

(特非)焼津育成の会 野いちご

1 事業期間

令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日

開所日数

年度	就労継続支援 B 型		生活介護	
	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
開所日数	252 日	251 日	251 日	251 日
利用者数	4,630 人	4,769 人	1,291 人	1,255 人
平均	18.4 人	19 人	5.1 人	5 人

2 重点方針

多機能型 定員 30 人（現員 28 人）

基本的な生活を可能な限り「自立」できるよう支援します。その場合、支援が一方的な押しつけにならないよう「本人の主体性」を大切にし、状態、状況などにも配慮しながら支援を行います。「主体性」や「自立心」が育まれる支援を大切にし、集団活動を通して社会性を育みます。利用者一人一人の人の理解することも大事ですが、難しさがあるというところに適切に対処できるように、学んでいき、スタッフ全員が統一された方法でサービスを提供できることを目指していきます。

就労継続支援B型 定員 20 人 男性 9 人 女性 12 人（現員 21 人）

地域で当たり前の暮らしをするための一つとして工賃の向上を目指していきます。働く力が高まった人は、ご本人の希望に沿って就労へのステップアップを支援していきます。生産活動の中で、利用者の能力に応じた適切な作業支援、技術支援を行い、働くことを通じ「責任感」を持って取り組み、成果に「達成感」を感じていただけるよう努めていきます。一人ひとりが持っている能力を更に引き出せるよう働きかけを工夫し、本人が主体的に作業に取り組めるよう支援を進めていきます。

生活介護 定員 10 人 男性 1 人女性 6 人（現員 7 人）

利用者個々人の行動や思考、感じ方、個々の思い・経験・「やってみたい」「やりたい」などの興味等を本人の表れから汲み取り、本人の意向に沿った日中活動を提供していきます。

一人一人の持っている力に合わせた目標に向けて「働く機会」「創作の機会」「運動の機会」などを計画的に設けていきます。

活動中の排泄・食事・移動などの身体介助は重要な部分ではありますが、介助は活動を支えるためのものであり、「やりたい」「やってみたい」の目標を叶えるための準備と考え、積極的な活動に繋げていきます。

3 障がい福祉サービスの活用

利用者の希望する生活や活動、課題等の把握にあたり、利用者自らが意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定支援をおこなうため、利用者の意思及び選好並びに判断能力等について、ていねいに把握するよう努めていきます。

4 作業支援

<就労継続支援 B 型事業>

工賃支給について

	令和 6 年度(実績)	令和 7 年度(目標)
年間工賃総額	3,626,464 円	4,092,000 円
平均工賃(月)	16,514 円	16,000 円

工房

工賃向上計画の基、より良い工賃の実現に向けて、利用者一人一人の働く力を引き出す環境を作っていきます。

① 施設外就労へのチャレンジ

働く力が高まった人は、更なる高工賃を目指す就労支援として施設外就労にも積極的に取り組んでいきます。施設外就労を受け入れてもらえるように施設外就労先を開拓、交渉に組み込みます。目標工賃達成指導員の基、他の B 型事業所との情報共有、作業のシェアリングを働きかけていきます。

② 下請け作業の受注

去年は、今までにない、作業のレベル、質の高い成果を求められる作業種にチャレンジしました、結果、期待以上の成果が得られ、今まで取り組めなかったような作業に一人一人が自信を持って取り組める体制ができつつあります。作業に集中できる状態を作り、今まで困難とされていた高単価の作業にも取り組んでいけるよう、今後も情報収集に努め、取引先を増やすよう努力していきます。

③ 自主製品の製造・販売

自主製品の認知度を高めるように販売促進、広告宣伝を行っていきます。

地域との結び付きを重視し更に常設販売場所を増やしていきます。

(管理できる販売所には限りがあるため、より高い売り上げを得られる先を開拓していきます)。

販売促進チームの活動もメンバーを増員、入れ替えを行い、より多く皆さんが関わっていただけるように継続していきます。また、販促チームを中心に近隣地域の行事等の情報収集を行い、可能な限り積極的に参加していきます。

福製品の販売所、または福製品の販売イベントなども継続して取り組んでいきます。

④ 除草作業

受注がピークになる 7～9 月は酷暑による熱中症などの体調不良を避けるように十分な準備をしていきます。厳しい天候により、作業効率は低下し予定した作業日程が延び、結果、他の依頼を断らざるをえない状況となっています。

除草作業を継続するにあたり、通常の依頼は規模を縮小、個人宅を中心に請負ながら、依頼の条件、規模に応じて他の事業所とシェアリングなども検討していきます。

喫茶「野いちご」

次年度ですが、期待感と不安感が入り混じり、不安感の方が強い状況となっています。

- ① 物価の高騰が激しすぎる
- ② 本年度繋がりを持たせていただいた方々との関係が 4 月から新たになる。
- ③ ウェルシップ内で喫茶を運営させていただいて 20 年経ち、店内のいたるところの老朽化が顕著で環境整備の見直しの必要がある等々。

来年度の目標や努力点(案)

*物価の高騰への取り組み

本年度も 1 円でも安い食材・日用品探しを心がけてきましたが、来年度も継続は必然です。スタッフ全員で頑張ります。食材探しの中で新たな発見があり、新メニューに繋がってきた例もありますのでピンチはチャンスかもしれません。

・ランチ 500 円がいつまでできるのか・・・ワンコインで食べることができる店としてお客様の数も増えてきている様子も見られますので、次年度も継続していきます。

・シロップの値上がりが予想されるため、かき氷を 100 円⇒150 円に値上げします。

トッピング類は同額で考えています。

*商品開発

本年度も新メニューを数々考えてきました。次年度も調理員を中心に新たなメニュー開発に挑戦していきます。仕入れ業者とのつながりも深くなっていきますのでプラス材料になっています。夏場での人気のフライの盛り合わせ定食は提供します。

そのためにも畑での野菜づくりに積極的に取り組んでいきます。調理スタッフが常にアンテナ高く考案していただいています。喫茶の営業を取り巻く環境はプレッシャーではなく楽しみとしてみんなで楽しんで取り組んでいきます。

パウンドケーキ等デザート作りの開発も行っていきます。次年度は毎月 1 週間、他事業所の誕生日会デザートを作るお話をいただいています。取り組みは大変ですが、挑戦していきたいと思います。

＊店頭販売について

店頭の総菜販売のニーズは、年々高まってきていることを実感します。『調理定年』を迎えているシニアの方の来館が多い状況から、ちょっとしたおかず販売はお客様にとっても喜ばれています。社協の職員の方々も仕事が忙しく夕飯に一品と言って店頭販売を利用して下さる方が多くなってきました。現在金曜日が店頭販売の日です。品数を増やすことを中心にしながら、他の日にも物によっては販売する機会を増やしていけるよう取り組みます。「注文販売」を受けるといのも今後、視野に入ってきてそうです。

＊店内の環境作り

- ・貸出・お持ち帰り図書を拡大します。より気軽に立ち寄っていただけるお店を目指し様々な伝手で入手していきます。
- ・飼育についてですが、担当利用者さんが「今年こそは、カナヘビの繁殖に挑戦したい、そしてお客様に見てもらいたい」と言う気持ちを大切にしていきます。
- ・幼児が遊べるおもちゃを少し買い替えます。
- ・ホットショートケースは今現在も温めとして利用していますが、独自のメニュー作りをみんなで創造していきます。

＊つながりを大切にしていきます。本年度も福祉会館の各事業所の方々とつながりの中で充実した運営ができました。来年度も感謝の気持ちを持って繋がりを築いていきます。

社会奉仕活動団体、放課後デイサービス事業所、特別養護老人ホーム、生活介護事業所など昨年度より芽生えてきている繋がりもより強くなるよう取り組んでいきます。

＜生活介護事業＞

成果として「対価」「他者に喜んでいただく」「楽しさ、喜びを感じる」が得られるような生産活動や創作活動を目指します。一人一人の個性を知り、活かせるよう努めます。

① 成果が得られるような作業を行っていきます。

利用者のみなさんが「やりたい」「やってみたい」に応える作業を探していきます。
下請け作業を工房と共有する、単独で受注するなどして取り組んでいきます。
創作活動を行い、出来上がったものを人に配ることなどを通じて人と関わる機会を作っていきます。

② 生産活動にも継続して取り組んでいきます。

資源回収作業の継続、長く続けていることで回収作業においては、個々人が主体的に様々な役割を持って得意なことを活かすことに繋がっています。一人一人の力に沿って回収以外の作業にも続けてチャレンジします。

③ 健康維持・管理の活動

利用者のみなさんが事業所に到着すると、手洗い・うがい、手指の消毒などの感染対策をしていただいてから、バイタルサインや体調の確認などをおこないます。

嘱託医訪問・看護師勤務などにより、利用者のみなさんの健康状態を確認していきます。

(定期的な健康診断の受診、予防接種などは家庭や GH にて対応していただいています)。

日課として体を動かす機会を積極的に設けていきます。ウォーキングやリズム体操、ラジオ体操なども個々人の状態に合わせて継続して進めていきます。

5 職員体制

就労継続支援 B 型職員(常勤換算)

基準上の必要職員配置数 3.8 人 (利用者 5 人対して職員 1 人の配置)

今年度の職員数 4.5 人(目標工賃達成指導員は含まれない)作業補助員 1 人(非常勤)

	常勤職員	非常勤職員
目標工賃達成指導員	1 人	
職業指導員	2 人	1.1 人
生活支援員	1 人	0.4 人

生活介護職員(常勤換算)

基準上の必要職員配置数 2.5 人 (利用者 2.5 人対して職員 1 人の配置)

今年度の職員数 2.8 人(看護師、嘱託医は含まない)

	常勤職員	非常勤職員
生活支援員	2 人	0.8 人

嘱託医 1 名 看護師 1 人

管理部門職員(常勤換算)

	常勤職員	非常勤職員
管理者	1 人	
サービス管理責任者	1 人	
事務員		0.38 人
送迎職員		0.95 人

6 職員(支援員)の資質の向上

職員会議(各月)	部署別	全体
ミーティング・申し送り(随時)	部署別	
専門共通研修	危機管理・リスク管理の理解と実践	
資質向上研修	業種、職種ごとの専門知識・技能	

<危機管理リスク管理の理解と実践>

苦情対応・ハラスメント
事故の予防と対応・個人情報保護
感染症等対策・虐待防止
災害時 BCP・感染症 BCP

<資質向上の研修>

各人の状況に合わせた外部研修会への参加
障がいの理解／自立の理解／受容的態度
支援技術等の習得・向上の研修

7 非常災害対策<安全管理>

非常災害に関する具体的な計画の基、職員に周知徹底を図るとともに、避難経路及び協力機関等との連携方法を確認し、災害時の避難等に繋げていきます。

非常災害に備えるため、避難、救出その他必要な訓練や研修を定期的に行います。
感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するため及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための業務継続計画を周知、業務継続計画に従い必要な措置を講じていきます。

消防本部からの指導により、届出が必要な非常灯、誘導灯、火災報知器の設置を進めていきます。

8 虐待の防止のための措置

日常的に虐待防止の意識を持って支援を提供するために

虐待防止委員会 身体拘束適正化検討委員会を一体的に設置・運営していきます。
委員会の開催を年間で計画、実施後、職員に周知徹底を図っていきます。
研修担当者を置き、虐待防止・身体拘束等適正化研修会を年間で計画、確実に取り組んでいきます。

9 情報の公表

本年度も独立行政法人福祉医療機構 WAM NET(ワムネット)が運営する「障害福祉サービス等情報」に昨年度実績及び現状を財務諸表を含めて情報公開します。