

1、2024年度 事業所方針
<方針> 『主体的な働き方をさぐる、一人ひとりの挑戦』 ①らしく×はたらく ～「高工賃」と「新しい働き方」への2つの挑戦 ・安心して働ける環境づくり ・新たなグループの立ち上げ ②らしく×かせぐ ～「強み」を活かした商いの創造 ・生産力の限界を打開するための作業効率の強化（和洋菓子） ・大幅減収にともなう、新たな作業の確保（地域就労） ③らしく×はじめる ～自分らしい多様な働き方のために ・「みんなで勉強会」の継続 ・「ほっこり会」の開催 ④らしく×つどう ～一人ひとりが主体的で認め合う、メンバーの集団づくり ・土曜開所日（終日開所）を活用した主体性プログラムの実施 ・積極的な自治会活動の更なる強化 ⑤らしく×まなぶ ～職員の専門性をみがく ・職員一人ひとりのマンパワーの向上 ・より連携した職員集団に向けた取り組み
2、利用者・職員状況 ※2月1日現在
・利用者：44人／現員 40人／定員 ※多機能 【就労継続支援B型：43人／34人、就労移行支援：1人／6人】 退所2名… 1名入所（別法人GH）、1名別の事業所へ 新利用者… なし。1～2日／週利用：2人 平均年齢40歳（20～75歳） ・職員：所長1名、主任1名、支援員9名（正規：3名 非正規：5名 派遣：1名） 亀岡市就労支援事業1（3日／週） 調理員2名（ぼれぼれと兼務） ・作業グループ… 和菓子（お野菜チップスなど）、洋菓子（シフォンケーキなど焼き菓子）、地域就労（清掃、草刈り、ワックスがけ）
3、2024年度の実践内容と成果
・昨年度の平均工賃実績は47000円、第三が目指してきた工賃5万円まであと一步のところまで来ていた。しかし今年度は地域就労グループの請負事業1つがなくなり、新たな仕事を見つけるべく動いてきたが、なかなか見つけることができなかった。今年度末の賞与（2025.4.15支給予定）もこれまでと同じように増やし支給することができるかどうか、不透明なままだった。しかし秋から年末までこれまでにない多忙な毎日がつづき、12月の売上は過去最高となった。ほかにも地域就労が請け負う草刈り作業が大幅に増え、野菜の収穫作業も始まったことで、単年度の赤字幅は縮めることができた。年度末が近づき、ようやくいくつか地域就労の仕事も見つかりそうにもなり、昨年度を上回る工賃実績にする見通しが持てるようになってきた。工賃実績による国の報酬のあり方には違和感を持っているものの、今の報酬単価を維持することは法人の安定した運営には欠かせない。今後もメンバーにとって大切な工賃を増やし、安定した法人財政を目指して高工賃を取り組んでいきたい。 ・一方、年齢や障害特性により、ゆるやかなテンポでの作業が必要なメンバーが増えてきたことから、新しく作業着のクリーニングや事業所内の清掃などをおこなう、営繕グループの立ち上げ

を検討してきた。作業環境を整えるため助成金の申請も複数おこなってきたが、採択されなかった。そこで今年度は抱えている課題を整理し、自己財源やクラウドファンディングを活用することも視野に入れ着手できるよう準備をしていく。

・今年度は土曜開所日が月に2日あった。終日となったことで、「どんなことをしようか？」と職員で話し合ってきたが、これまでの「今月のミッション（みんなで考えて、協力して行動し、答えを見出す取り組み）」の成果もあってか、直接メンバーに投げかけてみると、「こんなことをしたい」「知りたい」など多くの意見が寄せられた。「今月のミッション」は今年度も継続、そのほかにメンバーが知りたいことをテーマにした「たっぷり話そう！メンバー×職員会議」、「クラブ活動」をおこなうこととなった。「たっぷり〜」では、これまで＜衛生管理 手洗い、身だしなみ、健康について ～健康診断結果の見方、工賃明細の見方＞をはじめ、友だちや異性とどうつきあえばいいのかを学ぶ＜言葉とスキンシップ＞＜異性とのつきあい方＞をおこなった。特に「性」にまつわるものについては、これまで事後の対応をどうするか？を考えてきたが、今回「包括的な性教育」について学ぶ機会があり、自分を大切にすること、相手を大切にすること、それらを意識したコミュニケーションの大切さ、また性に関連することは誰もが平等に有する人権でもあることを学んだ。次年度も継続していきたい。

・クラブ活動は「音楽部」「カラオケ部」「ハイキング部」「おしゃれ部」「パソコン部」「ゲーム部」の6つ。それぞれに年度末には「コンサートを開催する」「パソコンを使って第三のお菓子の企画チラシを作る」など成果発表を目的とした積み重ねの取り組みを準備し、それぞれ楽しんでいる。

・「今月のミッション」は取り組みの成果が少しずつ出始め、メンバー自身が「みんなでしよう」と声をかけあい行動できるようになってきた。この夏には自分で描いた夢「一泊旅行」を実現したメンバーもあった。自分の夢を見つける力、働くこと、そしてそれらが一人ひとりの豊かな生活につながっていく、そんな実践をさらに広げていきたい。

・今年度も様々な外部の研修に参加し、私たちの仕事をふり返る機会を大切にしてきた。釜ヶ崎の現状から学ぶ研修や人間発達研究所主催の研修、全国の人と学ぶ清水建設主催の研修への参加、また3月には能登半島地震の支援活動にも参加した。学んだことは職員会議のなかで共有し、第三かめおか作業所の力にもつながっていると考えている。

・今年度も次世代を意識した職員態勢づくりをしてきた。それぞれが責任をもって担当を持つことで、役割を認識する、全体を俯瞰する、まわりと一緒に積み上げる経験の場としてきた。来年度は管理職が3つの事業所を持つこととなったので、いっそう職員一人ひとりが業務の分担当を意識できるよう、発信をしていく。

4、来年度の課題とそれに対する取り組むべき実践内容

・今の高工賃を維持し、目標5万円をめざす。そのためにメンバーの力量アップ、円滑に作業をすすめる手立て、職員の業務分担について検討する。

・様々なメンバーが混在する現状を考え、一人ひとりが手応えと自信のもてる、働き方を模索する。

・メンバーの意見を取り入れ、より中身のある土曜開所日のあり方を検討する。

・現就労移行支援事業の利用者が1名であること、新しく就労選択支援事業が始まることを考え、今後の第三の役割について整理していく。