

令和4年度
第7回 横浜市外郭団体等経営向上委員会 次第

<第7回>

令和4年10月13日（木）12:15～14:50

市庁舎18階 共用会議室 みなと4

- 1 開会
- 2 総合評価等の実施について
 - [議題1] 公益財団法人横浜市寿町健康福祉交流協会
 - [議題2] 社会福祉法人横浜市社会福祉協議会
 - [議題3] 横浜市場冷蔵株式会社
- 3 その他
- 4 事務連絡
- 5 閉会

【目次】

1	公益財団法人横浜市寿町健康福祉交流協会	
	(1) 総合評価シート	3
	(2) 委員会からの確認事項	6
2	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会	
	(1) 総合評価シート	28
	(2) 委員会からの確認事項	35
3	横浜市場冷蔵株式会社	
	(1) 総合評価シート	37
	(2) 【変更】協約等（素案）	41
	(3) 協約変更説明書	43
4	その他	44

総合評価シート（令和3年度実績）

団体名	公益財団法人横浜市寿町健康福祉交流協会
所管課	健康福祉局生活支援課援護対策担当
協約期間	令和元年度～令和5年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体

1 協約の取組状況等

(1) 公益的使命の達成に向けた取組

① 健康づくり・介護予防の推進

ア 公益的使命①	寿地区を中心とした市民へ保健医療の提供、健康づくり・介護予防等の事業を行い、地域福祉の向上を図ります。					
イ 公益的使命①の達成に向けた協約期間の主要目標	① 健康・介護予防普及啓発活動の充実 令和5年度目標：講座等への参加者のべ800人/年 （各年度目標 元年度 540人 2年度 650人 3年度 700人 4年度 750人 5年度 800人） ② 健康コーディネート室の支援対象者数の拡大 令和5年度目標：支援対象者実数 450人/年 （各年度目標 元年度 210人 2年度 300人 3年度 350人 4年度 400人 5年度 450人）					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①感染対策を徹底しながら、広場での体操講座や参加人数の調整のために回数増で実施したミニクッキングの継続実施、食育と交流をねらいにした「ことぶき食堂」を新規開催、その他出張講座等も対象事業所やテーマを拡げて実施しました。 ②来室者への丁寧な聴き取りによるニーズ把握や、行政・関係機関とのタイムリーな情報共有を進め、元気なうちから当室スタッフと顔見知りになり、健康問題を早期に把握できるよう努めました。		エ 取組による成果		日々の来室者や健康講座等の事業への参加者が大幅に増えました。徐々に療養生活の改善のみでなく、本来の健康づくり・介護予防につながる利用者が多くなっています。また、開設当初よりねらっていた利用者同士の交流も自然な形で深まって来ています。	
オ 実績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	最終年度（令和5年度）
数値等①	—	605人	418人	937人		
②	—	291人	466人	628人		
当該年度の進捗状況	順調（新規の取組みや出張講座の対象事業所・テーマの拡大などにより、参加者が大幅に増加し年度目標を超えることができました。）					
カ 今後の課題	・様々な健康レベルの住民や事業所利用者等の潜在的ニーズの把握や適切な対応が必要です。 ・行政はじめ、地域関係者・事業所、医療機関等の関係機関・団体と連携した地域の健康の底上げが必要です。		キ 課題への対応		・当センター及び健康コーディネート室の利用促進のための周知を強化し、対象者や関係機関のニーズに沿った事業展開を行います。 ・関係機関や団体とは、情報共有の場や個別の接点を持つ様々な場面で、事業間連携の可能性を探っていきます。	

② 地区内外の交流の促進

ア 公益的使命②	多くの住民が、1室平均3畳という住宅事情の中で日々を過ごしており、生活の質の向上が課題であるため様々な活動の場への参加を高め、社会参加・生きがいつくりにつなげます。					
イ 公益的使命②の達成に向けた協約期間の主要目標	① 諸室の利用者人数 令和5年度目標：延べ127,000人/年 (各年度目標 元年度 96千人 2年度 118千人 3年度 120千人 4年度 123千人 5年度 127千人) ② 寿地区住民を主な参加対象とした社会参加・生きがいつくり 令和5年度目標：延べ1,000人/年 (各年度目標 元年度 710人 2年度 850人 3年度 900人 4年度 950人 5年度 1,000人)					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	生きがいつくり事業では、運動・アート・文化・健康など様々なジャンルの講座を企画し、より多くの利用者が関心をもって参加できるようにしました。図書室では貸出図書の入れ替えを行い、新書の貸出を充実しました。	エ 取組による成果			感染拡大防止対策のため、休館や閉館時間の繰り上げ、事業の休止などもありましたが、一定制限の下、センター諸室を有効に利用したり、屋外を使った事業の充実を図り、生活の質の向上・社会参加・生きがいつくりにつなげることができました。	
オ 実績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	最終年度(令和5年度)
数値等 ①	—	143,118人	59,315人	112,372人		
②	—	2,411人	2,263人	3,415人		
当該年度の進捗状況	やや遅れ(①諸室利用者は一昨年度より大幅に増加したが、年度目標には届いていません。②社会参加・生きがいつくり事業は屋外行事の拡充や幅広い講座の企画により参加者が増加しています。)					
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い住民のセンターの利用と事業への参加促進のための工夫が必要です。 団体登録の促進による地域外へのPRと利用を進める必要があります。 さらにコロナウイルス感染防止に配慮した運営対策を講じる必要があります。 	キ 課題への対応			<ul style="list-style-type: none"> 広報紙配布などを通じて、簡易宿泊所 居住者へ利用促進のPRを行います。 周辺自治会などへの利用促進の働きかけをしていきます。 利用者の検温・消毒の徹底及びマスク着用など感染防止対策を励行します。 	

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	公益事業の継続のため、協会の行う事業(診療所、浴場事業等)の収入増加を図り、安定した経営を維持する必要があります。					
イ 協約期間の主要目標	実施事業による収入の増加 令和5年度目標：事業の収入 155,000千円(内訳 診療所142,600千円 浴場11,900千円 貸付事業500千円) (各年度目標 元年度 125,000千円 2年度 151,000千円 3年度 152,000千円 4年度 153,000千円 5年度 155,000千円)					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	患者の立場に立った診療体制の維持・向上、スタッフの研修を行いました。浴場では、はまともカード優待参加・高齢者優待入浴の実施による利用促進を行いました。	エ 取組による成果			診療所患者数は安定的に推移しており、浴場延利用者は、昨年と比べ、1,817人増加しました。	
オ 実績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	最終年度(令和5年度)
数値等	138,625千円	157,545千円	162,315千円	167,481千円		
当該年度の進捗状況	順調(診療所の安定的な運営と、浴場利用者の堅調な推移により、想定した収入を確保することができました)					
カ 今後の課題	医療体制の維持充実(医師・看護師等スタッフの確保)が必要です。	キ 課題への対応			募集の案内、医師会等へのアプローチを行います。	

(3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的な市民サービスの提供にあたっては、安定的な組織運営が必要です。 ・提供するサービスの質の向上を図るため、全職員が組織目標を共有し、意欲的に働くことができるよう人事制度の改善を図ることが必要です。 ・施設での業務・運営を円滑に行うことが求められるため、内部研修の充実・業務改善や効率化を継続して進める必要があります。 					
イ 協約期間の主要目標	<ul style="list-style-type: none"> ① 人事組織体制の見直し 令和5年度目標：実施 ② 業務の改善・効率化提案表彰制度の導入/業務効率化実施件数 令和5年度目標：(提案実施件数(表彰数)) 5件/年 ③ 内部研修年間開催回数 令和5年度目標：47回実施/年 					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	人事考課制度の導入、職員の企画による全体研修の実施、人材育成プロジェクトでの人材育成計画の議論を行いました。			エ 取組による成果	職員の意欲、チャレンジ、帰属意識の高揚につながりました。	
オ 実績	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	最終年度(令和5年度)
数値等①	—	給与制度見直し	人事考課制度の導入	人事考課結果による昇給の実施		
②	—	制度検討	制度検討	制度検討		
③	—	21回	13回	13回		
当該年度の進捗状況	やや遅れ(人事考課結果による昇給実施など①は順調に推移②表彰基準などについて検討の段階③研修担当を決めて職員主体の取り組みを進めています)					
カ 今後の課題	引き続き職員の意欲、帰属意識の高揚に取り組む必要があります。			キ 課題への対応	人事考課制度の見直し、業務提案を実施につなげていく組織体制づくりを進めていきます。	

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

<ul style="list-style-type: none"> ・寿地区には118軒(令和3年11月1日時点)の簡易宿泊所があり、約5,600人の住民が3畳程度の居室で生活しています。高齢化率は56%と高く、95%が生活保護を受給し、要介護者や障害者も多く生活しています。 ・近年、特に後期高齢者の増加が顕著で1,200人を超えており、今後も増加することが想定されます。また単身男性がほとんどで、社会的に孤立しやすい環境にあります。 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、消毒の徹底・3密の回避等感染防止に向けた取組を進める必要があります。施設全般にわたり施設利用・運営の見直しが求められます。
--

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

<ul style="list-style-type: none"> ・寿地区住民の健康づくり・介護予防、生きがいづくり、社会参加などに向けた支援のほか、生活環境の改善、市民相互の助け合い・交流などが求められるため、「横浜市寿町健康福祉交流センター」と「寿生活館」の運営を通じて、取り組みを進めてまいります。 ・また、今後も継続して地域で活動を行っていくため医療・保健の提供を充実していくとともに、地域と連携しながら、事業の拡大等による地域ニーズへの対応を進めていく必要があります。 ・新型コロナウイルス感染防止対策の実施により利用人数上限の引き下げによる利用人数の低下をはじめ利用控えが想定されます。感染防止対策を適切に行い、安心して来館いただける環境を整えることで影響を最小化し、市民へ保健医療の提供、健康づくり・介護予防等の事業を行い、地域福祉の向上を進めていきます。
--

令和4年度 外郭団体等経営向上委員会からの確認事項

団体名 : 公益財団法人横浜市寿町健康福祉交流協会

No.	委員会からの確認事項等	所管局・団体からの回答
1	山谷地区（公益財団法人 東京都福祉保健財団の運営する城北労働・福祉センター（指定管理施設））、西成地区（公益財団法人 西成労働福祉センター）の団体は東京都等の外郭団体なのか、概要を教えてください。	ホームページで確認したところでは、公益財団法人 東京都福祉保健財団城北労働・福祉センターは東京都の政策連携団体、公益財団法人西成労働福祉センターは大阪府指定出資法人であり、ともに外郭団体であると思料します。※別添1・2を参照
2	診療所及び浴場の運営に対する補助は受けていないという理解であっているか。	お見込みのとおりです。
3	団体内の経営向上委員会の開催回数、提案件数、提案の内容を教えてください。	経営改善委員会※は毎週開催しており、昨年度は46回開催しました。「業務の改善・効率化表彰制度」については、委員会で効果的な実施方法を検討しており、次年度から実施する予定です。 ※前回の事前確認で表記した「経営向上委員会」は誤りでした。
4	診療所受診にかかる費用は他の病院等と同様か教えてください。	診療所受診にかかる費用は他の病院と同じです。
5		
6		

城北労働・福祉センター

事業内容

労働分野

職業紹介

利用者に対して、無料の職業紹介を行っています。求人の種類には以下のものがあります。

求人の種類	内 容
民間日払	民間企業による1日単位の求人
民間長期	民間企業による30日以内の契約による求人
公共事業	公共事業に関わる清掃・除草等の求人
高齢者特別就労	東京都の発注による清掃・除草等の求人



センター1階 寄せ場の様子

職業紹介のほか、求人の開拓、就労自立支援、技能講習の実施などを行っています。

福祉分野

生活総合相談

利用者に対して、労働、福祉、医療が一体となった総合相談を行い、生活全般の援助を行っています。また、職員が利用者の居所に向かい、行うアウトリーチ（出張相談）なども行っています。



相談の様子（イメージ）

応急援護相談

生活に困窮し、急迫した状態にある利用者に対して、宿泊、給食、物品などの応急援護を行います。

その他の分野

健康相談室の運営

- [お知らせ](#)
- [目的・沿革](#)
- [事業内容](#)
- [事業案内](#)
- [当センターを利用するためには](#)
- [日雇労働者を雇用したい事業所の方へ（事業所登録・求人申込）](#)
- [公共事業を受託された事業主の方へ](#)
- [寄付のお願い（衣類等）](#)
- [広報紙「ひろば」](#)
- [山谷地域マップ](#)
- [花いっぱい運動](#)
- [フォーラムだより](#)
- [城北福祉センター「30年のあゆみ」（抜粋）](#)
- [山谷労働センター「30年のあゆみ」（抜粋）](#)
- [統計月報](#)
- [相談及び職業紹介実績等の推移](#)
- [山谷地域について](#)
- [リンク集](#)
- [アクセスマップ](#)

利用者等に対して、内科、外科、精神科及び呼吸器科を中心とした健康相談及び 応急診療を行う健康相談室を運営しています。



健康相談室診察の様子（イメージ）

地域保健事業

簡易宿所に看護師等を派遣し、健康面や生活面の相談を行う「巡回健康相談」や、日頃日雇労働者等が集まる「寄せ場（職業紹介場所）」や「娯楽室」を活用して日常的な健康相談や保健指導を行っています。

娯楽室及び敬老室の運営

地域の労働者の娯楽と休息の場を提供する「娯楽室」と、地域の高齢者の相互交流及び自己啓発を促進する場として「敬老室」をそれぞれ運営しています。

高齢者等レクリエーション事業

地域の簡易宿所等で生活する高齢者等に娯楽の機会や休息の場を提供するため、観劇や入浴券の配付や、将棋大会等を開催しています。

広報

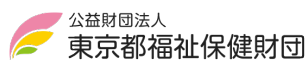
地域の簡易宿所居住者等に対して、生活に役立つ情報の提供やセンターの取組のPR等を行うため、広報紙「ひろぼ」や生活情報誌「くらしの便利帳」を発行しています。

地域環境の改善

地元町会、商店街、関係機関と地域の課題について意見交換等を行う「地域づくりフォーラム」を開催し、継続的に地域の環境改善に取り組んでいます。また、環境美化を推進する取組として、地元町会等との定期的な地域清掃「地域クリーンアップ作戦」や、花のプランターを設置し、地域の魅力を高めていく「花いっぱい運動」を実施しています。

このページに関するお問い合わせ先

公益財団法人東京都福祉保健財団 城北労働・福祉センター
tel: 03-3874-8089 fax: 03-3871-2460



〒163-0718 東京都新宿区西新宿2丁目7番1号
小田急第一生命ビル18・19階

アクセス お問い合わせ先

ホーム
研修を受講される方へ
事業者の方へ
福祉情報を知りたい方へ
当財団について

新着情報一覧
職員採用のご案内
各種様式のご案内
リンク集
サイトマップ

分野から探す
高齢分野
障害分野
児童分野
保健・医療・生活福祉分野
城北労働・福祉センター

令和4年度 事業計画

公益財団法人西成労働福祉センター（以下「センター」という。）は、昭和36（1961）年8月に発生した第1次釜ヶ崎事件を契機として、昭和37（1962）年9月に労働省より法人設立の認可と無料職業紹介事業の許可を受け、官民一体となって10月から業務を開始した。

以来、あいりん地域における労働者の雇用の安定・福祉の向上を図るため、就労機会の確保、就労支援などに努めてきた。

法人の事業拠点であった「あいりん労働福祉センター」は、完全閉鎖から3年を経とうとしている現在もなお、旧施設の軒下に反対派がテントを張り、大量の物品が積まれ、大型バスを置くなどして居座る状況が続いており、求人事業者の車両通行の妨げとなるほか、旧センターの解体工事に支障をきたすなど課題の多い状況が続いているが、新労働施設の基本設計は固まり、今後、実施設計に向けた検討が進められる。

新型コロナウイルス感染防止を取り入れた「新しい生活様式」は定着しつつあるが、今なお感染力の高い変異株が次々猛威を振るい、社会環境は大きな変化を余儀なくされている。

そのような中、2025年に開催予定の「大阪・関西万博」関連工事の増加を始めとして建設業の需要は今後も続く見込みであり、技能労働者の育成と人材不足は、ますます緊急かつ重要な課題となっている。

高まる建設需要の中、人手不足解消のため、技能実習生制度も変化しつつある。また、西成区に占める外国人比率は1割を超えており、外国人も安心して就労できるサポートが必要とされている。当センター窓口でも外国人労働者の相談が年々増えてきており（コロナ禍でここ2年間は減少）対応に必要なスキルの向上と労働者・事業者のニーズ調査が必要である。

令和4年度は、「中期運営方針」2年目にあたり、様々な課題を抱えた就労困難者の多様性に対応し、日々雇用だけではなく、短時間就労や、建設業にとどまらない安定的な就労への支援を柱としつつ、関係団体とも連携し、労働者が安定した生活を送れるよう、誰もが「再チャレンジ可能なまち」の就労支援拠点を目指す。また、変わりつつある地域労働者のニーズや人材不足である業種に対する調査・分析を進めていく。

令和4年度は、次の取り組みを重点的に推進していく。

1 再チャレンジ可能な伴走型の支援体制を整えることで「地域での求職相談の拠点」を目指す

地域に潜在している複合的な生活課題を抱える就労困難層や外国人労働者、コロナ禍等の影響で失業を余儀なくされた新たな求職者など、あらゆる求職者に対し、再チャレンジ可能な伴走型の支援体制を整え、「地域での就労支援の拠点」を目指す。また、「魅力ある職場づくり」に向けた事業所への啓発、社会保険労務士による個別・集団指導等により雇用条件等の底上げを一層促進する。これらの取り組みにより、令和4年度には、窓口紹介による契約求人で、「雇用条件の向上を図った求人」に、延べ1,500人紹介することを目指す。

2 相談者の状況を横断的に把握し、他機関との連携を強め、一人一人の生活基盤の安定を目指す

相談者の就労履歴や資格、各種相談状況等を横断的に把握したうえで、関係機関と連携し、生活基盤が安定しない就労困難者には就労可能な状態になるまで寄り添い、また、就労してからも仕事や生活にかかる相談に対応するなど、就労により生活が安定するよう伴

走型支援の充実を図る。令和4年度は他機関連携により支援を行なった新規相談件数95件を目指す。

3 With コロナ時代に即した講習の実施と就労支援強化

建設業での専門・多能工の養成による就業率の向上に加え、建設業未経験者や建設業での就労が困難な者に対し、人々の生活に欠かせない福祉・物流、清掃等の講習への誘導を行い、就労機会の拡大、就労ナビゲーターの活用やアフターフォローの充実を図り、就労の安定化を目指す。令和4年度には就業率60%、安定的雇用数19人を目指す。

※「就業率」とは、受講後3ヶ月間に就業日数が月13日以上の方が2人以上ある労働者の割合をいう。

※「安定的雇用件数」とは、就労ナビゲーター又はセンター紹介による1か月以上又は期間の定めのない雇用に就職できた人数をいう。

《公益目的事業》

I 厚生労働大臣の許可を得て行なう無料の職業紹介事業

あいりん地域で日雇募集を行なう求人者にセンターへの登録を誘導し、求職活動を行なう求職者への労働条件明示や雇用環境の向上を図る。特に、求人者には法に則った求人申込みを推進することや事務所東側に設けられている駐車場の空き情報等を公平に提供することを通し、相対方式における求人求職活動の円滑化を図る。

窓口紹介では、受理した全ての求人を大型モニターや窓口に掲示し、労働条件を明示することや地域求人集約化を図ることで求職者への利便性を高め、窓口利用者、及び、職業紹介数の増加に努める。また、職業紹介時に日雇を希望する求職者には、日雇の保険制度加入を案内する。

近年、地域には複合的な生活課題を抱えている就労困難者、コロナ禍等の影響により仕事を失い相談に来所する新たな求職者や外国人が流入しており、多様な支援が必要となっている。その一方で、地域求人の大部分を占める建設業の求人においては、人手不足が深刻化しており、新たな求職者開拓も急務となっている。

そういった求職者状況の変化や働き方の多様化から、求職者が求める求人の募集形態も変化しており、この変化に対応するため、建設業等の日雇就労だけでなく、警備業・清掃業・介護業・運輸業・倉庫業に関わる就労、1日2～3時間程度の短時間就労や週1～3日程度の就労等、求職者のニーズに沿った多様な職種の人材開拓が必要となっている。

また、地域求人の特色として中小企業の求人者が多数を占めており、雇用条件の向上に向けた取り組みが遅れている場合も散見される。これらの求人者に対し「魅力ある職場づくり」に向けた雇用条件の向上が図られるよう、情報共有、意見交換や社会保険労務士による個別・集団指導、及び、求人者の募集形態に応じた社会保険の加入事例を啓蒙し、雇用条件等の底上げや求職者向けにその可視化を一層促進する。

改善が図られた雇用条件等、求職者に役立つ情報は、広報活動を通じ積極的に外部に発信していく。

人手不足の解消に向けた求職者の開拓は、従来の方法に加え、地域に潜在していると推測される外国人労働者のリサーチを含め、今後新たな労働力として期待される女性や外国人にもアプローチを図る等、幅広く可能性を探っていく。

令和4年度は、女性、外国人や若年層といった新たな求職者層のターゲットにも対応可能なサポートを地域団体等の協力を得ながら模索する。また、あらゆる求職者が就労に向けて再チャレンジ可能な伴走型の支援体制を整えることにより、「地域での就労支援の拠点化」を追求する。

これらの取り組みにより、中期運営方針の窓口紹介による契約求人「雇用条件の向上を図った求人」の令和4年度目標である延べ人数1,500人の紹介を目指す。

1 職業紹介等

(1) 相対方式による直接募集求人の労働条件明示支援

あいりん地域で、センターを通さず日雇募集を直接行なう求人者には、求職者が雇用条件の把握を明確に行なえるようセンターへの登録を誘導する。センターへの登録と求人申込み行なった求人者には、求人受理時に求人票(控)を交付する。併せて、希望する求人者には、求人票(控)A3版を交付し、求職者への労働条件明示支援を行ない、相対方式における求人求職活動の円滑化を図り、窓口求人利用がない求人者には、その利用を促進する。

新型コロナウイルスの流行により大幅に落ち込んだ地域の求人数は、令和3年度には微増に転じた。しかし、新型コロナウイルスの決定的な治療薬の開発が見通せない点、世界情勢の不安定化による原油価格や原材料費の高騰傾向の収束が見通せない状況、また、慢性的な

人手不足により受注が容易に出来ない環境等を鑑み、令和4年度においても地域求人数は、令和3年度並みで推移すると推測される。この認識のもと、以下の計画数を設定した。

相対方式による明示支援

現金求人 1ヶ月平均 14,170人、年間延 170,000人
契約求人 1ヶ月平均 4,420人、年間延 53,000人

※「相対方式」とは、求人者と求職者が直接面談し、両者の合意により雇用契約が成立する形態をいう。この場合の求人者とは、センターに求人申込みをしている求人者を指す。

(2) 窓口紹介による現金求人

窓口に来所する求職者からは、現金求人への要望が多いことから、当日紹介は早朝5時以降、翌日紹介は10時20分以降に紹介を行なっている。紹介にあたり、大型モニター、外部モニターや窓口掲示等を活用することにより、受理した全求人雇用条件を明示する。また、求職者のニーズを聞き取りながら「就労支援システム」を活用し、適格者紹介を充実させ、マッチングの強化を図る。

窓口求人 1ヶ月平均 340人、年間延 4,000人

※「就労支援システム」とは、サーバーにより求人情報を集中管理し、その情報を仮事務所内のサイネージ(テレビモニター)にて表示し、求職活動を促すもの。また、求職者の相談内容や紹介先情報も一元的に管理可能となるシステム。

(3) 窓口紹介による契約求人(30日以内の雇用)

契約求人は受理した全求人雇用条件を明示するため「就労支援システム」を活用することに加え、事業所の特色、求人内容や就労場所への経路等を求職者へ分かりやすく説明することやミスマッチ軽減のため求職者が宿舎等のイメージを把握できるよう専用モニターを設置し、求人内容の視覚化を図る。また、事務所で面接場所を設けている点を求人・求職者に説明し、その利用促進を図り、適格者紹介を推進する。

雇用条件の向上が図れた求人に関しては、その内容を積極的に求職者に説明し紹介することで、中期運営方針の窓口紹介による契約求人「雇用条件の向上を図った求人」の令和4年度目標である延べ人数1,500人の紹介を目指す。

契約求人 1ヶ月平均延 7,090人、年間延 85,000人
「雇用条件の向上を図った求人」への紹介 年間延 1,500人

(4) 窓口紹介による一般求人(30日を超える長期の雇用)

職種転換や短時間就労といった多様化した求職者ニーズにも応えるため、求人開拓により新たに申込みが行なわれた求人を、紹介窓口前の一般求人専用モニターでその内容の明示を行なう。また、職業選択の幅を広げるためハローワーク求人の活用も併せて行なう。

求職相談に関しては、希望職種や条件、職歴や資格等の聞き取り内容を参考にし、相談内容に沿った複数の求人を求職者に提案することや面接に必要な履歴書の作成を行ない、安定就労先へのマッチングを図っていく。

窓口求人 1ヶ月平均 154人、年間 1,850人

(5) 高年齢者職業紹介

「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」による高年齢者(55歳以上)の求職ニーズは、就労意欲や体力面の個人差もあり、建設業等の日雇就労に限らず、他業種への転換や短時間での就労等多様である。このため、警備業や清掃業等、そのニーズに沿った多様な職種の求人開拓を行なうことで、求職者個人の希望に応じた求職相談、就労支援に繋げる。また、就労機会が減少し、生活に困窮している求職者には、高齢者特別清掃事業(登録制)の案内を行なう。

① 高齢者窓口紹介

求職者の体力や経済状況等を聞き取り、各々の能力や状況にあった紹介を行なう。

また、相対方式等によりセンターを介さず就労してきた求職者で就労が困難になりつつある高齢者に対しても、雇用している求人者にセンターへの誘導を依頼し、「利用者カード」を発行することで関与を強めていく。

契約紹介	1ヶ月平均	133人、年間延	1,600人
一般紹介	1ヶ月平均	1人、年間延	10人

※「利用者カード」とは、新規来所者に対して、統一した聞き取り表をもとに相談記録台帳を作成するもの。利用者がセンターの様々なサービスを希望する際に、カードの提示を求める。就労支援システムによる電子カルテ化で、個人情報管理とともに利用者の利便性の向上を図っている。

② 「高齢者特別清掃事業（特掃）」等の輪番紹介

高齢者となり、日雇で就労することが困難である求職者を対象とした特掃の登録者に、就労場所（仮センター駐車場作業員・旧センター周辺清掃・地域外清掃・道路清掃・市有地清掃・シェルター清掃）別に輪番紹介を行なう。

なお、登録の更新にあたっては手続きの簡素化、紹介にあたっては求職者同士のソーシャルディスタンスの確保、待合の換気やカードの受け渡しは非接触とし、新型コロナウイルス感染予防対策を図る。

また、早朝時間帯の就労となる仮センター駐車場作業員(早朝・午前)、及び、旧センター周辺清掃(午前)については、令和3年度同様に、前日に翌日分の輪番紹介を行なう。

紹介整理票（カード）発行	年間	1,000人	
輪番紹介	1ヶ月平均	5,210人、年間延	62,500人

(6) 「求職者」の開拓、「求人情報」等の提供

地域で求職活動を行なっている求職者について、地域の支援団体等と連携し、その情報収集を行なう。また、地域に潜在していると思われる外国人労働者が出入りする食材店、不動産業や日本語学校等にリサーチを行ない、新たな労働力として期待される求職者層にアプローチを図る等、幅広く求職者開拓の可能性を探っていく。

窓口求人情報の提供に関しては、求人一覧表や窓口紹介の流れ等のチラシを地域の支援団体に掲示依頼することや地域の支援団体に出向き、出張求職相談を行なう。

改善が図られた雇用条件等、求職者に役立つ情報は、ホームページ等で積極的に外部に発信する等広報に努める。また、職業紹介時に日雇を希望する求職者には、日雇の保険制度加入を案内する。

2 求職相談

(1) 一般求職相談

発行数を積み上げてきた「利用者カード」と「就労支援システム」の活用による従来の適格者紹介に加え、女性、外国人や若年層といった新たな求職者層のターゲットにも対応可能なサポートを「YOLO BASE」等の地域団体の協力を得ながら模索する。また、NISHINARI 就職応援フェアの開催を通し、あらゆる求職者が就労に向け再チャレンジ可能な「伴走型支援」を実践し、「地域での就労支援の拠点化」を追求する。

求職相談	1ヶ月平均	463人、年間	5,550人
------	-------	---------	--------

※「NISHINARI 就職応援フェア」とは、従前からの利用者に加え、生活保護受給者のうち就労自立支援等の対象になっている求職者の就職も応援するため、地域関係機関(大阪市西成区保健福祉センター分館等)と連携、また、センターに登録している求人者を集め、求職者と求人者間の面談やマッチングをその場で提供する企画。

(2) 高年齢求職相談

高年齢者は、内的・外的要因により、職業選択の幅が狭まる傾向にある。特掃の申込者を含め、求職者には、本人の状況を聞き取り、ニーズに沿った多様な求人分野で就労し、活躍できるよう「就労支援システム」の履歴データ等を活用し、警備業や清掃業等の求人に必要な履歴書の作成等、ひとりひとりに寄り添った支援を行なう。

また、特掃での就労を継続してきたものの、さらなる体力低下等の理由により、特掃就労も難しくなってきた求職者には、本人の希望を聴き取るとともに、雇用主であるNPO釜ヶ崎支援機構と情報共有や調整を行なう等、丁寧な対応を心掛ける。

なお、特掃の新規申込者のうち、まだ「利用者カード」を申し込んでいない求職者に対しては、利用者カードの作成を行なうことで、特掃以外の就労について、より踏み込んだ対応を図る。

職業相談	1ヶ月平均	150件、年間延	1,800件
相談記録		年間延	70件

※「相談記録」とは、紹介課窓口で新規の求職相談者のうち、年齢が55歳以上で利用者カードを作成した求職者の数。

3 事務所の駐車場を中心に求人者の指導及び就労経路の正常化促進

事務所の駐車場及びその周辺で求人募集している求人者に対し、日雇雇用保険等の手続きを主とした求人受理の適正化を図ることを目的として指導をさらに強化していき、求職者が安心して就労機会を得られるよう適正な職業紹介を行なっていく。

特に、事務所の駐車場を利用する求人者に対しては、職員により、駐車場への誘導を行なう。同時に、駐車場を利用した求人者には効率的に求人募集が行なえるように窓口利用を勧奨し、待合場所を「有効で便利にマッチングできる場」として利用するように積極的に働きかける。

また、主に駐車場周辺で募集活動を行なう求人者に対しては、駐車場の利用と窓口紹介の利用を勧奨し、窓口求人への集中化を図るとともに、日雇求人の募集要件を満たさない未登録の求人者等には、助言や登録指導等を行なったうえで、求人数、及び、求人状況の把握に努める。

労働条件の違反等が判明した求人者には、速やかに問題解決に向けた対応を行ない、適切な条件等で雇用するよう促していく。

また、訪問・電話・文書を通じて事業状況を把握し、求職者に確かな雇用条件や事業所の特徴、アピールポイントや宿舍情報等が提供できるよう情報収集を行なう。また、収集した情報を待合場所に設置したモニターで可視化し、マッチングに向けての活用を図る。

事業所等の指導	1ヶ月平均	600件、年間	7,200件
---------	-------	---------	--------

(1) 事業所指導

① 事業所懇談会

登録事業所に対し、業界や行政が取り組んでいる法律や仕組みの改正等、タイムリーなテーマを選定し、外部から招いた講師がその必要性やメリットの啓発や周知等を講演形式で行なう。また、各登録事業所と行政機関の意見交換も実施することで雇用環境の改善を図ることを目的とする。事業所懇談会は、年1回の開催とする。

また、コロナ禍で遠方や業務上の都合等で当日参加できない登録事業所等のために、Zoom等のツールを用いたウェビナー形式(ウェブとセミナーの併用)による配信を同時に行なう。

② 事業所座談会

センターと登録事業所及び登録事業所同士のつながりの強化を図るため、人材不足解消や円滑な事業運営等、魅力ある職場づくりに役立つテーマを選定し、自由に意見交換ができる座談会を年3回開催する。

また、事業所懇談会と同様にウェビナー形式による配信も同時に行ない、参加できない登録事業所等だけでなく、関係機関や有識者、マスメディア等にも積極的に情報発信する。

③ 雇用管理改善の促進

登録・未登録の事業所を問わず中小規模の求人者を主な対象とし、人材の確保や確保した人材が継続的に働ける環境を整えてもらうために雇用条件の改善、福利厚生面の充実や助成金活用へのアドバイス、また、雇用形態に適した社会保険加入の手続き援助等を目的に、その専門である社会保険労務士と事業所訪問を行なう。

④ 登録事業所への調査

地域労働者を雇用している求人者に、面談・電話・FAXなどで実態調査を行ない、事業状況、求人動向、宿舍の状況、雇用している労働者数や求人状況等を聞き取る。その調査内容について分析を行ない、今後の雇用環境の変化を把握し、求人確保に役立てるとともに、地域関係団体等に情報提供を行なう。

⑤ 労働・社会保険の適用、建設業退職金共済制度(建退共)等への加入状況の把握、促進と指導

求人者には、円滑に求人を受理するために、日雇雇用保険の更新について確認を徹底する。併せて、関係機関と連携し、文書送付や事業所訪問を通じて、健康保険日雇特例の適用促進を強化する。

また、建設労働者の退職金制度として作られた建退共の加入状況の把握と加入促進を行なう。

労働条件違反がある事業所に対しては、適切な指導をし、改善の確認を行なう。

⑥ 求人受理の適正化

求人受理において、求人担当者と求人者との雇用関係の明確化等を図るため、求人担当者には「求人担当者カード」の交付を行なう。

(2) 就労正常化の促進

① 就労正常化促進特別指導

早朝5時からの業務開始に伴い、事務所の駐車場及びその周辺において「雇用条件の明示」や「適正な労働契約の締結」等を図るため、就労あっせんの正常化を促進する。

特に、駐車場周辺で募集活動を行なう事業所に対しては、駐車場の利用や窓口求人の利用を促す。地域で日雇求人募集要件を満たさない未登録の求人者等には、助言や登録指導等を行なったうえで、求人数と求人状況の把握を行なう。

また、月に1回～2回は上記の他に重点項目を設定し、求人動向や賃金額の把握等を含め、適切な指導を行なう。

1ヶ月平均 250件、年間 3,000件

② 求人事業所調査

仮事務所の駐車場において、早朝の時間帯を除いた時間に、適正な求人活動を促すため指導を行なう。更に、週に2回、「求人事業所調査指導日」を設定し、駐車場とその周辺で指導を行なう。内容は、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づく募集方法、

窓口求人の利用促進や新型コロナウイルス感染防止対策・夏場の熱中症対策・学生が休みとなる期間に未成年者雇用の注意点といった求人時期に応じた事業所への指導等とする。

また、日雇求人の募集要件を満たさない等の求人者が判明した場合には、直ちに適切な指導を行なう。

1ヶ月平均 300件、年間 3,600件

4 就労機会の確保のための求人開拓事業

求職者ニーズの多様化に伴う様々な業種の求人確保や近年求人実績がない事業所への求人の掘り起こしを行なう。

とりわけ、NISHINARI 就職応援フェアでニーズの高い建設業以外の産業（警備業・清掃業・介護業・倉庫内軽作業等）や短時間・短日数の雇用形態に対応している求人者への求人開拓を行なう。

また、新たな労働力として期待されている地域の在留外国人の求職ニーズにも対応できるよう求人者側のニーズ調査を行なう。

1ヶ月平均 17事業所、年間 200事業所

(1) 新規開拓

従来の就労先の確保に加え、新たに地域に求職に来た求職者（外国人含む）のニーズに対応できる新しい就労先の確保も求められている。

そのため、ハローワークの求人情報提供システムを積極的に活用するほか、各種求人情報誌・新聞広告・インターネットでの求人情報等、あらゆる媒体から情報収集を行ない、訪問や求人勧奨パンフレットの送付によりニーズに沿った新規求人者の開拓を行なう。

登録件数 年間 15件

(2) 雇用勧奨

① 雇用勧奨

近年求人実績のない登録事業所や地域から日雇労働者を雇用しているがセンター窓口を利用していない求人者に対し、センターに求人申込みを促し、訪問や文書等により地域の求職者の雇用勧奨を行なう。

一般求人を受理した求人者や新規求人開拓で登録を行なった求人者に対して、継続して雇用勧奨を行なう。

1ヶ月平均 800件、年間 9,600件

② 高年齢者雇用勧奨

多様なニーズに応じた紹介先を確保するため、短時間就労可能な求人者や建設業以外の清掃業・警備業等の求人者に対し、事業所への訪問や文書等により、求人開拓・雇用勧奨を行なう。

1ヶ月平均 100件、年間 1,200件

II 就労に関する相談及び支援事業

地域労働者の置かれている雇用環境は依然として厳しく、ホームレス化などの生活基盤の脆弱化を防ぐため、個別的・継続的・包括的支援を実施する必要があり、労働・労災相談、医療・生活上相談、労働者援護など、就労支援の一層の充実を図る。

「利用者カード」から就労履歴や資格の取得状況、各種相談の利用状況などを横断的に把握し、「就労支援システム」により、相談者にあった就労支援を行なう。

就労困難者の中には、職業紹介だけでは就労自立につながらず、何らかの衣食住の支援とセットにすることで、生活基盤を安定させることが必要な者も少なくない。関係機関や地域の支援団体との連携を深め、就労可能な状態になるまで寄り添う支援や就労中の生活支援、アフターフォローを強化することで就労支援を充実させる。

令和4年度は、コロナ禍の影響による失業や生活困窮に陥った労働者への総合的な支援の必要性から各関係機関との連携の現状と課題を個別に分析し、より良い連携体制を構築していく中で、中期運営方針に掲げた他機関との連携件数95件を目指す。なお、以下に示す計画数は、令和4年度の地域求人数及び求職者数が令和3年度並みに推移するものとして設定する。

※ 「他機関連携」とは、地域内外の各関係機関・団体の特性に応じて、個別に協力関係を結び支援を行なうもの。

1 賃金等労働条件に関する相談

特に初回相談・相談終結時の対応力の向上に努め、ケース検討を通じて相談能力の向上を図る。

また、登録事業所への速やかな賃金清算の勧奨や、賃金清算のための事業所への交通費を支弁できない労働者への小口給付等を積極的に活用し、迅速な問題解決に取り組む。法令違反の疑いや労働者からの相談が多い事業所には、事業所指導・訪問を行なうなど、問題の解決に取り組む。

新規労働相談	1ヶ月平均	13件、年間	150件
継続労働相談	1ヶ月平均	13件、年間	150件

2 労災相談及び労災休業補償立替貸付事業

労働者が労働災害に遭った場合、その相談に応じ休業期間中の生活の安定を図るため、休業補償給付の立替貸付を行なう。

また、立替貸付期間中に生活上の問題点を聴き取り、労災治癒後に安定した就労・生活が送れるよう、必要な支援を行なう。

労働者の知識・経験不足が見られるため、仕事中に負傷した場合、現場責任者に必ず報告し病院を受診するよう啓発を行なう。また、若年層が多い技能講習受講者を対象に「知っておこう労災保険」のリーフレットを配布し、注意喚起を行なう。

事業所訪問時には、センターの労災相談及び労災休業補償立替貸付事業について情報提供し、利用勧奨を行なう。

新規相談	1ヶ月平均	2件、年間	26件
継続相談等	1ヶ月平均	217件、年間	2,600件

1、2について

大阪労働局との連絡調整会議を通じて、関係法令への理解を深め、困難な相談ケースの解決に努める。また、労働基準監督署への訪問を通じて、労働・労災相談や労災休業補償給付立替貸付事業についての理解を得て、円滑な業務の運営を図る。

さらに、関係機関が主催するイベントなども活用し、労働・労災相談の普及・啓発、出張相談等を行なう。

3 医療相談、生活身上相談、労働者援護

健康上の理由や一時的な生活困窮で就労の機会を逸していたり、より安定的な雇用を求めている労働者などに対して、支援に取り組む。

(1) 医療相談

① 医療相談

治療が必要な労働者には、(社福)大阪社会医療センターへ診療依頼を行なう。軽度の場合、労働者の求めに応じて傷テープ・軟膏を配付する。

簡易措置	1ヶ月平均	2, 833件、年間	34,000件
診療依頼	1ヶ月平均	150件、年間	1,800件
他機関案内・救急車	1ヶ月平均	133件、年間	1,600件

② 健康管理の推進

高血圧の労働者に対して、健康管理の啓発を行なう。特に、就労開始前には自主的な血圧測定を薦める。

1ヶ月平均 2, 333件、年間 28, 000件

(2) 生活身上相談

① 総合受付による支援

「利用者カード」の発行を通じて労働者のニーズ把握を行ない、相談内容や紹介先情報を一元的に管理する「就労支援システム」による電子カルテ化を進める。聞き取り項目を整理・統一するとともに、更なるデータ活用のあるあり方を検討する。

何らかの困難に直面している労働者を窓口へ誘導し、センター単独では解決できない多様な相談に対応するためには、労働者への周知と他機関連携が重要となる。

他機関連携においては、引き続き事業案内や啓発資料を作成し関係機関等に配付する。また、関係機関等との連携の現状や課題を分析しつつ、その役割や特色を踏まえ緊密に連携し、総合的な支援を図る必要があることから、定例会議や日常的な情報交換に一層積極的に取り組み、より良い連携体制を構築する。

新規支援	1ヶ月平均	8件、年間	100件
他機関連携	1ヶ月平均	8件、年間	95件
継続支援	1ヶ月平均	50件、年間	600件

② その他の生活身上相談

日雇雇用保険制度の適正化、社会保険制度の加入促進に関わる動向、とりわけ事業所や労働者が抱える問題などを注視する。労働者保護の観点から、日雇労働求職者給付金の受給のための日雇雇用保険への加入促進等の相談、国からの給付金等のベースとなる住民票の取得援助を行なう。

ア. 戸籍・住民登録等事務手続きの相談

現場への入場・日雇労働被保険者手帳の取得や銀行口座の開設などのために、住民登録などが必要な労働者の相談・事務手続きの援助を行なう。

1ヶ月平均 45件、年間 540件

イ. 就労・生活の安定のため、雇用保険（日雇労働被保険者手帳）の普及・啓発、取得援助を含めた就労相談を行なう。

1ヶ月平均 233件、年間 2,800件

ウ. 労働者の健康の維持・回復のため、健康保険証の取得にともなう相談を行なう。

1ヶ月平均 40件、年間 480件

エ. 退職後の生活安定のため、建設業退職金共済手帳の相談・取得のための取り次ぎ援助を行なう。

1ヶ月平均 2件、年間 24件

オ. 各種免許証・技能講習修了証を紛失した労働者の再発行相談と手続き援助を行ない、就労機会の拡大を図る。

1ヶ月平均 38件、年間 460件

カ. 住居の安定を求める相談

1ヶ月平均 50件、年間 600件

キ. 尋ね人、落とし物、所得証明等に関する相談

1ヶ月平均 42件、年間 500件

(3) 労働者援助

生活困窮状態にある者を就労へ結びつけるため、多様な援助を行なう。

① 短期宿泊援助

就労の意志を有し、就労機会の確保又は労働力の回復が期待できる労働者に対して、大阪自彊館の協力を得て、必要な宿泊援助を行なう。

また、大阪府簡易宿所生活衛生同業組合・サポーターズハウス連絡協議会からの協力を得て、無料宿泊提供を行なう。

大阪自彊館三徳寮 1ヶ月平均 67件、年間 800件

無料宿泊紹介 1ヶ月平均 13件、年間 100件

(簡宿・サポ協)

② 生活就労援助

賃金・労災書類等の受取りや交通費・食事代などで困っている労働者に必要最低限の援助を行なう。

1ヶ月平均 4件、年間 48件

③ 労働者疾病予防援助

住居が確保できないため一時的に生活に困窮している労働者に、必要最低限の生活用品などの援助を行なう。

1ヶ月平均 83件、年間 1,000件

Ⅲ 技能講習に関する事業

地域労働者は、不安定な就労環境や労働条件によって生活困難な状況に陥り、資格取得の機会さえ得ることができない。

このため、技能資格の取得を促進し、就労機会の拡大を図ることを目的に、平成5年度から技能資格取得促進事業を行なってきた。平成13年度からは、厚生労働省の日雇労働者等技能講習事業を受託し、建設機械をはじめとした広範な技能講習を実施してきた。

建設業での人材確保や専門・多能工を養成するため、経験・技量等に応じた適切な講習へ誘導する。技能労働者として必要な資格や免許、技術や知識等を修得することにより、就業率の向上と雇用の安定を図る。

また、新規流入層や加齢・傷病等で建設業での就労が困難な者等に対して、福祉・物流・清掃等の講習を提供し、カウンセリングや就労支援ナビゲーターとの連携強化を図る。人々の生活に欠かせないエッセンシャルワークや人材不足分野等への就労を強力にバックアップし、事業全体で就業率を60%以上とする。

新型コロナウイルス感染対策などを引き続き実施し、受講者を安定的雇用に導くため、「地域ニーズに対応した講習」「信頼関係を構築する受講相談」「就労継続・定着に向けた総合支援」「関係機関と連携した就労先の開拓」「アフターフォローの充実」のコンセプトを実現し、円滑な事業の運営を図る。

令和4年度は、スキルアップ型講習及び職種転換・常用就職型講習で、計画数400人の達成を目指す。その上で、就労支援ナビゲーター又はセンターの紹介により「1ヶ月以上の雇用及び期間の定めのない雇用」に就いた人数について、19人を目指す。

※ 就労支援ナビゲーターとは、日雇労働者等技能講習事業に係る「仕様書」において、就労支援ナビゲーターのアフターフォローが義務づけられており、大阪港のハローワークから専門相談員が出張し、センターで求職相談を行なっている。

1 スキルアップ・安定的雇用を目指した講習

受講希望者の多くは、建設現場などで働きながら資格を取り、経験を重ね技能労働者へと成長していく。また、現場では、単一職種における職人としての能力・資格にとどまらず、幅広い作業に対応できる多能工が求められている。

また、受講者の中には建設業未経験者や製造・運輸業などで資格を活かして安定的雇用を希望する者も多いため、受講者一人一人に寄り添った支援を図る。

(1) 建設業務関係技能講習（※②は2コース）

- | | |
|---------------------|---------------------|
| a 車両系建設機械運転（整地他用）② | b 車両系建設機械運転（解体用） |
| c 車両系建設機械運転（基礎工所用） | d 締固め用建設機械 |
| e 不整地運搬車 | f ショベルローダー等 |
| g 足場の組立て等特別教育 | h 玉掛け |
| i ガス溶接 | j 足場の組立て等作業主任者 |
| k 地山の掘削・土止め支保工作業主任者 | l 型枠支保工の組立て作業主任者 |
| m 建築物等の鉄骨の組立て作業主任者 | n 木造建築物の組立て等作業主任者 |
| o 有機溶剤作業主任者 | p 酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者 |
| q コンクリート解体等作業主任者 | r 石綿作業主任者 |
| s 職長・安全衛生責任者 | t 石綿使用建築物等解体等業務特別教育 |
| u アーク溶接特別教育 | v 研削砥石特別教育 |
| w 振動工具安全衛生教育 | x 電気取扱（低電圧 600V 以下） |
| y 丸のこ等取扱作業従事者安全衛生教育 | z 粉じん作業特別教育 |

- イ ダイオキシソ類ばく露防止特別教育
- ロ 巻上げ機運転特別教育
- ハ ローブ高所作業特別教育
- ニ フルハーネス型墜落防止用器具安全帯特別教育
- ホ はい作業主任者

3 2 科目 年間 2 1 2 人

(2) 運輸業、製造業関係等技能講習<建設業務にも有効> (※ ②は2コース)

- a フォークリフト運転 ②
- b 高所作業車 ②
- c 小型移動式クレーン ②
- d クレーン (荷重5 t未満)
- e 床上操作式クレーン

8 科目 年間 8 6 人

2 職種転換・安定的雇用を目指した講習

受講希望者の中には、日雇から脱却し安定的雇用を希望する者、建設業未経験の若年者や建設業での就労が体力的に困難となり就労可能な職種に転職したいと考えている者も少なくない。

そのため、With コロナ時代に即したサービス産業系講習科目を設定する。マンション清掃体験講習、パソコン日報作成講座の2科目を新設し、介護、清掃、造園、運搬・包装、パソコン等、サービス産業系17科目95人の受講を目指す。

(1) 自動車運転免許職種転換講習

自動車運転免許については、職種を問わず必要とされるものであり、旅客運送業、倉庫・陸上運送業、被介護者等の送迎など、安定的雇用を目指す者に対して実施する。

受講希望者には、積極的な就職活動やそれに伴う困難を共有しながら、問題の解決を図り、免許取得後の就職先を内定できるよう支援する。

- a 大型自動車運転免許
- b 大型特殊自動車運転免許
- c けん引自動車運転免許
- d 大型二種自動車運転免許
- e 普通二種自動車運転免許

5 科目 年間 8 人

(2) 介護業務関係職種転換講習

① 介助者入門セミナー

介護の仕事に興味はあるが経験や知識がない者に、理解を深めてもらうきっかけづくりを行なう。実技講習を含めてセンター施設内で実施することにより、介護業務体験講習へ誘導する。

年間 6 人

② 介護業務体験講習

「介護業務に興味があり、実際の現場を知りたい」「受講する前に現場を体験し、適性があるか判断したい」などの声に応え、体験講習を実施し介護職員初任者研修へ誘導する。

年間 3 人

③ 介護職員初任者研修

近年、介護などの福祉分野の雇用が注目され、地域労働者にもヘルパーや施設介護などへの希望が高まっている。

体験講習修了者を対象に、介護業務の関心度や修了後の介護業務への関わり方などを細かく聞き取り、長期間にわたる受講中の生活手段の相談等、きめ細かなフォローを重ねる。

年間 2 人

④ 重度訪問介護従事者養成研修講座

全身性障がい者ガイドヘルパー養成研修と現場実習等を含んだ研修を行なう。受講修了により、肢体や体幹に重度な障がいのある人たちの生活（自宅での支援と外出支援）に携わる重度訪問介護の業務で就労することを目指す。就職活動を一層有利に進め、より幅広い福祉分野での就労が可能となるよう支援を図る。

年間 2人

(3) 造園・林業・清掃関係職種転換講習

① チェーンソー（伐木）・刈払機（草刈）作業従事者講習

造園・林業に不可欠な資格であり、公共工事や農業、ゴルフ場、公園清掃など様々な現場においても幅広く使用されている。資格取得により就労機会を広げ、将来の就労イメージを育てていく。

刈払機講習とチェーンソーの1日目（学科のみ）の講習をセンター施設内で実施することにより、受講者の利便を図るとともに、講習事業のPRにつなげる。

2科目 年間 10人

② チェーンソー・伐木特別教育追加講習

伐木等に関する教育内容が変更され、修了者であっても新たに追加講習を受けなければ業務につくことが出来なくなった。

そのため、対象となる資格所持者に対して、教育内容更新の周知を図り、受講へ誘導する。

年間 2人

(4) 機械の習熟を図る講習

技能講習の修了証を所持しているが、現場経験が浅く資格を活かせていない者や習熟度を一層高めることにより安定的雇用を希望する者を対象に実施する。

① 建設機械等習熟コース

年間 2人

② フォークリフト等習熟コース

年間 2人

(5) 清掃関係職種転換講習

① 清掃業務体験講習

高齢になり建設での就労継続が困難になった労働者を対象に実施する。

センター施設内で講習を行なうことで受講者の就労意欲を高め、見学者を受講へ結びつける。

年間 15人

② ベッドメイキング講習

ホテルの客室清掃には、ベッドメイキングが必須である。受講者の利便を図るため、座学はセンター施設内で実施し、実技は簡易宿所生活衛生同業組合の協力により地域内にあるホテルの客室を借り上げ、実際のホテル清掃現場に近い環境で実施する。

清掃業務体験講習と合わせて受講する事により、より一層清掃業への就労意欲を高める。

年間 10人

③ マンション清掃体験講習

地域ニーズが高く、地域で不足しているマンション(簡易宿所を含む)清掃に特化した技術を習得し、居住者への接遇や環境衛生面の知識に触れる。

講習は、清掃業務体験講習受講者を対象に開催する。併せてベッドメイキング講習受講に誘導し、清掃業でのエキスパートを目指す。

年間 10人

(6) パソコン講座

履歴書や職務経歴書の作成を支援することで、新しい仕事に挑戦することへの不安解消に繋げ、就職活動・面接を少しでも有利に進めることを目指す。

講習は、受講者のレベルに応じ、初級及び中級コースを開設する。

また、介護業務や清掃業務、物流や倉庫内作業、建設業での職長クラスで業務日報や在庫管理、報告書の作成を求められた時などを想定し、苦手意識の克服を図るため、日報作成に特化した講習を新設する。

様々な職種で不可欠な日報・履歴書作成等で必要な操作習熟や講習効果を高めるために受講者用パソコンを常設し、就労機会の拡大を目指す。

年間 20人

(うち初級 10人、日報作成講座5人、中級 5人)

(7) 運搬・梱包業務体験講習

物流や倉庫内の作業現場などで仕事（ピッキング、梱包、荷運び）を希望する者が、基本的な知識とスキルを学ぶ。安全面やリスク管理に対応するため、実技やコミュニケーション講習を取り入れセンター施設内で実施し、清掃や介護分野以外の職種で受講者の安定的雇用を目指す。

年間 10人

3 適切な講習受講・就労に誘導するための取り組み

「受講相談」、「カウンセリング」、「紹介窓口・求職相談への誘導」、「就労支援ナビゲーター」との連携を、技能と就労に関わる総合サポート体制と位置づけ実施する。

また、関係機関や地域の支援団体とも連携し、受講者の安定的雇用を目指す。

新型コロナウイルス感染対策として、窓口や機の消毒、入室時のアルコール消毒、検温等を実施する。

(1) 受講相談

単なる要件確認の場ではなく、相談者との信頼関係を築く重要な場であり、その後の継続した就労支援の成否を握る鍵となる。

相談者の職業経験や職業能力、希望する職業や雇用形態、就労や生活状況、安定的雇用への意向等を勘案し、適性に応じたスキルアップ、職種転換・常用就職型講習の各メニューを提示し、適切な受講科目を薦める。

コロナ禍で就労日がさらに不安定となる中、講習直前に受講予定者に電話等での状況把握やサポートを行なうとともに、定員割れによる講習開催中止で受講機会が損なわれたり、受講日の再調整が生じないように講習機関と調整する。

受講修了後のアンケートを通じて、安定的雇用への意欲の喚起や資格が活かせていないと回答した者へのフォロー、就職者が職場に定着できるようアフターフォローを実施する。

受講相談 1ヶ月平均 95件、年間 1,150件

(2) 「見せる講習」での発信・啓発

センター施設や地域の宿泊所での清掃等習を、地域の労働者・事業所・関係団体に公開し、受講者の利便性や意欲の向上、受講者に寄り添った求人開拓や紹介、関係機関との連携強化を図る。

(3) カウンセリングの実施

自己分析や自己理解を通じて講習や就労意欲の向上につなげるため、カウンセラーによる支援を行なう。

スキルアップ型講習の受講者に対しては希望に応じて実施、職種転換・常用就職型講習の受講者に対してはレポートの提出と併せて就労意欲の向上のため受講するよう誘導し、きめ細やかなフォローを行なう。

安定的雇用を目指す者を対象に、履歴書・職務経歴書の書き方、面接マナー、求職活動の方法などについて、就職活動講習会を実施する。

また、カウンセラー資格を有するコーディネーターにより、的確かつ効果的な技能講習の誘導や、安定的雇用に向けた支援を行なう。

カウンセリングを実施したケースについて、スーパーバイザー・カウンセラー・職員でケース検討を行ない、相談者の理解を深め支援に役立てる。

カウンセリング 年間 180件

(4) 就職活動講習会の実施

安定的雇用を目指す者を対象に、履歴書・職務経歴書の書き方、面接マナー、求職活動の方法などについて、きめ細やかなフォローを行なう。

(5) 資格取得を通じた安定的雇用への移行支援

就労支援ナビゲーターとの連携又はセンター紹介を通じて、「1ヶ月以上の雇用及び期間の定めのない雇用」への移行支援を行なう。

年間 19件

① 紹介事業との連携

技能講習受講修了者のフォローアップとして、求職相談に誘導する。就労機会の拡大のため、受講者の状況に応じた職業紹介を行なう。

受講者から希望する職種を聞き取り、(社)大阪府建団連や地域関係機関と連携した求人開拓を行ない、安定的雇用につなぐ選択肢の充実を図る。

年間 100件

② 就労支援ナビゲーターとの連携

選考説明会には就労支援ナビゲーターが来所し、ハローワークの求人票閲覧コーナーを設け、説明会参加者が自由に閲覧できるようにしている。また、説明会後は就労支援ナビゲーターと職員が情報共有することを定例化し、就労支援の質の向上に取り組んでいる。

常用就職希望者には、就労支援ナビゲーターが求職相談を実施し、ハローワークに求職登録を行なうよう誘導している。

年間 70件

4 効果測定（事業所・受講者ニーズの把握）

(1) 受講終了時のアンケートの実施

講習実施機関と連携し、「役立った」との回答が90%を上回るよう、受講者のニーズに合った講習科目への誘導を行なう。

(2) 就職・就業率の把握

受講修了者のうち、修了した日が属する月の翌月から3ヶ月間に月13日以上就業した月が2月以上ある労働者の割合（就業率）を60%以上にするを目指す。

また、就職・就業者数を講習科目ごとに整理し、募集人数に対する充足率が50%、就職・就業率が20%を下回る講習については要因分析を行なう。

(3) 事業主の人材ニーズと労働者のニーズ調査

次年度以降の講習実施の参考とするため、上半期中にニーズ調査を実施する。

事業所調査数 50件

労働者調査数 100件

(4) 独自の受講者ニーズの把握

受講修了3ヵ月後に独自アンケートを実施し、受講者が安定的雇用を目指すにあたり、必要となるフォローアップ（「受講相談」、「カウンセリング」、「紹介窓口・求職相談への誘導」、「就労支援ナビゲーター」など）への的確に誘導する。

また、アンケートにもとづき事業の改善に資する意見があれば、企画・立案の参考とする。

IV 広報啓発及び福利厚生事業

あいりん地域における当センターの役割、各事業の一層の推進を図るためには、創意工夫したタイムリーな情報発信は欠かせない。

ホームページやモニター・掲示板などを活用し、労働者・事業所にわかりやすい魅力的なPRを行ない、広報事業の強化・財団の認知度アップに努める。

1 労働安全啓発及び広報事業

「センターだより」などを通じた労働安全啓発に加え、労災補償制度のパンフレットなどを独自に作成し啓発を行なう。また、日雇雇用保険・健康保険・建退共制度の普及を図り、センターで実施している技能講習、総合受付窓口などの周知のため、ポスターなどを作成し、簡易宿所や関係機関・団体などに広く配布する。

さらに、地域の「萩之茶屋文化祭」などに積極的に参加し、センターの認知度アップに努める。

2 センターだよりの発行

求人情報や労働関係の啓発・健康知識などの普及を図るため、広報紙「センターだより」を作成し、労働者・事業所及び簡易宿泊所、関係機関などに配布する。

令和4年度は、センターが取り組む事業案内や、地域労働者の生活に関わる最新情報等をわかりやすく伝えていく。

広報紙 月1回 2,500部

3 労働者べんりちょうの発行

日常の疑問やトラブル解決のための機関案内など、労働者の仕事や生活に役立つ情報を掲載した「労働者べんりちょう」を発行する。また、事業所及び簡易宿所、関係機関などにも配布する。

年1回 6,000部

4 労働安全啓発相談

熱中症、感染症、アスベストの健康被害など、広報紙やポスターを作成し、労働者・事業所双方に対し啓発をすすめ、労働安全の相談を行なう。

5 労働力再生のための福利厚生事業

(1) 「将棋愛好者のつどい」の開催

地域労働者の相互交流の機会を提供し、就労意欲の維持と回復のため、日本将棋連盟の棋士の指導を受け「将棋愛好者のつどい春の将棋大会～初心者から一般の方まで～」 「将棋愛好者のつどい」を開催する。実施に際しては、日本将棋連盟のガイドラインに沿って、コロナウイルス感染予防対策を徹底する。

年各1回 6月・10月頃実施

(2) 「たそがれコンサート」の開催

コンサートは、地域労働者はもとより、地域住民にも広く親しまれる行事として定着している。

大阪府立淀川工科高等学校吹奏楽部の協力を得て、萩之茶屋南公園（通称：三角公園）において開催を検討する。新型コロナウイルス感染状況を見極めた上で開催の可否を判断する。

コンサート開催時には、トラブルなどが起こらないよう安全確保と感染対策に努める。

年1回 9月頃実施

《収益事業等》

I 自動販売機事業

施設利用労働者の福利厚生のため、自動販売機を設置し、飲料水等を安価に提供する事業を運営する。

また、携帯電話を持たない施設利用労働者のために、公衆電話を設置し、運営する。

自動販売機売上収入	年間	1,086,000円
公衆電話売上収入	年間	39,000円

総合評価シート（令和3年度実績）

団体名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会
所管課	健康福祉局福祉保健課
協約期間	令和元年度～令和5年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体

1 協約の取組状況等

(1) 公益的使命の達成に向けた取組

① 身近な地域の見守り・支え合い活動の推進

ア 公益的使命①	より身近な地域における困りごとの早期発見や地域状況に応じた解決の取組を進めます。		
イ 公益的使命①の達成に向けた協約期間の主要目標	<p>①地区社協の取組強化 [目標] (ア)区社協による地区社協への相談・支援の実施（随時及び年1回全地区社協に対する個別相談） (イ)市社協による地区社協検討会・全体会の実施（検討会年3回、全体会年1回）</p> <p>②行政・社協・ケアプラザによる効果的な地域支援の実施 [目標] (ア)行政、区社協、ケアプラザ職員を対象とした、既存事例集を活用した研修の実施（6区×3年）、新たな実践事例集の発行、新たな事例集を活用した研修プログラムの構築・実施 (イ)区社協、ケアプラザ職員を対象とした、各区で抱えている困難案件に対する事例相談会の実施</p> <p>③高齢者・障害者・子どもなど対象や世代を限定しない地域の居場所づくりの促進 [目標] 対象や世代を限定しない地域の居場所 4,000 か所（単年度目標：3,440 か所、3,580 か所、3,720 か所、3,860 か所）</p>		
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<p>① (ア) 区社協職員がそれぞれの地区を担当し、日常的な相談支援を行った。また地区社協状況書に基づくヒアリングを行い課題の共有と解決に向けた支援を行った。 全256地区社協への活動費助成を通じて活動を支援した。</p> <p>(イ) ・地区社協検討会：コロナ禍をふまえ、市域での集合型による開催が困難な状況であったため、代替手段として、各区・各地区単位で共通テーマでの話し合いを実施した。 ・地区社協全体会：コロナ禍をふまえ、市域での集合型による開催が困難な状況であったため、各地区の取り組み事例を集約した事例集を配布するとともに、2地区の実践事例発表を撮影した動画を地区社協に配信した。</p> <p>② (ア) 感染拡大の影響によって2区は令和4年度に延期することとなったが、事例集を活用した区社協、ケアプラザ職員対象の研修を4区で実施し56名の参加があった。</p>	<p>エ 取組による成果</p>	<p>① (ア) 担当者による日常的な相談対応と地区社協状況書に基づくヒアリングによって、コロナ禍で思うように活動ができない小規模の団体等の現状把握ができ、情報交換やアンケート調査等の活動支援につながった。</p> <p>(イ) 『コロナ禍での困りごとの把握、共有、検討』という共通テーマのもと、各地区単位での運営に変更したことで18区での実施が可能となり、基礎的な活動の機会を広く持つ機会となった。また、集約した事例を基にコロナ禍でも行われた活動や発揮された強みを動画にまとめ全体会動画と共に発信したことで、地区社協自身が強みを認識する機会となった。</p> <p>② (ア) 行政、区社協、ケアプラザの職員が参加し、住民と専門職が共に行う地域支援について理解を深めることができた。</p>

					<p>また、各区での実践事例をまとめ、新たな事例集「個別支援と地域支援の融合Ⅲ」を発行した。</p> <p>(イ) 3ブロック(9区)の区社協及びケアプラザ職員36名の参加が得られ、実践事例の共有につながった。 参加者からは「多職種で検討する重要性が理解できた」「個人、地域、それぞれの想いとアプローチの仕方を検討することができた」等の感想が寄せられた。</p> <p>③ 居場所がある意義を考えることで、住民の生活にどのような変化がもたらされるのか、改めて考える機会となった。また動画配信を行う際に区や区社協の職員等にも周知し内容を共有した。</p>	
	<p>(イ) 事例検討会の開催に向け、地域に働きかけるポイントや課題となっていることを整理した。 また、参加者が事例をより深く理解できるようにプログラムについて検討を行った。</p> <p>③ 生活支援コーディネーターに対し「居場所の意義と役割」に関する研修を実施し、社会参加や早期発見、見守り等の機能を有する「居場所」について学ぶ機会を設けた。 また、コロナ禍によって従来の一か所に集まる居場所の開催が難しい状況をふまえ、移動販売を活用するなど新たな居場所(つながり)づくりが進んでいる。</p>					
オ 実績	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	最終年度(5年度)
数値等	<p>① 相談支援に活用する様式整備、共通課題検討の仕組みの構築。</p> <p>② 身近事業事例集を発行(H30.3)。事例集を用いた研修開催。(担当者会議:65名、Co共通研修:447名)</p> <p>③3,303か所</p>	<p>① (ア) 相談・支援(随時) (イ) 地区社協検討会 3回実施</p> <p>② (ア) 研修4区 事例集増刷 合同研修実施 (イ) 相談会実施</p> <p>③3,013か所</p>	<p>① (ア) 相談・支援(随時) (イ) 地区社協検討会 2回実施 (内1回動画) 全体会1回 (事例集に代替)</p> <p>② (ア) 研修2区 (イ) 事例検討会プログラム の構築</p> <p>③3,206か所</p>	<p>① (ア) 相談・支援(随時) (イ) 地区社協検討会 各区・各地区で実施(18区) 全体会1回 (動画配信)</p> <p>② (ア) 研修4区、 事例集発行 (イ) 事例検討会 3ブロック 36名</p> <p>③3,562か所</p>		
当該年度の進捗状況	<p>やや遅れ(検討会、研修会及び事例相談会等は柔軟に運営方法を見直すことにより実施できている。一方、地域の居場所については、コロナ禍で感染対策を講じながらも身近な地域での居場所となる新たな活動が着実に増えてきているが、単年度目標を下回ったため)</p>					
カ 今後の課題	<p>① (ア) 事業の実施が難しい中、地区社協の機能を高めるため、ネットワークを活用し継続した話し合いの場を持つことが必要。</p>			キ 課題への対応	<p>① (ア) 各区・各地区でのヒアリングや話し合いを通じて、コロナ禍での生活課題に対して「困りごとの把握、共有・検討、解決にむけた取組み」という地区社協の基礎的活動の充実を図る。</p>	

	<p>(イ) 市域での集合による開催の有効性を踏まえつつ、コロナ禍や地域の実情に応じて柔軟な運営方法が求められている。</p> <p>② (ア) コロナ禍でも実施できる体制の構築</p> <p>(イ) 事例検討会を各職場でも実施できる体制づくり</p> <p>③ 新たな生活様式・住民の意識の変化に応じた新たな居場所づくりが求められている。</p>		<p>(イ) 活動状況に合わせた話し合いを行うことで、より有効性を高めるため、市内共通のテーマで各区・各地区での話し合い、意見の集約と発信を行う。また、全体会の動画配信も併せて行うことで、目指す方向性の確認や活動事例の共有を行う。</p> <p>② (ア) 区状況に合わせた事例の設定、オンラインなどでも対応できる講座内容を検討・実施する。</p> <p>(イ) 各職場で実施できるプログラムを展開するとともに、現場で牽引する管理職同士の情報共有を行う。</p> <p>③ 居場所づくり等の取組事例の集約や状況把握を行うとともに、担当者会議などを通じて新たな居場所の運営支援について検討を行うことにより、対象や世代を限定しない居場所の増加につなげていく。</p>
--	--	--	---

② 連携主体の拡充や多様な住民参加の仕組みづくり

<p>ア 公益的使命②</p>	<p>地域活動における連携主体の拡充や多様な住民参加の仕組みづくりを進めます。</p>		
<p>イ 公益的使命②の達成に向けた協約期間の主要目標</p>	<p>①社会福祉法人現況報告書に地域における公益的な取組を掲載している法人数 200 法人 (単年度目標：145 法人、170 法人、185 法人、195 法人)</p> <p>②企業の地域貢献活動への相談・提案件数 450 件/年 (単年度目標：360 件/年、375 件/年、390 件/年、420 件/年)</p> <p>③寄付・遺贈に関する総合相談窓口の設置及び寄付文化の醸成の推進（市社協） (単年度目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・寄付・遺贈の相談窓口設置 (R 元～) ・市民向けセミナーの開催 (R 元) ・寄付者への寄付後のフォロー強化 (R 元～) ・市民向け新たな広報媒体の検討・実施 (R 2～) ・寄付活用方法の企画検討 (R 3～) <p>(ア)相談件数 110 件 (単年度目標：3 年度:91、4 年度:100)</p> <p>(イ)寄付件数 157 件 (単年度目標：3 年度:130、4 年度:143)</p>		
<p>ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容</p>	<p>①</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部会において現況報告書への掲載依頼を行うとともに、掲載促進と実態把握を兼ねたアンケート調査を実施した。 ・市内法人の掲載促進に向けて、経営者連絡会議幹事会と各部課長で構成される検討会を開催した。 ・3 区（鶴見・磯子・栄）の区社協をモデル区と設定し、地域における事業所と地域との連携強化に向けた支援を行った。 	<p>エ 取組による成果</p>	<p>①</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケートや検討会によって、実態や課題を把握できただけでなく、法人の理解を促す効果もあり、掲載法人の増加につながった。 ・コロナ禍によって鶴見区・磯子区では検討の場を設けることができなかったが、栄区では高齢者施設と地区社協が連携し、コロナ禍での生活困窮という生活課題に対応する食支援の取組を進めることができた。 <p>②</p>

	<p>② ホームページや広報紙に企業の取組事例を掲載した。 実際に企業から相談があった際には、企業の持つスキルや資源を生かした活動となるよう相談対応を行った。</p> <p>③ クレジットカードによる寄付受付を常設するとともに、寄付を活用した取組をわかりやすく伝えるため特設サイトを開設した他、ヨコ寄付 Twitter アカウントを活用し SNS により情報を広く発信した。 また、把握した生活課題やニーズを解決するため寄付金を活用し、関係機関・支援団体との協働事業を実施した。</p>				<p>スマートフォンを製造している企業に地域向けスマホ講座の講師依頼を行い、市内の地域ケアプラザでの開催につながった。 また、遺品整理を行う企業から生活困窮者や児童養護施設の退所者等に対し使用可能な家電製品や生活用品を無償提供(27件申込)していただくなど、活動の増加につながった。</p> <p>③ 寄付専用サイトの開設や SNS の活用による情報発信により、新たに常設したクレジットカード寄付を活用し3件の寄付があった。 寄付を活用し関係機関と協働による支援事業として下記取組を実施した。 ・児童養護施設等の退所時・退所後のアフターケア支援(37名) ・ひとり親世帯の新一年生へのランドセル配分事業(21名) ・ひとり親世帯の高校生への高等教育進学に向けた学習支援事業(申込者:34名) ・ひとり親世帯への文房具等の支援事業(8名) ・生活困窮世帯の女子中高生へのプログラミング講座(18名) ・生理の貧困への取組(441名)</p>		
オ 実績	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	最終年度(5年度)	
数値等	①115法人 ②345件 ③ (ア)80件 (イ)117件	①113法人 ②354件	①125法人 ②341件 ③実施	①193法人 ②355件 ③ (ア)379件 (イ)183件			
当該年度の進捗状況	順調(法人の公益的取組や企業の貢献活動が増加傾向にあるため)						
カ 今後の課題	<p>① ・現況報告書への掲載率が50%という実態があるため、公益的取組の必要性や現況報告書への掲載方法(内容)に関して個別の対応が必要とされる。 特に、コロナ禍によって従来の取組が継続しにくい状況を踏まえた情報発信や助言が必要。</p> <p>② 企業側の思いや希望を丁寧に確認し、企業側にとっても有益かつ継続的な活動となるような相談対応(取組の提案)が求められている。 また近年、災害備蓄(防災食)の寄付に関する相談が増加しており、賞味期限等の関係から迅速かつ効果的な対応が求められている。</p>			キ 課題への対応	<p>① ・横浜市所管部署とも連携し、法人による公益的取組の意義や必要性について周知を行うとともに、直近の現況報告書に未掲載の法人に対し通知や電話による助言を行う。 ・検討会での「公益的取組み」を推進させるための企画の検討。 ・モデル区に対し運営方法や取組に関する継続的な支援を行うとともに、会議や検討会を通じて、モデル区での実践を積極的に発信する。</p> <p>② 企業の持つスキルや資源を活かすことができ、かつ実現可能な取組となるよう会員組織である社協の強みや多様な主体とのネットワークを活用した発信や提案を行う。 また、防災食等の寄付については、事前に注意事項を提示することやメールでの相談受付を行うことにより迅速な対応につなげていく。</p>		

	<p>③ 寄付文化の醸成に係るコンセプトである「ヨコ寄付」の更なる周知と、市民が寄付を身近に感じられるよう、様々な媒体や機会を通じて、情報を発信していく。寄付を活用した支援事業を継続するため、関係機関と引き続き検討していく。関係機関が把握している制度の狭間のニーズに対し、多様な主体と連携し地域共生の取組を推進していく。</p>	<p>③ 寄付文化の醸成を推進するため、これまで関わりのある企業や団体との連携を深めるとともに、新たな連携先の開拓を進める。また、寄付の用途を明確にし、寄付を活用した支援事業のPRを積極的に行っていく。</p>
--	--	---

③ 権利擁護の推進

ア 公益的使命②	高齢者や障害者の地域生活を支援するため、権利擁護を推進します。					
イ 公益的使命②の達成に向けた協約期間の主要目標	<p>①権利擁護事業契約者 1,310人 (単年度目標：1,150人、1,200人、1,250人、1,280人) ②市民後見受任 実績 102件</p>					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<p>① 感染症拡大に配慮しながら、書面審査やオンラインによる事前審査会の開催など、サービスが必要な方と円滑に契約できるよう継続して審査を行った。</p> <p>②</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常の受任者活動支援に加え、区役所や専門職団体への候補者調整検討について、継続して働きかけた。 ・第5期市民後見人養成課程を、オンデマンド配信など感染症対策を図りながら実施し、31人が修了した。 	エ 取組による成果	<p>① 審査は継続することができたが、コロナ禍の影響により、病院・施設への訪問はじめ、初回訪問ができない時期があったことから、新規契約者数は減少となった。また、本人死亡による契約終了が増加したことにより、契約者数は1,128人となった。</p> <p>しかし、契約者のうち必要な方を成年後見制度の利用につなげることで利用を終了(38件)とし、利用の待機をしていた方と新規契約を結び、待機者が減少するなど、着実に本事業の役割を果たしている。</p> <p>*21人減 (新規213人・終了234人)</p> <p>② 区長申立を中心に候補者打診があり新たに5件の受任を行った。また、5期養成課程の実施により令和4年度当初のバンク登録者の増加につながった。</p> <p>*受任中：42件、 終了は累計43件</p>			
オ 実績	平成30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	最終年度(5年度)
数値等	<p>①権利擁護事業契約者数 1,139人 ②市民後見受任実績 52件</p>	<p>①権利擁護事業契約者数 1,147人 ②市民後見人受任実績 67件</p>	<p>①権利擁護事業契約者数 1,149人 ②市民後見人受任実績 80件</p>	<p>①権利擁護事業契約者数 1,128人 ②市民後見人受任実績 85件</p>		
当該年度の進捗状況	やや遅れ(契約者のうち必要な方を成年後見制度の利用(38件)につなげ、事業利用待機者が減少する等、事業の役割を果たしているものの、契約者数が前年度を下回っているため)					

<p>カ 今後の課題</p>	<p>① 成年後見制度への移行が必要な契約者を円滑に移行し、新規契約者数を増やす。</p> <p>② 市民後見人バンク登録者の受任促進と新たな市民後見人候補者を養成する。</p>	<p>キ 課題への対応</p>	<p>① 成年後見制度への円滑な移行支援ができるよう、毎月の事前審査会時の契約者の成年後見移行にかかる協議や担当者連絡会等により、職員の育成を行うとともに、成年後見制度利用促進で実施する進行管理表に基づき取組状況の進行管理を行う。</p> <p>② 第6期市民後見人養成課程の実施による市民後見人を担う人材の拡充を行うとともに、市民後見人が受任する要件の見直しを行い、受任件数の増を図る。</p>
----------------	---	-----------------	--

(2) 財務に関する取組

<p>ア 財務上の課題</p>	<p>本会事業活動に関する負債は、「年金共済事業（会計上の名称は『退職共済』）」における『退職共済預り金』を除くと約 110 億円強となっています。そのうち7割を占める「長期運営資金借入金」は、横浜市補助事業「社会福祉事業振興資金貸付事業」実施のための借入金であり、本会財務状況の健全化に向けて削減必須項目となっています。</p>					
<p>イ 協約期間の主要目標</p>	<p>長期運営資金借入金の縮減 長期運営資金借入金 5,470,000,000 円 （単年度目標：7,670,000,000 円、7,120,000,000 円、6,570,000,000 円、6,020,000,000 円）</p>					
<p>ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容</p>	<p>社会福祉事業振興資金貸付金の回収が確実に進むよう、貸付団体への周知等を行った。</p>	<p>エ 取組による成果</p>	<p>適切に返還がなされたことにより借入金を返済することができた。</p>			
<p>オ 実績</p>	<p>平成 30 年度</p>	<p>令和元年度</p>	<p>2 年度</p>	<p>3 年度</p>	<p>4 年度</p>	<p>最終年度（5 年度）</p>
<p>数値等</p>	<p>8,220,000,000 円</p>	<p>7,670,000,000 円</p>	<p>7,120,000,000 円</p>	<p>6,570,000,000 円</p>		
<p>当該年度の進捗状況</p>	<p>順調（当初設定した単年度目標を達成したため）</p>					
<p>カ 今後の課題</p>	<p>今後の社会情勢の変化に伴う事業所等の経営悪化によっては、貸付金の回収が困難になるリスクが考えられる。</p>	<p>キ 課題への対応</p>	<p>確実な回収に向け、常に法人との関係を深め、働きかけを進める。</p>			

(3) 人事・組織に関する取組

<p>ア 人事・組織に関する課題</p>	<p>社会環境やニーズが刻一刻と変化するなかで、社会福祉協議会の公益的使命を果たすためには、変化に合わせた柔軟な組織体制や従事する職員の育成・定着が必要です。</p>					
<p>イ 協約期間の主要目標</p>	<p>① 現行業務の再編・整理等に係る検討、結果を踏まえた見直し ② 職員人材育成計画の改訂及び改訂した計画による体系的な育成体制の構築</p>					
<p>ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容</p>	<p>①</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理施設 2 館の受託を終了した。市民利用への影響がないよう次期指定管理者への引継ぎ等を行った。 ・新たな課題に対応するための人員配置を行った。 ・ICT 推進・災害対策担当課長の配置 ・区社協への権利擁護事業担当主事職の配置 ・ヨコ寄付推進担当（管理職・職員）の配置 <p>②</p> <ul style="list-style-type: none"> 主任制度が人材育成に向けた有効な制度となるよう複数回の検討会や意 	<p>エ 取組による成果</p>	<p>①</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事会で決定した受託方針に基づき業務の再編を進めた。 ・「ICT・災害担当」配置により、サイボウズ社との災害時の迅速な対応を目的とした ICT を活用した情報共有システムの構築に関する連携協定の締結等 ICT 活用が進んだ。寄付活用による事業の展開など新たな事業実施。 <p>②</p> <ul style="list-style-type: none"> 主任に関する選任基準や評価、役割を整理し、令和 4 年度から運用を開 			

	見集約を経て見直しを行った。併せて、人材育成計画を改定し主任制度を活用したキャリア形成を明記した。			始した。		
オ 実績	平成 30 年度	令和元年度	2 年度	3 年度	4 年度	最終年度 (5 年度)
数値等	① 特定資金貸付事業の償還完了、振興資金貸付事業の新規貸付終了 ② 職員人材育成計画の改訂	①実施 ②-1 実施(新採用 17 名) ②-2 実施	①実施 ②実施	①実施 ②実施		
当該年度の進捗状況	順調(業務執行体制の見直し及び強化が図られているため)					
カ 今後の課題	① 社会情勢や経営状況を踏まえ定期的な事業等の検証と見直ししていく必要がある。 ② 職位だけではなく専門職のキャリア形成を含めた人材育成の検討が必要。また、人材育成に基づき育成体制の構築に向けた検討が必要。			キ 課題への対応	① 社会情勢および市社協の果たすべき役割を踏まえ事務局内で定期的な検証と役員会等で協議を踏まえ方針を検討する。 ② 人材育成を体系的に進めるために、育成体制と研修内容について整理する。	

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

新型コロナウイルス感染症の長期化などによって、生活に困窮する学生や女性、ひとり親世帯など、これまでの制度やサービスでは十分な支援が難しい対象者が増加するとともに、生活課題が多様化、深刻化していき、従来の枠組みに囚われない柔軟な支援が求められている。

一方で、市民の生活様式や意識の変化は、従前からの課題でもあったボランティア組織の高齢化などとともに、地域の担い手の減少や活動規模の縮小や休止(中止)等大きな影響を及ぼしたが、少しずつではあるが地域活動が再開、または新たに開始等の動きがみられる。

また、感染状況の安定化によって法人・施設における公益的取組の促進が期待される。

企業の地域貢献活動については、経済活動の再開等によって更なる推進が期待される一方、円安や燃料費高騰による停滞も懸念されるなど、経済状況による大きな変化が生じることが考えられる。

地域課題・生活課題の解決に向け、会員や関係機関・団体をはじめ、企業やNPO等多様な主体との連携・協働による対応が求められている。

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

課題が増大化・多様化するなかで、課題を抱えながら地域で生活する方を深刻な状況になる前に発見しなければならない。

また、本人の財産や権利が守られ、希望や目標に基づいた地域生活を送れるよう支えていかなければならない。そのためには、身近な地域の見守り・支え合い活動を新型コロナウイルス後の地域社会の生活様式とも整合させながら一層進めることが必要となる。これらの課題を意識しながら地域支援を進めるとともに、地域活動の担い手発掘や人材育成支援に取り組み、住民主体の活動を継続できるよう支援する。

また、課題解決に向けた取組は、引き続き企業や社会福祉法人・施設、関係機関など、地域組織以外との連携も積極的に図りながら進めていく必要がある。

令和4年度 外郭団体等経営向上委員会からの確認事項

団体名 : 社会福祉法人横浜市社会福祉協議会

No.	委員会からの確認事項等	所管局・団体からの回答
1	経営点検シート1-1の事業費のうち、「その他」の69%には主にどのような事業が含まれるのか教えてほしい。	経営点検シート1-1の事業費について、団体の監事監査前の仮決算額で報告しましたが、その後の会計監査人監査及び監事監査を経て決算額を確定した結果、仮決算額と決算確定額に差異があったため、事業②及びその他の事業費の金額を修正しています。次年度以降については、当初提出時は仮決算額で提出し、決算確定後金額を修正いたします。なお、総事業費に占める割合については修正ありません。 「その他」に含まれる事業については、指定管理施設（老人福祉センター、地区センター、横浜あゆみ荘、福祉研修交流センターウィリング横浜、社会福祉センター）における施設管理及び各種事業、介護保険事業、横浜生活あんしんセンター及び障害者支援センターにおける各種事業（活動ホーム助成事業、地域活動支援センター助成事業を除く）、市民活動団体への助成等があります。
2	長期運営資金貸付事業について、撤退した理由や考え方を教えてほしい。	市社協の振興資金については、金融機関に対する本市の損失補償のリスクがありました。また、市社協の貸借対照表上の負債額が大きいことも課題となっていました。他の融資制度が利用できることなどから、平成26年度をもって新規募集を終了し、平成30年度で新規貸付を終了しています。
3		
4		
5		

6		
---	--	--

総合評価シート（令和3年度実績）

団体名	横浜市場冷蔵株式会社
所管課	経済局 横浜市中央卸売市場本場 運営調整課
協約期間	令和2年度～令和4年度
団体経営の方向性	民間主体への移行に向けた取組を進める団体

1 協約の取組状況等

(1) 民間主体の運営に向けた取組

①安定経営に向けた入庫量の確保（一般貨物の拡充）

ア 協約期間の主要目標	一般貨物の入庫量目標 23,000t （南部事業所：11,000t 大黒事業所：12,000t）			
イ 目標達成に向けて取り組んだ内容	原料系貨物の取り込みと、新規顧客の獲得に取り組んだ			
ウ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	最終年度 (令和4年度)
数値等	24,434 t 〔南部 10,254 t 大黒 14,180 t〕	24,866 t 〔南部 11,128 t 大黒 13,738 t〕	25,543 t 〔南部 11,312 t 大黒 14,230 t〕	—
当該年度の進捗状況	順調（南部は量販店向けや宅配食材、輸出貨物などが増加、大黒は新規商品の取込みを積極的に行い増加）			
エ 今後の課題	物価高や円安、燃料費の高騰などの物流への影響。	オ 課題への対応	引き続き原料系貨物の取り込みと、新規顧客の獲得に取り組んでいく。	

②市の株式保有割合の低減

ア 協約期間の主要目標	市の株式保有割合の低減			
イ 目標達成に向けて取り組んだ内容	既存株主への株式の買取意向の確認や条件付公募入札を行った。			
ウ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	最終年度 (令和4年度)
数値等	取締役会で方向性承認	取締役会で売却方法等を報告、既存株主へのアンケート実施	既存株主への買取意向の確認、条件付公募入札の実施	
当該年度の進捗状況	やや遅れ（既存株主への株式の買取意向の確認や条件付公募入札を行ったが、買取の希望はなかった）			
エ 今後の課題	今後の進め方について団体との協議が必要。	オ 課題への対応	引き続き団体と協議を行い、市況及び卸売市場を取り巻く事業環境等が変化した場合に、改めて売却を検討する	

(2) 公益的使命の達成に向けた取組

ア 公益的使命	市民への安全・安心な生鮮食料品の安定供給			
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①場内貨物の安定運用（本場） 本場の場内貨物 入庫量（年間）10,500 t ②冷蔵施設の安定運用 フロン対策・老朽化対策の実施			
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①卸売会社が扱うスーパー向け商品の保管荷役を開始するなど新たな取り組みを進めた。 ②本場第一冷蔵庫棟外壁塗装屋上補修工事、南部冷蔵庫棟の一部冷凍機更新を行った。	エ 取組による成果	①新型コロナウイルスの影響や価格高騰により鮮魚貨物の取扱いが減少したが、新規取り組みによって減少幅をおさえた。 ②建物の長寿命化が図られた。自然冷媒化が進んだ	
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	最終年度（令和4年度）
数値等	①11,333 t ②フロン対策・老朽化対策のための実施設計	①10,165 t ②第一冷蔵庫の冷凍機の更新、製氷施設の更新を実施	①10,094 t ②第一冷蔵庫棟外壁塗装屋上補修工事、南部冷蔵庫棟の一部冷凍機更新を実施	—
当該年度の進捗状況	①やや遅れ（新型コロナウイルスの影響や価格高騰から鮮魚貨物の取扱いが減少傾向になった） ②順調（計画に沿った工事がおこなわれた）			
カ 今後の課題	①燃料費の高騰から漁獲量低下が予測されるため、収入の安定化が必要。 ②南部冷蔵庫棟の一部冷凍機更新	キ 課題への対応	①容積建契約の推進など、安定収入の確保を目指していく。 ②計画に沿って進めていく。	

(3) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	営業利益を確保し、財務安定の継続			
イ 協約期間の主要目標	①売上高 1,167 百万円（各年度） ②営業利益率 5.0%（各年度）			
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	場内は水産物の減少をおさえる取組を進めた。原料系貨物の減少をおさえるため、既存顧客の新規貨物を積極的に取り込み、ハンディーターミナルの導入によるデジタル化を進め、顧客サービスの向上に努めた。	エ 取組による成果	外食に繋がる利用運送事業で大幅な増収があった。また新たな取組により水産物や原料系貨物の減少幅をおさえた。	
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	最終年度（令和4年度）
数値等	①1,149 百万円 ②8.7%	①1,103 百万円 ②4.3%	①1,121 百万円 ②6.1%	—
当該年度の進捗状況	①やや遅れ（新型コロナウイルスの影響や価格高騰により、鮮魚貨物の取扱いが減少した） ②順調（利用運送事業の大幅な増収があり、さらに修繕等の費用を抑えることができたため、営業利益が確保できた）			
カ 今後の課題	水産物をはじめとする場内貨物の動向と電気代値上がりに注意するとともに、安定的な収入確保の取り組みが必要。	キ 課題への対応	営業部と冷凍部の統合による体制強化によって、原料系貨物の取り込みや容積建契約の促進。また、様々な顧客の業態へ対応することにより、安定的な収入の確保を目指していく。	

(4) 人事・組織に関する取組

①幅広い人材の確保

ア 人事・組織に関する課題	年齢構成の適正化を図るため、定期的に人材を確保する			
イ 協約期間の主要目標	年度毎の採用計画に基づき必要な人材を採用する			
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①退職者の補充のための採用活動を行った ②障害者の採用に向けて説明会、インターンシップなどを行った	エ 取組による成果	①令和3年4月に1名採用した。 ②障害者の採用活動が順調に進んだ。	
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	最終年度 (令和4年度)
数値等	高齢者の再雇用制度を拡充し、人数の減少対策を実施。同時に社員の中途、新卒採用(計5名)を実施。	社員1名の募集を実施	社員1名採用、障害者雇用活動に着手	—
当該年度の進捗状況	順調(①1名採用 ②次年度採用を目指した障害者雇用の活動を進めた)			
カ 今後の課題	①採用した人材の定着 ②障害者雇用の法定雇用率達成	キ 課題への対応	①研修などを行い、人材育成を図る ②障害者1名採用予定(6月)	

②社員教育の充実化

ア 人事・組織に関する課題	品質重視の教育(HACCP対応の推進と感染症対策の継続、ISO9001認証から準拠へ移行)			
イ 協約期間の主要目標	①HACCP対応の推進(感染症対策を併せて推進) ②品質マニュアルの見直し			
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①新型コロナウイルス感染対策として、日常的な感染予防の実施と社内チェック機能の継続及び、市場関係者で確認した一定の基準(抗原検査キットの常備など)に基づき対応した。 ②令和4年1月実施の認証機関による定期審査に基づき、一部の手順書について見直しをした。	エ 取組による成果	①対策が有効であったため、新型コロナウイルスの社内感染を疑う事例は発生しなかった。 ②手順書の見直しにより、正確な業務手順の確認ができるようになった。	
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	最終年度 (令和4年度)
数値等	ISO9001 認証継続	①衛生管理計画書による衛生基準を作成 ②認証機関の指摘に基づく品質マニュアルの一部改訂	①社内外の基準に基づき、新型コロナ対策を実施。 ②ISO定期審査の結果に基づき、一部の手順書を修正。	
当該年度の進捗状況	順調(業務手順書の見直しを行った)			
今後の課題	新型コロナウイルス感染対策の継続と品質マニュアルの適宜見直し	キ 課題への対応	新型コロナウイルス感染対策を継続し、品質マニュアルの見直しを進めます。	

2 団体を取り巻く環境等

(1) 今後想定される環境変化等

ウクライナ情勢の影響による世界的な食糧不足や、円安による輸入量の低下、原油価格の高止まり、電気代の大幅な値上がりなどにより、冷蔵倉庫業を含む国内の物流業界への悪影響が懸念される。中央卸売市場では水産品の取扱が減少傾向にあり先行きが不透明。

(2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

安定的経営を維持し公益的使命を果たすため、上記の影響を踏まえながら、新たな取組みや新規顧客の獲得により、目標達成を目指していく。

【変更】協 約 等（素案）

団体名	横浜市場冷蔵株式会社
所管課	経済局 横浜市中央卸売市場本場 運営調整課
団体に対する市の関与方針	自主的・自立的な経営の確立を図る団体

1 団体の使命等

(1) 団体の設立目的 (設立時の公益的使命)	本市中央卸売市場本場の関連事業者として、市民への生鮮食料品の安定供給を確保するために、食料品の鮮度保持、製氷製造等、流通上の重要な一端を担う。
(2) 設立以降の環境の 変化等	商品の多様化、人口の減少、地球温暖化対策の取組み等に加え、近年では卸売市場法改正による取引規制の緩和や食品衛生法の改正による品質管理の強化など、経営上対応すべき環境の変化が生じている。
(3) 上記(1)・(2)を踏まえ た今後の公益的使命	横浜市中央卸売市場本場、及び本場を補完する物流施設としての南部市場において、生鮮食料品や冷凍冷蔵食品の場内物流の担い手として、また氷の供給も併せて、安心・安全な食の安定供給を支える基盤としての役割を果たし続ける。

2 団体経営の方向性等

(1) 団体経営の方向性 (団体分類)	【現 行】民間主体への移行に向けた取組を進める団体 【変更案】引き続き経営の向上に取り組む団体	参考（前期協約の団体経営の方向性）	民間主体への移行に向けた取組を進める団体
(2) 前協約からの団体経営の方向性の変更の有無	有 ・ 無		
(3) 団体経営の方向性の分類変更理由	別紙「協約変更説明書」のとおり		
(4) 協約期間	令和2年度～令和4年度	協約期間設定の考え方	団体の中期経営計画と同一

3 目標等

(1) 公益的使命の達成に向けた取組

ア 公益的使命①	市民への安全・安心な生鮮食料品の安定供給		
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	①水産貨物、青果貨物の安定的な入庫 ②フロンの対策、施設の老朽化		
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	①場内貨物の安定運用（本場） 本場の場内貨物 入庫量（年間）10,500 t ②冷蔵施設の安定運用 フロン対策・老朽化対策の実施 (参考) 令和元年度実績： ①入庫量実績 11,333 t ②フロンの対策・老朽化対策のための実施設計を行った。	主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	入庫量は過去3年間、10,000 tの目標に対しH29年度は10,459 t、H30年度は11,005 t R1年度は11,333 tとそれぞれ上回ってきたため、目標を引上げ10,500 tとする。 冷蔵施設の自然冷媒化により地球温暖化対策と低コスト化を実現し、また、老朽化対策を進める事で、より安定的な施設運営に繋がる。
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	①顧客が求める保管条件や容量等を提供できるよう対応する。 ②年度毎の計画工事を着実に実施できるよう、市と連携していく。	

	市	団体が冷蔵施設の安定した運用ができるよう団体と調整し、冷蔵施設のフロン対策や老朽化対策を進めていく。
--	---	--

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	営業利益を確保し、財務安定の継続		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	①売上高 1,167 百万円 (各年度) ②営業利益率 5.0% (各年度)	主要目標の設定根拠及び財務に関する課題との因果関係	令和元年 12 月時点でたてた元年度の売上高見込み (1,152 百万円) に毎年 5 百万円の増加を計画し、最終目標 (令和 4 年度) を設定した。営業利益率は人件費や修繕費の増加を見込み目標を 5.0% とした。
	(参考) 令和元年度実績: ①売上高 1,149 百万円 ②営業利益率 8.7%		
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	場内は施設の整備、スペースの確保、場外貨物は 3 事業所連携による原料貨物の取込み。	
	市	外郭団体への業務監察を通じて、団体の財務状況を把握し、改善を求めていく。	

(3) 人事・組織に関する取組

① 幅広い人材の確保

ア 人事・組織に関する課題	年齢構成の適正化を図るため、定期的に人材を確保する		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	年度毎の採用計画に基づき必要な人材を採用する	主要目標の設定根拠及び人事・組織に関する課題との因果関係	全体的に高齢化が進んでいるため、必要な年代に絞った人材を補充する必要がある
	(参考) 令和元年度実績: 高齢者の再雇用制度を拡充し、人数の減少対策を実施し、同時に社員の中途、新卒採用 (計 5 名) を実施した。		
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	年度毎の採用計画に基づき、新卒及び中途採用活動に取り組む。	
	市	採用募集の周知等、市として可能な範囲で協力する。	

② 社員教育の充実化

ア 人事・組織に関する課題	品質重視の教育 (HACCP 対応の推進と感染症対策の継続、ISO9001 認証から準拠へ移行)		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	①HACCP 対応の推進 (感染症対策を併せて推進) ②品質マニュアルの見直し	主要目標の設定根拠及び人事・組織に関する課題との因果関係	①食品衛生法の改正により、氷の取扱い方や倉庫の保管方法、顧客の要求事項の変化があるため、社員研修等を行い、HACCP 対応を推進する。また、当面の問題として終息するまで新型コロナウイルス感染症対策を継続していく。 ②平成 20 年より ISO9001 の認証を継続してきたが、その基本姿勢や仕組が社内定着し、認証から準拠へ移行するため、社内の規則規程との整合性を図りながら品質マニュアルの見直しを行う。
	(参考) 令和元年度実績: 令和 2 年 1 月更新審査 認証継続		
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	社員研修を実施する等、HACCP 対応を推進するとともに、当面の問題として新型コロナウイルス感染症が終息するまで対策を継続する。また、社内の規則規程との整合性を図りながら品質マニュアルを見直す。	
	市	団体の品質向上に関連する研修等を随時、周知していく。	

協約変更説明書

団体名	横浜市場冷蔵株式会社
所管課	経済局運営調整課

変更の概要

令和2年度に策定した協約について、「2(1)団体経営の方向性(団体分類)」を「民間主体への移行に向けた取組を進める団体」から「引き続き経営の向上に取り組む団体」に変更し、「3(1)民間主体の運営に向けた取組」の目標を削除する。

変更の理由

- 横浜市と横浜市場冷蔵株式会社(以下、「団体」という。)は、平成22年度に横浜市外郭団体等改革委員会の答申において「民間主体の運営が望ましい団体」と位置付けられてから、現在に至るまで、民間主体への移行に向けた取組を進めてきた。
- 具体的には、
 - ・平成27年度に市OB役員を引き上げることで人的関与の低減
 - ・平成29年度に冷蔵施設の所有と運用における市と団体の適正な役割分担の整理
 - ・一般貨物取扱量の拡充など自主・自立の経営を前提とした経営計画の策定など、着実な成果を収めている。
- 加えて、令和3年度には既存株主への買取意向確認や条件付公募入札を行い、団体に対する市保有株式の保有比率を低減する手続きを進めた。しかしながら、購入に応じる者がいなかったため、市況や事業環境等が変化した場合に改めて売却を検討することとした。
- 一方、卸売市場法の改正を受け、市場そのものの運営の在り方について、横浜市の附属機関である開設運営協議会にて諮問したところ、「市が開設運営者となり、官民一体となって市場の活性化を推進していくことが望ましい」との答申が出された。
- 団体が運営する市場内の低温冷蔵施設は市場として不可欠な機能であり、市場を公平かつ安定的に運営していくためには、開設者である市の所有・管理への関わりが必要となっている。
- 以上のことから、市場を取り巻く事業環境や市場制度の枠組みが大きく変化・変革するまでの間は、団体経営の方向性を「引き続き経営の向上に取り組む団体」に見直し、市の一定の関与の下、団体の経営計画を着実に推進することが重要と考える。

協 約 等 (素案)

団体名	公益財団法人横浜市消費者協会
所管課	経済局消費経済課
団体に対する市の関与方針	政策実現のために密接に連携を図る団体

1 団体の使命等

(1) 団体の設立目的 (設立時の公益的使命)	<p>当団体は、消費者と事業者との間の情報の質及び量並びに交渉力等の格差に鑑み、消費者の権利を尊重し、消費者教育及び啓発活動を推進するとともに、消費者被害救済を支援することによって、消費者の利益の擁護及び増進を図り、もって横浜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としています。</p>
(2) 設立以降の環境の変化等	<p>昭和 54 年の団体設立当初から横浜市消費生活総合センター（当時は横浜市消費者センター）の運営管理を担い、指定管理制度が導入された平成 18 年度からは 4 期にわたって指定管理者として、実績を積み重ねています。また、平成 15 年度から横浜市指定定期検査機関として、特定計量器定期検査業務を受託しています。なお、当団体は、公益法人制度改革に伴い、平成 24 年 11 月に公益財団法人に移行しました。</p> <p>消費者行政は、平成 21 年に消費者庁が発足し、消費者安全法の施行、消費者契約法や特定商取引法の改正など様々な法整備が進められています。しかしながら、消費者被害や契約上のトラブル等は減少傾向を見せず、次々と悪質な事例も発生しています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、市民生活や市内経済に深刻な影響を及ぼすとともに横浜市の財政状況も厳しさを増しています。</p> <p>加えて、スマートフォンの普及など情報化社会の進展等の影響で消費者被害や契約トラブルの内容が複雑化・多様化するとともに、高齢者等配慮を要する消費者の地域での見守り、令和 4 年 4 月の成年年齢引下げに伴う若者の消費生活トラブルの防止、持続可能な消費者市民社会の形成といった課題への取組が急務となっています。</p> <p>また、国においては、デジタル社会に即した相談業務のデジタル・トランスフォーメーションアクションプランが検討されており、本市においてもその対応を進めていくことが今後求められていくことが見込まれています。</p>
(3) 上記(1)・(2)を踏まえた今後の公益的使命	<p>変化する社会課題に適切に対応していくため、市役所・区役所等の関係機関との連携と適切な役割分担のもと、消費生活相談や消費者教育・情報発信、計量検査など消費者施策の現場を担い、行政に比べて小回りが利くといった当団体の特性を最大限に発揮して、横浜市の消費者施策の一翼を担っていきます。</p>

2 団体経営の方向性

(1) 団体経営の方向性 (団体分類)	引き続き経営の向上に取り組む団体	参考（前期協約の 団体経営の方向性）	引き続き経営の向上に取り組む団体
(2) 前協約からの団体経営の方向性の変更の有無	有 ・ 無		
(3) 団体経営の方向性の分類変更理由			
(4) 協約期間	令和 4 年度～ 8 年度	協約期間設定 の考え方	主要施設の指定管理受託期間

3 目標

(1) 公益的使命の達成に向けた取組

① 消費生活に関する相談及び苦情処理

ア 公益的使命	消費者の利益の擁護及び増進を図り、横浜市民の安全で快適な消費生活の実現に寄与します。		
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	他都市と比較しても、年間を通して多くの消費生活相談を受け付けるなか、近年では高齢化、成年年齢引き下げ、キャッシュレス、グローバル化、ICT化など社会構造の変化に伴い消費生活トラブルは複雑化・多様化しています。このような状況下においても引き続き、相談者の自主解決のサポートをはじめ、高齢者等支援が必要な場合は、相談者に寄り添った丁寧な相談対応を行う必要があります。		
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	① 相談解決率 毎年度 98%以上 ② あっせん解決率 毎年度 90%以上 ----- (参考) 令和3年度実績： ① 相談解決率 (99.1%) ② あっせん解決率 (90.6%)	主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	相談解決(自主交渉への助言・情報提供、あっせん解決、他機関紹介等)やあっせん解決の割合が増えることは、より多くの消費者被害の救済につながることになり、公益的使命である安全で快適な消費生活の実現に寄与します。
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	消費生活相談の範囲は広く、相談窓口には様々な分野の相談が寄せられます。そのような多種多様な、商品やサービスの契約及び悪質商法等に関する苦情相談や問い合わせに対し、担当する消費生活相談員を中心に、相談者への丁寧な聴き取り、事実関係の把握、トラブルの原因究明を行うとともに、消費者の権利が守られているか等法令や最新の情報等駆使し、問題解決に向けて責任を持って対応します。	
	市	相談解決率、あっせん解決率を随時確認しながら、相談の傾向や件数の把握に努めるとともに、相談員の人材育成を支援し、主要目標の達成を補助します。	

② 消費者教育・情報発信啓発

ア 公益的使命	消費者の利益の擁護及び増進を図り、横浜市民の安全で快適な消費生活の実現に寄与します。		
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	高齢化・情報化社会の進展に伴い消費者被害は増加・複雑化・深刻化しています。成年年齢引き下げに伴う若者の被害増大が懸念されます。		
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	ホームページアクセス数 訪問数 前年度実績を上回る ページビュー数 前年度実績を上回る ----- (参考) 令和3年度実績： ホームページアクセス数 訪問数 189,291件 ページビュー数 350,589件	主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	消費者が契約時の注意事項やトラブル事例などの知識を得ることは、不本意な契約や無用なトラブルの回避に有効です。使いやすいホームページの工夫や最新情報の提供に努めています。コロナ禍での外出自粛などにより、センターホームページのアクセス数は着実に増える傾向にあり、これは消費者が知識を得て自ら問題を解決しようとする意識の高まりを示すものと考えます。
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	消費生活教室等の機会を活用してセンターホームページのPRを積極的に行うとともに、チャットボットやFAQの充実、動画ギャラリーのコンテンツ拡充など、消費者の役に立ち閲覧しようと思われるホームページ作りを推進します。	
	市	市民自らが調べ、解決するツールとしてのセンターホームページについて、市も連携してPRをすることで、認知度を高めます。	

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	団体の財源のほとんどを市からの指定管理料、委託料及び補助金で賄っている中、神奈川県消費者行政推進事業費補助金が順次終了となることに伴い、令和7年度以降には指定管理料も減額（現状の団体収入予算比▲8～9%程度）となります。現行の事業精査を行い必要な経費を見直すとともに、相談応需など市民サービスの水準を適切に維持しながら、持続可能な団体経営を進めていく必要があります。		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	年度末の一般正味財産額（公益目的事業に係る剰余金を除く。）を前年度末の水準に維持 （参考） 令和3年度実績：43,394千円	主要目標の設定根拠及び財務に関する課題との因果関係	持続可能な団体経営を進め公益的使命を継続して果たしていくためには、財務基盤の安定が不可欠であり、一般正味財産を堅持することは、団体の財務基盤の安定・強化に直結します。
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	最重要事業である消費生活相談のサービス水準を適切に維持しながら、将来にわたって団体経営が持続可能となるよう、人件費を含めた費用対効果を検証し、支出の最適化を図ることで、正味財産期末残高を維持・確保します。	
	市	費用対効果の検証や支出の最適化について団体とともに検討しながら、他の助成制度の活用などによって事業費負担の削減を図り、消費生活相談業務の水準維持を目的とした財源の確保に努めます。	

(3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	内容が複雑化・高度化・多様化する消費生活相談等に対応するためには、消費生活相談員の幅広い知識と経験が必要不可欠であり、法令や専門的知識を常にブラッシュアップさせることが必須となります。また、経験豊富なベテラン相談員の定年退職等により経験年数の短い相談員が増加しており、質の高い消費生活相談サービス等を安定的に提供できる職員体制を維持していく必要があります。		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	① 専門知識研修(内部研修) 受講率 100%(毎年度) ② ステップアップ研修(外部研修) 相談員一人あたり 年1回以上参加(毎年度) （参考）令和3年度実績： ① 専門知識研修 出席率 92.2% ② 外部研修 相談員一人あたり 1.05回/年	主要目標の設定根拠及び人事・組織に関する課題との因果関係	専門知識研修(内部研修)やステップアップ研修(外部研修)に参加し、相談員のスキルアップを図ることで、質の高い消費生活相談サービス等を安定的に提供できる職員体制を維持します。
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	消費生活相談の複雑化・高度化・多様化や相談者の高齢化に対応するとともに、消費者教育としての出前講座等の講師としてのスキルアップも図るため、相談員の専門知識研修(内部研修)のほか、国民生活センター等の外部機関によるステップアップ研修(外部研修)に各相談員が計画的に参加します。	
	市	消費者行政や消費者被害の動向を適宜情報共有することで、研修の受講による相談員の継続的なスキルアップを補助します。	

協 約 等 (素案)

団体名	公益財団法人帆船日本丸記念財団
所管課	港湾局賑わい振興課
団体に対する市の関与方針	経営に積極的な関与を行う団体

1 団体の使命等

(1) 団体の設立目的 (設立時の公益的使命)	市民とともに誘致した帆船日本丸の保存・公開を担うことを目的に設置され、高度な専門性と技術の蓄積を有する団体である。 帆船日本丸、横浜みなと博物館（柳原良平アートミュージアム含む。）、緑地等の管理運営を通して、青少年の錬成や海事思想の普及を促進する。
(2) 設立以降の環境の 変化等	横浜みなと博物館は、開館から30年以上が経過し、展示設備等の老朽化や耐震化への対応が必要となっていたため、令和3年度にリニューアルを行った。 社会教育施設としての運営だけではなく、みなとみらい21地区の賑わいづくりに、これまで以上に貢献するための施設としての運営を求められている。 全国的な人口減少や新型コロナウイルスの感染拡大が長引くなど、外部環境の変化に注視が必要である。 令和4年度から第4期指定管理期間が始まった。
(3) 上記(1)・(2)を踏まえ た今後の公益的使命	横浜みなと博物館では、新たな体験型コンテンツ（VRシアター）導入等展示施設の更新や、案内サインの多言語化等の拡充、吊り天井の耐震化が完了し、これまでの学習の場に加え、都心臨海部の観光の中核施設として、更なる集客を図る。 また、新型コロナウイルス感染症の動向等を踏まえ、実行性の高い取組を進める。 第3期までの経験で培った高度な専門性と技術の蓄積を活かして、国指定重要文化財の日本丸をはじめとした日本丸メモリアルパークの管理運営を行う。

2 団体経営の方向性

(1) 団体経営の方向性 (団体分類)	引き続き経営の向上に取り組む団体	参考（前期協約の 団体経営の方向性）	引き続き経営の向上に取り組む団体
(2) 前協約からの団体経営 の方向性の変更の有無	有 ・ 無		
(3) 団体経営の方向性の 分類変更理由			
(4) 協約期間	令和4年度～8年度	協約期間設定 の考え方	令和4年度からの第4期指定管理期間と連動した目標設定を見定める必要があるため。

3 目標

(1) 公益的使命の達成に向けた取組

① 日本丸メモリアルパーク・横浜みなと博物館の運営

ア 公益的使命①	帆船日本丸やリニューアルされた横浜みなと博物館などパーク全体を通じて、横浜港の歴史・役割・魅力を多くの市民や観光客に伝えるとともに、参加型事業を提供することで、青少年の錬成や海事思想の普及に寄与し、海洋都市横浜の魅力向上を図る。 また、上記取組により、みなとみらい21地区の賑わいづくりに貢献する。		
イ 公益的使命の達成に に向けた現在の課題等	新型コロナウイルス感染症の拡大による来場者数及び来校数の減少。 博物館の長期休館による来館者離れ。 タワー棟をはじめパーク内の施設の有効活用。 利用者が安心して利用できるよう、設備の老朽化への対応。		
ウ 公益的使命達成に向け た協約期間の主要目標	日本丸メモリアルパーク利用者数 50万人 令和4年度 35万人 令和5年度 38万人 令和6年度 41万人 令和7年度 45万人 令和8年度 50万人 (参考) 令和3年度実績：32万人	主要目標の 設定根拠及 び公益的使命との因果 関係	新型コロナウイルス感染症終息の見通しが立たない状況ではあるが、リニューアルされた横浜みなと博物館や総帆展帆等の屋外イベント等を最大限活用し、令和3年度の利用者数から1.5倍増を目指す。

主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策を徹底したうえで、パーク内でのイベントを誘致・開催（地元根付いた音楽イベントや地域企業が主催するフラダンス等）するとともに、水陸両用バスなど近隣観光施設や横浜港内の他施設（YOKOHAMA AIR CABIN、京浜フェリーボート、万葉倶楽部、スカイウォーク等）で連携したプランを旅行会社へ提供し、商品化する。 ・旅行代理店等への働きかけや、Instagram等SNSを活用し、みなとみらい21地区周遊客への情報発信等を行う。 ・法人の団体客、クルーズ客船の乗客及び国際会議を含むインバウンドによる外国人観光客を取り込むための営業活動を行う。 ・各種ボランティアの養成及び質の向上、安全性の確保に取り組む。
	市	<ul style="list-style-type: none"> ・他局との連携によるイベントの実施など、積極的な日本丸メモリアルパーク活用に向けて団体と連携する。

② 帆船日本丸の保存・活用

ア 公益的使命②	国の重要文化財である帆船日本丸を現役当時の姿を保ちながら維持・保存、活用することにより、市民や来館者に向けて海と港と船に関する理解と知識の増進を図る。		
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	現役当時の姿を保ち続けるため、劣化が進む船体の維持保全を文化財としての価値を損なわないよう、継続的にメンテナンスを行う必要がある。 日本丸の現役当時の航海記録等、貴重な資料である附（つかけり）資料を整理及び修復し、一般公開する。		
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	海洋教室の開催 令和4年度 19回 令和5年度 21回 令和6年度 23回 令和7年度 25回 令和8年度 28回	主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	市民の更なる海事思想普及のため、海洋教室の開催数について、令和3年度の利用実績から1.5倍増を目指す。 また、高度な専門性や過去に行った大規模改修等で培った技術の蓄積を活かし、帆船日本丸を文化財としての価値を保ちながら船齢100年を目指すことや「附」を修復し一般公開する。
	重要文化財「附」の一般公開 令和4年度 修繕箇所の調査 令和5年度 修繕設計 令和6年度 修繕の実施 令和7年度 修繕の実施及び公開方法の検討 令和8年度 公開 【通年】日本丸改修事業の実施 （参考）令和3年度実績：メインマストのロイヤルヤード更新		
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> ・帆船日本丸の維持修繕や管理において、これまで蓄積された専門的知識と長年のノウハウを活かし、市と改修事業を進めるとともに、専門職による技術支援を行う。 ・総帆展帆や海洋教室を通じて、青少年の錬成及び海事思想の普及に努める。 ・文化庁及び横浜市等関係者と附（つかけり）資料の整理及び修復について協議し、一般に公開する。 	
	市	<ul style="list-style-type: none"> ・国庫補助事業により計画的に改修事業を行う。 ・重要文化財としての有効的な保存・活用方法について、文化庁や県と協議を行う。 	

(2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	効率的な財政運営と効果的な広報を行い安定的な団体経営を目指す。		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	利用料金収入 50,000千円 令和4年度 36,000千円 令和5年度 39,000千円 令和6年度 43,000千円 令和7年度 46,000千円 令和8年度 50,000千円 （参考）令和3年度実績：33,000千円	主要目標の設定根拠及び財務に関する課題との因果関係	新型コロナウイルス感染症終息の見通しが立たない状況ではあるが、リニューアルした横浜みなと博物館や総帆展帆等の屋外イベント等を最大限連動させ、令和3年度の利用料金から1.5倍増を目指す。
	・月次決算、過年度の収支分析を事業計画に反映させることにより、コスト削減と収入増の両立によって効率的な財政運営を目指す。 ・クラウドファンディングを始め、様々な手法により財源確保を行い、安定的な経営に取り組む。 ・小中学校等の団体客を取り扱う旅行代理店等へ営業やヒアリングを行う。 ・SNSを活用し、パーク内の施設のイベント利用や緑地における撮影利用について更なるPRを継続する。		
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> ・市イベントや広報等を活用し、団体の情報発信を促進する。 	
	市		

(3) 人事・組織に関する取組

<p>ア 人事・組織に関する課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・必要最小限の人数でより効率的・効果的な組織を運営するため、IT等を活用し事務改善を図るとともに、職員一人ひとりのスキル等をレベルアップし、業務の多様化を図る。 ・第4期指定管理期間（10年間）を安定した組織の運営を図るため固有職員を財団の中心的役割を担う職員となるよう育成する。 		
<p>イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ITを活用した事務改善 施設利用申請のオンライン化実施や施設で配布する紙媒体をWeb配信に転換 ・各種研修への参加 文化庁が主催する文化財管理に関する研修への毎年参加や横浜市主催の人権研修への毎年参加による職員の人権意識の醸成 <p>(参考) 令和3年度実績: 常任理事1名減の実施</p>	<p>主要目標の設定根拠及び人事・組織に関する課題との因果関係</p>	<p>5年先、10年先の将来を見通した人材計画及び組織体制の計画を立てる。OJT や財団内外の研修等によるスキルアップを図る。</p>
<p>主要目標達成に向けた具体的取組</p>	<p>団体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態を研究し、契約職員制度等の規程を整備する。 ・当財団の事務改善に合ったIT技術を導入する。 ・集合研修及びOJTを効果的に組合せた職員研修を実施する。 ・役職の隔たり無く職員同士が相互に意見交換が出来る環境を整えるため、毎週の管理職業務調整会議や職員ミーティングを開催する。 	
	<p>市</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回の月次報告にて意見交換や情報提供を積極的に行い、連携をより一層密にしていく。 ・市が実施する研修への積極的な参加を呼びかけ、スキルアップの機会を提供する。 ・コンプライアンス委員会には、引き続き市職員が委員として出席して団体の取組状況を把握し、風通しの良い組織風土への取組が進められているかを確認する。 ・年一度の定期監査を実施する。 	