

令和2年度 健康福祉局 運営方針

I 基本目標

今日の安心、明日の安心、そして将来への安心に向けて

健康福祉局は、新型コロナウイルス感染症対策に、局を上げて全力で取り組んでいます。

また、超高齢社会が進展し、人口減少の局面を迎えるなか、社会保障費の増大など、団塊の世代が後期高齢者となる2025年以降を見据えた対応も、喫緊の課題となっています。

さらに、福祉・保健分野における市民ニーズは年々多様化・複雑化しており、支援を必要とされる方へのきめ細やかで迅速な対応が求められています。

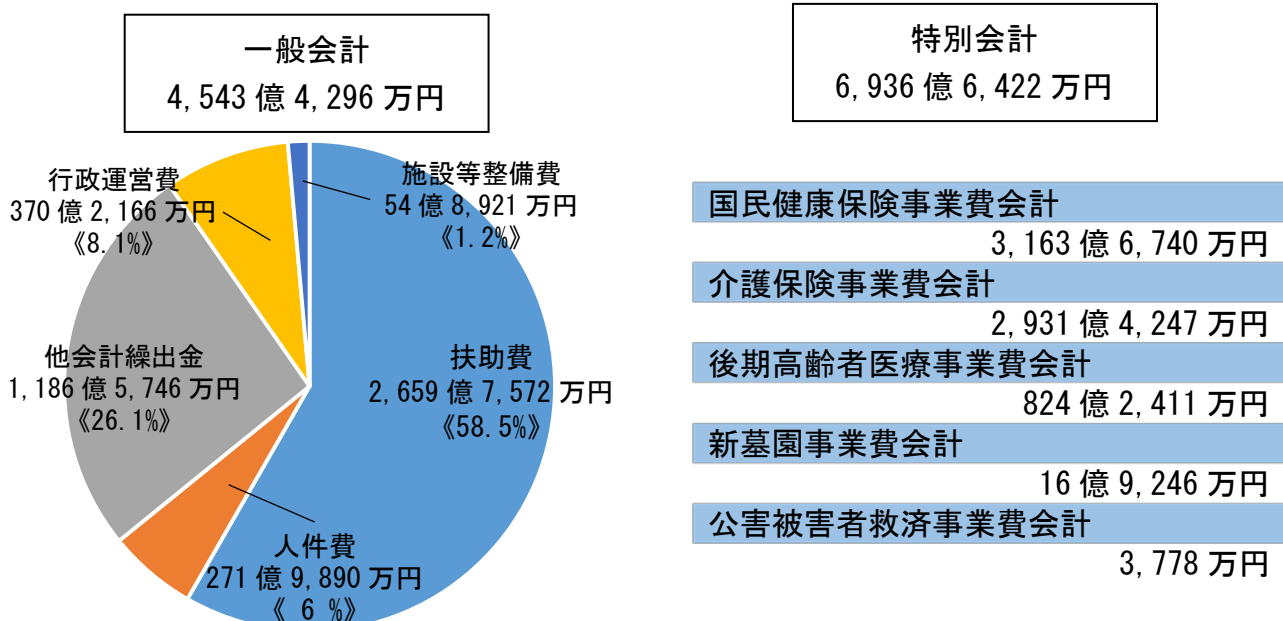
新型コロナウイルス感染症対策を総力で進めるとともに、中期4か年計画に掲げている目標の達成に向け、関係機関と連携しながら、着実に事業を進めていきます。また、局内の各種計画に基づき取組を推進していくとともに、10年、20年先を見据え、将来にわたって持続可能な施策の充実を目指します。

市民の皆様の「今日の安心、明日の安心、そして将来への安心」を目標として、福祉・保健における市民生活の安心・安全の確保に向け、職員一丸となって取り組んでいきます。

II 予算規模

令和2年度の一般会計の予算規模は4,543億4,296万円で、約6割を扶助費が占めています。

また、特別会計の予算規模は6,936億6,422万円で、国民健康保険事業費会計、介護保険事業費会計、後期高齢者医療事業費会計が主となっています。



Ⅲ 目標達成に向けた施策

1 新型コロナウイルス感染症への対策の実施

- 市民の皆様の安全、安心確保のため、感染症対策に迅速に対応します。
- 高齢者、障害者等の支援が必要な方への感染拡大を防止するとともに、各種福祉サービスを提供する事業者への必要な支援を実施します。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、生活にお困りの方が、必要な支援を受けられるよう関係機関と連携を図りながら取組を進めます。
- 感染拡大防止に向け、市民の皆様へ適切な支援が実施できるよう、各区の福祉保健センターをバックアップします。

2 健康づくりと健康危機管理などによる市民の安心確保

- 「第2期健康横浜21」に基づき、健康経営の実践や地域ぐるみの健康づくりなど企業や地域等と連携した都市型の健康づくりを進め、健康寿命の延伸を目指します。また、「第3期健康横浜21」の策定に着手します。
- 健康増進法の改正に対応し、受動喫煙防止の普及啓発や事業所が行う取組の支援など受動喫煙防止対策に取り組みます。また、がんの早期発見の促進に向けて、大腸がん検診の自己負担額無料化の実施など検診受診率の向上を目指します。
- 新たに歯科口腔保健推進計画の策定を進めるとともに、オーラルフレイル※の予防の普及啓発等に取り組むなど、健康と生活の質の向上に重要な役割を果たす歯科口腔保健を推進します。
※滑舌の低下、食べこぼし、嘔むことができない食品が増えるなど、口腔の機能が低下している状態
- よこはまウォーキングポイント事業では、さらなる参加者の拡大と継続支援に取り組めます。また、医療費などへの影響に関する分析について、引き続き大学等と連携して実施します。
- 食品関係施設等の食品衛生対策及び宿泊施設等の環境衛生対策に取り組めます。
- 将来にわたる火葬の安定供給を図るため、新たな市営斎場の整備を進めます。また、増加する墓地需要に対応するため、舞岡地区や旧深谷通信所で新たな墓地整備を進めます。

3 地域包括ケアの推進と高齢者の社会参加

- 2025年問題の解決に向けて、「第8期横浜市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画・認知症施策推進計画」を策定し、横浜型地域包括ケアシステムの構築を進めます。
- 介護人材不足に対応するため、訪問系事業所の介護人材の確保に向けた資格取得支援や、海外からの介護人材確保に向けた訪日前後の日本語等研修事業などを実施します。
- 多様なニーズなどに応じた「施設・住まい」の選択を可能とするため、特別養護老人ホームを年間約600人分公募するなど施設等の整備を進めるとともに、出張相談業務を各区で実施するなど相談体制の充実を図ります。
- 認知症の方やご家族等への支援に向け、認知症疾患医療センターを5か所増やします。
- よこはまシニアボランティアポイント事業や生きがい就労支援スポットなどの取組を通じて、高齢者の介護予防や社会参加を通じた生きがいづくりを促進します。また、敬老特別乗車証について、検討専門分科会での答申を踏まえ、持続可能な制度となるよう検討を進めます。
- 地域支援における新たな担い手を発掘するとともに、地域の活動団体の課題解決と活動の活性化を図るため、プロボノ（※）の仕組みづくりを進めます。
※社会的・公共的な目的のために、仕事で培ったスキルや経験を活かすボランティア活動
- 「ポジティブ・エイジング」の実現に向け、高齢期の暮らしに関心を持ち、地域との関わりにつながる市民イベント等の広報に取り組めます。

4 障害者福祉の充実

- 「第3期横浜市障害者プラン改定版」に基づき、障害者が住み慣れた地域で安心して暮らしていけるよう、障害者の生活を地域全体で支える機能の充実に向けて、基幹相談支援センターのコーディネーターを全区に配置します。
- アルコール・薬物・ギャンブル等の依存症に悩むご本人やご家族の支援に向けて、関係者と連携しながら取り組むとともに、「横浜市依存症対策・地域支援計画（仮称）」の策定を進めます。
- 松風学園の再整備や多機能型拠点の整備などの居住の場等の改善・確保を進めるほか、医療的ケア児・者等の在宅生活を支援するため、コーディネーターを新たに5人配置し、全区で支援を開始します。
- 横浜ラポールとラポール上大岡（令和2年1月開所）において、両施設の立地・特性を生かし、障害者スポーツ・文化活動の支援の充実を図ります。
- 利便性の向上に向けて、障害者手帳のカード化に着手します。
- 幅広い世代の市民等に向けた啓発活動を行うなど、障害者差別の解消・障害理解を推進し、共生社会の実現を目指します。

5 暮らしを支えるセーフティネットの確保

- 様々な事情により生活にお困りの方が、周囲から孤立することなく安定した生活を送れるよう、福祉・就労・家計改善など複合的支援の取組を進めます。
- 生活に困窮し支援を必要とする人の早期把握、地域と連携した支援促進のため、地域ケアプラザ等を拠点に地域ネットワーク構築支援事業を全区で実施します。
- 寄り添い型学習支援事業の中学生の受け入れ枠の拡大に加え、高校生世代に対し、将来の自立に向けた講座の開催や居場所等の支援を18区で実施します。
- 中高年のひきこもり状態にある方とご家族の支援に向けた準備を行う体制をつくり、相談モデル事業や対応策の調査・研究等を実施します。
- 小児医療費助成事業の所得制限の緩和について準備を進めます。
- 国民健康保険データヘルス計画（第2期）の中間評価を実施し、特定健診の受診率の向上策をはじめとする保健事業の効果的・効率的な取組について検討を行います。

6 参加と協働による地域福祉保健の推進

- 「第4期横浜市地域福祉保健計画」を引き続き推進し、地域福祉保健活動の基盤づくりを進めるとともに、区計画の策定を支援します。
- 次期「福祉のまちづくり推進指針」を策定し、ハードとソフトが一体となった福祉のまちづくりを推進します。
- 地域における身近な福祉保健の拠点となる地域ケアプラザの整備を進めるとともに、地域ケアプラザ職員の育成など運営支援を行います。
- 困りごとを抱え支援が必要な人を早期に把握し、地域住民をはじめとする多様な主体との協働により、的確な支援につなげる取組を進めます。
- ごみ問題を抱えている人への支援では、背景に生活上の諸課題があり得ることを踏まえ、地域、関係機関と連携しながら、当事者に寄り添った福祉的支援により解消や発生防止を図ります。
- 地域における成年後見制度の利用を促進するため、中核機関と市協議会を新たに設置します。

IV 目標達成に向けた組織運営

1 危機管理意識を常に高く持ち行動します

新型コロナウイルス感染症対策に全力を尽くすとともに、これまでに発生した自然災害・事件・事故等を踏まえ、危機管理意識を高く持って、市民の皆様の安心・安全の確保に努めます。

職員一人ひとりが鋭敏な感覚を持ち、何ができるのかを考え、迅速に行動します。

2 人権尊重の視点を持って施策を推進します

人権問題を自分のこととして捉え、当事者に寄り添い、その思いに想像力を働かせながら、業務を遂行します。職員が人権問題について学ぶ機会を増やし、高い人権意識を持てる環境づくりを進めます。

障害者差別解消法の趣旨を十分に理解し、障害のある人の意向を確認し、職員一人ひとりが場面に応じて考え、合理的配慮の提供に取り組んでいきます。

3 専門的な知識・技術を持った人材を育成します

職員一人ひとりの意欲を高めつつ、経験を積み重ねながら専門的な知識・技術を磨き、福祉・保健行政の将来を担う人材を育成します。

また、専門職が専門性を高め発揮できるよう取組を進めます。

現場を大切にし、常にニーズに即したタイムリーな対応を心がけます。

4 積極的な協働・連携を推進します

市民の皆様や企業、NPO 法人、社会福祉法人、医療機関、関係団体など、様々な主体と協力し、福祉・保健の推進に取り組みます。

18 区や関係局とも組織の縦割りを超えて横のつながりを強化し、「チーム横浜」として取り組みます。

5 働くことに「よろこび」と「誇り」を感じられる職場づくりに取り組みます

職員一人ひとりが、自らの業務が市民の皆様の生活を支える重要なものであることを理解し、働くことに「よろこび」と「誇り」を感じられる職場づくりを進めます。責任職と職員、職員間の対話の機会を増やし、お互いがフォローし合える風通しのよい職場づくりを進めます。

併せて、働き方に対する意識改革を図り、これまで以上に長時間労働の是正に努めるとともに、年次休暇に加え、介護休暇や育児休業が取得しやすい環境づくりに取り組みます。