



業種：その他製造業

会社概要：紙リサイクル、食品の包装、人材派遣業

所在地：西宮市鳴尾浜3-10-1

ホームページ：
<http://www.hanshin-yuai.co.jp/>

会社のPR情報

重度障害者多数雇用事業所に知的障害者能力開発センターを併設した第3セクター方式による株式会社です。構成は生活協同組合コープこうべおよび兵庫県・阪神7市1町(尼崎・西宮・芦屋・伊丹・宝塚・川西・三田・猪名川)です。1986年設立以来、野菜の水煮等の製造事業を続けてまいりましたが、2017年に事業転換し紙リサイクルなどの事業に移行、2020年4月より障害者を派遣する事業も始めました。また、能力開発センターの修了生は400人を超え、その9割以上が就労しています。

会社からのメッセージ

「自立と共助、そして社会貢献」を経営理念に掲げ、障がいのある社員と健常者の社員が互いに助け合いながら力を合わせて受注した業務を着実にこなしています。1人ひとりの個性に合わせて役割分担、より長く働き続けることができるように、ジョブコーチや障害者職業生活相談員を配置するなどして、生活面・メンタル面もサポートしています。

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)

数的側面

雇用状況	実雇用率	103.33% (グループ全体では3.03%)
	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%
	障害者の平均勤続年数	12.8年

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"> ・ 定時社員から正社員に登用し、現在も勤務している障害者が5名います。 ・ プロパー社員による役職として、課長(1名)・主任(5名)があり、主任のうち4名は障害者です。 ・ 雇用障害者の半数の平均賃金(時給換算)は、兵庫県の最低賃金より2割以上高くなっています。
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

- トップが作成し株主総会等で報告する年度方針に、障がい者の活躍の場を拡大する旨の記載があり、全社員が集まる「全社研修会」でも発信・配布。「新規事業拡大への取り組み」を明記し2020年度の事業拡大と3名の新規雇用を実施。
- 「月次報告会」は、社長、事業統括、総務・生活支援課課長と各事業のチームリーダー（主任3名のうち2名が障害者）が出席して開催しています。
- 2016年に総務を「総務・生活支援課」に改組し、生活支援の役割を社内に位置づけました。2019年に課長職を配置し、各チームの主任と連携して障がい者の様子を把握する体制を強化しました。
- 企業在籍型ジョブコーチ保持者は、5名（健常者社員4名、障がい者社員1名）おり、そのうち総務・生活支援課スタッフ4名中3人が保持して毎朝全員の顔を見て状況把握するとともに、家族・支援機関等との連携を担っています。

人材面

- 在職中に、企業在籍型職場適応援助者養成研修に4名、障害者職業生活相談員資格認定講習に10名を受講させており、現在は障害のある社員の支援や助言等を行っています。
- 外部講師を招き、「支援者研修」を2020年10月に実施しました。事例検討方式で、「知的障害があり社会的規範を逸脱しがちな人への支援」をテーマに、就労支援や定着支援、日常生活支援に関わる社員11人が受講しました。
- 全社員が集まって定期的開催している「全社研修会」では、毎回様々なテーマでミニ学習を実施しています。1月は障がい者社員自らが自分の障がいについて、今まで周囲とどう関わってきて、どのような困難があったか、また、どのような配慮を求めているかを語っていただきました。

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2年間の売上高対経常利益率は9%以上です。

職務選定・ 創出

- ・ 職務中のコミュニケーションは少しでよく、変化が少なく、同じ作業を黙々こなしていく紙リサイクル(ダンボールを圧縮機へ投入する作業)業を創出した結果、コミュニケーションを不得意とする自閉症スペクトラム障害を持つ方や知的障害者にマッチングするなど、雇用拡大の糸口となりました。
- ・ 入社する社員については、特別支援学校や就労移行支援事業所などから本人の能力・特性などを書面とヒアリングで把握し、ジョブコーチが体験実習を通じて作業の適性を見極め配置を決定しています。定着後も丁寧に見守り、ジョブコーチは各作業チームのリーダーから作業やコミュニケーションの様子を随時聴取しています。

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none">• 両下肢麻痺のある社員のために、「販促物封入作業」が移動せずに行えるよう「回転テーブル」を購入し座ったままで封入作業が行えるようにしています。• 建物の入り口やトイレはユニバーサル仕様で、車いす用駐車場からエレベーターを使って出退勤できるようにしています。• 各チームにマニュアルがあるが、すべてふりがなをつけるとともに絵や文字で見える化をしています。新しい作業が入る時には見本を作成、写真を撮って見本を見ながら作業しています。• 精神科医に産業医を委嘱し、精神障害や不安障害のある社員などとの面談、健康診断後のフォローや、電話による相談など随時アドバイスをもらっています。
募集・採用	<ul style="list-style-type: none">• 特別支援学校や支援センターなどからの依頼に応じて職場実習を受け入れています。• 多くの団体からの見学を受け入れており、組織運営や福利厚生制度、障害者雇用の取り組みなどの説明や、作業の様子を見学を実施しています。• 障害者雇用に関する講演やセミナーにも登壇しています。
働き方	<ul style="list-style-type: none">• 障害の重度化により、2名の社員が週20時間以下に変更して勤務した実績があるなど、現行規程の中で柔軟な対応をしています。• 療養休職等について、就業規則に規程しています。

環境づくり

キャリア形成

- 半期毎に本人の希望を基に個人計画を作成し、半期終了後に個人での振り返りや、ジョブコーチ、チームリーダーの評価などを踏まえ、統括が本人と面談し、会社としての希望や本人の希望などを話し合う場を設けています。
- 資格取得奨励制度を設けて、取得者への奨励金支給、通信教育修了者への受講料補助をおこなうとともに、自己学習やボランティア活動への参加などを、ポイント制にして賞与に加算して支給しています。
- 昇給と昇給要件については、社員評価および学習支援制度に明示しています。2021年5月には、より明確にするために一部見直しを行い、各自に配布しかつ、いつでも見れる場所に保管をしています。

その他の 雇用管理

- ユニバーサル仕様の駐車スペースを確保し、公共機関での通勤が難しい社員に駐車場を無償提供しています。
- 支援機関から就職された方について、支援機関と連携することで定着できるように努めています。