを大いに広げて、介護問題を大きな争点に引き上げ、私たちの要求を必ず実現させましょう。また、民医連の介護事業は、綱領に掲げる目標の実現に向けて取り組んでおり、利益追求が目的でないことを改めて確認する必要があります。その上で、地域に必要な、「人権の砦」としての事業所を守り、事業経営を継続させるためには、必要利益にこだわる経営が求められており、一般営利企業以上に経営管理をしっかり行うことが必要です。今後の事業展開を検討する上での視点と課題、直面している経営危機に対して必要利益を明確にし、その確保に向けて各事業所において、利用者確保と介護報酬改定への対応を進めるとともに、職員の配置や働き方の見直しを含めた事業構造の転換、地域から必要とされる事業展開に向けた中長期計画の策定が必要です。

3. 2025 年度の最重点課題は、「人員確保と体制の安定化」を前進させ、「経営改善」を成し遂げ、「持続可能なライフ北九州の事業と経営構造」を作り出すことです。

(1) 2024 年度の決算予想による経営状況は、今まで経験したことのない深刻な経営状況となっています。現時点では、過年度の剰余と資金の蓄積により、資金計画等も含めて事業継続に大きな支障はありませんが、今後も 2023 年度・2024 年度の経営水準が続けば今後の事業継続に重大な影響を及ぼすこととなります。資金が枯渇しないうちに損益との両面から経営を立て直す議論をすすめ、全事業所で対策を実践に移し「持続可能なライフ北九州の事業と経営構造」を作り出すとともに、2025 年度から第 3 次中長期計画・経営計画（2026 年度～2030 年度）に向けた展望を切り拓くうえで、2025 年度は、法人全体の決算において、赤字構造からの脱却し、資金的にも安定化をはかることが最重点となります。

(2) 2025 年度は第 2 次中長期経営計画の見直しによる「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖（2024 年 12 月 31 日付閉鎖）に伴い、ライフ北九州は 7 事業所から 6 事業所となります。そのなかで特に、重点となるのは、「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」「デイサービスらいふ」の経営改善（収益の確保）です。

①「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」は、利用者の高齢化が進行しており入院・入所等が増加しています。新型コロナウイルス感染症の影響も残っており、地域の状況がコロナ禍前から一変しているなか、利用者数がコロナ禍以前の水準に回復できていません。加えて 2024 年度は、退職者や長期病欠者に対応する人材確保にも困難を抱え、新規利用者の受入制限等により、大幅な収益不足が経営悪化に拍車をかけました。

②「デイサービスらいふ」は 2023 年度に実施した営業縮小（週 6 日⇒週 5 日）から 2024 年度は通

常営業（週6日）に戻し、人員体制も予算どおり確立しましたが、営業縮小の影響が大きく、利用者数が回復せず、2024年度は大幅な収益不足となりました。

③厳しい状況ではありますが、月次決算において、決算評価・予算差異分析をしっかりと行い、経営改善をすすめる必要があります。経営改善なしに、経営困難の突破はありません。

（3）サービス活動収益が伸び悩むなか、サービス活動費用も予算管理を徹底しなければなりません。

「ケアハウスらいふ戸畑」では老朽化に伴う不測の修繕費・買替等が発生する可能性もあります。引き続き、業務の効率化による時間外労働の管理徹底、節水節電対策・不要不急の経費の執行停止と削減、福利厚生費の一部執行停止など、管理を徹底しなければなりません。

4. 各事業所の経営改善に向けた課題について

（1）「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」の経営改善の最重要課題は、人員体制の安定化・拡充です。

①前述のとおり「登録ヘルパー」の減少傾向には歯止めがかかっていません。全国的にも「登録ヘルパー」の高齢化等による退職・離職が顕著であり、新規採用も非常に困難な状況です。「登録ヘルパー」の確保を前提とした増収計画は実態的に厳しいと判断せざるを得ません。2024年度下半期に「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖に伴う「グループホームらいふ」の人員を「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」に重点的に再配置しています。引き続き、人員確保対策の強化も継続し、2025年度予算の前提となっている人員体制の確立と体制の安定化により、経営改善に取り組むこととします。

②「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」は利用者件数の拡大が最大の課題となります。従来の利用者の居住地による担当地域の設定にこだわらず、状況に応じて担当事業所を設定するなど事業所間の法人内連携も強化します。公益財団法人健和会や地域のケアプランセンターを重点に広報活動や計画的な営業活動の強化等をさらに進め、対外的な認知度をより一層高め、更なる連携基盤の強化・前進を図り、利用者件数の拡大と収益増に取り組みましょう。特に連携する公益財団法人健和会からのケアプラン提供件数が減少傾向となっており、改めて公益財団法人健和会との連携強化を徹底することとします。事業所の所長・事務長による公益財団法人健和会のケアプランセンターの所長・事務長との定期的な懇談を実施することなど連携強化に向けた新たな仕組みづくり等についてライフ北九州運営会議でも具体的な協議を進めます。あらゆる取り組みを通じて、連携強化を図り、利用者件数の回復を図ります。2024年度下半期から導入したICTの安定的な運用を実現し、業務改善と効率化により、訪問回数の増加等の収益増に結び付ける取り組みを前進させましょう。

（2）「巡回ステーションけんわ大手町」は、利用者件数確保が最重点です。利用者件数の伸びが鈍化しており、従来ケアプラン提供実績のあるケアプランセンターからのケアプラン数の増減内容など、事業所ごとに詳細に分析し、減少している事業所への重点的に計画的な営業活動を強化しましょう。地域の在宅医療・訪問看護ステーション・介護事業所との連携基盤を一層強化し、更なる収益の拡大をめざしましょう。

（3）「ケアハウスらいふ戸畑」は、入居者の高齢化による介護度の重度化・多病によって入院が多く発生し、稼働率が低下し、経営悪化となるリスクが常に存在します。今後もますます医療的ケアが必要な入居者の増加が見込まれるなかで、2024年度末に「見守りカメラ」8台の増設（設置台数は40室中16台となる予定）を予定しており、介護の質の向上、転倒・骨折に対応する安全性の向上、新型コロナウイルス感染症・インフルエンザの感染対策を重点に日常的な入所者の健康チェ

ック等の全身管理を徹底し、入院等による稼働率を低下させない安定的な入居者の確保と空室対策に継続的に取り組むこととします。

(4)「デイサービスらいふ」は、2025 年度予算に対応する人員体制は確立できていますが、2024 年度は、2023 年度に実施した営業縮小の影響が大きく、利用者件数が回復していません。2024 年度上半期の経常増減差額は大きく予算乖離したものの、下半期では、改善傾向を示しています。新規利用者の確保について、2024 年度から開始している公益財団法人健和会の「大手町リハ病院」デイケアとの連携会議を引き続き定例開催し、新規利用者の確保を進めましょう。また、引き続き、公益財団法人健和会が運営する「高優賃」へのアプローチを継続します。「高優賃」は同一敷地内に設置されており入居者の送迎等の負担もないなどの優位性があります。入居者は年々高齢化しており、中長期的な観点から新規入所者への利用案内チラシの配布や入居者への利用案内や宣伝チラシの配布等について公益財団法人健和会と連携して定期的・継続的に取り組むことが重要です。恒常的に公益財団法人健和会や地域のケアマネージャーへの空き状況の報告と新規紹介の声かけを徹底して取り組みましょう。

(5)「ケアプランセンターらいふ」は、3 名体制の確保が重点となります。2025 年 1 月末に 1 名が退職しており、その補充採用が非常に厳しい状況です。現状では、事業活動・予算の前提となる人員体制は 2 名を前提とせざるを得ません。引き続き、3 名体制の確立に向けて採用体制を強化することとします。事業活動上の課題としては、引き続き、法人内事業所へのケアプラン提供数の増加を最重点として追及する必要があります。2024 年度のケアプラン総数に対する法人内事業所への提供総数の 11 月迄の累計実績の比率は 30.6%となっており目標とした 30%以上(2023 年度 25.8%)を達成していますが、一般的な水準を大きく下回っています。(制度的に同一法人内への事業所紹介が 80%を超えると減算となる。)年度決算の公認会計士調査所見でも指摘されていますが、当面はヘルパーステーション 3 事業所を中心に法人内事業所へのケアプラン数提供比率目標を平均 40%とし、各事業所の利用者確保に繋げる取り組みを最重点として進める必要があります。また、この課題は 2026 年度から第 3 次中長期計画における事業所の存在意義にかかわる課題であり、目標の引き上げに向けて事業所内での意思統一と実践に全職員の総力をあげた取り組みが求められます。

5. 第 2 次中長期経営計画の見直内容にそった実践と第 3 次中長期計画の策定

(1)「グループホームらいふ」の事業廃止後の施設利用計画について、以下を基本に具体化し、2025 年度予算に反映することとします。

①跡地には「ヘルパーステーションけんわ戸畑」「ケアプランセンターらいふ」の移転を予定します。「ヘルパーステーションけんわ戸畑」の跡地は「ケアハウスらいふ戸畑」の健康管理室の設置を予定します。

②当初検討していた「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」の統合・「グループホームらいふ」跡地への移転、「巡回ステーションけんわ大手町」の「グループホームらいふ」跡地への移転については、引き続き、経営的試算・利用者の状況・「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」の職員及び登録ヘルパーの状況等について慎重な検討を行い、第 3 次中長期計画・経営計画(2026 年度～2030 年度)策定の過程で実施の可否について判断することとします。

(2) 2024 年度上半期から検討を開始した第 3 次中長期計画・経営計画(2026 年度～2030 年度)については、2024 年会計年度定時評議員会(2025 年 6 月開催予定)へ提案することを目途として策

定をすすめます。策定状況如何によっては、遅くとも 2025 年会計年度臨時評議員会（2026 年 3 月開催予定）には提案することとします。第 3 次中長期計画・経営計画においては、介護をめぐる経営環境の著しい変化や 2027 年度に予定されている介護報酬改定等の政策動向により経営状況が大きく左右される可能性があります。地域要求とそれに対応するライフ北九州の主体的力量などをしっかりと分析・検討し、「持続可能なライフ北九州の事業と経営構造」の構築をめざして、「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」の統合・移転、「巡回ステーションけんわ大手町」の移転などのヘルパーステーション群の統廃合と体制強化による事業拡大の展望、赤字事業所の事業継続に関する検討等を含めて策定を進めることとします。

6. 職員の育成について

- (1) 倫理的課題への対応を進めます。職能倫理を学びながら、教育委員会とも連携して、日常的に存在する倫理的課題を積極的に取り上げ、集团的に検討し続ける取組を重視します。様々な機会を最大限利用して倫理的課題に取り組みます。
- (2) 全日本民医連第 46 回定期総会運動方針「学習月間」の取り組みの教訓をもとに、事業所管理者や主任・リーダーを中心に「民医連綱領、民医連の介護・福祉の理念を自分の言葉で語ることができる」職員の育成を進め、民医連運動を主体的に担う、綱領で団結した職員育成に取り組みます。
- (3) 介護職員としての育成を計画的に取り組む課題については、コロナ禍により、法人内外の各種研修企画の開催状況など不安定な状況が予想されますが、個人に合わせた研修機会の保障や定期的な管理者研修や管理者・職責者のスキルアップ研修を保障します。また、日常業務を遂行するうえで必要な資格を維持する研修や介護の質の向上に資する各種研修・資格取得などの人材育成については、オンライン開催の積極的な活用なども含め、積極的に推進します。
- (4) 2023 年度に実施した「定年年齢の引き上げ」に伴い、第 2 次中長期計画の最終年度である 2025 年度から第 3 次中長期計画期間中の 2026 年度～2028 年度迄の施設長・事業所所長・事務長の定年と世代交代は一定の猶予期間ができました。しかし、今後のライフ北九州を担う管理者・幹部育成は急務であり、2025 年度でも新たな管理者・主任・リーダーへの積極的任用を進めるとともに、新たに任用した管理者・主任・リーダーの育成に取り組みます。
- (5) 事務集団作りと幹部育成の取組を進めます。第 3 次中長期計画に向けて事務集団作りと幹部育成の取組を進めます。2025 年 6 月に開催予定の 2024 年会計年度定時評議員会では役員改選となります。役員改選に向けて、事務系役員の後継者育成を重点に取り組みます。また、本部事務局の機能整備・強化に向けて業務分掌の整備を行います。
- (6) 全職員を対象とした管理者による職員の育成面談、管理者の育成面談は全事業所で 3 月中に実施・完了するよう取り組みます。中途入職者・事業所間異動者の面談（入職・異動後 3 ヶ月）を随時実施します。

7. 医療との連携をいっそう推進・強化し、介護の質の維持・向上をめざす課題

- (1) 地域には、複合的な問題を抱えている方々が多く、医療・介護、福祉の制度に個別に対応するだけでは解決していくことが困難になっています。介護分野の需要が増大し、感染症対応や複合的な要求に応えるサービスが求められます。共同組織や地域の方々とはたかひの視点もふまえながら事業展開を進めていくことが重要です。今後、介護保険事業の重点は、医療サービスを必要とする中重度者への対応となることが予想されます。介護施設では、一定の医療処置や感染症に

も対応できる個室や空調などの設備、医師・医療職との連携強化も必要となります。在宅サービスでは、「住まい」「居住系サービス」の整備を土台に、介護と看護が一体的に提供される、定期巡回・随時対応、看護小規模多機能サービスなどが重視されます。診療報酬上からも病院・病床での在宅復帰が義務付けられる中で、退院・連携先となる在宅サービス基盤の強化は必須となっています。事業展開にあたっては、医療と介護の一体的提供、施設系づくり、まちづくりに貢献する事業を含め総合的な医療・介護構想と中長期計画の議論・検討が必要です。メディカルケアステーション（MCS：医療と介護の現場で活用が進む地域包括ケア・多職種連携のためのコミュニケーションツール）等も積極的に活用を進め、法人の枠にとどまることなく、公益財団法人健和会や地域の介護事業所との連携により、住民要求に応じていく事業と運動の中で、経営的にも前進していくことが重要です。

- (2) 公益財団法人健和会との協力・連携をより一層深めます。新型コロナウイルス感染症対応における医療との連携をはじめ、北九州市地域における「無差別・平等の地域包括ケアの実現」に向けて「常に医療・介護を一体的にとらえる」視点が重要です。公益財団法人健和会とライフ北九州は、「医療・福祉の複合体」であることの強みを生かし、地域密着型サービスを中心とした介護事業を、一体的に運営・展開することをめざします。
- (3) 利用者に寄り添った介護サービスの質的向上の課題として、新型コロナウイルス感染症の対応を通じた安全性や危機管理、連携強化を重視した取組を追求します。引き続き、コロナ禍の下でも入居者・利用者や家族への介護サービスの向上に取り組めます。
- (4) 介護の安全性は介護の質向上の重要な構成要素です。引き続き、感染対策をはじめとする新型コロナウイルス感染症への対応と介護の安全性の追求を両輪の課題として取り組んでいきます。重大事故の対応方針、マニュアルの見直しと活用、安全対策を実施する体制整備、ヒヤリハットの取り組み等を重点に安全・安心な介護のとりくみを全事業所で充実・前進させます。例年開催している「リスクマネジメント報告会」を下半期に開催します。リスクマネジメント委員会による各事業所ラウンドを年度末迄に実施します。「ケアハウスらいふ戸畑」では、引き続き見守り機能のシステム活用やコロナ禍における入居者と家族との面会再開などにおいて、ICTの活用（通信技術を活用したコミュニケーション）を積極的に促進します。
- (5) 北九州市が推進する「北九州医療・介護連携プロジェクトの主要事業」とされている「とびうめ@きたきゅう」の活用をすすめます。登録者数は2024年11月1日現在で189件となっています。利用者情報の医療機関等との共有・連携により、適切で迅速な医療の提供とスムーズな入退院支援を情報面から支える連携を強化します。

8. 「健康で働き続けられる職場づくり」「労働環境改善の取組」の課題

- (1) 沈静化しないコロナ禍や人員体制の後退等により、ストレスチェックの集団分析にも表れているように職員の心身の疲労感が蓄積・増加しています。「ヘルパーステーションけんわ大手町」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」のICT導入や「ケアハウスらいふ戸畑」の見守りカメラの増設等を大いに活用し、業務改善を進めます。また、引き続き、新型コロナウイルス感染症やインフルエンザの感染対策でも職員の健康を守る取り組みについてこれまで以上に重視して取り組みます。
- (2) 安全衛生委員会による危険箇所等の職場巡視・安全運転講習会開催、リスクマネジメント委員会による職場巡視等を定期的に継続して取り組み、適宜対策をとる等、労働環境改善の取組を進めます。

- (3) 定年年齢の引き上げも含め職員の高齢化が進んでいます。高年齢職員の健康確保と労働災害防止を図るため、厚生労働省ガイドラインなどを参考とした施策をすすめます。

9. 共同組織拡大強化月間の取組（期間：2025 年 10 月 1 日～2025 年 11 月 30 日）

- (1) 地域では、コロナ禍の影響に続く物価高騰や、収入減、負担増による困難がひろがっています。格差と貧困はますます拡大し、国民のセーフティーネットともいえる社会保障制度は改悪され続け、その脆弱性が明らかになっています。こうした状況だからこそ、人権と社会保障を軸にした「安心して住みつづけられるまちづくり」を進めなければなりません。私たちの一番身近な存在である、利用者・入居者やその家族、一人ひとりに目を向け、日常業務のなかで、日常生活で不安な事はないか、困りごとはないか等、寄り添いながら友の会の紹介・仲間づくり運動を広げていく月間に取り組みます。
- (2) 各事業所は、強化月間の「事業所としての活動方針」を策定し、取り組むこととします。

10. 新型コロナウイルス感染症・インフルエンザへの対応と BCP（事業継続計画）

- (1) 新型コロナウイルス感染症への対応は、2025 年度も引き続き、感染拡大への備えとインフルエンザへの対応を徹底しなければなりません。全職員で緊張感をもった取組を展開し、利用者・入所者・家族や大切な人を守る、私たちの医療・介護活動、経営を守ることを確認して全力で奮闘しましょう。
- (2) BCP（事業継続計画）は全事業所で策定している BCP に基づく訓練等の実施を具体化します。2025 年度も BCP の発動基準の整備・明確化等の見直し・補強とともに、2024 年度に引き続き BCP に基づく訓練（シミュレーション）等の実施を具体化します。自然災害への対応として、2024 年度の計画として BCP に盛り込んでいた各事業所への非常用電源設置については、第 3 次中長期計画にて具体化することとします。

11. 施設改修・設備投資等の課題

- (1) 「グループホームらいふ」事業廃止・閉鎖後の跡地利用と改修工事は 2025 年 2 月に着工・竣工する予定です。2025 年 3 月に「グループホームらいふ」の跡地に「ヘルパーステーションけんわ戸畑」「ケアプランセンターらいふ」は引っ越しを完了させ、その後、「ヘルパーステーションけんわ戸畑」跡地に「ケアハウスらいふ戸畑」の健康管理室を移転させる予定です。検収・引き渡しは 2025 年 4 月 1 日を予定しています。
- (2) 上記以外の 2025 年度の大規模な施設改修・設備投資は以下を予定することとします。
- ① ケアハウスらいふ戸畑
- ◆ 見守りカメラの増設（8 台 累計 24 台となる）※補助金活用予定
 - ◆ Wi-Fi 環境の整備・改善

12. 組織整備・強化、管理運営の改善の課題

- (1) 「監事による上半期決算・法人のガバナンスの状況等に関する監査」を今年度も実施します。
- (2) 法人の管理運営の改善では、各種法令の改正等に対応する諸規程等の改訂・制定、人事管理・労務管理の基準となる諸規程の整備・改訂を進めコンプライアンスの徹底や業務管理の整備・改善を進めます。
- (3) 理事会の開催形態については、2024 年度から 1 ヶ月おきに、偶数月は集合開催と一部 Web 併用

のハイブリッド型で開催し、奇数月は Web 開催としています。2025 年度も同様の開催形態とし、2026 年度に向けて改めて検討することとします。

- (4) 組織整備と SDGs（持続可能な開発目標）への取組の一環として、2022 年度から実施している「法人全体で会議のペーパーレス化」はほぼ定着しています。「理事会」「理事長・常駐理事会議」「事業所管理者会議」「労使経営協議会」「安全衛生委員会」はペーパーレス化に移行しており、2025 年度は「教育委員会」「リスクマネジメント委員会」等のペーパーレス化、「グループセッション」システムの本格稼働により定款・通達・就業規則等の諸規程、各種様式等の閲覧も可能となるよう拡充します。実現に向けて、Wi-Fi 環境の整備やノートパソコン・iPad 等の購入など必要な対応を進めます。
- (5) 第 19 期役員の任期は、2023 年 6 月 20 日～2024 年会計年度定時評議員会終結時迄となっています。2025 年 6 月開催の「2024 年会計年度定時評議員会」は役員改選となります。法人運営を担う幹部育成の課題も踏まえ、評議員会に向けて第 20 期（任期 2025 年 6 月～2026 年会計年度定時評議員会終結時迄）の役員体制の検討と役員選考等の準備を進めます。第 20 期役員の選考にあたっては、第 21 期（任期 2027 年 6 月～2028 年会計年度定時評議員会終結時迄）の役員体制も視野にいて、今後のライフ北九州の法人運営を担う人材育成、医療との連携をより促進・強化する観点から、法人内外の役員定数と評議員定数の見直し、定款変更も含め検討することとします。

13. 広報活動の強化の課題

- (1) 各事業所のトピックス等の定期的なホームページへの掲載等を促進し、地域における認知度を高める取組みをより旺盛に進めます。またリクルート情報も積極的に更新し、人材確保に活用します。
- (2) 各事業所が発行する「新聞・たより」等について、引き続き定期発行を行うとともにホームページへの掲載も積極的に行いましょう。

おわりに

2024 年の衆議院選挙では、私たちの要求と運動が政治を動かす新たな可能性をつくりだしました。新たな国会情勢のもとで制度の改善を積み上げ、憲法を土台にすえた「人権としてのケア」、ケア中心の社会をめざす政治を必ず実現させましょう。介護ウェーブや日々の介護実践、経営改善、職員の確保や職場づくりなど、それぞれの事業所で多くの課題を抱えていると思います。法人全体で現状や課題を共有し、支え合いながら、ひとつひとつ取り組みの前進を図っていきましょう

2025 年 7 月には参議院選挙が控えています。介護保険制度・介護報酬改定の改善なくして「持続可能なライフ北九州の事業と経営構造」を構築することはできません。幅広い団体・事業所とも協力しながら、介護現場の実情や利用者・家族の実態、制度改善の課題を共有し、連携を広げ、介護問題を国政の争点に引き上げていきましょう。

大軍拡路線のもと憲法改悪や社会保障の切り捨て、経営問題など、私たちは大きな困難に直面していますが、今こそ「民医連綱領の旗を高く掲げ」「地域の人々や職場の仲間を信じ」「ぶれることなく」「あきらめず」に、さまざまな困難を乗り越え前進していきましょう。

【2025 年度 各事業所・常設委員会の事業活動計画】は、
「第 1 号議案 補足資料」（別冊）を参照下さい。