



業種：高年齢者・障がい者を対象とした福祉事業

法人概要：ショートステイ（短期入所）、デイサービス（通所介護）、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）、障害者支援施設、障害者グループホーム、障害福祉サービス事業所

所在地：新潟県糸魚川市大野129

ホームページ：<https://nunagawa-fukushikai.com/>

法人のPR情報

社会福祉法人奴奈川福祉会は、1981年に糸魚川地域で初めての公設の老人福祉施設「特別養護老人ホームみやまの里」の運営法人として設立いたしました。

以来、1990年にショートステイ(短期入所)、1991年・2002年にデイサービスセンター(通所介護)、2012年にグループホーム(認知症対応型共同生活介護)を開設しサービスの幅を広げ、糸魚川地域の高齢者福祉に寄与してまいりました。

また、1999年には、障害者支援施設「メモリアルホームみずほ」を開設、2002年に障害者グループホーム(現在は4か所)、2010年には障害福祉サービス事業所2カ所を開設し、障害福祉にも携わってまいりました。

高齢者・障害児者、それぞれの福祉の向上、また、地域の福祉の担い手として皆様に信頼される法人であることを目指し、事業運営を行っています。

法人からのメッセージ

2002年に2名の知的障害者の雇用を開始してから、2023年1月現在11名の障害者の方を雇用しています。

障害福祉事業を行う事業主として、障害者雇用は率先して取り組んで行くべきことと考えていますが、雇用する上では特別なことは行っておらず、雇用する障害者の方の「できる事」「できない事」「手伝ってほしい事」をともに考え、問題をひとつずつクリアしながら進めてきました。雇用していく中で、雇用側、働く側双方に不安や困り事が出てくることもありますが、その際は障害者就業・生活支援センター等の外部機関の方からフォローをいただき解決策を模索してきました。

障害者雇用を進める中で、多様な人材を受け入れ、その一人ひとりの能力を最大限に活かし、全ての職員が働きやすい職場を目指しています。

障害者雇用への取組 (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	3.37%
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%
過去3年間障害者不足数ゼロ	過去3年間の6月1日時点における障害者雇用状況において、法定雇用障害者の不足数はゼロとなっている。	

体制づくり

支援担当者の配置	<p>総務課に所属する職員1名を「障害者職業生活相談員」に選任している。当該職員は「障害者職業生活相談員」として、障害特性を考慮のうえ、働きやすいように作業マニュアルを作成したり、専用の駐車場を手配する等法人内での配慮に取り組んでいる他、特別支援学校や障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、職場実習の受け入れや採用後の定着支援を行っている。</p> <p>また、採用した障害のある職員について、採用後も円滑に業務に就けるよう、「障害者就業・生活支援センターさくら」の就業・生活支援ワーカーと相談したうえで、「新潟県障害者職業センター」に訪問型の職場適応支援者（ジョブコーチ）支援を依頼し、職場適応援助者（ジョブコーチ）から、障害者本人に対する支援の方向性、法人内で指導を担当する職員の障害者本人へ関わり方や指導方法等について助言を受けている。</p>
----------	--

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

過去2年間の
いずれかの年
で経常利益が
黒字

令和3年度の経常増減差額（利益）が黒字になっている。

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

知的障害のある職員が清掃作業をするにあたって、清掃作業の手順や清掃する場所などを視覚的に分かりやすくするため、図面を色分けし、用具の場所などを記載したマニュアル（手順書）を作成している。

障害者の職場実
習生の受入れ

職場実習を過去3年間に5回受け入れており、実習希望者が応募するか否かに関わらず、職場実習を受け入れている。
また、職場実習後に応募があった場合には、本人の適性を踏まえた労働条件や環境を整えることに役立てている。
なお、法人が過去3年間に採用した障がい者6名のうち、職場実習を活用してから採用したものは4名となっている。

時間単位の年次
有給休暇制度の
整備・活用

就業規則により、全職員を対象とした年次有給休暇を整備している。
また、令和4年度は、これまでに障がいのある職員3名が時間単位の年次有給休暇を取得している。

傷病休暇又は病
気休暇制度の整
備・活用

就業規則により、全職員が利用できる療養休暇を整備している。
令和3年に身体障害のある職員1名が疾病により入院し、療養休暇を取得している。

過去3年間に障
害特性に応じた
通勤配慮を実施

令和3年11月に下肢障がいのある職員が玄関と車の間を移動する負担を軽減するために、玄関近くの駐車場1台分を当該職員の専用とした。また、職員全員に文書で周知した。
知的障がいのある職員で通勤が困難である者については事業所で送迎を行っている。

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

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

令和2年4月1日付けで採用した障がいのある職員について、採用後も円滑に業務に就けるよう、新潟障害者職業センターに職場適応援助者支援（訪問型）を依頼し、本人への業務遂行の支援及び受け入れる事業所職員へ関わり方や指導方法について助言を受けている。

また、上記の支援期間終了後も「障害者就業・生活支援センターさくら」の就業支援ワーカーから電話や電子メール等により継続的な支援を受けている。

質的側面

賃金に関する処遇が優良

3年以上前から雇用している障がいのある職員が1名おり、当該職員の直近1年間と3年前の賃金を比較すると0.5割以上上昇している。

その他のキャリア形成に関する実績

障害のある職員について、当初の労働時間は1日4時間としていたが、本人が従事する業務の働きぶりを評価し、本人と合意の上、契約更改において、1日の就業時間を7時間に延長し、社会保険に加入するとともに時給を引き上げる等の処遇改善を行っている。