

社会福祉法人 東京都社会福祉事業団

経営改革プラン 2022 年度改訂版

**～本改訂版における留意事項について～**

新型コロナウイルス感染症の拡大や東京オリンピック・パラリンピック競技大会の延期等による団体運営への影響については、今後、本改訂版で定める経営戦略や個別取組事項等を進める中で、実情を踏まえ柔軟な対応を図ることとします。

# 社会福祉法人東京都社会福祉事業団

(所管局) 福祉保健局

## 1 基礎情報

2021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	1,053人	(都派遣職員 259人 都退職者 7人)
	再雇用・非常勤職員数	335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>		

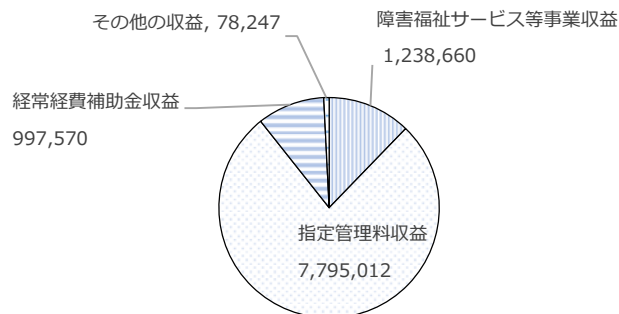
## 2 財務情報 (2020年度決算・単位：千円)

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	10,109,488	100%	9,860,545	100%	248,943
(償却前損益)					443,650
児童養護施設	2,437,525	24.1%	2,415,478	24.5%	22,047
障害者(児)施設	7,211,406	71.3%	7,010,746	71.1%	200,660
間接部門(法人本部)	431,640	4.3%	420,312	4.3%	11,328
その他事業(公益事業)	28,918	0.3%	14,008	0.1%	14,910

※固定資産への投資額：0

### 事業別損益

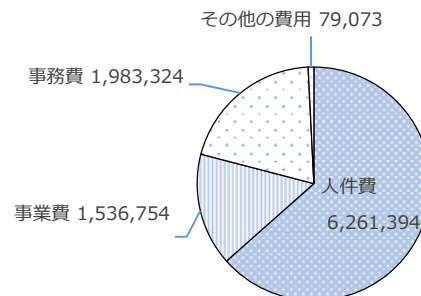
サービス活動収益内訳



<指定管理料収益内訳>

児童養護施設	2,417,580
障害者(児)施設	5,374,910
その他事業(公益事業)	2,522

サービス活動費用内訳



<人件費内訳>

児童養護施設	1,579,603
障害者(児)施設	4,430,673
間接部門(法人本部)	241,135
その他事業(公益事業)	9,982

### 貸借対照表

(資産の部)	
1 流動資産	2,063,158
現金及び預金	1,817,609
有価証券	
その他	245,550
2 固定資産	9,278,010
基本財産	2,796,270
固定資産	728,938
有価証券	
その他	5,752,803
<b>資産合計</b>	<b>11,341,168</b>

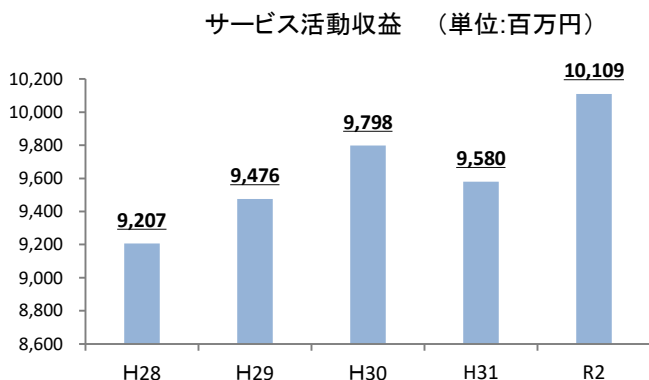
(負債の部)	
3 流動負債	1,389,197
借入金	15,480
その他	1,373,717
4 固定負債	981,932
借入金	248,080
その他	733,852
負債合計	2,371,128
(純資産の部)	
5 基本金	10,000
6 その他	8,960,040
純資産合計	8,970,040
<b>負債・純資産合計</b>	<b>11,341,168</b>

※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28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

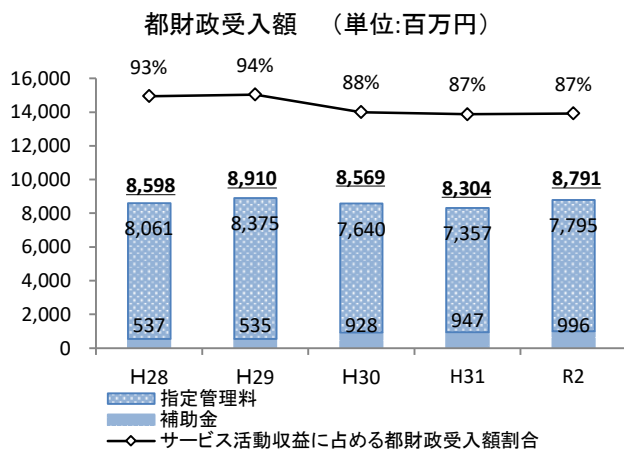


○平成27年度以降、都派遣職員は都から給与等が直接支給されるようになり、固有職員は法人の人件費として計上されている。そのため、都派遣職員から固有職員への入れ替わりが進むたびに、人件費分の収入が増加している。

○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。

#### 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。

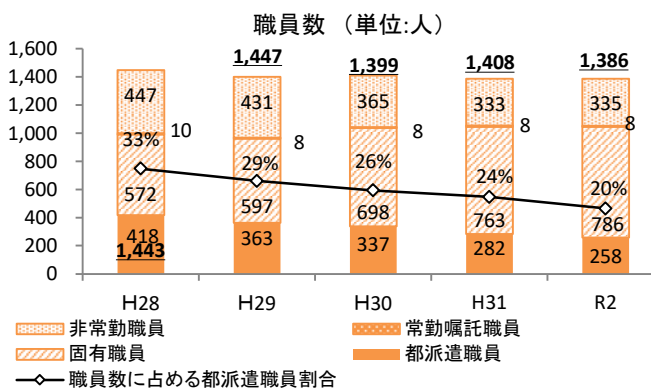
○都派遣職員は都から給与等が直接支給されていたのに対し、固有職員は法人の人件費として計上されるため、平成27年度以降は、都派遣職員から固有職員への入れ替わりが進むたびに、人件費分の収入が増加している。

○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。

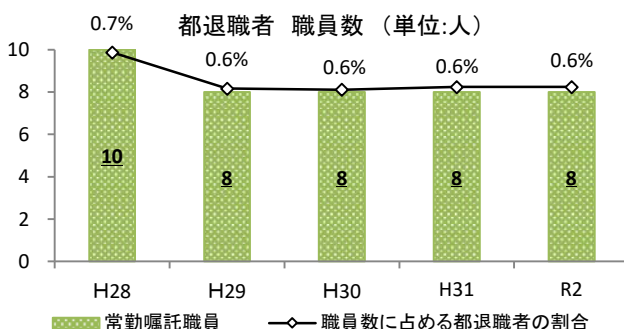
○令和2年度は、法改正に伴う非常勤職員給与増、超過勤務手当増により、人件費分の収入が増加している。

#### 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。

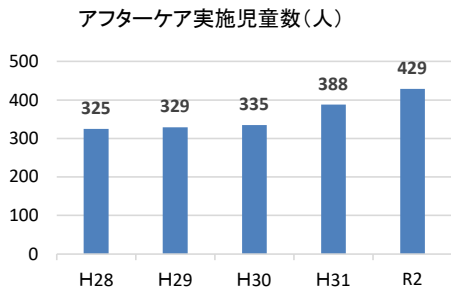
○急速な職員の若返りと経験年数の浅い職員の急増が進む状況において、都派遣職員は、ベテラン職員又は管理監督者として、事業団を担う職員を育成し、これまで事業団施設が培ってきた利用者支援のノウハウを継承させる役割を担っている。



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>補助金</th> <th>指定管理料</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>1,939</td> <td>11</td> <td>0</td> <td>1,950</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>2,049</td> <td>12</td> <td>0</td> <td>2,062</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>2,196</td> <td>11</td> <td>0</td> <td>2,206</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>2,187</td> <td>11</td> <td>0</td> <td>2,198</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>2,418</td> <td>20</td> <td>0</td> <td>2,438</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	指定管理料	都財政受入額以外	合計	H28	1,939	11	0	1,950	H29	2,049	12	0	2,062	H30	2,196	11	0	2,206	H31	2,187	11	0	2,198	R2	2,418	20	0	2,438	<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>												
年度	補助金	指定管理料	都財政受入額以外	合計																																								
H28	1,939	11	0	1,950																																								
H29	2,049	12	0	2,062																																								
H30	2,196	11	0	2,206																																								
H31	2,187	11	0	2,198																																								
R2	2,418	20	0	2,438																																								
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> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>1,285</td> <td>44</td> <td>584</td> <td>1,913</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,265</td> <td>47</td> <td>575</td> <td>1,887</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>1,324</td> <td>59</td> <td>662</td> <td>2,045</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>1,375</td> <td>64</td> <td>760</td> <td>2,198</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>1,580</td> <td>72</td> <td>764</td> <td>2,415</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	合計	H28	1,285	44	584	1,913	H29	1,265	47	575	1,887	H30	1,324	59	662	2,045	H31	1,375	64	760	2,198	R2	1,580	72	764	2,415	<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>												
年度	人件費	外注費	その他	合計																																								
H28	1,285	44	584	1,913																																								
H29	1,265	47	575	1,887																																								
H30	1,324	59	662	2,045																																								
H31	1,375	64	760	2,198																																								
R2	1,580	72	764	2,415																																								
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>再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>44</td> <td>2.3%</td> </tr> <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> </tbody> </table>	年度	再委託費	再委託割合	H28	44	2.3%	H29	47	2.5%	H30	59	2.9%	H31	64	2.9%	R2	72	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	再委託割合																																										
H28	44	2.3%																																										
H29	47	2.5%																																										
H30	59	2.9%																																										
H31	64	2.9%																																										
R2	72	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>合計</th> <th>都派遣職員割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>102</td> <td>2</td> <td>152</td> <td>77</td> <td>333</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>105</td> <td>2</td> <td>167</td> <td>64</td> <td>338</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>69</td> <td>2</td> <td>202</td> <td>60</td> <td>333</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>70</td> <td>3</td> <td>197</td> <td>52</td> <td>322</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>68</td> <td>2</td> <td>200</td> <td>47</td> <td>317</td> <td>15%</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	合計	都派遣職員割合	H28	102	2	152	77	333	23%	H29	105	2	167	64	338	19%	H30	69	2	202	60	333	18%	H31	70	3	197	52	322	16%	R2	68	2	200	47	317	15%	<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	合計	都派遣職員割合																																						
H28	102	2	152	77	333	23%																																						
H29	105	2	167	64	338	19%																																						
H30	69	2	202	60	333	18%																																						
H31	70	3	197	52	322	16%																																						
R2	68	2	200	47	317	15%																																						

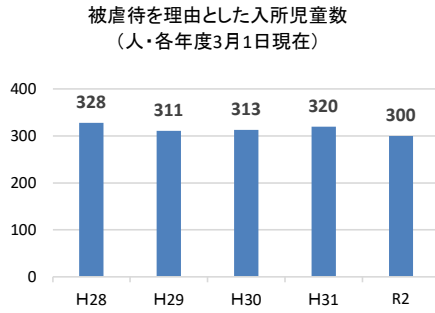
主な事業成果

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。  
○令和2年度は新型コロナウイルス流行の影響で生活困窮となる卒園生も多く、アフターケア実施児童数が増加した。

事業  
成果  
②



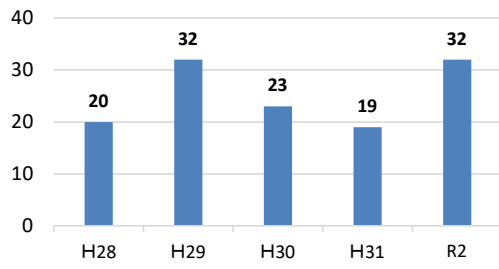
○児童相談所や区市町村への虐待相談件数が急増している中で、医療や療育上のケアが必要な児童や支援の難しい児童が増えていることから、社会的養護の中でも児童養護施設は、専門的な養育機能を担うことが求められている。  
○事業団運営施設は、都立児童養護施設として被虐待により特別な支援を必要とする児童を積極的に受け入れ、都の社会的養護におけるセーフティネットとしての役割を果たしている。

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"> <caption>障害者(児)施設における収益 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>指定管理料</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>収益に占める都財政割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28</td> <td>233</td> <td>6,118</td> <td>498</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>230</td> <td>6,325</td> <td>552</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>578</td> <td>5,445</td> <td>1,184</td> <td>84%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>578</td> <td>5,170</td> <td>1,237</td> <td>82%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>585</td> <td>5,377</td> <td>1,252</td> <td>83%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	指定管理料	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合	H28	233	6,118	498	93%	H29	230	6,325	552	92%	H30	578	5,445	1,184	84%	H31	578	5,170	1,237	82%	R2	585	5,377	1,252	83%	<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園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>						
年度	補助金	指定管理料	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合																																		
H28	233	6,118	498	93%																																		
H29	230	6,325	552	92%																																		
H30	578	5,445	1,184	84%																																		
H31	578	5,170	1,237	82%																																		
R2	585	5,377	1,252	83%																																		
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"> <caption>障害者(児)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>H28</td> <td>3,801</td> <td>834</td> <td>1,485</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>3,690</td> <td>821</td> <td>1,552</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>3,759</td> <td>927</td> <td>1,634</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>4,104</td> <td>927</td> <td>1,700</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>4,441</td> <td>928</td> <td>1,656</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H28	3,801	834	1,485	H29	3,690	821	1,552	H30	3,759	927	1,634	H31	4,104	927	1,700	R2	4,441	928	1,656	<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>												
年度	人件費	外注費	その他																																			
H28	3,801	834	1,485																																			
H29	3,690	821	1,552																																			
H30	3,759	927	1,634																																			
H31	4,104	927	1,700																																			
R2	4,441	928	1,656																																			
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>H28</td> <td>642</td> <td>10.5%</td> </tr> <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> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H28	642	10.5%	H29	647	10.7%	H30	674	10.7%	H31	680	10.1%	R2	654	9.3%	<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																																				
H28	642	10.5%																																				
H29	647	10.7%																																				
H30	674	10.7%																																				
H31	680	10.1%																																				
R2	654	9.3%																																				
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>H28</td> <td>336</td> <td>8</td> <td>417</td> <td>326</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>324</td> <td>6</td> <td>428</td> <td>284</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>294</td> <td>6</td> <td>493</td> <td>262</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>H31</td> <td>261</td> <td>5</td> <td>560</td> <td>215</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>266</td> <td>5</td> <td>579</td> <td>198</td> <td>19%</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	H28	336	8	417	326	30%	H29	324	6	428	284	27%	H30	294	6	493	262	25%	H31	261	5	560	215	21%	R2	266	5	579	198	19%	<p>○都派遣職員の解消が着実に進み、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																																	
H28	336	8	417	326	30%																																	
H29	324	6	428	284	27%																																	
H30	294	6	493	262	25%																																	
H31	261	5	560	215	21%																																	
R2	266	5	579	198	19%																																	

## 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。



## 2022年度改訂版のポイント

- ◆重大事故を発生させないため、「抜本的対策」に新たな取組を追加
- ◆職員確保・定着に向けた給与制度等の大幅な見直しや働きやすい職場環境づくりの充実・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

個別取組事項 (改訂前)	2022年度(改訂前)	個別取組事項 (改訂後)	2022年度(改訂後)
抜本的対策 の着実な実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>「抜本的対策」の本格実施 (例)外部専門家スーパーバイズの継続 支援現場への管理監督者の 積極的関与・状況把握 事例集配布・全職員アンケート による意見交換会 夜間の事故防止体制の強化</li> </ul>	抜本的対策 の着実な実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>「抜本的対策」<b>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</b> (例)職員一人ひとりの取組を実施 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 福祉のしごとの悩み相談窓口の 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	<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開始</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> </ul>	虐待防止研修の 拡充	<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>

#### 戦略④社会福祉法人としての運営基盤の強化

個別取組事項 (改訂前)	2022年度(改訂前)	個別取組事項 (改訂後)	2022年度(改訂後)
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	<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>初任給、給料表、地域手当等の見直 し及び2021年度見直し内容の運用</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> </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	<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>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>「働きやすい職場宣言事業」の目標 を達成し、認定を取得</li> <li>遅番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> </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	<ul style="list-style-type: none"> <li>「働きやすい職場宣言事業」の目標 を達成し、認定を取得</li> <li>遅番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>

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

経営改革	事業執行	状況変化への対応	DX	財務	民間連携 人事交流	長期戦略
	○					

【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。

団体における現状(課題)	課題解決の手段	3年後(2023年度)の到達目標	個別取組事項	2021年度		3か年の取組(年次計画)		
				計画	実績(11月末時点)	2022年度	2023年度	
<p>○事業団児童養護施設では入所理由として被虐待が約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。</p> <p>○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々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。</p> <p>○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。</p>	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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や苦情を伝えやすい環境を整備していく。</p>	<p>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>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。</p> <p>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>虐待防止体制の充実・強化</p>	<p>①②</p>	<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討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業団虐待等防止委員会を3回実施</li> <li>・各施設で虐待防止委員会・リスクマネジメント委員会等を計画どおり実施、反映</li> <li>・5月に第1回コンプライアンス委員会を開催し意見聴取、取組に反映</li> <li>・1施設で虐待防止マネージャー先行設置</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設置・検証</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設置・検証</li> </ul>
			<p>抜本的対策(「新たな取組」「具体的な取組内容」)の着実な実施</p>	<p>①②</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「抜本的対策」の本格実施(例)外部専門家スーパーバイズの拡充</li> <li>・支援現場への管理監督者の積極的関与・状況把握</li> <li>・事例集配布・全職員アンケートによる意見交換会</li> <li>・夜間の事故防止体制の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各施設における重大事故ゼロ運動を実施</li> <li>・外部専門家スーパーバイズとして、医師、弁護士、福祉専門職(民間施設長・都OB)を活用</li> <li>・管理監督者の夜間巡回の実施</li> <li>・事例集配布</li> <li>・敷地内カメラの増設、一部公務室のカメラ設置</li> <li>・「福祉のしごとの悩み相談窓口」を設置(12月開設)</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新たな取組の実施(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>・福祉のしごとの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>・「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(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活用</li> <li>・外部専門家による施設のコンサルテーションの実施</li> <li>・福祉のしごとの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>
			<p>虐待防止研修の拡充</p>	<p>①②</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待防止研修(e-ラーニング型総論研修)の受講</li> <li>・研修の電子化移行に向けた調整</li> <li>・虐待等防止研修教材の開発・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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待防止研修(e-ラーニング総論研修)を全職員が受講</li> <li>・人事管理システムを用いたe-ラーニングを実施</li> <li>・虐待事例集を作成し、全施設へ配布。園研修等で活用</li> <li>・事業団コンプライアンス研修はe-ラーニング、虐待防止局研修は集合型で実施</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</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)の受講</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> </ul>
			<p>利用者・児童からの要望等への適切な対応</p>	<p>①②③</p>	<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>・全施設福祉サービス第三者評価の受審・2020年度結果への改善取組実施</li> <li>・意見箱の設置、園長への手紙、メール相談の実施</li> <li>・利用者満足度調査はこれから実施予定</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>	<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>
<p>実績(2021年11月末時点)及び要因分析</p>								
			<p>第三者委員への相談環境の整備</p>	<p>①②③</p>	<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回数54件</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>	<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	事業運営
-----	-------------------------	------

経営改革	事業執行	状況変化への対応	DX	財務	民間連携人事交流	長期戦略
	○		○		○	

**【戦略を設定する理由・背景】**  
 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。

団体における現状(課題)	課題解決の手段	3年後(2023年度)の到達目標	個別取組事項	2021年度		3か年の取組(年次計画)	
				計画	実績(11月末時点)	2022年度	2023年度
<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○研修や学校等へ講師派遣や実習受入れを行うと共に、ICT等の先進的取組を発信する。</p>	<p>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。</p> <p>・固有正規職員(福祉職)平均在職年数…7.3年以上</p> <p>②専門的なケアに必要な知識・技術を習得している。</p> <p>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。</p> <p>④他団体への支援技術・ICT等の普及を行っている。</p>	<p>専門的なケアが提供できる体制の充実</p> <p>①②</p> <p>自己啓発支援制度の拡充</p> <p>②</p> <p>児童養護施設の児童の選択肢を広げる支援の実施</p> <p>③</p> <p>連携型専門ケア機能モデル事業の検証と充実</p> <p>③</p>	<p>・喀痰吸引等研修…新規で7人受講</p> <p>・強度行動障害支援者養成研修…新規で40人受講</p> <p>・管理監督者としてのスーパーバイズ力向上研修</p> <p>・「福祉マスター制度」(仮称)の制度設計</p>	<p>・喀痰吸引等研修8人受講</p> <p>・強度行動障害支援者養成研修23人受講</p> <p>・GL就任時にはスーパーバイズ研修(外部)の受講、管理監督者向けのスーパーバイズ力向上研修は計画中</p>	<p>・喀痰吸引等研修…新規で7人受講</p> <p>・強度行動障害支援者養成研修…新規で40人受講</p> <p>・管理監督者としてのスーパーバイズ力向上研修</p> <p>・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</p>	<p>・喀痰吸引等研修…新規で7人受講</p> <p>・強度行動障害支援者養成研修…新規で40人受講</p> <p>・管理監督者としてのスーパーバイズ力向上研修</p> <p>・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</p>
				<p>・資格取得支援の拡充…3年間で46人が制度活用</p> <p>・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。</p>	<p>・資格取得支援制度を15人が活用</p> <p>・2021年4月時点で福祉専門職加算I取得には38人不足</p> <p>・資格取得支援制度活用者のうち、12人が社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、公認心理師を取得</p>	<p>・資格取得支援の実施…3年間で46人が制度活用</p> <p>・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。</p>	<p>・資格取得支援の実施…3年間で46人が制度活用</p> <p>・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。</p>
				<p>・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%</p> <p>・自立訓練や学力向上を図る取組</p> <p>・アフターケア専用LINEアカウントの開設の検討</p> <p>・自立支援ニュースのバージョンアップ</p>	<p>・職場体験を35回実施、園内学習会を714回開催、全通塾希望者への支援を実施し、進路決定率は43%</p> <p>・LINEアカウントを開設し、退所児童との連絡手段としてLINEの活用を開始</p> <p>・児童の自立訓練における自立支援ニュースの更なる活用</p>	<p>・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%</p> <p>・自立訓練や学力向上を図る取組</p> <p>・アフターケア専用LINEアカウントの活用</p>	<p>・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%</p> <p>・自立訓練や学力向上を図る取組</p> <p>・アフターケア専用LINEアカウントの活用</p>
				<p>・東京都関係機関との課題の検討状況を共有し、本格実施に向けて連携</p> <p>・原籍施設へ復帰した児童3人を訪問2回、電話連絡を1~2か月に1回程度実施</p> <p>・全児相担当者向けに見学会を4回実施</p>	<p>・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</p>	<p>・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</p>	<p>・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</p>
<p><b>実績(2021年11月末時点)及び要因分析</b></p>				<p>・講師依頼への積極的な対応(講師派遣回数21回)</p> <p>・実習生の受け入れを3,169人実施</p> <p>・東京都福祉保健財団からの情報を参考に次世代介護機器を導入</p> <p>・障害者支援施設デジタル技術等活用支援モデル事業により導入した分身ロボット活用の情報発信</p>	<p>・講師依頼への積極的な対応(講師派遣回数14回)</p> <p>・実習生の積極的な受入れ(実習受入人数、延5402人)</p> <p>・ICTや次世代介護機器の導入事例の公表及び見学の受入れ実施(東京都福祉保健財団等との連携)</p>	<p>・講師依頼への積極的な対応(講師派遣回数14回)</p> <p>・実習生の積極的な受入れ(実習受入人数、延5402人)</p> <p>・ICTや次世代介護機器の導入事例の公表及び見学の受入れ実施(東京都福祉保健財団等との連携)</p>	<p>・講師依頼への積極的な対応(講師派遣回数14回)</p> <p>・実習生の積極的な受入れ(実習受入人数、延5402人)</p> <p>・ICTや次世代介護機器の導入事例の公表及び見学の受入れ実施(東京都福祉保健財団等との連携)</p>
<p>2021年度は専門的なケアを担う職員の確保を、研修受講や新たな資格取得支援制度により着実に進めた。また、児童の自立支援に、外部団体の職場体験等の積極的活用やLINEを活用したアフターケアなどを実施した。さらに、積極的に次世代介護機器の導入及び横展開を図り、その成果をホームページ等で他団体へ発信した。今後は着実に研修を実施するとともに支援スキル継手法を検討していく。</p>				<p>④</p>			

戦略3	地域の福祉向上への貢献、地域との連携の強化	事業運営
-----	-----------------------	------

経営改革	事業執行	状況変化への対応	DX	財務	民間連携 人事交流	長期戦略
	○					

【戦略を設定する理由・背景】

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。

団体における現状(課題)	課題解決の手段	3年後(2023年度)の到達目標	個別取組事項	2021年度		3か年の取組(年次計画)		
				計画	実績(11月末時点)	2022年度	2023年度	
<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	東村山福祉園の改築に伴う通所の充実に向けた検討	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>本設施設への移行(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(内部調整)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の障害児向けの新たな通所サービスの検討PTの開催(3回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本設施設への移行(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>本設施設への移行</li> <li>地域の障害児向けの新たな通所サービスを提供</li> </ul>
			日野療護園の改築の円滑な実施	②③	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施設計、建築工事に着工・施工</li> <li>環境に関する認証制度を取得できるよう設計会社と検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8月末に実施設計終了、9月29日に建設工事契約を締結、11月着工</li> <li>設計会社と検討会を実施し、地球環境保全に配慮した実施設計とした。</li> </ul>	<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>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	②	<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>園内PTを7回開催し、検討を継続</li> </ul>	<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>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	③	<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>地域イベント及び住民参加の園行事はコロナ感染症予防のため未開催</li> <li>福祉避難所の開設に係る協定を5施設締結。2施設で毎月1回防災無線の応答テストの実施、1施設で合同総合防災訓練を実施</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>	<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>
<p><b>実績(2021年11月末時点)及び要因分析</b></p>								
<p>2021年度は、東村山福祉園については2022年度の本設移転に向け、通所サービスの充実に向けた検討を継続して実施した。日野療護園については計画どおり建設工事に着手し、園内PTで通所・短期入所の拡充に向けた検討を進めた。両園とも今後も検討を進めていく。また、地域との協働はコロナ禍のため、行事等は中止となっているが、集成型以外の方法を工夫しながら実施した。</p>								

戦略4	社会福祉法人としての運営基盤の強化	組織 運営
-----	-------------------	----------

経営 改革	事業 執行	状況変化 への対応	DX	財務	民間連携 人事交流	長期 戦略
	○		○	○	○	

【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)	課題解決の手段	3年後(2023年度)の到達目標	個別取組事項	2021年度		3か年の取組(年次計画)		
				計画	実績(11月末時点)	2022年度	2023年度	
○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。	○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。	①安定的な運営が可能な人材の確保・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%	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	①	・学校訪問、採用説明会、内定者交流会等の継続、充実 ・学校推薦制度、実習生等特別制度の拡充 ・児童養護施設における児童指導員の育成 ・アクティブシニアの積極的活用 ・キャリア採用、再採用制度の実施	・学校訪問等84校、採用説明会20回、内定式2回及び内定者交流会1回実施、その他採用イベント出展22回、施設見学会36回実施 ・学校推薦校との連携強化、16人採用 ・実習生等特別制度対象者の継続的ケア、9人採用 ・学生バイト等無資格者・シルバー人材を活用 ・10月よりキャリア採用・一般通年採用を開始	・学校訪問、採用説明会、内定者交流会等の継続、充実 ・学校推薦、実習生等特別制度の検証、対象校拡大の検討 ・児童養護施設における児童指導員の育成拡充 ・アクティブシニアの積極的活用 ・キャリア採用、再採用制度の実施	・学校訪問、採用説明会、内定者交流会等の継続、充実 ・学校推薦、実習生等特別制度の検証、対象校拡大の検討 ・児童養護施設における児童指導員の育成拡充 ・アクティブシニアの積極的活用 ・キャリア採用、再採用制度の実施
○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。	○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。	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。	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	①②	・固有職員の管理監督者層の計画的な育成・ポスト配置 ・昇給制度の見直し、各寮・棟のチーフ等に職務手当を支給及び更なる給与制度見直しの検討(コンサル活用等) ・宿舎借上げ事業及び奨学金返済事業の実施 ・他団体への派遣研修の実施	・管理監督者層ポストのうち41.8%に固有職員登用(2021年4月1日時点。98人中41人) ・年度当初から昇給抑制緩和を実施。職務手当156人支給(11月実績)。人事・給与制度検討委員会3回開催 ・宿舎借上げ実績4件。奨学金返済事業は年度末支給へ実施要綱作成中 ・都へ派遣研修1人実施中	・固有職員の管理監督者層の計画的な育成・ポスト配置 ・給与制度全般に渡る抜本的な改正及び効果的な運用 ・宿舎借上げ事業及び奨学金返済事業の実施 ・他団体への派遣研修の実施 ・職員満足度アンケートの実施	・固有職員の管理監督者層の計画的な育成・ポスト配置 ・見直し後の給与制度の運用 ・宿舎借上げ事業及び奨学金返済事業の実施 ・他団体への派遣研修の実施 ・職員満足度アンケートの実施
○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。	○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。	③自主運営施設に必要な積立が計画的に行われている。	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	②	・「働きやすい職場宣言事業」の申請・公表 ・育児中の職員の選考勤務を支援する制度の構築検討 ・職員・家族の都合に応じた「留学等休職制度」(仮称)や「配偶者同行休業制度」(仮称)の導入検討 ・職員のための相談体制の充実	・全施設で「働きやすい福祉の職場宣言事業」申請準備 ・育児中の職員の選考勤務の支援制度の導入検討中 ・「留学等休職制度」(仮称)や「配偶者同行休業制度」(仮称)の導入検討準備中 ・ハラスメントやメンタルヘルスの相談窓口に加え、「福祉のしごと」の悩み相談窓口を設置(12月開設)	・同計画の目標を達成し、認定を取得 ・選考勤務を支援する制度の実施 ・「留学等休職制度」(仮称)、「配偶者同行休業制度」(仮称)の実施 ・職員のための相談体制の充実 ・メンタルヘルス研修の実施	・同計画の目標を達成し、認定を取得 ・選考勤務を支援する制度の実施 ・「留学等休職制度」(仮称)、「配偶者同行休業制度」(仮称)の実施 ・職員のための相談体制の充実 ・メンタルヘルス研修の実施
○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、自己資産に限られているため、財源の確保が大きな課題となっている。	○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、継続して安定的な施設運営を目指す。		ICT環境の整備・強化及び次世代介護機器の導入	②	・人事システムや管理事務等のシステムの運用 ・統合した業務用端末、基本ソフトウェア、グループウェアの導入に向けた検討 ・2020年度までの研修履歴のシステム入力・整理 ・次世代介護機器等導入事例の事業団内共有の仕組を構築	・研修受講履歴を人事システムで効率的に管理 ・人事システム、勤怠管理システム、旅費精算システムは段階的に導入し10月以降は完全導入 ・統合した業務用端末、基本ソフトウェア、グループウェアの導入の本格的検討は今後実施 ・事業団ICT等推進本部の設置、開催	・人事システムや管理事務等のシステムの運用 ・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 ・各職員が研修履歴を確認し、自己研鑽に活用 ・次世代介護機器等を各施設で随時導入	・人事システムや管理事務等のシステムの運用 ・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 ・各職員が研修履歴を確認し、自己研鑽に活用 ・次世代介護機器等を各施設で随時導入
実績(2021年11月末時点)及び要因分析								
2021年度は、積極的な採用活動、辞退防止の取組により、既に2020年度の内定者数とほぼ同数の内定者数を確保した。固有職員の登用にに向けた昇任試験を着実に実施し管理監督者の固有職員割合を41.8%とするともに、給与の見直しに向けた検討委員会を設置し、セーフティネットを担う団体の給与水準への見直しを進めてきた。また、職員の負担軽減に向けたICTの活用として人事システムや勤怠管理システム等の導入を図り、事務の効率化を進め、自主運営施設については、ランニングコストの低減に努めた。				自主財源の確保	③	・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。 ・希望の郷東村山…170万円(1.8%)の収入増(対2021年度予算比)	・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 ・事業団奨励会制度の運用	・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 ・事業団奨励会制度の運用



共通戦略	手続のデジタル化・5つのレスの推進・テレワーク
------	-------------------------

取組事項	2021年度		2022年度末の到達目標	
	2021年度末の到達目標	実績（11月末時点）		
手続のデジタル化	団体の規程等に基づく対応可能な手続については、全件規程等を改正	該当する規程等がないため、改正不要	2023年度までに対都民・事業者等を対象とした手続のうち、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	
5つのレス	はんこレス	団体の規程等に基づく対応可能な手続については、全件規程等を改正	該当する規程等について全10件中8件は改正済み	事業団自らが定める規程等に基づく押印は引き続き廃止を検討するとともに、決裁の手続をはじめとした内部手続等について、一層の押印を廃止
	FAXレス	デジタルツール等の活用により、FAXの送信数・受信数の98%削減（本部のみ対象） ※先方の指示による送受信除く	本部のFAX送信数・受信数は、2020年11月末3000件、2021年11月末で90件で、同期比較で2910件削減（99%減）	引き続き、FAXの送信数・受信数の削減△98%を継続（本部）
	ペーパーレス	コピー用紙の使用量を2020年度比で30%削減する（本部のみ対象）	本部のコピー用紙使用量は、2020年11月末37.8万枚、2021年11月末15.5万枚で、同期比較で22.3万枚削減（59%減）	コピー用紙の使用量を引き続き削減し、令和5年3月までに2020年度同月比55%削減（いずれも本部）
	キャッシュレス	団体の規程等に基づく手数料の徴収については、全施設にてキャッシュレス化に対応する	規程を確認し、支払方法について明記しているものではなく、改正の必要はないことを確認	以下のような取組により業務の現金取扱い件数の削減 ・講師謝礼金の現金支払いの廃止 ・日常的な消耗品等の購入を原則ネット注文とし振込での支払を推進 ・施設、利用者の特性に応じて、利用者の預り金を電子マネーにより管理し、外出時等に使用できるよう活用
	タッチレス	・保護者会や採用説明会等において、対面式とオンライン対応を併用して実施する ・受験生の利便性を高めるため、5回実施する採用選考と同じ回数以上、オンライン説明会を実施する	保護者会は、保護者との関係で対応可能な施設において、対面式とオンライン対応を併用する形式で実施 採用説明会は、Web方式で17回開催、参集方式で3回開催	・保護者会や採用説明会等において、対面式とオンライン対応を併用して実施 ・受験生の利便性を高めるため、5回以上、オンライン説明会を実施
テレワーク	本部のテレワーク可能な職員については、月40%実施（2021年8月対象） ※「実施件数/当月の勤務日数/テレワーク勤務可能な職員数」により算出	本部のテレワーク可能な職員について、月40.1%実施（2021年8月実績）	新型コロナウイルス感染拡大時等における都・国等からのテレワーク実施要請へ、都庁グループの一員として、適切に対応	