

社会福祉法人いぶき福祉会 2021 年度事業報告書

1. はじめに

当法人は、1994 年 7 月 8 日に設立して以来、どんな障害のある方も生き生きと暮らしていける地域社会の実現を目指し、障害のある方自身とその家族、職員、地域の人々が力を合わせて活動することを理念に掲げてきました。28 年目を迎えるにあたり、多様に変化する社会の中で、10 年、20 年後も地域の中でかけがえのない存在としてあり続けるために、

- ①いのちと生活を支える。
- ②思いを育み、役割を作る。
- ③つながり、価値を創る。

という3つの視点を忘れず、障害のある人の願いを中心にした日中活動並びに暮らしの場の事業を実施しました。

2021 年 11 月 22 日には、法人設立 10,000 日目を迎えました。保護者とともにこれまでの歩みを振り返るオンライン座談会を開くとともに、これまでお世話になった方へのメッセージ「いぶき 30 のありがとう」をまとめました。

法人経営において重視しなければならない課題として(1)3年に一度の報酬改定と(2)新型コロナ対策という2つの外的要因。そして内的要因として(3)「いぶきファミリー(いぶき福祉会後援会)」の活動を継承した「いぶき福祉会会員」の発展をあげていました。最初にそれらについて振り返ります。

(1) 報酬改定

厚生労働省から 2022 年 2 月から 9 月までの間、福祉・介護職員の処遇改善を図るための「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」が交付されました。これに基づいて、2 月分給料より常勤および定時職員の賃金アップをはかっています。

(2) 新型コロナ対応

法人内で利用者、職員あわせて17名が新型コロナウイルスに罹患しました。また感染拡大防止のための事業所の閉所(途中閉所を含む)は 15 日間にのぼり、それを補うため3日間の追加開所をしました。特に 2022 年 2 月に北部事業部におけるクラスターにおいては、日中部門およびグループホームそれぞれの利用者、家族、職員で計 19 名の罹患が発生しました。なお、事業所の閉所期間は、岐阜市障害福祉課と調整の上、代替サービスを実施し、減収を最小限に留めています。

(3) いぶきファミリー

いぶき福祉会会員としての「いぶきファミリー」の活動をすすめました。2021 年度の会員数は **653名**で、内訳は一般358名、保護者145名、職員150名です。従来の年会員に加え、マンスリー会員のしくみを新設しています。活動については次項 2(3)「つながり、価値を創る」で後述します。

2. 事業活動

上記方針をふまえ、西部・北部2つの事業部において以下の事業を実施しました。

西部事業部

いぶき（生活介護 20 名：年間稼働率）年間稼働率：88.9%

いぶきゆめひろ共同作業所（生活介護 20 名 就労継続支援 B 型 20 名

出張所：ねこの約束）年間稼働率：生活介護 29.3%、就労 B85.4%

サテライトいぶき（生活介護 20 名）年間稼働率：93.0%

ごんのしま作業所（生活介護 20 名）年間稼働率：91.8%

しま・ホーム（共同生活援助 6 名）年間稼働率：69.4%

さぎやま・ホーム（共同生活援助 11 名）年間稼働率：97.9%

ショートステイセンターいぶき（短期入所 2 名）年間稼働率：62.7%

ヘルパーステーションねこのて（居宅介護）

いぶき（放課後等デイサービス 10 名）年間稼働率：57.3%

いぶき（計画相談支援・障害児相談支援）延件数：530 件

北部事業部

第二いぶき（生活介護 20 名）年間稼働率：95.8%

第二いぶき2（生活介護 20 名）年間稼働率：98.5%

第二いぶき B（生活介護 20 名）年間稼働率：96.8%

パストラルいぶき（共同生活援助 31 名）年間稼働率：81.1%

パストラルいぶき（短期入所 4 名）年間稼働率：22.5%

本部において全体を支えるプロジェクトチーム

いぶきファミリー事務局

いぶきデザイン室

・「ねこの約束」の閉所について

このうち、いぶきゆめひろ共同作業所の出張所であった「ねこの約束」（JR 岐阜駅2F）は、2022 年 3 月 29 日をもって閉所をしました。2011 年 4 月にオープンして以来、いぶき商品の販売（テストマーケティングを含む）、法人の活動発信、いぶきと支援者をつなぐ場として重

要な役割を果たしてきました。また休日に訪れる利用者や家族にとっては「いつ訪れても迎えてくれる大切な居場所」であり、納品や販売活動で訪れる利用者にとっては、店頭に並ぶ「私の仕事」を何より誇りに思える場所でもありました。しかし、新型コロナによる影響は避け難く、またショッップの役割も、**販売重視から、利用者の役割づくり+配送拠点+顧客・支援者との関係づくりの複合型へ転換**していくにあたって、一度現地での運営を休止し、新しい拠点づくりを進めることとしました。今後の活動は、利用者、職員、支援者、地域の方々など多様な人が参加するプロジェクトとして進めていきます。

・新規事業「岐阜市リサイクルセンター」

2022 年 4 月から新設始動する**岐阜市リサイクルセンターのライン業務一部受託**におけた準備をすすめました。利用者の多様な活動ニーズと所得保障への対応、事業受託による就労支援事業収入の安定化、環境活動への社会貢献なども考慮。京都府八幡市、愛知県小牧市などの既存事業の視察も重ね、岐阜市から同センターの運営を受託した極東サービスエンジニアリング株式会社とペットボトルリサイクルのライン一部事業受託について5年間の契約を結びました。

さらに、各事業の重点について3つの視点で振り返ります。

(1) いのちと暮らしを支える(グループホーム、ショートステイ、相談支援を中心に)

パストラルいぶき、西部事業部の各ホームとも新型コロナで様々な制約がある中で、仲間が安心できる暮らしの場づくりに取り組みました。

ショートステイは、新型コロナによる閉所、利用を控える方もあり、パストラルいぶきは**34名が328日**、ショートステイセンターいぶきは**50名が458日**の利用をするにとどまっています。レスパイト的計画利用のニーズには多く十分応えられているとはいえない現状はありますが、家庭事情による緊急ショートへは柔軟に対応しています。

相談支援は2022年3月時点で**148名**の利用者がいます。ニーズの多様化や将来への不安によりそう支援のためにも、体制強化が引き続きの課題です。

2020年度に取り組んだ「いぶき寄り添いひろがるプロジェクト」の取組みや、利用者・保護者とも高齢になる現状から、「エンディングノート」の作成に取り組みを始めました。法人内の活動ではなく、社会課題としてひろくともに考える運動にするため、「**親なき後**」をテーマとした「**我が子の幸せをたくすエンディングノートプロジェクト～障害者の親なき後にできること**」と称した岐阜市のガバメントクラウドファンディングに取り組みました。2021年10月11日から2022年1月8日の活動期間において、「親なき後を考える学習会」を3回開催。のべ120人の参加があったほか、メディアなどを通じて「親なき後」の課題を社会発信することとなりました。**226人から4,044千円の寄付**があり、これをもとに、学習会とエンディングノート作成ワークショップ、調査研究、レポート作成に2022年度に取り組んでいくこととなります。

また、BCP（災害等の緊急事態発生時の事業継続計画）の策定準備をすすめつつ、8月7日（日）パストラルいぶき防災拠点を生かした地域と連携した防災・減災学習イベント「**第二いぶき防災デー**」を開催。オンライン開催となりましたが、地域の相互理解につながる機会となりました。

また、新型コロナワクチン予防接種は、利用者の希望者を対象に集団摂取の機会を2回設定しました。

（2）思いを育み、役割を作る（生活介護、就労継続支援を中心に）

利用者の高齢化に伴って生産量重視の活動に無理が生じ始めたことや、「作って売る」というスタイルの限界、さらには今後生活介護の利用ニーズが増加することも考慮し、2021年4月からいぶきゆめひろ共同作業所を生活介護20名と就労継続支援B型20名に再編しました。

年間255日の開所を予定していましたが、新型コロナの感染拡大予防として15日間を閉所。その代替として3日間を開所したため、**年間開所数は243日**でした。

日中活動では新型コロナの影響が残り、利用者の楽しみにしている外出や外食、納品などをはじめあらゆる社会参加の機会が制約されました。実習や見学受け入れも中止したため、いろいろな人との交流を楽しみにする利用者にはもどかしい日が続きました。そんな中で計4回にわたって開催した**オンライン工房見学会**では、保護者やファミリー会員、支援者の方に日頃の活動を見てもらえたほか、質問に答えたりおしゃべりしたり、大きな励みとなりました。この様子は、いぶき福祉会の公式youtubeチャンネル「**いぶきチャンネル**」でご視聴いただくことができます。

法人では、働くこと・仕事「社会の中でその人がかけがえのない存在として果たす大切な役割」として、もっとも大切な活動のひとつに位置付けています。その場面や方法は多様で、生産性効率を至上とするものではありませんが、利用者給料は、やりがい、楽しみにつながるほか、給料と年金で生計をたてている利用者もあり、軽視することはできません。そんな中、ポストコロナをみすえ、販売と仲間づくりを重ね合わせた活動として、**クラウドファンディング「障害福祉から『ありがとねバスケット』を届けたい。楽しい、おいしいで対話する社会へ」**を実施しました。2020年度に成功したクラウドファンディング「かりんとう応援プロジェクト」を拡張したものです。コミュニティを中心とした先行予約販売をすることで、生産や収益に追われることなく一定の財源を確保し、ひとりひとりが関係をはぐくみ、障害のある利用者が安心して暮らせるための支援に取り組みました。4月22日～6月15日までの**90日間で、381人から3,646千円**の支援がありました。支援額に応じていぶき商品が2回～5回届く「サブスクリプション」を導入したことで、生産時期が分散され、利用者の仕事の安定と負担軽減につながったほか、毎回同封されるカードに利用者・職員が添える寄せ書きを通じて、支援購入者との双方向の関係が生まれたことが大きな特徴でした。また支援メニューには、他団体との協働企画もあり、FC 岐阜とのフットゴルフ企画、おっぱら夢組合（高山市）との**気球体験会**、KouzoGifu（岐阜市）との

「はればれ弁当」も実施しました。(後述します)。またコープぎふ商品活動推進室、長良店、西支所のご協力で、かりんとうの店頭販売やカタログ販売が再開しています。

いずれも就労支援事業でありながら、利用者にとっての意義(やりがい、給料など)だけではなく、地域の一員としてできることも意識した互酬性の高い活動となっています。

(3) つながり、価値を創る

利用者の地域での活動を法人の公益的な取り組みと合わせて積極的に展開しました。

28回の開催をかさねたあと2年間の休止を余儀なくされた「いぶきふれあいまつり」に代わり、新たな地域交流のイベントとして「ぎふハッピーワーク」を開催。5月23日に長良川公園を中心に、密にならないよう感染予防を徹底しながら、利用者を中心にウォーキングをしました。その様子に日頃の活動の映像なども交え、オンラインでも配信。現地に参加できない人とも交流をすることができ、法人の活動の理解をひろげる新しい機会となりました。今後、協働団体を募りながら開催継続していく予定です。

2020年度にヤマト福祉財団の助成で、コロナで奮闘する医療関係者やひとり親家庭にお弁当をお届けした「ハレバレご飯プロジェクト」を、「ありがとねバスケットプロジェクト(先述)」での支援を受けて取り組みました。いぶきで生産した自然栽培野菜で KouzoGifu がお弁当を作り、岐阜市近郊のひとり親家庭に計100食お届けをしました。利用者の給料につながるとともに、障害福祉と近接する社会課題への接点、他団体との連携にもなっています。

岐阜市の「クラウドファンディング型ふるさと納税を活用した NPO 等応援事業」による委託費を財源とする「ぎふハッピーハッピープロジェクト」にも取り組みました。企業、福祉団体、市民が協働して寄付つき商品(プロジェクト)を展開するもので株式会社平塚家具、合資会社白木恒助商店、藤垣会計事務所、株式会社リーピー、和模型株式会社、一新建設株式会社の計6社と覚書を交わし、今後さらに展開が進む見込みです。

(1)(2)を含めたこれらの活動を丁寧に発信することに尽力しました。ひろく「オールいぶき」として双方向・網の目状にコミュニティの人たちを結ぶツールである会報「夢よもっとひろがれ」は発行回数を年4回から2回と絞り、10月号から紙面の刷新充実をはかりました。発行部数は2500部です。ホームページ「いぶきの小窓」で日々の活動の様子をブログで掲載するほか、メールマガジン(2000通×月2回発行)でも法人の活動を届けています。従来の「いぶきスタイル」に加えて、2022年2月に開設した新ネットショップ「えんがわ marche」では、商品購入とファミリー会費、寄付を同時にできるようになりました。

昨年度にひきつづき、7月に年次報告書「夢よもっとひろがれ2020」も発行し、ファミリー会員、寄付者、支援者を中心に3000部を届けました。発行後には2回にわたり、「年次報告書を読む会」をオンラインで開催し、支援者との交流も進めました。

職員集団として、昨年度は、あらゆる場面で「新型コロナ」を理由に、取り組みたいこと、取り組

まなければならぬことすら断念せざるをえない不本意な月日が続きました。それを残念に、悔しく思う気持ちと痛みを忘れることなく、2022年度以降も引き続き福祉職として本気で利用者支援に取り組みます。

3. 法人の体力強化において

事業のさらなる充実におき、法人の体力強化にも継続的に取り組みます。

(1) ひとつくり

・管理職の体制づくり

法人全体をつなぐ協働責任者としての管理職（専務理事、事業部長、事務長、管理者）を8名とし、運営に取り組みました。事業部長とサービス管理責任者（旧リーダー職）との間をつなぐ管理者をおくことで、それぞれの負担緩和につながると同時に、何より法人の将来を担う人材育成に着手することができました。この体制整備は、新型コロナ禍リスクの対応において大きな功を奏しました。旧管理職4名のうち、3名が罹患・自宅待機となる中、8名体制なくして対応することは不可能だったと思われ、**リスクマネジメントの再検討**を進めています。

2024年度までに管理職およびサービス管理責任者の女性比率を 30%以上にすることを目標としたプロジェクトには着手できませんでした。2022 年度の重要課題となります。

・働きやすい職場づくり

常勤職員80名、嘱託・定時職員100名総勢 180 名の職員体制でのぞみましたが、心身の健康、育児・介護等の環境も多様であることに変わらず、多様な職員が多様な役割を担い、ひとりひとりが大切にされていると感じられ、法人の職員であることに安心と誇りをもてる職場づくりに努めました。

常勤職員の人事評価制度は上長からの一方向的な評価だけではなく、上司・同僚・チームメンバーなど多様な立場から**相互に評価しあうしくみ**を試行。フィードバック面接も実施しました。

また、年2回の職員アンケートのほか、小集団による対話の場、上長との定期懇談も継続し、管理職が率先して対話の文化を育み、職員とともに風通しのよい組織風土づくりに取り組みました。

職場のハラスメントについては、理事会のもとに**ハラスメント防止委員会**を設置。各事業部2名ずつ計4名の窓口担当者の選任をはじめ法人内のしくみを整え、11 月に全職員向けの学習会を開催しました。いつでもどこでも起こりうることを、継続的な啓発、学習に取り組みます。

・共同学習プログラム

集合形式での学習展開が難しく、オンラインを中心とした学習プログラムを継続しています。

障害福祉の基礎から直接支援技術まで多様なテーマについて、**オンデマンド**による個人学習

をした後、小集団で学びを深めるダイアログを実施しています。

月例の学習会としては、理学療法士による**介護技術学習**、本部（総務・経理・相談・デザイン）職員による「**事務室ダイアログ**」も実施しました。

法人設立以来継続している**実践紀要**も全常勤職員がグループごとで作成。別府哲教授から招いての検討会もオンライン開催し、日々の実践を振り返り課題の共有をしました。

・採用

2021年度は4月に**常勤職員3名（新卒2名）**を採用しました。その後8月と2022年3月に中堅職員1名ずつ計2名の退職がありましたが、2022年4月の採用は2名（新卒1名）にとどまっており、必要な職員体制をまかなえるだけの採用はできていません。マイナビやリクナビなどウェブを活用した採用活動に取り組んでいますが、依然としてきびしい求人活動となっています。欠員補充採用から**定期計画採用への転換**を図っていく必要があります。

（2）経営基盤の強化

・多様な財源の確保

今年度は理事・評議員の改選がありました。法人理念の実現におけ、さらなる多様な知見を集めた理事会の運営に努めます。経営の安定のためには多様な財源の確保が不可欠です。既存の福祉事業の再編や新規事業の準備も柔軟にすすめながら、理事会の中に事業委員会を設置します。また、寄付、クラウドファンディング、法人会員の拡大、ハッピーハッピープロジェクト、各種協賛など、協働と資金づくりの活動（総称「ファンドレイジング」）も、引き続き重点的に取り組みました。一昨年のパストラルいぶき建設寄付の活動では、支援者層の世代拡大に取り組み大きな成果がありました。関係者ひとりひとりが、そのつながりを丁寧に維持し、さらに裾野をひろげることに努めます。

・新しいシステムの活用

法人の拠点が増え、職員数も勤務体制も多様になり、内部コミュニケーションツールの重要性が増すとともに、情報管理の強化が必要になっていました。現在利用しているオンライン上の情報共有スペース、連絡チャット、共有ストレージなどを統合し、マイクロソフト OFFICE365（無償の非営利団体プラン）を導入しました。本格稼働に先立って、法人内データのバックアップをクラウドへ全面移行しました。また協働責任者としての管理職の会議も同システムに移行。就業場所やシフトで設定調整に難航する会議の開催と時間短縮に貢献しています。

全職員の給与明細の電子化に引き続き、2022年夏には利用者サービス提供実績記録のアプリを整備。今後も職員勤怠管理、決裁ワークフローなどもアプリ化もすすめ、業務の効率化、エラー削減、職員負担の軽減をはかります。

4. まとめ

今年度の事業計画においては、法人のあり方を大きく変えることや、大規模な新規事業は実施しませんでした。しかし、2年後の法人設立30周年の節目におきて、あらためて法人経営・事業運営を長期的に検証し、しかるべき対策に着手する時期を迎えています。

法人設立当初からの利用者の高齢化が急速に進み、支える家族や職員の環境も変わる中、法人の理念に立ち戻りながら、日々の丁寧な実践と、ともに地域をつくる多様な人たちとの協働を、着実にすすめていく必要があります。

最後に、昨年度は、法人運営に大きな貢献のあったお二人がご逝去されました。無認可共同作業所時代から利用者、保護者にとってもかけがえのない存在であり、いぶきの実践の中心であった元いぶき施設長・いぶきファミリー会長の横幕嘉行さん。そして、いぶき福祉会の最初の事務長として、後の発展の礎を築いてくださった藤澤俊保さん。お二人の多大な功績に、改めての感謝と敬意をもって、心よりご冥福をお祈りし、法人理念にもとづく誠実な事業の継続と発展に努めてまいります。

社会福祉法人いぶき福祉会 2021 年度事業報告書の附属明細書

特にありません。