



## 会社概要

【所在地】  
三重県亀山市布気町919番地

【設立】  
2016年(平成28年)3月

【代表者】  
代表取締役社長 國里 将樹

【事業内容】  
再生活用、製造支援  
検査補助、クリーニング事業他

【ホームページ】  
<http://www.nitto.co.jp/himawari/kameyama/>

## 会社のPR情報

当社は、2016年3月に創立し、障がい者15名でスタートしました。その後、支援機関、学校関係者、ハローワークのご協力を経て、52名（2023年6月）まで雇用の場を拡大してきました。業務内容は、事業所内の働きやすい環境づくりに貢献する清掃や緑化、製造工程をサポートする製造支援、製造ラインで着用されている衣類のクリーニング、品質管理に関わる検査、社内メール業務等、多岐に渡ります。また、仕事だけではなく、社内イベントや事業所イベントにも積極的に参加し、コミュニケーション活動にも力を入れています。

## 会社からのメッセージ

日東電工株式会社は、2000年に「障がいの有無を乗り越えて協働し同じ目的に向かって助け合う」を経営理念とし、豊橋事業所（愛知県）に特例子会社を設立しました。社名の“ひまわり”は、社内公募から選定し、明るくのびのびと太陽に向かい、強く元気に自立し希望が広がっていくイメージから付けられました。現在では国内事業所の6箇所に特例子会社を設立し、ひまわりグループとして全国に展開をしています。当社が目指す方向性は、「自立」です。「自立への意欲ある障がい者」と「障がい者に理解ある高齢者」が共に障がいの有無を乗り越えて協働し同じ目的に向かって助け合い、共に工夫をし切磋琢磨しながら仕事を通じて無限の可能性に挑戦する会社を実現します。

## 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

- ☆ 運営委員会、支援者会議：代表取締役、各業務グループのリーダー、支援者を集めて、月に1回、自社における障がい者雇用の現状（安全、業務、トラブル、人事、収支他）報告や、推進の為の会議を開催している。障がい者職場定着推進委員会：取り扱い業務の拡大を目的として、代表取締役及び社内の各業務グループの長、親会社、グループ会社の各担当部署の長が構成員となり、3ヶ月に1回、委員会を開催している。各業務について、活動内容を報告することで、障がいについての理解を深めると共に、より働きやすい職場の環境づくりにも活用している。
- ☆ 障がい者生活相談員、ジョブコーチ、介護福祉士、社会福祉士（福祉経験者）を配置し、業務指導のみならず、職業全般における相談にも対応している。

#### 人材面

- ☆ ハローワークの職員に講師を依頼し、精神・発達障害者についての正しい知識と理解を持たせる為、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講した。
- ☆ 昨年度、社内にて、支援者3名に対して、障害種別に応じた特性や必要な支援内容についての研修を実施し、障害者雇用への理解促進を図った。

### 仕事づくり

#### 事業創出

- ☆ コロナ禍においても、過去2年間黒字を確保している。

#### 職務選定・創出

- ☆ 2021年度、障がい者雇用の為、グループ内より新たに社内メール業務を切り出した。その業務にふさわしい障がい者を雇用する為、ハローワークに求人を出し、ふさわしい知的障がい者を採用することができた。現在もその業務は問題なく継続している。
- ☆ 実習（職場体験）前に事前に見学を実施している。実習（2週間）時には、応募者、弊社業務とのマッチングを確認したり、ハローワーク、支援機関から対象者の障がい特性や能力・適性について説明を受け、その対象者について理解を深めている。実習後、支援機関を含めマッチングについての評価を行う。入社後についても随時、確認を行っている。

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 環境づくり

#### 職務環境

- ☆ 完全フラットな床面、転倒防止柵、大画面液晶モニター、バリアフリートイレ（緊急ブザー付き）、メール機能付き携帯電話、手すり、横開き扉等を設置して、障がいのある社員の働きやすい環境を整備している。
- ☆ 作業手順書は、障がい特性（知的）に配慮してひとつひとつの行動を大きな写真で示している。また、作業全体がよりイメージしやすいよう動画での作業手順書の作成を開始した。

#### 募集・採用

- ☆ 近隣にある複数の特別支援学校から毎年職場実習体験の生徒を受け入れている。
- ☆ 障がい者雇用に関する他企業等の見学を受け入れている。

#### 働き方

- ☆ 就業規則、長期傷病者取扱規則において、正社員、無期準社員が利用できる傷病休暇を整備している。昨年度には、精神に障害のある社員計2名が利用している。
- ☆ 休職している障害者が職場復帰するには、主治医の診断書、支援機関、産業医との面談等を経て、必要があれば一定期間のリハビリ出勤の設定やその間の職場復帰に向けた対処・支援方針等をまとめたプランを作成しており、昨年度より復職している。

#### キャリア形成

- ☆ 毎年、教育計画を立て運用している。社内教育（会社独自のNCS、作業手順書）、業務に必要な資格（SBA、刈払機取扱作業員、有機溶剤作業主任者等）の取得を計画している。
- ☆ 障がい社員に適用される昇給、賞与に関する評価基準が明確化されており、従業員全員に周知されている。各期ごとに、上長より評価のフィードバック面接を実施し、リーダー育成に向けて、目標設定を一緒に行っている。

#### その他の雇用管理

- ☆ 従業員全員の体調変化を把握する為、体温管理を実施し、支援者からの声掛けに利用している。
- ☆ 従業員に弊社（社内）だけで解決できない問題が発生すると、支援センターと共にプライベート面を含め、問題解決を行っている。毎年実施の保護者面談にも支援センターも同席頂き、職場定着を進めている。

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 数的側面

#### 雇用状況

☆ 令和4年6月1日時点で申請事業所における常用労働者数は53人、対象障害者である労働者数は51人で実雇用率が96%のため法定雇用率の3倍以上である。

#### 定着状況

☆ 申請日より過去3年間に雇い入れた障がい者は計17人で、全員が6か月を超えて継続して雇用されており、雇入れ後6ヶ月経過時点の定着率が100%となっている。  
☆ 申請日より過去3年間に雇い入れた障害者は計17人で、全員が1年を超えて継続して雇用されており、雇入れ後1年経過時点の定着率が100%となっている。

### 質的側面

#### キャリア形成

☆ 申請日より過去3年前から雇用している障がい者(計17名)の平均年収は、直近である2022年度と、3年前である2019年度と比較して約112%となっており、3年間で障がい者の平均年収が1割以上上昇している。  
☆ 申請日より過去3年間において、入社から約1年間の準社員を経て、正社員への登用実績100%である。