

## ■大規模災害発生時の対応

大規模災害時は迅速に施設の損害状況の把握に努め、状況を随時県へ報告するとともに、県と連携して早期の復旧等に努めます。

事業継続計画（BCP）の準備を始めます。大規模災害時には施設によって早期復旧が重要な施設や避難者受け入れ施設があります。

当施設もその対象であることは確実です。県と相談し、備蓄品や代替要員の設定に取り組みます。



### 【行動基準 例】

従業員区分	就業時間中		就業時間外	
	行動基準	初期対応	行動基準	初期対応
災害対策本部 基幹要員	在社	災害対策の中心となり活動	出社	安否状況の報告 家族の安否確認後出社 災害対策本部活動の実施
	帰社	社外にいる場合は帰社		
初期対応要員	在社	関係者の招集、情報収集 対策本部の設置	出社	家族の安否確認後出社 関係者の招集、情報収集 対策本部の設置
	帰社	社外にいる場合は帰社		
管理職 (課長以上)	在社	災害対策の中心となり活動	出社	家族の安否確認後出社 災害対策の実施
	帰社	社外にいる場合は帰社		
一般従業員				安否状況の報告 会社指示に従う

異常が発生した場合、本社にバックアップ体制がひかれています。BSC, 三洋装備それぞれに担当者がおり、異常発生時に直行します。

- 新型インフルエンザ、伝染病等へは早めに対応します。消毒液の設置や注意喚起等を行います。

### (3) 急病人等が生じた場合の対応（救急救命士等の配置、救命に関する職員研修等）

#### ■事前の想定

利用者の安全を確保するためには、事前のリスク把握や事故想定と事前の対応検討が重要です。施設の特性及び上記の想定事項を配慮した「マニュアル」を作成します。対応の手順は「マニュアル」に定め、訓練を通じて実施可能なものにします

想定事項	内容
利用者の傷病	利用者が練習中又は他の時間に傷病が発生する
見学者の傷病	施設見学者の傷病が発生する
職員の傷病	施設の職員が施設の不具合、又はその他の理由でけがをする。傷病が発生する

#### ■救急救命士等の配置

救急救命士は救急救命士法にて「厚生労働大臣の免許を受けて、医師の指示の下に、救急救命処置を行うことを業とする者」と記されています。施設への常駐配置は将来の課題とします。近隣の医療機関、消防署（救急車配置）における所在を確認し連絡体制を構築します。

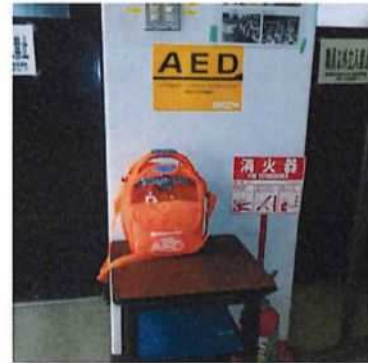
#### \* 定期的な救命訓練・講習会の実施

職員に救急救命に関する資格取得や講習会への参加を奨励するとともに、消防署などの協力を得て、定期的に救命訓練・講習会を実施します。また、自動体外式徐細動器（AED）の内容を含めた「普通救命講習」を全従業員に受講させ、修了証を取得させます。

また、責任者に対しては、上位資格である「応急手当普及員講習」の受講を義務付け、普及員資格認定を受けることにより、日常的に職員に対する指導体制を確立します。

#### \* 自動体外式徐細動器（AED）を始めとした機器と薬品の常備

本施設の事務室等に応急機能を持たせるとともに、「自動体外式徐細動器（AED）」の設置をはじめとした救命機器や薬品等を常備します。事務室には常時1名以上の職員を配置するとともに、資格者や知識のあるものを中心に応急手当を行います



- 近隣の医療機関等を含めた「緊急連絡網」を整備し、周知します。
- 自動体外式除細動器（AED）等に関する研修を全職員に定期的実施します。



【消防署員による救命救急研修】

## 5 地域と連携した魅力ある施設づくり

### (1) 地域人材の活用、地域との協力体制の構築及びボランティア団体等の育成・連携の取組内容

#### ■県内の様々な組織、施設等と連携し体育センターの魅力を高めます

施設が地域県民にとって親しみ・魅力ある施設になるために様々な組織や施設との連携を検討します。

- ☞ 利用団体との連携
- ☞ 地域スポーツ団体との連携
- ☞ 自治体との連携
- ☞ 教育機関との連携
- ☞ 地元自治会・地域住民との連携

#### スポーツ振興基本方針

多くの県民への機会提供

協働によるプログラム

神奈川県計画への協力

地域コミュニティの創造

#### 【参考：連携している地域組織】

##### ○小田原バドミントン協会

##### ○総合型地域スポーツクラブ城下町スポーツクラブ

「城下町スポーツクラブ」は、スポーツに限らず社会・文化的な活動も視野に入れ、地域コミュニケーションの形成にもつながるクラブを目指しています。

##### ○総合型地域スポーツクラブ小田原フレンドリークラブ

地域密着型のスポーツクラブ。 イベント・特色ある取組、野球を通して体を動かす楽しむ仲間と共に過ごす時間を、心の充実を大切にしています。季節ごとに、夏合宿・カヌー体験・バーベキュー・クリスマス会・餅つきなど、行事は盛りだくさん。総合型クラブとしての活動も多岐にわたっている。



【スポーツボランティアによる清掃活動】

## ■ネットワーク作り（拡大）

施設利用団体・組織のネットワーク形成からスタートし、人材活用、地域との協力体制、ボランティア等の連携、育成まで段階的に進めます。神奈川県には「スポーツ局」が設置され、施策を効果的・効率的に推進される体制が整っております。施設運営者としてその設置目的達成にも寄与できます。



段階・時期	計画内容	備考
第一ステップ 32年度	ネットワーク構想を具体化し、施設から問い合わせを行い、可能性や方向性を議論します	
第二ステップ 33～34年度	議論の結果や同意を得た方向性を基にネットワークの連携で実施すべき施策の検討 連携施策の実施	連携等だからこそできる施策が重要
第三ステップ 35～36年度	方向性や施策の見直しとレベルアップ ネットワークの拡大等も検討	ネットワークの有効性の検討や反省すべき点を今後活かす

(2) 地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供に向けた取組内容

■業務委託は地元企業優先

施設維持管理や一部の教室講師、イベントの付帯業務、施設改修等は地元企業を優先して委託します。

委託業務分野	業務内容	委託理由
維持管理	簡易水道検査 電気工作物保守点検 電気設備精密点検 害虫駆除 高木剪定 機械警備 など	専門性及び費用から委託が適切と判断

【維持管理業務 地域企業委託】

委託業務の内容	業務の委託先 【予定】 (事業所の名称・事業所の所在地)	
消防設備点検	相日防災(株)	小田原市
ボイラー点検整備	(有)モリタボイラー技研	小田原市
電気工作物保守点検	東京電機管理技術者協会	小田原市
夜間警備	セコム(株)	小田原市
プロパンガス保守点検及び受注	(株)古川	小田原市
廃棄物処理	(株)作務	小田原市

■地元企業委託の可能性

委託業務	地元委託メリット
テニスコート改修工事	迅速な工事手配、工事費用の低減
和式トイレの洋式化工事	迅速な工事手配、工事費用の低減
イベント時のお弁当等手配等（依頼された場合）	迅速な配達、地元活性化
自主講座講師	迅速対応、地元人材活用

■「地産地消」の積極活用

運営経費削減のため、本社組織と連携し、施設の管理・運営に使用する備品や消耗品については、一括発注による効率化を図っています。

その他消耗品や緊急に発注が必要な場合等は、地域産業の活性化を推進するため「地産地消型」の管理・運営を心がけます。

(3) 県西地域のスポーツ振興施設の拠点として活用するための考え方

■スポーツ基本法におけるスポーツ振興拠点のあり方

平成23年にスポーツ振興に関する法律「スポーツ基本法」が制定され、スポーツに関し、基本理念を定め、国および地方公共団体の責務、スポーツ団体の努力等を明らかにするとともに、スポーツに関する施策の基本となる事項を定められています。

その中では、「地域スポーツの推進」の基本的な施策推進事項として

○地域におけるスポーツの振興のための事業への支援等

○スポーツ行事の実施、奨励

○体育の日の行事

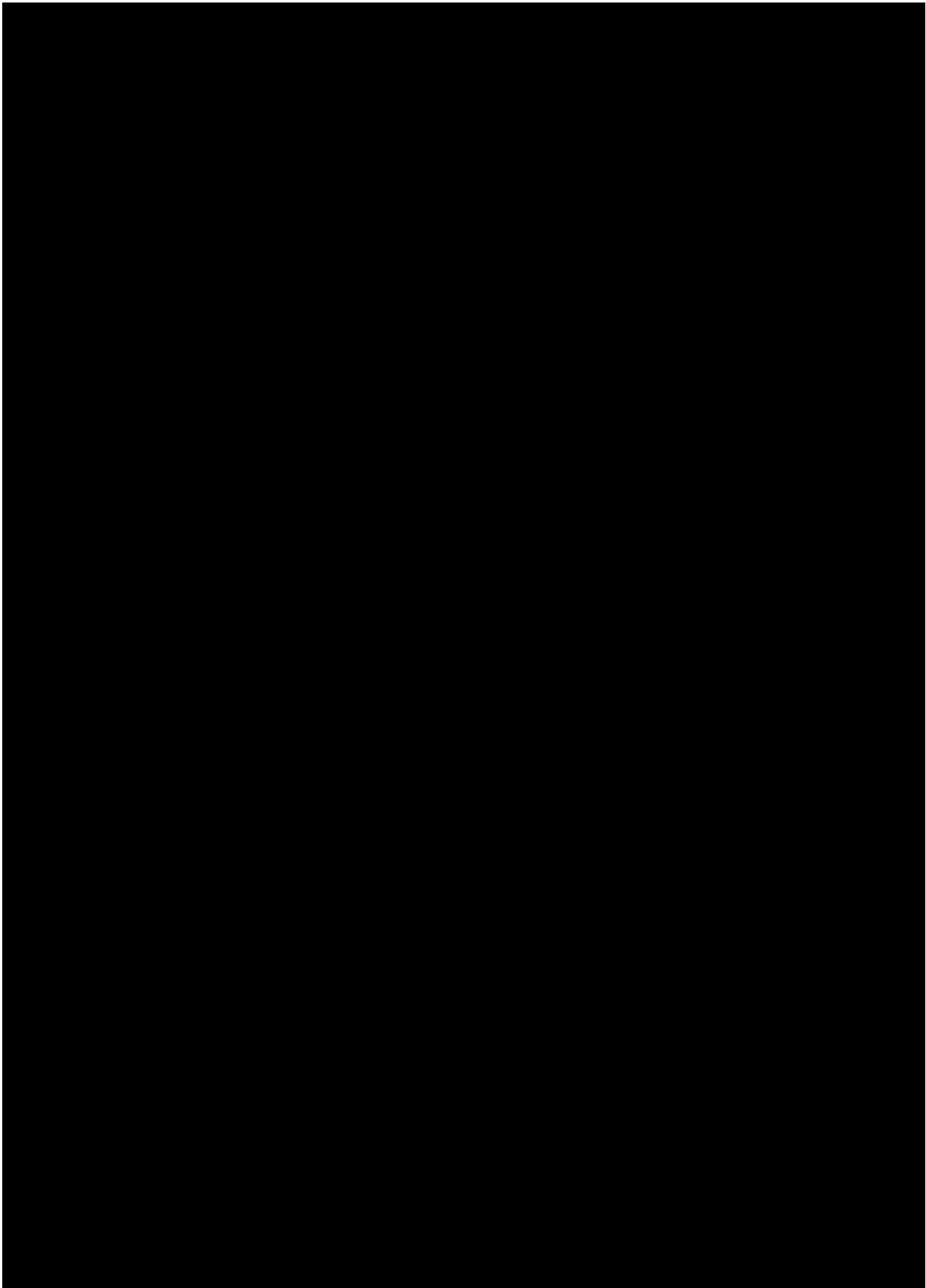
○野外活動及びスポーツ・レクリエーション活動の普及

がうたわれています。

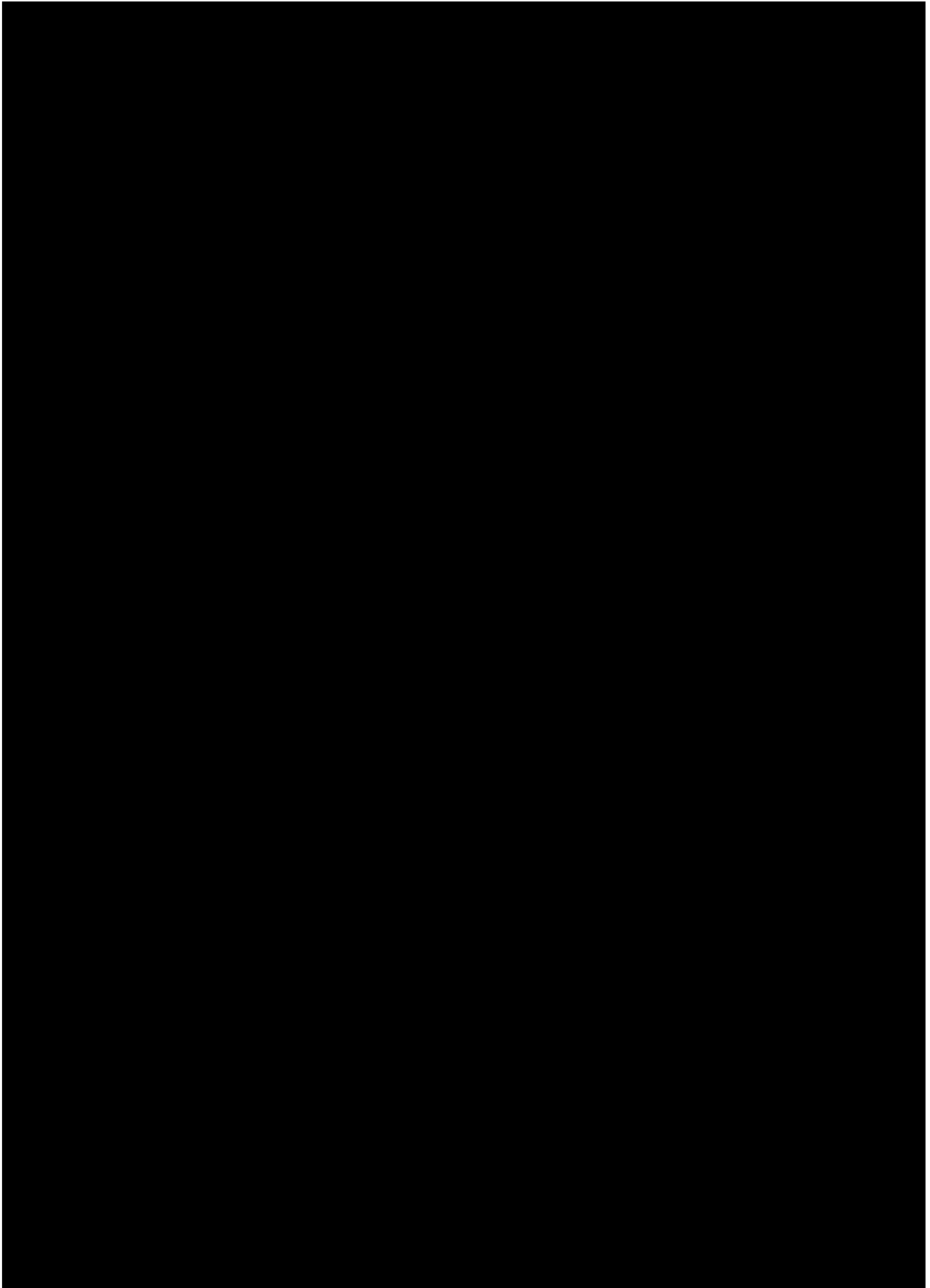
施設の運営管理者として、以下を実施します。

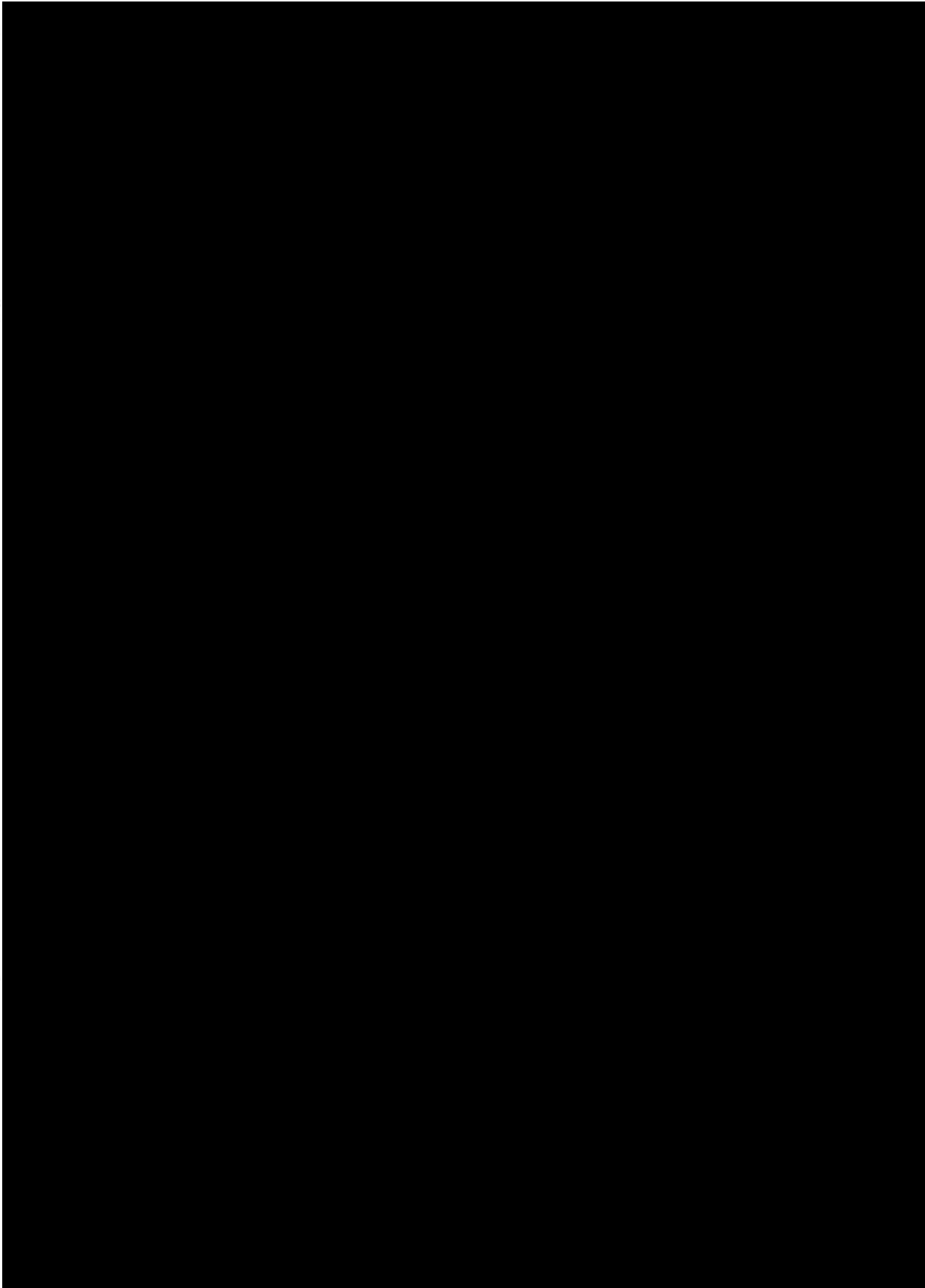
基本的な施策推進事項	実施事項
地域におけるスポーツの振興のための事業への支援等	総合型地域スポーツクラブ城下町スポーツクラブと連携し、スポーツイベントの開催、指導員の派遣 【対象クラブ】 総合型地域スポーツクラブ城下町スポーツクラブ 総合型地域スポーツクラブ小田原フレンドリークラブ
スポーツ行事の実施、奨励	学校、施設への運動指導員の派遣 大会開催支援 運動ボランティア活動の実施
体育の日の行事	体育センター祭りの開催
野外活動及びスポーツ・レクリエーション活動の普及	野外活動及びスポーツ・レクリエーションに関するセミナー キャンプ教室の開催

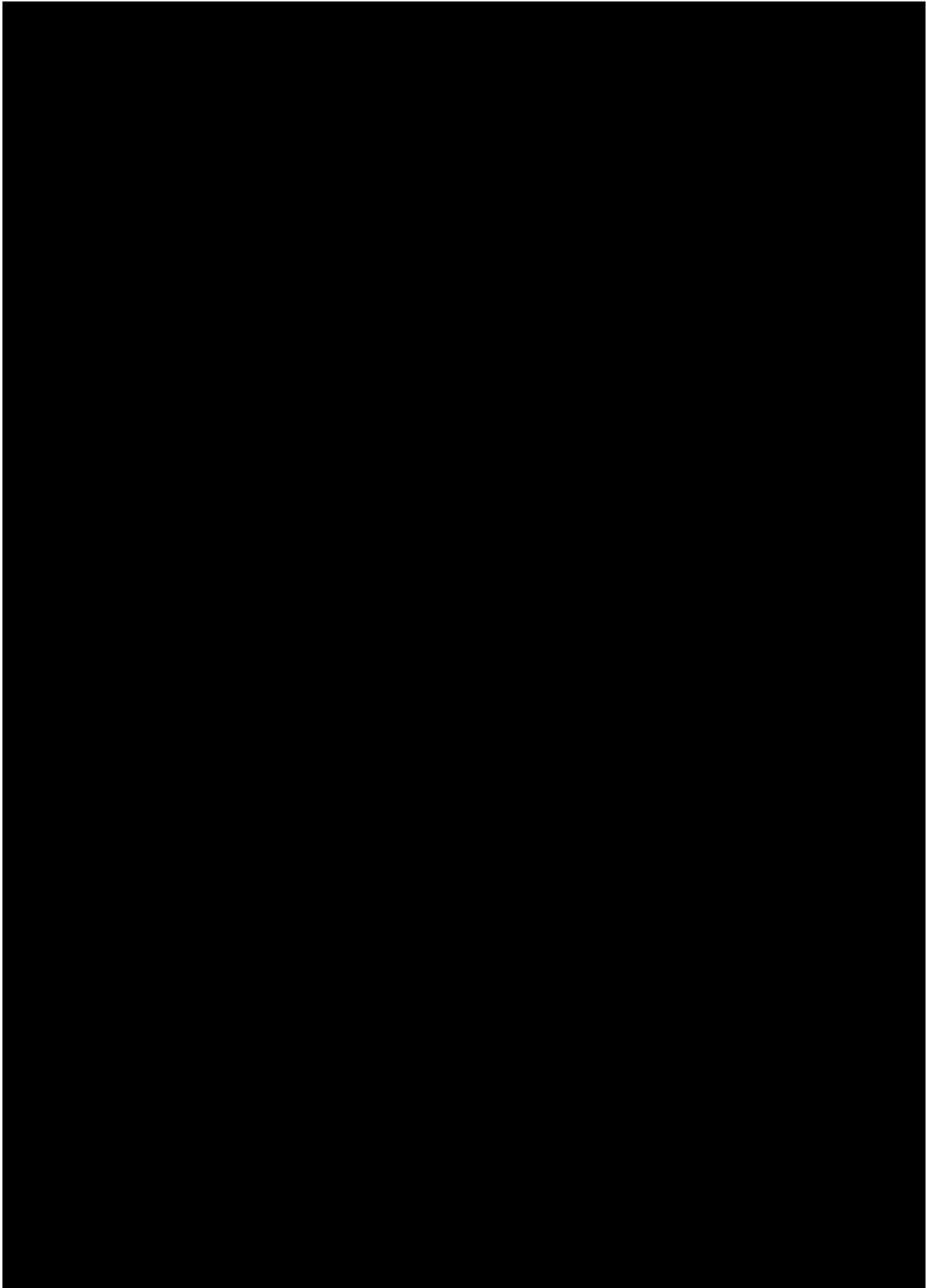
## Ⅱ 管理経費の節減等

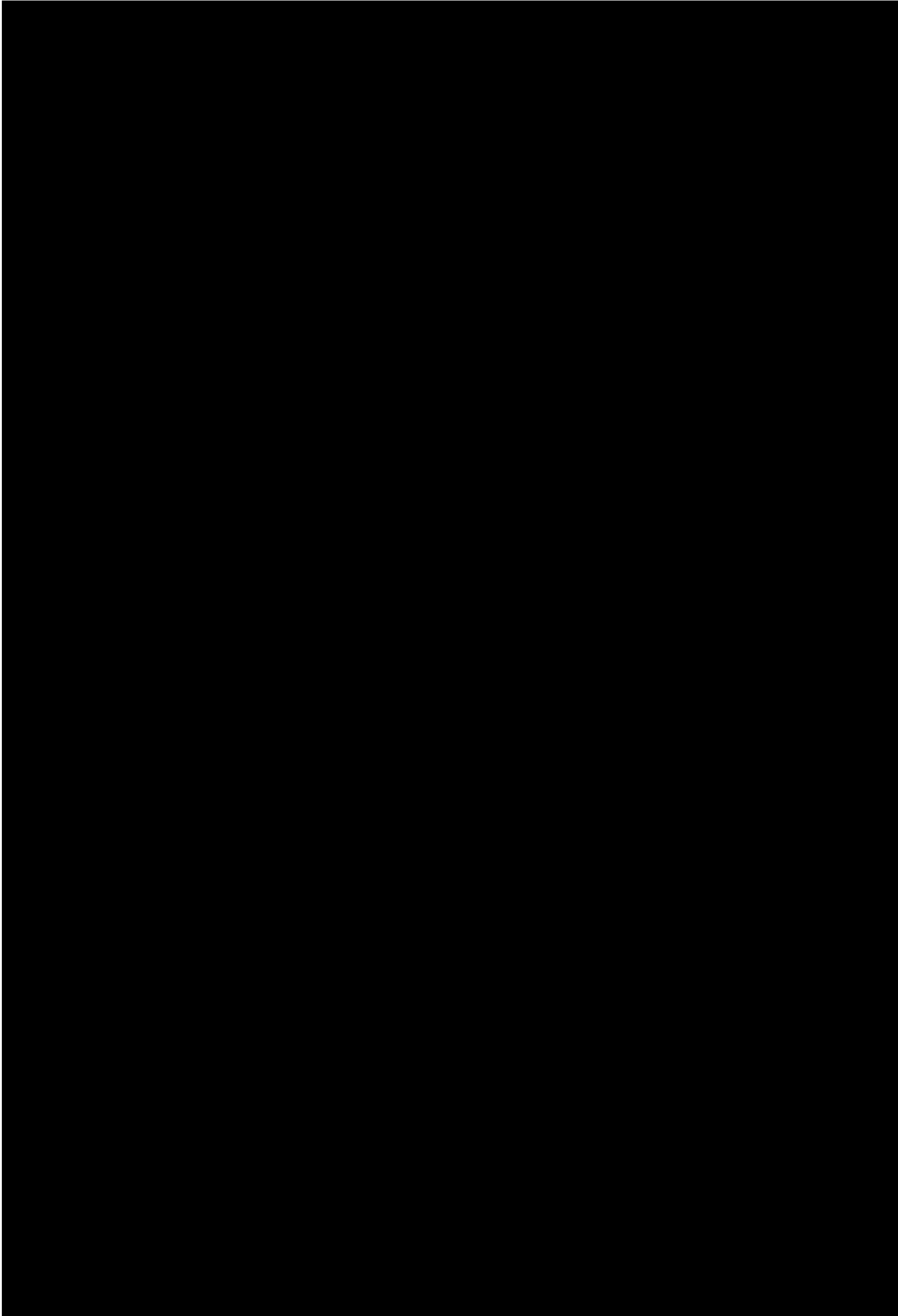


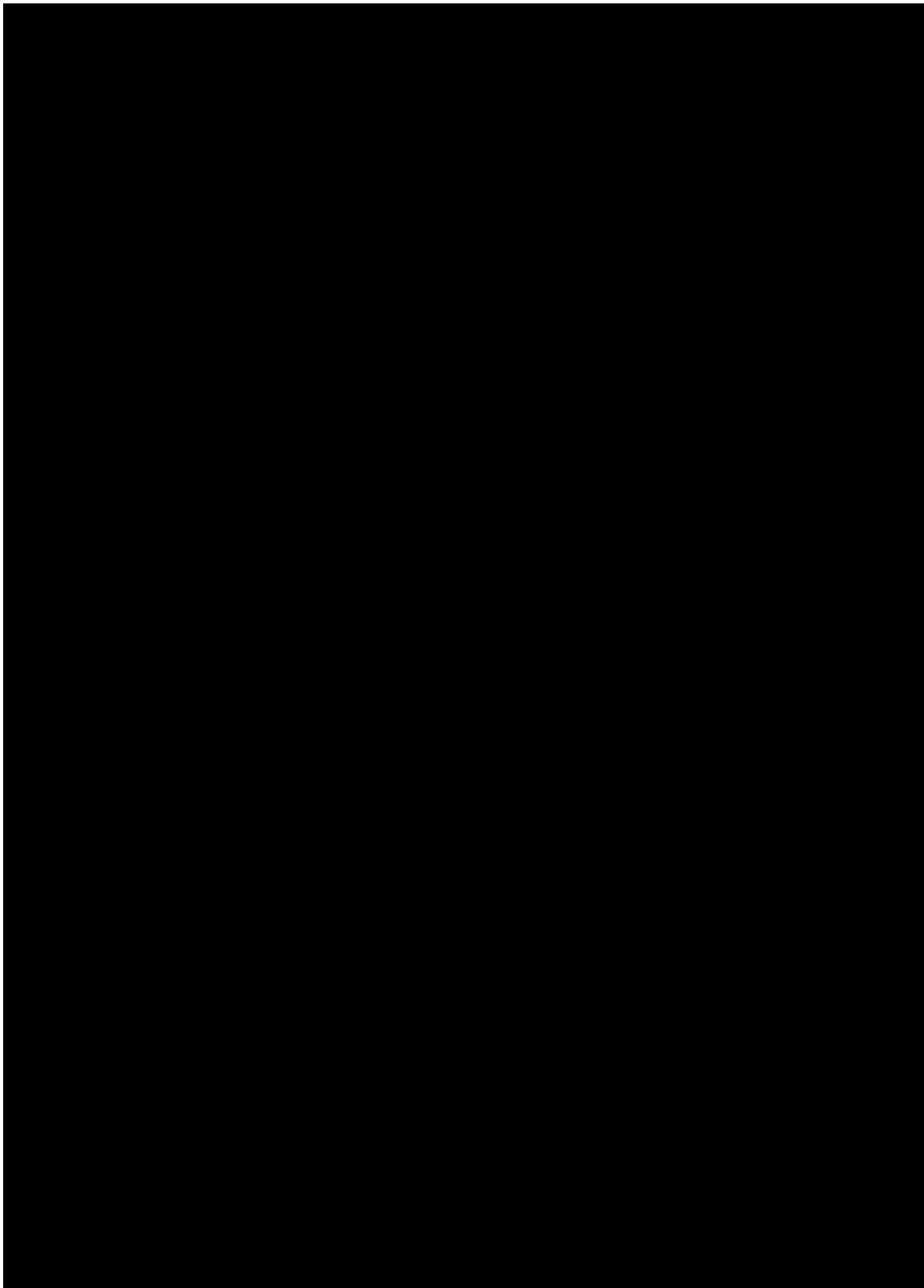






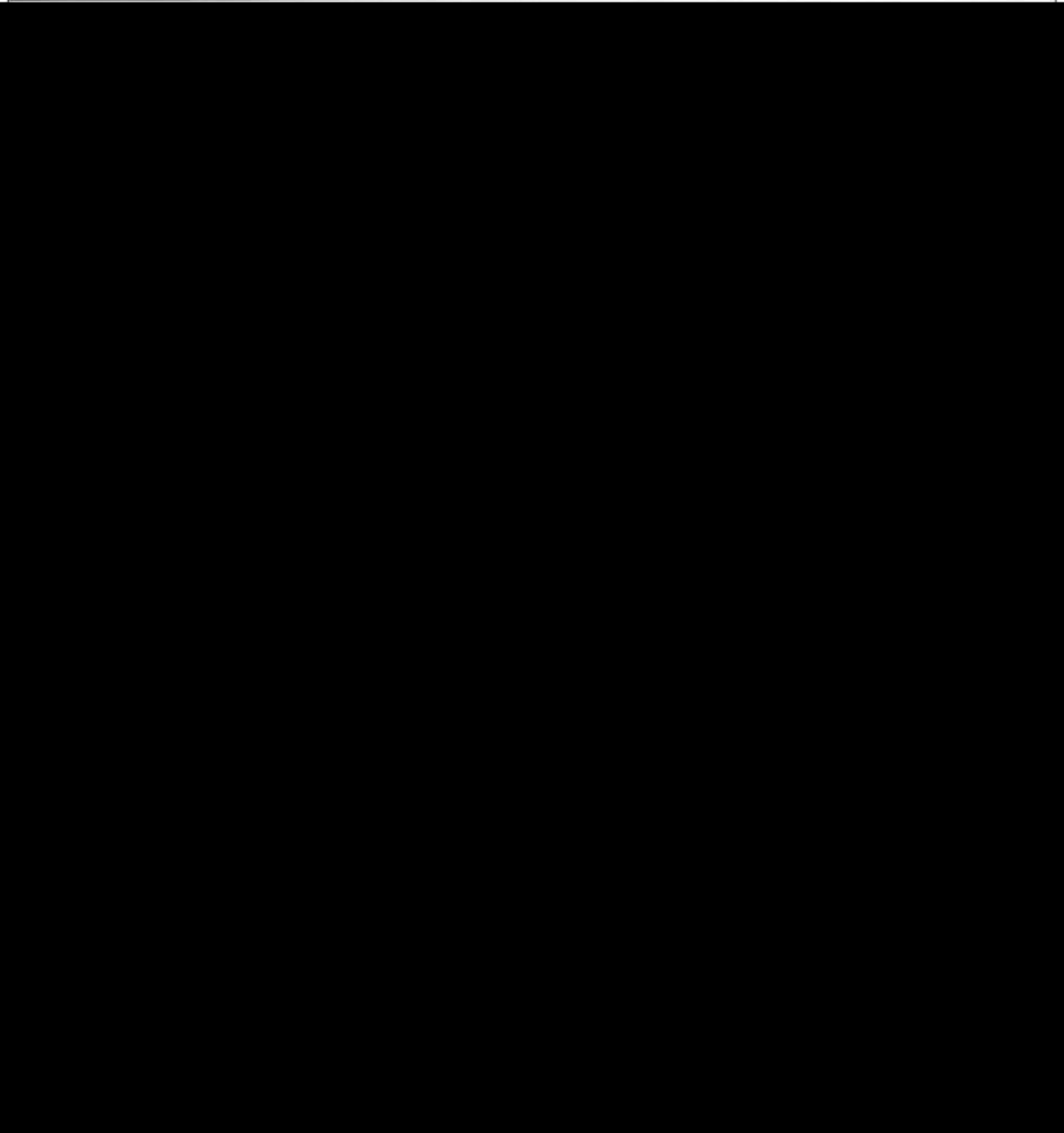




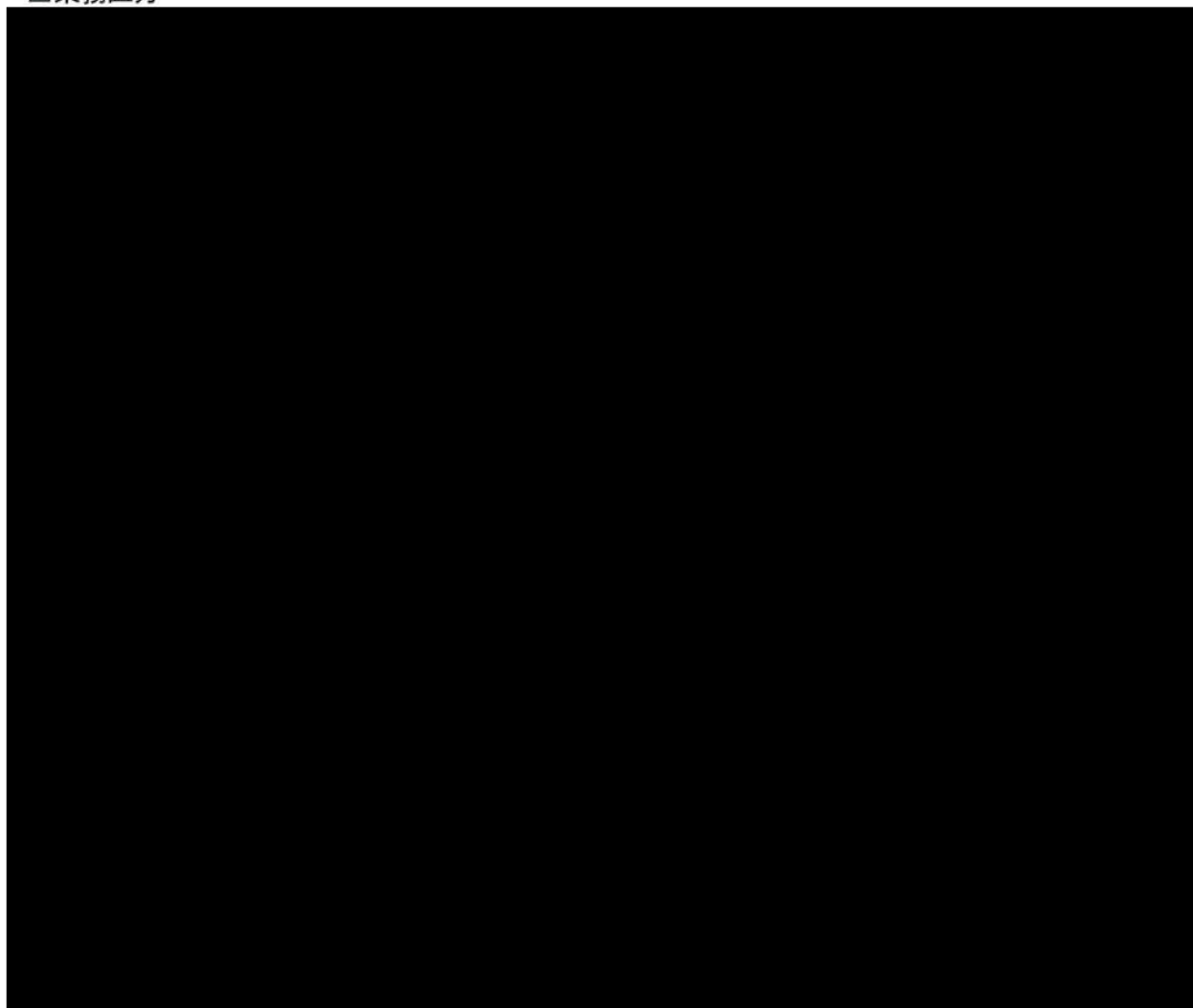


### Ⅲ 団体の業務遂行能力

#### 1 人的な能力、執行体制



■業務区分



■スタッフの仕事



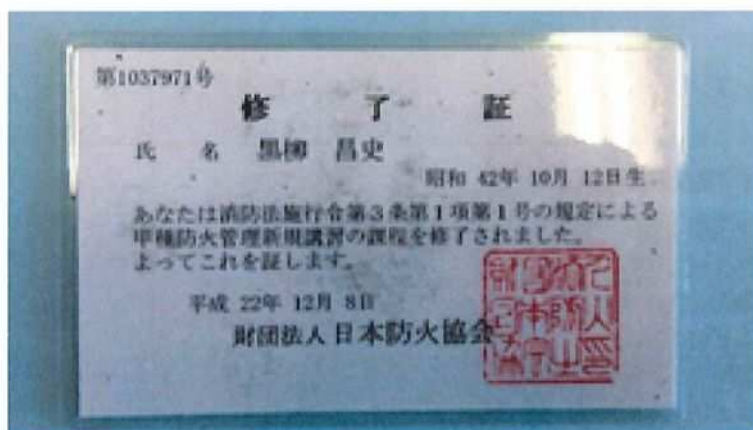
【スタッフの仕事 受付】



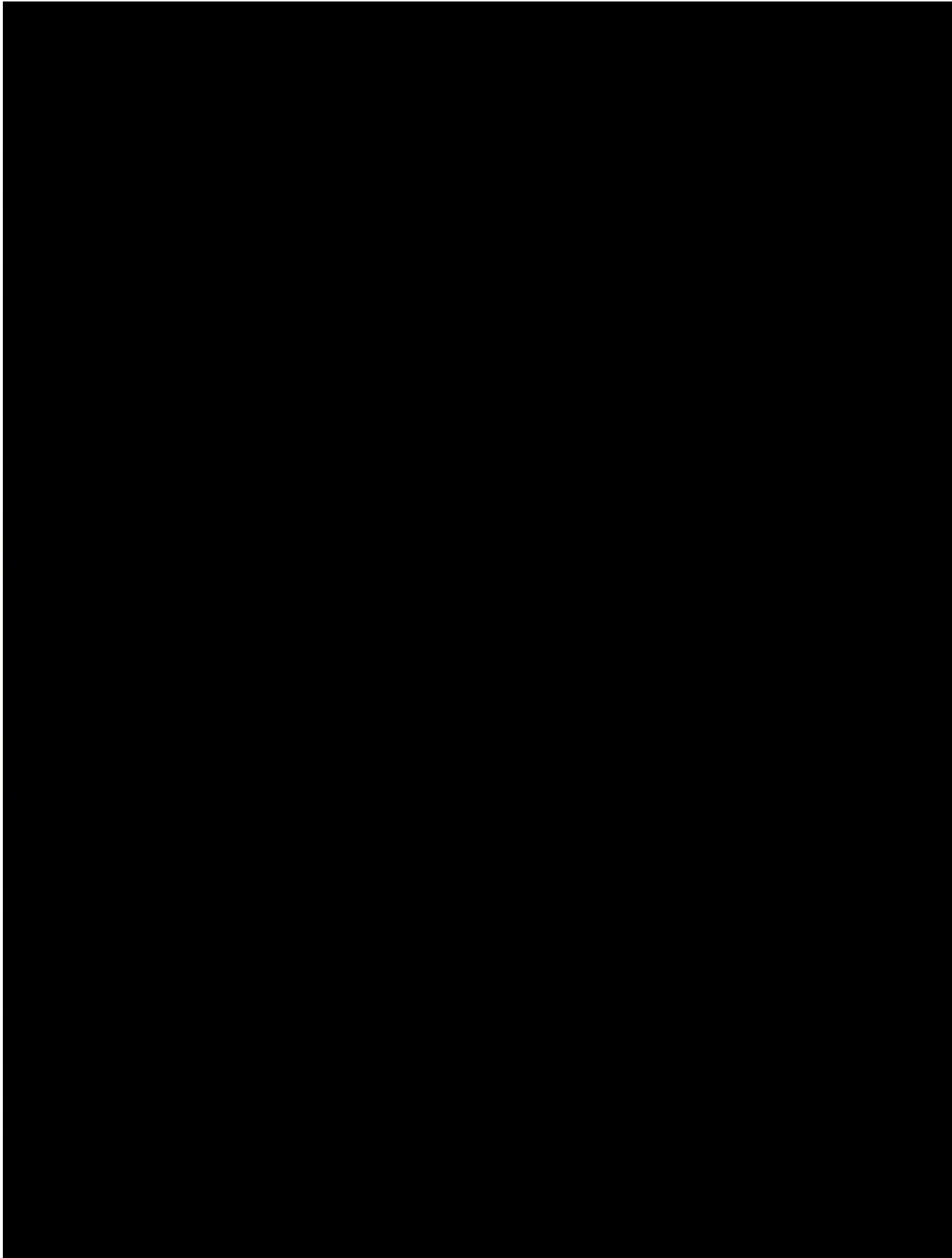
【スタッフの仕事 清掃】

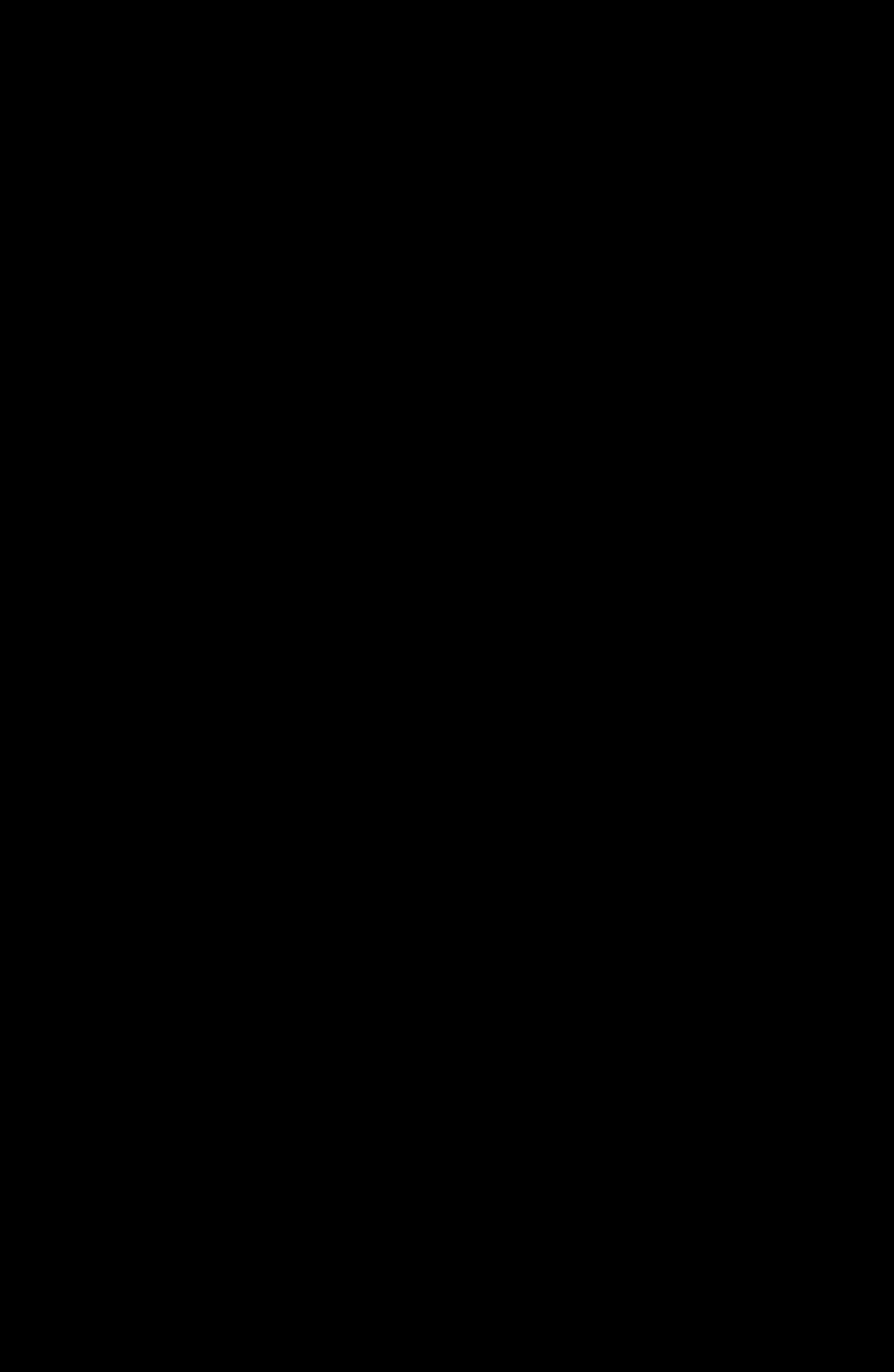
## ■防火管理者

管理運営責任者及び管理運営担当者は「防火管理者」の資格を有しています。









(2) 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の状況

■事前評価

県内西湘地区の企業を優先させ、当社の管理基準に見合っているか「委託先評価」を実施し、可能と判断された企業に委託します。

評価項目

- ① 管理体制（品質・安全管理）
- ② 過去のクレーム及び対応
- ③ 見積価格
- ④ 神奈川県内企業 等

■適正な契約の実施

- 教室の内容、委託業務内容は、契約書等で文書化します。

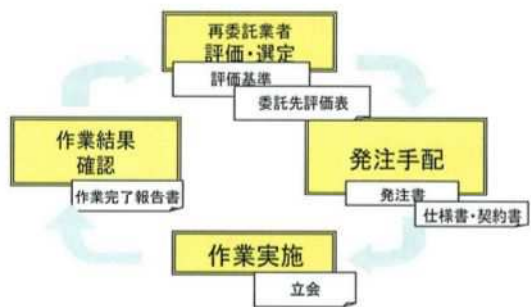
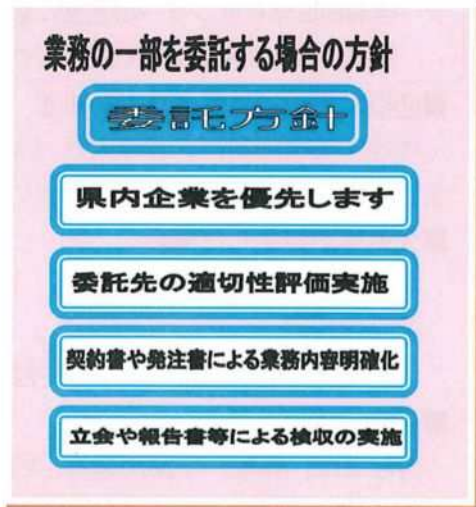
■ツールボックスミーティング

委託先と定期的に情報交換を行い、施設状況の情報入手や安全管理の徹底（危険予知等）を図ります。

■業務報告書の提出義務付け

- 委託業務は、委託内容に応じて業務完了報告を実施させ、業務の基準遵守、品質、時間等を確認します。
- 業務報告の最終承認者は館長となります。
- 主要業務では、各担当者が立会を実施し、作業内容、品質、安全、業務結果を確認します。
- 不適切な作業が発見された場合、直ちに手直しを行い、委託先を是正指導します。

【委託予定業務】 \*再掲載



委託業務の内容	業務の委託先 【予定】 (事業所の名称・事業所の所在地)	
	事業所の名称	事業所の所在地
消防設備点検	相日防災(株)	小田
簡易水道検査	一般社団法人神奈川県貯水槽協会	茅ヶ崎市
水質検査	株式会社神奈川環境研究所	藤沢市
地下タンク漏洩検査	株式会社タツノ	横浜市
ボイラー点検整備	(有)モリタボイラー技研	小田原市
電気工作物保守点検	東京電機管理技術者協会	小田原市
夜間警備	セコム(株)	小田原市
プロパンガス保守点検及び受注	(株)古川	小田原市
廃棄物処理	(株)作務	小田原市

(3) 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状況、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

ア 西湘地区体育センターの運営に必要な人材を確保するための職員採用にあたっての選考方法、選考基準、採用数等について記載してください。

■必要な職員は確保されています

現在、管理運営に必要な人員（人数、能力等）は採用済みです。  
また、全員が継続勤務を希望しています。

■欠員等が発生した場合

- ①当社雇用者からの配置転換
- ②新規採用

新たに発生する雇用については率先して西湘地域居住者の雇用を図ります。

■当社の採用手順

当社では、募集から採用選考、内定等会社規定に基づき実施します。広く人材をつのり、多面的な採用をすることで公共施設の職員として適性のある人材の確保に努めます。

公募から採用説明会までは、当社の採用担当が新聞広告、ハローワーク等に広く募集活動を実施します。

■選考基準

選考基準は「職種」により異なります。

例 <指導・監視職員の資格>

- 健康運動実践指導者（医学・運動生理学に関する専門知識を持ち、効果的な運動プログラムを実践、指導する国家資格）
- 普通救命講習修了者（CPR等、応急処置の基礎を修得したもの）
- 体育施設管理士（体育施設整備のスペシャリスト）
- 甲種防火管理者
- 電気主任技術者
- ボイラー技士
- エネルギー管理者
- 空気環境測定実施者



イ 職員採用の具体的な見通しについて記載してください。

■必要な職員は確保されています

現在、管理運営に必要な人員（人数、能力等）は採用済みです。また、全員が継続勤務を希望しています。

ウ 西湘地区体育センターの運営に携わる職員の資質向上の観点から、人材育成の考え方、研修内容や研修計画について記載してください。

## 安定した運営管理、継続的なサービス向上を目指す人材育成

### ■人材育成計画

本施設に配属する職員は、人材育成計画に基づくOJT、研修を実施し、本施設管理・運営の基本方針実現のための取り組みを積極的に行うことができる人材へ育成します。

### ■「県の代行者」としての認識徹底

地方自治法、公共サービス基本法、県条例など関連法令の研修、運営会議における事例報告・検証や成果を共有化するための研修を定期的に行うことで、「県の代行者」であることを理解し、運営管理ができるようになります。コンプライアンスは法令に限らず、公共精神、社会的規範、企業倫理などの理解を高めます。

### 公共サービス基本法

安全かつ良質なサービスが、確実、効率的かつ適正に実施されること

公共サービスの実施により苦情又は紛争が生じた場合には、適正かつ迅速に処理され、又は解決されること

### 【人材育成・研修体系】

研修名称	内 容	頻度
基礎研修（配置前）	指定管理者としての心構え、公共施設の設置目的、管理仕様理解 等	1回／年
CS・接客研修（OJT含）	マニュアルによる接客研修 CS向上に向けての取組み検討 苦情対応方法の確認	1回／年
防犯・防災・緊急時対応	危機管理行動マニュアル、安全3点セット研修（①応急措置法②心肺蘇生法③AED自動体外式除細動器）	2回／年
個人情報保護及び情報公開	個人情報保護法及び、神奈川県個人情報保護条例及び同施行規則の理解	1回／年
コンプライアンス研修	法令・規則等の確認、法令順守意識の徹底	2回／年
高齢者・障がい者サポート研修	特殊な器具をつけて、高齢者等の立場から施設を利用する研修	2名／年
類似施設見学	スタッフの意識向上とネットワークの構築	1回／年
人権保護研修	人権保護、ハラスメント防止等の研修	1回／年



【職員研修の様子】

エ 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について具体的に記載してください。

#### ■労働環境確保

労働環境の確保は法令等が新たに制定され、遵守は企業の重要な使命になっています。

- 育児休業・介護休業等育児又は家庭介護を行う労働者福祉に関する法律
- 次世代育成支援対策推進法※従業員 101 人以上の企業に行動計画の義務付
- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

#### ■ワーク・ライフ・バランスの取組み

- ① 時間外労働の許可制や終礼等を実施し、業務の平準化や有休取得を奨励しています。
- ② マルチジョブの推進

複数の仕事をこなす職員を育成することで「育児」「介護」の休暇を取りやすくしています。

#### ■改正パートタイム労働法（平成 27 年 4 月 1 日）に対する取組み

- ① 相談窓口の設置
- ② 教育訓練についての説明（従事者訓練や資格取得）
- ③ パートタイマー昇給制度の実施
- ④ 労働契約書の作成

#### ■働き方改革関連法（平成 31 年 4 月 1 日施行）取組み予定

- ① ノー残業デーの設置
- ② 有給休暇取得推進ポスターの掲示
- ③ 計画年休制度の導入
- ④ 終礼の実施による帰宅しやすい環境整備

#### ■新たな取組み（案）・・・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

取組 1：女性社員向けキャリア研修の実施

取組 2：管理者向け女性活躍推進研修の実施

取組 3：女性社員が少ない（いない）部署に女性社員の配置

平成 32 年 7 月～ 女性社員配置に関する課題・問題点の分析

平成 35 年 5 月～ 女性社員が少ない（いない）部署に女性社員の配属

#### ■ハラスメントは教育と通報システムの構築により防止します。

パワーハラスメント、マタニティーハラスメント等も具体的な事例をまじえた研修を行います。ハラスメントをしないようにするためには、上司も部下も同じ職場で働く者同士、職員一人ひとりがお互いを大切にし、職場環境を良くしていこうとする意識が大切です。日頃から上司も部下もお互いにコミュニケーションを大切にし、職場全体で、職員一人ひとりがハラスメントになり得る言動を認識し、ハラスメントが生じないよう取り組みます。

##### ① 教育・研修

「ハラスメント」となりえる言動の理解、発生した場合の影響の大きさ等認識させる研修を実施します。

##### ② 相談窓口設置

相談窓口相談するなど早期に対応する仕組みを構築します。

ハラスメントを受けていると感じている職員や、ハラスメントを見聞きした職員で、加害者が上司であるために、ハラスメントであることを伝えることができず、そのまま放置した場合には、職場環境に重大な影響を及ぼす恐れがあります。

**【実施施策】**

- ハラスメント防止研修：2回/年（各1時間）・全従事者・理解度テスト実施
- ハラスメント防止マニュアル発行：31年度中作成・配布（32年度見直し）
- 相談窓口設置・・・31年4月1日（個人情報相談窓口は既存、これを活用）



【ポスター等による啓発実施 イメージ】

## 2 コンプライアンス、社会貢献

(1) 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の状況  
(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)

ア 関係法令や条例等の規定を遵守した適切な施設運営という観点から、特にどのようなことに留意すべきか考え方を記載してください。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があった場合には、指摘事項の概要、労基署等への報告内容（是正内容、是正完了年月日など）等記載してください。

### ■関係法令や条例等の理解

関係法令等の遵守は、研修及び業務別の遵守確認によって実施します。研修は1回/年実施し、法令内容、そのための行動、遵守記録について理解を深めます。

就業規則等は事務所に掲示し、いつでも確認できるようにします。

#### 【対象法令】

法令	遵守等内容
地方自治法	研修による理解や受付業務マニュアル反映
神奈川県立体育センター及び神奈川県立西湘地区体育センターに関する条例	研修による理解や受付業務マニュアル 自主事業計画への反映
施設設備の維持管理に関する法規	維持管理分野
・建築基準法（建築設備の定期点検等）	維持管理計画に反映
・電気事業法（技術基準の維持等）	保守点検記録
・消防法（消防計画の提出等）	消防計画の提出 防火管理者
・水道法（貯水槽清掃等）	清掃記録
・下水道法（汚水処理施設保守管理等）	点検記録
・廃棄物の処理及び清掃に関する法律	適正処理 産業廃棄物はマニフェスト
・特定家庭用機器再商品化法	処分の場合 リサイクル券購入
労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働関係法規	就業規則の作成や従業員への開示
その他の関係法令	都度確認します。

### ■労働関係法令詳細

法律	規定・届け出等
労働基準法	就業規則
労働者災害補償保険法(労災保険法)	労災保険への加入
労働安全衛生法	安全教育 労働衛生委員会の開催等
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児介護休業法)	就業規則
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法	就業規則
短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート労働法)	就業規則



労働契約法	就業規則
労働安全衛生法施行令	安全教育 労働衛生委員会の開催等
労働者災害補償保険法施行令	労災加入
政令第33号労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令	就業規則

■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。

イ 法令遵守について、職員に徹底するための教育・研修等について具体的に記載してください。

■法令遵守は「コンプライアンス研修」として計画的に実施

研修項目	内容	回数・時期	時間
コンプライアンス研修	法令・規則等の確認、法令順守意識の徹底	2回/年 4月 10月	各2時間

■県の代行者の認識徹底

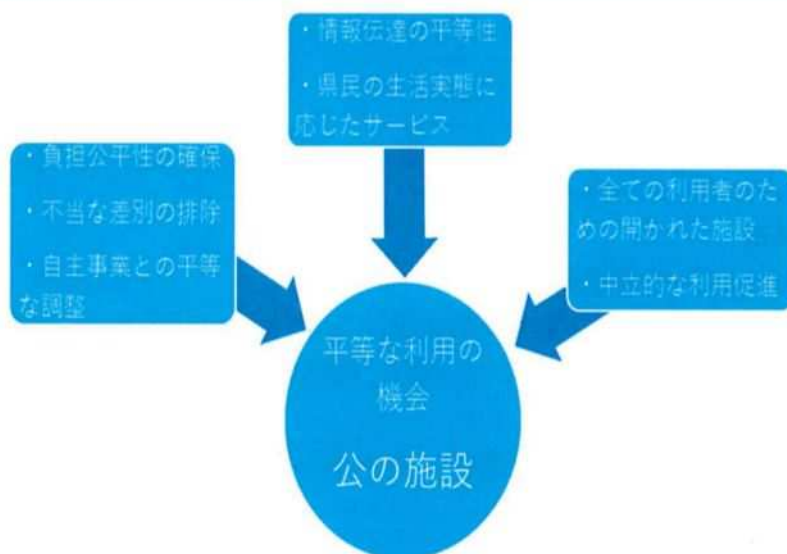
地方自治法、公共サービス基本法、県条例など関連法令の研修、運営会議における遵守確認、を定期的に行うことで、「県の代行者」であることを理解し、運営管理ができるようになります。

コンプライアンスは法令に限らず、公共精神、社会的規範、企業倫理などの理解を高めます。

#### 公共サービス基本法

安全かつ良質なサービスが、确实、効率的かつ適正に実施されること

公共サービスの実施により苦情又は紛争が生じた場合には、適正かつ迅速に処理され、又は解決されること



(2) 指定管理業務を行う際の環境への配慮の状況

**環境マネジメントシステムの適用等で省資源、省エネに取り組みます**

■環境マネジメントシステムの適用

- 環境方針の設定と周知、環境目的・目標の設定と達成管理、レビュー等を実施してきています。
- 県が取り組む環境マネジメントシステムを理解し、目標達成に寄与します。

■環境配慮No.1 施設を目指します

- 地域の環境配慮施設として「見本になるような施設」を目指します。
- 職員全員の環境意識の向上を図りつつ、地球環境に優しい管理運営の実践で環境負荷の低減を図ります。
- エネルギー管理の徹底、リサイクル推進活動、利用者啓蒙活動など運営管理の環境負荷の低減活動を継続的に実施します。

項目	実施手法・内容	指標
省エネ活動の展開	空調機運転・運用においてはエネルギー総合管理技術指導員による監視設備の運用データの分析。当社管理物件における運用事例の適用により省エネ活動を展開します。	別途目標設定
環境レポート作成と情報公開	施設全体の環境負荷や改善状況等に関して「環境レポート」を作成し県に提供します。	1回/年

【環境データ】

年度	温室効果ガス排出量(kg-CO2)	一人当たりの排出量(kg-CO2)/人	利用人数(人)
26年度	54,873	0.404483	135,662
27年度	53,842	0.372421	144,573
28年度	59,517	0.502754	118,382
29年度	68,415	0.465421	146,996



■環境配慮の具体策

● 省資源・省エネルギー目標設定

省資源・省エネルギーに基づいた具体策を決定し目標達成を目指します。施設の電気、ガス、水道使用量のデータを各種評価手法により分析し、削減目標を毎年設定します。

● 冷暖房効率の推進

冷暖房温度は、国が設定する温度を励行し、省エネルギーの推進を図ります。従業員の服装もクールビズ、ウォームビズを推奨します。

● 3Rと電子化による消耗品等の削減

事務における文書ファイルは、両面印刷や裏紙使用などにより紙の使用量削減に努めるとともに、電子化及びペーパーレス化、メールの活用を推進します。また、事務用品やOA機器・各種用具

等もリサイクルを図ります。

- 購買品はエコマークやグリーン認定用品
- 維持管理資材は環境配慮型を利用

■ 廃棄物の削減と再資源化

「ごみの持ち帰り運動」の推進などにより、施設内における廃棄物の削減を図ります。

項目	実施手法	成果指標
環境ボランティア	場内美化のために季節毎にプランターを提供しその管理を実施 周辺道路の清掃活動	のべ10回
C02 排出削減活動	理念に基づき、毎年排出 C02 削減目標を設定	実態把握後設定

■ 利用者を巻き込んだ環境活動

● 施設利用者への啓蒙活動

施設利用者へ積極的に省エネ、廃棄物削減等を働きかけます。



【環境啓蒙活動】

● イベント開催もエコへの取り組み

- 多くの人が集まるイベントでは、大量の廃棄物が発生したり、たくさんのエネルギーや資源が消費されるなど、環境への負荷が大きくなります。
- 環境への負荷をできるだけ少なくするように配慮した「エコイベント」の取組が重要です。
- 主催するイベント等において、環境に配慮したエコイベントの取組に率先して努めます。
- 関係者はもちろん、参加者にも環境配慮の実践を促し、環境に配慮したエコイベントの取組が広く定着することを目指します。
- イベントの開催は、参加者への環境意識の啓発を行う良い機会ともなります。

(3) 法定雇用率の達成状況等、障害者雇用促進の考え方と実績

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(募集の直前の6月1日現在) ※1

■(株)ビーエスシー

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)
95人	0	0	2人

■三洋装備(株)

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)
617人	9.5人	1.54	4人

※1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、法という。)に基づき、厚生労働省に報告している平成30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)のみ記載してください。

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/shougai sha/04.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai sha/04.html)

(イ) 未達成の場合の今後の対応

■障がい者雇用の方針

- ◆ 法定雇用率を2022年度までに達成します
- ◆ 障がい者が可能な業務を洗い出し、業務手順の見直し、作業環境の改善を行います
- ◆ 雇用セミナー参加、導入事例収集等を積極的に行い、実現を目指します
- ◆ 障がい者施設の訪問、職場チャレンジ等行います

(ウ) 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(計画作成を受けた後の対応について: )
- 無

イ 障害者雇用促進の考え方と実績

■障がい者雇用の方針

- ◆ 法定雇用率を2022年度までに達成します
- ◆ 障がい者が可能な業務を洗い出し、業務手順の見直し、作業環境の改善を行います
- ◆ 雇用セミナー参加、導入事例収集等を積極的に行い、実現を目指します
- ◆ 障がい者施設の訪問、職場チャレンジ等行います

■実績

現在、雇用に向けて対象業務等の選定にあたっています。

(4) 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」の趣旨を踏まえた取組みについての考え方

「ともに生きる社会かながわ憲章」

- 私たちは、あたたかい心をもって、すべての人のいのちを大切にします
- 私たちは、誰もがその人らしく暮らすことのできる地域社会を実現します
- 私たちは、障がい者の社会への参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除します
- 私たちは、この憲章の実現に向けて、県民総ぐるみで取り組みます

障害のある人も社会参加しやすくするための合理的配慮の事例を参考に、施設での対応をまとめます。障害者差別の解消に向けた取組を広げるとともに、障害者差別解消法の意義や趣旨などを研修や行動を通じて徹底します。

■障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

平成 28 年 4 月 1 日に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体に対し、障害のある人への「不当な差別的取扱いの禁止」および「合理的配慮の提供」が義務付けられました。

■マニュアル作成と研修

●受付等では細部にわたるマニュアル作成と研修を実施します。

●施設利用許可・貸出

- ・正当な理由がないかぎり、利用をこぼみません。
- ・特定団体や個人を優遇しません。
- ・高齢者、障がい者や外国人等を差別しません。

●利用者対応

- ・利用受付、案内、苦情、要望対応などあらゆる場面で、公正平等な対応を実施します。
- ・すべての対応は、相手を尊重し、懇切丁寧を基本とします。
- ・多様な要望に対応する場合も、特定の利用者の意見に偏らないよう配慮します。
- ・問題が生じた場合は、県に報告するとともに、原因追究から再発防止策まで徹底します。



■合理的配慮の実施（厚生省のガイドライン 参考）

対象	困っていること（仮説）	対応
視覚障害	申請手続に来たが、慣れない場所なので、どこで受付すればよいか分からない	驚かせることのないように、正面から「私は〇〇ですが、何かお手伝いしましょうか？」と声をかけて受付窓口まで案内した
	代筆・代読もコミュニケーション手段として 欠かせない	視覚障害者が一人で、本人の希望を踏まえて、職員が代読・代筆をするようにした。 パソコンの読み上げ機能を使えるということだったので、パンフレットの電子データを提供した
	教室、階段、トイレの位置などが分からず、施設内の移動が不安になる	施設内の移動訓練を行った
盲ろう	施設を使用して運動をしてみたい	職員と専門家が合同で対応 事前に日時を決め、他の利用者へも事前の周知を行う

肢体不自由	車イスを使用しているが、庁舎の玄関に大きな段差があって通れないので、携帯スロープを架けてほしい	携帯スロープを準備しておらず、また重量のある大きな車イスのため職員が持ち上げて段差を乗り越えることもできなかったが、通常は職員専用である段差が小さい通用口へ案内することで、庁舎に入っただけであった
知的障害	平仮名しか読むことができないので、振り仮名を付けてほしい	全ての文章に振り仮名を付すことは作業量が膨大となるので、要点を抜粋した概要ペーパーを作成して振り仮名を付すこととした
	体験学習に参加したいが、学校内と同じように配慮をしてほしい	体験学習先と内容や所要時間などについて打合せをし、外部でも同 じような配慮を提供できるように調整した
発達障害	周囲の物音に敏感なため気が散ってしまい、集中して運動に取り組むことができない	耳栓使用や、別室への移動により、静かな環境で課題に取り組めるようにした
	教員の話聞いて想像することが苦手なため、内容を理解することができない	絵、写真、図、実物などを見せることで、授業内容や活動予定を理解しやすように配慮した

#### ■スポーツ教室等での取り組み（再掲載）

専門家と連携し、障がい者スポーツへの理解、普及を計画しています

連携先：ブラインドサッカーチーム buen cambio yokohama 代表：落合 啓士

ブラインドサッカー教室・体験会・講演等

オリンピック、パラリンピックの盛り上げと終了後の普及等に協力



\*2019 年秋に行われるブラインドサッカー大会及びイベントに応援協力予定です

(5) 神奈川県手話言語条例への対応  
外国人、障がい者、高齢者等誰もが円滑に施設利用するための、コミュニケーションにおける工夫及び必要に応じた支援の方針

ア 神奈川県手話言語条例についてどのように対応するのか具体的な取組みを記載してください。

■神奈川県手話言語条例への対応

神奈川県手話言語条例の趣旨、内容を理解し、公共施設の運営管理者として以下を実施します。

実施項目	内容	時期
職員の手話研修の実施	受付職員を中心に手話の研修を実施します	2019年度開始 2回/年
必要な場合手話可能者の配置	ろう者参加の教室、運動利用では手話可能者（将来は職員も目指す）	2019年度開始下期
手話対応の啓発ポスター作成	施設が対応を実施していることを示しろう者の施設利用を促進する	2019年度開始下期

神奈川県手話言語条例（抜粋）

4) 県民、事業者の役割

- ア 県民は、手話に対する理解を深めるよう努めるものとする。
- イ 手話を使用する者は、県が実施する手話の普及等に関する施策に協力し、手話の普及に努めるものとする。
- ウ 事業者は、ろう者に対しサービスを提供するとき、又はろう者を雇用するときは、手話の使用に関して配慮するよう努めるものとする。

(5) 手話推進計画

- ア 県は、手話の普及等に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、手話推進計画を策定し、実施しなければならない。
- イ 県は、手話推進計画の策定又は変更するときは、県民の意見を聴き、反映するように、必要な措置を講ずるものとする。

施設対応施策

- ◆ 職員の手話研修の実施
- ◆ 必要な場合手話可能者の配置
- ◆ 手話対応の啓発ポスター作成



イ 外国人、障がい者、高齢者等誰もが円滑に施設利用するための、コミュニケーションにおける工夫及び必要に応じた支援の方針について具体的な取組みを記載してください。

外国人、障がい者、高齢者等誰もが円滑に施設利用するために、多様なコミュニケーションを実施します。

■ユニバーサルサービス

利用される方に公平でよいサービスを行うためにユニバーサルサービスに取り組みます。

	内容	対象
あいさつ	職員による元気でさわやかな挨拶と暖かい笑顔でお迎えと見送りを実施します	全ての来館者
受付	筆談ボード、拡大鏡等の準備「耳マーク」の掲示	障がい者 高齢者
案内・誘導	不安を感じさせないよう、案内誘導や車いすの介助を行います	障がい者 高齢者
その他	幼稚園児や小学生低学年の対応は目線を低くし、ゆっくりとわかりやすい会話の実施	子ども対応

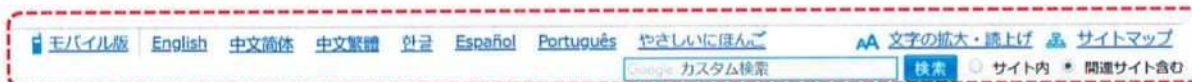
■ 具体的な対応

- 耳マーク掲示、筆談ボード、車椅子の設置などをハン  
る方にも対応できるようにします。
- 案内サイン、利用ルール、注意書き等を多言語表記と  
します。



対象	コミュニケーション具体策	備考
外国人	HPの多言語化	
	対応マニュアルの作成	
	通訳機（ポケトーク等）の利用	
障がい者	HPの読み上げ機能、文字拡大、画面の色対応	
	職員のサービス介助士の資格取得	
	障がい別対応の検討	
高齢者	職員のサービス介助士の資格取得	
	拡大鏡の設置	
	文字の大きなパンフレット	

【ホームページ ヘッダー部分】



■ ITの活用

PC、スマホ対応の通訳アプリ「ボイストラ」や「通訳機ポケトーク」を活用します



■ 対応マニュアルの多言語化

英文での受付等のマニュアルを作成します





(6) 社会貢献活動等、CSRの考え方と実績、SDGs（持続可能な開発目標）の取組

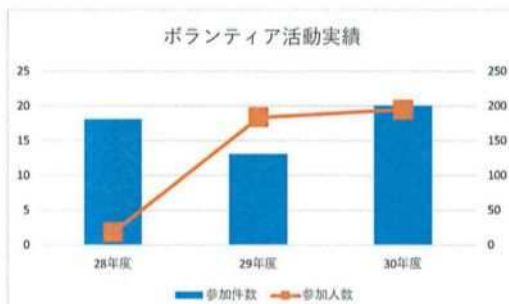
ア 社会貢献活動及びCSRについてその考え方と実績を記載してください。

■社会貢献活動及びCSRは企業の使命

BSC バディースポーツクラブは幼稚園・保育園の正課体育指導から各種スポーツ教室、イベント等を通して、健康でいきいきとした子どもたちの成長をサポートしております。

ボランティア活動として、幼稚園・保育園の運動会の企画・構成・運営、遠足やお餅つき、お遊戯会などのお手伝い、職員の方々のレクリエーション講習会や救急法講習会を開催するなど、各種園行事のバックアップも幅広く行っております。

【ボランティア活動実績】

実施項目	内容	時期
ニコニコスポーツフェスタ	一般から高齢者までを対象に、いろいろなスポーツを参加費無料で体験指導した催し。	2012年より年2回（7月・3月実施）
キッズスポーツフェスタ	幼児小学生を対象に、いろいろなスポーツを参加費無料で体験指導した催し。	2012年より年1回（3月実施）
西湘運動まつり	幼児から高齢者を対象に、いろいろなスポーツを参加費無料で体験指導した催し。	2019年より年1回（11月実施）
各種ボランティア活動	28年度から個人、団体として様々なボランティア活動を実施 	
学校運動・部支援	スポーツ指導員を無料で学校に派遣しています	

【ボランティア活動 データ】

【CSR】

ステークホルダー	テーマ	補足
お客様	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一般の方も参加できるスポーツ大会は活躍の場提供</li> <li>● 保護者への運動機会の提供</li> <li>● 体育施設の無料開放</li> </ul>	
株主	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利益還元 情報開示</li> </ul>	
取引先 ビジネスパートナー (委託講師指導員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公正な取引 情報の公開</li> <li>● 運動指導方法の支援</li> <li>● PR 場面の機会の提供</li> </ul>	
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材育成 (学習機会の提供)</li> <li>● 資格取得支援</li> <li>● 事業拡大による雇用増大</li> <li>● スポーツ指導員の多様な働き方 (短時間勤務、曜日限定勤務等) の提供</li> </ul>	
環境	<p>環境負荷低減活動 (廃棄物削減、省エネ運転等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現指定管理者として施設内のゴミの分別及びリサイクル活動の実施</li> <li>● アイドリングストップ運動や節電協力などのポスターの掲示及び職員の声掛け</li> <li>● 自然体験キャンプ (子供たちへの環境教育)</li> </ul>	2012年4月より 通年実施
地域 (コミュニティ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域コミュニティ (老健施設) への運動指導員派遣</li> <li>● 運動施設の無料開放</li> <li>● 地域幼稚園の運動会ボランティア支援</li> </ul>	



イ 本施設の管理運営に関わるSDGsの目標（目標3）に関する取組への考え方について記載してください。

私たちは、SDGsが

“人間、地球及び繁栄のための行動計画である。これはまた、より大きな自由における普遍的な平和の強化を追求ものでもある。我々は、極端な貧困を含む、あらゆる形態と側面の貧困を撲滅することが最大の地球規模の課題であり、持続可能な開発のための不可欠な必要条件であると認識する”

であることを理解し、積極的に取り組みます。

2020年には「かながわSDGsパートナー」への登録を目指します。

■「かながわSDGsパートナー」登録申請書イメージ・県担当部署のホームページ参照  
【自社事業との位置づけ】

地域貢献	<p>地域幼稚園施設活用の運動教室</p>    <p>地域で各種スポーツ大会を開催</p>  
環境配慮	<p>幼児自然体験キャンプの開催</p>   <p>(ゼロエミッション) スポーツ大会を開催</p>  
社会問題解決	<p>安価な幼児運動教室の開催</p>  

【経済・社会・環境の三側面の取引】

経済	<p>地域幼稚園施設活用の運動教室・施設の有効利用・地域人材の雇用 地域でスポーツ大会開催・・・来場者の消費による地域経済の活性化</p>
社会	<p>地域幼稚園施設活用の運動教室（対象年齢層の拡大）による「未病」の促進 低価格運動教室の開催は貧困家庭参加等により格差解消</p>
環境	<p>幼児自然体験キャンプの開催は子どもたちへの環境教育 (ゼロエミッション) スポーツ大会は環境負荷低減</p>

### 3 事故・不祥事への対応、個人情報保護

(1) 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等があった場合の対応状況及び再発防止策構築状況

ア 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

有

無

【有の場合その内容】

イ アの事故等に対する対応状況及び再発防止策構築状況を具体的に記載してください。

上記 「無」 のため記載せず

(2) 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

ア 個人情報保護の観点から、西湘地区体育センターの管理運営業務において、特にどのようなことに留意すべきと考えるか記載してください。

### ■PMSに基づく保護・管理の徹底

- ☞ 個人情報保護システムの適用及び教育、監査により個人情報保護を徹底します
- ☞ PMSの運用やコンプライアンス教育により漏えい、持ち出しを防ぎます
- ☞ 情報資産も含めて保管場所施錠、誓約書提出、パスワード等安全管理を徹底します

### ■法令遵守

- 個人情報の保護については、個人情報保護法をはじめ、神奈川県個人情報保護条例及び当社が保有する内部規定を順守します。
- 遵守項目は職員及び関係者に周知徹底を図り、個人情報保護に努めます。
- 当施設における個人情報を管理するために組織内に個人情報管理体制を構築します。

\* PMS：プライバシーマネジメントシステム

### ■個人情報安全管理規定

- 個人情報管理のため規定は漏えい対応も含めて様々な観点から作成してあります。

#### 【安全管理】

個人情報	管理方法
利用者、利用登録を行う個人や団体に属する方の氏名、電話番号等	①施設個人情報保護方針の掲示 ②職員の教育及び誓約書の取得
従業員等の氏名、電話番号等	③紙媒体：施錠管理、コピー禁止
情報資産	④電子媒体：PCパスワード設定、USB等の利用禁止
利用・管理運営データ等	⑤システムセキュリティー ⑥資料持ち出し禁止 ⑦定期的遵守点検

イ 西湘地区体育センターの管理運営業務で取り扱う個人情報を保護するための具体的な管理体制について記載してください。

### ■個人情報保護方針

指定管理者を通じて得た大切な個人情報に関してその取得、利用及び提供に関して、利用目的の達成に必要な範囲を超えた個人情報の取扱いは行ないません。

【中略】

#### ・安全対策の実施

当社は、個人情報の漏洩、紛失、改ざん等のリスクに対応し、必要な対策を実施します。これらは社内文書に規定し継続的に運用します。

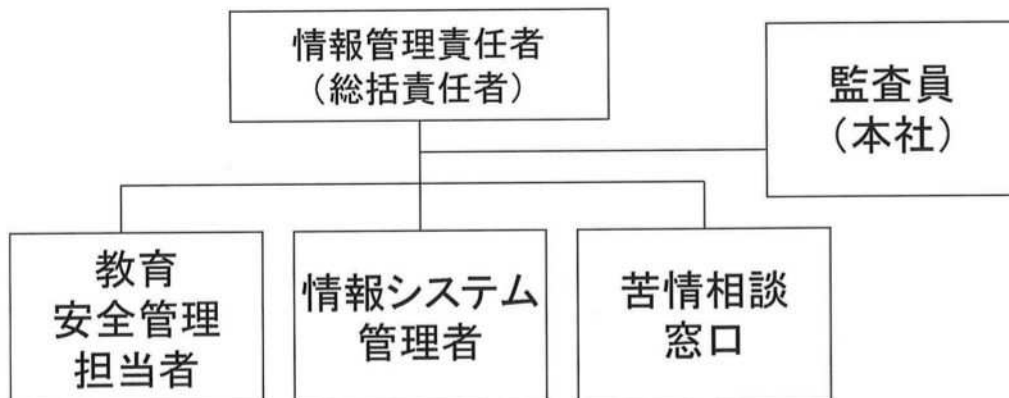
制定日：平成20年12月1日

株式会社ビーエスシー

問合せ先：個人情報保護相談窓口

TEL：045-731-7817

■個人情報管理体制



■個人情報保護に関するルールブックの作成

個人情報保護を実施するため、マニュアル、規定を作成し運用しています。

ウ 個人情報保護について、職員に徹底するための教育・研修等について具体的に記載してください。

■個人情報保護の研修計画

施設では、新規採用時及び1回/年、全従事者（委託先も含み）に個人情報保護に関する教育を実施します。教育では「個人情報保護方針」「安全管理の内容」「漏洩等が発生した場合の対応」等専門家により実践的に実施します。

【教育レジュメ】

項目	主な内容	時間
個人情報とは	個人情報の定義や施設における個人情報の内容	0.5H
個人情報保護の目的	なぜ個人情報保護が必要なのか 社会的な問題事例等も含めて実施	0.5H
個人情報保護の安全対策	個人情報保護のために実施していることや実施すべき事	0.5H
漏洩等発生した場合の対応	漏洩事故等発生対応の手順や「故意漏洩した場合のペナルティ」等	0.5H
個人情報保護における各自の役割	職員がそれぞれの立場で実施すべき事	0.5H

■教育成果の把握と記録

教育実施後は「理解度テスト」等を実施しその成果を把握します。また、教育の記録も作成し、確実な個人情報保護を実施します。

## 4 これまでの実績

(1) 西湘地区体育センターと類似の業務を行う施設等での管理実績の状況

### ■(株)ビーエスシー

No.	施設名	期間	備考（委託者等）
1	西湘地区体育センター	平成22年～現在	神奈川県
2	バディーつきみ野体育館	平成27年～現在	自社保有施設
3	バディーサッカーフィールド	平成28年～現在	自社保有施設

#### 【自社施設外観】



## ■三洋装備株

主な指定管理・受託施設（敬称略 順不同）		
<p>●官公庁・外郭団体（神奈川県内） 神奈川県 西湘地区体育センター 【指定管理者】</p> <p>横浜市 山内図書館 【指定管理者】 横浜市 山内地区センター 横浜市 松風学園 横浜市 研修センター 横浜市 高齢者保養研修施設 ふれーゆ 横浜市立大学 医学部 横浜市立大学 附属病院 社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 財団法人 横浜市体育協会 財団法人 横浜市緑の協会 横浜市民ふれあいの里 上郷・森の家 財団法人 神奈川県公園協会</p> <p>●官公庁（栃木県内） 小山市立文化センター 【指定管理者】 県立温水プール館 栃木社会保険事務所 那須町役場 那須町文化センター</p>	<p>●オフィスビル ランドマークタワー（横浜） ソリッドスクエア 東京電力技術開発センター セブン&amp;アイHLDGS. 本社ビル 銀座COMビル 明治屋 尾上町ビル 清水建設 横浜支店 コココーラセントラルジャパン 海老名事務所</p> <p>東京マックス タツノ 加藤組鉄工所 日立ICTビジネスサービス 松栄不動産 町田センタービル（町田109） 県民共済プラザビル NTT DoCoMo 日本テレビ汐留タワー ジボダンジャパン 本社ビル ゆめおおおかオフィスタワー</p>	<p>●ホテル ホテル ラフォーレ新大阪 リーガロイヤルホテル（大阪） ウェスティンホテル仙台</p> <p>●病院 国際親善総合病院</p> <p>●工場 IHJ 横浜工場 日本バイリーン 東京工場 日立製作所 三菱電機 アサヒビール 神奈川工場 全業工業 栃木工場</p> <p>●マンション87物件</p> <p>●その他 関東三菱自動車販売 イトーヨーカ堂 15店舗</p>

### (2) 県又は他の自治体における指定取消しの有無

有

無

【有の場合その内容】

施設名：

取消の理由：

以上