



業種 : インターネット付随サービス業
会社概要 : グリーホールディングス株式会社の特例子会社
設立 : 2012年5月1日
資本金 : 1,000万円
代表者 : 代表取締役社長 山本 千晴
社員数 : 49名 (2025年7月1日時点)
所在地 : 横浜市中区山下町2番地
産業貿易センタービル 3階
ホームページ :
<https://greebusinessoperations.com/>

会社のPR情報

当社は、ゲーム、メタバース、DXなどの事業を展開するグリーグループの特例子会社として、2012年5月に設立されました。

「障がい者が自身の能力を最大限に発揮でき、仕事を通じて自律的に成長し続けられる会社を創る」という企業ビジョンのもと、2025年7月1日現在、47名の障がいのある社員が在籍し、その約8割が発達障害の診断を受けています。

現在は、グリーグループ各社の総務・人事サポート業務をはじめ、ゲーム事業、メタバース事業のサポート業務、DX事業関連業務など、月に約250種類に及ぶ幅広い業務を担っています。さらに近年では、外部企業様からの業務受託も積極的に進めており、障がいのある社員がより多様な分野で力を発揮できる機会の創出に取り組んでいます。

会社からのメッセージ

当社で働く社員が誇りを持って成長し続けること、さらには、当社自体がその社会的意義を自覚して持続的な雇用の場を拡大していくことを目指し、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、長期的に活躍できる環境づくりに今後も取り組んでいきます。

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（2024年3月1日現在）	95.92%
	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	100.0%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	100.0%
	従業員全体の平均勤続年数（6.8年）に対して、障害者の平均勤続年数（7.4年）が同等以上である	勤続5年以上の障害者の割合 89.4%

質的側面

満足度・ワークエンゲージメント	- 年1回行うストレスチェックの実施と併せ、満足度やワーク・エンゲージメントに関する調査を行っており障害者の6割以上から肯定的な回答を得ている。 【設問】 ・仕事の内容は自分に合っている ・働きがいのある仕事だ ・仕事に満足だ 2022年度 71.7%（46名中33名）が肯定的な回答 2023年度 72.1%（43名中31名）が肯定的な回答 2024年度 61.4%（44名中27名）が肯定的な回答
賃金に関する処遇	3年以上前から雇用している障害者社員の平均年収が3年間で10%以上上昇している
キャリア形成	正社員登用制度を設けており、勤続年数が1年以上の希望者は半期に1度申請を行うことができ、人事評価等を考慮の結果、過去3年間で5人が契約社員から正社員へ転換し、活躍している。

障害者雇用への取組（認定に当たっての評価ポイント）

体制づくり

組織面

- 支援担当者の配置
5～10名の障害者社員で構成された5チーム編成で、各チームには1名のマネージャーが配置されている。
マネージャーは、障害者社員の日々の業務管理や指導、定期面談等を通じて職業生活全般における支援を行っている。
第1～第5チームのマネージャー5名の全員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講済みであり、雇用環境整備士第Ⅱ種の資格を有している。
また、5名のうち2名のマネージャーは企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修を修了しており障害者社員が安心して働ける環境の維持に努めている。
- PDCAサイクルの確立
社員がより長く働ける会社作りを目指し、3ヵ年の方針、課題と戦略、及びその実施時期について定めた中期経営計画を作成。
半期ごとに計画の進捗を確認するために会議を開き、現状分析や課題の検討を行い、目標の達成に向けて取組内容等を見直している。

人材面

- 専門的な外部研修・セミナーの活用
マネージャー5名の全員が在職中に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講。また、5名のうち2名は企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修を修了している。
- 専門的な社内研修の充実
2024年に就労移行支援・就労定着支援事業所の方に講師を依頼し、「発達障害の特性と関わる側の心構え」をテーマに障害種別に応じた特性や必要な支援内容について、社歴の浅い社員を対象とした新任者研修を実施。

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

職務選定 ・創出

- 障害特性に配慮した職務を選定・創出
2023年11月、障害者社員の職務創出のため、グループ各社への営業の一環として社内ポータルに紹介ページを公開。過去の受託業務例や障害特性により歓迎する業務や難しい業務を掲載し、問い合わせフォームを設置。業務の受託に至っている。
- 個々の障害特性に配慮した職務をマッチング
採用時には就労支援機関との連携により推薦状やアセスメントシート等で対象者の能力等を把握し、面接を行っている。
さらに、最終面接の前には就労支援機関へ障害や特性、スキルについて詳細なヒアリングを実施し、対象者にマッチした業務を想定した上で採用を決定している。

入社後も障害者社員と支援機関の間で定期的に面談を実施し、そのフィードバックを踏まえ、職務を調整する等で職務のマッチングをしている。

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
 - ・長時間座って仕事をしていると集中力が切れやすい社員向けに、ハイカウンターを設け、立って仕事ができるようにしている。
 - ・大きめのソファを設け、パーティションで仕切り、休憩時間には横になって休むこともできるようにしている。
 - ・会議での利用のほか、集中したいときなどは一人用のワークポッドの利用を認めている。
- 健康管理・福利厚生
健康管理対策として、保健師・産業医との面談を毎月実施。希望者のほか、サイクルに応じて会社側で面談者を設定し、定期的に健康相談や保健指導を受けられる体制を構築している。

福利厚生としては、業務時間内に月2回、希望者予約制でカウンセリングの機会を設け、社会生活における相談に限らず、会話やコミュニケーションの練習等の用途での利用や、気分転換に活用している。

募集・採用

- 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
2023年に1回と2024年に2回、就労移行支援事業所と企業への見学・ヒアリングを行い、採用方針や障害者の業務拡大検討のために活用している。
- 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ
2023年に2回と2024年に1回、企業の見学を受入れ。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し、情報・意見交換をしている。

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

募集・採用

- 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施
2022年と2024年に各3回、就労支援機関や企業が主催する障害者雇用に関するセミナーに法人代表者、またはマネージャーが登壇している。

働き方

- テレワーク制度の整備・活用
2020年4月よりテレワーク制度を導入。精神・発達障害がある大多数の社員にとって、通勤がないことでの疲労軽減や、周囲に人がいない自宅のほうが安定して就労することができることがわかり、2022年4月に在宅勤務を主とした働き方に移行。希望する社員にはオフィス出勤も月に数回認めている。
この取組により、令和6年度「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」で「特別奨励賞」を受賞。
- 短時間勤務制度の整備・活用
就業規則において全社員が利用できる短時間勤務制度を整備。事前に届け出て承認を得ることにより利用可能としている。
- 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用
就業規則において全社員が利用できる時間単位の年次有給休暇制度を整備。
通院や体調不良による遅刻等に丸1日の休暇を取得する必要があるよう、積極的に活用を促し、多くの社員が利用している。
- 障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用
過集中やストレスコントロールがうまくいかずに疲れやすい社員への配慮のため、昼休憩とは別に毎日15：30から「15分の一斉休憩（※週1回、木曜日は30分に延長）」を設けている。
一斉休憩以外にも30分の任意休憩「リカバリータイム」の取得も可能とし、業務に必要なコンディションを整えるために活用されている（業務時間として取り扱っている）。

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

キャリア形成

- 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成
障害者社員一人一人に対して、目標設定/自己評価シートを作成。目標とアクションプラン（具体的な施策）を記入し、半期に1回、取組状況を確認・評価している。

その他の 雇用管理

- 障害者の業務管理等のための日報の作成
業務の優先順位の確認、業務報告、および体調等のコンディション把握のため、障害者社員から毎朝出社時に「作業計画」、退社時に「日報」をマネージャーへWEB提出してもらい、マネージャーは気になった社員がいれば、チャットで声かけをし、必要に応じて迅速に面談を実施している。
また、「実績管理表」に業務の作業時間等を毎日記入してもらい、障害者社員やマネージャーの業務の振り返りに活用している。
- 障害者の職場定着のための外部機関との連携
一部の障害者社員については就労支援機関の支援員との定着支援面談を定期的に実施。面談の前後には、マネージャーと支援員との間で情報共有の時間を設けている（テレワーク勤務のため、面談は就業時間内にビデオ会議システムで実施）。

また、自社で契約している外部支援機関への相談チャンネルを設け、企業が介入できないプライベートの相談もできるようにしている。