

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	ともにアレス
住 所	茨城県笠間市旭町550-1
電話番号	080-9567-3198

事業所番号	811600469
管理者名	吉田貴美子
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		

①90点 ②80点 ③65点 ④55点 ⑤40点 ⑥30点 ⑦20点 ⑧5点

(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賞金の総額以上	<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賞金の総額以上		
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賞金の総額以上		
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賞金の総額以上		
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賞金の総額未満		
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賞金の総額未満		

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、検定の受検制度に関する制度		
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	<input type="radio"/>	
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	<input type="radio"/>	
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）	7	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（※）		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		
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）	3	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		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（ R5

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	31,063	時間	雇用契約を締結していた延べ利用者数	4,681	人	利用者の1日の平均労働時間数	7	時間
-----------------------------	--------	----	-------------------	-------	---	----------------	---	----

(Ⅱ) 生産活動

会計期間（ 4月～ 3月）

前々々年度（H29年度）

生産活動収入から経費を除いた額	25,412,847	円	利用者に支払った賃金総額	22,132,945	円	収支	3,279,902	円
-----------------	------------	---	--------------	------------	---	----	-----------	---

前々年度（H30年度）

生産活動収入から経費を除いた額	32,066,879	円	利用者に支払った賃金総額	26,326,952	円	収支	5,739,927	円
-----------------	------------	---	--------------	------------	---	----	-----------	---

前年度（R1年度）

生産活動収入から経費を除いた額	36,369,768	円	利用者に支払った賃金総額	29,392,359	円	収支	6,972,409	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、検定の受検動奨に関する制度

◎免許・資格取得、検定の受検動奨に関する制度を定めている

②利用者を職員として登用する制度

◎利用者を職員として登用する制度を定めている

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

④フレックスタイム制に係る労働条件

◎フレックスタイム制に係る労働条件を定めている

⑤短時間勤務に係る労働条件

◎短時間勤務に係る労働条件を定めている

⑥時差出勤制度に係る労働条件

◎時差出勤制度に係る労働条件を定めている

⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度

◎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

⑧傷病休暇等の取得に関する事項

◎傷病休暇等の取得に関する事項を定めている

(Ⅳ) 支援力向上

前年度（ 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

◎研修計画を策定している
 ◎外部研修、もしくは内部研修を1回以上実施している。
 ※研修名 障害者権利条約
 研修講師 武田先生
 実施日・受講者数 7月 8日 人

②研修、学会等又は学会誌等において発表

◎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
 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

◎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 ヴィオーラ 本社工場実習
 実施日/参加者数 6月 9日 2人
 ※他の事業所名 大滝おしぼり 上野おしぼり
 実施日/参加者数 12月 11日 2人

④販路拡大の商談会等への参加

◎販路拡大の商談会や展示会等へ1回以上参加している。
 ※商談会等名 ワークフェア
 主催者名
 日時 11月 18日
 内容 今治おしぼり生産とリネン業での障害者雇用タスカルカードの取り組みの紹介

⑤職員の人事評価制度

◎職員の人事評価制度を整備している
 ◎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 名
 うち昇給・昇格を行った者 名
 当該人事評価制度の周知方法

⑥ピアサポーターの配置

◎ピアサポーターを配置している
 ◎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

⑦第三者評価

◎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

⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等

◎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

◎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 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。

2024 年 4 月 13 日

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	ともにアレス	事業所番号	811600469
住所	茨城県笠間市旭町550-1	管理者名	吉田貴美子
電話番号	080-9567-3198	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> <p>活動場所：株式会社ヴィオーラ アレス工場</p> <p>実施日程：週1回 8時45分から9時15分まで</p> <p>実施した活動：社長通信</p>	<p><活動の様子></p> <p>例題 別紙参照</p>
<p><目的></p> <p>働く上での人間力向上のため、理事長からのテーマをシェアすることで一人一人の思いやコミュニケーション能力を育む。</p>	
<p><成果></p> <p>シェアした内容を発表することで一人一人が自信を持てた。</p> <p>挨拶をしてくれる利用者が増えた。それ以外にも積極的にコミュニケーションを取ろうとしてくれる利用者も増えた。</p>	

連携先の企業や事業所等の意見または評価

<p>・ ヴィオーラのスタッフの動きを理解してくれての提案、改善、フォロー、サポートを良くてくれています。</p> <p>・ 週一回 製造MT、月一回 改善MTにも支援員が参加してくれて、良い方向に動きがあります。ヴィオーラに対する障害者の特性の理解</p>	
連携先企業（担当者）	羽石 亮 アレス製造部 工場長

利用者からの意見・評価

<p>みんなと話し合いができて、たのしいコミュニケーションがとれる</p>

社長通信 No.170

今回のテーマ：失敗が恥ずかしいのではない、繰り返すことが恥ずかしい。

まことに申し訳ありません。以後、気を付けます」と謝る。松下政経塾の上甲氏はその時に、「失敗したことは恥ずかしいことではない。恥ずかしいのは、同じ失敗を繰り返して、何度もおかすことだ」と伝える。

人は挑戦する限り、失敗はつきものだ。失敗が恥ずかしいのではない。同じ失敗を繰り返すことが、恥ずかしいのである。要するに、「懲りないやつ」「ちっとも分かっていない」といった批判になる。

人生、「二度と同じ失敗を繰り返さない」と腹に決めて、徹底して心掛けて努力することだ。そのためには、なぜ失敗をしたかといった反省が大切だ。日本人はとかく、「済んだことは仕方ない。水に流そう」と言う。

失敗したことは、二度と繰り返さない。そのためには何に気をつければいかに反省しなければならない。また厳しい反省があつてこそ、次の成功の道が開ける。その努力を続けていくなれば、周りの人たちは必ず、あ

なたを信用してくれるようになるでしょう。

どうですか、私たちは、失敗はしますよね。でも、そのことから学び、活かすことが大切です。しかし、同じ失敗は恥ずかしいと思い、同じ失敗をしないようにすることですね。

皆さんは、このことをどう受け止めますか、シェアをしてください。

社長通信 No.175

今回のテーマ：あいさつ

今回のテーマは：あいさつ

先週、クレド委員会があいさつ運動をしてくれましたね。あいさつはなぜ大切かを考えいきましょう。

● “あいさつ” は『自分の心を開く』こと

「おはようございます」や「こんにちは」の言葉自体には何ひとつ意味がない。なのに、なぜ“あいさつ”がこんなにも大切とされているのだろうか。心を開くことで、「あなたの仲間ですよ」という合図を相手に送っているのです。だからこそ“あいさつ”をして気持ちがいいのは、お互いが仲間で敵でないからです。

第一印象で“あいさつ”が大切と言われるのは、互いに見方ですよという確認になるからです。反対に“あいさつ”を相手が返さないと嫌な気分になるのは、相手が自分に対して敵意をもっていると、こちらが受け取るからです。

● “あいさつ” は相手の存在を認めていること

心を開く行為である“あいさつ”は、相手の存在を認めていることを相手に積極的に伝える行為でもあります。人には承認欲求という「認められたい」という感覚があります。私たちが他者と関わっていくためには、互いに認めてあっていく必要があります。

以上が“あいさつ”の大切な理由ですが、理由を知る知らないに拘わらず“あいさつ”される気持ちがいいものです。

“あいさつ”をすることは、会社の風土になってきていますが、この意味をさらに深めていきましょう。

令和 6年 1月 23日