



業 種：家庭用機械器具製造業等  
給湯器の部品製造業等

会社概要：株式会社ノーリツの  
特例子会社

所在地：兵庫県加古郡稲美町  
国安1123

ホームページ：  
<http://www.s-hearts.jp/>

## 会社のPR情報

エスコアハーツは株式会社ノーリツの特例子会社です。主な業務内容は、給湯器の部品製造・軽作業（ピッキング、封入、カタログ発送）・事務業務（パソコン入力、印刷手配）・パソコンセットアップなどです。従業員一人一人が手を取り支え合い、笑顔で誠実なサービスをお客様に提供しています。

## 会社からのメッセージ

障がい者の働く機会を一緒に創造すること。それは、働くことを通じて、社会への参加や生きがいを実感して貰うこと。

私たちは、社会に参加したい思いや、働く意欲を強く持っている障がい者に、永続的に雇用の場を創りたいと考えています。そのために必要なのは、経済的な価値を求めつづけること。企業は福祉施設とは異なります。一緒に知恵を絞り、仕事の質を高め、利益を追求し、一生懸命努力し続けたいと思います。

社会の持続的発展に貢献できる事への喜びを大切に、その貢献をできるだけ多くの人に提供し、障がい者と共に成長していきます。

## 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	65.31%
	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	9.44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"> <li>・ 障害者の平均賃金が最低賃金より1割以上高いです。</li> <li>・ 過去3年間に非正社員（契約社員）から正社員へ転換した障害者が7名在籍しています。</li> <li>・ 各グループのうち班長に任命されている障害者が2名います。</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

- ・ホームページに代表取締役発信の障害者雇用の方針等を「エスコアハーツの想い」のトップメッセージとして掲載しています。
- ・障害者の「支援者会議」を設置し、全障害者の個人カルテの共有・職域拡大・新入社員のフォローや実習生の対応・評価基準・現状の問題点などの話し合いを定期的に行っています。
- ・ジョブコーチ4名が在籍しており、障害者が業務を理解し習得できるような仕組みづくり、得意・不得意の見極めをして、各業務とのマッチングを検討しています。また、必要に応じて、面談や相談の機会を積極的に設けています。指導者に対して的確な指示の出し方などのアドバイスを行っています。

#### 人材面

- ・在職中にジョブコーチに養成した従業員が4名在籍しています。
- ・SST中級研修を受講した従業員が2名、障害者職業生活相談員は12名います。
- ・従業員を対象とした障害特性における配慮について外部から講師を招いて実施しています。
- ・従業員を対象とした障害者雇用に関するセミナーを外部講師を招き開催しています。内容は障害の基礎的な知識を学んだり、具体的な事例についての討論等、障害への理解促進を行っています。

### 仕事づくり

#### 事業創出

過去2年間経常利益は黒字です。

## 環境づくり

<p>職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の業務に関する作業マニュアルは文字と実物の写真入りで作業工程を細かく分かり易く作成しています。ファイリングして誰でも見れるようにしています。</li> <li>・ 産業医による個人面談を、所属長からの申し入れや本人からの希望により随時実施しています。また、対象者に対して健康保険組合による特定保健指導を実施しています。</li> </ul>
<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援学校から実習生を受け入れています。</li> <li>・ 様々な企業からの見学を受け入れており、リサイクル事業における弊社の障害者雇用への取り組みを重点的に説明しています。</li> </ul>
<p>働き方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新しいワークスタイルの一環として「テレワーク」を導入し制度の整備を行いました。</li> <li>・ 従業員が自主的に始業・終業時間が選択でき、一定の期間で時間清算ができる「フレックスタイム制」を導入し制度の整備を行いました。</li> <li>・ 「育児」と「介護」について短時間勤務についての取り扱い規程を整備しています。</li> <li>・ 仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇について1年度につき5日の範囲内で時間単位で取得でき、有効的に活用することを目的として制度の整備を行いました。</li> <li>・ 私傷病による「年休・欠勤・休暇」の取り扱いについて、就業規則だけでなく、別途わかりやすいガイド表を整備しております。</li> <li>・ 障害者の方の利用実績もあります。</li> </ul>

## 環境づくり

### キャリア形成

- ・業務命令での資格取得に関しては、合否問わず一切の費用を会社負担としています。
- ・自己啓発により資格取得した場合は、ランクに応じた奨励金、取得費用を付与しています。
- ・人事考課制度、賃金制度、賞与制度、昇格・降格制度等を明記した「人事制度冊子」を作成しており、入社時各自に配布し説明をしています。また、改定時には説明会を実施しています。

### その他の 雇用管理

- ・障害者一人一人の日報を作成しています。毎日、従業員本人が体調面や業務内容等につき自己報告をして、必要に応じて所属長がコメントを記入しています。
- ・障害者メンバーに対してビジネスマナー研修を実施した際に、手話通訳者を手配をして、聴覚に障害がある方にもわかりやすい研修を行いました。