

今ある未来の、その先へ。



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 : 25名 (2024年6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（グラスル）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活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	102.00%
	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	95.7%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	88.9%

質的側面

満足度・エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">従業員を対象とした、仕事に対する満足度又はワークエンゲージメントに関する調査・ストレスチェック結果 (ワークエンゲージメント全体結果より) 2021年度・・・S 2022年度・・・A 2023年度・・・A
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<ul style="list-style-type: none">・2024年3月末時点で役職者(副主任)が6人(正社員4人、非正社員2人)在籍し、他の障害者の指導をしている。 障害者の総数 26人 うち役職者 6人 内訳: 主任(正社員1人)、副主任(正社員3人、非正社員2人) <p>※他の障害者の指導をしており、役職手当を支給</p>

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

- 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立
 - ・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。
- 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画
 - ・障害者を支援担当者として配置。主に実習生の受入れ業務を担当
- 支援担当者の配置等
 - ・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。
- PDCAサイクルの確立
 - ・全従業員を対象に、人財管理、目標管理を行う評価システムを導入
 - 【管理職】目標管理・行動評価シート
 - ・戦略マップに基づいて作成 → 取り組み内容すり合わせ → フィードバックを実施
 - 【常勤 非管理職】役割遂行・行動評価
 - ・取り組み内容すり合わせ → フィードバックを実施
 - 【非常勤】役割遂行・行動評価
 - ・行動評価基準に沿った取り組み → フィードバックを実施

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、社員2名（2023年10月に1名、2024年3月に1名）が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。障害者への支援や、上司・同僚への助言を実施。
- 障害者職業生活相談員が講師となり、資料を用いて法改正に係る研修を実施。
- 従業員を対象に、昨年度9回のセミナー・研修会を実施。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

仕事づくり

- | | |
|------|---|
| 事業創出 | <ul style="list-style-type: none">■ 2023年3月期決算の経常利益で3,117万円の黒字を達成■ 2023年3月期決算の売上高対経常利益率が20.9%■ 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 | <ul style="list-style-type: none">■ 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。<ul style="list-style-type: none">・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。■ 企業内ジョブコーチが障害者を支援している支援機関と連携して職場実習を行い、振り返りと評価を実施した上で本人に適した職務をマッチングしている。 |
|-------------|--|

環境づくり

- | | |
|------|---|
| 職務環境 | <ul style="list-style-type: none">■ 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備<ul style="list-style-type: none">・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。・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。
- その他の健康管理・福利厚生
 - ・2024年5月より、特別有給休暇に「文化・芸術・スポーツ活動促進休暇」を追加し、事業場外における余暇活動の充実に資する支援を開始。

募集・採用

- 職場実習の受入れ
 - ・2021年12月～2022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

- テレワーク制度の整備・活用
 - ・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。
- 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用
 - ・就業規則に失効有給の使用対象として、私的な負傷又は疾病のために療養する必要がある場合（その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に限る）を規定。
- 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