

市の行動計画

市の行動計画は、この計画における市の決意表明です。地域福祉を推進するためには、地域福祉を底支えする「行政組織の改革」や、意欲あふれた市民や専門職の「人材の育成」が特に重要です。

行政組織については、行政の弱点である縦割りを排し、区役所の地域福祉推進を支援する担当部署の新設（福祉局）を掲げています。人材育成については、「地域福祉コーディネーター（仮称）」と「よこはま福祉・保健カレッジ（仮称）」の事業を掲げています。これらの取り組みを、地域福祉計画の推進をリードする重要なものとしてリーディング事業と位置付けました。

1 行政は地域福祉の基盤整備に取り組みます

（１）区役所・市役所とも、行政はその行動様式をかえます

課題

地域福祉を推進するためには、行政内部の連携や意識改革が求められています。また、区役所機能強化や「協働推進の基本指針」に基づく協働の展開が必要です。

- ・ 計画を実現するためには、市民が自治意識をもつことはもちろんだが、行政の意識改革が必要である。
- ・ 地域福祉の迅速な充実・向上を推進するには、行政分野の改革を盛り込む必要がある。
- ・ 市と区、区の中、局どうしといった行政内部の協働を期待したい。
- ・ 地域福祉の推進のためには、福祉関係者の意識改革だけでなく、予算・人事・企画・他の領域まで含めて、市民との協働を図るような意識改革をするべき。
- ・ 公益的な役割を果たしているボランティア活動には、活動しやすくなるような一定の支援を行なうべき。
- ・ 行政も市民もともに「協働目標」をたてればよい。
- ・ 市民が求める「地域福祉のしくみ」を行政がどこまで支えるのか、本当に地域福祉を創造していく仕掛けが必要だ。

情報源：横浜市地域福祉計画策定委員会分科会、パブリックコメント

めざすべき方向

地域福祉計画策定をとおして、協働による地域福祉推進を定着させていきます。また、市民活動支援を、一層充実させていきます。

目標

【縦割りの連携をはかる担当部署を新設する】〔リーディング事業〕

- ・ 縦割りになりやすい傾向にある、福祉部門間の連携を図り、区役所の地域福祉推進を支援するため、福祉局に担当部署を新設します。

【協働の推進指針を定めて推進する】

- ・ 「協働推進の基本指針」を定め、協働で地域福祉を推進します。

【行政全体が福祉を意識して仕事を進める】

- ・ 地域市民の福祉の増進を図ることが基本である行政にとって、すべての分野が地域福祉推進にかかわるため、福祉局や福祉保健センター中心の取り組みから、その輪を広げていきます。

【複雑困難事例に取り組む】

- ・ 社会福祉職、保健師職といった専門職がともに生活課題の解決にあたってきた実績を踏まえ、行政が担うべき複雑困難事例、緊急事例を明確にするとともに、対応への役割分担について整理します。

【助成金の充実をはかる】

- ・ よこはまふれあい助成金などの充実をはかります。

(2) 区役所は生活課題の解決に地域とともに取り組みます

地域をサポートする区役所は、その権限が強化され、実質的な地域の総合行政機関となります。地域に軸足をおき、地域に出ていくことにより、地域の生活課題を出発点としてしっかりと受けとめ、柔軟ですばやく対応することを基本とする行動様式を定着させます。

地域の実状を現場で把握する力がより強まることで、地域のことは地域の実状に応じて決められるような総合的な支援を行うことが可能となります。

課 題

地域に出向き、地域の人たちとの交流をもつことが期待されています。また、縦割りの事業や制度が十分調整されて地域で活用されることが期待されています。

- ・ 市民、ケアプラザ職員、区役所職員が、「支えあい連絡会」だけでなく、自由に話しあえる場が必要。
- ・ 地域住民へもっと積極的に役割見本として出てきて欲しい。
- ・ 現状から将来を展望し、今後の課題を導くための企画調整力が区にほしい。
- ・ 福祉と保健が一緒になって、福祉ばかりに頼らず、一人一人の健康意識を高める事が今後の課題と実感している。
- ・ 類似している活動の予算統合できるものは可能な限りまとめる。
- ・ 区役所職員は少なくとも数年はじっくりと同一地域にかかわり、地域の人々との交流を大事にしてほしい。
- ・ 学校と地域の橋渡しの役割を期待します。

情報源：横浜市地域福祉計画策定委員会分科会、パブリックコメント

めざすべき方向

デスクワークも大切ですが、特に福祉保健センター職員は、地域との関係づくりを重ねてきた実績と地域福祉コーディネート機能の必要性をふまえて仕事に取り組みます。

多問題事例や制度の谷間・隙間にある事例、緊急事例を専門機関等につなげる、地域の受け皿を用意する等ネットワークの中心は、行政であることを明確にします。

現在の地域ケアの仕組みでは対応しきれない人に対し、地域で生活していくための個別のネットワークづくりをしていくことを、行政の基本的な役割と位置づけます。ネットワークづくりを進めるにあたって、地域の拠点としての地域ケアプラザを活用し、必要な人に必要な情報が届くよう、情報の流れをよくする方策を検討します。

目 標

【区ごとの地域福祉を、区役所が責任を持って推進することができる体制をつくる】

- ・ 各区で地域福祉計画を推進するためには、区役所の権限強化を進める必要があります。区役所の権限強化のため、区長権限による組織編制を可能としたり、区予算を新設し

たりしていきます。地域まちづくりの推進体制を強化するとともに、必要な事業や施設の移管を進め、区役所による地域ニーズに即した迅速な取組みができるようにします。

【地域での問題解決を業務の基本として仕事を進める】

- ・ 職員が地域に出て、地域での問題解決を業務の基本とする行動様式が定着するような行政の組織運営に努めます。

【個別ケースに対応できる相談調整ネットワーク形成を進める】

- ・ さまざまなネットワークが実質的に機能し、個別ケースに対応できる相談調整ネットワーク形成ができるよう、既存の連絡会議の活用を図ることを現場マネジメントの大切な視点と位置づけます。

【福祉職・専門職員の研修・評価の仕組みを明確にする】

- ・ 福祉保健センター社会福祉職・保健師の人材育成指針を策定し、その中で、必要な技術や経験を明らかにし、研修、OJT体制、評価の仕組みがわかるようにします。

【地域の実情を踏まえた地域ケアプラザ整備内容の検討】 【リーディング事業】

- ・ 高齢者デイサービスが充足している地域は、高齢者デイサービス以外の地域特性に応じた福祉保健サービスを区民と協働で検討していきます。

【地域ケアプラザの管理者指定・評価の仕組みを充実する】

- ・ 地域ケアプラザが地域福祉推進の理念にそって運営されるよう、施設を管理運営する法人（指定管理者）の指定・評価の仕組みを充実させ、育成・支援をすすめます。

【地域ケアプラザで情報の受発信システムをつくる】

- ・ 地域ケアプラザを地域の中心的情報拠点とする仕組みや地域の人的な資源の活用を検討します。

（３）市役所は地域福祉の仕組みの底支えをします

地域福祉推進の役割は、地域や区役所だけが担うものではありません。市役所は、地域福祉推進の要である区役所機能の強化、地域福祉推進の拠点の着実な整備、権利擁護やバリアフリーの促進など、地域福祉推進の仕組みを底支えする役割を担います。

課 題

地域の課題を踏まえて展開される地域福祉の多様性や、まちのバリアフリー化の重要性をふまえて地域福祉を推進していくことが必要です。

- ・ 人口350万人の横浜市で、おしなべた平均値的な福祉では、各地域が抱える個別の課題に対して実効性が伴わない。市は、一つの枠組みだけを市民に押しつけず、いろいろなやり方があってもいいという姿勢に立ち、多様なやり方の情報をみんなが知ることができるようにすることが役割だ。
- ・ 30年間、地域でさまざまな横のネットワークづくりをしてきて、市民でできることは市民で、と考えてやってきたが、最終的に行政にしかできないと感じたのはバリアフリーなどハード面の整備 コミュニティのための施設など施設建設 新しい制度を創りだすこと、だと思った。
- ・ 地域が企画・決定し、行政がそれを支援する仕組みやスタイルを作ること。そうすると、逆転の発想が必要であり、行政職員が地域とどのように付き合うかが大切になってくる
- ・ デイサービスに行くために、5階から職員におんぶされて階段を降りるなど、ハード面の足かせがあり、仕方なく老人ホームに入る現状がある。住み慣れた町でいつまでも暮らせるハード面の整備が必要だ。地域づくりはそこから始まる。

情報源：横浜市地域福祉計画策定委員会分科会、パブリックコメント

めざすべき方向

市役所は地域福祉に関する基本姿勢として、「地域の個性を尊重し、地域の特性に応じていろいろなやり方があってよい」ことを明確にし、全市的な観点からの体制支援、機能充実、セーフティネットの構築などをすすめます。

身近な市民サービスの拠点である区役所の仕事の分野を広げ、事業執行の権限・責任を強化する観点から、区役所機能を拡大強化します。

福祉サービスが適切に利用されるように、また、社会福祉を目的とする事業が健全に発達して行くように、権利擁護や苦情解決制度などの基盤整備をすすめます。

目 標

【区役所機能を強化する】

「新時代行政プラン」に基づき、区役所機能強化を推進します。

身近な行政サービスは区役所が提供し、市民サービスの最前線である区役所を市役所がサポートします。

学校等区内関係機関との連携を強化します。

区づくり推進費に加え、移管事務費、局事業費の一部を区が包括的財源として自律的に編成し、執行できる仕組みを検討実施します。

【職員の職責を明確にし、研修、配置を工夫する】

- ・ 職責としての地域福祉コーディネート機能を明確にし、その機能を果たすための研修、配置の工夫などの検討をすすめていきます

【地域ケアプラザ等の整備をすすめる】 【リーディング事業】

- ・ 地域ケアプラザ・福祉保健活動拠点など地域福祉推進の拠点となる施設の整備をすすめます。今後、市保有土地が無く整備がすすまない地域については、定期借地など実現可能な整備手法について検討します。

【地域の実情を踏まえた地域ケアプラザの整備】 【リーディング事業】

- ・ 高齢者デイサービスが充足し、高齢者デイサービス以外の地域特性に応じた福祉保健サービスが区民と協働で検討された地域では、検討内容に応じた地域ケアプラザを整備していきます。

【地域ケアプラザのコーディネーター研修を充実させ人材を採用する】

- ・ 地域交流機能が実質的に機能するよう、コーディネーターの研修の充実、コーディネーターを実践する人材の採用を促す仕組みを検討します。

【情報ネットワークを築き情報の基盤づくりを行う】

- ・ 地区や区を中心に検討される情報のネットワーク構築に関して、必要な支援をして情報の基盤づくりを進めます。

【福祉サービスの質を向上する】

- ・ 福祉サービスの質を、当事者(事業者と利用者)以外の公正・中立な第三者機関が評価する仕組みをつくり、サービスの質の向上を促すとともに、サービス選択の上で参考となるよう、評価結果の公開をすすめます。
- ・ サービスを担う福祉人材を体系的に育成する仕組みを作り、人材育成を充実させて、福祉サービスの質を向上させます。

【権利擁護を促進する】

- ・ 成年後見制度の利用支援を進めるとともに、制度広報を充実させます。第三者委員の普及、監査において苦情解決の仕組みの有無を確認するなど、苦情解決の仕組みの強化を図ります。
- ・ 介護保険サービスについて、新たに、介護相談員の派遣を平成 16 年度からモデル実施します。

【福祉のまちづくりを進める】

- ・ 「横浜市福祉のまちづくり条例」の理念のもとに「福祉のまちづくり重点推進地区」の指定と環境・施設整備にも引き続き力を入れて取り組みます。
- ・ 協働による地域まちづくりを総合的に推進するための仕組みづくりとして、地域まちづくり推進条例(仮称)の制定を目指します。

2 地域福祉コーディネーター（仮称）の育成

～コミュニティワーク機能の明確化と充実～

〔リーディング事業〕

現状と課題

- ・ 日本の場合、まずソーシャルワーカーが一般化していない。ソーシャルワーカーと言うからには、ケアマネジメントもコミュニティワークもケースワークもでき、更にソーシャルアクションがないと意味がないが、日本にはないと思う。
- ・ 社会福祉協議会の職員が、正にコミュニティワーカーだと思うが、雑用的な仕事に追われて、本当の部分ができない。最初に研修しなければならないと思う。
- ・ 行政の中で、コミュニティワークがきちんと位置付いて、その人が地域に出てきて、地域をつないでくれるのが、まずは必要。行政職員の方からしっかり取り組んでいったらと思う。
- ・ 福祉局や区福祉保健センター職員のコーディネーター機能向上やスキルアップが先。職員がもっと地域の中に入って、専門知識やコーディネート能力を發揮して欲しい。
- ・ 地域ケアプラザの職員を中心に、いろいろな形でコミュニティワークあるいはコーディネートしていく力が出てくれば、横浜はおもしろい取り組みができると思う。
- ・ 地域ケアプラザのエリア（中学校区）は、だいたい2万人。そこに保健師とケースワーカーが配置され、地域に出ていく役割を持つと視野も広がり、コーディネーターとして働けるようになる。（平成10～11年に実証済み）
- ・ ケアプラザや行政の職員が地域に出向くことが少ない。だから愛着が持てない。また、1～2年で信頼関係を築くのは難しい。
- ・ 既存の民生委員・児童委員、一人暮らし訪問員をはじめ、町内に住む「世話焼きサン」、ボランティアを含め、「地域支え合いシステム」推進役として機能できるよう、人材育成を早急に進めて欲しい。
- ・ 地域で活動する人は増えているが、それを調整できる人が少ない。また、活動する人の「励み」も必要。
- ・ 建築や都市計画の人たちや、地域の青少年指導員とか体育指導員とか保健活動推進員などに、コミュニティワーカーの機能が果たせるようになってもらい、福祉の問題意識を持ってもらうのが大事。
- ・ 既成の組織が地域の課題が解決する機能を果たしていない。コミュニティワーカーのような横につなぐ人がいないと、制度の仕組みからもれる人の抱える問題、地域社会の危機感が見えない。
- ・ 行政は、過去にいろいろな役員を地域に作ってきた。民生委員、保健活動推進員等々。新しく計画を作ると地域に新しい役員制度を作る。今までの役員制度との関係性を整理することなく。地域福祉コーディネーター制度を創るなら、民生委員・児童委員との関係を整理する必要がある。地域の人材は豊富とも言えるが、また不足しているとも言える。地域で同じような職責を有する役員が存在することは、その間の調整に多大な苦勞を要する。
- ・ 市民のコミュニティワーカーについては、時間をかけて慎重にやって欲しい。
- ・ 障害者支援のコーディネーターを明確に位置づけて欲しい。
- ・ コーディネーターは無償なのか、有償なのか。非常に専門性の高い重要な仕事なので、職能の確立に向けて有償で考えていただきたい。

情報源：社会福祉審議会・地域福祉計画検討部会、地域福祉計画策定・推進委員会および分科会、パブリックコメント

めざすべき方向

公共、民間ともに地域福祉コーディネート機能への理解を促し、実践者を増やすことによって、既存の制度やサービスだけでは解決できない多様な地域課題の解決が、地域と行政の協働で、また地域の力で迅速に図られることを目指します。

市民の間に、地域福祉コーディネート機能の理解が進むとともに、その機能を発揮できる人が育つことで、市民活動および地域の活性化が図られ、行政との協働が推進できます。

また、公民合わせて取り組むことで、地域課題解決に役立つ行政施策の企画や検討に、地域と協働で取り組むパートナーとして公の側の人材の層を厚くしていきます。

【横浜市の考える地域福祉コーディネーターのイメージと機能】

生活課題を基本に地域から生まれ、進められるコーディネート機能

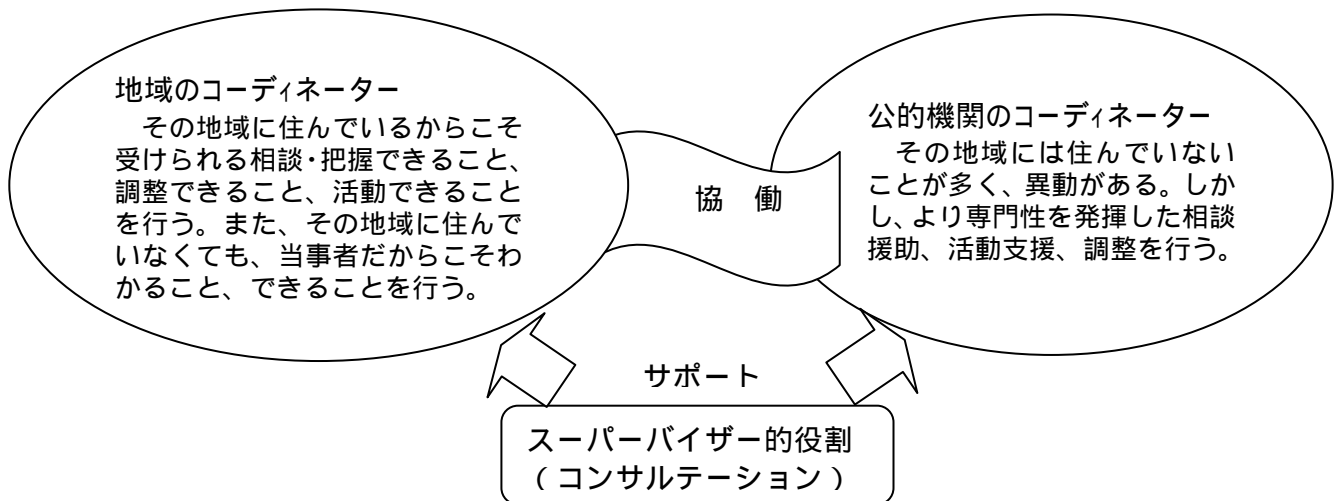
いつでも誰からでも相談を受けとめ、地域の中で必要のある人や組織に働きかけを行い、必要に応じて新たなサービスなどを生み出す仕掛けをしたり、さらにはそれを運営したりすること。また、地域で受けとめきれない問題は、行政に対して政策提言を行う。

職責として地域福祉コーディネートが位置づけられている、区職員、社協職員、地域ケアプラザ職員等が担うコーディネート機能

地域福祉コーディネート機能を、仕事の基本のひとつとして理解し、実践・充実する。具体的には、地域に入っていく、地域のキーパーソンと協力して、地域ニーズを発掘し総合的なサービス提供につなげたり、必要な場づくりをしたり、その支援を行うこと。また、地域で解決できない課題に対して、その解決に向け関係機関をつなぐ調整を行う。

- ・多様なニーズ・潜在的なニーズの把握（援助を必要とする人に寄り添い、支援する）
- ・個別ニーズの一般化
- ・ネットワーク・合意形成
- ・ソーシャルアクション（自分たちでやる、行政に働きかける、事業化・施策化する）

<イメージ>



これらが体系的に育成され、機能を発揮できるように検討します。

目 標

- ・ 地域福祉・地域づくりの推進役として、ネットワークの要となるコーディネーター機能を理解・共有し、実践する人材を公民合わせて育成します。
- ・ 行政・社会福祉協議会・地域ケアプラザの職員は、組織内でコーディネート機能が位置づけられ、協働や地域・市民の活動に関する理解を深めることによって機能が発揮できるように努めます。
- ・ 将来的には、同じプログラムに所属や職種、公民問わずに参加できるような育成プログラムを考えますが、当面は、公の人材育成と民の人材育成を平行して進め、公民双方の人材が一同に会する機会を設けるといった工夫を取り入れながら、モデル的な研修を実施し、評価を行います。
- ・ 地域のコーディネーターが活動しやすくなるための方策については、民生委員・児童委員や保健活動推進員など既存の委嘱制度との関係を整理するなど、時間をかけて検討します。

| 年 度 | 実 施 内 容 |
|------|---|
| 16年度 | 研修を含む育成プログラムの検討 研修のモデル実施と評価 既存の委嘱委員などとの役割整理 |
| 17年度 | 公民合わせた育成プログラムの試行と評価 有給・無給の課題の整理 |
| 18年度 | 育成プログラムの本格実施 |
| 19年度 | 推進 |
| 20年度 | 推進 |

3 よこはま福祉・保健カレッジ（仮称）の創設

〔リーディング事業〕

現状と課題

- ・市内の福祉従事者は、種別・人数ともに拡大を続け、その数は10万人を超えるようになった。
- ・民間の事業所に勤務する人材の育成は、原則として事業者が行っているが、その実態は事業者の意識によって大きな差があり、知識の習得などは個人の努力に委ねられる傾向にある。また、研修に参加しても、単発的な場合が多く、中長期的な人材育成につながらない場合が多い。
- ・地域福祉に関わる地域の役員・ボランティアは、各区で研修を行っているが、必ずしも人材育成の考え方が確立していない。
- ・市民活動者においては、体系的な人材育成のプログラムがなく、リーダー層は、個人の熱意と努力だけによって生まれてきた。
- ・ウィリング横浜では、民間事業者のための研修を実施しているが、15年度の定員は3,500人しかなく、申し込みに対応できていない。また、積極的に受講させない事業者もいる。
- ・横浜市は、本市専門職の研修を行っているが、ほとんどが本市職員のみを対象としたものであり、民間との交流やネットワークづくりにはつながっていない。
- ・現行の研修は、それぞれの機関が個々に実施している現状にあり、体系的なものになっていない。このため、人材育成を進めるにあたっての基本的な指針とこれに基づく体系的な人材育成のプログラムが必要である。
- ・公民の枠や職種の枠を超えた体系的な研修の実施が求められている。

（情報源：横浜市地域福祉計画策定・推進委員会分科会）

めざすべき方向

新たに、「よこはま福祉・保健カレッジ」という研修機関の連携・協力体制を創設し、ウィリング横浜、福祉系大学、専門研究機関、NPO法人等の研修カリキュラムを有機的に結びつけ、研修に関する情報を幅広い福祉人材に効果的に周知することによって、豊かな人間性と福祉の専門性を兼ね備えた人材を育成します。また、研修の場を通じて、人材のネットワークづくりに貢献できるよう、横浜ならではの新しい研修協力体制を確立します。

目 標

- ・横浜市福祉局と横浜市福祉保健研修交流センター「ウィリング横浜」が事務局となり、福祉系大学、専門研究機関、NPO法人等に呼びかけ、「よこはま福祉・保健カレッジ連絡会」を設立し、定期的を開催します。
- ・「よこはま福祉・保健カレッジ連絡会」においては、各機関の主体性・独自性を前提としながら、広い視野での情報交換を行い、事務局が「横浜市福祉保健人材育成について（報告書）」の考え方にに基づき作成するカレッジカリキュラムの内容と実施について検討していきます。
- ・カレッジカリキュラムは、次のような研修を順次体系的に整備していきます。
 - 公民の枠や職種の枠を超えたグループワークの研修
 - チームアプローチやネットワークづくりを学ぶ研修

地域福祉推進の要になる地域福祉コーディネーター育成研修

研修機会の少なかった専門知識や技術についての研修

- ・参加研修機関は、カレッジカリキュラムについて横浜市との間で運用協定を締結します。
- ・カレッジカリキュラムについては、広く市民向けに広報宣伝を行い、その実施に協力します。
- ・事業者団体に対しては、人材育成についての責任と努力を促すとともに、事業者同志が連携してレベルの高め合いを行っていくよう働きかけていきます。
- ・事業者団体・「よこはま福祉保健カレッジ連絡会」・横浜市の3者にて、共有できる「人材育成指針」の作成を検討します。

| 年度 | 実施計画 |
|------|--|
| 16年度 | 「よこはま福祉・保健カレッジ連絡会」の設立 モデルカリキュラムの実施と評価 |
| 17年度 | カレッジカリキュラムの一部実施 |
| 18年度 | 拡充 |
| 19年度 | 拡充 |
| 20年度 | 拡充 |

