

健康福祉局が所管する外郭団体の協約マネジメントサイクルに基づく 評価結果等について

本市では、各外郭団体が一定期間における主要な経営目標を本市との「協約」として掲げ、経営の向上を促進する「協約マネジメントサイクル」の取組を進めています。

各団体において取組を進めている「協約」については、目標に対する進捗状況の確認及び経営を取り巻く環境の変化への対応について毎年度振り返りを実施するとともに、横浜市外郭団体等経営向上委員会（以下「委員会」といいます。）による評価を実施し、マネジメントサイクルの効果の向上及び団体経営の健全化を図っています。

つきましては、健康福祉局が所管する外郭団体について、令和6年度の取組実績を踏まえ、協約の進捗状況の確認及び振り返りを実施しましたので御報告します。

1 <社会福祉法人横浜市社会福祉協議会>（協約期間：令和6年度～10年度）

（1）協約の取組状況等

ア 公益的使命の達成に向けた取組

① 身近な地域での住民のつながり・支え合い活動の推進

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
つながりを目的とした地域の取組数 [5年間 16,000件] 【内訳】R6:3,200件、R7:3,200件、R8:3,200件、R9:3,200件、R10:3,200件	3,433件	順調	「よこはまの地区社協活動」の発行や「地区社協全体会」の開催を通じて、地域活動の事例共有や支援を行うとともに、「ふれあい助成金」の交付により地域の福祉活動を後押しした。また、地域活動を支える職員の人材育成にも取り組み、研修等を通じて支援の質の向上を図った。	地域活動では、担い手不足や地域間の取組差が課題となっており、新たな世代の参加促進や多様な主体との連携、事例共有による活性化を進めている。職員の異動や社会情勢の変化に対応するため、研修や事例検討を通じたスキル向上に取り組んでいる。助成金の財源確保に向けては、共同募金等の使途の理解促進と協力の呼びかけを行っている。

② 地域における権利擁護の推進

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
身近な地域で高齢者や障害児者等の暮らしを支える取組や、ゆるやかに見守る取組への新規参加者 [5年間 1,550人] 【内訳】R6:320人、R7:295人、R8:320人、R9:295人、R10:320人	433人	順調	市民後見人の登録者増加を目的に、第7期養成課程を実施した。障害者後見的支援制度では、事例共有や、学習会等を通じて地域での見守り体制の強化を図った。移動情報センター事業では、ガイドボランティアの育成や障害理解の促進に取り組んだ。令和7年3月時点で、市民後見人29人、あんしんキーパー123人、ガイドボランティア281人が新規登録された。	令和9年の民法等改正に伴い、市民後見人の活躍に向けた仕組み構築が課題であり、横浜市健康福祉局と協働して養成課程の検討を進めている。後見的支援制度では、個別の見守り体制が不十分であるため、関係機関との連携や研修を通じて支援の充実を図っている。ガイドボランティアについては、障害理解の促進と新規登録者の確保が課題であり、研修や推進会議を通じて対応している。

③ 幅広い福祉保健人材の育成

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
福祉専門職の育成研修の参加者数 [5年間 34,500人] 【内訳】R6:6,800人、R7:6,850人、R8:6,900人、R9:6,950人、R10:7,000人	5,825人	やや遅れ	ウィーリング横浜では、福祉保健保険従事者等を対象として74件の研修を実施したが、研修の申し込み方法を研修情報サイトへの登録を前提としたWEB申し込みのみと変更したため、受講者数が伸び悩み、目標未達となった。障害者支援センターでは18件の研修を実施し1,109人が受講した。分野別部会による研修では1,035人が受講し、現場の課題に対応した人材育成を進めた。	研修情報サイトの登録者数を増やすとともに、事業所・従事者のニーズに応じた魅力ある研修の企画に努める。後日配信など柔軟な受講機会の拡大に取り組む。分野別部会では、社会情勢に応じた人材育成を図るため、施設種別やテーマ型の研修を企画・実施を行う。

イ 財務に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
長期運営資金借入金の縮減 長期運営資金借入：27億2,000万円（単年度目標：R6:49億2,000万円、R7:43億7,000万円、R8:38億2,000万円、R9:32億7,000万円）	49億2,000万円	順調	借入金の償還財源である社会福祉事業振興資金貸付金の回収が確実に進むよう、貸付団体への周知等を行うことで、団体から適切に返還され、借入金を計画どおり返済することができた。	今後の社会情勢の変化に伴う事業所等の経営悪化によっては、貸付金の回収が困難になるリスクが考えられるが、確実な回収に向け、常に法人との関係を深め、働きかけを進める。

ウ 人事・組織に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<u>管理職総数に占める女性の割合35%以上</u>	33.3%	やや遅れ	女性職員のキャリアアップを促進するため、管理職候補の選出や、職員のキャリア形成支援を管理職年間目標のひとつとして設定することとした。これらの取組により、管理職に占める女性職員の割合は令和5年度27.2%から令和7年度には33.3%へと増加した。	女性職員を含む職員の管理職への昇任意欲が十分でないことが課題であり、特に女性のキャリア形成に向けた環境整備が求められている。これに対し、 <u>管理職登用制度の見直しや処遇改善の検討を進める</u> とともに、 <u>昇任後の女性管理職へのヒアリングの場を設け、現状と課題の把握に努め、必要な取組を行う。</u>

(2) 令和6年度・5年度決算状況※

単位：千円

令和6年度	令和5年度	増減
△106,338	△30,562	△75,556

※令和7年「法人の経営状況を説明する書類」等から当期一般正味財産増減額・当期純利益・当期活動増減差額等を抜粋

(3) 所管局・団体による振り返り

地域では移動販売や子ども食堂などを通じた身近な居場所づくりが進み、企業や関係団体の参画による地域づくりや見守り活動の広がりが見られた。法人の公益的取組や地域貢献活動への相談も増加傾向にあり、連携主体の拡充や多様な住民参加の仕組みづくりが進展している。一方で、孤独・孤立、ひきこもり、虐待、貧困などの社会課題は複雑化しており、就業機会の変化により地域活動の担い手確保も困難になっている。こうした状況に対し、市社協では地域活動支援や人材育成、研修事業を通じて、地域の支え合いの仕組みづくりを推進してきた。また、制度見直しや広報強化、柔軟な研修機会の提供などを通じて、地域福祉の担い手の育成と多様な主体との連携を引き続き深めていく。

2 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団（協約期間：令和6年度～8年度）

（1）協約の取組状況等

ア 公益的使命の達成に向けた取組

① 認知症者支援

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
a 認知症鑑別診断の実施 令和6年度 1,122件 令和7年度 1,122件 令和8年度 1,122件	982件	遅れ	横浜市医師会・近隣区医師会・もの忘れ検診実施医療機関・相鉄沿線医療機関等に対するPR、地域ケアアラザとの連携強化、認知症疾患医療センター連絡会の開催等を実施した。しかし、医師の不足等の影響により目標数を達成できなかった。	医師確保に向けて、横浜市立大医局との調整を継続するとともに、横浜市関係部局や横浜市医師会に相談し手立てを検討・実践する。あわせて、医療機関・医師会等へのPR、認知症に関する講演会、研修会でのチラシの配布、地域ケアアラザへの広報、自治会や民生委員等に対する周知を実施することで、受診者を確保する。
b 認知症新薬外来の開設 令和6年度 準備・試行 令和7年度 試行継続・検証 令和8年度 本格実施	準備・試行（3人に治療開始）	順調	外来開始にあたって実施フローの整備、所内調整、PET 実施医療機関との連絡調整等の準備を経て、令和6年6月より試行し、3名に治療を開始した。副作用については休日、夜間のオンコール体制を整備したが大きな問題はなく試行することができた。	本格実施に向けて、スムーズに受け入れができるように関係部署と体制を整えていく。
c 若年性認知症支援に対する研修等の普及啓発の実施件数と、活動場所の確保・新規開拓の件数、関係機関に対する相談支援の実施件数等を合算した件数 令和6年度 100件 令和7年度 100件 令和8年度 100件	153件	順調	研修会等への講師派遣、当事者を講師として実施する研修の企画調整、通所場所確保のための関係機関への訪問、調整、認知症カフェ等当事者の活動場の確保など様々な機会を通じ、若年認知症支援の必要性を関係機関に周知し、支援協力を依頼した。その結果、就労継続支援 B型事業所など当事者の新たな活動先の確保につながった。また、関係機関からの相談や研修の講師依頼が増加した。	若年性認知症の社会的な理解を進めるため、若年性認知症支援コーディネーターを中心に継続して普及啓発活動等を行っていく。

② 高齢者支援

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
老人保健施設において高齢精神障害者等の他の施設での受け入れが難しい高齢者を受け入れていく。 令和6年度 6人 令和7年度 7人 令和8年度 8人	6人	順調	医療機関・関係機関等への周知 PR、身寄りのない方を受け入れるための関係機関との密な連携及び所内の体制づくり、マニュアルの整備、連携強化に取り組んだ。その結果、高齢になった精神障害者や、成年後見人が選任されていない身寄りのない高齢者など、他の施設での受け入れが難しい高齢者を受け入れることができた。	関係機関等に対する周知が課題であるため、今後も高齢者支援関係機関、障害者支援関係機関等に対して更に周知活動を行っていく。

③ 精神障害者支援

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>a 医療観察法等の対象者及び矯正施設等の出所者を、障害福祉サービス事業所又は精神科デイケアにおいて、毎年1人以上（実人數）受け入れる。</p> <p>令和6～8年度 毎年度1人以上</p>	<p>受入実人 数：計6人 (医療観察 法対象者： 4人、矯正 施設等出所 者：2人)</p>	<p>順調</p>	<p>横浜保護観察所の社会復帰調整官及び神奈川県地域生活定着支援センターの所長等を講師に招いて研修会を開催し、支援に関する理解と対応力の向上を図った。医療観察法等の対象者等を受け入れて支援することで、再犯行為の発生及び再犯の防止・抑制に寄与した。</p> <p>触法精神障害者への支援に取り組むネットワーク会議に参加しました。また、受け入れに消極的な外部の機関にはカンファレンス等への参加を依頼し、地域全体で関わりを持つ機会を作ったことで、他法人の施設も支援に加わるきっかけを作ることができた。</p>	<p>当財団以外にも受入施設・機関を増やすことが課題となっている。医療観察法対象者や矯正施設等出所者への支援に従事する人と施設を増やすために、該当する利用者を支援する際は、地域関係機関に声を掛け協力を要請しながら支援する。</p>
<p>b 既に雇用実績がある生活支援センターに訪問して課題やノウハウを聞き取り、雇用実績がない生活支援センターにも訪問してピアスタッフの雇用に関する課題を明らかにして、ピアスタッフの雇用拡大と定着を支援する。</p> <p>生活支援センターへのピアスタッフ雇用に関する巡回相談</p> <p>令和6年度：雇用センター9回 (新規雇用3センター 一×3回)</p> <p>未雇用センター6回 (課題抽出)</p> <p>令和7年度：未雇用センター6回 (課題分析)</p> <p>令和8年度：未雇用センター6回 (対策の試行)</p>	<p>巡回相談の 回数 ○雇用セン ター 13回 ○未雇用セ ンター 6 回</p>	<p>順調</p>	<p>「横浜市ピアスタッフ雇用促進事業」を受託し、ピアスタッフの雇用と定着に必要な事業を行った。訪問による巡回相談で雇用と定着への課題及び雇用の阻害要因や不安要因を聴取した。生活支援センター所長会では、ピアスタッフ雇用の機運が高まるように働き掛けた。その結果、巡回相談で把握した様々な課題を各区の生活支援センターの運営に反映させることができ、ピアスタッフの雇用と定着を促進することができた。また、ピアスタッフから訴えのあった課題に対応するため、ピアスタッフ同士が法人の枠を超えて考え方、学び、励まし合える場を運営することができた。</p>	<p>引き続き「横浜市ピアスタッフ推進事業」を受託してピアスタッフが活躍できる職場環境と条件を明らかにし、適宜、横浜市生活支援センター所長会等で共有して、横浜市18区に整備されている生活支援センター全体で、環境整備に取り組んでいくように働きかけていく。</p>

イ 財務に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
一般正味財産期末残高（特定費用準備資金からの取崩額及び特定資産評価損益等を除く。）について前年度決算額を維持。	427,211,696円 (特定費用準備資金からの取崩額及び特定資産評価損益等を除き3,341,064円の減。)	遅れ	収入確保・経費節減に努めつつ、補助金や過年度に積み立てた積立金（情報システム更新資金、事業運営積立資産）を活用するなどしたが、光熱水費を始めとした物価の高騰や、コロナ禍の影響による利用者数回復の遅れによる収入減などの影響により、一般正味財産期末残高が昨年度比で減となった。	利用者数の増加により、収入確保に努めるとともに、適切な経費執行に努めつつ、市とも相談・調整しながら、公益的使命を持続的に果たしていくための、必要な投資を行っていく（必要に応じて、特定費用準備資金の活用も検討する）。

ウ 人事・組織に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>a 次代を担う若手人材（専門職・35歳以下）の確保（採用試験の計画的実施） 【目標水準】毎年度1名以上の採用</p>	専門職・35歳以下の職員を5名採用（医師1名、作業療法士3名、精神保健福祉士1名）	順調	<p>SNSやホームページ等の活用や、専門職養成校へ新卒採用の説明に出向くなどし、若手人材の確保に努めた。その結果、専門職・35歳以下の職員5名を採用することができ、また、次年度採用に向け実施した採用試験において、若手人材の応募があった。</p>	<p>次世代職員への技術・ノウハウの継承を継続的に行っていくため、引き続き、SNSやホームページ等を活用した訴求性の高い情報の発信に努めるとともに、専門職養成校へ新卒採用の説明に出向くなどし、若手人材の確保に努めていく。</p>
<p>b 人材育成プランに基づき、多領域・多職種で構成されている組織の利点を生かした組織的・計画的な人材育成（研修計画の策定、実施、見直し・運用の継続を通じて、必要な研修の種類・回数を増やしていく） 【目標水準】 ・令和6年度 計画策定・実施 ・令和7年度 計画の見直し・運用 ・令和8年度 計画の見直し・運用 ・上記を通じて、毎年度、階層別研修や他部署体験研修など、多領域・多職種で構成されている組織に合致した研修の種類・回数を増やしていく。 (年度ごとに1種類ずつ増加させ、回数は種類に応じて適切な回数を増やす)</p>	研修計画の策定・実施・見直し	順調	<p>人材育成委員会を通じ、年度の研修計画を策定したことにより、組織的・計画的な研修を効果的に実施するとともに、次年度に向け見直しを行うことができた。</p> <p>また、職員一人ひとりが職務を遂行していく上で目指すべき法人の基本理念、及びその実現に向けた行動指針を、職員の意見も丁寧に聞きながら、今の時代・社会状況に則したものに全面改定した。これにより、職員一人ひとりが日々の業務を遂行する上での拠り所をより明確に示すことができた。</p>	<p>引き続き、運営を担う人材の組織的・計画的な育成の充実を図っていくため、各種研修の企画・実施などを通して、人材育成を進めていく。</p> <p>日々の業務遂行をする上での拠り所として、改定した基本理念・行動指針の職員への浸透を図っていくため、職員に対し、各種研修の場などを通じて、改定した理念・行動指針の継続的な周知を行う。</p>

（2）令和6年度・5年度決算状況※

単位：千円

令和6年度	令和5年度	増減
△79,231	△118,063	38,832

※令和7年「法人の経営状況を説明する書類」等から当期一般正味財産増減額・当期純利益・当期活動増減差額等を抜粋

(3) 所管局・団体による振り返り

概ね「順調」に推移していますが、公益的使命の達成に向けた取組における「認知症鑑別診断の実施件数」については、医師の確保が難しく不足が生じていることなどの影響により「遅れ」となりました。また、「財務に関する取組」については光熱水費をはじめとした物価の高騰やコロナ禍の影響による利用者数回復の遅れによる収入減などの影響により、「遅れ」となりました。

引き続き公的施設を運営する団体としての役割を果たし、持続的・安定的に運営していくため、利用者数の増加により収入確保に努めるとともに、適切な経費執行に努めています。

あわせて、職員の高齢化により今後数年間の間に多数の定年退職者が見込まれることから、事業運営に必要な人材確保に努めるとともに、運営を担う人材の組織的・計画的な育成を進めています。

3 公益財団法人横浜市寿町健康福祉交流協会（協約期間：令和6年度～10年度）

（1）協約の取組状況等

ア 公益的使命の達成に向けた取組

① 健康づくり・介護予防の推進

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>a 健康コーディネート室利用者数や出張健康相談利用者数の増加</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和10年度目標 700人（延39,900人） 各年度目標（延数） 令和6年度 600人（39,500人） 7年度 620人（39,600人） 8年度 650人（39,700人） 9年度 670人（39,800人） 10年度 700人（39,900人） 	1,151人（延48,294人）	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 利用者の増加を目指し、区役所と協力したスタンプラリー、センター診療所との協力、エリア内の診療所への周知、簡宿への出張健康相談などを実施しました。</p> <p>【取組による成果】 令和6年度利用者数 実数 1,151人 延数 48,294人</p>	<p>【今後の課題】 継続的に利用する人を増やし、利用者を定着させていく必要があります。</p> <p>【課題への対応】 引き続き関係機関と連携し、スタンプラリーなどイベントの実施、出張健康相談の機会をとらえるなど、継続して利用できるような周知活動の取組をていきます。</p>
<p>b 健康コーディネート室の効果測定について、指標を設定し実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各年度目標 令和6年度 指標の作成 7年度 アンケート実施 8年度 アンケート実施 9年度 集計 10年度 事業の見直し 	指標の作成	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 健康コーディネート室の成果を確認するため、生活の変化を知る指標として10項目を設定しました。また、利用年数別に18名を選定し、プレ調査を実施しました。</p> <p>【取組による成果】 生活の変化を知る指標として、食事や生活リズム等の10項目の指標を設定しました。また、プレ調査を実施したことでの指標の見直しや生活の変化のおおよその傾向を知ることができました。</p>	<p>【今後の課題】 指標に基づいてアンケートを実施し、抽出された課題の解決に向け、事業を実施していく必要があります。</p> <p>【課題への対応】 プレ調査の結果を基に、アンケートを実施し、健康コーディネート室の課題の洗い出し、課題解決に向けた事業の実施など、計画を前倒し、実施していきます。</p>

② 地区内外の交流の促進

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>a 諸室の利用者人数</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和 10 年度目標 126 千人 各年度目標 令和 6 年度 122 千人 7 年度 123 千人 8 年度 124 千人 9 年度 125 千人 10 年度 126 千人 	128,845 人	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】</p> <p>娯楽コーナーや映画会の設備を更新した他、図書コーナーでは新刊本を購入し在庫を増加しました。また幅広い参加者が見込まれるように事業の見直しを行う等、利用者増に向けた取組を行いました。</p> <p>【取組による成果】</p> <p>これまでセンターを利用していない人で、利用者を増やすことができました。</p>	<p>【今後の課題】</p> <p>今後も利用者増加を図る必要があります。また平日夜間や休日の利用者が少ないため、利用率を向上させていく取組が求められます。</p> <p>【課題への対応】</p> <p>引き続き利用者サービスを充実させます。また地区外の利用者や事業の参加者を増やすため、広報誌の配布や SNS による発信などで施設利用や事業参加を呼びかけていきます。</p>
<p>b 寿地区内外の事業所同士の関係づくりや連携のきっかけとなる事業の実施件数</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和 10 年度目標 325 回 各年度目標 令和 6 年度 250 回 7 年度 265 回 8 年度 285 回 9 年度 305 回 10 年度 325 回 	252 回	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】</p> <p>事業所同士の関係づくり・連携のきっかけとするため、これまでの講座に加えて、地区ボッチャ大会など、地域の事業所全体が参加する新たな講座を企画し実施しました。</p> <p>【取組による成果】</p> <p>講座をきっかけとした事業所同士の交流の機会を増やすことができました。</p>	<p>【今後の課題】</p> <p>より多くの連携先と多様な手法で連携することで、より多くの交流を生み出せるような事業を継続して実施する必要があります。</p> <p>【課題への対応】</p> <p>連携先を増やすとともに、内容を工夫することで、多くの交流を生み出せるような講座を企画し、実施していきます。</p>

イ 財務に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>a 事業収益の増加</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和 10 年度目標 事業収入 183,500 千円（診療所 168,400 千円 浴場 13,600 千円 貸付事業 1,500 千円） 各年度目標 令和 6 年度 181,700 千円 7 年度 182,000 千円 8 年度 182,500 千円 9 年度 183,000 千円 10 年度 183,500 千円 	190,673 千円	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 事業収益増加に取り組みました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・診療所は、内科二診制による診療内容の充実と診療報酬改定への対応、また地域特性を踏まえた医療の提供による診療報酬増を図りました。 ・公衆浴場は、浴場協同組合と連携し、変わり湯や季節向け飲料販売など、季節感あるサービスを実施し、利用客増加に努めました。 <p>【取組による成果】 診療所、公衆浴場とも利用者が前年度より増加し、収益も増加しています。 診療所 20,350 人(+1,661 人)、 175,825 千円 (+8,075 千円) 公衆浴場 26,067 人 (+713 人)、 14,120 千円 (+1,177 千円)</p>	<p>【今後の課題】 寿地区は、今後も居住人口減少や高齢化の進展が予想されるため、診療所は地域特性を踏まえた医療提供、公衆浴場は利用者増のための働きかけが引き続き必要になります。</p> <p>【課題への対応】 診療所は地域特性を踏まえ、簡宿への往診や、適切な医療提供を行っていきます。公衆浴場は引き続き季節感あるサービスを提供し、利用客増加に取り組みます。</p>
<p>b 年度ごとの事務及び事業内容の点検と見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和 6 ~ 10 年度 事務及び事業内容の点検と見直し実施 	委託内容見直し	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 委託内容の見直しを行いました</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機械警備の 24 時間設定により、夜間の有人警備業務を削減しました。 ・診療所の検査機器のリース契約を見直し経費を削減しました。 <p>【取組による成果】 警備業務委託経費を削減できました。また検査機器のリース経費を削減できました。 警備業務 △160 万円 検査機器リース料 △200 万円</p>	<p>【今後の課題】 物価や人件費の上昇は今後も見込まれ、経費削減の取組は引き続き必要になります。</p> <p>【課題への対応】 引き続き事務や事業、委託経費の見直しを行います。</p>

ウ 人事・組織に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
a 運営方針の策定と見直し及び共有 ・毎年度実施	方針策定 研修実施	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 法人の目的を達成するため、当該年度に必要な運営方針の策定について、経営改善委員会で協議策定し、全職員に周知しました。</p> <p>【取組による成果】 当該年度の運営方針について、法人職員全体を対象とした研修で説明することで全職員に周知することができました。</p>	<p>【今後の課題】 協会全体で経営方針を共有できるよう、より職員の理解を深める必要があります。</p> <p>【課題への対応】 毎年度の研修を推進し、職場への周知・理解と事業への反映を図ります。</p>
b 人材育成計画の定期的見直し ・令和6年度 見直しに向け協議 7年度 計画の改定 8年度 新計画の実施 9年度 計画の振り返り 10年度 計画の見直し	改定に向け 協議	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 令和3年策定の人材育成計画見直しに向け、経営改善委員会で協議を行いました。</p> <p>【取組による成果】 当財団における人材育成の課題を整理し、見直しの方向性を検討することができました。</p>	<p>【今後の課題】 協会組織や職員の現状にあった計画を検討する必要があります。</p> <p>【課題への対応】 協会組織や職員の現状にあった計画を策定し、職員の能力向上と計画的な人材育成を図ります。</p>
c ストレスチェックやハラスメント研修の実施 ・毎年度12回実施	・ストレス チェック 実施1回 ・ハラスメント研修 等18回	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 職員全員へのストレスチェックを実施しました。 また職員全員を対象とした財団基本研修・ハラスメント研修・人権研修等を実施しました。</p> <p>【取組による成果】 研修後の感想でハラスメントに関する知識が深まったとの意見が多くありました。また委託実施したストレスチェックで、職場のストレス状況が改善したとの結果が得られました。</p>	<p>【今後の課題】 職場状況や課題に応じて、働きやすい環境を整えるために必要な研修を実施していく必要があります。</p> <p>【課題への対応】 職員が働きやすい職場環境を整えるため、年度の運営方針や人権・ハラスメントなどの研修を、内容を工夫しながら引き続き実施していきます。</p>

(2) 令和6年度・5年度決算状況※

単位：千円

令和6年度	令和5年度	増減
13,356	△12,340	25,696

※令和7年「法人の経営状況を説明する書類」等から当期一般正味財産増減額・当期純利益・当期活動増減差額等を抜粋

(3) 所管局・団体による振り返り

協約に関する目標は、現在順調に進捗しています。引き続き、皆様に安心して利用いただける施設の運営と、各種事業の積極的な実施により、目標達成を目指します。
所管局としては、各事業や財務・人事等に関する取組について、進捗を管理するとともに、地域特性を踏まえ、団体の安定した事業運営と目標達成を支援します。

4 社会福祉法人横浜市リハビリテーション事業団（協約期間：令和6年度～8年度）

（1）協約の取組状況等

ア 公益的使命の達成に向けた取組

① 障害児支援の充実

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>保護者が我が子をより客観的に理解することを目的とした総合プランとして提示</p> <p>令和6年度：計画・試行 全体（5センター）で目標 100 件</p> <p>令和7年度：導入・修正 全体（5センター）で目標 630 件</p> <p>令和8年度：本格稼働 全体（5センター）で目標 1,750 件</p>	88 件	やや遅れ	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全センターで総合プランの作成方法等を共有し、全職種の認識を合わせ、業務を整理しました。 ・生活習慣や児童の特性、支援に必要な視点などを多職種が記載しました。 <p>【取組による成果】</p> <p>地域療育センターの利用において、これまで多職種から個別に提供されていた情報等を1枚の用紙にまとめて、保護者に分かりやすく提示することができとなりました。また、保護者の思いをふまえて作成しているため、受け取りを拒否した方はおらず、児童を育児していく際の次へ進む手がかりとなっています。</p>	<p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用申込数が多い施設では総合プランの実施が難しく、施設間で実績に差が出てきています。 ・総合プランを渡す時期の見極めが難しく、特に低年齢児において成長の幅が大きく、個々に最適なタイミングを計る必要があります。総合プランを示す時期や様式についてさらに検討を進めます。 <p>【課題への対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各地域療育センターで実績に差が出てきているため、施設ごとのフローヤルールを明確化することで円滑な実施につなげます。 ・児童のアセスメント及び支援プラン等をまとめた総合プランについては、個々の状況に応じて作成し、特に低年齢児には子育てのアドバイス等、表現や様式の工夫、再アセスメントの時期の検討等、運用の工夫をします。

② 中途障害者の就職及び定着に向けた当事者と企業の双方への支援

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<u>当事者・企業等への支援件数</u> 令和6年度：40件 令和7年度：45件 令和8年度：50件	32件	やや遅れ	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対し、積極的に自己分析シートの作成を勧め、16名が作成しました。 ・企業やハローワークとの打合せ、就労支援に携わる関係機関の会合等で周知を行いました。周知をきっかけに、採用担当者と求職者の面談や、施設見学が実現しました。 <p>【取組による成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己分析シートの作成を通じて、当事者の自己認識が深まり、求職活動時の履歴書や職務経歴書に大いに反映することができました。 ・自己分析シートを作成した16名の内、10名が年度内に新規就労や復職を達成しました。 ・自己分析シートを活用して新規就労に至った企業から問い合わせがあり、追加で新規就労に至ったケースもありました。 	<p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当事者への支援体制は整ってきているものの、企業とのマッチング件数が伸び悩んでおり、新規企業開拓のための広報活動の不足が課題と考えられます。 <p>【課題への対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業面接会など、企業の採用担当者と接触できる場面では、本取組についてのリーフレットを渡すことで、企業側の当事者への理解を深めます。 ・ハローワークと連携し、本取組に興味を示しそうな企業に声をかけ、見学・面談会の実施を検討します。 ・昨年度周知を行った団体・企業についても再度、本取組についての周知を行います。

③ 障害者が身近な場所でスポーツ・文化活動に取り組む環境の整備

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<u>地域におけるスポーツ・文化活動支援の強化（新規及び継続支援）</u> <u>【年度ごとの目標】</u> 令和6年度：54件 令和7年度：63件 令和8年度：72件	63件（新規20件、継続43件）	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所等での指導・職員研修や、地域でのイベント実施協力・支援者育成を行いました。 <p>【取組による成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域での自立的な活動や、交流機会が増加しました。 ・スポーツや文化活動の成果や作品を発表する機会の創出により、社会参加の機会および障害理解を促す場の拡大しつつあります。 	<p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域毎に異なるニーズ・実施環境等に応じた支援の実施、指導者・支援者の確保に努めます。 <p>【課題への対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リハセンターおよび地域の関係団体と連携した支援の実施、支援内容を提案する機会の確保を行います。

イ 財務に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>リハビリテーションセンター外来診療収入実績の令和5年度比 10%増 令和6年度：155,891千円 令和7年度：159,693千円 令和8年度：167,297千円</p>	<p>177,754 千円 ※ R5 年度比 16.9%増</p>	<p>順調</p>	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】 ・電子カルテ導入により診療所内での動きが大きく変わることを受け、運用にかかるコンサルタントを導入する等の対応を行い、診療所運営の再構築を進めました。 ・現状で取得可能な加算を確認し、新たに加算の算定を開始しました。 児童思春期支援指導加算：R6.11.1～ 児童思春期精神科専門管理加算：R7.1.1～</p> <p>【取組による成果】 ・電子カルテ導入直後の一時的な診察・訓練枠の減少を最小限の期間に抑え、速やかに枠を回復させることができました。 ・新規加算の取得については、年度後半には算定が可能となり、想定より早い段階での加算取得を実現し、增收に繋がりました。</p>	<p>【今後の課題】 ・診療所の効率的な運営に向けた最適な運用体制の確立および安定した人員体制の確保が必要です。 ・令和8年度からの診療報酬改定等への対応に向けて情報収集します。</p> <p>【課題への対応】 ・診療所の効率的な運営に向けた検討・試行の継続 ・医師等人材確保及び離職防止の取り組み ・取得可能性のある加算の確認（報酬改定・要件確認）</p>

ウ 人事・組織に関する取組

協約期間の主要目標	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
<p>近年の採用状況や退職傾向に基づいて、離職を防止するための計画を策定し、実施します。</p> <p>令和6年度：近年の採用・離職状況等の分析と人事諸制度の課題の洗い出し</p> <p>令和7年度：職員の定着（離職防止）に関する計画の策定と人事諸制度の改定</p> <p>令和8年度：計画に基づいた具体的な取組の開始、改定された人事諸制度の運用開始</p>	<p>・退職者分析シートを作成 ・課題は抽出作業中</p>	順調	<p>【目標達成に向けて取り組んだ内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近10年の退職者情報について、退職事由や年齢、勤続年数、職種等の分析シートを作成しました。 ・新採用者ビジネス研修を、新卒者向けと社会人経験者向けの2コースに分け、内容を工夫しました。 ・管理職向けの研修では、離職防止の一助となるよう「職場のメンタルヘルス対策」を内容に加えました。 <p>【取組による成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新採用研修では、特に経験者採用の受講者から「アンラーニング」についての講義が好評で、配属後の戸惑いや葛藤などの不安軽減に繋がりました。 ・管理職研修では、部下職員のメンタル不調を予防すること、早期発見・早期対応、職場環境の悪化による人材の流出を防ぐことの重要性を再確認しました。 	<p>【今後の課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の定着（離職防止）に関する計画の策定と試行 ・関連する人事諸制度や人材育成（研修計画）の見直し ・リターン採用の検討 <p>【課題への対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近10年の退職者分析シートを活用し、今後の退職者に対して、アンケート調査を試行的に実施し、職員の定着（離職防止）に向けた計画を策定します。それとともに、一度退職した職員等を再び採用するリターン採用について、登録制度や雇用条件、メリット・デメリット、運用後に想定される課題等を総合的に鑑みて検討し、必要に応じて人事諸制度の見直しを図ります。 ・在職中の職員には、モチベーション維持・向上＝離職防止に繋がる対策の調査手法について検討していきます。

(2) 令和6年度・5年度決算状況※

単位：千円

令和6年度	令和5年度	増減
△130,204	158,545	△288,749

(3) 所管局・団体による振り返り

令和6年度は、「障害児」と「中途障害者」の2つの指標が「やや遅れ」となっていますが、どちらも新規事業であり、事前準備による土台固め作業が必要だったため、本題への初動が遅くなったことが要因と考えられます。また、障害像の複雑化・多様化、生活様式の変化等により利用者ニーズも多様化していることも件数が目標に達していない要因です。次年度以降はこれらの課題の解決に努めるとともに、医療と福祉の両面を持つ事業団の特性を活かしながら引き続き支援に繋げていきます。

一方で、電子カルテの導入に伴い運用方法を見直し、業務効率化を図ったことにより、外来診療収入について目標を達成することができました。

障害者が身近な場所でスポーツ・文化活動に取り組む環境の整備についても、支援件数が目標を上回って順調に伸びており、身近な地域での活動機会の創出につながっています。

また、人事・組織に関する取組では、人材の流出を防ぐため、退職者の分析や研修の見直しなどを進めています。今後は今年度洗い出した課題をもとに人事諸制度の再検討を進め、質の高い人材の確保を目指します。

5 添付資料

令和7年度自己評価シート（令和6年度実績）

【参考1】委員会について

1 経営向上委員会概要

設置	平成 26 年 10 月 21 日
設置根拠	横浜市外郭団体等経営向上委員会条例（平成 26 年 9 月 25 日施行）
設置目的	外郭団体等のより適正な経営の確保を図るとともに、外郭団体等に関して適切な関与を行うため
委員 (任期2年) ※50 音順	太田 真晴（太田公認会計士事務所 公認会計士）
	寺本 明輝（リエゾンアシストラボ 代表）【委員長】
	橋本 美奈子（日本濾水機工業株式会社 代表取締役社長）
	福田 敦（関東学院大学 経営学部 教授）
	三坂 慶子（NPO 法人 Sharing Caring Culture 代表理事）
所掌事務	1 外郭団体等のより適正な経営を確保するための仕組み及び外郭団体等に対する市の関与の在り方に関すること 2 外郭団体等の経営に関する方針等及びその実施状況の評価に関すること 3 外郭団体等の設立、解散、合併等に関すること 4 その他外郭団体等に関し市長が必要と認める事項

自己評価シート（令和6年度実績）

団体名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会
所管課	健康福祉局福祉保健課
協約期間	令和6年度～10年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体

1 協約の取組状況等

（1）公益的使命の達成に向けた取組

① 身近な地域での住民のつながり・支えあい活動の推進

ア 取組	困りごとを抱えている人を、地域の住民や関係機関・団体が連携して見守り、支えあう場づくり・仕組みづくりを推し進めます。
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	つながりを目的とした地域の取組数 [5年間 16,000件] 【内訳】R6:3,200件、R7:3,200件、R8:3,200件、R9:3,200件、R10:3,200件
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<p>1 地域活動の支援</p> <p>(1) 事例や課題の把握・共有及び解決に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「地区社協状況書」により各地区的地域活動の取組状況や工夫、課題点を集約・分析を行い、「よこはまの地区社協活動」（リーフレット）にまとめて発行した。 ・「地区社協全体会」として、地区社協の事例を動画にまとめ、各区・地区での研修等に活用した。 ・福祉ボランティア・市民活動部会を開催し、各区の活動者の代表が、区の現状や工夫の共有、研修等を行うことで、各区での取組の後押しをした。 ・「よこはま地域福祉フォーラム」を開催し、各区・地区的活動の参考や後押しとなるよう、地域活動の事例を市域で共有した。 ・食支援を通じた地域づくりを目指し、寄付品を市域で活動する団体へ分配する等の後方支援を行った。 ・市域で企業等の多様な主体による寄付や社会貢献活動を支援した。 <p>(2) 市域の連絡調整・職員の人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区社協職員が区別・地区別の地域福祉保健計画策定・推進をはじめとした地域活動の支援に専門性をもって取り組めるよう下記の取組を行った。 ・各区社協の事業担当者を対象に連絡会や情報共有を行い、課題把握や解決方法の検討を行った。 ・地域支援や団体支援を行う区社協職員に対して研修会を行い、個別ニーズへの対応や地域とともに、見守り支え合う仕組みづくりについて学ぶ機会をもった。（基幹研修、新採用職員研修、出前勉強会、事例検討会等） <p>2 地域活動への助成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区社協と共同で地域のボランティア団体や障害当事者団体等に「ふれあい助成金」の配分を行い、地域のつながりづくりや助け合いの活動を支援した。 ・他機関・民間団体等の助成金の情報を集約して、広く市民に対して発信した。
エ 取組による成果	<p>1 地域活動の支援</p> <p>(1) 事例や課題の把握・共有及び解決に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「よこはまの地区社協活動」（リーフレット）では、コロナ禍での活動者の減等の状況を踏まえ、「仲間を増やすために」のヒントをまとめ、各区・地区での話し合いに役立てた。 ・「地区社協全体会」では、「地区社協のファン（理解者・応援者）を増やすためには」と題して、親しみの持てる小さな工夫に着目した事例を取り上げた。また、集合ではなく配信方式としたことで、各区での話し合いの素材として活用できた。 ・福祉ボランティア・市民活動部会では施設見学会や情報交換会、研修会を実施し、参加者が各区の活動へ還元できるようにした。 ・「よこはま地域福祉フォーラム」では、「一人ひとりが大切にされるまちへ～思いに寄り添い 認めあい 支えあう～」をテーマに、認知症当事者の講演や移動販売など、4つの地域での実践事例を共有した。参加した地域の活動者から多くの共感や気づきを得ることができた。 ・地域と連携して生活困窮世帯を対象に七五三を祝う会を開催し、住民が地域の実情を知り、困りごとを抱えた世帯と交流する機会となった。 ・ひとり親家庭世帯の高校生への学習支援事業や、ランドセル寄贈等を支援機関や企業等と実施し、困りごとへの解決に向けた取組を進めた。 ・企業による寄付や、社会貢献活動の相談を受け付け、各区社協を通じて寄付物品をフードパントリーや子ども食堂等へ分配した。 ・移動販売や子どもの居場所は引き続き増加傾向である。

	<p>(2) 市域の連絡調整・人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・青葉区、栄区、泉区の3区で区社協と地域ケアプラザによる課題の共有や事例検討を継続的に行い、お互いの制度の狭間や対応方法をともに学び、解決策を検討することができた。 ・ボランティアのコーディネートを行う職員を対象に、個別の課題を地域につなげる視点を取り入れた研修を行った。 <p>2 地域活動への助成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ふれあい助成金として地域の福祉活動を継続的に支援した。167,607千円、1,904件 (件数内訳：地域福祉保健計画分：6件、要援護者区分：1,137件、障害者支援区分：257件 　　福祉のまちづくり区分：419件、健康増進区分：60件、新規立ち上げ分：25件) ・他機関、民間団体等の助成金情報をホームページで発信するほか、相談対応や情報提供を行った。(58件) 				
才 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度 (最終年度)
数値等	3,433件	－	－	－	－
進捗状況	順調（つながりを目的とした地域の取組を後押しするために、地域活動への支援や助成金は見込みどおり実施できている。）				
力 今後の課題	<p>1 地域活動の支援</p> <p>(1) 事例や課題の把握・共有及び解決に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・扱い手不足は深刻さを増しており、ボランティア団体や当事者団体の解散が増えている。 ・地域によって取組の差異がある。 <p>(2) 市域の連絡調整・職員の人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会情勢の変化や職員の異動に伴い、継続した実践が必要である。 ・実践につなげるスキルや経験の取得が必要である。 <p>2 地域活動への助成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ふれあい助成金や地区社協助成金の財源となっている共同募金や区の贊助会費等が年々減少している。 				
キ 課題への対応	<p>1 地域活動の支援</p> <p>(1) 事例や課題の把握・共有及び解決に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域活動の扱い手不足に対応するために、新しい世代の参加や多様な連携先との協力、そして実践的な取り組み方法の共有を行う。 ・既存の活動団体（町内会やボランティアグループ等）だけでなく、企業等の様々な主体と連携した取組を進める。 ・事例の共有を継続し、活動の停滞している地区の変化のきっかけにする。 ・「よこはまの地区社協活動」（リーフレット）や地区社協全体会の動画等の支援ツールについて区社協と連携して、より活用しやすい方法を検討し、地域活動を支援する。 <p>(2) 市域での連絡調整・職員の人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修や実践事例の検討を継続し、地道なスキルアップを図る。 <p>2 地域活動への助成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共同募金等の募集に際し、その使途を丁寧に説明する等により財源確保に向けた取組を進める。 				

② 地域における権利擁護の推進

ア 取組	高齢者や障害者、様々な生活課題を抱えた方が安心して地域生活を送ることができるよう取組を推進します。				
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	身近な地域で高齢者や障害児者等の暮らしを支える取組や、ゆるやかに見守る取組への新規参加者 [5年間 1,550 人] 【内訳】 R6:320 人、R7:295 人、R8:320 人、R9:295 人、R10:320 人				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に住む身近な存在として、地域と連携してご本人を見守り支える役割を担う市民後見人の登録者増加を目的に、第7期市民後見人養成課程を実施した。 ・横浜市障害者後見的支援制度の推進では、定例会議や事例報告会での各区後見的支援室の地域での取り組みの共有、あんしんノート書き方講座、関係機関との意見交換会等を実施した。併せて、地域の中で、障害のある人の見守りの輪を広げていくことを目的に、制度に関する研修会や地域のことを知り、理解するための学習会等を実施した。 ・移動情報センター事業の推進では、各区社協による周知や障害理解を進める研修等の実施、ボランティアセンターとの連携によりガイドボランティアの新規登録、育成に取り組んだ。 				
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市市民後見人バンクの新規登録者(令和7年3月)：29 人 ・地域住民などの立場から、障害のある人の日常をゆるやかに見守るボランティアである、あんしんキーパーの新規登録者数：123 人 ・障害のある方の付き添いを行うガイドボランティアの新規登録者：281 人 				
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度 (最終年度)
数値等	433 人	—	—	—	—
進捗状況	順調（当初設定した目標を上回る新規参加者数であったため）				
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・市民後見人養成 令和9年4月以降の民法等改正に伴う、新たな権利擁護支援のあり方に合わせ、横浜市における市民後見人活躍の仕組み構築が必要である。 ・横浜市後見的支援制度の推進 各区の地域での見守り体制の充実を目指した取り組みは広がっているが、登録者一人ひとりの見守り体制の構築は十分ではない状況にある。 ・ガイドボランティアの登録・育成 利用対象者の希望に応えるため、引き続き新規ガイドボランティアの確保とともに、ガイドボランティアの障害理解の促進が求められる。 				
キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・市民後見人養成 横浜市健康福祉局と協働で今後の権利擁護支援のあり方検討会など協議の場を設け、民法等改正後の市民後見人の活躍について検討するとともに、動向を踏まえた養成課程について企画検討する。 ・横浜市後見的支援制度の推進 関係機関・家族会への制度周知や情報提供を行うことで障害当事者の登録拡大に努める。今後も区社協やケアプラザとの連携を強化するとともに、支援室スタッフ向けの研修等を実施し、登録者一人ひとりの希望に基づいた身近な見守り体制づくりに取り組む。 ・ガイドボランティアの登録・育成 引き続き、各区社協による周知や障害理解を進める研修等の実施、市ボランティアセンターとの連携のほか、推進会議を実施し、各区の情報収集を行う。 				

③ 幅広い福祉保健人材の育成

ア 取組	福祉サービス利用者本位の質の高いサービスの提供や住民同士が支えあう地域づくりに向けて福祉人材の育成に取り組みます。				
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	<p>福祉専門職の育成研修の参加者数 [5年間 34,500人] 【内訳】R6:6,800人、R7:6,850人、R8:6,900人、R9:6,950人、R10:7,000人</p>				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<p>・ ウィリング横浜では、「組織力の向上と地域福祉の推進」を研修のコンセプトに、福祉保健従事者や活動者を対象とした74件の研修を実施した。 また、オンライン講座の他、受講者の利便性向上のため、WEB申込・受講管理ができるよう福祉保健研修情報サイト「ハマ・キャリ・ネット」を拡充するとともに、福祉保健職場の人材確保・理解促進を目的とした情報提供を行った。 障害者支援センターでは、地域活動支援センター作業所型、障害者地域活動ホーム、障害者グループホーム、後見的支援室、地域訓練会等の活動に関わる当事者とその家族、関係機関職員等に対し、階層別・テーマ別等による障害者福祉の総合的な研修を実施した。 また、本会の協議体としての強みを生かし、各分野の課題解決やスキルアップを目的に、本会会員の分野別部会が主体となって、福祉施設従事者を対象とした各種研修を実施した。</p>				
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ ウィリング横浜主催研修 令和6年度からWEBによる研修申込・受講管理に一本化したが、年度当初に研修情報サイト「ハマ・キャリ・ネット」への登録が伸び悩んだことにより、受講者数は3,681人と当初の目標に達しなかった。 ・ 障害者支援センター主催研修 障害のある当事者の話を聞く研修や虐待防止研修などの18件の研修を実施し、1,109人が研修を受講した。 ・ 本会会員の分野別部会が主体となって開催した研修 人材確保研修などの分野別の課題に対応した研修を実施し、1,035人が受講した。 				
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度 (最終年度)
数値等	5,825人	—	—	—	—
進捗状況	やや遅れ（ウィリング横浜主催研修において、当初に研修情報サイトへの登録が伸び悩んだことにより、研修参加者数が減少したため）				
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ ウィリング横浜主催研修 引き続き周知を行うことで、研修情報サイト「ハマ・キャリ・ネット」の登録者数を増やすとともに、事業所・従事者が求める、参加したくなる研修を実施することで、研修受講者の更なる増加に努める必要がある。 ・ 障害者支援センター主催研修 障害福祉の現場においては、人員体制の不足等により、外部研修への参加が難しいとの意見があることから、場所や時間を限定しない研修受講機会の拡大が求められている。 ・ 本会会員の分野別部会が主体となって開催した研修 社会情勢に応じて、求められる福祉人材・研修内容が変化していくことが想定される。 				
キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ ウィリング横浜主催研修 研修情報サイト「ハマ・キャリ・ネット」の登録・利用の促進や実施する各種研修を広く周知することを目的に、更なる広報に努める。 また、実施する研修の現状把握と併せ、広くニーズに即した研修の企画に努める。 ・ 障害者支援センター主催研修 後日配信による研修を実施することで受講機会を拡大できるよう、研修内容の検討や講師との調整を進める。 ・ 本会会員の分野別部会が主体となって開催した研修 各部会において、施設種別分科会やテーマ型プロジェクトの実施を通じて、その時々の課題に合わせた研修の企画実施を行う。 				

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	本会事業活動に関する負債は、「年金共済事業（会計上の名称は『退職共済』）における『退職共済預り金』を除くと約 88 億円強となっています。そのうち 6 割を占める「長期運営資金借入金」は、横浜市補助事業「社会福祉事業振興資金貸付事業」実施のための借入金であり、本会財務状況の健全化に向けて削減必須項目となっています。				
イ 協約期間の主要目標	長期運営資金借入金の縮減 長期運営資金借入：27 億 2,000 万円 (単年度目標：R6:49 億 2,000 万円、R7:43 億 7,000 万円、R8:38 億 2,000 万円、R9:32 億 7,000 万円)				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	借入金の償還財源である社会福祉事業振興資金貸付金の回収が確実に進むよう、貸付団体への周知等を行った。				
エ 取組による成果	・適切に返還がなされたことにより借入金を計画どおり返済することができた。				
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度 (最終年度)
数値等	49 億 2,000 万円	－	－	－	－
進捗状況	順調（当初設定した目標のとおり、着実に縮減が達成できたため）				
カ 今後の課題	・今後の社会情勢の変化に伴う事業所等の経営悪化によっては、貸付金の回収が困難になるリスクが考えられる。				
キ 課題への対応	・確実な回収に向け、常に法人との関係を深め、働きかけを進める。				

(3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	本会では、女性職員の割合が 69.3% と高くなっています。その一方で全職員の約 30% の男性職員が、管理職全体の約 7 割を占めています。能力のある女性職員を登用することで、組織運営の質が向上し、全職員のパフォーマンス向上につながると考えています。また、女性職員がこれまで以上に組織の意思決定に関わることで、多様な視点や発想を生かして、複雑化する福祉課題に対応していくまます。				
イ 協約期間の主要目標	管理職総数に占める女性の割合：35% 以上				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	・女性職員の中から積極的に管理職候補を選出するなど、キャリアアップの機会を提供した。 ・「職員のキャリア形成支援」を管理職の年間目標のひとつとして設定するよう周知を行った。				
エ 取組による成果	・管理職に占める女性職員の割合が 令和5年度の 27.2%、令和6年度の 31.8% に対して、令和7年度は 33.3% となった。（いずれも 4 月 1 日現在）				
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度 (最終年度)
数値等	33.3%	－	－	－	－
進捗状況	やや遅れ（管理職に占める女性職員の割合については、目標の 35% には届きませんでしたが、令和6年度の 31.8% に対して、令和7年度は 33.3% となった。）				
カ 今後の課題	・女性職員を含む、各職員の「管理職への昇任意欲」を高めていく必要がある。 ・特に女性職員のキャリア形成に向けて、環境整備を進めていくことが求められる。				
キ 課題への対応	・本会が実施している管理職登用の制度を見直すとともに、処遇等の改善について検討する。 ・昇任 2 ~ 3 年目の女性管理職を対象としてヒアリング等の機会を設けるなど、引き続き現状と課題の把握に努め、必要な取組を行う。				

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

- ・少子高齢化の進展や雇用形態の多様化に加え、世帯構成の変化や地域のつながりの希薄化等により、支援を必要とするこども、高齢者、障害者等の更なる増加が見込まれる。
- ・ひきこもり、社会的孤立、軽度の認知機能の障害といった既存の公的支援制度では解決が難しい課題への対応も表面化してきている。
- ・いわゆる「8050問題」やダブルケア、ヤングケアラーといった複数の課題が重なり合い、包括的な対応が求められる複合的なニーズも更に深刻化する。
- ・自治会町内会の加入率低下、既存のボランティア組織の高齢化が進む。
- ・他業種との賃金格差の拡大により、福祉を志す人材が減少する。本会を含む福祉事業所においては、福祉人材の継続的な不足などの厳しい雇用状況の継続が懸念される。

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

【課題】

- ・市地域福祉保健計画の基本理念である、『誰もが安心して自分らしく健やかに暮らせる「よこはま」をみんなでつくる』重要性と、実現に向けて本会に期待される役割はさらに増していくと考えられる。
- ・一方、自治会町内会の加入率低下、既存のボランティア組織の高齢化等により、地域の担い手の更なる減少が危惧される。
- ・また、専門職人材の確保競争がさらに厳しさを増す。
- ・本会が運営する地域ケアプラザ（指定管理施設）において、賃金上昇や物価高騰に伴う費用増に対し、介護保険事業収入が不足している。

【対応】

- ・周りの人のことを気にかけ、ゆるやかに助け合える地域を住民の皆様とともにつくっていく。
- ・これまでのつながりを大切にしながら、新たな連携先を増やし、それぞれの強みを生かせるネットワークをつくる。
- ・地域の取組や社協の取組を多くの人に分かりやすく伝え、参加・協力していただくきっかけをつくる。
- ・収支の状況を見定めながら、人材の確保・定着に取り組む。
- ・介護保険事業における增收や全部門における費用削減等に取り組むほか、経営状況を鑑み、次期指定管理申請を3施設見送った。

自己評価シート（令和6年度実績）

団体名	公益財団法人横浜市総合保健医療財団
所管課	健康福祉局健康推進課
協約期間	令和6年度～8年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体

1 協約の取組状況等

（1）公益的使命の達成に向けた取組

① 認知症者支援

ア 取組	認知症鑑別診断外来を行うとともに、アルツハイマー型認知症新薬外来の開設、若年性認知症に対する普及啓発、地域支援を充実させていく。		
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	認知症鑑別診断の実施 令和6年度 1,122件 令和7年度 1,122件 令和8年度 1,122件	
	②	認知症新薬外来の開設 令和6年度 準備、試行 令和7年度 試行継続、検証 令和8年度 本格実施	
	③	若年性認知症支援に対する研修等の普及啓発の実施件数と、活動場所の確保・新規開拓の件数、 関係機関に対する相談支援の実施件数等を合算した件数 令和6年度 100件 令和7年度 100件 令和8年度 100件	
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	横浜市医師会・近隣区医師会・もの忘れ検診実施医療機関・相鉄沿線医療機関等に対するPR、地域ケアプラザとの連携強化、認知症疾患医療センター連絡会の開催等	
	②	外来開始にあたって実施フローの整備、所内調整、PET実施医療機関との連絡調整等の準備を経て、令和6年6月より施行を開始	
	③	研修会等への講師派遣、当事者を講師として実施する研修の企画調整、通所場所確保のための関係機関への訪問、調整、認知症カフェ等当事者の活動場の確保など様々な機会を通じ、若年認知症支援の必要性を関係機関に周知し、支援協力を依頼した。	
エ 取組による成果	①	医師の不足や育児休暇取得等の影響により目標数を達成できなかった。	
	②	3名に治療を開始した。副作用については休日、夜間のオンコール体制を整備したが大きな問題はなく試行することができた。	
	③	就労継続支援B型事業所など当事者の新たな活動先の確保につながった。また、関係機関からの相談や研修の講師依頼が増加した。	
オ 実績		令和6年度	令和7年度
数値等	①	982件	—
	②	準備・試行 (3人に治療開始)	—
	③	153件	—
進捗状況	①	遅れ（医師の不足や育児休暇取得等の影響により目標数を達成できなかつたため）	
	②	順調（準備・試行を達成できたため）	
	③	順調（当事者の新たな活動先の確保につながるとともに、関係機関からの相談や研修の講師依頼が増加したため）	

力 今後の課題	①	受診者確保のためのPR、医師の確保
	②	本格実施に向けた体制づくり
	③	社会的な理解については十分に進んでおらず、引き続き啓発活動の拡充や活動場所の確保が必要
キ 課題への対応	①	受診者確保のためのPRとしては、医療機関・医師会等へのPR、認知症に関する講演会、研修会でのチラシの配布、地域ケアプラザへの広報、自治会や民生委員等に対する周知を実施する。医師確保に向けては、横浜市立大医局との調整を継続するとともに、横浜市関係部局や横浜市医師会に相談し手立てを検討・実践する。
	②	スムーズに受け入れができるように関係部署と体制を整えていく。
	③	若年性認知症支援コーディネーターを中心に継続して普及啓発活動等を行っていく。

② 高齢者支援

ア 取組	高齢になった精神障害者等、他の機関での受け入れが難しい方を高齢者支援施設で受け入れていく。		
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	老人保健施設において高齢精神障害者等の他の施設での受け入れが難しい高齢者を受け入れていく。令和6年度6人 令和7年度7人 令和8年度8人		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	医療機関・関係機関等への周知PR、身寄りのない方を受け入れるための関係機関との密な連携及び所内の体制づくり、マニュアルの整備、連携強化		
エ 取組による成果	高齢になった精神障害者や、成年後見人が選任されていない身寄りのない高齢者など、他の施設での受け入れが難しい高齢者を受け入れることができた。		
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	6人	—	—
進捗状況	順調（関係機関との密な連携や、所内のマニュアルの整備、多職種の連携強化により他の施設では受け入れが困難な高齢者、高齢精神障害者について積極的に受け入れを行うことができたため）		
カ 今後の課題	関係機関等に対する周知		
キ 課題への対応	高齢者支援関係機関、障害者支援関係機関等に対して更に周知活動を行っていく。		

③ 精神障害者支援

ア 取組	様々な境遇・状況にある精神障害者のリカバリー（障害を抱えながらも希望や自尊心をもち自立し意味のある生活を送ること）が推進され、精神障害者が主体的に人生を選択し、地域のなかで希望を持って暮らしていくことができる共生社会の実現を目指す。		
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	医療観察法等の対象者及び矯正施設等の出所者を、障害福祉サービス事業所又は精神科デイケアにおいて、毎年1人以上（実人数）受け入れる。 令和6～8年度 毎年度1人以上	
	②	既に雇用実績がある生活支援センターに訪問して課題やノウハウを聞き取り、雇用実績がない生活支援センターにも訪問してピアスタッフの雇用に関する課題を明らかにして、ピアスタッフの雇用拡大と定着を支援する。 生活支援センターへのピアスタッフ雇用に関する巡回相談 令和6年度：雇用センター9回（新規雇用3センター×3回）未雇用センター6回（課題抽出） 令和7年度：未雇用センター6回（課題分析） 令和8年度：未雇用センター6回（対策の試行）	
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	・広く精神障害者支援部門全体の職員を対象にして、横浜保護観察所の社会復帰調整官及び神奈川県地域生活定着支援センターの所長等を講師に招いて研修会を開催した。 ・触法精神障害者への支援に取り組むネットワーク会議に参加し、受け入れに消極的な外部の機関にはコンサルテーションを依頼し、地域全体で関わりを持つ機会を作った。	
	②	・「横浜市ピアスタッフ雇用促進事業」を受託し、ピアスタッフの雇用と定着に必要な事業（ピアスタッフ養成研修、雇用事業所への巡回相談、ピアスタッフ同士が集うピアスタッフ会議、事業全体の課題分析等）を行った。	

		・訪問による巡回相談を実施し、雇用と定着への課題及び雇用の阻害要因や不安要因を聴取し、生活支援センター所長会では、ピアスタッフ雇用の機運が高まるように働き掛けた。		
工 取組による成果	①	・医療観察法対象者や矯正施設出所者を受け入れて支援することで、再犯行為の発生及び再犯の防止・抑制に寄与した。 ・福祉分野での受け入れが進まない中、他法人の施設も支援に加わるきっかけを作ることができた。		
	②	・巡回相談で把握した、各ピアスタッフの特性を活かした業務の切り出し、専門教育を受けていないことを前提とする育成方法の確立、ピアサポートについて所属長とピアスタッフが振り返る時間の確保、障害特性に対する職場以外からのサポートの必要性など、様々な課題を各区の生活支援センターの運営に反映させることができ、ピアスタッフの雇用と定着を促進することができた。 ・ピアスタッフから訴えのあった「当事者が支援者と協働することの難しさ」や「職場での孤立感」といった課題に対応するため、ピアスタッフ同士が法人の枠を超えて支え合い、学び、励まし合える場を運営することができた。		
才 実績		令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	①	【受入実人数】 計：6人 医療観察法対象者：4人 矯正施設等出所者：2人	—	—
	②	【巡回相談の回数】 ○雇用センター 13回 ○未雇用センター 6回	—	—
進捗状況	①	順調（申込はコンスタントにある。困難とされる事例も断ることなく受け入れてきており、関係機関との連携も進んでいる。結果、障害福祉サービス事業所や精神科デイケア以外での受け入れも増加し、精神障害者支援施設全体では、受入実人数11人となった。）		
	②	順調（巡回相談の中で聴き取った個別の課題は、生活支援センター共通の課題として報告できている。）		
力 今後の課題	①	当財団以外にも受入施設・機関が増えるように、協力する関係機関を増やす必要がある。		
	②	ピアスタッフが活躍できる環境と条件を明らかにして、その実現に向けて市域全体で整えていく。		
キ 課題への対応	①	医療観察法対象者や矯正施設等出所者への支援に従事する人と施設を増やすために、該当する利用者を支援する際は、地域関係機関に声を掛け協力を要請しながら支援をする。		
	②	引き続き「横浜市ピアスタッフ推進事業」を受託してピアスタッフが活躍できる職場環境と条件を明らかにし、適宜、横浜市生活支援センター所長会等で共有して、横浜市18区に整備されている生活支援センター全体で、環境整備に取り組んでいくように働きかけていく。		

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	公益財団法人として安定した経営を継続していくため、収支バランスのとれた健全な財務状況を実現する必要がある。			
イ 協約期間の主要目標	一般正味財産期末残高（特定費用準備資金からの取崩額及び特定資産評価損益等を除く。）について前年度決算額を維持。			
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	コロナ禍や物価高騰の影響が続く中、収入確保・経費節減に努めつつ、補助金や過年度に積み立てた積立金（情報システム更新資金、事業運営積立資産）を活用するなどした。			
工 取組による成果	一般正味財産期末残高（特定費用準備資金からの取崩額及び特定資産評価損益等を除く）が前年度に比べ減となった（光熱水費を始めとした物価の高騰や、コロナ禍の影響による利用者数回復の遅れによる収入減などの影響により3,341,064円の減となった。）			
才 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)	
	数値等	一般正味財産期末残高 427,211,696円 (特定費用準備資金からの取崩額及び特定資産評価損益等を除き3,341,064円の減。)	—	—
進捗状況	遅れ（光熱水費を始めとした物価の高騰や、コロナ禍の影響による利用者数回復の遅れによる収入減などの影響により一般正味財産期末残高が昨年度比で減となった。）			
力 今後の課題	光熱水費を始めとした物価の高騰や激しい人件費の増加に加え、施設・設備の老朽化による修繕費の増、コロナ禍の影響による利用者数回復の遅れによる収入減などが見込まれる。加えて業務効率化の			

	ためのIT化、デジタル化への対応も進めていく必要がある。
キ 課題への対応	コロナ禍や物価の高騰の影響が続くことが見込まれるが、公的施設としてより多くの市民に利用していただくことで、収入確保に努めるとともに、適切な経費執行に努めつつ、市とも相談・調整しながら、公益的使命を持続的に果たしていくための、必要な投資を行っていく（必要に応じて、特定費用準備資金の活用も検討する）。

（3）人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題		職員の高齢化により今後数年の間に多数の定年退職者が見込まれる。社会の要請に応え財団の公益的使命を果たしていくため、事業運営に必要な人材の確保・育成を行い、運営基盤を強化するとともに、技術・ノウハウを次世代職員へ継承していく必要がある。				
イ 協約期間の主要目標	①	次代を担う若手人材（専門職・35歳以下）の確保（採用試験の計画的実施） 【目標水準】毎年度1名以上の採用				
	②	人材育成プランに基づき、多領域・多職種で構成されている組織の利点を生かした組織的・計画的な人材育成（研修計画の策定、実施、見直し・運用の継続を通じて、必要な研修の種類・回数を増やしていく） 【目標水準】 <ul style="list-style-type: none">・令和6年度 計画策定・実施・令和7年度 計画の見直し・運用・令和8年度 計画の見直し・運用・上記を通じて、毎年度、階層別研修や他部署体験研修など、多領域・多職種で構成されている組織に合致した研修の種類・回数を増やしていく。（年度ごとに1種類ずつ増加させ、回数は種類に応じて適切な回数を増やす）				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容		<p>① SNSやホームページ等を活用した訴求性の高い情報の発信に努めるとともに、専門職養成校へ新卒採用の説明に出向くなどし、若手人材の確保に努めた。</p> <p>② <ul style="list-style-type: none">・組織的・計画的な人材育成に向け、人材育成委員会を通じ、年度の研修計画を策定し、それに基づき研修を実施するとともに、次年度に向け見直しを行った。・また、同委員会を通じて、職員一人ひとりが日々の職務を遂行していく上で目指すべき法人の基本理念、及びその実現に向けた行動指針を、職員の意見も丁寧に聞きながら、今の時代・社会状況に則したものに全面改定した。</p>				
エ 取組による成果	①	<ul style="list-style-type: none">・専門職・35歳以下 5名（医師1名、作業療法士3名、精神保健福祉士1名）を採用・次年度採用に向け実施した採用試験において、若手人材の応募あり。				
	②	<ul style="list-style-type: none">・年間を通じた研修計画を策定したことにより、組織的・計画的な研修を、効果的に実施するとともに、次年度に向け見直しを行うことができた。・法人の基本理念及び行動指針を今の時代・社会状況に則したものに全面改定したことにより、職員一人ひとりが日々の業務を遂行する上での扱い所をより明確に示すことができた。				
オ 実績		令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)		
数値等	①	専門職・35歳以下の職員を5名採用（医師1名、作業療法士3名、精神保健福祉士1名）	—	—		
	②	研修計画の策定・実施・見直し	—	—		
カ 進捗状況	①	順調（専門職・35歳以下の職員を5名採用）				
	②	順調（年度の研修計画を策定し、それに基づき研修を実施するとともに、次年度に向け見直しを行った。）				
キ 今後の課題	①	次世代職員への技術・ノウハウの継承を継続的に行っていくため、事業運営に必要な専門職等の人材確保する必要がある。				
	②	<ul style="list-style-type: none">・引き続き、運営を担う人材の組織的・計画的な育成の充実を図っていく必要がある（人材育成プランに基づく具体的な取組の推進）。・日々の業務遂行をする上での扱い所として、改定した基本理念・行動指針の職員への浸透を図っていく必要がある。				
キ 課題への対応	①	引き続き、SNSやホームページ等を活用した訴求性の高い情報の発信に努めるとともに、専門職養成校へ新卒採用の説明に出向くなどし、若手人材の確保に努めていく。				
	②	<ul style="list-style-type: none">・各種研修の企画・実施などを通じて、組織的・計画的な人材育成を進めていく。・職員に対し、各種研修の場などを通じて、改定した理念・行動指針の継続的な周知を行い、浸透を図っていく。				

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

【高齢化と単身高齢者の増加】

令和5年10月1日現在、日本の総人口は1億2,435万人で、65~74歳が13.0%、75歳以上が16.1%を占めています。65歳以上の者のいる世帯は全世帯の50.6%にのぼり、高齢化は今後さらに進行する見込みです。昭和55年には三世代世帯が全体の約半数を占めていましたが、令和4年には夫婦のみと単独世帯がそれぞれ約3割を占めています。65歳以上の一人暮らしの者も増加しており、昭和55年には男性4.3%、女性11.2%だったものが、令和2年には男性15.0%、女性22.1%となり、令和32年には男性26.1%、女性29.3%に達すると推計されています。

【認知症・精神障害者の現状】

令和4年の認知症高齢者数は443.2万人、MCI（軽度認知障害）の高齢者数は558.5万人で、令和22年にはそれぞれ584.2万人、612.8万人に増加すると見込まれています。精神病床における入院患者数は令和5年で25.5万人、うち1年以上5年未満の入院が7.6万人、5年以上も7.6万人に及び、依然として長期入院が多く高齢化も進んでいます。

【精神障害者の高齢化と介護の課題】

市民の高齢化とともに精神障害者の高齢化も進み、加齢により障害が重度化し、介護が必要になるケースが増加しています。しかし、精神障害の特性に対応できる介護保険施設は限られています。

【人材確保の困難性】

超高齢化と少子化による人口減少により、特に介護・福祉のサービス受給者は増加する一方で、労働者人口の減少が生じることで、サービス提供者である専門職の採用及び確保が更に困難さを増すことが見込まれます。

【扱い手不足が深刻な介護業界における就労支援の課題】

扱い手不足から売り手市場となっている介護分野で働く精神障害者も少なくありませんが、障害を開示せずに就労していることも多く、ジョブコーチや定着支援等が届かず、職場の理解不足や早期離職が課題となっています。

【スティグマとピアサポートの重要性】

精神疾患に対するスティグマは依然として強く、当事者自身も自己スティグマに苦しんでいます。回復した当事者によるピアサポートの有効性が注目され、厚生労働省による研修等を通じてピアスタッフの養成と雇用促進が進められています。今後は、ピアスタッフが活躍できる環境整備が重要です。

【他害行為等がある精神障害者の地域移行支援のニーズ】

医療観察法対象者や矯正施設出所者等の地域生活支援では、障害者総合支援法に基づく福祉サービスや相談支援の効果が認められており、当財団以外の事業所にも利用希望が増加していますが、受け入れ先は依然として不足しています。

【新型コロナウイルス感染症や物価高騰などによる収支への影響について】

5類移行後も医療機関・支援施設では患者数・利用者数が戻らないなど、コロナ禍の影響が継続しており、また、急激な人件費の増加や委託費、保守点検費、診療材料費、給食費等の高騰、医療DXに係る費用負担などにより、厳しい経営状況に陥る医療機関や支援機関などが増加しています。

【法令等の改正の影響】

診療報酬、介護報酬、障害者支援に係る給付費の改定等による収入額への影響が見込まれます。

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

【課題】

1. 要介護状態となった精神障害者の受け入れ困難

親御さんが亡くなった後や単身で暮らす精神障害者が高齢となり、介護が必要になった場合でも、精神障害の特性に対応可能な介護保険施設やサービス事業所が見つからず、受け入れが困難となることが懸念されます。

2. 高齢精神障害者への対応力の強化

精神障害者の高齢化が進む中で、医療・介護・障害福祉など複数の分野で、加齢と精神障害の特性を理解したうえで対応できる職員の育成が求められます。適切な理解と対応がなされない場合、支援の質の低下や対応困難な状況が発生する恐れがあります。

3. 人材確保の困難さにより、サービスの量や質が低下する可能性の増大
超高齢化と少子化による人口減少の影響により、特に介護・福祉のサービス受給者は増加する一方で、労働者人口の減少が生じることで、サービス提供者である専門職の採用及び確保がますます困難になると見込まれます。その結果、利用ニーズがあるにもかかわらず、定員の縮小や利用者の受け入れ制限等といった対応を取らざるを得ない可能性があります。
4. 担い手不足が深刻な介護業界における就労支援の課題
担い手不足から売り手市場となっている介護分野で働く精神障害者も少なくありませんが、就労支援や定着支援を受けずに働いた結果、早期に体調悪化や対人トラブルが発生し、その後に支援機関の相談につながることから支援コストが膨大になり、離職に至ることもあります。
5. ピアスタッフの活躍を支える体制整備
障害者ピアサポート研修などによりピアスタッフの養成と雇用は進んでいますが、活躍のための環境や条件が整備されていない場合、ピアスタッフ本人の病状が悪化したり、離職が相次いだりする可能性があります。こうした事態は、事業所の運営に混乱をもたらす要因となります。
6. 他害行為等がある精神障害者の受け入れと地域連携の課題
医療観察法対象者や矯正施設出所者の地域移行において、他の機関による受け入れが進まない場合、当該財団が単独で支援を継続せざるを得ず、地域の関係機関との連携が困難になります。その結果、支援が行き詰まり、職員の負担が集中するなど、安定的な支援体制の維持が難しくなる可能性があります。
7. 新型コロナウイルス感染症や物価高騰、施設老朽化修繕などによる収支悪化
引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により利用者数及び収入水準の回復の遅れが見込まれ、また、光熱水費を始めとした物価や人件費の高騰が続くことが予想されます。こうした中、市民から期待される事業の充実や老朽化した施設・設備の修繕・更新等の対応を行っていく必要があります。また、業務効率化のためのIT化・デジタル化への対応も行っていく必要がありますから、収入増と支出削減に取り組んでいく必要があります。

【対応】

1. 要介護状態となった精神障害者の受け入れ困難、2. 高齢精神障害者への対応力の強化
当財団の介護老人保健施設において、高齢の精神障害者を積極的に受け入れ、精神障害者支援部門と連携しながら、対応に関するノウハウを蓄積していきます。また、蓄積された知見を他の介護保険施設や事業所に提供し、高齢精神障害者を安心して受け入れられる施設・事業所の拡充に努めます。
3. 人材確保の困難さにより、サービスの量や質が低下する可能性の増大
多職種を擁し、「精神障害者支援」「要介護高齢者支援」「地域医療機関支援」を連携させた事業を実施しているという団体としての強みを生かした実践を展開するとともに、その実績をホームページやSNS等で積極的に発信することで特に若手人材を確保するとともに、階層別育成システムを段階的に整備し、技術・ノウハウを次世代に継承していく必要があります。
4. 担い手不足が深刻な介護業界における就労支援の課題（担い手不足が深刻な福祉業界への就労支援も含む）
就労移行支援事業において、就労先として「介護に強い」という特色を打ち出し、介護保険施設と連携しながら、介護の仕事の特色ややりがいを精神障害者に伝えていきます。これにより、人手不足が深刻な介護分野において精神障害者が活躍できるよう、介護に特化した就労支援システム（求職活動から就労継続まで）を構築していきます。
また、同じく就労移行支援事業において、障害福祉サービス提供事業所でのピアスタッフの業務内容ややりがいを周知し、「横浜市ピアスタッフ促進事業」を活用した就労支援を展開することで、精神障害者が障害福祉分野でも活躍できるよう取り組みます。
5. ピアスタッフの活躍を支える体制整備
ピアスタッフの養成と雇用が進む中、「横浜市ピアスタッフ推進事業」等を活用しながら、検証を重ねつつ、ピアスタッフが安心して長く働けるような環境や条件を整えていきます。これにより、市全体としてピアスタッフが活躍できる土壌を築いていきます。
6. 他害行為等がある精神障害者の受け入れと地域連携の課題
医療観察法対象者や矯正施設等の出所者の受け入れを積極的に行い、再度の他害行為の発生防止に取り組むとともに、これらの支援を障害福祉及び社会全体の課題として発信していきます。まだ受け入れ経験がない障害福祉分野の他機関に対しては、可能な範囲での連携を呼びかけ続け、支援の担い手となる機関の拡充を図ります。
7. 新型コロナウイルス感染症や物価高騰、施設老朽化修繕などによる収支悪化
令和6年度決算は、光熱水費を始めとした物価の高騰や、コロナ禍の影響による利用者数回復の遅れによる収入減などの影響により、赤字となりました。黒字化に向けて、経費節減とともに、各事業ごとに関係機関へのPRやニーズの把握、それに向けた対応に努め、利用者確保を図っているところです。また介護施設では、感染対

策を図りつつ、面会の緩和など、ご利用者のご要望に応えることで、利用者確保に努めています。これらの取組により、令和6年度から7年度にかけて、利用者数が向上しています。引き続き、利用者確保に努め、黒字化を目指します。

令和7年度以降も、感染予防及び予想される収入回復の遅れに対応した、適切な法人運営及び施設運営に取り組んでいきます。収入の確保及び経費の節減に努めるとともに、経費の執行にあたっては、緊急性・安全性を充分に検討し、必要な投資を進めていきます。

公的施設としての役割を踏まえ、民間事業者では採算上又は事業の性格上対応が困難な方々の受け入れを進めるとともに、関係機関との連携強化や、パンフレット・ホームページ等によるPR等に努め、より多くの市民利用につなげ、収入の確保にも努めていきます。

あわせて、施設・設備の不具合状況等を隨時適切に把握し、横浜市の所管課と状況を共有しながら、安全性や緊急性、経費等を考慮し、計画的に必要な対応を行っていきます。特に大規模なものや高額なものについては、所管課と相談・協議を重ねた上で対応しており、今後も計画的に施設・設備の修繕・更新を進めていきます。

自己評価シート（令和6年度実績）

団体名	公益財団法人横浜市寿町健康福祉交流協会
所管課	健康福祉局生活支援課
協約期間	令和6年度～10年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体

1 協約の取組状況等

（1）公益的使命の達成に向けた取組

① 健康づくり・介護予防の推進

ア 取組	寿地区を中心とし、健康づくり・介護予防等の事業を行い、地域保健の向上を図ります。					
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	健康コーディネート室利用者数や出張健康相談利用者数の増加 ・令和10年度目標 700人（延39,900人） ・各年度目標（延数） 令和6年度 600人（39,500人） 7年度 620人（39,600人） 8年度 650人（39,700人） 9年度 670人（39,800人） 10年度 700人（39,900人）				
	②	健康コーディネート室の効果測定について、指標を設定し実施 ・各年度目標 令和6年度 指標の作成、7年度 アンケート実施、8年度 アンケート実施、9年度 集計 10年度 事業の見直し				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	利用者の増加を目指し、区役所と協力したスタンプラリー、センター診療所との協力、エリア内の診療所への周知、簡宿への出張健康相談などを実施しました。				
	②	健康コーディネート室の成果を確認するため、生活の変化を知る指標として10項目を設定しました。また、利用年数別に18名を選定し、プレ調査を実施しました。				
エ 取組による成果	①	令和6年度利用者数 実数1,151人 延数48,294人				
	②	生活の変化を知る指標として、食事や生活リズム等の10項目の指標を設定しました。また、プレ調査を実施したことで、指標の見直しや生活の変化のおおよその傾向を知ることができました。				
オ 実績		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度（最終年度）
数値等	①	1,151人（延48,294人）	—	—	—	—
	②	指標の作成	—	—	—	—
進捗状況	①	順調（センター診療所との連携等により、実数、延数とも目標値を上回りました）				
	②	順調（指標を作成し、プレ調査で生活の変化の傾向を把握）				
カ 今後の課題	①	継続的に利用する人を増やし、利用者を定着させていく必要があります。				
	②	指標に基づいてアンケートを実施し、抽出された課題の解決に向け、事業を実施していくことが必要です。				
キ 課題への対応	①	引き続き関係機関と連携し、スタンプラリーなどイベントの実施、出張健康相談の機会をとらえるなど、継続して利用できるような周知活動の取組をしていきます。				
	②	プレ調査の結果を基に、アンケートを実施し、健康コーディネート室の課題の洗い出し、課題解決に向けた事業の実施など、計画を前倒し、実施していきます。				

② 地内外の交流の促進

ア 取組		多くの住民が、一室平均三畳という住宅事情の中で日々を過ごしており、生活の質の向上が課題であるため、様々な活動の場への参加を高め、社会参加と生きがいづくりにつなげます。				
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	諸室の利用者人数 ・令和10年度目標 126千人 ・各年度目標 令和6年度 122千人 7年度 123千人 8年度 124千人 9年度 125千人 10年度 126千人				
	②	寿地区内外の事業所同士の関係づくりや連携のきっかけとなる事業の実施件数 ・令和10年度目標 325回 ・各年度目標 令和6年度 250回 7年度 265回 8年度 285回 9年度 305回 10年度 325回				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	娯楽コーナーや映画会の設備を更新した他、図書コーナーでは新刊本を購入し在庫を増加しました。また幅広い参加者が見込まれるように事業の見直しを行う等、利用者増に向けた取組を行いました。				
	②	事業所同士の関係づくり・連携のきっかけとするため、これまでの講座に加えて、地区ボッチャ大会など、地域の事業所全体が参加する新たな講座を企画し実施しました。				
エ 取組による成果	①	これまでセンターを利用していない人で、利用者を増やすことができました。				
	②	講座をきっかけとした事業所同士の交流の機会を増やすことができました。				
オ 実績		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度 (最終年度)
数値等	①	128,845人	—	—	—	—
	②	252回	—	—	—	—
進捗状況	①	順調（目標を達成しました）				
	②	順調（目標を達成しました）				
カ 今後の課題	①	今後も利用者増加を図る必要があります。また平日夜間や休日の利用者が少ないため、利用率を向上させていく取組が求められます。				
	②	より多くの連携先と多様な手法で連携することで、より多くの交流を生み出せるような事業を継続して実施する必要があります。				
キ 課題への対応	①	引き続き利用者サービスを充実させます。また地区外の利用者や事業の参加者を増やすため、広報誌の配布やSNSによる発信などで施設利用や事業参加を呼びかけていきます。				
	②	連携先を増やすとともに、内容を工夫することで、多くの交流を生み出せるような講座を企画し、実施していきます。				

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題		法人の赤字解消と財務状況安定に向けて、収益事業（診療所、公衆浴場等）の収入増加を図り、支出を抑制する必要があります。				
イ 協約期間の主要目標	①	<p>事業収益の増加</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和10年度目標 事業収入 183,500千円（診療所 168,400千円 浴場 13,600千円 貸付事業 1,500千円） 各年度目標 令和6年度 181,700千円 7年度 182,000千円 8年度 182,500千円 9年度 183,000千円 10年度 183,500千円 				
		<p>年度ごとの事務及び事業内容の点検と見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6～10年度 事務及び事業内容の点検と見直し実施 				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	<p>事業収益増加に取り組みました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 診療所は、内科二診制による診療内容の充実と適切な検査の実施、また地域特性を踏まえた医療に提供による診療報酬増を図りました。 公衆浴場は、浴場協同組合と連携し、変わり湯や季節向け飲料販売など、季節感あるサービスを実施し、利用客増加に努めました。 				
		<p>委託内容の見直しを行いました</p> <ul style="list-style-type: none"> 機械警備の24時間設定により、夜間の有人警備業務を削減しました。 診療所の検査機器のリース契約を見直し経費を削減しました。 				
エ 取組による成果	①	<p>診療所、公衆浴場とも利用者が前年度より増加し、収益も増加しています。</p> <p>診療所 20,350人(+1,661人) 公衆浴場 26,067人(+713人) 診療所 175,825千円(+8,075千円) 公衆浴場 14,120千円(+1,177千円)</p>				
		<p>警備業務委託経費を削減できました。また検査機器のリース経費を削減できました。</p> <p>警備業務 △160万円 検査機器リース料 △200万円</p>				
オ 実績		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度 (最終年度)
数値等	①	190,673千円	—	—	—	—
		委託内容見直し	—	—	—	—
進捗状況	①	順調（診療所・公衆浴場は前年度収益を上回ることができました）				
		順調（業務見直しにより経費を削減することができました）				
カ 今後の課題	①	寿地区は、今後も居住人口減少や高齢化の進展が予想されるため、診療所は地域特性を踏まえた医療提供、公衆浴場は利用者増のための働きかけが引き続き必要になります。				
		物価や人件費の上昇は今後も見込まれ、経費削減の取組は引き続き必要になります。				
キ 課題への対応	①	診療所は地域特性を踏まえ、簡宿への往診や、適切な医療提供を行っていきます。公衆浴場は引き続き季節感あるサービスを提供し、利用客増加に取り組みます。				
		引き続き事務や事業、委託経費の見直しを行います。				

(3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	団体の目的を達成するためには、法人の安定的な組織運営と職員の計画的な人材育成が必要です。				
イ 協約期間の主要目標	①	運営方針の策定と見直し及び共有 ・毎年度実施			
	②	人材育成計画の定期的見直し ・令和6年度 見直しに向け協議 7年度 計画の改定 8年度 新計画の実施 9年度 計画の振り返り 10年度 計画の見直し			
	③	ストレスチェックやハラスメント研修の実施 ・毎年度12回実施			
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	法人の目的を達成するため、当該年度に必要な運営方針の策定について、経営改善委員会で協議策定し、全職員に周知しました。			
	②	令和3年策定の人材育成計画見直しに向け、経営改善委員会で協議を行いました。			
	③	職員全員へのストレスチェックを実施しました。 また職員全員を対象とした財団基本研修・ハラスメント研修・人権研修等を実施しました。			
エ 取組による成果	①	当該年度の運営方針について、法人職員全体を対象とした研修で説明することで全職員に周知することができました。			
	②	当財団における人材育成の課題を整理し、見直しの方向性を検討することができました。			
	③	研修後の感想でハラスメントに関する知識が深まったとの意見が多くありました。また委託実施したストレスチェックで、職場のストレス状況が改善したとの結果が得られました。			
オ 実績		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
数値等	①	方針策定 研修実施	—	—	—
	②	改定に向け協議			
	③	・ストレスチェック実施1回 ・ハラスメント研修等18回	—	—	—
カ 進捗状況	①	順調（令和6年度は見直しを行い、研修実施しました）			
	②	順調（計画改定に向け議論を進めています）			
	③	順調（研修目標を達成しました）			
キ 今後の課題	①	協会全体で経営方針を共有できるよう、より職員の理解を深める必要があります。			
	②	協会組織や職員の現状にあった計画を検討する必要があります。			
	③	職場状況や課題に応じて、働きやすい環境を整えるために必要な研修を実施していく必要があります。			
キ 課題への対応	①	毎年度の研修を推進し、職場への周知・理解と事業への反映を図ります。			
	②	協会組織や職員の現状にあった計画を策定し、職員の能力向上と計画的な人材育成を図ります。			
	③	職員が働きやすい職場環境を整えるため、年度の運営方針や人権・ハラスメントなどの研修を、内容を工夫しながら引き続き実施していきます。			

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

- ・寿地区には 109軒（令和6年11月1日時点）の簡易宿泊所（簡宿）があり、約5,300人の住民が3畳程度の居室で生活しています。高齢化率は53%と高く、住民の93%が生活保護を受給し、要介護者や障害者も多く生活しています。住民の多くが単身男性で地域とのつながりが薄く、社会的に孤立しやすい環境にあります。
- ・近年、簡宿の宿泊者数は減少傾向にあります。また簡宿自体も老朽化等による建替えが進み、地区内に分譲マンションなどが建設されています。多くの住民が福祉制度の利用者で、地区外からの転入者も増えています。

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

【課題】

- ・寿地区住民の健康づくり・介護予防、生きがいづくり、社会参加などに向けた支援が必要になります。
- ・生活環境の改善、市民相互の助け合い・交流などが求められます。
- ・今後も継続して地域で活動を行っていくため、保健・医療・福祉の人材を確保し提供を充実していくとともに、地域と連携しながら、事業の見直し等により地域ニーズへの対応を進めていく必要があります。

【対応】

- ・「横浜市寿町健康福祉交流センター」と「寿生活館」の運営を通じて、支援への取組を進めます。
- ・新型コロナウイルス感染拡大防止により実施していた飛沫防止などの制限を緩和することで、センター利用者の増加に取り組みます。一方で利用者には高齢者や疾病治療中の人も多いため、マスク着用の協力依頼など感染防止対策は引き続き適切に行います。安心して来館いただける環境を整えることで、市民へ保健医療の提供、健康づくり・介護予防等の事業を行い、地域福祉の向上を進めていきます。
- ・診療所内科の二診制定着による診療内容の充実や、簡易宿泊所への往診の実施により、地域の特性を踏まえた医療の提供と診療報酬増加を図ります。
- ・一般公衆浴場で毎月変わり湯を実施し、サービス向上による利用客増を図ります。
- ・利用者サービスや講座の充実、また事業所間の関係づくりのきっかけとなる事業を行い、地区内外の連携と交流を促進します。

自己評価シート（令和6年度実績）

団体名	社会福祉法人横浜市リハビリテーション事業団
所管課	健康福祉局障害自立支援課
協約期間	令和6年度～8年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体

1 協約の取組状況等

（1）公益的使命の達成に向けた取組

① 障害児支援の充実

ア 取組	リハセンターの発達障害対策部門を含む地域療育センター（以下、「地域療育センター」という。）にて、一次支援（初期支援）が令和6年度より本格始動します。一次支援では、速やかな相談対応から始まります。児童の状況を保護者と職員で共有した後、希望がある方に二次支援として、診療等を提供し、その後、各関係職種による専門的な支援として、診断・療育支援・予後予測等の総合評価を行い、保護者へ総合的なプランを提示します。		
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	<p>保護者が我が子をより客観的に理解することを目的とした児童のアセスメント及び支援プラン、支援・サービスの根拠等を書式にまとめ、総合プランとして提示します。</p> <p>なお、子どもの状態像の説明、診断、医療プランの提示は、すでに診察時に、医師が書面にて保護者にお渡ししています。今回の取組は、医師だけでなく、様々な職種のアセスメントを加え、多軸的・総合的なプラン提示を目指すものです。書式の修正を始め、どのタイミングで総合プランの提示が可能なのかなどシステムの見直しから実施します。</p> <p>令和6年度：計画・試行 各センターで対象等を検討し、試行。 全体（5センター）で目標100件</p> <p>令和7年度：導入・修正 各センター年中・年長児の新患（約180件）の7割を想定して導入、運用等の修正。 全体（5センター）で目標630件</p> <p>令和8年度：本格稼働 各センター未就学児の新患（約500件）の7割を想定して本格稼働。 全体（5センター）で目標1,750件</p>		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> 総合プラン作成について、全センターで作成方法等の共有から始めました。全職種が関わるため、認識を合わせ、業務等を整理しました。 生活習慣や児童の好きなもの・強みなど、支援に必要な視点や地域・集団生活で活かす工夫ポイント等についての内容を多職種が記載しました。 		
エ 取組による成果	<p>相談から地域療育センターの利用が開始し、一次支援を経て、医師の診察・児童の評価と進む中で、保護者はソーシャルワーカーや保育士、医師・セラピスト等様々な職員から、大量の情報を受け取ることになります。多職種の観点を1枚の用紙にまとめることにより、これまで職種ごとに提供されていた情報や支援を、保護者に分かりやすく提示することができています。また、保護者の思いをふまえて作成しているため、受け取りを拒否した人はおらず、児童を育児していく際の次へ進む手がかりとなっています。</p>		
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	88件	—	—
進捗状況	やや遅れ（書式や渡す時期の検討に時間を要し、目標数に達していないため）		
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 利用申込数が比較的落ちている施設は、総合プランに積極的に取り組むことができた一方、利用申込数が多い施設では実施が難しく、実績に差が出てきています。 総合プランを渡す時期の見極めが難しいことも課題です。例えば、成長のふり幅が大きい低年齢児の場合は、ある時期の限定的な情報を伝えるだけではむしろ保護者が受け止めにくくなること等が考えられます。そのため、一律のタイミングやパターンで渡すのではなく、児童と保護者にとって最適なタイミングを計る必要があり、総合プランを示す時期や様式についてさらに検討を進めます。 		

キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・総合プラン作成について、各職種間のさらなる連携を進め、各施設にて渡すまでのフローヤルールを明確化し、円滑な実施につなげます。なお、個人情報を多く含むデリケートな内容のため、慎重に取り扱うよう留意します。 ・状態像の変化が大きい低年齢児には、総合プランという文言にとらわれることなく、子育てのアドバイス等表現や様式の工夫、再アセスメント及びプランニングの時期の検討等、運用の工夫をします。
----------	---

② 中途障害者の就職及び定着に向けた当事者と企業の双方への支援

ア 取組	中途障害者の新規就職、就労定着に向けた当事者の自己分析シートの作成、広報、企業への就労と定着に向けた支援		
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	<p>当事者・企業等への支援件数</p> <p>令和6年度：40件 令和7年度：45件 令和8年度：50件</p>		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の利用を通じて就労準備性が整った方には、積極的に自己分析シート（就労施設での作業内容、活動時間、出来ること／苦手なこと、配慮事項等）の作成を勧め、16名の方が作成しました。また、作成した自己分析シートは必要に応じてブラッシュアップを行い、エントリーシートとしても活用しました。 ・横浜市内の企業4社、県内のハローワーク担当者との打合せ、就労支援に携わる関係機関の会合にて、本取組についての周知を行いました。周知をきっかけに、採用担当者と求職者との面談や、施設内で作業に取り組む様子を見学していただく場を設定しました。 		
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者の自己分析シート作成を通じて、仕事上生じうる障害の影響、仕事を継続する上で必要な配慮事項等の自己認識が深まりました。結果として、求職活動の際に作成する履歴書や職務経歴書の内容に大いに反映することができました。 ・自己分析シートを作成した16名の内、10名が年度内に新規就労や復職（一旦退職した後の再雇用も含む）を達成しました。 ・自己分析シートを活用して新規就労に至った企業から、「他にも同様の取り組みをしている求職者はいないか」と問い合わせがあり、追加で新規就労に至ったケースもありました。面談・電話・職場訪問等による定着の支援を続けることで、企業とは良好な関係を維持しています。 		
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	<p>32件 【内訳】 自己分析シート作成支援：16件 企業への就労・定着支援：10件 本取組の広報をきっかけとしたマッチング支援：6件</p>	—	—
進捗状況	やや遅れ（①就労準備性が整った後に自己分析シートの作成を開始すること、②作成した自己分析シートをもとに就職活動を開始するため、就職に至るまでにはさらに時間を要すこと、の2点が目標支援件数に達しなかった原因と考えます）		
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・自己分析シートの作成から、企業への就労に至るまでの流れが確立してきている一方で、本取組についての広報活動が不足しています。 		
キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・企業面接会や企業見学会など、企業の採用担当者と接触できる場面では、本取組についてのリーフレットを渡します。 ・ハローワークと連携し、本取組に興味を示しそうな企業に声をかけ、見学・面談会の実施を検討します。 ・ハローワークや企業の採用担当者は、毎年変更になる可能性があることから、昨年度周知を行った団体・企業についても再度、本取組についての周知を行います。 		

③ 障害者が身近な場所でスポーツ・文化活動に取り組む環境の整備

ア 取組	地域における障害者スポーツ・文化活動の環境整備に向けた障害福祉事業所等への支援		
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	<p>地域におけるスポーツ・文化活動支援の強化（新規及び継続支援）</p> <p>【年度ごとの目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度：54件 令和7年度：63件 令和8年度：72件 		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> ・障害福祉事業所、特別支援学校等での直接的なスポーツ・レクリエーション指導 ・施設職員や支援者を対象にした研修会やコンサルテーション ・地域におけるスポーツ・レクリエーション、文化芸術イベントの企画、運営、協力 		
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> ・自立的にスポーツ活動を行う事業所や学齢後期への支援機会が増えてきました。 ・福祉ネットワークを活用した取組により、複数の事業所が集い、交流する機会が増え始めました。 ・日頃の成果を発揮する機会や障害者の作品を発表、鑑賞する機会づくりを通して、社会参加の機会および障害理解を促す場が広がりつつあります。 		
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	63件（新規20件、継続43件） 【内訳】 スポーツ47件（うち新規8件） 文化活動16件（うち新規12件）	—	—
進捗状況	順調（事業所や学校等への周知活動及び地域福祉ネットワークの活用）		
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツ・文化の両プログラムを駆使しながら、地域毎に異なるニーズ・実施環境等に応じた支援を行うことが難しく、特に、文化事業における支援プログラム拡充と、指導者・支援者の確保に努めます。 		
キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて、リハセンターおよび地域の関係団体と連携して支援を行います。また、支援内容を提案する機会の確保を行います。 		

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	安定的な団体運営のため、収入の増加に取り組む必要があります。		
イ 協約期間の主要目標	リハビリテーションセンター外来診療収入実績の令和5年度比10%増 令和6年度：155,891千円 令和7年度：159,693千円 令和8年度：167,297千円		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> 電子カルテ導入に伴う診療所の運営について <p>電子カルテの導入に伴い診療所内での動きが大きく変わることを受け、診療所運営の再構築を行い、より効率的な診療所運営が可能となるよう、運用にかかるコンサルタントを導入するとともに、診療所及び関連する部署等を含めた検討・試行を繰り返し行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 加算の取得について <p>現状で取得可能な加算を確認し、新たに加算の算定を開始しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童思春期支援指導加算：R6.11.1～ 児童思春期精神科専門管理加算：R7.1.1～ 		
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> 電子カルテ導入直後の混乱防止を目的とした診察・訓練枠の一時的な減少を最小限の期間に抑え、速やかな枠の回復を行うとともに、その後も最適な運営方法に向けて職員が一丸となって検討・試行を継続しています。また、医師等の新規加算の取得について、早期に情報収集を行い、対象となる職員に対して必要な研修への積極的な受講をすすめました。その結果、年度後半には新規加算の算定が可能となり、想定よりも早い段階での加算取得を実現し增收に繋がりました。 		
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	177,754千円(177,754,107円) (R5年度実績：152,089,620円) ※R5年度比 16.9%増	—	—
進捗状況	順調（診察・訓練枠の一時的な減少を最小限の期間に抑え、加算のための情報収集を早期に実施したため）		
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 診療所の効率的な運営に向けた最適な運用体制の確立および安定した人員体制の確保が必要です。 令和8年度からの診療報酬改定等への対応に向けて情報収集します。 		
キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> 診療所の効率的な運営に向けた検討・試行の継続 医師等人材確保及び離職防止の取り組み 取得可能性のある加算の確認（報酬改定・要件確認） 		

(3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	<p>人材の確保がますます困難になり、転職のハードルが下がってきており、社会的背景を踏まえると、人材の流出を抑制し、職員の定着を促進することは安定したサービスを継続的に提供するために欠かすことのできない組織運営上の必須課題です。</p> <p>また、人材確保が厳しい状況の中、質の高い人材を採用するため、積極的に経験者採用（中途採用）を取り入れるなど、採用活動の見直しを図っています。加えて、経験者採用（中途採用）が増えることにより、従来の人材育成の考え方や関連する人事諸制度を見直す必要性が生じてくることが考えられます。</p>		
イ 協約期間の主要目標	<p>近年の採用状況や退職傾向に基づいて、離職を防止するための計画を策定し、実施します。</p> <p>令和6年度：近年の採用・離職状況等の分析と人事諸制度の課題の洗い出し</p> <p>令和7年度：職員の定着（離職防止）に関する計画の策定と人事諸制度の改定</p> <p>令和8年度：計画に基づいた具体的な取組の開始、改定された人事諸制度の運用開始</p>		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<p>・直近10年の退職者情報について、退職事由や年齢、勤続年数、職種等の分析シートを作成しました。また、令和6年度は、採用者数が60人を超えており、例年コース分けしていない新採用者向けビジネス研修を2コースに分けました。主に新卒者には、例年とおり基本的なビジネスマナーや仕事の進め方等を、社会人経験者にはアンラーニングや経験者に期待される役割、新たな職場環境への適応等を講義の内容としました。また、管理職向けの研修では、離職防止の一助となるよう「職場のメンタルヘルス対策」をテーマに講義やグループディスカッション、事例検討等を行いました。</p>		
エ 取組による成果	<p>・4月の新採用研修では、特に経験者採用（中途採用）の受講者から「アンラーニング」についての講義が有効（好評）でした。過去に学んだ知識や職業観を振り返り、新たな職場環境に合わないものは適切に取捨選択する意義を知ることで、配属後の戸惑いや葛藤などの不安軽減を図りました。また、管理職間では、メンタルヘルスの基礎知識を学び直し、部下職員のメンタル不調を予防すること、早期発見・早期対応、職場環境の悪化による人材の流出を防ぐこと、これら的重要性を再確認しました。</p>		
オ 実績	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	近年の採用者の推移を整理し、退職者情報の分析シートを作成しました。しかし、課題の抽出作業中であるため、引き続きデータの活用に努め、人事諸制度との関連性や改善点を探ります。	—	—
進捗状況	順調（退職者の分析シートを作成し、課題の抽出作業をしているため）		
カ 今後の課題	<p>・職員の定着（離職防止）に関する計画の策定と試行</p> <p>・関連する人事諸制度や人材育成（研修計画）の見直し</p> <p>・リターン採用の検討</p>		
キ 課題への対応	<p>・直近10年の退職者分析シートを活用し、今後の退職者に対して、退職時面談または退職後にアンケート調査を試行的に実施し、その傾向や理由の本質を把握することで改善点を探り、職員の定着（離職防止）に向けた計画を策定します。それとともに、一度退職した職員等を再び採用するリターン採用（非常勤採用を含める）について、登録制度や雇用条件、メリット・デメリット、運用後に想定される課題等を総合的に鑑みて検討し、必要に応じて人事諸制度の見直しを図ります。</p> <p>・在職中の職員には、モチベーション維持・向上＝離職防止に繋がる対策の調査手法について検討していきます。</p>		

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

労働人口の減少・高齢化が進む中で、他業界との賃金格差の拡大も相まって就職希望者の医療・福祉業界へ関心度は低調で、人材の確保が厳しい状況が続いているものと考えられます。また、新型コロナウイルス感染症をきっかけに、社会全体で新しい生活様式の見直し等が図られ、利用者サービス・支援の需要と供給、働き方にも変化が出てきています。近年のICT化も影響して、人材不足対策として、これまで人が行っていた仕事が機械化・自動化される動きは今後も継続すると考えられます。

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

【課題】

事業団創立より40年近く経つため、各施設・設備の老朽化が進み、大規模修繕の必要性や高額医療機器の更新等、利用者への支援・サービス提供を行うための土台部分の改修・修繕が必要となってきています。また、設立当初からの職員が定年を迎える世代交代の時期となり、次世代を担う職員の育成と人材確保・離職防止が重要課題となっています。

利用者の状況については多様化・複雑化しているため、ニーズも変化してきており、従来のような大きな支援サービス一つだけでは対応が難しく、個別性・専門性の高いものが求められています。また、増加傾向にある各分野の民間事業所や施設等との区別化を図るため、横浜市における本事業団の役割を明確化し、地域の中核機能として地域関係機関と連携して支援を進めていく必要があります。

【対応】

施設の老朽化に伴う不具合等での施設の利用制限や事故、機器等が古いための非効率的な作業等、利用者に不利益を与えるわけにはいかないため、横浜市と協議しながら、迅速に修繕等の対応を行っていきます。

また、人材の確保・離職防止については、入職後の人材育成のあり方や中途採用者等を考慮した人事制度について見直しを検討していきます。

利用者ニーズに柔軟に対応するため、地域関係機関等との連携や支援体制をより一層強化しながら、横浜市とのあり方検討等を経て、地域の中核機能施設としての役割を果たしていきます。