

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	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。 ②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。 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。 ④虐待が起きにくい組織体制が整備されている。	実績 (2023年度末時点)及び要因分析	①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。また、外部専門家によるコンサルテーションにより、虐待誘発要因にもなる強度行動障害の課題行動を減少させることに取り組んだ。 ②虐待事例が発生する都度、発生要因に応じた新たな虐待防止対策を講じるなど、多様な取組を強化してきたことにより、虐待防止への意識が職員に浸透してきている。 ③意見箱や第三者による相談窓口を設置し、意見や苦情を言い易い環境を整備するとともに、利用者満足度調査や福祉サービス第三者評価結果を、利用者サービスの改善向上に反映している。 ④権利擁護等に向けた職員個人ごとの目標設定や管理監督者層の指導介入の強化等により、虐待が起きにくい組織体制整備に取り組んだ。
--------------------------	--	-------------------------	---

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
虐待防止体制の充実・強化	①②④	・事業団虐待等防止委員会での各施設の取組の共有、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活用 ・管理監督者層の危機管理能力及び組織マネジメント力の強化	・事業団虐待等防止委員会4回開催 ・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延べ221回開催 ・コンプライアンス委員会2回開催。外部委員からの虐待防止研修に関する意見を反映 ・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。 ・身体拘束に関する検討を実施し、解除事例は事例研究発表会や内部広報で他の施設と共有 ・管理監督者(チーフ等)向けに、虐待防止に係る組織マネジメント及びリスクマネジメント、現場介入等の研修を実施(※研修に重複記載)	・各施設の虐待防止委員会等で虐待通報・通告事案の検証や対策を検討し対策を実施。また、事業団全体の虐待等防止委員会でも共有し意見交換等のうえ、施設共通の対策を実施するなど、事業団全体で虐待防止の底上げを図る。2023年度は虐待通報・通告件数が前年度より少なかったため、委員会開催回数も減少 ・コンプライアンス委員会での、外部委員からの意見を受け、研修の実施に反映(※具体的には研修に記載) ・身体拘束は、必要かつ止むを得ない場合に限定しているが、施設内で改めて身体拘束に関する検討チームを立ち上げ、支援方法の工夫などにより、これまで一時的に拘束を要していた利用者の全面解除が実現した例や、勤務室や中庭など共有スペースの出入り口の施錠を解除した事例が報告されている。
抜本的対策の着実な実施	①②④	・「抜本的対策」に加え権利擁護・事故防止の意識を高める取組の実施 (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実施 外部専門家による施設のコンサルテーションの活用及び拡大(2施設) 福祉のしごとの悩み相談窓口の実施 ・適正な採用及び人事管理の実施	○重大事故ゼロ運動等「抜本的対策」に加え、計画の(例)に挙げた取組は2022年度までに全て実施済み。さらに2022年度の虐待通報・通告事例を踏まえ、従来の取組を強化するとともに、新たな取組を実施。なお、訪問相談実績は2名(強化・拡充・新規) ・外部専門家による強度行動障害の施設コンサルテーションを継続・拡大し、重度・最重度障害者(児)2施設で実施。施設内で支援方法を共有。また、講義部分を他施設でもオンラインで聴講できるようにした。 ・各施設において、これまでの「重大事故ゼロ運動」に掲げた取組の成果等を踏まえつつ、改めて2023年度の具体的な取組を設定し実施 ・新たに導入した支援記録システムを活用し、児童養護施設のヒヤリ・ハット事例を共有化 ・採用面接時の工夫や自己申告、行政評価制度等を継続	・施設コンサルテーション導入施設では、参加職員が他のユニット職員からの相談に助言を行うなど、施設全体での支援力向上が図られている。 ・各施設ごとの課題に着目し、例えば入浴支援チェックや支援者支援の強化、職員行動規範の作成とセルフチェックなど、施設ごとに様々な取組を実施 ・各施設において、2022年度に発生した虐待事案やヒヤリハットを振り返り、改めて事案の背景や原因を踏まえた課題等を整理し、2023年度の具体的な取組を設定のうえ、実施 ・支援記録システムを活用したヒヤリ・ハット事例は、共有化のうえ、事故防止対策にも役立つよう、今後、活用法を検討 ・面接は資質を見極める事例問題の導入、業績評価は賞与に反映
虐待防止研修の拡充	①②④	・虐待防止研修(e-ラーニング総論研修)の受講(受講率100%) ・研修実績のデータの分析及び研修教材への反映 ・虐待等防止研修教材の改訂・活用 ・事業団コンプライアンス研修及び局研修を継続実施 ・チーフ等職員向け研修カリキュラムの継続実施 ・アンガーマネジメント研修の実施(受講率100%)	・虐待防止研修(総論)は、育休中等を除き受講率100% ・虐待防止の児童養護・障害別研修は研修後に振り返りシートを提出させ、理解度を確認し、次年度の研修内容に反映。また、管理監督者向け研修を含め、法的な観点からの解説を加えるとともに、講義とグループワークで認識を強化。各施設で実施する研修教材等として「虐待事案の事例集」を改定し配付 ・事業団コンプライアンス研修を計4回開催、344人が受講。局研修も継続して実施 ・チーフ等向け虐待防止研修を計2回開催、40人が受講。虐待防止に係る組織マネジメント及びリスクマネジメント、現場介入について、グループワークを中心に弁護士に依頼して実施 ・アンガーマネジメント研修を全職員悉皆としてe-ラーニングで実施。育休中等を除き受講率100%	・事業団で実際に起きた虐待事例をベースに講義資料を作成し、どのような行為が虐待に当たるかを職員に浸透させている。また、事業団の実情を知るコンプライアンス委員会委員等の事業団の外部委員の助言を受け、研修実施後のアンケート結果を施設と共有し、記載内容等から課題があると思われる職員に対して、施設の管理監督者を通じて虐待についての指導を強化 ・チーフ等職員向け研修では、必要な指導とパワーハラの違いを説明(実際の訴訟事例を紹介)。管理監督者が直接現場介入することで、虐待が起きにくい体制を作る必要性を強調
利用者・児童からの要望等への適切な対応	①②③	・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	・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。 ・児童養護施設等の児童に対し「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。	・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を整備 ・「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
第三者委員への相談環境の整備	①②③	・各施設における第三者委員への相談会の実施	・各施設において第三者委員への相談会を合計121回(←107回)実施。新型コロナウイルスが5類に移行したことから、対面での相談を増やした。	・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。

団体自己評価	戦略1については、計画に挙げる取組を全て実施した。また、現状の課題に応じた取組の強化を図った。 ・虐待防止については、事業団の最重要課題のひとつと捉え、多様な対策を実施してきた。虐待疑いが発生の都度、“疑わしきは通報・通告”を徹底し、虐待防止委員会等での発生原因の分析、事故者への迅速な指導、全職員への周知、適正な人事管理上の措置、発生原因を踏まえた新たな防止策や既存の防止策の強化・徹底を実施した。また、全職員に虐待防止の意識を浸透させるため、実際に事業団で起きた虐待事例を用いた研修を継続して実施してきた。その結果、どのような行為が虐待に当たるのかの具体的な認識が深まり、虐待を自分事として捉え、組織全体で取り組むようになってきている。そうした様々な取組により、通報・通告件数、認定数ともに、前年度より減少している。 ・虐待防止は繰り返し認識を促す必要があるため、引き続き、対策を継続・強化していく。 ・重大事故ゼロ運動等の抜本的対策に加え、2022年度に重度・最重度障害者施設1か所で開催した外部専門家による強度行動障害の施設コンサルテーションを、2023年度は継続、他の重度・最重度障害者施設1箇所にも拡大、さらに、施設内での共有化を図り、虐待を誘発する可能性の高い利用者の課題行動を減少させる取組を実施するとともに、利用者の特性に応じたサービス提供の向上を図った。
--------	--

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		
3年後 (2023年度)の 到達目標	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。 ②固有正規職員（福祉職）平均在職年数…7.3年以上 ③専門的なケアに必要な知識・技術を習得している。 ④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。 ⑤他団体への支援技術・ICT等の普及を行っている。	実績 (2023年度末時点)及び要因 分析	①固有正規職員（福祉職）の2023年度末平均在職年数は7.7年。経験年数が伸び、OJTやOFF-JT等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成している。 ②③強度行動障害や愛着障害など特別な支援が必要な利用者等に対応するため、強度行動障害支援者養成研修やマルトリートメント予防研修など専門的な技術を学ぶ研修等の受講や、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、利用者等の個々の特性に応じた支援を提供している。 ④講師派遣や実習生受入れ等により、蓄積した支援技術を民間施設や福祉人材養成機関等へ提供するとともに、支援事例の東京都福祉保健医療学会での発表やICT導入事例の事業団HPでの紹介など、福祉水準の向上に寄与する取組を実施した。

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
専門的なケアが提供できる体制の充実	①②	・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の受講率100% ・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	・喀痰吸引等研修は新規6人受講 ・強度行動障害支援者養成研修は新規54人受講 ・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。受講率100% ・2023年度末は定年延長により該当するベテラン職員の退職がなかったため、従来の「退職者からのメッセージ」は中止。OJTによる支援スキルの継承を実施	・喀痰吸引等研修や強度行動障害支援者養成研修など専門的なケアに係る研修を、毎年度継続して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。
自己啓発支援制度の拡充	②	・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。	・自己啓発支援制度を15人が活用。内訳は社会福祉士5人、精神保健福祉士1人、介護系資格（初任者・実務者研修課程）9人。3年間で延べ41人が制度を活用 ・福祉職専門職加算Iの対象となる資格取得試験の受験結果は、社会福祉士1人が合格	・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。 ・再チャレンジ制度は、資格取得が難しい社会福祉士資格で5人が活用し、うち1人が取得できた。”
児童養護施設の児童の選択肢を広げる支援の実施	③	・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	・園内学習会434回、全通塾希望者への支援を実施（通塾43名）し、進路決定率は100%。退所児童は計34名 ・NPO等との連携による職場体験21回、学習支援の実績は上記園内学習会や通塾に含まれる。 ・自立訓練の実施延べ688日 ・退所児童と職員との連絡にLINEの活用を継続 ・希望者の99.1%でアフターケアを実施 ・2022年度に都の自立支援強化事業のメニューに追加された居住費支援を活用し、2施設5名を支援 ・事業団独自の自立支援基金等を活用し3施設で10名を支援	・「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」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。なお、実施回数等の変動は、年度ごとに卒園児童数が増えることに加え、児童により希望が異なることで生じている。 ・「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手法を取り入れて充実させている。 ・34名のうち15名は進学、14名は就職、5名はその他（うち4名は措置延長、1名はグループホーム） ・アフターケア未実施は、当初ケアを希望するも、その後連絡がなく、施設からのアプローチを継続中 ・自立支援基金等は寄付金を活用した制度。退所後に経済的困難が生じた児童に対し、家賃や転居費用、電話料金などを支給することで、自立を支援した。
連携型専門ケア機能モデル事業の検証と充実	③	・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	・本モデル事業での支援実施後、原簿施設に3名の児童が復帰 ・過年度を含めた対象児童6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	・「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。都において、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。
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	④	・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入れ実施（東京都福祉保健財団等との連携） ・強度行動障害支援者養成研修に講師及びファシリテーターとして職員を派遣	・講師派遣回数46回※「・」の5と6つ目の講師、ファシリテーターを除く ・実習生の受入人数5,538人 ・導入した次世代介護機器の活用事例を事業団HPで公表 ・東京都福祉保健医療学会で強度行動障害支援事例等の2事例を発表 ・強度行動障害支援者養成研修に講師やファシリテーター10名（延べ17日）を派遣 ・サービス管理者等養成研修にファシリテーター2名（延べ5日）を派遣	「東京都政策連携団体活用戦略」で求める役割として、取組を実施 ・実習生受入人数の変動は、年度ごとに学校からの依頼人数が異なることが主な理由 ・民間施設や福祉人材養成機関等からの要請に積極的に応じるとともに、事業団側から福祉人材養成機関に講義の機会を働きかけて、講師を派遣 ・事業団職員の専門的支援技術等を、東京都福祉保健医療学会で積極的に外部発信 ・強度行動障害支援者養成研修への講師等の派遣は、東京都福祉保健財団（都の受託）の要請に応えたもの。 ・サービス管理者等養成研修へのファシリテーターの派遣は、東京都心身障害者福祉センターの要請に応えたもの。

団体自己評価	戦略2については、計画に挙げる取組を全て実施した。また、現状の課題に応じた取組を強化した。 ・喀痰吸引等研修や強度行動障害支援者養成研修は職員の勤務等を調整し、できるだけ多くの職員が受講できるように工夫しており、年々受講者が増えることで、施設全体での専門的支援スキルが向上し、医療的ケアや強度行動障害を伴う利用者の確実な受入れにつながっている。 ・そうしたことを背景に、2023年度は、新たに都が強度行動障害支援者養成研修やサービス管理者等養成研修の規模を拡大したことを受け、不足する講師やファシリテーターを事業団から多数派遣した。 ・アフターケアについては、退所後の自立生活において経済的困窮に至る児童もいることから、これまでの支援に加え、都の居住費支援や事業団独自の自立支援基金等を活用し、経済的支援を行った。 ・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」を継続し、検証・課題把握に努めた。 ・民間施設や大学、短大、専門学校などの福祉人材養成機関等への講師派遣は、これまでは依頼に基づき実施してきたが、社会全体で福祉人材が不足している状況に鑑み、事業団から積極的に福祉人材養成機関に働きかけ、授業の中で福祉の仕事について学生等に講義する機会を得るなど、福祉人材の育成に貢献する取組を行った。
--------	--

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

3年後 (2023年度)の 到達目標	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。 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。 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。	実績 (2023年度末時点)及び要因分析	①東村山福祉園は、新設施設への移転を2023年6月に完了。地域ニーズに応じ短期入所定員を8人から10人に増やすとともに、新施設の設備を活用した通所事業の新たな日中活動メニューを提供した。 ②立川療護園 はごろもの音(移転前は日野療護園)は、新設施設への移転を2023年5月に完了。新たな地での地域ニーズに応じ、通所を5名から20名に、短期入所を4名から6名に拡大した。 ③新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことを受け、中止や規模縮小していたイベントの再開や施設貸出、地域活動への参加等を実施し、地域との交流を進めた。また、新施設の地域交流室の活用を図り、立川療護園では新たに地区社協と連携した取組も始めた。
--------------------------	--	-------------------------	--

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
東村山福祉園の改築に伴う通所の充実に向けた検討	①	・本設施設への移行 ・地域の障害児の日中活動支援の充実	・当初予定どおり、2023年6月に、円滑に引っ越しが完了 ・短期入所の定員を8名から2名増やして10名とし、積極的な受入れを行った。2,144人 ・通所事業において、児童や保護者の要望に応じて、プールやボルダリングウォール等を使用した新規メニューで、日中活動の充実を図った。	・運動量を確保してほしい等の要望を踏まえ、新施設に整備されたプールや体育館、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ニーズに応えた。
日野療護園の改築の円滑な実施	②③	・新施設での運営開始 ・環境に関する認証制度を取得 ・環境に優しい運営	・当初予定どおり、2023年5月に、円滑に引っ越しが完了。新たに立川療護園はごろもの音として運営開始。設計や工事段階から地域に配慮した取組を行ったことから、地域住民との良好な関係が保たれ、地域に受け入れられている。 ・CASBEE（建築環境総合性能評価システム）の建物環境効率においてSランクを取得 ・省エネ仕様や地域環境へ配慮した、環境に優しい運営を行っている。なお、床面積は旧施設の1.7倍、利用者も増えたが、電気使用量は旧施設と比較して、床面積当たり26,4%減少した。(3.26/12.33kWh/㎡)	・日野市から立川市への移転であることに加え、他の障害者施設より小規模のため、綿密な移転計画と、引っ越しに際し他施設からの応援を得ることで、利用者の負担を最小限に押さえつつ、円滑な移転が行えた。 ・高気密・高断熱の建築物、屋上緑化や太陽光採光システムの設置など、設計段階から明確な省エネ仕様としたことで、エネルギー消費量を低減した。また、住宅地としての地域環境にも配慮し、施設を2階建てとして高さを抑え、目線を遮る柵の設置や茶系を使用した落ち着いた外壁などにより、地域環境と調和させている。
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	・拡充した施設での通所・短期入所等のサービス実施	・日野市から立川市への移転に伴い、新たなニーズの掘り起こしを前提に、通所定員20名、短期入所定員6名に拡大した。 通所利用者延べ1,476人、短期入所利用者1,044人。なお、移転後の拡充のため、利用者は徐々に増加したものである。 ・通所者を含めた日中活動において、VR機器等を用いた新たなメニューを実施した。	・新施設は、旧施設と比べ床面積が約1.7倍となり、通所及び短期入所の定員増に応じることができるようになった。 ・VR機器を使用したアクティビティは、現実では体験できないことを疑似体験できるため、利用者の日常生活のリフレッシュやリハビリテーションに役立つことから、試行を経て導入した。
地域との連携・協働	③	・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	・各施設では、コロナ禍に実施できなかった施設内イベント(国祭や公開講座など)への地域住民の参加や、施設貸出、地域イベントへの施設からの参加等を再開した。 ・立川療護園はごろもの音は、社会福祉法人の地域貢献活動ネットワーク「ふくしネットたちかわ」と協働し、「ヒューマンライブラリー(参加者20名)」を地域交流室で実施した。また、子ども食堂での活用について、関係者と調整中である。 ・各障害施設では、福祉避難所としての協定を継続している。地元自治会との防災訓練に参加するなど、地域防災活動に参画した。 ・立川療護園はごろもの音では、地域移行を希望する重度身体障害者1名について、地元自治体や訪問看護等の地域サービス、当事者団体との連携により、地域移行が実現	・新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで、政府からの感染対策要請が緩和し、利用者等からのイベント再開の要望が増えた。 ・ヒューマンライブラリーは、立川市社会福祉協議会との連携により地域交流室の利用を希望する団体を紹介してもらい、マッチングが実現したものの、不登校経験者の大学生が「本」役として登壇した。 ・各地域の自治体において、災害に対する準備と対応の重要性が認識されており、地元自治体や自治会の求めに応じた役割を担った。 ・地域移行希望者は、社会経験が乏しく医療的ケアが常時必要など、移行先確保が極めて難しいケースであった。

団体自己評価	戦略3については、計画に挙げる取組を全て実施した。また、現状の課題に応じた取組の強化を図った。 ・東村山福祉園、立川療護園はごろもの音とも、通所や短期入所の定員を拡大するとともに、新たな日中活動メニューに取り組むなど、施設改築のメリットが活かされている。 ・日野市から立川市に移転した立川療護園はごろもの音は、建設段階から地域住民に配慮した設計や工事を行い、移転後も地域に配慮した運営で、地元自治会や住民との良好な関係が保たれている。 ・新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで、中止や規模を縮小等していた様々なイベントを再開し、地域住民が参加して、利用者や児童、職員との交流が行われている。また、地域の子育て家庭のニーズに応えた公開講座なども実施した。さらに地域活動へも参加している。立川療護園はごろもの音では、新たな地域ニーズの掘り起こしを行い、地域交流室の活用を開始した。 ・重度・最重度の成人障害者の地域移行は、利用者が希望しても受け皿の確保が極めて困難なため、2019年度以降実績がなかったが、継続して取り組んだ結果、4年振りに実現した。
--------	---

団体名： (社福)東京都社会福祉事業団

当初計画外で対応した取組					
戦略名	個別取組事項	新たな取組として 設定した理由	2023年度取組目標	2023年度実績	要因分析
戦略3 地域の福祉向上への 貢献、地域との連携 の強化	支援技術を活か した被災地支援	事業団が有する重度・最重度 障害者への生活支援等の技術 は、人的資源が不足している 被災地支援に活かせることか ら、能登半島地震における広 域的支援として実施する。	東京都社会福祉協議会 等からの要請に応じ て、生活支援・介護が 行える福祉職職員を派 遣する。	東京都社会福祉協議会等からの要 請に応じて、計10名の福祉職職員 を随時派遣し、専門的支援技術を 活かして、避難所等における障害 者・高齢者の支援を行った。な お、派遣に当たっては、重度・最 重度の障害者も避難してくるこ とを前提に、人選を行った。 派遣期間は1月19日～3月21日まで	都の政策連携団体として、緊急 時には都内に止まらず広域的な 役割も担うべきとの判断で、職 員へ協力を募り、派遣した。施 設での利用者支援の経験を十分 に活かし、被災地支援に貢献で きた。
団体自己評価		都の政策連携団体として、緊急時には都内に止まらず広域的な役割も担うべきとの判断で、被災地支援を行った。施設での利用者支援の経験を十分に活かし、被災地支援に貢献できたことは、事業団にとっても得難い経験であり、東京における災害対策にも活かせるものと考えてる。			

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

3年後 (2023年度)の 到達目標	①安定的な運営が可能な人材の確保・育成ができている。 ・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％ 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。 ③自主運営施設で必要な積立が計画的に行われている。	実績 (2023年度末時点)及び要因 分析	①積極的・戦略的な採用活動により、2023年度は採用者数が137名と2022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、5.7%(2022年度は7.4%) ・管理監督者の固有職員割合は、51.5%…2024年4月1日時点(2022年度は48.5%) ②現場職員の相談窓口の設置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の導入により、職員の負担軽減を図った。 ③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。
--------------------------	---	-----------------------------	--

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
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、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 ・地方出身応募者の上京支援策の実施	・学校訪問60校実施。うち4校は地方大学。千葉エリアの訪問を強化。 ・参加型採用説明会8回、Web採用説明会13回。これ以外に学生等の要望に応じた個別(個人向け)説明会も実施 ・内定者交流会4回実施 ・学校推薦制度での採用は29名、実習生等特別制度での採用15名 ・児童指導員育成枠2名(1名は非常勤) ・間接業務をシルバー人材に一部委託 ・キャリア採用2名、再採用2名 ・地方出身者採用8名、そのうち7名が地方上京支援(旅費等の支給)を利用	・学校訪問はキャリアセンターに止まらず、学内イベントへの参加や、授業等の枠をもらい学生に直接説明する機会を得ることで、応募拡大につながった。とくに一般応募が拡大 ・千葉県内の施設は配属希望が少ないため、千葉エリアの学校を中心に、施設長等のトップセールスを実施 ・採用説明会では、現場職員に、職場の魅力や働き甲斐だけでなく、仕事の難しさや大変さも同時に話してもらった。(早期離職を防ぐ) ・内定者交流会では、内定者同士のつながりや働くイメージ、職場の雰囲気などを感じてもらうことで、帰属意識を高め、内定辞退を防止した。 ・学校推薦制度でも選考時の評価が芳しくない学生がいたため、対象校拡大はせず、既存推薦校との連携を強化し、事業団が求める職員像を伝えた。
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 ・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及びフィードバック ・実習生等から評価が高い施設の取組を他施設に展開 ・採用1年未満の職員への事務局からのフォローアップの仕組みを整備し実施	・人事委員会勧告等を踏まえた給与改定、国事業等を活用した処遇改善手当の改定、定年引上げを実施。年度末60歳の正規職員10名のうち7名が正規職員を継続 ・2024年4月1日時点で管理監督者層の51.5%が固有 ・宿舍借上げ事業は新規23件、合計38件の賃貸借契約を3施設で実施。奨学金返済事業は新規21名合計82名に給付 ・都との相互派遣研修(福祉職)は児童相談センターとの間で1名実施 ・初年度(2022年度)職員満足度アンケートの分析結果を各施設にフィードバック。2年目のアンケートを実施し、経年比較等による分析を実施 ・実習制度の先駆的取組事例を事例研究発表会で共有 ・新規採用職員のフォローアップを随時実施(4名)	・正規職員の定年引上げに伴い、60歳超職員が自らの選択で再雇用か正規職員として勤務継続するか選べる制度を導入した。 ・固有職員の管理監督者層への計画的な育成及びポスト配置を実施 ・宿舍借上げ事業や奨学金返済事業は職員採用者にも効果があった。 ・職員満足度アンケートは施設間比較や経年比較により、施設ごとの課題が明らかになった。 ・「実習生受入れマニュアル」や「実習対応ポイント」など、効果的実習の取組事例を他施設と共有 ・不調を来したことから、施設から相談のあった4名の職員に対し、採用で繋がりができた事務局職員が個別に面会し、離職防止に努めた。
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	・「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」の取組状況100%達成を継続 ・通勤勤務のためのペーパースタターや延長保育等の費用を補助する新たな制度を実施 ・「自己啓発等休業制度」、「配偶者同行休業制度」の実施 ・職員のための用語体制の周知及び運用 ・新たに福祉現場におけるメンタルヘルスクエア研修を実施	・「働きやすい福祉の職場宣言」を継続。福ナビ(東京都福祉保健財団のサイト)の特集記事に、働きやすい職場環境づくりの取組を掲載し、情報発信した。 ・育休や年休・夏休の取得率は計画目標を達成、育休女性:100%(目標90%)・男性46.2%(目標10%)、年休:実績12.5日(目標10日)、夏休:実績5日(目標5日) ・ベビースタター等助成制度は検討中。創設した「自己啓発等休業制度」、「配偶者同行休業制度」を全職員に周知。2024年度から自己啓発等休業制度を利用1名 ・現場職員の相談窓口として、Microsoft Formsが活用できること等を周知 ・「福祉現場におけるメンタルヘルスクエア研修」を新たに企画、8月にオンデマンドで、全職員悉皆で実施。	・宣言は達成内容を事業団HPで公表 ・海外留学のため離職意向であった2級職に「自己啓発等休業制度」を案内。1名の取得が確定し、2024年4月より利用 ・複数の相談窓口があることを改めて全職員に周知 ・「福祉現場におけるメンタルヘルスクエア研修」は離職理由などを踏まえ、対人援助現場で疲弊し、燃え尽きを起こさないための内容。セルフケア、援助的コミュニケーション技法などを学ぶ。
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	・人事システム運用中 ・文書管理システムは新たに2024年2月から全施設で稼働(2023年11月から一部先行実施)開発の電子化が完了 ・支援記録システムの開始及び児童養護施設への導入 ・業務用端末、基本ソフトウェア(Teams)等の導入による統一したICT環境下での運用 ・研修履歴閲覧が可能となったため、受講状況を確認することで自身の研修計画に活用 ・次世代介護機器は、新規機種として「ウェアラブル端末」(手首に装着し、バイタル情報等取得)や「排泄センサー」を試行導入したが、効果が得られず本格導入は見送った。また、他施設の先行導入事例を横展開し、3施設に4機種(介護見守りロボット「A.I.Viewlife」、見守り支援システム「眠りSCAN」、ネック型インカム「ほのぼのTALK」、VR型デジタル「Meta Quest2」)を導入	・人事システムは、情報の紐づけが可能になり、取得資格や研修履歴も掲載。各職員が自分の研修履歴確認にも使用できる。また、採用選考のWebエントリーでも活用 ・文書管理システムは、業務の効率化のほか、ペーパーレス、はんこレスなどDXの推進に貢献 ・支援記録システムは、記録の統一化や業務の効率化のほか、蓄積データの活用によるヒヤリ・ハットの分析にも利用可能 ・統一したICT環境の整備により、コスト削減やセキュリティの向上が図られた。 ・次世代介護機器等は、東京都福祉保健財団からの情報や他施設の先行導入事例の効果を確認しつつ、横展開
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。また、日野療養園移転施設の立川療養園の安定的な運営のための予算を確保する。 ・事業団賛助会員制度の運用	・立川療養園はごろも音(対2022年度実績比) 障害福祉サービス等事業収益△192万円(0.56%)の収入減 希望の郷東村山(対2022年度実績比) 障害福祉サービス等事業収益1,180万円(1.92%)の収入増 施設整備等積立7,637万円(立川6,636万円、希望1,002万円)、現在3億622万円(立川6,636万円、希望2億3,987万円) ・立川療養園 事業活動収入及び当期末支払資金残高10億4,448万円(事業活動収入6億4,878万円、前期末支払資金残高3億9,670万円) ・賛助会員制度の運用継続	・立川療養園はごろも音の収入減は、退所による入所率3%減と移転のため一時的に新規入所を控えたこと、及び新型コロナウイルス感染の発生により利用者の入院期間が延び、利用料収入が得られなかったため。 ・立川療養園はごろも音の施設整備費は、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ている。 ・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。 ・2023年度の立川療養園の移転等費用は前期の繰越金を充当しており、経常的な事業運営には影響していない。

団体自己評価	戦略4については、計画に挙げる取組を全て実施した。また、現状の課題に応じた取組の強化を図った。 ・2022年4月からの抜本的な人事・給与制度の見直し以降、人事委員会勧告等を踏まえた給与改定を適時行うとともに、積極的・戦略的な人材確保策を継続したことで、離職者の減少と人材確保が拡大した。(過去9年間で最も離職率が低く、過去10年間で最も採用者数が多い)この結果、2024年4月1日時点で、運用定員(職員確保が困難なことなどから、一部の寮を一時的に休止した状態を反映した受入定員を指す。)に対する欠員状態が概ね解消し、新たに開設したグループホームへの職員配置も行なえた。今後は休止寮の再開や児童養護施設における職員配置基準の見直し等、次の段階の課題に対応すべく、離職防止や人材確保策を引き続き強化していく。 ・離職理由の分析や、2022年度から開始した職員満足度アンケートの施設間比較や経年比較により、施設ごとの課題が明らかになった。今後はこのデータをフィードバックし、職員の満足度を高め、離職を防止するために活用していく。 ・ICTは、2018年から計画に沿って、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)を段階的に進めてきたが、2023年度の利用者支援記録ソフトの導入をもって予定していた取組は概ね完了した。今後は、ICT環境の安定した運用に努めるとともに、新たなニーズに応じて対策等を図っていく。
--------	---

団体名：（社福）東京都社会福祉事業団
共通戦略

2023年度計画	2023年度		団体自己評価
	実績	要因分析	
対都民・事業者等を対象とした手続(施設使用許可申請)は、100%（12施設/12施設）のデジタル化（ホームページ上での問い合わせ対応）を達成する。	手続(施設使用許可申請)の100%(12施設/12施設)のデジタル化(ホームページ上での問い合わせ対応)を達成した。	デジタル環境は整ったが、施設使用許可申請等は近隣住民等が対象となるため、実際には施設を訪問してくるケースが多い。	障害などにより移動が難しい方や、日中の訪問が難しい方に対応できる環境が整備されたことは、地域住民等へのサービス拡大の視点から望ましい。

所管局等所見

【戦略1】
○虐待防止について、具体的事案を用いた研修やアンガーマネジメントなど、様々な視点での研修等を本部及び各園で実施し、職員個人の意識や支援力向上に向けた取組を行っている。また、外部専門家によるコンサルテーションによる取組を拡大するほか、新たにヒヤリ・ハット事例の共有化を進めるなど、組織的に取組の強化を図っている。
さらに、職員のための訪問相談員の派遣や相談窓口で悩み相談を行うなど、虐待を未然に防ぐ取組を継続して行っている。
○上記の取組により、2023年度は、2022年度に比べ虐待認定件数を減少させたものの、2件の虐待認定がなされたことは重く受け止める必要がある。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など、徹底した取組が求められる
○児童や利用者の意見を尊重する取組として、意見箱や第三者委員への相談会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】
○専門研修の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や支援の難しい利用者の支援力向上に向けた知識・技術の習得に努めている。
○東京都社会的養育推進計画に位置付けられている入所児童の自立支援の取組を積極的に行うとともに、次世代介護機器導入事例を発信し事業団のノウハウを他団体に普及させるなど福祉現場の改善に寄与する取組も行っている。また、他団体からの講師派遣等の要請に応えるだけでなく、法人自らが人材養成機関等に働きかけ、福祉の仕事に関する理解促進に取り組むなど、積極的に都内の福祉人材の育成に貢献している。
○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】
○2023年度に2施設において新設建物での運営を開始させ、地域ニーズに対応するため、通所や短期入所の定員数を拡大するとともに、移転先地域と良好な関係を構築している。
○2024年1月に発生した能登半島地震では、福祉職計10名を派遣し被災地支援を行った。
○コロナ禍で取組が縮小していた地域連携の取組を、徐々に再開させており、引き続き、地域と連携し、地域サービスの充実に積極的に取り組まれたい。

【戦略4】
○積極的な採用活動や人事・給与制度の見直し等の成果が現れ、人材の確保・定着の促進が図られている。
○ICTを活用し、利用者サービスの向上や安全性の確保に努めている。2023年度には、都が募集した「現場対話型スタートアップ協働プロジェクト」に積極的に参画し、ICT機器を活用した更なる支援の充実にに向けた取組を行っている。
○これまでの取組を継続しつつ、更なる人材の確保・DX推進に取り組まれたい。
○2023年度に、サイバーセキュリティ・インシデントが発生したが、その後、セキュリティ対策を強化するとともに、職員への継続した啓発に取り組んでいる。再発防止に向け引き続き徹底した取組を求める。

【共通戦略】
○手続のデジタル化については、引き続き、都民・利用者等の利便性の向上に向けた取組の推進を期待する。

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、東村山福祉園及び立川療護園はごろもの音（旧：日野療護園）の新施設への移転を完了させ、通所や短期入所の定員を地域ニーズに対応し増加させた。また、2024年1月に発生した能登半島地震では、東社協等からの協力要請に迅速に応じ、福祉職計10名を派遣し、避難所における障害者・高齢者の避難者支援を行うなど、地域福祉への貢献に資する取組を積極的に行った。
また、戦略1「利用者・児童の権利擁護を第一とした支援の実現」については、全職員を対象に具体的事例を用いた研修を継続して実施したほか、アンガーマネジメントなど、様々な視点での研修等を実施し、職員個人の意識や支援力向上に向けた取組を実施した。また、外部専門家によるコンサルテーションやヒヤリハット事例の共有など、組織的に取組の強化を図るなど、虐待防止に向けた取組を着実に実施している。そうした中、2023年度、入所者に対する不適正事案が3件（うち2件は虐待認定済み）発生したことについて、団体として重く受け止め、再発防止に向けた取組を一層強化していく必要がある。
引き続き、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。