

令和4年度 新潟市秋葉区新津健康センター・新潟市新津育ちの森 事業計画書

ヴァーテックス・ワーカーズコープ地域創生事業体

1. 経営理念・経営方針

私たちは、「働く仲間が雇われる意識を超え、どうしたら事業の主体者として成長して行けるのか」=『協同労働』を軸に、利用者をサービスの受け手ではなく主体者として参加してもらい、その事業に地域の人々にも地域の創造の一拠点として登場してもらい、施設だけでなく、地域にとっての事業として価値を高めたい(=共感の経営)と考えています。

また私たちの経営理念は秋葉区地域福祉計画・地域福祉活動計画の基本理念である「人がつながり ともに支えあう やさしいまちづくり」や新潟市子ども・子育て支援事業計画「新・すこやか未来アクションプラン」の考え方も多くの点で合致しています。

(1) 安心・安全を最優先にしながら、地域住民の笑顔と元気を創造します。

(2) 「利用者との協同」「地域との協同」「働く者同士の協同」という3つの協同を大切にしています。一人ひとりを主体者として信頼し、その成長に最高の価値を見出します。

(3) 利用者、家族、地域住民が参加する場面を多くつくり、一緒に地域を創り上げる姿勢を大切にしています。

(4) 地域の課題を地域住民が主体となって解決していくことを通じて、地域の創生・まちづくりを目指しています。

(5) 民間事業者ならではのアイデアやネットワークを活かし、より魅力ある住民サービスを創造します。

2. 指定管理業務に係る事業計画

当施設が広く市民を対象にする公共施設であるという特性を踏まえ、運営を進めます。また当施設が健康福祉の保持・増進という目的と子育て支援という目的とを併せ持っていることを鑑み、施設の管理区分を明確にし、利用者の動線や相互の運営が混同することがないように留意しつつ、各施設機能の連携を図ってまいります。また、例えば合同のイベントを開催する場合や、健康センターの貸館部分を使って子育て支援活動を行う場合には、各施設の使用上のルールを確認し合います。それらの運営にあたっては各施設の職員が十分協議し、もしくは利用者と十分なコミュニケーションをとって、地域とのつながりが生まれる関係づくりを広げ、円滑に運営します。

効果的なPRで施設の利用を促すとともに、利用者の「ナマの声」に耳を傾けます。現代の子どもたちを取り巻く環境は、より一層複雑化しています。そして核家族化が進む中、母親たちの多くは、自分が育ったまちではないところで子育てをしています。どのような状況にあっても当施設を気軽に利用できるように、おやこ広場の役割や運営、そして迎える職員に求められるスキルは重要です。

民間施設ならびに今までの多数の指定管理施設の運営経験を最大限に活用し、利用者の来

館を待つという施設ではなく、来てもらうためのアプローチを積極的に実施します。
また、2年目以降はP D C Aマネジメントサイクルに基づいて、利用者懇談会やアンケート結果、教室や事業への参加人数、貸館の稼働率・利用者人数から総合的に判断・分析、そして何より利用者の「ナマの声」に耳を傾け、さらなるサービス向上・利用促進につなげていきます。

●具体的な取り組み

- (1) 複合化前の利用者への配慮
- (2) 広報・P R活動の充実
- (3) 魅力的なプログラムの展開
- (4) 民間事業者ならではのプログラムの充実
- (5) ポイントカードの発行
- (6) フロの日のかわり湯イベント
- (7) (仮称)「健康センター・育ちの森まつり」の開催
- (8) 運営会議の実施
- (9) 障がいのある人もない人も利用しやすい魅力ある施設づくり

利用率、利用者数目標達成に向けた取り組みについては、当事業体の理念でもある「協同労働」としての役割を最大限発揮するために、利用者サービスの向上を常に考え、実施していくことが重要と考えます。当事業体のノウハウをフル活用し、利用者サービスの向上につなげます。

特に、当施設では令和4年度から条例の一部改正により、営利目的での利用が可能になります。各施設の設置目的や公益性の確保に十分配慮した上で、当事業体の運営経験を最大限に活用し、利用者がより気軽に利用いただける施設となるよう努めます。

●健康センターの具体的な取り組み

- (1) 顧客管理システムの導入
- (2) ポケットW i - F i の貸し出し
- (3) 卓球台の設置
- (4) 複合機 (カラーコピー機) の設置
- (5) 感染症防止対策
- (6) 高齢者に配慮したサービス
- (7) 障がい者アートの常設及び学校・地域団体の作品の展示
- (8) 学習の場の提供

●育ちの森の具体的な取り組み

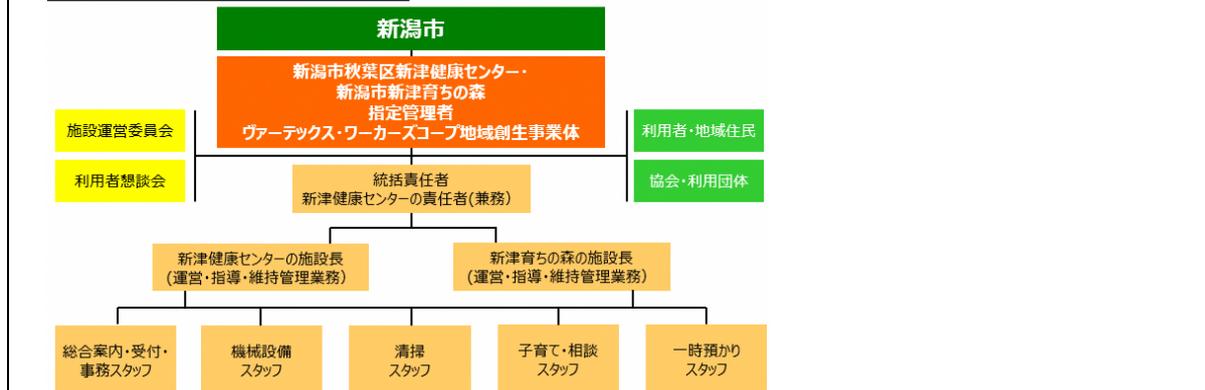
- (1) 受付業務の簡便化
- (2) 定期行事の実施
- (3) 保護者向けの子育て講座や子育て相談会
- (4) 父親向け講座
- (5) マタニティセミナー開催やプレママと先輩ママとの交流会
- (6) リモートによる子育て情報の発信
- (7) N P 講座、B P 1 講座の実施

(8) 一時保育

●組織・人員体制

- ・統括責任者1名（健康センター施設長兼務）と各施設長を配置します。
- ・当施設全体として施設長以外では常勤4名、非常勤6名で合計12名体制とします。
- ・統括責任者は、防火防災管理者の資格を有するものを配置します。
- ・常勤者1名は公共施設管理の経験を3年以上有するものを配置します。
- ・非常勤者は公共施設管理の経験を有するものを配置するよう努めます。

当団体運営管理の組織体系



3. 自主事業を実施する場合の事業計画

健康センター・育ちの森を拠点とし、自主事業を通じた地域のコミュニティの創造を図ります。

「にいがた未来ビジョン」ならびに「秋葉区地域福祉計画・秋葉区地域福祉活動計画」の実現に向けて、より多くの市民の方に健康増進や子育て支援充実等の機会を提供します。自主事業は、いつときの利用者を増やすためだけの取り組みだけではなく、魅力ある自主事業を契機として新たなサークルや団体が立ち上がり、当施設を拠点とした継続的な活動が創出されるよう、具体的には1年間に5団体増を目標に取り組みます。

当事業体のノウハウとリソースを最大限活用し、より多くの市民ニーズに応えられる多種多様な健康教室・イベントなどを実施します。実施に際しては、当事業体が公共の施設であることを十分に理解したプログラム内容や料金設定とし、また当事業体の主催事業が一般利用者の施設利用を極端に制限することの無いよう、その時間や回数設定にも十分配慮いたします。なお、自主事業実施にあたり、不足するマンパワーは当事業体構成企業が責任をもってフォローします。

●多世代交流を強く意識した当施設全体の具体的な取り組み

- (1) 地域と連携した魅力的なイベントの開催
- (2) 「ゆずります・ゆずってください」コーナーの設置
- (3) ボランティアバンクの設立
- (4) 母親のリフレッシュ講座
- (5) 地元大学の事業紹介
- (6) 薬の飲み方講座の開催

●健康センターの具体的な取り組み

- (1) 健康教室事業
- (2) 屋外での健康教室
- (3) 専門家による健康セミナーの開催
- (4) その他自主事業
- 育ちの森の具体的な取り組み
 - (1) 3歳以上児が遊べる環境作り
 - (2) ベビーイベントの実施
 - (3) 子どもの健康講座
 - (4) 利用者同士をつなげるコーディネート
 - (5) B P 2 の実施

4. サービス内容（開館時間、休館日の設定）

健康センター・育ちの森を拠点とし、自主事業を通じた地域のコミュニティの創造を図ります。

「にいがた未来ビジョン」ならびに「秋葉区地域福祉計画・秋葉区地域福祉活動計画」の実現に向けて、より多くの市民の方に健康増進や子育て支援充実等の機会を提供します。自主事業は、いつきの利用者を増やすためだけの取り組みだけではなく、魅力ある自主事業を契機として新たなサークルや団体が立ち上がり、当施設を拠点とした継続的な活動が創出されるよう、具体的には1年間に5団体増を目標に取り組みます。

当事業体のノウハウとリソースを最大限活用し、より多くの市民ニーズに応えられる多種多様な健康教室・イベントなどを実施します。実施に際しては、当事業体が公共の施設であることを十分に理解したプログラム内容や料金設定とし、また当事業体の主催事業が一般利用者の施設利用を極端に制限することの無いよう、その時間や回数設定にも十分配慮いたします。なお、自主事業実施にあたり、不足するマンパワーは当事業体構成企業が責任をもってフォローします。

●多世代交流を強く意識した当施設全体の具体的な取り組み

- (1) 地域と連携した魅力的なイベントの開催
- (2) 「ゆずります・ゆずってください」コーナーの設置
- (3) ボランティアバンクの設立
- (4) 母親のリフレッシュ講座
- (5) 地元大学の事業紹介
- (6) 菓の飲み方講座の開催

●健康センターの具体的な取り組み

- (1) 健康教室事業
- (2) 屋外での健康教室
- (3) 専門家による健康セミナーの開催
- (4) その他自主事業

●育ちの森の具体的な取り組み

- (1) 3歳以上児が遊べる環境作り
- (2) ベビーイベントの実施
- (3) 子どもの健康講座
- (4) 利用者同士をつなげるコーディネート
- (5) BP2の実施

専門人材の配置に関しては、必要に応じて、当事業体内の職員間で応援するなど臨機応変に対応していきます。職員は、自らの仕事を狭く限定せず、日々接する子ども達や保護者、地域の方達のニーズを受け止め、その必要に応える事業や活動を地域の中で一緒に創造していく働き方を大切にします。その中で、働く一人ひとりが思いきり力を発揮し、自らの仕事に誇りと将来の展望を持って働ける環境をつくり出します。

また専門的な知識を習得するという視点と、広い視野で物事を考えるという大きな視点を大切にしていきます。

・健康センター職員一覧

役 職	常/非	職 務 内 容	資格等
施設長	常勤	施設の総括及び貸館、入浴運営の総括	教員免許
施設長代行	常勤	館長の補佐、館の運営全般、地域連携、その他広報PRなど	社会福祉士 等
	非常勤	同上	
	非常勤	同上	
	非常勤	同上	

職員は、施設長1名、常勤1名、非常勤3名の5人体制を考えています。職員は教員、社会福祉士等の資格、または公共施設での貸館ならびに入浴施設の経験を有し、施設長を含む常勤者は、民間施設常勤勤務経験が2年以上あるものを2名以上、非常勤者においても当該施設同様のサービス業ならびに区内在住者を中心に採用し、2名以上配置します。尚、勤務ローテーション内では高齢者や障がい者の雇用も推進します。

・育ちの森職員一覧

役 職	常/非	職 務 内 容	資格等
施設長	常勤	施設の総括及び児童館運営の総括	保育士
施設長代行	常勤	館長の補佐、館の運営全般、母親クラブ・子ども会など地域連携、その他広報PRなど、一時保育担当	幼稚園教諭 教員免許 社会福祉士 児童厚生員 等
	常勤	同上	
	常勤	館の運営全般、一時保育担当	保育施設勤務 経験
	非常勤	同上	保育士
	非常勤	同上	児童厚生員
	非常勤	同上	子育て経験

・職員配置の考え方

職員は、施設長1名、常勤3名、非常勤3名の7人体制を考えています。職員は保育士、幼稚園教諭、教員、社会福祉士、児童厚生員の資格、または子育て経験を有し、施設長を含む常勤者は、児童厚生施設などで、常勤勤務経験が2年以上あるものを2名以上、非常勤者においても児童福祉施設で2年以上の経験を持つ者を2名以上配置します。

当事業体は、人の可能性や潜在能力を発揮し、その主体者としての成長に最大の価値を置いています。そのためには、日々の記録、それに基づく話し合いと事例検討、一か月の振り返りを積み重ね、利用対象者の利益を守り、育む専門性の向上を追求しています。

●研修について

健康センター・育ちの森の設置目的に沿って、当施設が地域の中で果たす役割と、そこでの職員がなすべき仕事の本質が何かを深め、職員間で共有していきます。自らの仕事を狭く限定せずに、日々接する人たちの思いを受け止め、その力を引き出し、ニーズに応える取り組み、地域に創造していく職員を育成します

・入職時基礎研修

研修名	研修テーマ	備考
新職員入職時 基礎研修	・健康センター 健康センターの運営と施設管理への理解 「秋葉区地域福祉計画」への理解	対象：入職後1ヶ月以内
	・育ちの森 育ちの森の運営と子どもへの理解 新・すこやか未来アクションプラン（新潟市子ども・子育て支援計画）への理解 子どもの遊びと関わり	
	・全職員 個人情報保護と危機管理 新潟市運営方針	

・年間研修計画

研修テーマ	備考
法人理念、歴史、仕組みについての学習会	対象：全職員
CS基礎研修	対象：全職員
入浴施設衛生管理研修	対象：健康センター職員
入浴施設機械室研修	対象：健康センター職員
子どもと「遊び」、個と集団	対象：育ちの森職員
保護者や地域との協同	対象：全職員
子どもとまちづくり	対象：育ちの森職員
障がい者へのかかわり基礎研修	対象：全職員
普通救命講習	対象：全職員
児童館ガイドラインについて	対象：育ちの森職員
危機管理研修①理論と実践	対象：全職員
危機管理研修②事例検討	対象：全職員
危機管理研修③虐待防止	対象：全職員
食物アレルギー基礎研修 アナフィラキシー補助治療剤の使用方法	対象：全職員
交換研修（法人内：他現場）	対象：希望者
放課後児童クラブリーダー研修	対象：育ちの森施設長
新潟市主催公開講座及び基礎研修	随時、新潟市より募集がある場合
子ども・子育てプロジェクト研修会	対象：育ちの森職員 主催：ワーカーズコープ本部
子育て支援事業所研修会	対象：育ちの森職員 主催：ワーカーズコープ北陸信越事業本部

5. 地元団体の活用（市内に事務所を有しているか、地元経済振興及び雇用確保への貢献）

本施設を通じて、秋葉区地域福祉計画・地域福祉活動計画「人がつながり ともに支えあう やさしいまちづくり」や新潟市子ども子育て支援事業計画「新・すこやか未来アクションプラン」の考え方を主軸とし、地元経済振興、地域雇用確保、地域との連携に取り組めます。