



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：23名（2024年6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 (認定に当たったの評価ポイント)

### 数的側面

雇用状況	実雇用率	11.43%
	実雇用率（除外率適用前）	11.43%
定着状況	障害者の平均勤続年数	13年5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

#### キャリア形成

対象障害者（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症、進行性難病、視野、95%欠損）は課長職（管理職）であり、平均賃金が最低賃金の2割以上高い。

## 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

ジョブコーチを配置し、対象障害者（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症、進行性難病、視野、95%欠損）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。

#### 人材面

- ・組織に在籍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員研修を実施  
講師：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、公認心理士、特定社会保険労務士等。  
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。

### 仕事づくり

#### 職務選定・創出

・対象障害者（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症、進行性難病、視野95%欠損）と、毎年、年度目標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あわせて、職務を選定・創出、マッチングを行った。

さらにメンターや相談役など、新たな職務を創出した。

## 環境づくり

### 職務環境

・ 障害者雇用のため作業施設、作業設備又は福利厚生施設を整備している。

具体的には、対象障害者（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症、進行性難病、視野95%欠損）の障害特性や進行の状態により、通勤時間をずらしたり、週5日勤務から週4日勤務、現在は在宅勤務へと変更した。

また、PC環境などは会社より貸与し、白黒反転などをし、オンラインでテレビ会議などもできるよう、自宅に環境整備した。

### 募集・採用

#### ■ 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

- ・ 2023年2月、（独）国立特別支援教育総合研究所様が来社し、障害者支援、障害者雇用の取り組みについて見学に来られた。
- ・ 2024年2月、サラヤ（株）の特例子会社TheLinks様と東京サラヤ（株）様が来社し、今後障害者雇用をどのように進めていくべきか意見交換をしに来られた。
- ・ 2024年5月、NRIみらい（株）様が来社し、障害者支援、障害者雇用についての取り組みについて見学に来られた。

#### ■ 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

- 下記について弊社の取り組みと障害者雇用に関する講演を実施。
- ・ 2022年12月、特定非営利活動法人川崎市精神保健福祉家族会連合会あやめ会様
  - ・ 2023年1月、横浜市健康福祉局障害施設推進課様
  - ・ 2023年2月、西濃圏域障がい者総合支援推進会議就労雇用支援部会様
  - ・ 2023年9月、川崎中ロータリークラブ様
  - ・ 2023年10月、川崎市まちづくり局主催の講演に参加
  - ・ 2024年1月、中小企業福祉事業団様
  - ・ 2024年1月、川崎市北倫理法人会様
  - ・ 2024年2月、東京商工会議所様
  - ・ 2024年2月、埼玉県立特別支援学校進路指導担当教員様

## 環境づくり

対象障害者（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症、進行性難病、視野95%欠損）のため、障害の進行度により、時々働き方の相談を受けていた。

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）を実施した。

- ・ 2017年4月より、時差出勤を実施した。

## 働き方

- ・ 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2名に対し、短時間勤務を実施した。

- ・ 一方、対象障害者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、管理者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、キャリア形成ができることを証明してもらっている。

## キャリア形成

対象障害者（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症、進行性難病、視野95%欠損）と、毎年、年度目標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。

さらにメンターや相談役など、新たに職務を創出した。

対象障害者（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症、進行性難病、視野95%欠損）と、毎年、年度目標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し、面談・振り返りを実施して、キャリア形成につなげている。