

社会福祉法人いぶき福祉会 2022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く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。

折しも 2022年9月には障害者権利条約の対日審査総括所見が国連障害者権利委員会より示されました。障害のある人の「他の者との平等」をめざし、障害を医学モデルから社会モデル、さらには人権モデルでとらえなおす同条約の理念に深く共鳴し、ここに集う多様な人たちの 人権と尊厳を守るため、よりいっそうの協働をすすめています。

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あらためて、利用者の人権と尊厳を守ることにたちもどり、①法人がめざすもの、②果たすべき役割・使命、および③法人に関わる人が大切にすること（共有する価値観）を、いぶき 福祉会の活動に共感し、参加する多様な人たちと共に丁寧に考える一年としました。法人の長期、中期、初期の目標とそれにおける短期の活動を整理したロジックモデルを作成しました。 その概要は以下のとおりです。

<長期ビジョン>めざすもの

どんな障害のある方も生き生きと暮らしていく地域社会の実現

障害のある方だけでなく、誰もが支え合いながら人間らしく安心して暮らせる寛容な社会= ケアリング・ソサエティの実現

<中期ビジョン> 2030年度までにかなえる4つのすがた

仲間の暮らし：地域でやりたい暮らしを選び、いきいきと幸福に暮らしている。

仲間の仕事：自分の役割に誇りを持ち、給料と年金で楽しく暮らしている。

職員のすがた：協働を楽しみ、ケアを通じて、生産性や効率だけではない価値を大切にし、 誇りを持って働いている。

地域のすがた：障害に関係なく、多様な人が地域の中で認め合う存在となり、幸福を感じ ている。

<初期ビジョン> 毎年繰り返し確かめていくこと

いぶきに関わる人たちのソーシャル・キャピタルが豊かになっている。

ソーシャル・キャピタルとは、地域や社会の中で、信頼し、お互い様と思い合える豊かなつながり を育む大切なことです。①社会的ネットワーク②相互信頼③互恵性の規範の3つから構成さ れます。役職員、仲間の家族、いぶき福祉会会員へのアンケートやエピソードを編集し、物語を

あつめ多様な営みを可視化することで、その進展を毎年確認していくことにしました。

2022 年度の重点課題は3つでした。

ひとつは、**職員採用**です。ここ5年間に採用した常勤職員がほぼ定着しているにもかかわらず、24 時間 365 日の支援の必要性の増加、働きやすさ改革の進展による補強と求人難などを乗り越えることができていない中、福祉職や法人の魅力と価値を伝えることと、職員自身が「こんな人と一緒に働きたい」と思う、未来をともに創る人材採用にむけ、職員自身による座談会をベースにしたリーフレットの作成などや、新しい**リクルートサイト**の作成に取り組みました。

ふたつめは前年度に引き続き、新型コロナへ最大限の対応が求められたことです。2022 年 2 月には北部事業を中心に大規模なクラスターも発生し、それ以外でも感染拡大防止のため閉所を余儀なくされることが度々ありました。今年度、法人内で利用者、職員あわせて 68 名（前年度は 17 名）が新型コロナウィルスに罹患し、感染拡大防止のための事業所の閉所（途中閉所を含む）は、**西部事業部では全体閉所6日、一部閉所32日、北部事業部では全体閉所21日、一部閉所16日となりました。**前年度の 15 日間と比較しても、運営が安定したわけではありませんが、行政機関等が運営に関する指示をすることがなくなり、法人の自主的な判断にゆだねられるようになる中、より慎重な対応をとらざるをえませんでした。

日中活動の事業所のみならず、グループホームにおいても感染拡大防止のために入居者に家族のもとへの帰休をお願いすることが重なりました。度重なり家族への負担が増し、事業所への不信感につながりかねない状況もありました。**いかなる状況においても丁寧な説明と信頼醸成の努力が不可欠であることを痛感する一年でした。**

3つめは地域との協働でした。いぶき福祉会会員「いぶきファミリー」をはじめ、法人の理念と活動に共感し協働する市民の存在が、法人の活動と地域づくりを支えました。いぶき福祉会会員としての「いぶきファミリー」**2022 年度の会員数は 735 名**で、内訳は一般427名、保護者 148名、職員160名です。長い年月にわたって支援してくださった方が、高齢や環境変化による会費の負担感から退会をすることがあるため、アクションや共感で応援していただくことで**会費はいただかないしくみ**を拡充しました。

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、法人本部で全体の円滑な運営を支えました。

西部事業部

いぶき（生活介護 20 名）年間稼働率：92.1%

いぶきゆめひろ共同作業所（生活介護 20 名）年間稼働率：29.3%

（就労継続支援 B 型 20 名）年間稼働率：82.5%

サテライトいぶき（生活介護 20 名）年間稼働率：92.4%

ごんのしま作業所（生活介護 20 名）年間稼働率：86.7%

しま・ホーム（共同生活援助 6 名）年間稼働率：68.7%

さぎやま・ホーム（共同生活援助 11 名）年間稼働率：98.2%

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：47.9%

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：41.4%

いぶき（計画相談支援・障害児相談支援）延件数：560 件

北部事業部

第二いぶき（生活介護 20 名）年間稼働率：94.8%

第二いぶき2（生活介護 20 名）年間稼働率：96.3%

第二いぶき B（生活介護 20 名）年間稼働率：97.2%

パストラルいぶき（共同生活援助 31 名）年間稼働率：75.8%

パストラルいぶき（短期入所 4 名）年間稼働率：20.2%

法人本部（協働支援）

総務、経理、デザイン室、ファミリー事務局

各事業の重点について 3 つの視点でまとめます。

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

新型コロナで外出などの制約がある中で、グループホームでの余暇支援、ショートステイの安全かつ安定運営なども含め、暮らしの質を維持向上することに取り組みました。

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295日（前年比33日減）、ショートステイセンターいぶきは40名（10名減）が350日（108日減）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月時点では152名（4名増）となっています。日中はいぶき福祉会の事業所に通っている方が他法人・株式会社等が運営するループホームに入居することが急増しています。仲間の願いを中心とした、相談支援員、サービス管理責任者同士の連携をより深め、暮らしの支援に努めました。

前年末のガバメントクラウドファンディングのテーマとした「親なきあとのエンディングノートプロジェクト」の具体的な活動が始まりました。利用者サポート（意思決定支援）、家族サポート

（「親心の記録」作成、「親ある間の親亡き後準備講座」など）、学習会・視察、それらの活動を社会発信するレポートも作成公開しました。

また、パストラルいぶき防災拠点を生かし、地域と連携した防災・減災イベント「第二いぶき防災デー」を前年度に引き続き開催しました。今後も継続開催し、BCP（災害等の緊急事態発生時の事業継続計画）の2024年度完全実施の準備を進めています。

（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）

いぶきゆめひろ共同作業所の就労継続支援B型の活動のひとつとして、岐阜市リサイクルセンターのペットボトルの異物除去・選別業務に取り組みました。リサイクルセンターの見学会を毎月開催することで、利用者の仕事づくりと社会課題の解決のしくみを、利用者、役職員、地域住民とともに考える機会を作りました。

製菓から農業、アート活動まで幅広く取り組む日中活動では、利用者の高齢化、障害の多様化に伴い、利用者の仕事のあり方の見直しを進めました。コミュニティを中心とした注文生産に移行し、生産や収益に追われることなく一定の財源を確保し、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。ジャム作りをしているチームが世界マーマレードアワード日本大会プロ部門で金賞・銀賞を受賞したことに象徴されるように、利用者の仕事の誇りと品質と人とのつながりを大切にしながら収益もあげる活動を続けることができています。

JR岐阜駅内のねこの約束が閉店したこと、商品を通じた接点が急減しましたが、企業からの大口注文、定期購入「tabita便」、市内外の取扱店の急増などにより、前年度の利用者工賃財源をほぼ確保することができました。

（3）つながり、価値を創る

法人の公益的な取り組みを積極的に展開しました。地域交流イベントとして「ぎふハッピーウォーク」を開催したほか、「コミュニティガーデンプロジェクト」から発展した「にっこりえんがわマルシェ」を毎月開催。いぶきふれあいまつりが3年前から開催できなくなってしまった地域住民との接点を小さなマルシェを頻度多く開催することで、新しい関係づくりを進めることができました。「ハレバレごはんプロジェクト」、「ぎふハッピーハッピープロジェクト」など、地域住民が参加でき、地域団体と協働できるプロジェクトも引き続き実施しました。

（1）（2）を含めたこれらの活動を発信し、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」（現在1500部発行）、ホームページ「いぶきの小窓」、ネットショップ「いぶきスタイル」「えんがわ marche」は、法人の顔としてさらに充実を図りました。年次報告書「夢よもっとひろがれ2021」、「SDGsと障害福祉の親和性を啓発するパンフレットも作成しました。また分野や地域を超えて学び合う機会として障害者権利条約の学習会やケアする人のケアセミナーin岐阜を開催しました。

3. 法人の体力強化にむけて

事業のさらなる充実にむけ、法人の体力強化に以下の活動に継続的に取り組みました。

(1) ひとつづくり

・管理職の体制づくり

管理業務にとどまらず、「職員」「利用者」「地域や連携パートナー」「その他の多様な人たち」を縦横斜めにつなぎ、多様な「協働」を創り育む「**協働責任者**」としての役割をさらに進めました。新型コロナに対応する職員体制を作り、緊急対応に加え自身もシフトの穴を埋めていく中の業務は簡単ではありませんが、責任をもって取り組みました。

管理職・サービス管理責任者の女性比率を 30%以上は満たせていませんが、必要性は痛感しており、あらためて女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画にもとづき、理事・職員の協働で位置づけます。

・働きやすい職場づくり

2022 年度は、常勤職員 69 名、嘱託・定時職員 111 名、総勢 180 名（2022 年4月1日現在）で始まりました。障害者雇用率は 1.60%（2022 年6月1日現在）で法定雇用率（2.30%）の達成が急務です。心身の健康、育児・介護等の環境も多様です。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。**一部部門におけるフレックスタイム制度の導入**も決めました。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が、多面評価の本格導入を含め、**常勤職員の人事評価の見直し**を進めることができませんでした。次年度以降の課題とします。

・共同学習プログラム

多様なテーマについて、オンデマンドによる個人学習と小集団で学びを深めるダイアログを組み合わせながら、職員同士やいふきを外から支えつながる人たちと学び合う講座を年間通じて開催しました。また、協働団体の協力で、法人内や福祉分野にとどまることのない幅広い経験の場を作りました。

(2) 経営基盤の強化

・多様な財源の確保

法人理念の実現にむけ、さらなる多様な知見を結集し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、理事会で議論を重ねました。寄付、クラウドファンディング、法人会員の拡大、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が、社会福祉法人の先駆的な活動として**日本ファンドレイジング大賞**でも表彰

されています。また税額控除対象社会福祉法人に認定されたため、寄付者への税制優遇の案内を始めました。

- ・施設の老朽化、備品や車両の再整備を念頭に、計画的な修繕、入れ替えをはじめています。

4.まとめ

2024 年度には法人の 30 周年を迎えます。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、冒頭でも障害者権利条約対日審査の総括所見にもふれましたが、ポスト・コロナの社会において、法人のよりどころでもある障害のある人の人権や尊厳についてともに学びつつ、今後の法人経営・事業運営を長期的に検証し、しかるべき対策に取り組まなければいけないと考えています。

誰もが安心して暮らせる、寛容な社会の実現をめざし、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る次年度につなげます。