

団体名	社会福祉法人東京都社会福祉事業団				
代表者	理事長 山岸 徳男			所管局	福祉局
所在地	東京都新宿区大久保3-10-1-201			電話番号	03-5291-3600
基本財産 /資本金等	10百万円	都出資等割合 /都持株比率	100.0%	設立 年月日	平成10年6月1日
設立 目的	創意工夫をこらした多様な福祉サービスを利用者の意向を尊重しながら提供することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じて自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として各種社会福祉事業を行う。				
主 な 事 業	<p>都立施設（児童養護・障害）10施設の施設経営及び自主運営施設（障害）2施設の施設経営</p> <p>都立施設 ...（児童養護）石神井学園、小山児童学園、船形学園、八街学園、勝山学園、片瀬学園</p> <p>（障害）七生福祉園、東村山福祉園、千葉福祉園、八王子福祉園</p> <p>自主運営施設 ... 立川療護園 はごろもの音、希望の郷 東村山</p>				
組 織	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	対前年度比
	常勤役員数	1人	1人	1人	100.0%
	常勤職員数	1,054人	1,053人	1,056人	100.3%
	都派遣職員数	283人	259人	233人	90.0%
	都退職者数	7人	7人	9人	128.6%

社会福祉法人東京都社会福祉事業団
(単位:千円)

区 分		令和2年度	令和3年度	令和4年度	対前年度 差引増減額	対前年度比 (%)	主な増減理由
事業活動	経常増減差額	253,494	297,777	221,487	76,290	74.4%	
	サービス活動増減差額	248,943	320,997	221,825	99,172	69.1%	
	サービス活動収益計	10,109,488	10,058,490	11,177,065	1,118,575	111.1%	(サービス活動収益) ・指定管理料収益の増 812,506千円 (児童養護施設 179百万円、障害者(児)施設 633百万円)
	事業収益	10,108,800	10,056,644	11,176,117	1,119,473	111.1%	・経常経費補助金収益の増 250,503千円
	その他	688	1,846	948	898	51.4%	・経常経費寄附金収益の増 37,896千円 ・障害福祉サービス事業収益の増 18,764千円
	サービス活動費用計	9,860,545	9,737,493	10,955,240	1,217,747	112.5%	
	人件費	6,261,394	6,031,085	7,094,098	1,063,013	117.6%	(サービス活動費用) ・給与処遇改善による人件費の増 1,063,014千円
	事業費	1,536,754	1,509,498	1,668,266	158,768	110.5%	・光熱水費の高騰及び立川療護園施設整備に伴う器具什器費の増による事業費の増 158,768千円
	事務費	1,983,324	2,124,968	2,172,393	47,425	102.2%	・I C T環境整備及び職員採用経費等の増に伴う事務費の増 47,425千円
	その他	79,073	71,942	20,483	51,459	28.5%	・固定資産増に伴う減価償却費の増 19,796千円 ・国庫補助金等特別積立金取崩額()の増 71,615千円
	サービス活動外増減差額	4,551	23,220	338	22,882	-	
	サービス活動外収益計	65,334	82,767	69,501	13,266	84.0%	(サービス活動外収益) ・過年度の保険金等の雑収益の減 13,266千円
	サービス活動外費用計	60,783	105,987	69,840	36,147	65.9%	
	特別増減差額	267	326	162	164	-	
	特別収益計	-	514,140	2,255,532	1,741,392	438.7%	(サービス活動外費用) ・コロナ罹患児童養育事業の委託費の減 35,190千円 ・支払利息の減 683千円 ・利用者等外給食費支出の減 274千円
特別費用計	267	514,466	2,255,694	1,741,228	438.5%		
当期活動増減差額	253,227	297,451	221,325	76,126	74.4%		
繰越活動増減	前期繰越活動増減差額	798,653	1,033,759	1,585,362	551,603	153.4%	(特別収益) ・施設整備等補助金の増 1,741,392千円
	当期末繰越活動増減差額	1,051,879	1,331,209	1,806,686	475,477	135.7%	
	基本金取崩額	-	-	-	0	-	(特別費用) ・国庫補助金等特別積立金積立額の増 1,741,392千円
	その他の積立金取崩額	118,036	441,388	426,886	14,502	96.7%	
	その他の積立金積立額	136,157	187,235	425,277	238,042	227.1%	
次期繰越活動増減差額	1,033,759	1,585,362	1,808,295	222,933	114.1%		
貸借対照表	資産合計	11,341,168	12,413,723	16,658,297	4,244,574	134.2%	(資産の部) ・施設整備に伴う固定資産の増 3,200,559千円 ・施設整備費補助金等事業未収金の増 2,053,704千円 ・退職給付引当資産の増 36,184千円 ・減価償却による基本財産の減 120,478千円 ・指定管理施設繰越特定預金積立予定額の減 117,963千円 ・現金預金の減 92,145千円
	流動資産	2,063,158	2,879,672	4,847,754	1,968,082	168.3%	
	固定資産	9,278,010	9,534,051	11,810,543	2,276,492	123.9%	
	うち基本財産	2,796,270	2,675,792	2,555,315	120,477	95.5%	
	負債合計	2,371,128	2,750,884	4,709,008	1,958,124	171.2%	(負債の部) ・事業未払金・未払費用の増 1,849,511千円 ・退職給付引当金・賞与引当金の増 147,120千円 ・法定福利費の職員預り金等の増 14,010千円 ・リース債務の減 37,157千円 ・設備資金借入金の減 15,480千円
流動負債	1,389,197	1,797,371	3,771,948	1,974,577	209.9%		
固定負債	981,932	953,513	937,060	16,453	98.3%		
純資産合計	8,970,040	9,662,839	11,949,289	2,286,450	123.7%	(純資産の部) ・国庫補助金等特別積立金の増 2,065,126千円 ・次期繰越活動増減差額の増 222,933千円	
うち基本金	10,000	10,000	10,000	0	100.0%		

戦略1	利用者・児童の権利擁護を第一とした支援の実現		
3年後(2023年度)の到達目標	<p>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>懲戒処分に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>利用者等の意見や苦情を受け止める体制や方法が整っている。</p>		<p>全職員に権利擁護の意識や利用者本位のサービスの重要性の浸透を図っている。</p> <p>新たに、外部専門家による施設コンサルテーションにより、虐待を誘発する可能性の高い強度行動障害の特性などを正しく理解し、力で抑え込まなくても、利用者の課題行動を減少させることに取り組み、報告会の成果を障害の全施設と共有した。</p> <p>これまでの取組に加え、新たに個人目標を設定し、職員一人ひとりが虐待防止に主体的に取り組むよう意識の醸成を図った。さらに、年度内に発生した虐待疑い通報事案の検証・分析を踏まえ、経営層に対し、危機管理能力や組織マネジメント力の強化を目的とした研修を実施した。</p> <p>利用者の意見や要望を受け止める体制については、利用者満足度調査や福祉サービス第三者評価の結果を利用者サービスの改善向上に反映させた。</p>

個別取組事項	到達目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
虐待防止体制の充実・強化	<p>目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業団虐待等防止委員会での各施設取組の共有、検証 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 コンプライアンス委員会の実施、意見の反映 障害施設での虐待防止マネージャーの設置 	<ul style="list-style-type: none"> 事業団虐待等防止委員会6回(4回)開催、「」は2021年度数値、戦略2以下も同様 各施設で虐待等防止委員会・リスクマネジメント委員会等(延べ241回)開催 コンプライアンス委員会2回開催 障害施設の虐待防止マネージャー設置率100%、各園で身体拘束のチェックなど虐待防止対策を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の虐待防止委員会で虐待疑い通報事案の検証や対策を検討、事業団全体の委員会でも共有し意見交換等のうえ、事業団全体で虐待防止の底上げを図る。 コンプライアンス委員会を開催し、外部委員からの助言を運営に反映。例えば虐待事案に感情コントロールのできない職員の場合あり、助言を受けてアンガーマネジメント研修を検討 2022年度内に虐待疑い通報事案の事故者の傾向を踏まえて検証・分析を行い、経営層の危機管理能力や組織マネジメント力の強化を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> 虐待等防止委員会等での事案の共有、再発防止策の検証 コンプライアンス委員会等の実施により、外部委員の意見を反映
抜本的対策の着実な実施	<p>目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「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 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コンサルテーションの導入 福祉のしごとと悩み相談窓口の実施 適正な採用及び人事管理の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 各職員が自己覚知し、個人目標を設定 訪問相談員の設置(希望の郷) 外部専門家による施設コンサルテーション(東村山福祉園)を適年で実施。成果報告会に他の2施設も参加し、実践的な議論の場とした。 福祉のしごとと悩み相談窓口の再周知 採用面接で分野別(養護、障害)の事例問題を導入 人事考課の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 訪問相談により課題を抱える職員のフォローが可能となっている。 施設コンサルテーション導入施設では、対象利用者の問題行動の減少と職員の支援力向上が図られた。効果検証の上、他施設への拡大を検討 面接時の事例問題を通して福祉職としての適性を確認した上で採用 2021年度末に改定した事業団人材育成方針に基づき、「福祉に携わる者としての高い倫理観」を到達目標として自己申告制度や業績評価制度を実施しており、職員の倫理観の向上を図った。 	<p>権利擁護・事故防止の意識を高める個人目標の設定や外部専門家による施設コンサルテーション等を充実</p>
虐待防止研修の拡充	<p>目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止研修(e-ラーニング総論研修)の受講 研修実績のデータ管理の実施 虐待等防止研修教材の活用 事業団コンプライアンス研修及び同研修を継続実施 チーフ等職員向け研修カリキュラムの実施 	<ul style="list-style-type: none"> e-ラーニング研修の内容を見直し、全職員が受講 2020年度に導入した人事システムで研修実績を管理 虐待事件を踏まえ虐待防止研修の講師・内容を見直し チーフ等研修で虐待兆候を察知するノウハウ等、リスクマネジメントの技法を付与 アンガーマネジメント研修(悉皆)、コンプラ研修、経営層研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 研修後に振り返りシートを提出させ、理解度を確認し、不十分と見られた職員には追加指導を行い、意識の浸透を図った。 実際の虐待事件の詳細及び課題を研修講師と共有し意見交換し、職員に伝わりやすい工夫 チーフ等職員は最小単位のリーダーに該当し、虐待の兆候を発見できる可能性が最も高い職員のため、実際の記録等を素材にしたワーク等で強く意識付け アンマネ研修はコンプライアンス委員会での検討を、経営層向け研修は実際に発生した虐待事案の傾向を踏まえ、新たに実施 	<p>研修計画にある研修を着実に実施するとともに、ヒヤリ・ハットなどの分析を踏まえ、必要な研修を企画していく</p>
利用者・児童からの要望等への適切な対応	<p>目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 福祉サービス第三者評価の受審・改善 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) 利用者満足度調査の実施・活用 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉サービス第三者評価を受審し、結果を改善に反映 意見箱を活用し、児童や利用者からの意見を運営に反映、または参考とした。 児童養護施設の児童に対し「子供の権利ノート」の説明や学習会を実施 利用者満足度調査を実施し、結果の集約・分析、活用を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 第三者評価の受審結果を施設内に周知し、改善が必要な内容は対策を検討し早期に実施 意見箱の利用について、児童や利用者に活用を促し、「東京都社会的養育推進計画」でも求められている、児童が意見を伝えやすい環境の整備を進めた。 「子供の権利ノート」の説明や学習会を行うことで、権利意識の向上や意見表明の方法について理解を図った。 利用者満足度調査は各園で調査項目を検討し、実施 	<p>全施設における福祉サービス第三者評価や利用者満足度調査の実施・活用</p>
第三者委員への相談環境の整備	<p>目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各施設における第三者委員への相談会の実施 	<p>各施設における第三者委員への相談会を合計107回実施。コロナ禍での面会制限に対する要望や入所児童の医療的ケアに関する質問など、多種多様な要望等があった。</p>	<p>新型コロナウイルス感染防止対策を講じた上で、利用者や家族を対象とした相談会を開催し、要望内容等を踏まえ対応した。</p>	<p>全施設における第三者委員への相談会の実施</p>

団体自己評価	<p>戦略1については、計画どおり実施し、一部は更なる取組を追加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 虐待防止体制については、各種委員会での検討を進め、事業団全体で取組の共有等を行い底上げを図るとともに、施設ごとの特性に応じた取組を加えることで、虐待防止体制の充実・強化を図った。 抜本的対策として実施してきた「重大事故ゼロ運動」等に加え、新たに強度行動障害を有する障害児に対し、専門家による施設コンサルテーションを実施し、適切なアセスメントや有効な支援方法の整理により環境調整を進め、状態の改善を図った。 虐待防止研修として、新たに、職員のストレス軽減と感情コントロールスキルの習得を目的としたアンガーマネジメント研修や虐待発生に伴う法的・経営的リスクを踏まえた経営層研修を行うことで、充実を図った。 虐待疑いの通報等事案については、発生時に利用者への適切なケアとともに、迅速な調査と原因分析を行い、当該職員への指導と全施設での再発防止策を徹底するほか、懲戒審査委員会の審議を経るなど適切に処分等を実施した。 利用者や児童からの要望等は、意見箱や利用者満足度調査等を活用し運営へ反映している。また、第三者委員の訪問相談は新型コロナウイルス感染対策を徹底した上で、実施した。
--------	--

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

<p>3年後 (2023年度)の到達目標</p>	<p>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。 ・固有正規職員(福祉職)平均在職年数...7.3年以上</p> <p>専門的なケアに必要な知識・技術を習得している。</p> <p>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>他団体への支援技術・ICT等の普及を行っている。</p>	<p>実績 (2022年度末時点)及び要因分析</p>	<p>固有正規職員(福祉職)の平均在職年数は2022年度末で7.7年で目標を達成した。計画的な研修により、高い専門性や職級に応じたスキルを備えた中堅職員を育てている。</p> <p>最重度障害者や強度行動障害を有する知的障害者、虐待等による愛着障害を有する児童など、特別な支援が必要な利用者に対応するため、マルチリトメント予防研修や強度行動障害に関する研修など、専門的な技術やスキルを学ぶための研修の受講や、自己啓発支援制度の活用により、必要な知識・技術を習得し、個々の特性等に応じた支援を提供した。</p> <p>講師派遣や実習生の受け入れ等により、蓄積した支援技術を積極的に他団体等へ提供するとともに、ICTの取組を他団体等へ普及し、都の福祉水準の向上に貢献した。</p>
--------------------------	--	-----------------------------	--

個別取組事項	到達目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
専門的なケアが提供できる体制の充実	目標	<ul style="list-style-type: none"> ・喀痰吸引等研修 新規で7人受講 ・強度行動障害支援者養成研修 新規で40人受講 ・管理監督者としてのスーパーバイズ力向上研修 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・喀痰吸引等研修を9人受講 ・強度行動障害支援者養成研修の受講人数は42人(31人) ・管理監督者向けのスーパーバイズ力向上研修(グループリーダー就任時は悉皆)を6人受講 ・日々の支援の中で、退職するベテラン職員が後輩職員へのメッセージを発信 	<ul style="list-style-type: none"> ・喀痰吸引等研修は施設内の調整を行い計画数を超える人数の受講を達成 ・強度行動障害支援者養成研修は72人申し込んだが、実施機関の選考で42人の受講となった。2023年度の受講枠の拡大について、都や研修実施機関と調整した。 ・専門的なケアに係る研修を多数の職員が受講することで、組織的に支援力を高め、支援の質の向上につながっている。 	<p>喀痰吸引や強度行動障害に関する支援など、専門的な研修を計画的に受講</p>
自己啓発支援制度の拡充	目標	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得支援の実施...3年間で46人が制度活用 ・福祉専門職加算 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発支援制度を活用した資格取得支援11人(社会福祉士6人、公認心理士3人、他2人)が活用(2年間で延べ26人) ・福祉専門職加算加算 対象となる資格取得試験の受験結果は、社会福祉士1人、公認心理士1人が合格 	<ul style="list-style-type: none"> ・募集ポスターを作成し、具体的な活用例などを示して、自己啓発支援制度の積極的な活用を促した。 ・働きながら社会福祉士の資格取得を促進するため、再チャレンジ制度を設けたところ、5人が活用 	<p>自己啓発支援制度の利用促進</p>
児童養護施設の児童の選択肢を広げる支援の実施	目標	<ul style="list-style-type: none"> ・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% ・自立訓練や学力向上を図る取組 ・アフターケア専用LINEアカウントの活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・園内学習会1,149回(524回)、全通塾希望者への支援を実施し、進路決定率は100%(退所児童は計31名) ・NPO等との連携による職場体験(21回) ・自立訓練を延べ831日 ・退所児童と職員との連絡にLINEの活用を継続 ・アフターケア希望者へは100%実施 ・自立支援基金運営要綱の改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「東京都社会的養育推進計画」にある「社会的養護のもとで育つ子供たちの自立支援」の達成に資する取組として、学習支援や社会生活に必要な知識の付与など様々な取組を行っている。 ・「東京都政策連携団体活用戦略」で求める役割の1つにアフターケアの充実があり、LINEアカウントの活用など、現代的な手法を取り入れてアフターケアを充実させている。 ・児童養護施設の退所児童及び退所が見込まれる児童の自立支援を更に充実させるため、自立支援基金の運用を見直した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童の進路決定率100%に向け、自立訓練等の充実やNPO等と連携 ・アフターケアの充実として、連絡体制の充実や自立支援基金の活用
連携型専門ケア機能モデル事業の検証と充実	目標	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・原籍施設へ3名復帰 ・過年度を含めた対象児童8人へのアフターケアを実施 ・モデル事業の総括として、今後のあり方について、都や地元区など関係機関と検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・「東京都社会的養育推進計画」に明記されている事業として、都や地元区と連携して実施している。 ・都や関係機関で構成する検証委員会を実施している。事業の実績及び効果を検証するとともに課題を整理し、運営の改善、今後の事業の更なる展開に向けた取組等について検討を行っている。 	<p>事業の実施及び検証結果を踏まえたモデル事業の総括</p>
先進的取組等で蓄積してきた支援技術・ICT等を他団体へ普及	目標	<ul style="list-style-type: none"> ・講師依頼への積極的な対応(講師派遣回数14回) ・実習生の積極的な受け入れ(実習受入人数、延5402人) ・ICTや次世代介護機器の導入事例の公表及び見学の受け入れ実施(東京都福祉保健財団等との連携) 	<ul style="list-style-type: none"> ・講師派遣回数44回(21回) ・実習生の受入人数5,566人(4,204人) ・都事業も活用して、利用者見守りシステム(AI-VIEW)等の次世代介護機器を導入し、HPで効果を公表 ・東京都福祉保健医療学会で強度行動障害支援事例と次世代介護機器導入・活用事例の2事例を発表し受賞 	<ul style="list-style-type: none"> 「東京都政策連携団体活用戦略」で求める役割を果たすべく、以下の取組を実施 ・各学校等からの要請に積極的に応じ、計画数を大きく上回る講師派遣を実施 ・感染対策を行い、実習生を可能な限り受け入れ ・施設の移転を機に、次世代介護機器を積極的に導入 ・政策連携団体東京都福祉保健財団と連携し、福祉機器の情報を得て導入 ・東京都福祉保健医療学会等での外部発信に積極的に取組 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援技術を活かした講師やファシリテーターの派遣、実習生の積極的な受け入れ ・ICTや次世代介護機器を積極的に導入し、その成果等の公表

<p>団体自己評価</p>	<p>戦略2については、計画どおり実施し、一部は計画値を上回った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喀痰吸引等研修は、施設内での講師確保及び職員の勤務等を調整したことで、計画を超える人数の職員が受講することができ、喀痰吸引を伴う医療的支援を要する利用者を確実に受け入れた。また、強度行動障害支援者養成研修は、計画人数を超えて受講し、職場において支援技術を他の職員に広めるなど、専門的ケアの体制整備を図った。 ・自己啓発支援制度については、活用を促し、職員の資格取得や通信教育講座等の受講を支援した。 ・退所する児童への自立に向けた多様な支援を行い、進路決定率100%(進学12名、就職17名、その他2名)とすることができた。また、退所した児童への継続的なアフターケアを行い、不安になったり困ったときの連絡手段としてLINE等を活用し、いつでも相談に乗る体制とし、退所児童の安定した生活を支援した。 ・感染症対策を徹底した上で、可能な限り講師派遣や実習受け入れを行った結果、2021年度より増加した。 ・虐待による重篤な反応性アタッチメント障害の症状等を持つ児童に生活支援・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」を実施し、検証・課題把握に努めた。 ・次世代介護機器について、新たな機器を導入するとともに、東京都福祉保健医療学会で活用事例を発表し受賞した。
---------------	---

戦略3 地域の福祉向上への貢献、地域との連携の強化

<p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p>	<p>東村山福祉圏は、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>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>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・物品貸出など）を担い、地域との協働が進んでいる。</p>	<p>実績 (2022年度末時点)及 び要因分析</p>	<p>東村山福祉圏は、現在の仮設建物から新設建物への移転を2023年6月に予定しており、利用者が日常生活を円滑に継続できるよう必要な調整を行いつつ、都と連携して円滑な移転対応を進めた。</p> <p>日野療護園（新名称は「立川療護園 はごろもの音」）の改築については、資材調達困難や物価高騰による影響もあったが、工夫し計画どおり竣工できた。また、開設後の地域の支援ニーズにも対応できるよう、通所・短期入所について、定員規模を拡充し、地域のニーズに対応できるよう準備した。</p> <p>感染防止対策を十分に行い、子育て支援の講演会や、子育て支援事業への地域からの受入れなど、地域特性に応じて連携を図るとともに、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、地域との交流を進めた。</p>
-----------------------------------	--	--------------------------------------	---

個別取組事項	到達目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
東村山福祉圏の改築に伴う通所の充実に向けた検討	目標	<ul style="list-style-type: none"> 本施設への移行（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） 	<ul style="list-style-type: none"> 関係市のニーズ等を踏まえ、本施設での、新たな施設機能を活用した日中一時支援の充実を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 改築後の施設に整備されるプールや体育館、遊具、ボルダリングウォールなどを活用した運動メニューを中心に、新たなプログラムを検討 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな施設機能を活用したプログラムを追加し、本施設での地域の障害児の充実を図る。
日野療護園の改築の円滑な実施	目標	<ul style="list-style-type: none"> 建築工事施工・建物竣工 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 	<ul style="list-style-type: none"> 工事期間中は、車両出入口の場所や時間を調整するなど、地域との綿密な調整を行い、円滑な工事を実施 地域交流スペースを確保するとともに、分身ロボットOriHimeを地域交流のため、効果的に活用 計画どおり、立川療護園として2023年2月に竣工 環境に関する認証制度において上位評価を取得 	<ul style="list-style-type: none"> 工事期間中、地域の負担を最小限に抑えるように配慮 設計会社、施工会社、園、事務局合同の月2回の定例会議のほか、工事進行に遅れが出ないよう随時連携した。 近隣住民のニーズに対応できるよう検討するとともに、OriHimeを活用した地域交流機会の確保 設計会社と協力し、環境評価の高い設備、部材等を採用できるよう調整した。 太陽光採光システムの導入や緑化等により、環境に優しい運営を目指すとともに光熱水費の削減に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 立川療護園 はごろもの音において、地域に根付いた施設運営を目指すため、地域住民との新たな交流機会の確保
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	目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 通所定員20名（5名）、短期入所定員6名（4名）の拡充に合わせ、福祉職4名、看護師・理学療法士各1名増 送迎体制・エリアを確定し、業者を決定 利用者向け広報を実施 日中活動は、VR機器等を用いた新しい日中支援メニューを試行 相談支援事業については、移転に合わせ対象地域の拡大を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 通所、短期入所の定員増に合わせて、地域ニーズの掘り起こしのため、地域の障害者団体や学校等からの情報収集を行った。 近隣駅での広告など各種広告媒体の活用等、新施設の魅力をアピールして、利用者の獲得を進めた。 新施設での施設機能を活かした日中活動等について、園内で検討を重ねた。 	<ul style="list-style-type: none"> 新施設での円滑な運営開始 移転に伴う通所・短期入所等のサービスの拡充
地域との連携・協働	目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍のため、園内イベントは感染状況に配慮し実施 子育て支援の講演会や、子育て支援事業への地域からの受入れを実施するなど、引き続き施設機能を活用し、地域特性に応じて連携を図った。 障害の全施設で福祉避難所としての協定を継続。地元自治会との防災訓練に参加するなど、関係性を構築 	<ul style="list-style-type: none"> 園内イベントは新型コロナウイルスの施設内の発生状況により、中止、延期、規模縮小、実施方法の工夫など、状況に応じた対応を図りつつ、少しずつ以前の状態に戻している。 各施設において地域の実情やニーズに応じ、地域で生活する子育て世帯等を支援 福祉避難所の開設訓練など、地元市や地元自治会の要望に応じて、地域が求める役割を担った。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域イベントへの参加や、園内行事への地域住民の参加機会を確保 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

<p>団体自己評価</p>	<p>戦略3については、コロナの影響により制限せざるを得なかった取組を除き、全て計画どおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 東村山福祉圏の改築後に提供するサービスについて、内容や体制等を検討したほか、地元・周辺市等への聞き取りなど地域ニーズを踏まえた検討を進めた。 日野療護園の改築については、車両出入口の場所や時間を調整するなど、地域との綿密な調整を行い、近隣からの要望に丁寧に対応し円滑な工事を実施。また、設計・施工業者と繰り返し調整を行い、省エネ仕様とすることで、運営開始後の経費削減への効果を高めることができ、認証制度でも環境に関する高い評価を取得した。 日野療護園の移転先地域への貢献ができるよう、通所・短期入所の規模拡大に向けて着実に準備を進めた。開設後の利用促進に向けて、地元・周辺市の関係機関等へ訪問し、広く周知を行った。 地域との連携はコロナ禍によりイベント開催等が従来のように行えない状況が生じたが、中でも、地域特性を踏まえて、子育て支援の講演会や子育て支援事業の地域からの受入れを実施するとともに、地域の連絡会へのオンラインでの参加など、地域との関係性を絶やさないようするための取組を行った。
---------------	---

戦略4 社会福祉法人としての運営基盤の強化

<p>3年後(2023年度)の到達目標</p>	<p>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%</p> <p>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。</p> <p>自主運営施設に必要な積立が計画的に行われている。</p>	<p>実績(2022年度末時点)及び要因分析</p>	<p>積極的な採用活動の展開により、2022年度は採用者数が122名と2021年度に比べて12%増加した。また、「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ことで、職員の育成を図った。 ・離職率は、7.4%と改善 ・管理監督者の固有職員割合は、48.5%へ上昇</p> <p>現場職員の相談窓口の拡充や職員満足度アンケートの実施等により、働きやすい職場環境を整備するとともに、ICT環境の整備や次世代介護機器を導入し、職員の負担軽減を図った。</p> <p>自主運営施設の加算取得や経費節減等により、必要な積立が計画的に行われている。</p>
-------------------------	--	----------------------------	--

個別取組事項	到達目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
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	目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 学校訪問等64校、説明会38回(24回)、内定式・交流会各1回、イベント出展33回(22回)、施設見学会30回 学校推薦31人(15人)、実習生等特別制度15人(11人) 児童指導員育成枠2人 間接業務をシルバー人材の一部委託 多様な人材としてキャリア5人(4人)、再採用2人 地方出身者採用14人(9人) 	<ul style="list-style-type: none"> Web等も併用した学校訪問や採用説明会、各種イベントへの出展を増やした。 学校訪問へは採用1～2年目の学校出身者に同行してもらい、仕事のやりがいや園の魅力などを直接話してもらったことで、後輩学生の心に響く取組となった。 内定者交流会の実施等により帰属意識を高め内定辞退を防止 推薦校を個別訪問し制度の活用を促進し、推薦が拡大 実習生等特別制度対象者に学習会等への参加を案内するなど継続的にアプローチ 新たに地方出身の応募者への上京支援策を整備・実施 	<ul style="list-style-type: none"> 学校訪問、採用説明会、内定者交流会等の継続、充実 キャリア採用、再採用制度の実施や、首都圏を超えた採用活動の展開
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	目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 宿舍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 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年4月1日時点で、管理監督者層の48.5%に固有職員登用(46.0%) 各職級の役割や到達目標の見直し 給与や福利厚生制度等の積極的発信 宿舍借上げ実績23件(5件) 奨学金返済支援実績61人(77件) 都への相互派遣研修1人 職員満足度アンケートを2月に実施 	<ul style="list-style-type: none"> 給与見直しの結果、待遇を理由とした離職は減少 宿舍借上げ事業や奨学金返済事業は採用説明会等での関心が高く、PRを強化 相互派遣研修終了後は成果報告により、事業団へのノウハウの還元を図った。 職員満足度アンケートは、評価委員意見を踏まえ、別団体から情報を収集し設計 採用や早期離職防止での成果を上げている施設の取組内容を他施設に周知 	<ul style="list-style-type: none"> 固有職員の管理監督者層の計画的な育成・ポスト配置 キャリア採用、再採用制度の実施や、首都圏を超えた採用活動の展開 職員満足度アンケートの検証及び継続実施
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	目標	<ul style="list-style-type: none"> 同計画の目標を達成し、認定を取得 働きやすい福祉の職場宣言を継続 子育てや介護・夏休みの取得率等は計画目標を達成 育児中の運営勤務支援制度を検討 自己啓発等休業制度、配偶者同行休業制度を創設 職員の相談窓口(Microsoft Forms)の充実 メンタル研修21人受講 サンクスカードの普及 	<ul style="list-style-type: none"> くるみん等の認定は未取得 「働きやすい福祉の職場宣言」を継続 育児や年休・夏休みの取得率等は計画目標を達成 育児中の運営勤務支援制度を検討 自己啓発等休業制度、配偶者同行休業制度を創設 職員の相談窓口(Microsoft Forms)の充実 メンタル研修21人受講 サンクスカードの普及 	<ul style="list-style-type: none"> クラスター発生等による応援体制に伴う長時間労働が生じ、未取得 宣言は達成内容を事業団のHPに公表。福祉保健財団PR動画に「宣言法人事例」で出演 子育て・介護と仕事の両立支援バンプなどでLWBを推進 育児・介護休業法の改正に対応し、パパ育休や育休の分割取得に対応 育児中の職員の運営勤務を支援する制度等は他の制度とのバランスに配慮して検討中 複数の相談窓口があることを積極的に周知 経営改革プラン評価委員の意見を踏まえサンクスカードを普及 	<ul style="list-style-type: none"> 「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」の取組状況100%達成を継続 職員のための相談体制等の充実
ICT環境の整備・強化及び次世代介護機器の導入	目標	<ul style="list-style-type: none"> 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、自己研習に活用 次世代介護機器等を各施設で随時導入 	<ul style="list-style-type: none"> 支援記録システムの開発及び児童養護施設への試行導入 文書管理システムの導入を検討 業務用端末、基本ソフトウェア等の導入による統一したICT環境の整備 都のトライアル事業も活用し、利用者見守りシステム(AI-VIEW)を導入 見守り機器やカメラについて、改築施設を中心に積極的導入を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 人事システムは導入・運用済。研修履歴も確認可能。 ICT委員等との綿密な打合せ、業務の効率化に向け支援記録システムを開発し、ヒヤリ・ハットの分析にも活用 業務用端末の統合にかかる各施設との調整・試行導入 AI-VIEWは持ち運び可能なモニターのため、業務の効率化等が図れている。 次世代介護機器等は、福祉保健財団からの情報を得て、また、先行導入事例の効果を確認しつつ導入 評価委員意見も踏まえ、見守り機器やカメラは、虐待の発見や抑止にも効果が期待できるため、導入を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 支援記録システム等の開発、導入 次世代介護機器等の積極的な導入
自主財源の確保	目標	<ul style="list-style-type: none"> 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。 事業団賛助会制度の運用 	<ul style="list-style-type: none"> 常勤看護職員等配置加算等を継続取得 日野療護園 障害福祉サービス等事業収益 92万円(0.26%)の減(対2021年度実績比) 希望の郷 障害福祉サービス等事業収益1,886万円(3.18%)の増(対2021年度実績比) 施設整備等積立1千万円、現在2.3億円 賛助会制度の運用継続 	<ul style="list-style-type: none"> 日野療護園の収入減は、クラスターの発生等による通所・短期入所の利用者数の減による。 希望の郷東村山の収入増は、コロナ禍においても、安定的な利用者サービスの提供、確実な事業運営の実施したため。 日野療護園の施設整備費は、2022年度移転改築で使用したため、2023年度から新たに積み立てる。 毎月財務状況をモニタリングしながら経営状況を分析し現場職員に伝え職員の経営的視点を醸成することで経費節減に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 高い利用率を維持するとともに、加算の取得や経費削減の取組により、自主財源を確保する。

<p>団体自己評価</p>	<p>戦略4については、計画どおり実施し、一部は計画値を上回った。</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでの採用活動を拡充し、採用数を2021年度以上に伸ばした。採用活動に当たっては、多くの学生等が事業団に関心を持てるよう、丁寧な情報提供を行うとともに、学校等との信頼関係を構築した。採用した職員からは、安心して応募できた等の声が届けられ、次の採用に向けた好循環が起きている。 職級に応じた基本的役割や到達目標等を明確にし、2022年4月から人事・給与制度等を見直したことにより、政策連携団体として公的な役割をより一層果たしていくための道筋をつけた。新たな人事・給与制度を職員に積極的に発信し、モチベーションアップを図った。こうした取組等により離職率を目標値以下とした。 職級・年齢・勤続年数別の離職理由の分析を引き続き行うとともに、新たに職員満足度アンケートを実施し、離職防止に向けた対策を検討した。 現場職員の相談窓口(Microsoft Forms)を充実させるなど、相談しやすい環境を整備した。また、新たに「自己啓発等休業制度」や「配偶者同行休業制度」を創設した。 業務用端末や業務システムの統一化等を進めたほか、支援記録システムの開発に着手するなど、ICT環境を整備するとともに、AI-VIEW等の次世代介護機器等を導入することで、業務の効率化や負担軽減等を図り、働きやすい職場環境の整備を促進した。 自主運営施設において、高い利用率を維持するとともに、職員の経営的視点を醸成することで経費節減を図り、ランニングコストの低減に取り組んだ。
---------------	--

共通戦略

取組事項	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
<p>手続のデジタル化</p>	<p>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</p>	<p>都民・事業者等が施設使用を希望する場合、全施設のホームページ上から申請できるよう、デジタル化する計画としており、12施設中11施設で対応済み（ホームページ上での問合せ対応）</p>	<p>外出・外泊の申出は、利用者・家族が施設の受付で手続きする必要があるため、デジタル申請に馴染まないことが分かった。</p>	<p>デジタル化（ホームページ上の問合せ対応）していない1施設についても対応予定</p>
<p>はんこレス</p>	<p>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</p>	<p>・事業団自らが定める規程等に基づく対外的な手続における押印の廃止については、2021年度中に対応済み。（10件/10件） ・さらに、電子決裁を進めるため、2022年12月に文書管理システムの選定を行い、2023年度中に導入予定</p>	<p>複数の文書管理システムのデモを視聴し、機能等の比較検討を行い、選定を行った。</p>	<p>文書管理システムを2023年度中に導入を完了する予定である。</p>
<p>FAXレス</p>	<p>引き続き、FAXの送信数・受信数の削減 98%を継続（本部）</p>	<p>・本部のFAX受信は、各職員のPC端末から確認できるようにすることで、紙での印刷を削減 本部のFAX送信は、金融機関など相手からの指定のある等やむを得ない場合を除き、活用しなかった。（0件）</p>	<p>・送信については、先方からの指示によるものを除き、禁止としている。 ・これらの取組により紙の削減、誤送信の防止、受領ミスの防止につながっている。</p>	<p>・引き続き限定した運用を行う。 ・事業団ホームページや職員の名刺・メール署名等からFAX番号を削除</p>
<p>ペーパーレス</p>	<p>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）</p>	<p>本部のコピー用紙使用量は、55.3%の削減を実施（2022年度実績25.3万枚/2020年度実績56.6万枚）</p>	<p>・理事会・評議員会及び事務局主催の各施設を構成員として開催される会議については原則として資料はデータによる配布・閲覧としている。 ・本部内の打合せにおいても、プロジェクターやPC端末を活用し、データ上で資料の修正を行うことで、ペーパーレスと業務の効率化を図っている。 ・裏紙の使用を推奨し、確認時の印刷や簡易な内部資料等は裏紙に印刷することを基本としている。</p>	<p>引き続き、データでの閲覧・授受を推し進め、ペーパーレス化を推進していく。</p>
<p>キャッシュレス</p>	<p>以下のような取組により業務の現金取扱件数の削減 ・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、外出時等に活用できるように活用</p>	<p>・講師謝礼金は原則として振込で実施 ・日常的な消耗品等の購入は原則ネット注文とし、振込で支払いを行っている。ネット注文以外でも振込で支払えるものは支払いを行っている。 ・交通系ICカードを活用し、利用者等の必要物品購入の際に活用している。</p>	<p>キャッシュレス化を進め、年度末までの目標は全て達成した。</p>	<p>電子マネーやクレジットカード等の利用も併せ、より一層取組を推進していく。</p>
<p>タッチレス</p>	<p>・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</p>	<p>・採用説明会は、対面式で8回（4回）、オンラインで32回（20回）実施 ・保護者会は、保護者の要望に応じてオンライン対応を随時実施</p>	<p>・それぞれのメリットを生かすため、2つの方法を使い分けて対応しており、保護者会及び採用説明会におけるタッチレス化は完了している。 ・オンライン説明会の充実により、地方在住の希望者への説明の機会を大幅に増やすことができた。</p>	<p>保護者会や採用説明会等において、引き続き、オンラインを活用した取組を実施していく。</p>
<p>テレワーク</p>	<p>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</p>	<p>本部事務局のテレワーク実施率は月平均16.2%（2022年7～9月の実績。実施件数（74件）/職員の勤務日数の合計（422日）により算出）</p>	<p>・テレワーク用の端末について、職員1人1台ずつ配備した。 ・本部のテレワーク可能な職員について、特定の職員に偏ることなく、各職員がテレワークを行うよう調整を行った。 ・本部の取組を各施設にも周知し、実施可能な部門には対応を促した。</p>	<p>会議や打合せをリモートで実施するなど環境整備を進め、通年でのテレワークを推進していく。</p>
<p>団体自己評価</p>	<p>・手続きのデジタル化については、2023年度中に全施設で対応する予定である。</p> <p>・はんこレスについては、文書管理システムを2023年度中に導入を完了する予定である。</p> <p>・ペーパーレスについては、大型モニターの導入や端末の活用などデジタル化を進め、着実に目標を達成した。引き続き、取組を進め、紙使用量の削減を進めていく。</p> <p>・キャッシュレスについては、口座振込で対応できるものは、全て口座振込とした。引き続き、電子マネーなどの新しい技術を活用するなど、より一層取組を進めていく。</p> <p>・タッチレスについては、保護者会や採用説明会などをオンライン化し、目標を上回る実績を達成した。また、対面式によるメリットが多い場合には対面式で行うなど、双方のメリットを生かし、オンラインでの方式を活用した。</p> <p>・テレワークについては、本部の職員が率先して実施し、各施設にも周知した。引き続き、可能な範囲でテレワークを推進していく。</p>			

所管局所見

【戦略1】
虐待防止について、研修や事案の検証などにより職員個人の意識を向上させる取組に加え、外部専門家によるコンサルテーションの導入など、組織としての取組も強化している。また、職員のための訪問相談員の設置や相談窓口の開設など、支援者支援を通じて虐待を未然に防ぐ取組も推進した。虐待防止には不断の取組が不可欠であり、今後とも有効な手法を積極的に取り入れることが求められる。

児童や利用者の意見を尊重する取組として、意見箱の設置や第三者委員への相談会の実施を通じて寄せられた意見や要望を施設運営の見直しやサービス改善につなげている。このような取組は、権利擁護を推進するとともに、利用者満足度の向上にも資するものとして、引き続き取組を進められたい。

【戦略2】
専門性を向上させるための研修受講や自己啓発支援制度の活用を促進することにより、専門的なケアを必要とする利用者を受け入れるために必要な知識・技術の習得に努めている。

児童養護施設での自立支援の取組は東京都社会的養育推進計画に位置付けられており、次世代介護機器導入事例の発信は事業団のノウハウを他団体に普及し、福祉の現場の改善に寄与する取組である。

引き続き、東京の福祉のセーフティーネットとしての役割を果たすとともに、都の福祉施策の推進に寄与する取組を積極的に進められたい。

【戦略3】
日野療護園の立川への移転改築に当たっては、地域との丁寧な調整の下、円滑に工事を行い、計画どおり2月に竣工した。移転後の短期入所や通所サービスの実施に当たっては、受入規模・サービスの質の両方について、地域ニーズに対応できるよう努められたい。

子育て支援の講演会実施や福祉避難所の開設訓練など、地元自治体と連携し、地域のニーズを踏まえた役割を果たした。

【戦略4】
積極的な採用活動や人事・給与制度の見直しなどの成果が、人材の確保・定着に現れ始めている。

福祉のDXの推進など先進的な取組も取り入れながら、更なる人材の確保・育成に取り組まれたい。

【共通戦略】
手続のデジタル化や5つのレス、テレワークの推進について、計画に沿って着実に実施している。引き続き、都民・利用者等の利便性の向上や業務効率化に向けて計画的に取組を推進することを期待する。

総務局所見

経営改革プランに掲げた目標のうち、戦略3「地域の福祉向上への貢献、地域との連携の強化」について、日野療護園の改築にあたり、地域の支援ニーズに対応できるよう、通所・短期入所について、定員規模を拡充するとともに、太陽光採光システムの導入等により、環境に優しい運営と光熱水費の削減を図るなど、取組を着実に進めている。また、戦略4「社会福祉法人としての運営基盤の強化」について、福祉職の固有正規職員の離職率や管理監督者の固有職員割合が目標を上回ったほか、業務システムの統一化等を進め業務の効率化を図る等、取組を着実に進めている。その他の戦略についても、講師派遣件数や実習生の受入人数が目標を上回り達成したほか、共通戦略による「5つのレス等」についても、取組を着実に進めている。

引き続き、職員の定着に向けた取組を進めていくとともに、各種事業を積極的に推進し、都の福祉施策に一層貢献していくことを期待する。