

## I 法人理念を踏まえた事業運営

当法人は、今年度も法人理念を事業運営の基本として、地域における障害者福祉の増進の実現に向けた事業運営を行ってきた。

### 【法人理念】

「誰もが自分らしく地域で暮らしていける社会を作るために、  
障害者本人・家族・支援者が共に感じ、共に学び、共に行うことから始めます。」

## II 令和5年度 法人運営について

### 1 当法人を取り巻く状況等

#### (1) 新型コロナウイルス感染症の動向と影響

新型コロナウイルス感染症が2類から5類に変更したこともあり、感染状況に落ち着きが見られるようになってきた。屋内でのマスク着用は個人の判断に委ねられ、濃厚接触者への行動制限も撤廃された。しかし、医療や福祉の現場においては、引き続き、手洗い、マスク着用、適切な換気と消毒等の基本的な感染対策が継続されている状況があり、「これまでの日常的活動」をどのようにして取り戻すかということが課題となっている。

#### (2) 利用者及び家族等の高齢化に伴う問題の顕在化

コロナ禍が収束傾向にある中で、利用者の高齢化と合わせて地域生活の支えとなってきた家族の高齢化が進んできていることによる複合的な問題が顕在化してきている。このような状況に対応するために、利用者本人への支援だけではなく、家族を含めた家庭全体を支えるという視点に立ち、地域包括ケア体制などを活用した高齢・介護分野の関係者等との連携がこれまで以上に重要になってきている。

#### (3) 障害福祉分野における国や自治体（都・区）の動向

世田谷区は、国が高齢・介護分野で先行的に推進してきた「地域包括ケア体制」について、障害者福祉分野においても導入していく動きに合わせ、地域における障害者の支援体制の充実を図るために、地域生活支援拠点や障害者施設（グループホーム、生活介護事業所、就労継続支援事業所など）の整備を推し進めてきている。当法人においても「なかまっち」や「ぼーとたまがわ」などの事業においてこの地域生活支援拠点事業の一端を担っている。

#### (4) 介護や支援に関わる職員の定着と安定的な確保

障害者福祉施設等での介護人材等の確保が非常に困難になってきている状況が数多く報告されているなかで、当法人においても支援員等の新規職員募集に対する応募が極端に少なく採用に結びつかないなど、安定した職員体制の確保が難しくなっている。

## 2 運営の状況について

### (1) 法人理念に基づいた利用者及び家族等に寄り添った事業運営の実施

今年度も、法人の理念に基づいて、生活介護（玉堤つどいの家・東北沢つどいの家）、身体障害者自立体験ホーム（なかまっち）、地域障害者相談支援センター（ぼーとたまがわ）、指定特定相談支援（なかまっち相談室）、重度身体障害者グループホーム（グループホームきぬた）の5つの福祉サービスを6つの事業所で、利用者及び家族に寄り添った支援を行った。

## (2) 新型コロナウイルス感染症などの動向を踏まえた、安心・安全で安定した事業運営の確保

これまで当法人で行なってきた新型コロナウイルス感染症への対策などの知見をもとにした各事業での日々の適切な努力の積み重ねにより、今年度も集団感染につながるような事態には至らなかった。しかし、利用者や家族、職員などの罹患は散見され、各事業所の利用率の低下と支援体制のひっ迫などの影響が見受けられた。

## (3) 利用者及び家族等の高齢化への対応

利用者と家族の高齢化に対応するため、家庭全体の複合的な課題に対応するという視点に立った相談・支援を行えるように、個別のケースの状況に応じて、障害者サービスだけに限定せず高齢者サービスの関係機関などとも適切な連携を図りながら、通所事業所と相談支援事業所で情報交換を行うとともに、自立支援協議会に参加するなど、様々な関係機関で協調してニーズに対処するように取り組んだ。

## (4) 社会的状況の変化と国や区の動向などに的確に対応した事業展開に向けた取組み

法人として、社会的状況の変化や国の制度改正、区の施策展開の動向などを踏まえるとともに、今後の地域における障害者福祉分野のニーズに的確に対応していくため、中長期的な事業の方向性を示す「中長期事業計画（令和6年～15年までの10年間）」の策定に向けたプロジェクトチームを立ち上げ議論を深めた。

## (5) 安定した職員の確保と高いモチベーションを保ちながらより安心して働ける職場づくり

厳しい採用状況に対応し安定した人材の確保を図るため、人事制度の改善に向けた検討を法人の重点目標の一つに掲げ、プロジェクトチームを立ち上げ検討を重ねた。また、当法人独自の「キャリアパス」の導入に向けた準備に取り組んだ。

## II 重点目標と取組みについて

### (1) 区の地域生活支援拠点の整備等に対応した取組み

世田谷区では、国の「生活支援拠点の整備」の促進の動きに対応するため、区のノーマライゼーションプランなどで地域生活支援拠点の面的整備を推し進めてきている。当法人においても、「ぽーとたまがわ」の委託契約更新に向けたプロポーザルへの参加や「なかまっち」の短期入居・緊急利用の充実などを通して、積極的に区の動きに対応した。

### (2) 中期（5年間）・長期（10年間）計画の策定

法人として、国をはじめとする行政機関の制度改正や施策の展開に対応できるように、中長期的な事業の方向性を示すために、法人のリーダー層を中心とした職員で構成された中長期計画策定プロジェクトチームを立ち上げ、「中長期計画（令和6年～15年までの10年間）」の策定に向けて検討を行なった。

### (3) 人事制度等の見直し・改善

職員が安心して働ける職場環境を構築するため、人事制度などの改善に向けて法人内の各事業所の管理者で人事制度改革プロジェクトチームを編成し、キャリアパスの導入など人事考課についての検討を重ねた。また、外部コンサルタントを活用して抜本的な人事制度等の見直しを図る計画を立て、改善に向けた作業を進めた。人事制度の見直し・改善については、来年度も引き続き検討を重ねて行く予定である。

### (4) 安定した事業運営に向けた法人事務局体制の強化

法人として安定した運営基盤の構築に向け、「法人運営年間スケジュール」、「総会に向けた行程表」等、法人運営に係る業務を可視化し、事務局並びに管理者層にも法人運営に関する意識の共有化を図ることができた。また、事務局ミーティングを定期的で開催したことで、資料作成や法人が直面する課題について、明確に認識したうえで、その対応に取り組むことができた。