

## 指定管理者による公の施設の管理運営状況(令和4年度分)

施設名	群馬県福祉マンパワーセンター	所管課	健康福祉課
指定管理者名	(社福)群馬県社会福祉協議会	指定期間	5年
利用料金制	<input type="checkbox"/> 導入 <input type="checkbox"/> 一部導入 <input checked="" type="checkbox"/> なし		R4.4.1 ~ R9.3.31

※利用料金制とは施設の利用に係る料金を指定管理者の収入として収受させる制度。「一部導入」は利用料金制を導入しているが指定管理料を支出している施設

### 1 施設の概要

施設所在地	前橋市新前橋町13-12(群馬県社会福祉総合センター6階)
指定管理業務内容	①社会福祉事業に従事しようとする者に対する就業援助業務 ②社会福祉施設等職員研修の実施 ③社会福祉事業従事者の確保に関する調査研究 ④社会福祉事業に関する普及啓発等

### 2 職員の状況(令和4年4月現在)※主に指定管理業務に従事する職員数

通常(フルタイム)の職員:	4人		
短時間雇用の職員:	7人	合計:	11人

### 3 収支の状況(令和4年度決算額)

(円)

収入		支出	
指定管理料	43,739,851	人件費	26,585,931
利用料収入	0	委託料	9,111,030
		光熱水費	231,843
		その他(印刷費、通信費等)	7,811,047
収入合計	43,739,851	支出合計	43,739,851

※指定管理者の指定管理業務等及び自主事業に係る収支を記入(指定管理者団体全体の収支ではない。)

### 4 利用の状況

	令和4年度(実績)	(参考)令和3年度(実績)	(参考)令和2年度(実績)
①年間利用者数(人)	(求職相談) 4,432 (就職者数) 208 (研修参加者) 429人 (研修動画視聴) 684回	(求職相談) 3,455 (就職者数) 208 (研修参加者) 691人 (研修動画視聴) 643回	(求職相談) 3,916 (就職者数) 187 (研修参加) 1,050
②使用料収入(円) (県納付額)	-	-	-
③利用料収入(円) (指定管理者収受額)	-	-	-

### 5 施設における実施事業の状況

事業・イベント名	開催日	参加者数	内容	参加者の感想等
福祉人材無料職業紹介事業	通年	紹介件数 266件 就職件数 208件	福祉人材の確保を目的に、福祉マンパワーセンター、高崎支所及び東毛バンクにおいて、求職者に対し無料で職業紹介を行った。	・親身に相談にのってくれ、率直な意見を言ってくれたためになった。 ・気持ちが楽になった。 ・優しく丁寧な対応だった。

就職面接会の開催	地区別福祉の仕事フェア R4.6.22外5回  地区別ミニ就職相談会 R4.6.4外1回	地区別福祉の仕事フェア 対面:178人  地区別ミニ就職面接会 対面:38人	福祉人材の確保を目的に、学生や一般の方を対象として、地区別に福祉施設との就職面接会を開催した。	<b>【求職者】</b> ・興味のある事業所の話が聞けて良かった。良い機会となった。 ・この位の規模の説明会の方がこじんまりしていて回りやすいと思った。 ・スタッフの方の誘導で助かった。 <b>【求人事業所】</b> ・自社のPRができて有意義な場となった。 ・求職者のニーズを把握できた。 ・もう少し求職者がいれば良かった。 ・参加者の年齢層がイメージと違った。
福祉の就職ガイダンス	R4.12.12外4回	69人	求職登録者等で、なかなか就職に結びつかない人や、介護等の未経験者を主な対象として、就職活動を支援するため、複数のテーマのガイダンスを開催した。	・これからの介護について、自分がどう仕事をやれば良いのか？が、わかる内容でとても自分にプラスになった時間だった。 ・とても参考になった。納得出来る内容で学びが深まった。 ・土日にやってもらえてありがたかった。
福祉関係従事者研修	新任4回153人 中堅4回153人 チームリーダー2日程123人  マネジメント研修(動画配信684回 内訳 組織マネジメント研修349回 人材育成担当者研修226回 広報研修109回 (オンラインについてはアクセス数)		福祉人材の育成を目的に、福祉従事者を対象として、キャリア等に応じた階層別研修を開催した。 また、社会福祉事業者の福祉マネジメント力を高める研修を開催した。	・コミュニケーションの大切さを理解できた。 ・様々な人(職種)の意見を聞いて参考になった。 ・キャリアパスの中での自分の立場と役割が理解できた。 ・事前学習が大変だった。
出張説明会	R4.8.19外13回	209人	福祉人材の確保を目的に、求人・求職の動向や福祉職場の状況等の説明会を実施した。	(アンケート等の実施なし)

## 6 利用者満足度調査等の結果及び対応状況

(実施期間)  
通年

(実施方法・回収率等)

### 1 窓口相談

窓口来所時、アンケート用紙によるアンケート実施。回収率19.4%。(マンパ)

### 2 研修

研修受講生へのアンケート。

集合研修は紙で配付、オンライン研修はグーグルフォームで回答を依頼・集計した。

回収率 新任職員研修:92.2% 中堅職員研修:73.3%

チームリーダーキャリアアップ研修:95.1%

組織マネジメント研修:71件 人材育成担当者研修:65件 広報研修:63件

(オンライン研修は、回収率でなく、件数)

(項目別回答集計)

1 窓口相談

- ・ センターを知ったきっかけ センターを知ったきっかけ ①友人・知人30.6%②インターネット28.6%③その他40.8%(職場の上司、研修受講時、就職相談会等)
- ・ 窓口対応満足度 窓口対応満足度 ①満足83.0% ②やや満足8.5% ③無回答4.7% ④その他3.8%
- ・ どんなイベントに参加したいか ①施設見学会46.7% ②就職相談会34.6% ③ガイダンス5.6%  
④参加したくない4.7% ⑤その他・無回答8.4%

2 研修

- ・ 新任職員研修  
満足(76.6%) やや満足(23.4%) やや不満(0%) 不満(0%) 無回答(0%)
- ・ 中堅職員研修  
満足(54.5%) やや満足(42.0%) やや不満(3.5%) 不満(0%) 無回答(0%)
- ・ チームリーダーキャリアアップ研修  
満足(74.4%) やや満足(23.9%) やや不満(1.7%) 不満(0%) 無回答(0%)

(利用者からの意見等)

1 窓口相談

- ・ 職員と一緒にタブレットを使って求人を見ていく等したい。
- ・ オンライン面談があっても良いと思った。
- ・ 介護職員同士が気軽に日常の不満などを話せるイベントをしてほしい。
- ・ 現場職員の意見や様子が知りたい。

2 研修

- ・ 他の事業所の方と話せることが何よりの学びだと思いました。
- ・ (動画で)視聴できる期間が長く設定してあったので時間に余裕が持てました。また、聞き逃したところをもう一度見られるので動画配信はよかったと思う。
- ・ 他の事業所の意見・考え方を知ることが出来ないことがデメリットかと感じました。

(調査結果分析)

1 窓口相談

- ・ センターを知ったきっかけとしては口コミによるものが高い。
- ・ 職場の人間関係や実際の雰囲気を感じている求職者が多く、現場の生の声を求めている様子。
- ・ オンラインの活用を求める声もある。

2 研修

- ・ 令和4年度はコロナウイルス感染拡大防止のため階層別研修(新任・中堅・チームリーダー)についてはZOOM開催が多かったが、集合研修、オンライン(ZOOM)研修はそれぞれ長所、短所が見受けられる。  
 今後は、集合研修とオンライン(動画視聴を含む)研修の両方を実施するとともに、アンケート等でそれぞれの特徴を明確にして、集合研修とオンライン(動画視聴)実施を使い分けていきたい。
- ・ 動画配信研修は、自分の都合に合わせて受講できること、何度も聞き直しができることなどで一定の評価があるが、アンケート回答数が少なく、工夫が必要と感じた。

(調査結果への対応状況)

1 窓口相談

- ・ 来所者への丁寧な対応を引き続き心がけると共に、オンラインやSNSの活用にも努める。
- ・ オンライン相談に対応しているが、PRを強化する。オンライン施設見学環境の充実。
- ・ LINE相談を開始した。

2 研修

- ・ コロナの状況にも左右されたが集合研修とオンライン研修を実施した。
- ・ 今後は、研修の内容によって、集合研修かオンライン、または両者の組合せを検討する。

(その他苦情・要望等及びその対応状況)

該当なし

7 管理運営状況の評価 (A:優良、B:良好、C:要努力、D:要改善)

評価項目	総合評価	評価の考え方	評価できる事項及び改善すべき課題
総合評価	B	<p>・就職相談件数及び就職者数の実績は、事業計画、仕様書等の内容を下回っているが、コロナ禍においてもオンラインの活用やイベントの小規模・分散開催により、参加者を増やす工夫を行った。</p> <p>・研修に動画を活用したことで、受講が容易になり、研修参加者数については目標を達成できた。</p>	<p>&lt;評価できる事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修参加者の満足度が高かった。</li> <li>・「福祉のすそ野を拡げる体験事業」を通して、福祉職未経験者が施設での業務を体験することにより就職に結びついている。</li> </ul> <p>&lt;改善すべき課題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職者数増加につなげるため、ハローワークや関係機関との連携について、既存の情報交換会に加えて、より連携を強める取組を行っていく必要がある。</li> </ul>

(個別項目ごとの評価)

評価項目	評価
平等利用の確保	A
サービスの提供内容	B
管理費用の執行状況	A
管理運営体制	B
法令遵守等	C
労働条件評価の実施	無

評価項目	評価
利用者対応	A
地域貢献	B
環境問題への取組	B
防災対策及び緊急時の対応	A
個人情報保護及び情報公開	A

(参考) 指定管理者の自己評価及び評価委員会の年度評価結果

	総合評価	評価の考え方
指定管理者の自己評価	A	ハローワークや事業者団体、職能団体、学校関係者等との連携により、福祉分野での牽引的な役割に取り組んでいる。
評価委員会の年度評価	A	概ね事業計画、仕様書等どおりの成果、実績があり、かつ施設の設置目的及び指定管理業務の目標達成に向けて非常に努力をしている。