



令和3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3年度の基本方針

「新たな障害福祉を構築」する期間と位置づけ、職員全員の力を結集し、課題に取り組む。
また、上記方針を基に各部署が事業計画書を自ら作り上げることを目指す。

令和3年度は、コロナ禍の影響が事業所運営に直接影響をもたらす1年となった。

利用者はもちろん、職員や職員のご家族がコロナ禍の影響を受け、困らずとも事業所運営や各自の働き方を見直すきっかけとなった。

従来の利用者支援を拡大し、在宅での支援をより一層充実させ、難しい時代だからこそその障害福祉の新しい支援を模索、構築する機会を得た。

基本方針である「福祉を科学する」の視点をさらに発展させ、障害者支援の一步先、未来までを見据えた「支援の質の向上」に取り組む仕組みづくりとその重要性を職員全体で再認識した。

また、地域の福祉の向上を目指し、職員全員が参加して新しい障害福祉を実現するために、以下の事業に取り組んだ。

- ・ 障害福祉事業の充実（福祉経営指標の達成）
- ・ 福祉支援力の向上（総合的な福祉支援の整備）
- ・ 経済的自立の実現（出口戦略の確立、就職先企業との連携強化、就労継続事業の充実）
- ・ 事務等のシステム化の推進（新 Port、勤怠管理システムの充実）

さらに時代の変化に即した支援や働き方を提言できるよう、

- ・ 地域と連携した活動の実施（関係団体や企業との協働）
- ・ 新たな支援や働き方の開発（テレワーク、アバター就労等の強化）
- ・ 障害福祉制度の向上（障害福祉サービス制度への提言）
- ・ 職員の業務の明確化（業務分担表の作成、共有）
- ・ 業務別賃金の体系化（賃金体系の見える化）

を推し進めていった。

令和2年度から継続して AI の技術を活用することで支援の標準化を図り、システム面の改革で事務業務の時間を減らすことを目指した。

利用者の直接支援に注力できる体制を強化することで、支援の質を重視し、職員の事業所運営能力や利用者への支援力を強化することを図った。

令和3年度事業実績

福祉事業総額 545,587 千円

経常増減差額 17,167 千円

各事業の取り組みの変化

令和3年度は前年に引き続き新型コロナウイルス感染症の影響は法人の事業全体に及び、各事業が知恵と工夫をもって、この時代に即した働き方を提案できる法人になることが求められた。また、全事業で在宅訓練の利用者がより一層増加した。令和元年度よりスタートしたテレワーク訓練「ぶろぼのテレワーク支援センターコペル」も軌道に乗り、働くことの可能性を広げ在宅訓練を経て就職、就労に繋がり、着実に実績を積み上げている。

就労移行支援事業

法人の中で一番利用者が多い就労移行事業ではあるが、近年は以前より利用者数は減少傾向にあり、カウント数では残念ながら前年度に比べ約580カウント減少した（実数は<図-1>の通り）。新規利用者の獲得が思うように伸びない現状があり、その要因としては、競合他社の影響や、企業の採用意欲の上昇により訓練を選択する方が減っていること、法人からの利用見込者へのPR不足等考えられる。

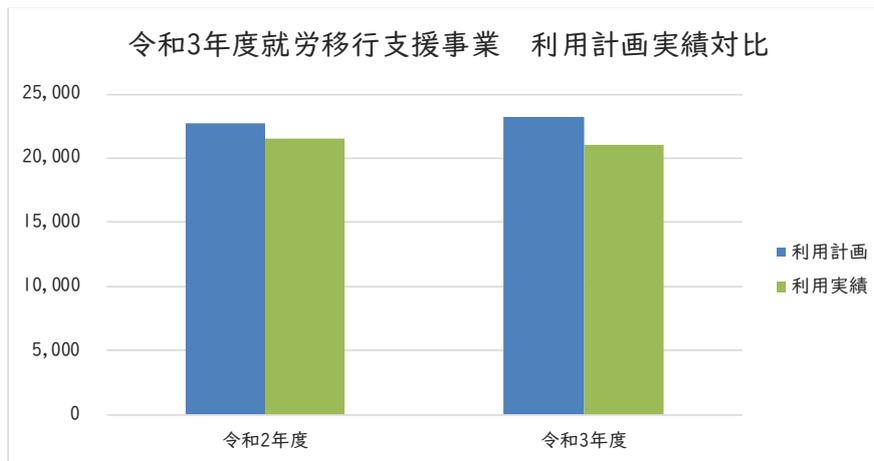
就労移行事業の中で在宅での訓練が認められ、同時にぶろぼのとしてはテレワーク支援センターコペルを発足させ、いち早く在宅訓練に取り組んできた。その結果一定数の利用者の獲得を得、法人全体の就労移行の利用者100名のうち32名（令和4年3月時点）が在宅訓練を選択している。

ここ数年のコロナ禍においては、就労移行事業は少なからず影響を受けてきた。訓練を控える動き、企業が見学・実習を控える動き、ワクチン接種等の体調の変化での欠席等々である。しかしながら、幸いにして大きな影響を受けることはなく、これは事業所運営に日々注意し緊張感をもって取り組んできた結果である。また、徐々にその影響は薄れている状況もあり、今後はさらに期待が持てる場所である。

新規利用者の獲得に向け、ホームページの整理、説明会の実施、案内チラシの整理、等々具体的に取り組みを進めているところである。見学者等についても順調に増えている状況があり、今後は新規の利用者獲得においても増加していく見込みである。

一般就労に結び付いた者は31名であった（内テレワーク就労6名）。企業見学もコロナ禍の影響で以前のように実施されない状況もあったが、徐々に平常に戻りつつある。

就労定着支援事業では、前年度に一般就労者を多く出すことができたこともあり、登録者数も順調に増えている。従来型の職場訪問や対面での面談から、最近はオンラインでの面談も定着化しつつある。また、OB会・OG会の開催などで仕事での悩みを汲み取るだけでなく、仕事以外の仲間と話せる場を定期開催することで、卒業後も信頼関係を継続できる場を運営していきたいと思っている。



(カウント数)

	令和2年度	令和3年度
利用計画	22,707	23,205
利用実績	21,579	20,997
計画対比	95.0%	90.5%

〈図-1〉 就労移行支援事業

自立訓練（生活訓練）事業

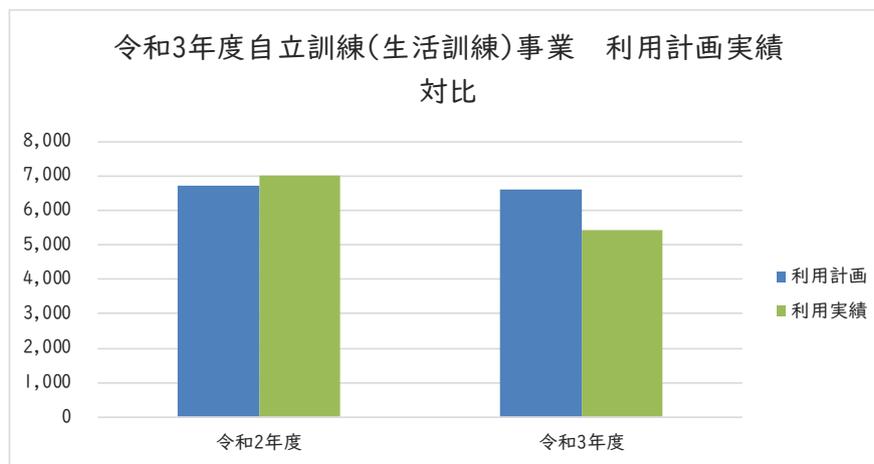
昨年度に比べて利用実績が全体として大幅に下がった（実数は<図-2>の通り）。競合する事業所の影響や、PR 不足が要因である。複数のサービスを一体的に利用できることや長年就職者を出し続けているというふろぼのならではの強みを打ち出していくことが喫緊の課題である。

放課後等デイサービスとの多機能である大和八木事業所は、自立訓練については徐々に成果を出せるようになってきた。

就労移行支援との多機能である津事業所は、それぞれのサービスの位置づけを明確にし、支援機関との連携を深めることで、多くの利用者に活用していただける事業所となった。

令和3年度は新しいプログラムを開始し、就労移行支援を知る機会を増やしたりなどして、利用者に対し自立訓練が就労移行支援に行く前の準備ができる場所であるという認知を深めることができた。その結果、今年度の利用終了後の進路として法人内の就労移行支援につながった数は、全体で12名であった。

自立訓練を開始して5年目となり、安定的に成果を出せるようになってきている。就労までじっくりと取り組む必要がある方への支援を提供できる自立訓練の重要性は、年々増加していると感じている。



(カウント数)

	令和2年度	令和3年度
利用計画	6,730	6,590
利用実績	7,012	5,425
計画対比	104.2%	82.3%

<図-2> 自立訓練（生活訓練）事業

放課後等デイサービス事業

昨年度よりは新年度の新規利用は増えたものの、活動自粛の風潮も強く、例年ほどは伸びなかった。

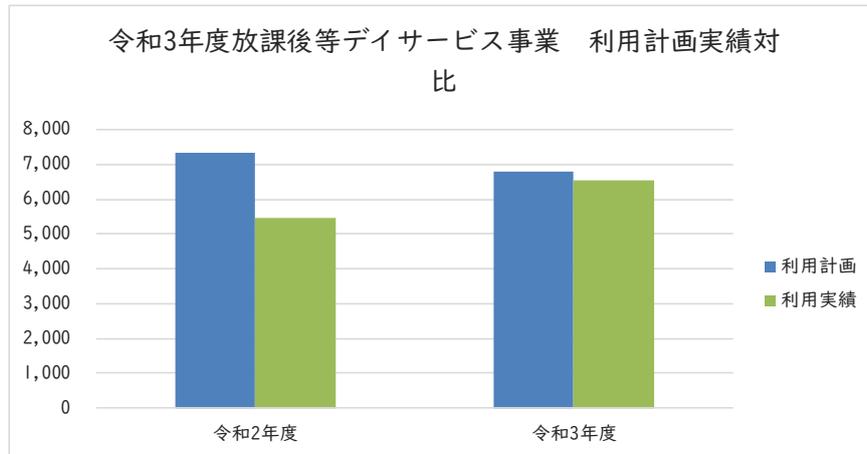
利用者については感染症対策を十分行い、事業所内でできるプログラムを工夫した結果、ある程度のカウントを維持することができた。

野外活動を含む大きなイベントが実施できないこと、感染状況によつての学校休校や利用自粛などもあり、目標を達成することはできなかった。<図-3参照>

生駒事業所はオンライン参加が一定ありカウントに貢献した。新大宮事業所では養護学校中等部の受入れを開始し利用者が増加した。南京都事業所は開所早々にコロナ禍となり新規利用と利用回数の増加が見込めず、厳しい状況が続いている。大和八木事業所においては、目標は達成しているものの事業規模が小さいことが課題となっており、今後は自立訓練事業との多機能型事業所として実績を上げていく方針である。

今年度の卒業生は27名、うち進学7名、一般就労5名、ぷろぼのに進んだ方は4名だった。

障害年金講座や一般向けの講座をオンライン併用で実施。また、卒業生支援としてイベントやカルチャークラブ活動を実施し、卒業後の生活を見据えた充実した支援を行っていく。



(カウント数)

	令和2年度	令和3年度
利用計画	7,323	6,810
利用実績	5,450	6,550
計画対比	74.4%	96.2%

<図-3>放課後等デイサービス事業

就労継続支援事業

昨年から引き続き、就労会計、福社会計双方での収支黒字化を目指し事業を展開
R3年の一番の取組として、ITセンター大和八木（以下 ITY）と ITセンター榛原（以下 ITH）
を統合し中南和全体での継続事業の再構築を実施
ITHで栽培、加工したよもぎ商品を ITYで販売という事業スキームから、栽培、製造、販売
まで1部署で完結するスキームに変更することで生産性、利益性の向上を目指す。

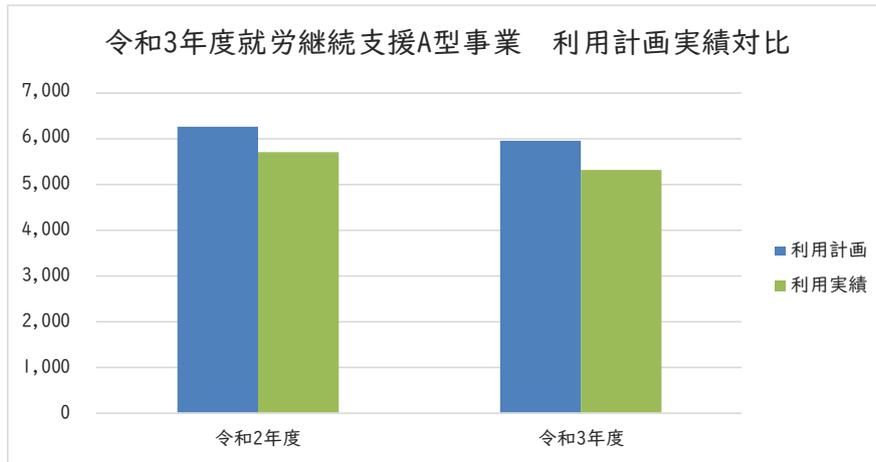
その他の業務についても ITH、ITY を統括し、事業整理することで利益性の高い業務へシフトさせていく。

統合により ITY 利用定員を 20 名から 30 名へ増加する必要がありこれにより基本報酬単価が大幅減、ITY の福社会計での減収になるが中長期的な事業立て直しの一步のため断行。

北和では食堂を中心として A 型スタッフの就職活動支援を強化、法人外の一般就職だけでなく、法人内での登用も推進し就労移行→B 型→A 型→社員というモデルケースが確立した。

ロボットを活用した新たな障害者雇用の創出に向けて奈良県から事業受託や、企業との連携、各官公庁からの web・DTP 案件については例年通り一定の成果を上げる。

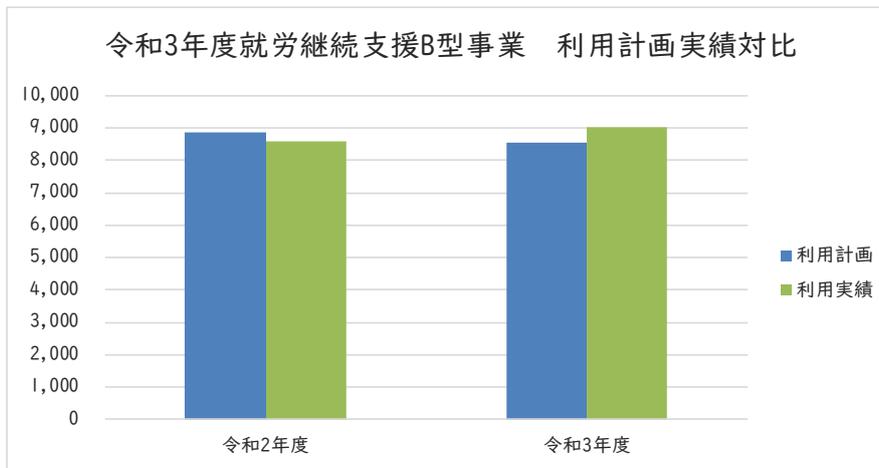
利用者支援として継続事業ではこれまで実施できてなかった数値評価について項目や評価方法を構築、職員研修等で周知を行い R4 年 4 月の運用開始に向けた準備を完遂。



(カウント数)

	令和2年度	令和3年度
利用計画	6,240	5,940
利用実績	5,688	5,317
計画対比	91.2%	89.5%

<図-4>就労継続支援 A 型事業



(カウント数)

	令和2年度	令和3年度
利用計画	8,880	8,568
利用実績	8,573	9,024
計画対比	96.5%	105.3%

<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、1,998 千円。

主な内容は次のとおり。

- 有形固定資産 榛原事業所エアコン修理
パソコン 2台
空気清浄機 3台
- 無形固定資産 訓練等給付費請求用ソフト入替 2ライセンス

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3年度も引き続き新型コロナウイルス感染症の流行により経営面で様々な影響を受けた。また、不安定な世界情勢による影響は間接的にじわじわと広がり、今後も予断を許さない状況は続く。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に影響があると予想されたが、各事業の適切な判断、対応により着実に収益に結び付けることができた。これらをふまえ、令和4年度は以下のように対応を図る。

1. 職員の育成

職員の入退職が前年度に引き続き多く見受けられ、支援の質の担保および職員の育成、キャリア形成に影響を及ぼしていることは否めない。新任職員は半年間の研修を実施し障害福祉の基本や法人の考え方を学んだ。

全職員に向けては、集合研修及び各事業所での研修を実施。コロナ禍での運営において、Zoomでの研修が定着した。

さらに職員の業務分担を整理し、賃金体系を分かりやすく構築するための第一歩として、外部スタッフと連携しつつ「賃金プロジェクト会議」を1年間実施。全職員に対し業務に適した賃金体系が確認・共有できるよう評価基準の整理、導入を目指した。

2. IT・データを活かした福祉・法人運営の取り組み

就労支援システム「Port」、勤怠管理アプリ「Potter」のさらなるデータ活用を検討。支援の現場レベルでは「Port」の支援記録での評価項目のグラフ推移などから、データを活かした支援の振り返りや計画設計が始まりつつあり、また「アセスメント体系化プロジェクト」によりサービスごとの評価項目の見直しを行い、今後蓄積される評価項目のデータを活かした支援の質の向上に向けて大きな一歩となった。

勤怠管理アプリ「Potter」のさらなるデータ活用も進め、勤務状況の把握等による職員が働きやすい環境づくりをさらにすすんだ。

総じて、来たる AI 時代に向けて、様々な情報・技術を取り込み、法人としての IT レベルを高め、IT・データ活用の先進的なチャレンジを行っていくことで、日々の支援の向上はもとより、ますます発展し浸透するデジタル化社会での障害者就労や福祉業界の今後のありかたを模索していく。

3. 多様な働き方の実現や持続・発展する福祉・組織運営への取り組み

ぶろぼのテレワーク支援センターコペルでのテレワーク就労、3R マテリアルセンターと各事業所の連携でアバターワーク事業を進め、障害を持つ人がそれぞれの特性を活かし、いきいきと働ける多様な働き方の実現を進めた。

また「人材育成評価システム」の開発を行い、職員自らが考え、システムなどを用いて、支援や業務を改善していく取り組みを拾い上げる

拾い上げたデータの評価や、チーム内で共有できる仕組みを構築することで、職員自身のモチベーションとスキルアップを促し、チーム一丸となって支援の質を上げる。

それに伴う業績や働く環境の向上を図り、さらに持続・発展する福祉・組織運営を目指す。