

2022（令和4）年度 事業報告書

1. はじめに

本年度は、長引く新型コロナウイルスの影響を想定し、予算については厳しい状況が続くことを前提に立てました。就労支援活動では一定の自粛した活動が続き、加えて、2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻により、生活用品を含む様々な物資が高騰し、仕入れ材料なども値上がりするなど大きな影響を受けました。

本年度は、中期事業計画（5ヵ年計画）の最初の年度であり、法人内の管理職研修等をつうじて周知・徹底し、全体の意識改革や世代交代も視野に入れた人材育成、一部の拠点による事務・経理の統合など、具体的に準備を進めました。

わが国も批准した国連障害者権利条約は、国連障害者権利委員会による初回審査が8月22日、23日に実施され、当法人からも傍聴団の一員として2名を派遣しました。会期末の9月には総括所見が公表され、福祉施設等の分離政策に懸念が示され、「人権モデル」を基調としたインクルーシブ（包容）な社会環境へと変えていくことが勧告されました。今後は、「障害者基本法」や「障害者総合支援法」の見直しなども視野に、これまでの福祉の延長では対応できない大きな転換期を迎えることになると受け止めています。障害者権利条約で求める社会づくりには、当事者と共に関係団体と連携して啓蒙活動につなげていきたいと思えます。

2. 法人全体の経営状況ならびに方針に対する運営結果

本年度の事業運営は、コロナ禍の影響により様々な活動に制限が余儀なくされる中、事業の結果は次のとおりとなりました。法人全体の事業活動計算書における当期活動増減差額は50,853千円を計上し、貸借対照表における純資産は7,288,536千円、事業活動計算書における次期繰越活動増減差額は3,872,226千円となりました。

在籍者の推移では表2に示すとおり、総人数921名（前年度末932名）で11名減（非常勤嘱託医を含まない）、内障害者は632名（前年度末638名）で6名減、障害者比率は68.6%（前年度末68.5%）となりました。期中の就労移行者は、福祉サービス事業以外の移行者を加えて、68名を送り出しました。法人全体の在籍者は、契約者・登録者（表2：参考資料）1,791名を加えると2,712名の人達に責任を負う組織となりました。

(1) 経営の基本方針について

- ・経営理念や倫理、社会的役割に伴うコンプライアンスやガバナンスを重んじた法人運営に継続して取り組みました。
- ・福祉サービスの質的向上のために、第三者サービス評価機関の審査を受審し、苦情解決第三者委員制度の継続や広報誌やホームページ等による情報開示に取り組み、監事による内部監査も実施し法人運営に活用しました。
- ・法改正や業務改善などに伴う法人の規程等を必要に応じて見直しました。

(2) 財務・資金管理について

- ・会計顧問の指導を受けながら、会計基準により精度の高い管理に努め、さらに外部会計監査人の指導を受け会計管理に反映させました。
- ・財務状況や資金管理は法人本部が全体を把握し、拠点間の窓口となって調整に努めました。

(3) 事業の継続について

- ・当面は体力維持を優先課題にせざるを得ない状況となっていますが、全事業所において、支援の質の向上と経営改善に視点を置き、持続可能な事業への体質改善に努力しています。
- ・風通しの良い職場と良好な人間関係を構築することは、事業継続の重要な課題です。快適な職場環境を実現し、ハラスメント等が発生した場合の解決方法のひとつとして、「ハラスメント対応の手引き」を作成し、活用できるようにしました。

(4) 人材確保・育成について

- ・募集広告をホームページや求人媒体に掲載し、人材確保に努め、また、世代交代を意識して次世代の育成にも注力しました。
- ・経営や福祉の専門性を向上することを目的とした教育、研修を計画し、オンライン等を行うじて実施しました。継続して人材育成に取り組むとともに、人事考課制度を活用して風通しの良い職場環境づくりに努め、一人ひとりの活躍の場の充実を目指しました。
- ・人材確保と定着の安定を図るために、給与規程を改定しました。

(5) 他の団体との協力連携について

- ・障害者福祉の向上のために、各省庁ならびに、東京都、各区市自治体、全国社会福祉協議会、東京都社会福祉協議会、一般社団法人ゼンコロ、特定非営利活動法人日本障害者協議会、全国社会就労センター、日本セルフセンター、東京都セルフセンターなどにおいて役割を果たしました。また、従業員等が、対外的な立場において十分に役割発揮ができるように配慮し積極的にサポートしました。

(6) 地域活動について

- ・拠点ごとの地域活動においては、各自治体との連携を深め情報交換を密にしながら、地域福祉の向上ならびにニーズに応じた障害者福祉の充実にも努めました。地域の福祉関連ネットワークにも積極的に参画し、重要な社会資源の一翼を担いました。

3. 各事業本部の事業実施概要

中期事業計画にある事業本部制の見直しは、混沌とした社会情勢の中では直ちに着手すべきではないと判断し、2023年度に本格的な検討に入ります。各拠点においては、コロナ禍における様々な制限の中、感染予防および支援の質の向上に全力で取り組みました。材料費等の高騰に伴う影響には、仕入先との交渉や外注費の差益管理を徹底するなど、最低限に抑える努力をしました。

(1) 法人本部(事務局)

理事会および理事長の統括を受け、事務局長の下、関連する法律および通達に従って内外業務の実務処理を行いました。中期事業計画を具体的に進めるため、所長会、管理職研修会等で周知し計画を共有しました。新型コロナウイルスは、国の規制緩和が予定されています

が、当面はこれまでの感染予防対策を原則続けることとしています。

(2) 福祉事業本部（グループホーム等、トーコロ生活支援センター）

コロナ禍の中、地域生活を支援する事業として、グループホーム、短期入所、居宅介護事業、特定相談支援事業等の運営を通常どおり実施しました。コロナ第7波、第8波では、グループホームの入居者、従業員の陽性者が多発し年間で計23名となりました。陽性となった入居者の内、実家に帰ることができない方は、グループホーム内で介護や通院・検査の支援も行いました。従業員が濃厚接触者となり勤務できない事態も多く発生しました。

(3) IT事業本部 トーコロ情報処理センター（事業部、職能開発室、デジタルメディアセンター）

法人内では、IT技術等を介して各事業所に関わり、横断的に役割を果たしました。事業部では、コロナ対策に伴う時差出勤を12月より通常勤務に戻しました。自治体受託業務においては5自治体の業務を受託し、税務データはデジタル化がさらに進み、電子媒体に移行する傾向が多くなったことにより、受注量の大幅な減少となりました。データ入力部門では、電子入札・見積合わせが多く、厳しい受注状況は変わらず続いています。コロニーもみじやま支援センター1階の収益事業廃止に伴い、中野区と受託可能な事業展開を念頭にした障害者雇用の推進ならびに経費削減などを目的として、12月に職能開発室と共に移転しました。

職能開発室では、感染防止を第一に考えながらもポストコロナを見据えた運営を検討した1年でありました。世代交代と安定した運営を当面の目標に外部講師や役割分担などを一部見直しました。情報処理教育事業、在宅就労支援事業およびICT機器支援事業（東京都障害者IT地域支援センター事業）3本柱の基本業務を充実させつつ、国際福祉機器展に企画出展するなど新しい試みも実施しました。東京都重度身体障害者在宅パソコン講習事業は、例年同様に、国家資格取得者や在宅勤務での就職者を出すことができ、東京都障害者IT地域支援センター事業では、都内区市町村の職員約100名を対象に集合研修を実施し、6か所で出張研修を実施しました。

デジタルメディアセンターでは、Web・オープン系システム開発やシステム運用支援、ホームページ制作といった業務を主軸に、企画や提案等を行いました。既存顧客の年間一括業務受託は固定収入の柱となっており、前年度から継続した長期的なシステム改修作業を受注したことで、一定の業務量を確保することができました。事業本部内では、事業部と職能開発室の事務所移転に係るインフラ整備作業全般に協力しました。従業員の人材確保・求人については、外部コンサルタントからの情報提供や協力を求めるなどして市場を把握しつつ継続し、人材育成・教育では、リモートによる外部のオンライン研修への参加を促し、また、IT事業本部の全従業員向けに毎年末に開催していた研修等は、対面ではなく、「ハンドブック（テキスト）およびテスト」による研修で実施しました。

(4) 社会就労事業本部（コロニー中野、コロニーもみじやま支援センター、中野区仲町就労支援事業所、コロニー東村山、トーコロ青葉ワークセンター）

コロニー中野は、生活介護事業では実利用率が1割以上低下し、就労継続支援B型事業では若干向上しました。就労移行支援事業は前年度に続き利用者不在の1年となりました。就労支援事業の状況は、コロナ禍の影響で印刷関連事業をはじめとして厳しいものとなりました。

たが、飲食事業においては原材料の原価率の低減に努めたことや、自粛活動の中でも継続した顧客開拓が実り始め、コロナ禍前の実績を上回る成果を上げることができました。施設利用の視点からは、レクリエーションプログラムなどを再開したことにより利用率向上のきざしが見え始めています。中野区内の活動では、フードパントリー事業などに参画し地域福祉の向上に努めました。

コロニーもみじやま支援センターは、感染防止に努めながら多くの新規利用者を受け入れ、支援の質にこだわった事業運営を進めました。利用者や家族のストレスを軽減するためにも事業所は開所し続け、通常の生活を維持できる場となるよう行事等も工夫して開催しました。事業状況は、就労支援事業では前年度を上回る売上を確保でき、利用者工賃の支給額も前年実績を越えることができました。

中野区仲町就労支援事業所は、区と締結した基本協定、管理運営業務に関する協定を遵守し、個々のニーズに対応した支援内容の充実に努力しました。向上しつつある通所率は、きめ細かい支援を展開した結果、年間をつうじて安定したものとなっています。長期欠席者には、定期的な電話連絡・相談、個別面談の実施、事業所のプログラムへの参加を働きかける等、相談しやすい環境を設けて自宅にひきこもらないように対応しました。また、必要に応じて家庭訪問や通院同行など、本人や家族に関わる支援機関等と連携して取り組みました。就労支援事業については、クリーニング事業において売上高が回復しました。就労移行支援事業の在籍者は年間を通じて0名でありましたが、企業求人情報等を発信して就労への啓発支援を継続しました。

コロニー東村山では、就労支援事業（印刷事業）で紙離れが進む中、前年度を上回る売上高を残しました。福祉サービス事業については、就労移行支援事業は、2名の利用者と開始し、いずれも一般就労につながりました。就労継続支援A型事業では新規で3名の増員、就労継続支援B型事業では、就労移行支援事業からの利用変更1名のほか新規利用者を加えて6名の増員で開始しましたが、他施設の希望や障害の重度化・高齢化等で7名が退所しました。東村山市障害者就労支援室では、就職者ならびに登録者も増加しており、イベントや講習会等は自粛しましたが、面談等については感染予防に配慮しながら対面で行いました。障害者計画相談支援室ふきのとうでは、市内や近隣在住の利用者227名と契約をしています。

トーコロ青葉ワークセンターでは、コロナ感染者数の減少状況に応じて、就労継続支援B型事業、就労移行支援事業および生活介護事業の時間短縮を6月21日より通常時間に戻しました。放課後等デイサービス「アリーバ」は、通常時間の運営を行いました。各種プログラムの再開は見送り、暑気払いや青葉祭は代替えの企画を実施し、日帰り旅行とお花見は3年ぶりに実施しました。就労支援事業は、社会活動の活性化とともに官公庁等の受注量が回復し売上高は計画・実績ともに向上しました。広報誌「青葉通信」とホームページを通じて外部にも広報しました。

(5) 福祉工場事業本部（東京都葛飾福祉工場、東京都大田福祉工場）

東京都葛飾福祉工場は、利用希望の多い就労継続支援B型事業の定員を28名から34名に6名増員し、就労移行支援事業定員6名、就労継続支援A型事業定員40名の合計80名定員

の多機能型就労支援事業所として支援やサービスの質の向上に取り組み、就労移行支援事業では2名を一般就労へつなぐことができました。各種研修や会議等は、コロナ感染予防のため集合ではなくオンラインで実施し、事業所全体の行事はすべて中止しました。一方、感染予防対策を徹底したうえで、支援1課・支援2課合同で外出プログラム（いちご狩り等）を、また、それぞれの屋上を利用して「ボッチャ大会」を行いました。金町工場別館1階のアンテナショップは臨時休業していましたが、感染予防対策を講じながら3月22日に再開しています。在宅就労支援については、事業所のホームページの更新や防災・避難用品カタログのデザイン制作等多くの案件を担当することで、防災事業等の販売促進に貢献し、縫製事業は、見込生産を行うことにより、突発的な注文に応えられる生産体制の維持に努めました。製袋事業は、コロナ禍においても前年実績・計画を上回る売上を達成しましたが、原材料等の高騰等が厳しく収益の改善には至りませんでした。防災事業は、新型コロナウイルス感染症の収束の兆しが見えてきたことで、全国の自治体の災害対策計画も再開され、少しずつコロナ禍前に戻り始めています。立石工場移転新築工事は、近隣住民等への説明も無事に終え着工することができました。2023年度末竣工の予定です。

東京都大田福祉工場では、感染者、濃厚接触者は出ましたが、いずれも家庭内感染でクラスターなど施設内感染は発生しませんでした。就労支援事業は、東京都や独立行政法人など一部顧客で回復基調も見られ、売上高は対前年度比で向上し、材料費等が高騰する中、外注費抑制、内部加工に努め加工高も対前年度比で増加しました。障害福祉サービス事業では、就労移行支援事業は、コロナ禍による就職活動への影響も改善に向かい5名を一般就労につなぎましたが、就職後の補充はできませんでした。就労定着支援事業は、満期終了により2名減員の10名となりました。就労継続支援B型事業は、一部利用者の通所率の低迷、困難課題を抱える利用者への支援に課題が残りました。従業員の人員不足解消を課題として障害者従業員の増員に努力していますが、正規雇用が難しい方への訓練も充実させた通過型の雇用（新しいA型）にも視野を広げるなど、雇用の可能性を拡大すべく取り組んでいます。誰もが安心して働くことができる職場環境の確保を最重要課題として位置づけ、虐待ハラスメント防止委員会や身体拘束適正化委員会などの人権課題を担う活動も推進しました。

(6) 収益事業

中野区内の障害者等を対象とした医療連携を目的に、2021年5月よりコロニーもみじやま支援センター内にて開始した収益事業（整骨院と賃貸借契約）は、整骨院事業責任者の体調不良により継続が困難となり、2022年7月末をもって賃貸借契約を解除し、収益事業も終了しました。その後、跡スペースの活用については区とも協議を重ね、同スペースをIT事業本部の事業部・職能開発室を移転して、将来的には、区内の社会貢献事業にも寄与することを区と協力して企画することとしています。開設時のスペースの造作費用等、法人が負担した債務は、法人本部からの繰入金で清算し、造作部分の固定資産は、コロニーもみじやま支援センターに移管しました。