



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：256名(2022年6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%を障害者が占めており、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	102.95%
	実雇用率 (除外率適用前)	102.95%
	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	79.8%
	障害者の平均勤続年数	7年3ヶ月

質的側面

満足度、ワーク・エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> ●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」の設問を設け調査を行っており、ワークエンゲージメント調査において、総計で3年の調査結果が6割以上となっている <p><ワークエンゲージメント調査結果> 肯定的な回答 (まあまあ当てはまる、とても当てはまる) 2019年度：71.6% 2020年度：74.9% 2021年度：74.1%</p>
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 <p><実績> 2021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→課長代理へ昇進 2020年：1名 主任→課長代理へ昇進</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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。 <p><実績> 2017年入社者 (7名) で、2018年と2021年の平均年収を比較すると1.11倍</p> <ul style="list-style-type: none"> ●非正社員から正社員への転換実績あり：過去3年合計：74人 <p><実績> 2022年度：30人 2021年度：32人 2020年度：12人</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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・昇進した者が在籍している。 <p><実績> 2022年4月1日時点：主任4名、リーダー17名、サブリーダー40名 計：61名</p>

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」とともに会議出席者に障害者がメンバーとなっている。
- 障害者職業生活相談員18名中8名障害者
- 障害者が全社員の87%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。
- 当社の事業計画は特例子会社として、障害者雇用率の維持・促進と、障害者の活躍推進となっており、年度単位で障害者雇用推進計画、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いる。

人材面

- 6名ジョブコーチに養成した社員がいる。
 - ・ 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、当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：毎月第1営業日
 - ・ 研修実施人数：2021年4月～2022年3月 40名

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none">● 2021年度(第32期)では経常利益が黒字 2020年度(第31期) 経常利益：▲17,307,752円(赤字) 2021年度(第32期) 経常利益：27,679,221円(黒字)● 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立ち上げ。 2016年10月に西会津にて障害者である社員を採用し、11月に会津営業所を立ち上げ、しいたけ栽培を開始した。 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3年連続で金賞を受賞し、安定した事業となっている。
職務選定・ 創出	<ul style="list-style-type: none">● モバイルルーターのキitting作業の創出(2021年9月) 手順が明確で繰り返し行う作業が得意なメンバーの障害特性を考慮し、親会社のモバイルルーターのキitting作業を行えないか打診をし、作業手順を明確にした上で業務を切り出し、モバイルルーターのSIMセットとプロファイル設定、ファームウェアの焼き替えの作業に対応可能と判断し、親会社と協力してマニュアルを作成。業務を行うこととした。高い完成度で作業をした結果、定期的に同様の作業をご依頼いただけるようになった。● 神奈川職業能力開発校や就労移行支援事業所と連携し、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。

環境づくり

職務環境

- スロープ、エレベーター、多目的トイレ、休憩室の設置をしている。
- 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、車いす社員のデスクをエレベーターの近くに配置するなど行っている。
- 障害の区別なく作業が行えるよう、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。
 - ・産業医面談の実施：14件
- 社内表彰制度があり、年に1回社内表彰を行っている。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：28名（うち障害者24名）、その他表彰20名（うち障害者18名）

募集・採用

- 職場実習生の受け入れ
 - <実習受け入れ実績>
 - 2021年度：7件
 - 2020年度：6件
 - 2019年度：9件
- 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>
 - 2021年度：73件
 - 2020年度：70件
 - 2019年度：76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>
 - 2021年度：47件
 - 2020年度：52件
 - 2019年度：9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、2021年度にテレワークによる勤務を実施
 <実績（延べ人数）>

4月：8人	10月：-
5月：7人	11月：-
6月：9人	12月：-
7月：6人	1月：4人
8月：8人	2月：22人
9月：3人	3月：1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>
 - 2021年度：196人
 - 2020年度：173人
 - 2019年度：164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 2021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」を設けており、傷病や体調不良時に利用可能としており、利用実績があり
 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）
 <フレックス休暇利用実績>
 - 2021年度：83人
- 通院休暇制度を設けており、利用実績あり
 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>
 - 2021年度：73人
 - 2020年度：73人
 - 2019年度：61人



環境づくり

キャリア形成

- 年2回本人と面談の機会を設け、本人より面談シートを提出し、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。その他、制度変更の際に説明会を実施し、社内イントラへ周知資料を公開している。

その他の 雇用管理

- 個人にて業務日報を作成、上長へ提出し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＞
2021年度：20人
2020年度：21人
2019年度：15人
- 就労移行支援機関の職員の定着面談を定期的に行い、相談支援を行っている。