



社会福祉法人 龍鳳

令和3年度 事業報告書

2021年4月～2022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3年度 事業活動の概況

理事長 荊部 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3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。

【コロナ感染防止対応】

令和2年度の決算報告および事業報告のときも、コロナ感染拡大防止対策の真最中でした。早く治まってほしいと思いながら既に3年目を迎えています。この間、ウィルスの変異株誕生やそれに伴う毒性の程度や特徴的な感染スピードなど刻々と変化しており、さらに対策面ではワクチンの普及、治療薬の開発など、科学的なデータに基づく分析結果もめまぐるしく変わってきております。また、病理学的な要因以外に加え、経済・社会活動の持続や維持が大きな課題となってきました。

こうした中、現場では環境設備の補充や管理、技術（スキル）の教育、心のケアに及ぶ多岐にわたる経営資源の充実に取り組んでまいりました。

しかしそれまで感染者をゼロに抑えることができていましたが、2月には、入所系を中心に集団感染が発生してしまいました。各行政機関や保護者、地域機関と密な連携をとり、重症化にはならず済み、現在は通常生活に戻っております。

【サービス提供職員の資質向上】

令和3年度4月より導入してきた「同一労働同一賃金」の考え方に基づいた「給与規程」「同運用細則」ですが、年間を通じて混乱はなく、概ね定着してきたようです。これまで支給対象とならなかった契約職員（条件あり）の「勤勉手当」「賞与」や長期雇用の契約職員への「退職金」を支給することなど、特に契約職員にとって給料の改善がなされました。

また、職員本人や家族の高齢化、育児や本人の病気療養などの理由で通常の勤務状態が難しくなってくるケースも散見できるようになっています。これらが理由で、休職や退職に追い込まれる事態を防ぐ方策の一つとして、「積み立て有休制度」を新設しました。年次有給休暇の未消化分を繰り越すことができる規定や、繰り越すための勤務実績に算定できる条件に母子健康管理の措置などを加えて、より繰り越し条件を緩和した規定に改善しました。

【利用者サービスの質の向上】

「サービスの質の向上」については、令和2年度同様、外出制限の多い中でコロナ下ならではの取り組みが見られました。2年連続で、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を中止し、たんぽぽでもクラブ活動の自粛、お祭りや地域活動への参加を取りやめました。年間を通じてほとんど通所をせず在宅で支援を受ける利用者様もいらっしゃいました。

こうした制限の中、職員は少しでも利用者様に喜んでいただこうと、室内でできるイベントや

企画を行い、IT 機器を活用しながらご家族や広く地域社会にも情報発信してまいりました。

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。

また、清瀬市障害者福祉センターの運営事業者公募に応募しましたが、第一受託候補者に選定されることはかなわず残念な結果になりました。しかし、この経験から龍鳳の強みを再認識するとともに、清瀬市における地域社会との連携や知的障害以外の専門性など課題が認識できた機会となりました。

【権利擁護と虐待防止の取組】

権利擁護と虐待防止の取組みとしてライフパートナーこぶしでは、第三者評価を行いました。

- ・ 第三者評価の結果は龍鳳ホームページご覧いただけます。

<https://www.fukushiryuhoh.or.jp/>

(ページ下方のリンク集「社会福祉団体・その他」→第三者評価結果)

その中で「特に良いと思う点」として

「職員全員参加の下、各自のアイデアを活かした組織づくりに取り組み、離職率の低下等その成果が表れている」ことが評価されました。具体的には、『働きやすい職場と支援サービスの質で東京 No.1』を目指すべき姿とし、毎日楽しく何でも言い合え、長く働き続けられる組織風土とすることを目標に、職員全員参加の下、各自のアイデアを活かした組織づくりを行っている。やったる課(職場風土改革担当)による「サンキューカード集中攻撃作戦」、人権プロジェクト課による「肯定語選手権」、その他には「にやりほっと記録」、「弱みを見せ合うシート」や「懺悔の会」等、『利用者、職員個々の強みに着目し、自身の弱みを開示することで相互に助け合える環境をつくっており、職員自己評価からもその成果が伺える。』として、なんでも言い合える組織風土の醸成を評価していただきました。

《コロナ禍における財務状況》

コロナの影響で突発的な支出を想定しながらの予算執行でした。2月、3月の感染拡大による収入の落ち込みはあったものの、全体としては堅調な収支であったと思います。年度全体では収入は前年比増となり、人件費を含めた支出も増となりました。このため、概ね今年度の財務の状況は、ほぼ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、393百万円となり、感染拡大の影響により5百万円近い減収がありましたが、福祉サービス全体としては前年度比11百万円の増収となりました。

支出の部では、職員給与6月の期末勤勉手当は下半期の状況が不透明な中、通常より控えめの額を設定したものの、12月は予算内ではありますが通常年度並みに支給できました。大規模工事としては、こぶしの大浴場の改修工事(約1,948万円うち1,174万円補助金)を完了しました。また、こぶしの増圧ポンプの更新工事に198万円など、設備の老朽化に対応する工事がありました。

流動資産の総額は、551百万円で、前年度より45百万円の増額となり、経常増減差額は、57百万円でした。

1、 本部の取り組み

<ハラスメント防止・虐待防止規程の義務化、事業拡大に向けて>

- ① ハラスメント防止及び虐待防止規程については令和4年度より策定することが義務化されている。このことは職員就業規則においても改訂した。

項目	国の方針	龍鳳策定	研修等
ハラスメント防止	令和4年度より義務化	職場におけるハラスメントの防止に関する規程 (R4.04.01)	掲示等にて周知
虐待防止委員会	令和4年度より義務化	虐待防止対応規程 (R4.04.01)	年1回以上開催
身体拘束適正化委員会	令和4年度より義務化	身体拘束適正化の指針 (R4.04.01)	年1回以上開催

- ② 事業拡大に向けて

令和3年度前半は、龍鳳は「清瀬市障害者福祉センター」指定管理者受託に向けて活動をした。受託審査は書類選考とプレゼンテーションにより行われたが、理事長をはじめ管理運営に携わる職員が一丸となり、龍鳳が清瀬市障害者福祉センターの指定管理者を受託した際の具体像を示した。結果、龍鳳は次点。現在受託契約中の社会福祉法人が継続受託となり、龍鳳の想いは叶わなかった。しかしながら、この間、龍鳳自身の強みである経営力と組織力の再確認や次の経営層育成や適材適所配置の必要性、さらには龍鳳では未着手の「地域生活支援事業」や「障害児通所支援」についても見識を深めることができたのは大きな成果であった。

龍鳳の利用者の高齢者割合が増加している現状から鑑みても、龍鳳が事業拡大を行っていく必然性は高い。今回の経験を生かし、さらに新規事業開拓を進めていく。

<危機管理事業継続計画、施設建物設備の維持管理業務>

- ① 新型コロナウイルス感染症対応推進

新型コロナウイルス感染症対策は、令和3年度も本法人及び各施設において、一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、各行政機関との連絡・連携を更に強化した。しかし、令和3年度末頃、日本全国に感染力の高い新型コロナウイルス(オミクロン株)が蔓延し、結果、利用者・職員に多くの罹患が見られるとともに、濃厚接触者となる職員も激増した。

そのため、既存の「感染症対応規程」では現状に沿うことが厳しくなり、「新型コロナウ

「新型コロナウイルス感染症規程」を令和4年2月に策定し、個々の職員の健康や家庭状況により細やかに対応することを通して、利用者への感染防止に努めた。

令和4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 こぶし浴室改修工事

こぶしは施設開設から20年を超え、施設の老朽化及び利用者の高齢化が進んでいる状況がある。特に浴室については利用者の高齢化にともない、近い将来には歩行が困難となった場合、現状の段差のある浴槽に入ることは難しい利用者が増加することが想定され、職員単独での介助では安全確保が難しいという課題が上がった。また、近年では車椅子利用をする利用者もおり、現在の脱衣室では既に手狭になってきていた。利用者が生活する上で必要不可欠な浴室を最優先で改善すべき個所として判断し、動線の見直しを含めた施設整備をおこなうこととなった。具体的には、脱衣所を広く取り、トイレを多方向から入れるようにしたこと。寒暖差防止のため冷暖房を増設したこと。利用者が安全に浴槽に入ることができるよう入浴用リフトを設置したことなどである。

浴室改修工事は、東京都の補助をいただき、令和3年5月より着工した。浴室という生活に不可欠な場のため、浴室改修が2カ所であることを生かし計画を進めた。場所、日程、工事時間帯等、綿密な計画を立て、さらにはそれらを介護計画に反映させ、利用者の負担が少しでも減ることを第一とし、工事は短期間に効率よく順調に進められた。

2. 人事配置

<入職者 と 退職者>

※令和4年3月31日現在。

	こぶし	たんぼぼ	本部	合計	
入職者	7名	2名	0名	+9名	
退職者	5名	0名	0名	-5名	
増減	+2名	+2名	±0名	+4名	

<本部 理事および職員数>

※令和4年3月31日現在。

	理事長	職員	合計
法人本部	1名	4名	5名

3. ライフパートナーこぶし

① 職員状況

○ 入退職（パート表記以外は、すべて正規職員）

	入職者	退職者
4月	生活支援員 男性1名、女性1名 (こぶし)	
7月	生活支援員 女性1名(清瀬)	
8月		生活支援員 女性1名(こぶし)
11月		生活支援員 女性パート1名(清瀬)
2月	生活支援員 女性パート1名(清瀬)	
3月	生活支援員 男性1名、女性1名 (こぶし) 整美担当 男性パート1名(こぶし)	生活支援員 女性1名(こぶし) 生活支援員 女性パート1名(清瀬) 作業支援員 女性パート1名 (こぶし)

☆年度末職員数 47名（育児休業中1名含む）

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・33（男性10 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
4月	就労B 女性1名	
6月	就労Bから生活介護へ 女性1名異動	入所 女性1名（介護保険へ移行）
7月		生活介護 女性1名（長期入院のため）
9月	就労B 女性1名	
3月		○就労B 女性1名（介護保険へ移行）

☆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

2月2日に男性利用者1名のコロナウイルス感染症罹患を確認。その後同ユニット内利用者や対応に当たった支援者が相次ぎ感染し、最終利用者17名・支援者16名

の計 33 名の罹患者が発生した。同月 25 日に罹患者全員の観察期間を終え、その後は施設内を感染源とする罹患者は発生していない。

○入院者

女性利用者 I さん	7/15～8/5	虚血性腸炎
男性利用者 N さん	9/9～9/10	骨折
女性利用者 I さん	12/25～1/9	虫垂炎
女性利用者 I さん	2/12～3/3	コロナウイルス感染症
女性利用者 M さん	3/1～3/10	尿路感染症

③ 利用稼働率

事業名	令和元年度	令和2年度	令和3年度
施設入所	97.4%	97.3%	98.1%
生活介護	94.8%	93.5%	95.4%
就労 B 型	88.1%	91.5%	76.0%
短期入所	70.1%	30.4%	25.8%

④ 令和3年度努力・成果指標に対する評価

【サービスの質の向上】

○ 法や報酬体系に即した権利擁護体制の確立

「人権プロジェクト」が中心となり、職員の日頃のコミュニケーションの質を向上させるための「肯定語選手権」や「利用者の良いところ探し」などを実施した。その取組が東社協の機関紙でも紹介され、権利擁護体制のみならずより良い職場風土の醸成にも寄与した。

○ 清瀬事業所の収益改善

清瀬事業所については、新規利用者の通所率が低調・高齢利用者の生活介護への移行や長期入院による欠席などが響き、給付費収入が前年比 82%となった。就労会計においては、喫茶売上は店頭ベースでは厳しいものの新規外販先の開拓などにより前年以上の収入を確保した。受注作業については、効率性を重視して、今後を見据えて取引先の整理を行った。そうした結果、全体の就労支援事業収入は前年比 88.9%となり、平均工賃は 11,336 円（前年比 74.4%）となった。

【サービス提供職員の資質向上】

○ 支援実践報告会の実施

コロナの影響でオンライン開催となったが、9月11日（土）に開催し約 80 名の参加があった。参加者のアンケートについても肯定的好意的なものが多く、次回開催や施設見学を希望される回答が多く見られた。

○ 高齢利用者への支援力向上

毎月のフロア会議において、高齢対策課が中心となり介護技術のミニ研修会を実施し

た。折しも度重なる入院により介護ベッド上での生活や嚥下等の機能低下が見られる利用者の支援について功を奏す結果となった。

- 交換研修実施による職場内理解の推進
支援員 3 名が医務室にて交換研修を実施した。支援と医務と密接に関する業務の中で、医務業務について理解することにより、より健康や疾病に関する視点やお互いの協力体制に効果が見られた。

【サービス提供環境の改善】

- 感染症や災害に対する対策強化
コロナ対策については、初めて国内で発生が確認されてから準備をしていたお陰で、ゾーニングや備品調達などスムーズに対応ができた。しかし、職員個人間の危機感や対応に対する知識技術面での個人差などがあり、その結果がクラスター発生に繋がってしまった点は反省点である。
- 積極的改善提案と改善実行のスピードアップ
職場環境・職場風土に関する改善提案を募集した。数点提案があり、即実行できるものについては、即時対応した。今後も、施設内の課題を自分事として捉え、全員参加で自律的にスピーディーに改善できるようにしていきたい。

4. たんぽぽ

① 職員状況（令和4年3月31日現在）

☆年度末職員数 18名（※支援員1名 育児休業中 在籍職員19名）

施設長・1 サービス管理責任者・1 支援員・11（男性5 女性6）

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、さらに2月より支援員1名が新規採用となり、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。

② 利用者状況（令和4年3月31日現在）

利用者	入所者	退所者	内容
4月	生介 女性2名		旭出学園専攻科卒業 1名 他事業所より 1名
10月		就B 男性1名	転居のため
11月		生介 女性1名	GH入所に伴い、事業所変更
12月		就B 女性1名	加齢に伴い、高齢者施設利用へ
12月	就B→生介 女性1名		たんぽぽ生介へ
定員 40名（就B 28名、生介 12名）			
年度途中 就B（退所3名） 生介（入所3名、退所1名）			
R3年度末 合計 37名（就B 25名、生介 12名）			

- ・新型コロナウイルスの影響で、実習を中止しており、たんぽぽ在籍者の異動を除いて年度途中（4月1日入所除く）の入所者なし。
- ・特に就Bは在籍数が減少したので、コロナの影響がおさまってきたら積極的に利用者獲得に動く必要がある。

③ 利用稼働率（対 現員実績）

事業名	令和1年度	令和2年度	令和3年度	（実際の通所率）
就労継続支援B型	77.8%	75.2%	81.8%	47.4%
生活介護	79.6%	79.9%	86.0%	68.3%

☆令和2～3年度は、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。感染予防のため密になるのを避け、利用者様には通所日を調整させていただいた。

- ・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B1人・生介2人いらっしゃる。（在宅支援実施）
- ・令和3年度は、保護者の協力を得て在宅支援を実施したため、年間を通して前年度より600万円ほどの増収になった。
- ・令和3年度の利用稼働率は在宅支援を含んだ率になっており、大変高い数字になった。実際にたんぽぽに通所された方の利用率は、表の通り低くなっている。コロナが収まったら実際の通所に切り替えることになるので、報酬費は令和3年度が高止まりと思われる。

④ 令和3年度努力・成果指標に対する評価

【利用者サービスの質の向上】

- 個別支援計画の作成と実践については、目標達成にむけて、利用者様の実態をもとにスモールステップで進めていけるよう支援を工夫した。今年度から本格稼働している「記録システム」を活用しながら、支援の記録や評価を支援者全員で共有・協議しながら進めた。スモールステップの過程で具体的な目標を達成することを積み重ね、利用者様の自信にもつながっている。
- 就Bの平均工賃は、令和元年度 8770円、令和2年度 5859円と、コロナの影響で作業が激減して令和2年度に大きく落ち込んだ。今年度も状況はあまり変わらなかったが、新しい取引先を探したり、新しい作業にチャレンジしたり、自主製品の新品を開発・販路拡大したりしたことによって、令和3年度の平均工賃は9440円の実績をあげることができた。
東京都自主製品プロジェクト「KURUMIRU」にて、高単価商品の開発とプリンター購入（助成金活用50万円）による量産性を図ったことが評価され、他事業所への発表の機会をいただいた。他事業所からの見学希望にも応じている。
- 生活介護では昨年に引き続き、コロナ禍であっても密にならずに利用者様に楽しく活動していただけるように調理・音楽・運動等の活動内容を工夫してきた。封入などの受注作業にもチャレンジし、お一人お一人のできることをもとに作業を分担して、みんなで仕事を進めるやりがいや楽しさを感じていただくことができた。

- 虐待防止に関しては、「たんぽぽ虐待防止マニュアル」を見直し、改訂を行った。新しいマニュアルを資料として、人権研修（悉皆）を行い、虐待防止や身体拘束廃止について職員全員で理解を深めることができた。
年に2回設けている人権擁護週間では全職員の「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った。今年度は利用者向けだけでなく、職員同士も心がけたい内容を標語にし、利用者も職員も笑顔で働ける職場づくりを目標に実践した。
- 令和3年度の報酬改定により、1番報酬費の低いランクが平均工賃5000円以下から、1万円以下になった。現在のたんぽぽは1番低いランクに位置している。たんぽぽの経営上、また利用者様の自立のためにも、平均工賃を1万円以上にすることは数年来の目標であったが、今年度も達成することができなかった。
受注に関しては新しい取引先の開拓や単価の高い作業の獲得、自主製品に関しては、利用者が関われる作業をさらに増やすとともに新商品の開発と販路拡大・ネット販売の潤滑な運営、新規利用者の獲得など、今後の課題に積極的に取り組んでいく。中・長期的には平均工賃2万円を目指していきたい。

【職員の資質向上】

- 支援実践報告会では、「指示待ちになっていた利用者の変容」について発表した。このケースの支援や利用者の実態を協議する中で、利用者についてのアセスメント・職員の統一支援・適切な声掛け・適切な活動提供などの重要性に気付くことができた。
- 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。
- 計画では、利用者の高齢化・重度化を見通して支援のあり方の研修を行う予定であったが、高齢者施設との見学・交換研修を実施することができなかった。
利用者様の年齢も上がってきており、在宅支援を利用することで体力が落ちてきている利用者様もいらっしゃる。今後は高齢者施設との交流だけでなく、講師招聘などの機会も設けて、高齢化・重度化に対応した支援のあり方の研修を計画していく。

【サービス提供環境の改善】

- 昨年度に引き続き、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）。マスクや手洗い・消毒を徹底し、距離も保っているため、コロナの陽性者が発生しても濃厚接触者にあたるケースが少なく、事業を継続して行うことができた。陽性者は利用者5名、職員5名であった。
- コロナ禍が長期化し、変則的な通所日程やご自宅で過ごすことが多くなされた利用者様から出された課題に対して、利用者様を中心にご家族や関係者の方々と相談をしながら、ご本人が安心・安全に暮らせるように個別課題への取り組みも行った。生活の中で困っている課題に対し、時計を読む練習やコミュニケーションの機会を増やすな

どの対応の結果、ご本人の自信につながり自主的に取り組まれる姿も見られるようになった。

また、繰り返し行う電話連絡等で会話の習慣が付き、緊張せずにお話ができるようになったり、今まで単語で伝えていた方が2語文、3語文で伝えることができるようになったりと、コミュニケーションや自己表現の力が高まった成果も見られた。

- 新たに SNS (LINE アプリ) を駆使し、活動の報告 (大掃除や開所日の様子など) や販売会のお知らせを発信することができるようになった。インスタグラムも積極的に更新し、自主製品の情報を広く知らせることができている。
- 非常時の持ち出し備品や非常食の確認を行った。不足しているものや新たに整備が必要なものを購入した。現在、5日分の非常食を整備している。
- コロナの感染予防のため、ボランティアさんをお断りしたり、交流させていただいていた地域の関連機関への訪問もほぼ取りやめとなってしまった。直接交流は難しくても、他の方法での交流や参加を工夫し、今後は、できることを考えて地域とのパイプが切れてしまわないよう取り組んでいく。

評議員会・理事会開催報告

評議員会

(評議員7名 監事 2名)

(評議員8名 監事 3名)令和4年1月18日より新評議員1名就任

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3年6月20日	6	1	2	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度 事業報告書の承認について ・令和2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 ・社会福祉充実計画の承認について ・次期理事・監事の承認について 	承認
令和3年11月7日	5	1	2	・令和3年度 第1回補正予算案について	承認
令和4年1月28日	8	1	2	・定款の変更について	承認
令和4年3月20日	6	2	2	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度第2回補正予算について ・新理事の承認について ・会計監査人の承認について ・令和4年度経営計画について ・令和4年度役員報酬について ・令和4年度当初予算について 	承認

理事会

(理事 6名 監事 1名)

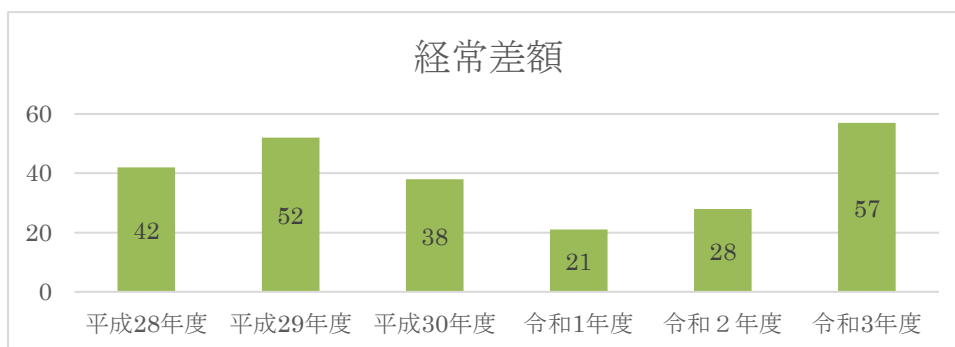
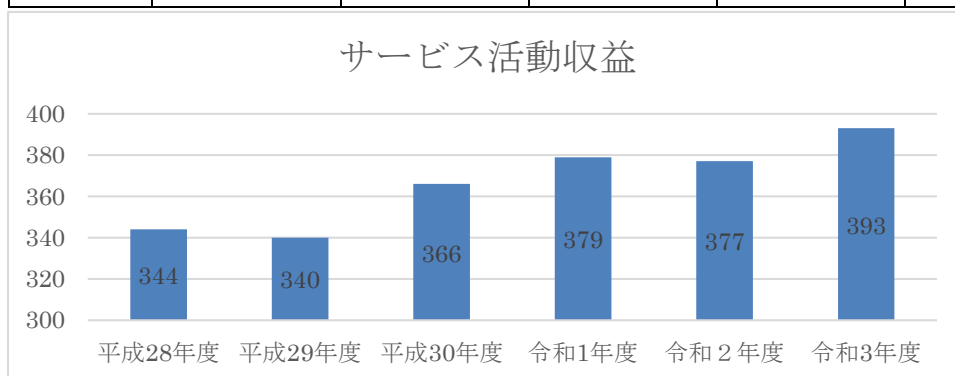
(理事 7名 監事 2名)令和4年3月20日より新理事1名就任

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3年6月6日	-	5	2	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度 事業報告について ・令和2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 ・社会福祉充実計画の承認について ・次期理事・監事の推薦について ・ライフパートナーこぶし浴室改修工事の入札について ・役員賠償責任保険の更新について ・評議員会の招集について ・評議員選任・解任委員会の報酬等の支給基準について 	承認
令和3年6月20日	-	5	2	・新理事長の選出について	承認
令和3年9月8日	-	6	2	・ライフパートナーこぶし浴室改修工事の入札内容及び契約内容	承認
令和3年10月24日	-	6	2	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度 第1回補正予算について ・社会福祉充実残額修正の承認について ・社会福祉充実計画案の推薦について ・文書保存規程の新設について ・評議員会の招集について 	承認
令和4年1月12日	-	6	2	<ul style="list-style-type: none"> ・新評議員の推薦について ・定款の変更について ・評議員会の招集について 	承認
令和4年2月21日	-	6	2	・定款細則の変更について	承認
令和4年3月6日	-	5	2	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度 第2回補正予算について ・正規職員就業規則の改訂について ・契約職員就業規則の改訂について ・職員給与規程、給与規程運用細則の改訂について ・新理事の推薦について ・会計監査人の推薦について ・令和4年度 経営計画について ・令和4年度 役員報酬について ・会計監査人の報酬について ・令和4年度当初予算について ・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 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 1 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
収入	344 百万円	340 百万円	366 百万円	379 百万円	377 百万円	393 百万円
支出	302 百万円	288 百万円	316 百万円	349 百万円	341 百万円	342 百万円
経常差額	42 百万円	52 百万円	38 百万円	21 百万円	28 百万円	57 百万円



令和 2 年度の減収があったが、令和 3 年度は回復しており増収となった。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

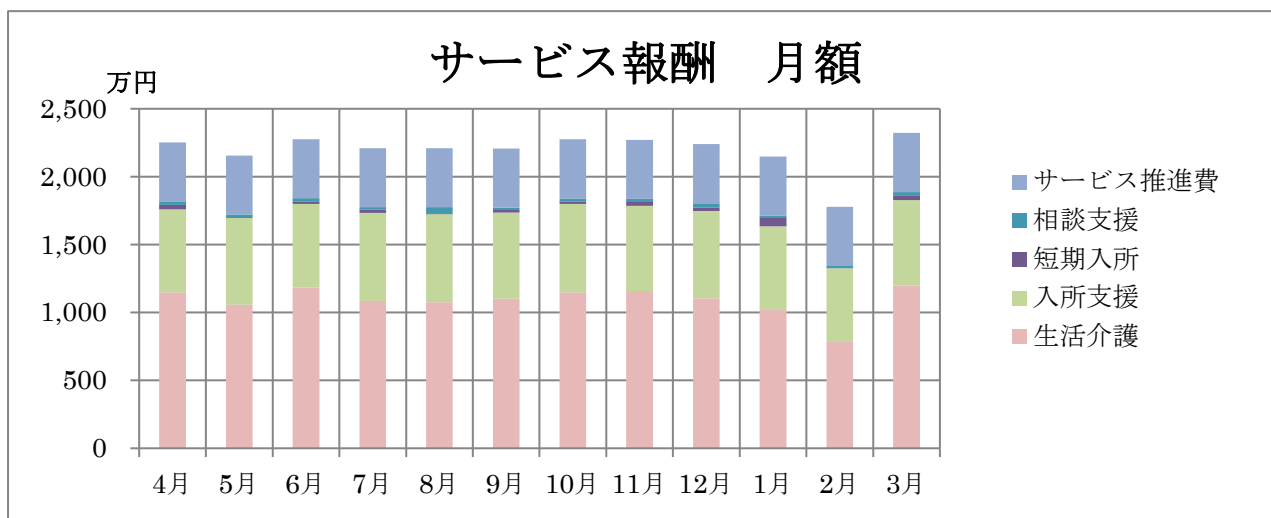
	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 1 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
全体額	376 百万円	432 百万円	455 百万円	474 百万円	506 百万円	551 百万円
本 部	92 百万円	116 百万円	117 百万円	125 百万円	153 百万円	214 百万円
こぶし	249 百万円	278 百万円	296 百万円	306 百万円	310 百万円	329 百万円
たんぽぽ	35 百万円	38 百万円	42 百万円	43 百万円	44 百万円	53 百万円

預金残高は、5 億 5 千万円を超えた。前年度より 4,500 万円増えている。

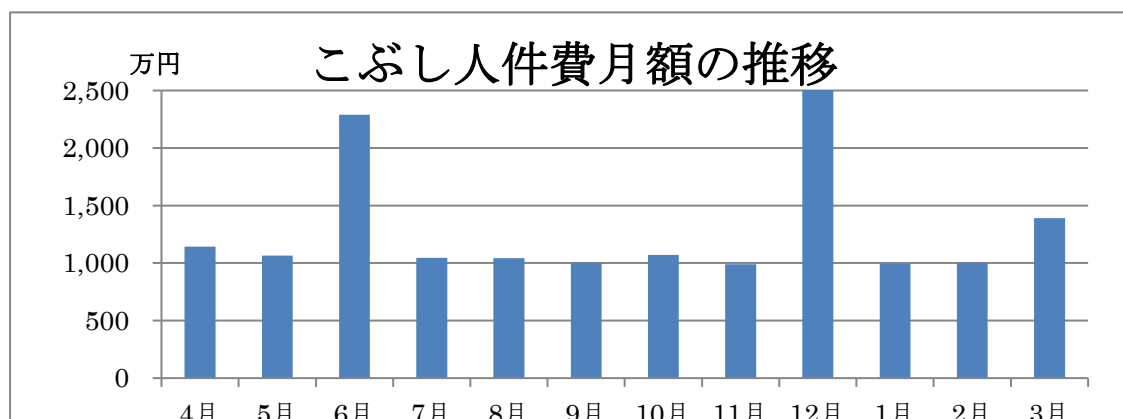
平成 28 年より 17,500 万円多くなった。

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「サービス報酬 月額」の推移。2月はコロナ感染拡大のため減収になっている。年度全体では、540万円の増となった。

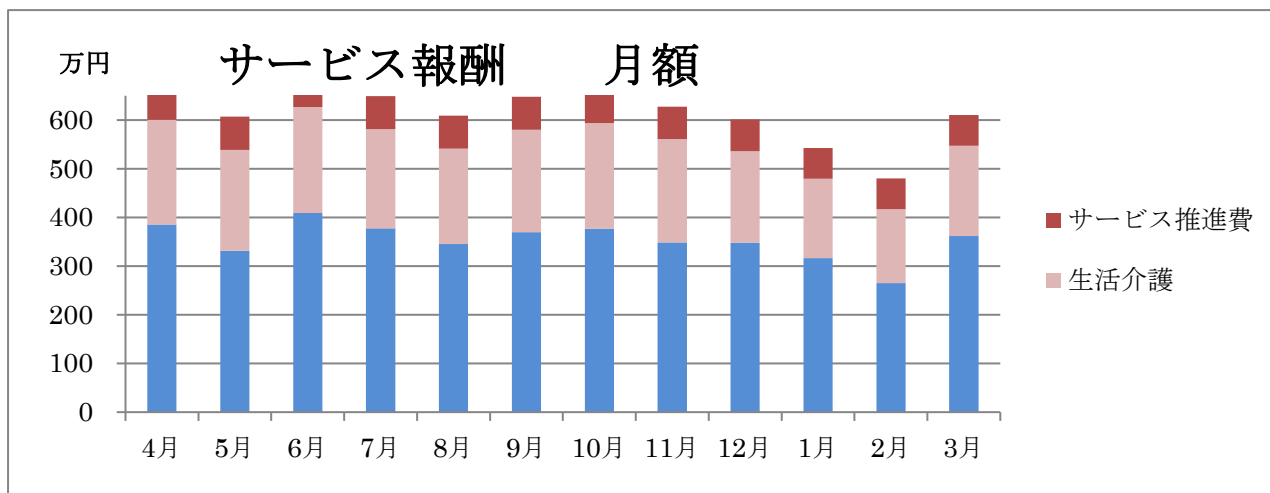


人件費の推移

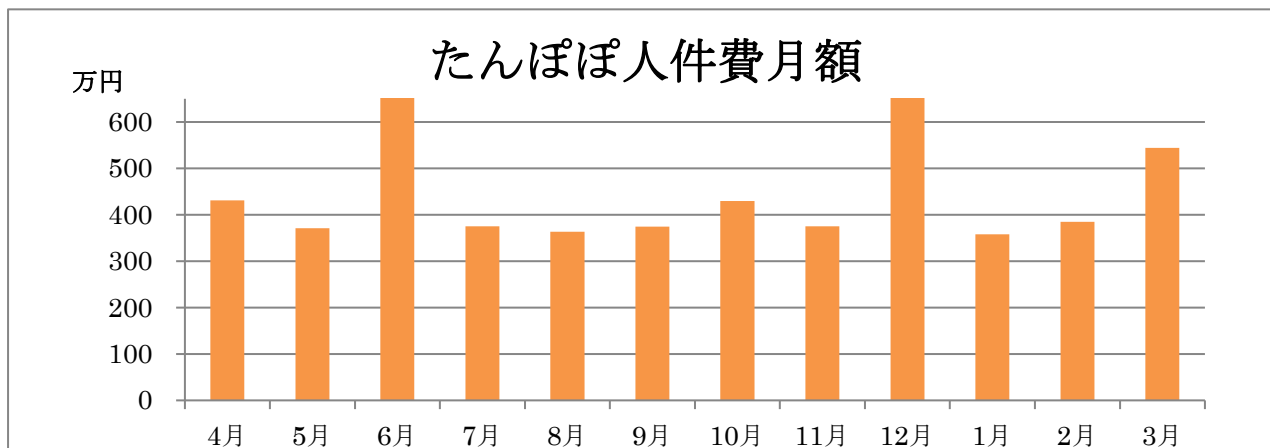
6月と12月は、賞与と勤勉手当を支給した。3月に特別処遇改善手当を支給した。4月と10月が他の月より多いのは、通勤手当を6か月分一時に支払っているからである。今年度も、毎月1千万円余と人件費に大きな変動はなかった。

こぶし 主な収入に対する人件費比率	
年間の主な収入	276百万円
年間の人件費支出	170百万円
人件費比率	61%

(2) たんぽぽ



1月、2月とコロナ流行のため、減収となった。その後は通常に戻し、年度全体では前年度比593万円の増収となった。



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。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	74 百万円
年間の人件費支出	55 百万円
人件費比率	約 74%

人件費以外の主な支出

こぶし 大浴場改修工事	1,948 万円
こぶし 増圧ポンプ更新工事	198 万円

令和3年度末の福祉充実残額 168,080,000円

役員報酬額 限度額 7,630,000円 実績額 7,451,886円

本部の事業活動 役員業務報告

令和3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 挨拶まわり (2日) ・新記録システム 業者 WEB 会議 (7日・13日・30日) ・緊急事態宣言 緊急対応開始(23日) ・評議員選任解任委員会 ・こぶし浴室改修工事 打ち合わせ (13日) ・法人説明会 (20日・23日)
5月	<ul style="list-style-type: none"> ・上期人事面談 開始 ・こぶし浴室改修工事打合せ (12日) ・行政機関挨拶まわり (7日) ・任用前研修 開始 ・監事監査 (13日、14日) ・新記録システム 業者 WEB 会議 (26日) ・清瀬市社会貢献 A 部会会合 (26日)
6月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 業者 WEB 会議 (1日・2日・9日・16日・18日・24日・29日) ・清瀬市障害者福祉センター応募打ち合わせ (3日) ・清瀬市障害者福祉センター見学 (14日) ・清瀬市障害者福祉センター応募打ち合わせ (25日) ・定例理事会 開催 (6日) ・コミカミノルタ ND ソフト契約 (18日) ・税理士打ち合わせ (8日・30日) ・定例評議員会・臨時理事会 (新理事長選出) 開催 (20日) ・新記録システム取扱説明 (28日) ・清瀬市社会貢献事業協議会全大会 (29日)
7月	<ul style="list-style-type: none"> ・部長昇任選考、新卒採用選考 (4日) ・新記録システム取扱説明 (7日) ・新記録システム 業者 WEB 会議 (21日・28日) ・任用前研修 (14日) ・税理士打ち合わせ (14日)
8月	<ul style="list-style-type: none"> ・清瀬市障害者福祉センター事前ヒアリング (2日)

	<ul style="list-style-type: none"> ・清瀬市障害者福祉センタープレゼンデモンストレーション（4日） ・新記録システム 業者 WEB 会議（4日） ・田上会計事務所 契約（18日） ・清瀬市社会貢献事業協議会 A 部会（25日）
9月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 業者 WEB 会議（6日・10日・13日・17日・30日） ・不動産現地調査（30日） ・支援実践報告会（11日）
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・下期人考課面談 開始 ・東久留米市社会福祉協議会様来館（5日） ・清瀬市民活動センター訪問（8日） ・新記録システム 業者 WEB 会議（8日） ・清瀬市障害福祉課訪問（11日） ・定例理事会 開催（24日）
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 業者 WEB 会議（11日・22日・29日） ・臨時評議員会 開催（8日） ・部長昇任選考（21日） ・清瀬市商工会（30日）
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 業者 WEB 会議（17日・23日・28日） ・清瀬市社会貢献 A 部会会合（22日） ・採用選考面談（28日） ・次年度 年間予定作成
令和4年1月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 業者 WEB 会議（6日・13日・20日） ・評議員選任解任委員会（Zoom）（18日） ・採用面接（26日）
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・新記録システム 業者 WEB 会議（3日・10日・17日・24日） ・年度末人事考課面談 開始 ・清瀬市社会貢献事業協議会（22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 ・定例理事会開催（6日） ・任用前研修 終了 ・定例評議員会開催（20日）