

令和5年度東京都社会福祉事業団経営方針

I 経営理念

事業団は、事業団が運営する施設の利用者及び児童が、かけがえのない個人として尊重され、社会の一員として日常生活を営むことができるよう、3つの経営理念を掲げ、法人経営に取り組んでいく。

- 1 利用者本位のサービスを徹底するとともに、一人ひとりに寄り添った支援をします
- 2 東京の福祉のセーフティネットを担います
- 3 地域と連携し、地域福祉の向上に貢献します

II 事業団運営施設

事業団は、次の児童養護施設6施設、障害施設4施設（うち2施設は児・者併設）、計10の都立施設について、指定管理者として管理運営している。

また、自主運営施設として障害者支援施設「日野療護園」（令和5年5月「立川療護園 はごろもの音」として移転開設）、「希望の郷 東村山」を運営しており、自主事業として、共同生活援助事業、一般相談支援事業、特定相談支援事業、障害児相談支援事業を実施している。

【指定管理施設】

＜児童養護施設：6施設＞

東京都石神井学園	令和2年度から令和11年度まで （第五期指定管理期間）
東京都小山児童学園	
東京都船形学園	令和3年度から令和7年度まで （第六期指定管理期間）
東京都八街学園	
東京都勝山学園	
東京都片瀬学園	

＜福祉型障害児入所施設：３施設＞（うち２施設は障害者支援施設との併設）

東京都七生福祉園（併設）	令和３年度から令和７年度まで （第六期指定管理期間）
東京都千葉福祉園（併設）	
東京都東村山福祉園	令和５年度から令和９年度まで （第六期指定管理期間）

※七生福祉園及び千葉福祉園については、１８歳以上の入所者がいるため、障害者支援施設としての指定を併せて受けている。

＜障害者支援施設：３施設＞（うち２施設は福祉型障害児入所施設との併設）

東京都七生福祉園（併設）	令和３年度から令和７年度まで （第六期指定管理期間）
東京都千葉福祉園（併設）	
東京都八王子福祉園	

【自主運営施設】

＜障害者支援施設：２施設＞

日野療護園
希望の郷 東村山

【自主事業】

＜共同生活援助事業（グループホーム）＞（ ）はユニット

あおば （あおば、あすか、のぞみ１、のぞみ２、らいふ、みらい１、みらい２）
きらり （きらり、ウィズ、どらやき、けやき、かえで）

＜一般相談支援事業＞

相談支援ステーションほたる	相談支援室ポレポレ
---------------	-----------

＜特定相談支援事業＞

ここななお	東村山相談支援事業所	相談支援ステーションほたる
相談支援室ポレポレ	相談支援事業所 ふわり	

＜障害児相談支援事業＞

相談支援事業所 ふわり

※定員は１６頁、１７頁に記載

Ⅲ 令和5年度取組方針

「事業団第Ⅱ期中期経営計画（令和2年度～令和6年度）」（以下「第Ⅱ期計画」という。）の4年目となる令和5年度は、第Ⅱ期計画で定めた3つの経営理念及び4つの中長期経営目標を踏まえ、都立施設の指定管理者並びに自主運営施設の経営者として、障害施設及び児童養護施設の運営に万全を期すとともに、利用者本位のサービスの徹底と児童一人ひとりに寄り添った支援を行っていく。また、東京の福祉のセーフティネットとしての役割を確実に果たすとともに、施設機能を活用し、地域との共生を推進していく。

第Ⅱ期計画においては、「虐待防止や利用者・児童の意思を尊重した支援など権利擁護の徹底」を重点的取組の第一に位置づけている。児童や利用者の人権を守り、安全安心な生活を確保することは施設運営の中で最も基本的かつ重要であり、施設内虐待や暴力などは、組織的な対応を徹底する必要がある。

事業団はこれまで、虐待や権利侵害の防止を徹底するため、抜本的対策に位置付けた研修の充実等や、コンプライアンス委員会の設置、施設ごとの「重大事故ゼロ運動」など、法人を挙げて事故防止に向けた取組を行ってきた。

令和5年度は、これまでの取組も踏まえ、経営層に対して、虐待事案などに対するリスク管理や支援者への支援など組織としてのマネジメントを強化するほか、行動障害のある利用者への支援技術の向上を図るため、外部専門家によるコンサルテーションを拡充する。さらに、全施設共通の支援記録システムを導入し、各園で発生したヒヤリ・ハットの見える化と分析を進め、事故等の未然防止につなげていく。さらに、各園では、園の特性やこれまでの事故事案等の傾向も踏まえ、現状に即した対策を展開していく。

日野療護園は、令和5年5月に新施設（立川市）に移転し、短期入所事業を4名から6名に、生活介護事業を5名から20名に定員を拡充させ、地域で暮らす障害者やそのご家族等の支援を充実する。また、新施設における日中活動では、分身ロボットやVR機器を活用した新しいプログラムを取り入れるなど、多様なニーズへの対応と利用者の興味を喚起できるような活動内容に見直すことで更なる充実を図る。

東村山福祉園は、令和5年6月に本設建物へ移転予定であり、児童への負担を最大限軽減させるため、環境調整等の工夫を行い、新たな施設で安心して生活できるよう取り組んでいく。また、ユニット定員の小規模化により、安定的な生活環境の提供及び個別ケアの充実を図っていくとともに、短期入所事業の定員を2名拡充し、地域で暮らす障害児やその家族等のニーズに対応する。

八街学園は、新たにグループホームを1か所設置し、施設定員の小規模化及び家庭的養護の一層の推進を図る。グループホームの運営に当たっては、本体施設から

もバックアップ体制を整備するとともに、生活を送る児童が、より身近に、地域社会と交流を行いながら一般家庭に近い生活体験を送ることができるよう、家庭的な生活環境を児童に提供し、将来の自立に向けた支援を円滑かつ効果的に行っていく。

令和4年度から見直した給与制度等を積極的にPRするとともに、学校推薦制度や実習生特別制度について、学校との連携強化や運用の改善に取り組むほか、キャリア採用や通年採用など、引き続き多様な採用チャネルにより福祉人材の確保に積極的に取り組んでいく。また、相談体制の充実やメンタルヘルス研修を新たに実施するなど、離職防止に向けた取組を進めていく。

また、東京の福祉のセーフティネットの役割を果たし、高い専門性を発揮できる職員を計画的に育成するため、事業団人材育成方針を踏まえて、引き続きOJTや研修等に取り組んでいく。

さらに、強度行動障害に対する支援など、これまで蓄積してきた支援技術を積極的に他団体へ普及するため、国研修である「強度行動障害指導者養成研修」等に積極的に参加するとともに、東京都が実施する「強度行動障害支援者養成研修」にファシリテーターとして多くの職員を派遣するなど、関係機関とも連携を図り、都の福祉水準の向上に取り組んでいく。

石神井学園では、東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組として、虐待による重篤な愛着障害の症状等を有する児童に生活支援・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、都と連携して効果検証等を継続するほか、地域の子育て家庭を支援するためショートステイ・トワイライト事業を実施する。

また、地域で暮らす障害者（児）の生活を支えるため、八王子福祉園等において、生活介護や短期入所、相談支援事業等を実施するほか、東村山福祉園では周辺自治体とも連携し、夏季休暇等に障害児の日中活動の場を提供する「日中一時支援事業」や、七生福祉園において「知的障害者就労支援事業」等を実施する。

災害・防犯対策の取組強化として、大規模災害が発生した場合でも施設機能を維持させるため、事業継続計画（BCP）及び対応マニュアルに基づく定期的な訓練などを行っていくほか、感染症発生時におけるBCPを全ての施設において整備し、新型コロナウイルスのクラスター発生時など、非常時においても施設機能を低下させない体制整備を図っていく。

なお、令和5年度の運営方針及び実施計画の策定にあたっては、各事業や取組について、例年通り実施するものとして策定した。しかしながら、新型コロナウイルス感染状況によっては、感染防止の観点から、事業や取組を縮小することがある。

1 利用者・児童の権利擁護及び最善のサービスの提供

(1) アクションⅠ－① 権利擁護（虐待防止等）の徹底

障害施設・児童養護施設を問わず、利用者や児童の人権を守り、安全・安心な生活を確保することは、施設運営の中で最も基本的かつ重要である。事業団全体及び各施設において、職員一人ひとりが権利擁護や虐待防止に関する知識・意識を高め、支援技術の向上を図る必要がある。

事業団虐待等防止委員会において各施設の事案や取組について、共有・検証を行うことにより、各施設の危機管理意識・人権意識の強化を図っていく。研修に関しては、全職員悉皆で行う虐待防止（総論）研修に加え、グループワークを取り入れた直接支援職員向けの研修や、関係法令を学ぶ管理監督者向けの研修など、内容の充実を図る。

また、過去に事業団で発生した事案について、背景や問題点を分析し、再発防止策や処分内容等を明示した「虐待事案の事例集」を周知し、職員一人ひとりの意識啓発を図るとともに、風通しがよい職場づくりに向け、管理監督職による夜間巡回や、全職員アンケートを踏まえた施設ごとの意見交換会等に取り組む。さらに、これまで以上に外部専門家を活用し、支援技術に関するコンサルテーションを拡充するなど、事業団全体で児童や利用者の権利擁護の推進と安全・安心な生活を確保する。

各施設においては、施設ごとの状況に応じて「重大事故ゼロ運動」に掲げた取組を着実に実施する。また、虐待防止委員会等において検討した事故防止に向けた取組について、虐待防止マネージャーが中心となって現場職員一人ひとりに周知・徹底を図るなど、不適切な対応は小さな芽のうちに、組織的に対応することを徹底する。

(2) アクションⅠ－② 利用者・児童等からの要望や苦情への適切な対応

福祉サービス第三者評価の受審や苦情相談のための第三者委員の設置・活用などにより、各施設で提供しているサービスを、客観的な視点から検証、評価する体制を整備し、更なる改善の取組を進めるとともに、利用者・児童の意見や要望等をサービスに反映し、利用者満足度の一層の向上を図る。

■ 福祉サービス第三者評価の活用

令和4年度福祉サービス第三者評価の受審結果を踏まえ、改善計画を策定し、改善に取り組むとともに、令和5年度も引き続き、全施設においてサービス評価を受審する。

過去に改善に取り組んだ事項も含め、長年受審した実績を現在の施設運営に的確に反映させていく。

常に第三者の視点からサービスの点検・評価を受け、その結果を踏まえて改善を行うPDCAサイクルを定着させることにより、より開かれた施設運営とサービス水準の向上を図る。

■ 苦情解決制度等の充実

第三者委員による定期的な相談の実施や適切な苦情対応など、利用者が施設に対して意見や苦情を伝えやすい環境を整備するとともに、ご家族等を含む苦情に対する迅速な対応、利用者等の意見のサービスへの反映に取り組む。

■ 利用者満足度調査の実施

各施設のサービスについて、施設独自の利用者満足度調査を全施設において実施し、利用者の率直な意見や要望等を把握する。これらの利用者の声を十分に踏まえたサービスの向上や改善に取り組み、利用者が満足できる生活の実現を目指す。

(3) アクションⅠ-③ リスク管理の推進

施設運営を行う中で存在する各種のリスクを把握、管理し、事故の未然防止に取り組む。

■ リスクマネジメントの徹底

日々の支援等の記録を適切に残すことやヒヤリ・ハット事例の収集・検証が事故防止のために重要であることを周知徹底するとともに、全施設で発生したヒヤリ・ハットを分析し、傾向と対策の共有を図っていく。万が一にも事故が起こった場合は、迅速かつ適切に対応するとともに、事後検証を行い、原因の究明や問題点への対応の見直しを図り、再発防止を徹底する。また、利用者の安全確保や権利保護等を目的として、見守りカメラを計画的に設置する。

■ 感染症対策の徹底

新型コロナウイルスをはじめ、インフルエンザやノロウイルス等の感染症や食中毒の発生を防止するため、予防策を徹底するとともに、マニュアルに基づき迅速かつ適切に対応できる体制を整備し、感染拡大の防止に努める。

また、新たに策定する感染症発生時におけるBCPに基づき、施設の状況に応じて適切にゾーニングを設定するなど、新型コロナウイルス感染症クラスター発生時等でも施設機能を低下させない体制整備を図っていく。

■ 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

個人情報保護に関する方針（プライバシーポリシー）、事業団個人情報保護規程及び事業団情報セキュリティ対策基準等を遵守し、各施設に情報セキュリティ責

任者を配置するとともに、チェックリストによる自己点検の実施等により、個人情報 の適正な管理を徹底する。

(4) アクションⅠ－④ 利用者・児童の人生の選択肢を広げる支援

経営理念の第一、利用者本位のサービスの徹底と一人ひとりに寄り添った支援を実現するため、各職員が連携・協力しながら、安全・安心の確保を図るとともに、利用者・児童一人ひとりに向き合い、その個性や主体性を尊重したサービス・支援を提供する。

■ 児童養護施設における取組

児童養護施設においては、児童一人ひとりの意思や個性を大切にし、児童が安全で安心した日常生活を送る中で、心身ともに健全な成長を遂げ、将来に向けた自立の意欲や生活力を育んでいくことができるよう質の高いサービスを提供する。

- ・ 児童が、安心して生活し、職員との愛着関係を育み、大切にされているという実感が持てるように、家庭的な寮（棟）運営やグループホームの円滑な運営等を推進する。
- ・ 個々の児童の意向や課題を踏まえた自立支援計画に基づき、児童相談所、学校、病院等の関係機関との連携を図りながら、家庭復帰や社会的自立に向けて、きめ細かな支援を行う。
- ・ 被虐待児や発達障害児、高齢児が増加していることを踏まえ、心理的療法やCAP（子どもへの暴力防止プログラム）など、様々な支援プログラムを活用し、専門的な支援を充実する。
- ・ 保護者との信頼関係を築くとともに、親子宿泊や一時帰宅など家庭との交流を図り、親子関係の再構築を着実に推進する。また、家庭支援専門相談員を中心として、児童・保護者の意向確認や、児童相談所、学校等関係機関との連絡調整、家庭訪問等を実施し、親子関係再構築支援に取り組む。
- ・ 家庭復帰や社会的自立等により退所した児童に対して、自立支援コーディネーター等を中心に相談支援等のアフターケアを実施するほか、より安定的に自立生活を送れるよう、新たに居住費支援に取り組む。

■ 障害施設における取組

障害施設においては、利用者が安心して生活し、基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう質の高いサービスを提供するとともに、安全・安心な施設環境の実現に努める。

- ・ 利用者が、安心して生活するとともに、自立した日常生活又は社会参加ができるよう、希望する生活や課題を丁寧に把握した上で、個別支援計画・入所支援計画を作成し、個々の状況に応じた質の高いサービスを提供する。

- ・ 利用者の高齢化や障害の重度化に対応し、医療的ケア、理学療法等の訓練、心理的療法などの専門的支援や個別的支援を充実する。
- ・ 地域生活を希望する利用者に対し、関係機関等と連携して必要な支援を積極的に行うとともに、居住の場を確保するためグループホームを運営する。
- ・ 障害児入所施設においては、児童相談所、区市町村、学校等と連携を取りながら、障害福祉サービスの利用に確実につなげ、利用者が望まれる生活に向け計画的に支援する。また、過年齢児においては、児童福祉法の趣旨を踏まえ、ご家族等の理解と協力を得ながら、地域生活移行等を都や関係機関と連携して着実に進める。
- ・ 生活介護や短期入所等の実施により地域で生活する障害者の生活を支えるとともに、入所施設や精神科病院等からの退所、退院にあたっての地域移行・地域定着の相談支援等を実施する。

(5) アクションⅠ－⑤ 社会需要も見通した施設の改築・改修（アクションⅡ⑤の再掲）

東村山福祉園は令和5年7月から新たな建物による運営を開始し、都内唯一の重度・最重度障害児施設として、他の施設では対応が難しい、強度行動障害や医療的ケアを要する児童を更に積極的に受け入れる。一方、事業団が管理・運営しているその他の都立施設の中には老朽化が進んでいる建物もあることから、利用者や児童の安全・安心な生活を確保していくためにも、施設整備や設備の更新を計画的に実施していく必要があり、東京都が行う必要な整備や改修について、全面的に協力していく。

自主運営施設である日野療護園は、令和5年5月に「立川療護園はごろもの音」として移転開設し、地域社会との共生を図りながら、重度・最重度の身体障害者を対象とする障害者支援施設として、安全・安心かつ快適な生活を確保していく。

2 支援技術の蓄積及びそれを活かした高度なケアの提供

(1) アクションⅡ－①高い専門性を発揮できる職員の育成（アクションⅠ⑦の再掲）

アクションⅡ－④質の高い人材確保・定着（アクションⅠ⑥の再掲）

福祉人材の確保が年々厳しさを増す状況の中、令和4年度から実現した処遇改善を効果的にPRするとともに、キャリア採用や通年採用など多様な採用チャネルによる採用活動を積極的に展開し、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確保していく。

より高い専門性や職級に応じたスキルを備えた職員を育成し、確実に定着へと繋げるため、事業団人材育成方針及び研修計画に基づき、①職務を通じたOJTの推進、②計画的かつ効果的な研修の実施、③自己啓発制度（資格取得支援制度等）を3つの柱として人材育成に取り組んでいく。

■ 質の高い人材の確保・定着対策の充実

質の高い人材の安定的な確保に向け、処遇改善された新たな給与制度や、法人の魅力を伝えるために刷新したパンフレット・動画を活用し、学校訪問や採用説明会、各種イベント等に戦略的に参加する。また、地方出身者の上京費用等を支援する「地方上京パッケージ」を活かし、首都圏を超えた採用活動を展開するとともに、学校推薦制度や実習生等特別制度の活用促進のため学校及び各施設との連携を強化する。加えて、奨学金返済支援や職員宿舍の借上げ支援、資格取得支援などの各種支援制度についても引き続き実施する。

人材の定着として、新たな給与制度を分かりやすく現場職員に発信するとともに、育児や介護に参加しやすい環境整備を図っていくほか、次世代介護機器を活用した職員の負担軽減など、働きやすい職場づくりに努めていく。また、令和4年度から開始した「職員満足度アンケート」を継続的に実施し、職員の満足度を経年的に把握し、離職防止に向けた取組を進めていく。

■ ＯＪＴ推進体制の強化

各施設に配置するＯＪＴ推進担当者や新任職員育成担当者（チューター）などを有効に活用しながら、人材育成の基本であるＯＪＴの推進に施設全体で取り組むとともに、事務局において各施設におけるＯＪＴ体制の推進状況を把握し、ＯＪＴに関する意識・能力向上を図るための研修を実施することにより、ＯＪＴの更なる活性化・定着化を進める。

■ 計画的・効果的な研修の実施

事務局は、職級や職責を意識した業務を遂行できる内容や全施設共通課題に対応した研修等を体系的に実施し、各施設では、それぞれの施設の特性に合わせた専門的・実践的な研修を実施するなど、役割分担をしながら重層的に研修を実施している。

- ・ 事務局においては、令和4年3月に各職級の職責等を見直した「事業団人材育成方針」や研修計画に基づき、職級に応じた育成目標を明確にしつつ、体系的に研修を実施する。また、全施設共通の課題にも対応できるよう、アンガーマネジメント研修や、福祉施設におけるメンタルヘルス研修等、新たな研修を実施するとともに、管理監督者向けに「組織マネジメント」や「支援者支援」の内容を盛り込んだ研修を実施する。
- ・ 児童養護施設においては、虐待による様々な症状を持つ児童、情緒・行動上の課題を抱える高齢児、他施設での受け入れが困難なため措置変更された児童等、それぞれの特性に応じた適切な支援を継続して提供できるように、職員の専門性を高める研修を計画的に実施する。
- ・ 障害施設においては、高齢化及び障害の重度化した利用者や精神疾患を抱える利用者など、特別な支援が必要な利用者に対して、専門的支援や個別的支援

を継続して提供できるよう、強度行動障害に関する研修、医療的ケアに関する研修、高齢化に対応したスキルを習得する研修など、各施設において必要とする研修を計画的に実施する。

■ 高い専門性を発揮できる職員の育成

各施設において、個々の利用者に応じた質の高いサービスを提供するために必要となる、高度な専門的支援技術やノウハウを身に付けた職員を、計画的に育成していく。

- ・ 専門的な支援技術やノウハウを必要とする強度行動障害のある児童や利用者を積極的に受け入れるため、福祉保健財団とも連携し、強度行動障害従事者研修(基礎・実践)の受講者を増加させるとともに、指導者養成研修に参加した職員によるファシリテーターの協力を積極的に担い、専門的支援技術等の他施設への普及に努めていく。

また、令和4年度から東村山福祉園で開始した外部専門家によるコンサルテーションを新たに八王子福祉園においても実施し、より高い専門性とスキルを備えた職員を育成していく。

- ・ 利用者の高齢化等に対応するため、たん吸引をはじめとした医療的ケアができる福祉職を計画的に育成していくほか、児童養護施設を含め、精神科医等を外部講師として招き、発達障害等の精神疾患を抱える利用者に対する支援技術の向上や知識の習得を図る。

■ 自己啓発支援制度の効果的な活用

職員の「自ら育つ」意識を引き出し、自己啓発の機運を高め、自学を促す職場風土を醸成するため、自己啓発支援制度を積極的に活用し、職員の資格取得や通信教育講座等の受講を支援する。

利用しやすい制度とするため、支援対象資格や講座の拡充等、見直しを適宜行うとともに、積極的に周知を行い、効果的な活用を促進していく。

■ 支援技術の共有化及び活用促進

事例研究発表会や職員提案制度等を通じて、各施設や職員の先進的な取組やノウハウの共有化を図り、事業団全体での活用を促進する。

■ 外部専門家、外部医師等との連携

困難事例の対応について、高い専門性とスキルを備えた外部専門家によるスーパーバイズや施設コンサルテーション、職員の悩みや不安を受け止める訪問相談員の設置、非常勤医師による定期巡回相談等を実施することにより、職員の支援技術の向上や適切な知識の習得を図り、特別な支援が必要な利用者の多様で重層的な支援課題に適切に対応する。

(2) アクションⅡ－② 東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組の推進

東京の福祉のセーフティネットとしての役割を引き続き担うため、特別な支援が必要な児童や利用者を、施設機能に応じて積極的に受け入れ、地域の教育機関をはじめ関係機関と連携・協働し、児童・利用者の生活を支援していく。

また、先駆的な取組を推進し、東京の福祉の増進に寄与する。

■ 特別な支援が必要な児童・利用者の受入れ

児童養護施設については、引き続き、虐待による様々な症状を持つ児童、情緒・行動上の課題を抱える高齢児、他施設での支援が困難なため措置変更された児童等、特別な支援が必要な児童を積極的に受け入れる。

障害施設については、引き続き、最重度障害者や強度の行動障害のある知的障害者等、特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れるとともに、強度行動障害への対応やたんの吸引等の専門的ケアが行える職員を計画的に育成し、セーフティネットとしての機能を強化する。

■ 先駆的な施策の実施

虐待による重篤な症状を持つ児童を対象とした「連携型専門ケア機能モデル事業」を着実に実施し、東京都や関係機関とも連携して事業の検証を進め、生活支援・医療・教育を一体的に提供し、原籍施設への復帰を目指す先駆的な施策に積極的に取り組む。

(3) アクションⅡ－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

他の民間法人では受入れが困難な強度行動障害がある利用者等に対する専門的支援など、事業団施設で蓄積されたノウハウや専門的な支援技術は、研修ファシリテーター等の積極的な派遣を通じ外部に情報発信する。また、各施設において見学者や実習生、研修生を積極的に受け入れるなど、東京の福祉水準の向上に寄与する。

児童養護施設や障害児入所施設において、児童の生活を支援するにあたり、児童相談所など関係機関との連携は不可欠であることから、相互派遣研修の一環として、関係機関職員を事業団各施設で受け入れ、施設の状況や支援技術について理解を深めてもらい、事業団職員は他機関における支援のあり方など経験を積むことにより、支援スキルの向上を図る。

3 施設機能を活用した地域等との連携

東京都の政策連携団体として、特に支援が必要な利用者や児童を広域的に受け入れる役割を引き続き担うために、利用者や児童の生活を共に支える、地元自治会や学校、医療機関、企業やNPO等の関係機関・団体との連携を推進していく。

地域で暮らす障害者（児）の生活を支えるため、また、養育家庭を含む地域の子育て家庭を支援するため、施設の立地状況や果たすべき役割に応じて、施設が有する機能を活用していく。さらに、地域と利用者との交流、施設が有するノウハウの地域への提供、各種活動への参加・協力などにより、地域との連携を強化し、地域社会に貢献する。

（１）アクションⅢ－① 地域で暮らす障害者・障害児を支援

在宅で生活する障害者（児）とその家族を支えるため、関係機関等と連携し、通所による生活介護事業や短期入所事業などを実施する。

また、相談支援事業、障害児日中一時支援事業、知的障害者就労支援事業などを行うとともに、グループホームの運営を行うことにより、地域で生活する障害者（児）を支援する。

（２）アクションⅢ－② 地域における子育て家庭等を支援

地域の子育て家庭などを支援するため、地域の関係機関との連携を図る。

石神井学園では、子育て短期支援事業（ショートステイ・トワイライトステイ）を実施するほか、それぞれの児童養護施設が有する子育て等のノウハウについて公開講座や学校職員向け講座等を通じて提供する。

（３）アクションⅢ－③ 地域が求める役割を担い、地域と協働（コミュニティづくりや災害対応等）

■ 地域における公益的な取組

社会福祉法の趣旨を踏まえ、各施設において、地域の実情やニーズに応じて、地域で生活する障害者や子育て世帯等を支援するための取組を推進する。

地域の子育て世帯等を対象とした公開講座の開催や、地域の児童・障害者等の交流の場の提供、障害者の生活相談など、各施設の機能や人材を活用した取組を行う。

■ 多様な主体との連携

東京都の政策連携団体として、支援が必要な利用者や児童を広域的に受け入れる役割を担うため、利用者や児童の生活を共に支える地元自治体や学校、医療機関、企業やNPOなどとの協力体制は重要であることから、日頃から、地域コミュニティへの参画を通じて地域との協働を進めていく。

■ 地域との連携・協力関係の強化

地域の自立支援協議会等への参画、施設で実施する行事や研修会・公開講座等への住民参加、地域で行う福祉関連講座への講師派遣、地域の防災体制への協力、

地域の各種活動への参加・協力など、地域と施設の相互交流を推進することにより、施設及び利用者に対する地域の理解が高まり、地域に開かれた施設として運営できるよう、連携・協力関係を強化する。

■ 災害・防犯対策の取組強化

大規模な災害が発生した場合においても、利用者や児童、職員の生命及び安全を確保するとともに施設機能を維持できるように、事業団組織全体における連携・協力体制をより強化するとともに、事業継続計画（ＢＣＰ）及び対応マニュアルに基づく定期的な訓練などを行い、地域と協力を図っていく。

また、事業団全体で初動体制の整備や施設間の連携協力についての合同訓練を実施する。不審者対策等の防犯対策について、警察等関係機関と連携して必要な訓練や対応を進める。

4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

（１）アクションⅣ－① 「事業団人材育成方針」に基づく組織・人事制度の運用

「事業団人材育成方針」に基づき、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限引き出し、更なる育成を図っていくとともに、職員の適性や能力等に応じて、管理職層（ジェネラルマネージャー）、監督職層（マネージャー、サブマネージャー）の積極的な任用を進め、法人・施設運営の中核を担う職員の育成を推進していく。

（２）アクションⅣ－② 自律的な経営実現のための自主財源の確保

■ 効率的な施設経営の実施等

業務の見直しや契約内容の精査など効率的な施設経営に努めるとともに、経営状況の把握や経営改善に向けた課題の把握、取組事例の共有・検討を行うなど、自立的経営に向けた体制の整備を進める。また、節電対策や温暖化対策等の環境に配慮した取組を積極的に推進する。

また、会計監査人による監査について、適切に対応することにより、法人の会計の健全性及び透明性を高める。

■ 自主財源の確保等

自主運営施設においては、専門職の配置等により新たな加算の取得に積極的に取り組む。具体的には、自己啓発支援制度（資格取得支援）も活用しながら福祉専門職配置加算等の取得に努める。

（３）アクションⅣ－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

これまで、事業団全体で各種サーバの統一化や管理システムの導入、端末統合等を実施し、これらを適切に運用・保守するとともに、今後新たに文書管理システム

の導入や支援記録システムの開発等を進め、法人全体で効率的・効果的なＩＣＴ環境を整備する。

各施設において、次世代介護機器等を積極的に導入し、利用者の生活の質の向上や職員の負担軽減など、働きやすい職場環境を整備するとともに、効果的な活用方法等の情報を広く発信することで、都の福祉水準の向上に貢献する。

また、東京都の政策連携団体として、東京都の施策である５つのレス（はんこレス・ＦＡＸレス・ペーパーレス・キャッシュレス・タッチレス）の取組を、着実に進める。

（４）アクションⅣ－④ 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

職員が意欲を持っていきたいと働き続けられるよう、意見交換会や日頃のコミュニケーションの活性化等による風通しの良い職場づくりを推進する。また、「職員満足度アンケート」を実施し、全職員の満足度を経年的に把握し、離職防止に向けた環境を整備していく。併せて、ストレスチェックや研修の実施、相談体制の運用など各種のメンタルヘルス対策により、引き続き、心身ともに健康で働き続けられる職場環境の実現に努める。

また、職員提案制度や職員表彰制度を契機として、職員一人ひとりに業務改善の意識が浸透するとともに、提案内容等が一過性のものではなく法人全体で活用され、さらに取組が発展していけるよう、効果的な運用を図っていく。

（５）アクションⅣ－⑤ コンプライアンスの推進

福祉サービスは人に対して提供されるため、職員一人ひとりから組織全体に至るまで、高い倫理性が求められる。そのため、汚職等非行防止はもとより、コンプライアンス研修を通じて、職員の倫理観の醸成に引き続き取り組む。合わせて、権利擁護（虐待防止）、個人情報保護・情報セキュリティを含め、利用者及び児童に対する最善のサービスや支援を実現していく。

また、事業団全体のガバナンス強化のために設置した、事業団コンプライアンス委員会において、重大事故防止に関する取組内容のチェックをはじめ、事業団全体のコンプライアンスの強化・向上を図る。