

2023年度

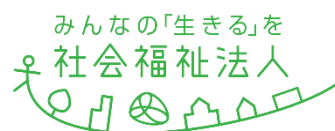
事業報告書



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 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 19
IX. ユニバーサル就労支援（UW）事業報告	…	P 20

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2,371,101,847円（対前年度比55,089,029円（2.38%）の増）、支出額は2,404,685,274円（対前年度比86,119,402円（3.71%）の増）、収支差額は△33,583,427円（対前年度比31,030,373円の減）となった。

② 資金収支

資金収支においては、収入額2,421,971,783円（対前年度比105,062,259円（4.53%）の増）、支出額2,394,013,530円（対前年度比75,699,540円（3.27%）の増）、収支差額は27,958,253円（対前年度比29,362,719円の増）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	1,417,000円
活動中の人件費相当分	137,388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	5,551,289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	4,414,666円
その他（パンフレット作成費、担当者交通費、電話代）	285,717円
実習参加者交通費・コンピューター費	498,120円

(2) 職員雇用概要

① 正規職員

本年度末の正規職員数は223人（前年度末比4人の増）である。

本年度中の正規職員の退職者数は30人（本年度初日在籍者比14.22%）である。

前年度中の退職者数と比較して、▲4人（1.52%）の減である。

本年度末の正規職員の平均在職年数は7.8年（前年度末比0.8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、157人（前年度末比22人の減）である。

常勤換算数では、66.4人（前年度末比2.4人（3.5%）の減）である。

本年度中の非正規職員の退職者数は33人（本年度初日在籍者比17.84%）である。

前年度中の退職者数と比較して、4人（10.81%）の減である。

常勤換算退職者数では3人（前年度末比9人（75%）の減）である。

本年度末の非正規職員の平均在職年数は5.8年（前年度末比0.6年の増）である。

③非正規職員（登録ヘルパー）

本年年末の登録ヘルパー数は、9人（前年度末比2人）である。

本年度中の退職者数は0人である。前年度中の退職者と比較して2人の減である。

本年度末の登録ヘルパーの平均在職年数は11.09年（前年度末比0.2年の減）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

公用車

1,338,140円

③中心荘第一・第二老人ホーム

小荷物専用昇降機（第二）

1,430,000円

温冷配膳車（第二）

2,706,000円

④えびな南高齢者施設

汚物処理洗濯機

1,232,000円

⑤えびな北高齢者施設

真空包装機

1,716,000円

⑥総務部

該当なし

法人総合計

8,422,140円

II. 法人の重点課題の達成状況

1. 事業経営の安定確保

課題	達成状況
(1)高齢者福祉・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、高齢者福祉・介護事業全体の赤字幅を極力少なくする。	コロナ禍が収束せず、2022年度に続いて再三の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、2023年度は事業収支差額で△100,277,456円(△6.49%)、資金収支差額で△89,468,806円(△5.77%)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、児童福祉部門で、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123,525,661円(15.68%)、資金収支差額125,491,620円(15.81%)の黒字となり、法人の経営を支えた。 小規模ケア加算の対象となる職員数を十分に確保することができなかったものの、2022年度に比べると事業活動収支差額で38,296,089円(44.93%)の増加、資金収支差額で35,261,968円(39.08%)の増加となった。

2. サービスの質の継続的改善

課題	達成状況
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ISO9001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

課題	達成状況
(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(各事業所の事業計画を参照)。	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)人事制度の運用 人事考課制度の定着化を進めて、人材の成長と適正処遇の両立を確保する。	人事考課制度はおおむね定着し、考課結果を処遇に反映するとともに、育成に活用することの日常化が進んだ。

<p>(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。</p>	<p>制度を活用し、資格取得を促進した（総務部の項に掲載）。 しかし、一部の職員には資質向上、資格取得に消極的な姿勢が散見された。</p>
<p>(4)教育・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。 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、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3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、コロナ禍が収束しない中で、前年度に続いて実施できなかった。</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を確保し、人材の定着、流出防止を図る。</p>	<p>14名の正規職員、2名の契約職員が産前産後休暇及び育児休業を利用し、13名の正規職員が育児短時間勤務制度を利用した。 これらの制度を利用することが当たり前のこととして定着してきた。</p>

4. 人材確保

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。

課題	達成状況
(1)人事考課制度運用の習熟度を高める。	上司による職員の日常の職務遂行状況の観察と記録、上司と職員との面談による職員へのフィードバックが励行され、適正処遇と育成を並行して進めることが定着してきた。
(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。	月次で発行する「職員報」等で制度とその趣旨を周知した。 今年度、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1名、契約職員3名となった。
(3)育児休業、介護休業等の制度利用を促進し、職員の定着推進（離職防止）を図る。	「3. 職員の充実」の(5)のとおり。
(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。	上司と部下の間では、人事考課制度の育成面談としておおむね定着してきた。 新任職員に対する先輩職員によるコーチングの取組は、エルダー研修が実施できなかったことにより、計画的に進めることができなかった。
(5)EPA外国人人材の導入を継続する。	2023年度中に8名の外国人材を確保した。

(6)「特定技能」外国人人材の獲得、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。	EPA外国人人材の導入を優先したために、制度として不安定な「特定技能」外国人人材の獲得には取り組まなかった。
--	--

5. 事業の着実な実施

課題	達成状況
(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、2021年度に続いて2022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91.6%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、22年度に続いて、さらに行政との協議を進める。	決して十分な事業規模ではないが、中心荘第一老人ホームについて、海老名市から耐震診断・耐震補強、老朽化対策の支援策が示された。これを活用して、2024年度に可能な範囲での改修・延命化を進める。
(3)短期入所事業の規模回復 2023年度末・2024年度当初を目途に、えびな南高齢者施設の事業規模を回復するために、人材確保に引き続き努める。	2023年度末時点で、えびな南高齢者施設の短期入所事業の規模回復を行うことはできなかった。人材確保を進めて2024年度のできるだけ早い時機に規模回復を図る。
(4)児童福祉施設の展開 2022年10月から相模原市の委託事業として部分的に開始した里親養育包括支援事業（愛称「ふうせんかざら」）を2023年度から本格実施し、その着実な運営を進める。 児童福祉施設の小規模化、地域分散化については、引き続き、相模原市と協議・交渉を行う。	里親養育包括支援事業（愛称「ふうせんかざら」）はおおむね、着実に運営した。 児童福祉施設の小規模化、地域分散化については、その具体化に向けて、相模原市と定期的な協議を進めた。

6. 「制度の谷間」、生活困窮者支援の活動の強化

課題	達成状況
(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。	各事業所の事業報告のとおり取り組んだ。
(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。	各事業所の事業報告のとおり取り組んだ。
(3)学習支援事業の充実 コロナ禍によって中断した生活困窮家庭の児童等を対象とする学習支援事業について、	相模原南児童ホームで、地元の新磯地区社会福祉協議会との共催の形で、無料学習塾の活動を開始した（月に2回）。

2023 年度末（2024 年度初）までに再開の見通しを得る。	
(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」のとおり実施した。

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 2023. 6. 10	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2022年度事業報告（案）について ・ 2022年度決算（案）について ・ 監事監査報告について ・ 次期の理事・監事の選任について ・ 評議員会の開催について 	7名	0名
第 2 回 2023. 6. 25	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理事長及び業務執行理事の選任について 	7名	0名
第 3 回 2023. 9. 9	<ul style="list-style-type: none"> ・ 評議員会の開催について 	7名	0名
第 4 回 2023. 12. 9	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年度第一次収支補正予算（案）について ・ 規程の改定について ・ 評議員会の開催について 	7名	0名

第5回 2024. 3. 9	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年度第二次収支補正予算(案)について ・ 2024年度事業計画(案)について ・ 2024年度予算(案)について ・ 規則・規程の制定・改定について ・ 評議員会の開催について 	7名	0名
-------------------	--	----	----

(3) 監事監査の開催状況

開催年月日	監査内容
2023. 5. 30	2022年度業務執行状況について 2022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
〃	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
第1回 2023. 6. 25	・ 2022年度決算(案)について	9	0
第2回 2023. 9. 24	・ なし	7	2
第3回 2023. 12. 24	・ 2023年度第一次補正予算(案)について	8	1
第4回 2024. 3. 24	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年度第二次資金収支補正予算(案)について ・ 2024年度事業計画(案)について ・ 2024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

〃	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
開催無し			

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
2023. 9. 21 ～2023. 9. 22	1	第42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
2024. 3. 4	1	令和5年度高齢者福祉事業経営セミナー 全国社会福祉法人経営者協議会	経営基盤の強化や地域の実状等に応じた事業展開な ど、今後取り組むべき方向性について考察

VI. 法人内車両事故の状況

2023 年度中の車両事故は14件（うち相手方過失事故0件）

（内訳：子どもの家2件、相模原南4件、中心荘0件、えびな南4件、えびな北4件、
総務部0件）

事業所	職種	事故日時	事故の状況	事故原因
えびな北	介護支援専門員	2023. 4. 1 15:25	利用者宅にバックで駐車の際に、車止め奥にあった原付にぶつめた。	後方への注意不足の為。
子どもの家	児童養護職員	2023. 5. 26 19:35	事業所敷地へ右折進入時、内輪差で車体後部をコンクリートに擦った。	大きい公用車に乗りなれておらず、内輪差を理解・習得していなかった為。
えびな南	自動車運転業務職員	2023. 7. 20 10:00	利用者マンション敷地内車止ポールがおりていると思いつけた。	いつも下がっているポールが、その時も下がっていると思った為。
相模原南	児童養護職員	2023. 8. 16 12:00	運転席後部座席ドアが、強風で開き、隣の車にぶつめた。	風に煽られてドアが開くことを想定していなかった。
相模原南	児童養護職員	2023. 9. 2 16:20	交差点右折時に、直進車と衝突した。	前方不注意、右折しても間に合うだろうと過信して、ハンドルを切った。
えびな北	生活相談員	2023. 9. 25 13:00	駐車時ターンした際、前方の鉄パイプに、前方左部分にぶつめた。	駐車場でターンをしようとした際に、周囲の確認ができていなかった為。
えびな南	自動車運転業務職員	2023. 10. 16 8:45	利用者宅玄関へ寄せようとバックした際、ブロック塀に接触した。	バック誘導者が、車両を停止させるため車両を叩いたが間に合わなかった為。

子どもの家	児童養護職員	2023. 11. 22 17:00	買い物先で、バックで駐車する際に左サイドミラーを壁にぶつけた。	公用車を駐車マスに入れようとした時に、後ろに車が並んだ為に焦った為。
えびな北	自動車運転業務職員	2023. 11. 28 9:50	左カーブ時に、小回りをしすぎて、縁石に左後輪を縁石に接触させた。	慣れている道の為、漫然と運転した為。
えびな北	自動車運転業務職員	2023. 11. 30	細い道に進入時に、バックして切り返した際、ブロックにぶつけた。	道幅が狭くても通行できる、小型の車両を使わなかった為。
相模原南	児童養護職員	2024. 1. 29 18:20	駐車場から出る際に仕切り用鉄パイプに車両下部をぶつけた。	ハンドルを早く切りすぎた為。
相模原南	児童養護職員	2024. 2. 4 9:40	交差点を右折時、対向車に気を取られ左ドアミラーを電柱にぶつけた。	左折の際の安全確認を怠った為。
えびな南	自動車運転業務職員	2024. 2. 8 8:35	利用者宅から左折で道路に出た際、左後部側面をブロックにぶつけた。	ブロックが視界から見えず大丈夫だろうと判断した為。
えびな南	自動車運転業務職員	2024. 3. 6 18:30	駐車場に右折で入る際、車両右側面を鉄製柵にぶつけた。	内輪差をつかめなかった、運転技術に問題がある為。

* 昨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）

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 2023. 4. 14	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年5月8日以降の感染症対応について ・ 修繕工事・設備更新一括入札に関して ・ 育児休業復帰予定職員の配属先について
第2回 2023. 5. 12	<ul style="list-style-type: none"> ・ JIS T9001 規格医療用マスククラスⅢの取扱いについて ・ EPA 現地説明会への参加について
第3回 2023. 6. 9	<ul style="list-style-type: none"> ・ 和泉短期大学福祉ふれ合い体験の受け入れについて ・ 人材確保の取り組みについて ・ 夏休み学生アルバイトの導入について ・ 派遣社員の希望休、欠勤情報の取り扱いについて <p><合同会議 6. 10></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ エルダー研修の実施について
第4回 2023. 7. 14	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材確保の取り組みについて ・ お盆期間の看取り体制について
第5回 2023. 8. 11	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材確保の取り組みについて ・ 管理宿直要員の全非正規化について ・ EPA 受け入れについて ・ おむつの試供品の件 ・ 配置医師のお盆の当番について

第6回 2023. 9. 8	<ul style="list-style-type: none"> ・短期人材確保の取り組みについて ・フォスタリング機関一時預かりについて ・フォスタリング機関啓発事業における相模原市公式キャラクターの使用について ・人材確保協力報奨金制度について ・介護予防支援事業の運営指導の報告 <合同会議 9. 9> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協組織風土診断について
第7回 2023. 10. 13	<ul style="list-style-type: none"> ・夏季アルバイト導入振り返りについて ・見学説明会時間割について
第8回 2023. 11. 10	<ul style="list-style-type: none"> ・養子縁組されている児童の一時預かり実施要綱について ・夏季アルバイト導入振り返りについて
第9回 2023. 12. 8	<ul style="list-style-type: none"> ・養子縁組されている児童の一時預かり実施要綱について ・短期入所 30 床の一部を、特養に移行することについて <合同会議 12/9> <ul style="list-style-type: none"> ・新任職員研修について ・組織診断について
第10回 2024. 1. 12	<ul style="list-style-type: none"> ・養子縁組されている児童の一時預かり実施要綱について ・2024 年度介護報酬改定について、内容により、施設間での協力依頼
第11回 2024. 2. 29	<ul style="list-style-type: none"> ・一時預かりについて ・地域包括次年度契約内容/仕様書について ・第9 期海老名市介護保険運営協議会施設枠への委員の推薦依頼について
第12回 2024. 3. 6	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課取り組み（昇格審査）のスケジュールについて ・おむつの購入先について ・2024 年度より、コロナワクチンの助成が終了の可能性あり（詳細は不明） ・2025 年 EPA 求人に向けた、受け入れ部署について <3. 9 合同会議> <ul style="list-style-type: none"> ・昇格審査の段取りについて

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 (2023. 5～ 2023. 8 月)									
秋 (2023. 10～ 2023. 12 月)									
春	人間ドック	正規	4	15	18	23	20	7	87
	(東名厚木)	非正規	4	4	3	5	3	0	19
	一般健診	正規	16	23	18	20	41	2	120
	(湘陽かしわ台)	非正規	1	5	16	8	2	0	32
秋	一般健診	正規	13	20	10	26	37	0	106
	(湘陽かしわ台)	非正規	3	19	23	48	10	2	105
計		正規	33	58	46	69	98	9	313
		非正規	8	28	42	61	15	2	156

(2) 労働災害の状況

2023 年度中申請 14 件（うち認定 14 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 3 件、中心荘 8 件、えびな南 2 件、えびな北 1 件）

	事業所	発生時期	職種	労働災害申請の概要
1	えびな北	2023. 4. 29	介護職員	床が滑る状態にあり転倒した。
2	中心荘 第一・第二	2023. 6. 3	介護職員	利用者を支えようとしたところ腰を痛める。
3	相模原南	2023. 5. 21	看護職員	乳児の体重計測を記録している際に乳児が転倒し被災者の腰にぶつかる。
4	中心荘 第一・第二	2023. 9. 7	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	2023. 9. 12	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。
6	えびな南	2023. 10. 4	介護職員	利用者がドアを強く閉めたため声を掛けるところ左頬から首にかけて叩かれる。
7	相模原南	2023. 11. 16	児童養護職員	公園で児童と遊んでいるところ蜂に刺され負傷する。
8	相模原南	2023. 12. 6	児童養護職員	食器洗いをしている際に突如食器が割れ、裂傷する。
9	中心荘 第一・第二	2024. 1. 30	介護職員	作業中に腰を痛め負傷
10	中心荘 第一・第二	2024. 2. 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。
11	中心荘 第一・第二	2024. 2. 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。
12	中心荘 第一・第二	2024. 2. 13	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。
13	中心荘 第一・第二	2024. 2. 13	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。
14	えびな南	2024. 3. 26	介護職員	介護技術研修中に悪い介護技術の実践中に腕を引っ張られ首周辺を痛めた。

* 昨年度中申請 59 件（内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、相模原南 19 件、中心荘 12 件、えびな南 10 件、えびな北 9 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	0	0	2	0	0	2
	非正規	0	2	0	0	6	0	0	8
社会福祉士	正規	0	0	0	0	0	1	0	1
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護支援専門員	正規	0	0	1	1	2	0	0	4
	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	1	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	0	0	1	0	0	1
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
認知症介護基礎研修	正規	0	3	3	5	3	0	0	14
	非正規	0	2	1	8	0	0	0	11
計	正規	0	3	4	6	9	1	0	23
	非正規	0	4	1	8	6	0	0	19

(4) 育児休業取得状況

2023年度中の産前産後休暇・育児休業取得者 正規職員 14名（うち出生時育児休業取得者 2名） 非正規職員 2名
育児短時間制度利用者 13名

(5) 職員の入退職の状況

P19「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28年	平成29年	平成30年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
正規	人数(人)	53	36	34	32	31	33	34	30
	退職率(%)	24.88	17.73	16.59	17.24	16.06	16.10	15.74	14.22
非正規	人数(人)	57	66	42	47	50	58	37	33
	退職率(%)	24.57	29.20	19.09	21.96	22.83	28.16	19.47	17.84

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%の間で推移してきたが、平成30年度に大幅に低下して以降、横ばいであったが更に下降している。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9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	2021年	2022年	2021年	2022年	2023年	過去9年計
正規	採用(人)	4	1	3	6	3	18	13	9	10	67
非正規	採用(人)	3	0	0	0	1	1	4	3	1	13
1年以内退職		2	0	1	2	1	6	7	5	2	26

過去9年間の人材紹介による採用者の内、32.5%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、2023年度は退職率の改善が見られた。紹介実績数は前年とほぼ同数である。

(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
2023. 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
2023. 6. 20	初心者のための社会福祉法人会計入門 (一社) 日本経営協会	初心者のための社会福祉法人会計入門	二種 1
2023. 9. 7	令和5年度事務職員研修会(会計基礎) 県社協	事務職員会計基礎	二種 2
2023. 10. 19	採用費をかけず20代、30代の優秀な人材を確保するノウハウ (株) エクサホームケア	採用費をかけず20代、30代の優秀な人材を確保するノウハウ	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
1. 社会福祉法人の事務手続き (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。それに加え、今年度は理事改選を行う為、理事長選出のための理事会を6月に追加で開催する。各開催前後の必要な事務手続きを確実に行う。 (2)今年度、理事、監事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。 (3)社会福祉法人に求められる必要な事務手続き	(1) 理事会・評議員会を予定通り開催した。 (2) 理事・監事の改選手続きも、漏れなく終えることができた。 (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。
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。 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。	(1) 資格取得支援について ①介護支援専門員は25名が受験し合格者は4名であった。 ② 実務者研修は2名が受講し、その内、介護福祉士試験に1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

<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 2024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・データ処理等の処理を確実に進行。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p>	<p>の受講を開始した。 受験資格を持つ職員の内1名が合格した。</p> <p>④認知症介護基礎研修は12名が受講し、修了した。</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。</p> <p>(3)</p> <p>①新任職員研修について、コロナ禍前のプログラムに戻し、外部研修も復活させて、実施することができた。</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」の利用した。5年目となる。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> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(4) 体制が整わず、未実施となった。2024年度以降、復活/実施する。</p>
<p>3. 人材確保 えびな南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)の取り組みを確実に実施する。</p> <p>(1) 法人の「強み」の明確化とPR活動</p>	<p>えびな北高齢者施設に続き、えびな南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ことに注力したが、欠員枠の補充にとどまった。</p> <p>(1) 本法人がもつ福利厚生制度等、働き手から見</p>

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、一昨年よりアルバイト雇用枠を設定した。

(4) EPA 候補者の受け入れ

2023 年度受入れ予定のインドネシア人候補生 4 名（2023 年 12 月入職）、ベトナム人候補生・4 名（人数は予定・2023 年 10 月入職）について、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。

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) まだコロナ禍でもあり、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広報を継続し、参加希望者を引き続き募っていく。

(3) 子どもの家にて 1 名、相模原南にて 6 名のアルバイトを受け入れることができた。

(4) EPA 候補者の受け入れ

2023 年度受入れ予定のインドネシア人候補生 4 名に加え、ベトナム人候補生 4 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。8 月にインドネシア、12 月にベトナムにおける現地説明会へ参加した。

<p>4. 労務管理面</p> <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 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) 正規職員の人事考課制度導入も含む給与制度改正および非正規職員の給与制度の改正後の制度維持を行うことができた。</p> <p>(3) 労務対応実績を Q&A 形式でまとめたものを維持することができた。 年次有給休暇の運用等、実際に Q&A に基づき、修正作業を行う事例もあった。 今後も、対応ケースを追加反映して、使える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>(3) 会計監査人について 2019 年の国の設置基準見直し・延期の動きから、本法人は 2023 年度から適用となる見</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) 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</p>

<p>通しであった。しかし現時点では対象拡大の動きは無く凍結されたままである。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>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、2023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 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化を行ったことにより、電力削減の取り組みを行ってきた。一方、燃料費高騰により電気代をはじめ光熱費の値上げが2022年度は目立ち、光熱費のコスト削減に取り組むづらい環境となっている。光熱費のみならず委託費や物品購入費も含め、引き続きコストダウンの可能性を探っていく。</p>	<p>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>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、補助金の調査を継続して行っていく。 フォスタリング機関について、2023年度から本格稼働することに合わせ、予算管理、執行管理が確実に行われるよう、会計システム等確実に稼働・運用させる。</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、それにより大規模な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予算建てをおこない、少額ながら取り崩し/運用を行うことができた。</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、行政との協議を継続した。</p> <p>フォスタリング機関について、2023年度から本格稼働することに合わせ、予算管理、執行管理が確実に行われるよう、会計システム等確実に稼働・運用させることができた。</p>
<p>8. 事業継続計画の再構築について</p>	<p>8. 各事業所が策定する、事業継続計画に対し、総務部としてどのような役割を担うことができるのか、引き続き調べていく。</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	合計
人数	3	1	2	6
(うち清算結果給付なし)	2	1	1	4
申請額	270,757	0	190,536	461,293

(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)学習塾及び予備校費用給付制度利用状況

	1年次	2年次	合計
人数	0	2	2
(うち清算結果給付なし)	0	2	2
申請額	0	0	0

(4)年間収支状況

	支出	収入	残高
期首残高			43,131,819
寄付金		1,747,187	
残高証明手数料	550		
清算給付 子どもの家 3名	461,293		
清算給付 相模原南 0名	0		
貸付 0名			
期末残高			44,417,163

(正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2023年4月1日 現在の在籍職員 数	②2023年4月1日 ～2024年3月31日 の退職者(▲) 数	③2023年4月2日 ～2024年4月1日 の採用者数	④2023年4月2日 ～2024年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2023年4月2日 ～2024年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2023年4月2日 ～2024年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2024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	20	▲ 2 10.00%	2 9.52%	1	0	3 14.29%	21
中心荘第一・ 第二老人ホーム	36	▲ 6 16.67%	10 25.64%	1	▲ 2	9 23.08%	39
えびな南高齢者施設 (コミュニティケアおおよを含む)	38	▲ 7 18.42%	5 14.29%	0	▲ 1	4 11.43%	35
えびな北高齢者施設	44	▲ 6 13.64%	9 19.15%	0	0	9 19.15%	47
相模原南児童ホーム (ふうせんかずら含む)	62	▲ 9 14.52%	14 22.58%	0	▲ 5	9	62
総務部	8	0 0.00%	2 20.00%	0	0	2 20.00%	10
育児休業他	3	0 0.00%	0 0.00%	8	▲ 2	6 66.67%	9
合 計	211	▲ 30 14.22%	42 18.83%	10	▲ 10	42 18.83%	223

(非正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2023年4月1日 現在の在籍職員 数	②2023年4月1日 ～2024年3月31日 の退職者(▲) 数	③2023年4月2日 ～2024年4月1日 の採用者数	④2023年4月2日 ～2024年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2023年4月2日 ～2024年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2023年4月2日 ～2024年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2024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	▲ 2 25.00%	1 14.29%	0	0	1 14.29%	7
中心荘第一・ 第二老人ホーム	36	▲ 7 19.44%	3 10.00%	0	▲ 2	1 3.33%	30
えびな南高齢者施設 (コミュニティケアおおよを含む)	40	▲ 10 25.00%	8 21.05%	1	▲ 1	8 21.05%	38
えびな北 高齢者施設	82	▲ 9 10.98%	3 3.85%	2	0	5 6.41%	78
	(ヘルパー内職) 9	0 0.00%	0 0.00%	1	0	1 10.00%	10
相模原南児童ホーム	15	▲ 5 33.33%	4 28.57%	0	0	4	14
総務部	4	0 0.00%	0 0.00%	1	▲ 1	0 0.00%	4
合 計	185	▲ 33 17.84%	19 11.11%	4	▲ 4	19 11.11%	171

IX. 2023 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。 ・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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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> <p>・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)。</p> <p>・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。</p> <p>・神奈川県・かながわ生活困窮者自立支援ネットワーク共催「貧困・孤立問題を考える」「多様な困難に寄り添う現場から学ぶ」セミナーに参加した(全2回)。</p> <p>・生活困窮者自立支援全国ネットワーク就労支援部会主催勉強会に参加した。(全4回)。</p> <p>・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4回)。</p>
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> <p>・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</p>

	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)。 ・ハローワーク厚木主催就労支援関係機関ネットワーキング会議に参加した。(全 6 回)。
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"> ・あすなろサポートステーション来訪(6 月)。 ・ユニバーサル就労ネットワークちば来訪(10 月)。

2. 連携実績

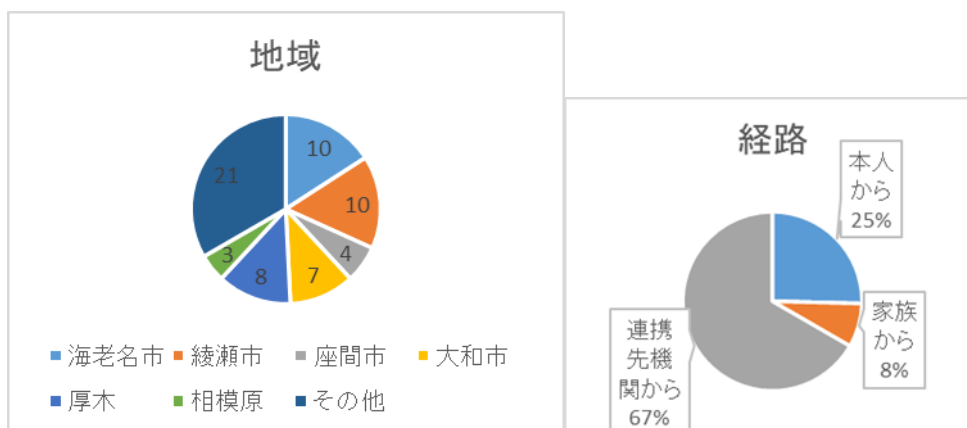
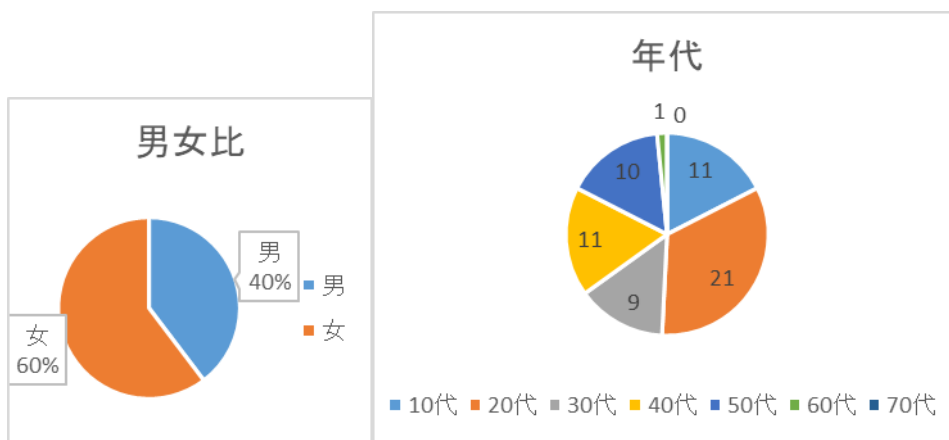
座間市	自立支援相談担当からの依頼で 1 名が UW を利用した。 生活保護担当からの依頼で 1 名が UW を利用した。
厚木市	自立支援相談担当からの依頼で 3 名が UW を利用した。 相談支援事業所からの依頼で 1 名が UW を利用した。
海老名市	自立支援相談担当からの依頼で 2 名が UW を利用した。 相談支援事業所からの依頼で 1 名が UW を利用した。
綾瀬市	自立支援相談担当からの依頼で 2 名が UW を利用した。 青少年担当からの依頼で 3 名が UW を利用した。 健康づくり推進担当からの依頼で 1 名が UW を利用した。
相模原市	相談支援事業からの依頼で 1 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。
神奈川難病相談支援センター	1 名が UW を利用した。
あすなろサポートステーション	1 名が UW を利用した。
ウェルビー	5 名が UW を利用した。
ミライてらす	9 名が UW を利用した。
湘南国際アカデミー	1 名が UW を利用した。
えびな支援学校	1 名が UW を利用した。

3. 支援実績

相談人数	63人
UW 実習実施人数	43人

<2023年度 UW 相談者内訳>

男女比		年代		地域		経路	
男	25	10代	11	海老名市	10	本人から	16
女	38	20代	21	綾瀬市	10	家族から	5
計	63	30代	9	座間市	4	連携先機関から	42
		40代	11	大和市	7	計	63
		50代	10	厚木	8		
		60代	1	相模原	3		
		70代	0	その他	21		
		計	63	計	63		



<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	594人
えびな南高齢者施設	69人
中心荘	1人
相模原南児童ホーム	56人
中心子どもの家	9人
外部法人	40人
合計	769人

4. 総括

ユニバーサル就労支援を開始してから10年が経った。10年間で支援した方の数は553人となった。開始した当初は、就労支援というと障害者の方の支援を指し、障害者手帳のない方にも就労支援が必要だということが、一般には理解されていなかった。この10年で社会の変化が大きかったこともあり、今では就労困難な方が多く存在することや、「制度の狭間」が存在すること、そのための支援が必要なことがかなり周知されてきた。ユニバーサル就労支援開始の翌年に施行された生活困窮者自立支援制度による自治体の就労支援や、雇用保険法による求職者支援訓練、ハローワークでの氷河期世代支援など、公的な支援も広がっている。これらは歓迎すべきことである。相談者にとっての選択肢が広がり、支援者も相互に連携して支援することができるようになるからである。

支援の広がりに伴う課題もある。支援が周知されることにより、本人が周囲から「相談に行ったほうがいい」というプレッシャーをかけられることがある。本心から望まないのに、相談に来るといえることが起きる。相談するうちに本人もその気になる、というケースもあり得るが、基本的に就労は本人の意志がなければ続かない。就労支援は入り口にすぎず、実際に働くのは本人だからである。

情報が多すぎ、振り回されるということもある。たとえば「発達障害」が知られるようになり、本人が周りから「あなたは発達障害なのではないか」「支援を受けたほうがいいのではないか」と言われる。それで相談に来た、と言う人がUWにも来ている。本人も自分はそうだと思い込み、何とかしなければならぬと思ってしまう。

また、支援が広がっていること自体は良いことだが、一方で「狭間」はなくなる。これは制度の宿命でもある。たとえば氷河期世代を対象にした支援は、この世代から少し外れると受けられない。「孤立問題」など、定義も自覚もしにくいという意味での「狭間」もある。また、狭間が多くなっている昨今では、「包括的」な支援を目指す潮流だが、「誰もが対象」と言われると、逆に自分に向けたものではない、と思う人も出てくる。

就労支援における課題としては、まだまだ出口不足であるという点がある。相談が増え、相談を受けるノウハウも蓄積されてきているが、せつかく本人に合う出口（仕事や社会参加の場）が思い描けても、最適な場が用意できるとは限らない。

また、現在は人材不足で売り手市場と言われるが、それは若者や、一定のスキルや経験を持った人などに限られる。中高齢者や、経験を積む機会に恵まれなかった人々にとっては就職が難しい、というミスマッチの状態は変わっていない。就労困難者にとってはますます厳しい状況が続いている。このような状況の中、UWへの相談は減ることがない。

UWに相談に来る人々は、就労だけではない様々な困難を抱えていることがほとんどであること、年齢層や来歴、困難背景も多様であること、などの特徴があり、それは10年間変わっていない。ただ、今年度は今までと異なる特徴が三つあった。

一点目は、初めて女性の比率が男性の比率を上回ったことである。（前年までの平均は男性65%、女性35%だが、今年度は男性40%、女性60%）。どのような支援機関が行っても、就労支援においては男性比率が高いのが通例である。女性は無職であっても未婚なら「家事手伝い」、既婚なら「主婦」と言えば通るので相談まではしない、それに対して男性は無職であることの風当たりが強いから、というのが通説であった。女性が増えたのは、女性も働くことが当たり前になったことに伴い女性の意識が変わってきたことがあると考えられる。一人親で困窮していたり、子どももひきこもっているなど、困難が重なっているケースも多い。

二点目は、従来、全世代から万遍なく相談があったが、今年度は若年層が多かったことである。10代、20代で半数を占めている。何十年もひきこもり、中高齢になって初めて相談に来るよりは、

早くから相談につながったほうが良い。相談先が周知されてきた効果であろう。ただ、中には自身で挑戦したり失敗したりした経験もないまま、学校や親から言われて相談に来る人もいる。失敗したり試行錯誤したりする猶予期間が許されない、社会の不寛容さの表れでもあるのかもしれない。

三点目は、全相談者のうち、UW実習を行った人の割合が減ったことである。(前年までの平均は、相談者のうちUW実習を行った人は79%、今年度は68%)。従来、UW実習をすることで社会や人に慣れ、興味・適性を見極め、支援者側もアセスメントを行って、就職につなげていくのが標準的なプロセスである。が、課題や背景が多様で、必ずしもUW実習が必要ではなく、他のアプローチ(例えば家族関係やメンタル面へのアプローチ)から始めたり、多機関との連携の中で少しずつ就労に向かっていくなど、支援手法も多様さを求められている。とは言え、UW実習は中心会の就労支援の大きな特徴である。とくに法人内施設で行う場合、力量ある現場職員の皆さんの適切な声掛けや指導、見立てによって大きな効果を上げているため、引き続きUW実習には力を入れていきたいと考えている。

相談にきた方のその後の経過も様々である。時間がかかるケースが多いが、就労や社会参加につながっていき、成果が上がっている。ただ、そうした成果に拘らず、その人自身の変化、とくに自己肯定感の高まりや、生活の満足感・幸福感の高まりに注目したい。

このように、相談者のニーズも就労支援のあり方も、年々変化しているが、「制度の狭間」にある人々の受け皿になることを目指した法人の事業方針から、こうした変化に常に柔軟に対応することがUWの使命であると考え。今後も困難を抱える人々のニーズに柔軟に応じ、その人自身がエンパワメントされ安心と希望を持って生きていけるように支援を続けていきたい。

