

就労継続支援A型事業所におけるスコア表（全体）

事業所名	茨城福祉工場
住所	茨城県笠間市鯉淵6550
電話番号	0296-77-8155

事業所番号	811600097
管理者名	木村 祐一
対象年度	令和5年度

(I) 労働時間		90 点
①1日の平均労働時間が7時間以上	<input type="radio"/>	
②1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満		
③1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満		
④1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満		
⑤1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満		
⑥1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満		
⑦1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満		
⑧1日の平均労働時間が2時間未満		

(II) 生産活動		60 点
①過去3年の生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上	<input type="radio"/>	
②過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上		
③過去3年の生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上		
④過去3年の生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上		
⑤過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満		
⑥過去3年の生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満		

(III) 多様な働き方（※）		15 点
①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度		
就業規則等で定めている	<input type="radio"/>	
②利用者を職員として登用する制度		
就業規則等で定めている		
③在宅勤務に係る労働条件及び服務規律		
就業規則等で定めている		
④フレックスタイム制に係る労働条件		
就業規則等で定めている		
⑤短時間勤務に係る労働条件		
就業規則等で定めている	<input type="radio"/>	
⑥時差出勤制度に係る労働条件		
就業規則等で定めている	<input type="radio"/>	
⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度		
就業規則等で定めている	<input type="radio"/>	
⑧傷病休暇等の取得に関する事項		
就業規則等で定めている	<input type="radio"/>	
小計（注1）	5	

（※）8項目の合計点に応じた点数 （注1）5以上：15点、4～3：5点、2点以下：0点

(IV) 支援力向上（※）		5 点
①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会		
参加した職員が1人以上参加している	<input type="radio"/>	
②研修、学会等又は学会誌等において発表		
1回以上の場合		
③視察・実習の実施又は受け入れ		
いずれか一方のみの取組を行っている	<input type="radio"/>	
④販路拡大の商談会等への参加		
1回以上の場合	<input type="radio"/>	
⑤職員の人事評価制度		
人事評価結果に基づき定期的に昇給を判定する制度を設け、全ての職員に周知している	<input type="radio"/>	
⑥ピアサポーターの配置		
ピアサポーターを職員として配置している		
⑦第三者評価		
過去3年以内の福祉サービス第三者評価を受審しており、結果を公表している。		
⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等		
都道府県知事が適当と認める国際標準化規格が定めた規格その他これに準ずるものの認証を受けている		
小計（注2）	4	

（※）8項目の合計点に応じた点数 （注2）5以上：15点、4～3：5点、2点以下：0点

(V) 地域連携活動		0 点
地域の事業者と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動を行い、その結果をインターネット等により公表している		

1事例以上ある場合：10点

(VI) 経営改善計画		0 点
経営改善計画の提出を求められていない。または、経営改善計画の提出を求められているが、指定された期日までに提出している。	<input type="radio"/>	

期限内に提出していない場合：-50点

(VII) 利用者の知識・能力向上		10 点
前年度において、就労継続支援A型事業所等が利用者の知識及び能力の向上に向けた支援を行い、当該支援の具体的な内容を記載した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している。	<input type="radio"/>	

1事例以上ある場合：10点

項目	点数
労働時間	5点 20点 30点 40点 55点 65点 80点 90点
生産活動	-20点 -10点 20点 40点 50点 60点
多様な働き方	0点 5点 15点
支援力向上	0点 5点 15点
地域連携活動	0点 10点
経営改善計画	0点 -50点
利用者の知識・能力向上	0点 10点

合計	180 点 / 200点
----	-----------------

就労継続支援 A 型事業所におけるスコア表（実績 I ～IV、VI）

(I) 労働時間

前年度（5年度）

雇用契約を締結していた全ての利用者における延べ労働時間	98,927	時間	雇用契約を締結していた延べ利用者数	13,043	人	利用者の1日の平均労働時間数	7.6	時間
-----------------------------	--------	----	-------------------	--------	---	----------------	-----	----

(II) 生産活動

会計期間（4月～3月）

前々々年度（3年度）

生産活動収入から経費を除いた額	170,567,204	円	利用者に支払った賃金総額	147,349,033	円	収支	23,218,171	円
-----------------	-------------	---	--------------	-------------	---	----	------------	---

前々年度（4年度）

生産活動収入から経費を除いた額	160,312,295	円	利用者に支払った賃金総額	143,106,518	円	収支	17,205,777	円
-----------------	-------------	---	--------------	-------------	---	----	------------	---

前年度（5年度）

生産活動収入から経費を除いた額	139,632,521	円	利用者に支払った賃金総額	138,418,367	円	収支	1,214,154	円
-----------------	-------------	---	--------------	-------------	---	----	-----------	---

(III) 多様な働き方

前年度（5年度）における取組（全体表「(III) 多様な働き方」の各項目において「就業規則等で定めている」と選択した場合に記載）

① 免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度

① 免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度を定めている	<input checked="" type="checkbox"/>
-------------------------------	-------------------------------------

② 利用者を職員として登用する制度

② 利用者を職員として登用する制度を定めている	<input type="checkbox"/>
-------------------------	--------------------------

③ 在宅勤務に係る労働条件及び服務規律

在宅勤務に係る労働条件及び服務規律に関する制度を定めている	<input type="checkbox"/>
-------------------------------	--------------------------

④ フレックスタイム制に係る労働条件

④ フレックスタイム制に係る労働条件を定めている	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

⑤ 短時間勤務に係る労働条件

⑤ 短時間勤務に係る労働条件を定めている	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------

⑥ 時差出勤制度に係る労働条件

⑥ 時差出勤制度に係る労働条件を定めている	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------------------	-------------------------------------

⑦ 有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度

⑦ 有給休暇の時間単位取得または、計画的付与制度を定めている	<input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------	-------------------------------------

⑧ 傷病休暇等の取得に関する事項

⑧ 傷病休暇等の取得に関する事項を定めている	<input checked="" type="checkbox"/>
------------------------	-------------------------------------

(IV) 支援力向上

前年度（5年度）における取組（全体表「(IV) 支援力向上」の各項目に取組あり選択とした場合に記載）

① 研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会

① 研修計画を策定している	<input checked="" type="checkbox"/>
① 外部研修、もしくは内部研修を1回以上実施している。	<input checked="" type="checkbox"/>
※研修名	コーチング研修
研修講師	笹崎 久美子 氏
実施日・受講者数	11月 24日 83人

② 研修、学会等又は学会誌等において発表

② 研修、学会等又は学会誌等において1回以上発表している	<input type="checkbox"/>
※研修、学会等名	
実施日	月 日
※学会誌等名	
掲載日	月 日
発表テーマ	

③ 視察・実習の実施又は受け入れ

③ 先進的事業者の視察・実習の実施している	<input checked="" type="checkbox"/>
もしくは、他の事業所の視察・実習を受け入れている	<input checked="" type="checkbox"/>
※先進的事業者名	株式会社ジルベルト
実施日/参加者数	3月 23日 1人
※他の事業所名	
実施日/参加者数	月 日 人

④ 販路拡大の商談会等への参加

④ 販路拡大の商談会や展示会等へ1回以上参加している。	<input checked="" type="checkbox"/>
※商談会等名	自動化・省力化研究会 報告会
主催者名	茨城県産業技術イノベーションセンター
日時	2月 1日
内容	企業の生産性に関する知識向上 見える化支援結果・活動結果の報告

⑤ 職員の人事評価制度

⑤ 職員の人事評価制度を整備している	<input checked="" type="checkbox"/>
⑤ 当該人事評価制度を周知している	<input checked="" type="checkbox"/>
人事評価制度の制定日	令和5年 4月 1日
人事評価制度の対象職員数	55名
うち昇給・昇格を行った者	8名
当該人事評価制度の周知方法	各職場で閲覧可

⑥ ピアサポーターの配置

⑥ ピアサポーターを配置している	<input type="checkbox"/>
⑥ 当該ピアサポーターは「障害者ピアサポーター研修」を受講している	<input type="checkbox"/>
※配置期間	月 日～ 月 日
就業時間	
職務内容	

⑦ 第三者評価

⑦ 前年度末日から過去3年以内に福祉サービス第三者評価を受けている	<input type="checkbox"/>
※評価を受けた日	月 日
第三者評価機関	

⑧ 国際標準化規格が定めた規格等の認証等

⑧ ISOが制定したマネジメント規格等の認証を受けている	<input type="checkbox"/>
※認証を受けた日	月 日
規格等の内容	

(VI) 経営改善計画



⑥ 指定権者である都道府県（指定都市・中核市）へ、経営改善計画書へ提出した。	<input type="checkbox"/>
・経営改善計画の提出を求められていない	
※受理日	年 月 日

各項目について適宜、実績がわかる情報を追加すること。

就労継続支援 A 型事業所における利用者の知識・能力向上に係る実施状況報告書

事業所名	茨城福祉工場	事業所番号	811600097
住 所	茨城県笠間市鯉淵6550	管理者名	木村 祐一
電話番号	0296-77-8155	対象年度	令和5年度

利用者の知識・能力向上に係る実施概要

<p><活動内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・活動場所：茨城福祉工場 食堂棟 ・実施日程：令和5年11月13日 ・実施内容：ハラスメント研修 ・利用者数：8名 	<p><活動の様子></p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険労務士の講師から説明を受けいている様子 
<p><目的></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるパワーハラスメントとは何か、現状を知る ・ハラスメント防止法の内容を知る ・職場のパワハラをなくすため、どうすればよいか学ぶ ・社会福祉法人自立奉仕会の取り組みを知る 	<ul style="list-style-type: none"> ・7つのグループに分かれディベートを行う様子 
<p><成果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々なハラスメントの具体例から、ハラスメントの定義を学んだ ・ハラスメント防止の取組みを進めたことによる副次的効果を学んだ ・グループディスカッションを通して、ハラスメント被害にあった際の望ましい行動について意見交換できた ・法人のルール及び、相談窓口について再確認できた 	

連携先の企業や事業所等の意見または評価

<p>中小企業においても令和4年4月からパワーハラスメントの雇用管理上の措置が義務化された。</p> <p>今回の研修は、法改正対応の一環として行った。</p> <p>参加者は講義のあとの事例検討のグループディスカッションにおいて、積極的に意見交換し、全体に対しての発表も行った。</p> <p>研修を通してハラスメントの概念が共有でき、ハラスメントについて他者と話し合う風土ができたと評価している。</p> <p>今後もコンプライアンスを意識できる機会を保っていきたい。</p>	
連携先企業（担当者）	社会保険労務士法人 KAN Support Office

利用者からの意見・評価

<p>この研修で、相手に対して善意で行っていることが、相手の受け取り方次第ではハラスメントになってしまうことを学びました。また、体調が悪い時は周りの様子を伺う余裕がなくなってしまう為、まずは自分自身の体調管理をしっかりとしていきたいと思いました。</p>
