

第2回 福祉保健研修センターウィリング横浜指定管理者選定評価委員会 議事録	
日 時	令和4年9月8日（木）午後6時00分～午後8時20分
場 所	横浜市役所 18階 なみき 19会議室
出席者	選定委員：小澤委員、小林委員、佐藤委員、瀬戸川委員、中野委員、平野委員 事務局：内田地域福祉部長、柿沼地域支援課長、花摘担当係長、藤生職員
欠席者	なし
開催形態	公開（傍聴者：0名） ※ 議題3は、応募団体関係者を除き公開 ※ 議題4・5は、非公開
議 題	(1) 第2回選定評価委員会の進め方について (2) 財務状況、その他報告について (3) 応募団体の面接審査 (4) 審査・採点 (5) 指定候補者の選定・総評
決定事項	指定候補者として「社会福祉法人横浜市社会福祉協議会」を選定し、市長へ報告する。
議 事 等	
<p>1 開会 選定委員6名中6名出席。半数以上の出席により、本委員会は成立。</p> <p>2 第2回選定評価委員会の進め方 事務局から、資料1に基づき説明。</p> <p>3 議事</p> <p>(1) 財務状況、その他報告について</p> <p>ア 応募団体の財務・経営面に対する評価並びに指定管理料提案書及び収支予算書に対する評価について 小澤委員から、応募団体の財務状況の資料について説明。 直近3期の財務分析の結果並びに指定管理料提案書及び収支予算書につき直近実績から大きな隔離はないことから、指定管理者としての安定的・継続的な運営について重要な問題は見受けられなかったことが報告された。</p> <p>イ 事務局から、応募団体の欠格事項に関し、市税納付状況、役員の暴力団関係者に関し関係機関へ照会した結果、どちらも問題はなかったことを報告。</p> <p>(2) 応募団体の面接審査</p> <p>ア 応募団体のプレゼンテーション</p>	

応募団体から、団体概要や事業計画等について説明を行った。

イ 主な質疑応答

(小林委員) 事故発生時の対応や体制について。施設内に利用者がいる状況で発災した場合、BCPの作成状況、激甚化する災害への対応について伺いたい。

(応募団体) 発災時は、ウィリング横浜が入居しているオフィスタワー全体の方針に合わせて対応する。まずはその場で待機し、オフィスタワーの館内放送に応じて避難する。BCPは市社協全体で策定しており、その中にウィリング横浜のBCPも備わっている。

(平野委員長) 事業計画書中、設備の維持管理計画や事件・事故対応マニュアルを作成して取り組むという表現があるが、これは、現在でも作成されていて、引き続き取り組む、という理解で良いか。

(応募団体) そのとおり。

(中野委員) 福祉というと高齢者向けのイメージが強い。また、障害に関しては障害者支援センターを中心に実施していくという考え方もある。一方で、障害者支援センターは桜木町にあり、ウィリング横浜は南部に立地している。このようなことも踏まえて、障害者を支援する人材の育成についてどのように考えるのか伺いたい。

(応募団体) ウィリング横浜の研修の特徴として、受講生に障害分野の方が多く、多い場合には半分以上になる。研修講師には、障害分野の参加者が多いことを共有している。また情報資料室では、障害者を支援する方々向けの資料を揃えるなどしており、なるべく障害分野の方々に沿った配慮をしている

(中野委員) 身体障害者の方の6～7割程度は高齢者と言われている。そのような面からも、障害分野への配慮をしてほしい。

(平野委員長) 障害者手帳の有無や障害分野というだけではなく、生活のしづらさにも観点を広げた研修を実施してほしい。

(瀬戸川委員) 保育の分野では医療的ケアが必要な子どもの受け入れを進めているが、そのような状況に対応する研修について、どのように考えているか。また、施設の利用率について、日中の利用率を目標に掲げているが、一方で夜間の利用の少なさが推測される。目的外利用も含め、利用者の獲得についてどのように考えているか。ウィリング横浜の立地（横浜市南部）の関係から、北部エリアへの出張研修はどのくらいの頻度か、また今後の展望、さらに研修に参加しやすい環境の整備について、どう考えているか伺いたい。

(応募団体) ウィリング横浜の研修では、従来、高齢分野、障害分野の参加者が多かったが、保育・児童の分野にも力を入れるべく、3年前から保育・児童のカテゴリーを作って研修を実施している。特に発達障害に関するニーズが高く、以前は「発達障害の理解」という1つのカテゴリーで実施していたものを、「子どもの発達障害」と「大人の発達障害」に分けて実施するようにした。研修に参加しやすい環境については、施設を訪問してヒアリングを実施し、職場から出やすい時間帯や1日研修と半日研修のどちらが参加しやすいか等を研修の企画に反映させている。また、平成31年度から非常勤の保健師を雇用し、子どもの分野の研修に色々と意見をもらったり、保健師の人脈を生かして講師を見つけたりしている。

施設の利用率については、コロナ禍における行動変化の中で夜間の利用を増やすのは難しいと思われるが、そうした中でも、目的外利用で、ウィリング横浜を発信拠点として勤務時間後の医師を対象としたZoomの会議などで利用するケースが増えているので、そのような利用拡

大に取り組みたい。

北部エリアでの出張研修については、港北区、都筑区、青葉区の区社会福祉協議会の拠点を活用し、例年、4～5か所の出張研修を実施している。今年度は旭区でも実施した。受講しやすさを考慮して内容を精査、半日のコンパクトな研修を実施している。

(佐藤委員) 人材支援、定着支援の取組について。メンタルヘルスに限らず、他の視点からも定着についての検討は可能かと思う。組織力に関しては階層ごとに求められる知識について検討していることはわかったが、横の連携がないと組織としては脆弱になってしまう。横の連携の強化には、自らの専門性を理解しつつ他者との相互理解が必要で、そのビジョンを研修体系に組み入れることで人材定着につながるのではないかと思う。その点についてどう考えているか。

(応募団体) 組織力を高める研修は、人材の定着に重きを置いている。一緒に学んだ同じ階層の人たちが他の組織の人ともつながれるようにどうするか、講師にも伝えてもらうようにしている。

専門力研修についても階層ごとに実施している。社会福祉援助技術やコミュニケーション力は階層を意識して実施し、人材定着を意識したスーパービジョンについても取り上げてもらっている。2～3年目のフォローアップ研修も実施しており、これも定着を意識している。管理職員の研修内でもこうした意見が出た、と伝えてもらっている。

(佐藤委員) 随所に利用者の意見を集約してより良いサービスにつなげる等が記載されているが、生のデータをどのように管理しているのか。1対1対応ではなく、蓄積に基づく形で方向性を見出しているかと思うが、意見等の蓄積手段と活用方法を教えて欲しい。

(応募団体) 受講後のアンケートで満足度やどのような研修を受けたいか聞いている。年間で集約し、研修計画策定時に生かしている。施設訪問で出た意見も反映させている。研修委員会を設け、意見をもらい、研修計画に反映させている。毎年のアンケートはデータを集積しており、見返すことができる。翌年に生かせなくても、翌々年に生かすこともできる。

施設管理に関しては、市社協全体で満足度調査を行っているが、そこにウィリング横浜独自の質問項目を加えてご意見を伺っている。また議会施設内にご意見箱を設置しているが、ご意見をいただくことはほとんどない。主催研修のアンケートで得られた改善点を含めて対応していくことにしているが、老朽化している机・椅子等については収支状況を見ながら平準化しながら対応していく。

(小澤委員) 指定管理料提案書及び収支予算書について。利用料金収入6,995万円とあるが、これは稼働率の目標をクリアするとこのくらいになるのか。仮に稼働率の目標を達成できなかった場合、収支の観点からどうするのか。

また、事業計画書の「福祉保健等に関する調査研究」について。主にアンケートの実施を考えているようだが、他に企画していることはあるか。

(応募団体) 利用料金収入は研修室の利用料と研修の参加料で、稼働率を想定して積算している。仮に利用が少なかった場合は、収支状況を見ながら、修繕や備品更新のタイミングを調整する。

調査研究に関して。ウィリング横浜の設置は介護保険制度以前の平成9年で、この間にニーズは変わってきている。当初の活動団体の支援というよりは、高齢化に伴って増加してきた施設に対する研修のウエイトが高くなっている。施設から内部研修の講師紹介依頼や研修実施に向けた相談を受けている。市社協自体がそのような役割を持っており、地域活動を共同で発表する場である「地域福祉フォーラム」を毎年、関内ホールで実施。個別支援と地域支援の連携

のあり方を調査結果としてまとめた資料も市社協として発行している。市社協全体として取り組む形となっている。

(平野委員長) 質問ではなく、こういったことを考えて欲しいという意見を伝える。

来館者の安全をどう確保するか、既にあるマニュアルをどう実践し、安全性を確保できるか。ウィリング横浜という拠点をどう生かしていくのか。多くの人に利用されることで、それが地域福祉の推進にどうつながっていくか。

利用料を追求するのでは営利企業と変わらないので、社協の特徴をどう生かしていくのか。

研修については、個々のスキルが高まっていくことと、法人組織のスキルが高まることと、地域の問題解決力が高まるということは、タテのつながりだけではない。知識を得るための研修であれば動画を流すという方法もあるが、人が集って議論を重ねることで、横のつながりをどう広げていくのかが強みではないか。人材定着や人材確保は、どう評価すればよいか難しいが、そのようなことを調査・研究し、取り組みにつなげれば良い。

<以降、非公開>

(3) 審査・採点

ア 意見交換後、各委員の採点、集計、採点理由の相互確認、最終採点を実施。

イ 主な意見交換

(委員) 応募書類やプレゼンテーションで団体名が明示されているが、問題はないのか確認したい。

(事務局) 応募団体が1者であり、委員には応募団体がどこかを明示しているため、問題ない。

(委員) 最低点を超えているので、「社会福祉法人横浜市社会福祉協議会（以下、「市社協」）」に、次期指定管理者を担ってもらうことになる。

(委員) 事業計画書やプレゼンテーションからは「5年間でこうやっていきたい」という意欲目標が読み取りにくい。ウィリングの機能や事実の記載が主となったことは残念だ。

収支計画や収支予算書についても、計上科目の記載のみである。様式内の説明欄にあるように「施設の特性を踏まえて、どのような考え方で予算を組んだのか」の説明が欲しかった。

また、ウィリングが横浜の中心部である上大岡駅にあり、上大岡駅直結という立地を生かした提案がでることも期待していた。

全体的に、公募要項の審査の視点を踏まえて、踏み込んだ提案が欲しいところだった。

(委員) 市社協全体で言えば色々やっているのだろうが、「ウィリング横浜としてどうしたいのか」ということを意欲的に説明してもらえると良かった。

(委員) 5年前の指定管理者選定の応募資料と比較すると、前回は「今までもやってきたし、今後も頑張っていく」という意欲が表れていたのに対し、今回の応募書類は非常にシンプルな内容になっている。「今までやってきたこと、今後やっていきたいこと」を改めて説明してほしい。また、公募要項から、前回の選定とは審査の視点が変わっているとわかるはずなので、今回の変更点に対してチャレンジするような提案もあると良かった。

(委員) 研修における階層性を非常に大切にしていることが伝わったが、最近では、階層にこだわらない人材育成が着目されていることも把握して欲しいと思う。

それぞれの役割に応じた自分の責任を自覚し個々の力を高めるというのも大切ではあるが、フォローアップ研修で3年目の新人が上の人を見ての気づき、それによって自分が気づかされ

る部分もある。他の組織との交流だけではなく、経験年数や専門性が伴う交流が重要であり、角度を広げた研修体系も考えた方がよい。常に階層、階層で進めていくと、経験の浅い人たちがつぶれていきかねない。つぶれてしまったからのメンタルヘルスでは遅く、つぶれてしまわないような取り組みが求められてきている。

「25年間培ってきたノウハウを生かす」としていたが、新しいノウハウをどう取り入れるのかは見られなかった。これまでの実績を踏まえつつ、固執はしないで欲しい。社会の変化を敏感に感じ取り、新しい視点やノウハウを積極的に獲得しようとする姿勢を期待したい。

(委員) ウィリング横浜の役割として、メインは研修、次は人材の定着・確保だと思う。

人材の定着・確保に関して、利用者側から見ると12階の交流スペースの活用の仕方が物足りない。施設紹介等のビデオを流すのは良いが、12階に交流スペースがあることをどれだけの人が知っているのか。研修案内の配架についても、単に空いているスペースに置いているという印象だ。ジャンル別にパンフレットを配架する等の等も工夫もほしい。

(委員) 市社協だからこそその強みの打ち出しが弱かった。特に「福祉・保健に関する調査研究」の部分は、調査や研究の目的や内容がわからない。市社協だからこそできる調査や研究があると思うのだが。

(委員) 研究者や民間企業が調査研究に取り組みにくいのは、情報収集や関係者へのヒアリング等の初期段階から、時間と費用をかけてなくてはいけない点にもある。様々な現場経験があり、関係団体等とのつながりも築いている市社協だからこそ、業務の中で得られた情報等を活用して取り組める研究があるはず。今後を期待したいと思う。

(委員) 着実に研修や事業、施設運営を行ってきた実績は評価できる。だからこそ、実直な提案になったのかとは思われるが、全体的に、新しい視点や意欲的な提案が少ないと感じられたのは否めない。

これまでの実績に甘んじることなく、ウィリング横浜の特性を生かした事業や新しいノウハウの獲得、市社協だからこそできる調査研究等、より意欲的な取り組みに期待したい。

(4) 指定候補者の選定・総評

ア 審査結果

応募団体名	総得点
社会福祉法人横浜市社会福祉協議会	962点

※ 満点 : 1,200点 (各委員200点×6名)

※ 最低基準 : 720点 (満点の60%)

総得点は最低基準を超えており、指定候補者として、社会福祉法人横浜市社会福祉協議会を選定し、市長へ報告する。

イ 総評

最終採点結果及び委員の意見を踏まえて、選定結果報告書の総評欄の案を事務局で作成し、委員長一任で確定することとする。

以上

資 料	<p>【資料1】第2回選定評価委員会の進め方について</p> <p>【資料2】応募団体の財務・経営面、指定管理料提案書及び収支予算書に対する評価について</p> <p>【資料3】採点表（様式）</p> <p>【資料4】福祉保健研修交流センター指定管理者選定結果報告書（案）</p>
-----	--