

平成30年度

事業計画書

社会福祉法人 中心会
事業推進本部

目 次

《巻頭資料》

I. 法人の経営理念及び品質方針	…	P 1
II. 事業構成及び組織図	…	P 2

《本編》

I. 経営方針	…	P 5
II. 重点課題	…	P 5
III. 総務部の計画	…	P 7
IV. 品質管理・教育研修部の計画	…	P 11
V. ユニバーサル就労支援（UW）事業の計画	…	P 13
別紙	…	P 15

《卷頭資料》

I. 法人の経営理念及び品質方針

1. 経営理念

(1) 私たちの使命

私たちは、私たちが活動する地域社会において、自分や自分の大切な人が抱える心身の障害や生活環境上の問題によって、様々な「不自由」「生きにくさ」を現に経験し、または経験するだろうリスクを有する人々に対して、適切な専門性の担保された養護、介護、及びこれに関連する諸サービスを提供することを通じて、誰もが自分の存在に誇りを持ち、生きる喜びを享受するとともに、自分の家族や隣人の存在を素直に喜ぶことができる社会づくりに貢献します。

(2) 私たちの目指す姿

私たちは、常に前向きであり、成長すること、困難に立ち向かうこと、人の幸福に貢献することにこのうえのない喜びを感じる職員集団による、調和と活力に満ちた働きによって、私たちが活動する地域社会において、養護、介護、及び関連する諸サービスのもっとも信頼される提供者となることを目指します。

(3) 私たちの信念

尊厳・・私たちは、すべての人間は、一人ひとりが「かけがえのない存在」であり、生きる価値を有するということを信じます。

公正・・私たちは、私たちが地域社会において存在するためには、私たちが行う活動が常に公正なものでなければならないと信じます。

有能・・私たちは、私たちの使命を実現するためには、私たちが、私たちの能力を常に向上させるために努力し、私たちの提供する養護、介護、及びこれに関連する諸サービスをより効果的なものとする必要があると信じます。

協働・・私たちは、私たちの使命を実現するためには、私たちが、私たちの活動する地域社会に根を張り、地域社会を育てるとともに、地域社会に支えられるという、協働の精神を重んじるべきであると信じます。

革新・・私たちは、私たちの使命を実現するためには、既成概念にとらわれず、新しい発想のもとで組織運営に取り組む努力が永続的に必要であると信じます。

2. 品質方針

私は、組織の全体的な方針、組織のビジョン及び使命に結びつけた組織の品質方針を以下のとおりに定めます。

その場合において、私は組織のおかれている状況（機会及びリスク）と利害関係者を十分に考慮します。

1. 法令や法人規程を遵守して、福祉サービス活動を実施します。
2. 利用者が尊厳をもって、自分らしく自立した生活が送れるように支援します。
3. 利用者の自己決定と選択を尊重し、利用者本位の福祉サービスを提供します。
4. 利用者の意思や要望をよく理解し、把握して、利用者満足の上昇に努めます。
5. 利用者が安心して生活できるよう、リスクマネジメントを徹底します。
6. QMSの有効性について継続的改善を行います。

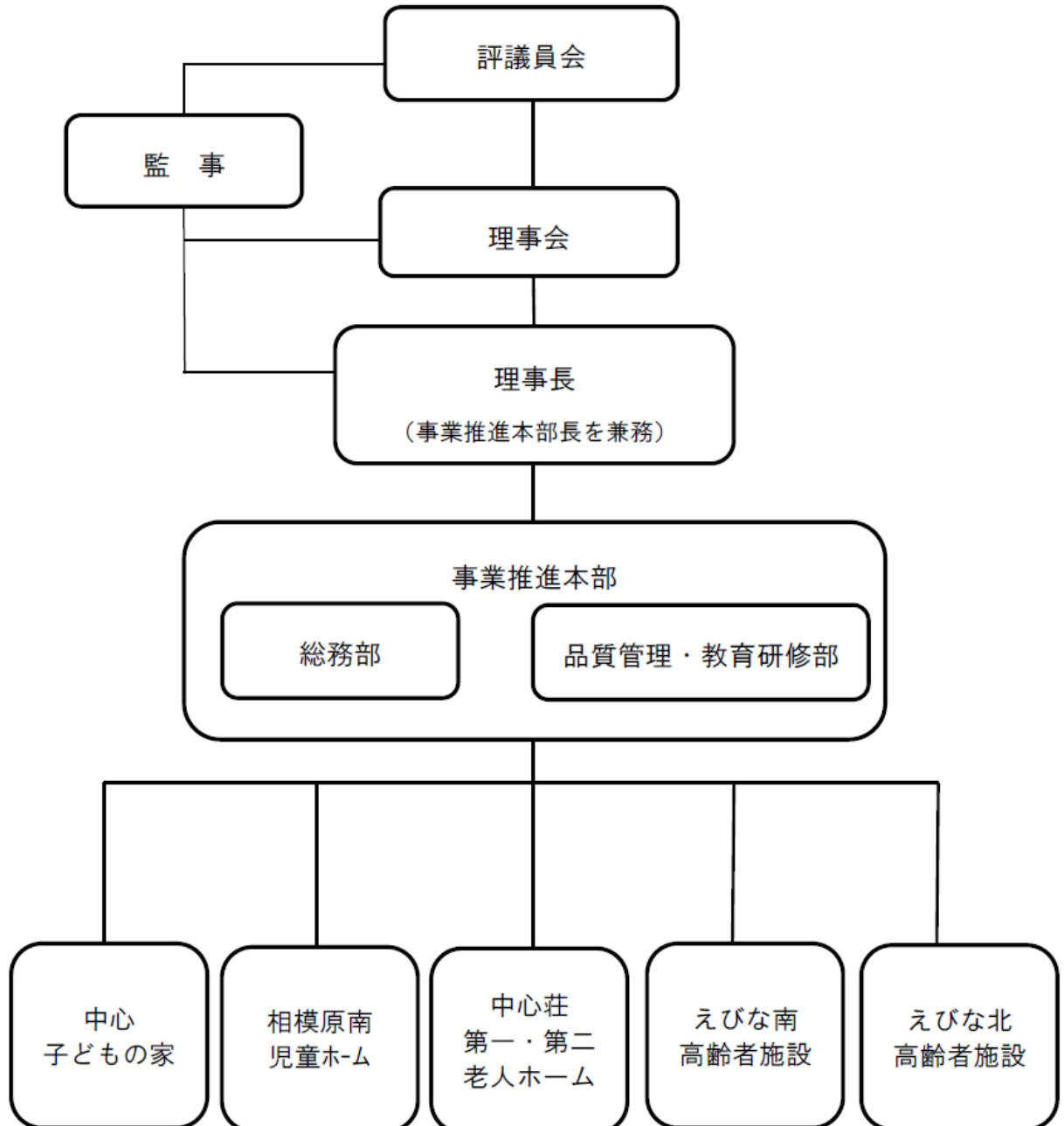
2016年4月1日

社会福祉法人 中心会 理事長 浦野正男

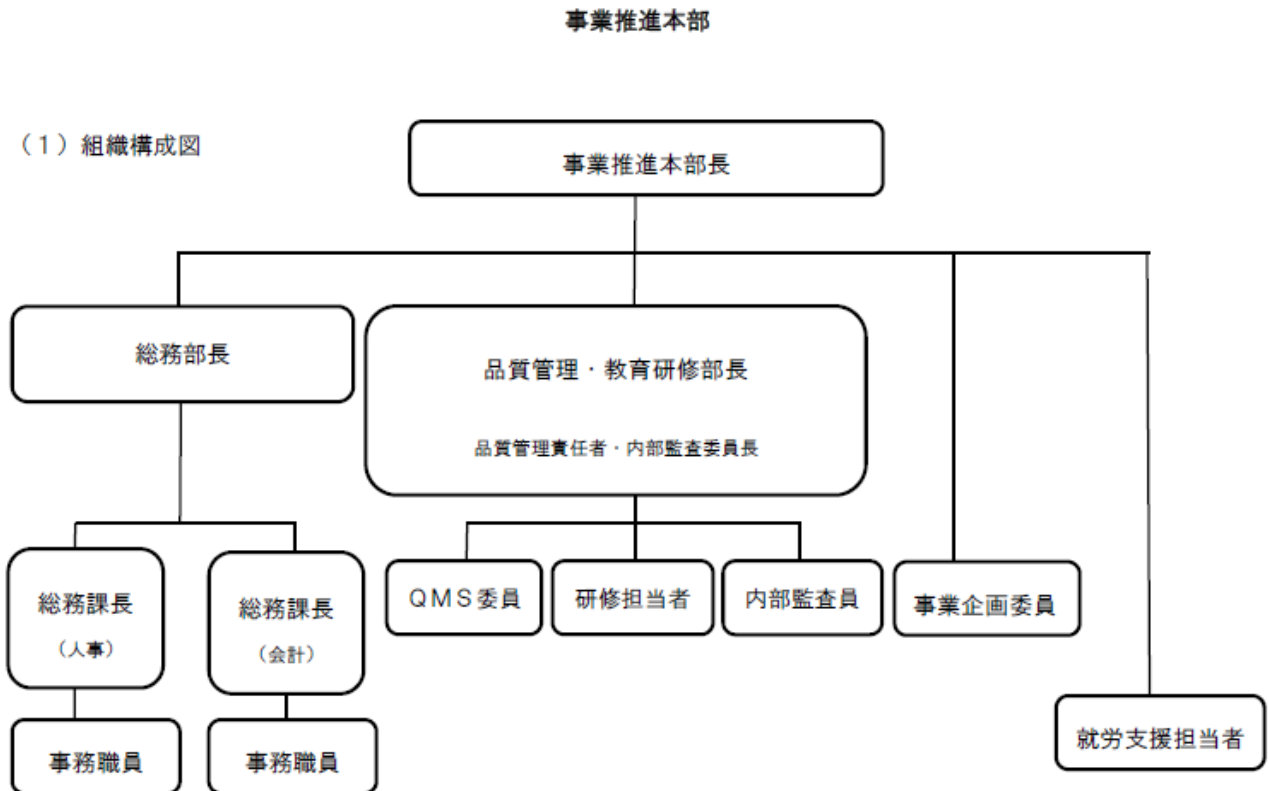
Ⅱ. 事業構成及び組織図

1. 法人の組織図

社会福祉法人中心会 事業構成及び組織図



2. 事業所の組織図



3. 部署別業務分掌

総務部業務分掌（詳細は別に総務部長が定める）

部署	主な業務
共通	<ul style="list-style-type: none"> ○理事会・評議員会開催に関すること ○法人に関する各種申請・届出 ○新規事業準備等に関すること ○社会貢献活動に関すること ○法人規則・規程の制定または改廃について
会計担当	<ul style="list-style-type: none"> ○資産の管理に関すること ○予算・決算・月次報告に関すること
人事労務担当	<ul style="list-style-type: none"> ○職員の労務管理に関すること ○職員に関する各種届出 ○職員の福利厚生に関すること ○職員募集に関すること

品質管理・教育研修部業務（詳細は別に品質管理・教育研修部長が定める）

主な業務
<ul style="list-style-type: none"> ○法人研修に関する企画・運営 ○内部監査に関すること（計画、実施、是正まで） ○QMSに関すること（システム構築・維持・管理） ○QMSに関する規程の制定または改廃

《本編》

I. 法人の経営方針

平成28年3月31日に社会福祉法改正案が成立し、一部が同年4月1日に施行され、昨年4月1日に全面施行された。

この法改正により社会福祉法人は、

①組織統治の高度化（評議員会が「重要事項の議決機関」となること等）、②経営の透明性の確保（経営情報の開示が法定義務事項となること等）、③財務規律の強化（余裕資産を有する社会福祉法人の「社会福祉充実計画」の策定の義務化等）、④公益的取組を実施する責務の法定化（「日常生活上又は社会生活上支援を要する者に対して、無料又は低額な料金で福祉サービスを提供する」こと）が求められることとなった。

本法人は、これらの改革に対応するための定款変更等の諸準備を平成28年度内におおむね完了し、昨年度、新制度の下での初めての法人監査を受けた。その中では、制度改正事項の一部見落としによる指摘（理事長の業務執行状況の理事会に対する報告事項の一部欠落等）があったが、おおむね的確に新制度に対応することができた。

本年4月には介護報酬が改定されるが、全体として1%に満たない微増にとどまる。昨年度本法人では、介護事業全体で資金収支差額が△119,720千円（3月補正段階）の赤字が見込まれる中で、本年度は従来に増して、利用率の向上、各種加算の確保等による収入増を図るとともに、時間外勤務の削減、非正規職員配置の抑制等による人件費をはじめとする支出減を図ることにより、財務の健全性を回復することが重要な課題である。

さらに、介護人材の不足は引き続き深刻の度合いを強めている。とくに本法人が事業を行う地域では、新規施設・事業所の開設に伴う人材需要の急増に加えて、大規模商業施設の開設等による他産業の人材需要が重なったことで、人材確保はたいへん厳しい環境となっている。このような状況の下で、本法人では一部事業において利用者の受け入れを抑制する等の対応をとらざるをえない事態となっている。過去2年間、「対話の文化」をスローガンとして、幹部職員のコーチングスキルの向上を目指す学習を進める中で、職員の離職率の低下（定着率の向上）には一定の成果が上がっているが、引き続きこの努力を継続するとともに、各種の求人活動の強化、EPAをはじめとする外国人人材の導入拡大等、新規人材の確保を強力に推進する必要がある。

児童福祉分野では政府の少子化対策により、人員配置基準の大幅な改善が進み、これに伴う措置費収入の増加によって財務状況は好転しているが、他方で、介護分野と同様に人材確保については困難化していることから、介護分野と同様に、職員の定着促進、新規人材の確保に努めなければならない。

II. 法人の重点課題

1. 事業経営の安定確保

(1) 介護事業の安定的経営

稼働率を一層高め、収支を安定させ、効率化を図り、介護事業全体で、事業活動収支、資金収支の両面で5%の黒字を確保することを目指す。そのことによって、老朽化した中心荘第一・第二老人ホームの改築資金、えびな南高齢者施設の大規模修繕資金を確保するとともに、公的財源のない「制度の谷間」の取り組みの原資を確保する。

(2) 児童福祉事業の安定的経営

職員配置基準の改定によって、職員を配置すれば受給可能な収入（措置費、市補助金）

を確保するために職員の確保に注力し、児童福祉施設のみで、事業活動収支、資金収支の両面で5%の黒字を確保することを目指す。

2. サービスの質の継続的改善

品質マネジメントシステムの運用精度の一層の向上を図り、サービスの質の改善を追求する。

ISO9001の改定(2015年版)に適合するように品質マネジメントシステムの整備を進め、平成28年度には2015年版での認証を取得したが、これの定着化、精度の向上を目指す。

なお、中心子どもの家においては、同事業所の事業に一層適した品質マネジメントシステムを構築するとの企図により、平成29年度において独自にISO9001(2015年版)の認証取得を目指す取り組みを進めてきた(平成30年3月に認証審査を受審予定)ことを踏まえ、その定着化、精度の向上を目指す。

3. 職員の充実

(1)経営理念(ミッション、ビジョン、バリュー)の浸透

経営理念を単なる標語ではなく、職員の日常の業務実践と結びつけて職員に理解させることに注力する。

(2)資質向上、資格取得支援

法人の研修受講支援制度、資格取得支援制度を活用して、職員の資質向上、資格取得を促進する。

(3)職員研修の充実

品質管理・教育研修部が所管する法人研修、各事業所の内部研修を着実に実施する。

(4)ワークライフバランスの確保

育児・介護休業制度の適正な運用、有給休暇の取得促進等により、職員のワークライフバランスの確立を図る。

(5)「対話する組織」の実現

職員の成長を支援し、合わせて納得と理解に基づく職場運営を促進するため、過去2か年にわたり管理職者がコーチングの学習を進め、上司と部下とのコーチング面談を行ってきた。今年度はこれをさらに進め、一部の指導・監督職者にコーチングを学ばせ、従来の上司・部下のタテの間のコーチング関係だけでなく、同位者相互間のヨコのコーチング関係を形成する。

また、昨年度から始めた「エルダー研修」を継続し、新規採用者を対象とした先輩職員による個別支援を強化する。

4. 人材確保

2025年に国全体で、30万人の介護人材の不足が見込まれる中で、本法人も深刻な人材難に直面している。このため現在、やむを得ず一部の事業について規模を縮小しているが、これを本来の規模に復旧するために人材確保に一層注力する。

(1)「条件付正規職員」のカテゴリーを活用し、就労形態の多様性を広げる。

(2)職員が新たに職員となる人材を紹介したときに「人材確保協力奨励金」を支給する制度を活用し、職員による人材確保への協力を奨励する。

(3)育児休業、介護休業の制度利用を促進し、職員の定着推進(離職防止)を図る。

(4)上司と部下、同位者相互間のコーチング面談を普及し、職員の職場に対する納得と理解を高めることにより、定着促進を図る。

- (5) E P A を含む外国人人材の導入を拡大する。
- (6) 新規人材の獲得に一層注力する。
- (7) 「同一労働・同一賃金」に関する政策の動向を注視し、これに適切に対応するための人事制度を研究する。

5. 新規事業の着実な実施

- (1) コミュニティケアおおや（高齢者住宅）の入居者確保
平成28年に入居定員を拡大（9室（9名）⇒20室（24名））したコミュニティケアおおや（高齢者住宅）の入居率は、平成29年度末においてもおおむね50%と低迷している。これの早急な入居者確保を進め、一日も早い満室を目指す。

6. 既存事業の再編・拡大の検討

- (1) 中心荘第一・第二老人ホームの改築の検討
老朽化が進む中心荘第一・第二老人ホームの改築については、当法人の財務状況（建築自己資金の確保の見通し）を見極めつつ、検討を進める。
- (2) 児童福祉施設の小規模グループケア化、地域分散の検討
相模原市との情報交換を図りつつ、検討を進める。

7. 「制度の谷間」、生活困窮者支援の活動の強化

- (1) 一事業所一実践の継続
各事業所で行う地域住民のための制度外の取り組み（公益的取組）を継続し、さらに強化する。
- (2) 「かながわライフサポート事業」の取り組みの継続
神奈川県社会福祉協議会が行う「かながわライフサポート事業」（生活困窮者のための総合相談と緊急経済支援の取り組み）に継続して参加し、生活困窮者の支援を行う。
- (3) 学習支援事業の実施
平成30年度中に相模原南児童ホーム及び中心子どもの家において、地域の生活困窮家庭等の児童を対象とした学習支援事業を開始することを目指す。（平成29年度未達課題）
- (4) ユニバーサル就労支援事業の実施
いわゆる「ひきこもり」の若者など、就労や社会参加に困難を背負う人々にユニバーサル就労支援を行う事業を一層充実する。

Ⅲ. 総務部の計画

1. 品質方針

中心会は、海老名市を中心とした神奈川県央地域で、社会生活に課題を抱えた人々が、自由に、素直に、心の底から喜怒哀楽を表現できる社会づくりをめざし活動したいと願っています。そのためには専門性をもった養護、介護、支援、サポートを皆様に提供できるような職員集団の構築が不可欠です。安心して働ける「働きたくなる」職場づくり。ライフスタイルに合致した人間味豊かな職場構築。心で作り出すサービス。これらを実現できる職員育成に努めます。そして、ご利用くださる皆様に、「中心会でよかった」と言ってもらえるよう、私たちは行動し続けます。

2. 品質目標

(1)目標

非正規職員にとって中心会で仕事をする魅力はなにか、強み弱み分析を行い、強みを明確にして、求人媒体選び、求人内容の材料にする。

平成29年度に計画した内容を実施して、かたちにする。

(2)目標の背景

近年、非正規職員の欠員枠について、年間通して充足が進まず、退職者が発生してもそれに見合う補充ができない状況が続いている。

しかし、一方で、非正規職員を求人する窓口として、中心会の非正規雇用スタイルの強みの把握が不足していた。

平成29年度は、非正規職員にとって中心会で仕事をする魅力はなにか、強み弱み分析を行い、強みを明確にして、求人媒体選び、求人内容の材料にするとして、

①非正規職員へ直接インタビューをおこない、仕事のやりがいを中心に聞き取りをおこなう。(準備6月、実施7, 8月)

②非正規職員へアンケートを実施して、分析をおこなう。(準備6月、実施7, 8月、分析9月)

③法人内制度の非常勤職員への支援制度・制度充実度を洗い出しする。(4, 5月)

④11月末までに①～③の結果から、強み弱みを分析し、強みポイントを明確にするとした。

①については未実施、②については回収、集計完了、分析未実施。③は実施済みである。勤怠情報の内容精査等、例年に無い取り組みを並行して実施したことによるものである。

(3)達成手段

①非正規職員へ直接インタビューをおこない、仕事のやりがいを中心に聞き取りをおこなう。(準備6月、実施7, 8月)

②非正規職員より回収したアンケートの集計・分析をおこなう。(集計7, 8月、分析9月)

③法人内制度の非常勤職員への支援制度・制度充実度を洗い出しする。(29年度実施済み)

④11月末までに①～③の結果から、強み弱みを分析し、強みポイントを明確にする。

⑤12月以降の求人取組に④の強みポイントを利用する。(ホームページで紹介、折込チラシのキャッチフレーズに利用、等)

(4)監視測定

(1)～(3)の工程表を作成し、役割分担を明確にして、工程通りに実施できているか、人事労務担当ミーティング、職員会議の機会を利用し、進捗確認をおこなう。

3. 社会福祉法人の事務手続き

(1)原則として、理事会および評議員会は6・9・12・3月の年4回開催する。各開催前後の必要な事務手続きを確実に行う。

(2)平成29年の社会福祉法改正に伴う、必要な手続きを漏れなく行っているか再点検をおこなう。

(3)介護報酬改定に向けた取組み

平成30年度の介護報酬の改正に伴う必要な事務手続きを、正確に把握し確実に実施する。

4. 職員の充実

(1)資格取得支援について

- 法人の資格取得支援策に則って以下の取り組みを前年度に引き続き継続しておこなう。
- ・介護支援専門員や介護福祉士等受験要件や、初任者研修等受講要件を満たす職員を抽出し、受験・受講を促進する。
 - ・介護職員に対しては、無資格の正規職員に対する介護職員初任者研修・就労中の正規職員に対する実務者養成研修など、提携校と協力しながら介護福祉士資格取得ができるように進める。
 - ・児童養護職員に対しては、積極的に職員が資格取得に向けて取り組むような風土をつくるよう、引き続きアプローチしていく。

(2)「ストレスチェック」の確実な実施

ストレスチェックの義務化を受けて、今年度も確実に実施できるよう、事業所及び産業医の協力を引き続き得ながら準備を進めていく。

(3)職員向けホームページの運用（職員向け情報開示）について

法人のホームページのうち職員専用ページについて、このページを更に職員が活用できるよう、内容の充実をはかる。

5. 人材確保

えびな南高齢者施設及びえびな北高齢者施設の短期入所事業の規模の一時縮小から一日も早く元の規模に戻すべく、且つ、縮小してもなお欠員となっている状態を改善するために、以下(1)から(4)の取り組みを確実・効果的に実施する。

(1)法人の「強み」の明確化とPR活動

本法人がもつ福利厚生制度等、働き手から見た「魅力」「強み」は何かを職員からのアンケート等を通じて明確にし、これらをPR活動の材料として活用し、人材確保につなげる。

(2)法人ホームページの閲覧機会を増やすための取り組み

本法人ホームページの求人フォームを経由した応募者が一定数あることから、検索エンジンにおける優先表示プランを利用するなど、ホームページをより多くの方に見てもらえることができる方法を模索し、実施する。

(3)地域の潜在的介護人材の掘り起し

地域の潜在的介護人材の掘り起しを行うため、非正規職員の確保の一環として、非正規職員にスポットを当てた職場説明会・介護体験会を、参加者のニーズを把握しながら、実施内容、タイミング、強化すべきターゲットの絞り込み等をおこないながら、より参加者、応募者を増やすよう本年度も引き続き実施する。

(4)多様な雇用形態の人材確保について

労働者の雇用形態のニーズの多様化に合わせ、人材確保、ワークライフバランスの観点から創設した採用枠、「条件付正規職員」を導入したことで、近年の介護人材不足を少しでも解消できるよう、PRの強化を実施する。

6. 労務管理面の見直し

(1)給与支給システムの運用

一昨年度、給与計算業務を委託方式から、直営方式へ切り替えをおこなった。切り替え後の運用実績を振り替えることにより、給与システムをより効率的に、確実に運用し維持する。

(2)職員が安心して就労継続するための社会保険業務について

社会保険業務のキャリアを積んだ職員により、各種制度利用の提案や、スピーディーに職員からの要望に応え、職員が安心して就労継続できるように引き続き支援、社会保険業

務をおこなう。

7. 会計管理面

(1) 正確な処理、確実性の向上について

本年度は特に、決められた納期までに確実に会計業務を行うことを目標に業務整理を行いながら実現する。このことにより、経営トップが刻々と変化する取り巻く情勢に迅速に対応できるよう経営判断材料をアウトプットする。

(2) えびな南高齢者施設及びえびな北高齢者施設の短期入所事業の規模の一時縮小による収支への影響について予算管理から、収支実績管理に至るまで事業所と随時情報を共有し、縮小中および復帰後それぞれの相応しい収支バランスを維持する。

(3) 各事業所の収入の増減に関わる環境変化、状況変化の情報を事業所から定期的に収集することにより、実態に合った収入の予算だてを行えるようにすると共に、それにより総務部としても各事業所の状況把握ができるようにする。

(4) 会計監査人について

段階的に設置基準に本法人が該当していく可能性を踏まえ、受託業者の情報を引き続き収集し、整理する。国の方針によっては、今年度中に会計監査人選定作業を行う。

8. ISOの適合後の取組

ISOの仕組みを利用し、総務部が担う業務の特に有効な部分へ適用して品質維持を継続的にこなう。

(1) 適用範囲とする業務の特定

総務部が担う業務の内、どの業務から適用させ整理するか引き続き優先順位をつける。

(2) 職員個々の規格への理解の取り組み

ISOの規格に直接触れる機会が無かった職員個々が、手順見直し、構築を推し進める中で、規格を引用しながら進めることにより、理解を深めるよう学習する。

内部監査の受審にともなう指摘規格も、この学習の機会に利用する。

9. 経営基盤強化・施設設備整備について中心荘第一老人ホームは、開設より38年目を、中心荘第二老人ホームは33年目を迎え、予定より移転改築を視野に入れている。

平成27年度の介護報酬改定およびショートステイ縮小、在宅部門の経営実績の伸び悩みを背景に厳しい財政の中、確実に収支差額5%を確保し、移転改築を実現化するために、平成30年度は以下のとおり取り組む。

(1) 法人全体の取り組み

業務委託や物品調達にあたり（中規模の設備入れ替えや、法人全体で大量購入している物品の購入、水道光熱費等）入札を行うなど、法人全体のコストダウンにつなげる手法について、前年度に引き続きコンサルタント業者を効果的に活用しながら進めていく。

(2) 拠点ごとの取り組み

① 中心荘第一老人ホーム・第二老人ホームは引き続き移転改築を視野に入れつつ、大規模な修繕は行わず、こまめな対応をしていくことで維持する。

② えびな南高齢者施設においては、開設より19年を迎え、浄化槽設備等の給排水設備や外壁等、更新工事の必要が生じてきた。設計事務所と調整を図りながら、どの箇所から着手するか、優先順位をつけ計画的に実施していく。

③ えびな北高齢者施設においては、修繕や設備更新の必要性が生じた際は、大きな資金が必要となる。今後5年間をめどに資金を蓄えることができないと、いざというときの資金繰りに窮する。今は、設備や器具の正しい使い方を熟知し、こまめに整備・修繕する

ことによって、更新期までに不要な修繕費用の発生を抑えたい。

- ④中心子どもの家および相模原南児童ホームは、5%の黒字を維持するとともに、建物設備の修繕コストを各拠点の中で吸収できるように収支バランスを調整する。そのうえで資金を蓄え、小規模ユニットグループケアへの移行や、入所者人数減に伴う収入減に向けた施設整備等積立金、人件費積立金の積み立てを視野に入れていく。

IV. 品質管理・教育研修部の計画

1. 会議・委員会関連

(1) QMS委員会の開催

- ① 事業所のスタッフ会議開催日の関係から日程を変更する。
第三金曜日 ⇒ 第一金曜日に変更する
- ② 各事業所から1~2名選出。
事業所内の品質マネジメントシステムを有効にするための活動ができること。

(2) 介護スタッフ会議

法人内の介護部門・指導監督職による会議体を1回/月設ける。

29年度までの積み重ねから、より充実した内容にしたいというスタッフの要望もあり、下記の要領で進める。

- ① 時間帯（変更） 10:00~16:00
- ② 内容 ~介護に関する事例検討、課題解決を通じて中心会の目指す介護を一致させ、介護スタッフの自立を目指す。
また、介護事故、苦情を共有することで、有効なリスクマネジメントを目指す。（技術の確認・研修の時間を含む）
- ③ 外部への発信 ~介護事例、研究取り組み事例を発信する機会を設け参加していく。（発表、投稿など）
- ④ 部会活動（任意の勉強会） ~課題をもった職員による自発的な開催。
業務改善を目指し、課題に取り組み結果を出す。

2. QMS（品質マネジメントシステム）に関する文書改定について

(1) 品質マニュアルの変更およびQMS規程の変更を行う。

29年度、規程全てを改定することができなかった（8本改定済）。

以下4本、改定を確実にする。

- ①品質記録管理規程
- ②苦情・要望対応規程
- ③購買・アウトソーシング管理規程
- ④教育訓練規程

(2) 業務要領書の改定に関すること

改定に取り組んでいる部署においては、作業を通じて仕事の見直しや日課の見直しの機会になっている。引き続き、継続して実施する。

3. 内部監査について ～内部監査員増員

30年度は、内部監査員の増員（内部監査員養成研修）を行う。
養成研修は、一日コースで計画する。

有効性について⇒ 内部監査員の視点を持つことは、指導監督職（マネージャー）としての立場を助けることにもなる。論理的な思考、マネジメントの手法を養う機会になる。

4. 研修関連（新企画）

(1) ISO文書システムの活用について・フォローアップ研修を行う

新任職員研修において、「なぜ中心会がこのシステムを導入したか」「PDCAサイクルとはどういう状態をいうのか」という基本的な部分を理解してもらっている。

しかし、配属先、職場によってはシステムの活用度合いに温度差があり、改善できることが後延ばしになっていたり、課題を放置していたりする状況がある。

今年度は、就労して3年前後の職員層、及びその上の職員層に分かれてフォローアップ研修を開催する。

課題解決とは何をどうすることなのか、PDCAサイクルを回すということはどういうことだったかということ再度学習する機会を設ける。

(2) 児童養護施設における研修 ～“社会福祉援助技術演習”の導入

今年度は、対人援助職としての基礎を学習する機会を設ける。

児童養護施設の職員として、感情のコントロールなど含め、専門人の基礎を学ぶ。

(3) 法人研修の一覧は別紙

①QMS関連の研修 ②高齢者部門の研修 ③児童養護部門の研修

5. 業務への取り組み成果について 発表の場を設ける

(1) QMSへの取り組み成果として発表会を設ける（4回目）。

組織活動の発信を内部だけの共有に留めず、外部の方々へも積極的に行う。

(2) 専門職による発信 ～採用活動にアプローチ

各種発表、介護体験希望者の受け入れなどを通じて法人の取り組みをアピールする。
（研究大会、地域イベントへの参加など）

V. ユニバーサル就労支援（UW）事業の計画

1. 事業方針

H30年度に本事業は5年目となる。

この4年間、対象者を限定せず「働きたいけれど働けずにいる人」誰からでも相談を受け付け、就労支援を行ってきた。抱えている問題が就労に留まらず、複雑で多岐に渡るため相談先がわからずにいた方、既存の制度では支援対象にならず、狭間になってしまっていた方など多くの方からの相談が寄せられた。

UW事業の周知・広報に努めてきたこと、近隣の行政や他機関との連携を図ってきたことにより、相談件数は着々と増加した。事業2年目となるH27年度には生活困窮者自立支援制度が施行され、行政との連携がいっそう進み紹介ケースが増えた。

4年目となる昨年度は相談件数がやや落ち着いてきた。その分、個々の相談の中身がより深刻で困難なものとなってきている。また、1～2年前に支援をして就労した方が、仕事を継続できずに再度相談に訪れるというケースも少なからずあった。就労困難な方は、就労継続にも困難がある場合が多く、引き続ききめ細かく支援していく必要がある。

事業の周知が進み相談件数が落ち着いてきた中、今年度は、まだ支援が行き届いていない方にいかに情報を届け相談につなげるか、またさらに困難なケースに対応できるように支援力を充実させていくかが重要だと考えている。

2. 事業内容

本事業の柱は以下の三点である。

- ① 就労困難な人を継続的、多面的に支え、社会参加を実現すること
- ② さまざまな事情を持つ個人と、職場との双方をフォローし、つなぐこと
- ③ 連携して支援をしていくための地域ネットワークを構築すること

今年度は、上記三点を基本としながら、さらに

- ① 支援が必要な方でまだ相談につながっていない方々を相談につなげること
- ② より困難なケースや、自立支援制度が始まってもお狭間になるケース、病気の方の支援などより専門的なスキルが必要なケース、などに対応していくこと

の二点に取り組んでいきたい。

具体的な活動内容は以下のとおりである。

項目	内容
事業の周知・広報	関係機関への訪問活動、パンフレット配布、広報誌の活用、ホームページの運用、セミナーや相談会の開催により、支援を必要とする人への情報周知を行う。
相談支援	支援を希望する人との面談、継続した相談支援、他の適した機関へのつなぎが必要な場合には伴走型の支援。 *目標相談件数 50 件
就労準備支援・就労訓練支援	支援を希望する人の要望や事情に合わせて支援計画を作成。社会参加に向けての就労準備支援と就労に向けて実践的なトレーニングを積む就労訓練支援を行う。就労トレーニングは中心会内の事業所または他の企業や法人に依頼して現場で行う。実習中は本人と職場双方をきめ細かくフォローする。 * 目標支援件数 30 件
継続支援	就労訓練後の進路相談、就職活動、職場への定着まで、継続して伴走型の支援を行う。
中間就労の機会創出	就労訓練から一般就労までの距離が遠く、その狭間で足踏みしてしまう人に対し、中間的な就労の場を提供する。 (有償コミューター) * 目標実施件数 3 件
企業開拓	UW を理解し、受け入れ先となってくれる企業や事業所を探し、協力を依頼する。ノウハウを伝え、受け入れ後のサポートも行う。
法人内での UW 実習受け入れのスキルアップ	中心会の各施設現場において、UW 実習やコミューターを受け入れる際の実習生・コミューターへの指導・教育・見立てなどのスキルアップをはかっていく。
地域ネットワークの構築	行政の担当部署や関係機関、企業、各種法人、団体への訪問活動を行い、UW への理解を広め、各分野が連携して被支援者を支えるための地域ネットワークを構築する。
UW 担当者のスキルアップ・関係者との連携	UW 担当者自身がよりスキルを向上させるため、また関係機関や関係者との連携をはかるために必要な講座や勉強会、交流会等に参加する。
地域への発信	ホームページ、広報誌、講演の機会などを活用し、UW の成果を発信していく。それにより、UW の社会的認知を高めていく。