

2025（令和7）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4年目となり、次期中期事業計画策定に向けて今期の総括や次期基本方針など取りまとめの準備に入りました。組織体制では、6月に役員ならびに評議員の任期満了に伴い、新任の監事と評議員それぞれ1名を迎えて新しい体制となりました。

海外における紛争や自国優先主義のリーダーによる貿易摩擦、円安による輸入コストの増加、エネルギー・原材料価格の高騰、世界情勢の不安定化、国内の人件費や物流費の上昇などが複合的に重なり、物価高騰はますます深刻化しています。加えて、前年度に実施された3年ごとの障害福祉サービス報酬改定も重なり、経営にも大きく影響する状況となりました。

能登半島地震災害対策として設置された日本障害フォーラム支援センターには、継続して支援員を送りましたが、本年度末で閉鎖されることとなり、現地で支援体制を継続される予定です。

国連障害者権利委員会による日本の初回審査では、インクルーシブな社会への包容を強調し、父権主義的アプローチから社会モデルや人権モデルに調和することを総括所見で示しています。障害者権利条約を羅針盤に、関係団体と連携して様々な諸課題に取り組みました。

近年の障害福祉環境は、規制緩和によってNPO法人や民間企業等が多く参入し、地域の事業所数は年々増加しています。加えて、障害者雇用率の段階的な改定によって民間企業等への雇用も進み、各拠点では人材不足とともに利用者の定員確保に苦勞する状況が続いています。

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46,278千円を計上し、貸借対照表における純資産は7,395,755千円、事業活動計算書における次期繰越活動増減差額は4,623,552千円となりました。在籍者の推移では表2に示すとおり、総人数916名（前年度末914名）で2名増（非常勤嘱託医を含まない）、内障害者は612名（前年度末621名）で9名減、障害者比率は66.8%（前年度末67.9%）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、53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）1,700名を加えると2,616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を実施しました。
- ・虐待・ハラスメント防止対策に注力し、各事業所で発生した事案は委員会や所長会などをつうじて法人全体で共有し予防・改善に取り組みました。
- ・活動の視野を広げるために、中野区や法政大学のSDGsパートナー交流会に参加し、当法人の取り組みなどを紹介しました。また、国際交流では一般社団法人ゼンコロの活動を

つうじて、インド・ベンガルールの施設との事業交流やフィリピン・マニラで開催された WAsia（ワーカビリティ・アジア）会議に出席するなど積極的に参加しました。

(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適宜見直し、障害福祉に関する法律・施策、改定などにも注視し、支援の質の向上に努力するとともに、公費報酬のない拠点との整合性にも配慮して対応しました。

(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に努め、各拠点の資金繰り状況を定期的に常務会等で共有し、必要に応じて拠点間の調整を図りました。
- ・市中銀行からの借入れは、理事会承認による年間計画に基づき実施しました。

(4) 事業の継続

- ・常に経営改善に視点を置き、持続可能な事業への体質改善を図っており、各拠点ではBCPの見直しを適宜実施しました。
- ・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重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、人材育成には教育・研修を計画し、例年通りの新人研修のほか、管理職を対象に2027年度からの中期事業計画を見据えた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。加えて、世代交代を視野に後継者の育成にも取り組みました。

(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、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協議会、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。また、地域の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

担当理事制により、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、常務会を中心に中期事業計画各課題の達成に取り組むとともに、次期中期事業計画立案の準備に着手しました。虐待防止、身体拘束適正化、BCP、感染症対策等について、研修、委員会および訓練の実施状況を毎月の所長会で共有し、効果的に実施できるよう取り組みました。トーコロ情報処理センターとの事務統合を軌道に乗せ、次年度からアートビリティ事業を法人本部管轄の公益事業とするための準備に入りました。

(2) 地域生活支援本部（グループホーム・生活支援等）

地域生活を支援するグループホーム、短期入所、居宅介護事業、特定相談支援事業等を運営しました。8月中旬からスタッフのマスク着用を任意としたうえで、施設内外の状況に応じた感染予防対策を行いました。利用者・従業員ともに新型コロナウイルス罹患が発生したグループホームがあり、また、スタッフの配置等でイレギュラーな対応をするケースもありました。報酬と人件費のバランスが悪く、資金面では厳しい状況が続いています。短期入所や移動支援については利用が減少しており、特定相談支援事業は下半期からコロニー中野に移管しました。

(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、職能開発室）

職能開発室を統合し、経理事務を法人本部に移管するなど徹底して合理化を図りました。物価高騰や人件費高騰等への対策も、変形労働時間制により空き時間をつくらず、残業を減らすこと、内製化を推進することなどのコスト削減に努めました。外部委託していたネットワーク管理は本年度末をもって契約を終了し、次年度からの内部管理に向けて引き継ぎに入りました。収益事業では、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の受注確保に努めました。受注活動では、入札による価格競争が強いられた厳しい状況が続いています。職能開発室の教育事業においては、東京都の補助金、三菱商事株式会社ならびに沖電気工業株式会社からの寄附金を運営資金に、国家資格試験の合格者や雇用に関わるなどの結果を残すことができました。

(4) コロニー中野

地域生活支援本部で実施していた特定相談支援事業をコロニー中野に移管しました。生活介護事業は、定員を超えていても利用率は低い状況で、就労継続支援B型事業は、定員が不足している上に利用率も低い状況となっています。就労支援事業では、軽作業および飲食事業の売上高は前年度を上回ることができました。印刷関連事業は厳しい状況が続いており、就労継続支援A型事業の一部である中野区庁舎内の印刷室は、前年度を大きく下回る結果となりました。施設の見学や実習を積極的に受け入れ、5人の新規利用につながりました。平日や土曜にレクリエーションプログラムを実施して利用率向上に取り組みました。地域活動では、中野区内社会福祉法人等連絡会において、フードパントリー事業や子ども子育て応援プロジェクトなどに参画し、地域福祉の向上に努めました。

(5) 中野区仲町就労支援事業所

指定管理期間最終年度の運営となり、中野区と締結した基本協定、管理運営業務に関する令和7年度協定を遵守し、個々のニーズに対応した支援内容の充実に取り組みました。一般就労者や高齢による退所者、区外のグループホームに移るなど、個別支援計画に基づいた支

援を展開した結果、通所率が大幅に下がったことに伴い、訓練等給付費収入も年度計画を大幅に下回る結果となりました。長期欠席者には、他の支援機関と連携して定期的な電話連絡や個別面談の実施、プログラムへの参加を働きかける等、ひきこもり対策に努力し、必要に応じて家庭訪問や通院同行などを通して、本人や家族に関わる支援機関と連携して取り組みました。就労移行支援事業は、年間をつうじて在籍者は0名という状況ですが、就労継続支援B型利用者に企業求人情報等の発信を通して就労への啓発や支援を継続しました。

(6) コロニー東村山

就労支援事業の売上高は、前年度を上回ることができましたが、目標には及ばず厳しい結果となりました。福祉サービス事業では、就労移行支援事業の新規の利用者はありませんでしたが、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ました。就労継続支援A型・B型事業のいずれも利用者の増減があり、全体では4名の新規利用者に対して退所者が8名あり、依然として定員を割っている状況です。東村山市から受託している障害者就労支援室は、登録者数が689名、期中の就職者は42名となりました。障害者計画相談支援室ふきのとうは、東村山市内および近隣市在住の利用者158名と契約をしています。地域活動では、障害者自立支援協議会の相談支援部会委員を引き続き担当しました。

(7) トーコロ青葉ワークセンター

各事業の共通課題として、利用者数の増加、利用率の向上を目標に取り組みました。日中活動では、参加したいと思えるような土曜プログラムや平日プログラムを企画し、加えて、初夏のイベント、青葉祭、日帰り旅行、忘年会など年間を通して楽しめるイベントを提供しました。就労支援事業では、仕事へのやりがいに繋がるよう個別評価による工賃向上に努めました。事業収益は、障害福祉サービス事業、就労支援事業ともに計画を上回り、資金繰りも改善することができました。地域活動では、青葉町グループホームの連携施設として、在宅支援と生活面の支援を行いました。広報活動では、「青葉通信」を発行し、ホームページを適宜更新し、SNSを毎日発信するなどを実施しています。

(8) コロニーもみじやま支援センター

各種行事等を工夫して開催することにより就労継続支援B型事業で83.4%、生活介護事業で80.0%と短期入所事業も含め高い利用率を確保することができました。事業状況は、就労支援事業では前年度に続き売上を順調に伸ばすことができていますが、軽作業を中心に第4四半期には頭打ちとなっています。より高い工賃支給のために新たな事業を開拓しなければならない課題を残しました。社会全体はコロナ禍の緩和に向かっていますが、感染時の重度化リスクは依然として懸念されることから、マスク着用や手指消毒などを継続しながら日常に近い活動環境を提供できるよう努めました。福祉サービス事業においては、前年度収益を上回っていますが、報酬改定の影響などを踏まえて、さらなる利用率の向上や1日当たりの利用人数に着目して、充実した支援を目指しました。

(9) 東京都葛飾福祉工場

新たな地で本格稼働を開始して2年目の立石工場では、地域と良好な関係を構築でき、見学や実習が途切れることのない一年となりました。就労移行支援事業では中に4名を一般企業の就労に繋ぎ、就労継続支援B型事業では、金町・立石の2拠点体制を見直して立石へ

統合する準備に入りました。就労継続支援A型事業では、複数名の長期休職者に対して復職に向けた支援を継続しています。防災事業は、全国自治体の災害対策計画の継続や、国の「地域防災緊急整備型」制度によって大口案件を成約できました。縫製事業は、新規作業の他、見込み生産による安定供給の生産体制維持に努めました。製袋事業は、厳しい市場環境の中、前年度を上回る売上目標を達成することができました。IT在宅就労支援については、通常業務に加え、全国社会就労センター協議会大阪大会において登壇し事業説明を行い、より重度の障害者の可能性について周知する機会となりました。葛飾区共同受注の窓口業務を請け負い区内他就労支援事業所の工賃向上に協力し、次年度からの作業量拡大に向け、内部体制の見直しと担当所管機関との協議を行っています。事業所の行事では、研修旅行、忘年会の開催、「かつしかフェスタ」、ボッチャ大会、食事会、外出プログラムなどのレクリエーション等を実施しました。

(10) 東京都大田福祉工場

困難課題を抱える方への支援の在り方について模索し、課題への解決や改善に向けた取り組みを行った1年でありました。生産活動は、売上が対前年度比で増収し、材料費は減少、外注費は増加しましたが、加工高は対前年度比で110.8%に増加することができました。本年度から日本財団が展開するデジタル化事業の再委託事業所として参入し、厚生労働省や自治体から行政文書のデジタル化事業の受注を開始したことが収益増につながっています。福祉サービスでは、就労移行支援事業は、一般就労に2名をつなぎ、就労定着支援事業は満期による終了や退職に伴う退所の一方で新たな登録もありました。就労継続支援B型事業は、困難課題を抱える利用者への支援に課題が残り通所率が低迷しています。就労継続支援A型事業は、新規事業であるデジタル事業の開始に伴い増員しています。地域連携事業として、大田区内の高齢者支援法人と協働し若年性認知症の方の支援を継続して取り組んでいます。

民間移譲、新体系移行後14年を経て、将来にわたって持続可能な事業を維持していくために取り組む課題が整理されてきました。特に本年度は人権課題への対応が大きなテーマとなっており、全従業員・利用者の心理的安全性をどう担保していくか事業所の最重要課題として取り組んでいく必要があります。