

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。
2024年には法人設立30周年を迎えます。障害のある人をはじめ多様な生きづらさを抱える人たちが安心して暮らすことができるよう、日々の実践、運動、経営に取り組みます。

2022年9月には**障害者権利条約対日審査の総括所見**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、当法人の仲間（当法人では利用者を「仲間」と呼んでいます。本計画書においても以下同様の表記をします）と、ここに集う多様な人たちの**人権と尊厳を守るため、よりいっそうの協働をすすめていきます。**

2. いぶき福祉会の目指すすがた

2022年度にいぶき福祉会のビジョン実現のための道のりを描きました。本年度は、それにもとづいてあらためてスタートをきる一年となります。その概要は以下のとおりです。

(1) ビジョン

<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> 2023年度末

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きます。

(2)組織体制

取り組む組織体制は以下のとおりです。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・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（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）

<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、ねこの約束

(3)活動の柱

それぞれの事業部・事業で仲間の願いを中心にした日中活動並びに暮らしの場づくりの実践に取り組みます。実践の柱は、以下の3つです。

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）

・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

新型コロナへの対応は、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。仲間、職員、その家族で罹患者、濃厚接触者があるたびに、感染拡大防止のため閉所を余儀なくされ、仲間にも家族にも職員にも心身に大きな負荷がかかっています。事業所として必要な感染対策、仲間の生活の質の維持、家庭で対応できること、職員の安全な労働環境の確保などが両立できない場面も増えてきました。それをのりこえるための、説明、対話、相互理解、信頼構築に、取り組みなおす一年にします。

仲間やその家族から強い要望があるグループホームの新設については、深刻な職員採用難もあり、見通しがみえない状況です。仲間の家庭環境の急変に備え、賃貸物件の調査や建貸し方式の可能性の研究は継続します。

2020年度の「いぶき寄り添いひろがるプロジェクト」、2021年度の「親なきあとのエンディングノートプロジェクト」、2022年度の「福祉をまなび、地域をつなぐ、声なき声の伝えかた講座」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きましたが、仲間の意思決定支援、家族の親心の記録」を作成、「親ある間の親亡き後準備講座」などの学習会、活動を社会発信するレポート作成を今年度も継続して実施します。昨年度増強した相談支援部門では、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ささえることに一層努めます。

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2021年度、2022年度も開催しました。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)

- ・コミュニティ(社会関係の網の目)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。

2022年4月から受託した岐阜市リサイクルセンターのペットボトルの異物除去・選別業務は継続受託します。

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、**高齢化、障害の多様化に伴い、仲間の仕事のあり方の見直しをさらに進めます**。一人ひとりが関係をはぐくみ、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、関係づくりの中での仲間の仕事づくりを進めます。定期販売「tabita便」も順調に顧客をふやしており、今年度も引き続き事業展開を進めます。

これらの活動では、モノをつくるだけではない多様な役割が生まれます。素材を集めたり、絵や文字を描いたり、手渡す箱や袋をつくったり、やりとりしたり、伝えたり、届けたり、室内作業から屋外作業まで、多様な役割を、ひとりひとりの仕事につなげていきながら、社会関係の網の目の中でかけがえのない存在となる支援を積み上げていきます。

なお、年間開所日数は昨年度より1日多い256日となります。

③つながり、価値を創る

- ・社会の中で、当法人の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

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。2022年度6月より始まった「にっこりえんがわマルシェ」は、継続開催することで、地域住民、特にこどもたちの参加が増え続けています。

2019年に30年の歴史をとじた「いぶきふれあいまつり」の理念をひきつぐ場として、今年度も継続します。

①②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2000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」、昨年度からはじまつた法人のメディアサイト「えんがわスケッチ」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2022」も発行します。

3. 法人の基盤強化にむけて

事業のさらなる充実にむけ、法人の基盤強化にも継続的に取り組みます。

(1) いぶきの権利宣言

仲間、職員をはじめいぶきにかか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す。障害者権利条約の学習も継続し、法人設立30周年事業のなかで「いぶきの権利宣言」を作成します。

(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す。いぶきの活動を支えるのは、何よりいぶき福祉社会会員「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。会報誌「夢よもっとひろがれ」の発行や、学習と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。また、2022年度はじめた4つのプロジェクトチーム（共同学習、地域交流、親なき後プロジェクト、仲間の生活づくり）を発展させ、それらを含めたテーマで対話会（いぶき〇〇カフェ）をいろいろな人が積極的に開催できるしくみを作ります。

(3) ひとづくり

①協働責任者の体制づくり

2022年度から法人の管理職を8名体制とし、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に取り組んでいますが、引き続き管理業務にとどまらず、「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。

管理職・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ます。

②職員採用

2022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ません。福祉職や法人の魅力と価値を伝えること、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、職員自身が参加するプロジェクトを進め、法人のつながりを活かした採用活動に取り組みます。

③働きやすい職場づくり

2023年度は、常勤職員66名、嘱託・定時職員115名、総勢181名（2023年4月1日現在）で始まるになります。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、協働責任者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、法人の民主的な運営に取り組みます。

理事会のもとに設置したハラスメント防止委員会、相談窓口の実働にむけた学習を重ね、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待遇改善施策にもとづく待遇改善を進めます。

④共同学習プログラム

障害者権利条約、支援の専門性向上、虐待防止、ハラスメント防止など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る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。

(4) 経営基盤の強化

① 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。

② 利用率の安定改善

ここ数年、定員充足しきれていない事業があるほか、新型コロナへの対応などで利用率の低下がみられます。また新型コロナで事業を休止（閉所）した場合、状況に応じた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を続けます。

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、か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。