

令和3年度東京都社会福祉事業団事業報告

事業団運営施設

事業団は、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、日野療護園、希望の郷 東村山の2施設を運営するとともに、共同生活援助事業等の自主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	平成30年度から令和4年度まで (第五期指定管理期間)

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 >

日野療護園
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 七生福祉園 （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 希望の郷 東村山 （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 日野療護園	相談支援室ポレポレ 八王子福祉園
------------------------	---------------------

< 特定相談支援事業 >

ここななお 七生福祉園	東村山相談支援事業所 希望の郷 東村山	相談支援ステーションほたる 日野療護園
相談支援室ポレポレ 八王子福祉園	相談支援事業所 ふわり 東村山福祉園	

< 障害児相談支援事業 >

相談支援事業所 ふわり 東村山福祉園

事業実績

令和3年度は、次の4点に重点を置いて施設運営を行った。

- 1 利用者・児童の権利擁護及び最善のサービスの提供
- 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
- 3 施設機能を活用した地域等との連携
- 4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

事業団「経営理念」に基づき策定した、事業団第 期中期経営計画（以下「第 期計画」という。）の2年目となる令和3年度は、第 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た。また、東京の福祉のセーフティネットとしての役割を強化するとともに、施設機能を活用し、地域との共生を推進した。

第 期計画においては、権利擁護（虐待防止）の徹底を重点的取組の第一に位置づ

けており、これまでの取組内容の充実や継続実施に加え、令和元年度にとりまとめた「事業団における虐待等重大事故の防止に向けた新たな取組」及び令和2年12月にとりまとめた「重大事故防止に向けた具体的な取組内容」を踏まえ、高い専門性とスキルを備えた外部専門家の活用による職員の知識・能力の向上など抜本的対策に取り組んだ。さらに、児童や利用者の人権を守り、安全安心な生活を確保したうえ、虐待や権利侵害の防止の徹底を図るため、抜本的対策に位置づけた取組を着実に実施した。「重大事故ゼロ運動」として、管理監督者層の職場巡回、グループワークの実施による研修の充実、スーパーバイズの拡充、職員の悩みや不安を受け止める訪問相談員の設置など、事業団を挙げて事故防止に向けた取組を実施した。

また、質の高い人材の安定的な確保・定着に向け、令和3年度は懸案であった給与制度全般に渡る抜本的な見直しを行い、東京のセーフティネットを担う事業団職員としてふさわしい待遇を整えた。さらに、緊急的な人材確保策など既存の取組と併せて、積極的にこれらの取組を発信した。また、令和3年度からキャリア採用や正規職員の随時採用を導入するなど採用手法の拡大を進めるとともに、採用PR活動を強化し、新たに内定式を行うなど内定辞退防止策等についても充実させた。

高い専門性を発揮できる職員の育成については、改訂「事業団人材育成方針」に基づきOJTや研修等をはじめ、職員の能力開発と意識改革に取り組んできたが、これまで以上に人材育成の視点に立った人事制度の運用を目指し、職級に応じた基本的な役割や到達目標及び異動基準を見直し、令和4年3月、新たな「事業団人材育成方針」に改定した。

デジタル技術や次世代介護機器等を積極的に導入し、職員の負担軽減を図るとともに感染症対策下においても利用者等のQOL維持・向上を図り、働きやすい職場環境の整備を進めた。

地域との連携としては、石神井学園において、地域の子育て家庭などの支援を目的とした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）の実施、また七生福祉園では、地域の障害者の自立の支援を目的とした授産事業地域連携システムなどの運営、東村山福祉園では、春季・夏季・冬季の学校休業期間の障害児の日中活動の場所の確保などを目的とした日中一時支援事業の実施により地域との連携を図った。

また、大規模な災害が発生した場合を想定し、事業継続計画（BCP）を及び対応マニュアルに基づく訓練を行うなど地域との協力体制を図った。

このほか、社会的需要を見通した施設の改築として、日野療護園は、令和5年5月の立川市への移転開設に向けて、進行管理を徹底し、建設工事を着実に実施すると

もに、移転後の安定した事業運営を見据え、効率的な施設運営に引き続き取り組んだ。

希望の郷 東村山については、利用者の安全で安心できる生活の確保を最優先とした上で、運営体制の検証やコスト管理の徹底等による効率的な施設運営を行うことにより、着実かつ安定的な自主運営を実現した。

東村山福祉園では、令和 5 年 2 月の全面改築に向け建設工事が進められており、地域のニーズを踏まえて、日中一時支援や障害児通所支援等の新施設における実施に向けた検討を進めた。

さらに、東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組として、石神井学園では、虐待による重篤な愛着障害の症状等を有する児童に生活支援・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」について、安定的に運営し、都と連携して事業の効果検証や課題把握を進めた。

また、各施設においては新型コロナウイルスの感染予防対策を徹底して行ったところであるが、感染拡大防止の観点から一部の事業や取組を縮小または中止したのものがある。

以下、各事項のアクションは、第 期計画に掲げた目標ごとのアクションを記載している。

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 - 権利擁護（虐待防止）の徹底

事業団虐待等防止委員会において各施設における事案や取組について、共有・検討を行うなどにより、各施設の危機管理意識・人権意識の強化を図った。研修に関しては、全職員が必ず年 1 回受講する e-ラーニングの虐待防止(総論)研修に加え、直接支援職員等が事例研究等を行う虐待防止(各論)研修、管理監督者向けの研修を引き続き実施した。抜本的対策に位置づけた取組を着実に実施するとともに、風通しが良く相談しやすい職場づくりや、全職員アンケートを活用した意見交換会の実施など、事業団全体で児童や利用者の権利擁護に向けて取り組んだ。

また、過去の事業団内での虐待事例に関し、事例の背景や問題点、問題分析のほか、具体的な処分や再発防止等の具体的な記述をした「虐待事案の事例集」を事務局から着実に周知し、意識啓発を図った。利用者の安全確保・権利保護を目的とした見守りカメラ等については全施設で新設・増設を行っている。

各施設においては、「重大事故ゼロ運動」の実施、職員倫理綱領、虐待防止マニュアル等を周知徹底するとともに、新任職員に対する支援上のルールの早期教育、施設内研修等における職員の意識啓発など、不適切な対応は小さな芽のうちに気づき、組織的に対応することを徹底した。あわせて、医師等外部専門家による対応が困難な利用者に対する専門的な支援に関する研修等を実施し、利用者の状況に応じた適切な支援を進めた。

(2) アクション - 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、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、評価することにより、更なる改善の取組を進めた。

また、施設独自の利用者満足度調査を全施設において実施し、利用者の意見をサービスに反映するなど、利用者満足度の一層の向上を図った。

福祉サービス第三者評価の活用

令和2年度の指摘事項について改善に取り組むとともに、令和3年度も全施設において受審し、全ての評価項目に対して、標準項目を満たしているとの評価を得た。

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った。

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、苦情に対する迅速な対応、利用者意見のサービスへの反映に取り組んだ。

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した。利用者が満足できる生活の実現を目指し、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んだ。

(3) アクション - リスク管理の推進

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した。事故が起こった場合は、迅速かつ適切な対応とともに、事後検証を行い、原因の究明や問題点への対応の見直しを図り、再発防止を徹底した。また、利用者の安全確保、権利保護を目的として、見守りカメラを計画的に設置し、事故発生時における検証、再発防止策の検討に活用した。

各施設においては、リスクマネジメント委員会等でヒヤリ・ハット事例の検証等を行い、事故等の未然防止に努めた。また、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、マニュアルの充実等により迅速かつ適切に対応

できる体制を整備した。

感染症対策の徹底

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、マスクや消毒等の基本的な感染防止対策の徹底に加え、会議及び研修等のオンライン開催、職員の感染が疑われる場合の報告基準及び服務上の取扱いの整理、緊急事態宣言期間中等の面会・外泊・外出の制限、ワクチン接種の促進、検査機器の導入による施設独自のPCR検査の実施等、対策の徹底を図った。

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）、事業団個人情報保護規程及び事業団情報セキュリティ対策基準等を遵守し、各施設に情報セキュリティ責任者を配置するとともに、チェックリストによる自己点検の実施等により、個人情報の適正な管理を徹底した。また、研修を通じて職員にコンプライアンス意識の浸透を図った。

（４）アクション - 利用者・児童の人生の選択肢を広げる支援

児童養護施設における取組

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した。

- ・ 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した。
- ・ 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った。
- ・ 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、心理的療法や様々な支援プログラムの活用等、専門的な支援の充実を図った。
- ・ 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した。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んだ。
- ・ 家庭復帰や社会的自立等により退所した児童に対して、自立支援コーディネーター等を中心に、メール、LINE、電話等による連絡、必要に応じて役所への申請手続き等への付き添いなど、退所児童の状況に応じてアフターケアに取り組んだ。

障害施設における取組

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・安心な施設環境の整備に努めた。

- ・ 利用者が、安心して生活するとともに、自立した日常生活や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、個別支援計画を作成し、個々の状況に応じた質の高いサービスを提供した。
- ・ 利用者の高齢化や障害の重度化に対応するため、医療的ケアの提供、理学療法等の訓練を実施するとともに、心理療法等の専門的支援や個別支援を充実した。
- ・ 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計 12 ユニットのグループホームを運営した。
- ・ 障害児入所施設においては、重度の障害があっても地域で安心して生活できるよう関係機関と連携し地域移行を進めたことに加え、自立生活が可能と見込まれる障害児に対しては自活訓練を継続実施し、過齢児を含む障害児の地域生活等への移行を推進した。
- ・ 通所サービスやショートステイ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、相談支援事業により、入所施設や精神科病院等からの退所・退院に向けた地域移行・地域定着を推進した。

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

各施設の建物の中には、建築後35年以上が経過し、老朽化が進んでおり、利用者や児童の安全・安心かつ快適な生活を確保していくためにも、施設整備や設備の計画的な更新に向け、東京都と連携を図った。

自主運営施設である日野療護園については、令和5年5月の移転開設に向けて、令和3年度は、建設工事の着工、初度設備の購入等、各種準備を行った。

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 - 高い専門性を発揮できる職員の育成(アクション の再掲)

アクション - 質の高い人材の確保・定着(アクション の再掲)

都派遣職員の退職・派遣解消等にも対応するため、質の高い人材の安定的な確保に向けた取組の強化を図った。また、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、令和2年3月に改訂した人材育成方針及び研修計画に基づき、職務を通じたOJTの推進、計画的かつ効果的な研修の実施、自己啓発支援制度、を3つの柱として人材育成にも取り組んだ。

各施設においては、施設全体でOJTを推進する体制の構築に努めるとともに、

施設の実態を踏まえた独自の研修を充実強化し、これまで蓄積してきた利用者支援のノウハウを若手職員に早期に引き継ぎ、サービス提供の中核を担う職員の育成を図った。

質の高い人材の確保・定着対策の充実

質の高い人材を安定的に確保していくため、PR活動として、新たにPR動画を作成し、学校訪問、WEB説明会を含む採用説明会、採用イベント出展で活用するほか、施設見学会や各種広報媒体の活用を拡大する等、事業団の魅力発信を充実させた。

応募・選考方法別には、学校推薦制度の更なる活用に向け、推薦校キャリアセンター等へのアプローチを強化し、学校と連携して、福祉業界に興味のある学生等の積極的な推薦につなげた。

実習生等特別制度は推薦基準を見直し制度の柔軟性を図り、応募増につなげた。さらに、新たな取組としてキャリア採用や正規職員の随時採用も開始するなど、応募・選考方法の機会を増やした。併せて各施設においても、地域の特性を踏まえ園採用に取り組んだ。

そのほか、応募・選考回数を増やしたり、オンライン面接で、時間の制約がある方や地方の方の応募者を容易にするなど、応募者拡大に向けた様々な取組を行った。

採用内定者に対しては、内定者交流会に加え、新たに内定式やWEBを活用した勉強会を実施するなど内定者辞退防止策を充実させた。また、内定者への個別相談を丁寧に行うなど、入職に向けた不安解消にも取り組んだ。

人材確保及び定着に共通する取組として、職務手当の拡充や借上げ住宅や奨学金返済支援制度を実施したほか、給与制度全般に渡る抜本的な見直しを行った。

OJT推進体制の強化

各施設に配置したOJT推進担当者及び新任職員育成担当者（チューター）が積極的に活動することで、人材育成の基本であるOJTの推進に事業団全体で取り組んだ。

新任職員の育成を図るため、新任職員の育成の中核を担うチューターに対する研修について、年間を通じた育成手順や効果的な指導方法などを見直し、より効果的な育成を図った。

計画的・効果的な研修の実施

「改訂事業団人材育成方針」に基づき、職級に応じた育成目標を明確にし、体系的な研修を行った。また、児童養護施設・障害者（児）施設別に作成した「業務の手引き」を見直し、各施設が手引きを使用して実施する新任研修の標準化を図った。

新たな研修としては、各寮(棟)で中核を担うチーフ等の育成強化を図るため、就任時に求められる心構えと技術を身に付けるための研修を実施した。管理監督者向けには指導力向上のための研修を実施した。新任職員に対しては、自己理解・自己覚知を促し、メンタルをコントロールする技術を身に付けるための研修を実施した。

また、全施設の委員で構成する事業団人材確保・育成委員会において、人材育成策の充実強化に向けて、事業団研修の評価・見直しを行い、令和4年度の研修計画の作成につなげた。

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た。

東村山福祉園は重度・最重度の知的障害児を、八王子福祉園及び希望の郷東村山は、重度・最重度の知的障害者を受け入れている。中でも、高度な専門的支援技術・ノウハウが必要な強度行動障害を有する児童や利用者を多く受け入れているため、強度行動障害従事者研修(基礎・実践)の受講者を計画的に増やした。

日野療護園及び八王子福祉園においては、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た。

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、介護福祉士や公認心理師等の職員の資格取得や通信教育講座等の受講を支援した。

奨学金返済支援制度の創設

大学・専門学校等で貸与型奨学金を得て就学し、福祉資格を取得して当事業団に福祉職として採用された5年目までの職員に対し、奨学金返済を支援する奨学金返済支援制度を創設し、人材の確保・定着を図った。

支援技術の共有化及び活用促進

事例研究発表会はオンライン開催とし、当日参加できなかった職員にも発表内容を動画で発表内容を視聴できるよう工夫を行い、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した。

外部専門家、外部医師等との連携

困難事例への対応などについて、高い専門性とスキルを備えた外部専門家や経験豊富な職員OBによるスーパーバイズ、医師による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知識の習得を図り、特別な支援が必要な利用者

の多様な支援課題に対応した。

(2) アクション - 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た。また、先駆的な取組を推進し、東京の福祉の増進に努めた。

特別な支援が必要な児童・利用者の受入れ

児童養護施設では、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た。

また、障害施設では、最重度障害者や強度行動障害を有する知的障害者等、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痰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機能を強化した。

先駆的な施策の実施

障害施設では、重度の障害があっても希望する地域で生活できるよう、特別支援学校、医療機関、相談支援事業所などの関係機関と連携し、居住の場や日中活動の場に繋げるとともに、地域生活に必要な訓練の実施により地域移行の推進に取り組んだ。

さらに、石神井学園では、虐待による重篤な症状等を持つ児童を対象とした「連携型専門ケア機能モデル事業」を実施し、先駆的な施策に積極的に取り組んだ。

(3) アクション - 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を有する利用者等に対する専門的支援等、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、研修講師の派遣により外部に情報発信した。あわせて、各施設において見学者や実習生を積極的に受け入れ、支援技術を伝授するなどして、東京の福祉水準の向上に寄与した。

児童養護施設や障害児入所施設では、児童相談所など関係機関との連携強化が不可欠であることから、児童相談所と相互派遣研修を実施し、施設の状況や支援技術について理解を深めてもらうとともに、事業団職員の支援力の向上を図った。

3 施設機能を活用した地域等との連携

(1) アクション - 地域で暮らす障害者・障害児を支援

在宅で生活している障害者（児）とその家族などを支援するため、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、日中一時支援事業などを実施した。また、生活介護（通所）・短期入所について、地域のニーズに合わせて充実を図っていくことで、地域福祉の向上に努めた。

また、相談支援事業を行うとともに、計12ユニットの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）を支援した。

（2）アクション - 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、石神井学園では、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）を実施した。それぞれの児童養護施設が有する子育て等のノウハウを公開講座等を通じて提供する取組については、新型コロナウイルス感染防止のため、中止または縮小しての開催に留まった。このほか、東村山福祉園では、地域の障害のある児童とその家族への支援をするため、春季・夏季・冬季の学校休業期間の障害児の日中活動の場所の確保、及びその家族の緊急時における一時的な保護や一時的な休息を目的として日中一時支援事業を実施し地域の障害児の福祉の推進を図った。

（3）アクション - 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

改正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、片瀬学園では、藤沢市内の社会福祉法人が協働、連携して行う相談事業の実施、東村山福祉園では、東村山市内の社会福祉法人が共同して行う相談事業の実施など、各施設の機能や人材を活用した取組を行った。このほか、千葉福祉園の歯科医師による「新型コロナワクチン接種」をテーマに感染症予防対策などの講演会を実施するなど、地域の公益的な取組に取り組んだ。

多様な主体との連携

新型コロナウイルス感染防止の観点から、NPO、企業、地域の他法人等と連携やボランティアは中止または縮小しての実施、受入れに留まった。

地域との連携・協力関係の強化

新型コロナウイルス感染防止の観点から地域の自立支援協議会等への参画や、施設で実施する園祭等の行事など、地域と施設の相互交流は中止または縮小して実施した。

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、利用者や職員の生命及び安全を確保し、かつ、施設機能を維持できるように、「事業継続計画（BCP）及び対応マニュアル」に基づき、定期的な訓練や食糧等の備蓄を確実に行った。

また、事業団全体で初動体制の整備や施設間の連携・協力に向けた合同訓練を実施するとともに、地域との連携を推進した。

不審者対策等の防犯対策については、警察等と連携して防犯訓練を実施するなど、対応を進めた。

4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

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

改訂「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、更なる育成が図れるよう、丁寧な組織・人事制度の運用を行った。また、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）や監督職層（マネージャー、サブマネージャー）の計画的な任用を進め、法人・施設運営の中核を担う職員を育成するため、管理監督職選考の受験を勧奨するとともに、管理監督者ポストへの固有職員の登用を進めた。

なお、職員の更なる成長が図れるよう、改訂「事業団人材育成方針」について、職級に応じた基本的な役割や到達目標及び異動基準を見直し、新たな「事業団人材育成方針」に改定した。

(2) アクション - 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運営に努めるとともに、自主運営施設・自主事業の経営状況や課題の把握、共有を進めるなど、自立的経営に向けた体制の整備を進めた。また、節電対策や温暖化対策等の環境に配慮した取組を行った。

会計監査人による監査について適切に対応し、法人の会計の健全性及び透明性の向上に努めた。

自主財源の確保等

自主運営施設においては、新たな加算の取得に積極的に取り組むとともに、自己啓発支援制度（資格取得支援）を活用し、福祉専門職配置加算の取得にも努めた。

日野療護園の移転改築準備にあたっては、会議室や地域交流スペース等の一部施設の有料貸出の検討、断熱材使用による屋根や外壁の熱負担の低減や、採光の

工夫といった地球環境に配慮した建物設計による光熱水費削減等、自主財源の更なる確保に向けた準備を進めた。

(3)アクション - 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

事業団全体で、端末の統一化や業務システムの統一化を段階的に進め、人事事務・管理事務に係るシステムを導入するなど、ICT環境を整備するとともに、各施設では、「眠りスキャン」等の次世代介護機器を導入し、業務の効率化や負担軽減を図り、働きやすい職場環境の整備を促進した。

また、東京都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)を推進するため、一部規程・様式の改訂や会議方法の見直し等の取組を着実に進めた。

(4)アクション - 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いきい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とともに、ストレスチェックの実施などのメンタルヘルス対策により、心身ともに健康に働ける充実した職場環境の整備を図った。

(5)アクション - コンプライアンスの推進

職員一人ひとりが高い規範意識を持ち、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んだ。

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を年2回開催し、重大事故防止に関する取組内容について意見交換を行う等、事業団全体のコンプライアンスの強化・向上を図った。