


綾羽株式会社

| | | |
|---|---------|--|
|  | ●主たる事業 | その他のサービス業 |
| | ●事業の内容 | 不動産賃貸・管理 |
| | ●所在地 | 滋賀県大津市におの浜1-1-3 |
| | ●ホームページ | https://ayaha.co.jp https://sigasiga.jp |

障害者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

■数的側面

| | | |
|------|-------------------------|------------|
| 雇用状況 | 実雇用率 | 6.85%（申請時） |
| | 実雇用率（除外率適用前） | 6.85%（申請時） |
| | 障害者不足数 | 0.0人 |
| 定着状況 | 過去3年間に採用した障害者の就職6ヶ月後定着率 | 100.0% |
| | 過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率 | 100.0% |

■体制づくり

| | |
|-----|---|
| 組織面 | <p>①グループ全体の障害者雇用を促進する会議として、定期的に「障害者雇用MT」を開催している。グループや部署を横断し、組織全体の障害者雇用の促進を行っている。会議には障害のある社員のうち1名がメンバーとして参加している。</p> <p>②障害者生活相談員2名を配置し、体調や職業全般における相談など必要に応じて面談を実施している。また、ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）を配置し、各部署の指導担当者に障害者との関わり方や指導方法について助言している。</p> |
| 人材面 | <p>①障害者の職場適応に関する専門的なノウハウを持つ人材を育成するため、専門的な外部研修を活用し、2023年2月に社員がジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）の資格を取得した。</p> <p>②障害者雇用の理解促進のため、定期的な社内研修を実施している。</p> |

■仕事づくり

| | |
|------|--|
| 事業創出 | 2022年5月に胡蝶蘭栽培事業 sigasiga orchid houseを発足。既存の業務の補助にとどまらず、さまざまな個性を持つ社員が中心となる事業を創出した。 |
|------|--|

| | |
|---------|---|
| 職務選定・創出 | <p>①胡蝶蘭栽培事業の作業施設は室内温度が保たれており、外と比較すると快適な環境で、体力に自信のない方でも安全に作業をすることができる。他企業の見学も行い、障害特性に配慮した胡蝶蘭栽培作業の選定・創出を行った。</p> <p>②支援機関と連携し、障害特性や能力・適性について説明を受け、実施計画を作成することにより、障害特性の配慮から特性に適した職務の求人を提出し、雇い入れを行った。</p> |
|---------|---|

■環境づくり

| | |
|----------|---|
| 職務環境 | <p>①視覚障害の社員が作業しやすいように専門のPCを設置し、音声読み上げソフトを導入している。</p> <p>②胡蝶蘭栽培施設での作業手順がわかるように写真を多く使った作業マニュアルを作成している。作業マニュアルの漢字にはルビを振っている。</p> |
| 募集・採用 | <p>①特別支援学校や就労移行支援事業所からの職場実習を受け入れている。実習の際には、担当者を配置し、職務指導や相談支援を実施している。</p> <p>②他企業からの障害者雇用に関する見学の受け入れを行っている。</p> |
| 働き方 | <p>①就業規則において全社員が利用できるテレワーク作業を整備している。活用が有効と考えられる障害のある社員には積極的に活用を促しており、活用実績がある。</p> <p>②就業規則において全社員が利用できる時間単位の年次有給休暇制度を整備している。活用が有効と考えられる障害のある社員には積極的に活用を促しており、活用実績がある。</p> |
| キャリア形成 | <p>障害のある社員にも適用される昇級・賞与に関する評価基準を明示しており、社員全体に共有されている。</p> |
| その他の雇用管理 | <p>障害のある社員の職場定着のために就労支援機関職員等の職場訪問による定期的な相談支援等を受け入れている。職場適応上の問題が起こった際に就労支援機関等の支援を速やかに受けられるよう連携できる関係を構築している。</p> |

作業風景



障害者雇用促進のための新規事業を創出するなど職域拡大に努めていること、ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）を社内に配置するなど障害者が安定して長く働き続けられる環境づくりが評価された。