エプソンミズベ株式会社

2025年２月25日（更新）

所在地：長野県諏訪市湖岸通り1-19-12

会社概要：ビルクリーニング、インク等リサイクル、印刷、電子化等

ホームページ：
https://corporate.epson/co/epsonmizube/

障害者雇用に係る主な取組み

- ○　セイコーエプソン（株）の特例子会社として１９８３年に設立。
- ○　重度の障害者を含む１６０名以上の障害者を雇用し、法定雇用率（2.5%）を大きく上回る110.7%の実雇用率。
- ○　「信頼できる仲間と、安心して、楽しく、いつまでも働くことができる」を理念に掲げ、多様な障がい者の雇用を通じて社会に貢献しています。
- ○　一人ひとりが成長していることを感じられる組織風土、障害者が利用しやすいバリアフリー施設、多様な勤務制度、カウンセラー・支援者による障害者支援、特性に配慮した業務づくりを通じて、多様な障害者が働きやすい職場環境を作っています。

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 定着状況	実雇用率	110.73%
	障害者不足数	0人
	定着率	96.3%

エプソンミズベ株式会社

2025年２月25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	・満足度、エンゲージメント調査を年1回以上実施しており、最近では以下の日程で実施しています ・23年度下期(24年2月)　障がい者は85.5%の方が肯定的回答（試験方法を変更。実態に近い形で把握) ・22年度下期(23年2月)　障がい者の評価はAA（偏差値64.5） ・22年度上期(22年9月)　障がい者の評価はAA（偏差値65.5)
キャリア形成	・障がい者の業務指導（業務スタッフ）、勤務支援（支援スタッフ）をする障がい者が在籍しています

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	・毎年度方針大会（4月）・キックオフ（10月）を実施し、ミズベにおける障がい者雇用の方針を明示。資料は会社イントラネットで公開し、方針の浸透を図っています ・全職制参加による中期検討会を実施。環境変化に合わせた方針を見直しています ・雇用している障がい者のなかで、5名の方が障害者職業生活相談員の資格を取得し、職場における障がい者の指導・支援を行っています ・障がい者を職場の業務・支援リーダーとして、障がい者と一緒に働きながら障がい者を支援しています ・生活相談員、JOBコーチ、精神保健福祉士を配置し業務の支援だけでなく、障がい者の心身の健康管理に努めています。さらに精神保健福祉士には障がい者を支援する支援者の支援の悩みについての相談を行う等、障がい者支援の質の確保も進めています。

エプソンミズベ株式会社

2025年２月25日（更新）

体制づくり

人材面	・JOBコーチ資格の取得を積極的に進めており、在籍中にJOBコーチを取得したものが12名います（うち1名は退社しており、在籍者は11名） ・障害者職業生活相談員の資格取得も進めており、毎年5名以上の在籍者が資格取得をしており、現在30名の資格者が在籍しています ・支援者の支援スキルの向上が障がい者の定着に繋がり、障がい者雇用率を高めると考え、毎年テーマを決めた支援者向けの研修を実施しています ・障がい者同士のコミュニケーションが職場環境の向上が働きたい職場に繋がると考え、障がい者向けのSST研修を実施しています ・障がい者雇用、活躍の他社の良い事例をみて、自社の活動の質向上、社員への刺激を通じて障がい者雇用・定着の質の向上を図っています

仕事づくり

事業創出 職務選定 創出	・2023年度は黒字になっています ・2023年度は経常利益率6.3%を達成し、売り上げ高対経常利益率は3%以上です

エプソンミズベ株式会社

2025年２月25日（更新）

環境づくり

職務環境	・エプソンミズベ本社・湖畔工場では、駐車場から室内までバリアフリー化、引き戸・自動ドアを設置し、誰でも移動が容易となる配慮をしています ・洗面所は、車椅子のまま利用できるような足元の空間を確保しており、車椅子利用者への配慮をしています ・聴覚障がいを持つ方には、文字起こしツールを活用し、情報伝達の改善を進めています ・構内清掃は、1チームを2人。チーム編成は、当日の出勤状況で帰る為、日々、清掃エリア、チーム構成が代わります　その為、当番表に、作業内容、作業時間を記載したスケジュールを渡し、掃除の漏れがないようにしています ・また、始業開始時には朝会、始業終業時に終わり会を行い、連絡事項を共有しています ・構内、通勤途上における急病が発生した場合に、緊急連絡先、常用している薬の情報を記載した「HELP CARD」を全員が保有しています ・障がい者がパラスポーツに参加する場合は、特別休暇を付与しています
募集・採用	・特別支援学校、ハローワーク、支援機関からの実習生の受入れを積極的に行っており、23年度は短期トレーニングとして11名の実習生を受け入れています ・自社の障がい者雇用の改善を目的に、先進的な他社の活動を見学し、各社のノウハウを学び、自社の取り組みを改善しており、障がい者雇用に関わるメンバーの意識改革に繋げています ・エプソンミズベの契約社員である精神保健福祉士（ミズベ常駐）が、長野県障害者生活相談員資格講習の講師をしています

エプソンミズベ株式会社

2025年２月25日（更新）

環境づくり

働き方	・雇用している障害者の平均年収が3年間で5分以上上昇しています ・就業規則においてフレックスタイム制度を認めており、職場単位での活用ができます 全社員のフレックスタイムの利用が難しい製造のような職場では職場の実態に合わせてフレックスタイム制度を運用しています ・勤務取扱規程において、短時間勤務制度を整備しており、活用しています 出産後の育児期間（出産1年度から小学校入学まで期間）の短時間勤務が可能であり、会社を辞めることなく、子育てと勤務の両立ができています なお、育児だけでなく、介護、私傷病での利用も可能です ・勤務取扱規程において、時間単位年休の制度を整備しており活用しています 1日の年休を取得することなく短時間の通院などに利用する事ができています 休暇の有休活用・勤務の自由度が向上しています ・休暇取得の事由に制限はありません ・私傷病に関する運用基準において、私傷病の休暇制度を整備し活用しています 　本基準では健やか休暇を定義し、病気・ケガ、通院、不妊治療等の事由での利用が可能です なお、就業規則では、健やか休暇以外に、年次有給休暇、その他休暇（結婚、忌引等）を規定しており、従業員の都合によりそれぞれの休暇を活用しています ・障害者の終業時間の特認に関する基準において、長期にわたり遅刻、早退、外出などが不可欠と認めれた場合、通院の為の休暇を認めている（不就業時間の特認）・私傷病に関する運用基準（第15条）において、　職場復帰プラン（復職プログラム制度）を整備し、活用しています ・復職プログラムは、「復職判定期間」と「回復見守り期間」からなり、従業員が継続的に所定労働時間を就業し、業務が遂行できるように支援しています ・復職プログラム中は、就労時間の短縮、業務の軽減などの処置により、復職が過度な負荷とならないように配慮しています

エプソンミズベ株式会社

2025年２月25日（更新）

環境づくり

キャリア形成	・SEGとして、エプソングループ資格取得基準を制定し、各人の資格取得を奨励している ・教育訓練管理基準を整備し、社員に必要な教育の明確化と受講をすすめる（例：e-ラーニングによる各種社内研修の受講） ・障害者生活相談指導員の資格取得を奨励しており、22年度6名、23年度5名（うち障害者2名）が資格を取得している（勤務扱い、交通・宿泊費は会社負担） ・勤務取扱規程により、各種休職により自己啓発を支援している（活用事例無し） ボランティア休職：1年、青年海外協力隊休職：2年、ライフサポート休職：通算365日を認めている ・人事考課規程により、昇給賞与の処遇を定めている また、職務等級格付け基準により、職務を定義し、自身の目指す働き方を明確にしている ・会社イントラネットに規程・基準は公開されており、従業員はいつでも内容を確認する事ができる
その他の 雇用管理	・ミズベ諏訪工場に勤務する自動車通勤の従業員には、駐車場補助として支給しています ・ミズベ湖畔工場勤務の下肢障がい者は、会社入口付近の屋根付き駐車場を利用し、傘をささずに入場できるように配慮しています ・ハローワーク諏訪の職員向けの見学会を実施しています ・ミズベの雰囲気、業務の現場を見る事で、ミズベへの就労支援の向上を図っています ・支援機関へ未登録の方に向けて、支援機関を紹介する場を設けて、支援機関への登録を進めています 支援機関が変更になった機会を利用して、支援機関への未登録者への支援機関を紹介する機会を設定しました ・勤務状況が悪化(出勤率低下など）、就労に問題が発生（勤務態度、モチベ―ション低下）時には、支援機関や保護者を交えて状況把握、改善策を検討・実施しています ・特別支援学校、支援機関と連携し、1年後の就労状況を確認し、就労継続性の改善を図っています