令和６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、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 6 年度は、戸塚センター、北部センター及び西部センターにおける第 5 期指定管理期間（5 年間）がスタートしたほか、横浜市との協約についても、新たな取組項目が設定された令和 8 年度までの協約がスタートしました。

リハセンター、戸塚センター、北部センターでは一次支援場所ぶらんちスペースを新たに開所し、ひろば事業やソーシャルワーカーの相談、心理士・保育士面談のサービスを充実させました。さらに、リハセンターにおいては、児童発達支援事業所ほっぷ新横浜（難聴／日々定員 10 名）を新たに開所し、難聴療育体制を拡充しました。また、リハセンターに電子カルテを導入し、各職種間の情報共有を円滑にして、利用者支援に活かしています。

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６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

◇　令和６年度から令和８年度までの３年間の協約について、横浜市と調整を行い、初年度としてさらなるサービスの向上、業務の効率化等、目標の達成に向けて、各部門が連携して取組を推進しました。

◇　地域療育センターについて、増加かつ多様化する利用者ニーズと、地域における潜在的な支援ニーズにも対応することを示すため、令和７年度より、児童発達支援事業「ぴーす」と一次支援事業「ぶらんちスペース」を「地域支援課」に一体化する準備を行いました。

◇　事業団ホームページ採用部分コンテンツのデザインを一新するとともに、10 月よりオンラインから採用選考や就職相談会に申込みできるように、ページの改修を行い、強く・安全なサーバー環境の下に移行させました。また、各種講座等の申込みについても同様のシステムを導入し、業務の効率化を図りました。

２　次世代育成や組織の活性化のための取組

◇　若手職員による採用プロジェクトの一環として、保育士の業務紹介のリクルートムービーを 2 本制作し、より多くの求職者に″どこからでも短時間で視覚的に業務内容が伝わる″形で公開しました。その動きが他の職種にも刺激を与え、複数職種で制作が続けられており、令和７年度中にはムービー集として公表の予定です。また、本事業団ホームページの大改修に合わせて、先行して採用関連のページを一新し、見やすさ・応募のしやすさ・情報の分かりやすさに努め、視覚的にも機能的にも改善を図りました。

参考 URL：『療育センターの保育士・児童指導員ってなにするの？』
https://youtu.be/1hqtb36Dfvo
『療育センターではたらく保育士・児童指導員の一日（ぴーす編）』
https://youtu.be/2IOxJTDEbj0

◇　育児関連の休暇に比べて認知度が低く、取得のハードルが高い介護休暇等について、個別相談の機会を増やして、制度の周知と取得の促進を図りました。その結果、一部の職員においては適切な活用を通じて離職の回避に繋がるなど、一定の成果が見られました。

３　地域における公益的な取組

◇　令和 6 年度は「ヨコハマ･ヒューマン＆テクノランド」という名称を残し、その関連事業の一つとして、主に児童向けのイベント「ヨッテクキッズ」を開催しました。福祉車両・機器展示も継続しつつ、メーカー等企業にご協力いただき、事業団の日常的な事業を地域の人々に知っていただく貴重な機会となりました。

４　財務運営・人材育成

◇　障害児通所給付費や外来診療による収入は増える一方、物価高騰による影響や新規施設開所のための支出も増えており、厳しい収支状況が続いています。

◇　いわゆるインボイス制度について、各施設の事務担当者が請求書受領後に必要事項の確認を行い、「適格請求書」の要件を満たさない場合には、事業者に再度確認することで徴収漏れを無くすように努めました。「適格請求書」を伝票や起案に添付することで正しく保存し、適切な対応ができています。

◇　近年の採用の多様化をふまえ、4 月の新採用研修では、新卒者と社会人経験者の特性や課題・期待する役割等が異なることから、それぞれに適した講師・カリキュラムで構成し、研修内容の向上を図りました。また、12 月の新採用フォローアップ研修では、新卒者と社会人経験者に大別して行うカリキュラムも同日に実施し、多様な観点から振り返る機会としました。その他、管理職向けの階層別研修では、離職防止にも繋がる「職場のメンタルヘルスケア」をテーマに、参加者が深掘りし、職場運営に生かすよう促しました。

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 1 件)	よこはま港南地域療育センター利用者より、通園バス送迎時の職員の対応について苦情がありました。申出者のご希望により、苦情解決第三者委員（弁護士）により、双方への事情聴取、仲介、調整していただき、謝罪と説明により、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 18 件ありました。

主な内容：職員の接遇・応対について、処遇方針・診察結果等について、施設・設備等ハード面について等

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６年度から令和８年度の３か年を対象として設定された協約目標の最初の年度となる令和６年度の取組状況は、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：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る総合プランの提示

＜令和６年度目標＞

各センターで対象等を検討し、試行。全体（5センター）で100件

＜令和６年度実績と振り返り＞

全体（5センター）で88件となり、書式や一人ひとりに応じた渡す時期の検討に時間を要したため、目標とする数値には届きませんでした。

総合プランの提示により、相談、一次支援、診察、評価と進む中で、多職種の観点が 1 枚の用紙にまとめられることで、保護者に分かりやすく伝わっています。また、保護者の思いをふまえて作成しているため、子育てや療育の次のステップに進む手がかりにもなっています。

プランの提示にかかる課題が概ね整理できたことから、医療と福祉の総合的な支援として、療育センターの強みを充分に生かして取り組んでいきます。

【協約事項２】（公益的使命の達成に向けた取組）

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

＜令和６年度目標＞

当事者・企業等への支援件数40件

＜令和６年度実績と振り返り＞

当事者・企業等への支援件数 32 件となり、目標とする数値には届きませんでした。就労準備が整った後に自己分析シートの作成を開始し、それをもとに就職活動を開始するため、就職に至るまでに時間を要しました。

自己分析シートの作成を通じて、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の自己認識が深まり、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に的確に反映することができました。シートを活用しての新規就労や復職（一旦退職した後の再雇用も含む）を達成した利用者 10 名に加え、自己分析シートを活用して新規就労に至った企業から、同様の取り組みをしている求職者についての問い合わせを通じて、追加で新規就労に至った利用者も 1 名ありました。自己分析シートの書式が整ったことから、シートの一層の活用を進めていきます。

【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６年度目標＞

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）54 件

＜令和６年度実績と振り返り＞

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）63 件となり、目標数値を上回りました。

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。また、既存の福祉ネットワークを活用した取り組みにより、複数の事業所が集い、交流する機会ができ始めました。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。

【協約事項４】（財務に関する取組）

横浜市総合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年度目標＞

外来診療収入実績 155,891 千円

＜令和６年度実績と振り返り＞

外来診療収入実績 177,754 千円となり、目標数値を上回りました。

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、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、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増収に繋がりました。

【協約事項５】（人事・組織に関する取組）

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

＜令和６年度目標＞

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

＜令和６年度の実績と振り返り＞

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。このシートを活用して、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ていきます。