

KSKS N協ニュース

NO. 189

2024年3月号



能登半島地震で被災された皆様に
心よりお見舞い申し上げます。

2024年1月1日、午後4時に突然能登半島を襲った地震では、現地で多くの方が被災し、発災から、2か月以上が過ぎたにもかかわらず、今もなお、断水など、ライフラインが復旧しない地域もあります。過去における1995年の阪神淡路大震災や、2011年の東日本大震災でも、障がい者は健常者の約2倍の方が逃げ遅れるなどして、お亡くなりになられたというデータがあります。

その阪神淡路大震災における被災障がい者が置かれたきびしい状況に対して一念発起し、同年に発足された「ゆめ風基金」は、これまでもあらゆる災害において、「被災障がい者支援」に一貫して取り組んでこられました。2011年の東日本大震災の時にも、現地での応援に参加したノーマライゼーション協会の職員も、「ゆめ風基金」との連携事業所にお世話になり、現地での相談支援や物資の搬送、被災した方々との交流だけでなく、避難所までの移動にかかる車両や、宿泊場所の確保に至るまで、現地で被災障がい者にかかることなら、あらゆる面で支援をしていただいたことを覚えています。

今回の地震は、能登半島独特の地形による復旧の遅れ等もあり、息の長い支援が必要です。ノーマライゼーション協会は、各事業所におけるカンパ活動をはじめ、ゆめ風基金と連帯して、ともに被災障がい者支援に取り組みます。

ゆめ風基金って？

1995年、被災障害者の救援を目的に永六輔さん、小室等さんら著名人と障害者、支援者が呼びかけて発足。これまで被災障害者救援金・救援活動費は5億8400万円にのぼります。東日本大震災では、いち早く障害者救援活動を開始、今も障害者の生きる場・働く場の復興を応援しています。「一番困っているところにすばやく届ける」ことをモットーに全国の障害者団体と連携し、緊急時に備えています。また、障害者の立場から「防災提言」を発信しています。



2024年度 事業計画 (案)

【2024年3月 定時理事会・定時評議員会】

社会福祉法人ノーマライゼーション協会

(期間：2024年4月1日～2025年3月31日)

1. 当法人の理念

すべての人の人権を基軸としたノーマライゼーション社会の実現

2. 2024年度のメインテーマ

理念を実践する職場づくりを担う世代交代をはかり、中長期計画をはじめ、ひとつひとつの取り組みを法人全体ですすめよう。

3. 社会福祉をめぐる情勢と課題

先ず冒頭に本年1月1日午後4時ごろ、大きな揺れを感じ本棚などが崩れ落ちるのではと様子をつかがっていましたが、少し揺れが収まったところにテレビのスイッチを入れると、大津波警報の赤い大きな文字が目飛び込んできました。能登半島に震度7強の地震が起きたという報道であります。

一瞬、阪神淡路大震災、東日本大震災、熊本大震災の被害状況が頭をよぎりました。

その後、日が経つにつれてその被害状況の深刻さが伝えられ、救援活動も全国に広がっています。我が法人の職員も自主的に支援カンパの活動を始めています。

改めて今回の能登半島地震によって亡くなられた方々のご冥福と被災された皆様ならびにそのご家族の皆様にご心よりお見舞い申し上げますと同時に、災害弱者である高齢者や障がい者への安否が思い浮かんできました。今後は、阪神淡路大震災時に設立された「被災障害者支援・ゆめ風基金」とも連帯して支援活動に力を注いでゆきます。

さて、ここ数年私たちは、新型コロナウイルスとの闘いに明け暮れてきた感をぬぐえません。我が法人は1990年の設立以来、障がい者支援に取り組み、1995年から高齢者支援に取り組んできました。どちらの事業の利用者も持病や、既往歴のある方が多く、コロナ感染は致命傷になりかねませんでした。クラスターが発生した時の職員は、自らもコロナ感染に怯えながら、介護支援の手を緩めることなく奮闘してくれましたことは本当に心の底から感謝の気持ちでいっぱいです。

ところで福祉を巡る状況についてですが、新聞報道によると介護職から離職する人が、介護職に働き始める人を上回る「離職超過」が起きているというが取り上げられていました。福祉現場は、以前から低賃金(月額平均 29万3千円)で人手不足が大きな問題になっています。今年の介護報酬の見直しで6千円ほどの賃上げが発表されていますが、「エッ! たったそれだけ?」というのが介護現場の声です。他産業の賃上げ動向が6千円を大きく上回る状況から、格差は、さらに広がりそうです。少なくとも全産業の平均(月額36万1千円)水準なみにしなければ人手不足で介護体制は崩壊します。

但し、現在の介護保険制度は、介護報酬を引き上げれば国民が負担する介護保険料や介護サービスを利用する人の負担も連動して大幅に増え、人材難での介護崩壊か、負担増での介護崩壊かといわれています。介護保険制度の抜本的見直しが求められます。

さらに岸田総理は「異次元の少子化対策」も緊急課題と言っていますが、その財源の一つとして医療保険料と合わせて集める「子ども・子育て支援金」の負担も、医療保険加入者に一人当たり月額平均 500円ぐらいになることを明らかにしています。また、医療関係者の報酬の見直しも進められ、その財源を初診料・再診料・入院基本料・入院時の食費などなどの改定も進められ、国民負担は増すばかりです。

岸田総理は「成長と分配」を謳って総理になりましたが、昨年12月に日本銀行が大企業・製造業の業況は3期連続で改善。大企業・非製造業は7期連続で“改善”と発表しました。「成長」は公約どおりですが、格差解消の「分配」は一向に進まず、むしろ物価高で格差は広がる一方です。大企業の内部留保(500兆円超)や、株の配当(350兆円超)から、社会保障の財源捻出はまったく考えられていないようです。そのうえ、防衛予算倍増のつけが重くのしかかってくるでしょう。いま岸田内閣の支持率は低下の一途です。今年は、派閥の裏金問題もあり総選挙になりそうです。われわれに身近な障がい者や、高齢者に対する社会保障や、震災対策に対しても、これから声を挙げていきましょう。

最後に、厳しい情勢の中で頑張ってくれている職員を大切に、これからも地域福祉の拠点としての役割を果たしてまいりたいと思っています。

4. 2024年度事業計画(案)

(1) 理念の実践と中長期計画の中身づくり

「理念を実践する世代交代の推進」

2023年度は、昨年度までの経過を踏まえて、「統合」から「再生」の取り組みを法人全体ですすめるべく、その道筋を描く年度として、6月には、新たに常務理事を置いた新役員体制を敷きました。

法人の事業継続性の観点からも、世代交代は重要な課題ですが、「すべての人の人権を基軸としたノーマライゼーション社会の実現」という不変の理念については、当法人の成り立ちそのものに今一度向き合い、障がい者をはじめとする社会的弱者とされてきた方々に対する差別による怒りや悲しみに寄り添うところから始まった歴史の原点に学び、職員一人一人が互いを認め合い、すべての事業の利用者に対する「思いやり」を職場づくりにおいても意識することで、多様な働き方をはじめ、多様な価値観を育み、理念の実践や、今後の中長期計画の中身づくりを法人全体ですすめてゆきます。

「中長期計画のなかの優先度を精査」

2023年度は「翔館」閉館に伴う「新館」の建設を断念して以降、利用者、職員の異動や、活動拠点の移転等の諸課題について、各事業所が連携して、最善の形を模索してきましたが、これまでの年度毎の事業計画ではなく、中長期的な視点に立ち、法人全体の事業計画とするために、「障がい中長期プロジェクト」をはじめとする各種会議を新たに開催し、管理者だけでなく、より現場に近い主任、統括主任といった次世代の法人を担う世代にも多く参加してもらい、中長期計画づくりをすすめています。

そのなかでも、利用者の一極集中となった①『「西淡路希望の家」の利用人員緩和（「第2希望の家」の確保、アート部門、縫製部の拠点確保）』や、②『「ハニカム」の生活介護事業の活性化（「ハニーワークス」のセンター裏側建物建て替え、定員内拡充）』、③『移動支援、行動援護事業の再開』の三課題は、いずれもニーズの高い優先課題として、その具体的な内容と、現実的な実行時期等について、検討を重ねてきました。

「2024年度に先行して実行するもの」

中長期計画自体は、未だ完成に至りませんでしたでしたが、現実的な対応としての優先順位として②『「ハニカム」の生活介護事業の活性化』が、①『「西淡路希望の家」の利用人員緩和』にも寄与し、利用者の適切な個別支援につながることから、2024年度中に「ハニーワークス」のセンター裏側建物建て替え、定員内拡充については、先行して実行してゆきたいと思えます。

（2）報酬改定への対応」

先日、ようやく全貌が見えた「介護」「障害福祉サービス」の2024年度報酬改定において、両制度ともに「深刻な人材不足に対応」を謳いつつも、障がい福祉サービスでは、本来、現システムのなかでは、利用者の享受する権利である報酬の算定構造における「引き下げ」が多く見られたことから覗えるのは、「重度者は大規模化に集約して効率化」「軽度者にはサービス減少」と「報酬そのものを引き下げて、社会保障費を抑制」の方針です。

日中の社会参加の要である生活介護事業への利用時間による大幅な減算や、障がい者の地域生活の拠点である共同生活援助（グループホーム）では、世話人配置は大規模効率化が標準とされ、最重度の区分6以下の単位の引き下げが行われます。これらは、一見、事業所に対する報酬と見られがちですが、本来は、利用する障がい当事者に給付される、いわば「生きるための権利」の価値そのものなのです。一昨年、国連の権利条約総括所見において「障がい者の人権が保障されていない状況」と、明快に指摘された国の政策とは思えない内容が平気で盛り込まれているのは、やはり当事者の権利保障を第一に考えていない結果だと思えます。

介護保険においても、地域で暮らすための最後の生命線であるはずの訪問介護事業の単価を引き下げるという予想外の対応となりました。いくら、単価が負担に連動するとはいえ、これでは地域で生活することをあきらめざるを得ない層が出てくるかも知れません。

しかしながら、当法人が「地域での生活」を第一に取り組んできたこれまでの歴史を継続できるよう、制度を分析し、各種加算等の対策を打ち、何よりも、利用者の安心できる生活を維持し、支援者の生活も守ることができるよう団結して取り組みます。

（3）「深刻な人材不足への対応」

2023年には、新型コロナウイルス感染症が第5類になり、社会の状況はコロナ禍以前に戻ってきていますが、介護の人材不足はコロナ禍の時よりもさらに深刻化しています。

厚労省は、介護人材不足の解消策のひとつとして高年齢労働者や、外国人労働者の労働力の導入を進めていますが、労働力を発揮してもらうための“配慮や整備”についての費用は何の保障もないのが現状です。

2023年度前期は、法人内の会議として「人材育成会議」を実施し、研修や職員育成の各施設・事業所の状況の確認や検討を行いました。後期より“研修”だけに焦点をあてて「研修プロジェクト」として法人研修の企画から内容の検討を行いました。

法人内の人材不足の課題として、①人材育成を促進し、離職を減らす ②給与体系を見直し、昇級額などの提示をする等が挙げられます。2024年度は、この2点の課題を改善するための議論をすすめてゆきます。