

# 令和8年度障害者雇用職場改善好事例応募用紙

記入例

(デジタル技術を活用して諸課題について事業所が配慮・工夫し、障害者が安心して、やりがいをもって働けるように取り組んだ職場改善好事例)

【記入に当たってのお願い】

- ・応募用紙の各項目は変更せず、改善の内容が簡潔にわかるようにご記入ください。
- ・記載内容に応じてページ数を増やしても構いません。
- ・参考資料として、図、イラスト、写真などをつけても構いません。(添付資料はA4サイズに簡潔にまとめてください。)

## I 事業所の基礎情報

フリガナ	ミハマカブシキガイシャ ワカバジギョウシヨ	フリガナ	マクハリ コウジ
事業所名	美浜株式会社 若葉事業所 (略さずに正式名称を記入してください)	代表者氏名 (役職名)	幕張 好事 (代表取締役社長)
フリガナ	チバケンチバシミハマクワカバ		
所在地	〒 261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3		
担当部署	総務部総務課		カイヒン ケイコ 海浜 京子 (課長)
TEL	(000) - △△△ - □□□□		
メールアドレス (応募内容の確認などの際の連絡先)	kaihin-keiko@xxx.co.jp		
障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定 (もにす認定) 制度における認定の有無 (右記「有・無・申請中」のいずれか1つにチェック☑を記入してください。)	<input type="checkbox"/> 有(認定を受けている) <input type="checkbox"/> 無(認定を受けていない) <input checked="" type="checkbox"/> 申請中		
*もにす認定制度: 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。 【リンク先】 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html</a>			
特例子会社の該当・非該当の確認 (右記「特例子会社である・特例子会社ではない」のいずれか1つにチェック☑を記入してください。)	<input type="checkbox"/> 特例子会社である <input checked="" type="checkbox"/> 特例子会社ではない		

## II 事業所の概要

(1) 事業種別 (主たる事業について、該当するものを1つ選び○をつけてください)

<input type="checkbox"/>	A: 農業、林業	<input type="checkbox"/>	B: 漁業	<input type="checkbox"/>	C: 鉱業、採石業、砂利採取業	<input type="checkbox"/>	D: 建設業
<input checked="" type="checkbox"/>	E: 製造業	<input type="checkbox"/>	F: 電気・ガス・熱供給・水道業	<input type="checkbox"/>	G: 情報通信業	<input type="checkbox"/>	H: 運輸業、郵便業
<input type="checkbox"/>	I: 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/>	J: 金融業、保険業	<input type="checkbox"/>	K: 不動産業、物品賃貸業	<input type="checkbox"/>	L: 学術研究、専門・技術サービス業
<input type="checkbox"/>	M: 宿泊業、飲食サービス業	<input type="checkbox"/>	N: 生活関連サービス業、娯楽業	<input type="checkbox"/>	O: 教育、学習支援業	<input type="checkbox"/>	P: 医療、福祉
<input type="checkbox"/>	Q: 複合サービス事業	<input type="checkbox"/>	R: サービス業 (他に分類されないもの)	<input type="checkbox"/>	S: 公務 (他に分類されるものを除く)	<input type="checkbox"/>	T: 分類不能の産業

<b>(2) 事業所の従業員数</b> （複数の事業所を有する企業については「（参考）企業全体の従業員数」もご記入ください。）			
90名（令和8年4月1日現在）			
（参考）企業全体の従業員数 150名（令和8年4月1日現在）			
<b>(3) 事業所の障害者数</b>		5名（注1） [うち重度障害者数（注2）（0名）]	
<内 訳>			
ア 視覚障害者	名（うち重度 名）	オ 知的障害者	1名（うち重度 名）
イ 聴覚障害者	名（うち重度 名）	カ 精神障害者	2名
ウ 肢体不自由者	1名（うち重度 名）	キ その他の障害者	1名（難病、手帳なし）
エ 内部障害者	名（うち重度 名）		
<p>（注1）本人からの申告があった方についてのみ計上してください。</p> <p>（注2）身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害者等によって2級に相当する障害を有するとされる者及び児童相談所、障害者職業センターにより知的障害の程度が重いと判定された者をい</p>		<p>その他の障害者には、障害者手帳を所持していない診断のある方などで把握されている人数を重複して有すること、精神保健指定医又は</p>	
<b>(4) 事業内容</b>			
製造業（〇〇の製造、直売所の経営等）			
<b>(5) 障害者雇用の経緯・方針</b>			
<p>・平成〇年の美浜事業所の開設をきっかけに、障害者雇用を開始。</p> <p>・当初はハローワークからの紹介、面接会への参加などにより採用活動を行っていた。平成29年頃から多様な人材の活用を進めることを経営方針とし、障害者雇用においても身体障害以外の障害者も採用するようになった。</p>			
<b>(6) 応募資格</b> 以下の各項目について要件を満たす場合は〇を記入してください。（必須） （すべて〇にならない場合は応募できません。）			
<input type="radio"/>	① 令和5年4月以降、労働安全衛生法、労働基準法、最低賃金法違反の疑いにより送検され、公表されていないこと。		
<input type="radio"/>	② 令和5年4月以降、職業安定法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく勧告又は改善命令等の行政処分等を受けていないこと。		
<input type="radio"/>	③ 令和5年4月以降、労働保険料の未納がないこと。		
<input type="radio"/>	④ 令和5年4月以降、障害者雇用納付金制度に基づく納付金の滞納及び助成金の不正受給がないこと。		
<input type="radio"/>	⑤ 「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（平成29年1月20日付け基発0120第1号）及び「裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」（平成31年1月25日付け基発0125第1号）に基づき公表されていないこと。		
<input type="radio"/>	⑥ 応募時点前の各応募企業等における事業年度において、平均した1月あたりの時間外労働時間が60時間以上である労働者がいないこと。		
<input type="radio"/>	⑦ 令和8年6月1日時点において、障害者雇用率を達成していること（応募時点では達成見込みであること）。		
<input type="radio"/>	⑧ 高年齢者雇用確保措置が講じられていること。		
<input type="radio"/>	⑨ 応募事業所において障害者雇用に関する支援及びコンサルティングを主たる営業品目としていないこと。		

### Ⅲ 取組事例の具体的内容

<b>取組事例の概要（テーマ）</b>
※テーマを一行程度で記入してください デジタル技術の活用して障害職員の在宅勤務を可能にし、雇用拡大を図った事例
<b>（１）取組の背景</b>
・障害者雇用率の上昇に伴い新たな障害者を雇い入れようとしたものの、当社が求めるスキルを所持する方が、身体障害により会社への通勤が難しい方であった。
<b>（２）取組（デジタル技術の活用に伴う課題への工夫、具体的な改善事例等）</b> ※必要に応じて画像等資料を添付してください。
1 デジタル技術を活用した新たな仕事の創出 当社では、工場で生産している部品の中から目視で不良品を見分けて取り除く作業があり、品質管理のため何人ものチェック体制が必要であり、眼精疲労等健康面への影響も見られていた。当社ではDX推進を掲げており、業務効率の向上及び社員の健康面への配慮のため、アノテーション（AIの学習に用いる画像などに情報タグをつける作業）を活用することとし、生産している部品を撮影した大量の画像の中から「良い部品」と「不良品」を見分けてタグをつける作業を新たに創出した。工場内でタグ付けされた画像を取り込んだ画像認識システムを導入し、自動的に工場内の生産ラインの不良品チェック作業が行われるようになり、生産性が向上し、社員の健康面への負担が軽減した。
2 在宅勤務制度の導入 当社では、数年前から多様な働き方の推進も掲げており、在宅勤務制度の整備に着手することとした。まずは、一般的な在宅勤務制度の処遇面や既存の制度との整合性を考慮しながら、在宅勤務制度を構築し、社内就業規則等の改正を行った。在宅勤務制度の利用にあたっては、在宅勤務発令の基準に達していることを主な条件とし、本人の適性等も鑑みて、決定することとした。
3 障害状況に配慮した働き方の提供 当社の求人に応募されたAさんは身体障害があり、勤務予定場所である工場からは遠方在住であったため、通勤が難しい方であった。しかし、デジタル関連の職業訓練の修了者であり、アノテーション等をはじめとしたデジタル技術を習得しており、学習意欲も高く、当社が求める人材であった。そのため、当社初となる在宅勤務制度の活用者として採用し、まずは工場で生産している部品の不良品チェックに関連するデジタル化の業務に従事してもらうこととした。 在宅勤務の実施に際して、まずはAさんの自宅にデュアルディスプレイを整備するなど社として就業環境を整備した。また、Teamsを活用した朝終礼への参加やチャット機能等により、雇用管理を行っている。気軽なチャットでのやり取りに加え、オンラインでの会議やミーティングへの参加もあり、社内でのコミュニケーションも円滑に行えている。 部品の不良品チェックに関連するデジタル化業務では、画像に写っている物体の輪郭を正確に囲んだりする難しいものもあるが、Aさんの高いスキルに加え、根気強く作業に取り組む姿勢もあり、迷った時には現場の社員に自発的に相談しながら進めている。
<b>※個別の障害者に関する取組事例については、以下を確認の上、チェック☑を記入してください。</b>
<input checked="" type="checkbox"/> 実名ではなくイニシャル等で記載するとともに、障害者本人の承諾を得た。
<b>（３）取組後の効果</b>
・在宅での就業が可能になったことにより、障害の有無にかかわらず当社の求めるスキルを有している者の雇い入れが可能になり、結果として障害者の雇用拡大が図れた。
<b>（４）その他（意見等があれば記入してください）</b>
・デジタル技術の活用は生産性の向上や社員の柔軟な働き方の実現に寄与することが確認できたが、当社ではデジタル技術の活用や在宅勤務の活用の実績が少ないこともあり、デジタル人材の育成や実態に応じた制度の再検討等が今後の課題である。

※Ⅲについて、複数のテーマでの取組があれば、該当ページをコピーしてページ数を増やしていただいても構いません。