

～「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」 認定された皆さまからの声～



「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」に認定されている90事業所(平成21年9月末時点)のうち、平成21年度障害者就労支援員の養成研修事業にご協力いただいている事業所の方から、お話を伺いました。

ここでは、「平成21年6月1日現在の障害者の雇用状況について」、障害のある人を雇用した「きっかけ」と「思い」及び雇用を考えている事業所への「メッセージ」を中心にご紹介いたします。

本誌は、「認定された皆さまからの声」として、認定事業所の取組や障害のある人の雇用に対する思いを紹介していきます。

平成21年12月

千葉県商工労働部産業人材課

企業の皆さまの積極的な取組により、障害のある多くの方が、働く喜びを得て地域で生活しています。そして、働く意欲のある障害のある人は年々増加しています。

千葉県では、障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働いている職場を「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」と認定し、障害のある人の雇用を促進しています。

ホームページ http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_syokunou/friendly/top.html

平成21年6月1日現在の障害者の雇用状況について

障害者雇用状況について、平成21年11月20日に厚生労働省から発表されました。

厚生労働省では、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、1人以上の身体障害者又は知的障害者を雇用することを義務づけている事業主等から、毎年6月1日現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況について、報告を求めています。今般、同報告の集計結果を取りまとめたものが発表されました。

1 民間企業における雇用状況

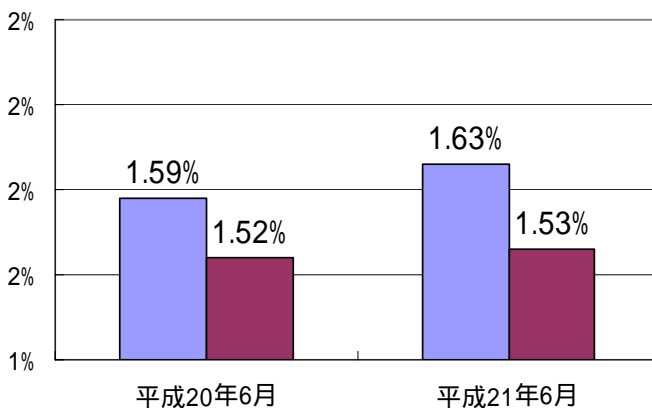
民間企業における障害者の雇用数

常用労働者数56人以上規模の民間企業（法定雇用率1.8%）の障害者雇用者数は、全国で332,811.5人、前年度より2.2%（7,208.5人）増加しました。このうち、身体障害者は268,266人、知的障害者は56,835人、精神障害者は7,710.5人です。実雇用率は、1.63%（前年度は1.59%）で0.04ポイント上昇、法定雇用率達成企業の割合は45.5%（前年は44.9%）で0.6ポイント上昇しました。

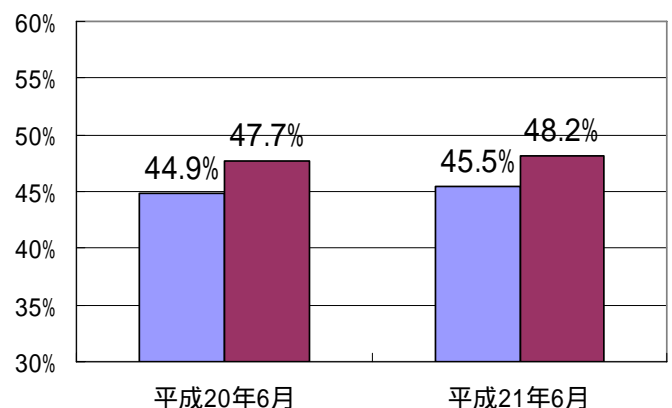
一方、千葉県内の障害者雇用者数は、5,870人で、前年度より2.5%（143.5人）増加しました。このうち、身体障害者は4,450人、知的障害者は1,284人、精神障害者は7,136.0人です。実雇用率は、1.53%（前年度は1.52%）で0.01ポイント上昇しましたが、全国における千葉県の順位は第45位（前年は第38位）となりました。また、法定雇用率達成企業の割合は48.2%（前年は47.7%）で0.5ポイント上昇したものの全国における千葉県の順位は第36位（前年は第35位）となりました。

全国的に障害者の雇用が増加し、実雇用率及び法定雇用率達成企業の割合ともに伸びています。

実雇用率



法定雇用率達成企業割合



■ 全国

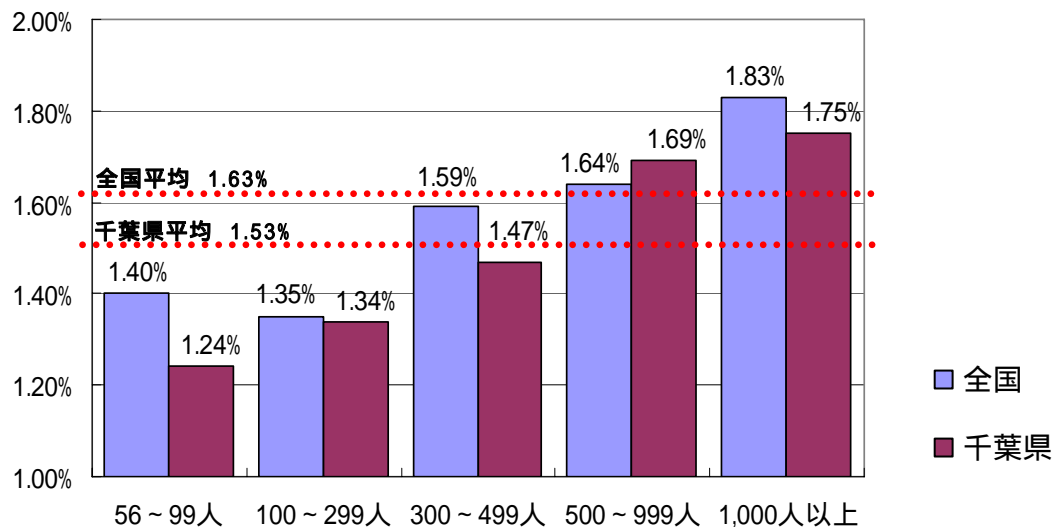
■ 千葉県

企業規模別の状況

企業規模別の全国における民間企業の実雇用率（1.63％）と比較すると、1,000人以上規模企業（1.83％）、500～999人規模企業（1.64％）については上回り、300～499人規模企業（1.59％）、56～99人規模企業（1.40％）、100～299人規模企業（1.35％）については、下回りました。

一方、千葉県における民間企業の実雇用率（1.53％）と比較すると、500人～999人規模企業（1.69％）、1,000人以上規模企業（1.75％）については上回り、300人～499人規模企業（1.47％）、100～299人規模企業（1.34％）、56～99人規模企業（1.24％）については、下回りました。

規模別雇用状況（実雇用率）



< 全国の規模別雇用状況 >

区分	企業数	算定基礎労働者数	算定基礎障害者数	実雇用率	法定雇用率達成企業数	達成企業割合
規模計	72,328	20,441,198	332,811.5	1.63%	32,891	45.5%
56～99人	27,446	2,021,593	28,265.5	1.40%	12,255	44.7%
100～299人	32,042	4,825,516	65,287.5	1.35%	14,731	46.0%
300～499人	5,951	2,053,155	32,639.5	1.59%	2,716	45.6%
500～999人	4,045	2,543,450	41,633.0	1.64%	1,790	44.3%
1,000人以上	2,844	8,997,484	164,986.0	1.83%	1,399	49.2%

< 千葉県の規模別雇用状況 >

区分	企業数	算定基礎労働者数	算定基礎障害者数	実雇用率	法定雇用率達成企業数	達成企業割合
規模計	1,603	383,568	5,870.0	1.53%	773	48.2%
56～99人	571	42,448	524.5	1.24%	249	43.6%
100～299人	750	110,469	1,475.5	1.34%	399	53.2%
300～499人	138	46,251	679.0	1.47%	62	44.9%
500～999人	98	59,564	1,008.0	1.69%	46	46.9%
1,000人以上	46	124,836	2,183.0	1.75%	17	37.0%

2 国、地方公共団体における在職状況

国の機関

国の機関（法定雇用率 2.1%）に在職している障害者の数は、6,524.0 人であり、実雇用率は 2.17%と前年に比べ 0.01 ポイント下降しました。

都道府県の機関

全国都道府県の機関（法定雇用率 2.1%）に在職している障害者の数は、7,825.0 人であり、実雇用率は 2.48%と前年に比べ 0.04 ポイント上昇しました。

千葉県においては、法定雇用率 2.1%が適用される機関（48 人以上の機関）に在職している障害者数は、312.0 人で、実雇用率 2.44%と前年と同率であり、法定雇用率達成機関の割合は 100.0%でした。

市町村の機関

全国市町村の機関（法定雇用率 2.1%）に在職している障害者の数は、22,417.5 人であり、実雇用率は 2.37%と前年に比べ 0.04 ポイント上昇しました。

千葉県内の市町村においては、法定雇用率 2.1%が適用される機関（48 人以上の機関）に在職している障害者数は、841.0 人であり、実雇用率 2.17%と前年とより 0.03 ポイント上昇し、法定雇用率達成機関の割合は 90.3%と前年（82.8%）より 7.5 ポイント上昇しました。

< 厚生労働省発表資料 >

全国分：厚生労働省報道発表資料 2009 年 11 月

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/index.html>

千葉県分：厚生労働省千葉労働局報道発表

<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/houdou/index.html>

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」認定された皆さまからの声 ～現場でのインタビュー～

これまで、認定された事業所の代表の方に、障害のある人の「雇用に対する工夫」と「思い」、雇用を考えている事業所への「メッセージ」を中心に伺いました。

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」認定された皆さまからの声

大事なことは、従業員同士のコミュニケーション

有限会社 E-an bai 無農薬野菜レストラン「四季こよみ」

代表取締役 遠山 勇 様

(平成21年9月18日認定 認定番号第83号)

(経歴紹介)

京都下鴨茶寮新宿店料理長(昭和54年4月～昭和63年1月)、幕張プリンスホテル和食料理長(平成元年2月～平成17年3月)を経て、平成17年5月に食のコーディネート会社である有限会社E-an baiを設立。

このほか、NPO法人ワークス未来千葉理事長、ちばエコ農業推進委員、無農薬野菜レストラン「四季こよみ」代表取締役を務める。

無農薬野菜レストラン「四季こよみ」では、食材及び調味料に至るまで完全無農薬、有機野菜、無添加をモットーに、お客様が安心して召し上がられるように日々努力を重ね、「安全、安心、美味しい」を提供するため、千葉県産無農薬野菜料理に対する研究への挑戦を続けております。現在、従業員は、社員3名、パート12名の合計15名、内障害のある人を1名雇用しており、平成21年9月18日に「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」に認定されました。

レストラン内の一角で、調理人の視点も交え、遠山代表からお話を伺いました。

(自立に向けたアプローチ)

『「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」に認定されたことは、とても良かった。認定証をレストラン内に掲示しておりますが、これを見て関心を持ってくれるお客様がいらっしゃることは、とても嬉しいことです。しかし、認定されたからといって、事業所としては、何も変わったことはありません。なぜなら、これまで同様に障害のある人を雇用し、さらなる技術を身に付けるために育成指導しているからです。』と障害のある人の自立に向けて熱心に育成している遠山代表。

無農薬野菜レストランを始めたきっかけは、「アトピーなどアレルギーのある人のことを思い、調理人の立場から何かできないか。」との考えからとのこと。さらに、「障害のある息子がいるので、親の立場から子の自立に向けて、『食』を通じて何かでき



ないかと考えていました。『食』は、生きるためには、不可欠なこと。また、衛生概念という大切なことを、『料理』をすることで覚えることができます。」と語る代表。

板前であった遠山代表の考えはこうです。「特に日本食の基本は、箸の持ち方です。箸を使うことで指先が、刺激されます。障害のある人は、箸をしっかりと使えるようになることで、指先が器用になり、幅広い作業ができる可能性があります。『食』を通じて障害のある人が訓練できることが分かりました。そのためには、教える側（私自身）がしっかりと身に付けていないと、受け入れることができません。」

障害のある人を受け入れるためには、経営者自身が、理解し、技術を身に付けるなどの準備が必要とのこと。

今では、御子息は、他の企業で就労しているとのこと。現在、「当店では1名の障害のある人を雇用しており、主に厨房で仕事をしています。清掃や洗い場をはじめ、てんぷらなどの調理まで幅広くこなしています。これからもさらに調理技術の向上を考えています。」とのこと。



考えを語る遠山勇代表取締役



開店に向けた厨房での準備

また、年に4～5回、特別支援学校から実習生を受け入れており、障害の重い子ども、訓練次第でできるようになることを実証するため、現在実践中です。

（雇用に対する工夫）

「当店の従業員は、車椅子を利用するお客様がご来店すれば、店内で動きやすい通路側の席をご案内したり、特別支援学校の謝恩会などで利用している場合は、他のお客様に、ご理解いただけるよう声掛けなどを行っています。従業員に特別な教育をしたわけではありませんが、今では、パートさんも含めて全ての従業員が協力者です。」

良い職場環境をつくるために一番大事なことは、「従業員同士のコミュニケーション」。コミュニケーションにより、お互いに理解し、助け合い協力し合えるようになるとのこと。

また、雇用する側の視点では、「障害のある人が、仕事を覚えることを待つことが大事。はじめは、時間がかかりますが、自分でできるようになります。また、仕事の指示は、『これが終わったら、次これ。』というように、一つの業務を終えるときに次の指示をしています。」とのこと。

また、代表は、個性を見極め、「仕事の教え方一つ取っても、人それぞれ異なるものです。それが、その人の持ち味です。その能力を見極めて指導することが大事なことです。」と語っていました。

(メッセージ)

障害のある人が働くことについて、親の会でも広げていく必要があります。「食」の世界では、生産者、お客様、販売店の三角関係(トライアングル)が必要です。障害のある人の雇用促進も、行政、企業、親御さんのトライアングルによる連携をしていく必要があります。行政の「施策」、企業の「理解」と「受入れ」、親御さんの「理解」と「サポート」により、障害のある人の雇用が促進されることと思います。受入れ企業の幅(職種)を広げ、障害のある人が選べるように、選択肢を多くすることが必要です。

就労するためには、親御さんの準備がどれくらい必要か、企業の方も何を準備すればよいのかということを考えていただきたいと思います。「覚えるまで、待つ」ということが必要です。障害のある人が、仕事に慣れてくると、戦力になります。

障害者も就労すると責任感も伴ってきますし、人間的な成長につながるという事実も知っていただきたいと思います。

また、企業の方に、「雇用してくれてありがとう。」と伝えたいです。障害のある人を雇用することで、ご家族は、すごく感謝しています。これは、障害のある子どもをもつ親として思ったことです。親御さんは皆、感謝の気持ちでいっぱいであると思います。

経営者として感じることは、障害のある人を雇用すると、従業員みんなが優しくなり、人としての温か味がさらに出て、従業員も成長しているということです。

「中身」か、「見掛け」か、ということがありますが、料理は、料理人の腕にかかっています。障害のある人の就労を支援するときも同じです。私は、画家浅野照子さんの「曲っているから、なおいとおしい。」という言葉が大好きで、そのメッセージで描かれた野菜(胡瓜)を店内に飾っています。

人には、教えないと分からないこともあります。社会で生活するためには、法律に触れてはいけないこともあるので、いけないことはしっかりと教えなければいけません。

障害のある人が、自分の力で生きていけるように、これからも育成し続けて行きたいと思います。

~~~~~

「地域に根付いた、稲毛の台所でありたい。」との思いで経営している遠山代表。一方で、料理人の立場から環境問題について考えるため「ミクロネシア振興協会」の副事務局長という顔もお持ちの方でした。板前としての誇りに懸けて、地域の課題から世界の問題まで幅広く手がけています。代表の心と同じように、このレストランの料理の味も、野菜本来の優しい甘みをいかした心安らく料理でした。



ここで、仕事を学んだ障害のある人は、「食」に関わる技術とともに、人と触れあう安らぎも得られていることを感じました。

## 「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」認定された皆さまからの声

### ボランティアはしない、仕事に責任を持たせるために

有限会社 ブライトピック千葉 取締役部長 石井 俊裕 様

(平成20年10月25日認定 認定番号第52号)

#### (企業概要紹介)

昭和40年に神奈川県内において創業者が個人で養豚を始める。昭和46年有限会社ブライトピック設立。サービス部門のグループ会社を設立し、千葉県内に直営農場を開設。平成8年5月に有限会社ブライトピック千葉を設立し、4つの農場と飼料工場を開設し、農業(養豚業)経営、飼料の製造・販売業、産業廃棄物・一般廃棄物の中間処理業、産業廃棄物・一般廃棄物の収集、運搬業を行っている。



事務所に掲示された認定書

養豚の液状飼料を使った給餌システム(リキッドフィーディング)の要である溝原飼料工場(平成19年3月開設)では、平成21年10月現在、従業員34名がおり、内障害のある人が15名雇用されています。そして、平成20年10月25日に「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」に認定されました。

今回、石井部長からは、障害者雇用のきっかけをはじめ、取組へのこだわりについてお話を伺いました。

#### (雇用のはじまり)

「工場設立当初、飼料作りには、単純な作業が膨大にありました。この作業は、業務量が多いこと、忍耐力が必要であること、この作業を終えないと他の仕事に手が回らないことなどから、業務の対応を考えていました。その時、障害のある人は集中力があるということを知って、雇用することを検討しました。障害のある人の雇用に際しては、雇用への不安がありました。相談先が分からなかったため、まず市役所に相談しました。市役所で紹介されたのは、『東総障害者就業・生活支援センター(以下「東総センター」という。)]』。このセンターの支援のおかげで、なんとか平成19年10月に5名雇用することができました。」と石井部長は語り、今では、欠かすことのできない支援センターであるとのこと。

#### (継続雇用の工夫)

石井部長によると、障害のある人の雇用について、一つだけルールを決めており、それは「ボランティアはしない。」ということ。働いてもらうためには、責任を持って業務に取り組んでもらい、能力に見合った給与を支払うということです。

溝原飼料工場では、朝ミーティングを終えてから、仕事が始まります。チームを組んで、主に飼料の材料となる回収食品の分別、清掃、機械操作、事務などの業務を行っています。

従業員には、業務の処理能力により、能力に見合った仕事量とし、自分の仕事に責任を取れるように配慮しているとのこと。

また、パートの人であれば、疲れたら帰らせ、仕事に悩んだら仕事を休ませて、考えさせているとのこと。「自分で考えさせることで、必ず戻ってきます。」と語る部長。

一方で、「ご家族の方が、障害のある人本人の力を信じてないケースや、甘やかしてしまい、すぐに仕事を休ませてしまうケースがあります。これらのケースは、いずれ辞めてしまう傾向にあります。本人に働く力があることを、ご家族の方に理解が得られ難いこともあります。」とのことから、雇用の面接の時には、ご家族にも来てもらい、働くことについて理解をしてもらうと同時に、ご家族にしか理解できない部分があることも雇用側で理解しているとのこと。

「雇用側の大きな問題点の一つとして、理解不足があります。多くの職場には、障害者雇用について積極的に考える人と、消極的・否定的に考える人がいます。障害のある人が研修する場合には、積極的な考えのスタッフがいるところで行うことにより、彼らを大きく育てることができると私は考えています。当社においても、今のところ、障害のある人は、溝原飼料工場のみで雇用しています。全従業員が障害者雇用について理解するまでは、一つの事業所で集約してやっていきたい。」と部長は考えています。また、さらに「これから、事務職員1名、作業員4名増やすことを考えています（平成21年11月現在）が、まずは、溝原飼料工場での雇用を考えています。」とのこと。

仕事に定着してもらうための工夫の一つとして、「東総センターと連携を取っていることです。企業は、あくまで職場での対応をし、家庭での懇談はしていません。自宅における生活面の支援は、東総センターにお願いしています。」とのこと。

通勤は、その人の環境に応じて、最寄駅や自宅付近まで送迎するなどの配慮もしているとのこと。

仕事の進め方として、「知的障害者の場合、仕事にきちんと区切りをつけてから、次に進めることが大事であると思います。区切りの一例として、時間という区切りもあります。仕事の内容を変えるときは、休憩を挟んで変えるとよいということも経験上分かりました。なお、一番効率的に業務を進めるためには、得意な仕事をさせることです。」と経験をもとに笑顔で話していました。

障害のある人を雇用して感じたことは、「人と人のかかわりが必要であること」、「スタッフも障害のある人への伝え方に慣れてきたということ」、さらに、「雇用当時は、まったく会話できなかった重度認定の障害のある人も、今では、コミュニケーションができるようになってきたこと」とであると語っていました。



工場内の分別作業の様子

(メッセージ)

法定雇用率など、法律により義務的に雇用することは、障害のある人を飼育殺しにしています。障害のある人を雇用するためには、モラルが必要です。

障害のある人の雇用について、行政側からは、「法的に雇用しなければならない。」という説明はいらないと私は思っています。

私が初めて障害のある人を雇用するときに、障害者就業・生活支援センター（以下「支援センター」という。）の存在を知りませんでした。雇用するときに、支援センターの存在が、非常に助けになったことは事実です。今では、不可欠な存在となっています。

定着支援を行うジョブコーチや支援センターの職員は、フリーパスで社内に入出りできるように配慮しています。

またこちら側も、何かあったときは、すぐに支援センターにお願いしています。専門のスタッフが、当事者の話を十分に聞いてくれ、本人に分かるように伝えてくれることをとても心強く思います。

雇用して分かったことは、今まで人の良さを見ることができませんでした。それは、障害の有無ではなく、人の個性であるということ。

そして、障害のある人を雇用することで、社員教育にもつながりました。また自分自身を見直すことにもつながったと思います。

障害のある人を雇用するところで、労働力を確保できています。そのためには、障害のある人の能力を見極め、適材適所に配置することが大切です。

このことは、障害のある人だけではなく、健常者にも必要であるということを改めて感じました。

~~~~~

「法律による義務的な雇用ではなく、能力を見極めた労働力として雇用してほしい、そのためには支援センターの存在を知ってほしい。」という部長の思い。新規に障害のある人を雇用するためには、まず「知る」ことが必要です。何から「知る」かは、それぞれの事業所により異なるかもしれません。

県内8箇所(平成21年11月現在)に設置している障害者就業・生活支援センターの連絡先等については、県庁ホームページをご覧ください。

(詳しくは、http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/f_syokunou/sss/nakapotu.htm)

有限会社ブライトピック千葉 溝原飼料工場では、1ヶ月4千トンの飼料を作っているそうです。それぞれ誇りを持って豚を育てる養豚業。ここで働く障害のある人もまた、その一員として就労していることに誇りを持っていることと思います。



(ブライトピックのロゴマーク)



思いを語る石井取締役部長

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス認定事業所」一覧（平成21年9月末時点）

認定番号	事業所名
1	株式会社千葉銀行
2	ちばぎんハートフル株式会社
3	さくらサービス株式会社
4	SMBCグリーンサービス株式会社 東京本社
5	株式会社エスコアール
6	ブリヂストンチャレンジド株式会社 市川分室
7	株式会社ニチレイアウラ
8	株式会社京葉銀行
9	株式会社千葉データセンター
10	財団法人千葉県まちづくり公社
11	ライフフーズ株式会社船橋工場
12	株式会社ダックス
13	株式会社京樽船橋工場
14	昭和プラスチック株式会社
15	株式会社タカサ サービスセンター
16	株式会社印旛共進
17	橋本商事株式会社
18	株式会社船橋リサイクル
19	株式会社本埜共進
20	株式会社ジェイフレンドリー
21	株式会社アベイル東国分寺台店
22	株式会社サカタのタネ 君津育種場
23	東日本コンテナサービス株式会社 千葉工場
24	社会福祉法人アコモード
25	社会福祉法人千葉市手をつなぐ育成会
26	東関東日立物流サービス株式会社
27	株式会社舞浜ビジネスサービス
28	株式会社レナウンハートフルサポート
29	ノースウエスト航空会社 機内食部
30	古河ニューリーフ株式会社 千葉支社
31	株式会社ワイズマート
32	株式会社グローバルダイニングモンズーンカフェ舞浜
33	株式会社パソナハートフルゆめファーム
34	株式会社ビルケアスタッフ
35	有限会社光和
36	株式会社共進
37	高木工業株式会社TOPインドアステージ津田沼
38	ホテル 一宮シーサイドオーツカ
39	社会福祉法人生活クラブ 特別養護老人ホーム 風の村
40	株式会社友栄 四街道店
41	社会福祉法人愛光
42	株式会社徳倉 東金工場
43	株式会社新晃
44	株式会社フードマーケット・オリンピック千葉桜木店
45	アルペンスポーツデポ千葉ニュータウン店)

認定番号	事業所名
46	アルペンスポーツデポ メルクス新習志野店
47	アルペンスポーツデポ ショップス市川店
48	アルペンスポーツデポ 成田美郷台店
49	株式会社東豊
50	株式会社浦安清運
51	社会福祉法人ロザリオの聖母会
52	有限会社ブライトピック千葉
53	株式会社 千葉ビジネスサポート
54	川西造園土木株式会社
55	株式会社 千葉興業銀行
56	障がい者の自立を支えあう会特定非営利活動法人ウィズ
57	京成ハーモニー株式会社
58	スターゼン株式会社松尾工場
59	株式会社レンティ千葉工場
60	鶴岡食品株式会社
61	館山商事株式会社
62	株式会社十全社
63	ハートフルエイム株式会社
64	株式会社アキテック
65	特定非営利活動法人ぽぴあ
66	生活クラブ生活協同組合ｽｸﾊﾟｰ-加-柏店
67	社会福祉法人佑啓会 ふる里学舎
68	社会福祉法人印西地区福祉会 特別養護老人ホーム みどり荘
69	日栄インテック株式会社
70	森田畜産
71	社会福祉法人 光明会
72	アクティオ(株) 流山生涯学習センター事業所
73	アクティオ(株) 手賀の丘少年自然の家事業所
74	アルペンスポーツデポ茂原店
75	有限会社 長谷川ライディングファーム
76	菱鋼サービス株式会社
77	アクティオ株式会社畑コミュニティセンター
78	アクティオ株式会社千葉市若葉区都賀コミュニティセンター
79	生活協同組合パルシステム千葉
80	東京資材株式会社
81	郡建設株式会社
82	マツダマイクロニクス株式会社
83	無農薬レストラン 四季こよみ
84	株式会社グローバルダイニングモンズーンカフェららぽーとTOKYO-BAY
85	株式会社京北スーパー
86	利根コカ・コーラボトリング株式会社
87	イケア・ジャパン株式会社
88	ちば醤油株式会社
89	学校法人植草学園
90	三井不動産ビルマネジメント株式会社WBGオフィス

認定番号 76 番までは平成 20 年度認定。77 番から 90 番までは、平成 21 年 9 月 18 日認定。



<作者の創作意図>

フレンドリーオフィスの頭文字「F」をモチーフにして、笑顔で働く様をイメージ

これは、障害のある人の雇用に対する理解と促進を図るために、障害のある人もない人も共に笑顔で働く企業等をイメージした、親しみやシンボルとなるロゴマークを全国から募集し、応募のあった 317 作品の中から選ばれた障害のある人を積極的に雇用している職場を認定する「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」のロゴマークです。

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」の認定による期待される効果

～アンケート調査から～

- ・ 障害のある人と共に働くことから、従業員一人ひとりの誇りを強く持てることが期待されます。
- ・ 職員同士のコミュニケーションがより深まり、活気と協調の取れた職場環境づくりが期待できます。
- ・ 認定されたことを、公表することで、社内外に対する事業所のイメージが向上します。