



業種：その他サービス業

会社概要：株式会社百五銀行の特例子会社

設立：1985年7月29日

特例子会社認定日：2016年2月15日

資本金：3,000万円

代表者：代表取締役 森永 豊

社員数：51名（2021年6月1日時点）

本社：津市高茶屋7丁目6番70号

岩田棟分室：津市岩田21番27号

ホームページ：<https://www.105ks.co.jp>

会社のPR情報

当社は2016年2月に、東海3県に本店を置く地銀のなかで初めて特例子会社の認定を受けました。設立時5名であった障害者は現在26名まで増加しています。2018年3月には百五銀行岩田本店棟内に「岩田棟分室」を設置し受託業務の範囲を拡大、その後も障害者ひとりひとりの個性を生かせる仕事の創出を親会社とともに進めています。現在は百五銀行の文書保管・管理、用度品管理、手形小切手帳作製、入金帳作製、ゴム印作製、文書電子化、データ入力、伝票編綴、名刺印刷、帳票印刷およびパンフレット等大量印刷等幅広く銀行の後方業務を受託しています。

また、地域社会への貢献として職場実習や見学会を積極的に受け入れている他、障害者雇用ノウハウ普及のため、行政機関、学校、支援機関主催の講習会やセミナーでの講義・講演や取組事例紹介を行っています。

会社からのメッセージ

当社は、「ともに働く新しい社会をつくります」「百五銀行グループの一員として責任ある経営を行います」「立派な社会人として行動します」を企業理念とし、障害者が安心・安定して働き続けられる職場づくりに挑戦しています。働きやすい職場づくりのため、トイレやエレベーターのダイバーシティ対応といったインフラ改善だけでなく、障害者が参加する会議体の創出・充実やカウンセリングの定期実施、従業員満足度調査の実施など双方向のコミュニケーションにより障害者の意見も取り入れた施策を目指しています。

障害者のキャリア形成支援では、半期ごとに業務目標を設定し進捗管理や結果のフィードバックを丁寧に行うことで障害者の成長、自立を支援しています。また、業務だけでなくマナーやコンプライアンスなど生活自立支援のための研修も継続実施しています。



百五管理サービス株式会社



2022年1月18日(更新)

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	71.74% (令和3年6月1日現在)
	実雇用率 (除外率適用前)	71.74% (令和3年6月1日現在)
	障害者不足数	0 (令和3年6月1日現在)
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% (令和3年6月1日現在)
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	100% (令和3年6月1日現在)
	障害者の平均勤続年数	3.125年 (令和3年6月1日現在)

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	<p>令和2年度から障害者を含めた全従業員を対象に、8月にストレスチェック、3月には従業員満足度調査を実施。</p> <p>ストレスチェックはメンタル不調の未然防止を目的とし、身体・精神障害者(健常者含)と知的障害者はチェック表を分けて実施している。「問題なし」と診断された人の比率は、令和2年8月の調査では、全体で69%、障害者で57%、令和3年8月では全体で74%、障害者で61%となった。</p> <p>また、従業員満足度調査は働きがい等の実態把握を目的とし、「当社で働いていることに満足か」の項目では令和3年3月の1回目調査で肯定的回答が全体で95%、障害者で90%と良好な結果を示している。</p> <p>これらの調査結果は当社各種施策立案の参考とする他、一人一人にフィードバックされ自身の心身状態の把握に生かされている。</p>
キャリア形成	<p>○トライアル雇用で当社採用基準に達しないと判断した障害者をパートタイマーで訓練し正社員採用した事例。</p> <ul style="list-style-type: none">・平成30年9月 聴覚障害者を3か月間の有期(トライアル)雇用で採用。・平成30年12月 有期雇用期間終了。当社の採用基準に満たず、本来であれば採用しないところパートタイマーとして4か月間雇用延長し訓練。・平成31年4月に正社員として採用。 <p>○3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇している。平成27年度入社者(5名)の平成28年と令和1年の平均年収を比較すると1.18倍。</p> <p>○障害者の職能資格昇格を令和3年度に初適用し2名が「初級(高卒待遇)」から「中級(大卒待遇)」へ昇格。</p>



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)

体制づくり

組織面	<ul style="list-style-type: none">・企業理念を制定し当社の使命として「多様な方々の潜在能力を活かす職場環境づくりを推進し、誰もがやりがいを感じて共に働くこと」ことを当社HPにて内外に向けて公表している。・年2回開催されるグループ会社戦略会議で親会社へ定期的な報告を行い情報を共有、理解と協力を得る。・全体会議、役席会、ジョブコーチミーティングの毎月開催により、3年間の中期経営計画、年度計画、半期計画等の経営方針周知のほか、時々の社内課題、新型コロナ対策やSDGsへの取組等のタイムリーなテーマ等を共有している。・安全衛生委員会では障害者委員の任命・参加、障害者だけで構成する「チャレンジ会議」の創設等、障害者の意見や要望を吸収し施策に反映させている。・障害者向け研修として入社時研修、入社後はSST研修（ソーシャルスキルトレーニング）、マナー研修、パソコン等個別研修を定期的実施し業務スキルおよび生活自立スキルの習得を支援している。
人材面	<ul style="list-style-type: none">・支援担当者は、企業在籍型ジョブコーチ3名、障害者職業生活相談員6名（うち1名は障害者）を配置。令和2年10月には障がい者就業・生活支援センター経験者を専門的知見を活かすため中途採用した。障害者の職業生活に関する相談や指導を行うだけでなく、障害者とともに作業を行うことで障害者の能力向上に向けたアドバイス、障害者の意見を取り入れた作業方法の改善などを行っている。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none">・平成30年度 銀行が使用するパンフレット類の大量印刷業務を銀行総務部から一括引き受け。銀行で発生する書類の電子化業務を銀行事務統括部から一部引き受け。・令和1年度 銀行営業部門やグループ企業の行ったアンケート類のデータ入力業務を一部引き受け。・令和2年度 銀行で発生する伝票類の編綴業務をグループ会社から一括引き受け。・令和3年度 銀行で発生する伝票類、念書類の大規模電子化業務を当社で新規立ち上げ。・特例子会社認定以降の6年度すべてで経常利益を計上し、売上高経常利益率は、平成27年度10.6%、28年度19.3%、29年度5.9%、30年度12.7%、令和1年度9.0%、2年度13.7%と連続して3%を上回っている。
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none">・親会社の事務統括部門、企画部門などと定期的に会議を開催し対象業務を抽出、障害者に適応可能な事務規定改定も含め協議。・精神障害者向けのパソコンを利用したデータ入力等の職務が増加した。

環境づくり

<p>職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・身体の不自由な方が利用しやすいように、本社入口にスロープを設置。エレベーターやトイレは車椅子での利用を考え整備。 ・自閉症などで他人の行動などが気になる社員が安心して作業ができるように机上にパーテーションを設置。 ・体調不良やパニックが起こった際に周囲を気にすることなく休憩をとれるよう、執務室内に個室の休憩スペースを設置。 ・本社所在地は公共交通機関の便が悪いため、障害者の心身への負担や交通安全面を考慮し平成29年2月に最寄駅から本社へはバスによる送迎を開始した。
<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・県内特別支援学校生徒の実習受入、ハローワーク面接会への参加、三重県労働局、三重障害者職業センター、就労移行支援事業所等からの紹介等を通じ幅広い採用活動を実施。 ・実習受入数（延べ人数）は平成27年度18名、28年度11名、29年度20名、30年度24名、令和1年度16名、2年度14名、3年度12名（4～1月）で推移。 ・見学受入は令和1年度7回120名、2年度9回45名、3年度5件34名、（4～1月）で推移。 ・採用数は、平成27年度5名、28年度3名、29年度2名、30年度7名、令和1年度5名、2年度2名、3年度3名で推移。
<p>働き方</p>	<p>平成30年度 私傷病による長期療養に使用できる積立有給休暇制度を制定。</p> <p>令和 1 年度 障害に関係する医療行為を受けるため通院する場合に年2回使用できる通院特別休暇（有給扱い）を制定。</p> <p>令和 2 年度 短時間勤務制度に「障害に起因する事情」を理由に加え、障害者が使いやすい制度に変更。 新型コロナウイルス対策として在宅勤務制度を制定、インターネット環境を利用して自宅から社内ネットワークへの接続を可能とするシステムを導入。</p>
<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・半年ごとに半期の取組目標である「目標管理シート」を作成。毎月の実績・反省を筆記し代表者まで回覧し認識を共有する。半年経過後は「目標管理シート」の成果も踏まえた業績評価を行い賞与査定にも反映される。このPDCAサイクルを継続することで障害者のスキルアップ、キャリア形成を図っている。 ・3か月毎に全障害者に対しカウンセリングを実施。指導担当者やジョブコーチに気兼ねなく相談できるよう相談者は役員を原則としている。 ・平成30年度から障害者技能競技会（アビリンピック）県大会へ出場。4回目となった2021年度はオフィスアシスタント競技で1位となり全国大会へ出場、銀賞（全国2位）を獲得した。障害者の能力向上に向けたよいモチベーションとなっている。



環境づくり

その他の 雇用管理

- ・当社の障害者には地域の障害者就業・生活支援センターへの登録を義務づけ、職場への定着に当たって就業面での支援を受けている。また、家庭が原因でメンタル不調になることも多いことから生活面にかかる相談や支援も行い、就業への影響を抑えるように努めている。
- ・障害者の状況により三重障害者職業センターの「ジョブコーチ支援」制度を活用し、対象障害者の職務遂行や職場適応への支援だけでなく雇用管理等のアドバイスも受けている。