

## ☆就労継続支援A型事業所の質の評価のセルフチェック表 <2015年度 全Aネット検討会作成>

(全体注)各軸の1から8までの各評価項目ごとに、右欄の評価の欄に、評価基準の5(一番高い評価)から1(一番低い評価)を記入してください。  
p4の図で、高い評価が多い(5や4が多い)軸は外側に位置取りされ、低い評価が多い(1や2が多い)軸は内側に位置取りされます。

経営主体名		事業所名		都道府県		事業開始年月	
運営主体種別	1.自治体 2.社協 3.社福 4.医法 5.社団 6.財団 7.企業 8.NPO 9.その他( )					事業形態	1.単独型 2.多機能型

### 【ディーセント・ワーク領域】(Ⅰ～Ⅲ)

#### Ⅰ. ワーク・ライフ・バランス軸(障害のある人が、「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、働き続けることができる職場かどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 利用者がやりがいを感じ、主体的にとりくめる仕事を提供している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の就労と生活に関するアセスメントを定期的に行い、個別支援計画を作成している(注1)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 個別支援計画に基づき、利用者の望む働き方や生活の仕方ができるよう支援を行っている(注1)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 働き続けることを希望する利用者に対し、安心して長く働くことができる支援やしきづくりを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 利用者個々の障害や生活の状況に応じた健康管理や労働時間等の配慮を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 利用者が地域社会の一員として生活するための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 短期離職者(半年以内)が少ない(注2)	5. 定員の0-10%未満離職 4. 10-20%未満離職 3. 20-30%未満離職 2. 30-40%未満離職 1. 40%以上離職	
8 平均年次有給休暇取得率	5. 90~100% 4. 60~90%未満 3. 50~60%未満 2. 30~50%未満 1. 0~30%未満	

(注1)項目2は、アセスメントから個別支援計画の作成までの状況についての評価、項目3は個別支援計画に基づく実際の支援の状況についての評価。

(注2)一般就労移行者と暫定支給決定期間内に利用を終了した者を除く。

#### Ⅱ. 所得・能力開発軸(障害のある人が安定した所得を得ることができるか、またそのための能力開発機会が確保されているかどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 短時間の勤務の利用者に対し、労働時間を伸ばすための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の就労や能力開発に対する意欲を高めるための支援を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 能力開発に関わる目標や課題を利用者個別に設定している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 能力開発のために研修や関連制度を整備している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)を締結・届出している	5. 協定を届出済み 4. 締結したが、監督署に届出していない 3. 近く締結予定 2. 締結を検討中 1. 締結していない	
6 利用者の平均月額賃金	5. 15万円以上 4. 10万円~15万円未満 3. 5万円~10万円未満 2. 3万円~5万円未満 1. 3万円未満	
7 減額特例制度を適用している利用者の比率	5. 0% 4. 30%未満 3. 30%~50%未満 2. 50~100%未満 1. 100%	
8 全利用者の1日平均実労働時間	5. 8時間 4. 6~8時間未満 3. 4~6時間未満 2. 2~4時間未満 1. 2時間未満	

### Ⅲ. 労働者の権利軸(障害のある人が、労働者としての権利が保障され、障害のない人と同等に活躍できる職場かどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 障害のない職員と同等の就業規則や賃金体系の整備を進めている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の障害や状況に配慮した合理的配慮に積極的に取り組んでいる(注3)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 利用者全員と雇用契約を結び、契約時に労働条件について明示・説明している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 差別禁止や虐待防止に関する規程類の整備や研修などのとりくみを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 利用者の個人情報やプライバシー保護のための規程類の整備や研修などのとりくみを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 苦情解決の窓口を整備し、その利用の仕方について利用者にわかりやすく説明している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 従業員組織(注4)があり、経営層の間に定期的な話し合いの場を設けている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
8 加入条件を満たす利用者は雇用保険、社会保険に加入している(注5)	5. ともに全員加入 4. ともに9割以上加入 3. ともに8割～9割加入 2. どちらかが8割未満の加入 1. ともに5割未満加入	

(注3)平成 25 年改正障害者雇用促進法(平成28年4月施行)で加わった合理的配慮の提供義務規定(第 36 条の2から4)は、A型事業所にも適用される。

(注4)従業員組織は、労働組合に限らず、就業者の意見・要望を集約し、それを経営層に伝達する役割を有する組織一般を指す。

(注5)雇用保険や社会保険(健康保険、厚生年金保険)は、1週の労働時間、契約期間、企業規模等による加入条件が設定されている。

### 【健全な事業領域】(Ⅳ～Ⅴ)

#### Ⅳ. 経営に対する社会的責任軸(障害者就労支援施設を運営する社会的責任を果たしているかどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 事業所の理念や目的を明文化し、それらに沿った運営を行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 福祉サービス事業者として守るべきことを明確にし、その達成に取り組んでいる	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 職場の安全・衛生管理に積極的に取り組んでいる	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 長期計画や将来ビジョンを策定し、事業所として明確な将来展望を描いている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 事業所の経営資源を把握し、事業所の強みを充分活かせるような経営努力を行っている(注6)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 第三者による評価の公表、情報開示などにより、透明性の高い組織になっている(注7)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 事業所の機能や専門性を地域社会に還元し、地域に開かれた事業経営を目指している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
8 地域の企業等と積極的な協働・協力関係を築き、事業を展開している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	

(注6)経営資源(人、もの、カネ、情報)の視点で事業所の弱み・強みを把握し、その強みを活かし、事業所外資源の活用等でその弱みを補う経営を行っている。

(注7)自治体・全国社会福祉協議会等の第三者評価事業の受審結果や事業所の多くの情報を積極的に公開している。

と

## V. 事業運営の健全性軸(事業活動の継続性・成長性を高める取組みがなされているかどうかの評価)

評価項目	評価基準	評価
1 1日充分働けるだけの仕事量が確保されている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 最低賃金を支払える収益性のある事業である	5. そういえる 4. おおむねそういえる 3. どちらともいえない 2. あまりそうではない 1. そうではない	
3 市場において十分に競争力のある商品・サービスを生み出している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 事業の継続・発展をめざし、常に商品・サービスに工夫を加えている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 機械の導入や治具の開発など、効率化や生産性向上のための取組みを行っている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 事業運営の持続・発展を図るための職員の確保・育成に取り組んでいる	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 年間計画や数値目標を定め、計画と実績の差を分析し、PDCAを着実に実行している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
8 就労支援事業会計と福祉事業会計とを明確に分けた決算書が公開されている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	

## 【一般就労・社会的包摂への取組み領域】

### VI. 一般就労への移行・社会的包摂軸(一般就労や社会的包摂の促進に努めているかどうかの評価)

◎ VI軸については、一般就労を重視する事業所にも、重度障害者や障害者以外の働きづらい者に就労の場を提供する工夫をお願いし、他方、社会的包摂やソーシャル・ファームの実現を重視する事業所にも一般就労への支援をお願いする必要があります、と考へ、一つの表にまとめています。

評価項目	評価基準	評価
1 一般就労の可能性のある利用者に対し、必要な働きかけをおこない、個別支援体制を整えている(注8)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
2 利用者の一般就労移行支援のため、地域の支援機関との連携を行なっている	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
3 一般就労した利用者に対し、就労後概ね6か月を超えた定着支援を行っている(注9)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
4 施設外就労、施設外支援に積極的に取り組んでいる(注10)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
5 A型事業所対象者以外で働きづらい者に就労の場を提供している	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
6 利用者の家族の支援も行っている(関係機関や他事業所との連携も含む)	5. できている 4. ややできている 3. どちらともいえない 2. ややできていない 1. できていない	
7 基礎年金1級者や雇用率制度の重度判定者等重度な障害のある利用者の比率	5. 50%以上 4. 25~50%未満 3. 5~25%未満 2. 5%未満 1. 0%	
8 過去1年間に事業所から一般就労へ移行した利用者の比率	5. 15%以上 4. 10~15%未満 3. 5~10%未満 2. 5%未満 1. 0%	

(注8)定期的に各利用者の希望就労内容を聞き取り、各利用者の一般就労可能性の判断、個別支援計画内容につき職員間で共有し、支援している。

(注9)「6か月」は、就労移行支援体制加算を勘案。

(注10)施設外就労(企業内就労)は利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援、施設外支援は企業内等で行われる企業実習等への支援。



※全Aネット事業所平均(各事業所評価)(外側の六角形です。)はサンプルです。

