



業種：印刷事業、  
ビジネスサポート事業  
ビルクリーニング事業、  
グリーン事業、  
マッサージ事業

会社概要：JR西日本の特例子会社です

所在地：尼崎市潮江5丁目6番30号

ホームページ：  
<https://www.jrw-iwill.co.jp/>

## 会社のPR情報

JR西日本あいウィルは、2009年に設立されたJR西日本の特例子会社です。5つの事業を軸に、京阪神・広島・岡山・米子エリアへ展開しています。

- ①印刷事業(印刷・デザインなど)
- ②ビジネスサポート事業(仕分け・発送、データ入力、乗車券・制服管理など)
- ③ビルクリーニング事業(清掃)
- ④グリーン事業(植栽管理・除草など)
- ⑤マッサージ事業(JR西日本社員を対象としたマッサージの提供)

また新規事業にも果敢にチャレンジしており、現在は駅構内での野菜販売事業「駅の八百屋さん」を展開し、地元のお客様に好評いただいています！

## 会社からのメッセージ

「あいウィル」という社名には、“I will”＝「一人ひとりが意思を持って行動する」という強いメッセージが込められています。

障がいがあっても、ほんの少しのサポートや互いへの思いやりがあれば、だれもが能力や個性を生かして活躍できる。そう信じて、社員みんながプロ意識をもって仕事に取り組んでいます。

周囲への感謝の気持ちを忘れず、チャレンジ精神とチームワークを大切にしながら、「みんなが笑顔になれる会社」を目指して、あいウィルはこれからも頑張っていきます。

## 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	98.4%
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	96.15%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	96.15%

## 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"> <li>管理職（課長）任用の障がい者が1名在籍しています。</li> <li>毎年、複数の非正社員（契約社員）が正社員へ転換しています。転換要件は、本人の勤務態度・欠勤の有無・安定して業務に従事できているかといった点を配置部署の上司が確認して可否を決定しています。</li> </ul>
--------	--

## 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

- 平成25年に企業理念である「あいウィルみらいビジョン」を制定。制定にあたっては社長以下全社員で議論を行い、障がい者雇用に関する会社方針を織り込みました。制定後は継続して朝礼の時などに唱和を行っています。
- また、毎年会社全体の「事業計画」を策定し「あいウィルみらいビジョン」で掲げた「あいウィルのめざす姿、行動様式」を大切にしながら、障がい者雇用の維持・拡大するための「事業の拡大」や「収支の改善」を実行することを記しています。この事業計画は、年初に「社長メッセージ」として、多様な社員が理解できるようにポイントを絞って周知しています。
- 企業在籍型職場適応援助者が25名以上、また、障害者職業生活相談員の有資格者が10名以上在籍しており、障がいのある社員を支援しています。
- 令和元年7月より職場定着に向けた専門チーム（通称:ワーク・ライフ・サポートチーム）を立ち上げ、各事業部や支店の指導スタッフに対する助言や障がいのある社員への面談などを行い、各現場のバックアップを図っています。専門チームのメンバーは、常勤の専属スタッフ1名及び兼務スタッフ2名と、外部の臨床心理士1名、障がい者雇用コンサルタント1名となっています。

#### 人材面

- 専門的なノウハウを持つ人材育成のため、今年度2名の社員が企業在籍型職場適応援助者養成研修を受講しました。
- 社内にて年1回、新しく障がいのある社員への指導者となった社員に対して新任指導者研修を実施しています。  
(研修内容) 障がい者雇用に関する制度、  
地域支援機関の理解および活用方法、  
障がいの特性や配慮方法など (ケーススタディあり)
- 社内にて定期的に、現場指導層に対して、障がい者雇用の現状や障がい特性への理解促進の研修も実施しています。

## 仕事づくり

### 事業創出

- 令和3年度、経常利益は黒字です。

### 職務選定・ 創出

- 職務の創出を目的として社員へのヒアリングを行い、新たに農業に関する事業を開始しました。当初は駅構内での野菜販売のみをしていましたが、今年度からは栽培事業も始めています。現在は障がい特性に合致した者が専属部署にて仕事に就いています。また、他部署のさまざまな障がいのある社員も月に数回従事しています。
- 障がいがある社員のうち必要な社員には、現場の支援員、ワーク・ライフ・サポートチームおよび社外ジョブコーチが連携をして、仕事のサポートをしています。本人の能力や特性を把握して助言などを行うことで、スムーズに新しい職務にマッチングすることができています。

## 環境づくり

### 職務環境

- 下肢障がい・視覚障がいの方が移動しやすいように、スロープや手すり、引き戸や自動ドアを設置しています。カード認証機や電灯スイッチは車いすの社員の目線に合わせて設置しています。また、聴覚障がいの社員向けのパトライトも設置しています。
- 視覚障がいの社員が働くマッサージ施設では、拡大読書器を導入しています。また、すべてのパソコンに音声読み上げソフトを導入しています。
- 障がいのある社員が全国開催以上の規模のスポーツ大会などに参加する際は、勤務免除（就労義務を免除し賃金を減額しない）の日とすることができます。また大会で優秀な成績を収めた社員には、会社から表彰・表彰金を贈呈しています。

### 募集・採用

- 特別支援学校、就労移行支援事業所などから職場体験実習生の受け入れを積極的に行っています。  
（令和3年度実績）延べ受入れ日数：約260日
- 指導者層の社員や、それをまとめる役である総務部社員を中心に、積極的に他企業への見学や意見交換を実施しています。
- 特別支援学校、就労移行支援事業所、福祉団体、官公庁、地方公共団体などから見学者を積極的に受け入れています。  
（令和3年度実績）受入れ人数約1,400名（約100団体）

### 働き方

- 新型コロナウイルス感染防止対策として、時差出勤制度を導入しています。
- 「育児」「介護」を理由に利用できる短日数・短時間勤務の制度を整備しています。
- 私傷病休暇、病気休暇制度を整備しています。
- 障がいのある社員が定期通院するための休暇制度を整備しています。
- 休職していた障がい者が復帰する際には、必要に応じてリワーク支援計画を策定しており、実際にその計画に基づき社員1名が仕事復帰することができました。

## 環境づくり

### キャリア形成

- 障がいのある社員を含めた全社員一人ひとりが、目標設定シートを作成しています。半年に一度、上司との面談を通して、目標の取組状況を確認・評価しており、将来のキャリアアップにつなげています。
- 第1種衛生管理者の受験費用等について、会社が費用負担するルールを整備し社員の資格取得に対しての支援を行っています。令和3年度には障がいのある社員1名が制度を利用しました。

### その他の 雇用管理

- 聴覚障がい者が参加する研修や会議には、必要に応じて手話通訳士を手配しています。
- 車いすや下肢障がいの社員に対して、会社内の駐車場を優先的に利用できるように配慮しており、現在該当される方が利用しています。