令和6年度東京都社会福祉事業団経営方針

I 経営理念

事業団は、事業団が運営する施設の利用者及び児童が、かけがえのない個人として尊重され、社会の一員として日常生活を営むことができるよう、3つの経営理念を掲げ、法人経営に取り組んでいく。

- 1 利用者本位のサービスを徹底するとともに、一人ひとりに寄り添った支援をします
- 2 東京の福祉のセーフティネットを担います
- 3 地域と連携し、地域福祉の向上に貢献します

II 事業団運営施設

事業団は、次の児童養護施設6施設、障害施設4施設（うち2施設は児・者併設）、計10の都立施設について、指定管理者として管理運営している。

また、自主運営施設として障害者支援施設「立川療護園 はごろもの音」、「希望の郷 東村山」を運営しており、自主事業として、共同生活援助事業、一般相談支援事業、特定相談支援事業、障害児相談支援事業を実施している。

【指定管理施設】

＜児童養護施設：6施設＞

東京都石神井学園	令和2年度から令和11年度まで (第五期指定管理期間)
東京都小山児童学園	
東京都船形学園	令和3年度から令和7年度まで (第六期指定管理期間)
東京都八街学園	
東京都勝山学園	
東京都片瀬学園	

<福祉型障害児入所施設：3施設>（うち2施設は障害者支援施設との併設）

東京都七生福祉園（併設）	令和3年度から令和7年度まで （第六期指定管理期間）
東京都千葉福祉園（併設）	
東京都東村山福祉園	令和5年度から令和9年度まで （第六期指定管理期間）

※七生福祉園及び千葉福祉園については、18歳以上の入所者がいるため、障害者支援施設としての指定を併せて受けている。

<障害者支援施設：3施設>（うち2施設は福祉型障害児入所施設との併設）

東京都七生福祉園（併設）	令和3年度から令和7年度まで （第六期指定管理期間）
東京都千葉福祉園（併設）	
東京都八王子福祉園	

【自主運営施設】

<障害者支援施設：2施設>

立川療護園 はごろもの音
希望の郷 東村山

【自主事業】

<共同生活援助事業（グループホーム）>（ ）はユニット

あおば（あおば、あすか、のぞみ1、のぞみ2、らいふ、みらい1、みらい2）
きらり（きらり、ウィズ、どらやき、けやき、かえで）

<一般相談支援事業>

相談支援ステーションほたる	相談支援室ポレポレ
---------------	-----------

<特定相談支援事業>

ここななお	東村山相談支援事業所	相談支援ステーションほたる
相談支援室ポレポレ	相談支援事業所 ふうわり	

<障害児相談支援事業>

相談支援事業所 ふうわり

※定員は16頁、17頁に記載

Ⅲ 令和6年度取組方針

「事業団第Ⅱ期中期経営計画（令和2年度～令和6年度）」（以下「第Ⅱ期計画」という。）の最終年度となる令和6年度は、第Ⅱ期計画で定めた3つの経営理念及び4つの中長期経営目標を踏まえ、都立施設の指定管理者並びに自主運営施設の経営者として、障害施設及び児童養護施設の運営に万全を期すとともに、利用者本位のサービスの徹底と児童一人ひとりに寄り添った支援を行っていく。また、東京の福祉のセーフティネットとしての役割を確実に果たすとともに、施設機能を活用し、地域との共生を推進していく。

第Ⅱ期計画においては、「虐待防止や利用者・児童の意思を尊重した支援など権利擁護の徹底」を重点的取組の第一に位置づけている。児童や利用者の人権を守り、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であり、施設内虐待や権利侵害などは、組織的な対応を徹底する必要がある。

事業団はこれまで、虐待等防止研修の充実やコンプライアンス委員会の設置、施設ごとの「重大事故ゼロ運動」、強度行動障害のある利用者に対する支援技術の向上を図るための外部専門家によるコンサルテーションなど、法人を挙げて虐待等の防止に向けた取組を行ってきた。

令和6年度は、全施設共通の支援記録システム（障害施設も令和6年度中に運用開始予定）を導入することで、ヒヤリ・ハットの見える化と分析を進め、事故等の未然防止に繋げるとともに、施設と本部の連携を強化する。

事業団が管理・運営している都立施設は建物の老朽化が進んでいることから、利用者や児童の安全・安心な生活を確保していくためにも、東京都と連携して、施設整備や設備の更新を計画的に実施していく必要がある。

小山児童学園では、敷地内での改築工事を予定しており、施設運営と並行して建物のスクラップ・アンド・ビルドを計画的に進めていく。また、八王子福祉園の改築に当たっては、建て替え期間中に仮設建物で運営を行う予定のため、本設の改築工事の検討と並行して、仮設建物での運営に必要な検討を進める。千葉福祉園では、令和5年度に策定した改修工事に係る基本計画を踏まえつつ、広大な敷地を活かして効率的な改修を行っていけるよう、必要な検討を進めていく。

人材の確保について、地方における採用イベントへの参加を拡充するなど、首都圏を超えた採用活動等を一層強化するとともに、多様な採用チャネルによる活動を引き続き実施する。特に、再採用制度について、ライフスタイルの変化等により退職せざるを得なかった職員向けに新設したキャリアリターン登録制度を活用し、復職しやすい環境を整備する。

採用後は、より高い専門性や職級に応じたスキルを備えた職員を育成するため、事業団人材育成方針及び研修計画に基づき、計画的に人材育成に取り組む。また、離職防止に向け、風通しの良い職場づくりに引き続き取り組むほか、「職員満足度アンケート」の結果を経年的に分析し、配属先のミスマッチ等の解消や帰属意識が高まる効果的な取組を講じていく。

医師、看護師など医療専門職については、引き続き東京都をはじめ地方独立行政法人東京都立病院機構など各種関係団体の協力を得ながら、その確保に努める。

固有の事務職員についても、募集PRの拡充等により有為な人材の確保を図るとともに、将来の管理部門の中核となる人材を育成していく。

都立児童養護施設は、情緒・行動上の課題を抱えるなど支援の困難な児童を多数受け入れる役割を担っている。このため、今後、段階的に受入れ体制を強化していくこととし、令和6年度は、石神井学園、片瀬学園の職員配置の充実を図り、その効果を検証していく。

また、児童養護施設においては、成人年齢の18歳への引下げなど社会環境の変化に対応して、施設卒園後の安定した自立生活の維持に向けた支援の重要性が増しており、在園中、早期から一貫した支援の一層の充実に取り組む。

障害施設においては、地域で暮らす障害者（児）の生活を支えるため、生活介護や短期入所、相談支援事業等を実施しているが、令和5年度に日野市から移転した立川療護園はごろもの音においては、これらに加え、地元社会福祉協議会との連携強化、地域交流スペースの開放など、新たな地域との交流の構築に取り組んでいく。

児童養護、障害、いずれの施設においても、約4年に及ぶ新型コロナウイルス感染症の蔓延により、園行事や地域との交流等を中止または縮小してきた。今後は、適宜、再開していくこととなるが、その際は、各種感染症の流行状況等に十分配慮し、利用者の安全を第一に実施することとする。

災害・防犯対策として、大規模災害が発生した場合でも施設機能を維持させるため、事業継続計画（BCP）及び対応マニュアルに基づく定期的な訓練などを行っていくほか、感染症発生時においてもBCPに基づいて非常時に施設機能を低下させない体制整備を図っていく。

第Ⅱ期計画で掲げた取組の進捗状況や、事業団を取り巻く情勢の変化等を踏まえ「事業団第Ⅲ期中期経営計画（令和7年度～令和11年度）」を策定する。策定に当たっては、現場経験の豊富なジェネラルマネージャーやマネージャー等を中心とした検討部会を設置し、概ね10年後の目指すべき目標を整理し、その目標の実現に向けた重点的な取組について検討していく。

1 利用者・児童の権利擁護及び最善のサービスの提供

(1) アクション I - ① 権利擁護（虐待防止等）の徹底

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である。事業団全体及び各施設において、職員一人ひとりが権利擁護や虐待防止に関する知識・意識を高め、支援技術の向上を図る必要がある。

事業団虐待等防止委員会において各施設の事案や取組について、共有・検証を行うことにより、各施設の危機管理意識・人権意識の強化を図っていく。研修に関しては、全職員悉皆で行う虐待防止（総論）研修に加え、グループワークを取り入れた直接支援職員向けの研修や、虐待の未然防止と早期対応の強化を図る管理監督者向け研修など、内容の充実を図る。

また、過去に事業団で発生した事案について、背景や問題点を分析し、再発防止策や処分内容等を明示した「虐待事案の事例集」を周知し、職員一人ひとりの意識啓発を図るとともに、風通しがよい職場づくりに向け、管理監督職による夜間巡回や、全職員アンケートを踏まえた施設ごとの意見交換会等に取り組む。さらに、外部専門家によるコンサルテーションを活用し、職員の支援技術の専門性を一層向上させ、事業団全体で児童や利用者の権利擁護の推進と安全・安心な生活を確保する。

各施設においては、施設ごとの状況に応じて「重大事故ゼロ運動」に掲げた取組を着実に実施するとともに、虐待防止マネージャー等が中心となって現場職員一人ひとりの取組状況等を確認するなど、不適切な対応は小さな芽のうちに、組織的に対応することを徹底する。

(2) アクション I - ② 利用者・児童等からの要望や苦情への適切な対応

福祉サービス第三者評価の受審や苦情相談のための第三者委員の設置・活用などにより、各施設で提供しているサービスを、客観的な視点から検証、評価する体制を整備し、更なる改善の取組を進めるとともに、利用者・児童の意見や要望等をサービスに反映し、利用者満足度の一層の向上を図る。

■ 福祉サービス第三者評価の活用

令和5年度福祉サービス第三者評価の受審結果を踏まえ、改善計画を策定し、改善に取り組むとともに、令和6年度も引き続き、全施設においてサービス評価を受審する。

過去に改善に取り組んだ事項も含め、長年受審した実績を現在の施設運営に的確に反映させていく。

常に第三者の視点からサービスの点検・評価を受け、その結果を踏まえて改善を行うPDCAサイクルを定着させることにより、より開かれた施設運営とサービス水準の向上を図る。

■ 苦情解決制度等の充実

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、利用者が施設に対して意見や苦情を伝えやすい環境を整備するとともに、ご家族等を含む苦情に対する迅速な対応、利用者等の意見のサービスへの反映に取り組む。

■ 利用者満足度調査の実施

各施設のサービスについて、施設独自の利用者満足度調査を全施設において実施し、利用者の率直な意見や要望等を把握する。これらの利用者の声を十分に踏まえたサービスの向上や改善に取り組み、利用者が満足できる生活の実現を目指す。

(3) アクションⅠ－③ リスク管理の推進

施設運営を行う中で存在する各種のリスクを把握、管理し、事故等の未然防止に取り組む。

■ リスクマネジメントの徹底

日々の支援等の記録を適切に残すことやヒヤリ・ハット事例の収集・検証が事故防止のために重要であることを周知徹底するとともに、全施設で発生したヒヤリ・ハットを分析し、傾向と対策の共有を図っていく。万が一にも事故等が起こった場合は、迅速かつ適切に対応するとともに、事後検証を行い、原因の究明や問題点への対応の見直し、再発防止を徹底する。

また、利用者の安全確保や権利保護等を目的として、見守りカメラ等を計画的に導入する。

■ 感染症対策の徹底

新型コロナウイルスをはじめ、インフルエンザやノロウイルス等の感染症や食中毒の発生を防止するため、予防策を徹底するとともに、マニュアルに基づき迅速かつ適切に対応できる体制を整備し、感染拡大の防止に努める。

また、新たに策定した感染症発生時におけるBCPに基づき、施設の状況に応じて適切にゾーニングを設定するなど、施設機能を低下させない体制整備を図っていく。

■ 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

個人情報保護に関する方針（プライバシーポリシー）及び事業団個人情報保護規程等を遵守し、個人情報の適正な管理を徹底する。

また、日々変化するサイバー攻撃等の脅威の対応に必要な ICT 環境の整備や規程等の見直しを行うとともに、全職員向け注意喚起や標的型メールの訓練等を新たに行うなど職員一人ひとりの情報セキュリティに対する意識向上を図る。

（４）アクションⅠ－④ 利用者・児童の人生の選択肢を広げる支援

経営理念の第一、利用者本位のサービスの徹底と一人ひとりに寄り添った支援を実現するため、各職員が連携・協力しながら、安全・安心の確保を図るとともに、利用者・児童一人ひとりに向き合い、その個性や主体性を尊重したサービス・支援を提供する。

■ 児童養護施設における取組

児童養護施設においては、児童一人ひとりの意思や個性を大切にし、児童が安全で安心した日常生活を送る中で、心身ともに健全な成長を遂げ、将来に向けた自立の意欲や生活力を育てていくことができるよう質の高いサービスを提供する。

- ・ 児童が、安心して生活し、職員との愛着関係を育み、大切にされているという実感が持てるように、家庭的な寮（棟）運営やグループホームの円滑な運営等を推進する。
- ・ 個々の児童の意向や課題を踏まえた自立支援計画に基づき、児童相談所、学校、病院等の関係機関との連携を図りながら、家庭復帰や社会的自立に向けて、きめ細かな支援を行う。
- ・ 被虐待児や発達障害児、高齢児が増加していることを踏まえ、心理的療法やCAP（子どもへの暴力防止プログラム）など、様々な支援プログラムを活用し、専門的な支援を充実する。
- ・ 保護者との信頼関係を築くとともに、親子宿泊や一時帰宅など家庭との交流を図り、親子関係の再構築を着実に推進する。

また、家庭支援専門相談員を中心として、児童・保護者の意向確認や、児童相談所、学校等関係機関との連絡調整、家庭訪問等を実施し、親子関係再構築支援に取り組む。

- ・ 家庭復帰や就職・進学等の社会的自立を目指す児童に対して、自立支援コーディネーター等を中心に在園中の早い段階からの自立に向けた計画的準備を進めるほか、卒業後は、ケアリーバーが安定した自立生活を送れるよう、居住費支援や相談支援、自立支援基金を活用した生活・進学への経済的支援等に取り組む。

- ・ 障害児等受入調整員を新たに配置し、医療機関や福祉施設等との連絡調整や、障害等がある児童の受入及び支援体制を強化する。

■ 障害施設における取組

障害施設においては、利用者が安心して生活し、基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう質の高いサービスを提供するとともに、安全・安心な施設環境の実現に努める。

- ・ 利用者が、安心して生活するとともに、自立した日常生活又は社会参加ができるよう、希望する生活や課題を丁寧に把握した上で、個別支援計画・入所支援計画を作成し、個々の状況に応じた質の高いサービスを提供する。
- ・ 利用者の高齢化や障害の重度化に対応し、医療的ケア、理学療法等の訓練、心理的療法などの専門的支援や個別的支援を充実する。
- ・ 地域生活を希望する利用者に対し、関係機関等と連携して必要な支援を積極的に行うとともに、居住の場を確保するためグループホームを運営する。
- ・ 障害児入所施設においては、児童相談所、区市町村、学校等と連携を取りながら、障害福祉サービスの利用に確実につなげ、利用者が望まれる生活に向け計画的に支援する。
- ・ 生活介護や短期入所等の実施により地域で生活する障害者の生活を支えるとともに、入所施設や精神科病院等からの退所、退院にあたっての地域移行・地域定着の相談支援等を実施する。

(5) アクションⅠ－⑤ 社会需要も見通した施設の改築・改修 (アクションⅡ⑤の再掲)

小山児童学園は、老朽化した建物の改築に向け、入所児童が安全・安心な生活を送るための居室環境等の整備や地域連携を充実するため、都と連携して基本設計の検討を進める。また、八王子福祉園は、開設から50年が経過し、安全面・機能面から改築を予定しており、工事期間中は仮設建物での運営となるため、本設の改築工事の検討と並行して、仮設建物のレイアウト図など必要な検討を進める。千葉福祉園についても、令和5年度に策定した改修工事に係る基本計画を踏まえつつ、広大な敷地を活かして効率的な改修を行っていきけるよう、都と連携して必要な調整を図っていく。

2 支援技術の蓄積及びそれを活かした高度なケアの提供

(1) アクションⅡ－①高い専門性を発揮できる職員の育成 (アクションⅠ⑦の再掲)

アクションⅡ－④質の高い人材確保・定着 (アクションⅠ⑥の再掲)

福祉人材の確保が年々厳しさを増す状況の中、法人の魅力を効果的にPRするとともに、首都圏を超えた採用活動を一層強化する。さらに、学校推薦、実習生等特

別制度、随時選考など多様な採用チャネルによる採用活動を展開し、東京の福祉のセーフティネットを担える質の高い人材を確保していく。

より高い専門性や職級に応じたスキルを備えた職員を育成し、確実に定着へと繋げるため、事業団人材育成方針及び研修計画に基づき、①職務を通じたOJTの推進、②計画的かつ効果的な研修の実施、③自己啓発制度（資格取得支援制度等）を3つの柱として人材育成に取り組んでいく。

■ 質の高い人材の確保・定着対策の充実

質の高い人材の安定的な確保に向け、充実した給与制度などや、法人の魅力を伝えるパンフレット・動画を活用し、学校訪問や採用説明会、各種イベント等に戦略的に参加する。また、事業団ホームページを刷新し、求人情報等をより分かりやすく、タイムリーに発信するなど、一層の充実を図る。

また、地方で行われる採用イベントへの参加を拡充するとともに、地方出身者の上京費用等を支援する「地方上京パッケージ」を活かし、首都圏を超えた採用活動を強化する。学校推薦制度や実習生等特別制度の活用促進のため、各施設との連携を強化して質の高い人材を確保するほか、奨学金返済支援や資格取得支援などの各種支援制度についても引き続き実施する。

人材の定着として、充実した給与や福利厚生制度を分かりやすく現場職員に発信する。

また、育児休業制度や新設した配偶者同行休業制度等について職員への更なる浸透を図り、育児や介護に参加しやすい環境整備を図っていく。さらに、次世代介護機器を活用した職員の負担軽減など、働きやすい職場づくりに努めていくほか、「職員満足度アンケート」を継続的に実施し、職員の満足度を経年的に把握し、離職防止に向けた取組を進めていく。

■ OJT推進体制の強化

各施設に配置するOJT推進担当者や新任職員育成担当者（チューター）などを有効に活用しながら、人材育成の基本であるOJTの推進に施設全体で取り組むとともに、事務局において各施設におけるOJT体制の推進状況を把握し、OJTに関する意識・能力向上を図るための研修を実施することにより、OJTの更なる活性化・定着化を進める。

■ 計画的・効果的な研修の実施

事務局は、職級や職責を意識した業務を遂行できる内容や全施設共通課題に対応した研修等を体系的に実施し、各施設では、それぞれの施設の特性に合わせた専門的・実践的な研修を実施するなど、役割分担をしながら重層的に研修を実施している。

- ・ 事務局においては、「事業団人材育成方針」や研修計画に基づき、職級に応じた育成目標を明確にしつつ、体系的に研修を実施する。

また、全施設共通の課題にも対応できるよう、虐待防止研修等の内容を充実させていくほか、チーム運営を担うチーフ等の現場リーダー向け研修について、チームマネジメントに係る内容を強化する。

- ・ 児童養護施設においては、虐待による様々な症状を持つ児童、情緒・行動上の課題を抱える高齢児、他施設での受け入れが困難なため措置変更された児童等、それぞれの特性に応じた適切な支援を継続して提供できるように、マルチリポートメント防止研修などの職員の専門性を高める研修を計画的に実施する。
- ・ 障害施設においては、利用者の高齢化及び障害の重度化や精神疾患を抱える利用者など、特別な支援が必要な利用者に対して、専門的支援や個別的支援を継続して提供できるよう、強度行動障害に関する研修、医療的ケアに関する研修、高齢化に対応したスキルを習得する研修など、各施設において必要とする研修を計画的に実施する。

■ 高い専門性を発揮できる職員の育成

各施設において、個々の利用者に応じた質の高いサービスを提供するため、高度な専門的支援技術やノウハウを身に付けた職員を、計画的に育成していく。

- ・ 専門的な支援技術やノウハウを必要とする強度行動障害のある児童や利用者を積極的に受け入れるため、東京都福祉保健財団とも連携し、強度行動障害従事者研修(基礎・実践)を計画的に受講させるとともに、指導者養成研修に参加した職員によるファシリテーターの協力を積極的に担い、専門的支援技術等の他施設への普及に努めていく。

また、強度行動障害に係る外部専門家によるコンサルテーションを実施し、より高い専門性とスキルを備え、他施設への適切な指導助言ができる中核的な人材を育成していく。

- ・ 利用者の高齢化等に対応するため、たん吸引をはじめとした医療的ケアができる福祉職を計画的に育成していくほか、児童養護施設を含め、精神科医等を外部講師として招き、発達障害等の精神疾患を抱える利用者に対する支援施術の向上や知識の習得を図る。

■ 自己啓発支援制度の効果的な活用

職員の「自ら育つ」意識を引き出し、自己啓発の機運を高め、自学を促す職場風土を醸成するため、自己啓発支援制度を積極的に活用し、職員の資格取得や通信教育講座等の受講を支援する。

利用しやすい制度とするため、支援対象資格や講座の拡充等、見直しを適宜行うとともに、積極的に周知を行い、効果的な活用を促進していく。

■ 支援技術の共有化及び活用促進

事例研究発表会や職員提案制度等を通じて、各施設や職員の先進的な取組やノウハウの共有化を図り、事業団全体での活用を促進する。

■ 外部専門家、外部医師等との連携

困難事例の対応について、高い専門性とスキルを備えた外部専門家によるスーパーバイズやコンサルテーション、職員の悩みや不安を受け止める訪問相談員の設置、非常勤医師による定期巡回相談等を実施することにより、職員の支援技術の向上や適切な知識の習得を図り、特別な支援が必要な利用者の多様で重層的な支援課題に適切に対応する。

(2) アクションⅡ-② 東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組の推進

東京の福祉のセーフティネットとしての役割を引き続き担うため、特別な支援が必要な児童や利用者を、施設機能に応じて積極的に受け入れ、地域の教育機関をはじめ関係機関と連携・協働し、児童・利用者の生活を支援していく。

また、先駆的な取組を推進し、東京の福祉の増進に寄与する。

■ 特別な支援が必要な児童・利用者の受入れ

児童養護施設については、虐待による様々な症状を持つ児童、情緒・行動上の課題を抱える高齢児、他施設での支援が困難なため措置変更された児童等、特別な支援が必要な児童を積極的に受け入れる。

障害施設については、最重度障害者や強度行動障害のある知的障害者等、特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れるとともに、強度行動障害への対応やたんの吸引等の専門的ケアが行える職員を計画的に育成し、セーフティネットとしての役割を果たす。

■ 先駆的な施策の実施

虐待による重篤な症状を持つ児童に生活支援・医療・教育を一体的に提供する「連携型専門ケア機能モデル事業」を実施するとともに、原籍施設に復帰した後の状況等の効果検証を進め、事業の本格展開に向けた東京都や関係機関との連携を強化する。

(3) アクションⅡ－③ 先進的取組等により蓄積してきた支援技術を他団体へ普及

他の民間法人では受入れが困難な強度行動障害がある利用者等に対する専門的支援など、事業団施設で蓄積されたノウハウや専門的な支援技術は、研修ファシリテーター等の積極的な派遣を通じ外部に情報発信する。

また、各施設において見学者や実習生、研修生を積極的に受け入れるなど、東京の福祉水準の向上に寄与する。

児童養護施設や障害児入所施設において、児童の生活を支援するにあたり、児童相談所など関係機関との連携は不可欠であることから、相互派遣研修の一環として、関係機関職員を事業団各施設で受け入れ、施設の状況や支援技術について理解を深めてもらい、事業団職員は他機関における支援のあり方など経験を積むことにより、支援スキルの向上を図る。

3 施設機能を活用した地域等との連携

東京都の政策連携団体として、特に支援が必要な利用者や児童を広域的に受け入れる役割を引き続き担うために、利用者や児童の生活を共に支える、地元自治会や学校、医療機関、企業やNPO等の関係機関・団体との連携を推進していく。

地域で暮らす障害者（児）の生活を支えるため、また、養育家庭を含む地域の子育て家庭を支援するため、施設の立地状況や果たすべき役割に応じて、施設が有する機能を活用していく。さらに、地域と利用者との交流、施設が有するノウハウの地域への提供、各種活動への参加・協力などにより、地域との連携を強化し、地域社会に貢献する。

(1) アクションⅢ－① 地域で暮らす障害者・障害児を支援

在宅で生活する障害者（児）とその家族を支えるため、関係機関等と連携し、通所による生活介護事業や短期入所事業などを実施する。

また、施設機能を活用し、相談支援事業、障害児日中一時支援事業、知的障害者就労支援事業などを行うとともに、グループホームの運営を行うことにより、地域で生活する障害者（児）を支援する。

(2) アクションⅢ－② 地域における子育て家庭等を支援

地域の子育て家庭などを支援するため、地域の関係機関との連携を図る。

石神井学園において、子育て短期支援事業（ショートステイ・トワイライトステイ）を実施するほか、それぞれの児童養護施設が有する子育て等のノウハウについて公開講座や学校職員向け講座等を通じて提供する。

(3) アクションⅢ－③ 地域が求める役割を担い、地域と協働（コミュニティづくりや災害対応等）

■ 地域における公益的な取組

社会福祉法の趣旨を踏まえ、各施設において、地域の実情やニーズに応じて、地域で生活する障害者や子育て世帯等を支援するための取組を推進する。

地域の子育て世帯等を対象とした公開講座の開催や、地域の児童・障害者等の交流の場の提供、障害者の生活相談など、各施設の機能や人材を活用した取組を行う。

■ 多様な主体との連携

東京都の政策連携団体として、支援が必要な利用者や児童を広域的に受け入れる役割を担うため、利用者や児童の生活を共に支える地元自治体や学校、医療機関、企業やNPOなどとの協力体制は重要であることから、日頃から、地域コミュニティへの参画を通じて地域との協働を進めていく。

■ 地域との連携・協力関係の強化

地域の自立支援協議会等への参画、施設で実施する行事や研修会・公開講座等への住民参加、地域で行う福祉関連講座への講師派遣、地域の防災体制への協力、地域の各種活動への参加・協力など、地域と施設の相互交流を推進することにより、施設及び利用者に対する地域の理解が高まり、地域に開かれた施設として運営できるよう、連携・協力関係を強化する。

■ 災害・防犯対策の取組強化

大規模な災害が発生した場合においても、利用者や児童、職員の生命及び安全を確保するとともに施設機能を維持できるように、事業団組織全体における連携・協力体制をより強化するとともに、BCP及び対応マニュアルに基づく定期的な訓練等を行い、地域と協力を図っていく。

また、事業団全体で初動体制の整備や施設間の連携協力についての合同訓練を実施する。不審者対策等の防犯対策について、警察等関係機関と連携して必要な訓練や対応を進める。

4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

(1) アクションⅣ－① 「事業団人材育成方針」に基づく組織・人事制度の運用

「事業団人材育成方針」に基づき、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限引き出し、更なる育成を図っていくとともに、職員の適性や能力等に応じて、管理職層（ジェネラルマネージャー）、監督職層（マネージャー、サブマネージャー）の積極的な任用を進め、法人・施設運営の中核を担う職員の育成を推進していく。

(2) アクションⅣ-② 自律的な経営実現のための自主財源の確保

■ 効率的な施設経営の実施等

業務の見直しや契約内容の精査など効率的な施設経営に努めるとともに、経営状況の把握や経営改善に向けた課題の把握、取組事例の共有・検討を行うなど、自立的経営に向けた体制の整備を進める。

また、施設の改築等の機会をとらえて、節電対策や温暖化対策等の環境に配慮した取組を計画的に進める。

また、会計監査人による監査について、適切に対応することにより、法人の会計の健全性及び透明性を高める。

■ 自主財源の確保等

自主運営施設においては、自己啓発支援制度（資格取得支援）も活用しながら福祉専門職配置加算等の取得に努めるなど、資格を持った専門職の配置等を計画的に進め、新たな加算の取得を促進する。

また、各職員にコスト意識を浸透させるとともに、契約内容の精査や光熱水費の削減など、可能な限り経費削減に取り組む。

(3) アクションⅣ-③ ICTや次世代介護機器を活用した働きやすい職場環境の整備

これまで整備してきた庶務事務システム等を適切に運用・保守するとともに、障害施設についても共通の支援記録システム等の導入を進め、法人全体で効率的・効果的なICT環境を整備する。

また、次世代介護機器等について、東京都が実施するトライアル発注等も有効活用して積極的に導入するとともに、東京都福祉保健財団とも連携しながら、その効果を広く動画等で発信する。

また、東京都の政策連携団体として、東京都の施策である5つのレス（はんこレス・FAXレス・ペーパーレス・キャッシュレス・タッチレス）に引き続き取り組む。

(4) アクションⅣ-④ 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

職員が意欲を持って生き生きと働き続けられるよう、意見交換会や日頃のコミュニケーションの活性化等による風通しの良い職場づくりを推進する。また、「職員満足度アンケート」を実施し、全職員の満足度を経年的に把握し、離職防止に向けた環境を整備していく。併せて、ストレスチェックや研修の実施、相談体制の運用など各種のメンタルヘルス対策により、引き続き、心身ともに健康で働き続けられる職場環境の実現に努める。

また、職員提案制度や職員表彰制度を契機として、職員一人ひとりに業務改善の意識が浸透するとともに、提案内容等が一過性のものではなく法人全体で活用され、さらに取組が発展していけるよう、効果的な運用を図っていく。

(5) アクションⅣ-⑤ コンプライアンスの推進

福祉サービスは人に対して提供されるため、職員一人ひとりから組織全体に至るまで、高い倫理性が求められる。そのため、汚職等非行防止はもとより、コンプライアンス研修を通じて、職員の倫理観の醸成に引き続き取り組む。合わせて、権利擁護（虐待防止）、個人情報保護・情報セキュリティを含め、利用者及び児童に対する最善のサービスや支援を実現していく。

また、事業団全体のガバナンス強化のために設置した、事業団コンプライアンス委員会において、重大事故防止に関する取組内容のチェックをはじめ、事業団全体のコンプライアンスの強化・向上を図る。