

令和3年度(2021年度)事業計画書

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。27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とした日中活動並びに暮らしの場の事業を継続していきます。

今年度の法人経営において重視しなければならない点が3つあります。三年に一度の報酬改定と新型コロナ対策という2つの外的要因。そして、法人とともに車の両輪として活動してきた「いぶきファミリー（いぶき福祉会後援会）」の発展解消（予定）をうけ、その活動を継承するという「オールいぶき」としての大きな内的要因があります。

具体的には、以下の点に留意しながら法人経営に努めています。

(1)報酬体系の見直しについて

法人の主たる事業である生活介護事業において、障害支援区分3・4の単価が微減したものの、懸念されていた加算関連（食事提供、送迎等）やグループホームへのヘルパー派遣に関する経過措置も継続されています。今年度においては大幅な減収は回避され、基本的な事業は安定して継続できる見込みです。同時に、中期的な法人の収支構造を作り直す作業に、着手する必要があります。

(2)新型コロナ感染対策

幸い現時点において利用者、職員、およびその家族にも感染は確認されていませんが、予防には限界があり、いつ発生してもおかしくない状況です。万一の際には、行政機関等の指示にもとづき、関係者の安全と感染拡大防止にむけて最大限の対応を進めます。事業を休止（閉所）する場合もありますが、状況に応じた利用者支援を継続することで事業収入は保障される見込みであり、深刻な経営リスクを懸念することなく、利用者支援および地域福祉の安定にむけた活動に専念することができます。

(3) いぶきファミリーの活動の継承

社会福祉法人の公益的な取り組みが制度として推進されることにより、これまでいぶきの地域づくりを担ってきたいぶき「ファミリー」との役割分担の見直しを進めてきました。昨年度の法人定款変更で、「いぶき福祉社会会員」が設置されたことにより、いぶきファミリーの会員のつながりや会費を活用した地域協働の事業、会報誌「夢よもっとひろがれ」の発行、学習会などは、オールいぶきとして育んできた大切な財産として法人が事業として継承し、さらに発展していくよう努めます。

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、法人本部で全体の円滑な運営を支えます。

西部事業部

いぶき（生活介護 20名 活動グループ：ソレイユ・あかね）

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 活動グループ：セーリング・ライラック・リラ・フルーツ・ムスカリ 出張所：ねこの約束）

サテライトいぶき（生活介護 20名 活動グループ：ハロー・シェル）

ごんのしま作業所（生活介護 20名 活動グループ：コスモス・パレット）

しま・ホーム（共同生活援助 6名 居住ユニット：テラ）

さぎやま・ホーム（共同生活援助 11名 居住ユニット：ソル・だいふく）

ショートステイセンターいぶき（短期入所 2名）

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 活動グループ：たーぶる）

いぶき（計画相談支援・障害児相談支援）

北部事業部

第二いぶき（生活介護 20名 活動グループ：いろどり）

第二いぶき2（生活介護 20名 活動グループ：にじ・アトリエ）

第二いぶきB（生活介護 20名 活動グループ：こらぼ）

パストラルいぶき（共同生活援助 31名 居住ユニット：なでしこ・きずな・ひだまり・こまち・つばさ）

パストラルいぶき（短期入所 4名 居住ユニット：なでしこ・ひだまり・こまち・つばさ）

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

さらに、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)

パストラルいぶき新棟や移転した「だいふく・ホーム」も安定した運営ができますが、パストラルいぶきの夜間の職員体制の安定、新型コロナで外出をはじめ様々な制約がある中で暮らしの質を維持向上することなどが引き続きの課題になります。今年度にグループホームを新設することは難しいものの、利用者の家庭環境の急変賃貸物件の調査や建て貸し方式の可能性の研究は継続します。

昨年度、暮らしを支える基盤づくりとして取り組んだ「いぶき寄り添いひろがるプロジェクト」は、再構築しますが、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(シェア金沢等)など、昨年度実施できなかつた事業は継続して実施します。

また、BCP(災害等の緊急事態発生時の事業継続計画)の策定、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・減災学習にも取り組みます。

(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)

これまで、製菓を中心とした生産活動にとりくみ、やりがいや高い給料(最低賃金)の実現に取り組んできたいぶきゆめひろ共同作業所の事業形態を変更します。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、就労継続支援A型を廃止し、生活介護20名と就労継続支援B型20名に再編します。

利用者給料については、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るため、大切な活動であることは変わりません。ポストコロナをみすえ、昨年度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、販売と仲間づくりを重ね合わせた活動も重視していきます。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す。

昨年度は、ほぼすべての事業所において、外出をはじめとする社会参加の機会が限られました。

今年度は状況を見極めながら、人との関係で得られる生活の豊かさができるかぎり取り戻す一年にします。

なお、夏季休業と土曜日数回を合わせ、昨年度より年間6日多く開所し、年間開所日数は255日となります。

(3) つながり、価値を創る

いぶきファミリーの発展解消にともない、法人の公益的な取り組みを積極的に展開します。今

年度も開催が困難な「いぶきふれあいまつり」に代わる新たな地域交流のイベントとして「いぶきチャリティウォークぎふ(仮称)」を開催するほか、「いぶきコミュニティ・ガーデンプロジェクト(コープ共済助成)」、「ハレバレご飯プロジェクト(ヤマト福祉財団助成)」、「クラウドファンディング型ふるさと納税への参加」とそれを財源とする「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は引き続き実施します。また、JR 岐阜駅の「ねこの約束」は、11年目を迎えるにあたり、今後の役割を検討します。

(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・網の目状につながるコミュニティをつなぐツールである会報「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」は、法人の顔としてさらに充実を図るほか、年次報告書「夢よもっとひろがれ2020」も昨年に引き続き発行します。

なお、これらを企画制作する職員によ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」を本部内に設置します。

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ない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、福祉職として本気で利用者支援に取り組みます。

3. 法人の体力強化にむけて

事業のさらなる充実にむけ、法人の体力強化にも継続的に取り組みます。

(1) ひとづくり

・管理職の体制づくり

長年の課題でもあった管理職の体制を強化します。従来の管理職(専務理事、事業部長、事務長)に、新たに新設する「管理者」も加わり、計8名とします。「管理者」は事業所の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」としての役割を担います。

また、未来に対応できる柔軟かつ健全な法人の成長には、経営や事業所運営の中心での女性の活躍が不可欠です。具体的、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を30%以上とするための新しいプロジェクトを理事・職員の協働で始動します。

・働きやすい職場づくり

2021年度は、常勤職員80名、嘱託・定時職員100名総勢180名(4月1日時点)で始まるになります。障害者雇用率は最新の届出で3.73%(法定雇用率2.03%)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す。

定時職員の同一労働・同一賃金の環境も整えます。常勤職員の人事評価制度の見直しを始めますが、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や、チーム単位で評価をするしくみの導入を検討します。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す。

特に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し、学習、相談窓口と相談担当者の設置等の必要な措置、発生した際の厳正な対処を徹底します。

- ・共同学習プログラム

常勤職員が一同に集まる共同学習プログラムを年5回の土曜日終日を使って実施していましたが、勤務の多様化にともない学習プログラムを再編します。設定された多様なテーマを自主学習と小集団ディスカッションで学ぶ講座を、全職員で実施します。

(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す。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す。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す。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）を導入します。同時に、利用者サービス提供実績記録、職員勤怠管理、決裁ワークフローなどのアプリ化も進め、業務の効率化、エラー削減、職員負担の軽減をはかります。また、会議や打ち合わせについては、移動コストの削減、出席のしやすさアップなどの理由から積極的にオンラインの会議システムを活用するものとし、そのための環境整備も進めます。これらの改善を図る一方で、デジタル偏重による弊害が起らぬよう、配慮と思いやりをもったチームワークの浸透を心がけます。

- ・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、入れ替えを進めます。そのた

めの財源の確保に努めます。

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予定していません。報酬改定の区切りにもあたり、今後 3 年間は経営に直結する激変のない「猶予期間」の 1 年目でもあり、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、着実にすすめる一年にします。