

(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						
現金預金	もみじ銀行吉島支店 広島銀行吉島支店 ゆうちょ銀行	—	運転資金 運転資金 運転資金	—	—	504,856,622
事業未収金	—	—	介護等給付費・利用者利用料等	—	—	111,744,045
未収金	—	—	—	—	—	1,466,039
未収補助金	—	—	広島市GH重度受入促進補助金等	—	—	2,696,865
商品・製品	—	—	就労グループ せんべい、クッキー等	—	—	2,061,900
原材料	—	—	就労グループ さわり、パン等	—	—	999,921
立替金	—	—	—	—	—	407,448
前払費用	—	—	火災保険料	—	—	1,089,234
流動資産合計						625,322,074
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。 拠点：生活支援事業に使用している。	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1-1-31 狭帯のりー屋敷敷地増建 (夢トピア)	1993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。	230,105,324	160,423,273	69,682,051
	広島市西区蔵書新町1-4-9 狭帯のりー屋敷敷地増建 (ドリームハウス)	2004年度	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。	302,557,725	166,860,054	135,697,671
	広島市西区蔵書新町1-4-1 狭帯のりー増建 (第三もみじ作業所)	2009年度	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。	138,461,100	65,795,648	72,665,452
	広島市西区蔵書新町1-4-1 狭帯のりー増建 (ハッピーホーム)	2011年度	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。	120,688,784	52,892,696	67,796,088
	広島市中区吉島西1-3-30 狭帯のりー増建敷地増建 (きらきら)	2016年度	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。	272,402,475	66,749,958	205,652,517
	広島市西区古江新町12-12 木造合給分譲販売ふと増建等	2020年度	第2種社会福祉事業に使用している。 拠点：生活支援事業に使用している。	75,843,775	8,542,388	67,301,387
	小計					618,795,166
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						649,795,166
(2) その他の固定資産						
建物	広島市中区吉島西1-1-11 第一もみじ作業所新築等	1993年度	第2種社会福祉事業である。	4,580,074	3,751,172	828,902
	広島市西区蔵書新町1-4-9 夢トピア買付増築	2009年度	第2種社会福祉事業である。	266,200	255,489	10,711
	広島市西区蔵書新町1-4-1 ドリームハウス増築等	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2-3-30 狭帯のりー内部工事	2016年度	第2種社会福祉事業である。	178,200	123,255	54,945
	広島市西区古江新町12-12 きらきら倉庫	2022年度	第2種社会福祉事業である。	134,750	8,020	126,730
	小計					1,021,289
	構築物	—	—	緑化設備、舗装工事等	17,810,062	13,413,667
機械及び装置	—	—	アルミ缶圧縮機、車載無線等	10,266,655	9,296,131	970,524
	—	—	利用者送迎用等	54,224,520	47,778,601	6,445,919
車輛運搬具	日産X170台、ホンダシャトル台、トヨタハイゼット台、マツダハイゼット台、日産ハイゼット台、三菱台、三菱台、日産ハイゼット台、ホンダハイゼット台、スズキハイゼット台、日産ハイゼット台、日産ハイゼット台	—	給食設備、就労生産設備等	95,176,266	87,977,992	7,198,274
	オープン等	—	施設利用	—	—	372,008
権利	電話加入権	—	施設利用	2,895,858	2,750,058	145,800
ソフトウェア	会計ソフト等	—	施設建設時負担金	3,524,100	1,996,658	1,527,442
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	—	車輛廃棄用	—	—	233,500
預託金	車輛リサイクル券	—	事務所、駐車場等	—	—	244,000
差入保証金	敷金、保証金他	—	退職共済制度	—	—	31,781,300
退職給付引当資産	広島県互助会退職手当資金交付事業	—	不測の事態における人件費等運営資金	—	—	65,000,000
運営資金積立資産	定期預金 大和ネクスト銀行ビジャモン支店	—	施設大規模修繕目的	—	—	28,460,546
修繕積立資産	定期預金 もみじ銀行吉島支店	—	将来における施設建設目的	—	—	215,806,000
建設積立資産	定期預金 大和ネクスト銀行ビジャモン支店他	—	工賃保障の為	—	—	2,741,898
工賃変動積立資産	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
設備等整備積立資産	定期預金 もみじ銀行吉島支店	—	—	—	—	—
その他の固定資産合計						368,439,632
固定資産合計						1,018,234,798
資産合計						1,643,556,872
Ⅱ 負債の部						
1 流動負債						
事業未払金	—	—	—	—	—	9,902,154
1年以内返済予定設備資金借入金	—	—	—	—	—	4,250,000
職員預り金	—	—	—	—	—	505,038
仮受金	—	—	—	—	—	68,902
流動負債合計						14,726,094
2 固定負債						
退職給付引当金	広島県互助会退職手当資金交付事業	—	—	—	—	31,781,300
固定負債合計						31,781,300
負債合計						46,507,394
差引純資産						1,597,049,478

【 もみじ福祉会 2022 年度重点課題 】

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。

→2022 年度は将来構想第五期 5 か年計画の最終年でした。第五期将来構想計画を総括し、第六期将来構想計画の策定のため具体的に動き検討すべき 1 年だったのですが、夏の新型コロナ集団感染発生などもあり、結果的に将来構想検討委員会会議は 7 月、12 月の 2 回しか開催できず、具体的な計画策定の動きをつくることができませんでした。

事務局会議は 5 月、6 月、9 月、10 月、1 月、2 月に開催。4 月、8 月、11 月は新型コロナ感染状況を鑑み会議延期を余儀なくされました。

次期将来構想計画を策定する大切な 1 年であるという認識はもちろんありましたが、コロナ集団感染など目の前の課題対応に追われ、具体的議論には至りませんでした。

福祉会将来構想計画として取り組むべきこと、福祉会及び事業所の事業計画として取り組むべきことをきちんと整理し、計画を練り上げていく必要性を感じています。

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、ニーズに応じ一層の体制強化をはかります。

→全ホームで61名の入居者の内、365日ホームで暮らしている仲間・ほぼホームで暮らしている仲間を合わせると、約20名になります。これだけの仲間たちが週末もホームで生活しています。

2022 年 5 月に、365 日福祉ホームで生活していた仲間(利用者)1 名が急逝しました。ホームで生活する仲間(利用者)を支えるということは、やがて訪れる別れに直面するかもしれないことなのだ、と改めて感じた出来事でした。仲間(利用者)が自らのいのちを輝かせて生きることができるような環境整備、支援をあらためて意識していかなければなりません。

親御さんの高齢化による介護力低下、仲間(利用者)本人の身体機能低下によるホーム泊希望、またコロナ感染が絡むホーム泊希望が急ぎょ週末に入る、など週末ホームで過ごす仲間(利用者)が増えました。週末宿泊希望はなるべく断る事無く、なんとか体制を整えながら応えようと努めましたが、やむを得ず断るケースもありました。

ニーズは高まる一方ですが、職員体制が安定しないため、365日開所に踏み出せるまでの体制強化には至っていません。目の前の課題、ニーズに応えることで精一杯の状況は変わらず全ホーム365日開所に向けた職員体制のシミュレーション作りは行うことができませんでした。現体制を維持するために必要な人材確保を最優先に対策を講じなければいけません。

- ・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。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。

→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、ホームで生活する仲間(利用者)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が、安定した仲間(利用者)への支援、ゆたかな暮らしを保障することにつながるを考え、職員が勤務するホームは主に 1 か所でもう一方のホームには「応援」で勤務に入る「応援型の一体型勤務」体系の整備を進めています。

職員の育児休暇取得、体調不良の他、新型コロナ集団感染が発生でやむにやまれずそうせざるを得なかったことが大きいですが、職員が事業所を越えて連携して勤務にあたる機会が多くありました。生活支援職員体制が不安定でヘルパーステーションサービス提供責任者の応援、作業所職員のホーム泊応援等でつなぎながら何とか日々の支援体制を調整しているのが現状で、体制の強化、応援型の一体型勤務の在り方のさらなる研究には至っていません。

仲間(利用者)、職員にとってよりよいものとしていけるよう検討を急務として進めなければいけません。

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えます。

→今年度 7 月より音楽に合わせて体を動かすなどの「健康の取り組み」を再開し、健康に課題のある第一第二もみじの仲間(利用者)の運動、体を動かす機会としています。障害の重度化、高齢化がみられる仲間(利用者)も対象とすることで、「たのしい」と思える時間の保障、機能維持につなげられるよう取り組んでいます。

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、今現在所属している事業所、グループだけに限定せず、事業所を越えて仲間(利用者)本人が「心地よい」「快」の気持ちが感じられるような取り組みを保障し対象となる仲間(利用者)の 2023 年度 4 月からの事業所異動につながりました。

2021 年 12 月に第四の日中支援施設建設のため、広島市に趣意書を持参し土地の提供(無償貸与)依頼に行きました。広島市からは「もみじ福祉会の計画は広島市障害福祉計画にも沿った内容であり、重度の障害のある方を受け入れられる生活介護事業所ができることはありがたい。」ことであるとし、後に広島市安佐北区真亀の土地提供の打診を受けました。もみじ福祉会が要望していた土地の広さの約 2 倍の広さの土地で、魅力的ではありましたが、場所が離れており今現在、まったなしで進むもみじ福祉会の高齢化重度化の課題に答え得る場所ではないこと、真亀に福祉会の新たな拠点が誕生することとなり、運営も現実的ではないのではないことから、真亀の土地は断念し、広島市中区西区南区近郊の土地をあらためて求めて行くこととしました。

その後市営住宅を再編する「広島市市営住宅マネジメント計画」の中に再編後、医療福祉への活用が計画されている土地が数か所あるという情報から、そこにもみじ福祉会の将来構想計画を重ねることはできないか 2022 年 12 月広島市障害福祉課へ行き、改めて市営住宅マネジメント計画と絡めて土地貸与が可能か確認のための懇談を持ちました。現在返答待ちの状態です。

4 つ目の日中活動の場、作業所は主に障害の重度化高齢化にも対応し得る機能を備えた事業所とすることを確認しています。まったなしで進む現在作業所に通う仲間(利用者)の重度化高齢化に、またもみじ作業所に入りたい、と待機している方たちの思いに応え、対応するためにも、広島市からの土地貸与だけではない方法での土地、建物の確保も視野に入れ検討しなければいけないと考えています。

将来構想検討委員会、第 4 作業所づくり小委員会で改めて計画案を策定し、ニーズを把握しながら具体的に動きを作っていかなければいけないと考えています。

4)65歳問題の対応に係わって

- ・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。
- ・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。

→2020年に65歳を迎えた2名の仲間(利用者)は、広島市に対して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訪問介護事業申請等の対応により、2022年67歳になった現在も変わらず、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できています。引き続き、この「あたりまえの生活」が続けられるよう支援していきます。

次に65歳を迎える仲間(利用者)は7年後(65歳未満では2022年現在最高齢は58歳)ですが、今後、歳を重ね65歳を迎える仲間(利用者)が確実に増えてきます。いざその時になって焦らないように、その仲間(利用者)がのぞむ生活はどのようなものか、またどのような暮らしが合っているのかを検証し、一緒に考えていかなければいけません。あたりまえに働き、えらべるくらしをあらゆる方向から検討していきたいと考えています。

65歳を迎えたからと言って、要請を繰り返さなければ障害のある当事者の方がのぞむ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。千葉地裁で敗訴した原告の天海さんが東京高裁に上告した裁判の判決が3月24日に下されます。

65歳問題の根本解決を求め、福祉会としても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。

2022年度採用…正職員：8名(※内1名パート準職員から正職員に雇用形態変更)

※内訳：生活支援3名(男2女1) 作業所5名(男2女3)

退職…正職員：13名(※内定年退職2名含む)

※内訳：生活支援7名(男4女3) 作業所6名(男4女2)

離職率…13.2%(正職員のみ。定年退職職員を含む)

2022年度1年間の正職員離職者÷2022/4/1時点の正職員数98名×100(%)

→コロナ禍を前提とした求人活動・対策が求められ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っぱなしでした。2023年3月現在も生活支援正職員7名(男性2名女性5名)、パート職員1名、作業所正職員2名(男性)、放課後対策看護師パート職員1名を募集中です。

具体的な求人活動としては…

- ・大学求人受付NAVIを活用し、国内64校に求人票案内を送付。
- ・キャリアスUCを活用し、中四国の大学42校、福祉系11校に送付。
- ・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をとる。対面の面接は随時実施したが、Web面接実施には至っていない。
- ・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するよう意識するも、県社協のシステム不具合もあり求職者名簿も届かず採用に至ることはなかった。
- ・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。その他福祉会関係者が知人を紹介して採用につながるケースもあり。

◎大学、各種学校との連携

- ・コロナ禍の中、受け入れ基準を設けながら福祉系の大学、各種専門学校から実習生を積極的に受け入れています。実習から採用面接、福祉会入職につながるケースも出ています。
- ・広島国際大学医療福祉学部 実習・就職担当の先生と直接話し、もみじ福祉会の紹介と就職について説明する時間をとっていただくよう依頼。2023 年度より福祉会職員が学校に行くなどして実施予定。
また同大学教員より、もみじ福祉会紹介動画を講義にて使用したい旨依頼あり。もみじ福祉会の仲間(利用者)の様子を学生に知ってもらうことで、理解を深めてもらいたいとのこと。
- ・福祉キャリアセンター福祉人講話(6/10)、同学校にてもみじ福祉会紹介・説明(9/26)に講師派遣。担当者の方は「もみじ福祉会によい人材を紹介したい」との思いがあり、ここ数年毎年話を聞いた学生さんが見学に来られ、面接、採用に結び付くケースも多く、人材確保につながる機会となっています。

◎就職フェア等への参加 …就職フェアへの参加、福祉会事業所見学者は複数いましたが、採用には至っていません。

- ・令和 4 年度第 1 回採用・人事担当者向け戦略セミナー
配信期間：2022 年 5 月 30 日(月)～6 月 13 日(月)
- ・福祉キャリアセンター福祉人講話 ①2022 年 6 月 10 日(金)②9 月 26 日(月)
- ・2022 年度広島国際大学医療福祉学部「WEB 就職説明会」…参加者 19 名
日時：2022 年 6 月 11 日(土) 13:00～
- ・令和 4 年度「ひろしま福祉・介護のオンライン就職フェア」…参加者 8 名
日時：2022 年 6 月 18 日(土) 10:00～
- ・春の就職総合フェア 2023 年 3 月 4 日(土) 10:30～13:00
会場：広島県立広島産業会館 東展示館 →20 名参加。作業所見学希望者 3 名
ホーム見学希望者 4 名あり。

→→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ませんが、7 月には昨年度来ずっと作成していたもみじ福祉会紹介動画「もみじの時間」が完成し、もみじ福祉会公式 Youtube チャンネル、もみじ福祉会ホームページにアップされました。ご覧いただいた方からは好評で、就職フェアなどの福祉会紹介コーナー、地域交流の一環でもある小学校交流会等でも観ていただき、わかりやすいという声も多く寄せられています。もみじ福祉会について知っていただくツールとして今後さらに活用していけたらと考えています。

③必要に応じ、人材派遣(紹介)会社の活用をはかります。

→→職員の体調不良や雇用形態の変更などが重なり体制が揃わず、職員採用もなかなかうまく進まない状況を受けて 2022 年 4 月、人材派遣会社の(株)トライトキャリアと基本契約を締結しました。それを受け 5 月からドリームハウス、10 月から夢トピアに各 1 名ずつ女性職員が派遣職員として勤務しました。ドリームハウスで勤務した派遣職員さんは 8 月からは夜勤シフトにも入ってもらいました。あくまでも職員体制が揃わないための緊急措置としての人材派遣会社利用と位置付けていましたが、諸事情から夢トピア勤務派遣職員さんが 12 月末、ドリームハウス勤務派遣職員さんが 2023 年 2 月末で契約終了となりました。
情報共有や福祉会方針にそった支援方法の一致、休憩の取り方など一緒に勤務することで見えてきた課題がありました。
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。今後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。今回あがった課題を分析、総括し今後に生かしていかなければなりません。

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・介護人財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。

- 定期昇給は毎年 1 回 7 月に行うこととしていますが、2022 年度に関しては特別に 4 月を昇給月とし、昇給ガイドラインに沿って 2 号俸昇給を実施しました。
- また国の「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金及び介護職員処遇改善支援補助金」の実施に伴い、加給Ⅲ(正職員・常勤準職員月 6000 円、週 30 時間以上勤務のパート準職員：月 4000 円、週 20 時間以上勤務のパート準職員：月 2000 円)を創設。
- 特定処遇改善加算を原資とし職員の基本給に反映する加給Ⅱの金額を上方修正しました。
- (①5000 円→5500 円 ②10000 円→10500 円 ③14000 円→15500 円)
- 10 月より広島県の最低賃金が 930 円になったことに伴い、一部の準職員時給を変更しました。
- はたらく職員の給与アップにつながるよう努め、実際に給料はアップしましたが、その支給方法について労働組合から意見、要望も出ており毎月の労使協議にて鋭意協議中です。引き続き社会保険労務士の岡崎さんにもアドバイスをいただきながら、労使双方にとってよりよい方向につなげ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、協議していかなければいけないと考えています。
- また広島市が進める「ひろしま保育・介護人財サポート事業」に 2022 年 4 月から入会しました。社会保険加入者を対象としており働く職員のうれしさにつながっています。

2)人材育成、職場づくり

コロナ感染の状況を鑑みつつ、以下に取り組めます。

- 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めます。
- 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。

2022 年度 福祉会全体・内部研修実施状況

日時	研修名	
4/16(土)	2021 年度全体総括会議 PM「めざすもの」について ～主任 4 名による「自分たちが大切にしていること」についてクロストーク。グループ討議。	対象：全職員
7/ 2(土)	「認知症を理解する」 講師：福山平成大学 中司登志美先生	対象：全職員
10/15(土)	「ダウン症がある人が認知症になった時のケア」 講師：福山平成大学 中司登志美先生	対象：全職員
12 月～ 各事業所にて随時 開催。	「虐待防止研修」 ～セルフチェックシート記入。井上理事長の話(中井やまゆり園事件、安永健太さん事件、障害者権利条約総括所見説明)を聞き、グループ討議。	対象：全職員

- 2021 年度全体総括時に 2 回目の「めざすもの」研修を行いました。「めざすもの」に掲げている内容について 4 名の主任から「仲間から学んだこと」「実践で大切にしたいこと」を発表してもらい、その内容を受けてグループ討議につなげていきました。12 月頃を目途に、3 回目の「めざすもの」研修に取り組む計画をたてていましたが、新型コロナ対応や 2022 年度より義務化された「虐待防止研修」実施のため開催には至りませんでした。「中堅職員研修」に参加している職員さんに役割を担ってもらう予定とし、中堅職員研修でも改めて「めざすもの」についての理解を深める機会を設け、そこで話された内容をさらに咀嚼し、自らのものとしていく機会のひとつとなるよう、つながりを持たせて進めていけるよう位置づけています。
- その他、福祉会全体で取り組む研修では「認知症学習会」を 2 回開催。2022 年度より義務化された「虐待防止研修」を全職員対象に行いました。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、日々の実践を通して、めざすものに書かれてあることの大切さを再認識する

機会となりました。

2022 年度 外部研修参加状況

日時	研修名	参加者
～6/13 配信	令和 4 年度第 1 回採用・人事担当者向け戦略セミナー	1名
～7/15配信	令和4年度福祉施設・事業所の災害対応研修 オンライン研修	1名
	新規学校卒業者を対象とする求人説明会及び採用選考説明会並びに採用選考に係る人権問題研修会	1名
8/4	令和 4 年度防災安全研修【通所 B】	1名
9/20	強度行動障害支援者養成研修	1名
9/30 ～10/1	きょうされん第 45 回全国大会 in 東北・いわて	3名 (利用者2名)
10/13	強度行動障害支援者養成研修(オンライン)	1名
11 /28 ～30	令和4年度指定障害福祉サービス事業者等集団指導研修	各管理者
12/1	強度行動障害支援者養成研修(オンライン)	1名
12/5～6	共生社会フォーラム in 広島2022	1名
12/21	2022 年度きょうされんグループホーム学習交流会	5名
1/10	令和4年度広島市社会福祉施設経営者・施設長研修(障害関係)	1名
1/17～20	令和 4 年度広島市障害福祉サービス等事業者集団指導研修	各管理者
1/18	障害者虐待防止研修～中区西区地域部会共同開催～(オンライン)	7名
1/27～28	第 26 回きょうされん経営管理者総合研修会	5名
2/7～8	令和 4 年度広島県サービス管理責任者及び児童発達支援管理者実践研修	1名
	☆ 令和4年度相談支援従事者初任者研修 ☆ 令和 4 年度主任相談支援専門員研修	3名

外部研修は、最近ではオンラインが主流ですが、ひさしぶりの実開催外部研修にも参加しました。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 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。

→新型コロナウイルス感染症の影響で日程は1か月遅れましたが、今年度9月より「中堅職員研修」をスタートさせました。各事業所から計8名の中堅職員が参加し、「めざすもの」について「発達保障について」「福祉社会の現状と課題について」受講しレポート作成、グループ討議、他法人見学などを通してもみじ福祉社会の中堅職員としての役割をつかみ、「めざすもの」に沿いながら自ら考え主体的に行動することができる人材育成をめざし取り組みました。
2022 年度が初開催ということもあり、手探りの状況もありましたが、参加した職員さんからは「参加してよかった」「いい機会となった」という感想も多く聞かれ、あらためてもみじ福祉社会ではたらく中堅職員の役割、福祉社会の課題などを考えるきっかけとなったようでした。

2022 年度 社会福祉法人もみじ福祉社会 中堅職員研修 実施状況

1、目的

- (1) 中堅職員としての役割行動を遂行するため、以下(2)～(5)の事を習得する。

- (2) もみじ福祉会の理念を深め、理念に則った支援をしていく力をつける。
- (3) 後輩職員の手本となり、指導、育成ができるようになる。
- (4) 発達視点をもって支援が出来る。
- (5) 主体者として事業所や法人の課題に対して提言できる力をつける。

2、対象 もみじ福祉騎亜に入職 5 年以上の職員

*参加職員:8名

3、実施内容

No.	日時	実施内容	担当研修委員
1	9 月 17 日(土)	「もみじ福祉会 めぐすものについて」 中堅職員の役割とは 講師:もみじ福祉会理事長 井上一成	1名
2		課題:レポート作成 「仲間の願いに沿った支援が出来ているか」	1名
3	10 月 15 日(土)	「めぐすものについて グループワーク」	1名
4	11 月 19 日(土)	「発達保障を学ぶ」 発達の視点をもって支援が出来るか 講師:もみじ福祉会理事 葛城 妙子 ※事前課題:「障害のある人の発達保障」著:白石恵理子を読んでレポートをまとめ提出。	2名
5		課題:ケース資料作成、ケース報告 ～各事業所でケース報告	
6	1 月 7 日(土)	「福祉会の現状と課題について」グループワーク ※事前課題:福祉会の頑張っている所、もっと頑張るべき所、地域づくりについて、重度化高齢化について自分の考えをまとめ提出。	1名
7	2 月 27 日(月) 3 月 6 日(月)	他法人見学① 社会福祉法人 交響 参加:4名 他法人見学② 社会福祉法人あさみなみ 参加:4名	1名
8	3 月 24 日(金)	グループワーク「今後に向けて」	4名

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。

→よりよい職場づくり、職員さんにとって働きやすい環境づくりに向け、年 1 回の職員個人懇談、職員アンケートを継続し行っています。職員一人ひとりがやりがいを持って働くことができるよう、現時点での課題や目標など自分自身を振り返ることができる機会にしていかなければと考えています。アンケートはこれだけに限らず、ことあるごとに意見を聞く機会を設け集約、出された意見を反映した職場づくりを行おうと努めてきました。職場環境、職員集団に課題等が生じた場合には速やかに対応し、早い段階での解決をめざし対応しました。

しかし、2022 年度は近年のうちでも多くの退職者が出た 1 年となりました。退職理由は一人ひとり違いますが、なぜここまで退職者が出たのか、退職理由の分析、傾向の把握、退職理由のうち福祉会の対応如何では辞めなくても済んだものはなかったか、など振り返り総括し、具体的に対応していくことと、現職員に緊急で個人懇談を実施し、今感じている事、福祉会、事業所への思い、不安あるいは不満を「聞く」機会を設けました。そうすることで退職者を減らすことにつなげ、現在働いている職員さんの働きやすさにつなげられるよう取り組んでいます。2023 年 3 月現在、継続協議中です。

一人ひとりの考えや気持ちが尊重され、自由にものが言える職員集団づくりのために必要な体制の保障、仕組み構築に引き続き努めなければいけません。

- 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。
・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。

→ 2022年度 労使協議・団体交渉 実施実績

◎労使協議： 5/26(木)、8/25(木)、10/27(木)、1/26(木)、3/23(木)

※主な協議事項…組合が作成した「今後のもみじ福祉会職員の『働き方』や処遇における提言」について協議、直近の課題について

◎団体交渉： 4/28(木)、10/13(木)、11/24(木)、12/22(木)、3/9(木)

※主な協議事項… 65歳定年延長にむけて

新型コロナ集団感染の発生、コロナ禍ということもあり延期したり、参加者を制限して開催されることもありましたが、労使協議、団体交渉は継続して行ってきました。労使協議では65歳定年延長のことに特化して行われている団体交渉の確認、ベースアップ等支援加算について、「今後のもみじ福祉会職員の「働き方」や処遇における提言」について意見交換し話を進めてきました。2023年3月現在も継続協議中です。

「同一労働同一賃金」については引き続き社会保険労務士 岡崎晃氏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を継続検討中です。

また65歳定年延長については、当初は2022年4月からの実施に向け準備を進めていましたが労働組合から団体交渉の申し入れを受け、協議の場が団体交渉に移りました。2023年3月現在組合の主張とはまだ折り合いがつかず、2023年4月からの実施も難しい状況です。現在早期妥結をめざし協議を継続しています。

労使ともに納得し、職員が安心して働き続けることができる制度となるよう継続した検討、協議が必要です。難しい課題ですができるだけ早く解決できるよう引き続き取り組んでいきます。

資格取得祝い金については、2022年度の該当者は3名でした。引き続き働きながら資格取得を目指す職員さんのモチベーションにつながるよう取り組んでいけたらと考えています。

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)作りに取り組めます。

- 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。引き続き、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)それぞれの目的を意識し、棲み分けをしながらよりよいカタチにしていきます。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。

→ 2021年度より本部事務局会議と施設長会議を設け、今年度も継続してそれぞれの会議、組織的役割の棲み分けをより明確にできるよう、進みながら調整、検討をはかってきました。

※本部事務局会議：毎月2回(第1・3木曜日) 施設長会議：毎月2回(第2・4木曜日)

新型コロナ対応について緊急に話し合うべきことが起こった際に臨時で施設長会議を開催した

り、必要に応じてリモートでの施設長会議をその都度持ちました。

本部事務局会議では、主に福祉事業計画作成、具体化と福祉会全体で周知するための方針、方法の検討、事業報告の確認、また福祉会全体に関する事について、理事会、評議員会の内容検討、確認、実施についてなど話しています。現在はほぼ理事長、業務執行理事 2 名の計 3 名が会議構成員として進めています。より本質的な課題（財政分析、人材確保、事業方針）の検討を深めるためにも会議構成員、会議の頻度などに課題を残しています。

2022 年 8 月に発生した新型コロナ集団感染時には、本部事務局、福祉会管理部の役割、緊急時における組織運営のあり方についての課題も感じました。情報の共有、指示系統の統一、現状把握など一つひとつ取り組まなければいけないと感じました。

2022 年度より事務部会議に本部事務局会議参加理事も構成員として加わりました。情報共有、確認、決定がよりスムーズに進むこともあり、さらに連携しながら運営できるよう組織を整え、実行していかなければなりません。

情勢を正しくつかみ、方向を見失うことがないよう、法人運営課題の解決に向け、関係各部署と連携し、取り組んでいく必要性を感じています。

福祉会としては、様々な事業所で仲間(利用者)の支援にあたることを通して職員の力量アップ、経験値を上げる機会と捉え、職員人事異動を積極的に行いたいと考えています。日中支援職員と生活支援職員の異動もちろん例外ではありませんが、休日日数の差、給与面の違いなどの課題に加え人材確保が思うように進まない状況もあり、実施には至っていません。

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。

→今年度、将来構想検討委員会事務局会議を開催し各分野の進捗状況を確認していますが、各分野も課題が大きく、また新型コロナ集団感染が発生したこともあり、会議開催もままならずなかなか進めることができませんでした。

今後加速度的に進んでいく仲間(利用者)の重度高齢化の課題を整理し、迅速に対応すべく将来構想検討委員会のもとに高齢化対策小委員会事務局を設けたのが 2014 年 2 月、2017 年 7 月には専門家や家族会の代表の方にも加わっていただき、高齢化対策小委員会を立ち上げ、2018 年 12 月には、もみじ福祉会として今後仲間(利用者)をとりまく障害の重度化、高齢化を考える際に必要な 5 つの分野(①健康管理対策 医療保障 ②日中活動の保障 ③住まいの場の保障と生活支援 ④家族の変化への準備と対応 ⑤本人の終末期及び終末後の対応)について提言をまとめました。

その提言に沿った取り組みを進めるため、担当部署を決め具体化をはかろうとしていました。一部日々の支援の対応の中で必然的に進められているものもありますが、提言の具体化に向けた議論は進んでいない現状です。提言完成から 5 年の歳月が流れ、当時より仲間(利用者)の障害の重度化高齢化、ご家族の高齢化、とりまく環境の深化は間違いなく進行しています。

今一度、もみじ福祉会として仲間(利用者)の障害の重度化、高齢化の捉え方、課題を整理し、福祉会が早急に取り組むべき重点課題であることを再確認しながら継続協議していきます。

1-3)にもある通り、今年度 7 月より音楽に合わせて体を動かすなどの「健康の取り組み」を再開し、健康に課題のある第一第二もみじの仲間(利用者)の運動、体を動かす機会を作りました。障害の重度化、高齢化がみられる仲間(利用者)も対象とすることで、「たのしい」と思える時間の保障、機能維持につなげられるよう取り組むことができました。

また所属している事業所、グループの仕事が難しくなってきた仲間(利用者)に対して事業所を越えて仲間(利用者)本人が「心地よい」「快」の気持ちを感じられるような取り組みを保障し対象となる仲間(利用者)の 2023 年度 4 月からの事業所異動につながりました。

今年度は認知機能が低下している仲間(利用者)のケース検討、「認知症について」の学習(7 月、

10月の2回開催)、今後福祉会としてどのような取り組み、実践を進めていくべきか福山平成大学教授 中司登志美先生の協力を得ながら、検討し福祉会全体で学習しました。

中司先生には学習会の講師だけでなく、実際に認知機能が低下してきている仲間(利用者)の様子、作業所やホームの環境を見ていただき対応方法についてもアドバイスをいただきました。新型コロナ集団感染が発生の影響もあり認知機能が低下してきた仲間(利用者)に特化した具体的な取り組みの立ち上げには至っていませんが、継続して検討することとしています。

また医療との連携は必須であり、よりよい関係が求められる中で草津病院の認知症医療の専門医でもある岩崎医師、認知症推進専門員 三谷氏などつながりながらケースを深め積み重ねていくよう進めていくことを依頼し、方向性を確認しました。

認知機能が低下している仲間(利用者)が、日常生活の中で少しでも長く心地よいと感じる時間を過ごし「快」の状態でいられるよう生活支援、日中支援、事業所の垣根を越えて継続した支援が今後さらに必要です。

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みます。

- ・ 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。

→ 記念誌の内容が決まり、原稿依頼を済ませ、原稿が集まり次第編集作業に入ろう、というところで、新型コロナウイルスの集団感染が発生してしまい、会議開催もままならず、結果作業が大幅に遅れる事態となりました。2022年度内に完成させることは出来ませんでした。再度完成までの作業、テンポを確認しながら早い段階での完成をめざし、準備を進めます。

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きたいと引き続き丁寧に作業を進めていきたいと考えています。

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。

→ 2022年度上半期は新型コロナウイルス感染拡大が落ち着きを見せた6月末より感染拡大防止対策を徹底し本部事業としての「ものづくり・夢づくり」「いきいき教室」の活動を再開しました。福祉会で新型コロナ集団感染が発生した際にはやむを得ず中止としましたが、状況が落ち着いてからまた再開し、今年度はものづくり・夢づくり〇〇回、いきいき教室〇〇回開催しています。

また2年連続開催中止を余儀なくされ、今年こそは何とか開催したい、と内容を一部変更し開催に向け準備を進めていた「もみじ作業所まつり」も、新型コロナ集団感染発生のため2022年度もやむなく中止としました。夢フェスティバルも時期や企画内容を再考し年度後半に取り組む計画をたてていましたが2023年2月の新型コロナ感染拡大を受け、中止としました。

2022年8月の福祉会新型コロナウイルス集団感染が落ち着き、コロナ禍の日常が戻ってきた9月から実習生、見学者の受け入れを再開、また地域に向けた販売活動(ミニミニバザール 第二もみじ)も再開させました。

※2022 年度実習生受け入れ実績(順不同)

広島福祉専門学校 2 名、子ども医療秘書専門学校 1 名、広島国際大学：3 名

県立広島大学(介護等体験)：6 名、MSH 医療専門学校：2 名、

広島国際医療福祉専門学校：1 名、広島文教大学：1 名、広島文化学園短期大学：2 名

中島地区社協が主催する「中島地区防災フェスタ」の看板作成の依頼がもみじ作業所にあり仲間(利用者)が字やイラストを描き、イベントに花を添えました。また吉島地区町内会の緊急避難訓練に参加し、町内会の防災担当の方と緊急時の避難の在り方について話をすることが出来ました。今後具体化に向け動いていけたらと考えています。

地域貢献活動としては、ハッピーホーム3階の避難スペースを毎週金曜日「100歳体操」会場として定期的に利用していただき、また夢トピア3階の地域交流スペースを「認知症サポーターフォローアップ講座」の会場として利用していただきました。西保健センター、西区社会福祉協議会、観音包括支援センターの各担当者が集まり「夢トピア3階を活用した地域づくりについて」話し合いの場が設けられました。住民主体の地域づくりを進めていきたい思い、夢トピア、障害者施設のことを地域住民に知ってもらいたいという双方のニーズがマッチする取り組みが何か出来ないか、と継続協議中です。

ハッピーホーム3階が災害緊急時に広島市から要請があった場合に「福祉避難所」になることを受け、中区から「災害緊急時にハッピーホーム福祉避難所に直接避難したい」と希望されている方がいる。」と別々の時期に同内容の問い合わせが2件入りました。実際に見学に来ていただき話を聞く中で、緊急時に法人としてもみじ福祉会の仲間(利用者)を守りながら地域に、地域住民のみなさんに安心して過ごしていただくためにどのようなことが必要か、を考えていく必要性を再確認しました。もみじ福祉会だけの問題ではないので、行政、その他関係各部署とも連携して取り組んでいくことの重要性を改めて確認しました。

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。

→コロナ禍に入り丸3年が経ちました。2022年度もこれまでと同様、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。2022年3月「まん延防止等重点措置」が解除になって以降、国はそれまでの行動制限を少しずつ緩め、経済をまわす方向にかじを切り始めました。2022年7月以降、新型コロナ感染者が全国各地で増加の一途をたどり、新規感染者数も連日過去最多の記録更新、新型コロナウイルス感染「第7波」が席卷。これまでであれば当然国や県から発令されていたであろう類の宣言や方針も具体的に出されることはなく、それまでの経験と状況から自分たちで判断、決定していくことが必要でした。

2022年7月28日(木)～8月19日(金)までの間に、福祉会7事業所(第一もみじ、第二もみじ、第三もみじ、夢トピア、ドリームハウス、ハッピーホーム、HPS夢トピア)計60名の仲間(利用者)、職員が新型コロナウイルスに感染する「集団感染」が起きました。これまでも何名かの感染者が出ており、その都度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感染拡大防止に努めてきました。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して進めてきましたが、ここまでたくさんの感染者を発生させたことを重く受け止めています。今回の集団感染を受け、2022年8月に職員へのアンケートを実施しました。集まった意見をもとに今回の集団感染を含めた福祉会の新型コロナ対応を振り返りました。福祉会、事業所に対して何を不安に感じているか、や要望内容、仲間(利用者)家族の思いなどを具体的に把握する機会となりました。その内容を管理部で共有し、協議を重ね現場職員に返しました。

2023年2月には、2022年8月ほどの陽性者は出ませんでした。福祉会6事業所(第一・第二もみじ、夢トピア、ドリームハウス、ハッピーホーム、きらきら)合計22名の仲間(利用者)と職員が陽性

となる集団感染が発生しました。前回の集団感染を受け、対応方法など一定確立されていたこと、前回ほど職員の陽性者が発生しなかったこともあり、大変であったことには変わりありませんが、そこまでの大きな混乱もなく対応できました。

命の尊さと重みを深く感じた今回の経験を、今後の仲間(利用者)への支援、福祉会全体の組織力向上につなげていかなければなりません。

社会福祉法人もみじ福祉会 2023 年度 事業計画

はじめに…

○2022 年度も 2020 年度、2021 年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の対応に多くのエネルギーを注いだ 1 年でした。コロナ禍に入り丸 3 年が経ちました。この間もみじ福祉会では 100 名の関係者(仲間(利用者)、職員)が感染。その何倍もの方が濃厚接触者となり長期の自宅やホームでの待機を余儀なくされました。2022 年夏には福祉会関係者 60 名が、2023 年 1 月～2 月にかけては関係者 22 名が新型コロナウイルスに感染する「集団感染」が発生しました。福祉会としての対応について職員アンケートを実施。今後の対応、組織力向上につなげていきます。

コロナ禍で、またしても行事や取組みの中止、延期が余儀なくされましたが、リモートを活用し工夫しながらつながる機会をもつ努力をしました。

○仲間(利用者)の状況では、2022 年 5 月 3 日(火)第二もみじ作業所、夢トピアの仲間(利用者)が急逝されました。無認可時代の作業所からの仲間(利用者)で、夢トピアで 365 日生活を送っていました。さみしいです。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、認知機能の低下の進行が顕著に見られました。専門家にアドバイスをいただきながら、認知機能が低下した仲間(利用者)の具体的な取り組みづくりにつなげていけたらと考えています。

○事業面では、将来構想第五期 5 か年計画の最終年でした。第五期計画で十分に取り組めなかったものもあり、5 か年を振り返り、総括しながら第六期将来構想計画策定に向け準備を進める必要性を感じています。2022 年 12 月には障害の重度化高齢化にも対応できる機能を持った日中活動の場(作業所)作りに向け、広島市に土地貸与が可能か確認のための懇談を持ちました。

○運営上の最重点課題である「人材確保」も困難を極めた 1 年であり、また 2022 年度はいつになく退職者がたくさん出た 1 年でもありました。退職理由の分析、傾向の把握など総括し、具体的に対応していくことで現在働いている職員さんの働きやすさにつなげていかなければいけないと感じています。

○・取り巻く情勢では、2022 年 8 月に障害者権利条約に基づく初めての日本の審査が行われ、国連の障害者権利委員会が 9 月、日本への総括所見を公表しました。その内容のほとんどが我々が願い、求めているものであり今後の障害者福祉施策の改善にむけて大きな意味を持つものであると言えます。

・障害のある方の尊厳と人権を保障するための裁判、旧優生保護法裁判において昨年の大阪、東京高裁、に続き、先日の熊本、静岡、仙台地裁判決で「旧優生保護法の優生条項は憲法違反である」とする判決が下されました。

また 2023 年 3 月 24 日には東京高裁で 65 歳の時に要介護認定を断ったことを理由に「障害福祉を全面的に打ち切られた」天海さんの訴訟判決が言い渡されます。すべての障害のある人たちに大きな影響を及ぼす重大な判決です。良識ある公正な判決を求めます。

障害のある人が安心して暮らせる社会づくりに向けて、関係各機関と連携しながら、実践・経営・運動を大切に取り組めます。

【重点課題】

1、重度・高齢化、認知機能が低下してきた仲間(利用者)の一人ひとりにあった暮らしと活動の保障

1) 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。

- ・仲間(利用者)の障害の重度化、高齢化の捉え方、課題を整理し、高齢化、認知機能が低下してきた仲間(利用者)への取り組みの充実を図ります。

2) 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。

- ・福山平成大学 中司登司美先生による「認知症」学習会を継続します。
- ・草津病院認知症認定医、認知症相談員など専門家とつながりながら、認知機能が低下してきた仲間(利用者)のケースを継続して深め、よりよい支援につなげます。

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進めます。

- ・広島市に対して、もみじ福祉社会がめざす日中活動の実践が行える土地貸与をひきつづき要望し、他の方法も検討しながら 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・協議します。

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・協働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、引き続き大学、学校との連携を深める努力や面談方法の工夫・改善に継続して取り組みます。
- 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 人材派遣(紹介)会社の活用について継続検討します。

2) 人材育成、職場づくり

- ① 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。
 - ・全職員を対象とした虐待防止研修を実施します。
 - ・リモートによる(外部)研修会も積極的に活用します。
- ② 新任職員研修、中堅職員研修の内容を充実させながら継続して行います。
- ③ 職員アンケートやそれに基づく個別懇談を継続し、働く職員の思いを聴き、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、協議しなるべく早い段階で決定できるよう引き続き検討します。
- 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、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。
 - ・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事務局機能を強化し、事業発展のための組織機構、人事構想について検討します。
 - ・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。
 - ・事務部との連携のあり方等、引き続き調査・研究していきます。

4、従来の地域貢献活動の拡充や関係各機関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、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、作業所と地域の小学校児童との交流会の実施、福祉人材の協力派遣など積極的に継続するほか、市社協の進める地域貢献活動等にも協力していきます。

5、新型コロナウイルス感染症、緊急時対応、危機管理体制の強化に取り組みます。

- 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緊急時も迅速に対応できるよう準備し、事業継続計画（BCP）を整備します。

もみじ福祉社会のめざすものの実現に向けて

I、仲間(利用者)の生きる力の充実、生活の質の向上に向けて

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、認知機能の低下がすすむ仲間(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
- 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文化活動・クラブ活動の充実
- ⑤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
- 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「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
- ・仲間(利用者)が望む「自分らしい暮らし」を送ることができる支援の充実
- ・365 日開所への一層の体制の充実。「応援型の一体型勤務」の検討・研究。具体化をはかる
- ・65 歳到達者への支援の在り方検討。障害福祉支援の継続、介護保険との併用による円滑な生活支援の継続など 1 人ひとりに合った支援の拡充をはかる。

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もみじ福祉社会のもつ施設・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
- ・福祉社会の地域貢献事業として「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の開催、会場の貸し出し
- ・西保健センター、西区社会福祉協議会、観音地域包括支援センターと一緒に夢トピア 3 階を活用した地域づくりについて検討、協議を進める
- ②広報活動の充実
- ・ウェブサイトの一層の充実・活用、SNS での情報配信、豊かな情報発信し人材確保にもつなげる。
- ・福祉社会紹介動画「もみじの時間」の有効活用
- ・もみじ福祉社会ニュース「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
- 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共同実施など
- 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」の充実
- ③地域交流スペース、緊急避難スペースの地域利用
- ・行政とも連携し、福祉避難所としての活用を促す
- ④「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
- ・「訪問介護事業」も行える利点を活かした支援の研究・実施
- ⑤「短期入所事業」による在宅障害者・家族への支援の拡充
- ⑥障害のある児童・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
- ・「めざすもの」の見直しも含めた全職員討議の継続
- 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
- ・新任職員研修、中堅職員研修の充実、ベテラン職員研修、管理職研修、OJT システムの研究・創設
- ・障害者の特性や発達、認知症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・学習の継続
- ・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第三者評価受審

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研究

V、もみじ福祉会運営組織及び職員の労働条件・労働環境の整備

I、運営組織の整備

- ①評議員会・理事会を定時開催し、法人事業の推進をはかる。
- 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専門委員会の取り組みの活発化。若手管理的職員の役割の明確化。
- ⑥人材の確保と適正配置
・人材確保について中心的に考える担当者を置き、大学、学校関係との連携に努め、人材確保に有効な方法を探る。
- ⑦人事労務管理・勤怠管理システムの研究促進、導入の検討と実施をはかる
- ⑧情報共有システムの研究促進、導入の検討と実施をはかる

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
・職員アンケート、職員個別懇談の継続
- ②職員の悩みや不安を軽減しサポートする体制整備の強化
・メンタルヘルスフォロー体制の強化、産業医の活用検討
・ハラスメント対策の強化をはかる。学習の機会を保障する。
- ③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

3、感染症、大規模災害対策など危機管理体制の強化

- ①新型コロナウイルスの感染対策
- ②台風、水害、大規模災害等への備えと緊急時の対策を整備、強化する
・事業継続計画(BCP)の整備と、緊急時の連絡・情報共有体制、参集体制の整備をはかる
・地域の防災組織や訓練等への積極的参加

監査報告書

令和 5 年 5 月 28 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 中村 隆行

私たち監事は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの令和4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
法人及び事業の会計監査	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	目的の設定において、短期長期ごとに目標を立てられると理解が全体に届くと考える。年度事業とそれを裏付ける予算とが連動していると理解が定まると考える。

(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。