



丸善工業株式会社

「相互信頼と感謝」をモットーに、性別やライフステージ、障害の有無に関わらず、全ての社員が能力を発揮できる環境づくりに取り組む。



企業プロフィール

- 創立：昭和41年
- 本社所在地：綾歌郡綾川町
- 事業内容：ポリエチレン製「ファッションバッグ」プラスチック製「うちわ」の製造袋の生産量は年間約5億枚
- 従業員数：211名



代表取締役会長

三谷 朋幹

特徴的な制度・取組など

- 2021年に障害者雇用優良事業所認定、2026年にも認定。
- 2021年くるみん認定、2025年プラチナくるみん認定。男女ともに育児休業取得率は100%を達成。
- 2019～2020年健康経営優良法人認定、2021年ブライツ500認定。2022～2024年優良法人、2025・2026年ネクストブライツ1000認定。
- 仕事の切り出しやトライアル期間など、障害者の障害特性に配慮した仕事の選定・創出に取り組む。
- 統括的な窓口として「総務人財課」を配置し、外部の相談・支援機関と連携した手厚い支援を実施。

● 取組のきっかけ、経緯

丸善工業株式会社では、性別やライフステージ、障害の有無にかかわらず、全ての社員が心身ともに健康で安心して働けることができる職場づくりをめざしてきました。

障害者雇用に力を入れたのは、職員のお子さんが障害をお持ちで、そのお子さんの将来について不安を抱えておられることを知ったことがきっかけでした。そういった不安を和らげることができるよう、会社が障害者雇用に取り組んでいくことを広く発信しました。

統括的な窓口として「総務人財課」に支援担当者を配置し、仕事の切り出しやトライアル期間を設けるなど、障害者の方の障害特性に配慮した仕事の選定・創出、外部の相談・支援機関との連携など手厚い支援に取り組んでいます。仕事と家庭の両立支援、女性活躍推進などに向けた様々な施策にも取り組んでいます。

● 具体的な取組の内容

障害者雇用に関する取組

トライアル雇用や、支援担当者の配置、定期的な面談、支援機関との連携等の様々な取り組みを通じて、過去3年間に雇用された障害者の定着率が100%となっています。特に効果的だと感じたのは、障害者雇用に配属先の部署任せにせず、総務人財課が統括して、本人と配属先と、外部の支援機関との連携を包括的にフォローできる体制を取ったことです。現場の不安を窓口として受け止め、すぐ相談できる体制をつくることで、本人や指導担当者が安心して仕事をすることができます。

また、事前のヒアリングや入社後の定期的な面談、支援機関からの助言をもとに、障害特性に応じた業務の選定や、環境整備に取り組んでいます。例えば、1人で黙々と作業したいという方にはそのような仕事を担当してもらう

ように調整したり、実際の作業が本人に向いているかどうかをしっかりと確認したりして、できるだけストレスがかからないようにしています。

また、勤務時間について、個別にヒアリングしながら、柔軟に本人に合った時間制としています。会社の規定を一方的に適用するのではなく、障害のある方にできるだけ寄り添って対応するよう心がけています。

総務人財課が主導で面談を行い、本人、所属、支援機関の担当者から話を聞いています。各人を尊重しつつ、バランスを取っていくのは難しい面もありますが、連携している支援機関の方や、通院同行した際のドクターからの助言を得たりしており、繋がりを心強く感じています。

障害者雇用は、本人へ寄り添うことと、外部の力を借りることが大切だと感じます。

仕事と家庭の両立、女性活躍推進

仕事と家庭の両立に向け、中小企業は人員が限られることから、1人で複数の仕事ができる多能工化を進め、社員が抜けてもフォローできる体制を整えました。当社の品質を支える色の調合作業は高度な技術を要するため多能工化は難しかったですが、時間を掛けてローテーションを繰り返して習熟させ、違う部署の社員が作業できるようになりました。

仕事を代替する社員には、納得感を高めるため、期間や復帰の目途等について個別に説明しています。

最初の男性の育児休業者には会社から取得を促し、先例がなかったため抵抗感があったようですが、1人が取るとその後は浸透していき、現在は男女ともに取得率100%を達成しています。

加えて、社員の意見を取り入れ、短時間正社員制度を導入し、子が小学3年生になるまで利用可能にしました。保育園のように長時間預かってもらえないため、実際に活用している社員からは助かっているとの声が多いです。

女性活躍推進については、女性社員同士の情報交換会、キャリアアップ研修等に取り組んでおり、性別関係なく自然に管理職を目指し、登用できる職場を目指しています。

健康経営、賃上げ、人材確保

製造業として、社員が安全に安心して働ける職場環境を作ること大切だと感じています。

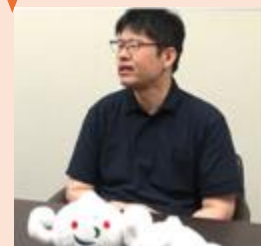
化学物質を使用しますので、リスクアセスメントの推進による労働災害防止はもとより、社員が健康に働けるよう健康経営に取り組んでおり、ここ数年連続して健康経営優良法人の認定を受け、優良な中小企業が認定されるブライツ500やネクストブライツ1000の認定も受けることができました。

また、毎年全従業員にリスクアセスメント調査を実施しており、職場の危険な所を出してもらって、それを改善していくことにも取り組んでいます。

原材料やエネルギー価格の変動を踏まえ、適正な価格転嫁と利益率の安定化を進めています。コストダウンに繋がるような生産性向上にも取り組み、数年間の賃上げを継続する計画としています。

また、年間休日120日の確保、社員の医療保険加入、独自の退職金制度等、賃金以外の福利厚生の部分にも力を入れており、それら処遇改善により、人材獲得、社員の定着等に繋がっています。

従業員の声



上枝さん

もともと丸善工業で勤務していましたが、4年前に脳梗塞を発症し、右片麻痺や高次脳機能障害などの障害が残ってしまいました。

生活が制限されるような重い障害でしたので、これからどうやって生活していこうか、途方に迷いましたが、

会社は障害者雇用に理解があり、リハビリを経て復職をさせてくれました。現在は、工場に回す指示書の準備や、出荷のための送り状のチェック、作成等の仕事を担当しています。同僚は皆顔見知りなので、困ったことがあれば助けを借りながら勤務しています。

発症前に障害のある方が部下にいたことがあり、なんでこれができないんだろう、なんでそうするんだろうと思うことがありましたが、今ではその不自由さがよくわかります。その経験を踏まえ、自分ができないこと、苦手なことは自分から言うように心がけています。

障害者雇用は、コミュニケーションを良く取って、その人その人の特性を皆で理解して共有していくのが大事だと思います。仕事に復帰して、自分の障害と向き合いながら働くことで調子が良くなってきたと感じており、車の運転など、できることが増えてきました。

復職していなければここまで色んなことができるようにはならなかったと思うので、会社には本当に感謝しています。今後もさらにできることを増やして、いろんなことに挑戦していきたいです。



宮脇さん



森さん

育児休業取得後、時短勤務で復帰し、子の育児と仕事を両立しています。会社では多くの方が育児休業を取得していましたし、ジョブローテーションにより周りの方が仕事をカバーしてくれましたので、育児休業や時短勤務の制度を利用しやすかったです。

他の会社に勤めていた友人がこのような制度が使えず退職してしまったことがあり、制度を使わせてくれた会社感謝しています。小学3年生まで対象の短時間正社員制度には本当に助けられています。子供が小学生になって生活のリズムや注意しなければならぬことが変わりましたが、この制度のおかげで仕事を続けられています。

子育てを経て、時間の使い方を意識するようになりました。一人で抱えこまず、早めに相談しながら、自分のペースで仕事と家庭は両立させていくことが大切だと思います。

社員の皆さまからの反応は？

社員にも障害者雇用の推進、仕事と家庭の両立支援は浸透してきており、皆が「当たり前」と感じるようになってきました。障害者雇用には皆が協力してくれていますし、育児休業は男女ともに取得が進んでおり、小学3年生まで対象とする短時間正社員制度のおかげで退職せずに続けられているという声も上がっています。



松原さん

現在は内職加工の担当で、障害のある方の指導を担当しています。障害により、日によって体調が異なるため、本人の表情や様子をよくみて確認しながら接するように心がけています。

調子が悪そうな日は、できそうな範囲から少しずつ仕事をやらせ、調子が良くなれば普段の仕事に戻ってもらいますし、体調が戻らないようであれば、上長と相談して、できる範囲の仕事にとどめておくこともあります。

障害者の方が少しでも長く働けるように、よく確認しつつ、負担にならないようなサポートをしていきたいと考えています。



経営推進本部長 川原さん
総務次長 竹内さん

障害者雇用に関しては、総務人財課という統括部門を置いて、所属長や外部の支援機関の方などと連携しています。初めて接する方が、接し方に不安があると思いますが、総務人財課に相談できることが安心につながっています。

育児を迎える方などに面談して、会社のどのような制度を使うかをちゃんと説明するようにしています。男性育休は最初は気兼ねするような声がありましたが、今では多くの社員が気兼ねなく取得できるようになりました。