



業種：社会保険・社会福祉・介護事業

会社概要：

介護保険法に基づく介護施設の運営、  
介護保険法による居宅サービス事業  
の運営

所在地：

新潟県新潟市秋葉区新津4528番  
地1

ホームページ：

<https://hanahana-care.com/>

## 会社のPR情報

「デイサービスセンター花はな」を平成17年11月1日、「新津ショートステイ花はな」を平成18年7月1日、「デイサービス・ショートステイマイル花はな」を平成23年5月1日に開所しました。新潟市秋葉区内だけで高齢者の在宅介護を一途に続けてきました。数年前までの介護職員は介護業務全般をこなす必要があり、苦手な業務を無理に頑張っていました。しかし、適材適所で多様な人材が活躍する方が介護サービスを利用する高齢者にとって大きなメリットがあると確信しました。そして今日では90名ほどの多様な人材が多様な働き方で個々の能力を発揮し利用者に喜ばれ、輝いています。

## 会社からのメッセージ

介護の仕事は送迎、食事、入浴、排せつ、レクリエーションなど多種多彩です。その為、どんな人材でも活躍できる可能性があります。「花はな」の各施設で活躍している職員の一例を紹介します。・送迎は60歳以上の男性 ・入浴は介護福祉士の子育てママ ・清掃は精神障害の男性など様々です。また、障害があっても介護職員として夜勤などもこなし、資格取得のため猛勉強している方もいます。当社は「高齢者の介護が好きで、人に喜んでもらうことが幸せ」という人材なら全力で応援します!!

## 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	実雇用率が法定雇用率の3倍以上	12.71%
定着状況	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月後定着率	100.0%
	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年後定着率	100.0%

### 体制づくり

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	経営のモットーに「利用者様に楽しんでもらいたい」という考えのもと、「働く人にも気持ちよく働いてもらいたい」という思いから、障害者や高齢者など分け隔てなく採用を行うことを年間経営計画の中に記載している。そのため、専務を中心とした障害者雇用を推進するチームとして各施設長等と障害者雇用についての現状報告や課題、改善事項（勤務上の現状確認、環境面の整備等）の会議を開催している。
支援担当者の配置等	障害者の所属する部署のリーダーや施設長が、当該障害者への業務の指示を行う、業務スケジュールを定める、あるいは業務に関する相談を受ける支援担当者として配置されており、日常的に障害者への支援を実施している。

### 仕事づくり

過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字	直前の2事業年度のいずれも経常利益が黒字となっている。
----------------------	-----------------------------

## 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)

### 仕事づくり

適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング

令和3年11月に精神障害者を雇い入れた際、支援機関（就労移行支援事業所くろふね）から対象障害者の障害特性や能力、適性について説明を受けることで、対象障害者に適した職務について理解を深めた。これにより、対象障害者の特性に適した職務の求人を公共職業安定所に提出し、トライアル雇用を経て雇い入れることができた。

過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

就労継続支援B型事業所まくあけびーに対し清掃・介護補助等、幕明けベーカリーに対し昼食用パン（いずれも特定非営利活動法人 幕明けプロジェクト）を発注し、施設外就労を行ってもらっている。

### 環境づくり

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

清掃業務において、使用する清掃用具をテープ等で色付けし、作業手順書を写真付きで解説する仕様になっている。さらに当該手順書をラミネート加工し作業現場に貼り付ける等の工夫を行い、障害特性へ配慮した取組を行っている。

障害者の職場実習生の受入れ

就労移行支援事業所やテクノスクール等から障害者の職場実習を受入れており、職務指導や相談支援を行う担当者を配置している。

教育訓練制度の整備・活用

就業規則等での規定は無いものの、経営計画の中に「人材・採用・育成・活用・処遇改善」として「資格取得の推進、資格取得費用の全額を会社が支給する」旨の記載をしている。令和5年5月に「認知症介護基礎研修」を全額事業所負担で全職員が受講している。

## 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)

### 環境づくり

人事・給与制度の  
明確化

全職員が個々に「個人目標シート」を提出してもらい、併せて職員が記載する「職員査定カード」を踏まえ面談を行っている。「基本給別表」に基づき、毎年1回、原則1号(1ピッチ)昇給する。これらの扱いは、障害者である職員にも適応されるとともに、就労規則や賃金規定、基本給別表はファイリングされ、全社員がいつでも閲覧できる形になっている。

過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

定期的に就労移行支援事業所くろふねから訪問していただき、障害のある社員の状況について情報共有を行い、相談や助言等の支援を受けている。また、障害のある社員に職場適応上の問題が発生した場合には、その都度、就労移行支援事業所くろふねに相談し、平時から当該機関と連携して対応できる関係を構築している。

### 質的側面

賃金に関する処遇  
が良

雇用している障害者(計8名、最低賃金減額特例対象者なし)の半数の平均賃金(時給換算)は、新潟県の最低賃金である931円より10%以上高くなっている。

その他のキャリア  
形成に関する実績  
(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

令和4年5月にトライアル雇用として採用した障害者2名をトライアル雇用(6か月)後に正社員として継続雇用している。