

令和5年度 事業報告

本事業団は、横浜市におけるリハビリテーションの中核施設である横浜市総合リハビリテーションセンターを運営するために、横浜市の外郭団体として昭和62年4月1日に設立されました。

以来、地域における療育の中核施設である地域療育センター、市内唯一の障害児・者のスポーツ・文化・レクリエーション振興の拠点である障害者スポーツ文化センター横浜ラポール、さらに令和元年度からはラポール上大岡を加え、次の7施設を運営しております。

	施設名称	略称	運営形態
1	横浜市総合リハビリテーションセンター	リハセンター	指定管理
2	横浜市戸塚地域療育センター	戸塚センター	
3	横浜市北部地域療育センター	北部センター	
4	横浜市西部地域療育センター	西部センター	
5	よこはま港南地域療育センター	港南センター	民設民営
6	障害者スポーツ文化センター横浜ラポール	横浜ラポール	指定管理
7	同 ラポール上大岡	ラポール上大岡	

設立から今日に至るまで、社会情勢の変化や法改正、障害の複雑化・多様化、それに伴う利用者ニーズの多様化等、障害児・者を取り巻く環境は大きく変化しました。そうした中で、本事業団は、多種多様な専門職によりこれまでに培った専門性を総合的に発揮し、福祉・医療・社会・職業等の様々な分野に渡るリハビリテーション、療育及びスポーツ・文化活動に関するサービスを柔軟かつ的確に提供するとともに、関係機関との連携を強化しながら横浜市におけるリハビリテーション施策の中心的役割を担ってまいりました。

令和5年度は、戸塚センター、北部センター及び西部センターが、指定管理最終年度を迎えるにあたり、指定管理選定時の事業目標の達成に向けた取組を引き続き進めるとともに、令和6年度からの5年間にわたる次期指定管理者の選定に向けた申請を行い、外部委員による評価・選考の結果、引き続き本事業団が第5期の指定管理事業者として横浜市から指定を受けるに至りました。

また、令和3年度から令和5年度までを対象期間とする横浜市との協約については、本年度が最終年となり、最終目標達成に向けて取り組み、協約項目すべてにおいて目標を達成することができました。

なお、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）（以下「新型コロナ感染症」という。）が5類に移行し、標準的な感染症対策を継続して行いながら通常のプログラムを実施しています。

今後も横浜市のリハビリテーションの中核機関として、市民の皆さまとともに歩む事業団を目指してまいります。

I 法人部門の主要・重点事業

理事会、評議員会の開催、予算の適正な執行、職員の採用等、定例的な法人業務の他、令和 5 年度における事業団全体に関わる取組として、次世代育成や組織の活性化、地域における公益的な取組等を行うとともに、安全で効率的な法人経営の推進に取り組みました。

1 法人運営

- ◇ 戸塚、北部、西部の各地域療育センターの第 5 期指定管理者選定に関して、事業実績をもとに 5 年間の計画を整理の上申請した結果、指定管理者選定委員会から 80%以上の評価を得て、選定基準(61%以上)をクリアし、横浜市から指定を受けることができました。
- ◇ 組織の効率性や戦略的な方向性について検討する場として、「経営部組織再編検討会議」を立ち上げ、令和 5 年度は、内外に向け支援内容をより明確にすることを目的に療育センターの組織の在り方を見直し、令和 6 年度より新たに「相談支援課」を設ける組織の再編をしました。
- ◇ 令和 6 年 4 月から義務化された BCP（業務継続計画）策定について、義務化対象の障害福祉施設だけでなく、事業団内全施設にて策定・施行しました。また、感染症だけでなく、自然災害等も含め、事業団内で情報を共有し、各施設のマニュアル等を見直しました。

2 次世代育成や組織の活性化のための取組

- ◇ 令和 3 年度から実施している社会福祉職に加え、新たに保育士向けの就職相談会を開催し、採用試験のあり方も見直しました。筆記試験を廃止し、原則全応募者と面談する機会を設けるとともに、一部職種では社会人経験者向けのコースを設ける等、募集の幅を広げ質の高い人材確保に努めました。
- ◇ 職種ごとの採用状況に応じた新たな採用活動を展開し、安定して人材を確保することを目的に採用プロジェクトを実施しました。具体的な取組としては、就職説明会をハイブリッド形式で実施し、会場集合とオンライン参加の選択が可能なプログラムを計 6 職種で開催しました。同時に、プロジェクトにおいて各職種に特化した PR コンテンツを収集し、求人サイト等で具体的かつ分かりやすい情報を提供し、求職者への訴求力を高めました。

3 地域における公益的な取組

- ◇ 地域における公益的な取組として実施している「ヨコハマ・ヒューマン&テクノロジーランド」については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて以降、オンラインにて実施してきましたが、昨年度は横浜ラポールにて“福祉車両・介護ロボット展示会”を現地開催しました。当日は企業の協力による操作説明等もあり、200 名近くの方に来場・体験いただきました。

4 財務運営・人材育成

- ◇ 物価高騰の影響等厳しい状況が続いていますが、全施設が一丸となって収支改善に努めました。
- ◇ インボイス制度導入前に事務職員を対象として制度理解と実務対応を目的とした研修会を実施することで、業者への「適格請求書」の発行、伝票作成や「適格請求書」保存等への適切な対応を行うことができ、スムーズな制度移行につながりました。
- ◇ 「階層別研修」「専門研修」を実施し、組織内での役割遂行能力の向上や専門性の高度化を促進しました。階層別研修では、特に主任級について、将来の世代交代を見据えた実践的なテーマに焦点を当て、戦略的な会議の進め方やファシリテーションスキルの向上等、管理職を意識したスキルの習得に重点を置きました。

5 その他

- ◇ 本事業団では、苦情解決規則に基づいて、利用者から申出のあった苦情、異議等に組織的に対応し、解決を図る制度を設けています。
今年度において、この制度により申出のあった苦情、異議等は次のとおりです。

	申出件数	概要
苦情対応	1件 (昨年度0件)	補装具の支給にあたり、区からの要請に基づき実施する在宅リハビリテーションサービスの制度、対応、個人情報の取り扱いについて、利用者からの苦情がありました。苦情解決第三者委員（弁護士）を交えて、3者での話し合い、オンラインやメールでのやりとりを複数回に渡り行いましたが、相互の見解一致には至りませんでした。最終的には、苦情解決第三者委員の助言により、利用者も了解の上、対応は終了となりました。

- ◇ この他に、苦情解決制度によらない苦情、要望等が13件ありました。
主な内容：処遇方針・診察結果等について、職員の接遇・対応について、提供したサービスの内容について等
それぞれについて、担当部署でふり返り、事業団内でも共有し必要な再発防止に取り組みました。

Ⅱ 横浜市との協約取組状況

協約は、本事業団に託された公益的使命として、横浜市と本事業団との間で共有化した重要な経営目標とされるものです。令和3年度から令和5年度の3か年を対象として設定された協約目標の最終年度となる令和5年度の実績は、次のとおりです。

【協約事項1】（公益的使命の達成に向けた取組）

障害児支援の充実

<令和5年度目標> 利用開始時の心理士による面接導入（週3回）

<令和5年度実績>

各センターで週3回以上の心理士面接を実施し、協約目標を達成しました。

心理士面接とともに、広場事業等の初期支援の充実を図ったことにより、診察の前に複数回センターに通う機会となった結果、児童も慣れ、保護者にとっても継続性のある相談ができました。また、必ずしも医療を前提としない相談ニーズについても、悩みごと等を継続相談する家庭もある等、心理士面接の導入により、保護者不安の軽減解消につながっています。

【協約事項2】（公益的使命の達成に向けた取組）

高次脳機能障害者への支援件数の増加

<令和5年度目標> 高次脳機能障害者への支援件数：3,000件

<令和5年度実績>

高次脳機能障害者への支援件数は3,006件となり、協約目標を達成しました。

高次脳機能障害専門相談として、市内18区の中途障害者地域活動センターに訪問して相談支援を行い、リハセンター診療所や就労支援施設のサービスを活用して、それぞれが目標とする生活に戻りました。また、主催研修や区役所等からの依頼による研修会において講義を行うことで、高次脳機能障害についての周知を図りました。家族が高次脳機能障害を理解するための機会や家族同士の交流の場も設けました。

【協約事項3】（公益的使命の達成に向けた取組）

障害者が身近な場所で障害者スポーツに取り組める環境の整備

<令和5年度目標> 新たに36か所で支援実施

<令和5年度実績>

新たに市内57か所に支援を実施し、スポーツ・レクリエーション活動の導入を図り、協約目標を達成しました。また、ラポールの認知度向上、及び事業所や区自立支援協議会等地域の福祉ネットワークとの協力関係を築くことができました。

【協約事項4】（財務に関する取組）

事務費の削減

<令和5年度目標> 対令和2年度(73,930千円)比で10%削減

<令和5年度実績>

法人全体で事務費の削減に取り組み、令和 5 年度目標 66,537 千円に対して、実績は 66,529 千円となり、協約目標を達成しました。

【協約事項 5】（人事・組織に関する取組）

定期職員採用試験（社福・保育士）の応募者の増加

<令和 5 年度目標> 定期職員採用試験の応募者 47 人（対令和 2 年度比 1.5 倍）

<令和 5 年度実績>

令和 5 年度の定期職員採用試験（社福・保育士）の応募者は、採用プロジェクトを継続的に実施し、職種や専門領域を超えて積極的な意見交換を行って採用活動の見直しを図った結果、52 人まで増加し、協約目標を達成しました。プロジェクトでは、職種毎に採用コンテンツ素材を収集し、求人サイトでの訴求効果を高めるとともに、保育士の就職相談会を新たに実施しました。