

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	みらいず行徳
住 所	千葉県市川市行徳駅前1-1-8 ポートレート1階
電話番号	047-712-7434

事業所番号	1212702128
管理者名	佐藤 恵里
対象年度	R5年度

（Ⅰ）労働時間		
①1日の平均労働時間が7時間以上		40 点
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		
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		40 点
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（※）		
①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度		15 点
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		5 点
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		5 点
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		5 点
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（※）		
①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会		5 点
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		5 点
人事評価結果に基づき定期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		3 点
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		3 点
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		
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る。	○	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
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	120 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	10,099	時間	雇用契約を締結していた延べ利用者数	2,621	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（ 年度）

生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円
-----------------	---	--------------	---	----	---

前々年度（ 年度）

生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円
-----------------	---	--------------	---	----	---

前年度（R5年度）

生産活動収入から経費を除いた額	10,203,435	円	利用者に支払った賃金総額	10,198,245	円	収支	5,190	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

◎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	☐
------------------------------	--------------------------

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（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

◎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	
研修講師	
実施日・受講者数	月 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：一般社団法人 ルプランサポート	
実施日/参加者数	1月 23日 1人
※他の事業所名：みらいず馬橋	
実施日/参加者数	10月 4日 1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：フランチャイズショー	
主催者名：日本経済新聞社	
日時	3月 14日
内容	各種フランチャイズビジネスの商談会

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「障害者ピアサポート研修」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。

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	みらいず行徳
住 所	千葉県市川市行徳駅前1-1-8ポートレート1階
電話番号	047-712-7434

事業所番号	1212702128
管理者名	佐藤 恵里
対象年度	R5年度

地域連携活動の概要

<活動内容> みらいず行徳 令和5年12月の数日間 ミカンの袋詰め作業に使う袋のシール貼り 作業した利用者数 4名	<活動の様子>   
<目的> 地域の企業と接点を持つことにより、地域と福祉のつながりを深める。より、障害者福祉への理解を進めるきっかけとなる。 自身で作業を行った商品が、街中で実際に販売されていることを確認する機会を作ること、地域貢献度の可視化を図り、更なる労働意欲の向上を果たす。	
<成果> 実際に利用者から、「作業した商品が店頭に並んでいるのを発見した!」といった声を確認しつつ、多くの利用者の作業意欲の向上を確認することができた。さらにこういった機会を継続して設けつつ、多くの一般就労へ結び付けたい。	

連携先の企業等の意見または評価

連携した結果に対する意見または評価 事業所が近いこともあり、依頼したいときにすぐ対応していただけるので助かっている。 今後の連携強化に向けた課題 ・日々変動する作業量への対応 ・作業スピード、仕上がり品質の向上			
連携先企業名	株式会社チームプロモート	担当者名	遠山 様

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	みらいず行徳
住 所	千葉県市川市行徳駅前1-1-8ポートレート1階
電話番号	047-712-7434

事業所番号	1212702128
管理者名	佐藤 恵里
対象年度	R5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 みらいず行徳施設内

実施日程 2024年3月1日

利用者数 1名

実施した利用者の知識・能力向上に係る実施の概要

自身が感じる怒りの感情に対する理解と制御手法の修得と、真に大切にすべき物の理解

<目的>

利用者の知識・能力向上に係る実施のねらい

アンガーマネジメント手法を習得し、コミュニケーション能力の向上を図る

利用者にとってのメリット

自身の生活、人生の中での満足感、幸福感の充実。更なる活動意欲の向上。

<成果>

得られた成果

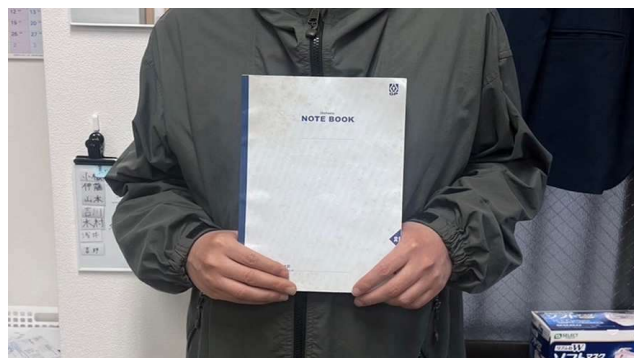
- ・自身でのログ作成、第三者に評価されることによる自己分析、自己理解の推進
- ・ポジティブなログも作成し、自身の内にある他者の肯定する感情の確実な認識
- ・自身の根底にある価値観を見つけ、それに沿った活動時間の注力配分の最適化し始めている

課題点 進捗確認と、段階的にステップアップしていくアンガーマネジメント講習の実施

<活動の様子>

職員に客観的視点でのアドバイ

アンガログをまとめた



連携先の企業や事業所等の意見または評価

実施した結果に対する意見または評価

以前にも自身でアンガーマネジメントを試みた経緯があると確認したが、内容に不足を感じた為、確実に効果を上げられるであろう内容で、講習を行った。

自身でとったログを、第三者が直接フィードバックする時間を取る事が今回の主な実施内容であった。功を奏し、本人も充実感を感じながら、ポジティブに取り組んでいた。

他の多くの利用者や支援員からも「優しい雰囲気変わった」「楽しみながら仕事をしている感じが伝わってくる」などの反応が多く、実施後1〜2週間であるが上々と評価している。

事業所（担当者） 長島 望

利用者からの意見・評価

自分の怒りの傾向、何に対して怒りを覚えるのかを客観視し、怒りの原因となる事象についてどう対処するかを考える契機となった。

結果的に『その事象を目の当たりにすることを避ける』『その事象を起こしている者に対し遠慮なく自分の言いたいことをいう』を実践するようになり、ストレスを溜め込みすぎないようになったと実感している。

また、自分自身の精神状態をより健全化すべく、ライフスタイルを見直すことへの関心が芽生えるという効果も得られた。ストレスを娯楽や嗜好品のみに頼らずに処理する方法として、今後も継続的にアンガーマネジメントを上手に活用したいと思う。