

愛護賞受賞にあたって

なごみの里 ワークセンター 山下 卓朗

このたびは、名誉ある愛護賞に選出していただき、大変光栄に存じます。利用者の方々、関係者の方々には心より感謝申し上げます。

何より今回の受賞を一番喜んでくれたのは、利用者の方々に、なごみの里ワークセンター全体としても今後の作業へのモチベーション向上にも繋がると思います。

ワークセンターでは、「働く」を通して「社会参加」という目標があり、利用者の方一人ひとりが、仕事を通して地域貢献するという思いを胸に役割をもって日々を過ごしています。

研究集録では、“社会”と“福祉”の観点から利用者の方の個性を社会資源とマッチングさせ工賃を稼げるようになるために実際に行った取り組みを書かせていただきました。

現在、新型コロナウイルス流行により社会経済活動が衰退し、それが私たち業界にも波及し、仕事の減少に直面していますが、この光の見えない感染症とどのように上手く付き合い、共存していくのが当面の課題です。

利用者の方が外出しづらい状況でストレスが溜まり、その中で、仕事に取り組んでもらうことは支援現場においても大変難しいことですが、逆にこの状況を如何にポジティブに捉えられるかがポイントになるかと思えます。福祉サービス全体でwithコロナを目指し、利用者の方、職員、関係者の皆さまが幸せを感じていけるようにこれからも努めていきます。

研究集録作成にあたり、ご協力いただいた全ての皆さま、ご尽力を賜り誠にありがとうございました。

利用者の可能性を最大限に引き出すために ～施設外就労から就職～

社会福祉法人 下関市民生事業助成会 なごみの里 ワークセンター
目標工賃達成指導員 山下 卓朗

1. はじめに

なごみの里ワークセンターは平成22年3月より就労サービスを提供しています。

開設当初は就労移行（10名）・就労継続支援B型（30名）・宿泊型自立訓練（10名）の多機能型事業所として運営していましたが、就労移行や宿泊型自立訓練はH29年3月までで廃止となったため、B型の定員を30名→40名に増員し、サービスを提供しています。

現在、定員40名に対し男性39名、女性9名が在籍中です。下関市内に事業所を構え、知的障害、精神障害、身体障害の方が利用し、うち療育Aの方が約4割を占めています。

作業内容としては施設外就労（3種類）事業所内作業（6種類程度）の仕事を請け負っています。

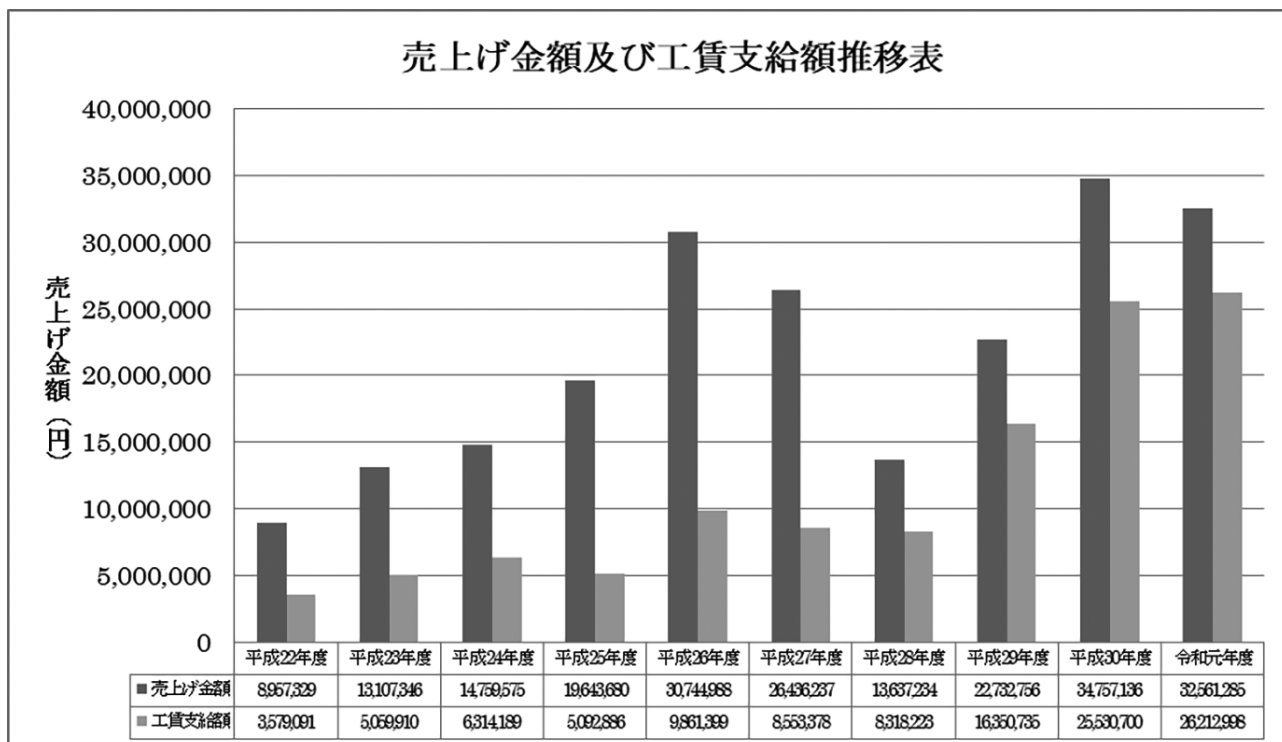
この形は開設当初とは全く違うものとなっており、紆余曲折しながら現在に至っていますので、今回はその紆余曲折に焦点をあて、その後の展開も含めて以下に述べていきます。

2. 当事業所の課題と転換期前の状態

表1は開設当初からの売上げ及び工賃支給額の推移を表したものです。

数字が明らかに変化したのは平成28年度となっていますので、そこを中心に述べていきます。

表1



平均工賃実績									
22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
9,082	12,525	11,770	10,655	21,802	18,434	21,521	33,716	48,629	49,844

表1の見方のポイントとしては、売上げと工賃支給額のバランスです。まずは平成27年度までの数字のばらつきが目につきます。そして、平成28年度以降との比較を見て頂ければと思います。

なぜ、改革改善を行わなければならなかったかということ、開設にあたって、事業所のイメージ（福祉的考え）を立て設備を整えていたため、その設備（厨房機器・シュレッダー作業等）を使用せざるを得ない状況にありましたが、明らかに効率及び運営方法が悪かったため、「人・物・金」の資源を全てゼロベースで考えていくこととしました。

そこで、現状に対しての客観的な分析を行った結果、以下のような課題があがってきました。

- ① 事業所の方向性が決まっていなかった
- ② 中長期の戦略がなかった
- ③ 利用者の満足度が低いものとなっていた
- ④ 支援の押し売り（自己満足）になっていた
- ⑤ 工賃を上げる手法を知らなかった
- ⑥ 原価計算が出来ていなかった
- ⑦ 責任の所在が不明確だった
- ⑧ 営業が出来なかった
- ⑨ 課題に取り組まなかった
- ⑩ 出来ない言い訳（職員数・利用者の能力等）ばかり言っていた
- ⑪ 売り上げや報酬などの数字に弱かった等があげられます

ただ、福祉分野で育った職員、管理職に上記のようなことを求めても、難しかったのかもしれませんが、改善・解決を行う手段を持ち合わせていなかったのです。

「福祉の常識は世間の非常識」という言葉を上司や中途採用（民間出身）の職員からよく耳にしましたが、現状がそのような状態だったのだと感じました。「THE福祉人の組織」という感じで、「支援」に対しては豊富な知識を持っている職員は多数いました。それは専門職として必須ですが、一方「社会人として」、「組織人として」という点では、挨拶やコミュニケーション等の基本的な所からリーダーシップや責任感、責任転嫁、言い訳や他者批判等、世間ではおおよそ通用しない組織となっていたように思います。

3. 作業の選別

【問題】

1つの作業を例に上げます。平成27年度までは弁当事業中心で行っており、売り上げは2,000万円前後を推移していました。一見結果が出ているように見えますが、内容はというと

職員が早出をして弁当を作り、利用者の方がする仕事と言えば、運び込みと配達です。配達は当然職員が運転する車両に乗り込み、利用者の方は配達先への引き渡しと代金の回収のみです。

この内容で果たして弁当を作っていると利用者の方が自信を持って言えるものとなっていたでしょうか。福祉事業所としては「弁当を作っています」というのは一つの「売り」となっていました。中身が伴っておらず、「仕事をしている」という自己満足となり完全に本来の目的を見失っていたのです。

さらに致命的な失敗としては原価に対しての売価設定のミスです。最終的には原価率95%に到達していました。そこには厨房機器のリース料の支払いは含まれていませんでしたので、事業単体で見ると完全に赤字となっていたのです。よって利用者の方への分配金も少なく、平均工賃も上げられていませんでした。

そして、福祉的な内職作業（広告折り・タオル折り・シール貼り等）を1円以下の単価で受注し、職員が一生懸命頑張る。当然、そこに疑問や課題は出てきていませんでした。

さらには単価交渉もせず安易に簡単な仕事を引き受け、結果職員がきつい思いをし、工賃は上がらないという負の連鎖に陥っていたのです。言い訳としては「利用者ができる仕事を」という理由付けをし、福祉的な先入観（障がいや障がい特性）のもと利用者の能力に制限をかけ、安価で簡単な仕事を提供していました。

表2は改革前後の作業を表したものです。まずは、客観的に事業所の全体像をつかむ必要性があったため、全ての作業に対して分析（費用対効果、SWOT分析、損益計算、原価計算、経費計算等）を行いました。そこで、効率の悪い作業は廃止し、利益の上がる作業にシフトチェンジし、職員の意識をはじめ、就労系の事業所に求められるものを「人・物・金」の観点から見直しました。

また、アドバイザー派遣やサービス管理責任者のセルフ士資格取得やOFF-JTなど、工賃向上に向けた下地作りをあらゆる方面から実施していき、新規に取引先を開拓しました。

まさに、スクラップ&ビルドを実践した形になりました。幸い利益の上がる作業ばかりでしたので、工賃にはほとんど影響しませんでした。

表1のH28年度の数字を上記と関連付けて見て頂けると繋がりが見えてくると思います。

表2

開設時（H27年度まで）	H28年度以降
弁当作り 広告折り タオル折り シュレッダー作業（ペット用品） 枕作り うに瓶のシール貼り 昆布の袋詰め <施設外就労> リサイクル作業 公園作業	自転車部品の組立A社 自転車部品の組立B社 免震装置部品の組立① 免震装置部品の組立② 免震装置の材料の計量・梱包 加工食品のパッケージ <施設外就労> リサイクル作業 免震装置工場（5部署→3部署） 公園・外注作業

作業種によっては就労場所を施設外に広げ、利用者の就労意欲向上や工賃向上を目指している施設外就労への取り組みにもチャレンジしていきました。

現在でも常時、単価の良い作業を獲得するため、ハローワークや求人情報誌、障害者雇用を推奨している企業に営業活動をし、作業の確保に努めています。

4. 明確な目標設定

職員は利用者のためと思って一生懸命頑張っていました。しかし、職員が課題や疑問を抱く環境にはなっていなかったのです。「ただ言われた事をやる」「売上げや工賃支給は上が決める・やる事」、責任の所在も不明瞭で、誰も改善・改革を提案・実行することはありませんでした。そもそも、そこに課題がある事に気づいていなかったのです。

そして、利用者の方にサービスを提供していくうえで、“作業を主に行うのか? ”、“支援を主に行うのか? ”、“上手く両立させるのか? ”という基本的な考え方についても職員個々で違いました。「支援が上手くいかないのは作業のせい」、「売上げがあがらないのは支援のせい」という言い訳に繋がっていました。

【実行】

転換期は平成28年です。体制が大きく変わりました。まずは、前述のように現状を把握することから始め、その都度出てくる課題に対して建設的な会議（出来ない言い訳をしない）を行い、時にはトップダウンでリーダーシップが発揮され事業所改革が行われました。

具体的な改革内容としては以下ようになります。

- ① 中長期ビジョンや戦略の確立（他にない事業所作り）
→高工賃に特化した事業所作り、民間企業への営業
- ② 目標や目的を明確にする
→目標工賃を3年後に3万円に設定
- ③ 下関市内における当事業所の役割に責任を持つ
- ④ 責任の所在を明確にする
→役割分担と各作業に責任者を配置
- ⑤ 弁当事業や単価・効率性の低い作業の廃止
- ⑥ 仕事に対する正当な報酬の設定
→作業によって細かく時給を設定及び取引先との単価交渉
- ⑦ 売り上げ額ではなく、工賃支給額に対する意識の移行
→毎月の進捗状況及び結果の周知及び原因追及、損益分岐点の把握
- ⑧ 営業活動による新規作業の開拓
→営業経験のある管理職からの指導
- ⑨ 職員の意識改革（言い訳をしない・させない）現有戦力で如何に結果を出すか
- ⑩ 職員向け勉強会（福祉サービス・報酬・支援・営業等）の実施
- ⑪ 職員は作業員ではなく支援員だという役割を認識
- ⑫ 適切な設備投資
→根拠、見直し、必要性を法人トップに提示し理解を得る

⑬ 利用者の潜在能力の発見（再アセスメント）

→「出来ないだろう」、「難しいだろう」はなし。まずは全員チャレンジ

⑭ 利用者が工賃を自分で稼げる体制・環境づくり等

→作業の主体、実行者は利用者で職員は準備やチェック、配慮に専念する

【結果】

当時の現状	取り組み	結果
問題提起はするが解決案や代替案はない	具体的な改善案等をまとめ、全体に向け発信し実際に自身で行動し取り組む	言い訳やマイナス発言が減った 問題提起する時は解決案を2～3種提示する
効率的な作業展開が出来ない	納期厳守や新たな作業環境のレイアウト変更等を行う	効率的に作業が行えるように各自が考え動けるようになった
各作業に責任者がいない	職員に責任感をもたせるため、各作業に責任者を配置する	責任感が生まれ、自分が担当している作業以外も客観的にみれるようになり、改善するための意見が言えるようになった
職員が同じ作業に偏る	全職員が全作業に関われるようにする	仕事に自信が付き、苦手な作業が少なくなり、担当作業以外も手伝えるようになった
サービスの理解や工賃向上の意識がない	勉強会やOJTで基本をおさえられるようにしていった	サービス提供や工賃向上の目的や根拠が理解できた上で、仕事が出来るようになった
主観的な考えのもと仕事をしていた	各職員が発言できる機会をつくり他者の考えを聞けるようにした	自分の思いや考えだけを利用者や職員に押し付けなくなる
支援員と利用者の上下関係	利用者と同じ土俵で話し合いを行う	利用者の人間性に沿った関わり方に変わった
営業をしていない	営業経験のある職員と同行し、営業をかける	営業に対し臆することがなくなった 営業の意味、大切さが理解できた

5. 利用者の変化と効果

前述までの取り組みを行ったことで、利用者の方の作業への取り組む姿勢が変わりました。お金に対しての意識や稼ぐ事の重要性を身につけることで、作業に対する意欲も変わり、より工賃の高い作業への参加を希望する方が増え、自身の工賃が上がり、売り上げと比例して伸びていきました。

また、目標を明確にするために利用者の方と定期的（1ヶ月）に振り返りを実施し、その時々の方の思いを大切にすることでモチベーションが上がったり、持ち直したり出来るようになってきました。

作業を確保する際には、常に危機感を持って仕事出来るよう、事業所内外問わず、取引先とは役務やリサイクル事業以外は出来高制の契約をしています。出来高の単価での設定をすると、売上げが安定しにくくリスクがあります。しかし、取引先のリスクを減少させ生産数を毎月達成していくことで、企業との信頼性や作業種拡大に繋がりました。生産が上がることに比例して、適時適切に利用者自身の工賃も上がるように設定したことで、作業意欲向上に圧倒的に効くことがわかりました。

事業所では下記の工賃表を掲示し、自分がいくら稼ぎたいかの目標になるようにし、工賃は現金で支給しています。そうすることで、「仕事＝お金＝生活」の関連性が身につくように環境を整えています。

利用者の変化としては以下のようなものが上がります。

- ① 職員の指示に頼らず、自ら考え作業を準備する力がつく
- ② 月間スケジュールで管理し、日々、生産目標を意識して取り組む
- ③ 作業種が増えたことで、やりたい作業が増え、楽しくなった
- ④ 治具の開発や設備投資により、作業の幅が広がった
- ⑤ 結果を出せば、工賃の高い作業に参加できる
- ⑥ 施設外就労にチャレンジすることで、将来、就職したいという目標が明確になる
- ⑦ 工賃が上がることで生活が豊かになる。社会参加できる機会が増える

旧工賃表
(H27年度)

作業名	弁当	リサイクル	公園外注	軽作業
時給(円)	200	250	180	120
作業時間(h)	4.5	6	4.5	4.5
一日工賃	900	1,500	810	540

新工賃表
(現在)

作業名	工場施設外	機械事業所	リサイクル	公園外注	法人清掃	軽作業
時給(円)	900	650	450	550	450	300
作業時間(h)	6	4	6	4	4	4
一日	5,400	2,600	2,700	2,200	1,800	1,200
一ヶ月	118,800	57,200	59,400	×	×	26,400

6. 高工賃と将来を見据えた施設外就労に挑戦

ワークセンターでは施設外就労の取り組みとしてリサイクル作業、公園維持管理業務、免震装置工場の製造業務と事業所内では経験できない環境を整えています。

施設外就労といっても様々ありますが、特に利用者の工賃や意欲に反映されたものが大手民間企業の工場内製造業務です。きっかけは事業所内作業の小さな仕事の受注からでした。納期厳守・品質管理の徹底等の基本を抑えながら、徐々に職員、利用者のスキルを上げ、生産数を

伸ばしていき、短期間の施設外就労を開始できました。その後、就労時間を3時間から徐々に伸ばし6時間まで拡大したり、休日出勤に対応したり、工場カレンダーに準じたり、参加利用者を増やしたりすることで、遂には事業所内で増産可能なように製造機械を事業所内に設置して頂けるまでになりました。そうしていく中で売上げが飛躍的に伸び、比例して利用者の工賃も伸びました。

さらに、「7.施設外就労から就職へ」で述べますが、当事業所の最大の目標の一つでもある、「就職」に至った方もいました。

施設外就労で発見できた各方面でのメリットを以下にまとめます。

①＜事業所のメリット＞

◇就労スキル向上

- ・高工賃希望の利用者ニーズに応えられる
- ・企業内で働くことで職員の意識が変わり、対人スキルが上がる

◇事業収入増加

- ・仕事が増えることによって利用者の方が増える
- ・平均工賃向上や加算で事業収入が増加し、設備投資の幅や選択肢が広がる→利用者の方の出来る事が増える。→設備投資内容次第では企業に対応してもらえる

◇社会スキル向上

- ・社会性が身に付き、視野が広がることで、利用者の方の新たな可能性が生まれる
- ・就労系の障害福祉サービスの拠点として地域社会に貢献できる

◇安定した仕事量

- ・施設外で抱えきれない仕事を事業所内作業として実行できる
- ・取引部署や契約作業種が多ければ、年間を通して安定した作業が提供できる

②＜利用者のメリット＞

□工賃・スキル向上

- ・工賃が上がった
- ・労働対価にあった作業である
- ・社会の一員として活躍できる場所が広がる
- ・自身の能力や適性を知ることができる

□企業内で働く経験ができる

- ・就労体力をつけることができる
- ・適切な支援があれば企業の中で働ける
- ・職場でのマナーの習慣ができる
- ・次のステップ（就労移行・就職など）に進む為の心身の準備ができる
- ・就労に対する意識が変わる

③＜企業側のメリット＞

- ・アウトソーシングによる業務コストの削減期待ができる

- ・労働力の確保、将来の雇用に繋がる
- ・同じ職場で共に働く事により、障がいを抱えながら一生懸命働く姿を見て、社員一人ひとりの考え方や理解、視野が広がる

現在、就労系サービスは様々ありますが、B型事業所の新たな道として、この「施設外就労」は絶大な効果があると感じています。今後は法的な整備も含めて期待しています。

7. 施設外就労から就職事例

施設外就労開始当初からの大きな目標であった「就職」が結果として出ましたので、以下に述べます。就労移行支援からの就職が難しかった方でしたが、施設外就労の経験や就労体力等の準備、訓練を通し、上手く結びついた事例となっています。

名前：Oさん（男性）42歳

生活保護受給（H28年当時）

障がい支援区分：区分2

精神保健福祉手帳：2級（H29年5月→3級）

療育B：てんかん発作

性格：仕事に対しては真面目に取り組み、最後まで終わるように努力が出来る。

慣れてくると、周囲に対して横柄な態度をとることがあるが失敗経験をすると過度に落ち込む。

経緯：前職として中学を卒業してから22年間、土木建設関係や警備会社等、職を転々としていた。昔、家庭は持っていたが現在はなし、子2人がいる。うち一人の子とは今でも交流がある。

平成28年12月からなごみの里ワークセンターの就労移行支援事業、別法人の共同生活援助を利用開始する。

就労移行利用中は職場実習やビジネスマナーを訓練し、フォークリフトの免許を取得する事を目標にしていた。対人関係で他者を掴んだりする行動や感情の起伏が激しく、事業所を休む事も多かった。

職場実習では身だしなみや就労意欲、待遇、正確性など高評価であったが、生活面でのトラブル（スマホや対人関係）が多々あり、モチベーションの低下や自信喪失で気持ちの継続ができず、就職に結びつきにくい状況であった。

なごみの里ワークセンターの就労移行支援事業が廃止となり、平成29年4月より同事業所の就労継続支援B型事業所の利用を開始する。

生活面でのお金の使い方、スマホの過度な使用、服薬管理が課題であった。

ワークセンターB型を利用してからは対人関係でトラブルが多く、コミュニケーション不足からのマイナス思考で落ち込む事が多々あり、職員と相談しながら解決する事を続けていた。

作業では自転車部品作業、デジタル文字での計量器の使用、ダンボールの梱包等、一連の作業はできた。

本人がB型を利用し始めてすぐに、免震装置工場での施設外就労が始まり、本人が選抜された。

ワークセンターとして将来就職のビジョンがあり、一般社会の方達と直接触れられる環境は

初めての取り組みであったため、事業所としても力を入れた。

ワークセンター内での4時間作業から工場での6時間作業に変わり、内容としては製品のエイジング作業（擦る/9種類）に取り組むが、その作業は体力を使い、製品に傷をつけたらいけないという品質を問う作業であった。3人1組で職員が1名体制で行う。期間は2年6ヶ月になる。

実際に施設外就労でおきた本人に対してのアプローチを以下に述べる。

<問題発生から課題解決へ>

具体例1（作業面）

A 製品を床に落としてしまう→職員と一緒にどの様にして製品が落下したのか振り返る。

→ゴム製の作業台の上で作業をしていて作業しているポイントが油だらけであり周囲に他の製品がたくさん存在した。本人の体力面での余裕もなく生産数を上げる事を意識しすぎて少し作業をするペースも早かった。

→はじめに周囲の作業環境を整え、落下したら危険なもの排除、作業実行する上で不必要なものを全て1m以上離れた。本人の体力面を考慮し目標生産数を一定期間の間減らし、リスクが限りなく少なくなったと判断したら目標数を戻すこととした。

設備投資として床にクッション性のマットを配置し、万が一製品が落下してもすぐに修復ができる程度のレベルまでになった。本人の心配も減る。

具体例2（コミュニケーション）

B 働く環境や作業にも慣れてきたころ、一緒に働いている参加して間もない利用者の方に対し、相手の作業の仕方に対して、指示や注意をする→相手に受け入れてもらえず怒鳴ってしまう→自身が怒鳴ったことを悔やみ落ち込んでしまう→作業のモチベーションがさがる→職員と状況を整理する→指示や作業手順は事業所が作成したマニュアルがあるが人によって習得スピードや精度に差がでる事を説明→本人もまだ慣れていない頃は試行錯誤して取り組んでいたことを思い出してもらおう→納得したうえでトラブルになった対象の方に謝罪する→主観的な考えもいいが言葉を発する際は相手の立場を自分に置き換え自身が他者に指示されたらどのような気持ちになるか考えてもらう→作業指示や他利用者の方に対しては職員が説明することを伝え、職員と利用者の役割を明確に伝える。→本人の意見も重要なため、常時相談にのり、ともに本人の性格から生じる問題を解決していくことを支える事を伝えた。

以上のように問題が発生した場合、迅速に解決、本人にいくつか選択肢を提案しながら、自己決定するように努め、職員の一方的な指示や助言ではなく問題解決能力に適したハードルをいくつも用意した。工場から帰宅する移動中の車内では一日の振り返りやモチベーションの維持向上をし、次の日に問題を引きずらない手法を用いていた。

<施設外就労で学んだ事>

- ・環境の変化のプレッシャーに耐えられるようになった
- ・自分より作業能力や精度が低い相手でも自分の価値観を相手に押し付けなくなった
- ・一般就労している方達に笑顔で挨拶ができるようになった

- ・気持ちが落ち込んでいてもマナー等、最低限守れるようになった
- ・継続した就労体力がついた
- ・事業所外の人と触れることで社会経験が身についた

工場での仕事や精神面でも安定し、1日6時間、週5日（制度改定後）参加できるようになり、工賃も12万円前後を維持し、生活保護も必要なくなった。工賃が上がったことで、生活面での自由度も増え、自分で働いたお金で欲しい物を購入したり、息子にプレゼントを買ったりと生活での満足度が上がり、本人の口癖で「仕事はきついけど、楽しい」と話す事も増えた。

施設外就労に参加して2年を経過したころ、取引先の障害者雇用担当者から本人を雇用したいと話がある。本人の失敗経験や今まで職員と切磋琢磨し、学んできたことを就職して活かしてみてもどうかとの提案があり雇用に結びつく。

その後、6ヶ月間の職場実習を経て、現在就職に至る。

<フォロー体制>

本人の就職した工場に施設外就労しているため、本人の情緒安定や企業側の安心感もあり、問題が発生した際に、企業担当へ本人に対しての対応方法を助言している。

就職から6ヶ月が経過し、現在では就労定着支援・ナカポツへ引き継いでいるが、必要に応じて介入している。

8. まとめ

今回の研究集録では事業所の抜本的な改革から施設外就労がもたらす効果とそこから就職に繋がった事例を書かせていただきました。

障害者福祉の中で就労事業所は「お金を稼いでもらう」という特殊性をもったサービスです。

生活支援と就労支援という両輪を事業所の方針に沿ってバランスをとらなければなりません。それは、一体のものだと私は考えます。

利用者の方一人ひとり個性があり長所も短所も含めあらゆる可能性があります。障がいという枠に当てはめるのではなく、一人の個性をもった人として受け入れてもらえる関係性づくりを考え、職員が利用者の方を正しく理解し、認めることで利用者の方に働く楽しさや厳しさ、仕事（作業）を通してお金を稼ぐ楽しさを教えていけるのだと思います。

高工賃を実現、維持・向上するためには、参考書通りの考え、方法では叶えられません。就労継続支援B型事業所は障がい者施設・事業所という概念をもちつつ、利用者の方の魅力や可能性を地域社会に売り込んでいける事が魅力的で大切な部分だと思います。そうすることで、就労を通して社会参加・貢献が可能になりました。

そして、施設外就労を通し就職に至った事例では、工場での仕事を通して技術の習得や環境への適応、企業側社員とコミュニケーションをとり、ともに仕事をする事で充実感や達成感が生まれ就労意欲に繋がりました。

事業所としても施設外就労から就職という新たな支援の仕方を利用者の方と共に見つけることが出来ました。

新型コロナウイルスが大きく影を落としています。今後は施設外就労を中心に取り組むと同時に、ウィズコロナ時代の新たな働き方も模索しながら、魅力ある事業所作りを行っていきたいと考えています。利用者の方が安心して将来を設計できる工賃を支給し、生きがいややりがいを感じるような支援をしていきたいと思っております。