

# 株式会社エーゼットファクトリー

令和7年12月17日認定



業 種：自動車整備業

会社概要：福祉車両販売・整備・保険  
カスタマイズ・レンタカー

所 在 地：千葉市若葉区大宮町2122-7

ホームページ：<http://www.azf.ne.jp>



## 会社のPR情報

当社は福祉車両の販売・整備・カスタマイズ・レンタカーに特化した自動車修理工場です。従業員数も十数人程度と小さく「社長との距離がとっても近い」会社です。一般社団法人 日本福祉車両協会の「認定工場」でもあり当社役員が協会の理事や、技術委員長を務めています。

又、車椅子ラグビーチーム「ライズ千葉」のオフィシャルスポンサーを始め、動物保護活動にも積極的に参加しています。

## 会社からのメッセージ

当社では障がい者雇用をきっかけに全従業員に厚生労働省千葉労働局「精神・発達障がい者しごとサポーター」養成講座を受講してもらい、知識向上に努める事。健常者と分け隔てなく接する事で過剰な「合理的配慮」にはならないようにしています。本人をより良く知る為の雑談回数を増やす事で社内の雰囲気向上しています。

## 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）

### 質的側面

#### キャリア形成

- 賃金に関する処遇が優良。（最低賃金を大幅に上回っている）
- 業務日報で日々の業務を管理することにより、採用当初は自動車運転を伴わない洗車などの補助的な業務を行っていたが、現在では、車の運転を伴う業務の他、オイル交換やタイヤ交換など、ひとりで業務を完結できるまでに成長し、職域拡大に繋がった。

## 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）

### 体制づくり

|     |   |
|-----|---|
| 組織面 | <ul style="list-style-type: none"><li>○社長自ら障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを社員に発信している。</li><li>○社員に対し障害に関わる社外の研修会などへの参加を促し、障害者雇用の理解促進を図っている。</li><li>○将来的に担ってほしい業務内容等を伝えたうえで目標を定め、その達成に向けて計画的に取り組むこととしている。</li></ul> |
| 人材面 | 従業員に労働局が開催している「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させることで、精神・発達障害者についての正しい知識の習得と障害者雇用への理解を深めている。  |

### 仕事づくり

|         |  |
|---------|--|
| 事業創出    | 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字となっている。  |
| 職務選定・創出 | <ul style="list-style-type: none"><li>○過去3年以内に障害特性に配慮した職務を創出するため、社内の各部署に対してヒアリング調査を行い、自動車整備の補助業務の切り出しを行った。重要な業務においては、ペア制を採用しフォローできる体制を整えている。</li><li>○障害者の障害特性を就労支援機関との連携により把握し、障害特性に配慮した職務をマッチングしている。</li></ul> |

### 環境づくり

|          |   |
|----------|---|
| 職務環境     | <ul style="list-style-type: none"><li>○下肢障害者用に、車いす用トイレを設置するとともに、書棚を車いす従業員の目線に合わせて設置している。</li><li>○整備業務における安全対策やチェック項目を図示するなど、誰にでもわかりやすいマニュアル作成に努めている。</li></ul>   |
| 募集・採用    | <ul style="list-style-type: none"><li>○医療機関と連携し職場実習生の受け入れを行っている。受け入れにあたり、障害を持つ従業員を実習生の担当者として配置し指導等を行っている。</li><li>○障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学やヒアリングを実施している。（令和7年3月、6月）</li><li>○他企業からの障害者雇用に関する見学を受け入れている。（令和7年3月）</li><li>○社長が障害者雇用に関するセミナー講師を務めている。（令和6年11月、令和7年9月）</li></ul> |
| その他の雇用管理 | <ul style="list-style-type: none"><li>○日報により、日々の業務内容や体調等について管理するとともに、自身の体調を意識する習慣をつけさせるとで、自己管理能力を育てている。</li><li>○主に車いすを利用している社員に対し、事務所に近い駐車場2ブロックを優先的に利用できるよう配慮している。</li><li>○職場定着のための取り組みとして、医療機関に雇用環境や障害者受け入れに際しての配慮事項等を定期的に相談している。</li></ul>                           |