

社会福祉法人いぶき福祉会 2025年度事業報告

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」をめざし、仲間・家族・職員・地域の人々が力を合わせて活動してきました。

2025年度は、2024年度に策定したミッション・ビジョン・フィロソフィー（以下MVP）を、事業計画・事業所運営・人材育成の各場面で本格的に参照し始めた一年でした。

引き続き感染症を含む疾病リスクへの配慮、仲間の高齢化・重度化、職員採用難、物価高騰など、変化への対応を重ねながら、日々の実践・運動・経営に取り組みました。日中サービスでは半数の事業所が予算基準である稼働率90%台を維持した一方、複数拠点で目安を下回り、利用率向上と職員確保が継続課題となりました。

2025年度の大きな転換は、法人役員の改選でした。横山文夫前理事長・林守男前副理事長から岡本浩明理事長・和田玲子副理事長への交代、評議員・監事の交代、評議員選任委員会の再編などを実施し、経営の体制を更新しました。

2. いぶき福祉会の目指すすがた

（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ものではなく、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> 2025年度の活動で意識したこと

多様な立場の人が話し合い・共に活動できる場づくり、物語の収集・発信によりソーシャルキャピタルの醸成を意識しました。

ソーシャルキャピタル（地域の信頼とつながり）とは、①社会的ネットワーク②相互信頼③互恵性の規範からなる豊かなつながりのことです。HP「いぶきの小窓」やメディアサイト「えんがわスケッチ」におけるエピソード連載などで可視化・共有を進め、年次報告書「夢よもっとひろがれ2024」（2025年7月発行）でもまとめ、さまざまな場で活動の振り返りを行いました。

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88.9%（前年度89.4%、▲0.5ポイント）

いぶきゆめひろ共同作業所：定員20名、稼働率32.5%（前年度31.8%、+0.7ポイント）

サテライトいぶき：定員20名、稼働率97.1%（前年度89.4%、+7.7ポイント）

ごんのしま作業所：定員20名、稼働率84.7%（前年度84.8%、▲0.1ポイント）

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88.3%（前年度90.9%、▲2.6ポイント）

共同生活援助事業

しま・ホーム：定員6名

さぎやま・ホーム（さぎやまホーム、だいふくホーム）：定員11名

ショートステイセンターいぶき：短期入所2名、稼働率は人員不足により引き続き低位（前年度1.2%）

居宅介護事業

ヘルパーステーションねこのて

計画相談支援事業

いぶき

<北部事業部>

生活介護事業

第二いぶき：定員20名、稼働率90.2%（前年度87.6%、+2.6ポイント）

第二いぶき2：定員20名、稼働率95.6%（前年度98.0%、▲2.4ポイント）

第二いづきB : 定員20名、稼働率90.6% (前年度96.7%、▲6.1ポイント)

共同生活援助事業

パストラルいづき : 定員32名

パストラルいづき : 短期入所4名、稼働率は人員不足により引き続き低位 (前年度14.3%)

<法人本部・協働支援>

総務、経理、いづきデザイン室、いづきファミリー事務局

予算編成で基準とした稼働率90%に照らすと、サテライトいづき (97.1%)、第二いづき2 (95.6%)、第二いづきB (90.6%)、第二いづき (90.2%) は目標を達成し、法人の安定経営に貢献しました。いづき (88.9%)、いづきゆめひろ共同作業所・就労継続支援B型 (88.3%)、ごんのしま作業所 (84.7%) は90%を下回り、経営上の課題となりました。欠員補充や利用促進など、次年度に向けた改善が求められます。いづきゆめひろ共同作業所 (生活介護) の32.5% は、事業計画上意図的に設定した数値であり、上記90%基準の評価対象外とします。

日光町「ほとり」を拠点に、商品販売や「ほとりパーラー」(テイクアウト)の調理・接客、地域交流を通じた仲間の社会参加の場として機能を継続・深化させました。地域住民や子どもたちが日常に訪れる開かれた場として、マルシェや共同学習で培った関係を日常の営みへと広げ、見学や関心を持つ人々との接点にもなっています。

サテライトいづきが入居する賃借物件の老朽化にともない、移転先として本部近くの不動産物件を取得しました。西部事業部の再編集約を進めていきます。

北部・パストラルいづきでは、B棟「きずな」の改修(居室増・男女混合棟の解消)、新規利用者受入、利用居室の柔軟化、家賃等自己負担金の見直し、全棟開所日の統一などの運営見直しを進めました(一部進行中)。

(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。これらは仲間の支援と地域との関係づくりを主眼としつつ、いづきの活動の姿を広く発信し、共感する人材との出会いや職員採用につなげることも意図したものです。

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】

感染症を含む疾病リスクへの配慮、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、説明・対話・相互理解による分断の防止に取り組みました。

<グループホームの拡充・ショートステイの課題>

新たに地域連携推進会議をパストラルいづき、しま・ホーム・さぎやまホームそれぞれに設置し、利用者、利用者家族、地域関係者、福祉に知見のある方による見学と会議を実施しました。議事録はHPで公開しています。

仲間やその家族から強い要望があるグループホームの拡充については、深刻な職員採用難により引き続き困難でした。物件候補もありましたが難しく、パストラルいづき増改築などの代替案を検討しました。ショートステイの稼働率が低位のままである主な理由は、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年度に開始したエンディングノートプロジェクトを継続し、エンディングノートを用いたワークショップ、意思決定支援、学習会・社会発信を重ねました。対話の場を通じて「親なきあと」をめぐる学びと支え合いを広げました。

2025年4月のぎふハッピーハッピープロジェクトウィークでも、支援者・研究者・親の三者による学習会を開催しました(第4章参照)。

2025年11月には、逝去した仲間の服部和郎さん(いづきゆめひろ共同作業所・だいふくホーム)を偲ぶ会を関係者で開

催しました。高齢期を迎える仲間も増えてくる中で、どのように受け止め合い、支え合っていくか丁寧に考えて行動していくこととなります。

<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）の見直しと地域とのつながりの確認を継続しました。いざというときを意識した交流イベントとしてハッピーすまいるフェスティバルを開催し、防災と地域連携を一体として進めました。熱中症対策の徹底、クマと思われる動物の足跡発見への対応（2026年初頭）も実施しました。

<相談支援>

ひとりひとりのニーズに丁寧に向き合い、法人内外の情勢変化にも対応しながら支援を継続しました。2025年度の契約件数は703件です。

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。作って売る構図から、関係づくりの中で需要が生まれるしくみへの転換を進めています。

定期販売「tabita便」「手渡しtabita」は登録69名（2026年6月時点）で拡大からその後減少傾向です。きょうされん全国大会での発表を経てNHK「ハートネットTV」（2026年2月10日放送）の取材・放送につながり、高賃金・生産性至上にとらわれない働きの価値が紹介されました。

その他世界マーマレードアワード日本大会で4年連続金賞を受賞（2026年5月）。岐阜市リサイクルセンターのペットボトル選別業務等、受託・地域連携の役割を継続しました。

<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40,922千円（前年度比-149千円）となりました。製菓の受注減等の影響があっても、仲間の給料の安定を優先して対応しました。

③つながり、価値を創る

【社会の中で、関係の網の目を紡ぐ】

<地域との交流事業>

「にっこりえんがわマルシェ」を毎月欠かさず実施しました（2026年5月で第46回）。近隣小学校へのかわら版配布など、地域に根ざした交流を重ねています。「岐阜のちいさな隣人祭り」に加え、ぎふハッピーハッピープロジェクトを継続しました。4月のプロジェクトウィークではハッピーマルシェを実施しました（第4章参照）。

<情報発信の充実>

会報「夢ももっとひろがれ」（年2回・約1500部）、HP「いぶきの小窓」、ネットショップ「えんがわマルシェ」、メディアサイト「えんがわスケッチ」、ポッドキャスト「いぶきのえんがわラジオ」等で情報発信を充実させました。えんがわスケッチでは「いぶきのグッドストーリー」連載や「ソーシャル・キャピタルの物語」連載を重ね、いぶきの日常を継続的に発信しました。メルマガ登録者は3,198人（目標3,300人の96.9%）でした。

<学習・研究連携>

日本福祉大学インターンシップ（2回）、別府ゼミ・竹内ゼミ（交互で月1回、計5回）、ケアするラジオ講座（2回）を継続しました。「岐阜のちいさな隣人祭り」（コープ共済地域ささえあい助成）と「ハッピーすまいるラジオ」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。

2026年1月には「こども応援チケット」を開始し、地域の子どもと、ひとりのお客さんと仲間・職員がつながる新たな試みを広げました。

<えんがわベンチプロジェクト>

日光町の家をはじめ市内に「えんがわベンチ」を設置することをめざし、資金集めに取り組みました。ガハメントクラウドファンディング（ふるさと納税型クラウドファンディング）「えんがわベンチプロジェクト」と称して、2025年10月13日から2026年1月10日までで実施し、目標240万円のところ支援者64人、1,535,000円（達成率63.9%）でした。それを財源とし、2026年度に仲間職員、学生（岐阜女子大学、名古屋芸術大学）、近隣小学校、地域の企業と協働でベンチを設置し、地域交流の場を展開します。

4. 法人の基盤強化にむけて

（1）いぶきの権利宣言

MVPに基づき、仲間・職員をはじめ関わる多様な人々の人権と尊厳について、対話と学習を重ねました。ぎふハッピーハッピープロジェクトウィークでも講演会を実施（後述）したほか、2025年度もフィロソフィーの第一項目「障害者権利条約の観点をふまえ行動すること」を軸に具体化を進めました。

（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>

法人の理念と活動に共感し協働する市民の存在が、いぶきの活動を支えています。その中心となるのがいぶき福祉会会員「いぶきファミリー」です。会員数は、個人会員664名（前年度比▲74名）、共感会員78名（前年度比+20名）、団体会員27団体（前年度比±0）です。目標1,039に対し74.0%の水準です。

<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。いぶき福祉会としての協賛・連携団体は11団体（前年度10団体から1団体増）です。プロジェクト全体では24社のパートナー企業と4つの福祉団体が連携しています（2026年3月活動報告会時点）。

2025年4月24日から29日まで、ぎふメディアコスモスで「ぎふハッピーハッピープロジェクトウィーク」を開催しました。例年の調印式・報告会を6日間の連続イベントに拡げ、福祉と企業・地域がつながる場としました。主な内容は次のとおりです。

- ・報告・学習：2024年度活動報告会、藤井克徳氏（日本障害者協会代表、きょうされん専務理事）による障害者権利条約の講演会、「親なきあとを考える」学習会
- ・文化・対話：写真家福島あつし氏の写真展とトークセッション、サクソ奏者粥川なつ紀氏とのJam&Jazz Party、仲間によるハッピーハッピーラジオ
- ・参加型・発信：22のプロジェクトと4つの福祉団体のパネル展、ワークショップ
- ・地域交流：ハッピーマルシェ

2025年度の活動報告会は2026年3月6日に開催し、年度の振り返りと次年度への連携を確認しました。

<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in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を深めています。

(3) ひとつづくり

①協働する職員体制づくり

法人運営において管理から協働への転換を継続しました。2024年度の役職名変更の意図の浸透（管理職→幹部職、管理者→運営責任者、リーダー不使用）ほか、協働責任者の育成、女性活躍推進（幹部職・サービス管理責任者女性比率30%以上）に取り組みました。

②職員採用

2025年度は、常勤67名・嘱託・定時112名・総勢179名の職員体制でした（2026年4月1日現在）。

在籍職員からの紹介（紹介者への謝礼制度あり）、新卒初任給の改定など採用改善の取り組みを重ねました。2025年度中の新規採用は27名（常勤2、嘱託1、世話人4、日中定時支援員16、運転手4）。紹介による採用の充実は思うように進みませんが、定時・送迎・夜勤等の求人を継続しました。中部学院大学、日本福祉大学との連携も継続しました。初めての特定技能外国人2名については2026年8月からの就業が決定しています。

第3章で述べたマルシェ・情報発信・学習連携・えんがわベンチプロジェクトなどの活動は、仲間支援と地域との関係づくりを本旨としながら、いぶきの活動に共感する人材との出会いや採用にもつなげることを意図しています。

③人事評価

2024年度に作成したエンパワリング型（本人の力を引き出す）人事評価を、2025年度から本格運用しました。MVPを職員一人ひとりの実践に結びつける仕組みとして、従来の等級基準チェック方式から、協働責任者とともに設定した目標の実現度と、フィロソフィー（行動指針）への取組姿勢を評価する方式へ移行し、定期的な評価面談を通じて協働責任者との対話を深めました。

④共同学習プログラム

MVP理解のため、オンデマンド学習と小集団学習、いぶきケアリングカフェ、岐阜大学の別府哲さんゼミや元岐阜大学の竹内彰郎さんゼミ等を年間通じて開催しました。3月には2024年度のクラウドファンディングの企画として医師で仲間家族でもある寺澤大祐さんの講演会も開催。職員の学びの場であると同時に、外部の人々がいぶきの理念や実践に触れる機会と位置付けています。

⑤働きやすい職場づくり

2024年10月から義務化された定時職員の社会保険加入について、個別ヒアリングを実施し、できる限りの継続と就業時間の延長を図りました。2025年10月の最低賃金改定に対応し、定時職員の時給を60円上げました。また常勤職員については国の処遇改善加算を利用して2025年4月に10,000円/月、2026年4月からはさらに12,000円/月の昇給を実施しました。その他、メンタルヘルス支援、ストレスチェックを実施しました。

障害者雇用率は3.0%（2025年6月1日現在）で、法定雇用率2.5%を達成しています。2026年7月より法定雇用率は2.7%へ引上げられます。仲間から法人職員への雇用も継続しています。

(4) 経営基盤の強化

①多様な財源の確保

急激な物価や人件費の上昇など、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続けています。経営の安定のため、多様な財源の確保を重点課題としました。

遺贈寄付プロジェクト（募集のHPやチラシの作成、独立した運営母体の検討、連動する事業）の議論も開始しています。個人や企業からの大口寄付もありました。

物価高騰対策支援金、地域情報アドバイザー制度（デジタル化コンサル、2025年10月申請）等、外部資源の活用も検討・申請しました。

②利用率・収支

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、一部事業所で利用率の低下が見られました。体調不良で長期利用しない仲間も想定以上にあり、稼働率90%を下回る拠点が複数生じました。仲間にとって通いたくなるような充実した活動、保護者との信頼構築、送迎等への配慮がさらに求められます。

経営面では最低賃金の急激な上昇に伴う定時職員の時給引上げ、定時職員の社会保険加入義務化に伴う事業主負担の増大などにより、人件費が大幅に増加しました。この状況に対応するため、日中活動の年間開所日数を266日（2024年度254日から12日増）とし、サービス提供日数を増やして収入基盤を確保しました。制度上の最大開所可能日数（月日数-8、年間269日）に近づけつつ、職員の労働環境にも配慮し、無理のない開所運営とのバランスを検討しています。

稼働率90%を予算・損益分岐の基準とし、事業所別実績を理事会で毎月確認しました（第3章組織体制参照）。物価・人件費・保険更新の影響を反映した経営予測も継続確認しました。

事業再編のための物件取得、経理業務外部委託の可能性等、DXの推進、中期的な経営基盤の見直しを検討しました。

5. まとめ

2025年度は、役員改選とともに、30周年で示したMVPを法人・事業所運営・人材育成の前提として本格運用し、日々の実践に結びつけました。

パストラルいぶきの改修・運営再編、西部事業部再編、遺贈・えんがわベンチプロジェクトをはじめとする資金づくりなど、経営と実践の両面でも大きな動きがありました。人件費の増大に応じた開所日数の拡大、職員採用難、利用率・収支、仲間・家族の高齢化など、引き続き多くの課題に直面しながらも、対話と協働による関係づくりを軸に対応しました。また効率や生産性だけでは測れないケアの価値を、地域とともに示し続けることが、いぶきの役割であると再確認しました。

2026年度に向けて

MVPの実現をさらに深め、パストラルいぶきの新運営、法人全体の事業再編、特定技能外国人2名の就業（2026年8月～）、経理業務の外部委託、えんがわベンチをはじめ地域協働等、2025年度に種を蒔いた取組の成果を結実させます。多様な財源の確保、利用率・支援の質の向上を引き続き重点的にとりくみ、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、仲間とともに未来を語り、協働する社会をつくってまいります。