

2024（令和6）年度 事業報告書

1. はじめに

本年度は、中期事業計画（2022年度～2026年度）の3年目であり、事業本部制廃止後の担当理事制として、感染予防対策を継続しながら平常時の事業運営に努めることとしました。

温暖化による気候変動やコロナ禍後の経済回復に伴う需要急増による原材料価格の上昇、海外における紛争、自国優先主義のリーダーの出現などにより、世界経済の不安定な状況はますます深刻化しています。加えて、4月から施行された障害福祉サービス報酬改定にも少なからず影響を受けることとなりました。

2024年元日に発生した能登半島地震災害ならびに9月に発生した豪雨災害には、日本障害フォーラムが設置した支援センターに支援希望者を募り6名を派遣しました。支援センターは2025年度9月までの継続が予定されていますので、引き続き支援員を募集しているところです。

2022年8月に実施された国連権利委員会によるわが国の審査に伴う総括所見は、暮らしの場や教育の場、就労の場の分離された環境に懸念が示され、インクルーシブな社会への移行を示唆しています。当法人の事業は、障害者総合支援法を根拠とした事業ではありますが、常に「社会モデル」や「人権モデル」を意識して、とりわけ、虐待・ハラスメントなどの予防に注力し、虐待防止委員会や身体拘束適正化検討委員会などをつうじてより良い職場環境づくりを目指し、障害のある人の暮らしぶりの向上に努力しています。引き続き、関係団体と連携して様々な諸課題に取り組んでいきます。

2. 法人全体の経営状況ならびに方針に対する運営結果

本年度の事業方針は中期事業計画の推進を柱に取り組み、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158,288千円を計上し、貸借対照表における純資産は7,262,083千円、事業活動計算書における次期繰越活動増減差額は4,612,773千円となりました。

在籍者の推移では表2に示すとおり、総人数914名（前年度末904名）で10名増（非常勤嘱託医を含まない）、内障害者は621名（前年度末616名）で5名増、障害者比率は67.9%（前年度末68.1%）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、55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）1,741名を加えると2,655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

- ・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努め、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ました。
- ・活動の視野を広く持ち、SDGsや国際交流などにもつながる活動を推進しています。

SDGsパートナーシップを結んでいる機関で開催された交流会では、書籍デジタル化事

業ならびに低カリウム水耕栽培の取組などを発表しました。

(2) 法律・施策等改定への対応

- ・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改定しました。
- ・改正障害者総合支援法に伴う障害福祉サービス報酬改定や、東京都サービス推進費や障害者雇用調整金の改定などに注視して適宜対応しました。

(3) 財務・資金管理

- ・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つうじて会計管理に反映させました。
- ・財務や資金管理について、法人本部が拠点間の窓口となって調整しました。各拠点の資金繰り状況を定期的に把握して対応するとともに常務会等で共有しました。

(4) 事業の継続

- ・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ました。
- ・各拠点では適宜BCPの見直しを実施しました。
- ・今後の障害者福祉の動向などに注力し、他の団体等とも連携して活動することで事業継続の必要性の認識を高めました。

(5) 人材確保・育成

- ・求人広告をホームページや求人媒体に掲載して人材確保に努め、人材育成には、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、対面や必要に応じてオンライン等を活用して実施しました。具体的には、例年通り新人研修を実施したほか、上半期では、新たに入職1年から5年の従業員を対象に、キャリア支援セミナー・キャリアコンサルティング面談を実施し、下半期には、管理職を対象に「私たちの理想の未来とは何か、今こそ変えるべき現実とは何か」をテーマにマネジメント研修を実施しました。
- ・人事考課制度を活用して上長との面談等をつうじ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。
- ・世代交代を視野に人材確保・育成、引き継ぎ等に継続して取り組んでいます。7月には所長級人事異動を実施し、管理・監督職も積極的に起用することとしています。

(6) 他の団体との協力連携

- ・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積極的に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、可能な限り配慮し支援しました。

(7) 地域活動

- ・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努めました。地域の障害者自立支援協議会や福祉関連ネットワークには積極的に参画し、重要な社会資源になり得ることを目指しました。

3. 各拠点の事業運営概要

前年度中に事業本部制廃止に伴う規程等の見直しや拠点のあり方などを整理し、4月から担当理事制による運営を開始しました。期中の各拠点の事業概要は下記のとおりとなりました。

(1) 法人本部(事務局)

法人全体および法人内の各事業が抱える諸課題への対応、事業運営における改善などにおいて役割を果たしました。事務統合はトーコロ情報処理センターの事務担当者を法人本部に異動し、担当理事制では理事一人ひとりが担当事業所に責任をもち、中期事業計画の各課題達成に取り組みました。年度替わりのところで、事務局次長を事務局長に昇格させ世代交代を図りました。プライバシーマークは8回目の更新審査を受け認可されました。

(2) 地域生活支援本部（グループホーム・生活支援等）

コロニー中野の所長兼務で管理・運営し、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、居宅介護事業等、特定相談支援事業を運営しました。グループホームにおいては、新型コロナウイルス感染により一部で小規模なクラスターが発生し、加えて、入居者の体調不良や転倒などによる入院が相次ぎ、緊急対応を行う場面もありました。報酬改定では、グループホーム事業において支援区分6以下の基本単価が引き下げられたことにより、資金面では厳しい状況が続きました。

(3) トーコロ情報処理センター（事業部、デジタルメディアセンター）

事業部とデジタルメディアセンターを統合し、会計上は事業部に集約して一本化を図り、二つを部門で管理しました。法人内のIT部門として、基幹システムの安定稼働の維持や、ネットワークを介して横断的に各事業所の要望事項に対応しました。営業活動では、既存顧客の自治体受託業務や入力業務、システム開発業務全般などの受注確保に努力しましたが、厳しい状況は続いています。従業員の人材確保は外部の協力も求めて継続しており、人材教育・育成では、リモートによる研修やセミナーへの参加を促すなど継続的な課題として取り組みました。次年度に予定している職能開発室の統合についても準備を進めました。

(4) 職能開発室

トーコロ情報処理センターへの統合を視野に、教育事業に新しく従業員を配置し世代交代を進めるとともに、講習生の募集過程等も見直しました。事務局の法人本部への異動やデジタルメディアセンター従業員の勤務地の移動（もみじやま）など、事務所の環境変化やそれにとまなう諸々の事情もありましたが、従業員全体で業務に取り組みました。東京都障害者IT地域支援センター事業は本年度で受託を終了することとし、多くの方の協力を得て、次年度の受託団体に引き継ぎました。

(5) コロニー中野

就労移行支援事業を廃止し、就労継続支援A型事業10名、就労継続支援B型事業56名、生活介護事業14名の合計80名定員で運営しました。報酬改定においては、生活介護事業での影響を見込み、定員以上の利用者の受け入れに努力しました。就労支援事業では、飲食事業ならびに中野区庁舎内の印刷室事業で前年度実績を上回ることができ、福祉サービス事業では、施設の見学や実習を積極的に受け入れたことで新規利用につながりました。レクリエーションプログラムは継続して実施し、中野区内社会福祉法人等連絡会において、フードパントリー

一事業や子ども子育て応援プロジェクトなどで活動し、地域福祉の向上に努めました。

(6) 中野区仲町就労支援事業所

次年度が3期目の指定管理受託最終年度となりますが、中野区との基本協定、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取り組み、感染予防対策も継続して運営しました。利用定員は充足しているものの半数以上が週3日程度以下の通所状況であるため、きめ細かい支援に努力することで1日当たりの利用者数は徐々に増加しています。支援の質の向上に反映させるため福祉サービス第三者評価を受審しました。

(7) コロニー東村山

就労支援事業の印刷事業・デジタル化事業において積極的に営業活動を展開しましたが、売上高が伸び悩み目標に届きませんでした。特に印刷事業の厳しさは年々増しており、デジタル化事業でも大型案件の受託が獲得できず厳しい結果となりました。障害福祉サービス事業においては、就労移行支援事業は期中に新たな新規の利用者はなく、就労継続支援B型事業からの利用変更の可能性を視野に事業を継続しています。事業所全体では、依然として定員割れが続いており課題を残しました。

(8) トーコロ青葉ワークセンター

就労支援事業の売上、障害福祉サービス事業収入ともに前年実績を上回りました。放課後等デイサービスは、質の高いサービスを実施するため都型放課後等デイサービスを申請し認可されました。余暇プログラムなどは徐々に再開し、放課後等デイサービスとトーコロ青葉ワークセンター合同による企画を実施するなど交流を図りました。また、「食事と生演奏の音楽を楽しむ」イベントや、青葉祭では「手作り巨大ジェンガと風船バレー」を行うなど、楽しめるプログラムの充実を目指しました。

(9) コロニーもみじやま支援センター

感染予防対策を継続しながら日常に近い活動環境を提供して個別支援に努めました。就労支援事業の売上は特に軽作業において停滞気味であり、より高い工賃支給のためには新たな事業展開を模索する必要があります。福祉サービス事業においては、報酬改定の影響などを踏まえて、利用率の向上と1日当たりの利用人数に着目した支援を展開した結果、就労継続支援B型事業、生活介護事業、短期入所ともに高い利用率を確保することができました。

(10) 東京都葛飾福祉工場

移転新築した立石工場は、近隣住民との関係を構築して地域に根ざした運営に努力しました。就労支援事業では、各事業部門が目標に向けて努力した結果、前年度を上回る結果を残すことができました。就労移行支援事業は定員充足に苦労しましたが、就労継続支援B型事業では、立石工場の新しい環境により多くの見学や実習につなげることができました。就労継続支援A型事業では、長期休職者の職場復帰に向けた支援を継続しています。在宅就労支援では、制作活動のほか、顧客への販売促進および対外的なイメージアップにも貢献しています。事業所の行事である研修旅行や交友会主催の忘年会は感染予防対策を徹底したうえで開催し、各種プログラム（いちご狩り、食事会等）を実施するなど、余暇活動の充実に努めました。

(11) 東京都大田福祉工場

印刷事業の売上高は減収となりましたが、内製化などに努力したことで加工高比率は微増しました。次年度から開始予定の日本財団助成による書籍デジタル化事業に向けて、人材教育・研修、設備整備などの準備を進めました。障害福祉サービス事業では報酬改定の効果もあり対前年比で増収となりました。本年度は、大田区内の高齢者支援法人と協働して若年性認知症の方への支援など地域連携にも努めています。身体拘束適正化、虐待防止、ハラスメント防止などの人権にかかわる重要課題、ならびに感染症対策、災害対策、安全衛生に向けた活動について事業所全体で取り組みました。本年度で50周年の節目を迎え、改めて様々なご支援に感謝し、これからも障害者が活動の中心を担う事業所として努力していきます。