

# 2024 年度 法人事業報告

社会福祉法人落の会 法人本部

## 1. 新施設オリーブの開設立ち上げ

4月に新施設オリーブが開設し、法人の施設・事業所は6事業所となりました。オリーブの敷地入り口に設置した野菜の露店販売も近隣住民の方々に好評で、普段から利用者・職員にも気軽に声をかけていただき、地域の皆様と交流ができるようになりました。町内清掃(年2回)、8月の町会夏祭り、町会の年末の集いにも参加させていただき、目標としていた「地域の方々に喜ばれ、地域に根差した施設作り」は順調に進み、気持ちよく受け入れていただいた地域の皆様に感謝しております。

## 2. 各施設運営

### 1) ふきのとう

一年を通し安定した運営を行い、前年度に引き続いて2回目の施設整備積立を実施することができました。

また、利用者増に努め、GH、相談支援事業所、特別支援学校、医療機関等に声をかけると共に八王子西特別支援学校の実習生2名を受入れた結果、次年度新規利用へ繋げることができました。

### 2) ころぽっくる

正規職員休業(7月～)の中、新人職員5名の育成に取組みながらの職員体制は、厳しい状況となりましたが、繁忙の夏休みを乗り越え、新人職員は順調に育ってきました。

放課後等デイサービスでは、今年度も利用を開始した小学1年生が、年上であるお兄さん、お姉さん達との集団生活を通して社会性を育み成長が見られました。

### 3) ひのき工房

リサイクル部門職員5名のオリーブ異動に伴い、新人職員5名が入職、職員の新体制構築に取り組み順調に進みました。当施設と新施設オリーブとは事務・送迎・レク等で連携し協力し合いました。全ての事業部で売上を伸ばし、特に木工事業部は、展示会出展を通して大型受注に繋げるなど売上を大幅に伸ばしました。

ひのき工房祭りでは、法人内の4施設も販売等で参加し、落の会全体で協力し合う祭りとなり、地域の皆様や職員・利用者・ご家族の皆様との有意義な交流の場となりました。

### 4) とぶきふねん

メンバー職員間の協力関係も良好で、市・メタウォーター(株)とも良好な関係を築き、職場環境が改善され業務は順調に進みました。しかし、収支については、前年度よりは業務委託料は増えましたが、2年前の委託料減額の影響は大きく赤字は解消できていません。委託業務継続に向けて重要な品質向上のためのマニュアル・資料作成を進めました。

## 5) ぽぶら八王子

若手職員が入職し、型替要員 2 名の育成に取組み、型替技術も向上してきて順調に育ってきました。年間良品効率は、目標の 99% 以上を達成することは出来ず、生産数量も月目標 830,000 個を達成した月は 4 カ月間となり年間目標を達成出来ませんでしたが、2 月・3 月には生産数は増加傾向になり、型替要員体制が整いつつあると考えられます。

## 3. 法人本部・施設長会の取り組み

### 1) 労働条件の改善

- ① 職員の皆さんの努力に応えるため、4 月に平均 3% 程度（時給 30 円、月 5,000 円程度）の賃上げを実施しました。
- ② 10 月から 20 時間以上の職員に対し社会保険加入が義務付けられるため、事前に国の助成金活用を含め、加入の意思を確認し、職員毎に働き易い対応を進めました。  
(10 名加入)
- ③ 東京都居住支援特別手当補助金の対象者 44 名の申請を行い、上期は一括、下期は毎月支給しました。
- ④ 同一労働同一賃金対応として、就労事業のステージ表を整備完了し、次年度より活用。

### 2) 組織運営の点検と指導

- ① 常勤の理事 3 名と事務局の計 4 名で毎週 1 回、会議を実施し、法人全体の課題の点検を行い、施設長会でその改善の取組を進めました。
- ② 昨年延期したぽぶら八王子施設長交代を実施し、日々の生産に追われながらも、職員の報連相、協力体制の構築と利用者増に取組んでいます。
- ③ 利用者増については、4 施設が取組み成果がありました。しかし、赤字解消までには至らず、開設したばかりのオリーブを含め、実質赤字の 3 施設・1 事業所の内、2026 年度までに解消の見通しが難しい 1 施設は、来年度、さらに根本的な対策が必要となります。

### 3) 外国人労働者のための日本語教室開催

職員採用については、4 月以降、上期にひのき工房 5 名、ころぽっくる 5 名、ぽぶら八王子 2 名の合計 12 名を採用しました。下期には、ぽぶら八王子で外国人労働者 2 名を採用し、1 年以上前から働いている外国人労働者もいたこともあり、職場定着支援のため日本語教室を 1 月より月 3 回開始し、業務報告で改善がみられる等成果を上げています。

## 4. 本部主催職員研修

### 1) 職員研修

職員のスキルアップ、資質向上、職場定着を目的に各種研修に取り組みました。新人・中途職員フォローアップ研修では、今後のキャリアアップを目指す中での達成度や課題の確認等を行いモチベーションアップに繋げました。

新人・中途職員 フォローアップ 研修	6月～1月までの間、毎月職員1～2名、計10名を個別に常勤の理事が研修 (事前に資料を本部へ提出)																		
安全運転講習	(株)ムラタ 由木講師.佐藤講師 7月3日(水) 午前・夕方2回 各施設送迎運転の職員 25名参加(昼8名、夕17名)																		
レーザー研修 &交流会	守屋講師 9月14日(土) PM2:00～4:00 交流会 PM5:30～7:30 研修参加職員 12名 ( ふきのとう 4名、ひのき工房 2名、とぶきふねん 1名、 ぽぶら八王子 5名 ) 交流会参加職員 14名 ( ふきのとう 3名、ひのき工房 2名、ころぼっくる 1名、 とぶきふねん 4名、ぽぶら八王子 1名、オリーブ 3名 )																		
パワハラ研修	森井講師 9月28日(土) AM9:00～11:00 職員 13名参加 ( ぽぶら八王子 10名、本部 3名 )																		
講師派遣研修	永久講師 1月10日(土) AM6:30～8:30 職員 35名参加 ( ふきのとう 4名、ひのき工房 7名、ころぼっくる 1名、 とぶきふねん 6名、ぽぶら八王子 10名、オリーブ 4名、本部 3名 )																		
OJT 研修	2月7日(金)PM6:30～8:30 第6回 OJT 研修 職員 41名参加( 職員 39名、本部 2名 ) <table border="1" data-bbox="425 932 1283 1201"> <tr> <td>ひのき工房</td> <td>木工事業部新たな挑戦</td> <td>11名</td> </tr> <tr> <td>ふきのとう</td> <td>個別支援計画の作成</td> <td>7名</td> </tr> <tr> <td>ころぼっくる</td> <td>事務、会計の仕事への挑戦</td> <td>2名</td> </tr> <tr> <td>とぶきふねん</td> <td>手選別ライン OJT の取組と課題</td> <td>6名</td> </tr> <tr> <td>オリーブ</td> <td>お助け隊の業務習得</td> <td>5名</td> </tr> <tr> <td>ぽぶら八王子</td> <td>習得したこと</td> <td>8名</td> </tr> </table>	ひのき工房	木工事業部新たな挑戦	11名	ふきのとう	個別支援計画の作成	7名	ころぼっくる	事務、会計の仕事への挑戦	2名	とぶきふねん	手選別ライン OJT の取組と課題	6名	オリーブ	お助け隊の業務習得	5名	ぽぶら八王子	習得したこと	8名
ひのき工房	木工事業部新たな挑戦	11名																	
ふきのとう	個別支援計画の作成	7名																	
ころぼっくる	事務、会計の仕事への挑戦	2名																	
とぶきふねん	手選別ライン OJT の取組と課題	6名																	
オリーブ	お助け隊の業務習得	5名																	
ぽぶら八王子	習得したこと	8名																	
振り返り研修 レポート提出	職員 69名提出 ( ふきのとう 11名、ひのき工房 16名、ころぼっくる 14名、 とぶきふねん 7名、ぽぶら八王子 15名、オリーブ 6名 )																		

## 2) 施設長研修

施設長は、管理者としての基本的な研修 (Web) を通して、施設を運営管理する重要性を認識すると共に管理能力向上を目的で行いました。

項目	レポート 提出月	テーマ	項目	レポート 提出月	テーマ
第1回	7月	管理職とは	第7回	令和7年 1月	リスクにどう立ち向かうか (天災)
第2回	8月	理念とミッション	第8回	2月	問題解決と課題形成
第3回	9月	リーダーシップ	第9回	3月	対立のマネジメント
第4回	10月	職員の育成	第10回	次年度 4月	連携する力
第5回	11月	職員への伝え方	第11回	5月	事業計画と SWOT 分析
第6回	12月	リスクへの対応	第12回	6月	管理職に求められること