

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-2024122001（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	一般社団法人HRCplus
所在地	宮崎県日向市上町1番地
電話番号/FAX番号	0982-55-7005 / 0982-55-7004
ホームページアドレス	http://hrcplus.or.jp
代表メールアドレス	kurogi@hrcplus.or.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 2020年12月1日 / 認定有効期限 2027年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	管理者 黒木聖子

☒	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
☒	設立から満12ヵ月を経過している
☒	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
☒	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
☒	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
☒	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） 黒木聖子（Ⅱ種） ・ 山田志織（Ⅱ種）	

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）		障がい者福祉サービス		
事業内容		就労継続支援A型事業所		
事業所における従業員数（役員を除く）		18 名		
総事業所における従業員数（役員を除く）		18 名		
従業員数				
令和2年11月現在		合 計	男 性	女 性
全 従 業 員		18	12	6
内 訳	正 社 員	5	3	2
	パート・アルバイト	13	9	4
	契 約 社 員			
	派 遣 社 員			
従業員平均年齢		40.8 歳		
加 入 保 険		事業活動総合保険、賠償責任保険 厚生年金保険、協会けんぽ、中小企業退職金共済、雇用保険		
雇用環境整備士の設置状況		第Ⅰ種資格者（ ）名、 第Ⅱ種資格者（ 2 ）名、 第Ⅲ種資格者（ ）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

当法人は障がい者総合支援法に基づき就労継続支援A型事業所を運営しています。法人理念に「桜梅桃李」を掲げ、いずれも独自の美しい花を咲かせることからいろいろな特性や障がいがあってもありのままの姿で一人の人間として生き抜いていける力を培えるよう日々支援を行っているが、障がいのある方が働きやすい環境を提供していくために労働環境を整備していく必要があると考えたため。

②課題

支援する立場にある者が、それぞれの障がいの特性に合った指導法や対応方法を習得させることにより障がい者の就労が安定し継続していくために必要である。

③目標

既存の枠にとらわれず、新たな業務の創出や、販路拡大をすることにより、雇用拡大につなげる。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・労働関係法に基づく短時間勤務及びその他、通院等による休暇を取りやすくした。
- ・勤務時間中であっても身体状況の変化による即時退勤を認めた。
- ・本人の身体的、精神的状況による希望を優先した個別計画を作成。

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）

- ・職員の自己啓発が活発に行われ、特性に対する理解が深まってきた。

※組織全体としての取り組みがようやく安定してきた状態であることから今後の状況をみて随時検討していく。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・より細やかなフォロー体制を構築していく。
- ・PDCAサイクルによる労働環境の改善を図る。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
法人内の制度構築や助言、指導を行っている。整備すべき課題や改善点などを明確にし、今後取り組んでいく。
・ 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
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
雇用環境に関わる専門職としての存在である。今後は支援にあたる職員の全員が取得予定である。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
安全衛生推進者・障がい者職業生活相談員・社会福祉士・看護師・ジョブコーチ
・ 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
相手側の雇用環境の取り組みを聞き、自社の参考にしていきたい。
・ 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 ・ 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）
就労継続支援A型事業所（宮崎県指定）
・ 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
障がい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）
採否基準については設けていない。配慮の観点から本人の生活環境や既往歴、身体状況においては面接時に詳しく聞き取りを行い、本人の希望の詳細を把握している。

・ 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）
業務内容の説明を行う際、写真や図付きのマニュアルを用いてわかりやすい方法で説明を行っている。 また身体の状態に応じた補助具を提供している。
・ 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（ 24 ）人 / 障害者従業員数（ 13 ）人 / 障害者雇用率（ 72.2 ）%
・ 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（ 0 ）% / 契約社員（ 0 ）% / 派遣社員（ 0 ）% / アルバイト・パート（ 100 ）%
・ 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（ 7.6 ）% / 精神障害（ 38.4 ）% / 知的障害（ 54.0 ）% / 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
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 %（ 2020 年 11 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。
☒ 有（部署名： 管理者 ） ・ 無 / キーパーソンは ☒ 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
☒ 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
作業内容や就労時間を調整している。
・ 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）
連絡事項の可視化、個人の能力、技能に合った業務内容の確立
・ 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）
キャリアアップ助成金・障害者雇用報奨金
・ 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
職員の障がい特性理解の推進を図る

【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
・ 障がい特性に関する勉強会や、関連資格の取得。 ・ 作業評価、面談の内容などの情報を共有する
・ 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
研修への積極的な参加
・ 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 () ・ 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。
不利益な扱いはない。本人に対する配慮以外は全て社員と同様に処遇している。
・ 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）
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）
自家用車での通勤の許可。悪天候時は送迎を行っている。（希望者）
・ 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）
障がいに応じ業務内容を設定している。
・ 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）
本人の希望をもとに決定してる。
・ 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・派遣等はない。
・ 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）
自宅勤務可能な業務がない。
・ 障害者の残業への特別な配慮はあるか
ある ・ ない 基本的に残業はない。

・ 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）
☒ ある ・ ☐ ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか
☒ いる ・ ☐ 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 ・ ☐ ない / 社規等で ☒ 定めている ・ ☐ 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
☒ 講じている ・ ☐ 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）
3.4 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
本人を支援する関係機関との連携を密に図っている。業務に関しては1グループに1名支援員を配置。
・ 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）
毎日の体調確認・観察を実施している。
・ 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）
毎日声掛けを行い定期的にモニタ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 ・ ☐ 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
☒ している ・ ☐ 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
☒ 行っている ・ ☐ 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
設置されている ・ <u>設置されていない</u> ・ 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 ・ <u>ない</u> ・ 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）
<u>認めている</u> ・ 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
<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
<u>持っている</u> ・ 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
<u>整っている</u> ・ 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
<u>行っている</u> ・ 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
<u>している</u> ・ 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 安全具に関しては作業上、必要な物であるため本人の希望を聞きながら本人に合ったものを用意して 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】 雇用の予定はない

・ 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に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。