

# 2022 年度事業活動報告

2023 年 6 月 23 日  
社会福祉法人協立いつくしみの会

## はじめに～ 2022 年度の活動の振り返り

### 2022 年度の重点課題のとりくみ

2022 年度は、直面している社会情勢の特徴をふまえて、当法人の役割や重点方針を明らかにして事業活動をすすめました。

理事会は直面する情勢を踏まえて、①新型コロナ感染対策を継続してすすめよう、②ウクライナ戦争と核兵器容認と改憲の危険な策動、軍拡・戦争政策を許さないたたかいをすすめよう、③人権としての社会保障をまもり、介護保険制度・報酬改悪を阻止しよう、④参議院選挙を政治を変えるチャンスとして未来を変えていこうとよびかけました。

しかし、2022 年度も、新型コロナウイルスのオミクロン株によるさらなる感染拡大への警戒が求められ、介護現場では緊張が継続しました。新型コロナ感染に直撃されたことにより、困窮する人の増加も深刻となり、介護サービスの利用控えも続きました。

私たちは、2022 年度の活動方針と事業計画として、直面している人材不足と厳しい経営という二つの困難を克服しつつ、基本方針と重点課題として下記の5点を確認して活動をすすめました。

2022 年度は、以下の基本方針と重点課題にとりくんできました。

1. 憲法改悪・9条25条解体路線や市場営利化に反対し、平和と人権を守るたたかいをすすめます。民医連綱領の 6 項目にそった事業所方針とセンター方針をもって、その実現のために学びを力に活動をすすめます。ひきつづき、コロナ渦にあり、国の責任で介護福祉・社会保障の充実を求め、介護事業への減収補填を含め、制度・報酬・処遇の改善を求めていきます。利用者・家族を守り、職員と事業所を守り、力を合わせて、安心安全の予防と対策をすすめます。
2. 人権を尊重し、無差別平等の地域包括ケア体制に対応するサービスの質向上、医療・介護福祉、地域との連携の強化をします。
3. 各拠点での地域での様々な活動を友の会組織と共同してとりくみ、子供からお年寄りまで安心して住み続けられる福祉と防災、見守りのまちづくりをすすめます。
4. 業務改善とサービスの質向上をはかり、人材確保と育成、職場づくりと後継者対策を前進させよう。医療と介護との連携をすすめ、多職種協働のとりくみを前進させます。
5. 経営改善と事業転換で、経営の黒字化・安定化めざし、賃金・労働条件改善の展望を拓き、中期経営計画につなげます。

## 1.新型コロナ感染防止と対策について

私たちは前年度かつて経験したことがない、新型コロナウイルス感染拡大、とくにオミクロン株の出現という事態により、甚大な被害をうけました。

全国的には、とくに第7波、第8波で、医療の逼迫が深刻となり、高齢者施設のクラスター発生件数、死亡者数も増加し、救急搬送困難事例も急増しました。

政府に対する、医療体制の確保と強化、介護施設や事業所への支援策、検査の拡充など高齢者をはじめ国民の命を守るための対策をすすめるよう要請を重ねてきました。

しかし、政府の対応は、一向に迅速な対策をすすめるどころか、介護事業への支援補助金の対象も金額も大幅に縮小される始末でした。また自治体の独自の施策もまったくありませんでした。

こうしたことにより、介護福祉事業者の減収・損失はかつてない規模に達し、政府が実施している財

政支援ではとてもカバーしきれない事態に陥りました。

当法人では一昨年より福祉医療機構による新型コロナ経営対策融資を活用していますが、その返済もすでに始まっており、経営困難を打開するにはとても厳しい事態が続いています。

2022年度当法人の施設・事業所での感染状況については、小規模な感染の発生はありつつも、クラスターを回避し続けることができました。

感染防止対策をすすめつつ、前年度の被害と困難からの回復と再建のために全職員が奮闘してきた結果であり、地域の方々、利用者と家族の皆さんの理解と協力によって支えられてきたものです。

政府・自治体は、5月の連休明けに新型コロナを感染症法上第5類へと引き下げ、すでにコロナが終わったことのように取り扱っていますが、引き続き、事業継続のための財政支援の継続や、コロナ対策全般の強化を重ねて要請していく必要があります。

介護現場でもひきつづき感染予防の対策と、感染者が発生した場合の対応や職員処遇の対応について取り組みをすすめていきます。

## 2. 暮らし、憲法、平和、社会保障の運動について

日本経済は、30年以上にわたって低成長が続き、物価が上がらないデフレ傾向が続いていましたが、2022年度は、食品の値上げが続き、原油をはじめ資源や製品の価格、さらに物流コストも上昇するなど、あらゆる物価が高騰し続け、国民生活と事業経営を困難に追い込んでいます。

ロシアのウクライナ侵攻に伴う資源や食料の供給不足という面が強調されていますが、根本的にはアベノミクスにより続けられてきた金融緩和による円安の影響からの大幅な物価高があり、これが介護福祉事業の経営にも大きく響きました。

にもかかわらず、岸田首相は、これまで以上にアメリカと大企業本位の政策をすすめ、「戦争できる国づくり」を着々と進め、防衛費(軍事費)の「5年以内にGDP比2%以上」実現のための新たな大軍拡と大増税をすすめています。

岸田内閣が閣議決定した2023年度予算案は、戦後の安全保障政策の大転換を掲げて「専守防衛」を完全にながれ捨てた「安保3文書」にもとづいて、「集団的自衛権」「敵地攻撃能力」のために5年間で43兆円という大軍拡の初年度予算となりました。このことは、日本をアメリカの中国に対する軍事戦略の最前線基地として、日本に大きな危険を作り出すものです。

政府は、この軍拡財政のために、社会保障と教育予算の削減をすすめています。「全世代型の社会保障改革」路線を推し進め、こども、子育て支援予算は増加させていますが、その財源は、国債とともに、生活保護、年金、高齢者医療、国民健康保険、農業や中小企業予算の削減であり、国民負担増と給付削減の政策を推し進めています。

今(第211回)通常国会で岸田内閣は、軍拡のための財源や原発推進、入管法の改悪、マイナンバー改定法など、次々に一連の悪法を強行しました。どの問題でも、この悪法に反対する国民的運動が広がっています。この悪法成立に手を貸し、さらなる悪法に仕立てあげた維新の会や国民民主党にも批判が集まっています。

岸田首相は、来年の総裁選までに憲法改定をすると明言しています。

総選挙では、こうした悪法推進の連合と、改憲勢力への厳しい審判を下し、国民の暮らしと平和、社会保障を守り、悪法を実施させない国民的運動の発展と連携が重要になっています。

法人では、2022年度共闘委員会の構成として、次代の担い手を養成していくという視点で運営をすすめました。しかし、センター及び事業所の運営の中に平和・社保運動が十分に位置づけられないことや運動の経験も少ないという反省のもとに、2023年度は、全役職者会議において、管理者集団に依拠し、憲法・平和・社会保障のチームをつくり、運動を組織、けん引していく仕組みづくりを開始しています。

## 3. 制度・報酬改定への対応と今後の制度の見直しの動きについて

2021年度の介護保険制度と報酬改定は、新型コロナ感染症や大規模災害が発生する中、厚労省は、

①「感染症や災害への対応力強化」を図り、②団塊の世代の全てが75歳以上となる2025年に向けて、2040年も見据えながら、「地域包括ケアシステムの推進」、③「自立支援・重度化防止の取組の推進」、「介護人材の確保・介護現場の革新」、「制度の安定性・持続可能性の確保」を図るとして、介護報酬を「改定率：+0.70%」と改定しました。

2022年度、私たちは、この改定への対応をひきつづきすすめました。しかし、介護施設や事業所に対する財源はまわってこず、現場では次々に新たな対応せざるを得ない改定であり、官僚的な統制が強化されるものばかりでした。

これまでの報酬改定も実質的にはマイナス改定の連続だったにも関わらず、LIFE(科学的介護情報システム)への対応など忙殺されている介護現場のあらたな負担が課せられました。人手不足で悩む介護現場にとっては、さらなる効率化が求められ、テクノロジーの活用や人員基準・運営基準の緩和ではとても解消できるものではありません。

利用者にとっては、給付の範囲が狭められ、ますます利用しにくい制度となっています。

施設の入居費や食事代の補足給付の対象も狭められ、後期高齢者医療制度の改悪と重なり、利用負担、家族の負担も重くなるばかりです。保険外の負担についても、食材量の高騰や水光熱費などの値上げもあって、介護事業所や高齢者住宅の食事代などの見直しもせざるを得ない実態となりました。

2021年度途中から処遇改善の交付金が後払いで開始され、2022年度後半からは介護報酬に組み入れられベースアップ等支援加算として3つの目の処遇改善加算が開始されました。職員の処遇が改善されることは大事なことです。経営的にはそれ以上の人件費の増加が必要となること、加算であり収益増が獲得できない事業所は、経営難となることが明らかです。

人材確保の実態は、人材紹介会社抜きには成立しない状況になっており、実質的な人件費といえる費用も拡大しつつあります。介護人材の養成や担い手に対する国や自治体の政策はなおざりにしたまま、自治体は外国人の採用を促進する会社には委託や援助をすすめています。

この点についても、国や自治体にむけた人材確保にむけた事業者や事業所、担い手への支援や補助を求めていくことが重要課題です。

また2022年度は、介護保険制度の次期見直しに向けた政府内での審議が本格的に進められました。財界や財務省の圧力によって、利用料の引き上げやケアプランの有料化、要介護1、2の生活援助の総合事業への移行など、利用者・事業者双方にさらなる困難を押しつける論点が示されて、「史上最悪の見直し」とも称されました。

こうした動きに対して、全日本民医連や21老福連を含む介護7団体をはじめ、全国的に学習と宣伝、署名活動、国会への請願行動によって、改悪案が見合わせや先送りがされました。

このことは、一定の成果と考えますが、ひきつづき全国各地で活動と世論をひろげて、国や自治体に制度の改悪ではなく充実を求める運動を進めることが重要です。

社保協では、介護保険制度の抜本的な改革をよびかけており、この学習と結びつけて、介護改善運動として介護ウェブのとりくみを前進させることが重要です。

## 4.2022年度の事業計画と活動について

2022年度の事業計画としては、センター・事業所の管理運営の強化と、各職種の集団づくりと育成、職場づくり、チームづくりをすすめ、業務改善とケアの質の向上を図り、全職員参加の経営活動にむすびつけて事業課題をすすめることとしました。

ひきつづくコロナ禍において、これまで広げてきた活動のすそ野をどこまで回復できるかが問われました。

地域活動では、介護予防センターの介護予防や体操などの活動は再開できましたが、認知症カフェやボランティア行事については年度中の再開は断念しました。

かりふ祭りや、上野幌夏祭りなどの年間行事や地域との交流企画、地域での各種相談会などについても見合わせています。保育園や小学校との交流の場も再開できていません。

施設と設備の老朽化がすすみ、施設の修繕と設備故障の対応、入れ替えなどが増加しました。大きな設備では、空調設備や給湯設備の入れ替えを行いました。

積極的な設備投資としては、特養への ICT 補助金の活用した申請が承認されましたが、材料不足で、導入は年度越しになっています。

介護職員の処遇改善については、新たな改善交付金とその後のベースアップ加算の導入もあり、新たな処遇改善とあわせて、職員への説明と手当等の支給をすすめました。

職員対象のケアマネ受験対策は継続しています。今後のケアマネの後継者づくりとして欠かせない対策です。ケアマネは、長い間は処遇改善加算の対象外とされ、担い手不足がつづいていることと、処遇改善が課題であったことから、2023 年度より資格手当など法人独自の処遇改善をすすめることとしました。

特養の調理部門については、調理員の体制の困難さから、セントラル・キッチン方式を導入し、ひきつづき業務改善をすすめつつ、調理内容を標準化をはかり、調理員の正職員化をすすめています。

管理者研修については、管理運営会議に合わせ法人貴腰痛研修とともに計画的に実施することができました。

管理運営の機構としては、引き続き機関決定の場として管理運営会議とセンター運営会議を隔週に開催し、年間共通研修計画に沿って管理者学習と職場学習を組織しています。

各職種の育成と後継者づくりについては、職種別委員会や職種別対策会議で、人事政策や育成指針づくりを開始することとしました。

また、事業別の運営会議と特定の事業所への経営対策会議、各種委員会の再編成もおこない、目的と課題を明確にしてすすめています。

人事配置については、対策会議での検討も経て、次代の事業所管理者養成と、2024 年度の制度と報酬の大改定への対応のため、2023 年度の早期に確定し、2024 年度の準備を現任と新任予定の管理者が検討できる体制をとっていくことにしています。

法令遵守については、全事業所を対象にした内部点検を実施しました。この間の事業所管理者への指定基準の理解を促進するために、管理運営会議の管理者研修に位置づけ、管理者自身の講師で学習を位置づけています。

介護事故対応などのリスクマネジメントの対応についても、リスクマネジメント委員会での救急措置の対応学習や、法人本部と管理運営会議での札幌市への介護事故報告内容の確認、苦情解決・第三者委員会の開催も進めました。

災害時の対策や感染対策の上でも、BCP(事業継続計画)の策定が急がれており、各センター、事業所での策定をすすめます。2023 年度には作成し、各事業所での訓練などをすすめます。

各センターの運営についても、隔週で運営会議を開催し、年度方針の目標達成に向けてのとりくみと、事業所の営業・宣伝・広告資料の作成や経営対策、センター内の連携などをすすめています。

## 5.2022 年度の経営活動、決算報告（法人全体の概要）

2022 年度決算は、事業活動収支差額で 978 万円の赤字決算となりました。予算は 1,349 万円の黒字予算としていましたので予算比で 2,326 万円下回る厳しい結果となりました。昨年比では 8,201 万円上回っています(昨年は新型コロナウイルス感染症のクラスターによる影響がありましたので単純比較はできません)。

2022 年度も引き続きコロナ禍において、小規模の感染発生はありましたが、クラスターを発生させずに経過してきたことは全職員の大奮闘であったと考えられます。

ロシアのウクライナ侵攻に伴う資源や食料の供給不足、アベノミクスにより続けられてきた金融緩和による円安の影響からの大幅な物価高があり、これらの影響による費用増は法人全体で年間 1,000 万円以上になっていることから、物価高などがなければ若干の黒字になり得た可能性もある決算結果といえます。

また、コロナ対応のための衛生材料、医薬品や感染対策物品などの購入量も減少したこと、大規模なクラスターなどがなかったことから、感染症対応手当や職員のホテル宿泊代の負担などコロナ対応のための費用は大きく減少しました。特徴的な費用としては人材確保のための人材紹介手数料(年間 1,100 万円)がありました。介護保険制度上からも事業継続のための人材確保は必須であり、介護業

界全体での人材確保困難な状況からやむを得ない費用ではありますが、経営的には大きな負担となりました。

もう一つの決算結果の特徴は、収益確保の未達があります。昨年度のクラスターのような大規模な減収の継続はありませんでしたが、小規模な感染の発生などからのサービスの縮小などによる減収がひきつづきありました。

コロナ禍での利用控えの影響などから利用者確保が進まず多くの事業所で予算の収益を達成できずに経過してきました。利用者の安定的な確保による収益確保に結び付いた事業所があったこと、予算には届かなかったものの少しずつ利用者確保が進みつつある事業所も出てきたことなど、一定程度の利用者確保の回復傾向がみられる前進もありました。

仮に予算の収益を確保できていた場合には物価高の影響を含めても1,200万円程度の黒字になっていた点からも、収益予算未達の状況の継続が赤字決算の結果の大きな要因であると考えられます。収益予算の未達状況はこの数年間長期に継続しており、法人経営の最大の課題です。

2023年度の予算編成にあたり、法人本部と事業所管理者との面談と利用者数や予算の検討をすすめられました。介護福祉経営の前進のカギを握る全ケアマネ会議を開催し、事業所管理者からの事業内容の紹介と法人からケアマネへの期待が提起され議論を深め、ケアマネと各事業所との連携づくりがはじまっています。

(※詳細については別途決算報告書を参照)

## 6. 中期経営計画の到達点と今後について

そもそも中期経営計画の目標は、①地域分析、②その分析に基づく地域戦略・事業戦略をたて、③職員体制の人材確保と養成をすすめ、④ケアの質の向上と制度利用の拡大、選ばれる事業所として努力すること、などの活動を通じて、次期の事業展開が可能な資金を確保することと位置づけました。

とりわけ、次代を担う人材の育成の課題は、ここでも重要視され、役職者、管理者の成長と養成がカギとなることが確認され、管理運営と経営活動についての学習を開始しています。

そして、現在の赤字構造が早急に解消されなければ、資金繰りに影響が出てくること、また、今後、資金収支バランス悪化の可能性があり、事業計画とともに資金計画・資金繰り計画を立てすすめていくこと、固定性預金として資産への繰入(修繕積立金)の検討をおこなうことや、次の事業展開または大型修繕に備えた利益の計画的な蓄積が重要であることを確認してすすめてきました。

しかし、コロナ禍により、これまで進めてきた地域に開かれた事業活動や地域の方々との協力共同の活動は困難となり、相談活動もままならなくなり、つながる活動が大きく制約される中で状況が一変しました。これまでの活動が、真っ向から否定されたような状況に陥ってしまいました。

当初掲げた、3年間で借入金を含まずに月商倍率2倍(社会福祉法人の場合は2カ月分の費用相当額)の資金確保という目標は、到達が困難な結果となりました。なおかつ、感染対策費用の増大や減収と物価高による費用の急増によって、経営難が増大しました。

こうした状況に直面し、福祉医療機構の新型コロナウイルス感染対策支援としてあらたな融資制度を活用しました。この返済計画を含めて、あらたな中長期経営計画の検討を開始することとします。

したがって、当面のとりくみとしては、感染防止対策をひきつづきすすめつつ、これまでの事業と活動の再構築と、施設のリニューアルも視野に、災害や感染があっても盤石な事業経営の基盤づくりと合わせて、借入金の返済と資金確保の両方をみて、資金が確保できる経営構造づくりをすすめます。

特養が建設されて30年を経過しており、老朽化にともなうリニューアルの計画を検討しなければならないタイミングとなっています。地域状況や法人の主体的力量もふまえて、今後の事業転換のあり方についても検討をすすめます。

以上