

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	藍
住 所	久留米市通東町5-16富士ビル305
電話番号	0942-35-6751

事業所番号	4012701092
管理者名	長 彰純
対象年度	令和5年度

(I) 労働時間		40 点
①1日の平均労働時間が7時間以上		
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		
①90点 ②80点 ③65点 ④55点 ⑤40点 ⑥30点 ⑦20点 ⑧5点		

(II) 生産活動		40 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		
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		
①60点 ②50点 ③40点 ④20点 ⑤-10点 ⑥-20点		

(III) 多様な働き方（※）		15 点
①免許・資格取得、検定の受検勤奨に関する制度		
就業規則等で定めている	○	
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		
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		
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	○	
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	○	
小計（注1）		5 点

（※）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（※）		15 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	○	
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	○	
④販路拡大の商談会等への参加		
1回以上の場合	○	
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	○	
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）		5 点

（※）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		10 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。	○	
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。	○	
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	130 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（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	16,165	時間	雇用契約を締結していた延べ利用者数	3,742	人
			利用者の1日の平均労働時間数	4	時間
(Ⅱ) 生産活動					
会計期間（4月～3月）					
前々々年度（令和3年度）					
生産活動収入から経費を除いた額	5,494,344	円	利用者に支払った賃金総額	12,658,415	円
			収支	▲ 7,164,071	円
前々年度（令和4年度）					
生産活動収入から経費を除いた額	6,370,808	円	利用者に支払った賃金総額	12,799,716	円
			収支	▲ 6,428,908	円
前年度（令和5年度）					
生産活動収入から経費を除いた額	16,861,584	円	利用者に支払った賃金総額	15,182,592	円
			収支	1,678,992	円
(Ⅲ) 多様な働き方					
前年度（令和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）					
<b>①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度</b>		<b>②利用者を職員として登用する制度</b>		<b>③在宅勤務に係る労働条件及び服務規律</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> 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 就業規則第30条を定めとする		<input checked="" type="checkbox"/> 利用者を職員として登用する制度を定めている 就業規則第31条を定めとする		<input type="checkbox"/> 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	
<b>④フレックスタイム制に係る労働条件</b>		<b>⑤短時間勤務に係る労働条件</b>		<b>⑥時差出勤制度に係る労働条件</b>	
<input type="checkbox"/> 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"/> 短時間勤務に係る労働条件を定めている		<input type="checkbox"/> 時差出勤制度に係る労働条件を定めている	
<b>⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度</b>		<b>⑧傷病休暇等の取得に関する事項</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> 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 就業規則第10条の3を定めとする		<input checked="" type="checkbox"/> 傷病休暇等の取得に関する事項を定めている 就業規則第10条の4を定めとする			
(Ⅳ) 支援力向上					
前年度（令和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）					
<b>①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会</b>		<b>②研修、学会等又は学会誌等において発表</b>		<b>③視察・実習の実施又は受け入れ</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> 研修計画を策定している <input checked="" type="checkbox"/> 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、学会等又は学会誌等において1回以上発表している ※研修、学会等名 第27回福岡県作業療法学会 実施日 令和5年1月17日 ※学会誌等名 日本作業療法協会誌 掲載日 令和5年11月1日 発表テーマ OTカンファレンス報告		<input checked="" type="checkbox"/> 先進的事業者の視察・実習の実施している もしくは、他の事業所の視察・実習を受け入れている ※先進的事業者名 サンクスラボ 実施日/参加者数 令和6年2月29日 1人 ※他の事業所名 福笑い 実施日/参加者数 令和6年3月22日 1人 サンクスラボ3/8に監を視察	
<b>④販路拡大の商談会等への参加</b>		<b>⑤職員の人事評価制度</b>		<b>⑥ピアサポーターの配置</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> 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"/> 職員の人事評価制度を整備している <input checked="" type="checkbox"/> 当該人事評価制度を周知している 人事評価制度の制定日 年 月 日 人事評価制度の対象職員数 5名 うち昇給・昇格を行った者 1名 当該人事評価制度の周知方法 社内SNS及び運営会議にて通達		<input type="checkbox"/> ピアサポーターを配置している <input type="checkbox"/> 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 ※配置期間 月 日～ 月 日 就業時間 職務内容	
<b>⑦第三者評価</b>		<b>⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等</b>			
<input type="checkbox"/> 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 ※評価を受けた日 月 日 第三者評価機関		<input type="checkbox"/> ISOが制定したマネジメント規格等の認証等を受けている ※認証を受けた日 月 日 規格等の内容			
(Ⅵ) 経営改善計画					
<input checked="" type="checkbox"/> 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。					
※受理日 令和5年5月31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 型事業所における地域連携活動実施状況報告書

事業所名	藍
住 所	福岡県久留米市通東町5番地16 富士ビル304
電話番号	0942 - 35 - 6751

事業所番号	4012701092
管理者名	長 彰純
対象年度	R5年度

地域連携活動の概要	
<p>&lt;活動内容&gt;</p> <p>活動場所 久留米シティプラザ</p> <p>実施日程 令和6年2月24日</p> <p>実施した生産活動 中華そば藍のまかない丼の販売</p> <p>施設外就労の概要 久留米大学学園祭にて</p> <p>利用者数 ブースへの購入来客数：80名</p>	<p>&lt;活動の様子&gt;</p>  <p>同日 13:00 開幕</p> <p>お楽しみください</p> <p>Food-Goods Shop List</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>藍</li> <li>未来への道 レインボー</li> <li>メヌエット</li> <li>ディライヴひかり</li> <li>就労支援センター天心園</li> <li>就労支援型レガロ</li> <li>Hamamu</li> <li>MOCA</li> <li>リカバースベース桜</li> <li>スキルアップ事業所</li> <li>さんふらわあ八女</li> <li>不思議の国のアリス</li> <li>つなぐ</li> <li>kitaru</li> <li>studio nucca</li> </ul>    
<p>&lt;目的&gt;</p> <p>キラリ☆マルシェは障害児を持つご家族から進路先を自分の足だけで探すのは大変…と言う声からスタートし、就労支援事業所を知っていただく場所、製品向上などを目的として毎年開催している。</p> <p>藍としても毎年参加しており、当事者間の交流や販売による収益にも効果が高い。</p>	
<p>&lt;成果&gt;</p> <p>藍としては令和5年10月から開店した「中華そば藍」の商品を新しく販売することができた。これまでの商品はドリップコーヒーやレトルトカレーなど、企業に生産を委託する領域が大きく、自社独自の店舗として生産販売できたこと自体が大きな成果であった。</p> <p>イベントの特性上、当事者以外の参加が少なく、今後は一般企業イベントにおいてもこのメニューを販売できるように取り組んでいきたい。</p>	

## 連携先の企業等の意見または評価

企業からの振り返りとして「会場では直接手と手に販売する姿や笑顔でお話しされている姿をたくさん見ることができ、そして毎年障害者のまごころ製品の品質が向上していることにうれしく思いました。」とのこと。告知が遅れたこともあったのか、例年よりは参加者が少なかった。次年度は藍からも協力できる部分を増やして、イベントの成功に尽力していきたい。

連携先企業名	一般社団法人アカルカ福祉協会	担当者名	石川 貴裕
--------	----------------	------	-------

# 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	藍
住所	福岡県久留米市通東町5番地16 富士ビル304
電話番号	0942 - 35 - 6751

事業所番号	4012701092
管理者名	長 彰純
対象年度	R 5 年度

## 利用者の知識・能力向上に係る実施概要

<活動内容>

活動場所： 就労継続支援A型藍

実施日程： R5 (4/13 4/28 8/8 9/12 9/26)  
R6 (1/16 2/5 4/12)

研修内容： 施設外作業スキルアップ研修  
身だしなみ・コミュニケーション・ルールを守る

利用者数： 藍利用者 計21名

<目的>

就労経験のない新規利用者へ働く意識づけ  
健康や基本的な生活管理の重要性を知り、社会生活スキルを身につける。  
施設外作業における仕事のポイントを知り、より生産性の高い結果を出す。  
ルールや身だしなみ、コミュニケーションの重要性を他の利用者様の経験をもとに学んでいく。

<成果>

就労未経験の利用者にとっては「働く」こと自体を考えるきっかけとなった。また、給与を得る為に責任をもって仕事をする事を考えながら仕事に取り組むようになった。

仕事のポイントを伝える機会が、スタッフ自身も作業の分析や工程・指示の出し方などを身につける機会となった。

利用者間の特性の理解にはつながらないため、その点のトラブルの解決にはならなかった。

<活動の様子>

就職者からの話  
馬場様から  
健康でいたころは、何ができるのか、自分の能力や経験を問われることが多かった。しかし病気になる、今回はじめて就職面接を受けた。聞かれることはほとんどは「体調の事」だった。「時間通りに出勤できるのか」「不調の時の様子」であった。ショックでもあった。やはり A 型の時に通病や欠点をしないこと、体調不良を隠したままに出勤しては行かない。どう解決しているのか、を覚えていくことが大事だと思った。それは他の利用者様にも伝えてもらって良い。社会が求めていることは体調の管理だった。

森花様から  
当初は緊張していた。それよりも4時間勤務から8時間勤務に変わったことでも疲れた。早退もあった。ただ、勤務中の休み(10分程度)もあり慣れてきた。最初は帰宅後すぐ寝ていた。  
仕事内容は、野菜の仕分けが主。(人参・ブドウ・サツマイモ・オレゴン)の後はシール貼り。1作業が1、2時間程度。作業は難しくないが不良品との見分けが合っているか不安になることがある。ただ、長く勤めると感じる。  
藍との違いは大きい。藍はシフトも安定していなかったりで準備が大変だった。ここは準備する物も少ない。計量や仕分けなどは藍での経験が活かしている。就労に向けて必要なこと、自分でできることかな。自分は弁当を作っている。料理ができていたからこそ、弁当作りに関係ない。そういった基本的な生活面ができていれば仕事で困ることも生活に支障をきたさず済む。  
また生活リズムが整っていると言われていた自分でも8時間勤務はきつかった。利用者様の経験がなかなかついていない人や生活リズムが悪い人が、就労者と発言していたのを見ると、まずそこから改善してから、と感じる。  
あとは、料理ができてきたり時期や作業効率、優先順位などの丁寧な働きにもつながると思う。自分は母親から、いつかは自分で生活できないといけないからと勧められていた。それが良かったと思う。

2. ネガティブな話はさけてください

- ・藍への不満、プライベートの悩み、体調の事など・・・

自分の気持ちをととのえて出動している人もいます。できるだけ、愚痴や悩み、不満など・・・聞いていると周りの方もストレスになってしまいます。

周りを見て、他の人の顔を見てください。


服装について

- ・襟(エリ) つきのシャツを着てください。
- ・どの業務になっても、シャツを着て出勤してください。



玉ねぎ 粗みじん

<https://youtu.be/x6Bbb-kfUkl>



ここで質問!!


- ① 毎日決めた時間に起きることができている。
- ② 定期的に受診ができている。
- ③ 仕事以外で運動や趣味、やりがいをもっている。
- ④ 髪型・服装を外出時は毎日チェックしている。
- ⑤ 栄養のバランスをとれた食事をしている。
- ⑥ 食べたもの、食費を丹付している。
- ⑦ 来場・退所時にあいさつをしている。
- ⑧ 立場や年齢に合わせた言葉遣いを変えている。
- ⑨ 困った時、一人で解決できない時に相談をしている。

体調管理  
生活管理  
マナー

就労準備性ピラミッド

職場が求めること

- ・会社を休まない、遅刻をしないこと
- ・体調管理はできているか
- ・挨拶や返事ができるのか
- ・決められた仕事をまちがいはなくすること
- ・報告・連絡・相談をすること
- ・指示通りに仕事をおこなうこと
- ・会社のルールを守ること
- ・モチベーションはあるか



## 連携先の企業や事業所等の意見または評価

施設外作業では、毎日違う利用者が作業することに抵抗があったようだが、徐々にスキルアップしていくことで、施設外作業の意味や一緒に働く事の理解を得ることができた。

また、企業側や支援者ではないスタッフが作業手順を検討する機会となり、障害特性に合わせた作業提供について視点の共有がしやすくなった。

一般就労者からの意見を得ることで、事業所内での共有にとどまらず、その意見が他の一般就労先や専門職の研修会にも参考資料として使用されていき、より広く特性理解への橋渡しになっている。

連携先企業 (担当者)	梅の花CK、チャイナ梅の花、有限会社Taka.Co 日本作業療法協会、研修会「まなびかい」 研修会「A型勉強会」
-------------	---

## 利用者からの意見・評価

画像や動画での作業手順の提示が視覚支援につながる。

これから一般就労を検討する者にとって、先だって就労した人の具体的話は非常に参考になる。また子供も障害を抱えており就労への意識づけの参考にしたい。企業側が求めている事、何が必要とされているのかがわかる。A型の環境に甘えていた。

働くことの前に安定した生活ができないといけなかった。簡単なことだけれどそこに気づけていなかった。