



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：35名（2021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 | 10.26% |
| | 実雇用率（除外率適用前） | 10.26% |
| 定着状況 | 障害者の平均勤続年数 | 11年3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、公認心理士、特定社会保険労務士等。
- ・過去1年間以内に、障害者雇用に関する専門的な社員研修を実施した。
研修内容：障害者雇用促進法の障害福祉福祉（障害者の虐待）等。

仕事づくり

事業創出

過去2年間のうち、第10期令和2年4月1日～令和3年3月31日の経常利益が黒字であった。

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 | <ul style="list-style-type: none">・ 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。 <p>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。</p> <p>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。</p> |
| 募集・採用 | <ul style="list-style-type: none">・ 2020年1月 MCSハートフル株式会社様（メディカルケアサービス株式会社の特例子会社）など、先進的な他企業への見学を実施した。・ 2020年2月 近隣の企業（ホテル業）が見学・相談に来られた。2020年10月 株式会社シンフォニア東武様（特例子会社）が自社の障害者雇用の取組みについて、見学に来られた。・ 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企業指導等を実施した。 |

環境づくり

| | |
|--------|--|
| 働き方 | <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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2名に対し、短時間勤務を実施した。・ 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 | <p>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。</p> <p>さらにメンターや相談役など、新たに職務を創出した。</p> <p>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。</p> |