

2025年度

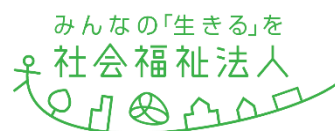
事業報告書



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 10
VII. 法人内管理職者会議	…	P 11
VIII. 総務部	…	P 12
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 20
IX. ユニバーサル就労支援（UW）事業報告	…	P 22

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2,644,246,947円(対前年度比102,443,557円(4.03%)の増)、支出額は2,512,395,438円(対前年度比104,499,144円(4.34%)の増)、収支差額は131,851,509円(対前年度比△2,055,587円(1.54%)の減)となった。

② 資金収支

資金収支においては、収入額2,769,246,947円(対前年度比157,443,557円(6.03%)の増)、支出額2,675,928,502円(対前年度比125,647,973円(4.93%)の増)、収支差額は93,318,445円(対前年度比31,795,584円(51.68%)の増)となった。

③ 公益的取組にかかる経費等

・ 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	1,422,50円
活動中の人件費相当分	40,784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	6,086,080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	4,891,853円
その他(パンフレット作成費、担当者交通費、電話代)	269,266円
実習参加者交通費・コンピューター費	399,760円

(2) 職員雇用概要

① 正規職員

本年度末の正規職員数は212人(前年度末比16人の減)である。

本年度中の正規職員の退職者数は38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(2.59%)の増である。

本年度末の正規職員の平均在職年数は8.7年(前年度末比1.3年の増)である。

② 非正規職員(登録ヘルパーを除く)

本年度末の非正規職員数は、171人(前年度末比6人の増)である。

常勤換算数では、72.7人(前年度末比3.6人(5.2%)の増)である。

本年度中の非正規職員の退職者数は24人(本年度初日在籍者比15.9%)である。

前年度中の退職者数と比較して、12人(33.3%)の減である。

常勤換算退職者数では9人(前年度末比2人(18.2%)の減)である。

本年度末の非正規職員の平均在職年数は5.6年(前年度末比0.7年の減)である。

③ 非正規職員(登録ヘルパー)

本年度末の登録ヘルパー数は、8人（前年度末比0人減）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15.02年（前年度末比2.9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	
パソコン（17台）	3,808,750円
加圧給水ポンプユニット	1,760,000円
② 相模原南児童ホーム	
該当なし	
③ 中心荘第一・第二老人ホーム	
厨房エアコン	2,318,800円
玄関・居室エアコン	1,181,180円
廊下・居室エアコン	1,100,000円
ケールシステム更新	5,914,568円
給水給湯設備改修及び耐震工事	72,750,480円
④ えびな南高齢者施設	
該当なし	
⑤ えびな北高齢者施設	
ブラスタチラ	1,974,500円
臥床式特殊浴槽	7,260,000円
給食課空調機器更新	5,830,000円
リフト付シャワーキャリア（5台）	8,042,500円
⑥ 総務部	
該当なし	
法人総合計	111,940,778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
<p>(1)高齢者福祉・介護事業の安定的経営</p> <p>稼働率を一層高め、収支を安定させ、人員の合理化を図り、高齢者福祉・介護事業全体の赤字幅を極力少なくし、収支均衡を目指す。</p>	<p>(1)</p> <p>介護事業全体で、2025年度は事業収支差額で46,490,675円(2.74%)、資金収支差額で6,630,979円(0.39%)となった。</p> <p>えびな南高齢者施設では、養護老人ホームへの行政の措置控えが続き、また、特別養護老人ホーム短期入所事業の定員の回復ができず、経営の制約要因となった。</p>
<p>(2)児童福祉事業の安定的経営</p> <p>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。</p>	<p>(2)</p> <p>児童福祉事業全体で、事業活動収支差額134,469,521円(15.82%)、資金収支差額138,130,408円(16.17%)の黒字となり、法人の経営を支えた。</p> <p>しかし、2023、2024年度に続いて2025年度も、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。</p> <p>2024年度に比べて2025年度は事業活動収支差額で56,231,854円(29.49%)減、資金収支差額で52,651,223円(27.60%)減となった。</p>

2. サービスの質の継続的改善

課題	達成状況
<p>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)。</p>	<p>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)。</p> <p>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。</p>

3. 職員の充実

課題	達成状況
<p>(1)経営理念(ミッション、ビジョン、バリュー)の浸透</p> <p>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</p>	<p>(1)</p> <p>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)。</p> <p>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、内面化することについて、浸透度合いは事業所・部署によってばら</p>

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）。	つきがあり、不十分であった。
(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5名のうち4名が合格した（合格率80%）。 他方で、日本人職員の介護福祉士受験者は0名で、日常的な学習の促し、支援の強化が必要である。
(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、法人全体の統一的研修である「エルダー研修」を行ない、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」を行なった。
(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を確保し、人材の定着、流出防止を図る。	(5) 年次有給休暇の取得率は法人全体で概ね91.0%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全体としては定着してきたが、上司（考課者）の考課・育成スキルにはややばらつきが見られた。

<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>(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が、なお、浸透度合いは十分とはいえない。 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。</p>
<p>(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。</p>	<p>(3)10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3名が育児休業を取得した。 育児休業取得者の復帰率は35%であった。</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>(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。</p>
<p>(5)EPA外国人人材の導入を継続する。</p>	<p>(5)2025年度中に3名の外国人材を確保した。</p>
<p>(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。</p>	<p>(6)2025年度もEPAに注力し、「特定技能」外国人材の獲得は見合わせた。</p>
<p>(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。</p>	<p>(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。 他方で、児童部門と高齢者部門との間で、制度（措置費、介護報酬）に大きな乖離があり、職員の処遇に不均衡が生じることとなった。</p>

5. 事業の着実な実施

課題	達成状況
<p>(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、2025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。</p>	<p>(1) 年間の入居率は88.8%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。</p>

<p>(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。</p>	<p>(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。</p>
<p>(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。 また、当面の対策として、養護老人ホーム入所者の介護保険サービス利用については、これまでの外部サービス利用型特定施設の適用をやめ、入所者一人一人が在宅の高齢者と同様に介護保険サービスを利用する「個別契約」に移行する。</p>	<p>(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 82.7%）。 神奈川県高齢者福祉施設協議会・養護老人ホーム部会を通じて、神奈川県等に対して、養護老人ホームの適切な活用を求めたが、十分な成果にはつながっていない。 養護老人ホーム入所者の介護保険サービス利用については、これまでの外部サービス利用型特定施設の適用をやめ、入所者一人一人が在宅の高齢者と同様に介護保険サービスを利用する「個別契約」に移行した。</p>
<p>(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、海老名市の補助による 2024 年度に第一老人ホームの耐震診断に続き、2025 年度には耐震補強と設備の一部改修を行うが、第二老人ホームについても、県・市に対する要望を行う。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。</p>	<p>(4) 2024 年度の第一老人ホームの耐震診断（海老名市補助事業）に続いて、耐震改修工事と給水系統改修工事を実施した。 また、自己資金で第二老人ホームの給水系統改修工事を行なった。</p>
<p>(5)短期入所事業の規模回復 2025 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。</p>	<p>(5) 2024 年度に続いて 2025 年度も達成できなかった。2026 年度中のできるだけ早い時期の達成を目指す。</p>
<p>(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、昨年度途中にいったん白紙化したが、計画を再検討し、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。</p>	<p>(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。また、2026 年度以降 3 か年の委託を継続することになった。 児童福祉施設の小規模化、地域分散化については、市との協議を重ね、現段階では、2026 年度国庫補助協議、2027 年度着工、2028 年度末に竣工の予定で、中心子どもの家の小規模化を進めることを想定している。また、これに伴う入所定員減少を補うために、地域小規模児童養護施設又は分園型グループホームの設置につ</p>

	いても、市と協議を重ねた。
--	---------------

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 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。	(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 2025. 6. 14	<ul style="list-style-type: none">・ 2024年度事業報告（案）について・ 2024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 2025. 6. 29	<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 2025. 9. 13	<ul style="list-style-type: none">・ 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4回 2025. 12. 13	<ul style="list-style-type: none">・ 2025年度第一次補正予算（案）について・ 評議員会の開催について	7名	1名
第5回 2026. 3. 14	<ul style="list-style-type: none">・ 2025年度第二次補正予算（案）について・ 2026年度事業計画（案）について・ 2026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	7名	0名

(3) 監事監査の開催状況

開催年月日	監 査 内 容
2025. 5. 29	2024年度業務執行状況について 2024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
〃	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
〃	加 納 一 志	2025. 6. 29

(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 2025. 6. 29	・ 2024年度決算(案)について	8	1
第2回 2025. 9. 28	・ 特になし	8	1
第3回 2025. 12. 28	・ 2025年度第一次補正予算(案)について	7	2
第4回 2026. 3. 29	・ 2025年度第二次補正予算(案)について ・ 2026年度事業計画（案）について ・ 2026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
2025. 5. 13	・ 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
9/18~19	4	第44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

2025 年度中の車両事故は 17 件（うち相手方過失事故 2 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 4 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
えびな北	自動車運転業務職員	2025. 4. 14 10:17	急坂を降りて対向車とすれ違う際、左下部をブロック塀に擦った。	対向車に気を取られ、左側確認を怠り、左側に寄りすぎた為。
相模原南	児童養護職員	2025. 4. 27 15:30	走行中、道路左側の外壁に車体の左前部を擦った。	宿直明けで疲れが溜まっており、ボーとして漫然運転だった為。
相模原南	児童養護職員	2025. 5. 21 16:00	急な坂を登り切り、左折したところ後部タイヤ泥除けを地面に擦った。	アスファルトに膨らみがあったため、泥除けに接触した。
中心荘	自動車運転業務職員	2025. 7. 8 8:07	対向車とすれ違いできるように、バックしたところ後方車に接触した。	ミラーの確認不足、バックモニターもバック前に確認しなかった為。
相模原南	児童養護職員	2025. 8. 7 15:30	走行中、左寄りに運行し、左前輪泥除けを縁石にぶつけた。	後部座席の児童との会話に気を取られ漫然運転であった為。
相模原南	児童養護職員	2025. 8. 20 13:45	坂を登っている途中、左タイヤを路肩の縁石に擦った。	疲労がたまっていて、眠気に襲われうとうとした為。
中心荘	生活相談員	2025. 10. 23 14:10	病院駐車場に駐車していたところ、相手の車にぶつけられた。	（もらい事故）
相模原南	児童養護職員	2025. 10. 31 17:25	バックした際に、後方にある鎖にバンパーを接触させた。	車がすれ違う為の待機所にて U ターンした為。
えびな南	地域包括職員	2025. 11. 20 10:45	利用者宅から退出のため左折時、門扉に左後方を擦った。	左折する際に、内輪差を計算せずハンドルを切った為。
えびな北	自動車運転業務職員	2025. 11. 27 10:40	バックした時に、左側のバンパーを鉄棒にぶつけた。	時間が無く焦りがあり車両全体に意識が向かなかった為。
えびな南	生活相談員	2025. 12. 1 14:50	利用者宅を右折で出た際に、左前部をガードレールにぶつけて擦った。	門扉に接触しないように大回りしすぎた為。
えびな南	介護職員	2025. 12. 2 18:05	対向車が中央線を越えてきて車両右側に衝突した。	（もらい事故）
えびな北	自動車運転業務職員	2025. 12. 4 17:30	利用者宅を右折で出た際に、車両左後方部を雨どい金属部にぶつけた。	狭い場所を通過する際の、周囲の確認を怠った為。
えびな南	自動車運転業務職員	2025. 12. 10 18:03	大型トラックとすれ違う際に、左ミラーを樹木にぶつけた。	左側の確認が不足していた為。
相模原南	児童養護職員	2026. 2. 6 21:35	細い路地に入り込み、バックした際に車両後方を電柱にぶつけた。	バック時の後方確認不足の為。
子どもの家	児童養護職員	2026. 2. 11 19:25	左折時、車体左側後方をフェンスにぶつけた。	運転技術に見合わない細い道路を走った。
相模原南	児童養護職員	2026. 3. 17 11:45	信号待ちしていた前の車に追突した。	眠気が襲い、ブレーキペダルから足が離れた為。

* 昨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）

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 2025. 4. 11	<ul style="list-style-type: none"> ・職員宿舍借り上げ支援加算状況について ・アルファ医療福祉専門学校「就職企業説明会」の参加について ・病院との医療連携について方向性の確認について ・カスハラについて
第2回 2025. 5. 9	<ul style="list-style-type: none"> ・職員宿舍借り上げ支援加算状況について ・病院との医療連携について方向性の確認を経ての提示資料案について ・おむつ他メーカー製品の情報共有について ・公用車の貸し出しについて
第3回 2025. 6. 13	<ul style="list-style-type: none"> ・児童系職員の離職率が高い状況と、この問題の原因と対策について ・親子宿泊ショートステイについて ・こども家庭ソーシャルワーカーについて ・看護師派遣職員の導入と看護学生夏休みアルバイトの受け入れについて ・夏休みボランティアチャレンジについて ・小規模化に伴う貸戸物件の検討について ・児童養護職員給与処遇について ・湘陽かしわ台病院との協力医療機関協定の締結について ・えびな北訪問型サービス運営指導結果について ・AI 議事録作成の検討について ・ケアプランAI 作成入所版について <p><合同会議 6. 14></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の採用についての取組み（経営打ち合わせより）
第4回 2025. 7. 11	<ul style="list-style-type: none"> ・児童福祉施設離職率が高いことについての考察 ・児童施設給与改正に向けた準備状況について ・EPA 出身職員の日本語教育について ・「医行為ではない行為ガイドライン」のうち酸素吸入の扱いの意識統一について ・AI 記録支援システム『ウエルモ』の無料版使用について ・AI 議事録作成 お試し版使用状況について ・「法人が費用の助成等を行う主要な外部派遣研修及び試験」に追加する研修について
第5回 2025. 8. 8	<ul style="list-style-type: none"> ・「法人採用」をどうするかについて ・職員宿舍借り上げ事業についての相模原市への要望案について ・コロナ等感染症予防による行事の集団飲食及び面会の制限の今後について ・口腔衛生管理について（厚誠会歯科との協定書の変更）
第6回 2025. 9. 13	<ul style="list-style-type: none"> ・親子ショートステイについて <p><合同会議 9. 14></p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協組織風土診断について
第7回 2025. 10. 10	<ul style="list-style-type: none"> ・乳児の外出について ・予算カードの執行記録管理の考え方について ・口腔衛生管理について
第8回 2025. 11. 14	<ul style="list-style-type: none"> ・「児童養護職員の身だしなみ」改訂について ・人材プロジェクト会議での駅看板、送迎車ラッピングについて

第9回 2025. 12. 12	<ul style="list-style-type: none"> ・「児童養護職員の身だしなみ」改訂について ・厚誠会歯科口腔衛生管理指導契約について
第10回 2026. 1. 9	<ul style="list-style-type: none"> ・「児童養護職員の身だしなみ」について ・応募者を県外に広げるための取り組みについて ・地域包括職員の携帯電話導入について
第11回 2026. 2. 13	<ul style="list-style-type: none"> ・地域スポーツ少年団へのスポンサーについて
第12回 2026. 3. 13	<ul style="list-style-type: none"> ・奨学金代理返還について ・スマートフォン、中学生全般への対象の拡大について ・(児童) 暫定定員について ・アウトソース業者(給食) 職員の駐車場利用について <p><3. 14 合同会議></p> <ul style="list-style-type: none"> ・昇格審査の段取り/スケジュールについて ・契約職員の労働時間管理について

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(2025. 5～2025. 7月)									
秋(2025. 10～2025. 12月)									
春	人間ドック (東名厚木)	正規	8	16	29	21	17	5	96
		非正規	4	3	4	6	6	0	23
	一般健診 (湘陽かしわ台)	正規	11	26	12	25	36	4	114
		非正規	0	4	11	6	4	0	25
秋	一般健診 (湘陽かしわ台)	正規	14	21	15	22	32	0	104
		非正規	0	11	17	37	11	2	78
計		正規	33	63	56	68	85	9	314
		非正規	4	18	32	49	21	2	126

(2) 労働災害の状況

2025度中申請 11件(うち認定 11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2件、中心荘6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	2025. 5. 17	介護職員	大型ポリバケツに入っていたお湯を別バケツへ移す際に自身の足(右足甲、左足第一指)に掛けてしまい、熱傷した。
2	相模原南	2025. 6. 2	児童養護職員	おしりふきウォーマーのコードに足を引っ掛けて転倒、左足指を骨折した。
3	えびな南	2025. 7. 8	介護職員	階段を下りる際に左足を踏み出した際に左膝を痛め、半月板を損傷した。
4	中心荘 第一・第二	2025. 7. 18	介護職員	利用者の右足つま先が廊下床につっかかり転倒した際、利用者が手をつないでいた職員の指を握った為、職員は右手指を骨折した。
5	中心荘 第一・第二	2025. 8. 7	介護職員	利用者を車椅子からベッドへ移乗する為、臀部を持ち上げた際に腰を

				痛み、腰部筋膜炎、腰椎捻挫となった。
6	中心荘 第一・第二	2025. 8. 20	看護職員	新型コロナウイルスに感染した利用者の看護を行い、新型コロナウイルス感染症に感染した。
7	相模原南	2025. 9. 26	児童養護職員	乳児を見守りしていた際に乳児が投げたボールが当たり左目眼球に当たり、眼球が傷ついた。
8	中心荘 第一・第二	2025. 11. 16	介護職員	階段を踏み外し右足首を捻挫した。
9	えびな南	2025. 11. 26	介護支援専門員	地下倉庫の出入り口が開いていることに気づかず通ってしまい転落し左大腿部等打撲した。
10	中心荘 第一、第二	2026. 1. 9	介護職員	地面から立ち上がっている通気管と思われるものにつまづき前方へ転倒、脳震盪、顔面や左手等打撲した。
11	中心荘 第一・第二	2026. 1. 26	介護職員	研修先で階段を下りている際に足を踏み外し右足首を痛み、細菌による感染症、足首靭帯を伸ばしてしまった。

* 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5件、えびな南3件、えびな北3件）

(3) 職員の資格取得の状況（資格登録者・修了者）

事業所	雇用形態	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
看護師	正規	0	0	0	1	0	0	0	1
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護福祉士	正規	0	0	2	3	3	0	0	8
	非正規	0	0	0	0	1	0	0	1
社会福祉士	正規	2	0	0	0	0	3	1	6
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
子ども家庭 ソーシャルワーカー	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	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	1	0	0	0	0	1
	非正規	0	0	0	0	0	0	0	0
介護職員実務者研 修	正規	0	0	0	1	0	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	2	1	0	1	0	0	4
	非正規	0	0	0	4	1	0	0	5
計	正規	2	2	5	7	6	4	1	27
	非正規	0	0	0	4	2	0	0	6

(4) 育児休業取得状況

2025年度中の産前産後休暇・育児休業取得者 正規職員 10名（うち出生時育児休業取得者 1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28年	平成29年	平成30年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
正規	人数(人)	53	36	34	32	31	33	34	30	34	38
	退職率(%)	24.88	17.73	16.59	17.24	16.06	16.10	15.74	14.22	15.25	17.84
非正規	人数(人)	57	66	42	47	50	58	37	33	38	24
	退職率(%)	24.57	29.20	19.09	21.96	22.83	28.16	19.47	17.84	22.22	15.09

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16%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。2025年度は15.09%へ低下した。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。

<人材紹介受け入れ過去10年間の推移>

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	2024年	2025年	過去10年計
正規	採用(人)	1	3	6	3	18	13	9	10	9	6	78
非正規	採用(人)	0	0	0	1	1	4	3	1	0	1	11
1年以内退職		2	0	1	2	1	6	7	5	2	3	29

過去11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、2025年度は退職率42.8%であった。紹介実績数は前年より減少している。

(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
----	-------------	------	----------

2025. 4. 1	令和7年度社会福祉主事資格認定通信課程 全社協	社会福祉主事資格認定通信課程	二種 2
2025. 8. 1	令和7年度社会福祉法人会計事務講座 全社協	社会福祉法人会計事務講座 中級コース	二種 1
2025. 9. 22	令和7年度初任者キャリアパス対応生涯研修課程 県社協	令和7年度初任者キャリアパス対応生涯研修	一種 1
2025. 10. 30	年末調整の基本実務講座 神奈川県労働福祉協会	年末調整の基本実務講座	二種 2

(2) 資格取得・修了の状況

令和7年度社会福祉主事資格認定通信課程 修了 2名
 令和7年度社会福祉法人会計事務講座 中級コース 修了 1名
 令和7年度初任者キャリアパス対応生涯研修課程 修了 1名

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 (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)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 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。 (3)社会福祉法人に求められる必要な事務手続き</p>	<p>(1) 理事会・評議員会を予定通り開催した。</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、漏れなく終わることができた。</p> <p>(3) 情報開示等、法令で定められた範囲の必要な手続きを実施した。</p>
<p>2. 職員の充実 (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</p>	<p>(1) 資格取得支援について ①介護支援専門員は33名が受験し合格者は3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、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1名が合格した。 ③ 認知症介護基礎研修は9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、</p>

<p>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 2026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ために、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 前年度に引き続き、年度途中で就職した正規職員に対し、就職して概ね3か月後に、面談を総務部職員により行い、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>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、予定通りに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」を利用した。利用開始後7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、今年度は予定通り実施することができた。</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) 正規職員年度途中で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。</p>
<p>3. 人材確保</p> <p>えびな南高齢者施設の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。</p> <p>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。</p> <p>それらの事情を踏まえ、以下(1)から(5)の</p>	<p>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>

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をおこなったため、引き続き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る内容にして維持していく。

(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、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。引き続き、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

今年度受け入れ予定のインドネシア人候補生3名(2025年12月入職)、ベトナム人候補生・4名枠(人数は未定・2025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。

(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。

法人ホームページについては、求人情報ページを始め、常に最新の情報の公開を維持することができた。

(3) 子どもの家にて3名、相模原南にて4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。

<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) 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。</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) 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。</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>(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 コロナによる影響は少なくなり平常時に戻りつつあり、且つ介護報酬改定により若干の収入改善が進む一方で、それらの伸びを上回る、人件費、物価の高騰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、2025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。</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。 行政が用意する、耐震工事への補助金や、それに関連する各種設備改修への補助金を有効に活用しながら、大幅なリフォーム・リノベーションの一部分でも着手できるようにすすめていく。 他。</p>	<p>②中心荘の改修計画に合わせ、補助金では賅いきれない部分を、積立金を取り崩して補填する運用を行うことができた。 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、積立金の積み増しを行った。</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、耐震改修計画と、耐震改修工事、給水系統改修工事の実施と、それに対する補助金申請を行うことができた。</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	合計
人数	1	1	3	5
(うち清算結果給付なし)	0	0	2	2
申請額	115,878	82,148	59,706	257,732
(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	1	0	1	
(うち清算結果給付なし)	0	0	0	
申請額	130,760	0	130,760	
(4)年間収支状況				
	支出	収入	残高	
期首残高			41,750,783	
寄付金		80,000		
残高証明手数料	550			
清算給付 子どもの家 2名	175,584			
清算給付 相模原南 2名	212,908			
貸付 0名				
期末残高			41,441,741	

(正規職員の退職・採用・異動の状況)

	①2025年4月1日 現在の在籍職員 数	②2025年4月1日 ～2026年3月31日 の退職者(▲) 数 退職率 (②/①×100)	③2025年4月2日 ～2026年4月1日 の採用者数 採用率 (③/⑦×100)	④2025年4月2日 ～2026年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2025年4月2日 ～2026年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2025年4月2日 ～2026年4月1日 の補充数 補充率 (⑥/⑦×100)	⑦2026年4月1日 現在の在籍職員 数 (①+②+⑥)
中心子どもの家	19	▲ 2 10.53%	3 14.29%	1	0	4 19.05%	21
中心荘第一・ 第二老人ホーム	39	▲ 5 12.82%	6 15.38%	1	▲ 2	5 12.82%	39
えびな南高齢者施設 (コミュニティーケアおおやをむ)	42	▲ 7 16.67%	5 12.50%	0	0	5 12.50%	40
えびな北高齢者施設	46	▲ 10 21.74%	5 11.90%	1	0	6 14.29%	42
相模原南児童ホーム (ふうせんかざらむ)	54	▲ 11 20.37%	12 23.08%	1	▲ 4	9	52
総務部	10	▲ 2 20.00%	1 11.11%	0	0	1 11.11%	9
育児休業他	3	▲ 1 33.33%	0 0.00%	3	▲ 1	2 50.00%	4
合 計	213	▲ 38 17.84%	32 15.46%	7	▲ 7	32 15.46%	207

(非正規職員の退職・採用・異動の状況)

(非正規職員の退職・採用・異動の状況)							
	①2025年4月1日 現在の在籍職員 数	②2025年4月1日 ~2026年3月31日 の退職者(▲) 数	③2025年4月2日 ~2026年4月1日 の採用者数	④2025年4月2日 ~2026年4月1日 の事業所間の転 入者数	⑤2025年4月2日 ~2026年4月1日 の事業所転出者 (▲)数	⑥2025年4月2日 ~2026年4月1日 の補充数 (③+④+⑤)	⑦2026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	7	▲ 3 42.86%	10 71.43%			10 71.43%	14
中心荘第一・ 第二老人ホーム	22	▲ 5 22.73%	2 10.53%			2 10.53%	19
えびな南高齢者施設 (コミュニティーケアおおやを含む)	36	▲ 6 16.67%	8 21.05%			8 21.05%	38
えびな北 高齢者施設	72	▲ 6 8.33%	4 5.71%	1	▲ 1	4 5.71%	70
	(ヘルパー-内職)	8	0 0.00%	0 0.00%		0 0.00%	8
	(ヘルパー-内職)						
相模原南児童ホーム	18	▲ 3 16.67%	11 42.31%			11	26
総務部	4	▲ 1 25.00%	1 25.00%	1	▲ 1	1 25.00%	4
合 計	159	▲ 24 15.09%	36 21.05%	2	▲ 2	36 21.05%	171

Ⅷ. 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。 ・全国生活困窮者自立支援就労部会主催「就労支援勉強会」「意見交換会」に参加した。（全6回） ・共創社会研究会主催「地域連携活動についての意見交換会」に参加した。 ・就労支援事業所連絡会主催「就労選択支援勉強会」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）。 ・就労準備支援事業連携会議に参加した。（全3回）。 ・かながわつながりネットワークの委員となり、ネットワーキング会議に参加した。（全3回）。

講演会	・名古屋市社会福祉協議会主催「第一回経営者・施設長セミナー『これからの地域における社会福祉法人のかたち～公益的取組みを通して地域課題の解決を目指す～』」に登壇した。
-----	--

2. 連携実績

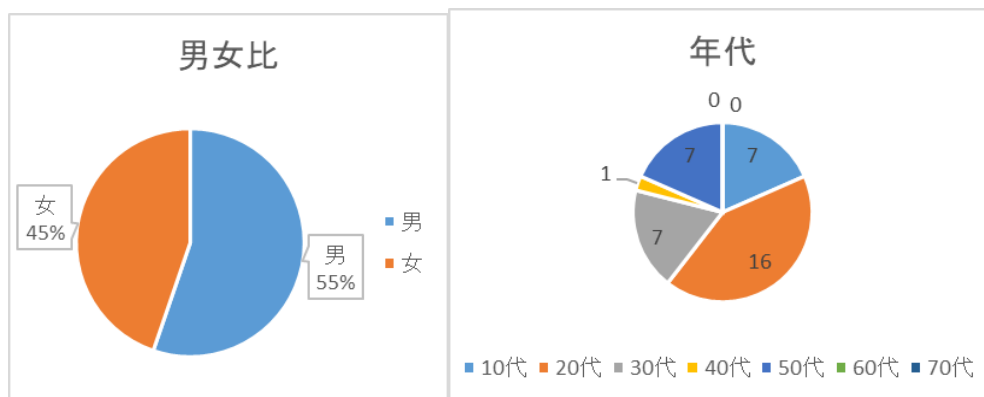
座間市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
大和市	自立支援相談担当からの依頼で4名がUWを利用した。
海老名市	自立支援相談担当からの依頼で1名がUWを利用した。
西部サポートステーション 中央サポートステーション	西部からの依頼で2名がUWを利用した。 中央からの依頼で6名がUWを利用した。
厚木ハローワーク ジョブスポットあやせ 大和ハローワーク	求職者の中で、なかなか就労が決まらず困っている人や、課題を持ち就労準備が必要な人に、ハローワーク担当者がUWを案内し、UWで支援した。 また、UWで就労訓練を終えた人を、UW担当者が同行してハローワークに相談に連れて行った。
ウェルビー	1名がUWを利用した。
ミライてらす	5名がUWを利用した。
座間支援学校	1名がUWを利用した。

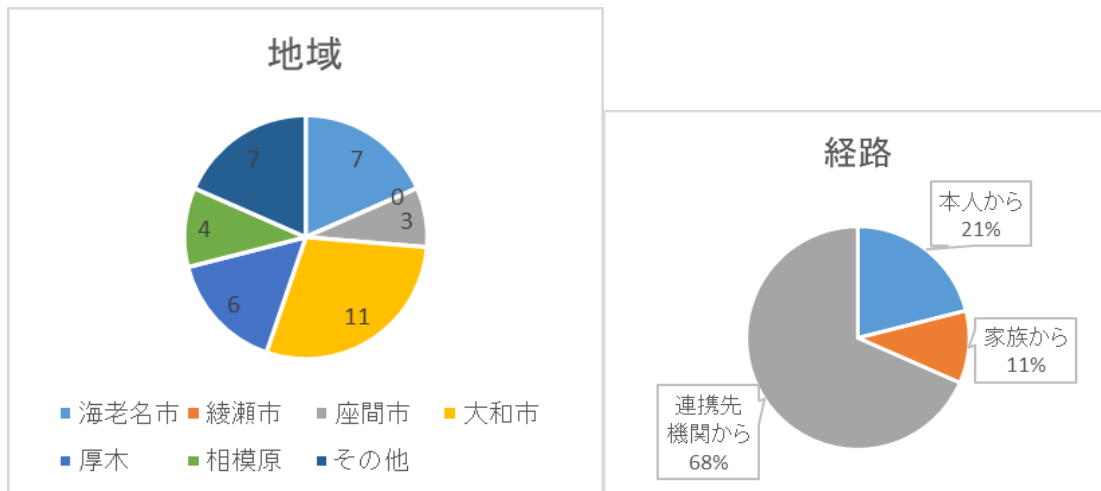
3. 支援実績

相談人数	38人
UW実習実施人数	22人

<2025年度 UW相談者内訳>

男女比		年代		地域		経路	
男	21	10代	7	海老名市	7	本人から	8
女	17	20代	16	綾瀬市	0	家族から	4
計	38	30代	7	座間市	3	連携先機関から	26
		40代	1	大和市	11	計	38
		50代	7	厚木	6		
		60代	0	相模原	4		
		70代	0	その他	7		
		計	38	計	38		





<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	449人
えびな南高齢者施設（おおや含む）	174人
中心荘	0人
相模原南児童ホーム	52人
中心子ども家	1人
外部法人	14人
合計	690人

<2025 年度中の就労決定数>

11人

（うち、UW 実習経験者：えびな南1人、えびな北1人、相模原南児童ホーム3人、中心子ども家1人）

4. 総括

「働きたいけれど働けずにいる方のための就労支援」であるユニバーサル就労支援は、開始から12年が経ち、支援した方は633人となった。開始当初に想定したとおり、制度の狭間になって支援を受けられていない方々が数多く相談に来られた。問題が多方面に渡るためにどこに相談していかかわからずにいる方、これまでどこかに相談したことはあるが事態が変わらず諦めていた方、就労経験はあるものの根本的な課題が解決していないために離職を繰り返している方、障害の疑いがあるものの障害者手帳を取得できず、障害福祉サービスが受けられない方など、様々である。UW はこうした方々の受け皿となり、多くの方の就労や社会参加に貢献してきたと考えている。

もともと就労だけではなく多方面に渡る複雑な背景を抱えた方の相談が多かったのだが、近年その傾向はますます強くなっている。とくに最近では相談数自体は減ってきているものの、一つ一つの相談の困難度合が増している。これは近年、行政や各面で「制度の狭間」を埋めるような相談体制が整ってきているため、相談者が分散する傾向にある一方、年数がかかるケースや、多方面での連携やノウハウが必要なケースなど、より困難度が高い少数の相談がUW に集まってき

ているからだと考えている。たとえばハローワークでは、以前は職業紹介だけだったが、近年は就職困難な方の相談にも乗るようになってきている。が、相談窓口だけでは対応できないようなケースも多く、そういう時にハローワークから UW に依頼が来る。UW に期待されることは年々変化していくものの、その時々で必要とされる役割があると感じている。

労働市場では人手不足であり、売り手市場であると言われているが、就職に関しては二極化している。求人ニーズが高いのは一部の産業や若年者であり、中高齢者や最新分野のスキルを持たない者は苦戦している。まして長年ひきこもっていたりブランクがあったりする方、ハンデのある方の困難さは以前よりも増している。

今年度の UW 相談は、若年者と高年者に二分していた。昨今は各方面で相談体制が充実してきているので、「早めに相談」という意識が広まり、若年者の場合は学校時代からやりづらさがあった方が卒業後、じきに相談に訪れる。逆に高年者は、昔は相談するという発想がなく、相談先もなかったため、今になって初めて相談に来たという方が多い。年齢が上がるほど未経験者の就労は難しくなるため、早めに相談につながることは望ましいことである。だが一方では、自ら失敗体験していない若年者が来るということは、失敗が許容されない、不寛容な時代を表しているとも言える。いずれにしても、若年者であれ高年者であれ、今の時代に生きづらさを感じている方々である。それぞれに課題や背景は全く異なるため、その方に合わせた丁寧なアセスメントと計画的な支援が必要である。

中心会には長年社会福祉に携わってきた信用とノウハウ、各施設で就労準備・トレーニングができるという強みがあり、UW ではこれらを活かしてこれからも生きづらさを抱える方々を支え、社会に貢献していきたいと考えている。