

平成23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23年4月 1日
至 平成24年3月31日

社会福祉法人 神奈川県匡済会

第1 はじめに

無縁社会という言葉がマスコミをにぎわし、人と人との関係の希薄さが叫ばれる中、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ます。

これまで神奈川県匡済会では、「あらゆる人の尊厳を守り、常に人が人として文化的生活を営めるようその自立に向けた支援に努める」の基本理念のもとで、横浜市ホームレス自立支援施設条例に基づいた、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、巡回相談事業などを通じた総合的なホームレス支援事業への取り組みを行なってきました。さらに、平成18年度からは指定管理者として、はまかぜの適切な事業運営、施設管理を行うとともに、法人としての特色を活かした施設運営に努めています。

第2 平成22年度事業の振り返り

1 平成22年度の取り組みについて

(1)利用人数

都心区からの入所減少が続き、入所者数は1,057人(平成23年2月末迄)となり、前年度に引き続き入所者が減少しました。

(2)就労支援について

就労自立率は52.0%(平成23年2月末迄)となり、前年同月比で15.1%増加しました。

ア 就労自立率向上に向けた方策

(ア)求職意欲の喚起

a 求職活動期間を設定

これまで入所後約90日間としていた求職期間を、就労支援開始から40日間に設定しました。このため利用者が活動開始直後から集中して求職活動に取り組むようになりました。

b 現状認識への働きかけ

定期的に職員が利用者の求職状況を把握すると同時に、求職活動の助言を行なって現状に対する自覚を促しました。

(イ)個別支援の充実

a 安定した就労への転換

就業支援セミナー(神奈川県ホームレス就業支援協議会主催)の通年開催や資料、社会資源の情報提供により、派遣などの不安定就労をしてきた利用者や就労に定着できない利用者に対し、常勤就労への意欲喚起に取り組みました。

b 個々の状況に合わせたきめ細かな支援

常勤就労の経験が全く無い、または経験が浅いなどの利用者の事情に合わせ、履歴書の書き方など、それぞれの状況に合わせた就労活動の支援を随時行ってきました。

c 若年層への就労意欲の喚起

社会経験の少ない若年層の利用者に、就業支援セミナーへの参加を促しました。セミナーでは履歴書の書き方や面接のポイントだけではなく、就労することの意味を聞くことにより動機付けを行うことができ、求職活動そのものだけでなく就労意欲の喚起に良い影響があったと思われます。

(ウ)退所後支援

a 退所後を見据えた支援

情報閲覧室に OB の意見を掲示したり、職員が退所後に必要となる各種手続きを面接時に説明するなど、退所後の自立生活に向けたイメージ作りを働きかけてきました。

b 退所後の支援

就労退所者の退所後の状況把握や相談対応のために、OB 会の通知に退所後アンケートを同封しました。このアンケートや通知から、職員の訪問を了解した男性 1 名の自宅訪問を行いました。退所後の電話相談やアンケートの返事からは生活費や資格取得についての相談が 4 件あり情報提供を行いました。

常勤就労の退所者を対象とした「OB 会」を 3 回企画し、1 名（平成 23 年 2 月末迄）の参加がありました。

イ 関係機関との連携

(ア)寿労働センター

利用者のスキルアップを目的として、寿労働センターによる技能講習の周知、講習利用の働きかけを行いました。

年度を通じて「就業支援セミナー」を開催し、77 名が参加しました（平成 23 年 2 月末迄）。この結果、求職者がより積極的な姿勢で求職活動に取り組む様子が見られました。

(イ)福祉保健センター

就労に至らなかったケースについては、福祉保健センターがその後の支援を的確に行えるよう、利用中の情報提供を行ないました。

(ウ)就業支援事業

求職者に就業支援事業の利用を促し、43 名（平成 23 年 2 月末迄）が就職しました。（※昨年度＝44 名）

(3)その他の主な取り組みの状況

ア 指定管理者制度・第三者評価

指定管理者として、個人情報保護や事業運営に関して、関係機関との密な連

携などによりノウハウを吸収、対応してきました。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ました。

イ 他機関との連携

研修として、職員が巡回相談事業に同行し、一緒に相談を行い実際の生活の場で見聞きする中で、ホームレスの現状や要望などを把握しました。

寿福祉プラザ相談室などの関係機関とは各事業の特性を活かし、支援のための連携を行いました。

救護・更生・高齢などの各施設には、利用者個々の事情に合わせて見学などの情報提供を行ない、利用者の意向を尊重しながら入所につなげました。

ウ 人材育成

法人による人事評価制度のもとで、人材育成を含め職員の資質向上に取り組みました。

年間の研修計画に基づき、職員が内部・外部の研修に参加しました。

エ 映写会

利用者への娯楽提供と職員とのふれあい、また OB 会との連携を目的として、月 1 回映画の映写会を実施しました。

オ 実習生・見学者の受け入れ

各方面からの依頼に応じて、実習生の受け入れおよび見学者への対応を行いました。

カ 看護師の関わり

看護師による利用者の健康相談・服薬管理を行ないました。

キ 防災訓練

利用者参加の避難訓練（3 月 17 日）と火災消火訓練をかねた防災訓練（9 月 6 日）を行ないました。

2 平成 22 年度の就労支援の評価

今年度の常勤の就労状況では建築・土木の採用者数が減少した反面、自動車製造業の採用者数が増加しました。また、就労退所者が増加して就労自立率が大幅に前年度を上回りました（52.0%・平成 23 年 2 月末迄）。

今年度の取り組みとして、常勤就労支援における求職期間を 40 日間としたことが、求職時期から利用者の活動意識を高め、また職員との関わりを密にする良い効果をもたらしました。さらに、求職時から就職後に備えた支援を行ってきたことが、就職後の中途退所者の減少に現われ、就労退所者の増加につながったと思われます。

今後も施設の特徴を活かし、利用者の退所後の自立生活に向けた支援に取り組むことが必要と考えます。

求職者数＝ 今年度 279 名（昨年度 313 名）

採用者数＝ 建築・土木 : 今年度 37 名（昨年度 56 名）

自動車製造業：今年度 11名（昨年度 4名）
中途退所者＝ 今年度 44名（昨年度 98名）
（※今年度は平成 23 年 2 月末迄の数字）

第3 現指定管理期間(平成 18 年度から平成 22 年度)の振り返り

1 利用人数

現指定管理期間（平成 18 年度から平成 22 年度）5 年間の入所者数は 6,490 人（平成 23 年 2 月迄）でした。

景気悪化を反映して入所者数が増加した年もありましたが、生活保護受給者の増加や主に都心区からの入所が減少したことなどから、当初の利用者数目標（7,875 人）の 82,4%となりました。

入所の対応として、福祉保健センターからの依頼にとどまらずに、巡回相談事業との連携により入所者の受け入れに努めました。

2 退所状況

5 年間の退所者 6,399 人のうち 4,296 人が路上以外の生活の場を確保して自立を果たしました。（自立率 67%）このうち日雇い就労を含む就労自立退所者は 1,183 人（内常勤就労退所者は 878 人）でした。（いずれも平成 23 年 2 月末迄）

3 指定管理者選定委員会・第三者評価の評価内容への取り組み

(1) 選定委員会（平成 17 年 11 月）に提出した事業計画書の取り組み状況について

ア 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、事務所前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りました。

イ ホームレスのニーズの把握について（様式 2-4）

利用者ニーズについては各職員が的確に把握するとともに、巡回相談事業とも連携して、入所前、退所後の状況把握を積極的に行って、支援内容、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ました。

ウ 個人情報保護について（様式 2-8）

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ました。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ました。

エ 危機管理体制について（様式 2-10）

利用者の参加による自主的な避難訓練と職員の火災通報訓練をかねた防災訓練

を行いました。

オ 衛生管理の取り組みについて（様式2-11）

施設内消毒、寝具類の乾燥および職員による定期的な居室の衛生点検を行いました。食堂の衛生管理については、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、衛生コンサルタントによる、定期的な衛生管理状況のチェックを行いました。

カ 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「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いました。

利用者へのアセスメントやサービス提供については、職員の自主的な勉強会を行い、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りました。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を図りました。

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、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、環境保護に努めると共に地域の一員としての施設の役割を認識して活動しました。

(2) 第三者評価（平成20年7月）

平成20年度に受審した第三者評価では、指摘事項を全職員が理解して、速やかに改善・工夫に取り組み、事業に反映しました。

第4 平成23年度の運営方針について

- 1 利用者の人権擁護を第一とし利用者個々の人権擁護に努めます。
- 2 指定管理者制度にもとづく、安全・安心な事業運営に努めます。
- 3 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、関係機関との連携により、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。
- 4 入所した利用者への支援内容がより良いものになるよう常に改善を図るとともに、就労自立率向上のために常に努力し、個々の状況に応じたきめ細かな支援を行なって、ホームレス状態に定着させない視点での支援に努めます。
- 5 施設利用中から退所後の日常生活に備えた相談・支援に努めます。
- 6 施設内外の環境美化、緑化に努め、快適な環境づくりを行うと共に、事業実施に伴うゴミの減量化、リサイクル、省エネルギーの促進に努め、環境保護に努めます。

第5 目 標

平成 23 年度の目標

1 利用人員

(1)目標

利用者数の目標を 1,330 人とします。

(2)目標達成のために

増床ベッドの活用を含め、既存の支援方法にとらわれずに弾力的な運用を図って利用者の自立促進につなげます。

総合的なホームレス支援を念頭に置き、関係機関や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 就労支援について

(1)目標

就労可能と判断された者のうちの50%を目標とします。

(2)就労自立率向上に向けて

ア 平成 23 年度の就労支援の方策

(ア)個別支援の充実

- a 職種にこだわらずに積極的に求職することを促します。
- b 常勤就労の経験が浅い利用者に対しては、履歴書の書き方などそれぞれの状況に合わせた就労活動からの丁寧な支援を行います。
- c 増加してい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。

(イ)退所後支援

退所後の生活の安定、自立した生活の定着のための支援を行ないます。また、本人の意向に基づき退所先への自宅訪問をして退所後生活への支援を行います。

イ 関係機関との連携

- (ア) 就労に至らなかったケースは、福祉保健センターがその後の支援を的確に行えるよう、入所中の情報提供を行います。
- (イ) 就業支援事業との連携により、就労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。