



社会福祉法人 龍鳳

# 令和4年度 事業報告書

2022年4月～2023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4年度 事業活動の概況

理事長 苅部 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4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】

コロナ禍満3年が過ぎ、ようやく感染症法第5類に指定されるまでとなり、コロナ以前の社会生活に戻る気配を感じるようになりました。この間、各施設では引き続き感染対策に努めてきたところです。その結果クラスターのような大きな混乱もなく過ごすことができたことは、現場職員の努力の賜物だと思っております。

令和4年度までは、外出や対外的な交流行事を控えておりましたが、これらは徐々に再開の方向で検討を重ね、令和5年度は実施する方向で計画を進めております。

## 【サービス提供職員の資質向上】

サービスを提供する職員の資質向上のために、第一に取り組んだことは、法人内に「スーパーバイザー」を置いたことです。これは、支援の質の向上に向けて、これまで龍鳳が培ってきた支援の方針や具体的支援の方法やスキルを組織的に計画的に浸透させていくための仕組みです。

一年目ということもあって、その力を十二分に発揮するところまでには至りませんでした。今後の取り組みは大いに期待できると思います。

そして、第二に記録システムを導入したことです。このシステムは、支援に関する職員同士のコミュニケーションの充実を目指して龍鳳独自が開発したものです。導入後は、支援記録そのものが学び合いの場となったり、チャット機能を使って気軽に意見交換をすることができるようになり、組織風土の醸成に大いに役立っています。

第三に、職員の人権意識をさらに高めようと、法人本部虐待防止委員会の設置や虐待防止責任者の明確化をはかり、虐待防止対応規程や身体拘束適正化のための指針なども整備してきました。

さらに、職員が末永く龍鳳で働いてもらうため、職員の健康について経営の柱となる「健康経営」に着手し、健康に関する情報発信や意識啓発を行ってきました。持続的な経営の視点として「SDGs」にも取り組み、法人としての目標設定と各事業所の具体的な取り組み目標を定めることができました。「健康経営」も「SDGs」も、次年度はより具体的な方策に取り組んでいきたいと考えております。

## 【利用者サービスの質の向上】

コロナ感染の影響により、地域との交流や社会参加を促す「地域共生社会」への取り組みは昨

年に引き続き大きく制限を受け、思うように実践できていない状況にありました。その中で職員のアイデアで施設内でのイベントや催し、少人数グループでの日帰り旅行などを考え実施してきました。在宅で活動する利用者の方々とデジタル通信で交流する機会も多くなってきました。

また、就労継続支援 B 型事業所では、コロナで工賃収入の減収にならないように、外部販売等を充実させてきました。固定費や材料費が高騰する中であって、様々な努力を重ねてまいりました。その結果、清瀬事業所でも工賃水準を前年度以上となり、たんぼぼ事業所では月額 1 万円を超える平均工賃を達成することができました。

#### 【コロナ禍における財務状況】

経済活動が戻ってきている中で、水道光熱費を中心にあらゆる事業費、事務費など物価が高騰し、その影響は下半期から年度末まで続いています。

またこれらに加えて、前々年度における「在宅支援」の報酬対象が就労継続支援 B 型のみとなり、生活介護が対象から除外されるという報酬の仕組みの変更が大きく影響し、たんぼぼ事業所では昨年比をかなり下回る経常増減差額となりました。

収入が減少し支出が増加するという厳しい財務状況ではありますが、社会全体では物価上昇に見合う賃上げが期待されています。そのような中、人件費は前年度並みに支給してきました。結果、経常増減差額は昨年比で落ち込んだものの、最終 2 千万円弱の黒字となりました。

## 事業報告

### 1、 本部の取り組み

#### <利用者サービスの向上と職員・施設の活性化について>

##### ① 利用者の安心・安全な環境づくり

法人設立から 23 年目を迎え、中心施設であるライフパートナーこぶしとたんぼぼの 2 施設も建物に経年劣化が見られるようになってきている。

その一方で、入所や通所されているご利用者の年齢は益々高齢化し、障害程度も重度化する傾向にあり、旧来の仕様施設ではサービスと災害対応の両面で難しくなっており、特に入所施設の改善検討は喫緊の課題となっているが、法の制限等により建て替えや改修が難しい状況となっている。よって、令和 4 年度は新たな施設建設による事業計画の検討と協議を進めてきた。

案件地の情報収集・計画プランの作成、行政機関へのヒアリングなど、年間を通じて計画検討を繰り返しおこなってきた。現在までに具体的な実施に至っていないものの、ご利用者が末永く安心安全に過ごせる環境づくりができるよう、次年度以降も綿密な計画検討を継続していく。

なお、災害時対応版・事業継続計画は年度内に作成周知することができた。

##### ② 支援業務のシステムツール強化と職員の働き方改革に向けて

支援の現場においてあらゆる角度でご利用者情報を確認したり支援実績を記録したりするこ

とは利用者支援の基盤であるが、多様で複雑な情報の入出力に対して、職員はかなりの時間を費やしている。

そのため、龍鳳では民間システムの活用を含め段階的にデジタル化を進め、令和4年度より、使いやすく実態に合った法人オリジナルの勤怠管理および支援記録システムを開発し、本格導入した。付属機能のコミュニケーションツールなども利用して横の連携を深めながら、率先してシステム活用する機会につながった。

また、経済産業省主導の取り組みである、長く安心して働ける「健康経営」を導入した。職員の相談窓口を設置し、本部より職員へ定期的に心と身体のケアの大切さについて、周知啓蒙を図るようにした。

今後も法人と職員で意思疎通を図りながら、支援業務の効率化や働きやすい職場環境の促進について取り組んでいく。

### <権利擁護と感染症対策について>

#### ③ 虐待防止委員会の開催、虐待案件の発生と対応

令和4年度より福祉施設への虐待防止義務化が施行され、9月上旬に第1回目の法人本部虐待防止委員会を実施した。義務化の内容は、①虐待の防止等のための責任者の設置、②身体拘束適正化のための指針整備、③虐待防止および身体拘束適正化のための委員会の定期的な開催、④同委員会での検討結果の従業者への周知徹底、⑤従業者への定期的な虐待防止研修の実施である。

同月中旬に施設で虐待事案が発生し、様々な課題が発見されたものの、事後対応の部分ではスピーディかつ的確な対応をおこなうことができた。

今後も課題解決に向けた具体的な対策を整備し、職員研修や連携チェックなどの課題克服も含め、改めて「虐待は決して起こさない」という、強い意志をもって法人全体で取り組んでいく。

#### ④ 新型コロナウイルス感染症の感染減少と地域交流について

昨年度は施設内におけるクラスターを経験した。これを踏まえ、本部として各施設で様々な事前対策や職員の意識向上を図った。その結果、令和4年度は利用者・職員において感染者減少となり大きなクラスターなどは見られなかった。また、各地で予定していた祭りなどを契機に、地域との交流再開を目指していたが、都度の東京都感染者数増加などにより、交流再開には至らなかった。次年度に向け、感染症対策の継続と地域交流の実現に力を注ぐ。

## 2、人事配置

<入職者 と 退職者>

※令和5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	6名	0名	0名	6名
退職者	5名	4名	0名	9名
増減	1名	-4名	0名	-3名

※休職者 1名（年度内に復職済み）

### 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 女性 1名（こぶし）	
5月		事務員 女性 1名（こぶし）
8月	営繕 男性パート 1名	事務員 女性パート 1名（こぶし）
9月		サービス管理責任者 女性 1名
10月	事務員 女性パート 1名 生活支援員 女性パート 2名（清瀬）	
11月	事務員 女性パート 1名	
12月		生活支援員 女性パート 1名（清瀬）
3月		営繕 男性パート 1名

☆年度末職員数 46名（育児休業中 1名含む）

施設長・1 サービス管理責任者・1（兼任） 相談支援専門員・1

支援員・31（男性 10 女性 21）

管理栄養士・1 看護師・3 作業療法士・1 事務・4 営繕・整備・3

#### ② 利用者状況

○ 入退所状況

	入所者	退所者
4月	就労B 男性 2名	
9月		入所 女性 1名（長期入院のため）
10月	入所 女性 1名	
11月		入所 女性 1名（介護保険へ移行） 生活介護 女性 1名（日中支援型 GH へ移行）
12月	入所 女性 1名	

☆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	35名	11名
年度内増減	—	—1名	+2名

○ 健康状況

新型コロナウイルス・インフルエンザの感染症の罹患者は、1年間発生すること  
はなかった。入院者も次項の1名のみで、大きな疾患や怪我は少ない1年となっ

た。しかし、高齢化に伴う機能・認知低下が確認される利用者も多くなっている。

○ 入院者

女性利用者 A さん 6/9～9/30

転倒による骨折

その後入院による機能低下のため退所

③ 利用稼働率

事業名	令和2年度	令和3年度	令和4年度
施設入所	97.3%	98.1%	97.2%
生活介護	93.5%	95.4%	96.9%
就労B型	91.5%	76.0%	81.6%
短期入所	30.4%	25.8%	45.9%

④ 令和4年度努力・成果指標に対する評価

【サービスの質の向上】

○ 高齢化や重度化など個別ニーズに応えられる支援技術の習得

高齢対策課が中心となり、介護研修やミニテストなどを実施した。直接的な身体介護のみならず付随する歯磨きなどの生活介助、ボディメカニクスなどの知識向上に繋がった。

○ 他施設の見本となる積極的権利擁護の実践

全職員参加研修（ディベート）、ミトンによる拘束体験研修、利用者体験研修（刻み食）などを実施した。職員悉皆研修や体験研修を実施することで、組織全体に自分事として考えることや課題解決意識などが芽生えた。

○ 清瀬事業所の効率的運営

業務整理とマニュアル化を目標としたがマニュアル化までには至らず、次年度継続していく。

パート職員にも会議や研修に参加してもらうことにより、活発な意見交換や改善提案、支援に対する統一など効果が見られた。

【サービス提供職員の資質向上】

○ 外部団体等への積極的参加及び発信

多摩福祉会議・東社協権利擁護委員会・東京都発達支援協会支援スタッフ会など外部団体に積極的に参加した。その中でこぶしの個別支援・権利擁護などの取組を発信し、外部から一定の評価を得ることが出来た。

○ こぶし・清瀬の一体化した職場風土の活性化

龍鳳記録システム内のチャットシステムを活用し、両事業所間や各課のコミュニケーションが向上した。これまでこぶしのみでの取組も、今年度は共通して行う取組も増えた。

○ 各課の業務分担の効率化による全体の業務スリム化

各課の計画策定時に業務整理表を作成し、概ねその計画通りに業務分担を行うことが出来ていた。またチャット活用により業務負担のバランスを各課員同士で調整するなど工夫がなされていた。

#### 【サービス提供環境の改善】

- 感染・防災対策における地域の中心的役割を担う基盤整備  
氷川台自治会防災会に所属し、防災訓練や避難訓練、会議などに出席した。地域の防災資源としてこぶしの AED を加えてもらい、また防災用の備蓄品についても今後相互で活用できるよう確認した。
- 障害者雇用や社会的弱者等の中間就労などの積極的活用  
清瀬市社会福祉協議会が主催する障害者や社会的弱者を対象とする働く相談会に参加することが出来た。就労の場を提供することは無かったが、事務や営繕では地域のシニア層に就労の場を提供することが出来た。

## 4、たんぽぽ

### 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
8月	—	生活支援員 女性 1名
3月	年度内 入職者なし	施設長 女性 1名 サービス管理責任者（こぶしへ異動） 男性 1名 生活支援員 男性 2名

職員状況（令和5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5 女性6）

事務・1 運転手・2 看護師・1 嘱託医・1

### ② 利用者状況

- 入退所状況

	入所者	退所者
5月	—	生活介護 女性 1名（高齢者施設への入所）
12月	年度内 入所者なし	就労B型 男性 2名（転居）

☆年度末利用者数

	就労B型	生活介護	合計
定員	28名	12名	40名
年度末利用者数	23名	11名	34名
年度内増減	－2名	－1名	－3名

### ③ 利用稼働率（対 現員実績）

事業名	令和2年度	令和3年度	令和4年度	(実際の通所率)
就労継続支援B型	75.2%	81.8%	81.4%	56.0%
生活介護	79.9%	86.0%	71.0%	

☆令和2～4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。

- ・今年度は新規の入所者が0名であった。昨年に引き続き、利用者数が減少している。生活介護では、在宅支援の扱いが年度途中で変更になり（コロナ陽性者発生時に限る）、大事をとって通所されていない利用者の分は収入がなくなった。そのため、昨年度に比べて、収入が大幅に落ち込んだ。
- ・令和5年度は、コロナも収束傾向にあるため、利用者獲得に積極的に動く必要がある。

### ④ 令和4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】

- 利用者の意思と特性を踏まえた個別支援計画の作成と実践  
(就労継続支援B型)

個別支援計画作成において、利用者の希望する仕事やできそうな仕事を選択し、利用者の自主的な取り組みや意欲が高まるよう支援をしてきた。清掃作業では、視覚的にわかりやすい写真やイラストを活用して理解を促し、利用者が自主的に動くよう支援をした。室内作業では、少しずつ受注の作業も増加し、一つの仕事の工程を細分化することにより、多くの利用者が自分に合った作業に関われるようになってきた。自主製品については、今年度は利用者に新たにチャレンジしていただいた作業があり、より多くの利用者に関われるようになってきた。利用者がやり方や動き方を理解できたことで、自主的に作業をすすめることができ、自信をもって取り組んでいらっしゃる姿を多く見ることができた。

就Bは今年度、『平均工賃1万円以上』という目標を立てて取り組んできたが、最終的に『平均工賃 12,264円』という成果をあげることができた。昨年度より3,000円近く大幅に向上した。特に、自主製品の売上が大幅に伸びてきている。積極的に販売会に参加し、練馬区だけでなく、都内のさまざまな場所、および千葉県・埼玉県・神奈川県的大型店舗でも多くの方にご購入いただいた。SNSによる発信も積極的に行っている。自分の絵が製品になったということで、ますます意欲的に製作に取り組む利用者も見られた。

#### (生活介護)

生活介護では、1年間を見通して目標を立て、利用者の「やった～、できた～、がんばった～」を大切にしながら支援を続けてきた。

個々の利用者の特性に応じて、スケジュールや成果がわかる提示物を工夫した。スケジュールをイラストで示したり、自身で書いてもらったりして行動していただき、成果は個人シートにシールをはったり、ホワイトボードを活用してみんなで成果を共有したりして、励ましや賞賛の言葉をかけてきた。利用者同士の仲間意識が高まり、職員の声掛けと共にいつも利用者の明るい声が響く生活介護になってい



る。

● 利用者第一の権利擁護体制の確立

生活介護において、職員が利用者の口腔にけがをさせるという虐待事案が発生した。法人本部虐待防止委員会による聴取、東京都・練馬区への報告、要因の分析および改善計画の策定、関係者への周知等、半年に渡って対応してきた。

この事案については、関係職員だけでなく、たんぽぽ全体の課題として受け止め、改善策に取り組んでいるところである。組織風土や職員の間人関係についての見直し、障害特性の理解推進のための研修および虐待防止研修の充実等を推進し、次年度は権利擁護体制をさらに強化・徹底していく。

【法人職員・施設の活性化】

○ 職員研修の計画的推進、自ら学ぶ職員の育成

今年度は、練馬区の経営コンサルタント事業に参加し、工賃向上について理論的に学び、計画的に工賃向上の取り組みを推進して目標を達成することができた。定期的に講師の指導を受け、収入・支出の内容を専門的に分析してお金の流れを確認したり今後の予想を立てて仕事量の計画を立てたりすることができるようになった。事業報告会では、利用者のスキルアップと工賃向上が共に実現したことを、受講者の代表として報告を行った。

外部研修には、全職員が計画的に参加し、自身の課題について学ぶ機会を得ることができた。受講内容については、必ず終礼で報告し、資料は回覧して共有している。

【共生社会を目指す取り組み】

○ 安全・安心な環境の整備と災害対策の強化

危機管理マニュアルを見直し、最新版に改訂した。災害対策としてBCP（主に地震対応）を策定し、非常時の職員の動きを確認するとともに、非常時に必要な保存食や備品・消耗品を購入して補充した。たんぽぽ防災セルフチェックも作成し、さまざまな場面で想定される利用者・職員の動きについて整理をした。

○ SDGs を視野に入れた活動や作業の推進

毎月の全体会議にミニ研修を計画し、SDGsの各目標について理解を深め、利用者・職員共に取り組めることについて協議を重ねた。職員が小グループで意見を交換することができ、SDGsへの関心や意識も高まった。利用者の取り組みについては、利用者代表の意見も取り入れて決定した。

## 評議員会・理事会開催報告

### 評議員会

( 評議員8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4年6月26日	7	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3度 事業報告の承認について</li> <li>・令和3年度 決算時計算書・財産目録の承認及び監事監査報告の承認について</li> <li>・社会福祉充実計画の承認について</li> <li>・現会計監査人の任期終了及び選任について</li> </ul>	承認
令和4年11月11日	8	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度 第1回補正予算案について</li> <li>・社会福祉充実残額及び社会福祉充実計画の修正承認について</li> </ul>	承認
令和5年3月19日	7	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度第2回補正予算について</li> <li>・定款変更について</li> <li>・理事監事及び報酬等の支給基準について</li> <li>・令和5年度経営計画について</li> <li>・令和5年度役員報酬について</li> <li>・令和5年度当初予算について</li> </ul>	承認

### 理事会

( 理事 7名 監事 2名 )

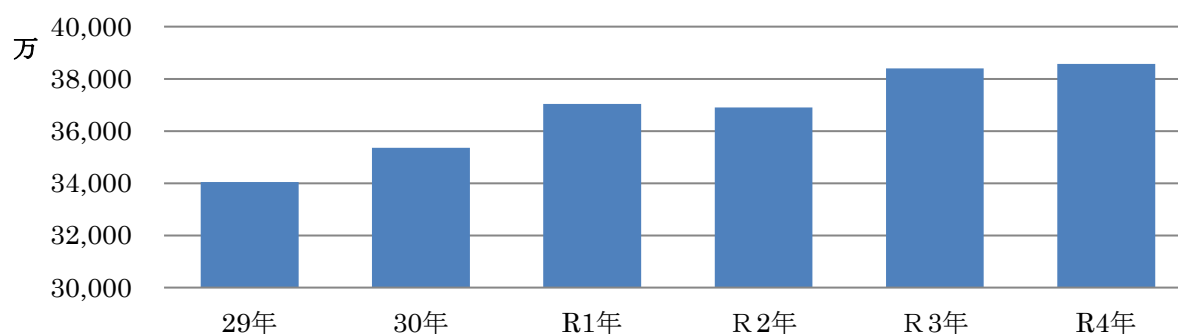
開催日	評議員・理事・監事の出席者数			議案	結果
	評議員	理事	監事		
令和4年6月11日	-	7	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3年度 事業報告について</li> <li>・令和3年度 決算時計算書類・財産目録の承認・監事監査報告について</li> <li>・社会福祉充実計画の承認について</li> <li>・ライフパートナーこぶし指定障害者支援施設運営規程改訂について</li> <li>・ライフパートナーこぶし短期入所運営規程改訂について</li> <li>・たんぼぼ就労継続支援B型運営規程改訂について</li> <li>・たんぼぼ生活介護運営規程改訂について</li> <li>・ライフパートナーこぶし特定相談支援事業運営規程について</li> <li>・人事考課規程の改訂について</li> <li>・役員賠償保険の更新について</li> <li>・定時評議員会の招集について</li> </ul>	承認
令和4年10月23日	-	7	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度 第1回補正予算について</li> <li>・社会福祉充実残額及び社会福祉充実計画の修正承認について</li> <li>・職員給与規程・同運用細則改訂について</li> <li>・電磁的理時評議員会の招集について</li> </ul>	承認
令和5年3月5日	-	7	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度 第2回補正予算について</li> <li>・定款変更について</li> <li>・理事及び監事報酬等の支給基準について</li> <li>・業務執行理事の選任について</li> <li>・たんぼぼ施設長の選任について</li> <li>・法人組織規程について</li> <li>・正規職員・契約職員就業規則の改訂について</li> <li>・嘱託職員就業規則について</li> <li>・職員給与規程及び運用細則の改訂について</li> <li>・人事考課規程及び運用細則の改訂について</li> <li>・経理規程の改訂について</li> <li>・令和5年度 経営計画について</li> <li>・令和5年度 役員報酬について</li> <li>・令和5年度 当初予算について</li> <li>・評議員会の招集について</li> <li>・評議員選任解任委員会運営細則の改訂について</li> </ul>	承認

## 財務の概要

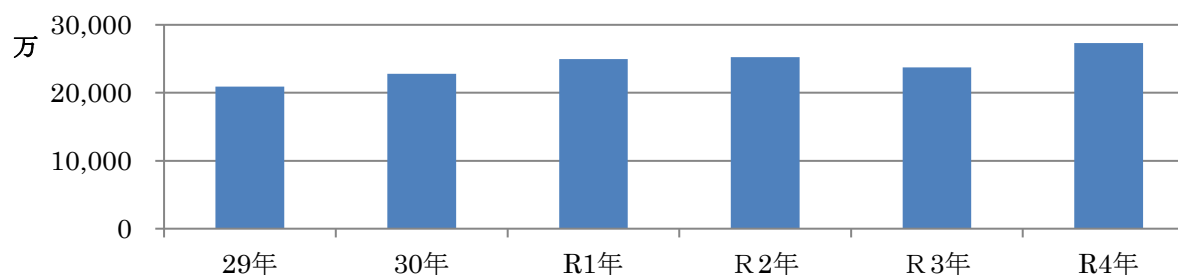
### 1 障害福祉サービス等事業活動の収支

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 1 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
収入	340 百万円	353 百万円	370 百万円	368 百万円	383 百万円	385 百万円
経常差額	52 百万円	38 百万円	21 百万円	28 百万円	57 百万円	20 百万円

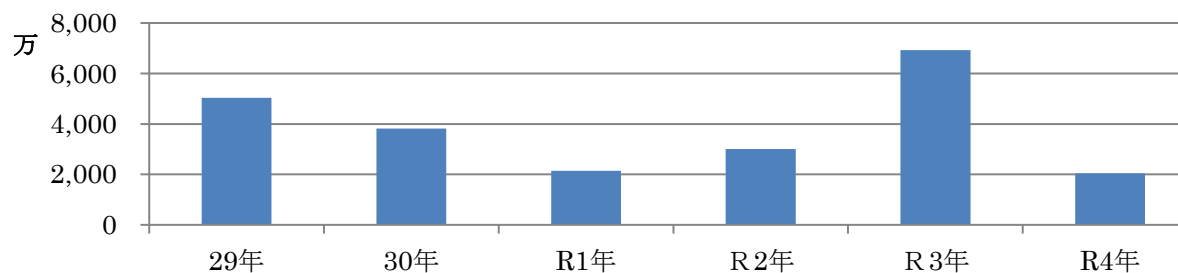
#### 障害福祉サービス等事業収益



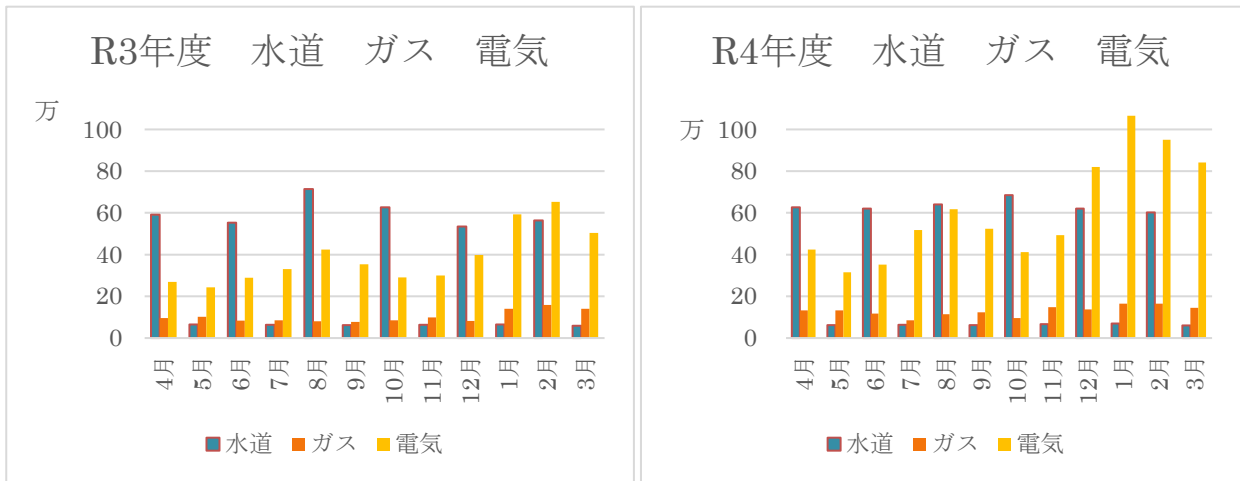
#### 人件費



#### 経常増減差額



令和 3 年度は、コロナ補助金として「在宅支援」が報酬対象となったため増収であったが、令和 4 年度は就労支援のみに縮小された影響が大きい、さらに水道光熱費や諸経費の高騰により小さくなった。人件費は、前年度並みに支給している。



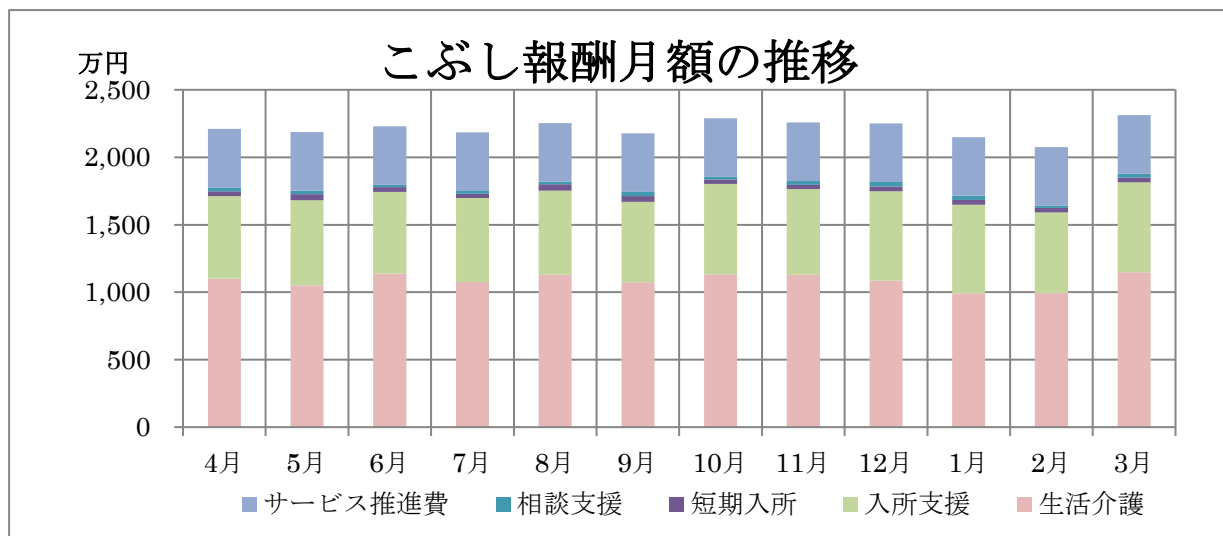
## 2 現金預金残高

	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	令和 4 年度
全体額	432 百万円	455 百万円	474 百万円	506 百万円	551 百万円	589 百万円
本 部	116 百万円	117 百万円	125 百万円	153 百万円	169 百万円	200 百万円
こぶし	278 百万円	296 百万円	306 百万円	310 百万円	329 百万円	335 百万円
たんぼぼ	38 百万円	42 百万円	43 百万円	44 百万円	53 百万円	53 百万円

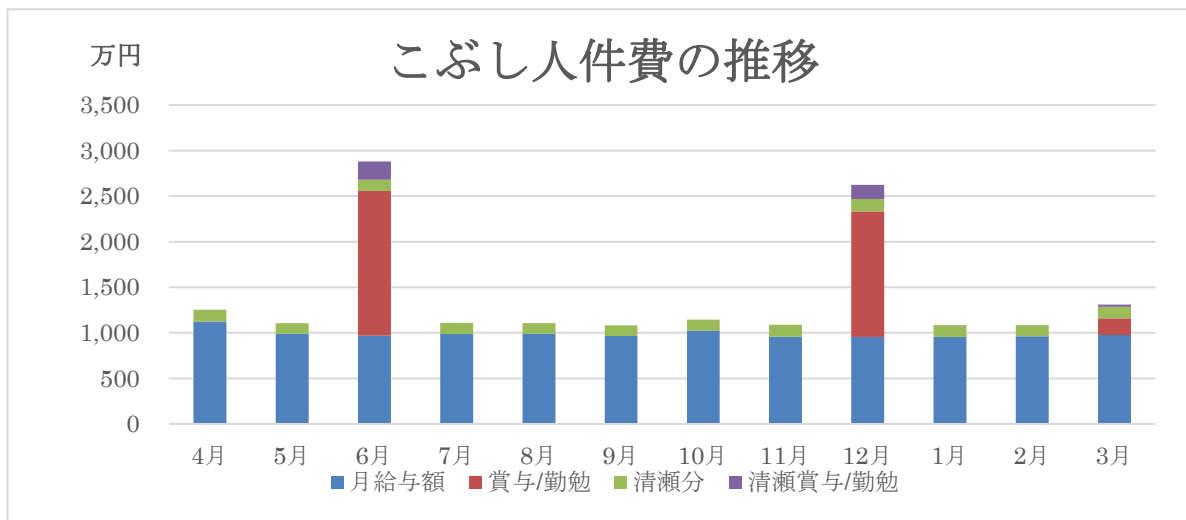
預金残高は、5 億 9 千万円に届く。前年度より 3,800 万円増えている。  
平成 29 年より 1 億 5,700 万円多くなった。

## 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）

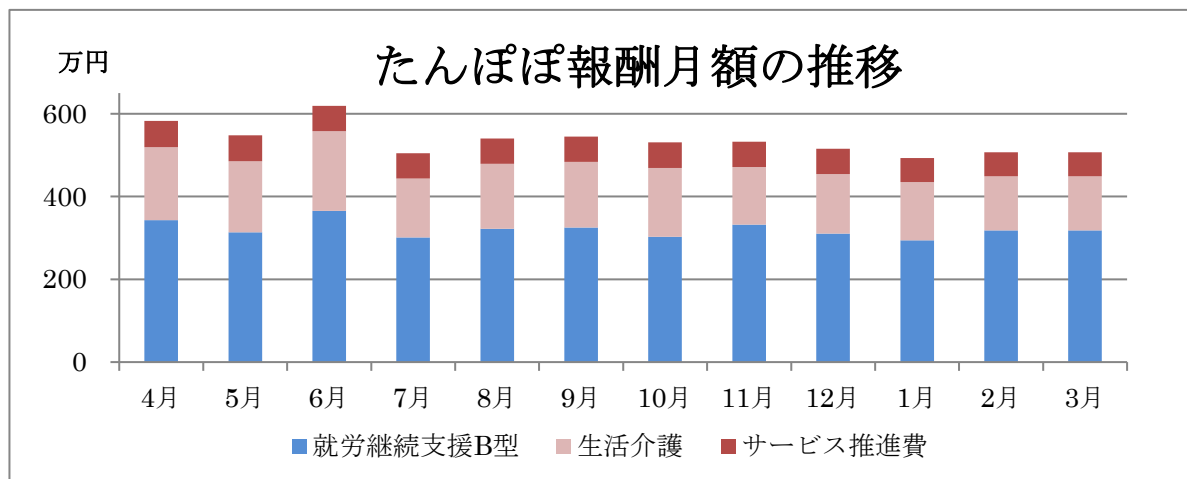


こぶしの収入は、2,200 万円から 2,300 万円ほど 2 月は日数が少ないことや欠席者が多いこともあり例月より少ない。

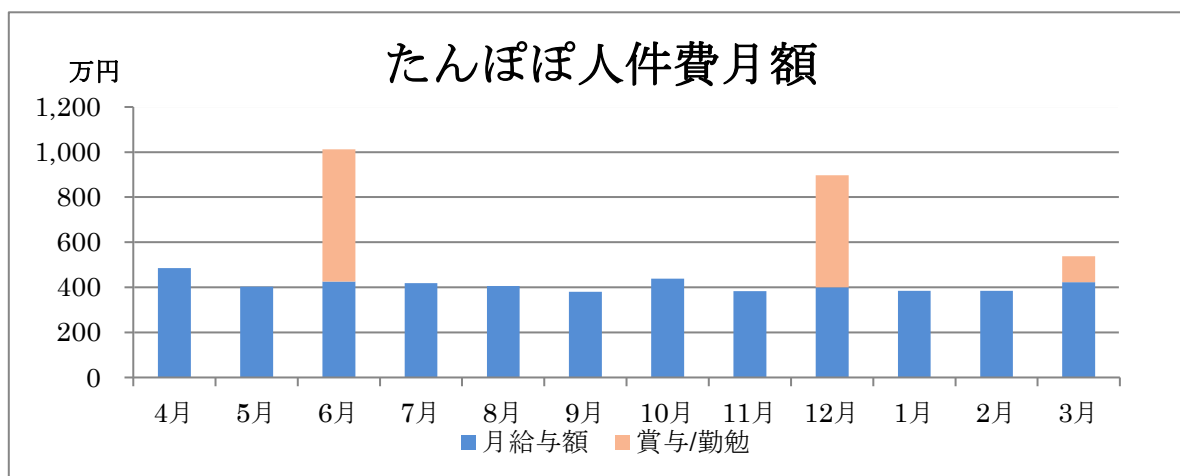


こぶしの人件費は、毎月 1,000 万円を超える。6 月 12 月と 3 月は賞与、勤勉手当、特定処遇改善手当の一時金の支給月となり、例月の 2.5 倍の支出となる。

## (2) たんぽぽ



たんぽぽの報酬月額は、毎月 500 万円から 600 万円ほど昨年比でマイナスとなった。



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。

人件費比率	こぶし	たんぽぽ
年間の主な収入	317 百万円	67 百万円
年間の人件費支出	170 百万円	59 百万円
人件費比率	53%	87%

## 人件費以外の主な支出

こぶし 格子戸交換工事	161 万円
こぶし 天井補強工事	133 万円
こぶし エレベーター維持工事	116 万円

令和 4 年度末の福祉充実残額 232,000,000 円

役員報酬額 実績額 7,434,884 円

## 本部の事業活動 役員業務報告

令和 4 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 辞令伝達式 入職式 (1 日)</li> <li>・ 新任研修 (1~8 日)</li> <li>・ 運営会議 (7 日)</li> <li>・ 行政機関・福祉事務所 挨拶まわり (11 日・12 日)</li> <li>・ 新記録システム 業者 WEB 会議 (7 日・14 日・21 日・28 日)</li> <li>・ 清瀬市社会福祉協議会 (13 日)</li> <li>・ 東久留米市社会貢献事業会計監査 (20 日)</li> <li>・ 東久留米市社会福祉法人連絡会 (28 日)</li> <li>・ ふわっとん視察 (5 日・8 日・)</li> <li>・ リーダー研修会講話 (13 日)</li> <li>・ 業者等打ち合わせ (13 日・14 日)</li> </ul>
5 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上期人事面談 開始</li> <li>・ 公認会計士面談 (12 日・16 日)</li> <li>・ 運営会議 (11 日)</li> <li>・ 行政機関挨拶まわり (16 日)</li> <li>・ 他法人見学 (12 日)</li> <li>・ 任用前研修 開始</li> <li>・ ふわっとん視察 (24 日・25 日・26 日・27 日)</li> <li>・ 新記録システム 業者 WEB 会議 (12 日・19 日・26 日)</li> <li>・ 清瀬市課長訪問 (16 日)</li> <li>・ 研修等受講 (18 日・23 日)</li> <li>・ 清瀬市市民活動センター (24 日)</li> </ul>

6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監事監査 (2日、3日)</li> <li>・ 会計監査人選定委員会 (3日)</li> <li>・ 運営会議 (9日)</li> <li>・ 新記録システム 業者 WEB 会議 (1日・9日・16日・23日・30日)</li> <li>・ 任用前研修 (1日)</li> <li>・ 定例理事会 開催 (11日)</li> <li>・ ふわっとん視察 (14日・21日・22日・24日)</li> <li>・ 清瀬市社会貢献事業協議会 (28日)</li> <li>・ 定時評議員会・臨時理事会開催 (26日)</li> <li>・ 業者等打ち合わせ (7日・23日・29日)</li> </ul>
7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部長昇任選考 (3日)</li> <li>・ 運営会議 (7日)</li> <li>・ 新記録システム業者 WEB 会議 (7日・14日・21日・28日)</li> <li>・ 次期施設長 職場訪問 (4日)</li> <li>・ 施設長面談 (22日)</li> <li>・ 運営関係者打ち合わせ (5日)</li> <li>・ たんぼぼ視察 (6日)</li> <li>・ ふわっとん視察 (7日)</li> <li>・ 清瀬市社会福祉協議会 (19日)</li> <li>・ 清瀬市社会貢献事業 A 部会 (26日)</li> <li>・ 業者打ち合わせ (29日)</li> </ul>
8月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新記録システム 業者 WEB 会議 (4日・18日・25日)</li> <li>・ 運営会議 (4日)</li> <li>・ 東久留米市社会福祉協議会会議 (4日)</li> <li>・ 清瀬市社会貢献事業協議会 (30日)</li> <li>・ 任用前研修 (17日)</li> <li>・ 監事 会計士面談 (23日)</li> </ul>
9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新記録システム 業者 WEB 会議 (1日・8日・15日・22日・29日)</li> <li>・ 法人本部虐待防止委員会 (8日)</li> <li>・ 運営会議 (8日)</li> <li>・ 任用前研修 (14日)</li> <li>・ 唐澤会計事務所契約 (20日)</li> <li>・ 工務店 設計会社打ち合わせ (21日)</li> <li>・ 東久留米障害福祉課 (30日)</li> <li>・ 部長面談 (28日～)</li> </ul>
10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 練馬区ヒアリング (4日)</li> <li>・ 運営会議 (6日)</li> <li>・ たんぼぼ視察 (12日・26日)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・たんぼぼサビ管特別研修（19日・26日）</li> <li>・下期人考課面談 開始</li> <li>・法人本部虐待防止委員会（7日）</li> <li>・東久留米市社会福祉協議会様来館（5日）</li> <li>・清瀬市民活動センター訪問（8日）</li> <li>・新記録システム 業者 WEB 会議（13日・20日・27日・28日・28日）</li> <li>・清瀬市障害福祉課訪問（11日）</li> <li>・業者打ち合わせ（7日・21日・24日・31日）</li> <li>・システム運用自動化展示会（幕張）（28日）</li> <li>・定例理事会 開催（23日）</li> </ul>
11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・たんぼぼ祭り（5日）</li> <li>・運営会議（10日）</li> <li>・たんぼぼサビ管特別研修（2日・8日・17日・30日）</li> <li>・部長昇任選考（19日）</li> <li>・業者打ち合わせ（11日・22日）</li> <li>・東久留米市係長訪問（25日）</li> </ul>
12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東久留米市法人連絡会事業検討分科会（8日）</li> <li>・運営会議（8日）</li> <li>・保護者面談（2日・12日）</li> <li>・清瀬市社会貢献 A 部会会合（22日）</li> <li>・東京都 GH 相談（都庁）（21日）</li> <li>・研修受講（22日）</li> </ul>
令和5年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やすらぎ会議参加（10日・13日）</li> <li>・運営会議（12日）</li> <li>・たんぼぼ視察（4日・13日）</li> <li>・販売サポート（25日）</li> </ul>
2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やすらぎ会議参加（3日・6日）</li> <li>・たんぼぼ視察（2日）</li> <li>・運営会議（16日）</li> <li>・年度末人事考課面談 開始</li> <li>・部長面談（～24日）</li> <li>・清瀬の社福「はたらく相談会」（8日）</li> </ul>
3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課 年度末面接実施</li> <li>・定例理事会開催（5日）</li> <li>・運営会議（9日）</li> <li>・任用前研修 終了</li> <li>・定例評議員会開催（19日）</li> </ul>