

2024年度岡山中央福祉事業活動

社会福祉法人 岡山中央福祉会

I 法人・事業所を取り巻く情勢について

1 高齢社会の到来と「身寄り問題」、求められる地域共生社会の実現

2020年38%であった全世帯数に占める単身世帯は、2050年には45%にもなる。65歳以上では1.47倍化し実に1千万世帯を超える。とりわけ男性の未婚化等によって50年には65歳以上世帯の26%が単身世帯となり「身寄り問題」が深刻な社会問題となっている。

「身寄りがない」とは① 家族や親族がいない人 ② 家族や親類がいても連絡がつかない状況にある人 ③ 家族や親類がいても支援を得られない人 と分類されている。今日、「身寄り問題」は家族が提供してきた「身元保証」「日常生活支援」「死後対応」が確保できない状態であり、単身高齢者は孤立する人の比率が高く「身寄り問題」に該当する可能性が高い。

社会福祉法人は、支援を必要とする方へ支援を提供する役割があるが支援の入り口で支援を提供できない現実が「高齢者の貧困化」と併せて大きな障害となっています。地域共生社会とは地域住民が抱える複雑化・複合化する課題を地域内の様々な機関や団体が重層的に課題解決に取り組む社会としています。私たちは、今後「友の会」「岡山医療生協」「町内会」等地域の関係機関・団体との共同が必要です。

2 介護保険制度施行以来はじめて介護従事者数が減少。深刻な担い手不足

厚労省は今年1月2023年全国介護従事者数がはじめて前年を下回ったと発表した。これは2000年介護保険制度施行以来初めてのことである。厚労省が将来の介護従事者不足を予測した10年前、2035年に67万人が必要数から不足すると予測したが早や介護従事者が前年を下回る結果となった。一方で介護サービスを必要とする要介護高齢者は600万人を突破し支援を必要とする高齢者が年々増加しているにもかかわらず担い手である介護従事者の減少はさらに今後介護職員不足に拍車がかかる転換点となった。さらに、東区内においても長い歴史を持つ旭川荘厚生専門学院が令和8年度の保育・介護科学生の募集を停止した。毎年、一定数の新入職員を受け入れてきたが年々入学者が激減し外国からの留学生受け入れなどにも取り組んだがなすすべなく事業の閉鎖へと追い込まれた。本質的には、少子化が原因ではあるが中高生を中心に介護職の魅力が伝えられていないことが大きな要因である。介護職の4K、低賃金、将来性がないなど改善・アピールすべき課題は多い。同時に、調理員・介護支援専門員・相談員など担い手不足の職種も同様に職業としての魅力、やりがい、働く条件を正しく伝えることが求められている。

3 高齢者施設における職員の入所者への虐待件数が過去最多に

昨年12月厚労省は、令和5年度の高齢者施設における職員の入所者への虐待件数が1123件と前年比31.2%増で過去最多となったことを発表した。具体的には、身体的虐待が51%、心理的虐待が21%であるがその理由として、職員の精神的ストレス・虐待拘束への無知があげられている。人手不足による未経験者の入職、指導不足、教育研修の機会不足によるものであることは疑いようもない。また、グループホームを含めたユニットケア施設の増加によって現場の密室化も重要な環境因子となっているのではないかと。4年間のコロナ感染拡大の中で、施設が閉鎖され入居者と職員、職員同士・職員と家族、職員と地域住民のコミュニケーションの欠如から密室化が極端に進行したことも無視できない要因である。

II 2024年度のふりかえり

(1)「地域から圧倒的に選ばれる事業所づくり」実現に向けて

① 通所事業所については地域別利用者分布が明らかになりました。利用者希薄地域への分析と働きかけの取り組みが課題です。

② 東区外への進出を点から面へ

事業所の活動は、東は瀬戸内市、西は中区・玉野市まで広がっています。通所事業所では共同送迎体制の整備が始まりました。

③ 訪問介護は介護報酬改定の影響もあり大幅に利用者が減少しています。ヘルパーの確保は何より重要ですが非常勤ヘルパーの応募はほとんどなく、常勤ヘルパーの異動をおこないました。

④ 入所者の重症化への対応として協力病院との医療連携の強化について検討を進めました。さくら苑・中野けんせいえんでは医師体制を見直しました。さらに医師体制の強化は必要です。

⑤ 法人・事業所の姿を利用者・地域住民に今までにない規模で広げるために法人ホームページの活用は一部進み、SNS（インスタグラム）に取り組む事業所・部署が増加しました。

⑥ 制度内での支援だけでは在宅生活は維持できない利用者・高齢者は今後さらに増加する見込みです。法人内だけではなく地域内の関係機関との連携がカギです。

(2) 人材確保・育成と誰もが働きやすい職場づくり

2024年度の法人入退職状況（2025年3月末時点）

拠点	採用（人）		退職（人）	
	常勤職員	契約職員	正職員	契約職員
中野けんせいえん	9	10	10	7
あかね・健生園	1	10	3	15
さくら苑	9	9	6	7
会陽の里		4		3
穂香の里	3	4	3	4
さっちゃん家		3		4
かなおか		4		3
合計	22	44	22	43

2024年度職種別入退職状況

職種	常勤職員		契約職員	
	採用（人）	退職（人）	採用（人）	退職（人）
介護職	17	14	23	28
看護職	2	2	4	3
調理員		3	6	5
セラピスト	3			
相談員		1	2	
栄養士			1	
その他			8	7
（管理者）		2		
合計	22	22	44	43

24年度の法人職員入退職状況は、入職が常勤で22名（前年度比7名増）、契約職員は44名（前年度比9名増）となりました。一方で退職は常勤職員が22名（前年度比1名増）、契約職員43名（前年度比8名増）となりました。常勤職員では、入所施設の介護職員の退職が突出しています。契約職員も介護職員の退職が多く、入職から半年以内での退職も目立ちます。採用時のミスマッチが要因でもあり現場への対応のため「とりあえず採用」を減らす、適材適所の見極めは重要です。法人人事部は、担当者の産休もあり体制の変更もありましたが、就職フェアをはじめイベントへの参加などに活発に取り組むことができま

した。

だれもが働きやすい職場づくり

法人内での介護人材の不足状況は、全事業所において慢性的なものとなりました。職員のやむを得ない退職への補充が人材不足により遅れており、その要因として求人募集に対する応募が極めて減少していることが挙げられます。特に、特別養護老人ホームではユニットケア実践において「ワンオペ」による「コミュニケーション不足」「介護技術の継承」「ケアの倫理の徹底」などで職員のモチベーションの低下とストレスを抱えるというユニットケアに逆行する現象が起きています。法人全体で再度ユニットケアについての検証と在り方を見直す議論が必要です。私たちは今まで以上の求人活動が必要であると同時に、介護の仕事をやってみようという担い手の育成制度や誰かではなく誰もが気持ちよく働くことができる職場づくりが不可欠です。また、コロナ後遺症も含め、社会全般に閉塞感と不安感がまん延している世の中で職員もまたストレスを抱え、心を病む可能性が増加しています。少なくとも職員同士の人間関係に気を使うのではなく利用者に目を向けることのできる職場づくりをめざします。

① 新卒採用重視から中途採用への転換によって常勤採用の 8 割は中途採用となりました。外国人労働者の雇用は実習支援団体・外国語学校との関係づくりは進み、はじめて外国人の採用が決まりました。

② 契約職員を無期雇用への転換と同時に「異動」「職員評価」を正職員並みに行いましたが異動については常勤職員も含めて十分なものにはなりませんでした。

③ 職員評価に新たな「同僚評価」まではできませんでしたが、複数面談を原則として多面的な評価を目標に第 2 回職員評価を取り組みました。

④ 職員旅行やそれに代わる職員交流の場の再開のために委員会での検討と職員アンケートの実施。25 年度から職員積み立ての再開を目指すと同時に職員旅行に限定せず多彩な交流が可能な事業をめざします。

⑤ 中野けんせいえんの食事提供をセンター給食化への転換の検討準備をすすめました。

⑥ 全ての事業所・部署が毎月 1 回 職場会議を開催することの徹底をさらに進めます。

⑦ 新型コロナによって停滞していた職員研修・施設見学など事業所外に目を向けて「学ぶ」「刺激を受ける」取り組みをすすめ県外での研修会、国会要請行動にも 5 年ぶりに参加しました。

(3) 24 年度の具体的な給与改善・労働条件の見直し

① 最低賃金の引き上げに伴う契約職員の時給見直しを行いました。

② 正職員（途中就職者）の経験認定基準の見直しを行いました。

③ 介護職員処遇改善加算の一本化をふまえた処遇改善手当の一本化、時給の引き上げを実施しました。一方で、更新時期の時給引き上げ等で契約職員からの不満の声も上がりました。

(4) 経営課題 「2024 年度経営のまとめ」参照

① 事業所の独立採算制を維持しつつ資金繰りのために法人本部への資金の一本化を進めることの検討は行政との見解の相違もあり一本化は困難ですが拠点単位での資金活用は今後もさらにすすめます。

② ヘルパーステーションあかねは現状のままでは 2, 3 年後に資金が枯渇します。派遣の効率化と常勤職員の異動、契約職員の確保のために以下の対応を行います。

- ・ 常勤職員 2 名を他事業所の職員と交換異動を行いました。
- ・ 各事業所は 1 年間の職員研修異動で訪問介護・通所介護へ派遣を 25 年度以降も目指します。

(5) 地域のニーズに応える事業展開

① 穂香の里小規模多機能サテライト事業所の設置は管理者等の退職もありとん挫しました。現事業

所の制度運用が運営指導において指摘された点多々あり、法令遵守の観点から運営の見直しが求められています。

② さっちゃん家グループホームサテライト事業所の設置について検討・準備を進めました。一方で岡山市認知症伴走型支援事業公募に手上げし選考の結果、みごと選定されました。

③ 吉原健生園居宅の移転、旧健生園の跡地活用について

旧健生園施設は全部あるいは一部を解体し、地域住民・法人にとって今必要とされている機能（例えば 居宅介護支援事業所・法人研修施設・集合住宅・買い物施設 等）について協議をすすめます。

（６） 「友の会」や地域住民との協力協働のまちづくり

１）友の会との共同の取り組み 機関紙「みんなのひろば」の定期発行（№１４～№２０）によって多くの友の会会員・地域住民に届ける仕組みづくりが進みました。手配りの担い手の確保が課題です。

２）社会福祉法人岡山中央福祉会らしい「健康観」を共有し「健康づくり」の活動を友の会とともに進めます

① 緑花公園ウォーキングを春（４月～５月）、秋（１０月～１１月）実施し約１２０人の参加がありました。

② 「健康づくり」をテーマとした全体企画・班会等を法人として支援し会員・職員が気軽に健康づくりに取り組みました。「ラジオ体操」「筋トレ」など事業所単位で取り組みました。

（７）介護報酬改定２０２４への評価と対応について

① 基本報酬改定率１．５９％引き上がったが処遇改善が大半で物価高騰等によって事業所運営はますます困難になっています。訪問介護は報酬が２％強引き下げられ人材不足も含め事業所存続が危機的な事態です。集合住宅や住宅型有料老人ホーム併設型と一般型との報酬上の差異を明確化しよう国への働きかけをすすめます。大手介護事業者や大規模法人への優遇の一方で誘導的に小規模事業所を見捨てる制度改定であったと言えます。

② 物価高騰があり利用者負担のさらなる引き上げで「保険あって介護なし」が現実のものとなりました。お金の有る高齢者は施設へ、お金のない高齢者は在宅に取り残されることが各地で起きています。同時に、地域の過疎化によって高齢者施設が立地する地域で誰も住民がいなくなったという「笑い話にもならない実態」が全国で発生しています。

③ 介護職員処遇改善は掛け声だけで実質は微増にとどまった。初任給の引き上げなど抜本的な改善には程遠い実態となった。

これら報酬改定の内容と事業所・利用者への影響の実態を明らかにし広く市民に伝える取り組みを進めます。

（８）２０３５年を見通した中・長期計画の策定をすすめます

長期的な視点をもった法人・事業所経営は重要な課題です。今年度長期計画策定プロジェクト委員会を結成し「２１世紀理念」と法人を取り巻く情勢について協議し、施設の環境整備、事業展開、人材の確保・育成、経営計画（特に資金計画）、などの項目と入居者・利用者へのサービスの質の向上など５年から１０年程度のスパンで中・長期計画を策定します。また、生産性向上の取り組みが始まりました。コンサルタント会社に依頼し現状把握と課題分析に取り組みます。生産性向上の取り組みは、短期間でできるものではなくその意義と目的を明確にしながらか中期的な計画策定が必要です。