

# 社会福祉法人いぶき福祉会 2026年度事業計画

## 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年度の法人設立30周年にあたって、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）、大切にすゝる行動指針（フィロソフィー）を策定しました。2026年度はその実現にむけて、具体的な取り組みをさらに着実に深めていく一年となります。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に、よりいっそうの協働をすすぬ、日々の実践、運動、経営に取り組みます。なお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。

## 2. いぶき福祉会の目指すすがた

### （1）ミッション：私たちがとりくむこと

わたしたちは、

「仲間」とともに、

未来を物語り、

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、働きかけつつけること

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、創造しつつけること

### （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>2026年度の活動で意識すること

「ケアを文化に」という目標の実現に向けて、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、①社会的ネットワーク②相互信頼③互恵性の規範の三つから構成されます。役員、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) 組織体制と事業再編

西部事業部・北部事業部・地域支援部の3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）
- 日光町の家（就労継続支援B型 10名・生活介護 10名）
- いぶきゆめひろ共同作業所（生活介護 20名）
- サテライトいぶき（生活介護 20名）
- ごんのしま作業所（生活介護 20名）

<北部事業部>

- 第二いぶき（生活介護 20名）
- 第二いぶき2（生活介護 20名）
- 第二いぶきB（生活介護 20名）

<地域支援部>

- 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）
- パストラルいぶき（共同生活援助 32名）
- パストラルいぶき（短期入所 4名）
- 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）

## <法人本部・協働支援>

総務、経理、いぶきデザイン室

いぶきゆめひろ共同作業所を大きく再編します。これまでの定員 40 名（生活介護 20 名・就労継続支援 B 型 20 名）の一体運営から、就労継続支援 B 型 20 名の事業所と、生活介護 10 名・就労継続支援 B 型 10 名合計 20 名の多機能型の事業所の 2 つの事業所に分けます。これにより仲間一人ひとりの実態や状態変化により合わせた支援体制を構築し、ひとりひとりの役割づくりと活動の充実を図ります。

また、法人本部に近接する物件を取得し、年度内にサテライトいぶきを移転します。賃借料を圧縮するとともに、自己所有物件への集約を計画的に進め、経営基盤の安定を図ります。

暮らしを支援する事業（グループホーム・ショートステイ）を地域支援部にまとめ一体的な運営をするほか、仲間の状況変化や家庭環境の急変にも対応しやすくなるよう、複数の事業所・担当者が連携する横断的な支援体制を構築します。あわせて、仲間のやりがいと給料アップを支え、障害や生きづらさを支える実践力を高めていくため、領域を横断して支える協働責任者の体制を整えます。

### （2）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、なら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

引き続き仲間の生活の質の維持に努め、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す。仲間の高齢化や障害・疾病の重度化が進む中、通えなくなる仲間が増えることも予想されます。仲間や保護者との対話・関係づくりの機会が減ってきている現状を改めて受け止め、深めていく取り組みを重点的に進めます。一人ひとりの状況に丁寧に向き合いながら、暮らしと活動の場の在り方を柔軟に検討していきます。

老朽化している賃貸型グループホームの移転については、国庫補助の可能性を模索します。パストラルいぶきは D 棟開設から 8 年目をむかえ、土日の支援の充実をはかるとともに、建設時に発生した借入金の返済が完了にともない、入居者の家賃を減額し、利用者負担の軽減を進めます。

また、「親なきあと」の課題への取り組みとして、仲間の意思決定支援、「親心の記録」の作成支援、学習会を継続します。エンディングノートのオンライン化の実証も続けます。

相談支援では、ひとりひとりのニーズに丁寧に向き合い、法人内外の情勢に対処しながら必要な支援で生活を支えることに引き続き努めます。また相談支援員や協働責任者やサービス管理責任者などの役職にかかわらず、すべての職員が重層的支援・多職種連携の一員として役割を担えるよう意識の改善と資質向上をはかります。

災害やクマ等の出没、不測の事態を含むリスクマネジメントを再度確認します。BCP（事業継続計画）においても、マニュアル整備にとどまらず、いぶきに関わる人たちの学習の機会をつくっていきます。パストラルいぶきの防災拠点の認知を深めるため「ハッピーすまいるフェスティバル」も継続します。

#### 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

製菓から農業（野菜やお茶）、アート活動まで幅広く取り組む日中活動では、仲間の高齢化・障害の多様化にともない、ひとりひとりの仕事（役割）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・収益に追われることのない仕事づくりに

挑戦します。定期販売「tabita 便」もその一環として事業展開をすすめます。岐阜市リサイクルセンターのペットボトル異物除去・選別業務も継続受託します。

2026年2月にNHKで放送されたいぶきの就労支援のあり方（生産性だけに追われず、一人ひとりがかかけがえない存在として役割を担う働き方の実践）は全国から大きな反響を呼びました。支援実践力の向上と関係づくりの積み重ねで、仲間の給料アップに取り組みます。

### 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

2025年のガバメントクラウドファンディング「まちながえんがわベンチプロジェクト～ゆるやかなつながりを育む岐阜へ」で支援者64人から寄せられた1,535,000円を活動資金として、街中に誰でも気軽に休めるえんがわのようなベンチを増やす活動（学習会、ワークショップ、発信、関係づくり）を、仲間の活動と連動させて展開します。その他、日光町の家や「ほとり」や第二いぶきを拠点に「にっこりえんがわマルシェ」「ぎふハッピーハッピープロジェクト」「岐阜のちいさな隣人まつり」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継続します。小さな取り組みを継続していくことが、ソーシャル・キャピタルの醸成につながります。地域住民と職員や仲間の間で名前を呼び合う関係も生まれています。事業所がコモンズ（地域の共有財）として、まちに開かれた場として機能していくことを目指します。

岐阜県障害福祉事業所連絡会とは、学習会や仲間の交流会、県への要望書提出など、他法人と協働して取り組みます。きょうされんとも、障害者権利条約に基づく福祉情勢の改善を全国で連携して訴えるとともに、就労支援や暮らしの支援に関する共同学習・情報交換・実践交流を続けています。

これらの活動を、ファミリー会報「夢よもっとひろがれ」（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」、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」などで広く発信していきます。若い世代の人たちとも連携し、多様なメディアでいぶきの価値の発信に努めます。2025年に好評だった「ケアするラジオ連続セミナー」を2026年度も継続して開催するほか、日本福祉大学、中部学院大学・立命館大学も交えた学生インターンシッププログラムも計画しています。

## 4. 法人の基盤強化にむけて

### （1）いぶきの権利宣言

法人の行動指針をもとに、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、障害者権利条約についても継続的に学習しながら「いぶきの権利宣言」の具体化をさらにすすめます。

### （2）協働をつくる

法人内外の多様な人たちと「協働」の関係を築き、ともに新しい価値を創造していきます。いぶきの活動を支えるのは、何よりいぶき福祉会会員「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、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。

いぶきは、仲間・保護者・職員・支援者・一般市民・パートナー企業・行政・福祉関係者など、多様なステークホルダーと関係を育んできました。2026年度も「いぶきケアリング・カフェ」をはじめとする、誰もが参加できる対話の場を通じ、福祉関係者、企業、NPO、行政機関などと協働を深めていきます。

### (3) ひとつづくり

職員一人ひとりが成長し、働きがいを感じられる職場環境を整備するため、次の5つの点を重視します。

#### ①職員体制

法人運営すべてにおいて管理から協働への転換を引き続き進めます。協働責任者の育成をさらにすすめ、多様な「協働」を創る人材の育成を強化します。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の実施にも引き続き取り組み、幹部職・サービス管理責任者の女性比率30%以上を実現するためのプロジェクトをすすめます。

#### ②職員採用

幸い職員体制が充足している今だからこそ、新しい「価値共感型採用」を実現していきたいと考えています。福祉職や法人の魅力と価値を伝え、未来をともに創る人材採用にむけ、若い世代の職員も積極的に参加できる、つながりを活かした採用活動に取り組みます。

初めての試みとして、特定技能外国人の採用を8月から予定しています。単純な人手の確保ではなく、多様な人の多様な働き方を具現化していくきっかけとしても位置づけます。大学・専門学校・高校との継続的な行き来も進め、役職員・関係者による全法人採用活動に引き続き取り組みます。

#### ③人事評価

2025年度から運用を開始したエンパワリング型の人事評価制度（各自が協働責任者とともに目標を設定し、その実現プロセスと行動指針への取組姿勢を評価する方式）を、2026年度は常勤職員だけでなく定時職員にも展開します。これによってミッション・ビジョン・フィロソフィーの浸透を図り、法人全体の協働の質を高めていきます。定期ダイアログを重視し、チームメンバーからの多角的な評価も継続します。

#### ④共同学習プログラム

年齢や役職、職域などを越えた多様なメンバーとの対話を通じて、新しい行動を生み出していきます。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します。30年続いた実践紀要の活動を2025年度から発展させた「まなざしの記録」のほか、元岐阜大学の別府哲さんや竹内章郎さんなど、障害福祉や弱者の哲学をテーマにしたゼミ継続します。「いぶきケアリングカフェ」「ケアするラジオ連続セミナー」など、開かれた共同学習の場を引き続き大切にしていきます。

#### ⑤働きやすい職場づくり

多様な職員が多様な役割を担い、一人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。障害者雇用率の法定雇用率（2.50%。7月1日より2.7%）の達成を継続します。処遇改善の財源をもとに職員の本俸を引き上げるほか、定時職員の時給も最低賃金の上昇に合わせて継続的な改善を進めます。理事会のもとに設置したハラスメント防止委員会・相談窓口の実動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。

### (4) 財務の強化

#### ①多様な財源の確保と経営課題への対応

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続けています。特に人件費については、介護職の待遇改善策として国から補助さ

れている処遇改善加算の柔軟な運用が認められず、結果として人件費率が高まり財政構造を大きく歪める可能性があるかと懸念しています。

こうした構造的課題を見据えながら、経営の安定を支える根本は「仲間が利用したくなるいぶき」であることだと考えています。支援の質の向上と、仲間・家族との信頼関係をより深めていくことが、利用率の回復と安定につながります。既存の福祉事業の再編や新規事業の準備も柔軟に進めます。

多様な財源の確保として、都度寄付、クラウドファンディング、法人会員の拡大、各種協賛などに引き続き取り組みます。2026年度は特に遺贈寄付の受付体制整備を重点的に進めます。また、経理業務の一部外部委託を実施します。専門的・持続可能な経理体制を確保するとともに、限られた内部人材を多様なステークホルダーとの対話と協働に振り向けていくことが目的です。

西部事業部の事業集約・賃借料の圧縮については引き続き計画的に進めます。

## ②利用率の安定改善

仲間の高齢化にともない、体調不良による長期欠席、入院、あるいは通えなくなるケースが増えています。利用率の低下に対する対策を重点的に取り組みます。仲間や家族との対話を通じて支援の質を高め、仲間にとって通いたくなるような充実した活動と信頼関係づくりを一層すすめます。原価高騰する食費やガソリン代について、利用者負担への配慮として法人減免の整備も引き続き検討します。日中活動部門の年間開所日数は263日を予定しています（前年度比3日減）。開所日数を増やすことは経営改善の重要な要素ですが、職員の分散にもつながります。2024年度から2025年度にかけて10日増やしましたが、職員体制の安定と収入確保の折り合いを慎重に模索した結果、2026年度は縮小することになりました。

## 5. まとめ

2026年度は、いぶき福祉会が掲げる「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さらに着実に積み重ねていく一年となります。

人事評価制度の定時職員への展開、価値共感型採用の実践、特定技能外国人の受け入れ、いぶきゆめひろ共同作業所の事業再編、暮らし支援体制の統合と横断的支援体制の構築、老朽化グループホームの移転検討、不動産取得による事業集約と賃借料の圧縮、経理業務の外部委託と遺贈寄付体制の整備、リスクマネジメントの強化——これらはいずれも、いぶきの仲間とともに歩む未来に向けた大切な一歩です。

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。仲間や保護者との対話・関係づくりの機会を再度丁寧に積み重ねることを、この一年の重点として意識します。

NHK 全国放送で広く紹介された私たちの就労支援の実践が示すように、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具体的に体現する場としてのいぶきへの期待は高まっています。日光町をはじめとする地域での日常的な関わりの積み重ねを通じて、いぶきがまちに開かれた「コモンズ」として多様な人たちに親しまれ、誰もがかけがえのない存在として大切にされる社会の実現に向けて歩みを進めます。

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。