

令和4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「日野療護園」、「希望の郷 東村山」を運営しており、自主事業として、共同生活援助事業所（グループホーム）を運営しているほか、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	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（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16頁、17頁に記載

Ⅲ 令和4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3年目となる令和4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ていく。

第Ⅱ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、施設内虐待や暴力などは、小さな芽のうちに気づき、組織的な対応を徹底する必要がある。事業団においては、これまで、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」を含めた抜本的対策として、過去に事業団内で発生した事案の共有や「重大事故ゼロ運動」などを行ってきた。令和4年度は、職員一人ひとりが事故を起こさないという強い自覚の醸成とこれまで以上に外部専門家の経験やノウハウを活用する観点から、取組の充実を図っていく。

また、第Ⅱ期計画では、社会的需要を見通した施設の改築として、日野療護園の改築を位置づけている。「立川療護園 はごろもの音」として、令和5年度の移転開設に向け昨年11月から工事を実施しており、新たな施設の運営に向けた設備などの各種準備を含めたスケジュール管理を適切に行うとともに、移転後の新たな事業の開始に向けた準備や地域社会との共生の仕組みを検討していく。また、改築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でいく。

自主運営施設として開設から5年目を迎える希望の郷 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と併せて、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継続する。

東村山福祉園の令和5年度の移転開設に向けた施設整備については、関係部署との緊密な連携・協力を行うとともに、新たな事業開始に向けた検討など、改築後の運営を見据えた取組を着実にを行う。

そのほか、東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組として位置づけた「連携型専門ケア機能モデル事業」については、石神井学園において、児童の行動改善のための取組を強化するとともに、引き続き、都と連携して効果検証を行う。

また、利用者や児童の安全対策を最優先し、新型コロナウイルスの感染予防対策を徹底して行いながら、引き続き各事業や取組を実施していく。

なお、令和4年度の運営方針及び実施計画の策定にあたっては、各事業や取組について、例年通り実施するものとして策定した。しかしながら、新型コロナウイルス感染状況によっては、感染防御の観点から、事業や取組を縮小することがある。

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①権利擁護（虐待防止）の徹底 関係

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、悉皆研修として、虐待防止（総論）研修を全職員が必ず年1回受講（e-ラーニング）し、虐待防止に関する知識・能力の向上を図る。

また、直接支援職員の意識・支援技術の向上を目的とした事例研究等を行う研修、管理監督者の「虐待をさせない風土づくり」等を学ぶ研修を引き続き実施する。

さらに、支援現場の中心的役割を担う中核職員向けに虐待の芽の早期発見を目標とした研修を実施する。

また、事業団で発生した事案は、虐待認定事案一覧、事例集、e-ラーニングシステム等により事業団全体で共有し、職員一人ひとりの支援に活かしていく。

さらに相談しやすい職場づくりや、全職員アンケートによる意見交換会の実施、夜間支援体制の強化、「福祉のしごとの悩み相談窓口」の実施に加え、新たに職員個人の取組の強化や職員の悩みや不安を受け止める訪問相談員の設置、外部専門家による施設のコンサルテーションの導入など、事業団全体として児童や利用者の権利擁護に向けて重点的に取り組む。

各施設においては、重大事故ゼロの徹底に向け、職員個人の目標設定、職員倫理綱領や虐待防止マニュアル等の周知徹底、新任職員への支援上のルール of 早期教育、施設内研修や権利擁護委員会等における職員の意識啓発を図る取組の強化など、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する。あわせて、様々な障害特性を有する利用者への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る。障害施設には虐待防止マネージャーを配置し、現場の中心となって虐待防止に取り組んでいく。

(2) アクション②利用者・児童等からの要望や苦情への適切な対応 関係

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、評価する体制を発展させ、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3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4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、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む、利用者が満足できる生活の実現を目指す。

(3) アクション③リスク管理の推進 関係

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。万が一にも事故が起こった場合は、職責に応じて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を図り、再発防止を徹底する。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する。

■ 感染症対策の徹底

新型コロナウイルス、インフルエンザやノロウイルスをはじめとする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。

■ 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する。

（４）アクション④利用者・児童の人生の選択肢を広げる支援 関係

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、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、きめ細やかな支援を行う。
- ・ 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、心理的療法や様々な支援プログラムの活用等、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、親子再統合を着実に推進する。また、家庭支援専門相談員を中心に、親子関係再構築支援の充実を図る。
- ・ 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アフターケアを充実する。

■ 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・快適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、専門機能の強化を図るとともに、過齢児の地域生活等への移行を推進する。
- ・ 通所による生活介護事業や短期入所事業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、退院にあたっての地域移行・地域定着の支援等の充実を図る。

(5) アクション⑤社会需要も見通した施設の改築・改修 関係

事業団各施設の建物の中には、建築後35年以上が経過しているものがあり、これらは老朽化が進んでいる。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、施設の整備や設備の更新を計画的に実施していく必要があり、東京都が行う必要な整備や改修について、全面的に協力していく。

自主運営施設である日野療護園については、「立川療護園 はごろもの音」として、令和5年度の移転開設を目指し、スケジュール管理を適切に行い、新たな施設の運営に向けた各種準備を着実に進行。

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①高い専門性を発揮できる職員の育成 及び

アクション④質の高い人材確保・定着 関係

事業団では、福祉人材の確保が年々厳しさを増す状況にあるが、今年度から給与改定に伴う処遇改善が実現した。こうした中、積極的な採用活動を進めながら、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、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の取組を進めていく。

具体的には、人材の確保・定着対策の充実・強化を図るとともに、「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

ここ数年、毎年度100名を超える職員の採用が必要な状況であり、人材の確保が喫緊の課題となっている。質の高い人材を安定的に確保していくため、学校訪問、採用説明会、各種広報媒体の活用等のPR事業の強化、内定式や内定者交流会などの内定者辞退防止策等を引き続き実施する。その際、今回見直した給与制度を積極的に打ち出し、採用活動に活かしていく。採用活動の実施にあたっては、感染症対策にも配慮し、オンラインによる開催も継続して行う。採用選考においても、オンラインを活用した筆記考査の実施、遠隔地からの受験者に配慮したオンライン面接を実施する。

また、学校推薦制度実習生等特別制度の検証を行い、その結果を踏まえて対象校の拡大等を検討するとともに、施設等経験がある者を2級職として採用するキャリア採用制度や通年で正規職員を採用する制度を効果的に運用する。奨学金返済支援制度による奨学金の返済を抱える職員の支援や職員宿舍の借上げによる職員の住宅費負担軽減、資格取得支援制度の拡充による自己啓発支援の充実等の緊急的な人材確保策についても引き続き実施する。

各施設においても、地域の実情を考慮しながら、無資格者の活用を含めて採用活動を積極的に展開していく。

人材の定着については、今回見直した給与制度の周知と働きやすい職場づくりの推進とを併せて行うとともに、「職員満足度アンケート」を実施し、職員の満足度を経年的に把握していく。また、職務に関する能力向上に資する大学等課程の履修又は国際貢献活動のための休職制度や、配偶者の住所・居所で生活を共にするための休職制度により、3年を超えない範囲で離職せずに復帰できる仕組みを検討する。

■ 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

事務局では、職級や職責を意識した業務を遂行できるような研修や全施設共通課題に対応した研修等を体系的に実施し、各施設においては、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こととし、役割分担を明確にしながらか重層的に実施している。

- 事務局においては、令和4年3月に各職級の職責や異動基準等を見直した「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、体系的な研修を行う。新任職員の早期戦力化に向け、事業団職員として必要な知識・技術を付与する研修を実施するとともに種別毎に作成した「業務の手引き」を活用することで各施設が実施する新任研修の標準化に努め、全体的なレベルアップを目指していく。また、各寮（棟）で中核を担う中堅職員の育成を図るため、職級の求める姿、十分な能力を発揮するための研修を実施する。さらに、将来的に法人・施設経営を担う職員を育成するため、管理監督者向けにマネジメント力や経営感覚を身に付けるための研修を実施する。
- 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、職員の専門性を高める研修を計画的・多角的に推進する。
- 障害施設においては、様々な障害特性を有し特別な支援が必要な利用者、特に高齢化及び障害の重度化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、高齢化に対応したスキルを学ぶ研修など、各施設において必要とする研修を計画的・多角的に推進する。

不測の事態においても職員の育成が滞ることの無いよう、コロナ禍で工夫を重ねた開催方法や研修内容を活かし、研修を実施していく。

また、事業団人材確保・育成委員会において、各施設の研修委員会等との連携のもと、人材育成策の充実強化に向けて、OJT推進体制や事業団研修の評価・見直しを行う。

■ 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に必要となる、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。

- 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ていく。
- 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ていく。

■ 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、社会福祉士等の受験資格として必要な養成校修了のための費用への支援金を拡充し、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施設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②東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組の推進 関係

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、引き続き、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、引き続き、最重度障害者や強度の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機能を強化する。

■ 先駆的な施策の実施

虐待による重篤な症状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」を着実に実施し、東京都と連携して事業の検証、課題把握とそれを踏まえたモデル事業の総括をするなど、先駆的な施策に積極的に取り組む。

(3) アクション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 関係

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、研修講師派遣等を活用し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、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①地域で暮らす障害者・障害児を支援 関係

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、日中一時支援事業などを実施する。

また、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②地域における子育て家庭等を支援 関係

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を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） 関係

■ 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、事業团组织全体における連携・協力体制をより強化するとともに、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①「事業団人材育成方針」に基づく組織・人事制度の運用 関係

「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）の計画的な任用を進め、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②自律的な経営実現のための自主財源の確保 関係

■ 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、自主運営施設を中心とした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、節電対策や温暖化対策等の環境に配慮した取組を積極的に推進する。

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、新たな加算の取得に積極的に取り組む。また、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の取得に努める。

日野療護園から立川療護園 へはごろもの音への移転にあたっては、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、省エネ機器の導入、太陽光パネルの設置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る。

事業団の賛同者を確保し、自主財源の一層の充実を図るため、事業団賛助会制度の見直し、運用をしていく。

(3) アクション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関係

事業団全体で、端末の統一化を進め、運用を開始するなど、ICT環境を整備するとともに、各施設では、ICTや次世代介護機器を積極的に導入し、施設間で情報を共有して活用することで、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する。

また、事業団では、東京都政策連携団体の1つとして、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）の取組を、着実に進める。

(4) アクション④魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現 関係

職員が意欲を持っていきいきと働き続けられるよう、離職防止の観点からも、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、職員の満足度を経年的に把握していく。併せて、ストレスチェックやメンタルヘルス研修の実施、拡充した職員のための相談体制の運用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活用され、制度自体も継続・発展していくよう、効果的な運用を図っていく。

(5) アクション⑤コンプライアンスの推進 関係

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。