

雇用環境整備／適正事業者認定（公開版）



適正事業者番号	No. 10-B-2020101909（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	社会福祉法人 諒 和 会
所在地	熊本市西区松尾町近津1361
電話番号/FAX番号	096-311-4333 / 096-329-2772
ホームページアドレス	http://ryowakai.com
代表メールアドレス	sakuranosono@ryowakai.com
認定年月日/認定有効期限	認定 2019年10月1日 / 認定有効期限 2023年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	法人本部長 下 川 寛

<input checked="" type="checkbox"/> 法人格を有する組織で法務省または法務局への法人登記がなされている企業・団体等
<input checked="" type="checkbox"/> 設立から満12ヵ月を経過している
<input checked="" type="checkbox"/> 直近3年間、労働基準法・職業安定法等の法令に重大な違反をしていない
<input checked="" type="checkbox"/> 役員を除く雇用労働者が1名以上いる組織。なお、雇用労働者とは賃金を支払い職務に従事させている者を指し、正規雇用以外に派遣社員・パート・アルバイト等も含む
<input checked="" type="checkbox"/> 育児者・障害者・エイジレスの雇用環境整備の推進に関して本機構事業に賛同し、当該対象者の雇用実施実績又は実現を目指し、将来にわたり雇用環境整備の推進・継続の意思を有している
<input checked="" type="checkbox"/> 今回申請する認定種目に対応できる雇用環境整備士資格者が、社員100人に1人以上の割合で社内に設置されている
設置されている雇用環境整備士名（認定時点） 下川 寛

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	社会保険・社会福祉・介護事業			
事業内容	高齢者福祉・介護保険事業所運営			
事業所における従業員数（役員を除く）	100名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	100名			
従業員数				
2019年 10月現在	合計	男性	女性	
全従業員	100	33	66	
内訳	正社員	90	32	57
	パート・アルバイト	10	1	9
	契約社員	0	0	0
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	44.8 歳			
加入保険	厚生年金保険・協会けんぽ・熊本県社協退職共済・雇用保険・福祉施設賠償保険			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（ 1 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 1 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 1 ）名			

【障害者の雇用環境整備への取り組み全般について】

1. 取り組み、活動にいたる経緯・課題・目標

①経緯

当法人は社会福祉法人であり、介護施設として特養・老健等の入所系施設を主体に運営しています。そしてその運営に当たる職員の行動規範である「職員綱領」を毎朝昭和して職務に当たります。その最後の一文には、「すべての人とともに生きることを誓う」とあります。介護施設という、障害を持たない人にとっても過酷といわれる事業所にあっても、たとえ障害をお持ちでも「人である」事に変わりはなく、どのような身体状況をお持ちでも、ともに生きていける事業所であるべきと思ひ、全ての人々が就労可能となる労働環境を整備していくべきと考えました。

②課題

- ・介護の性質上、身体的精神的負担が大きいとの印象からか、応募が少ない。
- ・当人の状況によっては、認知症状の利用者とのトラブルが発生しやすい。
- ・当人の医療の必要度によっては、勤務計画との関係性で就労に二の足を踏むことがある。特に正職員ではなくパートを選択するケースが散見される。

③目標

障害に応じ、緊急でも合法的に休みが取れやすく、また身体状況を気にせず就労できる環境をつくり、正規職員の増加確保を行う。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・労働関係法令に基づく短時間勤務及びその他休業の実施。
- ・勤務時間中であっても身体状況変化による即時退勤を認める。
- ・他の職員が障害の特性を理解した勤務カバー体制の構築。
- ・身体状況により1時間程度の遅刻早退は給与に影響しないこととする。
- ・緊急的な休暇に対応するための基準配置を超える職員の増員。
- ・当人の身体状況等による希望を優先した勤務計画の作成。

3. 取り組み、活動により得られた成果（どのような変化に結びつき、効果をあげたか）

- ・職員の自主的な障害への勉強会が開催され、障害による特性の理解が進んだ。
- ・職員間の発案による補助機器の整備提案が行われている。
- ・緊急的な早退や休暇にも他の職員のカバー体制ができた。
- ・身体状況によるものは勤務ペナルティがないことが浸透し、自由に申し出ができるようになった。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・多様な障害者へ対応できる労働環境整備。
- ・労働関係法令の定めを超える休暇休業制度の拡充。
- ・PDCAサイクルによる障害者への労働環境の改善。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
整備士業務とともに、雇用管理責任者として法人内の制度構築及び助言指導を行っている。
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第Ⅱ種整備士の有無
有（最多単位取得者 単位） ・ 無
・ 雇用環境整備士は社内でのどのような評価をされているか
労働関係法令及び雇用環境に係る専門職として唯一無二の存在になっている。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
衛生管理者・安全衛生推進者・産業医・雇用管理責任者・社会保険労務士
・ 雇用環境整備適正事業者認定を受けている企業と取引があるか
ある ・ ない
・ 雇用環境整備適正事業者認定を受けている企業と取引が発生した場合に考えている事項はあるか
現在は特にない。
・ 第Ⅱ種適正事業者認定を取得している派遣会社から人を採用しているか
雇っている（ ）名 ・ 雇っていない
・ 第Ⅱ種適正事業者認定を取得している人材紹介会社から人を採用しているか
採用している（ ）名 ・ いない
・ 障害者を受け入れる際に、第Ⅱ種適正事業者認定を取得している「派遣会社又は人材紹介会社」を優先して依頼・活用していきたい、という障害者雇用の意思はあるか
ある ・ ない

【企業方針・社内環境】

・ 障害者雇用優良事業所、障害者雇用促進企業等の認定を受けているか
取得済み（ 年 月） ・ 取得していない ・ 申請中
・ その他、障害者に向けた認定申請又は認定取得実績はあるか（具体的に）
熊本県ブライツ企業認定
・ 事業者として障害者の採用についての知識又は制度としてどのようなものがあるか
障害者雇用その他労働関係法令に定めるすべての制度
・ 障害者を採用するにあたって雇用環境整備されている特記事項（採否基準等）
採否基準には障害者に関するものは平等公正の観点から設けていないが、応募者本人の生活環境及び身体状況に応じた勤務時間や休日が可能になるように最大限配慮するため、本人希望を詳細に把握している。
・ 障害者を採用した後に雇用環境整備されている特記事項（配属考慮や環境考慮の対策等）

自由な勤務時間及び休日の申出による設定及び緊急的早退等の実施ならびに配属先と職責の配慮。
・ 障害者雇用の実績 / 障害のある従業員数（現時点） / 障害者雇用率（現時点） *
雇用実績（ 5 ）人 / 障害者従業員数（ 2 ）人 / 障害者雇用率（ 3.0 ）%
・ 障害のある従業員の正社員/契約社員/派遣社員/アルバイト・パートの比率 *
正社員（ 1 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 11 ）%
・ 障害のある従業員の障害状況区分比率（*非公開可）
身体障害（ 100 ）% / 精神障害（ 0 ）% / 知的障害（ 0 ）% / その他（ 0 ）%
・ 「障害者雇用実績がない」又は「法定雇用率を満たしていない」場合、障害者の採用活動または障害者雇用促進のための取組み状況について
法定雇用率を満たしている。
・ 障害のある従業員の管理職の数。全社員での割合/障害のある社員における割合（*非公開可）
0名 全社員での割合：比率 0% / 障害者社員における割合：比率 0%（ 2019年 10月現在）
・ 障害者の公私にわたっての相談窓口となる部署があるか、または整備士以外にキーパーソンはいるか。
<input checked="" type="radio"/> 有（部署名：法人本部・雇用相談窓口） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> いない
・ 相談窓口は外部への漏えいがない設備完備又は場所であるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ 5人以上の障害がある従業員が働いている場合、障害者職業生活相談員を置いているか
いる ・ <input checked="" type="radio"/> いない（5人以上の障害者の雇用がない）
・ 障害のある従業員に対し、個々の状況に合わせた配慮を行っているか
いる。現在は聴覚障害者が存在するため、聴覚障害に合わせた配慮を行っている。
・ 障害のある従業員を採用するために雇用環境整備されている特記事項（施設、ツールなど）
事業所内バリアフリー及びICT機器による連絡事項の可視化と音声化。
・ 障害者雇用に関する助成金、調整金等の受給実績はあるか（ある場合は具体的に）（*非公開可）
ハローワークの障害者雇用に関する助成金。
・ 本認定取得後3年間の障害者に向けた雇用環境整備の行動計画
ICT機器の整備拡充と他の職員の障害特性理解の推進。

【社内での取り組み】

・ダイバーシティ推進の取組の中に障害者雇用が含まれているか。
含んでいる ・ 含んでいない
・障害者に対する上司の理解と知識を向上するために、どのような取り組みをしているか
障害特性に関する勉強会の開催及び関連資格の取得。
・障害者を雇用するにあたっての講習会・セミナーを、積極的に採用担当者や管理職社員に受講させているか
受講させている ・ 受講させていない
・障害者以外の社員に対する、障害に関する知識習得のための教育体制やセミナー等の実施状況
職員の自発的な勉強会の開催。
・障害のある従業員の悩み事に対応できる雇用環境整備士以外の専門スタッフを設置しているか
産業保健スタッフ・相談員・ジョブコーチ・その他（衛生管理者・安全衛生推進者）・置いていない

【障害者への対応】

・障害者に不利益な取り扱いはないか。また不利益が発生しないようにどの様に努めているか。
不利益な取り扱いはない。当人の状況に合わせた配慮以外はすべて通常の職員として処遇する。
・障害者労使について過去にあった特筆すべき事例（*非公開可）
知的障害者雇用時の無連絡欠勤及び連絡不能ならびに勤務計画の無視。
・障害者の通勤への特別な配慮はあるか（車通勤許可や迂回ルート利用許可など）（具体的に）
車通勤はもちろん、公共交通機関利用における時刻表と勤務時間の連動許可。
・障害者の業務についての配慮はあるか？（仕事の種類、業務量、期限など）（具体的に）
障害の状況に応じてできる業務に限定した職務内容設定及び補助用具の配置。
・部署配属先の配慮はあるか（ある場合は具体的に。残業の少ない部署への異動を認める等）
当人の希望をもとに話し合いで配属を決定し、緊急的身体変化時に退勤できることとしている。
・障害者の転勤・出向・派遣先企業への対応はどうしているか
転勤・出向・出張はないが、希望により外部組織実施の研修を受講可能としている。
・障害者に自宅での勤務対応を認めているか（ある場合は具体的に）
自宅勤務可能な職務が存在していない。
・障害者の残業への特別な配慮はあるか
ある ・ ない（基本的に残業及び休日出勤は命じない）
・障害者の欠勤への特別な配慮はあるか
ある ・ ない

・ 障害者の始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度はあるか（時短制度）
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか
<input type="radio"/> いる ・ <input checked="" type="radio"/> いない（希望により就労時間の変動は許可している）
・ 障害者に所定労働時間を超えて労働させない制度や取り決めはあるか、また社規等に定めているか。
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない / 社規等で 定めている ・ <input checked="" type="radio"/> 定めてはいない
・ 勤怠労務関連に関わらず、障害者への配慮・定着のための取組みを講じているか
<input checked="" type="radio"/> 講じている ・ <input type="radio"/> 講じていない
・ 障害のある従業員の平均勤続年数（*非公開可）
2.1年
・ 障害者解雇の実績（ある場合はどのような背景でどのような経緯で解雇したか）（*非公開可）
解雇した実績はない。
・ 障害のある従業員の職業能力の開発及び向上のために情報提供を行っていることがあるか
特別な提供はないが、業務の手法についてはオンジョブで密着指導している。
・ 社内でメンタルヘルス対策の整備はされているか（ある場合は具体的に。産業医の設置状況等）
産業医を設置し、安全衛生委員会を開催するとともにメンタルチェックを実施している。
・ 障害のある従業員と定期的なヒヤリングはしているか（している場合は月間回数など具体的に）
毎日のモニタリング及び週1回の声かけヒヤリングを行っている。
・ 障害のある従業員の通院のために通院のための休暇等の制度があるか（あるいは通院のための特別措置を取っている場合は詳しく）
<input type="radio"/> 行っている ・ <input checked="" type="radio"/> 行っていない（勤務日勤務時間変更を自由に行えるようにしている）
・ メンタルヘルスにより休職した社員のための復職復帰プログラムがあるか
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない
・ メンタルヘルスによる休職から職場復帰する際に業務内容や業務体制の見直しを行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない

【身体障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 事業所には車いす用のトイレが設置されているか
<input checked="" type="radio"/> 設置されている ・ <input type="radio"/> 設置されていない ・ 障害者雇用の際には設置する予定
・ 下肢障害のある従業員のために設備の改修を行った実績はあるか。ある場合は詳しく。
<input type="radio"/> ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない ・ 障害者雇用の際には以下を設置する予定 当法人は介護施設のため改修の必要性がなかった。
・ 身体障害者が業務のパフォーマンスを上げるためのツール使用を認めているか（ある場合は具体的に）
<input checked="" type="radio"/> 認めている ・ <input type="radio"/> 認めていない ・ 障害者雇用の際には以下のツール使用を検討している

【知的障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 知的障害者がわかりやすいように作業スケジュールの掲示を行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない
・ 知的障害者がわかりやすいように作業の指示を行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない
・ 知的障害者の指導に関し、専任の指導者を置いているか
<input checked="" type="radio"/> 置いている ・ <input type="radio"/> 置いていない
・ 管理職は人間関係の処理が苦手な知的障害者への配慮や調整をしているか
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない

【精神障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 日々の勤務態度や勤怠状況の変化を把握するために仕組み等を持っているか
<input checked="" type="radio"/> 持っている ・ <input type="radio"/> 持っていない
・ 職場内で怒号が飛び交うことがないような穏やかな環境が整っているか
<input checked="" type="radio"/> 整っている ・ <input type="radio"/> 整っていない
・ 精神障害者に対し、毎日声掛けを行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない
・ 管理職は精神障害者が疲れた様子のときは休ませるなどの対応をしているか
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない

【発達障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・日々の勤務態度や勤怠状況の変化を把握するために仕組み等を持っているか
持っている ・ 持っていない
・口頭での指示の聞き取りが弱い発達障害者に対して、文書による指示などの対応を行っているか
行っている ・ 行っていない
・業務マニュアルを用意しているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には用意する予定
・感覚過敏のある発達障害者への対応を行っているか（行っている場合は具体的に）
行っている ・ 行っていない ・ 障害者雇用の際には以下の対応を検討している 入浴介助や食事介助における温熱環境の業務免除。

【聴覚・視覚障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・聴覚・視覚障害者と意思伝達の方法や合図を取り決めているか（手話、メール、肩をたたく等）
決めている ・ 決めていない
・補聴器を着用している聴覚障害者のために静かな座席を用意しているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には用意する予定
・視覚障害者がオフィス内を安全に歩けるように、床に障害物を置かないなどの対応をしているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には徹底する予定
・視覚障害者が外出や事業所内の移動をする際に他の社員がガイドを行う体制ができているか
できている ・ できていない ・ 障害者雇用の際には用意する予定

【本機構からの評点】

高齢者福祉・介護保険事業所運営という対人援助の必要な職場では、身体的精神的負担の大きさから応募する人材が少ないことと理解します。しかし、そのような状況の中、全ての人が就労可能となる労働環境を整備していくべきと考え、雇用環境整備に取り組む姿勢を高く評価いたします。今後は勤務時間等の調整や緊急的な早退や休暇時の他の職員の方々のカバー体制により、様々な障害のある方が、安心して就労できる機会がさらに広がることを期待いたします。

雇用環境整備/適正事業者認定（公開版）の取り扱いについて

1. 本制度は、本機構の定める「雇用環境整備/適正事業者認定制度要綱」に基づき公開並びに運営されているものです。
2. 本機構が障害者雇用の推進並びに適正な雇用環境整備と判断した調査項目を公開する（非公開事項を除き原則原文のまま）。特に優れた取組み・事象・事項・意識・内容等と判断したものについては本機構からの評点という形で審査員の感想を付したので、閲覧者又は育児・障害・エイジレス雇用のための環境整備のための参考にしていただければと思います。
3. 本申請者より申請があり、審査の結果、育児・障害・エイジレス雇用（申請科目により異なる）の促進を目指して、適正な雇用環境の整備がなされている又はその実現に努めていると判断された事業者を認定したものです。適正事業者とは関係法令に準じての適正値を保証するものではなく、雇用環境整備の推進・維持と本機構事業への賛同の意思を有し、本機構の求める雇用環境整備への前向きな取組みや活動を行っていると考えられ、本機構が広く周知したいと判断した事象・事項・内容等を有する事業者を指します。よって本認定の取得があったからといって認定者が関係法令等に違反のない組織又は違反を行わない組織、及び法律に則った適正な運営を行っているかを本機構が保証するものではありません。認定者と第三者の間で生じた問題事項に関して、本機構は両者に対し一切の責任を負わないものとします。
4. 本制度でいう「育児者」とは満 12 歳未満の子を持つ者をいう、「障害者」とは身体または精神に障害を持つ者をいう、「エイジレス」とは満 35 歳以上の全ての者を指す。
5. 本書は認定事業者の許可・承諾を得て公開しております。育児・障害・エイジレス雇用（申請科目により異なる）の取組みをしている企業・団体を探し就職活動をされている育児・障害・エイジレスのために、企業選択及び就業の参考になるよう公開することを目的とします。
6. ここに記載される内容と実情が異なっていることが発覚した場合は、認定は取り消され、本機構はその旨の公開をすることとします。
7. 本書に関する直接的な具体のお問い合わせは認定者の「雇用環境整備担当窓口（P1 参照）」へお問い合わせください。本制度に関するお問い合わせは下記「本機構」までお問い合わせください。

お問い合わせ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 TEL 03-3379-5597

〒160-0023 東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともえビル8F（オフィスタ内）

*本書類一式に記載されたすべての事項は本機構並びに申請者の許可なく無断転載・無断掲載をお断りします。