

社会福祉法人東京都社会福祉事業団

経営改革プラン

経営情報

1 基礎情報

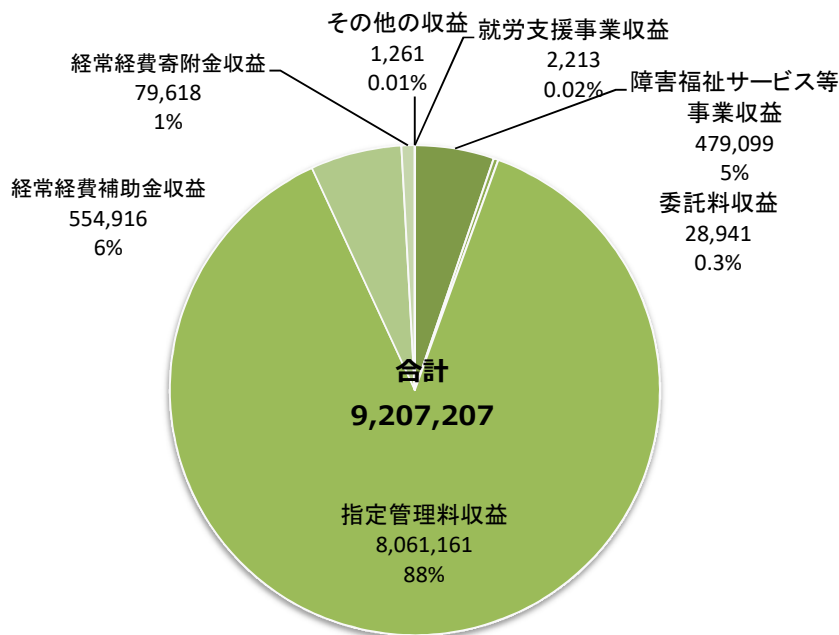
平成29年4月1日現在

団体名	社会福祉法人東京都社会福祉事業団		
所管局	福祉保健局		
設立年月日	平成10年6月1日		
設立後の主な沿革	<p>平成10年7月1日 東京都町田福祉園を運営受託          平成11年4月1日 障害施設12施設を運営受託          平成12年4月1日 児童養護施設10施設を運営受託          平成13年3月31日～平成18年3月31日 障害施設4施設、児童養護施設1施設の受託終了(廃止、民間移譲、指定管理者交代)          平成18年4月1日 運営受託していた児童養護施設9施設、障害施設9施設を指定管理者として運営開始          平成19年3月31日～平成22年3月31日 障害施設2施設、児童養護施設3施設の指定管理終了(民間移譲)          平成27年4月1日 日野療護園の民間移譲を受け、自主運営開始</p>		
所在地	東京都新宿区大久保三丁目10番1-201号		
基本財産	10,000	千円	
都出資(出捐)額	10,000	千円	※団体の統合前に都が出資(出捐)した分も含む
都出資(出捐)比率	100	%	
他の出資(出捐)団体及び額			千円
			千円
			千円
	その他 _____ 団体		千円
その他資産	建物 共同生活援助事業きらり(東京都東大和市清水6-1156-6) 等		
役職員数(平成29年8月1日現在)			
常勤役員数	3 人	(うち都派遣職員 2 人、都退職者 1 人)	
常勤職員数	968 人	(うち都派遣職員 363 人、都退職者 8 人)	
非常勤職員数	431 人		
団体の使命	<p>○被虐待児や最重度障害者など、支援困難な利用者を数多く受け入れてきた実績により培った専門的な利用者支援のノウハウを継承し、特別な支援が必要で、民間では受入れ困難な利用者を積極的に受け入れ、都立施設が担ってきた公的な役割やセーフティーネットとしての機能を担っていく。          ○都立施設改革により民間移譲を行う施設について、民間移譲先運営事業者として自主運営を行うことと併せて、地域のニーズに対応した自主事業を積極的に展開することにより、これまで培ってきた利用者支援のノウハウを活かすとともに、民間事業者としての創意工夫と柔軟な運営により、利用者本位の質の高いサービスの提供と地域福祉の向上に寄与する。</p>		
事業概要	<p>○児童養護施設、障害者支援施設及び知的障害児施設の運営(指定管理及び自主運営)          ○子育て短期支援事業の受託運営、共同生活援助事業、特定相談支援事業、一般相談支援事業の運営          ○知的障害者就労支援事業、知的障害者短期入所事業、障害者(児)日中一次支援事業の受託運営</p>		

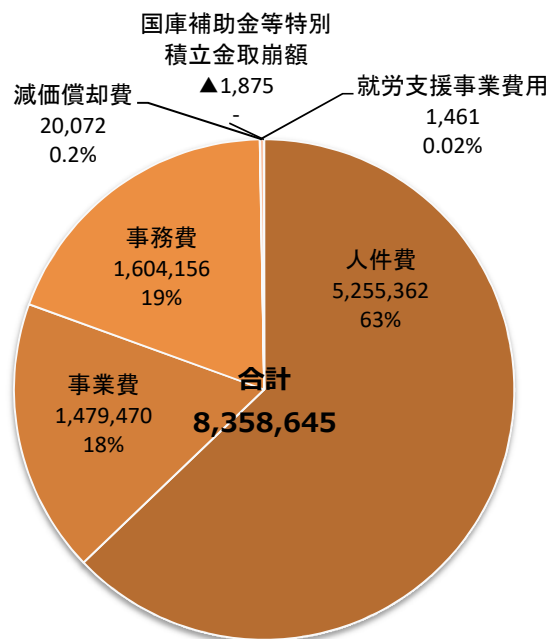
主要事業全体像 (平成28年度決算) (単位:千円)	区 分	サービス活動収益	構成割合	サービス活動費用	構成割合
	事業全体	9,207,207	100%	8,358,645	100%
	児童養護施設	1,950,405	21.2%	1,912,701	22.9%
	障害者(児)施設	6,849,048	74.4%	6,119,592	73.2%
	間接部門(法人本部)	377,683	4.1%	305,824	3.7%
	その他事業(公益事業)	30,071	0.3%	20,528	0.2%

平成28年度 決算情報

サービス活動収益(単位:千円)



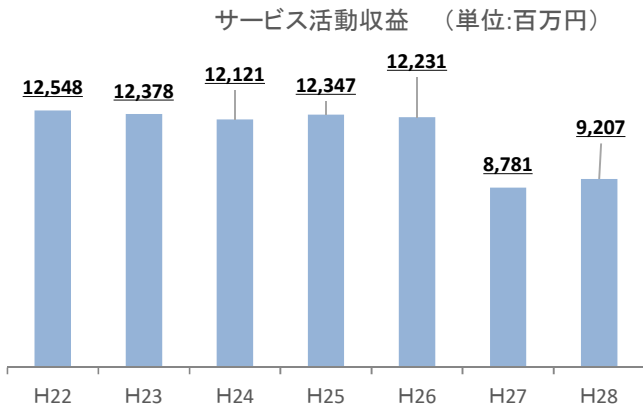
サービス活動費用(単位:千円)



## 2 平成22年度以降の事業実施状況

### 「サービス活動収益」、「都財政受入額」、「職員数」の推移からの分析

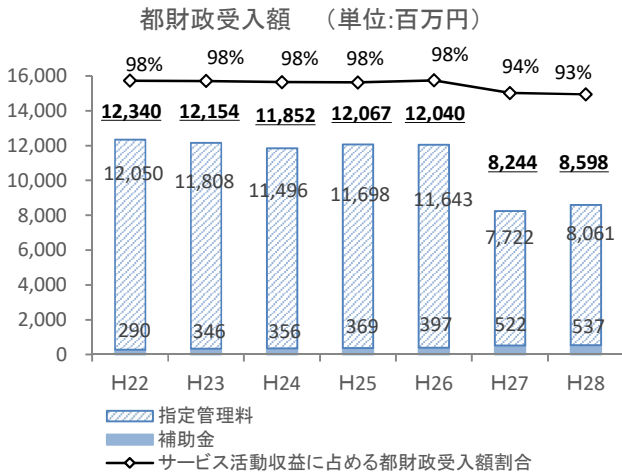
#### 2-1 売上高から見る事業動向



○平成22年度から平成26年度までは、都派遣職員の派遣解消による人件費の減少に伴い指定管理料収入が若干の逓減傾向にあるものの、全体としてはほぼ横ばいの収益となっている。

○平成27年度からは、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、大幅な収入減となっている。

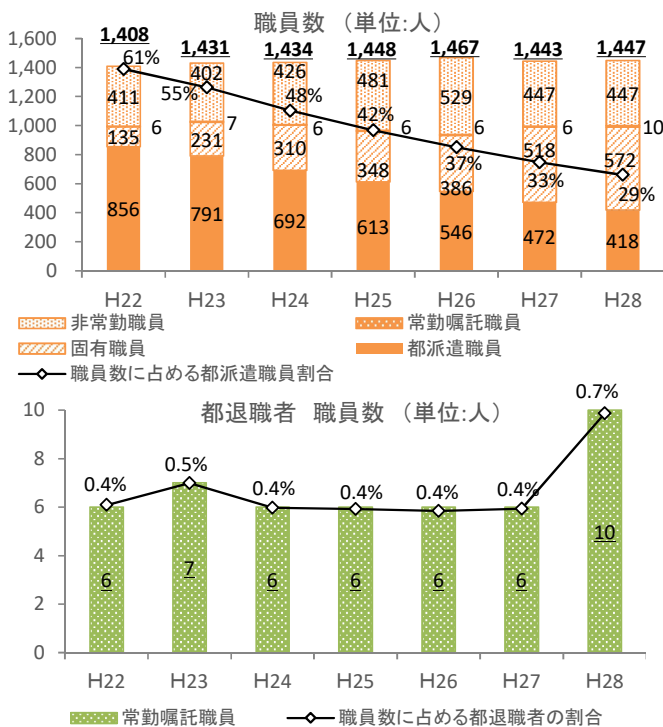
#### 2-2 都財政受入額の推移から見る都施策との連動性



○都財政受入額は、法人本部への運営補助金等の補助金以外は、施設の指定管理料収入である。

○平成27年度の大減は、上述のとおり都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったことが主な要因であるが、同時に日野療護園が指定管理から自主運営化されたことに伴い、都財政受入額が減額となり、都財政受入額割合も低下している。

#### 2-3 職員数の推移から見る経営状況



○平成22年度以降運営施設数が変わらないため、職員総数に大きな変動はない。

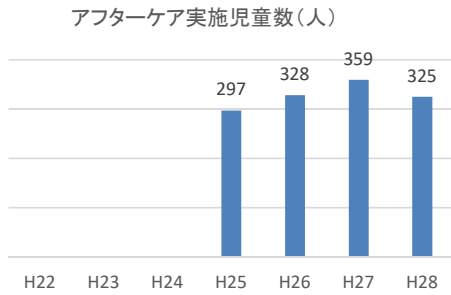
○都派遣職員の解消が着実に進む中、職員数に占める都派遣職員数の割合は急速に低下し、新たに採用する契約職員・固有職員への入れ替わりが進んでいる。

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

事業分野	児童養護施設																																																	
事業概要	○児童養護施設の運営(指定管理6施設) ○子育て短期支援事業の受託運営																																																	
各指標に基づく分析																																																		
サービス活動収益	<p>児童養護施設における収益 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>児童養護施設における収益 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>指定管理料</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>0</td><td>2,391</td><td>38</td><td>2,428</td></tr> <tr><td>H23</td><td>0</td><td>2,316</td><td>42</td><td>2,358</td></tr> <tr><td>H24</td><td>0</td><td>2,279</td><td>71</td><td>2,350</td></tr> <tr><td>H25</td><td>0</td><td>2,383</td><td>42</td><td>2,425</td></tr> <tr><td>H26</td><td>0</td><td>2,454</td><td>15</td><td>2,469</td></tr> <tr><td>H27</td><td>0</td><td>1,894</td><td>12</td><td>1,906</td></tr> <tr><td>H28</td><td>0</td><td>1,939</td><td>11</td><td>1,950</td></tr> </tbody> </table>	年度	補助金	指定管理料	都財政受入額以外	合計	H22	0	2,391	38	2,428	H23	0	2,316	42	2,358	H24	0	2,279	71	2,350	H25	0	2,383	42	2,425	H26	0	2,454	15	2,469	H27	0	1,894	12	1,906	H28	0	1,939	11	1,950	<p>○運営施設数に変動がないため、平成22年度から平成26年度までは、全体としてはほぼ横ばいとなっている。</p> <p>○平成27年度からは、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、指定管理料が大幅な収入減となっている。</p>								
年度	補助金	指定管理料	都財政受入額以外	合計																																														
H22	0	2,391	38	2,428																																														
H23	0	2,316	42	2,358																																														
H24	0	2,279	71	2,350																																														
H25	0	2,383	42	2,425																																														
H26	0	2,454	15	2,469																																														
H27	0	1,894	12	1,906																																														
H28	0	1,939	11	1,950																																														
サービス活動費用	<p>児童養護施設における費用 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>児童養護施設における費用 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>1,764</td><td>64</td><td>600</td><td>2,428</td></tr> <tr><td>H23</td><td>1,711</td><td>64</td><td>578</td><td>2,353</td></tr> <tr><td>H24</td><td>1,662</td><td>70</td><td>586</td><td>2,318</td></tr> <tr><td>H25</td><td>1,648</td><td>64</td><td>587</td><td>2,299</td></tr> <tr><td>H26</td><td>1,682</td><td>45</td><td>593</td><td>2,320</td></tr> <tr><td>H27</td><td>1,160</td><td>41</td><td>598</td><td>1,799</td></tr> <tr><td>H28</td><td>1,285</td><td>44</td><td>584</td><td>1,913</td></tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	合計	H22	1,764	64	600	2,428	H23	1,711	64	578	2,353	H24	1,662	70	586	2,318	H25	1,648	64	587	2,299	H26	1,682	45	593	2,320	H27	1,160	41	598	1,799	H28	1,285	44	584	1,913	<p>○運営施設数に変動はないが、都派遣職員の解消が進み、若い固有職員に入れ替わることにより、平成22年度から平成26年度までは、人件費が減少傾向にある。</p> <p>○平成27年度からは、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、大幅に人件費が減額となっている。</p> <p>○また、この間、都立施設の民間移譲の受け手として財務基盤を強化するため、組織・人事制度改革を実施し、効率的な事業運営に努めてきた。</p> <p>○各施設において、利用者の直接支援は基本的には直営で実施し、清掃等の建物管理、洗濯等の間接支援部門は委託化を行っている。</p>								
年度	人件費	外注費	その他	合計																																														
H22	1,764	64	600	2,428																																														
H23	1,711	64	578	2,353																																														
H24	1,662	70	586	2,318																																														
H25	1,648	64	587	2,299																																														
H26	1,682	45	593	2,320																																														
H27	1,160	41	598	1,799																																														
H28	1,285	44	584	1,913																																														
再委託費	<p>再委託費 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>再委託費 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>64</td><td>2.7%</td></tr> <tr><td>H23</td><td>64</td><td>2.7%</td></tr> <tr><td>H24</td><td>70</td><td>3.0%</td></tr> <tr><td>H25</td><td>64</td><td>2.8%</td></tr> <tr><td>H26</td><td>45</td><td>1.9%</td></tr> <tr><td>H27</td><td>41</td><td>2.3%</td></tr> <tr><td>H28</td><td>44</td><td>2.3%</td></tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H22	64	2.7%	H23	64	2.7%	H24	70	3.0%	H25	64	2.8%	H26	45	1.9%	H27	41	2.3%	H28	44	2.3%	<p>○指定管理施設の清掃等の建物管理、洗濯等の間接支援部門等については、施設の実情に応じ、再委託を行っている。</p> <p>○平成27年度からは、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったことで事業費の総額が減少し、再委託割合が相対的に上昇している。</p>																								
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																																
H22	64	2.7%																																																
H23	64	2.7%																																																
H24	70	3.0%																																																
H25	64	2.8%																																																
H26	45	1.9%																																																
H27	41	2.3%																																																
H28	44	2.3%																																																
職員構成	<p>職員構成(人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成(人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再雇用・非常勤</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>固有職員</th> <th>都派遣職員</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>3</td><td>108</td><td>37</td><td>139</td><td>287</td></tr> <tr><td>H23</td><td>3</td><td>107</td><td>58</td><td>122</td><td>290</td></tr> <tr><td>H24</td><td>2</td><td>106</td><td>85</td><td>104</td><td>297</td></tr> <tr><td>H25</td><td>2</td><td>116</td><td>91</td><td>94</td><td>303</td></tr> <tr><td>H26</td><td>3</td><td>121</td><td>101</td><td>86</td><td>311</td></tr> <tr><td>H27</td><td>2</td><td>103</td><td>129</td><td>82</td><td>316</td></tr> <tr><td>H28</td><td>2</td><td>102</td><td>152</td><td>77</td><td>333</td></tr> </tbody> </table>	年度	再雇用・非常勤	常勤嘱託職員	固有職員	都派遣職員	合計	H22	3	108	37	139	287	H23	3	107	58	122	290	H24	2	106	85	104	297	H25	2	116	91	94	303	H26	3	121	101	86	311	H27	2	103	129	82	316	H28	2	102	152	77	333	<p>○都派遣職員の解消が着実に進む中、職員数に占める都派遣職員数の割合は急速に低下し、新たに採用する契約職員・固有職員への入れ替わりが進んでいる。</p> <p>○職種の構成としては約70%と大半が福祉職であり、その他事務、看護師をはじめとする医療職、心理、調理等の多様な職種で構成されている。</p> <p>○急速な職員の若返りと経験年数の浅い職員の急増が進む状況において、都派遣職員は、ベテラン職員又は管理監督者として、事業団を担う職員を育成し、これまで事業団施設が培ってきた利用者支援のノウハウを継承させる役割を担っている。</p>
年度	再雇用・非常勤	常勤嘱託職員	固有職員	都派遣職員	合計																																													
H22	3	108	37	139	287																																													
H23	3	107	58	122	290																																													
H24	2	106	85	104	297																																													
H25	2	116	91	94	303																																													
H26	3	121	101	86	311																																													
H27	2	103	129	82	316																																													
H28	2	102	152	77	333																																													

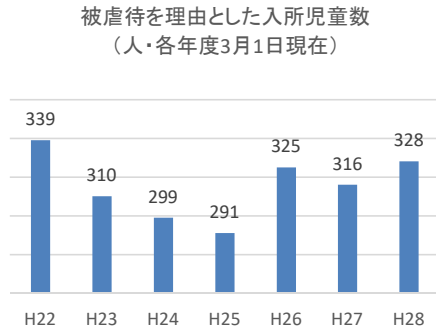
主な事業成果

事業  
成果  
①



○児童養護施設においては、入所中の児童への支援にとどまらず、退所後の児童の自立を継続的に支援するため、専門のスタッフを配置し、アフターケアを推進している。  
○アフターケアの実績を積み重ね、施設退所児童の自立を促進し、社会的養護を取り巻く大きな課題となっている退所後の生活困難や貧困等の防止につなげることで都政に貢献している。

事業  
成果  
②



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

事業分野	障害者(児)施設																																																	
事業概要	○障害者支援施設及び知的障害児施設の運営(指定管理4施設及び自主運営1施設) ○共同生活援助事業、特定相談支援事業、一般相談支援事業の運営																																																	
<b>各指標に基づく分析</b>																																																		
サービス活動収益	<p>障害者(児)施設における収益 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>障害者(児)施設における収益 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>指定管理料</th> <th>補助金</th> <th>収益に占める都財政割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>9,593</td><td>164</td><td>3</td><td>98%</td></tr> <tr><td>H23</td><td>9,410</td><td>163</td><td>3</td><td>98%</td></tr> <tr><td>H24</td><td>9,138</td><td>191</td><td>1</td><td>98%</td></tr> <tr><td>H25</td><td>9,235</td><td>231</td><td>2</td><td>98%</td></tr> <tr><td>H26</td><td>9,185</td><td>167</td><td>0</td><td>98%</td></tr> <tr><td>H27</td><td>5,824</td><td>497</td><td>236</td><td>92%</td></tr> <tr><td>H28</td><td>6,118</td><td>498</td><td>233</td><td>93%</td></tr> </tbody> </table>	年度	都財政受入額以外	指定管理料	補助金	収益に占める都財政割合	H22	9,593	164	3	98%	H23	9,410	163	3	98%	H24	9,138	191	1	98%	H25	9,235	231	2	98%	H26	9,185	167	0	98%	H27	5,824	497	236	92%	H28	6,118	498	233	93%	<p>○平成22年度から平成26年度までは、運営施設数に変動がないため、都派遣職員の解消に伴い指定管理料収入が若干の減傾向にあるものの、全体としてはほぼ横ばいとなっている。                      ○ただし、この間、全体に占める割合はごくわずかながら、新たな障害者グループホームや相談支援事業等の開始などの自主運営事業を展開してきた。                      ○平成27年度からは、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、大幅な収入減となっている。                      ○同時に、日野療護園が指定管理から自主運営化されたことに伴い、都財政受入額が減額となり、都財政割合も低下している。</p>								
年度	都財政受入額以外	指定管理料	補助金	収益に占める都財政割合																																														
H22	9,593	164	3	98%																																														
H23	9,410	163	3	98%																																														
H24	9,138	191	1	98%																																														
H25	9,235	231	2	98%																																														
H26	9,185	167	0	98%																																														
H27	5,824	497	236	92%																																														
H28	6,118	498	233	93%																																														
サービス活動費用	<p>障害者(児)施設における費用 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>障害者(児)施設における費用 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>その他</th> <th>外注費</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>7,525</td><td>721</td><td>1,520</td></tr> <tr><td>H23</td><td>7,305</td><td>729</td><td>1,537</td></tr> <tr><td>H24</td><td>6,943</td><td>749</td><td>1,585</td></tr> <tr><td>H25</td><td>6,659</td><td>782</td><td>1,525</td></tr> <tr><td>H26</td><td>6,522</td><td>787</td><td>1,562</td></tr> <tr><td>H27</td><td>3,539</td><td>830</td><td>1,552</td></tr> <tr><td>H28</td><td>3,801</td><td>834</td><td>1,485</td></tr> </tbody> </table>	年度	人件費	その他	外注費	H22	7,525	721	1,520	H23	7,305	729	1,537	H24	6,943	749	1,585	H25	6,659	782	1,525	H26	6,522	787	1,562	H27	3,539	830	1,552	H28	3,801	834	1,485	<p>○運営施設数に変動はないが、都派遣職員の解消が進み、若い固有職員に入れ替わることにより、平成22年度から平成26年度までは、人件費が減少傾向にある。                      ○平成27年度からは、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったため、大幅に人件費が減額となっている。                      ○また、この間、都立施設の民間移譲の受け手として財務基盤を強化するため、組織・人事制度改革を実施し、効率的な事業運営に努めてきた。                      ○各施設において、利用者の直接支援は基本的には直営で実施し、清掃等の建物管理、洗濯・調理等の間接支援部門は委託化が進んでいる。</p>																
年度	人件費	その他	外注費																																															
H22	7,525	721	1,520																																															
H23	7,305	729	1,537																																															
H24	6,943	749	1,585																																															
H25	6,659	782	1,525																																															
H26	6,522	787	1,562																																															
H27	3,539	830	1,552																																															
H28	3,801	834	1,485																																															
再委託費	<p>再委託費 (単位:百万円)</p> <table border="1"> <caption>再委託費 (単位:百万円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>650</td><td>6.7%</td></tr> <tr><td>H23</td><td>653</td><td>6.8%</td></tr> <tr><td>H24</td><td>651</td><td>7.0%</td></tr> <tr><td>H25</td><td>653</td><td>7.3%</td></tr> <tr><td>H26</td><td>650</td><td>7.3%</td></tr> <tr><td>H27</td><td>646</td><td>10.9%</td></tr> <tr><td>H28</td><td>642</td><td>10.5%</td></tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H22	650	6.7%	H23	653	6.8%	H24	651	7.0%	H25	653	7.3%	H26	650	7.3%	H27	646	10.9%	H28	642	10.5%	<p>○指定管理施設の清掃等の建物管理、洗濯・調理等の間接支援部門等については、施設の実情に応じ、再委託を行っている。                      ○平成27年度からは、都派遣職員の給与等が都から直接支給されるようになったことで事業費の総額が減少し、再委託割合が相対的に上昇している。</p>																								
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																																
H22	650	6.7%																																																
H23	653	6.8%																																																
H24	651	7.0%																																																
H25	653	7.3%																																																
H26	650	7.3%																																																
H27	646	10.9%																																																
H28	642	10.5%																																																
職員構成	<p>職員構成(人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成(人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>再雇用非常勤</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>700</td><td>98</td><td>3</td><td>299</td><td>64%</td></tr> <tr><td>H23</td><td>653</td><td>172</td><td>3</td><td>289</td><td>58%</td></tr> <tr><td>H24</td><td>571</td><td>224</td><td>4</td><td>314</td><td>51%</td></tr> <tr><td>H25</td><td>504</td><td>254</td><td>4</td><td>359</td><td>45%</td></tr> <tr><td>H26</td><td>446</td><td>281</td><td>3</td><td>401</td><td>39%</td></tr> <tr><td>H27</td><td>375</td><td>386</td><td>4</td><td>335</td><td>34%</td></tr> <tr><td>H28</td><td>326</td><td>417</td><td>8</td><td>336</td><td>30%</td></tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	再雇用非常勤	職員数に占める都派遣職員の割合	H22	700	98	3	299	64%	H23	653	172	3	289	58%	H24	571	224	4	314	51%	H25	504	254	4	359	45%	H26	446	281	3	401	39%	H27	375	386	4	335	34%	H28	326	417	8	336	30%	<p>○都派遣職員の解消が着実に進む中、職員数に占める都派遣職員数の割合は急速に低下し、新たに採用する契約職員・固有職員への入れ替わりが進んでいる。                      ○職種の構成としては70%以上と大半が福祉職であり、その他事務、看護師をはじめとする医療職、心理、調理等の多様な職種で構成されている。                      ○急速な職員の若返りと経験年数の浅い職員の急増が進む状況において、都派遣職員は、ベテラン職員又は管理監督者として、事業団を担う職員を育成し、これまで事業団施設が培ってきた利用者支援のノウハウを継承させる役割を担っている。</p>
年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	再雇用非常勤	職員数に占める都派遣職員の割合																																													
H22	700	98	3	299	64%																																													
H23	653	172	3	289	58%																																													
H24	571	224	4	314	51%																																													
H25	504	254	4	359	45%																																													
H26	446	281	3	401	39%																																													
H27	375	386	4	335	34%																																													
H28	326	417	8	336	30%																																													
<b>主な事業成果</b>																																																		
事業成果①	<p>障害児者地域移行数(人)</p> <table border="1"> <caption>障害児者地域移行数(人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>地域移行数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>H22</td><td>32</td></tr> <tr><td>H23</td><td>29</td></tr> <tr><td>H24</td><td>33</td></tr> <tr><td>H25</td><td>29</td></tr> <tr><td>H26</td><td>27</td></tr> <tr><td>H27</td><td>22</td></tr> <tr><td>H28</td><td>20</td></tr> </tbody> </table>	年度	地域移行数	H22	32	H23	29	H24	33	H25	29	H26	27	H27	22	H28	20	<p>○どんなに障害が重くても希望する地域で暮らせる共生社会の実現に向けて、障害者(児)入所施設は入所中の利用者の安全安心な生活を支援することにとどまらず、入所者の希望に基づき、自活訓練事業の実施や関係機関等の調整など、地域生活への移行に向けた支援を行うことが求められている。                      ○最重度の障害者や家庭環境等に重層的な課題を抱える障害児等、地域移行が容易ではない利用者についても着実に地域移行の取組を進め、都の政策に貢献している。</p>																																
年度	地域移行数																																																	
H22	32																																																	
H23	29																																																	
H24	33																																																	
H25	29																																																	
H26	27																																																	
H27	22																																																	
H28	20																																																	

1. 団体経営に関する現状分析・評価

【SWOT分析】

		機会（ニーズの増加・役割の増大）	脅威（ニーズの減少・役割の縮小）
外部環境		<p>（都民ニーズ）</p> <p>○被虐待児童の増加、発達障害・愛着障害等専門的な支援を要する児童の増加による支援ニーズの増大、強度行動障害や医療的ケアを必要とする障害者の施設利用ニーズの増大により、児童養護施設や障害児者施設のニーズは高い状況にある。</p> <p>○民間では受入れが困難な利用者のニーズは依然として高く、都立施設が担ってきた専門的な支援やセーフティネットの担い手としての役割は増大している。</p> <p>○あわせて、入所施設にはその専門機能を活かして、地域の社会資源として、地域の支援ニーズに対応することが求められるようになっている。</p> <p>（東京都）</p> <p>○東京都による方針の見直しにより、都立施設の民間移譲公募への参入が可能となったことから、都立施設の指定管理者としてだけでなく、民間移譲先運営事業者としての役割が期待されている。</p>	<p>（社会変化）</p> <p>○社会全体で各業界が人材難にあることに加え、介護・福祉分野の待遇面等が相対的に低いことなどから、職員の確保が極めて困難な状況にある。</p> <p>【参考】有効求人倍率（東京都・平成29年9月） 全職業：1.69 福祉関連職種：4.45</p> <p>○介護職員の離職率が東京都全体で18.7%（平成27年度）と極めて高い状況が続いている中で、事業団においても年々離職率が上昇し、平成28年度は11.7%（固有職員・福祉職）と、東京都全体に比べれば低いものの、高い状況となっている。</p> <p>（東京都）</p> <p>○現在、指定管理者として運営している都立施設の中には、交通不便な場所に設置された大規模施設が残っているが、共生社会を目指し、施設から地域へという流れの中で時代の要請に合わないものとなっている。</p>
	内部環境		<p>（人的資源）</p> <p>○都立施設の運営を通じて培ってきた支援技術やノウハウの蓄積がある。</p> <p>○「都立施設が担ってきた公的な役割の継承」を経営理念の一つに掲げ、民間施設では困難な利用者や一時保護の受入れなど公的役割を担うべきという職員の意識強化を図るとともに、そのための人材育成制度の充実に力をいれている。</p> <p>（関係機関との連携）</p> <p>○東京都や児童相談所との連携体制のもと、専門的支援に係る先駆的な事業を実施するなど、積極的に都の福祉ニーズに対応している。</p>
		強み	弱み



## 2. 自己分析を踏まえた経営課題

### ① 危機的な人材不足への対応と人材育成の一層の強化

社会全体で各業界が人材難にあることに加え、特に介護・福祉分野は、有効求人倍率においても全業種に比べ高い状況で推移しているなど、人材不足が深刻化している。こうした状況の中、事業団においては、都派遣職員の派遣解消や退職に伴い毎年 100 名以上の職員採用が必要であり、施設運営に必要な職員の確保が極めて困難となっている。また、事業団の職員の離職率は年々上昇しており、平成 28 年度は 11.7% と東京都全体に比べれば低いものの、高い状況となっている。

事業団ではこれまでも様々な人材確保策を検討・実施してきたが、より一層の人材確保・離職防止策の強化が必要である。

また、上述のとおり、事業団では毎年大量の職員採用を行っており、新規採用職員を早期に即戦力として育成することが課題となっている。それに加え、都の方針により長期にわたり正規職員を採用してこなかったため職員の構成に偏りがあり、中堅層の職員が育っていない。そのため、都立施設の運営を通じて培ってきた支援技術を確実に継承することが課題となっており、人材育成のさらなる強化を図る必要がある。さらに、今後、経営感覚やマネジメント能力を身に付けて法人や施設の経営を担っていく固有職員を早期に育成する必要がある。

### ② 社会福祉法人としての運営基盤の強化

社会福祉法の改正等により、社会福祉法人が自律的に適正な運営を確保するためのガバナンスの強化等がさらに求められている。事業団においても、法に則した組織改正等には既に対応しているが、都の組織運営に準じた運営を行う体質が強く、理事会や監事の機能の活性化や、独自のリスクマネジメントやコンプライアンス等の体制整備は必ずしも十分とは言えない。

また、事業団ではこれまで指定管理収入（精算方式）のみに頼ってきたため、自己所有の資産や自主財源を殆ど保有してこなかったが、今後、新たな自主運営事業の展開や老朽化が進む民間移譲施設の改築を計画的に進めるためには、業務の効率化や自主事業における安定的な収支の確保をはじめとした自主財源確保のための取組を進め、財務基盤の強化を図る必要がある。

### ③ 専門的な支援を提供できる体制の強化

入所施設は在宅での支援が困難な利用者を受け入れ、専門的なサービスを提供する役割を担っているが、特に事業団運営施設は、都立施設や民間移譲施設として、被虐待児等への治療的ケア、医療ケアが必要な障害者の支援や強度行動障害への対応などの専門的な支援ニーズに対応することが求められている。近年、被虐待児童の増加、発達障害・愛着障害等専門的な支援を要する児童の増加による支援ニーズや、強度行動障害や医療的ケアを必要とする障害者の施設利用ニーズが増大しており、事業団が特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れるというセーフティーネットとしての役割を引き続き果たしていくためには、専門的な支援を提供できる体制の強化が課題となる。

このため、各施設の状況や特長に応じた支援体制の強化を図り、質の高いサービスを提供する必要がある。

### ④ 地域の支援ニーズへの対応

近年、入所施設にはその専門機能を活かして、地域の社会資源として、地域の支援ニーズに対応することが求められるようになってきている。これまで、事業団運営施設は、都立施設や民間移譲施設として東京都全体のニーズに対応して特に支援が必要な利用者を広域的に受け入れる入所施設としての役割を中心に担ってきたが、加えて、今後は、こうした入所施設の役割にとどまらず各地域に根差した施設として、その専門機能を活かして地域の社会資源として地域の支援ニーズに対応していくことが一層求められていく。そうした中で、ショートステイや通所サービスなど、地域で暮らす障害者等の生活を支えるサービスのさらなる充実を図り、地域福祉の向上に貢献する必要がある。

### ⑤ 既存の施設のあり方の検討

都立施設には他施設では対応が困難な児童や最重度の障害者など特別な支援が必要な児童や利用者を受け入れるセーフティーネットの役割が一層求められている一方で、既存の施設には、交通不便な場所に設置された大規模施設などが残っており、時代の要請に合わないだけでなく、職員確保や施設管理の面でも大きな課題となっている。

東京都における都立施設のあり方の検討の経過を踏まえつつ、事業団においても指定管理者として運営する施設の機能強化や適正規模について検討を進める必要がある。

### 3. 経営課題解決のための戦略

#### ① 支援技術の継承と将来の法人・施設経営を担う人材確保・育成に向けた取組強化

福祉人材を取り巻く状況が極めて厳しい中、事業団では毎年度 100 人以上の職員採用が必要となっており、人材確保が喫緊の課題となっている。施設運営に必要な人材を確保するため、PR 事業（学校訪問、採用説明会、各種広報媒体の活用等）のさらなる充実を図るとともに、内定者の辞退防止策（内定者交流会や SNS を活用した情報提供等）、採用制度・選考の見直しなど、各種人材確保策の強化を図る。加えて、年々上昇する離職率を抑制するため、世代別の要因などのより詳細な現状分析を行い、職員へのきめ細かな離職防止のためのアプローチ等について検討を進める。

また、事業団では、この数年大量の職員採用を行う一方で、それ以前には都の方針により長期にわたり正規職員を採用してこなかったため、新任職員を指導する立場の中堅層の職員が育っていないという職員構成の偏りが生じている。そのため、新任職員を早期に即戦力として育成するための OJT や研修の充実、各棟・寮でリーダー的な役割や後輩の指導を担う中堅職員の育成を図るためのきめ細かな職層別研修等に取り組むとともに、都との相互派遣研修の充実、民間施設への派遣研修や民間施設からの研修等の受入れなど、より一層の人材育成の充実策について検討・実施する。

さらに、固有職員が法人・施設経営を担っていく体制を早期に実現するため、経営感覚やマネジメント能力を身に着けた職員の育成を進め、固有職員の管理監督者層への登用を促進する。

#### ② 法人運営体制の基盤強化

社会福祉法人が自律的に適正な運営を確保するためのガバナンスの強化等を目的とした社会福祉法改正が行われ、事業団においても既に法に則した経営組織の見直し等を実施してきたが、今後、地域福祉の担い手として効率的・効果的な経営を行い、都民の多様なニーズに対応した事業を展開していくため組織経営のガバナンスの強化についてさらなる検討を行い、諸規程の整備等を進める。あわせて、各施設共通の考え方に基づく新たな管理スパンによる組織体制への移行を行うとともに、法人全体の IT 環境の整備・統一化を進め、セキュリティの向上、業務の効率化、経費削減等により法人の運営体制の基盤強化を図る。

また、これまで指定管理料収入のみで運営をし、自己資産や自主財源を保有してこなかったため、新たな事業の展開や施設の改築等を計画的に進めるにあたって、財源の確保が大きな課題となっている。自主運営施設における収入増と経費削減等による安定的な収支の確保と計画的な積立金の積立て等により自主財源確保を図るなど、法人の財務基盤の強化を進める。

#### ③ 利用者のニーズに対応した専門的支援を提供する体制の強化

入所施設に求められている専門的なケア等のニーズに対応するとともに、被虐待児童や発達障害など支援困難な児童の増加や障害者の重度高齢化などに対応し、質の高いサービスを提供するため、児童養護施設における「連携型専門ケア機能モデル事業」(※) など先駆的な取組やアフターケアの充実、障害児者施設における医療的ケアの提供体制や強度行動障害のある障害児者の受入体制の充実、障害者の地域生活への移行支援の充実などを進め、各施設の状況や特長に応じた専門的支援の提供体制の強化を図る。

※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取組

#### ④ 地域生活を支えるサービスの充実

入所施設にはその専門機能を活かして、地域の社会資源として地域の支援ニーズに対応することが求められている。各施設において実施している地域支援事業の充実を図るとともに、今後、老朽化等により改築を進める施設においては、地域のニーズを的確に把握し、ショートステイや通所サービスなど地域で支援を必要とする方を対象としたサービスを拡充するなど、地域福祉の向上に貢献していく。

#### ⑤ 都立施設のあり方の見直しへの対応

都立施設は他施設では対応が困難な児童や最重度の障害者など特別な支援が必要な児童や利用者を受け入れるセーフティーネットとしての役割を担っており、被虐待児童の増加、強度行動障害への対応や医療的ケアを必要とする障害者の支援ニーズの増大などを背景に求められる役割は依然として大きい。一方で、事業団の運営している既存の施設には、交通不便な場所に設置された大規模施設などが残っており、共生社会や家庭的養護という時代の要請に合わないだけでなく、職員確保や施設管理の面でも大きな課題となっている。

こうした中、東京都においても都立施設のあり方について検討を進めているが、その検討状況も踏まえて、事業団としても施設の安定的な運営に必要な機能強化や体制整備、適正規模等についての検討を進め、今後の法人運営の方針に反映させていく。

#### 4. 2020年までの3年間の取組事項

##### ① 支援技術の継承と将来の法人・施設経営を担う人材確保・育成に向けた取組強化

###### 【3年後の到達目標】

事業団が都立施設の運営を通じて培ってきた支援技術を実実に継承し、将来にわたり質の高いサービスを提供し続けていくために必要な人材を確保するとともに、今後、法人や施設の経営を担っていくことのできる人材の育成が進んでいる。

- ・採用PR事業の充実等により、安定的な施設運営が可能な人材を確保できている。
- ・働きやすい職場環境の整備を進め、固有職員（福祉職）の離職率11.7%以下を維持
- ・各棟・寮で中核となる職員が育っている。
- ・管理監督層職員に占める固有職員の割合 18.9%（2017年度）⇒40.0%（2020年度）

個別取組事項	～2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	取組設定の考え方
人材確保対策の充実	採用PR事業や採用制度・選考の見直しなどの人材確保策の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・PR事業の充実策の検討実施（学校訪問、採用説明会、各種広報媒体の活用等）</li> <li>・内定者辞退防止策の検討実施（SNSを活用した情報提供、内定者交流会等）</li> <li>・採用制度・選考のさらなる見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・PR事業の充実策の検討実施（学校訪問、採用説明会、各種広報媒体の活用等）</li> <li>・内定者辞退防止策の検討実施（SNSを活用した情報提供、内定者交流会等）</li> <li>・採用制度・選考のさらなる見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・PR事業の充実策の検討実施（学校訪問、採用説明会、各種広報媒体の活用等）</li> <li>・内定者辞退防止策の検討実施（SNSを活用した情報提供、内定者交流会等）</li> <li>・採用制度・選考のさらなる見直し</li> </ul>	<p>採用PR事業はこれまでも学校訪問、採用説明会、各種広報媒体の活用等さまざまに取り組んできたが、今後、人材確保の一層の厳しさが予想されるため、各年度の状況に応じた充実策を検討実施していく。</p> <p>あわせて、内定者の辞退を防止するため、内定者向けの情報発信や事業団事業への理解を進める。</p> <p>また、さらなる資格要件の見直しなど採用制度や選考方法の見直しも行っていく。</p>
離職防止策の検討・実施	チューター制度や自己啓発支援、メンタルヘルス対策などの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職者の状況（世代、要因等）を詳細に分析し、離職防止策を検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職防止策の実施（人材育成、相談しやすい職場づくり、メンタルヘルス対策など）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職防止策の実施（人材育成、相談しやすい職場づくり、メンタルヘルス対策など）</li> </ul>	<p>離職者を増やさないために、離職者の世代別や要因別の状況についてさらに詳細に分析し、人材育成、職場風土改善、メンタルヘルス対策などの離職防止策を検討・実施する。</p>
新任職員の早期戦力化に向けた育成強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業団全体及び各施設での新任職員研修、チューターによるOJT等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内定者に対して事前勉強会など早期教育を実施</li> <li>・各施設で実施している新任研修の内容の標準化とレベルアップを図る見直しを行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内定者に対して事前勉強会など早期教育を実施</li> <li>・見直し後の研修の実施・検証</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内定者に対して事前勉強会など早期教育を実施</li> <li>・見直し後の研修の実施・検証</li> </ul>	<p>大量新規採用を行っており、早期戦力化のためには、事前学習と新任研修で知識の定着を図る。</p> <p>各施設で実施している新任研修の実施内容について、法人全体で標準化を図るとともに、より実践的な研修へレベルアップするための見直しを行い、事業団新任職員全体の知識・技術の底上げを図る。</p>

個別取組事項	～2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	取組設定の考え方
中堅職員の育成強化	・事業団全体での3年目職員研修、外部の中堅職員研修の受講等	・契約職員、1級職、2級職に対する意識を明確にするため、現行の研修制度の内容を見直す。とりわけ2級職については、昇任時研修、現任研修などを導入する。	・見直し後の研修の実施・検証 ・都との相互派遣研修の充実の検討・実施、民間施設からの研修等の受入れの検討等	・見直し後の研修の実施・検証	職級や職責を意識した業務の遂行ができるよう各職級の研修制度の内容を見直す。 特に、各寮・棟で中核となり、後輩職員の指導に当たる2級職職員の育成を強化するため、昇任時研修を新たに実施するとともに、昇任後3年目には自らのキャリアプランを考え、実現するため意欲をもって取り組めるよう現任研修を導入する。 また、都との相互派遣研修の充実や民間施設からの研修等の受入れについて検討し、相互に多様な経験を積むことで幅広い視野を持って業務に当たれる人材の育成を目指す。
法人・施設経営の中核を担う職員の育成と登用	・マネージャー・サブマネージャー研修の実施等	・組織のリーダーとしてマネジメント力を発揮できる人材の育成に向けた研修内容の見直し ・他法人が運営する施設への派遣研修の検討・調整	・組織のリーダーとしてマネジメント力を発揮できる人材の育成 ・他法人が運営する施設への派遣研修の実施	・組織のリーダーとしてマネジメント力を発揮できる人材の育成 ・他法人が運営する施設への派遣研修の実施	専門知識だけでなくプレイングマネージャーとして求められる力（マネジメント・経営感覚、リスクマネジメント等）を発揮できるような研修内容の見直し等を行う。また、他法人の施設で一定期間研修を行うことを検討・実施し、職員の資質向上を図る。

## ② 法人運営体制の基盤強化

### 【3年後の到達目標】

将来にわたって安定的な法人・施設の経営を確保し、質の高いサービスを提供し続けられる組織運営体制、財務基盤の確立に向けた取組が進んでいる。

- ・社会福祉法人としての内部管理体制・組織体制が整備されている。
- ・IT環境の統一化に向けた整備が進行している。
- ・自主運営施設において必要な積立金が計画的に積み立てられている。

個別取組事項	～2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	取組設定の考え方
経営組織のガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事会・評議員会組織の見直し、会計監査人の導入</li> <li>・内部管理体制の現状把握、課題認識等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内部管理体制の基本方針の策定</li> <li>・必要な規程整備等の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・規程等の整備</li> <li>・運用開始</li> </ul>		法改正に即した経営組織の改正等は既の実施済みであるが、さらなるガバナンス強化に向けた諸規程等の見直しや整備（(例)理事の職務権限、監事監査、リスクマネジメント、コンプライアンス等）の検討を進め、法人運営体制を強化する。
組織体制の見直し（部門長・グループリーダー制への移行）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新組織への移行に向けた課題の検討・調整、人材育成</li> <li>・1施設で先行して移行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全施設での新組織への移行</li> <li>・固有職員を管理職、部門長、グループリーダーへ順次登用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新組織による課題等の把握・検証</li> <li>・固有職員を管理職、部門長、グループリーダーへ順次登用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必用に応じて組織体制の見直し</li> </ul>	各施設で共通した考え方に基づく管理スパンによる新たな組織体制（部門長・グループリーダー制）に移行し、固有職員を順次登用することで、各施設における運営体制の強化を図る。
IT環境の整備・統一化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各施設独自のIT整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人全体でのネットワーク環境の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人全体での端末の統一に向けた調整</li> <li>・サーバーの一元管理に向けた整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人全体での端末の統一に向けた調整</li> <li>・サーバーの一元管理に向けた整理・運用開始</li> </ul>	これまで施設ごとに整備されてきたIT環境を法人全体で見直し、ネットワーク環境の整備、端末の統一化・一括契約、サーバーの一元化、業務システムの統一を行うことで、セキュリティ強化、業務効率化、コスト削減を図る。
自主財源の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己保有資産、自主財源を保有しない脆弱な財務基盤</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2018年度報酬改定を受けた新たな加算取得、新規開設施設のランニングコストのモニタリング等により、自主運営施設2施設における収入増、経費削減に取り組む、計画的に施設整備経費等を積み立てる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主運営施設2施設におけるさらなる収入増（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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主運営施設2施設におけるさらなる収入増（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。</li> </ul>	平成30年度から新たに自主運営施設となる「希望の郷 東村山」において収入増、経費削減の取組を進めるとともに、既に自主運営をしている日野療護園の改築に向けた費用の確実な積立を図る。 あわせて、指定管理施設におけるコスト削減等の経営努力が還元される方策について都に要望していく。

③ 利用者のニーズに対応した専門的支援を提供する体制の強化

【3年後の到達目標】

特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れ、利用者のニーズに的確に対応しサービスの充実を図るため、各施設の状況や特長に応じた専門的支援の提供体制の整備が進んでいる。

- ・医療職以外にも医療的ケアに対応できる職員の育成を強化する等により専門的支援の体制の整備が進んでいる。
- ・連携型専門ケア機能モデル事業において連携して児童の復帰を支援した施設の数の拡大 事業開始から延べ17施設
- ・児童養護施設退所児童に対して、自立した生活を営むことができるよう支援する取組の充実が図られている。
- ・グループホームの増設等による障害児者施設からの地域生活移行 3年間で43人

個別取組事項	～2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	取組設定の考え方
専門的なケアが提供できる体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・喀痰吸引等研修受講者累計延べ19人</li> <li>・強度行動障害支援者養成研修受講者累計延べ55人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療的ケアを提供できる福祉職の拡充（喀痰吸引等研修を15人受講）</li> <li>・強度行動障害のある利用者専門的支援が提供できる職員の拡充（強度行動障害支援者養成研修を27人受講）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療的ケアを提供できる福祉職の拡充（喀痰吸引等研修を16人受講）</li> <li>・強度行動障害のある利用者専門的支援が提供できる職員の拡充（強度行動障害支援者養成研修を28人受講）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療的ケアを提供できる福祉職の拡充（喀痰吸引等研修を16人受講）</li> <li>・強度行動障害のある利用者専門的支援が提供できる職員の拡充（強度行動障害支援者養成研修を28人受講）</li> </ul>	専門的なケアを必要とする最重度・重度の障害者の支援ニーズに対応できるよう、医療職以外にも医療ケアに対応できる職員や、強度行動障害の専門知識を身につけた職員の育成を進めることにより、より支援の困難な利用者の受入れが可能な体制の拡充を図る。
連携型専門ケア機能モデル事業の検証と充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童の復帰を支援した施設の数（事業開始からの延べ数）8施設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業の検証・課題把握とそれを踏まえた充実策の検討・試行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・モデル事業の実施を踏まえた新たな事業展開</li> </ul>	モデル事業では、虐待等により重篤な愛着障害等の症状を有する児童に生活支援・医療・教育を一体的に提供し、問題行動の改善を図り施設への復帰を進めている。事業実施5年目（2019年）の区切りに向け事業の検証と充実のための試行を進め、6年目以降の展開につなげる。
児童養護施設退所児童のアフターケアの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アフターケア実施率51.7%（2016年度）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退所（予定）児童の状況を踏まえて計画的なアフターケアの実施</li> <li>・退所した児童を支援する行事の開催等、各園でアフターケアに繋がる取組を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退所（予定）児童の状況を踏まえて計画的なアフターケアを引き続き実施</li> <li>・前年度の状況を踏まえ、各園でアフターケアに繋がる取組を充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退所（予定）児童の状況を踏まえて計画的なアフターケアを引き続き実施</li> <li>・前年度の状況を踏まえ、各園でアフターケアに繋がる取組を充実</li> </ul>	児童養護施設退所後も児童の自立を継続的に支援するため、自立支援コーディネーターを配置し、計画的にアフターケアを実施するとともに、アフターケアに繋げるための取組を各園で充実させていく。 施設を退所した児童のうち自立児童は退所後10年まで、家庭復帰児童は5年までを対象に、継続的な状況把握、相談援助等を行う。
障害児者施設の地域移行支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害児者施設からの地域移行者数20人（2016年度）</li> <li>・グループホーム数9か所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・重度の障害に対応できるグループホーム設置の促進（新規1か所開設）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・重度の障害に対応できるグループホーム設置の促進（新規1か所開設）</li> </ul>		どんなに障害が重くても希望する地域で生活できるよう障害児者施設利用者の地域移行支援を充実する。 特に一般のグループホームでの受入れが困難な重度の障害者の地域移行を進めるため、事業団で設置運営するグループホームを計画的に増設する。

#### ④ 地域生活を支えるサービスの充実

##### 【3年後の到達目標】

各施設が地域の社会資源として地域の福祉ニーズに的確に対応し、地域で支援を必要とする住民を対象としたサービスを充実することで、地域福祉の向上に寄与している。

- ・施設整備等の機会に地域生活を支えるサービス（通所・短期入所等）を拡充している。

個別取組事項	～2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	取組設定の考え方
希望の郷 東村山の整備に伴う通所・短期入所の拡充	・東村山福祉園での通所（生活介護）定員20名	・通所（生活介護）定員25名（2017年度から5名増） ・新たに短期入所定員10名	・通所（生活介護）定員30名（2017年度から10名増）		東村山福祉園の一部民間移譲を受けて開設する「希望の郷 東村山」において、通所定員10名、短期入所定員10名の定員増を図り、重度最重度の障害者の地域の支援ニーズに対応する。
東村山福祉園の改築に伴う通所の充実に向けた検討	・地域の障害児向けのサービスとして短期入所、日中一時支援の実施	・施設の改築に向け、仮設建物への移転	・本施設への移行（2022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	・本施設への移行（2022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	東村山福祉園の老朽化に伴う改築にあわせて、地域で生活する重度最重度の知的障害児への支援の充実を図るため、新たな通所サービス（放課後等デイサービス、児童発達支援等）の実施に向けた検討を進める。
日野療護園改築に伴う通所・短期入所の拡充に向けた検討	・短期入所定員4名、通所（生活介護）定員5名	・改築の基本計画の検討 ・地域の支援ニーズの把握、通所・短期入所等の拡充の検討	・基本設計 ・通所・短期入所等の拡充後の具体的な支援内容、必要な施設設備について検討	・実施設計、着工 ・通所・短期入所等の拡充後の運営体制の検討	民間移譲を受けて事業団が自主運営する日野療護園は老朽化に伴う改築計画を進める必要がある。改築の検討に当たっては、地域で生活する重度の障害者への支援の充実を図るため、地域の支援ニーズを把握し、通所や短期入所等のサービスの拡充についても検討を進める。

⑤ 都立施設のあり方の見直しへの対応

【3年後の到達目標】

事業団が、都立施設や民間移譲先運営事業者として、将来にわたり施設を安定的に運営していくための中長期的な計画が確立されている。

- ・都立施設のあり方の検討状況を受けて、事業団としての施設の適正規模・支援体制等の検討が進んでいる。

個別取組事項	～2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	取組設定の考え方
事業団運営施設のあり方の検討	<p>・都の都立施設の民間移譲の方針のもと、民間移譲先運営事業者の応募に参加できる条件を整え、2施設の移譲を受ける。</p>	<p>・都における都立施設のあり方の検討状況を受けて、事業団として施設の適正規模・支援体制等の検討を進める。</p>	<p>・事業団として施設の適正規模・支援体制等の検討を進め、第Ⅱ期中期経営計画に反映する。</p>	<p>・第Ⅱ期中期経営計画の計画期間の開始</p>	<p>事業団ではこれまで、都の都立施設の民間移譲の方針のもと、民間移譲先運営事業者の応募に参加できるよう一般社会福祉法人化を掲げて条件整備を行い、2施設の移譲を受けてきた。</p> <p>一方で、現在指定管理を継続している施設の中には、特に公的役割を果たしているため都立施設としての継続が必要な施設や、立地条件や規模の大きさからそのままでは民間移譲が困難な施設などがあり、都においてもあり方の検討を進めているところである。</p> <p>事業団では、都における検討状況を踏まえつつ、指定管理者や民間移譲先運営事業者として施設を安定的に運営していく立場から、適正規模や必要な体制整備について検討を進め、中期経営計画の改定に反映していく。</p>