

事業活動報告

事業所名 かめおか作業所

1、2024年度 事業所方針						
<p>1、誰もが安心安全に働き、活動できる環境・空間を保障する。</p> <p>2、「はたらく」場面を通じてやりがいや可能性の広がり創造する。</p> <p>3、メンバーのあたりまえの「生活」を支える。</p> <p>4、メンバーの思いに寄り添える職員集団をめざす。</p> <p>5、ビジョン2025の具体化をめざす。</p>						
2、利用者・職員状況						
<p>○利用者：定員 60 名 現員 61 名（男性 30 名 女性 31 名）</p> <p>○職員：18 名 正規 9 名 非正規 7 名（所長 1 名 主任 1 名 支援員 11 名 厨房職員 3 名）</p> <p>○作業グループ</p> <table border="0"> <tr> <td>食品加工／農業グループ：味付け味噌、ピクルス、食料品梱包等下請け</td> <td>12 名</td> </tr> <tr> <td>縫製クラフトグループ：バッグ、ペンケース等自主製品製造、御守り等下請けなど</td> <td>14 名</td> </tr> <tr> <td>下請けグループ：お菓子の袋詰め、DM 封入発送、箱折りなど</td> <td>35 名</td> </tr> </table>	食品加工／農業グループ：味付け味噌、ピクルス、食料品梱包等下請け	12 名	縫製クラフトグループ：バッグ、ペンケース等自主製品製造、御守り等下請けなど	14 名	下請けグループ：お菓子の袋詰め、DM 封入発送、箱折りなど	35 名
食品加工／農業グループ：味付け味噌、ピクルス、食料品梱包等下請け	12 名					
縫製クラフトグループ：バッグ、ペンケース等自主製品製造、御守り等下請けなど	14 名					
下請けグループ：お菓子の袋詰め、DM 封入発送、箱折りなど	35 名					
3、2024年度の実践内容と成果						
<ul style="list-style-type: none"> ・今年度は支援学校卒業生を 1 名迎えた 61 名の集団となった。休みが続いているメンバーや他事業所との併用メンバーがいるため、一日の平均は約 53 名となっている。 ・仕事では、ここ数年の課題である下請け作業の減少が今年度も顕著である。特にダイレクトメールでは年々減少傾向にあったが、この度京都茶華道具株式会社が閉業されることが決まった。昨年度あたりから作業量が減少していたため、大きな収入減とはなっていないが、もう一つのオオムラも同じく減少傾向にあるため、本格的な代替作業の検討の時期に来ている。また、今年度は比較的単価の大きい渡辺製菓や小倉製菓のお菓子封入作業も先方の都合により縮小を余儀なくされ、収入減の要因の一つとなっている。一方で新規作業の依頼は来ており、グループで調整しながら基本的には受けていくスタンスで進めている。数社と契約に至り、新規作業としては和物雑貨の袋入れなどが始まり、多くのメンバーが関わる事ができている作業である。 ・クラフトの御守り作業が軌道に乗ってきた。作業は途切れることなくやればやるだけ納品可能という状況であるが、縫製部分がどうしても職員中心の仕事となってしまっているのが課題である。しかし、少しずつではあるがメンバーが関わられる工程が着実に増えてきているので工夫を重ねていきたいところである。お酒のラベルづくりの仕事と合わせて今後の収入増が期待できる仕事である。また、きょうされんふきんも 10 月以降、ボーナス時期を中心に多くの注文をいただいた。これらに加え、1～2 月にかけては亀岡高校卒業記念品のペンケースや各小学校の入学用品販売など職員態勢の厳しい中であつたが、ボランティアなど多くの応援を貰いながら乗り切ることができた。入学用品も販売数は減少傾向になり今後の課題となっている。 ・食品加工では味付け味噌や玉ねぎ商品の販路拡大をめざしているが、大きな売り上げ増にはつなげていない。引き続き、専門企業と一緒に取り組んでいる販促グッズの作成や販売、動画サイトの作成や運用を進めていきたいと考えていたが、運用に関してはしばらく時間が掛かりそうな状況である。 ・農作業では、厳しい暑さ、寒さの中 5 名のメンバーがねぎや玉ねぎの定植、枝豆や花菜の収穫などに取り組んでいる。一人ひとりが得意な部分を存分に生かし、例年作業ペースは上がってきている。先方の農家からも一定の評価をいただき、メンバーのやりがいにもつながっている。11 月に入り枝豆の収穫が終了。農作業としては閑散期を迎えたが、2 月から菜の花の収穫が始まり、再び忙しい毎日 						

となっている。

- ・ボーナス取り組みでは、自治会メンバーのがんばりが光った。今年度は2～3年目で役員未経験者が3名とフレッシュな自治会役員となっているが、皆で臨んだボーナス金額を決める所長交渉ではそれぞれが自分の思いを語り、金額がアップしたことで“自分たちで勝ち取ったボーナス”を実感することができたように感じる。売り上げが目標に少し届かずの約340万、支給金額は財源ギリギリの0.9ヶ月分となった。10月からは冬のボーナス取り組みもスタート。夏と同じように皆で取り組みを進めることができた。売り上げ目標は達成することができたが、年間収支との兼ね合いもあり、所長交渉の結果0.8ヶ月支給となった。
- ・夏のごくろうさん会は議論を重ね“全員で労いたい”と「かめ作夏祭り」を開催。ヨーヨー釣りやボウリング、ワニワニパニックなどウォークラリー形式で作業所内を周り、最後にかき氷とチョコバナナを食べるといった流れでメンバーも職員も一緒になって大いに盛り上がることもできた。特に今回は職員が労う側に徹底。一人ひとりが「どうしたらメンバーに楽しんでもらえるか」の意識のもと、数日前からの作業内の飾りつけやゲームのわかりやすさなど皆で工夫を重ねた姿が印象的だった。冬のごくろうさん会では久しぶりにグループごとに出かける企画を予定していたが、インフルエンザの流行や多忙期と重なってしまったこともあり3月まで延期。内容も作業所内での開催となった。3月10日に開催。皆で豪華なスイーツを囲み、1年のふりかえり動画を視聴した。
- ・日帰り旅行を実施。5年ぶりに旅行会社を通し、大型バスでの旅行となった。行き先は大阪ベイエリア（海遊館、サンタマリア乗船 2班は9/25予定）で特にコロナ禍の年に入所のメンバーにとっては初めての本格的な旅行となり、当日や帰ってきてからの余韻からは本当にうれしそうな姿が伝わってきた。
- ・メンバーの高齢化や障害の重度化は日に日に顕著になってきた。生活習慣病や進行性の疾病など後半期に入っても新たに診断を受けるメンバーが増えてきている。そして、今までできていたことが、急にできなくなる、また、食事、排せつ等の支援などこれまで以上に生活面の支援も増えてきた。これからはどのような手立てが必要か、現在の作業所でできること、関係機関を交えて検討していくことなどの整理が必要である。引き続き、些細な変化に気づく力を大切に、必要な時に必要な支援が行えるように努めていきたい。
- ・7月末に市役所へ不適切な支援が行われているのではないかとという情報提供があった。すぐに内容の把握と改善に向けた取り組みをスタート。全職員からアンケートや話を聞く中で、職員集団としての課題が見えてきた。後半期はできることから取り組みを実施した。具体的には①夕方の打ち合わせの活性化②情報共有ホワイトボードの作成③メンバー支援の基本に立ち返るための職員会議の実施である。まずは共有をすることに重点を置き、形骸化していた夕方の打ち合わせを議論の場となるように変更し、送迎等の工夫で基本的には全員が参加できるようにした。休み等で参加ができない職員に対してはホワイトボードに報告、検討課題を記載し見てわかる工夫を行っている。また、課題であったグループ会議の確保では、職員会議の前半にグループ会議の時間を設け、別日と合わせて二週間に1回は開催できるようにしている。職員会議の後半には実践に関わるミニ学習会や全体での検討の時間にあてたが、同じく重要である情勢を学ぶ時間が不十分となり、次年度への課題である。今後も、一人ひとりが互いの認め合い、悩みを共有し、些細なことを気軽に話せる風通しの良い職場環境づくりを目指していきたい。

4、次年度への課題と取り組むべき実践内容

- ・メンバーの給料やボーナスを保障するため、作業単価の見直し、新規作業の獲得、給与規定の改定など新たな仕事づくりに全員で取り組む。作業会計は、今年度も黒字で終わることが難しい状況となっ

ている。あらためて職員会議等で、どう立て直していくかを話し合い、メンバー自治会とも連携し給与規定の見直しも視野に入れ取り組んでいく。

- ・かめおか作業所は就労継続支援 B 型利用が 20 名、生活介護利用が 41 名となっている。誰もが自分らしく働き・過ごすことができるように、現在のグループを超えた新たな空間、環境づくりを模索していく。今年度はプレハブ・コンテナハウスの導入にむけての調査からスタート。現スペースをどのように活用できるのかを考えながら、現在の実態に合ったグループ部屋の交換、グループの新編成、そして今の実態に合った「働く」だけではない新グループの検討も進めていく。
- ・お互いを尊重し、何でも言い合える関係づくりを大切にメンバー一人ひとりの思いや願いに寄り添える職員集団をめざす。グループ会議やCAP会議での議論をスタートさせ、普段から共有や議論を大切に実践を進め、定期的な個別面談の実施。職員の悩みや不安、要望など懇談する機会を増やす。とりわけ、後半期も開催が不十分となってしまったグループ会議等の保障をはじめ、各種会議の位置づけをより明確にしていく。メンバーの思いに寄り添える職員集団として機能し続けるために、また、正しい方向に職員集団として向かっていけるように情勢を正確にとらえる学習も強化し、理念の体現を進めていきたい。