

# 公益財団法人ソーシャルサービス協会

## 2020年度（令和2年度）事業計画

2020年3月9日 第31回理事会

3月23日 第22回評議員会

### 1、はじめに

公益財団法人ソーシャルサービス協会は、2014年7月に旧財団法人ソーシャルサービス協会から、新たな公益財団法人として出発をして5年9ヶ月が経過しました。この間、その目的である「勤労者・生活困窮者・高齢者・失業者・障害者等の経済的・社会的地位の向上、福祉増進と雇用機会の提供に関する活動を推進し、活力ある地域社会づくりに寄与する」ための取り組みを行ってきました。2018年2月の内閣府立入り調査時の指摘事項についての改善の取り組みは、短期・中期・長期の目標にそって、具体的に取り組み前進してきましたが、残念ながら2019年度も3つの事業所を閉鎖することになりました。仕事の確保が出来ずに閉鎖を余儀なくされたことが主な理由です。

「公益とは」＝公の利益（社会の利益）（「大辞林」）のこととあります。いまあらためて、公益の意味を確認して大いに確信をもって堂々と仕事確保をすすめていきましょう。

事業所が減るばかりの報告になっていますが、最近、「自分たちも公益性の高い仕事をしているのだから、公益財団法人ソーシャルサービス協会に加入していこう」という動きがあります。いたみワーカーズコープが、第9回総会（2019/11/29）で（生活困窮者）支援活動をする事業所を立ち上げ、公益財団法人ソーシャルサービス協会に加入することを決めました。（議案書では）【第3号議案】令和元年度 活動計画の件 支援活動——③当組合が加盟する事業団の中央本部（東京都新宿区）に『公益財団法人ソーシャルサービス協会』がある。北海道（旭川市）～九州（都城市）まで複数の事業所がこの法人格を活用して社会福祉事業を展開している。この公益財団法人は、一般には申請許可が下りない特殊な法人格（日本相撲協会等が該当する）であり、登録できているのは事業団の歴史を引き継ぐ事業所等になっている。今後、当組合も事業所として登録し、公益性の高い全国組織であることをアピールしていく。」とあります。具体化はこれからですが、準備が整い次第で2020年度中に新たな事業所の発足となります。東京や千葉でも、公益財団法人ソーシャルサービス協会の一員になっていこうかという相談があります。いま、わたしたちの間には生活困窮者自立支援事業の取り組みの先進の経験があります。その力を生かして、新たな事業所の拡大の展望を持って取り組んでいきます。

公益財団になって5期連続の赤字で正味財産を3億2千万から1億9千万円と、この5年間で1億3千万円減少させました。中長期計画の実践では、2016年からの3年間で5,761万円の赤字となっています。2018年度は、ワークセンターの宿泊施設閉鎖、多摩支所を年度末閉鎖、京都事業所と福岡事業所の大きな収入未達成が影響し大きな赤字を計上しました。2019年度の第3四半期を終えて、前年のこれらの経験を生かしているかどうか問われています。わたしたちは公益としての優位性を生かして事業を継続し、拡大してゆかなければなりません。なぜなら、公益とは＝<sup>おおよそ</sup>公の利益、つまりわたしたちの仕事は多くの人びとから歓迎され、求められているのです。そのことに確信を

持って日々事業を推し進めていくことです。そのためには、剰余を出し経営を維持してゆかなければなりません。社会で試され済みの経営手法から謙虚に学ぶことが大切になっています。いま 2020 年度に向けて、各職場で全職員参加の SWOT（強み、弱み、機会、脅威）への取り組みにより、自分たちのやるべき使命を見出すことや、目標との関係で月々の振り返りを積み重ねていき、その時々で導き出される課題に果敢に挑戦していくことです。それらの取り組みによって、①働いている職員とその家族をまもり、②職員の給与のアップをし、③公益として事業を継続していくことができます。公益目的事業費率が収益事業の費用も合わせた全事業費用の 50%以上であれば良いこと、収益事業の利益の 50%まで活用でき、税制面での優遇があります。このことから、ITセンターへの支援強化による利益の確保や、収益事業の拡大（新たな実施の場合は、定款変更及び内閣府への申請そして許可が必要）が課題として浮上してきています。また、当財団として「中長期計画」を立てて「事業所の増」や「財務状況の改善」に取り組んでいますが、全体の意識された取り組みになっていません。池井戸潤の小説に次のような件があります。「肝心なのは帝国航空にとって事業計画など単なるペーパー程度の重みしかないということなんです。あるいは、金融機関から支援を引き出すためのツールといってもいいかも知れません。計画して約束したことをきちんと果たそうという意識も希薄で、要するに危機感がないんですよ」（半沢直樹④より）と、当財団もまったくこの状態と同じといつて過言ではありません。第3四半期を終えて、当財団の事業所で退職積み立てとは関係なく、毎月の支出金の3カ月以上を保有している事業所は5事業所ですが、余裕があるのはわずかに1つです。全体として出来るだけ早い時期に安定した状況への改善が求められています。

当財団は2019年3月に、名実ともに一本化に向けて、評議員・理事から選出した委員で構成したプロジェクト会議を立ち上げ、8回の協議を行ってきました。このなかで、今年度より新たな事業計画（案）を検討していくこと、介護事業所の研修会を企画していくこと、事業所間を結ぶテレビ会議を開催していくこと、ほかに重点ブロックを設定しての会議の開催を計画しています。

## 2、事業

### (1) 高齢者、生活困窮者に対する雇用機会の提供のための事業

ア) 清掃事業を通じて高齢者の就労を促進します。

年金だけでは生活できない高齢者、生活保護受給者、無料低額宿泊利用者で自立をめざしている生活困窮者を積極的に雇用して、旭川事業所、ワークセンター、田川事業所で清掃事業にとりくみます。当該事業の雇用者に占める65歳以上の高齢者の割合は、81.7%と非常に高い比率になっています。今年度も高齢者をはじめとした生活困窮者の臨時的、短期的就労希望者に対する就労機会の確保及び安定的な生活基盤の確保に繋がるよう、地方自治体からの公園、道路、河川等の清掃業務等の受注に向けて事業展開していきます。

清掃事業では、いまはワークセンターのみとなっている生活困窮者自立支援事業所の認定を全事業所で取得していきます。最近も、厚労省より各自治体に生活困窮者自立支援事業所に仕事の優先発注をするようにとの通知が出されており、就労訓練を合わせて行なえば、確実に仕事は確保していけます。

◆ワークセンターでは、2019年度も入札や随意契約事業は、予定通り実行できました。鴨川清掃は昨年に続き6工区、向島団地一街区、伊賀団地の除草が受注できました。鴨川6工区の事業は2019年度より契約額が約500万円増額となりました。例年通り民間事業では、清掃・草刈り

事業で 41 件、家財処分では 30 件の仕事を確保し実施してまきました。ワークセンターの“売り”である丁寧な仕事を維持するためには有能な人材確保が課題でしたが、人員補充では、2 人を補充しましたが、1 人は短期で退職され、1 人増員で事業運営をおこなっています。昨年 9 月 10 日、京都市に対して 2020 年度予算に対して、人件費等必要経費の増額を要請しました。京都市は、引き上げについて検討することを約束しました。

高齢者の雇用確保が年々困難になってきています。今後は、高齢者に限定せず、中高年齢者をも視野に入れた雇用確保が必要だと思われます。そのためには、人件費の増加にみあう仕事の確保が必要であり、営業面での工夫、つまり民間事業の拡大が必要であり、営業と現場指導が出来る人材の確保をはかることが求められています。

2020 年度は、事業所会議や運営委員会など事業を行うための意思統一会議の計画として、運営委員会が事業推進の意思統一の場であり定例で行います。各事業部では、職制会議等を定例化し、事業計画の遂行に責任をはたします。事業部収入の柱となっている鴨川事業は、今年度もかならず入札を成功させます。家財処分の仕事の拡大が、事業収入増を図る要であり、地域包括センターを中心とした宣伝・営業面での強化をはかっていきます。事業の拡大が必要であり、「認定就労訓練事業」の獲得に向けて担当者を配置し、京都市に強く要請していきます。

職員採用の場合は、職員採用の場合は、法人・ワークセンターの歴史と社会的な役割を基本とした研修を引き続きおこなっています。今後は、賃金・労働条件の改善も検討していくことが必要であり、資金の運用を再検討していきます。

2020 年度の剰余目標は、剰余目標は、2019 年度の決算予測では退職引当金の全額計上によるマイナス 600 万円となりますが、2020 年度では、1,000 万円を剰余目標とし実現するために、新規事業の確保をはかります。増収策は、引き続き清掃事業における民間事業の拡大をはかります。費削減では、車両費や什器備品等の節約を引き続き努力していきます。しかし、安定した雇用確保には人件費の引き上げが必要です。

現在、新規事業については対策中であり、2020 年度上半期には京都市に対する「認定就労訓練事業」に具体的に着手していきます。

売り上げは前年度より△193 万円で総額 4,000 万円とします。

- ◆**田川事業所**では、事業所会議や運営委員会など事業行うための意思統一会議などを、月 1 回程度 職場代表者会議として行っていきます。現在行っている事業の改善及び発展に向けた取り組み、市公園関係現場（清掃中心）、福智町公民館清掃の事業だけに縮小します。市の特別作業班（草刈り、伐採、部屋かたづけ）の仕事は中止します。高齢や病気でどうしても辞めるという事務局長のあとの運営事務局体制を維持する為の努力をしてきましたが、後を継いで「やろう」という人材が見つからず事業縮小の方向にいかざるを得ません。2019 年度の後半に、事務局長の賃金などをこれまでのボランティア程度であったものを、せめて最低賃金ぐらいの保障にしなくてはならないと、改善しました。それがこれまでの 2 倍以上に引きあがりました。予算書提出の後にそれがなったので、補正予算を組んでそれに見合う事業収益をめざさなければなりませんでしたが、事務局体制の不安定などあって伸ばすことが出来ず、結局、事務局人件費がふくらむ結果となり、かなりの赤字決算となりました。3 月で事務局長はじめ事務局員も全員が退職します。

後の体制がありませんので事業を縮小せざるを得ません。所長 1 人で何とかやれる範囲で、赤字も最小限におさえられる範囲内だと考えています。売り上げは前年度より△476 万円で総額 624 万円とします。

- ◆旭川事業所では、2020 年度も旭川市の公園清掃の事業を行っていきます。2019 年の事業運営では、6 月に旭川市の入札が実施され、無事前年と同様の業務を落札出来ました。事業高は 110 万円なので諸々の費用を計上できない経営構造は継続しています。今後の事業拡大の方向として生活困窮者自立支援を考えています。「認定就労支援事業所への優先発注努力義務」化に着目し旭川市に「特定随意契約」要綱制定を求めました（要請書提出、2019 年 12 月対市交渉）。その実現が見通せる段階で、事業所として認定就労支援事業所登録を申請し、その分野での事業獲得を目指したいと構想しています。

売り上げは前年度と同額の 90 万円とします。

清掃事業の全体の本年度収益予算は、4,714 万円です。

イ) 高齢者をはじめとした生活困窮者の安定的な雇用機会の確保に向けた事業展開

(一般及び産業廃棄物収集運搬事業許可取得)

地方自治体からの公園、道路、河川等の清掃等の仕事をおこなう場合、一般廃棄物及び産業廃棄物収集運搬事業等の許可が必要です。現在、北海道の旭川事業所と京都のワークセンター事業所では当該許可を取得し運営しています。ワークセンターでは、鴨川の清掃や京都御所の清掃は高い評価をいただいております。現場で働いている人たちも大いにやりがいをもって仕事をしています。2020 年度も引き続いて行っていきます。高齢者だけでなく、中高年齢者の雇用の拡大が必要であり、そのために中高年齢者の仕事の確保に努力してまいります。新規採用者に向けて仕事のマニュアルをもとに必要な応じた研修を実施してまいります。清掃事業を基本に「ごみ屋敷」の処分・清掃業務をもうひとまわり拡大してまいります。そのため、京都市内の「すべての地域包括センター」への訪問・宣伝にとりくみます。2020 年度も営業の強化に向けて営業マンの育成・増員をはかることが課題となっています。また、閉じこもりでいる人への就労訓練の受け入れ事業所としてのアピールもしてまいります。

ウ) 無料職業紹介事業及び職業訓練事業を含む生活困窮者への就労支援事業

- ◆ワークセンターでは、高齢者、ホームレスをはじめ生活困窮者の自立に向けたとりくみとして公園清掃等の仕事を中心に職業訓練をおこない、本格的就労につくまでの中間就労としてとりくんでいます。今年度は、就労支援を行うことによって、閉じこもりでいる人たちの社会復帰への援助をしていること、厚労省の生活困窮者自立支援政策の推進に大いに貢献していることを広くアピールしてまいります。

- ◆ITセンターでは、障害者の新たな技術訓練としてパソコンによる訓練事業をおこない高齢者、障害者をはじめとして生活困窮者への就労支援に取り組み職業訓練を計画的に実施しています。カリキュラムの改善、説明会の工夫、後任講師の育成指導、利用するテキストの見直しなど行っています。職業訓練では、各月の選考会、開講月に向けて講師間で意思統一を図ります。また開講後、就労意欲を講師間で意思統一を図ることを重視して取り組みます。会議は全体で情報

を共有するという位置づけで行っています。訓練開講に係る、説明会、選考会、入校式、修了式の全体像を共有します。就職支援に係る、応募書類、面接など情報を共有します。職業訓練では、訓練生の高齢化が進み、講師の方が若くなり、講師自身のスキルアップを図っています。年3回の入札に向け、積極的に点数が取れるようにしています。職員研修では、国家資格であるキャリアコンサルタントの更新講習を受け、スキルアップを図っています。これは認定機関のみ研修機関となります。職業訓練間での研修、学習会はないので内部講習を行い、スキルアップを図っています。2019年度は、職業訓練の入札を落札できました。講師のスキル向上を図るため、それぞれのスキルアップ時間の確保に配慮しました。就職率の向上のため説明会の内容と資料を修正・編集しました。国家資格であるキャリアコンサルタントの人員増加を図りました。

2019年度予算の達成具合では、職業訓練は定員20人に対し、定員割れ開始となっています。毎回予算を遂行できていません。また、訓練生の高齢化で、面接先での選考筆記試験に合格できず、就職支援費の確保が困難になっています。50歳以上の訓練生が増え、正社員、パートも厳しい状況となっています。パソコンでの事務職を希望していますが、未経験なので、応募書類選考で不採用となるケースが多くあります。また、面接に行っても実務経験がないので不採用となります。この現状を本人自身が中々受け入れることができないでいます。

2020年度に生かすべき教訓として、魅力ある訓練内容にするために、カリキュラムを見直すこと、講師のレベルの向上を図ることキャリアコンサルタントのスキル向上を図ることです。

2020年度予算は、就職支援費の毎月対象になるようにします。エコ資格を取得していますので、エコ用紙など対象商品を購入するため消耗品が高く、コストダウンできません。講師1人の負担が多いので、1人講師増員を図りたいのですが定着が難しいところがあります。人件費が高騰していて採用が厳しい状態です。オフィス2019を取得するのかを検討、取得に約10万円の経費が掛かります。パソコンの買い替え時期に来ていますので支出削減が難しい状況です。それに伴い周辺機器も買い替えを行うこととなります。キャリアコンサルタントの更新講習が1回15000円程度かかります。年どれだけの予算が必要かまだ不明です。更新研修が開始されたばかりで予算枠の算定がはっきりしません。

今年度収益予算では約2,874万円を見込みます。

## エ) 高齢者の就労の確保に向けた介護事業の展開

### (a) 介護保険法に基づく居宅系サービス事業における高齢者の介護従事者数の増加

当公益財団は高齢者介護、障害者介護に19年前からとりくみ、65歳定年後の高齢者の雇用の促進と低所得労働者の介護に積極的にとりくんできました。2020年度は居宅介護支援事業、訪問介護事業を中心に、仙台事業所、京都事業所、都城事業所の3つの事業所においてとりくみます。

この間、京都事業所においては、小規模多機能居宅介護及び認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）の併設施設を新たに開設するための模索をしてきましたが、適切な土地が確保できず、2019年度も具体化できませんでした。ひきつづいての追求課題です。これらの施設の展開のなかで、あらたに有資格者による専門的な介護業務とあわせて、調理補助や清掃業務など高齢者雇用の場の拡大にもつなげていきたいと考えています。

介護事業では、相次ぐ介護報酬の改定で小規模の介護事業所はどこでも厳しい経営となっています。病院から施設でのリハビリ、そして在宅へと繋げていく介護は、施設などを持つ大型の介護事業所が極めて優位な施策となっています。小規模の介護事業所は、なかなか入り込む余地がありません。小規模事業所が生き抜くには、①心のこもった上質な介護の提供、②利用者から選ばれる事業所づくり、③相談・苦情には丁寧な対応の事業所、④利用者の権利を尊重した対応、⑤安全・衛生に細心の注意を払う、⑥従業者の研修を定期的に行う、⑦外部の関係機関との連携がよい事業所、などが必須の課題となっています。

小規模事業所では、身体介護と生活介護の占める割合も収入に大いに影響します。この点では、京都事業所は身体介護6に対してと生活介護4ですが、都城事業所と仙台事業所はいずれも身体介護1に対してと生活介護9となっています。報酬は単純で張りませんが、身体介護が生活介護に比べて1.5~2.0倍です。はっきりいって、生活介護ばかりでは、事業所の継続が困難です。身体介護の必要がないなどないはずですが。経営を持続させるため、利用者の介護を継続して行うためにも、最低限の割合が身体介護5对生活介護5が必要です。このことを目標とします。

民間が行った介護事業所の「運営状況レーダーチャート」は以下のとおりです。京都事業所は、すべての項目で京都府の介護事業所の平均値を上回っています。都城事業所も上回っています。仙台事業所は宮城県の平均に位置しています。都城事業所と仙台事業所は、今年度の目標として少しでも京都事業所並みに接近していきましょう。

◆**仙台事業所**では、事業所会議を1カ月1回全職員参加で行っています。運営会議は1カ月1回常勤3人で行っています。その他、運営状況、利用者の状態変化により、随時会議や連絡調整しています。ヘルパーは常勤2人(管理者・サービス提供責任者兼務1人・事務職兼務1人を含む)で、登録ヘルパーは5人で合計7人です。ケアマネジャーは1人(管理者・所長兼務)です。

2019年度は訪問介護サービスの利用者は、前年同様、1ヶ月に1人程度の増加、減少を繰り返しています。人数は若干増加です。訪問介護10人・障害者5人・自費2人で17人程度でした。居宅支援事業では、要介護者が若干減少して、要支援者が増加しています。要介護24人・要支援7人で合計31人でした。訪問介護サービスで80%、居宅介護支援事業で90%となっています。障がい者総合支援法における訪問介護と居宅支援事業においては何とか目標予算を達成していますが、介護保険・日常生活支援総合事業における訪問介護サービスが減少しています。よって、訪問介護サービス、居宅介護支援事業共に方針は達成できた状況とは言えず、危機的な状況になっています。

要因は、登録ヘルパー不足の状態であり、他ヘルパーへの負担が大きくなっているため、訪問介護サービスの利用者を断らなければならない状況が続いていることがあります。重度利用者の病院への入退院・施設への入退所の繰り返しによりサービス提供時間が不安定であることもあります。退所、退院を予定している利用者の死亡、施設入所の延長等により、体制があるにも関わらずサービス提供できないことがあります。家族の怪我、病気等により利用者本人の在宅生活が困難になり施設へ入所する等のケースも増加傾向です。介護保険サービスの訪問介護サービスの利用を希望する利用者が少ないことがあります。また、同居家族がいる利用者への生活援助サービス提供の制限等により、サービス提供が困難になるケースもあります。

2019年度予算の達成状況は、居宅介護支援サービスは何とか予算を達成しています。訪問

介護サービスは予算を達成できていません。要因としては、登録ヘルパー不足の状態が続いており、他ヘルパーの負担が大きくなるため、新規依頼があっても断らなければならない状況が続いていることです。また、死亡、施設へする利用者が多くなっています。借入金の返済が依然として残っていることの負担が大きいこと、現在従事するヘルパーが高齢になっており、対応がさらに厳しくなっていることがあります。

2019年度は、6月には仙台市主催により集団指導が実施されました。重要事項説明書の内容訂正等が必要であり対応しています。8月には仙台市介護支援事業支援課による実地指導（居宅介護支援サービス）がありました。今回は特に文書による指導はありませんでした。

2020年度に生かすべき教訓は、年々事業所間の競争が激しくなっている（大規模事業所が利用者を増やし続けている）傾向であるため、紹介等があった際は可能な限り早く訪問し利用者と良好な関係性つくっていくことです。また、可能な限り、残業と休日出勤を減らすことです。本人・家族が施設入所への意向を示す際は、在宅生活、在宅介護の良い点を強調し、在宅生活を続けていくよう提案することです。圏域の地域包括支援センター等との関係を密にすることで地域に根差した事業所となるように努めることです。

2020年事業方針としては、利用者拡大の計画は、近隣の地域包括支援センターへ定期的に訪問、新規利用者を紹介していただくよう依頼します。また、近隣の診療所、総合病院相談員への新規利用者を紹介していただくよう依頼します。交流の深い仙台雇用福祉事業団と連絡を密にして、団員の家族、親族、友人等を紹介していただくよう努めます。近隣の居宅介護支援事業所を訪問、新規利用者を紹介していただくよう依頼します。比較的狀態が安定する若年例の障害者の利用者の割合を増やすことで経営の安定を図ります。地域包括支援センターが主催する認知症カフェに事業所として参加することで近隣の方々と交流を深めていきます。ヘルパー等介護従事者採用予定については、居宅介護支援事業は現在管理者・所長兼務するケアマネジャーが1人であり、現状では新規採用は予定しません。訪問介護サービスは現在常勤2人・登録5人です。継続して事業所の二つの窓にヘルパー募集のポスターを貼り、募集していきます。友人や親類でヘルパーの資格を有する方に就業を依頼していきます。常勤1人は管理者・サービス提供責任者1人を兼務しており、1人は事務業務を兼務しています。現在の経営状況より、常勤を採用することは困難であるため、長時間サービス提供できる登録ヘルパーが1人でもいると改善が期待できます。高齢であるヘルパーの積極的な雇用により当財団の公益性の確保にむけて努力します。

職員研修計画としては、仙台市・宮城県が主催する研修会には必ず参加しています。月1回の会議の際、研修会を実施し、職員の質の向上と意志の統一を図ります。圏域の地域包括支援センターが主催する研修会や集会には必ず参加しています。圏域で実施している認知症カフェ等の事業所として参加することで交流を深めます。（公財）ソーシャルサービス協会内における研修会、勉強会に参加し、組織の一員であることを再自覚すると共に、事業の発展に努めます。

2020年度予算については1,466万円の収入を見込みます。これは2019年度実績よりも約150万円増収です。2019年実績に比べて月10～12万円の増収を図ります。コピー用紙・光熱費等の必要経費を可能な限り減らすことによって、年間剰余目標を7万円とします。

今年度収益予算では1,466万円を見込んでいます

- ◆**京都事業所**では、2019年度、公益性を確保するため引き続き高齢者雇用の促進を図ってきました。6月に72歳の登録ヘルパーを採用するなど、9月末現在65歳以上の従業者が37人中12人、職員を除く平均年齢も61.4歳となっています。事業所全体の人材確保の目標（50人体制）

から見ると、今年度の人材確保は、サ責者1人、常勤ヘルパー1人、登録ヘルパー2人。一方、離職者はゼロとなっています。慢性的に人材不足で、総合事業の「生活支援型」の依頼の一部は断っています。人員不足は深刻な状況が続いています。ケアマネは半年以上ハローワークに募集を出していますが問い合わせすら1件もない状況です。国は2018年度に要支援1, 2を総合事業へ全て移行させましたが、今度は要介護1, 2の生活援助も総合事業へ移行させる画策が進む中、訪問介護事業を存続させるための一つの手立てとして、喀痰吸引を受け入れられる体制を作ってきました。京都事業所では常勤職員全員が研修を終えています。介護保険の「生活援助」の見直しや総合事業のスタートで、報酬単価がますます切り下げられた中で、訪問介護事業が生き残っていくためには、身体介護中心型に比重を置くことが必要との認識の下、喀痰吸引の登録事業所になったが利用者確保に繋がっていません。このサービスの利用者確保するには、喀痰吸引研修を修了したスタッフを多く抱えておく必要があります。2019年10月からの消費増税に伴う介護職員特定処遇改善加算の申請については当面見送ることにしました。その主な理由は、①職員全体の賃金水準も一定のラインにあること、②利用者負担がさらに増えること、③処遇改善加算はすべて賃金等に充当することになり、事業運営の費用を確保するための事業所加算取得を優先させることの3点です。

事業所の内部研修は2か月に一回開催しました。5月は「ヘルパーの仕事のやりがいってな～に?!」7月は「事例検討：物盗られ妄想があり、サービス利用を拒否する妻と、要介護状態の夫の在宅生活をどう支援するか」というテーマで、各々22人、25人が参加しました。外部研修は職員全員がキャリアアップ研修や看取り、災害時の対応、介護実技など何らかの研修を受講しました。地域ケア会議や南区認知症サポートネットワーク（幹事派遣）、かけはし(地域の認知症カフェ)等にも積極的に参加し、地域等との協力・連携に努めてきました。

予算の達成具合では、＜居宅介護支援＞では、近隣の事業所の閉鎖に伴う新規依頼が年度当初から続き順調に推移していた矢先に、18年度後期が「特定事業所集中減算」に該当して総額124万余円の報酬返還が発生してしまいました。この減算分を早急に回復すべく、8月から「事業所加算Ⅲ」、9月になって主任ケアマネを迎え入れ5人体制となり、新規の利用者獲得とともに、10月から「事業所加算Ⅱ」を算定することで年度末には増収を見込めるまでになりました。利用者は150人の目標に対し、12月末の報酬請求実績で123人、予防支援の包括からの委託は13人になっています。＜訪問介護、総合事業＞では、昨年度末から年度当初にかけて近隣の事業所の閉鎖に伴う新規依頼が続き、その後も毎月数人の新規依頼があり利用者が順調に増え、目標の135人を超え11月末実績で162人となっています。このまま推移すれば収支予算を超過達成する見込みです。利用者が増えてきている要因は、たとえ困難な支援内容でも原則断らず、サ責者や担当ヘルパーの適切な対応でサービスの継続利用につながっており、そのことが他事業所のケアマネに評価されているからと自負しています。＜居宅介護、計画相談＞は、12月末の報酬請求実績は居宅介護10人、移動支援5人、計画相談2人となっていて収支予算に対しトントンの状況である。

入院・入所や死亡に加えて、5月末で退職者した者が担当していた利用者も一緒に転職先の事業所に移行したことも一因になっています。また、人員の補充も出来ていないため、事業所加算の基準が満たせない状況もあり、事業高は当初予算に対し大きく下回っています。



訪問介護、総合事業では、利用者 135 人の目標に対し、12 月末現在の利用者は訪問介護 94 人（対 4 月比マイナス 5 人）と総合事業 21 人（対 4 月比マイナス 3 人）合わせて 115 人で、事業高は予算に対し下回っています。利用者減少の大きな要因は夏の異常気象から死亡や入院・入所が多くなったことも一因です。新規依頼は「原則断らない」を貫き目標に近づけるようにしていますが、人材不足のため報酬単価の低い総合事業は一部で断らざるを得ない状況が続いています。人材不足をカバーするためサ責者も可能な範囲で現場に出ています。10 月に受けた京都市の実地指導で、介護報酬の加算要件の認識不足から報酬を一部返還（約 12,000 円余）することになりました。今回は金額的には小額でしたが、今後このようなことのないよう、担当者全員が介護保険制度や法令・政令・省令等の熟知と点検を怠らないようにしなければならないと考えています。居宅介護では、施設入所や入院で利用者が大きく減り、12 月末現在の利用者は 9 人です。新規依頼も時々ありますが人材不足のため対応ができず、事業高は予算に対し半分くらいの到達状況です。計画相談では、利用者数は、1 人が介護保険に移行したため 3 人になっています。

2020 年度に生かすべき教訓は、地域で信頼の得られる事業所づくり、地域連携の取り組み、事業所全体の資質の向上です。現状を維持・発展させるためには人材確保と質の向上を図ることが最重要課題です。人材確保については、ハローワークや求人広告による募集を出しても確保が困難な状況の下では「ロコミ」が有効な手段であり、従業者のいろんな繋がりの中での人材確保をめざします。離職者がゼロをめざして、サ責者同士、サ責者と現場のヘルパー、現場のヘルパー同士それぞれにコミュニケーションがはかれ、楽しく仕事ができる、何でも相談できる職場環境を構築していきます。具体的には、それぞれの立場に即した研修の受講や自己研鑽、特に、サ責者はできるだけ現場に赴き、利用者、ヘルパーの意見を聞き、信頼関係を築く努力をすることが重要になっています。

2020 年度方針は、事業所会議や運営委員会など事業行うための意思統一会議は、指導部会議を月 1 回開催し、事業運営全般について協議・決定するとともに、各事業部からの業務報告および苦情・事故等報告に対しても協議し課題を確認していきます。事業部会議として＜居宅介護支援＞は、困難ケースや地域の社会資源、地域の事業者の情報、医療・介護・福祉の諸制度、ケアマネジメント技術についての情報共有と各ケアマネが担当している利用者の状況についての情報交換、苦情・事故等の報告と対応、事例検討や短時間の勉強会などを行なうため週 1 回開催していきます。＜訪問介護サ責者会議＞は、医療・介護・福祉の諸制度を理解するための情報共有や各サ責者が担当している利用者の状況について情報交換するとともに、苦情・事故等の報告と対応などについて話し合うため週 1 回開催します。＜ヘルパー会議＞は、事務所からの報告事項や事業所全体の仕事の状況、当面の課題、苦情・事故の報告と対応について確認するため 2 ヶ月に 1 回開催します。離職者を出さず、優秀な人材を確保するために、過去の苦い経験を生かした、①従業者全員が就業規則を遵守する、②上司と従業者あるいは従業者間でのコミュニケーションを図り、何でも話し合える人間関係を築いていく、③あらゆるハラスメントを防止する、④職場のモラルの向上をはかる、⑤働きやすい職場環境づくりと改善に努める、⑥自己研鑽に努めるとともに自らの仕事には責任を持つ、これら一つ一つをみんなが実践していくことが離職者を出さず、地域で信頼のある事業所として評

価を受けることに繋がる重要な課題だと考えています。

事業方針としては、居宅介護支援で事業所加算Ⅱを算定したことにより、その加算要件の遵守が求められてきますので、今後、報酬返還することのないよう、常に運営基準、人員基準、会議の定例開催、事例検討会、年間研修計画、減算項目の確認等々を集団で点検していくことが重要になっています。利用者は135人を早期に獲得することを当面の目標とします。訪問介護および総合事業、居宅介護事業ともに、4月1日付で「事業所加算Ⅱ」を算定するための申請をするとともに、算定していくための体制・人員要件（すべての訪問介護員対象の研修計画と月1回定期的な会議の開催その他）を確実に実践していきます。また、処遇改善加算については、現在の「処遇改善加算Ⅰ」に加えて「特定処遇改善加算Ⅰ」の算定を申請します。利用者は3事業合わせて200人超を目指し、当面の目標として早期に180人を獲得します。「次の世代」を見据えた事業の継続の観点から、現任者の意向も聞き取ったうえで中・長期計画を立て人材確保を図っていきます。普段行っているサービスについて自ら振り返り、また第三者の目で見ってもらうことにより、事業運営における課題を明確にすることを目的とした京都府の第三者評価事業を受診します。また、他事業所からの評価を受けるため、事業所向けアンケート調査を行いません。介護保険のスタートと同時に事業を開始して20周年を迎えます。その節目の年を記念した取り組みを行いません。

職員研修（他団体との学習会含む）については、居宅介護支援の事業所加算Ⅱを算定するため、個別具体的な目標や内容、期間、時期を計画し実践していきます。訪問介護等の事業所加算Ⅱを算定するため、全ての訪問介護員（登録ヘルパーも含む）を対象にした個別具体的な目標や内容、期間、時期を計画します。サ責者および常勤ヘルパーに対しては、経験や職責に応じたキャリアアップ研修を順次受講します。有資格者の更新にかかる研修は計画的に受講していきます。

2020年予算については、月次決算に基づく事業の進捗状況の点検を行い、課題の因子を早期に見直し・改善していきます。各々事業の利用者獲得目標を確実に達成するため、これまで地域の中で培ってきた京都事業所の特徴や優位性を従業者全員が自信と誇りを持って関係団体・機関にアピールしていくことが求められています。各々事業ともに「事業所加算Ⅱ」を算定することで、現行単価が居宅介護支援は一律400単位増、訪問介護、総合事業、居宅介護は一律10%増となり増収が見込めます。諸経費の削減に努めることが重要です。効率的な業務の推進と個々人の自覚による不必要な時間外・休日勤務の削減や可能な範囲でのペーパーレスの徹底をはかっていきます。不要なFAX文書はコピーしないことの徹底を図ります。支障がない文書のコピーは用紙の裏面を使うなど節約に努めます。

今年度収益予算では12,090万円を見込んでいます。

- ◆**都城事業所**では、事業所会議や運営委員会など事業行うための意思統一会議として、事業所会議（職員会議）を原則として、毎月、第1水曜日の午前中（9:30～11:00）の時間帯で、90分程度開催しています。今後も継続していきますが、会議出席者の減少傾向もありますので、会議の意義を説明するとともに、出席者を多くするため、（夜間帯の会議開催は、職員の家族介護等で困難な者も多いが）開催時間帯についての協議を進めていきます。運営委員会会議は、毎月、職員会議の数日前に、職員会議の議題や経営状況について話し合いを行っています。また、

臨時的に緊急な議題で、必要時に会議を開催する時もあります。運営委員会会議は、サービス提供責任者会議も兼ねており、継続していきます。その他の会議として、利用者個別ケア会議は、職員の時間調整が難しいのですが、事業所会議(職員会議)の終了後、30分～60分程度、開催しており、定着傾向にあるので続けていきます。

2020年度の事業方針としては、利用者拡大の計画に当事業所としても、経営的視点も重視して活動を行ないます。要介護1以上の利用者を重点的に、訪問介護サービスを積極的に受け入れます。2019年11月時点では、利用者は78人で、内訳は、要介護者が48人(62%)、総合事業の利用者が30人(38%)でした。従来から、要支援・総合事業の利用者の割合が40%程度で高いので、要介護者(要介護1～5)や身体介護サービスの比重を増やすため、引き続き、居宅介護支援事業所との連携を深めていきます。

介護サービス、訪問介護員等の質の向上を図るために、訪問介護員等の質の向上を図るために、計画的な内部および外部の教育・研修を計画します。実際に要介護利用者の介護に携わっている看護師や介護支援専門員等を講師に依頼し、会議室を使って研修を行っていきます。NHKテレビの医療情報、DVD、インターネット等の教材を使用して、計画的な内部および外部の教育・研修を行ないます。介護福祉士の資格取得希望者に対しては、時間的・財政的な支援を行っていきます。介護支援専門員等からの当事務所・訪問介護員の評価が上がるよう努力します。交流関係の深い建交労の労職部会の各分会、宮崎医療生協の地域班や民主団体等での介護相談活動を行い、介護保険や介護情報等の提供を行います。

訪問介護員の採用予定については、現在、訪問介護関連の有資格者は17人です。在職している訪問介護員の年齢も、高齢化しつつあります(70歳到達者1人)。予算目標を達成するには、訪問介護員の新規採用も必要ですので、ハローワーク訪問や訪問介護員の元同僚等の紹介、65歳以上の高齢者の採用活動についても引き続き積極的に行っていきます。

2019年度苦戦のその要因は、当期予算では、平均月収を2,400千円に設定し、8ヶ月経過の2019年11月末現在では、収入予想額は、19,200千円でした。予算比較で、収入は、(予算)19,200千円－(実績)18,862千円＝(▲)338千円の減収で、予算達成率は98.2%になっています。今年も想定以上に、新規利用者獲得よりも利用者の病院入院、施設入所や死去等が多く発生しています。介護職員処遇改善加算金は、「加算Ⅰ(加算率13.7%)」を継続して取得しています。このために、収入は本来の請求額に、加算率13.7%増加しますが、介護職員の給与・賃金の支払いに限定されています。給与等の経費も収入額分増加するので利益はほとんど変わりません。また2020年4月からは、当事業所も「特定処遇改善加算金」の新加算(Ⅱ)(加算率4.2%)を取得予定です。 $13.7\% + 4.2\% = 17.9\%$ が本来の収入に加算されますが、収入は増加するように見えても、利益にはほとんど反映されません。

2020年度に生かすべき教訓としては、2019年度の予算は、前期実績を参考に、予算収入金額を少し高めに設定しました。2020年度予算も、高齢者を取り巻く環境や温暖化・異常気象等を加味して、現実的数値を設定しています。予算は、現実的な数値で、収入は、直近8年間の平均収入を参考に、2,940万円、平均月収は、245万円を目標とする。また、収入増対策とともに、一層の経費削減に努める。2020年度の当期利益としては、113万円、月次平均の利益は9万円を目標とします。

今年度収益予算では、2,940万円を見込みます。

介護事業全体では、今年度収益予算では、16,496万円を見込みます。

(b) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（＝障害者総合支援法）及び児童福祉法に基づく障害者福祉サービス事業として、居宅介護や移動支援等を、仙台事業所、京都事業所において行います。京都事業所においては計画相談支援事業も引き続き行います。

2020 年度、上記の事業を拡充していくことを通じて、介護分野における高齢者をはじめとした生活困窮者の雇用を促進し、介護分野における人材不足の解消に貢献していきます。

(c) 2016 年度から、介護保険法に基づく介護予防・日常生活支援総合事業 第 1 号訪問事業、第 1 号通所事業、第 1 号生活支援事業、第 1 号介護予防支援事業に取り組み、2015 年（平成 27 年）の介護保険制度の改定で、訪問介護と通所介護が介護給付対象外とされ、新たな地域支援事業（介護予防・日常生活支援総合事業）に順次すべて移行（最終 2017 年 4 月～）されました。既存のサービス事業所は、当面、原則みなし指定となり、本事業に自動的に参入することになりました。具体的仕事内容は、第 1 号訪問事業はかつての介護サービス相当の身体介護から緩和した基準による生活援助等（掃除、買物代行、調理等）、第 1 号通所事業もかつての介護サービス相当の生活機能向上のための機能訓練型から緩和した基準による運動やレクリエーション等、第 1 号生活支援事業は住民主体による支援で、多様で幅広いサービスが提供できるようにするというものです。第 1 号介護予防支援事業は、地域包括支援から委託を受け適切なケアマネジメントによるサービス利用の調整や介護予防計画を作成し、これらの事業をおこなう人材は有資格者の訪問介護員と有償ボランティアで構成し、高齢者雇用の場の拡大につなげていきます。

オ) 高齢者をはじめとした生活困窮者が介護労働に従事するための資格取得に関する研修事業をとりくむ

これまでは福岡事業所においては、(a) 移動介護従事者養成研修 (b) 介護職員初任者研修に取り組んできましたが、ここ 2 年間、受講者の確保が困難を極め、教室が開催できない状況が続く、福岡事業所は 2019 年 12 月 31 日をもって閉鎖しました。今後は、わがソーシャルサービス協会内の 3 つの介護事業所でその機会があれば開催していきます。

## (2) 生活困窮者に対する支援事業

ア 生活困窮者に対する宿泊、生活、就労支援等の自立支援事業及び関連調査・研究事業

◆**ワークセンター**では京都市から受託したホームレス自立支援事業にとりくむと同時にホームレスや生活困窮者に対する定期的な炊き出しサービスによる食事、衣料の無料配布、医者との連携による無料診療などのボランティア活動をおこなってきています。2020 年度も引き続き行っていきます。また、京都市と連携してホームレス能力活用推進事業にとりくみ、企業訪問を通じ職の開拓、職業訓練的な職の開拓にとりくみます。自立支援センターは、就労自立のための支援を基本としますが、日常生活支援、社会生活支援、さらに退所後のアフターケアを行い、自立後の就労及び居宅生活継続のための支援を強めてきました。入所者の年齢構成は、40 歳未満が 22 人で 71%を占めており、今後も 30 代以下の入所が増えると考えられます。一方、刑務所出所者の施設への入所も増えており、彼らに対する支援策を検討してきましたが、労働市場が

厳しくなっているもとの、自己責任だけでは解決しない問題もあります。緊急一時宿泊所の訪問相談員との連携を強め、定員 12 人を常に確保することを目指しています。無断あるいは勧告退所を減らすため、引き続き入所者との食事会やこまめな声かけを通じてコミュニケーションも強化しています。

就労支援では、本人の経歴・希望職種等に基づく就労支援計画書を作成し、ハローワークとの連携を密にし、求人検索から面接指導まできめ細かい支援を行ってきています。センターを退所することによって自立が達成されるわけではなく、その後のアフターケアが極めて重要であり、入所から退所後のアフターケアまでを一貫とした取り組みを行う事が求められています。そのため継続した地域生活が送れるように、社会福祉協議会や他の支援団体と連携したとりくみを行ってきました。2020 年度は、就労自立者の比率を高めます。利用者の労働意欲を高める支援・援助が必要であり、信頼関係づくりのための職員のレベルアップをはかります。京都市には、職員の増員によるアフターケアの必要性を強く要請していきます。

ホームレス居宅定着支援事業では、京都市は、2016 年度より「ホームレス居宅定着支援事業」を開始しましたが、公募者がなくワークセンターに要請してきたときに受託したものです。現在、社会福祉士の資格をもった職員 1 人を配置し、2017 年は利用者 2 人を卒業させ、2018 年度はこの事業で 8 人以上の卒業を目標で取り組みましたが、この 1 年で 2 人の利用者しか対応できませんでした。2019 年度は 2 人でした。ソーシャルホームの閉鎖で、自立支援センターに希望者を入所させ、12 人の定数を超える利用者の拡大をはかり、京都市に対して予算の増額を要請しています。また、刑務所からの出所者を対象に直接入所できるように京都市と折衝し利用者の拡大をはかります。また、自立支援センターを退所した方で、訪問支援を希望するアフターケア事業の拡大をはかり、京都市の新たな事業として予算化を要請していきます。

#### イ 生活困窮者のための相談事業

今後も、社会のニーズを踏まえ、多様な職業訓練やボランティア活動を通じ多様な就労支援活動にとりくんでいきます。

生活困窮者のあり方について、京都市は、2020 年に向けて、従来の方針を大幅に転換し、社会福祉法人を対象とした民設民営化していく方向を明確にしています。その結果、当法人として京都市の委託事業が無くなる可能性が生まれてきました。したがって、2018 年度より、異業種事業の確保に向け、知識人を含む部外者を加えたプロジェクトチームを結成し、チャレンジしていくことにしましたが、プロジェクト会議が開催できないできています。

この事業は、2020 年度より社会福祉法人(みなと寮)に移管することになっており、作年が法人としての最終の年となりました。京都市に対して、相談員 4 人の人件費事務所経費の予算の増額を要請しています。京都市の事業予算化になっていないが、生活困窮者支援には、一人住い・高齢者・身体障害者への居宅訪問・アフターケアが重要であり、自立支援センターが取り組んでいるアフターケアを法人の事業に位置付け、体制を確立し、2020 年度には予算化を実現させていくことを目標にしていきます。委託事業は、今年度「公募」でしたが、自立センター事業と訪問相談事業を確保しました。契約金額は前年と同額となりました。委託事業は、すべて契約通りの業務を遂行しました。2019 年度では、民間業務の拡大として「家財処

分」の仕事確保に努力していきます。

- ◆**ワークセンター**では、生活困窮者自立支援法 2017 年度から施行され、訪問相談員がアセスメントを行うようになり、短期間の入所で処遇を決め次へつなぐことが求められ、迅速な各福祉事務所との連携、書類作成等の業務を行っています。また入所者像としては、過去・直近を含め刑務所に入所していた方、身体・知的・精神障害者が多くいます。特に知的・精神障害の人は疑いを含めると大変多く、アルコール・覚せい剤等薬物の依存症の人も一定数います。また、失職と同時に寮を出た方、DVから逃げてきた方、重篤な疾病を持っている方など様々いて、それらが重複することも非常に多い状況です。また女性や若年者が増加している傾向にもあり、多岐に渡る利用者に対して幅広い支援が求められています。このように新制度の中で相談活動等を行っていますが、入所者数が常に定員(50人)以上で、職員が4人では必要な支援を行き届かせるのが困難になっている状況です。ひきつづいての課題としては、職員のさらなる相談スキルの向上が求められています。入所者の多様性に伴い幅広い支援が求められるため、他機関との連携や、研修会への職員派遣等で習得していく必要があると考えています。また利用者の定数確保を基本に、関連事業者や福祉施設への要請をおこなっていきます。施設が老朽化しており、あらたな施設の確保に向けて京都市に要請していきます。

2018 年度 7 月でソーシャルホームは閉鎖しましたが、就労できない利用者の「第二種社会福祉」事業は、継続していくことにしており、収支が安定できるために、新たな施設の確保と利用者の拡大が重要な課題となっています。

自律支援センター事業では、利用者の増加を目標に、12 人の定数を超える拡大をはかり、京都市に対して予算の増額を要請していきます。訪問支援を希望するアフターケア事業の拡大をはかり、京都市の新たな事業として予算化を要請していきます。

利用者の拡大に向けて、出所者支援ネットの活用で京都刑務所にも訪問し努力しています。施設長含む 3 人で利用者の完全就労自立をめざして支援・相談活動しています。また、自立支援センターを退所した方で、訪問支援を希望するアフターケア事業も現在 20 人を超え、NPO 法人との協働事業としてとりくみを強めてきました。委託料は昨年減額されたが、入所者が確保できるように京都市と折衝しています。京都市は平成 35 年まで自立支援事業を行う予定になっています。新規事業の確保・拡大を計画中であるが、そのための人材確保が難しい状況にあります。京都市の事業予算を大幅に引き上げていくことが必要ですが、京都市の方針では、福祉関連事業の予算は引き下げる方向であり、生活困窮者自立支援法に逆行するものであり、ワークセンターはこれまでの実績をもとに、事業を拡大していくことが自立支援法の目的に見合う方向であることを、繰り返し京都市に要請してきましたが、新年度に向けて、さらに、このとりくみを強めていきます。

京都市ホームレス訪問相談事業では、京都市の方針として令和 2 年度より訪問相談事業が社会福祉法人(みなと寮)に移管することになっていましたが、施設の設置予定地の住民の反対で 2 年延期になりました。したがって、この 2 年間で「京都駅周辺に施設の確保と訪問相談事業は当法人に実質的な随意契約にする」ことを要請していきます。

業務上では 4 人体制が必要であり、京都市に対して 4 人体制で赤字経営にならない予算の増額を要請してきました。京都市には 1 日平均 70 人の利用者への対応で長時間勤務になっていま

すので、定数 50 人を厳守するよう求めています。この事業は、2020（令和 2）年度より社会福祉法人（みなと寮）に移管することになっており、今年が法人としての最終の年となります。

生活困窮者支援には、一人住まい・高齢者・身体障害者への居宅訪問・アフターケアが重要であり、自立支援センターが取り組んでいるアフターケアが法人の事業に位置付け、体制を確立し、京都市に予算化できる事業として認知されていく取り組みを行いました。

能力活用推進事業等では、事業の「公衆トイレ清掃」は、金額交渉をおこない、前年より年間30万円引き上げることとなりました。

居宅定着支援事業は、今年度で5年目となります。現在、定着支援をおこなっている利用者は一時4人に増やしましたが、現在は2人となっています。利用者の拡大についてはワークセンターも努力していますが、行政が責任をもって利用者の紹介をして頂くことを要請していきます。三者面談にとりくんでいます。現在、相談担当者は1人で対応し、利用対象者を拡大していくことで予算についても増額していくことを京都市と確認しています。

ホームレス自立支援事業として今年度収益予算は約 5,800 万円見込みます。

- (3) 賃貸業としてユニオンコーポは、テナントを確保できて安定していますが、2020年の3月には102号室の契約期限でしたが、2月に1年延長の契約となりました。6月には101号室が契約期限です。契約延長の確認を早めに行い、現在の利用事業者に延長の有無を確認して、早い時期に次のテナント探しを進めていくなど、空白期間をできるだけ短くするよう努めます。

今年度収益予算は約 930 万円を見込みます

- (4) 障がい者関係諸事業のほか、職業訓練、ホームページ作成などにとりくむ。

◆ **I Tセンター**は、2018 年度には、エコアクション 21 の資格取得、I S O 2 9 9 9 0 の資格を取得し、2019 年度には、愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録のほか、あいち女性輝きカンパニー認証、エコドライバーの認定資格が得られました。

職業訓練は、メイン・サブのパソコン講師を継続育成中です。訓練説明会を引き続き魅力ある内容にすることと、訓練生への就職意欲の向上を図り就職率アップを図ることが課題となっています。

ホームページ作成業務は、新規の獲得で依然価格競争で立ち行きいかない状態で苦戦しています。このたび、2020 年 1 月 6 日開始で 4 月 1 日スタートした 5 年間の岐阜県庁の女性活躍推進課のホームページの更新・運営・管理と、新たに音声読上げソフトの導入をおこなうこととなりました。5 年間全体で 502 万円、平均で年 100 万円の委託業務です。これは競争入札による落札でしたが、この間、I Tセンターが愛知県から「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録証」・「あいち女性輝きカンパニー認定書」・「自動車エコ事業所認定証」を連続して取得していることなどの努力が、実を結んだと言って過言ではありません。

障害者雇用促進マーク事業は、障がい者の雇用促進、援助をおこなっていただいた団体に対し（公財）ソーシャルサービス協会作成のマークを使用していただく事業です。今後とも企業・

団体への普及をすすめていきます。障害者雇用支援マークに対する世間の大企業からのラブコールがすごく、このマークを利用した事業を行なうしかないと思われます。この障害者雇用支援マークの普及を進めていきたいと考えています。大手企業からの問い合わせが多発しており、ほってはおけない状況となっています。通算で100件以上に上っています。予算的な措置は、東京への交通費として、各月1万円をみました。ただし、来年度の収入はまだ見込めないと思ひます。すでに防衛省、国土交通省を含め、相当数の自治体が無償利用しており、知人度が上がっており、内閣府のホームページ上には車椅子などのマークと並んでいます。

障害者用ソフト販売は、障害者用の音声が入力されているソフトを販売する事業であり、障害者支援にもなる事業です。障がい者が総務省発令の web ガイドラインに沿ってホームページを診断するウェブ・バリアフリー診断事業にも引き続いてとりくんでいきます。また、障害者がデジタルブックを作成する事業にもとりくみ、今後、自治体・企業パンフレットなどの「デジタルブック化」の促進を図ります。

今年度収益予算は約1,560万円を見込みます

以 上