

# 受賞企業の主な取組

企業名	主な取組											
<b>花王ピオニー株式会社</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">全従業員数 H29.6.1時点</th> <th colspan="2">従業員数</th> </tr> <tr> <th>うち障害者数 (うち重度)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>19</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>18</td> <td>人 ( 9 人 )</td> </tr> </tbody> </table>	全従業員数 H29.6.1時点	従業員数		うち障害者数 (うち重度)			19	人		18	人 ( 9 人 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成17年の設立以来、知的障がい者を中心に、重度知的障がい者についても積極的に採用している。</li> <li>プロダクション部門では、障がい者の特性に合わせてベルトコンベア作業の各工程を役割分担させ、仕様の異なる100種類以上の製品を材料準備・セット・検査・梱包まで障害者だけで行うことが出来るように人材育成してきた。</li> <li>賃金制度では、リーダーを育成するため、職能給制度を設けている。</li> <li>年2回(6月と11月)、管理職が個人面談を実施して、本人の個人目標の進捗や生活面の状況について確認している。各個人の実績評価シートを作成して「日常生活技能」「社会生活技能」「社会生活における行動特徴」の観点から特性を把握し、今後の仕事分担等を決めている。</li> <li>毎年、身だしなみや体調管理のスキルアップの研修や他社の工場見学を行う宿泊研修を実施している。</li> <li>平成29年にオフィスサポート部門を新設。帳票類のスキヤンを軸に業務を拡大するとともに、精神障がい者等多様な人材の採用にも力を入れている。</li> <li>採用に関しては、特別支援学校および就労移行支援事業所などから多様な人材を採用している。</li> </ul>
全従業員数 H29.6.1時点		従業員数										
	うち障害者数 (うち重度)											
	19	人										
	18	人 ( 9 人 )										
<b>株式会社ソシアリンク</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">全従業員数 H29.6.1時点</th> <th colspan="2">従業員数</th> </tr> <tr> <th>うち障害者数 (うち重度)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>2109</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>36</td> <td>人 ( 14 人 )</td> </tr> </tbody> </table>	全従業員数 H29.6.1時点	従業員数		うち障害者数 (うち重度)			2109	人		36	人 ( 14 人 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社だけでなく、全国の事業所で重度を含む障害者を幅広く雇用している。</li> <li>重度を含めた障害者が一般社員と共に働けるよう、PC入力教育を行い、精神障害者が内容確認をし、身体障害者が入力方法をアドバイスを行う、社員の職場適応援助者や職業生活相談員の資格取得を促進・配置するなど、オーダーメイド支援を心がけ、サポート体制を確立している。</li> <li>社員・無期雇用への転換制度を就業規則上で設けている。</li> <li>個々の特性に応じた治具の作成等、きめ細やかな配慮を行っている。</li> <li>本社から配慮等取組みの好事例を各事業所に情報発信している。</li> <li>社長から全営業所へ「障害者が一緒に働くのは当たり前前の時代だ。」と伝え、各事業所の所長へ向け啓発の資料を送付する等、本社から情報発信している。</li> </ul>
全従業員数 H29.6.1時点		従業員数										
	うち障害者数 (うち重度)											
	2109	人										
	36	人 ( 14 人 )										
<b>大和ライフプラス株式会社</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">全従業員数 H29.6.1時点</th> <th colspan="2">従業員数</th> </tr> <tr> <th>うち障害者数 (うち重度)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>52</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>49</td> <td>人 ( 16 人 )</td> </tr> </tbody> </table>	全従業員数 H29.6.1時点	従業員数		うち障害者数 (うち重度)			52	人		49	人 ( 16 人 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の安定雇用を推進させるため2011年に特例子会社を設立し、正社員雇用やフレックスタイム制、リフレッシュ休暇制度を導入している。</li> <li>重度障害者を含め幅広い障害種別の障害者を積極的に雇用している。</li> <li>チーム内で障害者同士がフォローできるよう、業務を工程別に区分し、複数名でその工程を担当するワークシェア体制を導入し、マニュアル化やホワイトボードによる業務進捗の「見える化」を推進して情報を共有している。</li> <li>管理職、リーダー職の障害者社員も「障害者職業生活相談員」の資格を取得し、専門の相談員(社会福祉士)と、毎週1回「相談員会議」を実施して、情報交換している。</li> <li>社外支援機関とも連携を図り、社員の職場定着を推進している。</li> <li>仕事の内容や取組み姿勢を評価するため、目標設定・職能等級制度を運用している。</li> </ul>
全従業員数 H29.6.1時点		従業員数										
	うち障害者数 (うち重度)											
	52	人										
	49	人 ( 16 人 )										
<b>株式会社ダスキンプロダクト西関東</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">全従業員数 H29.6.1時点</th> <th colspan="2">従業員数</th> </tr> <tr> <th>うち障害者数 (うち重度)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>143</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10</td> <td>人 ( 1 人 )</td> </tr> </tbody> </table>	全従業員数 H29.6.1時点	従業員数		うち障害者数 (うち重度)			143	人		10	人 ( 1 人 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>年1回の部署の部長との面談を実施している他、必要に応じて支援機関や家族とも連携をして継続雇用にも努めている。</li> <li>品質基準の検査に関するテストに合格してを取得した場合には、ダスキンプランドとしての品質基準の検査を担当することができる社内ライセンス制度を設けている。</li> <li>勤続年数が高い従業員も多いため、個人の能力や特性に応じ複数の業務を担当可能とする多能工化を図り、キャリアアップにつなげている。</li> <li>障害者全員が一般社員と同様の仕事を行い、企業本体の業務内容に係る業務を担当している。</li> <li>全体会議や毎朝のミーティングについて、障害者も同じように参加し、全体制で業務にあたっている。</li> </ul>
全従業員数 H29.6.1時点		従業員数										
	うち障害者数 (うち重度)											
	143	人										
	10	人 ( 1 人 )										
<b>株式会社パソナハートフル</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">全従業員数 H29.6.1時点</th> <th colspan="2">従業員数</th> </tr> <tr> <th>うち障害者数 (うち重度)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>221</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>200</td> <td>人 ( 55 人 )</td> </tr> </tbody> </table>	全従業員数 H29.6.1時点	従業員数		うち障害者数 (うち重度)			221	人		200	人 ( 55 人 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害種別・重さに関わらず、積極的な障害者雇用を行っている。重度障害者については絵画を制作する「アート村」や手作り商品制作する「アート村工房」、無農薬野菜を栽培する「ゆめファーム」に配置をしている。</li> <li>メール室では、リーダーと副リーダーが在籍し、全ての業務を障害者だけで行っている。</li> <li>アート村では、提示されたテーマに沿い、各自が自由な発想で絵画を制作している。美術展などで作品を展示して、多くの人に見てもらっている。</li> <li>業務の習得度・経験により3年～5年でジョブローテーションを行い、本人がよりスキルの高い業務にチャレンジできるような「キャリアパス」を用意している。毎年、面談をして「目標設定シート」で本人の目標の確認、「評価シート」で会社の希望を伝え、成長を促している。</li> <li>ビジネススキル研修を充実させ、社会人として必要なビジネスマナー、コミュニケーション能力、コンプライアンスに関する能力開発を行い、個々のスキルアップを支援している。</li> </ul>
全従業員数 H29.6.1時点		従業員数										
	うち障害者数 (うち重度)											
	221	人										
	200	人 ( 55 人 )										
<b>株式会社ミュゼブラチナム</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">全従業員数 H29.6.1時点</th> <th colspan="2">従業員数</th> </tr> <tr> <th>うち障害者数 (うち重度)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>4250</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>83</td> <td>人 ( 15 人 )</td> </tr> </tbody> </table>	全従業員数 H29.6.1時点	従業員数		うち障害者数 (うち重度)			4250	人		83	人 ( 15 人 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>美容サロンの共通業務を切り出した共通業務マニュアルを作成し、その業務に従事する障害者を店舗管理係として採用している。本社だけでなく83の店舗に障害者が配置されている。</li> <li>年2回の6か月ごとに業績評価及び本人にフィードバックを行い昇給に反映、正社員への転換制度や勤続表彰制度を設けている。</li> <li>社内報で写真とコメントつきで障害者を紹介し、店舗管理係が業務遂行に貢献していることをすべての社員に周知している。</li> <li>「業務週報」により交換日記形式で障害者と店舗責任者がやり取りをすることで、シフトにより対面しないことをカバーしている。プライベートのことを書くことも可能となっていて、異変がある場合には店舗から本社へ連絡が入る体制もできている。</li> <li>店舗では声掛け(あいさつやお礼等)を行うようにしている他、LINEやカード、ホワイトボード等を活用しながらコミュニケーション方法を工夫しており、障害者はチームの一員であるという理念が浸透している。</li> </ul>
全従業員数 H29.6.1時点		従業員数										
	うち障害者数 (うち重度)											
	4250	人										
	83	人 ( 15 人 )										