

財 産 目 録

令和 2年 3月31日 現在

(単位：円)


貸借対照表科目	場所・物量等	取得年度	使用目的等	取得価額	減価償却累計額	貸借対照表価額
I 資産の部						
1 流動資産						
預金	もみじ銀行吉島支店 広島銀行吉島支店 ゆうちょ銀行 現金手許有高・小口現金	—	運転資金 運転資金 運転資金	—	—	324,798,089
現金	—	—	—	—	—	350,163
事業未収金	—	—	介護等給付費・利用者利用料等	—	—	101,732,300
商品・製品	—	—	就労グループ センべい、クッキー等	—	—	2,495,573
原材料	—	—	就労グループ さをり、パン等	—	—	941,241
立替金	—	—	—	—	—	46,055
前払費用	—	—	火災保険料	—	—	723,156
仮払金	—	—	消費税中間申告分等	—	—	830,500
流動資産合計						431,917,077
2 固定資産						
(1) 基本財産						
土地	(本部) 広島市西区古江新町13-7	2018年度	第2種社会福祉事業である。共同生活援助に使用予定	30,000,000	—	30,000,000
建物	(第一・第二もみじ作業所) 広島市中区吉島西2-1-24 鉄筋2階1階建 (夢トピア) 広島市西区観音新町3-9-9 鉄筋2階1階建 (ドリームハウス) 広島市西区観音新町3-9-1 鉄骨造1階1階建 (第三もみじ作業所) 広島市西区観音新町3-9-3 鉄骨造陸屋根3階建 (ハッピーホーム) 広島市中区吉島西2-3-20 鉄筋2階1階建	1993年度 2004年度 2009年度 2011年度 2016年度	第2種社会福祉事業である。 拠点：第一・第二もみじ作業所、本部に使用している。 第2種社会福祉事業である。 拠点：生活支援事業、本部に使用している。 第2種社会福祉事業である。 拠点：生活支援事業に使用している。 第2種社会福祉事業である。 拠点：第三もみじ作業所に使用している。 第2種社会福祉事業である。 拠点：生活支援事業、本部に使用している。	228,145,470 302,557,725 138,461,100 120,688,784 272,402,475	142,281,869 146,726,262 52,518,323 39,843,005 38,370,222	85,863,601 155,831,463 85,942,777 80,845,779 234,032,253
小計						642,515,873
定期預金	もみじ銀行吉島支店	—	—	1,000,000	—	1,000,000
基本財産合計						673,515,873
(2) その他の固定資産						
建物	広島市中区吉島西2-1-24 第一もみじ作業所倉庫等 広島市西区観音新町3-9-1 ドリームハウス倉庫等 広島市中区吉島西2-3-20 1階内部工事等	1993年度 2009年度 2016年度	第2種社会福祉事業である。 第2種社会福祉事業である。 第2種社会福祉事業である。	4,580,074 142,800 444,400	2,679,864 142,799 282,444	1,900,210 1 161,956
小計						2,062,167
構築物	—	—	緑化設備、舗装工事等	14,908,302	10,421,937	4,486,365
機械及び装置	—	—	アルミ缶圧縮機、車載無線等	9,773,655	8,793,106	980,549
車輛運搬具	日産シビリアン、トヨタトヨエース、トヨタハイエース 日産キャラバン、日産シビリアン、日産キャラバン 日産キャラバン、マツダスクラム、マツダスクラム マツダスクラム、マツダスクラム、マツダプレマシー スバルサンバー、日産セレナ、ホンダNワゴン ホンダデュオ、ホンダデュオ、電動自転車、7-11	—	利用者送迎用等	48,245,917	47,145,141	1,100,776
器具及び備品	オープン他	—	給食設備、就労生産設備等	91,555,186	81,247,249	10,307,937
権利	電話加入権	—	施設利用	—	—	372,008
ソフトウェア	会計ソフト等	—	施設利用	2,895,858	1,647,042	1,248,816
水道施設負担金	第三もみじ作業所・ハッピーホーム	—	施設建設時負担金	2,946,600	1,327,130	1,619,470
預託金	車輛リサイクル券	—	車輛廃棄用	—	—	200,460
差入保証金	敷金、保証金他	—	事務所、駐車場等	—	—	210,000
退職給付引当資産	広島県互助会退職手当資金交付事業	—	退職共済制度	—	—	24,985,500
運営資金積立資産	定期預金 大和ネクスト銀行ビシャモン支店	—	不測の事態における人件費等運営資金	—	—	65,000,000
修繕積立資産	定期預金 もみじ銀行吉島支店	—	施設大規模修繕目的	—	—	27,420,400
建設積立資産	定期預金 大和ネクスト銀行ビシャモン支店	—	将来における施設建設目的	—	—	192,000,000
工賃変動積立資産	定期預金 もみじ銀行吉島支店他	—	就労支援事業工賃保障の為	—	—	3,296,016
設備等整備積立資産	定期預金 もみじ銀行吉島支店	—	就労支援事業に要する設備目的	—	—	1,287,049
長期前払費用	あいおいニッセイ同和損保	—	施設火災保険	—	—	1,737,252
その他の固定資産合計						338,314,765
固定資産合計						1,011,830,638
資産合計						1,443,747,715
II 負債の部						
1 流動負債						
事業未払金	—	—	—	—	—	8,266,628
1年以内返済予定設備資金借入金	—	—	—	—	—	4,250,000
職員預り金	—	—	—	—	—	1,497,480
前受金	—	—	—	—	—	19,110
仮受金	—	—	—	—	—	24,775
流動負債合計						14,057,993
2 固定負債						
設備資金借入金	独立行政法人福祉医療機構	—	—	—	—	12,750,000
退職給付引当金	広島県互助会退職手当資金交付事業	—	—	—	—	24,985,500
固定負債合計						37,735,500
負債合計						51,793,493
差引純資産						1,391,954,222

監査報告書

令和 2年 6月 5日

社会福祉法人もみじ福祉会
理事長 井上一成 殿

監事 堀田 稔 

監事 黒住 久一佳 

私たち監事は、平成31年4月1日から令和2年3月31日までの令和元年度の理事の職務の執行について監査を行ないました。その方法及び結果について、次のとおり報告いたします。

記

1 監査の方法及びその内容

各監事は、理事及び職員等と意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるとともに、理事会その他重要な会議に出席し、理事及び職員等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、業務及び財産の状況を調査しました。以上の方法により、当該会計年度に係る事業報告及びその附属明細書について検討いたしました。さらに、会計帳簿又はこれに関する資料の調査を行い、当該会計年度に係る計算関係書類(計算書類及びその附属明細書)及び財産目録について検討しました。

2 監査の結果

(1) 事業報告等の監査結果

- ① 事業報告及びその附属明細書は、法令及び定款に従い、法人の状況を正しく示しているものと認めます。
- ② 理事の職務の遂行に関する不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実はありません。

(2) 計算関係書類及び財産目録の監査結果

計算関係書類及び財産目録については、法人の財産、収支及び純資産の増減の状況を全ての重要な点において適正に表示しているものと認めます。

以上

	事項	監査意見
法人及び事業の業務監査	法令、定款に沿った事業報告書の作成状況	適正である
	不正行為又は法令若しくは定款に違反行為の状況	適正である
	内部管理体制に関する状況	適正である
	法人の組織運営状況 (規定、役員・理事会・評議員会)	適正である
	法人の組織運営状況 (人事、労務管理)	適正である
	事業(活動)状況、施設・事業の運営管理状況	適正である
	福祉サービスの質の向上のための取り組み状況	適正である
その他		

(注) 監事意見欄は、監事監査チェックリストによる確認結果に基づき、区分ごとに「適正である」「概ね適正である」「〇〇の処理が、〇〇となっており、〇〇規定〇〇条に違反しているので是正されたい。」(是正又は改善を要する点は具体的に記載)等の意見を記載する。

監事 黒住 義太郎

事項	監査意見
決算書類(計算関係書類及び財産目録)の状況	適正である。
会計帳簿の状況	適正である。
予算の編成状況	適正である。
出納・財務の状況	適正である。
契約状況 (契約方法、入札方法)	適正である。
法人の財務状況等	適正である。
追記情報 (会計方針の変更・重要な偶発事象)	
その他	

(注) 監事意見欄は、監事監査チェックリストによる確認結果に基づき、区分ごとに「適正である」「概ね適正である」「〇〇の処理が、〇〇となっており、〇〇規定〇〇条に違反しているので是正されたい。」(是正又は改善を要する点は具体的に記載)等の意見を記載する。

もみじ福祉会 2019年度 事業報告(案)

はじめに

昨年度(2018年度)は・・・

○事業面では、将来構想第五期5カ年計画の初年度でしたが、諸意見を受けて計画の一部変更・策定を行った上、取り組みを開始しました。また、運営上の最重点課題である人材確保についてはますます困難を感じた一年でした。

○利用者の状況では、疾病への罹患や怪我など高齢化・重度化の進行があり、引き続き健康・医療面に留意した対策が問われています。

昨年12月には、将来構想検討委員会・高齢化対策小委員会の高齢化対策への『提言』がまとまりました。関係者に説明・周知をはかり、意見を聞きつつ逐次検討・具体化していきます。

○取り巻く情勢では、「改正社会福祉法」施行2年目としての新たな対応にもほぼ慣れてきました。また、2018年4月施行の「障害者総合支援法3年後の見直し」及び「報酬改定」への対応にも力を注いだ一年でした。

本年度は、これらの課題や成果を踏まえつつ、引き続き「障害のある人が安心して暮らせる社会づくり」にむけて、他機関と連携しながら経営・実践・運動を大切に取り組みます。

また、「障害者の権利条約」や「新法作成時の骨格提言」、「自立支援法違憲訴訟和解時の厚労省との基本合意文書」等を尊重した制度・政策の改善・充実を求めて行きます。

【重点課題】

1. 将来構想第五期5カ年計画(2018年～2022年)を推進します。

1) 次のホーム建設にむけて

①古江跡地に2021年4月の開所をめざし、グループホームの建設を進めます。

⇒ 2018年12月の男性3名女性5名の入所者募集に対し、男性4名女性6名(後日辞退1名)の応募がありました。将来構想検討委員会にて2019年度早期の決定をめざしましたが、男性については、利用者の中に家族の介護力の急激な変動を生じた方も生じるなど、9月段階でも尚最終決定を保留していました。諸事情を考慮の上、12月には、1名はドリー入りのショート室を居室に変更する事も含め、対応が必要な男性4名について入所を決定しました。

建設補助については国庫補助を申請することにし、9月6日に申請書を提出しました。この度は補助の決定にポイント制が導入され、地域説明会などの準備状況での合計ポイントで優先順位が決まるといった新たな方式で行われました。町内会長や隣家には既に挨拶に赴き、ほぼ良好な感触を得ていましたが、広島市より本年2月12日付けで、広島市においてもみじ福祉会の開設申請が国庫補助対象として国に上げられることが承認されたとの通知が届きました。国においても予算が付き、内示があることを願っています。

2) グループホーム・福祉ホームの運営と体制の充実をはかります。

・土日の開所(365日開所)に向けて、逐次ニーズに応じた体制を作っていきます。

⇒ 7月より、現在の土日の宿泊状況を前提とした形ではありますが、日曜・祝日にも早出・遅出・日勤を組み、365日開所にむけた勤務表を整えてきました。未だ、ムバ-ステ-ション夢ト

サービスの提供責任者の応援が必要であり、また、人件費も相当の増加を要しますが、本格的な365日体制にむけての第一歩を踏み出しました。今後、職員の確保と効率的な運営等々、整えるべき課題があります。

3) 重度身体障害のある人や高齢化対策のための日中活動の場づくりを、国施策の動向を踏まえつつ進めます。

・2023年の開設をめざし、将来構想検討委員会・重度日中小委員会で、望むべき施設の中味を明らかにし、広島市への土地貸与要請を含め検討します。

☞ 上半期は十分な検討ができませんでした。下半期に再始動し。高齢化対策に加えて、65才問題も視野に入れて検討中です。

4) 65歳問題の対応に係わって、共生型サービス(介護保険事業へ参入)の導入について研究・検討します。

☞ 共生型サービスについて研究したところ、現障害福祉サービスとの報酬額の差が余りにも大きく、共生型では将来的に運営困難との見通しが生じました。

そこで来年度65才を迎える2名の利用者について、7月12日に障害自立支援課に「生活介護事業の継続を求める」要請書を提出し、懇談しました。広島市からは共生型への移行を強く求められましたが、もみじ福祉会としては移行の方針は持ち得ない事を伝えました。両者に報酬の変動に関する理解に大きな誤差があったため、市の求めに応じて、後日報酬の差に関する試算表を提出、8月20日に第2回目の懇談を持ちました。その席で広島市からは、「要請書の2名については、その障害特性から障害福祉サービスの継続が適切との判断も可能と思われる」との見解が出されました。以降の手続きとしては、満65才になる3か月前に送付されてくる介護保険の区分認定実施通知を受けて、同様の要請書や医師の意見書を区の障害福祉課に提出、審査会に諮っていただくことになりました。

1名について、12月に送付されてきた介護保険区分認定調査通知を受け、南区との懇談を要請しました。区担当者の事情で2月までずれ込みましたが、2月13日、区にもみじ福祉会の要請書と主治医の意見書を提出することで、生活介護事業の継続が認められました。

一方、ホームの支援については、介護保険の訪問介護と障害福祉サービスの重度訪問を併用せざるを得ず、1月22日介護保険の区分認定調査を受け、区分1と判定され併用可能となりました。これに伴い、もみじ福祉会-ステーション夢トピアの共生型サービスに移行する手続きを終えるとともに、ケアマネージャーともみじ福祉会相談支援専門員でサービス利用計画を作成しました。その他、ショートステイについても障害福祉サービスを継続できるよう行政と協議し認められました。もう1名についても今後同様の手続きを踏む予定です。

しかし、これで65才問題が解決するわけではなく、重度訪問の問題を含め、根本的な解決は障害者総合支援法第7条(介護保険の優先原則)の改訂しかありません。今後次々と生じる65才到達者への対応の方針についても検討を要し。将来構想計画づくりにおいてもこの対応策を勘案する必要が生じています。

5) 放課後等デイサービス事業の開設を検討します。

☞ 地域のニーズや現在の放課後対策事業の状況から、同事業の開設の見通しは持てず、保留しています。ただ、放課後対策事業の利用生徒が減少傾向にあることなどから、いづれ具体化の検討も必要かと思われます。

2. 職員の確保、及び資質の向上・人材育成に取り組みます。

また、働きがいのある職場づくり、協力・共同できる職員集団づくりに取り組みます。

1) 職員の確保

福祉業界はますます厳しい採用環境が続いていますが、新たなホーム開設にむけて人材を確保します。

① 求人方法について、引き続き学校との連携を深める努力や面談方法の工夫・改善を図ります。

☞ 今年も7月、8月に新卒面接会を設定し、案内送付や学校訪問等を実施しましたが、応募者0という結果になりました。10月にも再度面接会を企画しましたが、新卒の応募はありませんでした。中途採用により維持している状況です。

② リニューアルできたホームページを活用し、魅力ある求人情報の発信や宣伝効果を高めます。

☞ ホームページに求人情報を掲載、少なからず問合せがありますが新卒の採用には到っていません。但し、ホームページを見て関心を持ち、中途採用に繋がる例も生じています。

③ 初任給等の改訂で給与的にも魅力ある福祉をめざし 2017-18年度に労使協議に諮った給与規程の再改定案については労組の意向で成案に至りませんでしたが、2020年度実施にむけて再度案を練り直し提案・協議します。

必要に応じて社会保険労務士等専門家の助言を得て給与規定改定も検討します。

☞ 魅力ある給与規程にむけての改編(新卒初任給のアップ)については、鋭意検討してきました。昨年度理事会で承認頂いた、全員正職化以降の中途採用者の賃金是正(臨時昇給)については、2019年7月に実施し、該当者から好評を得ています。

また、他法人の取り組みや、6月の労組からの「『働き方』や処遇における提言」を受け、今後の職員処遇について労使協議の場でも協議・検討を続けています。

主題である給与規程改訂については、11月より黒住監事紹介の社会保険労務士への3回の相談を経て最終案を作成し、労組との協議を行いました。その結果、本案での実施について、実施状況等について継続協議を続けることを条件に了解を得ました。

④ 中断している「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」の認定取得に努力します。

☞ 認定方法が簡略化されたことから、2019年に申請し認定を得ました。

2) 人材育成、職場づくり

① 研修を重視し、内部・外部両研修の一層の充実と工夫で、職員の資質向上をはかります。

特に、人権問題に係わる研修・学習を継続します。

また、保留している第三者評価の実施も検討します。

☞ きょうされん主催の研修を中心として、各種外部研修に積極的に参加しています。

内部研修では、特に人権問題を重視し、3回シリーズを計画しました。7月に広島大学の横藤田先生を招いて「障害者の意思決定支援」についての研修会をホーム職員・作業所職員対象に分かれ2回開催しました。次に11月には広島文化学園大学の河野先生を招請して、情報処理に係わる人権上の留意についての研修を同様に2回行いました。最後は、この間の当福祉会職員による個人情報保護違反に関する事案を受けて、3月に内部研修を行いました。同時に、勤務時における職員の携帯電話(スマホ)使用に関するルールを作成中です。

第三者評価については第二もみじ作業所で実施することを決め、実施団体に依頼しましたが諸事情により実施できませんでした。次年度実施の予定です。

②職員アンケートやそれに基づく個別懇談を継続し、また職場・グループ討議のあり方を工夫してチームワークを大切にする職場環境と職員集団づくりに努めます。

→ 今年度も職員アンケートを実施し、個別懇談を実施中です。また前述の通り、労組の提言や労使協議も踏まえ、より働き易い職場、集団作りを検討しています。

③より良い職場づくりにむけては、労使協議等を通じて労使が協力共同できる環境をめざします。継続課題である労務改善問題や各事業所の経営改善課題等にも取り組みます。

また、「働き方改革」に留意し必要な労務改善をはかります。

→ 上記の通り、労使協議を行いつつ、懸案であった幾つかの労務課題(超勤問題等)の改善を図りました。今後もその推移を見つつ確かなものにしていきます。また、働き方改革においては、有休付与義務については対策を決めましたが、その他客観的な労働時間の把握等については、尚検討中です。

④職員の資格取得を応援するため、「資格取得祝い金」制度を継続します。

→ 上半期に資格取得した2名の職員について、祝い金を支給しました。

3. 拡大する事業にふさわしい健全な運営と財政見通し、および中長期的な人事構想のもてる組織(機構)作りに取り組みます。

①「働き続けられる給与システムと、次代の人材確保」にむけて、2項に既述のごとく給与規程改定の検討を続けます。また、これに伴う人件費に留意し、福祉会の健全な経営＝収益増と赤字事業所の改善に引き続き努力します。

→ 2-1)-③項に既述のごとく、より良い給与システムづくりにむけて検討を続け、2020年より新たな規程を実施することになりました。今後も、実施状況に配慮しつつより良いシステムを求めていきます。

②「将来構想の事業展開＝施設建設」と「人材確保・定着」のバランスに配慮しつつ、経営・財政計画をしっかりと作っていきます。

→ 将来構想第五期5カ年計画の内、2021年4月開設予定の「古江グループホーム(仮称)」については、建設費用等を凡そ1億円と推定して国庫補助を申請することとし、9月6日に整備計画書を広島市に提出し、前述の通り市の審査を通過し、国庫補助の内示を待つ状況です。

問題はやはり人材の確保です。先を見通して2020年4月の新卒採用面接会を3回企画しましたが、前述のごとくいづれも新卒応募者無しという状況です。ホームの365日体制も含め、さらに求人難克服への特段の工夫と努力が求められています。

③引き続き、2018年施行の障害者総合支援法3年後の見直しや、報酬改定の影響への対応を図ります。

→ 今回の報酬改訂による就労継続B型への負の影響については、各上部団体を通じて行政への要請を続けています。引き続き、各団体と連携しつつ改善要請を継続します。また、次の3年後の見直しにおいて、生活介護事業の報酬改訂や食事提供加算・送迎体制加算等への負の見直しが目論まれているようであり、これに対しても力を束ねた対応が必要と思われます。

④2019年10月施行予定の「特定処遇改善加算」に慎重に対応します。職員の分断にならないよう配分のありかたを検討します。

→ 基本となる要件に加え、もみじ福祉会独自に対象者を広げてグループの設定を行い、また対象外の事業所職員にも同じ条件で福祉会持ち出しで支給することとして、結果、全職員に給付できる様に設計しました。8月に全職員及び労組に説明を行った上、8月末に申請し、3月の給与にて一括支給しました。

また、来年度は基本給の上乗せとして、毎月固定額支給へ変更する予定です。

⑤ 本部機能の必要性やそのあり方について調査・研究します。

☞ 他法人の情報を取得することから始め本部機能の検討を進めていますが、具体化には入れていません。ただ、来年度は本部配属の職員を置き、徐々に体制と機能を明確化させていきたいと考えています。

4. 高齢化対策小委員会の提言にそって、取り組みを始めます。

・ 各事業所・委員会等で可能なところから具体化を図っていきます。

☞ 昨年12月の提言を受け、2019年度に入って各事業所で説明会を開催し、全職員から質疑・意見を聴取しました。委員会事務局では、その結果を踏まえつつ、8月より各分野の具体化に関わる各委員会・事業所への検討を依頼してきました。各部署ではアンケート取得や実態整理等々検討を進めていますが、制度的にも困難な課題が多く、未だ具体化には到っていません。

5. 「もみじ福祉会40周年」を記念する諸事業を行います。

・ 職員・関係者ががもみじ福祉会の歴史を知り、もみじのミッション(存在意義、価値、使命等)を共有しつつ未来に向かえるものにします。

・ 記念行事は2020年2月～3月に開催します。また、その日までに記念誌を発行できるよう頑張ります。

☞ 職員の意識の高揚をはかるべく、昨年の職員アンケートに続き、総括会議でのシンポジウム開催や季刊紙「がんばろうや」での特集を組みました。

40周年記念式典については、2020年2月15日(土)にリーガロイヤルホテルで開催しました。来賓・招待者77人、仲間・家族・職員245人、総数322人の出席で和やかな内に終えることができ、臨席頂いた方々から暖かい賞賛や励ましの言葉をいただきました。職員アンケートも取得し、今後の活動にも活かしていきます。

一方の40周年記念誌作製については、未だ本格的な取り組みを開始できていません。

6. 従来の地域貢献活動の拡充や市社協等と連携した地域貢献に取り組みます。

・ 地域の障害児・者の楽しい余暇活動の保障(ものづくり・ゆめづくり、いきいき教室)については、本部事業として継続します。

☞ 今年度も、地域行事への協賛・協力や、各種学校・行政機関からの実習受け入れ、交流、人材派遣などを積極的に継続するほか、市社協の進める地域貢献活動にも協力しています。

また、「もの・ゆめ」や「いきいき教室」については、めーぷる主催を離れ、もみじ福祉会の地域貢献活動として継続し、好評を得ています。

もみじ福祉会のめざすものの実現に向けて】

Ⅰ. 利用者の生きる力の獲得、生活の質の向上にむけて

1. 豊かな労働・日中活動づくり

- ①利用者の障害や発達段階に見合った作業種目・作業行程および活動内容の研究開発
 - ☞各作業所とも、高齢化・重度化への対応も含めて多様な活動・工夫をを行い、利用者の意欲を引き出す取り組みに努力を続け、成果をあげています。
 - 第一・第二作業所：せんべい・企画販売グループでは今年度も新商品を発売しました。さをり縫製グループは恒例の展示即売会にてこの度も70万円を超える売り上げを記録しました。リサイクルグループ、ダンスグループでも意欲に繋がる内容・環境の保障に取り組んでいます。
 - また、利用者のイラストが地域のお菓子店の個包装パッケージに採用され、利用者のモチベーションアップ、作業の可能性増大に繋がりました。
 - ・一方、障害の重度化・高齢化がみられる利用者の仕事内容、取り組みの再検討も含め、聞き取りを実施しました。利用者の希望に基づき仕事グループの異動も行いました。
 - 第三作業所では、利用者の力に合わせた行程の分担を行っています。利用者同士で互いの工程の確認ができるグループもあります。製造にかかわることが難しくなっている利用者には個別の取り組みを試行しています。
- ②看護師や理学療法士と連携した利用者の健康推進、及び重度障害を抱える利用者の二次障害予防のための研究・実践
 - ☞健康推進委員会・健康推進部・看護部を中心に、健康維持や疾病予防対策を行いました。集団的には、定期検診や日々の健康チェック、歯科学習会、健康作りプール(冬期はヒートク)などを継続した他、理学療法士による個別指導、ヘルパーによる通院支援など諸々の健康維持・推進対策をはかりました。
 - ・現在拡大化している新型コロナウィルス感染に対するもみじ福祉会の基本の方針を決めて対応中です。引き続き情報に留意し機敏な対応に心がけますが、いざもみじ福祉会関係者に感染者が出た場合の深刻な影響への対応も検討する必要に迫られています。
- ③自立心や自立意識を育てていく立場に立った自治会活動の充実
 - ☞第一第二作業所の自治会活動を支援し、幾つかの行事が主催された他、今年度も利用者の要望をまとめた自治会の「要望書(3/3)」を受けて、所長交渉にに応じているところです。
- ④社会経験を広げていく場として、また、レクリエーションの場としての各種行事の実施
 - ☞今年度もほぼ予定通り内部の諸行事を実施でき、楽しい経験と時間をもてました。
 - 只、年度末には新型コロナウィルス感染の影響で特に外部との交流行事は困難化しました。
 - また、自治会からは一泊旅行について、全員毎年実施を復活させてほしいとの要望が出ており協議中です。
- ⑤文化活動・クラブ活動の定着・充実
 - ☞クラブ活動はボランティアの協力を得て計画通り実施でき、楽しい時間を過ごせました。
 - 最近の利用者アンケートにて、新たなクラブ創設への意見もでており、支援体制も考慮しつつ見直し・調整を図っていきます。
- ⑥地域の要求と連携しつつ、新たな日中活動の場づくりの取り組み。

☞重点課題に既述

2. 豊かな生活・暮らしの場づくり

- ①「合築ホーム夢トピア」「グループホームドリームハウス」「合築ホームハッピーホーム」「グループホームたんぽぽ」の運営の安定と支援の充実

☞重点課題に既述

健康・医療面では、ホームへの訪問看護やリハ、マッサージなど医療との連携を引き続き進めています。

- ②古江跡地での新たなグループホーム開設にむけた諸準備

☞重点課題に既述

II. 地域に根ざし、地域の障害者・関係者の福祉的ニーズに応える法人づくり

1. 地域に根ざした作業所・ホームづくり

- ①広報活動の充実

- ・もみじ福祉会ニュース「がんばろうや」の内容の充実ときめ組かな地域配布への取り組み

☞年3回の発行と吉島・羽衣6町内会及び観音新町町内会への回覧を行い、地域との絆を維持しています。

- ・ウェブサイトの一層の充実・活用、豊かな情報発信

☞リニューアル3年目。重点課題に既述。

ホームページの情報更新に係わる技術的問題について課題があり改善検討を要しています。

- ②もみじ福祉会のもつ施設・設備・情報・人材の地域における福祉的ニーズへの開放。

市社協等と連携した地域貢献活動の推進

☞諸大学・専門学校からの学生実習や刑務官実習、小中学校からの職場体験実習やボランティア体験実習などを積極的に受け入れました。また小中学校の車イス体験学習や、特別支援学校のネットワーク活動への支援などなど、引き続き地域のニーズに旺盛に対応しています。

- ・また、めーぶる事業から外れた「いきいき教室」や「ゆめづくり・ものづくり」も利用者の要望を受け、地域貢献活動の一環と捉えてもみじ福祉会の取り組みとして継続しています。市社協等と連携した地域貢献活動にも引き続き参画しています。

- ・夢トピア三階の地域交流スペースを活用し、2019年3月から、観音地域包括支援センターと連携して高齢者いきいき体操の取り組みを行っています。ハッピーホームでも同様に地域交流スペースで、吉島地域包括支援センターの百才体操を試行し、好評のことから継続される模様です。

- ③地域・町内会行事等への参加や共同企画の推進。

- ・町内会諸行事への参画や依頼への対応。作業所まつり、夢フェスティバルの協同実施など

☞作業所祭りや夢フェスティバルは、地域の諸団体の参加と支援を得て、地域の祭りとして定着しています。町内の諸行事(飯盒炊爨フェスタ、とんど祭り、盆踊り、秋祭り等)にも引き続き積極的に参加あるいは協力しています。ハッピーホームは町内会会員として清掃活動にも参加し一層連携がはかられました。その他、地域の諸団体の活動への協賛依頼にもできるだけ応じることとし、一層地域に根ざしてきています。

- ・自治会ひまわり会では、地域の小学校(吉島小・舟入小・中島小)との共同企画で、毎年交

交流会を開催し、相互理解を進めています。

2. 地域の障害者・家族への支援と諸要求実現に向けて

①地域の諸団体との協力・共同の推進、関係機関への働きかけ

☞ 重点課題に既述。

②「障害者生活支援センターめーぷる」の障害者自立支援活動の推進

☞今年度は基幹、特定の二事業で約 8700 件の相談がありました。計画作成の希望が多くありましたが、相談支援専門員の不足により他事業所の紹介やセルフプラン作成等、他の方法を案内および支援しました。

<基幹> 地域資源マップ(障害児支援事業所版、配布用)の作成を行いました。委託事業の自己評価を行い、評価基準を踏まえた取り組みに努めました。

<特定> 10月の実地指導では文書指導はあったものの大きな指摘事項はありませんでした。地域貢献として「ものづくり★夢づくり」、「いきいき教室」の活動を継続し多くの方に参加頂いていますが、3月は新型コロナウィルス感染防止のために中止しました。

③「もみじヘルパーステーション夢トピア」による在宅障害者への介護サービスの拡充

☞ 2019年度も、ヘルパー確保や質の向上に向けて取り組みました。充分といえる成果は得られなかったものの、ホームの365日体制を推進する一翼を担いました。

65才問題に関して、2020年度に重度訪問を受けながらホームで暮らす2名の利用者が65才を迎える事から、介護保険サービスへの参入のため介護保険事業所の申請を行い、2020年4月1日より指定を受ける事ができました。

これにより介護保険サービスと障害福祉サービスを組み合わせ、今まで通りの支援を受けながら福祉ホームで安心して暮らせるようになりました。

介護保険事業は新規事業となるため、ケアマネや他の介護保険事業所とも連携をはかり、書類等の整備も進めて円滑な事業実施をはかっていきます。

④「短期入所事業」による在宅障害者・家族への支援の拡充

☞引き続き、夢トピア、ドリームハウス、ハッピーホームで連携を取りながら、在宅障害者・家族の支援に取り組みました。また、今年度の中途からドリームハウスの空床型ショートを整備した他、たんぽぽでも短期入所事業を開始しました。

利用者家族の緊急入院に際しても、各ホームで連携してロングショートとして対応しました。

⑤訪問介護員養成研修事業や福祉講座等の実施による福祉人材の育成や貢献

☞ 本年度は、実施できませんでした。

⑥障害をもった児童・生徒のニーズの把握と支援体制づくり

・ 県立広島特別支援学校、県立北特別支援学校の放課後対策事業の継続、充実

☞引き続き2校の事業を受諾しました。

2018年2月からの統括責任者の病休により、管理部担当が代行し、責任者(常勤準職員)4人を中心に業務が遂行できる体制づくりを目指しました。しかし北特において2019年10月末で看護師が退職し、また11月より責任者1名が病休に入るなど運営上の困難も生じたため、統括責任者の相談役としての一部職場復帰を依頼し、11月5日より復帰頂きました。

その他、医療的ケアを要する生徒の受け入れ問題や、新型コロナウィルス感染に係わる問題など諸困難も生じていますが、何とか乗り越えて来ています。

なるべく早く新たな体制を構築する必要があります。

・ 放課後等ディサービスの検討

☞重点課題に既述。

⑦地域貢献の事業として「ものづくり・ゆめづくり」「いきいき教室」の継続実施

☐重点課題に既述。

Ⅲ. 人材育成・職員の資質の向上

①「もみじ福祉社会のめざすもの」学習とそれに沿った実践の追求

②内部研修体制の整備・充実と外部研修会の効果的な活用

☐例年通り、新入職員研修の講座に「めざすもの」の学習を取り入れた他、実践の要となる発達保障の視点から、福山市立大学の高橋実先生を招聘し、利用者の発達検査とそれに伴う事例検討会を行い、利用者理解の深化と職員の資質向上をはかりました。

- ・第一第二作業所では定例の内部研修を事例検討を柱に進め、力量のアップに努めています。
- ・きょうされんを中心に外部研修を企画、積極的に参加し見識を深めました。

・初任者研修の充実、中堅、ベテラン職員の研修システムの研究、創設

☐初任者研修は、本年度も年間を通じたスケジュールを作成し実施しました。開催方法、内容とも概ね好評です。意見を聞きつつ一層内容の充実に努めていきたいと思えます。中堅・ベテラン研修システム研究、創設については今年度も手つかずのままとなりました。早めに再開に着手したいと考えます。

・障害者の特性や発達についての知識の修得。

☐上述の通り、福山市立大学の高橋実先生を招聘し、発達診断を利用者理解の手がかりとして、実践を重ねていく大切さについて学びを深めました。また引き続き、全障研・きょうされん中西南ブロック共催の発達学習会に自主的に参加する職員もあり、利用者の発達診断を受けて、作業所の枠を超えて実践についての意見交換を行い、日々の取り組みに役立てています。

・人権問題、障害者差別解消法等の学習

☐上記の研修の他、重点課題に既述のごとく、人権問題に特化して、外部講師を招聘しての研修会を2回、内部研修会を1回開催しました。

・作業行程の組織、仕事おこし、製品開発などに関わる知識・技能の修得

☐第一第二作業所では、企画販売グループが新作「ハリちゃん T シャツ」を発売し、オリジナル T シャツとしては過去最高の売り上げを記録しました。その他「平和バッチ」も販売し、原水禁世界大会でも好評を博しました。

さをり縫製グループが 2010 年度から毎年開催している展示会も、今回で 10 年目を迎えました。毎年新商品を開発、販売し、平均売り上げ 70 万円に迫る展示会を 10 年連続で開催していることは評価に値します。

・第三作業所では、仕事おこしや製品開発に関する研修は行いませんでしたが、専門性のある職員で製品開発等を行っています。

・健康づくり・生活支援・自立支援・相談支援に関わる知識・技能の修得

☐上述のごとく外部研修(分科会)に積極的に参加し、各分野の見識を深めました。

・福祉の制度や政策、運動についての知識・情報の学習と政策能力の形成

☐諸団体の研修や集会に参加したほか、内部研修でもきょうされんの請願署名の学習会を持ち、知識と情勢認識を深めました。いわゆる 65 歳問題についても、実際にもみじの利用者に迫る課題として、情勢や福祉社会としての対応について協議しました。

・施設や法人運営に関する知識・情報・ノウハウの修得と政策能力の形成

☐管理部、事務部では行政の研修や集団指導、あるいは社協や各所属団体の学習会等に積極

的に参加して知識・情報等の習得に努め、より着実な運営に努めています。

- ・特にこの2年は、2018年度の報酬改定への対応や65才問題への対策に力を注いで来ました。引き続き、次の報酬改定も見据えた行政への要請や運動を継続する必要があります。

③協力専門家の拡充

☞引き続き、内部研修の講師をはじめ、いきいき教室やもの・ゆめづくり、作業所のクラブ活動や絵画教室、放課後対策事業等々、多方面の専門家の協力を得ました。

また、懸案の給与規程改訂にあたっては社会保険労務士の協力を得た他、40種年記念式典においては、作曲家や演奏家の支援・協力を頂きました。

④研究・運動団体との連携を通しての研修

☞本年度も、前述のごとく、きょうされんの研修を中心に、全障研、広障連の学習会や交流集會に積極的に参画しました。

⑤職員の組織集団としての質・力量の向上。 虐待防止対策。

☞より良い職場づくりを目指し、各職場の職員間あるいは管理者と職員のコミュニケーションの一層の改善をはかるべく、本年度も全職員アンケートを実施。それに基づく個人懇談を実施して、明らかになった諸問題や課題の解決・改善に取り組んでいます。

- ・上述のごとく、人権擁護・虐待防止にむけても積極的に学習・研修しました。

また、労使定期協議を継続し、職場の諸課題に係わる意見の聴取と協議を続けています。

VI 財政基盤の強化

①財政対策の検討と展望づくり

- ・各事業所ごとの、健全な経営維持あるいは改善にむけての検討

☞第一・第二作業所では引き続き第一第三土曜の開所を継続、収益増に貢献しています。20年度4月に1名を受け入れます。

2019年2月からは重度障害者支援加算の請求を開始、大きな収益増がありました。

- ・第三作業所は報酬改定の影響を受け収益減となりましたが、19年4月には2名の入所を受け入れるなど改善に努力しました。
- ・グループホームでは、ホームによっては引き続き利用者の不調による利用率の低調も見られ、対策を要しています。
- ・福祉会は引き続き処遇改善加算Ⅰの継続給付を受け、人件費増に活用、対応できています。また、前述のごとく19年10月より施行された特定処遇改善加算の給付も受けています。

- ・将来構想第五期5カ年計画の推進に関わる資金計画の作成

☞重点課題に既述。

該当する場合の「社会福祉充実計画」の作成

☞2018年度決算では若干ながら充実残額が発生しました。2020年度以降の社会福祉事業の充実に使う計画です。。

②支出削減と収益増への取り組み

- ・支出の節減に向けての普段の点検・努力

☞3年前から逐次電力の契約会社を変更し、経費が削減されています。

- ・諸助成金、補助金の有効な活用

☞労務ではキャリアアップ助成金及び特定求職者雇用開発助成金のの活用を継続中。また、3年前より広島市の福祉人材養成支援補助金を活用中です。

- ・第一・第二作業所ではせんべい焼き器増設に際して、合人社財団より補助金を受けました。
- ・第三作業所では佛教婦人会より寄付を受け、物品整備に活用しました。

③2018 報酬改定の影響に係わる結果分析と対応

☞B型事業所の目標工賃達成加算の廃止等による収益減は経営に影響を及ぼし続けています。特に、平均工賃額による報酬決定の仕組みの導入は不適切な改定であり、引き続き各団体と連携し、国・広島市へ改善を要請しています。当面は利用者増にて経営改善をはかるべく努力しています。

- ・相談支援事業も引き続き経営に影響を受けています。モニタリング期間等の変更により報酬アップとなりましたが業務量が増えました。引き続き報酬システム・単価についての改善を要請していきます。

④事業拡大に応える事務体制の整備

☞事業拡大後も効率化・合理化を含めた対策や業務分掌の工夫で、現状の事務体制で何とか乗り越えてきました。2021 年度にはさらに新規事業の開設が予定されており、特に会計担当職員等の労働強化に対して一層の工夫と同時に体制強化の検討も要しています。

V. もみじ福祉会運営組織及び職員の労働条件の整備

1. 運営組織の整備

①新たな評議員会・理事会機能の発揮

☞法改正に伴い、2017 年度から新たな定款のもと 11 名の新評議員会がスタート、3 年目となり、議決機関としてほぼ適切な運営・協議が図られています。

ただ、残念ながら、本業の多忙化等により会議出席がままならない 2 名の評議員が 2020 年 2 月をもって退任されることとなり、現員は 9 名となっています。

- ・また、理事会は 18 年度に内部理事 1 名の病気退任により 7 名となっていました。19 年度に補充し、外部理事 4 人内部理事 4 人の 8 人体制に戻りました。監事 2 名の監査・指導を受けつつ、執行機関としてしっかり活動しています。

②高齢化する家族(会)との組織連携のありかたの検討

☞管理部担当が毎月の役員会・例会に出席し、運営状況や情勢等の報告、質疑応答を継続しました。家族代表が引き続き理事会あるいは将来構想検討委員会に入り、家族の意向や要望の把握と連携をはかっています。今年度は住まいの場に関する家族会独自のアンケートも実施され将来構想検討委員会に報告・協議されました。

しかし、利用者以上にご家族の高齢化が進行し、福祉会でご家族の支援を行う場面も増えており、家族会との組織連携にも実情に応じた工夫や配慮が必要となってきています。

家族会では今年度は会費のあり方や職員との交流行事などについての変更が検討されました。作業所からはバザー参加のあり方についても検討していますが、引き続き実態に応じた連携のあり方を考えていきたいと思えます。

③管理運営会議及び各運営会議(基幹会議)の体制、任務、分掌及び連携のあり方の検討、改善・中間管理職を含めた管理的職員の任務と分掌の明確化、及び連携・団結の強化

☞管理運営会議は所長 7 人の構成を継続し、任務・分掌を改編しつつ、福祉会全体の課題を協議し、解決・改善を図っています。

各事業所の運営会議等も順調に開催されており、引き続き必要な組織の見直しをはかりつつ、管理運営会議を筆頭に機関の責務・役割を自覚して進めます。

- ・将来の管理体制を望んだ中間管理職人事も逐次進めていますが、今後も管理者と中間管理者の連携に配慮し、管理・運営の円滑化を図ります。

来年度は、主任クラスの一層の運営参加を図る方向で検討します。

- ・法人の大規模化に対応する本部機能の研究・検討

☐本部機能のありかたについて協議してきましたが、組織図改編には至っていません。
次年度は本部所属職員を配置し、徐々に機能や体制を研究、形成していく予定です。

④協力専門家との連携の強化・充実

☐既述の通り、多くの活動や研修、行事等に指導・協力を頂いています。さらに将来構想や法人運営、労務課題等への協力者・アドバイザーを募っていきたいと考えます。

⑤人材の確保と適性配置 ☐重点課題に既述。

2. 労働条件の整備

①多様化する実践及び利用者の要求に応える処遇の追求と、働きやすい労働条件づくりの両立についての検討継続。

②労組も含めた、組織のあり方や労働条件についての検討。

・一層魅力有る給与体系、職場づくりの検討、協議

☐重点課題に既述のごとく、2015年7月の常勤準職員全員の正職化実施以降、給与規定の前歴換算方法の低位化等による中途採用者の処遇の厳しさに対して、前歴換算方法の改善や個別の処遇改善をはかってきましたが、2019年7月にさらに該当者全員に臨時特別昇給を実施しました。

もう一つの課題である、新卒初任給が他法人に比して低い課題については社会保険労務士の相談指導を得て給与規程再改編案を作成、労組の意見に配慮しつつ2020年度に具体化する予定です。

・また、月1回の労使協議を継続し、主には組合からの2019年6月27日付の「今後のもみじ福社会職員の『働き方』や処遇における提言」を受けて、人材確保・育成や労務課題、職場集団づくり等々について協議を続けています。この間、多くの労務課題について前進をみていますが、引き続きより働きやすい労働環境・職場づくりにむけて協議を継続します。

もみじ福祉会 2020年度 事業計画(案)

はじめに

昨年度(2019年度)は・・・

○事業面では、将来構想第五期5カ年計画の2年目でしたが、古江グループホーム(仮称)の国庫補助申請を行い、内示待ちの状況です。また、運営上の最重点課題である人材確保については引き続き困難を感じた一年でした。

○利用者の状況では、疾病への罹患や怪我など高齢化・重度化の進行と同時に、支える家族の支援力の低下が顕著に現れてきた一年でした。

2018年12月の将来構想検討委員会・高齢化対策小委員会による『提言』にそって、事務局を調整役として対応の具体化をはかっていますが、一層福祉会全体の努力が求められています。

○取り巻く情勢では、次(2021年4月)の「障害者総合支援法3年後の見直し」では負の報酬改定も目論まれており、連帯した対応が望まれます。

本年度も、これらの課題や成果を踏まえつつ、引き続き「障害のある人が安心して暮らせる社会づくり」にむけて、他機関と連携しながら経営・実践・運動を大切に取り組みます。

また、「障害者の権利条約」や「新法作成時の骨格提言」、「自立支援法違憲訴訟和解時の厚労省との基本合意文書」等を尊重した制度・政策の改善・充実を求めて行きます。

【重点課題】

1. 将来構想第五期5カ年計画(2018年～2022年)を推進します。

1) 次のホーム建設にむけて

①古江跡地に2021年4月の開所をめざし、グループホームの建設を進めます。

2) グループホーム・福祉ホームの運営と体制の充実をはかります。

・土日の開所(365日開所)に向けて、ニーズに応じ一層の体制強化をはかります。

3) 重度身体障害のある人や高齢化対策のための日中活動の場づくりを、国施策の動向を踏まえ

つつ進めます。

・2023年の開設をめざし、将来構想検討委員会・重度日中小委員会で、望むべき施設の中味を明らかにし、広島市への土地貸与要請を含め検討します。

4) 65歳問題の対応に係わって

・広島市に対し、2人の該当者の生活介護事業の継続を要請し実現します。

・ホームでの十分な生活支援の継続のために、もみじヘルパーステーション夢トピアの共生型サービスへの移行と円滑な実施をはかります。

2. 職員の確保、及び資質の向上・人材育成に取り組みます。

また、働きがいのある職場づくり、協力・共同できる職員集団づくりに取り組みます。

1) 職員の確保

福祉業界はますます厳しい採用環境が続いていますが、新たなホーム開設にむけて人材を確保します。

- ① 求人方法について、引き続き学校との連携を深める努力や面談方法の工夫・改善を図ります。
- ② ホームページを活用し、魅力ある求人情報の発信や宣伝効果を高めます。
- ③ 初任給等の改訂で給与的にも魅力ある福祉会をめざします。

「働き続けられる給与システムと、次代の人材確保(初任給の改善)」にむけて、給与規程改編第二弾を具体化します。これに伴う問題・課題に留意しつつ引き続き改善検討を続けます。また正職員の「特定処遇改善加算」を基本給の上乗せとして、毎月固定額支給へ変更します。

2) 人材育成、職場づくり

- ① 研修システム検討会議を研修委員会に改編し、システムの検討とともに、年度毎の全職員の研修計画やその効果的实施に取り組みます。
- ② 内部・外部両研修の一層の充実と工夫で、職員の資質向上をはかります。
内部研修では、開設40周年にあたり、「もみじ福祉会のめざすもの」について、一層の理解と周知をはかるために、全職員によるその見直しも含めた討議を計画します。
また、保留している第二もみじ作業所への第三者評価を実施します。
- ③ 職員アンケートやそれに基づく個別懇談を継続し、引き続きチームワークを大切にする職場環境と職員集団づくりに努めます。
- ④ より良い職場づくりにむけて、労使協議等を通じて労使が協力共同できる環境をめざします。
また、残る労務改善課題に取り組むとともに、「働き方改革」に留意し必要な労務改善をはかります。
- ⑤ 職員の資格取得を応援するため、「資格取得祝い金」制度を継続します。

3. 拡大する事業にふさわしい健全な運営と財政見通し、および中長期的な人事構想のもてる組織(機構)作りに取り組みます。

- ① 2-1)項の実施における人件費の推移を見守り、福祉会の健全な運営に留意します。
- ② 「将来構想の事業展開＝施設建設」と「人材確保・定着」のバランスに配慮しつつ、経営・財政計画をしっかりと作っていきます。
- ③ 次(2021年)の障害者総合支援法3年後の見直しに向け、負の報酬改定への対応を図ります。
- ④ 本部職員を配置して体制・機能について引き続き調査・研究し、可能な所から具体化していきます。

4. 高齢化対策小委員会の提言にそって、取り組みを始めます。

- ・事務局会議を継続し、各事業所・委員会等で可能なところから具体化を図っていきます。

5. もみじ福祉会開設40周年にあたり、記念誌の制作や地域行事の開催、必要な研修(2-2)-

②等）に取り組みます。

6. 従来の地域貢献活動の拡充や市社協等と連携した地域貢献に取り組みます。

- ①地域の障害児・者の楽しい余暇活動の保障(ものづくり・ゆめづくり、いきいき教室)については、本部事業として継続します。
- ②今年度も、地域行事への協賛・協力や、各種学校・行政機関からの実習受け入れ、交流、人材派遣などを積極的に継続するほか、市社協の進める地域貢献活動にも協力しています。

7. 新型コロナウイルス感染への対応に取り組みます。

- ①国・自治体の方針に沿い、可能な限りの感染防止対策を実施します。
- ②もみじ福祉会利用者・職員・関係者に感染が及んだ場合に想定される様々な事態への対応について、検討・準備します。
- ③本事態への諸福祉事業所の対応あるいは経営が困難に陥り、利用者の生活に悪影響を及ぼすことの無いよう、諸団体と連携して国・自治体への必要な要請を行います。

【もみじ福祉会のめざすものの実現に向けて】

Ⅰ. 利用者の生きる力の獲得、生活の質の向上にむけて

1. 豊かな労働・日中活動づくり

- ①利用者の障害や発達段階に見合った作業種目・作業行程および活動内容の研究開発
- ②看護師や理学療法士と連携した利用者の健康推進、及び重度障害を抱える利用者の二次障害予防のための研究・実践
- ③自立心や自立意識を育てていく立場に立った自治会活動の充実
- ④社会経験を広げていく場として、また、レクレーションの場としての各種行事の実施
- ⑤文化活動・クラブ活動の充実
- ⑥地域の要求と連携しつつ、新たな日中活動の場づくりの取り組み。
- ⑦65才に到達する利用者の生活介護事業の継続にむけた取り組み

2. 豊かな生活・暮らしの場づくり

- ①「合築ホーム夢トピア」「グループホームドリームハウス」「合築ホームハッピーホーム」「グループホームたんぽぽ」の運営の安定と支援の充実
 - ・365日開所への一層の体制の充実。
 - ・65才に到達する利用者への介護保険と障害福祉サービスの併用による円滑な生活支援の継続
- ②新グループホーム開設(古江、2021年4月予定、国の内示待ち)にむけた諸準備と人材確保

II. 地域に根ざし、地域の障害者・関係者の福祉的ニーズに応える法人づくり

1. 地域に根ざした作業所・ホームづくり

① 広報活動の充実

- ・もみじ福祉会ニュース「がんばろうや」の内容の充実ときめ組かな地域配布への取り組み
- ・ウェブサイトの一層の充実・活用、豊かな情報発信

② もみじ福祉会のもつ施設・設備・情報・人材の地域における福祉的ニーズへの開放、貢献

- ・市社協等と連携した地域貢献活動の推進
- ・地域貢献の事業として「ものづくり・ゆめづくり」「いきいき教室」の継続実施

③ 地域・町内会行事等への参加や共同企画の推進。

- ・町内会諸行事への参画や依頼への対応。作業所まつり、夢フェスティバルの協同実施など

④ 40周年記念式典に続き、地域向けの記念イベントの検討・実施

2. 地域の障害者・家族への支援と諸要求実現に向けて

① 地域の諸団体との協力・共同の推進、関係機関への働きかけ、

② 「障害者生活支援センターめーぷる」の障害者自立支援活動の推進

- 広島市の地域生活支援拠点事業の受託にむけての取り組み

③ 「もみじヘルパーステーション夢トピア」による在宅障害者への介護サービスの拡充

④ 「短期入所事業」による在宅障害者・家族への支援の拡充

⑤ 訪問介護員養成研修事業や福祉講座等の実施による福祉人材の育成や貢献

⑥ 障害をもった児童・生徒のニーズの把握と支援体制づくり

- ・県立広島特別支援学校、県立北特別支援学校の放課後対策事業の継続、充実

III. 人材育成・職員の資質の向上

① 「もみじ福祉会のめざすもの」学習とそれに沿った実践の追求

- ・40周年の区切りに、「めざすもの」の見直しも含めた全職員討議の実施
- ・職員個別懇談の継続

② 内部研修体制の整備・充実と外部研修会の効果的な活用

- ・研修システム検討会議(プロジェクトチーム)の研修委員会への改編
- ・初任者研修の充実、中堅、ベテラン職員の研修システムの研究、創設
- ・障害者の特性や発達についての知識の修得。
- ・人権問題、虐待防止、障害者差別解消法等の研修・学習
- ・作業行程の組織、仕事おこし、製品開発などに関わる知識・技能の修得
- ・健康づくり・生活支援・自立支援・相談支援に関わる知識・技能の修得
- ・福祉の制度や政策、運動についての知識・情報の学習と政策能力の形成
- ・施設や法人運営に関する知識・情報・ノウハウの修得と政策能力の形成

③ 協力専門家の拡充

④ 研究・運動団体との連携を通しての研修

⑤ 職員の組織集団としての質・力量の向上。

VI 財政基盤の強化

① 財政対策の検討と展望づくり

- ・各事業所ごとの、健全な経営維持あるいは改善にむけての検討
- ・将来構想第五期5カ年計画の推進に関わる資金計画の作成
該当する場合の「社会福祉充実計画」の作成

② 支出削減と収益増への取り組み

- ・支出の節減に向けての普段の点検・努力
- ・諸助成金、補助金の有効な活用
- ・諸加算制度に機敏に対応した収益増（重度障害者支援加算、特定処遇改善加算 e t c）と活用

③ 2021 報酬改定の負の影響に対する運動と対応 ④ 事業拡大に応える事務体制の整備

V. もみじ福祉会運営組織及び職員の労働条件の整備

1. 運営組織の整備

① 評議員会・理事会機能の発揮

② 高齢化する家族(会)との組織連携のありかたの検討

③ 管理運営会議及び各運営会議(基幹会議)の体制、任務、分掌及び連携のあり方の検討、改善

- ・中間管理職を含めた管理的職員の任務と分掌の明確化、及び連携・団結の強化
- ・法人の大規模化に対応する本部機能の研究・検討（本部職員の配置）

④ 協力専門家との連携の強化・充実

⑤ 人材の確保と適性配置

2. 労働条件の整備

① 多様化する利用者の要求に応える実践の追求と、働きやすい労働条件づくりの両立についての検討継続。

② 労組も含めた、組織のあり方や労働条件についての検討。

- ・魅力有る給与体系、職場づくりの検討、協議。（2020 給与規程再改編の実施とモニタリング）
- ・働き方改革への対応
- ・労使定期協議の継続
- ・諸労働法遵守の学習、検討の継続