



業種：銀行の事務代行業務  
〔パソコン入力、名刺・ゴム印作成、  
各種封入・発送業務等〕

会社概要：株式会社千葉銀行  
特例子会社

所在地：千葉市美浜区真砂4-1-10

ホームページ：  
<http://www.chibagin-heartful.co.jp/>

## 会社のPR情報

当社は2006年12月障害者雇用の一層の促進を図るために千葉銀行により設立され、2007年には地方銀行初の特例子会社として認定を受けました。

働く意思と能力をお持ちの障害者に安定した雇用機会を提供し、個々の能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努め、ちばぎんグループのSDGs宣言を実践し、地域社会に貢献してまいります。

## 会社からのメッセージ

当社の育成・支援の取り組みは、1.「きめ細やかなサポート」、2.「いきいきと働き続けられる職場環境づくり」、3.「持てる能力の発揮支援」を三本柱としております。

私たちは『共に成長する』を合い言葉に、これからも成長し続けてまいります。

## 障害者雇用への取組の成果（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	132.35%
	障害者不足数	0人
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%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	100%

## 障害者雇用への取組の成果 (認定に当たっての評価ポイント)

### 質的側面

#### キャリア形成

- ・ 障害のある社員は入社後2年間の育成期間を経た後に、勉強会や研修等に参加してキャリアを形成していく。リーダー職に登用した社員も複数名おり、退職後も嘱託として勤務する者もいる。
- ・ 本社以外にも銀行本部に出向している社員やサテライトオフィスで働く社員もおり、新たな業務習得や職域の拡大にも努めている。

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 体制づくり

#### 組織面

- ・ 経営方針に障害者雇用の一層の促進を掲げており、中期経営計画の施策や目標にも障害者の安定した雇用機会の提供と定着支援を図るとしている。中期経営計画の進捗や実績は社内管理者間で共有され、銀行のグループ統括委員会においても報告を行っている。
- ・ 障害者の活躍推進に向けた継続的な雇用・定着化を図るために、新規業務検討・効率化推進PT委員会を社内で立ち上げており、障害当事者もプロジェクトチームメンバーとして参画している。
- ・ 管理者に障害者職業生活相談員の資格を必須とするほか、ジョブコーチ資格の取得促進を図っている。支援担当者の配置により障害者を日常的に支援する態勢づくりを行っている。

#### 人材面

- ・ 障害者雇用に関する専門的な外部研修やセミナーに積極的に参加するよう管理者及び社員に促している。

### 仕事づくり

#### 職務選定・創出

- ・ 障害者の安定した雇用機会の提供と定着を図るために、新規業務検討・効率化推進PT委員会を立ち上げており、障害当事者もプロジェクトメンバーとして議論に参加している。障害当事者の意見を委員会で吸い上げたうえで、イメージファイリング業務、印刷業務、発送業務等の障害特性に配慮した業務を選定、創出している。
- ・ 特別支援学校の生徒等の実習を受け入れているほか、ハローワークへ求人票を提出して、個々の障害特性に配慮した職務をマッチングさせている。

## 環境づくり

<p>職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用のための職場環境（施設、設備、休憩室、食堂、及び車いす用トイレ等の福利厚生施設）を整備している。社内はバリアフリー、自動ドア、車いす利用者用スロープ等の設備を有している。</li> <li>・ マニュアルは業務ごとに作成されている。文書のみでなく写真を数多く利用した仕様としており、使用するツールの視覚化により容易に理解できるものとなっている。</li> </ul>
<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の職場実習を積極的に受け入れている。インストラクターを任命し、学校教諭や保護者も交えた事前打ち合わせや講評を行う等、支援態勢を整備している。</li> <li>・ 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学を行っているほか、全国障害者特例子会社連絡会や千葉県特例子会社連絡会に参加しており、障害者雇用に関する先進的な取り組みにかかる情報を収集し、経営や管理手法の高度化に結び付けている。</li> <li>・ 他企業からの障害者雇用に関する見学会は随時受け入れている。</li> </ul>
<p>働き方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間単位での休暇取得について就業規則に規定されており、取得実績がある。</li> <li>・ 傷病休暇について就業規則に規定されており、取得実績がある。</li> </ul>
<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個々の障害者に対して、本人の希望、能力および特性を踏まえて半期ごとの重点目標と計画を本人とすり合わせの上で立案している。中間チェックとして期半ばにおいて目標に対する進捗状況を本人と部長の面談で確認している。半期の終わりには、その結果について部長が振り返り面談を本人と行っている。</li> <li>・ 年度ごとに業務の習熟度をスキルチェック表を用いて本人に自己評価させ、それを上席が再評価する建付けで育成を図っている。社内のジョブコーチが職業生活面談を定期的を実施し、その記録を管理職及び経営陣と情報共有することで、より密接な支援態勢を構築している。</li> </ul>
<p>その他の雇用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員が業務日誌を日々作成し、管理者、部長、取締役及び社長まで社内LANで回議され、担当業務の対応状況等の業務管理を行っている。管理者、部長、取締役及び社長は、閲覧時に必ずコメントを残し、コミュニケーションの深化にも努めている。</li> <li>・ 障害者の定着支援のために、就労支援機関の相談支援を受け入れている。</li> </ul>