



業種：ソフトウェア業

会社概要：ソフトウェア受託開発
訪問介護サービス

代表者：代表取締役社長 河野智

設立：2013年4月

資本金：800万円

従業員：20名※パート従業員含む

所在地：横浜市港南区大久保
1-18-4 荒川ビル2F

ホームページ：

<https://www.sfsolutions.jp>

会社のPR情報

IT事業を中心に受託開発やエンジニア派遣をおこなっており、2021年度からは自社開発した勤怠管理システム・体調管理システムなどを運営しております。

また、教育事業としてプログラミングやロジカルシンキングなどの研修開催やコンテンツ作成、講師派遣をおこなっております。

2017年から障がい者雇用をはじめ、現在3名の障がい枠メンバーが在籍しております。弊社では障がい者雇用の取組みに向けて、IT事業の知見を活かし試行錯誤しながら様々な取組みをしております。

コミュニケーションの円滑化のための「雑談タイム」、自己学習の意識向上のための「モーニングラーニング」、報連相が苦手なメンバーには「10%レビュー」や「15分ルール」、質問方法のテンプレート化、など。これらの取組みを続けることによって、障がい枠メンバーのコミュニケーション能力や業務スキルが向上していき、能力を発揮できる環境づくりは進められていると感じております。

これらの障がい者雇用の取組みを踏まて、教育事業において2019年度から「障がい者雇用向け」のコンテンツ開発および研修会を開催しております。

会社からのメッセージ

弊社の企業理念のなかで、企業という組織の存在価値の1つとしてあげているのが「能力を発揮できる環境づくり」です。

障がい者雇用をすすめるなかで、改めてこの理念の重要性を強く感じます。

障がいがある方が活躍できる場を増やしていくことを弊社のミッションの1つとして考え「継続可能な障がい者雇用」をキーワードに障がい者雇用サポート事業も行っております。"もにす認定"にふさわしい企業活動を継続し、弊社の取組みを発信することで、障がいがある方や障がい者雇用の現場の一助になれば幸いです。

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	13.79%
	実雇用率（除外率適用前）	13.79%
定着状況	過去3年間に採用した障害者の就職6か月後定着率	100%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	100%

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

組織面	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 弊社HPにて代表取締役社長河野より、障がい者雇用の方針や、理解促進のメッセージを社員向けに掲載しております。 ◆ 企業在籍型職場適応援助者を配置し、日常的に支援を行っています。
人材面	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 企業在籍型職場適応援助者養成研修修了（令和2年9月17日） 令和2年度第3回職場適応援助者養成研修修了者サポート研修受講 ◆ 2020年12月1日（金）10：00～"精神障がい者の障がい特性について"というテーマで研修会を開催しました。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 第8期 令和2年4月1日～令和3年3月31日における経営利益が黒字 ◆ 第8期 令和2年4月1日～令和3年3月31日における売上高経営利益が3%以上
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 神奈川障害者職業センターのカウンセラーやジョブコーチと連携をとり、業務選定の助言を受けております。 これらの助言と本人との定期面談で日々の業務を振り返り、また個人特性を踏まえた業務選定を取り組んでいます。 ◆ 就労支援事業所から実習受け入れを実施し、その際に必要情報を把握しております。 ◆ 障がいがあるメンバーとの定期面談において業務における課題や、やりがいなどをヒアリングし、職務とのマッチング状況を確認しております。 また、一緒に働く配属部署のメンバーからもヒアリングをおこない、支援する側に過度な負担がかかっていないかヒアリングを実施しております。

環境づくり

職務環境

- ◆ 一般的な作業手順書の特徴として、作成者の知識やノウハウに依存してしまうことや、更新がしづらく実際の業務と内容が乖離しているといった課題がございます。
そのため弊社では上記課題を払しょくするため、紙と付箋を使ったフローチャート形式の作業手順書を担当者からの業務説明後、障がいのある方自身で作成をしてもらっています。
担当者、障がいのある方双方に以下のようなメリットを実感しております。
 - ・自身が配慮してほしいことも記載できる
 - ・認識違いがないか確認できる
 - ・不明点を質問しやすい
 - ・リアルタイムで変更しやすい（付箋を貼り返るだけ）
 - ・処理の流れが明確になるので不安が解消される
 - ・作業の終了が明確になるので成果物の認識違いが少なくなる

- ◆ IT事業部で開発した体調管理システム「オルト」を活用して障がいのある方の体調を管理しています。
 - ※オルトは障がいがある方自身で体調のセルフチェックをしていただくシステムです。
 - 評価結果があらかじめ設定していた基準値を下回ると管理者にメールでお知らせが届きます。そのため、本人の体調不良・ヘルプサインに気づく事ができるようになり、早めの声掛けが可能となりました。
弊社で就労中の精神障がいの方より、「声をかけられることで見ていてくれているという意識が芽生え、働く意欲の充実に繋がる」という意見もございました。
また、自身では気づけない体調不良の要因が視覚化されることで本人の体調管理の意識づけになっています。

環境づくり

<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 就労移行支援事業所から障がい者の職場実習生の受け入れを行っています。また、横浜市職場実習企業に登録しております。 ◆ 国立大学から障がいのある在校生や卒業生をインターン生として受け入れております。 ◆ 群馬福祉大学 社会福祉学部の講師と面談の機会を2021年5月25日に設け、障がい者雇用の先進的な取り組みをヒアリングさせていただきました。 ※題名「一般企業で働く自閉症スペクトラム症者の就労継続に有効な検討 研究報告」 ◆ 就労移行支援事業所、大手損保会社、大手スーパーマーケットから依頼をいただき、人材育成セミナーとして障害のある方や人事部、経営者層への研修会を開催しております。 累計受講者数は約400名。※2021年7月現在
<p>働き方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新型コロナウイルス感染防止対策として、2020年3月からIT事業部にてテレワークを実施。現在も継続中です。 ◆ 会社全体としては11:00-15:00までをコアタイムとしていますが、家庭環境により柔軟な勤務体制を導入しています。さらに障がいの方は時間給制度で気兼ねなく柔軟に休憩時間をとれるよう配慮しています。 ◆ 障害のある方の個人特性や通院状況などに合わせて柔軟に勤務時間を設定しております。段階的に、短時間勤務からフルタイム勤務を目指すよう所定労働時間を延長していく取り組みをしています。 ◆ 定期面談を実施し、また体調・ストレスチェックシステムの導入により日々の体調・ストレス状況の変化を把握し、体調不調が続いているときは緊急面談を実施しております。
<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 賃金規定、職業能力体系図において昇給・昇格及び賞与に関わる基準を設けています。
<p>その他の 雇用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 業務状況報告のための日報、体調管理システムの評価を毎日提出することを義務づけて状況把握を行っています。 ◆ 就労定着支援事業所へ職場定着支援を依頼しております。