

茨城県障害者雇用 優良企業取組事例集

令和元年度



障がい者雇用優良企業

茨城県

- 申請の手続きについては、県ホームページをご覧ください。

茨城県障害者雇用優良企業

検索

- 申請・お問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課

Tel:029-301-3656

Fax:029-301-3669

Mail:rousei5@pref.ibaraki.lg.jp

茨城県障害者雇用優良企業認証制度について

県では、障害者の雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定しその取り組みを紹介することにより、障害者雇用への理解促進を図るとともに障害者の就労を支援しています。

認定企業には認証マーク及び認定証を交付します。認証マークは、企業のパンフレットや名刺に印刷するなど企業のPRに活用できます。

認定基準

- 県内に本社がある
- 障害者雇用率が法に基づく算定方法により2.5%を達成している、又は過去3年間において法定雇用率を達成している
- 次の各分野において、1項目以上雇用促進に資する取り組みを行っている
 - ★「職場環境」(①設備・環境 ②作業効率化 ③安全衛生)
 - ★「雇用」(④労働時間休暇制度 ⑤正社員雇用 ⑥継続就業)
 - ★「人的環境」(⑦職員の理解促進 ⑧コミュニケーション ⑨福利厚生)
 - ★「姿勢」(⑩研修生の受入 ⑪障害者支援⑫新規採用)
- 特例子会社及び障害者就労施設等でない
- 申請日から過去1年間以内に労働関係法令違反その他の認定にふさわしくない重大な事実がない者である
- 企業の役員又は関係者が茨城県暴力団排除条例第2条第1号又は同条第3号に規定する者でない

認証マーク



平成30年度認定企業取組紹介

取組事例1 筑波乳業株式会社

【所在地】石岡市泉町6-1
【代表取締役社長】梅澤 弘
【事業概要】乳製品及びナッツ製品の製造・販売
【常用雇用労働者数】357人
【常用雇用障害者数】12人

1 取組のきっかけ

工場新設等により清掃範囲が広がり、清掃専属として高齢の方や障害者の方を雇用したことが当初のきっかけです。現在は身体・知的・精神障害の方々を雇用しており、清掃や作業衣クリーニング、製造オペレーター、工場内廃棄物管理などの業務に就いています。

配属部署単位で相談を受けることができるよう普段から協力体制を構築しており、そのおかげで採用活動を進めることができるようになってきました。

2 取組のポイント・成果

○特性に応じた配置

本人の特性に応じて適材適所に配置しています。また、障害者配属の有無にかかわらず、作業手順を明確にするよう心掛けています。職場体験など実務を通して少しずつ本人の特性について理解を進め、能力を発揮できる職場環境を整えています。



○障害者就労・生活支援センターとの連携

生活面で不安や問題を抱えていると仕事に落ち着いて取り組めなくなることがあります。そこで、障害者就労・生活支援センターとの連携を密にし、生活面の支援に取り組んでいただいています。その結果、定着率が向上し、勤続15年以上の方も在籍しています。

○企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)資格の取得

人事担当が企業在籍型職場適応援助者の資格を取得しています。また、すべての障害者配置部署で障害者職業生活相談員資格の取得を進め、働きやすい環境を整備しています。そうした取り組みの結果、当然に手を差し伸べられる風土が醸成されてきました。

取組事例2 栗田アルミ工業株式会社

【所在地】土浦市北神立町4-5
【代表取締役社長】栗田 壮浩
【事業概要】アルミニウム製品の鋳造・加工
【常用雇用労働者数】255人
【常用雇用障害者数】10人

1 取組のきっかけ

工場の近隣にある施設から紹介を受けたことが障害者雇用のきっかけです。その時に雇用した方は、現在でも就労しており今年で勤続29年になります。障害者は、清掃やオペレーション、金型の取り付け補助、製品の検査、バリ取り、やすり掛け、バケツ洗浄、物流補助といった様々な業務に就き、現場で活躍しています。採用に際しては、近隣の施設からの紹介や特別支援学校のインターンシップの受け入れから主に雇用しています。

2 取組のポイント・成果

○差別をしない周囲の意識

社員に障害により差別をしない意識が浸透しています。そうした意識は障害者に限ったことではなく、工場では女性や外国人、高齢者といった多様な社員がそれぞれの能力を活かして働いており、差別せず共に働く意識や多様性を受け入れる意識が根付いています。そうした取り組みの結果、平成24年度には「ダイバーシティ経営企業100選」にも選ばれました。



○障害者職業生活相談員資格の取得の推進

直接の管理者は障害者職業生活相談員の資格を取得することにしており、障害者が相談しやすく、働きやすい環境の整備を進めています。

○特性に応じた業務の割り振り

一つの作業を長時間やり続ける事に長けている人、そうでない人など、障害は同じでも能力は様々です。そのため、本人の特性に応じて様々な部署に配置し、仕事を割り振っています。例えば、飽きないようバケツ洗浄を2時間行ったら物流補助、というように複数の業務を組み合わせる工夫をしています。仕事が少ないと感じれば、障害者本人から申し出てくることもあります。

取組事例3 JR水戸鉄道サービス株式会社

【所在地】水戸市南町1-3-35
【代表取締役社長】斉藤 庄一
【事業概要】鉄道車両の構内入換運転、検査修繕、駅舎等の清掃
【常用雇用労働者数】360.5人
【常用雇用障害者数】15人

1 取組のきっかけ

特別支援学校の職場実習の実施や障害者就労・生活支援センターの活用といった取り組みを行い、平成28年から法定雇用率を毎年達成しています。障害者は主に車両や駅、JR社員の宿泊所、寮、ホテルなど様々な場所の清掃業務で活躍していますが、なかには清掃に加えそれ以外の業務を担当する方もおり、本人次第で業務の幅を広げることが可能です。障害者も本人の意思や能力次第でステップアップできる環境があり、仕事に対するモチベーションの向上につながっています。

2 取組のポイント・成果

○障害に対する理解の促進

障害への配慮はしますが、それ以外はほかの従業員と同じように分け隔てなく接しています。そのために、障害を知り理解することが重要と考え、障害者配置部署の管理者だけではなく同僚となる従業員も精神・発達障害者しごとサポーター養成講座へ参加し、障害への理解を深めています。



○作業支援機器の導入

清掃用具の持ち運び軽減のために清掃作業用カートや、モップの着脱についての改善、清掃ロボットを新たに導入しました。また、障害者だけで作業するのではなく、他の従業員とペアになり役割分担して作業することで、活躍の場を広げています。

○フォローアップ体制の構築

障害者職業生活相談員の資格の取得を進め、悩みや問題があればすぐに相談を受けることができるよう、フォローアップ体制を整えています。また、社内の資格試験や競技会、アビリンピックへの挑戦など、スキルアップを目指す障害者を積極的に支援しており、そうした周囲の意識が障害者の職場定着につながっています。