



業種：製薬業

会社概要：スキンケア製品の外用薬（医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器）に特化して開発・製造・販売を行う、製品アウトソーシングサービス

所在地：三重県多気郡多気町仁田  
725-1（本社）

ホームページ：  
<https://www.bankyo.com/>

## 会社のPR情報

1960年3月兵庫県神戸市にて創業。社名の由来は「万人が協力して、良い製品作りを行う。」という創業時のスローガンからきています。1995年1月17日の阪神淡路大震災にて全壊。翌年に三重県多気郡多気町に本社・工場ともに移転。三重県での再操業から売り上げは140倍に拡大！

## 会社からのメッセージ

会社のトップが障がい者雇用に積極的であり推進していることから、従業員の障がい者雇用への理解度は非常に高く、受け入れ態勢や教育体制がしっかりと構築されている。障がいがあっても特別扱いをしない厳しさはあるが、個々の障がいに合わせた配慮を行い、それぞれの可能性や個性を伸ばし、仕事を通じてできたときの喜びと自信から成長し自立していけるしくみを整えている。

## 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（除外率適用前）	2019年6月	3.65%
		2020年6月	3.225%
		2021年6月	3.35%
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	2018年4月～2021年3月 100% 入社3名うち3名在職	
	障害者の平均勤続年数	6年1か月（2021.5月時点） ※全体 5年9か月	



# 万協製薬株式会社



2021年11月24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)

### 質的側面

満足度、ワーク・エンゲージメント	「仕事に夢中になる12の質問（エンゲージメント）」を毎年実施。前年度（2019年）に比べ2020年度は「そう思う」「ややそう思う」の割合がそれぞれ増えており、エンゲージメントが上がっていることがわかる。2021年度からは年に2回実施することとした。目的としては良くない結果の従業員に対して早めにフォローを行うことで退職したいという気持ちを減らし、モチベーションが向上するように面談をおこなうなどの対応をおこなっている。
キャリア形成	障害の有無にかかわらず、役職に就く機会がある。現在製造部包装課のリーダーとして1名（身体障害者）が活躍している。

## 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	障害者、健常者という区分は無い。雇用区分が同様であれば初任給はすべて同じ。また評価方法にも差はない。
人材面	一定の能力に達し、実績がともなえば正社員に登用している。障害者で正社員登用した人数は4名。

### 仕事づくり

事業創出	障がい者雇用のさらなる推進と拡充を目的とし、2019年4月1日の社内全体集会において「障がい者雇用アンケート」を実施。従業員の障がい者雇用への理解度の確認と各部署において障がい者の方が働くとすればどのような仕事が可能であるかの把握を行った。このアンケートの結果より、障がい者雇用を進めるにあたり、雇用する方の障がい特性を踏まえながらどの部署で働くことが一番最適であるか、またどのような業務が向いているのか、新たな可能性を見出すことができた。
職務選定・創出	2015年1月にハローワーク（伊勢公共職業安定所）、テンプスタッフ・ピープル(株)、三重県雇用対策課（ジョブコーチ）、障がい者就業・生活支援センター「ブレス」と連携し、精神障がい者3級の方の就労及び採用に向けた実習（インターンシップ）、委託訓練を実施した。約3週間の実習、2カ月間の委託訓練を経てマッチングに成功し、結果として雇用につながった。

## 環境づくり

<p>職務環境</p>	<p>障がい特性を考慮し、駐車場、工場施設、作業所の整備を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①屋根付き駐車場の設置（知的障がい者が自転車通勤のため）</li> <li>②作業所入口段差へのスロープ設置（身体障がい者の安全確保のため、車いすの見学者への対応のため）</li> <li>③工場内階段両側へ手摺設置（身体障がい者の安全確保のため）</li> <li>④工場内トイレをすべて洋式化（身体障がい者の負担軽減のため）</li> </ul>
<p>職場実習生の受入れ・採用</p>	<p>特別支援学校で実習希望の生徒がいれば職場実習を積極的に受け入れている。また、一般高校からであっても実習の要望があれば受け入れている。職場実習では必ず教育担当者をつけ、指導及び支援を実施している。実習中は毎日実習日誌をつけてもらい、本人、保護者、教育担当者、障がい者雇用担当者のコメントを記載している。最終日には本人、保護者、先生、教育担当者、障がい者雇用担当者にてクローズミーティングを開催し、実習の振り返りと総評、これからの課題などを話し合う。実習を行い、職場の雰囲気や職務適性がマッチングし、本人の就職希望の意思があれば、障がい者雇用担当者と経営者が採用に向けて協議を行う。採用後は実習で担当した教育担当者がそのまま教育にあたる。</p>
<p>働き方・キャリア形成</p>	<p>製薬業では特に作業手順やルールが厳しく、これらを理解し順守できないと作業に従事することはできない。そのため、誰もが（障がい者も含めて）見ただけで理解ができるよう、SOP（作業マニュアル）の改定を進めてきた。すべての作業はSOPに基づいて行うため、作業者が見やすく、理解しやすいものでなくてはならないという観点から、すべての項目に写真や画像を入れ作成をしている。また、過去のミス事例や注意しなければいけないことなども盛り込んでいる。このSOPをもとに作業に入る前にブリーフミーティングを行い、理解できないところは作業者同士で確認・補足しあい、作業中も掲示をしながら作業を行うこととしている。</p>
<p>その他の雇用管理</p>	<p>1期毎（1年毎）に一人一人キャリアアッププランを作成し、所属の上司と定期的な面談を行い、進捗や課題を話し合っている。キャリアアッププランの作成及び内容に関しては、本人が希望する目標や取り組み内容をキャリアアッププラン作成前に考え、所属の上司と面談を行った上で最終的な内容を決めるようにしている。定期的な面談においては、それぞれの内容についての進捗・自己評価及び今後課題を記入した上で所属の上司と面談を行う。面談内容は上司が記入し、記録として残すようにしている。このキャリアアッププランの達成度は昇給や賞与、昇進などの人事考課の資料として用いられる。</p>