

**平成19年度  
横浜市ホームレス自立支援施設はまかぜ  
事業計画書**

自 平成19年4月 1日  
至 平成20年3月31日

**社会福祉法人 神奈川県匡済会**

## 第1 はじめに

経済には一部復調の兆しが見られるものの、依然として長期低迷の状況を脱するまでには至っていない状況のなかで、社会には自立の意思や能力がありながらホームレスになることを余儀なくされた人々が多数存在し、毎日の食事に困りまた健康上の不安を抱えるなどして生活している現状があります。

これまで神奈川県匡済会では、ホームレス自立支援事業実施要綱に基づいた、横浜市ホームレス自立支援施設はまかぜの管理運営、利用者への支援、また、巡回相談事業や中村川寮におけるシェルター事業などを通じた総合的なホームレス事業への取り組みを行ってきました。

平成 18 年度はこれらの実績を踏まえて、はまかぜの適切な事業運営、施設管理を行うとともに、7月の横浜市の指定管理制度導入に伴い、円滑な指定管理制度への移行を行いながら、法人としての特色を活かした施設運営に努めてきました。

今後も複雑なホームレス問題への支援を行うためには、これまでの経験、実績を活かしつつ、社会の新たな動きを踏まえた総合的な取り組みを進めることが必要と考えます。指定期間中はこのような認識のもとで、積極的に新たなサービス、支援内容を取り入れて、より強化したホームレスの自立支援に取り組み、一人でも多くの利用者の自立実現に向け、事業運営に取り組むことが使命であると考えます。

## 第2 平成18年度事業の振り返り

### 1 平成 18 年度の取り組みについて

平成 18 年度は利用者のスキルアップ・就労に対する動機づけにポイントを置き、就労に向けた新たな支援として、「就労セミナー」の開催とパソコン教室を企画し講習会を行いました。

#### (1) 「就労セミナー」の開催

キャリア・カウンセラーなどの専門講師を招き、神奈川県ホームレス就業支援協議会主催による「就労セミナー」を開催しました。

◎ 平成 18 年度就労セミナー＝全 4 回開催

◎ 参加人数＝46 名

このセミナーは求職中またはこれから就労を目指す利用者を対象に、講義やグループワークによって求職活動に必要なノウハウの習得を目的としています。内容的には、就労に臨む自らの振り返りを目的としたものが主となりましたが、実際に企業の人事担当者から採用する側の意見を聞くことが出来るなど、実践的な内容も組み込まれています。

参加者は、コミュニケーションの重要性がわかった、力を得て自信を持って面接に臨めるなどの感想を持ち、参加した者自らが求職姿勢の改善点を見出し、求職活動に役立っている様子が伺えました。46 名の参加者はその後 23 名が企業に採用されており、

面接での好印象や積極性が採用につながったものと思われます。

手探りで開催した就労セミナーでしたが、今後も初年度の結果を検証してまた新たなセミナー内容により開催する予定です。

## (2) パソコン講習会

日雇い労働者を対象とした技能労働者向けの技能講習が、寿労働センター無料職業紹介所の企画で行われており、当施設でも資格取得を希望する利用者へ参加の働きかけを行ってきましたが、このたび「利用者のスキルアップ」また「就労先でのパソコン作業のサポート」への取り組みとして、当施設でパソコンの講習会を企画。希望者を対象にパソコンの資格を持つ職員が講師となって、初歩的な操作から文字打ちなど利用者の能力に合わせた講習を行いました。

◎ 平成 18 年度パソコン講習会＝10 回開催

◎ 参加人数＝14 名

これまでパソコンに触ったこともない利用者からの参加がみられるなど、参加者の意欲は積極的でした。その後 13 名が企業に採用されており、うち 8 名は倉庫管理や販売などの職種でパソコンの入力や在庫管理、伝票入力の仕事に就いています。パソコン全盛の今となっては簡単な操作を覚えるだけでも、応募職種を広げる効果が期待できるため、今後も利用者の習熟度に合わせた講習内容で開催を予定しています。

## (3) その他の主な取り組みの状況

### ア 人材育成

平成 18 年 4 月に法人内の人事異動に伴い 4 名の職員が他施設に異動したため、新たに職員 4 名を採用しました。新人職員には先輩職員の指導により事業方針を熟知させるとともに、常に組織としてのレベルアップを念頭において教育にあたり、円滑な連携がとれるように心掛けてきました。

### イ 指定管理者制度への移行

7 月の指定管理制度導入によって、指定管理団体として事業運営上様々な面での変化があり、戸惑うことも多々ありました。中でも特に個人情報保護や、法規に関することは重要な問題と捉え、関係機関との密な連携によりノウハウを吸収、対応してきました。今後も常に重責を担っているとの思いを忘れず、より慎重な対応を心掛けています。

### ウ 就労支援機能の強化

9 月には就労支援枠を 60 床から 80 床に増やし、より多くの利用者への就労支援を可能としました。これに伴い生活支援、就労専従の職員構成を再編して就労専従職員を 4 名から 6 名に増員し、就労支援体制の人的強化を図るとともにパソコン講習会などの新たな支援に取り組みました。今後も退所後支援など新たな取り組み

が円滑に行えるよう準備しています。

#### エ 他機関との連携

平成 19 年 2 月に巡回相談事業との連携のため、はまかぜの職員が巡回相談に同行して一緒に相談を行い、実際の生活の場で見聞きしホームレスの現状や要望などを把握しました。これらの個々の体験は職員全体で共有することに努め、今後の支援向上に役立てることにしています。

#### オ 利用率の向上

平成 17 年頃からホームレスの数が減少傾向にあることに伴って、当施設の利用者数の減少が目立つようになっていきます。こうした状況への対応として、昼間の巡回相談からの入所希望者を積極的に受け入れ、支援制度を知らないホームレスの潜在的なニーズを把握するなどして、利用者数を補うべく努力してきましたが、残念ながら利用者の減少をうめ合わすまでには至っていない状況です。今後も利用ニーズの把握を行うとともに、再入所、再々入所を必要としている者も積極的に受け入れ、再び路上に戻らぬように過去の取り組みを踏まえた慎重な支援を行うことで、利用率の向上を図ることが必要となっています。

## 2 選定委員会に提出した事業計画書の取り組み状況

### (1) ホームレス自立支援施設の設置目的に基づいた管理運営の基本方針について（様式 2-3）

利用者の人権尊重・公平なサービスに基づく管理運営に努めるとの基本方針に沿い、きめ細かな事業運営と安全な管理運営を実践してきました。選定委員会で指摘された利用者への施設の基本方針を周知するため、事務所に基本方針を掲示して職員とともに利用者への周知徹底を図っています。

### (2) ホームレスのニーズの把握について（様式 2-4）

利用者からのニーズについては各職員が的確に把握し、施設としての運営に反映させてきました。また、利用者にとどまらずに見学者や交流団体からも意見を聞き、常に事業内容の改善に心掛けています。

利用者からの指摘を受けた事例として、食堂の割り箸が使い捨てになっているとの指摘があり、森林資源の保護を目的として新たにメラミン箸に切り替えた例などがあります。

### (3) 個人情報の保護について（様式 2-8）

指定管理者としての管理業務を行うにあたって個人情報の保護については、法人の個人情報保護体制にのっとり関係法令を遵守し、職員の周知、徹底を図って対応しています。利用者へはこの旨を周知し、また適宜関係機関と協力して適切な対応に努めています。

(4) 危機管理体制について（様式 2－10）

防災訓練の一環として、横浜市民防災センターに職員が利用者を同行し、地震や火災など非常時の疑似体験や救命講習などを体験、学習してきました。

(5) 衛生管理の取り組みについて（様式 2－11）

食堂の衛生管理について、食堂の委託業者や職員個々が気をつけることはもちろん、法人から衛生コンサルタントを派遣し、定期的に衛生管理状況のチェックを行っています。また、業者とは栄養士も交えて意見交換を行い、制限食への取り組みなど食事提供に関わる問題について随時検討しています。

(6) ホームレス自立支援施設の管理運営及びホームレス自立支援事業等への取り組み（様式 2－12～2－16）

自立支援への取り組みについては、選定委員会での指摘を受け、「処遇」という考え方を改めて利用者の側に立った「利用者への支援」との意識の下に、また職員の呼称を「生活支援員」に変更して日々の相談支援を行っています。

利用者へのアセスメントやサービス提供については、月 1 回職員の自主的な勉強会を行っており、議論・検討を行う中で些細なことでも改善に努め、組織としての意識統一を図っています。また、関係機関とは適宜、連絡会や合同勉強会を開いて支援内容の周知や意見交換を行い、連絡を密にして連携に気を付けています。

施設の社会貢献として、アルコール依存症者の自助グループへのミーティング会場を定期的に提供し、回復活動の側面支援をしてきました。また地域に対しては、地区の役員を担ったり寿町の花いっぱい運動に参加して街の緑化に貢献するなど、地域の一員としての施設の役目を認識し活動しています。

### 3 平成 18 年度の就労支援の評価

(1) 就労支援機能の強化

10 月から就労相談専従職員を 2 名増員し、パソコン講習などの新たな就労支援に取り組み、利用者のスキルアップや求職意欲向上を図りました。また、職員の相談・面接する機会が増え、利用者の悩みや問題に対して早期の対応ができるようになりました。

(2) 利用者個々への支援

障害があつたり外国人であるなど個々の利用者の状況に応じて、職業安定所や合同面接会に同行するなど、きめ細かな支援を心掛け実践してきました。

(3) 資格講習

資格講習は、低収入保護を適用することで受講後に援助が可能となる職種の講習にも受講を勧めることが出来る様になり、利用者の受講意欲が高まるとともに、受講に対して明確な目的意識をもって講習参加するようになっています。

### 第3 平成 19 年度の運営方針について

- 1 指定管理移行 2 年度目となるため、職員個々の認識をより一層深めて指定管理者としての安全、安心な事業運営に努めます。
- 2 自立支援機能のみならず、緊急保護的なシェルター機能による受け入れにも留意し、福祉保健センター、巡回相談事業との連携により、常にホームレスの現状、実態を把握して、人命の保護を最優先とし男女を問わず利用希望者の受け入れを行います。
- 3 入所した利用者への支援内容の見直し・改善を図って利用率を向上させ、新たな支援内容を効果的に取り入れて、一人でも多くのホームレスが屋外生活から脱却すべく支援するよう努めます。
- 4 退所後に再び生活破綻することを防ぐため、訪問などの退所後支援を行います。

### 第4 目 標

#### 1 中期計画

##### (1) 利用人員

###### ア 目標

平成 18 年度から 22 年度まで 5 ヶ年の利用者数の目標を、合計 7,875 人とします。

|            |          |         |
|------------|----------|---------|
| ○各年度利用者数目標 | 平成 19 年度 | 1,606 人 |
|            | 平成 20 年度 | 1,558 人 |
|            | 平成 21 年度 | 1,527 人 |
|            | 平成 22 年度 | 1,511 人 |

###### イ 目標達成のために

総合的なホームレス支援を念頭に置き、関係機関、巡回相談事業などとのより一層の密な連携を行い、利用者数の向上を図ります。

##### (2) 就労自立率

###### ア 目標

就労可能と判断された者のうちの20%を目標とします。

###### イ 就労自立率向上に向けて

###### (ア) 19 年度の就労支援の方策

###### a 個別支援の充実

- (a) 増加傾向にあるニート化した若年層の利用者に対し、社会資源を活用するなど、就労意欲の喚起に取り組みます。
- (b) 自立退所を果たす者へは、退所時にアンケートを行って、入所中の感想や意見などを汲み取るとともに、退所後や今後の支援に向けた資料とします。
- (c) 常勤就労の経験が浅い利用者に対して、履歴書の書き方などの初歩的な就労活動からの丁寧な支援を行います。

b 退所後支援

- (a) 退所後に一人で悩みを抱え、結果的に就労継続できずに屋外生活へ戻ってしまうケースが多いため、退所先への訪問をして退所後の生活への支援を行います。
- (b) O B会を開いて自立退所者間の情報交換の場をつくります。また入所中の利用者が様々な体験談を聞くことで自立へのイメージ作りに役立てます。

(イ) 関係機関との連携

- a 福祉保健センターのアセスメントを経て入所するケースは、入所後の就労可否確認の時間が短縮でき、すぐに求職活動が開始できる利点があるため、福祉保健センターとの連携を図って一層の利用者増に努めます。
- b 寿労働センターの協力を得ながら、技能講習の講習項目の増加を働きかけ、受講する利用者の希望職種の幅を広げます。また、新たな可能性を引き出し自立への意欲喚起を促します。
- c 就労に至らなかったケースは、福祉保健センターが次回の利用時の際に的確な再評価を行えるように、福祉保健センターに入所中の情報提供を行います。
- d 就業支援事業との連携により、就業による自立支援を促進し、より一層の就労達成を図ります。

2 その他

多重債務者の問題に対して、寿プラザ相談室との連携により法律相談などを活用した相談体制を充実させ、また退所後を考えた取り組みを行います。また、各種求人誌などを常備して、利用者の求人閲覧に役立てます。