



業種：一般事務請負、清掃・緑地管理請負、
再生紙および関連製品の製造

会社概要：川崎重工グループの特例子会社として、
障害者雇用を積極的に行っています。

所在地：

【本社】 神戸市中央区東川崎町1-1-3

【事業所】 岐阜県各務原市、
神戸市（中央区・兵庫区・西区）、
明石市

ホームページ：

<https://www.kawasaki-hs.co.jp>

会社のPR情報

川重ハートフルサービスは、川崎重工業株式会社の特例子会社として2013年9月に設立しました。大きく3つの事業を行っています。

① 一般事務請負

資料のスキャンやデータ入力といった事務作業や、会議室の設営などの軽作業も行います。

② 清掃・緑地管理請負

川崎重工グループの工場や独身寮で、食堂やトイレなどの清掃、緑地の管理を行っています。

③ 再生紙および関連製品の製造

川崎重工グループ内で回収された使用済み紙パック等から、手すきで紙を製造しています。作られた紙は川崎重工グループ内で使う名刺や表彰状、卓上カレンダーなどに使われています。

どの事業においても、高い品質を保つことはもちろんのこと、障害ある社員がそれぞれの能力を存分に発揮できるよう、治具を作ったり作業手順の見直しや工夫、制度の拡充など、様々な視点かよりよい環境を整備できるよう取り組んでいます。

会社からのメッセージ

私たちは、当社と関わる人々が笑顔になれることを目指しています。そして、日々の業務を通じて社員の可能性を開花させ、それぞれの生きがいや幸福を感じることが出来る会社にしていきたくと考えています。

社名に用いている”ハートフル”は「心いっぱい」「心のこもった」という意味を持つ言葉です。そして”サービス”は「おもてなし」です。社員1人1人が“心いっぱいのおもてなし”の気持ちでいきいきと働き、人々が笑顔になるよう日々取り組んでいます。

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)

数的側面

雇用状況	実雇用率	97.6% (グループ全体では2.49%)
	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	<ul style="list-style-type: none"> 管理職（副所長）任用の障害者従業員が1名在籍しています。 契約社員から正社員Ⅰ（一般従業員）、正社員Ⅱ（管理監督者）への転換についての制度を制定し運用しています。 制度に則り、2014年3月に契約社員として入社し、2018年6月に正社員Ⅱに転換した実績があります。
--------	--

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

- 障害者従業員が活躍する事業所を横断して事業ノウハウを共有し、従業員（障害者従業員含む）1人1人が働きやすい環境を整備する目的で、事業統括部を組織化しています。事業統括部がとりまとめる「事業所長会議」を定期的（2ヶ月に1回）開催し、その中でハード面（設備面）での改善報告や障害特性から発生する課題などを共有しています。さらに報告内容については、社内イントラの中で管理層を通じて全体に共有できるよう文書にて掲示しています。
- 障害者職業生活相談員に選任している、障害者従業員が1名在籍しています。
- 支援担当者（指導員）を各事業所へ配置し、障害者従業員の日常業務支援を行っています。指導員は全員「障害者職業生活相談員講習」を受講し、障害者職業生活相談員に選任しており、社内でも定期的に研修会を開催し、情報共有をはかっています。また、企業在籍型職場援助者（ジョブコーチ、ジョブコンダクター）が8名在籍し、支援中の困りごとを指導員とともに解決しています。
- 経営計画に具体的な目標（障害者従業員の雇用人数や効率的な業務遂行の環境整備、また障害者従業員のキャリアアップを見据えた人事・評価制度の構築など）を掲げ、会社の重点施策に位置づけています。これらの施策を経営層と共有し実際の制度作成等を推進しています。

体制づくり

人材面

- ジョブコーチ（ジョブコンダクター含む）が8名在籍しており、支援中の困りごとを指導員とともに解決しています。ジョブコーチ認定後もスキルアップ研修の受講を通じて、スキル向上を図っています。
- 指導員を主な対象とした研修を定期的（1年に1回）に実施し、その中で以下を実施しています。
 - ✓ 社内の専門職（臨床心理士）による障害理解を目的とした講義
 - ✓ 各事業所での事例発表
それぞれの職場で直面している課題や問題に近い事例を用いることで、指導員への障害理解が飛躍的に進んでいます。
- 新たに障害者従業員の業務指導を行うことになった従業員に対して、導入教育（社内研修）を実施し、基礎的な情報を提供するとともに、障害者職業生活相談員講習を受講することで、知識面と実施面での不安を払拭し、業務に取り組める環境を用意しています。

仕事づくり

事業創出

- 過去2年間経常利益は黒字です。
- 過去3年間のうち2年間で売上高対経常利益率が3%以上です。
- 2017年1月、幅広い障害特性にあわせた幅広い職種を提供することを目的とし、より積極的な障害者雇用推進のため「再生紙事業」を新事業として開始しています。2017年5月以降に障害者従業員を積極的に雇用し、2021年10月1日現在、7名（うち重度判定6名）の障害者従業員が在籍し活躍しています。

職務選定・ 創出

- 新規採用者の大部分が特別支援学校からの新卒採用がメインのため、複数回の職場実習を実施し、先生や家族からの情報にプラスして実際の動きを見て、得意・不得意を把握します。不得意なことは反復練習にて向上や、治具やマニュアルなどの配慮での向上等を見極めて配属を決定しています。
- 中途採用者については、支援機関等からの見学・体験実習を経て、より力を発揮できる業務を担当できるようにトライアル雇用期間中等に企業在籍型職場適応援助者とともに見極めていきます。

環境づくり

<p>職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 視覚障害者への配慮として、据置型拡大読書器、画面読み上げソフト、画面拡大ソフト等を導入し、入力業務を実施しています。・ 手先を使う細かい作業が苦手な従業員向けに、治具を使うことでより正確により早く作業ができるような工夫を行っています。・ 知的障害のある従業員が在籍する事業所では、作業要領書に写真データを多用すること、および手順を簡略化することで誰でも作業できるようにし、品質を維持しています。・ 臨床心理士によるストレスマネジメントなどの啓発活動を社内報を通じて定期的実施しています。その結果等について健康面での問題がある従業員については産業医による個別面談を実施しています。
<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 特別支援学校を中心に、定期的な実習受け入れを行っています。・ 積極的に他社見学や意見交換を実施しています。 ＜直近実績＞<ul style="list-style-type: none">✓ 2019年12月✓ 2020年3月・ 県内の特例子会社を中心に、積極的に見学を受け入れ意見交換等を実施しています。 ＜直近実績＞<ul style="list-style-type: none">✓ 2020年11月19日✓ 2020年12月4日・ 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等に積極的に実施しています。 ＜直近実績＞<ul style="list-style-type: none">✓ 2020年10月23日✓ 2021年10月～2022年2月✓ 2021年12月10日

環境づくり

働き方

- 新型コロナウイルス感染防止対策として、2020年4月～5月の緊急事態宣言下において、臨時的に従業員の個別同意を得てリモートワークを実施し、障害者従業員にも安全対策として取得を促しました。
- 緊急事態宣言明けのタイミングとなった2020年6月1日付で「リモートワーク取扱規程」を制定し運用しています。
特性上、取得が難しい障害者従業員が多いため、制度制定後の取得実績はありませんが、今後は障害特性と業務内容にあわせて積極的に取得を推進していきます。

キャリア形成

- 人事考課のフィードバックをかねて、半年ごとに面談を行い振り返りと新たな課題の共有と次の目標設定を本人とともに設定しています。
個人ごとに目標設定シートを作成し、個別面談での結果を記録していくことで、目標が見える化し課題等について共有しています。
- 人事考課制度があり、業績評価および能力評価によって賞与等に反映しています。
人事効果は、業績評価（安全・衛生、作業品質、コスト意識、勤務態度）の側面から半期ごとに、能力評価（健康管理、対人技能、基本的労働習慣、職業適性、教育技能）の側面から1年に1度実施しています。
制度の開始にあたっては、知的障害を含む従業員への説明会を開催し、分かりやすい表現を用いて説明を丁寧に実施しています。また、制度説明に使用した資料等については、従業員に紙ベースでの配布とWE上の掲示板に掲示をして、だれでも閲覧ができるようにしています。

環境づくり

その他の 雇用管理

- 事業所単位で体調管理表を運用し、毎朝の体調を確認するとともに、個人ごとに日報を作成することで業務への理解や課題を把握しています。
従業員個人ごとの日報をとりまとめた事業所ごとの週報を本社へ毎週報告し、管理部門との共有をはかっています。これにより、体調不良等の小さなきっかけを見逃さずに対応し、勤務不良等の事案を減らし安定的に勤務できるような仕組みを作っています。
- 障害特性により、会社が合理的と定めた通勤経路と異なる経路での通勤を希望する場合、本人の希望を優先させて通勤経路を確定させています。
- 入社時に支援者との連携をとることの了解を得たうえで、必要に応じて連携をとっています。
支援者と本人（障害者従業員）との面談により情報共有する他、必要に応じて職場の上長等へのヒアリングも実施しています。
入社から1年は特に積極的に外部機関に訪問をお願いし、状況を確認して頂いています。その後は何か問題が発生したタイミングでの連携を中心に行っています。