

健康福祉局が所管する外郭団体の平成26年度年次計画(案)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、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を振り返り、次期協約へ反映させています。

現行の第3期協約（平成23年度から25年度）が今年度末で終了するため、各団体の平成26年度の経営目標を定める平成26年度年次計画について、当局所管の4団体が案を策定しましたので御報告します。

平成26年度年次計画は、3月末までに確定、公表し、4月から目標の達成に向けて取組を進めます。

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 平成26年度年次計画(案)について

26年度は、外部の専門家による審議会等を新たに設置し、現在の「特定協約団体マネジメントサイクル」を見直すことを検討しているため、中期的な協約ではなく、単年度の年次計画として策定します。

そのため、平成26年度年次計画の構成や目標項目については第3期協約と同様とし、昨年12月に御報告した「第3期協約の中間評価」等の結果を踏まえて、外部の専門家である監査法人による確認を経た上で、目標の水準のみを変更することを基本としています。

3 各団体の平成26年度年次計画(案)の目標について

外郭団体の協約では、次の3つの視点に関する目標をそれぞれ1つ以上盛り込むこととしており、平成26年度年次計画(案)でも同様としています。

- ① 公益的使命の達成（主要な公益的事業に関する指標などを設定）
- ② 財務の改善（歳入確保と歳出削減に関する指標などを設定）
- ③ 業務・組織の改革（運営の効率化や、固有職員の人材育成・積極登用などを設定）

(1) 公益財団法人 寿町勤労者福祉協会

	目標内容	視点
1	寿町総合労働福祉会館の利用者の増加を図るため、参加者目標を年間120人以上、利用満足度を80%以上とします。	公益的使命の達成
2	寿町勤労者福祉協会診療所の収支改善に取り組みます。	財務の改善
3	正規職員の給与水準を、平成22年度を基準として8%以上減額します。	業務・組織の改革
4	第3期協約で達成した役員数8名以下並びに適正な執行体制を維持します。	

(2) 公益財団法人 横浜市総合保健医療財団

目標内容		視点
1	横浜市総合保健医療センター診療所の短期入所病床割合 20%を維持しつつ、入所稼働率 98%を確保し、認知症診断・認知症外来数 4,000 人以上を確保します。	公益的使命の達成
2	介護老人保健施設の短期入所受入れ割合 10%を維持し、入所稼働率 98%を確保します。	
3	精神障害者支援施設の延べ利用者数については、第3期協約で達成した平成 21 年度比 20%増の水準を維持します。また、平成 25 年度に受審した福祉サービスの第三者評価で A 評価が得られなかった項目について、改善に取り組みます。	
4	収支比率 100%以上を維持します。	財務の改善
5	人材育成のための積極的な外部研修への派遣・参加について、第3期協約で定めていた平成 21 年度比 20%以上増に引き続き取り組みます。また、固有職員の管理職 22 名を維持します。	業務・組織の改革

(3) 社会福祉法人 横浜市社会福祉協議会

目標内容		視点
1	地域ケアプラザ共通の課題の解決に取り組み、市内全地域ケアプラザの運営支援につなげます。	公益的使命の達成
2	地域の実情把握と評価を行う地域アセスメントシート等を全地区社協の地域で作成し、地区ボランティアセンターを 4 地区でモデル設置・運営します。	
3	福祉保健人材の確保・定着事業を推進し、事業参加者数 800 人以上、研修受講者満足度 95%以上にします。	
4	権利擁護事業契約数を 650 件以上とし、障害者後見的支援制度を 14 区で実施します。	財務の改善
5	経常収支差額を△3,000 万円、長期借入金を 130 億円以下に縮減します。	
6	第3期協約で管理職ポストの固有職員への転換は達成しているため、現状を維持し、固有職員の人材育成を充実します。	業務・組織の改革

(4) 社会福祉法人 横浜市リハビリテーション事業団

目標内容		視点
1	ニーズに応じた発達障害児へのサービスの拡充と、幼児の初診受診までの期間 3 か月を維持し、更なる短縮に努めます。	公益的使命の達成
2	高次脳機能障害者支援のための地域ネットワークへの支援を強化します。また、横浜ラポールでは、障害者のスポーツ・文化活動を推進する団体の基盤強化に向けたネットワークを拡大します。	
3	横浜市総合リハビリテーションセンター診療報酬収入を、平成 24 年度実績から 400 万円以上増やします。	財務の改善
4	全階層必修の研修を継続実施し、事業団独自の人材育成を行います。	業務・組織の改革

4 添付資料

- ・ 各団体の平成 26 年度年次計画（案）

平成26年度 年次計画(案)

団体名	公益財団法人 寿町勤労者福祉協会	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	健康福祉局 生活福祉部保護課

【経営の基本的考え方】

横浜市

平成26年度の考え方	人事給与体系の見直しによる人件費の削減は目標通りに行われているが、厳しい財政状況を踏まえ、継続した経営改善に取り組みます。診療所事業についても、地域のニーズを考慮し、安定した医療の提供を前提に収支目標を達成します。引き続き会館利用者のサービス向上に取り組みます。
第3期協約	外郭団体としての必要性 寿地区の簡易宿泊所街には住民同士の相互交流のスペースや、浴場、娯楽、読書などの社会施設、医療施設が少ないため、当団体の管理運営する寿町総合労働福祉会館は貴重な公共施設であり、地域における労働者等の福利厚生等に寄与するという団体の役割は引き続き重要である。
	団体に期待する役割 寿町総合労働福祉会館(横浜市寿町住宅を除く)の管理運営を適切かつ効率的に行うことにより、地域の労働者等の福利厚生および勤労意欲の高揚に寄与すること
	経営改革の内容 ・将来にわたり継続的・安定的な団体運営に向け、診療事業の収支改善に取り組む ・団体における人事給与体系等の見直しを図ることで、人件費の縮減に取り組む ・地域の特性を考慮し、利用者のニーズに沿った事業を展開しサービスの向上を図ることにより、公益的使命が最大化するように努める

団体

平成26年度の考え方	団体運営と経営改善において、人件費削減の取組みは目標通り改善する見込みです。役員数の削減については平成25年度に達成したため、これを維持します。また、診療事業の収支相償とスタッフの充足、会館利用者の増加について、引き続き改善を継続し、公益的使命の最大化に向けた取組みを行います。
第3期協約	経営理念 協会は、会館の管理運営を次のとおり適切かつ能率的に行うことにより、労働者等の福利厚生を図ります。 1. 会館利用者にとって安全で衛生的な環境を提供する 2. 地区住民のニーズに沿った事業を展開しサービスの向上を図る 3. 運営経費の節減を図る 4. 寿地区の地域団体及び行政との連携により公益法人として、寿地区の健全で明るい町づくりに貢献する
	経営ビジョン(計画期間で目指す基本方向) ・「健全な会館管理および地域への貢献」…会館利用者へ安全かつ衛生的な環境を提供するとともに、地域、行政と協働し、地域貢献に努める。 ・「会館利用者の満足度向上」…会館利用者のニーズに沿った事業を展開する。 ・「経営管理および業務体制の見直し」…経営管理を見直すとともに人件費を縮減し、診療事業においても安定した運営に努める。
	これまでの団体活動の成果(第3期協約前) ・昭和54年に診療所を開設し、平成12年からは横浜市からDOTS事業を受託。同年には精神科・心療内科を新設し、平成21年からは精神科の拡充とともに精神科デイケアを開設するなど地域ニーズに合わせた診療活動を実施。 ・会館利用者の満足度向上のため、図書の出し入れや飲食コーナーを設けるなど、アンケート調査をもとに会館利用の充実を図った。 ・平成16年から寿生活館事業として高齢者・文化事業を実施し、地域高齢者に対する生きがい作りを展開。
	経営課題 ・地域の特性を考慮し、会館利用の充実を図るとともにさらなるサービス向上に努める必要がある。 ・厳しい財政状況の中、人事給与体系等を見直し、人件費の縮減を図る必要がある。 ・診療事業の継続的かつ安定的な運営に向けた改善を図る必要がある。

26年度目標	1	公	会館利用者の増加を図るため、年間120人以上の参加者を目標として、年6回以上の自己啓発教室を開催します。また、平成26年度に会館利用満足度を80%以上とします。
	2	財	診療所の固定費等を見直しを図り、診療事業の収支相償を目標に収支改善に取り組みます。
	3	業	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8%以上減額します。
	4	業	第3期協約に定めた役員数減員を達成したため、引き続き適正な執行体制を維持します。

※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。 ※第3期協約(平22~25年度)は策定時点の内容です。 ※市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

添付資料

【経営改善行動計画】

【26年度目標1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	会館利用者の増加を図るため、年間120人以上の参加者を目標として、年6回以上の自己啓発教室を開催します。 また、平成26年度に会館利用満足度を80%以上とします。	回数(0.2)	回	-	-	-	2	4	6	6
		参加者数(0.3)	人	-	-	-	23	40	120	120
		満足度(0.5)	%	-	-	-	-	-	80	80
26年度の目標設定の考え方		24年度は開催回数は目標達成しましたが、参加者数については目標未達成でした。25年度は事業内容や周知方法等を改善して目標達成に向け取り組んでいます。26年度は事業内容を工夫した上で継続することにより、定着を図ります。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):6回/参加者数(0.3):120人/満足度(0.5):80%)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	・ニーズ調査実施(平成23年度上半期) ・平成25年度事業終了時にアンケート調査を実施し、満足度を調査する。 ・平成25年3月31日までに年6回実施し、年間参加者数を120人以上とします。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	「地区住民のニーズに沿った事業を展開しサービスの向上を図る」という経営理念より、会館利用者の増加を図るための協約を掲げます。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] [目標水準] ボランティアや区民活動センターなどの講師を活用し、会館利用者や勤労者への自己啓発の場として、会議室などを使用して教室を開催し教養を高めたり、生きがいづくりに役立てる企画であり、当協会の公益使命に直結している。								
【26年度目標2】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
財	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みます。	診療事業収支	千円	-16,635	-8,186	-16,855	+2,104	+3,082	0	0
26年度の目標設定の考え方		23、24年度は収支改善を達成しました。25年度は医師確保のための報酬改定等により、収支相償となる見込みです。 26年度は、診療所スタッフの充足を図ると共に収支改善を継続し、収支相償を目指します。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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みます。(診療事業収支:0千円)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	・平成23年度給与見直し(25年3月まで)※参照:協約事項3 ・ジェネリック薬品への移行による医薬材料費の節減(平成19年度より引き続き)								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	経営課題として診療事業の継続的かつ安定的な運営に向けた改善を図る必要があるため、診療事業の収支改善を図る協約を掲げます。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] 20年度精神科デイケア実施 前年度比880千円収入増 21年度精神科デイケア開室日増加 前年度比8,449千円収入増 [目標水準] 診療所の継続的・安定的運営を行うにあたり、収支改善は重要課題のため。 診療事業収支=診療事業収益-診療事業費用 ⇒25年度10月以降、当協会は公益法人へと移行しました。 そのため、診療事業収支を、公益法人の規定に基づき、管理費等の間接経費を配賦した、実態に即した値に修正しました。								

【26年度目標3】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
業	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8%以上減額します。	給与減額率	%	-	-	-	3	4	5	8
26年度の目標設定の考え方		25年度は、24年度より実施している給与減額1%を継続していくとともに、特殊勤務手当を1%減額して廃止し、目標を達成する見込みです。26年度も取組みを継続します。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	人件費の見直しを行い、正規職員の給与水準を平成22年度から5%以上の減額を実施します。(給与減額率:5%)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	平成25年度までに、正規職員の特殊勤務手当の段階的な廃止、給与体系の見直しを実施。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	厳しい財政状況の中、人事給与体系の見直しが経営課題としてあげられているため、人件費の見直しを図る協約を掲げます。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 平成20年度~平成22年度は神奈川県準拠による、給料3%減額。(暫定措置)</p> <p>[目標水準] 厳しい財政事情のあり、自主財源も乏しい中、安定した経営を行うには、固定費である職員給与の見直しを図ることが経営課題に直結している。</p>								
【26年度目標4】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
業	第3期協約に定めた役員数減員を達成したため、引き続き適正な執行体制を維持します。	役員数	人	13	13	11	10	10	7	7
26年度の目標設定の考え方		平成25年10月1日に、公益財団法人に移行し、目標を達成しました。平成26年度以降についても引き続き効率的な体制を維持し、事業を執行します。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	現行の役員数11名を8名以下に減員します。(役員数:8人)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	平成25年度までに現行の役員数11名を3名以上減員し、8名以下にします。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	公益認定における役員数の見直しが検討課題とされているため、現行役員数の減員を図る協約を掲げます。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 平成19年度 役員数13名→平成22年度 機構変更等にとまない2名減員</p> <p>[目標水準] 職員数に比べて役員数が過剰なため、現在の11名より3名減の8名とします。</p>								

平成26年度 年次計画 (案)

団体名	公益財団法人横浜市総合保健医療財団	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	健康福祉局保健事業課

【経営の基本的考え方】

横浜市

平成26年度の考え方	平成24年度実績にて、精神障害者支援施設の利用者数や収支比率、人材育成については第3期協約で挙げた事項を順調に達成できているものの、診療所や介護老人保健施設の稼働率については目標を若干下回った。平成26年度についても、過去に協約で挙げた目標値を継続して達成できるよう、取組が必要である。	
第3期協約	外郭団体としての必要性	福祉と医療の複数の機能を兼ね備え、総合的な対応を行い、障害に関する専門的な診断、評価及びそれに基づいた生活支援などを行う高度な専門性があり、地域の保健・医療・福祉に関する公益的役割がある。
	団体に期待する役割	精神障害者、要介護・認知症の高齢者等の市民が、住み慣れた地域社会で在宅生活を維持するための援助並びにこれらの人々を医療面で支えている地域医療機関等への支援を行うことにより、市民の保健、医療及び福祉の向上に寄与すること。
	経営改革の内容	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の稼働率を確保・向上させるとともに民間施設では受け入れ困難な利用者を積極的に受け入れ、公益的使命を果たす。 引き続き、収支バランスを安定させ、健全な財務状況の維持に努める。 専門性の高い職員の育成、安定した職員の確保に努める。

団体

平成26年度の考え方	診療所及び介護老人保健施設の稼働率については、平成24年度実績では目標を下回りましたが、平成25年度は稼働率向上プロジェクトを立ち上げ、利用者の利便性を向上させるなどの稼働率向上対策の実施により、数値目標の改善傾向がみられており目標を達成する見込みです。目標の数字は指定管理の事業計画でも掲げた数字であり、平成26年度も引き続き目標値として継続し、達成に向けて取り組んでいきます。	
第3期協約	経営理念	精神障害者、要介護・認知症の高齢者等の市民が、住み慣れた地域社会で在宅生活を維持するための援助並びにこれらの人々を医療面から支えている地域医療機関への支援を行い、もって、市民の保健、医療及び福祉の向上に努めます。
	経営ビジョン (計画期間で 目指す基本方向)	<p>高齢者人口の増加に伴い、要介護高齢者も着実に増加しています。特に認知症の高齢者については、早期の対応が強く求められています。こうした社会ニーズに対応するためMRIやRI等の高度医療機器を駆使し、診断の精度及び信頼性を高めていくとともに、介護老人保健施設にて積極的に受け入れるなど、公の施設の役割を担っていきます。</p> <p>また、精神障害者は長い間、偏見や誤解の中にあり、生活や就労に困難を抱えてきました。当財団では精神障害者が「地域の中で自分の生活スタイルを自分で決めていける暮らしができること」を目標に、横浜市が示している第2期障害者プランに則り精神障害者の地域生活支援を実施していきます。</p>
	これまでの 団体活動の成果 (第3期協約前)	<ul style="list-style-type: none"> 社会資源をより効果的に活用するための支援 条件が整えば退院可能な、社会的入院を余儀なくされている精神障害者の退院促進 認知症の早期診断による早期対応 医療制度改革への対応等 フロンティア的事業などの新たな市民ニーズへの取組とサービスの質の向上
	経営課題	当財団の実施する事業のほとんどは、横浜市の指定管理事業であり、この継続的受託が法人運営の基本的経営課題となります。これらの指定管理事業を支えているのは、経験豊富な専門職員であり、その確保と人材育成は必須の課題といえます。今後も、計画的な職員採用、研修計画等による人材育成、固有職員の管理職登用など一貫した人材育成を行っていきます。

26年度目標	1	公	診療所の短期入所病床割合20%を維持しつつ入所稼働率98%を確保し、認知症診断・認知症外来数4,000人以上を確保します。
	2	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。
	3	公	精神障害者支援施設の延べ利用者数について、第3期協約にて定めていた20%増加達成後（平成21年度比）の水準を維持します。また、25年度に受審した福祉サービスの第三者評価にてA評価が得られなかった項目について、改善に取り組みます。
	4	財	収支比率100%以上を維持します。
	5	業	人材育成のための積極的な外部研修への派遣・参加について、第3期協約にて定めていた20%以上増加（平成21年度比）に引き続き取り組みます。また、現状の固有職員管理職数（22名）を維持します。

※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。 ※第3期協約(平22～25年度)は策定時点の内容です。 ※市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

【経営改善行動計画】

【26年度目標1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	診療所の短期入所病床割合20%を維持しつつ入所稼働率98%を確保し、認知症診断・認知症外来数4,000人以上を確保します。	入所稼働率 (0.5)	%	101	101	100	98	96.4	98	98
		認知症診断・ 外来者数(0.5)	人	2,458	3,040	3,325	4,519	4,505	4,300	4,000
26年度の目標設定の考え方		直近の実績に合わせた新たな目標を設定し、達成を目指す。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	診療所の短期入所病床割合20%を維持しつつ入所稼働率98%を確保し、認知症診断・認知症外来数3,300人以上を確保します。								
	目標を達成するための取組内容及び期限	居宅介護支援事業所、各区福祉保健センター、医療機関等と連携し短期入所割合20%を維持しつつ入所調整を図ります。 認知症外来については、非常勤医師の確保などにより利用者数の確保を目指します。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	稼働率98%、短期入所割合20%は指定管理事業計画に掲げた数字です。 認知症診断・外来については、市内で毎日実施している医療機関が少なく市民ニーズも高いことから選定しました。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>診療所の入所稼働率については、市内に療養病床が少ないため、他の施設では受け入れ困難な難病患者や医療依存度の高い利用者を受け入れていることで高い稼働率を維持しています。在宅で生活する利用者及び家族を支援するために、短期入所病床を20%確保します。 認知症診断・外来については、社会的関心及び市民ニーズが高く、今後も診断依頼の増加が見込まれています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>入所稼働率及び短期入所割合はほぼ上限と考えています。 認知症診断・外来については、予約枠に限りがある中で、できるだけの依頼に対応し利用者数を確保していきます。</p>								
【26年度目標2】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
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	%	99.3	99.5	99.3	98.1	96.4	98	98
		26年度の目標設定の考え方								
26年度の目標設定の考え方		過去に協約で挙げた目標値を継続して達成する。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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:98%)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	ケアマネジャー研修会の開催による、地域のケアマネジャーとの連携強化をはじめ、地域でのケアカンファレンスなどにも参加し、地域の関係機関との連携強化や施設のPRを実施していきます。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	稼働率98%、短期入所は10%は指定管理事業計画に掲げた数字です。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>入所稼働率については、経管栄養やストマなど医療処置の必要な利用者及び認知症高齢者を受け入れながらも、高い稼働率を維持しています。また、市内介護老人保健施設の短期入所サービス割合は平成19年度で3%となっており、当センターでは10%を確保することにより、在宅生活支援に貢献しています。</p> <p>[目標水準]</p> <p>入所稼働率はほぼ上限と考えています。</p>								

【26年度目標3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
財	精神障害者支援施設の延べ利用者数について、第3期協約にて定めていた20%増加達成後（平成21年度比）の水準を維持します。また、25年度に受審した福祉サービスの第三者評価にてA評価が得られなかった項目について、改善に取り組みます。	延利用者数 (0.5)	人	89,108	100,918	111,294	113,000	117,500	122,700	122,700
		A評価以外の 項目改善 (0.5)	—	—	—	—	準備	準備	A評価獲得 70%以上 及び改善	A評価以外 の項目改善

26年度の目標設定の考え方		前回協約で策定した目標値が十分に高い水準であるため、その維持を目指す。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):122,700人/A評価項目70%以上及び改善(0.5):A評価項目70%以上及び改善）								
	目標を達成するための取組内容及び期限	自立生活アシスタントと退院促進支援の両事業は、自立訓練施設、神奈川区生活支援センターでそれぞれ取り組んできた実績があり、その経験とノウハウを活かして利用者数の増加を図ります。 「自立訓練施設」及び「就労支援施設」にて福祉サービスの第三者評価を受審します。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	横浜市総合保健医療センターは市内唯一の精神障害者の総合的支援施設であり、利用者数の増加は公益的施設の責務であると考えます。また、福祉サービスの第三者評価を受審することで、客観的な評価に基づく利用者サービスのさらなる向上を図ります。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 生活支援センターの各区への整備が進み利用者数は平均化し、3施設合計で若干増となっています。生活支援センター以外の精神障害者支援施設については、高い稼働率を維持しています。</p> <p>[目標水準] 生活支援センターに新たな機能として追加になる「自立生活アシスタント」「退院促進支援」の利用者数の増加を、3施設合計で18,000人見込んでいます。両事業とも初年度は一人ひとりの登録から始めることから、十分に高い目標と考えます。精神障害者支援施設として福祉サービスの第三者評価を受審することは初めての例であり、70%以上のA評価獲得率は十分に高い目標です。</p>								

【26年度目標4】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
財	収支比率100%以上を維持します。	収支比率	%	103.7	103.7	105.6	103.6	103.6	100.0	100.0

26年度の目標設定の考え方		過去に協約で挙げた目標値を継続して達成する。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	収支比率100%以上を維持します。(収支比率:100.0%以上)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	毎年度、施設の稼働率や利用者数を維持していくことで、収入を確保し、支出については、事業内容の見直しなどにより削減を進め、収支のバランスを取っていきます。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	公益的施設の運営においても、収支のバランスが取れた財務状況は重要と考えます。指定管理事業計画では、毎年度の指定管理料を定額として、収支の計画を立てています。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 指定管理事業等の事業の拡大により、収支の総額は増加していますが、収入の確保、支出の縮減に努めてきたことにより、黒字基調を維持しています。</p> <p>[目標水準] 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ため、収支のバランスを維持していくことは十分に高い目標です。</p>								

【26年度目標5】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
業	人材育成のための積極的な外部研修への派遣・参加について、第3期協約にて定めていた20%以上増加（平成21年度比）に引き続き取り組みます。また、現状の固有職員管理職数（22名）を維持します。	派遣・参加回数 (0.5)	回	227	154	120	170	180	190	204
		固有職員 管理職数 (0.5)	人	14	16	20	21	21	22	22
26年度の目標設定の考え方		過去に協約で挙げた目標値を継続して達成・維持する。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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。								
	目標を達成するための取組内容及び期限	年間の研修計画に各部門の派遣・参加の目標値を設定し、20%以上増加させます。また、市派遣職員を1人削減し固有職員に転換するなど固有職員の管理職を2人増加します。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	平成21年度外郭団体経営分析にもあるとおり、指定管理事業実施期間中に人材マネジメントを考える必要があるため、専門性の高い人材の育成、安定的な確保が運営上の課題となっています。また、指定管理事業計画にも掲げた「利用者サービスの質を左右するのは人材に負うところが大きい」との認識の下、人材育成に力を入れていきます。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析] 専門職員が多いことから外部研修を利用した人材育成を進めてきました。年度により参加回数の少ないこともありますが、今後は職員が年間を通じて平均的に参加できる仕組みを作っていきます。また、平成19年度から市派遣職員を2人に削減しましたが、なお一層の自主、自立化に向けた人材育成を進めています。</p> <p>[目標水準] 少数の人員配置にて運営を行っている中で、外部への派遣研修を積極的に実施し20%以上増加させることは、十分に高い目標です。市OB職員の活用から固有職員の登用への変換は、人件費増とのバランスを考慮する必要があり、十分に高い目標です。</p>								

平成26年度 年次計画(案)

団体名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会	団体分類	事業等の再整理が必要な団体
		所管課	健康福祉局福祉保健課

【経営の基本的考え方】

横浜市

平成26年度の考え方	市社協は区社協の活性化を図るとともに、区社協が中心となって地域課題を把握し、関係機関と共有化を進めていくことを期待する。また、平成27年度からの介護保険制度の改正や生活困窮者自立支援法の施行に対応できるよう準備を進める必要がある。
第3期協約	<p style="text-align: center;">外郭団体としての必要性</p> <p>社会福祉協議会は、社会福祉法に基づき、地域福祉の推進を図ることを目的に組織され、地域住民や社会福祉関係者等の参加・協力を得ながら活動している公共性の高い組織である。特に地域における地区社協をはじめとした様々な福祉活動団体との協働や支援の推進は、福祉のまちづくりの実現に不可欠であり、行政と相互に連携・補完しながら車の両輪としてその役割を果たしていく必要がある。</p> <p style="text-align: center;">団体に期待する役割</p> <p>・横浜市における社会福祉事業の推進、社会福祉人材の育成及び社会福祉に関する活動を活性化させること。 ・地域の様々な福祉保健活動の活性化を図るため、小地域レベルの団体との協働や支援を推進できるよう区社協の機能強化を進めること。 ・権利擁護及び成年後見を推進するとともに、誰もが安心して生活できる福祉のまちづくりを推進すること。</p> <p style="text-align: center;">経営改革の内容</p> <p>・市社協、区社協、指定管理施設等が相互に機能分担及び連携し、総合的な地域福祉を推進していく。 ・地域の方々が地域福祉の担い手として主体的に活動できるよう支援していくため、コーディネート機能を強化していく。 ・固有職員の人材育成等の経営改善の取組を踏まえ、引き続き経営努力を行って組織全体の機動性、効率性を図っていく。</p>

団体

平成26年度の考え方	<p>ほぼ目標通りに改善の見込みであるが、平成25年5月に策定した「横浜市社協長期ビジョン2025」に基づき、本会の役割や強みを活かした取組に力を入れていく。 特に協約項目1では地域ケアプラザの喫緊の課題であるBCPマニュアルの作成に力を入れるとともに、協約事項4①の権利擁護事業契約件数については、直近の実績を踏まえ新たな数値目標を設定、協約事項5の経常収支差額と長期借入金については更なる改善を図る。</p>
第3期協約	<p style="text-align: center;">経営理念</p> <p>「誰もが安心して自分らしく暮らせる地域社会をみんなでつくりだす」という活動理念のもと、地区社協をはじめとする地域団体、市民団体、社会福祉事業者、地域福祉関係者、企業等とネットワークを構築し、地域・区域・市域の重層的な支援体制を確立できるよう地域福祉推進の基盤整備を目指す。</p> <p style="text-align: center;">経営ビジョン (計画期間で目指す基本方向)</p> <p>・「コーディネート機能の強化」…各区社協、運営施設等が地域の支援に力を発揮できるよう、区及び関係機関と連携し、支援体制の充実を図る。 ・「組織経営体制の改善」…業務の迅速化・効率化、体制の見直し、各部門間の連携等を進め、地域福祉をとりまく環境の変化や市民ニーズに対応できるよう、改善を図る。</p> <p style="text-align: center;">これまでの団体活動の成果 (第3期協約前)</p> <p>・区社協と連携し、地区社協支援やボランティア育成等を行い、市民が主体となる地域福祉コミュニティづくりを推進している。(新規ボランティア登録者数 H18年度3,693人→H22年度4,800人(見込)) ・地域ケアプラザを始め27の指定管理施設を運営し、運営を通じて地域ニーズや地域福祉の推進方法を把握し、地域福祉活動支援に還元を行っている。 ・平成10年よりスタートした権利擁護事業や平成16年の組織統合により設置した障害者支援センターの活動等により当事者の地域生活支援を推進し、安心して暮らせる地域社会の実現に寄与している。(権利擁護事業新規契約件数 H18年度74件→H22年度100件(見込))</p> <p style="text-align: center;">経営課題</p> <p>・地域の福祉課題等を把握し、区社協等、関係機関と連携を図って、小地域福祉活動支援をさらに推進していく必要がある。 ・運営する地域ケアプラザの収支の改善を図りつつ、施設運営上の課題解決に取り組むとともに、市内全地域ケアプラザの運営改善、機能強化につながる支援が求められている。 ・補助金、委託料等が年々削減される中で、経常収支差額を改善するとともに、基金の安定的運用等を進め、自主財源の拡充・活用を図る必要がある。 ・今後の市社協組織を担い、地域福祉推進の要となる職員の育成を図る必要がある。</p>

26年度目標	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">公</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>地域の実情把握と評価を行う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。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>福祉保健人材の確保・定着事業を推進し、事業参加者数を800人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">公</td> <td>権利擁護事業契約数を650件以上とするとともに、障害者後見的支援制度を14区で実施します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">財</td> <td>経常収支差額を△3,000万円、長期借入金を130億円以下に縮減します。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">業</td> <td>管理職ポストの転換については目標を達成済のため、現状を維持するとともに、固有職員の人材育成を充実します。</td> </tr> </table>	1	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。	2	公	地域の実情把握と評価を行う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。	3	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800人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。	4	公	権利擁護事業契約数を650件以上とするとともに、障害者後見的支援制度を14区で実施します。	5	財	経常収支差額を△3,000万円、長期借入金を130億円以下に縮減します。	6	業	管理職ポストの転換については目標を達成済のため、現状を維持するとともに、固有職員の人材育成を充実します。
1	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。																	
2	公	地域の実情把握と評価を行う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。																	
3	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800人以上とし、研修受講者の満足度を95%以上にします。																	
4	公	権利擁護事業契約数を650件以上とするとともに、障害者後見的支援制度を14区で実施します。																	
5	財	経常収支差額を△3,000万円、長期借入金を130億円以下に縮減します。																	
6	業	管理職ポストの転換については目標を達成済のため、現状を維持するとともに、固有職員の人材育成を充実します。																	

※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。 ※第3期協約(平22～25年度)は策定時点の内容です。 ※市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

【経営改善行動計画】

【26年度目標1】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
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			地域ケアプラザにおける4職種連携の考え方		地域ケアプラザの業務連携指針	地域ケアプラザ業務に取組む姿勢	介護予防支援事業事務マニュアル	地域ケアプラザのBCPマニュアル
26年度の目標設定の考え方		平成26年度は、『横浜市社協長期ビジョン2025』横浜市社協運営施設の長期目標である市内他法人運営施設の支援(共通の課題への取組みを開示)に基づき、地域ケアプラザの喫緊の課題である「地域ケアプラザのBCP(災害時事業継続計画)」をマニュアルとして作成するとともに、高齢福祉部会地域ケアプラザ分科会の協力を得て、市内全地域ケアプラザに提供する。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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:介護予防支援事業事務マニュアル)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	本会地域ケアプラザの運営をとおして、市内の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、「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」、「介護予防支援事業事務マニュアル」等3つ以上のテーマについて検討し、検討結果をマニュアル・指針等の冊子にまとめて順次公表する。さらに、マニュアル等作成の次年度の取組として、地域ケアプラザ分科会との連携のもとに研修会を開催し、その効果測定としてアンケート調査を実施することで、市全域の地域ケアプラザ運営に貢献する。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	本会は平成3年から地域ケアプラザ(旧在宅支援サービスセンター)を受託してきた。また、本会施設管理担当は、他法人運営の地域ケアプラザの開所支援や職員の育成等を担当し、さらに現在も高齢福祉部会地域ケアプラザ分科会(現在119施設)の事務局として所長会や職員の連絡会等を支援している。この事務局機能及び地域ケアプラザの運営をとおして、全地域ケアプラザの課題解決方法として、運営のノウハウを検討し共有することで、市民サービスの向上につなげる。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <p>平成21年度に地域ケアプラザ分科会で提示した「地域ケアプラザにおける4職種連携の考え方」は、区社協や横浜市関係機関からの関心も高く、市全域の地域ケアプラザ運営の共通の課題解決に貢献できるものである。</p> <p>[目標水準]</p> <p>本会運営の地域ケアプラザ職員による作成検討会を設置し、1テーマにつき1年間をかけて検討を行い成果物を作成する。地域ケアプラザ分科会やその職員レベルの会議等と連携し、周知及び研修を実施して、全地域ケアプラザ(現在119施設)に活用してもらう。</p>								

【26年度目標2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	地域の実情把握と評価を行う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・地区支援記録作成地区数(0.8)	地区			127地区 (50%)	220地区 (87%)	246地区 (97%)	253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			2地区 設置	2地区設置・3地区 運営	5地区 運営	4地区 運営	事業成果の活用
26年度の目標設定の考え方		区役所・地域ケアプラザとともに地区別地域福祉保健計画の策定・推進を図る上で、地域アセスメントシートの作成・共有が必要であり、地域ケアプラザが地域支援の最前線で機能できるよう支援していくためにも必要なものであり、9区においてアセスメントシートの共有が計れることを目標とする。現在、地区ボランティアセンターの機能を有する住民活動は、市内で63の活動があると把握しているが、住民による共助の層を厚くしていくためにも、これらの活動を地区社協研修等で取り上げ広めていく必要がある。地域アセスメントシートの作成や地区ボランティアセンター等の活動は、身近な地域のつながり・支えあい活動推進事業等「市社協長期ビジョン・中期計画」における地域支援の取り組みを推進するための重要な要素である。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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・地区支援記録作成地区数(0.8):254地区(100%)／②地区ボランティアセンターのモデル設置・運営(0.2):4地区運営)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	①地区別地域福祉保健計画推進での活用や担当者連絡会・研修会、区社協訪問による状況把握等を通じて地域分析や記録の重要性の理解浸透を図り、全地区社協(254地区)で地域アセスメントシート・地区支援記録を作成し、区社協と連携した小地域福祉活動支援を推進する。 ②地区ボランティアセンターのモデル実施について区社協、地区社協に働きかけ、モデル区連絡会の開催や、自主運営に向けた情報交換・意見交換等を行い、住民主体の地域づくりの活性化を図る。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	①区社協基本指針・業務指針に明記しているとおり、地域福祉の推進役として小地域福祉活動支援は社協の最重要業務であり、地域アセスメントシートと地区支援記録は、その小地域福祉活動支援を実践していくための基盤であり、また最も有効なツールである。 ②地区ボランティアセンターモデル設置・運営は、第4次横浜市地域福祉活動計画のリーディング事業であり、地域住民自らが地域の課題把握・コーディネート・課題解決を行うことにより、住民主体の(自助・共助)地域づくりを推進するものである。								
	評価指標の過年度(19～22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] ①地域アセスメントシートと地区支援記録は、22年度から本格的に取組みを開始したもので、22年度中に半数程度の地区で作成できている状態を見込んでいる。 ②地区ボランティアセンターは1地区モデル設置済みで、22年度中にもう1地区設置を見込んでいる。 [目標水準] ①地域アセスメントシートは作成した後も随時更新の必要があり、地区支援記録も作成を始めた地区は日々追記をしていくもので、ともに地域福祉推進の基本となる取り組みであるため、全地区での作成を目指す。 ②地区ボランティアセンターは拠点の確保が最も高いハードルになっているが、住民主体の地域づくりを広めていくための検証材料とするため、募集の仕方を工夫し4地区での実施を目指す。								

【26年度目標3】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
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800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			500	773	831	800	800以上
		②研修満足度 (0.5)	%		93	94	95.7	95.9	95以上	95以上
26年度の目標設定の考え方		平成24年度までは、2つの目標はクリアしてきている。平成25年度も目標数(参加者数650人、満足度95%)を超える予定である。特に人材確保・定着事業参加者数については、毎年度目標数を50名ずつ増やしているが、毎年度大幅に超えている。そのため、24年度の実績をもとに目標数を25年度の数値から更に上乘せを行い、800名以上の目標設定とした。研修満足度については、満足度の内容を分析し、より高い満足度が得られるよう取り組むこととする。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):650人/②研修満足度(0.5):95%)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	①福祉に関するシンポジウム、就職説明会、有資格者復帰講座等の開催により、福祉人材の確保、定着支援を行う。 ②福祉保健研修受講者の満足度を向上する。(4段階評価の最高ランク及び次点評価の3と回答した方の割合について95%以上に向上する。)								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	①「福祉・保健人材の育成及び確保」は、ウイング横浜の設置目的であるとともに、「福祉人材の育成と市民活動の推進」は、第4次横浜市地域福祉活動計画の重点計画の一つに位置付けられている。 ②福祉人材の育成を推進するため、ウイング横浜の主催研修の受講者満足度の向上を図る。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] ①21年度 シンポジウム・就職説明会・有資格者復帰講座で482人の参加者があり、福祉人材不足解消へ寄与できたと思われる。 ②満足度は当統計を始めた2年前より、20年度は93%、21年度は94%であることから、現行の満足度は一定の水準に達していると考えられる。 [目標水準] ①21年度実績を基準として、22年度以降参加者を50人ずつ段階的に上げていく。 ②20、21年度の満足度を基準とし、向上を図る。								

【26年度目標4】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	権利擁護事業契約数を650件以上とするとともに、障害者後見的支援制度を14区で実施します。	①権利擁護事業契約件数(0.5)	件	330	379	408	456	533	590	650
		②障害者後見的支援制度実施区数(0.5)	区				4区	7区	11区	14区
26年度の目標設定の考え方		①2年前倒しで目標を達成するほど権利擁護事業の需要が大きく増大していることから、直近2か年の実績を踏まえた数値を目標とした。 ②平成25年度後見の支援制度プロポーザル応募状況を勘案し目標を設定した。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):450件/②障害者後見の支援制度実施区数(0.5):12区)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	①権利擁護事業について、(現在、特に契約件数の少ない区を重点的に)市民ニーズの把握に努め、契約件数を450件以上にする。 ②横浜市障害者後見の支援制度における後見の支援推進法人として、障害者が将来にわたり安心して暮らせるための地域での見守り体制づくりや必要な支援を行い、制度全体の推進・拡充を進め、市内12区で実施できるようにする。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	①福祉ニーズが多様化・複雑化する中で、権利擁護推進は重要であり、横浜生活あんしんセンターが取組んできた権利擁護事業の更なる推進を図る。 ②横浜市障害者プラン(第2期)に明記されている「将来にわたるあんしん施策」の大きな柱となる事業であり、「誰もが安心して自分らしく暮らせる地域社会をみんなでつくりだす」と掲げている団体の地域福祉活動計画の理念にも合致する。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] ①権利擁護事業についての指標は、過年度までは新規契約数としており、目標を上回る実績を上げている。[H21年度新規契約件数:目標85件に対し実績128件、H22年度も目標90件を上回る見込み]。次期からの評価指標については、新規契約者数を増やすことだけでなく、本事業の適正なサービス水準の維持を念頭に、実際に訪問活動を行う生活支援員の配置状況から新規契約、契約終了を含んだ現契約者数を指標とする。 ②平成22年4月から本事業を開始し、障害者後見の支援推進の担い手となる「あんしんマネジャー」の採用等を行い、同年10月より4区(南、保土ヶ谷、都筑、栄)にて本格的にスタートさせた。 [目標水準] ①22年度の現契約数(見込)に対し、適正なサービス水準の維持と、専門員未配置区の契約数増を図ることで達成可能な目標設定とした。 ②横浜市障害者プラン(第2期)、横浜市障害者施策推進協議会及び後見の支援推進プロジェクトでの検討状況等を踏まえた目標設定としている。								

【26年度目標5】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
財	経常収支差額を△3,000万円、長期借入金を130億円以下に縮減します。	①経常収支差額 (PL) (0.7)	千円	473,802	128,584	△ 92,943	△ 26,713	△ 37,027	△ 32,000	△ 30,000
		②長期借入金 (0.3)	百万円	26,576	25,763	21,403	18,790	16,295	16,000	13,000
26年度の目標設定の考え方		①寄付金等自主財源の確保に加え、介護保険事業の拡充、人員配置の見直しにより、運営施設における赤字を縮減し、平成25年度水準を維持する。 ②振興資金貸付に係る施設整備需要と振興・特定資金貸付事業の既貸付分の償還相当額との差額において、借入金の削減が見込まれる。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):△32,000千円/②長期借入金(0.3):16,000百万円)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	①介護保険収入をはじめとする自主財源の確保、事業運営の効率化による経費削減に取り組み、経常収支差額を△3,200万円以下に改善する。 ②民間社会福祉施設特定資金貸付事業(以下、特定資金貸付事業と略す)の新規貸付廃止等により長期借入金を160億円以下に縮減する。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	補助金・委託料等の削減が見込まれる中、経常収支差額の改善や長期借入金の縮減による自己資本比率の向上に取り組むことは、法人の自立性を高め、本会の公益的使命の実現強化につながる。								
	評価指標の過年度(19～22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] ①平成19、20年度は、介護保険事業における収入の増および、事務費等のコスト管理の徹底に取り組み、収益の確保ができていたが、21、22年度は、地域ケアプラザ事業の収益の落ち込みにより、収支差額がマイナスとなっている。 ②21年度までは長期借入金が増大していたが、特定資金貸付事業における新規貸付廃止により、削減見込みである。 [目標水準] ①横浜市の財政状況が厳しく補助金が削減される中で、退職給与引当金と積立金の乖離が拡大すると想定される。また、事業面においても繰越財源を充当し事業を行っていくことが見込まれる。こうした状況下で介護保険事業等の自主財源事業による収益の改善を図り、経常収支差額が2分の1となるよう改善に取り組む設定は非常に高い目標である。 ②特定資金貸付事業の施設への既貸付分の償還相当額の借入金の削減が見込まれる。								

【26年度目標6】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
業	管理職ポストの転換については目標を達成済のため、現状を維持するとともに、固有職員の人材育成を充実します。	①市派遣・市退職管理職の固有職員転換数(0.5)	人	3	△1	-	6	0	0	0
		②基幹研修・課題別研修の延受講者数(0.5)	人	889	769	1,022	1,470	1,530	1,500	1,500
26年度の目標設定の考え方		①管理職ポストの転換については、平成23年度に6名転換し目標水準を上回る人数で達成しており、現状の運営体制を維持する。 ②引き続き受講者数が平成22年度比1.5倍を上回るよう、計画的に実施するとともに内容の充実を図る。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):1人/②基幹研修・課題別研修の延受講者数(0.5):1,500人)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	①人材育成計画に基づく研修と人事考課制度の適切な運用により人材の育成を行い、市派遣・市退職管理職の担う5ポスト以上に固有職員を登用する。 ②基幹研修・課題別研修の実施方法を工夫し、受講者を平成22年度時点の1.5倍以上にする。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	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、その要である職員の育成を進めていく。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] 平成19年度に「人事給与制度検討会」で新人事給与制度を策定。平成20年4月に「人材育成計画」を策定し、人事考課に基づいた人事・給与制度を導入している。 [目標水準] ①管理職ポストについては、現在市派遣・市退職管理職が担っている基幹的なポストの固有職員化を進め、自立的運営体制を強化する。[平成22年度管理職数86人(うち市派遣・市退職管理職数20人)] 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、育成を推進していく必要があり、受講生を平成22年度時点(見込)の1.5倍とする。[平成22年度常勤職員数449人(H23.1.1現在)]								

平成26年度 年次計画(案)

団体名	社会福祉法人横浜市リハビリテーション事業団	団体分類	引き続き経営努力が必要な団体
		所管課	健康福祉局障害企画課

【経営の基本的考え方】

横浜市

平成26年度の考え方	25年度までの協約内容を踏まえ、目標未達成のものは達成に向けた取組を、目標達成のものは新たな目標値を掲げ、障害福祉の向上と増進にさらに寄与することを求めます。 また、新たに運用し始めた人事給与制度は、これまでの運用状況を踏まえ、効果検証を願います。
第3期協約	外郭団体としての必要性 横浜市のリハビリテーションサービスの中核的施設である横浜市総合リハビリテーションセンターをはじめとする市の障害者施設を運営するために設立された団体であり、高度な専門性と事業運営に必要なノウハウを蓄積しています。また、民間施設での対応が困難な事例への対応や関係する専門諸機関、諸施設との調整など、専門的かつ総合的なリハビリテーションの実施と障害のある方の地域生活の充実を図る上で、民間とは違った存在意義、役割があります。横浜市と密接な連携を保ち、ひろく障害者の福祉の向上と増進に寄与することが求められる団体です。
第3期協約	団体に期待する役割 ・高度な専門性と総合性を有し、指定管理業務などを通して、医療をはじめ社会的、心理的、教育的及び職業的分野に至るリハビリテーションサービスを、市民のニーズに応じて適切に実施すること ・横浜市の障害福祉施策を専門的見地から先駆的に推進し、リハビリテーション、療育並びに障害者のスポーツ及び文化に関する本市の中核的役割を担うこと
第3期協約	経営改革の内容 ・団体の有する高度な専門性と総合性を最大限発揮して、変化する社会ニーズに的確に対応し、障害のある方のライフステージに適合したサービスを提供することにより、公益的使命が最大化するよう努めること ・退職給与積立預金の不足による債務超過を解消していくため、各施設において経費の削減や増収策を実施するなど、より効率的な施設運営を図ること ・新たな人事給与制度について、その効果を検証しながら、人材育成や人材登用計画の構築を進めること

団体

平成26年度の考え方	設立27年が経過し、法改正や社会状況の変化、利用者ニーズの変遷等により、当事業団を取り巻く環境は大きく変わりつつあります。それにより今後大幅に利用者増加が見込まれる事業や、逆に減少傾向にある事業もあり、事業自体の仕組みや実施内容の改革を行う時期にきています。現状の維持をしつつ、利用者ニーズに沿った更なる利用者サービスの向上に向けて、事業団全職員が一丸となって取り組んでいきます。
第3期協約	経営理念 私たちは、豊かな人間性と高い専門性を培い、地域で自分らしく生きることのできるリハビリテーションを推進し、全ての人が分け隔てなく暮らすことのできる社会の実現を目指します。(平成20年5月策定)
第3期協約	経営ビジョン(計画期間で目指す基本方向) ・「利用者サービスの向上」…国の制度改正の内容や社会ニーズの適切な把握、新たな利用者ニーズへの対応を強化し、サービスを向上します。 ・「地域リハビリテーションの推進」…地域の関係機関とさらに連携を深め、障害児者の地域生活の支援を図ります。 ・「財務状況の改善」…退職給与積立金不足による債務超過の財政状況について、横浜市の財政支援を受けながら、着実な改善に努めます。 ・「新たな人事給与制度の安定運用」…新たに導入した独自の人事給与制度の安定稼働を図り、適切な人事考課とその処遇を実現します。
第3期協約	これまでの団体活動の成果(第3期協約前) 横浜市における地域リハビリテーションや障害児の早期療育等のシステムを横浜市とともに構築し、横浜市における中核的施設としての機能を果たしてきました。また、福祉機器等の研究開発を始め、障害者やその家族の社会参加を支援する先駆的な取組を実現してきました。 ・在宅障害児者の家庭を医療・福祉の専門職が訪問し、心身の機能や生活状況、住環境等の評価を行い、在宅での生活を支援しています。(評価訪問実施件数 H元年度 593件→H21年度 1,444件) ・横浜ラポール(平成4年開所)において、障害児者を対象としたスポーツ・文化活動の振興、普及に取り組んでいます。(障害者・介護者の年間利用者数 H5年度 129,431人→H21年度 285,832人)
第3期協約	経営課題 ・福祉や医療の制度が改定されていく中、多様化する利用者ニーズを含めた外部環境に適合したサービスのあり方を見直していく必要があります。 ・体系だった人材育成や人材登用を進め、次世代の職員へ円滑に専門技術、ノウハウを引き継いでいく必要があります。 ・会計上、主に退職金給与積立不足による債務超過の状態を改善するなど、財務体質の強化を図る必要があります。

26年度目標	1	公	利用者ニーズに応じた発達障害児へのサービスの拡充と、幼児の初診受診までの期間3か月を維持し、更なる短縮に努めます。
	2	公	高次脳機能障害者支援のための既存地域ネットワークを継続し、支援を強化します。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拡大します。
	3	財	リハセンター診療報酬収入を4,000千円以上増加します。(対H24年度)
	4	業	全階層必修の研修を継続実施し、事業団独自の人材育成を行います。

※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。 ※第3期協約(平22～25年度)は策定時点の内容です。 ※市補助金等は、毎年の予算編成、市会の議決を経て決定することになります。

【経営改善行動計画】

【26年度目標1】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	利用者ニーズに応じた発達障害児へのサービスの拡充と、幼児の初診受診までの期間3か月を維持し、更なる短縮に努めます。	初診待機月数 (0.5)	か月	4.7	6.2	4.8	4.3	4.3	3	3
		学齢後期初診 (0.5)	件	7	94	96	147	125	200	200
26年度の目標設定の考え方		センターの利用を申し込む利用者は現協約締結当初の状況から年々大幅な増加傾向にあります。限られた医師及び診療室の中で初診と再診の診療枠のバランスをとりつつ、目標達成に向けて取り組んできました。今後も更に増加していくことが予想されます。引き続き利用状況に応じた診療枠の調整を行い、現水準を維持するとともに、利用申し込み後の面談や広場事業等、サービス拡充を行うことによりセンターの利用システムの見直しを行い、保護者の不安解消に努めます。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):3か月/学齢後期初診(0.5):200件)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	利用ニーズの増加に伴い、初診待機期間が長期化している現状に対応するため、次の項目を中心に取組を強化します。 ・初診前の保護者対象の講座開催など待機中の支援を検討・実施するとともに、相談部門の強化等地域療育センターにおける新たな支援体制案を取りまとめ、23年度中に市に提言します。 ・リハセンター及び地域療育センターにおける幼児の初診待機期間を、全ての施設で3か月に短縮します。 ・リハセンターで行っている学齢後期(思春期)を対象とする発達精神系の初診を、年200件以上実施します。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	団体の役割として、変化する社会ニーズやそれに応じた利用者サービスの改善は最も重点的に取り組む内容です。団体ごとの経営改革に関する方針についても、利用者ニーズに対応した事業の遂行が盛り込まれており、団体の経営目標、中期目標にも掲げています。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] ・知的な遅れを伴わない発達障害児の増加等により、発達精神科の受診申込みが17年から約30%増え、初診を受けるまでの期間が申込みから6か月程度に長期化しています。 ・待機問題に関連して、地域療育センターにおける支援体制の見直しの検討を、22年度末から開始しました。 [目標水準] ・待機期間の短縮は、限られた診療枠を最大限活用している現状から、さらに初診と再診の枠調整やスタッフの配置の工夫など一層の効率化を行う必要がある、高い水準の目標です。 ・学齢後期の初診件数については、21年度に比して100%増と高い目標を設定し、支援体制をさらに強化します。								

【26年度目標2】		評価指標 (比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
公	高次脳機能障害者支援のための既存地域ネットワークを継続し、支援を強化します。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拡大します。	高次脳 (0.5)	区 (相談数)	—	—	検討	3 (110)	6 (156)	8 (210)	9 (210)
		横浜ラポール (0.5)	か所	—	—	—	3区にて関係機関連絡会設置	試行	3	5
26年度の目標設定の考え方		高次脳機能障害専門相談を実施する中活センターがH25年10月から3区増加し7区となり、当面の目標は達成する見込みです。(ネットワークを形成している区はほかに2区の合計9区。)横浜市の計画では、現協約策定当初とは異なり、同専門相談実施区はH26年度には増加する予定はないため、目標を25年度のままとしました。ラポールについては、構築してきたネットワークを安定的に機能させていくとともに、新たなエリアでの取組を進めます。また、全国大会へつながらる種目(例えば卓球)に特化した地域の普及や文化・芸術の振興を視野に入れて取り組みます。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):9区(相談数210件)/横浜ラポール(0.5):1か所)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	<ul style="list-style-type: none"> 高次脳機能障害者支援のネットワークを、地域の関係機関との関係を築きながら、市内半数の区で構築します。 横浜ラポールでは、障害者スポーツ・文化活動にかかる地域ネットワークづくりについて新たに検討し、区域や実施主体、障害種別等を超えた連携を図るネットワークとして、1か所以上構築します。(27年度までに3か所構築予定) 								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	<ul style="list-style-type: none"> 高次脳機能障害については、「見えにくい障害」ゆえに利用できる福祉サービスや情報が不足しています。増加する支援ニーズに、家族支援を含めて市内1か所のセンターでは対応が十分ではなく、中途障害者地域活動支援センター(中活センター)など地域の相談支援機関との高次脳機能障害者支援に関するネットワーク構築が不可欠です。 障害者のスポーツ・文化活動については、利用者の身近な地域での活動を支援することが重要です。なお、横浜ラポールの次期指定管理者選定の際に提出した事業計画書においても盛り込んだ内容です。 								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び 25年度の目標水準の設定根拠	<p>[過年度結果分析]</p> <ul style="list-style-type: none"> 高次脳機能障害者支援事業は22年度に新たに受託した事業で、対外的な地域とのネットワークは未整備です。 横浜ラポールにおける地域支援事業は、これまで横浜ラポールが各地域に向く形で地域活動を働きかけてきましたが、参加者主体で実行できるネットワーク体制には至っていません。 <p>[目標水準]</p> <ul style="list-style-type: none"> 高次脳機能障害者支援のネットワーク構築については、各区の中活センターが当該地域(区)における支援の拠点機能を担うことが必要で、各地域の支援機関に対する一次的相談と、事業団が担う、より専門的な相談対応のシステムが機能することが目標です。(参考値として、中活センター等からの専門的な相談の対応件数について、評価指標の推移欄に記載しました。) 横浜ラポールでは、これまでの地域支援の取組をふまえ、地域に障害者スポーツを推進する仕組を作ることを目的に、横浜ラポールが全面的にサポートしなくても、地域で自立的活動が運営できるネットワークの組織化を目指します。 								

【26年度目標3】		評価指標	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
財	リハセンター診療報酬収入を4,000千円以上増加します。(対H24年度)	診療報酬収入	千円	188,590	199,961	219,339	236,608	242,417	245,000	247,000
26年度の目標設定の考え方		リハセンターの診療報酬収入については、25年度は21年度に対し45,000千円増となり、目標を達成する見込みです。しかしながら介護保険の影響や回復期リハ病棟の増加等により、リハセンターの入院機能を利用される方は年々減少傾向にあります。平成26年度としては広報活動の活性化等により現状レベルを維持するとともに、今後の自立支援事業のあり方についても検討していきます。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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:225,000千円)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	・リハセンターにおける診療報酬収入について、入院病棟の占床率を高めるなどして、25,000千円以上増加させます。(21年度比) ・事業団全体として、各施設・事業の効率的な運営に努め、利用料金収入の維持・増加と経費の縮減に取り組むとともに、債務超過の改善策については、引き続き横浜市と協議していきます。また、横浜ラポールについては、比較的利用が少ない時間帯の利用率を向上させるなど、障害者の利用しやすさを維持しつつ増収を目指した取組を行います。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	・財務状況の改善や増収に向けた取組は、次期指定管理者選定における事業計画書にも盛り込み、また、外郭団体等経営改革委員会においてもとりあげられた内容です。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] ・リハセンターの診療報酬収入は、前協約(22年度までの4年間)においても10,000千円以上の増額目標を達成しました。(H17/183,288千円(=前協約の基準年度実績)→H21/199,961千円) [目標水準] ・リハセンターの診療報酬収入は、前協約でも増収を目標に掲げて取組を進めてきましたが、その結果、22年度において、主に入院病棟の利用者増から大幅な収入増を達成しています。今協約では現状レベルを維持しつつ、さらに占床率の向上による上積みを目指します。								
【26年度目標4】		評価指標(比重)	単位	評価指標の推移						
				20年度実績	21年度実績	22年度実績	23年度実績	24年度実績	25年度見込	26年度目標
業	全階層必修の研修を継続実施し、事業団独自の人材育成を行います。	研修体系(0.2)	—			検討	策定・実施	実施	実施	実施・点検
		研修実施(0.8)	種類			検討	(階層)5 (啓発)1	(階層)7 (啓発)1	(階層)7 (啓発)1	(階層)7 (啓発)1
26年度の目標設定の考え方		階層別研修について、26年度においても継続的に実施するとともに、23年度の開始から丸3年が経過することから、これまで3年間の実施内容や効果、職員の満足度等について点検(振り返り)を行って、27年度以降の研修計画の策定・企画立案に反映していきます。点検にあたっては、各研修ごとに受講者アンケートを実施し、満足度や有益度等の検証を行い、研修調整会議にてその結果から次年度の研修計画を立案します。								
第3期協約	第3期協約事項(25年度目標値)	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):実施/研修実施(0.8):(階層)7種類(啓発)1種類)								
	目標を達成するための取組内容及び期限	・23年度内に新たな研修体系の策定を行うとともに、並行して研修を実施します。 ・自立的な法人経営に向けて、職員の役割・能力に応じた必修の階層別研修を全階層(新採用、1~4級、管理職の6階層)で実施するとともに、様々な分野にわたる啓発研修など課題別研修を、年1回以上実施します。								
	目標の選定理由及び団体の中期経営計画等との関連性	自立的な法人経営と高い専門性の維持・向上に向けて、人材育成は事業団の経営目標にも掲げる重要な課題であるとともに、外郭団体等経営改革委員会においても指摘された内容です。								
	評価指標の過年度(19~22年度)結果分析及び25年度の目標水準の設定根拠	[過年度結果分析] ・これまで専門研修は充実していましたが、組織としての計画的な人材育成のための研修は手薄でした。22年度から導入した事業団独自の人事給与制度の中で資格等級制度と人事考課制度を実施しており、改めて人材育成の観点から研修体系を見直す必要があります。 [目標水準] 新人事給与制度の目的の一つである人材育成を実現するため、自主的な財源の確保を図りながら、研修を質量ともに充実させ効果的・効率的に目標達成を目指すものです。								