

特定非営利活動法人 つどい

中長期計画



2025年（令和7年）6月12日

特定非営利活動法人 つどい

目 次

○ はじめに	3
I 中長期計画策定の目的及び位置づけ	4
II 中長期計画の対象期間及び計画見直しの時期	4
III 法人を取り巻く状況及び既存事業の現状	8
1 国及び都の動向	
2 区の動向	
3 当法人の設立経緯及びこれまでの取組み等	
4 既存事業の現状	
(1) 生活介護事業	
(2) 身体障害者自立体験ホーム事業	
(3) 相談支援事業	
(4) グループホーム事業	
IV 法人運営及び事業運営に関する課題	8
1 運営体制等に関する課題	
(1) 事務局体制に関する課題	
(2) 会議体の運営等の改善	
(3) 財政基盤に関する課題	
(4) 職場の労働環境に関する課題	
(5) 広報・情報発信体制の充実	
(6) 危機管理対策の課題	
(7) 法人格に関する課題	
2 人事給与制度等に関する課題	9
(1) 人材確保に関する課題	
(2) 職員の育成に関する課題	
(3) 職員の適切な評価などに関する課題	
(4) 給与制度に関する課題	
3 事業運営上の課題	11
(1) 生活介護事業の課題	
(2) 身体障害者自立体験ホーム事業の課題	
(3) 相談支援事業の課題	
(4) グループホームの課題	
(5) 新たなサービス事業の展開に向けた課題	
(6) 事業所運営体制の改善・充実	
(7) 地域交流の推進	
V 10年後に達成すべきビジョン	13

VI	法人運営及び事業運営に関する課題の解決・改善に向けた方策	…	14
1	法人の運営体制の改革に関する方策	……………	14
	(1) 事務局体制の強化		
	(2) 職場の労働環境の改善		
	(3) 財政基盤の強化		
	(4) 広報・情報発信体制の充実		
	(5) 危機管理対策の強化		
	(6) 法人格の変更などについての検討		
2	人事給与制度の改革に関する方策	……………	15
	(1) 人材確保対策の強化		
	(2) 職員の育成の充実		
	(3) 職員に対する人事考課制度の導入		
	(4) 給与制度の見直し及び改善		
3	既実施事業の改善	……………	16
	(1) 生活介護事業の拡充		
	(2) 区委託事業の改善		
	(3) グループホームの新規開設		
4	新規事業の展開に関する検討	……………	17
5	地域連携及び関係機関との連携強化の推進	……………	18
	(1) 地域連携の推進		
	(2) 関係機関との連携強化		
VII	重点目標及び取組みの年次計画	……………	18
1	事務局機能の強化		
2	職場の労働環境の改善		
3	財政基盤の強化		
4	人事考課制度の導入		
5	給与制度の改革		
6	生活介護事業の拡充（定員増及び事業所の再編）		
7	区委託事業の運営更新		
8	新規事業展開の調査・検討		
VIII	計画の推進体制	……………	19
【付属資料】			
1	中長期計画策定作業の経過	……………	20
2	NPO 法人つどいの歩み	……………	21
3	NPO 法人組織図	……………	22
4	NPO 法人職員配置表	……………	23
5	最近5年間の事業別利用者等の推移	……………	24
6	最近5年間の法人会計決算（収支）の推移	……………	25

○ はじめに

「NPO 法人つどい」が発足してから二十年余りが経過しました。統合された五つの事業体はそれぞれの特色を生かしながら連携し、世田谷区内の様々な障害に直面する当事者を支え、その活動は当法人を利用する方々、世田谷区など関係機関からも高く評価されてきました。しかしながら、法人を取り巻く状況は確実に変化しています。これからは、現状を維持するだけでは法人の活動そのものの存立が危機に立たされるかもしれません。私達は、視野を広くもってこの現状をしっかりと認識し、より堅固で安定した組織の構築に向け、お互いの知恵を結集し協力して行くことが必要です。

私達がこれから取り組まなければならない課題は、

- ① 現状のままで良いのか、という我々自身の「意識改革」とそのための更なる議論
- ② 周囲の何が変わって来たかを考え、知るための「状況把握」の努力
- ③ それに対して何を変えなければならないかを検討する「業務の見直し」と改善策の提案
- ④ 我々の現在位置を知るための「外部との連携」と情報収集
- ⑤ 法人運営の骨格をより堅固にするための組織の強化と経営的視点を持つこと
- ⑥ そして何が求められているのかを行政に問うだけでなく、何よりも当事者・家族に聴く努力、これらが必要になってくると考えています。

上記の課題への取り組みは、中長期計画策定プロジェクトチームの努力によってこれまで積み上げられて来ました。我々一人ひとりが自身と法人の立ち位置を知り、自分自身の課題として考えることが出来れば、その力の結集が必ずや法人理念の実現、組織の安定的な運営に繋がることになると思います。関係する皆が同じ方向に向けるよう努力することが必要です。

特定非営利活動法人 つどい
理事長 原 泰夫

I 中長期計画策定の目的及び位置づけ

この中長期計画は、当法人が、「法人理念」に基づいた活動や事業・組織運営の実現を図るための取組みについて、中長期（おおよそ 10 年間）の視点に立ち、総合的かつ計画的に進めるための方針を定めることを目的としています。

また、この計画は、これらの取組みについて、考え方や方向性、具体的な目標を定めま

す。併せて、現在、当法人内で進められている様々な改革や改善の取組みについて、中長期的な視点に立ちその方向性や内容を定めることを目的としています。

II 中長期計画の対象期間及び計画見直しの時期

この計画は、令和 7 年度から令和 16 年度までの 10 年間を計画期間とします。なお、この計画は、計画の進捗状況や社会経済の動向及び国及び東京都、世田谷区などの障害福祉に関する施策動向などに的確に対応していけるように、2 年毎に内容の見直しを行います。

III 法人を取り巻く状況及び既存事業の現状

1 国及び都の動向

(1) 国の施策等の動向

障害者総合支援法が平成 24 年（2012 年）に施行されてから 10 年が経過した令和 4 年(2022 年)12 月に同法が改正され、その改正内容については、令和 5 年 4 月 1 日から順次施行されています。

その主な内容は、次のとおりです。

① 障害者等の地域生活の支援体制の充実

ア グループホームの支援内容に、一人暮らしを希望する者に対する支援や退去後の相談等が含まれることを明確にする。

イ 基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活拠点等の整備を市区町村の努力義務とする。

ウ 精神保健に関する相談について、精神障害者の他、精神保健に課題を抱える者も対象とすることができるとともに、これらの方々の状況に応じた適切な支援の包括的な確保を図る。

② 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の向上の推進

③ 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備

④ 難病者及び小児慢性特定疾病児等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化

⑤ 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてデータベースに関する規定の整備

また、国は、上記の項目以外にも次のような項目についても重点的な取組みとして推進しています。

- ・ 障害分野における「地域包括ケアシステム」の構築
- ・ 精神障害者にも対応した地域包括ケアシステムの構築
- ・ 共生社会の実現に向けた障害理解の推進

（障害者差別解消法の改正—民間事業者への合理的配慮の義務化）

- ・ 相談支援体制の充実・強化
- ・ 地域移行への支援強化

（地域移行の実績が減少していることを踏まえ、地域移行に向けた支援の取組み

- みに対し、重点的に報酬をアップ)
- ・ 障害児支援の推進体制の整備
 - ・ 重度障害者や高齢障害者の増加に対応するため支援体制の強化

さらに、こうした施策への対応などを踏まえ、厚生労働省が行った令和6年度(2024年度)の報酬改定に向けた見直しでは、次のような事項について検討が行われ、令和6年5月には報酬の改定が行われました。

主な内容は次のとおりです。

- ア グループホームの運営改善及び整備推進
- イ 医療ケア児支援の拡充
- ウ 介護職員の人材確保のためのさらなる処遇改善の実施

(2) 東京都の動向

東京都は、国の施策などの円滑な実施が図れるよう調整機能を果たすとともに、都独自の施策を実施しています。

令和6年度からは、介護人材不足の解消に向けた都独自の取組みとして、新たに「障害者福祉サービス等の居住支援特別手当」制度を創出するなど障害福祉サービス事業所等に対して、国が抜本的な処遇改善を行うまでの当面間の財政的支援を行うとしています。

2 世田谷区の動向

世田谷区は、令和6年3月に、「せたがやノーマライゼーションプラン」の名称を変更した、新「せたがやインクルージョンプラン（障害者福祉計画）」（計画期間：令和6年度～令和8年度）を策定しました。同計画においては、次のような重点目標と取組みが示されています。

- (1) 世田谷区独自の地域包括ケアシステムの構築（地区における児童館を加えた4者連携の推進
- (2) 地域生活支援拠点の面的整備
- (3) 「障害者施設等に係る整備方針」

主な内容

- ア 生活介護施設の整備促進
- イ 就労継続支援B型施設の整備促進
- ウ グループホームの整備促進
- エ 重症心身障害児対応の障害児通所施設の増設
- オ 医療的ケア児支援体制の充実

3 当法人の設立経緯及びこれまでの取組み等

(1) 法人の設立経緯

当法人は、「世田谷区肢体不自由児(者)父母の会」（昭和33年<1958年>設立）を母体として、同会が世田谷区などとの連携・協力のもと長年にわたって取り組み、実施してきた事業を引き継ぎ、発展させていくことを目的として、平成14年（2002年）7月に、特定非営利活動法人として設立されました。

(2) 法人理念

当法人では、法人運営の基本的な運営理念を定める必要があるとの認識のもと、平成27年度から「法人理念」について職員参加による検討を進め、平成28年度に次の「法人理念」を定めました。

【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つくるために、障害者本人・家族・支援者が共に感じ、共に考え、共に行うことから始めます。」

現在は、この法人理念を基づいて、法人運営及び事業運営を行っています。

(3) 当法人のこれまでの取組み

当法人は、設立の経緯などから、次のような事業を自主事業として取り組んできました。

- ・重度身体障害のある方を対象とした生活介護事業(自主事業)
- ・重度身体障害者グループホームの運営(自主事業)

また、重度身体障害者に対する支援で蓄積されたノウハウを踏まえ、次の二つの事業を世田谷区から受託しています。

- ・身体障害者自立体験ホーム(世田谷区指定管理事業)の管理運営
- ・地域障害者相談支援センター事業(世田谷区委託事業)

このように当法人の事業は、世田谷区からの多くの補助を受けるとともに、世田谷区からの委託事業により成り立っており、当法人の事業運営は、世田谷区との良好な連携・協力のもとに円滑に行われてきました。

(4) 当法人事業に関する最近の世田谷区の方針

これまでの世田谷区から当法人に対する補助や事業委託については、当法人が障害当事者の父母が中心となって設立されたという経緯や当法人のこれまでの取組みなどについて世田谷区から一定の評価をいただいていたこともあり、かなり恵まれた条件のもと行われてきました。

しかし、障害者総合支援法が施行されて10年以上が経過したこともあり、最近の傾向として、世田谷区としても、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業の運営を基本とするとの方針のもと、当法人への補助や委託事業やなどに関しても、区から様々な運営内容の見直しなどを求められている状況があります。

4 当法人の既存事業の現状

(1) 生活介護事業

① 事業の種別等

障害者総合支援法に基づく指定生活介護事業所(当法人自主事業)

東北沢つどいの家<昭和56年(1981年)開設>

玉堤つどいの家<平成4年(1992年)開設>

② 利用定員 20人(玉堤つどいの家:定員13人、東北沢つどいの家:定員7人)

③ 利用実績(令和6年度)

- ・玉堤つどいの家 延利用人数 2,459人(利用率 80.7%) 平均利用人数 10.5人/日
- ・東北沢つどいの家 延利用人数 1,430人(利用率 84.8%) 平均利用人数 5.9人/日

④ 施設

ア 玉堤つどいの家:世田谷区が賃借している民間建物を無償使用(築33年)

イ 東北沢つどいの家:世田谷区所有の建物を無償使用(築35年)

(2) 身体障害者自立体験ホーム事業

① 事業の種別等

世田谷区立身体障害者自立体験ホーム
施設の通称「なかまっち」＜平成11年（1999年）開設＞
（世田谷区の指定管理事業を当法人が受託）
＜現在の受託期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日＞

② 利用定員

ア 自立体験室（一般入居） 3人（世田谷区独自事業）
イ 自立体験室（短期入居） 2人（世田谷区独自事業）
ウ 短期入所事業 2人（障害福祉サービス事業）
エ 短期入所事業（緊急利用） 1人（障害福祉サービス事業）
オ 日中ショートステイ事業 1人（法人自主事業）

③ 利用実績(令和6年度)

ア 自立体験室（一般入居） 延利用人数 804人
イ 自立体験室（短期入居） 延利用人数 743人
ウ 短期入所事業 延利用人数 1,010人
エ 短期入所事業（緊急利用） 延利用人数 34人
オ 日中ショートステイ事業 延利用人数 258人

④ 施設

区所有施設（築25年）

(3) 相談支援事業

① 事業の種別等

ア 地域障害者相談支援センター ぽーとたまがわ（世田谷区からの業務委託）
＜平成25年（2013年）開設＞
＜現在の受託期間：令和6年4月1日～令和11年3月31日＞
イ なかまっち相談室
（障害者総合支援法に基づく指定特定相談支援事業所、指定障害児相談支援事業所、
指定一般相談支援事業所）
＜平成20年（2008年）「相談支援事業所」として開設し平成24年（2012年）か
らは指定相談支援事業所として開設＞

② 利用実績（令和6年度）

・一般相談 延相談者数 6,330人
・計画相談 延計画等実施件数 464件

③ 施設：民間建物を賃貸（令和4年10月より）

(4) グループホーム事業

① 事業の位置づけ

自主事業（東京都補助要綱及び世田谷区補助要綱に基づく補助事業）
＜平成15年（2003年）開設＞

② 定員 5名

③ 利用実績（令和6年度） 5名

④ 施設

土地：世田谷区所有を無償使用
建物：当法人所有建物

IV 法人運営及び事業運営に関する課題

この章では、当法人の法人運営及び事業運営に関する現状の課題を抽出します。

1 法人運営に関する課題

(1) 事務局体制及び機能に関する課題

- ① 当法人の事業規模などを踏まえると、現在の事務局体制は、専任事務員が1名の配置であり、兼務事務局員が多いなど職員体制が十分でない状況があります。そのことが、事務局員の業務負担増や事務局員を兼務している各事業所管理者の事務負担の増加などに繋がり、法人運営業務に支障が生じている状況があります。
- ② 今後、新規事業の展開などを積極的に進めていくためには、その推進役を担う事務局には、総務・人事給与業務の担当とともに、広報・経営企画業務、新規事業推進などを担当する職員を配置するなど、人員体制を整えるとともに機能を充実していく必要があります。

(2) 職場運営及び労働環境に関する課題

- ① 当法人では、これまでも法人内の会議体の在り方や運営方法について、試行錯誤を重ねてきましたが、今後、より円滑な組織運営を確保していくためには、様々な会議体の運営については、常に見直し・改善を行っていくことが必要です。
- ② 職場内の風通しやコミュニケーションが充分でない状況が散見され、職場運営などで様々な支障が生じている状況がみられます。今後は、各職員がそれぞれの立場で良好な職場内コミュニケーションを確保するための取組みを行っていくことが必要です。
- ③ 職員の中から、現在の職場は、従来からの職場運営にとらわれている部分が多く、新しいことを取り入れることが少ないという意見が寄せられています。こうした職場風土については、新しい動きにもより柔軟かつ積極的に対応出来るような職場風土に変えていく必要があります。
- ④ 職場の労働環境については、法令などの遵守とより良い職場環境を目指すという観点から、継続して点検と見直しを行っていくことが求められています。

(3) 財政基盤に関する課題

- ① ここ数年の法人全体の決算の状況を見ると赤字傾向になっている状況があり、昨年度（令和5年度）の決算では、活動収支差額が1,800万円余の大幅な赤字となっています。こうした状況が続くと法人の事業継続にも支障が生ずる恐れがある状況のため、早急に、各事業の収支状況の見直しを行い、赤字構造の解消に向けた改善策の検討を行い、具体的な対策を実施していくことが求められています。
- ② 現在、当法人会計の令和5年度末における繰越金(正味財産額)は、約1億2千万円ありますが、その活用などについて明確な方針が示されていません。今後の法人運営を考えると、この繰越金の使途等について、事業運営を安定的に行っていくため運営資金や新規事業展開のための財源としての位置づけを明確し、有効に活用していく必要があります。
- ③ 今後、既存事業の拡充や新規事業の展開などを行っていくためには、資金が必要になりますが、現在の引当金や繰越金では、そのための資金の確保が充分ではない状況です。こうした資金の確保の方策について検討していく必要があります。

(4) 広報・情報発信体制の充実

- ① これまで広報紙やホームページの内容の改善に向けた取り組みが行われてきましたが、法人事業のアピールや人材確保の観点から法人の情報発信力をより高めることが求められており、さらにバージョンアップするための取り組みを継続していく必要があります。
- ② 最近のICTの進歩など社会状況の変化に的確に適応し、さらに法人としての情報発信力を高めるため、新たな情報媒体の導入などに取り組む必要があります。
- ③ 最近のSNSでは、個人情報の漏洩などによる被害が問題となっており、情報発信にあたっては、個人情報の保護に十分に配慮したうえで行っていくことが求められています。

(5) 危機管理対策の課題

- ① 新型コロナウイルス感染症は、一昨年(2023年)の5月に感染症分類が5類になり一定の終息を迎えましたが、この間の新型コロナウイルス感染症への対応などの経過を踏まえ、法人として検証を行うとともに、法人の感染症対策を再検討する必要があります。
- ② 一昨年度(令和5年度)に、災害時の事業継続に関して、その対策をまとめた事業継続計画(BCP)を策定しましたが、実際に災害が発生した際に、法人内で迅速に対応できる体制を構築するため、このBCPなどをもとにした災害時対応訓練を実施していく必要があります。
- ③ 当法人が運営する事業所の多い玉川地域の地域特性に配慮し、多摩川及び多摩川に関連する河川の氾濫を想定した水害発生時の障害者の個別支援計画の策定について、法人としてどのような関りをもっていくかを検討する必要があります。

(6) 法人格に関する課題

当法人は、現在、特定非営利活動法人として運営を行っていますが、当法人と同程度の社会福祉事業を運営している法人の多くは、社会福祉法人として事業を運営している状況があります。法人の設立当初は、設立に向けた手続きの負担の関係や基本金の準備の課題などもあり、これらの比較的負担の少ない特定非営利活動法人としての認可を受けた経緯があります。事業運営が軌道に乗ってきた段階で社会福祉法人化の検討を進めたこともありますが、その際には、社会福祉法人化の負担が多い割には、メリットが少ないとの判断で現在に至っています。

しかし、特定非営利活動法人として運営してきたことが、事務局の体制や機能が十分に整っていないなど法人としての基盤が脆弱な要因にもなっていると考えられます。

こうしたことも踏まえ、法人格の社会福祉法人化または、認定NPO法人化などについて、事務局の機能・体制強化の課題の検討と合わせて、十分に検討をする必要があります。

2 人事給与制度に関する課題

(1) 職員の確保に関する課題

- ① 最近では、職員の退職などに伴う職員採用の募集を行っても、なかなか応募がない状況があり、欠員補充ができず、業務運営に支障が生じてしまう状況がみられます。このような状況は、常勤職員の採用で見られた状況でしたが、最近では、非常勤職員の採用にあたって同様の状況がみられるようになってきています。こうした状況を解消し職員採用を円滑に進めるため、様々な媒体を活用した募集方法の導入など採用活動に関する抜本的改革をどのように進めていくかが大きな課題となっています。

- ② 介護職員（生活支援員）の採用にあたっては、応募が極端に少ない状況があります。介護職員の確保のために、多くの高齢者施設などで行われている外国人の採用など様々な対策を検討する必要があります。
- ③ 各事業所のマネジメントを担う管理者層の職員の確保が難しい状況もあり、法人内で管理職層を担う職員の育成に取り組むことが急務となっています。合わせて、管理職経験のある人材を中途採用できるようにするなど、抜本的な対策を講じる必要があります。

（２）職員の育成に関する課題

- ① 当法人では、現在、施設長・管理者等を中心に OJT による職員育成を強化する取り組みを進めていますが、まだ、十分に機能していない状況がみられます。さらに効果的に職員の育成を図るために、管理者層に対する職員指導・育成研修の実施などの取り組みについて検討を進めていく必要があります。
- ② 当法人では、「サポーターズカレッジ」（オンライン研修システム）の導入や個別職員研修計画の作成など、職員研修の実施体制の整備を図ってきましたが、今後は、こうした制度をさらに積極的に活用するための取り組みの検討が必要です。

（３）職員の勤務実績などの適切な評価などに関する課題

- ① 当法人では、職員がキャリア形成を考える際の基準となるものがないため、管理者層と職員で共通認識が持てないなどの支障が生じている状況がありました。そのため、職員全体で共有できるキャリアパスの作成に向け、令和 4 年度に東京都の「働きやすい福祉の職場宣言事業」に応募し、その事業の一環として法人独自のキャリアパスの作成に取り組みました。今後は、このキャリアパスを実際に導入し、活用していくことが喫緊の課題となっています。
- ② 当法人では、職員の勤務状況などを客観的かつ適正に評価するための細かな制度がないため、よりの確かつ適正な評価を行い職員のモチベーションの向上を図るために、職員の人事考課制度の導入などについて検討が必要な状況です。

（４）給与制度に関する課題

- ① 当法人の現在の給与制度は、勤務実績が的確に給与に反映される制度になっていないため、今後は、勤務実績をよりの確に給与に反映させるための人事考課制度などの仕組みの導入に対応できるよう給与制度の改善が必要です。
- ② 今後も長期的に持続可能な事業及び組織運営を行っていくことが可能かどうかを判断するために、現在の給与表に基づく将来の人件費についてシミュレーションを行い、今後の人件費負担の増加に耐えられるかどうかについての検討を行い、その結果に応じた給与表の改定を検討することが必要な状況にあります。
- ③ より円滑な職員採用ができるようにするため、新入職員の初任給の引き上げや経験者採用にも適切に対応できる給与格付け制度の導入など、給与表の見直しなどとともに給与制度の抜本的な検討が必要になってきています。
- ④ 最近では、一般労働者と比較して低いとされる介護職員の賃金などの待遇改善を図るため、国や東京都などが処遇改善策を実施する動きがあるので、その動向に的確に対応し、法人としてもこれらの制度を積極的に導入し、職員の処遇改善を図ることが求められています。

3 事業運営上の課題

(1) 生活介護事業の課題

- ① 玉堤つどいの家及び東北沢つどいの家では、これまでも重度の身体障害のある方を中心に生活介護サービスを行ってきましたが、利用者の高齢化に伴い、身体状況の重度化などに対応した個別支援が必要となる状況が多くなってきています。また、これまで蓄積してきた重度身体障害者に対する支援技術については、利用者の高齢化・重度化を踏まえてさらにバージョンアップしていく必要があります。
- ② これまで利用者の家庭内での介護を支えてきた家族が高齢化していることに伴い、家族の状況に応じた支援や親なき後に向けた対応の支援の充実が求められています。
- ③ 障害のある方より豊かな生活を実現するために、利用者本人の意思決定の支援を充実していくためのプログラムの構築が求められています。合わせて、本人の経験を増やし、選択肢を拡げるための日中活動や年間行事などのプログラムの充実に向けた取り組みが求められています。
- ④ 生活介護事業の内容を充実していくためには、地域のボランティアや社会資源の活用など地域とのつながりを大切に、地域に開かれた施設運営を行っていくことが求められています。
- ⑤ 生活介護事業については、利用者の高齢化に伴い、体調の不調によるキャンセルや長期欠席などにより、利用率が低下している状況があります。一方で、新規の利用者も少なく、利用定員に欠員が生じている状況があります。こうした要因により、事業収入が減少しており、職員の配置などの面で事業運営に支障が生じている状況があります。事業所の魅力度をアップし、新規の利用者の獲得につながるような施設の雰囲気づくりが求められています。
- ⑥ 医療技術の進歩などにより、医療ケアを必要とする利用者が増える傾向にあります。このような状況を踏まえ、医療的ケアを必要とする障害児に対する支援体制については、推進法の制定などもありかなり整備が進んでいます。しかし、18歳以上の医療的ケアを必要とする障害者への支援体制は、未だに脆弱な状態が続いている状況があります。そのため、18歳以上の医療的ケアを必要とする障害者の方にも対応できる支援体制を確保するための継続した検討が求められています。
- ⑦ 生活介護事業を実施している玉堤つどいの家と東北沢つどいをの家の建物は、両施設とも築30年以上となっており、老朽化が目立ってきているため、大規模修繕工事の実施などの対応について検討する必要があります。
- ⑧ 玉堤・東北沢両つどいの家は、小規模施設であるために記録等の業務がデータ化されていないものが多々あるため、業務負担が多くなっている状況があります。そのためICTの活用による効率化により業務負担の軽減を検討する必要があります。

(2) 身体障害者自立体験ホーム「なかまっち」事業の課題

- ① 身体障害者自立体験ホーム「なかまっち」事業は、障害者団体の要望に沿って、障害者が地域での生活に移行するための自立生活体験の場として整備された、世田谷区の公の施設であり、平成11年度の開設当初からその管理運営を当法人が受託しています。平成18年度からは、地方自治法上の公の施設の指定管理者として、事業を受託しています。

「なかまっち」は、「自立体験」「短期入所」「緊急利用」「相談支援」という地域生活への移行のための基盤機能を当初から持ち合わせた先進的な施設と言えます。開設から25年が経過し、これまで多くの障害者を住み慣れた地域での自立した生活への移行を実現するなど実績を重ねてきました。

最近では、国の推進する生活支援拠点整備の一環として、区の「なかまっち」事業の

事業運営に関する方針や実施プログラムなどの変更が行われるようになっており、こうした区の方針に対して、重度身体障害者への支援の基本的なノウハウを大切にしながら、柔軟かつ弾力的に対応した事業運営をしていくことが求められています。

- ② 「なかまっち」事業は、直近では、令和3年度から令和7年度末までの5年間、指定管理者として事業管理運営を受託していますが、今後も引続き事業受託を更新できるように、運営の改善に向けた取組みを継続していく必要があります。
- ③ 「なかまっち」の職員には、介護支援のノウハウと生活相談に関するケースワークのノウハウを求められるため、職員の育成に比較的時間を要します。そのため、「なかまっち」の職員配置については、法人全体で円滑な配置に向けた対策を考える必要があります。

(3) 相談支援事業の課題

- ① 地域障害者相談支援センター「ぽーとたまがわ」事業は、世田谷区の委託業務を当法人が受託している事業です。その事業の実施にあたっては、世田谷区との十分な協議を行うとともに、当法人が長年培ってきた玉川地域での関係者・関係機関とのネットワークを活かした事業展開を行っていくことが求められています。
- ② ぽーとたまがわは、玉川エリア自立支援協議会の事務局として、さらに積極的な地域連携活動への取組みの充実が求められています。
- ③ 最近の相談の傾向として、相談者から気軽に立ち寄ることのできる居場所を求められるケースが増えており、障害者の居場所づくりに関する事業展開が求められています。
- ④ 障害者の相談支援体制を充実していくため、相談支援の専門的なノウハウを有する職員の育成が重要であり、世田谷区基幹相談支援センターや他エリアの「ぽーと」とも連携して、相談支援専門員などの人材育成に取り組んでいく必要があります。
- ⑤ 「ぽーとたまがわ」事業は、平成24年から、3期13年間にわたり業務を受託しており、さらに第4期として令和6年度から令和10年度までの5年間の受託をすることが決まっています。今後も引続き業務の受託契約を更新できるように、事業運営の改善の取組みを継続していく必要があります。

⑥ 「なかまっち相談室」計画相談事業の課題

ア 玉川地域には、計画相談の事業所が8事業所しかなく、全ての利用希望者に対応できていない状況があります。新規事業所が立ち上がっても、撤退や移転により、地域の事業所数は増えていない状況です。また、「相談支援専門員初任者研修」受講数も減少しており、相談支援専門員の確保も難しい状況があります。

イ 令和6年度の報酬改定により、基本報酬の充実が図られましたが、機能強化型の加算の算定要件を満たしていないため機能強化型を申請できず、基本報酬の引き上げができない状況であり、加算の算定要件を満たすための職員配置の充実などの検討が必要です。

※機能強化型の申請には常勤専従の相談支援専門員が必要とですが、ぽーとたまがわと兼務しているため算定要件を満たしていません。

(4) グループホーム事業の課題

- ① グループホームきぬたは、入居者の高齢化に伴う身体状況の重度化などへの対応と合わせて、これまで入居者を支えてきた家族の高齢化などに対応するため、入居者の将来を見越した支援、成年後見人制度の導入などが必要となっています。
- ② グループホームきぬたは、東京都の補助要綱に基づく「重度障害者グループホーム」

事業で、世田谷区（東京都）からの運営補助金と入居者負担のみで運営しています。この補助金の金額は、20年以上増額されていないため、近年の人件費増、物価高などにより、運営は年々厳しさを増しています。法人の財産であるグループホームきぬたを今後どう維持し、発展させていくのか十分な議論・検討が必要です。

- ③ グループホームきぬたの建物は、当法人が所有する建物であるため、建物を良好な状態で使用できるように、法人として大規模修工事などを計画的に実施していく必要があります。
- ④ 世田谷区の「障害者施設の整備方針(令和2年9月策定、一部令和5年9月更新)」では、今後の障害者のニーズの動向を踏まえ、グループホームの整備促進の方針が示されていますが、当法人の現状としては、その新規施設開設の方針に応えるための準備体制が充分ではない状況がみられます。

(5) 新たなサービス事業の展開に向けた課題

- ① 当法人の事業は、支援の基本的部分は介護職員に支えられているため、介護職員の確保が大きな課題となっています。こうした状況に対応するため、介護職員の確保の観点などから、法人として居宅介護支援事業所を新たに開設することについての検討が求められています。
- ② 利用者の選択肢を広げることと法人としての事業の幅を広げるために、就労支援系のサービスの新規展開についての検討が求められています。また、就労支援事業の展開にあたっては、農福連携など新たな視点に立った取組みを行っていくことが求められています。
- ③ 世田谷区の「障害者施設の整備方針(令和2年9月策定、一部令和5年9月改定)」では、今後の障害者のニーズの動向を踏まえ、重症心身障害児対応の児童発達支援事業所の増設の方針が示されているが、世田谷区において重度身体障害者への支援を先駆的に担ってきた当法人としては、重症心身障害児対応の児童発達支援事業への取組みの検討が求められています。
- ④ 親なき後の地域での生活の場を確保するために、法内のグループホーム以外のシェアハウスなど新たな住まいの確保に向けた弾力的な取組みの検討が求められています。

V 10年後に達成すべきビジョン

当法人は、10年後に当法人が目指す姿を実現するため行動指針として、次の「10年後に達成すべきビジョン」を定めます。

- (1) 当法人は、法人理念をもとにして、障害当事者及びその家族と職員が共に考え、共に学び合い、共に行動する事業運営により、すべての人に開かれた地域共生社会の実現に寄与することを目指します。
- (2) 当法人は、10年後にも、世田谷区において障害福祉サービスを中心的に担う法人として、地域で必要とされる事業を継続して実施していくことを目指します。
- (3) 当法人は、今後10年間においても、国や東京都、世田谷区などの障害福祉施策の動向を的確に捉え、既存事業の拡充や新規事業の展開に向けた取組みを進め、地域の障害福祉の充実を図ります。

VI 課題解決に向けた改革及び改善の方策

当法人は、IV章で抽出された課題について、V章で定めたビジョンを踏まえ、その解決に向けて、法人内で課題解決のための方策について積極的に検討を進めるとともに、具体的な取組みについて果敢に総力を挙げて進めていきます。

個別の課題解決に向けた方策については、次のとおりです。

1 法人運営の改革に関する方策

(1) 事務局体制及び機能の強化

- ① 法人経営や事業企画などに関する事務局の体制と機能を強化するために、専任の事務局員の増員を図ります。こうして、理事会や運営会議、各委員会、プロジェクトチームなどが円滑に運営できる体制を構築します。
- ② 各事業所の事務担当者との事務処理などを円滑に進めるための連携を図るため、事務担当者連絡会を開催し、事務処理ノウハウの共有化と事務担当職員のスキルの向上を図ります。

(2) 職場の運営及び労働環境の改善

- ① 法人における会議体運営の改善
法人内の会議体運営について、毎年度、検証を行い支障があれば改善を行っていきます。
- ② 法人内のコミュニケーションの改善
職場内コミュニケーションを活性化する機会を創出する取り組みを進めます。
- ③ 職場風土の改善
令和4年度から実施している「働きやすい福祉の職場づくり宣言」事業について、福祉事業を専門とするコンサルタントを導入し、専門的な知見を踏まえてよりの確な対策の検討作業を継続して行い、必要な改善を図ります。

(3) 財政基盤の強化

- ① 今後の法人財政の見通しを検証し、その結果を踏まえ、収支の改善に向けた方策を検討するとともに、現在の正味財産（繰越金）の効果的な活用方針を検討します。
- ② 新規事業の展開等のための寄付金の呼びかけや助成制度の活用など資金確保に向けた方策を検討します。その際に、近年、遺贈が増加している傾向があるので、当法人としても遺贈を受ける方策や寄付が受けやすくなる方策についても検討を行っていきます。
- ③ 研究活動を対象にした助成金など、事業運営の改善のための資金確保の方策について検討を行います。

(4) 広報・情報発信体制の充実

- ① ホームページについては、掲載内容の更新を適宜行うとともに、常に見やすく魅力あるホームページにするための改善を行います。
- ② 広報紙については、法人活動や事業運営の状況などをタイムリーに情報発信していくために、特集記事を組むなど改善を図ります。
- ③ その他のフェイスブックやインスタグラムなどの SNS の活用の積極的な利用について検討を進め、実際に活用していきます。
- ④ 法人の事業活動について、定期的に発信するツールとして、「法人事業概要」を毎年作

成し発行します。

- ⑤ 事業運営や情報発信にあたっては、個人情報の保護を徹底を図るため、個人情報保護に関する職員研修の強化に取り組みます。

(5) 危機管理対策の強化

- ① コロナ禍での経験などを活かして、「感染症対策マニュアル」の再検討及び整備を行います。
- ② 法人の「防災計画」及び「事業継続計画」(BCP)に基づき、災害などの発生を想定した訓練を定期的実施します。
- ③ 震災対策と合わせて、風水害の発生などにも備えた「防災計画」及び「事業継続計画」の定期的な見直しに取り組みます。

(6) 社会福祉法人などへの法人格の変更の検討

近年、社会福祉法人については、その社会的使命の明確化や地域貢献の強化などの観点から社会福祉法などが改正され、様々な法人改革が求められるようになっており、社会福祉法人化に向けたハードルは、従来以上に高くなってきている状況があります。しかし、こうした厳しい条件をクリアしていくことが法人としての基本的な体制を強化することにも繋がる面もあるので、法人事務局の機能強化の検討と合わせて、社会福祉法人への法人格の変更についても検討を進めることとします。また、認定NPO法人化についても、寄付や遺贈などの受入れにより用途に制限の少ない財源の確保を図れるなど財政基盤の強化のメリットがあることを踏まえ、合わせて検討を進めます。

2 人事給与制度改革に関する方策

(1) 職員確保対策の強化

① 採用計画の策定

職員の採用については、現在勤務している職員の年齢構成や今後見込まれる職員の退職や事業の展開などによる職員配置のニーズなどを踏まえ、円滑な法人運営及び事業運営ができるよう計画的な職員採用を行っていくための職員採用計画を策定し、積極的な採用活動に取り組んでいきます。

- ② 法人運営及び事業運営の中核を担う人材を確保するため、管理監督職などの一定の経験のある人材を円滑に採用するため、経験者採用の制度を導入します。

③ 採用活動の強化

広報誌・ホームページなどによる採用活動のさらなる充実を図ります。

- ④ 抜本的な人材確保対策の一環として、介護分野で進んでいる外国人の採用についても、その導入について積極的に検討を進めます。
- ⑤ 一般企業の定年延長の動向などを踏まえ、高齢職員の積極的な活用について、検討を進めます。

(2) 職員の育成策の充実

- ① 職員育成の体制を強化するため、OJTを中心として、導入済みのオンライン研修をより積極的に活用するなどの取組みを進め、研修の実施体制の充実を図ります。OJTの実施にあたっては、職場ごとにOJTの具体的な内容と方法を定めた「OJTマニュアル」を作成し、これに基づいて実施します。
- ② 職員のキャリアに応じた研修計画の策定と目標の設定に役立つ、研修カリキュラムの作成を進めます。
- ③ 各事業所の管理者と個々の職員の話し合いにより、職員の個別研修計画を策定し、こ

の個別研修計画に沿って研修の積極的な受講を促すなどの取組みを推進していきます。また、正規職員だけではなく、非正規職員を含めた全ての職員が、個別研修計画に基づき、積極的に研修を受け易い職場環境の整備を図ります。

(3) 職員に対する人事考課制度の導入

① 法人独自のキャリアパスの策定及び職員への周知

個々の職員が自らのキャリア形成を計画的に進められるように、職員に分かりやすい当法人独自のキャリアパスを策定するとともに、職員への周知を図ります。そのうえで、管理者が中心となり、キャリアパスを活用した職員のキャリア形成に向けた取組みを進めます。

② 人事考課制度の導入

職員の勤務実績を適正かつ客観的に評価するために、キャリアパスをもとにした目標管理などによる人事考課制度を導入します。人事考課制度の導入にあたっては、職員に対し制度導入の意義などを十分説明し理解を得たうえで進めます。また、人事考課制度の設計にあたっては、複数の評価者が評価を行うようにするなど恣意的な評価が行われないよう配慮した制度設計を行います。

(4) 給与制度の見直し及び改善

① 給与制度の改善

時代の変化に対応した人材確保や職員のモラルの向上を図ることと合わせて、法人全体の事業運営を中長期的に安定して継続していくための給与制度の改善について検討を進め、実施に向けて取組みを進めます。

また、国や東京都が実施する介護職員等の賃金の向上のための処遇改善制度についても、適宜、積極的に導入を図ります。

② 給与表の見直し

給与制度の改善と合わせて、この改善に対応した給与表の見直しについても検討を進めます。

3 既存事業の改善及び拡充

(1) 生活介護事業の改善及び拡充

- ① 利用者の高齢化に伴う重度化などに対応した支援スキルのさらなる向上を図るため、事業所内に「(仮称)支援力向上検討委員会」を立上げ、検証・検討の取組み体制を構築します。
- ② 個々の利用者に寄り添った、より選択肢の多い意思決定支援プログラムを構築します。
- ③ 利用者家族の高齢化に伴う家庭課題の解消に向けたチーム支援体制を構築します。
- ④ 医療的ケアを必要とする利用者の受入れに対応するため、生活介護において医療的ケアの提供ができるよう支援のノウハウの習得や職員体制の確保など必要な取組みを進めます。
- ⑤ 世田谷区の生活介護事業所の整備促進の方針に対応して、生活介護事業の利用者の定員拡大に向けた取組みを進めます。
- ⑥ 玉堤つどいの家と東北沢つどいの両施設の老朽化に対応するために、大規模修繕工事などの実施について、建物を無償提供していただいている区との協議を進めます。また、施設の統合や新規の建物での事業展開などについても、法人として検討を行うとともに区との協議をしていきます。

(2) 区委託事業の運営改善

① 世田谷区立身体害者自立体験ホーム「なかまっち」事業の運営改善及び契約更新

区の自立体験ホーム事業は、世田谷区がインクルージョンプランにより推進する地域生活支援拠点の面的な整備における「生活支援拠点」の機能のうち、住み慣れた地域で住み続けるための「自立生活の体験の場」としての機能を担う重要な事業です。

当法人が、同事業の指定管理者としてこれまで蓄積してきた事業運営ノウハウを十分に活かし、さらにこれからの時代に合った事業運営を図るため、継続した事業運営の見直し・改善を図る取り組みを進めます。

また、指定管理委託期間の満了(令和8年3月末)に伴い、令和7年度中に実施される指定管理者選定(公募又は適格性審査)に対応するため、事業運営について新たな視点に立った見直しを行い、事業運営体制の整備及び必要な改善を図り、継続して指定管理を受託できるように努めます。

② 地域障害者相談支援センター「ぽーとたまがわ」事業の改善及び契約更新

区の地域障害者相談支援センター事業は、世田谷区がインクルージョンプランで推進する地域生活支援拠点の面的な整備における「生活支援拠点」の機能のうち、「相談支援機能の充実」を担う機関として位置づけられる重要な事業です。

当法人が、同事業の受託者としてこれまで蓄積してきた事業運営ノウハウを十分に活かし、さらに重度化、複雑化している地域社会のニーズに的確に対応した相談支援事業を展開できるように、事業運営の見直し・改善を図る取り組みを進め、今後も区からの業務を継続して受託できるように努めます。

また、玉川地域の障害者相談支援の中核機関としての機能をさらに発揮してため、事業運営の改善及び職員スキル向上を図ります。

さらに、玉川エリア自立支援協議会の事務局としての機能を充実させ、地域の障害福祉関係者及び機関のネットワークづくりなどの活動の活性化を図ります。

(3) グループホームの運営の改善及び新規開設

① これまでのグループホームの運営を通じて積み上げてきたノウハウをさらにバージョンアップして、利用者の高齢化に伴う重度化などに的確に対応した支援の実施に取り組めます。

② 世田谷区の「障害者の施設整備等に係る方針」に示されているグループホームの整備促進の方針に対応して、グループホームの新規開設に向けた取り組みを進めます。

(4) なかまっち相談室の運営改善

地域障害者相談支援センター「ぽーとたまがわ」に併設され相談支援事業所として求められる役割を踏まえた運営を図るとともに、制度改正、報酬改定に対応した適正な事業運営を行います。また、ぽーとたまがわとの役割分担を明確にし、効率的な計画相談業務を行い加算が算定できる体制を構築していきます。

4 新規事業の展開に関する調査・検討

当法人としてこれまで展開してきた事業をベースにして、さらに地域で求められる障害福祉サービスのニーズに的確に対応し、法人としての機能を高めるとともに、法人として発展していくために、新たな事業の展開に向けて次の事業について検討を行います。こうした検討を進める前提としては、まず、法人の土台である組織や人事、財務などの基盤体制を固めることを優先に取り組み、そのうえで新規事業の展開について研究・検討を進めます。

- ① 居宅介護事業所の新規開設
- ② 就労継続支援 B 型等事業所の新規開設
- ③ 児童発達支援事業及び放課後等デイサービス事業の新規開設
- ④ シェアハウスの新規開設

5 地域連携及び関係機関との連携の推進・強化

当法人は、実施している事業をとおして地域の関係機関・関係者との連携を図ってきましたが、今後も、障害者の地域生活を支える基盤を確保し、その連携をさらに強化するため、区の委託事業である「エリア自立支援協議会」事務局として同協議会の活動の活性化に取り組むことと合わせて、法人としても地域の関係者、関係団体、関係機関とのさらなる連携の強化を図る取組みを進めます。

VII 重点目標及び取組みの年次計画

この計画を着実に進めるために、特に重点的に取り組むべき事項として、重点目標及び取組みを次のとおり定めます。

- 1 事務局体制及び機能の強化
(法人格の変更の検討を含む)
- 2 職場の運営及び労働環境の改善
- 3 財政基盤の強化
- 4 人事考課制度の導入
- 5 給与制度の改革
- 6 生活介護事業の拡充（定員増及び事業所の再編）
- 7 区委託事業の運営改善及び契約更新
- 8 新規事業展開に向けた調査・検討

(別紙「中長期計画 重点目標及び取組みの年次計画表」のとおり)

VIII 計画の推進体制

この計画について、着実かつ確実な実施を図り、計画の目標を達成するために、次のような推進体制を構築します。

1 計画の進捗管理

この計画に関する事務のとりまとめ及び進捗管理については、本部事務局が担当することとします。

また、計画の進捗状況については、事務局から定期的(おおよそ6か月ごと)に運営会議に報告し、必要事項について検討を行います。合わせて、理事会にも定期的に進捗状況を報告することとします。

2 ワーキンググループの設置

この計画に関する具体的な検討を行うため、次のような3つのワーキンググループを編成します。

(1) 組織基盤改革ワーキンググループ

法人の組織、人事、給与などの組織基盤の改革に関する事項の検討を行います。

(2) 既存事業の改革に関するワーキンググループ

既存事業の改革などに関する事項の検討を行います。

(3) 新規事業の調査研究に関するワーキンググループ

新規事業の展開に関する調査研究を行います。

3 計画の具体的な実施

この計画に基づいた対応策の具体的な実施については、対応策を所管する各事業所及び事務局が責任を持って遂行することとします。

1 中長期計画策定の検討経過

中長期計画の策定にあたっては、中長期計画策定プロジェクトチームを編成し検討作業を行うとともに、適宜、運営会議及び理事会に進捗状況などを報告し方向性を確認しながら策定作業を進めました。

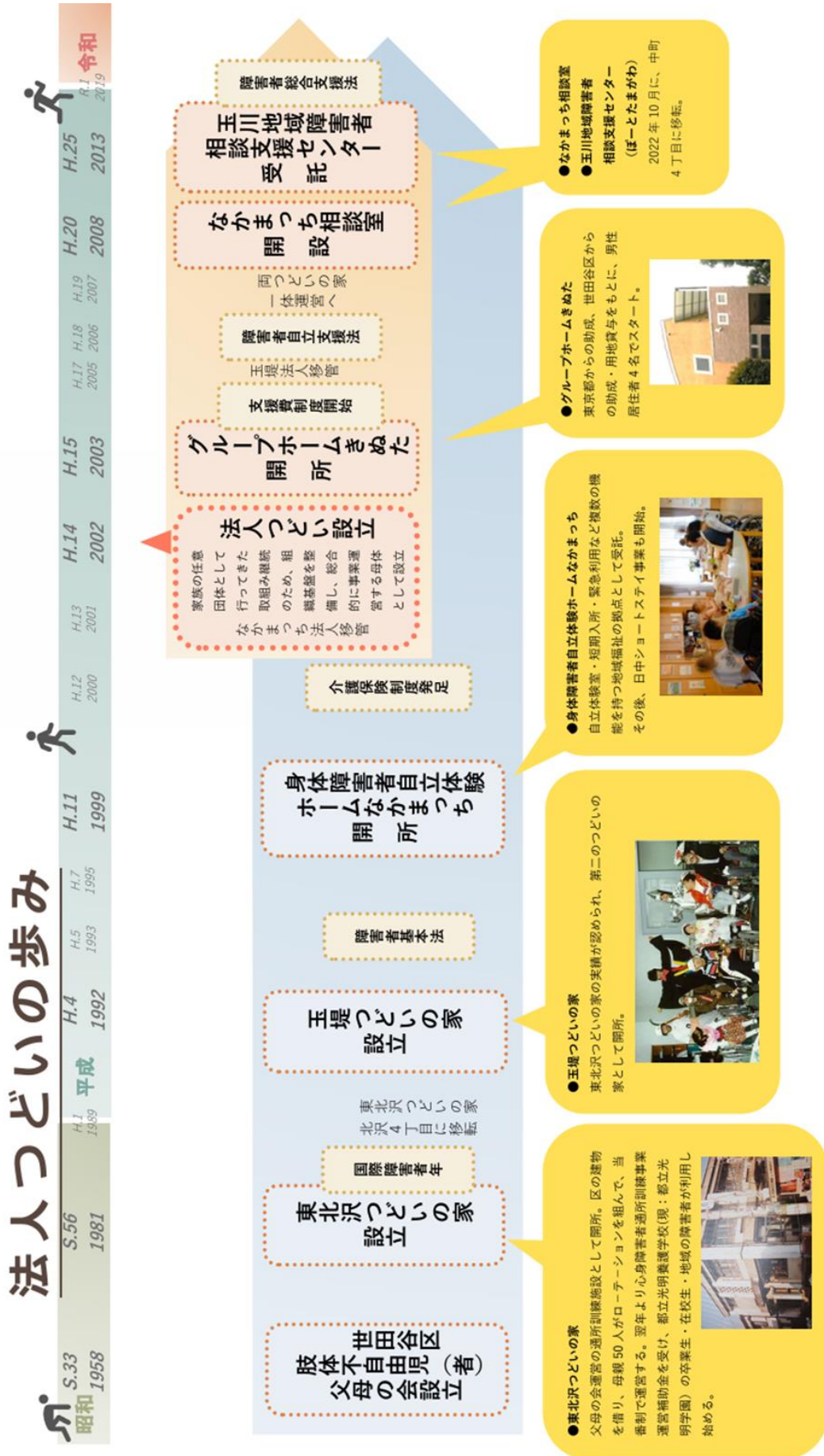
○中長期計画策定プロジェクトチームミーティング

- 第1回 令和5年5月25日 「今後の進め方、フリートーキング」
- 第2回 令和5年6月28日 「各事業所の課題抽出」
- 第3回 令和5年7月25日 「関係者ヒアリング、アンケート調査の検討」
- 第4回 令和5年9月1日 「関係者ヒアリング、アンケート調査実施内容調整」
- 第5回 令和5年9月26日 「関係者ヒアリング、アンケート調査実施調整」
- 第6回 令和5年10月24日 「課題共有及び論点整理」
- 第7回 令和5年11月27日 「課題共有及び論点整理」
- 第8回 令和5年12月21日 「課題解決の方向性及び解決策の検討」
- 第9回 令和6年1月12日 「課題解決の方向性及び解決策の検討」
- 第10回 令和6年2月15日 「(素案)たたき台の検討」
- 第11回 令和6年3月14日 「(素案)の検討及び職員説明会の実施方法」
- 第12回 令和6年4月23日 「(素案)に対する職員意見の反映などの検討」
- 第13回 令和6年5月13日 「今後の策定スケジュールについての検討」
- 第14回 令和6年6月28日 「中間方向(案)0.1版の検討」
- 第15回 令和6年8月6日 「中間報告(案)0.2版の検討」
- 第16回 令和6年9月5日 「中間報告(案)0.3版の検討」
- 第17回 令和6年10月4日 「中間報告(案)0.3版④の検討」
- 第18回 令和6年11月11日 「中間報告(案)0.3版⑦の検討」
- 第19回 令和6年12月12日 「中間報告(案)(確定版①)」の検討
- 第20回 令和7年1月24日 「中長期計画(案)0.1版」及び今後の進め方の検討

令和7年2月 各事業所で「中長期計画(案)0.2版」の説明会及び意見交換会実施
令和7年3月～5月

随時情報交換を行いながら「中長期計画(案)0.5版」のとりまとめ作業を行った。

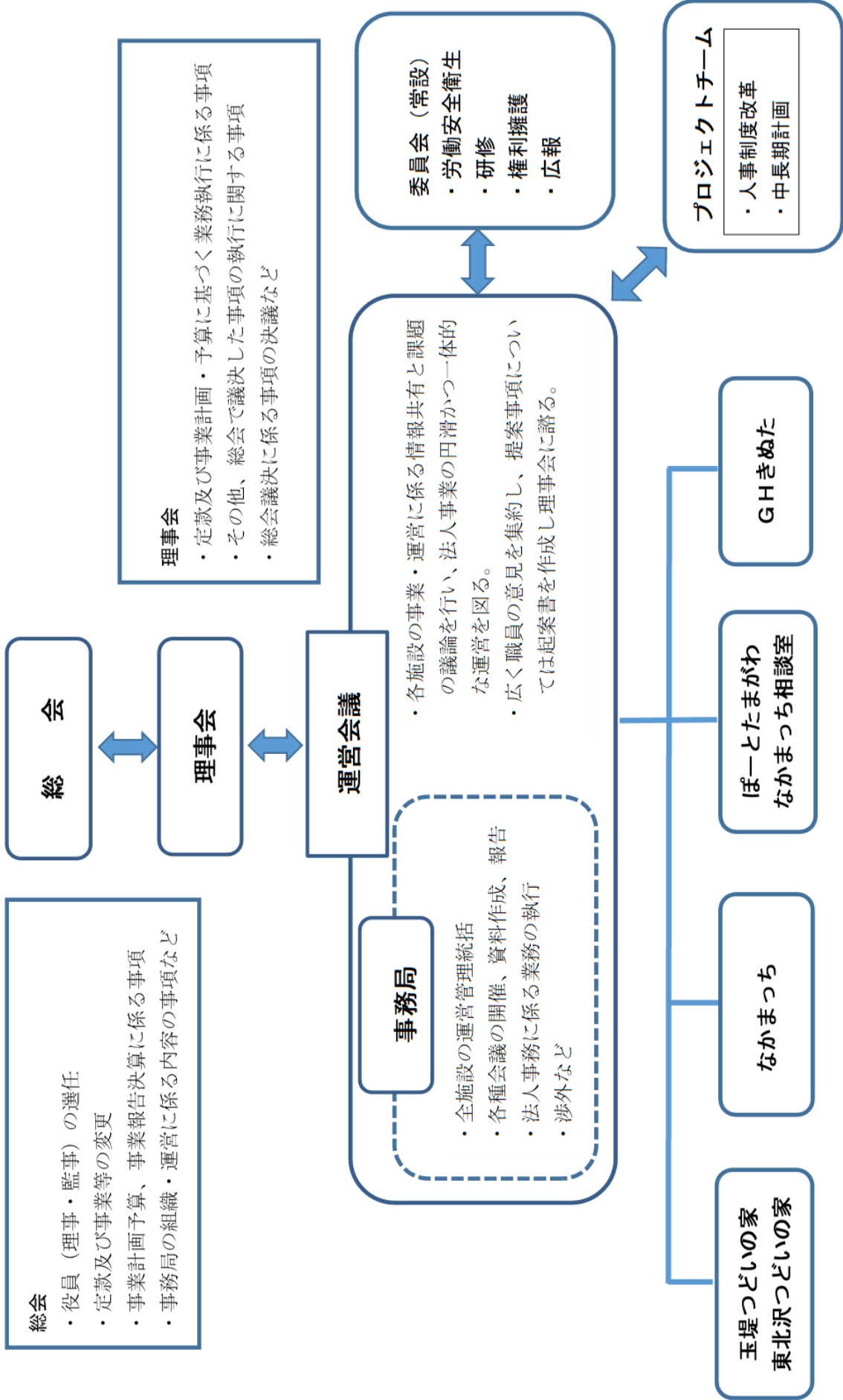
2 NPO 法人つどいの歩み



3 NPO 法人組織図

2024年4月1日現在

特定非営利活動法人 つどい 組織図



4 NPO 法人職員配置表

特定非営利法人 つどい 職員配置基準表

2025 年 4 月現在

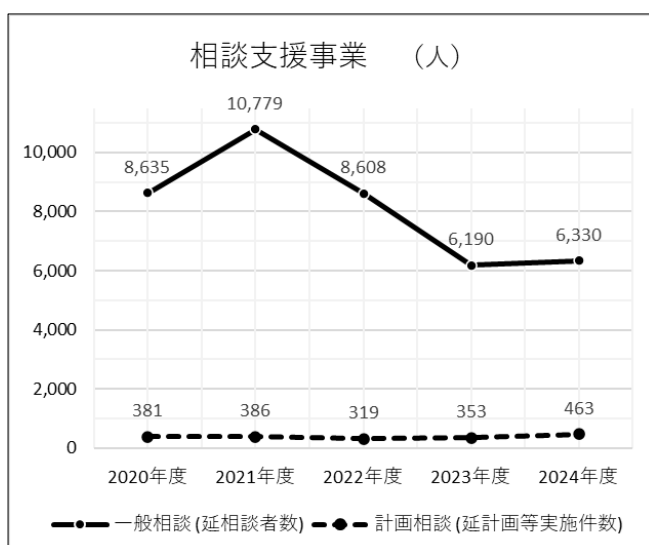
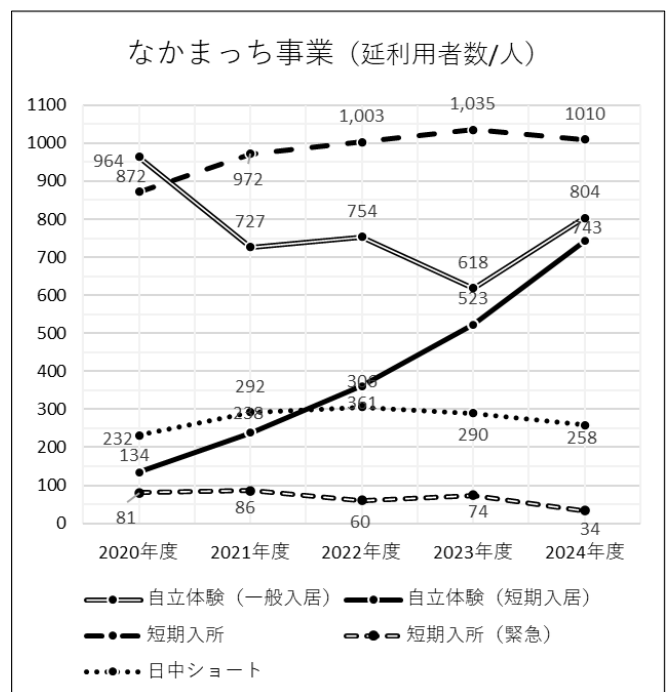
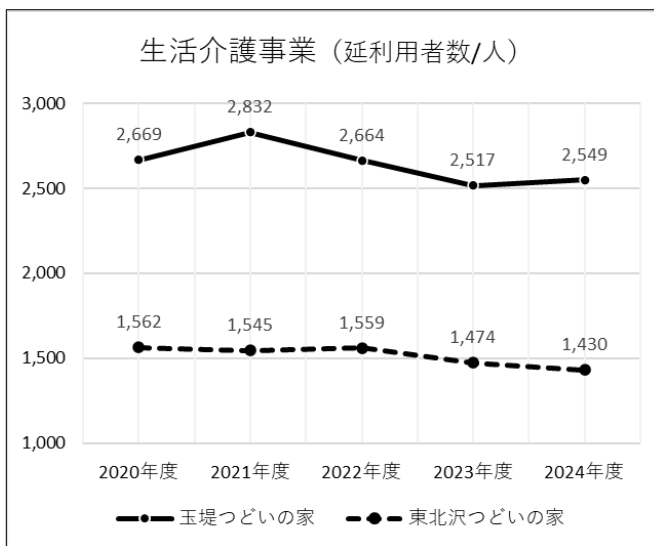
施設・所属	職務名	人数	備考
玉堤つどいの家	施設長	1	
	副施設長（サービス管理責任者）	1	
	生活支援員	5	
	生活支援員（非）	1	
	事務員（非）	2	
	看護師（非）	1	
東北沢つどいの家	施設長	1	
	サービス管理責任者	1	
	生活支援員	2	
	生活支援員（非）	2	
	調理員（非）	1	
	看護師（非）	1	
なかまっち	施設長	1	
	副施設長	1	
	相談生活支援員	3	
	事務員（非）	2	
	生活支援員（非）	9	
	調理員（非）	6	
ぽーとたまがわ なかまっち相談室	センター長	1	
	相談室管理者	1	
	相談支援専門員	2	
	相談員	2	
	相談支援専門員（非）	3	
	相談員（非）	1	
グループホームきぬた	ホーム長	1	事務局長兼務
	生活支援員（非）	5	
	調理員（非）	3	
本部事務局	事務局長	1	
	事務局次長	1	
	アドバイザー(非)	1	
合計	※（ ）内は、非正規職員数合計	63	(38)

5 最近5年間の事業利用者等の推移

○ 最近5年間の事業別利用者数等の推移

(単位=人)

事業区分			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
生活介護事業	玉堤つどいの家	延利用者数	2,669	2,832	2,664	2,517	2,549
	東北沢つどいの家	延利用者数	1,562	1,545	1,559	1,474	1,430
なかまっち事業	自立体験（一般入居）	延利用者数	964	727	754	618	804
	自立体験（短期入居）	延利用者数	134	238	361	523	743
	短期入所	延利用者数	872	972	1,003	1,035	1010
	短期入所（緊急）	延利用者数	81	86	60	74	34
	日中ショート	延利用者数	232	292	306	290	258
相談支援事業	一般相談	延相談者数	8,635	10,779	8,608	6,190	6,330
	計画相談	延計画等実施件数	381	386	319	353	463
グループホーム事業	グループホームきぬた	利用者数	5	5	5	5	5



注記）一般相談の延相談者数は、2023年度から集計方法が変更されたため、大きく変動しています。

6 最近5年間の法人会計決算（収支）の推移

特定非営利活動法人つどい 決算の推移(最近5年間)					
1 貸借対照表					
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
流動資産	136,242,203	144,947,121	129,536,085	111,291,787	108,099,522
固定資産	135,920,134	138,196,137	146,177,235	147,832,620	147,108,904
資産合計	272,162,337	283,143,258	275,713,320	259,124,407	255,208,426
流動負債	44,074,164	52,397,800	27,868,250	26,052,475	30,221,719
固定負債	66,688,226	69,991,756	102,617,726	106,652,684	110,553,672
負債合計	110,762,390	122,389,556	130,485,976	132,705,159	140,775,391
正味財産	161,399,947	160,753,702	145,227,344	126,419,248	114,433,035
負債・正味財産合計	272,162,337	283,143,258	275,713,320	259,124,407	255,208,426
2 活動活動計算書					
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
会費収入	144,000	137,000	121,000	138,000	118,000
事業収入	200,194,924	206,789,784	209,371,335	213,820,872	220,150,858
補助金等収入	94,031,062	97,077,391	97,506,700	101,919,563	108,158,052
負担金収入	7,435,828	7,443,684	7,442,562	30,529,170	31,146,927
その他の収入	18,948,952	10,468,088	18,450,168	981,104	1,550,887
経常収入合計	320,754,766	321,915,947	332,891,765	347,388,709	361,124,724
人件費	193,710,856	209,998,913	219,374,359	238,381,818	236,598,858
管理費	105,309,590	108,639,044	125,413,720	127,165,286	135,506,656
経常支出合計	299,020,446	318,637,957	344,788,079	365,547,104	372,105,514
経常収支差額	21,734,320	3,277,990	▲ 11,896,314	▲ 18,158,395	▲ 10,980,790
その他資金収入	10,284,102	1,405,275	0		0
その他資金支出	10,706,357	5,329,510	3,630,044	649,701	1,005,423
当期正味財産増減額	21,312,065	▲ 646,245	▲ 15,526,358	▲ 18,808,096	▲ 11,986,213
前期繰越正味財産額	140,087,882	161,399,947	160,753,702	145,227,344	126,419,248
次期繰越正味財産額	161,399,947	160,753,702	145,227,344	126,419,248	114,433,035