

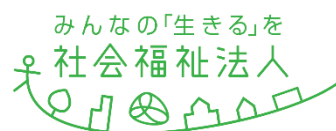
2024年度 事業報告書



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 7
IV. 評議員会	…	P 8
V. 役員・管理職の研修について	…	P 9
VI. 法人内車両事故の状況	…	P 9
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 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2,541,803,390円（対前年度比170,701,543円（7.20%）の増）、支出額は2,407,896,294円（対前年度比3,211,020円（0.13%）の増）、収支差額は133,907,096円（対前年度比167,490,523円の増）となった。

② 資金収支

資金収支においては、収入額2,611,803,390円（対前年度比189,831,607円（7.84%）の増）、支出額2,550,280,529円（対前年度比156,266,999円（6.53%）の増）、収支差額は61,522,861円（対前年度比33,564,608円（120.05%）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	1,454,000円
活動中の人件費相当分	174,898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	6,450,002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	4,641,780円
-----------	------------

その他（パンフレット作成費、担当者交通費、電話代）	794,085円
---------------------------	----------

実習参加者交通費・コンピューター費	340,400円
-------------------	----------

(2) 職員雇用概要

① 正規職員

本年度末の正規職員数は228人（前年度末比5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15.25%）である。

前年度中の退職者数と比較して、4人（1.03%）の増である。

本年度末の正規職員の平均在職年数は7.4年（前年度末比0.4年の減）である。

③ 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、165人（前年度末比8人の増）である。

常勤換算数では、69.1人（前年度末比2.7人（4.1%）の増）である。

本年度中の非正規職員の退職者数は36人（本年度初日在籍者比22.36%）である。

前年度中の退職者数と比較して、3人（9.09%）の増である。

常勤換算退職者数では11人（前年度末比1人（8.3%）の減）である。

本年度末の非正規職員の平均在職年数は6.3年（前年度末比0.5年の増）である。

④ 非正規職員（登録ヘルパー）

本年度末の登録ヘルパー数は、10人（前年度末比1人増）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12.09年（前年度末比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	
施設内電話交換	2,750,000 円
② 相模原南児童ホーム	
公用車（ノート）	1,350,000 円
防犯カメラ（13 台）	2,496,890 円
③ 中心荘第一・第二老人ホーム	
大型乾燥機	1,054,900 円
給湯器 1 台更新	3,069,000 円
④ えびな南高齢者施設	
温冷配膳車	1,987,700 円
プレバ 冷蔵・冷凍庫	1,812,800 円
屋上給湯器更新	2,838,000 円
上水ポンプユニット・井水陸上部ユニット更新	2,706,000 円
⑤ えびな北高齢者施設	
汚物除去機（2 台）	1,903,000 円
⑥ 総務部	
該当なし	
法人総合計	21,968,290 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。	(1) コロナ禍がおおむね収束し、事業の一部停止等に至ることがなく、また、介護報酬改定の効果もあった。 介護事業全体で、2024 年度は事業収支差額で 678,432 円(0.04%)、資金収支差額で 2,724,653 円(0.17%)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。	(2) 児童福祉事業全体で、事業活動収支差額 190,701,375 円(21.81%)、資金収支差額 190,781,631 円(21.72%)の黒字となり、法人の経営を支えた。 しかし、2023 年度に続いて、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。 2023 年度に比べて、2024 年度は事業活動収支差額で 67,175,714 円(54.38%)増、資金収支差額で 65,290,011 円(52.03%)増となった。

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（各事業所の事業計画を参照）。	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	(1) 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）。 しかし、法人が掲げるミッション、ビジョン、バリューが職員の血肉化、内面化することが不十分であった。

事業所の事業計画を参照)。	
(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。	(2) 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。
(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。	(3) 制度を活用し、資格取得を促進した（総務部の項に掲載）。 EPA 介護福祉士候補者のうち、本年度の介護福祉士試験を受験した 12 名のうち 10 名が合格した（合格率 83%）。
(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（各事業所・部の計画を参照）。 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、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」を再開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。	(4) 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、4 年ぶり再開することができた。
(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を確保し、人材の定着、流出防止を図る。	(5) 正規職員の年次有給休暇の取得率は法人全体で 87%となった。 育児休業、育児短時間制度の利用は、「4. 人材確保(3)」に記載のとおり。

4. 人材確保

課題	達成状況
(1)人事考課制度運用の熟度を高める。	(1)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。	(2)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 0 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)12 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、14 名の正規職員

	が育児短時間勤務制度を利用した。 男性職員 1 名が育児休業を取得した。 なお、育児休業を取得したまま、復職せず退職に至った事例が 2 名あり、育児休業中の職員との結びつき、コミュニケーションに課題が残った。
(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。	(4)上司と部下との間では、人事考課制度の育成面談としておおむね定着してきた。 また、エルダー研修を再開できたことにより、新任職員に対する先輩職員によるコーチングの取組を計画的に進めることができた。
(5)EPA 外国人人材の導入を継続する。	(5)2024 年度中に 4 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。	(6)国の外郭団体である国際厚生事業団を経由する EPA 人材の確保が概ね順調であること、コスト面でも優位であることから、当分は「特定技能」外国人人材の獲得は見合わせた。
(7)職員の処遇改善のための介護報酬や措置費の各種加算等を有効に活用し、その配分が一部職種にかたよる不公平な従来の形から、すべての職員がその恩恵を受けられるようにするとともに、職員の努力に応じて（資格取得等に積極的に取り組んだ職員に報いるかたちで）配分する。	(7)介護報酬や措置費の加算制度を積極的に活用することに努め、公正な配分に努めた。とくに、自己学習の努力が反映する資格取得を達成した職員に多く配分した。しかし、児童部門では職員を確保すれば取得できる職員配置加算が、職員確保ができないことで取得できない事態となった。

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、2022 年度に続いて 2023 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。	(1) 年間の入居率は 88.3%となり、おおむね安定的に入居者を確保できたが、さらに空室を減らし、入居率を高める努力が必要である。
(2)えびな北高齢者施設の入所利用者の確保 ユニット型個室であるえびな北高齢者施設は、その利用費が高額であるために、入所待機者が漸減し、遠くない将来において慢性的な定員割れのリスクがある。これを回避するために、効果的な広報に注力する。	(2) 年間の入居率は長期入所 94.5%（前年度比 0.7%減）、短期入所 84.6%（前年度比 20.9%増）となった。
(3)えびな南養護老人ホームの入所者の確保 自治体の「措置控え」の風潮が強まる中、養護老人ホームは定員割れの傾向が強まっている。引き続き、（遠方の自治体を含めて）養護老人ホームの活用を訴えてゆくとともに、「契	(3) 入居者確保に努めたものの、各自治体の措置控えの傾向は変わらず、年間を通して空室が多かった（入所率 85.8%）。 低所得者むけの高齢者住宅等の他種別への

約入所」制度の導入、低所得者むけの高齢者住宅への転換等の打開策を研究する。	転換も視野に入れて検討してきた。地元海老名市の諒解に1年を要したが。今後、神奈川県と協議する必要がある。
(4)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、さらに行政との協議を進める。	(4) 第一老人ホームについて、海老名市から補助を得て、耐震診断を実施した。 2025年度は同市の補助で耐震改修及び給水設備を中心とした建物修繕を行う。
(5)短期入所事業の規模回復 2024年度中に、えびな南高齢者施設短期入所事業の規模を回復するために、人材確保に引き続き努める。	(5) 2024年度中に達成できなかった。2025年度のできるだけ早い時期の達成を目指す。
(6)児童福祉施設の展開 相模原市の委託事業である里親養育包括支援事業（愛称「ふうせんかずら」）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・交渉を加速化する。とりわけ、措置費の小規模化加算のない中心子どもの家の小規模化整備を促進する。	(6) 相模原市の委託事業である里親養育包括支援事業（愛称「ふうせんかずら」）の運営はおおむね着実に進めることができた。 児童福祉施設の小規模化、地域分散化については、市に対する法人の提案が市の財政上の制約で頓挫した。このため、いったん白紙から再検討することとし、市との協議を継続する。

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（各事業所の計画を参照）。	(1) 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。	(2) 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 相模原南児童ホームにおける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は、地元住民（地区社会福祉協議会）との共催の形で、さらに充実を図る。	(3) 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継続した（月に2回）。
(4)ユニバーサル就労支援事業の実施 さまざまな課題を抱え、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。	(4) 「IX. 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 2024. 6. 8	・ 2023年度事業報告（案）について ・ 2023年度決算（案）について ・ 監事監査報告について ・ 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
第 2 回 2024. 9. 14	・ 2024年度第一次補正予算（案）について ・ 定款変更について ・ 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 3 回 2024. 12. 7	・ 2024年度第二次補正予算（案）について ・ 評議員会の開催について	7名	0名
第 4 回 2025. 3. 8	・ 2024年度第三次補正予算（案）について ・ 2025年度事業計画（案）について ・ 2025年度予算（案）について ・ 規則・規程の改定について ・ 評議員会の開催について ・ 評議員候補者について ・ 評議員選任・解任委員会の開催について	6名	1名

(3) 監事監査の開催状況

開催年月日	監 査 内 容
2024. 5. 29	2023年度業務執行状況について 2023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 2024. 6. 23	・ 2023年度決算(案)について	9	0
第2回 2024. 9. 29	・ 2024年度第一次補正予算(案)について ・ 定款の変更について	9	0
第3回 2024. 12. 22	・ 2024年度第二次補正予算(案)について	9	0
第4回 2025. 3. 23	・ 2024年度第三次補正予算(案)について ・ 2025年度事業計画（案）について ・ 2025年度予算（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
2024. 8. 29 ～2024. 8. 30	10	第43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

2024 年度中の車両事故は8件（うち相手方過失事故0件）

（内訳：子どもの家4件、相模原南2件、中心荘1件、えびな南1件、えびな北0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	2024. 5. 8 9:00	利用者宅敷地に縦列駐車の際に、塀と電柱にぶつけた。	大丈夫だろうと思って車両を動かした為。
子どもの家	児童養護職 員	2024. 5. 23 12:00	発進時、学校敷地の花壇縁石に左バンパーをぶつけた。	花壇の存在を認知していなかった為。
相模原南	児童養護職 員	2024. 7. 16 14:37	月極駐車場スペースを利用しUターンしたところ、左後方をぶつけた。	雨でバックミラーが見づらく、且つ内輪差を考えていなかった為。
子どもの家	児童養護職 員	2024. 10. 9 17:10	バック駐車する際切返しの為前進したところ左側を縁石にぶつけた。	縁石があることを把握していなかった為。
子どもの家	児童養護職 員	2024. 11. 18 8:45	学校敷地に左折で進入時に門前の石柱に左後部ドアを擦った。	門を自分で全開にしなかった為。（保護者が半開にしてくれた）
中心荘	生活相談員	2024. 12. 23 15:06	狭いトンネルで対向車とすれ違う為に、左後部を壁にぶつけた。	左側後方の確認が不十分であったため。
子どもの家	児童養護職 員	2025. 3. 18 13:30	駐車場から出る際に、柵に右側前ドアから後ろドアまでぶつけた。	左右からくる車の往来に気を取られ、柵に気づいていなかった為。
相模原南	児童養護職 員	2025. 3. 26 11:20	学校敷地内バックしたところ腰高の壁に気づかず左後方をぶつけた。	指定の場所に駐車しなかった為。

* 昨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）

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 2024. 4. 12	・ 基幹的職員加算及び処遇改善加算Ⅱ、Ⅴについて ・ 利用者事故発生時の対応について ・ 介護報酬改定による加減算、その他法令要求事項について

第2回 2024. 5. 10	・ 障害者法定雇用率と現状について ・ 相模原市子どものいじめに関する審議会委員の推薦について ・ 新任職員配属後のヒアリングについて ・ 特別養護老人ホームの宿直者の廃止について ・ 加算関係について ・ EPA 現地説明会参加職員について
第3回 2024. 6. 7	・ 家族の面会について ・ 法人が費用の助成等を行う主要な外部研修・試験について ・ 補助金の取り扱いについて <合同会議 6. 8> ・ 依命通知「法人が費用の助成を行う主要な外部研修・試験について ・ 指導監督職への教育訓練について
第4回 2024. 7. 12	・ こども家庭ソーシャルワーカーについて ・ 依命通知「法人が費用の助成を行う主要な外部研修・試験について ・ 職員の「体力づくり」について ・ 補助金の取り扱いについて ・ 協力医療機関に関する届出について ・ 産業医からの意見に対する対応について
第5回 2024. 8. 9	・ 職員の「体力づくり」について ・ 依命通知「法人が費用の助成を行う主要な外部研修・試験について
第6回 2024. 9. 13	・ 通知「サービス利用契約の解約にかかる事務取扱について」別紙「解約通知書」の内容見直しについて ・ EPA 学習支援状況について ・ 職員の「体力づくり」について <合同会議 9. 14> ・ 職員の配属について
第7回 2024. 10. 11	・ ピラミッド基金の使途について ・ 職員の「体力づくり」について ・ ME0 対策について
第8回 2024. 11. 8	・ 児童等就学資金規程について ・ 子育て短期支援事業について ・ 措置費（教育費）を習い事にいかに運用するかについて ・ 職員の健康づくり案の検討 ・ 東部技術校のオーダー型研修に参加することについて ・ 地域包括担当職員の夜間当番について ・ EPA 介護福祉士候補者の次年度の住居について
第9回 2024. 12. 4	・ こども家庭ソーシャルワーカーについて ・ 習い事について ・ 新任職員研修スケジュール案について <合同会議 12/7> ・ 新任職員研修について ・ 2週間以内の退職申し出に対するペナルティについて ・ 2025年度の人事考課研修について ・ 組織診断について
第10回	・ 「仕事の魅力発信の取組み」の活用について

2025. 1. 10	・ 習い事について ・ 専門学校との関係を求職活動に活かすことについて
第 11 回 2025. 2. 14	・ SNS をつかった人材確保の取組みについて ・ 養護老人ホームの体制変更に伴う準備事項について ・ 介護保険施設における口腔衛生管理の強化について ・ 特定事業所加算Ⅲの算定について ・ 2026EPA 求人枠について
第 12 回 2025. 3. 14	・ 2026EPA 求人 現地説明会について ・ ほのぼの新システムの導入について <3.8 合同会議> ・ 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（2024. 5～ 2024. 7 月）									
秋（2024. 10～ 2024. 12 月）									
春	人間ドック （東名厚木）	正規	4	15	24	23	21	10	97
		非正規	4	7	4	6	5	0	26
	一般健診 （湘陽かしわ台）	正規	16	23	22	24	40	5	130
		非正規	0	5	7	3	1	0	16
秋	一般健診 （湘陽かしわ台）	正規	13	25	14	25	37	0	114
		非正規	0	17	19	42	9	2	89
計		正規	33	63	60	72	98	15	341
		非正規	4	29	30	51	15	2	131

(2) 労働災害の状況

2024 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5件、えびな南3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	相模原南	2024. 4. 17	児童養護職員	調理中に油が左手首に飛び火傷した。
2	えびな北	2024. 5. 9	介護職員	足がもつれ転倒。左手親指、右肘を負傷する。
3	中心荘 第一・第二	2024. 6. 14	介護職員	新型コロナウイルスに感染したご利用者と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
4	中心荘 第一・第二	2024. 6. 14	介護職員	新型コロナウイルスに感染したご利用者と接触があり、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	2024. 6. 16	介護職員	転倒したご利用者をベッドへあげようとした際に右手小指を負傷する。
6	中心荘 第一・第二	2024. 6. 17	介護職員	新型コロナウイルスに感染したご利用者と接触があり、新型コロナウイルス感染症に感染した。
7	中心荘 第一・第二	2024. 7. 11	介護職員	階段で足を踏み外し転倒。右足首を負傷する。
8	えびな北	2024. 9. 30	介護職員	ジャグ (麦茶の) がエプロンに引っ掛かり左足にかかり火傷する。

9	えびな南	2024. 10. 28	介護職員	階段を踏み外し転倒。左足首を負傷。
10	相模原南	2024. 11. 25	児童養護職員	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	えびな南	2024. 12. 3	介護職員	ご利用者を移乗した際に左腰を痛める。
12	相模原南	2024. 12. 17	児童養護職員	歩きながら後ろを振り返った際に右足首を捻り転倒。転倒した際に右膝も負傷する。
13	えびな南	2025. 1. 9	介護職員	シュレッダーに足をぶつけ、左足首をひねってしまう。
14	えびな北	2025. 1. 17	ホームヘルパー	ご利用者宅からご利用者宅へバイクで移動中、横転し右肩を負傷する。

* 昨年度中申請 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）

(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	3	2	3	4	0	0	12
	非正規	0	0	0	0	1	0	0	1
社会福祉士	正規	1	0	0	0	0	3	1	5
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護支援専門員	正規	0	0	1	2	2	0	0	5
	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	3	3	3	5	0	0	14
	非正規	0	0	0	0	1	0	0	0
認知症介護基礎研修	正規	0	2	2	3	3	0	0	10
	非正規	0	2	0	1	1	0	0	4
計	正規	1	8	8	11	14	3	1	46
	非正規	0	2	0	1	2	0	0	5

(4) 育児休業取得状況

2024年度中の産前産後休暇・育児休業取得者 正規職員 12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 14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10年の推移>

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	2023 年	2024 年
正規	人数（人）	43	53	36	34	32	31	33	34	30	34
	退職率（%）	19.03	24.88	17.73	16.59	17.24	16.06	16.10	15.74	14.22	15.25
非正規	人数（人）	56	57	66	42	47	50	58	37	33	38
	退職率（%）	25.81	24.57	29.20	19.09	21.96	22.83	28.16	19.47	17.84	22.22

過去 10 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 15%前後で推移している。

過去 10 年の非正規職員の退職率は平成 29 年度まで 24～29%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、20%前後で推移している。

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 10 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	2023 年	2024 年	過去 10 年 計
正 規	採 用 (人)	4	1	3	6	3	18	13	9	10	9	76
非正 規	採 用 (人)	3	0	0	0	1	1	4	3	1	0	13
1 年以内退職		2	0	1	2	1	6	7	5	2	2	28

過去 10 年間の人材紹介による採用者の内、31.4%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、2024 年度は退職率横ばいであった。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
2024. 5. 29	人事・労務担当者研修 県社協	人事・労務管理に関する基礎的な研修	二種 1
2024. 7. 25	令和 6 年度チームリーダー キャリアパス対応生涯研修 県社協	令和 6 年度チームリーダー キャリアパス 対応生涯研修	一種 1
2024. 10. 31	令和 6 年度中堅職員キャリアパス対応生涯過程 県社協	令和 6 年度中堅職員キャリアパス 対応生涯研修	一種 1
2025. 2. 12	令和 6 年度事務職員決算研修会 (一社) 神奈川県高齢者福祉施設協議会	事務職員決算研修会	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。各開催前後の必要な事務手続きを確実に行う。 (2)理事、監事、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。 (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) 次年度に向けて準備を行うことができた。 (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。 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 2025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	(1) 資格取得支援について ①介護支援専門員は36名が受験し合格者は5名であった。 ② 実務者研修は14名が受講し、その内、介護福祉士試験に12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5名が合格した。 ③ 認知症介護基礎研修は14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。 (3) ①新任職員研修について、予定通りに実施することができた。 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」の利用した。6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

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 前年度まで体制が整わず実施していなかつ た、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。	を還元することができた。 ③エルダー研修について、前年度までは新型コ ロナウイルスの情勢を踏まえ実施を見合わせていた が、今年度は予定通り実施することができた。 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) 正規職員年度途中に就職した新任職員を対象 に就職3か月後に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。 ヒアリング結果を事業所管理職へ提供することも できた。
3. 人材確保 えびな南高齢者施設短期入所事業の規模縮小 から元の規模に戻すために、高齢関係事業所 の欠員補充のみならず、更なる人材確保が必 要となる。一方、介護職員・看護職員の欠員 を派遣人材で賄うことによる大幅な人件費の 上昇も懸念点となっている。 また、学生を中心として確保してきた児童養 護職員について、近年は応募者の減少が目立 ち、年度当初より配置計画数に満たない状況 が生じ始めている。それらの事情を踏まえ、 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」を明確にし、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) 求人媒体の効果的な活用 ハローワークや、一般求人媒体など現在利用 している媒体の内容を、より効果的なものに ブラッシュアップしていく。 また、年間に一定数の応募がある法人ホーム ページの求人情報については、法人ホーム ページの全面改定により、専門業者からのアド バイスも受けながら、より人材確保につなが	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。 (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」について、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) 現在利用している求人媒体に登録している 求人内容の見直しを行い、ブラッシュアップを おこなった。 また、ホームページの全面改定をおこない、求 人ページもリニューアルすることができた。

る内容にしていく。 (3) 児童養護施設学生アルバイトの導入 2021 年度よりアルバイト雇用枠を設定した。 今年度も引き続き、求人雇用活動を実施する。 (4) EPA 候補者の受け入れ 今年度受け入れ予定のインドネシア人候補生 1 名（2024 年 12 月入職）、ベトナム人候補生・ 4 名枠（人数は予定・2024 年 8 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。	(3) 子どもの家にて 2 名、相模原南にて 3 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 インドネシア人候補生 1 名、ベトナム人候補生 3 名について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 月にインドネシアにおける 現地説明会へ参加した。
4. 労務管理面 (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。 (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に改定した給与処遇 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引き続き行う。 (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 管理職・指導監督職が確実に労務管理（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） を行うことができるよう支援するためのツー ル：Q&A 形式でまとめ、発行している。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。	(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。 (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。 (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。 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。
5. 会計管理面 (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	(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遅れながらも 継続して実施した。

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。 (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。 (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。 6. 経営基盤強化・施設設備整備について コロナによるクラスターなどの影響によるものや、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、今後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、2024年度は以下のとおり取り組む。 (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目立ち、契約した電力会社による割引制度が無くなるなど光熱費のコスト削減に取り組み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。	(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。 (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。 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。
---	---

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。 (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。	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。 財政状況を鑑み、中心子どもの家及び相模原南児童ホームの収支差額を踏まえ、積み増しを行った。一方、取り崩しの運用は行わなかった。 (2) 老朽化が進む中心荘第一・第二老人ホームについては、対診診断の実施と、それに対する補助金申請を行うことができた。 フォスタリング機関について、2024年度も予算管理、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。
8. 事業継続計画の再構築について	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。

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	0	3	1	4
(うち清算結果給付なし)	0	3	1	4
申請額	0	0	0	0
(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	0	0	
(うち清算結果給付なし)	0	0	0	
申請額	0	0	0	
(4)年間収支状況				
	支出	収入	残高	
期首残高			41,295,288	
寄付金		456,045		
残高証明手数料	550			
清算給付 子どもの家 0名	0			
清算給付 相模原南 0名	0			
貸付 0名				
期末残高			41,750,783	

(正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2024年4月1日 現在の在籍職員 数	②2024年4月1日 ～2025年3月31日 の退職者 (▲) 数	③2024年4月2日 ～2025年4月1日 の採用者数	④2024年4月2日 ～2025年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2024年4月2日 ～2025年4月1日 の事業所転出者 (▲) 数	⑥2024年4月2日 ～2025年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2025年4月1日 現在の在籍職員 数
		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	▲ 6 28.57%	3 15.79%	1	0	4 21.05%	19
中心荘第一・ 第二老人ホーム	37	▲ 4 10.81%	6 15.38%	0	0	6 15.38%	39
えびな南高齢者施設 (コミュニティアおおやを含む)	38	▲ 4 10.53%	6 14.29%	2	0	8 19.05%	42
えびな北高齢者施設	46	▲ 3 6.52%	4 8.70%	0	▲ 1	3 6.52%	46
相模原南児童ホーム (ふうせんかずら含む)	62	▲ 14 22.58%	4 7.41%	4	▲ 2	6	54
総務部	10	▲ 1 10.00%	1 10.00%	0	0	1 10.00%	10
育児休業他	9	▲ 2 22.22%	0 0.00%	2	▲ 6	▲ 4 -133.33%	3
合 計	223	▲ 34 15.25%	24 11.27%	9	▲ 9	24 11.27%	213

(非正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2024年4月1日 現在の在籍職員 数	②2024年4月1日 ～2025年3月31日 の退職者 (▲) 数	③2024年4月2日 ～2025年4月1日 の採用者数	④2024年4月2日 ～2025年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2024年4月2日 ～2025年4月1日 の事業所転出者 (▲) 数	⑥2024年4月2日 ～2025年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2025年4月1日 現在の在籍職員 数
		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	7	▲ 2 28.57%	2 28.57%			2 28.57%	7
中心荘第一・ 第二老人ホーム	30	▲ 9 30.00%	1 4.55%			1 4.55%	22
えびな南高齢者施設 (コミュニティアおおやを含む)	38	▲ 9 23.68%	6 16.67%	1		7 19.44%	36
えびな北 高齢者施設	78	▲ 13	8		▲ 1	7	72
	(ヘルパー内職)	▲ 2	0			0	8
	(ヘルパー内職)	16.67%	11.11%			9.72%	
相模原南児童ホーム	14	20.00%	0.00%			0.00%	
		▲ 5 35.71%	9 50.00%			9	18
総務部	4	0.00%	0 0.00%	1	▲ 1	0 0.00%	4
合 計	171	▲ 38 22.22%	26 16.35%	2	▲ 2	26 16.35%	159

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、サポートステーション、労働局、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 <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。 ・CCJAPAN主催「病気の治療と仕事の両立支援」研究会に参加した。 ・中小企業家同友会ダイバーシティ委員会主催「多様な人材確保に関する意見交換会」に参加した。 ・神奈川労働局・中小企業家同友会共催「雇用創造フォーラム」に参加した。
支援ネットワークの拡充	関係機関等との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。全12回)。 ・労働局主催協力企業ネットワーキング会議に参加した(全8回)。 ・就労準備支援事業交流会参加した(4月、11月)。
取材対応	UW事業への取材に対応した。 ・厚生労働省「就職氷河期世代支援」企画広報のため、(株)日本広告社の取材に応じた。(厚生労働省ホームページに記事が掲載された)。

	・内閣府「孤独孤立対策」に関する地域連携推進モデル調査のため、(株)野村総合研究所の取材に応じた。(内閣府ホームページに掲載予定)。
--	--

2. 連携実績

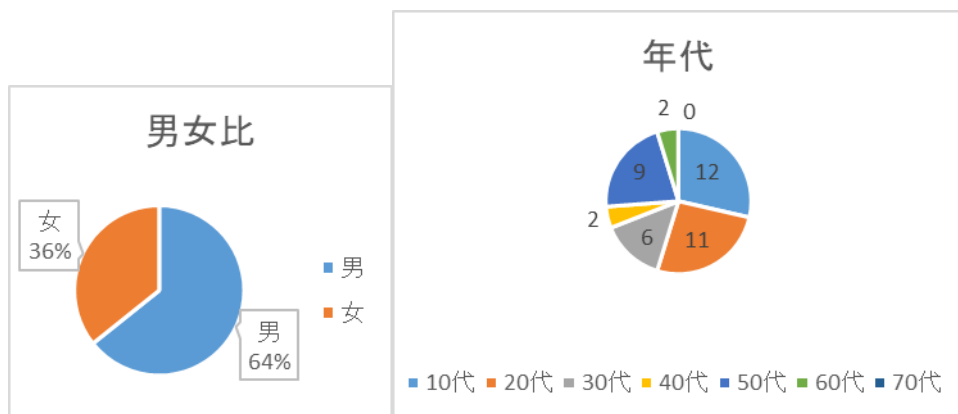
座間市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
大和市	自立支援相談担当からの依頼で3名がUWを利用した。
海老名市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
西部サポートステーション 中央サポートステーション	西部からの依頼で3名がUWを利用した。 中央からの依頼で6名がUWを利用した。
厚木ハローワーク ジョブスポットあやせ 大和ハローワーク	求職者の中で、なかなか就労が決まらず困っている人や、課題を持ち就労準備が必要な人に、ハローワーク担当者がUWを案内し、UWで支援した。 また、UWで就労訓練を終えた人を、UW担当者が同行してハローワークに相談に連れて行った。
ウェルビー	4名がUWを利用した。
ミライてらす	2名がUWを利用した。
えびな支援学校	2名がUWを利用した。

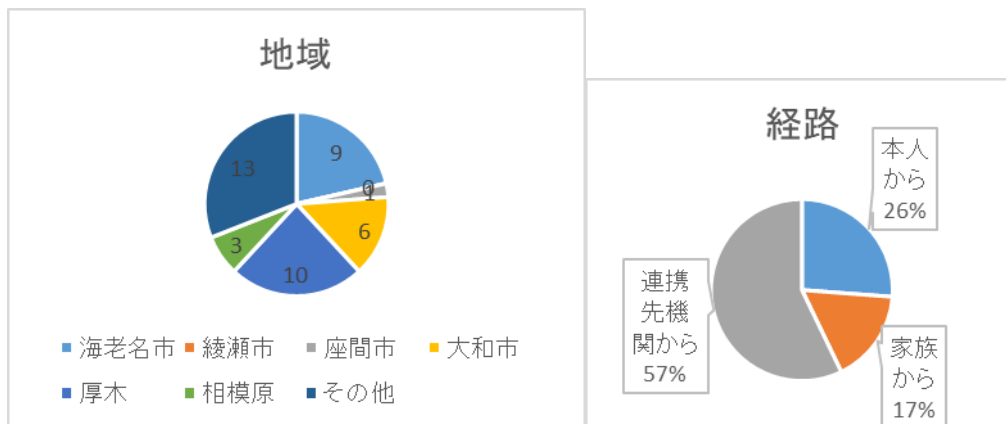
3. 支援実績

相談人数	42人
UW実習実施人数	29人

<2024年度 UW相談者内訳>

男女比		年代		地域		経路	
男	27	10代	12	海老名市	9	本人から	11
女	15	20代	11	綾瀬市	0	家族から	7
計	42	30代	6	座間市	1	連携先機関から	24
		40代	2	大和市	6	計	42
		50代	9	厚木	10		
		60代	2	相模原	3		
		70代	0	その他	13		
		計	42	計	42		





<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	4 4 9 人
えびな南高齢者施設（おおや含む）	1 7 4 人
中心荘	0 人
相模原南児童ホーム	5 2 人
中心子どもの家	1 人
外部法人	1 4 人
合計	6 9 0 人

4. 総括

ユニバーサル就労支援は開始から 11 年が経ち、支援した方は 595 人となった。就労が困難となる何等かの事情を抱え、働きたいのに働けずにいる方々を支援してきた。公的制度の対象者に当てはまらず、支援を受けることができずにいる方々を想定し、まさにそのような方々が多く相談に来られた。この 11 年で、社会における困難さの多様化が明らかにになり、そうした「制度の狭間」を埋めるための取り組みは増えてきている。相談先が増えることは大変良いことである。法人の事業理念からすれば、そのようなところと競合する必要はなく、「それでも狭間になってしまう部分」を補完すればよいと考える。そして、「狭間」は形を変えながらも常に存在する、というのが実感である。

たとえば求職活動をしていない人は失業者としてカウントされないが、実際には自分には無理だと諦め活動自体していない人は多い。そういう人たちにとって行政機関への相談はハードルが高いが、身近に相談先があれば、行動を起こすことができる。また、現在仕事に就いている人も、一般的には相談が必要な人とみなされないが、本人は仕事がうまくいかずに悩み、心身が壊れかけているケースもある。リタイアした高齢者や、専業主婦なども就労相談の対象者とみなされないことが多いが、本人には切実に仕事をしたい理由がある場合もある。11 年前から変わらず多い「狭間」は、障害のボーダーと思われる方々である。障害者手帳が取得できないと、ほとんどの福祉サービスは受けられない。一般の就職や生活の場面で困難に直面しながらも、何らのサポートも受けられていない方がほとんどである。

11 年目の今年度は、とくに若年層（10 代～20 代）の相談が目立った。氷河期世代などと違って、少子化の現代では若年世代は優遇されていると思われがちだが、膨大な情報量と多様な選択肢の中で、適応できずに立ちすくんでしまう人も多い。もともとユニバーサル就労支援への相談は、多様な内容であることが特徴だが、その傾向はますます強くなっているため、支援方法も同

じ手法では対応できない。たとえば仕事経験のない10代の方と、職場は複数経験しているがどこも長続きしていない40代の方と、定年退職後に困窮して再度就職したい高齢の方とでは、課題が異なるためアプローチの仕方も変わってくる。一人一人の背景を丁寧に聴き取り、適切なアセスメントを行って、支援を組み立てていく必要がある。

今年度は、社会情勢にも大きな変化があった。これまでは人手不足と言われ、就職したいはそれほど難しくなく、その後の継続のほうに課題であったが、就職が容易であるとは言えなくなってきた。急速な原料高騰や賃金上昇によって中小企業の経営は厳しく、人件費を削る傾向が強い。すると、就職に困難を抱える弱者が、真っ先に煽りを受ける。これまで受け入れ先となってくれていた企業からも、採用を断られるケースが何度となくあった。

このように社会も人々の困難さの在り様も年々変化していくが、制度・政策が対応するよりも早く柔軟に、適切なサポートを行えるのが社会福祉法人の強みであり使命でもある。UWはこれからも中心会の地域貢献事業として、必要とされる支援を行っていきたい。