

推薦順位 1

令和6年度 障害者雇用優良事業所推薦書 (理事長努力賞)

都道府県番号 0

支部名 自動入力

①事業所名	株式会社〇〇 〇〇工場	②所在地	〒 〇〇〇-〇〇〇〇 市 〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇	③代表者名	代表取締役社長 海浜 太郎	④資本金	20	百万円
⑤産業分類	分類コード 78	⑥主な事業内容、 主要生産品目等	リネンサプライ業	⑦創業又は設立	1980	年	⑧除外率	0%
(中分類)	分類項目名 洗濯・理容・美容・浴場業	⑨特例子会社の認定 (認定されている場合は○)						

⑩自らの責任による労働災害がない	○	⑮左記⑩～⑭に関する特記事項	特になし
⑪労働関係法令違反がない	○		
⑫令和5年度における一月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない	○		
⑬障害者職業生活相談員を選任している	○	⑯障害者雇用に関する過去の表彰歴	なし
⑭障害者雇用推進者を選任している	○		

資本金がない法人の場合は「0」を記載

表彰歴がない場合は「なし」と記載。空欄の場合は、表彰歴について確認させていただきます。

	R4. 6. 1		R3. 6. 2～R4. 6. 1		R5. 6. 1		R4. 6. 2～R5. 6. 1		R6. 6. 1		R5. 6. 2～R6. 6. 1	
	事業所	新規雇用数	解雇数	事業所	新規雇用数	解雇数	事業所	新規雇用数	解雇数	事業所	新規雇用数	解雇数
常用雇用労働者数												
障害者数							125人			21人	1人	0人
うち重度							7人			0人	0人	0人
実雇用率(各年6月1日時点)	事業所	企業	事業所	企業	事業所	企業	22.40%	企業	15.30%			

解雇者がいない場合は「0人」と記載。空欄の場合は、解雇数について確認させていただきます。

実雇用率は小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。計算には実雇用人数ではなく算定人数を使用すること。法定雇用率が令和6年4月から引き上げられるため留意すること。

障害種別の内訳 (令和6年6月1日現在)	身体障害					知的障害					精神障害					障害者数合計	勤続5年以上の障害者数	障害者数に占める勤続5年以上の障害者割合	
	重度	重度以外	短時間労働者		小計	重度	重度以外	短時間労働者		小計	短時間以外	短時間労働者	特定短時間労働者	小計					
			重度	重度以外				重度	重度以外										
	2	3	0	0	0	5	5	8	0	0	0	13	3	0	0	3	21	16	76.2%

⑯推薦理由 ※具体的な取組を記載してください。なお、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者に関する取組については下線を引いてください。

(障害者の職務内容)

- 株式会社〇〇〇〇工場では、近隣の病院や福祉施設などのリネンサプライを中心に、クリーニングを行っている。
- 障害のある従業員は、事務所での庶務(資料作成、備品管理、伝票処理、小口経費管理)、工場でのクリーニング作業(仕分け、洗濯、乾燥、仕上げ、検査、結束)、取引先への配送を担当している。

(障害者の採用方針、採用活動)

- ハローワーク主催の障害者就職面接会へ参加するほか、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターと連携して採用を行っている。
- 就職希望者に対しては、必ず職場見学や職場実習を実施している。職場の雰囲気や作業内容への理解が深まることで、入社後のミスマッチや早期離職の防止に繋がっている。

(障害に配慮した配置や雇用管理の状況)

- 障害特性や本人の希望を踏まえて、事務所での庶務、工場でのクリーニング作業、取引先への配送のいずれかに配属している。事務所での庶務は、本人の強みを活かせる職務を新たに創出して選定するなど、柔軟に職務内容を決めており、工場でのクリーニング作業は、細分化された複数の工程を体験させ、向いた工程を任せるようにしている。
- 雇用形態や就業時間、賃金体系については、障害の有無に関わらず同じ待遇にしている。通常の有給休暇とは別に通院休暇制度を設けて、病院への定期的な通院や検査が必要な従業員に対応している。

(障害に配慮した職場の環境改善)

- 障害のある従業員に対して、定期的に職場環境について聞き取りを行い、問題点を拾い上げている。これまでに、休憩スペースをパーテーションで区切る、見通しの悪い通路へミラーを設置、通路の動線にテープを貼る、台車に鈴をつけるなどの改善を行い、障害のある従業員以外にとっても有効となっている。

(障害に配慮した支援体制の整備状況)

- 色々な人から指示を出され戸惑う、人によって指示の出し方が異なり混乱する、分からないことがあった時に誰に質問すれば良いか迷うといったことを避けるため、日々の業務を指示する特定の上司を配置し、具体的に誤解の余地なく明確に指示を出すようにしている。また、各部門のリーダーが、障害のある従業員と指示を出す上司に対して定期的に面談を行い、障害のある従業員の健康状態などについて把握するとともに、指示を出す上司に強い負担がかかっているか確認をしている。
- 精神障害者の雇用にあたっては、地域障害者職業センターに依頼し、ジョブコーチ支援を活用している。また、必要に応じて、本人了解のもと、就労支援機関や医療機関、家族などの支援者でケア会議を開催し、問題が発生した際は、連携して対応できるようにしている。
- 障害者雇用についての社内理解を促進し、障害のある従業員の支援体制を整えるため、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターから講師を招き、社内勉強会を開催している。

(障害者雇用における先進的な取組) 【特例子会社の場合に記載】

(障害者雇用における他の企業の模範となる取組) 【特例子会社以外の場合に記載】

- 最寄り駅から工場までは徒歩で30分かかるため、身体障害のある従業員を採用したことをきっかけに、送迎バスを導入した。勤務時間が二交代制のため、往路は5時半と8時半の2便、復路は15時半と18時半の2便運行している。送迎バスを導入したことにより、通勤で生じる身体的な負担を軽減することができ、障害のある従業員以外からも好評を得ているほか、身体障害者の更なる雇用にも繋がっている。

(関係機関との連携や地域への貢献)

- ハローワークが主催する障害者雇用セミナーにおいて、自社の取組を積極的に他社に公開し、障害者雇用の啓発に貢献している。