

2020年度

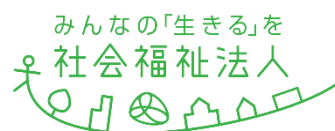
# 事業報告書



社会福祉法人

中心会

法人・総務部



## 目 次

I. 経営概況	…	P 1
II. 重点的取組課題の達成状況	…	P 3
III. 理事会	…	P 5
IV. 評議員会	…	P 6
V. 役員・管理職の研修について	…	P 7
VI. 法人内車両事故の状況	…	P 7
VII. 法人内管理職者会議	…	P 9
VIII. 総務部	…	P 10
1. 人事・労務 概要		
2. 総務部の設備整備等の状況		
3. 総務部職員の研修参加状況および資格・修了書		
4. 総務部の事業計画達成状況		
5. 就学資金制度の利用状況		
<資料> 「職員の入退職状況表」	…	P 17
IX. ユニバーサル就労支援（UW）事業報告	…	P 18

## I. 経営概況

### (1) 財務概要

本年度の財務状況は次の通りである。

#### ① 事業収支

事業収支においては、収入額は2,285,898,000円（対前年度比14,274,407円（0.63%）の増）、支出額は2,210,936,116円（対前年度比46,737,515円（2.16%）の増）、収支差額は74,961,884円（対前年度比32,463,108円（30.22%）の減）となった。

#### ② 資金収支

資金収支においては、収入額2,295,748,500円（対前年度比23,765,957円（1.02%）の減）、支出額2,286,802,149円（対前年度比21,561,974円（0.95%）の増）、収支差額は8,946,351円（対前年度比45,327,931円（83.52%）の減）となった。

#### ③ 公益的取組として

##### ・ ライフサポート事業

かながわライフサポート事業基金として	1,393,000円
活動中の人件費相当分	272,131円
その他（電話等の連絡費、交通費、車両燃料費、 えびな北宿舎の貸与・光熱水費の負担など）	

##### ・ 介護保険における生計困難者に対する利用者負担の減免額について

本来受け取ることができる金額から減免した金額	2,393,660円
------------------------	------------

##### ・ 各事業所の地域への開放

##### ・ ユニバーサル就労支援事業

担当者人件費相当分	4,303,353円
その他（パンフレット作成費、担当者交通費、電話代）	円
実習参加者交通費・コンピューター費	1,005,938円

### (2) 職員雇用概要

#### ① 正規職員

本年度末の正規職員数は205人（前年度末比7人の増）である。

本年度中の正規職員の退職者数は32人（本年度初日在籍者比16.66%）である。

前年度中の退職者数と比較して、3人（8.57%）の減である。

本年度末の正規職員の平均在職年数は7.0年（前年度末比0.3年の増）である。

#### ② 非正規職員（登録ヘルパーを除く）

本年度末の非正規職員数は、214人（前年度末比10人の減）である。

常勤換算数では、82.2人（前年度末比3.2人（4.0%）の増）である。

本年度中の非正規職員の退職者数は50人（本年度初日在籍者比24.03%）である。

前年度中の退職者数と比較して、4人（8.6%）の増である。

常勤換算退職者数では19.3人（前年度末比5.2人（36.87%）の増）である。

本年度末の非正規職員の平均在職年数は5.7年（前年度末比0.5年の増加）である。

③非正規職員（登録ヘルパー）

本年年度末の登録ヘルパー数は、10人（前年度末比2人の減）である。

本年度中の退職者数は3人である。前年度中の退職者と比較して2人の増である。

本年度末の登録ヘルパーの平均在職年数は13.3年（前年度末比0.1年の増）である。

(3)設備投資概要

本年度中の主な設備投資は次の通りである（1件あたり投資額100万円以上）。

①中心子どもの家

空調設備 3,630,000円

②相模原南児童ホーム

なし

③中心荘第一・第二老人ホーム

介護用ベッド 1,408,000円

中間浴槽（第一） 5,830,000円

給湯ボイラー 4,950,000円

火災通報設備 1,474,000円

W I F I 設備 1,034,000円

中間浴槽（第二） 4,901,050円

④えびな南高齢者施設

温冷配膳車 2,667,500円

加湿器 4,246,000円

⑤えびな北高齢者施設

W I F I 設備 3,219,590円

⑥総務部

該当なし

法人総合計 33,360,140円

## II. 重点的取り組み課題の達成状況

	計 画	達成状況・評価
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、介護事業全体として2%程度の黒字を確保することを目指す。	介護事業全体で、2019年度が事業収支差額17,892,747円(1.2%)、資金収支差額28,910,822円(1.9%)と、わずかながらの黒字であったのに対して、2020年度は事業収支差額で△2,921,371円(△0.2%)、資金収支差額で△13,260,712円(△0.8%)と、いずれも赤字となった。
	(2)児童福祉事業の安定的経営 各種の職員配置加算にかかる収入(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、5%の黒字を確保することを目指す。	児童福祉事業全体で、事業活動収支差額115,429,794円(16.03%)、資金収支差額116,748,604円(16.01%)の黒字となり、目標を超過達成した。
2. サービスの質の継続的改善	各事業所の所長(利用者処遇に関する業務執行理事)等のリーダーシップにより、各事業所の特性に即した品質マネジメント活動の継続的改善を進める。	利用者・児の処遇を所管する各事業所長(業務執行理事)の主導により、サービスの質の継続的改善に取り組んだ(各事業所の報告書に掲載)。 2019年度までのえびな南高齢者施設、中心子どもの家に加え、2020年度は相模原南児童ホームがISO9001品質マネジメントシステムの認証を取得したが、その他の事業所及び総務部は取得しなかった。
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(ミッション、ビジョン、バリュー)の浸透は、職員教育の枢要である。各事業所・部において、所長・部長(教育・訓練に関する業務執行理事)が主体となって、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。	職員の教育・訓練を所管する各事業所長(業務執行理事)の主導により、経営理念の浸透を図った(各事業所の報告書に掲載)。 2020年9月に行った「組織診断」(職員の意識調査)に見られた職員の組織に対する評価は、ISO9001の認証を取得した事業所において肯定的な傾向がみとめられた。
	(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。	制度を活用し、資格取得を促進した(総務部の項に掲載)。
	(3)職員研修の充実 各事業所・部において所長・部長(教育・訓練に関する業務執行理事)のリーダーシップのもと、内部研修を着実に実施する。	各事業所の報告書に掲載のとおり、職員研修を行った。

	<p>(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。</p>	<p>6名の正規職員、1名の非正規職員が産前産後休暇及び育児休業を利用し、11名の正規職員が育児短時間勤務制度を利用した。該当する職員が各制度を利用することが普通のこととして定着してきた。</p>
	<p>(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3か年にわたり進めてきた上司と部下とのコーチング面談の成果を土台として、コーチングの実効性を高めることに注力する。 また、法人全体の統一的研修として過去2年にわたり実施してきた「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。</p>	<p>コーチング面談については職員の教育訓練を所管する各事業所長（業務執行理事）が主導して推進した（各事業所の報告書に掲載）。 「エルダー研修」については、新型コロナウイルス感染症の蔓延防止のために中止した。</p>
<p>4. 人材確保</p>	<p>(1)就労形態の多様性を広げ、就労を希望する人が柔軟に勤務できるよう、人事制度の見直しを進める。</p>	<p>従来別建てで構築されてきた正規職員の人事制度と非正規職員の人事制度との接合（シームレス化）を実現することを計画したが、正規職員の人事・給与制度改定を先行して進めたために、次年度に持ち越した。</p>
	<p>(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」を支給する制度について職員の理解を促進し、職員による人材確保への協力を奨励する。</p>	<p>既存職員の紹介により、正規職員3名、非正規職員1名を新たに採用した。</p>
	<p>(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。</p>	<p>「3. 職員の充実」の(4)のとおり。</p>
	<p>(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。</p>	<p>「3. 職員の充実」の(5)のとおり。</p>
	<p>(5)EPAを含む外国人人材の導入を拡大する。</p>	<p>EPA制度により2020年度は1名（当初4名の予定のところ、コロナ禍の影響で3名は次年度に持ち越した）の外国人材が入職した。また、2020年度中の募集活動により、2021年度には9名の外国人材が入職することになった。</p>

	(6)「特定技能」外国人人材の獲得、活用について情報収集を進める。	情報収集をしたが、EPA 制度の成果があったので、実際の募集はしなかった。
	(7)「働き方改革」関連法令に適合するだけでなく、10年後を見据えて、新しい時代にふさわしい人事制度、給与制度を検討し、結論を得て、2021年度の実施を目指す。	2021年度から人事考課制度・能力給制度を導入するために正規職員の人事・給与制度を改定した。2021年度中に人事考課制度の「考課者研修」を行い、2022年度から本格運用する。
5. 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 コミュニティケアおおや（高齢者住宅）の入居率は、2018年度に漸進的に改善したものの2019年度には再び利用者の低下がみられた。利用者確保のための対外的広報活動を強化し、引き続き入居者確保に努める。	2019年度中の入居率80.0%に対して、2020年度中の入居率は93.3%を実現した。

### Ⅲ. 理事会

#### (1) 役員状況

役職	氏名	就任年月日
理事長	浦野 正男	2005. 4. 1 (理事 2001. 10. 20)
理事	三浦 正光	2007. 10. 20
〃	曾我 幸央	2009. 10. 20
〃	浦野 直子	2010. 12. 6
〃	丹 清	2013. 4. 1
〃	中本 智博	2016. 4. 1
〃	荻窪 かほり	2020. 4. 1
監事	相馬 絢子	2005. 10. 20
〃	川瀬 和一	2017. 6. 23
〃	飯塚 富美	2017. 6. 23

#### (2) 理事会審議事項

開催年月日	主な議事	出席理事	欠席理事
第1回 2020. 6. 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2019年度事業報告(案)について</li> <li>・ 平成31年度決算(案)について</li> <li>・ 規則・規程の改定について</li> <li>・ 評議員会の開催について</li> </ul>	7名	0名

第2回 2020.9.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第一次補正予算（案）について</li> <li>・評議員選任・解任委員の解任・選任について</li> <li>・規則・規程の制定・改定について</li> <li>・評議員会の開催について</li> </ul>	7名	0名
第3回 2020.12.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第二次補正予算（案）について</li> <li>・規則・規程の制定・改定について</li> <li>・評議員会の開催について</li> </ul>	7名	0名
第4回 2021.3.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年度第三次補正予算（案）について</li> <li>・2021年度事業計画（案）について</li> <li>・2021年度予算（案）について</li> <li>・規則・規程の制定・改定について</li> <li>・評議員会の開催について</li> <li>・評議員候補者について</li> <li>・評議員選任・解任委員会の開催について</li> </ul>	7名	0名

### (3) 監事監査の開催状況

開催年月日	監査内容
2020年5月 (書面提出方式)	2019年度業務執行状況について 2019年度法人の財産状況について

## IV. 評議員会

### (1) 評議員の状況

役職	氏名	就任年月日
評議員	川瀬 朝子	2017.4.1
〃	原田 美津子	2017.4.1
〃	椎名 八重	2017.4.1
〃	藤野 知弘	2017.4.1
〃	柴田 朱音	2017.4.1
〃	菅沼 稔	2017.4.1
〃	西山 宏二郎	2017.4.1
〃	矢部 雅文	2017.4.1
〃	古泉 政幸	2020.3.2

### (2) 評議員会審議事項

開催年月日	主な議事	出席(同意)評議員	欠席評議員
第1回 2020.6 (決議省略)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成31年度(2019年度)第三次資金収支補正予算(案)について</li> <li>・2020年度事業計画(案)について</li> <li>・令和2年度(2020年度)収支予算(案)について</li> <li>・平成31年度(2019年度)決算(案)について</li> </ul>	9	0



第2回 2020. 9 (決議省略)	・2020年度第一次資金収支補正予算(案)について	8	1
第3回 2020. 12 (決議省略)	・2020年度第二次資金収支補正予算(案)について	9	0
第4回 2021. 3. 26	・2020年度第三次補正予算(案)について ・2021年度事業計画(案)について ・2021年度予算(案)について	8	1

### (3) 評議員選任・解任委員の状況

役職	氏名	就任年月日
評議員選任・解任委員	野沢 重幸	2020. 9. 10
〃	白倉 博子	2020. 3. 2
〃	相馬 絢子	2017. 3. 1
〃	飯塚 富美	2020. 3. 2
〃	渡辺 健司	2020. 9. 10

### (4) 評議員選任・解任委員会審議事項

開催年月日	主な議事	出席評議員選任解任委員	欠席評議員選任解任委員
開催なし			

## V. 役員・管理職の研修について

### (1) 全社協・全国経営協発行の研修月刊誌の配布

毎月役員及び評議員並びに幹部職員に配布することで、最新情報を提供した。

### (2) 外部派遣研修

期間	参加者	研修名 主催者名	研修内容
なし			

## VI. 法人内車両事故の状況

2020年度中の車両事故は18件（うち相手方過失事故4件）

（内訳：子どもの家1件、相模原南7件、中心荘2件、えびな南5件、えびな北3件、総務部0件）

事業所	職種	事故日時	事故の状況	事故原因
相模原南	児童養護職員	2020. 4. 1 13:50	施設内バック時、施設の門に車体左前をぶつける。	右後方から児童が横を歩いてきたのが見えた時、一時停止しなかった為。
えびな南	自動車運転	2020. 5. 6	切り返しのバック時、右側後方の鉄	添乗員に対し、雨だからバック誘導しな

	業務職員	17:00	柱にぶつけた。	くて良いと指示した為。
中心子どもの家	児童養護職員	2020. 7. 6 15:40	すれ違いの難しいカーブに差し掛かり左に寄せすぎてミラーを壁にぶつけた。	運転技術に見合わないルートを選んだ為。
相模原南	児童養護職員	2020. 7. 15 14:15	走行中、落下物が車体をくぐるようにハンドルを切ったところ左に寄せすぎて、ミラーを塀にぶつけた。	スピードを出しすぎていて、徐行や一時停止をしなかった為。
相模原南	児童養護職員	2020. 7. 16 8:25	信号待ち中に、コンビニから出てきた相手車がバンパーに接触した。	相手に過失によるもの。
中心荘	自動車運転業務職員	2020. 7. 31 17:34	相手車とすれ違い時、一時停止。相手車は徐行し、相手ドアミラーが車体に接触した。	相手の過失によるもの。
えびな南	自動車運転業務職員	2020. 8. 5 8:47	利用者宅から公道に出る際に、停止していたところ左側から来た自転車が接触した。	相手の過失によるもの
えびな南	自動車運転業務職員	2020. 8. 7 18:25	利用者マンション前停車中、住民の車が来た為、バックしたところ後方のトラックにぶつけた。	ルームミラーのみを見て、サイドミラーを見ておらず、目視もしなかった為。
相模原南	児童養護職員	2020. 8. 21 18:03	すれ違いが難しい為、駐車場に入りUターンして出る際に、車体左前が、大きな段差に引っかかった。	すれ違いが難しい道路を通行した為。
えびな南	自動車運転業務職員	2020. 9. 2 17:10	利用者宅前停車時、車体右側に自転車がぶつかってきた。	相手の過失によるもの
相模原南	児童養護職員	2020. 10. 12 8:20	すれ違いが難しい道で相手車のミラーに自車ミラーをぶつけた。	左側のガードレールにのみ気を取られていた為。
中心荘	自動車運転業務職員	2020. 10. 29 9:20	施設玄関前バック時、左前タイヤが排水溝蓋を踏み抜き、蓋が車体にぶつかった。	蓋を支える側溝の枠に破損箇所があったため。
えびな北	自動車運転業務職員	2020. 11. 21 17:37	利用者宅に到着しスライドドアを開けたところ、石垣に擦った。	駐車場の交通量が多く、停車前におおられたこともあり焦って左に寄せすぎた為。
えびな北	生活相談員	2020. 11. 20 13:10	マンション壁側に駐車しようとして、右のミラーをぶつけた。	目視確認をしなかった為。
相模原南	児童養護職員	2020. 11. 26 12:50	左カーブで、石垣を見落とし車体後方をぶつけた。	左側ガードレールに気を取られ、石垣を見落としした為。
えびな北	自動車運転業務職員	2020. 12. 5 10:00	施設内駐車スペースを移動時、右へハンドルを切りながら前進し、右側車体を施設玄関円柱にぶつけた。	右側サイドミラーを見なかった為。
相模原南	児童養護職員	2020. 12. 30 15:15	右折待ち時、左側を通った車が左ミラーに接触した。	相手の過失によるもの。
えびな南	自動車運転業務職員	2021. 3. 24 18:30	交差点左折時、向かい側駐車場の車のライトで目がくらみ、少し手前でハンドルを切ったところ、道路標識ポールに車体をぶつけた。	眩しさから早めにハンドルを切った為。

\* 昨年度中の車両事故は12件（うち相手方過失事故1件）  
 （内訳：子どもの家3件、相模原南4件、中心荘1件、えびな南1件、えびな北3件、  
 総務部0件）

## Ⅶ. 法人内管理職者会議

法人および各事業所の一体性を確保し、意思疎通を図るために、原則として毎月第2金曜日に法人内管理職者会議を開催した。会議概要は、以下の通りである。

開催年月日	主な検討事項など
第1回 2020. 4. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・条件付き正規職員の始業時間について</li> <li>・フォスタリング機関の計画（案）について</li> <li>・非正規応募者／応募受付時採用面接日程即時調整について</li> <li>・「かながわライフサポート事業「経済的援助」 終結後の処理について」（2019. 7. 16 通知）の運用状況について</li> <li>・高校生携帯電話について</li> <li>・地域包括支援センター4人目（+1）の求人枠の資格要件について</li> <li>・非正規応募者／応募受付時採用面接日程即時調整について</li> <li>・「かながわライフサポート事業「経済的援助」 終結後の処理について」（2019. 7. 16 通知）の運用状況について</li> <li>・加算申請（取下）における責任所在（起案者）確認と、今後のメンテナンスの在り方について</li> <li>・看取り介護加算の要件に伴う約款別紙3の改正について</li> </ul>
第2回 2020. 5. 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フォスタリング機関について</li> <li>・措置費等の請求データの提出について</li> <li>・面会制限の中、LINE テレビ電話を使って 代替手段に代えられないか。また、導入にあたって、スマホ（訪問事業課の物品）でLINE アカウントを取得してよいか。</li> <li>・年度途中採用正規職員配属先の協議</li> <li>・介護報酬請求エラー事例の共有化</li> </ul>
第3回 2020. 6. 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料等複写料の内容の変更について</li> <li>・栄養管理係長定年に伴う栄養士補充について</li> </ul>
第4回 2020. 7. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就学資金利用状況と今後の運用見込みについて</li> </ul>
第5回 2020. 8. 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> <li>・依命通知（平成14年4月1日付）「利用者処遇改善相談員の報酬及び旅費の支給について」</li> </ul>
第6回 2020. 9. 10 2020. 9. 22	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> <li>・フォスタリング機関</li> </ul>
第7回 2020. 10. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> <li>・コロナ補助金を活用して見守り機器を導入する件</li> </ul>
第8回 2020. 11. 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> <li>・非正規職員による宿直の是非について</li> <li>・コロナ補助金を活用して見守り機器を導入する件</li> </ul>
第9回 2020. 12. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響により、アルバイト収入が減ってしまった学生への支援</li> </ul>

	<p>継続について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童養護職員正規職員人材確保のための児童施設学生アルバイト導入可能性について</li> <li>・説明会動画について</li> <li>・インターンシップ実施の可能性について</li> <li>・組織診断について…資料に基づき各事業所より分析結果の報告があった</li> </ul>
<p>第10回 2021. 1. 15</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> <li>・児童養護職員正規職員人材確保のための児童施設学生アルバイト導入について</li> <li>・求人のための動画について</li> <li>・インターンシップについて</li> <li>・一般職配属会議について</li> </ul>
<p>第11回 2021. 2. 12</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童の携帯電話について</li> <li>・ピラミッド基金の利用について</li> <li>・児童養護職員正規職員人材確保のための児童施設学生アルバイト導入について</li> <li>・求人のための動画について</li> <li>・見学説明会等の役割分担について</li> <li>・インターンシップについて</li> </ul>
<p>第12回 2021. 3. 11</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について（児童管理職）</li> <li>・介護職員非正規職員欠員枠へ正規職員を補充すること（案）について</li> </ul>

## VIII. 総務部

### 1. 人事・労務 概要

#### (1) 職員健康診断の状況

健診時期		中心 子ども の家	中心荘 第一・ 第二老 人ホーム	えびな 南高齢 者施設	えびな 北高齢 者施設	相模原 南児童 ホーム	総務部	計	
春 (2020. 6～ 2021. 1 月)									
秋 (2020. 6～ 2021. 1 月)									
春	人間ドック	正規	6	8	20	15	13	6	68
	(東名厚木)	非正規	1	2	3	1	1	0	8
	一般健診	正規	15	18	13	20	42	6	114
	(湘陽かしわ台)	非正規	0	9	12	5	0	0	26
秋	一般健診	正規	0	0	0	0	0	0	0
	(湘陽かしわ台)	非正規	4	22	21	38	9	1	95
計		正規	21	26	33	35	55	12	182
		非正規	5	33	36	44	10	1	129

#### (2) 労働災害の状況

2020度中申請 17件（うち認定16件）

建物や設備の不具合によって、業務中にけが等を負ってしまったという労災事故は0件である。

（内訳：子どもの家3件、相模原南1件、中心荘6件、えびな南3件、えびな北4件）

事業所	発生時期	職種	労働災害申請の概要
中心荘第一	2020. 4. 3	介護職員	立てかけていたテーブルとハンガーラックが倒れ、ハンガーラックでおでこ打撲、右目下裂傷。

えびな南	2020. 4. 7	介護職員	送迎車のドアに指を挟み右手指負傷
えびな北	2020. 5. 27	調理職員	両手に物をもって、転倒。膝の皿を割る。
えびな南	2020. 6. 25	介護職員	玄関自動ドアを手動で閉めた際に指はさみ、骨折。
えびな北	2020. 7. 25	介護職員	利用者をベッドに臥床しようとした際に、腰を痛めた。
中心荘第二	2020. 9. 2	介護職員	ホワイトボードの足のの上に乗ってしまい、前に転倒。右手首を骨折。
えびな北	2020. 9. 7	登録ヘルパー	トイレでしりもちをついた利用者を抱えたところ、腰を痛めた。
中心荘第二	2020. 9. 17	介護職員	利用者が両腕につかみかかり、両腕擦過傷。
子どもの家	2020. 10. 17	児童養護職員	児童間のトラブルにより不穏になった児童をホールディングした際に、膝負傷、半月板損傷
子どもの家	2020. 11. 23	児童養護職員	浴槽のフタを閉めようと3枚まとめてもって置いたところ腰を痛めた。
中心荘第一	2021. 1. 7	介護職員	夕食後臥床対応時、フレックスボードを使用しベッドに移した際に腰を負傷。
子どもの家	2021. 1. 17	児童養護職員	園庭でサッカーをしていて、ボールを止めた際に、右膝左足負傷。
えびな南	2020. 11. 21	介護職員	ベッドに臥床対応後、車いすの方向転換の際、バランス崩し転倒、骨折、打撲。
えびな北	2021. 3. 12	介護職員	車いすからベッドへ2人で移乗介助時、タイミング合わず腰部挫傷。
中心荘第二	2021. 3. 22	介護職員	利用者喉つまりの為、口腔内に指を入れたところ、噛まれて指創傷。
中心荘第二	2021. 3. 26	介護職員	ベッドから車いすの移乗時、利用者の頭部が胸にあたり、胸骨骨折。
相模原南	2020. 11. 15	看護職員	掃除していた職員のモップを踏み、そのモップを引かれたため転倒、左上腕から左肩を痛めた

\* 前年度中申請 13件（うち認定13件）

建物や設備の不具合によって、業務中にけが等を負ってしまったという労災事故は0件である。

（内訳：子どもの家0件、相模原南4件、中心荘7件、えびな南1件、えびな北1件）

### (3) 職員の資格取得の状況（資格登録者・修了者）

事業所		中心 子ども の家	中心荘 第一老 人ホーム	中心荘 第二老 人ホーム	えびな 南高齢 者施設	えびな 北高齢 者施設	相模原 南児童 ホーム	総務部	計
資格	雇用形態								
介護福祉士	正規	0	0	1	0	2	0	0	3
	非正規	0	0	0	0	1	0	0	1
社会福祉士	正規	0	0	0	0	0	2	0	2
	非正規	0	0	0	0	0	1	0	1
介護支援専門員	正規	0	0	0	0	0	0	0	0
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護職員初任者研修	正規	0	0	1	0	0	0	0	1
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護職員実務者研修	正規	0	0	2	1	1	0	0	4
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
計	正規	0	0	4	1	3	2	0	10
	非正規	0	0	0	0	1	1	0	2

### (4) 育児休業取得状況

2020年度中の産前産後休暇・育児休業取得者 正規職員 6名 非正規職員 1名  
育児短時間制度利用者 11名

(5) 職員の入退職の状況

P17「職員の入退職状況表」のとおり

<退職者の過去7年度の推移>

雇用形態	年度	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	2019年	2020年
正規	人数(人)	41	43	53	36	34	32	31
	退職率(%)	17.60	19.03	24.88	17.73	16.59	17.24	16.06
非正規	人数(人)	55	56	57	66	42	47	50
	退職率(%)	26.70	25.81	24.57	29.20	19.09	21.96	22.83

過去7年の正規職員の退職率は、平成28年度をピークに、その後下降傾向である。

過去7年の非正規職員の退職率は平成29年度までの4年間、25～29%の間で増減してきたが、平成30年度は大幅に低下して以降、横ばいである。

平成29年度以降の数値の改善は、エルダー研修、コーチング研修、面談の取り組みがその効果を生み出していると思われる。

<人材紹介受け入れ過去6年間の推移>

雇用形態	年度	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	2019年	2020年	過去6年計
正規	採用(人)	4	1	3	6	3	18	35
非正規	採用(人)	3	0	0	0	1	1	5
1年以内退職		2	0	1	2	1	6	12

過去7年間の人材紹介による採用者の内、30.0%が採用後1年以内に退職している。

人材紹介手数料が年収の25～35%と高コストである一方、そのコストに見合うほどの定着状況ではないと言える。

一方、2020年度は人材紹介の利用を強化した結果、正規職員の充足に寄与することとなった。

(6) 職員の職務にかかる倫理の保持に関する状況

該当なし

2. 総務部の設備整備等の状況

なし

3. 総務部職員の研修参加状況および資格・修了書

(1) 研修参加の状況

期間	研修名 主催者名	研修内容	種別 人数
2020.8.25 ～2020.8.27	社会福祉法人会計実務講座 入門コース 中央福祉学院	社会福祉法人会計実務講座 入門コース	二種 1
2020.10.11 ～2020.10.17	社会福祉法人会計実務講座 初級Aコース 中央福祉学院	社会福祉法人会計実務講座初級Aコース	二種 1

(2) 資格取得・修了の状況

なし

#### 4. 総務部の事業計画達成状況

##### (1) 年間計画

計 画	達 成 状 況・評 価
<p>1. 社会福祉法人の事務手続き</p> <p>(1)理事会および評議員会について 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進行。</p> <p>(2)評議員および評議員選任解任委員の改選手続きについて 次年度は、評議員および評議員選任解任委員の改選が予定されるため、選任手続き等に漏れが無いよう準備・事務処理を行う。</p> <p>(3)社会福祉法人に求められる事務手続き</p>	<p>(1) 理事会を予定通り開催した。評議員会についてはコロナウイルスの情勢を踏まえ4回のうち3回は決議の省略方式とした。</p> <p>(2) 次年度の、評議員および評議員選任解任委員の改選に向けた準備を、漏れなく終えることができた。</p> <p>(3) 情報開示等、法令で定められた範囲の必要な手続きを実施した。</p>
<p>2. 職員の充実</p> <p>(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。</p> <p>①介護支援専門員や介護福祉士、社会福祉士等の受験要件や、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。</p> <p>②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支援する。</p> <p>(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進める。</p> <p>(3) 法人全体の職員の教育、育成について</p> <p>①新任職員研修 2021年3月の研修実施に向けて、新任職員が安心して確実に就業を開始できるように、参加予定者への事前案内や事業所が企画する研修部分の日程等の確実な回収配布、外部研修機関との調整等の手続きを確実に進行。</p> <p>②組織風土診断 全国社会福祉法人経営者協議会が提供する無料の「組織風土診断ツール」を引き続き利用し、配布・回収・データ処理等の処</p>	<p>(1) 資格取得支援について</p> <p>①介護支援専門員は、1名が受験し内1名が合格した。</p> <p>②実務者研修については3名が受講終了し、その内、介護福祉士試験に3名全員が合格することができた。</p> <p>③社会福祉士資格取得に向けて、3名が通信教育の受講を開始した。受験資格を持つ職員の内3名が合格した。</p> <p>(2) 「こころの健康づくり計画」の枠組みの中で、ストレスチェックを行う計画を立て、予定通りに実施することができた。なおストレスチェックの実施にあたり、産業医からの引き続き協力も得ることもできた。</p> <p>(3)</p> <p>①新任職員研修について、新型コロナウイルスの情勢を踏まえ、一部プログラムを複数回おこない参加人数を抑制、外部研修は取りやめるなど、計画を一部修正しながら行うことができた。</p> <p>②全国社会福祉法人経営者協議会が提供する「組織風土診断ツール」の利用を開始し、データ集計・資料の作成を行い、事業所へ集計結果を還元することができた。</p>

理を確実に行う。

③エルダー研修

エルダー研修を実施すると同時に、エルダー制度が法人内に定着し、機能するよう制度の更なる整備、推進を行う。

④地震・火災 通報訓練及び救援出動訓練

年間の訓練基本計画に基づき、確実に総務部および各事業所が実施することにより、地震又は火災の発生の際に職員が適切に行動できるようにする。

(4) 新任職員への関わりについて

前年度に引き続き、就職後一定の期間、正規職員新任職員への面談を総務部にて行い、働き方等、特に労務面の見地からのヒアリングを行う。このことにより、職員の定着率向上に寄与する。

4. 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)の取り組みを確実に・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、ホームページをより多くの方に見てもらえる方法を模索し、実施する。

(3) 地域の潜在的介護人材の掘り起し

3年前より職場説明会・介護体験会を実施していたが、今年度の同体験会参加者からの採用者は1名のみとなった。

このような状況を踏まえ、一旦同体験会を休止し、今までの参加者のニーズ等を踏まえ、体験会の在り方を見直す。

(4) EPA 候補者の受け入れ

③エルダー研修について新型コロナウイルスの情勢を踏まえ、実施を見合わせた。

④地震・火災 通報訓練及び救援出動訓練について年間の訓練基本計画に基づき、もれなく訓練を実施することができた。

(4) 就職後一定の期間、正規職員新任職員への面談を総務部にて行い、働き方等、特に労務面の見地からのヒアリングを行った。事業所の職員育成等の参考のために、ヒアリング結果の事業所管理職への提供も行った。

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を元の規模に戻す為にも、まずは現時点での欠員の補充に努め、充足が進んだ。

(1) 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集計結果から、これらをPR活動の材料として引き続き活用することができた。

(2) タウンワークネットに加えINDEEDの利用を開始し、主にネット求人媒体を利用し、法人ホームページへの誘導を試みた。

(3) 非正規職員にスポットを当てた職場説明会、介護体験会の実施実績を活かし、次年度に向けてインターンシップという、形を変えた方法を実践することとした。

(4) EPA 候補者インドネシア人、フィリッピン人



8月より受け入れ予定のEPA候補者ベトナム人、12月より受け入れ予定のEPA候補者インドネシア人、フィリピン人の受け入れに向けて、事業所と協力し準備を進める。

(5) EPA 候補者の導入拡大

次年度のEPA候補者導入に向けて、求人登録手続きや、現地説明会への参加等、継続的に導入できるよう取り組む。

(6) 学卒求人

年々低下傾向にある学卒内定者人数の状況を踏まえ、以下の取り組みを行う。

① 学校訪問による情報収集

② 学卒向けナビサイトの再利用

職種に特化したサイトの利用に切り替え、サイトの利用効果を再度確認する。今年度はまず、児童養護職員に特化してナビサイトを利用する。

5. 労務管理面の見直し

(1) 人事管理システム、給与支給システムの運用

システムをより効率的に、確実に運用し維持するとともに、次期のシステム入替を

想定し、現システムの有効性の確認および他社システムの研究を開始する。

(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を中心とした担当チームにより、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継続的に支援、社会保険業務をおこなう。

(3) 「働き方改革」への取り組み

国が打ち出した「働き方改革」を踏まえ、同一労働・同一賃金等、今後の具体的な指針等を踏まえ、且つ、本法人の職員がより「働きやすく」「やる気」をもって就労できるよう、現行の雇用形態および給与処遇制度の総点検および必要に応じた見直しを2021年度実施に向けて行う。

(4) 労務面における事業所管理職、指導監督職への教育および支援

管理職・指導監督職が確実に労務管理を行

の受け入れについて、新型コロナウイルスの情勢の影響により年度内の受け入れ開始に至らなかった。一方、ベトナム人1名の受け入れを事業所と協力し準備を進め1月より中心荘第一老人ホーム特別養護老人ホーム部門にて受け入れることができた。

(5) 2021年度に新たに9名の候補者を導入することで内定した。

(6) 学卒求人

① 新型コロナウイルスの情勢を踏まえ、実施しなかった。

② 児童養護職員に特化して学卒向けナビサイトを利用した結果、サイト経由の応募者を3名採用することができた。

(1) 給与支給システムの見直し

給与システムの新規導入を行い5年目を迎えた。システムを活用しながら確実に給与を支給することができた。次期のシステム入替を想定し、現システムの有効性の確認および他社システムの研究を開始するに至らなかった。

(2) 特に職員の休職、休業、労災に対し迅速に対応することができた。

(3) 現行の雇用形態および給与処遇制度の総点検および必要に応じた見直しを確実に行うためのプロセスを構築し、結果給与制度改正につなげることができた。

(4) ツールの作成までには至らず、労務管理に関するトラブル事例を収集するにとどまった。

<p>うことができるよう支援するためのツールを開発・検討する。</p>	
<p>6. 会計管理面</p> <p>(1)正確な処理、確実性の向上について  本年度も、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、効率化を進めながら継続的に実現する。  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。同時に各事業所管理職にも月次収支状況を配信し、実態の把握及び分析を事業所単位で実施できるようにする。</p> <p>(2)収入予測、状況把握  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。</p> <p>(3)会計監査人について  昨年度の国の設置基準見直しの動きから、本法人は2023年度から適用となる見通しとなった。今後を踏まえ、一昨年度に行った選定作業により絞り込んだ受託業者数社との情報交換は継続していく。</p>	<p>(1)月次報告について、決められた期日までの処理について概ね年間を通じ行うことができた。月次報告内容を各管理職へ配信することも継続して実施した。  昨年度に引き続き、担当職員個々のスキルアップと同時に日常の業務改善活動を中心とした業務効率化の成果が実現に繋がっている。</p> <p>(2)前年度に引き続き、補正予算編成、当初予算編成時に各事業所より収入予算概況のレポートの提出を受け、それをもとに収入の予算だてを行うことができた。特に今年度は、予算と実績の著しい乖離が無く、実態に沿った予算管理を実現した。</p> <p>(3)2019年4月からの会計監査人設置基準の引き下げが2023年度へ延期になったことに伴い、会計監査人の選定について先送りとした。今後の国の動向を見据えて対応していく。</p>
<p>7. 経営基盤強化・施設設備整備について</p> <p>(1)法人全体の取り組み</p> <p>①コストダウンの取り組み  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取り組みについて、前年度に引き続きコンサルタント業者や取引業者等を効果的に活用しながら進めていく。</p> <p>(2)拠点ごとの取り組み</p>	<p>①えびな南高齢者施設、えびな北高齢者施設、中心子ども家、コミュニティケアおおやの計4拠点において照明器具の全面LED化の工事を行った。電気料金が顕著に下がってきていることを確認している。</p> <p>(2)財務状況を踏まえ、どの拠点においても、大規模な修繕は行わず、当面の建物維持に必要な目先の小規模修繕に留めた。</p>

## 5. 就学資金制度の利用状況

### (1)高校生就学資金給付制度利用状況

	1年次	2年次	3年次	前年遡及	合計
人数	4	5	3	0	12
(うち清算結果給付なし)	3	4	1	0	8
申請額	125,213	45,658	67,662	0	238,533

## (2)大学、短期大学、各種専門学校就学資金給付・貸付制度利用状況

現在利用無し

## (3)年間収支状況

	支出	収入	残高
期首残高			31,701,986
寄付金		4,557,685	
残高証明手数料	550		
清算給付 子どもの家 3名	192,875		
清算給付 相模原南 1名	45,658		
貸付 0名			
期末残高			36,020,588

## (正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2020年4月1日 現在の在籍職員 数	②2020年4月1日 ～2021年3月31日 の退職者(▲) 数	③2020年4月2日 ～2021年4月1日 の採用者数	④2020年4月2日 ～2021年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2020年4月2日 ～2021年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2020年4月2日 ～2021年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2021年4月1日 現在の在籍職員 数 (①+②+⑥)
		退職率 (②/①×100)	採用率 (③/⑦×100)			補充率 (⑥/⑦×100)	
中心子どもの家	23	▲4 17.39%	3 14.29%	1	▲2 9.52%	2	21
中心荘第一・ 第二老人ホーム	29	▲9 31.03%	16 44.44%	0	0 44.44%	16	36
えびな南高齢者施設 (コミュニティケアおおやを含む)	34	▲3 8.82%	6 16.22%	1	▲1 16.22%	6	37
えびな北高齢者施設	35	▲6 17.14%	8 20.51%	2	0 25.64%	10	39
相模原南児童ホーム	56	▲5 8.93%	9 14.75%	1	0	10	61
総務部	10	▲2 20.00%	1 11.11%	0	0 11.11%	1	9
育児休業他	6	▲2 33.33%	0 0.00%	3	▲5 -100.00%	▲2	2
合 計	193	▲31 16.06%	43 20.98%	8	▲8 20.98%	43	205

## (非正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2020年4月1日 現在の在籍職員 数	②2020年4月1日 ～2021年3月31日 の退職者(▲) 数	③2020年4月2日 ～2021年4月1日 の採用者数	④2020年4月2日 ～2021年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2020年4月2日 ～2021年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2020年4月2日 ～2021年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2021年4月1日 現在の在籍職員 数 (①+②+⑥)	
		退職率 (②/①×100)	採用率 (③/⑦×100)			補充率 (⑥/⑦×100)		
中心子どもの家	9	▲1 11.11%	2 20.00%	0	0 20.00%	2	10	
中心荘第一・ 第二老人ホーム	40	▲4 10.00%	6 14.29%	0	0 14.29%	6	42	
えびな南高齢者施設 (コミュニティケアおおやを含む)	66	▲18 27.27%	10 17.24%	0	0 17.24%	10	58	
えびな北 高齢者施設	(ヘルパー内職)	86	▲9 10.47%	7 8.33%	0	0 8.33%	7	84
	(ヘルパー内職)	11	▲3 27.27%	1 11.11%	0	0 11.11%	1	9
相模原南児童ホーム	15	▲17 113.33%	13 118.18%	0	0	13	11	
総務部	3	▲1 33.33%	0 0.00%	0	0 0.00%	0	2	
合 計	219	▲50 22.83%	38 18.36%	0	0 18.36%	38	207	

## IX. ユニバーサル就労支援 (UW) 事業報告

### 1. 活動内容

法人内でのUW実施	各施設でUW相談と実習の受け入れを行った。現場とUW担当者が連携し、情報共有しながら効果的なUWを実施した。
行政・関連機関との連携	近隣の市役所の関連する部署、青少年相談室、サポートステーション、ハローワーク、社会福祉協議会、地域包括支援センターなど、連携する必要のある機関との情報交換を常に行い、関係を強化した。
地域への広報活動	UW事業を利用してもらうための広報活動を継続して実施した。 ・パンフレットの配布 ・法人広報誌への掲載 ・ホームページによる広報
受け入れ先法人開拓	企業や社会福祉法人を訪問し、UW事業への理解と今後の受け入れを依頼した。
支援活動	①相談支援 希望者に面談を実施した。個別の背景、課題を聞き取り、就労のためのアドバイスや、支援計画の作成を行った。 ②就労準備支援・就労訓練支援 各施設や企業に依頼し、UW実習を実施した。生活リズムづくり、社会性・社会人マナーの習得、コミュニケーションの練習、自己理解、適性の見きわめ、自信回復などを目的とし、UW担当者が支援しながら職場でのトレーニングを行った。毎日、本人と職場からのふりかえりを記録し、随時フィードバック面談を実施した。 ③伴走支援 他機関やサービスの利用が必要な場合に、UW担当者が同行し、他機関につなぎ連携して支援した。 ④継続支援 就労につながった後も、定着のためのフォローを継続した。
支援力の向上	「UW担当者のスキルアップ」、「全国的な支援の動向についての情報収集」、「支援関係者との交流」を目的とした活動を行った。 ・生活困窮者自立支援全国ネットワーク主催「生活困窮者自立支援全国研究交流大会」に参加した(全3回)。 ・就労支援ネットワーク ONE 主催「難病患者の就労を考える研究会」に参加した(全8回)。 ・つながる社会保障サポートセンター主催「コロナ禍における生活困窮者支援の実際～つながることで活かせる支援制度」に参加した。 ・かながわ生活困窮者自立支援ネットワーク主催事例研究会に参加した。 ・神奈川産業保健総合支援センター主催「治療と仕事の両立支援セミナー」に参加した。
支援ネットワークの拡充	地域ネットワークによる支援力の拡充を行った。 ・海老名市自立支援協議会「チーム働く」の委員となり、委員会に参加した。(全3回)。海老名市における支援体制構築を推進した。 ・座間市自立支援連絡調整会議にメンバーとして参加した(毎月1回)。

※前年度まで毎年実施していたUW講演活動は、コロナにより、予定していたものが全て中止となった。

### 2. 連携実績

座間市	自立支援相談担当からの依頼で3名がUWを利用した。 生活保護担当からの依頼で2名がUWを利用した。
厚木市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。

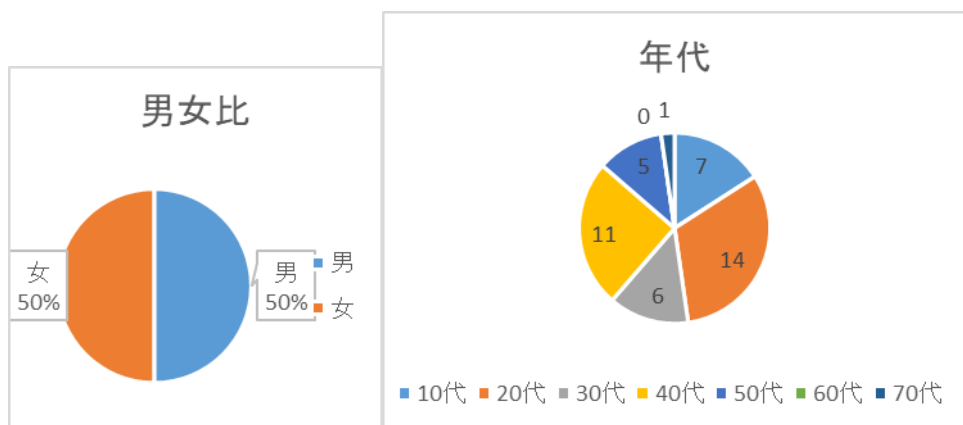
海老名市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
西部サポートステーション 中央サポートステーション	西部からの依頼で4名がUWを利用した。 中央からの依頼で6名がUWを利用した。
厚木ハローワーク ジョブスポットあやせ 大和ハローワーク	求職者の中で、なかなか就労が決まらず困っている人や、課題を持ち就労準備が必要な人に、ハローワーク担当者がUWを案内し、UWで支援した。 また、UWで就労訓練を終えた人を、UW担当者が同行してハローワークに相談に連れて行った。
さつき包括支援センター	地域包括担当者からの依頼で1名がUWを利用した。
あすなろサポートステーション	あすなろとの連携で児童養護施設から1名がUWを利用した。
ウェルビー	6名がUWを利用した。
ミライてらす	8名がUWを利用した。
湘南国際アカデミー高等部	2名がUWを利用した。

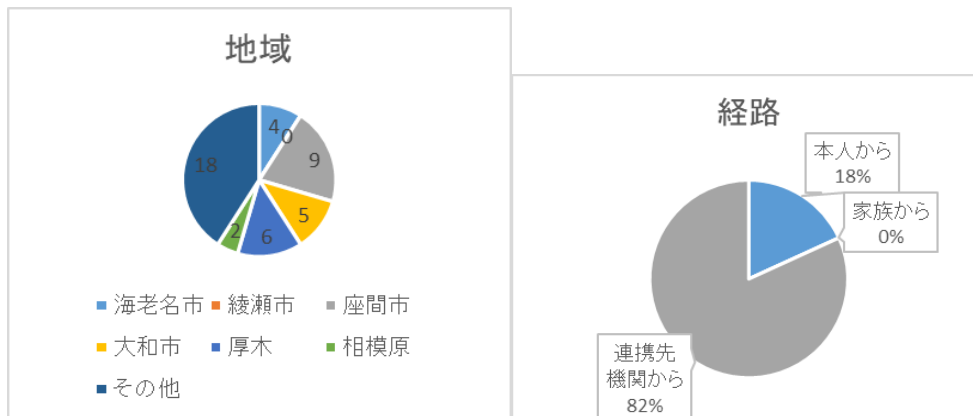
### 3. 支援実績

相談人数	44人
UW 実習実施人数	40人

#### <2020年度 UW 相談者内訳>

男女比		年代		地域		経路	
男	22	10代	7	海老名市	4	本人から	8
女	22	20代	14	綾瀬市	0	家族から	0
計	44	30代	6	座間市	9	連携先機関から	36
		40代	11	大和市	5	計	44
		50代	5	厚木	6		
		60代	0	相模原	2		
		70代	1	その他	18		
		計	44	計	44		





#### <UW 実習実績>

UW 実習実施場所	延べ人数
えびな北高齢者施設	537人
えびな南高齢者施設	235人
コミュニティケアおおや	8人
中心荘	143人
相模原南児童ホーム	249人
中心子どもの家	0人
外部法人	27人
合計	1,199人

#### 4. 総括

ユニバーサル就労支援事業を開始して7年が経ち、これまでに支援した方の数は392人となった。支援の手法はほぼ確立でき、関係機関との連携体制も整い、順調に進んできたと言える。

だがこの一年は新型コロナの感染拡大で世の中の様相が一変し、ユニバーサル就労支援事業も少なからず影響を受けた。まず相談者の動向に変化があった。コロナで失業した人の相談があった一方、来所することや対面での相談に不安を訴え、相談を控える動きもあった。

また、相談者はもともと無職の方が多いため、失業の相談よりも、間接的にコロナの影響を受けたことによる相談があった。例えば、それまで生活を援助してくれていた家族が失業し、援助が受けられなくなったために初めて働こうとしている、とか、同居の家族が在宅勤務になって家に居づらくなったので働いて自立したい、などである。働く意欲が湧いたという点では良い事とも言えるが、初めて働く方にとっての不安感に変わりはない。

UWに相談に来る方は就労だけでなく複合的な課題を持っていることがほとんどであるが、昨今はその傾向がますます強まっている。主なものは経済的問題、家族関係の問題、心身の健康問題である。UW担当者のみで対処することは適切でないため、それぞれの場面に応じて必要な機関と連携して支援している。すぐに就労には結びつかず、長期間の支援が必要となる場合も多い。支援期間に期限がなく、自由に他機関と連携ができるUWの強みを生かしている。

UW協力先の企業にも経済状況悪化の影響があり、雇用や実習受け入れがストップしてしまうこともあった。実際、業種によっては大幅に求人数が減り、雇用環境は厳しくなっている。非正規枠や周辺業務は最初に縮小の対象となりやすいことから、相談者の方々にとって難しい状況がしばらく続くことが予想される。企業へのこまめなフォローと情報収集、新たな受け入れ先の開拓も必要だと考えている。

就労相談と、それ以外の領域の相談の境目がますますなくなってきている。が、もともと制度の狭間で支援を受けにくい方々を想定して始めたUWであるので、こうした方々に丁寧な個別の支援を行っていくことが本来の目的にも適っていると考える。先の見えにくい社会情勢だからこそ、今後も社会の状況と人々の困難事を注視し、どのような相談にも柔軟に対応していきたい。

