

財 産 目 録

令和 4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	—	—	459,517,048
現金	—	—	—	—	—	329,097
事業未収金	—	—	介護等給付費・利用者利用料等	—	—	104,685,093
未収補助金	—	—	広島市GH重度受入促進補助金等	—	—	7,830,000
商品・製品	—	—	就労グループ せんべい、クッキー等	—	—	2,170,409
原材料	—	—	就労グループ さをり、パン等	—	—	907,586
立替金	—	—	—	—	—	343,899
前払金	—	—	—	—	—	12,259
前払費用	—	—	火災保険料	—	—	658,134
仮払金	—	—	消費税中間申告分等	—	—	472,230
流動資産合計						576,925,755
2 固定資産						
(1) 基本財産						
土地	(本部)広島市西区古江新町13番7	2018年度	第2種社会福祉事業である。	30,000,000	—	30,000,000
建物	(第一・第二もみじ作業所)	1993年度	第2種社会福祉事業である。	230,105,324	154,972,088	75,133,236
	広島市中区吉島西2-1-24 鉄筋コンクリート造4階建 (夢トピア)	2004年度	第2種社会福祉事業である。	302,557,725	160,706,136	141,851,589
	広島市西区観音新町3-4-9 鉄骨コンクリート造4階建 (ドリームハウス)	2009年度	第2種社会福祉事業である。	138,461,100	61,369,873	77,091,227
	広島市西区観音新町3-9-1 鉄骨造4階建 (第三もみじ作業所)	2011年度	第2種社会福祉事業である。	120,688,784	48,542,799	72,145,985
	広島市西区観音新町3-9-3 鉄骨造4階建 (ハッピーホーム)	2016年度	第2種社会福祉事業である。	272,402,475	57,290,046	215,112,429
	広島市中区吉島西2-3-20 鉄筋コンクリート造4階建 (きらきら)	2020年度	第2種社会福祉事業である。	75,737,240	4,439,733	71,297,507
	広島市西区古江新町12-12 木造合材4階建て	—	第2種社会福祉事業である。	—	—	—
小計						652,631,973
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						683,631,973
(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	1993年度	第2種社会福祉事業である。	4,580,074	3,468,319	1,111,755
	広島市西区観音新町3-9-1 ドリームハウス等	2009年度	第2種社会福祉事業である。	142,800	142,799	1
	広島市中区吉島西2-3-20 ハッピーホーム内部工事	2016年度	第2種社会福祉事業である。	444,400	346,644	97,756
	小計					1,209,512
構築物	—	—	緑化設備、舗装工事等	17,810,062	12,433,274	5,376,788
機械及び装置	—	—	アルミ缶圧縮機、車載無線等	9,773,655	9,135,881	637,774
車輛運搬具	日産パトロール台、三菱フジ台、トヨタハイハイ台、 三菱台、マツダ台、アーク台、1台、1台、1台、 三菱ふそう台、スバル台、ホンダ台、 ホンダ台、三菱台、アーク台、アーク台、電動自転車台	—	利用者送迎用等	55,897,720	47,055,056	8,842,664
器具及び備品	オープン等	—	給食設備、就労生産設備等	94,650,581	85,675,580	8,975,001
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	2,408,482	487,376
水道施設負担金	第三もみじ作業所・ハッピーホーム・きらきら	—	施設建設時負担金	3,524,100	1,761,718	1,762,382
預託金	車輛リサイクル券	—	車輛廃棄用	—	—	200,990
差入保証金	敷金、保証金他	—	事務所、駐車場等	—	—	244,000
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	—	—	29,440,500
運営資金積立資産	定期預金 大和ネクスト銀行ビショモン支店	—	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	—	—	27,460,546
建設積立資産	定期預金 大和ネクスト銀行ビショモン支店他	—	将来における施設建設目的	—	—	195,806,000
工賃変動積立資産	定期預金 もみじ銀行吉島支店	—	工賃保障の為	—	—	2,956,436
設備等整備積立資産	定期預金 もみじ銀行吉島支店	—	就労支援に要する設備目的	—	—	2,094,737
長期前払費用	あいおいニッセイ同和損保	—	施設火災保険	—	—	658,134
その他の固定資産合計						351,524,848
固定資産合計						1,035,156,821
資産合計						1,612,082,576
Ⅱ 負債の部						
1 流動負債						
事業未払金	—	—	—	—	—	14,139,452
1年以内返済予定設備資金借入金	—	—	—	—	—	4,250,000
預り金	—	—	—	—	—	3,400
前受金	—	—	—	—	—	15,060
仮受金	—	—	—	—	—	122,483
流動負債合計						18,530,395
2 固定負債						
設備資金借入金	独立行政法人福祉医療機構	—	—	—	—	4,250,000
退職給付引当金	広島県互助会退職手当資金交付事業	—	—	—	—	29,440,500
固定負債合計						33,690,500
負債合計						52,220,895
差引純資産						1,559,861,681

監 査 報 告 書

令和 4 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 春太郎

監 事 中村 隆行

私たち監事は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの令和3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
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
法人及び事業の業務監査 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	・ 組織運営においても 本部会議 施設委員会と改組され、工夫して取り組まれている。 ・ 計画と事業報告において 成果について コロナ禍の中が達成されている。できていない項目についても今後の取り組みにあげておられ、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。

監事

黒田 孝一

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)	なし。
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は正されたい。」(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 2021 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)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。

→2021 年 4 月 1 日に開所しましたグループホームきらきら(男性 3 名、女性 5 名)は、順調なスタートをきることができました。仲間(利用者)も新しい環境にも慣れ、開所当初より泊数が増えている仲間もいます。引き続き、夢トピアと一体化した職員体制を組み、仲間の支援にあたっていきます。

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。

→全ホームで62名の入居者の内、365日ホームで暮らしている仲間(利用者)・ほぼホームで暮らしている仲間(利用者)を合わせると、約 21 名になります。

また親の高齢化、とくに年度後半はコロナが絡むホーム泊希望が急きょ週末に入る、など週末をホームで過ごす仲間たちが増えました。「出されるニーズにはしっかりと応える」という方針のもと、2021 年度も土日の宿泊希望は断る事無く、なんとか体制を調整しながらニーズに応えました。

しかし「全ホーム365日開所」という最終目標に踏み出せるまでの体制強化はできておらず、また職員側もコロナ絡みで急遽休むこともあり、日々の体制をなんとか調整し、1 日 1 日を何とかやりくりして乗り切ることで精一杯という状況が続きました。

最終目標を達成していくために必要な条件、体制を具体的に出示していかなければなりません。365 日開所に必要な職員体制をどのように作っていくのか、シミュレーション作りを再開し、必要な体制作りを共通認識として進めていきたいと思っています。

・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。

→2021 年度は「全ホーム一体型運営」の段階的な取り組みとして、「夢トピア」と「きらきら」の2ホームの職員一体型勤務を開始しました。一体型勤務とは言っても実際には職員が主に勤務するホームは 1 か所で、もう一方のホームには「応援」で勤務に入る「応援型勤務」という形態であると言えます。もみじ福祉会が運営するホームの特徴、暮らしている仲間(利用者)の障害特性を踏まえながらホーム一体型勤務を考えたとき、管理者のみホーム固定で位置づき、現場職員が入れ替わって全てのホームで勤務するという一体型勤務の方法は難しいと考えます。ホームで生活する仲間の人数や障害特性から、ある程度職員が固定して位置付くことで安定した仲間への支援、ゆたかな暮らしを保障することにつながる。もみじ福祉会の生活支援の在り方としては「応援型の一体型勤務」を追求していくことがいちばん合っているのではないかと考えられます。応援型の一体型勤務の在り方をさらに研究し、仲間、職員にとってよいものとしていけるよう検討を進めます。

また並行して、ホーム管理者の勤務の在り方等の再検討も、全ホーム一体型運営には不可欠な事と考えています。この課題もさらに検討を進めていき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。

・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。

→現在、作業所に通所されている仲間（利用者）に、身体を動かす時間などの新たな取り組みを始めました。それ以外にも仕事が難しくなってきた仲間（利用者）に対して新たな取り組みを第一・第二もみじ作業所の健康推進部を中心に検討しています。この内容が第4作業所の取り組みの一部になるように考えています。また、第4作業所のイメージづくりや中身を考える為、作業所の職員でどんなことが出来るか、何が必要か等の話し合いを行いました。出た意見を参考にしながら将来構想検討委員会、第4作業所づくり小委員会で検討し、趣意書を作成。2021年12月には広島市に土地貸与のお願いに行きました。重度障害のある方も対応できる生活介護事業所を立ち上げることについては広島市の計画にも沿ったものであり、ありがたいという言葉が聞かれました。土地貸与を求めながら、具体的な事業のイメージ、中身づくりを進めていきたいと思っています。

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。

→2020年に65歳を迎えた2名の仲間(利用者)は、広島市に行った生活介護継続利用の要請や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事業所への移行などの対応により、2021年現在も変わらず、もみじ福祉会の生活介護事業所(第二もみじ作業所)に通い、それぞれのホームで安定した生活を送ることが出来ています。引き続き、これまでの「あたりまえの生活」が続けられるよう支援していきます。

そもそも65歳を迎えたからと言って、要請を繰り返さなければそれまでの生活を維持することが出来ないという制度自体がおかしく、障害のある方の権利を蔑ろにしていると考えます。2021年5月には千葉地裁で、いわゆる「65歳問題」に係わる裁判「天海訴訟」の判決が出されました。それは「65歳になって正当な理由なく要介護認定の申請をしない場合は、障害福祉制度の利用を打ち切っても問題ない。」という内容で、障害のある方の生存権すらおびやかす不当判決であると言わざるを得ません。福祉会広報誌「がんばろうや 89号」にも福祉会としての考え方、姿勢を示し広く訴えました。東京高裁で控訴審が始まっています。原告の天海さんは「障害者の生活を顧みない不当な判決」「65歳になったからといって障害者福祉給付を打ち切ることは絶対に許せない」「自助・共助・公助の誤ったルールを正していきたい」と高裁での逆転勝利の決意を訴えています。65歳問題の根本解決を求め、引き続き各団体と連携し取り組んでいきます。

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

- 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。

→昨年度同様、コロナ禍を前提とした求人活動・対策が求められています。

福祉業界のみならず、全産業で人材確保が厳しいと叫ばれる中、もみじ福祉会の求人活動も苦戦を強いられている現状です。

具体的な求人活動としては…

- ・中四国地方を中心に、大学、福祉系専門学校34校に求人票、施設見学、面接受付案内を送付。大学求人受付NAVIを活用し、国内65校にも同様の求人票案内を送付。
- ・福祉会求人面接会は開催せず、Web面接も含めた求人面接を随時受け付けるというかたちで案内。実際Web面接実施には至っていない。
- ・2020年12月より「マイナビ福祉・介護のシゴト」(※福祉に特化した中途採用向け転職情報サイト)に第二もみじ作業所、グループホームもみじ、もみじヘルパーステーション夢トピアの3事業所を登録。GHもみじ(ハッピーホーム)正職員1名の採用につながる。

- ・県社協人材育成センター(福祉のお仕事)で2021年6月より 広島県求人スカウト申請システム(マッチングサービス)開始。県社協から出される求職者名簿をもとに、事業所側から興味ある人材にアプローチすることができる。もみじ福祉会としても積極的に活用しているが採用にはつながっていない。
 - ・もみじ福祉会紹介動画を業者(プレーン株式会社)に依頼。製作にむけ、内容を検討し作成準備中。年度内完成を目標に取り組んでいたが、コロナ禍で打ち合わせ、撮影延期を余儀なくされたため、完成には至っていない。
 - ・「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」 プラチナ認証法人認証 取得申請中。2022年3月初旬の認定審査会にて承認されるか否かが決定する。
 - ・ハローワーク、県社協人材育成センター(福祉のお仕事)に求人を出し続ける。現状ハローワークを通じて面接、採用につながるケースが主流。
 - ・各管理者で担当を決め、各種大学、学校を訪問したり、採用担当者と直接連絡をとり、学生さんにもみじ福祉会を紹介してもらうよう依頼する。何件か問い合わせがあったが採用には至っていない。
-
- ・2021年度「就職ガイダンスひろしま」(広島県合同就職面接会) →コロナ禍のため中止
 - ・「福祉・介護の就職合同説明会(オンライン)」参加。
 - ・広島国際大学医療福祉学部「WEB 就職説明会」 →コロナ禍のため中止
 - ・トリニティカレッジ広島医療福祉専門学校学内就職ガイダンス参加
 - ・春の福祉就職総合フェア →コロナ禍のため中止

就職ガイダンスなど積極的に参加しようと申し込みましたが、コロナ禍で中止になるケースも多く、実際に参加できたものは少なかったです。

ホームページ、SNSを用いた求人情報の発信はしっかりとできているとは言えず、ページの構成刷新、写真の入替えなど広報委員会とも連携しながら具体的な対策を講じていきたいと考えています。

③必要に応じ、人材派遣(紹介)会社の活用をはかります。

④2020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。

- 放課後対策の看護師採用に人材派遣(紹介)会社を利用しました。実際に様子を見学していただき、面接もしましたが採用には至っていません。勤務時間が特殊で求職者のニーズとマッチングしにくく現在も求人し続けています。
- ホームの365日開所を考えると、職員体制をさらに充実させることが大きな課題の1つです。より多様化する仲間(利用者)、家族のニーズに対応するためには、さらに柔軟な職員配置が求められます。仲間(利用者)、家族のニーズに応えるために非常勤ヘルパー、パート職員の拡充も含め必要な職員体制の検討を進めます。

給与規程の再改編は、現職員には概ね好評であると理解していますが、あまり実感がわかないなどの感想も散見します。社会保険労務士の岡崎晃さんにもアドバイスをいただきながら問題、課題に留意しつつ、人材確保にもつながるさらに魅力的な給与システムにできるよう、検討、協議を続けます。

また政府が打ち出した「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき福祉・介護職員を対象に収入3%程度の賃上げを実施するための「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」を申請し、少しでも職員の給与改善につなげられるようにします。

その他、広島市が進める「ひろしま保育・介護人材サポート事業」(3か月に一度、この事業が提携する店舗で利用できる1000円分の商品券3枚が社会保険に加入する職員に現物支給される事業)に2022年4月からの入会申請中です。少しでも働く職員のモチベーションにつながればと考えています。

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実施に取り組みます。 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、全職員による見直しも含めた討議を継続します。
 - ・リモートによる(外部)研修会も積極的に活用します。

→ 2021 年度より研修委員会の会議を定例化(毎月第 3 木曜日)し、長年課題として挙げられていた、中堅職員研修の内容検討とカリキュラム化をはじめとする研修課題に取り組みました。重点課題にも挙げられている「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」に向け、新入職員を対象にまずは両事業所間の実習をスタートさせました。主に作業所職員がホームでの実習に取り組み、普段接している仲間(利用者)の違った一面に触れ「実習できてよかった」「ホームでの様子が少しわかった気がする」などの感想もありました。お互いの仕事理解につなげる機会と位置付けていましたが、コロナ禍で実習が滞りすべての新入職員が実習できたわけではないので、引き続き取り組んでいきたいと考えています。

また現場職員だけでなく、管理者も「施設の課題、管理者の課題」をテーマに、1 年を通して研修を位置づけ取り組みました。各管理者が「①仲間の支援について ②情報の発信・共有について ③職員、職員集団の在り方について ④管理者の在り方、自分自身の課題について」考え、管理者が考える各事業所、管理者自身の課題を出し合い、共有化し福祉社会の理念に沿った事業所にするためにはどうすればよいか討議しました。今後も継続して取り組む必要性を感じています。

2021 年度の報酬改定を機に、事業所において「虐待防止研修」を行うことが 2022 年度より義務付けられました。もみじ福祉社会では、折に触れ虐待防止に関する研修には取り組んできましたが 2021 年度上半期にも全事業所で取り組みました。職員向けに虐待防止に関するアンケートを実施、アンケート結果に基づきグループワークで日々の実践を振り返りながら、仲間(利用者)の人権について、職員集団の在り方について討議しました。そこで話される内容は、結果「めざすもの」につながるものであり、もみじ福祉社会のめざすものを意識した日々の実践の大切さを再認識する機会でもありました。研修と実践、それぞれが別個のものではなくつながっているもの、つなげて考え取り組むべきもの、学びを実践に活かしていくものであるものと捉えながら、よりよい研修につなげていきたいと考えています。

外部研修は、最近はオンラインが主流です。実際に集い、他者の存在を感じながら参加する研修のよさはもちろんありますが、今までなかなか外部研修に参加できなかった職員も、参加しやすい環境となりました。今後も引き続き、職員の研修要求にこたえながら、積極的な研修参加を位置づけ、人材育成の機会とします。

- 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おいて、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。

→2020 年度、福祉社会としては初めて第二もみじ作業所が第三者評価を受審しました。「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。」などの高評価をいただきましたが、いくつか改善希望もだされ、そのうちの 1 つ「不審者対応マニュアル」作成については安全対策委員会を中心に討議し、2021 年度中のマニュアル作成を目標に取り組んでいましたが、コロナ禍で会議開催もままならず未だ完成には至っていません。早急に取り組むべき課題の一つとして捉え、検討を進めます。

よりよい職場づくりに向け、年 1 回の職員個人懇談、職員アンケートを継続しています。職員個人懇談は、職員の日頃の思いや悩み、気づきを管理者が共有できる大切な場であるという認識で臨んでいます。今までは事業所によっては管理者 1 人で懇談に臨んでいたことも多かったですが、2021 年度は必ず複数の管理者で参加することとし、1 人だけの価値観で懇談内容を判断してしまわないよう注意しながら進めました。

またアンケートは職員アンケートだけに限らず、ことあるごとに意見を聞く機会を設け集約、出された意見を職場づくりや次の研修内容等に生かすよう努めてきました。

今年度「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」スタンダード認証法人からプラチナ認証法人取得申請を行いました。この制度は働きやすい職場づくりや人材育成、業務改善、介護サービスの質の向上等の一定の水準を満たしている福祉・介護サービス関連法人を広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会が認証し、公表する制度です。この認証を受けている法人は、利用者を大切に、職員も働きやすい職場づくりに取り組んでいる優良法人であるとされています。2022 年 2 月に行われた社会保険労務士による訪問コンサルタントの際に、男性職員の育児休暇取得実績があること、産前産後休暇が有給保障されていること、離職率が低いこと、育児休暇明けの女性職員が全員復職していることなど高い評価を得ることができました。引き続き職員にとって働きやすい、よりよい職場づくりに努めていきます。

コロナ禍で、参加人数を制限したり延期されることもありましたが、原則月 1 回の労使協議は継続して行ってきました。コロナ禍における労働環境に関連した要求、同一労働同一賃金について、また福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金による職員臨時処遇改善について等意見交換、協議し、労務課題の改善に向けての取り組みを継続中です。

65 歳定年延長に関しては労組側から団体交渉（福保労もみじ分会だけでなく、福保労広島県支部などからも役員等が参加し一緒に協議交渉に加わる）に切り替え協議を進めたいと要求が出され承諾。定年制度が労使双方にとってよりよいものになるよう継続して団体交渉に臨みます。

「同一労働同一賃金」については社会保険労務士 岡崎晃さんに月一回施設長会議に来ていただき、課題解決に向けた対応策の検討を一緒に協議してきました。65 歳定年延長や労務課題解決に向けて今後さらに重要な位置づけとなってくるものと認識しています。

資格取得祝い金については、2021 年度上半期該当者は 5 名でした。

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「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。

→ 昨年度までは、管理運営会議が法人本部機能と事業所運営、事務局機能を担っており、より機能的、効率的な組織再編が長年の課題となっていました。2021 年度より本部事務局会議と施設長会議を設け、課題解決をはかる組織再編にむけ、一歩前進することができました。

本部事務局は構成メンバーが少ない分、迅速性柔軟性をもって検討すべきことを機を逸する

ことなく検討できる体制が整ったことは評価できます。素早く方針、方向性を決め、示すことが出来る法人の中心、核になるところが組織的に明確になったのはよかったと考えています。

それぞれの会議、組織的役割の棲み分けをより明確にしながら実行力をともなった有機的な会議にしていきたいと考えています。

また事務局と本部事務局とが連携し、共通認識をもって事業運営していくため、課題を出し合い共有化する機会も設けました。さらに共有化をはかり課題解決につなげていく必要があります。

法人の成り立ちや現場感覚を優先しがちな特徴から、財務への意識が薄く必ずしも経営感覚に長けている管理者集団であるとは言えません。

情勢を正しくつかみ、方向を見失うことがないように、法人運営課題の解決に向け、関係各部署と連携し、取り組んでいきたいと思ひます。

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。

→もともと2か月に1回の会議でコロナ禍ということもあり、定期的に会議を開催することが難しかったです。各分野の進捗状況を確認していますが、各分野とも課題が大きくなかなか進んでいないのが現状です。

ここ数年で仲間(利用者)の高齢化、障害の重度化が顕著に見られるようになりました。認知面での機能低下がみられる仲間(利用者)の状態をどう捉え対応していくことがよいか、という理解を深めるため、認知症地域支援推進員の方の協力を得て学習会を開催したり、対応のアドバイスをいただきました。高齢化の対応は個別対応が基本であり、一人ひとりの状態でその支援方法も変わります。「これが高齢化対策だ」という明確なものはないかもしれませんが、それまで仲間(利用者)を主人公に取り組んできた支援の在り方はそのままに、集団と継続性をもった対応がのぞまれます。

今後さらに顕著になるであろう仲間(利用者)の高齢化、重度化に対応していくため、認知症地域支援推進員の方や専門家の方と連携しながら、仲間(利用者)のゆたかな生活を保障することができるよう取り組んでいきたいと思ひます。

高齢化、障害の重度化にともない、意識的に体を動かす取り組みを取り入れようと、第一第二第三もみじ合同の取り組みとしてメンバーを選出し、第一第二もみじ健康推進部を中心に内容等検討しましたが具体化できませんでした。引き続き実施に向け検討を重ねていきたいと思ひます。

2020年の8月に実施した「家族の緊急事態発生に備える緊急事態アンケートⅢ」の回答をまとめ、結果を報告できるようにします。

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。

→2021年度は月1回の記念誌編集会議を定例化させ、記念誌発刊に向け取り組んできました。

内容を決定し、原稿依頼をしてまだすべての原稿が集まり次第編集作業に入ります。2021年度中の発刊をめざし作業を進めてきましたが、もう少し時間が必要です。

記念誌を作成する取り組みは、40年を重ねたもみじの歴史を振り返ることはもちろん、これまで大切にしてきたこと、これからも変えずに取り組むべきことを確認しあう作業でもあります。記念誌発刊を通して、これからのもみじ福祉会の在り方を関係者のみならず、多くの方と共有できる機会にしていけたらと考えています。

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。

→ 2021 年度はコロナウイルス感染拡大のあおりを受け、本部事業としての「ものづくり・夢づくり」「いきいき教室」の活動はあまり実施することが出来ませんでした。感染拡大時期の合間にみられた基本的な感染防止対策は必要としつつも比較的平穏なときに、何度か実施できた、という状況でした。

その後もみじ作業所まつり、夢フェスティバルなどの地域行事も 2020 年度に引き続き、2021 年度も中止せざるを得ず、感染防止対策ありきの生活が続きました。

そんな中でも、「できることをしよう」と仲間(利用者)が中心となり、リモートで地域の小学校との交流会を開催し、新しい交流のかたちを創造したり、感染拡大の合間を縫うように実施した地域に向けた販売活動(ミニミニバザール 第二もみじ)など仲間(利用者)を中心にした「つながること」「集うこと」のよろこびを享受したい思いは衰えないのだ、と再認識しました。

感染状況が落ち着いていたときには、第一第二もみじ作業所に刑務官の実習の受け入れ、車イス講師として仲間(利用者)を地域の小学校などに派遣するなど、コロナ禍前と変わらぬ地域との関わり、地域貢献活動に取り組みました。

コロナ禍で地域行事もままならない状態でしたが、ホームの仲間が地域清掃に参加し「掃除してきたよ!」と誇らしげに報告する姿が見られたり、感染拡大時期ではないときにはハッピーホーム 3 階、夢トピア 3 階のそれぞれのスペースを「100 歳体操」「介護保険の学習会」の会場として利用していただきました。

また 2021 年 8 月に西日本一帯を台風 10 号が襲った際には、夢トピアに「福祉避難所として利用したい。避難させてほしい。」と問い合わせがありました。実際の利用には至りませんでした。緊急時に法人として地域に、地域住民のみなさんに何ができるのかを考えるきっかけとなりました。

7. 新型コロナウイルス感染への対応に取り組めます。

- 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。

→2020 年度から継続して、2021 年度も新型コロナウイルス感染防止対策を前提とした法人運営、事業所運営を余儀なくされました。

広島県が発する方針に基づき、福祉会としても対応を協議し、福祉会としての方針を定め、周知徹底をはかりました。法人としての対応マニュアル、各事業所ごとの対応マニュアルを作成し、環境と状況を見ながら見直しをはかり進めてきました。

2022 年 1 月にもみじ福祉会関係者からもコロナウイルス陽性者が出ました。その後も数名の陽性者が出ましたが、感染拡大にはつながらずクラスターが発生する事態には至っていません。

陽性者が出た事業所の対応は、原則保健センターに指示を仰ぎながら進めました。一部福祉会判断で進めたところはありませんでしたが、混乱する状況の中で冷静に事実を積み上げ、最善だと判断すればすぐに実行に移す行動力が求められました。感染者を出さない、感染防止に努めることは、一人ひとりのいのちの問題ですが、障害のある仲間(利用者)の心とからだ、営みのすべてを支えることもまたいのちの問題です。感染を恐れるあまり、一人ひとりの日常を根底から変えてしまうような対応は違うのだと考え

ました。

コロナ禍にあっても本来進めなければいけないことがおろそかになることがないよう、取り組んでいかなければなりません。

「もみじ福祉会のめざすもの」にそった法人運営、事業所運営をすすめるべく、引き続き実態の把握につとめながら、諸団体と連携し、国や自治体への要請を継続して行っています。

2022 年度 もみじ福祉社会事業計画

はじめに

昨年度(2021 年度)は…

○2020 年度に引き続き、新型コロナウイルス感染が拡大。その対応に多くのエネルギーを注いだ 1 年でした。オミクロン株の蔓延を受け、もみじ福祉社会関係者からも感染者が出て、都度対応しました。

○評議員 2 名、監事 1 名が変更となりました。

○仲間(利用者)の状況では、2021 年 6 月 26 日(土)第二もみじ作業所の仲間(利用者)が自宅で永眠されました。ご冥福をお祈りいたします。

仲間(利用者)の高齢化・障害の重度化の進行が顕著にみられた 1 年でした。中でも認知機能の低下が進む仲間(利用者)への対応、家族の支援力低下への対応が続いています。

○事業面では、将来構想第五期 5 か年計画の 4 年目でしたが、4 月には無事グループホームきらきらを開所することができました。男性 3 名女性 5 名の仲間(利用者)が新しい環境での生活をスタートさせています。

運営面では「夢トピア」と「グループホームきらきら」の 2 ホーム職員一体型の勤務を開始しました。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極めた一年でした。

○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。2022 年度は障害者総合支援法の 3 年ごとの見直し改正の年となっています。引き続き「障害のある人が安心して暮らせる社会づくり」において、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 か年計画（2018 年～2022 年）を推進します。

1) 2022 年は将来構想第五期 5 か年計画の最終年となります。第五期を振り返り、次期将来構想策定のため、準備を進める 1 年とします。

・関係各会議、団体(理事会、職員会議、仲間(利用者)の自治会、家族会など)にアンケートを実施し意見を求めます。

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。

・生活支援の職員勤務の在り方として「応援型の一体型勤務」を位置づけ、その運営方法等、さらに検討・研究し具体化をめざします。

3) 障害のある方の障害の重度化、高齢化にも対応できる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。

・もみじ福祉会として「重度障害のある方の日中支援の在り方はどうあるべきか」を整理し、具体化を図ります。

・広島市に対して、もみじ福祉会がめざす日中活動の実践が行える土地貸与を要望していきます。

2026 年度の開所をめざします。

・将来構想検討委員会・第 4 作業所づくり小委員会で、望むべき施設の中身をさらに検討していきたいと思っています。

4) 65 歳問題の対応に係わって

- ・根本的な改善において、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。
- ・共生型サービスの研究、検討を行います。
- ・『天海訴訟』の動きを注視し、支援します。

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・協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。
- ④2020 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）」において、改善検討を続けます。
政府が打ち出した「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」を活用することで基本給アップにつなげ、少しでも職員の給与改善、新卒求職者の採用につなげられるようにします。
- ⑤ひろしま保育・介護人材サポート事業の運用等、福利厚生の実施をはかり、魅力ある職場づくりに努めます。

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実施に取り組みます。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、「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、全職員による見直しも含めた討議を継続します。
 - ・リモートによる（外部）研修会も積極的に活用します。
- ②長年の課題であった階層別研修としてまずは「中堅研修」を実施できるよう準備を進めます。
- 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において、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。
 - ・65 歳定年延長については団体交渉を継続し、職員が納得、安心して働き続けることができる制度となるよう検討、協議します。
- 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。
 - ・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もみじ福祉社会本部を設置し、より機能的、効率的な運営体制づくりににおいて組織再編を試行します。引き続き、もみじ福祉社会本部事務局（理事会事務局）と管理者会議（施設長会議）それぞれの目的を意識し、棲み分けをしながらよりよいかたちにしていきます。また事務局との連携のあり方等、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、さらに障害の重度化、高齢化対策に取り組めます。

- ・将来構想検討委員会高齢化対策小委員会の提言にそった取り組みを進めます。
- ・障害の重度化、高齢化が顕著に見られる仲間(利用者)の日中活動、生活支援の在り方を検討し、具体化します。
- ・認知症地域支援推進員ほか専門家の方の協力を得ながら、学習、情報共有、実践を進めます。

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。

- ・記念誌は原則月 1 回の編集会議を継続させ、2022年度中の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めます。

- 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、生活の質の向上に向けて】

○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めます。

1、豊かな労働・日中活動づくり

- ①仲間(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
とくに重度高齢化がすすむ仲間(利用者)の日中活動のありかたを学習、検討する
- 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、レクリエ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地球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「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
ホームきらきら」「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 歳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細や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 歳体操や高齢者いきいき体操、認知症カフェ
開催のための会場提供や参加
- 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など
- ④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
- 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障害を持った児童・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習得
 - ・人権問題、虐待防止、身体拘束適正化、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
- ⑥2020年度受審の第三者評価結果における改善提案への対応

Ⅳ、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か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不断の点検・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、処遇改善臨時特例交付金 etc）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もみじ福祉社会本部事務局の稼働に係わって、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・研究の継続

- ・中間管理職を含めた管理的職員の任務との分掌の明確化、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人材の確保と適正配置

2、労働条件の整備

- ①多様化する仲間(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。
 - ・魅力ある給与体系、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、団体交渉の継続