

令和 3年 3月31日 現在

(単位：円)

7

監 査 報 告 書

令和 3 年 5 月 25 日

社会福祉法人もみじ福祉会

理事長 井上一成 殿

監 事 黒 住 友 子

監 事 堀 田 稔

私たち監事は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの令和2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、次の通り報告いたします。

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
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)	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。

事項	監査意見
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	IT事故の中で対応マニュアルを作成し、実施方法や運営方法を工夫改善させ、当初の事業計画に沿って適正に実施されている。

(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 2020年度 事業報告

【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。

☐ 6月27日に国庫補助内示があり、建設にむけてスタート。7月には入居予定者8名の家族と懇談して意見・要望等を把握、実施設計に反映させました。

8月3日に理事会を開催し入札方法・日時等を決定。9月11日に入札実施の結果、新生建設(有)に6680万円で落札となりました。

9月26日に地鎮祭を執り行い、10月より建設着工、ほぼ順調に進み、2月26日に完成、引き渡しを受けました。ホームの名称は公募の結果「グループホームきらきら」と決定し、3月26日に落成式を行います。入所者は男性3名、女性5名の計8名です。

また、職員体制については、夢トピアと一体化したシミュレーションを策定、当面中心となる職員を決定しましたが、引き続き不足する人材確保に取り組んでいきます。

・尚、入所予定であったTさんが12月8日、火災により突然死去されるという悲しい事態が起きました。Tさんのご冥福を祈りつつも、代わる女性入所者を決定しました。

・また、新グループホームへの吸収によって閉鎖の予定であったグループホームたんぼぼ(広島市特別賃貸住宅)について、広島市からの継続すべきとの意向(12月)を受け、継続の道を模索してきました。

その結果、比較的自立度の高い女性のグループホームとして継続することとし、利用者募集を行ったところ3名の応募があり、ハッピーホームのバックアップによるパート準職員での運営として継続することとしました。

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。

☐ 土日開所(365日開所)については、2020年度は具体的に進めることはできませんでした。但し、保護者の高齢化や体調不良等の事由で、週末のホームへの宿泊希望が出された場合は、体制を調整しながら個別ニーズへの対応を行いました。

引き続き、365日開所をめざし全ホーム一体型の運営体制づくりを進めていきます。

しかし、365日開所に向けての体制作りの一環として行っているホーム間の職員人事交流は、新型コロナウイルスの感染状況から年度前半・後半とも断念しました。コロナの収束を待って再度計画したいと考えています。

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。

☐ 開設年度を2024年度に修正し、将来構想検討委員会・第4作業所づくり小委員会(改名)にて検討を再開、再度ニーズの把握と基本設計等を検討中です。構想が整えば土地確保にむけて動きます。

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。

- ⇒ Mさんについては、3月段階で、生活介護事業(第二もみじ作業所)の継続、及びヘルパーステーション夢比の共生型事業所への移行による訪問介護と重度訪問の併用で、これまでの昼夜の生活が維持されることとなりました。残るHさんについては、5月15日に西区障害福祉係に要請書を提出、広島市の疑義に対して補足説明書を提出し、生活介護事業の継続が決定。介護保険の介護区分も決定し、Mさん同様にこれまでの生活が維持できることとなりました。但し、両人とも福祉ホームへの訪問介護(介護保険)に係わる1割負担が増えましたが、介護保険の「高額介護サービス費」及び「新高額障害福祉サービス等給付費」で償還されるよう手続きを進めました。

しかしこれで「65才問題」が解決したわけではなく、引き続き各団体と連携して障害者総合支援法の改訂など、根本的な問題の改善に努めます。

2. 職員の確保、及び資質の向上・人材育成に取り組めます。

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めます。

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・改善をはかります。
- 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。

- ⇒ 新型コロナウイルス感染の影響で例年とは様相の異なる求人对策を強いられました。

新卒者の求人面接会が開催できず、新たにWEB面接会を計画しましたが実施には到りませんでした。

その他広報としては、広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会・ふくしかいごネットひろしまが、無料動画サイトYouTube上に開設した「FUKUSHI HIROSIMA JOBチャンネル」にもみじ福祉会としても参加し、福祉会の魅力、なかでも生活支援の様子を伝えた他、もみじ福祉会としても公式YouTubeチャンネルを開設し、福祉会の魅力を多くの方に伝えるべく、動画コンテンツの充実を図りました。

さらに、「マイナビ福祉・介護のシゴト」と契約し、情報提供をいただきながら、おもに中途採用への対策を講じています。これらの結果、採用計画に対して、女性は確保できましたが、男性数人の採用が未達であり、引き続き必要な人材確保に努めます。

- 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。

- ⇒ 昨年度決定した給与規程の改編を4月より実施しました。職員からは概ね好感をもって受け止められています。また、ねらいであった新卒者の初任給改善においても他法人に遜色ない程度となり、魅力ある厚生制度と合わせて今後も新卒採用への貢献が期待されます。

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実施に取り組めます。

- ⇒ 新型コロナウイルス感染防止対応等が影響し、研修計画も見通せず、新入職員研修プログラムの作成・実施および幾つかのオンライン研修以外は、研修委員会は稼働できませんでした。2021年度は新たな体制で会議の定例化をはかり、機能させていきます。

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、「もみじ福祉社会のめざすもの」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。

☞ コロナ禍で諸研修会が開催されない中、「めざすもの」の学習討議については、8月には全職員が中島小学校の小学5年生の質問10項目に答えるというユニークなアンケートを行い、それを素材に各事業所単位での学習会及びグループワークを実施しました。引き続き理念の確認・周知・継続に重要な研修として続ける予定です。

外部研修については、下半期には、きょうされん等で企画されたりリモート研修会を活用し、幾つかの研修に参加できました。

第三者評価については、社会福祉士会の審査を2020年10月から受審開始し、11月17日の訪問調査を経て、2021年1月に評価結果が通知されました。総合的な評価としては、「利用者主体を問うてきた姿勢の一貫性が、今になって先見性と映っているように思われます」等々、良い評価を頂きました。幾つかの改善希望や提案についてはしっかり検討していきます。

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。

☞ 毎年年度末に企画していますが、本年度は「めざすもの」アンケートとの兼ね合いを考慮しつつ実施しました。それに基づき12月より個人懇談を実施、個々の成長とより良い職場作りに活かしています。

また、2020年度には「もみじ福祉社会個人携帯電話(スマートフォン)使用ルール」を作成しました。これまでは職員個人の裁量で、勤務時間中も個人携帯電話を使用していましたが、きちんとルール化し、何がよくて何がいけないのかを明確化することで、利用者の個人情報保護の徹底、支援の向上につなげたいと思っています。

④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。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。

☞ 引き続き月1回の定期協議を継続し、2019年の労組提言について協議を続けるとともに、コロナ禍における職員の処遇方針等、時季時季の課題についても協議を行いました。

また、社会保険労務士と顧問契約を結び、福祉社会における同一労働同一賃金の課題、及び定年延長問題を合わせて改善策を継続協議中です。

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。

☞ 上半期は該当者が出ませんでした。下半期は2人が該当し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。

①2-1)項の実施における人件費の推移を見守り、福祉社会の健全な運営に留意します。

☞ 2020年度末の決算からは、一定の収支差額も生まれ、ほぼ健全な状況が継続されています。

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。

☞ 古江グループホームの新築工事は予定価格で落札されました。一定の追加工事等が必要となりましたが予算内に収まっています。

③次(2021年)の障害者総合支援法3年後の見直しに向けて、負の報酬改定への対応を図ります。

☞ 食事提供体制加算や送迎体制加算等に関する国の改訂協議を、各上部団体・運動団体と連携しつつ関心をもって見守ってきましたが、両加算とも継続されることとなりました。引き続き

加算の恒久化を求めています。

- 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。

☐ 他法人の資料を頂き参考にしながら、現在本部機能を担っている管理運営会議(役員会事務局)と事務部の機能をどう整理し、より機能的・効率的な分掌や組織再編ができるか、法人全体を俯瞰し方針化できる中枢部署が設置できるか、等について研究してきました。

ほぼ案がまとまり、2021年度より、本部事務局と管理者会議(施設長会議)を分離し、それぞれの役割も棲み分ける組織再編を試行します。引き続きより良い管理体制づくりを研究します。

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。

☐ 2か月に1回事務局会議を開き、各分野の具体化に関わる委員会や事業所での進捗状況を確認・協議を続けていますが、やはり制度の壁・限界にも阻まれ、特段の有効な対策や方針をまとめるまでには至ってません。ただ、日々発生してくる困難事例への対応を通じて、様々な課題や教訓を得ています。

家族の緊急事態発生に備える「緊急事態アンケート」については、第3弾を8月に発出し集約しました。

回答頂いた中では、親に重大な異変があった時、「本人に了解を得て指示を仰ぐ方を決めている」というご家族や「成年後見人が必要である」と判断されるご家族が増えており、緊急事態に備えて少しずつ準備をされている状況が伺えます。

その一方で本調査への回答が難しくなっているご家族も増えていきます。(親御さんあるいは親族の高齢化や他界等からか?) これらの方の多くは、既に家族を含めた相談・支援が始まっている方やその必要のある方と思われ、社会資源の有効な活用を含め多角的な対応が急がれます。

また、回答には多くの不安や要望、期待が記されています。その内容は、医療保障に関しては特に入院時の課題やもみじ福祉会の全面的支援への期待、ホームに関しては終の棲家となるや否や、その他、65才問題の心配、後見人の問題等々です。

個々の支援の強化と合わせて社会保障制度の一層の充実を必要としています。

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)に取り組めます。

☐ コロナウィルス感染対策に多くの労力を費やし、記念誌制作を再始動できていません。同じくコロナ禍で地域行事も企画できない状況が続いています。「めざすもの」の学習討議については前述の通り実施しています。

また、2020年2月15日(土)には、リーガロイヤルホテル広島にて、多くの来賓の皆様、関係者、支援者が集まり、コロナウィルス感染拡大の渦に巻き込まれず、盛大に40周年記念式典が挙行できたことは幸いでした。

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めます。

- 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。

☐ コロナの3密回避のため、これらの事業の開催を見送ってきました。いきいき教室については8月に再開しましたが、感染再拡大を受け再度休止中です。もの・ゆめについても休止中で、状況を見つつ再開する予定です。

- 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。

- ☞ これもコロナ対策のため、上半期のこれらの活動もほとんど無に等しい状況でした。実習等については、状況を見つつ9月より再開しましたが、緊急事態宣言を受けて2月より再度受入を停止しています。また、吉島や観音地域包括支援センターと連携した100才体操や高齢者いきいき体操の開催も中断となりましたが、前者は2月末より再開しています。

また、コロナの感染拡大防止に配慮しながら、利用者やまた職員のみで、地域の小学校に車イス体験講師を派遣したり、作業所紹介に出向いたり、出来る範囲での交流活動は継続して行いました。

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。

- ☞ 行政の方針や情報を踏まえ、検温、消毒、マスク、仕切り、換気、リモート朝礼、時間差給食、フェイスシールド（食事介助時等）、ローテ通所、来訪者や実習生対策、諸会議の書面決議化、諸対応マニュアルの作成・周知、等々、考え得る限りの対策を図ってきました。

特に、第一第二もみじ作業所では、行政の補助金をフルに活用して各室にモニターを整備し、諸会議・行事を密にならずに行えるよう工夫しました。

また、国の緊急事態宣言解除や都道府県をまたぐ移動の緩和、g o - t o トラベル実施等の方針については、もみじ福祉会としては、一般とは違う特殊な事業内容に鑑み、職員・利用者・家族により慎重な対応をお願いしています。

- 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。

- ☞ 各事業所ごとの対応マニュアルを作成、周知をはかりました。また、施設休業時の対応、職員の休業補償等についても大凡の方針を決め、職員・労組にも提示しています。

さらに、12月からの感染爆発状況に鑑み、もみじ福祉会での感染発生に到る危機（ｽﾃｰｼﾞ）ごとの、あるいは感染発生時の対応マニュアルを一層強化しました。また、1月に発動された2回目の緊急事態宣言を受け、もみじ福祉会としても逐次「感染拡大防止集中対策期間」を設定し対応を強化しました。加えて1月には、現場からの要求を受け、コロナ感染の疑われる利用者の支援にあたる生活支援員の心身の負担を鑑み「新型コロナウイルス感染の中での労務に係わる臨時措置について」を決定しました。

幸いにも、本年度はもみじ福祉会関係者からは感染罹患者は発生しませんでした。

- 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、障害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。

- ☞ 仲間の工賃である就労支援収益については、全てのイベントの中止や販売機関の休業などで大幅な減収となり、第一第二作業所では工賃変動積立金の取り崩しで最低保障を行ってきました。後半では社会福祉協議会等の支援もあって新たな販売先も開拓され、一定収益も改善の方向ですが尚見通し不安定な状況です。また第三作業所は仲間の工賃規程の一部改訂で対応しました。B型事業所への国の補助金の範疇には入っておらず、一定の落ち込みは続いています。

福祉事業においても、二度の緊急事態宣言により、特に移動支援やショートステイのキャンセル等で事業収入にも大きな減収を生じました。2月に入って、広島市の感染も改善状況にあることから、段階的に緩和していく予定です。

この間、各上部団体や運動団体と連携し、国・自治体への緊急要請や交渉を続けており、一定の対応を得ていますが、引き続き深刻な実態の把握と要請を継続していきます。

【もみじ福祉社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

☞ 2020年度は何をするにしてもコロナ禍であるという前提がつきまといましたが、そんな中でも各作業所とも創意工夫し、少しでも多様な活動を保障し、それぞれの利用者の意欲を引き出す取り組みにつなげるよう努力しました。また、高齢化。重度化の進行はコロナ禍であるかどうかを問わず、待ったなしの状況です。一層作業内容の検討や環境整備に努めていきます。

・第一・第二もみじ作業所：コロナ禍の中、自主製品販売の機会、下請けの発注が大幅に減少しました。ボーナスカタログ販売も規模縮小を余儀なくされました。が、せんべいグループ、企画販売グループでは、変わらず新商品を発売、好評を博しています。他のグループもそれぞれの利用者に合わせた内容・環境を保障し、意欲につなげられるよう取り組んでいます。

・第三もみじ作業所：本人の希望に沿って、10時勤務から9時勤務への変更や作業担当の交代等を行いました。お互いを目標にしながら技術向上を目指す利用者もいます。

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

☞ コロナ禍の中で、健康づくりプールやハイキングなど集団的な活動はかなり制限されました。健診も従来の病院での実施はできず、訪問健診になりました。

そんな中でも健康推進委員会、健康推進部を中心に、看護部による日々の健康チェック、理学療法士による個別指導、ヘルパーによる通院支援、生協歯科ひろしまの皆さんによるリモートでの歯科学習会等々の健康維持・推進対策をはかることができました。

特に新型コロナウィルス感染対策では、重点課題の項に記したごとく考えられる限りの対策を講じ、何とか感染者の発生を抑えることができました。

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

☞ これもコロナ禍のため、自治会主催行事である地域の小学校との交流会は企画実施できませんでした。また、クリスマス会も例年のホテルでの開催はできませんでしたが、施設内でいつもと違う条件で「どうしたらみんなが楽しめるクリスマス会ができるか」を利用者同士が一から考える機会となり、新しいかたちのクリスマス会ができたことは、利用者の達成感にもつながるよい経験となりました。

また、利用者の意向をまとめた自治会要望書は例年通り提出され、所長交渉に入っています。

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

☞ 同じ事情でほとんどの行事が中止や変更を強いられ、利用者にとっては我慢の一年でした。花見、海水浴、作業所まつり、夢フェスティバル、一泊旅行、ホテルでのクリスマス会等々。但し、第一第二作業所では、各室に整備されたモニターを利用して、分散しながらも一体感を持って行事を進められるよう検討工夫し、エアー餅つき大会や年度末発表会などを実施しました。新しい生活様式の中での行事のありかたについて考えさせられました。

⑤文化活動・クラブ活動の充実

☞ 第一・第二作業所では、コロナ禍のためにほとんど休止せざるを得ませんでした。

第三作業所は、感染対策を講じながら、クラブ活動は実施しました。

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。

☞ 「第四作業所づくり小委員会」会議を定例化させ、現在の第一第二作業所、第三作業所の利用者で日常の活動保障が難しくなっている方の活動を想定し、まずは考えられるニーズ、取り組みを作っていくことを確認し、検討を進めていますが、重点課題欄に既述の通り、具体的な

進展ははかれませんでした。

⑦ 65 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

☐ 重点課題欄に既述。 成果あるも、本質的な課題が残っています。

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

☐ 重点課題欄に既述。

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

☐ 重点課題欄に既述。

予定通り、2021年4月「グループホームきらきら」の開所に到りました。

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

☐ 引き続き年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、地域との絆の維持をはかっています。

・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年目で生じた情報更新に係わる技術的問題から、本年度は現在の業者との契約を破棄し、より活用しやすいシステムづくりにむけて新たに検討中です。

職員採用に関しては Y o u t u b e の活用を試みました。

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

☐ 引き続き、市社協の主宰する地域貢献活動に参画しました。

・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

☐ 重点課題欄6に既述。年間を通しての実施はできませんでした。

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

☐ 重点課題欄6に既述。ほとんど実施できませんでした。

④40 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

☐ 重点課題欄6に既述。実施できませんでした。

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

☐ コロナ禍のため、きょうされん等の上部団体との連携・活動はリモートによる範囲に留まりました。広障連の対県・対市交渉も文書によるものとなり、街頭署名活動なども大きく制限を受けました

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も拠点事業の受託にむけての取り組み

☐ 今年度中途から新たに「在宅障害者等に対する安否確認等支援事業」「地域生活支援事業」を受託し、中区の相談支援事業の拠点として、相談支援活動に積極的に取り組みました。信頼

される相談機関を目指し、訪問相談・関係機関との個別支援会議などの取り組みを行い、相談件数は前年度を上回り1万件を超えました。

コロナの感染拡大防止に留意しながら「ものづくり★夢づくり」や「いきいき教室」などの地域貢献事業も縮小するなどの工夫をしつつ取り組みました。

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

⇒ 65才を迎える仲間たちの暮らしを維持するため、2020年4月に介護保険事業所(共生型サービス)申請を行い、訪問介護事業をスタートさせました。これにより、介護保険(訪問介護共生型サービス)と障害福祉サービス(重度訪問)を組み合わせ、今までと変わらない生活を維持することができました。

1年を通して、コロナ禍での支援の難しさを感じながら感染対策に力を入れて支援しました。移動支援は外出支援ということもあり感染拡大の時期には利用自粛も増えました。外出ができず見通しが崩れたりストレスを感じている状況に、改めて外出支援による社会参加の意義を痛感した1年でした。今後もコロナとの闘いは続くと思われ、一層感染対策に留意しつつ支援していきます。

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・家族への支援に取り組みました。しかし、2020年度は新型コロナウイルスの影響でショート利用を控えて頂くことが多発しました。今後もコロナウィルスの動向を踏まえながら、在宅障害者・家族のニーズに添えていけるよう取り組みます。

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

体制的な問題、コロナ禍という問題等、様々な要因の中で2020年度は取り組むことができませんでした。福祉人材の育成や貢献という視点での取り組みの必要性はあり、コロナ禍でもできることなども模索していきたいと思います。

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。

コロナ禍で学校は臨時休校時期が生じました。しかし、放課後対策事業は継続との広島市の指示を受け、感染対策を図りながら登校者のみ受け入れるという変則事態となりましたが、何とか乗り越えています。また、退職・病休でピンチとなった「わくわく」の職員体制については2020年3月に看護師、6月に常勤指導員の採用で充足できました。「のびのび」は利用生徒数の増で非常勤指導員の不足状態が生じましたが双方の連携等で対応しています。

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

- ・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

⇒ 重点課題欄2-2)に既述。稔りのある学習が出来ました。実践への反映が期待されます。

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

☞ 既述のごとく、研修委員会の活動が開始できず、また多くの研修会が変更・中止となって研修全体としては不調の年となりました。

内部研修では、コロナ禍のため外部講師を招聘する研修会は断念せざるを得ませんでした。新入職員研修シリーズや「めざすもの」の学習、新型コロナウイルス感染対策の学習、事例検討会、個人情報保護に係わる協議など、一定の内部研修は実施しました。

一方、外部研修については、年度前半はほとんどの研修会が中止となりましたが、後半は徐々にオンライン研修として実施されるようになり、可能な範囲でできるようせんをはじめ各上部団体の研修プログラムに参加しました。

②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

☞ 同様に、会議や研修会、諸企画・行事がほとんど中止となった関係もあり、例年のような専門家の協力や諸団体との連携研修は充分とはいきませんでした。

⑤職員の組織集団としての質・力量の向上。

☞ 重点課題2-2)等に既述のごとく、本年度も職員アンケートやそれにもとづく個人懇談を実施しましたが、特に「めざすもの」学習はもみじ福祉会の理念の共有に効果的であり、継続したいと考えます。また、第三者評価の受審により、客観的にもみじ福祉会の姿を振り返れたことは今後の取り組みにも良い刺激になりました。

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

☞ 各事業所、特に第一・第二作業所では、2019年2月に始まったの重度障害者支援加算の対象者増により収益増をはかれました。グループホームでは、利用困難な方の交替や利用日数の増に努力し、次年度以降の経営の健全化に期待できます。また次年度開所するグループホームきらきら、及び新生GHたんぽぽの経営に留意していきます。

- ・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

該当する場合の「社会福祉充実計画」の作成

☞ 重点課題1や3に既述のごとく、新グループホームの建設もほぼ計画通り行われました。充実残額の増が見通されますが、将来構想第五期5カ年計画に活用する予定です。

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 ・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

☞ 労務関係では、引き続き特定求職者雇用開発助成金やキャリアアップ助成金を活用しました。コロナ禍関係では小学校休業等対応助成金や慰労金を受給した他、広島市の従業者支援事業を活用した「コロナ禍手当」の支給も行いました。

設備整備面でも県の緊急包括支援助成金を満額請求し、コロナ禍への諸対策を講じました。

また、引き続き処遇改善加算Ⅰや特定処遇改善加算を受給し、人件費増に対応できています。

③ 2021 報酬改定の負の影響に対する運動と対応

☞ B型事業所の不適切な報酬改訂の影響は今も続いています。引き続き改善を要求していきます。重点課題3-③に既述のごとく、心配された食事提供体制加算等の打ち切りは見送られ、次年度は一旦安堵という状況です。加算の恒久化を求めて行きます。

④事業拡大に応えうる事務体制の整備

☞ 次年度は新ホームの開設もあり事務面でもさらに労働強化となります。業務の一層の効率化

や合理化、分掌の工夫等で挑戦・対応していく予定ですが、これらが限界に達する事態が生ずれば体制強化の検討を行います。

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 評議員会・理事会機能の発揮

☞ 評議員会は2020年7月に1名の委員交替がありました。また、コロナ禍により、2020年3月の年度末評議員会及び7月の定時評議員会は決議の省略方式(書面決議)による開催となりましたが、2021年3月の年度末評議員会は久々に実開催ができ、本年度もほぼ適切な運営・協議がなされました。

役員会は理事8名、監事2名体制が維持され、こちらも執行機関として適切な活動がなされました。

② 高齢化する家族(会)との組織連携のありかたの検討

☞ 家族会はコロナ禍の関係で月1回の役員会及び例会、行事ともすべて中止となり、この間はおもみじ福祉会から時々お知らせを発出するに留まりましたが、作業所の環境整備に係わる要望があった際には真摯に対応しました。

漸く2021年4月に久々の役員会が開催され、管理部から担当が参加します。

近年、ご家族の高齢化が顕著となり、めーぶるをはじめもみじ福祉会でご家族の支援を併せ行う場面も増加しています。家族会との組織連携のあり方については、実態を踏まえつつ適切な方向を検討していく必要があります。

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 ・ 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)

☞ 2020年度は第二もみじ作業所の施設長交代と副施設長の設置で、管理運営会議は8人の構成となりました。引き続き任務・分掌を改編しつつ福祉会全体の会第を協議し、解決改善をはかってきました。日中支援・生活支援各分野の運営会議も順調に開催され機能しています。本部機能の研究・検討については重点課題3-③で既述の通り、2021年4月からは新たなシステムを試行します。

④ 協力専門家との連携の強化・充実

☞ コロナ禍でほとんどの協力機会が持てませんでした。

社会保険労務士との顧問契約を結び、労務課題の解決・改善の取り組みを開始しました。

⑤ 人材の確保と適性配置

☞ 重点課題2に既述。引き続き重要かつ困難な課題です。

2. 労働条件の整備

① 多様化する利用者の要求に応えうる実践の追求と、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

☞ 重点課題2に既述。大切な取り組みは継続しつつ新たな取り組みも始めました。諸労務課題については社会保険労務士との検討会を続け、順次方針が整いつつあります。

労使協議もメンバーを絞って継続しています。

もみじ福祉会 2021年度 事業計画(案)

はじめに

昨年度(2020年度)は・・

○3月から新型コロナウイルス感染が拡大し、その対応に多くのエネルギーを注いだ1年でした。
ただ、2月開催のもみじ福祉会40周年記念式典がこれに巻き込まれず挙行できたことは幸いでした。

○事業面では、将来構想第五期5カ年計画の3年目でしたが、古江グループホーム(仮称)の国庫補助申請の内示が降り、建設完成を見ました。また、運営上の最重点課題である人材確保については、新型コロナウイルス感染の影響も加わり一層困難を感じた一年でした。

・また、初めて第二もみじ作業所が第三者評価を受審しました。もみじ福祉会の利用者主体の運営方針と実践が評価されたことは今後の福祉会運営にとって勇気づけられる結果です。

○利用者の状況では、引き続き、高齢化・重度化の進行と同時に、家族の支援力の低下や崩壊の課題への対応が続いています。

高齢化に係わる課題の中の政策的問題である「65才問題」に関しては、とりあえず、該当する2名の利用者について、彼らが望む現在の日中・夜間の活動と暮らしを守り抜けたことは一定の成果です。

○取り巻く情勢では、2021年4月の「障害者総合支援法3年後の見直し」において負の報酬改定が目論まれていましたが、諸団体の要望の強さから主要な部分は継続となりました。

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)新ホーム「GHきらきら」の円滑なスタートをはかり、軌道に乗せて行きます。

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。

・全ホーム一体型の運営について、さらに検討・研究し具体化をめざします。

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。

・2024年の開設をめざし、将来構想検討委員会・第4作業所づくり小委員会で、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

・この間の取り組みを総括するとともに、根本的な改善にむけて、諸団体と連携して障害者総合支援法の改訂をめざします。

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

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・改善をはかります。

- ②ホームページやSNS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必要に応じ、人材派遣(紹介)会社の活用をはかります。
- ④ 2020 年 4 月に具体化した「給与規程の再改編」の動向をみつつ、引き続き「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、改善検討を続けます。

2)人材育成、職場づくり

コロナ感染の状況を鑑みつつ、以下に取り組みます。

- ①研修委員会にて、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。 内部・外部両研修の一層の工夫で、職員の資質向上をはかります。
 - ・内部研修では、昨年度に続き「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、全職員による見直しも含めた討議を継続します。
 - ・リモートに依る(外部)研修会も積極的に活用します。
- ②昨年受審した第二もみじ作業所への第三者評価の結果を踏まえ、必要な改善を図ります。
- 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、社会保険労務士と相談しつつ、残る労務改善課題に取り組むとともに、「働き方改革」や「同一労働同一賃金」、「退職制度の改定」等について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「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。
 - ・新GHきらきら、及び改編継続するGHたんぽぽの健全な経営に留意します。
 - ・昨年実施の給与規程再改編における人件費の推移に留意し、健全な運営を図ります。
- ②もみじ福祉会本部を設置し、より機能的、効率的な運営体制づくりにむけて組織再編を試行します。まずは、もみじ福祉会本部事務局(理事会事務局)と管理者会議(施設長会議)の棲み分けを試行するとともに、事務局との連携のあり方等、試行後の推移を見つつ引き続き調査・研究していきます。
- ③日中支援職員と生活支援職員の異動も含めた人事構想づくりを模索します。

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・専門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周年を経て、記念誌の制作や地域行事の開催、必要な研修等に取り組めます。

- ・記念誌は編集会議を定例化させ、2021 年 12 月刊行を目標に準備を進めます。

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めます。

- 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すべくコロナ禍からの再開を検討します。
- ②今年度も、コロナ禍の推移を見つつ、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きます。

7. 新型コロナウイルス感染への対応に取り組みます。

- ①引き続き、国・自治体の方針に留意しつつ、可能な限りの感染防止対策、及び感染時の様々な事態への対応を実施します。
- ②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、障害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

○新型コロナウイルスの感染状況に配慮しつつ以下の事業に取り組みます。

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。

2. 豊かな生活・暮らしの場づくり

- ①新GHきらきら及び、新生GHたんぼぼの円滑なスタートと運営の安定
- ②「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」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才到達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

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
 - ・SNSでの情報配信
- 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
 - ・吉島や観音地域包括支援センターと連携した100才体操や高齢者いきいき体操開催への会場提供や参加
- 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

- 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
 - 広島市より受託した「地域生活支援拠点事業」「在宅障害者安否確認事業」の充実
- 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諸サービスの拡充
 - 昨年度移行した共生型事業の利点を活かした支援の実施
- 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、県立広島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 「もみじ福祉社会のめざすもの」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継続
 - ・ 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
 - ・ 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。
- ⑥ 2020 年度受審の第三者評価結果における改善提案への対応。

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」の検討・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 事業拡大に応えうる事務体制の整備

Ⅴ. もみじ福祉社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もみじ福祉会本部事務局の設置・試行に係わって、旧管理運営会議(新・施設長会議)及び各運営会議(基幹会議)との棲み分け(体制、任務分掌)、及び連携のあり方の検討・研究
 - ・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
- 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うる実践の追求と、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 給与規程再改編後のモニタリングの継続)
 - ・社会保険労務士との連携による、働き方改革への対応、及び同一労働同一賃金、定年制度の改定等の検討・実施。 諸労働法遵守の学習、検討の継続。
 - ・労使定期協議の継続