

1 団体の状況 (1) 団体の理念・基本方針・事業実績等

団体の理念や基本方針、事業実績等について記載してください。

当法人では、「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」という活動理念の実現に向けて、会員組織としてのネットワークを生かした地域福祉活動を推進し、地域住民や関係機関の皆さんとともに地域の支えあい活動などの共助の層を厚くする取組を広げてきました。

1 基本方針（長期ビジョン・横浜市地域福祉保健計画）

団塊の世代が後期高齢者となり、要介護認定者数の増大等の介護を始め様々な課題が想定される「2025年問題」など、将来にわたる福祉課題に対して、当法人の組織・活動の方向性を「長期ビジョン」としてまとめ、これを具体的に推進するため5年を単位とする中期計画を策定して取組を進めています。また、横浜市地域福祉保健計画については、横浜市と共同事務局として策定・推進に関わっており、これらの計画を事業に反映して取組を進めています。これらの計画を踏まえ、以下の事業等を実施しています。

2 事業実績

当法人は18区の区社会福祉協議会（以下、区社協）との連携により、市全体として地域福祉の推進を図ってきました。またウィリング横浜や社会福祉センター、地域ケアプラザ、老人福祉センターなどの指定管理施設運営のほか、横浜生活あんしんセンター及び障害者支援センターなど幅広い福祉分野の事業を実施しています。

(1) 施設運営

ウィリング横浜、社会福祉センター、地域ケアプラザ（17施設）、老人福祉センター（5施設）、地区センター（1施設）、障害者研修保養センター横浜あゆみ荘等、多様な指定管理施設を運営しています。

個々の施設の特長を生かし、行政や区社協と連携しながら助け合いのまちづくりを進めています。

(2) 幅広い福祉保健人材の育成

社会福祉センター及び各区福祉保健活動拠点事業の実施や地域ケアプラザとの連携、ウィリング横浜における研修等を通じて地域福祉保健の人材育成に向けた取組を進めています。

(3) 地域における権利擁護の推進

横浜生活あんしんセンターの運営により、法人後見の受任（53件）、市民後見人の養成・活動支援（市民後見人バンク登録者：71名）、18区社協あんしんセンターの支援など地域における総合的な権利擁護の事業を実施しています。

(4) 障害福祉の推進

障害者支援センターを中心として障害理解の啓発や障害当事者団体の支援を進めるとともに、横浜市からの受託事業である障害者後見的支援制度の運営（28年度から18区にて事業実施）を通じて、障害当事者が地域で自分らしく暮らせる地域づくりに取り組んでいます。また、障害児者の地域生活、社会参加を促進するため、訓練会や地域活動ホーム、地域活動支援センター等の運営支援を行っています。

(5) 会員活動と地域福祉の推進

当法人は社会福祉施設、事業所、地域福祉活動団体、ボランティア団体など様々な立場、種別の会員で組織された協議体組織です（会員数：4,391団体）。それぞれの組織課題や地域課題を解決するため、会員相互の課題解決力や専門性を生かした取組を行っています。

1 団体の状況 (2) 財務状況

予算の執行状況、法人税等の滞納の有無、財務状況の健全性、安定した経営ができる基盤等について記載してください。

1 予算の執行状況について

平成28年度決算における執行状況については、収支計算書のとおり、約33億円の支払資金残高を計上しています。一般会計だけみても、約20億円の支払資金残高となっており、法人全体としても適切に予算を執行できていると判断しています。

2 法人税等の滞納の有無について

法人税等、税の納付業務については、公認会計士(税理士)事務所と業務委託契約し、会計士や税理士の指示・指導に基づき適正な納付を行っており、納税漏れ等はありません。また、日々の経理処理についても、同様の指示・指導のもと適正に処理しています。

3 財務状況の健全性について

(1) 借入金について

財務諸表に計上されている借入金は、民間の社会福祉施設整備のための資金貸付事業における借入であり、借入にあたり横浜市から損失補償を受けているものです。また、本件については、償還金を原資として確実に返済しており、法人運営に支障をきたすことはありません。本事業は横浜市における社会福祉の振興事業であり、当法人が横浜市における福祉施設の円滑な整備に果たす役割は大きいものと捉えています。

なお、横浜市との調整の結果、平成29年度に新規貸付が終了する予定になっており、今後借入金が増加することはありません。

(2) 財務状況について

財務状況の健全性を確かめる指標である流動比率(流動資産/流動負債)が、平成28年度末において、社会福祉事業が194%、公益事業が290%と、ともに150%を超えており、短期的な支払能力に問題はありません。

(3) 健全性について

毎年、監事2名(うち1名は公認会計士)による監査を実施しており、財政状況についても、専門的視点から確認しています。

また、平成29年度からは、会計監査人監査を導入し、更なる事業運営の透明性の向上と財務規律の強化を図ります。

4 安定した経営ができる基盤について

当法人が保有する財産は、各施設の運営による指定管理料や介護保険事業収入のほか、会員からの会費、共同募金配分金、市民からの寄付金からなる各種基金、市補助金、委託料等、多様な財源により構成されています。各種財源により安定した経営ができる基盤を確保した上で、様々な地域福祉推進に係る事業を実施しています。

1 団体の状況 (3) 応募理由

ウィリング横浜の設置目的や事業内容等を踏まえ、応募した理由を記載してください。

少子高齢社会の急速な進展に伴い、横浜市においても、2025年には高齢化率が26.1%と市民の4人に1人以上が高齢者となることが見込まれています。また、我が国は、人口の超高齢化と併せ人口減少の局面を迎えており、社会経済環境の大きな変化のなかにあつて、貧困の問題を始め、子ども・若者、高齢、障害など、幅広い分野にわたって福祉保健ニーズが大きく顕在化してきています。このような状況のなかで、より一層質の高い安定的な福祉保健サービスの提供が求められ、これまで以上に福祉保健分野の人材の確保・定着・養成等の人材育成が急務となっています。

横浜市民の一人ひとりにとって、人生の時々に疾病や障害、貧困等、様々な困難な状況にある時にも、社会的存在としての人間の尊厳と幸せが保たれることが、市民社会を支える根幹として最も大切な要素だと考えています。

公的サービスにおける福祉保健分野の組織においては、従事する職員個々人が所属する団体及び事業所等の組織理念・目標の達成に向け、一致して必要な活動ができるよう取り組むことが大切です。組織のなかで職員それぞれが職位に応じた役割を果たしていくことにより、各団体及び事業所等が安定した事業運営を行い、支援が必要な利用者に、その人に相応しい良質なサービスを提供していくことができると考えています。

併せて、横浜市と当法人とが共同で推進している第3期横浜市地域福祉保健計画を踏まえ、地域における共助の層を厚くするための地域福祉保健人材の育成に努めます。

こうした考えに基づき、福祉保健分野の人材育成に使命感をもって取り組んでまいります。

当法人は、これまでウィリング横浜の20年にわたる実績を踏まえ、人材の育成に大きく貢献していけるものと考え、応募したものです。ウィリング横浜の設置目的を実現していくにあたり、具体的には、当法人が次の理由により寄与することができるものと考えています。

<参考>

ウィリング横浜の設置 [横浜市福祉保健研修交流センター条例 (以下、条例) から]

福祉活動、保健活動等に従事する者その他の市民に対し研修、情報の提供等を行い、並びにこれらの者の交流の場及び機会を提供することにより、福祉活動、保健活動等の推進に必要な人材の養成及び確保を図るため、福祉保健研修交流センターウィリング横浜 (以下「センター」という。) を横浜市港南区に設置する。

1 ウィリング横浜の設置目的と当法人が果たす役割が一致します

当法人は社会福祉法に規定された設置目的である「地域福祉の推進」を図るために「社会福祉を目的とする事業に従事する者の養成及び研修」「社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成」等の事業を行うと定款に定めています。この役割は、まさにウィリング横浜の設置目的に合致しています。

当法人はウィリング横浜の開設以来20年間にわたって運営してきた知識と技術を存分に発揮し、ウィリング横浜を始めとする当法人における人材育成事業、調査・研究事業等をより一層推進するとともに、福祉保健人材の確保・定着支援を継続することで当法人の公益的使命を十分に果たしていけると考えています。

2 当法人は行政施策と緊密な連携のとれる最適なパートナーになれます

従前から、当法人は地域福祉活動計画、横浜市は地域福祉保健計画を策定していましたが、いずれも地域福祉保健を推進するための計画であり、相互に補完し、連携・役割分担

し総合的に推進するものであるため、第3期市計画から一体的に策定・推進を行っています。

当法人は行政施策と緊密な連携を保ちながら、福祉保健の動向に即した人材育成及び調査・研究、そして交流の場を担うことができる唯一の組織であると自負しています。当法人は、ウィリング横浜の機能をより適切に発揮させることにより、人材の育成と確保を進め、地域福祉の推進に大きく寄与したいと考えています。

3 地域のニーズを的確に把握し、これを踏まえた研修等事業を展開することができます

地域における福祉保健課題に直結した研修を企画・実施するうえで、地域のニーズを迅速かつ的確に把握することが求められます。当法人は、地域ケアプラザや区社協、当法人会員である社会福祉施設、民生委員・児童委員、ボランティア等地域福祉保健団体との連携により、地域における福祉保健課題を収集できる体制があり、これを踏まえて研修等事業を展開することで、ウィリング横浜の設置目的を達成することができます。

4 これまでの施設管理運営の蓄積を生かすことができます

当法人はウィリング横浜が平成9年の開設以来、受託・実施してきた「研修」「情報」「交流」等の各種事業について、条例や規則・要綱等を遵守し実施してきました。また、利用者が使いやすく、満足度の高い施設となるよう、様々な環境整備や施設機能の充実に取り組んできました。これまで蓄積してきた管理運営実績を今後も生かして、より一層の利用者サービス向上に取り組めます。

2 基本方針 (1) 福祉保健人材養成等の基本的な考え方

福祉活動・保健活動等の推進に必要な人材の養成にかかる基本的な考え方について記載してください。

横浜市の「よこはま福祉人材育成指針」(注1)の理念である、高い倫理観と豊かな人間性を兼ね備えた福祉人材を育成します。人材育成にあたり、条例で定められた福祉活動、保健活動等に従事する者やその他の市民に対し研修、情報の提供等を行います。また、これらの者の交流の場及び機会を提供することにより、福祉活動、保健活動等の推進に必要な人材の育成及び確保を図ります。福祉活動・保健活動等の推進に必要な人材の育成を進めるにあたり、介護保険制度を支える介護支援専門員研修及び障害者の地域生活を支援する神奈川県障害者相談支援従事者研修等を実施するとともに、新たな福祉保健課題に対し啓発等を行う地域福祉推進事業を実施する等、指定管理業務外においても幅広い研修の充実に努めます。

全国的に、人口の超高齢化とともに人口減少も進んでいる社会経済情勢の大きな変化の中にあつて、生活困窮の問題等を始め幅広い分野にわたり福祉ニーズが大きく顕在化しており、社会全体での課題解決への取組を進めていくことが、横浜市においても求められています。指定管理者として、これまで以上に、人材確保・定着・養成の支援を進める福祉保健研修交流センターとしての役割を發揮していくことが重要と考えます。

地域社会における各施設・事業所の地域貢献のあり方や地域福祉保健活動を推進する人材の育成など、法人としての強みを生かした研修の拡充を図ります。

また、当法人は、市内の民生委員・児童委員、自治会町内会などの地域組織、社会福祉関係機関・団体・施設、ボランティア団体など、様々な関係者、機関、団体が会員として参加、活動している協議体組織です。その強みを生かし、特に市内の1,300か所を超える社会福祉施設等で種別団体毎に組織している部会(児童福祉部会、保育福祉部会、高齢福祉部会、障害福祉部会、生活医療福祉部会、居宅事業者部会、横浜保育室部会)と連携し、施設訪問やアンケートの実施等から人材確保・定着・養成について現状を把握することが可能となっています。それらの分析により、社会経済情勢を踏まえ、福祉保健関係団体及び事業者等における人材の役割や職位に応じた育成ニーズに即した研修事業を進めます。

注1

「よこはま福祉人材育成指針」とは

平成16年度横浜市において、横浜の福祉を担う従事者及び活動者が、「人権尊重の取り組み」「知識・情報」「技術・技法」の3要素を身につけ「組織的対応」が図れる人材となることをめざして策定されました。

具体的には、次の事業を実施していきます。

1 人材育成事業

「よこはま福祉人材育成指針」で求められている人材の育成を目的として、最新の社会経済情勢を踏まえ、また様々に実施しているアンケートやヒアリング等からの意見を参考に、「組織力向上」「専門力向上」「地域力向上」を3つの軸とした研修体系に基づき、研修を実施します。

次期指定管理においては、福祉保健活動従事者が所属する組織の理念・目標の達成に向けてそれぞれの職位に応じた役割を果せるよう、これを支援するための「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」(注2)の受講を一層推進します。

併せて、横浜市と当法人とが共同で推進している第3期横浜市地域福祉保健計画を踏まえ、地域における共助の層を厚くするため、民生委員・児童委員等の地域福祉保健人材の

育成を進め、地域福祉の推進に努めます。

注2

「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程(以下、キャリアパス研修)」とは

当法人の全国組織である関連団体がカリキュラムを開発した全国共通の研修です。修了者には全国で通用する修了証が発行されます。研修は「初任者研修・中堅職員研修・チームリーダー研修・管理職員研修」の階層ごとに実施します。受講した職員が自らのキャリアアップの道筋(キャリアパス)を描くことができ、それぞれの段階に応じて求められる能力や役割を体系的に習得できます。一方、組織にとっては人材の定着・育成・職員のモチベーションの向上等の成果が得られます。ウィリング横浜では全国にさがかけて平成25年度から実施しています。

2 よこはま福祉・保健カレッジ事業(注3)

様々な分野の大学や専門学校及びNPO法人等が、互いの専門性を生かしながら連携協力し、「よこはま福祉人材育成指針」に沿った人材育成を推進します。市内の福祉保健人材の資質向上を目的として、カレッジ参画機関とウィリング横浜の連携講座を実施し、カレッジ認定講座をインターネットやチラシの配送により周知します。

注3

「よこはま福祉・保健カレッジ事業(以下、カレッジ)」とは

「第3期横浜市地域福祉保健計画」及び「よこはま福祉人材育成指針」に基づき、大学その他福祉保健に関する専門性を有する機関等が相互協力して福祉保健分野の人材確保・定着・養成のための事業に取り組み、横浜市における福祉保健従事者の育成及び福祉保健サービスの質の向上を図ることを目的としている事業です。

3 情報収集・提供事業

神奈川県内唯一の福祉専門図書館として情報資料室を管理運営し、福祉保健等に関する情報の収集及び提供を行います。蔵書等だけではなく、福祉保健に関する大学の紀要等、研修の企画や研究団体への支援等につながると考える様々な情報の収集と提供を行います。事業所からの研修実施相談に対応できるよう、これまでの研修実績を生かした研修講師のデータ管理を行い提供します。

4 人材確保・定着支援事業

市内福祉保健施設や事業所等の人材不足に対応するため人材確保・定着状況の把握と、福祉保健関係の職場の理解促進を目的として、施設ヒアリングや就職希望者への見学会、資格保持者による講演、福祉の仕事個別相談等の各種事業を実施します。また、交流スペースにおいて求人情報等の情報提供を行います。

5 調査研究事業

福祉保健関係の研究団体に対して、活動場所の提供等の支援を行い、研究結果を広く公開することにより福祉保健活動従事者のレベルアップを図ってきました。平成28年度に実施した「福祉保健研修交流センター ウィリング横浜調査研究事業あり方検討会」の方向性をもとに、次期指定管理期間では新たな支援方法による研究団体へのサポートを実施し、まとめられた研究成果を発表大会等で広く公開することにより、福祉保健に関する啓発及び福祉保健活動従事者の資質向上を図ります。

6 ウィリング横浜の特性を生かした独自性のある事業

- (1) 福祉保健関係者のための「こころの相談室」事業を実施し、対象者の抱える問題の解決や心理的負担の軽減を図り、職場への定着支援を行います。
- (2) 交流スペースを活用した情報交換、情報発信を、福祉保健関係の仕事に就きたい方や興味関心のある方に対して実施します。
- (3) 主に市内の地域住民や当法人会員とともに地域福祉を推進するため、平成28年度から新規事業として、ウィリング横浜の自主財源を活用した指定管理外事業として地域福祉推進事業を開始しています。
- (4) キャリアパス研修を広く進めていくにあたり、研修実施回数を増やし初任者研修を年に複数回実施し、新任職員の学ぶ機会を広げるため、市内事業所職員の中で各所属部会から推薦を受けた方を対象に、キャリアパス研修の講師を養成します。
- (5) 福祉保健活動従事者への資格修得及びスキルアップの支援のため、指定管理外研修として、介護支援専門員研修(実務・更新)と神奈川県障害者相談支援従事者研修(初任者・現任)を実施します。
- (6) ウィリング横浜のカレッジ事業、人材確保・定着支援事業、調査研究事業、情報収集・提供事業が連携し、市民に対する福祉の仕事の理解啓発を促進するために発表会を開催します。

3 職員配置・育成 (1) 職員の確保・配置及び育成

ウィリング横浜を運営していく上で、必要な職員の確保、適正な配置及び育成、研修についての考えや計画を記載してください。また、ウィリング横浜を運営するための組織図、職員等配置計画を示してください。

1 当法人の人材確保について

当法人は、ウィリング横浜、地域ケアプラザ、老人福祉センター、地区センター等の施設運営を始め、福祉保健関係事業について幅広い業務を実施しており、法人全体で1,629名(常勤539名、非常勤1,090名 平成29年6月現在)の人材を有し、様々な知識・技術・経験を有している職員が多数在籍しています。

また、当法人は計画的な職員採用を行い、適正な職員確保を図っています。

2 当法人の人材育成及び職員の資質向上に係る研修等について

当法人では、地域福祉の推進を担う職員の資質向上を目指し、当法人独自の「人材育成計画」の職員育成体系に基づき、計画的かつ体系的な職員育成を進めています。

新任職員から管理職まで、職員一人ひとりが能力を充分に開発・発揮でき、職員の意欲や能力、実績が適切に組織へ反映されるよう取り組んでいます。

また、OJT(実務を通じた教育訓練)を実施し、各階層や職種に必要な知識・技術を段階的に習得できる体制を構築しています。

さらに、人事考課制度により職員の目標管理や能力開発を図るとともに、「苦情解決」「人権」「個人情報保護」等の研修のほか、県・全国社会福祉協議会や他機関が実施する研修にも積極的に参加し資質向上に努めています。

3 ウィリング横浜の職員配置及び育成について

(1) 職員の適正配置について

当法人は多くの施設運営や多様な福祉保健関係事業を実施しており、職員はこれらの事業に携わって得られた様々な知識・技術を有した社会福祉の専門職であり、ウィリング横浜が実施する研修事業等に生かすことができます。

また、保健・医療領域の研修や情報資料室における蔵書を見直すに当たり、当法人の保健師や看護師、生活医療福祉部会と連携するとともに、ウィリング横浜においても保健師等を配置します。

(2) 人材育成について

ウィリング横浜においても、当法人の「人材育成計画」に基づく研修参加を積極的に進めるとともに、OJTの実施や人事考課制度による職員個々の業務目標設定及び自己評価等による能力向上・開発に取り組んでいます。

また、ウィリング横浜の事業を実施する際に必要と思われる外部研修等に参加し、その研修履歴を把握し、職員全体のスキルアップを図ります。

(例) ア 社会福祉研修実施機関職員研修

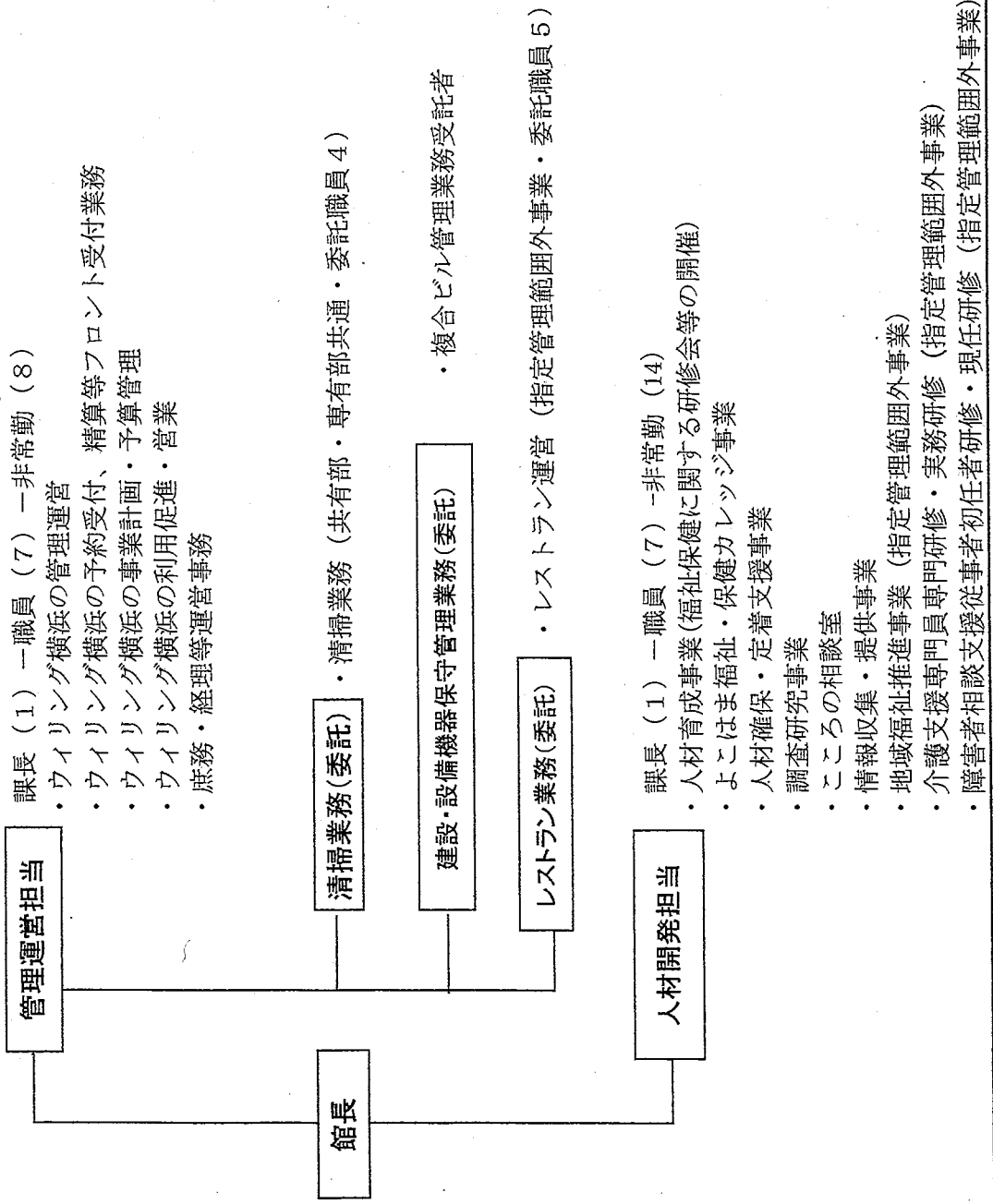
都道府県・政令指定都市社会福祉研修実施機関における研修事業の企画・運営管理に携わる初任職員を対象として、研修事業の企画・運営管理能力の習得を目的とする研修。

イ 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程指導者養成研修

都道府県・政令指定都市社会福祉研修実施機関における生涯研修体系の確立を目指した研修課程を活用するための指導者養成を目的とする研修。

3 職員配置・育成 (1) 職員の確保・配置及び育成 (組織図)

ウイリング横浜を運営するための組織図を示してください。



3 職員配置・育成 (1) 職員の確保・配置及び育成 (職員等配置計画)

職員等の配置計画を記載してください。		職員等配置計画 (単位:人)				
部署等の名称	担当業務	職種	常勤職員	非常勤職員	委託等非常勤職員	委託等非常勤職員
館長	館内業務総括	館長	1			全体業務総括
小計			1			
管理運営担当	センター管理運営事業	担当課長 担当職員 委託業者	1 7	8	3	管理運営業務統括 管理運営業務、フロント受付業務他 清掃業務 (4)、レストラント業務 (5)
小計			8	8	3	
人材開発担当	人材開発育成事業	担当課長 担当職員	1 7	14		人材開発育成事業統括 研修事業、情報資料室他(指定管理範囲外事業職員を含む)、(保健師等職員の増を含む)
小計			8	14		
小計			17	22	3	6

※組織図をもとに、ウィリング横浜に配置する職員等についてすべて記入してください。
 ※館長等の管理職員については、職種欄にその名称を記載してください。
 ※欄は適宜追加してください。

4 施設の管理運営 (1) 施設・設備の管理・維持保全及び小破修繕の実施
<p>利用者が施設を利用する上での安全確保及び長寿命化の観点から、施設・設備の保守・管理及び修繕に関する方針を記載してください。</p> <p>ウィリング横浜の運営にあたっては、「指定管理者業務の基準」に基づいて適切に実施します。開設から20年を迎え、福祉保健活動従事者のみならず、様々な市民が安心・安全に利用できるよう、横浜市所管課と十分に連携し、計画的な施設維持・環境改善により一層努めます。</p>
<p>1 安全の確保と建物の長寿命化を踏まえた施設・設備の保守・管理</p> <p>(1) 職員の知識向上 職員は公共建築物の維持管理に関する研修等に参加し、建物・設備管理に関する知識を身につけ、施設維持保全について積極的に取り組みます。</p> <p>(2) 職員による巡回・点検・修理の実施 ア 施設・設備の管理にあたって各関係法令等に基づき、求められる各種届出や点検・報告等を適切に行います。また、職員(2回/日)と警備員(3回/日)による定期巡回を実施することで施設内の「安心・安全」を確保するとともに、施設・設備の不具合合所・不審者を早期に発見し、速やかに対応します。 イ 休館日などに、独自で作成した施設点検集計シートを活用して職員による点検を行い、早期に発見し、職員が修理できるものは職員が対応します。</p> <p>(3) 専門業者への委託による点検の実施 消防や電気設備など専門的な知識・技術を要する点検について、資格を有する事業者へ委託しており、引き続き適正な保守管理体制と緊急時の迅速な対応を確保します。</p> <p>(4) 管理組合との協議 ウィリング横浜は24階建て高層ビル複合施設内に設置されているため、建物の共有・専有部分の保守・管理について、管理組合との十分な協議を行い、建物の長寿命化・安全確保に向けて保守管理等を行います。</p> <p>(5) 感染症など予防対策 施設内4か所の掲示板にて、感染症予防や流行状況等に関する情報提供・啓発を積極的に行うとともに、手指消毒剤やノロウイルス対策キットを常置し、迅速かつ適切に対応できるよう備えています。</p>
<p>2 施設・設備の修繕・更新に関する計画</p> <p>(1) 小破修繕の実施 職員等による定期巡回にて故障か所が発見された場合には、利用者の安全及び快適な研修環境提供の確保のため、迅速に修繕しています。</p> <p>(2) 基幹設備の劣化対応・長寿命化に向けての維持管理計画 ア 研修センターとして基幹設備である音響機器を始め、空調・トイレ等の衛生設備等に経年劣化が見受けられるため、横浜市所管課との十分な協議のうえ、中期的修繕計画を立てることで、良好な施設環境の確保に努め、建物の長寿命化を図ります。 イ 研修室等内照明のLED化(ウィリング横浜専有部内では現在62%実施済)を進めることで蛍光灯を取り換える頻度が少なくなり、研修中に対応する等の支障が減少しています。今後も予算と利用状況との調整をしたうえで、未整備部分のLED化を進めていきます。</p> <p>(3) 研修環境の向上を目指した対応について ア 各種研修室の貸出し備品について、利用者へのアンケートを実施し、ニーズに合う更新を行います。</p>

イ 研修室等のインターネットについては、情報資料室で無線LANによる接続ができますが、他の研修室等も簡易にインターネットが使用できるよう、拡充することを検討します。

4 施設の管理運営 (2) 事件・事故防止体制・緊急時(防犯)の対応

事件・事故の防止策、事故発生時の対応や体制について、具体的に記載してください。

1 事件・事故の防止策

- (1) 職員による午前・午後の館内巡回、警備員による1日3回の巡回や24時間警備により事件・事故の防止、早期発見に努めています。
- (2) 開所当時からフロントに防犯カメラが設置されていましたが、画像が不鮮明なため、平成28年度に新たな防犯カメラを設置し、鮮明な画像、音声等の記録が可能となり、事件の抑止及びその後の対応に役立てています。
- (3) 他部署も含めた事件・事故につながる恐れがあった「ヒヤリ・ハット」事例について、朝礼や職員会議で共有し、業務の見直しを図っています。

2 事故発生時の対応や体制

- (1) 当法人が作成した「事件・事故対応マニュアル」に基づき、緊急時の連絡・連携体制を確保し、施設利用者の急病・事故等に迅速に対応します。
- (2) 傷病者が発生した際には警備員と連携し、救急車の到着までの救命措置を適切に行います。

平成29年5月に心肺停止状態の利用者が発生した際は、館内に設置しているAED(自動体外式除細動器)を操作して心肺蘇生を行い、救急隊に引き継ぐまでの間、救急救命活動を行い、一命を取りとめることにつながりました。

全ての職員がAEDの操作及び心肺蘇生法を行えるよう、引き続き救急救命法の講習会を実施します。

3 コンプライアンス体制の充実

当法人は公的使命を果たすため、コンプライアンス推進委員会を設置しています。また、内部監査の充実や内部通報制度、ハラスメント防止体制の強化等を行っています。ウィリング横浜においても、コンプライアンス推進委員会で検討された事件・事故等の傾向等を共有して業務改善につなげるなど、引き続き適正な管理運営業務に努めていきます。

4 施設の管理運営 (3) 防災に対する取組み

帰宅困難者一時滞在施設の運営に対する考え方及び日常的な防災への取組みについて、具体的に記載してください。

1 帰宅困難者一時滞在施設の運営に対する考え方

(1) 関係機関との連携

横浜市所管課や港南区役所等と連携し、「帰宅困難者一時滞在施設用の災害対応マニュアル」に基づき運営をします。また、近隣の帰宅困難者一時滞在施設に指定されている『港南区民文化センターひまわりの郷』や『横浜市港南国際交流ラウンジ』、建物の警備等を担っている防災センター等と、災害時に協力体制が取れるよう、具体的な対応方法の調整を進めていきます。

(2) 災害用備蓄品の整備等

横浜市及び港南区役所と締結した「災害時等における施設利用の協力に関する協定」に基づく帰宅困難者用の物資の備蓄品を適切に管理します。また、救援物資の提供が可能な自動販売機を設置するとともに、当法人が作成したBCP（災害時の事業継続計画）に基づく職員用災害備蓄品の整備を拡充します。

さらに、関係機関との帰宅困難者受入訓練への参加（年1回）、職員は参集訓練（災害時を想定して自宅から職場まで徒歩で通勤）を行い、引き続き災害等緊急時に参集する体制を整えるなど帰宅困難者の受け入れに備えていきます。

2 日常的な防災への取組

(1) 防災訓練の実施

施設の構成が、複数階にまたがって28室の研修室等や情報資料室が設置されていることから、災害時には迅速かつ適切な避難誘導、人命救助に取り組む必要があります。

そのため、年2回実施される建物全体の防火防災訓練へ参加するとともに、ウィリング横浜独自の防災訓練を開催し、消火器・消火栓の使用方法、避難誘導方法等の対応を学び、災害時に迅速な対応ができるように進めていきます。

(2) 避難経路の確保

研修室等には避難経路図を掲示しています。また、避難経路となる通路は、職員による毎日の館内巡回において荷物等が置かれていないかの点検を行っていきます。

4 施設の管理運営 (4) 施設の適切な利用許可

公平・公正に利用受付・許可を行うための方針や利用者の立場に立った対応をするための工夫について記載してください。

条例や要綱等に基づき、当法人がウィリング横浜を管理運営するにあたり各種要綱・要領を定め、利用者に対して公平・公正に研修室や研修等の機会を提供し、福祉活動、保健活動等の推進に必要な人材の確保及び養成に努めます。

1 利用受付・許可の方針

当法人が制定した「福祉保健研修交流センターウィリング横浜管理規則取扱要綱」第10条第1項に基づき、福祉保健活動従事者は利用日の1年前から、その他の者は利用日の10か月前からの予約受付としています。低額な料金で利用できる福祉保健活動従事者に該当する者については、「横浜市福祉保健交流センター処務要綱」に規定されていますが、当法人としても詳細な判断基準を設け、「福祉保健活動団体利用区分申込書」にて活動内容を確認し、該当の適否について判断しています。

利用にあたっては、予約受付から利用当日まで、会場レイアウトから各種準備まで利用者のニーズに応じた良質なサービス提供に努めます。

横浜市所管課や法人内部と協議しながら利用の適正化に向けて取り組みました。今後も施設の利用機会の公平さを確保するとともに、公正な運営に努めます。

2 インターネットによる予約システムを導入しました

電話やフロント等での受付の他、平成25年10月から予約システムを導入し、ID登録をしたうえで、利用者がインターネットから常時空き室情報を確認でき、同時に予約も可能としたため、大きく利便性が向上しました。引き続き、利用者にとって使用しやすい予約システムを検討し、改良を進めていきます。

3 利用者の要望に即した研修室等の準備をします

利用者が研修室等を利用する際、用途に応じて様々な会場レイアウト・備品を希望されます。それらの要望を踏まえ、希望される机・椅子等の配置や備品を事前に準備することで、当日は利用者による会場の準備が不要であり、安心・快適に研修室等を使用できるように用意しています。また、利用後の片付けが不要であるため、研修室等の利用時間帯を有効に利用することができます。

4 障害のある方への対応

フロントには、筆談用ボードや「セイフティーネットプロジェクト横浜」(注4)が作成したコミュニケーションカードを設置し、コミュニケーションに配慮が必要な方との対応も円滑にできるよう努めています。

5階と12階の研修室には、磁気誘導ループ(音声を磁気に変え、その磁気を補聴器が受信するため、雑音が少ない音声を聞くことができます)が設置されており、聴覚に障害のある方もご利用いただけるよう、引き続き保守・点検に努めていきます。

また、各階エレベーター前のフロア図や、自動販売機の飲物の名称等を点字表記しており、視覚に障害のある方の利便性の向上に努めます。

注4

セイフティーネットプロジェクト横浜とは

横浜市内の障害福祉関係団体と機関で組織され(事務局:当法人障害者支援センター)、障害のある人や家族が、自分たちでできることから活動していくことを大切にしながら、地域の方たちへ様々な障害についての理解を深めてもらい、障害のある人が地域で安心して暮らしていけるよう、活動しています。

4 施設の管理運営 (5) 施設・設備の提供 (研修室、実習室、和室)

施設・設備の提供の方針、具体的な目標、目標達成に向けた具体策について、記載してください。

1 施設・設備の提供の方針について

ウィリング横浜の設置目的や、当法人の基本理念「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」のもと作成した、長期ビジョンの重点取組の一つである「幅広い福祉保健人材の育成」のため、安定的・継続的な運営に努め、利用者に快適な環境を提供します。

目標については、横浜市所管課との協議のうえ、稼働率対象の研修室及び討議室を定め、稼働率目標を60%以上(平日9時～17時は72%)に設定します。

【過去4年間の稼働実績】

年 度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
貸出室数 (室)	13,102	13,817	13,678	13,275
稼働率 (%)	57.9	61.6	61.0	61.3
平日日中稼働率 (%)	69.3	72.9	71.2	71.0
夜間稼働率 (%)	35.9	40.4	40.1	42.2

2 目標達成に向けた具体策

(1) 広報について

当法人が発行している広報紙「福祉よこはま」や「お元気ですか」への掲載や、会員組織である当法人の強みである子どもから高齢、障害まで各種部会のネットワークを活用して、福祉保健関係団体・事業所に密着した広報を行います。また、インターネットの会議室検索サイトに登録し、広域的な企業・団体の利用につなげます。

(2) 予約受付の効率化と予約状況の把握について

ア インターネットの普及に合わせ、平成25年10月に予約管理システムを導入し、リアルタイムな空室状況の検索など利用しやすい予約受付を行っています。また、利用者・管理者双方にとって効率的な施設貸出の方法について、利用者の利便性向上を図るため検討・対応に努めます。予約管理システムについては、事務改善のため運営状況のデータ化・分析の利便性を図るためのウィリング横浜に特化した更新を適宜行っています。

イ 利用予約に関してはインターネットだけでなく、フロント、電話などから随時受け付け、利用目的に適した研修室等の広さや会場レイアウト、備品について提案します。

(3) 利用当日までの正確で丁寧な利用者サービス

ア 業務マニュアルを整備し、業務日報や情報共有システムを用いて職員間の引き継ぎを行い、公平かつ統一された対応に努めることで適切な施設運営を行います。

イ 利用日の1か月前、2週間前、7日前に詳細確認を取ることで、当日の利用が円滑かつ利用者満足度が上がるように丁寧な案内・準備をしています。

ウ これまでの多種多様な利用目的、研修レイアウトのデータを蓄積しており、利用者の意向に沿った提案をすることができます。

エ 利用当日に受け付けた要望・トラブルに関して、職員が迅速に対応しています。

オ レストラン業務委託業者と連携し、研修や会議出席者の交流・懇親を目的とした、交流会の場も提案することができます。

3 各種研修室提供、稼働確保のための対策

(1) 研修室・討議室

ア 室内の備品などの状況を、清掃及び設営の際や、巡回時に把握できる体制を確立します。

イ 上大岡駅前、市営地下鉄・京急沿線の銀行、不動産などの一般企業の会社説明会、社員研修、式典などの利用ができることを周知します。

(2) 介護実習室・調理実習室

ア 市内でも特化した貸室として特徴を生かし、関連する業界・団体に広く周知します。

イ 実習室で行う子ども・高齢・障害に関する主催研修を検討し、稼働実績の向上に取り組めます。

ウ 当法人事業の協力団体等へのヒアリングを実施し、現場実践に役立つ備品の更新を行います。

(3) 和室

空調設備の故障により、平成28年7月から休止していますが、平成29年度に修繕が終わる予定です。その後の利用促進として、着付けやヨガ教室、子育てサロン等と和室の特徴を生かせる団体の呼び戻しに努めます。また、交流の場の提供として、宴会の利用促進をレストラン委託業者と連携して図ります。

4 大規模工事への対応

6階から9階のウィリング管理外施設の利用再開工事に伴い、移転が必要な一部研修室の予約受付、その他ウィリング横浜を利用する方への支障が出ないように、工事の進捗状況に合わせ、横浜市所管課と調整のうえ対応します。

<p>4 施設の管理運営 (6) 広報・利用促進計画</p> <p>利用促進策、広報計画について、具体的に記載してください。</p> <p>1 施設利用の促進 平成25年度に導入したインターネット予約システムの稼働により、リアルタイムな空室情報の提供や、インターネットでの予約・キャンセルが可能となり利便性が大幅に向上しています。引き続き利用者にとって使用しやすい予約システムを検討し、改良を進めていきます。</p> <p>2 積極的な広報 (1) 当法人にて発行している広報紙「福祉よこはま」や「お元気ですか」への掲載の他、地域ケアプラザ、区社協等の当法人のネットワークを活用し、リーフレットの配架や各種部会における案内等を行い、広く市民に周知します。 (2) 施設案内のリーフレットを更新し、研修室等の活用方法の提案を含めて、市内福祉保健活動従事者・団体や一般企業等へ送付することで、利用促進につなげます。 (3) インターネット予約システムに蓄積されたデータを活用し、利用団体の傾向を把握した広報を実施します。</p> <p>3 インターネットの活用 (1) 「ハマ・キャリ・ネット」利用の促進 平成25年3月から、研修情報の発信を目的に「よこはまの福祉保健研修情報サイトハマ・キャリ・ネット」(以下、ハマ・キャリ・ネット)の運営を開始しています。ハマ・キャリ・ネットでは、当法人主催の研修情報だけではなく、「よこはま福祉・保健カレッジ」参画団体の認定講座の情報も掲載しています。 これまでは、研修情報を確認しネットから申込書類を印刷してファックスや郵送での申込みとなっていました。平成29年4月からは、事業所ごとの会員登録システムの運用を開始し、主催研修ではインターネットでの申込みが可能となっています(平成29年6月末時点で34事業所登録済)。会員登録した事業所では、職員の申込状況や受講履歴をインターネットで確認でき、事業所単位での職員のキャリアデザインに有益なものとなっています。今後も利用者にとって受講しやすい環境を整えるために、ハマ・キャリ・ネットの改良を進めます。 また、ハマ・キャリ・ネットについて更に周知と利用の促進を図り、研修情報の取得方法について施設・事業所へのアンケートを実施し、活用状況に応じて情報案内のペーパーレス化にも取り組みます。</p> (2) メールマガジンの活用促進 平成19年3月から、ウィリング横浜メールマガジンを発行しています。研修案内は施設・事業所単位への郵送ですが、メールマガジンの発行により個人への研修情報の提供を進めていきます。 平成29年度からは、研修室の予約システム情報も掲載し、ウィリング横浜として一体的な広報に努め、更なる活用促進に取り組みます。 (3) インターネットサイトの活用による利用促進 全国の会議室検索サイトに掲載し、市内はもちろんのこと広域的な企業・団体の利用につなげます。
--

4 施設の管理運営 (7) 利用者のニーズ・要望・苦情への対応

利用者のニーズ・要望・苦情をどのように把握するか、また、それらを受けた後の対応方法について、具体的に記載してください。

利用者からのニーズ・要望・苦情は、施設運営及び職員資質の向上の機会と受け止め、積極的に改善に取り組みます。

1 ニーズ・要望・苦情の把握について

(1) 研修ニーズの把握

ア 研修受講者へのアンケート

研修内容の理解度、講師指導のわかりやすさ、資料の見やすさ等に関するアンケートを研修ごとに実施し、研修内容等の改善に取り組みます。また、アンケートの「受講したい研修」希望から、翌年度3講座程度研修を実施しニーズを反映しています。

満足度 (100%満点) 回答者数	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	95.7%	95.9%	96.3%	96.2%
	2,854人	2,873人	2,311人	2,138人

※ 上記満足度は、アンケート項目の研修内容の満足度、講師の指導方法の適切さ、研修内容の満足度、今後の業務への参考度を総合しています。

イ 施設へのアンケート

職員を研修に派遣する側（施設・事業所）の意見を把握するために、毎年10か所程度施設への直接のヒアリングを行うとともに、福祉保健関係施設・事業所に対してアンケート調査を適宜実施します。直近では平成28年度に「人材確保・定着・育成・研修等に関する調査」を市内の社会福祉施設・事業所2,760か所に対して実施しました。

ウ 市関係部署アンケート

横浜市が実施する市関係部署アンケート結果とア・イとを参考にし、外部有識者を入れた研修委員会を開催し研修の企画・評価及び進行管理を行い、福祉保健活動従事者のニーズに即した研修となるよう取り組みます。

(2) ご意見箱の設置

利用者の意見・苦情・要望を日頃から受け付けられよう施設内4か所にご意見箱を設置し、毎日職員によるチェック・回収を行います。受け付けた意見等は職員会議等で共有・検討を行い、迅速な回答・対応に努めます。希望する利用者には直接回答を行う一方、寄せられた意見・苦情・要望と回答は館内掲示にて公表しています。なお、横浜市所管課には毎月の定例会議にて対応状況を報告しています。

(3) 当法人ホームページからの意見受付

当法人やウィリング横浜管理運営担当及び人材開発担当のEメール等で受け付けた意見について、速やかに回答・対応します。

(4) 情報資料室のリクエスト

情報資料室利用者からの要望を伺うためリクエストカードを設置し、蔵書や利用の要望を受け付け、蔵書方針に則り情報資料室の運用に生かします。

(5) 調理実習室利用点検表

調理実習室を利用される団体へ、使用後の清掃・片付けなどをリスト化したシートを渡し、利用した際に利用方法や備品について気づいた点や意見を伺える欄を設けています。

2 窓口満足度調査の実施

年に1回、施設利用者を対象に当法人全部署共通のアンケートを1か月間行っています。利用者の目に職員、当法人がどのように映っているか確認する項目を設け、施設運営、職員資質と利用者の利用満足度の向上を図ります。アンケート結果及び改善などの対応については、館内掲示版にて公表しています。

実績 (4点満点)	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
	3.6	3.7	3.7	3.8

3 要望等への対応について

アンケートやEメール等で受け付けた要望等については、担当職員間または職員全体会議で情報共有し、対応について検討後、迅速に実施します。

4 苦情対応方法について

- (1) 要望、苦情の適切な判断後、当法人の苦情相談対応マニュアルに沿って苦情受付の対応を整えています。館内掲示版に苦情受付から対応の流れを掲示しています。一次受付はウィリング横浜苦情受付担当職員及び管理職で対応します。
- (2) 一次受付で解決に至らない場合は、法人本部とともに対応を進めます。
- (3) 二次受付でも解決に至らない場合や、利用者から直接苦情を受け付ける外部の有識者(法律・人権・社会福祉分野から)で構成された苦情解決調整委員会に諮ることにより解決に努めます。

なお、要望・苦情の対応について、現状では一次受付で対応できています。

5 サービスの質の向上につなげる取組

当法人では、各年度に出された苦情の状況を苦情解決調整委員会に報告し、職員の窓口対応や説明の工夫など適切な苦情対応を図るための提言を受け、改善の取組を進めています。

ウィリング横浜においても、苦情解決調整委員会の提言に対する取組を検討・実施するとともに、全職員を対象に、接遇の知識と技術の習得や、サービス提供の在り方への理解を目的として独自の接遇研修を実施し、利用者対応の質の向上を図っています。

4 施設の管理運営 (8) 個人情報保護・情報公開、人権尊重、環境への配慮、市内中小企業優先発注など、本市の重要施策を踏まえた取組み

個人情報の保護に対する取組みや情報公開、ヨコハマ3R夢プラン、人権尊重、男女共同参画推進などへの取り組み方について、具体的に記載してください

当法人の公共的な位置づけを認識し、個人情報や情報公開・人権尊重に関しては、法律や条例に基づき適正に対応するとともに、環境への配慮、市内中小企業優先発注などについては、横浜市の重要施策の動向の把握に努め、施策を踏まえ、速やかな対応を進めます。また、社会福祉法改正を受けて、組織改編や定款変更等経営組織のガバナンス強化、事業運営の透明性の向上等に取り組んでいます。

1 個人情報保護について

個人情報保護法や横浜市個人情報保護に関する条例に基づき策定されている当法人の「保有する個人情報保護に関する規程」により、適切に個人情報を管理・活用します。

また、個人情報保護に関する研修を実施するとともに、取得する個人情報は必要最低限のものとし、不要となった情報は適切に廃棄処理するなど個人情報の適正な取扱いを徹底します。

ウィリング横浜においても、個人情報の記載された書類は事務室内の書庫に保管し、終業時には施錠を徹底しています。各職員のパソコンはセキュリティワイヤーで固定するとともにパスワードをかけています。また、外部への個人情報の持ち出しは原則禁止としています。

2 情報公開について

当法人事業計画・事業報告や決算関係財務諸表、定款、役員報酬基準、現況報告書等について、法令に基づきホームページや窓口への備置きにより公表し、随時閲覧できるようにします。

また、横浜市との協約、施設の第三者評価結果など重要な情報を公開し、積極的に情報公開に取り組めます。

さらに、利用者から当法人の持つ情報について開示請求があった場合は、「本会の保有する情報の公開に関する規程」に基づいて、開示できる情報とできない情報を明確にし、速やかに対応します。

3 人権尊重への取組について

ウィリング横浜は、福祉保健活動従事者だけでなく、子どもから高齢者、障害者など様々な方が利用します。そのため、事業の実施にあたっては、全職員が常に相手の立場に立って行動できるよう、人権問題に対して正しい理解と認識を深めるため、ウィリング横浜独自の人権研修・接遇研修を実施しています。また、当法人では、人権研修を人材育成計画における基幹となる研修として位置付けて実施しています。

4 環境への配慮

ごみの少量化・分別・リサイクルへの取組（ヨコハマ3R夢）を進めるため、原則、全ての研修室等利用団体に対して、ごみの持ち帰りをお願いしています。ウィリング横浜で処分を行う場合は、有料にてごみの引き取りに応じることで、ごみの発生抑制に努めています。

地球温暖化への対応（横浜市地球温暖化対策実行計画の推進）としては、未使用の部屋の消灯、クールビズ・ウォームビズを推進し、空調機の室内温度設定を夏は28度、冬は20

度として節電に努めるなど、施設運営の省電力化を進めます。

5 市内中小企業や障害者施設への優先発注

物品の購入や各種契約については、市内中小企業を優先しています。特に、1件100万円以上の案件は、業者選定委員会で審議し、入札による選定を要綱に定め、公平性を高めています。

また、グリーン購入法適用等、環境にも考慮した物品購入に努めています。

併せて、障害者施設への発注についても積極的に行っています。当法人が運営する、よこはま障害者共同受注総合センターわーくるを通じて、障害者施設へ作業所や物品の発注を行い、障害者の社会参加の機会の拡大や工賃向上に取り組んでいます。

6 男女共同参画の推進

女性が活躍できる環境を整備し女性活躍の取組を加速させるため、法人として『女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画』を定め、全職員が、職業生活において十分に能力を発揮できる雇用環境づくりを進めています。

7 障害者の就労推進

当法人が定める『障害者雇用推進方針』に基づき、法定雇用率の達成に止まらず、各職場で障害者が当たり前働いていることを目指して当法人全所属における雇用推進に取り組んでおり、ウィリング横浜においても1名を雇用しています。

5 事業の企画・実施 (1) 事業計画・事業展開

人材育成事業(福祉、保健に関する研修会等の開催)に関する計画及び事業展開について具体的に記載してください。

1 事業計画

市内の福祉保健活動従事者を対象に、「よこはま福祉人材育成指針」で求められている豊かな人間性と専門性を兼ね備えた人材育成を推進します。福祉保健の幅広い分野にわたり人材確保・定着・養成の支援を進めるため、公共性・公益性が高い研修を企画し対象者に提供します。

(1) 人材育成事業(福祉、保健等に関する研修会、講習会等の開催)

ア 研修等の内容について

(7) 福祉保健の最新の動向や福祉保健活動従事者のニーズを踏まえた研修

研修内容については、児童・保育・高齢・障害の各分野において、「よこはま福祉人材育成指針」に示されている人権尊重を基本にしながら、知識情報や技術技法を学ぶことによりスキルアップがなされ、組織的対応を学ぶ研修を企画します。

当法人が実施する主催研修について、3つの軸を次のとおり定め、研修を計画的かつ体系的に実施します。

【ウィリング横浜の主催研修の3つの軸】

- ①「組織力向上」階層を意識した人材確保・定着・養成
- ②「専門力向上」専門知識・技術の習得
- ③「地域力向上」地域貢献の理解、地域協働の推進

(4) 研修の開催方法の工夫について

研修の受講機会を充実させるため、ウィリング横浜以外での出張研修を区社協やカレッジ参画機関と連携し進めます。当法人のネットワークを生かし、ウィリング横浜にアクセスしにくい市内北部方面や相鉄沿線を中心に出張研修を実施し、小規模事業所等が受講しやすい環境を整備します(平成29年度は5講座実施予定)。特に、都筑区に立地する障害者研修保養センター横浜あゆみ荘(以下、あゆみ荘)とは相互の専門性を生かした連携による研修内容の充実をめざし、「よこはま福祉人材育成指針」の人権尊重の取組に即した研修として実施します。

イ 研修体系及び対象者について

(7) 社会福祉施設等職員研修

研修は、「組織力」「専門力」「地域力」の3つの軸からなる研修体系により実施します。研修の年間計画策定においては、研修ごとに受講対象となる階層と職種を明記し、その結果、職位ごとに体系的に研修を受講することが可能となり、「よこはま福祉人材育成指針」の目指す「価値観、知識、技法」という3つの要素を総合的に兼ね備えた組織的対応が行える人材が育成できます。

①「組織力」研修

組織力研修では、階層を意識した人材確保・定着・養成を実施します。

組織力研修の対象者は、社会福祉施設職員や社会福祉法人代表者等、介護専門職員等の福祉保健活動従事者です。人材育成、マネジメント関連、組織運営管理という観点の内容で研修を実施していきます。

福祉保健活動従事者が、所属する組織の中で、組織の理念・目標の達成に向けて、それぞれが置かれた職位に応じた役割を果たせるよう、福祉保健活動従事者の階層ごとに研修が設定されている「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」

(注5)を、研修体系の根幹として実施します。キャリアパス研修は、「よこは

「ま福祉人材育成指針」の組織的対応を行える人材を育成する目的と合致するものです。

キャリアパス研修の実施においては、全福祉保健分野に共通している各階層の能力水準や役割期待の設定に応じた研修の実施が必要であり、またその階層ごとの連動も要求されるため、市内では当法人と県社協のみが研修を実施しています。キャリアパス研修は、自分のキャリアプランを考えるとともに組織的対応を学ぶ研修であることから、研修受講により人材の育成と組織への定着が促進されるものと考えます。福祉保健人材の確保・定着・養成の基盤となる研修として、今後も更なる周知を行い、福祉保健施設・事業者へ研修受講を促進します。

注5

「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程(以下、キャリアパス研修)」とは(再掲)

当法人の全国組織である関連団体がカリキュラムを開発した全国共通の研修です。修了者には全国で通用する修了証が発行されます。研修は「初任者研修・中堅職員研修・チームリーダー研修・管理職員研修」の階層ごとに実施します。受講した職員が自らのキャリアアップの道筋(キャリアパス)を描くことができ、それぞれの段階に応じて求められる能力や役割を体系的に習得できます。一方、組織にとっては人材の定着・育成・モチベーションの向上といった成果が得られます。ウィリング横浜では全国にさきがけて平成25年度から実施しています。

②専門力向上研修

専門力向上研修は、専門知識・技術の習得を目的に実施します。

専門力向上研修の対象者は、福祉保健活動従事者及び市民です。

福祉保健活動従事者として求められる社会福祉実践の原則を学ぶ研修(社会福祉援助技術の基礎研修-支援とは何か-等)や、専門的な知識・技術の取得を目的とした研修(制度を学ぶ研修-障害者福祉施策とは-等)を実施します。施設・事業所等、組織の各階層に応じて段階的に求められる専門知識を学び実践できるように、キャリアパス研修と連動して実施します。

専門力研修を受講することにより、「よこはま福祉人材育成指針」に示されている人権尊重の考え方や知識情報及び技術技法を得ることができます。

専門力向上研修の中で保健医療領域の研修については、高齢・障害分野の介護領域の研修と比較すると、保健医療関係が介護関係と較べて少数職種であることから、研修数が少ない分野となっていました。保健関係業務は各施設の機能を発揮するうえで、福祉介護系と同様に重要な職種であることから、今後は研修機会を拡充します。平成29年度は「グリーンケア(看取り)講座」「子どもの発達障害について」等の10講座を企画しました。次期指定管理期間においても当法人の保健師・看護師と連携し、またウィリング横浜に保健師等を配置することにより、これまで以上に保健関連研修の充実を図っていきます。

③地域力向上研修

地域力向上研修は、地域貢献の理解や地域協働の推進を目的に実施します。

地域力向上研修の対象者は、福祉保健活動従事者です。

第3期横浜市地域福祉保健計画の推進の基本は「地域協働」です。「地域協働」とは、住民・事業者・公的機関等が、地域の課題解決のために協働して取組を進め、定着させていくことです。

地域協働の実現のために、地域福祉活動支援を担う当法人の他部署や横浜市所管課と

協議・連携し、当法人の「『長期ビジョン 2025』の実現に向けた中長期目標及び中期計画書」（注6）に基づき、地域力向上研修を実施します。

平成28年度は、社会経済情勢の変化に伴う研修ニーズに対応するため、自主財源をもとに当法人が新設した地域福祉推進事業において、社会福祉法人代表者等にむけた社会福祉法改正に伴う研修や、社会的に関心が高まっている子どもの貧困に関する市民向けセミナーを開催しました。平成29年度は地域福祉推進事業の中で、地域福祉活動を推進していく地域の方に対して、サポートを行っていくための養成研修を福祉保健活動従事者を対象として実施します。養成後は、事業所等が持つ福祉保健に関する技術・知識を地域活動に還元することにつながります。

地域福祉活動推進者を育成する研修と、推進者のサポートを行う施設・事業所職員のための養成研修の2つを並行して行うことにより、地域福祉活動推進者が様々な活動の中心となり、地域協働の取組が進み、地域福祉活動が発展することを目指します。

小地域福祉活動従事者研修においては、地域活動推進者を発表者として、幅広い層と発表内容を共有するため「よこはま地域福祉フォーラム」（注7）との一体開催を図ります。

今後も、地域協働による地域福祉の推進が促進されることを目的に、各事業所や施設を対象にした地域貢献研修や、地域福祉活動者の育成のための研修を実施します。

注6

「『長期ビジョン 2025』の実現に向けた中長期目標及び中期計画書」とは

団塊の世代が後期高齢者となる2025年に向けて、目指すべき地域の姿と当法人が果たすべき役割・取組を「長期ビジョン 2025」としてまとめました。これを進めていくにあたり、目標達成年度を定め具体的な取組内容を示した計画書です。

注7

「よこはま地域福祉フォーラム」とは

近隣同士の声かけやまちぐるみの支えあいの活動、また専門機関との関わりなど、暮らしの中の様々な「縁(えん)」を実感し共有することで、身近な地域の取組がさらに広がっていくことを目指し、平成27年度から当法人と18区社会福祉協議会が主催、横浜市健康福祉局が共催し年1回開催しています。

(4) 民生委員・児童委員研修

市民生委員児童委員協議会事務局である当法人の地域福祉課及び各区の民生委員児童委員協議会所管課と、研修企画について協議・連携し、児童虐待について等の社会情勢に即した内容の研修や、民生委員児童委員協議会の組織運営に係る研修を無料で実施します。

委員の経験年数や役割により受講対象者を階層化し、単位民生委員・児童委員協議会会長、中堅(任期2期目以上)民生委員・児童委員、新任民生委員・児童委員、主任児童委員ごとに研修を実施します。このような階層ごとの研修の実施により、市内全区から同じ階層の民生委員・児童委員が集まって一体的に研修に取り組むことができ、他の地区の民生委員・児童委員との交流を深める場ともなっています。

平成29年度は民生委員制度創設100周年にあたるため、市内の全民生委員・児童委員にむけて、民生委員・児童委員のあり方と民生委員・児童委員活動の更なる充実をはかる内容の全員研修(対象者約4,500人)を実施します。

民生委員・児童委員が社会奉仕の精神を持ち、住民が尊厳をもって自立した生活ができるように支援を行い、誰もが安心して暮らせる地域福祉を推進するという役割を一層果していけるよう、活動に必要な知識や技術等に関する研修を充実していきます。

ウ 研修の受講料について

研修の受講料は、研修開催に係る費用(講師謝金・資料印刷代等)を研修受講者定員数で案分することにより、受講者負担額を算出しています。ただし、民生委員・児童委員を対象とした研修は無料です。

参加しやすい受講料とするため、平成29年度に受講料を見直し、1つの研修につき約1,000円から2,000円程度受講料を低減しています。その結果、6月までの研修実績では、定員に満たない研修の割合が平成28年度は50%でしたが、平成29年度は25%まで縮小し、定員の3倍にもなる応募者の研修も発生しています。

このように受講者の増により受講料の低減を補うこと及び資料印刷代等の経費削減に努めることなどにより、受講者が参加しやすい受講料の設定を行っていきます。

エ 研修の企画及び運営について

指定管理事業として行う研修は、主催研修として当法人が実施主体となって研修を企画し運営します。主催研修には、カレッジ参画機関と共催する医療基礎知識セミナー等のカレッジ連携講座や、調査研究事業における研究団体の参加者を講師として実施する認知症講座等の研修を含みます。カレッジ参画機関や研究団体の専門性を活用できる研修を引き続き実施します。

研修の企画にあたり、福祉保健活動従事者が必要としている研修内容や、また「よこはま福祉人材育成指針」に求められる人材育成を推進していくため、施設・事業所等がどのような研修を望んでいるか等を把握することを目的として、〈参考 次頁〉のとおり、受講者や施設事業所等の様々な階層へ広くアンケートやヒアリングを行っています。研修参加者の要望を直接確認できる受講者アンケートにおいては、今後、受講したい研修内容についての集計結果の多数意見から3テーマを選び、翌年度に研修を企画実施しています。この取組は、アンケートが受講者からの回答にとどまらず当法人が受講者ニーズを受け受講者に還元したものととして好評であり、今後も継続します。

また、当法人他部署や他部署で所管する各福祉部会や横浜市所管課において、実施を予定している各福祉保健分野における研修については、ウィリング横浜で実施する研修内容や開催時期等の重複の回避を目的に、情報収集します。

アンケート及びヒアリングの内容を参考としたうえ、社会経済情勢や最新の福祉保健課題を解決するために必要なものについて、「よこはま福祉人材育成指針」に合致していると考えられる福祉保健活動従事者にとって必要とされる研修を企画し、広く提供します。

〈参考 アンケート及びヒアリング一覧〉

タイトル	目的	対象(数)	実施年度	実施主体
受講者アンケート	・研修満足度 ・今後受講したい 研修内容	研修参加者 全員	毎年	ウィリング横浜
社会福祉施設・事業所における人材確保・定着・育成・研修等に関する調査	・人材確保・定着・育成の取組状況 ・職員育成・施設運営のための研修実施状況	2,760 か所 回答 672 件	H28 年度	ウィリング横浜
福祉人材確保・定着・育成に関する施設訪問	・人材確保と育成の取組状況や課題 ・研修ニーズ	H28 25 件	毎年	ウィリング横浜
人材確保等に関するアンケート	・市内施設における介護人材の状況 ・人材確保の方法 ・介護職・福祉業界のイメージアップ	148 施設 回答 88 件	H28 年度	当法人他部署 高齢福祉部会人材確保プロジェクト
市関係部署アンケート	・福祉保健人材育成に関する課題及び取組状況 ・ウィリング横浜で実施を希望する研修分野・内容	・健康福祉局 ・子ども青少年局 ・教育委員会事務局 ・市民局	H28 年度	市健康福祉局 地域支援課

また、人材育成事業の推進を目的として、学識経験者やカレッジ参画機関から選出された外部有識者と横浜市人材育成所管課職員からなる研修委員会を設置しています。研修委員会では、新たな研修の企画内容や実施した研修の評価等について検討と進行管理を行います。

今後も、研修委員会において研修企画と評価検討、進行管理を行い、横浜市の福祉保健活動従事者に対し、効果的な研修を実施します。研修実施予定については、年度ごとの研修案内を作成し市内施設事業所等へ前年度に配付また当法人ホームページへの掲載を行い、組織における計画的な人材育成を推進します。

オ 指定管理外研修や他部署での実施事業及び研修関連事業等について

(7) 資格関連研修の実施

次の5講座を、指定管理業務外事業として実施しています。これらは、研修に係る講師やファシリテーター等が多数必要であり、また開催日数が長く受講者も多く、大規模(100名以上)な研修会場や適切な機材等の設営準備が必須であるため、研修の企画運営及び研修会場の準備の観点から、ウィリング横浜以外での実施は困難です。

これらの資格関連研修を実施した結果、新たな介護支援専門員や相談従事者が増加し、また資格保持者の更新ができます。これにより、介護保険業務や障害者の相談を担う人材の確保や資質の向上に寄与する等、横浜市の福祉施策を推進するうえで大きく貢献しているものと考えます。今後も継続してこれらの研修を実施し、福祉保健活動従事者の育成に努めます。

①神奈川県介護支援実務研修、神奈川県介護支援専門員専門研修Ⅰ(更新研修56時間)、

神奈川県介護支援専門員専門研修Ⅱ(更新研修 32 時間) (神奈川県指定)

平成 28 年度は 3 講座の合計で、3 コース 12 日間実施し 283 人が受講しました。

②障害者相談支援従事者初任者研修、障害者相談支援従事者現任研修(市委託事業)

平成 28 年度は 2 講座の合計で、9 コース 49 日間実施し 961 人が受講しました。

(イ)よこはま保育フォーラムの開催

平成 26 年度からは、当法人他部署所管の保育福祉部会主催により「よこはま保育フォーラム」を開催し、保育の質の向上を目指した実践活動発表や保育士養成校の学生等を対象とした施設紹介等を行い、横浜における保育の仕事の魅力を伝えています。平成 28 年度は約 600 人の来場者がありました。今後は、発表者や来場者へウィリング横浜の事業周知を行います。主催研修や研究団体の支援に関する案内、情報資料室のパンフレットや「こころの相談室」のチラシを配付することにより事業参加を促し、福祉保健人材の育成や定着を推進します。

(ウ)キャリアパス研修講師の養成

初任者研修は参加時期が限られていることから、年度内に複数回実施し人材育成を推進することが必要と考えます。キャリアパス研修を実施する講師には資格要件があり、現在の研修講師は多忙を極めており、ウィリング横浜での研修回数の増加は困難です。

このため、市内の福祉保健活動従事者から若干名を講師候補として、次期指定管理期間内において、講師として研修実施が可能となるよう養成します。

2 事業展開

受講者や施設に対するアンケートやヒアリング等により、福祉保健の最新の動向に即し福祉保健活動従事者のニーズを踏まえ、「よこはま福祉人材育成指針」の理念を実現する人材を育成するための主催研修を企画し、運営します。

福祉保健活動従事者が組織の中でそれぞれの職位に応じた役割を果せるように学ぶキャリアパス研修を研修体系の根幹として、組織力専門力地域力の向上を目的とした研修を受講することにより、「よこはま福祉人材育成指針」で求められている人権尊重を基礎とし、技術技法・知識情報を習得し組織的対応ができる人材の育成を進めます。キャリアパス研修を推進するにあたり、キャリアパス研修を複数回開催し市内の福祉保健人材の資質向上を図ることを目的に、ウィリング横浜で研修講師養成を推進します。

主催研修には、カレッジ事業の参画機関と共催で実施するカレッジ連携講座もあり、カレッジ参画機関の専門性を生かした医療基礎知識セミナー等や、研究団体の参加者を講師として実施する研修等、ウィリング横浜の他の事業と関連した研修を幅広く実施します。

民生委員・児童委員研修については、市や区の事務局と共に研修内容の協議検討を行い、委員の経験年数や役割により階層化した対象ごとに研修を企画し、それぞれの役割に応じた地域への支援ができることを目的として、無料の研修を実施します。

他の研修実施機関では開催が難しい、キャリアパス研修及び介護支援専門員研修、神奈川県障害者相談支援従事者研修等の資格関連研修について、横浜市の介護保険・高齢施策、障害者施策の安定した推進のため、今後も継続して実施します。

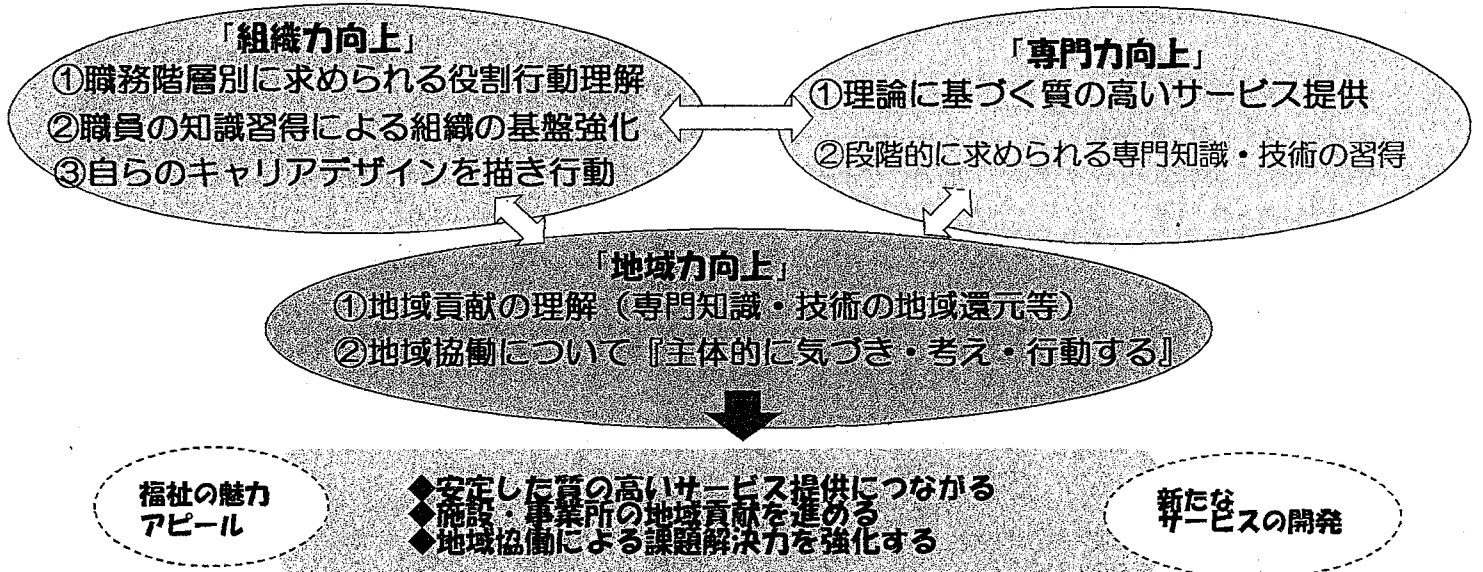
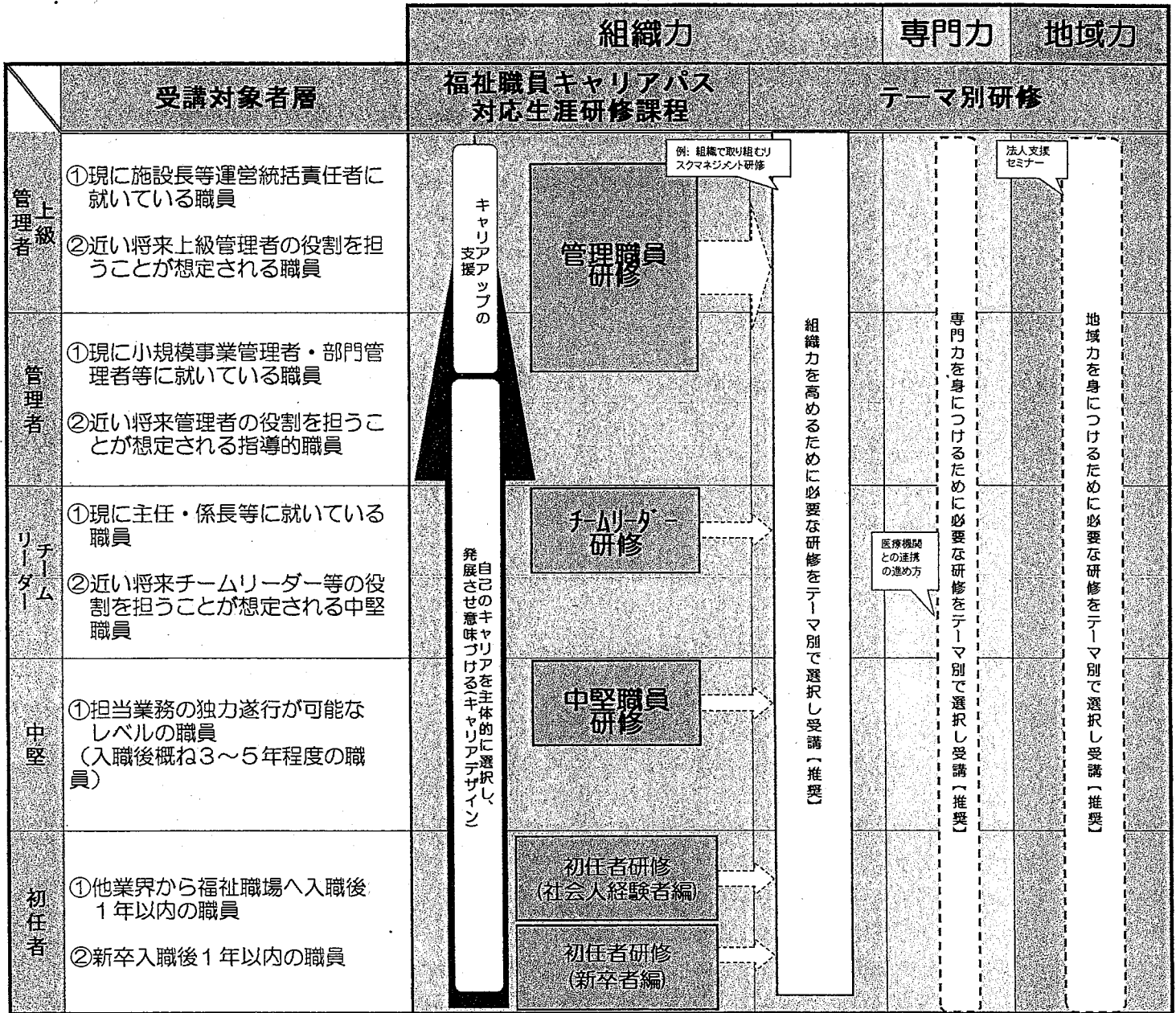
研修実施に際しては、対象者、研修内容、研修講師等に応じた受講料の設定を行っており、参加しやすい受講料となるよう今後も経費節減に努めます。

また、開催方法の工夫として、ウィリング横浜以外での出張研修を積極的に開催し、市内のどこからも参加しやすい受講環境を整えます。

今後も、研修委員会において研修企画と評価検討、進行管理を行い、横浜市の福祉保健活動従事者に対し、職位や経験に応じた効果的な研修を実施します。

〈参考〉

ウィリング横浜 研修体系イメージ



5 事業の企画・実施 (1) 事業計画・事業展開

よこはま福祉・保健カレッジに関する計画及び事業展開について具体的に記載してください。

1 事業計画

様々な分野の市内大学・専門学校、NPO法人等が、連携協力しながら専門性を生かし、「よこはま福祉人材育成指針」に沿った人材育成を推進するネットワークの事務局として、ウィリング横浜はカレッジ事業を運営します。カレッジ参画機関と連携協働して専門性を生かした幅広い分野のカレッジ連携講座を実施します。

また、カレッジ参画機関の実施する福祉保健関係研修をカレッジ認定講座と位置付け、広く研修の周知を行い、福祉保健活動従事者へ研修参加を促進することで、市内の福祉保健人材の資質が向上します。

取組の内容

- (1) カレッジ参画機関の専門性を生かした研修を企画し、講師の派遣を受けカレッジ連携講座を実施します。研修の主たる対象は、福祉保健従事者及び民生委員などの福祉保健活動者とします。研修実施にあたっては、カレッジ参画機関の会場を使用した出張研修の拡充も検討します。
- (2) カレッジ参画機関の申請により、カレッジ参画機関が実施する福祉保健関係の内容の講座を、カレッジ認定講座とし、主催研修同様に広く周知を行います。
- (3) カレッジ参画機関による事業企画分科会で「人材確保・定着・養成」をテーマに事業連携の取組を進めており、次期指定管理においても継続して実施します。
- (4) カレッジ事業への参画要件を備えながら、未参画の団体へは積極的に施設訪問等を行い参画を促し、カレッジ参画機関を増やし市内機関の相互連携を進めます。
- (5) 研修情報を広く周知するツールの「ハマ・キャリ・ネット」を、カレッジ参画機関がより便利に活用できるようシステム改善を進めます。
- (6) 「サントクフェスティバル」(注8)を開催し、カレッジ参画機関の事業紹介を実施し、福祉保健についての啓発を行います。

注8

「サントクフェスティバル」とは

カレッジ事業(研修紹介等)、情報収集・提供事業(企画展示等)、人材確保・定着支援事業(職員の講演・面談等)、調査研究事業(研究発表・技術体験等)の4事業合同企画により、広く市民に「福祉の魅力」を発信し福祉への理解を深め、新たな福祉人材の発掘を行い福祉人材の確保や従事者活動者のサービスの質の向上を目的に実施している大会であり、今後拡充を図ります。平成28年度から開催、参加者は160人でした。

2 事業展開

カレッジ参画機関数はほぼ横ばいで推移していますが、介護系の専門学科の学生募集停止により脱退となった機関もあります。市内の福祉保健に係る団体が連携協力しながら「よこはま福祉人材育成指針」に沿った人材育成を幅広く進めるためには、カレッジ事業の参画要件を備えながら、未だ参画のない団体への積極的な参画促進が不可欠です。今後は、カレッジ連携により協働して研修を開催すること及び市内の福祉保健関係研修を集約し広く周知し研修機会を増やすことを目的に、カレッジ参画機関数の増加に努めます。

事業の企画等を検討するカレッジ連絡会議や事業企画分科会の機能を生かし、様々な専門分野での実績を持つカレッジ参画機関同士の連携を進め、広く福祉保健人材の育成に取り組めます。

引き続き、「サントクフェスティバル」を開催し、カレッジ参画機関の事業紹介を行います。より多くの参加者へ福祉保健の取組を伝えるために、一層の周知を行い、福祉保健人材の確保と定着に努めます。

また、研修機会を増やし福祉保健人材の資質向上を図ることを目的に、連携講座の取組を進め、カレッジ認定講座について参画機関に広く説明を行い、認定講座数を増やします。事業説明の際には、「ハマ・キャリア・ネット」へ認定講座を登録することで個人に対して研修周知が可能であり、ウィリング横浜の主催研修と同様に市内の施設事業所へ開催案内が配送されるため、受講者数の増加が図れることを周知し、認定講座数を増やします。

より多くの福祉保健研修講習会情報が広くかつ速やかに利用者に届くよう、平成29年度から運用を開始した「ハマ・キャリア・ネット」の利便性向上を図り、システムの改善を進めます。

今後も、積極的に出張研修を行い、ウィリング横浜にアクセスしにくい受講者への研修参加を促進し、また参画機関の利用者へウィリング横浜について周知を行い、福祉保健人材の確保と定着を進めます。

5 事業の企画・実施 (1) 事業計画・事業展開

情報収集・提供事業に関する計画及び事業展開について具体的に記載してください。

1 事業計画

情報収集・提供事業では、神奈川県内唯一の福祉専門図書館として、情報資料室及び情報資料室内の視聴覚ライブラリーを管理運営し、福祉保健等に関する情報の収集及び提供を行います。研修の企画や研究団体への支援等につながると考える、様々な情報の収集及び提供を行っていきます。

(1) 蔵書資料の収集・更新

蔵書方針に基づき福祉保健関係情報を収集し、必要な蔵書資料の購入を行います。所蔵資料においても更新に努め、常時最新の福祉保健関係資料を利用者に提供できるよう整備します(平成28年度末蔵書数 約66,000冊)。さらに、福祉保健関連図書等の寄付を受けられる仕組みを検討します。

(2) 周知広報の企画

主催研修の受講者に、研修テーマに合致すると考える蔵書をまとめた一覧表を作成し、研修受講時に配付します。年に3～4回、その時期や社会経済情勢を踏まえた企画展を行い、情報資料室及び蔵書について一層広く周知を行います。

(3) 利便性の向上

全ての蔵書について、24時間インターネットから検索できる蔵書検索システムを導入しています。現在は資料室内で蔵書リクエストを受け付けていますが、今後はインターネットからリクエストが可能となるようシステムを構築し、利便性の向上に努めます。

(4) 講師情報の整備と提供

施設・事業所等からの内部研修の実施についての相談に、迅速に対応できるよう、これまでの研修実績を生かした講師情報の整備を行い、提供します。

(5) 利用環境の整備

年1回蔵書点検を行い、利用者が支障なく蔵書等を閲覧できるよう、検索しやすく整理するとともに、図書管理システムを用いて管理します。蔵書等の破損・紛失等がないよう、取扱や貸出期間等利用者が遵守する事項を定め、利用者に周知徹底します。

室内の受付には職員を配置し、利用者からの問い合わせや貸出事務等について、丁寧に対応します。視聴覚資料閲覧席(4席)と蔵書等を確認できる席(20席)を用意し、また無線LANシステムを無償で閲覧者に提供し、快適な利用環境の整備に引き続き努めます。

2 事業展開

閲覧者数の減少が課題と考えます。県社協が運営していた「ふくしの図書館」が平成23年9月に閉鎖してからは、神奈川県内唯一の福祉専門図書館として、貸出の対象を市内から神奈川県内に拡大し、より多くの方が利用できるよう、広報範囲を県内に拡大し運営します。

常時、最新の福祉保健関係資料を利用者に提供できるよう整備し、一般書店等では入手が難しい専門性の高い調査研究資料及び大学などの紀要を収集し、利用者や研究団体への支援及び研修企画につなげます。さらに、福祉保健関連図書等の寄付を受けられる仕組みを検討します。

また、インターネットシステムの構築による利便性の向上に努めます。

保健関係蔵書の充実を図るため、今後ウィリング横浜に保健師等を配置し、蔵書購入や情報提供について検討を行い、保健関係資料の充実を図ります。同様に、「こころの相談室」のカウンセラーと連携し、メンタルヘルス等の書籍の充実を図り、利用者へ提供します。

また、「自宅近くで介護の相談ができる場所を知りたい」等のリクエストを受けて、平成29年度からは、市や各区の地域福祉保健関係の刊行物を集約し閲覧体制を整えました。福祉保健活動従事者だけではなく広い層の情報資料室利用により、福祉保健関係に対する理解を促進します。

5 事業の企画・実施 (1) 事業計画・事業展開

人材確保・定着支援事業に関する計画及び事業展開について具体的に記載してください。

1 事業計画

人材確保・定着支援事業では、福祉保健分野における人材不足を解消するため、市内福祉施設や事業所等の人材確保・育成状況の把握と、福祉保健関係の職場の理解促進を目的として、福祉の仕事個別相談を始めとした各種事業を実施し、また、広く求人情報等の情報提供を行います。

取組の内容

- (1) 福祉保健・介護業務に関する個別相談や女性のための福祉の仕事相談を、ウィリング横浜や他機関開催の就職説明会等において、福祉の仕事相談員が無償で行います。
- (2) 福祉保健活動従事者や福祉保健に興味関心がある方が、気軽に立ち寄り情報交換を行う福祉保健研修交流スペースを運営し、福祉保健の就労に関する情報提供を行います。
- (3) 福祉の仕事について正しい理解促進を図るため、福祉や介護の仕事を知る講座や施設見学会を開催します。
- (4) カレッジ参画機関の介護労働安定センターと連携し、就職説明会を開催します。
- (5) ハローワーク横浜・かながわ福祉人材センターと連携し、福祉保健関係の施設・事業所の採用担当者を対象とする研修を共催し、人材確保を推進します。
- (6) 職員雇用状況及び人材育成の課題等を把握し、施設や事業所等の現状を踏まえた人材確保・定着を推進するため、市内の施設・事業所等を直接訪問しヒアリングを実施します(20か所以上)。
- (7) 当法人他部署で実施している人材確保のための修学資金貸付等の事業実施に際し、対象者へ個別相談や就職相談会等の案内の配付を依頼し、人材確保・定着を推進します。

2 事業展開

次期指定管理期間は、更なる少子高齢化の進展を踏まえて、福祉保健人材の安定的な確保が一層重要な課題となります。

このため当法人他部署や職業相談機関等と連携しながら、国の動向や「よこはま福祉人材育成指針」に沿った求められる人材についての確保・定着支援事業に取り組みます。

また、新たな福祉保健の人材確保と定着を目的に、当法人他部署で実施している貸付制度の利用者へ、当該部署を通じて研修や就職相談の案内を周知します。

福祉保健人材の確保と定着には、福祉の仕事についての理解促進と福祉保健・介護業務に関する就職相談会や個別相談を、一層幅広く周知することが必要です。福祉の仕事を周知する「サントクフェスティバル」や福祉就職説明会の開催、採用担当者研修の実施、就職相談・ガイダンスの実施等を通して、新たな福祉保健人材の確保と現在就業している福祉保健人材の定着に取り組みます。

5 事業の企画・実施 (1) 事業計画・事業展開

調査研究事業に関する計画及び事業展開について具体的に記載してください。

1 事業計画

調査研究事業では、福祉保健に関して自主的に研究活動に取り組む団体に対し、活動する場所の提供や研究活動内容及び発表報告に関して適切な助言を行うことにより、市内における福祉保健活動従事者のレベルアップを図ることを目指し取り組みます。

取組の内容

- (1) ウィリングが実施する主催研修のうち、福祉保健活動従事者が自主的に取り組む研究活動に参考となる研修については、希望する研究団体への参加機会を無償で提供します。
- (2) 自主的に研究を進める際に、研究の進め方や研究団体の運営の方法等に関し支援が必要な場合、希望する研究団体へアドバイザーの助言が得られるよう講師等を紹介しします。
- (3) 自主研究団体の活動場所のひとつとして、ウィリング横浜研修室の利用方法について説明し、必要に応じ利用を促します。
- (4) 研究成果を発表し研究団体同士が交流する場として、研究発表会を年1回開催します。発表に至るまでのリハーサルや内容のまとめをアドバイザーと共に行い、発表内容や研究報告書の作成についての助言を行います。
- (5) 研究成果をまとめた研究報告書を作成し、印刷、配付、ホームページ等で公開し広く一般に周知します。

2 事業展開

ウィリング横浜では、かつては福祉保健活動従事者等が自主的に取り組む研究活動を支援する場として、研究室を設置し支援を行ってきた経過があります。研究団体に研究室を提供することが支援の中心となったため、支援の適切な内容とは何かという課題ができました。

この課題解決のため、平成28年度に「福祉保健研修交流センターウィリング横浜 調査研究事業あり方検討会」を設置し、研修委員会・カレッジ参画機関・市所管課から構成された検討会委員とともに、これまで行ってきた調査研究事業の総括と調査研究事業の今後の方向性について検討を行いました。

支援の方向性として、研究団体に対し研究テーマに関連する主催研修への無料参加、研究を進めていくうえでの団体の運営のアドバイスを適切な講師により行うこと、研究発表等のために必要なスキルアップにつなげる主催研修への参加やアドバイザーの紹介等が提案されました。

次期指定管理期間となる平成30年度からは、検討会での方向性に基づいた研究団体の新たな支援を行います。平成29年度は引き続きこれまでの支援を行い研究発表会を開催するとともに、新たな支援にむけて要綱等の整備を行い、市内の福祉保健関係の研究を行っている団体へ、ウィリング横浜での支援方法や研究発表の場があることについて、広く周知を行っていきます。

年に1回研究を発表する場を引き続き提供し、研究成果を広く一般に周知することにより、福祉保健活動従事者の確保及び定着と資質向上に取り組みます。

5 事業の企画・実施 (1) 事業計画・事業展開

ウィリング横浜の特色を生かした独自性のある事業に関する計画及び事業展開について具体的に記載してください。

1 事業計画

福祉保健関係事業に関して、ウィリング横浜の特色を生かした事業を開発し行います。実施にあたっては、条例等に則りウィリング横浜の設置目的と施設の特色や横浜市の方策、福祉保健活動従事者のニーズ等を考慮して実施します。

取組の内容

(1) 福祉保健関係者のための「こころの相談室」事業

カウンセラーの個別相談により、福祉保健関係者の抱える問題の解決や心理的負担の軽減を図り、メンタルヘルスの推進に取り組みます。仕事の悩みを相談できる環境の提供により、職場への定着支援ともなっており、今後も継続して実施します。

(2) 交流スペースの運営

福祉保健現場で働く職員等が、気軽に立ち寄り情報交換し、福祉保健関係の情報を得られる福祉保健活動従事者の交流の場として運営します。

(3) 地域福祉推進事業の実施

地域住民や当法人会員とともに地域福祉を推進するための新規事業として、ウィリング横浜自主財源により平成28年度から開設しています。社会経済情勢を踏まえた研修を実施します。

(4) キャリアパス研修講師の養成

キャリアパス研修を広く横浜で進めていくにあたり、研修講師を独自に養成します。養成後は今後キャリアパス研修が複数回実施可能となり、広く横浜の福祉保健活動従事者の育成と定着支援が行えます(次期指定管理期間内に4人)。

(5) サントクフェスティバルの開催

カレッジ事業(研修紹介等)、情報収集・提供事業(企画展示等)、人材確保・定着支援事業(職員の講演・面談等)、調査研究事業(研究発表・技術体験等)の4事業合同企画により、広く市民に福祉の魅力を伝えることで、人材の確保や福祉保健活動従事者のサービスの質の向上を目的に実施します。

2 事業展開

福祉保健関係者のための「こころの相談室」事業は、今期の指定管理期間内では、相談者の減少傾向が見られ、課題と捉えています。平成28年度から新規広報媒体(市営地下鉄改札や野毛ちかみちへの掲示)も用い周知回数を増やしており、今後一層の周知広報に努めます。

また、相談開催の日時等について、業務委託先のカウンセラーとの定期ミーティングから、平日と比較して土曜は相談が少ないとの現状を把握しました。平成29年度からは、利用率の低かった土曜の相談時間の一部を平日に移すこととし、相談室開設日数を増やしています。相談室開設日数は、平成28年度の99日から平成29年度は146日としています。

このように、平日開催日を増やしたことや電話相談が可能であること等を広く周知し、開催日や時間設定については今後も利用状況からの改善検討を行い、より相談しやすい環境の整備に努めます。

また、業務委託先との連携により、保健・医療分野の主催研修を開催し、保健・医療分野の書籍について、情報資料室の蔵書等の充実を行っていきます。

交流スペースの活用について、一層の周知を図り、個別相談、市内福祉保健関係の求人

情報提供、福祉に関する書籍・雑誌の配架を充実させ利用を促進します。福祉保健の資格や就職の最新の情報を発信するとともに、利用者同士の交流の場を提供します。

地域福祉推進事業では、当法人の会員組織としての特性やスケールメリットを生かし、社会福祉法改正等情勢の変化に柔軟に対応した研修を、横浜市を始めとした関係機関と連携協力して、引き続き地域福祉推進の啓発等に努めます。

キャリアパス研修を広く横浜で進めていくにあたり、年度内での複数回の研修開催が人材育成に適切であると考え、独自に講師養成を行い研修回数を増やします。当法人他部署所管の高齢福祉部会・障害福祉部会に諮り、講師養成について適切と思われる対象者の推薦を受け、平成29年度から4人の講師養成に取り組んでいます。今後も、必須研修の受講やキャリアパス研修のオブザーバー参加、現在の講師による指導を通して講師養成を進めます。

サントクフェスティバルは、カレッジ参画機関や研究団体等の参加団体を増やし、内容を充実させます。また開催周知をより幅広く行い、参加者を募り、規模を拡大し一層の福祉保健関係の啓発を行います。

5 事業の企画・実施 (2) その他(関係機関との連携等)

関係機関との連携の考え方等について、具体的に記載してください。

1 関係機関との連携の考え方

関係機関との連携については、それぞれの機関の持っているノウハウやサービス提供対象を共有化しながら協働を進め、ウィリング横浜の設置目的に沿った事業を展開することで、ウィリング横浜の役割機能を発揮していくことを目的に実施します。

2 関係機関との具体的な連携

(1) 健康福祉局福祉保健課・区福祉保健課との連携(当法人内地域福祉課と調整)

第3期横浜市地域福祉保健計画を推進するにあたり、根幹となる地域協働の考え方について取組を共有するため、地域福祉保健計画区域研修を実施しました。研修は、区役所・区社協・地域ケアプラザの三者がお互いの機能を理解し、連携しながら地域支援に取り組むことを目的として実施しています。

次期の地域福祉保健計画(平成33年度開始)の策定にあたっては、引き続き地域福祉保健計画区域研修を実施する見込みです。

(2) 横浜男女共同参画推進協会との連携

横浜男女共同参画推進協会では、だれもが性別にとらわれずに生きる権利を尊重され、あらゆる分野とともに参画できる生き方を選べるよう、様々な事業を展開していますが、その一部の事業についてウィリング横浜と共催して実施します。

ア 「女性のための学び直し講座」においてキャリアカウンセリングを実施しました。

イ 協会が運営する「フォーラム」「アートフォーラムあざみ野」(平成27年度までは「フォーラム南太田」の3か所)にウィリング横浜の仕事相談員が出向き、女性のための福祉のしごとについて出張相談を行いました。

今後も、ウィリング横浜以外での個別相談を実施し、相談の機会を拡充していきます。

(3) 介護労働安定センターとの連携

介護労働安定センターは、介護労働に関する総合的支援機関として、平成4年に厚生労働省(当時の労働省)所管の公益法人として設立された公益財団法人です。

センターの介護労働講習(実務者研修含む)の受講者を対象として、当法人他部署で所管している高齢福祉部会等で参加施設を呼び掛け、「施設見学会」「合同就職説明会」を実施しています。(平成28年度 実務者研修受講者の就職率95.1% 平成29年度介護施設見学実施10施設、参加者延べ88人)

今後も、施設見学会や就職説明会を実施し、福祉保健の人材確保につなげます。

(4) 横浜市消費生活総合センターとの連携

昭和49年に横浜市が「消費者の利益の擁護及び増進を図り、もって市民の安全で快適な消費生活の実現に寄与すること」を目的に設置し、消費者施策に関する拠点施設として、消費生活に関する啓発、消費者の支援、被害救済などを行っています。

当法人の主催研修において、高齢者や障害者等の方々々が被害に遭いやすい「振り込め詐欺」等消費者被害を防ぐため、センター担当職員の説明やパンフレット、ティッシュ等のグッズを配付することにより啓発を行っています(平成29年度は18講座で実施予定)。研修に参加している福祉保健活動従事者が、地域において接する対象者に対し被害に遭うことを防ぐための知識を持ち、それをサービス対象者に伝えることにより、福祉保健活動従事者の支援の幅を広げていくことを目的として行っています。

(5) 職業紹介機関等との連携

当法人の人材確保・定着事業において、職業紹介機関と連携し最新の福祉保健関係の情報を入手することにより、個別相談の実施や施設事業所からの求人票の受入れ等の際、適切な助言や情報提供を行うことが可能となっています。

ウィリング横浜の人材確保・定着事業の案内等を連携先に配架し、連携先の相談者に配付し、就職相談につなげます。

現在は、ハローワーク横浜、かながわ福祉人材センター、川崎市福祉人材バンク及び公益社団法人横浜福祉事業経営者会と、就労に関する講座や相談会の開催等の事業内容について連携しており、今後も継続して幅広い人材確保・定着に関しての支援を行っていきます。

ハローワーク横浜及びかながわ福祉人材センターとは、福祉保健関係の施設・事業所の採用担当者を対象として採用に関する研修を共催し、人材確保を推進します。

今後も一層連携に努め就労支援に関する情報を入手し、交流スペースへの掲示や個別相談においての情報提供を行い、幅広く人材確保・定着事業に取り組みます。

6 収支計画及び指定管理料 (1) 指定管理料及び施設の課題等に応じた費用配分

様式3-①及び②により提案している指定管理料及び指定期間中の収支計画に関し、収支計画、利用者サービスのための経費や修繕費への配分等について、施設の特性を踏まえてどのような考え方で提案したか、具体的に記載してください。

1 研修事業の効率化と内容の強化

研修講師の謝金については、民生委員・児童委員研修を除き全て講師謝金等の定数割戻を受講料の基準にしており、指定管理料の事業費支出を抑制しています。講師については、これまでの実績や受講者アンケートによるご意見を参考にしながら適切に選定を行います。また、研修の内容によっては、当法人が研修の組み立て等の企画を設定したうえで公募を行い、経費支出を抑えています。

また、階層別研修や複数研修を組み合わせた連続性のある研修等、内容の魅力向上などにより研修強化を図ります。

2 情報資料室の効果的な収集と整備強化

情報資料室の蔵書については、関係機関が発行する資料等を中心に収集整備を強化します。また、蔵書方針に則り、市販の図書などにより、研修において使用したテキストや関連資料を中心に収集・整備・提供します。さらに、福祉保健関連図書等の寄付を受けられる仕組みを検討します。他では入手困難な資料を取り揃えるなど、神奈川県内唯一の福祉専門図書館の蔵書を拡充するため、情報提供事業の「蔵書購入費」を増額計上しています。

3 福祉保健活動従事者等の利用促進

ウィリング横浜の設置目的でもある、福祉保健活動従事者等への人材育成及び確保を図るため、関係機関や市内の福祉保健施設等に対し、ウィリング横浜の全事業を対象にした事業報告書や研修案内及び施設案内等を配付してウィリング横浜に対する理解向上を図り、利用促進につなげるため、各事業予算の「印刷製本費」に予算計上しています。

4 効率的な職員体制を継続します

平成25年10月からインターネット予約を導入してウィリング横浜の管理体制を見直し、平成27年4月から正規職員1名を嘱託職員に転換しました。引き続き効率的な職員配置に努めるよう、管理運営事業の「人件費」を計上しています。

5 施設的环境改善

(1) 研修室等の環境改善

開所して20年を迎える中で、館内設備の経年劣化が顕著になってきており、音響設備や空調設備の不具合、机・椅子の破損など、様々な修繕が必要になっています。今後も適切な研修環境を提供するため、横浜市所管課との協議のうえ、中期的な計画を作成して修繕を行うとともに、利用者サービスに支障がないよう積極的に環境改善を図ります。

(2) 経費節減

経費節減が見込める館内照明のLED化について、平成30年度以降も、1年間で約10%の照明をLEDにしていけます。また、建物内の電力について、管理組合にて入札を実施しており電気使用量の削減に努めています。

6 収支計画及び指定管理料 (2) 利用料金の適正性

横浜市福祉保健研修交流センター条例第12条別表で定められている利用料金の範囲内で、利用料金を記載してください。また、利用料金の減免については、センターの性格を考慮して、具体的な減免要件(条件)及び減免する額を記載してください。※同条例第12条及び第13条、同規則第6条を確認してください。

(1) 利用料金 別表

(単位:円)

種別	利用者の区分	利用料金			
		午前	午後	夜間	
研修室	A	福祉保健活動従事者	2,900	4,900	4,900
		その他の者	11,400	19,000	19,000
	B	福祉保健活動従事者	2,600	4,300	4,300
		その他の者	9,600	16,000	16,000
	C	福祉保健活動従事者	2,400	4,000	4,000
		その他の者	9,000	15,000	15,000
	D	福祉保健活動従事者	1,300	2,200	2,200
		その他の者	4,800	8,000	8,000
	E	福祉保健活動従事者	500	900	900
		その他の者	2,100	3,500	3,500
和室	福祉保健活動従事者	2,400	4,000	4,000	
	その他の者	9,000	15,000	15,000	
実習室	介護実習室	福祉保健活動従事者	4,700	7,800	7,800
		その他の者	17,400	29,000	29,000
	調理実習室	福祉保健活動従事者	3,100	5,200	5,200
		その他の者	12,000	20,000	20,000

○延長料金割引

同一室での午後から夜間にかけての継続利用において、夜間の利用時間が午後7時までの利用の場合、通常の50%とします。

(2) 附帯設備

(単位:円)

音響設備	CDカセットデッキ	1台・1回	500
	ワイヤレスマイク	1本・1回	無料
	PCスピーカー	1組・1回	無料
映像設備	テレビモニタ	1台・1回	1,500
	DVDビデオデッキ	1台・1回	無料
	液晶プロジェクタ (付属品 スクリーン・台・書画カメラ)	1台・1回	1,500
その他	ホワイトボード	1台・1回	無料
	レーザーポインタ	1台・1回	無料
	ネット接続用子機	1機・1回	500
	心肺蘇生訓練用マネキン	1体・1回	1,000

(3) 利用料金の減免について

利用料金の減免は次の場合とします。

- ① 横浜市福祉保健研修交流センター条例第2条1号から3号に掲げる事業及び人権研修を横浜市が主催する場合 福祉保健活動従事者と同額
- ② 障害のある方、障害のある方がご家族や介護をする方とともに利用する場合 福祉保健活動従事者と同額
- ③ 介護が必要な高齢者がご家族や介護者とともに利用する場合 福祉保健活動従事者と同額
- ④ 横浜市福祉保健研修交流センター条例第2条1号から3号に掲げる事業をセンターが主催する場合 全額
- ⑤ その他センターの事業運営に必要と判断したとき 福祉保健活動従事者と同額
または全額

6 収支計画及び指定管理料 (3) 利用料金等収入増の取り組み及び効率的な運営
<p>利用料金等の収入増に向けた取り組みや運営費等を低額に抑える工夫について記載してください。</p>
<p>1 収入増に向けた取組</p> <p>(1) インターネットによる広報 インターネット上の予約システムや会議室検索サイト、ハマ・キャリ・ネットへ常に最新の情報を掲載することで、「だれでも、どこでも、いつでも」ウィリング横浜の情報が得られ、利用者及び研修受講者の増加を図ります。</p> <p>(2) パンフレットの更新による利用促進 平成30年度に障害者スポーツ・文化活動拠点が整備されるのに伴い、パンフレットを分かりやすく更新し、当法人や区社協の会員等福祉保健団体の他、市営地下鉄や京浜急行沿線等の民間企業や各種団体への周知を進め、新規利用者の獲得に努めます。</p> <p>(3) 受講者数の実績増への取組 研修受講料の算出方法を見直すことで受講料を抑制し、結果として受講者数の実績を上げることで受講料収入の増加を図ります。</p> <p>2 運営費等を低額に抑える工夫</p> <p>(1) 大学や企業との共催研修の実施 大学や企業と協働することにより、お互いの得意分野を生かした内容で研修を実施します。そのことにより、お互いの資源を有効活用することができるため、諸経費の節減になります。</p> <p>(2) 当法人のスケールメリットを生かした経費節減 当法人にはケアプラザや地区センター等の施設を合わせて52か所の部署があり、そのスケールメリットを生かして、独自のネットワークによる文書管理や経理・勤怠システムの運用により、効率的経営を図っています。また、コピー用紙やトイレトーパー等消耗品を一括購入して経費の節減に努めています。</p> <p>(3) 電気使用量等の節減 平成25年度から計画的に実施している照明のLED化や、化粧室の照明の自動点灯、空調設備の更新、管理組合による電力会社の入札などにより、電気使用量の節減につなげています。また、化粧室にある手洗いの自動水栓化についても、節水効果を検証のうえ、横浜市所管課と協議して取り組みます。</p> <p>(4) 広告収入による印刷経費の節減 ウィリング横浜で発行している事業報告書等に企業広告を掲載し、掲載料を徴収して印刷経費に充当します。</p>

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..