

社会福祉法人こぶしの会平成 28 年度全般的事業報告

I 28 年度全般的経営計画の総括のポイント

1 情勢

社会福祉法人改革が進行し、法人の在り方や、法人経営の体質が重要な課題として挙げられている。社会福祉法人こぶしの会は経営理念を中心に第 3 次中・長期経営計画を振り返り、こぶしの会の存在意義を再度確認する年度であったが、以下のポイントに則り平成 28 年度経営・運営の報告をする。

[総括のポイント]

- (1) 支援内容の向上（専門性はどのように向上したか）、本人・家族のニーズに応える支援・組織・事業づくりをどうすすめたか。
- (2) 職員の連携の力と地域連携の事実をどのようにつくり、新たな事業開発（プロジェクト）はどのようにすすんだか
- (3) 学習の成果は ((1)にかかわって) 各事業所でどのように反映し、具体的な自立の姿を明らかにしてきたか。
- (4) 地域ネットワークの構築はどのように交流・検討され、具体的な連携の事実や組織づくりがどのようになされてきたか。
- (5) 法人機能（理事・評議員会、常任理事会、運営会議、拠点管理者会議、法人事務センター）はどのように役割を発揮してきたか、また継続・発展できる法人財務構造の構築と予算管理はどのようになされてきたか。

II 28年度全般的経営計画の総括

28年度全般的経営計画の総括	29年度計画のポイント〈改善〉	29計画の追加補正事項
具体的な成果と課題		
1 支援内容の向上（専門性はどのように向上したか）		
<p>1 利用者ニーズの実現とサービスの最適化</p> <p>1) 利用者ニーズを実現するサービスの最適化</p> <p>2) 利用者ニーズに正面から向かう支援の構築</p> <p>2 利用者ニーズを実現する事業と組織</p> <p>以上の実践目標で支援の焦点化を各会議等で議論し、実践提起をしてきた。</p> <p>●経済活動の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援収入は 88.850 千円で前年度比 6.033 千円の増となっている。 ・種別の売り上げ <ul style="list-style-type: none"> パンの売り上げ 5.154 千円増。内上三川 9.365 千円増、こぶし作業所 千円減 弁当 2.369 千円増（こぶし作業所） そば茶屋 1.926 千円減（土・日閉店の影響） 下請け 53 万円の微増 ・事業所別売上の状況 <ul style="list-style-type: none"> 上三川 33.946 千円前年比 9.472 千円増 芳賀地区 20.620 千円前年比微増、第 2 けやき 1.600 千円の減、内そば茶 	<p>3 事業目的の明確化と専門性を高め、地域ニーズ実現をコーディネートできる組織づくりと人事・教育のとりくみ</p> <p>1) サービス区分ごとの事業運営を強めます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サービス区分ごとの目的を明確に ・目的に沿った専門性の強化をすすめる。 	<p>※当事者の会及び家族会との連携による地活の活動改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文化余暇活動の当事者主体の支援 ・グループホームの当事者活動支援 <p>※他法人との連携による就労支援事業の強化</p>

屋 1.926 千円減

こぶし作業所 18.000 千円、1.243 千円の減、弁当増とパン減の差し引き

真岡地区 11.017 千円、1.030 千円増（ほぼ下請け、パン販売は 2 事業所とも減）

上三川を除き経済活動については低調だった。上三川についても、安定した体制維持が課題である。

●利用者の利用状況（事業別）と事業別の利用状況

H28年度稼働率用表

全 体	27 年度		28 年度		差異		利用者工賃支給人数
	定員人数	利用延人数	定員人数	利用延人数	定員人数	利用延人数	
4 月	6,292	5,101	5,908	4,935	-384	-166	265
5 月	6,362	4,956	5,984	4,935	-378	-21	274
6 月	6,382	5,183	5,984	5,015	-398	-168	270
7 月	6,110	5,180	5,984	4,887	-126	-293	272
8 月	6,050	4,826	5,918	4,827	-132	1	266

9月	5,908	4,706	5,778	4,786	-130	80	266
10月	6,256	5,113	5,984	4,841	-272	-272	261
11月	6,060	4,793	5,984	4,786	-76	-7	260
12月	5,918	4,611	5,788	4,418	-130	-193	263
1月	5,918	4,590	5,646	4,411	-272	-179	255
2月	5,506	4,687	5,440	4,309	-66	-378	258
3月	6,256	5,095	6,050	5,003	-206	-92	260
合計	73,018	58,841	70,448	57,153	-2570	-1688	
稼働率	80.5%		81.1%		0.6%		

●稼働率 0.6%の内訳

- ・こぶし作業所：微減
- ・けやき作業所：B型増、生活介護微増、全体で5%増
- ・第2けやき作業所：移行・B型6.5%減

※家族会との新たな関係強化を形成するため、考える会の家族部会を中心に各事

<ul style="list-style-type: none"> ・上三川：移行減、B型減、生活介護増、児童増 ・みらい：移行減、生活介護増 ・県東ライフ：移行微減、B型減 <p>※精神分野の利用減は施設環境の影響も大きい。就労分野低調の一方で、全体としてこぶしの会は重度障がい者支援のイメージか。</p> <p>※課題として就労分野の支援（経済活動を含む）の専門性の向上、重度障がい者支援については、特に親亡き後の対策を見通していくべき。精神分野の専門性も喫急の課題。</p> <p>※今年度は①事業ごとの基本的な目的を明確にし、②事業ごとの目的（本人ニーズ）にポイントを置いた支援の焦点化を強調しスタッフ会議等の専門別会議を重視してきたが、横断的な会議の有効性については、その役割が効果を上げてきたとは言えない。全国のジョブコーチセミナーやMWSの導入による就労アセスメントの経験から、その知識・技術を現場の就労支援に活かすため、就労支援会議として就労支援員をあつめ伝達研修を実施したが、継続した現場での実践的定着を支えていくスタッフ会議の役割が求められる。また、就労移行支援事業の経営難、就職に結びつく成果等に反映していないなかで、中期的な専攻科設置の戦略は益々重要になっている。</p> <p>また、現在のサービス提供計画の作成や個別支援計画作成などのケアマネジメント手続き事務の過重な事務処理による管理的職員と現場の実践格差が見受けられ、その改善がもとめられる。</p> <p>それには、利用者ニーズを基礎にした支援一人一人の主体的実践形成（ケー</p>		<p>業、事業所の利用者評価を実施する。</p>
---	--	--------------------------

<p>ス担当の面接と計画作成力) とそれを支援する管理者、サービス管理専任者の力量を形成することが必要でスタッフ会議の役割(運営会議構成員)が明らかになっている。</p>		
<p>2 新たな事業開発(プロジェクト)の推進はすすんだか</p>		
<p>新たな新規事業は開発を中止してきたが、次期の長期計画の基盤づくりとして、地域の支援組織づくりを中心にすすめてきた。今後、地域包括支援時代を見通して、従来の後援会活動から脱皮し、施設近隣の具体的な地域の関係性構築が求められる。以下、現状のプロジェクトを想定した地域の動きである。</p> <p>1 県東ライフサポートセンター移転 県東ライフサポートセンター移転を重要課題とした真岡地区の考える会の結成をすすめるも、完全な準備に至っていない。</p> <p>2 上三川町のグループホーム設置 グループホームの対象建物の検討やグループホーム設置をもとめる家族との懇談会をもち、設置に向け検討を指示したが、地域拠点の地域活動の動きが形成されずに推移している。</p> <p>3 第2 けやき作業所、地域活動支援センターの施設環境の改善や地域ニーズに応える施設整備の検討 同課題を検討するため、管理者レベルの話し合いや担当者の会議開催等、芳賀地区の全般的な事業戦略を含め協議を進めてきた。</p> <p>4 グループホームの運営体制の改善</p>	<p>2 地域ネットワークの構築と地域福祉の実践づくり(2)</p> <p>2) 第4次中・長期経営計画と並行し、以下のプロジェクトを法人及び考える会準備会、地域事業所管理者会議と連携し新たな事業づくりを推進していきます。</p> <p>i 上三川居住の場設置プロジェクト(上三川町)</p> <p>ii 県東ライフサポートセンター移転プロジェクト(真岡市)</p> <p>iii 芳賀東部地域支</p>	

<p>多額の繰入金や困難な勤務体制の改善へ向け提起されたが、当該会議での検討や他法人の運営視察等を提起したものの未実施に終わる。</p>	<p>援事業設置プロジェクト</p>	
<p>5 児童総合施設設置 現放課後等デイサービスセンターは、旧北地域福祉センター跡地への移転を予定している。地域住民への理解や利用者獲得の宣伝や支援の質の向上は課題を残す。</p>	<p>ア. 地域活動支援センター移転検討・実施 イ. 生産活動の展開 ウ. 児童関連、専攻科へむけた放課後等デイ等の実施</p>	<p>※地域包括システムを構築しつつ委託方式（地域考える会への）の検討などグループホーム等の経営方策を検討・思想的に実施する。</p>
<p>6 専攻科の実施 担当（管理）職員の過重な職務でとん挫しており、職務の整理が必要。</p>	<p>iv こぶし作業所跡地利用プロジェクト（宇都宮東地区）</p>	
<p>7 柳田跡地の利用 災害の特別地域として指定されているためと廃止の経緯から、福祉事業や収益事業としての利用は不可との判断があった。（栃木県障害福祉課） 今後、当事者活動の拠点・事務所やボランティア活動の拠点として利用を検討している。</p>	<p>v 上三川・宇都宮南地区児童福祉サービス設置プロジェクト（上三川町） このほか、特にグループホームの支援体制づくりのプロジェクト、高齢者関係事業を宇都宮南地区、芳賀町地区で、また、法人として成年後見制度や高齢期の居住施設の</p>	
<p>8 考える会による新規事業の展開 考える会（準備会）の家族部会の会議開催ができず、親亡き後の検討もできずに終わってしまった。</p>		

	設置検討・改善を考える会準備会で検討していきます。	
3 人事・教育課題はどのように取り組まれたか		
<p>人事・教育課題については①教育体系の中間報告の漸次実施、②人事・給与体系の全法的な議論を中心に取組んできた。以下、その報告である。</p> <p>1 教育・研修のとりくみ（社会福祉法人こぶしの会教育研修体系）</p> <p>1) 新任職員研修 主任会議で担当 「社会福祉法人こぶしの会新任職員研修ワークブック」を作成（資料） 主任が中心に地域拠点ごとの新任職員研修を実施する。今後、真にOJTに反映していくためにも内容についての深めた議論が求められる。</p> <p>2) 相談支援員研修 桧山 光治理事を講師に研修会を6回開催 相談支援の基本姿勢と「アセスメント」、ニーズをくみ取る重要性をあらためて確認し、ケース検討をしながらニーズのくみ取りやケースを捉える視点を再確認することができた。</p> <p>3) 経営・管理者研修 日高 定昭作新大学名誉教授（経営学：評議員）を講師に全8回の講義を計</p>	<p><u>3 事業目的の明確化と専門性を高め、地域ニーズ実現をコーディネートできる組織づくりと人事・教育のとりくみ (2)</u></p> <p>2) 利用者・家族と協働した学び・実践の場を創りながら、最適な支援原則にのっとりかつ分野別の職員の専門性を研究機関や専門団体との連携を強めながら追求します。</p> <p>i ニーズを実現するサービス管理の在り方の検討・提案（各</p>	

<p>画した。7月～開始し、12月の講義を最後に全4回開催することができた。経営学を学ぶ意義と経営学理論には特長があるが根底にあるのは人間をどう見るかという人間観であると言われた。法人運営に携わる管理者が横断的な事業の水準の向上、法人ガバナンスを強める組織構築を目指す上でも経営管理者としての基本を学ぶことができた。</p> <p>会場：法人本部会議室</p> <p>参加者：理事、評議員（4人）管理者・管理者代理（13人）</p> <p>①第1回「経営学を学ぶ—その成立と課題—」</p> <p>②第2回「人間を機械視する経営学」</p> <p>③第3回「マネジメントの成立」</p> <p>④第4回「経営者の役割り」等</p> <p>4) 全職員研修</p> <p>「オープンダイアログ」大阪府立大学の三田優子准教授による講義と映画の上映を実施した。障がい者の権利宣言のスローガンであった「私たちぬきに・私たちのことを決めないで」という自己決定原則や地域における自立支援の原則が薄らいでいる中、当事者の自己決定・エンパワメントの大切さを共有し、地域生活支援の方向性を学ぶ機会とした。</p> <p>会場：上三川町いきいきプラザ</p> <p>参加者：102人 職員70人、家族3人</p> <p>実践への転化として、法人理念のサービスの最適化を基本に施設実践を振り返ること、利用者の声に耳を傾けることが実践の改めての出発点であると認識できたことである。</p>	<p>分野サビ管会議)</p> <p>ii ニーズを実現し分野別の自立支援内容の在り方検討・提案（スタッフ会議➡事実上管理者・リーダー会議）</p> <p>iii 経済活動の交流、開発、支援（経済活動会議）</p> <p>iv 経営管理者セミナー（2年次：管理者、法人経営者、法人後援会役員）</p> <p>v 障がい別連続講座（チャレセン主催、担当は関係者の実行委員会）</p> <p>vi 新任職員研修</p> <p>3) 第4次中・長期経営計画とあわせ人事・給与体系の改革を</p>	<p>※ニーズ実現や自己決定、ストレングス等の（支援の原則）を実践報告会のテーマとする。</p> <p>※レポート発表を主体にした実践報告会の開催。</p>
--	--	--

<p>2 人事給与体系づくりの取組み（4 福祉労働の高度な専門性に基づいた仕事づくりと評価制度の構築）</p> <p>人事・給与制度の提案と議論を重ねてきた。</p> <p>最終的には、地域毎の全職員アンケート、説明会、職場代表者との協議を経て、人事考課の導入と給与（一時金・昇給）への反映、臨時職員の給与体系の改革、サービス規程による就業規則の改訂をすすめたが、体系づくりについては評価基準や職務の標準化など議論を尽くせないまま今後に持ち越している。</p> <p>●職員の採用、昇・降格、異動、退職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該所長より推薦があった臨時職員 2 名を、面接と評価表を精査し正規職員とした。 ・退職は、臨時職員 31 名、正規職員 7 名。理由は、自己都合 15 名、定年 3 名、期間満了 3 名、妊活 3 名、子育て家族支援 3 名、体調不良 2 名、傷病による死亡 1 名。 ・育児休業取得職員 4 名、傷病休暇 2 名、介護休暇取得 0 名 ・採用 <ul style="list-style-type: none"> 生活介護等介護職員 15 名 居住生活世話人 8 名 運転手 4 名 看護師 3 名 事務員 2 名 店舗職員 1 名 	<p>すすめます。</p>	<p>※事業の当事者性を高めるため、障がい者や家族の雇用を、その形態を含め雇用率を高めていきます。</p> <p>※地域に根差した職員支援体制の構築</p> <p>※世話人の委託方式の検討</p>
---	---------------	--

<p>添乗職員 1名 就労支援員 0名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異動 年度当初 14名 年度途中 6名 ・派遣雇用（平成 29 年 3 月 31 日現在） 看護師 2名 世話人（主に食事作り、清掃）1名 		
<p>4 地域ネットワークの構築はどのように進んだか</p>		
<p>法人の考える会を優先課題として提起していたが、部会の動きも形成されずに終わり、地域福祉をモットーとしてきた法人の運営を改めて再構築する課題が継続している。</p> <p>1) 地域リーダー会議の開催と実施管理の状況</p> <p>地域ネットワークの構築平成 28 年度事業計画の柱として、地域リーダー会議の開催を提起、地域拠点事業所と地域関係団体の連携をすすめようとした。月 1 回の開催を実施してきた。</p> <p>地域事業所の地域全般と部門別事業実施計画を作成・管理する地域拠点別リーダー会議であるが、法人全体の目的、拠点(事業所間)の連携や法人・スタッフ会議の地域拠点内の総合的マネジメント、拠点事業の管理業務の交流・学習までには及ばなかった。</p> <p>2) 地域拠点組織の支援マネジメント力の強化</p> <p>地域利用者サービス評価システムの構築と組織の機能づくりにおいては、地</p>	<p>2 地域ネットワークの構築と地域福祉の実践づくり</p> <p>1) 1・1)と並行して、社会福祉法人こぶしの連携組織（とちぎ共生の地域社会を考える会準備会：仮称、略称・考える会準備会）を創っていきます。</p> <p>4 利用者・家族、市民、職員・経営者が共同し、地域問題を地域で解</p>	<p>※地域で支えるグループホーム運営体制の構築</p>

<p>域全般の計画企画、地域拠点経理区分間の会計の調整及び会計の地域ルールの協議までには至らず、必要に応じての利用者の受入れ・退所検討やグループホーム支援（勤務調整管理、送迎の調整）等、日々の管理調整に追われている。</p> <p>家族会、後援会の関係が一部を除き後退している。地域福祉や地域包括システム構築の学習を通じて、重要なテーマとして取り組できたところであるが、（きょうされん経営管理者セミナー、栃木障がいフォーラム研修へ参加）渉外関係の形成や、当事者組織、連携組織の地域活動そのものの継承がされていない実態から、管理者会議でのノウハウを改めて確認し、家族会・後援会との関係性を喫急の課題として具体的な計画に落とししていく必要がある。</p> <p>●考える会（準備会）の開催は上三川地域の保護者の方からの生活の場の検討の要望があり、居住生活支援担当主任、上三川ふれあいの家ひまわりの管理者、法人事務局が入り検討会を開催した。今後の見通しは第4次中長期計画作成における検討と併せて進めていく必要があることと、緊急の対応の検討が必要である。</p>	<p><u>決する法人組織と仕組みを創って</u> <u>いきます</u></p> <p>1) 定期的地域関係者とサビ区分管理者会議の開催 危機管理、利用者サービス管理など、地域における(標準的職務分掌の内)横断的に実施する事務の実施、管理をすすめる。</p>	
<p>5 法人機能はどのように強化されたか</p>		
<p>法人機能の課題は、①法人経営・運営の中核組織の機能を発揮する会務課題、②法人が継続・発展できる財務課題を遂行する予算管理、③計画を実施・推進するための組織・人事管理、④法令順守や危機管理、渉外などのその他の課題に分け報告する。</p> <p>全般的には、法人としての組織の近代化は未達成であり、原則的な組織活動のマニュアル化と事業所、地域の自立した組織形成が急務であるとともに、事業所と法人の役割と関係性の明確化及び、法人改革や地域包括時代の次代</p>	<p><u>5 地域社会に貢献する組織が継続・発展する仕組みをつくり</u> <u>ます</u></p> <p>1) 平成29年度組織編成方針(案) 3・1) サービス区分ご</p>	

<p>に繋ぐ法人事務局体制（2名、うち1名は非常勤）を強化し、法人実務をすすめることが必要である。</p> <p>1 会務管理課題</p> <p>①理事会開催状況 4回開催</p> <p>②評議員会開催状況 3回開催</p> <p>社会福祉法人改革にともない、評議員選任委員の選任と委員会設置、決定機関という位置づけにより、出席率の高い評議員に絞り、新評議員を選任した。また、日高評議員の死去に伴い、経営学専攻の教授を新評議員に選任した。新評議員は経営状況も理解が進み、深い討議ができつつある。</p> <p>③常任理事会（経営会議） 理事会・評議員会の議題と運営会議の報告を軸に開催する。法人改革に伴い、教育研修、法人改革実務、地域拠点課題の整理等に集中した。法人経営機関の強化とガバナンス（法令遵守・組織方針）の推進については、常任理事会を要とする組織基本方針による事業執行と組織の近代化に向けて、新たな法制度による評議員・理事会の在り方の検討を実施した。</p> <p>④常設委員会 i こぶしだより編集委員会</p> <p>「福祉を身近に 手にした人がつながれる身近な隔月誌」をコンセプトに法人職員から選任し委員会を設置運営してきたが、業務のバランスを考慮すると編集委員に偏っての業務負荷が多いにかかってしまった。年5回の発行予定であ</p>	<p>との事業運営を強めるため、サービス区分ごとの事業運営を自立させます。</p> <p>具体的には</p> <p>① 利用者20～30名を標準とした自立した事業組織を基本に事業運営</p> <p>i 管理者、サビ管、計画相談兼務</p> <p>② 職業センター（含チャレンジセンター）を一体的事業へ転換</p> <p>③ 新規事業PJ、教育組織（旧スタッフ会議を再編）は本部直属とします</p> <p>④ 地域拠点事業サービス区分管理者会議を設置し合議制として運営（将来は地域運営協議会：家族会、ボ</p>	<p>※情報広報体制の強化（当事者を含めた常設の担当チームを設置）</p>
--	--	---------------------------------------

<p>り、内4号を年度内に発行することができた。</p> <p><u>ii 情報広報委員会</u></p> <p>2回開催し、ホームページや情報システムの検討を実施する。具体的な改善策は次年度へつなぐ。</p> <p><u>④運営会議</u></p> <p>月1回開催し、平成29年度社会福祉法人こぶしの会全般的経営計画及び各分野の事業計画の具体化をすすめた。特に分野別の代表者がメンバーとなっており、法人全体の管理者研修や法人全職員研修など教育課題の改善は常任理事会が中心に実施計画をすすめてきた。管理者の現場での教育の課題や支援課題等は今後管理者の学習課題と捉え経営管理者セミナー（2年次：管理者、法人経営者、法人後援会役員）を今年度同様検討する。</p> <p><u>⑤地域拠点管理者会議</u></p> <p>法人ガバナンスの中核となる中間管理職の意識改革を目標に、地域課題の検討や法人計画の実施における管理者課題の共有等をすすめた。</p> <p>法人全般の課題を網羅することには限界があり、29年度はサービス区分ごとの管理者会議にし、内容をサービス区分に特化する必要がある。</p> <p><u>⑥主任会議</u></p> <p>月1回開催し、新任職員の研修の進め方を中心に討議した。また、地域拠点での新任職員研修の企画・実施と新任職員レジメ集の作成をした。また、会議の準備を担当運営会議構成員と副所長3名で実施した。</p>	<p>ランティア等との組織等で事業計画等を協議決定、その事務局的な役割も果たしていきます)</p> <p>※地域拠点事業サービス区分管理者会議設置要綱案(参考)を策定</p> <p>1) 平成29年度予算編成方針</p> <p>① 人事給与改革説明の資料にもとづき、新給与表等の提案をすすめる。(人事給与説明会資料のとおり)</p>	<p>※定期的経営指標の内外への報告</p>
---	--	------------------------

⑦事務センター

法人事務機能の強化及び事務員の職務の標準化

- ・事務センター収支の明確化（職員の基準配置の提示）
- ・事務のマニュアル化
- ・事務の教育体系づくり
- ・定期的経理、サービス提供情報提供の確立

をすすめたが、社会福祉法人改革に伴う制度の学習や制度改革に伴う実務の課題を明確にし効率的な改善と併せて、基本的な実務のマニュアルの確立は急務である。

法人事務局と事業所への情報の整理と伝達の方法や経営に必要な情報提供の仕方、事務センターとしての会議運営の在り方を検討する必要がある。

2 継続・発展できる法人財務構造の構築と予算管理

※平成 28 年度予算編成方針の達成度（決算報告）

●予算編成方針の達成について

・利益目標 30,000 千円/年（H28 予算 13,674 千円）に対し、31,612 千円となり、予算計上していた設備整備積立金へ 15,849 千円と工賃積立金 10,859 千円を支出した。 →利益増の要因としては借入金返済完了（足利銀行からの借入金、セルプ・みらい）

●福祉事業活動収入は、634,195 千円で前年度比 4,215 千円の減

- ・支出は 587,484 千円、福祉事業活動による利益は 29,678 千円
- ・内人件費は 414,370 千円で前年度比 0.4%（6,974 千円）減、グループホーム繰入金 11,560 千円減が影響

●福祉事業別の収支を見てみると

- ・けやきハイツが－11.560千円
- ・就労移行支援事業は第2けやき作業所が－5.483千円、上三川ふれあいの家が－6.362千円、県東ライフサポートセンターが－969千円となった。
- ・他の事業（就労継続支援事業、生活介護事業）においては、特に生活介護事業（上三川、セルフ・みらい）が大きな繰越を残し、特に医療的ケア体制や重度障がい者の支援の内容が問われるところである。
- ・また、計画相談については、特に芳賀地区は、5.048千円のマイナスを計上した。

●法人繰入金は、94.069千円を繰り入れ。内訳は、①本部職員（嘱託1、常勤1）、事務センター事務局員（常勤6）28.147千円、②事務費19.304（内研修費1.400千円）、③借入金返済7.466千円、④設備整備積立金15.000千円その他の経費である。

・繰入金実績は以下の通り。（単位：千円）

事業所	こぶし作業所	けやき作業所	第2けやき作業所	セルフ・みらい	県東L Sセンター	上三川ふれあいの家ひまわり
地域拠点	宇南地区	芳賀地区		真岡地区		上三川地区
職員数	16.12人	15.3人	7.3人	13.2人	7.5人	26.43人
		22.6人		20.7人		
事業収入	109.000	148.000		117.000		130.000
繰入金予		20.045	9.568	17.294	9.826	

算(≒20%)	24.453	29.609		27.120		24.453
決算	24.532 (116%)	28.391 (140%)	5.123 (50%)	16.541 (47%)	4.646 (95%)	14.836 (60%)
		33.514		21.187		

※改めて、本部繰入金の内容・基準、繰り入れのルール、事業別・サービス区分別の会計成果の反映の仕方、地域拠点別の財務管理のルールなど法人と地域・サービス区分の事業の関係を含めた検討が必要である。

3 その他の活動

◎ 渉外活動

● 法人としての渉外活動

- ・とちぎ障がいフォーラムに事務局員として参加、28年4月の差別禁止条例発行記念パレードに7名参加、同会セミナーに幹部職員が参加。
- ・栃木中小企業家同友会就労支援委員会に就労支援会議から1名参加、29年3月には、東日本障害者問題交流会に3名参加、理事・評議員各1名は主催者として参加。

きょうされん栃木支部に役員として2名参加、29年1月経営管理者セミナー（高根沢のNpo法人の地域活動の報告）に理事長他幹部職員が参加。

● 地域の渉外活動

・ 上三川地区

自立支援協議会 3名（内相談支援員は事務局）、発達支援部会・就労支援部会各1名

・ 真岡・芳賀地区

<p>自立支援協議会委員 2 名、就労支援部会 1 名</p>		
<p>6 その他の事項</p>		
	<p><u>1 第 4 次長期計画の策定</u> 1) 社会福祉法人こぶしの会第 4 次中・長期経営計画を関係者の協働でつくり、実践していきます。 2) 理念を関係者の共有化を強めながら具体化していきます。 (設置要綱参照)</p>	