

令和7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1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：2施設>（うち1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）

<障害者支援施設：3施設>（うち1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	
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 ふわり	

<障害児相談支援事業>

相談支援事業所 ふわり

※定員は19頁、20頁に記載

Ⅲ 令和7年度取組方針

令和7年度は「事業団第Ⅲ期中期経営計画（令和7年度～令和11年度）」（以下「第Ⅲ期計画」という。）の開始年度となる。「事業団第Ⅱ期中期経営計画（令和2年度～令和6年度）」で定めた3つの経営理念を踏まえ、経営目標の見直しを行い、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一人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Ⅲ期計画においては、「児童・利用者の権利擁護を第一に、本人にとって最善のサービスの提供」を重点的取組の第一に位置付けている。児童や利用者の意見や意思を尊重したサービスの提供を行い、自己実現と人生の可能性を広げる支援を行っていく。また、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、施設内での虐待や権利侵害などに対しては、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7年度は、これまでの取組の評価・見直しを行い、より一層組織的な対応を徹底することで、事故等の未然防止に繋げる。

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。

ここ数年、福祉人材の確保のため、毎年、100人前後の大量の新規職員を採用し、また、離職防止にも努めてきた結果、令和6年4月現在、経験年数3年以内の職員が全職員の約3割を占めるにいたっており、中堅職員の育成が急務であることから、令和7年度は、「量の確保」最優先から「量も質も」の確保・育成方針に転換を図っていく必要がある。

人材の確保については、引き続き学校訪問や採用イベントへの出展、地方大学等の開拓など多様なチャネルによる活動を戦略的に行うとともに、再採用やキャリア採用による即戦力の採用も積極的に実施する。また、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するため、選考方法は不断の見直しを行っていく。

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、帰属意識が高まる効果的な取組を講じていく。

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受け入れる役割を担っている。このため、高機能化の一環として、児童のケアニーズに応じた治療的・専門的ケアの推進に向け、職員配置の充実や心理職・看護師などの専門職の配置による支援体制の強化を図っていく。

また、児童のリービングケア（退所準備）として親子関係の再構築に向けた取組や、自活訓練、職場体験等を実施し、退所後の選択肢を広げるための支援を計画的に実施するほか、児童の自立生活継続を支援するなど、児童福祉法の改正の動向も踏まえながら、「退所後のアフターケア」を重要な取組として位置付け、関係機関との緊密な連携を図りながら実施する。

障害施設においては、利用者の意向をくみ取り、最適な生活の場への移行に向けた情報提供を関係機関と連携しながら行い、地域移行へ向けた取組を強化していく。

特に障害児施設は、家庭復帰、成人施設や地域等への移行など、個々の児童に相応しい卒園後の移行先を選択できるように、児童・保護者に対する情報提供や意思決定支援を早い段階から計画的に進めていく。

また、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する。

災害対策として、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。

1 児童・利用者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 児童・利用者の意見や意思を尊重したサービスの提供

■ 意見表明支援と意思決定支援

児童福祉法等では児童の意見表明等支援が、また、障害者総合支援法等では障害者の意思決定支援が、重要な取組として位置付けられている。事業団ではこのことを踏まえて、サービスを提供していく。

■ 自立支援計画及び個別支援計画の策定

児童養護施設の自立支援計画は、児童の意見表明の機会を十分に確保して意見や意思を聴取し、支援者との意見交換等を経て合意されたニーズに基づき、策定する。

同様に、障害者・児施設においても、個別支援計画の策定は、利用者の意向を尊重したものとする。サービス担当者会議・個別支援会議への利用者本人の参加が原則となっていることを踏まえ、意思疎通における合理的配慮やアドボカシーを強化する。

また、策定した自立支援計画や個別支援計画は、職員会議等で周知し、職員の共通認識のもとに支援を行っていく。

■ 意見や苦情等を伝えやすい環境を整備

児童や利用者に対して、意見や意思を確認する機会を設けるとともに、第三者委員による定期的な相談の実施や意見箱の設置などにより、意見や苦情等を伝えやすい環境を整備していく。こうした取組を通じて寄せられた意見や苦情等に対応し、サービスの改善等に取り組み、児童や利用者の満足度向上に努めていく。

■ 開かれた施設運営とサービス水準の向上

利用者満足度調査の活用や、各施設の第三者委員等からの意見や助言を踏まえた、更なるサービスの改善に取り組む。

また、福祉サービス第三者評価の受審によるサービスの点検・評価結果を踏まえてサービスの改善に取り組み、PDCAサイクルを定着させることで、開かれた施設運営とサービス水準の向上を図っていく。

(2) アクション I -② 児童・利用者の自己実現と人生の可能性を広げる支援

児童養護施設における自立支援の取組は、児童一人一人に寄り添いながら幅広い人生の選択肢を示し、児童が自己実現に向けてチャレンジできる支援を継続的に実施していく。

■ リービングケア

児童のリービングケア（退所準備）として、家庭復帰が望ましいケースでは家庭支援専門相談員を中心に児童相談所等と連携しながら、家庭訪問や親子宿泊、一時帰宅などのメニューを活用し、親子関係再構築に取り組む。

また、進学や就職等を希望する児童には、自活訓練や就職のための職場体験等を実施するとともに、学習会や通塾による更なる学力の向上など、退所後の選択肢を広げるための支援を計画的に実施し、進路決定に向けて取り組んでいく。

併せて、児童の状況に応じて措置延長についても児童に説明する機会を設けるとともに、必要に応じ支援を継続する。

■ アフターケア

退所後のアフターケアは、ケアリーダー（退所児童）の自立生活継続を支える重要な取組として位置付け、自立支援担当職員が調整を担い、児童相談所や就労先等の関係機関と緊密な連携を図りながら実施する。SNSなど複数の手段を活用し、ケアリーダーに必要な支援が着実に届くようにする。支援にあたり、必要に応じて事業団への寄付金を活用した「児童養護施設退所児童等自立支援基金」等による経済的支援を実施する。

また、新たな退所後支援の在り方や体制について、改正児童福祉法の内容等を踏まえ、検討していく。

■ 障害児の地域等移行支援

障害児施設は移行支援担当が中心になり、児童の意向も汲み取りながら、児童や保護者に対する移行に向けた情報提供や、児童に適した移行先を選択するための支援を行い、関係機関と連携しながら、家庭復帰や成人施設、地域等への移行を進める。

■ 障害者の地域等移行支援

障害者施設は利用者の意思決定を支援し、地域移行を希望する利用者には地域移行支援担当等が中心となり、最適な生活の場への移行に向けた情報提供を行うとともに、自活訓練事業や自立訓練事業、グループホームの見学など地域移行に向けた取組を進める。中でも地域移行が難しい重度・最重度障害者については、継続的に情報収集や関係機関との連携を図るなど、移行の実現に向けた取組を一層強化する。

また、他施設への移行を希望する利用者に対しても、介護保険施設等についての情報提供や施設見学など、より適した施設への移行に向けた支援を行う。

加えて、事業団が運営するグループホーム利用者に対しては、地域での一人暮らしなども含めた地域生活継続の本人意向を確認する。

■ 障害者・児の退所等支援のための基金の活用

なお、障害者・児の退所等に際し、必要に応じて寄付金を原資とした「利用者支援金」を活用する。

(3) アクション I -③ 虐待防止の徹底

■ 虐待を起こさない、起こさせない、見逃さない

児童や利用者の人権を守り、安全・安心な生活を提供することは、施設運営の中で最も基本的かつ重要な要素である。虐待を起こさない、起こさせない、見逃さない組織運営と職員の意識啓発、職場風土の醸成に、事業団組織を挙げて取り組んでいく。

■ 虐待防止の取組

虐待防止に向けた具体的な対策として、職員倫理綱領や虐待防止マニュアル等の周知徹底、権利侵害に係る職員アンケートを活用した職員の意識や虐待疑いの兆候の把握と対策の実施、虐待や不適切支援が疑われる場合の管理監督者の適切かつ早期の介入・指導などを行い、引き続き多様な取組を継続・徹底していく。加えて、職員が当事者意識を持って虐待防止に取り組めるよう、職員一人一人が権利擁護・事故防止に向けた個人目標を設定し進捗管理を行うこととする。

また、利用者の安全確保に向けた取組として、職員の配置が少なくなる夜間の支援体制強化、適切な応援・フォロー体制の確立など、職員体制の確保に努める。

さらに、強度行動障害や児童の愛着障害に対して、職員の支援力不足から虐待につながるケースも想定されるため、外部専門家によるコンサルテーションやスーパーバイズの利用、児童精神科医の巡回相談等の取組により、支援力の向上を図るとともに、職員が支援に関する相談やアドバイスを容易に受けられる体制を構築する。

■ 虐待疑い発生時の迅速・適切な対応

万が一虐待が疑われる事案が発生した際は、即座に介入するとともに、速やかに上司に報告し、迅速な調査・報告と通報・通告を徹底する。

また、施設の権利擁護委員会等で対策等を検討し、更に事業団虐待等防止委員会で虐待等事案の共有と更なる虐待防止対策の検討などを行う。

■ 虐待防止研修の実施

虐待防止研修については、虐待に関する法令等の基礎的知識を付与する法人全体のe-ラーニングによる総論研修、児童養護施設、障害施設のそれぞれの特性を踏まえた種別ごとの研修、管理監督者向けには、現場への適切な支援や介入を図るための研修を、悉皆研修として実施する。同様に各施設においても、児童・利用者の特性等に応じた支援の方法や取組など、虐待防止につながる各種研修を実施する。

(4) アクションI-④ リスク管理の推進

■ リスクマネジメントの徹底

各施設では、継続的にヒヤリ・ハット事例を収集・分析し、対策を講じることで、事故防止に役立てる。加えて、支援記録や引継ぎ等から、不適切な支援につながる恐れのある記載等を発見した場合は、速やかに事実確認を行い、指導や介入など必要な対応を講じる。

事故発生時には、迅速・適切に対応するとともに、事故の原因究明と検証を行い、再発防止策を徹底する。また、他施設において同様の事故が発生しないよう、事故情報を共有し、事業団全体で再発防止に取り組む。各施設の課題に応じて具体的取組目標を設定する「重大事故ゼロ運動」は引き続き実施していく。

事故防止は日常的な取組が重要であることから、管理監督者層は、危機管理能力や組織マネジメント力を強化し、施設内でのリスク把握に努め、課題が見られた場合は早期に指導や介入を行うなど、リスク管理を徹底する。

■ 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に対応できるよう、情報セキュリティ対策に取り組み、職員のITリテラシー向上を目指す。

■ 災害、防犯対策の取組

災害発生時には利用者や児童そして職員の生命と安全を確保することを第一とし、そのうえで施設機能の維持に努める。災害時対応マニュアルや事業継続計画（BCP）等を適宜見直し、最適な内容にする。防災、減災対策として、事業団全体や各施設の定期的な防災訓練の実施、食料等の備蓄、非常用自家発電設備や通信手段等を確保する。また、地元自治会等との防災協定など地域との連携を図る。

防犯対策については、防犯カメラの設置や夜間の見回り、防犯訓練の実施等、各施設の実情に応じた対策を講じる。

■ 感染症等対策の徹底

新型コロナウイルス感染症やインフルエンザなどの感染予防及び感染拡大防止に取り組む。

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策では、その経験を踏まえマニュアルやBCPを適宜見直すとともに、発生時には迅速・的確に対応し、施設機能をできるだけ低下させないよう努める。

また、感染症対策指針に基づき、年2回以上の研修及び訓練を実施する。

加えて、食中毒予防対策にも取り組む。特にノロウイルスは空気感染等の恐れがあるため、二次感染防止を徹底する。

2 東京の福祉のセーフティネットの役割を担う

(1) アクションⅡ-① 特別な支援が必要な児童や利用者を積極的に受け入れて、専

門的支援を提供

東京の福祉のセーフティネットの役割を果たすため、特別な支援が必要な児童や利用者を積極的に受け入れる。

児童養護施設や障害児施設は、児童相談所や相談支援事業所等と連携して受け入れを進めるとともに、障害者施設では、成人サービスへの移行調整が難航している入所児童など、民間施設では対応が難しい児童や利用者を積極的に受け入れる。また、児童養護施設では一時保護や短期入所を、障害者施設では短期入所を積極的かつ柔軟に受け入れる。

■ 児童養護施設における取組

児童養護施設では、被虐待児や発達障害児、高齢児童、愛着障害やトラウマなどの課題を抱えたケアニーズの高い児童が入所している現状を踏まえ、心理的療法やCAP（子どもへの暴力防止プログラム）ワークショップなど様々な支援プログラムを活用し、専門的支援を提供する。また、トラウマ・インフォームド・ケアを児童養護施設の共通認識として支援に反映させていく。

加えて、支援困難事例への対応や、きめ細かな支援を行うため、外部専門家や専門機関を活用するとともに児童相談所、学校、医療機関等の外部機関との連携を図る。

石神井学園において実施している、虐待等による重篤な反応性アタッチメント障害（反応性愛着障害）の症状等を有する児童を対象に生活支援・医療・教育を一体的に提供する「連携型専門ケアモデル事業」は、独自のノウハウを確立し、施設不調の状態にあるケアニーズの高い児童の受け皿として安全・安心な暮らしを確保したうえで、着実に原籍施設への復帰を果たしてきた。令和7年度からは、これまで蓄積してきた事業効果を踏まえて、対象児童の要件を見直し、ケアニーズが高く施

設ケアが必要な児童の受け皿としての機能を発揮するとともに、ノウハウを還元するなど、本格実施に着手する。

■ 障害施設における取組

障害施設では、重度・最重度の知的障害者・児、重度の身体障害者、行動障害のある知的障害者・児等、特別な支援が必要な利用者を、施設の機能に応じて受け入れ、医療的ケアや理学療法等の訓練、心理療法、誤嚥防止やハンディキャップ軽減に向けた支援など、障害特性に応じた専門的・個別的支援を提供する。また、強度行動障害に対する理解と支援の考え方を、共通認識として確立してしていく。

加えて、支援困難事例への対応や、きめ細かな支援を行うため、外部専門家や専門機関を活用するとともに、学校や医療機関等の外部機関との連携を図る。

(2) アクションⅡ-② 高い専門性を発揮できる職員の育成

特別な支援が必要な利用者や児童に適切な支援を行うためには、高い専門性を備えた職員の育成が求められる。事業団では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)を活用した自学の推進を3つの柱として、継続して人材育成に取り組んでいく。

■ 事務局と施設との役割分担による効率的・効果的な研修の実施

事務局では、職級や職責に応じた役割を学ぶための職級別研修を、また、リスクマネジメントや虐待防止、コンプライアンス、情報セキュリティ・個人情報保護などの全職員が習得すべき共通課題に対応した課題別研修を実施する。加えて、研修効果を分析し、テーマや内容を見直す。

各施設では、主に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。

その他育成手法として、事例研究発表会や、事業団内他施設・児童相談所等の都の機関・民間施設への派遣研修や相互派遣研修を推進し、多様な経験を積むことで、広い視野を持つ職員を育成していく。

なお、より効果的な研修とするため、今後、事務局と施設とで事業団全体の研修について検討・調整する場を設ける。

■ 児童養護施設における計画的・効果的な研修の実施

児童養護施設では、虐待による重篤な症状を持つ児童、情緒・行動上の問題を抱える高齢児童等に対して、精神的・心理的課題の改善のための取組など、それぞれの特性に応じた支援を継続して提供できるように、職員の専門性を高める研修を計

画的・多角的に実施する。また、スーパーバイズや児童精神科医への相談など、外部専門家の活用を図っていく。

■ 障害施設における計画的・効果的な研修の実施

障害施設では、様々な障害特性を有し特別な支援が必要な利用者、高齢化等により身体機能が低下した利用者に対して、専門的支援や個別的支援を継続して提供できるように、強度行動障害に関する研修、医療的ケアに関する研修、介護技術を学ぶ研修など、各施設において必要とする研修を計画的・多角的に実施する。

また、「強度行動障害支援者養成研修」や、たん吸引や経管栄養を行うための「たんの吸引等研修」の受講を計画的に進めることで、増加する利用者ニーズに応えていく。

重度・最重度知的障害者・児施設で実施している強度行動障害に係るコンサルテーションを継続するとともに、実施の効果を検証し、結果を踏まえた新たな支援の取組を検討していく。

(3) アクションⅡ-③ 質の高い人材の確保・定着

福祉人材の確保が年々厳しさを増す状況においても、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安定的に確保し、定着へ繋げるための取組を強化する。

■ 質の高い人材の確保対策の充実

人材確保策として、学校訪問や採用イベントへの出展、地方大学等の開拓など多様な採用チャネルによる活動を戦略的に行うとともに、採用説明会や内定者交流会等を通じて、現場職員が事業団の魅力を発信し、着実な人材確保に繋げる。また、現行の取組に止まらず、効果的な採用手法について引き続き検討・実施していく。

これまでの採用活動において、各施設の職員が伝える現場での経験談や仕事のやりがいなどが学生等の求職者の興味・関心を引き、効果的であることが明らかたため、人材確保育成委員を含め、事務局と各施設が連携して採用活動に取り組んでいく。

また、Webサイトをリニューアルし事業団の魅力を広く発信するとともに、採用活動に特化したページを新たに作成する。

なお、将来的には人材不足が一層深刻化することを見越して、多様な人材の活用についても検討を進める。

採用時における質の確保については、事前に適正等の把握ができる実習生等特別制度をはじめ、即戦力となる人材を確保する、再採用やキャリア採用などを実施する。

また、選考時に適正等が判断できるよう、選考方法の見直しを検討する。あわせて、今後施行予定となっているいわゆる日本版DBS（子どもと接する職場で働く

人々の性犯罪歴を確認し、再犯を防止する制度）への対応についても国や東京都の動向を注視し、必要な準備をしていく。

■ 職員の定着に資する育成等の取組

職員の採用時配属では、本人の適性を踏まえた丁寧な配属先とのマッチングを行い、配属を理由とした内定辞退や配属先における不適合を可能な限り防ぐ。また、現行のチューター制度を効果的に活用するとともに、組織全体で新任職員を支援する。さらに、新任職員の業務習熟度や成長の度合いなど、個々の状況を見極めた丁寧な育成を行っていく。こうした取組により、早期離職を防ぎ、定着を図る。

職員が「事業団人材育成方針」における「職級に応じた基本的役割と到達目標」の理解を深めるよう、研修等様々な機会を活用し、周知する。また、自身のキャリアデザインを通じて主体的に仕事に取り組む職員を育成していく。

人事制度の適切な運用により、若手・中堅・ベテランそれぞれの職員が持てる力を十分に発揮できる環境を整えることで、仕事への意欲を引き出すよう努めていく。

中堅職員には、各種委員会等への参加や施設横断的な役割の付加により、広い視野が持てるよう育成する。

児童養護施設と障害施設の双方を運営する事業団のウイングの広さをメリットとして活用し、視野とキャリアの幅の広さを兼ね備えた「事業団職員」の育成を目指す。

こうした取組により、職員に将来の展望を示すとともに、組織人としての認識と帰属意識を醸成し、定着に繋げる。

■ 職員の離職防止の取組

対人援助業務におけるストレスが、心身の不調を誘発し休職や離職の要因になる可能性があるため、職員のための相談員の設置など、実情に応じて支援者支援の取組を実施していく。

職員が離職を考えるに至った理由について丁寧に聞き取りし、改善策を探ることで、可能な限り離職を防止していく。

これらの取組に加え、良好なコミュニケーション、やりがいを実感できる職場、ライフ・ワーク・バランスの確保など、職員が長期にわたって安心して働き続けられる環境の整備に努めていく。

(4) アクションⅡ-④ セーフティネットの役割を担うための環境・体制整備

児童養護施設は、「新しい社会的養育ビジョン」及び「東京都社会的養育推進計画」を踏まえ、できる限り良好な家庭的環境で養育ができるよう、都と連携してグループホームの設置などの地域分散化に向け、計画的かつ段階的に、整備を進める。

また、高機能化の一環として、児童のケアニーズに応じた治療的・専門的ケアの推進に向け、職員配置の充実や心理職・看護師などの専門職の配置による支援体制の強化を図る。なお、家庭的寮運営の工夫は、引き続き実施する。

障害者・児施設は、「東京都障害者・障害児施策推進計画」を踏まえ、強度行動障害等、増加する支援困難者にも対応できる職員配置を進める。また、障害者施設の利用者の加齢に伴う介護ニーズの増加、障害児施設の入所ニーズの多様化や小規模ユニット化などの課題について検討するとともに、都と協議していく。なお、生活環境面の配慮や日中活動の充実に向けた取組は、引き続き行う。

老朽化が進んでいるものの改築等についての具体的な計画策定に至っていない施設（船形学園、八街学園、勝山学園、片瀬学園、七生福祉園）は、児童や利用者の安全・安心かつ快適な生活を確保するために、早期に将来的な施設のあり方の検討や改築等について、都との協議を進める。また、改築等にあわせて居室の個室化やクールダウンスペースの設置など、多様なケアニーズに応じた環境整備にも取り組んでいく。

また、設備更新を計画的に実施するとともに、日常生活環境を維持するための修繕を適宜実施する。

国や東京都の新たな政策や方針を踏まえた事業団の課題等について、事業団の将来を見据えた検討を行うため、必要に応じて事業団事務局と各施設を含めた検討の場を設置する。

(5) アクションⅡ-⑤ 蓄積してきた支援技術を活用し、東京の福祉人材の育成に

貢献

強度行動障害を有する知的障害者・児への専門的支援など、事業団がこれまで蓄積してきたノウハウや専門的支援技術を研修講師やファシリテーター派遣等により、他団体へ普及する取組を推進していく。

また、将来の福祉人材となる学生等の育成に貢献するため、福祉人材養成機関の大学や専門学校等の依頼に基づき、職員を講師として派遣し、福祉施設の仕事や魅力について学生等に伝えていく。さらに、保育士や介護体験の実習生等を積極的・計画的に受け入れて、派遣元の教員等と連携し、実習を通じて多様な経験と学びが得られるよう、充実した実習を提供していくほか、施設見学者も積極的に受け入れていく。

児童養護施設や障害児入所施設においては、児童相談所など関係機関との連携は不可欠である。そのため、児童相談所の児童福祉司や心理職等を派遣研修の一環として児童養護施設等で受け入れることで、施設の状況や支援方法について理解を深めてもらう取組の導入を検討していく。さらに「東京都政策連携団体活用戦略」を

踏まえ、福祉人材の育成を図るフィールドとして、都や区市の機関や民間施設等の職員を研修生等として受け入れる仕組みなどを都と連携して検討していく。

3 施設機能の活用と地域共生の推進

(1) アクションⅢ-① 地域における子育て家庭等を支援

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）を実施し、緊急時等においても柔軟に受け入れることで、地域の子育て家庭を支援する。

また、地域のニーズに応じて、個々の児童養護施設が有するノウハウを活用した、子育てサロンや公開講座、学校職員向け講座など工夫を凝らした取組を実施する。

さらに、里親等委託の促進に寄与するため、養育家庭・里親向けの研修を実施する。

児童養護施設の多機能化に向けて、地域の子育て家庭等支援に貢献する取組について検討していく。

(2) アクションⅢ-② 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、通所による生活介護事業を実施し、施設の機能に応じて、利用者一人一人の意欲や生きがいに結びつく日中活動の充実を図る。

短期入所事業は、複雑な課題を抱える利用者について関係機関との連携を強化するとともに、緊急時対応として柔軟に活用する。

このほか、相談支援事業、障害児日中一時支援事業（公益事業）、知的障害者就労支援事業（公益事業）などを実施するとともに、グループホームを運営することで、地域の障害者・児を支援する。

(3) アクションⅢ-③ 地域との共生を目指す取組

地元自治体や学校、医療機関、企業やNPO、ボランティアなどの協力体制により、施設の円滑な運営と児童・利用者の支援の充実を図る。

また、自立支援協議会や地区社会福祉協議会など地域の関係機関や民間施設等、様々なネットワークに参加し、協働の取組を行うことで、地域における役割を担うとともに、地域情報等を得て施設の運営の活性化に役立てる取組を推進していく。

さらに、園祭など施設の催し物への地域住民の招待、施設の地域開放など、開かれた施設として地域との良好な関係を構築していくとともに、地元自治会や学校運営への参加・協力など、地域活動へ積極的に参加することで、施設や利用者等への理解を促進し、地域との共生を進める。

地元消防署や自治会との共同防災訓練、施設防災訓練への地元自治会の参加、災害時防災協定など、災害を想定した地域との協力関係を構築していく。あわせて、地元自治体の要請に基づいて、福祉避難所等の役割を担う。

近年の東日本大震災や能登半島地震に代表される大規模な災害発生時においては、施設機能の安全状態等を確認のうえ、外部からの緊急的な利用者受入れを行うなど、広域的な役割も果たしていく。

4 運営体制の強化と経営の透明性

(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」に基づく、人事考課制度の運用や、職員の適性や能力等に応じた管理職層（ジェネラルマネージャー）、統括監督職層（マネージャー）、監督職層（サブマネージャー）の計画的な任用を進め、適正に配置することで、組織体制の強化を図っていく。

加えて、法人・施設運営の中核を担う職員の育成を強化するため、研修やジョブローテーションを効果的に運用していく。ジョブローテーションは職員の育成や職場の活性化の視点も踏まえて、適切に実施する。また、職員の異動に対する意識づけを行うため、人的交流を含む施設間交流やキャリア形成に係る情報発信等の取組を検討していく。

現行の「事業団人材育成方針」は改定から3年が経過し、現場においていくつかの課題が散見されている。また、将来を見越した制度設計の見直しも必要である。ジョブローテーションが十分に機能していないことの是正、施設ごとに異なる管理スパンの適正化とそれに伴うポストの増設、都内施設と都外施設の配属希望の偏りを改善するための方策、都派遣職員の派遣解消を踏まえた固有職員の更なる活躍の場の提示などの課題について、「事業団人材育成方針」や組織・人事制度の改定等に向けて検討を行っていく。

さらに、事業団全体の運営方針等の推進や、施設の共通課題への対応等に積極的に取り組めるよう、本部事務局機能の強化を図っていく。あわせて、事務職の計画的な採用と育成を図っていく。

(2) アクションⅣ-② 魅力とやりがいにあふれ、働きやすい職場環境の実現

■ 魅力とやりがいにあふれる職場の実現

職員が主体性を持って働くことで、やりがいを実感できるようにするため、職場内における良好なコミュニケーションや開かれた職場会議、チャレンジできる職場風土などの環境整備に努めていく。

毎年度実施する職員満足度アンケートは、当該施設と事業団全体との比較や経年比較を行うなどの分析を通じて、課題を把握し、職場環境の改善に繋がるよう活用を図っていく。また、職員提案制度や事例研究発表会、東京都福祉保健医療学会等への参加を推奨し、業務成果やアイデアを発表する機会を提供するとともに、職員の努力や成果に報いるため、職員表彰制度を効果的に活用する。これらの取組を通じて、職員の士気向上に繋げていく。

■ 働きやすい職場環境づくり

ライフ・ワーク・バランス推進行動計画（第3次）に基づき、超過勤務の縮減、計画的な年次有給休暇取得の促進、妊娠出産休暇等や男性の育児参加の促進など、ライフ・ワーク・バランスを事業団全体で推進し、職員が長期にわたって安心して働き続けられる環境の整備に努めていく。また、多様な働き方を可能とする人事制度について検討していく。

メンタルヘルス対策として、引き続き、メンタルヘルス研修やメンタルヘルスカウンセリングの実施、「福祉のしごとの悩み相談」窓口の継続設置、ストレスチェックの実施と活用などの対策を講じていく。

あらゆるハラスメントを許さない職場環境を構築する。カスタマーハラスメントにおいては、東京都の条例や令和6年12月に策定された指針（ガイドライン）、また、業界団体の動向等を踏まえつつ、必要な対策を講じていく。

（3）アクションⅣ-③ DXの推進による利用者等サービスの向上と業務環境の改善

デジタル技術を活用し、業務の効率化と省力化を徹底する。また、業務の質の向上、サイバーセキュリティの強化、業務環境の改善など、あらゆる分野でのDXを推進する。

次世代介護機器等は、利用者サービスの向上、業務の効率化や職員の負担軽減、業務ミスの防止など、効果を検証の上、引き続き導入を進める。

DXの推進に際しては、補助金等の活用を図るとともに、必要な予算の確保に努める。

東京都の政策連携団体として、手続のデジタル化を推進し、サービスの質の向上に向け継続的に見直す。また、AIをはじめとしたテクノロジーやデジタルツールを活用した新たな発想での仕事の進め方を追求する。

アクションⅣ-④ 経営の健全化のための財源の確保

自主事業であるグループホーム事業及び相談支援事業、自治体からの受託事業などは、収入確保により、安定した運営を維持する。

自主運営施設は、各種加算の積極的取得等により増収を図り、収支バランスを意識した運営を行うとともに、将来の大規模改修等に向けて、計画的な積立を行う。

また、施設の改築等の機会をとらえて、節電や温暖化防止対策等の環境に配慮した整備を進める。

支出面は、指定管理施設・自主運営施設を問わず、常に業務の見直しや契約内容の精査等を行うとともに、全職員のコスト意識の向上や管理職による支出管理の徹底などにより、効率的な施設運営に努める。

(5) アクションⅣ-⑤ コンプライアンスの推進と経営の透明性の確保

福祉サービスにおける対人援助業務は、職員一人一人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、職員に対する日頃の指導のみならず、コンプライアンス研修や虐待防止等の各種研修において、コンプライアンスの強化を意識した研修内容とすることで、職員の倫理観の醸成に取り組む。

さらに、事業団全体のガバナンス強化のために、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。

また、理事会・評議員会への経営状況の報告やホームページ等への公表を通じて、経営の透明性を確保する。