

社会福祉法人七穂会  
中長期計画

令和4年9月12日



## もくじ

1. はじめに
2. 中長期計画策定の考え方
3. 七穂会の沿革
4. 現況分析
  - 1) 外部環境  
人口、障害者手帳所持者数、障害福祉計画（県・圏域・市）の状況
  - 2) 内部環境  
組織診断、財務分析、利用者の状況（年齢構成、支給決定市町村、男女比、利用率、平均工賃）
5. 現状と課題
  - 1) 健全で透明性の高い法人運営
  - 2) サービスの質の向上
  - 3) 人材育成・確保
  - 4) 地域貢献
  - 5) 施設整備
6. 法人理念等
  - 1) 基本理念
  - 2) 基本方針
  - 3) 経営方針
7. 中長期計画
  - 1) 中長期計画推進体制
  - 2) 計画の推進・見直し
  - 3) 中長期事業計画の体系
  - 4) 中期事業計画

## 1. はじめに

当法人は、昭和55年の中条町福祉作業所に始まり、中条町の障がい者への熱心な愛と近隣市町村の協力により、昭和63（1988）年に社会福祉法人七穂会を設立することができました。翌年の平成元年に最初の事業所として「虹の家」を開設しました。以降、障害のある方々を支援するため各種の障害福祉サービス等を展開しております。特に平成15年度にノーマライゼーションの理念のもとに、長く続いた行政の措置制度から利用者による契約制度に変わりました。このような障害福祉施策の情勢の変化を見据えるとともに、障害のある方々の多様化するニーズにきめ細かく対応するため、支援の充実を図り、事業を展開してきました。

こうした事業展開を踏まえて、新たな障害福祉サービス事業所の新設、既存施設の増改築など社会福祉事業を展開するための基盤の整備については、中長期計画を策定し、情勢の変化に応じて計画期間や内容を見直しながら社会福祉事業等の推進を図ることとしています。

現行の中長期計画の期間中においては、社会福祉法の改正による社会福祉法人制度改革が進行し、当法人においてはこれに対応して理事会・評議員会の権限・責任の明確化を図るほか、財務諸表・現況報告書・役員報酬規程・就業規則・職員給与規則等の公表を行っています。

今後も社会福祉法人として、公益性・非営利性等を踏まえた地域に根ざした事業展開が求められており、こうした環境を踏まえて中長期的な視点に立った事業の推進が必要となっています。

直近の社会福祉法改正（令和3（2021）年4月施行）においては、障害福祉、介護、子育て支援、生活困窮者支援といった既存の枠組みに縛られない分野横断的な包括的な相談体制の整備に努めることが示されたほか、社会福祉法人どうしの連携・協働を促す「社会福祉連携推進法人制度」が新設されるなど、社会福祉法人を取り巻く環境の変化も見込まれます。

したがって、今後の中長期計画は、これまで果たしてきた役割、実績を踏まえつつ、地域共生社会の実現に資する事業を見据えた、今後における社会福祉法人運営の指針となる中長期の視点を備えた計画を作成する必要があります。

## 2. 中長期計画策定の考え方

### 1) 計画期間

中長期計画の期間は、令和4（2022）年度から令和13（2031）年度の10年間とし、令和4（2022）年度～令和8（2026）年度の5年間を前期計画、令和9（2027）年度～令和13（2031）年度の5年間を後期計画とする。

社会福祉法人七穂会中長期計画（10年計画）	
前 期	後 期
令和4年度～令和8年度	令和9年度～令和13年度

### 2) 計画の内容

基本理念（法人の目的）の実現に向けて、社会情勢及び当法人の課題を踏まえ、基本方針、経営方針及び期間内における目標を定め、その達成に向けての方策を設定します。

特に、施設整備等については法人の収支計画を踏まえて資金総額を明記し、その具体的な活用について示します。

中長期計画を確実に推進することで、利用者に対するサービスの向上と財政基盤の安定を図ります。

### 3. 七穂会の沿革

昭和55年4月1日	中条福祉作業所発足（知的障害者通所就労支援施設）
昭和63年4月28日	社会福祉法人設立準備委員会発足
10月3日	社会福祉法人七穂会 設立（認可）障第766号
10月24日	虹の家 用地取得（中条町より無償譲渡）
平成元年4月1日	精神薄弱者授産施設（通所）虹の家 開設（定員30名）
平成3年4月1日	虹の家 定員増員変更（定員36名）
平成5年4月1日	虹の家 定員増員変更（定員40名）
平成6年1月1日	虹の家 水原郷分園開設（定員19名）
平成7年4月1日	虹の家 定員増員変更（定員46名） 新発田地域広域事務組合より土地無償貸与開始
平成10年4月1日	虹の家 定員増員変更（定員50名）
平成12年12月1日	虹の家高浜分園 開設（定員19名）
平成14年4月1日	虹の家水原郷分園 廃止 知的障害者授産施設（通所）すばるワークセンター 開設
10月1日	知的障害者地域生活援助事業 虹の家第一寮（定員5名）開始
平成15年4月1日	虹の家高浜分園 廃止 知的障害者授産施設（通所）虹の家高浜 開設（定員30名）
5月30日	社会福祉法人七穂会 評議員会設置
12月1日	知的障害者地域生活援助事業 虹の家第二寮（定員4名）開始
平成16年7月1日	虹の家紫雲寺分場 開設（定員14名）
平成17年9月1日	中条町と黒川村が合併して「胎内市」となる
平成18年4月1日	知的障害者地域生活援助事業 虹の家第一寮及び虹の家第二寮が共同生活援助事業 虹の家第一寮及び虹の家第二寮に移行
10月1日	共同生活援助事業 虹の家第一寮及び虹の家第二寮が共同生活援助事業 虹の家第一寮（一号棟・二号棟）に事業統合
平成19年1月1日	虹の家第一寮（一号棟）定員増員変更（定員6名）

平成21年 4月 1日	虹の家第一寮（二号棟）定員増員変更（定員：本館4名・新館6名）
平成24年 3月 31日	知的障害者授産施設（通所）虹の家 及び虹の家紫雲寺分場 廃止 知的障害者授産施設（通所）すばるワークセンター 廃止 知的障害者授産施設（通所）虹の家高浜 廃止
4月 1日	指定障害福祉サービス事業所 虹の家 開設（自立訓練（生活訓練）6名・就労移行支援6名・就労継続支援B型48名）合計利用定員60名 指定障害福祉サービス事業所 すばるワークセンター 開設（自立訓練（生活訓練）6名・就労継続支援B型24名）合計利用定員30名 指定障害福祉サービス事業所 ハートワーク高浜 開設（就労移行支援6名・就労継続支援B型30名）合計利用定員36名 指定障害福祉サービス事業所 虹の家紫雲寺 開設（自立訓練（生活訓練）6名・就労継続支援B型14名）合計利用定員20名
平成25年 4月 1日	指定特定相談支援事業・指定障害児相談支援事業所 虹の家相談支援センター 開設 すばるワークセンター 就労移行支援事業開始（利用定員6名・合計利用定員36名）
平成27年 4月 1日	すばるワークセンター 定員変更（就労移行支援8名・自立訓練（生活訓練）休止・就労継続支援B型30名）合計利用定員38名 虹の家紫雲寺 定員変更（自立訓練（生活訓練）休止・就労継続支援B型20名）合計利用定員20名
平成28年 4月 1日	虹の家紫雲寺が名称変更し「ふれ愛しうんじ」となる 指定特定相談支援事業所・指定障害児相談支援事業所 相談支援センターゆう 開設
平成29年 4月 1日	虹の家第一寮一号棟 新築移転（定員10名）
平成30年 3月 31日	虹の家 自立訓練（生活訓練）廃止 すばるワークセンター 自立訓練（生活訓練）廃止 ふれ愛しうんじ 自立訓練（生活訓練）廃止

4月1日	虹の家 定員変更（就労移行支援6名・就労継続支援B型54名）合計利用定員60名
令和元年8月6日	社会福祉法人七穂会及び虹の家創立30周年記念感謝祭
令和2年4月1日	グループホーム光風 開設（利用定員10名）
令和3年4月1日	ふれ愛しうんじ 新築移転（定員30名）
	指定障害児通所支援事業所（放課後等デイサービス）
	なないろキッズたいない 開設（利用定員10名）
	指定障害児通所支援事業所（放課後等デイサービス）
	なないろキッズしばた 開設（利用定員10名）
	虹の家 就労移行支援事業休止・生活介護事業開始 （生活介護10名・就労継続支援B型50名）合計利用定員60名
	すばるワークセンター 就労移行支援事業休止・就労継続支援B型定員30名
	ハートワーク高浜 就労移行支援事業休止・就労継続支援B型定員30名



## 4. 現況分析

### 1) 外部環境

#### (1) 人口・障害者手帳所持者数の状況

法人利用圏域の障害者数は15,703人（身体障害者10,841人、知的障害者数2,512人、精神障害者2,350人）です。

	人口	障害者総数			
		身体障害者数	知的障害者数	精神障害者数	
全国	126,933,000	9,366,000	4,360,000	1,082,000	3,924,000
		(7.4%)	(3.4%)	(0.9%)	(3.1%)
新潟県	2,206,219	143,756	89,742	20,653	33,361
		(6.5%)	(4.1%)	(0.9%)	(1.5%)
法人利用圏域	240,705	15,703	10,841	2,512	2,350
		(6.5%)	(4.5%)	(1.0%)	(1.0%)
新発田市	94,757	5,836	3,824	973	1,039
		(6.2%)	(4.0%)	(1.0%)	(1.1%)
村上市	57,450	4,033	2,941	624	468
		(7.0%)	(5.1%)	(1.1%)	(0.8%)
胎内市	28,354	1,831	1,184	301	346
		(6.5%)	(4.2%)	(1.1%)	(1.2%)
阿賀野市	40,740	2,632	1,881	400	351
		(6.5%)	(4.6%)	(1.0%)	(0.9%)
聖籠町	13,917	842	600	134	108
		(6.1%)	(4.3%)	(1.0%)	(0.8%)
関川村	5,158	470	362	71	37
		(9.1%)	(7.0%)	(1.4%)	(0.7%)
粟島浦村	329	59	49	9	1
		(17.9%)	(14.9%)	(2.7%)	(0.3%)

注1) 全国の人口、障害者総数、身体障害者数、知的障害者数、精神障害者数は、「平成28年生活のしづらさに関する調査」（平成28年12月1日時点の推計値）

注2) 新潟県、法人利用圏域、各市町村の人口、障害者総数、身体障害者数、知的障害者数、精神障害者数は、「新潟県障害福祉計画（令和3年3月策定）」（令和2年4月1日時点の実人数）

## (2) 就労継続支援B型事業所の平均工賃

令和3年度の新潟県の就労継続支援B型事業所の平均工賃は15,317円です。

平均工賃	H30	R1	R2	R3	R5 (目標)	R6 (目標)
全国	16,118	16,369	15,776	-	-	-
県	15,189	15,083	14,325	15,317	18,250	19,000
法人	15,375	14,299	13,848	14,112	-	-

注1) 令和5年新潟県目標値は、「新潟県障害福祉計画（令和3年3月策定）」、令和6年度新潟県目標値は、「新潟県総合計画（令和4年4月改定）」。

注2) 全国平均工賃は、「厚生労働省令和2年度工賃（賃金）の実績について」。

注3) 新潟県平均工賃は、「令和3年度工賃（賃金）実績（詳細）」「令和2年度工賃（賃金）実績（詳細）」「令和元年度工賃（賃金）実績（詳細）」「平成30年度工賃（賃金）実績（詳細）」。

注4) 法人平均工賃は、虹の家、すばるワークセンター、ハートワーク高浜、ふれ愛しうんじの平均工賃の平均値。

### (3) 障害福祉計画（県・圏域・市）におけるサービス実績・見込量

#### ① 生活介護

生活介護は、見込み量を下回る実績となっておりますが、圏域に事業所が少なく、利用したくても使えない状況です。

		H30実績	R1実績	R2実績	R3見込	R4見込	R5見込
県	人日分	91,397	93,650	99,718	100,546	102,827	104,959
	人分	4,760	4,767	4,954	5,224	5,342	5,451
下越圏域	人日分	-	-	-	-	-	-
	人分	-	-	-	503	515	517
新発田市	人日分						
	人分						
村上市	人日分		2,907		3,255	3,465	3,465
	人分		145		155	165	165
胎内市	人日分	897	872	900	1,210	1,232	1,254
	人分	53	53	55	55	56	57
聖籠町	人日分	376	376	395	420	440	460
	人分	18	18	19	21	22	23
関川村	人日分						
	人分						
新潟圏域	人日分						
	人分				1,826	1,878	1,931
阿賀野市	人日分	1,755	2,031	2,028	2,356	2,413	2,470
	人分	103	110	109	124	127	130

注1) 新潟県、圏域の実績及び見込は、「新潟県障害福祉計画（令和3年3月策定）」より。（以下、同じ）

注2) 各市町村の実績及び見込は、各市町村の障害福祉計画より。（以下、同じ）

注3) 単位「人日分」は1か月当たりの実利用者数×1か月当たりの平均利用日数。「人分」は1か月当たりの実利用者数。（以下、同じ）

## ② 就労継続支援B型

就労継続支援B型は、利用者数が増加傾向にあり、サービス提供量の確保が必要です。

		H30実績	R1実績	R2実績	R3見込	R4見込	R5見込
県	人日分	96,414	103,684	112,308	118,329	121,379	124,296
	人分	5,577	5,845	6,034	6,195	6,365	6,528
下越圏域	人日分						
	人分				636	648	661
新発田市	人日分						
	人分						
村上市	人日分		2,935		3,906	3,906	3,906
	人分		167		217	217	217
胎内市	人日分	1,804	1,853	2,000	2,420	2,464	2,508
	人分	105	105	113	110	112	114
聖籠町	人日分	827	795	796	912	912	931
	人分	45	44	43	48	48	49
関川村	人日分						
	人分						
新潟圏域	人日分						
	人分				2,353	2,386	2,413
阿賀野市	人日分	2,717	2,773	2,888	2,952	3,042	3,132
	人分	165	153	159	164	169	174

## ③ 共同生活援助

共同生活援助は、利用者数が増加傾向にあり、サービス提供量の確保が必要です。

		H30実績	R1実績	R2実績	R3見込	R4見込	R5見込
県	人分	1,905	2,044	2,118	2,241	2,336	2,483
下越圏域	人分				164	176	180
	新発田市						
村上市	人分		36		45	54	54
胎内市	人分	16	18	21	28	28	28
聖籠町	人分	5	7	7	8	9	10
関川村	人分						
新潟圏域	人分				698	740	787
	阿賀野市	人分	20	21	33	44	50

#### ④ 放課後等デイサービス

放課後等デイサービスは、利用者数が増加傾向にあることに加え、事業展開地域に偏りがあり、地域によってサービスの充足に差が見受けられます

		H30実績	R1実績	R2実績	R3見込	R4見込	R5見込	
県	人日分	22,049	23,044	31,581	31,905	34,282	36,742	
	人分	2,075	2,189	2,669	3,187	3,430	3,678	
下越圏域	人日分							
	人分				303	325	346	
	新発田市	人日分						
		人分						
	村上市	人日分		869		1,320	1,430	1,540
		人分		74		111	121	130
	胎内市	人日分	188	235	240	360	420	480
		人分	14	20	20	30	35	40
	聖籠町	人日分	-	-	-	-	-	-
		人分	-	-	-	-	-	-
	関川村	人日分						
		人分						
	新潟圏域	人日分						
		人分				1,276	1,360	1,450
阿賀野市	人日分	623	676	738	720	750	780	
	人分	122	114	117	120	125	130	

## 2) 内部環境分析

### (1) 組織診断

組織診断は、全国社会福祉法人経営者協議会WEB経営診断「組織風土診断アンケート」使用し、常勤職員30名から回答を得ました。回答を集計し、得点の平均値が高い順に項目を並べました。診断結果から、「理念・方針」「コミュニケーション」は評価が高く、法人の強みと言えます。一方、「処遇・福利厚生・労働安全衛生」「人事・キャリアアップ」は評価が低く、これからの法人の課題と言えます。

順位	分野	アンケート項目	平均点(満点は4.00点)
1	職場環境	職場内で、職員間のいじめや差別などは見られない。	3.60
2	コミュニケーション	正社員、パートを問わず、異なる職員の間でも人間関係は良好である。	3.43
3	コミュニケーション	上司に対し、仕事などに関する悩みを気軽に相談することができる。	3.40
4	職場環境	職場内で、セクハラ、パワハラにあたるような行為は見られない。	3.40
5	職場環境	職場ではサービスの質向上に向けて、職員が協力し合う雰囲気がある。	3.40
6	理念・方針	経営者から直接、経営理念や経営方針を聞く機会が設けられている。	3.40
7	理念・方針	施設・事業所の方針や計画に基づき、自らの役割や行うべき業務が明確になっている。	3.37
8	理念・方針	施設・事業所の方針や計画は明確に示されている。	3.37
9	理念・方針	法人(施設)の経営理念や経営方針は明確に示されている。	3.33
10	処遇・福利厚生・労働安全衛生	年次有給休暇は無理なく取得できている。	3.23
11	職場環境	決められたルールはきちんと守る規律ある職場である。	3.23
12	理念・方針	法人の経営理念や経営方針に理解し、業務を行っている。	3.20
13	職場環境	施設長や上司が、現場職員の意見や提案を受け入れ、施設の運営に取り入れている。	3.20
14	コミュニケーション	上司は判断が難しい問題などにも的確な解決策を提示してくれる。	3.17
15	コミュニケーション	職場の問題は、職員間で自由に意見を出し合って、解決できる環境である。	3.17
16	コミュニケーション	上司は問題発生時に、積極的に解決に向けた支援を行ってくれる。	3.17
17	コミュニケーション	上司や先輩は、部下や後輩を気に掛け、積極的に話しかけたり、相談に乗ってくれる。	3.17
18	理念・方針	当法人(施設)はコンプライアンス(法令遵守)についての高い意識を持っている。	3.13
19	コミュニケーション	仕事を行う上で必要な情報の共有が正確かつ迅速に行われている。	3.13
20	人事・キャリアアップ	日頃の仕事を通じて、幅広い知識や経験を深めることができている。	3.10

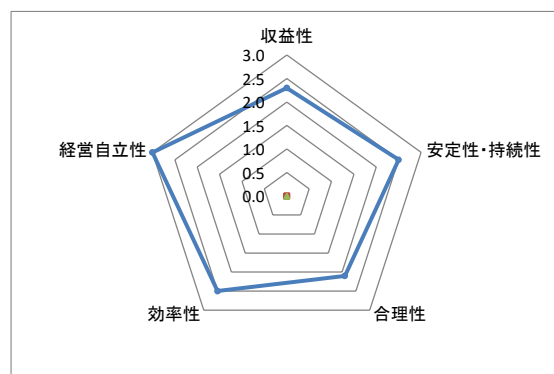
順位	分野	アンケート項目	平均点(満点は4.00点)
21	コミュニケーション	上司は部下の仕事の状況を把握している。	3.07
22	職場環境	お互い注意すべきことは、注意できる環境である。	3.03
23	処遇・福利厚生・労働安全衛生	法人(施設)は労働安全衛生(職員の安全・健康に配慮した職場環境の整備など)に配慮している。	3.03
24	職場環境	当法人(施設)やいまの仕事に、誇りややりがいを感じている。	3.00
25	処遇・福利厚生・労働安全衛生	当法人が実施した健康診断の結果を把握し、健康管理に役立てている。	3.00
26	人事・キャリアアップ	目標となるような上司や先輩、見習うべき同僚がいる。	2.97
27	コミュニケーション	部門間のコミュニケーション、情報共有を図るなどして、他部門との連携がとれている。	2.87
28	コミュニケーション	上司の指示は明確で、仕事が円滑に進んでいる。	2.83
29	職場環境	安全性や効率面など職場環境の改善について、法人(施設)は十分な対応をしている。	2.83
30	処遇・福利厚生・労働安全衛生	勤務時間が過度に多くなることはなく、プライベートの時間とのバランスが取れている。	2.83
31	人事・キャリアアップ	自分自身の能力向上、自己啓発のための取り組みを行うことのできる環境である。	2.80
32	職場環境	職場は整理整頓され、清潔に保たれている。	2.80
33	理念・方針	法人の経営理念や経営方針に基づいて当法人(施設)は利用者とその家族に対して満足していただけるサービスを提供できている。	2.77
34	職場環境	自分自身が職場で必要とされていることを実感できている。	2.73
35	理念・方針	経営方針や施設・事業所の方針で決められた事項は、法人(施設)内で徹底されている。	2.73
36	人事・キャリアアップ	当法人(施設)では、業務に必要な専門知識などを高める研修など教育の仕組みが充実している。	2.63
37	理念・方針	法人の経営理念や経営方針は、法人の今後の発展に繋がると実感できる。	2.63
38	処遇・福利厚生・労働安全衛生	残業、休日出勤などにより心身の健康が阻害されているような職員はいない。	2.60
39	理念・方針	経営方針や施設・事務所の方針は現場の状況を反映したものになっている。	2.57
40	人事・キャリアアップ	上司は、自分自身の能力向上に関する課題や目標を明確に示してくれている。	2.57
41	処遇・福利厚生・労働安全衛生	処遇・配置の基準が明確に示されている。	2.50
42	処遇・福利厚生・労働安全衛生	現在の賃金、賞与は、業務の内容からすると低いことはない。	2.43
43	処遇・福利厚生・労働安全衛生	当法人の福利厚生制度(福利厚生センター、社会福祉施設共済会組織等への加入の推進など)には満足している。	2.40
44	処遇・福利厚生・労働安全衛生	育児や介護を行いながら仕事をしている人に対する支援が行われている。	2.37
45	処遇・福利厚生・労働安全衛生	現在の担当業務の量、質、難易度は適当である。	2.33
46	人事・キャリアアップ	将来、当法人(施設)の中で活躍できている自分をイメージすることができる。	2.27
47	人事・キャリアアップ	人事制度・賃金体系は、将来に対し不安のないものである。	1.87
48	人事・キャリアアップ	人事考課制度の評価基準や仕組みなどは明確に示されている。	1.67
49	人事・キャリアアップ	人事考課において職員の主張のできる機会があり、考課結果については説明を受けている。	1.50
50	人事・キャリアアップ	人事考課制度は、公平・公正に運用されている。	1.33

## (2) 財務分析

### ① 財務分析（全国社会福法人経営者協議会WEB経営診断）

全国社会福法人経営者協議会WEB経営診断「財務分析」を使用し、平成31年度から令和3年度までの法人の経営指標について点数化し、令和3年度についてはレーダーチャート化しました。分析結果から、令和3年度に収益性と効率性が大幅に改善しているものの、他の経営指標と比較すると改善の余地があると言えます。WEB診断の財務分析評価はA評価でした。

指標項目	当該法人のデータ		
	R3年度	R2年度	H31年度
<b>収益性</b>	2.3	1.3	1.3
サービス活動増減差額率	3.0	1.0	1.0
経常増減差額率	2.0	1.0	1.0
職員一人当たりサービス活動収益	2.0	2.0	2.0
<b>安定性・持続性</b>	2.5	2.3	2.4
流動比率	2.0	1.0	2.0
当座比率	2.0	1.0	2.0
現金預金対事業活動支出比率	2.0	3.0	2.0
純資産比率	2.0	1.0	2.0
純資産比率(正味)	2.0	2.0	2.0
固定長期適合率	2.0	2.0	2.0
固定比率	3.0	3.0	3.0
借入金比率	3.0	3.0	3.0
借入金償還余裕率	3.0	3.0	3.0
借入金償還余裕率(正味)	3.0	3.0	3.0
債務償還年数	3.0	3.0	3.0
事業活動資金収支差額率	2.0	1.0	1.0
事業未収金回転期間	3.0	3.0	3.0
事業未払金回転期間	3.0	3.0	3.0
<b>合理性</b>	2.1	2.1	2.0
人件費比率	2.0	2.0	2.0
人件費・委託費比率	3.0	2.0	2.0
事業費比率	1.0	2.0	2.0
支払利息率	3.0	3.0	3.0
事務費比率	2.0	2.0	1.0
付加価値率	2.0	2.0	2.0
減価償却費比率	2.0	2.0	2.0
国庫補助金等特別積立金取崩額比率	2.0	2.0	2.0
正味金融資産額	3.0	3.0	3.0
正味金融資産・減価償却累計額比率	2.0	2.0	2.0
再取得に必要な財産とその充足率	2.0	2.0	2.0
固定資産老朽化率	1.0	1.0	1.0
<b>効率性</b>	2.5	2.0	2.0
総資産経常増減差額率	2.0	1.0	1.0
事業用固定資産回転率	3.0	3.0	3.0
<b>経営自立性</b>	3.0	3.0	3.0
自己収益比率	3.0	3.0	3.0



**A** B C



## ② 経営分析（応研株式会社福祉大臣NX経営分析）

応研株式会社福祉大臣NX「経営分析」による分析では、「収益性」の指標である「サービス活動増減差額率」が、令和2年度から令和3年度にかけてプラスに転じ、「収益性」が全国の社会福祉法人平均並みに回復していると言えます。また、「安定性」の指標である「事業活動資金収支差額率」も同様に令和3年度にプラスに転じ、回復していると言えます。

分析指標	七穂会			社会福祉法人平均		
	H31	R2	R3	H31	R2	R3
サービス活動増減差額率 (%)	-19.19	-5.27	2.17	2.31	2.09	2.8
経常増減差額率 (%)	-19.04	-4.61	4.07	2.55	2.14	3.26
職員一人当たりサービス活動収益 (千円)	6398	6236	6364	6221	6486	6602
事業活動資金収支差額率 (%)	-17.28	-1.43	6.03	7.4	7.2	7.9
人件費比率 (%)	73.4	70.04	63.76	67.1	66.5	66.5
事業費比率 (%)	12.77	13.49	15.86	14	14.8	14.5
事務費比率 (%)	21.12	10.05	6.98	10.3	10.3	10.1
減価償却費比率 (%)	3.55	4.99	6.23	6.8	6.8	6.8

分析指標	虹の家			すばる		
	H31	R2	R3	H31	R2	R3
サービス活動増減差額率 (%)	-0.4	-4.09	1.93	-0.36	-2.88	10.32
経常増減差額率 (%)	-0.09	-3.93	6.28	-0.21	-0.2	10.46
職員一人当たりサービス活動収益 (千円)	6966	6581	7289	6651	5948	6714
事業活動資金収支差額率 (%)	0.02	1.02	4.79	2.73	0.29	5.97
人件費比率 (%)	64.06	67.58	62.98	74.8	69.45	63.65
事業費比率 (%)	13.09	12.72	14.01	10.59	11.57	12.5
事務費比率 (%)	9.3	9.29	8.28	4.15	8.82	2.42
減価償却費比率 (%)	3.14	4.78	3.74	1.32	1.96	0.76

分析指標	高浜			ふれ愛しうんじ		
	H31	R2	R3	H31	R2	R3
サービス活動増減差額率 (%)	-13.58	-2.88	11.84	0.9	11.67	-9.5
経常増減差額率 (%)	-13.43	-0.2	13.56	1.01	11.84	-9.36
職員一人当たりサービス活動収益 (千円)	5733	5948	7296	6820	7721	5499
事業活動資金収支差額率 (%)	-11.85	0.29	11.84	0.68	12.23	-2.92
人件費比率 (%)	79.81	69.45	56.31	70.87	56.52	66.82
事業費比率 (%)	12.75	11.57	12.43	11.12	14.13	17.13
事務費比率 (%)	7.16	8.82	6.44	8.26	9.04	10.76
減価償却費比率 (%)	2.97	1.96	1.28	1.32	2.99	19.99

分析指標	第一寮			光風		
	H31	R2	R3	H31	R2	R3
サービス活動増減差額率 (%)	-10.81	1.39	-5.15	-20.15		30.97
経常増減差額率 (%)	-11.59	2.84	-4.94	-19.96		31.16
職員一人当たりサービス活動収益 (千円)	5877	7145	7019		5112	8483
事業活動資金収支差額率 (%)	1.33	19.3	7		-18.3	29.78
人件費比率 (%)	57.41	48.18	48.26		62.16	40.57
事業費比率 (%)	28.34	24.82	32.04		28.75	23.59
事務費比率 (%)	12.24	8.75	7.62		29.24	4.87
減価償却費比率 (%)	22.48	24.81	25.52		24.82	14.96

分析指標	虹の家相談			ゆう		
	H31	R2	R3	H31	R2	R3
サービス活動増減差額率 (%)	-59.11	-25.5		-32.48	-10.63	13.25
経常増減差額率 (%)	-59.11	-25.5		-32.48	-10.63	13.25
職員一人当たりサービス活動収益 (千円)	3680	3263		5184	5775	5831
事業活動資金収支差額率 (%)	-62.57	-35.56		-34.02	-13.12	4.63
人件費比率 (%)	141.03	97.4		119.54	100.91	76.89
事業費比率 (%)	6.49	14.74		5.97	5.16	6.6
事務費比率 (%)	11.04	12.74		5.42	4.55	3.26
減価償却費比率 (%)	0.55	0.62		1.55	0	0

分析指標	キッズたいない			キッズしばた		
	H31	R2	R3	H31	R2	R3
サービス活動増減差額率 (%)			-9.45			-30.78
経常増減差額率 (%)			-6.82			-29.16
職員一人当たりサービス活動収益 (千円)			4263			3089
事業活動資金収支差額率 (%)			-6.57			-25.51
人件費比率 (%)			83.78			97.44
事業費比率 (%)			21.16			27.39
事務費比率 (%)			4.44			5.96
減価償却費比率 (%)			0.07			0

### 3) 利用者の状況

#### ① 年齢構成（令和4年4月1日時点）

法人全体の利用者の年齢構成は、65歳以上が9.3%、60歳以上が20.3%と高く、高齢化が進んでいると言えます。

年齢構成	法人		虹の家		すばる		高浜		しうんじ		第一寮		光風	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
～29	44	25.4%	13	18.8%	12	35.3%	8	21.6%	10	34.5%	2	10.0%	3	37.5%
30～39	31	17.9%	10	14.5%	6	17.6%	8	21.6%	6	20.7%	1	5.0%	1	12.5%
40～49	29	16.8%	18	26.1%	6	17.6%	3	8.1%	2	6.9%	4	20.0%	0	0.0%
50～59	34	19.7%	14	20.3%	6	17.6%	10	27.0%	3	10.3%	5	25.0%	2	25.0%
60～64	19	11.0%	9	13.0%	1	2.9%	5	13.5%	3	10.3%	4	20.0%	1	12.5%
65～69	10	5.8%	4	5.8%	2	5.9%	0	0.0%	4	13.8%	2	10.0%	0	0.0%
70～74	6	3.5%	1	1.4%	1	2.9%	3	8.1%	1	3.4%	2	10.0%	1	12.5%
75～	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	173	100.0%	69	100.0%	34	100.0%	37	100.0%	29	100.0%	20	100.0%	8	100.0%
平均年齢	43.6		45.2		41.1		44.8		41.3		53.5		44.9	

#### ② 支給決定市町村（令和4年4月1日時点）

支給決定市町村を見ると、法人全体では最も多いのは胎内市で30.1%、次いで新発田市が27.7%となっていますが、支給決定市町村所在の事業所を利用しているとは必ずしも言えないことも見て取れます。特にハートワーク高浜は胎内市と新発田市の利用者が半数ずつを占めています。

支給市町村	法人		虹の家		すばる		高浜		しうんじ		第一寮		光風	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
村上市	7	4.0%	5	7.2%	0	0.0%	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
関川村	7	4.0%	7	10.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%
胎内市	52	30.1%	31	44.9%	0	0.0%	15	40.5%	5	17.2%	9	45.0%	0	0.0%
聖籠町	17	9.8%	10	14.5%	0	0.0%	2	5.4%	5	17.2%	1	5.0%	0	0.0%
新発田市	48	27.7%	12	17.4%	0	0.0%	18	48.6%	17	58.6%	7	35.0%	0	0.0%
阿賀野市	37	21.4%	4	5.8%	29	85.3%	0	0.0%	2	6.9%	2	10.0%	6	75.0%
阿賀町	3	1.7%	0	0.0%	3	8.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
新潟市北区	2	1.2%	0	0.0%	2	5.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
合計	173	100.0%	69	100.0%	34	100.0%	37	100.0%	29	100.0%	20	100.0%	8	100.0%

#### ③ 性別（令和4年4月1日時点）

男女比率はから、法人全体でも事業所毎でも男性の方が女性より多く、特にハートワーク高浜では男性比率83.8%と著しく高くなっています。

性別	法人		虹の家		すばる		高浜		しうんじ		第一寮		光風	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男	116	67.1%	46	66.7%	20	58.8%	31	83.8%	16	55.2%	13	65.0%	6	75.0%
女	57	32.9%	23	33.3%	14	41.2%	6	16.2%	13	44.8%	7	35.0%	2	25.0%
合計	173	100.0%	69	100.0%	34	100.0%	37	100.0%	29	100.0%	20	100.0%	8	100.0%

#### ④ 利用率（令和3年度実績）

対定員利用率は、虹の家就労継続支援B型事業、ハートワーク高浜は100%を超えていることから、十分な利用があると言えます。一方、虹の家生活介護事業、ふれ愛しうんじ、グループホーム光風、なないろキッズたいない、なないろキッズしばたは80%を下回っているの  
で、利用者獲得、利用率向上が必要と言えます。

事業所名	事業	定員(人)	利用率(%)
虹の家	生活介護	10	54.4
	継続B	50	103.6
すばる	継続B	30	98.4
高浜	継続B	30	102.3
しうんじ	継続B	30	76.6
第一寮	GH	20	93.2
光風	GH	10	78.7
キッズたいない	放デイ	10	66.7
キッズしばた	放デイ	10	53.8

#### ⑤ 平均工賃（就労継続支援B型事業所）

令和3年度の平均工賃は、すばるワークセンターとハートワーク高浜で、県の平均工賃15,317円を超えています。虹の家の平均工賃は15,052円と県の平均工賃より低くなりましたが15,000円を超えて令和2年度よりも上の報酬区分になりました。これら3事業所については工賃水準の維持が重要であると言えます。ふれ愛しうんじは平成30年度以降平均工賃が下がり続けており、工賃の向上が必要です。

平均工賃	H30	R1	R2	R3
虹の家	14,476	13,748	13,820	15,052
すばる	14,689	14,399	13,671	15,740
高浜	16,957	16,497	16,331	16,941
しうんじ	15,377	12,551	11,569	8,716

## 5. 現状と課題

### 1) 健全で透明性の高い法人運営

#### (1) 財務基盤の強化

人件費率の適正水準維持と給与の不均衡是正を進めることで支出の健全化を推進します。あわせて各事業所の給付費収入極大化を図ります。これら取り組みの成果を計るために経営指標を用いた目標値を設定しPDCAサイクルを活用します。

#### (2) 中長期計画推進体制の構築

計画は策定するだけでなく、PDCAサイクルを回して意味のある計画とすることが大切です。そのために中長期計画推進委員会を設置して計画の実効性を高める必要があります。

### 2) サービスの質の向上

#### (1) 権利擁護と虐待防止の徹底

令和4年度、法人では虐待防止委員会を組織しました。この組織を実効性のある組織とすることが必要です。特に、社会モデルにおけるバリアフリーの考え方、合理的配慮、意思決定支援、社会参加・体験の機会確保が重要です。

#### (2) リスクマネジメント体制の強化

災害や事故、感染症等のリスクやインシデントに備え、それぞれのマニュアル策定とともに、BCP策定が必要です。そのために、リスクマネジメント委員会の組織について検討する必要があります。

#### (3) 専門性の向上

現在法人が展開する事業に関する専門性として、各種障害特性に対する適切な支援方法、連携する他職種の専門性理解、チームアプローチ、工賃向上等が必要です。今後新たな事業展開を行う上で、地域のニーズを捉え集約するためのネットワークング、新しい取組みを考え提案し実現する組織的な力が必要です。

### 3) 人材育成・確保

#### (1) 体系的研修制度の構築

組織風土診断において「処遇・配置の基準が明確に示されている」、「将来、当法人（施設）の中で活躍できている自分をイメージすることができる」について点数が低くなっているため、法人が求める職員像を明確に示し、そのための体系的研修制度を構築することが必要です。

#### (2) 職員の業務負担軽減

「現在の担当業務の量、質、難易度は適当である」の点数が低く、現在の業務に困難を感じている職員が多くいるため、上記の研修体系整備と併せ、業務内容の整理・ICT化等による効率化を進める必要があります。

#### (3) 採用チャネルの選択と集中

特定の技能や資格を有する人材確保がより難しくなることを踏まえ、採用チャネルを選択し、集中して関係を深めることで特定の人材確保において優位性を確保する必要があります。

### 4) 地域貢献

#### (1) 公益的な取組の推進

法人独自の公益的な取組を拡大するためには、地域ニーズを捉え、法人にできることを検討する必要があります。

#### (2) 災害時における地域貢献

現状で取り組むことの可能な災害時の地域貢献について検討する必要があります。また、施設整備を行う際には災害時の避難所として事業所を活用することが考えられます。

#### (3) 地域共生社会の推進

地域の様々な機関との連携を強化し、法人の保有する機能を最大限に拡大する、又は新規事業展開することで、地域課題解決に貢献することが求められます。

## 5) 施設整備

### (1) ハートワーク高浜新築移転

現在胎内市から無償で提供されている建物が老朽化したので新築移転する。候補地は胎内市前山台地区土地5,000平米。整備後延面積約500平米。総事業費2.6億円。国県補助金1億3千万円。借入9千6百万円（償還15年）。自己資金2千4百万円予定。

### (2) 虹の家大規模修繕

虹の家は定員増を繰り返したことから手狭となっており、また施設も老朽化しているので大規模修繕を行う。事業は令和7年度予定。総事業費1億円、補助金5千万円、借入4千万円（償還10年）、自己資金千万円予定。（ハートワーク高浜新築移転完了後に実施。）

### (3) すばるワークセンター新築移転検討・実施

すばるワークセンターの新築移転を検討・実施する。総事業費2.6億円。補助金1億3千万円。借入9千6百万円（償還15年）。自己資金2千4百万円予定。（ハートワーク高浜新築移転完了後に実施。）

### (4) その他の施設整備検討・実施

国庫補助金申請を伴わない、自己資金による施設整備について、法人全体として各年度5百万円を計上し、予算の範囲内で検討・実施する。

## 6. 法人理念等

### 1) 基本理念

**「全利用者、全職員の物心両面の幸福を追求するとともに、障がいのある人もない人も、すべての人の幸福と地域社会の進歩発展に貢献する。」**

- ・私たちは、利用者の幸せを目指し、その幸せが家族に浸透できるよう働きます。
- ・私たちは、地域における生活・福祉課題が多様化、複雑化する中、その解決に向けて実践を積み重ね地域共生社会実現のために働きます。
- ・私たちは、高い志を抱いて、職務を遂行し、良質なサービスを提供できるよう研鑽に励み、プロの支援者としての自覚を持って、すべての人の幸福追求のために働きます。

### 2) 基本方針

- ① 良質かつ安全なサービス提供の実現
- ② 地域における公益的な取り組みの強化
- ③ 人材育成の強化と良質な人材の確保
- ④ 応益かつ透明性の高い経営の実現

### 3) 経営方針

社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならないとされています。

特に、近年、福祉ニーズが多様化・複雑化しており、高い公共性を備えた社会福祉法人の役割は重要なものとなってきています。

平成29年4月に社会福祉法人制度が見直され、福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るための「経営組織のガバナンス」、「事業運営の透明性の確保」、「財務規律の強化」を柱とした運営基盤の強化と、社会福祉法人の主旨に従い他の主体では困難な福祉ニーズへの対応を求めるとして「地域における公益的な取組の実施」などを責務とした社会福祉法の一部が一部改正され、当法人でも法改正に対応すべく取り組んできました。

こうした中で当法人は基本方針に則り、「**健全で透明性の高い法人運営**」のために、中長期計画及び事業計画に則り事業所・職種の枠を超えて連携・協働します。また、安定した財務基盤を確立するためにPDCAサイクルによる



経営改善を行い、公正で適切な経営を行っていることを公表することで社会への説明責任を果たします。

「**サービスの質の向上**」のために、障害のある人が自らの遺志に基づいた活動や暮らしを続けていけるように、一人ひとりの障害や生活の実態に合わせた多様な福祉サービスを提供します。

「**人材育成・確保**」のために、職員一人ひとりが専門職としての誇りを持ち、高い専門性の維持・向上を図るために自己研鑽に努めます。法人は求める職員像を明確に示し、職員のキャリア形成や自己実現を支援します。人材確保のために、採用活動の効率化を行うとともに福祉職のイメージアップに努めます。

「**地域貢献**」のために、地域における福祉ニーズの変化を長期的にとらえ、地域全体で課題解決できる体制をつくることに貢献します。また、体制づくりを通じて地域共生社会の実現に貢献します。

## 7. 中長期計画

### 1) 中長期計画推進体制

中長期事業計画の進行の管理や見直しについては、中長期計画策定委員会が定期的に行います。中期事業計画の進行の管理や見直しについては、所長会議及びサビ管連絡会議が行います。

### 2) 計画の推進・見直し

計画は毎年度計画の推進状況を点検・確認することとし、状況に応じて計画内容の見直しを行うこととします。毎年度の計画推進状況の点検・確認は、中長期事業計画と整合性を持って策定された単年度事業計画や、各事業所の事業計画の事業報告を用いて行います。

### 3) 中長期事業計画の体系

項 目		前 期 (R4 ~R8 )	後 期 (R9 ~R13 )
1. 健全で透明性の高い法人運営	1) 財務基盤の強化	→	
	2) 中長期計画推進体制の構築	→	
2. サービスの質の向上	1) 権利擁護と虐待防止の徹底	→	
	2) リスクマネジメント体制の強化	→	
	3) 専門性の向上	→	
3. 人材育成・確保	1) 体系的研修制度の構築	→	
	2) 職員の業務負担軽減	→	
	3) 採用チャネルの選択と集中	→	
4. 地域貢献	1) 公益的な取組の推進	→	
	2) 災害時における地域貢献	→	
	3) 地域共生社会の推進	→	
5. 施設整備	1) ハートワーク高浜新築移転	→	
	2) 虹の家大規模修繕	→	
	3) すばるワークセンター新築移転検討・実施	→	
	4) その他の施設整備検討・実施	→	

#### 4) 中期事業計画

##### (1) 健全で透明性の高い法人運営

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
1) 財務基盤の強化 PDCAサイクルを活用して見直し・改善を図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">経営指標を用いた目標値設定</div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">報酬の検討</div> <div>※基本報酬・新たな加算等</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">諸規則見直し</div> <div>※就業規則・給与規則等</div> </div> </div>				
2) 中長期計画推進体制の構築 人件費率の適正水準維持、給付費の極大化を図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">短期事業計画の実施</div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">短期事業計画のモニタリング（毎年度）</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">短期事業計画の見直し（毎年度）</div> </div> </div>				

##### (2) サービスの質の向上

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
1) 権利擁護と虐待防止の徹底 各種委員会（辞令検討会等を含む）や職員倫理規定の見直しを図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会の開催（年2回）</div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">事例検討会・研修会の開催（年1回）</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">短期事業計画の見直し（毎年度）</div> </div> </div>				
2) リスクマネジメント体制の強化 リスクマネジメント委員会の組織化、マニュアルによる業務標準化を図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">（設置準備） リスクマネジメント委員会の設置・運営</div> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">BCP策定</div> <div>※事業継続計画は令和4年度に策定</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">BCPの点検・見直し（適宜）</div> </div> </div>				
3) 専門性の向上 地域ニーズの把握と共有、支援技術の向上及び資格取得の促進を図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">地域ニーズの把握と共有</div> <div style="margin-top: 10px; border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">支援技術の向上（チームアプローチ、多職種連携）</div> <div style="margin-top: 10px; border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">社会福祉士等の資格取得の促進</div>				

### (3) 人材育成・確保

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
<b>1) 体系的研修制度の構築</b> 階層別研修、メンター制等による体系的研修制度の構築を図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">法人の求める職員像の明確化</div> <div style="margin-left: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">↓ 検討チーム等結成</div> <div style="margin-left: 40px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">↓ 体系定期研修制度の実施等</div> </div> </div>				
<b>2) 職員の業務負担軽減</b> 業務の標準化とICTの活用による効率化を図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">業務の精査による業務負担の軽減と標準化</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">ICTの活用等による業務の効率化の促進</div>				
<b>3) 採用チャネルの選択と集中</b> 法人の求める人物像から採用チャネルを絞り込み、集中して採用活動を行う。	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">法人の求める職員像の明確化</div> <div style="margin-left: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">↓ 採用チャネルの絞り込みによる採用の選択と集中</div> </div>				

### (4) 地域貢献

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
<b>1) 公益的な取組</b> 法人に求められる公益的な取り組みの実現を図る	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">地域のニーズに応じた公益的な取組の検討と実施</div>				
<b>2) 災害時の地域貢献</b> 事業所の地域特性に応じた災害時支援を推進する	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">事業所の地域特性に応じた災害時支援の検討と実施</div>				
<b>3) 地域共生社会の推進</b> 地域共生社会を実現する担い手として活動する	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">地域共生社会を実現する担い手としての役割等の遂行</div>				

(5) 施設整備

項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	
<p>1) ハートワーク高浜新築移転</p> <p>施設老朽化に伴い新築移転する。候補地は胎内市前山台地区土地5,000平米。整備後延面積約500平米。総事業費2.6億円。</p>	<p>補助金申請 ※R4.9締切</p> <p>↓</p> <p>補助金内示 ※R5.5内示</p> <p>↓</p> <p>建設工事 ※工期10か月</p> <p>↓</p> <p>オープン ※R6.4.1予定</p>					
	資金収入		9,600万円(借入) 2,400万円(自己資金) 1.3億円(補助金)			
	資金支出	1,000万円 (土地取得)	2.5億円 (施設整備)	700万円 (返済1/15)	700万円 (返済2/15)	700万円 (返済3/15)
<p>2) 虹の家大規模修繕</p> <p>施設老朽化に伴い大規模修繕する。総事業費1億円。</p>	<p>補助金申請 ※R6.9締切</p> <p>↓</p> <p>補助金内示 ※R7.5内示</p> <p>↓</p> <p>建設工事 ※工期10か月</p>					
	資金収入			4,000万円(借入) 1,000万円(自己資金) 5000(補助金)		
	資金支出			1億円 (リフォーム)	440万円 (返済1/10)	
<p>3) すばるワークセンター新築移転計画の検討</p> <p>施設老朽化に伴い新築移転計画を検討する。総事業費2.6億円。</p>	<p>移転計画検討</p> <p>↓</p> <p>補助金申請 ※R7.9締切</p>					
	資金収入					9,600万円(借入) 2,400万円(自己資金) 1.3億円(補助金)
	資金支出					2.5億円 (施設整備)
<p>4) その他の施設整備</p> <p>国県補助金申請を伴わない施設整備について、毎年度500万円を計上し、予算の範囲内で検討・実施する。</p>	<p>その他の施設整備の検討・実施</p>					
	資金収入					
	資金支出	500万円	500万円	500万円	500万円	500万円

◎社会福祉法人七穂会中長期計画策定委員会

委員長	大滝	昇	(七穂会理事長)
副委員長	荒川	大靖	(新潟医療福祉大学助手)
委員	丸田	秋男	(新潟医療福祉大学教授・計画監修担当委員)
	小野	真	(七穂会業務執行理事)
	今井	雅利	(ハートワーク高浜管理者)
	河内	朝子	(ふれ愛しうんじ管理者)
	伊藤	信行	(すばるワークセンター管理者)
	見原	貴子	(七穂会事務局長・事務局兼任)
	西條	聡浩	(本部総務係長・事務局兼任)
アドバイザー	須貝	正則	(胎内市福祉介護課課長)