

社会福祉法人いぶき福社会 2024 年度事業報告書

1. はじめに

私たちは 1994 年 7 月 8 日の設立以来、「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。2024 年度は法人設立 30 周年という大きな節目を迎え、あらためて私たちのめざすもの（ミッション）、描く社会の姿（ビジョン）、大切にしている行動指針（フィロソフィー）を策定しました。記念事業の開催とともに、ミッションとビジョンの実現に向けた具体的な取り組みを本格的に始動した一年でした。これからも当法人の仲間と、ここに集う多様な人たちの人権と尊厳を守るため、より一層の協働を進め、日々の実践、運動、経営に取り組んでまいります。

※法人では利用者を「仲間」と呼んでいます。本報告書においても同様の表記をいたします。

2. いぶき福社会の目指すすがた

(1) ミッション 私たちが取り組むこと

わたしたちは、
「仲間」とともに、
未来を語り、
お互いにケアしあい、
協働する社会をつくります

(2) ビジョン 私たちがかなえたいこと

ケアを文化に

(3) フィロソフィー ここにつどう人たちの行動指針

権利：障害者権利条約の観点をふまえ行動すること

仲間：仲間の願いを大切にすること

ケアと協働：おたがいさまの関係を尊重すること

寛容さを忘れないこと

声なき声に耳をかたむけること

ことばと対話を大切にすること

多様な人との関係づくりを楽しむこと

社会の幸せを考え、働きかけつづけること

心躍る瞬間を大切にすること

学びつづけ、学びあうこと

失敗をみんなの糧にすること

信頼し、創造しつづけること

(4) 行動計画

<長期> 私たちがめざすもの

「ケアを文化に」することをめざします。ケアは福祉、介護、医療的な行為に限定されるのではなく、社会の

中で他者と幸せになるために日常的に多方向で行われる営みです。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・ソサエティの実現に取り組みます。

<中期>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、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

<短期>活動で意識すること ～「ケアを文化に」を体現する一年～

ビジョンの実現に向けて、仲間、職員、家族、地域の皆様など多様な立場の人々が気軽に話し合ったり、一緒に活動したりできる場を設け、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るよう取り組みます。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さのことです。①社会的ネットワーク②相互信頼③互惠性の規範の 3 つから構成されます。

役職員、仲間の家族、いぶき福祉社会会員へのアンケートやエピソードを編集し、物語を集め、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きます。

3. 運営と活動

(1) 組織体制

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>

生活介護事業

いぶき：定員 20 名、稼働率 89.4% (前年度 88.9%)

いぶきゆめひろ共同作業所：定員 20 名、稼働率 90.9% (83.5%)

サテライトいぶき：定員 20 名、稼働率 89.4% (90.6%)

ごんのしま作業所：定員 20 名、稼働率 84.8% (91.4%)

就労継続支援 B 型事業

いぶきゆめひろ共同作業所：定員 20 名、稼働率 31.8% (32.5%)

暮らしの支援事業

しま・ホーム：共同生活援助 6 名

さぎやま・ホーム(さぎやまホーム、だいふくホーム)：共同生活援助 11 名

ショートステイセンターいぶき：短期入所 2 名、稼働率 3.5% (45.2%)

その他の事業

ヘルパーステーションねこのて：居宅介護

いぶき：計画相談支援・障害児相談支援

<北部事業部>

生活介護事業

第二いぶき：定員 20 名、稼働率 87.6% (88.9%)

第二いぶき2：定員 20 名、稼働率 98% (97.5%)

第二いぶき B：定員 20 名、稼働率 96.7% (96.7%)

居住支援事業

パストラルいぶき：共同生活援助 31 名

パストラルいぶき：短期入所 4 名、稼働率 7.6% (22.9%)

<法人本部・協働支援>

総務、経理、いぶきデザイン室、いぶきファミリー事務局

(2) 活動の柱

実践の柱として、以下の3つの取り組みを展開しました。

①いのちと暮らしを守る

【地域の中で、仲間とその家族ひとりひとりの安心をつくること】

新型コロナウイルス感染症がおさまったわけではありません。他の疾病を含め、感染防止への意識が多様化し、今まで以上に神経を使いながらの暮らしが続きました。医療面や家庭環境の変化も鑑みながら、仲間の生活の質の維持、職員の安全な労働環境の確保に努めました。また分断を生まないための説明、対話、相互理解、信頼構築に取り組みました。

<グループホームの拡充・ショートステイの課題>

仲間やその家族から強い要望があるグループホームの新設については、深刻な職員採用難により進展がありませんでした。賃貸物件の環境改善の必要にもせまれましたが改善にはいたりませんでした。また、ショートステイの稼働率が大幅に低下している理由は、人員不足によるものです。

<親なきあと問題への取り組み>

2023 年度にガバメントクラウドファンディングを実施し、取り組んでいるエンディングノートプロジェクトは、オンラインでのエンディングノートの公開をしました。現在これを用いたワークショップが始まっています。岐阜県福祉事業所連絡会との合同学習会も多くの参加を得て開催しました。

<防災・地域連携>

BCP(災害等の緊急事態発生時の事業継続計画)と地域とのつながりを確認するとともに、いざというときを意識した交流イベント「第二いぶきハッピースマイルフェスティバル」を開催しました。

<相談支援>

ひとりひとりのニーズに丁寧に向き合い、必要な支援で生活を支えることに努めました。契約者は前年度より 3 名増の 157 件です。他法人ではグループホームの経営主体が変わる大きな事件もありましたが影響がないよう支援を継続しました。

②思いを育み、役割を作る

【コミュニティの中で、ひとりひとりがかけがえのない存在となる役割をつくること】

<多様な仕事づくり>

食品加工(製菓、ジャム)から農業(野菜、茶)、クラフト(紙、フェルト)、草木染、アート活動、販売活動、受託加工、およびそれらにともなう商品管理、納品、関係を育む活動なども、役割・仲間の仕事と位置付けて取り組みました。定期販売「tabita 便」「手渡し tabita」も順調に顧客を増やしています。受賞：世界マーマレードアワード日本大会プロ部門で連続金賞、紅茶蜜が岐阜県「ぎふ、女のすぐれもの」認定(鮎果鈴に続く 2 点目)などの受賞がつづき励みになりました。

<場作り・地域との連携事業>

作って売る構図から、関係作りの中で需要がうまれるしくみへの転換をはかっています。

岐阜 NPO センターの補助金を受け「岐阜のちいさな隣人祭り」を 3 回開催。「にっこりえんがわマルシェ」は毎月かさねて開催。2025 年 6 月で 35 回目を迎えています。いずれも、準備から運営、関わりに仲間の役割がうまれています。7 月オープンした新しいお店「ほとり」でも、商品販売や店舗の環境整備、「ほとりパーラー」（テイクアウト）の調理や接客も重要な役割となっています。

岐阜市リサイクルセンターでペットボトルの異物除去・選別業務に携わる仲間も増えました。

<就労支援事業の成果>

仲間の給料の財源となる就労支援事業の売上は 41,071 千円（前年度比+5,536 千円）となりました。製菓の受注減の影響はありましたが、仲間の給料に変動はありません。

リサイクルセンターで働く仲間のうち 1 名が 12 月より法人職員（定時職員）となりました。仲間から職員雇用への契約転換は法人として初めてのことです。

③つながり、価値を創る

【社会の中で、関係の網の目を紡ぐ】

【地域の中で、人間回復につながる共同学習と協働の場をつくる】

<地域との交流事業>

仲間の活動はすべて関係づくりであり、関係づくりは仕事として取り組んでいます

共食をテーマにした「岐阜のちいさな隣人祭り」、近隣3つの小学校にかわら版が全員配布される「にっこりえんがわマルシェ」、中学生や企業のボランティアと一緒に運営する「第二いぶきハッピーすまいるフェスティバル」なども地域での浸透も進み、楽しみにしてもらえる場に育ちつつあります。初めて開催した「セイコーエプソンゆめ水族園」も好評でした。

<日光町の整備>

2024 年 7 月に、日光町の事業所の一角に新しいお店「ほとり」をオープンしました。店舗リノベーション費用を募るクラウドファンディングでは 2024 年 4 月 275 人から 3,494,000 円の寄付がありました。また 10 月には高原環境財団の助成で全面緑化しました。日光町の事業所開設以来、8年間かかりましたが、コミュニティガーデン（2019 年～）、マルシェ開催（2021 年～）、共同学習（2023 年）と積み重ねてきましたが、ほとりの開設と緑化によって、毎日子どもたちがおとずれ、仲間と日常的にふれあう開かれた場が形になりました。

<情報発信の充実>

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）を 4 月と 10 月に発行、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」「えんがわマルシェ」、メディアサイト「えんがわスケッチ」を、社会とつながる窓口として充実を図りました。また新たにインターネットラジオ「いぶきのえんがわラジオ」もコンテンツをふやしています

<学習・研究連携>

日本福祉大学のインターンシッププログラムとして地域課題解決ワークショップを共催。学生が仲間と関わりながら収録したラジオ番組も公開しています。

TASC ぎふ（岐阜県障害者芸術文化支援センター）とのコラボによる「手と精神」展には仲間が制作協力しました。

「岐阜の小さな隣人祭り」と「いぶきのえんがわラジオ」は IAMAS（岐阜県情報芸術科学大学院大学）の研究室と連携しながら実施しました。

4. 法人の基盤強化にむけて

(1) いぶきの権利宣言

仲間、職員をはじめいぶきに関わる多様な人たちの人権と尊厳についての対話と学習を重ねました。法人 30 周年事業の中では、「いぶきの権利宣言」という形にはできませんでしたが、式典において弁護士である横山理事長の基調講演「人権擁護といぶきと歩んだ 30 年」を開催したほか、「仲間のつどい」、「夢よもっとひろがれ展」などの多様な機会において、人としての尊厳と仲間の願いを確かめることができました。フィロソフィーのはじめに「障害者権利条約の観点をふまえて行動すること」をうたいました。これからも実行していきます。

(2) 協働をつくる

法人内外の多様な人たちの間で「協働」を意識した関係づくりをすすめました

<いぶきファミリー（法人会員）の状況>

いぶきの活動を支えるのは、何よりいぶき福社会会員「いぶきファミリー」を中心に、法人の理念と活動に共感し協働する市民の存在です。ファミリーの会員は、個人会員：738 名（前年度比▲15 名）うち共感会員：58 名（前年度比+25 名）、団体会員：27 団体（前年度比▲1）になります。

<ぎふハッピーハッピープロジェクト>

事務局を担い、他法人と連携して寄付つきプロジェクトの展開を進めています。当法人のパートナー企業が 1 団体増え 10 団体となり、プロジェクト全体では 4 福祉団体、22 企業に広がっています。

<連絡会・団体での役割>

きょうされんでは岐阜支部事務局、全国就労支援部会の役割を果たしたほか、被災した能登の障害者施設への支援活動にも参加しました。全国社会就労センター協議会では役職のほか全国ナイスハートバザール岐阜を中心になって開催しました。岐阜県障害福祉事業所連絡会、岐阜市社会福祉法人連絡会などの福祉団体とも連携も深めています。「清流の国ぎふ」文化祭ぎふ2024にける重点事業のひとつ共創プログラムの運営にも関わっています。

(3) ひとつづくり

① 協働する職員体制づくり

法人運営すべてにおいて管理から協働への転換を進めています。その一環として、役職名を以下のように変更しました。各種規程もそれにともない変更しています。

管理職→幹部職、管理者→運営責任者、専務理事→業務執行理事

また協働責任者の育成をさらに進め、「職員」「仲間」「地域や連携パートナー」「その他の多様な人たち」を縦横斜めにつなぐ役割を担える人材を育成しています。

幹部職・サービス管理責任者の女性比率 30%以上は継続課題として、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画により進めています。

② 職員採用

2024 年度をかけて、法人が必要と考える職員体制を確保することができました。

<採用改善の取り組み>

在籍職員からの紹介制度の導入・新卒初任給の改訂・日勤限定の常勤雇用の導入にも継続的に取り組みました。新卒採用の応募はなく、中期的な視点で、中部学院大学、東海学院大学、日本福祉大学の教員と学生が参加できる機会をもっています。外国人労働者の受け入れも準備しましたが見送りました。

③人事評価

法人のビジョン実現に向けた行動指針と連動した評価システムを作成しました。従来の等級基準チェック方式から、各自が協働責任者とともに設定した目標の実現度と行動指針への取組姿勢を評価する方式に改めました。2025 年度から運用開始します。

④共同学習プログラム

ミッション・ビジョン・フィロソフィーの理解を深め、年齢や役職、職域を越えた多様なメンバーとの対話を通じて新しい行動を導き出しています。オンデマンドによる個人学習と小集団での共同学習を組み合わせ、職員同士やいぶきを外から支えつなげる人たちと学び合う講座を年間通じて開催。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。

岐阜大学の別府哲先生によるゼミ形式の学習会も 3 回、ケアをテーマに多様な知見のある方を招いて対話を重ねる「いぶきケアリングカフェ」も 3 回開催し、開かれた共同学習の場をつづけています。

⑤働きやすい職場づくり

2024 年度は、常勤職員 61 名（前年度比較▲5）、嘱託・定時職員 115 名（前年度比較+2）、総勢 176 名（前年度比較▲3）（2024 年 4 月 1 日現在）で始まりました。障害者雇用率は 3.00%（2025 年 6 月 1 日現在）で法定雇用率（2.50%）を達成しています。

2024 年 10 月からは定時職員の社会保険の加入が義務付けられました。個別にヒアリングも実施し、できる限りの継続と就業時間の延長をはかりました。国の処遇改善加算を利用し年度末において常勤職員 10,000 円／月、定時職員 60 円／時の昇給をしたほか、育児介護休業制度の対象拡充や雇入時からの有給休暇の付与など、法人独自の制度整備をすすめました。

（4）経営基盤の強化

①多様な財源の確保

急激な物価や時給の上昇、社会保険の事業主負担増など、サービス給付の基本報酬に反映されない環境変化が、経営に大きな影響を与えるようになりました。経営の安定のため、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を柔軟に進めながら、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に重点的に取り組みました。2024 年度はふるさと納税型クラウドファンディングを実施しませんでした。

②利用率の安定改善

利用者の退所や入院、他法人事業所との併用利用などにより利用率の低下が見られます。体調不良で長期利用しない仲間も想定以上にあり。利用率が大幅に減少しました。

一方で、仲間の体調管理や家庭の送迎負担に配慮し、仲間にとって通いたくなるような充実した活動、職員や仲間同士の信頼関係、送迎等への配慮がさらにもとめられました。

2024 年度は 254 日（前年度比較▲2）を開所しました。制度上の最大開所可能日数（月日数－8、年間 269 日）のところ、2025 年度は 266 日の開所を予定しています。職員の労働環境も考慮しながら、今後適切な運営を検討していきます。

5. 法人設立 30 周年記念事業について

2024 年7月、ぎふメディアコスモスにおいて記念事業を実施しました。これまでいぶきを作り上げてきたたくさんの方々と未来を担う人たちが一堂に会し、私たちのミッション・ビジョン・フィロソフィーを共有し、関係の網の目をさらに広げる貴重な機会となりました。

事業は「仲間のつどい」から始まりました。いぶきに集うすべての「仲間」がステージに上がり、「わたしの願い」と「あの人に伝えたいありがとう」を丁寧に表現し、みんなでいぶきへのバースデーソングを歌う心温まる時間となりました。

「対話と音楽のタベ」と題した「ケアリング・セッション」では、新生児専門医の寺澤大祐氏による「いのちの理由」の講演に続き、寺澤氏とジャム工房りすのほっぺアンバサダーの粥川なつ紀さん、朗読家の浅井彰子さん、職員の藤井美和さんが「ケア」をテーマにダイアログを展開。「いのち、ケア、くらし」について地域住民や関係者の方々と共にことばと対話を大切にする時間を持つことができました。

また、「仲間から学び続けるということ」と題した実践セミナーも開催し、岐阜大学の別府哲さんとともに、いぶきの実践を見つめ、対話を通じて学び合いました。これら対話の場には延べ 250 名以上が参加し、多様な人との関係づくりを楽しむことを実践する機会となりました。

いぶき 30 周年記念ギャラリー「夢よもっとひろがれ展」では、30 年の歩みを年表や写真、映像、さらに「仲間」の作品や日常の道具を通じて展示し、多様ないぶきの「日常の空気」を来場者に感じていただきました。記念誌の表紙にもつかった「2040 年のいぶきのある風景」の塗り絵にはたくさんの方が参加してくださりましたし、30 年の年表には多くの方が思いをはせておられました。

30 周年記念誌「夢よもっとひろがれ」も発行しました。詳しくはそちらをご覧ください。

6. まとめ

2024 年度は 30 周年という大きな節目を迎え、仲間の日々の活動を通じて地域社会とのつながりをさらに深めることに注力しました。仲間たちが地域の中で新しい役割を担い、その活動が地域との結びつきを強めることで、法人の経営基盤を支える関係も豊かになり、採用活動や人材育成にもプラスの影響を与えていると考えています。

いぶきの仲間たちもその保護者の方々も、年齢を重ねるにつれ抱える課題が変化してきています。そうした変化に柔軟に対応しながら、一人ひとりの仲間の営みと保護者の声、職員の実践が社会を変革する原動力になると信じています。

効率や生産性の追求だけではない、ケアそのものに価値があることを示す具体的なモデルを作り、多様な人が参加し学びを深めていくことがいぶきの役割です。30 年の歩みの中で大切にしてきたものを守りつつ、これからの未来に向けた対話と創造を重ねながら、感謝の気持ちを忘れずに歩みを進めてまいります。

2025 年度に向けて

「ケアを文化に」という目標の実現に向けて、具体的な取り組みを着実に進めていく大切な一年となります。職員の採用と育成は引き続き重要な課題ですが、従来の方にとらわれず、新たな視点を取り入れながら、この課題の解決に丁寧に取り組めます。

仲間の高齢化や障害・疾病の重度化、家族や職員を取り巻く環境の変化など、私たちには常に変化への対応が求められています。それらの変化を真摯に受け止め、柔軟に対応していくことに努めます。

日々の丁寧な活動と多様な人との誠実な関係づくりを積み重ね、私たちは仲間とともに未来を語り、お互いにケアし合い、協働する社会をつくってまいります。