

令和5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

超高齢社会が進展し人口減少の局面を迎え、さらに新型コロナウイルス感染症の影響が残る中、福祉・健康分野における市民ニーズは多様化・複雑化しており、支援を必要とされる方へのきめ細やかな対応が求められています。

このような状況の中で、福祉・健康分野における市民生活の安心を確保するため、「横浜市中期計画 2022～2025」や財政ビジョンをはじめとする各種計画の目標達成に向けた施策を着実に実施します。また、10年、20年先を見据え、データ活用やDXの推進により、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・健康分野における市民生活の安心の確保に向け、スピード感を持ち、職員一丸となって取り組んでいきます。

II 目標達成に向けた施策

1 地域の支え合いの推進 【中期計画政策 10, 35】

- 地域福祉保健活動の基盤づくりを進め、身近な地域の支え合いの充実を図るため、「第4期横浜市地域福祉保健計画」を引き続き推進するとともに、第5期市計画を策定します。
- 個別避難計画では、令和4年度に実施したモデル事業を踏まえ、対象区を拡充し福祉専門職等への研修を実施するなど災害時要援護者支援の取組を推進します。
- 地域ケアプラザの整備計画の完了に向けて 146 か所目の整備を行うとともに、今後の安定的・効果的な運営を図っていくため機能等の検討・調査を行います。また、ICTの活用による相談支援の充実等の取組を進めます。
- 民生委員・児童委員に対する調査等を行い、今後の活動支援等について検討します。
- 「福祉のまちづくり推進指針」の普及啓発を通じて、ソフトとハードが一体となった福祉のまちづくりを推進します。
- 社会福祉職・保健師の専門性を向上させるため、職員から責任職までの一貫したキャリア形成支援を充実させます。また、各種媒体等を活用した採用広報等を行い、優秀な社会福祉職・保健師の人材確保をさらに進めます。

2 高齢者を支える地域包括ケアの推進 【中期計画政策 15, 28】

- 「第9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を構築・推進します。
- 新たな介護人材の確保に向け、介護人材の裾野の拡大や将来の介護人材への支援を進めるため、小中学校への介護職員出前授業や高校生を対象とした施設での就労体験等を通じて介護の仕事の魅力ややりがいを伝えます。また、介護現場の業務効率化・負担軽減等の観点から、介護ロボット・ICTの導入経費を補助します。
- ニーズや状況に応じた「施設・住まい」の確保を目指して、特別養護老人ホームや地域密着型サービス事業所等の整備費補助を実施するとともに、「高齢者施設・住まいの相談センター」での土日相談や出張相談等におけるオンライン相談を実施します。
- 認知症カフェの活動支援や、認知症の人やご家族を地域で支える「チームオレンジ」をモデル実施する箇所数を増やすとともに、スローショッピングの普及啓発に取り組みます。また、もの忘れ検診の対象年齢の引き下げに加え、軽度認知障害（MCI）の診断後支援を開始します。
- 「通いの場」等への参加促進のため、高齢者社会参加推進ポイント事業をモデル実施するなど、高齢者の介護予防・社会参加・生活支援を一体的に進めることで、つながり支え合う地域づくりを進めます。
- 高齢者の外出支援の観点で敬老特別乗車証の利用実績データを活用し、制度の検討を進めます。

3 障害者の地域生活を支える取組の推進 【中期計画政策 13】

- 障害のある人もない人も、誰もが人格と個性を尊重し合いながら、地域共生社会の一員として、自らの意思により自分らしく生きることができるよう、「第4期横浜市障害者プラン」の取組を推進するとともに、第4期プランの中間見直しを行います。
- 幅広い世代の市民への普及啓発活動を行うなど、障害者差別解消に向けた取組等を一層進めます。
- 松風学園の再整備を進めるとともに、グループホームの整備による居住の場の確保や多機能型拠点を整備します。また、緊急災害時に備えて入所施設の非常用自家発電設備設置に要する費用を助成します。
- 医療的ケア児・者等の在宅生活を支えるため、医療的ケア児・者等コーディネーターを中心に関係機関との連携や地域での受入れを推進します。
- 精神障害の有無にかかわらず誰もが安心して暮らせる地域づくりに向け、精神障害者ピアスタッフ推進事業及び措置入院者退院後支援事業、また緊急時も含めた医療アクセスの整備などを実施します。
- 就労している重度障害者等に対して、通勤及び職場等における必要な支援を新たに提供します。
- 長期にわたる停電への備えとして、電源が必要な医療機器を使用している障害児者等に対する非常用電源装置給付の対象者を拡大します。

4 暮らしと自立の支援 【中期計画政策1, 14, 16】

- 生活にお困りの方が支援につながるよう、生活困窮者自立支援制度の広報・周知を進めるとともに、安定した生活の実現に向けて、福祉・就労・家計改善など包括的支援に取り組めます。
- エネルギー・食料品価格等の物価高騰の影響を受けた低所得世帯を支援するため、住民税非課税世帯に対し給付金を支給します。
- 貧困の連鎖の防止に向け、中学生・高校生世代への学習支援や、将来の自立に向けた講座の開催、居場所等の支援を実施します。
- 全年齢を対象としたひきこもり相談専用ダイヤルや、中高年向けのひきこもり相談窓口において、個別の相談支援を行うとともに、広報・啓発を強化します。
- 失業や減収等により住居を失う恐れのある方などに、就労支援や福祉制度の利用による自立を推進します。
- 国民健康保険加入者において、出産する被保険者に係る産前産後期間相当分の保険料を免除するとともに、出産育児一時金を増額します。
- 小児医療費の助成では、8月から制度を拡充し、所得制限及び一部負担金を撤廃します。
- 将来にわたる火葬の安定供給を図るため、鶴見区において、市内で5か所目となる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、市営墓地整備を進めます。

5 市民の健康づくりと安心確保 【中期計画政策7, 14】

- 企業や地域等と連携した健康づくりを進めるとともに、健康増進法による受動喫煙防止対策等に取り組み、健康寿命延伸を目指します。また、「第3期健康横浜21」を策定し、計画開始時の状況を把握するため、市民意識調査を実施します。
- 特定健康診査の自己負担額の無料化を継続するほか、特定健康診査・特定保健指導において、対象者特性に合わせたナッジ理論に基づく個別勧奨などを引き続き行い、受診率の向上に取り組めます。また、「第3期横浜市国民健康保険保健事業実施計画(データヘルス計画)」及び「第4期横浜市国民健康保険特定健康診査等実施計画」を一体的に策定します。
- 大学や専修学校等に通う青年期を対象に歯科口腔保健推進モデル事業を実施し、歯科口腔保健の取組を推進するとともに、障害児・者やその支援者に対し、歯科口腔保健の正しい知識の普及啓発に取り組めます。
- 依存症の予防や偏見解消に向けた理解促進のため、特に若年層向けにSNSの活用等による普及啓発の取組を充実します。また、支援者向けガイドラインの活用や民間支援団体・関係機関との連携により、早期発見・早期支援及び包括的・重層的な支援につなげます。
- こころの健康対策として、引き続きこころの病気に関する知識や予防策の周知を行うとともに、夜間・休日に市民からの電話相談に応じます。また、第2期自殺対策計画を策定します。

Ⅲ 目標達成に向けた組織運営

1 人権尊重の視点を持って施策を推進します

健康福祉局のさまざまな施策は、誰もがかけがえのない個人として安心した生活を送るために欠くことができないものであり、人権尊重を基調としています。私たちは、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、人権問題を自分のこととして捉え、高い人権意識を持てる環境づくりを進めます。

また、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大切にし、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。

2 専門的な知識・技術を持った人材を育成します

職員一人ひとりが意識・意欲を高めつつ、経験を積み重ねながら、専門的な知識・技術を磨きます。また、現場目線を重んじ、正しい知識を持って市民に寄り添い、常にニーズに即したタイムリーな対応を心がけます。

専門職が専門性を高め、発揮できるよう取組を進めるとともに、福祉・健康行政の将来を担う人材を育成します。

3 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・健康施策の推進に取り組みます。

また、局内で協力し合い、チーム一丸となって取組を進めるとともに、18 区や関係局とも組織の縦割りを超えて連携します。

4 業務の効率化を図り、ワークライフバランスの推進に取り組みます

ペーパーレスやICTを活用した会議の活性化・効率化等に取り組むとともに、DXを推進し、市民サービスの一層の向上につなげます

また、フレックスタイムやテレワークの活用により効率的で柔軟な働き方を推進するとともに、年次休暇を取得しやすい雰囲気を醸成することで、更なるワークライフバランスの実現を目指します。

5 共に働くことに「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・意識し、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、お互いに助け合え、職位を問わず議論ができる「風通し」の良い職場づくりを組織一丸となって進めます。

他のチームや周囲の職員の良い取組を尊重し、その取組を組織全体で共有することで、チームワークを育み、成長し続ける組織風土を目指します。