

## 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-2016041908（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	医療法人 杏園会
所在地	愛知県名古屋市熱田区比々野町32番地
電話番号/FAX番号	052-682-3077 / 052-682-3374
ホームページアドレス	<a href="http://www.kyoenkai.or.jp">http://www.kyoenkai.or.jp</a>
代表メールアドレス	info-itohsp@kyoenkai.or.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 平成28年3月19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	総務部 人事課 田中 光晴(TEL. 052-682-3077)

<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）	
田中光晴（第Ⅱ種）他8名	

## 【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	医療・介護		
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医療機関</li> <li>・ 介護老人保健施設</li> <li>・ 通所リハビリテーション</li> <li>・ 通所介護</li> <li>・ 居宅介護支援</li> <li>・ 住宅型有料老人ホーム</li> </ul>		
事業所における従業員数（役員を除く）	753 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	753 名		
従業員数			
平成31年4月現在	合計	男性	女性
全従業員	753	311	442
内訳	正社員	242	381
	パート・アルバイト	69	61
	契約社員	0	0
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	41.0 歳		
加入保険	雇用・健康・厚生・労災保険		
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（ 8 ）名、 第Ⅱ種資格者（ 9 ）名、 第Ⅲ種資格者（ 9 ）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

- ・新規施設の開設等、法人規模のここ数年の急速な拡大に、障害者雇用が追い付かず、法定雇用率を大きく割ることになり、障害者雇用の推進を図ることとなった。

#### ② 課題

- ・受け入れ可能な職種の選定
- ・受け入れ部署職員の障害者雇用に対する理解

#### ③ 目標

- ・障害者受入体制の強化
- ・障害者法定雇用率の達成

### 2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・各部署への障害者雇用に対する聞き取り調査
- ・各部署責任者への、障害者雇用の必要性の周知
- ・ハローワーク・学校への積極的な求人活動

### 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）

- ・障害者の採用人数の拡大
- ・障害者法定雇用率の達成

### 4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・障害者の離職率の減少
- ・各事業所に最低1人以上の障害者の雇用

**【雇用環境整備士・認定制度関連】**

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
定期的な情報共有を進めていく
・ 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
<input checked="" type="checkbox"/> (最多単位取得者 9 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
一定の評価を得られる様に取り組んでいます
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
産業医・第一種衛生管理者
・ 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 type="checkbox"/>
・ 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
さまざまな取り組みについて、積極的に情報交換していきたい。
・ 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 ・ <input type="checkbox"/>
・ 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 type="checkbox"/>
・ 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 ・ <input type="checkbox"/>

**【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 type="checkbox"/> ・ 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)
特になし。
・ 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
管理職出席の運営会議等で、制度情報提供し、制度の理解の周知を行っている。
・ 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)
障害者の養成学校や公共職業安定所への障害者雇用としての求人公開を広く行っている。
・ 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)
個々の状況に合わせた勤務の配慮や環境の配慮を行っている。

・ 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（ 6 ）人 / 障害者従業員数（ 10 ）人 / 障害者雇用率（2.7）%
・ 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（70）% / 契約社員（ ）% / 派遣社員（ ）% / アルバイト・パート（30）%
・ 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
障害者の雇用している。
・ 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%（ 31年 3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="checkbox"/> （部署名：総務部 人事課） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="checkbox"/> いる ・ <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> 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 checked="" type="checkbox"/> いる ・ <input type="checkbox"/> 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
視覚障害・肢体不自由・聴覚障害・心臓機能障害等の障害に応じて、日常生活動作の状況を加味して、勤務配慮している。
・ 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）
視覚障害者へは、ガイド役の担当職員の配置・エレベーター利用（点字）・照明の明るさ等に配慮。
・ 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）
特定求職者雇用開発助成金（障害者）
・ 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
特になし。

### 【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 ・ <input type="checkbox"/> 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
定期的な職場巡回による障害者への理解と啓蒙活動している。
・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
<input checked="" type="checkbox"/> 受講させている ・ <input type="checkbox"/> 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
労働局主催のセミナー等への参加
・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（産業医・第一種衛生管理者） ・ 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。
不利益な取り扱いの実績はない。
・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）
争議実績はない。
・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）
本人からの希望があれば、車通勤許可や迂回ルート利用許可
・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）
個々の状況に合わせた勤務の配慮や環境の配慮を行っている。
・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）
個々の状況に合わせた勤務の配慮や環境の配慮を行っている。
・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
特段本人の希望以外は、異動・出向実績はない。
・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）
事業の性質上、対応が不可能である。
・障害者の残業への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> ない
・障害者の欠勤への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="checkbox"/> ある ・ <input type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> ある ・ ない / 社規等で 定めている ・ <input type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> 講じている ・ <input type="checkbox"/> 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）
2.6 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）
特になし。
・ 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
内部の全体研修や勉強会への参加
・ 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）
産業医や第一種衛生管理者・メンタルヘルス管理者・事業場内メンタルヘルス推進担当者の配置
・ 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）
部門長による定期巡視等における声掛け等
・ 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 type="checkbox"/> 行っていない
・ 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="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> していない ※現状、対象者なし
・ 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 type="checkbox"/> 行っている ・ <input type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> 設置されている ・ <input type="checkbox"/> 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 type="checkbox"/> ない ・ <input type="checkbox"/> 障害者雇用の際には以下を設置する予定 ( )

- ・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 ・ 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

行っている ・  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

行っている ・  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

置いている ・  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

している ・  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

持っている ・  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

整っている ・  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

行っている ・  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

している ・  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）
<input checked="" type="checkbox"/> 決めている ・ <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> していない ・ <input checked="" type="checkbox"/> 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 checked="" type="checkbox"/> している ・ <input type="checkbox"/> していない ・ <input type="checkbox"/> 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="checkbox"/> できている ・ <input type="checkbox"/> できていない ・ <input type="checkbox"/> 障害者雇用の際には用意する予定

**【本機構からの評点】**

短期間のうちに採用活動を進め、法定雇用率を達成したことを高く評価いたします。視覚障害、肢体不自由、心臓機能障害等個々の障害の状況に応じて勤務配慮を行っていることも就業継続に繋がっていると思われます。今後、長期の就業定着に向けた取り組みを継続して行わ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。