

平成30年度
障害者雇用
エクセレントカンパニー賞
受賞企業の
取組事例集

平成30年9月



平成30年度
障害者雇用
エクセレントカンパニー賞
受賞企業の
取組事例集



雇用就業部ホームページ TOKYO はたらくネット
<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/index.html>

平成30年度 9月発行

編集・発行 東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1
電話 03-5320-4663

目次

● はじめに P.3

● 平成30年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業

■ **花王ピオニー株式会社** (墨田区／製造業、サービス業)
..... P.4

モノづくり製造ライン、“通常工期と同じ”を実現
障害のある熟練社員の力で、生産性が向上!

■ **株式会社ソシアリンク** (新宿区／労働者派遣業、有料職業紹介業)
..... P.6

障害者が、隣の席で働く当たり前の環境を!
各営業所に1人以上・障害のある社員を雇用

■ **大和ライフプラス株式会社** (港区／印刷・製本及びコピーサービス事業、データ入力、書類の電子化事業)
..... P.8

親会社の「あつたらいいな」に応える
障害のある社員らが、アウトソーシング先になる!

■ **株式会社ダスキンプロダクト西関東** (八王子市／サービス業:ダスキン商品のクリーニング)
..... P.10

完全に独立した仕事を、やり遂げてもらい
障害のある社員の、強い自立心につなげる!

■ **株式会社パソナハートフル** (千代田区／サービス業)
..... P.12

“才能に障害はない”“障害は個性のひとつ”
人を尊重し、輝かせて15年

■ **株式会社ミュゼプラチナム** (渋谷区／美容サロン運営、化粧品・美容商材企画・開発等)
..... P.14

障害のある方も共に「チーム主義」で営業力UP
女性たちの感性で“あたたかな職場”づくり

● 障害者雇用エクセレントカンパニー賞について P.16

● 平成29年度 障害者雇用優良事業所等表彰式、
障害者雇用エクセレントカンパニー賞表彰式 開催の様子 P.17

● 平成30年度 障害者雇用優良事業所等表彰受賞者(東京都) P.18

はじめに

東京都では、「誰もがいきいきと生活できる、活躍できる都市」の実現を目指し、障害者が地域で安心して生活できる環境を整備するとともに、能力や適性に応じて働き、自立した生活ができるような取組を促進しています。

一方、平成29年6月1日の都内民間企業の実雇用率は、1.88%と法定雇用率2.0%を下回っており、平成30年4月より法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられることから、障害者雇用の促進に向けたより一層の取組が求められている状況です。

そこで、東京都では、障害者雇用の特色ある優れた取組を行う企業の顕彰を行うとともに、受賞企業の好事例を広く発信し、障害者の雇用促進を図っていきます。

本事例集で紹介するのは、障害者法定雇用率を達成している都内企業のうち、障害者の能力開発や待遇改善などを積極的に行い、東京都障害者雇用優良取組企業に選定され、「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」を受賞した企業の取組です。障害者雇用を考えている経営者、人事担当者の皆様の一助になれば幸いです。

東京都産業労働局雇用就業部



株式会社ソシアルリンク わらべや日洋ホールディングス株式会社のグループ企業

障害者が、隣の席で働く当たり前の環境を! 各営業所に1人以上・障害のある社員を雇用

株式会社ソシアルリンクは、重度を含む身体、知的、精神の障害者を雇用しています。本社だけでなく全国の15事業所で、1人~3人の障害のある社員を雇用しており、全社的な取組をしています。社員・無期雇用への転換制度を明文化しており、実績もあります。「障害者が隣の席で働くのは、当たり前」という社長のメッセージや、本社での具体的な取組事例などを、積極的に全国の事業所へ情報発信しています。また、わらべや日洋ホールディングス株式会社のグループ企業として、常にグループ全体の障害者雇用をリードしています。

1 採用前に、職場の見学や実習を!

障害のある方に長く働き続けてもらうために、採用前にまず職場の見学や実習を行い、その方の特性や得意なことなどを知るようにしています。入社後は、障害がある社員のがんばりに対して社員全員が感謝をちゃんと言葉にして認めます。そしてできることを徐々に増やすなど社員それぞれの適性を伸ばし、やりがいを感じられる職場づくりをしています。



2 社員全員が指導員で 曜日ごとの担当制

障害のある社員の指導係を決めず、あえて曜日ごとの担当制にしています。社員全員が関われば、みんなで障害のある社員の個性や適性を共有できるからです。その社員のためにどんな仕事を切り出せるか、どんな指導をすると効果的かなどを社内全体で考えて、障害のある社員の存在を他人事にしない企業風土をつくりています。

このような工夫を、
しています!



3 指導する前に、感謝の言葉をかける

日々の業務の中では障害のある社員が失敗したり、うまくできないこともあります。しかし批判や指導をする前に、まずはやってくれている業務に感謝の言葉をかけ、それから指導するようにしています。障害のある社員がやってくれている業務のおかげで、一般社員は自分の業務に専念できていることを忘れないことがポイントです。

<障害のある社員の業務内容>

工場内業務	●商品製造に付随する業務 ●白衣のクリーニング仕分け	●工場内の清掃
事務補助	●コピー機の紙、コーヒーやお茶の補充 ●データ入力、ファイリング	●書類のPDF化
清掃業務	●掃除機、雑巾がけ ●事務用品の再利用化業務(ファイルの拭き上げ)	●ゴミ集め、ゴミ捨て

<雇用状況>

(2018年6月1日現在)

従業員数	2148人			
障害のある社員数	44人			
うち重度障害のある社員数	12人			
区分	身体	知的	精神	
有期雇用	13人	14人	16人	
無期雇用	0人	0人	1人	
勤続5年以上	5人	9人	1人	

障害のある
社員の声

いろいろな仕事を任されるようになり、毎日やりがいを感じています



管理部総務課
齋藤 むつみさん
【知的障害】
(平成29年 入社2年目)

勤務時間 9:00 ~ 16:30 (6.5時間)

- 郵便物・宅急便・FAXの確認、仕分け、配達
- パソコン入力作業 ●事務用品の在庫確認、発注

1日の仕事

自分も障害者になって、健常者が気づきにくい部分にも目がいくようになりました



株式会社わらべやハートフル
業務課リーダー
村田 猛さん
【身体障害】
(平成27年
(株)ソシアルリンク入社
平成29年
(株)わらべやハートフル入社)

昨年1月に急性心不全で倒れ一旦退職しましたが、回復後は障害のある社員を指導する立場として復職しました。正社員に採用してもらったので、経済的にも精神的にも安定しました。

心臓ペースメーカーを使用しているため体力面の心配がありますが、まりの方の「無理しなくていいよ」というお声がでとても助かっています。

自分も障害者になって、健常者が気づきにくい部分にも目がいくようになりました。指導する立場として、障害のある方にどう伝えるとうまくいくかなど、日々研究しながら仕事に励んでいます。

会社/現場
担当者の声

私からのアドバイス



管理部総務課 課長
企業在籍型
職場適応援助者
越野 满砂子さん

「失敗があればすぐその場で指導する」など方針を決めて、社員全員が同じ姿勢で障害のある社員に接することが大事です。

また特別扱いをしないで、最低限のルールを守ってもらい、保護者との面談のときなどは、できない点や問題点など、言いづらいこともしっかり伝えていくことです。

「会社」「支援機関」「家庭」の三者が協力し、一緒に成長を見守っていくことが大切だと感じています。

企業の人と組織を成長させる障害者雇用



代表取締役社長
鎌瀬 輝男さん

この10年、「障害のある社員が隣の席で働くのが当たり前の企業にしよう」というメッセージを、全国の営業所に発信してきました。障害のある社員一人一人の個性をよく見て、仕事を細分化して切り出していくは、障害のある社員ができる仕事はたくさんあります。

障害の方は、集中してまじめに仕事を取り組む傾向があり、業務の生産性も高まります。そうした障害のある社員と一緒に働く社員にとっても、学ぶところは非常に多く、障害者雇用は企業にとって決してマイナスではありません。

ゴミ集めの経路



▲「お助けグッズ」として、掃除場所やゴミ集めの経路を色分けした図を作成し、「できること」を増やしていくように工夫しています。



▲障害のある社員の働き方をサポートするために、支援機関の方が訪れ、情報交換をしています。



身体障害者と
知的障害者が
部屋の出入口で
ぶつかるのを避ける
カメラ監視システム

■ 株式会社ソシアルリンク

所在地： 東京都新宿区西新宿1-8-1
新宿ビルディング6階
設立： 2002年9月10日
代表者： 代表取締役 鎌瀬 輝男
資本金： 5000万円
従業員数： 2148人(2018年6月1日現在)
URL : <https://www.socialink.co.jp>

【事業概要】「ニーズの追求と変革の推進」を企業理念とするソシアルリンクは、人材戦略に関わるあらゆるニーズを追求し、企業活動の変革を推進する高品質なサービスをご提供する人材ソリューションカンパニーです。私たちソシアルリンクは、「質の高い人材を求める企業」と「生き生きと働ける場を求める人々」を信頼の絆でつなぎ、企業の皆様にとって、働く人々にとってもプラスとなる人材ソリューションを通して、社会の発展に貢献します。

SocialLink



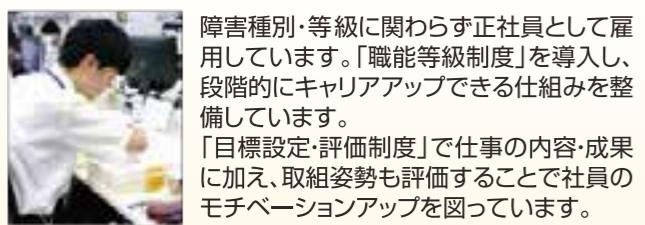
大和ライフプラス株式会社 大和ライフネクスト株式会社(不動産管理業) 特例子会社

親会社の「あつたらしいいな」に応える 障害のある社員らが、アウトソーシング先に!

大和ライフプラス株式会社は“障害者のために仕事をつくる”のではなく、親会社の「こんなことをやってもらえた助かる仕事」を積極的に請け負うことで“社内にあるアウトソーシング会社”になることを目指しています。業務フローの構築やマニュアルなどで、仕事の見える化の工夫をしています。さらには就労支援機器の活用や、社員間でもアイデアを出し合い職場改善を進めることで、様々な障害のある社員が働きやすい環境をつくりています。職能等級制度の設定や職務リーダーの配置により、キャリアアップ体制をわかりやすくし、モチベーションアップを図っています。

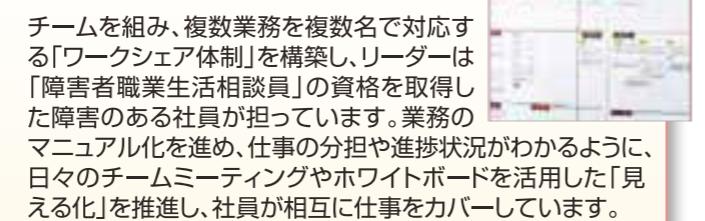
このような工夫を、
しています!

1 社員のモチベーションUPにつながる人事制度の導入



障害種別・等級に関わらず正社員として雇用しています。「職能等級制度」を導入し、段階的にキャリアアップできる仕組みを整備しています。「目標設定・評価制度」で仕事の内容・成果に加え、取組姿勢も評価することで社員のモチベーションアップを図っています。

2 “ワークシェア体制”的リーダーは障害のある社員



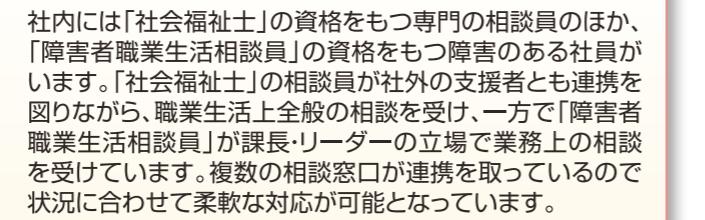
チームを組み、複数業務を複数名で対応する「ワークシェア体制」を構築し、リーダーは「障害者職業生活相談員」の資格を取得した障害のある社員が担っています。業務のマニュアル化を進め、仕事の分担や進捗状況がわかるように、日々のチームミーティングやホワイトボードを活用した「見える化」を推進し、社員が相互に仕事をカバーしています。

3 “フルフレックスタイム制”を導入 働きやすい職場に



「フルフレックスタイム制」を導入し、短時間勤務や時差出勤にも対応しています。月間で実労働時間を管理することで通院などによる遅刻や早退も事前の申告により取りやすい環境をつくり、日々の体調に合わせて休憩の時間の設定も柔軟に対応できるようにしています。

4 社会福祉士の資格をもつ相談員や複数の相談窓口で安心サポート



社内には「社会福祉士」の資格をもつ専門の相談員のほか、「障害者職業生活相談員」の資格をもつ障害のある社員がいます。「社会福祉士」の相談員が社外の支援者とも連携を図りながら、職業生活上全般の相談を受け、一方で「障害者職業生活相談員」が課長・リーダーの立場で業務上の相談を受けています。複数の相談窓口が連携を取っているので状況に合わせて柔軟な対応が可能となっています。

<障害のある社員の業務内容>

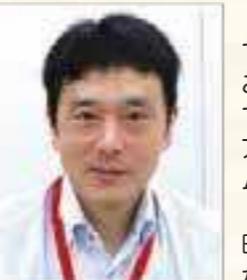
事務代行関連	<ul style="list-style-type: none"> データベース登録 グループ規定に沿った名刺作成 大量印刷
電子化関連	<ul style="list-style-type: none"> 大判(A1等)のマンション竣工図面 契約書等の建物管理関連書類

<雇用状況> (2018年6月1日現在)

従業員数	59人		
障害のある社員数	53人		
うち重度障害のある社員数	16人		
区分	身体	知的	精神
有期雇用	0人	0人	0人
無期雇用	22人	9人	22人
勤続5年以上	10人	4人	8人

障害のある
社員の声

互いにフォローし合える職場で感謝して働くようになりました



ビジネスソリューション部
データサービス課
栗村 浩之さん

【発達障害】
(2015年入社 3年半目)

私は長い時間集中して話を聞くのが苦手で、別企業の一般採用で働いていた頃は、そこからトラブルにつながることもありました。でもこちらでは、すべてを文字化したマニュアルがあるなど、障害があっても業務をスマートにできる工夫があつて助かります。

体調がすぐれず急な休みとなってしまう時も、ワークシェア体制のおかげで社員同士がお互いにフォローし合えて安心です。

また色々な障害をもつ社員が一緒に同じ課題に取り組んでいるので、自然とお互いの障害を補うようになり、助け合ったり自発的に行動することが増えました。今は感謝の気持ちで働けています。

1日の仕事 勤務時間 9:00~17:40 (7.7時間)
●パソコン入力作業など

障害者が自分らしく働く

以前、親会社で働いてる際に感じたのは、健常の方からの配慮が遠慮を生み、障害者が自分らしく働く環境はなかなか難しいなど。



ダイバーシティ推進部
統括課
事業推進担当 課長
(障害者職業生活相談員)
福中 海人さん
【身体障害】

私からのアドバイス

障害者雇用を進めるにあたっては、最初はどういう配慮を取り入れれば良いのかなど、わからないことが沢山あると思います。弊社でも実際、上司や同僚から「どのような配慮をすればいいかわからない」といった相談を受けることもあります。だが、その際には支援機関に協力いただき「発達障害とはどのような障害か」などといった勉強会を開催各者に向けて実施してもらいました。

こうした積み重ねによって社内の障害への理解は確実に広がりましたし、障害をもつ社員のフォローも含めて、支援機関の方々にはとても助けられてきました。今でも外部の“社会資源”を上手に活用することが、大切だと実感しています。

障害者が働きやすい会社は、誰にとっても働きやすい会社です



ダイバーシティ推進部
統括課長 兼
ビジネスソリューション部
データサービス課長
(障害者職業生活相談員)
高橋 広樹さん

様々な障害をもつ社員の能力を活かすために仕事のやり方を整備していくと、個人の裁量に任せてしまうような細かなことにも目を向けることになり、改めて一つひとつ仕事の大切さに気付かれます。

ワークシェア体制やマニュアル整備などは障害のある社員の為に始めた工夫ですが、育児や介護をしている方など、時間的制約のある方にとっても良いシステムかと思います。ダイバーシティの観点からも障害のある方だけでなく、そういう方たちも活躍できるような会社にしていきたいと考えています。



▲あらゆる作業をマニュアル化して、ワークシェアを実現しています。



▲手話の勉強会



▲キックオフミーティングで、1年間の成果を発表。

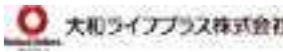
注動線近辺の指示は色を変えて



▲床にラインをひくことで、視覚障害のある方の歩行の目安にしています。



色テープで取手がわかりやすい工夫を。





障害のある
社員の声

勤続17年、社内ライセンスも取得してがんばっています

入社のときは緊張しましたが、がんばろうと思って入社しました。暗算など計算が得意なので(簿記検定2級所持)、作業中に品物を数えたりするときに役に立っています。

匂いが臭くないかを確認する品質検査がちょっと難しくて、わからないときは、社員さんに相談して一緒に作業します。

楽しいのは、グリスという仕事。品質検査をしてから梱包する作業ですが、「グリス品質判定能力ライセンス」という社内ライセンスをもっています。最初のころは自分の仕事だけ

をしていましたが、今は周りで遅くなっている人に気がついて助けられるようになりました。女性が多いので、男性の自分は荷物の運搬とかを頼られています。ちょっと大変ですが、これからもがんばりたいと思います。

1日の仕事

勤務時間 8:45～17:00(7時間)
●空気清浄機のフィルターとグリスフィルターの品質検査および組立梱包作業



東京多摩中央工場
製造部空気室
山本 和幸さん
【知的障害】
(2001年入社 17日目)

株式会社ダスキンプロダクト西関東 (事業所名)ダスキン東京多摩中央工場

完全に独立した仕事を、やり遂げてもらい 障害のある社員の、強い自立心につなげる!

「公益財団法人愛の輪基金」という障害者支援活動を38年間継続してきたダスキン。1997年に事業を拡大した際、ダスキンの工場では障害のある方にも参加してもらえる職場であると判断し、以来、積極的な障害者採用を進めています。経営理念にもある「喜びの種をまこう」と、特別支援学校からの実習を受け入れ、採用前から障害者の指導に注力。社内ライセンス制度や多能工化により、障害者平均勤続年数14年という「長く働ける職場」を提供し続けています。

このような工夫を、
しています!

1 現場リーダーが 長い目で根気よく1対1で教える

近隣の特別支援学校などから、毎年職場実習を受け入れ、時間をかけて本人の適性を見極めます。作業を覚えるのに時間がかかる人もいますが、長い目で見ることを重視しています。現場リーダーがマンツーマンで根気よく教えて、実際の作業を繰り返しながら仕事を覚えてもらっています。

2 自分のできる仕事を増やす “多能工化”でキャリアアップ

障害のある社員は、長く勤めている方が多く、個人の能力や特性に応じ、複数の業務を担当可能とする“多能工化”を図り、キャリアアップにつなげています。新しい仕事を覚えると仕事へのモチベーションがアップし、やりがいにつながります。“多能工化”は、職務の幅を広げ、自信が持てるようになります。社内で自分の居場所を確保できます。



長く働く職場を提供したい 働く喜びは、私たちの方が学んでいます



代表取締役
東 芳朗さん

ダスキンは、障害者の人たちが社会で普通に活躍できることを目指して、1981年に「公益財団法人ダスキン愛の輪基金」を設立しました。障害者の方が長く働く職場を提供したいということで、最初に工場での雇用をはじめました。

障害のある社員は、本当にまじめにひたむきに仕事に取り組む方が多いです。健常者よりも「本当に働く喜びを感じてやっているな」と感じられます。その真剣な姿から、一緒に働く健常者の私たちのほうこそ見直すべきで、学ぶことが多いのではないかと感じています。今後も社内で長く働く職種をみつけて多くの採用を進めていきたいです。

私からのアドバイス



取締役部長
大井川 潔さん

私たちのような工場では、あいさつやチームワークができることが大切になります。毎日、勤務できないなどの体力面の不安定さも、案外声掛けで変わります。例えば、休憩時間にぽつんとしていたり、暗い顔していたりしたら、普通に声掛けするだけで、職場にいることが楽しくなり、がんばれるように変わんですね。

あとは、時間をかけて、一人として通用する人づくりを中心として採用する、それが第一歩です。それがなくて、普通の健常者と同じように受け止めてしまうと、やっぱりできないね、雇えないね、ということになってしまいかがちだと思います。

会社 / 現場
担当者の声

3 責任を持たせる仕事づくり 社内ライセンス制度も設定

障害のある社員を特別扱いせず、責任のある仕事を任せています。責任を持たせてあげることで、本人のモチベーションがあがり、意欲的になります。品質基準の検査に関するテストに合格すると、ダスキンブランドとしての検査を担当できる、社内ライセンス制度も設けています。



4 得意なことを、ほめて伸ばす 支援機関・家族と連携して対応

全体会議や毎朝のミーティングに、障害のある社員も参加し、特別扱いをしていません。障害を個性として理解し、その人の好きなこと、できることを見つけて、ほめて、得意なことを伸ばしていく、それを最終的に、仕事に結びつけています。年1回の部署の部長との面談や、支援機関・家族の方と密接に連絡を取り合って、継続雇用に努めています。

<障害のある社員の業務内容>

入庫確認部門	●使用後に返却されたマット・モップ等レンタル商品の検品・仕分け	●PCデータ入力
クリーニング部門	●クリーニング	●商品を再生し製品化
汚水処理部門	●クリーニングで使った水の処理	
仕上げ部門	●クリーニング後の商品の製品化・検査・梱包保管箱の準備と運搬など	
メンテナンス部門	●浄水器・空気清浄機・掃除機のメンテナンス作業	
物流部門	●加盟店へ商品の出荷準備(ピッキング作業)など	

<雇用状況>

(2018年6月1日現在)

従業員数	115人		
障害のある社員数	10人		
うち重度障害のある社員数	1人		
区分	身体	知的	精神
有期雇用	0人	9人	1人
無期雇用	0人	0人	0人
勤続5年以上	0人	9人	1人

■ 株式会社ダスキンプロダクト西関東 (事業所名)ダスキン東京多摩中央工場

所在地: 東京都八王子市石川町2968-13
設立: 1984年8月
代表者: 代表取締役 東 芳朗
資本金: 8000万円
従業員数: 115人(2018年6月1日現在)
URL: <https://www.duskin.jp/>

【事業概要】株式会社ダスキンプロダクト西関東の「ダスキン東京多摩中央工場」は、モップやマット等のお掃除関連のレンタル商品のクリーニングを行っています。ダスキンがお届けしているモップやマットは、全国で1日約100万枚にのぼります。販売すると二度と返ってくることのない商品ですが、ダスキンでは100%回収、その97%を工場で再び商品化し、お客様へ届けています。この工場での作業は、障害のある方もやっていただけるのではという考え方で、障害者の能力を引き出しながら共に働き、地域と共生し成長できる企業を目指しています。

DUSKIN
喜びのタネをまこう



障害のある
社員の声

時間をかけて業務を習得、今では“憧れの先輩”に成長

最初は不安もあって、普通だったら数か月でできることに、自分は1年くらいかかりました。その頃はつらくて、甘えかもしれません。(時間がかかることを)理解してほしいと思っていましたが、周りや先輩にやさしく、時にはきびしく指導されて出来るようになりました。特に、コミュニケーションが周りが驚くほど、とても上達しました。今では、文具の発注では、名指して自分で文具宛てに注文が来るようになりました。照れくさいのですが、「文具調達の有馬は、社内一有名」と先輩たちから言われ、やりがいを感じられるようになりました。

1日の中

- 勤務時間 9:00 ~ 17:30 (7.5時間)
- 朝礼、本日のスケジュール確認
- 届いた文具の検品
- 購入部署への連絡、取りに来てもらい納品
- 新たに発注された文具注文票の確認
ダブルチェック後、発注



オフィスサポート部門
文具チーム
有馬 祐斗さん
【知的障害】
(2013年入社 4年目)

株式会社パソナハートフル 株式会社パソナグループ(総合人材サービス業) 特例子会社

“才能に障害はない” “障害は個性のひとつ” 人を尊重し、輝かせて15年

株式会社パソナグループは、1989年より障害者の雇用創造に取り組み、2003年に“才能に障害はない!”をコンセプトに特例子会社パソナハートフルを設立。働く意欲がありながら就労が困難な障害者が、イキイキと働ける環境を創りだしてきました。絵を描くことを仕事とする「アート村」や、無農薬野菜を栽培する「ゆめファーム」など、障害者それぞれの才能・能力にあつた新しい職域の開拓に取り組み、現在では6つの事業領域で障害のある社員が活躍しています。障害者雇用のノウハウを活かし、企業向けに障害者の採用から定着までを支援するコンサルティングサービスを提供するなど、障害者が働きやすい環境の整備を積極的に行ってています。

1 障害者ならではの感性を活かし “アート”を業務に

働く意欲がありながら、就労が困難な障害を持った方々のアートによる自立を目指して、「アート村」を1992年に立ち上げました。現在、絵を描くことを業務とする、多くのアーティスト社員が就労しており、今では多くのお客様から作品制作や、絵画レンタルのオーダーが依頼されるようになっています。



2 メール室は、 障害のある社員が中心となり運営

同じビル内に入居するパソナグループ各社に届く3000通もの郵便物を、毎日振り分けて時間通りにデリバリーしたり、発送の受付を行っています。障害のある社員の、時間を厳密なまでにきちんと守る特性が、メール室の業務にうまく適合しています。身体を使うので、アスリート系の社員が多く所属しています。



3 キャリアパスをつくり段階を踏んで “能力アップ”&“能力発見”

同社では、障害のある人にも必ず、それぞれの才能・能力が発揮できる業務があると考えています。まずは簡易な作業から、判断力がいる仕事へと段階を踏んで、よりレベルの高い仕事へ挑戦できるようにしています。さらに、3~5年で業務の習熟度・経験により、事務の次は販売業務に配置するなど、ジョブローテーションを行うことで、本人がもつ多面的な能力を、積極的に引き出しています。

4 出向の“お試し期間”で新しい職場に 慣れる…共生スタイルを重視

入社した障害のある社員には、将来的にパソナグループ各社の部署に入り、共に働く力を身につけることを目標にしています。そのため、まず基礎業務を教育してから、親会社に配置する流れをつけています。出向という形で、お試し期間をつくることで、障害のある社員も、受け入れる側の社員も、新しい仕事環境や障害者の個性に“慣れる”準備期間を持つことができます。

<障害のある社員の業務内容>

業務受託	●PCデータ入力 ●郵便物仕分け ●出張精算処理 ●契約書発行など
アート村	●「才能に障害はない」をコンセプトにした、アート制作業務
アート村工房	●アート村の障害者アーティストの作品の図柄を配したオリジナル商品の企画、商品づくり、販売スタッフなど
ゆめファーム	●無農薬・有機野菜の栽培・加工品製造
パン工房	●無添加パンの製造・ギフト商品製作

<雇用状況> (2018年6月1日現在)

従業員数	244人		
障害のある社員数	220人		
うち重度障害のある社員数	54人		
区分	身体	知的	精神
有期雇用	21人	87人	33人
無期雇用	36人	37人	6人
勤続5年以上	48人	81人	8人

■ 株式会社パソナハートフル

所在地： 東京都千代田区大手町2-6-2
設立： 2003年4月1日
代表者： 代表取締役社長 深澤 旬子
資本金： 1000万円
従業員数： 244人(2018年6月1日現在)
URL : <https://www.pasona-heartful.co.jp>

【事業概要】株式会社パソナハートフルは、総合人材サービスを展開する株式会社パソナグループの特例子会社です。「障害は個性!才能に障害はない!」をコンセプトに、働く意欲がありながら就労が困難な障害者がイキイキと働ける環境と、健常者と共に社会参加できる「共生の場」を創りだしてきました。一人ひとりの才能・能力を活かし、働く障害のある仲間が、今ではパソナグループ各社で、500名を超えていきます。

取締役 管理統括部長
白岩 忠道さん

“この方はこれができない”と決めつけないことが大切ですね。実際に、弊社で働くうちに、みるみる自信をつけて、入社時とは見違えるような能力を發揮するメンバーは非常に多いです。

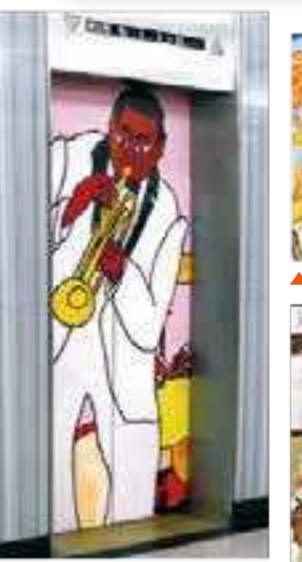
障害のある方は、成長過程で褒められたり、能力があることを認められた経験が少ない傾向にあります。健常者の側も触れ合う機会が少ないです。お互いを理解するための情報がないことが、本来、一緒にやっていけるはずのことには、つまづきを与えてしまっています。特別なことをするのではなく、当たり前の事をお互いにする、それが大事だと感じます。



取締役 東京事業部長
坂口亨さん

職場では、「がんばっているね」「ありがとう」の言葉を多くかけるようにしています。そんな相手を思う気持ちが、任されているという充実感を生み、働きやすい職場づくりにつながっています。

障害という表現がこの世の中になかったら、それは個性なのか、得意なのか、才能なのか。できない部分だけをクローズアップするから「障害」になってしまって、企業は障害のある社員の“できる”ところ目を向けていけば「才能」にもなり得るのです。それは、企業の役割です。障害者が働きやすい職場になれば、どの社員も働きやすくなります。



エレベーターの扉にも、障害のある社員が描いたアートが…



▲銀座和光ギャラリーでの展示会(2014年)



▲本場パリで修業した一流パティシエの指導のもと、添加物を使用しないパンを作りています

親会社管理部門にも複数メンバーが入り、ファイリングや社員研修準備、契約書の発行、出張の精算処理等、各部署にある煩雑な業務をサポートしています



▲障害のある社員、有馬さんを囲んで



PASONA
HEARTFUL

会社/現場
担当者の声



株式会社ミュゼプラチナム

障害のある方も共に「チーム主義」で営業力UP 女性たちの感性で“あたたかな職場”づくり

美容脱毛専門サロン175店舗のうち、すでに83の店舗で、障害のある方が“大切な戦力”として、サロンの洗濯・清掃などを行っています。従来、店舗スタッフ達がお客様へのサービスの合間に行っていた作業を、障害のある方へ一任することで、本来のサービスに集中でき、営業成績が上がりました。各店舗でコミュニケーションを工夫しているのも特徴で、うまく行った例は本社に報告があがり、全店舗にお知らせしています。未配置の92店舗中約60店舗からも雇用の希望が強く、業務への貢献度合が各店舗に知れ渡っています。

1 「店舗管理係さん」という役割で 現場に浸透



当初は、障害のある方の店舗での雇用実績が無かったので、不安がありました。そこで、障害のある方を、「店舗管理係」という役職にし、仕事の役割を明確にしました。これが、本人にもスムーズに受け入れられました。店舗側では、忙しい時に手が回らない掃除や洗濯などをしてもらえるので、助かっています。

2 共通マニュアルで、 採用も全国の各店舗にお任せ

障害のある方は、最初はアルバイト・パートでお店に入ります。以前は、異動で担当者が入れ替わると採用・研修のルールが変わってしまい、店舗管理係さんが混乱していました。その解決のために、全店舗共通の写真付き業務マニュアルを作成しています。採用時の業務説明にも使って便利です。



3 チーム主義の働き方を推進 障害のある方だけの部署はつくらない

「チーム主義」を大切にする働き方を推進しています。1店舗が、1つのチームとして活動し、障害のある方だけの部署はつくらず、チーム全員が当たり前のように溶け込めるようにしています。朝礼では、障害がある方にも売上高などを共有し、一緒にがんばり、一緒に喜べるチーム力を大切にしています。

4 正社員への転換制度を明文化

就業規則に、正社員への転換制度を明文化しており、1名の実績があります。契約期間を5年過ぎた方については、希望を聞いたうえで、無期雇用への転換を行っています。

また、非正規雇用であっても、勤続年数2年、5年、10年時に勤続表彰を行っています。2017年度に10年勤続表彰者が1名出ました。

<障害のある社員の業務内容>

●本社（財務部・人事部・総務部）

事務業務	●データ入力	●事務補助	●デバイス運用保守
	●労務管理	●庶務業務	●清掃

●店舗

清掃業務	●清掃	●洗濯業務
------	-----	-------

<雇用状況>

(2018年6月1日現在)

従業員数		4210人	
障害のある社員数		84人	
うち重度障害のある社員数		15人	
区分	身体	知的	精神
有期雇用	14人	40人	17人
無期雇用	5人	3人	5人
勤続5年以上	9人	8人	9人

障害のある
社員の声



松津 賀子さん
【精神障害】
(2013年10月7日入社 4年目)

自分が必要とされていると感じるとき…

雇用の継続更新をお願いされたとき…泣いてしまうほど嬉しいです

休んだ次の日に「昨日はたくさんお客さんが来て、船津さんが来なかったから、洗濯カゴが4つも溜まってしまった大変だったよ」とお店のスタッフから言わされました。自分が必要とされていると感じられて、すごくやりがいを感じます。

就職した最初のころは、自分のルールで仕事を進めてしまい、店長さんにたくさん注意を受けていました。そのおかげで、今では優先順位や効率を考えながら仕事ができるまでに成長できたので、できる限り仕事を続けたいです。

1日の仕事

勤務時間 月・火・木・金 9:30 ~ 15:30(5時間)

土 9:30 ~ 16:30(6時間)

●洗濯、清掃 ●お冷やしタオルづくり

私たちのアドバイス

会社/現場
担当者の声

当初はよく理解していなかったのですが、障害の特性や、雇用の問題を勉強しながら、進めてきました。とりあえず、やらなきゃと。先入観をもたないことで、乗り越えられる気がします。

特に店舗のスタッフは若く、感性もすごく柔軟なので、「こんなことも、あんなこともしました」と報告があがってきます。例えば「恋ばな(恋愛の話)しようよ」と話しかけましたとか、一緒にマイクや、つけまづげをしてかわいくなっていましたとか、年齢が上の障害のある方を「お母さん」と呼んで親しんでいたりとか、みんなで盛り上げているようです。そんな、現場を信じています。

支援機関の方の障害
▼特性に応じたサポート



▲全店舗共通の
写真付き業務マニュアル

うまくいった仕事のやり方が 口コミで、全店舗に広がっていきます

わたしは全店舗を見る立場ですが、あまり決めつけをしない、ルールをつくらないようにして、ディスカッション重視で、現場の判断に任せています。

各店舗がそれなり工夫して、いい方法があると、「こんないい方法があります」と口コミで全店舗に広がっていきます。また、店長同士も「そちらではどのようにしていますか」と情報交換に積極的です。

当社は、女性を原動力として成り立っている会社なので、その力を大事にしています。女性は結婚や出産など、様々な人生の節目がありますよね。障害の有無に関わらず、どんな状況でも、働きやすい環境をつくりていきたいと考えています。



執行役員 営業部 兼
マーケティング部 部長
寺門 真由美さん



社内報で、全社員に
「店舗管理係さん」の
活躍を知らせています。

▲店長と交換日記形式で
やり取りをしています。

■ 株式会社ミュゼプラチナム

所在地： 東京都渋谷区広尾1-1-39
恵比寿プライムスクエア
設立： 2012年12月
代表者： 代表取締役 沼田 英也
資本金： 1000万円
従業員数： 4210人(2018年6月1日現在)
URL : <https://musee-pla.com>

【事業概要】ミュゼプラチナムは、美容脱毛専門サロンとして、店舗数・売上No.1^(※1)を誇っています。美容脱毛を中心に、女性のキレイに寄り添った商品の開発・販売や、会員情報を活用したマーケティングサービスを提供しています。お客様が安心して通えるよう、無理な勧説は行わず、スタッフはノルマに縛られないことなく、おもてなしのサービスを心掛け、創業から15年経った今では、約336万人^(※2)を超えるお客様に支持されるまでに成長しました。
^(※1)2018年7月調査時点(東京商工リサーチ調べ) ^(※2)2018年6月末時点

MUSEE
PLATINUM
ミュゼプラチナム

障害者雇用エクセレントカンパニー賞 について

趣旨・目的

東京都では、平成29年度より、障害者の能力開発や処遇改善を積極的に行うなど、優良な取組を行う企業を東京都障害者雇用優良取組企業として選定し、「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」(知事表彰)を授与することで、障害者が職場でいきいきと活躍することができる環境を整備していきます。

応募要件

次に掲げる要件をすべて満たしていること。

- ① 当該年度及び過去1年間において、障害者法定雇用率を達成していること。
ただし、就労継続支援A型事業所利用者は、本事業の障害者雇用率の算定に含めない。
- ② 労働関係法令の違反がないこと。
- ③ その他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される状況ないこと。
- ④ 都内に本社又は事業所があること。
- ⑤ 以下に掲げるいずれか又は複数の障害者雇用に係る特色ある優れた取組を行っていること。

- ア 重度障害者や職業的困難度の高い障害者を積極的に雇用している。
- イ 障害者の特性を理解し、個々の特性に適した業務を提供している。
- ウ 障害に応じた職場環境の整備を行っている
(バリアフリー化、休憩室の設置、治具の整備等)。
- エ 障害者の能力開発やキャリアアップ、処遇改善に積極的に努めている。
- オ 障害者と健常者が共に働く仲間として、ノーマライゼーションの理念が浸透している。

表彰式

東京都障害者雇用優良取組企業として5社程度選定し、表彰式で表彰いたします。
受賞企業の取組については、ホームページや事例集などで広く紹介し、

障害者雇用に関する周知啓発を行います。

企業の皆様の積極的な応募をお待ちしています。

障害者雇用エクセレントカンパニー賞

- ★ 東京都からの表彰状を贈呈します
- ★ 事例集「TOKYOはたらくネット」に、取組内容を紹介します
- ★ 東京都が開催するイベントでのPRの機会が増加します



平成29年度 障害者雇用優良事業所等表彰式、 障害者雇用エクセレントカンパニー賞表彰式 開催の様子

東京都では、平成29年度に障害者雇用において特色ある優れた取組を行っている企業に対する顕彰制度(知事表彰)を創設し、平成29(2017)年10月17日(火曜日)の表彰式にて、小池知事から5社の受賞企業へ「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」が授与されました。

また、同時に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部が行う障害者雇用優良事業所等表彰式が行われ、優秀勤労障害者6名と障害者雇用職場改善好事例奨励賞2社が表彰されました。



平成29年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業

企業	所在地	業務内容
アクサ生命保険株式会社	港区	保険業
サノフィ株式会社	新宿区	医薬品、医療機器および化粧品の製造販売・輸入・研究開発
株式会社三越伊勢丹ソレイユ	新宿区	事務受託業
リゾートトラスト株式会社	渋谷区	会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業、等
リペラル株式会社	江戸川区	中古OA機器の販売

(敬称略)



平成29年度 障害者雇用優良事業所等表彰受賞者

● 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞

優秀勤労障害者

氏名	勤務先	所管ハローワーク
三林 充	株式会社ベネッセビジネスメイト	府 中
石積 弘英	第一生命チャレンジド株式会社 相模園事業部	渋 谷
酒井 宏長	THK株式会社 本社	品 川
藤本 教嗣	大東コーポレートサービス株式会社	品 川
高梨 賢一	株式会社ビジネスプラス	渋 谷
山崎 千裕	株式会社シンフォニア東武 押上事業所	墨 田

(敬称略)

● 障害者雇用職場改善好事例奨励賞

事業所	所在地	所管ハローワーク
社会福祉法人北野会	板橋区	池 袋
株式会社DTSパレット	港区	品 川

(敬称略)



平成
30年度

障害者雇用優良事業所等表彰受賞者(東京都)

9月12日の「平成30年度障害者雇用優良事業所等表彰式、
障害者雇用エクセレントカンパニー賞表彰式」において
以下の事業所及び勤労障害者の方が表彰を受けられました。



● 優秀勤労障害者(8名)

東京都内の事業所に就職している障害者で、その障害を克服し、模範的な職業人として業績をあげ、職場における同僚等から敬愛され、同一の企業における勤続年数が原則として3年以上の方。

氏名	勤務先	所管ハローワーク
廣瀬 記代子	株式会社ベネッセビジネスメイト	府中
花岡 健寿	第一生命チャレンジド株式会社 相娯園事業部	渋谷
香川 卓也	シダックスオフィスパートナー株式会社	新宿
平山 孝男	京王運輸株式会社 世田谷営業所	渋谷
樋口 哲也	大東コーポレートサービス株式会社	品川
関根 一夫	株式会社ビジネスプラス	新宿
小林 達也	株式会社シンフォニア東武 スカイツリータウン事業所	墨田
若生 豊彦	株式会社サービスエース	府中

(敬称略)

● 障害者雇用優良事業所(2社)

障害者を積極的に雇用し、かつ、障害者の雇用の促進及び職業の安定に貢献した事業所で、次の①及び②のいずれにも該当する事業所。

- ①障害の種類及び程度に応じた職務配置、職場改善等を行うことにより障害者の採用及び職場定着に積極的に努力していること。
- ②障害者雇用優良事業所の属する企業が当該年度において、法定雇用率を達成していること。

事業所	所在地	所管ハローワーク
京王運輸株式会社	多摩市	府中
東芝システムテクノロジー株式会社	府中市	府中

(敬称略)



精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例(平成30年度募集テーマ)に応募した東京都内の事業所のうち奨励賞に入賞した事業所。

事業所	所在地	所管ハローワーク
株式会社アダストリア・ゼネラルサポート	渋谷区	渋谷

(敬称略)

平成30年度障害者雇用優良事業所等全国表彰式が9月4日に開催され、以下の事業所及び勤労障害者の方が表彰を受けられました。



● 障害者雇用優良事業所(2社)

事業所	所在地	所管ハローワーク
富士ゼロックス株式会社	港区	品川
第一三共株式会社	中央区	飯田橋

(敬称略)

● 優秀勤労障害者(1名)

氏名	勤務先	所管ハローワーク
並川 正	鹿島建設株式会社	品川

(敬称略)



● 障害者雇用優良事業所(2社)

事業所	所在地	所管ハローワーク
株式会社 Olympicグループ	国分寺市	立川
株式会社 明治	中央区	飯田橋

(敬称略)

● 優秀勤労障害者(1名)

氏名	勤務先	所管ハローワーク
三浦 澄代	株式会社チトセ 松江工場	木場

(敬称略)



賞	事業所	所在地	所管ハローワーク
最優秀賞	トップパン・フォームズ株式会社	港区	品川
優秀賞	株式会社リクルートオフィスサポート	中央区	飯田橋

(敬称略)