

社会福祉法人ライフ北九州 2024年度の事業活動報告書

1. 私たちをとりまく情勢

- (1) 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ました。今回の選挙結果をうけて、少数与党体制となった国会は、野党の意向・要求を尊重せざるを得ない状況となっており、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。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。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。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。
- (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) 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。

2. 介護をめぐる情勢

- (1) 2024 年度から第 9 期介護保険事業計画（2024 年度～2026 年度）がスタートしました。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 期介護保険事業計画の作成に際し、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实施、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。

介護保険料の全国平均は月額 6,014 円となり、介護保険制度が発足した 2000 年度から右肩上がりの増加となり、約 2 倍の負担増となっています。北九州市は「北九州市しあわせ長寿プラン（仮称）」として策定されていますが、北九州市の 65 歳以上の介護保険料は、平均で月額 6,590 円となり前回の改定から 50 円の増額となっており、全国平均を大きく上回っています。

- (2) 介護保険制度では、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。
- (3) 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、多額の税金がつぎ込まれ、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。医療・介護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。これらは、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。

- （４）2024 年度は診療報酬・介護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%強の引き下げが強行されています。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われ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が、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。各事業所は、改定対応として、介護報酬改訂・障害福祉サービス報酬改訂の各単位や各種加算内容等の具体的な改定内容を正確に把握・評価し、「介護の質の向上」と「医療との連携強化」の重点を踏まえ、加算の算定等を最大限追求しましたが、「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」は大幅な減収となり、深刻な経営悪化となりました。

- （５）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。2024 年の介護事業者の休廃業・解散件数は 612 件に達し、前年（510 件）より 2 割増となっています。休廃業の内、訪問介護事業が 448 件、全体の 7 割超となっています。介護・老人福祉事業事業所の倒産件数も過去最多の 176 件（前年比 40.9%増）となりました。これまで年間最多だった 2022 年の 143 件を上回り過去最多を記録しました。訪問介護事業所の倒産件数は過去最多の 81 件となっています。休廃業・解散、倒産も含めると 788 件の介護事業者が介護サービスから徹底するという異常事態となっています。まさに「在宅介護の崩壊」が始まっています。また、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、今後さらに増加していくことが予想されます。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。また、人手不足もますます深刻な状況となっています。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。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。

- (6) 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. 2024 年度の最重点課題とした「安定した経営基盤の確立」の到達点（詳細は「2024 年度決算報告書」を参照）

- (1) 2024 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。
- (2) 2024 年度は、2021 年度から引き続くコロナ禍とその後の一変した地域の状況を背景とした利用者・入所者減少から回復を目指し、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、第一四半期の法人全体の経営状況は大幅な予算乖離と赤字となったことを踏まえ、長年大きな赤字となっていた「グループホームらいふ」を法人全体の利益で維持することが困難となり、「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖を決定しました。また「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」「デイサービスらいふ」も大幅な予算乖離・赤字となったことから、2024 年度の決算予想は非常に深刻なものとなり、12 月～3 月は補正予算を策定し、法人全体の赤字額の縮減と 2025 年度に向けた経営改善に全事業所の総力をあげて取り組みました。しかし、2024 年度決算は非常に厳しい結果となりました。経常増減差額は▲13,333 千円、予算差▲15,756 千円、前年差▲22,097 千円の大幅な赤字決算・予算未達成、経営悪化となりました。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深刻な経営状況に拍車をかけ、

サービス活動収益が大幅な予算乖離・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443,349千円、予算比93.0%、予算差▲33,623千円もの予算未達成、前年比94.4%▲26,349千円の減収となりました。サービス活動費用（国庫補助金等特別取崩額：▲4,154千円含む）は459,844千円、予算比96.6%▲15,958千円、前年比98.4%▲7,634千円となりました。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できませんでした。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。（法人・事業所別の決算の詳細は「2024年度決算報告書」を参照下さい。）

2024年度 決算概要

【国庫補助金等特別取崩額を含む】					2025年05月28日 定例理事会		
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	335,235	361,843	▲ 26,608	92.6%	355,892	▲ 20,658	94.2%
障害福祉サービス等事業収益	50,641	57,427	▲ 6,786	88.2%	56,252	▲ 5,610	90.0%
老人福祉事業収益	53,750	53,936	▲ 186	99.7%	53,535	215	100.4%
その他の収益	3,723	3,766	▲ 43	98.9%	4,019	▲ 296	92.6%
【サービス活動収益計】	443,349	476,972	▲ 33,623	93.0%	469,698	▲ 26,349	94.4%
人件費	370,267	378,927	▲ 8,660	97.7%	374,402	▲ 4,135	98.9%
事業費	24,181	25,088	▲ 907	96.4%	23,774	407	101.7%
事務費	53,933	56,332	▲ 2,399	95.7%	58,047	▲ 4,114	92.9%
利用者負担軽減額	12	28	▲ 16	42.1%	25	▲ 13	46.7%
減価償却費	15,606	15,427	179	101.2%	14,925	681	104.6%
国庫補助金等特別取崩額	▲ 4,154	0	▲ 4,154	****	▲ 3,695	▲ 459	112.4%
【サービス活動費用計】	459,844	475,802	▲ 15,958	96.6%	467,479	▲ 7,634	98.4%
【サービス活動外収益計】	3,451	1,542	1,909	223.8%	6,949	▲ 3,498	49.7%
【サービス活動外費用計】	289	289	0	100.1%	405	▲ 116	71.4%
【経常増減差額】	▲ 13,333	2,423	▲ 15,756	****	8,764	▲ 22,097	****

【国庫補助金等特別取崩額の内訳】 単位：千円（千円未満四捨五入）	
ヘルパーステーションけんわ大手町 ICT導入補助金取崩額	▲ 260 千円
ヘルパーステーションけんわ戸畑 ICT導入補助金取崩額	▲ 160 千円
ケアハウスらいふ戸畑 見守りカメラ導入補助金取崩額	▲ 39 千円
ケアハウスらいふ戸畑 開設時国庫補助金等特別取崩額	▲ 3,695 千円
国庫補助金等特別取崩額 合計	▲ 4,154 千円

- (3) 2024年度決算による経営状況は、今まで経験したことのない深刻な経営悪化となっています。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。第2次中長期経営計画の最終年度となる2025年度は、確実に月々の予算を達成し、法人全体として赤字構造から脱却し、資金的にも安定化をはかり、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かなければなりません。
- (4) 各事業所の経営改善に向けた取り組み状況について
- 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・拡充でした。しかし、「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状況になっています。2024 年度下半期に「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖に伴い、「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ました。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した。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た。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めざして、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に取り組みました。ライフ北九州運営会議でも具体的な協議を進めました。2024 年度の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進めました。「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」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ませんでした。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「巡回ステーションけんわ大手町」は、利用者件数の伸びが鈍化しており、新規利用者確保が最重点でした。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営業活動を強化しました。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、収益の拡大をめざしました。
- 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、介護の質の向上、転倒・骨折に対応する安全性の向上と業務改善をめざして、2024 年度に「見守りカメラ」8 台を増設（設置台数は 40 室中 16 台となる予定）しました。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みました。また、2025 年度に向けて、不安定となっている施設ケアマネジャーの体制について、「ケアプランセンターらいふ」との法人内連携（助勤）により安定化させ、入居者が安心して療養できる体制・環境を整備することとしました。
- ④「グループホームらいふ」は 2024 年 12 月末をもって、事業廃止・閉鎖しました。（詳細は「第 2 次中長期計画と経営計画の遂行・見直しと第 3 次中長期計画の策定」を参照）
- ⑤「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。2024 年度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開始しまし

た。毎月定例開催しており、「大手町リハ病院」デイケアからの新規利用者の確保は前進しつつあります。公益財団法人健和会が運営する「高優賃」（40 室）へのアプローチも継続しました。「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た。（2025 年 3 月 31 日時点で利用者 3 名）

- ⑥「ケアプランセンターらいふ」は、2025 年 1 月末に 1 名が退職し、3 名体制から 2 名体制となりました。（退職者の年休消化もあり、実質的には 1 月から 2 名体制）その補充採用は非常に厳しい状況です。また、「ケアプランセンターらいふ」は、閉鎖した「グループホームらいふ」と同様の経営構造となっており、法人全体の利益確保により、事業継続を維持してきました。しかし、2023 年度・2024 年度から法人全体の経常状況は急激に悪化しており、今後、法人全体の利益確保で「ケアプランセンターらいふ」の事業運営を維持・継続することは非常に厳しい状況に至っています。こうした状況を踏まえ、年度末にかけて今後の「ケアプランセンターらいふ」の経営構造の見直しを検討しました。その結果、法人全体の人件費を重点とした費用管理を徹底する観点からも、2025 年度の人員は 2 名体制とし、2025 年度から「ケアハウスらいふ戸畑」の「施設ケアマネージャー体制」の安定化に向けて、「ケアプランセンターらいふ」から恒常的な助勤を行い、法人的役割を果たし、貢献することとしました。2024 年度も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しました。2024 年度のケアプラン総数（1,077 件）に対する法人内事業所への提供総数（327 件）の比率は 30.4%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。）2025 年度は、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。

4. 第 2 次中長期計画と経営計画の遂行・見直しと第 3 次中長期計画の策定

- （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。2024 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いたりました。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。

- ①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。
- ②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。

③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。

④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。

⑤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。

⑥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。

⑦「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。

⑧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。

⑨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 年会計年度定時評議員会（2025 年 6 月 24 日開催）に提案することとしました。

（2）第 3 次中長期計画・経営計画の策定（2026 年度～2030 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、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ました。

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ました。

- 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・2025年度以降のICT導入費用（40室すべてに見守りカメラを導入）
- ◆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を再検討することとしました。

5. 人材確保の課題の到達点と職員の状況

- (1) 2024年度事業活動計画では、「経営改善に向けた最重要課題は人材の確保です。」と提起しました。各事業所の2024年度予算の前提となっている人員体制を必ず確保し、新規利用者の受入拡大により2024年度の収益予算・経常増減差額予算の達成をめざしました。しかし、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おり、急遽の退職や長期病欠者の発生など収支予算の前提となる定数の欠員等が発生した場合の人材確保には困難を極めました。2023年度以降、適時「職員紹介強化月間」を設定し、継続して職員紹介による人材確保に取り組み、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・見直して取り組み等を展開しましたが、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きませんでした。必要な場合は紹介業者も活用し人材確保に取り組みました。また、全事業所で管理者・主任を中心に、「働き続けられる職場づくり」「離職を防ぐ職場づくり」も重点として取り組みました。職場におけるコミュニケーションの取り方や職場運営等のマネジメント力を更に高める取り組みも実施しました。

- (2) 2023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、前述のとおり、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3事業所の人的体制の概要は以下のとおりです。

- ①「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。2025年2月には常勤職員1名の長期病欠が発生するなど、通年で不安定な体制となりました。
- ②「巡回ステーションけんわ大手町」は、2025年3月末に主任の退職があり、2月末から年休消化もあり、4名体制から3名体制へ後退しました。
- ③「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。
- ④「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りました。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。
- (3) 2024年度の常勤職員・非常勤職員の入退職の状況

入退職の状況は以下のとおりです。常勤職員は5名が入職し、8名が退職しました。非常勤職員は8名が入職し、7名が退職しました。2024年度は12月末で「グループホームらいふ」を廃止した影響や他事業所でも常勤職員の退職があり、例年よりも退職者が増加傾向となっています。

2024年度の入職者・退職者

【常勤職員】								
	職 種	年齢	事業所	入社年月日	退職年月日		職種	人数
入職者	介護福祉士	54	ヘルパーステーションけんわ大手町	2024年7月1日		入職	介護福祉士	2名
	介護福祉士	57	ヘルパーステーションけんわ大手町	2024年12月1日				
							計	2名
退職者	介護福祉士	50	ヘルパーステーションけんわ戸畑		2024年7月10日	退職	介護福祉士	5名
	介護福祉士	33	グループホームらいふ		2024年12月15日		介護支援専門員	1名
	介護福祉士	48	ケアハウスらいふ戸畑		2024年12月15日			
	介護支援専門員	54	ケアプランセンターらいふ		2025年1月31日			
	介護福祉士	62	グループホームらいふ		2025年1月31日			
	介護福祉士	46	巡回ステーションけんわ大手町		2025年3月31日			
							計	6名

2024年度の入職者・退職者

【非常勤職員】								
	職 種	年齢	事業所	入社年月日	退職年月日		職種	人数
入職者	介護福祉士	34	ケアハウスらいふ戸畑	2024年5月20日		入職	介護福祉士	3名
	介護福祉士	52	デイサービスらいふ	2024年9月1日				
	介護福祉士	48	ケアハウスらいふ戸畑	2024年12月16日				
							計	3名
退職者	介護福祉士	40	デイサービスらいふ		2024年7月25日	退職	介護福祉士	3名
	介護福祉士	57	ヘルパーステーションけんわ大手町		2024年11月30日		ヘルパー2級	1名
	介護福祉士	74	グループホームらいふ		2024年11月30日		介護支援専門員	1名
	宿直	75	グループホームらいふ		2024年11月30日		宿直	4名
	宿直	77	グループホームらいふ		2024年11月30日		事務	1名
	宿直	71	グループホームらいふ		2024年11月30日			
	宿直	65	グループホームらいふ		2024年11月30日			
	ヘルパー2級	64	ケアハウスらいふ戸畑		2025年1月31日			
	介護支援専門員	66	ケアハウスらいふ戸畑		2025年2月28日			
	事務	45	ヘルパーステーションけんわ大手町		2025年3月31日			
							計	10名

(4) 期末在籍者の推移

①常勤職員

職 種	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		前年増減	
	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職
看護師	1	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
准看護師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
介護福祉士	0	1	0	0	3	3	1	3	3	2	3	0	2	1	3	6	2	5	▲1	▲1
準介護福祉士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	▲1	▲1
ヘルパー1級	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ヘルパー2級	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
介護員	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
介護支援専門員	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
柔道整復師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
作業療法士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
社会福祉士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
社会福祉主事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
事務員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	▲1	▲1
合 計	1	1	2	1	6	3	2	5	6	5	5	3	4	1	5	8	2	6	▲3	▲2

②非常勤職員（頭数）

職 種	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		前年増減	
	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職	入職	退職
看護師	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	▲1	▲1
准看護師	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
介護福祉士	1	0	0	1	1	4	1	0	0	0	0	0	2	0	3	1	3	3	0	2
ヘルパー	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	▲2	▲1
介護支援専門員	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	▲1	0
作業療法士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	▲1
管理栄養士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
介護員	2	0	2	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
運転手	1	1	0	0	1	0	1	1	1	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
宿直者																	0	4	0	4
事務員	3	0	0	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	▲1	0
合 計	8	1	2	3	5	6	6	3	3	5	1	1	6	3	8	7	3	10	▲5	3

(5) 登録ヘルパーの状況

①ヘルパーステーション群の登録ヘルパーは、新規登録者数も少なく、高齢化等による退職もあり、登録数・稼働状況は年々減少傾向となっています。2024 年度実績では、前年比でも延登録件数▲160 件・延実稼働件数▲113 件・延活動時間数▲3,828.1 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。下記の表のとおり、2020 年度からの推移でも年々減少しており、2024 年度は 2020 年度比較で、延登録件数▲499 件・延実稼働件数▲387 件・延活動時間数▲12151.1 時間と大きく減少しています。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思われます。登録ヘルパーの有効求人倍率は 15 倍を超えており、今後の訪問介護事業の拡大を展望するうえでは、従来のように登録ヘルパーを基本としたサービス提供の拡充

は困難を増すと判断せざるを得ません。2025 年 4 月 1 日には一斉に契約更新を迎えます。対象者は、「ヘルパーステーションけんわ大手町」22 名（内 70 歳以上 15 名）「ヘルパーステーションけんわ戸畑」9 名（内 70 歳以上 2 名）となっています。登録ヘルパーの高齢化はますます進んでおり、第 3 次中長期計画に向けて登録ヘルパーの減少への対応を進めること検討を進めます。

2020年度～2024年度 登録ヘルパー 稼働状況推移

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年比	2020年度対比
延 登 録 者 数	HS大手町	481	438	425	361	290	▲ 71	▲ 191
	巡回HS	483	438	422	361	290	▲ 71	▲ 193
	HS戸畑	241	216	202	144	126	▲ 18	▲ 115
	合 計	1,205	1,092	1,049	866	706	▲ 160	▲ 499
延 実 稼 働 数	HS大手町	406	383	362	305	255	▲ 50	▲ 151
	巡回HS	253	254	227	159	112	▲ 47	▲ 141
	HS戸畑	209	198	182	130	114	▲ 16	▲ 95
	合 計	868	835	771	594	481	▲ 113	▲ 387
延 活 動 時 間 数	HS大手町	18,383.5	17,225.4	17,525.7	15,253.5	12,621.9	▲ 2,631.6	▲ 5,761.6
	巡回HS	3,872.9	3,856.9	3,248.2	2,290.9	2,233.3	▲ 57.6	▲ 1,639.6
	HS戸畑	11,829.6	11,218.2	10,078.4	8,218.6	7,079.7	▲ 1,138.9	▲ 4,749.9
	合 計	34,086.0	32,300.5	30,852.3	25,763.0	21,934.9	▲ 3,828.1	▲ 12,151.1

②登録ヘルパーの登録者数・活動時間推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年増減	前年比
期末登録者数	79	77	70	59	54	49	44	36	31	▲ 5	86.1%
年間延べ実稼働数	1,128	1,163	1,015	1,019	869	835	771	594	481	▲ 113	81.0%
年間延べ活動時間数	46,079.0	44,232.8	39,075.0	39,330.9	34,847.2	32,300.5	30,852.3	25,763.0	21,934.9	▲ 3,828.1	85.1%
1人月平均活動時間数	3.40	3.17	3.21	3.22	3.34	3.22	3.33	3.61	3.80	0.19	105.1%

- (6) 職員確保対策の一環として取組んでいる外国人留学生受入については、2022 年度は 1 名の奨学生を確保し、2023 年 4 月に入職するなど一定の成果は生まれましたが、残念ながら結婚・転居により 2024 年 1 月末で退職となりました。2024 年度は「ケアハウスらいふ戸畑」「デイサービスらいふ」は定数も充足して推移し、「グループホームらいふ」は 12 月末をもって事業廃止・閉鎖としたため、受入の可能性は「ヘルパーステーション 3 事業所」となっていました。制度的な制約や利用者の理解等の課題が大きく、外国人留学生受入はできませんでした。制度的には訪問介護に外国人労働者の就労が認められますが、研修要件等のハードルが高く、利用者の理解等の状況も踏まえつつ、慎重に検討することとします。
- (7) 「奨学生・就学援助金貸付規程」を活用して、介護福祉士の養成・確保を計画的に進める「育てる介護福祉士確保対策」の取り組みを強化する課題については、残念ながら大きな進展はできませんでした。
- (8) 職員確保の取り組みと並行して、各事業所の常勤職員・非常勤職員の定数見直しと人材の活性化等を目的とした、法人全体の事業所間異動を含む人事配置を実施しました。利用者減少による著しいサービス活動収益の減少に対応できず、サービス活動収益と人員体制や人件費をはじめとしたサービス活動費用との経営構造のアンバランスが継続し、経常増減差額は大幅な予算未達成

となっています。2024 年度は、定数に対する欠員の状況や対応する人材確保の状況をみながら収支構造のアンバランスを改善し、「収益に見合った費用の管理」を強化する観点から、「人員体制の見直し」「人員配置の選択と集中」を柱とした経営改善策を適時検討・実施しました。「グループホームらいふ」の事業廃止・閉鎖を契機に、「ケアハウスらいふ戸畑」「ヘルパーステーションけんわ戸畑」「ヘルパーステーションけんわ大手町」で常勤職員の人事異動・再配置を実施しました。また、「巡回ステーションけんわ大手町」の常勤職員 1 名の退職に対応して、定数を見直し、「ヘルパーステーションけんわ大手町」から常勤職員 1 名の異動を検討し、2025 年 4 月から実施しました。

6. 全日本民医連第 46 回定期総会運動方針学習月間・第 46 期第 1 回評議員会方針（案）の学習の取り組みと職員育成について

(1) 2024 年 2 月 22 日～24 日に沖縄で開催された全日本民医連第 46 回定期総会をうけて、2024 年 4 月～2024 年 6 月末にかけて総会方針学習月間に取り組みました。また、社会福祉法人ライフ北九州 2024 年度事業活動計画・収支予算等の学習を教育委員会と連携して開催しました。学習会は以下のとおり大手町拠点区で 4 回・戸畑拠点区で 4 回・法人合計 8 回開催しました。

社会福祉法人ライフ北九州 全日本民医連第46回定期総会運動方針「学習会」開催要綱

開催月	学習会の内容	大手町拠点区		戸畑拠点区	
		会場：地域交流スペース	講師	会場：ケアハウス会議室	講師
		開催日時		開催日時	
5月	運動方針 第1章 ～ 第2章	5/15 (水) 15:30～17:20	井上	5/13 (月) 15:30～17:20	大谷
	運動方針 第3章 ～おわりに	5/29 (水) 15:30～17:20	工藤・河村	5/27 (月) 15:30～17:20	松本・築地
6月	社会福祉法人ライフ北九州	6/10 (月) 15:30～17:20	永山	6/12 (水) 15:30～17:20	今村
	2024年度事業活動計画・予算	6/26 (水) 15:30～17:20	永山	6/24 (月) 15:30～17:20	高尾

※学習会はコロナ感染対策を徹底の上、基本的に集合型で開催しますが、全職員参加を実現する為、Web開催も併用します。

※勤務の関係で各月の拠点区の学習会に参加が困難な場合は、他の拠点区の学習会に参加することとします。

- ①今回の学習月間は、対象者全員（合計 69 名：常勤職員 51 名・非常勤職員 18 名）が、総会方針の学習会・憲法学習会に参加し、感想文も全員から提出されるなど、大きな成果となりました。学習月間に先立って 2 月から取り組んだ「全日本民医連第 46 回定期総会運動方針（案）」の読了・討議の取り組みにはじまり、約 5 ヶ月間にも及ぶ長期の取組となりましたが運動方針学習月間の取組方針を貫徹し、方針に掲げた目標を全て達成しました。コロナ禍や人員不足による経営問題等、様々な困難に直面しながらも、事業所管理者・事務長を中心に最後まで全事業所・全職員で取り組みを貫徹し、目標を達成することが出来たことは、職場を基礎に、方針に結集・団結し、最後まで粘り強く取り組めば大きな成果を生み出すことができることを示す貴重な教訓となりました。
- ②今回の学習月間では、理事長を先頭に管理者・事務長が運動方針学習会の講師を担い、自らの言葉で民医連の運動方針を語り、ライフ北九州の活動方針・予算を説明する取り組みを展開しました。講師を担当した管理者・事務長には、「民医連綱領や運動方針」「民医連の介護・福祉の理念」「ライフ北九州の 2024 年度活動方針・予算」を改めて自身で学び、自分の言葉で語ることにより、民医連運動への確信とライフ北九州を牽引する幹部としての自覚に繋がる取組となりました。また、「憲法学習」で出された意見や感想は、いずれも「高い倫理観と変革の視点を養う職員育成」につながる可能性を秘めた、率直で貴重な意見や感想でした。

③介護をめぐる厳しい情勢への対応や人員の確保と経営問題など、ライフ北九州がかかえる様々な困難を打開するためには、学習の力を糧に、たたかいと対応に怯むことなく挑戦し続けなければなりません。今回の学習月間の大きな成果は、これまで取り組んできた組織運営の基盤となる「職責者が職場を基礎に、その責務を果たすという決意と実践」が前進しつつあることを示しています。今回の学習月間の成果と教訓に確信をもち、今後も民医連運動を担う人づくり、職員育成・幹部育成をさらに前進させなければなりません。また、運動方針の学習を糧に、憲法を守り、利用者の権利を守り、経営を守り、職員の生活を守るため、日常の介護業務の実践・介護ウェブの取り組み・職員確保・経営改善など、日常のあらゆる課題に全役職員の総力を結集して、取り組みを進めましょう。

(2) 第46期第1回評議員会方針(案)の学習

①第46期第1回評議員会方針(案)の提起を受けて、2024年7月30日(火)～2024年8月8日(木)迄、全職員・全職場で評議員会議案の読了・学習・意見集約に取り組みました。

②全職員が読了し、全事業所から意見・質問等が提出され、県連に提出しました。

(3) 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り組みを重視するなど倫理的課題への対応を進めました。様々な機会を最大限利用して教育委員会と連携して全職員・職責者を対象とした学習会を下記のとおり年6回開催しました。

学習会の開催実績

開催月	研修対象者	研修内容	講師	運営担当	参加状況
5月	全職員	平和学習「語り継ぐ戦争～戦争体験者からあなたへ」	DVD視聴	本部事務局	55名 100%参加
	全職員	第46回総会方針・総会報告・未来のカルテ	管理者・総会参加者	本部事務局・教育委員会	55名 100%参加
6月	全職員	2024年度事業所活動計画と予算	施設長・事務局長・事務長	法人事務局	55名 100%参加
10月	管理職・準管理職	リーダーシップと業務改善	介護福祉士会理事「織間 修」氏	教育委員会	18名 100%参加
11月	全事業所	リスクマネジメント委員会報告と事例発表	リスクマネジメント委員会	リスクマネジメント委員会	17名 100%参加
2月	全事業所	処遇困難事例検討会	教育委員会	教育委員会	19名 100%参加

(4) 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、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した。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、積極的に推進しました。スキルアップ・各種資格取得等の人材育成の主な取組状況は以下のとおりです。こうした人材育成の成果を、重度者の受入等の事業活動の前進と経営改善を図る取組に結び付けていかなければなりません。

◆高齢者虐待防止に関する研修	CPC らいふ・HS 戸畑 ケアマネジャー3名 介護福祉士1名
◆安全運転管理者更新研修	HS 大手町・HS 戸畑 介護福祉士3名
◆衛生管理者研修	HS 大手町 介護福祉士
◆サービス管理者研修	HS 戸畑 介護福祉士
◆生産性向上フォローアップ研修	ケアハウス 施設長以下7名
◆ノーリフティング研修	ケアハウス 介護福祉士他6名
◆介護福祉士国家試験合格・資格取得	HS 大手町 介護職から介護福祉士の資格取得
◆認知症介護実践者研修	ケアハウス 介護福祉士2名

(5) 幹部育成の課題

①定年年齢の引き上げ実施に伴い、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(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が、今後のライフ北九州を担う管理者・主任・リーダー育成、各事業所の所長等の世代交代は急務であり2024年度は各事業所で検討を進め、以下のとおり任用しました。

◆デイサービスらいふ 介護福祉士 リーダーに任用 2024年04月1日付

◆ケアプランセンターらいふ 介護支援専門員 新所長任用 2024年04月1日付

②事務集団作りと幹部育成の取組は、大手町拠点区事務長の長期病欠もあり、引き続き課題となりました。2025年度・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なければなりません。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が、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) 各事業所の管理者による職員の育成面談については、年度末に実施することとしています。3月に全事業所で実施・完了しました。管理者育成面談(対象者10名・内1名長期病欠)も年度末に実施しました。新入職者面談(入職後3ヶ月)2名の育成面談を実施しました。異動者面談(異動後3ヶ月)の対象者4名の面談は、2名は終了し、5月に2名実施の予定です。

(7) 教育委員会の活動(詳細は委員会総括を参照下さい。)

①法人教育委員会は、ライフ北九州の職員(民医連の職員)としてふさわしい人材を育成することを目的とし、発足して9年が経過しました。下半期に事業所別リスク報告会、処遇困難事例検討会を開催しました。

②ライフ北九州の制度教育は公益財団法人健和会と連携し、公益財団法人健和会の制度教育へ参加しています。公益財団法人健和会の充実した教育内容を大いに活用し、職員育成に取り組みました。制度教育では公益財団法人健和会の制度教育へ59名が参加しました。

7. 医療との連携と法人内連携の推進・強化の課題

(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。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、施設体系づくり、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。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。

(2) 2024年度も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、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を前進させる中で、経営的にも前進していくことをめざしました。公益財団法人健和会との連携強化に向けた具体的な取組の一環として、2021年度より開始した公益財団法人健和会との

「社会福祉法人ライフ北九州運営会議」は2ヶ月に1回の頻度で定例開催しています。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」に向けた協議や双方の中長期計画における連携の在り方、当法人・事業所の視点から公益財団法人健和会に対する要望・意見等についても具体的な協議を行っています。

①公益財団法人健和会「大手町リハ病院デイ케어」と「デイサービスらいふ」との連携会議を開催しました。大手町リハ病院デイ케어管理部門との連携会議を毎月開催しています。「大手町リハ病院」デイ케어から「デイサービスらいふ」へ利用者の紹介を積極的に行う等、連携が進みつつあり、「デイサービスらいふ」の安定的な利用者確保と経営改善につながりつつあります。

(3) 法人内連携の課題では、「ケアプランセンターらいふ」の法人内事業所へのケアプラン提供数の拡大を重点に取り組んでいます。2024年度の目標は紹介率 30.0%としましたが、年度累計の到達点は 30.4%（前年 25.8%）となっており、前進しつつあります。

ケアプランセンターらいふ（ライフ法人内連携状況）

	2022年度 合計		2023年度 合計		2024年度 合計	
	件数	%	件数	%	件数	%
HSけんわ大手町	67	5.0%	62	5.1%	54	5.0%
HSけんわ戸畑	221	16.5%	215	17.8%	232	21.5%
巡回ST	10	0.7%	10	0.8%	10	0.9%
デイサービスらいふ	34	2.5%	26	2.1%	31	2.9%
ライフ北九州 合 計	332	24.7%	313	25.8%	327	30.4%
法人外事業所	1,010	75.3%	898	74.2%	750	69.6%
合 計	1,342		1,211		1,077	

(4) 地域の医療機関・介護事業所との連携強化の取組として、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」の活用については恒常的に取り組んでいます。登録者数は2025年3月31日現在で190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引き続き強化します

	対象者	申請者	登録済	前回登録者数	増減
			2025. 3. 31	2024. 3. 31	
HS大手町		76	76	68	8
巡回HS		3	3	2	1
HS戸畑		28	28	28	0
ケアハウス	40	42	42	42	0
GHらいふ	9	9	9	9	0
DSらいふ		31	31	31	0
CPC		3	1	1	0
合 計	49	192	190	181	9

8. 「介護の質・安全性」の維持・向上と業務の効率化・改善を進める課題

(1) 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みました。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・安心な介護の取り組みを全事業所で積極的に行いました。例年開催している「リスクマネジメント報告会」を11月に開催しました。また、リスクマネジメント委員会による各事業所ラウンドを9月に実施しました。「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した。

（２）利用者・入居者に寄り添った介護サービスの質的向上をめざして ICT の活用を更に進めました。

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」では、体制の弱体化への対応と介護サービスの質の向上を目的に、「介護記録アプリ」と連携システムの導入を決定し、下半期からの稼働をめざしています。同時に福岡県の「ICT 導入支援事業費補助金」の申請も行いました。

②「ケアハウスらいふ戸畑」は、居室の見守りカメラを全室（40 室）に設置し、通信環境の整備・改善も実施する計画を策定しました。現在は8室（2021年2月設置）に設置していますが、入居者の高齢化（入居者 40 名中 25 名が 90 歳超え・うち 95 歳超が 9 名の超高齢者が全体の 62.5%を占めています）もあり、転倒等による骨折の発生リスクが非常に高まっており、転倒等の発生を予防する取り組みの一環として、今年度から 2027 年度にかけて毎年度 8 室ずつ設置し、全室に設置する計画を決定しました。2024 年度は「見守りカメラ」8 台を増設することとし、次年度以降は毎年、福岡県の「介護ロボット導入支援補助金」の申請を行い、8 台ずつ設置することとしました。2024 年度の申請は完了し、補助金の交付も決定しました。

（３）安全・安心な介護のとりくみは、リスクマネジメント委員会を中心とした取り組みが定着し改善が図られてきました。委員会ではインシデント・アクシデント報告を分析し、再発防止対策や予防策の有効性の確認を進めるなど着実に前進しています。2024 年度のインシデント・アクシデントの発生件数は、法人全体で 106 件（前年 129 件）となり、前年比▲23 件と減少しました。前年比では、「グループホームらいふ」が 2024 年 12 月 31 日付で事業廃止・閉鎖となったことも影響しています。（入居者の転居は 2024 年 11 月 31 日で完了）事業所別の発生件数の概要は、「ケアハウスらいふ戸畑」56 件（前年 75 件）前年比▲19 件と減少しました。「グループホームらいふ」5 件（前年 28 件）前年比▲27 件（9 月よりインシデント報告なし）、「デイサービスらいふ」18 件（前年 8 件）前年比+10 件となっています。「転倒・転落等」の発生件数は 63 件（前年 7 件）となり前年比▲13 件と改善しています。「ケアハウスらいふ戸畑」では、転倒リスクの高い入居者の居室に見守りカメラを設置して、直ぐに対応することや転倒後の再確認により再発防止策の検討が出来ていますが、入居者は年々高齢化しており、介護度も上がっています。ヒヤリハットの報告を積極的に活用し、事故に繋がらないように委員会から職員へ伝達し周知徹底を図る取り組みを引き続き前進させなければなりません。「誤薬・与薬忘れ等」の発生件数は、13 件（前年 33 件）前年比▲20 件と大幅に減少しましたが、0 を目標に各事業所にて服薬マニュアルの周知徹底と毎月の学習会を行っていきます。「その他」の発生件数は 29 件（前年 20 件）前年比+9 件でした。事故報告（行政報告）は、18 件（前年 6 件）前年比+12 件と増加しました。その要因は、2024 年度上半期より「誤薬・与薬忘れ等」のインシデント報告発生時は、行政報告が義務付けられたことも大きく影響しています。事故発生は、生命に関わる重大事故につながるものであり、引き続き、全職員での再発防止に向けた取り組みを徹底しなければなりません。リスクマネジメント委員会では今年度も全事業所を対象とした「リスク巡視」を実施（9/13）し、職場の改善事項の指摘・前回指摘事項の改善状況の確認等を行いました。また、今年度もリスクマネジメント報告会を 11/13 に開催しました。報告事例も多岐にわたり、リスク軽減の対策案など、各事業所にも関連する事例もあり、今後の活動に対して参考になると好評でした。各事業所の状況、取り組みを共有することで、その教訓が各事業所の活動に生かされ、安全・安心な介護サービスの提供と介護の質の向上に繋がる取り組みとなっています。

社会福祉法人ライフ北九州
インシデント・アクシデント発生状況(2017年度～2024年度)

場所	月	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年増減
フロア		54	45	52	54	37	22	28	9	▲ 19
居室		131	107	71	70	84	73	78	64	▲ 14
寝室		3							1	1
台所		5	1	1			1		2	2
トイレ		18	15	11	7	12	6	4	0	▲ 4
浴室		10	3	3	3	8	4	2	1	▲ 1
外出先		6	3	10	8			2	0	▲ 2
その他		9	15	13	11	30	47	15	29	14
合計		236	189	161	153	171	153	129	106	▲ 23

場所	月	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年増減
要支援1		2	2	13	6	1	1		0	0
要支援2		1	1		1	5	2	1	0	▲ 1
要介護1		64	22	27	16	20	29	50	24	▲ 26
要介護2		50	22	28	16	33	42	31	32	1
要介護3		41	50	53	76	52	32	24	23	▲ 1
要介護4		49	73	21	17	38	16	11	9	▲ 2
要介護5		17	8	16	14	19	26	7	13	6
その他		12	11	3	7	3	3	5	5	0
合計		236	189	161	153	171	151	129	106	▲ 23

場所	月	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年増減
レベル0		17	13	6	3	9		4	9	5
レベル1		53	30	15	18	15	13	17	18	1
レベル2		151	133	120	118	139	132	96	61	▲ 35
レベル3		15	13	19	14	8	6	11	18	7
レベル4				1				1	0	▲ 1
レベル5									0	0
合計		236	189	161	153	171	151	129	106	▲ 23

場所	月	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年増減
①		161	120	95	96	118	90	76	63	▲ 13
②		38	26	34	34	27	36	33	13	▲ 20
③		1	1	1	2		2		1	1
④							4		0	0
⑤							1		0	0
⑥		36	42	31	21	26	20	20	29	9
合計		236	189	161	153	171	153	129	106	▲ 23

【事故の種類】

①転倒、転落、打撲、外傷、骨折、熱傷等 ②与薬(誤薬、重複与薬、与薬忘れ等)

【特記事項】

①前年比減少の要因：「グループホームらいふ」2024年12月31日付にて事業廃止・閉鎖

9. BCP（事業継続計画）について

- (1) BCP（事業継続計画）は、2022 年 12 月理事会において各事業所の BCP の最新版を確認しています。2024 年度は、2023 年度に引き続き、各事業所で策定した BCP に基づく訓練・地域と連携した避難訓練の実施などを重点に取り組みました。「ケアハウスらいふ戸畑」「グループホームらいふ」では消防訓練を実施しました。大手町拠点区の 3 事業所は、公益財団法人健和会と共同して複合施設の合同消防訓練（7/1 実施）に参加しました。
- (2) 8 月末に発生した台風 10 号の対応について、各事業所は BCP に基づく対応を行いました。

10. 認知症の取組

グループホームを中心に 2022 年 10 月から定期的に行っていた「認知症なんでも相談会」は「2023 年会計年度定時評議員会」で事業廃止・閉鎖が決定してことを受けて、6 月開催をもって終了しました。2022 年 10 月以降、合計 21 回開催しました。

11. 「健康で働き続けられる職場づくり」「労働環境改善」の取組

- (1) 全職員の健康管理をすすめるためにメンタルヘルス対策として、今年度もストレスチェックを実施しました。結果は以下のとおりです。「本部」「巡回ステーションけんわ大手町」「ケアプランセンターらいふ」は職員数 10 名以下のため、集団分析の対象から除外しています。対象者 114

名・受験者 110 名で実施率は 96.5%（前年 94.3%）でした。前年に引き続き高ストレス判定・比率が上昇傾向となっています。面接指導対象者には、必要に応じて医療機関への受診や産業医への相談等を奨励しています。集団分析について、デイサービスが全国平均を上回っていました。ケアハウスで前年より 29 ポイントも上昇していました。全体的には、人員体制が厳しかったこともあり、身体的疲労感と何らかの愁訴を抱えている職員が多い状況でした。

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
受検対象者	139名	131名	136名	123名	114名
受検者	132名	124名	130名	116名	110名
受検率	95.0%	94.7%	95.6%	94.3%	96.5%
高ストレス者	6名	9名	7名	14名	13名
高ストレス率	4.5%	7.3%	5.4%	12.1%	11.8%

- (2) 全日本民医連発行の「健康で働き続けられる職場づくり」（2024 年改定版）パンフレットの活用について事業所管理者会議メンバーを中心に公益財団法人健和会が開催した学習会参加しました。
- (3) 有給休暇取得については、全職員を対象として 5 日以上取得できるよう計画的な管理運営をすすめています。新型コロナウイルス感染症・インフルエンザの罹患者の発生による取得や台風 10 号による臨時休業実施時の取得、定年退職を含む退職者の年休取得等もありましたが、欠員状態への対応等により、法人全体の有給休暇取得日数は減少しています。

①有給休暇取得日数の推移

雇用区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年比	増 減
常勤職員	619.0	651.5	620.5	705.5	756.5	700.5	92.6%	▲ 56.0
非常勤職員	305.0	275.5	299.0	284.5	285.0	262.5	92.1%	▲ 22.5
登録ヘルパー	646.0	604.0	626.0	785.0	558.0	486.0	87.1%	▲ 72.0
法人合計 単位：日数	1,570.0	1,531.0	1,545.5	1,775.0	1,599.5	1,449.0	90.6%	▲ 150.5

②有給休暇取得率の推移

事業所	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ヘルパーステーションけんわ大手町	63.5%	74.1%	79.6%	73.5%	73.5%	81.0%	97.3%	85.6%	90.6%
巡回ステーションけんわ大手町	22.5%	40.0%	72.5%	32.0%	62.7%	86.1%	52.9%	78.1%	96.9%
ヘルパーステーションけんわ戸畑	44.5%	51.2%	57.5%	55.0%	57.3%	55.3%	82.9%	68.1%	60.9%
ケアハウスらいふ戸畑	46.4%	93.2%	81.0%	70.7%	56.7%	47.9%	50.3%	69.0%	43.3%
グループホームらいふ	57.9%	51.4%	62.7%	74.7%	90.9%	84.4%	80.7%	75.0%	257.9%
デイサービスらいふ	56.9%	43.1%	62.8%	79.5%	78.8%	117.1%	93.0%	120.7%	63.9%
ケアプランセンターらいふ	65.0%	68.2%	0.0%	31.7%	67.6%	30.0%	57.7%	58.3%	84.8%
本 部	70.8%	98.9%	109.8%	111.5%	71.4%	50.0%	76.7%	110.0%	97.5%
法人合計	55.8%	67.9%	71.2%	68.4%	68.1%	71.3%	80.9%	80.1%	76.1%

- (4) 2024 年度の時間外労働の累計実績は前年比 94.8%▲6,254 分と減少しています。「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」「ケアプランセンターらいふ」は前年比で減少、「巡回ステーションけんわ大手町」「ケアハウスらいふ戸畑」「デイサービスらいふ」は増加しています。「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」は利用者件数の減少、常勤職員の欠員、下半期から ICT 導入の効果等による影響と思われます。「ケアプランセンターらいふ」は、前年度上半期「ケアハウスらいふ戸畑」への助勤（常勤職員 1

名)が終了したため、2024 年度は減少しています。各事業所の管理者が朝礼・終礼でスタッフの業務内容を把握し、適切な措置を講じる取り組みが定着しつつありますが、前年度に引き続き、管理者自身の労働時間管理・自己管理が課題となっています。「ノー残業デー」の実施は、全職場で定着していますが、「ヘルパーステーションけんわ大手町」「巡回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」では未実施の回数が増えています。

事業所 (単位: 分)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	前年比	増減
ヘルパーステーションけんわ大手町	49,410	49,035	67,810	65,209	36,830	31,630	85.9%	▲ 5,200
巡回ステーションけんわ大手町	15,135	25,525	34,545	38,739	28,498	35,150	123.3%	6,652
ヘルパーステーションけんわ戸畑	26,055	11,250	11,170	11,870	14,365	7,558	52.6%	▲ 6,807
ケアハウスらいふ戸畑	9,430	12,347	5,977	10,210	4,499	6,180	137.4%	1,681
グループホームらいふ	8,950	3,560	810	6,725	4,105	3,340	81.4%	▲ 765
デイサービスらいふ	21,430	25,285	26,020	24,310	17,090	17,195	100.6%	105
ケアプランセンターらいふ	7,055	13,630	12,960	11,400	15,570	13,620	87.5%	▲ 1,950
本 部	0	240	0	0	0	30	****	30
法人合計	137,465	140,872	159,292	168,463	120,957	114,703	94.8%	▲ 6,254

- (5) 沈静化しないコロナウイルス感染症やインフルエンザ感染症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。退職者の補充がままならない状況の継続、長期病欠者の発生等もあり、職員の心身の疲労の蓄積が継続しています。全事業所で管理者・主任を中心に、「働き続けられる職場づくり」「離職を防ぐ職場づくり」に向けて、コミュニケーションの取り方や職場運営等のマネジメントに更なる努力が必要です。リスクマネジメント委員会による職場巡視は9月に実施され、前回指摘事項の改善状況については改善が確認されました。
- (6) 安全衛生委員会による危険個所等の職場巡視・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した。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した。(※安全衛生委員会・リスクマネジメント委員会の活動の詳細は委員会総括を参照下さい。)
- (7) 各事業所の老朽化したパソコン更新等の ICT の活用に必要なインフラの整備を促進し、各種システムの導入等による業務の効率化を促進しました。「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」では、体制の弱体化への対応と業務改善、介護サービスの質の向上を目的に、「介護記録アプリ」と連携システムの導入を決定し、下半期からの稼働を開始しました。「ケアハウスらいふ戸畑」は、居室の見守りカメラを8台増設しました。(合計 16 台)

12. 共同組織拡大強化月間の取組 (期間: 2024 年 10 月 1 日～2024 年 11 月 30 日)

- (1) 各事業所で、自ら月間方針を策定し、事業所管理者・事務長がその方針実践の先頭にたって、職員や入居者・利用者へ声かけを行うなど奮闘したことが月間の大きな成果に繋がりました。月間の進捗については、事業所管理者会議の議題としても位置づけ、月間の成功に向け意思統一し、各事業所の取り組み状況も随時共有して取り組みました。
- (2) 全事業所で月間中にアンケートによる満足度調査を実施し、入居者や利用者の声を聞き、日常の介護活動を振り返る機会ともなりました。今後は、調査結果に基づく対応・改善の取り組みを通じて介護の質、サービスの質の向上に活かす取り組みを旺盛に進めましょう。各事業所では

「会員拡大」や「いつでも元気」の未購読の職員や登録ヘルパーへの声かけ、利用者・入所者への声かけも活発に行われました。

(3) 友の会会員・いつでも元気の拡大の成果は以下のとおりとなりました。

①友の会会員の新規加入 5 名（職員 3 名 入居者・知人 2 名）

◆職員 2 名 HS 大手町（常勤職員）・DS らいふ（非常勤職員）

②いつでも元気の拡大

◆合計 3 部 HS 大手町 1 部 ケアハウス 2 部

(4) 今回の取組を月間中の取り組みに終わらせることなく、引き続き、日常的に入居者・利用者への声かけを行う取り組みが必要です。そうした取り組みのなかで、「共同組織の役割と強化する意義」を全職員のものとして確立していかなければなりません。

13. 組織整備・強化、管理運営の改善の課題

(1) 2024 年度は、介護をめぐる情勢や経営問題等に関する学習を重視し、常駐理事会議・事業所管理者会議の冒頭に情勢学習を定例化しました。また、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などの改定・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・改善を進めました。主な改定事項は以下のとおりです。

①「経理規程」の改定を行いました。

②「役員に関する内規」の制定・「役員等報酬規程」の改定（評議員会議案）・「監事監査規程」の一部改定を行いました。「役員等報酬規程」の改定については、「2024 年会計年度臨時評議員会」に議案提案し、決議されました。

(2) 2022 年度から開始した「監事による事業所監査・上半期決算監査及び法人のガバナンスの状況等に関する監査」を以下のとおり実施しました。

①上半期決算監査・法人のガバナンスの状況等の監査：10 月 24 日に実施

②事業所監査：対象事業所は「デイサービスらいふ」・11/13（水）に実施

(3) 顧問公認会計士による「2023 年度経営調査」を 5 月 10 日に実施しました。監事による「2024 年度決算監査」は 5 月 12 日に実施しました。

(4) 2023 年会計年度定時評議員会を 2024 年 6 月 25 日に開催し、「2023 年度の事業活動報告書」「2023 年度決算」「グループホームらいふの事業廃止を含む第 2 次中長期経営計画見直しの基本方針及び第 3 次中長期計画・第 3 次中長期経営計画の策定・骨子」について、決議・承認を得ました。

(5) 2022 年度下半期に導入した新システム「GROUP SESSION」の本格的活用が進みました。定款・就業規則等の諸規程、各種様式等の閲覧・活用が可能となるようペーパーレス化の取り組みを進めています。

(6) 福岡県連の第 46 期総会が開催（7/7）され、県連理事に本部の永山理事が選任されました。

(7) 法人運営の状況

①理事会の開催形態については、これまでコロナ禍への対応として Web 開催を基本に開催してきましたが、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 開催とすることにしました。

②大脇理事長が 3/1 より公益財団法人健和会町上津役診療所の所長に就任することに伴い、常駐理事会議・理事会・評議員会の日程の変更・再変更を行い、最終的に以下のとおり確定しました。

◆常駐理事会議・理事会・評議員会の定例開催曜日を 3 月より火曜日開催から水曜日開催に変更

◆上記については再度変更し、以下のとおり確定しました。

常駐理事会議 第1・第3水曜日 15:00～ ⇒ 第1・第3火曜日 14:00～ Web開催

※臨時評議員会・定時評議員会の開催前の常駐理事会議開催日（年2回）

3月度常駐理事会議の開催日 第1・第2火曜日 14:00～ Web開催

6月度常駐理事会議の開催日 第1・第2火曜日 14:00～ Web開催

定例理事会 第4水曜日 16:00～ ⇒ 第4火曜日 15:00～

偶数月は集合型開催（一部Web参加を併用） 奇数月はWeb開催

※臨時評議員会・定時評議員会の開催月の理事会開催日の変更（年2回）

第3火曜日 15:00～

評議員会

定例理事会後としていましたが、以下のとおり変更・確定しました。開催時間は議案の状況を踏まえ、都度確定することとしました。

臨時評議員会 3月第4火曜日

※2024年会計年度臨時評議員会のみ、3/26（水）16:00～開催しました。

定時評議員会 6月第4火曜日

※2024年会計年度定時評議員会は6/24（水）14:00～開催することとしました。

②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年度下半期から実施している「法人全体で会議のペーパーレス化」はほぼ定着しました。「理事会」「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」「教育委員会」「リスクマネジメント委員会」はペーパーレス化に移行しました。

③「ライフ北九州人事広報」は毎月の定期発行が定着しました。

（8）2025年6月開催の「2024年会計年度定時評議員会」は第20期の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、評議員会に向けて役員選考等の準備を進めました。役員定数拡充の検討は第21期の役員改選に向けて検討することとしました。

14. 2024年度に取得した施設基準・官公庁への届出及び通知、各種行政監査・指導等への対応の主な内容

（1）福岡県働きやすい介護職場認証制度に応募し、全事業所で認証書を取得しました。

（2）障害者雇用状況報告書（2024.06.01現在）提出

①法定雇用率1.9% ②ライフ北九州実績：7.89%

（3）小倉税務署：公益法人等の収支計算書の提出書（6/25付）

（4）福岡県介護職員処遇改善支援補助金総額一覧の受領

①補助金支給総額：2024年2月～5月1,076,886円 6月～8月1,077,755円 合計2,154,641円

（5）健康保険及び厚生年金保険被保険者の資格及び報酬等の調査の実施・結果

①11/8（金）14:00～※本部にて対応・標準報酬月額の随時改定漏れを指摘される

（6）特定適用事業所該当通知書（法人）受領 2024.10.01付

（7）「グループホームらいふ」事業廃止・閉鎖に伴う定款変更（変更年月日：2025.01.01）

①12/26の理事会で定款変更の決議・定款変更届出

②事業廃止に伴う定款変更後の法人登記簿謄本受領（2025.02.25付）

（8）北九州東労働基準監督署へ「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」提出

(9) 令和6年度福岡県社会福祉施設等物価高騰対策支援金（介護分）について（通知）

(10) 介護人材確保・職場環境改善等事業の実施について（通知）

(11) 就業規則変更届出：労基署

①2025年度法改正に対応する別表(9)「育児・介護休業規程」の改定

②「グループホームらいふ」閉鎖に伴う別表(1)の改定（時差勤務の別表から「グループホームらいふ」の時差勤務を削除

(12) 事業所別の概要

①ヘルパーステーションけんわ大手町

◆障害福祉サービスの居宅介護と同行援護の指定有効期限（9月30日）到来に対応して更新申請を行いました。（7/16）実地調査：7/5（金）

◆障害福祉サービス等事業に関する指定更新通知書 受領

更新年月日：2024年10月1日 有効期限：2030年9月30日

◆福岡県 令和6年度 ICT 導入支援事業費補助金 交付決定通知 補助金：2,600 千円

②巡回ステーションけんわ大手町

◆北九州市介護サービス事業者への運営指導実施 11/13（水）

③ヘルパーステーションけんわ戸畑

◆福岡県 令和6年度 ICT 導入支援事業費補助金 交付決定通知 補助金：1,600 千円

④ケアハウスらいふ戸畑

◆令和6年度一般指導監査の実施について（通知）日時：2024.12.26（木）9：30～16：30

令和6年度一般指導監査の結果：指摘事項なし

◆事業所指定更新通知書 受領：更新期間 2024年10月1日～2030年9月30日

◆福岡県令和6年度介護ロボット導入支援事業費補助金 交付決定通知 補助金：1,176 千円

◆北九州市令和6年度運営補助金変更交付決定書の受領

◆北九州市令和7年度ケアハウス運営補助金の支払通知受領

⑤グループホームらいふ

◆令和6年度介護サービス事業所への運営指導の実施 7/5（金）

◆事業所指定更新に係る現地確認 7/17（水）

◆事業所廃止届を介護保険課に提出（11/28付）事業廃止年月日は2024年12月31日

◆全日本民医連脱退承認申請書提出（12/31付）1/17 全日本民医連理事会で承認

⑥デイサービスらいふ

◆事業所指定更新通知書受領：有効期限：2024年4月1日～2030年3月31日

◆運営規程の変更届提出 4/11：4/1付にて週5日営業⇒週6日営業への変更

◆北九州東労基署による労働安全衛生関連の実地調査 8/27（火）

15. 組織の概況

(1) 役員（理事・監事）の状況

①理事・監事の体制

定数と在任数	理事 定数6名・在任数6名	監事 定数2名・在任数2名
--------	---------------	---------------

◆第19期 役員の任期：2023年（令和5年）6月20日～2024年（令和6年）会計年度終了後の定時評議員会終結時迄

役 職	氏 名	新任 再任 退任	現就任年月日	年齢	職 業	関 係 者 の 有 無	役員の資格等（該当に○）				理事会 出席状況 出席回数
							学識経験者	地域福祉関係	施 設 長	そ の 他	
理 事	理事長	大脇 為常	再任	2023年6月20日	73歳	公益財団法人健和会 医師	○	○			12
	専務理事	光廣 眞	再任	2023年6月20日	69歳	社会福祉法人ライフ北九州 専務理事	無			○	12
	理 事	大橋 如名	新任	2023年6月20日	59歳	一般社団法人ふれあいファーマシー北九州 専務理事	無	○			10
	理 事	高尾美奈子	再任	2023年6月20日	64歳	社会福祉法人ライフ北九州 ケアハウス施設長	職員		○		11
	理 事	永山 恵美	再任	2023年6月20日	52歳	公益財団法人健和会 職員から在籍出向 社会福祉法人ライフ北九州 本部事務局長	○			○	12
	理 事	藤本 彰子	新任	2023年6月20日	47歳	社会福祉法人ライフ北九州 大手町拠点区事務長	職員			○	7
監 事	監 事	中島 宏	再任	2023年6月20日	69歳	元公益財団法人健和会 役員	無			○	12
	監 事	川添 大介	新任	2023年6月20日	46歳	社会福祉法人ちどり福祉会特別養護老人ホーム 「いきいき八田」施設長	無	○			12

◆注：年齢は2025年3月31日現在

◆注：理事会出席状況の対象期間は「2024年（令和6年）4月～2025年（令和7年）3月」・開催数12回（臨時開催0回）

②理事会の決議事項等

開催年月日	理事数	出席者数	決議事項等
2024年4月22日	6名	6名	①2024年3月決算 ②2023年会計年度臨時評議員会議事録 ③2023年会計年度定時評議員会の開催要綱（案） ④全日本民医連第46回定期総会運動方針「学習月間」の取り組み方針 ⑤組織図の整備・改定（2024年 4月1日版） ⑥2023年度決算処理方針（案） ⑦「年間20時間」の研修確保に関する基準の整理と教育訓練規程の改定 ⑧第46期県連理事の選任要請への対応
2024年5月28日	6名	5名	①2024年4月決算 ②2023年度法人・事業所・常設委員会の事業活動報告書 ③2023年度決算報告・決算書・監事監査報告 ④第2次中長期経営計画見直しの基本方針（案）及び第3次中長期計画及び経営計画の骨子（案） ⑤2023年会計年度定時評議員会の開催要綱（最終版）⑥2024年春闘妥結・妥結協定書
2024年6月25日	6名	5名	①2024年5月決算 ②公認会計士の「2023年度決算調査所見」 ③第2次中長期経営計画見直しの基本方針具体化の進捗状況及び第3次中長期計画及び経営計画の骨子（案） ④処遇改善支援補助金の清算
2024年7月23日	6名	6名	①2024年6月決算 ②第2次中長期経営計画見直しの基本方針具体化及び第3次中長期計画・経営計画策定の進捗状況 ③訪問介護事業所（HS大手町・HS戸畑）のICT導入に関する基本方針 ④㈱ユアーズ企画からの給食委託費の値上げ要請とその対応 ⑤全日本民医連第46回定期総会方針学習月間の総括 ⑥労使経営協議会の理事会構成 ⑦出張旅費規程 第4条（10）項の解釈
2024年8月27日	6名	6名	①2024年7月決算 ②第2次中長期経営計画見直し及び第3次中長期計画・経営計画の策定の進捗状況 ③訪問介護事業所（HS大手町・HS戸畑）ケアプランセンターのICT導入 ④全日本民医連第46期第1回評議員会方針（案）の意見集約方針とその集約結果
2024年9月24日	6名	6名	①2024年8月決算 ②第2次中長期経営計画見直し及び第3次中長期計画・経営計画の策定の進捗状況 ③訪問介護事業所（HS大手町・HS戸畑）ケアプランセンターのICT導入 ④ケアハウスらいふ戸畑の「見守りカメラ8台増設」と今後の増設計画、補助金申請、Wi-Fi等の通信環境の整備 ⑤最低賃金引上げに伴う、パートタイマー就業規則の「運転手・登録ヘルパー」の時給表改定 ⑥2024年度共同組織拡大強化月間の法人・事業所の方針
2024年10月22日	6名	6名	①2024年9月決算 ②2024年度上半期決算報告の承認 ③2024年度上半期総括・下半期の課題の承認 ④2024年秋闘の対応に関する件 ⑤2024年衆議院選挙にあたっての職員向けアピール
2024年11月26日	6名	5名	①2024年10月決算 ②監事による2024年度上半期決算の監査報告 ③2024年秋闘回答書の理事会回議の結果（全員承認）今後の対応状況・妥結に関する件 ④2024年度第1次決算予想 ⑤2025年度「法人・事業所・常設委員会」事業活動計画（案） ⑥2025年度予算編成方針（案）
2024年12月24日	6名	4名	①2024年11月決算 ②公認会計士による2024年度中間期調査所見 ③2024年度決算予想（最終） ④2024年度決算予想（最終）を踏まえた補正予算（案）⑤2025年度「法人・事業所・常設委員会」事業活動計画 ⑥2025年度予算案（第2次）の到達点及び予算編成方針の見直し案 ⑦「グループホームらいふ」事業廃止・閉鎖に関する事項 ⑧共同組織強化月間の法人・事業所の総括
2025年1月28日	6名	5名	①2024年12月決算 ②「グループホームらいふ」閉鎖に伴う総括（法人・事業所管理者） ③「グループホームらいふ」閉鎖後の定款変更等の諸手続の進捗状況及び施設改修費等の承認 ④2024年度補正予算の評議員会決議の提案書・同意書等の内容 ⑤2025年度予算（第4次）の到達点 ⑥理事会・常駐理事会議・評議員会の定例開催日変更 ⑦2025年度の月別休日数 ⑧経理規程改定
2025年2月26日	6名	5名	①2025年1月決算 ②「グループホームらいふ」閉鎖に伴う法人総括最終版 ③「介護人材確保・職場環境改善等事業の実施」の概要と補助金対応 ④「2024年度決算予想」「2025年度予算及び資金計画」 ⑤「2024年会計年度臨時評議員会」の開催要綱・開催通知・議事進行 ⑥「役員に関する内規」の制定・「役員等報酬規程」の一部改定・「監事監査規程」の一部改定
2025年3月19日	6名	5名	①2025年2月決算 ②法改正及び「GHらいふ」の事業廃止に伴う、就業規則の改定 ③「介護人材確保・職場環境改善等事業の実施」への対応 ④2025年度「本予算」策定に向けた課題と対応 ⑤2025年春闘対応 ⑥理事会・常駐理事会議・評議員会の定例開催日の再変更

(2) 評議員の状況

①評議員の体制

定数と在任数	評議員 定数7名・在任数7名
--------	----------------

◆現評議員の任期：2021年（令和3年）6月22日～2024年（令和6年）会計年度終了後の定時評議員会終結時迄

役 職	氏 名	現就任年月日	年 齢	職 業	親族等特殊 関係者の有無	評議員の資格等（該当に○）					評議員会への 出席状況
						学識経験者	地域福祉関係	地域代表	施 設 長	そ の 他	出席回数
評 議 員	吉久 安則	2021年6月22日	78歳	団体役員	無			○			4
評 議 員	吉岡 千歳	2021年6月22日	61歳	団体役員	無		○				4
評 議 員	田代久美枝	2021年6月22日	77歳	団体役員	無		○				4
評 議 員	野村美代子	2021年6月22日	70歳	団体役員	無		○				4
評 議 員	坂本 毅啓	2021年6月22日	49歳	大学准教授	無	○					4
評 議 員	高橋トシ子	2021年6月22日	76歳	元民生委員	無		○				4
評 議 員	岡部多恵子	2021年6月22日	76歳	団体役員	無				○		3
補欠評議員	森川 斗成	2021年6月22日	64歳	団体役員	無					○	0
補欠評議員	橘 恭平	2021年6月22日	40歳	団体役員	無		○				0

◆注：年齢は2025年3月31日現在

◆注：評議員会への出席状況の対象期間は「2024年（令和6年）6月25日～2025年（令和7年）3月」・開催数4回（内2回は書面による決議）

②評議員会の決議等

開催年月日	評議員数	出席者数	決議事項
2024年6月25日	7名	6名	①2023年度事業活動報告 ②2023年度決算報告・決算書・監事会監査報告書
			③「グループホームらいふ」の事業廃止を含む「第2次中長期経営計画見直し」の基本方針及び「第3次中長期計画・第3次中長期経営計画」の策定・骨子
評議員会決議を省略	7名	7名	①「グループホームらいふ」の事業廃止に伴う定款変更（2024年12月25日付）評議員全員の同意
評議員会決議を省略	7名	7名	①2024年度会計 補正予算の承認（2025年01月06日付）評議員全員の同意
2025年3月26日	7名	7名	①2025年度事業活動計画 ②2025年度暫定収支計算書・暫定予算の概要
			③2025年度暫定予算に基づく資金計画 ④「役員等報酬規程」の改定
			■特別報告：「グループホームらいふの閉鎖に伴う総括」「評議員会・理事会の定例開催日 再変更」

(3) 組織機構図：別紙（2024年4月1日時点の最新版）

①2024年12月31日付で事業廃止・閉鎖した「グループホームらいふ」を削除しました。

②2024年度の職責任用・異動・配属等の人事発令を反映して組織図を整備・改定しました。

16. 施設の状況

施設名	住所	事業所番号	事業開始日	備考
ヘルパーステーションけんわ大手町	小倉北区大手町14-22	4070400348	2000年1月1日	
ヘルパーステーションけんわ戸畑	戸畑区新池1-5-4	4070300464	2003年3月1日	2025年03月26日「グループホーム」跡地に移転
ケアハウスらいふ戸畑	戸畑区新池1-5-4	4070300720	2006年10月1日	2025年03月26日「健康管理室」を「ヘルパーステーションけんわ戸畑」跡に移設
グループホームらいふ	戸畑区新池1-5-4	4090300023	2006年12月1日	2024年12月31日 事業廃止・閉鎖
ケアプランセンターらいふ	八幡東区西本町1-10-7	4070601374	2011年3月1日	2025年05月19日「グループホーム」跡地に移転予定
デイサービスらいふ	小倉北区大手町14-22	4070403821	2012年4月1日	
巡回ステーションけんわ大手町	小倉北区大手町14-22	4090400369	2014年4月1日	

17. 施設基準一覧（2025年3月31日現在）

（1）ヘルパーステーションけんわ大手町

- ①訪問介護(2000年1月1日)
 - ②北九州市移動支援事業（2009年4月1日）
 - ③特定事業所加算(Ⅱ)(2012年5月1日)
 - ④障害者自立支援法の同行援護(2012年10月1日)
 - ⑤障害者自立支援法の居宅介護(2012年10月1日)
 - ⑥介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(2017年4月1日)
 - ⑦福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(2017年4月1日)
 - ⑧北九州市予防給付型訪問サービス(2018年4月1日)
 - ⑨口腔連携強化加算（2024年6月1日）
 - ⑩登録特定行為業務従事者事業者登録
- 訪問介護
- ◆口腔内の喀痰吸引(2020年4月24日)
 - ◆鼻腔内の喀痰吸引(2020年4月24日)
 - ◆気管カニューレ内部の喀痰吸引(2020年4月24日)
 - ◆胃ろう又は腸ろうによる経管栄養(2020年4月24日)
 - ◆経鼻経管栄養(2020年8月1日)

居宅介護

- ◆口腔内の喀痰吸引(2021年3月2日)
- ◆鼻腔内の喀痰吸引(2021年3月2日)
- ◆気管カニューレ内部の喀痰吸引(2021年3月2日)
- ◆胃ろう又は腸ろうによる経管栄養(2021年3月2日)
- ◆経鼻経管栄養(2021年3月2日)

（2）巡回ステーションけんわ大手町

- ①定期巡回・随時対応型訪問介護看護(2014年4月1日)
- ②総合マネジメント体制強化加算（Ⅰ）1,200単位(2025年6月1日)
- ③サービス提供体制加算(Ⅰ)(2021年4月1日)
- ④介護職員処遇改善加算(Ⅰ) 24,5%(2025年6月1日)

⑤登録特定行為業務従事者事業者登録(2020年4月24日)

- ◆口腔内の喀痰吸引(2020年4月24日)
- ◆鼻腔内の喀痰吸引(2020年4月24日)
- ◆気管カニューレ内部の喀痰吸引(2020年4月24日)
- ◆胃ろう又は腸ろうによる経管栄養(2020年4月24日)
- ◆経鼻経管栄養(2020年8月1日)

(3) ヘルパーステーションけんわ戸畑

- ①訪問介護(2003年3月1日)
- ②特定事業所加算(Ⅱ)(2012年5月1日)
- ③障害者自立支援法の居宅介護(2006年10月1日)
- ④介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(2024年6月1日)
- ⑤福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(2024年6月1日)
- ⑥障害者自立支援法の同行援護(2012年1月1日)
- ⑦北九州市予防給付型訪問サービス(2018年4月1日)
- ⑧北九州市移動支援事業(2009年4月1日)
- ⑨登録特定行為業務従事者事業者登録

訪問介護

- ◆口腔内の喀痰吸引(2022年6月28日)
- ◆鼻腔内の喀痰吸引(2022年6月28日)
- ◆気管カニューレ内部の喀痰吸引(2022年6月28日)
- ◆胃ろう又は腸ろうによる経管栄養(2022年6月28日)
- ◆経鼻経管栄養(2022年6月28日)

居宅介護

- ◆口腔内の喀痰吸引(2022年7月1日)
- ◆鼻腔内の喀痰吸引(2022年7月1日)
- ◆気管カニューレ内部の喀痰吸引(2022年7月1日)
- ◆胃ろう又は腸ろうによる経管栄養(2022年7月1日)
- ◆経鼻経管栄養(2022年7月1日)

(4) ケアハウスらいふ戸畑

- ①特定施設入居者生活介護(2006年10月1日)
- ②介護予防特定施設入居者生活介護(2006年10月1日)
- ③夜間看護体制加算(2006年10月1日)
- ④個別機能訓練加算Ⅰ(2011年7月1日)
- ⑤医療機関連携加算(2009年4月1日)
- ⑥サービス提供体制強化加算(Ⅰ)(2021年4月1日) 介護福祉士70%以上(予防)
- ⑦介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(2024年6月1日 一本化12.8%)
- ⑧退院、退所時連携加算(2018年4月1日)
- ⑨生活機能向上連携加算Ⅱ(2018年9月1日)
- ⑩登録特定行為業務従事者事業者(2018年9月1日)
 - ◆口腔内の喀痰吸引
 - ◆鼻腔内の喀痰吸引

- ◆気管カニューレ内部の喀痰吸引
- ◆胃ろう又は腸ろうによる経管栄養
- ◆経鼻経管栄養

⑪看取り加算(2015年4月1日)

⑫口腔栄養スクリーニング加算(2021年4月1日)※2021年度介護報酬改定にて加算名称変更

⑬科学的介護推進体制加算(科学的介護情報システム LIFE の活用)(2021年6月1日)

⑭個別機能訓練加算Ⅱ(2021年7月1日)

⑮入院継続支援加算Ⅱ(2024年4月1日)

⑯生産性向上推進体制加算Ⅱ(2024年4月1日)

⑰協力医療連携加算(2024年4月1日)

⑱退居時情報提供加算(2024年4月1日)

⑲高齢者施設等感染対策向上加算Ⅰ・Ⅱ(2024年4月1日)

(5) グループホームらいふ

①認知症対応型共同生活介護(2006年12月1日)

②介護予防認知症対応型共同生活介護(2006年12月1日)

③夜間支援体制加算(Ⅰ)(2015年10月1日)

④サービス提供体制加算(Ⅱ)(2021年4月1日)※2021年度介護報酬改定にて上位加算新設に伴い名称変更・算定要件:介護福祉士60%以上は変更なし。

⑤医療連携体制加算(2006年12月1日)

⑥看取り加算(2015年4月1日)

⑦介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(2024年6月1日)18.6%

⑧口腔衛生管理体制加算(2018年4月1日)

⑨登録特定行為業務従事者事業者(2018年11月1日)

- ◆口腔内の喀痰吸引
- ◆鼻腔内の喀痰吸引
- ◆気管カニューレ内部の喀痰吸引
- ◆胃ろう又は腸ろうによる経管栄養
- ◆経鼻経管栄養

⑩口腔栄養スクリーニング加算(2021年4月1日)※2021年度介護報酬改定にて加算の名称変更

⑪科学的介護推進体制加算(科学的介護情報システム LIFE の活用)(2021年10月1日)

⑫協力医療機関連携加算(2024年4月1日)

⑬認知症専門ケア加算(2024年4月1日)

(6) デイサービスらいふ

①地域密着型通所介護(2018年4月1日)

②北九州市予防給付型通所サービス(2018年4月1日)

③個別機能訓練加算Ⅰロ(2021年4月1日)

④入浴介助加算Ⅰ(2021年4月1日)

⑤運動器機能向上加算(2012年4月1日)

⑥サービス提供体制加算Ⅱ(2021年4月1日)

⑦「7-9時間」サービス開始(2015年4月1日)

⑧科学的介護推進体制加算(科学的介護情報システム LIFE の活用)(2022年7月1日)

⑨個別機能訓練加算Ⅱ（科学的介護情報システムの活用）（2022年7月1日）

⑩介護職員処遇改善加算Ⅰ（2024年6月1日）

（7）ケアプランセンターらいふ

①居宅介護支援（2011年3月1日）

②特定事業所加算Ⅲ（2019年1月1日）⇒2025年2月1日返上（変更届出済）

③ターミナルケアマネジメント加算（2019年1月1日）⇒2025年2月1日返上（変更届出済）

18. 広報活動の強化の課題

（1）2023年度末に実施したホームページのリニューアル（2つあるホームページを統一）に伴い、人材確保の強化、地域における認知度の向上の取り組みをより一層強化しています。

（2）「ケアハウスらいふ戸畑」「グループホームらいふ」「デイサービスらいふ」は月々のトピックス等を掲載した通信や新聞を定期発行し、利用者とその家族や地域へのアピールを毎月行っています。こうした取り組みは法人的に集約し、基幹会議で報告する等、法人全体で共有する取組も定着しています。

19. 施設改修・備品等の更新・設備投資等の課題

（1）「ケアハウスらいふ戸畑」「グループホームらいふ」は、前築18年を経過しており、空調設備や給排水管等の設備の老朽化が進み、修理案件・備品の買替案件等も増加しつつあります。前年度に実施した給排水管の一斉目視点検に基づく、改修工事を2025年2月に実施しました。

（2）「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・竣工しました。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」が移転し、2025年5月に「ケアプランセンターらいふ」が移転する予定です。「ヘルパーステーションけんわ戸畑」跡地には「ケアハウスらいふ戸畑」の「健康管理室」が移転しました。「グループホームらいふ」跡地の改修工事は3月末に工事完了の検収を行い、引き渡しは2025年4月1日となりました。

20. 労働組合関連

（1）労使経営協議会はWeb参加を併用して、毎月定例開催しています。

（2）7月度の労使経営協議会より、労使の構成について、以下のとおり変更しました。

①理事会の構成 1名を補充 ⇒ 藤本理事

②労組の構成 執行委員3名・県医労連から1名（安達：健和会労働組合 委員長）

21. ライフ北九州共済会について

（1）ライフ北九州共済会総会が2024年5月17日に開催され、「共済会定款に基づく新たな役員体制」「2023年度決算報告」「2024年度収支予算」について、原案通りに採択されました。理事会・職員代表・労組代表で構成する幹事会も定例開催されており、運営の改善が進んでいます。

（2）福岡県民医連 共済連絡会第38回定例代表者会議・退職者慰労会支部連合会定期総会が6月13日に開催されました。全日本民医連厚生事業協同組合2024年度通常総代会・民医連退職者慰労会連絡協議会2024年度通常総代会が6月27日に開催され、規程の変更が行われました。

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。

以 上

【各事業所・常設委員会の2024年度の事業活動報告】 ※別冊参照