

令和2年度 事業報告

社会福祉法人ぷろぼの

事業の経過およびその成果

令和 2 年度の基本方針

「福祉を科学する」細やかな日々の福祉支援に取り組む

科学するとは、「 見ること×知ること×伝えること」を体系的に実施する

一昨年度は職員の硬直化・支援の形骸化・外部評価の低下からの脱却を図り、利用者数の安定化という形で実績を残すことができた。令和 2 年度はさらに質の高いサービスを提供するため、職員の自律化・支援の高度化・外部連携の強化を行うべく、昨年度に引き続き

- ・職員は利用者の目線で福祉支援をする
- ・職員は利用者対応に多くの時間を費やす
- ・職員は法人の総合力を活用した支援をする
- ・職員は利用者の働く可能性を広げる支援をする
- ・職員はリアルな報連相を密にする

という共通意識を掲げ、事業運営に取り組んできた。

現場職員が支援に注力できるよう、事務作業の省力化を目指して勤怠管理システム「Potter」を開発、運用を開始。さらに職員の経験による支援の質の差を減らすため「就労支援システム Port」を一新、AI の技術を取り入れ支援の標準化を図った。システム面の改革で事務業務の時間を減らすことにより、利用者の直接支援に注力できるようになった。

また、若手職員を中心とした「福祉創造会議」を立ち上げ、法人運営に全職員が関わっているという意識付けを行ったこと、事業計画立案を研修として各事業所職員で取り組んだことなどにより、多くの職員が法人全体の運営を考える視点を持てるようになりつつある。

令和 2 年度事業実績

福祉事業総額 509,803 千円

経常増減差額 31,844 千円

各事業の取り組みの変化

令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、全事業で在宅訓練の利用者が増加した。令和元年度よりスタートしていたテレワーク訓練「ぶろぼのコベル」を拡充すべく、生駒事業所・榛原事業所を拠点とした「ぶろぼのテレワーク支援センターコベル」開設に向けて準備を進めていたため、緊急事態宣言による急遽の在宅利用者にもノウハウを活かして対応することができた。

また、テレワークや在宅就労の認知度の高まりにより SC ファームや津事業所のアバターワークの取り組みが注目され、メディアにも取り上げられることとなった。

就労移行支援事業

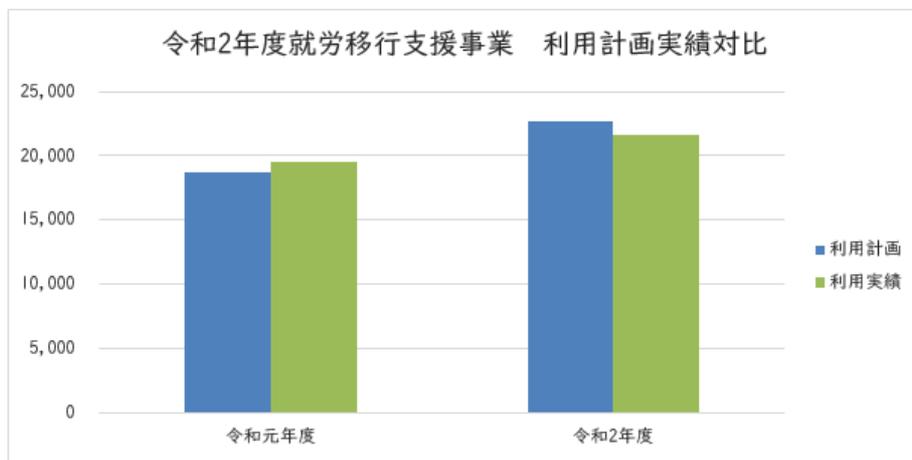
就労移行支援事業については、前述の通り新型コロナウイルス感染症の影響で在宅利用の希望者が増加。緊急事態宣言後には徐々に通所利用に戻ったが、感染症の流行度にかかわらず一定の在宅就労希望があり、ぷろぼのテレワーク支援センターコペルの利用者は増えつつある。

感染症対策のため例年法人全体で実施していたイベントやセミナーは中止となり、各事業所でオンラインツールを利用して取り組むこととなった。オンラインでの訓練やイベントは利用者にも徐々に慣れがみられ、年度半ばには違和感なく受け入れられている。次年度以降もオンラインでのイベント実施は定着していくと思われる。

企業見学の実施数は新型コロナウイルス感染症の影響により減少したものの、就職者数は感染症流行下においても減少することなく、一般就労者42名と過去最多となった。うちテレワーク就労は7名であり、昨年度より1名増加している。次年度も働き方の選択肢の一つとしてテレワークを推進していく。

就労定着支援事業では、従来の職場訪問や対面での面談にくわえ、オンライン面談や電話での聞き取りを取り入れた。利用者にも問題なく対応いただいている。

就労移行支援事業の利用実績は計画を下回るも、一昨年度を超える結果となった。実数は〈図-1〉の通り。



(カウント数)

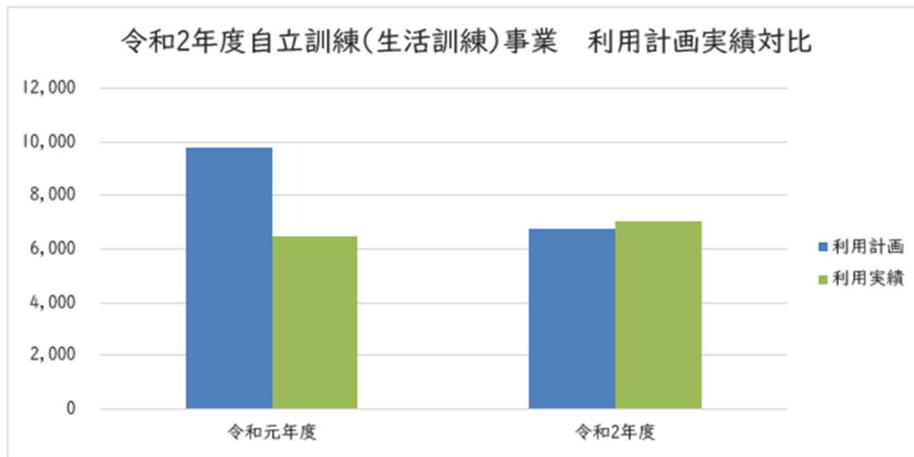
	令和元年度	令和2年度
利用計画	18,680	22,707
利用実績	19,509	21,579
計画対比	104.4%	95.0%

〈図-1〉 就労移行支援事業

自立訓練（生活訓練）事業

就職へのイメージづくりとスムーズな移行を図るため、就労移行支援事業所での実習を実施。利用終了後の進路として法人内の就労移行支援に繋がった利用者は、全体で14名であった。各事業所の利用者層や雰囲気に合わせてプログラムを工夫し、一昨年度に引き続き安定した就労生活を送るための基盤づくりを重点とした。緊急事態宣言下ではパソコンを中心に在宅にて訓練を行った。宣言解除後には通所利用者が戻り、感染対策を取りながらプログラムを実施している。

利用実績については、奈良県内での自立訓練の認知度の高まりが寄与し、計画・昨年度実績とも上回る結果となった。一方で津事業所がある三重県ではなかなか認知が広まらず、有用性の周知が今後の課題である。実数は<図-2>の通り。



(カウント数)

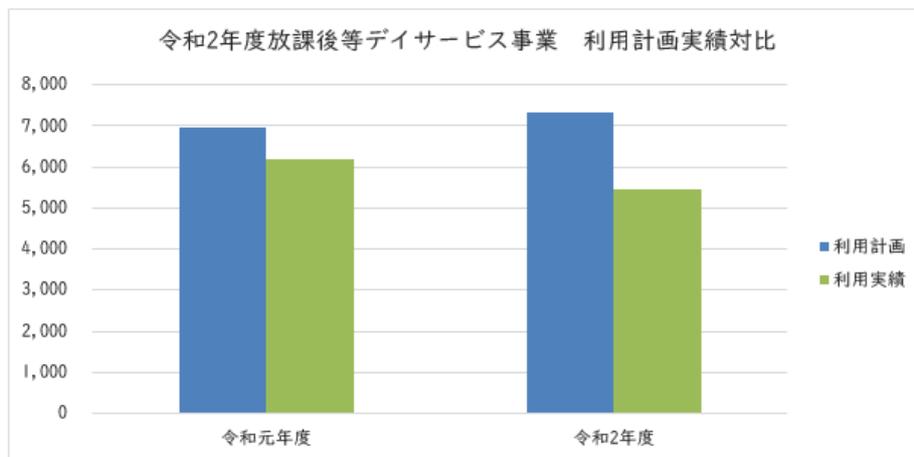
	令和元年度	令和2年度
利用計画	9,787	6,730
利用実績	6,472	7,012
計画対比	66.1%	104.2%

<図-2> 自立訓練（生活訓練）事業

放課後等デイサービス事業

年度当初に新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言を受け、開所時間の変更、オンラインプログラムの導入を行った。宣言解除後は休校の影響による授業時間延長や長期休暇の短縮が重なり、平日の利用数が減少することとなった。放課後等デイサービスでは特に新型コロナウイルスの影響が大きく、利用計画および一昨年度実績を大きく下回る結果となった。実数は<図-3>の通り。

一方で十分な感染対策を取ったうえで実施した事業所イベントでは、工夫を凝らして外出制限のストレス緩和や余暇の充実に取り組み、いずれも盛況であった。



(カウント数)

	令和元年度	令和2年度
利用計画	6,974	7,323
利用実績	6,201	5,450
計画対比	88.9%	74.4%

<図-3>放課後等デイサービス事業

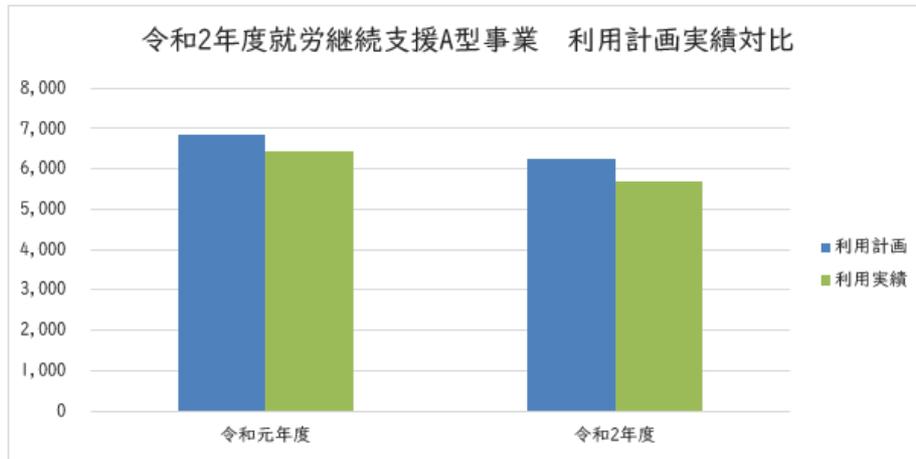
就労継続支援事業

就労事業は前年度に引き続き就労事業の黒字化を目指し取り組むも、未達。要因として、

- ・IP ファクトリーの人員体制および管理体制の課題、食堂事業の収支バランスの課題
- ・IT センター大和八木のよもぎ製品の直売・オンライン販売の不調、受託事業の売上低迷等の課題を克服できなかったことが挙げられる。一方で新型コロナウイルス感染症の流行でテレワーク需要が高まったことにより、SC ファームにおける PC パーツの販売は好調であった。また、緊急事態宣言の影響により上半期に影響が出るも、前述した PC パーツや中古 PC の需要の高まり、共同受注窓口業務の拡大、業務提携による仕事の獲得等により下半期で売り上げが回復している。この中で 3R マテリアルセンターを中心に取り組むアバターワークが注目を浴び、複数のメディアに取り上げられることとなった。

福祉事業では収入・支出とも予算より低水準となり、結果として黒字での着地となった。これは他法人の事業所への利用移行、新型コロナウイルス感染防止のため一時的な利用時間と利用日数の制限を行ったことなどにより、人件費支出が下回ったためと考えられる。利用実数は<図-4><図-5>の通り。

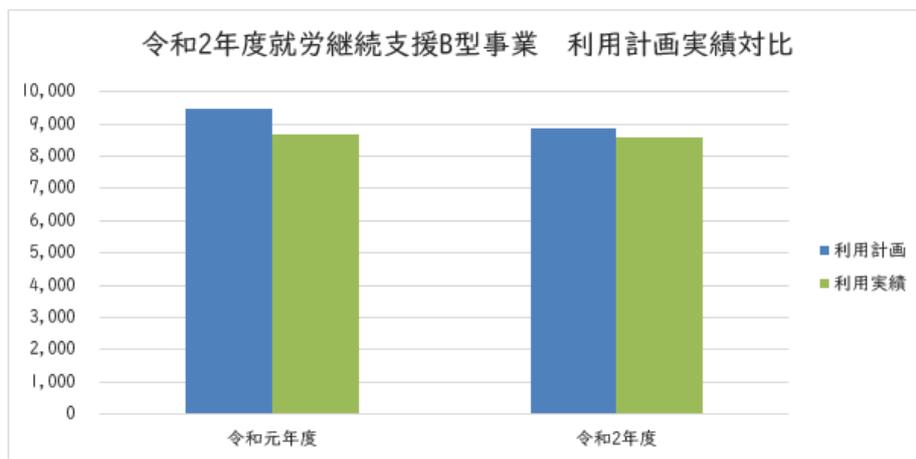
就労事業の赤字分を福祉事業収入で補い、事業活動全体としてはほぼ予算通りの黒字となっている。



(カウント数)

	令和元年度	令和2年度
利用計画	6,864	6,240
利用実績	6,445	5,688
計画対比	93.9%	91.2%

<図-4>就労継続支援 A 型事業



(カウント数)

	令和元年度	令和2年度
利用計画	9,452	8,880
利用実績	8,693	8,573
計画対比	92.0%	96.5%

<図-5>就労継続支援 B 型事業

設備投資の状況

当会計年度において実施した設備投資の総額は、133 千円。

主な内容は次のとおり。

- 基本財産
- 有形固定資産 南京都事業所誘導灯設置工事 1 式
- 無形固定資産 差入保証金

資金調達の状況

当会計年度の借入れはなし。

対処すべき状況

令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の流行により様々な影響を受け、最終的には黒字着地となったものの、世界的な感染症の流行は想定外の事態であり、当初の計画通りとはいかない事業も多くあった。また、令和 3 年 4 月より制度改定が行われ、報酬単価や評価方法が大きく変わる事業もあり、これにより収益に影響が出ることが予想される。これらをふまえ、令和 3 年度は以下のように対応を図る。

1. 事業収支の強化

現預金額の安定化と年間 2,000 万円の繰越金、各事業所の BEP 以上の目標達成を目指す。令和 3 年度の報酬改定では地域連携や質の高い支援がポイントになることから、これらの課題達成のための取り組みを継続するとともに、必要な手続きを丁寧に行う。また、次年度以降も見据えて引き続き就職者の増加・定着と新規利用者の獲得に注力する。

新型コロナウイルス感染症の影響により希薄になる恐れがある地域との連携については、オンラインツールの活用など新たな取り組みを模索していく。

2. 職員の育成

職員の入退職が多くあったことから、支援の質の担保および職員の育成、キャリア形成の支援が必要である。新任職員に向けては半年間の研修を実施、全職員対象のぶろぼの研修は原則参加の周知徹底を再度行う。

支援力の向上とベテラン職員・若手職員の経験差を埋める取り組みについては、新たな就労支援システム Port の活用とともに、令和 2 年度に引き続き「福祉創造会議」において入職経験の少ない職員が法人全体へのかかわりを持つ機会を作り、モチベーションと支援力の向上を図る。

さらに外部スタッフと連携しつつ「評価・賃金プロジェクト」を立ち上げ、全職員に対し業務に適した賃金体系が確認・共有できるよう準備を進めていく。

3. 業務の効率化

3R マテリアルセンターを中心に行っている就労支援システム Port をさらに発展させ、勤怠管理機能、データコンバージョン機能、工賃管理機能、支援計画作成機能、日報管理機能等を実用化することにより、さらなる事務業務の省力化と支援の強化に取り組む。

また、勤怠管理アプリ「Potter」の改良により、請求業務や勤怠管理業務のさらなる省力化を目指す。

4. 新たな福祉の開発

障がい者の多様な働き方をさらに発展させるべく、ぷろぼのテレワーク支援センターコペル、3R マテリアルセンターおよび津事業所の取り組むアバターワーク事業を継続し、広く活動を周知する。

さらに「訓練充実化プロジェクト」を立ち上げ、訓練プログラムの強化と再構築を図る。具体的にはデータを基に個人の成長度に合わせた訓練プログラムの開発と、従来のアセスメント項目をさらに発展させ、プログラムとアセスメントを強化した総合的な福祉支援の構築を行う。