

「中長期目標・ビジョン」 進捗管理表 《全体》

熊本市手をつなぐ育成会
R7年3月時点

○進捗状況管理の時期、及び業務

- ①進捗状況の管理は、原則として、半年に1回(年度単位で、年度前半末(9月)、年度末(3月))実施。
- ②3年目のR5年度末で、中間での進捗状況の評価、見直しを実施。
- ③最終年度のR7年度は、本中長期計画・ビジョンの達成状況の評価を行うとともに、次期中長期計画・ビジョンの検討を行う。

現時点の進捗・達成状況

	進捗状況			達成状況			
	済み	着手	未着手	達成	ほぼ達成	進行中	未達成
R4.3	4%	48%	48%	3%	16%	32%	49%
R7.3	5%	71%	24%	7%	31%	39%	23%

取組期間の区分

1年目	R3年度末	R4.3
2年目	R4年度前半末	R4.9
	R4年度末	R5.3
3年目	R5年度前半末	R5.9
	R5年度末	R6.3
4年目	R6年度前半末	R6.9
	R6年度末	R7.3
5年目	R7年度前半末	R7.9
	R7年度末	R8.3

※今年度(R6.4~7.3)に取り組んだ事項は、太枠、状況は青の太字で表記

優先度
S: 最優先
A: 優先
B: 状況を考慮

年次計画線種
→ (実線): 実施(新規)
→ (重線): 実施(充実)
→ (点線): 検討、準備

進捗状況
○ 着手
- 未着手
◎ 済み

達成状況
◎ 達成
○ ほぼ達成
△ 進行中
× 未達成

具体的な取組/進捗状況

色	説明
青	すでに達成した課題
黄	取組を開始した課題
白	今年度取り組む課題
灰	コロナ禍で実施が難しい課題

1 運動体

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	区分	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗/達成状況			課題、備考		
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成	状況			
1 育成会運動の充実・活	(1)将来的な会員の 見込み、動向への対応 (1)-1 高齢化した初期の頃からの会員への対応	①初期の頃からの会員に向けた取組の充実を図る。 ②5年以内に日中サービス支援型グループホームの開設をめざす。	①会員への意向調査の実施	新規	A	→					事務局	○	△	会員へのアンケートを実施(R3年11月)	※調査後の集計・公表・対応		
			②施設利用会員への出張相談会の実施	新規	A	→						事務局	-	×			
			③成年後見制度・親亡き後のお金の話、終活等に関する研修の実施	充実/新規	A	→							事務局	○	○	R5年 親亡き後に備える勉強会を2回実施(成年後見制度、家族信託)	
			④育成会の団体保険の活用	充実	A	→							事務局	○	△	会員へ周知	
			⑤日中サービス支援型グループホームの実現	新規	A	→							法人運営会議	○	△	しょうぶの里南側の土地を取得 ※資金不足でその後は進んでいない	資金調達が目途が立たない
	(1)-2 若い親世代の 新規加入を促進	①会員や外部向けのセミナー、研修会等を定期的に開催する。		⑥障がいのある人に関する様々な制度や法律などの分かりやすい講演会の実施【※年1回】	新規	A	→					高橋事務局	○	○	R6年定期大会午後、「本人が望む暮らしを考える」のテーマでシンポジウム開催。		
				⑦子どもの年齢や状況等に応じたセミナーの実施【※年1回】	新規	A	→						高橋事務局	○	○	R6年定期大会午後、「本人が望む暮らしを考える」のテーマでシンポジウム開催。	
				⑧学校やPTA、保護者グループ等を対象とした卒業後や福祉サービスなどの説明会の実施	充実	B	→						高橋	○	○	R5年度 4校と2特別支援教育ブロックの研修に向き実施(保護者、教師)	
				⑨行政・福祉サービス情報の提供【※HP上で】	新規	A	→						高橋、ほか	○	○	R6年10月に、HPIにYouTube動画コンテンツによる「情報のひろば」開設	
		②子育てで悩む方を対象とした相談会・研修会等を定期的に開催する。		⑩療育懇談会(講話やグループワーク、個別相談)	充実	A	→					ていく事務局	○	○	R5年 定期大会午後、ライフステージを考えるシンポジウム開催。YouTubeにup。		
				⑪月例座談会「先輩教えて」「ちょっと聞いてよ」出張型座談会の実施	充実	A	→						事務局、委員会	○	△	R6年度 全会員を対象にしたおしゃべりの場「育成会ほっとピア」として再スタート	
				⑫情報発信力の強化(システム構築、Webコンテンツの蓄積等)	新規	A	→						事務局	○	○	R6年10月に、HPIにYouTube動画コンテンツによる「情報のひろば」開設	
		③SNSやオンラインのWeb会議システム等を用いた情報発信を行う。		⑬HP、Facebook、Twitter、Instagram等の活用で“活動の見える化”、情報の公開など	新規	A	→						事務局	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/SNS活用研修	積極的な活用は進んでいない
				⑭子育て(育児・療育)、教育、福祉、身の上など、子育て世代の保護者の悩みに応じる相談体制の構築と相談の実施	新規	A	→						事務局	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/SNS活用研修	積極的な活用は進んでいない
				⑮特別支援学校・特別支援学級への地道な働きかけ	充実	B	→						事務局	○	△	※⑧を実施した学校では好印象。理解は広がっていると思われる	
				⑯ていく利用者への入会の働きかけ	新規	B	→						ていく事務局	-	×	進んでいない	

性 化			◆育成会の団体保険の活用 《※再掲》	充実	A	→	事務局					
	(2) 育成会の存在感の維持・向上	①会の存在や活動を積極的に外部へ発信する。 ②本人活動を充実させ、活動をアピールする。	⑰定期大会の在り方・内容の検討・見直し	充実	A	→	事務局	◎	◎	R4年:分科会、R5年、R6年:シンポジウム開催		
			⑱活動内容のPR(HP以外の方法の用意)	新規	A	→	事務局	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/SNS活用研修	積極的な活用は進んでいない	
			⑲本人活動の支援の充実(ボランティアの育成)	充実	A	→	事務局	-	×	新たな取組はできていない		
	(3) 委員会活動の充実	①「集まる・話す」が難しい中での「集まる工夫」「集まらなくてもできる対応」等を実行。 ②各委員会の活性化と相談員による相談機能を強化。 ③Web会議システムの活用	⑳少人数でも集まる回数を増やす	充実	A	→	事務局、委員会	○	○	R6年度 全会員を対象にしたおしゃべりの場「育成会ほっとピア」として再スタート		
			㉑LINEやZoomを活用したミニ研修・相談会の実施	新規	A	→	事務局、委員会	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/SNS活用研修	積極的な活用は進んでいない	
	(4) 会員や障がいのある子どもの親の声を着実に行政につなぐ	①会員や親の意見や要望等を、今後も行政に届ける橋渡しの役割を担っていく。	㉒福祉・教育行政機関との意見交換会を通じた信頼強化、要望実現に向けた取組	充実	S	→	事務局	○	○	R6:教育委員会、障がい保健福祉課ともに実施。有意義な意見交換ができた。		
			㉓障がいのある人に関する理解啓発活動の推進	充実	S	→	事務局	○	○	警察学校を含む様々な学校で疑似体験出前講座。Youtubeも動画を2本Up。	今年度は学校・教委への案内はしていない	
			㉔権利擁護の取組の強化	充実	S	→	事務局	○	△	R4.3 第二ぎんなん作業所信書便担当利用者への嫌がらせについて市総務課に改善を申し入れ		
	(5) 本人活動(青年教室・つなごう会)の展開	①実施内容や方法を工夫しながら、月1回の活動を継続していく。	㉕毎月1回の活動継続	充実	A	→	事務局	○	◎	R5年度以降、毎月実施できている		
			㉖本人の意見発表の場の確保(市・県・九州大会等)	充実	A	→	事務局	○	◎	?		
			㉗新たな支援者の確保	充実	A	→	事務局	-	×	新たな確保はできていない		

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗/達成状況		備考			
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況		
2 安定的な組織運営	(1) 次代を担う人材の発掘・育成	①次代を担う学齢期会員の入会を促進する。 ②次世代役員の発掘する。	①はじめから「入会」ではなく、会を利用してもらうことで、人材を発掘(育成会投稿サイトなど)	新規	A	→						事務局	-	×	なかなか実現できない		
			②令和3年度改選の評議員の人選	充実	B	→							事務局	◎	◎	評議員の交替を実施	
			③運動体の存続・活性化のための対策会議の実施	新規	A	→							事務局	○	○	R5年度:活性化委員会で検討。委員会⇒活動とした。	
	(2) 賛助会員や協力者の維持・拡大	①育成会活動やつなごう会の活動を積極的にアピールし、協力者や賛助会員の増加につなげる。	④新たな協力者の発掘	充実	A	→						事務局	-	×	新たな確保はできていない		
			⑤疑似体験会で理解を広め、新たな理解者の拡大を図る	充実	A	→						事務局	○	○	警察学校を含む様々な学校で疑似体験出前講座。Youtubeも動画を2本Up。	毎年の教委・学校への案内が必要	
	(3) 時代に応じたネットワークづくりや情報発信	①Facebook等のSNSの発信でネットワークをつくる。	⑥情報発信力の強化(SNS等)	新規	A	→						事務局 事務局長	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/SNS活用研修	積極的な活用は進んでいない	
			⑦法人のセンターとしての機能の強化	充実	A	→						事務局 事務局長	-	×	新たな取組はできていない		
	(4) 事務局に情報発信・集約のセンターとしての役割	①さまざまなニーズに応えられる即応性と、情報発信を可能にする対応力を高める。	⑧情報発信拠点、集約拠点としての役割強化 ・HP以外の各種SNSで発信力強化 ・テレビ会議、Zoom等のWeb会議等、オンラインでの双方向の情報通信・提供	新規	A	→						事務局 事務局長	○	△	事務局にSNS専用回線とスマホ導入/SNS活用研修	積極的な活用は進んでいない	
			⑨事務局としての収益事業の工夫・開拓	新規	B	→						事務局	-	×	新たな取組はできていない		
	(5) 安定的な経営基盤の実現	①事務局も収益の上がる事業を工夫して取り入れる。 ②経費節減に努め、①と合わせ、事業所の繰入を10%縮減する。	⑩コスト意識を高め、経費節減対策の実施	新規	B	→						事務局	○	△		10月から郵便料金値上げへの対応が必要	

事業体

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗／達成状況		備考		
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況	
1 育成会事業所ならではの良質な福祉サービスの提供	(1) 育成会の理念を踏まえた福祉サービスの追求	①法人としての一体感を強めるとともに、育成会事業所職員に求められる倫理観や使命感、理念等について理解や認識を更に深める。 ②障がい福祉事業所に求められる様々な機能や福祉サービスの継続・発展のための取組への理解を深める。	①利用者に寄り添い、利用者を第一に考えた福祉サービスの提供 ・利用者、保護者・家族の思いや願いを大切に ・個人の尊厳や人権、人格を尊重・利用者の自己決定や意志決定、選択を尊重 ・人権研修や虐待防止研修の充実を図り、虐待をさせない職員体制づくり ・各事業所の基本理念や基本方針(「めざす職員像」)の明文化と唱和により職員間で理念等の共有。	充実	A	→						法人運営会議 各施設長・所長	○	△	事業所によって取組にバラツキがある	
	(2) 職員の資質向上と福祉サービスの質の向上	①職員の資質やスキルの一層の向上を図るため、研修の強化と研修参加への体制を充実させる。	②障がい特性等の知識、理解の獲得・向上		充実	A	→						各施設長・所長 統括施設長	○	○	R6年度はYouTubeの動画コンテンツを視聴するオンデマンド研修を試行的に導入
			③支援方法や支援スキルの獲得、向上 ・職員研修(OJT、OFF-JT、SD)の強化 ・事業所内研修の充実 ・外部研修受講自己啓発、自己研修の充実 ・職員の意見を職員研修の企画・内容に反映	充実／新規	A	→							○	○	R6年度は、YouTubeの動画コンテンツを視聴するオンデマンド研修を試行的に導入	
		②各事業所で、サービスについて、セルフチェックや自己評価を行い、必要な改善を行う。	④サービスの点検と改善の実施 ・事業所ごとのセルフチェック実施 ・福祉サービス第三者評価受審(しょうぶの里)	充実／新規	B	→							各施設長・所長	○	△	R4～5年度、しょうぶの里で第三者評価を受審。7月に報告。
			⑤苦情解決や相談体制の整備	充実	B	→							各施設長・所長	○	△	R5年度、苦情解決第三者委員を更新、周知した。
		③必要な改修や建て替えについて、優先順位を付けて計画的に取り組む。	⑥施設設備の改修 ・フロア・トイレ・洗面所等水回りの改修(しょうぶの里) ・建て替え(第二ぎんなん作業所)	新規	A	→							各施設長・所長	-	×	どのようにするか検討段階
	④利用者の生命や安全確保のため、各事業所の現状に即した災害対策を行う。	⑦災害への対応 ・水防法に基づく「避難確保計画」作成・更新と避難訓練の実施・BCP(災害に備えた事業継続計画)作成・更新と訓練の実施 ・災害用備蓄品(水、食糧、その他)の備え	充実	S	→							法人運営会議 各施設長・所長	○	○	事業所ごとにBCPを作成。市へ提出。必要に応じて、訓練も実施。	
	(3) しょうぶの里待機者(50人超)の対応	①5年以内に日中サービス支援型グループホームの開設をめざす。	⑧日中サービス支援型グループホームの実現・資金計画の策定・グループホームの基本計画の策定(※再掲)	新規	A	→						法人運営会議	○	△	しょうぶの里南側の土地を取得 ※資金不足でその後は進んでいない	
	(4) 事業所ごとの地域と連携した取組の充実	①事業所ごとに、地域に開かれた事業所づくりと「地域における公益的活動」に取り組む。	⑨育成会ならではの各事業所ごとの公益的な取組の展開	充実／新規	B	→							法人運営会議 各施設長・所長	○	△	ていくが、地域の方を招いての餅つき大会や演奏会などを実施
			⑩事業所の施設や機能の活用、地域への展開	充実／新規	B	→							法人運営会議 各施設長・所長	○	△	ていく:公民館コンサートや餅つき大会に地域の方の参加
①ホームページその他の積極的な広報活動で事業所の紹介に努める。		⑪ホームページの定期的な更新、パンフ・リーフレット等の更新	充実	B	→							各施設長・所長	○	△	事務局、しょうぶの里HPIは定期更新 第二ぎんなん作業所も定期更新が可能になった	

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗／達成状況		備考			
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況		
(1) 福祉人材の確保		①必要な福祉人材を確保する。 ②職員の資質向上を図れるよう職場環境を整える。	①直接支援職員等の正職員採用・人材確保の観点から、利用者等に直接関わる支援員等を正職員で採用・新卒者の獲得。	充実	S	→						法人運営会議 各施設長・所長	◎	◎	直接支援に関わる職員に関しては正職員での雇用の実現。		
			②専門学校生等への奨学金制度等の優遇措置の検討	新規	B	→							法人運営会議	-	×	現在の経営状況では実現困難	
			③就職祝い金／定着祝い金等の検討	新規	B	→								法人運営会議	-	×	現在の経営状況では実現困難
			④「めざす職員像」の明確化、共有化・各事業所の基本理念や基本方針(「めざす職員像」)の明文化と唱和等による職員間の共有	充実／新規	A	→								法人運営会議 各施設長・所長	○	△	事業所によってバラツキがある

2 人材の確保と育成、資質の向上	(2)体系的な職員研修の実施	⑤育成会職員としての職員倫理の確立・向上・全体研修会で年齢・階層別研修等での講話、グループワーク	充実 ／ 新規	A	→	各施設長・所長 統括施設長	○	○	R6年度はYouTubeの動画コンテンツを視聴するオンデマンド研修を試行的に導入		
		⑥自己のキャリアが描ける仕組みづくり・キャリアパスの明確化	新規	B	→	各施設長・所長 統括施設長	○	○	R6年度はYouTubeの動画コンテンツを視聴するオンデマンド研修を試行的に導入		
	①法人、事業所内及び外部研修を活用した、年齢・経験等の階層に応じた研修体系を構築して実施する。②研修の成果を、可能な限り業務や待遇に反映させるようにする。	⑦新規職員研修、年齢・階層などによる研修の導入・採用1年未満／3年未満の職員への意図的、計画的なフォローアップ	充実 ／ 新規	B	→	各施設長・所長 統括施設長	○	○	R6年度は、YouTubeの動画コンテンツを視聴するオンデマンド研修を試行的に導入		
		⑧研修受講後の待遇や給料(資格手当等)等へ反映	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	R4年4月より給与規程に資格手当を盛り込み支給		
		⑨資格取得のための研修受講費、旅費等の補助	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	必要と判断した研修の受講費、旅費等を負担(しょうぶの里)		
		⑩Web研修による研修コスト(※旅費)減を研修受講者増に反映	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	給与規程改定に反映		
		⑪育成会職員全体研修会の充実	充実	A	→	統括施設長	○	○	R3年度～各事業所代表で実施 R6年度も11月実施	次年度もこの方法がよい	
	(3)公正で客観的な人事評価の実施と、人事考課の実施の検討	①人事評価・考課スケール作成、及び評価・考課方法・仕組みを構築する。	⑫人事評価スケールの作成と評価の実施	充実 ／ 新規	B	→	統括施設長	○	○	人事評価表を作成・試行し、様式を確定。次年度から実施予定。	まずは事評価を実施し、その後、人事考課も検討するのがよい。
		②人事評価の実施と、これに基づく人事や昇給・昇任の在り方の人事考課を検討する。	⑬人事評価・考課の仕組みの検討・構築	新規	B	→	統括施設長	○	○	人事評価制度は仕組みを構築。次年度から実施予定。人事考課は未定。	
			⑭人事評価・考課による人事配置や昇給・昇任等を検討	新規	B	→	統括施設長	-	×	人事考課の実施は、現段階では想定していない。	
			⑮人事異動を可能にする給与体系(資格手当、相談支援事業所等)及び就業規則の整備	新規	A	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	R4年4月から給与規程で給与表や昇給を統一。	
(4)法人内の異動を促進し、職員の経験や視野の拡大を図る	①人事異動、体験交流により、職員の経験や視野の拡大と意識変革、他事業所への相互理解を推進する。	⑯円滑な人事異動のためのルールづくり	充実 ／ 新規	A	→	法人運営会議 各施設長・所長	-	×	事業所の規模が異なり実現は容易ではない		
		⑰円滑な人事異動のための職員へのヒアリング実施	新規	A	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	R4～実施。		
		⑱法人内外の事業所間で、期限付き(1年、2年)の人事交流の実施	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	R5年度:第二ぎんなん作業所からていへくへ、4ヶ月間(12～3月)の出向を実施		
	②さまざまな体験研修の機会をつくり職員の視野や経験の拡大を図る。	⑱1日、1週間、1ヶ月、1年等の期間での職場体験交流等の実施	充実 ／ 新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	-	△	R5年度 しょうぶの里から他の施設の1日体験研修は実施		
		⑲法人内外の事業所間で、期限付き(1年、2年)の人事交流の実施	新規	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	△	R5年度:第二ぎんなん作業所からていへくへ、4ヶ月間(12～3月)の出向を実施		
(5)次代を担う人材の育成	①人事異動や体験研修その他の取組により、人材を育てる。	⑳施設長(所長)、副施設長等の人材育成	充実	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	○	○	R6年度は、第二ぎんなん作業所、手と手で新施設長、しょうぶの里で副施設長が内部昇格。		
		㉑主任レベル等の育成	充実	B	→	法人運営会議 各施設長・所長	-	×	R6年度は特に実施していない		

ビジョン	対応策	目標	具体的な取組事項	対応	優先度	年次計画					役割分担・担当	進捗・達成状況		備考	
						1年目	2年目	3年目	4年目	5年目		進捗	達成		状況
3 働きやすい、働きやすい	(1)働きやすい、働きがいのある職場環境を実現させ、質の高いサービスを提供する	①法人・事業所の経営体力を踏まえつつ、働きやすい職場を目指して、時代に応じたor時代を先取りした取組を検討・実施する。	①業務に見合う報酬体系の整備(相談支援事業所)	新規	S	→					法人運営会議 各施設長・所長	◎	◎	給与規程の検討を前倒、R3年4月から役割手当を支給	
			②夜勤手当の充実(しょうぶの里)	新規	A	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	給与規程の改定で、R4年4月より1回5千円にアップ。	
			③資格取得手当・一時金支給等の制度創設	新規	B	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	給与規程に資格手当を盛り込みR4年4月より支給	
			④特別休暇の拡充([ex.]夏休み制度の創設、リフレッシュ休暇、配偶者の出産、資格取得のための休暇等)	充実 ／ 新規	B	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	就業規則改訂で夏季休暇、出産支援休暇の新設等の拡大等をR4年4月より実施	
			⑤均等待遇・均衡待遇(同一労働同一賃金)実施	充実	A	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	盛り込んだ就業規則をR4年4月に施行。	
			⑥メンタルヘルスへの対策強化	充実	A	→					各施設長・所長 統括施設長	○	○	R5年度階層別研修で3階層ともに外部講師による講義を実施	
			⑦働き方改革の反映	充実	A	→					法人運営会議 各施設長・所長	○	○	盛り込んだ就業規則をR4年4月に施行。	

進捗状況の把握

区分	ビジョン	評価時期	進捗状況						達成状況							
			◎		○		-		◎		○		△		×	
			済み	着手	未着手	達成	ほぼ達成	進行中	未達成	数	%	数	%	数	%	数
運動体	1 育成会運動の充実・活性化	R4.3	0	0%	15	56%	12	44%	3	11%	3	11%	12	44%	12	44%
		R7.3	1	4%	22	81%	4	15%	3	11%	10	37%	10	37%	4	15%
	2 安定的な組織運営	R4.3	1	10%	4	40%	5	50%	1	10%	1	10%	3	30%	5	50%
		R7.3	1	10%	5	50%	4	40%	1	10%	2	20%	3	30%	4	40%
運動体 小計		R4.3	1	3%	19	51%	17	46%	4	11%	4	11%	15	41%	17	46%
		R7.3	2	5%	27	73%	8	22%	4	11%	12	32%	13	35%	8	22%
事業体	1 育成会事業所ならではの良質な福祉サービスの提供	R4.3	0	0%	5	45%	6	55%	0	0%	3	27%	7	64%	1	9%
		R7.3	0	0%	10	91%	1	9%	0	0%	3	9%	7	82%	1	9%
	2 人材の確保と育成、資質の向上	R4.3	0	0%	7	33%	14	67%	0	0%	2	10%	5	24%	14	67%
		R7.3	1	5%	14	67%	6	29%	1	5%	11	52%	4	19%	5	24%
	3 働きやすい、働きがいのある職場環境	R4.3	1	8%	10	77%	2	15%	1	8%	10	77%	0	0%	2	15%
		R7.3	1	8%	10	77%	2	15%	1	8%	10	77%	0	0%	2	15%
	4 安定的な事業所運営と新規事業の展開	R4.3	1	7%	7	50%	6	43%	1	7%	1	7%	5	36%	7	50%
		R7.3	1	7%	7	50%	6	43%	1	7%	1	7%	6	43%	6	43%
事業所体 小計		R4.3	2	3%	29	49%	28	47%	2	3%	16	27%	17	29%	24	41%
		R7.3	3	5%	41	69%	15	25%	3	5%	25	42%	17	29%	14	24%
総計		R4.3	3	3%	48	50%	45	47%	6	6%	20	21%	32	33%	41	43%
		R7.3	5	5%	68	71%	23	24%	7	7%	37	39%	30	31%	22	23%

全体

