



業種：食料品製造業等

会社概要：株式会社王将フードサービスの特例子会社として、食品の加工、クリーニング作業、施設や設備の清掃等を実施

所在地：京都府久世郡久御山町田井東荒見1番地1

ホームページ：

<https://ir.ohsho.co.jp/company/subsidiary/heartful.html>

会社のPR情報

王将ハートフルの業務内容は、王将フードサービスの看板商品である餃子に使われているキャベツやニンニクの一次加工や、工場で使用している白衣のクリーニング等です。健康と安心安全な職場づくりを第一に考え、社員たちが学ぶ機会を大切に、月1回の危険予知トレーニングや各種社員教育を実施しています。また歓迎会、食事会、ボッチャ等のイベントも年に数回開催し交流を深めています。

会社からのメッセージ

王将ハートフルは親会社と一体となって「お客様から褒められる店づくり」を支援する役割を担います。社員が能力を最大限に発揮し、働き甲斐をもって活躍できる職場を作り、王将ハートフルで働くことが社員に「幸せ」をもたらすよう、これからも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	3.82%
	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	93%
	過去3年間に採用した障害者の就職3年後定着率	87%

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

満足度、ワーク・エンゲージメント

・2020年より開始した従業員満足度調査を毎年継続して実施している。アンケート内容は、仕事、コミュニケーション、職場環境、教育、イベント、面談と大きく6項目に分け、17個の質問から構成。一部記述式もあり、社員の興味関心事（社員教育）、課題の確認、モチベーション向上など様々な取り組みに反映させている。また、2025年からストレスチェックを開始し、社員の健康と職場定着を図っている。2つの回答結果を基に社員1人ずつと面談を行い、数値だけでは見えてこない部分まで聞き取りを行い、職場の働きやすさを追求している。

キャリア形成

・賃金面に関して、2023年6月から新たに等級を追加し5等級制にすると共に、等級間給与差を拡大（結果的に高等級の者は給与アップ）
・給与は改定時、給与変更通知にて金額と等級を各自へ開示している。
・2025年には新たにサブリーダーを2名任命。
・親会社への転籍、逆出向のキャリアパスを明示。

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

・各現場の統括責任者（親会社）との定例会議を実施。これにより新規業務の創出、人材の交流（指導員のローテーションや逆出向）の実現ができた。
・2024年6月から新たに障害のある社員から指導員を1名任命。現在は指導員1名、リーダー1名、サブリーダー3名体制で現場オペレーションを運営。
・障害のある社員が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講。
・企業在籍型ジョブコーチによる支援を実施。

人材面

・ジョブコーチが現場に2名常駐。その他管理部門にも2名在籍。
・障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者19名（うち7名が障害のある社員）常駐している。

仕事づくり

事業創出

・直近4年間で3年間、経常利益が黒字である。
・過去3年間で売上高対経常利益率が3%以上の年がある。
・2023年に東松山工場でポリッシャー業務を受託し、新事業を創出。
・2025年に東松山工場で折りたたみコンテナ洗浄業務を受託し、新事業を創出。

職務選定・創出

・ポリッシャー業務では、安全面を考慮した機種を選定。また、障害特性に応じた業務を（流れ作業・ルーティン作業）新たに受託。親会社と一体となり活躍できる業務を創出している。
・製造現場内では、製品、資材及び廃棄物のハンドリフトによる運搬を選定。業務内容を可視化させ、優先順位を明確にした。
・フォークリフト研修に参加した社員の中から、安全確認が効果的にできるようになった社員に対して電動ハンドリフトの使用を許可している。

環境づくり

職務環境	・ 現場内での安全確認のタイミングがわからない社員への配慮として、ハンドリフトが往来する箇所にラインを引き、そこを目印として指差呼称を行うようにルール化。 ・ 作業中周囲に気を配ることが難しい社員への配慮として、業務で使用する90cmの脚立に手すり及び脚立転倒防止用のガイドを設置。 ・ 検品における限度見本を作成し、各現場に掲示。 ・ 作業ポジション毎の作業内容を可視化。 ・ 作業者それぞれに合わせた作業手順書及び掲示物を作成。 ・ 作業現場以外での移動用履き物を交換するタイミングの判断が難しい社員がいるため、個人所有から会社からの配布に変更。 ・ 社員から希望のあるコミュニケーションやセルフコントロールなど日常生活に役立つ本を事務所本棚に定期的に追加し、福利厚生を推進を図る。 ・ 無遅刻無欠勤表彰や、1年間のMVP賞を設け、社員のモチベーションUP
募集・採用	・ 職場実習の受入を毎年行っている。（2021年：延べ26名、2022年、延べ23名、2023年：延べ27名、2024年：延べ29名） ・ 2021年から毎年、障害雇用に関する先進的な他企業への見学・ヒアリングを実施。2021年2社、2022年2社、2023年1社、2024年1社 ・ 2022年から他企業からの障害者雇用に関する受入れを実施 2022年2社、2023年2社 ・ 障害者雇用に関する支援機関や求職者向けのセミナー講師や企業指導等を実施。2022年11回、2023年4回、2024年6回
キャリア形成	・ 従来の4等級から5等級に拡大し、給与額のアップを図る。 ・ 逆出向や転籍のキャリアパスを明示 ・ 障害のある社員への「相談員研修」や親会社主催の安全研修・マナー研修などの参加勧奨。 ・ 評価内容の見える化、給与改定時での給与明細・等級の開示、給与明細の見方の説明等の取り組み。 ・ 賞与額の拡大を提案中。
その他の 雇用管理	・ 特性に応じて、WEBでの日報コミュニケーションツールを利用。 ・ 課題のある社員に対し、障害者職業センターへジョブコーチ派遣を要請。企業在籍型ジョブコーチと連携して支援計画を策定し対応した。