

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	このわ愛川
住 所	神奈川県愛甲郡愛川町角田839
電話番号	046-285-8570

事業所番号	1411600131
管理者名	下鳥正人
対象年度	令和6年度

（Ⅰ）労働時間		
①1日の平均労働時間が7時間以上		65
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		
点		

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

（Ⅱ）生産活動		
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	○	60
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		
点		

①60点 ②50点 ③40点 ④20点 ⑤-10点 ⑥-20点

（Ⅲ）多様な働き方（※）		
①免許・資格取得、検定の受検奨励に関する制度		15
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		15
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		15
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		15
就業規則等で定めている	○	
小計（注1）		6
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（※）		
①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会		15
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		15
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		15
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		15
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）		6
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		
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	○	10
点		

1事例以上ある場合:10点

（Ⅵ）経営改善計画		
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ない。	○	0
点		

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		
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。	○	10
点		

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
175
点 / 200点

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	ここのわ愛川	事業所番号	1411600131
住 所	神奈川県愛甲郡愛川町角田839	管理者名	下鳥正人
電話番号	046-285-8570	対象年度	令和6年度

地域連携活動の概要	
<活動内容> <活動内容> 年間を通して活動していることは『所内：CD解体』『第6工場：破砕作業及び他事業所への解体品の供給作業』『第2工場の発泡溶融作業』『厚木PET工場：ペットボトルプレス作業』 <実施日程> 月曜日から金曜日が作業日（厚木PET工場は土曜日開業） <生産活動・施設外就労の概要> 親会社の工場内に入り、リサイクルの中間処理をしている。 <利用者数等> 全スタッフ25名《PET工場9名、第6工場10名、所内6名》	<活動の様子>  都市環境サービス第6工場での破砕作業  実習生を交えての『発泡溶融作業』と『ペットボトルプレス作業』  
<目的> 所内作業のCD解体は体調不良の方がメインで行い、スピード養成や解体量の増量を目指す場とはとらえていない。 しかし破砕作業や発泡溶融作業、ペットボトルプレス作業などは、職業訓練として位置付けられています。一般就労へ向けて、段階的に難易度が高まる仕組みとなっています。 また、身なりや挨拶もしつけの一部と捉えています。出勤率も徹底して管理をしています。	
<成果> 令和6年度は実習生が6名でした。PET工場のスタッフ(利用者)が多かったです。次年度は第6工場へのスタッフが増えることを期待します。 令和6年度10月から準備を進めてきたロングコース8時間勤務を令和7年度から実施したい。3月からお試し期間としてロングコースを取り入れていますが、変更を願う出るスタッフはいませんでした。このシステムが軌道に乗れば、勤務時間の平均が7時間を超えることも可能となるでしょう。 令和7年度の目標は平均6時間以上を考えています。所内勤務が4時間30分のため、平均値を上げることは難しくもあるが、より多くのスタッフにロングコースを目指していただければ、目標7時間越えは可能だと考えています。	

連携先の企業等の意見または評価			
PET工場はロングコースとショートコースの方も通勤方法は直行直帰となっています。バイクや自転車利用が多いです。駐輪場なども準備していただき、直行直帰の方には喜ばれています。 正式実施は令和7年4月からはあるが、8時間勤務を実現し、社会保険にも加入していただくことになりました。だが、将来的なメリットが若いスタッフには現実的なものとしてとらえていないのが事実でしょう。しかし、会社の負担もある中で、ロングコース8時間勤務を実行させて頂けたことは、大変有難いと感じています。 若いスタッフの保護者からは「とっても有難いシステムだ」と嬉しい評価を戴きました。 今後はロングコースの可能なスタッフの育成に力を注ぐ必要があると感じています。			
連携先企業名	都市環境サービス（株）	担当者名	前田隆之

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	ここのわ愛川	事業所番号	1411600131
住 所	神奈川県愛甲郡愛川町角田 8 3 9	管理者名	下島正人
電話番号	0 4 6 - 2 8 5 - 8 5 7 0	対象年度	令和 6 年度

利用者の知識・能力向上に係る実施概要	
<活動内容> 令和 6 年度神奈川県障害がい者ピアサポート研修 <基礎・専門研修> Bコース 『講義→グループ演習』を繰り返し、ピアサポの在り方や存在意義、活用の方など具体的な現場に即して検討していった。即実践という意味合いが強い研修であった。	<活動の様子> <基礎研修> Bコース 1 日目：ピアサポートの理解と実際 ・ピアサポートの活躍の仕方、可能性は多様である。 ・お互いにその価値を理解しているチームの中で、より良い環境を一緒に作っていくとすることが必要。 2 日目：障害福祉サービスの実際とピアサポの専門性 ・『仲間』という意味が本質。気持ちがわかる。前向きに人生を生きてもらえるように応援できる。 ・ピアサポーターの強みを生かす。 <専門研修> Bコース 1 日目：ピアサポの基礎と専門性及びその活用 ・実際の職場で起きた自称検討を通して、共に働く場合、働きやすい環境をつくるために、どのような工夫が必要かけんとうした。 2 日目：ピアサポの働き方と雇用 ・ピアサポーターを「小さな専門職・下請けにしない」リスペクトされる存在にしていく。 ・ピアサポや専門職、職員が一つの輪になり課題解決する。
<目的> 加算対象の研修という意識ではなく、障がい者(利用者)のために、どのような存在として事業所に位置付けられるべきか。「なぜ必要か？」を徹底的に追求する。	
<成果> 既にピアサポーターを事業所に位置付けている所は少ないことがわかった。今後、本事業所でどのようにピアサポを位置付けることが重要かなど、考え方の基礎を学ぶことができた。 職員全員の意識改革が重要であると認識できた。	

連携先の企業や事業所等の意見または評価
A型事業所でピアサポーターを位置付けるケースは少ないようだ。『日常の小さな気づき→皆が共有→そして共感する→具現化する手立てを探る』は、どんな種別の事業所であろうとも共通することだと気づくことができた。『課題を解決してほしい本人を中心にした専門家や職員の輪』ではなく、『課題解決を取り囲み、本人や専門職、職員が輪になっている』イメージが理想的なピアサポーターの在り方ようだ。

利用者からの意見・評価
今回の研修を受講し、正直言うと「難しかった」。ピアサポーターの意味も存在も知らない状態で、研修を受講することは厳しかった。もう少し、事業所にピアサポーターの必要性を感じる状態であるならば参加意欲も違ってくるだろう。「自分ならこんなことをしたい!」という主体的な取り組み内容を具体的に考えられたと思います。ただ、自分なりの意見を主張することができ、それをグループの方に認められたことは嬉しかった。