



業種：他に分類されない事業サービス業
会社概要：アズビル株式会社 特例子会社
設立：1998年2月19日
資本金：1,000万円
代表者：代表取締役社長 大塚 靖夫
社員数：37名（2024年4月1日時点）
所在地：神奈川県藤沢市川名1-12-2
ホームページ：<https://ayf.azbil.com/>

会社のPR情報

当社は、知的障がい者を雇用し業務を行うアズビル株式会社の特例子会社として、1998年に創業しました。以降、知的障がい者、精神障がい者の方たちに働く場を提供するとともに、個々の特性に合わせながらスキルを向上し、障がい者の皆さんの自立と社会参画の促進に貢献しています。

会社からのメッセージ

当社は以下3つの会社方針のもとに、一人ひとりの個性を尊重しながらともに成長し続けています。

- ・障がいのある方に働く場を提供し、自立と社会参画を促進する
- ・社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、仲間と協力しながら、新たな仕事に挑戦する
- ・人格と個性を尊重し合い、共生社会の実現を目指す



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 (2023年6月1日現在)	130.56%
	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	100.0%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	100.0%
	障害者の平均勤続年数 (2023年9月末現在)	14年6か月

質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">■ 賃金に関する処遇 障害者社員の平均年収が、2020年度から2023年度の3年間に1割以上上昇。■ キャリア形成に関する実績 精神障害がある社員の定着のため、短時間勤務からスタートしフルタイムへ転換。毎週の面談や支援機関と連携を図りながら、本人の希望や精神面の負担状況を確認し、少しずつできる仕事を増やしていくことにより、キャリアアップにつながった。
--------	---



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

- 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ
社長自ら、ホームページにて障害者雇用の方針やメッセージを社内外に発信。

<メッセージ>
 - ・障がいのある方に働く場を提供し、自立と社会参画を促進する。
 - ・社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、仲間と協力しながら、新たな仕事に挑戦する。
 - ・人格と個性を尊重し合い、共生社会の実現を目指す。
- 支援担当者の配置
 - ・社長、管理スタッフ、指導スタッフ全員が、毎月1回の定例ミーティングで業務状況、雇用状況について情報交換・共有を行っている。
 - ・障害者職業生活相談員資格を持つ指導スタッフの配置
2拠点に7名を配置し、計36名の障害者社員の業務指導、生活指導にあたっている。
 - ・障害者社員が毎日記入する「業務日誌」に、全スタッフが目を通し、健康状態、業務状況等について確認している。

体制づくり

人材面

- 専門的な外部研修・セミナーの活用
障害者雇用に関する外部セミナーを受講
<NPO法人障害者雇用部会主催 企業支援セミナー>
2023年11月16日開催
「障害者雇用の現状と今後の方向性」
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課
「発達障害・精神障害混在者の特徴と労務管理」
- 理解促進・啓発の充実
NPO法人障害者雇用部会の分会に社員が参加し、特例子会社を見学。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

仕事づくり

事業創出

- 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字
2022年4月～2023年3月期において、経常利益が黒字

職務選定 ・創出

- 障害特性に配慮した職務を選定・創出
精神障害のある社員に対して、アセスメントを行いながら、支援機関と協力し新たな業務を創出。
 - ・ 支援機関での作業状況をもとに資料の電子化（スキャン）作業への適性マッチングを想定し職場実習。実習レビュー結果に基づき、親会社から契約書管理システム運用の一部（登録作業およびスキャン作業）を、障害者が担当する新規事業として受託。
- 個々の障害特性に配慮した職務をマッチング
 - ・ 作業内容の選定
支援機関と連携し、アセスメント結果の共有や職場実習を通じて、障害者の強み、特性を把握。特性を活かして、個別判断に対する自由度を与えるなどを行うことにより、本人の作業に対するモチベーション向上につながり、マッチングを実現。
 - ・ 作業環境の整備
障害者社員が作業に集中できるよう、作業デスク周囲にスクリーンを配置し、外部からの視線を遮断。
立ち作業を基本としているが、体力負担軽減措置として、休憩時間以外にも作業途中で休憩がとれるよう、チェアを配置。

環境づくり

職務環境

- 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備
 - ・ 精神障害のある社員に配慮し、外部からの視線を遮断する区画を設置
 - ・ 空調・採光・防音等職場環境の改善を実施
- 健康管理・福利厚生
事業所内に健康管理室を設けており、体調不良時に利用できるほか、医師、看護師に健康相談を行うことができる。



障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

募集・採用

- 障害者の職場実習生の受入れ
特別支援学校、就労移行支援事業所等から職場実習を受け入れている。指導スタッフの元で実務体験を行い、実習日誌を作成。振り返りを行い、本人および学校等にフィードバックしている。
(受入れ実績)
2020年度 9人
2021年度 9人
2022年度 10人
- 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施
2023年2月16日に、他の特例子会社と双方で訪問見学をし、ヒアリングや意見交換等を行った。
- 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ
2024年2月7日に、NPO法人障害者雇用部会から見学を受入れ
参加人数 21名 (特例子会社、行政機関が参加)

その他の雇用管理

- 障害者の業務管理等のための日報の作成
 - ・社員は毎日、業務日誌を作成。毎日の目標を立て、業務終了時に振り返りをし、記入。
 - ・管理スタッフ、指導スタッフ全員が日誌を確認し、フィードバックを行っている。
 - ・日誌の作成が、一人ひとりの精神面や体調面の把握、また、スタッフ間の共有により社員へのフォローが素早くできるなどの効果につながっている。
- 障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用
社員全員が支援機関に登録しており、入社後から定着まで、支援機関と連携し定期的な情報交換を行っている。個人ごとの情報を相談記録として作成・保存し、社員の成長やより働きやすくなるよう職場定着に活用している。