



【蒲原サイトメンバー】



【新橋サイトメンバー】



【オーリスマスコット】

業種：その他のサービス業

会社概要：事務・軽作業（清掃、緑化、塗装、製造、食品製造、食堂補助、事務サービス等）

所在地：静岡県静岡市清水区蒲原
1丁目34番1号

代表：代表取締役 市川 雅一

設立：2015年10月

ホームページ

<https://group.nikkeikin.co.jp/ohLis>

会社のPR情報

当社は“みんな笑顔で一丸となって生き生きと働く会社”をめざし、日本軽金属グループの中に、お互いの個性を認め合いながら、仕事に責任と誇りを持ち、伸び伸びと自分の力を発揮できる風土を定着させ「多様な人々が活躍する共生社会の形成促進に貢献」したいと考えています。現在は、知的障がい者を組織の中心メンバーとして構成していますが、障がい種類を限定せず、多様な個性の方々が活躍できるよう幅広い業務開拓を進めていきます。また、一人一人がプロフェッショナルとして自立できることをめざして、作業スキルを社外の専門家に学ぶ機会を取り入れています。また、日常的に先輩社員が後輩や実習生を教育するスキル伝承体制を整えています。



会社からのメッセージ

日軽金オーリスでは、働くことをとおして、スキルだけでなく、こころの成長もめざしています。仕事においては、基本的な態度を大切にしたいうえで、いろいろな作業に取り組み、メンバーとのチーム活動をおして様々な経験を積み重ねています。また、社会の中で自立して生きる力も育んでいただけるよう、社内教育、研修を用意しています。これからも、1人1人が個性を伸ばして成長できる職場を全員で作っていきます。

【日軽金オーリスの“働くために大切にしていること”】

- 基本的なコミュニケーションを大切にする
 - ・あいさつ : すべて人に心地良いあいさつを自分から投げかける
 - ・返事 : 呼びかけ、指示に対しては、相手にとって心地良い元気な返事を返す
 - ・言葉使い : 場、状況に応じた適切な言葉を使う
 - ・報連相 : 必要な報告、連絡、相談を確実に実行する
- 確実に安全・衛生行動を実行する
 - ・ルールを守る : 働く場所で決められた安全・衛生ルールは誠実に守る
 - ・健康管理 : 万全の体調で仕事に臨めるように睡眠、食事、休養をしっかりとする。心身を健全に鍛える
- 最高の作業チームをめざす
 - ・誠実な作業 : 担当作業に対してお客様のよろこびを想像し誠実に向き合う
 - ・指示を守る : 管理者、リーダーの指示、アドバイスを誠実に受入れ、守る
 - ・チーム行動 : 他のメンバーと協力して作業に取り組む。他者を尊重し、正直、誠実に向き合う
 - ・スキル向上 : 自分の作業スキルを向上させ、新しい取り組みにチャレンジする努力を惜しまない
 - ・学習する風土 : 他者に対して、誠実に教える姿勢、教えてもらう姿勢をもつ。互いの意見を認め、ともに高めあう



日軽金オーリス株式会社



2024年12月10日

障害者雇用への取組の成果（アウトカム）（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	115.38%
	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%
	障害者の平均勤続年数	5.1年

質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">・作業チームごとにリーダー、サブリーダーを任命し、さらに全体を統括するリーダーを任命しており、役割に応じた処遇決定をしています。・3年以上前から雇用している障害者について、令和5年の平均年収は令和2年と比較して107.24%となっており、5分以上上昇しています。今年度は正社員制度も導入し、さらなる処遇改善に取り組んでいます。・ある社員は、2022年度まで清掃等の軽作業に従事していましたが、2023年度は事務作業に従事しています。PC操作を基本から丁寧に教育することで安定した作業が可能となり、職域拡大に結びつきました。自ら積極的に新たな知識を学ぶ姿勢を持つ社員はキャリアアップが可能な環境です。
--------	---

障害者雇用への取組（アウトプット）（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">・ 役員、責任者、担当者が出席する会議を毎月開催し、現状報告や課題の把握、対応について議論しており、全社的に施策を実行に移しています。・ 障害者5名に対して1名の割合で支援担当者を配置。支援担当者は障害者雇用に関して高い管理スキルを持ち、日常的に支援を行う体制が整備されています。
人材面	<ul style="list-style-type: none">・ 市が主催する事業に参画し支援者研修を受講しました。障害者支援に対する理解をより深めるとともに、今後の定着ノウハウに活用します。・ 他の特例子会社との連携・情報共有を積極的に行っています。2023年度には特例子会社2社を訪問見学し、新たな雇用環境整備や業務拡大に向けた取組みを学び、今後の参考とすることができました。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none">・ 令和4年度の経常利益が黒字であり、持続的な雇用及び新事業創出等が可能な経営状態となっています。
職務選定 ・ 創出	<ul style="list-style-type: none">・ 障害者在職者訓練を活用し、作業経験を通して障害者特性に配慮した職務を創出しました。・ 特別支援学校からの職場実習受入に際しては、障害特性や能力・適性を把握し、評価をフィードバックしています。結果、卒業生の採用時には当該評価等により適切にマッチングできています。

障害者雇用への取組（アウトプット）（認定に当たっての評価ポイント）

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none">・全員の共通理解のために、行動方針やチェックリスト、スケジュール表を作成、掲示しています。また、体調変化に備え適宜休憩できる場所を確保しています。・作業マニュアルの作成により作業内容理解を容易にするとともに、安全確保のための注意事項を説明しています。なお、作業工程は支援者のアドバイスを踏まえて、メンバー自ら改善を行っています。
募集・採用	<ul style="list-style-type: none">・県主催のセミナーにおいて講師を務め、合わせて企業見学会も実施いたしました。
働き方	<ul style="list-style-type: none">・有給休暇の積立運用基準を設け、療養のためやむを得ない場合には、積み立てた日数を限度に有給休暇の取得が可能となっています。・就業規則において全社員が利用できる長期療養休職からの復帰制度を設けており、2023年度にも当該制度を利用して職場復帰を果たした社員がいます。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">・社員教育を促す規定が設けられており、受講料や交通費等の費用は会社負担で各種講習を受講してもらっています。・給与及び賞与において、評価・設定基準を設け、これを明確化し社員の処遇を決定しています。
その他の雇用管理	<ul style="list-style-type: none">・健康チェック表の作成により自らの調子を意識する自己管理能力を育てるとともに、作業日報とあわせて支援の一助としています。・障害特性に応じた通勤が可能となるように、原則本人の希望ルートによる通勤を認め通勤費を支給しています。