２０２５年度　法人事業報告

社会福祉法人蕗の会　法人本部

1.　まとめ

６月に後援会総会を兼ねた第１回蕗の会交流会を開催､全体で108名の方々が参加され､職員、利用者、ご家族、役員の皆様と交流の機会を持つことができ、車いすダンスを通し皆さんで楽しい時間を共有することができました。初めての法人全体の交流会は、その準備を含め、各施設職員の協力によって大成功を収めたと思います。

さらに、8月には、コロナ禍以降５年ぶりの蕗の会全体の職員交流会も実施でき、33名の職員が参加、他施設職員と和やかに語らい、とても良い交流が出来ました。12 月には、蕗の会全体の第１回支援研修会を開催、グループワークでは活発な意見交換が行われ、職員のモチベーションアップとチームワーク向上に繋がりました。１月には、若手職員交流会を開催し、11名の職員が参加、2月には第２回蕗の会交流会を開催しました。

今年度実施した上記の交流会（4 回)、支援研修会（1 回）により、目指している蕗の会職員のチームワーク向上、施設間の連携体制強化に繋がってきていると思います。

４事業所の赤字解消については、各施設・事業所が取組み、１事業所が赤字脱却、単年度で見ると前年度より赤字額が少なくなりましたが、3施設は赤字脱却に至っていません。

残念なお知らせですが、8 月に 2 施設の利用者 2 名の方がご病気のためお亡くなりになり、ご家族様に後援会よりお見舞金をお渡し致しました。心よりお二人のご冥福をお祈り申し上げます。

2.　各施設の重点課題

１）　ふきのとう

４月より八王子西特別支援学校卒業生２名を受入れ、職員は、施設通所にまだ慣れていない利用者の支援にも協力して取組み、全体として毎月利用率60%以上を達成し、年間を通し安定した運営を続けました。

２）　ひのき工房

昨年度末に異動を行い、4月から新人フルタイム職員１名、正規職員１名が加わり、新たな職員体制構築に取組み、職員が協力し合うチームワーク作りは順調に進みました。
利用者さんが楽しみにしている日帰り旅行・カラオケ会（5年ぶり）・花火会等レク活動にも積極的に取組み、生活介護では健康のため午後の体操やビーチバレーボールを取入れ利用者の皆さんに好評です｡6月に実施した蕗の会交流会では､特に会場となったひのき工房の職員の皆さんに設営等で協力を頂きました。

３）　ころぽっくる

４月から短時間勤務からフルタイムに転換した職員１名が加わり、職員不足の職員体制をカバーすることが出来ました。職場での OJT や事業所見学(３か所)、定期的な WEB 研修等により着実に職員の成長が見られ、支援の質の向上に繋がりました。放デイでは、引越により退所した児童１名がいましたが、利用率は 90%を超える月もあり順調な運営となりました。

4） とぶきふねん

４月に所長の交代がありましたが、引き続き、市・メタウォーター（株）様とも良好な関係を築き、業務は順調に進みました。赤字脱却については、前年度より業務委託料が増えたことと、退職による人件費減もあり、当年度だけ見ると僅かですが黒字に転換することが出来ました。作業については、市職員と協力して、選別する有価物の種類を増やし、市の収入増に貢献しました。また、メンバーさんの高齢化、不安定な出勤等の課題に向けて取組みを始めました。

5） ぽぷら八王子

一昨年入職した若手職員２名の型替要員の育成に取組み、２名共上達してきています。年間の良品効率は、約 98%で目標の 99%以上を達成することが出来ず、生産数も目標を達成出来ませんでした。実質の赤字については、前年度より減少しましたが解消には至りませんでした。しかし、株式会社エフピコ様に２月から単価を引き上げていただき、来年度は赤字解消が見込まれます。

工場内で作業中、職員より利用者への注意言動があり、あきる野市役所に虐待改善報告書を提出、職員に減給処分を行った上で虐待防止研修を実施すると共に職員の面談・指導を行い改善に取組みました。

6） オリーブ

退職や病気休職中の職員に代わり、新人職員３名が入職、職員体制構築に取組みました。利用者さんは、４月当初 13 名が A 型移行等で４名退所、４名入所で変わらず、赤字解消には至っていません。利用者募集のチラシを作成、相談支援事業所等に配布し利用者増に努め、２月、３月に３名入所、生活介護の利用者数が８名に増えたため定員変更を検討しています。（３月末 定員 就 B14 名・生活６名）

3. 法人本部・施設長会の取組み

1） 労働条件の改善

① 毎年の最低賃金の引き上げによる人件費増、昨今の物価高騰等により厳しい運営状況の続く中ですが、４月には平均 2%の賃上げを実施しました。

② 昨年に引き続き補助金が支給されることになった東京都居住支援特別手当補助(月１万円、２万円)の申請を行い、毎月支給しました。

2） 組織運営の点検と指導

常任理事と本部事務局の４名で毎週１回会議を実施、法人全体や施設の課題を検討し、施設長会でその改善の取組みを進めました。

3） 法人資金収支

３施設は実質赤字となりましたが、１事業所の赤字脱却で前年度に比べ赤字額は大幅に減少し、法人全体としては黒字を維持することが出来ました。

4） 職員研修

① 今年度は、リーダー・主任等中堅職員のフォローアップ研修（面談）を実施。
面談を通して職員の意見を直接聞き、業務の振り返り、目標の達成度合い、今後の目標・課題等の確認、アドバイスを行い、一人ひとりのモチベーションアップと育成を図りました。（上半期４名、下半期４名実施）

② 今年度は、法人全体では初めての支援研修を実施しました。38 名の職員が参加、グループワークでは活発な意見交換が行われました。

③　令和７年度　職員研修実施一覧表

<table>
<tr><td>新人・中途職員フォローアップ研修</td><td>６月～3 月までの間、毎月職員１名、計８名を個別に常勤の理事が面談を実施
（事前に資料を本部へ提出）</td></tr>
<tr><td>安全運転講習</td><td>(株)ムラタ 由木講師・佐藤講師 ６月５日（木） 午前・夕方２回
各施設送迎運転の職員 29 名参加（昼 16 名、夕 13 名）</td></tr>
<tr><td>新規・中途職員研修（法人のあゆみ、理念、基礎知識等）</td><td>講師: 本部 会長、理事長、事務局長、秦施設長
８月 22 日（金） 職員 12 名参加（ とぶきふねん３名、ぽぷら八王子９名 ）
10 月１日(水)・15 日(水) 職員 ７名参加 （ ひのき工房６名、ころぽっくる１名 ）</td></tr>
<tr><td>支援研修会</td><td>12 月５日（金）PM6:30～8:30 ケーススタディ・グループワーク
発表事業所: とぶきふねん、ぽぷら八王子、オリーブ
職員 38 名参加（ ふきのとう５名、ひのき工房 11 名、ころぽっくる２名、
とぶきふねん５名、ぽぷら八王子７名、オリーブ5名、本部3名 ）</td></tr>
<tr><td>OJT 研修</td><td>２月６日（金）PM6:30～8:30 第７回 OJT 研修　発表事業所:6事業所
職員 40 名参加（ 職員 38 名、本部２名 ）
<table>
<tr><td>ひのき工房</td><td>「木工室の1日」</td><td>10 名</td></tr>
<tr><td>ふきのとう</td><td>「排泄介助における課題と改善」</td><td>8 名</td></tr>
<tr><td>ころぽっくる</td><td>「入職して10か月での学び」</td><td>3 名</td></tr>
<tr><td>とぶきふねん</td><td>「手選別ライン業務とオペレーター業務について」</td><td>5 名</td></tr>
<tr><td>オリーブ</td><td>「リサイクル業務 OJT」</td><td>5 名</td></tr>
<tr><td>ぽぷら八王子</td><td>「虐待通報から支援の見直しを考える」</td><td>7 名</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>振り返り研修レポート提出</td><td>職員 68 名提出（ ふきのとう 14 名、ひのき工房 20 名、ころぽっくる 13 名、
とぶきふねん５名、ぽぷら八王子９名、オリーブ７名 ）</td></tr>
</table>

５）　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、施設の諸々の課題に責任を持って対処する能力を身に付けてもらう等管理能力向上を目的で行いました。

昨年度から始めた施設長研修ですが新たに所長となった１名を加え継続実施、web 研修のレポート提出も継続実施しました。

テーマ

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