

令和7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てきました。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7年度は、各地域療育センターにおいて電子カルテの運用を開始し、各職種間の情報共有の円滑化を図ることで、利用者支援の充実につなげました。また、既に導入済みであるリハセンターとあわせて、安全かつ効率的なシステム運用に努めました。

療育部門では、昨年度開所した一次支援事業「ぶらんちスペース」のサービス内容の充実を図るとともに、これらの施策を円滑に推進するため、組織改編や組織活性化に向けた取組を進めました。

また、従来実施していた「ヨコハマ・ヒューマン&テクノランド」について、開催方法等を見直し、「オープンデイ」へ名称を変更し、医療・福祉・スポーツ分野におけるリハビリテーションや療育の取組を広く発信するとともに、開かれた地域共生の拠点としての役割を果たしました。

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 7 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実施し、安全で効率的な法人経営の推進を図りました。

1 法人運営

- ◇ 変遷する利用者ニーズに的確に対応するため、初期支援機能の強化及び地域における潜在的ニーズへの対応を図る観点から、組織再編を実施しました。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」を一体的に運営する「地域支援課」を設置するとともに、既存の地域支援課については業務内容の整理を行い、「地域サービス課」へ改称しました。
- ◇ 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、サービスの向上及び業務の効率化等、目標達成に向けて取組を推進しました。また、個人情報保護及び著作権対応等に関するコンプライアンスを徹底し、適正な法人運営及びガバナンスの強化に努めました。
- ◇ 企画開発研究部門及びラポールのホームページ更新を行い、特にラポールについては全面的なリニューアルを実施しました。アクセシビリティに配慮した構成とし、利用者にとって分かりやすく利用しやすいホームページとなるよう、内容の充実を図りました。

2 次世代育成や組織の活性化のための取組

- ◇ 採用プロジェクトの一環として、保育士及びスポーツ指導員の職種別リクルートムービーを 2 本制作し、事業団 YouTube チャンネルで公開しました。また、ホームページ内の職員インタビューについても、入職 2～3 年目の若手職員を中心とした内容に一新し、情報発信の充実を図りました。さらに、新卒者と経験者それぞれの状況に応じた新採用研修及びフォローアップ研修を実施し、研修効果の向上に努めました。

参考 URL：『障害者スポーツ文化センターで働くスポーツ指導員の紹介』

<https://youtu.be/dhEiC0kIacg>

『療育センターではたらく保育士・児童指導員の一日(通園編)』

https://youtu.be/EbefqD_BUYg

- ◇ 令和 7 年度末退職者を対象に、退職理由や勤務継続にあたり必要と感じていた支援、職場環境・人事制度に関する意見等を把握するため、アンケート調査を実施し、働き続けやすい職場環境や人事諸制度に関する課題の整理を行うとともに、カムバック採用に向けた取組についても検討を進めました。

3 地域における公益的な取組

- ◇ 「ヨコハマ・ヒューマン&テクノランド」の開催方法や内容等を見直し、「オープンデイ」へ名称変更するとともに、施設・サービスの周知及び地域連携の強化に向けて、実施体制の見直しを行いました。

4 財務運営・人材育成

- ◇ 外来診療による収入が増加した一方で、児童発達支援センターの利用児数減少に伴う収入減、物価高騰による影響、施設修繕費や令和7年4月の給与改定に伴う人件費の増加などにより、厳しい収支状況が続きました。
- ◇ 主に採用1・2年目の事務職員を対象として、経理・会計に関する基礎的な研修を実施し、事務処理や施設運営の効率化につなげました。

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、異議等はありませんでした。
- ◇ この他に、苦情解決制度によらない苦情、要望等が9件ありました。
主な内容：職員の接遇・応対について、要望・サービス内容について、施設・設備等ハード面について等
それぞれについて、担当部署で振り返りを行うとともに、事業団内でも共有し、再発防止に努めました。

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2年目となる令和7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：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7年度目標＞

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

＜令和7年度実績と振り返り＞

全体（5センター）で585件となり、令和7年度全センターの年中・年長児の新患数が804件であったため、その7割にあたる563件を上回る実績となりました。

各センターで年中・年長児の新患を対象とした総合プランの導入を開始し、多職種の観点から整理した児童の状況や支援内容を、一つの書式として保護者へ分かりやすく提示しました。また、保護者の思いや児童の状況を踏まえながら作成・提示を行うことで、児童を育てていく上での方向性や必要な支援について共有しやすくなりました。

運用を進める中では、書式や記載内容、提示時期等の見直しを継続して行いましたが、多職種間での確認や運用調整に時間を要しましたが、各センターで導入・運用を進めたことで、書式や提示時期等に関する課題整理が進んだことから、令和8年度の本格稼働に向けて、さらなる運用改善につなげます。

【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7年度目標＞

当事者・企業等への支援件数45件

＜令和7年度実績と振り返り＞

当事者・企業等への支援件数は49件となり、目標数値を上回りました。

施設利用を通じて就労準備が整った方に対して自己分析シートの作成支援を行うとともに、作成後も必要に応じて内容の見直しを行い、就職活動に活用しました。

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や、仕事を継続する上で必要な配慮事項等について自己理解が深まり、履歴書や職務経歴書にも具体的に反映することができました。

さらに、ハローワークや企業向け見学説明会等を通じて本取組の周知を進めたことで、企業側の理解促進や新たな連携につながりました。また、自己分析シートを作成した22名のうち11名が年度内に新規就労や復職を達成し、そのうち2名については、本取組の説明や施設見学等を個別に行った企業への就労につながりました。

【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 7 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）63 件

＜令和 7 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）は 86 件となり、目標数値を上回りました。

障害福祉事業所や特別支援学校等に対する直接支援に加え、施設職員や支援者を対象とした研修会やコンサルテーションを継続して実施し、地域における継続的な支援体制の充実を図りました。

自立的にスポーツ活動を行う事業所や、学齢後期の利用者への支援機会が継続的に確保されるとともに、既存の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も増えてきました。また、日頃の成果を発揮する機会や、障害のある方の作品を発表・鑑賞する機会づくりを通して、社会参加の機会の拡充及び障害理解を促進する場が広がってきました。

【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 7 年度目標＞

外来診療収入実績 159,693 千円

＜令和 7 年度実績と振り返り＞

外来診療収入実績は 188,647 千円となり、目標数値を上回りました。

「外来栄養食事指導料」の算定を開始するとともに、令和 8 年 6 月に実施される診療報酬改定に向けた情報収集や体制確認を進めました。診療所運営の効率化及び新たな加算取得につながったことで、外来診療収入の増収を達成しました。

電子カルテ導入後の診療所運営について、システム間連携や医事会計業務スペースの改善、業務マニュアルの整備等を進め、診療所運営の効率化を図りました。

【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 7 年度目標＞

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

＜令和 7 年度実績と振り返り＞

令和 6 年度に作成した退職者分析シートを更新するとともに、退職理由や部署・職種等の傾向を分析し、近年の離職状況の把握に努めました。その結果を踏まえ、職員の定着（離職防止）に向けた各種施策の検討を進めました。

具体的には、退職者アンケートを新たに開始したほか、人事制度の課題把握やカムバック採用等への活用を進めました。さらに、一部職種においてメンター制度を試行的に実施し、若手職員育成に一定の効果を出すことができました。

育児・介護休業法改正への対応として、柔軟な働き方を支援する制度整備及び運

用を開始したほか、採用後のミスマッチを防ぐため、筆記試験の再導入や選考方法の見直し等の検討を進めました。

職員の定着は、全ての部署における喫緊の課題として捉えており、各部署において、面談の強化や子育て世代への制度周知等の取組を進めたことで、働きやすい職場環境づくりが徐々に浸透し、離職率については、令和 5 年度 7.7%、令和 6 年度 6.3%、令和 7 年度 5.1%と改善傾向がみられました。