



業種：オフィスサポート業務
ヘルスキューピング業務

会社概要：富士通株式会社 特例子会社

設立：2013年12月2日

資本金：1,000万円

代表者：代表取締役社長 塩野 典子

社員数：222名（2021年4月現在）

所在地：川崎市中原区下小田中
2-12-5

ホームページ：

<https://www.fujitsu.com/jp/group/fhm/>

会社のPR情報

当社は、富士通グループのパーパスに基づき、障がいのあるより多くの方に働きやすい職場を継続的に提供していくため、富士通株式会社100%出資で設立されました。

当社では、個々の障がい特性に配慮した働きやすい職場環境を整え、オフィスサポート業務とヘルスキューピング業務を中心に、多くの方が活躍しています。

会社からのメッセージ

当社は、一人ひとりが持ち味を発揮して社会に貢献し、働く幸せを実感できる企業をめざしており、以下の3つを企業理念とし大切にしています。

- ・「元気」一人ひとりが仕事に誇りとやりがいを持ち、元気に明るく働く企業
- ・「チーム」お互いに助け合いお客様から信頼される品質とサービスを提供
- ・「未来」個々の成長や自立をサポートし、社会の一員として活躍できる未来をつくり、安定的で継続的な雇用に貢献すること

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	103.11%
	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">◆ 3年以上前から雇用している障がいのある社員119名の平均年収が0.5割以上上昇している。 上昇率105.2%◆ 有期契約社員より正規従業員への切り替えを以下の通り実施 2019年11月 1名 2020年4月 16名 2021年4月 22名 2022年4月 16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	<ul style="list-style-type: none">◆ 社長就任のあいさつで障がい者雇用について発信しており、社内ポータルサイトにも掲載している。また入社式では企業理念について発信している。◆ 親会社の総務および労政の幹部と、当社社長、役員で開催する定例ミーティングを月1回と、当社社長、役員、管理職のメンバーで業務報告会を月2回実施し、障がい者の雇用情報について共有している。◆ 精神および身体に障がいのある従業員がジョブコーチの補佐として、知的障がいのあるジョブスタッフと一緒に業務を行い、常にきめ細かな業務支援を行っている。◆ 基本的にジョブスタッフ5名に対して、障害者職業生活相談員のジョブコーチを1名を配置し、日常的に業務指導を行っている。
人材面	<ul style="list-style-type: none">◆ NPO法人障害者雇用部会開催の「2021年度中堅指導員研修会」を3名のジョブコーチが受講した。◆ 令和4年5月に横浜市立若葉台特別支援学校の企業対象見学会へ参加した。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2021年4月～2022年3月の決算において、経常利益が黒字である。 ◆ 2019年度に親会社の営業契約書類のe-文書法対応をするため、中原、那須、沼津にオフィスを立ち上げ、e-文書法に則ったスキャン、スタンプ、電子署名を付与する等の業務を開始し、現在も当社の主力事業として継続している。
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 職務の創出を目体として組織内の各部署への業務の切り出しアンケートを実施。個別に内容を確認しながら業務を創出した。 ◆ e-文書法に則った業務を開始するにあたり、パソコン操作やスキャン作業が得意なジョブスタッフを中心に専門チームを立ち上げた。

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ヘルスキーパーのパソコンには、読み上げソフト（PC-Talker）をインストールしている。 ◆ 知的障がいのある方は、コミュニケーションが難しい傾向にあり、分からないまま作業を進めてしまうことがあるため、オフィス内はジョブコーチとジョブスタッフの両者から見渡せるよう配置し、ミスが減らしている。 ◆ マニュアルは写真付きで作成し、初めての作業は手順を見せてから開始している。また、様々な治具を用いて簡素化している。2019年に開始したe-文書法対応については、アプリを開発し、確認項目を明確にするマニュアルを用意し、作業ミス削減、作業効率化にもつながっている。 ◆ 毎年健康診断実施後に保健師によるフィードバックの個人面談を実施している。 ◆ 毎年社長賞表彰を実施し、賞状と賞金を授与している。 ◆ 新人歓迎会やみかん狩り、クリスマスなどの余暇イベントを実施し、一部費用補助をしている。
------	--



環境づくり

募集・採用	<ul style="list-style-type: none">◆ 2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）に、特別支援学校や就労移行事業所より、延べ65名の実習を受け入れている。◆ 「もにす認定」の取り組みに興味がある企業からの連絡を受けて、事業所見学を受入れた。◆ 毎年、企業、支援機関、特別支援学校の見学会を多数受け入れている。◆ 2020年11月には神奈川県労働局の見学会を実施した。◆ NPO法人障害者雇用部会定例会シンポジウムでパネラーを務めた。
働き方	<ul style="list-style-type: none">◆ ジョブスタッフとヘルスキーパーは、通勤混雑の時間帯を避けるため就業時間を短く設定している。◆ 休職制度を整備しており、活用実績がある。（就業規則に記載あり）◆ 休職者の職場復帰に向けては、職場復帰プランが策定されており、主治医、所属長、人事部門、産業医が連携し、面談や話し合い、健康診断を行い判定をしている。また復職後のサポート等も行っている。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">◆ ジョブスタッフの賞与の評価基準が設定されている。
その他の雇用管理	<ul style="list-style-type: none">◆ オフィスにより日報のフォーマットは異なるが、ジョブスタッフ一人ひとりの業務と体調の管理を行っている。◆ 学校、または就労援助センターとは、平時より連携できる関係を構築していて、定期的な面談を実施している。◆ 社内研修会で、聴覚障がいの方向けに手話通訳を手配した。