



業種：製造業（精密板金）
会社概要：産業機器部品の受託製造
設立：1953年
資本金：3300万円
代表者：代表取締役 星野 佳史
社員数：54名
所在地：川崎市中原区下沼部1750(本社)
ホームページ：<https://stax-tqs.co.jp>

会社のPR情報

精密板金という金属加工の会社です。各種産業機器の部品を受託製造しています。宇宙関連や医療機器関連、通信インフラ等様々な業界と取引をしています。その中でも宇宙関連事業では現在までに何機もの人工衛星の部品製造を行っており、最先端分野と深く結びついている会社です。

会社からのメッセージ

弊社では、障がい者の人材も重要な戦力として捉えおり、十分な配慮をした上で、責任と自立を意識した働き方を求めています。実際の業務では直接製品に触れる作業が多く、弊社事業の根幹を支える一員として活躍してくれています。

今後も製造業ならではの障がい者雇用を推進していこうと考えております。

障害者雇用への取組の成果（認定に当たったの評価ポイント）

数的側面		
雇用状況	実雇用率	7.22%
定着状況	障害者の平均勤続年数	5年以上

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	賃金に関する処遇 <ul style="list-style-type: none">◆ 障がい者3名の平均年収を直近会計年度である令和3年度と比較すると、3年間で6.5%上昇している。 キャリア形成に関する実績 <ul style="list-style-type: none">◆ 2014年入社 of 知的障がいの従業員は、勤務態度やスキルを勘案して2019年9月に雇用形態を非正社員から正社員へ転換して雇用している。
--------	--

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	支援担当者の配置等 <ul style="list-style-type: none">◆ 弊社では、障がい者雇用部門（検査・出荷梱包）において、障がい者3名を統括する立場として1名のリーダー（支援担当者）を配置し、その下に正社員の障がい者1名を他2名（障がい者）の業務振り分け等担当者として任命している。またメンタル面を含む体調管理やキャリア管理者として代表取締役を充てている。
-----	---

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none">◆ 令和3年4月～令和4年3月期においては、経常利益が黒字となっている。
職務選定・創出	障害特性に応じた職務を選定・創出 <ul style="list-style-type: none">◆ 身体の可動域や認知能力に障がいがある従業員については、従来業務（切り出した業務含む）に就く事が困難だったため社内の点検や周囲の従業員にヒアリングをし、社長と協議する事で業務を創出した。またそれ以外にも気づいた事、他の従業員から漏れて聞こえてくる事等について、業務効率化に寄与すると思われることは、新たな業務として提案をしている。不定期ではあるが新たな業務の創出と既存業務の見直しは随時行うようにしている。これらは社長を含む周囲の従業員と協議しながら優先順位をつけリスト化している。

仕事づくり

職務選定・ 創出

適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング

- ◆ 弊社での業務の切り出しは、障がい者雇用を始める以前から行われており、その中で1日1～2時間程度を毎日繰り返す業務や、重要ではあるが優先順位が低い業務における人員の割当に苦慮していた。その折に「川崎市短時間雇用創出プロジェクト」の案内を自治体から受け、前述の状況を改善できると考え1日2時間程度働いてくれる障がい者を雇用した。その際には業務内容は既に決まっていたので、就労移行支援事業所、就労援助センター、自治体と情報を共有しながら適性のある求職者の紹介を受ける事が出来た。
- ◆ また個々への配慮として、例えばコミュニケーションを取る事が苦手ではあるが集中力が非常に高い障がい者には、コミュニケーションを取る必要性が低く、手元の作業に集中してもらおう業務を割当したり、体調の関係で休みがちな障がい者には、完了期限にゆとりのある業務を割り当てたりとしている。その他、心身のコントロールにゆとりを持ってもらうために、休憩時間以外でのリフレッシュ（散歩等）は許可している。
- ◆ 入社後も上記の支援機関と連携をとり続けているので、必要があれば新しい業務にトライする前に支援機関と事前に打合せを行っている。また、本人達の特性や能力を専門的且つ客観的に把握するために就労支援機関が開発した「能力発見プログラム」を2021年11月に実施した。このプログラムは様々なカリキュラムを本人達が行い、開発した就労支援機関担当者がその様子やアウトプットを総合的に評価・検証するというもので、この評価・検証を職務とのマッチングに役立てている。

環境づくり

職務環境	<p>障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 身体障がいの従業員向けに社内のインフラを整備した。具体的には滑りやすいタイル面や階段に滑り止めの施工を施した。 <p>その他の健康管理・福利厚生</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 年に1度の健康診断を実施している事に加えて、福利厚生として全従業員が加入できる業務災害総合保険の付帯サービスを設置している。サービス内容としては、24時間の電話健康相談や医療相談、メンタルヘルス相談等がある。 <p>また、就業規則のパートタイム規定にある「所定労働時間は、1週間40時間未満、1日8時間以内の範囲で個別に決定する」を適用してそれぞれの障がい特性と本人の意思により、勤務時間、出勤・退勤時間を個別に設定している。</p>
募集・採用	<p>他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 2021年7月28日にS社の見学を受入れた。 <p>また4年前には就労援助センターや就労移行支援事業所等の職場見学・実習の受入れも積極的に行っていた。（現在はコロナの影響により様子を見ているが、お申し出があれば今後も受入する意向である）</p> <p>障害者雇用に関するセミナー講師の実施</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 2021年7月16日に川崎市主催の障がい者雇用ネットワーク会議にて講師を務めた。テーマは、「経験ある企業から話を聴こう！」俺の都合は関係なし？またか×2の気持ちから。 <p>また、県内企業の障がい者雇用の理解促進のため、企業経営者や人事担当者の方々を対象に、2019年9月に「神奈川県産業人材育成フォーラムにて雇用事例発表とパネルディスカッションのパネラーとして登壇した。</p>
その他の雇用管理	<p>障害者の職場定着のための外部機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 雇用している障がい者3名はそれぞれ川崎市の就労援助センターに登録をされていて、援助センターと本人の面談、援助センターと企業側の面談、支援員の職場訪問を行う事で、直接会社と話しにくい事を援助センターを通して会社側も把握する事ができ、心身の現況をセンター、企業で共有する事により長く働ける環境を作っている。