

1、基本理念

「夢はでっかく、歩みは一步步」

どんなに重い障害があっても、一人の人間として生き生きと活動できる場所を目指します。「育ち合い、支え合いを大切にしたい、真に人間らしい営み」をめざして、彼らを取り巻く家族、そして職員たちが一緒になって、地域の人たちの理解を得ながら、ゆっくりと活動を展開していきましょう。

沿革

1993年「どんなに重い障害があっても地域で生活したい」という思いのもと、麦の里の活動は始まりました。

既存の施設からも断られるような、重い知的障害者や重複障害者を受け入れながら活動を続けています。障害を持ちながら前向きに頑張っている人たちを、共に生き、共に成長する「仲間」として、排除せず、彼らと共に麦の里は成長してきました。

- 1991年 4月 民家で活動開始
- 1993年 3月 障害者とともに歩む麦の会設立
- 1994年 5月 旧上品野小学校で作業開始
- 1995年11月 共同作業所麦の里開所
- 2003年 7月 社会福祉法人麦設立
- 2004年 9月 身体障害者授産施設・通所療護施設「麦の里」開所
- 2009年 2月 グループホーム建設予定地取得
- 2011年12月 生活介護・就労継続支援B型多機能事業所へ移行
- 2013年 2月 グループホーム用中古住宅取得（品野町1丁目・第2ホーム）
- 2015年 4月 グループホーム「七色の麦」開所
- 2019年 5月 グループホーム「七色の麦」の3番目のホームとして
「青色の麦」開所

2、運営方針

- 1) 私たちは社会的使命と社会的責任を認識し健全な事業運営を行います。
- 2) 私たちは公正公平を原則とし、「相談」と「話し合い」を基本に、民主的な事業運営を展開します。
- 3) 私たちは、様々な障害を抱えた利用者を、「共に、同じ地域社会の中で生活していく人間」あるいは「共に、仕事を分かち合いながら働く人間」として認め、その存在を「自分と等しく社会の一員である」と認めて接していくために「なかま」と呼びます。
- 4) 私たちはなかまの安全と安心を守るとともに、障害者の自立支援となかま本位の精神を尊重し、誠実な施設運営を展開します。

5) 私たちは、なかまはもちろんのこと、職員その他すべての関係者の人権を尊重します。

そして、発達保障の立場に立ち、一人ひとりの「主体性」を尊重しながら、地域福祉の健全な発展に貢献します。

6) 情報マネジメントを基本にして、運営面のすべてにおいて情報公開を原則とした透明性のある事業運営を行います。

3、法人運営

1) 理事会・評議員会

理事会	2019 年 5 月	日	2018 年度事業報告案 2018 年度決算案 監事監査報告 新理事・新監事推薦書案 理事長業務報告
評議員会	2019 年 6 月	日	2018年度事業報告 2018 年度決算 監事監査報告 新理事・新監事選任
理事会	2019 年 6 月	日	新理事長選任
理事会	2019 年 10 月	日	予算執行状況 補正予算案 理事長業務報告
評議員会	2019 年 10 月	日	予算執行状況 補正予算
理事会	2019 年 3 月	日	予算執行状況 補正予算案 2019 年度事業計画案 2019 年度予算案
評議員会	2019 10 年 3 月		予算執行状況 補正予算 2019 年度事業計画 2019 年度予算

2) 監事監査

2019 年 5 月初旬～中旬にかけて行います。

4、事業計画

1) 短期計画（1年～2年）

今年度中に、麦の里の就労継続支援B型事業を廃止し、生活介護単独事業所とします。

将来的な事業展開に備え、新たな事業用地を探します。良い物件があった場合は、理事長に相談しながら取得に向け進めます。

品野1丁目グループホーム（青色の麦）31年中開所を目指します。

麦の里・七色の麦の防災グッズは、瀬戸市と協議し、必要な整備を進めます。

炭焼き釜、濾過設備の更新

麦の里空調設備の更新

麦の里インターネットウィルス対策の強化。UTM（ゲートウェイセキュリティ）を導入する。

2) 中期計画（3年～5年）

2023年までに麦の里電話装置を更新します。（ADSL終了にともない機器更新が必要のため）

2024年までに麦の里全館LED化を図ります。

2025年までに第2麦の里の開所を目指します。

麦の里大規模改修に向けた点検及び改修の実施計画作成、実施。

3) 長期計画（5年以上）

グループホーム事業の拡充

生活介護事業の拡充

麦の里大規模改修の本格実施

4) 事業計画の繰り上げ実施

緊急を要する場合は、各事業計画について繰り上げ実施する場合がある。

国の政策や経済的な状況等により、各事業計画の繰り上げ、繰り下げを行うことがある。

5、地域公益活動

福祉有償運送事業の実施。

麦の里仲間の給食費軽減措置の継続（材料費代1食270円を230円に軽減）。

近隣住民との交流。地域行事への貢献。

七色の麦多目的ホールを活用した地域貢献の実施（講演会等）

6、人材育成及び確保

研修への参加、資格取得の支援を実施します。

事業拡大のため前倒しで職員採用を進めます。

麦の里 2018（H30）年度事業総括（案）

2019（H31）年度事業計画（案）

I. 職員体制について

〔1〕 昼間施設とホームとの兼務をさらに拡充し、安定した施設運営を目指す

《2018年度総括》

- ① 4月に正職員が1名入職したが、8月に長年勤めてきた正職員が1名退職した。
- ② ホームでの夜勤のできる女性職員の増員が課題ではあったが、看護師が1名、夜勤に入れるようになった。そのため、医ケアが必要な仲間たちも安心してホームを利用する事ができた。一方で、看護師の夜勤に伴い日中に看護師がいない日ができてしまった。女性正職員が夜勤に入らなくとも、ホームを稼働することができた。
- ③ また、年度後半に夜勤中心の女性パートが家庭の事情で1ヶ月半ほど休みとなったが、代わりに夜勤のできる女性パートが1名増えた。
遅番職員に関しては、遅番中心に勤務が可能な女性パートが安定的に入るようになり、女性正職員の負担は軽減した。
- ④ 近隣の大学にチラシ配布をしたり募集をかけたが、集まらなかった。また、機関誌や有料サイトを通じて募集もしてきた。男性パートが1名、女性パートが3名入職した。
- ⑤ 遅番担当の職員は、昨年度は人手不足のため月曜日は午後出勤できるようにしてきたが、今年度は火・水曜日でも午後出勤できるように体制を組んでいる。
- ⑥ 男性職員は昨年度と同様の人員で夜勤・遅番を回した。新たに七色の麦に入れる男性職員を増やせず、七色の麦の4泊5日は実現できなかった。
しかし、一方で青色の麦の開所に向けて準備を進めており、特に夏以降は急ピッチで準備が進んでいる。
- ⑦ 喀痰吸引第2号・3号研修の新たな資格取得者はいなかったが、ホームでは、夜勤に看護師が入ることができて医ケア対応の仲間の体験利用での受入れができています。
- ⑧ 1年間病気で休職していた職員の職場復帰プログラムを12月から開始した。

《2019年度 方針案》

○日中活動の施設とホームの安定、青色の麦の開所に向けて 兼務体制をさらに拡充させたい

【短期目標】

- ① 第2施設、青色の麦の開所のためにも夜勤や遅番ができる職員は男女問わず、引き続き

増やしていきたい。有料サイト、機関誌にて呼びかけを続けていく。

- ② 学生アルバイト・ボランティアを募集していくために、近くの大学に呼びかけをしていく。
- ③ 日勤をしているスタッフに夜勤や遅番に入ってもらい、兼務ができる職員の増員を目指す。
- ④ もう1名看護師を確保する、また、喀痰吸引第三号研修取得者が実際に業務に入れるように、体制を整備する。

【中長期目標】

- ① 新たに喀痰吸引第二号、第三号の資格取得者を増やしていく。
- ② ホーム専属の職員を導入していく。

【2】 正職員を早急に2名、さらに2名、合計4名を年度内に増やしたい

《2018年度総括》

- ① 4月に正職員として男性1名が入職。しかし、8月に女性正職員1名が退職し、2月に女性正職員が1名、産休に入ったため正職員の増員はできなかった。
- ② 看板づくりやホームページの改装はできなかったが、有料サイトに登録し、職員募集を進めている。
- ③ 就職総合フェアに参加した。

《2019年度方針案》

○青色の麦の早期開所に向けて職員を増やしたい

【短期目標】

- ① 求人募集のため、ホームページを改装する。
- ② 引き続き機関誌や有料サイトにて求人を募集していく。
- ③ 就職フェアにも積極的に参加していく。

【中長期目標】

- ① 第2施設、七色の麦の4泊5日を実現していくために、5名以上の職員を増やしたい。

【3】未来を準備するための職員研修を積極的に行っていく

《2018年度総括》

- ① 強度行動障害の研修には、3名受講した。
- ② 今後に向けて、あいされん重度重複部会の研修に参加し、施設の見学をした。
- ③ 研修の案内は多くの職員が参加できるように、事前に案内を提示してきた。参加の人数は少なかったが、パート職員も参加できた。
- ④ 活動日の研修でも、現場職員の協力のもと、希望する研修には参加する事ができた。
- ⑤ 「人間発達基礎講座」は行事と重なってしまい参加できなかった。

《2019年度方針案》

○職員のスキルアップのために職員研修を積極的に行いたい

【短期目標】

- ① 研修の情報を事前に提示していく。たくさんの職員が参加できるようにする。
- ② 研修会や他施設の見学会、他施設との交流会を通して、それぞれの職員が情報を入手していく。
- ③ 強度行動障害の研修は、積極的に参加していく。
- ④ サービス管理責任者の資格取得者を増やす。

【中長期目標】

- ① 第二号、第三号研修、介護福祉士、社会福祉士などの資格取得を応援していく。

【4】新しい施設のために、業務体系を変えていく

《2018年度総括》

- ① 年度の後半より、会議のある日はA、B、療護に分かれてミーティングを行うことで時間短縮を図った。
- ② 月曜～水曜は遅番や夜勤で職員が揃わないため、木曜日の会議で仲間の情報交換をして職員間で共有した。
- ③ 七色の麦の会議は夏に行ったが定期的な開催には至らなかった。
- ④ 職員会議の記録はとっているが回覧はできていない。

《2019年度方針案》

○今後に向けて業務体系を変えていく

【短期目標】

- ① 職員の負担軽減のためにミーティングの在り方を再度検討していく。
- ② 七色の麦の会議の定期的な開催。
- ③ 会議以外の日にも、A組、B組、療護に分かれてのミーティングを実施する。

【中長期目標】

- ① 引き続き第2麦の里開所に向けて、準備を進めていく。

Ⅱ. 日中活動の中身を見直そう

〔1〕 作業の活動を見直してみよう

☆**Aグループは仕事を中心にしていくが、レクにも取りくんでいく**

☆**Bグループは仕事に取り組む中で仲間の自我の発達に取り組む**

《2018年度総括》

- ① 今年も内職が多く、Aグループは内職に忙しい1年だった。レクリエーションは各自希望を仲間の会で言う事ができ、個別で計画を練るところから取り組む事ができて、それぞれ好きな取り組みを行う事ができた。
- ② 2月にパンを中心に働いていた正職員が産休・育休で休みに入った。次の職員に引き継ぎ、仲間たちもまた気持ちも新たに取り組んでいる。
- ③ Bグループの車椅子の仲間たちも春や秋といった気候が良いときには積極的に外に出るようにした。Bグループは作業を今年度も3つに分けて取り組んだ。1つのグループの人数が少ないので、仲間たちものびのびと作業する事ができ、職員も1人1人を細やかに見る事ができた。
- ④ Bグループの自我や仲間意識は、昨年度同様に育ちつつある。職員がいなくとも、仲間同士で会話をしたり、お互いを意識し合っている姿が見られる。
- ⑤ Bグループのレクリエーションは、自分で意見が表出することが難しい仲間たちの想いを汲みとることが大変だったが、今年度も個別の希望に合わせて行う事ができた。
- ⑥ 仲間の会は、定期開催できなかったがAグループは、開催頻度があがった。しかしながら、工賃、将来の話についてはできていない。Bグループの仲間の会はレクリエーションの話し合いが主で定期開催はできなかった。
- ⑦ 避難訓練は、今年度は1回のみだった。前回の避難訓練から1年ほど経ってしまっていたので、仲間たちの中には戸惑ってすぐに逃げられない仲間もいた。

《2019年度方針案》

○作業の活動を見直してみよう

☆**Aグループは、作業中心としつつ仲間たちによる**

自主的な活動ができるようにしていく

☆Bグループは、作業を通じて仲間たちの自我の発達に取り組む

【短期目標】

- ① 仲間の会の定期的な開催をする。
- ② 避難訓練を年に2回行えるように計画していく。また、抜き打ちでも訓練をしていく。
- ③ 今年もレクリエーションを継続していく。
- ④ きょうされん全国大会が愛知県で行われる。どのような形で参加していくのか仲間たちと相談していく。

【中長期目標】

- ① 仲間の会、または個別にでも話し合う機会を持って「将来のこと・働き方」について仲間たちと話し合っていく

【2】重度重複の仲間たちの活動を考えよう

☆日々の業務を安定させる中で計画的に取り組みを作っていく

《2018年度総括》

- ① 入浴のない水曜日の取り組みについては、「週の始めに計画する」には至っていないが、紙芝居を借りに行き、みんなで観る機会を作った。全員で同じ物を楽しむという、絵本の読み聞かせとは違った雰囲気を楽しんでいる。
- ② 木曜市の参加・レクリエーションの取り組みはできなかったが、「紙芝居を借りに行く」ことや「はだし工房さんの観劇鑑賞会」に参加することができ、外に出る機会が増えた。
- ③ 創作活動によく取り組んだ1年だった。絵画展に出展するだけでなく、年賀状コンテストで手指や足を使って絵を描くことで仲間たちも段々と手指や足に絵の具を塗ることに慣れてきた。仲間たち自身も意欲的に取り組んでいる。
- ④ 重度重複部会で「びわこ学園」と「あみの福祉会」の見学に出掛けた。他の施設の障害者がどのように暮らしているか、他の施設はどのような取り組みをしているのか、学ぶことができた。
- ⑤ 冬から、PTが来た日には午前中に車いすダンスを行った。音楽に合わせ、介助者が車いすを動かし、手を取り合いダンスをする。仲間たちの表情も良く、スタッフも楽しんでいる。

- ⑥ 看護師が夜勤に入れるようになった。そのため、医ケアが必要な仲間たちも安心してホームを利用できるようになった。一方で日中、看護師がいない日ができてしまった。
- ⑦ 車椅子ダンスや紙芝居、創作活動といった新しい取り組みが増え、昨年度に比べて様々な活動に取り組んだ1年だった。

《2019年度方針案》

○**重度重複の仲間たちの活動を考えよう**

日々の業務を安定させる中で計画的に取り組みを作っていく

【短期目標】

- ① その日の仲間の体調や気候に応じて活動内容は相談していくが、入浴のない水曜日の取り組みを計画的に行う。
- ② レクリエーションの計画をする。
- ③ 療護のための職員研修、見学の計画の継続。
- ④ 看護師の夜勤に伴い、看護師をもう1名確保する、また、昨年度の第三号研修取得者が実際にできるように整備する。

【中長期目標】

- ① 医ケアの仲間たちの急な宿泊にも対応できるように、第二号、第三号研修の資格取得者を増やしていく。

[3]自分の生活について考えよう

☆作業以外の生活面への配慮の必要な仲間も

多く出てきており、それに対して取り組んでいく。

《2018年度総括》

- ① 仲間の会は定期的な開催はできなかった。仕事の話とレクの話が主だったので、将来の

話はできなかった。しかし、個別で年金の話をして、市役所に付き添いをして年金の手続きをした仲間もいる。

- ② 今年度も引き続き、P Tの先生とも相談しながらリハビリをしている。リハビリの他にも、新たに本人に合ったコルセットを提案したり、障害の重度化に伴って車いすを作り直したりしている。
- ③ 仲間の通院の付き添いに対応した。
- ④ 年度後半には、高齢化に伴って足腰が弱くなってきた仲間についてP Tに相談している。
- ⑤ 5月にお母様を亡くした仲間の今後の生活について、後見人さんを交えて相談をしていた。お姉さんと2人で暮らしていくと決めた仲間を応援していく体制をとるようにした。

《2019年度方針案》

◎自分の生活について考えよう

☆作業以外の場面での配慮が必要な仲間が多くでてきている。

仲間たちと話し合いながら、作業以外のことにも取り組んでいく

【短期目標】

- ① 仲間の会を定期的を開催して、話し合う機会を作る。内容によっては、個別でも話し合っていく。
- ② 仲間の身体の変化に注意しながら、P Tと相談をして作業面だけではなく、仲間たちの生活も支えていく。
- ③ 仲間たちの身体の変化だけでなく、生活面も職員間で共有しながら話し合う機会を設けていく。

【中長期目標】

- ①職員間で問題意識の共有をしていくと同時に仲間たちとも「将来のことや親亡き後のこと・働き方など」について話し合っていく

2018年度(H30) 事業総括

共同生活援助事業 七色の麦

1.仲間ひとり 1 人の生活スタイルの確立

①個々の仲間のペースに合わせて 4 泊 5 日を実現していく

- ・年度の目標であった 4 泊 5 日の実現はできなかった。仲間のペースは随分と安定してきているが、職員体制が整わなかった。
- ・昨年度まで 2 泊 3 日だった仲間が 4 月から 3 泊 4 日になり、常時 8 名の仲間が利用する形となった。
- ・体験利用の仲間が来ることでレギュラーメンバーにとってはとても楽しみな様子。仲間関係において良い刺激となっている。

2.集団生活の中で「ルール」作り

①仲間同士の関係を深めていくことを大事にしていく

- ・個室があり、別々の場所で過ごそうと思えば過ごせる環境の中、今年度も居間にてみんなが集まって過ごすという場面が多く見られた。自室にいてもみんなの話していることが気になって戻ってきたり『とにかく聞いて！』という様子で皆にしゃべりかける仲間がいる。自室でマイペースに過ごす仲間もちろんいるが、動きの良い仲間が声をかけにいくことも見られた。個々のやりたいことがでるたびに、仲間の中で話し合うことが定着してきた。

②集団の中にも仲間の「個」の部分に関しても大事にしていく

- ・今年度も仲間たちが、今日は絶対買い物へ行きたい。部屋でラジオを聞きたい。カセット一緒に聞いて欲しい。朝は早く起きて食事の支度をしたい等の「〇〇がしたい」という気持ちを大切にできた。今後も仲間たちの「〇〇したい」を一緒に考えていきたい。

3.体験利用の仲間たちの定期的な受入れ

①体験利用の仲間たちの生活リズムを安定させていく

- ・今年度は 1 泊 2 日で体験利用の受け入れを行ってきた。昨年度から始めた仲間も随分と落ち着いて過ごせるようになってきており、経験を積んでいくことの大切さを改めて感じた。今年度から新規で受け入れを始めた仲間も、回数を重ねるごとにお泊りに慣れ、徐々にやれることが増えるという姿が見られている。

4.職員体制の確立と業務の確立

①連絡体制の確立

- ・昨年度同様、掃除専門のパート職員に入ってもらうことで夜勤職員が1名早く麦の里へ戻ることでできており、ミーティングを早めに始められている。ミーティングを早めに始められることで、申し送りも丁寧に行うことができている。しかし、一方で青色の麦がスタートすることを考えると今後、ミーティングの在り方を考える必要がある。
- ・七麦会議を数回行うことができたが、定例化するには至らず。兼務という形での運営をしているため、七麦会議を行うためには各職員の日程、業務調整を綿密に行う必要がある。会議ができるようにするのが望ましいが、それ以外での情報共有の方法についても検討していきたい。

②職員確保

- ・懸念だった夜勤可能な女性パート職員が増えている。女性正職員が麦の里と七色の麦を兼務する形は変わらないが、遅番や早番に入ってもらうことがメインになり、重なっていた負担が減ってきている。
- ・青色の麦の開所を考えていく中では、男性職員の数も足りているとは言い難い。今後は夜勤可能な男性職員の確保も急ぎ行っていく必要がある。
- ・夜勤専属の女性パート職員がお家の事情で1月から2か月間休みを取っており、その間を埋める形で新しく入った女性パート職員が夜勤に入り、3泊4日を継続できている。4泊5日の実現と青麦開所のためには、職員体制を整えていく必要がある。

5.品野町1丁目のグループホーム（青色の麦）の年内開所を目指す。

- ・年度内に開所することは難しかった。当初予算を大幅に超える見積りが設計士から出て足踏み。信頼できる設計士に話を持っていくが、それでもまだまだ大きく予算を超えていた。その後何度も検討を重ね、年度後半に着工となった。しかし、一方で予算を超えてしまった。その分を何とかしようと募金活動にも力を入れ、寄付金を募るチラシも配るなど、法人、保護者問わず総出で努力している。
- ・3月中に愛知県障害福祉課の建物検査を受けて許可が下りれば4月から事業所活動可能になる。できる限り速やかに開所できるように調整したい。
- ・利用候補者との仮契約に向けた面談を実施。
- ・青色の麦の改装費用がかさみ、設定家賃が高くなってしまった。入居予定者に家賃の増加負担をお願いしたところ、快く納得してもらっている。

2019(H31)年度 事業計画

共同生活援助事業 七色の麦

1、 仲間ひとり1人の生活スタイルの確立

① 新たに青色の麦を開所し、赤・緑・青色の麦の仲間の個々の生活リズムを安定させたい

- ・すでに赤・緑色の麦で生活している仲間が青色の麦に行き、今まで体験利用だった仲間が新たにレギュラーメンバーになる。メンバーが替わることは大きな変化であり、仲間たちにとっても大きいこと。新たにスタートする青色の麦も含めて生活リズムを安定させていきたい。

② 青色の麦も含めて3泊4日を継続する

- ・メンバーの入れ替わりもあり、3泊4日を維持していきたい。青色の麦も仲間によって個人差はあるが、全体としては3泊4日でスタートしたい

2、 集団生活の中での「ルール」作り

① 仲間同士の関係を深めていくことを大事にしていく

- ・仲間同士の間で「話し合う」ことが定着してきた（職員も間に入りながら）。これ

を継続していきたい

- ・青色の麦のメンバー編成に伴い、赤・緑色の麦のメンバーも替わる。新たなメンバーを巻き込んで今まで培ってきた関係づくりを深めていきたい

② 集団の中にも仲間の「個」の部分に関しても大事にしていく

- ・仲間たちの「ああしたい」「こうしたい」が昨年度はより出てきた。仲間たちとどうしたらできるようになるか一緒になって考えていきたい。
- ・仲間同士の関係の中で「お互いの違い」が認めあえるようにしていきたい

3、 体験利用の定期的な受け入れ

① 体験利用の仲間たち生活リズムを安定させていく

- ・青色の麦の開所に伴い、一時的に体験利用をストップすること考えられるが、青色の麦、新たなメンバーを入れた赤・緑色の麦が安定してきたときには再開したいと考えている
- ・再開後は、再び定期的に受け入れていきたい。

4、 職員体制の確立と業務の確立

① 連絡体制の確立

- ・青色の麦の開所に伴って、申し送りのスタイルを変えていく。今までのように申し送りをしていくのは困難になってくるため毎日の記録にしっかりと記録し申し送っていくなど検討していく
- ・昨年度の会議は3回のみだった。ケース検討など必要なものはあるので会議は持ちたいので会議を定期的に行いたい。

② 職員確保

- ・青色の麦の開所に向けて職員体制を整えたい。昨年度後半に男性1名、女性2名のパート職員が入職した。しかし、今の職員の人数、体制では足りないのが現状。男女問わず、職員を増やす必要がある。
- ・年度中盤より看護師で夜勤をしてもらうことができた。体験利用で医療的ケアの必要な仲間もいるので心強い。医ケアの必要な仲間の受け入れを考え、2号・3号研修の取得者も増やしたい。

麦の里 年間行事計画 案

2019年度

2019年度																	
麦の里 年間行事計画 案																	
4月			5月			6月			7月			8月			9月		
日	曜	利用者休日	日	曜	職員休日	日	曜	職員休日	日	曜	職員休日	日	曜	職員休日	日	曜	職員休日
1	月		1	水	即位の日	1	土	麦の会総会★	1	月		1	木		1	日	
2	火		2	木	前後祝日の為/麦の会役員会	2	日		2	火		2	金		2	月	
3	水		3	金	憲法記念日	3	月		3	水		3	土	麦の会定例会	3	火	
4	木		4	土	みどりの日	4	火		4	木		4	日		4	水	
5	金		5	日	こどもの日	5	水		5	金		5	月		5	木	
6	土	麦の会定例会★	6	月	麦の日	6	木		6	土	麦の会定例会	6	火		6	金	
7	日		7	火		7	金		7	日		7	水		7	土	
8	月		8	水		8	土		8	月		8	木		8	日	
9	火		9	木		9	日		9	火		9	金		9	月	
10	水	ジャスコキャンペーン?	10	金		10	月		10	水		10	土		10	火	
11	木	ジャスコキャンペーン?	11	土	麦の会定例会/ジャスコキャンペーン	11	火	ジャスコキャンペーン	11	木	ジャスコキャンペーン	11	日	山の日のジャスコキャンペーン	11	水	ジャスコキャンペーン
12	金		12	日		12	水		12	金		12	月	振替休日	12	木	
13	土		13	月		13	木		13	土		13	火	麦の星夏祭	13	金	
14	日		14	火		14	金		14	日		14	水	?	14	土	麦の会せともの祭募金
15	月		15	水		15	土		15	月	麦の日	15	木		15	日	
16	火		16	木		16	日		16	火		16	金		16	月	敬老の日 麦はともの日
17	水		17	金		17	月		17	水		17	土		17	火	
18	木		18	土		18	火		18	木		18	日		18	水	
19	金		19	日		19	水		19	金		19	月		19	木	
20	土		20	月		20	木		20	土		20	火		20	金	
21	日		21	火		21	金		21	日		21	水		21	土	
22	月		22	水		22	土		22	月		22	木		22	日	
23	火		23	木		23	日		23	火		23	金		23	月	秋分の日
24	水		24	金		24	月		24	水		24	土		24	火	
25	木		25	土	麦の会役員会	25	火		25	木		25	日		25	水	
26	金		26	日		26	水		26	金		26	月		26	木	
27	土		27	月		27	木		27	土	麦の会役員会	27	火		27	金	
28	日		28	火		28	金		28	日		28	水		28	土	麦の会役員会
29	月	朝礼の日	29	水		29	土	麦の会役員会	29	月		29	木		29	日	
30	火	前後祝日の為	30	木		30	日		30	火		30	金		30	月	
			31	金					31	水		31	土	麦の会役員会			
★	日立オムロン様祭で1日活動日		★	1日活動日		★	1日活動日		★	せともの祭り募金 1日活動日							
備考欄																	

