

社会福祉法人 東京都社会福祉事業団

経営改革プラン 2023 年度改訂版

# 社会福祉法人東京都社会福祉事業団

(所管局) 福祉保健局 (2023年7月より福祉局)

## 1 基礎情報

2022年8月1日現在

設立年月日	1998年6月1日		
所在地	東京都新宿区大久保3-10-1-201		
団体の使命	<p>○被虐待児や最重度障害者など、支援困難な利用者を数多く受け入れてきた実績により培った専門的な利用者支援のノウハウを継承し、特別な支援が必要で、民間では受け入れ困難な利用者を積極的に受け入れ、都立施設が担ってきた公的な役割やセーフティネットとしての機能を担っていく。</p> <p>○都立施設改革により民間移譲を行う施設について、民間移譲先運営事業者として自主運営を行うことと併せて、地域のニーズに対応した自主事業を積極的に展開することにより、これまで培ってきた利用者支援のノウハウを活かすとともに、民間事業者としての創意工夫と柔軟な運営により、利用者本位の質の高いサービスの提供と地域福祉の向上に寄与する。</p>		
事業概要	<p>○児童養護施設、障害者支援施設及び福祉型障害児入所施設の運営（指定管理及び自主運営）</p> <p>○子育て短期支援事業の受託運営、障害福祉サービス事業（短期入所事業、共同生活援助事業）、特定相談支援事業、一般相談支援事業、障害児相談支援事業の運営</p> <p>○知的障害者就労支援事業、知的障害者短期入所事業、障害者（児）日中一時支援事業の受託運営</p>		
役員数	役員数	11人	(都派遣職員 1人 都退職者 2人)
	常勤役員数	1人	(都派遣職員 0人 都退職者 1人)
	非常勤役員数	10人	(都派遣職員 1人 都退職者 1人)
	常勤職員数	1,056人	(都派遣職員 233人 都退職者 9人)
	再雇用・非常勤職員数	338人	
基本財産	10,000千円		
都出資（出捐）額	10,000千円	※団体の統合前に都が出資（出捐）した分も含む	
都出資（出捐）比率	100.0%		
他の出資（出捐） 団体及び額	千円		
	千円		
	千円		
	千円	その他	団体
その他資産	<p>建物 障害者支援施設 希望の郷東村山（東京都東村山市萩山町1-35-1）</p> <p>建物 共同生活援助事業 きらり（東京都東大和市清水6-1156-6） 等</p>		

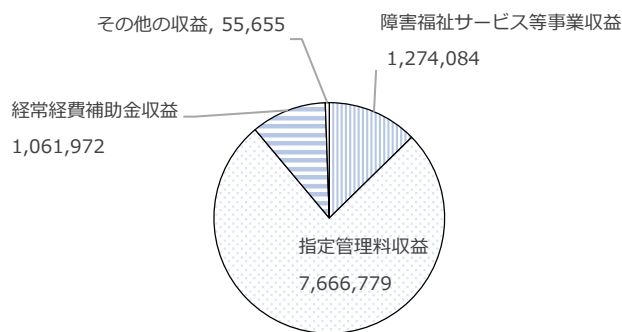
## 2 財務情報 (2021年度決算・単位：千円)

### 事業別損益

区分	サービス活動収益	構成割合	サービス活動費用	構成割合	損益
事業全体	10,058,490	100%	9,737,493	100%	320,997
(償却前損益)					509,731
児童養護施設	2,345,760	23.3%	2,275,512	23.4%	70,248
障害者(児)施設	7,201,665	71.6%	6,954,590	71.4%	247,075
間接部門(法人本部)	482,581	4.8%	494,446	5.1%	△11,865
その他事業(公益事業)	28,484	0.3%	12,945	0.1%	15,539

※固定資産への投資額：0

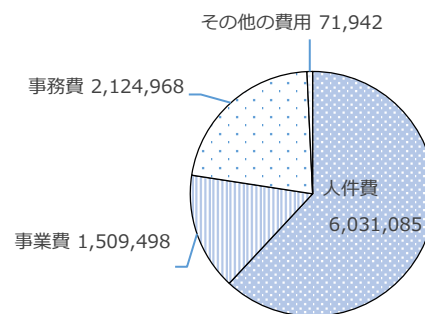
サービス活動収益内訳



<指定管理料収益内訳>

児童養護施設	2,325,495
障害者(児)施設	5,339,392
その他事業(公益事業)	1,892

サービス活動費用内訳



<人件費内訳>

児童養護施設	1,454,758
障害者(児)施設	4,300,829
間接部門(法人本部)	266,977
その他事業(公益事業)	8,521

### 貸借対照表

(資産の部)	
1 流動資産	2,879,672
現金及び預金	2,110,252
有価証券	
その他	769,420
2 固定資産	9,534,051
基本財産	2,675,792
固定資産	720,039
有価証券	
その他	6,138,220
<b>資産合計</b>	<b>12,413,723</b>

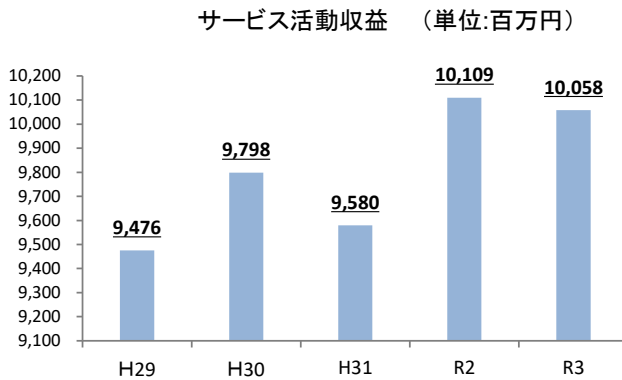
(負債の部)	
3 流動負債	1,797,371
借入金	15,480
その他	1,781,891
4 固定負債	953,513
借入金	232,600
その他	720,913
負債合計	2,750,884
(純資産の部)	
5 基本金	10,000
6 その他	9,652,839
純資産合計	9,662,839
<b>負債・純資産合計</b>	<b>12,413,723</b>

※計数処理の関係で合計が合わない場合があります。

## 2 平成29年度以降の事業実施状況

### 《「サービス活動収益」、「都財政受入額」、「職員数」の推移からの分析》

#### 2-1 売上高から見る事業動向



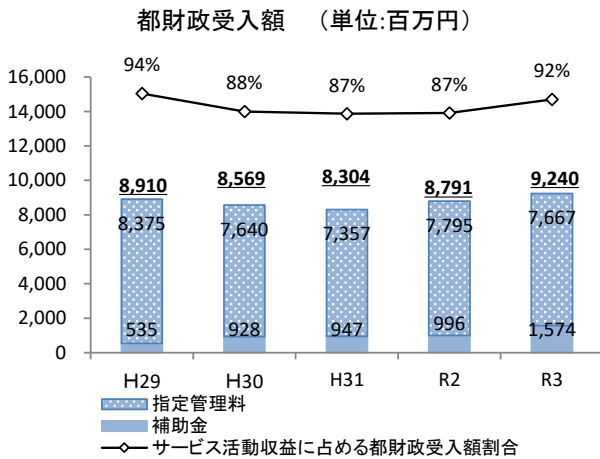
○平成27年度以降、都派遣職員は都から給与等が直接支給されるようになり、固有職員は法人の人件費として計上されている。そのため、都派遣職員から固有職員への入れ替わりが進むたびに、人件費分の収入が増加している。

○平成30年度に移転した東村山福祉園の初期費用にかかる事業費分が減少したため、平成31年度は収入減となっている。

○令和2年度は、法改正に伴う非常勤職員給与増、超過勤務手当増により、人件費分の収入が増加している。

○令和3年度は、超過勤務実績等の減少及び非常勤職員給与と支出減により人件費等が減少したため、指定管理料収入が減少している。

#### 2-2 都財政受入額の推移から見る都施策との連動性



○都財政受入額は、法人本部への運営補助金等の補助金以外は、施設の指定管理料収入である。

○都派遣職員は都から給与等が直接支給されていたのに対し、固有職員は法人の人件費として計上されるため、平成27年度以降は、都派遣職員から固有職員への入れ替わりが進むたびに、人件費分の収入が増加している。

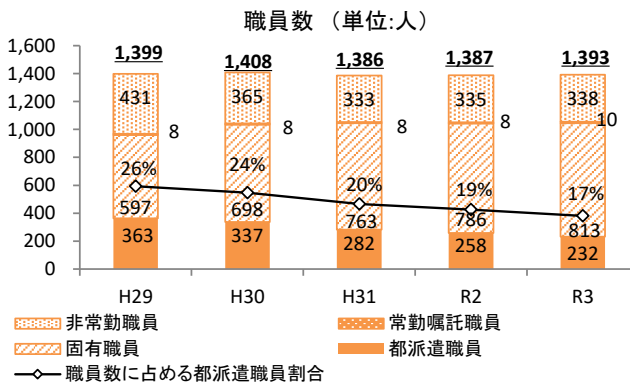
○平成30年度は、東村山福祉園の分割移譲と希望の郷東村山の開設に伴い、都財政受入額が減額となり、都財政受入額割合も低下している。

○平成31年度は、平成30年度開設の東村山福祉園の初期費用の減により、都財政受入額が減額している。

○令和2年度は、法改正に伴う非常勤職員給与増、超過勤務手当増により、人件費分の収入が増加している。

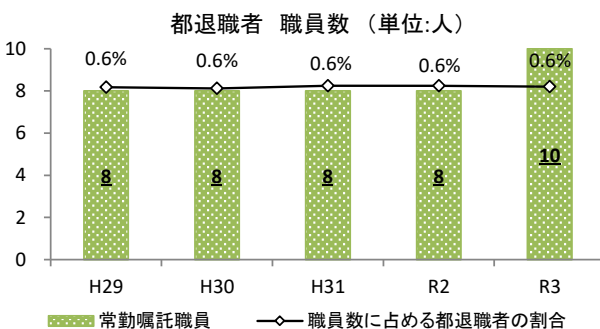
○令和3年度は令和5年度に移転改築される日野療護園の施設整備補助金の受け入れにより、補助金が増額している。

#### 2-3 職員数の推移から見る経営状況



○都派遣職員の解消が着実に進む中、職員数に占める都派遣職員数の割合は急速に低下し、新たに採用する固有職員・契約職員への入れ替わりが進んでいる。

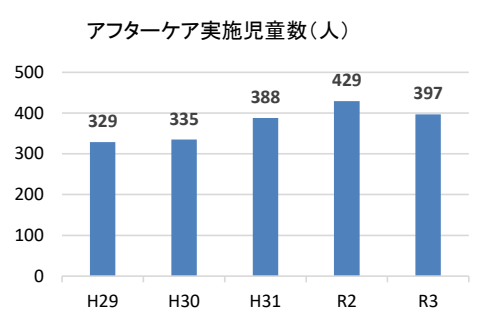
○急速な職員の若返りと経験年数の浅い職員の急増が進む状況において、都派遣職員は、ベテラン職員又は管理監督者として、事業団を担う職員を育成し、これまで事業団施設が培ってきた利用者支援のノウハウを継承させる役割を担っている。



事業分野	児童養護施設																																					
事業概要	○児童養護施設の運営(指定管理6施設) ○子育て短期支援事業の受託運営																																					
各指標に基づく分析																																						
サービス活動収益	<p style="text-align: center;">児童養護施設における収益 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>児童養護施設における収益 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>指定管理料</th> <th>補助金</th> <th>収益に占める都財政割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>2,049</td> <td>2,062</td> <td>12</td> <td>99%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>2,196</td> <td>2,206</td> <td>11</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>2,187</td> <td>2,198</td> <td>11</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>2,418</td> <td>2,438</td> <td>20</td> <td>99%</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>2,325</td> <td>2,346</td> <td>20</td> <td>99%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都財政受入額以外	指定管理料	補助金	収益に占める都財政割合	H29	2,049	2,062	12	99%	H30	2,196	2,206	11	100%	H31	2,187	2,198	11	100%	R2	2,418	2,438	20	99%	R3	2,325	2,346	20	99%	<p>○平成27年度以降、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、都派遣職員から固有職員への入れ替わりが進むたびに、人件費分の収入が増加している。</p> <p>○平成31年度は、石神井学園の改修工事の進行に伴う、老朽化設備の更新・修繕費用の減により、指定管理料収入が減額している。</p> <p>○令和2年度は、法改正に伴う非常勤職員給与増、超過勤務手当増により、人件費分の収入が増加している。</p> <p>○令和3年度は、超過勤務実績等の減少及び非常勤職員給与支出減により人件費等が減少したため、指定管理料収入が減少している。</p>						
年度	都財政受入額以外	指定管理料	補助金	収益に占める都財政割合																																		
H29	2,049	2,062	12	99%																																		
H30	2,196	2,206	11	100%																																		
H31	2,187	2,198	11	100%																																		
R2	2,418	2,438	20	99%																																		
R3	2,325	2,346	20	99%																																		
サービス活動費用	<p style="text-align: center;">児童養護施設における費用 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>児童養護施設における費用 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>1,265</td> <td>47</td> <td>575</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>1,324</td> <td>59</td> <td>662</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>1,375</td> <td>64</td> <td>760</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>1,580</td> <td>72</td> <td>764</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>1,450</td> <td>68</td> <td>757</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H29	1,265	47	575	H30	1,324	59	662	H31	1,375	64	760	R2	1,580	72	764	R3	1,450	68	757	<p>○平成27年度以降、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、大幅に人件費が減額となったが、都派遣職員から固有職員への入れ替わりが進むことで、人件費が増加している。</p> <p>○都立施設の民間移譲の受け手として財務基盤を強化するため、組織・人事制度改革を実施し、効率的な事業運営に努めてきた。</p> <p>○各施設において、利用者の直接支援は基本的には直営で実施し、清掃等の建物管理、洗濯等の間接支援部門は委託化している。</p> <p>○平成30年度以降は、老朽化した設備の更新等により「その他」の経費が増加している。</p> <p>○令和2年度は、法改正に伴う非常勤職員給与の支出増、超過勤務手当の支出増に伴い、人件費が増加している。</p> <p>○令和3年度は、超過勤務実績等の減少及び非常勤職員給与支出減により人件費等が減少している。</p>												
年度	人件費	外注費	その他																																			
H29	1,265	47	575																																			
H30	1,324	59	662																																			
H31	1,375	64	760																																			
R2	1,580	72	764																																			
R3	1,450	68	757																																			
再委託費	<p style="text-align: center;">再委託費 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>再委託費 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>47</td> <td>2.5%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>59</td> <td>2.9%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>64</td> <td>2.9%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>72</td> <td>3.0%</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>68</td> <td>3.0%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H29	47	2.5%	H30	59	2.9%	H31	64	2.9%	R2	72	3.0%	R3	68	3.0%	<p>○指定管理施設の清掃等の建物管理、洗濯等の間接支援部門等については、施設の実情に応じ、再委託を行っている。</p>																		
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																				
H29	47	2.5%																																				
H30	59	2.9%																																				
H31	64	2.9%																																				
R2	72	3.0%																																				
R3	68	3.0%																																				
職員構成	<p style="text-align: center;">職員構成(人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成(人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再雇用・非常勤</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>固有職員</th> <th>都派遣職員</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>2</td> <td>105</td> <td>167</td> <td>64</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>2</td> <td>69</td> <td>202</td> <td>60</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>3</td> <td>70</td> <td>197</td> <td>52</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>2</td> <td>68</td> <td>200</td> <td>47</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>3</td> <td>68</td> <td>219</td> <td>44</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再雇用・非常勤	常勤嘱託職員	固有職員	都派遣職員	職員数に占める都派遣職員の割合	H29	2	105	167	64	19%	H30	2	69	202	60	18%	H31	3	70	197	52	16%	R2	2	68	200	47	15%	R3	3	68	219	44	13%	<p>○都派遣職員の解消が着実に進む中、職員数に占める都派遣職員数の割合は急速に低下し、新たに採用する契約職員・固有職員への入れ替わりが進んでいる。</p> <p>○職種の構成としては約70%と大半が福祉職であり、その他事務、看護師をはじめとする医療職、心理、調理等の多様な職種で構成されている。</p> <p>○急速な職員の若返りと経験年数の浅い職員の急増が進む状況において、都派遣職員は、ベテラン職員又は管理監督者として、事業団を担う職員を育成し、これまで事業団施設が培ってきた利用者支援のノウハウを継承させる役割を担っている。</p>
年度	再雇用・非常勤	常勤嘱託職員	固有職員	都派遣職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																	
H29	2	105	167	64	19%																																	
H30	2	69	202	60	18%																																	
H31	3	70	197	52	16%																																	
R2	2	68	200	47	15%																																	
R3	3	68	219	44	13%																																	

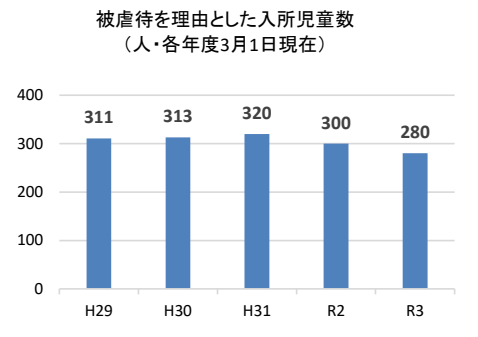
主な事業成果

事業成果①



○児童養護施設においては、入所中の児童への支援にとどまらず、退所後の児童の自立を継続的に支援するため、専門のスタッフを配置し、アフターケアを推進している。  
 ○アフターケアの実績を積み重ね、施設退所児童の自立を促進し、社会的養護を取り巻く大きな課題となっている退所後の生活困難や貧困等の防止につなげることで都政に貢献している。

事業成果②



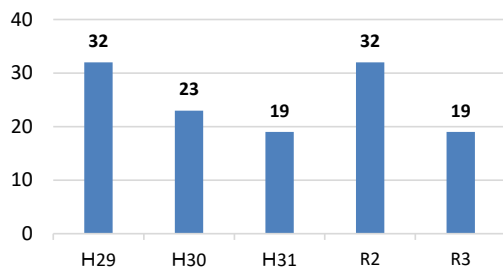
○児童相談所や区市町村への虐待相談件数が急増している中で、医療や療育上のケアが必要な児童や支援の難しい児童が増えていることから、社会的養護の中でも児童養護施設は、専門的な養育機能を担うことが求められている。  
 ○事業団運営施設は、都立児童養護施設として被虐待により特別な支援を必要とする児童を積極的に受け入れ、都の社会的養護におけるセーフティネットとしての役割を果たしている。

事業分野	障害者(児)施設																																					
事業概要	○障害者支援施設及び知的障害児施設の運営(指定管理4施設及び自主運営2施設) ○共同生活援助事業、特定相談支援事業、一般相談支援事業の運営																																					
各指標に基づく分析																																						
サービス活動収益	<p style="text-align: center;">障害者(児)施設における収益 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>指定管理料</th> <th>補助金</th> <th>収益に占める都財政割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>552</td> <td>6,325</td> <td>230</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>1,184</td> <td>5,445</td> <td>578</td> <td>84%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>1,237</td> <td>5,170</td> <td>578</td> <td>82%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>1,252</td> <td>5,377</td> <td>585</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>1,328</td> <td>5,341</td> <td>579</td> <td>82%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都財政受入額以外	指定管理料	補助金	収益に占める都財政割合	H29	552	6,325	230	92%	H30	1,184	5,445	578	84%	H31	1,237	5,170	578	82%	R2	1,252	5,377	585	83%	R3	1,328	5,341	579	82%	<p>○平成27年度以降、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、都派遣職員から固有職員への入れ替わりが進むたびに、人件費分の収入が増加している。</p> <p>○平成30年度は、東村山福祉団の分割移譲と希望の郷東村山の開設に伴い、都財政受入額が減少し、都財政割合も低下している。</p> <p>○平成31年度は、平成30年度移転の東村山福祉団の初期費用の減により、都財政受入額が減額となっている。</p> <p>○令和2年度は、法改正に伴う非常勤職員給与増、超過勤務手当増により、人件費分の収入が増加している。</p> <p>○令和3年度は、超過勤務実績等の減少及び非常勤職員給与と支出減により人件費等が減少したため、指定管理料収入が減少している。</p>						
年度	都財政受入額以外	指定管理料	補助金	収益に占める都財政割合																																		
H29	552	6,325	230	92%																																		
H30	1,184	5,445	578	84%																																		
H31	1,237	5,170	578	82%																																		
R2	1,252	5,377	585	83%																																		
R3	1,328	5,341	579	82%																																		
サービス活動費用	<p style="text-align: center;">障害者(児)施設における費用 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>その他</th> <th>外注費</th> <th>人件費</th> <th>再委託費</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>1,552</td> <td>821</td> <td>3,690</td> <td>6,063</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>1,634</td> <td>927</td> <td>3,759</td> <td>6,320</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>1,700</td> <td>927</td> <td>4,104</td> <td>6,731</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>1,656</td> <td>928</td> <td>4,441</td> <td>7,025</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>1,646</td> <td>999</td> <td>4,309</td> <td>6,955</td> </tr> </tbody> </table>	年度	その他	外注費	人件費	再委託費	H29	1,552	821	3,690	6,063	H30	1,634	927	3,759	6,320	H31	1,700	927	4,104	6,731	R2	1,656	928	4,441	7,025	R3	1,646	999	4,309	6,955	<p>○都立施設の民間移譲の受け手として財務基盤を強化するため、組織・人事制度改革を実施し、効率的な事業運営に努めてきた。</p> <p>○各施設において、利用者の直接支援は基本的には直営で実施し、清掃等の建物管理、洗濯・調理等の間接支援部門は委託化が進んでいる。</p> <p>○都派遣職員から固有職員・契約職員への入れ替わりが進み、人件費の増加傾向は続いている。</p> <p>○令和2年度は、法改正に伴う非常勤職員給与の支出増、超過勤務手当の支出増に伴い、人件費が増加している。</p> <p>○令和3年度は、超過勤務実績等の減少及び非常勤職員給与と支出減により人件費等が減少している。</p>						
年度	その他	外注費	人件費	再委託費																																		
H29	1,552	821	3,690	6,063																																		
H30	1,634	927	3,759	6,320																																		
H31	1,700	927	4,104	6,731																																		
R2	1,656	928	4,441	7,025																																		
R3	1,646	999	4,309	6,955																																		
再委託費	<p style="text-align: center;">再委託費 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>647</td> <td>10.7%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>674</td> <td>10.7%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>680</td> <td>10.1%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>654</td> <td>9.3%</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>725</td> <td>10.4%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H29	647	10.7%	H30	674	10.7%	H31	680	10.1%	R2	654	9.3%	R3	725	10.4%	<p>○指定管理施設の清掃等の建物管理、洗濯・調理等の間接支援部門等については、施設の実情に応じ、再委託を行っている。</p>																		
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																				
H29	647	10.7%																																				
H30	674	10.7%																																				
H31	680	10.1%																																				
R2	654	9.3%																																				
R3	725	10.4%																																				
職員構成	<p style="text-align: center;">職員構成(人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再雇用非常勤</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>固有職員</th> <th>都派遣職員</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H29</td> <td>6</td> <td>324</td> <td>428</td> <td>284</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>6</td> <td>294</td> <td>493</td> <td>262</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>5</td> <td>261</td> <td>560</td> <td>215</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>5</td> <td>266</td> <td>579</td> <td>198</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>6</td> <td>269</td> <td>594</td> <td>175</td> <td>17%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再雇用非常勤	常勤嘱託職員	固有職員	都派遣職員	職員数に占める都派遣職員の割合	H29	6	324	428	284	27%	H30	6	294	493	262	25%	H31	5	261	560	215	21%	R2	5	266	579	198	19%	R3	6	269	594	175	17%	<p>○都派遣職員の解消が着実に進み中、職員数に占める都派遣職員数の割合は急速に低下し、新たに採用する固有職員・契約職員への入れ替わりが進んでいる。</p> <p>○職種の構成としては70%以上と大半が福祉職であり、その他事務、看護師をはじめとする医療職、心理、調理等の多様な職種で構成されている。</p> <p>○急速な職員の若返りと経験年数の浅い職員の急増が進む状況において、都派遣職員は、ベテラン職員又は管理監督者として、事業団を担う職員を育成し、これまで事業団施設が培ってきた利用者支援のノウハウを継承させる役割を担っている。</p>
年度	再雇用非常勤	常勤嘱託職員	固有職員	都派遣職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																	
H29	6	324	428	284	27%																																	
H30	6	294	493	262	25%																																	
H31	5	261	560	215	21%																																	
R2	5	266	579	198	19%																																	
R3	6	269	594	175	17%																																	

## 主な事業成果

事業  
成果  
①

障害児者地域移行数(人)



○どんなに障害が重くても希望する地域で暮らせる共生社会の実現に向けて、障害者(児)入所施設は入所中の利用者の安全安心な生活を支援することにとどまらず、入所者の希望に基づき、自活訓練事業の実施や関係機関等の調整など、地域生活への移行に向けた支援を行うことが求められている。

○最重度の障害者や家庭環境等に重層的な課題を抱える障害児等、地域移行が容易ではない利用者についても着実に地域移行の取組を進め、都の政策に貢献している。



## 2023年度改訂版のポイント

### ◆戦略1 利用者・児童の権利擁護を第一とした支援の実現

虐待防止の取組を、より高いレベルで進めるため、新たな目標を追加するとともに、虐待を個人の問題だけでなく、組織の問題として捉え、管理監督者層の指導力を重点的に強化

## 【プランの主な改訂内容】

### 戦略1 利用者・児童の権利擁護を第一とした支援の実現

3年後の到達目標(改訂前)	3年後の到達目標(改訂後)
<p>【目標①】特別な支援が必要な利用者・児童を受け入れる中で、全職員が権利擁護の意義を認識し、利用者本位のサービス・児童に寄り添った支援を提供している。</p> <p>【目標②】懲戒処分に該当するような重大事故を発生させないため、虐待防止への意識や取組が職員に浸透している。</p> <p>【目標③】利用者等の意見や苦情を受け止める体制や方策が整っている。</p>	<p>【目標①】特別な支援が必要な利用者・児童を受け入れる中で、全職員が権利擁護の意義を認識し、利用者本位のサービス・児童に寄り添った支援を提供している。</p> <p>【目標②】懲戒処分に該当するような重大事故を発生させないため、虐待防止への意識や取組が職員に浸透している。</p> <p>【目標③】利用者等の意見や苦情を受け止める体制や方策が整っている。</p> <p><b>【目標④】虐待が起きにくい組織体制が整備されている。</b></p>

### 戦略1 利用者・児童の権利擁護を第一とした支援の実現

個別取組事項(改訂前)	2023年度(改訂前)	個別取組事項(改訂後)	2023年度(改訂後)
虐待防止体制の充実・強化	<ul style="list-style-type: none"><li>・事業団虐待等防止委員会での各施設の取組の共有、検証</li><li>・各施設での虐待防止委員会・リスクマネジメント委員会等の実施、結果の反映</li><li>・コンプライアンス委員会の実施、意見の反映</li><li>・障害施設での虐待防止マネージャーの設置・検証</li></ul>	虐待防止体制の充実・強化	<ul style="list-style-type: none"><li>・事業団虐待等防止委員会での各施設の取組の共有、検証</li><li>・各施設での虐待防止委員会・リスクマネジメント委員会等の実施、結果の反映</li><li>・コンプライアンス委員会の実施、意見の反映</li><li>・障害施設での虐待防止マネージャーの設置・検証</li><li><b>・管理監督者層の危機管理能力及び組織マネジメント力の強化</b></li></ul>

戦略1	利用者・児童の権利擁護を第一とした支援の実現
-----	------------------------

経営改革 目標	部の 重要施策	財務の 安定化	都への 政策提言	デジタル活用 ・他団体連携
	○			

**関連する都の重要施策**  
 ■「未来の東京」戦略 戦略1：子供の笑顔のための戦略

**戦略を設定する理由・背景**  
 障害施設・児童養護施設を問わず、利用者や児童の人権を守り、安全・安心な生活を確保することは、施設運営の中で最も基本的かつ重要なことである。

<b>団体における現状（課題）</b> ○事業団児童養護施設では入所理由が被虐待が約75%であり、民間より10%高く、中高生も47%であり、民間より20%以上高い。専門的な支援を要する児童が増加傾向にある。 ○事業団障害者（児）施設の知的障害の重度・最重度の割合は児童施設で約4割、成人施設で約8割であり、強度行動障害がある方、高齢化や重度化した方、医療的ケアや心理的ケアを必要とする方を積極的に受け入れていることから、年々支援が困難な方が増加傾向にある。 ○支援困難者の増加に伴い、事故発生リスクが高まることから、虐待防止の取組を継続していく必要がある。	<b>課題解決の手段</b> ○権利擁護・虐待防止を徹底するため、職員の意識改革や利用者の安全確保に向けた環境整備を推進し、重大事故防止の取組チェック体制を強化する。 ○事業団全体で、各施設の事業や取組を共有・検証すること等により、各施設の危機管理意識や人権意識の強化を図る。 ○事業団を挙げて2019年度及び2020年度に策定した虐待等重大事故防止に向けた抜本的対策を着実に実施する。 ○管理監督者を含む全職員を対象とした虐待防止研修を拡充・強化する。 ○福祉サービスへの満足度を高め、個人の権利擁護のため、第三者委員による定期的な相談の実施や適切な苦情対応など、利用者や児童が意見を伝えやすい環境を整備していく。
---	---

<b>3年後（2023年度）の到達目標</b> ①特別な支援が必要な利用者・児童を受け入れる中で、全職員が権利擁護の意義を認識し、利用者本位のサービス・児童に寄り添った支援を提供している。 ②懲戒処分該当するような重大事故を発生させないため、虐待防止への意識や取組が職員に浸透している。 ③利用者等の意見や苦情を受け止める体制や方策が整っている。 ④虐待が起きにくい組織体制が整備されている。	<b>実績（2022年11月末時点）及び要因分析</b> ・計画にある取組を着実に実施しており、職員の権利擁護意識と利用者本位の趣旨が浸透しつつある。 ・利用者・児童についても、苦情窓口等多数の意見表明の機会が確保され、加えて児童に対する権利意識の向上に取り組んだことなどにより、多様な意見表明が行われるようになった。 ・2022年度の虐待疑い事案において、ベテラン職員が事故者となる事例が散見され、新たな課題として認識したため、現在の取組に加え新たな取組を検討し、年度内に実施する予定である。
--	--

個別取組事項	関連目標	2022年度計画	2022年11月末実績	2022年11月末実績の要因分析	2023年度計画
虐待防止体制の充実・強化	目標①②④	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業団虐待等防止委員会での各施設の取組の共有、検証</li> <li>各施設での虐待防止委員会・リスクマネジメント委員会等の実施、結果の反映</li> <li>コンプライアンス委員会の実施、意見の反映</li> <li>障害施設での虐待防止マネージャーの設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業団虐待等防止委員会を4回開催</li> <li>各施設での虐待防止委員会・リスクマネジメント委員会の開催</li> <li>コンプライアンス委員会を1回開催</li> <li>障害施設の虐待防止マネージャー設置率100%、各園で身体拘束のチェックなど虐待防止対策を中心的に担う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設の虐待防止委員会で虐待疑い通報事案の検証や対策を検討、事業団全体の委員会でも共有し意見交換等のうえ、事業団全体で虐待防止の底上げを図る。</li> <li>コンプライアンス委員会を開催し、外部委員からの助言を運営に反映。例えば虐待事案に感情コントロールのできない職員の例があり、助言を受けてアンガーマネジメント研修を検討</li> <li>令和4年度内に虐待疑い通報事案の事故者の傾向を踏まえて検証・分析を行い、管理監督者層の危機管理能力や組織マネジメント力の強化を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業団虐待等防止委員会での各施設の取組の共有、検証</li> <li>各施設での虐待防止委員会・リスクマネジメント委員会等の実施、結果の反映</li> <li>コンプライアンス委員会の実施、意見の反映</li> <li>障害施設での虐待防止マネージャーの活用</li> <li>管理監督者層の危機管理能力及び組織マネジメント力の強化</li> </ul>
抜本的対策の着実な実施	目標①②④	<ul style="list-style-type: none"> <li>「抜本的対策」に加え権利擁護・事故防止の意識を高める新たな取組の実施</li> <li>(例)職員一人ひとりの取組を実施</li> <li>職員の悩みや不安を受け止める訪問相談員の設置</li> <li>外部専門家による施設のコンサルテーションの導入</li> <li>福祉のしごとと悩み相談窓口の実施</li> <li>適正な採用及び人事管理の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各職員が自己覚知し、個人取組目標を設定</li> <li>試行として各1施設で、訪問相談員の設置と外部専門家によるコンサルテーションを年間を通して実施</li> <li>福祉のしごとと悩み相談窓口の再周知</li> <li>採用面接で分野別（養護、障害）の事例問題を導入</li> <li>改定版人材育成方針に基づく人事考課の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問相談により課題を抱える職員のフォローが可能となっている</li> <li>コンサルテーション導入施設では、対象利用者の問題行動の減少と職員の支援力向上が図られた。効果検証のうえ、他の2施設（希望の郷東村山、八王子福祉園）へ拡大する。</li> <li>面接時の事例問題を通して福祉職としての適性を確認し、問題のある人材を排除</li> <li>令和3年度末に改定した事業団人材育成方針に基づき、「福祉に携わる者としての高い倫理観」を到達目標として自己申告制度や業績評価制度を実施しており、職員の倫理観の向上を図っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「抜本的対策」に加え権利擁護・事故防止の意識を高める取組の実施（例）職員一人ひとりの取組を実施</li> <li>職員一人ひとりの取組を実施</li> <li>外部専門家による施設のコンサルテーションの活用及び拡大（2施設）</li> <li>福祉のしごとと悩み相談窓口の実施</li> <li>適正な採用及び人事管理の実施</li> </ul>
虐待防止研修の拡充	目標①②④	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止研修（eラーニング総論研修）の受講</li> <li>研修実績のデータ管理の実施</li> <li>虐待等防止研修教材の活用</li> <li>事業団コンプライアンス研修及び局研修を継続実施</li> <li>チーフ等職員向け研修カリキュラムの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止研修（eラーニング総論研修）の内容を見直し実施。全職員が受講</li> <li>実際の虐待事件を踏まえ虐待防止研修の講師及び内容を見直し、実施</li> <li>チーフ等職員向け研修は日々の記録等から虐待の兆候を察知するノウハウ等、事業団の現場で必要なリスクマネジメントの技法を付与</li> <li>アンガーマネジメント研修の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修後に振り返りシートを提出させ、理解度を確認し、不十分と見られた職員には追加指導を行い、意識の浸透を図った。</li> <li>実際の虐待事件の詳細及び課題を研修講師と共有し、意見交換しながら進めるなど、職員に伝わり易い工夫</li> <li>チーフ等職員は最小単位のリーダーに該当し虐待の兆候を発見できる可能性も高い職員のため、実際の記録等を素材にしたワーク等で強く意識付けた。</li> <li>虐待疑い通報事例に職員の感情コントロールの欠如が原因の事例が見られたため、対応する新たな研修を年度末までに実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止研修（eラーニング総論研修）の受講（受講率100%）</li> <li>研修実績のデータの分析及び研修教材への反映</li> <li>虐待等防止研修教材の改訂・活用</li> <li>事業団コンプライアンス研修及び局研修を継続実施</li> <li>チーフ等職員向け研修カリキュラムの継続実施</li> <li>アンガーマネジメント研修の実施（受講率100%）</li> </ul>
利用者・児童からの要望等への適切な対応	目標①②③	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉サービス第三者評価の受審・改善</li> <li>利用者・児童が意見を伝えやすい取組の実施（意見箱の設置・活用等）</li> <li>利用者満足度調査の実施、活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉サービス第三者評価を受審し、結果を改善に反映</li> <li>意見箱を活用し、児童や利用者からの意見を運営に反映、または参考とした。</li> <li>児童養護施設の児童に対し「子供の権利ノート」の説明や学習会を実施</li> <li>全施設で利用者満足度調査を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第三者評価の受審結果を施設内に周知し、改善が必要な内容は対策を検討し早期に実施</li> <li>意見箱の利用について、児童や利用者にも活用を促し、「東京都社会的養育推進計画」でも求められている。児童が意見を伝えやすい環境の整備を進めている。</li> <li>「子供の権利ノート」の説明や学習会を行うことで、権利意識の向上や意見表明の方法について理解させている。</li> <li>利用者満足度調査は前回の回答を参考に調査項目を見直し、12施設で実施。結果の集約・分析、活用は今後実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉サービス第三者評価の受審・改善</li> <li>利用者・児童が意見を伝えやすい取組の実施（意見箱の設置・活用等）</li> <li>利用者満足度調査の実施・活用</li> </ul>
第三者委員への相談環境の整備	目標①②③	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設における第三者委員への相談会の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設における第三者委員への相談会を合計62回実施。コロナ禍での面会制限に対する要望や入所児童の医療的ケアに関する質問など、多様多様な要望があった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症蔓延防止対策を講じた上で、利用者や家族を対象とした相談会を開催し、要望内容等を踏まえ対応していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設における第三者委員への相談会の実施</li> </ul>

戦略2	蓄積してきた支援技術を生かした高度なケアの提供
-----	-------------------------

経営改革 目標	都の 重要施策	財務の 安定化	都への 政策提言	デジタル活用 ・他団体連携
	○			

<b>関連する都の重要施策</b> ■東京都政策連携団体活用戦略 ■「未来の東京」戦略 戦略1：子供の笑顔のための戦略
---

<b>戦略を設定する理由・背景</b> 被虐待児童の増加、発達障害・愛着障害等専門的な支援を要する児童の増加による支援ニーズや、強度行動障害や医療的ケアを必要とする障害者の施設利用ニーズが増大している。
--

<b>団体における現状（課題）</b> ○特別な支援が必要な利用者や児童を積極的に受け入れるというセーフティネットとしての役割を引き続き果たしていくためには、専門的な支援を提供できる体制の維持・強化が課題となっている。 ○平均在職年数は2015年度から変わらず約6年となっており、若手職員が増加していることから、そのような職員の専門性を高めていくことが必要である。 ○政策連携団体として、これまで蓄積してきた支援技術を他団体へ普及していく必要がある。	<b>課題解決の手段</b> ○事業団で蓄積してきた支援技術やノウハウを、研修等を通じて若手職員に確実に継承し、法人全体での専門性を高めていく。 ○障害児者施設における医療的ケアの提供体制や強度行動障害のある障害児者の受け入れ体制の充実を図るため、専門的な技術習得のための研修の受講機会の確保や、資格取得支援の拡大により、各施設の状況や特長に応じた専門性の高い職員を確保する。 ○連携型専門ケア機能モデル事業などの先駆的な取組や、選択肢を広げる支援、アフターケアの充実などにより、児童にさらに寄り添った支援を行えるようにしていく。 ○研修や学校等へ講師派遣や実習受け入れを行うと共に、ICT等の先進的取組を発信する。
--	--

<b>3年後（2023年度）の到達目標</b> ①蓄積してきた支援技術を継承した若手職員が中堅職員へと育っている。 ・固有正規職員（福祉職）平均在職年数…7.3年以上 ②専門的なケアに必要な知識・技術を習得している。 ③専門性を活かし、利用者・児童の特性や状況に応じた支援を提供している。 ④他団体への支援技術・ICT等の普及を行っている。	<b>実績（2022年11月末時点）及び要因分析</b> ・固有正規職員（福祉職）の平均在職年数は2021年度末で7.6年、今年度末も目標を超える見込みで、中堅としての役割を担いつつある。 ・「東京都社会的養育推進計画」や「東京都政策連携団体活用戦略」等、都の施策と関連した取組を着実に実施している。 ・特別な支援が必要な利用者や児童を積極的に受け入れるための専門的研修受講や自己啓発を活用した育成が進み、支援の向上につながっている。 ・習得した支援技術やICTの取組を積極的に他団体等へ普及し、都の福祉水準の向上に貢献
---	--

個別取組事項	関連目標	2022年度計画	2022年11月末実績	2022年11月末実績の要因分析	2023年度計画
専門的なケアが提供できる体制の充実	目標①②	<ul style="list-style-type: none"> <li>喀痰吸引等研修・新規で7人受講</li> <li>強度行動障害支援者養成研修・新規で40人受講</li> <li>管理監督者としてのスーパーバイズ力向上研修</li> <li>退職するベテラン職員から後輩職員へ支援スキルを継承するためのメッセージの発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>喀痰吸引等研修を9人受講</li> <li>強度行動障害支援者養成研修を40人受講</li> <li>スーパーバイズ力向上研修を3人受講</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>喀痰吸引等研修は施設内の調整を行い計画数を超える人数の受講を達成</li> <li>強度行動障害支援者養成研修は72人申し込んだが、実施機関の選考で40人の受講となった。次年度の受講枠の拡大について、都や研修実施機関と調整した。</li> <li>専門的なケアに係る研修を多数の職員が受講することで、組織的に支援力を高め、支援の質の向上につながっている。</li> <li>メッセージ発信は3月に「事業団通信」で実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>喀痰吸引等研修・新規で7人受講</li> <li>強度行動障害支援者養成研修・新規で40人受講</li> <li>管理監督者としてのスーパーバイズ力向上研修の受講率100%</li> <li>退職するベテラン職員から後輩職員へ支援スキルを継承するためのメッセージの発信</li> </ul>
自己啓発支援制度の拡充	目標②	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得支援の実施…3年間で46人が制度活用</li> <li>福祉専門職加算I取得（生活支援員のうち社会福祉士等が35%）に不足する社会福祉士等の資格取得促進を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得支援制度を9人（社会福祉士5人、公認心理士2人、他2人）が活用（2年間でべ24人）</li> <li>加算対象となる資格取得試験を受験しているが、結果はまだ（現在の加算I取得施設は8施設中3施設、資格取得者の不足数は延べ30人）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>46名の目標は当初計画時に過去の活用実績を踏まえて算出した数字</li> <li>募集がスターを作成し、具体的な活用例などを示して、制度の積極的な活用を促した。</li> <li>昨年度から開始した再チャレンジ制度へのニーズが高く、9人中5人が再チャレンジ制度を活用。働きながらの社会福祉士の資格取得は難しく、受験しても不合格が多い。</li> <li>加算Iの未取得施設において、職員に資格取得支援制度の積極的な活用を促している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得支援の実施…3年間で46人が制度活用</li> <li>福祉専門職加算I取得（生活支援員のうち社会福祉士等が35%）に不足する社会福祉士等の資格取得促進を図る。</li> </ul>
児童養護施設の児童の選択肢を広げる支援の実施	目標③	<ul style="list-style-type: none"> <li>NPO等との連携による職場体験や学習支援…児童の進路決定率100%</li> <li>自立訓練や学力向上を図る取組</li> <li>アフターケア専用LINEアカウントの活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>園内学習会572回、全通塾希望者への支援を実施し、進路内定率は11月末時点で38%（退所児童は計38名）</li> <li>NPO等との連携による職場体験を19回実施</li> <li>自活訓練を延べ504日実施</li> <li>自立支援ニュースを発行</li> <li>退所児童との連絡手段としてLINEの活用を継続</li> <li>アフターケア希望者へは100%実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東京都社会的養育推進計画」にある「社会的養護のもとで育つ子供たちの自立支援」の達成に資する取組として、学習支援や社会生活に必要な知識の付与など様々な取組を行っている</li> <li>年度末までに進路決定率100%となるよう支援を継続する。</li> <li>「東京都政策連携団体活用戦略」で求める役割の1つにアフターケアの充実があり、LINEアカウントの活用など、現代的な手法を取り入れてアフターケアを充実させている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NPO等との連携による職場体験や学習支援…児童の進路決定率100%</li> <li>自立訓練や学力向上を図る取組</li> <li>アフターケア専用LINEアカウントの活用</li> </ul>
連携型専門ケア機能モデル事業の検証と充実	目標③	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の検証・課題把握とそれを踏まえたモデル事業の総括</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原籍施設へ復帰した児童8人へのアフターケアを実施（訪問21回、電話連絡は1～2か月に1回程度の割合で実施）</li> <li>今後のあり方について、都や地元市など関係機関と検討中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東京都社会的養育推進計画」に明記されている事業として、都や地元市と連携して実施している。</li> <li>都など関係機関連携として課題の整理等に取り組む中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の検証・課題把握とそれを踏まえたモデル事業の総括</li> </ul>
先進的取組等で蓄積してきた支援技術・ICT等を他団体へ普及	目標④	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師依頼への積極的な対応（講師派遣回数14回）</li> <li>実習生の積極的な受け入れ（実習受入人数、延5402人）</li> <li>ICTや次世代介護機器の導入事例の公表及び見学の受け入れ実施（東京都福祉保健財団等との連携）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師派遣回数34回</li> <li>実習生の受け入れ人数3582人</li> <li>東京都のトライアル事業も活用して、利用者見守りシステム（AI-VIEW）等の次世代介護機器を導入し、HPで公表</li> <li>東京都福祉保健医療学会で強度行動障害支援事例と次世代介護機器導入・活用事例の2事例を発表し受賞</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東京都政策連携団体活用戦略」で求める役割を果たすべく、以下の取組を実施</li> <li>各学校等からの要請に応じ積極的に講師を派遣し、計画数を大きく上回る。</li> <li>感染対策を行い、実習生を可能な限り受入</li> <li>政策連携団体東京都福祉保健財団と連携し、福祉機器の情報を得て導入</li> <li>令和5年度は東京都福祉保健財団が実施する「強度行動障害支援者要請研修」に講師やファシリテーターを派遣し、連携して支援技術を他団体に普及する予定</li> <li>コロナ禍で見学受け入れが難しかったため、学会等での外部発信に積極的に取り組んだ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師依頼への積極的な対応（講師派遣回数14回）</li> <li>実習生の積極的な受け入れ（実習受入人数、延5402人）</li> <li>ICTや次世代介護機器の導入事例の公表及び見学の受け入れ実施（東京都福祉保健財団等との連携）</li> <li>強度行動障害支援者養成研修に講師及びファシリテーターとして職員を派遣</li> </ul>

<b>戦略3</b>	<b>地域の福祉向上への貢献、地域との連携の強化</b>
------------	------------------------------

経営改革 目標	部の 重要施策	財務の 安定化	都への 政策提言	デジタル活用 ・他団体連携
	○			

<b>関連する都の重要施策</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ゼロエミッション都庁行動計画</li> <li>■「未来の東京」戦略</li> <li>・戦略14：ゼロエミッション東京戦略</li> </ul>

<b>戦略を設定する理由・背景</b>	
<p>これまで、東京都全体のニーズに対応して支援が必要な利用者を広域的に受け入れる役割を中心に担ってきた。今後は、こうした役割にとどまらず各地域に根差した施設として、その専門機能を活かして地域の支援ニーズに対応していくことが一層求められていく。</p>	
<b>団体における現状（課題）</b>	<b>課題解決の手段</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○東村山福祉園では改築にあたり、通所サービスなど、地域で暮らす障害児の生活を支えるサービスの更なる充実を図り、地域福祉の向上に貢献する必要がある。</li> <li>○日野療護園については、利用者の安全・安心かつ快適な生活を確保していくとともに、地域の社会資源として地域の支援ニーズへの対応を踏まえた改築計画を進めていく必要がある。</li> <li>○地域の福祉ニーズに対応した取組の実施により地域社会へ貢献できるよう、地域と連携して、支援の充実を図る必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○東村山福祉園の改築を進めるにあたって、地域のニーズを的確に把握し、通所サービスなど地域で支援を必要とする方を対象としたサービスを拡充する。</li> <li>○日野療護園の改築にあたり、利用者サービスのより一層の向上を図ることはもちろん、ユニバーサルデザインに配慮した建物であること、災害に強い建物であること、地球環境に配慮した建物であること等の条件を満たすよう、計画を進めていく。併せて、地域で支援を必要とする方を対象としたサービスを拡充する。</li> <li>○地域と連携した防災訓練の実施などを通して、地域での役割を確実に果たせるようにする。</li> </ul>

<b>3年後（2023年度）の到達目標</b>	<b>実績（2022年11月末時点）及び要因分析</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>①東村山福祉園は、改築後の施設で運営しており、地域の障害児の支援が充実している。</li> <li>②日野療護園は、計画どおり改築され、地域の障害者の支援を拡充している。</li> <li>③地域が求める役割（地域交流スペースの提供、学校役員や自治会役員を担う、地域行事への職員動員・物品貸出など）を担い、地域との協働が進んでいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2施設の改築については、計画通りに進んでおり、地域の支援ニーズにも対応できるよう準備が進んでいる。</li> <li>・コロナ禍が続く中でも、ICTの活用や規模の縮小等工夫をして、地域との連携・協働を図り、地域貢献を進めている。</li> </ul>

個別取組事項	2022年度計画	2022年11月末実績	2022年11月末実績の要因分析	2023年度計画
東村山福祉園の改築に伴う通所の充実に向けた検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本施設への移行（2023年度を予定）に向け、地域の障害児向けの新たな通所サービスを検討（東京都及び地域との調整）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改築施設における通所サービスとして、日中活動支援（学校の休業期間における地域の障害児の受け入れ）の充実を検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改築後の施設に整備されるプールや体育館、遊具、ボルダリングウォールなどを活用した運動メニューを中心に新たなプログラムを追加し移転後に実施するとともに、対象者へアピールし、利用を促す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本施設への移行</li> <li>・地域の障害児の日中活動支援の充実</li> </ul>
日野療護園の改築の円滑な実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建築工事施工・建物竣工</li> <li>・環境に関する認証制度を取得できるよう施工会社と調整</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・躯体工事完了、内外装の仕上げ工事中。工事は全体の約80%の進捗であり、予定どおり進行中</li> <li>・環境に関する認証制度（Casbee、東京都建築物環境計画書制度）において上位評価を取得できる見込み</li> <li>・太陽光発電の設置を計画に組み込む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設計会社、施工会社、園、事務局合同の月2回の定例会議のほか、工事進行に遅れが出ないよう随時連携し、事業を遂行している。</li> <li>・設計会社と協力し、環境評価の高い設備、部材等を採用できるよう調整している。</li> <li>・太陽光発電は「ゼロエミッション都庁行動計画」や「未来の東京戦略③グリーン&amp;デジタル」にも掲げられ、東京都環境公社が実施する「地産地消型再エネ補強プロジェクト」の助成金活用も可能なため、設置することとした。</li> <li>・太陽光採光システムの導入や緑化等により、環境に優しい運営を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新施設での運営開始</li> <li>・環境に関する認証制度を取得</li> <li>・環境に優しい運営</li> </ul>
日野療護園移転改築に伴う通所・短期入所の拡充に向けた検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通所・短期入所等の拡充後の定員規模、人員配置体制、日中活動内容、送迎体制、送迎エリア、相談支援事業の規模などを検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通所定員は5名から20名に、短期入所定員は4名から6名に拡充を決定</li> <li>・都に対し、通所、短期入所の規模増に合わせた令和5年度の人員要求を実施</li> <li>・送迎体制や送迎エリアを確定し、内容を踏まえて送迎委託業者を決定</li> <li>・通所・短期入所の利用者に向けた各種広報を実施</li> <li>・日中活動内容や相談支援等は検討中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通所、短期入所の定員増に合わせて、地域ニーズの掘り起こしのため、地域の障害者団体や学校等からの情報収集を行っている。</li> <li>・近隣駅での広告など各種広告媒体の活用等、新施設の魅力をアピールして、利用者の獲得を進めている。</li> <li>・新施設での日中活動について、施設機能を活かした活動を園内で検討中である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・拡充した施設での通所・短期入所等のサービス実施</li> </ul>
地域との連携・協働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域イベントへの参加や園内行事への地域住民の参加の機会の確保</li> <li>・福祉避難所として機能させるため、地元市との連絡会等の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部イベントへの参加は現時点では困難だが、園内イベントは園内のコロナの感染状況に配慮しつつ実施</li> <li>・地域交流やイベントにおいて、日野療護園のコミュニケーションロボットOrihimeを効果的に活用</li> <li>・障害の全施設で福祉避難所としての協定を締結。福祉避難所として機能させるための地元自治体との調整を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園内イベントは新型コロナウイルスの施設内の発生状況により、中止、延期、規模縮小、実施方法の工夫など、状況に応じた対応を図りつつ、少しずつ以前の状態に戻している。</li> <li>・Orihimeは非接触で外部の人とコミュニケーションが取れるため、コロナ禍での利用者の社会参加や、地域交流機会の確保等、顕著な効果が得られた。</li> <li>・福祉避難所の協定は令和3年度新規協定市を含め全施設が完了。リモートも活用して、地域との関係性を構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域イベントへの参加や園内行事への地域住民の参加の機会の確保</li> <li>・福祉避難所として機能させるため、地元市との連絡会等の実施</li> </ul>

戦略4	社会福祉法人としての運営基盤の強化	経営改革	部の重要施策	財務の安定化	都への政策提言	デジタル活用
		目標				・他団体連携

関連する都の重要施策

戦略を設定する理由・背景

福祉分野の離職率が全業界平均より高い数値で推移しているなど、業界全体で人材不足が深刻化している。(2019民間介護離職率：14.4%) また、2019年に働き方改革関連法が制定されたことにより、業界問わず「働きやすさ」の向上について更なる改善が期待されている。

団体における現状(課題)

○福祉業界では人材不足が深刻化しており、事業団においても、施設運営に必要な職員の確保が極めて困難となっている。また、離職率が年々増加し、2019年度は11.9%となっている。こうした状況で、職員にかかる負担が増大している。○都派遣職員と固有職員が2:8の割合となり、事業団の将来を担う固有職員の育成や管理監督者層への登用を引き続き行っていく必要がある。○休暇制度の整備等、働きやすさの向上に向けた取組を順次行っているが、現状を踏まえ更なる取組を進めていく必要がある。○新たな事業展開や施設の改築等を計画的に進めるにあたり、自己資産が限られているため、財源の確保が大きな課題となっている。

課題解決の手段

○学校との連携強化による学生へのアピール強化や採用チャネルの拡充のほか、経験者や無資格者等の幅広い人材の採用をより進めていく。○固有職員の積極的な管理職登用や、処遇改善、ライフ・ワーク・バランスの推進等により、職員の定着率アップを目指す。○次世代介護機器の導入やICT環境の整備により、利用者・児童の安全性を向上させると共に、職員の負担を軽減する。○自主運営施設において、報酬改定を受けた加算の取得や、効率的な施設運営によるコストダウンなど、収支内容の精査により、継続して安定した施設運営を目指す。

3年後(2023年度)の到達目標

- ①安定的な運営が可能で人材の確保・育成ができています。
  - ・固有正規職員(福祉職)離職率11.9%(2020年度)を維持
  - ・管理監督者の固有職員割合40%
- ②働きやすい職場環境が整備されると共に、職員の負担軽減が図られている。
- ③自主運営施設に必要な積立が計画的に行われている。

実績(2022年11月末時点)及び要因分析

- ・採用者数はこれまでの様々な取組に加え令和4年度の地方出身応募者向け上京支援策などにより、2020年度以降上昇に転じているが、引き続き現在の取組を着実に実施していく。
- ・離職者についても2022年度は8.1%と改善傾向を示しており、人事・給与制度の大幅な改定や福利厚生充実などによる効果と考えられるが、更なる離職防止に向けて働きやすさに配慮した取組を進めていく。
- ・自主財源は、自主運営施設の収入も増加しており、引き続き安定した運営を確保できるよう、取組を進めていく。

個別取組事項	関連目標	2022年度計画	2022年11月末実績	2022年11月末実績の要因分析	2023年度計画
様々な人材の確保のための採用活動及び採用制度の拡充	目標①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問、採用説明会、内定者交流会等の継続、充実</li> <li>・学校推薦、実習生等特別制度の検証、対象校拡大の検討</li> <li>・児童養護施設における児童指導員の育成拡充</li> <li>・アクティブシニアの積極的活用</li> <li>・キャリア採用、再採用制度の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問等64校、説明会36回、内定式1回、内定者交流会1回、イベント出張30回、施設見学会30回</li> <li>・学校推薦15→28人内定</li> <li>・実習生等特別制度11→11人内定</li> <li>・児童指導員育成枠で2人採用</li> <li>・補助業務にシルバー人材を活用</li> <li>・キャリア採用4人、再採用1人</li> <li>・地方出身者採用昨年度5名→13名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Web等も併用した学校訪問や採用説明会、各種イベントへの出展を増やした。</li> <li>・学校訪問へは採用1～2年目の学校出身者を同行させ、仕事のやりがいや園の魅力などを直接話せることで、学生に響く取組となった。</li> <li>・内定者交流会の実施等により帰属意識を高め内定辞退を防止</li> <li>・推薦校を個別訪問し制度の活用を促進し、推薦が拡大</li> <li>・実習生等特別制度対象者に学習会等への参加を案内するなど継続的にアプローチ</li> <li>・新たに地方出身の応募者への上京支援策を整備・実施し、応募が拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校訪問、採用説明会、内定者交流会等の継続、充実</li> <li>・学校推薦、実習生等特別制度の検証、対象校拡大の検討</li> <li>・児童養護施設における児童指導員の育成拡充</li> <li>・アクティブシニアの積極的活用</li> <li>・キャリア採用、再採用制度の実施</li> <li>・地方出身応募者の上京支援策の実施</li> </ul>
職員確保・定着に向けた人事・給与制度等の適切な運用・見直し	目標②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・固有職員の管理監督者層の計画的な育成・ポスト配置</li> <li>・給与制度全般に渡る抜本的な改正及び効果的な運用</li> <li>・宿舍借上げ事業及び奨学金返済事業の実施</li> <li>・他団体への派遣研修の実施</li> <li>・職員満足度アンケートの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者層の46.0%に固有職員登用(令和4年4月1日時点)</li> <li>・年度初めから大幅な給与見直しを実施</li> <li>・宿舍借上げ実績23件</li> <li>・奨学金返済支援の利用募集を12月実施</li> <li>・都への相互派遣研修1人</li> <li>・職員満足度アンケートについて、アンケート項目を精査。1月実施に向けて準備中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与見直しの結果、待遇を理由とした離職は減少評価委員意見にあった配属の不満に対応する地域手当も改善</li> <li>・宿舍借上げや奨学金返済支援制度は採用説明会等での関心が高く、PRを強化</li> <li>・相互派遣研修終了後は成果報告により共有を図り、本人の帰属意識の向上にも寄与</li> <li>・職員満足度アンケートは、評価委員意見を踏まえ別団体へ情報収集</li> <li>・採用や早期離職防止での成果を上げている施設の取組内容の他施設展開を検討</li> <li>・採用1年目職員からの採用担当へ職場適応等の相談に対応し、離職を止めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・固有職員の管理監督者層の計画的な育成・ポスト配置</li> <li>・宿舍借上げ事業及び奨学金返済事業の実施</li> <li>・他団体への派遣研修の実施</li> <li>・職員満足度アンケートの実施及びフィードバック</li> <li>・実習生等から評価が高い施設の取組を他施設に展開</li> <li>・採用1年未満の職員への事務局からのフォローアップの仕組みを整備し実施</li> </ul>
ライフ・ワーク・バランスの推進、働きやすい職場環境づくり	目標③	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同計画の目標を達成し、認定を取得</li> <li>・選考勤務を支援する制度の実施</li> <li>・「留学等休職制度」(仮称)、「配偶者同行休業制度」(仮称)の実施</li> <li>・職員のための相談体制の充実</li> <li>・メンタルヘルス研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働きやすい福祉の職場宣言」を継続</li> <li>・育児取得率や年休・夏休取得日数は計画目標を達成、えるばの認定取得に向けて手続き中</li> <li>・育児中職員の選考勤務の支援制度、自己啓発等休業制度、配偶者同行休業制度の制度設計中</li> <li>・メンタルヘルスケア研修19人受講</li> <li>・職員のエンゲージメントを高めるサクスカードの普及</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・宣言は達成内容と事業団のHPに公表。財団PR動画に「宣言法事例」で出演。財団の「ステップアップセミナー」に参加し、他法人の取組事例を収集</li> <li>・子育て・介護と仕事の両立支援パンフレットなどによりLWBを推進</li> <li>・育児・介護休業法の改正に対応し、パパ育児や育児の分割取得に対応</li> <li>・育児中の職員の選考勤務を支援する制度等は他の制度とのバランスに配慮して検討中</li> <li>・複数の相談窓口があることを積極的に周知</li> <li>・サクスカードは、エンゲージメントに関する評価委員の意見を踏まえたもの</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」の取組状況100%達成を継続</li> <li>・選考勤務のためのベビーシッターや延長保育等の費用を補助する新たな制度を実施</li> <li>・「自己啓発等休業制度」、「配偶者同行休業制度」の実施</li> <li>・職員のための相談体制の周知及び運用</li> <li>・新たに福祉現場におけるメンタルヘルスケア研修を実施</li> </ul>
ICT環境の整備・強化及び次世代介護機器の導入	目標④	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事システムや管理事務等のシステムの運用</li> <li>・統合した業務用端末、基本ソフトウェア、グループウェアの運用開始</li> <li>・各職員が研修履歴を確認し、自己研鑽に活用</li> <li>・次世代介護機器等を各施設で随時導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事、勤怠管理、旅費精算システムの運用を継続</li> <li>・文書管理システムの導入を検討</li> <li>・端末統合の契約を準備</li> <li>・都のトライアル事業も活用し、利用者見守りシステム(AI-VIEW)を導入</li> <li>・見守り機器やカメラについて、改築施設を中心に積極的導入を検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事、勤怠管理、旅費精算のシステムの本格導入2年目となるが、職員の申請等の効率性が向上した</li> <li>・業務用端末の統合にかかる各施設との調整や契約準備を行い、年度内に導入できる見込</li> <li>・AI-VIEWは持ち運び可能なモニターのため、業務の効率化等が図れている。</li> <li>・次世代介護機器等については、東京都福祉保健財団からの情報を得て、また、先行導入事例の効果を確認しつつ導入</li> <li>・評価委員意見も踏まえ、見守り機器やカメラは、虐待の発見や抑止にも効果が期待できるため、導入を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事システムや管理事務等のシステムの運用</li> <li>・統合した業務用端末、基本ソフトウェア、グループウェアの運用</li> <li>・各職員が研修履歴を確認し、自己研鑽に活用</li> <li>・次世代介護機器等を各施設で随時導入</li> </ul>
自主財源の確保	目標⑤	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主運営施設2施設における更なる収入増(加算の取得等)、経費削減の取組により、計画的に施設整備経費等を積み立てる。</li> <li>・事業団賛助会制度の運用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【決算見込】</li> <li>○日野療護園(対2021年度予算比)の収入増</li> <li>・介護給付費12百万円(3.64%)の収入増</li> <li>○希望の郷東村山(対2021年度予算比)の収入増</li> <li>・介護給付費0.7百万円(0.12%)の収入増</li> <li>○施設整備等積立毎年度約2千4百万円、現在3億6千4百万円</li> <li>○賛助会員制度の運用継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍においても、安定的な利用者サービスの提供、確実な事業運営の実施のため、自主事業施設は高い利用率及び加算取得を維持</li> <li>・日野療護園の施設整備費、修繕積立金は、今年度移転改築で使用したため、次年度から新たに積み立てる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主運営施設2施設における更なる収入増(加算の取得等)、経費削減の取組により、計画的に施設整備経費等を積み立てる。また、日野療護園移転施設の立川療護園の安定的な運営のための予算を確保する。</li> <li>・事業団賛助会員制度の運用</li> </ul>

共通戦略	未来の東京戦略 version up 2023
------	-------------------------

団体	重点的取組項目	2023年度の取組内容
(社福)東京都 社会福祉事業団	成長の源泉となる「人」	<ul style="list-style-type: none"> <li>■戦略1 個別取組事項「利用者・児童からの要望等への適切な対応」、「第三者委員への相談環境の整備」及び戦略2 個別的取組事項「児童養護施設の児童の選択肢を広げる支援の実施」を実施</li> </ul>

<b>共通戦略</b>	<b>シン・トセイ3を踏まえた「手続きのデジタル化」及び 「『待たない、書かない、キャッシュレス』窓口の実現」に向けた取組</b>
-------------	---

<b>団体</b>	<b>2022年度</b>			<b>2023年度末の到達目標</b>
	<b>2022年度末の到達目標</b>	<b>実績（11月末時点）</b>	<b>要因分析</b>	
<b>(社福) 東京都 社会福祉 事業団</b>	2023年度までに対都民・事業者等を対象とした 手続きのうち、70%以上のデジタル化を実施。 2022年度は、施設使用許可の申請（120件）、 外出・外泊の申出（1200件）をはじめとした手 続のデジタル化を実施	対都民・事業者等を対象とした手 続(施設使用許可申請)のうち、 92%（11施設/12施設）のデジタ ル化（ホームページ上での問い合 わせ対応）を達成済み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の性質上、不特定多数の都民や事業 者を対象とする申請手続等は基本的にはな い。</li> <li>・到達目標の事例として挙げた施設使用許 可は、使用可能の有無についてメールでの 問い合わせに対応したうえで、ホームペー ジからの申請が可能。外出・外泊許可は、 調査した結果、当事者及び保護者とも外出 （外泊）・帰宅時に、施設の受付で手続す るため、デジタル申請に馴染まなかった。</li> </ul>	対都民・事業者等を対象とした手続(施設使用許 可申請)は、100%（12施設/12施設）のデジタ ル化（ホームページ上での問い合わせ対応）を 達成する。