



業種：フラワーアレンジメント事業・ステーションナリー事業・アウトソーシング事業

会社概要：株式会社オープンアップグループ
特例子会社

設立：2005年7月

資本金：3000万円（2020年4月現在）

代表者：代表取締役社長 佐野 裕己

社員数：238人（2023年7月現在）

所在地：相模原市中央区南橋本 2 - 9 - 1 0

ホームページ：<https://openupwith.com/>

会社のPR情報

当社はハンディキャップのあるスタッフと支援するサポートスタッフがチームを組んで、様々な事業を一緒に展開する会社です。仕事を通じて共に幸せに満ちた人生を過ごしたい、その夢を叶えてきたオープンアップウィズ（旧ビーネックスウィズ）をご紹介します。

会社からのメッセージ

オープンアップウィズの仕事は私たちが主役！

自分たちらしく仕事ができる環境で、ひとりひとりの個性が輝く！

オープンアップウィズの仲間として働くスタッフたちの働き方や雇用形態は、一般的な企業とは異なっています。障がい者や子育て中の女性、高齢者などであっても働く意欲を持った人たちにチャンスの門扉が開かれ、個々の持つ能力や生活環境に合わせてワークプランをマネージメントしています。

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	114.20%
	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	93.2%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	89.7%

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

スタッフ（障がい者従業員）の2017年度と2020年度の平均年収を比較し、2020年度の平均年収は25.62%上昇しています。さらにこの3年間の採用を含む社員の平均年収は2017年度と比較し、12.85%上昇しています。以上のことから、平均年収はどちらも1割以上上昇しています。

スタッフ（障がい者従業員）の中で、担当領域の中心的メンバーとなり、リーダーシップを発揮し、自ら積極的に仕事をするスタッフ（障がい者従業員）を正社員へ登用することを推薦し、賃金の優遇をすることができた社員が数名おります。対象者は基本的に時給から月給へ変更し、賃金アップを図っています。

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

株式会社ビーネックスウィズは、株式会社ビーネックスグループの特例子会社として2005年7月に前身である共生産業株式会社として創業。以来「働き甲斐」の創出に努めています。

フラワーアレンジメント事業、ステーションリー事業、アウトソーシング事業の3事業を基幹事業として、常に新たな職域の開拓を模索しています。

「社名（With）」に込めた思いは、個々人それぞれが個性を発揮して「一緒に幸せになろう」という意味合いで命名しました。

当社で働くひとりひとりが「次」を目指して（Be NEXT）「幸せ」に「豊か」になる道筋を見出していくことがどのようなことか、社員（指導員）に対して社長より定期的にメッセージを発信しています。

月一回、社内会議を開催し、社長より社員（指導員）に対して「社風」についてや、「障がい者雇用の進め方」についても発進し、自ら説明することで社員の理解を深めています。

当社の支援体制としては、各事業所に1名ずつカウンセラー・職業生活相談員を配置して、1人の指導員に対して3人～4人のスタッフ（障がい者従業員）の担当を決め、毎日の健康状態、心理状態を細かくチェックしながら細かい作業の指示、指導を日々行っています。（朝の検温、体調チェック、作業指示、作業指導）

その他、職業生活相談員とも連携しながら個人面談を随時行い、生活面と職場環境や対人面、仕事内容についてヒアリングし、日々の管理に努めています。

企業在籍型職場適応援助の中で職場支援員が一人の支援対象労働者を選任し、6か月にわたり支援計画に基づき支援しています。具体的には企業在籍型職場適応援助者支援記録票を月あたり平均5回以上の支援をし、記録票を記入しています。

（支援事項、支援方法について、現在の体調管理について、共有事項、家族支援、関係機関への協力、その他所見等）

体制づくり

人材面

支援員が入社後に高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修を受講し、修了しています。

なお、2020年1月1日から2020年6月30日までの6か月間当支援員が支援対象労働者を支援をしました。

神奈川障害者職業センターに依頼をし、スタッフ（障がいのある従業員）の雇用管理の推進を図ることを目的に、事業所内勉強会を実施しました。

知的障がい及び精神障がいに関する特性や指導ポイントについての理解を深める講義を受講しました。

研修内容は「知的障がいの特性・雇用管理のポイント」「精神障がいの特性、雇用管理のポイント」「認知機能のぎこちなさを知ろう」などの項目で行われました。

研修終了後にアンケートを実施し、感想や意見を提出してもらい、社員（指導員）にフィードバックを行いました。

仕事づくり

事業創出

会社設立は2005年7月で、当初は清掃・クリーニング・箱詰め等の軽作業を中心としてスタートしました。新規事業としては、

2016年4月にフラワーアレンジメント事業

2018年3月に新しい拠点を横浜に開設してアウトソーシング事業

2018年4月にはステーションナリー事業

合計3つ、事業を新たに開始しました。

- フラワーアレンジメント事業の指導員はデザイナー資格を習得し、デザイン・企画・製作をスタッフ（障がい者従業員）に指導しています。製作した商品は、グループ各社のオフィス装飾や、従業員の誕生日プレゼント、イベントで使用するスタンドフラワーなど、多種多様なニーズで活用されています。
- アウトソーシング事業についてはグループ各社の事務受託を行っており、社内システムの入力作業や書類の電子データ化、また書類発送業務を中心に行っています。
- ステーションナリー事業については、グループ各社から回収した廃棄書類を原材料に、手漉きで再生紙を製作し商品化しています。製作は全て手作業で商品を作り上げており、メイン商品はカレンダーや紙ファイル、紙袋、名刺、封筒印刷などがあります。

仕事づくり

職務選定・ 創出

フラワーアレンジ・アウトソーシング・ステーショナリーの各業務内容に応じ、スタッフ（障がい者従業員）のそれぞれの障害特性に応じた仕事内容を選定しています。ステーショナリー事業では、紙漉きの仕事を工程分解し、なるべく一つの工程が簡素化するように工夫し、適正を見極めながらスタッフ（障がい者従業員）を配置しています。

また、色々な種類がある作業の中で、複数の仕事ができるスタッフ（障がい者従業員）を多能工化（適応できる業務の拡大）し、仕事量に合わせて日々配置を変えて活性化しています。

今後はきめ細かな指導により、多能工化するスタッフ（障がい者従業員）を一人でも多く増やし、スタッフ（障がい者従業員）の自信と業務の拡大を目指していくことを日々努力しています。

スタッフ（障がい者従業員）のスキル表を作成して、細かく分けた作業に対して「品質が高く、作業をまかせられる」「教わりながら作業ができる」「作業困難または精度が低い」など作業ごとに分類し、本人の適正を見ながら配置を変更しています。

また、カウンセラー・職業生活相談員との面談の中から本人からの要望と指導員からの意見の双方を聴取して、本人の適正を見極めて配置しています。

支援機関からは支援員が定期的に事業所に訪問していただき、本人および職業生活相談員と面談することで課題を一緒になって解決する方法を見出しています。

環境づくり

職務環境

スタッフ（障がい者従業員）の働きやすさの向上を目指し、身体的・精神的両面から安心して作業が出来るよう工夫し、安全性に充分配慮した作業環境づくりをしています。

バリアフリートイレの設置やコンセントはリーラーコンセント（天井からの吊り下げ型）にし、床上の配線や段差は極力なくし、転倒しにくいよう配慮しています。

精神面では急な体調不良や精神的な不調の際にリラックスして回復できるよう休養室を設置しています。

また、精神障がいのあるスタッフが働く環境ではカウンセラーが常駐し、最低月に1度の定期面談を行って、安心して勤務できる体制づくりをしています。

ステーショナリー事業のカレンダー製作では、該当するもの現品を写真に撮り、紙の破れや折れに対して見本を掲示板等に掲示することで、スタッフ（障がい者従業員）が常に把握しながら作業が行えています。

フラワーアレンジメント事業では、基本的なはさみの使い方からニッパー・ペンチなどの使い方などのマニュアルを作成して、スタッフ（障がい者従業員）が作業中に常に見れるところに掲示しています。

フラワーアレンジに必要な製作手順については、基本的な作業は共通する部分が多いため、絵や写真を用いてマニュアルを作成して同じようにスタッフが見えるところに掲示しています。

環境づくり

養護学校や支援機関から要望を調整して、実習を受入れています。
養護学校からは、3年時の進路決定実習はもとより、1・2年時の体験実習の受入れにより、生徒の進路の参考になるような体験をしていただいております。実習受入れに際しては、実習期間・実習時間・実習担当者を設定して、実習プログラムに基づき実習を行っています。
実習は、職業生活相談員や指導員が業務に関しては当然の事として、「仕事とは」「社会人とは」と言った学校では体験できない事、支援機関でもあまり触れないようなことから丁寧に指導しています。
実習では1名の実習に対して、指導員1名とスタッフ（障がい者従業員）を数名担当に配置して指導を行います。
実習を終えた後のフォローは生活相談員が中心となって行い、各養護学校や支援機関と共有しています。

募集・採用

ステーションナリー事業を開始する前に指導員が紙漉きの業務を既に事業化しているN社へ伺い、紙漉きの基本作業などの実習をさせていただき知識の習得をしてきました。
習得した指導員で技術の習熟に努め、スタッフ（障がい者従業員）に指導をしています。
今後の事業展開や新規の仕事について、情報収集と意見交換のため、障害者就業・生活支援センターT事業所へ訪問しました。
理事長に現状の障がい者雇用の実態と今後の課題についてなどヒアリングを行いました。
また、T事業所の開催する会議（講演会）に指導員など関連する社員をWEBで参加してもらい、マインドを高めました。

環境づくり

2020年夏以降よりアウトソーシング事業でテレワークの整備を進め、実際の運用は2021年1月より開始しました。

専用システムを導入してテレワーク中の勤怠管理や状態管理など日々指導員が管理し、オフィスにいるときと同じような環境で仕事ができるよう個別の面談時間を設けるなど体制を整えています。

朝礼や終礼なども実施してテレワーク従事者とコミュニケーションをとれるような施策を行っています。

労働条件の整備に関連して就業規則に在宅勤務規定を追加しました。

当社のスタッフ（障がい者従業員）の通常勤務は1日6時間・週30時間ですが、就業規則第28条2項および第29条1項3号に基づき、個々の事情を考慮して1日4時間・週5日20時間勤務のスタッフ（障がい者従業員）が数名在籍しています。

働き方

就業規則に特別休暇を設け、有給休暇とは別に体調不良・通院等により本人が希望し会社が認めた場合、特別休暇を取得できるようになっています。またこの特別休暇については半日の取得も会社が認めています。

個別の復職支援計画書をカウンセラーと人事担当者が協議のうえ作成し、日々の活動を本人と共有して日常的な活動ができるように最終到達目標を設定しています。

随時本人との電話やメールのやりとりを行い、日々の体調やメンタル状態を共有しています。

カウンセラーは対象者の状況を人事責任者へ報告して、人事・労務局内で検討のうえ指示やアドバイスを受けています。

対象者によっては職業センターのリワーク支援など社会資源の活用も併せて行い、復職に向けた支援をおこなっています。

その他の 雇用管理

支援機関の職員の定期的な訪問により、スタッフ（障がい者従業員）の相談・定着支援を行っております。

日常の本人から出た不安や悩みは、職業生活相談員がヒアリングし、支援機関と共有しています。

支援機関の職員からもアドバイスをいただきながら、場合によっては、本人・保護者・支援機関を含めた面談を行い、問題や課題解決に努めています。