



ちばぎんハートフル株式会社



2025年6月1日時点



ちばぎんハートフル株式会社

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 | 116.36% |
| 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る。
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。
- 障害者の半数の平均賃金が最低賃金より1割以上高い賃金が支給されている。
- 銀行発送室業務や債権書類集中業務を習得させ職域拡大を図っている。

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ことを謳っている。
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しており、ジョブコーチ資格の取得促進しているほか、社会福祉士、公認心理師の登用等、様々な支援者を配置して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。（2024年度は研修・セミナーに5件参加。障害者職業生活相談員研修、企業在籍型職場適応援助者養成研修等）
- 業務習得やステップアップにつながる勉強会を社員の特性に合わせて実施しているほか、千葉障害者職業センター等から講師を招聘し、研修・勉強会を開催する等、社員への研修・教育体制を整備している。
（2024年度は社内勉強会を80件開催）

仕事づくり

事業創出

過去2年間のいずれの年でも経常利益が黒字となっている。

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。
- 特別支援学校や就労支援機関のアセスメント情報を踏まえ、個々の障害特性に配慮した職務をマッチングしている。

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）

環境づくり

| | |
|----------|---|
| 職務環境 | <ul style="list-style-type: none">○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）を整備しています。社内はバリアフリー、自動ドア、車いす利用者用スロープ、衝突防止ミラー、パトライト等の設置や音声文字変換ツール搭載のスマートフォン配布等を行っている。○障害特性に合わせ、文書のみでなく写真や図を多く利用した仕様のマニュアルを業務ごとに作成しているほか、作業手順を簡略化することと併せ、OJTを実施することで作業手順の習得に効果を上げている。○社員向け健康教室を開催し、障害者の健康管理・福利厚生の向上を図っている。産業医による健康教室や保健師を招き個人面談による健康指導を実施して、社員の健康維持・改善に努めている。 |
| 募集・採用 | <ul style="list-style-type: none">○障害者の職場実習を積極的に受入れている。（2024年度は32名を受入れ）○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ている。（2024年度は53回実施）○他企業からの障害者雇用に関する見学を積極的に受入れている。（2024年度は48回受入れ）○他の障害者雇用企業との共同勉強会を実施し、社員同士の意見交換を行っている。 |
| 働き方 | <ul style="list-style-type: none">○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。○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。 |
| キャリア形成 | <ul style="list-style-type: none">○社員の成長を計画的に促進、支援するために、能力開発計画表を導入している。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。中間期には目標に対する進捗状況を当人と部長の面談で確認し、社員に不足しているものを自覚させ、成長に向けた自発的な計画立案を行っている。○資格取得奨励制度を導入し、合格者には受験費用を全額支給すると共に社長が表彰を行っている。 |
| その他の雇用管理 | <ul style="list-style-type: none">○社員が業務日誌を日々作成し、管理職、部長、取締役及び社長まで社内LANで回議されており、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。○聴覚障害者との業務打合せや育成計画の目標設定時の面談を行うために手話通訳の派遣を依頼している。○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。 |