

指定管理者による公の施設の管理運営状況(令和6年度分)

施設名	群馬県福祉マンパワーセンター	所管課	健康福祉部福祉局地域福祉課
指定管理者名	群馬県社会福祉協議会	指定期間	5 年
利用料金制	☐ 導入 ☐ 一部導入 ☒ 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	群馬県前橋市新前橋町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6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:	6 人	合計: 10 人

3 収支の状況(令和6年度決算額)

(円)

収 入		支 出	
指定管理料	53,160,000	人件費	34,817,538
		委託料	6,880,000
		租税公課費	56485
		その他(通信運搬費・広報費等)	11,405,977
収入合計	53,160,000	支出合計	53,160,000

※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6年度(実績)	(参考)令和5年度(実績)	(参考)令和4年度(実績)
①年間利用者数(人)	①求職相談8,287件 ②就職者数392人 ③研修参加者621人 ④研修動画視聴729回	①6,599件 ②298人 ③594人 ④802回	①4,432件 ②208人 ③429人 ④684回
②使用料収入(円) (県納付額)	0	0	0
③利用料収入(円) (指定管理者収受額)	0	0	0

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	通年	紹介件数324名 就職件数392名 (複数分野に跨る事業者があるため)	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。	・初めて知ったことでしたが、一人親として本当にありがたいことです。 ・大満足の対応でした。ありがとうございました。

福祉の仕事フェア・お仕事相談会	①R6.6.30 ②R6.7.20 ③R6.8.15 ④R6.9.28 ⑤R6.9.29 ⑥R6.10.3 ⑦R6.11.30 ⑧R6.12.14 ⑨R6.12.16 ⑩R7.1.18	①33名 ②28名 ③31名 ④80名 ⑤13名 ⑥13名 ⑦21名 ⑧25名 ⑨20名 ⑩33名	福祉人材の確保を目的に、学生や一般の方を対象として、県内各地にて地区別相談会を開催した。	【求職者】 ・多数の事業所の方のお話が聞けて参考になりました。 ・地域を絞って求人情報を得ることができ、ありがたい機会だった。 ・未経験者でも色々な研修制度がある事を知ったので勉強になりました。 【求人事業所】 ・エリアが限定されていたので良かったと思う。 ・求職者の生の声が聞けてこれからの人材確保に生かしていきたいと思いました。多くの方が給料より仕事の内容に興味を持っていました。
福祉の仕事ガイダンス	①R6.7.11 ②R6.10.21 ③R6.10.26 ④R7.1.14 ⑤R7.3.17	①24名 ②19名 ③45名 ④10名 ⑤22名	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。	・今後の人生について深く考える良い機会となりました。 ・座学の後、実際に施設を見学させていただくことで仕事の理解が深まった。
キャリア形成に資する研修	初任者研修 R6.6.28~ R6.8.23~ R6.9.13~ 中堅者研修 R6.7.19~ R6.8.20~ R6.9.11~ リーダー研修 R6.10.29~ R6.11.7~ 管理職研修 R6.8.21~	初任者研修 219名 中堅職員研修 157名 リーダー研修 102名 管理職研修 37名	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。	・他分野・他職種と意見交換できよかった。 ・他職種の方とのグループワークをしたことで自分では気づけない問題などを発見、再認識することができました。 ・チームリーダーに求められていることや役割など学びになることが多かった ・今取り組むべき課題が明確になった。
福祉マネジメント力を高める研修	対面 R6.9.18~ R6.11.15~ 動画 R6.12.23~ R7.1.20~ R7.2.7~	対面研修 106名 動画研修 729名(視聴回数)	福祉人材の育成を目的に、福祉従事者を対象として、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。	・リーダーとして自分の得意な分野は何か、自分に足りない部分は何か、適応能力をチェックする事が出来て良かったです。 ・若者の対応の仕方はわかり実践してみようと思いました。

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: 来所時にアンケートを実施。(回答率平均34.8%)

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(動画を含む。)はLOGOフォームで回答を依頼・集計した。

●階層別研修: 回収率

- ①新任職員研修: 87.2%、②中堅職員研修: 93.6%、
③チームリーダーキャリアアップ研修: 99.0%、④管理職員研修: 94.6%

●マネジメント研修: 回収率

- ①コミュニケーションスキルアップ研修: 24.1%、②労務管理研修: 22.8%、③OJTリーダー研修: 25.0%
④人事評価・運用研修: 20.1%

(項目別回答集計)

1. 窓口相談: 来所時にアンケートを実施。(回答率平均34.8%)

・センターを知ったきっかけ

- ①ハローワーク8.9%、②友人・知人23.6%、③学校7.8%、④インターネット25.2%、⑤ポスター17.3%、
⑥市町村役場3.9%、⑦市町村社協1.5%、⑧その他11.8%

・窓口対応満足度

- ①満足73.7%、②やや満足3.8%、③普通3.0%、④やや不満0%、⑤不満0.8%、無回答18.7%

・どんなイベントに参加したいか

①就職相談会35.3%、②施設見学会41.7%、③ガイダンス2.2%、④その他2.2%、⑤参加したくない2.2%、
無回答16.4%

2 研修

●階層別研修

①初任者研修

満足(69.6%)、やや満足(26.7%)、やや不満(1.6%)、不満(0%)、無回答(2.1%)

②中堅職員研修

満足(69.4%)、やや満足(28.6%)、やや不満(0.7%)、不満(0%)、無回答(1.3%)

③チームリーダー研修

満足(70.3%)、やや満足(28.7%)、やや不満(1.0%)、不満(0%)、無回答(0%)

④管理職員研修

満足(85.7%)、やや満足(14.3%)、やや不満(0%)、不満(0%)、無回答(0%)

●マネジメント研修

①コミュニケーションスキルアップ研修

満足(51.7%)、やや満足(45.7%)、やや不満(2.0%)、不満(0.6%)、無回答(0%)

②管理職が身につけておくべき労務管理研修

満足(30.4%)、やや満足(58.7%)、やや不満(8.7%)、不満(2.2%)、無回答(0%)

③OJTリーダー研修

満足(42.4%)、やや満足(53.8%)、やや不満(3.8%)、不満(0%)、無回答(0%)

④人事評価・運営研修

満足(26.5%)、やや満足(70.6%)、やや不満(2.9%)、不満(0%)、無回答(0%)

(利用者からの意見等)

1 窓口相談

- ・就業体験を調整してもらえることは、未経験者にとって凄く有り難い。
- ・受付に人がおらず、声がかけづらかったので誰かいていただけると話しかけやすい。
- ・福祉の仕事の不安、悩みを聞いてもらいたい
- ・話を聴いてとても親切に対応していただきました

2 研修

- ・本日の研修をもとに働きやすい職場がつくれたらと思います。
- ・法人の課題であったキャリアパス策定の研修をこの時期に受講できてとても勉強になった。
- ・他業種の方との研修で色々な意見が聞け勉強になりました。

(調査結果分析)

1 窓口相談

- ・丁寧な対応による満足度は高いことから、今後も丁寧で相談しやすい環境を整えていく必要がある。
- ・福祉分野で在職中の求職者からは、職場に関する不安や悩みを聞いてほしいニーズがある。

2 研修

- ・職位が上がるにつれて集合型研修よりもオンライン型研修を希望する傾向がある。
- ・意見交換は多面的な捉え方が学べるため、グループワークの需要も高い。

(調査結果への対応状況)

1 窓口相談

- ・丁寧な対応を引き続き心がけるとともに、求職者の希望に応じて介護職員相談サポートセンターと連携し、きめ細やかな支援を行えるよう努める。

2 研修

- ・研修の内容や参加者の職位等を考慮して、集合型とオンライン研修を検討する。
- ・グループワーク等多種多様な意見交換が可能な方法を増やしていく。

(その他苦情・要望等及びその対応状況)

特になし

注) 項目は例示であり、調査等の状況に応じて、任意様式で同様の内容を記載して構わない。

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	A	・就職者数等の年間利用者数に関して、事業計画、仕様書などおりの成果、実績がある。 ・利用者からの相談・要望に対して、状況や意向の理解に努め、適切な支援や対応を実施した。	<評価できる事項> ・サービスの質を向上するため、利用者の状況に応じた丁寧な支援を行って <改善すべき課題> ・就職者数の更なる増加に向けて、県内様々な地域で福祉人材の確保・育成・定着に向けた取組をより強化する必要がある。

(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	A
管理費用の執行状況	A
管理運営体制	B
法令遵守等	B
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	ハローワーク等の関係機関と連携し、福祉人材無料職業紹介における採用件数が昨年度と比較し大幅に増加した。
評価委員会の年度評価	B	おおむね事業計画、仕様書などおりの成果、実績がある。

注) 「個別項目ごとの評価」の評価項目は、施設及び利用の形態に応じて、選定時の審査項目、仕様書・事業計画等と整合性を持った項目を設定する。