

《令和 7 年度の経過と評価》

奏楽のテーマ『みんなで笑顔あふれる職場を作ろう！』を開所時から継続して大切にして事業運営を行ってきた。利用者一人ひとりが、よりよく生きること（強みを生かし達成感を得る等）、日々の満足度の向上を目指してきた。そのための手段として、日中活動種目（生産活動・余暇活動）を設定してきた。

生産活動については、どんなに重い障害を持った方でも参加できるように、一人ひとりの能力に応じて工程を細分化するよう努めた。障害特性に合わせた治具の開発、視覚支援で分かりやすいスケジュールの工夫や、半個室の作業場所を作り、集中できる環境を整えることで、それぞれの利用者の強みを生かせる環境づくりに取り組んだ。ジョブローテーションも継続、また時間、対象者を増やし、職員の思い込みにとらわれず、利用者の可能性を引き出すことに努めた。

年々高齢化している利用者に対し、生産活動に設定の限界を感じられる利用者も見られるようになった。健康延伸活動としてたんぽぽ活動の対象者、利用日を増加した。日々の生産活動の中でも無理のない本人に寄り添った設定も取り入れた。また日々の体力づくりとして金田住宅周辺の散歩、石巻山への山登り、1 キロ公園への散歩も頻度を増やしたが、対象者が一部の利用者にとどまり、全ての利用者に対してできていないこと、職員配置、工賃向上との兼ね合いに課題が残る。

職員間の情報共有については、朝礼と終礼の実施を継続して行えた。同時にグループメールを通じて全職員で共有をし、情報に偏りが起きないようにした。終礼ではその日あった不調な利用者の様子について話されることが多く、その時どうすれば良いかの検討、身体拘束をした場合の記録、利用者のいい所の共有、他の職員の良い支援の共有については限定的で、更なるブラッシュアップが課題となった。また、送迎の変更や会議で話された内容など、情報共有に漏れがあり今後も継続課題となる。

会議では事前に資料を配布し、当日までに考えてもらうような課題を提供するようにして、会議内容のレベルアップ、時短に努めた。グループワークも増やし、各職員の話せる機会、検討の機会も増やした。まだまだ進行する職員によってばらつきがあるが、少しずつ改善がみられている。

事業運営については、年度の途中で奏楽から他に移ってしまった利用者が 1 人、他に移る予定だったが戻って来た利用者が 2 人、他に移ってから 2 か月後、週 2 日の曜日限定利用になって戻って来た利用者が 1 人おり、不安定な状態であった。他に移ってしまった利用者については引っ越しや入所施設への変更など、止まらない理由もあるが、これまでなかった「他の事業所へ移りたい」という利用者のニーズに触れ、更なる利用者寄り添った支援の必要性を痛感した。休みの多い利用者について、スタンプカードを使つての励ましや、他班職員からの声掛けで元気になることはできるようになったが、出勤率の増加には課題が残る結果となった。

見学希望者については、将来の利用希望や事業所を知ってもらうため、また職員への良い刺激にもなるため、積極的に受け入れを行い、来年度、再来年度の利用希望者が見られている。

組織づくりに関しては、中・長期的視点での人材育成として、法人主導のもと「人材育成を目的として1on1 ミーティングの取り組み」にチャレンジしているが、進め方に個人差が見られ、標準化に向けての課題が残った。また、法人主導で経営会議、管理者会議、各種の委員会を設定して、事業所間での情報共有、コミュニケーションの向上に努めた。また事業所間の兼務を行なうことにより他事業所の仕事についての理解促進を行なった。

地域との関わりについては、8月に石巻校区納涼夏祭り、11月に文化祭が石巻校区で開催され、運営・参加に協力することができた。事業所前にて毎月開催の青空マルシェの「ぶっくの日」も地域の方に徐々に周知されるようになり、毎回楽しみに来てくださるご近所さんも多くおり好評を得た。地元の保育園に声をかけて、つるさし、芋ほりイベントを行った。冬にはさつまいもで作った干し芋が、保育園の先生に好評でたくさん買っていただけた。法人全体の取り組みとしては、石巻山のゴミ拾いを引き続き行った。また、地元小学校とのコラボイベントで小学校に出向き、利用者と小学校3年生が共同で絵を描くイベントを行い、2月にはお礼のお楽しみ会にも呼んでもらえ、関係づくりに繋がった。

【喫茶班（Café 奏）】は、一般の方と接する機会の多い作業班であり、多くの利用者が接客をすることを希望している。これまでメニュー数の多さ、それぞれのメニューの複雑さから職員仕事が多く、利用者の仕事に限定的だったことに課題があった。利用者が行える作業を中心としたメニューへの改定に努め、ほぼ1年がかりになってしまったがメニュー数の削減ができた。またそれに伴い、注文票の改定や新レジの導入をし、利用者でも行える形作りに取り組んだが、十分な機会が提供できず、今後の課題となる。また、トヨタ自動車から出向研修で来た社員さんの協力もあり、喫茶作業室の動線の改善も行えた。その他にもネームプレートに得意な事、頑張りたいことを書き、お客さんにアピールすることで利用者の自信に繋げることができた。世の中の物価上昇に伴い、価格の引き上げも行った。客数はやや減少したが、客単価が上がっており、売り上げは例年並みを維持することができた。

【焼き菓子班（OYATU 工房という）】は、これまでの販路に留まらず、夏には放課後等デイサービス向けに営業をして、お買い物体験で奏楽に来てもらうことができた。単価の安さ、職員負担に課題が残るが、買い物体験から見学、利用希望に繋がる方もおり、外部交流に向けた良い機会となった。また出張販売のチラシで営業を行い、市内のcafe、コインランドリー、高山学園、さくらピアまつり、専門学校、生涯学習センターの販売に繋がった。ネット販売も行い好評であるが、手間がかかり、費用対効果に課題が残る。

商品開発については利用者のできる仕事の割合が多く、楽々班の自然栽培の干し芋の規格外品を練り込んだ干し芋とオートミールのクッキー、支援者の協力により燻製クッキーなどお酒のおつまみにできる甘くないクッキーの開発ができた。

【軽作業班（楽²）】は、農作業と委託作業の2本柱で運営を行った。農作業では主力作物のブルーベリーが好調で、年々収量が増加してきている。ブルーベリー狩りも料金アップをしたが、お客さんは年々増えており、好評を得ている。地元有名ホテルへの生ブルーベリーの販路もでき、100kg以上納品することができた。また、お盆休みの収穫できない時期にボランティアグループの協力で、無駄なく収穫することができたが、職員負担、ボランティアさんの意識の違いもあり、来年度以降課題を残す結果となった。もう一つの主力作物のさつまいもは地球温暖化の影響で植え付け時期が5月に限られ、6月に植

えたものは殆どが生育途中で枯れてしまった。また順調に生育したものも夏場の水不足で収量、品質共に下がってしまった。夏場の暑さは利用者の健康被害にも繋がるため、熱中症対策を徹底した。夏場の外での労働は年々過酷になるため、利用者のブルーベリーの収穫からお客さんのブルーベリー狩りへの移行、さつまいもの水やりを灌水チューブで行うなど、省労力化が今後の課題となる。

他にも黒にんにくの売上が好調で、作付け量を増やした。冬場の栽培で生育もよく、販路に困ることもなく販売できた。また、昨年巢落ちしてしまった日本ミツバチの養蜂も、今年度はハチミツの採取に至り、8kg 採れ、蜂も健在で今後は毎年2～3倍程度の群の増加も期待できる。

委託作業では犬のおやつ袋詰めが流れ作業で作業を切り分けて行うことで、全ての利用者が何かしらの作業に関わることができた。利用者の作業能力のアップもあり、作業スピードは速くなっているが、取引先からラベル貼りのミス、封入本数のミスが指摘された。また帽子、マスク、ビニール手袋の着用も徹底するよう指摘があり、作業時間も20分減少させた。今後はゆっくり丁寧に行い、二重三重のチェック体制が必要となる。

＜＜重点課題に対する取り組み＞＞

1. 運営基盤の強化（運営・管理体制、サービス管理）

利用者一人一人に寄り添ったサービスを、これまで続けてやってきたつもりであったが、年度途中での突然の利用者の退所が相次ぎ、収益もそうだが、職員心理的にもかなりの痛手となった。退所を聞いてからもその利用者の将来にとってより良い支援、生活は何かを考え、最後まで支援したことで結果的に戻って来てくれた利用者もあり、その点は良かった。昨年より継続して職員の働きやすさにも力を入れ、休憩時間の確保はかなり改善できている。有給の取りやすさにも力を入れたが、計画的に取れた人と、年度末にまとまってしまった人とでばらつきがあり、平均化に課題が残る結果となった。

2. 利用者サービスの拡充

法人理念のもと、『どんなに重い障害をもっている、立派な生産者と認めあえる』ように障害特性に配慮しながら生産活動を中心とした事業運営に努めた。生産活動では、重い障害を持った方でも自信をもって関わられるように作業工程を細分化、単純化する取り組みを進めた。作業環境にも配慮し、本人の過ごしやすい半個室の設定、本人が分かりやすいようなスケジュールを使った。また、ジョブローテーションも拡大し、新しいことにチャレンジを促すなどできる事の幅を拡げる働きを行なった。生産活動では新商品の開発や販路の拡大も行い、3班合計での売り上げを増やし、年度末には、特別工賃を出すことができた。また今後の利用者の高齢化に合わせ、生産活動でない活動であるたんぽぽ活動にも力を入れ、週1回、一部の利用者に限定してではあるが健康延伸活動、創作活動、入浴支援も行えた。利用者自治会での役員選挙から、社会の一員としての権利の行使として、実際の国政選挙への投票ができた。利用者のお誕生日月には、アピタでの買い物、釜飯くうでの食事、喫茶奏での食事の中から好きな活動を選んでもらい、楽しむことができた。また、個別で写真からAIを使った似顔絵を作成し、それぞれにプレゼントができた。クラブ活動（スポーツ、アート、カラオケ、書道、リズム体操、太鼓、茶道、ダンス、さをり）については、昨年までのレクリエーションクラブから利用者のニーズを細分化し、スポーツ、アートを新たに取り入れ、またコロナ禍で中止していたカラオケを再開し、本人が選択して楽しむ機会を増やした。日帰り旅行はリトルワールドへ行き、これまでやってこなかった食べ歩きのを設け、本人の食べたいものをその場で選ぶ体験ができた。忘年会については、蒲郡の温泉旅館へ行き、宴会場を貸りてステージに上がりカラオケを楽しみ、希望者は温泉に入ることもできた。

3. 人材育成/支援力の向上

『自分が当事者や家族だったらどうしてもらいたいのか、家族と支援者が共に利用者の将来を考える』という視点で、利用者支援を行ってきた。会議や終礼での情報共有でプチ検討を行い、様々な意見が出ることもあるが、まだまだ職員も家族、利用者と共に成長していかなければならないと感じる。1on1 ミーティングについてマンダラチャートを活用し、目標達成を目指したが、職員間での差が激しく、目標達成できた人、ミーティング自体未実施な人と大きな差が出た。人材育成を重要課題と位置づけし、法人全体で成長していける風土づくりが必要と感じる。職員研修については、本人希望も考慮し、正規、非正規の雇用形態に関わらず実践できた。伝達研修については、時間が十分とれず、改善していく必要がある。法人全体研修では、講師を招いての研修取り組みの発表など様々な内容であったが、近年研修のマンネリ化も感じる。昨年に引き続き、研修後の親睦会として法人全体での食事会をし職員間の交流促進を行なうことができた。

《 地域活動：事業所の社会化 》

福祉体験学習・ボランティア体験学習・職場体験学習等 受入日／人数					
受入日	学校名	人数	受入日	学校名	人数
R7.7.15.16.18 7.29.30 8.1	中部ビューティーデザイン	4	11/26～28	石巻中学校 2年生	2

《 事業所外生活支援：自立（律）生活訓練（宿泊体験）の連絡・調整 》

自立（律）生活訓練（宿泊体験） 人数												
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
延べ 人数	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	4	7
年間延べ人数： 20 人												

《 防災計画・安全管理：防災訓練、防災委員会活動 》

防災訓練・学習 実施日			
4 月	未実施	10/31	防災学（クイズ風水害編）
5/22	防災訓練（地震想定）	11/26	防災訓練（火事想定）
6/23	防災学習（台風編）	12/26	防災学習（不審者についてのクイズ）
7/21	防災訓練（火災想定）	1/30	防災学習（クイズ火事編）
8/25	防災学習（風水害編）	2/27	防災学習（クイズ地震編）
9/25	防災訓練（地震想定）	3/15	総合防災訓練（煙体験、水消火器、起震車、） 引き取り訓練

防災委員会活動	
5/23	今年度年間計画、備蓄食料確認、近隣利用者在住把握、防災 BCP,感染症 BCP の更新 利用者・職員個人カードの更新
8/22	6 月研修の振り返り、防災 BCP,感染症 BCP の内容確認、周知に向けての検討
11/21	感染症研修内容検討・準備、3 月総合防災訓練の内容検討
2/20	感染症研修振り返り、3 月総合防災訓練の検討、確認

《 職員研修》

研修の実施状況

月	内容	対象者
4 月	食品衛生講習会 リーダー研修（ニューリーダー）	生活支援員 主任
5 月	新規採用職員一日研修 リーダー研修（管理者）	新規職員 管理者・主任
6 月	虐待防止・身体拘束適正化研修 リーダー研修（ニューリーダー） 社労士ブラッシュアップ研修 第1回法人全体研修（感染症対策、健康面の理解）	管理者・主任 主任 生活支援員 事業所全体
7 月	リーダー研修（管理者） 生活介護事業所連絡会	管理者・主任 主任
8 月	社労士ブラッシュアップ研修 リーダー研修（ニューリーダー）	生活支援員 主任
9 月	リーダー研修（管理者） 社労士ブラッシュアップ研修 東三セルフ共同研修（アンコンシャスバイアス, アンガーマネジメント） 身体拘束適正化・虐待防止研修 第2回法人全体研修（課題行動に対する対応策）	管理者・主任 主任 管理者 生活支援員 事業所全体 法人全体
10 月	リーダー研修（ニューリーダー） 感染症予防研修	主任 看護師
11 月	リーダー研修（管理者） 自然栽培パーティ全国フォーラム	管理者・主任 主任・生活支援員
12 月	福祉協会研修 サビ管研修 リーダー研修（ニューリーダー） 社労士ブラッシュアップ研修 第3回法人全体研修（課題行動に対する対応策の報告、虐待防止）	管理者 主任 主任 生活支援員 法人全体
1 月	リーダー研修（管理者） メンタルヘルス研修	管理者・主任 生活支援員
2 月	農福連携研修 東三セルフ療育研修 工賃向上研修 社労士ブラッシュアップ研修 リーダー研修（ニューリーダー） 高齢知的障害者の支援研修	生活支援員 生活支援員 生活支援員 主任 主任 生活支援員
3 月	第4回法人全体研修（災害時の拠点づくり、たんぽぽ活動報告） リーダー研修（管理者）	法人全体 管理者・主任

《 生産活動 売上金額 》

7 年度 生産活動売上状況

月	奏+という 売上金額 (円)	楽 2 売上金額 (円)	計 (円)
4	470,948	132,732	603,680
5	504,673	151,434	656,107
6	405,514	217,096	622,610
7	456,395	349,015	805,410
8	632,915	448,200	1,081,115
9	425,187	106,178	531,365
10	668,235	118,312	786,547
11	744,010	228,070	972,080
12	526,840	248,987	775,827
1	390,500	239,630	630,130
2	461,851	220,242	682,093
3	550,898	81,888	632,786
計	6,253,695	2,537,063	8,790,758

《原材料費率＝原材料費／売上金額》

原材料 費合計	1,808,233	472,117	2,280,350
比率	28.9%	18.6%	25.9%

【障害支援区分別人数】

生活介護

性別	区分 6	区分 5	区分 4	区分 3	区分 2	区分 1	非該当	合計
男性	3	8	7	1				19
女性	6	5	1	0				12
合計	9	13	8	1				31

※平均障害支援区分： 4.9

【年齢別人数】

生活介護

性別	20歳未満	20-25	26-29	30-39	40-49	50-59	60以上	合 計
男性	0	7	2	4	2	3	1	19
女性	0	1	1	2	4	4	0	12
合計	0	8	3	6	6	7	1	31

性別	平均年齢	最低年齢	最高年齢
男性	35歳3ヶ月	22歳1ヶ月	61歳0ヶ月
女性	43歳8ヶ月	23歳10ヶ月	54歳11ヶ月