

令和5年度 社会福祉法人神栖市社会福祉協議会 第4回 理事会議事録

招集年月日 令和5年12月18日（月）
開催日時 令和6年1月22日（月） 午後2時28分から午後3時45分まで
開催場所 神栖市保健・福祉会館 2階 健康相談室
出席理事名 石田 進、篠塚洋一、千葉千恵子、狭山利和、鈴木伸洋、卯月秀一、花田三男、中嶋正子、
須之内正昭、西川寧人、石井洋一、佐藤行廣、大和愛紀、高安桂一
欠席理事名 五十嵐清美、信太俊浩、高田和美、野村みさ子
出席監事名 岡野一男、森本政一

理事会開催前に配布資料の確認をした。

定刻に令和5年度第4回社会福祉法人神栖市社会福祉協議会理事会を開催した。

理事総数18名中14名の出席。事務局に置いて定款第30条第1項により、理事会の成立を確認した後、石田進会長から挨拶がされた。

定款第29条 事務局一任の発生により、事務局が石田進会長を議長とすることを提案し、全員一致で石田進会長を議長に選任した。

定款第31条第2項 議事録は出席した会長、及び幹事の記名押印となることを確認した。

○事前に送付した資料等

- ・ 令和5年度第4回理事会資料
- ・ NORMA社協情報（11月合併号・12月・1月号）

○当日追加資料等

- ・ 茨城県内市町村社会福祉協議会比較一覧
- ・ 福祉感謝会開催案内、上映映画チラシ

議 事

報告第1号 令和5年度上期（4月～11月）事業実施状況及び予算執行状況について

議長である石田会長から、報告第1号は資料を事前送付しているため朗読を省略し重点項目のみの説明とすることを提案され、理事及び監事全員の同意を得た。事務局（荒井真由美事務局次長、相良光浩センター長）が別紙令和5年度第4回理事会資料に沿って説明した。

（荒井真由美事務局次長）

報告第1号につきましては定款第20条第5号に基づき報告を行うものです。本資料2ページをお願いいたします。本年11月までの8ヵ月間に渡った実績について報告をさせていただきます。未だコロナ禍の長期化において、経済的に困窮状態にある方々への支援策を優先課題とした今年度の事業計画に基づいて、福祉総合相談を入り口に各種専門相談との重層的な支援体制を整えています。その要となる職員全てがソーシャルワーカーとして相談援助技術を駆使し市民生活の課題に取り組んでいます。11月末までに本会に寄せられた相談に対する支援延べ件数は6,220件、前年比で見ると1割ほど減少した状況ですが、コロナ禍前との比較では同時期の2割増の状況となっています。そうした要因については、相談内容別件数にある「生活福祉資金」や「自立相談支援」において実施していたコロナ特例での貸し付けと要件

緩和策は終わりましたが、返済が難しいといった方々への返済のフォローアップに支援が切り替わったという内容が実績に出ている状況にあります。また、「こころの相談」や「福祉教育」の相談件数増加については、社会生活の動きに連動した結果となっています。資料3ページ以降は各事業の詳細となります。「生活課題解決に対する組織化・事業化」として、鮮度を大切に福祉課題をテーマに毎月1回開催している地域ネットワーク勉強会について、7月以降は障害者の就労支援を中心テーマに市内にある事業所の特徴を各施設の実践者の方に伝えていただきました。当事者はもとより参加された支援者の方々から、「整備が進んでいる障害福祉サービスでは、事業所の特徴を知っておくことは、利用者個々の特性に合わせた事業所選択にはとても重要で、仮にその際にミスマッチがあったとしても、事業所間で連携を取ることで面で支えることの可能性を感じた」といった福祉事業体らしい感想を多くいただきました。そうした機運の高まりをこの勉強会だけで終わりにせず、障害事業所連絡会として本会でお声かけをさせていただき、市内12の障害就労支援事業所の協力を得て会議を通じて各事業所の特徴をわかりやすく一覧表にまとめた資料作成に着手し年度内完成に向けて進めています。

資料4ページに移ります。「必要とされる各領域の権利擁護・生活支援システムづくり」として、行政や民間の事業所では取り組みにくい福祉課題解決に向けた事業を展開しています。4年ぶりに開催した発達障害児療育者研修。こちらは幼児期の集団場面に関わる保育士や幼稚園教諭を対象に、発達の気になるお子さんの状況を理解して適切な関わり方を学ぶ研修会として6月から4回連続講座で開催しました。10月に全行程を終え、23名が全課程を修了しました。今後もこうした事業を通じて発達障害児支援のムードを高めていきたいと考えています。

続いて資料6ページになります。「権利擁護関連活動の充実」では、成年後見制度の利用支援と後見の担い手不足の解消を目的に、判断能力が不十分な方の公的な支援者である成年後見人に社会福祉協議会が法人として支援を行う法人後見事業を実施しています。本会が受任の対象としているのは、身寄りがなく後見報酬の支払いが困難な財産の乏しく福祉的な見地から支援が必要な方です。これまでに家庭裁判所から11名の方の後見人として選任されています。また、成年後見制度との関連性が高い日常生活自立支援事業については、いわゆる成年後見制度の予備軍とも言われる方が対象となりますが、判断能力の衰えや不安はあるものの契約する能力がある方を対象に、福祉サービスの利用や日常的な金銭管理の支援をしています。成年後見制度と日常生活自立支援事業は対象と支援内容が重なる部分が多くあります。それぞれの事業範囲がどこまでなのかといった相談も社会福祉協議会の窓口1つで対応できているということは、市民の方にとって利用の幅が広がることに繋がっています。「生活困窮者の支援活動」については、生活福祉資金貸付事業等の内訳となります。令和2年3月から2年半に渡り実施してきたコロナの特例貸付は昨年度で終了していますので、資料の実績は従来の低所得や障害者等を対象とした本則での貸付実績になります。実績はコロナ禍前と同等の実績です。資料の中にある「(新)償還猶予申請」はコロナの特例貸付の償還が令和5年1月から開始となり、償還が困難な借受世帯から「返済を待ってほしい」といった相談に対応した延べ件数となります。予算の経理区分では特例貸付フォローアップという区分となります。フォローアップ支援の内容は、償還免除、償還猶予、その2つには至らないものの計画通りの償還が困難な借受人への支援の3つに区分されています。神栖市社協を通じて貸付決定となった延べ5,029件、金額は20億9千万円強となっています。令和5年11月末で償還免除となった借受人は全体の26%、償還猶予となっている借受人は全体の9%、この1月以降からの償還開始分も含めて予定通り返済していく、もしくは予定しているという借受人は全体の65%となっています。償還免除や償還猶予の相談があった借受人の中には、手続きの支援だけでは生活が成り立たないケースが少なくないことから、資料7ページの「生活困窮者自立支援事業」に繋ぐなどして支援をしていま

す。生活困窮者自立支援事業については、生活保護に至る前のセーフティネットとして就労や住まいの確保、家計の問題、債務、社会的孤立といった生活困窮者が抱える課題について、求職活動中のアパート家賃を補助する住居確保給付金を軸に本人の意思を尊重しながら横断的に個別に支援をしていく制度です。コロナの条件緩和の措置が終わったため前年比24%ほど減少していますが、資料の実績に関しては、コロナ前の3.5倍の実績となっています。また、求職活動もままならず、生活費も底を尽くような状況にある方に関しては生活保護の相談に同席するケースもあります。

資料8ページに移ります。「市民との協働による地域生活支援のしくみづくり」はボランティアセンターを中心に事業展開をしています。ボランティアをしたい人と依頼したい人をマッチングする相談は、徐々にコロナ禍前の状況に戻りつつあります。冒頭の石田会長のあいさつの中にもありましたが、全国で災害が多発する中で阪神淡路大震災を契機に災害ボランティアへの期待は年々高まっています。全国全ての市町村に設置されている社会福祉協議会は自治体の要請に基づき、公益性と日常的な住民との結びつきを活かして災害時には行政はもとより関係団体と協働して、災害ボランティアセンターの運営を行うということが多くの自治体の地域防災計画に位置付けられています。本会も同様です。資料にある以前から本会では災害ボランティアセンターの運営支援として茨城県社会福祉協議会との協定に基づき職員を派遣してきました。今年の1月1日に発生した能登半島地震については、早々に災害ボランティアセンターが15カ所開設されましたが、あまりにも大きな被害から現在は災害ボランティアの受け入れをしているところは少なく、ほとんどは受け入れを見合わせている状況です。初動期対応として1月24日から、一番被害が大きい能登半島の3市町に茨城県社会福祉協議会の職員と一緒に本会職員の相良が支援に向かう予定となっています。

続いて資料9ページになります。「福祉教育支援活動の充実」では、市内の小学校を中心にコロナ禍前の状況に戻りつつあります。市内14の小学校のうち10校で実施しております。資料10ページにある福祉教育サポーター養成講座を受講した方にも加わっていただき、多くのボランティアの方に協力をいただきながら児童との交流を深めていくことができました。また、食品ロス削減の取り組みと福祉活動の推進を目的とした「もったいないを橋渡しプロジェクト」はご覧の通りの実績で、新たに活用したいという団体も増え、企業・団体の皆さまからは大口の備蓄品、市民の皆さまからは家庭用の食品の寄付をいただき、ボランティアセンターが橋渡しをしました。

次に資料11ページは、各種事業を推し進めるためになくはない市民の皆さまの理解を促進するための取り組み内容となっています。コロナ禍による社会変容や地区加入率の低下といった状況が続いていますが、区長さんを始めとする地区の皆さまや市内企業・事業所・団体の皆さまから従前に近い形で本会の会員加入や寄付にご賛同をいただいております。今後理解者を増やすための広報活動と併せて会員募集の在り方の検討も含め強化を図っていきたく考えています。

資料12ページの「事務局職員の人事」については、常勤職員正職員候補者として採用した1名を正職員に登用した一方で、1件懲戒処分を行った経緯があります。福祉団体の会計処理の誤りを是正せずに報告義務を怠った行為について処分をしています。今後につきましては、職員の研修と人事管理を強化して再発防止に努めていきます。計画的実施事業は予定通り、支援事業についても想定した援助が概ねできています。続いて収支状況について説明をします。

事務局（相良光浩センター長）

資料13ページをお願いします。報告した11月までの事務・事業の執行に係る収支をまとめたものが収

支状況の表となっています。社会福祉協議会の経理規程に基づいて、社会福祉事業区分、公益事業区分それぞれの収支計算をしています。11月末時点での収入及び支出の状況は、予算現在額246,947,000円に対して収入は203,303,980円、支出は121,482,686円となっています。それぞれ事業ごとの収入と支出、翌月に繰り越せる残金については、記載の通りとなっています。いずれの拠点区分、サービス区分においても、一部受託金収入の入金日の関係で翌月繰越がマイナスとなっているところはありますが、概ね収入の範囲の中での執行ができています。年度末時点まで見通した場合でも財源が不足するような事業、計画に定めていた事業が執行できないという状況にはなく、財源面では特に問題がないという状況を報告いたします。資料14ページについては、資金収支計算書を11月末時点の各勘定科目別の予算に対する決算額を“差異”としてまとめています。勘定科目によっては執行率に若干の前後がありますが、収入は11月時点で81%、対する支出は54%となっています。11月末でちょうど1年の3分の2が終了し、執行率66%が平均的な執行と見ると収入については概ね予定通り、支出については年度末になって発生するものもいくつか出てきますが、概ね当初予算の範囲で執行が可能という見込みをしています。ただし、経常経費補助金収入については当初計画時から差異が生じまして、支出と併せて減額の補正を行う必要性があります。こちらについては、この後の議案第6号にてお諮り致しますのでよろしくをお願いします。以上で報告第1号に関する事務局からの内容説明を終了します。

(石田進議長)

はい。それでは事務局からの説明が終了しましたので、これより質疑に入りたいと思います。各事業の内容についてご意見、ご質問等ありましたらよろしくお願い致します。

(須之内正昭理事)

いつも資料を分かりやすくまとめていただいていると思います。今回、令和5年度の事業計画書と報告内容を見比べてみましたが、事業計画で立てている番号と今回の報告内容の番号が一致していて非常に見やすくなっています。しかし、資料11ページの「事業推進のための組織体制の発展・強化」の部分と事業計画の番号や文言が違っているのかなと感じました。

事務局（荒井真由美事務局次長）

ご意見ありがとうございます。事業計画でいう項目の柱立てが整理されていない部分がありますが、それ以前の事業報告の中で重複になってしまう部分は資料に掲載していないものもあります。今後はより見やすい資料作りを進めていきます。

(須之内正昭理事)

今回の資料は事業計画と合わせてよくできているわけですから、計画とその結果についてより分かりやすくしていった方がよいと思います。

事務局（橘田勝事務局長）

今後の資料等については分かりやすく表記をさせていただきます。

以降の質疑はなく報告済みとなった。

議案第1号 事務局職員就業規則の一部改正（案）について

議案第2号 常勤職員就業規則の一部改正（案）について

議案第3号 非常勤職員就業規則の一部改正（案）について

議長である石田会長から、議案第1号から第3号まではいずれも同内容の就業規則改正（案）となっ

ているため3件を一括審議することの説明がされた。

事務局（相良光浩センター長）

資料15ページをお願いします。神栖市社会福祉協議会の正職員に該当する職員に対する就業規則は議案第1号の事務局職員就業規則を適用しています。議案第2号の常勤職員については月給制の契約型社員、市役所でいうと会計年度職員、以前でいうと嘱託職員という処遇に近い形の職員を常勤職員と称して常勤職員就業規則を適用しています。議案第3号の非常勤職員については、いわゆるパート労働者、時給いくらかで働いていただいている職員については、非常勤職員と位置付けまして非常勤職員就業規則を適用しています。今回、3件一括で提案させていただく理由としては、いずれも同じ理由を提案理由とすることからです。資料15ページに記載の通り、新たに就業規則の中に「人事評価制度」と「分限に関する事項」の2点を追加させていただく内容となっています。人事評価制度については、神栖市で既に導入されている人事評価制度を準用し導入を図りたいと考えています。また、分限に関する事項については、これまで本会の人事制度で設けていなかった降給や降格等について、市の例に準じて新たに規定するものです。いずれも各就業規則の中に人事評価に関する部分と分限に関する部分の条文を追加した上で、個々の細かい規定については別に新規制定をする予定です。新規制定の規則についてはこの後の議案で改めてご説明します。各就業規則の改正案は資料16ページ以降に記載をしています。資料16ページは事務局職員就業規則改正案となっています。従来あります第9章と第10章の間に新たに「第10章 人事評価」として加えるものです。また、分限については第10章を第11章に改めて表彰と懲戒の間に「分限」という言葉を定め、且つ第46条として分限に関する基本的な条文を定めます。それが46条、47条です。こちらの新規追加条文に合わせて以降の条文の番号、あるいは関連条文の該当する項目を修正することになりますので併せてお諮りをさせていただいています。資料17ページは常勤職員就業規則改正案で、改正箇所、改正内容についてはいずれも事務局職員就業規則と同じ文言を入れてあります。非常勤職員就業規則についても同様です。3つの規則の改正案を提案させていただきます。事務局からの説明は以上となります。

（石田進議長）

はい。それでは事務局からの説明が終了しましたので、これより質疑に入りたいと思います。就業規則改正案についてご意見、ご質問等ありましたらよろしくお願い致します。

（須之内正昭理事）

分限の条文の中に「心身の故障…」と記載されていますが、若干違和感があります。

事務局（橘田勝事務局長）

ご意見ありがとうございます。追加の条文につきましては、市の規則と同じ文言を使用していますが、確かに“心身の故障”というのは言い回しとして機械が故障する“故障”という形で捉えられてしまうとどうなのかなという思いもあります。しかし、あくまでも行政用語で市の規則が定められていますので、それに準ずる組織として市からもアドバイスをいただきながら、同じ文言で条文を定めたということになります。

他に質疑はなく、議案第1号、第2号、第3号は議長を除く賛成13名、反対0名で原案の通り議決した。

議案第4号 職員の人事評価実施規則（案）の制定について

事務局（荒井真由美事務局次長）

資料19ページをお願いします。提案理由としましては、ただ今決議いただきました改正就業規則に基づきまして、本会職員の人事評価における実施手続きについて必要な事項を定める規則として新たに制定するものです。本会が令和4年度より取り組んできた職員の育成を目的とする「目標申告」とその後の「実施評価」による育成面談をさらに発展させるものになります。職員一人ひとりが「神栖市社会福祉協議会職員行動原則」に掲げている基本姿勢を自覚し、地域福祉を推進する中核的組織の一員として、強い責任感と使命感、対人援助専門職としての誇りをもって活動を推進する職員を組織的に育成するための具体策のひとつとして、能力・実績に基づいた人事管理、組織全体の士気高揚、業務能率の向上が導入のねらいとなっています。規則案の内容については資料20ページから22ページに渡って掲載していますが、定義の第2条、人事評価は能力評価・業績評価の両面から行うものとします。以降、評価基準の明示や評価結果の開示、人事評価の結果については第12条、被評価者の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとします。以降の運用の詳細についても、具体的な規則の内容は市で既に導入されている人事評価制度を準用した内容となっています。なお、実施にあたっては評価の客観性と透明性を高めるために各種様式に合わせた人事評価の考え方を書面で整備し、評価される側とする側が共有した形で開始する予定です。事務局からの説明は以上です。

（石田進議長）

はい。それでは事務局からの説明が終了しましたので、これより質疑に入りたいと思います。職員の人事評価実施規則案についてご意見、ご質問等ありましたらよろしくお願い致します。

（鈴木伸洋理事）

資料20ページに記載がある人事評価様式について、具体的にどのような内容になりますか。

事務局（荒井真由美事務局次長）

ご質問ありがとうございます。各種様式も整備してありますが、今回の資料に掲載しておりませんでしたので、申し訳ございませんでした。市の様式をほぼ準用させていただくような形です。実施前に目標を設定したものを評価者と被評価者がそれぞれ共有し、実績に関しては5段階で評価していきます。定期的な面接場面で評価者と被評価者が確認をして、それを評価に結び付けていくという形です。今後、細かい様式に合わせて「人事評価の考え方」を整備して様式は本会ホームページでも公開します。双方で理解を進めるようにしていきます。なお様式に関しては先ほど説明させていただいた通り、市の様式を準用させていただく形ですが、組織の規模の違いがありますので、少し内容を簡略化して整備をしています。

（鈴木伸洋理事）

資料22ページの第14条にある人事評価審査委員会を設置する形になるようですが、市役所は人材が多いので確保できると思いますが、市役所との規模の違いから社協はそういった委員を確保できるのか心配があります。

事務局（荒井真由美事務局次長）

ご意見ありがとうございます。そこに関しては、確かに市役所との規模の違いがあります。関連する規定に懲戒処分の審査委員会がありますので、必要に応じてその委員会と同じメンバーを委員として開催する想定をしています。

（石田進議長）

よろしいでしょうか。

(鈴木伸洋理事)

はい。ありがとうございました。

他に質疑はなく、議案第4号は議長を除く賛成13名、反対0名で原案の通り議決した。

議案第5号 職員の分限に関する規則(案)の制定について

事務局(荒井真由美事務局次長)

資料23ページをお願いします。提案理由としましては、ただ今決議いただきました第4号議案と同様に、改正就業規則に基づき職員の分限、「分限」とはいわゆる公務員の身分保障を前提とした身分の変動を意味する言葉になりますけれども、その分限について、職員の意に反する降任、解雇及び降給の手続きに関して効果的に進める事項を定めることで公平性を確保することを目的として新たに制定するものです。なお現在職員の降任、解雇及び降給の手続きに関する事項については、職員の職務義務違反に対する職場秩序維持の観点から制裁を行うルールとして、職員の懲戒処分の基準に関する規則があります。ただこれはあくまでも制裁のルールであり、職務能率の観点から職員を解雇、降給するルールではありませんので、そのため人事評価の制定と併せて必要な場合に公正な解雇及び降給の手続きを定めて効果的な人事管理を行うことが導入のねらいとなっています。規則案の内容については資料24ページから25ページに渡りますが、分限の種類は第2条に、それ以外の事由に関しては第3条、4条に、以降手続きに関して規定しています。人事評価のルールと併せてこちらの分限についても神栖市で既に導入されている制度を準用した形となっています。ただし極力この規則に基づく処分がないように人事評価と職員研修等の強化によって人材育成と管理の精度を高める取組みを優先に進めていく予定としています。事務局からの説明は以上です。

審議に入り質疑はなく、議案第5号は議長を除く賛成13名、反対0名で原案の通り議決した。

議案第6号 令和5年度社会福祉事業区分補正予算(案)について

事務局(相良光浩センター長)

資料26ページをお願いします。先ほどの報告案件の中でも令和5年度収支については法人全体では特に大きな問題は発生していないこと、しかし一方で減額の補正があることを説明させていただきました。具体的な減額補正の理由と金額について改めて説明をさせていただきます。今回の補正理由としては2点あります。もともとの令和5年度人員配置計画の中で令和5年5月1日付けで2名、10月1日付けで1名の正職員の新規採用を計画し、職員の募集や採用試験を行い現在も継続中ですが、計画通りの採用に至っていない状況にあります。一方で、12月末で1名の職員が退職となったり、年度中に休職となった職員が発生したりということで、もともと当初予算で計画していた人件費支出が一部用いなくて済む費用が出てきております。正職員の設置についてはいずれも神栖市から職員設置費助成金ということで補助金をいただいている関係もありますので、支出予定が今後職員採用に至らなかった部分で不要となりますので、当然それに対する財源である助成金収入としても減額をさせてもらうということで、先行して市へ助成金の減額変更申請をさせていただきました。今回提案する補正予算については、この減額の内容についてのものとなります。具体的には、資料27ページで社協自主事業の中の地域福祉推進事業(法人本部)の中で、今回不要となる19,866,000円については職員設置費助成金収入を減額して、併せてそれに該当する人件費支出を減額するものです。人件費については、退職手当に関する部分も含まれますので、職員退職手当積立事業も750,000円の減額補正をさせていただき、今回の補正予算額と

しては20,616,000円の減額という形で提案をさせていただきます。併せて計画していた人員配置が叶わなかったことで、職員の配置換えを一部行いました。特に生活福祉資金のフォローアップ関係に従事する職員の新規採用を中心に計画していましたが、計画の見直しが必要となりましたので、現有職員で従事する業務の分担変更をしていきます。その関係で受託事業の中の生活福祉資金フォローアップ事業については予算総額は動きませんが、費用の中の各項目に少し修正をしたものが今回の補正予算となります。具体的な勘定科目、サービス区分ごとの内訳は資料28ページ以降をご覧くださいことができます。今回、予算としては2,000万円規模の減額となりますが、現状の社会福祉協議会の事業スタイルに合わせた変更となりますので、これによる財源不足や事業が執行できないという状況にはなりません。事務局からの説明は以上です。

審議に入り質疑はなく、議案第6号は議長を除く賛成13名、反対0名で原案の通り議決した。

議案第7号 令和5年度第2回評議員会の招集について

事務局（相良光浩センター長）

資料31ページをお願いします。評議員会の招集については、理事会で決議をいただいた上での招集となりますので、今回議案第7号としてお諮りをするものです。現時点で明らかになっている部分の決議となりますことをまずご説明します。会議の名称は令和5年度第2回評議員会、予定時期は令和6年3月中旬から下旬の間での開催を計画していきまして、評議員会の前に次の理事会となります令和5年度第5回理事会を開催する予定となります。会議の場所は保健・福祉会館内の会議室、予定案件としてはただ今ご審議いただきました補正予算案を議案第1号として、それ以外は令和6年度事業計画及び収支予算案として提案するものです。議案第2号から第4号にかけてはいずれもその前に第5回理事会の中で理事の皆さまにもお諮りする内容となっています。召集予定は評議員31名、議案の追加あるいは会議の時期や場所が確定した時点で改めて令和5年度第5回理事会の中でお諮りをさせていただきますが、今回招集について決議をいただくことで、3月の会議前に開催案内などの手続きが取れますので、この時点で理事の皆さまにお諮りいただきたく提案をさせていただきました。事務局からの説明は以上です。

審議に入り質疑はなく、議案第7号は議長を除く賛成13名、反対0名で原案の通り議決した。

（石田進議長）

それでは本日予定されました議案の審議はこれで終了いたしますが、その他何かございましたら折角の機会ですのでよろしくをお願いします。

コロナ禍で多くの方が社協窓口へ相談に来られたり、特例貸付の返済時期もあつたりしますので、社協職員の方は大変かと思いますが、その部分の状況について理事や監事の皆さんに説明をしていただくとありがたいと思います。

事務局（荒井真由美事務局次長）

茨城県社会福祉協議会が貸付主体となっている生活福祉資金貸付事業に関しては、他の経済的支援に先駆けてコロナ禍で一番最初にスタートした事業として全国でも多くの方が利用されています。茨城県内でも神栖市社会福祉協議会を通じて借り入れた方に関しては5,029件で、総額で20億9000万円強という形で、人口割に換算すると県内では神栖市が1位という状況でした。その中で貸付が終了して返済がスタートしましたが、なかなか収入の増加に繋がらなかったり、仕事に就けなかったりする人からの

相談が寄せられている状況です。茨城県社協ではフォローアップ支援ということで、住民税非課税世帯については償還免除を、ある程度収入が戻ってきて納税ができる方でもコロナ禍前の状態の戻ることが難しい方については1年を目安に償還猶予の手続きができます。償還猶予の手続きに関して市町村社協が窓口として支援をしています。11月時点で償還免除の決定がされた方は全体の26%、償還猶予に関しては9%、それ以外で償還計画通りに返済を予定している人（連絡が取れなくなってしまった人も含め）は65%とい状況になっています。また、外国籍の方も多く（神栖市は全体の25%）利用していましたので、貸付時から翻訳機能がある道具を使用しながら対応を進めています。ただ、フォローアップ支援の内容だけでは生活が成り立たない世帯も多くありますので、そうした場合には一定の就職活動を条件に市の制度である住居確保給付金を併せて対応をしています。高齢者の方はなかなか就職に結びつかない状況にありますので、ご本人と一緒に市社会福祉課の生活保護相談に帯同する形を取っています。

（石田進議長）

ありがとうございました。その他、ご質問などはありますでしょうか。

（須之内正昭理事）

資料13ページの収支状況表で特例貸付のフォローアップで9,922,387円の支出となっておりますが、その内訳を教えてください。

事務局（荒井真由美事務局次長）

ご質問ありがとうございます。特例貸付フォローアップの支出の多くはその事業に従事する職員の人件費の割合が大半となっております。本会ホームページで好評をいただいている「職員レポート」というカテゴリがありますが、そのレポートの中でも紹介をさせていただいていますが、特例貸付相談については“3年間で100年分に相当する相談に対応した”ということがあります。100年分の相談に対して現有職員だけでは乗り切れなかった部分がありましたので、派遣会社の職員の方の協力も得て、県内1位の実績となった経緯があります。フォローアップ支援に関しても、まだまだコロナ禍前の状況に戻ったわけではありませんので、その支援を派遣会社の職員の方にも手伝っていただいています。本来であれば職員を採用する予定でありましたが、それがままならず現有職員がいくつもの事業を兼務したり、残業したりして対応してきた実情もありますので、この支出の内訳については派遣職員も含めた人件費支出の割合が多い状況です。

（石田進議長）

よろしいでしょうか。

（須之内正昭理事）

はい。ありがとうございました。

（鈴木伸洋理事）

職員採用の件について、ホームページを通じて求人広告を出していると思いますが、応募状況はどのようになっていますか。

事務局（相良光浩センター長）

ご質問ありがとうございます。職員採用の内容は資料12ページに掲載しています。令和5年度は正職員募集を1回しましたが、応募者はいませんでした。その後、正職員登用候補者としての常勤職員募集を実施し全部で4名の応募があり1名を採用しています。募集方法としては本会ホームページとかみす社協ニュース、タイミングが合えば広報かみすを使用して、それ以外にはハローワークや新聞折込の求人広告なども利用しました。多くは広報かみすやハローワークからの情報で問合せがある状況でした。現在も常勤職員の募集は継続しています。

（鈴木伸洋理事）

私も事業所を開設していますが、なかなか人を集めるというのは苦労します。来てもらわないと話にならないので、例えば、インターネットの求人会社を使用するのも1つの方法かと思います。今はインターネットを見て応募してくる方がほとんどで、紙媒体経由からの応募は少ない状況です。感触としては、インターネットで求人広告を出すと、多く応募はありますが、その分軽いノリで応募をしてくる方もいるので難しい部分もありますが、今後は広報媒体の幅を広げていろいろと活用してみてもいいかなと思います。

（石田進議長）

採用に関して市長会の中で、役所の採用はまだありますが消防署など応募する人が減っているという話題が出ます。市の環境でいえば、社会福祉課やこども福祉課などは、ちょっと元気なクレマーとも思える対応も多くて、若い職員は圧倒されてしまいます。そういう案件が多くあるという状況もありますので、職員を守らなくてはいけないと感じました。社会福祉協議会も同様の状況です。せっかく採用した若い職員がそれが原因によって心を病んでしまうということも多いです。専門課程を踏んで国家資格を所持しているということは必要なことですが、募集条件のハードルを下げて、社協に入職してから国家資格取得を目指すという形に切り替えて募集を始めました。先ほど、鈴木理事からインターネットを使用しての募集という話も出ましたので、職員募集から職員育成まで整理を進めていく必要があると思います。

閉会前に事務局より3点連絡事項あり。

1. 参考資料「茨城県内市町村社会福祉協議会比較一覧」の作成意図と見方について説明。
2. 次回第5回理事会は3月下旬の開催を予定。日時が決定次第文書にて案内をする。
3. 2月17日（土）の令和5年度神栖市社会福祉協議会福祉感謝会について案内をした。

以上をもって、令和5年度第4回社会福祉法人神栖市社会福祉協議会理事会は終了となる。