

平成27年度

事業計画書

社会福祉法人 中心会
事業推進本部

I. 情勢認識

平成27年2月12日に、厚生労働大臣の諮問機関である社会保障審議会福祉部会の報告書「社会福祉法人制度改革について」が発表された。これは、平成25年8月6日の社会保障制度改革国民会議報告書（内閣府所管）、平成26年6月24日の「規制改革実施計画」（閣議決定）、平成26年7月14日の「社会福祉法人のあり方等に関する検討会」の報告書（厚生労働省社会援護局所管）等、一連の社会福祉法人改革の議論の集約であり、近く国会に上程されると見込まれる社会福祉法の骨格を示したものと言える。

その要点は、第一に、社会福祉法人が公益法人に相応しく、一層高度の組織統治体制を確立することであり、第二には、社会福祉法人が民間非営利組織として、制度の谷間や新しい福祉課題について、先駆的、開拓的な実践に取り組むことを求めたものである。

また、政府税制調査会は平成26年6月27日に「法人税の改革について」を公表し、その中で、社会福祉法人の行う介護事業を例示しつつ、公益法人の行う事業についての税制の見直しを検討するとした。幸い、平成27年度税制改正では、社会福祉法人に対する課税は見送られたが、平成28年度以降の継続的な検討課題とされ、この問題は予断を許さない情勢である。

さらに厚生労働省は、平成27年度からの介護報酬のマイナス2.27%（職員処遇改善加算等のプラス改定を除くと実質的にはマイナス4.48%）の改定を決定した。

そのような中で、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会は平成27年2月25日の報告書「2025年に向けた介護人材の確保」を公表し、2025年までに全国で約30万人の介護人材が不足するとの推計を示した。

このように社会福祉法人は、一方では税制において営利企業とのイコールフットィングの圧力や介護報酬のマイナス改定による財務的な圧力を受けつつ、他方で人材の枯渇・払底の危機にさらされるという、極めて困難な状況に立ち至っている。

II. 法人の経営方針と重点的取り組み課題

1. 事業経営の安定確保

介護報酬は実質的にはマイナス4.48%の改定である。今回の改定によって職員処遇改善加算が積み増しされるが、仮にこの加算の適用を受けるとしても、加算額と同額以上の人件費支出の増額が要求されるので、結果的には人件費以外の4.48%の経費節減又は利用者増等による増収を達成しなければならない。

①利用者増による経営改善

利用率が低迷している訪問介護事業、一部の通所介護事業等においては、サービス内容や運営体制の見直しを行い、拡大均衡によって収支の改善を図る。

②その他の介護事業の安定的経営の確保

稼働率を一層高め、収支を安定させ、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、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。

③児童福祉事業の安定的経営

児童福祉施設については、平成27年度政府予算において、職員配置の改善の予算措置がとられたが、年度中途では適切な質の人材確保が困難なことから、今年度においては、職員配置の積極的な改善は行わない。

当法人では、かつては介護事業の収益で児童福祉施設の不足財源を補填することを

っていたが、介護事業にはもはやその余裕がないことから、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。また、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を整備する。

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。

また、今年度から、給与規程を改定し、総額人件費を増加させることなく、資格手当を拡充し、資格取得者の処遇を改善する。

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。

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、熾烈な人材争奪戦がすでに生起している。

一法人としては決め手になるような方策はないが、他法人に先んじて早く、頻繁に採用活動を進めることに努める。

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）の増築

コミュニティケアおおやの高齢者住宅は、平成26年度中に竣工見込みであった増築工事が、家主側の事情により遅延しているが、今年度の前半には工事が完了すると見込まれる。これにより、入居定員を拡大する（9室（9名）⇒20室（24名））。

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のための移転用地の確保に関しては、有望な定期借地案件があるが、当法人の財務状況（建築自己資金の確保の見通し）を見極めた上で、可能であれば、海老名市に改築のための協議を申し出る。

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

昨年度始まった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26年度に検討を進めてきた生活困窮家庭の子どもなどの学習支援を行う事業を、一部の事業所で実施に移す。

④ユニバーサル就労支援事業の実施

平成26年度に試行実施した、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. 社会福祉法人の事務手続き

①原則として、理事会は毎月、評議員会は5・8・11・3月の年4回開催する。

今年度は理事改選年度にあたるため、改選手続き等に漏れが無いよう事務処理を行う。

②法令で定められた範囲の新たな情報開示は実施することができたが、昨年度の取り組みとした「理事会や評議員会の開催実績などを法人のホームページにリアルタイムに情報公表すること」に至らなかった。社会福祉法人をとりまく情勢から、法人運営の透明性を内外に示す情報開示をより強化する必要があるため、27年度は確実に実施する。

③介護報酬改定に伴う、加算体制の確認と必要な手続きの実施

平成27年度の介護報酬が実質4.48%マイナスという改定に対し、5%の黒字を確保するために、加算体制の確認を事業所と協力しながら行い、必要な手続きを怠ることなく実施する。また、主に総務が担当する部分である人員にかかる加算体制が維持できているか監視をおこない、チェックする体制を強化する。

2. 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。これら資格取得支援を推進することにより、今回の給与規程改定の狙いとした、資格取得者の処遇改善の効果につなげる。

- ・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、介護福祉士会や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。
- ・非正規職員に対するキャリアアップ支援として、将来、正規職員を目指す介護職員への実務者養成研修受講のための支援として、助成金を活用しながら取り組んで行く。
- ・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、アプローチしていく。

②平成27年12月のストレスチェック義務化に向けての体制づくり

ストレスチェックの義務化に向けて、法人に対し何が求められ、何をしなければならないのか、メンタルヘルス関連の研修に参加すること等により、正確な情報を収集する。そのうえで、職員にとって有効な法人としての取り組みの設計をおこなう。

③職員向けホームページの立ち上げと運用（職員向け情報開示）の確立

法人のホームページを2年前にリニューアルした際に、職員専用ページを設置した。このページを運用するために、ホームページを使用して公開する内容の整理、職員へのログインID、パスワードの付与管理等の仕組み構築をおこない、年度内に稼働開始する。

3. 人材確保

①正規職員求人活動へのコンサルタント導入による求人活動の有効性評価および改善

介護人材の枯渇が進む一方、今年度は就職協定の改正により学生の就職活動時期が変わるといった外部環境の変化もあることから、正規職員の見学説明会、選考試験等、応募者の呼び込みから、選考までのプロセスについて、人材確保に特化したコンサルタント会社からのコンサルテーションを受け、今までに行ってきた取り組みの妥当性確認をおこなう。一部業務をアウトソースすることにより、より効果的な求人活動をおこなうことで、年々減少傾向にある応募者に歯止めをかけるよう努める。

②地域の潜在的介護人材の掘り起し

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、介護体験会等、地域の潜在的介護人材の掘り起しを行う。今年度はこれらの取り組みの構築準備をおこなう。

③新たな雇用形態の導入の可能性確認再構築

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準正規職員の雇用形態の有効性について研究する。具体的には「正規職員」と曜日時間完全固定型の「契約職員」の間に位置づけるような「準正規職員」を想定し、導入することで、長期休職からの復帰者支援や、高齢者雇用につながる等の可能性を模索する。

4. 労務管理面の見直し

①給与支給システムの見直し

給与計算業務の一部を委託して、10年以上経過している。これを機に今一度、委託することによるメリットとデメリット、および自前で処理した場合のメリットデメリットを洗い出し、分析する。そのうえで、業務委託することの有効性について、再確認をおこなう。

②人事管理システムの見直し

職員の個人基本情報を管理する人事管理ソフトについて、たとえば社会福祉法人に対するアンケート回答のためのデータ抽出について、データ加工に複数の加工工程を要している。このようなことから、社会福祉法人として対外的に情報公表をより効率的に行うために、人事管理システムの在り方について見直し、より実効性のある実効的なシステムの有無について調査をおこなう。

更に、ストレスチェック（前述「2. ②」）と連動するシステムを開発しているという情報もあることから、このことも踏まえて、システムの調査をおこなう。

5. 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35年目を、中心荘第二老人ホームは30年目を迎え、予てより移転改築を視野に入れている。

介護報酬が実質4.48%マイナスという改定の中、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27年度は以下のとおり取り組む。

(1) 法人全体の取り組み

平成26年度、業務委託や物品調達にあたり、入札活動をより効果的に実施し、コストダウンを図るノウハウを持つコンサルタント業者へ、えびな北高齢者施設の委託清掃業者の見直しを委託し、結果コストダウンを図ることができた。

この取り組みを、建物保守点検業務や、高齢者施設のおむつ等法人全体で大量購入している物品の購入等に適用し、法人全体のコストダウンにつなげる。なお、このことを実現化することは、「10年ビジョン」にて総務部に課せられた取組「コスト削減のための法人での一括購入の是非の検討、その後、一括購入する場合は一括購入の仕組みづくり」につながると考えている。

(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。

平成27年度は第二老人ホームの特殊浴槽の入替を行う。

②えびな南および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。

③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も視野に入れていく。

IV 品質管理・教育研修部の計画

1. 現状と課題

一般に、福祉の世界においては、「論理的な思考」をもつことが苦手であると言われている。

中心会では、“論理的思考を養うこと”と、仕事に従事する時に、“論理的な思考で対応できるようになること”を目的に、ISOが導入された。

導入理由は他にもある。仕事を標準化することによって、ヒトの入れ替わりで発生しやすい「品質低下」を防ぐことができるという目的である。

導入されて10年経過した今、職員はそれなりに理解をしているように見える。

しかし、「論理的思考」においては、目的にあった記録が残せていなかったり、せっかくの記録(現状)を次に活かせていなかったり、無駄な記録をいつまでも継続していたりと、本来の目的が果たされていない事態が多数起きている。

一定のサービスを保障し、リスクマネジメント目的で存在しているはずの文書、いわゆる『業務要領書』が、改定を重ねるたびに、作業手順だけを記載した“取扱い説明書”に変化していくことも起きている。本来の目的を理解していないと、肝心なリスク管理項目が抜けていくなど、部署によっては立ち上げ当初より『業務要領書』の性能が悪くなっているものもある。逆に、素晴らしい『業務要領書』があっても、その内容が浸透されずにいる部署は、いつまでも仕事の質が改善されないままである。(以上、年2回の内部監査から把握)

養護・介護の世界においては、「情熱」と「論理的な思考」の両輪が必要であるが、まだまだ「論理的な思考」サイド、真の仕事理解が乏しく、品質向上への成果が出せず組織としては発展途上であるといえる。

当たり前のことを実施し、問題に対して継続的改善をしているからこそ「良質のサービス・仕事」ができるのだということを、実践で証明できるようにしていきたいと考える。

2. 各会議について

(1) QMS委員会 (QMS: 品質管理システム)

各委員は、本会議を通じて、所属する事業所の品質マネジメントシステムの運用精度の向上を図り、サービスの質の改善を追求する役割を担う。

QMS委員

管理職	総務部	中心荘	えびな南 高齢者施設	えびな北 高齢者施設	子どもの家	南児童 ホーム
丹 清 (児童部門 教育研修責任) 荻窪かほり	中本智博	猪股真由美 阿高洋子	鷲巢晃弘 藤崎静香	平野佑子 唐澤好恵	遠藤里恵子	手塚賢二 渡辺健司

(2) 介護スタッフ会議

全施設の介護部門指導監督職対象。1回/月開催。

各事業所の課題を通して、介護職員の価値観を確認しあい、専門人としてのスキルが適切であるか確認をしていく。

指導監督職においては、本会議で議論したことを基に部下育成がぶれないようにしていく。

(3) 健康管理課合同職員会議

高齢施設の健康管理課職員対象。1回/月開催。

看護職として、解決しなければならない課題を抽出し、原因を捉え改善していく。

中心会の求める「看護職員像」を踏まえて会議を展開していく。

3. 内部監査関連

(1) 内部監査チームリーダーを追加(QMS委員から選抜)予定

(2) 内部監査員の増加⇒ 内部監査員養成講座を開催予定

内部監査員の資格を持たない指導監督職(課長、課長補佐)対象

4. ISO外部審査

中心会の目指しているサービスの在り方に対し、提供に至るまでのプロセスを重要視した審査を外部へ依頼する。適切なサービスが顧客に提供できているか、リスクを想定し、予知した「予防」に力を入れているか、また、発生した苦情、事故等は深掘りをして根本的な原因を突き止め、効果のある是正ができているかなど、各事業所の取り組み、マネジメント度合いを審査してもらう。

平成27年度はISO9001:2008年版で審査を受ける。(8月26日、27日 決定)

5. QMSに関する文書改定

ISO9001:2015年版に基づく文書改定を行う(品質マニュアルとQMS規程)。

⇒ 27年度中に完成させる予定(品質管理責任者・QMS委員)

6. 今年度 新たに企画する研修(現状を踏まえた課題から研修を企画)

(1) 内部監査員(リーダー)研修の充実

1) 解決したい課題

- ① 仕事は「目的を掲げ」「有効な方法で仕事をして」「成果を出すもの」ということを、理解していないこと。
- ② ①を理解されないままサービス提供をしていること。
- ③ 顕在化されている問題があるにも拘らず、手を打てない状況であること。

2) 研修で期待する効果

- ① 今の仕組みがサービス管理手順として機能しているか否か気付かせること。
- ② 優れた仕組みがあっても活用していない場合は、その手順の目的を理解させ、部署内で活用できるようにしていくこと。

3) 研修方法

- ① 内部監査員・内部監査チームリーダーを対象とする。
* チームリーダーは本研修に毎回参加する。
- ② 研修を従来の実施回数より増やす。(年1回 ⇒27年度は計9回)
- ③ 全事業所を順番に回り、会場になった事業所にある手順、記録類を使用する。
- ④ 研修会場になった内部監査員は、被監査側になることで自部署の不具合さを認識すると同時に、システムの理解と内部監査の意図を学ぶ。

4) 不具合改善に向けて⇒ 成果を出すこと

- ① 発見された不具合(問題)については、改善するまで確実に取り組む。
内部監査の仕組みで改善するのではなく(内部監査委員長等がリードするのではなく)、各事業所の所長が中心になって取り組む。
- ② 改善に向けて取り組んだプロセスを発表する機会を設ける。
発表のポイント⇒ 問題について原因は何だったのか、どのように改善し、仕事定着をさせて、効果を出していったか。
(3月4日 えびな南高齢者施設で開催予定)

(2) ISO9001:2015年版 変更に伴う研修

改定された内容を理解し、組織運営に役立てる。

研修対象者⇒ 管理職全員、QMS委員、任命された内部監査員
(詳細は、法人研修企画書にて)

(3) 介護職員スキルアップ研修

1) 新任職員フォローアップ研修を定期的『法人研修』として位置付ける。

内容：介護の基本を3ヶ月毎、各事業所でフォローアップ研修を行っている。

しかし、効果に関しては、部署によってバラつきがみえている。

原因は、部署ごとの研修指導内容、日常の仕事上の指導(OJT)にある。

改善するために、採用1年未満の職員を一同に集め、3回/年、各部署のフォローアップとは別に、介護福祉士を指導者にあて、研修を実施する。

(26年度実施。一定の効果があった。)

2) 介護部門の指導監督職(課長・課長補佐)に対して

内容：指導内容が適切ではない指導者に対して、技術指導が正しく理解され、指導できるレベルになるまで、何かしらのアプローチを続けていく予定。

(詳細は、法人研修企画書にて示す)

(4) 他、法人研修について(高齢関係、児童関係)

年間計画 ⇒ 別表にて 内容・日程 記載

平成 27 年度 法人研修一覧（高齢部門）

品質管理・教育研修部

研修名	予定 日時	場 所
階段昇降機操作方法研修	4月 26 日(日) 10:00~12:00(時間予定)	えびな南高齢者施設
感染症予防研修	2回/年 (4~5月 / 9~10月) 日時:各事業所で設定 ①看護師による研修 ②各介護課における研修	各事業所
医療関連行研修	6月~7月 各 2 時間 日時:各事業所で設定 ①看護師による研修 ②各介護課における研修	各事業所
看取り介護研修	7月~8月 2 時間 日時:各事業所で設定	各事業所
経管栄養注入における リスク回避	7月~8月 日時:各事業所で設定	各事業所
AED操作研修	消防署による指導(5~6月、10~11月) 看護師によるフォローアップ(7~8月、12~1月)	各事業所 消防(後半)⇒えびな北
苦情受付担当者研修	5~6月 2 時間 日時:各事業所で設定	各事業所
運転担当者研修	8月 12 日(水) 13:00~15:00 11月 19 日(木) 13:00~15:00	8月 :えびな南高齢者施設 11月:えびな北高齢者施設
救急対応の実践 (喉に食べ物が詰まった時)	4, 7, 10, 1月 2 時間 日時:各事業所で設定	各事業所
内部監査員 養成講座	5月 29 日(金)・6月 5 日(金) 10:00~17:00	えびな南高齢者施設
ISO9001:2015 年版 文書システムの理解	6月 12 日(金) 10:00~17:00 *QMS委員 1月 8 日(金)、2月 5 日(金) *内監員対象	えびな南高齢者施設
内部監査チームリーダー研修	各事業所を会場にして実施する(7月~12月)	全事業所対象
内部監査員研修	*3月4日 各部署:成果発表会を開催する	*発表会 会場 えびな南高齢者施設
事故予防をするための 介護技術研修	6, 9, 12, 3月 日時:各事業所で設定	各事業所
介護技術指導者研修	①2月17日(水) 19:30~21:30 ②2月18日(木) 19:30~21:30	①えびな南高齢者施設 ②えびな北高齢者施設
介護職員フォローアップ研修	H27年度採用者対象 7, 10, 1月	えびな北高齢者施設 えびな南高齢者施設
ISO文書システムの理解 (4月以降 採用者対象)	8月 13 日(木)~14 日(金) 10:00~18:00	えびな南高齢者施設
新任職員研修	3月 14 日~30 日 * ISO 文書システムの理解 3月 23・24 日 * 他 専門職分野別等 詳細未定	えびな南高齢者施設 各事業所

研修名	研修の目的・内容	対象・講師(下段)	中心 子どもの家	南児童 ホーム
事故を発生させない 運転担当者の役割	「絶対無事故」の運転を目指す。 *2回/年 (7月・11月)	児童養護職員	○	○
		管理職	7/6 11/2	7/15 11/9
「児童との面接」 意味と方法について	毎月実施している児童との面接について その目的と方法論を学ぶ(ロールプレイ)。 *1回/年 (6月)	児童養護職員	○	○
		心理相談員	6/11	6/17
苦情受付担当者研修	苦情を通じて本法人が取り組むリスクマネジメントを理解する。QMS規程を理解し、対応姿勢を身につける。 *1回/年 (5~6月)	苦情受付担当者 管理職	★ 5/12	
安全な「食」の提供と 食育	①食中毒予防について。 ②「食べること」を通じて、人を育てることの 意味を理解する。 *1回/年 (5~7月)	児童養護職員	○	○
		栄養士、管理職	5/21	5/15
AED操作研修	AEDを操作する時に慌てないように定期的 に操作に慣れておくこと。 (入職後1回は消防署の指導を受ける。) ① 4~5月 ② 通常2回/年 (7月・1月)	児童養護職員 ①消防署 ②看護職員	① ⇒ ★ 4/23	
			②⇒○ 7/7 1/18	②⇒○ 7/13, 14 1/20, 21
感染症予防研修	①児童が感染しやすい疾病をとりあげその 特徴を学び、蔓延予防の要点を認識する。 (ノロウイルス等は共通マニュアル使用) ②上記を踏まえ、複数の感染者が発生した 時に蔓延予防を踏まえた具体的な行動が できるようにする。 ①②→ 2回/年 (4月・10月)	指導監督職	① ⇒ ★ 4/6	
		看護職員	10/5	
		児童養護職員 指導監督職	②⇒○ 4/13, 16 10/7, 13	②⇒○ 乳 4/14, 16 10/13, 15 児 4/20, 22 10/13, 19
児童の怪我及び疾病等 速やかな対応について	ケガや病気の発生時に、慌てずに対応する ことができるようになることを目的とする。 (例:救急車要請など) *1回/年 (7月)	児童養護職員 看護職員 管理職	○ 7/16	○ 乳7/1 乳7/2

V. ユニバーサル就労支援事業計画

1. 事業方針

本事業は、H26年度より中心会の社会貢献事業としてスタートした。

事業の目的は、さまざまな事情や背景により「働きたいけれど働けずにいる人」を支援することである。収益の上がない支援事業は、本来行政の担う分野であるが、行政が行う場合には必ず「対象者」が限定され、制度の対象外になる人がでてくる。制度の狭間にいて十分な支援が受けられていない人、問題が複合的で縦割り行政では対応できていない人、どこに相談したらいいかわからず孤立している人など、支援を必要としている人は多く存在する。民間の力でこそ、そのような人々をきめ細かく支援することができるため、地域福祉を担う中心会が先頭に立ち、この事業に取り組んでいきたいと考える。

厳しい社会状況を反映して初年度から大きな反響があり、すでに多くの相談を受けている。H27年度は事業を本格的に稼働させ、支援の仕組みを確立し、さらに支援力を強化していきたい。それにより多くの就労困難者を社会につなげ、誰にとっても働きやすく、生きがいの持てる社会づくりに貢献したいと考える。

2. 事業内容

「働きたいけれど働けずにいる人」は、何らかの困難を抱えている人である。その人の問題や背景を細かく聞き取り、課題解決の手伝いをしながら仕事や社会へとつないでいくのが本事業である。昨今の社会状況にあって、困難者の抱える問題は複雑化・深刻化している。そのような人を支えるには多分野における機関・事業所・専門家などの力が必要である。

そのため、本事業では、

- 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」

の三点が大きな柱となる。

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、ホームページ作成・運用。
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 70 件 (H26 年度実績 40 件)
就労準備支援・就労訓練支援	被支援者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 40 件 (H26 年度実績 15 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仕組みをつくる。(有償コミューター) *目標実施件数 8 件 (H27 年度からの新規プログラム)
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 事業理解の向上と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 事業への理解を深め、実習やコミューターを受け入れる際の指導方法や接し方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、ブログ、広報誌などを活用し、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。