

社会福祉法人いぶき福祉会 2022 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 年には**法人設立 30 周年**を迎えます。多様に变化する社会の中で、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「**利用者の人権の尊重**」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にします。

28 年目を迎える本年度は、

- (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つの視点にもとづき、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継続していきます。

そのための重点課題が3つあります。

2021 年度は、年間を通じ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せんでした。ここ4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ません。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**採用におき、職員自身が参加するプロジェクトチームを進めるとともに、**法人のつながりを活かした採用活動**に取り組みます。

新型コロナについても引き続き最大限の対応が求められます。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も少なくありませんでした。事業を休止（閉所）した場合、状況に応じた利用者支援を継続することで日中活動部門の事業収入は保障されますが、**グループホーム等の暮らしの支援については収入を保障する制度はありません**。経営と安全を見極めた事業運営が求められます。今後も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おいて最大限の対応を進めます。

これらの活動を支えるのは、いぶき福祉会会員「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。会報誌「夢よもっとひろがれ」の発行や、共同学習と地域交流の場づくりを重ね、このつながりをさらに深め広げていくことに努めます。

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:セリング・ライラック・リラ・フルーツ・ムスカリ・リサイクル）
- 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）
- さぎやま・ホーム（共同生活援助 11 名 居住ユニット:さぎやま・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）

法人本部

総務、経理、デザイン室、ファミリー事務局

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)
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が引き続きの課題になります。今

年度もグループホームの新設することは難しいものの、利用者の家庭環境の急変に備え、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。

一昨年度は「いぶき寄り添いひろがるプロジェクト」、昨年度は「**親なきあとのエンディングノートプロジェクト**」と、ガバメントクラウドファンディングも活用しながら継続して暮らしの基盤づくりに取り組んでいます。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作成などを継続して実施します。またひとりひとりのニーズと今まで以上に丁寧に向き合い、必要な支援で生活をささえていくため**相談支援部門を増強**します。

昨年度は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・減災イベントを初めて開催しました。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、2022 年 4 月から新設稼働する**岐阜市リサイクルセンターのペットボトルの異物除去・選別業務を受託**します。また 2010 年 4 月から運営してきた出張所**ねこの約束を閉鎖**します。

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す。一人ひとりが関係をはぐくみ、日々の営みを丁寧に伝え、その**コミュニティを中心とした注文生産に移行**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、障害のある利用者が安心して暮らせるための支援につながっていきます。そのひとつとして、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」「**ありがとねバスケットプロジェクト**」の経験をもとにした**定期販売「tabita 便**」を開始します。

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をできるかぎり取り戻す一年にします。

なお、年間開所日数は**昨年度と同じ 255 日**となります。

（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す。地域交流イベントとして「ぎふ、ハッピーウォーク」を開催するほか、「コミュニティ・ガーデンプロジェクト」、「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を引き続き実施します。

（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

てさらに充実を図るほか、年次報告書「夢よもっとひろがれ2021」も昨年に引き続き発行します。

職員集団として、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いています。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. 法人の体力強化における

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) ひとつづくり

・管理職の体制づくり

昨年度、管理職を8名体制にしたことは、法人の**リスクマネジメント**と法人の将来を担う**人材育成の両面**で大きな成果がありました。引き続き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。

サービス管理責任者の**女性比率を30%以上**とするためのプロジェクトは、**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・職員の協働で始動します。

・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109名、総勢178名(2022年4月1日見込)**で始まることとなります。**障害者雇用率は1.58%(2021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す。

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。

理事会のもとに設置したハラスメント防止委員会、相談窓口の実働におけた学習を重ね、防止に努めるとともに、発生した際の厳正な対処を徹底します。

また国の福祉介護職員への**処遇改善施策**にもとづく**待遇改善**を進めます

・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、職員同士やいぶきを外から支えつながら人たちと学び合う講座を年間通じ

て開催します。

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す。

(2) 経営基盤の強化

・多様な財源の確保

法人理念の実現におけ、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、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。

・新しいシステムの活用

昨年度 2021 年度に導入したマイクロソフト OFFICE365（無償の非営利団体プラン）の運用をさらに円滑にするとともに、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を進めます。オンライン会議システムは日常的に活用されていますが、これまで以上にデジタル偏重による弊害が起これぬよう、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。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、**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、着実にすすめる一年にします。