

株式会社 明日華

「明日」に向かって、
いろいろな色やカタチの
「華」を咲かせたい。

就労支援事業

- ・ 就労移行支援
- ・ B型就労継続支援事業

職場環境形成事業

メンタルヘルスケア事業



明日華が実現したいのは、 SDGsも掲げる 誰一人取り残さない社会

MISSION

誰もが、明るく楽しく元気よく暮らせる社会の実現

VISION

さまざまな特性を持つ方が社会貢献できる環境の整備



本来働くことや仕事は、自分らしさを発揮して、社会に何らかの形で貢献すること。それを、多くの皆様に実感し、実現していただきたいと明日華は願っています。

私たちは、3つの事業に取り組むことで、貴社従業員の「こころ」と「からだ」の調和をサポート。ウェルビーイングとエンゲージメントの向上を促し、自分らしさを発揮した働きを応援します。

ビジョン実現のための 「明日華の事業」

1. 就労支援（福祉制度利用）

- ①就労移行支援（リワークプログラム）
 - ・「こころ」と「からだ」のリハビリテーション
 - ・職場復帰支援（復職・再就）
- ②就労継続支援 B 型
 - 自分の体調に合わせた働き方で、無理なく自分の幸せを見つける場の提供

2. 職場環境形成事業

- 働きづらさを抱えた人への職場環境形成
- ・障がい者雇用の促進をサポート
 - ・合理的配慮の相談・推進サポート
 - ・ハラスメント対策研修の実施

3. メンタルヘルスケア事業

- ①メンタルヘルスサポート
 - ・ストレスチェック担当者の相談対応
 - ・ストレスチェック結果の活用サポート
 - ・産業医面談のサポート（補足的面談）
- ②お悩み相談室
 - ・経営者や人事担当者等のお困りごと相談
 - ・予防的アプローチとしての個別相談
 - ・カウンセリング・コーチング

明日華は「離職率改善」のスペシャリストです。

明日華は、「こころ」と「からだ」の調和をサポートし、人材戦略に基づいて従業員エンゲージメントを向上させ、離職率改善を果たします。

●従業員エンゲージメントとは

「従業員エンゲージメント」とは、従業員による企業への理解や信頼を意味する言葉、愛社精神とも換言できます。一方、「従業員満足度」は、従業員にとっての“居心地の良さ”に着目していて、信頼度を指標とする従業員エンゲージメントとは異なります。また、従業員満足度は企業の業績向上に寄与しにくい点も、従業員エンゲージメントとは異なります。

1. 就労支援事業

① 就労移行支援(リワークプログラム)

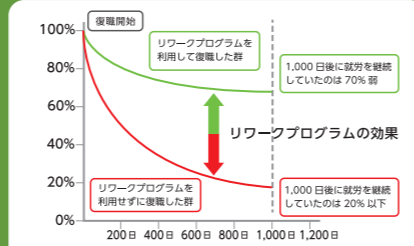


就労移行支援は、障害者総合支援法に基づく福祉サービスです。私たちは、特に「うつ病や気分障害などメンタルヘルス不調で休業している方」に対しリワークプログラムで復職支援を行っています。また、企業担当者、ご本人の主治医、市町村障がい担当課との連絡・相談などの一括した支援を行います。職場へ復帰する際の心配や悩み、心身のリハビリなどについてもトータルに支援をいたします。

●リワークプログラムの効果

離職率の改善 3.5 倍

現在、国内で約 420 万人 (H29 年厚生労働省発表) が通院や入院して治療している心の病気は、「誰でもかかろうる病気」として、厚生労働省も警鐘を鳴らしています。そして、そんな方に対するスムーズな復職支援が就労移行支援としてのリワークプログラムです。リワークプログラムの利用者は、非利用者に比べて復職後 2 年以上経過後、就労継続できている率が 3.5 倍も高く、再休職や離職のリスクを低減できます。



リワークプログラムの目的と内容

●目的

- ・無理のない職場復帰
- ・休職や転職を繰り返さない

●内容:

復職のための「こころ」と「からだ」のリハビリテーション

①生活習慣を整える

- ・朝起きて、日中活動し、しっかり食事をとり、よく眠る

②体力・気力の充実を図る

- ・しっかり頭を働かせる (脳の整理)
- ・自己理解・自己受容・自己開示
- ・キャリアカウンセリング 等

リワークプログラムの仕組み

◎対象：休職している方 (メンタル不調で医療機関受診)

◎利用期間：6 カ月前後 (3 カ月～1 年、最長 2 年)

◎費用：個人の費用負担 0 円～9,300 円/月

会社負担 福祉サービスにて負担は一切ありません

一つでも当てはまれば、ご相談ください

◎従業員にうつ病のサインが出現している

◎心の病気かも? と部下に相談されたことがある

◎医師に「心の病気である」との診断を受けた

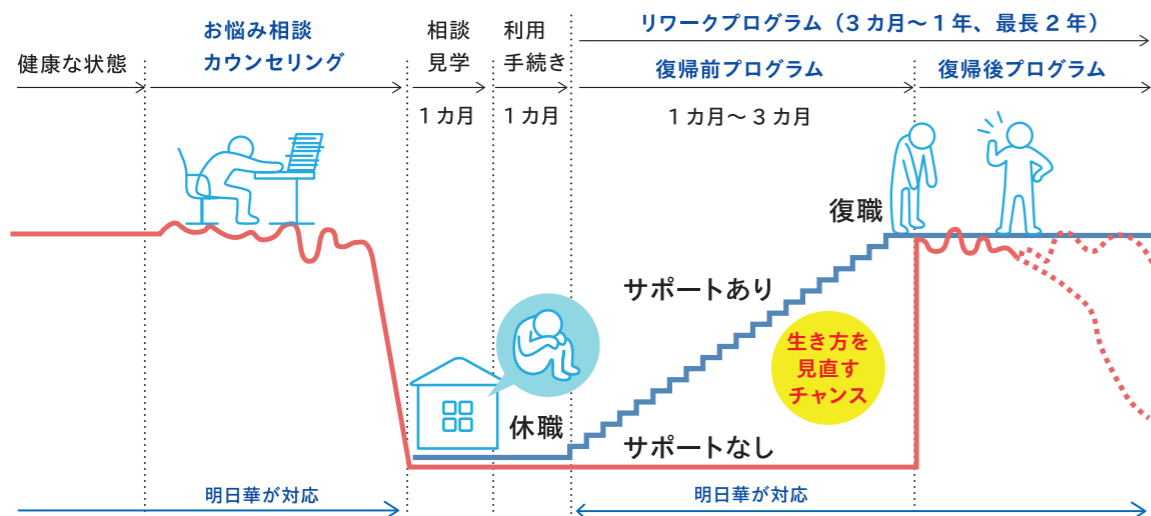
従業員がいる



●ご利用を検討されたい方へ

まずはご連絡。スタッフが市町村担当課への相談、利用申請手続きなどを同行も含め一括して支援します。

利用開始までの流れ



② 就労継続支援B型

得意を生かして、安心して働ける就労体験の場所を提供 (就労移行と連携)



今後、働いていくためのステップアップ、体調や自分の能力に合った働き方の模索

明日華は、障がいがあっても得意なことを生かして、安心して働くことができる場所をつくりたい。生活のリズム向上や各種就労スキルアップをていねいにサポートします。併設している就労移行と連携し幅広い就労体験訓練を提供いたします。今後働いていくためのステップアップにご利用ください。支援員のサポートを受けながら体調に合わせた、自分に合った働き方を探していきます。

- ◎得意なことを仕事に
- ◎社会とつながることができる
- ◎自立して生活する力を高める

こんなお悩み・課題を抱えている方にチャレンジしてほしい

- がんや慢性疾患による不安でメンタルダウンしている
- 現在の職場に馴染めない、相手との関係性が悪化してしまう
- 自分に配慮してくれないと感じている
- 体調に波がある
- 就労継続支援 A 型での仕事が今はきつい
- 障がい者一般雇用の仕事が今はきつい
- 一般雇用には自信がない など



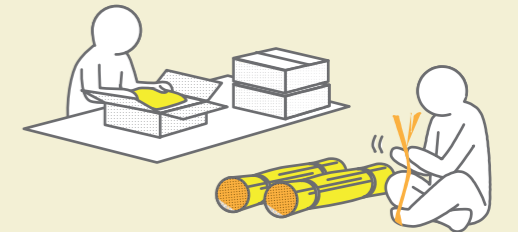
■こんな、仕事があります (一例です)

◎わら作業

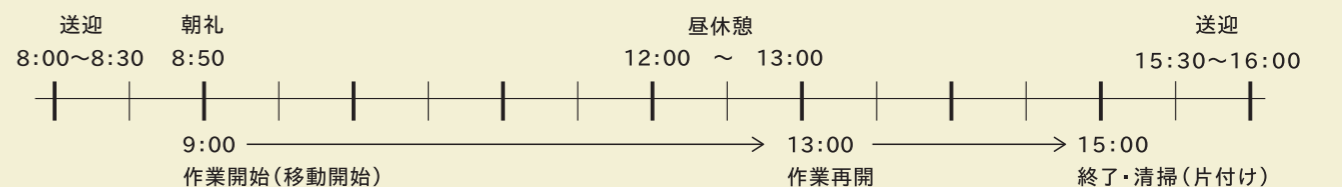
- ・しめ縄・オリジナルわら製品づくり
- ◎農家さんの仕事
- ・畑作業・苗作り
- ・イチゴなどの摘み取り・選別・箱詰め
- 作業 等

◎古着関連

- ・古着の洗濯・梱包 等
- ◎軽作業
- ・カレンダー等の封入・箱折り 等



■一日の流れ (一例です)



工賃は出来高制 (2,500円～4,500円/1日) 一日5時間働けば、月額50,000～90,000円も可能

●うつ病のサインとは (厚生労働省 HP より)

気分が落ち込む／楽しめない、悪いほうにばかり考えてしまう／表情が暗い／自分を責めてばかりいる／涙もろくなった／反応が遅い／落ち着かない／飲酒量が増える／食欲がない／性欲がない／眠れない、過度に寝てしまう／体がだるい、疲れやすい／頭痛や肩こり／動悸／胃の不快感、便秘や下痢／めまい／口が渇く

●離職率の改善・職場での個々のパフォーマンス低下防止のためにできること

2. 職場環境形成事業

働きづらさを抱えた人への職場環境形成

障がい者雇用の促進をサポート

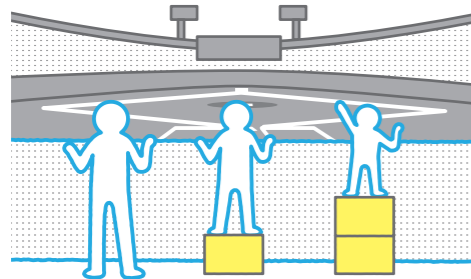
大企業においてもまだまだ義務的で消極的なところが多いのが現状ですが、障がい者雇用には、管理者のマネジメント能力を向上させ、働きやすい職場環境を形成し、離職率の改善をもたらすといった効果も期待できます。雇用を機に「仕事の進め方を見直した」「設備投資をした」など、結果的に経営改革につながったという好事例も少なくありません。

障害者総合支援法に基づく就労支援サービスを提供することができる「障害者雇用」に強い就労移行支援事業所にご相談ください。



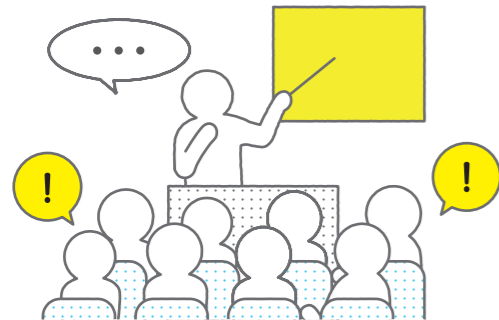
合理的配慮の相談・推進サポート

合理的配慮の義務化に伴う障がい者の困りごと・障壁を取り除くための調整や変更についてサポートいたします。合理的配慮の提供準備や対策でお悩みの担当者と一緒に職場環境の改善に取り組めます。※就労移行支援事業所は、障がいを抱える方に対し日常的にサービスを提供しているため、一般的に求められる標準的な合理的配慮を熟知しています。



ハラスメント対策研修の実施

ハラスメントの定義、背景、向き合い方・取り組み方等の一連の研修を通して、全従業員でハラスメントの根本的な知識を共有します。ハラスメント対策は、全従業員で取り組むことにより、働きやすい職場環境を形成し、離職率の改善をもたらします。



●ハラハラにお困りではないですか？

ハラハラとは、「ハラスメント・ハラスメント」の略で、何事も過剰に「ハラスメントだ!」と主張するハラスメントです。従業員による上司・経営者への嫌がらせがほとんどですが、「何がハラスメントか」を従業員全員で共有することで、働きやすい職場環境が形成でき、離職率の改善が図られます。

●障害者雇用促進法

日本では、障がい者が働く機会を得、ともに生活できる社会の実現をめざし、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)という法律が制定されています。

●合理的配慮の義務化

2021年、改正障害者差別解消法が成立。これにより民間事業者においても合理的配慮が法的に義務化されました。3年以内に施工された後は、努力義務とされていたものが法的義務となります。

■従業員数43.5名以上の企業の法的義務

- ①障がい者の雇用(法定雇用率2.3%)
- ②差別禁止と合理的配慮の提供
- ③障害者職業生活相談員の選任(障がい者雇用数が5名以上の場合)
- ④障がい者雇用に関する届け出(雇用状況を毎年ハローワークへ報告)

●パワーハラスメント防止の義務化

2019年、いわゆる「パワハラ防止法」が成立。職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。2020年6月より大企業で、中小企業においても2022年4月より施行されました。

●従業員のうつ病のサインを見落とさない、休職を未然に防ぐために

3. メンタルヘルスケア事業

①メンタルヘルスサポート

ストレスチェック担当者の相談対応

ストレスチェック制度の目的は、労働者がメンタルヘルス不調になるリスクを未然に防止し、精神的な健康を保持増進することにあります。離職率の改善効果が期待できますが、実施現場では推進を阻害する課題も多く存在します。私たち、専門スタッフにぜひご相談ください。



■例えば、こんな場合はご相談ください

- ①実施担当者自身の悲鳴
 - ・責任と重圧に耐えられず、高ストレス状態だ
 - ・ストレスチェックの結果を誰にも相談できない
- ②ストレスチェック実施後の個別対応に困っている
 - ・高ストレス者から面談の希望がほとんどない
 - ・面談を希望しているのか、希望していないのかわからない
 - ・高ストレス者へのアプローチがうまくできない
- ③ストレスチェック実施後の結果の活用に関わっている
 - ・チェックデータ活用方法がわからない
 - ・集団分析の結果のフィードバックに苦慮している
 - ・解決に向けた改善方法に苦慮している など

◎ストレスと生産損失：近年のアメリカでの研究により、「不調で欠勤した時の生産損失(アブゼンティズム)」より「不調で出勤した時の生産損失(プレゼンティズム)」の方が、コストが大きいことが判明しています。健康な人でもストレスなどにより、年収400万円の人でも60万円の生産損失があると言われています(ユナイテッド・ヘルスコミュニケーション(株)調べ)。

生産損失

不調で欠勤 < 不調で出勤

ストレスチェック結果の活用サポート

結果データを分析して有益な情報とし、組織が健康であり続け、病気を引き起こさないための一次予防を重視したメンタルヘルスのお手伝いをさせていただきます。ただ実施するだけでなく、分析評価を加えて「従業員の気づき」と「職場環境形成」のためにお役立てください。



◎提供サービス

- ①コンサルテーション
 - ・組織が取り組む職場の健康づくりやリスクマネジメント等への支援
 - ・担当者様との訪問相談、打ち合わせ
 - ・衛生委員会などの会議への出席
- ②カウンセラー派遣
 - ・高ストレス者への補足的面談
 - ・対面カウンセリング・キャリアコンサルティング
- ③ストレスチェック結果報告
 - ・ストレスチェック集団分析結果の評価
 - ・管理監督者・衛生委員会への説明

②お悩み相談室

経営者・人事担当者のお困りごと相談

- ・テレワークにより、会社としての介入範囲が曖昧になった
- ・自社の生産性損失額を数値化したい
- ・離職者や休職者を減らしたい
- ・職場が暗い、職場環境を変えたい
- ・ハラスメント対応に難儀している
- ・メンタル不調を未然に防止したい、不調者の対応方法に苦慮しているなど多様な相談をお受けいたします。



●お悩み相談を外注することのメリット(一例)

- ・社外相談なので心理的安全性を保ちながらストレスが軽減される
- ・問題を抱えている社員を効果的にサポートしていくことができる(個人および職場の健康増進)
- ・辞めたい、辞めてもらいたい社員に納得して辞めていただくことができる(風評被害の防止)

予防的アプローチとしての個別相談・カウンセリング

個別相談やカウンセリングによって「自身を苦しめている価値観」や「本当はどうなったらいい?本当はどうしたい?どんな自分になりたい?」を見つめ直すことで、困りごとや不安の正体に気づくことがあります。良好なコミュニケーションや仕事へのモチベーションの向上につながります。

明日華は、働く人の「こころ」と「からだ」をトータルサポート

① 0次予防

(働き続けるための健康増進) … 健康の本当の意味などの研修

② 1次予防

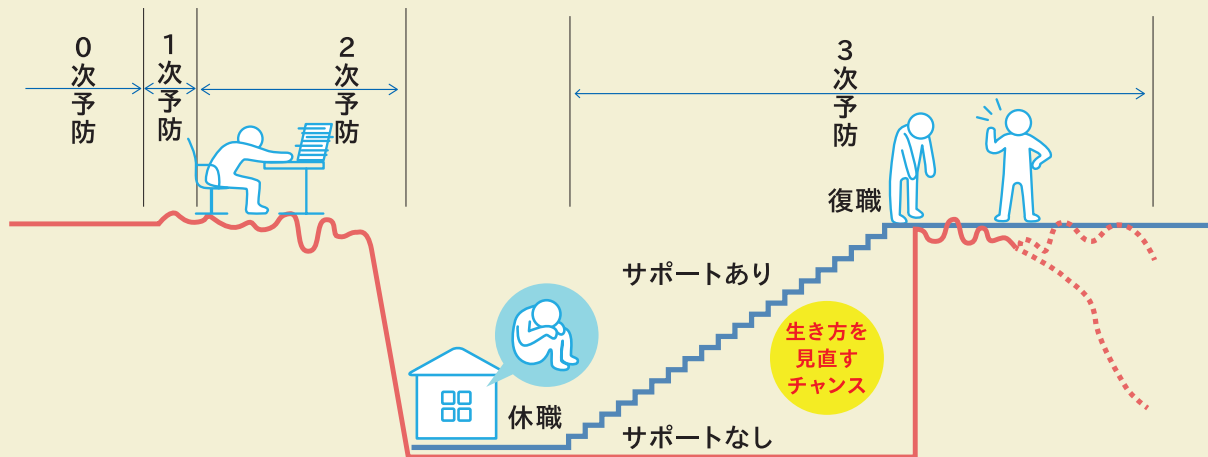
(病気になる予防) …… カウンセリング・リスタートプログラム (働きづらさの原因・人間関係への気づきを促し課題解決を図る)

③ 2次予防

(早期発見・早期予防) …… カウンセリング

④ 3次予防

(再発防止) …… リワークプログラム (職場復帰前・後の「こころ」と「からだ」のリハビリテーション)



会社概要

代表者：上條政次
設立：2019年（令和元年）6月6日
事業開始：2019年（令和元年）11月1日
本社：松本市会田
事務所：〒390-0303 長野県松本市浅間温泉3丁目1-18
連絡先：TEL.0263-50-4218
FAX.0263-50-4213
Eメール：kamijyo1103@yahoo.co.jp

業務内容

1. 就労支援（福祉制度利用）
 - ① 就労移行支援
 - ・「こころ」と「からだ」のリハビリテーション
 - ・職場復帰支援（復職・再就）：リワークプログラム提供
 - ② 就労継続支援B型
 - ・自分の体調に合わせた働き方で、無理なく自分の幸せを見つける場の提供
2. 企業・団体支援（コンサルティング的アプローチ）
 - ① 働きやすい職場づくり
 - ・働きづらさを抱えた人への職場環境形成
 - ・離職率改善、職場定着支援
 - ② お悩み相談室・お困り事への対応
 - ・メンタルヘルスケア（メンタルサポート）
3. 健康増進（予防的アプローチ）
 - ① リトリート企画
 - ② 抗酸化陶板浴

株式会社 明日華

〒390-0303 長野県松本市浅間温泉3丁目1-18 TEL.0263-50-4218 FAX.0263-50-4213
代表携帯：090-7198-0625 Eメール：kamijyo1103@yahoo.co.jp
<https://asunohana.jp>

