

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	てあてる豊橋
住 所	豊橋市堂坂町47-1
電話番号	0532-48-0505

事業所番号	2315101416
管理者名	竹本 欣司
対象年度	令和7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		
①90点 ②80点 ③65点 ④55点 ⑤40点 ⑥30点 ⑦20点 ⑧5点		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		20
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		点

(Ⅲ) 多様な働き方（※）		
①免許・資格取得、検定の受検助奨に関する制度		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		
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		
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		
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		
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		5
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		5
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）	5	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
1事例以上ある場合：10点		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
期限内に提出していない場合：-50点		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
1事例以上ある場合：10点		点

項目	点数	20点	30点	40点	55点	65点	80点	90点
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	135	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）

てあてる豊橋

（Ⅰ）労働時間

前年度（令和7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	35,112.0
-----------------------------	----------

時間

雇用契約を締結していた延べ利用者数	6,342
-------------------	-------

人

利用者の1日の平均労働時間数	5.54
----------------	------

時間

（Ⅱ）生産活動

会計期間（4月～3月）

前々々年度（令和5年度）

生産活動収入から経費を除いた額	61,396,830
-----------------	------------

円

利用者に支払った賃金総額	61,296,836
--------------	------------

円

収支	99,994
----	--------

円

前々年度（令和6年度）

生産活動収入から経費を除いた額	37,960,140
-----------------	------------

円

利用者に支払った賃金総額	37,945,030
--------------	------------

円

収支	15,110
----	--------

円

前年度（令和7年度）

生産活動収入から経費を除いた額	30,316,534
-----------------	------------

円

利用者に支払った賃金総額	43,954,290
--------------	------------

円

収支	▲ 13,637,756
----	--------------

円

（Ⅲ）多様な働き方

前年度（7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

①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

②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

④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

⑤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

⑥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

⑦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

⑧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（7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

①研修計画を策定している	☒
①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「遠征行動障害研修」、「意思決定支援」、「マネジメント力」	
※講師 新緑福祉協会 荒川氏他6名・鼎 中江氏・吉田 武司氏	
※実施日 R7.6.22.29・R7.6.12・R8.2.25	
※人数 1名・1名・2名	

②研修、学会等又は学会誌等において発表

②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	☒
※講義名 2025年度A型事業所学会	
※実施日 2026/2/20	
※参加者 齊藤・竹本	

③視察・実習の実施又は受け入れ

③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	☒
※事業所名 就労継続支援センター 昭和の星	
※実施日 令和7年10月17日	
※視察内容 先進的事業者の支援プログラムや就業業務内容等の取り組みを教授していただき、効率的に生産性を向上させる為に必要な知識や技術を学ぶ。	

④販路拡大の商談会等への参加

④販路拡大の商談会や展示会等へ1回以上参加している。	☒
※主催名 ウェルネス クロスケア	
※実施日 令和7年11月24日	
※内容 地域の様々な企業が参加したイベントに出店し、自社の生産品を来場者と交えながら宣伝しました。他事業所や異業種間の交流を深め、連携の取れる販路拡大を図りました。	

⑤職員の人事評価制度

⑤職員の人事評価制度を整備している	☒
⑤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 令和6年4月1日	
人事評価制度の対象職員数 6名	
うち昇給・昇格を行った者 6名	
当該人事評価制度の周知方法 就業規則に記載、入社時説明、評価面談	

⑥ピアサポーターの配置

⑥ピアサポーターを配置している	☐
⑥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

⑦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

⑧ISO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

⑥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	てあてる豊橋	事業所番号	2315101416
住 所	豊橋市堂坂町47番1	管理者名	竹本 欣司
電話番号	0532-48-0505	対象年度	令和 7 年度

地域連携活動の概要

<活動内容> 活動場所 豊橋市堂坂町 デイサービスおんぶ 実施日程 R7.4.1～R8.3.31 実施した生産活動・施設外就労の概要 地域の方が利用されるデイサービスにてマッサージ体験会を実施。施術によりADL向上を図りながら、独居の方には日常生活でのお悩みを聞きアドバイスを行う事でコミュニケーションを取りながら地域情報の共有の場として地域の方達の心のケアを行う活動を定期的に実施しています。 利用者数 1～4 名	<活動の様子> 
<目的> 地域連携活動のねらい 地域高齢者の身体のケアを図るとともに、施術中でのコミュニケーションにより孤立予防や心のケアを行う。 地域にとってのメリット 交流の場が生まれることで地域内のつながりや安心感の向上に寄与する。 対象者にとってのメリット 施術者との会話により精神的な安心感が得られ、生活意欲の向上にも寄与する。	
<成果> 実施した結果 施術中のコミュニケーションを通じて信頼関係の構築が図られた。その結果鍼灸院への関心が高まりご来店頂く方も多くいらっしゃいます。 得られた成果 「身体が軽くなった」「話をするのが楽しみ」といった声が聞かれ、身体面だけでなく精神面のケアにも効果が認められた。施術者にとっても実践を通じた技術・接遇力の向上が見られた。当院の関心が高まり、実際にお店に来てくださる方も増えてきました。 課題点 利用者ごとにコミュニケーションスキルに差があるため、傾聴が十分だったか、また、限られた時間内での個別対応など十分な実施に課題が残った。	

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	デイサービスを利用してマッサージを受けるのが楽しみという声をお聞きます、施術だけではなく施術者と会話を楽しみにしてくれる方も多いようです。		
今後の連携強化に向けた課題	施術者ごとのコミュニケーションスキルの段階や、ご利用者様への会話内容などを施術者間で適切に共有する仕組みのさらなる強化が必要である。そのためには具体的な対応方法や声かけの工夫を検討していくことが重要である。また、スキルアップ研修を通じて施術者一人ひとりのコミュニケーション能力を高め、個性に応じた関わりができる体制を整える必要がある。更に単発的な関わりにとどまらず、継続性を意識しながらスキルの安定化を図り、ご利用者との信頼関係を段階的に深めていくことが求められる。こうした信頼関係の構築を通じて、施術への関心が高まり、当院の鍼灸マッサージ施術を受けるために来院される方も多くいらっしゃるようになりました。		
連携先企業名	デイサービス おんぶ	担当者名	近藤

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	てあてる豊橋	事業所番号	2315101416
住 所	豊橋市堂坂町47-1	管理者名	竹本 欣司
電話番号	0532-48-0505	対象年度	令和7年度

利用者の知識・能力向上に係る実施概要

<活動内容>

実施場所 てあてる豊橋堂坂鍼灸マッサージ院

実施日程 令和7年8月

実施した利用者の知識・能力向上に係る実施の概要

就労場面や接客時において必要となる感情コントロールの重要性を理解し、安定した対応ができる力を養うことを目的として実施した。

利用者数 7名

<活動の様子>



<目的>

利用者の知識・能力向上に係る実施のねらい

自身の感情の動きに気づき、それを適切にコントロールする方法を学ぶことをねらいとした。特に、ストレスや緊張、不安といった感情が接客態度や言動に与える影響を理解し、状況に応じた落ち着いた対応ができるようになることを重視した。また、長く安定して働き続けるためのセルフマネジメント能力の向上を図った。

<成果>

実施した結果 研修を通じて、利用者は自分自身の感情の変化に目を向けるきっかけを得ることができた。

得られた成果 これまで無意識に行っていた言動について振り返ること、感情が接客に与える影響を理解することができた。また、感情が高ぶった際の対処方法や気持ちの切り替え方について学ぶことで、落ち着いた対応を意識する姿勢が見られるようになった

課題点 一方で、感情コントロールは短期間で習得できるものではなく、継続的な意識づけと実践が必要であることが課題として挙げられる。利用者によって理解度や実践力に差が見られた



利用者からの意見・評価

参加した利用者からの意見または評価

参加した利用者からは、自分の感情が接客や仕事に影響していることに気づくことができたという意見が多く聞かれた。また、イライラや不安を感じた際の対処方法を学ぶことができ、今後の仕事に活かしていきたいという前向きな声があった。さらに、他の利用者の意見や体験を共有することで、自分だけではないと感じ安心につながったという意見も見られた。

一方で、実際の場面ではうまくコントロールできないこともあり、繰り返し練習や振り返りの機会が必要であるという意見もあり、継続的な支援の重要性が確認された。

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	てあてる豊橋	事業所番号	2315101416
住 所	豊橋市堂坂町47-1	管理者名	竹本 欣司
電話番号	0532-48-0505	対象年度	令和7年度

利用者の知識・能力向上に係る実施概要

<活動内容> 実施場所 てあてる豊橋堂坂鍼灸マッサージ院 実施日程 令和7年10月 実施した利用者の知識・能力向上に係る実施の概要 受付・施術者に対し接客・接遇を学びお客様が心身ともに気分よく帰って頂く事を学ぶ 利用者数 8名	<活動の様子>   
<目的> 利用者の知識・能力向上に係る実施のねらい 接客・接遇の基本である挨拶や表情、声のトーン、言葉遣いを身につけるとともに、受付・施術者が受付対応および施術時におけるコミュニケーション能力の向上を図ることを目的として実施した。また、お客様に安心感と信頼感を与えられる対応力を養い、お客様満足度を上げて「選ばれる施術院」としての総合的な能力向上を目指す	
<成果> 実施した結果 接客の基本である挨拶や笑顔、適切な声掛けについて実践形式で学ぶことができた。受付と施術それぞれの立場における対応の違いについても理解が深まり、実際の場面を想定した具体的な対応イメージを持つことができた。 得られた成果 ・ 利用者の接客に対する意識が向上した ・ 声の大きさや表情など、改善点に気づく事が出来た ・ お客様目線での対応の重要性を理解する事が出来た ・ 少しずつ実際の現場での対応の変化が見られる 課題点 利用者ごとに接客スキルの差や対応レベルのばらつきが見られ、緊張により自然な笑顔や声掛けが難しい場合もあった。また、定期的な振り返りや評価の機会の充実が今後の課題である。	

利用者からの意見・評価

参加した利用者からの意見または評価

参加した利用者からは、接客の大切さを改めて実感したという意見や、これまで意識していなかった表情や声のトーン、言葉遣いに気づくことができたという声が多く聞かれた。また、ロールプレイング形式の研修については、実践的で具体的な場面を想定しながら学ぶことができ、現場で活かしていきたいという前向きな意見が多く見られた。さらに、受付と施術それぞれの立場を体験することで、お客様目線での対応の重要性を理解できたという声もあった。

その一方で一度の研修では十分に理解しきれない点があったことや、緊張により思うように対応できなかった為、繰り返し練習する機会が必要であるという意見も挙げられた。また、他の利用者の対応を見て良い点や改善点に気づくことができ、新たな学びにつながったとの評価も見られ、継続的な実践と振り返りの必要性が共有された。