

事業団第Ⅲ期中期経営計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 3 月



東京都社会福祉事業団



東京都社会福祉事業団

ロゴマークコンセプト

○ 木の幹は、三つの経営理念

理念Ⅰ 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

理念Ⅱ 東京の福祉のセーフティネットを担います

理念Ⅲ 地域と連携し、地域福祉の向上に貢献します

が一本の太い柱となっていることを表しており、しっかりと大地に根をおろしています。

○ 色とりどりの「丸い実」は、利用者・児童と職員の「夢・希望・幸福」を表しています。

○ 事業団がこの木のように、たくましく成長・発展していく願いが込められています。

はじめに

当事業団は、平成 10 年(1998 年)6 月に東京都により設立され、以来 27 年間、都が都立福祉施設の運営を通じて培ってきた支援技術等を継承し、利用者本位のサービスを徹底するとともに、東京の福祉のセーフティネットを担い、地域福祉の向上に貢献することを目指してきました。

その後、都は「民間でできることは民間に」という都立施設改革の考え方のもと、都立施設の民間移譲を進めてきましたが、事業団も、積極的に民間移譲を受け入れ、都の福祉の牽引役として培った高水準の福祉サービスと公的役割を引き続き担っていくことを目的に、「事業団中期経営計画」(平成 27～令和元年度)を策定しました。そして、平成 27 年度には都立日野療護園(現在の立川療護園はごろもの音)の民間移譲を受け、平成 30 年 4 月には自主運営施設の希望の郷東村山を開設するとともに、都立施設の指定管理者として、サービスの充実に努めてきました。

そうした中で、平成 28 年度から、法人経営組織のガバナンスの強化や事業運営の透明性の公表等を進める社会福祉法人制度改革(社会福祉法改正)が進められました。また、都では令和元年 5 月に、政策連携団体の役割や担うべき業務領域を明確化した「東京都政策連携団体活用戦略」を策定し、事業団を、東京の福祉のセーフティネットとしての公的役割を担う都立施設の運営主体として活用するとともに、福祉人材の育成を図るフィールドとして位置づけ、事業団の将来像を「高い専門性を発揮するプロフェッショナル集団」としました。第Ⅱ期計画(令和 2 年度～令和 6 年度)は、こうした状況を踏まえ、ガバナンスの強化や経営改革を進めるとともに、支援技術の専門性を高め、東京の福祉のセーフティネットの役割を果たしていくこと目指し、策定しました。

今回の第Ⅲ期計画では、「経営理念」に基づく「中長期経営目標」と、その目標を実現するための重点的な事業や取組をまとめた「アクション」で構成する、第Ⅱ期計画の体系を踏襲しつつ、この間の児童福祉法や障害者総合支援法等の改正、並びに改訂後の東京都社会的養育推進計画及び東京都障害者・障害児施策推進計画に掲げられた方向性等を踏まえた内容としています。また、“東京の福祉のセーフティネット”としての事業団の役割を、強く意識するとともに、事業団が重要課題としている虐待防止等重大事故防止とリスク管理の徹底、セーフティネットを担うための職員の確保・育成を引き続き強化するなど、事業団に求められる多様な役割を着実に果たすため、さらに一歩進んだ取組を実施する内容としました。

事業団は、本計画に基づき、職員一丸となって、関係団体等と相互に連携を図りながら、引き続き利用者本位の支援を実施するとともに、東京の福祉の向上に寄与してまいります。利用者・児童、保護者、地域をはじめとする多くの皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

令和 7 年 3 月

社会福祉法人東京都社会福祉事業団理事長

山 岸 徳 男

目次

第Ⅰ章 「事業団第Ⅲ期中期経営計画」の策定について.....	Ⅰ
Ⅰ 第Ⅲ期計画策定の趣旨	Ⅰ
Ⅱ 第Ⅲ期計画の特徴	Ⅰ
Ⅲ 計画の進捗管理	Ⅱ
Ⅳ 計画期間	Ⅱ
第Ⅱ章 経営理念.....	Ⅲ
第Ⅲ章 中長期経営目標.....	Ⅳ
第Ⅳ章 アクション(重点的事業及び取組)	Ⅶ
【中長期経営目標Ⅰ】	Ⅸ
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を提供します	Ⅸ
アクションⅠ 児童や利用者の意見や意思を尊重したサービスの提供	Ⅸ
アクションⅡ 児童・利用者の自己実現と人生の可能性を広げる支援	Ⅹ
アクションⅢ 虐待防止の徹底	Ⅺ
アクションⅣ リスク管理の推進	Ⅻ
【中長期経営目標Ⅱ】	Ⅽ
東京の福祉のセーフティネットの役割を担います	Ⅽ
アクションⅠ 特別な支援が必要な児童や利用者を受け入れて、専門的支援を提供	Ⅽ
アクションⅡ 高い専門性が発揮できる職員の育成	Ⅾ
アクションⅢ 質の高い人材の確保・定着	Ⅿ
アクションⅣ セーフティネットの役割を担うための環境・体制整備	ⅰ
アクションⅤ 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	ⅱ
【中長期経営目標Ⅲ】	ⅲ
施設機能を活用し、地域との共生を推進します	ⅲ
アクションⅠ 地域における子育て家庭等を支援	ⅲ
アクションⅡ 地域で暮らす障害者・障害児を支援	ⅲ
アクションⅢ 地域との共生を目指す取組	ⅳ

【中長期経営目標Ⅳ】	23
長期経営の基盤となる運営体制の強化と経営の透明性を図ります	23
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	23
アクション 2 魅力とやりがいにあふれ、働きやすい職場環境の実現	23
アクション 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	24
アクション 4 経営の健全化のための財源の確保	25
アクション 5 コンプライアンスの推進と経営の透明性の確保	25
参考資料・データ	26
● 事業団のあゆみ	27
● 第Ⅱ期計画期間中の主な取組等	28
第Ⅱ期計画期間中の主な実績データ	32
第Ⅲ期中期経営方針検討委員会及び経営計画検討部会構成メンバー	38

第Ⅰ章 「事業団第Ⅲ期中期経営計画」の策定について

1. 第Ⅲ期計画策定の趣旨

令和2年3月に策定した事業団第Ⅱ期中期経営計画（以下「第Ⅱ期計画」という。）が、令和6年度で5年間の計画期間が終了することを受け、この間の事業団を取り巻く状況変化や、事業・取組の進捗状況及び課題等を踏まえるとともに、10年後の将来像を見据えて、今後5年間（令和7年度から令和11年度までの間）の具体的な取組を示す計画として、新たに事業団第Ⅲ期中期経営計画（以下「第Ⅲ期計画」という。）を策定しました。

2. 第Ⅲ期計画の特徴

（1）第Ⅲ期計画は第Ⅱ期計画の体系を踏襲

第Ⅱ期計画では、計画の階層を、3つの「経営理念」、4つの「中長期経営目標」、各中長期経営目標を実現するための20の「アクション」の3段階で構成しました。

第Ⅲ期計画は第Ⅱ期計画との連続性が確保できるよう、この3段階の体系を維持しました。

（2）状況の変化等を踏まえた「中長期経営目標」や「アクション」の設定

第Ⅱ期計画策定以降の児童福祉法及び障害者総合支援法等の改定、並びに、直近の東京都社会的養育推進計画^{※1}及び東京都障害者・障害児施策推進計画^{※2}等を踏まえ、「中長期経営目標」や「アクション」を設定しました。

また、「アクション」の内容は、令和6年度末時点の事業や取組の進捗状況及び課題等を踏まえて、取組の強化や見直し、新たな取組などを、記載しています。さらに、第Ⅱ期計画よりも網羅的かつ詳細に記載することで、事業や取組の全体像が俯瞰できるようにしました。

（3）単年度事業計画との役割分担

「アクション」の内容は、各施設の個別性に基づく事業や取組までは、原則として記載していません。また、計画期間中には、新たな課題に基づき必要となる取組なども生じます。これらは基本的に単年度事業計画に掲載することで、役割分担を行っています。

※1 「東京都社会的養育推進計画」(令和7年度～令和11年度)：令和7年3月策定

※2 「東京都障害者・障害児施策推進計画(令和6年度～令和8年度)」：令和6年3月策定

3. 計画の進捗管理

計画の円滑な推進を図るため、「アクション」のうち特に状況把握が必要な項目について、適正に進捗管理を行っていきます。進捗状況は、単年度事業計画の事業報告において、確認できるようにします。

(1) 「アクション」の進捗管理の主体

「アクション」の進捗管理の実施主体は、「全施設」「児童養護施設」「障害施設」若しくは「障害者施設」または「障害児施設」特定の施設のみを指す「該当施設」「事務局」に分けて表示しています。

(2) 「アクション」の進捗管理の方法

進捗管理は「アクション」の特徴に応じて、各年度において数値目標 100%の達成を目指すもの（数値目標 100%）、各年度の実績の推移を検証するもの（数値管理）、取組の内容や実施状況等を確認・検証するもの（定性管理）があります。

4. 計画期間

(1) 第Ⅲ期計画の計画期間は、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間とします。ただし、「中長期経営目標」については、10 年後も見据え設定しています。

(2) 計画期間の最終年度の前年である令和 10 年度には、第Ⅲ期計画の改定のための準備作業を開始し、「事業団第Ⅳ期中期経営計画（仮称）」を策定する予定です。

(3) 今後、第Ⅲ期計画を実施する過程で、社会情勢や都の方針など事業団を取り巻く状況の変化により新たな課題等が生じ、計画の追加・修正が必要になった場合は、令和 10 年度より前に再検討を行い、計画を変更することがあります。

【第Ⅲ期計画の計画期間】

計画期間（5 年間）				
令和 7 年度	8 年度	9 年度	10 年度	11 年度
第Ⅲ期計画の進行管理				
				改定に向けた検討

第2章 経営理念

- 事業団は、事業団が運営する施設の児童及び利用者が、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きます。

事業団経営理念

【理念Ⅰ】 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

児童及び利用者が安全かつ安心して日常生活を営むことができるよう、かけがえのない個人として尊重し、一人ひとりの気持ちを汲み取った支援をします。

【理念Ⅱ】 東京の福祉のセーフティネットを担います

特別な支援が必要な児童及び利用者を、施設機能に応じて積極的に受け入れるために、地域の教育機関をはじめ関係団体等と連携・協働しながら、東京の福祉のセーフティネットとしての役割を果たします。

【理念Ⅲ】 地域と連携し、地域福祉の向上に貢献します

東京都全体の支援ニーズに対応して、支援が必要な児童や利用者を広域的に受け入れる施設としての役割を引き続き担うとともに、地域に根差した施設として、専門機能を活かしながら、地域の支援ニーズに応えていきます。

第3章 中長期経営目標

- 「経営理念」に基づき、概ね10年間の中長期的な視点に立って、今後事業団が目指すべき目標として、4つの「中長期経営目標」を掲げます。

事業団中長期経営目標

【目標Ⅰ】 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を提供します

【目標Ⅱ】 東京の福祉のセーフティネットの役割を担います

【目標Ⅲ】 施設機能を活用し、地域との共生を推進します

【目標Ⅳ】 長期経営の基盤となる運営体制の強化と経営の透明性を図ります

目標Ⅰ

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を提供します

- 児童や利用者一人一人の意見や意思を尊重したサービスを提供することで、利用者本意のサービスを目指します。また、第三者委員による定期的相談などにより意見や苦情等を伝えやすい環境を確保し、サービスの改善と満足度向上に努めます。
- 入所中は、児童が希望する退所後の生活を実現するための支援を、また、障害者が地域生活等を希望する場合はその実現に向けた支援を行うことで、児童や利用者の将来に向けた自己実現を支援します。なお、退所後も自立生活が継続できるよう、一定期間の支援を継続します。
- 児童や利用者の人権を守り、安全で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す。そのため、虐待防止や事故防止に組織を上げて取り組みます。

目標Ⅱ

東京の福祉のセーフティネットの役割を担います

- 発達障害児、虐待による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、また、強度行動障害がある利用者など、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、施設機能に応じた専門的・個別的支援を提供することで、東京の福祉のセーフティネットの役割を担います。また、一時保護や短期入所も積極的かつ柔軟に受け入れます。
- セーフティネットの役割を果たすためには、高い専門性が発揮できる職員が必要です。研修等を通じて専門性の確保に努め、高い支援力を有する職員を育成します。また、質の高い人材の確保・定着を図ります。
- 「東京都社会的養育推進計画」や「東京都障害者・障害児施策推進計画」等により求められる役割を踏まえ、セーフティネットを担うための環境・体制整備に取り組みます。
- 都が「東京都政策連携団体活用戦略」で求めた「高い専門性を発揮するプロフェッショナル集団」としてのミッションを踏まえ、蓄積してきた支援技術を活用し、他団体等への講師派遣や福祉人材養成機関の実習生受入れなど、東京の福祉人材の育成に貢献します。

目標Ⅲ

施設機能を活用し、地域との共生を推進します

- 東京の福祉のセーフティネットとして、施設の機能を活用し、児童養護施設では、ショートステイや養育家庭・里親向け研修、子育てサロンなどを実施し、地域の子育て家庭を支援します。また、障害施設では、通所による生活介護の提供や短期入所の受入れ、相談支援事業や就労支援事業、グループホームの運営などを行い、在宅障害者・障害児を支援します。
- 地域の関係機関等とのネットワークに参加して協働の取組を行うことで、地域の一員としての役割を担います。また、園祭などの催し物への地域住民の招待や施設の地域開放、自治会活動や学校運営への参加等により、地域において施設や利用者への理解を促進し、地域との共生を進めます。

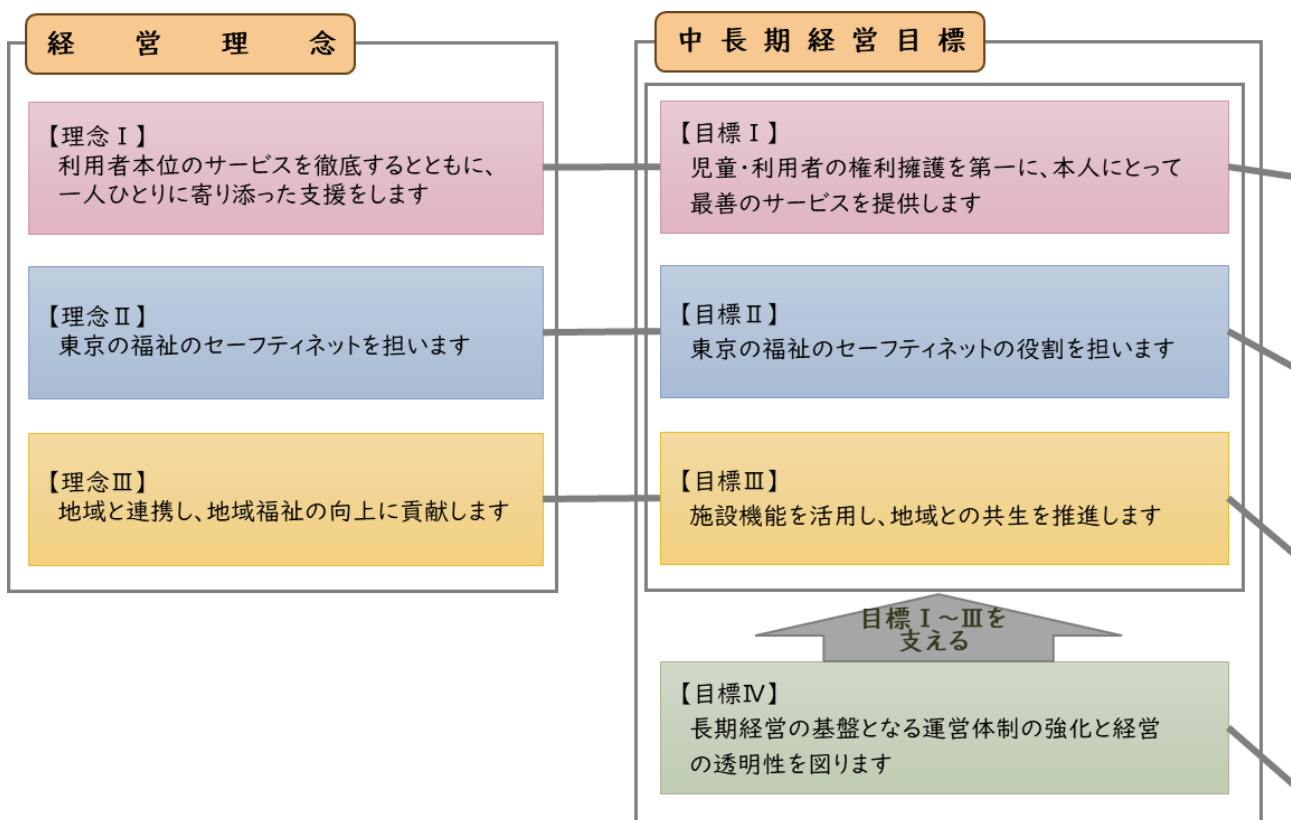
目標Ⅳ

長期経営の基盤となる運営体制の強化と経営の透明性を図ります

- 「事業団人材育成方針」に基づく、計画的な任用や適正配置、中核職員の育成や職場の活性化のためジョブローテーションの効果的な運用などにより、組織・運営体制の強化を図ります。
- 職員の士気向上に向けた取組、ライフ・ワーク・バランスの推進、メンタルヘルス対策の実施、ハラスメント対策などにより、働きやすい職場環境の整備に努めます。また、DXの推進によりサービスの向上と業務環境の改善を図ります。
- 自主運営施設の収入確保を図るとともに、全施設で、支出管理の徹底などにより効率的な施設運営に努めます。
- ガバナンス強化のため、事業団全体のコンプライアンスの強化・向上を図ります。また、理事会やコーポレートサイトへの公表を通じて経営の透明性を確保します。

第４章 アクション(重点的事業及び取組)

- 「経営理念」に基づき、概ね１０年間の中長期的な視点に立って、事業団が目指すべき目標として「中長期経営目標」を定め、その「中長期経営目標」を達成するため、今後５年間で、各施設と事務局が重点的に推進する事業や取組を選定して、「アクション」に位置付けています。
アクションに取り組むことで、中長期経営目標を達成し、経営理念を実現します。



アクション（重点的事業及び取組）

【中長期経営目標Ⅰ】のアクション

- ①児童・利用者の意見や意思を尊重したサービスの提供
- ②児童・利用者の自己実現と人生の可能性を広げる支援
- ③虐待防止の徹底
- ④リスク管理の推進

【中長期経営目標Ⅱ】のアクション

- ①特別な支援が必要な児童や利用者を受け入れて、専門的支援を提供
- ②高い専門性が発揮できる職員の育成
- ③質の高い人材の確保・定着
- ④セーフティネットの役割を担うための環境・体制整備
- 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

【中長期経営目標Ⅲ】のアクション

- ①地域における子育て家庭等を支援
- ②地域で暮らす障害者・障害児を支援
- ③地域との共生を目指す取組

【中長期経営目標Ⅳ】のアクション

- ①「事業団人材育成方針」に基づく組織・人事制度の運用
- ②魅力とやりがいにあふれ、働きやすい職場環境の実現
- ③DX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
- ④経営の健全化のための財源の確保
- ⑤コンプライアンスの推進と経営の透明性の確保

【中長期経営目標Ⅰ】

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を提供します

アクションⅠ 児童・利用者の意見や意思を尊重したサービスの提供

- ① 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づけられています。事業団ではこのことを踏まえて、サービスを提供していきます。
- ② 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、策定します。
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します。サービス担当学会議・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します。
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きます。
- ③ 児童や利用者に対して、意見や意思を確認する機会をできるだけ多く設けるとともに、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ます。こうした取組等を通じて寄せられた意見や苦情等に対応して、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ます。
- ④ 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みます。
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む、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ります。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 第三者委員の人数と属性等 ● 第三者委員の定期的相談の実施、意見箱の設置、利用者満足度調査の実施内容・結果の活用 ● 福祉サービス第三者評価の受審と点検・評価結果を踏まえたサービスの改善	全施設	定性管理
● 第三者委員への相談実施回数及び相談人数(回・延人) ● 意見箱への投函件数(件) ● 第三者委員や意見箱を含む、児童や利用者からの要望・苦情・意見等の内訳件数(件)	全施設	数値管理

アクション 2 児童・利用者の自己実現と人生の可能性を広げる支援

- ① 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ます。
- ② 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みます。
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きます。
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、必要に応じて支援を継続します。
- ③ 退所後のアフターケアは、ケアリーバー（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づけ、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します。SNSなど複数の手段を活用し、ケアリーバーに必要な支援が着実に届くようにします。支援にあたり、必要に応じて事業団への寄付金を原資とした「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します。
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、検討していきます。
- ④ 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ます。
- ⑤ 障害者施設で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ます。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します。また、他の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ないます。
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します。
- ⑥ 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「利用者支援基金」も活用します。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 親子宿泊、保護者との面会・外出・外泊、一時帰宅の実施状況(延人・延回・延泊) ● 学習会の実施(回・延人) ● 通塾児童数(実人・延人) ● 自活訓練等(実人・延日) ● 職場体験(実人・延日) ● 進路決定率(進路決定者／高校3年生の児童数=%) ● 進路内訳(大学、短期大学、専門学校、就職、その他)(人) ● アフターケアの実施人数(実施人数／対象人数=%)	児童養護施設	数値管理
● 地域生活移行人数 (地域移行人数／地域移行希望者数=％・内訳) ● 介護施設等への移行人数(人・内訳) ● 自活訓練等(実人・延回) ● グループホームの見学(回・実人・延人) ● 介護施設の見学(回・実人・延人)	障害施設	数値管理

アクション 3 虐待防止の徹底

- ① 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す。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みます。
- ② 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と指導の強化など、多様な取組を継続・徹底します。さらに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で、職員が当事者意識を持って虐待防止に取り組むようにします。
万が一、虐待疑い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、迅速な通報・通告のうえ、調査及び調査結果の報告を徹底します。また、当該施設の権利擁護委員会等で事案に係る対策等を検討し、更に事業団虐待等防止委員会で事案の共有と更なる虐待等防止対策の検討などを行います。
- ③ 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ます。
- ④ 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活用、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

れる体制を構築します。

- ⑤ 虐待防止研修は、虐待に関する法令等の基礎的知識を付与する全職員対象のe-ラーニングによる総論研修、児童養護、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します。

また、各施設でも、児童・利用者の特性等に応じた支援の方法など、虐待防止につながる各種研修を実施します。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 権利擁護・虐待防止に関する委員会の実施回数(回・内容)	全施設・事務局	数値管理
● 虐待防止対策の取組	全施設・事務局	定性管理
● 夜間の支援体制、応援・フォロー体制	全施設	定性管理
● 虐待防止研修の受講(受講者数／対象職員数=%)	全施設・事務局	数値目標 100%

アクション 4 リスク管理の推進

- ① 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、事故防止に役立てます。また、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ます。
- ② 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、再発防止策を徹底します。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みます。
- 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きます。
- ③ 事故防止は日常的な取組が重要です。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、リスク管理を徹底します。
- ④ 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します。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します。

- ⑤ 災害発生時には児童や利用者、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ます。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、最適な内容にします。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します。また、地元自治会等との防災協定など地域との連携を図ります。
- ⑥ 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ます。
- ⑦ 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みます。新型コロナウイルス感染症の感染防止や感染拡大防止対策の経験を踏まえ、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に努めます。また、障害者福祉サービスの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します。
- 加えて、食中毒予防対策にも取り組みます。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します。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● リスクマネジメントの取組 ● 防災、感染症対策のマニュアルや BCP 等の策定・委員会等その他の取組	全施設・事務局	定性管理
● 情報セキュリティ研修の受講（受講者数／対象職員数＝％） ● 標的型攻撃メール訓練の実施（受講者数／対象職員数＝％）	全施設・事務局	数値目標 100％
● 防災・防犯・感染症対策の研修及び訓練の実施（回・内容）	全施設・事務局	数値管理

【中長期経営目標Ⅱ】

東京の福祉のセーフティネットの役割を担います

アクションⅠ 特別な支援が必要な児童や利用者を受け入れて、専門的支援を提供

- ① 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ます。

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ます。加えて、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ます。

- ② 児童養護施設では、被虐待児や発達障害児、中高生の高年齢児童、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、専門的支援を提供します。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きます。

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ります。

- ③ 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「連携型専門ケア機能モデル事業」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ました。

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、本格実施に着手します。

- ④ 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・個別的支援を提供します。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いきます。

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ります。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 児童養護施設や障害施設の入所人数(人・入所率)	全施設	数値管理
● 児童養護施設の一時保護人数(実人・延人) ● 入所理由が被虐待である児童の人数(人・割合) ● 中学生・高校生の人数(人・割合) ● 定期的に通院する児童の人数(人・割合) うち、精神科に通院する児童の人数(人・割合) ● 服薬管理が必要な児童の人数(人・割合) ● 発達障害・知的障害・精神障害の児童の人数(人) ● 個室利用児童の人数(人・割合)	児童養護施設	数値管理
● 障害施設の重度、最重度利用者の人数(人・割合) ● 障害者施設の70歳以上の利用者の人数(人・割合) ● 強度行動障害のある者の人数(人・割合) ● 医療的ケア(経管栄養・中心静脈栄養・喀痰吸引等)を必要とする人数(人・割合)	障害施設	数値管理
● 児童や利用者に対する心理職による心理的ケアの実施人数(人・割合)	全施設	数値管理
● 連携型専門ケア機能事業の受入人数と原籍施設への復帰人数(人)	石神井学園	数値管理

アクション 2 高い専門性が発揮できる職員の育成

① 特別な支援が必要な児童や利用者に適切な支援を行なうためには、高い専門性を備えた職員の育成が求められます。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みます。

② 研修を効率的・効果的に行うため、事務局と施設で役割を分担し、研修を実施するとともに、外部研修も活用します。

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します。加えて、研修効果を分析し、毎年度、テーマや内容を見直します。

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します。専門的な研修については、児童養護、障害分野で学ぶべき内容を整理・検討する場を設け、各施設での実施内容に偏りが無いものとします。

その他の育成手法として、事例研究発表会、事業団内他施設や児童相談所等の都の機関並びに民間施設への、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ます。

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・調整する場を設けます。

- ③ 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・多角的に実施します。また、スーパーバイズや児童精神科医のアドバイスなど、外部専門家の活用を図ります。
- ④ 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・多角的に実施します。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ます。

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きます。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 事務局研修の実施状況（メニュー・参加人数）	事務局	数値管理
● 各施設の研修の実施状況（メニュー・参加人数） ● 派遣研修の実施状況（メニュー・参加人数）	全施設	数値管理
● 強度行動障害の基礎・実践研修、アドバンス研修の受講人数及び合計受講人数（人） ● たんの吸引等研修（特定・不特定）の受講人数及び合計受講人数（人）	障害該当施設	数値管理
● スーパーバイズや児童精神科医のアドバイスなど外部専門家の活用状況	該当施設	定性管理

アクション 3 質の高い人材の確保・定着

- ① 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、強化します。
- ② 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、着実な応募・採用に繋がります。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・実施していきます。

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等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なため、引き続き人材確保育成委員を中心に、事務局と各施設が連携して採用活動に取り組みます。

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公開します。

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ます。

- ③ 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します。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します。併せて、今後施行が予定されている、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、国や都の動向を注視し、必要な準備・対応を図っていきます。
- ④ 採用時配属では、本人の希望や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における不適合を可能な限り防ぎます。また、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します。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います。こうした取組により、早期離職を防ぎ、定着を図ります。
- ⑤ 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、周知します。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ます。
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ます。
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します。
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」の育成を目指します。
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、定着に繋がります。
- ⑥ 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、メンタルヘルス対策と合わせて、施設の実情に応じた支援者支援の取組を実施します。
- ⑦ 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ます。

- ⑧ これらの取組に加え、良好な職員間の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ます。（目標Ⅳ・アクション２と重複記載）

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 採用活動の状況	事務局	定性管理
● 採用選考状況（時点更新）（人） ● 離職状況・離職率（人・割合）	事務局	数値管理
● 支援者支援の取組	事務局・全施設	定性管理

アクション４ セーフティネットの役割を担うための環境・体制整備

- ① 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の環境で養育ができるよう、都と連携して生活単位の小規模化や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、整備を進めます。
- 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ります。
- 家庭的寮運営の工夫は、引き続き実施していきます。
- ② 障害施設は、「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ます。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、都と協議していきます。
- また、生活環境面の配慮や日中活動の充実に向けた取組を、引き続き行っていきます。
- ③ 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、都との協議を進めます。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みます。
- 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、適宜実施します。
- ④ 国や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けます。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 「新しい社会的養育ビジョン」等を踏まえた施設の小規模化や地域分散化、職員配置の充実や専門職の配置強化等の検討・実施	児童養護施設事務局	定性管理
● 「東京都障害者・障害児施策推進計画」等を踏まえた、職員配置の検討・実施	障害施設事務局	定性管理
● 小規模ユニット化の検討・実施	障害児施設事務局	定性管理
● 自主調理・出張調理の実施(回)	児童養護施設	数値管理
● 老朽化施設の改築や大規模改修の検討・実施	該当施設事務局	定性管理

アクション 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

- ① 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ます。
- ② 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ます。また、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するほか、施設見学者も積極的に受け入れます。
- ③ 児童養護施設や障害児入所施設において、児童相談所など関係機関との連携は不可欠です。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相互理解を深める取組を検討していきます。
- ④ 「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、都や区市町村の機関及び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きます。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 他団体への講師やファシリテーター等の派遣人数 (内容・人・延日) ● 福祉人材養成機関(大学、短大、専門学校) への講師等の派遣人数(人・延日)	該当施設 事務局	数値管理
● 保育士養成機関からの実習生受入人数(実人・延人) ● 介護体験の実習生受入人数(実人・延人) ● その他機関からの実習生等の受入人数 (機関別に実人・延人) ● 施設見学者の受入人数(学生・他機関職員等別)(実人・日)	該当施設	数値管理
● 児童相談所等からの研修派遣受入人数(人・日) ● 児童相談所等への研修派遣人数(人・日)	該当施設 事務局	数値管理

【中長期経営目標Ⅲ】

施設機能を活用し、地域との共生を推進します

アクションⅠ 地域における子育て家庭等を支援

- ① 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、緊急時等には柔軟に受け入れることで、地域の子育て家庭を支援します。
- ② 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します。
- ③ 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します。
- ④ 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、検討していきます。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 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（回・延人・利用率）	石神井学園	数値管理
● 子育てサロンや公開講座等の実施（内容・回・参加人数）	児童養護施設	数値管理
● 養育家庭・里親向け研修の実施（回・人）	児童養護 該当施設	数値管理

アクションⅡ 地域で暮らす障害者・障害児を支援

- ① 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ります。
- ② 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、柔軟に活用します。
- ③ 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・児を支援します。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 生活介護（通所）の利用（日数・人・利用率） ● 短期入所事業の利用（実人・延人・利用率） ● 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の利用（人・延人数）	障害該当施設	数値管理
● 上記事業の広報・周知の取組（内容）	障害該当施設	定性管理

アクション 3 地域との共生を目指す取組

- ① 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ります。
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、地域の一員としての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きます。
- ② 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するとともに、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ます。
- ③ 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ます。（目標Ⅰアクション 4 の⑤と重複記載）
また、地元自治体の要請に基づいて、福祉避難所等の役割を担います。
- ④ 近年の東日本大震災や能登半島地震に代表されるような大規模な災害発生時には、施設機能の安全状況等を確認のうえ、外部からの緊急的な利用者受け入れを行うなど、広域的な役割も果たしていきます。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● NPO やボランティア等の受入状況（内容・件・延人数） ● 地域ネットワークへの参加状況（内容・回） ● 園祭等施設催し物への地域住民の招待（内容・回） ● 施設開放（内容・件） ● 地域活動への参加状況（内容・件） ● 地元自治会が参加する施設防災訓練（回）	全施設	数値管理
● 自治会等との災害時防災協定等の締結 ● 福祉避難所の指定	全施設	定性管理

【中長期経営目標Ⅳ】

長期経営の基盤となる運営体制の強化と経営の透明性を図ります

アクションⅠ 「事業団人材育成方針」に基づく組織・人事制度の運用

- ① 「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ります。
また、法人・施設運営の中核を担う職員の育成強化と職場の活性化の視点から、ジョブローテーションを効果的に運用します。なお、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掛かる情報発信等の取組を検討し、実施します。
- ② 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ます。また、将来を見越した制度設計の見直しも必要です。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、検討を行っていきます。
- ③ 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、本部事務局機能を強化します。併せて事務職の計画的な採用と育成を図ります。

アクションⅡ 魅力とやりがいにあふれ、働きやすい職場環境の実現

- ① 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職場環境整備に努めます。
- ② 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します。また、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します。これらの取組を職員の士気向上につなげてきます。
- ③ 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、職場環境の改善につなげます。
- ④ 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ます。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きます。

- ⑤ メンタルヘルス対策として、メンタルヘルス研修やメンタルヘルスカounselingの実施、「福祉のしごととの悩み相談」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ます。
- ⑥ あらゆるハラスメントを許さない職場環境を構築します。カスタマーハラスメントについては、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、必要な対策を講じます。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 多様な働き方についての検討状況 ● カスタマーハラスメント対策の検討・実施状況	事務局	定性管理
● 年次有給休暇の平均取得日数 ● 育児休業の取得率（女性） ● 育児休業及び関連する休暇の取得率（男性）	事務局	各年度の数値を把握

アクション 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

- ① デジタル技術を活用し、業務の効率化と省力化を徹底します。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を推進します。
- ② 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ます。
- ③ 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ます。
- ④ 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します。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します。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● DXの取組状況	事務局	定性管理
● 次世代介護機器の導入・活用状況（種類・台数）	全施設	数値管理

アクション 4 経営の健全化のための財源の確保

- ① 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します。
また、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、計画的な積立を行います。
- ② 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ます。
- ③ 支出面は、指定管理施設や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ます。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● 収支状況(円) ● 大規模改修等に向けた計画的積立状況(円)	自主運営施設	数値管理
● 改築等に際しての節電等の計画	事務局	定性管理
● 支出管理の徹底	全施設・事務局	定性管理

アクション 5 コンプライアンスの推進と経営の透明性の確保

1. 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ます。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みます。
2. 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・向上を図ります。
3. 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します。

アクションの進捗管理	管理の主体	管理の方法
● コンプライアンス研修受講人数と受講率(人・%)	全施設・事務局	数値目標 100%
● コンプライアンス委員会の実施(回・内容)	事務局	数値管理

参考資料・データ

● 事業団のあゆみ

年度		事 項
1998 (平成10) 年度		東京都社会福祉事業団設立
		町田福祉園を運営受託
1999 (平成11) 年度		障害者(児)施設12所を追加運営受託
2000 (平成12) 年度		児童養護施設10所を追加運営受託
		経営改善計画書(平成12～15年度)策定 大谷田就労支援ホーム受託終了(廃止)
2001 (平成13) 年度		社会福祉総合学院を設置運営
2002 (平成14) 年度		社会福祉総合学院の運営の一部を学校法人に委託
		事業団の経営改革の策定
		用賀技能開発学院受託終了(廃止)
2004 (平成16) 年度		事業団グランドデザインの策定
2005 (平成17) 年度		自立的な運営を目指して(経営改革STEP2)
		中井児童学園、町田福祉園受託終了(民間移譲)
		大泉就労支援ホーム受託終了(他法人指定管理)
2006 (平成18) 年度		第1期指定管理(平成18～20年度) 児童養護施設9所、障害者(児)施設9所
		伊豆長岡学園、日の出福祉園指定管理終了(民間移譲)
		社会福祉総合学院事業終了(廃止)
2008 (平成20) 年度		小平福祉園指定管理終了(民間移譲)
2009 (平成21) 年度		第2期指定管理(平成21～23年度) 児童養護施設8所、障害者(児)施設7所
		品川景德学園、むさしが丘学園指定管理終了(民間移譲)
2011 (平成23) 年度		自立的経営を目指して(経営改革STEP3)
2012 (平成24) 年度		第3期指定管理(平成24～26年度) 児童養護施設6所、福祉型障害児入所施設3所、障害者支援施設4所
2014 (平成26) 年度		中期経営計画(平成27～31年度)の策定
		人材育成方針の策定(平成26年3月)
2015 (平成27) 年度		日野療護園自主運営開始
		第4期指定管理(平成27～29年度) 児童養護施設4所、福祉型障害児入所施設3所、障害者支援施設3所 ※石神井学園、小山児童学園は平成27～令和元年度
2018 (平成30) 年度		希望の郷東村山自主運営開始
		第5期指定管理(平成30～令和2年度) 児童養護施設4所、福祉型障害児入所施設2所、障害者支援施設3所 ※東村山福祉園は平成30～令和4年度
2019 (平成31・令和元) 年度		第Ⅱ期中期経営計画(令和2～6年度)の策定
		改訂人材育成方針の策定(令和2年3月)
2020 (令和2) 年度		第5期指定管理(令和2～11年度) 児童養護施設2所(石神井学園、小山児童学園)
		給与制度の一部見直し(令和3年3月)
2021 (令和3) 年度		第6期指定管理(令和3～7年度) 児童養護施設4所、福祉型障害児入所施設2所、障害者支援施設3所
		人材育成方針の改定(令和4年3月)
		給与制度全般に渡る抜本的見直し(令和4年3月)
2023 (令和5) 年度		日野療護園の移転改築⇒立川療護園はごろもの音に名称変更
		第6期指定管理(令和5～9年度) 福祉型障害児入所施設1所(東村山福祉園)
2024 (令和6) 年度		第Ⅲ期中期経営計画(令和7～11年度)の策定

● 第Ⅱ期計画期間中の主な取組等

【目標Ⅰ】利用者・児童の権利擁護を第一に、利用者・児童にとって最善のサービスを提供します。		
アクション(取組計画)		取組実績⇒今後の課題
(1) 権利擁護(虐待防止)の徹底	・ 虐待や権利侵害防止に向け、職員の意識改革や利用者の安全確保に向けた環境整備、重大事故防止の取組をチェックする組織体制の構築 ・ 事業団虐待等防止委員会での事案や取組の共有・検討 ・ 虐待防止研修の充実、全職員アンケートによる職員意識のモニタリングと結果を活用した意見交換 ・ 職員倫理綱領や虐待防止マニュアル等の周知徹底、職場内研修による意識啓発 ・ 権利擁護委員会等による未然防止策や不適切支援等への対応策の検討	・ 計画に掲げた取組を着実に実施し、さらに個々の虐待事案を分析し、新たな取組を追加(管理監督者の夜間等巡回、職員悩み相談窓口の設置、職員個人目標の設定、採用面接での適性確認の強化、アンガーマネジメント研修の導入 etc) ➢ 虐待事案が毎年度発生している現状を踏まえ、取組の継続と虐待事案ごとの課題を分析した取組の強化が必要
(2) 利用者・児童等からの要望や苦情への適切な対応	・ 第三者評価の受審・活用により、客観的視点からのサービスの点検・評価を行うPDCAサイクルの定着 ・ 第三者委員による定期的な相談の実施、意見や苦情を伝えやすい環境の整備 ・ 利用者満足度調査の実施と結果を踏まえたサービスの改善	・ 第三者評価結果を活用した「更なる改善」が定着 ・ 第三者委員や意見箱の活用など意見や苦情を伝えやすい環境が充実 ➢ 児童の意見表明権や障害者の意思決定支援の強化が求められる状況から、徹底が必要
(3) リスク管理の推進	・ 支援記録やヒヤリ・ハット事例の収集・検証による事故の未然防止策の取組 ・ 事故事例の収集・分析・対策のサイクル定着によるリスクマネジメント体制の強化 ・ 管理監督者向け研修等によるリスク管理意識醸成 ・ 見守りカメラの計画的設置 ・ 事故の検証・原因究明・再発防止策の徹底 ・ 防災対策、感染症発生予防対策	・ ヒヤリ・ハット事例の収集・分析・活用が定着 ・ 管理監督者向け研修の内容を充実 ・ 感染症対策は新型コロナウイルス感染症の施設内感染の経験を踏まえ、対策を強化 ➢ 継続、及び事故事例の分析と課題を踏まえた対策強化
(4) 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在園中の自立訓練や学力向上等の自立支援の取組の実施 ・ 退所児童のアフターケアの実施 ・ 障害者の地域生活移行や施設変更など利用者にとって望ましい暮らしの場の選択に向けた意思決定支援。地域移行に向けた自活訓練やグループホームの見学等	・ 児童等の希望を踏まえ、退所後の生活に向けた支援を継続的に実施 ・ アフターケア実施率は概ね100% ・ 退所後の経済的支援のために寄付金を原資とした基金の活用を開始 ・ 障害者の地域移行を強化 ➢ 継続及び充実、基金活用の拡充
(5) 社会需要も見通した施設の改築・改修	・ 日野療護園の移転改築 ・ 指定管理施設(東村山福祉園)の改築 ・ 児童養護施設は「新しい社会的養育ビジョン」「東京都社会的養育推進計画」を踏まえ、施設の小規模化・地域分散化に向け計画的・段階的に整備 ・ 障害児入所施設は「新しい社会的養育ビジョン」「東京都障害児・障害児施策推進計画」を踏まえ家庭的环境の整備のあり方を検討 ・ 児童養護施設及び障害児施設の職員配置見直しを検討し、専門的ケアの充実に取り組む ・ 障害児施設も職員配置の見直しを検討	・ 日野療護園・東村山福祉園の改築等は円滑に実施。日野療護園は新たに立川療護園はごろもの音として令和5年度に開設 ・ 令和5年度に八街学園で地域小規模型グループホームを開設 ・ 令和6年度から石神井学園・片瀬学園で職員体制を強化 ・ 令和6年度から障害施設の一部で夜間体制の強化を実施 ・ その他についても検討を継続 ➢ 「東京都社会的養育推進計画」「東京都障害児・障害児施策推進計画」の改訂内容等を踏まえた取組の推進 ➢ 老朽化施設の改築等の検討

【目標Ⅱ】蓄積してきた支援技術を活かし、更に高度なケアを提供します		
アクション(取組計画)		取組実績⇒今後の課題
(1) 高い専門性を発揮 できる職員の育成	- 改定人材育成方針及び研修計画に基づく人材育成(OJT、研修、自己啓発制度) - 事務局と各施設での研修の役割分担 - 児童養護では愛着障害等児童のそれぞれの特性に応じた支援を継続できるよう、専門性を高める研修を計画的・多角的に実施 - 障害施設では障害特性や高齢化等に対し、専門的・個別的支援を提供できるよう、計画的・多角的に研修を推進 - 強度行動障害やたんの吸引等医療的ケアができる職員を計画的に育成	- 事務局と各施設の研修の役割分担が定着。事務局研修の構成整理と内容の見直し - 各施設の機能に応じて、支援力向上に結び付く研修を充実 - 強度行動障害支援者養成研修の計画的受講と受講規模の拡大・外部専門家によるコンサルテーションの導入 ➤ 継続、及びより効果的な研修のあり方について検討
(2) 東京の福祉の増進 に寄与する先駆的 取組の推進	- 定員どおり受け入れることはもとより、特別な支援が必要な利用者や児童を施設機能に応じて積極的に受け入れる。 「連携型専門ケア機能モデル事業」を実施し、効果を報告。都と連携して本事業のあり方を検討 - 児童養護では被虐待児や発達障害児、高齢児童の増加を踏まえ、心理的ケアや専門的支援を充実	- 職員の欠員による寮閉鎖等、同室できない支援困難児の増加、コロナ感染による新規受入困難、施設の改築・改修などの状況から、利用率が下がった。 - 連携型専門ケア機能モデル事業の効果検証が終了 ➤ 職員の増員や支援力向上を図ることで、受入を促進 連携型専門ケア機能事業の本格実施
(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	- 強度行動障害の専門的支援技術などを、他団体等に研修講師等として派遣し、普及 - 大学等の福祉系実習生や介護体験実習の受入れ、見学者の受入れ実施 - 児童相談所等関係機関との相互派遣研修を充実 「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の環境整備を検討	- 強度行動障害支援者養成研修への講師・ファシリテーター等の派遣増員、大学等の授業への積極的派遣など福祉人材育成に貢献 - 実習受入は、職員採用への効果も意識し、各施設の取組を充実 - 相互派遣は職員不足やコロナ禍の影響から限定的 ➤ 継続、及び相互派遣研修の推進等
(4) 質の高い人材の確保・定着	- 学校訪問、採用説明会、内定者交流会等の実施 - 採用チャネルの拡大を検討し、対策を充実・強化 - 職員定着のためチューター制度を活用したOJTの推進 中堅職員は委員会への参加等を通じて帰属意識を醸成 - 離職理由調査の継続 - 改定「人材育成方針」の周知や運用により、職員が持てる力を発揮できる環境を整えて、離職防止を図る。 - 福祉人材の不足が顕著な状況を踏まえ、質の高い人材の確保・定着に向けて人事・給与制度のあり方を検討	- R2年度からキャリア採用・再採用・学校推薦・実習生等特別制度を開始、イベント出展等採用チャネルの拡充、採用活動の早期化 4月⇒1月、定時募集回数の増 3回⇒6回、配属施設とのマッチング導入等により、採用者数が増加(内定辞退の減少を含む) R2 採用 92名⇒R6 採用 137名 - R4年度から人事・給与制度を見直し、給与の大幅増 ➤ 継続、及び質と量(採用・定着数)の確保に向けた更なる工夫を検討・実施

【目標Ⅲ】施設機能を活用し、地域との共生を推進します		
アクション（取組計画）		取組実績⇒今後の課題
(1) 地域で暮らす障害者・障害児を支援	- 在宅障害者・障害児支援として、通所による生活介護事業を実施し、日中活動を充実 - 短期入所事業利用者の円滑な受け入れ、複雑な課題を抱えた利用者は関係機関との連携を強化 - 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のほか、グループホームを設置・運営	- 日野療護園、東村山福祉園の改築に伴い通所の定員増及び日中支援活動メニューを充実 - 日野療護園の改築に伴う短期入所の定員増 ➤ 継続、及び通所・短期入所等の利用拡大に向けた工夫等
(2) 地域における子育て家庭等を支援	- 石神井学園で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 - 児童養護施設で子育てのノウハウなどの公開講座や学校職員向け講座を実施 - 地域の養育家庭支援について都と検討・調整	- ショートステイの利用が拡大 - 公開講座等はコロナ禍により中止や対象を限定しての開催などがあったが、令和5年度から従来の開催に戻し、順次拡大 ➤ 継続、及び地域の子育て家庭への支援に資する取組をさらに工夫して実施
(3) 地域が求める役割を担い、地域と協働	- 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る。 - 災害時対応に向け地域と協力	- 地域活動等はコロナ禍により実施自体が中止や縮小していたが、令和5年度から段階的に戻している。 - 自治会との防災協定や合同防災訓練等を実施 ➤ 継続、及び地域との共生を進めるための取組を工夫して実施

【目標Ⅳ】長期経営の基盤となる運営体制の強化と経営の透明性を図ります

アクション(取組計画)		取組実績⇒今後の課題
(1) 改訂「事業団人材育成方針」に基づく組織・人事制度の運用	・ 人材育成方針(平成27年度策定)は、職級に応じた「基本的役割」と「到達目標」を整理し、ジョブローテーションの方針を明確化、異動基準を見直すなど、人材育成の視点に立った人事制度の運用の観点から、令和2年3月に改訂 ・ 改定「人材育成方針」に基づく職員の育成、適正や能力に応じた管理・監督・指導職層の任用、法人・施設運営の中核を担う職員の育成を推進	・ 改訂内容の職員周知、任用、育成を進めた。 ・ 都派遣職員の退職等により経験年数の浅い職員が増加し、一方でセーフティネットとしての役割が求められる状況等の課題を踏まえ、改訂「人材育成方針」をR4年3月に更に改定し、「基本的役割」と「到達目標」の再度の見直し、ジョブローテーション方針を踏まえた移動基準の見直し等を実施し、運用 ➤ 改定から3年を経て、現状の課題等に応じた更なる人材育成方針の見直しが必要
(2) 自律的な経営実現のための自主財源の確保	・ 加算取得など収入増に向けた取組の検討・強化 ・ 自主事業の自主財源の収入増を図る。 ・ 日野療護園は改築にあたって生活介護(通所)の拡充等に努める。 ・ 業務の見直し、契約内容の精査、全職員のコスト意識の向上、管理職による支出管理の徹底による効率的な施設運営	・ 日野療護園の移転改築に伴う通所定員の拡充⇒収入増 ・ 契約方法や契約内容等の精査による支出削減 ➤ 自主事業の財源確保、コスト意識や支出管理の継続及び徹底
(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	・ 業務の効率化や職員の負担軽減のためのICTや次世代介護機器の導入	・ ICTの推進は情報セキュリティの向上・業務の効率化・コスト削減を目的に、ICT環境の整備、統一化(インフラ・ハードウェア・ソフトウェア)を段階的に実施 ・ 次世代介護機器は試行などを経て効果を確認しながら、施設の特性に応じた機器を順次導入。利用者サービスの向上にも貢献 ➤ 継続及び推進
(4) 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現	・ 職員表彰制度は職員の努力や成果に報いるものへ充実。職員提案制度は職員の参画意識やモチベーションを高めるよう充実。一過性のものでなく継続・発展するよう効果的な運用を図る。 ・ 日頃のコミュニケーションや職員アンケート等による意見交換などにより、職場の風通しを改善し、相談しやすい職場づくりに取り組む。 ・ 計画的な年次有給休暇、妊娠出産休暇、育児休業、部分休業・短時間勤務等の取得促進、男性育児参加の促進 ・ ライフ・ワーク・バランスの推進による職場環境の整備	・ 職員のモチベーションアップにつながるよう、職員表彰制度や職員提案制度を見直した。(表彰基準の見直し、職務表彰(功績・精励)の活用推進、職員提案制度のヒアリングの導入、副賞の見直し等) ・ 年休や各種制度の取得率アップを達成 ・ 「自己啓発等休業制度」「配偶者同行休業制度」の新たな制度の導入 ➤ 継続、及び更なる職場環境改善に資する取組み検討
(5) コンプライアンスの推進	・ 研修等による職員の倫理観の醸成 ・ 事業団コンプライアンス委員会の設置・運営によるコンプライアンスの強化・向上	・ R2年度から弁護士等外部委員を含めたコンプライアンス委員会を設置し、重大事故や服務事故等の検証、コンプライアンス推進に向けた取組等の検討など、ガバナンス強化に向けて取り組む ➤ 継続及び徹底

第Ⅱ期計画期間中の主な実績データ

表 1 児童養護施設の在籍児童数(割合)

表1 児童養護施設の在籍児童数(割合)

(単位:人)

	定員	令和2年度(2020年度)		令和3年度(2021年度)		令和4年度(2022年度)		令和5年度(2023年度)	
		在籍児童数	割合	在籍児童数	割合	在籍児童数	割合	在籍児童数	割合
石神井学園	130	111	85.4%	106	81.5%	100	76.9%	94	72.3%
小山児童学園	64	60	93.8%	53	82.8%	57	89.1%	51	79.7%
船形学園	64	43	67.2%	36	56.3%	43	67.2%	35	54.7%
八街学園	64	59	92.2%	56	87.5%	43	67.2%	38	59.4%
勝山学園	64	53	82.8%	46	71.9%	44	68.8%	42	65.6%
片瀬学園	48	32	66.7%	30	62.5%	31	64.6%	32	66.7%
合 計	434	358	82.5%	327	75.3%	318	73.3%	292	67.3%

※在籍児童数は各年度3月1日時点

表 2 児童養護施設で暮らす中学生・高校生の人数(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	中学生・高校生	在籍児童数	割合	中学生・高校生	在籍児童数	割合	中学生・高校生	在籍児童数	割合	中学生・高校生	在籍児童数	割合
石神井学園	55	111	49.5%	54	106	50.9%	51	100	51.0%	53	94	56.4%
小山児童学園	31	60	51.7%	26	53	49.1%	32	57	56.1%	32	51	62.7%
船形学園	24	43	55.8%	20	36	55.6%	19	43	44.2%	21	35	60.0%
八街学園	27	59	45.8%	31	56	55.4%	25	43	58.1%	23	38	60.5%
勝山学園	28	53	52.8%	25	46	54.3%	24	44	54.5%	23	42	54.8%
片瀬学園	21	32	65.6%	21	30	70.0%	20	31	64.5%	9	32	28.1%
合 計	186	358	52.0%	177	327	54.1%	171	318	53.8%	161	292	55.1%

※各年度3月1日時点

※高校生の中には、定時制・特別支援学校に通う児童が含まれる。

表3 児童養護施設への入所理由が被虐待である児童の人数(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	被虐待児の人数	在籍児童数	割合	被虐待児の人数	在籍児童数	割合	被虐待児の人数	在籍児童数	割合	被虐待児の人数	在籍児童数	割合
石神井学園	83	114	72.8%	91	107	85.0%	91	102	89.2%	86	97	88.7%
小山児童学園	55	60	91.7%	52	56	92.9%	52	58	89.7%	43	52	82.7%
船形学園	41	44	93.2%	35	36	97.2%	42	44	95.5%	33	35	94.3%
八街学園	48	60	80.0%	45	56	80.4%	38	44	86.4%	38	40	95.0%
勝山学園	44	54	81.5%	34	46	73.9%	33	45	73.3%	33	42	78.6%
片瀬学園	29	32	90.6%	23	31	74.2%	32	32	100.0%	32	33	97.0%
合 計	300	364	82.4%	280	332	84.3%	288	325	88.6%	265	299	88.6%

※在籍児童数は各年度3月1日時点(一時保護含む)

表4 在籍児童に対する心理的ケアの実施状況(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	実施人数	在籍児童数	割合	実施人数	在籍児童数	割合	実施人数	在籍児童数	割合	実施人数	在籍児童数	割合
石神井学園	66	114	57.9%	65	114	57.0%	43	104	41.3%	57	94	60.6%
小山児童学園	56	64	87.5%	35	53	66.0%	48	56	85.7%	47	55	85.5%
船形学園	26	44	59.1%	26	44	59.1%	29	45	64.4%	25	35	71.4%
八街学園	44	60	73.3%	33	60	55.0%	34	45	75.6%	23	38	60.5%
勝山学園	46	59	78.0%	6	46	13.0%	13	45	28.9%	23	42	54.8%
片瀬学園	29	40	72.5%	30	32	93.8%	25	32	78.1%	31	33	93.9%
合 計	267	381	70.1%	195	349	55.9%	192	327	58.7%	206	297	69.4%

※各年度2月末日時点

表5 児童養護施設において服薬管理を必要とする児童の人数(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	服薬管理児童数	在籍児童数	割合	服薬管理児童数	在籍児童数	割合	服薬管理児童数	在籍児童数	割合	服薬管理児童数	在籍児童数	割合
石神井学園	37	102	36.3%	39	100	39.0%	23	102	22.5%	28	92	30.4%
小山児童学園	21	62	33.9%	14	56	25.0%	16	54	29.6%	13	50	26.0%
船形学園	7	44	15.9%	30	35	85.7%	27	38	71.1%	22	39	56.4%
八街学園	40	60	66.7%	40	53	75.5%	29	44	65.9%	26	37	70.3%
勝山学園	25	54	46.3%	24	47	51.1%	28	41	68.3%	25	39	64.1%
片瀬学園	18	32	56.3%	19	29	65.5%	19	29	65.5%	18	28	64.3%
合 計	148	354	41.8%	166	320	51.9%	142	308	46.1%	132	285	46.3%

※在籍児童数は各年度6月1日時点

表6 児童養護施設において定期的に通院する児童の人数(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	定期通院児童数	在籍児童数	割合	定期通院児童数	在籍児童数	割合	定期通院児童数	在籍児童数	割合	定期通院児童数	在籍児童数	割合
石神井学園	55	114	48.2%	52	107	48.6%	43	100	43.0%	50	94	53.2%
小山児童学園	10	60	16.7%	17	56	30.4%	22	58	37.9%	21	51	41.2%
船形学園	15	44	34.1%	19	36	52.8%	29	44	65.9%	29	35	82.9%
八街学園	32	59	54.2%	37	56	66.1%	31	44	70.5%	26	38	68.4%
勝山学園	21	54	38.9%	35	46	76.1%	28	45	62.2%	27	42	64.3%
片瀬学園	18	32	56.3%	21	31	67.7%	18	32	56.3%	21	32	65.6%
合 計	151	363	41.6%	181	332	54.5%	171	323	52.9%	174	292	59.6%

※在籍児童数は各年度6月1日時点

表7 障害施設の在籍者数(割合)

(単位:人)

	定員	令和2年度(2020年度)		令和3年度(2021年度)		令和4年度(2022年度)		令和5年度(2023年度)	
		在籍者数	割合	在籍者数	割合	在籍者数	割合	在籍者数	割合
七生福祉園(児童)	156	100	64.1%	92	59.0%	93	59.6%	89	57.1%
東村山福祉園	72	65	90.3%	59	81.9%	59	81.9%	64	88.9%
千葉福祉園(児童)	48	28	58.3%	24	50.0%	20	41.7%	11	22.9%
七生福祉園(成人)	150	125	83.3%	122	81.3%	111	74.0%	109	72.7%
千葉福祉園(成人)	320	250	78.1%	235	73.4%	213	66.6%	191	59.7%
八王子福祉園	160	142	88.8%	129	80.6%	129	80.6%	120	75.0%
立川療護園 はごろもの音	50	49	98.0%	48	96.0%	50	100.0%	47	94.0%
希望の郷 東村山	80	80	100.0%	79	98.8%	80	100.0%	78	97.5%
合 計	1,036	839	81.0%	788	76.1%	755	72.9%	709	68.4%

※在籍者数は各年度3月1日時点

表8 障害児施設における重度・最重度の知的障害児の人数

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	1度・2度 合計	在籍 児童数	割合	1度・2度 合計	在籍 児童数	割合	1度・2度 合計	在籍 児童数	割合	1度・2度 合計	在籍 児童数	割合
七生福祉園	9	93	9.7%	7	95	7.4%	5	84	6.0%	3	82	3.7%
東村山福祉園	62	62	100.0%	57	57	100.0%	58	58	100.0%	63	63	100.0%
千葉福祉園	4	24	16.7%	2	20	10.0%	1	14	7.1%	0	9	0.0%

※各年度3月31日時点

※18歳未満の児童は障害区分認定を受けていないので、愛の手帳1度・2度を最重度・重度とする

※七生福祉園、千葉福祉園には、18歳以上の加齢児が含まれている

表9 障害者施設における重度・最重度の障害者の人数

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)				令和3年度(2021年度)				令和4年度(2022年度)				令和5年度(2023年度)			
	区分5	区分6	合計	在籍者数	区分5	区分6	合計	在籍者数	区分5	区分6	合計	在籍者数	区分5	区分6	合計	在籍者数
七生福祉園	55	20	75	125	57	20	77	121	51	21	72	111	52	20	72	109
千葉福祉園	104	83	187	250	81	92	173	231	71	83	154	211	65	68	133	189
八王子福祉園	20	121	141	142	16	114	130	130	14	114	128	128	16	104	120	120
立川療護園 はごろもの音	6	43	49	49	6	41	47	47	6	43	49	49	6	43	49	49
希望の郷 東村山	3	77	80	80	3	76	79	79	3	77	80	80	2	76	78	78
合 計	188	344	532	646	163	343	506	608	145	338	483	579	141	311	452	545

※各年度3月31日時点

表 10 障害施設における強度行動障害のある利用者の人数(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	利用者数	在籍者数	割合	利用者数	在籍者数	割合	利用者数	在籍者数	割合	利用者数	在籍者数	割合
東村山福祉園	21	62	33.9%	21	57	36.8%	20	58	34.5%	25	63	39.7%
八王子福祉園(入所)	25	142	17.6%	24	130	18.5%	60	128	46.9%	57	120	47.5%
八王子福祉園(通所)	8	24	33.3%	9	23	39.1%	10	23	43.5%	10	23	43.5%
希望の郷 東村山(入所)	28	80	35.0%	25	79	31.6%	25	80	31.3%	67	78	85.9%
希望の郷 東村山(通所)	4	30	13.3%	7	34	20.6%	7	30	23.3%	22	33	66.7%

※各年度 3 月 31 日時点

表 11 医療的ケア(経管栄養・中心静脈・栄養・喀痰)を必要とする利用者の人数(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	実施人数	在籍者数	割合	実施人数	在籍者数	割合	実施人数	在籍者数	割合	実施人数	在籍者数	割合
東村山福祉園	4	62	6.5%	3	57	5.3%	30	58	51.7%	29	63	46.0%
千葉福祉園	6	250	2.4%	9	231	3.9%	9	234	3.8%	8	191	4.2%
八王子福祉園	69	142	48.6%	61	130	46.9%	64	128	50.0%	60	120	50.0%
立川療護園 はごろもの音	11	49	22.4%	11	47	23.4%	16	49	32.7%	14	49	28.6%
希望の郷 東村山	9	80	11.3%	9	79	11.4%	9	80	11.3%	15	78	19.2%

※各年度 3 月 31 日時点

表 12 障害者施設における 70 歳以上の利用者の人数(割合)・平均年齢

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)				令和3年度(2021年度)				令和4年度(2022年度)				令和5年度(2023年度)			
	70歳以上	在籍者数	割合	平均年齢	70歳以上	在籍者数	割合	平均年齢	70歳以上	在籍者数	割合	平均年齢	70歳以上	在籍者数	割合	平均年齢
七生福祉園	28	125	22.4%	57.9	33	121	27.3%	59.3	26	111	23.4%	59.3	28	109	25.7%	60.3
千葉福祉園	63	250	25.2%	61.6	57	231	24.7%	61.9	53	211	25.1%	62.3	46	189	24.3%	62.7
八王子福祉園	26	142	18.3%	59.4	25	130	19.2%	59.4	27	129	20.9%	58.8	28	120	23.3%	58.3
立川療護園 はごろもの音	9	49	18.4%	56.8	7	47	14.9%	56.9	7	50	14.0%	55.8	6	49	12.2%	56.0
希望の郷 東村山	0	80	0.0%	32.4	0	79	0.0%	32.8	0	80	0.0%	34.0	0	78	0.0%	34.7
合 計	126	646	19.5%	53.6	122	608	20.1%	54.1	113	581	19.4%	54.0	108	545	19.8%	54.4

※各年度 3 月 31 日時点

表 13 在籍利用者(児)に対する心理的ケアの実施状況(割合)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	実施人数	在籍者数	割合	実施人数	在籍者数	割合	実施人数	在籍者数	割合	実施人数	在籍者数	割合
七生福祉園	74	218	33.9%	95	217	43.8%	102	214	47.7%	91	207	44.0%
東村山福祉園	43	65	66.2%	39	57	68.4%	40	58	69.0%	38	64	59.4%
千葉福祉園	20	297	6.7%	11	394	2.8%	16	234	6.8%	16	202	7.9%
八王子福祉園	33	142	23.2%	21	130	16.2%	41	128	32.0%	2	120	1.7%
希望の郷 東村山	-	-	-	-	-	-	33	111	29.7%	37	113	32.7%
合 計	170	722	23.5%	166	798	20.8%	232	745	31.1%	184	706	26.1%

※各年度 3 月 31 日時点

表 14 障害施設における生活介護事業(通所)及び短期入所事業の利用者数

○生活介護(通所)

(単位:人)

	定員	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
		年間営業 日数	利用者数	利用率	年間営業 日数	利用者数	利用率	年間営業 日数	利用者数	割合	年間営業 日数	利用者数	割合
八王子福祉園	20	4,860	2,977	61.3%	4,860	3,131	64.4%	4,860	3,321	68.3%	4,840	3,260	67.4%
立川療護園 はごろもの音	20	1,220	809	66.3%	1,220	898	73.6%	1,215	1,026	84.4%	4,860	1,476	30.4%
希望の郷 東村山	30	7,260	7,070	97.4%	7,260	6,398	88.1%	7,290	6,696	91.9%	7,290	6,594	90.5%
合 計	70	13,340	10,856	81.4%	13,340	10,427	78.2%	13,365	11,043	82.6%	16,990	11,330	66.7%

※立川療護園 はごろもの音の定員は 2023 年 5 月まで 5 人

○短期入所

(単位:人)

	定員	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
		年間営業 日数	利用者数	利用率	年間営業 日数	利用者数	利用率	年間営業 日数	利用者数	割合	年間営業 日数	利用者数	割合
七生福祉園(児童)	7	2,555	837	32.8%	2,555	61	2.4%	2,555	244	9.5%	2,555	532	20.8%
七生福祉園(成人)	5	1,825	457	25.0%	1,825	89	4.9%	1,825	261	14.3%	1,825	320	17.5%
東村山福祉園	8	2,920	2,704	92.6%	2,920	2,451	83.9%	2,920	1,944	66.6%	2,920	2,144	73.4%
千葉福祉園(成人)	6	2,190	76	3.5%	2,190	32	1.5%	2,190	154	7.0%	2,190	110	5.0%
八王子福祉園	10	3,650	1,395	38.2%	3,650	1,311	35.9%	3,650	1,363	37.3%	3,660	1,432	39.1%
立川療護園 はごろもの音	6	1,460	747	51.2%	1,460	760	52.1%	1,460	775	53.1%	2,190	1,044	47.7%
希望の郷 東村山	10	3,650	1,333	36.5%	3,650	964	26.4%	3,650	1,146	31.4%	3,650	1,355	37.1%
合 計	52	18,250	7,549	41.4%	18,250	5,668	31.1%	18,250	5,887	32.3%	18,990	6,937	36.5%

※立川療護園 はごろもの音の定員は 2023 年 5 月まで 4 人

表 15 障害施設から地域生活へ移行した人数

○障害児の地域移行者数

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	移行者数	退所者数	割合	移行者数	退所者数	割合	移行者数	退所者数	割合	移行者数	退所者数	割合
七生福祉園	22	32	68.8%	4	5	80.0%	13	14	92.9%	7	9	77.8%
東村山福祉園	2	4	50.0%	4	11	36.4%	1	7	14.3%	4	8	50.0%
千葉福祉園	4	8	50.0%	7	10	70.0%	6	9	66.7%	2	7	28.6%
合 計	28	44	63.6%	15	26	57.7%	20	30	66.7%	13	24	54.2%

○障害者の地域移行者数

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)			令和3年度(2021年度)			令和4年度(2022年度)			令和5年度(2023年度)		
	移行者数	退所者数	割合	移行者数	退所者数	割合	移行者数	退所者数	割合	移行者数	退所者数	割合
七生福祉園	0	3	0.0%	2	4	50.0%	1	10	10.0%	0	3	0.0%
千葉福祉園	4	14	28.6%	2	19	10.5%	0	20	0.0%	0	22	0.0%
八王子福祉園	0	3	0.0%	0	14	0.0%	0	10	0.0%	0	11	0.0%
立川療護園 はごろもの音	0	2	0.0%	0	4	0.0%	0	4	0.0%	1	6	16.7%
希望の郷 東村山	0	1	0.0%	0	1	0.0%	0	1	0.0%	0	2	0.0%
合 計	4	23	17.4%	4	42	9.5%	1	45	2.2%	1	44	2.3%

表 16 新規職員採用者数(福祉職)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)	令和3年度(2021年度)	令和4年度(2022年度)	令和5年度(2023年度)	令和6年度(2024年度)
4月1日付採用者数	66	79	103	120	115
年度途中採用者数	28	30	19	17	6
年間採用者数	94	109	122	137	121

※正規職員及び契約職員の合計。ただし、非常勤職員を含まない

※令和6年度(2024年度)の年度途中採用者数は1月31日現在の人数

表 17 職員の離職率(福祉職)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)	令和3年度(2021年度)	令和4年度(2022年度)	令和5年度(2023年度)
年度当初現員	750	761	771	816
普通退職者数	83	90	75	55
離職率	11.1%	11.8%	9.7%	6.7%
〈参考〉介護職員離職率	14.9%	14.3%	14.4%	13.1%

※介護職員離職率の【出典】は公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」

表 18 年次有給休暇の平均取得日数

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)	令和3年度(2021年度)	令和4年度(2022年度)	令和5年度(2023年度)
事業団	12.2	11.8	12.7	13.1
〈参考〉民間企業(医療,福祉)	9.6	9.9	10.7	11.0

※民間企業(医療,福祉)の【出典】は厚生労働省「就労条件総合調査 結果の概況」

表 19 育児休業等の取得率

○育児休業の取得率(女性職員)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)	令和3年度(2021年度)	令和4年度(2022年度)	令和5年度(2023年度)
子どもが生まれた職員数	15	19	17	25
育児休業取得者数	15	19	17	25
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

○育児休業及び育児休業に類似した休暇の取得率(男性職員)

(単位:人)

	令和2年度(2020年度)	令和3年度(2021年度)	令和4年度(2022年度)	令和5年度(2023年度)
子どもが生まれた職員数	17	15	11	14
育児休業	取得者数	2	5	7
	取得率	11.8%	33.3%	50.0%
出産支援休暇	取得者数	16	11	13
	取得率	94.1%	73.3%	100.0%
育児参加休暇	取得者数	17	11	10
	取得率	100.0%	73.3%	71.4%

第Ⅲ期中期経営方針検討委員会及び経営計画検討部会構成メンバー

Ⅰ. 第Ⅲ期中期経営方針検討委員会構成メンバー

職 名	氏 名
事務局長(*委員長)	藤井 麻里子
石神井学園 園長	松尾 正純
小山児童学園 園長	山中 茂幸
船形学園 園長	長島 建一
八街学園 園長	財前 仁
勝山学園長 園長	有原 正俊
片瀬学園 園長	林 直樹
七生福祉園 園長	平山 信夫
東村山福祉園 園長	山縣 茂幸
千葉福祉園 園長	井村 琢
八王子福祉園 園長	佐藤 淳哉
立川療護園 はごろもの音 施設長	佐藤 淳一
希望の郷 東村山 施設長	清水 恵
事務局 次長	和田 栞
事務局 調整担当課長	金久保 典子

【委員会事務局】

職 名	氏 名
事務局 管理グループリーダー	嶋岡 浩栄
事務局 人事グループリーダー	永谷 昌也
事務局 特命担当リーダー	伊藤 裕樹
事務局 施設経営グループリーダー	緑川 治男
事務局 経理グループリーダー	杉野 幸代
事務局 ICT グループリーダー	樋口 秀

2. 経営計画検討部会構成メンバー

職 名	氏 名
事務局 調整担当課長(*部会長)	金久保 典子
石神井学園 部門長(支援部門)	林 将幸
小山児童学園 園長	山中 茂幸
八街学園 部門長(支援部門)	中河 雅宏
片瀬学園 部門長(支援部門)	森 学
七生福祉園 副園長(児童支援部門)	師岡 邦臣
七生福祉園 副園長(成人支援部門)	田中 壮史
東村山福祉園 部門長(支援部門)	野村 巨正
千葉福祉園 副園長(支援第二部門)	渡辺 和美
八王子福祉園 副園長	西澤 巧
立川療護園 はごろもの音 部門長(支援・管理部門)	藤岡 孝雄
立川療護園 はごろもの音 管理グループリーダー	小澤 彰
希望の郷東村山 部門長(支援・管理部門)	中原 孝太郎

【部会事務局】

職 名	氏 名
事務局特命担当リーダー	伊藤 裕樹
事務局 ICT グループリーダー	樋口 秀