

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-2002031602（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	医療法人社団 健仁会 船橋北病院
所在地	千葉県船橋市金堀町5-2-1番地36
電話番号/FAX番号	047-457-7151 / 047-457-7161
ホームページアドレス	http://kenjin.or.jp/funabashikita/
代表メールアドレス	funabashikita@kenjin.or.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成28年3月31日 / 認定有効期限 平成31年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	事務部 相川 敏久(TEL. 047-457-8003 (内線218))

<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） 相川 敏久（第Ⅱ種）、坂井 桂一（第Ⅱ種）、市原 郁夫（第Ⅱ種）、大野 純子（第Ⅱ種）

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	医療業		
事業内容	精神科病院の運営		
事業所における従業員数（役員を除く）	347名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	561名		
従業員数			
2016年 3月現在	合計	男性	女性
全従業員	347名	110名	237名
内訳	正社員	81名	192名
	パート・アルバイト	21名	11名
	契約社員	8名	29名
	派遣社員	0名	5名
従業員平均年齢	44.6 歳		
加入保険	厚生年金保険、健康保険、雇用保険、労災保険		
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（ 4 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 0 ）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 障害者雇用促進法が推進される中、当院では以前から法定雇用率未達の状況が継続しており今後の制度、基準改定を視野に入れると、職場全体的かつ早急な対応が必要であるとの提起がなされていた。
- ②課題 共に働く職員が、障害に対する偏見を無くし、障害者雇用への認識を根付かせていく必要があること。また、障害の特性にあった指導法や対応方法を現場レベルで習得させることが、雇用を定着させる為に重要である。
- ③目標 病院という特性上、専門分野の資格者を配置する必要があるが、それ以外の分野においては職種を限定せず、多様な人材の雇用を進める。また、既存の枠にとらわれず、新たな業務の創出や、勤務パターンの作成を検討する。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

近々、障害者雇用プロジェクトを立ち上げ、作業療法士など既存のスタッフの協力を得て、より具体的な仕事の内容、進め方を検討する。
また、近隣の障害者就業支援センターなどにジョブコーチの依頼も検討し、雇用時のミスマッチや就業後のフォロー体制に対してのノウハウを習得する。

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）

病院全体での取り組みがようやくスタートした状態であることから、効果については今後の採用の状況を見て、活動の内容を随時再検討していく。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

前述したとおり、新規のプロジェクトや、関係機関や専門員との連携により、雇用の実現に向けた取り組みを病院全体で推進する。
法人としての法定雇用率達成に向けて、他の事業所とも担当者間での情報共有を行い、3年程度を目途に改善を実現したい。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
労務管理部門や就労予定部門責任者側の受け入れに際しての心構えを含めた教育段階から始めている。導入間もない為、具体的な雇用環境整備士による啓発活動については今後検討。
・ 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） ・ <input checked="" type="radio"/> 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
役割、待遇等を含め、現在はまだ認知不足である為、特別な評価は受けていない。今後、全体会議等を通じて周知を図る必要がある
○雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
無し（精神障害者、発達障害者、知的障害者への対応方法については精神科病院の特性上、精神医や精神保健福祉士からの助言を得られる環境にある）
・ 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 ・ <input checked="" type="radio"/> 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
環境整備継続に向けた定期的な意見交換会の実施
・ 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 ・ <input checked="" type="radio"/> 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 ・ <input checked="" type="radio"/> 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
<input checked="" type="radio"/> 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） ・ <input checked="" type="radio"/> 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）
無し
・ 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
ハローワーク主催のセミナーへの参加促進

○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）
障害の程度を考慮したコミュニケーション能力の有無により、協調性を考慮した採否基準を設けている また、適正な勤務場所への配属となるよう考えて対応している。
◎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）
業務説明において、口頭指示を止め、メモや表、マニュアルを用いて伝わりやすい方法に変更
・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（ 4 ）人 / 障害者従業員数（ 1 ）人 / 障害者雇用率（ 0.86 ）%
・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（ ）% / 契約社員（ 100 ）% / 派遣社員（ ）% / アルバイト・パート（ ）%
○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（ ）% / 精神障害（ 100 ）% / 知的障害（ ）% / その他（ ）%
◎「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
ハローワークによる合同説明会等での積極的なPR活動 就労支援事業所や特別支援学校からの就労体験等の受入れ
・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%（ 年 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：事務部総務課） ・ 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
<input type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> 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
業務量の調整や、マニュアルの作成
○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）
バリアフリー化の推進や通路の滑り止め加工処理、手すりの設置
・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）
船橋市障害者実習奨励金
・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
未定（今後検討予定）

【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。
<input checked="" type="radio"/> 含んでいる ・ <input type="radio"/> 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
・セミナー等への参加促進。 ・院内における研修の実施（予定）
◎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
<input checked="" type="radio"/> 受講させている ・ <input type="radio"/> 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
現在は管理職を中心に実施している体制を、今後は一般職員へと普及させていく
○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
<input checked="" type="radio"/> 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。
不利益無し。共に働く職員に対しての障害の種類（程度）、特徴、対応方法などの伝達
・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）
無
・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）
無（全職員対象に車通勤を許可しており、個々の状況を考慮している）
○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）
個人の能力にあった業務量の調整又は削減
○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）
創造的業務を避け、単純な指示で完遂できる配属先を選定
・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
無
・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）
認めていない
○障害者の残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・障害者の欠勤への特別な配慮はあるか
ある ・ <input checked="" type="radio"/> 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）
ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <input checked="" 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。
ある ・ <input checked="" 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）
無
・ 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
無
<input checked="" type="radio"/> 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）
メンタル専門の産業医を配置し、早期発見、早期対応を心掛けている
<input checked="" type="radio"/> 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）
2～3ヶ月に1回程度のヒヤリングを実施
・ 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）
行っている ・ <input checked="" type="radio"/> 行っていない
<input checked="" type="radio"/> 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
<input checked="" type="radio"/> 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 checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない ・ 障害者雇用の際には以下を設置する予定 院内各所において手すりの設置
○ 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 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 checked="" 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 type="radio"/> 行っている ・ <input checked="" 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 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

【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】

雇用環境整備士を4名配置し障害者雇用を推進していこうとする意欲を評価しました。精神科病院という特性上、知識とノウハウを持つ職員の方々が多いため、今後の雇用率の向上を期待しております（障害者雇用率を増やす必要があります）。就労支援事業所や特別支援学校からの就労体験等の受け入れは特に高い評価をすべき点と思います。これは雇用する側・雇用される側にとっても貴重な体験です。引き続き就労体験の受け入れをされることを期待します。

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するうえで審査員が、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「◎」を、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「○」を付しました。閲覧者又は障害者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、障害者雇用の促進を目指して、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值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否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は負わないものとします。
4. 本制度でいう「障害者」とは、身体障害・発達障害・精神障害等の全てを指す。
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。障害者雇用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障害者ために、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）