

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-2031062401	（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	株式会社ウィルウェーブ	
所在地	岡山県岡山市北区芳賀5303	
電話番号/FAX番号	086-238-6266	
ホームページアドレス	https://www.willwave.jp/	
代表メールアドレス	info@willwave.jp	
雇用環境整備問合せ窓口	富永 真由	
認定年月日/認定有効期限	認定 令和6年 6月 1日 / 認定有効期限 令和10年 3月 31日	

<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（労働者派遣事業を営む事業所に限り、派遣しているスタッフ5名を社員1名と計算可）
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/> 設置されている第Ⅱ種の雇用環境整備士名を列举（認定時点） 富永 真由

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	情報通信業		
事業内容	業務システム受託開発・運用保守 ITインフラ構築・運用保守 WEBホスティング スマートデバイス向けアプリ開発・運用保守		
事業所における従業員数（役員を除く）	13名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	13名		
従業員数			
2024年4月現在	合計	男性	女性
全従業員	13	6	7
内訳	正社員	4	2
	パート・アルバイト	1	3
	契約社員	1	2
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	43歳		
加入保険	雇用・労災・健康・厚生		
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（ ）名		

（フォントサイズ10.5のMS明朝体で統一してください、ページ制限なし、表や図などをこの中に入れても構いません）

* 印の設問は非公開可能です。非公開を希望しても不利益になる審査とはいたしません。

【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

在宅勤務システムエンジニアの求人を出す際に、パソコンを使う業務で出社の必要性がほとんどないことから、車椅子の方などでも問題なく業務を行なっていただけるのではないかと思ったことがきっかけ

② 課題

身体障害者の方に関しては配慮すべきことが何となく想像できるが、その他の障害の方へのサポートはまだ手探り状態であること

③ 目標

事業規模がもっと大きくなって人手にも余裕ができてきたら、他の種類の障害の方についてもサポート方法などを検討していきたい

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

在宅勤務システムエンジニアの障害者求人を出していた
出張対象からは基本的に外して採用
通院やリハビリによる欠勤や遅刻早退の相談には柔軟に応じ、人事評価上のマイナスとはしない

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）

約半年前、身体障害者の方を初めて採用できた
元々障害者枠に限らず、弊社のシステムエンジニアは通常枠も基本的に在宅勤務での募集であり、パソコン操作は全く問題がないため、入社してからも健常者とほとんど遜色なく業務を行なっている

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

今後も求人を出す際は、身体障害者の方の選考・採用を積極的に行っていく
入社後も、困ったことはないか定期的な面談などで確認を行う

その他の障害者雇用についてもまずは人事担当が勉強をして配慮の方法などを学んでいく
将来的に、事業規模が大きくなって人員に余力ができたなら、身体障害以外の障害者雇用も検討していきたい

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
知識や情報の収集、採用面接時に同席、必要な配慮の検討、入社後の定期面談担当など
・ 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
他種類も取得できてから周知予定だが、一部報告している社員には雇用環境を良くしたいという気持ちが伝わっていると思う
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
顧問社労士
・ 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 （把握していない）
・ 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
障害の状況を理解し、プライバシーに配慮した上で社内周知しておく
・ 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）
ない
・ 事業者として障害者の採用における知識又は制度としてどのようなものがあるか
知識や制度はまだ勉強中であるが、通院の相談など気軽にできる環境
・ 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）
在宅勤務・出張対象から外す 業務の上で配慮すべきことを本人に確認の上、実現可能かどうか社内検討を行う 可能であればあとは健常者と同じ採用基準

・ 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）
通院やリハビリなどによるお休みや遅刻早退などは柔軟に対応、 欠勤となっても人事評価上のマイナスとはしない
・ 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）（*非公開可）
雇用実績（ 1 ）人 / 障害者従業員数（ 1 ）人 / 障害者雇用率（ 10 ）%
・ 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（*非公開可）
正社員（ 0 ）% / 契約社員（ 100 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 0 ）%
・ 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
・ 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 %（ 2024年4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： 人事担当 ） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="radio"/> いる ・ 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 ・ 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 ・ いない
・ 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
柔軟に配慮を行なっている
・ 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）
在宅勤務、特殊な椅子を用いての業務や、顧客打ち合わせ時など社外の人とオンカメラで接する場合を除き、作業時はカジュアルな服装での業務を許可する など
・ 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）
ない
・ 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
認定を受けたことをHPや求人票でもアピールし、安心して選んでもらえるようにする

【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
求人を出す際に部署担当者とも相談をして、上司の意見もきちんと確認をする このような障害であれば受け入れ体制に問題ない、というようなことを確認の上、求人を出している いきなり押し付けるのではなく双方の意見に配慮することで、理解を得ている
・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
これから検討していく。まずは人事担当の情報収集から
・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 () ・ 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。
不利益な取扱いは発生していない
・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）
特になし
・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）
もし、本人が希望した上で出張することになれば、可能な移動方法をヒヤリング&許可する
・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）
今のところは障害を理由とする業務への影響は出ていないため、健常者と同条件
・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）
専門的な職種で、募集時点で配属部署が決まっているため特になし。残業への配慮は個別に行う
・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・派遣などはない
・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）
認めている
・障害者の残業への特別な配慮はあるか

<input checked="" type="radio"/> あり ・ <input type="radio"/> ない ※障害者に限らず個々の事情によって相談に応じ、必要な配慮をしている
・障害者の欠勤への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> あり ・ <input type="radio"/> ない ※通院やリハビリなどによる欠勤は人事評価上のマイナスとしない
・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"/> あり ・ <input type="radio"/> ない ※障害者専用の制度ではないが、短時間正社員制度は導入済み
・フレックスタイム制度は導入されているか
<input checked="" type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> いない
・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 type="radio"/> あり ・ <input checked="" type="radio"/> ない / <input type="radio"/> 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）
0.5 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）
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
他社員と同様
・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）
部署外の（直属の上司ではない）相談窓口を設けて入社時に案内。その後も人事担当が個別面談を行う
・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）
している。入社時・入社1ヶ月後・入社半年後、その後は必要に応じて
・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 ※都度柔軟に相談に応じて許可している
・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 type="radio"/> している ・ <input checked="" 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。
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 現在、事務所建物内は元々バリアフリー また、そもそも在宅勤務を前提とした採用を行っているため、ご自宅で業務を行なっていただける環境
・ 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 本人より申し出があれば、基本的に認める 特殊な椅子を用いて楽な体制、カジュアルな服装での業務

【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 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 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 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 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 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 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 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ときは休ませるなどの対応をしているか
<input 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

【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

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）。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り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）の取り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

*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。