



業種 : グループ各社の障がい者支援、
オフィスサービス、クリーンサービス
会社概要 : 株式会社ツクイ 特例子会社
設立 : 2021年7月
資本金 : 3,000万円
代表者 : 小林 久美子
社員数 : 24名 (2023年5月1日時点)
所在地 : 横浜市港南区上大岡西1-6-1
ホームページ : <https://t-grasol.co.jp/>

会社のPR情報

株式会社Grasolは福祉関連事業のパイオニアである株式会社ツクイの特例子会社です。

主な業務はグループ内の障がい者の採用・定着支援やオフィスサービス（入力・印刷・封入・仕分け等）およびクリーンサービス（本社・一部エリアの営繕事業等）を行っています。

全従業員の7割が障がい手帳を持っていますが、常に感謝する気持ちを忘れず、一人ひとりの成長と可能性とチャンスをもたらす魅力的な職場として複数名のジョブコーチも配置しています。

会社からのメッセージ

当社グループには「超高齢社会の課題に向き合い人生100年幸福に生きる時代を創る」というMissionがあり、特にGrasol（グラソル）では、あらゆる人が活躍できる社会の実現を目指して取り組んでいます。

障がいに関係なくそれを個性として認めあえる社会、一人でも多くの人に働ける場を提供し、働ける喜びと時に苦しみを体感しながらも、それを乗り越え生き生きと自立した生活がおくれる社会を創造し、これからの未来につなげられる企業でありたいと考え、一緒に頑張ろうという気持ちのある方はぜひ見学にいらしてください。

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	58.06%
	障害者不足数	0人
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	93.8%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	91.7%

質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ■ その他のキャリア形成に関する実績 (R4.3~R5.3) <ol style="list-style-type: none"> ① 有期雇用から無期雇用への転換 7名 ② 非正社員から正社員への転換 1名 ③ 短時間勤務からフルタイムへの転換 1名 ④ 役職者(正社員)への昇進 1名 ⑤ 役職者(非正社員)への昇進 1名 ⑥ 評価に基づいた法令の規定に基づく最低限度の処遇改善を上回る昇給 4名 ⑦ 一般事務から人事・労務・財務への職域拡大 1名 ■ 人事に関する処遇 <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>障害者の総数</td> <td>17人</td> </tr> <tr> <td>うち役職者</td> <td>4人</td> </tr> </table> 	障害者の総数	17人	うち役職者	4人
障害者の総数	17人				
うち役職者	4人				

体制づくり

組織面	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社長自ら企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了し、コーポレートサイトをはじめ障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを発信。 ■ 社長および管理職以外に、社員で専属の企業在籍型ジョブコーチを3名配置。
-----	--

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

人材面

- 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、業務命令により企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講を修了。
- ジョブコーチが講師となり、「業務の切り出し(制度の活用方法)、障がい種別(精神・知的・発達)の基本的な特性の理解など」をテーマとした「2022年度障がい者雇用研修②」を2022年11月に3回開催。
- ジョブコーチが講師となり、「トライアル雇用と障がい者雇用、雇用責任制度についてのおさらい」をテーマとした「2022年度障がい者雇用研修①」を2022年9月に3回、「好事例や障がい者スタッフと共生する職場の共有」をテーマとした「2022年度障がい者雇用研修③」を2023年2月に3回開催。

仕事づくり

事業創出

- 2021年7月 障害者を雇用して新会社を設立
事業内容：オフィスサービス
ツクイグループ各社の総務、会計・経理、調達・購買、人事・労務管理に関するサポート業務
- 2022年4月 障害者を雇用してクリーンサービスを開始
事業内容：店舗、事務所、住宅等建物の清掃業務

職務選定 ・創出

- 2021年10月にヒアリングおよびアンケートの実施により2022年度の職務を創出。
 - ・ 委託業務全般（郵便仕分け、データ入力など）
 - ・ 助成金の申請業務を対象障害者が担う業務として切出し。

環境づくり

職務環境

- 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備
 - ・ 2021年7月の事業所設立に合わせて出入口のドアノブを丸形からレバー形へ交換。昇降式デスク、静養スペース、無料給茶機を設置し、リラックス効果を目的としたBGMを流している。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

職務環境

- 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備
 - ・ オフィスはバリアフリー対応。視覚障害者用に拡大読書器、聴覚障害者用に電子メモパッドを活用。
 - ・ 席を選択制のフリーアドレスとして、ジョブコーチが隣で支援する等、その日の心身状態に合わせた勤務が可能。
 - ・ 出入口のICカード認証器、手指消毒用アルコールの位置を車いす使用者に適した位置へ下げている。
- 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化
 - ・ 画像を活用した作業マニュアルのカスタマイズや作業手順の簡素化、作業手順を写真付きで解説する等して障害特性に配慮している。

募集・採用

- 職場実習の受入れ
 - ・ 2021年12月～2023年3月までの期間に、就労移行支援事業所をはじめ8つの機関から15名の実習生を受け入れ、延べ116日間の実習を実施。
- 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施
 - ・ 2021年10月から2022年1月までに先進企業からノウハウを得るために4社の特例子会社を訪問。社長、管理職の他にも障害者の社員も参加しており、ここで得た情報を、障害者を雇用する業務や部署の拡大の検討、求人内容充実のための参考として活用している。
- 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ
 - ・ 2023年3月までに、5つの企業から合計13名の見学を受け入れており、新たな雇用や新規事業等について対応している。見学の際には、併せて自社の障害者雇用の取組などについての説明を実施している。
- 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施
 - ・ 2023年2月に若者サポートステーションにて、株式会社ツクイと合同で障害者雇用に関する職業講話を実施。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

働き方

- テレワークの整備
 - ・全社員を対象とした「テレワーク勤務規程」を整備。コロナ対応以外にも活用が有効だと考えられる障害者には活用を促し、2022年3月と5月に活用実績あり。
- 時差出勤制度の整備・活用
 - ・就業規則において「障害特性の配慮した時差出勤」が可能になるよう定めており、2023年1月に活用実績あり。
- 短時間勤務制度の整備・活用
 - ・ハートケア・登録従業員就業規則において、短時間勤務が可能になるように定めており、障害者が利用しやすいよう柔軟に対応。2023年1月に活用実績あり。
 - ・正社員の就業規則においては、「勤務表で（短時間勤務を）指定する」ことで運用し、2023年1月に活用実績あり。
- その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用
 - ・就業規則に週所定30時間以上または週所定労働日数5日以上の場合、障害者手帳の更新時の手続きや受診を想定し、有給休暇を法定より2日多く付与するよう規定。
 - ・半日単位で取得できる特別有給休暇の「パーソナル休暇」を付与し、非常勤を含めた全社員が活用。

キャリア形成

- 人事・給与制度の明確化
 - ・障害者である社員にも適用される昇級・賞与に関する評価基準を就業規則細則（キャリアパス階層）－役割定義書を整備しており、イントラネットで公開している。
 - ・障がいの特性等により、一般の評価基準ではなかなか評価を得られない方に向けた「特例評価制度」を整備し、ふりがな付きのマニュアルで説明している。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

その他の 雇用管理

- 障害者の雇用管理のための業務日報の作成
 - ・全従業員の健康管理を目的に、毎日の体調と体温を「就業開始時自己チェック表」に入力し全員で共有し、社内イントラネット、共有ファイル等を通じて業務の進捗状況を日報として作成管理。
- 就労支援機関の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、平時より連携できる関係を構築。
【支援の受入期間】 2021年10月～2023年3月
【受入回数】 訪問による定着支援 43回
電話連絡等による定着確認、相談等84回