

# 令和元年度

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

令和元年 9月

令和元年度  
障害者雇用エクセレントカンパニー賞（東京都知事賞）受賞企業の取組事例集

はじめに ..... P.3

令和元年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞（産業労働局長賞）受賞企業

**株式会社空目金屋**（中小企業） ..... P.4

[ 製造業 ]

**徹底した「可視化」と「分業化」によって、  
障害のある社員でも伝統の職人技を可能に！**

**株式会社新日東電化**（中小企業） ..... P.6

[ 製造業 ]

**障害のある社員の特性と業務のマッチング！  
特別扱いせず、戦力として“正社員雇用”**

**株式会社モンテカンポ**（中小企業） ..... P.8

[ 情報通信業 ]

**障害のある社員は「できる、できない」を、  
会社は「期待したいこと」を明確にする！**

**ジョブサポートパワー株式会社**（マンパワーグループ株式会社特例子会社） ..... P.10

[ サービス業 ]

**通勤が困難な重度の身体障害がある社員も  
テレワークにより在宅勤務が全国で可能に！**

**株式会社ベネッセビジネスメイト**（ベネッセグループ特例子会社） ..... P.12

[ サービス業 ]

**障害者の「よく生きる」を実現するために  
長く働ける職場づくりや新しい働き方に挑戦！**

令和元年度 障害者雇用優良事業所等表彰受賞業所及び受賞者 ..... P.14

# 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、障害者雇用を一層推進するため、特色ある優れた障害者雇用の取組を行う企業を顕彰し、その努力と功績を讃えるとともに、工夫に富んだ様々な取組を広く発信しています。

本事例集で紹介するのは、障害者の能力開発や処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（東京都知事賞）」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

## 令和元年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞（産業労働局長賞）受賞企業 (50音順)

企 業	所在地	業 種
SMBC日興証券株式会社	千代田区	金融商品取引業
コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社	港区	清涼飲料水の製造、加工及び販売
株式会社サンドラッグ・ドリームワークス	府中市	清掃、事務、白衣管理、伝票・備品出荷等
サントリーホールディングス株式会社	港区	酒類、飲料、健康食品等の研究開発及び製造販売
昭和電工株式会社	港区	石油化学、化学品等の製造・販売
ソニー希望・光株式会社	港区	オフィス環境整備、業務事業サポート事務等
第一生命チャレンジド株式会社	北区	印刷業務、事務補助業務、清掃業務、喫茶・給茶業務等
大東コーポレートサービス株式会社	品川区	事務業務、印刷業務、看板作製、メールセンター運営等
ディー・キュービック株式会社	渋谷区	テレマーケティング事業
日本電気株式会社	港区	パブリック、エンタープライズ、ネットワークサービス、システムプラットフォーム、グローバル
パーソルサンクス株式会社	豊島区	事務処理請負、マッサージ、養蚕事業、農業受託等
楽天ソシオビジネス株式会社	世田谷区	グループ内アウトソーシング



## 株式会社空目金屋

# 徹底した「可視化」と「分業化」によって、 障害のある社員でも伝統の職人技を可能に!

木目金（もくめがね）を用いたジュエリーの企画、製造、販売を行う株式会社空目金屋。木目金の加工技術は「職人技」と言われる伝統的なものづくりの手法。その専門的な技術を若者（社員の平均年齢は約28歳）に担ってもらいたいという願いから、徹底して「可視化」と「分業化」し、その様々な工夫を障害者雇用に活かしています。

### 障害のある社員の業務内容

#### 制作部

地金研磨作業、地金加工作業、石検品作業、商品発送作業など

### 雇用状況

従業員数 ..... 182人  
うち障害のある社員数 ..... 6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	1人	0人
無期雇用	0人	0人	6人
勤続5年以上	0人	0人	2人

(令和元年6月1日現在)

## こんな工夫をしています!

### 1 職人技の「分業化」で、 業務と雇用を増やす!

最初から最後まで工程を一人で手掛けられるようになるには「10年かかる」と言われるジュエリー制作の高度な職人技を、徹底した「分業化」により障害のある社員が担うことを可能にしています。まずは、作業ごとにラインを分け、さらに工程ごとに分けることで、地金制作、石検品、発送など障害のある社員や若い社員も行うことができる作業を増やし、その業務範囲を広げています。この「分業化」によって、精神障害者や発達障害者を積極的に雇用することができています。

### 2 IT機器の活用で、作業効率や 上達度を徹底して「可視化」!

地金ライン（研磨・加工）と発送ライン（商品発送・石検品）の作業を行う全員の作業机にiPadを置いてあります。障害のある社員は作業手順をiPadで動画を見て確認することができます。また、どの作業にどのくらい時間をかけたかを確認できるように、iPad上に記録するシステムも作って活用しています。感覚的なものとなりがちな業務の作業効率や上達度を「可視化」することで、障害のある社員につきっきりでOJTを行うことなく、自分で業務を習得してもらうことができます。

### 3 “やりがい” 生み出す 「スキルマップシート」

障害のある社員に“仕事のやりがい”を感じてもらうために管理部が作った「スキルマップシート」を活用しています。このシートを見れば「各工程の自分のスキルはどの程度なのか」が一目でわかるようにしています。障害のある社員が担当者と話し合いながら4段階で自己評価をし、作業効率や上達度を「可視化」し、モチベーションの向上につなげています。また、睡眠時間・食事・気分などを自分で記録し、健康状態を管理できる「セルフケアシート」も活用しています。

### 4 全社員で講座を受講！ 支援機関との連携

制作部（約60名）と本社の全社員で厚生労働省の「精神・発達障害者しごとサポーター講座」を受講することで、障害のある社員と働くうえで大切な知識を学び、理解し、職場全体の意識を高めています。また、その他の様々な支援機関とも連携しています。これまでも支援員の方に一つずつ悩みを相談させてもらいながら体制を整えていきました。今でも定期的な面談を継続してもらいながら、少しでも変わったことがあれば、すぐに情報を共有し、改善を積み重ねています。



## 株式会社杵目金屋

所在地 東京都渋谷区神宮前三丁目38番17号  
 設立 2003年  
 代表者 高橋正樹  
 資本金 60,000千円  
 URL <https://www.mokumeganeya.com>

## 事業内容

株式会社杵目金屋は、江戸時代初期に考案された金属の色の違いで木目状の文様を生み出す木目金（もくめがね）という伝統技術を用いたジュエリーを企画・製造・販売しています。2018年には伝統技術を用いた製造へ障害のある社員の参加を実現している点などを評価され、経済産業省の「ものづくり日本大賞」を受賞しました。作業の徹底した「可視化」や「分業化」で、障がいのある方や若者の雇用を多く生み出しています。

## 障害のある社員の声

### 会社・仕事に対して思うこと

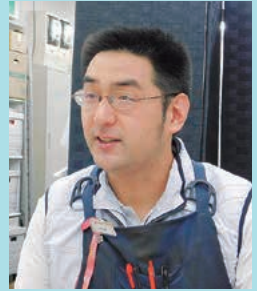
この会社には障害者就労移行支援事業所から紹介されて入社しました。それまで仕事を転々としていたこともあり、人とのコミュニケーションも含め、学んだことが仕事に活かせるのか不安でした。でも、今は入社6年目ですが「おかしいと思ったら報告する」「わからないと思ったら質問する」など、支援機関での学びが実際の現場で活かされていることを実感しています。トライアル期間では、自分に仕事が合ってい

るかよりも「仕事に慣れていくこと」に専念していました。今は仕事にも慣れ、加工作業で難しいことがあった時などは頼れる上司に相談しアドバイスももらっています。

### 仕事内容

◆1日6時間（8:45～16:00）／週5日勤務

仕事は主に「地金の仕込み」と「地金加工」を行っています。接合前の地金を研磨する作業をはじめ、接合した地金を加工して、お客様毎に切り分ける「切出し」と呼ばれる作業も担当しています。



北原宏樹さん  
【発達障害】  
(2014年入社 6年目)

## 会社・現場担当者の声

### “仕事っぷり”に感動！仲間として共に働きたい

創業当初のある時、お客様へ送付する“カタログの封入作業”という業務を外部の障害者の方が働く作業所に依頼したことがありました。その際の仕上がりを目にした時、自社社員が行うよりもキレイで丁寧なその“仕事っぷり”に驚き、感動しました。それが最初の気づきでした。ものづくりをする人間として「こんな丁寧な仕事をする人と仕事をしたいな」と素直に思えました。以来、障害のある方たちが活躍できるフィールドが他にもあるんじゃないかと考え、障害者雇用を始めることになりました。



代表取締役社長  
高橋正樹さん

障害者雇用はトップダウンでやるしかありません。まずはやってみる。受け皿はやりながらできていくものだと思います。

私自身は障害のある方に特別な意識は持っていません。例えば、それはお店でどんな店長さんがよいか、制作のラインのチーフは誰がよいかということと同じで「その仕事を担ってくれる仲間」だという意識です。今後も、ものづくりの職場に「多様性のある仲間」を増やしていけたらと考えています。

## 私からのアドバイス

障害者雇用をするうえで大切なことは「先入観なく接すること」だと思います。どうしても、頭でっかちな障害の知識だけで考えてしまいがちですが、できるだけ「本人をちゃんと見てあげること」が重要です。「これはできないだろう」「この障害の特性は、こうだから」と最初から決めつけてしまうことは、本人の可能性を潰すことになります。



管理部 障がい者雇用促進室  
ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）  
矢ヶ部稔さん

障害者雇用では、指導の仕方や仕事量の調整の難しさに悩み、障がいのある社員にストレスを溜めさせてしまうこともあるかもしれませんが、その都度、支援機関に相談して一つずつ改善していくことが大切です。



半期に一度の「アセスメント」では全社員が部署ごとの実行計画作成に携わる。



月に一回、部署ごとに交流を深める「飲みニケーション」の機会が設けられている。



製造業

## 株式会社新日東電化

# 障害のある社員の特性と業務のマッチング！ 特別扱いせず、戦力として“正社員雇用”

東京都浜島工業団地において、創業以来43年にわたり「めっき加工」を行っている株式会社新日東電化。2014年から本格的な障害者雇用に取り組み、17本のめっきラインがある工場では障害のある社員13名がイキイキと働いています。障害のある社員それぞれの特性や能力に応じた教育、指導を行いながら、障害者雇用の基盤づくりを行っています。

### 障害のある社員の業務内容

#### 製造部門

めっき用の治具のフックに部品を引っ掛ける作業／めっき処理が完了した部品を治具から外して部品箱に収納する作業／めっきラインの立ち上げ、終了、メンテナンス、生産管理業務

#### 検査部門

めっき処理が完了した部品の目視での外観検査業務／機械を使用した検査業務

### 雇用状況

従業員数 ..... 130人  
うち障害のある社員数 ..... 13人

区分	身体	知的	精神
有期雇用	0人	0人	0人
無期雇用	1人	7人	5人
勤続5年以上	1人	1人	0人

(令和元年6月30日現在)

## こんな工夫をしています！

### 1 長期雇用を前提とした正社員としての雇用！

雇用形態を「正社員」に一本化しています。そうすることで障害のある社員のモチベーションアップ、生活面の安定、社会的信用、職場定着、またご家族の安心感などのメリットが生まれます。そして何より「働く喜び」や「生きがい」を感じてもらえたらと思っています。また、2019年1月に就業規則を改正し、定年は60歳ですが、社員が希望すれば障害のある社員でも70歳（これまでは65歳）まで再雇用できるようにしました。

### 2 障害の特性を理解し、マッチした業務の提供

「障害のある社員の特性」と「提供する業務」のマッチングに重きを置いた障害者雇用を行なっています。中小企業の障害者雇用が成功するかどうかは、この業務のマッチングに尽きると思います。当社が提供している「めっき用の治具のフックに部品を引っ掛ける作業」は、同じ作業を繰り返すことを得意とする障害のある社員の特性とマッチしていると感じています。当社は障害者雇用に取り組んで約5年間で13名の障害のある社員を雇用しています。

### 3 障害者雇用の責任者は、取締役管理部長！

障害者雇用の責任者を取締役管理部長が行っています。現場実習から入社後のあらゆることまで、障害者雇用に関する窓口を一つにしています。それによって会社全体に障害のある社員への理解を促すことができます。また、関係者（東京都教育庁の特別支援教育推進室、東京都立特別支援学校、就労移行支援事業所、東京しごと財団等）や保護者ともスムーズに連携することができ、障害のある社員との信頼関係も築け、障害者雇用の取り組みを円滑に行うことができます。

### 4 現場実習を活用し、“業務適性”を見極める

障害のある方を雇用する前に5～10日間の「現場実習」を行っています。そこで必要最低限のコミュニケーション能力や体力、集中力の有無、めっき用治具に部品を引っ掛けるスピード感などの業務適性を確認してから雇用を行っています。しっかりと現場実習を行ったうえで、障害のある方も会社側もじっくりと検討し、お互いが納得した形で雇用に至ることが大切です。また、それが障害のある社員の雇用後の安定した勤怠につながると考えています。



## 株式会社新日東電化

所在地 東京都大田区京浜島二丁目2番1号  
 設立 1976年  
 代表者 海老名英和  
 資本金 189,000千円  
 URL <http://www.snd-shinnitto.co.jp>

## 事業内容

新日東電化グループは、資源の有効活用と地球環境保全との調和の中で、めっきという表面処理技術を広く社会に提供し、人々の幸福と発展に寄与することを企業理念に、めっき・表面処理のリーディングカンパニーとして部品めっきから素材めっきに至るまでお客様の多岐にわたるニーズにお応えしています。もともと東京都城南地区に創業していた複数のめっき業者の出資により1976年に設立されていた協業組合を、2010年4月に「株式会社新日東電化」に組織変更しました。

## 障害のある社員の声

### 会社・仕事に対して思うこと

この会社は高校2年生の後期に初めて実習で訪れました。十分な実習期間があったので、前向きな気持ちで入社することができました。入社して2年目になりますが、これまで仕事で大変だと思ったことはめっき部品の計量ミスです。でも、その時は課長やリーダーの協力で乗り越えることができました。基本的には一人か二人で行なう作業ですが、何か問題があった時には、すぐに相談できる先輩や仲間がいるので安心し

て作業を行っています。

入社してから自分の仕事が“進化”しているという実感があります。できる仕事が増えていることがとてもうれしいです。

### 仕事内容

◆1日8時間 (8:15~17:15) / 週5日勤務

製造部門でめっき部品を治具へ引っ掛ける作業、めっき完了後の完成品を取り外す作業を行っています。主に家具やスマートメーター、自動車のめっき部品を扱っています。その他、部品の計量や箱詰めなども行なっています。



武田龍輝さん  
 【知的障害】  
 (2018年入社 2年目)

## 会社・現場担当者の声

### 障害のある社員を「わが子」だと思って接する

めっき処理はものづくりには必要不可欠な技術ですが、典型的な3K業種(きつい・汚い・危険)とも言われています。入社希望者が少なかったのも事実ですが、当社の「提供する業務」が単純作業の反復だったということもあり、思いのほか「障害のある方の特性」とマッチしました。障害者雇用を始めて約5年間で13人(うち8人が10代20代)の障害のある社員を採用できたことは、「年齢構成の改善」と「人手不足の解消」という大きな課題の有効な解決策となりました。今は、まさに“Win-Winの関係”が築けていると思っています。

中小企業の障害者雇用は、やると決めた以上は、障害のある社員を「わが子」だと思って接することが大切です。長期的な視野を持ち、何があっても粘り強く、支援を惜しまず、退職するまで付き合っていく。強い意志と覚悟を持って対応すること。私もこれまで苦労したことは何度もあります。でも、障害者雇用がマイナスだと思ったことは一度もありません。



取締役管理部長  
 津島瑞穂さん

## 私からのアドバイス

高校を卒業してすぐに新卒で入社してくる18歳や19歳の若い方が多いので、まずは社内研修の時に社会人としての言葉遣い(目の人とはどう話せばいいのか)や挨拶の仕方(挨拶するときは会釈をしましょう)など、細かな心得も一から教えています。中でも「自分から挨拶をする」ということを、第一に心掛けてもらっています。そうすることで、先輩社員の皆さんからも顔を覚えてもらい、可愛がってもらえるからです。

私自身は障害のある社員に対して「はっきりとわかりやすい言葉で伝える」ということを一番に心掛けています。



管理部  
 池田ひかりさん



社員旅行でユニバーサル・スタジオ・ジャパンへ



障害者雇用をはじめのきっかけとなったデュアルシステム協力企業表彰





▲2019年度上期障害者委託訓練  
「スマートフォンやパソコンを使った  
ソフトウェアテスト技能習得」



## 株式会社モンテカンポ

# 障害のある社員は「できる、できない」を、 会社は「期待したいこと」を明確にする

ソフトウェアの開発や品質管理などのサービスを提供する株式会社モンテカンポ。就労継続支援事業所への業務委託をきっかけに2016年から障害者雇用を開始し、現在10名の社員とともに4名の障害のある社員が働いています。会社は「期待すること」を明確にし、障害のある社員は「できる、できない」を明確にし、お互いの理解を深めています。

### 障害のある社員の業務内容

#### 開発技術部

ソフトウェア品質管理、ソフトウェア開発

### 雇用状況

従業員数 ..... 10人  
うち障害のある社員数 ..... 4人

区分	身体	知的	精神
有期雇用	0人	0人	4人
無期雇用	0人	0人	0人
勤続5年以上	0人	0人	0人

(令和元年8月1日現在)

## こんな工夫をしています!

### 1 職能要件・賃金テーブルの導入でモチベーションUP!

障害者雇用の評価制度や賃金規定が曖昧だったこともあり、2019年4月から職能要件を明文化した職能要件・賃金テーブルを導入しています。導入後、職能要件に当てはめてみて再検討を行った結果、賃金の見直しにつながりました。賃金テーブルは社員全員で共有しています。それまでは感覚的にやっていたものを明確化することで、障害のある社員だけではなく、すべての社員のキャリアアップにもつながると考えています。

### 2 同業者の声を聞いて、障害者委託訓練を受託

「どういったところに人手が欲しいのか」、同業者の話を聞く中で「ソフトウェアテストで不具合の報告書を作成するテスターを雇用したい」というニーズが多くあったことから、公益財団法人東京しごと財団に「スマートフォンやパソコンを使ったソフトウェアテスト技能習得」の訓練メニューを提案し、2019年度から受託しています。未経験の方でも習得可能な内容として、より多くの方に受講をしてもらい、障害のある方の働く領域を少しでも広げていけたらと考えています。

### 3 障害の有無に関係なく、平等に働ける職場に!

月一回、社員みんなで行う考課に関するプレゼンに障害のある社員も参加してもらい、感想を提出してもらっています。障害の有無に関係なく、冗談を言い合うことができるくらいみんなが打ち解けています。その他、コミュニケーションを円滑にするランチ会やレクリエーションなど積極的な交流を心掛けています。障害については全社員で情報を共有しています。障害のある社員が当たり前に行っている職場ですが、これからもより働きやすい環境づくりを行なっていきたいと考えています。

### 4 個性や特徴に合わせ、指示方法を変える

障害のある社員専用の特別な作業場所はなく、他の社員と同じ場所で同じように作業してもらっています。業務については「一から十まで教えた方がやりやすいのか」「ゴールだけを教えた方がやりやすいのか」など、それぞれの個性や特性を見極めながら業務の割り当て方や指示方法を考えています。障害の有る無しに関わらず、個人の強みを活かす雇用というのが、当社の考え方です。それが障害のある社員にも会社にもよい結果を生み出すと信じています。





## 株式会社モンテカンポ

所在地 東京都港区西新橋二丁目13番6号  
ミタニビル3階  
設立 2012年  
代表者 山野雅史  
資本金 5,000千円  
URL <http://www.montecampo.co.jp>

## 事業内容

株式会社モンテカンポでは「しあわせ品質」をコンセプトにソフトウェア開発に関する様々なサービスを提供しています。各種プラットフォーム向けソフトウェア及びアプリ開発支援などのソフトウェア受託開発事業、またシステムやWEBサイト、アプリのテストを行うソフトウェア受託検証事業など、長期的な品質管理から短納期の案件まで、様々なサービスの提供を通してお客様のものづくりに貢献してまいります。

## 障害のある社員の声

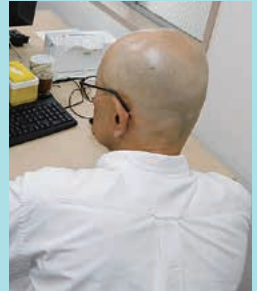
### 会社・仕事に対して思うこと

長期間、離職していたこともあり、最初は仕事をすること自体やコミュニケーションが不安でした。でも、前職に近い業務だったことや職場に相談できる雰囲気があったこともあり、気持ちはすぐに楽になりました。集中力を要する作業ですが、体調を崩すこともなく、不安を感じたこともありません。始業時間や勤務時間も配慮して頂き、安心して仕事をしています。また、思い通りの仕事の成果が得られた時は充実感を味わっています。

就職前に就労移行支援プログラムに参加してからは仕事への意欲が高まりました。今は仕事に対する見識を高め、前向きに新しいことに挑戦していきたいと考えています。

### 仕事内容

◆1日4時間(10:00~15:00) / 週5日勤務  
前職はIT業界で基幹系システムの設計・開発に携わっていました。その経験を活かし、今は主に新規開設のWEBサイトやアプリケーションの検証作業を行っています。その他にも、テスト管理ツールの機能調査なども担当しています。



Nさん  
【精神障害】  
(2016年入社 5年目)

## 障害のある社員の声

### 会社・仕事に対して思うこと

以前通っていた就労継続支援事業所の閉所がきっかけで、モンテカンポに就職しました。一般企業で働くことが初めてだったので、入社時は緊張していました。

入社当初は、調べものの時間のかけ方に悩んだこともありました。パニックになった時は「パニックになっている」と言葉にし、間を取って、気持ちを落ち着かせていました。今は「できないことは、できなくてもいい」と少し楽に考えられるようになりましたが、未だに検索が不得意

なので、改善していくつもりです。

仕事でうれしいのは、自分が関わったウェブサイトが公開される時です。「社会と関わっているんだ」と感じられる瞬間です。

### 仕事内容

◆1日5時間(9:30~15:30) / 週5日勤務  
ソフトウェアテストの実施、機材管理の仕事に任されています。業務の際に人に確認を求められることが多く、コミュニケーションが苦手な自分には大変に感じることもありますが、経験を重ねて少しずつ楽な気持ちで仕事と向き合っています。



Tさん  
【精神障害】  
(2016年入社 5年目)

## 会社・現場担当者の声

### 社員が仲間のことをお互いに思いやれる会社へ

「障害者が職場にいることで社風が良くなる」といった趣旨の講演を聴講したことが、障害者雇用を始めたきっかけでした。最初は公的機関のサポート体制がわかりにくいと感じたこともありましたが、まったく情報を持っていなかった分、この分野を特別視していたのかもしれない。当社の場合は、すべてが手探り状態で始めた障害者雇用でしたが、今はトライしてよかったと思っています。一番よかったことは「社員同士が相手のことを考えるようになったこと」です。例えば、仕事の閑散期に自分で業務を考えて行えない方に対して、あらかじめやるべき業務をリスト化し、手の空いた時に実行できるように準備しておくなど、障害のある社員が働きやすくなるような工夫が生まれています。

また、2019年から職業訓練も受託しています。障害のある方の就業機会が少しでも増えるよう、また、この事業を通して少しでも社会に役立つことができると考えています。



代表取締役社長  
山野雅史さん

## 私からのアドバイス

障害者雇用を考えている中小企業の皆さんにとって一番大切なことは、一歩踏み出す勇気だと思います。当社のように、手探りでもよいので、まずは始めてみることをお勧めします。

障害者雇用のポイントは、障害のある社員の特性を活かすことです。そのために会社は障害のある社員に対して「期待していること」を明確にする必要があり、障害のある社員の方は会社側に対して自分が「できること、できないこと」を明確にすることが重要です。障害のある社員と会社の双方が理解し合うことが、障害者雇用の成功につながると思います。



## ジョブサポートパワー株式会社 マンパワーグループ株式会社特例子会社

# 通勤が困難な重度の身体障害がある社員も テレワークにより在宅勤務が全国で可能に！

ジョブサポートパワー株式会社では、全社員の約65%が在宅勤務です。テレワークをフル活用し、在宅勤務社員にもオフィスで働くのとほぼ同じ仕事環境を実現しています。自力で通勤が困難な重度を含む身体、知的、精神の障害者を全国30都道府県で雇用し、マンパワーグループの特例子会社として障害者の先進的な働き方を実践しています。

### 障害のある社員の業務内容

#### 親会社支援業務

- ・総合受付対応
- ・会議室管理
- ・財務事務
- ・健康診断管理
- ・講習予約手続き
- ・派遣スタッフの福利厚生事務
- ・派遣スタッフへのコール対応
- ・専用システム登録対応

#### その他業務

- ・事務局対応
- ・ヘルプデスク
- ・テープ起こし
- ・調査情報収集
- ・プログラム構築
- ・労務管理
- ・人事管理
- ・採用、教育、研修

### 雇用状況

従業員数	143人
うち障害のある社員数	135人
うち重度障害のある社員数	98人

区分	身体	知的	精神
有期雇用	81人	1人	8人
無期雇用	33人	2人	10人
勤続5年以上	47人	1人	6人

(令和元年6月1日現在)

## こんな工夫をしています！

### 1 オフィス勤務と同等の仕事環境を実現する“ネット会議システム”

各障害のある在宅勤務者の自宅にLANを設置し、ネット会議システムを構築しています。Skypeなどのチャットツールを使ってリアルタイムでオフィスにいる社員や他の在宅勤務のメンバーとコミュニケーションを取ることを可能とし、オフィス勤務と同等の環境を提供しています。この高度な在宅勤務のノウハウにより数多くの重度の身体障害がある社員の雇用と勤続5年以上の障害者が約50名という高い定着率を実現しています。

### 2 業務評価で昇給・昇格！在宅勤務もキャリアUP

一般的にはキャリアアップや処遇改善について厳しい条件が多い在宅勤務ですが、当社では業績評価による昇給、昇格の制度があります。年1回の面談（在宅勤務者はSkypeにより実施）でキャリアや目標について障害のある社員と会社側が話し合います。その他、eラーニングによる研修や在宅勤務者の業務グループでのリーダー・サブリーダーの設置など障害のある社員のキャリアアップのための多くの制度を用意しています。

### 3 在宅勤務者の業務グループで自立的に仕事を進める

部の中には業務グループ（多くて約10名程度）があり、その中に障害のある社員をリーダーとサブリーダーとして配置しています。Skypeでグループごとに朝礼や終礼、随時のミーティングを行うなど、在宅勤務者だけで自立的に仕事を進めることができる体制を組んでいます。障害のある社員がリーダーやサブリーダーの役割を担うグループを作ることで、お互いの精神面や体調面なども細かに考慮し理解し合え、1つのチームとしてまとまって仕事に取り組むことができます。

### 4 体調管理を優先して、安心して働くことができる制度

定期通院やリハビリなどに要した時間を月2回まで勤務時間として認める「定期通院支援制度」を設けています。定期通院やリハビリの日を有給休暇として使用して休む必要がなく、障害のある社員が安心して働けるようにするものです。また、時間外労働の累積時間が一日の所定労働時間に達すると「フレックス休暇」を取得できる制度を導入しています。いずれも障害のある社員が自分自身で体調管理を行いながら安定した気持ちで仕事へ取り組めるようにする目的で作った制度です。



## ジョブサポートパワー株式会社

所在地 東京都立川市曙町二丁目34番7号  
 設立 2001年  
 代表者 小川慶幸  
 資本金 10,000千円  
 URL <https://www.mpg-jsp.com>

## 事業内容

人材派遣を中心とした総合人材サービス業「マンパワーグループ」の特例子会社です。親会社の事務処理業務と企業の障害者雇用の支援サービスを行っています。社員の90%以上が障害のある社員で、在宅勤務とオフィス勤務に分かれ、各自の障害や適性に合わせた業務を行っています。全国で約90名の通勤困難な重度身体障害者の在宅社員がテレワークを活用しながら働いています。またオフィス勤務の社員は、一般的な事務や在宅社員のコーディネート業務などを担当しています。

## 障害のある社員の声

### 会社・仕事に対して思うこと

初めての就労、在宅勤務ということもあり、最初は不安でした。でも就職までに時間がかった分、ワクワクもしていました。入社前は受動的でしたが、入社後は「自分は何をすべきか」を考えて能動的に動けるようになりました。自分の考えた方法で業務が円滑に進んだ時や他の社員と上手くコミュニケーションできた時などは仕事の楽しさを感じています。

以前、業務が納期に間に合わないかもしれないと思った時がありましたが、その時は先輩社

員に相談してアドバイスをもらい、解決できました。今はサブリーダーを任せられ、グループメンバーの業務の把握や調整、質問や相談をまとめて、リーダーに報告する業務も行っていきます。

### 仕事内容

◆1日7.5時間(9:00~17:30) / 週5日勤務

派遣スタッフの募集、スタッフの契約更新に関するメールでの確認業務、マンパワー登録者のキャリアカウンセリング申込時のカウンセラーとの予約調整業務、マンションの規約文書作成やテープ起こし業務などを行っています。



松本沙知さん

【先天性ミオパチーによる体幹機能障害】  
(2017年入社 3年目)

## 会社・現場担当者の声

### 障害のある人たちが働きやすい社会をめざして

障害のある方が“働けない理由”の一つに「通勤」という大きな問題があります。特に重度の身体障害の方が働くうえでは食事・休憩・トイレなどの体調管理面が問題となりますが、当社ではそういった方のためにオフィスと同等の仕事環境を提供する“テレワークを活用した在宅勤務”を実現しています。障害の種類や特性に関係なく、協働できる環境です。

障害のある社員と働くことは、私の人生にとっても貴重な経験で、学ぶことも沢山あります。例えば、障害のある社員は「できないことを無理してやるのではなく、できることを一生懸命やること」の大切さを教えてくれる。それは一つの生き方の姿勢であり、一つの才能であり、日々の生活の中で忘れがちな大事なことでもあります。

世の中には働きたいけど働く機会のない障害者があることを多くの人に知らせていきたい。そして障害者が働きやすい社会を作っていきたいと考えています。



代表取締役  
小川慶幸さん

### 私からのアドバイス

障害者を雇用することは、労働力の確保だけではなく、業務の見直しや効率化などの課題発見にもつながり、全社的な“働き方改革”を推進する力にもなります。障害のある社員と一緒に働くと、そこには驚きや気づきがあり、それはきっと企業内のダイバーシティの推進にもつながります。

障害者雇用に対しては、知識不足からの先入観と偏見が根底にある場合も多く、難しいと判断されてしまう企業も少なくないとは思いますが、障害者を雇用するという特別な意識を持つ必要はないと思います。「仕事に向き合う気持ちは一緒」という意識を持つことが大事だと思っています。



人事総務部 部長  
越智忠義さん



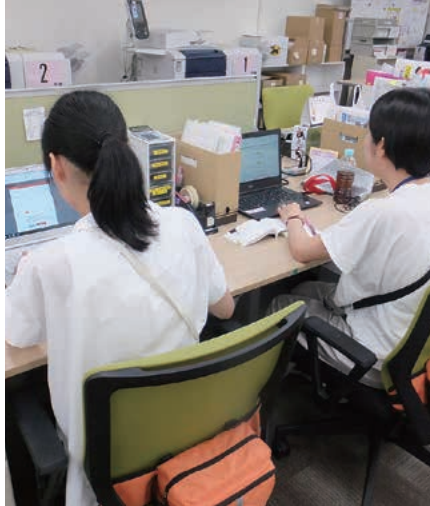
在宅勤務社員との協働



ドアを引き戸の自動ドアにバリアフリー化



車いすの移動に配慮した広い導線



## 株式会社ベネッセビジネスメイト ベネッセグループ特例子会社

# 障害者の「よく生きる」を実現するために 長く働ける職場づくりや新しい働き方に挑戦！

オフィス清掃・デリバリー・コピー・総務サービス・親会社内の施設運営などを行う株式会社ベネッセビジネスメイト。従業員数213人中障害者が156人と、身体・知的・精神の障害者を重度も含めて積極的に雇用しています。ベネッセグループの障害者雇用の特例子会社としての役割を果たしながら、事業領域において市場競争力を持った自立した会社を目指しています。

### 障害のある社員の業務内容

<b>メールサービス</b>	郵便物・荷物の仕分け デリバリー	<b>アシスタントサービス</b>	PC入力、ファイリングなど
<b>クリーンサービス</b>	オフィス清掃、書類廃棄	<b>マッサージサービス</b>	マッサージ業務
<b>オフィスサービス</b>	総務サービス	<b>スタードーム</b>	プラネタリウム施設運営
<b>OAセンター</b>	コピー、出力業務		

### 雇用状況

従業員数	213人
うち障害のある社員数	156人
うち重度障害のある社員数	27人

区分	身体	知的	精神
有期雇用	3人	8人	18人
無期雇用	22人	67人	38人
勤続5年以上	22人	55人	15人

(令和元年6月1日現在)

## こんな工夫をしています！

### 1 「楽ジョブ」で難工程も、 ユニバーサルな業務に！

「楽ジョブ」という名前には、「仕事を楽に」と「仕事を楽しく」という2つの「楽」の意味が込められています。具体的には、複雑で難易度の高い業務の工程・設計を見直し、さまざまな特性を持った社員が働きやすいユニバーサルでシンプルな業務に変えていくことです。「楽ジョブ」による業務のユニバーサル化を進めることで、採用する障害者の層を広げ、障害のある社員の加齢対策にもなると考えています。

### 2 大学と連携して、 発達障害の学生の就労を支援

2015年から大学と連携し、発達障害の学生の就労支援を行っています。アルバイトの面接で落ち、就職前に就労経験を積む機会もなく就職活動でつまづく…そんな発達障害の学生たちの悩みに応えるために考えた取組です。ベネッセビジネスメイトの「アルバイトセンター」で発達障害の学生を短時間・シフト制で軽作業などを行うインターンとして受け入れ、働く環境に慣れてもらい、自分の強み弱みを把握してもらってから採用につなげています。2017年には明星大学とのコラボで「Good job Award」準大賞を受賞しました。

### 3 一緒に働く仲間として お互いを理解し合う研修

入社時の「障害者基礎理解研修」は入社者全員が一緒に受講し、障害の基礎知識や職場での配慮などについて学んでいます。また、親会社やグループ会社の新入社員が受講する「BBM研修」では、障害のある社員の指導のもと彼らが普段業務として行っている清掃作業や郵便の仕分け作業などの業務を、実際に健常者の社員に体験してもらいます。バックヤードで働いている人を知り、仕事を知ること、自分が職場でできる配慮を知ってもらい、一緒に働く仲間としてお互いを思いやる気持ちを育ててもらっています。

### 4 クレドカードを携帯し、 大切な約束を全社員で共有

クレドはラテン語で【信条・志・約束】という意味。ベネッセビジネスメイトでは「お客様・社員・パートナーへの約束」と定義しています。「誰かの役に立とうとする心」や「相手を思いやる心」の大切さを記したクレドカードは全社員で携帯し、障害のある社員が行動を起こす際の拠り所となっています。社内への浸透を図るため、年に一度、クレド実践の成果を報告し合う「クレド表彰」を行なっています。また、クレドの約束が守られているかを、お客様などにお聞きする「クレドアンケート」も実施しています。



## 株式会社ベネッセビジネスメイト

所在地 東京都多摩市落合一丁目34番  
ベネッセコーポレーション東京ビル内  
設立 2005年  
代表者 桜田満志  
資本金 50,000千円  
URL <https://www.benesse-bizmate.jp>

## 事業内容

株式会社ベネッセビジネスメイトは、“Benesse=bene(よく)+esse(生きる)”というベネッセグループの理念のもと働く意欲のある障がい者に対し積極的に雇用の場を創出する目的で設立された特例子会社です。「自立して生きられる社員を増やしながら、その事業領域において市場競争力をもつ自立した会社となる」というビジョンを掲げ、オフィス清掃、荷物のデリバリー、総務サービス業務、親会社のプラネタリウム、コピーセンター、アルバイトセンターの運営など質の高いサービスを提供しています。

## 障害のある社員の声

### 会社・仕事に対して思うこと

入社前は多少の不安もありましたが、2週間の職場実習期間で仕事を体験でき、入社後も3か月間、先輩メンバーや指導員の方についてもらって作業をしたので、仕事を覚えていくうちに不安は消えていきました。

仕事が大変だと思うのは、連休明けに荷物が多く届く時です。その時は指導員の方に相談し、数人で手分けするなど協力して配ります。また、仕事でうれしい時は、配達時にお客様に「ありがとう」と言われた時やみんなで大量の発送をやり終えた時です。

今は入社6年目になりますが、仕事を任せられたり、実習生に仕事を教えたりすることも増えてきて、自分でも自信を持てるようになってきました。

### 仕事内容

#### ◆1日7時間(9:30~17:30) / 週5日勤務

オフィスに届く郵便物やトラック便などを仕分けをし、フロア(約250席)の座席表を見ながら社員一人ひとりの席まで配布や集荷を行います。その他、他の拠点に社内便を配送するための送付状の転記、発送作業も担当しています。



東京本社 新宿 メールサービス課  
浅水健史さん  
(2014年入社 6年目)

## 会社・現場担当者の声

### 障害のある社員が長く働ける仕組みを作りたい

障害のある方たちの「働きたい」という気持ち。それが障害者雇用を進めていくうえで、私たち支える側の一番の原動力にもなっています。その「働きたい」に、私たちの「支援したい」が掛け合わさって、新しい仕事や雇用を生み出していけるのだと思います。採用に関しても、私たちは、その「働きたい」という気持ちを重視しています。

また、障害のある社員の育成については今後20年、30年と生涯働き続けていく中で「キャリアパスをどう作っていくか」を考えることも大切です。仕事の幅を広げたり、ある分野のエキスパートになったり、キャプテンとしてチームを1つにまとめられる力をつけたり。これから働き始める人たちが「あの先輩みたいになりたい」と思ってもらえるようなキャリアモデルを生み出していきたくて考えています。

そして、それが今後の目標でもある「障害のある社員が安定して長く働ける仕組み」を作ることもつながっていると信じています。



人事・総務部部长  
林美代子さん

### 私からのアドバイス

障害者雇用を進めていくには、その人が力を発揮しながら、長く働き続けられることが大切なことだと思っています。

そのためには、企業がすべてを自分たちでなんとかしようとするのではなく、地域障害者職業センターや支援機関、医療機関などの外部の専門家のかも借りて進めることをお勧めします。そして「本人の特性や働き方」と「仕事や職場環境」のマッチングがうまくいけば、楽しみながら仕事を長く続けていけるのではないかと、そう思っています。

## クレド

ベネッセビジネスメイトの企業理念を実現するために「お客様」「社員」「パートナー」(取引先・家族・支援機関・地域・社会)への「約束」として「クレド」を定めています。



### お客様への約束

1. 私はいつもお客様の顔を思い浮かべ、「ありがとう」と言われる仕事をします。

### 社員への約束

2. 私は一緒に働く仲間が、安心して明るく元気に働ける職場を作ります。

### パートナーへの約束

(取引先・支援機関・ご家族・地域社会)

3. 私は、仕事のパートナーとして、取引先・協力会社の方に誠実で丁寧な対応をします。
4. 私は、いつも支えてくださっている家族や支援機関の方に感謝し、イキイキ働くことで元気と安心をお届けします
5. 私は、良き社会人として、地域社会においても模範となります



明星大学と株式会社ベネッセビジネスメイトによる取り組み「大学と企業の連携による就労支援」が、「Good Job! Award 2017」にて準大賞を受賞

# 障害者雇用優良事業所等表彰 受賞事業所及び受賞者

9月3日の「令和元年度障害者雇用優良事業所等全国表彰式」において、以下の勤労障害者及び事業所の方が表彰を受けられました。

## 厚生労働大臣表彰

### 障害者雇用優良事業所（1社）

事業所	所在地	所轄ハローワーク
株式会社DNPメディア・アート	新宿区	新宿

(敬称略)

### 優秀勤労障害者（1名）

氏名	勤務先	所轄ハローワーク
赤坂 由紀子	持田製菓株式会社	新宿

(敬称略)

## 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰

### 優秀勤労障害者（1名）

氏名	勤務先	所轄ハローワーク
藤田 真一	株式会社世田谷サービス公社	渋谷

(敬称略)

## 障害者雇用職場改善好事例優秀賞（1社）

賞	事業所	所在地	所轄ハローワーク
優秀賞	東京グリーンシステムズ株式会社	多摩市	府中

(敬称略)

9月11日の「令和元年度障害者雇用優良事業所等表彰式」において、以下の勤労障害者及び事業所の方が表彰を受けられました。

## 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（5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	所轄ハローワーク
大蔵 修司	株式会社ビジネスプラス	新宿
宇都宮 正洋	大東コーポレートサービス株式会社	品川
二見 雄一	第一生命チャレンジド株式会社	王子
瀧澤 俊一	株式会社ベネッセビジネスメイト	府中
三永 信泰	シダックスオフィスパートナー株式会社	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	所轄ハローワーク
株式会社サンキュウ・ウィズ	中央区	飯田橋
株式会社エス・エム・エスキャリア	港区	品川

(敬称略)

令和元年度  
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>

令和元年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