

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-2013111811（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	医療法人 仁心会 西原保養院
所在地	鹿児島県鹿屋市西原2-29-22
電話番号/FAX番号	0994-43-1783 / 0994-43-1784
ホームページアドレス	http://www5.synapse.ne.jp/hoyouin/
代表メールアドレス	hoyouin-n@po5.synapse.ne.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成30年11月1日 / 認定有効期限 令和10年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	事務所 ・ 宮内 秀暢

<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） 宮内 秀暢 / 上温湯 真紀（第Ⅱ種）

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	病院（医業）			
事業内容	精神科・心療内科（外来診療） 精神科・心療内科（入院診療）			
事業所における従業員数（役員を除く）	124 名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	603 名			
従業員数				
30年 7月現在	合計	男性	女性	
全従業員	125	30	96	
内訳	正社員	117	29	90
	パート・アルバイト	7	1	6
	契約社員	0	0	0
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	50.6 歳			
加入保険	社会保険 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（ 2 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 2 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 2 ）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

- ・ 今後、国の指針に対応した雇用体制の確立を行なう必要性があると感じたため。

②課題

- ・ 障害者に対する健常者職員の理解度の向上。
- ・ 障害者においても身体障害者・精神障害者・知的障害者との特性の異なる障害特性及び個人における特性の理解を得ることが難しい。
- ・ 健常者の雇用と比べ、障害者の雇用における企業側のメリットとデメリットの差（デメリットが現状では大きい）の補填。

③目標

- ・ 障害者に対する理解を職員へ得られるようにする。
- ・ 障害者が働きやすく、差別を感じないような職場環境の調整。
- ・ 健常者職員よりも障害者職員の方が効率の良い業務等の開発。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・ 主に管理職者における障害者雇用に関する理解向上のための研修参加の実施。
- ・ 障害者が働きやすい環境作りを行なうため、当人（障害者）への定期的な面談の実施。
- ・ 障害者が職場にて困ったことや悩み等が相談できるようなサポート体制の拡充として、相談窓口及び専任者（社会福祉士資格を持った精神保健福祉士）の配置。

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）

- ・ 少しずつではあるが、障害者雇用に対する理解が高まってきていると感じられる。
- ・ 障害者自身が「働きやすい」と言ってくれる機会が少しずつではあるが増えてきている。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・ 企業の方針として障害者雇用の促進を打ち出し、職員全員が障害者雇用及び障害者に対する理解を高められるよう外部研修への参加だけでなく、院内研修にて行なっていく。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
障害者の雇用環境に対しての調整・整備を行なっている。
・ 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） ・ ④
・ 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
現状においては、あまり認知度はない。一方で、総務部経由等で相談のあった者からの評価は高い。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
なし
・ 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 ・ ①
・ 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
なし
・ 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 ・ ②
・ 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 ・ ③
・ 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 ・ ④

【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) ・ <u>取得していない</u> ・ 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)
なし
・ 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
障害者の障害特性や、障害者における社会資源及び制度に対する知識等
・ 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)
・ トイレ、エレベーター等の施設環境においてバリアフリーとなっている。 ・ 雇用後の支援者として、社会福祉士資格も有する精神保健福祉士が数名配置されている。
・ 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)
・ 個々の障害特性に応じた部署への配属等の配慮。 ・ 社会福祉士資格を有する精神保健福祉士スタッフの支援体制の確保。
・ 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 (2) 人 / 障害者従業員数 (2) 人 / 障害者雇用率 (1.6) %
・ 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 (1.6) % / 契約社員 (0) % / 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 () % / 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
・ 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 % / 障害者社員における割合:比率 % (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。
<u>有</u> (部署名:総務部・相談部) ・ 無 / キーパーソンは <u>いる</u> ・ 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
<u>ある</u> ・ 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
・ 障害特性に応じて、部署内においても作業内容を限定する等の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）
・ 所属する部署長に対する個々の特性に合わせた業務改善等の指導の徹底 ・ すぐに相談が可能な環境作り ・ トイレやエレベーター等におけるバリアフリー化の推進
・ 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）
・ 特定救職者雇用開発助成金 ・ 障害者職場定着支援奨励金
・ 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
・ 障害者雇用における知識を主に各部署の所属長（管理職）が得られるような研修への参加を行なうことで、企業側の障害者雇用への理解度を高める。

【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
・ 障害者の配置部署における同僚・上司を障害者雇用のための研修会へ参加させている。 ・ 支援を行なうスタッフにより、障害者と定期的な面接を行ない、その中での障害者の意見等を踏まえ、上司へ指導を行なっている。
・ 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
・ 数名であるが、研修への参加実績あり
・ 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（社会福祉士資格を有する精神保健福祉士） ・ 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。
・ 給与面も含め、健常者と同様の取扱いとなっている。 ・ 配属先の部署長及び障害者本人へ定期的なヒアリングを行なうことで、特に人間関係（差別等）における予防及び早期対処として介入がすぐにできるようにしている。

・ 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）
・ 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）
・ 現状では特別な配慮は行なっていないが、必要であれば検討する。
・ 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）
・ ある。具体的には、その者の能力に応じた業務内容を所属長及び障害者本人と検討する。
・ 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）
・ 障害者本人及び所属部長の意向があれば検討可能。
・ 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
・ 当院においては、転勤・出向・派遣先企業については非該当。
・ 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
ある ・ <u>ない</u>
・ 障害者の欠勤への特別な配慮はあるか
ある ・ <u>ない</u>
・ 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 ・ <u>ない</u>
・ フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <u>いない</u>
・ 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 ・ <u>ない</u> / 社規等で 定めている ・ <u>定めてはいない</u>
・ 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
<u>講じている</u> ・ 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）
1.8 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）
・ なし。
・ 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
・ 過去の実績においてはなし。

・ 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）
・ 衛生委員会の設置（産業医の設置も含む）。
・ 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）
・ 1回/月の定期的なヒヤリングを実施している。
・ 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）
行っている ・ <u>行っていない</u>
・ 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
している ・ <u>していない</u>
・ 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
<u>行っている</u> ・ 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
<u>設置されている</u> ・ 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。
<u>ある</u> ・ ない ・ 障害者雇用の際には以下を設置する予定
・ 建物の建直し時に、車椅子及び歩行器等の使用者に使い易い障害者用トイレや手すり、廊下の幅を広くする等の設備としている。
・ 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）
認めている ・ 認めていない ・ <u>障害者雇用の際には以下のツール使用を検討している</u>
・ 現状では特記したツールを使用する者はいないが、今後そのようなツール使用の希望や必要性がある際には導入を検討したいと考えている。

【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
<u>行っている</u> ・ 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
<u>行っている</u> ・ 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
<u>置いている</u> ・ 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
<u>している</u> ・ 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
<input checked="" type="radio"/> 持っている ・ <input type="radio"/> 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
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない
・ 業務マニュアルを用意しているか
<input type="radio"/> している ・ <input checked="" type="radio"/> 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）
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない ・ <input checked="" type="radio"/> 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）
<input checked="" type="radio"/> 決めている ・ <input type="radio"/> 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
<input type="radio"/> している ・ <input checked="" type="radio"/> 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
<input type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない ・ <input checked="" type="radio"/> 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
<input checked="" type="radio"/> できている ・ <input type="radio"/> できていない ・ <input checked="" type="radio"/> 障害者雇用の際には用意する予定

【本機構からの評点】

少なくとも1.8年前からの雇用実績があり、正社員雇用及び給与面も含み健常者と同様の処遇で雇用していることを評価いたします。障害者職員との面談による定期的なヒアリングを実施している点でも、雇用環境整備の基本的な対応が十分に行われています。今後は全職場での障害者雇用に対する理解をさらに広めるとともに、障害者雇用を促進されることを期待しております。

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。