

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-2014041902（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	GMOドリームウェーブ株式会社
所在地	〒880-0801 宮崎県宮崎市老松2丁目2-1 GMO hinataオフィス
電話番号/FAX番号	0985-61-5730 / 0985-61-5731
ホームページアドレス	https://internet.gmo/recruit/dreamwave/
代表メールアドレス	support@dreamwave.gmo
雇用環境整備問合せ窓口	業務本部・鬼東 幸佑
認定年月日/認定有効期限	認定 2019年4月1日 / 認定有効期限 2028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）

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）	
鬼東 幸佑	

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	73 広告業			
事業内容	インターネット広告支援事業 管理部門業務支援事業			
事業所における従業員数（役員を除く）	56名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	56名			
従業員数				
2026年 2月現在	合計	男性	女性	
全従業員	56	33	23	
内訳	正社員	32	18	14
	パート・アルバイト	0	0	0
	契約社員	24	15	9
	派遣社員	0	0	0
従業員平均年齢	30.9歳			
加入保険	健康保険 厚生年金 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			

（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

特例子会社としてGMOグループの障害者雇用をより推進し、安心して長く安定的に働ける環境整備のため

② 課題

多様な希望や特性等に対応した障害者の受入と環境整備の拡充

③ 目標

障害当事者の希望や特性を活かし、安心して長く働き続けられる環境を整備することも含めた「雇用の質の向上」

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・入室用スロープを設置したオフィスへ移転
- ・多機能トイレの設置
- ・オフィス全室スライドドア設置
- ・休憩スペース、集中スペースの設置
- ・手帳疾患診察の通院休暇付与
- ・午前、午後の固定休憩時間
- ・口頭以外のコミュニケーション手段の構築

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）

- ・歩行障害、車椅子利用者の実習参加、会社見学の増加
- ・支援学校及び父母からの見学希望
- ・勤怠出勤率の向上
- ・過集中による疲労の軽減
- ・病院診察の定期受診安定化
- ・ソーシャルスキル懸念者との良好な支援関係構築

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・付加価値の高い業務領域の拡大
- ・多様な障害のある方の受入促進
- ・テレワークの導入検討
- ・障害者の定期的な採用活動の継続

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
就労安定の技能習得の支援業務、業務領域拡大のための投資検討
・ 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
特になし
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
社会福祉士、精神保健福祉士、企業在籍型職場適応援助者、障害者職業生活相談員、産業医（非常勤）
・ 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
お互いの取組内容を確認、把握し、必要に応じて情報交換することで互いの環境整備に役立てたい
・ 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 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）
子会社特例認定申請の承認
・ 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
厚生労働省 福祉教育医療から雇用への移行推進事業の職場実習事業の活用
・ 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）
職場実習プログラムによる採用基準の平準化と明確化

・ 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）
担当支援者の選定、バディ制度（業務指導）、就労定着支援機関との定期面談 通院休暇（年次有給と別付与）、企業在籍型・配置型職場適応援助者の選定と支援
・ 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（ 56 ）人 / 障害者従業員数（ 46 ）人 / 障害者雇用率（ 82 ）%
・ 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（ 50 ）% / 契約社員（ 50 ）% / 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（ 20 ）% / 精神障害（ 71 ）% / 知的障害（ 9 ）% / 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
対象外
・ 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）
1名 全社員での割合：比率 1.7% / 障害者社員における割合：比率 2%（ 2026年 2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： ） ・ 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
<u>いる</u> ・ 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
必要に応じて個別面談し、障がい適性に合う業務設定・定着支援事業者、主治医と面談
・ 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）
バリアフリーオフィス設備（入口スロープ、全スライドドア、多目的トイレなど）
・ 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）
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
・ 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
テレワークの雇用創出、障害者職業訓練委託事業の実施、障害者向けPCスクール創設

【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
定期的な進捗管理（メンバーコンディション、採用状況、生産性推移）
・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
厚生労働省 精神・発達障害者しごとサポーター受講・職業リハビリテーションセンター研究発表会参加
・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（障害者職業生活相談員・公益通報者保護法相談窓口） ・ 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。
人種・国籍・性別・学歴・言葉・宗教・その他個人特性などすべての差別を排除する実力の人事考課 公益通報者保護法相談窓口によるハラスメント通報窓口設置と月2回の継続広報
・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）
・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）
マイカー通勤制度あり、自転車通勤の通勤手当支給あり
・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）
個人特性にあった業務量の分散化、急な欠席による補助体制の整備（同業務3人担当制）
・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）
就労安定と技能習得に応じて勤務時間の調整と変更、全部署とも残業無し
・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・出向が原則なし
・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）
有事の自宅業務実現のためのVPN接続環境の設置

・ 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
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input 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）
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか
<input type="radio"/> 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。
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input 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）
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
障害者職業生活相談員の受講 PC技能習得のためのチュートリアルeラーニング コンプライアンス研修のeラーニング
・ 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）
産業医設置、定期健康診断時のストレスチェック
・ 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）
実施している（毎日日報によるやり取りや定期的な面談）
・ 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 checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 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 checked="" type="radio"/> している ・ <input 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。
<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 オフィス移転時のバリアフリーオフィスの設備設置 (入חסロープ、全スライドドア、多目的トイレなど)
・ 身体障害者が業務のパフォーマンスを上げるためのツ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ル使用を検討している 高画質据置型拡大読書器、PC-Talker ソフトの利用等、その他配慮と認められる器具全般

【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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 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 checked="" type="radio"/> している ・ <input 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 ・ 障害者雇用の際には以下の対応を検討している イヤーマフ利用可、ノイズキャンセルイヤホン利用可、業務集中スペースの設置

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