



就業環境の整備と マネージャー候補認定制度の導入

視覚障害のある社員が
活躍できる職場環境を実現

将来ビジョンを明示することで
若手社員のやる気がアップ

企業情報

業種

障害福祉サービス、教育

事業内容

障害児支援、障害者自立・就労支援、
雇用マッチング、定着支援等

創業

2011年1月

代表者

代表取締役社長 高橋 陽子

所在地

神奈川県川崎市中原区新城1-12-15
アムールスクエア新城

従業員数

25名

企業紹介

障害児・障害者の良いところを伸ばし、労働生産性を追求し、社会への自立(障害者就労)を目指す障害者就労支援事業所であり、知的、身体、精神、発達障害等の方々の支援を展開。独自に開発した、障害者の能力の可視化ができる「シームレス バディ®」を活用し、より効果的な業務への適正マッチングを行っている。



<https://www.danway.co.jp/>



社内の認定制度に合格した若手社員

従来の課題

- ・ 視覚障害のある社員のために就業環境の整備が必要だった
- ・ 事業拡大のため、マネージャー候補の人材育成が急務であった

創業当初から就業している視覚障害のある社員がおり、通勤に不安があったため在宅勤務での就業環境を整えました。当社では短時間勤務や完全在宅勤務を可能にしており、労働時間や出社の有無などの就労形態ではなく、その人が**どれだけ仕事に集中して良い結果を出しているかを重視**していますが、その社員が管理職(2024年10月取締役就任)となりオフィスに出社することもあり就業環境の整備が課題となっていました。また、今後の事業拡大も視野に、マネージャー候補となる若手人材の採用強化と、その育成が喫緊の課題となっていました。

取組概要と実施効果

- ・ 視覚障害のある社員でも活躍できるよう就労環境を整備
- ・ マネージャー候補人材育成のための認定制度を設計

そこで、誰もが使いやすいよう拡大機能や白黒反転機能を備えたPCや大画面モニターなどを導入し就労環境を整備しました。

若手人材の育成強化について、まずは今いる社員にどのような組織がふさわしいか検討を重ねながら、**プロジェクトマネージャーの裁量を拡大するプロジェクト型組織への変革**に着手しました。加えて、若い世代がマネージャーになりたいと思えるような人材ビジョンを示す



認定制度合格者同士のバトン

ため、社内独自のマネージャー候補認定制度を設計し、業務遂行のレベル毎に審査指標を設けました。この認定制度の取得に向けて若手が自らプロジェクトを担うことで、**社員が主体的に行動するようになるなど人材育成の好循環**につながっています。一方で、バディ制度を導入、違う部署の社員とバディになり、他部署の業務進捗を互いに認識しあうことで**組織全体でのマネジメント能力の強化**を進めています。

創業以来、社内組織をシンプルにしてトップと社員の意思疎通を重視した文鎮型組織で事業を進めていましたが、今回の取組により社員がプロジェクトを担う意識を持つとともに、実際のマネジメントを経験しながら、次のマネージャー候補の育成にバトンをつないでいく、持続可能型の組織づくりを強化して参ります。また、時間や場所といった就労形態による評価だけでなく、個々人の力量や実績への評価を深め、多様な人材が働きやすい環境を示していくことで、会社設立の目的＝障害者の自立支援促進につなげていきたいと考えています。



代表取締役社長
高橋 陽子