

# 外郭団体経営改善計画書

(平成26～28年度)  
一般財団法人摂津市保健センター

# 摂津市保健センターにおける現状分析シート

分野	現状	課題・問題点	目標
経営・団体運営	法人総務及び地域保健事業を担う事務局、介護サービスを担う三事業所、休日応急診療所の5セクションに、事務局長及び事務局次長(いずれも市退職者)他15名の正規職員、その他常勤、非常勤の有期雇用契約職員20名を擁し、市受託事業、介護サービス事業を実施している。特定健診や介護認定調査など市外からの委託も可能な体制をとりつつ、市民最優先の事業展開としている。	正規の専門職員2名がH25年度末に退職し、さらに26年度末に2名定年退職を迎える。業務の継承と効率的な組織運営のため、体制の整備が必要である。	効率的かつ安定した組織体制が構築され、市民のための医療・保健事業や介護保険事業等が安定して展開されている。
		正規の事務職員1名がH25年度末に退職した。業務の継承と効率的な組織運営のため、体制の整備が必要である。	効率的かつ安定した組織体制が構築され、市民のための医療・保健事業や介護保険事業等が安定して展開されている。
		正規職員と非正規職員との人員構成が不均衡となり、同種業務に従事する職員の処遇格差が広がる。	非正規職員間の格差是正が図られている。
財務	指定管理業務の執行に必要な費用を、休日診療所の診療報酬、健診業務に係る委託料収入、介護保険事業に係る保険収入、及び指定管理料で賄う収支構造で、総収益が総費用を超える場合には、その超える額を市に返還する実費弁償方式を採っている。	現行の実費弁償方式が維持できるか不透明である。	実費弁償方式による財政運営が図られている。
		介護保険事業で、要支援者の通所介護事業が地域支援事業に再編されるため、再構築が必要である。	介護サービス部門での収益が確保されている。
		施設利用において、駅前立地の特性が活かされていない。	指定管理事業として新規の健康増進事業が実施されており、かつその受益者負担の適正化が図られている。
人材育成	財団独自の人材育成計画が未整備で、専門職は外部組織が実施する専門職研修への積極的な参加を促している。また、事務部門では公益法人協会の主催する研修への参加や、類似団体と協力して研修会を開催している。また、必要時職員を摂津市へ研修員として派遣している。	財団独自の人材育成計画が必要である。	人材育成計画が策定されOJTが充実している。
		専門職員に対する事業継承のために充実した研修が必要である。	専門職のためのきめ細かな人材育成プログラムが実施されている。
		事務職員に対する事業継承のために充実した研修が必要である。	事務職員のためのきめ細かな人材育成プログラムが実施されている。
事業	①休日昼間の小児急病診療 ②特定健診、特定保健指導受託業務 ③がん検診その他健康増進法に基づく受託業務 ④訪問看護に関する事業 ⑤地域支援及び住宅改修、介護認定受託業務 ⑥介護保険法に基づく居宅介護支援事業、通所介護事業 ⑦施設・設備の保守管理 ⑧その他の受託業務	指定管理業務の範囲と責任をより明確化する必要がある。	一般財団法人摂津市保健センターが担うべき役割について市と財団との共通認識に基づき、連携と役割分担の明確化が図られている。
		医療従事者特に医師の確保が不安定である。	大阪医科大学・大阪大学・その他近隣大規模病院等との連携が強化され、医師の確保ができています。
		保健センターの設備の有効活用が課題である。	市民団体や関係機関等との協働により夜間帯での業務が拡大されている。

分野	現状	課題・問題点	目標
情報公開	一般財団法人を規律した法に定める最小限の事項を、センター窓口に備えつけているのみ。	一般財団法人摂津市保健センターとして、情報発信が不十分であり、発信手法を含めて検討する必要がある。	情報公開が徹底されている。
		保健センターが保有する情報を、よりいっそう市民が活用しやすい状況にする必要がある。	市民が情報を活用しやすい体制となっている。
その他	国立循環器病研究センターのJR吹田操車場跡地への移転が決まり、摂津市と吹田市が連携して国立循環器病研究センターを核とした医療クラスターの形成をめざし、健康のまちづくりの検討が始まっている。	平成30年の国立循環器病研究センターの開業に向けて、摂津市と連携し、健康のまちづくりの中で保健センターが果たすべき役割についての検討が必要である。	摂津市とともに健康のまちづくりの施策展開が順調に進められている。

# 摂津市保健センター行動計画(具体的取組み)設定シート

分野	現状分析による課題・問題点	課題・問題を解決するための行動計画(具体的取組み)
経営・団体運営	正規の専門職員2名がH25年度末に退職し、さらに26年度末に2名定年退職を迎える。業務の継承と効率的な組織運営のため、体制の整備が必要である。	(組織体制の見直し) 介護サービス専門職については、再雇用職員の知識・経験を活かしながら、同時に新規職員を雇用し業務の継承と体制の整備を図る。
	正規の事務職員1名がH25年度末に退職した。業務の継承と効率的な組織運営のため、体制の整備が必要である。	(組織体制の見直し) 正規事務職員を雇用し管理部門の強化を図るとともに、職員の育成に努める。
	正規職員と非正規職員との人員構成が不均衡となり、同種業務に従事する職員の処遇格差が広がる。	(体制・制度の見直し) 非正規雇用職員のスキル向上のため担当する業務の異動を行うとともに、賃金格差の是正を図る。
財務	現行の実費弁償方式が維持できるか不透明である。	(経営状況の見直し) 実費弁償方式の再申請を行い(平成26年度からの5年間分)、税務署の判断に沿った対応をとる。
	介護保険事業で、要支援者の通所介護事業等が地域支援事業に再編されるため、再構築が必要である。	(経営資源の見直し) 通所介護事業所において要介護者のリハビリの拡充を図るとともに、平成27年度以降の介護予防事業の運営体制に適應する事業展開を図る。
	施設利用において、駅前立地の特性が生かされていない。	(経営資源の見直し) 施設の有効活用を図るため平日夜間帯に健康増進事業を展開し、同時に収益増を図る必要がある。
人材育成	財団独自の人材育成計画が必要である。	(人材育成計画の策定) 財団としての人材育成計画を策定する。
	専門職員に対する事業継承のために充実した研修が必要である。	(研修機会の確保) 専門職研修については、外部団体の主催する研修に積極的に参加していく。
	事務職員に対する事業継承のために充実した研修が必要である。	(研修機会の確保) 事務部門の研修については、公益法人協会の研修に加え、他団体と協働し、経理、労務等の研修を定期的に開催する。

分野	現状分析による課題・問題点	課題・問題を解決するための行動計画(具体的取組み)
事業	指定管理業務の範囲と責任をより明確化する必要がある。	(事業体制の強化) 保健センターが市民の健康増進基地となるよう、それぞれの役割と連携に関して摂津市と協議を深める。その中でより効果的な新規業務の検討をすすめる。
	医療従事者特に医師の確保が不安定である。	(事業の安定化) 医師会とともに近隣の大学や大規模病院に働きかけ、健診事業に出向できる医師の確保に努める。
	保健センターの設備の有効活用が課題である。	(業務の充実) 駅前という立地の条件を生かし、夜間帯での業務の充実を図る。
情報公開	一般財団法人摂津市保健センターとして、情報発信が不十分であり、発信手法を含めて検討する必要がある。	(情報公開の徹底) 法人の経営状況等についての積極的な情報開示を実施する。
	保健センターが保有する情報を、よりいっそう市民が活用しやすい状況にする必要がある。	(情報の発信) HPを活用した情報発信の在り方を検討する。
その他	平成30年の国立循環器病研究センターの開業に向けて、摂津市と連携し、健康のまちづくりの中で保健センターが果たすべき役割についての検討が必要である。	(健康のまちづくりへの参画) 摂津市とともに、「吹田操車場跡地を中心とした健康・医療のまちづくり会議」に出席しながら検討を進める。

# 摂津市保健センター経営改善計画

分野	行動計画 (具体的取組み)	進捗状況			自己評価(団体)	所管課評価(市)	総合評価	
		目標	平成26年度	平成27年度				平成28年度
経営・団体運営	組織体制の見直し	目標	効率的かつ安定した組織体制が構築され、市民のための医療・保健事業や介護保険事業等が安定して展開されている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	介護サービス専門職については、再雇用職員の知識・経験を活かしながら、同時に新規職員を雇用し業務の継承と体制の整備を図る。	年次計画	退職した通所介護支援事業所及び居宅介護支援事業所の専門職各1名(計2名)を再雇用し、業務の継承を図る。	退職予定の訪問看護ステーション及び居宅介護支援事業所管理者の再雇用と、2名の専門職を採用し業務の継承と充実を図る。	介護予防事業等の新規事業の構築を目指すために組織体制について検討する。			
	指針該当項目(①)	実績						
	組織体制の見直し	目標	効率的かつ安定した組織体制が構築され、市民のための医療・保健事業や介護保険事業等が安定して展開されている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	正規事務職員を採用し管理部門の強化を図るとともに、職員の育成に努める。	年次計画	事務職員1名を採用し退職事務職員の補充・強化を図る。	新規職員及び在籍職員のOJTを実施し、職員能力の向上を図る。	正規職員の管理者能力の向上を図る。			
	指針該当項目(①)	実績						
	体制・制度の見直し	目標	非正規職員間の格差是正が図られている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	非正規雇用職員のスキル向上のため担当する業務の異動を行うとともに、賃金格差の是正を図る。	年次計画	労働基準法や労働契約法の検討を行い、同一労働に対する対価の格差是正について検討し、任期付契約職員就業規則の改正を実施する。	非正規雇用職員の適正配置を心掛ける。	非正規職員の適正配置を心掛ける。			
	指針該当項目(⑨)	実績						

分野	行動計画 (具体的取組み)	進捗状況			自己評価(団体)	所管課評価(市)	総合評価	
		目標	平成26年度	平成27年度				平成28年度
財 務	経営状況の見直し	目標	実費弁償方式による財政運営が図られている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	実費弁償方式の再申請を行い(平成26年度からの5年間分)、税務署の判断に沿った対応をとる。	年次計画	実費弁償方式の5年ごとの再申請の年度に当たるため、吹田税務署に申請する。	実費弁償方式の認定のいかんにかかわらず、財団としては、不用額を市に返戻する方式を継続する。	実費弁償方式の認定のいかんにかかわらず、財団としては、不用額を市に返戻する方式を継続する。			
	指針該当項目(①)	実績						
	経営資源の見直し	目標	介護サービス部門での収益が確保されている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	通所介護事業所において要介護者のリハビリの拡充を図るとともに平成27年度以降の介護予防事業の運営体制に適応する事業展開を図る。	年次計画	要支援者のための介護予防事業の制度変更について市と協議を重ね、財政的な判断を加え、保健センターの役割と事業展開の方向性を検討する。	要支援者に対する制度改正の初年度となるため、制度改正に合わせて要支援事業を導入していくとともに、要介護者リハビリの拡充を図る。	要支援者・要介護者の増加に向けて介護予防事業と介護保険事業の充実を図る。			
	指針該当項目(⑤)	実績						
	経営資源の見直し	目標	指定管理事業として実施する新規の健康増進事業が実施されており、かつその受益者負担の適正化が図られている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	施設の有効活用を図るため平日夜間帯に健康増進事業を展開し、同時に収益増を図る必要がある。	年次計画	駅前立地を生かし、働く世代の健康増進事業を平日夜間帯に開始し、適切な受益者負担を求める。	平日夜間帯の事業を拡大する。	平日夜間帯の事業を継続する。			
	指針該当項目(⑤)	実績						

分野	行動計画 (具体的取組み)	進捗状況			自己評価(団体)	所管課評価(市)	総合評価	
人材育成	人材育成計画の策定	目標	人材育成計画が策定されOJTが充実している。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	財団としての人材育成計画を策定する。	年次計画	新規採用者の業務日誌等、人材育成のツールの活用を図る。	人材育成計画について検討する。	人材育成計画を策定し、OJTをより充実させる。			
	指針該当項目(④)	実績						
	研修機会の確保	目標	専門職のためのきめ細かな人材育成プログラムが実施されている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	専門職研修については、外部団体の主催する研修に積極的に参加していく。	年次計画	主任ケアマネ研修、訪問看護ステーション管理者研修、その他専門講座への参加を促し、介護保険3事業所における次期主任候補者へのOJTを実施する。	訪問看護ステーション管理者および在宅介護支援事業所の新任管理者の研修に参加を促す。	主任ケアマネ研修、訪問看護ステーション管理者研修、その他専門講座への参加を促す。			
	指針該当項目(④)	実績						
	研修機会の確保	目標	事務職員のためのきめ細かな人材育成プログラムが実施されている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	事務部門の研修については、公益法人協会への研修に加え、他団体と協働し、経理、労務等の研修を定期的に開催する。	年次計画	施設管理公社、シルバー人材センターとの共催による研修を開催する。(経理や労務、リスクマネジメント等テーマを選択し、年度ごとにローテーションを組む)	施設管理公社、シルバー人材センターとの共催による研修を開催する。(経理や労務、リスクマネジメント等テーマを選択し、年度ごとにローテーションを組む)	施設管理公社、シルバー人材センターとの共催による研修を開催する。(経理や労務、リスクマネジメント等テーマを選択し、年度ごとにローテーションを組む)			
	指針該当項目(④)	実績						

分野	行動計画 (具体的取組み)	進捗状況			自己評価(団体)	所管課評価(市)	総合評価	
事業	事業体制の強化	目標	一般財団法人摂津市保健センターが担うべき役割について市と財団との共通認識に基づき、連携と役割分担の明確化が図られている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	保健センターが市民の健康増進基地となるよう、それぞれの役割と連携に関して摂津市と協議を深める。その中でより効果的な新規業務の検討をすすめる。	年次計画	民間事業者や医師会・歯科医師会・薬剤師会等と協働し、市民向けの健康増進事業を展開する。	健康増進事業に限らず、介護予防事業も含めて保健センターの役割について検討を進める。	健康のまちづくり体制の中で、保健センターが担うべき役割や事業について具体的な計画を立案する。			
	指針該当項目(⑤)	実績						
	事業の安定化	目標	大阪医科大学・大阪大学・その他近隣大規模病院等との連携が強化され、医師の確保ができています。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	医師会とともに近隣の大学や大規模病院に働きかけ、健診事業に出向していただける医師の確保に努める。	年次計画	医師会とともに、大阪医科大学、大阪大学、済生会吹田病院などの組織に働きかけ、安定的な検診医師の出向体制を目指す。	医師会とともに、大阪医科大学、大阪大学、済生会吹田病院などの組織に働きかけ、安定的な検診医師の出向体制を目指す。	医師会とともに、大阪医科大学、大阪大学、済生会吹田病院などの組織に働きかけ、安定的な検診医師の出向体制を目指す。			
	指針該当項目(④)	実績						
	業務の充実	目標	市民団体や関係機関等との協働により夜間帯での業務が拡大されている					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	駅前立地の好条件を生かし、夜間帯での業務の充実を図る。	年次計画	特定保健指導などの健康増進事業と介護予防を兼ねた事業としてトワイライト事業を開始する。市役所各課との連携や市民団体との連携について協議を重ね事業展開を図る。	少なくとも週4回のトワイライト事業の展開を目指す。	トワイライト事業の継続。			
	指針該当項目(⑤)	実績						

分野	行動計画 (具体的取組み)	進捗状況			自己評価(団体)	所管課評価(市)	総合評価	
情報公開	情報公開の徹底	目標	情報公開が徹底されている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	法人の経営状況等についての積極的な情報開示を実施する。	年次計画	ホームページを立ち上げ情報公開に取り組む。	情報公開をより一層充実させる。	情報公開をより一層充実させる。			
	指針該当項目(⑬)	実績						
	情報の発信	目標	市民が情報を活用しやすい体制となっている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	HPを活用した情報発信の在り方を検討する。	年次計画	将来的には、ホームページ上で健診や健康教室の予約が取れる体制を見通して、ホームページを立ち上げる。	ホームページ上で市民が直接チャレンジできる認知症や生活習慣病の簡単チェックアップコーナーを設定する。	ホームページ上で健診や健康教室の予約が取れる体制について検討する。			
指針該当項目(⑫)	実績							
分野	行動計画 (具体的取組み)	進捗状況			自己評価(団体)	所管課評価(市)	総合評価	
その他	健康のまちづくりへの参画	目標	摂津市とともに健康のまちづくりの施策展開が順調に進められている。					
	具体的内容		平成26年度	平成27年度	平成28年度			
	摂津市とともに、「吹田操車場跡地を中心とした健康・医療のまちづくり会議」に出席しながら検討を進める。	年次計画	国循を中心とした街づくりプロジェクトに参画し、健康のまちづくりの企画を検討する。	国循や大阪府の協力を得ながら、摂津市の健康づくり事業の具体的な展開について検討する。	健康のまちづくり体制の中で、保健センターが担うべき役割や事業について具体的な計画を立案する。			
指針該当項目(④)	実績							