



社会福祉法人 龍鳳

令和2年度 事業報告書

2020年4月～2021年3月

ライフパートナー こぶし

指定障害者支援施設

(生活介護事業・施設入所支援事業
短期入所事業・就労継続支援B型事業
・特定相談支援事業)



たんぽぽ

障害福祉サービス事業

(就労継続支援B型事業
・生活介護事業)



令和2年度 事業活動の概況

理事長 荻部 一夫

理事、監事、評議員の皆様におかれましては、日頃よりご支援とご厚情を賜り心より感謝申し上げます。

さて、令和2年度の決算を終えましたので、事業活動の概況をご報告申し上げます。

【コロナに対峙】

令和2年度は、コロナに始まりコロナに終わった一年でした。利用者様も職員も日々感染リスクに立ち向かい、日常に不便を感じながら少しでも充実した時間が過ごせるよう努力してきました。その渦中には、職員による様々なアイデアから今までにない新しいものを生み出してきたこともたくさんありました。多くの皆様のご支援と励ましをいただきながら例年以上の成果をあげることができた一年であったと思っております。

財務状況を見渡すと4月には第1回目の緊急事態宣言の影響でご利用様が通所できなくなり、たんぼぼでは約500万円を超える減収となりました。その後、通所しなくても在宅のままで行う「在宅支援サービス」が認められることになり収入は例年の95%まで回復しております。

令和2年度は、コロナの関係で例年と大きく違う収支がありました。収入の部では、各種補助金です。雇用調整助成金、テレワーク助成金をはじめとするコロナ関連各種助成金等を活用し、職員の処遇維持や感染対策器具備品の購入等を行ってきました。

事業継続計画（BCP）の策定やその訓練の実施等、いざという時に落ち着いた行動ができるように事前準備にも力をいれてきました。

障害者支援サービスは、いわゆるエッセンシャルワーカーと呼ばれる仕事で、休業することが難しい職種です。しかし、事務系職員については、テレワークやインターネット会議を導入するためにネットワーク環境の整備も行ってきました。

【サービス提供職員の資質向上】

もう一つ力を入れて取り組んできたことは、「同一労働同一賃金の導入」です。令和3年4月から中小企業においてもこの制度を整備する必要があり、就業規則、給料規程、人事考課規程等を改訂・整備してきました。龍鳳においても、契約職員の処遇については格差是正を目指し制度設計を見直しました。大きく変更した点は、仕事の内容と量、および責任の範囲に細かく軽重をつけて「加算」方式にし、正規職員、契約職員を問わず同じ給料表から換算した時給換算を行うこと。また、これまで支給されなかった「勤勉手当」や「期末手当」等を同じ労働条件であれば支給することとしました。さらに、長年龍鳳に勤めている契約職員には退職金制度も適用できるようにし、働きやすい処遇とすることができました。

【利用者サービスの質の向上】

「サービスの質の向上」についても、コロナ下ならではの取り組みが見られました。ライフパートナーこぶしでは、外泊・外出、お祭り、日帰り旅行などのイベントが軒並み中止となってしまいました。そのため、室内で運動会やお祭り、初詣などの企画を職員が行い、ご利用様と楽しむ

活動が生まれ、その様子を SNS（ソーシャルネットワークサービス）で情報発信する試みも見られました。

たんぼぼでは、ご家庭のご協力を得ながら、通所人数を減らし、在宅のまま活動していただいたご利用者様もいらっしゃいます。職員は、朝に晩にご利用者様と電話連絡やタブレットを使ったライブ映像でコミュニケーションをとるなど、これまでにない工夫が多く見られました。

さらに、利用者様の高齢化対応として新規事業を展望し、グループホーム建設地を探し検討をしてきました。

【権利擁護と虐待防止の取組】

また、「意思決定支援」にも力を入れてきました。「個別支援計画」の作成過程ではご利用者のニーズにこれまで以上に耳を傾け、権利擁護の取り組みにも力を入れてきました。

《コロナ禍における財務状況》

今年度の財務の状況は、概ね予算通りの収支であったと評価しています。

収入の部では、緊急事態宣言の影響で収入が一時大きく落ち込みましたが、その後は回復基調が続き最終ではほぼ予想額となりました。これは、昨年度から始まった「特別処遇改善手当」の6か月分の増収と「在宅支援」での増収分も影響があり、最終的には前年比でわずかの減収となりました。加えて、各種補助金・助成金収入を1,000万円あまり受給することができています。

支出の部では、職員給与6月の期末勤勉手当の減額をしたものの、その他はほぼ昨年度並みに支給できました。大規模工事としては、たんぼぼのエアコン更新工事（約960万円うち700万円補助金）を完了しました。テレワーク用のパソコン11台とネットワーク機器（約200万円は補助金）を整備しました。各施設では、仕切り板や検温計、消毒機器などコロナ関連の支出が特筆すべき事項です。ソーシャルディスタンスに配慮して利用者様の送迎をするために法人全車両にバックモニターを設置（約45万は助成金）したことは、安全運転への環境整備にも繋がりました。光熱水費の節約として電力料金の安い新電力との契約更新や記録システムの検討など、無駄な出費を見直す取り組みも行いました。

流動資産として3,200万円の増額（昨年比）となり、経常増減差額は、2,800万円あまりでした。

1、 本部の取り組み

<労務の待遇差是正対策、法人資産の管理運用>

- ① 正規職員と非正規職員の待遇差を解消するため、職員就業規則および給与規程等を改訂しました。主な改訂は次の通りです。

定義

無期契約職員：月給制で契約した職員（60歳を迎える年度末まで）

時給制で契約した職員（60歳を迎える年度末まで）

有期契約職員：月給制で契約した職員

時給制で契約した職員

特別【慶弔】休暇

月給制無期・有期契約職員：正規職員に準じ特別休暇を請求できる。

時給制無期・有期契約職員：特別休暇の日数は正規職員に準ずる。特別休暇は所定労働日のみ有給となる。

各種加算・手当

契約職員		資格研 修加算	専門職 加算	扶養 手当	運転 手当	住居 手当	深夜 手当	入所 手当	期末 手当	勤勉 手当
月 給 制	無期	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	有期	あり	あり	あり ※	あり	あり ※	あり	あり	あり ※	あり
時 給 制	無期	あり	あり	なし	あり	なし	あり	なし	なし	あり
	有期	あり	あり	なし	あり	なし	あり	なし	なし	あり

※月給制有期職員として龍鳳に満6年継続勤務した場合、職員給与規程運用細則の要件に該当するものに支給する。

退職金

月給制無期契約職員及び月給制有期契約職員（月給制有期契約職員として採用された日から満10年経過した者）に支給する。

- ② 収益事業用地の活用における動き

法人所有の新座市堀ノ内の土地（660.00㎡（199.65坪）、市街化調整区域）において、近隣宗教法人に駐車場（27台）として一括貸借、年間約130万円の収入があった。しかし、利用頻度の減少により令和2年7月末で返却したい旨の申し出があり、収益事業の収入源が絶たれるため、法人本部として新座市土地の運用について検討を行った。

方策として、①施設の建設・運営 ②貸駐車場を継続運営 ③近隣事業所へ土地貸しとして運用 ④土地の売却（資産運用の終了）の4案について、行政への確認、価格相場の把握、近隣ニーズ等を含め調査を進め、その上で今後の運用方針を決めることとした。

しかし、その準備の最中に当該地周辺の解体業を営む企業が、駐車場利用としての賃借申し出の連絡が入った。従業員用駐車場として使い勝手の良い場所であるため、解体重機駐車も含め一括借りを希望したいとのことだった。

その後、防犯用鋼板壁の設置や電気水道の使用などいくつかの協議を経て、令和2年9月1日より1年間（自動更新）の契約を8月21日に締結するに至った。

＜施設建物設備の維持管理業務、危機管理に関する事業継続計画＞

① たんぼぼエアコン改修工事

近年、故障と修理を繰り返していた施設全館の集中空調機が、昨年度半ばより冷暖房機能が完全に使用不可能となった。

年度当初の4月に施設整備補助の内定が下り、6月下旬に完了し、目標の夏前に冷房機能の稼働を実現することができた。

② 法人全体 新型コロナウイルス感染症拡大防止の継続推進

新型コロナウイルス感染症が国内で急速に拡大したことに伴って4月に政府による緊急事態宣言が発令された。

本法人及び各施設において昨年度末に策定した事業継続計画(BCP)の感染症対応版に基づき、施設のソフト・ハード両面において徹底した感染症対策を行い、感染症特別加算等行政機関との連絡・連携を更に強化した。

令和2年度については年間を通じた対策対応を行うこととなったが、幸いにも利用者・職員を始めとした関係者等に感染確認や大きなトラブルは報告されなかった。

3月にはライフパートナーこぶし・清瀬事業所・本部の各職員についてPCR等検査（東京都支援による）を実施、全員が陰性であることも確認できた。

年間を通して感染者、濃厚接触者を出すこともなく事業を継続することができた。令和3年度も気を緩めることなく、感染症対策を徹底継続していく。

2、 人事配置

＜入職者 と 退職者＞

※令和3年3月31日付退職者を含む。

	こぶし	たんぼぼ	本部	合計
入職者	3名	1名	2名	+6名
退職者	7名	1名	1名	-9名
増減	-4名	0名	+1名	-3名

※休職者 0名

3、 ライフパートナーこぶし

① 職員状況

4月に新卒2名採用。退職者は、正規3名・パート4名。

☆年度末職員数 45名

施設長・1 サービス管理責任者・1 相談支援専門員・1

支援員・31（男性8 女性23）

管理栄養士・1 看護師・3 作業療法士・1 事務・4 営繕・整備・2

② 利用者状況

○ 入退所状況

	入所者	退所者
6月		○入所 男性1名（介護保険へ移行）
7月	○入所 女性1名	
8月		○入所 女性1名（死亡）
9月	○入所 女性1名	
12月		○生活介護 男性1名（通所困難）
3月		○就労B 女性1名（たんぼぼに異動）

☆年度末利用者数

	入所	生活介護	就労B型
定員	30名	35名	10名
年度末利用者数	30名	36名	9名
年度内増減	—	—	-1名

○ 健康状況

新型コロナウイルス感染症に関しては、12月に男性利用者が発熱のためPCR検査を実施したが、陰性であった。その他、利用者職員共に罹患者はなし。

7月7日より慢性骨髓炎のため女性利用者が入院した。治癒の見込みが低く、ご家族や医師と相談の上、積極的治療を行わず、8月10日に逝去された。

③ 利用稼働率

事業名	平成30年度	令和元年度	令和2年度
施設入所	97.3%	97.4%	97.3%
生活介護	96.9%	94.8%	93.5%
就労B型	92.7%	88.1%	91.5%
短期入所	46.1%	70.1%	30.4%

④ 令和 2 年度努力・成果指標に対する評価

【サービスの質の向上】

- 所内研修では、構造化システムやアセスメント力の向上を目的とした研修を実施した。まだまだ実践では実を結んでいないが、職員の考える力の向上には繋がっている。
- 全体会議でのロールプレイ研修（客観的に支援を見て意見交換）・人権トーク・人権ボード（日常気になる支援や良かった支援についてカードで提出）など新たな取組を行い、組織全体の権利擁護意識が向上した。
- 清瀬事業所においては、4月の緊急事態宣言下では、休業せざるを得ず売上減少となった。その後、新たな外販先（所沢わくわく広場や近隣施設など）の確保や市主導のキャンペーン効果があり、平均工賃を 15,000 円まで引き上げることができた。

【サービス提供職員の資質向上】

- 65 歳以上の利用者のうち、ご家族が介護保険への移行を希望される方について、介護保険施設見学や体験を行い、6月に 1 名の方が介護保険施設へ移行された。
- 職務間の垣根をなくす目的や課長職の底上げを目的として、ジョブローテーションを実施。事務職が 5 日間支援の現場での体験を行った。R3 年度以降も、継続して実施する予定。

【サービス提供環境の改善】

- 残業時間については、全体で昨年比 4 割程度・一人当たり月平均 1.3 時間程度まで抑制した。有給取得についても、対象者全員が 5 日以上取得しており、全体での平均取得日数も 12 日以上であった。
- 各事業所の会議の場などを活用し、正規・有期の職務形態や職種に関わらず、多くの人が発言できる環境となるよう工夫した。また、職場内での様子を SNS などで外部に発信することにより、家族や就活中の学生へのアピールとなった。

⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する特記事項

- 感染防止対策
助成金や補助金を活用し、マスクや消毒用品などの備蓄やゾーニングのための区画整理用の室内壁設置などを行った。また 3 月下旬東京都の要請により、全職員の PCR 検査を実施し、全員陰性であった。4 月下旬以降も、定期的実施するよう要請あり
- 行事関係
こぶしまつりや日帰り旅行、実践報告会など、ほぼ行事は全面中止とした。そのため支援員を中心に施設内で楽しめるようお正月には食堂に鳥居や鈴を設置し正月気分を味わい、3 月には、室内で運動会を実施した。制限のある中ではあったが、職員の創意工夫が随所に見られた。
- 収入面
入所・生活介護については、ほぼ通常通りの運営でコロナによる影響は無かったが、短期入所に関しては、緊急事態宣言中は受入中止とした。また、受入可能期間中についても、自粛される方も多く稼働率は大きく下がる結果となった。

4、たんぽぽ

①職員状況（令和3年3月31日現在）

☆年度末職員数 18名

施設長・1 サービス管理責任者・1 支援員・11（男性4 女性6）

（※支援員1名 育児休業中）

事務・1 運転手・2 看護師・1 嘱託医・1

利用者の在籍に対して多めの職員を配置し、年度途中での離職者もなかったため、余裕をもって支援や業務を進めることができた。年度末の異動者は無し、退職者は看護師1名。

② 利用者状況（令和3年3月31日現在）

利用者	入所者	退所者	内容
4月	生介 男性2名 就B 男性1名		高校卒業後入所
5月	生介→就B 男性1名		たんぽぽ就Bへ
6月		生介 男性1名	他事業所 生介へ (加齢に伴い電車通勤が難しくなった)
10月	就B→生介 女性1名		たんぽぽ生介へ (加齢に伴い歩行が不安定になった)
11月		就B 女性1名	他事業所 生介へ
定員 40名（就B 28名、生介 12名）			
R元年度末 合計 37名（就B 28名、生介 9名）			
年度途中 就B（入所2名 退所2名） 生介（入所3名 退所2名）			
R2年度末 合計 38名（就B 28名、生介 10名）			

- ・昨年に引き続き、利用者を増員することができた。
- ・作業スキルが向上した方が、生介から就Bへ異動、加齢に伴い作業が難しくなった方が就Bから生介へ異動されている。多機能事業所の強みである。

③ 利用稼働率（対 現員実績）

事業名	平成30年度	令和1年度	令和2年度
就労継続支援B型	81.7%	77.8%	75.2%
生活介護	77.1%	79.6%	79.9%

☆令和2年度の特別措置として、コロナ対応のための在宅支援も通所としてカウントしている。（上記の数字は、実際にたんぽぽに通った利用者の数字ではない。）

- ・令和2年4月は、緊急事態宣言を受けて、なるべく自宅待機をお願いした上に、在宅支援をまだ実施していなかったため、通所率が「就B 6.2%、生介 35.6%」と落ち込ん

だ。そのため、前年の同月より500万円の減収となってしまった。

- 保護者の理解と協力を得て、5月中旬から在宅支援を開始したが、年間を通して240万円の減収の結果となっている。
- コロナの感染防止のため、通所を全くしなかった利用者が、就 B2人・生介2人いらっしゃる。

④ 令和2年度努力・成果指標に対する評価

【サービスの質の向上】

- たんぽぽは通所の事業所のため、新型コロナウイルスによる感染のリスクが大変高く、感染予防を徹底した1年であった。利用者が三密にならないよう個々の作業場所（テーブル）を確保し、ビニールシートやパーテーションで区切ったため、十数人しか入れないので、保護者の理解を得て、交代勤務の予定を立てて対応した（現在も継続中）。
在宅支援では一日2回（朝と夕）の電話で健康観察や作業の進み具合の確認などを行っている。職員と保護者が頻繁に話す機会があり、以前より詳細な情報共有ができるようになった。また、コミュニケーションが苦手であった利用者も、電話等で何度も話しているうちに、以前よりお話ができるようになった方もいらっしゃる。LINE 電話を利用している利用者もあり、顔を見ながら楽しく職員や通所している利用者との交流できているのも、新たな成果である。
- 就労継続支援B型では、在宅が増えたことで新たに生じた困りごとに対して、保護者やグループホームの職員と密に連携を図って解決してきた。生活リズムの立て直しや健康管理の推進（在宅の時間を使って移動支援者と散歩を積極的に行い大幅な減量を達成）および家庭での様々な仕事における役割分担の実施など、利用者が力を発揮している報告を受け、うれしく思っている。
生活介護では、コロナ禍であってもできることを考え、活動を継続できるように工夫した。調理は距離を置いてでもできるおやつ作りに、ボランティアの受け入れは外で行う農園芸で、音楽活動は歌唱より楽器や鑑賞を中心に行った。ウォーキングの時間は地域交流も兼ねて、潰したペットボトルを近くのスーパーに、社会福祉協議会には使用済み切手を、区役所へは使用済み乾電池を届ける活動を行った。
- 一日あたりの通所人数が少なくなっている分、一人一人の利用者と関わる時間が増え、個別の聞き取りやより詳しいアセスメントを行うことができた。その結果を作業や活動の種類・方法の選択に活かすことができた。
- クラブ活動・日帰り旅行・たんぽぽまつりなど、利用者が楽しみにしている行事や活動が全くできなかった。利用者の健康チェックには十分配慮し、気分転換に散歩や運動などを取り入れたりした。

【サービス提供職員の資質向上】

- 法人の重点課題である「意思決定支援に基づいた個別支援計画の作成」の実現にむけて、研修や職員同士の協議を充実させた。毎月の研修では、年間のテーマとして取り

上げ、講師の指導の下、事例をもとに作成の過程を改めて学びながら、職員の意識を向上させることができた。個別支援計画の目標設定や振り返りにおいては、サビ管と職員が協議し合う時間を設定し、利用者の実態を見据えた内容にすることができた。

- コロナ禍ではあったが、全職員が外部研修に参加することができ、自身のスキルアップや資質向上を図ることができた。
- 人権擁護委員会を開催し、研修部と連携しながら、利用者の権利擁護・虐待防止に関する取り組みを推進した。研修では施設長とサビ管が受講した内容を伝達研修として実施した。全職員の「ストレスチェック」および「虐待防止チェックシート」を行い、自身および事業所全体の支援の振り返りと課題を出し合い、それをもとに標語を作成して、職員の意識付けを行った。

【サービス提供環境の改善】

- コロナ対応において、利用者への支援体制、施設の消毒の徹底、保護者および関係機関との連絡調整など、職員が共通理解をして推進していかなければならないことの連続であった。職員がアイデアを出し、感染予防を徹底し、感染者ゼロで1年間終えることができた。
- 新型コロナウイルス感染予防の影響で、行事がほとんど実施できなかったこともあり、残業時間が大幅に削減となった。ほぼ毎日、全員が定時で退勤できる状態である。
- 保護者アンケートでは9割の保護者が「満足・ほぼ満足」とこたえていただいた。感染予防の徹底や工夫についてもプラス評価をいただいている。

評議員会・理事会開催報告

令和2年度理事・評議員会議一覧

評議員会

(評議員7名 監事2名)

開催日	評議員・理事・監事の出席者数			議案	結果
	評議員	理事	監事		
令和2年6月21日	6	2	2	・令和1年度事業報告書の承認について ・令和1年度決算時計算書・財産目録の承認 および監事監査報告の承認について	承認
令和2年11月8日	5	1	2	・令和2年度第1回補正予算案について	承認
令和3年3月21日	6	2	2	・令和2年度第2回補正予算について ・令和3年度経営計画について ・令和3年度役員報酬について ・令和3年度当初予算について	承認

理事会

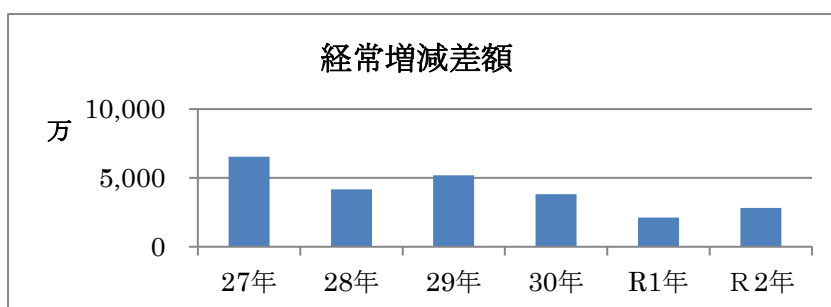
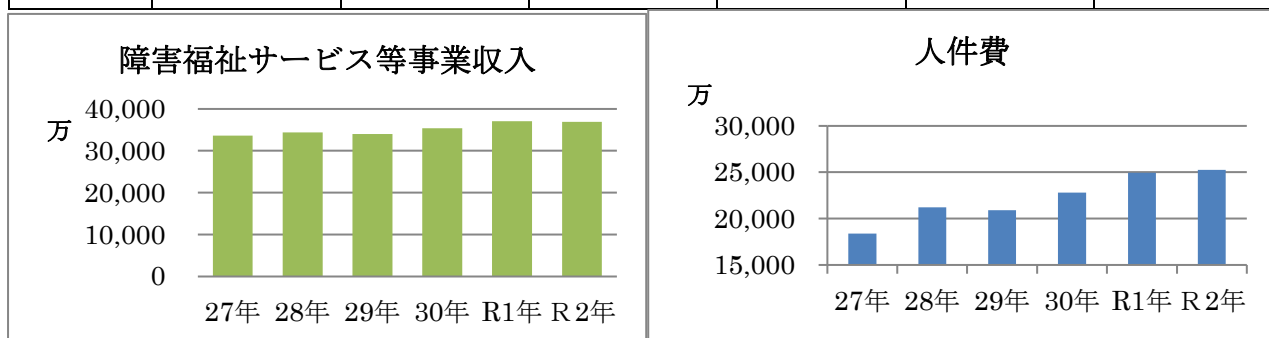
(理事6名 監事2名)

開催日	評議員・理事・監事の出席者数			議案	結果
	評議員	理事	監事		
令和2年5月28日	-	6	2	・たんぼぼエアコン改修工事の入札結果および契約内容の決定について	承認
令和2年6月7日	-	6	2	・令和1年度事業報告の承認について ・令和1年度決算時計算書類・財産目録の承認・監事監査報告について ・ライフパートナーこぶし運営規程の改訂について ・たんぼぼ就労継続支援B型運営規程・生活介護運営規程の改訂について ・評議員会の招集について	承認
令和2年10月25日	-	6	2	・令和2年度第1回補正予算について ・就業規則の改訂について ・職員給与規程の改訂について(職員奨学金返済助成の追加) ・評議員会の招集について	承認
令和3年3月7日	-	6	2	・令和2年度第2回補正予算について ・正規職員就業規則・契約職員就業規則の改訂について ・給与規程、給与規程運用細則の改訂及び別表4について ・人事考課規程、人事考課規程運用細則の改訂について ・令和3年度経営計画について ・令和3年度役員報酬について ・令和3年度当初予算について ・ライフパートナーこぶし給食業者選定について ・評議員任期満了に伴う次期候補者推薦について ・評議員会の招集について	承認

財務の概要

1 障害福祉サービス等事業活動の収支

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 1 年度	令和 2 年度
収入	336 百万円	344 百万円	340 百万円	354 百万円	370 百万円	369 百万円
支出	271 百万円	302 百万円	288 百万円	316 百万円	349 百万円	341 百万円
経常差額	65 百万円	42 百万円	52 百万円	38 百万円	21 百万円	28 百万円



平成 27 年度よりの比較では、収入も人件費も右肩上がりであるが、今年度はコロナによる影響で減収となった。6 月の賞与の比率を下げたため、経常増減差額は増加している。

2 現金預金残高

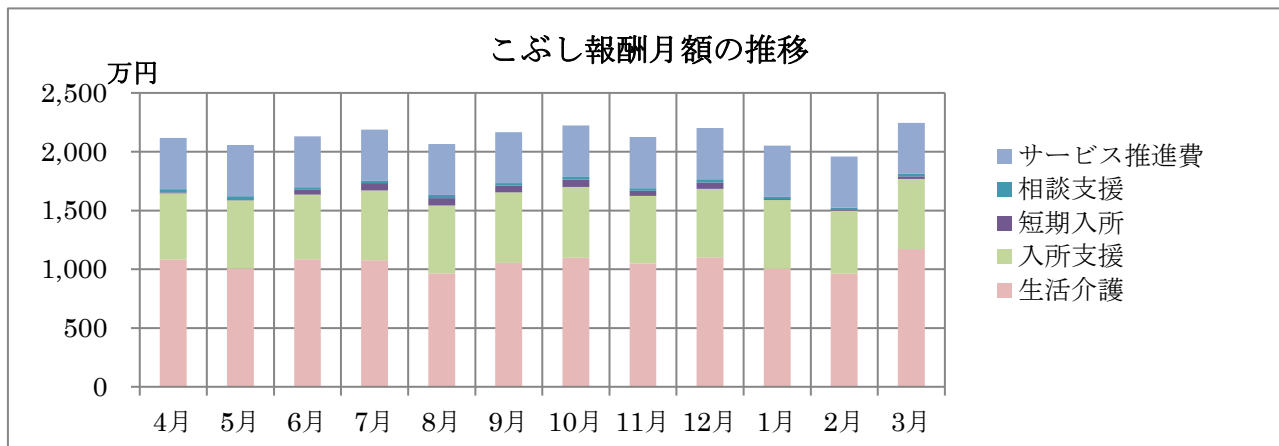
	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 1 年度	令和 2 年度
全体額	361 百万円	376 百万円	432 百万円	455 百万円	474 百万円	506 百万円
本 部	109 百万円	92 百万円	116 百万円	117 百万円	125 百万円	153 百万円
こぶし	219 百万円	249 百万円	278 百万円	296 百万円	306 百万円	310 百万円
たんぽぽ	32 百万円	35 百万円	38 百万円	42 百万円	43 百万円	44 百万円

流動資産である預金残高は、5 億円を超えた。昨年より 3,200 万円増えている。

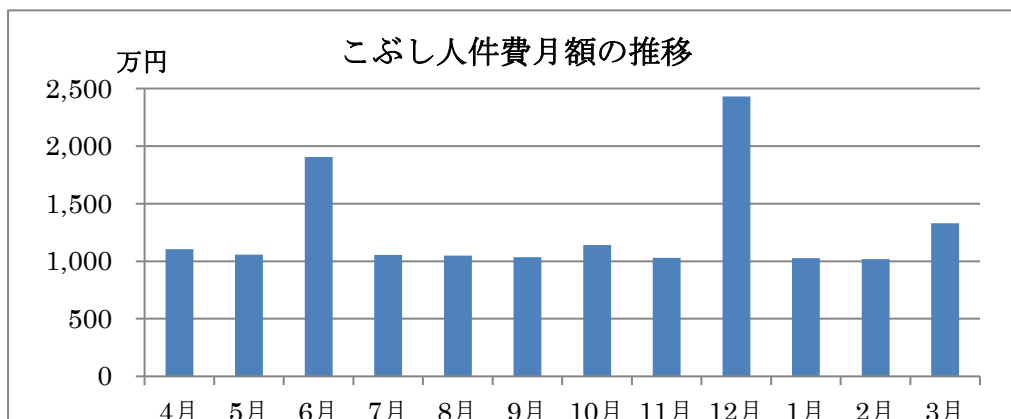
平成 27 年より 14,500 万円多くなった。

3 各施設の報酬額と人件費の推移

(1) ライフパートナーこぶし（清瀬事業所を含む）



基本の収入となる「報酬とサービス推進費の合計額」の推移。大きな減収はなかった。昨年より47万円の増収であった。

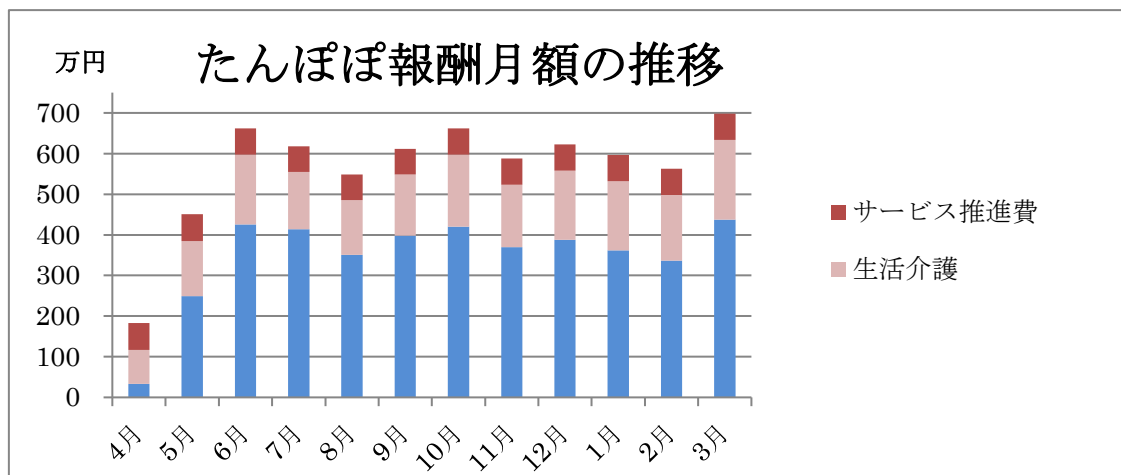


人件費の推移

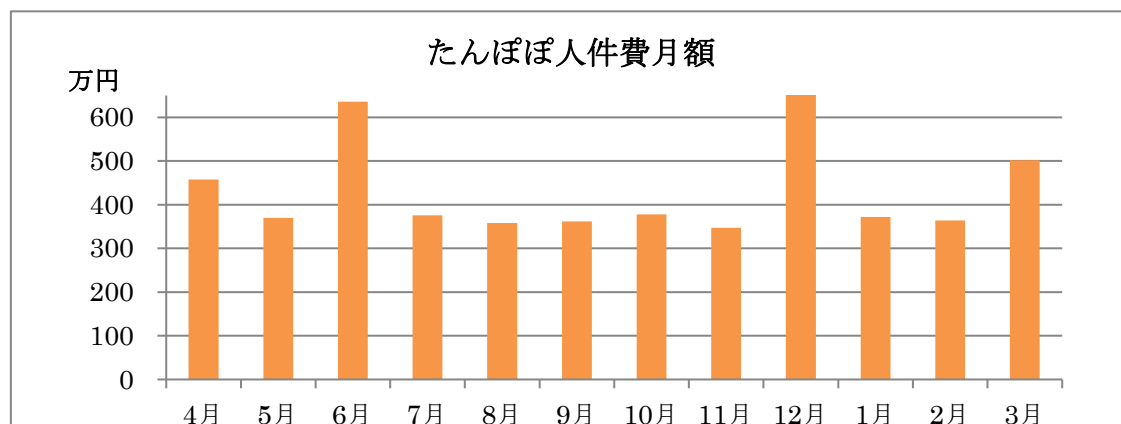
6月と12月は、賞与と勤勉手当を支給した。3月に特別処遇改善手当を支給した。4月と10月が他の月より多いのは、通勤手当を6か月分一時に支払っているからである。今年度も、毎月1千万円余と人件費に大きな変動はなかった。

こぶし 主な収入に対する人件費比率	
年間の主な収入	298 百万円
年間の人件費支出	175 百万円
人件費比率	58.9%

(2) たんぽぽ



4月には、緊急事態宣言中で通所者が減少したため大幅な減収となった。その後は通常に戻したが、昨年度比 239 万円の減収となった。



6月と12月は、賞与と勤勉手当を支出した。3月に特別処遇改善手当を支給した。賞与と勤勉手当の合計は、個人差があるが約5か月分の支給となった者が多い。4月と10月が他の月より多いのは、通勤手当を6か月分一時に支払っているからである。

たんぽぽ 主な収入に対する人件費比率	
年間の主な収入	70 百万円
年間の人件費支出	52 百万円
人件費比率	約 74.7%

人件費以外の主な支出

こぶし 自動車購入	3,480,300円
本部テレワーク助成金事業他PC整備	3,414,862円
たんぽぽ エアコン更新工事	9,680,000円
たんぽぽTシャツプリンター購入	519,200円
こぶし 自動車修理2台	910,833円

令和2年度末の福祉充実残額 113,090,000円

役員報酬額 限度額 7,000,000円 実績額 6,579,816円

本部の事業活動 役員業務報告

令和2年4月	<ul style="list-style-type: none">・入職式（1日）・新任研修（1～7日）・行政機関・福祉事務所 挨拶・新規事業計画（グループホーム）業者打ち合わせ・緊急事態宣言 緊急対応開始（7日）・緊急事態宣言対応 職員宿泊用アパート内見・緊急事態宣言対応 テレワーク業務開始・緊急事態宣言対応 WEB会議開始
5月	<ul style="list-style-type: none">・上期人事面談 開始・たんぼぼエアコン改修工事 現場説明会（1日）・たんぼぼエアコン改修工事 入札（13日）・東久留米市商工会 外部研修打ち合わせ・任用前研修 開始・監事監査（14日、15日）・PC管理情報 業者打ち合わせ
6月	<ul style="list-style-type: none">・たんぼぼエアコン改修工事 契約、着工（1日）・緊急事態宣言対応 社会保険労務士 助成金申請打ち合わせ（4日）・定例理事会 開催（7日）・定例評議員会 開催（21日）・情報管理 コンサル（環境保守業務）契約・たんぼぼエアコン改修工事 竣工検査（30日）
7月	<ul style="list-style-type: none">・部長昇任選考、新卒採用選考（5日）・新グループウェアシステム 業者WEB会議（7日）・新規事業計画（グループホーム）業者打ち合わせ（13日）・経営コンサルティング研修 開始（27日）
8月	<ul style="list-style-type: none">・明治学院大学 地域貢献活動 WEB取材（4日）・FMひがしくるめ ライフパートナーこぶし施設長出演（5日）・ライフパートナーこぶし 元入所利用者葬儀（14日）・新規事業計画（グループホーム・生活介護）業者訪問（18日）

9月	<ul style="list-style-type: none"> ・PC情報管理システム 定例打ち合わせ（17日） ・都立清瀬特別支援学校 訪問（18日） ・東京厚生信用組合 支店長来訪対応（24日）
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・下期人考課面談 開始 ・新規事業計画（グループホーム・生活介護） 業者訪問（22日） ・定例理事会 開催（25日）
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・臨時評議員会 開催（8日） ・部長昇任選考（22日） ・清瀬市社会貢献協議会（25日）
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 業者打ち合わせ（1日） ・PC情報管理システム 最終打ち合わせ（23日） ・次年度 年間予定作成
令和3年1月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 現場打ち合わせ（5日） ・緊急事態宣言 緊急対応開始、テレワーク業務開始（7日） ・現記録システム 業者WEB会議（13日） ・新記録システム 業者WEB会議（20日）
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・年度末人事考課面談 開始 ・緊急事態宣言延長 緊急対応継続（2日） ・清瀬市障害福祉課 訪問打ち合わせ（3日） ・新記録システム 業者WEB会議（3日）
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課 降給者および年度末面接実施 ・定時理事会（電磁的会議に変更） 開催（7日） ・任用前研修 終了（17日） ・評議員会（電磁的会議に変更） 開催（21日）