

健康福祉局が所管する外郭団体の第3期協約の最終評価等について

本市では、平成16年度から「特定協約団体マネジメントサイクル」を導入し、「特定協約団体」と位置付けた外郭団体と「協約」を締結して、団体の主要な経営目標を定め、協約期間終了時に達成状況の振り返りと次期協約への反映等を行っています。

25年度末で第3期協約期間が終了したことから、協約の取組状況について、外部の専門家として監査法人による評価を実施しました。また、あわせて協約策定の前提となっている「団体ごとの経営改革に関する方針」についても、第3期協約期間における取組状況を確認し、今後の課題等を整理しましたので、その結果を御報告します。

今後は、評価結果等を踏まえて、外部の視点を取り入れながら「特定協約団体マネジメントサイクル」の仕組みの改善に取り組み、新たな経営に関する方針及び協約を速やかに策定してまいります。

1 対象団体

- (1) 公益財団法人 寿町勤労者福祉協会
- (2) 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団
- (3) 社会福祉法人 横浜市社会福祉協議会
- (4) 社会福祉法人 横浜市リハビリテーション事業団

2 最終評価の方法について

協約事項ごとの「評価指標」に基づき、達成状況の「個別評価」を行います。

その上で、すべての協約事項の評価を総合して、団体ごとの「総合評価」としてしています。

(1) 協約事項の個別評価

評価結果	評価基準
S	指標や取組が目標を大きく上回っている(目標数値の110%以上達成)
A	指標や取組が目標を達成している(目標数値の100%以上～110%未満)
B	指標や取組が目標を下回っている(目標数値の90%以上～100%未満)
C	指標や取組が目標を大きく下回っている(目標数値の90%未満)

(2) 総合評価

評価結果	評価基準
優良	全協約事項がA評価以上
良好	協約事項の評価でBが2つ以下かつそれ以外がA以上
要改善	協約事項の評価でBが3つ以上またはCが1つ以上

3 最終評価結果の概要

(1) 公益財団法人 寿町勤労者福祉協会

総合評価	協約事項 1	協約事項 2	協約事項 3	協約事項 4	協約事項 5	協約事項 6
優良	S	S	S	S		

(2) 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団

総合評価	協約事項 1	協約事項 2	協約事項 3	協約事項 4	協約事項 5	協約事項 6
良好	S	A	S	B	A	

(3) 社会福祉法人 横浜市社会福祉協議会

総合評価	協約事項 1	協約事項 2	協約事項 3	協約事項 4	協約事項 5	協約事項 6
優良	A	A	S	S	S	A

(4) 社会福祉法人 横浜市リハビリテーション事業団

総合評価	協約事項 1	協約事項 2	協約事項 3	協約事項 4	協約事項 5	協約事項 6
良好	B	S	S	A		

4 「団体ごとの経営改革に関する方針」に係る今後の課題等の整理

第3期協約期間における取組状況の確認や今後の課題の整理等を、所管局及び監査法人にて実施しました。

(1) 公益財団法人 寿町勤労者福祉協会

ア 所管局が考える今後の課題

- ・第3期協約項目は達成しており、引き続き、公益的使命の達成に向けて寿町総合労働福祉会館の運営を行う。

イ 監査法人のコメント

団体の役割については、自己啓発教室開催ごとに参加者から興味のある内容を調査し、それをテーマに取り入れることで、満足度向上や参加者数増加を達成している。財務改善については、診療体制の拡充や固定費の見直しにより23年度以降黒字を続けている。人事組織についても、25年度の公益財団法人移行の際に、評議員会の承認を得て役員数を7名に削減しており、職員の給与も特殊勤務手当の廃止に取り組んでいる。

団体の役割、財務改善、人事組織についていずれも順調に推移しており、引き続き地区住民のニーズを反映した自己啓発教室の開催や診療体制の拡充、施設の再整備に努めていただきたい。

(2) 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団

ア 所管局が考える今後の課題

- ・診療所及び介護老人保健施設の入所稼働率の確保、精神障害者支援施設の延べ利用者数の増加に今後も引き続き取り組む。

イ 監査法人のコメント

団体の役割については、入所稼働率や外来者数の目標を概ね達成しており、また福祉サービスの第三者評価においてもA評価項目を29項目中28項目で獲得する等、利用者への支援の質の向上にも取り組んでいる。財務改善については、若干の目標未達となった。人事組織については、外部研修への派遣・参加回数及び固有職員の管理職数ともに目標を達成しており、人材育成に努めている。

団体の役割、人事組織についてはともに順調に推移している。財務改善に関しては、公益法人認定法に基づく剰余金解消のため収支比率が低下したものの、概ね目標を達成しており、引き続き収支バランスの維持に努めていただきたい。

(3) 社会福祉法人 横浜市社会福祉協議会

ア 所管局が考える今後の課題

- ・介護保険制度の改正への柔軟な対応や権利擁護事業の一層の推進、制度の狭間となる問題への対応
- ・ボランティア活動への支援方法の見直しや区社協の機能強化に向けた支援、自主財源の安定的な確保

イ 監査法人のコメント

団体の役割については、介護予防支援事業業務マニュアルのHP掲載や地域アセスメントシート作成を実施しており、事業参加者数や研修満足度についても参加者のニーズを反映して目標を達成している。財務改善は年金共済事業の好転による利息収入増加の影響で、25年度は黒字化を達成した。人事組織については、固有職員への転換や研修の延受講者数について目標を上回っている。

団体の役割、財務改善、人事組織についてはともに順調に推移している。しかし、財務改善については経常収支黒字を達成したものの、年金共済事業の好転に伴う利息収入増加が要因であり、介護保険事業の施設運営は引き続き赤字であるため、黒字化にむけて取り組む必要がある。

(4) 社会福祉法人 横浜市リハビリテーション事業団

ア 所管局が考える今後の課題

- ・発達障害の支援における利用ニーズ増加への対応や、診療報酬収入の現在の実績の維持、退職給与積立預金への市の財政支援
- ・初診前の相談対応や保護者の不安解消にも重点を置いたりハビリテーション事業の遂行

イ 監査法人のコメント

団体の役割として、幼児の初診受診までの期間短縮を図り、高次脳機能障害者支援として地域ネットワークの強化などが実施されており、顧客ニーズに対する対応がなされている。人事組織としても、市の派遣職員（経営部長職）の終了、人事考課制度の構築及び研修体系の整備・実施により、人事面の施策も実行している。しかし、財務改善は、診療報酬収入の増加は図られているが、占床率の更なる上昇は見込みにくく、団体単独での退職給与積立預金不足の財源確保は困難な状況にある。

今後も収入の確保と経費の削減に取り組んで行き、収支のバランスを確保する必要があるが、顧客ニーズに対応する中で拡大したサービスをすべて団体が単独で行うことは財政面で難しい状況にあるといえる。サービス水準を落とさず、必要な人材の確保を図っていくためにも、拡大したサービスの一部有料化などの財源確保策も検討することが望まれる。

5 添付資料

- ・各団体の「第3期協約最終評価」及び「団体ごとの経営改革に関する方針」に係る今後の課題等の整理」

第3期協約最終評価

公益社団法人 寿町勤労者福祉協会		
	評価	コメント
総合評価	優良	全ての協約について目標を大きく上回って達成していることから、総合評価を優良とした。
協約事項1	S	自己啓発教室の開催回数、参加者数ともに目標を達成している。また、会館利用満足度については、目標を大きく上回る満足度を得ていることから、評価をSとした。教室開催ごとに興味のあるテーマを参加者に調査して、講座内容に反映しており、今後も参加者のニーズに合った教室の開催に努めていただきたい。
協約事項2	S	診療事業収支については、監事の指摘により会計処理方法を改善した影響を加味しても、診療体制拡充によって目標を大きく上回る収支改善を達成していることから評価をSとした。
協約事項3	S	25年度は基本給の4%減額及び特殊勤務手当を廃止したことにより、目標を大きく上回って人件費削減を達成したため評価をSとした。
協約事項4	S	公益財団法人移行に伴って評議員会の承認を経て理事6名、幹事1名の7名体制に変更したため、目標8名を上回る減員を達成したことから、評価をSとした。

【各協約事項の達成状況】

団体名	公益財団法人 寿町勤労者福祉協会	所管課	健康福祉局 保護課		
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）		

【協約事項1】	評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
				(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
公 会館利用者の増加を図るため、年6回以上の自己啓発教室を会館内外に広く周知し、年間120人以上の参加者を目標とし、平成25年度に会館利用満足度を80%以上とします。	回数 (0.2)	回	目標	-	2	4	6	6
			実績	-	2	4	6	
	参加者数 (0.3)	人	目標	-	40	80	120	120
実績			-	23	40	137		
満足度 (0.5)	%	目標	-	-	-	80	80	
		実績	-	-	-	100		
取組状況	25年度は、24年度実績の振り返りに基づき、関心が高く、日常生活の中で継続が必要となる「健康づくり」のテーマを加えて開催した。また、講師による座学や運動の他、調理実習等メニューを増やした。 取組み内容については次のとおり。 ①食事と健康第1回(50名参加)、②パソコン教室第1回(12名参加)、③パソコン教室第2回(10名参加)、④料理教室(15名参加)、⑤健康体操(25名参加)、⑥食事と健康第2回(25名参加)							
目標と実績の差異原因	25年度は目標を達成した。							
今後の取組についての考え	参加者数を増やし、健康に対する意識や生活習慣の改善等、啓発効果の向上を目指す。今後とも、日常生活の中で実践し継続できるよう、「健康づくり」のテーマを中心としたプログラムを、工夫・実施する。							
所管局の見解	地域のニーズを考慮したテーマ設定の元、目標項目を達成している。26年度以降についても引き続きアンケート等によるニーズの把握に努め、寿地区周辺住民の福祉の向上に努める。							

【協約事項2】	評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
				(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
公 診療所の固定費等の見直しを図り、診療事業の収支相償を目標に収支改善に取り組めます。	診療事業収支	千円	目標		-12,000	-3,000	0	0
			実績	-16,855	13,061	13,634	27,950	
取組状況	地域医療としての役割を果たすため、内科・精神科の診療体制の改善に取り組み、営業日全日診療できるよう、医師と医療スタッフの確保に努めた。							
目標と実績の差異原因	ニーズに基づき診療体制の拡充を図った結果、収支相償を目標とする収支改善が図られた。なお、監事の指摘により会計処理方法を改善したため、収支実績は大幅な黒字となった。(平成25年度2月・3月分の診療報酬を、当該年度の収入に計上した)							
今後の取組についての考え	今後も受診者に適切な医療を提供できるよう、医師及び医療スタッフの確保を行い、医療相談やデイケアを含めた、地域医療の機能の充実を図る。							
所管局の見解	積極的に収支改善に取り組み、収支実績の黒字を達成しています。今後も収支相償を目標とし、さらなる経営改善を期待します。							

【協約事項3】	評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
				(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
財 人件費を見直し、正規職員の給与水準を平成22年度を基準として5%以上減額します。	給与減額率	%	目標		3	4	5	8
			実績		3	4	8	
取組状況	当初定めた目標のとおり、給料の減額や特殊勤務手当の廃止等人件費の見直しを実行した。							
目標と実績の差異原因	25年度は、基本給を4%減額し、特殊勤務手当を廃止した。結果、当初定めた目標を大幅に超えて達成した。							
今後の取組についての考え	社会経済状況に応じて、職員の人件費の適正化を検討する。							
所管局の見解	目標に沿った給与の減額を行い、人件費の適正化に努めている。							

【協約事項4】	評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
				(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
業 現行の役員数11名を8名以下に減員します。	役員数	人	目標	-	11	11	8	7
			実績	11	10	10	7	
取組状況	公益財団法人移行に際し、適正な執行体制に向けた見直しを行った。							
目標と実績の差異原因	平成25年10月1日に公益財団法人へ移行した際に、評議員会の承認を経て、理事6名、監事1名の7名体制に変更した。							
今後の取組についての考え	理事6名、監事1名の7名体制は評議員会の承認も得ており、今後も体制維持に努める。							
所管局の見解	25年度には目標を達成し、適正な執行体制を維持している。							

※ 公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。
 ※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。

公益財団法人 寿町勤労者福祉協会

方針の 実行 状況	現行方針	<p>団体分類 引き続き経営努力が必要な団体</p> <p>方針内容 地域における利用者ニーズに沿ったサービスを、継続的・安定的に提供していくために、財務の改善や人材育成等に取り組む</p>
	方針の実行状況	<p>団体の経営努力により、平成25年度までにすべての協約項目を達成しています。公益財団法人への移行も完了し、新たな体制で公益事業を執行することで、引き続き寿地区周辺住民の福祉向上に寄与します。</p>
具 体 的 な 取 組 の 実 施 状 況	① 団体の役割（公益的使命、市の関与の見直し）	<p>地区住民のニーズに沿った事業展開し、サービスの向上を図ることを目的としてニーズ調査を行い、これをもとに平成25年度には6回の自己啓発教室を開催し、120名の利用者にご参加いただきました。また、調査の結果80%の満足度を達成しました。</p>
	② 財務改善（市の財政支援）	<p>診療所にの固定費等を見直し、平成23年度には収支改善を達成し、黒字化しました。さらに、平成24、25年度についても引き続き黒字経営を継続しています。</p>
	③ 人事組織（市の人的支援）	<p>公益財団法人への移行に向けて人事組織面の整理を行い、平成25年度には役員数の削減(11名から7名へ)及びプロパー職員の給与減額(平成22年度比5%減)を達成しました。</p>
大 き な 変 化 状 況		<p>平成25年10月1日より財団法人から公益財団法人へと移行し、新たな体制で寿地区周辺住民の福祉向上に向け寿町総合労働福祉会館の運営にあたっています。寿町総合労働福祉会館については、耐震化に伴う再整備の方針が決定しました。</p>
所 管 局 が 考 え る 課 題		<p>協約項目は達成しているものの、平成25年度までは管理職の欠員や年度途中での職員の退職など、運営面での不安定に起因する事務処理の遅れ等がありました。平成26年度当初には欠員の補充も完了しているため、改めて団体の公益的使命の達成に向けて寿町総合労働福祉会館の運営を行っていきます。寿町総合労働福祉会館の再整備に伴う取組、再整備中及び再整備後の考え方等については、事業内容や管理運営方法、団体の役割まで含めて検討を進めています。</p>
監 査 法 人 コ メ ン ト		<p>団体の役割については、自己啓発教室開催ごとに参加者から興味のある内容を調査し、それをテーマに取り入れることで、満足度向上や参加者数増加を達成している。財務改善については、診療体制の拡充や固定費の見直しにより23年度以降黒字を続けている。人事組織についても、25年度の公益財団法人移行の際に、評議員会の承認を得て役員数を7名に削減しており、職員の給与も特殊勤務手当の廃止に取り組んでいる。</p> <p>団体の役割、財務改善、人事組織についていずれも順調に推移しており、引き続き地区住民のニーズを反映した自己啓発教室の開催や診療体制の拡充、施設の再整備に努めていただきたい。</p>

第3期協約最終評価

公益財団法人 横浜市総合保健医療財団		
	評価	コメント
総合評価	良好	協約事項1及び3は目標を大きく上回り、協約事項2及び5も目標水準を達成しているが、協約事項4について、収支比率が若干目標未達であったため評価を良好とした。
協約事項1	S	診療所病床の稼働率については、目標を若干下回ったものの概ね達成しており、認知症診断・外来者数については、目標の3,300人を大きく上回る4,480人であったことから、評価をSとする。
協約事項2	A	介護老人保健施設の入所稼働率は、24年度は目標未達であったが、入所稼働率向上のプロジェクトを立ち上げて対応した結果、25年度は目標の98%を達成しており、評価をAとする。
協約事項3	S	精神障害者支援施設の延べ利用者数は概ね目標通りの水準となった。また、福祉サービスの第三者評価結果については、A評価項目が目標を大きく上回る高い評価を獲得しており、評価はSとする。
協約事項4	B	収支比率については、公益法人認定法に基づき24年度の剰余金を解消するために25年度に設備の更新を行った影響で、収支比率は99.4%となったことから評価はBとする。
協約事項5	A	外部研修への派遣・参加回数は、24年度に日本精神障害者リハビリテーション学会の全国大会が神奈川県で開催された影響で参加者が多かった反動で、25年度実績は減少したものの、目標の190回を上回る207回となった。また、固有職員の管理者数については、23年度に目標を達成しており、25年度も引き続き達成している。

【各協約事項の達成状況】

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 保健事業課				
					協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）				
【協約事項 1】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移					
公	短期入所病床割合20%を維持しつつ、入所稼働率98%、認知症診断・認知症外来数3,300人以上を確保します。	入所稼働率 (0.5)	%	目標	-	98	98	98	98	
				実績	100.5	101.0	96.4	97.1		
		認知症診断・ 外来者数 (0.5)	人	目標	-	3,300	3,300	3,300	4,000	
				実績	3,325	4,519	4,505	4,480		
取組状況	診療所稼働率については、目標に若干届かなかったが、19床のみの稼働のため1人の入退所による変動率が大きく、病床の運用に苦戦した。認知症診断・外来については、外来希望患者数が多いことから、非常勤医師を1名増員したことで、前年度に比較し極端な減少がなかった。									
目標と実績の 差異原因	診療所稼働率0.9ポイントの差異は、19床の運用の中では概ね達成と考えている。昨年退職した常勤の精神科医師を引き続き非常勤医師として雇用できたことで、認知症外来患者数は大幅に減少することがなかった。									
今後の取組に についての考え	稼働率の98%とは、現実的な上限にほぼ達している数字であるが、引き続きその維持に努めていく。認知症外来については、引き続きそのニーズに応えていけるような体制を確保していく。									
所管局の見解	入所稼働率の向上については「老健・診療所稼働率向上プロジェクト」において受入の日数や時間帯についての改善を図ったことで、24年度から25年度にかけては上昇傾向にあるので、今後も向上のための取組を継続すること。認知症診断・外来者数については目標を大きく上回っており、市民のニーズに対応できていると考える。									
【協約事項 2】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移					
公	介護老人保健施設の短期入所受入れ割合10%を維持しつつ、入所稼働率98%を確保します。	入所稼働率	%	目標	-	98	98	98	98	
				実績	99.3	98.1	96.4	98.1		
取組状況	平成24年度に目標に達しなかったことで、入所稼働率向上を目的にプロジェクトを立ち上げ、各種対応策を実施した。また、稼働率に大きく影響をあたえるインフルエンザやノロウイルス等の感染防止対策の徹底を引き続き実施した。									
目標と実績の 差異原因	概ね目標を達成している。									
今後の取組に についての考え	感染防止対策の徹底は無論のこと、サービスの質の維持・向上を図ることで、稼働率の確保に繋げていく。									
所管局の見解	入所稼働率については24年度を除いて目標を達成できているが、短期入所については利用者数が年々減少しており、増加させる(割合を増やす)ための取組が必要である。									
【協約事項 3】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移					
公	精神障害者支援施設の延べ利用者数を20%増加させます。また、2施設にて福祉サービスの第三者評価を受審し、A評価項目70%以上を獲得し、A評価項目以外の項目の改善に取り組みます。	延利用者数 (0.5)	人	目標	-	113,000	117,500	122,700	122,700	
				実績	113,204	127,412	122,394	122,233		
		A評価項目70% 以上及び 改善(0.5)	%	目標	-	準備	準備	A評価項目70% 以上及び改善	改善	
				実績	-	準備	準備	96		
取組状況	定員のある部門は毎年同様の利用者数であったが、伸びしろのある3つの生活支援センターの利用者数についてはあと一歩目標に届かなかった。福祉サービス第三者評価においては、目標を大幅に上回る高い評価を獲得できた。									
目標と実績の 差異原因	生活支援センターでは、新たに企画したイベントなどによる来館者数の増加が見込まれたが、台風による文化祭の中止や、大雪による閉館の影響等で来館者数が減少した。また、新たに開館したA型の生活支援センター(鶴見区・中区)に、想定した以上に利用者が流れたことも減少の原因と考えられる。									
今後の取組に についての考え	引き続き利用者には選ばれる施設として、利用者への支援の質向上を目指して取り組んでいく。福祉サービス第三者評価を受審した施設は、A評価を獲得できなかった項目について改善に取り組んでいく。									
所管局の見解	精神障害者支援施設の利用者数については概ね目標どおりであり、台風や大雪の影響等がなければほぼ達成できたと思われる。福祉サービス第三者評価では、評価対象である自立訓練・生活訓練施設、就労移行支援事業所が共に29項目中28項目で最高評価を得ることができており、今後も適切な運営を継続すること。									
【協約事項 4】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移					
財	収支比率100%以上を維持します。	収支比率	%	目標	-	100.0以上	100.0以上	100.0以上	100.0以上	
				実績	105.6	103.6	103.6	99.4		
取組状況	各施設において、利用者数及び収入の確保を図りつつ適正な予算執行に努めた。									
目標と実績の 差異原因	公益法人認定法に基づき平成24年度の剰余金を解消するために、25年度に設備更新を行ったため。									
今後の取組に についての考え	既に高い稼働率等を維持してきており、今後、大幅な収入増が見込めないなかで、事業の充実や老朽化した施設・設備への対応を行っていく必要がある。また、昇給等による人件費の一定の伸びも見込まれることから、引き続き、各施設における利用者数及び収入の確保を図りつつ、適正な予算執行に努めることにより、収支バランスを維持していくことが必要である。									
所管局の見解	平成25年度の収支比率は100%を割り込んでいるが、要因は平成24年度の公益目的事業剰余金解消のため設備の修繕・更新を行ったものであり、実質的な収支差額はプラスとなっていることから問題ないと考える。今後も健全な経営を継続すること。									

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 保健事業課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【協約事項5】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
					(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
業	人材育成のための積極的な外部研修への派遣・参加を20%以上増加させるとともに、固有職員の管理職数を2人増加します。	派遣参加回数 (0.5)	回	目標	-	170	180	190	204
				実績	120	206	249	207	
		管理職数 (0.5)	人	目標	-	21	22	22	22
				実績	21	22	22	22	
取組状況	専門性の高い人材の育成、安定的な確保が課題となっている中で、積極的に専門職に対し外部研修を利用した人材育成に取り組んだ。研修は受講するだけでなく、介護老人保健施設では全老健の全国大会等で、毎年ケア向上の取り組みについて大会発表を継続している。また、精神障害者支援部門では平成24年度に日本精神障害者リハビリテーション学会で、アウトリーチ支援について学会発表を行うなど、支援の質向上と職員のモチベーションアップに繋げている。								
目標と実績の差異原因	概ね目標を達成している。								
今後の取組についての考え	引き続き人材育成に努めていくとともに、固有職員の管理職登用を進めていく。								
所管局の見解	研修への派遣・参加については専門職の新採用職員の増加に伴う研修機会の増加や、各部門へ職員の外部研修参加を積極的に促すことで、大幅に目標を上回ることができている。 また、現在市の派遣職員及びOB職員を充てているポストについては、将来的には、固有職員を充てていきたい。								

※ 公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。

公益財団法人 横浜市総合保健医療財団

方針の 実行 状況	現行 方針	団体分類 引き続き経営努力が必要な団体
	方針内容	複合施設として公益的役割を担うとともに、専門性の高い人材の育成・確保を図りながら、今後も引き続き安定した事業運営を行えるよう財務状況の維持に努める。
具体的 な取組 の実施 状況	<p>複合施設の利点を生かし、精神障害者支援施設では精神科デイケアと初期救急での「医療」、自立訓練や港北区生活支援センターでの「生活支援」、就労移行支援事業所と就労支援センターでの「就労支援」を行うことで、トータルで一貫した支援を行っています。</p> <p>また、各部門で研修担当となる係長が研修受講予定・状況の管理及び調整を行い、計画的に人材育成を行っています。</p> <p>収支状況についても、自主事業である訪問看護ステーションの利用収入実績が予算を上回る等の要因により、収支差額がプラスの状態を維持しています。</p>	
	<p>① 団体の役割（公益的使命、市の関与の見直し）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「診療所」では精神科の医師を1名増員し、市民ニーズの高い認知症診断・認知症外来の枠を増やしました。 ・「介護老人保健施設」では、民間施設では受け入れ困難な医療処置の必要な患者を多く受け入れており、入所者の平均介護度は3.5と高いレベルにあります。 ・「精神障害者支援施設」では、「医療」、「生活」、「就労」について、総合的に一貫した支援を行っています。 	
	<p>② 財務改善（市の財政支援）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「診療所」「介護老人保健施設」「精神障害者支援施設」の各分野において稼働率や利用者数の確保、向上に努めています。 ・外部委託業務について、委託内容の見直しや入札の実施により、コスト削減を行っています。 ・退職給付制度の見直し（普通退職時の給付月数を減）により、人件費の抑制に努めています。 	
<p>③ 人事組織（市の人的支援）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期的な視点から人材マネジメントを考え、職員を積極的に研修に参加させることにより、専門性の高い職員の育成に努めています。 ・計画的な人材育成を行うとともに、2名の固有職員を管理職に登用しました。 		
大きな 変化 状況	平成24年度より公益財団法人となりました。	
所管局が 考える 今後の 課題	<p>第3期協約において目標としていた診療所及び介護老人保健施設の入所稼働率の確保、精神障害者支援施設の延べ利用者数の増加については、近隣に同様の施設が増加したこともあり厳しい状況ですが、今後も引き続き取り組んでいくべきと考えます。</p> <p>そのためにも、民間の施設で受け入れが難しい患者の受入（介護老人保健施設における医療処置の必要な患者の受入）や、「認知症支援診療所地域連携モデル事業」のような国の新たなモデル事業への積極的な参加等が必要です。</p>	
コ 監 査 法 人	<p>団体の役割については、入所稼働率や外来者数の目標を概ね達成しており、また福祉サービスの第三者評価においてもA評価項目を29項目中28項目で獲得する等、利用者への支援の質の向上にも取り組んでいる。財務改善については、若干の目標未達となった。人事組織については、外部研修への派遣・参加回数及び固有職員の管理職数ともに目標を達成しており、人材育成に努めている。</p> <p>団体の役割、人事組織についてはともに順調に推移している。財務改善に関しては、公益法人認定法に基づく剰余金解消のため収支比率が低下したものの、概ね目標を達成しており、引き続き収支バランスの維持に努めていただきたい。</p>	

第3期協約最終評価

社会福祉法人 横浜市社会福祉協議会		
	評価	コメント
総合評価	優良	全ての協約において目標を達成しており、特に協約3、4、5は目標を大きく上回っていることから、総合評価を優良とした。 協約5については、受取利息配当収入の増加によって経常収支差額は黒字となったが、施設運営の黒字化に向けて努めることが望まれる。
協約事項1	A	市内全地域ケアプラザの運営支援については、25年度は介護予防支援事業業務マニュアルをHPに掲載し、情報提供を行っており、目標を達成している。
協約事項2	A	地域ボランティアセンターのモデル設置・運営については、目標の4地区における運営を達成している。また、地域アセスメントシート・地区支援記録作成地区数は、目標を1地区下回っているが、目標設定時の地区社協数から1地区減少した影響であり、全ての地区で作成が行われている。以上より評価をAとした。
協約事項3	S	事業参加者数については、研修対象者に対して継続して周知をしていることから、23年度以降目標を大きく上回って達成している。また、研修満足度についても目標を上回る96.1%であり、高い水準を維持している。
協約事項4	S	権利擁護事業契約数については、23年度から目標件数を大きく上回っている。また、障害者後見的支援制度については、24年度が目標を1件下回った影響で、25年度も目標を若干未達であるものの概ね目標は達成している。
協約事項5	S	経常収支差額については、受取利息配当金収入の増加に伴って収支が大幅に改善している。また借入金についても、順調に縮減が進んでいる。経常収支は黒字化を達成したものの、介護保険事業の施設運営については赤字が続いているため、更なる経営改善が望まれる。
協約事項6	A	市派遣・市退職管理職の固有職員転換数については、23年度に目標を達成し、ポスト数は現在も維持されている。基幹研修・課題別研修の延受講者数については、事前調整が可能となるように実施時期を前年度末に周知する工夫もあり、目標を達成している。

【各協約事項の達成状況】

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	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）				
【協約事項 1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移					
公	地域ケアプラザで共通に抱えている課題解決に取り組み、市内全地域ケアプラザの運営支援につなげます。	マニュアル・指針等の作成及び研修会の開催	地区	目標	(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
				実績		地域ケアプラザ運営の考え方	地域ケアプラザの業務推進の考え方	介護予防支援事業業務マニュアル	地域ケアプラザのBCPマニュアル
取組状況		<p>H23年度「地域ケアプラザ運営の考え方」とH24年度「地域ケアプラザ業務推進の考え方」については、本会の協約を前提として横浜市健康福祉局と協議した結果、区役所・区社協・地域ケアプラザ等の組織間連携について、横浜市が中心となり本会が協力する形で「地域ケアプラザ業務連携指針」を作成しH25年3月に完成した。</p> <p>H24年度は、本会を中心に横浜市の協力を得て、地域ケアプラザ内の部門間連携を中心に「地域ケアプラザ業務に取り組み姿勢 おたすけハンドブック」を作成した。業務遂行の心構えや課題解決の具体的なポイントなど、地域ケアプラザ職員が業務に活用できるようなマニュアルとして市内全地域ケアプラザに配布するとともに、HPに掲載し200件ほどのダウンロードがあり、各地域ケアプラザで活用が進んでいる。</p> <p>H25年度、本会で作成した介護予防支援事業業務マニュアルを、市内地域ケアプラザで活用してもらえるようHPに掲載した。</p>							
目標と実績の差異原因		各年度に目標のマニュアル・指針等が完成し、市内地域ケアプラザに各冊子を配布するとともに「地域ケアプラザ業務に取り組み姿勢」「介護予防支援事業業務マニュアル」についてはHPへ掲載し情報提供を行った。また、高齢福祉部会地域ケアプラザ分科会所長会において、全地域ケアプラザに冊子を配布し説明を行った。							
今後の取組についての考え		H25年度に作成を開始した「地域ケアプラザのBCPマニュアル」について、市内地域ケアプラザで活用してもらえるよう内容の精査及び修正を行い、H26年度下半期にHPへ掲載する。							
所管局の見解		<ul style="list-style-type: none"> ・地域ケアプラザ共通の課題について、考え方をまとめて提示できています。 ・マニュアルについては、作成・配布にとどまらず、業務に活用されるよう工夫してください。 ・地域ケアプラザ、区役所、区社協との役割分担について、今後も検討を進めてください。 							
【協約事項 2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移					
公	地域アセスメントシート等を全地区社協の地域で作成するとともに、地区ボランティアセンターのモデル設置・運営を4地区で実施します。	①地域アセスメントシート・地区支援記録作成地区数(0.8)	地区	目標	(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
				実績		178地区(70%)	229地区(90%)	254地区(100%)	区役所・地域ケアプラザとの共有の拡充
		②地区ボランティアセンターのモデル設置・運営(0.2)	地区	目標	(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
				実績		2地区設置	2地区設置 3地区運営開始	4地区運営	4地区運営
取組状況		<p>①地域アセスメントシートを各区社協共通の地域支援の様式と位置づけ、その作成の必要性を担当者会議(毎年)において確認し全地区の整備を目指した。また、24年度には各区社協を訪問し整備状況の確認を行い未整備区に早期取り組みを求めた。</p> <p>②地区ボランティアセンターのモデル設置については、初年度は職員を派遣し設置支援を行った。また、各地区の運営委員会に参加し運営に対するアドバイスをを行った。この取り組みを当該区の区社協に繋げ区社協からも運営支援を行った。</p>							
目標と実績の差異原因		①地域アセスメントシートに関しては、目標設定時にあった地区社協数より1地区減ったため、現在253地区が総地区数であり全ての地区で整備できている。②地区ボランティアセンターのモデル設置については、24年度には目標より1地区多い状況であったが、地区の事情により1地区が閉鎖となったため4地区での運営となっている。							
今後の取組についての考え		①地域アセスメントシートは、定期的に更新し区社協の地域支援ツールとして活用していくことに加え、区役所・地域ケアプラザとの共有を図り次期地域福祉保健計画の策定・推進に活用していくようその取り組みを進めていく。②地区ボランティアセンターのモデル設置については、地区社協支援においてこの取り組みの成果を地区社協におけるニーズ発見・把握の機能として位置づけていく。							
所管局の見解		<p>①市内の全地区社協でアセスメントシートを作成することができました。</p> <p>①アセスメントシートの記載内容の更新や記載の仕方などを工夫し、単なる情報シートの作成にとどまらずアセスメント結果を関係者間で共有し活動支援につなげてください。</p> <p>②地区ボランティアセンターについては、運営費の確保や事業形態について、引き続き検討を進めるとともに、検証結果を他地区へも周知するよう努めてください。</p>							
【協約事項 3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移					
公	福祉保健人材の確保・定着事業を推進し、事業参加者数を650人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。	①事業参加者数(0.5)	人	目標	(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
				実績		500	773	831	872
		②研修満足度(0.5)	%	目標	(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
				実績		94	95.7	95.9	96.1
取組状況		<p>人材確保・定着支援のため施設の採用担当者を対象とした採用力強化研修を新規に実施した。</p> <p>また、就職説明会の実施および区社協の相談会における個別相談、福祉関係の学校や養成機関でのガイダンスも行って協力関係を構築した。</p> <p>研修満足度については研修終了後の振り返りシートにより検証し、さらに施設訪問で意見を集約し、反映させることで満足度の向上を図った。</p>							
目標と実績の差異原因		①人材の確保のため、研修の対象者に対し継続して周知を進めた結果、目標を達成することができた。②研修の参加者や参加者を参加させる法人のニーズを研修カリキュラムに反映させたことで満足度を高めることができた。							
今後の取組についての考え		引き続き、主催研修ほか、各種事業で関係機関と連携を図りながら福祉の人材確保・定着支援事業に取り組んでいきたい。							
所管局の見解		<ul style="list-style-type: none"> ・福祉、保健、介護の分野は人材の不足が引き続き懸念されていますので、確保・定着事業が有効に機能するよう改善を進めてください。 ・就職支援の専門であるハローワークや神奈川県人材センター等と連携し、福祉保健人材の確保と定着に努めてください。 ・数字だけに捉われず、満足度と就職の相関性等の結果分析や課題把握に努め、アンケートを今後の取組に活用してください。 							

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	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）		

【協約事項4】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
					(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
公	権利擁護事業契約数を450件以上とするとともに、障害者後見の支援制度を12区で実施します。	①権利擁護事業契約件数(0.5)	件	目標	-	410	430	450	650
				実績	408	456	533	593	
		②障害者後見の支援制度実施地区数(0.5)	区	目標	-	4区	25年度までに12区		14区
				実績	4区	4区	7区	11区	
取組状況		①地域包括センターなどの相談機関との連携強化や活動実績の浸透が、潜在的ニーズを掘り起し、契約件数増につながった。また、24年度からは、サービスの質を向上するために「区ACのサービス提供状況等のモニタリング」や「成年後見制度への移行」を促進した結果、契約内容の見直しが行われ、サービス内容の適正さが確保されたことも件数増の要因である。なお、契約ニーズに応えるため、専門員及び生活支援員の体制整備が進んだことも件数増の一因となった。 ②障害者後見の支援制度の進捗状況は、新たに4区増えて11区となったが目標を下回った。あんしんマネジャーの雇用と育成、制度の全体的な周知、実施区域での区社協・地域ケアプラザと連携を進めている。							
目標と実績の差異原因		②平成24年度における運営法人の募集(4法人)に対する応募(3法人)が目標に届かず未達となった。							
今後の取組についての考え		①従来から権利擁護事業のニーズは増加傾向であったが、関係機関や市民等、この取組を対象者につなぐ方々へ広く浸透したことから、今後も契約件数は増加が見込まれる。しかし、専門員や生活支援員の配置のあり方は、未解決のままであり、今後も課題解決に向けて取組む必要がある。 ②26年度の目標が14区での実施となっていることから、26年度に新たに3区で実施する予定である。事業の拡充を受けてあんしんマネジャーの雇用と育成、運営法人との連携を進めるほか、地域組織・地域人材とのさらなる連携関係の構築が必要と考える。							
所管局の見解		②あんしんマネジャーの雇用及び育成について、今後も着実な実施をお願いしたい。また、運営法人や地域との調整についても、社協の強みを最大限に活用し、組織的に対応していくことで、課題に対応していくことを期待する。							

【協約事項5】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
					(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
財	経常収支差額を△3,200万円、長期借入金を160億円以下に縮減します。	①経常収支差額(PL)(0.7)	千円	目標	-	△60,000	△50,000	△32,000	△30,000
				実績	△92,943	△26,713	△37,027	332,451	
		②長期借入金(0.3)	百万円	目標	-	20,000	18,000	16,000	13,000
				実績	21,403	18,790	16,295	13,700	
取組状況		①各所属の状況に合わせた適正な人員配置、入札実施による契約業者の選定等により、効率的な予算執行に努めた。 年金共済事業における資金運用実績の好転による利息収入の増により、当該事業の収支状況が改善された。 福祉基金経理区分において、固定資産から流動資産に移して保有している財産が生じたことにより、当該事業の収支状況が改善された。 ②特定資金貸付事業の廃止から新規借入金を借入金償還金を上回ったこと、また、横浜市借入金の返済を実施したことから、借入金が縮減した。							
目標と実績の差異原因		①目標は達成しているが、介護保険事業における施設運営の赤字化と、退職引当金に対応する資産の不足(当年度分の引当金計上額に対応する当年度収入金額が不足している)は引き続き課題である。 ②長期借入金については、目標が達成された。							
今後の取組についての考え		①介護保険収入増額にむけた事業実施の検討と、人員配置の見直し等により施設運営の黒字化を図る。加えて、自主財源確保の取組強化にも努める。また、平成26年度については退職引当金が予算措置されたため、今後も継続できるよう調整する。 ②今後も、特定資金貸付事業廃止の影響と横浜市借入金の返済実施から、借入金の縮減が見込まれる。							
所管局の見解		①介護保険法改正に伴う新たなサービス提供時間区分に合わせた人員配置や収入増額に向けた事業についてを検討し、施設運営の黒字化に努めてください。 ②着実に長期借入金の縮減を進めています。今後も寄付収入の増などの取組を進め、地域福祉活動のための安定した財務基盤を形成してください。							

【協約事項6】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
					(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
業	市派遣・市退職管理職の5ポスト以上を固有職員に転換します。	①市派遣・市退職管理職の固有職員転換数(0.5)	人	目標	-	3	1	1	0
				実績	-	6	0(23達成済み)		0
		②基幹研修・課題別研修の受講者数(0.5)	人	目標	-	1,150	1,300	1,500	1,500
				実績	1,022	1,470	1,530	1,579	
取組状況		①人材育成計画に基づく研修や人事考課制度の適切な運用により、固有職員の人材育成を進め、管理職員の固有化を進めた。(目標値については平成23年度に既に達成されている。) ②人材育成計画に基づく体系的な研修を継続的に実施した。達成率は105.3%で目標値を上回った。							
目標と実績の差異原因		①市退職管理職の退職に伴い昇進した固有職員の管理職を配置した。平成23年度までの取組により協約は既に達成されている。 ②人材育成の意義を繰り返し周知したほか、他の業務との事前調整が行えるよう実施時期をあらかじめ前年度末に周知することで、目標を上回った。							
今後の取組についての考え		地域福祉を推進していく上で、法人の自立性の向上と組織の活性化は必要不可欠であり、その要となる職員の育成をより進めていく。平成25年度は人材育成計画を改訂し、「長期ビジョン2025」を上位方針として位置づけた。今後その計画に基づき体系的な人材育成に取り組んでいく。							
所管局の見解		②前年度の経営評価シートを踏まえ、業務との調整が行えるよう、事前に研修計画を周知する工夫をしていただきました。 ②全ての職員が定期的に研修を受講し、意欲や知識が高まるよう、引き続き、研修内容や計画の充実に努めてください。							

※ 公…公益的使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。
※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。

社会福祉法人 横浜市社会福祉協議会

方針の振り返り	現行方針	<p>団体分類 事業等の再整理が必要な団体</p> <p>方針内容 社会福祉法に基づき設置される団体であり、地域福祉の推進と社会福祉事業を実施する団体として、引き続き経営努力を続けながら、地域の福祉課題解決に向けた支援、福祉保健人材の育成、施設の運営等を行う。</p>
		<p>地域福祉の推進や社会福祉事業を実施する団体として、経営努力を続けながら、地域の福祉課題解決に向けた支援、福祉保健人材の育成、施設の運営等を行うことができる。</p> <p>地域ケアプラザの運営支援のため、共通する課題について、業務マニュアル等を作成した。業務マニュアルの作成・配布にとどまることなく、業務に活用されるよう工夫する必要がある。地域アセスメントシートを全地区で作成した。アセスメントシートの記載内容の更新や記載の仕方などを工夫し、単なる情報シートの作成にとどまらず、アセスメント結果を関係者間で共有し活動支援につなげる必要がある。地区ボランティアセンターのモデル事業を実施した。地区ボランティアセンターについては、運営費の確保や事業形態について引き続き検討を進めるとともに、検証結果を他地区へも周知するよう努めてもらいたい。</p> <p>福祉、保健、介護の分野は人材の不足が引き続き懸念されており、人材確保・定着事業が有効に機能するよう取組を進める必要がある。</p> <p>市社協が第3期協約期間内に策定した長期ビジョンでは、後期高齢者人口が急増する2025年問題を踏まえ、これからの地域福祉の推進に向けて市社協が果たすべき役割をまとめることができている。</p>
具体的な取組の実施状況	① 団体の役割（公益的使命、市の関与の見直し）	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ケアプラザの運営実績を活かし運営上の課題解決に取り組み、その成果を共有できている ・市社協の地域福祉活動計画と本市の地域福祉保健計画を一体的に策定した
	② 財務改善（市の財政支援）	<ul style="list-style-type: none"> ・基金の安定運用を進めるとともに、自主財源の確保ができている ・債券の償還時期にあわせて本市貸付金を期日前に償還できた
	③ 人事組織（市の人的支援）	<ul style="list-style-type: none"> ・本市からの派遣職員の削減は目標を早期に達成している ・固有職員の人材育成を推進し、管理職への登用を進めている
大きな変化状況		<p>【介護保険制度の改正】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デイサービスの介護報酬が減額となった（地域ケアプラザの運営に影響が大きい） ・介護予防給付の見直しと地域支援事業の展開 <p>【生活困窮者自立支援法の成立】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな生活困窮者支援体系の構築と地域福祉の関係性の整理 <p>【成年後見制度等の利用者の急増】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後期高齢者の増加にあわせて、認知症等による判断能力の低下した人が増加 <p>【債券市場の停滞】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・債券市場の金利が極端に低いまま安定
今後の課題		<p>後期高齢者が急激に増加することが想定され、地域福祉、在宅介護を取り巻く環境は大きく変化することが確実です。介護保険制度の改正など大きな制度改革も予定されていますので、団体の公益的な使命を踏まえ、地域福祉において大きな役割を果たすことを期待しています。</p> <p>（今後の課題）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度の改正への柔軟な対応 ・権利擁護事業の一層の推進 ・制度の狭間となる問題への対応 ・ボランティア活動への支援方法の見直し ・区社協の機能強化に向けた支援（法人運営、生活支援） ・自主財源の安定的な確保
監査法人		<p>団体の役割については、介護予防支援事業業務マニュアルのHP掲載や地域アセスメントシート作成を実施しており、事業参加者数や研修満足度についても参加者のニーズを反映して目標を達成している。財務改善は年金共済事業の好転による利息収入増加の影響で、25年度は黒字化を達成した。人事組織については、固有職員への転換や研修の延受講者数について目標を上回っている。</p> <p>団体の役割、財務改善、人事組織についてはともに順調に推移している。しかし、財務改善については経常収支黒字を達成したものの、年金共済事業の好転に伴う利息収入増加が要因であり、介護保険事業の施設運営は引き続き赤字であるため、黒字化にむけて取り組む必要がある。</p>

第3期協約最終評価

社会福祉法人 横浜市リハビリテーション事業団		
	評価	コメント
総合評価	良好	協約1は目標に対し僅少な未達であるが初診待機月数の短縮や学齢後期初診の拡充は進んでおり、高次脳機能障害者支援の活動と合わせ、公益的役割の面での改善が図られている。また、財務面における自己収入の増加、人事面における人材教育としての研修制度の実施も行われており、経営課題に対する取り組みが進んでいる。これらから、総合評価を良好とする。
協約事項1	B	学齢後期初診件数については、目標200件に対し、実績206件と目標を上回っているが、初診待機月数は3ヶ月に短縮する目標に対し実績は3.1ヶ月であるため、評価をBとする。22年度に比べると初診待機月数は半分以下になっており相当な改善が図られているが、保護者の不安解消のためにも、初診前の相談対応などにも取り組んで頂きたい。
協約事項2	S	高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークの構築については、市の整備計画の先送りにより構築している区の数が目標未達であるものの、相談数及び横浜ラポールの地域ネットワーク構築数は大幅に目標を達成している。
協約事項3	S	リハセンター診療報酬収入は、年々増加し、また目標を大きく上回って達成している。
協約事項4	A	研修体系の策定・実施及び研修の実施については、それぞれ目標を達成している。 今後も毎年度研修内容に必要な更新を行い、継続して職員の能力開発に取り組んで頂きたい。

【各協約事項の達成状況】

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 障害企画課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【協約事項1】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
					(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
公	利用者ニーズに応じた発達障害の支援体制を再構築し、幼児の初診受診までの期間を3か月に短縮します。	初診待機月数 (0.5)	か月	目標	-	5	4	3	3
				実績	7	4.3	4.3	3.1	
		学齢後期初診 (0.5)	件	目標	-	130	160	200	200
				実績	100	147	125	206	
取組状況	初診待機月数については、各センターで利用申し込み児が増加傾向にありましたが、診療枠の増加対応や柔軟な枠調整を行うことで、目標を達成しました。合わせて、初診前の相談対応や広場事業を行うことにより保護者の不安解消に努めました。学齢後期初診件数については、医師の確保や診療枠の調整が順調に進み、目標を達成しました。								
目標と実績の差異原因	限られた診療枠の柔軟な調整が順調に行えたため(医師及び診療室のやりくりと初診と再診のバランス調整)								
今後の取組についての考え	利用申し込み児は依然として増加傾向にあり、引き続き診療枠の柔軟な調整が必要となります。合わせて、診療ありきではない療育センターの新たな利用の流れを構築することにより、保護者の不安解消等、利用者サービスの向上に取り組んでいきます。								
所管局の見解	利用申し込み児が依然として増加傾向にある中で、引き続き目標を達成できるよう、柔軟な対応に努めてください。また、診療ありきでなく、初診前の相談対応や保護者の不安解消にも重点を置いた療育センターの新たな利用の流れの構築に取り組んでください。								

【協約事項2】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
					(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
公	高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークを市内半数(9区)以上、構築します。また、横浜ラポールでは、障害者のスポーツ・文化活動を地域で自主的に推進する団体の基盤強化に向けたネットワークを新たに構築します。	高次脳 (0.5)	区 (相談数)	目標	-	3 (70)	6 (140)	9 (210)	9 (210)
				実績	検討	3 (110)	6 (156)	8 (376)	
		横浜ラポール (0.5)	か所	目標	-	検討	施行	1	5
				実績	-	3区にて関係機関連絡会設置	施行	3	
取組状況	高次脳ネットワーク構築については、平成24年度の6区に加えて、平成25年度は3区(西、金沢、青葉)で構築する予定でしたが、市の方針変更により、青葉区での構築が見送りととなったため、8区となり、目標には及びませんでした。相談数については、目標を達成しております。また、ラポールについては、スポーツ事業において、5区にてネットワーク構築の検討及び調整を行い、3区(旭区、金沢区・瀬谷区)でスポーツ教室や関係機関との定期的な連絡会を継続開催し、ネットワークが構築されました。								
目標と実績の差異原因	(高次脳)市の施策変更 (ラポール)関係機関との定期的な連絡会の実施								
今後の取組についての考え	高次脳機能障害者支援ニーズは年々増加しており、その支援拠点の整備は今後も重要となってきます。ネットワーク構築にあたっては、横浜市の方針によって方向性が左右され、合わせて地域の中途障害者地域活動支援センター等の相談支援機関の理解促進が必要であり、引き続き横浜市と今後の進め方や方向性について調整を行っていきます。ラポールについては、引き続き残りの2区についても調整を行うとともに、既存ネットワークの成熟度を上げ、安定的に機能させる取組を行い、支援強化を実施する方向です。								
所管局の見解	本市と調整を行いながら、引き続きネットワークの構築、成熟度の向上に努めてください。また、併せて、リハセンター職員の専門性を生かし、日常的なやりとりや研修等の実施の中で、地域の相談支援機関の理解促進が図られるよう引き続き取り組んでください。								

【協約事項3】		評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
					(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
財	リハセンター診療報酬収入を25,000千円以上増加します。	診療報酬収入	千円	目標	-	220,000	222,500	225,000	247,000
				実績	220,000	236,608	242,417	258,588	
取組状況	法制度等取り巻く環境の変化により、入院リハの利用者は年々減少傾向にあり、占床率が下がり、対応に苦慮しておりますが、広報活動の強化等により、外来利用者が増加し、目標を達成しました。								
目標と実績の差異原因	広報活動の強化による利用者増加								
今後の取組についての考え	リハセンターの診療報酬収入はここ数年順調に増加してきましたが、介護保険や回復期リハ病院の増加等の影響により、占床率が今後増加することは見込めない状況です。また、全体としても頭打ちの状態にあります。現在の実績を維持するとともに、更なる広報活動の強化を行うことにより、関係者への入院リハの必要性等について引き続きアピールをしていきます。								
所管局の見解	現在の実績を維持できるよう、引き続き取り組んでください。								

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 障害企画課
		協約期間	平成23年4月1日～平成26年3月31日（3か年）

【協約事項4】	評価指標 (比重)	単位		評価指標の推移				
				(参考) 22年度	23年度	24年度	25年度	(参考) 26年度
業 人材育成の観点から職員の階層に応じた研修計画を新たに策定し、全階層必修の研修を実施します。	研修体系 (0.2)	-	目標	-	策定・実施	実施	実施	実施・点検
			実績	検討	策定・実施	実施	実施	
	研修実施 (0.8)	種類	目標	-	(階層) 5 (啓発) 1	(階層) 6 (啓発) 1	(階層) 7 (啓発) 1	(階層) 7 (啓発) 1
			実績	検討	(階層) 5 (啓発) 1	(階層) 6 (啓発) 1	(階層) 7 (啓発) 1	
取組状況	階層別研修は、全ての正規職員を対象に、等級制度における昇格と連動する形(必修)で、平成23年度から本格導入し、目標を達成しました。研修の内容は、組織における個々の役割や経験年数・キャリアに応じた効果的・効率的な仕事の取組み方、円滑なコミュニケーションのとり方などを中心に、主に上半期～年末までの時期に、階層毎(1級～7級)に分かれて、該当する職員に受講させています。							
目標と実績の 差異原因	あらかじめ年間スケジュールを示して計画的、継続的に実施してきたことで、目標に沿った実績を残すことができました。							
今後の取組に についての考え	階層別研修については、各階層に求められるスキルや対応力を身につけるため、人材育成の観点から非常に重要な研修となっており、引き続き実施していきます。実施にあたっては、職員の参加意識を高める必要があり、これまでも受講者アンケートを行っていますが、研修内容がマンネリ化しないよう検討していくとともに、これまで3年間実施してきたことに対する効果測定を行って、今後の企画・運営に活かしながら取り組んでいきます。							
所管局の見解	効果測定の結果や受講者からの意見等を生かし、研修内容がマンネリ化しないよう検討すると共に、検討にあたっては、研修内容が一時的なものにならないよう配慮してください。 また、引き続き職員の参加意識の向上に努めてください。							

※ 公…公益的の使命の達成 財…財務の改善 業…業務・組織の改革 の3つの視点の分類を表しています。

※ 評価指標が複数の場合は、重要性を比重により示しています。

社会福祉法人 横浜市リハビリテーション事業団

方針の 実行状況	現行方針	団体分類 引き続き経営努力が必要な団体
	方針内容	新たな人事給与制度の本格的導入や効率的な運営により団体としての自立性を高めながら、市と連携し利用者のニーズに対応したりリハビリテーション事業を遂行する。
具体的 な取組 の実 施 状 況	<p>全ての正規職員に対する独自の研修の実施や、法人本部に対する市の職員派遣(経営部長職)の終了といった人的面。リハセンター診療報酬収入の増加、「よこはま港南地域療育センター」の固定資産と国庫補助金等特別積立金が増加したことに伴う退職給与積立預金の不足による債務超過解消といった財政面。種々の取組により、団体としての自立性を高めています。</p> <p>また、各種調査等に基づき社会ニーズの的確な把握を行い、初診待機期間(幼児)の短縮、といった利用者ニーズの高い項目への対応、高次脳ネットワーク構築等による新たなニーズへの対応強化等、利用者のニーズにより対応したリハビリテーション事業を遂行しています。</p>	
	<p>① 団体の役割(公益的使命、市の関与の見直し)</p> <p>・第三者評価利用者・関係機関アンケート、投書箱、親の会からの要望、各講座やセミナー後のアンケート利用者満足度調査等で変化する社会ニーズの的確な把握を行っています。</p> <p>また、収集した顧客ニーズに応える形で、医師の配置・診察枠の確保に努めて、待機期間の減に努めたり、高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークや障害者のスポーツ・文化活動を地域で自主的に推進する団体の基盤強化に向けたネットワークの構築を図る等、新たなニーズへの対応の強化を図っています。</p>	
	<p>② 財務改善(市の財政支援)</p> <p>・退職給与積立預金の不足による債務超過については、平成24年度に「よこはま港南地域療育センター」の固定資産と国庫補助金等特別積立金が増加したことにより、解消されました。ただし、退職給与積立預金は依然として不足しており市の財政支援を検討していく必要があります。</p> <p>・研修等を通して、職員一人ひとりがコスト削減や費用対効果を意識した効率的な法人経営の推進に取り組んでいく風土の醸成や、広報活動の強化等による外来利用者の増加に伴い、診療報酬収入の増加を図る等、経費の削減や増収策の実施の取組を着実に遂行しています。</p> <p>③ 人事組織(市の人的支援)</p> <p>・法人本部に対する市の職員派遣(経営部長職)については、平成24年度で終了しています。</p> <p>・人事考課制度規程に基づき、職員の成果・意欲・能力の状況を的確に把握し、それを能力開発や公正な処遇に反映させる等、職員のモチベーションにも配慮しながら、専門性の向上やそれを評価する仕組みの構築に取り組んでいます。</p> <p>・全ての正規職員を対象に、等級制度における昇格と連動する形で階層別研修(必修)を行う等、独自の人材育成体制を構築しています。平成24年度には独自の人材育成計画を策定し、計画に基づき職員の専門技術と知識のレベルアップを図っています。また、医療・福祉の専門性の向上を図る研修(学会派遣研修、研究発表会、リハビリテーション研究会・療育研究会等)についても、積極的に実施しています。</p>	
大きな 変化 状況		
所 管 局 が 考 え る 課 題	<p>発達障害の支援については、利用申し込み児が依然として増加傾向にあります。今後も、利用者のニーズに応えるべく、柔軟な対応が求められます。</p> <p>また、診療報酬収入はここ数年順調に増加してきましたが、介護保険や回復期リハ病院の増加等の影響により、占床率が今後増加することは見込めない状況です。全体としても頭打ちの状態にあります。更なる広報活動の強化を行うことにより、現在の実績を維持する必要があります。</p> <p>退職給与積立預金については、依然として不足しており、市の財政支援を検討していく必要があります。</p> <p>引き続き、人的面や財政基盤を強化しつつ、診療ありきでなく、初診前の相談対応や保護者の不安解消にも重点を置いたリハビリテーション事業の遂行について、検討していくことが求められます。</p>	
コ 監 査 法 人	<p>団体の役割として、幼児の初診受診までの期間短縮を図り、高次脳機能障害者支援として地域ネットワークの強化などが実施されており、顧客ニーズに対する対応がなされている。人事組織としても、市の派遣職員(経営部長職)の終了、人事考課制度の構築及び研修体系の整備・実施により、人事面の施策も実行している。しかし、財務改善は、診療報酬収入の増加は図られているが、占床率の更なる上昇は見込みにくく、団体単独での退職給与積立預金不足の財源確保は困難な状況にある。</p> <p>今後も収入の確保と経費の削減に取り組んで行き、収支のバランスを確保する必要があるが、顧客ニーズに対応する中で拡大したサービスをすべて団体が単独で行うことは財政面で難しい状況にあるといえる。サービス水準を落とさず、必要な人材の確保を図っていくためにも、拡大したサービスの一部有料化などの財源確保策も検討することが望まれる。</p>	