



業種：障害福祉、教育、サービス
 会社概要：障害児者支援
 就労移行支援、就労継続支援B型、
 自立訓練、定着支援、放課後等デイ
 サービス、ICTソフト開発、教材開
 発、教育支援、コンサルティング、
 名産産シークワサー販売、他
 設 立：2011年1月
 資本金：21,000,000円
 代表者：代表取締役 高橋 陽子
 社員数：30名（2020年4月1日時点）
 所在地：川崎市中原区新城1-12-15
 ホームページ
<https://www.danway.co.jp/>

会社のPR情報

弊社が開発した、キャリアサポートカテ「シームレスバディ (Seamless Buddy)」で
 障害児者の能力の可視化を実現。客観的な可視化とシームレス（切れ目ない）
 な他機関等との連携により、障害児者の新たな可能性を見つけます！

会社からのメッセージ

UnLocking! (扉をあける！)

障害者の秘めた能力を発掘・開花し、輝く人生の扉をあけます！

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	8.7%
	実雇用率 (除外率適用前)	8.7%
定着状況	障害者の平均勤続年数	9年8か月

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)

質的側面

<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）は、現在課長職（管理職）であり、平均賃金が最低賃金の2割以上高い設定である。
---------------	--

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

体制づくり

<p>組織面</p>	<p>ジョブコーチを配置し、障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）の意見や提案を聴き、ともに協力して、環境整備やキャリア形成を行っている。</p>
<p>人材面</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織に在職中にジョブコーチに養成した社員がいる。 ・ 過去1年以内に、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施した。 講師は主に、障害者職業生活相談員、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、心理カウンセラー、公認心理師、特定社会保険労務士、外部の障害者雇用企業等。 ・ 過去1年間で1回以上、従業員を対象として、障害者雇用に関する基礎的な研修を実施した。 研修内容：障害者雇用促進法の改正、障害者雇用・福祉制度について等



ダンウェイ株式会社



2020年10月28日

仕事づくり

事業創出	過去2年間、経常利益が黒字であった。
職務選定・ 創出	<p>・ 障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）と、毎年、年度目標設定及び振り返りを実施し、同内容にあわせ、障害特性や障害の進行度や状態などにあわせて、職務の選定・創出、マッチングを行った。</p> <p>さらに、同社員のキャリアや資格を活かした、社員向けメンターや相談役、障害者就労支援事業内での面談など、新たな職務を創出した。</p>

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none">・ 障害者雇用のために作業施設、作業設備又は福利厚生施設を整備している。 <p>具体的には、障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）の障害特性や障害の進行状態により、通勤時間をずらしたり、週5日勤務から週4日勤務、短時間勤務、現在は在宅勤務へと変更した。</p> <p>また、PC環境などは会社より貸与し、白黒反転などにし、オンラインでテレビ会議などもできるよう、自宅に環境整備を行った。</p>
募集・採用	<ul style="list-style-type: none">・ 2018年9月 近隣の企業（特例子会社）、2020年1月 MCSハートフル株式会社様（特例子会社）など、先進的な他企業への見学を実施した。・ 2020年10月 株式会社シンフォニア東武様（特例子会社）が当社の障害者雇用の取組について、見学に来られた。 2020年2月 ホテルメトロポリタン川崎様が見学・相談に来られた。・ 2020年8月 これから本格的に障害者雇用を検討している大企業へ、障害者雇用に関するサポート等を実施した。

環境づくり

働き方

障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）より、障害の進行度など、時々働き方の相談を受けていた。その経過の中で、

- ・2017年4月より、時差出勤を実施した。
- ・2017年4月より、短時間勤務（10:00～18:30）を実施した。また、育児休業より復帰した社員に対し、短時間勤務を実施した。
- ・2020年3月より、在宅勤務の相談を受け、2020年6月より本格的に在宅勤務（週4日、9:00～18:00）を実施した。
- ・一方、同社員はマネジメント能力があったため、時差出勤、週4日勤務（通常社員は週5日）、短時間勤務、在宅勤務などの環境を整備するとともに、管理職として働いてもらい、他社員の見本になってもらうことで、多様な働き方であっても、適正配置により、キャリア形成できることを証明してもらっている。

キャリア形成

障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）と、毎年、年度目標設定及び振り返りを実施し、同内容にあわせ、障害特性や障害の進行度や状態などにあわせて、職務を選定・創出した。
さらに、同社員のキャリアや資格を活かした、メンターや相談役、障害者就労支援事業内での面談など、新たな職務を創出した。

障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）と、毎年、年度目標設定及び振り返りを実施し、同時に目標管理制度、見える化マネジメント等を実施することで、キャリア形成につなげている。