

III 団体の業務遂行能力について

1 人的な能力、執行体制について

- ※ 効果的・効率的に指定管理業務を行うための人員確保の方策や職員の配置について、記載してください。その際、職員配置計画と組織図を添付してください。
- ※ 業務の一部を委託する場合は、その管理・指導体制について記載してください。
- ※ 指定期間を通じて安定して指定管理業務を行うための人材育成や職員採用の考え方、労働時間短縮の取組や職場のハラスメント対策など労働環境の確保に係る取組状況の具体的な内容について記載してください。

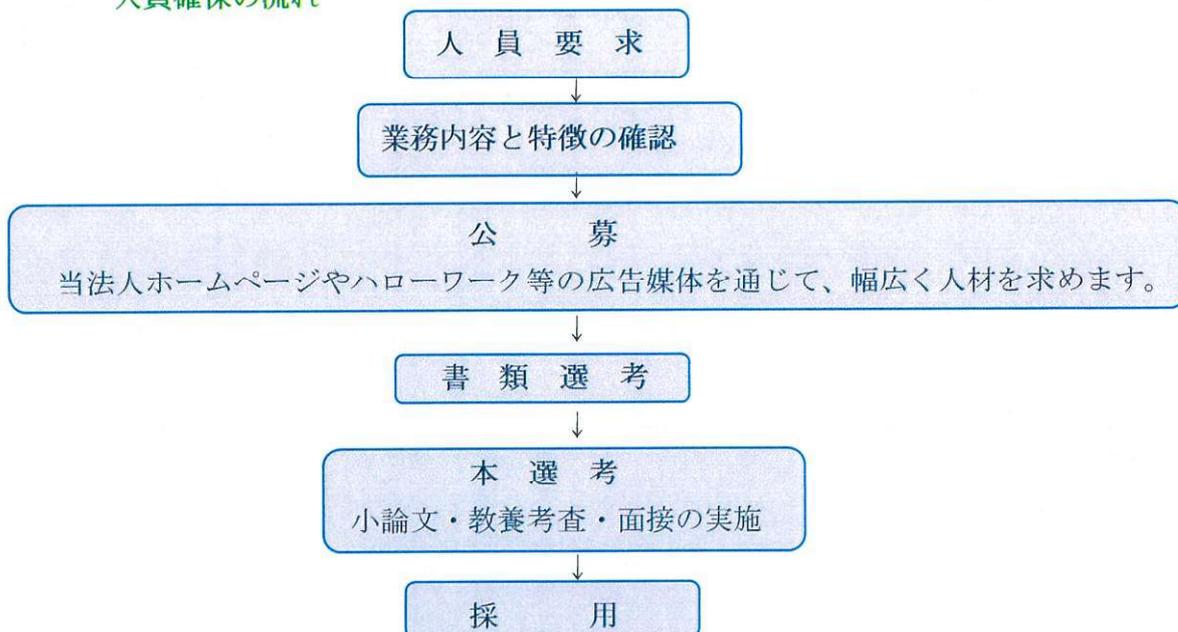
基本方針

当法人は設立以来、聴覚障がい者の福祉を専門とする法人として、手話通訳者、要約筆者、言語聴覚士、聴力測定技術者、会計経理の実務経験者やろう学校教員、耳鼻咽喉科医師等の有資格者やボランティア活動経験を持つ人材および公共施設の管理を担う公益法人の総合職となる人材の確保に努めてきました。これまでに確保している専門性の高い職員、総合的な処理能力の高い職員を、個々の経験を生かし、施設の特性に応じて適正に配置し、その能力を最大限に発揮できるよう努めます。また、障がい者雇用においても、当事者運営を基軸にし、これまで通り今後も積極的かつ継続的に取り組みます。

人員確保の方策

当法人においては、すでに確保している経験豊富な職員により、今後の運営を担います。新たなる人員確保が必要な際には、募集、選考、採用まで、公平性・透明性を前提に、聴覚障害者福祉センター職員として、適正のある人員確保を行います。

人員確保の流れ



効果的・効率的な人員配置

聴覚障がい者の社会的自立を促進するため、各種支援、訓練等を行うとともに、日常生活に必要な情報を提供し、聴覚障がい者に対する社会奉仕活動を行おうとする者に対して、その活動のための便宜を供与し、もって聴覚障がい者の福祉の増進を図るための施設としての役割を十分に発揮できる施設運営等を、一定の経験と能力を有する良質な人材を配置することで、施設の設置目的、事業方針の効果的・効率的な達成を実現します。

これまでに確保している専門性の高い職員、総合的な処理能力の高い職員を、施設の特性に応じて適正に配置し、その能力を最大限に発揮できるよう努めます。また、障がい者雇用においても、当事者運営を基軸にし、これまで通り今後も積極的かつ継続的に取り組みます。

- (1) 労働基準法等関係法令を遵守します。
- (2) 施設の管理運営責任者1名を防火管理者兼務として常勤雇用します。
- (3) 施設運営及び施設管理等に従事する者に、聴覚障がい者、会計経理実務経験者を配置し、事業を実施する上で、手話通訳者2名以上、要約筆記者1名以上、言語聴覚士1名以上、聴力測定技術者1名以上を配置します。

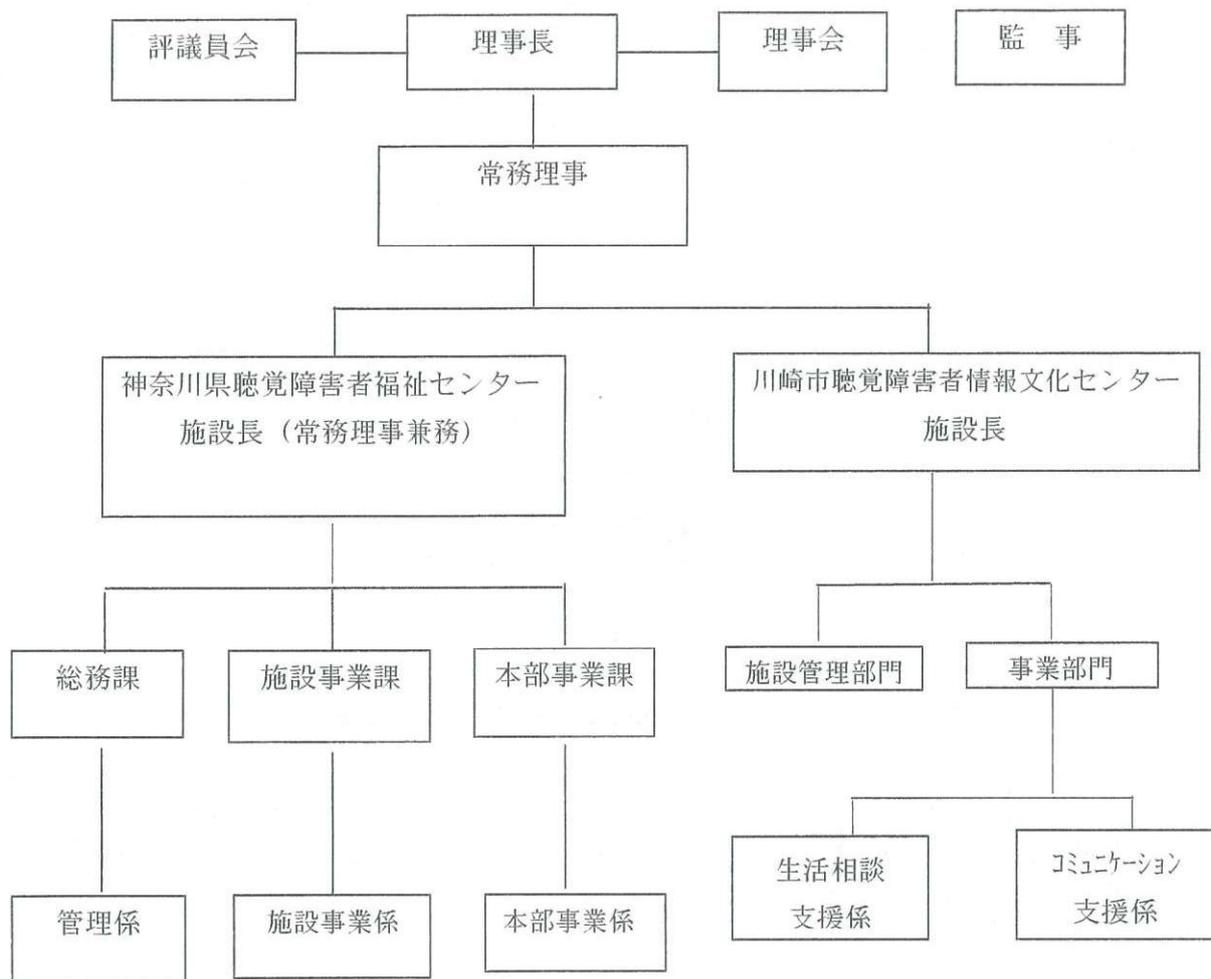
職員配置計画

課名	職名	係	常勤	非常勤	主な担当業務	資格等
	施設長		1		管理運営責任者（総務課長兼務）	防火管理者
施設事業課	課長		1			
	事務員	施設事業	12	5	<ul style="list-style-type: none"> ・手話通訳者及び要約筆記者の養成、認定、登録、研修、派遣等 ・各種講座の企画等 ・自主企画番組等の制作、貸出、管理等 ・聴覚障がい児者の相談支援等 ・聴力検査、聴覚障がい児の言語等検査他 ・聴覚障がい児支援中核機能業務等 <非常勤の業務> ICT 担当(1名) 中途失聴・難聴者担当(1名) 相談支援補助(1名) 要約筆記者の養成、派遣等の補助(1名) 耳鼻咽喉科医師(1名)	神奈川県手話通訳者 2名以上 神奈川県要約筆記者 1名以上 言語聴覚士 1名以上 聴力測定技術者 1名以上 耳鼻咽喉科医師
総務課	事務員	管理	3	3	<ul style="list-style-type: none"> ・庶務経理等 ・施設設備管理事務等 <非常勤の業務> 手話設置通訳(2名) 施設清掃(1名)	会計経理実務経験者 1名以上
合計			17	8		

※施設長、施設事業課常勤職員2名、非常勤職員1名、総務課非常勤職員1名は聴覚障がい者。

※理事長は聴覚障がい者。

組織図



業務委託の管理・指導體制

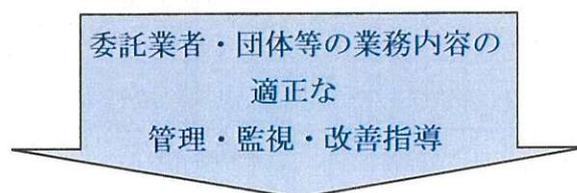
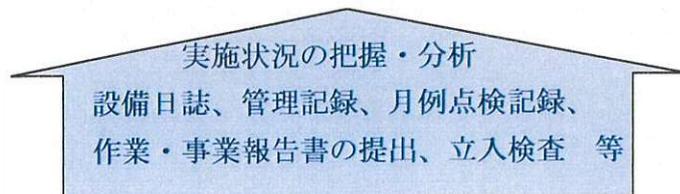
業務委託先がさらにほかの第三者に業務を委託することのないよう徹底します。また、業務委託する場合には、すべて当法人の責任及び費用において行うものとし、業務委託先の責めに帰すべき事由により、損害や損失が発生した場合は、すべて当法人の責めに帰すべき事由により発生した損害・損失や増加費用とみなし、当法人が負担します。なお、委託先に対する監督及び個人情報安全管理の方法について具体的に規定し管理指導します。（別添「外部委託管理規程」参照）

委託管理責任者



担当部署担当者

委託事業仕様書の作成、委託契約の締結、委託業務の管理・指導



委託業者・団体等

聞いたことは、忘れ

見たことは、思い出し

実行したことは、理解する

- 1、人材育成における職員研修は、職員のニーズを踏まえた研修を主体的に行います。
- 2、当法人の企画する一般研修（該当職員は必修）を実施するとともに外部専門研修等への参加も積極的に促し、職員資質の向上に努め、事業の効果的な実施に努めます。加えて、職員の講演、実習生・研修生の受け入れも積極的に行います。
- 3、人材育成は仕事を通じて職員の育成と能力の向上を図るものであるという観点から、日々の課題を研究し、職員の資質の向上に役立て、安定した指定管理業務を行います。

常に以下の事項を念頭に置いて人材育成に努めます。

動機付け ⇒ 実践する ⇒ 吸収する ⇒ フィードバック

動機付け：研修職員を常に励まし、学ぶことによってどのような利点があるかを具体的に示し、動機付けをします。

実践する：質問の投げかけやアクティビティーの取入れによる参加型研修を実施します。

吸収する：日頃の業務を分析したり批判したり、噛み砕いて修得したり、考えたりする時間を準備します。

フィードバック：褒めるところは強調し、改善点の指摘は、研修職員の立場にたって行います。

社会福祉法人神奈川聴覚障害者総合福祉協会 研修体系

課程	対象	内容
新人研修	入職から6か月以内	オリエンテーション・トレーニング
中堅研修	入職から5年程度迄	問題解決力研修（基礎）
		サービス提供力研修（基礎）
		普及力研修（基礎）
	入職から7年程度迄	問題解決力研修（実践）
		サービス提供力研修（実践）
		普及力研修（実践）
	入職から10年程度迄	問題解決力研修（総合）
		サービス提供力研修（総合）
		普及力研修（総合）
管理者研修	課長職	外部専門分野研修への参加
全体研修	全職員	テーマ別研修
外部個別研修（一例）	相談・支援関係	聴覚障がい者の精神保健福祉を考える研修会
		全国ろうあ者相談員研修会
		相談援助研修会
	育成普及関係	関東ブロック映像制作担当者研修会
		聴覚障がい者向けソフト制作担当職員研修会

職員のニーズを踏まえた外部講師による専門研修も積極的に行います。以下、令和5年度実績。

1、職員研修

(1) ハラスメント基本講座

期 間 令和6年2月14日（水）～2月28日（水）

方 法 オンデマンド方式

内 容

区 分	テ ー マ
第1講義	ハラスメントの基礎知識（ハラスメントとは？）
第2講義	多様化するハラスメント（ハラスメントの種類や内容の理解）
第3講義	どのような言動や行動がハラスメントになるのか？①（基本）
第4講義	どのような言動や行動がハラスメントになるのか？②（窓口受付業務で、来館者に対してハラスメントになるケース等）

講 師 朽木 鴻次郎 氏（株式会社クリエイティブパートナー講師）

(2) 専門分野別研修

ア 派遣関係職員等

期 日 令和5年8月30日(水)

方 法 参集方式

内 容 手話通訳をめぐる制度的理解、遠隔手話通訳をめぐる等

講 師 金澤 貴之 氏

(群馬大学共同教育学部特別支援教育講座教授)

イ 相談支援関係職員等

期 日 令和6年2月7日(水)、2月28日(水)

令和6年3月6日(水)

方 法 参集方式

内 容 相談支援の基本姿勢、面接時術の基本、事例検討等

講 師 舘脇 千春 氏

(一般社団法人日本聴覚障害者ソーシャルワーカー協会副会長)

二神 麗子 氏

(一般社団法人日本聴覚障害者ソーシャルワーカー協会理事)

2、専門研修

(1) 相談・支援関係

ア 聴覚障害者の精神保健福祉を考える研修会 2023

主 催 社会福祉法人聴力障害者情報文化センター

期 日 令和5年8月19日(土)、8月20日(日)(オンライン)

イ バリアフリーフェスタかながわ 2023

主 催 神奈川県バリアフリー街づくり推進県民会議

期 日 令和5年11月4日(土)

(2) 育成普及関係

ア 意思疎通支援担当者研修会

主 催 特定非営利活動法人全国聴覚障害者情報提供施設協議会

期 日 令和5年7月27日(木)、28日(金)

イ 全通研 2023年フォーラム「地域社会と自治体手話通訳者のしごと」

主 催 一般社団法人全国手話通訳問題研究会

期 日 令和5年10月27日(金)(オンライン)

ウ 全聴情協関東ブロック映像制作担当者研修会

主 催 特定非営利活動法人全国聴覚障害者情報提供施設協議会

第3ブロック

期 日 令和6年1月31日(水)

エ 全聴情協第3ブロック研修会

主 催 特定非営利活動法人全国聴覚障害者情報提供施設協議会

第3ブロック

期 日 令和6年2月20日(火)

3、 その他

ア 神奈川工科大学 60 周年記念国際シンポジウムパラレル・イベント「アジア・太平洋地域の障害者の暮らしと災害対策～誰一人取り残さないために～」

主 催 神奈川工科大学

期 日 令和 5 年 8 月 22 日 (火)、24 日 (木) (オンライン)

イ 聴覚障害者関係施設職員対象管理職員研修

主 催 社会福祉法人全国手話研修センター

期 日 令和 6 年 2 月 26 日 (月)、27 日 (火)

職員採用

- ・ 仕事内容、人材、部署の特徴に基づき仕事のプロフィール分析を行う。
- ・ 直感やフィーリングではなく、事実や情報に基づいた公平性・透明性ある公募。
- ・ 熟考された準備と論理的な面接計画。
- ・ ひとつの突出した特徴が他のほとんどの特徴を覆うことや直前に面接した候補者との比較等による面接の「落とし穴」を回避し、過去の行動のみに基づく評価。
- ・ 行動特性面接の実施。

行動特性面接



これらを定義化した行動特性マトリックスに基づいた面接を実施します。

- 1、業務内容・能力基準を検討します。
- 2、面接の妨げがないように企画します。
- 3、面接構成

- ・質問事項：仮説的質問／与えられた状況での対応をみます。
誘導的質問／知りたい事項を導き出します。
過去に関する質問／多種にわたる状況対応の経験を聞きます。
- ・業務説明：これからの就労環境等を説明します。
- ・候補者にゆとりをもたせ、経歴を引き出します。
- ・過去の行動特性を掌握します。

4、候補者の評価

採用における職員資質

一般職員の資質

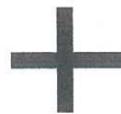
- 専門性 ・ 知識 ・ 経験 ・ 創造力 ・ 志
- ・専門性、社会経験等持ち合わせているかを分析します。
 - ・職務にあった行動特性。
 - ・聴覚障がいへの関心、知識。



管理者の資質

基盤：問題解決能力 
論理的思考能力（分析、課題・対策設定）
と

- 提案、交渉能力（問題解決のための提案、交渉のための知識・行動）
- ・管理者「個人」が実践することで貢献効果を職場に広げる貢献能力
 - ・確立された手法・ルールに基づいて設定された「あるべき姿」に「現状を回復・修正する」行動。



施設長の資質

- ・管理運営に関して豊富な経験を有する。
- ・現場の運営を認識している。
- ・聴覚障がいに関する知識・経験が豊富である。
- ・事業内容を理解している。
- ・コミュニケーション能力が高い。

労働時間短縮の取組

「人を育て、人を生かし、人を評価し、人を処遇する」

むやみな人員削減は、人件費の切り落としとなり、運営自体の体力も消耗してしまいます。「人」はモノ・金・情報と合わせた4つの運営資源のひとつであり、聴覚障害者福祉センターの運営を支えるのは、**人の知恵・行動力**です。安定したサービスの提供を基軸に、効率的で円滑な業務運営を実践します。

①業務効率の向上

段階的な職員研修で業務の質を高めて、労働時間短縮につなげます。

職員1人≠1人分の業務処理量

職員1人=1人分の業務処理量+α

②残業事前申請と実施状況管理

職員は残業する場合、「時間外命令簿」を管理職に提出します。終業前に、管理職が残業予定者の業務内容と退勤予定時間を確認し、急ぎの業務以外は翌日へスライドする等、必要に応じて行います。

労働環境の確保

組織全体に、上下関係や部署の隔てなどを気にせずに職員同士が意思疎通できる風土があれば、コミュニケーションの頻度が増えて、ハラスメントが起これにくくなるといえます。組織においては、ハラスメントの被害者はもちろん、加害者のことも、ひとりにはしてはいけません。孤独な状況、ストレスの多い状況が、ハラスメントを引き起こし、助長させてしまいます。ハラスメント対策として、全職員対象のアンケート実施により状況を把握し、各会議等において、組織的で恒常的に、業務の効率化を図ると同時に風通しの良い職場環境作りを目指します。

- (1) 理事長会議：課題検討、事業運営及び方向性など法人全体の運営等について情報共有及び協議を行います。また、労働環境改善について協議します。
- (2) 所長会議：日常的な事業・運営について、情報共有、課題検討を行い、課題解決等についての協議を行います。また、各課職員の労働環境についての意見交換を行います。
- (3) 各課会議：事業実施状況及び運営等に関する情報共有、課題検討等を行います。
- (4) 専門事業会議
 - ①ケース会議：相談、支援業務における相談者等への対応につて情報共有、課題検討等を行い、相談、支援業務の強化、円滑化を図ります。
 - ②手話通訳者・要約筆記者派遣担当者会議：手話通訳者、要約筆記者派遣事業及び研修等の実施について、手話通訳者、要約筆記者派遣担当者間での情報共有及び課題検討等を行い、相互支援体制の強化、円滑化を促します。
- (5) 全体会議：職員間での情報共有及び課題検討等を行い、業務、運営等を円滑に実施します。また、所長会議、理事長会議で取り扱われた労働環境に関する報告をします。

III 団体の業務遂行能力について

2 コンプライアンス、社会貢献について

(1) コンプライアンス等

- ※ 指定管理業務を実施するために必要な団体等の企業倫理・諸規程の整備、施設設備の維持管理に関する法規や労働関係法規などの法令遵守の徹底に向けた取組（労働条件審査の実施予定など施設職員に係る労働条件の確認の有無を含む）について記載してください。また、申請開始の日から起算して過去3年間に労働基準監督署・年金事務所等から指摘事項があった場合は、その対応等（指摘事項の概要、労働基準監督署等への報告内容（是正内容、是正完了年月日など））を記載してください。
- ※ 手話言語条例の対応について、団体の状況に応じた体制整備、研修・講習の実施の観点から記載してください。
- ※ 指定管理運営業務において、環境への配慮という観点から、具体的にどのような取組を考えているか記載してください。
- ※ 再生可能エネルギー電力の利用に向けた取組について、記載してください。
- ※ 社会貢献活動等CSRの考え方と実績、災害発生時の自治体との連携、SDGsに関する取組（目標3、4、10、17に関する取組）について記載してください。

基本方針

当法人は、コンプライアンスを指定管理業務実施の最重要課題のひとつと位置づけ、法人行動規範(別添)を基にコンプライアンス態勢の充実・強化に努め、法令に準拠した規程等(別添)を整備し、正確な業務処理につなげ、全職員、行動模範の精神を遵守し、高い倫理観をもって日々の業務活動を遂行します。また、当法人が保有する利用者等の個人情報に関し適正かつ適切な取扱いに努力するとともに、広く社会からの信頼を得るために、自主的なルール及び体制を確立し、個人情報に関連する法令その他関係法令を遵守し、個人情報の保護を図ります。さらには、神奈川県手話言語条例への対応、再生可能エネルギー電力の利用についても取り組んでいきます。

指定管理業務を行う際には、地球環境に配慮した運営は、当法人の責務と考え、5Rを徹底します。加えて、法人理念の実践とも言うべき活動そのものがCSRととらえ、社会の一員として利用者や地域の方々から信頼される法人であるためにCSR活動を推進し、法人としての社会的責任を果たします。なお、申請開始の日から起算して過去3年間に労働基準監督署・年金事務所等から指摘事項はありません。

法人倫理

信頼の確立

社会福祉法人の社会的責任と公共的使命の重要性を常に認識し、健全かつ適切な業務運営を通じて、利用者や社会からの長期にわたる揺ぎない信頼の確立を図ります。

地域社会への貢献

利用者の満足を利用者の目線で考え、利用者のニーズに適合した質の高いサービスの提供を通して、地域社会・聴覚障がい福祉の発展に貢献します。

法令等の厳格な遵守

あらゆる法令やルールを厳格に遵守することはもとより、社会的規範に則り、誠実かつ公正な活動を遂行します。

情報の適切な管理

利用者に関する情報および業務上の機密情報について、適切な管理と保護を徹底します。

社会とのコミュニケーション

適時適切な情報開示を積極的かつ公正に行い、運営の信頼性・透明性の確保に努めるとともに、環境への取組をはじめ、広く社会とのコミュニケーションを行います。

人権の尊重

すべての人の基本的人権を尊重し、活動を行います。

反社会的勢力に対する対応

県民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対しては、毅然とした態度を貫きます。

神奈川県手話言語条例への対応

この条例は、手話がろう者の意思疎通及び情報の取得又は利用のための手段としての言語であるとの認識に基づき、手話の普及等に関し基本理念を定め、県の責務や県民及び事業者の役割を明らかにするとともに、手話の普及等に関する施策の総合的かつ計画的な推進に必要な基本的条項を定め、もってろう者とろう者以外の者が共生することのできる地域社会を実現することを目的としています。当法人として、手話講習会や手話サークルなど地域において聴覚障がいに関する理解を深める学習会などに講師等を派遣し、手話の普及、聴覚障がい者への理解の促進等により、聴覚障がい者が社会参加しやすい環境づくりをめざす事業を行っています。これからも、福祉分野のみならず、教育、民間など、様々な人の手話の実践に貢献していきます。

施設の特性に応じた体制整備

当法人の職員は当事者を中心に、手話通訳者や手話で意思疎通できる大多数の職員で各事業を実施しています。そして情報保障者を、必要な現場につけていくためのコーディネーターや手話通訳派遣の普及、啓発を専門の資格を有する、経験のある手話通訳派遣担当者が行っています。これは第4条の社会的な障壁の除去に関する必要かつ合理的な配慮を行うことに繋がっています。

研修

ろうあ者相談では就労の際に、コミュニケーションのズレから摩擦が起き、長く就業できなくなるケースを回避するため、聴覚障がい者を採用した事業所へは、出前コミュニケーション講座を実施し、本人と職場でのコミュニケーションが円滑にできるように支援をします。これは、第7条の事業所がろう者を雇用する際の手話の使用に関する配慮への支援です。

また、市町村意思疎通支援担当者研修会では、各市町村で手話通訳者の派遣コーディネーターを担っている聴覚障がい者のニーズを把握するために最も近い距離にある担当者を集めての研修を開催しています。研修の中で時代の変化による手話通訳の必要性の拡大や、合理的配慮の具体的な方法について、市町村同士で確認し合うこの機会は、聴覚障がい者が共生することのできる社会を実現するためには大切な位置づけとなっています。このことは第3条、第4条に記載されている基本理念や、市町村との連携及び協力の部分です。

講習

手話は言語条例でうたわれている「ろう者」が母語として使用していることが多いですが、難聴者相談では、手話を学びたい難聴者も増えていることがわかっています。そのため、手話のわからない難聴者に対しても、手話講座を開催。筆談では、即効性や離れていると同じにくいことも手話では通じやすくなることから、仲間づくりにも、また、いろいろなコミュニケーションツールの1つとしても徐々に浸透しています。このことは第8条「手話推進計画」でもうたわれているように、手話の普及に関する計画的な推進にかかる部分です。

手話通訳者養成講習会では、市町村が実施する手話奉仕員養成講習会である程度の手話を習得した者が試験を経て、講習会受講につながります。ここでは聴覚障がい者を支える情報保障者を増やすために継続的に実施しており、認定試験に合格し手話通訳者として活動する者は、第1条にある、ろう者とろう者以外の者が互いの人権を尊重して意思疎通を行うために必要な手話通訳を行います。

環境への配慮

5Rでごみの減量化

「5R」とは、ごみを減らすための、Rではじまる5つの行動。5Rを実践してごみを減らし資源を有効に利用することは、環境への負荷が少ない「循環型社会」の実現につながります。職員及び利用者ひとりひとりの意識と行動が、社会を変える原動力となります。

Refuse (リフューズ)・・・ごみになるものを買わない。

購入データの活用、在庫管理の徹底により、必要なものを必要なときだけに購入します。

Reduce (リデュース)・・・ごみをつくらない。

詰め替え製品を活用します。

Reuse (リユース)・・・繰り返し使います。

裏紙利用等「繰り返し、大切に使う」工夫を考えます。

Repair (リペア)・・・修理して長く使います。

Recycle (リサイクル)・・・資源として再生利用します。

4つのRを行っても出てしまう不用物も、分別してリサイクルすることで有効利用します。

グリーン購入推進

グリーン購入基本原則	
環境汚染物質等の削減	環境や健康に影響を与えるような物質の使用や排出が削減されていること
省資源・省エネルギー	資源やエネルギーの消費が少ないこと
天然資源の持続可能な利用	再生可能な天然資源を持続可能に利用していること
長期使用性	長期間の使用が可能であること
リサイクル可能性	リサイクル、再利用が可能であること
再生材料等の利用	再生材料や再使用部品を用いていること
処理・処分の容易性	廃棄されるときに、適正な処理・処分が容易なこと

再生可能エネルギー電力の利用に向けた取組

神奈川県は、2050年の脱炭素社会の実現に向けて、県の率先実行として、再生可能エネルギーの利用拡大に向けた取組を行っています。そして、順次庁舎での再エネ利用を進め、2030年度までに全県有施設での利用達成を目指しています。当法人としても、この活動の趣旨に賛同し全面的な協力を考えています。また、小売電気事業者と電力契約を締結するにあたり、「RE100 TECHNICAL CRITERIA」の要件を満たす再生可能エネルギー電力100%のメニューでの契約を進めていきます。

災害発生時の自治体と連携

地震等の自然災害、感染症拡大等の非常事態に備えて対策に取り組んでいます。昨年度は、聴覚障害者災害対策救済神奈川県域本部として、令和5年10月15日(日)「ビッグレスキューかながわ」(令和5年度神奈川県・大井町合同総合防災訓練)展示体験コーナーにブースを出展しました。

また、災害時、緊急時の情報保障及び遠隔手話通訳実施に向けた準備として、遠隔地とセンターを結び、タブレット型端末によるテスト通信を実施しました。通信時の確認事項は、所在地、通信環境、映像・音声状況、通訳内容等です。センター避難訓練においても遠隔通訳を実施し、今後も継続的な実施を進めていきます。

実施日	場 所	内容等
令 5.7.21	秦野市役所	テスト通信
令 5.8.24	平塚市役所	テスト通信
令 5.8.31	入町公園	センター避難訓練

諸規程の整備

令和7年3月14日現在

運営管理に関するもの	有 無		会計経理に関するもの	有 無	
	有	無		有	無
・定款	○		・経理規程	○	
・理念	○		・給与規程	○	
・行動規範	○		・出張規程	○	
・就業規則	○		・退職金規程	○	
・組織規程、組織図	○		・旅費規程	○	
・職務権限規程	○				
・苦情解決に関する規則	○				
・情報公開、開示規程	○				
・個人情報保護規程	○				
・外部委託管理規程	○				
・緊急対応規程	○				

・事故、不祥事マニュアル	○				
・不祥事防止委員会設置要綱	○				
・職員配置計画	○				
・消防計画	○				

施設設備の維持管理に関する法規

各種法規に則り、点検等を実施します。

建築基準法：建築設備の定期点検

電気事業法：技術基準の維持

消防法：消防計画の提出

水道法：貯水槽清掃

下水道法：汚水処理施設保守管理

大気汚染防止法：ボイラー等運転管理等

労働安全衛生法：第一種圧力容器性能検査 廃棄物の処理及び清掃に関する法律

特定家庭用機器再商品化法 PCB 廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法

神奈川県生活環境の保全等に関する条例：ボイラー等運転管理

建築物における衛生的環境の確保に関する法律：室内空気環境測定等

労働関係法規

労働基準法第 24 条及び第 36 条に関して、労働者の過半数を代表する職員との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出ます。

第 24 条関係	令和 6 年 3 月 30 日 締結
第 36 条関係	令和 6 年 3 月 30 日 締結後届出

また、社労士による労働条件審査の実施を進めます。職員のモチベーションを継続的に点検することにより、県民活動の安全・安心を確保し、更に、働きやすい職場づくりを目指して改善していくことで、住民サービスの質を向上させることが期待できます。

CSRの考え方と実績

「社会的責任」という意味合いが強かった CSR は、地域社会への貢献だけでなく、人権・コンプライアンスの遵守、環境問題への配慮など担うべき責任範囲に拡大傾向がみられます。

当法人は、各関係者(聴覚障がい児者、地域社会、利用者、取引先、職員、家族等)と共に発展するために、聴覚障がい者の福祉の増進を図ることを通じて、社会に貢献するという理念のもとで、法的・経済的責任を確実に果たし、倫理的・社会貢献的責任を積極的に果たしていくことをめざしています。

地球環境の持続可能性の追求

地球温暖化防止のための運動「クールチョイス」等に賛同し、CO₂削減に向けた取組みを行います。引き続き、夏期にはクールビズを、冬期にはウォームビズを実施し、職員一人ひとりの環境への意識を高めることで、環境負荷への低減を目指します。

人権・コンプライアンスへの取り組み

グローバル化時代に投入している現代社会では、多種多様な価値観や多様性を尊重するダイバーシティが浸透しているため、職員の人権への配慮も重要な CSR の一環と認識します。

この人権には人種や民族といった大きな枠組みから、ハラスメントや男女共同参画、メンタル

ヘルスへの配慮も含まれます。すでに、セルフケア研修を実施し、より良い職場環境を創るためのメンタルヘルスに関する知識獲得、ストレス解消法及び予防法を学びました。

実習生の受け入れ

当法人では、毎年、福祉専門学校 of 学生等を対象に、実習を受け入れています。専門教育に関する実践を通して高い職業意識を育成し、主体的な職業選択の支援につながるよう全職員、積極的に取り組んでいます。

SDGs への取組

SDGs とは、「Sustainable Development Goals」の略で、日本語では「持続可能な開発目標」と言われます。2016 年から国連と 193 か国の全加盟国の合意の下で始まった 2030 年までの世界の共通目標です。

SDGs の言う「持続可能」とは、分かりやすく言えば、限界線を越えないという意味です。ある一線を超えるとコントロール不能になることが過去の経験からわかっています。そして、「開発」とは、人類の進歩を意味します。したがって、「持続可能な開発目標」とは、世界が限界線を越えることなく、人類が進歩を続けるために、人類みんなで守らなくてはならない決め事ということになります。一見、野心的なゴールを掲げているように見える SDGs ですが、実は長期的な視点では人類の最低生存レベルを達成することが念頭にあります。つまり、裏を返せば、このままの進歩の仕方をしてい続けたら、地球と人間社会が壊れてしまい、人類は繁栄し続けることができないという問題提起をし、世界全体がその見方を公式に受け入れ、共有したのが SDGs なのです。

聴覚障害者福祉センターは、聴覚障がい者に対して、その社会的自立を促進するために、各種の支援、訓練等を行うとともに、日常生活に必要な情報を提供、及び聴覚障がい者に対する社会奉仕活動を行おうとする者に対して、その活動のための便宜を供与することで聴覚障がい者の福祉の増進を図るための SDGs 施設であり、SDGs の目標 3（保健 3.8）、目標 4（教育 4.5）、目標 10（不平等 10.2）及び目標 17（実施手段 17.17）と関わっています。

目標 3. すべての人に健康と福祉を

—あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する。

(保健 3.8) 全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ (UHC) を達成する。

目標 4. 質の高い教育をみんなに

—すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する。

(教育 4.5) 2030 年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。

目標 10. 人や国の不平等をなくそう

ー国内および国家間の格差を是正する。

(不平等 10.2) 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。

目標 17. パートナーシップで目標を達成しよう

ー持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

(実施手段 17.17) さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。

SDGs は「いのち輝くマグネット神奈川」の取り組みと軌を一にするものと捉えます。法人理念の下、「社会や地域」「人」「環境」の3つの要素からなる「CSR テーマ」を掲げ、CSR の課題に取り組むとともに、SDGs に関係している様々なサービスやソリューションを提供し SDGs の達成に貢献していきます。

「社会や地域」

課題：聴覚障がい者の社会参加推進

ターゲット：10.2、17.17



サービス：聴覚障がい者用各種機器の展示、聴覚障がい者の理解促進、市町村の人材育成支援、手話通訳者等の派遣、関係機関との連絡調整・会議

ソリューション：聴覚障がいに関わる正しい知識の普及啓発
市町村等との連携・支援

「人」

課題：聴覚障がい児者のあらゆるレベルの教育や職業訓練への平等なアクセス

ターゲット：4.5、10.2



サービス：一般相談、乳幼児支援、コミュニケーション支援、手話通訳者等の派遣

ソリューション：聴覚障がい乳幼児への支援

教育現場や職業訓練時のサポート

「環境」

課題：聴覚障がい者の質の高い基礎的な福祉サービスへのアクセス

ターゲット：3. 8、17. 17



サービス：ビデオ (DVD) 制作、ビデオライブラリー、ストリーミング配信、各種講座開催、

手話通訳者等の養成及び技術研修、手話通訳者等の派遣、関係機関との連絡調整・会議

ソリューション：ニーズに合った適切な情報提供とサポート

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

2 コンプライアンス、社会貢献について

(2) 障がい福祉に係る法的知識等

- ※ 障がい者支援を行うために必要な障害者基本法、障害者虐待防止法、障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法等障がい福祉関係法令に係る職員教育・研修体制等について記載してください。
- ※ 障害者差別解消法に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ憲章」及び「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例～ともに生きる社会を目指して～」の主旨を踏まえた取組についての考え方について記載してください。

障がい福祉に係る法的知識

手話が言語であることは障害者基本法等において明らかされたものの、いまだ手話に対する理解が浸透しているとは言えない状況であり、手話に対する県民の理解を深め、これを広く普及していく必要性から、ろう者とうろう者以外の者が、互いの人権を尊重して意思疎通を行いながら共生することのできる地域社会を実現するために制定された神奈川県手話言語条例の理解のもとに、手話言語の普及推進に取り組んでいます。神奈川県手話言語条例の規定する手話推進計画の策定及び同計画の進行管理を行うに当たって有識者等から意見を聴取するために設置された神奈川県手話言語普及推進協議会への参加や手話普及推進イベント「手話の世界へGO!」での協力等があります。また、障がい福祉関係法令について、福祉関係情報誌、福祉新聞等の定期購読物回覧による職員への周知を行っており、日常的に、最新の情報提供をもって職員教育につなげ、データベースでの法令を職員は常時閲覧できる環境を整えていきます。また、全職員対象の研修への取り込みも進めていきます。

「ともに生きる社会かながわ憲章」及び「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例～ともに生きる社会を目指して～」の主旨を踏まえた取組

障がい者に対する偏見や障壁を排除し、誰もが自分らしく生活できる社会の実現に向け、啓発活動を推進していきます。聴覚障がいに関する取組を積極的に提案、実践していきます。こうした取り組みを通じて「ともに生きる社会」の実現をめざします。「聴覚障がい者が市民と同等に地域で安心して豊かに生活できる社会の実現」は、当法人の悲願です。聴覚障がい者が豊かに、堂々と、自分らしく地域で生活していく基盤整備のために、聴覚障がい関連情報を提供し、情報の共有を図るとともに、地域生活支援事業実施における県、市町村の役割を明確にし、市町村の支援（市町村が自立して聴覚障がい福祉を担えるよう支援する）により、市町村間の意思疎通支援事業を含む聴覚障がい福祉の格差解消をめざしています。また、地域の聴覚障がい児者のニーズを掘り起こし、市町村では対応が難しい聴覚障がい者の相談を行う等の市町村支援を行っています。相談は、設置通訳者の配置が少ないまたはない保健福祉圏を中心に実施します。実施にあたっては、当該神奈川県保健福祉圏内の市町村障害福祉担当課と連携します。聴覚障がい者、盲ろう者における障害者差別解消法に基づく合理的配慮において、当法人が行っている手話通訳者・要約筆記者の派遣事業、盲ろう者通訳・介助員の派遣事業はコミュニケーション支援の上で大きな役割を担っています。

III 団体の業務遂行能力について

2 コンプライアンス、社会貢献について

(3) 障がい者雇用の促進

※ 障害者雇用促進法の法定雇用率の達成状況等、障がい者雇用促進の考え方と実績について記載してください。

ア 法定雇用率の達成状況、未達成の場合の今後の対応

(7) 障害者雇用状況（令和6年6月1日現在）※1

法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数 (A)	うち常用雇用障害者数 (B)	実雇用率 (B) / (A) × 100	不足数 (A) × 法定雇用率※2 - (B)
32	4	12.50	-11.7

※1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法という。）に基づき、厚生労働省に報告している令和6年6月1日現在の障害者雇用状況を記載してください。報告義務のない法人については、(A)、(B)を記載してください。

算定方法については、厚生労働省に報告する障害者雇用状況報告書の記載要領を確認してください。

※2 法定雇用率については厚生労働省のHPを参照してください。

（参考）国のガイドライン（画面下の方）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisha/04.html

(i) 未達成の場合の今後の対応

該当しない。

(ii) 障害者雇用促進法に基づく国（公共職業安定所長）からの障害者雇入れ計画作成命令の有無

有（計画作成命令を受けた後の対応について：）

無

イ 障がい者雇用促進の考え方と実績

（障がい者雇用企業等≪障害者雇用企業、障害福祉サービス事業所、在宅就業支援団体など≫に優先的に発注するなど障がい者雇用の促進する考え方や実績を記載してください。）

改正障害者雇用促進法等の施行により、障がい者が地域で安心して暮らせる社会の実現をめざし、そのニーズと適性に応じて、地域生活における自立が図られており、一般雇用が進んでいます。SDGsへの取組から、障がい者を特別視するのではなく一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり共に生きる社会こそノーマルな社会であると考え、ノーマライゼーション、さらには、多様な人材を活かす事業運営、ダイバーシティといった考えをふまえて、法定雇用率を達成している当法人としては、引き続き積極的に障がい者雇用を進めます。また、障害がい者雇用企業等に優先的に発注します。

令和5年度実績：主な取引先17社中、障がい者雇用企業等9社。

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

3 事故・不祥事への対応、個人情報保護について

※ 募集開始の日から起算して過去3年間の重大な事故または不祥事の有無ならびに事故・不祥事発生時の対応、再発防止策構築状況について記載してください。

※ 個人情報保護についての方針・体制、職員に対する教育・研修体制及び個人情報の取扱いの状況等について記載してください。

事故・不祥事

重大な事故・不祥事に対する対応

過去3年間に重大な事故または不祥事はありません。不祥事等があった場合の対応や再発防止への取り組みとしては、**事故・不祥事マニュアル**をもとに、職員が、事故、事件等のあらゆる危機に対し、的確かつ迅速に対応するために必要な事項を定めて、利用者、職員の生命及び健康を守ります。あわせて、職員の不祥事防止、服務規律の確保の徹底を図るため、**不祥事防止委員会**を設置して、下記事項を行います。

- (1)不祥事防止対策の検討及び推進。
- (2)不祥事防止に係る具体策等の推進。
- (3)不祥事防止のための研修プログラムの企画及び職場状況の把握。
- (4)不祥事発生時の解決対応へ取り組み。

個人情報保護

個人情報保護規程の公表・遵守

指定管理業務における個人情報の取り扱いについては、個人情報の保護に関する法律及び神奈川県個人情報保護条例の規定に従い、個人の権利、利益を侵すことのないよう最大限努めます。また、指定管理業務の実施により知り得た個人情報の漏洩・滅失などの事故の防止その他の個人情報の適正な管理の確保を図るために、社会福祉法人神奈川聴覚障害者総合福祉協会個人情報保護規程を公表し、遵守します。

個人情報の収集

利用者等の個人情報を取得する場合、利用目的を明確に定め、その目的達成のために必要な範囲で、適正かつ公正な手段により収集します。

個人情報の第三者への提供について

保有する個人情報を本人の同意なしに第三者に開示・提供することはありません。ただし、以下の場合は、本人の同意なく個人情報を開示・提供することがあります。

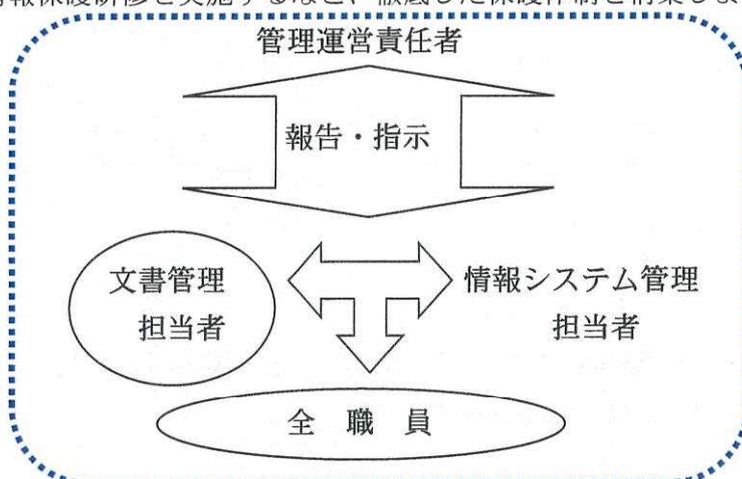
- (1)法令に基づく場合
- (2)人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- (3)国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼす恐れがあるとき。

個人情報の開示・訂正・削除について

- (1)本人又は本人の認めた代理人から個人情報の開示請求があった場合は、所定の手続きに基づき速やかに開示します。
- (2)保有する個人情報が正確かつ最新の内容に維持できるように努め、変更が生じた際は、提出いただいた変更届により速やかに訂正します。
- (3)本人から、保有する個人情報の利用停止の請求があった場合は、正当な理由であることを確認した上で、削除します。ただし、運営上最低必要な個人情報は削除できません。

個人情報保護体制について

管理運営責任者をトップとして、個人情報保護の管理体制を確立します。また、職員研修にも個人情報保護研修を実施するなど、徹底した保護体制を構築します。



万が一、漏えい事故が発生した場合に可及的すみやかに対応を行うための個人情報取扱事業者保険加入を考えます。

職員に対する教育・研修

新規採用職員への新人研修オリエンテーション・トレーニング内での研修を始め、全職員対象の全体研修においても、個人情報保護法の定義や基本、個人情報の管理方法、職場での取り扱い、個人情報漏洩した場合の対処法等の事例研究など、随時研修を実施し理解を深めています。

個人情報の管理・取扱について

当法人は、保有する利用者等の個人情報の外部への漏洩、不正アクセス、紛失、破壊、改ざん、ウイルスなどの危険に対して、適切な安全対策を講じます。また、職員の教育、啓発に努め、自覚的・自発的な個人情報保護意識の高揚を図ります。情報漏洩の大多数が内部の人間による不注意であることから、ルール事項を各職員に徹底し、不注意をできるだけ防止する仕組みを構築し、嚴重な漏洩防止の対策を実施します。

- ・業務で取り扱う個人情報については、ロッカーに収納、施錠して保管します。
- ・個人情報は、誰しも許可無く外部に持出すことは厳禁とします。
- ・作成した磁気データは、パスワード等のセキュリティを施し管理します。
- ・不必要な磁気データの作成・保存は行いません。
- ・ネットワークセキュリティ導入により、管理担当者による情報システム集中監視を行い、情報漏えい等の事故防止を行います。

III 団体の業務遂行能力について

4 これまでの実績について

※ 指定管理業務と類似の業務を行う施設等での管理実績について、記載してください。

※ 特に、利用者の視点に立った情報提供の実績、その他聴覚障がい者の福祉、地域社会との連携や共生社会実現に向けた取組の実績があれば、詳しく記載してください。

指定管理施設管理

当法人は2002年（平成14）年4月に神奈川県聴覚障害者福祉センターの管理運営を県から委託を受け、2006年（平成18）年4月からは指定管理者として運営を行うなど19年間にわたって、聴覚障がい者の福祉を専門とする法人として、指定管理業務についての知識・経験を有する各種有資格者や公共施設の総合的管理を担う職員により、安全で快適な県有施設の管理運営を行っています。これまで、他自治体における指定取消しはなく、順調に管理運営を行うとともに、県との協定に基づき、乳幼児、学齢児、成人ろうあ者、中途失聴者、難聴者等聴覚障がい児者を対象として、各種相談、社会適応訓練、日常生活に必要な情報の提供、聴覚障がい児の早期訓練、手話通訳者及び要約筆記者の養成・認定・派遣等を行ってきました。また、施設の設置目的である、「聴覚に障がいがある者に対して、その社会的自立を促進するために、各種の支援、訓練等を行うとともに、身体障害者福祉法第34条の規定により日常生活に必要な情報を提供し、及び聴覚障がい者に対する社会奉仕活動を行おうとする者に対して、その活動のための便宜を供与し、もって聴覚障がい者の福祉の増進を図るための施設」であることをふまえ、施設の効用を最大限に発揮できるよう、当事者運営を基軸に、利用者ニーズを敏感に捉え業務を遂行してきました。

平成14年4月 神奈川県聴覚障害者福祉センター受託運営

平成17年4月 神奈川県聴覚障害者福祉センター指定管理者

平成23年4月 神奈川県聴覚障害者福祉センター指定管理者(2期目)

平成28年4月 神奈川県聴覚障害者福祉センター指定管理者(3期目)

令和3年4月 神奈川県聴覚障害者福祉センター指定管理者(4期目)

聴覚障害者福祉センター事業の推移

	(人)	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
相談		2,700	2,583	2,877	3,716	4,255
各種検査		1,195	971	2,256	2,765	3,320
聴覚障がい者・乳幼児支援		694	456	773	806	658
ビデオライブラリー		38,489	40,147	29,883	24,948	19,676
各種講座・講習等		3,134	2,172	3,801	5,050	4,913
見学者		407	24	62	268	30
部屋利用者		11,057	2,141	2,261	6,747	8,320
聴覚障がいについて知る講座		23	13	6	40	11

「聴覚障がいについて知る講座」は令和3年度より神奈川県ライトセンターの協力を得て

「聴覚障がい・視覚障がいについて知る講座」として実施。これからも、県民、地域住民、更には関係諸団体との協働により、高品質な業務を遂行し、更なる利用者サービスの向上、管理経費の節減に努めます。また、2016年（平成28年）4月からは指定管理者として、川崎市聴覚障害者情報文化センターの運営を行っています。川崎市聴覚障害者情報文化センターは、聴覚障がい者にとって必要な情報を提供するとともに、聴覚障がい者の文化活動や社会活動等を支援し、聴覚障がい者の福祉の増進を図ることを目的として2000年（平成12年）1月4日オープンされました。聴覚障害者情報文化センターは、身体障害者福祉法第34条に定められた法定施設で、全国では51ヶ所（川崎市含む）、政令指定都市では5番目の設置です。鉄骨造2階建の施設で1階部分に老人いこいの家、2階部分に川崎市聴覚障害者情報文化センターが設置されている、合築の構造になっています。これは、特定非営利活動法人川崎市ろう者協会をはじめ、特定非営利活動法人川崎市中途失聴・難聴者協会及び関連団体の十数年にわたる設置運動がかなったものです。

主な事業内容

- 1、聴覚障がい者にとって必要な情報を提供する事業
 - (1)字幕・手話通訳付ビデオ（DVD）の製作及び貸出
- 2、聴覚障がい者の情報伝達を支援する事業
 - (1) 聴覚障がい者の求めに応じ、手話通訳者や要約筆記者を派遣する
 - (2) 手話通訳者及び要約筆記者を養成する
 - (3) 情報機器の貸出
- 3、聴覚障がい者に対する相談事業
- 4、聴覚障がい者の文化、学習、レクリエーション活動の支援事業

利用者視点からの情報提供

ICTの発展・普及に合わせホームページでの動画配信を行い、聴覚障がい者へ手話での情報提供、聴覚障がいの普及啓発情報を配信するとともに、手話を主な言語として日常生活及び社会生活を営む聴覚障がい者に、手話による情報発信・情報提供を行うに際し、より適切な手話映像制作を行うために、聴覚障がい当事者からの意見を聞くための手話映像検討委員会での協議をもとに効果的な手話映像配信を行いました。

インターネットによる、手話動画配信の方式はストーリーミング配信で、自主制作番組を発信しました。番組は、センター事業または法律関係や日常生活に必要な情報を幅広く配信することで配信本数・動画へのアクセス数の拡大を図りました。

令和5年度動画配信アクセス件数 18,212 件。

配信番組名	配信本数
神奈川県聴覚障害者福祉センターガイドテープ	1本
手話語り	108本
生活関連情報動画	246本
啓発動画	25本
子ども向け動画	32本
センターからのお知らせ等	19本

また、手話通訳者養成講座用 DVD 教材作成、パブリックコメントなど、関係団体等の撮影、編集に協力しました。神奈川県聴覚障害者福祉センターロビーには、アイドラゴン4を設置し、緊急放送、「目で聴くテレビ」、アーカイブとして過去番組及び情報提供施設等の制作した番組等を自由に視聴できるようにしています。

その他聴覚障がい者の福祉

手話通訳者・要約筆記者研修

(1)手話通訳者研修会

手話の読み取りに苦手意識を持つ通訳者が多く、読み取り通訳研修を希望される声が多くあったため、昨年度に引き続き手話表出者を高齢者・若者と分けて2回行いました。

また、司法場面（裁判）への通訳派遣をきっかけに、司法場面を担うことができる通訳者の確保、そして司法場面で通訳する際の注意点（技術や考え方）等を改めて学ぶ場として司法をテーマに研修を開催しました。オンデマンド型によるオンライン配信の研修は受講者の都合に合わせて受講が出来ることから多くの通訳者が参加しました。

(2)要約筆記者研修会

多様な表示方法に対応するため、センターで所有する機材を使い、オンライン上に要約筆記を表示するための研修を行いました。また、派遣機材についての取り扱い方を、周知する機会にもしました。

地域社会との連携や共生社会実現に向けた取組

県立施設としての取組

神奈川県聴覚障害者福祉センターの県立施設としての役割について、内部で検討をすすめ、次の3点に整理しました。

- ① 専門性（市町村では対応が困難な専門性が高い事業を行う）
- ② 情報発信（聴覚障がい者側、聴覚障がい側からの情報を発信する）
- ③ 市町村支援（市町村が自立して聴覚障がい福祉を担えるよう支援する）

各事業において、この3点から再度事業を見直し、可能なものから改善をすすめていくこととし、県立施設としての役割については、今後も検討を続けていきます。

