

2022年度

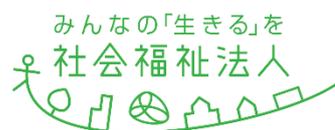
# 事業報告書



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 6
IV. 評議員会	…	P 7
V. 役員・管理職の研修について	…	P 8
VI. 法人内車両事故の状況	…	P 8
VII. 法人内管理職者会議	…	P 10
VIII. 総務部	…	P 11
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 22
IX. ユニバーサル就労支援（UW）事業報告	…	P 23

## 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2,316,012,818円（対前年度比78,290,218円（3.50%）の増）、支出額は2,318,565,872円（対前年度比39,038,799円（1.71%）の増）、収支差額は△2,553,054円（対前年度比39,251,419円（93.87%）の増）となった。

#### ② 資金収支

資金収支においては、収入額2,316,909,524円（対前年度比77,420,724円（3.46%）の増）、支出額2,318,313,990円（対前年度比22,756,160円（0.99%）の増）、収支差額は△1,404,466円（対前年度比54,664,564円（97.50%）の増）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	1,418,500円
活動中の人件費相当分	71,395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	4,369,404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	4,351,058円
その他（パンフレット作成費、担当者交通費、電話代）	523,318円
実習参加者交通費・コンピューター費	570,520円

### (2) 職員雇用概要

#### ① 正規職員

本年度末の正規職員数は219人（前年度末比0人の増）である。

本年度中の正規職員の退職者数は34人（本年度初日在籍者比15.74%）である。

前年度中の退職者数と比較して、1人（3.03%）の増である。

本年度末の正規職員の平均在職年数は7年（前年度末比0.2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、179人（前年度末比24人の減）である。

常勤換算数では、68.8人（前年度末比8人（10.9%）の減）である。

本年度中の非正規職員の退職者数は37人（本年度初日在籍者比19.47%）である。

前年度中の退職者数と比較して、23人（38.3%）の減である。

常勤換算退職者数では12人（前年度末比14人（53.8%）の減）である。

本年度末の非正規職員の平均在職年数は5.2年（前年度末比0.9年の減）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、11人（前年度末比0人）である。  
本年度中の退職者数は2人である。前年度中の退職者と比較して1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11.11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

該当なし

②相模原南児童ホーム

パソコン一式 1,747,000円

③中心荘第一・第二老人ホーム

エアコン設備更新（第一） 1,131,900円

食堂エアコン設備更新（第二） 1,298,000円

④えびな南高齢者施設

スチームコンベクション 2,711,500円

送迎車 1,544,590円

⑤えびな北高齢者施設

該当なし

⑥総務部

該当なし

法人総合計 8,432,990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。	新型コロナウイルス感染症クラスター の発生によって、一部事業が休止を余儀 なくされたこと等のために、介護事業全 体で、2022年度は事業収支差額で△ 44,073,703円(△2.89%)、資金収支差額 で△48,405,710円(△3.16%)となり、 厳しい結果となった。
	(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85,229,572円(11.34%)、資金収支差 額90,229,652円(11.94%)の黒字とな り、法人の経営を支えた。
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)。 えびな南高齢者施設(コミュニティケ アおおやを含む)、中心子どもの家及び相 模原南児童ホームではIS09001品質マネ ジメントシステムの認証を維持した。
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、人材育成の枢要であ 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)。
	(2)人事制度の改革 2021年度、正規職員の人事制度の改革 を実施し、人事考課制度を基軸とした新 制度に転換した。これに引き続いて2022 年度には、2021年度中に準備を進めてき た非正規職員の人事制度の改革を施行 する。	2021年度から導入した正規職員の人事 考課制度については、おおむね円滑に運 用することができた。 非正規職員の人事制度も円滑に改正・ 移行することができた。
	(3)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)。

	<p>(4)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（各事業所の計画を参照）。 また、同じく各事業所・部において所長・部長のリーダーシップのもと、上司と部下とのコーチング面談を、新たな人事制度と結び付けて、より実効性のあるものにしてゆく。 さらに、コロナ禍の影響により2か年にわたって実施できなかった法人全体の統一的研修である「エルダー研修」について、コロナ禍の収束状況に留意しつつ再開を図り、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>各事業所の報告書に掲載のとおり、職員研修を行った。 上司と部下とのコーチング面談については、人事考課制度の中での定期的な育成面接として行われた。 法人全体の統一的研修としての「エルダー研修」については、コロナ禍の一層の拡大のために実施できなかった。</p>
	<p>(5)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>12名の正規職員、2名の非正規職員が産前産後休暇及び育児休業を利用し、10名の正規職員が育児短時間勤務制度を利用した。</p>
<p>4. 人材確保</p>	<p>継続する人材難に対応して、新規人材の発掘、採用とともに、既存職員の定着、新規人材の確保に一層注力する。</p>	
	<p>(1)正規職員の人事制度改革に続き、非正規職員の人事制度改革を実施に移す。</p>	<p>計画どおり実施することができた。</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>職員による人材紹介によって採用された職員は、正規職員0名、非正規職員2名にとどまった。</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(5)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>人事考課制度の育成面談としておおむね定着してききた。</p>
	<p>(5)EPAを含む外国人人材の導入を拡大する。</p>	<p>2022年度中に4名の外国人材を確保した。</p>
	<p>(6)「特定技能」外国人材の獲得、活用については、さらに情報収集、研究を進めるが、その可否を含めて慎重に検討する。</p>	<p>「特定技能」外国人材については、制度そのものが社会的に批判が少ないことから導入しなかった。</p>

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、2020年度に続き2021年度もおおむね定員を満たす水準を維持してきた。引き続き利用者確保のための対外的広報活動を強化し、入居者確保に努める。	年間の入居率は97.91%となり、おおむね安定的に入居者を確保できた。
	(2)中心荘第一・第二老人ホームの大規模改修・延命化の推進 老朽化が進む中心荘第一・第二老人ホームについては、大規模改修による延命化の方向で、2021年度に続いて、さらに行政との協議を進める。	海老名市行政との協議を継続したが、進展はなかった。2023年度も協議を継続する。
	(3)短期入所事業の規模回復 えびな北高齢者施設については、今年度のできるだけ早い時期に規模を回復する。えびな南高齢者施設については、事業規模を回復するための人材確保に、引き続き努める。	えびな北高齢者施設については2022年度夏までに短期入所定員を10名回復し、2023年度当初にさらに10名回復する目途を得ることができ、開設時の定員を回復することになった。 えびな南高齢者施設については、2023年度に継続して人材の確保を進める。
	(4)児童福祉施設の展開 相模原市の財政難によってフォスタリング機関の設置をはじめとする「社会的養育推進計画」は2020年度末に事実上の凍結状態となったが、その後、相模原市がフォスタリング機関の設置について再度計画を動かし始めたことを受けて、これに対応する（事業者として応募する）ための準備を加速する。 他方で、すでに「小規模グループケア」が実現している相模原南児童ホームとは異なり、1ユニットに12～13人の児童が生活する中心子どもの家の生活環境、職員配置の改善は喫緊の課題であり、今年度も2021年度に続いて相模原市と協議・交渉を行う。	相模原市のフォスタリング機関事業者募集に応募し、採択されたことにより、2022年10月から相模原南児童ホーム内で事業を開始し、JR相模原駅近傍に専用の事務所を準備して、2023年度から当該事務所で事業を行うこととした。 施設の小規模化については、法人から相模原市に対して、考えられる選択肢を示して協議を行なったが、具体的な進展はなかった。
6. 「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（各事業所の計画を参照）。	各事業所の報告書を参照
	(2)「かながわライフサポート事業」の取り組みの継続	各事業所の報告書を参照

	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)学習支援事業の充実 2019 年度に相模原南児童ホームで開始した、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は、2020～2021年度はコロナ禍のために休止を余儀なくされたが、コロナ禍の収束状況に注視しつつ、より発展的に再開を目指す。	コロナ禍のいっそうの拡大により、学習支援事業を再開することはできなかった。
	(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。	「Ⅹ. ユニバーサル就労支援（UW）事業報告」を参照

### Ⅲ. 理事会

#### (1) 役員の状況

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 2022. 6. 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2021年度事業報告（案）について</li> <li>・ 2021年度決算（案）について</li> <li>・ 監事監査報告について</li> <li>・ 評議員会の開催について</li> <li>・ 規則・規程の改定について</li> </ul>	7名	0名

<b>第2回</b> 2022. 9. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022年度第一次収支補正予算(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・規程の改定について</li> <li>・ 評議員会の開催について</li> <li>・ 相模原市フォスタリング機関(里親養育包括支援)事業業務委託契約について</li> </ul>	7名	0名
<b>第3回</b> 2022. 12. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022年度第二次収支補正予算(案)について</li> <li>・ 評議員会の開催について</li> </ul>	7名	0名
<b>第4回</b> 2023. 3. 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022年度第三次収支補正予算(案)について</li> <li>・ 2023年度事業計画(案)について</li> <li>・ 2023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> </ul>	7名	0名

### (3) 監事監査の開催状況

開催年月日	監査内容
2022. 5. 30	2021年度業務執行状況について 2021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
〃	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 (2023. 3. 10 迄)
〃	矢嶋 栄	2021. 6. 24
〃	金子 幸枝	2023. 3. 11

### (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
<b>第1回</b> 2022. 6. 26	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2021年度決算(案)について</li> </ul>	8	1

第2回 2022. 9. 25	・ 2022年度第一次補正予算(案)について	8	1
第3回 2022. 12. 25	・ 2022年度第二次補正予算(案)について	9	0
第4回 2023. 3. 26	・ 2021年度第三次資金収支補正予算(案)について ・ 2022年度事業計画(案)について ・ 2022年度資金収支予算(案)について	9	0

### (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 (2022. 6. 30 迄)
	中島 敦	2022. 9. 10
〃	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
第1回 2023. 3. 11	評議員の選任について	5	0

## 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
2022. 9. 15 ～2022. 9. 16	1	第41回全国社会福祉法人 経営者大会 全国社会福祉法人経営者協議会	社会福祉法人をめぐる動向と 全国経営協の取組み

## VI. 法人内車両事故の状況

2022年度中の車両事故は18件（うち相手方過失事故1件）

（内訳：子どもの家2件、相模原南6件、中心荘0件、えびな南7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
えびな南	自動車運転業務職員	2022. 4. 23 8:45	玄関手すりの間をバックで侵入した際に、車両側面に擦傷を作った。	左側ミラーを確認しにくい状態でバックした為。
えびな南	自動車運転業務職員	2022. 4. 29 15:00	雨で車内が曇っていた状態で、駐車場にバックして事業所建物にぶつめた。	窓ガラスが曇って後方確認ができない状態でバックした為。
子どもの家	児童養護職員	2022. 5. 31 18:50	前から自転車が増えて、左に寄せたところ車両側面を縁石にぶつめた。	運転中に左に寄りすぎた為。
子どもの家	児童養護職員	2022. 5. 31 18:55	走行中、電柱に車両左側のサイドミラーをぶつめた。	運転中に左に寄りすぎた為。
相模原南	児童養護職員	2022. 6. 2 15:40	発進時に左折した際に、金属製の棒を車体側面にぶつめた。	左折時の障害物を見落とした為。
相模原南	看護職員	2022. 8. 10 12:10	運転席ドアを開けた際に、風が吹き右側に止まっている車にぶつめた。	強風が吹いていて、開けたドアが煽られた為。
相模原南	児童養護職員	2022. 8. 19 17:10	駐車場にバック駐車した際に、止まっていた車にぶつめた。	ぶつめた車は通りすぎただろうと思ってしまった。
えびな南	自動車運転業務職員	2022. 9. 26 17:15	利用者宅にバックで駐車した際に、車両後部をぶつめた。	停車する場所を自己判断で変更した為。
えびな北	生活相談員	2022. 10. 25 9:30	バイクで右折しようとしてウインカー出したとたん後方から追い抜いてきた車両が接触した	右折する際に後方確認を怠った為。
相模原南	児童養護職員	2022. 10. 29 16:20	横断中の歩行者を避け、且つ対向車を避けようとして車両左側をガードレールにぶつめた。	横断歩道を横断中の歩行者に気づくのが遅れた為。
相模原南	児童養護職員	2022. 11. 6 7:30	駐車場ゲート前で、戻るためにバックした際に車両右側工法を壁にぶつめた。	バックする際の後方確認を怠った為。
えびな南	生活相談員	2022. 11. 10 12:00	利用者宅を通り過ぎてバックして表札を見ようと、フェンスに車両後側バンパーをぶつめた。	前後左右の確認をせずに、バックした為。
えびな南	自動車運転業務職員	2022. 11. 28 11:33	交差点を徐行で通過中、一時不停止の相手の車が、左側面に衝突した。	相手車が、一時停止、減速せずに交差点に進入した為。
えびな北	自動車運転業務職員	2022. 12. 6 10:10	事業所駐車場で方向転換の為バックした際に、後方の柱に車両後方左側をぶつめた。	駐車場後方の柱を見落とした為。
えびな北	自動車運転業務職員	2022. 12. 24 18:30	事業所駐車場でバックする際に、車両後方を石垣にぶつめた。	後方を確認せずバックした為。
えびな南	自動車運転業務職員	2023. 2. 21 17:00	利用者を送り後、バックした際に右側に止まっていた車両にぶつめた。	車両左側に意識を集中させた為。
えびな南	生活相談員	2023. 3. 3 午前	走行中对向車のドアミラー同士がすれ違う際にぶつかった。	車を端に寄せ、停止せずすれ違おうとした為。
相模原南	児童養護職員	2023. 3. 11 9:02	コインパーキングへ駐車の為バックした際に車止めを超えて、車両後方をポールにぶつめた。	ワゴン車の車幅感覚が身についておらず、ミラー位置も調整していなかった為。

\* 昨年度中の車両事故は17件（うち相手方過失事故0件）  
 （内訳：子どもの家1件、相模原南9件、中心荘2件、えびな南4件、えびな北1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 2022. 4. 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ZOOM会議の時間外の取り扱いについて</li> <li>・ 高校1年生の塾費用について</li> <li>・ EPAの今後の方針について</li> </ul>
第2回 2022. 5. 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ピラミッド基金について</li> <li>・ 児童施設の小規模化について</li> <li>・ 児童施設職員配置について</li> <li>・ 大学、短大、専門学校学生による施設実習について</li> <li>・ 里親認定に関する施設実習について</li> <li>・ 実習生の受け入れについて</li> </ul>
第3回 2022. 6. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ピラミッド基金について</li> <li>・ 児童施設の小規模化について</li> <li>・ ピラミッド基金について</li> <li>・ 児童施設職員配置について</li> <li>・ フォスタリング機関公募について</li> <li>・ コロナ禍における中心子どもの家の子どもの生活について</li> <li>・ 保護者や里親と入所児童の交流再開の是非、および再開の場合の方法について</li> <li>・ 夏休み学生アルバイトの導入条件について</li> <li>・ 児童施設「非常勤」の根拠について</li> <li>・ えびな北短期入所8月増床に向けて</li> <li>・ えびな北送迎車入れ替え後の旧車両の取り扱いについて</li> </ul> <p>&lt;合同会議 6. 11&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トライアル考課の振り返り</li> <li>・ 監事監査結果の確認</li> <li>・ 理事会の進行確認</li> </ul>
第4回 2022. 7. 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 児童施設の小規模化について</li> <li>・ ピラミッド基金について</li> <li>・ さがみの里親会への会場提供について</li> <li>・ フォスタリングプレゼンテーションについて</li> <li>・ 修学奨励金について</li> </ul>
第5回 2022. 8. 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 児童施設の小規模化について</li> <li>・ ピラミッド基金について</li> <li>・ フォスタリング機関事業実施のスケジュールについて</li> <li>・ 中心子どもの家の小規模化について</li> <li>・ 2022 度介護職員等ベースアップ等支援加算の届出について</li> </ul>

第6回 2022. 9. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フォスタリング機関名称について</li> <li>&lt;合同会議 9. 10&gt;</li> <li>・本年1月から8月までの新型コロナ感染状況（職員）について</li> </ul>
第7回 2022. 10. 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中心子どもの家における新型コロナ対策と楽しい取り組みのバランスについて</li> <li>・フォスタリング機関スケジュール（案）について</li> </ul>
第8回 2022. 11. 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フォスタリング機関について</li> </ul>
第9回 2022. 12. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えびな南ミニバザーについて</li> <li>・高齢関係事業所システム更新について</li> <li>&lt;合同会議 12/10&gt;</li> <li>・AED本体の買い替えについて</li> <li>・組織診断について</li> </ul>
第10回 2023. 1. 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内監視カメラの設置について</li> </ul>
第11回 2023. 2. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材確保の取り組みについて</li> <li>・契約職員年度更新手続き段取りの確認</li> <li>・小口現金限度額について</li> <li>・監視カメラについて</li> </ul>
第12回 2023. 3. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新磯地区社会福祉協議会と協働による無料学習会について</li> <li>・「一般財団法人日本児童養護施設財団」からの退所時児童への寄付の扱いについて</li> <li>・正規職員看護師の募集要件について</li> <li>・中心会の広報紙について</li> <li>&lt;3. 11 合同会議&gt;</li> <li>・総合職応募者について</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 (2022. 5～ 2022. 10月)									
秋 (2022. 10～ 2023. 2月)									
春	人間ドック	正規	5	16	21	19	14	6	81
	(東名厚木)	非正規	1	3	2	3	1	0	10
	一般健診	正規	17	24	15	26	47	7	136
	(湘陽かしわ台)	非正規	0	5	8	3	0	0	16
秋	一般健診	正規	12	19	10	21	41	0	103
	(湘陽かしわ台)	非正規	3	24	30	48	7	1	113
計		正規	34	59	46	66	102	13	320
		非正規	4	32	40	54	8	1	139

## (2) 労働災害の状況

2022年中申請 59件（内新型コロナウイルス関係48件）（うち認定 59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9件（4件）、相模原南19件（18件）、中心荘12件（10件）、えびな南10件（9件）、えびな北9件（7件）（）内は新型コロナウイルス感染によるもの）

	事業所	発生時期	職種	労働災害申請の概要
1	子どもの家	2022. 7. 5	児童養護職員	利用児童が暴れ、被災者の左前腕に噛み付き負傷。
2	えびな南	2022. 7. 5	介護職員	新型コロナウイルスに感染した職員と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
3	えびな南	2022. 7. 5	介護職員	新型コロナウイルスに感染した職員と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
4	えびな南	2022. 7. 5	介護職員	新型コロナウイルスに感染した職員と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
5	中心荘第一・第二	2022. 7. 8	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
6	中心荘第一・第二	2022. 7. 8	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
7	えびな南	2022. 7. 9	介護職員	新型コロナウイルスに感染した職員と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
8	中心荘第一・第二	2022. 7. 10	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
9	えびな南	2022. 7. 10	介護職員	新型コロナウイルスに感染した職員と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
10	中心荘第一・第二	2022. 7. 11	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
11	子どもの家	2022. 7. 15	児童養護職員	利用児童に暴力を振るわれ右目を殴られ負傷。
12	中心荘第一・第二	2022. 7. 16	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
13	えびな南	2022. 7. 16	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
14	子どもの家	2022. 7. 21	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。新型コロナウイルス感染症に感染。
15	えびな南	2022. 7. 22	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
16	相模原南	2022. 7. 23	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。新型コロナウイルス感染症に感染。
17	相模原南	2022. 7. 23	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。新型コロナウイルス感染症に感染。
18	相模原南	2022. 7. 23	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。新型コロナウイルス感染症に感染。
19	相模原南	2022. 7. 24	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。新型コロナウイルス感染症に感染。

20	相模原南	2022. 7. 24	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
21	相模原南	2022. 7. 24	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
22	相模原南	2022. 7. 24	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
23	えびな南	2022. 8. 4	看護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
24	相模原南	2022. 8. 6	心理療法担当職員	新型コロナウイルスに感染した職員と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
25	えびな北	2022. 8. 7	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
26	えびな南	2022. 8. 7	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
27	えびな北	2022. 8. 10	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
28	えびな北	2022. 8. 12	登録型ヘルパー	新型コロナウイルスに感染した利用者の対応をした。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
29	相模原南	2022. 8. 13	児童養護職員	利用乳児を抱えてため立ち上がった際に左腰を負傷。
30	子どもの家	2022. 9. 1	児童養護職員	利用児童に暴力を振るわれ両肩を打撲。
31	中心荘第一・第二	2022. 9. 5	介護職員	利用者入浴介助中、ストレッチャーから機械浴ベッドへ移乗をする際に腰を痛めた。
32	子どもの家	2022. 9. 10	児童養護職員	利用児童に殴られ右眼こめかみ近くを殴打する。
33	えびな北	2022. 10. 6	介護支援専門員	ダンボールを片付けようとした際にムカデに刺され左手第4指を噛まれ負傷する。
34	えびな北	2022. 10. 21	介護職員	浴室にて作業をしていた際に左足頸を噛まれ負傷した。
35	えびな南	2022. 10. 28	介護職員	入浴介助を終えて浴室掃除を行っている際に床のタイルで滑って転倒してしまい左膝、左足首、左足甲を負傷。
36	相模原南	2022. 11. 12	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
37	相模原南	2022. 11. 13	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
38	相模原南	2022. 11. 19	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
39	相模原南	2022. 11. 30	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
40	相模原南	2022. 11. 30	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
41	子どもの家	2022. 12. 6	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。

42	子どもの家	2022. 12. 7	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
43	子どもの家	2022. 12. 9	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
44	えびな北	2022. 12. 22	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
45	中心荘 第一・第二	2022. 12. 22	看護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
46	えびな北	2022. 12. 22	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
47	えびな北	2022. 12. 22	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
48	えびな北	2022. 12. 25	看護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
49	中心荘 第一・第二	2022. 12. 27	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
50	中心荘 第一・第二	2022. 12. 27	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
51	中心荘 第一・第二	2022. 12. 28	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
52	中心荘 第一・第二	2023. 1. 12	介護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の隔離対応をしていた。 その後新型コロナウイルス感染症に感染した。
53	子どもの家	2023. 1. 6	児童養護職員	利用児童に暴力を振るわれ左目下辺り、左手に噛み付かれ負傷。
54	中心荘 第一・第二	2023. 2. 7	介護職員	带状疱疹の利用者の介助をしていた。 水疱瘡に感染。
55	相模原南	2023. 2. 13	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用乳児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
56	相模原南	2023. 2. 13	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用乳児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
57	相模原南	2023. 2. 19	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用乳児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
58	相模原南	2023. 2. 20	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用乳児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。
59	相模原南	2023. 2. 22	児童養護職員	新型コロナウイルスに感染した利用乳児の隔離対応をしていた。 新型コロナウイルス感染症に感染。

### (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	0	2	1	0	0	3
	非正規	0	1	0	0	3	0	0	4
社会福祉士	正規	0	0	0	0	0	6	0	6
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護職員実務者研 修	正規	0	1	0	2	1	0	0	4
	非正規	0	0	0	0	1	0	0	1
認知症介護基礎研 修	正規	0	0	0	0	5	0	0	5
	非正規	0	0	0	0	22	0	0	22
計	正規	0	1	0	4	7	6	0	18
	非正規	0	1	0	0	26	0	0	27

### (4) 育児休業取得状況

2022年度中の産前産後休暇・育児休業取得者 正規職員 8名 非正規職員 2名  
育児短時間制度利用者 10名

### (5) 職員の入退職の状況

P22「職員の入退職状況表」のとおり

#### <退職者の過去8年度の推移>

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	2021 年	2022 年
正規	人数(人)	43	53	36	34	32	31	33	34
	退職率(%)	19.03	24.88	17.73	16.59	17.24	16.06	16.10	15.74
非正規	人数(人)	56	57	66	42	47	50	58	37
	退職率(%)	25.81	24.57	29.20	19.09	21.96	22.83	28.16	19.47

過去8年の正規職員の退職率は、平成28年度をピークに、その後下降し横這い傾向である。  
過去8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、横ばいであったが再び上昇に転じた。  
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。非正規職員の上昇は、一部の事業所において主に非正規雇用枠を正規職員雇用枠へシフトした影響である。

<人材紹介受け入れ過去7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	2021年	2022年	過去7年計
正規	採用 (人)	4	1	3	6	3	18	13	9	57
非正規	採用 (人)	3	0	0	0	1	1	4	3	12
1年以内退職		2	0	1	2	1	6	7	5	24

過去8年間の人材紹介による採用者の内、34.7%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、2021年度に引き続き人材紹介の利用を促進した結果、介護職員を中心として正規職員の充足に寄与することとなった。しかし、2022年度は紹介実績数が鈍化してきている。

(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
2022. 4. 1	社会福祉主事資格認定通信課程 (民間社会福祉事業職員課程/春季コース)	社会福祉主事資格認定通信課程	二種 1
2022. 6. 21	新人・若手社員のための報連相セミナー 株式会社経営支援センター	新人・若手社員のための報連相セミナー	二種 1
2022. 11. 10	年末調整の実務セミナー 株式会社経営支援センター	年末調整の実務セミナー	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)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実行。</p> <p>(2)社会福祉法及び関係法令に定められた社会福祉法人として必要な事務手続きを、継続して確実に実施する。</p>	<p>(1) 理事会・評議員会を予定通り開催した。</p> <p>(2) 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>

## 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行う。

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。

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。

### (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。

### (3) 法人全体の職員の教育、育成について

#### ① 新任職員研修

2023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行う。

#### 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。

### (1) 資格取得支援について

①介護支援専門員は35名が受験し合格者は0名であった。

②実務者研修は4名が受講し、その内、介護福祉士試験に3名が合格することができた。

③社会福祉士資格取得に向けて、2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6名が合格した。

③ 認知症介護基礎研修は27名が受講し、修了した。

(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。

### (3)

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。

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。

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) 体制が整わず、未実施となった。2023年度以降、遡り実施する。

### 3. 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(5)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) インターンシップの取り組み

学生向けの短時間、短日数のインターンシップについて、昨年に引続き開催する。また、参加者のニーズをアンケートを通じて吸い上げ、今後の実施内容の検討に繋げていく。

#### (3) 児童養護施設学生アルバイトの導入

長年安定してきた児童養護職員の学生内定者数が減少に転じていることを踏まえ、学生在学中に児童施設での就労体験の機会を提供することにより、将来の児童福祉の人材確保に繋がることを期待し、昨年よりアルバイト雇用枠を設定した。

今年度も引き続き、求人・雇用を実施する。状況に応じて（コロナウィルス感染状況によっては）、教員免許が取得できる大学にも求人枠を広げ、福祉の分野を考えていなかった学生に、福祉に目を向けてくれる機会を設ける。

#### (4) EPA 候補者の受け入れ

2022 年度受入れ予定のインドネシア人候補生 2 名について、来日日程が未確定であるが、確定次第、事業所と協力し滞りなく就業開始できるよう準備をする。

#### (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。

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、まずはえびな北高齢者施設短期入所事業から戻すことができる規模の充足が進んだ。

(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過年度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) コロナ禍でもあり、参加希望が無かった。新卒だけでなく職業訓練校実習生にも後方を継続し、参加希望者を引き続き募っていく。

(3) 過年度のアルバイト就業経験者のなかから正規職員の採用につなげる実績をあげることができた。

一方、アルバイト参加を希望する学生がコロナ禍の影響もあり確保することができなかった。継続的に実施を企画していく。

#### (4) EPA 候補者の受け入れ

2022 年度受入れ予定のインドネシア人候補生 2 名に加え、ベトナム人候補生 2 名についても事業所と協力し滞りなく就業開始できるよう受け入れることができた。

#### (5) EPA 候補者の導入拡大

次年度の EPA 候補者導入に向けて、求人登録手続きをおこなった。現地説明会の開催は無かった。

<p>(1) 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。</p> <p>(2) 「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、改定した給与処遇制度、制定した人事考課制度について確実な運用と必要に応じた見直しを行う。</p> <p>(3) 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 人材不足により残業時間が増加し、また、労災発生件数が増加傾向にある。 出勤簿への正しい記入方法や労働時間に係る法的ルールの知識、労災の基本的な考え方・知識が分かるような資料を作成するなど、管理職・指導監督職が確実に労務管理を行うことができるよう支援するためのツールを引続き開発・検討する。</p>	<p>(1) 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。</p> <p>(2) 正規職員の給与制度改革後の維持および非正規職員の給与制度改革も行うことができた。それらにより「働き方改革」への一通りの取組を行うことができた。</p> <p>(3) 労務対応実績を Q&amp;A 形式でまとめ、発行することができた。 今後も、対応ケースを反映してツールとして利用できるように維持する。</p>
<p>5. 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継続的に配信し、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>(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、人員体制を確保できない中、多少遅れながらも概ね行うことができた。月次報告内容を各管理職へ配信することも多少遅れながらも継続して実施した。</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。</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。国の動静を注視しながら、2018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>(3) 2019年4月からの会計監査人設置基準の引き下げが2023年度へ延期になり、会計監査人の選定について先送りされて以降、具体的な国の動きが無い。今後の国の動向を見据えて対応していく。</p>
<p>6. 経営基盤強化・施設設備整備について  ショートステイ縮小が続き、一部の通所介護事業の経営実績の伸び悩みを背景に厳しい財政の中、確実にプラスの収支差額を生み出し、ショートステイを復活させて、且つ、設備維持を実現化するために、2022年度は以下のとおり取り組む。</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  ここ数年で、一部の事業所において、電力会社を切り替え、また、その後LED化を行ったことから、それらによる電力削減の効果測定を改めて行うと共に、再度電力会社を他社に切り替えた場合のメリットについて、調べを進める。</p> <p>② 積立金の利用計画  法人全体の収支状況の改善も踏まえ、下記(2)の各拠点の修繕に向けて、積立金をどのように運用するかについて、積立金の状況、設計監理事務所や保守業者からの情報、行政等公的機関からの補助金・助成金の情報を踏まえ、今後の運用計画案策定に向け、準備を進める。</p> <p>(2) 拠点ごとの取り組み  中心荘第一老人ホーム・第二老人ホームは、当面の間、事業所を継続的運用ができるように、大幅なリフォーム・リノベーションを行うことを想定し、工事内容の精査、補助金の精査、設計監理事務所との折衝、入札活動等を確実に実施していく。</p>	<p>① 水道光熱費が原油、物価高騰に伴い、全体に上昇に転じた。  引き続き、そういった環境下でも削減できるコストを探っていく。</p> <p>② 中心荘の改修計画との兼ね合いがあったが、行政との折衝中であり、それにより資金運用計画は未確定となっている。  中心荘以外の拠点も老朽化を迎えてきていることから、そちらにも視点を置き今後準備を進める。</p> <p>(2)  老朽化が進む中心荘第一・第二老人ホームについては、大規模改修による延命化の方向で、2022年度に続いて、行政との協議を進める。</p>

<p>8. 事業継続計画の再構築について 事業継続計画については10年前に、「大規模地震災害」を想定して法人全体をカバーする形で作成した。しかし、地震だけでなく、パンデミックも取り上げる必要があることも踏まえ、改めて事業継続計画を総務部の単位で、プロジェクトチームを編成して作成する。</p>	<p>8. スタッフを中心に、計画の目的、総務部の役割について、厚生労働省が提供する動画を教材にして共有することから始めた。</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	1	2	4	0	7
(うち清算結果給付なし)	0	1	2	0	3
申請額	256,806	39,828	166,784	0	463,418

### (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			41,740,344
寄付金		1,855,443	
残高証明手数料	550		
清算給付 子どもの家 3名	376,300		
清算給付 相模原南 1名	87,118		
貸付 0名			
期末残高			43,131,819

(正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2022年4月1日 現在の在籍職員 数	②2022年4月1日 ～2023年3月31日 の退職者(▲) 数	③2022年4月2日 ～2023年4月1日 の採用者数	④2022年4月2日 ～2023年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2022年4月2日 ～2023年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2022年4月2日 ～2023年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2023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	22	▲ 3 13.64%	4 20.00%	0	▲ 3	1 5.00%	20
中心荘第一・ 第二老人ホーム	37	▲ 4 10.81%	2 5.56%	6	▲ 5	3 8.33%	36
えびな南高齢者施設 (コミュニティアおおやを含む)	35	▲ 5 14.29%	7 18.42%	1	0	8 21.05%	38
えびな北高齢者施設	45	▲ 10 22.22%	8 18.18%	6	▲ 5	9 20.45%	44
相模原南児童ホーム	62	▲ 8 12.90%	5 8.06%	3	0	8	62
総務部	8	▲ 2 25.00%	3 37.50%	0	▲ 1	2 25.00%	8
育児休業他	7	▲ 2 28.57%	0 0.00%	4	▲ 6	▲ 2 -66.67%	3
合 計	216	▲ 34 15.74%	29 13.74%	20	▲ 20	29 13.74%	211

(非正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2022年4月1日 現在の在籍職員 数	②2022年4月1日 ～2023年3月31日 の退職者(▲) 数	③2022年4月2日 ～2023年4月1日 の採用者数	④2022年4月2日 ～2023年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2022年4月2日 ～2023年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2022年4月2日 ～2023年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2023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	8	▲ 3 37.50%	3 37.50%	0	0	3 37.50%	8
中心荘第一・ 第二老人ホーム	40	▲ 8 20.00%	4 11.11%	0	0	4 11.11%	36
えびな南高齢者施設 (コミュニティアおおやを含む)	44	▲ 12 27.27%	8 20.00%	0	0	8 20.00%	40
えびな北 高齢者施設	(ヘルパー内数)	84 ▲ 10	9 10.98%	0	▲ 1	8 9.76%	82
	(ヘルパー内数)	10 ▲ 2	1 11.11%	0	0	1 11.11%	9
相模原南児童ホーム	12	▲ 4 33.33%	7 46.67%	0	0	7	15
総務部	2	0 0.00%	1 25.00%	1	0	2 50.00%	4
合 計	190	▲ 37 19.47%	32 17.30%	1	▲ 1	32 17.30%	185

## IX. 2022 年度 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、連携する必要が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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・パンフレットの配布</li> <li>・法人広報誌への掲載</li> <li>・ホームページによる広報</li> </ul>
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	<p>① <u>相談支援</u> 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。</p> <p>② <u>就労準備支援・就労訓練支援</u> 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。</p> <p>③ <u>伴走支援</u> 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。</p> <p>④ <u>継続支援</u> 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。</p>
支援力の向上	<p>「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)。</li> <li>・就労支援ネットワーク ONE 主催「難病患者のための就労支援ネットワーク会議」に参加した (全 3 回)。</li> <li>・つながる社会保障サポートセンター主催「孤独・孤立対策シンポジウム」に参加した。</li> <li>・公益社団法人ユニバーサル志縁センター主催「就労支援と地域づくりセミナー」とワークショップに参加した (全 6 回)。</li> <li>・一般社団法人インクルージョンネット主催「8050 問題を考える」セミナー (支援者向け研修) に参加した。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉法人生活クラブ、NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば主催（文部科学省科学研究費補助金事業）ユニバーサル就労支援実践者意見交換会および試行評価プロジェクトに参加した（全2回）。</li> </ul>
支援ネットワークの拡充	<p>地域ネットワークによる支援力の拡充を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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4回）。海老名市における支援体制構築を推進した。</li> <li>・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。全12回）。</li> <li>・ハローワーク厚木主催就労支援関係機関ネットワークキング会議に参加した。（全6回）。</li> </ul>
講演活動による UW 事業広報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本 AS 友の会、(株)グッテ共催、RDDJapan 公認イベント「RDD 適職 2023～新しい職場へ飛び込むヒント～」で講演を行った（3月）。</li> </ul>
UW 事業見学の受け入れ	<p>UW 事業への見学依頼に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リハビリステーションラクシオン来訪（6月）。</li> <li>・エンラボカレッジ来訪（8月）。</li> <li>・ペガサス来訪（9月）。</li> <li>・海老名市「みんなの相談室」担当者来訪（11月）。</li> <li>・藤沢市就労準備支援事業担当者、鎌倉市自立相談担当者来訪（12月）。</li> </ul>

## 2. 連携実績

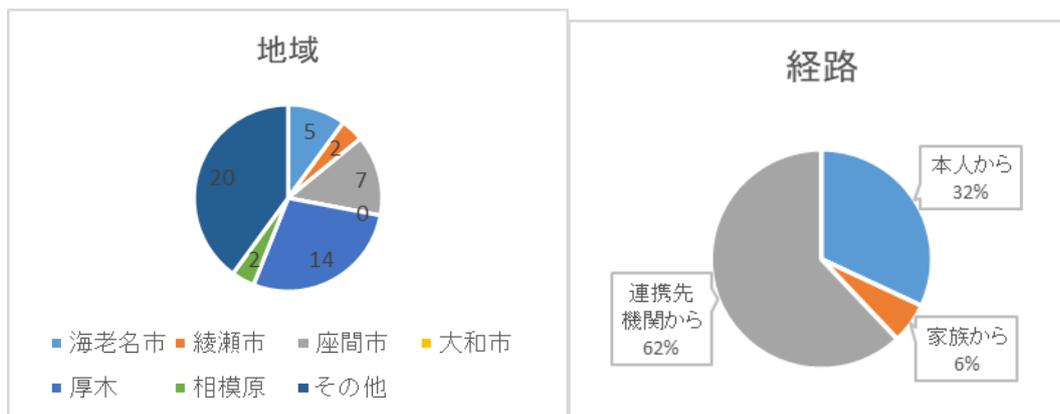
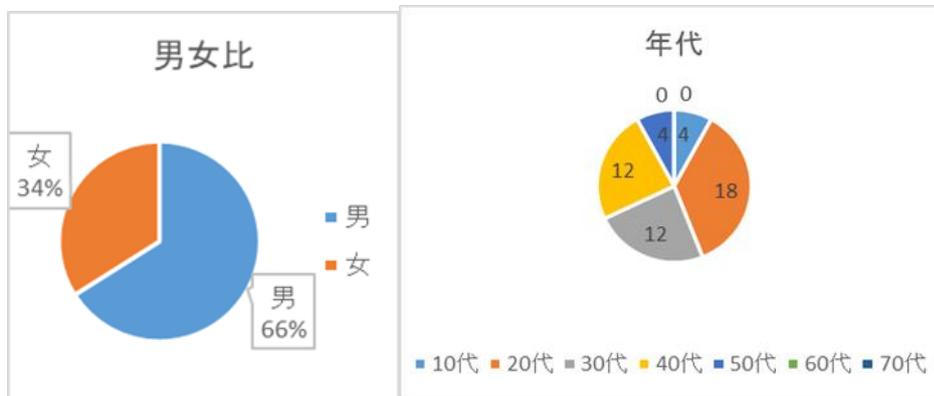
座間市	自立支援相談担当からの依頼で6名がUWを利用した。 生活保護担当からの依頼で1名がUWを利用した。
厚木市	自立支援相談担当からの依頼で3名がUWを利用した。
海老名市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
西部サポートステーション 中央サポートステーション	西部からの依頼で1名がUWを利用した。 中央からの依頼で6名がUWを利用した。
厚木ハローワーク ジョブスポットあやせ 大和ハローワーク	求職者の中で、なかなか就労が決まらず困っている人や、課題を持ち就労準備が必要な人に、ハローワーク担当者がUWを案内し、UWで支援した。 また、UWで就労訓練を終えた人を、UW担当者が同行してハローワークに相談に連れて行った。
ウェルビー	7名がUWを利用した。
ミライてらす	1名がUWを利用した。
リハビリステーションラクシオン	1名がUWを利用した。
相模原市相談事業所	2名がUWを利用した。

### 3. 支援実績

相談人数	50人
UW 実習実施人数	40人

#### <2022年度 UW 相談者内訳>

男女比		年代		地域		経路	
男	33	10代	4	海老名市	5	本人から	16
女	17	20代	18	綾瀬市	2	家族から	3
計	50	30代	12	座間市	7	連携先機関から	31
		40代	12	大和市	0	計	50
		50代	4	厚木	14		
		60代	0	相模原	2		
		70代	0	その他	20		
		計	50	計	50		



#### <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	623人
えびな南高齢者施設	115人
中心荘	37人
相模原南児童ホーム	57人
中心子どもの家	0人
外部法人	57人
合計	889人

#### 4. 総括

ユニバーサル就労支援事業を開始してから9年が経ち、これまでに490人の方の支援を行った。支援事業を開始した当初から、就労相談といっても就労だけではなく、複雑で多岐にわたる問題を抱えた方がほとんどであったが、その傾向は、年々強くなっている。現在では、就労相談というよりも生活全般の相談、さらに言えば人生の相談と言えるような内容ともなっている。そのため、一つ一つのケースがすぐには解決せず、時間をかけて寄り添う支援、また多くの関係機関と連携して行う支援が必要となっている。

たとえば、恵まれない家庭環境で育ち、教育や体験の機会が不十分だった方や、人間関係がうまく築けず、何をしてもうまくいかないという方がいる。こういう方々は著しく自己肯定感が低い。そのような時に就職先だけをみつけても長続きせず、同じことの繰り返しになってしまう。その方の課題や不安を解きほぐし、安心と自信を得ていくプロセスが必要になる。時には、医療や障害福祉サービスが必要なケースや、家族支援が必要なケースもある。

コロナが拡大し始めてから3年となり、コロナによる失職や収入減といった相談はほぼなくなった。ユニバーサル就労支援への相談は、もともとその方が持っていた就労困難要因による相談がほとんどである。ただ、コロナ要因による困窮はわかりやすい。そのため相談しやすく、支援を得られやすい。その陰で、ユニバーサル就労支援に来るような方々は「自己責任」だという思いを強くしている。また、これまで就労困難者に理解があった企業も、受け入れる余裕がなくなった、という事態が起きている。ユニバーサル就労支援では、困難のある方を受け入れることは企業にとっても社会全体にとってもメリットがあることなのだと説明してきたが、世の中に力が無くなっているときに弱者にしわ寄せがいく構図は変わっていない。

ユニバーサル就労支援は、法や制度に則ったものではなく、法人の自由な自主事業として展開してきた。そのため、その時その時の相談者のニーズに合わせて、どんな相談にも応じてきた。今後も、就労だけをゴールとするのではなく、その方がエンパワメントされ、安心と希望を持って生きていくための丁寧な支援を続けていきたい。

