



業種 : サービス業
会社概要 : 株式会社富士通ゼネラルの特例子会社
設立 : 2004年1月21日
資本金 : 10百万円
(株式会社富士通ゼネラル100%出資)
代表者 : 代表取締役社長 北森 宣行
社員数 : 50名 (2024年4月1日時点)
所在地 : 川崎市高津区末長3-3-17
ホームページ :
<https://www.fujitsu-general.com/jp/heartware/index.html>

会社のPR情報

株式会社富士通ゼネラルハートウエアは、今年で創立20周年を迎えます。主な業務として、親会社の建屋、敷地内の清掃や庭園管理、国内向け販促物梱包・発送・在庫管理、サービス部品梱包・加工、宅配便・郵便物受入、職場への配達、機密文書裁断、試作エアコン解体などを行っています。

従業員は、知的36名、身体3名、精神1名のスタッフが様々な業務で活躍しています。

会社からのメッセージ

当社は、いつも心のこもった、丁寧なサービスを提供し続けたいと願っています。社名の「ハートウエア」には、当社の取扱う製品（サービス）が、ハードウエアでもなく、ソフトウエアでもなく、真心（ハートウエア）でありたいとの思いが込められています。

当社では、障害者一人ひとりが、社会人として生き甲斐を持って働き、障害者と健常者が共に社会に貢献する喜びを創造していくことを企業理念に掲げております。スタッフの中には、60歳定年後再雇用者が6名おり、明るく、誰にでも気軽に挨拶が出来、元気で、身体と心の健康維持に努め活躍されています。

これからもスタッフの自立に向け、労働環境の改善、従業員1人ひとりのスキルアップを目指した職場環境を整え、もにす認定事業主として実直に取り組んでまいります。

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 (2023年6月1日現在)	120.41%
	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%

質的側面

満足度・ワークエンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">満足度に関する調査 全従業員を対象として、年1回ストレスチェック（仕事に満足しているか）を実施。 直近3回の調査結果から、障害者の8割以上から肯定的な回答を得ている。 （1：満足/2：まあ満足/3：やや不満足/4：不満足） 2021年度 94%（36名中34名）が肯定的な回答 2022年度 91%（35名中32名）が肯定的な回答 2023年度 92%（37名中34名）が肯定的な回答 高ストレス者に対しては、医療職からの受診勧奨や健康相談を実施。
-----------------	--

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

- 部署横断体制の確立
業務報告会を、役員2名（社長・常務）・管理職1名・指導員6名（清掃班3名・物流リサイクル班3名）の9名のメンバーにて週1回開催。
障害者の現状報告や作業進捗状況について、意見交換（情報共有）を行っている。
- 支援担当者の配置
1事業所の利点（情報共有）を生かし、社員で協力し合い課題に対し敏速に対応。
企業在籍型職場適応援助者資格6名と雇用環境整備士1名が在籍している。

体制づくり

人材面

- 専門的な外部研修・セミナーの活用
障害者の職場適応に関する専門的なノウハウを持つ人材を育成。ジョブコーチの研修を修了した社員が6名在籍。
- 理解促進・啓発の充実
NPO法人障害者雇用部会主催の障害者雇用企業見学会に、例年参加。（2023年度は9名参加）

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
過去2年（2021年度・2022年度）経常利益の黒字を達成。

職務選定 ・創出

- 障害特性に配慮した職務を選定・創出
2010年より行っていたエアコン解体業務について、それまで親会社の社員が行っていたフロンガス回収業務の切り出しを行った。（2021年）
業務の切り出しにあたり、危険を伴う業務のため、軽度の社員（3名）を人選してフロンガス回収の研修を実施。
フロンガス回収の職務認定を親会社より受け、2021年以降継続的に業務依頼を受注。

- 個々の障害特性に配慮した職務をマッチング
2016年、2019年、2021年の中途採用者3名は、就労支援機関と連携しながら採用実習を実施し、職務のマッチングを行った。

新卒採用に関しては各支援機関と連携して実習を実施。
いろいろな作業の実習を行い、反省会で生徒・保護者・教諭と情報共有を図り、採用・職務のマッチングを行った。

令和3年度	職場実習受入	26名
令和4年度	職場実習受入	21名
令和5年度	職場実習受入	28名

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

- 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備
話す側から聴こえの支援ができる対話支援機器のCOMUOON (コミュニケーション) を導入し、聴覚障害者2名のコミュニケーションをサポート。
また、毎朝礼にて全員で手話を勉強。

重い荷下ろし作業時の負担を軽減するため、マッスルベルトやひざベルトを購入し使用させている。

休憩場所は少人数でも過ごせるように4か所配置。
自閉症社員のストレスにならないよう障害特性に配慮。

- 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ
作業工程を細かく分解した、わかりやすいマニュアルを作成。
マニュアルには図や写真を多用し、視覚的なわかりやすさを追求している。
作業の正確さのための治具もそれぞれの作業場で工夫しており、作業工程が変更・改善となった際にはその都度マニュアルを更新。

職務環境

募集・採用

- 障害者の職場実習生の受入れ
神奈川県をはじめとする自治体や養護学校、障害者支援施設からの実習・見学会の受入れなど特例子会社としての活動を積極的に展開。
実習は清掃や郵便業務、部品梱包等の作業を体験し、採用に向けた評価を行う。
見学会は中学生や保護者の方向けにも実施し、働くことへの意識づけや将来への不安緩和の助けとなっている。

令和3年度	職場実習受入	26名	見学会受入	157名
令和4年度	職場実習受入	21名	見学会受入	177名
令和5年度	職場実習受入	28名	見学会受入	214名

(令和6年3月22日現在)

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

- 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施
2021年に2回と2024年2月に1回、特例子会社への見学・ヒアリングを行い、好事例等の情報を、障害者を雇用する業務拡大や業務改善に活用。
- 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ
2021年と2022年に各1回、特例子会社とNPO法人障害者雇用部会の見学を受入れ。
見学の際には併せて自社の障害者雇用の取組などについての説明会を実施している。

働き方

- フレックスタイム制度の整備・活用
障害特性（定期的な通院）に配慮するため、フレックスタイムによる勤務を認めている。
- 時差出勤制度の整備・活用
就業規則において全社員が利用できる時差出勤勤務制度を整備。
職種別・個々の特性に合わせて、7時30分～16時20分、8時30分～17時20分、8時40分～17時30分としている。
- 治療と仕事の両立支援プランの策定
治療と仕事の両立支援プランを親会社の産業医や主治医と連携して計画。
治療しながら仕事の継続ができるように、作業内容の変更（階段清掃禁止）や足関節のけが防止策（ハイカット安全靴購入）を実施した。

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

キャリア形成

- 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成
障害者一人一人に半期の目標を設定。
目標達成のための行動計画（支援計画）を定期面談（毎月）を行い立案している。
半期に一度、役員面談（取組状況確認）を実施し、評価に役立てている。

ジョブコーチの支援として、毎週1回の面談を1人の障害者に実施。

また、卒業後3年間は、母校の支援学校より定着支援面談（3か月に1回）を定期的実施。

4年目以降は支援機関からの定着支援面談を定期的実施している。

その他の雇用管理

- 障害者の職場定着のための外部機関との連携
職場適応上の問題が起こった際に、母校の支援学校及び支援機関からの支援を受けられるよう日頃から連携を図っており、意見交換（情報共有）のため定期的（3か月に1回）に訪問して頂いている。