

2021年度

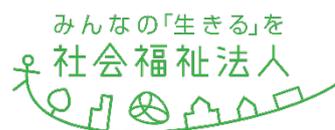
事業報告書



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 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 18
IX. ユニバーサル就労支援（UW）事業報告	…	P 19

## 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2,237,726,800円（対前年度比48,171,200円（2.11%）の減）、支出額は2,279,531,273円（対前年度比68,595,157円（3.10%）の増）、収支差額は△41,804,473円（対前年度比116,766,357円（155.77%）の減）となった。

#### ② 資金収支

資金収支においては、収入額2,239,488,800円（対前年度比56,259,700円（2.45%）の減）、支出額2,295,557,830円（対前年度比8,755,681円（0.38%）の増）、収支差額は△56,069,030円（対前年度比65,015,381円（726.73%）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	1,431,000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	2,255,578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	4,116,150円
その他（パンフレット作成費、担当者交通費、電話代）	402,272円
実習参加者交通費・コンピューター費	658,300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14人の増）である。

本年度中の正規職員の退職者数は33人（本年度初日在籍者比16.1%）である。

前年度中の退職者数と比較して、2人（6.45%）の増である。

本年度末の正規職員の平均在職年数は6.8年（前年度末比0.2年の減）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、203人（前年度末比11人の減）である。

常勤換算数では、77.2人（前年度末比5人（6.5%）の減）である。

本年度中の非正規職員の退職者数は60人（本年度初日在籍者比29.1%）である。

前年度中の退職者数と比較して、10人（20%）の増である。

常勤換算退職者数では26人（前年度末比6.7人（34.72%）の増）である。

本年度末の非正規職員の平均在職年数は6.1年（前年度末比0.4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、11人（前年度末比1人の増）である。  
本年度中の退職者数は1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11.01年（前年度末比2.29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

量表替	1,034,220円
公用車	1,413,240円

②相模原南児童ホーム

WIFI設備	3,050,212円
--------	------------

③中心荘第一・第二老人ホーム

見守り機器（第一）	6,182,000円
見守り機器（第二）	6,726,500円
高圧ケーブル	4,653,000円

④えびな南高齢者施設

消防設備	1,254,000円
送迎車	1,476,230円

⑤えびな北高齢者施設

無線ナースコール	7,820,560円
----------	------------

⑥総務部

該当なし

法人総合計 33,609,962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、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%)であったが、2021年度は事業収支差額で△76,105,473円(△5.2%)、資金収支差額で△72,528,193円(△4.93%)となり、一層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78,253,886円(10.9%)、資金収支差額81,000,067円(11.23%)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ISO9001品質マネジメントシステムの認証を維持した。 中心荘第一・第二老人ホーム、えびな北高齢者施設及び総務部では引き続きISO9001品質マネジメントシステムの認証を取得しなかった。
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)。 2021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前年に続いて、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)人事制度改革 2020年度中に検討を進めてきた正規職員の人事制度を改革し、人事考課制度を基軸とした新制度に転換する。	2021年4月に新制度への移行を実施した。人事考課制度については2021年度1年間をかけて考課者研修を実施し、2022年度からの本格実施に備えた。
	(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)。

	(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。	各事業所の報告書に掲載のとおり、職員研修を行った。
	(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。	6名の正規職員、0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。
4. 人材確保	(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検討し、2022年度の実施を目指す。	従来の非常勤職員、契約職員に分立していた非正規職員の制度を統合して、あらたな契約職員制度を設けた。 正規職員がさまざまな事情により一時的に契約職員になることに対応しやすくなる制度を設けた。
	(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。	既存職員の紹介により、正規職員4名、非正規職員1名を新たに採用した。
	(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。	「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。	各業務執行理事の主導の下、コーチング面談の実施等、職員の定着促進に取り組んだ（職員の定着状況については総務部資料を参照）。
	(5)EPAを含む外国人人材の導入を拡大する。	EPA制度により12名の外国人人材を導入した。
	(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。	EPA制度の成果があったので、実際の募集はしなかった。
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 2019年度に低下したコミュニティケアおおや（高齢者住宅）の入居率は、2020年度にはおおむね定員を満たすまでに回復したが、2019年度の轍を踏まぬよう、引き続き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。	年間の入居率は89%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検討、行政との協議を進める。	地元海老名市及び神奈川県に対して、法人の考え方を説明し、数次にわたって協議してきたが具体的な進展は見られなかった。2022年度も引き続き協議を進める。

	る。	
	<p>(3)短期入所事業の規模回復 えびな北高齢者施設、えびな南高齢者施設については、縮小中の短期入所事業の事業規模を回復するための人材確保に努める。</p>	<p>えびな北高齢者施設については、2022年5月に10名、8月までに10名の規模回復を実施する目途が立った。 引き続き、えびな南高齢者施設の事業規模の回復に向けて職員の確保を進める。</p>
	<p>(4)児童福祉施設の展開 相模原市の財政難によって、同市と協議を重ねてきた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」は事実上の凍結状態となった。 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、2021年度はこの点に的を絞って、相模原市と協議・交渉を行う。</p>	<p>中心子どもの家の「小規模グループケア」については、相模原市との協議を具体化することはできなかった。</p>
6. 「制度の谷間」、生活困窮者支援の活動の強化	<p>(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。</p>	各事業所の報告書を参照
	<p>(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。</p>	各事業所の報告書を参照
	<p>(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。</p>	コロナ禍が収束せず、学習支援事業を再開することができなかった。
	<p>(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。</p>	「Ⅸ. 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 2021. 6. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2020年度事業報告 (案) について</li> <li>・ 2020年度決算 (案) について</li> <li>・ 2021年度第一次補正予算 (案) について</li> <li>・ 次期の理事・監事の選任について</li> <li>・ 公益通報責任者の任命について</li> <li>・ 評議員会の開催について</li> <li>・ 規則・規程の制定・改定について</li> </ul>	7名	0名
第 2 回 2021. 6. 24	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理事長及び業務執行理事の選任について</li> <li>・ 次期の評議員選任解任委員の選任について</li> </ul>	7名	0名
第 3 回 2021. 9. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2020年度決算附属資料 (案) 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
第 4 回 2021. 12. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2021年度第二次収支補正予算 (案) について</li> <li>・ 規則・規程の制定・改定について</li> <li>・ 指導監査の結果報告について</li> <li>・ 評議員会の開催について</li> </ul>	7名	0名
第 5 回 2022. 3. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2021年度第三次補正予算 (案) について</li> <li>・ 2022年度事業計画 (案) について</li> <li>・ 2022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> </ul>	7名	0名

### (3) 監事監査の開催状況

開催年月日	監査内容
2021. 5. 28	2020年度業務執行状況について 2020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
〃	矢嶋 栄	2021. 6. 24

### (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 2021. 6. 24	・2020年度決算(案)について ・理事・監事の選任について ・2021年度第一次補正予算(案)について	7	2
第2回 2021. 9 (開催中止)			
第3回 2021. 12. 24	・2021年度第二次補正予算(案)について	8	1
第4回 2022. 3 (議決省略)	・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
〃	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 2021. 5. 12	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
なし			

### VI. 法人内車両事故の状況

2021 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）

事業所	職種	事故日時	事故の状況	事故原因
中心荘	自動車運転 業務職員	2021. 4. 19 18:36	道幅の狭い道路ですれ違い時に、左に寄せすぎて、車両側面を塀にぶつけた。	時間内に戻るために焦っていた為。
相模原南	児童養護職 員	2021. 5. 4 15:30	T字路を左折した際に、対向車に気を取られ、左後部をガードレールに擦った。	左折した際の内輪差が小さかった為。
相模原南	児童養護職 員	2021. 5. 23 15:31	駐車場発券機のゲートへ進入時に、右サイドミラーをぶつけた。	車幅感覚が身に付いていなかった為。
えびな南	自動車運転 業務職員	2021. 5. 31 17:20	曲がり角で右折時に、車体右側下部を、駐車場のブロックにぶつけた。	サイドミラーで下方のブロックを確認しなかった為。
相模原南	児童養護職 員	2021. 6. 2 15:30	赤信号で止まる際、信号に気を取られて、前車へ追突した。	よそ見をした為。
相模原南	児童養護職 員	2021. 5. 31 14:40	グラウンドに有った公用車を動かそうとしたところ、グラウンド出口のフェンスに左前部をぶつけた。	車幅感覚が身につけていなかった為。
えびな北	生活相談員	2021. 6. 14 10:37	駐車場の発券機に近づきすぎて、発券機の意志の台座でバンパーを擦った。	車幅感覚が身につけていなかった為。
相模原南	児童養護職	2021. 6. 17	駐車時にバックする際、左前の花壇	ワゴン車でバックするには、スペース幅

	員	12:12	の注意を怠り、左前バンパーをぶつ けた。	が狭かった為。
相模原南	児童養護職 員	2021. 7. 2 18:20	道幅の狭い道路ですれ違いできず、 あぜ道にバックで退避しようとし たところ、左前部を植木に擦ってし まった。	通院外出であったが、児童の要望、予定 外の買い物をした。予定外のルートであ り、車両1台しか通れない道を走行した 為。
子どもの家	児童養護職 員	2021. 7. 24 14:20	施設敷地内にバックで駐車時に、駐 車場の看板に左後ろをぶつけた。	バックモニターを頼りにバックし、広報 を全く目視しなかった為。
相模原南	児童養護職 員	2021. 8. 18 9:20	後部座席に乗車した児童がドアを 閉めたところ、締めきれず風でドア が開き隣の公用車にぶつけた。	強風が吹いていたが、職員は児童に注意 喚起しなかった為。
えびな南	自動車運転 業務職員	2021. 9. 20 10:00	送迎時マンション駐車指定地が他 車で塞がっていた為、近くで停車待 機。対向車が来た為やり過ごそうと バックで転回中に、縁石に右後部バ ンパーをぶつけた	指定場所に停められない場合の対応は 運転手の自己判断に任せていた為。
相模原南	児童養護職 員	2021. 12. 22 14:45	二股分岐を右に進もうとしたとし たところ、右後ろから追い抜いてき た車両の左側面に接触した。	右に進もうとした際に、ミラーや、右後 方を目視しなかった為。
えびな南	自動車運転 業務職員	2022. 2. 3 18:35	曲がり角を左折した際に、ブロック に左後輪を接触させた。	自分が良いと判断した感覚では曲がり 切れなかった為。
相模原南	児童養護職 員	2022. 3. 5 15:27	駐車時バックした際に、花壇に車両 左後バンパーをぶつけた。	右隣の車両にぶつけないように意識が 行き、後方の安全確認を怠った為。
えびな南	自動車運転 業務職員	2022. 3. 7 15:00	事故対策研修中に、バック実施し た際に、建物の柱に右サイドミラーを ぶつけた。	広報の添乗員の誘導を意識していたが、 右側の安全確認をしていなかった為。
中心荘	生活相談員	2022. 3. 11 13:55	道幅の狭い道路で右側の垣根に注 意を払っていた。左側のポールに車 両左側面を擦った。	車両両側に注意を払う必要が有るが、注 意に不足があった為。

\* 昨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）

## 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 2021. 4. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> <li>・正規職員公休数管理について</li> <li>・安全対策担当・高齢者虐待防止担当等の扱いについて</li> <li>・2022年度EPA求人について</li> <li>・栄養マネジメント体制について</li> </ul>
第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピラミッド基金について</li> </ul>

2021. 5. 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4 月 1 日採用正規職員の新任者面談要否について</li> <li>・ 加算の届け出状況と重説の整合について</li> <li>・ 利用者立替金の台帳について</li> <li>・ かかり増し経費について／PCR検査について</li> <li>・ 傷病復帰後の職員への配慮について</li> </ul>
<b>第3回</b> 2021. 6. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ピラミッド基金について</li> </ul>
<b>第4回</b> 2021. 7. 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォスタリング機関について</li> <li>・ 食費負担限度額改正への対応について</li> </ul>
<b>第5回</b> 2021. 8. 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 無料学習会について</li> <li>・ 非常勤心理職について</li> <li>・ 時間外労働の考え方について</li> <li>・ 出勤簿等勤怠簿の管理について</li> <li>・ 特養の医師による看取り見解後に医師が入所者・家族に説明することについて</li> <li>・ ストレスチェック外国語対応について</li> </ul>
<b>第6回</b> 2021. 9. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夏休みアルバイト振り返り</li> <li>・ 無料学習会について</li> <li>・ 介護職・障害者雇用枠の考え方と運用について</li> </ul>
<b>第7回</b> 2021. 10. 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会的養護施設専門情報サイトの利用について</li> <li>・ 障害者雇用について</li> <li>・ 相模原市フォスタリングスケジュール案について</li> <li>・ 夏休みアルバイトの非常勤雇用について</li> <li>・ 採用面接時確認事項について</li> <li>・ 海老名市社協初任者研修への講師派遣、実習受け入れについて</li> </ul>
<b>第8回</b> 2021. 11. 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保護者・里親等との交流制限の緩和について</li> <li>・ 特養待機者の入所順位の評価基準見直しについて</li> </ul>
<b>第9回</b> 2021. 12. 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次年度の理美容契約について</li> <li>・ 組織診断について</li> <li>・ 利用料回収について</li> </ul>
<b>第10回</b> 2022. 1. 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォスタリング機関について</li> <li>・ 地域の子どもたちの学習支援について</li> <li>・ 児童養護施設等体制強化加算について</li> <li>・ 障害求人の取り組みについて</li> <li>・ 子育て短期支援事業の専任人員配置について</li> <li>・ オンコール代行サービスについて</li> </ul>
<b>第11回</b> 2022. 2. 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 児童指導員等による人材確保について</li> <li>・ 夜間業務等の負担軽減について</li> <li>・ ZOOM の使用について</li> <li>・ 障害求人の取り組みについて</li> </ul>
<b>第12回</b> 2022. 3. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非正規職員の雇用管理上の注意点について</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 (2021. 5～ 2021. 7月)									
秋 (2021. 10～ 2021. 12月)									
春	人間ドック	正規	6	12	23	20	14	8	83
	(東名厚木)	非正規	1	5	2	2	0	0	10
	一般健診	正規	15	23	13	19	47	2	119
	(湘陽かしわ台)	非正規	1	7	12	8	2	0	30
秋	一般健診	正規	14	19	10	18	39	0	100
	(湘陽かしわ台)	非正規	4	25	33	49	13	0	124
計		正規	35	54	46	57	100	10	325
		非正規	6	37	47	59	15	0	141

#### (2) 労働災害の状況

2021年度中申請 12件 (うち認定 12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3件、中心荘3件、えびな南0件、えびな北3件)

	事業所	発生時期	職種	労働災害申請の概要
1	中心荘 第一・第二	2021. 4. 15	看護職員	体重計を収納するため持ち上げたところ右手首を捻った。 右手首捻挫。
2	子どもの家	2021. 5. 16	児童養護 職員	利用児童がしがみついてきて、バランスを崩して転倒した。 右膝、右膝外側の痛み。
3	中心荘 第一・第二	2021. 7. 21	介護職員	利用者が暴れ、額を洗面台上部の鏡に打ち付けられた。 左側額上部裂傷。
4	子どもの家	2021. 8. 24	児童養護 職員	利用児童が投球した軟式野球ボールが左胸を直撃した。 左肋骨にひびの疑い。
5	えびな北	2021. 8. 30	介護職員	利用者を歩行介助の際、利用者が転倒しそうになり、右手・足で支えた ところ右足に重心がかかり損傷。 右足大腿裏肉離れ。
6	えびな北	2021. 11. 11	介護職員	利用者を移乗介助中、支えきれず右腰を痛めた。 坐骨神経痛。
7	相模原南	2021. 12. 30	児童養護 職員	夕食調理中、スライサー右手親指先を切ってしまう。 右手親指先端裂傷。
8	中心荘 第一・第二	2022. 1. 5	介護職員	椅子に座っている利用者を見守りの際、利用者が突然立ち上がった為 椅子と椅子の間に指が挟まってしまう。 中接骨と基接骨間の関節炎。
9	えびな北	2022. 1. 20	生活相談員	事務所内で就業中、右足がつまずき右足首側部を外側に捻ってしまった。 第5中足骨骨折。
10	相模原南	2022. 3. 6	児童養護	新型コロナウイルスに感染した職員と一緒に勤務をしていた。

			職員	新型コロナウイルス感染症に感染。
11	子どもの家	2022. 3. 18	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。
12	相模原南	2022. 3. 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。

### (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	2	1	2	0	0	5
	非正規	0	1	1	2	0	0	0	4
社会福祉士	正規	1	0	0	0	0	1	0	2
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護支援専門員	正規	0	0	0	0	1	0	0	1
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護職員初任者研 修	正規	0	1	1	1	0	0	0	3
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護職員実務者研 修	正規	0	0	1	0	0	0	0	1
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
計	正規	1	1	4	2	3	1	0	12
	非正規	0	1	1	2	0	0	0	4

### (4) 育児休業取得状況

2021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8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	2021 年
正規	人数(人)	41	43	53	36	34	32	31	33
	退職率(%)	17.60	19.03	24.88	17.73	16.59	17.24	16.06	16.10
非正規	人数(人)	55	56	57	66	42	47	50	58
	退職率(%)	26.70	25.81	24.57	29.20	19.09	21.96	22.83	28.16

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	過去7年計
正規	採用(人)	4	1	3	6	3	18	13	48
非正規	採用(人)	3	0	0	0	1	1	4	9
1年以内退職		2	0	1	2	1	6	7	19

過去7年間の人材紹介による採用者の内、33.3%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年度に引き続き人材紹介の利用を促進した結果、介護職員と中心として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
2021. 10. 6	給与計算の基礎実務講座 (公財) 神奈川県労働福祉協会	給与計算の基礎実務講座	二種 1
2021. 10. 26	年末調整の基本実務講座 (公財) 神奈川県労働福祉協会	年末調整の基本実務講座	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。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。</p> <p>(2)今年度、理事、監事、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)社会福祉法及び関係法令に定められた社会</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1回は決議の省略方式、1回は中止とした。</p> <p>(2) 理事・監事、評議員、評議員選任解任委員の改選手続きも、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</p>

<p>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>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 2022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。</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行う。</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</p>	<p>(1)資格取得支援について</p> <p>①介護支援専門員は22名が受験し内0名が合格した。</p> <p>②実務者研修は受講者がいなかった。</p> <p>③社会福祉士資格取得に向けて、1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0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> <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) 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</p>

<p>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>(5)人事制度改革について</p> <p>2020年度より、改革に向けた取り組みを行ってきた。人事考課制度が法人内に確実に定着するように今年度は、人事考課者研修を中心におこなう。</p> <p>また、非正規職員の給与制度改革については次年度の改正に向け人事考課研修の取り組みと並行して、引き続き準備をおこなう。</p>	<p>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。</p> <p>但し、年度後半は体制が整わず、一部未実施となっている。2022年度以降、遡り実施する。</p> <p>(5)人事考課制度が法人内に確実に定着するように、人事考課者研修を中心に実施することができた。</p> <p>また、非正規職員の給与制度改革にも取り組むことができた。</p>
<p>3. 人材確保</p> <p>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)の取り組みを确实・効果的に実施する。</p> <p>(1)法人の「強み」の明確化とPR活動</p> <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。</p> <p>(2)EPA候補者の導入拡大</p> <p>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。</p>	<p>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、まずは現時点での欠員の補充に努め、更に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。</p> <p>(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。</p> <p>(2)次年度のEPA候補者導入に向けて、求人登録手続きを行った。現地説明会は新型コロナウイルスの状況から開催中止となった。継続的に導入できるよう取り組むことができています。</p>

<p>4. 労務管理面</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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行う。</p> <p>(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 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) 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した。結果、現システムの有効性を再認識し、継続して導入することとなった。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 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>(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>
<p>5. 会計管理面</p> <p>(1)正確な処理、确实性の向上について 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</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</p>

<p>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 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、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>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。</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>6. 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 業務委託のうち、建物保守点検業務について 5 年の契約期間の満了を迎えることから、前回の業者選定時と同様にコンサルタント業者を効果的に活用しながら次期業者選定を進める。</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</p>	<p>①業務委託のうち、建物保守点検業務について、前回の業者選定時と同様にコンサルタント業者を効果的に活用しながら次期業者選定を進めた。その結果、年間 400 万円のコスト削減に成功した。</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)</p> <p>① 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。</p> <p>中心荘、えびな北高齢者施設、中心子どもの家、相模原南児童ホームにおいては、介護ロボット補助金、コロナ対策補助金を元手に、W I F I 工事等の設備拡充を進めることができた。</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	2	4	5	0	11
(うち清算結果給付なし)	1	3	4	0	8
申請額	127,228	82,833	31,542	0	241,603

### (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			36,017,518
寄付金		5,964,979	
残高証明手数料	550		
清算給付 子どもの家 1名	127,228		
清算給付 相模原南 2名	114,375		
貸付 0名			
期末残高			41,740,344

### (正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2021年4月1日現在の在籍職員数	②2021年4月1日～2022年3月31日の退職者(▲)数	③2021年4月2日～2022年4月1日の採用者数	④2021年4月2日～2022年4月1日の事業所間の転入者数	⑤2021年4月2日～2022年4月1日の事業所転出者(▲)数	⑥2021年4月2日～2022年4月1日の補充数(③+④+⑤)	⑦2022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	21	▲4	0	0	0	5	22
中心荘第一・第二老人ホーム	36	▲3	10	1	▲7	4	37
えびな南高齢者施設 (コミュニティケアおおやを含む)	37	▲10	9	1	▲2	8	35
えびな北高齢者施設	39	▲5	6	7	▲2	11	45
相模原南児童ホーム	61	▲9	12	2	▲4	10	62
総務部	9	▲1	0	0	0	0	8
育児休業他	2	▲1	0	7	▲1	6	7
合計	205	▲33	37	18	▲16	39	216
		16.10%	17.13%			18.06%	

### (非正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2021年4月1日現在の在籍職員数	②2021年4月1日～2022年3月31日の退職者(▲)数	③2021年4月2日～2022年4月1日の採用者数	④2021年4月2日～2022年4月1日の事業所間の転入者数	⑤2021年4月2日～2022年4月1日の事業所転出者(▲)数	⑥2021年4月2日～2022年4月1日の補充数(③+④+⑤)	⑦2022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	10	▲5	4	0	▲1	3	8
中心荘第一・第二老人ホーム	41	▲12	10	1	0	11	40
えびな南高齢者施設 (コミュニティケアおおやを含む)	58	▲17	4	0	▲1	3	44
えびな北 高齢者施設	84	▲8	8	0	0	8	84
	(ヘルパ-内数)	9	▲1	2	0	2	10
		9.52%	9.52%			9.52%	
		11.11%	20.00%		20.00%		
相模原南児童ホーム	11	▲16	18	0	▲1	17	12
		145.45%	150.00%				
総務部	2	0	0	0	0	0	2
		0.00%	0.00%			0.00%	
合計	206	▲58	44	1	▲3	42	190
		28.16%	23.16%			22.11%	

## 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	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。 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。 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。 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。
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3回)。 ・つながる社会保障サポートセンター主催「地域共生社会シンポジウム」に参加した。 ・インクルージョンネットかながわ主催「ひきこもり支援フォーラム」に参加した。 ・テレワークマネジメント主催「障がい者のテレワーク就労」セミナーに参加した。 ・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に参加した。 ・公益社団法人ユニバーサル支縁センター主催「利用しやすい就労支援に向けて/多様な地域連携と地域づくりの進め方」シンポジウムに参加した。
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4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)。 ・ハローワーク厚木主催就労支援関係機関ネットワーク会議に参加した。(全6回)。

### 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。
厚木市	自立支援相談担当からの依頼で2名がUWを利用した。

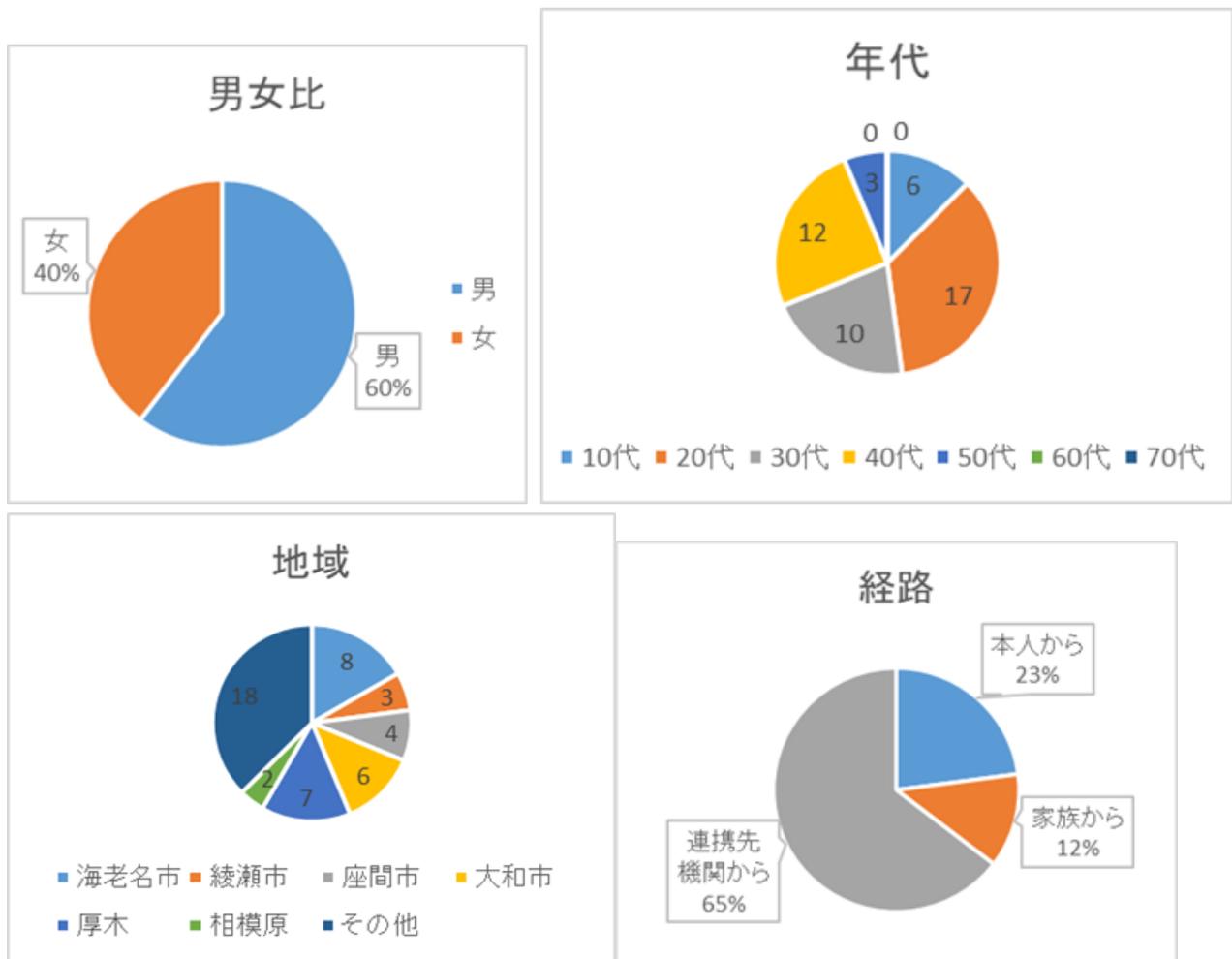
海老名市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
綾瀬市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
鎌倉市	ひきこもり支援担当からの依頼で1名がUWを利用した。
西部サポートステーション 中央サポートステーション	西部からの依頼で4名がUWを利用した。 中央からの依頼で7名がUWを利用した。
厚木ハローワーク ジョブスポットあやせ 大和ハローワーク	求職者の中で、なかなか就労が決まらず困っている人や、課題を持ち就労準備が必要な人に、ハローワーク担当者がUWを案内し、UWで支援した。 また、UWで就労訓練を終えた人を、UW担当者が同行してハローワークに相談に連れて行った。
綾瀬市青少年支援センター	1名がUWを利用した。
あすなろサポートステーション	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	8名がUWを利用した。
ミライてらす	2名がUWを利用した。
タツミ訪問看護ステーション	2名がUWを利用した。
湘南国際アカデミー高等部	1名がUWを利用した。
大磯学園	1名がUWを利用した。
大和市地域活動支援センター	1名がUWを利用した。
綾瀬市地域包括支援センター	1名がUWを利用した。

### 3. 支援実績

相談人数	48人
UW 実習実施人数	45人

#### <2021年度 UW 相談者内訳>

男女比		年代		地域		経路	
男	29	10代	6	海老名市	8	本人から	11
女	19	20代	17	綾瀬市	3	家族から	6
計	48	30代	10	座間市	4	連携先機関から	31
		40代	12	大和市	6	計	48
		50代	3	厚木	7		
		60代	0	相模原	2		
		70代	0	その他	18		
		計	48	計	48		



<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	886人
えびな南高齢者施設	34人
中心荘	57人
相模原南児童ホーム	131人
中心子どもの家	0人
外部法人	43人
合計	1,151人

4. 総括

ユニバーサル就労支援事業を開始して8年が経ち、これまでに支援した方の数は440人となった。8年の間、社会情勢は様々に変化したが、ユニバーサル就労支援には常に一定数以上の相談があった。事業の周知が進んだこと、各機関との連携が進み紹介されてくること、ひきこもりや就職困難者の話題がメディア等で取り上げられることが増え、相談しやすくなっていることなどが背景として考えられる。いずれにしても、就労に不安や悩みを抱えている方が常に存在している、ということである。

ユニバーサル就労支援は「制度の狭間」になってしまい、支援が行き届いていない方々を想定して始め、まさにそのような方々が相談に来ている。近年は自治体でも制度の狭間を作らないように相談体制を整えたり、民間でも支援の動きがでてきたりしている。こうしたことから、ユニバーサル就労支援の役割が縮小していくことも予想したが、実際はそうっていない。就労にとどまらない複合的な相談を受け止め、常に伴走していくユニバ

ーサル就労支援の支援スタイルが求められていると感じる。

コロナ感染が広まってから2年が経った。ユニバーサル就労支援に相談に来る方は、コロナとは関係なく、もともと就労に困難を感じている方々がほとんどである。が、「世の中にはコロナで大変な思いをしている人が大勢いる中、自分が相談に行っているのか」と遠慮する声が多かったことが印象的だった。実際、行政機関の窓口には以前とは桁違いの相談者が殺到していた。そのような時に、ユニバーサル就労支援は以前と変わらない就労相談ができる場所として、役割を果たしてきた。

事業開始当初から、就労だけではなく複雑で深刻な悩みを抱えた方が多いユニバーサル就労支援だったが、近年その傾向はますます強まっている。多方面との連携、長期間にわたる丁寧な支援が一層必要になってきている。実際に今年度は機関連携が功を奏したケースや、数年に渡って支援してきた方が初めて就労や社会参加に至ったケースが複数みられた。自由度が高く柔軟な対応ができるユニバーサル就労支援の強みを生かし、支援の網からこぼれ落ちる人を一人でも多く掬えるよう、今後もきめ細かい支援活動を続けていきたい。