

就労継続支援A型の基本報酬におけるスコア方式について

I 労働時間		1日の平均労働時間の状況			
評価要素	1日の平均労働時間				
評価の視点	「1日の平均労働時間」が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため、「1日の平均労働時間」により評価。				
評価方法					
前年度において、雇用契約を締結していた利用者の労働時間の合計数を当該利用者の合計数で除して算出した事業所における1日当たりの平均労働時間数によって8段階の評価。					
平均労働時間	得点	<input checked="" type="checkbox"/>	平均労働時間	得点	<input checked="" type="checkbox"/>
7時間以上	80点		4時間以上4時間30分未満	40点	
6時間以上7時間未満	70点		3時間以上4時間未満	30点	
5時間以上6時間未満	55点		2時間以上3時間未満	20点	
4時間30分以上5時間未満	45点		2時間未満	5点	
※令和4年度の報酬の取り扱いとして、平成30年度、令和元年度、令和3年度いずれかの実績で評価することを可とする。					

- 労働時間の合計数は、実際に利用者が労働した時間数の前年度の総計であって、休憩時間、遅刻、早退、欠勤、健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等により賃金の支払いが生じない時間については労働時間の合計数に含めない。（年次有給休暇を取得した場合や面談等で労働時間とし、賃金を支払っている場合は合計数に含める）なお、就労継続支援A型事業所等に雇用される利用者以外の者については、平均労働時間の合計数の算出においてその対象とならない。
- 利用開始時には予見できない事由により短時間労働（1日の労働時間が4時間未満をいう。）となった場合、当該短時間労働となった者については、短時間労働となった日から90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えない。ただし、短時間労働となってしまった事由について都道府県に届け出ること。  

都道府県への届出の有無	提出済	・	未提出
-------------	-----	---	-----
- 算定区分の届出は、スコアの詳細と合わせて当該年度の4月中に都道府県に提出する。  

都道府県への届出の有無	提出済	・	未提出
-------------	-----	---	-----
- 令和4年度においては、令和3年度の「労働時間」の実績を用いないことも可能。その場合は、令和元年度、平成30年度のいずれかで算出すること。
- 今年度年度当初の新規指定若しくは、前年度途中の新規指定については、スコア表の算出は要さず、「80点以上105点未満とみなす。

II 生産活動		生産活動収支の状況			
評価要素	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況				
評価の視点	生産活動収支の状況が健全であることは、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、事業所の生産活動収支の状況に基づき評価を行う。				
評価方法					
前年度及び前々年度の各年度において生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額（以下、生産活動収支という。）が、利用者に支払う賃金の総額以上であるかによって4段階評価。					
評価項目				得点	<input checked="" type="checkbox"/>
前年度及び前々年度、生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上				40点	
前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額以上				25点	
前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満				20点	
前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満				5点	
※令和4年度の報酬の取り扱いとして、前年度を令和元年度に置き換えた実績で評価することを可（その場合、前々年度は平成30年度を用いる）とする。					

1. 会計年度は各事業所により異なることから、当該事業所の会計年度の終了日が3月31日と異なる場合は、例えば、3月31日以前に終了日がある直近の会計年度を前年度とし、当該会計年度における生産活動における生産活動収支の状況によりスコア算定して差し支えない。（令和3年9月末が会計年度終了日の場合、令和3年9月末日が終了日となる会計年度における生産活動収支の状況により算定）						
2. 利用者に支払うとは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対象として当該事業所が利用者に支払うすべてのものをいう。						
3. 令和4年度における算定に係る「生産活動」スコアの算出に当たっては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、前年度を「令和元年度」に置き換えた実績で評価することも可能。（その場合、前々年度は「平成30年度」を用いる。）						
4. 事業所の指定時期と会計年度の組み合わせによる取扱いの例						
① スコアが80点以上105点未満とみなす						
② 直前の会計年度1年間の実績により評価						
③ 便宜的に前年度1年間の実績により評価						
④ 便宜的に前年度及び前々年度2年間の実績により評価						
⑤ 前年度及び前々年度（又は直近2会計年度）の実績により評価（通常の取扱い）						
指定時期	会計年度（事業年度）	初年度	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目
年度当初	4月～翌年3月	①	②	⑤	⑤	⑤
	4月～翌年3月以外	①	③	④	⑤	⑤
年度途中	4月～翌年3月	①	①	②	⑤	⑤
	4月～翌年3月以外で 始期が指定月以降	①	①	②	⑤	⑤
	4月～翌年3月以外で 始期が指定月より前	①	①	③	④	⑤

Ⅲ 多様な働き方	多様な働き方に係る制度整備及び実施状況	
評価要素		得点
ア)	<p>免許及び資格の取得の促進並びに検定の受験の勧奨に関する事項</p> <p>事業所の利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に資するための、免許、資格、検定等の取得に係る支援のための訓練を企画・実施する仕組み、教育訓練機関が実施する訓練に参加できる仕組み、利用者に対して訓練費用、受験費用等を助成する仕組み等を、就業規則等に定めている場合1点。利用者の希望により就業規則等に基づき支援を実施した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合、さらに1点を追加。</p> <p>★ 免許・資格、検定等の取得等に係る支援の仕組みに関する就業規則等及び当該制度の活用実績、免許、資格、検定等の取得状況がわかる書類を確認。（事業所独自の資格等は自治体判断）</p>	
イ)	<p>当該就労継続支援A型事業所の利用者を、職員（利用者除く）として登用する制度に係る試験等の手続き、対象者の要件及び採用条件に関する事項</p> <p>利用者を職員として登用するために、職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等について就業規則等に定めている場合に1点。また、当該就業規則等に基づき、事業所と雇用契約を締結した利用者の希望により事業所の職員として利用者を1名以上登用し、当該職員の雇用継続期間が当該年度の前年度において6月以上に達しており、かつ、当該年度の前年度末日で雇用が継続している場合にさらに1点を加点。</p> <p>★ 障害者を登用する制度（登用基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等を含むもの）に関する就業規則等及び登用した障害者の労働契約書、勤務状況、当該障害者が利用者であったことがわかる書類を確認。</p>	
ウ)	<p>在宅勤務に係る労働条件および服務規律に関する事項</p> <p>在宅勤務の対象者、在宅勤務時の服務規律、労働時間、出退勤管理簿について、就業規則等に定めている場合に1点。利用者の希望により当該就業規則等に基づき、在宅勤務を実施した利用者が当該年度の前年度において、1名以上いる場合にさらに1点を加点。「在宅勤務」とは、平成19年4月2日付障障発0402001号厚生労働省社会・援護協局障害保健福祉部障害福祉課長通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」の2の(3)の「在宅において利用する場合の支援について」を満たすもの。</p> <p>★ 在宅勤務制度が規定された就業規則等及び在宅勤務制度の活用実績がわかる書類を確認。</p>	
エ)	<p>フレックスタイム制に係る労働条件に関する事項</p> <p>始業及び終業の時刻の両方を利用者の決定に委ねる旨を就業規則等に定めている（労働基準法に基づき、労使協定においてフレックス勤務制度の対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間等を定める必要がある）場合に1点。さらに、利用者の希望によりフレックス制度を活用し勤務した利用者が当該年度の前年度において、1名以上いる場合にさらに1点加点。</p> <p>★ フレックス勤務制度が規定された就業規則等、フレックス勤務制度について締結された労使協定書及び当該制度の活用実績がわかる書類を確認。</p> <p>★ なお、フレックス勤務制度の採用に当たっては、対象労働者の範囲、清算時期、清算期間における総労働時間等を労使協定に定める必要があります。</p>	
オ)	<p>1日の所定労働時間を短縮するにあたり必要な労働条件に関する事項</p> <p>利用者が事業所の定める通所の所定労働時間によらず、1日の所定労働時間が短い労働条件（育児・介護休業法の規定に基づく所定労働時間の短縮措置は除く。以下、「短時間勤務制度」という。）を設定して勤務することができるように対象者の範囲、労働時間、休憩時間及び休日、賃金等を就業規則等において定めている場合1点。利用者の希望により当該就業規則等に基づき短時間勤務制度により勤務した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合にさらに1点加点。</p> <p>★ 短時間勤務制度を規定された就業規則等及び短時間勤務制度の活用実績がわかる書類を確認。</p>	
カ)	<p>早出遅出勤務に係る労働条件に関する事項</p> <p>1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度（以下「時差出勤制度」という。）による勤務ができるように、始業時刻、終業時刻、休憩時間等を就業規則等に定めている場合に1点。利用者の希望により当該就業規則等に基づき時差出勤制度により勤務した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合にさらに1点加点。</p> <p>★ 時差出勤制度を規定した就業規則等及び時差出勤制度の活用実績がわかる書類を確認。</p>	

<p>キ) 時間を単位として有給休暇を付与又は計画的付与制度の取得に関する事項</p> <p>労働基準法第39条第4項に基づく時間単位年休の取得を可能とするため、時間単位年休の対象労働者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休の1日の時間数等を就業規則等に定めている場合、又は労働基準法第39条第6項に基づく年次有給休暇の計画的付与制度に係る計画的付与の方法等を就業規則等に定めている場合に1点。(時間単位年休の取得又は計画的付与制度の採用に当たっては、労使協定の締結が必要) 利用者の希望により当該就業規則等に基づき、時間単位年休の取得または計画的付与制度により有給休暇を取得した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合はさらに1点加算。</p> <p>★ 年次有給休暇の時間単位付与制度又は計画的付与制度を規定した就業規則等、時間単位付与制度又は計画的付与制度について締結された労使協定書及び当該制度の活用実績がわかる書類を確認。</p> <p>★ なお、時間単位年休の取得又は計画的付与制度の採用に当たっては、労使協定の締結が必要です。</p>					
<p>ク) 従業者が私的に負傷し、又は疾病の際の療養のための休暇取得に関する事項</p> <p>就業規則等において、利用者が業務外の事由によって長期にわたる治療等が必要な負傷又は疾病等のために休業を取得できる制度(以下「傷病休暇制度」という。)として休暇制度、療養中・療養後の短時間勤務制度、執行年休積立制度等を就業規則等に定めている場合に1点。</p> <p>★ 傷病休暇制度が規定された就業規則等及び当該制度の活用実績がわかる書類を確認</p>					
評価の視点	<p>利用者の多様な働き方のニーズに対応できるかどうかは就労の機会の提供の観点で重要であることから、多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価。</p>				
評価方法					
<p>任意の5項目について規定等(就業規則その他これに準ずるものに限る。)で定めており、前年度において雇用契約を締結していた利用者の希望により当該5項目に係る制度を活用した実績があった場合に、各項目ごとに評価値を2(実績がない場合は1)として評価(最大10)したうえで、その合計に応じて以下3段階の評価。</p>					
評価項目点数	得点	<input checked="" type="checkbox"/>	評価項目点数	得点	<input checked="" type="checkbox"/>
8以上の場合	35点		1以上5以下の場合	15点	
6又は7の場合	25点		0の場合	0点	
※令和4年度の報酬の取り扱いにおいては令和3年度の実績で評価					

- 毎年度4月1日時点の規定内容、規定の整備状況により評価する。

「毎年度4月1日時点」とは、例えば令和4年度の基本報酬の算定に係るスコアの算出に当たっては、「多様な働き方」の各項目に係る就業規則等の整備状況の評価については、令和4年4月1日時点で就業規則等が整備されていれば1点。また、当該項目の前年度における活用実績の評価については、前年度における活用実績の根拠となる就業規則等が当該項目を活用した時点で整備されていれば、さらに1点を加算するものであり、必ずしも前年度の4月1日時点で整備されている必要はない。
- 上記、ア)、ウ)、エ)、オ)、カ)の項目においては、就労継続支援A型計画又は施設障害福祉サービス計画において、当該項目を活用することをあらかじめ記載している必要がある。

記載の有無	就労継続支援A型計画に記載	・	施設障害福祉サービス計画に記載	・	記載なし
-------	---------------	---	-----------------	---	------
- 労働者が常時10人未満の労働者を使用している事業所にあつては、就業規則の作成・届け出の義務はないが、本事項の評価に当たっては、就業規則その他これに準ずるもの(以下「就業規則等」という。)を作成し、各事項について整備する必要がある。

IV 支援力向上	安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取組	
評価要素		得点
<p>ア) 職員の研修に関する計画に基づく障害者雇用、障害者福祉その他障害者就労に関する外部研修会等の参加又は外部講師による内部研修会の開催状況</p> <p>職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるために作成した研修計画（研修の実施時期、目的、対象者及び具体的な内容を定めたもの）を定め、当該研修計画に基づき、次の（1）又は（2）に対して職員（管理者、事務職員等は含まれない）の半数以上が参加している場合に2点、1人以上半数未満の場合に1点とする。</p> <p>★ 職員の人材育成に係る規定等、職員に係る研修計画（当該年度における研修の時期、目的、対象者及び具体的な内容を示したもの）を確認</p> <p>(1) 外部研修会（事業所の同一法人の者以外が行う研修）については、障害者雇用、障害者福祉その他の障害者就労の関連知識や支援手法に関する内容、又は生産活動における生産性向上、販路拡大、商品開発等利用者の賃金向上に係る手法に関する内容であり、その内容の取得に必要となると一般的に考えられる時間数が設定されているもの。</p> <p>★ 職員が受講した外部研修会の修了証書、受講証明書等の職員が当該外部研修会を受講したことを証明する書類等の写しを確認</p> <p>★ 職員が受講した外部研修会のカリキュラム（時間数、内容がわかるもの）議事次第、参加者名簿、資料等を確認</p> <p>(2) 内部研修会（事業所の同一法人内の者が行う研修）については、外部研修会と同等の内容が含まれ、障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の職員その他外部有識者等）、障害者福祉に係る外部専門家（地方自治体、社会福祉協議会、社会福祉関係団体職員その他有識者等）、経営力育成、品質向上支援等に係る外部専門家（自治体、民間企業、他の就労支援事業所等の職員その他有識者等）を講師として招いて実施するものであり、概ね半日以上の間時間数が設定されているもの。</p> <p>★ 職員が受講した内部研修会のカリキュラム（時間数、内容がわかるもの）議事次第、参加者名簿、資料等を確認。</p>		
<p>イ) 外部研修会等への講師派遣、学会等での研究発表又は実践報告の実施状況</p> <p>前年度において、当該事業所の職員が外部で開催される研修、学会等又は学会誌等において発表した回数に応じて評価し、発表回数が2回以上の場合には2点、1回の場合には1点とする。なお、ここでいう「研修、学会等又は学会誌等」における発表とは、次の（1）から（3）に掲げる内容をいう。</p> <p>(1) 【研修】国や地方自治体、就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地方自治体が設置する就労支援機関等）、企業等が実施する障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する研修・セミナー（事業所を含む同一法人内の者が行うものを除く。）に講演者・報告者として登壇し、他の事業所や企業等に対して当該就労継続支援A型事業所等の取組を発信、情報提供していること。</p> <p>★ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が講演、実践報告を行った研修・セミナーの開催案内、実施概要、資料等を確認</p> <p>(2) 【学会等】障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連するテーマを取り扱った学会、研究会その他これに類似する研究成果や実践報告等を公开发表する場において、一定規模以上の参加者（30名を超える）のもと、当該就労継続支援A型事業所等の取組について発表を行っていること。</p> <p>★ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が研究報告を行った学会等での開催案内、実施概要、資料等を確認</p> <p>(3) 【学会誌等】障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する学会誌、学術誌、団体広報誌その他これに類似する研究成果や実践報告等が掲載された刊行物において、当該事業所等の取組を踏まえた研究論文・実践報告等を寄稿し、当該刊行物に掲載されていること。</p> <p>★ 学会誌等に掲載された当該事業所等の取り組みを踏まえた研究論文・実践報告等を確認</p>		

<p>ウ) 障害者就労に係る先進的な取組を行うほかの事業所等への視察若しくは実習への参加又はほかの事業所等からの視察等の受け入れ状況</p> <p>前年度における、当該事業所等の職員が先進的事業者（障害者に対する就労支援に係る先進的な取組を行う他の就労継続支援A型事業者その他の事業者）の視察・実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受け入れ状況に応じて評価し、次に掲げる（1）及び（2）のいずれの取組も行っている場合に2点、いずれか一方のみの取組を行っている場合に1点とする。</p> <p>先進的事例の例として、「所在する都道府県における就労継続支援A型事業所等の平均月額賃金を相当程度上回る利用者の高賃金を達成している」、「スコアの合計点が170点以上を達成している就労継続支援A型事業所等」、「障害者雇用を進めるために新たな職務の創出や、障害者のキャリアアップのための取組を行っており、法定雇用率を相当程度上回る障害者雇用率を達成している企業」、「障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項の認定（「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」（もにす認定））を受けている中小事業主」など。なお、視察や実習を実施する際にはあらかじめ利用者の同意を得た上で、利用者のプライバシーに配慮したうえで実施すること。</p> <p>(1) 先進的事業者の視察・実習への参加      先進的事業者への視察・実習に参加し、当該先進的事業者で行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について情報収集を行っていること。視察の内容は具体的には次の内容を含むものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設内見学                      ・ 事業者概要の説明                      ・ 障害者が従事している生産活動、業務等の見学</li> <li>・ 職員、先進的事業者を利用している又は雇用されている障害者との意見交換</li> <li>・ グループワーク等の各種支援プログラムの見学</li> </ul> <p>実習の内容は具体的には次の内容を含むものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者が従事している生産活動、業務等に体験的に従事すること</li> <li>・ グループワーク等の各種支援プログラムの参加</li> <li>・ 先進的事業者の職員、先進的事業者を利用している又は雇用されている障害者との意見交換</li> </ul> <p>(2) 他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受入      他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習を受け入れ、当該就労継続支援A型事業者において行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について、他の就労継続支援A型事業者その他の事業者に対して情報提供を行っていること。視察及び実習の内容は、（ア）に掲げる内容と同様のものであること。なお、視察や実習を実施する際には予め利用者の同意を得た上で、利用者のプライバシーに配慮した上で実施すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 視察・実習の実施案内、視察・実習の実施スケジュールに関する書類を確認</li> <li>★ 視察・実習の参加者名簿、資料等を確認</li> <li>★ 視察・実習の目的、視察先の選定理由、視察・実習の結果をまとめた概要資料を確認</li> </ul> <p>※ <u>事業所間のノウハウを共有することにより就労継続支援A型事業所全体の経営力や支援の質の底上げを意図しているため、特別支援学校等からの受け入れは評価の対象とならない。</u></p>	
<p>エ) 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会等に参加した回数</p> <p>当該年度の前年度における生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会、展示会その他これらに類するもの（以下「商談会等」という。）への参加状況を評価し、参加回数が2回以上の場合は2点とし、1回の場合は1点とする。なお、ここでいう「商談会等」への参加として想定されるものは次のとおり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所が自ら生産した商品等の販路開拓を行うためにビジネスマッチングを目的とした展示会への出展</li> <li>・ 事業所が自ら生産した商品等の販路開拓を行うために、地域の企業等への情報交換の機会を設定した上での、事業内容の説明、情報交換の実施</li> <li>・ 新たな生産活動の導入、事業拡大を目的として自治体や地域の商工会、商工会議所等が実施する企業間の情報交換、商談会への参加</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 情報交換、商談会の実施スケジュール、参加者名簿、資料等を確認</li> </ul> <p>※ 通常の営業活動に加えて、生産活動収入を増やすためのさらなる取組として商談会等への参加を評価するものであるため、通常の営業活動（例えば通常行っている個別に企業に営業に行くことなど）のみで評価することは想定されていません。</p>	
<p>オ) 人事評価の結果に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けているとともに、当該人事評価の基準について書面をもって作成し、全ての職員に周知している場合</p> <p>人事評価の結果に基づき就労継続支援A型事業者等の職員の昇給を判定する仕組み（以下「人事評価制度」という。）を有しており、当該人事評価制度の対象とする職員の業績、能力、行動等についての客観的な評価基準や昇給条件が明文化されているとともに、当該就労継続支援A型事業所等の全ての職員に対して周知され、かつ、当該人事評価制度が当該年度の前年度において運用されている場合に、2点とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 人事評価の基準や手続き等が明文化された就業規則等を確認</li> <li>★ 当該人事評価制度を周知したことがわかる書類を確認</li> <li>★ 当該年度の前年度において当該人事評価制度に基づく昇給・昇格を実施したことがわかる書類を確認</li> </ul>	

<p>カ) 障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修を修了し、利用者の就労又は生産活動等の支援を実施するピアサポートの配置状況</p> <p>当該A型事業所等と雇用関係にある職員として、次(1)及び(2)に該当するピアサポーターを配置している場合に、2点とする。</p> <p>(1) ピアサポーターの要件</p> <p>法第78条第2項に規定する県の地域生活支援事業として行われる研修（「障害者ピアサポート研修」における基礎研修及び専門研修に限る。）の課程を修了し、当該研修の事業を行った者から当該研修の課程を修了した旨の証明書の交付を受けていること。なお、令和6年3月31日までの間は、経過措置として、都道府県が上記研修に準ずると認める研修を修了した者を配置する場合についても研修の要件を満たすものとする。</p> <p>(2) ピアサポーターの職種、配置状況</p> <p>ピアサポーターの職種はサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員のほか、利用者以外の者であって利用者とともに就労や生産活動に参加する者であること。</p> <p>★ 当該ピアサポーターが障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修を修了した旨の証明書を確認</p> <p>★ 当該ピアサポーターの労働契約書、勤務実績等、当該就労継続支援A型事業所等に雇用されていることがわかる書類を確認</p> <p>★ 当該研修を修了した後、ピアサポーターである職員が利用者に対して就労又は生産活動の支援その他必要な支援を実施していることがわかる書類（職員体制図、勤務日程表等）を確認</p>					
<p>キ) 当該年度の前年度末日から過去3年以内の福祉サービス第三者評価の受審及び公表の状況</p> <p>「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」（平成26年4月1日付雇児発0401第12号、社援発0401第33号、老発0401第11号（以下「指針」という。））に基づき都道府県推進組織から認証を受けている第三者評価機関の評価を受け、当該第三者評価の結果が、指針に示す「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン」に基づいて公表されている場合に、2点とする。</p> <p>★ 福祉サービス第三者評価の評価結果及び公表していることがわかる書類を確認</p>					
<p>ク) 国際標準化機構が制定したマネジメントシステム規格等の認証取得または更新審査等の受審状況</p> <p>国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものとして都道府県知事が認める規格に適合している旨の認証を受けている場合に2点とする。</p> <p>(1) ISOマネジメントシステム規格</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 品質(ISO9001)</li> <li>・ 環境(ISO14001)</li> <li>・ 情報セキュリティ(ISO27001)</li> <li>・ 食品安全(ISO22000)</li> <li>・ 労働安全衛生(ISO45001)</li> </ul> <p>(2) JIS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人情報保護(JISQ15001)</li> </ul> <p>(3) JFS 食品安全マネジメントシステム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ JFS-A</li> <li>・ JFS-B</li> <li>・ JFS-C</li> </ul> <p>(4) 日本農林規格</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ JAS（一般FAS）</li> <li>・ 有機JAS</li> <li>・ ノウフクJAS</li> </ul> <p>(5) 農業生産工程管理（GAP）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ GLOBALG.A.P</li> <li>・ ASIAGAP</li> <li>・ JGAP</li> </ul> <p>★ 認証を受けていることを証明できる書類を確認</p>					
<p>評価の視点</p>	<p>職員が常に仕事に対して意欲的に望めるようなキャリアアップの機会を組織として提供し、第三者の評価を踏まえて、支援環境の整備に努めることは、基礎となる職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上につながることから、支援力向上に係る取組の実施状況により評価。</p>				
<p>評価方法</p>					
<p>任意の5項目について、各項目の取組実績に応じて別に定める算定方法に従い評価値として各1～2として評価（最大10）した上で、その合計に応じて以下3段階の評価。</p>					
<p>評価項目点数</p>	<p>得点</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>評価項目点数</p>	<p>得点</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>8以上の場合</p>	<p>35点</p>		<p>1以上5以下の場合</p>	<p>15点</p>	
<p>6又は7の場合</p>	<p>25点</p>		<p>0の場合</p>	<p>0点</p>	
<p>※令和4年度の報酬の取り扱いにおいては令和3年度の実績で評価</p>					

Ⅴ 地域連携活動		地域連携活動の実施状況		
		評価要素		有無
地元企業と連携した高付加価値の商品開発や販売の取組の有無				
施設外就労による地域での働く場の確保等地域と連携した事業や取組				
評価の視点	事業所がその事業を展開する中で、利用者地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の場を広げていくことは、利用者がそこで暮らし、自立した生活を実現していく上でも大切なことから、事業所における地域と連携した事業や取組（地域連携活動）の実施状況により評価。			
評価方法				
前年度に実施した地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労による地域での働く場の確保等地域と連携した取組について、当該取組をまとめ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するとともに、当該報告書において連携先である地元企業等から当該取組が地域連携活動である旨の意見又は評価が付されていることをもって評価する。1事例以上ある場合：10 なお、ここでいう「地域連携活動」については、当該活動によって生産活動収入の発生に係るものを前提とし、おおむね3ヶ月以上継続的に実施されているものを想定し、具体的な取組例は以下のとおり。				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食料品や生活用品を山間部の高齢者に宅配する事業を実施し、定期的高齢者の見守り支援を行っている</li> <li>・ 地域住民が利用する公営施設や地域の観光施設との請負契約により当該施設の清掃活動を行うと共に、販売拠点を設置して、集客アップの取組に参画している</li> <li>・ 過疎地域において担い手が不足している農業に参入し、地元の農作物を使った加工食品を販売する等、地域農業の活性化につなげている</li> <li>・ 地元の中小企業から企業のウェブサイト作成、データ登録業務などを受託し、ICTを活用した障害者の地域企業とのつながりを実現している</li> <li>・ 人材不足が課題となっている地元企業と協力して、障害者の対応できる仕事を切り出して施設外就労によって企業内の働く場づくりを行っている <ul style="list-style-type: none"> <li>★ 地域企業と協力した商品開発、企業や官公庁等での生産活動等を行っていることが証明できる契約書等を確認</li> <li>★ 当該取り組みの実施結果及び連携先である企業や地域住民の当該取り組みに係る評価のコメント等をまとめた資料を掲載したホームページ情報等</li> </ul> </li> </ul>				
		評価項目点数	得点	<input checked="" type="checkbox"/>
		1事例以上	10点	
		0事例	0点	
※令和4年度の報酬の取り扱いにおいては令和3年度の実績で評価				

就労継続支援A型（Ⅰ） （Ⅰ）内は（Ⅱ）単価	170点以上	150点以上 170点未満	130点以上 150点未満	105点以上 130点未満	80点以上 105点未満	60点以上 80点未満	60点未満
利用定員が20人以下	724(660)	692(630)	676(616)	655(597)	527(480)	413(376)	319(290)
利用定員が21人以上40人以下	643(588)	615(563)	601(549)	583(532)	468(426)	367(335)	282(258)
利用定員が41人以上60人以下	605(546)	578(522)	565(510)	547(494)	439(397)	344(312)	265(240)
利用定員が61人以上80人以下	593(535)	568(511)	555(499)	536(484)	432(388)	338(305)	260(235)
利用定員が81人以上	574(516)	547(493)	534(482)	518(467)	416(375)	327(295)	252(226)

※ スコア表（様式2-1、2-2）の未公表、沖縄県へ未報告の場合は15%減算となります。公表方法については、インターネットの利用等により広く公表する必要があります。公表の方法は原則インターネットを利用した公表方法が想定されており、インターネットの利用以外の方法としては、以下の方法によります。

- ・ 市町村等が発行する情報誌への掲載
- ・ 当該就労継続支援A型事業所等及び関係機関等での掲示（事業所以外の関係機関での掲示も必要です。）