

4 事故防止等安全管理

(1) 日常の安全管理及び緊急時の対応

ア 通常の指定管理業務を行う際の事故防止等の取組内容

●安全衛生委員会と安全衛生管理体制

P19にも記載した通り、弊社は、ファシリティサービス事業、野外教育事業、指定管理事業、温泉事業など、危険を伴う状況もありうるような幅広い事業を継続するため、安全を会社経営の最優先事項と考え、全社を網羅した安全衛生委員会（労働安全衛生法に基づく）を設置し、月1回の委員会を開催し、安全最優先を会社ぐるみで提唱してきました。

安全衛生委員会では、各指定管理施設の統括責任者も委員として参加し、各部署の安全衛生に関わる状況や対策の事例発表や対策に関する議論を行い、職場や施設の安全衛生を保全するという取り組みをしております。

足柄ふれあいの村も安全衛生委員会の一施設と位置付け、安全管理者（統括責任者）を選任し、月1回、月度の安全に対する対策、現況等を報告すると同時に、他拠点施設との連携を図り、通常時並びに非常時の利用者及び従業員の安全確保を推進します。

こういった安全に関する幅広いノウハウを活かし、利用者の安全と従業員の安全を確保するため、万全を期す所存です。

●様々な場所に潜むリスクに備えて

足柄ふれあいの村は、豊かな自然の中、広大な敷地の多くに傾斜地、急傾斜地を有し、そこに管理棟や宿泊コテージなどが点在し、多くの子どもたちが活動します。

そのため、日常業務内で如何にしてリスクを発見し、改善するかが重要となります。これまでも、「日常安全点検表」を基に村内を巡視し、蜂やアブ、蛇やブヨ、ヒルやマダニなど、様々な危険生物の住処となるような場所の整備や、蜂トラップの設置、ヤマビル対策スプレアの設置、崩れかけた丸太の階段や土止めなどの補修等を適宜実施してきました。

今後もこのような日々の点検により、潜在危険箇所を抽出、リスクアセスメント方式にて改善フォローを実施してまいります。また、本社の安全衛生管理者による不定期の安全巡視により、漏れのない、きめ細やかな点検サポートを行います。



ヤマビル対策スプレー



蜂トラップ

●利用者への事故防止の情報提供

利用の際に想定されるリスクやその対策チェックリストなどを作成し、併せて施設利用時のルールなどを利用者に分かりやすくご案内します。

防犯・不審者対策に関しては、原則として、高校生以上の利用者は施設利用者であることが分かる名札を着用し、名札の無い来村者には、職員が積極的に声掛けをするなど、注意を怠らない様にします。

防災については、昨今のゲリラ豪雨や、箱根山の火山活動等に鑑み、様々な災害を想定し、適宜危機管理マニュアルを改訂しながら所内全体で共有するとともに、防災教育等を行ない、日常から所内全体の防災の意識を高めます。

また、悪天候や荒天が予想される場合は、窓口やホームページ、SNS等を利用して天候に関する情報提供を行います。

こうした中でも近年特に注意を要するのが熱中症対策だと思います。弊社ではこれまで各コテージおよび、食堂ホール内への空調設備の設置をはじめ、熱中症予防情報の発信、利用時の注意喚起等々を行ってまいりました。今後についてはミストシャワーの設置等も含め、様々な対策を検討実施してまいります。



●業務用無線機の貸し出し

足柄ふれあいの村は、一部携帯会社を除き、携帯電話の電波が市街地に比べると弱く、施設内であっても場所によっては携帯電話が使用できない場合もあります。

特に明神ヶ岳等の登山プログラムでは、利用者が登山中のトラブルの際に、通信手段に困ることも少なくありません。そのため、足柄ふれあいの村の通常業務の中で使用している業務用無線機を、緊急時の連絡手段として施設利用者に貸し出します。緊急時には足柄ふれあいの村事務所で職員が利用者と状況のやり取りを行い、それに応じ適切な対応をします。

なお、貸し出しにあたっては、使用方法などを詳しく伝え、利用者が安全安心してプログラム活動に臨めるようにします。

過去には登山中に雷雨に見舞われた学校に対して、無線を通じ安否確認等や天候判断に関する情報提供やアドバイスなどを行った実績があります。また、県西地域県西総合センターの森林課に、周辺の林道に設置されているゲートの鍵の貸出申請を行い、登山プログラム中における緊急事態においても、速やかなサポートを行う体制を整えております。

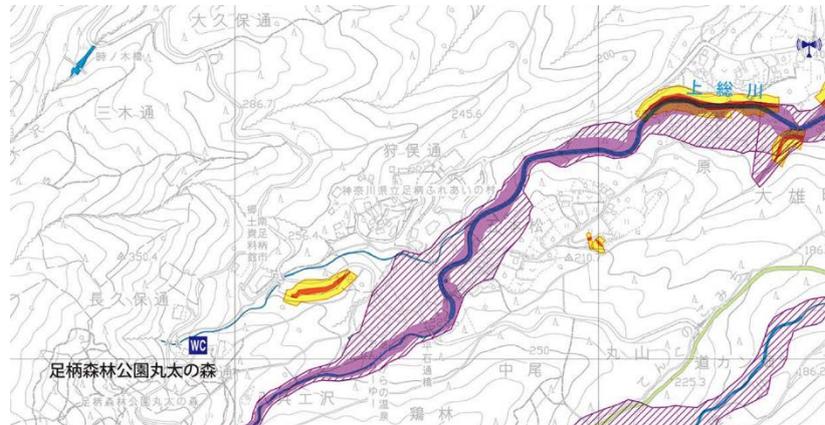
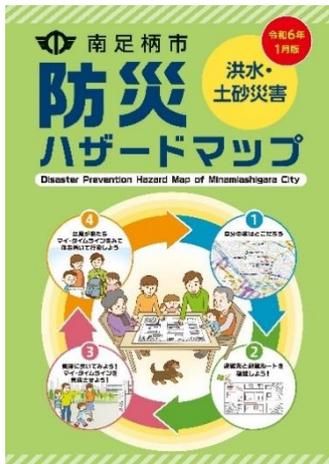


●日常業務での非常時を想定した事故防止の取り組み

足柄ふれあいの村は、南足柄市の山間部に位置しており、様々な災害に巻き込まれる可能性もあるため、非常時を想定した備えは大変重要だと考えます。その為に必要な情報を日々取得することは、非常時の対応をスムーズにできるものと考えます。

特に、昨今のゲリラ豪雨などにより、土砂災害はどこにでも起こりうる災害であると言ってもいいような状況と言えます。利用者には村内において、「斜面から小石が落ちてきた」「濁った水が流れてきた」時などは、早急に身の安全を確保できる場所への移動をお願いしております。

職員においても、こうした状況があった場合は適切な避難誘導ができるよう訓練を実施してまいります。



出典：南足柄市HP 防災ハザードマップ

●職員研修等

非常時において、職員が迅速かつ的確な対応が取れるよう、安全に関する研修や各種訓練を実施いたします。

実施項目	内容	回数
防犯研修	不審者、侵入者に対するの対応方法について学ぶ	年1回
防災訓練	消火、避難、通報、救護など、地震や火災を想定しての総合的な訓練を実施	年1回
リスクマネジメント研修	主に野外体験活動中におけるリスクに対する基礎知識など	適宜

イ 事故・不祥事等の緊急事態が発生した場合や安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針

●事故発生時の対応

利用者の安全を第一に考え、事故・傷病者の状態を把握し、状況に応じてAEDや心肺蘇生法など必要な応急手当を、二次事故が発生しないよう最新の注意を払いながら行います。

必要な応急手当等や二次事故発生防止措置を講じながら、速やかに関係各署に通報・連絡し、救急隊の誘導や状況の報告等、救急隊のサポートにまわります。

同時に、当該利用者の保護者、又は指導者等と事故後の状況について聞き取りを行い、必要な対応を行います。

●火災・地震等発生時の対応

火災発生時には足柄ふれあいの村自衛防災組織図（P23）により、速やかな初期消火を行います。

- ①. 初期消火と同時に、消防署への通報を速やかに行い、利用者の避難誘導を行います。
- ②. 火災、地震の場合には、消防計画に則り、一次避難場所として最寄り広場への避難誘導を行います。
- ③. 二次避難場所である駐車場に利用者を誘導し、防災本部での人員点呼、傷病者等の確認を行います。
- ④. 必要に応じて、利用者を市指定広域避難場所（南足柄中学校）への誘導を速やかに行います。

●土砂災害・大雪等発生時の対応

災害発生時は、命を守る行動を最優先にとり、避難路の安全を確認後、市指定避難場所「南足柄中学校」へ避難します。また、避難路の安全が確保できない場合は、管理棟内にとどまり、消防署、警察など関係機関へ救助を要請します。

避難路の安全を確保できないことが想定される場合は、孤立することも考えられることから、市防災無線、インターネットにより情報収集し、早めの避難を実施いたします。

土砂災害や大雪により、足柄ふれあいの村への道路が通行不能となった場合は、本社へ応援要請を行い、ペイローダーにより、土砂や雪を撤去し、できるだけ早く業務開始できるよう取り組みます。



ペイローダーによる土砂除去作業の様子

←作業前

作業後→



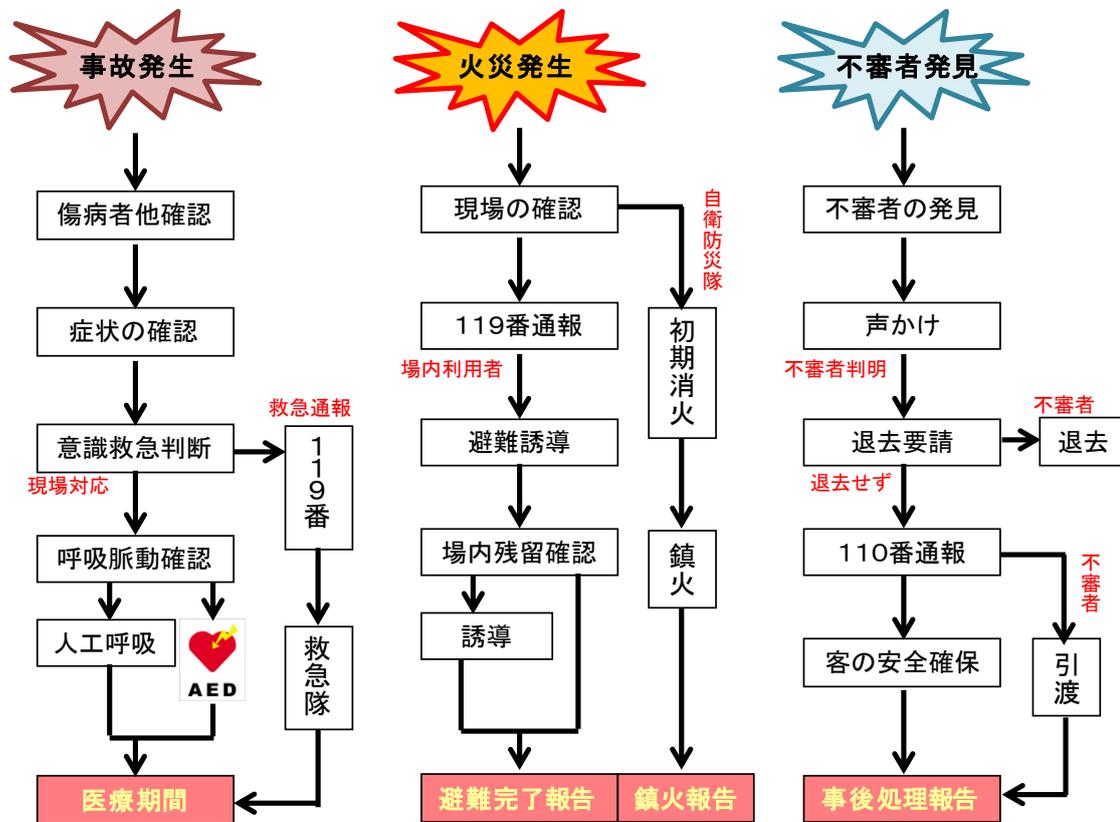
●不審者発見時の対応

前段でも記述した通り、原則として、高校生以上の施設利用者に対しては名札、又はその団体のメンバーだと分かるようなユニフォーム等の着用を義務付けております。

それに該当しない人物については、すべからく「不審者の可能性がある」と認知するとともに、決して一人で対処せず、無線等を用いてその事実を所内に伝達し、複数名の職員でその人物に対する声かけを行います。その結果不審者と判断された場合には、施設の概要等を丁寧に説明し、ご理解いただいた上で丁寧に退去を促します。

不審者が退去を拒否した場合は、引き続き注意深く観察し、他の利用者に危害が及ばないように配慮すると同時に、警察に通報し、パトロール等の要請を行います。

■事故・火災・不審者等事案のフローチャート図



●不祥事等の対応

不祥事等の対応については以下の様に対応致します。

- ①. 事案を認知後、所属長、またはその代理者の指示のもと、当該事案が更に広がらないための対策を実施
- ②. 教育委員会等、関係各所への報告及び、対応について検討
- ③. 不祥事の当事者には今後についての説明と、必要な場合には謝罪を行う
- ④. 事故原因の究明及び事故防止対策の策定と実施、事故防止に向けた職員研修の実施
- ⑤. 事故防止に向けた日常的な注意喚起

弊社は報告を受けて対応策を協議し、必要に応じて足柄ふれあいの村へ指示を出します。また、保険の対応が必要な場合等、適宜フォローをします。

一方、現場では不祥事に至る経緯等の詳細を記録し、「事故・異常報告書」の作成を行うとともに、今後の運営に生かしてまいります。

●保険への加入

上記の様な事故、災害等のリスクに備え、保険の加入を推進します。

保険は利用者に対する賠償の他、不動産保障、個人情報漏洩に起因する損害の補償など、総合的な「指定管理者総合賠償責任保険」と、食堂での食中毒などの事故に対応した「生産物賠償責任保険」に加え、主催事業実施の際の参加者の怪我等に対応した「傷害保険」に加入し、万が一に備えます。

■指定管理者総合賠償責任保険の補償範囲について

- ・施設の欠陥、瑕疵に起因した事故
- ・施設の運営管理に起因した事故
- ・個人情報の漏えいに起因した事故

■指定管理者総合賠償責任保険の補償内容について

- ・基本補償
 - 身 体：1名 100,000（千円）
 - 1事故 200,000（千円）
- ・財物損壊：1事故 20,000（千円）
- ・個人情報漏洩補償（サイバープロテクター）
 - 賠償損害：1事故 100,000（千円）
 - 費用損害：1事故 10,000（千円）

■食堂の瑕疵に起因した事故の補償保険について

- ・生産物賠償責任保険
- 賠償損害：
 - 身体/財物損壊 100,000（千円）

■傷害保険（事業参加者のケガ）について

- ・レクリエーション
 - 死亡、後遺症：1名 3,000（千円）
 - 入 院：1日 2,000（円）
 - 通 院：1日 2,000（円）

ウ 急病人等が生じた場合の対応

(ア) 急病人が発生した場合の対応

軽微な怪我や病気に関しては、基本的には保健室での応急手当等で対応します。

重度の怪我や病気と認められる症状の場合は、各団体の要請又は足柄ふれあいの村の判断により、医療機関や救急車の要請をします。なお、救急搬送時に必要な内容や、搬送後の状況把握のための項目をシートにまとめ、活用しております。

疾病発生時の初期対応確認シート

日 時		月	日	時	分
団体名 (活動者名)					
症 状		症 状			
(部位)		部 位			
いつごろ					
どのように					
名 前		男 / 女			
年 齢		歳 (学年: 年生)			
生年月日		年 月 日			
保証証		あり / コピーあり / なし			
備 考					
緊急を要する対応 ⇒ 緊急申請書					
通 報		119番通報 (通報者:)			
通報時間		月 日 時 分			
到着時間		月 日 時 分			
出発時間		月 日 時 分			
受入病院					
備 考					

緊急を要しないが、要請が必要と認められる場合 ⇒ 受け入れ先の確認		
問合せ	小田原消防 当番病院案内 0465-49-0119	
病院①	病名	
病院②	病名	
病院③	病名	
備 考		
病院の受け入れ状況		
病院①	病名	可・否
病院②	病名	可・否
病院③	病名	可・否
備 考		
交通手段		
自 車		
タクシー	伊豆箱根 0120-74-0818 / 0465-35-0818	
配車手続送	松田台岡 0465-83-0171 / 0465-74-4121	
備 考		
搬送状況		
病 院		
出発時刻	月 日 時 分	
到着時刻	月 日 時 分	
搬送後	活動へ復帰 / 帰宅 /	
備 考		



また、休日や夜間の際の急患連絡等については、連絡先の一覧を作成し、事務所内の見やすい位置に掲示し、宿直を含めたすべての職員が直ぐに対応できるようにしております。

(イ) 救命に関する職員研修

足柄ふれあいの村職員には、1年に1回以上、普通救急救命以上の講習を義務づけます。

実施項目	内 容	回数
普通救命講習	利用者対応に従事する職員を主な対象として、普通救命講習以上を受講する。 心肺蘇生法、AED使用方法、火傷等野外活動における一般的な応急処置法について学ぶ	年1回
Webによる応急手当講習等	利用者対応に従事する職員を主な対象として、怪我等による応急手当のweb講習を実施する。 (※総務省消防庁HP)	適 宜

(ウ) 看護師等の配置

主催事業等の野外活動においては、企画準備段階より、想定されるリスクの洗い出しをするとともに、運営上不安視される要件に対して、予め対処法を検討し、実際の事業判断を下します。そのうえで、事業運営上リスクが高いと判断される場合や、運営上必要と判断される場合には、適宜民間の看護師派遣サービス等を活用し、万が一に備えます。

5 地域と連携した魅力ある施設づくり

(1) 地域との協力体制の構築等

ア 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

(ア) 地域協力が求められるふれあい教育

南足柄市を含む足柄の風土や人々、また、その暮らしなど、地域の有する様々な環境・資源は、「自然の中での体験及び人との交流を通じて自立心、協調性をはぐくむふれあい活動のための施設」として設置された足柄ふれあいの村を運営するに最も相応しい地域であると確信しております。

そこで重要なのは、足柄ふれあいの村は、周辺の自然環境、生活環境、および人間環境など全ての地域の資源を取り込むとともに協力して運営を行っていく施設であると私たちは考えております。

(イ) 株式会社アグサの取り組み

弊社は、

- ①. 創業以来 60 年にわたる地元での活動実績
- ②. 過去 9 年間「県立足柄ふれあいの村」を運営する中で培ってきた地域との連携協力体制
- ③. 創立以来 27 年が経過した野外教育事業(PAA21)による地域発信の社会貢献
- ④. 近隣地域の活性化事業である神奈川県未病対策モデル施設「温泉施設おんり〜ゆ〜」の運営
- ⑤. 神奈川県指定管理施設「県立 21 世紀の森」の運営
- ⑥. 南足柄市指定管理施設「足柄森林公園丸太の森」「南足柄市運動公園」の運営
- ⑦. 地域貢献活動として「南足柄市生まれの桜（春めき）の保全活動」、「地域清掃活動への参画」等々の実施

等を着実にやってきた経験から、他にはない地域との強固な協力体制を構築してまいりました。

このことは地域の方々への感謝の気持ちを込めて足柄ふれあいの村で毎年開催される「あしがらアートの森 with 森の大地祭」に色濃く表れていると考えます。

「あしがらアートの森 with 森の大地祭」は、南足柄の豊かな自然と日頃から足柄ふれあいの村を支援してくださる多くの県民・市民への感謝の気持ちを込めて毎年実施しており、例年 2,000 名を超える方々に足をお運び頂き、晩秋の一日を南足柄の自然と人、アート作品にふれあって楽しい一日を過ごして頂いております。

令和 6 年度の「あしがらアートの森 with 森の大地祭」には、地域からワークショップやフードショップなど 47 の出店のほか、和太鼓など 9 つの団体が出演されたほか地元企業 3 社からもご協賛を得る中での運営となりました。

これらは長年地元企業として地域で培ってきた連携協力が実を結んだものと考えております。



しかし、シャトルバスの借り上げや諸経費高騰の他、事業拡大に伴う開催準備作業の増大等により事業運営に支障が生じていることもあり、今後に向けては開催の趣旨を損なわずに新たな形態での運営を図ってまいりたいと考えています。

(ウ) 利用者サービスの向上に向けた地域人材の活用や地域との協力体制

足柄ふれあいの村を訪れる多くの方が、その豊かな自然環境に大きな魅力や関心を持っていることから、足柄ふれあいの村としても南足柄ならではの特色ある事業運営に意を注いで企画運営しておりますが、このためには地域の方々の協力が必要不可欠であり、地域の方々との関係を築きながら、長年かけて一つひとつの事業を積み上げてまいりました。

その中でも利用者からの要望が大きかった「魚の掴み取り体験」や「野菜の収穫体験」、「稲作体験」といった事業は、地域の方々との日頃からの連携協力の中で実現した事業であり、地域の人材発掘とともに地域の発展にも寄与しているものと考えております。

このほかにも、「梅」や「タケノコ」「みかん」「ブルーベリー」「さつまいも」等の収穫体験といった事業も年間を通して実施しており、地域の活性化は勿論のこと地域経済の発展にも大いに寄与していると自負しております。

このように、地元ならではの事業を行うためには、日常的に地域住民の方々との密接な連携が不可欠であり、地域清掃活動や自治会のイベントへの参加等を通じて情報の収集に取り組んでおります。

足柄ふれあいの村では効率的な施設運営を図るため、自治会関係者や提携農家、施設利用団体代表者等に外部運営委員をお願いし、地域住民や利用者から生の声をいただいて、村の運営に反映しております。新たな事業もこうした中から生まれております。

今後も地域の自然や人を大切にする姿勢を持ち続け、足柄ふれあいの村の運営に生かしてまいりたいと考えております。



(エ) ボランティア団体の育成・連携に向けた取組について

足柄ふれあいの村の各種事業には、森の中での活動や野外炊事、クラフト作成、キャンプファイヤー等々といった、日常生活では体験できない魅力のある活動や興味深い体験が数多くある半面、自然の中での活動ということで、想定外の出来事に見舞われることや、普段触れることのない、火気・ナイフ等を使用する、危険を伴う活動を抱えながらの展開となっています。

また、参加者も幼児や小学生等が多いうえ、事業開催時に始めて出会う仲間と一緒に活動するといった特殊な要因もあります。

このため参加者が安全で楽しく活動するためには、事前に周到な準備を行うとともに、活動にあたっては怪我や事故を未然に防ぐために、職員等関係者の入念な準備とそれに伴う適切な指導助言が不可欠であり、また、多くの目で目配り気配りを行う必要があります。

その意味からも、キャンプにおけるボランティアの存在は非常に大きく、足柄ふれあいの村では、毎年多くのボランティアの方々に、様々な事業のサポートを頂いております。

令和6年度には80名の方々にボランティア登録いただき、各種事業で活動支援をお願いし、大きな成果を挙げております。

その中でも学生ボランティアの存在は大きく、特に子どもたちのキャンプなどでは年齢的にも近いこともあり様々な面で共通点が多く、子どもたちの安心感や満足感に繋がっていると考えております。

さらに、不登校対策自然体験活動事業（通称「きんたろうキャンプ」）では、過去に参加者としてキャンプに参加した小・中学生が、卒業を期にボランティアとして登録し、キャンプを支援する側として、自らの体験や経験を後輩となる参加者に伝えようとする姿を見ることができ、「きんたろうキャンプ」としても、新たな局面を迎えようとしています。

いずれにしても新たなボランティアの誕生は、きんたろうキャンプ参加の子どもたちを始め、保護者の方々にも好意的に受け入れられ、将来に向けた子どもたちの一つのモデルとなっております。

なお、ボランティアの募集や育成については、これまで連携してきた県内大学等での公募活動をより一層深めるため、大学等での説明会への積極的な参加や興味を持って頂くための案内資料の送付などを行っており、今後更に力を注いでまいりたいと考えております。

併せて、年度当初にボランティアとして必要な「安全への配慮」、「一人ひとりを大切にする支援の実際」、「キャンプ活動の技術取得」等々を身に付けていただくための研修会を開催し、ボランティアとしてのスキルアップを図ってまいります。





このほか神奈川県教育委員会が教員志望者に向けて、様々な講座の開設のほか学校現場などを体験し神奈川の教育について理解を深めてもらうために開設している「かながわティーチャーズカレッジ」の参加者が、実践力を向上させるために「きんたろうキャンプ」にボランティアと同様に活動に参加し、不登校児童・生徒や保護者の実態を知る機会となっている。

このことはカレッジ参加者が教員になった際にこの経験が生かされ、適切な指導に結びつくものと確信しており、今後も多くの方が参加できるよう環境を整えたいと考えています。

イ 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**(ア) 総合的な判断で直営と委託の評価による委託業務**

弊社は、南足柄市を拠点として主に神奈川県内で建物管理事業、緑化整備事業を中心に事業展開をしており、足柄ふれあいの村の施設管理や整備業務などの多くの業務は自社スタッフで行うことができます。

しかしながら、特殊な技術を要する業務や、経験や熟練した技能を有する維持管理業務について、足柄ふれあいの村指定管理者直営より、委託した方がより良い維持管理を行うことができると判断できる業務や、委託先の評価が一定水準より高いと判断される場合は、その業務の質を高めるために、積極的に専門業者に委託します。

また、地元企業へ業務委託することにより迅速できめ細かい業務を行うことができ、それは利用者へのサービス向上につながる可以考虑です。

(イ) 地域に拠点を構え、地域を知り、地域に貢献している企業への委託

弊社は、この地域をよく知り、日頃から地域に貢献している企業と共に協力し合い 60 年間就業してきました。

委託業者の選定については、そのような業務を通じて信頼関係ができ、日常的にも非常時も迅速に対応することができるような地元企業を、パートナーとして優先的に選定します。

また、地場の活性化等につながる委託（農産品の販売や、協働運営など）に関しては、地元自治会、関係団体等と相談をし、適切な価格での委託を行ないます。これまで弊社の関連企業である「おんり～ゆ～」による食堂運営においてもこの考えを取り入れ、地元食材を積極的に取り入れたメニューを導入するよう依頼しています。

地元優先の考え方は、もちろん、委託発注業務にかかわる公平・公正性を前提として実施するものです。

Ⅱ 管理経費の節減について

6 節減努力等

- （様式3）経費積算内訳書（支出計画書）に記載しました。

Ⅲ 団体の業務遂行能力について

7 人的な能力、執行体制

(1) 人員配置及び業務委託の方針等

ア 指定期間を通じて効果的・効率的に指定管理業務を行うための人員配置等の状況

(ア) 責任者と職員の配置について

所長については、これまでに管理的な職を長年経験し、人的管理や業務管理に精通しているとともに、地域や県・市町村等関係機関と良好な関係を築ける者を配置します。

また、施設管理を担当する所長代理と事業運営を担当する副所長の配置については、それぞれの職に必要な知識・経験を有する者とします。

中でも自然体験活動を担当する職員については、5年以上の野外活動に関する指導経験を持つ者やネイチャーゲームリーダー取得者、自然体験活動指導者等の資格を有する者を配置し、指導に活かしてまいります。

また、不登校児童・生徒への支援に向けては、きんたろうキャンプに5年以上関わってきた職員のほか、教員資格等を有する職員を配置します。

(イ) 所長（総括責任者）を中心に、所長代理・副所長を配置

足柄ふれあいの村の指定管理業務は、利用者の宿泊、食事対応、施設維持修繕、設備管理、緑地管理、野外活動提案・指導、場内警備など多岐に渡る他、児童、生徒、青少年たちが、自立心や協調性を身につける活動を支援し、効果的なプログラムを提供することも求められます。

これら施設の目的を理解し、自然豊かな宿泊施設を維持管理し、質の高いふれあい教育を実現するため、豊かな経験を有した責任者を配置します。

また、教育、施設管理、宿泊運営と複合的な要素の業務により運営することが必要であるため、所長1名、所長代理・副所長2名の合計3名の責任者による万全の体制を築きます。

所長は教育に携わる経験と、幅広い見識を持ち、県教育委員会と方向性を共有できる人材を、所長代理・副所長には所長をサポートするため、自然体験活動の経験を有し、ふれあい教育の理解ある人材を登用し、いずれも施設の管理運営にあたって、接客運営経験やマネジメント能力を備えた人材を配置します。

(ウ) 施設運営の要、総務・事業職員の配置

所長、所長代理・副所長の全体的な責任者のもと、施設運営の大きな柱である、利用者対応や利用に係る調整、体験プログラムの企画・実施をする職員は、多くの利用者を受け入れる施設を管理運営するためのマネジメントができる人材、自然体験活動の専門知識や経験を有し、企画や実施ができる人材、事務処理作業に秀でた人物を配置します。

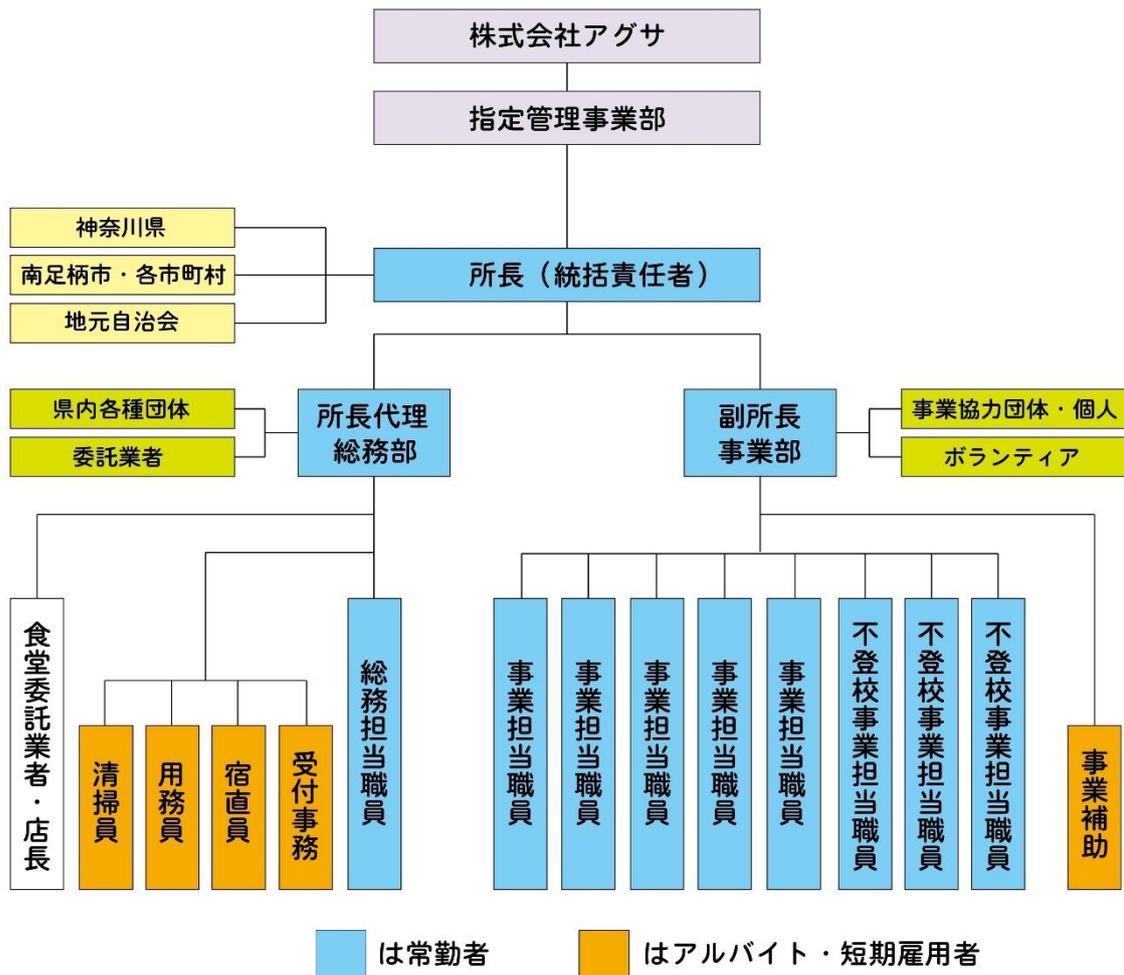
(エ) 神奈川県不登校対策自然体験活動事業職員の配置

神奈川県不登校対策自然体験活動事業（きんたろうキャンプ）担当の職員には、長年にわたり自然体験活動に携わり、管理職も経験し幅広いネットワークを活用できるベテラン職員のほか、野生生物インタープリンター研修会修了者や放課後児童相談員認定資格研修修了者といった幅広い知識や経験、能力を有する者を配置し、子どもたちの様々なニーズに応えられる人材を配置します。

(オ) 利用者への質の高いサービスとスピード感を持ったサポート体制

9年間の管理実績に基づき、所長（1）所長代理・副所長（2）、総務（1）、事業・不登校（8）、その他受付事務や清掃員、宿直員等のアルバイト・短期雇用者（23）、総勢35人での人員体制で、利用者への手厚いサービスと、日常は元より、緊急時における本社のサポート体制を付加し、スピード感を持つ維持管理運営を実施するとともに、更に一步、質の高いサービス体制を持つ運営ができる組織と自負しております。

足柄ふれあいの村 維持管理運営組織



(カ) 足柄ふれあいの村職員が有する主な資格、スキル

利用者の安全安心に必要な不可欠な、救命講習を始めとし、自然体験活動に必要な指導のスキル、また日々の施設管理や整備に欠かせないスキルを持つ、多種多様な人材により、日々の業務を遂行します。

■足柄ふれあいの村職員が有する主な資格等（一部）

名 称	名 称
NEAL 自然体験指導者（NEAL リーダー、インストラクター、ディレクター、コーディネーター）	
アウトドアチャレンジ野外力認定（種目検定員、主任検定員）	
普通救命講習	CONE 自然体験活動リスクマネージャー
上級救命講習	甲種防火管理者
中学校・高等学校社会科教員免許	社会教育主事
中学校一級・高等学校二級普通免許（音楽）	高等学校教諭第一種免許状（保健体育）
中学校教諭一種免許状（保健体育）	特別支援学校教諭第一種免許状
放課後児童支援員認定資格	食品衛生責任者
ヘルスケアトレーナー	健康運動指導士
実用英語技能検定 2 級	自然観察指導員
秘書技能検定 3 級	野生動物インタープリター
ビジネス文書検定 3 級	ブッシュクラフトアドバイザー
刈払機講習	プロジェクトワイルドエデュケーター
チェーンソー講習	2 級建築施工管理技士
危険物取扱者乙種 4 類	第二種電気工事士
危険物第四類	防火設備検査員
ボイラ（2 級）技師	産業廃棄物中間処理施設技術者
ネイチャーゲームリーダー	公害防止管理資格（水質第 4 種）
介護職員初任者研修（ヘルパー2 級）	2 級機械保全技能士
ツリーイングクライマー初級	アーク溶接・ガス溶接技能

(キ) 職員の勤務体制について

勤務ローテーションの作成は、利用者の混雑予測や、イベントなどの有無、繁忙期と閑散期により、効果的で適正な人数となるようにし、所内全体でお互いの業務をサポートし、補完し合います。

■足柄ふれあいの村 職員勤務表（繁忙期）

Table showing staff schedules for busy periods. Includes columns for dates (1-31) and rows for various roles like 所長, 副所長, 総務, 副所長, 事業, 不登校対策事業, 事業補助, 受付, 用務員, 清掃, 宿直.

■足柄ふれあいの村 職員勤務表（閑散期）

Table showing staff schedules for quiet periods. Includes columns for dates (1-29) and rows for various roles like 所長, 副所長, 総務, 副所長, 事業, 不登校対策事業, 事業補助, 受付, 用務員, 清掃, 宿直.

(ク) 運営組織の構成と考え方

●バックアップ体制を持つアグサの強み

弊社は、主要事業部の一つとして指定管理部を設置し、弊社が管理運営する指定管理施設をバックアップするとともに、各施設間の連携により相乗効果を生み出している。(例：21世紀の森職員によるクラフト作成への指導助言、丸太の森を活用したウォークラリーの実施、川遊び等) こうしたことをコーディネートすることで各施設の円滑な運営に取り組んでおります。

また、緊急時などは、必要に応じてファシリティサービス部、緑化事業部、野外教育部も指定管理施設の業務を全面的にバックアップする体制を整えております。

さらに、足柄ふれあいの村をはじめとした指定管理施設は、本社が所在する南足柄市に立地しており、日常のコミュニケーションから緊急時のバックアップ体制まで、本社と指定管理施設とがシームレスに働きかけられることが、足柄ふれあいの村の指定管理業務における弊社の最大の強みと考えます。

アグサの事業内容

<p>●ファシリティ部</p> <p>建築物総合清掃 建築物設備保守管理 空気環境測定 建築物害虫駆除 クリーンルーム清掃</p> 	<p>●野外教育事業</p> <p>体験教育企画実施 体験施設設計・施行 プロジェクト・アドベンチャー 環境教育プログラム その他野外教育一般</p>  
<p>●緑化業務部</p> <p>民間企業緑地管理業務 自治体施設緑地管理業務 造園・土木・舗装 とび土工・建築工事</p>  	<p>●指定管理事業</p> <p>県立21世紀の森 足柄森林公園丸太の森 南足柄市運動公園 南足柄市広町パークゴルフ場 県立足柄ふれあいの村</p>  
<p>●温泉事業部</p> <p>モダン湯治 おんりーゆー</p>  	<p>●社会貢献型事業</p> <p>春木径 (はるきみち) 桜並木の維持管理支援 ランタンFEST Aの開催</p>  

●株式会社アグサ各部署と足柄ふれあいの村との連携内容例

- ①. ファシリティサービス部→建物内清掃指導、建物内定期清掃
- ②. 緑化業務部→危険木の伐採、造園等指導
- ③. 温泉事業部→利用者の割引利用、主催事業・きんたろうキャンプ等での活用、接客指導助言
- ④. 野外教育部→主催事業・きんたろうキャンプでの指導及び助言
- ⑤. 指定管理部→各所事業での連携

●様々な分野での有資格者が足柄ふれあいの村の業務をサポートします

弊社には、足柄ふれあいの村の業務を指導し、サポートすることができるような、次のような有資格者(※記載は一部)がおり、様々な視点や立場から意見や提案を致します。

名 称	名 称
一級造園施工管理技士	二級造園施工管理技士
二級造園技能士	森林整備基本研修
建築物環境衛生管理技術者	ビルクリーニング技能士

イ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の状況

(ア) 業務の一部を委託する内容について

弊社は、「南足柄市で起業し、60年もの間地域とともに成長してきた企業であること」、「指定管理に活用することができる多様な業種を有していること」、「長年にわたり県や市の施設の指定管理を行ってきた実績があること」等により、可能な限り自社で業務を遂行し、迅速性や経費節減を実現します。

しかしながら、専門性が高く弊社では担う事ができない業務や、委託することに合理性がありサービスの向上が図れる業務、さらには、地域の活性化につながる業務については、その一部を委託します。

(イ) 委託先の管理・指導体制

●足柄ふれあいの村の運営の一部として目的を共有できる委託を実施します

■適正・公正な契約

施設の設置目的などを明確に共有し、公正な業者の選定を行い、委託業務内容が確実に反映された契約書（個人情報保護含）を作成し、取り交わします。

■仕様書と管理マニュアルの作成

各業務に関する仕様書を作成し、委託業者に指示・指導します。

仕様書に基づき、委託業務の管理マニュアルを作成し、委託業者の管理をします。

■業務のチェックと評価

管理チェック表、及び委託業者から提出された報告書により、担当部署の責任者（施設管理に関する業務の場合は総務・管理責任者、など）が、評価し、改善内容等について分析します。

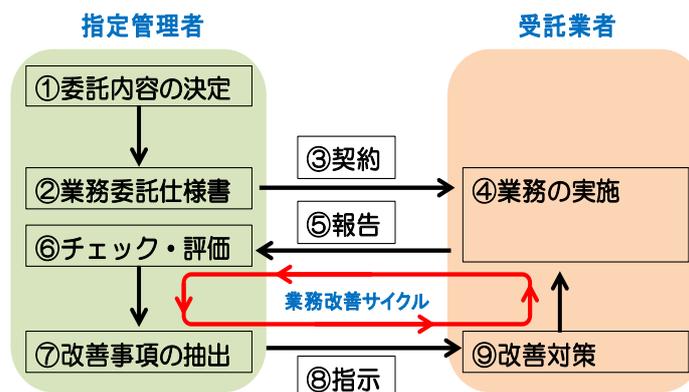
■改善指示

足柄ふれあいの村の担当部署責任者は、改善すべき点を委託業者に指示し、委託業者は指示に基づいた業務改善を行い、委託業務にフィードバックします。

(ウ) 業務改善のサイクルを実践し、業務の質を向上します

委託業務の質については、高水準を保ち続け、業務改善が必要な場面でも円滑に進めることができるようなチェック体制を確立するとともに、委託業者に対しても、下図の様な業務改善のサイクルを意識し、業務の質を向上させるよう努めます。

足柄ふれあいの村 指定管理委託業務のチェック体制



ウ 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) 職員の人材育成

施設の管理運営業務に関わる職員には、施設の設置目的や特徴に基づき、施設管理、利用者への接遇、安全確保、教育活動に関することなど、幅広い能力が求められます。

また、利用者に対し公平・公正な対応と、良質なサービスが提供できる資質も併せて求められます。

このため、業務に関わる基本的な研修のほか、担当業務に沿った専門知識・技術の習得により、職員の資質の向上を図ります。

(イ) 安全・安心な利用者サービスを提供できる人材育成を目指します

弊社はこれまで以下の3つの点を重点に置き、人材育成等をおこなってまいりました。

■ホスピタリティ

何よりも足柄ふれあいの村を訪れる県民が楽しく快適に過ごせることが役割と考え、利用者の立場に立ったホスピタリティの気持ちで職務を遂行できる人材を採用・育成しております。

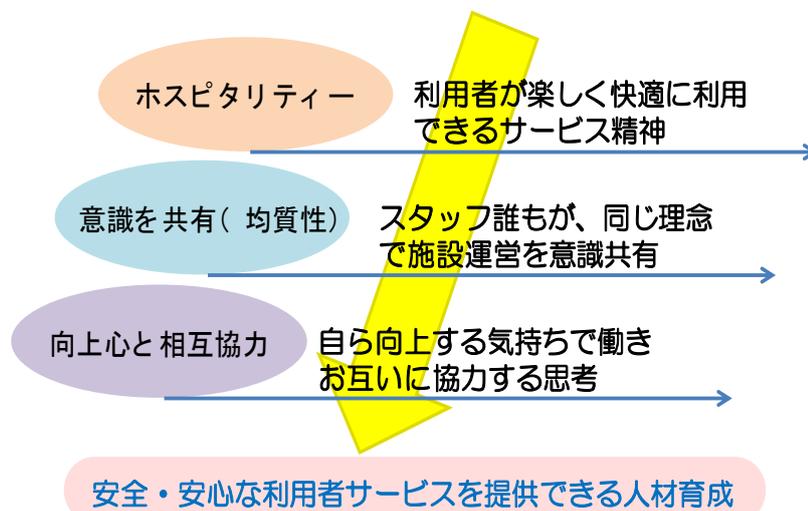
■意識の共有（均質性）

足柄ふれあいの村では、利用者へのサービス提供にあたり、意識付けや、その手法についての考えをスタッフ全員が共有し、ローテーションで誰が担当しても、また、新しいスタッフが入ってもすぐに同僚職員と同じ意識を共有できる人材を育成するため、マニュアルを作成しこれに基づいて業務を行い、高い均質性・協調性・先見性を維持しております。

■向上心と相互協力

多くの利用者に接し、快適に過ごしてもらうために、スタッフは利用者可以提供できる知識や技術などを常に習得するという向上心を持つことを促進しております。また、限られたスタッフが様々な要望に対応をするため、相互協力できるような人材を育成しております。

また、研修機会を増やすとともに復命の充実により研修内容の共有を図っております。



これらのことを踏まえて、職員には次のような行動規範のもと行動するように日常的に指導しております。

▶ 足柄ふれあいの村運営に当たっての基本的な考え方

- ①. 県民のための施設として、公平・公正な立場で適正な管理運営に努めること。併せて利用者のみならず職員も安全で安心して活動できる環境を整備すること。
- ②. 来村された方々が心から満足され、繰り返しご利用していただけるような環境整備に努めること。
- ③. 新たな利用者を発掘し、一人でも多くの方に利用していただく環境整備を図ること。このことを実現するために次のことを念頭に置いて日々を過ごすようにお願いします。

1 「職員としての心構え」

- (1). 全てにおいて安全を優先した村の運営を心がけること。(利用者は勿論、職員の安全も含めて。)
- (2). 県民のための(県民の税金によって管理運営されている)施設であるということを忘れずにサービスに努めること。
- (3). 相手の立場を理解しようとする姿勢を持つこと。(信頼関係を築く上で大切なこと。)これまでのやり方を押し付けたりせず、柔軟性をもって「何が良いか」を考えて行動すること。日頃から優しい笑顔、心から発する丁寧な言葉、節度ある態度を心がけること。
- (4). 利用者等からの苦情対応については、苦情処理という考え方ではなく、双方が満足し、納得できる解決を目指して丁寧に対応すること。また、苦情の内容・解決の経緯等については、村全体で共有できるよう、日付・内容・関係者の意見等の記録を残すこと。初期対応の拙さが問題を大きくすることから、自分で解決することが難しいと判断したときは、早めに同僚や管理職に報告・連絡・相談すること。特に利用者の事故等で重大な事案に発展する可能性があるときは、早急に管理職に報告・連絡・相談をすること。日頃から報・連・相(ハウレンソウ)を実践しておくことが肝要です。
- (5). 緊急事態が発生したときは、最悪の事態を想定して対応すること。(物事を軽く考えない。)
- (6). 良い仕事をするためには、職員自らが心身ともに健康であることが大切。心にゆとりを忘れず、ワークライフバランスに留意しながら仕事に励むこと。

2 「良好な職場づくり」

- (1). 職員一人ひとりが自らの役割に応じて、任せられた仕事をしっかり行うことが基礎・基本。「その道のプロ」意識をもつこと)そのことが職場のチームワークを向上させ、良好な職場環境に結びつくことから、各自が心がけること。
- (2). 職場では突発的な出来事が発生するもの。その際は職務に囚われることなく職員が一人丸となって対応する姿勢が大切。(不審者対応マニュアル参照)
- (3). このほか、日頃から生活全般を通じて自らを高める努力を怠らないことや、常に良い仕事をしようという心構えを持ち続けることが職場の総合力アップにつながることを忘れないこと。

3 「事故・不祥事について」

- (1). 足柄ふれあいの村は県立の施設であることから、我々職員は、利用者や地域の方々から、県の職員(公務員)と同様に見られます。併せてアグサの看板を背負って仕事を

していることから行動には十分に注意すること。

- (2). 万一、職務の内外を問わず、違法行為・非違行為等があった場合は、速やかに管理職へ報・連・相すること。
- (3). 特に通勤時の交通事故等に注意すること。(時間に余裕をもった行動を心がける。) 万一事故を起こした場合は、公私の別、人身・物損の別、責任の有無を問わず事故後すみやかに管理職へ報・連・相すること。(「事故発生時の対応マニュアル」参考)
- (4). また、「業務上で知り得た内容を第三者に漏らす」などのほか、「机上に個人情報を置いたままにする」、「メールやFAXを誤送信する」など、情報管理には特に留意すること。(社内においても他の部署への情報提供について留意すること。)
- (5). お互いに注意し合って、足柄ふれあいの村から事故・不祥事を発生させないように心がけること。(解決するために膨大な労力と迷惑をかけることになる。)
- (6). 問題が生じた際の管理職への報・連・相は、休日・祝日・昼夜の別を問わず行うこと。連絡先(所長: TEL、所長代理: TEL、副所長: TEL)

4 「今後の課題」

- (1). 次期指定管理の獲得
- (2). 利用者数の増加に向けた取り組み
- (3). 地域の特色を生かした事業の構築と近隣地域との連携強化
- (4). 成長した森の管理並びに老朽化した施設の適切な維持管理

5 「最後に」

職員の皆さんがそれぞれの役割の中で、自分の持てる力を存分に発揮し、着実に実績を積み上げていくことがこのことを達成する近道だと思います。

前向きに一緒に作り上げましょう！！

前記のことを念頭に置き足柄ふれあいの村を運営することで、利用者から次のような高い評価(95%以上の方が「よい・とてもよい」)を頂いております。これは日頃から利用者のためという意識をもって、困り事への早急な対応や平等な運営等を心掛けている成果と考え、今後も職員の人材育成に力を注いでまいります。

▶足柄ふれあいの村アンケート調査より

■県立足柄ふれあいの村の全体的な印象についてお聞かせください。

R4年度			R5年度			R6年度		
区分	データ	割合	区分	データ	割合	区分	データ	割合
とてもよい	345	50.5%	とてもよい	405	50.8%	とてもよい	365	66.8%
よい	293	42.9%	よい	359	45.0%	よい	161	29.5%
あまりよくない	16	2.3%	あまりよくない	12	1.5%	あまりよくない	4	0.7%
わるい	3	0.4%	わるい	0	0.0%	わるい	0	0.0%
その他	2	0.3%	その他	2	0.3%	その他	2	0.4%
無回答	24	3.5%	無回答	19	2.4%	無回答	14	2.6%
合計	683	100.0%	合計	797	100.0%	合計	546	100.0%
上位2項目の割合:		93.4%	上位2項目の割合:		95.9%	上位2項目の割合:		96.3%

■この施設をまた利用したいと思いますか？

R4年度			R5年度			R6年度		
区 分	データ	割 合	区 分	データ	割 合	区 分	データ	割 合
是非利用したい	319	46.7%	是非利用したい	344	43.2%	是非利用したい	336	61.5%
また利用したい	324	47.4%	また利用したい	411	51.6%	また利用したい	182	33.3%
利用したくない	12	1.8%	利用したくない	12	1.5%	利用したくない	4	0.7%
絶対に利用したくない	0	0.0%	絶対に利用したくない	0	0.0%	絶対に利用したくない	0	0.0%
その他	3	0.4%	その他	3	0.4%	その他	2	0.4%
無回答	25	3.7%	無回答	27	3.4%	無回答	22	4.0%
合 計	683	100.0%	合 計	797	100.0%	合 計	546	100.0%
上位2項目の割合:		94.1%	上位2項目の割合:		94.7%	上位2項目の割合:		94.9%

一方で、「あまりよくない」「わるい」や、「利用したくない」というご意見が寄せられていることも事実であり、この評価を真摯に受け止めながら、今後、接遇研修を始めとして、常に「公の施設で働いている」という意識を持ちながら、【ホスピタリティ】【意識の共有（均質性）】【向上心と相互協力】の3つの柱の下に、職員の人材育成に努めてまいります。

(ウ) 職員の採用について

弊社は様々な業務を展開していることから、多様な人材を必要としております。そのため、人材の確保は大変重要な業務として位置付け、

- ①. 書類審査
- ②. 職場責任者面接
- ③. 役員面接

という採用の流れを実践しております。

また、採用は企業としての利益の追求という面だけでなく、地域住民への働く場の提供という、社会に対する重要な責任・貢献という視点でとらえ実施しております。

(エ) 施設の目的に合った職員採用を行います

●施設管理の質向上の観点から

- ・施設の維持管理業務で優れた能力・経験を持つ者
- ・運営業務では、体験学習や教育分野での豊富な経験を持つ者
- ・利用者を受け入れるにふさわしい、ホスピタリティを有する者

●社会貢献・人材重視の観点から

- ・足柄ふれあいの村は、神奈川県の一部を、南足柄市外からも多くの利用者が訪れます。そのような利用者との交流も足柄ふれあいの村の職員の業務の一つです。そのため、地域を知り理解する優秀な地域人材を採用します。
- ・近年、高齢者の雇用は我が国の大きな施策の一つになっております。「県西地域活性化プロジェクト」においても、「人生100年時代」という目標のもと、「高齢者の社会参加」が求められております。

足柄ふれあいの村の職員採用についても、健康で意欲のある高齢者を積極的に雇用します。そのうえで、高齢職員の健康管理の向上、「未病の改善」に努めます。

- ・現在働いている職員は、足柄ふれあいの村の職員としての業務経験を積んだ有用な人材です。新たな指定管理業務の継続に関しては、より質の高い管理運営を実施できるようにすることが求められますが、まずは経験豊かな人材として、現在働いている職員を評価したうえで採用することとします。
- ・現在、短期雇用やボランティアでサポートしていただいている方も、意向を伺い、意欲のある人材に対しては、今後に向けての採用を積極的に検討します。
- ・地域採用を推進します。（地域の状況を把握して、早番・遅番など就業形態に対応し易い方）

弊社が地元での指定管理業務を管理運営することは、弊社がこれまで社是としてきた、地域貢献、社会貢献を行政とともに実践することと考えます。

足柄ふれあいの村の人材確保も、このような観点で行います。

(オ) 職員の研修計画

●多種多様な研修

▶一般・マナー接客研修

足柄ふれあいの村は、子どもたちの利用が多いことから、職員は子どもたちの手本となるよう、挨拶や身だしなみに気を配ることが重要です。

併せて、電話での申し込み受付業務から、利用打ち合わせ、活動プログラムの提供など、利用者が気持ちよく活動できるよう、スタッフの社会人基礎力、サービス提供能力の向上を狙いとする研修を実施します。



▶専門知識・技術研修

施設の運営・管理を行う上で必要な専門技術として、設備管理、植栽管理、清掃業務等、自然体験活動を実施するにあたっての、野外活動企画・ホームページ作成、または広報等の技術について、専門指導員や外部講師による指導、研修の受講を促進します。

なお、弊社は上記の様な分野の幾つかを事業展開しているため、日常的に社内での指導員による専門技術研修も随時実施します。

▶ステップアップ・フォローアップ研修

より質の高い、効率的・効果的な維持管理運営を行うためには、スタッフ個々の意識向上やスキルアップが重要であると弊社は考えます。

そのため、スタッフが向上心を持ち、高い利用者サービスの質が図られるよう、次のようなステップアップ・フォローアップの研修を適宜受講させます。

■これまでの研修参加および開催実績（※記載は一部、期間は平成28年度～令和6年度）

普通救命講習	防犯講習会
上級普通救命講習	交通安全講習会
野外救急法講習会	体験活動安全管理研修～山編～
メディック・ファーストエイド講習	刈払機取扱者による安全衛生教育講習会
体験活動安全管理研修	危険物取扱者受験準備講習会
体験活動指導者のためのリスクマネジメント研修会	全国青少年教育施設所長会議・施設研究集会
防火管理者再講習参加	関東甲信越地区青少年教育施設協議会青年部会
小田原・あしがら防火安全協会防災訓練	関東甲信越地区青少年教育施設協議会職員研修会
個人情報講習会	アウトドアゲーム指導法講習会
個人情報取扱い研修	すぐに役立つアイスブレイキング
個人情報保護法改正対応サイバー・セキュリティセミナー	野外活動講習会キャンプで学ぶファシリテーションスキル
自然・農林漁業体験におけるリスクマネジメント研修	小田原市青少年健全育成連絡協議会全体研修会
自然体験活動指導者セミナー（夏編）	リードアップセミナー
自然体験活動指導者セミナー（秋編）	子どもの居場所づくりセミナー
自然観察指導員講習会	心のバリアフリー推進委員養成講座
指導者養成講座「雨天プログラム編」	全国青少年相談研究集会
ネイチャーゲームリーダー養成講座	ひきこもり・不登校の子ども・若者を支えるためのボランティア育成研修
キャンプ活動セミナー	未病コンシェルジュ初級者講習
NEALリーダー養成セミナー	読み聞かせ体験教室
接遇研修	企画研修
職場づくりと指導者育成講習会	あしがら地域活性化セミナー
ハラスメント研修	相手に伝わる話し方・聴き方
障害者理解促進研修	手話講習会

●研修の具体的内容について

これまで参加、受講した研修はもちろん、今後も職員の人材育成に寄与する様々な研修の実施や参加、受講を推進し、研修で得た知識や技術を足柄ふれあいの村の運営に活かしてまいります。

■一般・マナー研修（例）

項目	研修項目	研修（目的）内容	回数
接 遇	職務研修	指定管理業務について、足柄ふれあいの村のあり方・施設詳細	適宜
	事務研修	受付、料金徴収、パソコン作業等の事務に関する研修	適宜
安全管理	危機管理研修	事故等の未然防止、事故・事件・災害発生時の対応	年 1 回
法令教育	コンプライアンス ハラスメント対策	指定管理業務に関わる法令、施設運営に必要な法令順守、職場環境に関わる研修	適宜
環境教育	自然環境への配慮 SDGs への取り組み	足柄ふれあいの村周辺の自然環境、及び自然環境への配慮や SDGs に関連した研修	適宜

■専門技術研修（例）

項目	研修項目	研修（目的）内容	回数
IT・DX・ AI 関連	I T、DX 及び AI 技術 サイバーセキュリティ	サイバー攻撃への対応、HP 更新、DX や AI の活用に関する研修	適宜
施設管理	ビルメンテナンス研修	アグサの加盟する「全国ビルメンテナンス協会」が主催する各種維持管理研修参加への支援・促進	適宜

■野外教育研修（例）

項目	研修項目	研修（目的）内容	回数
野外教育	PA ファシリテーター	プロジェクトアドベンチャー・ジャパンが主催するファシリテーター研修	年 1 回
	野外体験学習研修	野外体験プログラム、環境プログラムなど団体、NPO が主催する研修	適宜

(カ) 労働時間短縮の取り組み**●事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針**

平成4年に制定（平成9年改正）された指針に基づき、労働時間の短縮や健康管理において、総務部中心に様々な改善を図ってまいりました。

特に毎月開催される安全衛生委員会において、各職員の残業時間が報告され、長時間労働の抑制について検討が行われております。

このような事を通じて、職員の働き方改革を進めるとともに、適正なワーク・ライフ・バランスが図られるよう、全社共通理解のもと、職場管理を行っております。

また、弊社は業務の性格上、高齢者雇用が多いことから、特に高齢者の健康管理に留意しております。

●労働時間の短縮

職員の労働環境の向上や法令遵守（労働基準法等）の観点から、「水曜日の定時退社」「休暇取得奨励」「有休の確実取得」を実施しております。

足柄ふれあいの村の業務を含む指定管理事業では、変則勤務であっても、十分な休暇が取れるよう適切なシフト管理を行うとともに、定時退社についても、上司が積極的に声掛けを行うなどして、長時間労働の抑制に努めております。

非常勤職員においても、労働時間について職場責任者と各職員の共通理解のもと、適切なシフト管理を行っております。

当然ながら、非常勤職員においても定められた有給休暇の取得を奨励しております。

●作業環境の改善

全社において、熱中症対策として、屋外作業者に扇風機付き上着の貸与や塩飴を配布するなど様々な改善を行い、労働環境の改善を促進しております。

(キ) 職場のハラスメント対策**●コンプライアンス研修の実施**

職員に対しては年1回実施する法令研修（コンプライアンス研修）において、パワハラやセクハラ・カスハラ等について、周知徹底しております。

●職場面談の実施

職場におけるハラスメントの実態や、職場環境の改善などを図るためアンケート調査を実施しているほか、総務部の人事担当者が各職場、及び事業所に出向き聞き取りや面談を実施しております。また、所長による職員面談を年間を通して実施し、課題の解決を図っております。

面談の中で「宿直・用務・清掃に携わる職員が使用する部屋に空調設備や加湿器等の設置要望」があり設置を行いました。

●安全衛生委員会での対策

各所属で得られた意見や提案などを、月1回実施される安全衛生委員会（全職場責任者出席）にて諮り、問題がある場合は、安全衛生委員会にて調査し、対策を講じております。また、産業医による巡回指導を毎年実施し、職場環境の改善を図っており、今後も更に充実させてまいります。