

1. 私たちをとりまく情勢

- (1) 災害対策と支援、感染症対応で浮き彫りになった社会保障・社会福祉の脆弱さ
 - ・福祉現場は新型コロナウイルス感染症の5類移行後も感染対策を徹底し、高齢者がコロナ感染を引き金に衰弱する例が多いことは全く変わっていません。「高齢者の命を守ることに重点をおく」とする新しい感染対策は守られず、医療・介護の公費負担終了は現場の実態を無視しています。
 - ・1月に発生した最大震度7の能登半島地震被害は広範囲に及び、十分な支援が届かない状況が続きました。地域の医療や福祉の継続も危ぶまれ、措置を含む福祉施策の必要性が浮き彫りになっています。被災高齢者が安心して支援を受けられる生活基盤の確立には、今後も公費による長期的な支援が必要です。
- (2) 「全世代型社会保障改革」が進めるのは、世代間の分断と全世代の社会保障後退
 - ・「全世代型社会保障改革」政策のもとで、年金受給開始年齢の上限引上げや後期高齢者医療の2割負担導入など、高齢者分野では削減ばかりが推し進められ、介護保険制度でも「負担能力に応じた負担と給付の内容の不断の見直し」が求められています。更に、子ども子育て支援金制度の財源を、医療保険への上乗せによって賄うなど、世代間分断と負担増の制度改編が次々と進められています。
- (3) 2024年度介護保険・報酬改定一担い手不足、経営困難に背を向ける改定
 - ・2024年度介護保険制度・報酬改定で、利用者2割負担の対象拡大を3度先送りさせたのは、世論を巻き込んだ幅広い運動の成果です。しかし、一定所得以上の介護保険料引き上げや老健施設等の多床室室料負担の導入は決定しました。年金収入が増えない下での保険料や利用者負担増は、利用抑制や生活費切り詰めにつながり、高齢者の心身機能の低下や生活状態の悪化を引き起こします。
 - ・物価高騰が続き、介護基盤が崩壊しかねないなか、介護報酬はわずか1.59%プラス改定でした。基本報酬は施設、グループホーム、デイサービスなどで引き上げられる一方、深刻な担い手不足で、最多倒産件数を記録した訪問介護は引き下げられました。処遇改善を除く0.61%の改定率では、介護職以外の職種の処遇改善や物価高騰への対応に到底足りず、事業運営がますます厳しくなることは明らかです。
 - ・災害・感染症発生時を含め、福祉・介護サービスの安定的提供には、収支差額を恣意的に用いた基本報酬の増減や出来高制ではなく、固定費の給付など事業が安定して運営できる報酬体系への抜本的転換が必要です。また、高齢や障害、施設入所を理由に、医療が制限される制度・報酬改定が医療・介護の両面で進められています。コロナ禍で「命の選別」が行われた教訓は全く活かされていません。
- (4) 福祉・介護事業の担い手不足対策と処遇改善
 - ・2022年の雇用動向調査で初めて「離職超過」となるなど、福祉・介護の担い手不足は先が見えない状態です。訪問介護の基本報酬減やケアマネジャー担当件数の上限引き上げは、担い手不足に拍車をかけるだけです。国はICT活用や生産性向上により職員配置基準の引き下げが可能とのデータを示し、特定施設の職員配置基準を引き下げ、更には次期改定を待たずに特養などの施設にも適用しようとしています。ICT活用や業務改善は、人権やプライバシーの保持を前提に、職員の負担軽減と利用者へのケアの質の向上を目的に行うべきであり、これを理由に人員基準緩和を進めれば、現場の介護の質の低下は避けられません。職員配置基準の改善と担い手確保への抜本的な対策が求められています。
 - ・国は、2024年2月からの補助金、2024年6月からの処遇改善加算一本化による賃上げ策を行いました。が、全産業平均に比べ月7万円近くの賃金差の抜本的改善には到底及びません。福祉・介護従事者の処遇改善と労働環境整備は、利用者負担を伴う加算ではなく、公費による実施が求められます。
- (5) 平和の堅持、国民のための政治で権利が守られる社会へ
 - ・ウクライナ侵略、パレスチナ・ガザ地区の空爆など世界で発生した戦争では、社会的弱者がもっとも犠牲になっています。尊厳が守られる社会と戦争は相いれません。世界の平和への願いが高まるなか、日本でも2024年度予算で防衛費が過去最大の約8兆円に膨れ上がる一方、福祉や介護、医療など社会保障は削減され続けています。更に、拡大を続ける政治家の裏金疑惑など、今の日本の政治・経済において、災害支援や国民の命と生活が優先されているとは到底言えません。いま、「防衛費の拡大か、社会保障優先か」「派閥やお金のための政治か、国民のための政治か」が問われています。

2. 2023年度の基本目標に照らして

- ① 利用者・家族の暮らしと介護、権利を守る専門性豊かな社会福祉実践によって、誰からも信頼される法人、事業所となります。

○職員による経済的虐待(窃盗)という重大な人権侵害が8月に発覚し、京都市による虐待認定と口頭指導を受けた。高齢者の生活と権利を守ることを最大の使命とする法人としてあってはならないことであり、利用者・家族・関係機関から寄せられた信頼を大きく損なう事態を招いた。法人により被害利用者への謝罪と弁償を行うとともに、全サービス事業所で利用者・家族、居宅介護支援事業所等へ説明し、問い合わせやご意見への対応を行った。全事業所での研修実施、法人主催「福祉と人権」研修(参加150人)、利用者の金銭取り扱いの改善を徹底など再発防止の取り組みを進め、年度末に総括を行った。再発防止と権利を守る支援に向けて次年度以降も継続した取り組みが必要である。

○利用者、家族の権利を守る支援、介護だけでなく生活全般を支援する事業所として、地域の実情・事業の特性に応じた役割を担った。

- ・年度当初より姉小路ヘルパーステーションの職員数減少に伴い、聚楽ヘルパーステーションとの協同を開始し、2023年11月に職員体制と安定的運営の確保を目的に2事業所の統合に至った。準備・調整に苦慮したが、利用者への支援継続を最優先として総力で取り組んだ。
- ・新型コロナウイルスの5類移行も年間を通して感染報告は絶えず、複数事業所で集団感染が発生し、特に施設入所者に重症化や療養期間後の衰弱も見られた。利用者の命と生活を守るための感染対策と適切な医療につなげる支援を継続していく必要がある。
- ・利用者の権利を守る支援や個別ケア、家族支援のための多職種連携や、法人内外のチームケアの前進、病院・訪問看護・ケアマネジャー等関係機関との連携強化は、各事業所で特に意識的に行われた。また、緊急利用や臨時利用など迅速・柔軟な対応に努め、対応に苦慮するケースや困難を抱えるケースに粘り強く支援を行うなどにより、利用者・家族やケアマネから信頼を得たケースが多数あったことは、理念に基づく支援が各事業所の特性を活かして取り組まれたことを示している。
- ・自立支援に向けた生活に根差したリハビリ、利用者の生きがいや楽しみになる多様なレクリエーションや外出企画、利用者や地域住民や児童との交流行事など、生活の豊かさや社会的交流への取り組みが、各段に広がったことも特徴的であった。

○コロナ禍で希薄になりがちであった、家族との信頼関係の再構築と家族支援に努めた。

- ・社会状況の変化に応じ、対面会や施設行事も再開した。また、満足度調査やアンケート等で利用者・家族の声を聴く機会を広げ、情報共有の工夫や家族の願いに応え見学会やお便り発行を行うなど、家族との関係構築や家族支援に努めた。これらは、コロナ禍で入職した職員が利用者支援の視野を広げ、利用者を中心に家族とともに行う支援の大切さを実感できる機会にもなった。

○同種事業・事業所間・同職種などで相談し学びあう取り組みが定着した。

- ・リハビリ専門職と連携したデイ、グループホーム等でのリハビリ実施が日常生活支援の一部として定着し、事業所の利点としてアピールできるようになった。
- ・法人外の事業所と顔の見える関係を日常的に築き、利用者の状態や環境変化に伴う緊急的・臨時的支援に関係者の連携で対応できるネットワークが、事業所のある地域でそれぞれ発展している。
- ・法人内同種部会が前年以上に活性化・定着し、取り組みの幅が広がった。合同研修・交換研修や意見交換が、各事業の振り返りや課題改善につながった。

 デイ・デイケア…コロナ・加算状況アンケート実施、認知症デイ「介護者のつどい」

 居宅介護支援…相談員の理念勉強会、プロジェクトチームによる業務標準化

 グループホーム…交換研修、重度化対応や特養・老健との連携

 小規模多機能…役責者交換研修、利用促進の手立て、法改定対応

 ヘルパー…姉小路・聚楽の統合について、虐待防止合同研修、新大でのICT導入

○各事業の取り組みと特徴点は、2023年度まとめを参照のこと。

○苦情や意見要望、行政報告事故とその対応について、該当事業での要因分析と改善策を明確にすることとともに法人全体で共有した。虐待事案発生を通じて、苦情や意見対応の課題を指摘されており、真摯な対応や申し出内容の調査の徹底、日常的に利用者・家族の声を聴く取り組みの強化が求められる。

- ・苦情 34件(前年度 24件)
- 行政報告事故 35件(前年度 31件)
- ・第三者委員会の開催 8月、1月に第三者委員会を開催した

② 介護保険制度の改善、公的介護保障を求める運動に主体的に参画し、地域の福祉を増進させる運動に取り組み、社会福祉法人としての役割を果たします。

○地域の福祉増進を目指し、高齢者・多世代を対象とした地域活動の実施と連携に努めた。

- ・地域の公益的事業・取組み 定款に掲載の事業 介護福祉士実務者研修 2回
高齢者・障害者の住宅
- 公益的事業 京都市助成対象外の配食サービス（夕食など）
- 利用料軽減 社会福祉法人による利用料軽減、独自の室料等軽減
生活困窮者への家賃軽減制度（住宅、グループホーム）
- 家族・地域 認知症デイ「介護者のつどい」、ボランティア茶論
今宮ミルクホール、姉小路認知症カフェ、
金閣「出向くカフェ」
- 異分野等 法人・友の会バザー、原谷こどもカフェ、
聚楽ほっこりヨガ、金閣バザー
障害者就労支援事業によるレストランの運営協力
地域の学校との交流

○地域の他団体との共同、地域連携・地域の福祉増進の取り組み

- 高齢関係 行政区、圏域の事業所連絡会、地域共同の認知症カフェ、健康すこやか学級
- 地域関係 「小さな集い 相模原の事件を忘れない」、パトラン、商店街や地域の祭り

○利用者本位の「私たちの地域包括ケアシステム」、地域社会の共同、共生の在り方の検討と取り組み

- ・市老協、地域密着協、老健協、地域包括協等に参加し、管理職や役責者が団体の役員や委員などの役割を担った。地域の施設・事業所と学び連携し、地域福祉増進と共同に努めた。
- ・原谷地域包括圏域では、地域包括を中心に地域役員や事業所との連携に努め、抽出された地域課題分析について他の地域包括にも呼び掛けるなど地域連携強化に取り組んだ。
- ・山間地域では、北山杉いこいの家ですこやか学級への参加や送迎等地域福祉向上の取り組みへ職員が交代で参加、美山では地域のつながりを活かした支援継続や地域関係機関との連携強化に努めた。山間地域での人口減少や利用者状況などの状況を注視し、事業の継続方法や地域活動の在り方について、中期計画に沿って検討を進めていく。

○21・老福連事務局の軸を担うとともに、権利としての社会福祉を求め、介護保険制度の改悪を許さない運動に積極的に参加した。

- ・21・老福連事務局の軸を担うとともに、社会福祉経営全国会議の事務局や政策運動、総合社会福祉研究所や京都社会福祉講座など、福祉増進の運動に積極的に参画し、運営にも携わった。介護保険改善を求める請願署名は職員や地域・関係機関、特養家族等からの2,213筆寄せられた。また、コロナ施設内療養死、マイナ保険証との一本化に伴う健康保険証廃止、2024年度介護保険改定など、高齢者の権利を守り介護保険制度の改善を求める他分野・他団体と共同の運動にも積極的に参加した。前年度に続き、理事・管理職・役責者を中心に、実践報告・要求活動・執筆・取材対応などを行い、利用者の願いに沿った実践、高齢分野の実態と課題について発信した。
- ・地域包括協による専門職種の担当件数超過に伴う委託費返還のアンケート実施と京都市との懇談で返還要件が見直しされたこと、新型コロナウイルス感染者の入院調整問題で京都府への共同の要請行動などは、自治体に対する共同の要求活動の重要性を示した。

③ 事業と運動を担う職員の確保・育成・定着と、成長しあえるチームづくりに取り組みます。

○職種ごとのキャリアパス確立への準備を進めるとともに、教育・育成制度の充実、業務実践研究発表会、各種学習会に旺盛に取り組んだ。

- ・介護職、管理栄養士、栄養士、調理員のキャリアパスは継続して活用したが、相談員、看護師、事務員等多職種のキャリアパス策定は進まなかった。全職種のキャリアパス策定、「自己確認・育成シート」の作成に向けて、中期計画にもとづき準備・論議を進めることが次年度の課題である。
- ・前年度発足した学習教育部を継続し、2年目研修や「28日研修」等で役割を発揮したが、現場の体制が整わず通年での運営はできなかった。現場対応を優先しつつ、経験豊かな職員が研修内容を検討できる機会の模索が必要である。
- ・主任、副主任研修を各1回実施し、チーム運営や課題解決への学びを深め、他の事業所の役責者との情報交換の機会となった。管理職研修を2回（社会福祉法人の役割、発達障害について）開催した。
- ・1,2年目研修や誰でも参加可能な「28日研修」（年10回）等、制度研修では広く学ぶ機会の確保

に努めた。介護福祉士実務者研修を2回実施し計19名が修了した。

- ・業務実践研究発表会は4年ぶりに対面とオンラインで開催し、8演題の発表があった。利用者支援や地域活動、事業所連携や職員支援などの貴重な発表と意見交換は、法人理念に基づく実践が各事業で地道に取り組まれていることを実感し共感できる場となった。
- ・各事業所では、幅広く事業特性や勤務形態により様々な方法で学習に取り組んだが、欠員やコロナで職員体制が整わない中で学習会参加が困難となったり、計画通り実施できないことが課題である。学習を継続的に取り組むためにも、職員体制整備が重要である。

○採用困難、新型コロナ感染による職員不足が続いた1年となった。通年で採用活動に苦慮しながら、雇用環境の多様化に応じた採用活動に努めた。

- ・2023年度新卒採用が2名と厳しい上に中途採用や非常勤職員採用が十分に進まず、欠員状態での事業運営が続いた1年であった。加えて110名を超える職員の新型コロナ感染し、感染対策・クラスター対応の負担も大きかった。通年で職員採用に困難を極めるなかで、見学や職場体験、職員紹介を通じた採用、事業所内での臨時的応援体制など、職員の総力で職員採用に努めた。2024年度採用活動では、インターンシップ受け入れ、就職フェア参加やSNS活用、丁寧な見学対応や個別面談を行い、新卒採用9名と目標に近づいた。虐待事案発生により、次年度は就職フェア参加が限定されるため厳しい採用活動となるが、職員紹介や無料・低額媒体、ハローワーク、SNS活用などを駆使して採用活動を行う必要がある。

○互いに学びあい、人権を尊重し、個性が重視される職員チームづくりに努めた。

- ・年度当初からの欠員状態に新型コロナによる休業も続き、勤務体制確保に苦慮するなかでも、各事業所で部門会議やミーティング、ケース検討や学習会、ヒアリングなどで学び支え合う職場づくりへの取り組みが見られた。また、タイムテーブル・シフト時間見直しや、業務改善への取り組みもされた。一方で、疲弊感の増大やコミュニケーション不足、職員の声を聴く機会の減少などの課題も出されており、チーム力醸成のためにも職員採用と労働環境整備が急務となっている。

○働き続けられる職場環境と給与体系の構築に向けて具体化を進めた。

- ・新型コロナ対策として、検査キットの配布と活用、集団感染発生時の手当支給を行った。補助金の廃止に伴い、手当制度は2023年度末で終了とした。
- ・働き続けられる職場づくり検討委員会を3回開催し、非常勤時給の検討、福利厚生制度、職員の意欲を引き出すヒアリングや育成制度について意見交換を行った。
- ・中期計画にもとづき検討を行い、契約職員制度の終了(2023年度末)、非常勤時給の改定(2024年4月～)、新しい福利厚生制度への移行(2024年4月～)を決定した。職員厚生会は代議員会により解散が議決され、職員互助会はアンケート実施の後年度末総括会議にて解散と余剰金の清算を決定した。
- ・2024年3月に「介護職員処遇改善交付金」を活用し、処遇改善手当を引き上げて支給した。

○利用者へのより良い支援や労働環境改善に資するICT導入や活用拡大を行った。

- ・施設、グループホーム等では見守り機器を導入しており、個別性に合った機種選定や活用方法を模索した。利用者の尊厳保持とその人らしい暮らしへの支援を行う視点から、見守り機器等活用の効果と弊害についての論議を行いながらの活用に努めた。
- ・在宅ケアセンター新大宮では、夜間対応型訪問介護での情報共有ソフト活用に加え、訪問介護事業での情報共有・派遣管理ソフト活用を開始し、情報共有の円滑化に効果が見えてきている。

④ 法人と事業所の運営と経営の安定化を図り、強固な財政基盤の確立と定着をめざし、中期計画に沿って取り組みを具体化します。

○6月に前年度年度末総括会議に代えて「どんな時でも利用者や家族が安心して頼れる事業所であるために」をテーマに全役責者会議を行い、コロナ禍で出来なかったことや、コロナ禍でも利用者本位の支援を追求した経験等意見交換を行った。年度末総括会議では、ICT導入に事業所一丸となって取り組んだ経験や事業所内外の利用者を支えるチーム構築の報告を受け、各事業の事業計画の到達と課題を交流した。

○事業目標達成状況(35事業・うち姉小路ヘルパーは11月に聚楽ヘルパーと統合)

目標達成	14事業、	達成率97%超	5事業、	90%未満	7事業
(前年度)	13事業、		4事業		11事業)

- ・コロナ感染症の影響が続くなかで目標達成に奮闘し、目標達成及び達成率97%以上の事業は半数以上となり、達成率90%未満の事業は減少した。在宅サービスで事業目標に届かない状況が続き、山間地事業、一部デイサービスと小規模多機能、ショートステイは、引き続き個別の運営改善策を検

討する。

○2023年度の経営状況

- ・決算状況、主な事業の収支状況の詳細は、計算書類及び「2023年度決算報告」のとおり
- ・資金収支 事業活動収入 28億7,295万円（補正予算比99.50%）
事業活動支出 27億3,713万円（補正予算比98.49%）
事業活動資金収支差額 補正予算比 1億3,582万円（補正予算比119.76%）
- ・事業活動 サービス活動収益 28億4,149万円（前年比101.43%）
サービス活動費用 27億5,408万円（前年比99.85%）
サービス活動増減差額 8,740万円（前年比201.72%）
経常増減差額 9,639万円 対サービス活動収益 3.39%
- ・コロナ感染症と通年に渡る職員不足が経営に大きく影響したが、予算に基づく事業の継続と運営に努め経常増減差額は目標に到達した。しかし、コロナ及び物価高騰関連補助金を除く実利益率は0.67%であり、事業本体で収入目標に到達できていない実態が浮き彫りとなった。決算状況により、施設整備のための原谷特養、老健きぬかけ、ケアハウス、姉小路で計6,600万円の積立を行う。

○中期計画に基づく事業実施や環境整備

- ・大型修繕、改修等
老健きぬかけ…吸収式冷温水機更新
ケアハウス…電話機とナースコールシステムの更新
- ・次期中期計画での長期修繕計画策定に向けた準備、経費見直し等は次年度の課題である。

⑤ 地域の力で設立発展してきた法人にふさわしく、民主的で透明性の高い法人・事業所運営を行います。

○透明性の高い民主的な組織運営

- ・評議員会・理事会では各専門分野の役員による活発な議論が行われ法人・事業運営に活かされた。虐待事案の発生により、臨時理事会を8月と10月に開催し事実関係の共有と理事会として集团的対応に努めた。評議員会、理事会ともに出席率が低下しており、日程調整等の改善が必要である。
評議員会 開催3回 出席率76.9%（前年度87.5%）
理事会 開催7回 出席率92.9%（前年度97.7%）
- ・常勤理事会を月2回以上、管理委員会を月1回開催し、事業目標と予算の進捗管理、集団論議を経た方針の決定、法人・事業所の課題共有と解決に取り組む集団づくりを重視した。主任・副主任は理念をケアに具体化するチームの要として、利用者・家族の立場に立ったケアの質の確保と職員集団づくりに多大な力を発揮した。
- ・虐待事案の報告・対応にあたっては、当該元職員や利用者や家族への対応方法や、職員の不安に応え支え合う体制等について、役職員から批判を含め多数の意見が出され、意見が異なる場合にも集团的な論議を経たうえでの方針決定に努めた。また不安な中でも、真摯に利用者対応と支援に向き合う姿があった。集团的論議の中で方針決定と実践を行うことの重要性を再確認した。
- ・法人広報紙や七野会報、事業所広報紙、インスタグラム活用など情報発信を行った。
- ・各事業所でも意見交換しやすい会議の工夫や職員アンケート等にも取り組んだ。
- ・中期計画に基づいた進捗状況確認を行い、すべてではないものの中期計画に沿った事業や取り組みが確実に進んでいることが確認でき、進捗状況による一部計画の修正も行った。
- ・ハラスメントを許さない方針を明確にし、相談窓口の周知と相談対応を行い、事業所での解決への取り組みを基本としながら、法人として責任を持った対応に努めた。

○法令遵守体制、災害時・感染症等管理体制

- ・法令遵守担当を中心に届け出管理、情報提供などを行った。特養原谷こぶしの里・特養原谷こぶしの里上七軒白梅町・ケアハウスで老人福祉施設監査、原谷こぶしの里（特養、ショート、デイ、居宅、入サ）、老健きぬかけ（老健、短期、デイケア、訪問リハ）、美山（デイ、居宅介護支援）で介護保険運営指導を受け、いずれも文書指摘はなく口頭指摘事項は改善を行った。
- ・新型コロナウイルス発生時の対応共有や物品供給を行った。2023年度末で経過措置が終了する事業継続計画や指針の整備、研修実施、訓練計画の把握などを管理委員会や同種部会で確認しつつ行った。

○ななの友の会について

- ・ななの友の会は、8月に定期総会、11月に法人と共催でのバザー、原谷こぶしの里クリーン作戦、ゆったりウォーキング、書道サークルなど、コロナ禍で縮小していた取り組みが広がりつつある。