



業種：情報サービス業

会社概要：

富士ソフト株式会社特例子会社

設立：1991年1月4日

資本金：4,000万円

(富士ソフト株式会社100%出資)

代表者：代表取締役社長 須藤 勝

社員数：263名 (2020年4月1日時点)

所在地：鎌倉市岡本2-13-18

ホームページ

<http://www.fsk-inc.co.jp/>

## 会社のPR情報

富士ソフト株式会社の特例子会社として、今年で特例子会社設立20周年を迎えます。主な業務として、各種印刷物の作成、Web制作事業、スポーツイベント支援、グループ企業の各種支援事業、委託訓練や就労移行事業、しいたけ栽培を中心としたアグリビジネスなどを行っています。

従業員の86%が障害者を占めており、身体・知的だけでなく、2003年より精神障害者を雇用し、精神障害者は全体の6割を占めております。障害を持った社員が管理職やチーム長などの役職につき、様々な業務で活躍しています。

## 会社からのメッセージ

当社では障害者一人ひとりの個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、仕事を通じて社会に貢献し、生涯働ける会社を築き上げることを目標に「自立と貢献」「生涯働ける会社」を経営理念としております。

特例子会社設立20周年の節目の年を迎え、障害を持つ従業員の中には勤続20年の社員や、定年後再雇用で働き続けている社員もおります。これからも社員がやりがいをもって長く働き続けることができる職場を目指し、“もにす認定”の名に相応しい企業であり続けるよう、努力致します。

## 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                   | 103.9% |
|      | 実雇用率 (除外率適用前)          | 103.9% |
|      | 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1年後定着率 | 75.0%  |
|      | 障害者の平均勤続年数             | 6年9ヶ月  |

### 質的側面

|                          |   |
|--------------------------|---|
| 満足度、<br>ワーク・エン<br>ゲージメント | <ul style="list-style-type: none"> <li>●年に1度ストレスチェックを行い、ストレス度の他に「満足度」「ワーク・エンゲージメント」の設問を設け、ワークエンゲージメント調査において、直近3年の調査結果で6割以上が肯定的な回答となっている。</li> </ul> <p>&lt;ワークエンゲージメント調査結果&gt;<br/>           肯定的な回答 (まあまあ当てはまる、とても当てはまる)<br/>           2018年度 : 70.6%<br/>           2019年度 : 71.6%<br/>           2020年度 : 74.9%</p> |
|--------------------------|---|

## 質的側面

### キャリア形成

- 管理職の障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職に昇格・昇進した者がいる。

<実績>

2020年4月1日時点：管理職社員3名

<昇格・昇進実績>

2016年：2名 主任→課長代理へ昇格

2020年：1名 主任→課長代理へ昇格

- 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇している。

<実績>

2015年度入社者（12名）の2016年と2019年の平均年収を比較すると1.14倍

- 非正社員から正社員への転換実績が過去3年で35人

<実績>

2020年度：12人

2019年度：8人

2018年度：15人

- 管理職以外の役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職以外の役職に昇格・昇進したものが在籍している。

<実績>

2020年4月1日時点：主任3名、リーダー19名、  
サブリーダー30名 計：52名

## 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

- 特例子会社としての経営理念を掲げており、「自立と貢献」「生涯働ける会社」として「障がい者一人一人の個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、仕事を通じて社会に貢献し、生涯働ける会社を築き上げる」事を公開している。
- 特例子会社として障害者雇用は大前提であり、雇用率の維持・障害者雇用の推進について「幹部会」「人材会議」の会議体にて審議している。障害者雇用率の推移、求人・採用、人材育成について審議している。
- 「幹部会」「人材会議」ともに障害者が会議出席者に含まれている。
- 障害者雇用促進法第79条第1項に規定する障害者職業生活相談員が社内に18名おり、うち8名の障害者が含まれている。
- 障害者が全社員の86%の為、組織的にグループ長、チーム長を配置し、障害者を含めたメンバーの支援を行う体制があり、日常的に支援している。  
また、日報システムにて複数人にて日々の業務の中から問題点などを見つけ、フォローする体制が整っている。
- 特例子会社として、事業計画にて障害者雇用率の維持・促進と障害者の活躍推進の為の基本方針を立案し、年度ごとに現状分析を行い、次年度の計画に繋げており、PDCAサイクルが確立している。

## 体制づくり

### 人材面

- ジョブコーチに養成した社員が6名いる。
  - ・ 第2号職場適応援助者：4名
  - ・ 企業在籍型職場適応援助者：2名
- 障害者の入社時に、新人研修として、ビジネスマナーやメンタルヘルス、CSRのテーマにて、職業生活がスムーズに送れるよう、自社の就労移行支援施設の講師が研修を行っている。
  - ・ 開催実績：年12回（毎月第1営業日）
  - ・ 研修実施人数：2019年度 84名、2018年度 55名
- 従業員の86.5%が障害者であること、障害者の中でも精神障害者が66.8%と多数を占めることから、メンタルヘルスを中心に、障害者ごとの配慮事項等をテーマに幹部研修を行っている。
  - ・ 開催実績：2019年7月～12月（全42回）、研修実施人数46名

## 仕事づくり

|                |  |
|----------------|--|
| <p>事業創出</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●2018年度(第29期)、2019年度(第30期)とも経常利益が黒字<br/>2018年度(第29期) 経常利益:7,514,630円<br/>2019年度(第30期) 経常利益:3,218,471円</li> <li>●地域創生と障害者雇用を目的とし、2016年5月にアグリビジネスグループを設立。西会津に会津営業所を立ち上げ、障害者を採用し、しいたけ栽培を開始した。<br/>西会津しいたけファームとして、「全国サンマッシュ生産協議会」の品評会で2016年から5年連続で金賞を受賞し、安定した事業となっている。</li> <li>●過去4年間のうち売上高対経常利益が3%以上の年がある<br/>2016年度(第27期)にて売上高対経常利益が5.54%<br/>2016年度(第27期) : 5.54%<br/>2017年度(第28期) : 0.26%<br/>2018年度(第29期) : 1.06%<br/>2019年度(第30期) : 0.4%</li> </ul>  |
| <p>職務選定・創出</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●洗濯業務の創出<br/>PCを使用した業務が中心となっている中、PCは苦手だが単純な繰り返し作業が得意という特性をもつ社員に対し、社内で検討し、洗濯業務が適性と判断して、親会社で開催しているロボット相撲大会で使用しているスタッフジャンパー、ビブス(ゼッケン)の洗濯業務を創出した。<br/>2018年度、2019年度にそれぞれ200着を受注しビジネス拡大に繋がった。</li> <li>●PDF化作業創出・業務選定<br/>知的障害を持っている社員の障害特性を考慮し、社内の庶務サポート業務を行うよう配置転換をし、2017年7月にビジネスサポートグループ、オフィスサポートチーム(現在はビジネスサポートチーム)を設立。作業手順が明らかであり繰り返し同じ動作を行う書類のスキャン業務がマッチすることから、書類のスキャンを開始。親会社の書類PDF化業務を請け負うこととなり、現在も継続している。</li> <li>●神奈川職業能力開発校や就労移行支援事業所と連携し、採用者の入社に向けて能力と適性、必要な配慮等について把握を行い、業務についてマッチングを行っている。</li> </ul> |



## 環境づくり

### 職務環境

- 障害者の職場環境整備のためにスロープ、エレベーター、多目的トイレ、休憩室を設置している。
- 視覚障害者の為に、音声読み上げソフトを導入している。
- 車いすが通れるように通路を広くする、車いす利用の社員のデスクをエレベーターの近くに配置するなどの配慮を行っている。
- 障害特性にかかわらず誰もが作業を行えるよう、マニュアルに写真を添付し、工程ごとに細分化した手順を記載している。
- 健康管理を目的とした個人面談、保健指導等を実施している。
  - ・ 産業医面談の実施：3件（2019年度健診事後措置）
- 障害者の働く意欲の充実を図る為、社内表彰制度にて、年に1回表彰を行っている。  
表彰状と表彰金、または図書カード等を授与。
- ・ 2020年度：永年勤続表彰：15名、  
アビリンピック出場表彰6名、  
他73名
- ・ 2019年度：永年勤続21名、  
アビリンピック出場者4名、  
他70名

## 環境づくり

### 募集・採用

●職場実習生の受け入れ

<実習受け入れ実績>

2020年度（4～8月）：2件

2019年度：9件

2018年度：12件

●障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒヤリングの実施

<2019年度見学会実施：3社>

2019年4月17日：（株）スタッフサービス・ビジネスサポート

2019年5月10日：（株）ニコンつばさ工房

2019年5月15日：（株）日立ゆうあんどあい

●他企業からの障害者雇用に関する見学の受け入れ

<見学受入れ実績>

2020年度（4～8月）：21件

2019年度：76件

2018年度：83件

●障害者雇用に関するセミナー講師派遣や企業指導を実施

<実施実績>

2020年度（4～8月）：1件

2019年度：9件

2018年度：8件



## 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年度にテレワークによる勤務を実施  
＜実績（延べ人数）＞
  - 4月：170人
  - 5月：154人
  - 6月：125人
  - 7月：5人
  - 8月：8人
- フレックスタイムによる勤務（就業規則にて定めあり）  
＜利用実績＞
  - 2019年度：164人
  - 2018年度：130人
  - 2017年度：98人
- 短時間勤務制度の整備・活用（就業規則にて定めあり）  
＜実績＞
  - ・育児の為の短縮勤務 2020年度：1人
  - ・雇用契約にて短時間勤務（10：00～16：30）：1名
- 「フレックス休暇」を設け、傷病や体調不良時に利用可能としており、利用実績がある  
フレックス制度として、傷病の休みを1か月の勤務時間の中で調整可能としている。（傷病以外の理由にも利用可能）
- 通院休暇制度を設けており、利用実績がある  
通院休暇：特別休暇とし、欠勤扱いとしない（無給）  
＜通院休暇実績＞
  - 2019年度：61人
  - 2018年度：42人
  - 2017年度：37人

## 環境づくり

### キャリア形成

- 年2回評価者と社員の面談の機会を設け、本人より提出された面談シートを元に、今後のキャリアと評価について話し合い、評価のフィードバックを行っている。
- 社内規程で昇格及び降格基準を設けており、社内イントラに公開している。評価制度変更の際に説明会を実施し、説明資料を社内イントラへ公開している。

### その他の 雇用管理

- 毎日提出される業務日報にて、個人ごとの業務と体調面の把握を行っている。
- 通勤困難な社員を対象に、大船駅から鎌倉本社、分室への通勤補助としてタクシーを手配し、無料（会社負担のタクシーチケット利用）で送迎している。  
<利用実績>  
2020年度（4～8月）：14人  
2019年度：15人  
2018年度：16人
- 就労移行支援機関の職員の定着面談を定期的に行い、入社後の相談支援を行っている。