

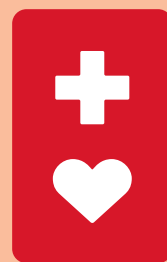
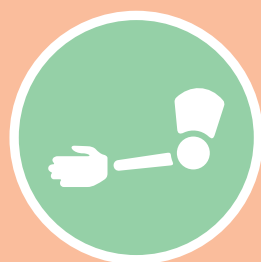


令和3年度



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3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3年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業 (50音順)

**株式会社あおぞら銀行** ..... P.4

聴覚障害のある行員のサポートをはじめ  
相談しやすい環境づくりを推進

**シダックスオフィスパートナー株式会社** ..... P.6

ありとあらゆる取り組みを推進し問題点を解決  
安心できる環境で成長をサポート

**生活協同組合パルシステム東京** ..... P.8

徹底したコミュニケーションで不安を解消し  
長期視点で働きやすさを追求

**太平ビルサービス株式会社東京支店** ..... P.10

「東京ジョブコーチ」や支援機関と緊密に連携し  
現場では見えない課題を共有

### 令和3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                 |
|-----------------|------|--------------------|
| 荏原アーネスト株式会社     | 大田区  | グループ内各種事業補助業務、清掃業務 |
| 株式会社ピーエスシースマイル  | 港区   | 事務作業、清掃、名刺印刷       |
| SOMPOチャレンジド株式会社 | 西東京市 | その他の事業サービス業        |

## はじめに

---

東京都では、「様々な人が共に暮らし、多様性に富んだ東京」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、令和3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）」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。

令和3年10月

東京都産業労働局雇用就業部



令和3年度  
受賞企業



所在地 東京都千代田区麹町 6-1-1  
設立 1957年  
代表者 谷川啓  
資本金 1,000億円  
URL <https://www.aozorabank.co.jp/>

## 事業内容

あおぞら銀行は日本国内に20本支店を展開。メガバンクでも地域金融機関でもない当行グループは、機動的かつ専門的であると同時に、お客さまに信頼され親しまれることを目指しています。経営理念として定めた『あおぞらアクション』（行動指針）に「仲間の多様な生き方、考え方、働き方を尊重し、仲間の成長を支援する」、「社会の持続可能な発展に積極的に貢献する」ことを掲げ、多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

## 雇用状況

員数 …………… 2,108人  
うち障害のある行員数 …… 33人  
うち重度障害のある行員数 …… 18人

| 区分     | 身体  | 知的 | 精神 |
|--------|-----|----|----|
| 有期雇用   | 1人  | 0人 | 3人 |
| 無期雇用   | 25人 | 0人 | 4人 |
| 勤続5年以上 | 16人 | 0人 | 2人 |

(令和3年6月1日現在)

## 障害のある行員の業務内容

- ・預金 / 為替管理業務
- ・融資事務
- ・法人営業後方事務
- ・リテール業務およびそれに関わる事務処理業務
- ・人事 / 法務関連業務
- ・文書、印刷関連管理業務
- ・システム運用および保守 / 企画



# 株式会社あおぞら銀行

## 聴覚障害のある行員のサポートをはじめ 相談しやすい環境づくりを推進

コロナ禍における聴覚障害のある行員の悩みを解決するため、社長がファシリテーターを務める「スモールミーティング」を開催、音声文字化アプリ「UDトーク®」を導入するなど、全行を挙げた取り組みを積極的に推進しています。

身体障害だけでなく、精神障害がある方も新卒・中途問わずに採用。定期的な面談を実施するなど、いつでも相談しやすい環境づくりに励んでいます。

## こんな工夫をしています！

### 1 聴覚障害のある行員の悩みを 全行レベルで理解

コロナ禍でマスクの着用が日常化し、聴覚障害のある行員よりコミュニケーションに難儀しているといった相談が増えました。当初は個々に対応していましたが、この状況はしばらく続くことが想定されるため、全行を挙げて取り組む課題と考え、社長がファシリテーターとなり、行員の話を直接聴く「スモールミーティング」を開催しました。

そこで得られた気づきから行員の抱える悩みを全行レベルで理解し、働きやすい職場づくりを目指すため、役員を対象とした「聴覚障がいへの理解を深める会」を実施。当事者の想いに耳を傾けるとともに、聴こえない状態での会話の疑似体験を行いました。

さらに、行員が安心して働ける環境づくりとして、ハード面では音声文字化アプリ「UDトーク®」を導入。ソフト面では「聴覚障がいへの理解を深めるプロジェクト」を始動しました。

### 2 定期的な面談など 常に相談しやすい環境

障害の有無にかかわらず、新卒で入行した行員にはOJTトレーナーやフォロー、人事担当者との定期的な面談を実施しています。配慮が必要なことは個性が高いため、行内の健康管理室に在籍する産業医、看護師、保健師をはじめ、精神保健福祉士、企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）と都度相談しながら対応。フィジカル面、メンタル面の両方をケアできる体制も整っています。

身体障害だけでなく、精神障害がある方も新卒・中途問わずに採用。個々の希望に応じて定期的な面談も実施するなど柔軟に対応し、いつでも相談しやすい環境づくりに努めています。

### 3 障害のある行員の声を 大事にして個別に配慮

聴覚障害のある行員を中心にプロジェクトチームを構成。前述の「聴覚障がいへの理解を深めるプロジェクト」では、「あおぞら手話サークル」の創設をはじめ、「あおぞら耳マーク」「コミュニケーション支援ボード（指さし表）」の考案・発信などを行っています。当事者だからこそその視点を活動に活かしています。

現在はコロナ禍の影響が大きい聴覚障害に注力していますが、日常レベルでも障害のある行員の声に耳を傾け、共に課題を解決していきけるように努めています。

「障害をあまりオープンにしたくない」という意見も大事な声として受け止め、個別に配慮をしています。



▲ カフェテリアにて手話で談話。



▲ 「あおぞら耳マーク」を指し、耳が聞こえないことを理解してもらう。



▲ 「UDトーク®」を使用し、上司と面談。



▲ ミニ手話のレッスン中。



▲ 業務担当者同士の意見交換会。



▲ 聴覚障がいへの理解を深めるプロジェクトの打ち合わせ。



▲ 手話で「おはようございます」と上司に挨拶。

## 障害のある行員の声

### 悩み事は都度相談して一つ一つ解決

所属部署の人数が多いためたくさんの情報が飛び交っており、皆の会話の内容についていけないことがあります。業務上の課題は、上司や同じ障害を持つ同僚に一つ一つ相談して解決するように努めています。「あおぞら耳マーク」によって周囲に気づいていただき、「UDトーク®」やメール、電子メモパッドなどでコミュニケーションをとってもらえることはありがたいです。

「聴覚障がいへの理解を深めるプロジェクト」では、社長や役員の前で聴覚障害についてプレゼンする機会があったり、所属部署以外の方とのやりとりも増え、やりがいを感じています。将来は新しい仕事へのチャレンジはもちろん、行内での交流の輪も広げていきたいです。



法人営業サービス部  
井上 稚菜さん

聴覚障害  
2015年入行 7年目

### 仕事内容 1日7時間25分(フレックスタイム制) 週5日勤務

法人営業のバックオフィスとして、融資に関わる契約書類の確認、融資実行、回収のオペレーションなどさまざまな融資事務の他に「聴覚障がいへの理解を深めるプロジェクト」にも参加。「UDトーク®」の導入を機に、他部署の研修も受講しています。



事務部  
中谷 朱里さん

聴覚障害  
2018年入行 4年目

### 持ちつ持たれつの関係性を築いていきたい

チーム一体型の業務では何事においても相談や確認が必要で、関わる人の数だけ意見があります。それをまとめることや全員が共通の理解を持つことの難しさを感じる日々ですが、チームが機能するよう、自分にできることや周りへの配慮などを意識して日々を過ごせるようになりました。

また、障害ゆえに日常的にサポートいただいていることから、自分なりに周囲に還元できるものを探しながら、持ちつ持たれつの関係性を築いていきたいという思いも強まりました。

障害者にも得意・不得意があります。「〇〇障害」と一括りにせず、個々が力を発揮できる場と一緒に探してもらえる職場が増えることを願っています。

### 仕事内容 1日7時間25分(時差出勤あり) 週5日勤務

法人顧客依頼に基づく預金事務(口座開設・解約、資金移動、サービスの締結など)を担当。当初は受け身でしたが、今では経験を基に能動的に動けるようになりました。後輩や異動者の業務指導やサポートも徐々に任せてもらえるようになり、やりがいを感じる日々です。



## 人事・現場担当者の声

### 誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりの実現を目指して

障害の状況はそれぞれですので、個々に合わせた環境や配慮を考えるのですが、どんなに考慮を重ねても、それが障害当事者がイメージするものと異なる場合があります。その際には障害当事者の声に耳を傾け、一緒に悩み相談しながら進めています。時には外部の支援機関のご助言やサポートをいただくこともあります。

また、職場の管理者や担当者は「何か力になりたいけれど、具体的にどうして良いかわからず、接し方なども含めて不安に感じている」といった悩みを抱えている場合もあり、障害当事者へのサポートはもちろんのこと、周囲に対するサポートも同様に大切であると考えています。



人事部 人事グループ  
精神保健福祉士  
星 希望さん

令和3年度  
受賞企業

**SHIDAX**  
人と社会を健康に美しく

所在地 東京都渋谷区神南1-12-10  
シダックス・カルチャービレッジ  
設立 2011年  
代表者 保永 茂樹  
資本金 1,000万円  
URL <http://www.shidax.co.jp>

### 事業内容

私たちは企業として「人」、すなわち働く仲間とお客様こそ、最も大切にしていきたいと思います。特例子会社の運営においては、名刺作成および印刷業務、廃棄書類のシュレッダー業務、書類作成業務、書類およびDM発送業務、倉庫管理業務、人事部・総務部・会計業務部・情報システム部・その他部署の業務代行、各事業会社の業務代行、また、グループ全国事業所勤務障害者約500名のサポート業務及び採用に関わる業務を推進しています。

### 雇用状況

社員数 ..... 74人  
うち障害のある社員数 ..... 47人  
うち重度障害のある社員数 ..... 2人

| 区分     | 身体 | 知的 | 精神  |
|--------|----|----|-----|
| 有期雇用   | 0人 | 0人 | 6人  |
| 無期雇用   | 2人 | 7人 | 32人 |
| 勤続5年以上 | 2人 | 7人 | 33人 |

(令和3年6月1日現在)

### 障害のある社員の業務内容

- ・各種書類のデータ入力
- ・ファイリング
- ・メニュー表作成
- ・事業会社の契約書保管管理及び電子データ化
- ・衛生点検マニュアルの配布・回収等保管管理
- ・全国支店・営業所約80か所への定期便発送
- ・グループ全従業員の名刺作成
- ・ポスター・リーフレット・挨拶状等の印刷
- ・事業会社取引先の納品書作成
- ・シュレッダー業務
- ・メール室の管理運営
- ・アンケート集計



## シダックスオフィスパートナー株式会社

### ありとあらゆる取り組みを推進し問題点を解決 安心できる環境で成長をサポート

支援員の専門家体制の確立や、個々の問題解決や不安感を軽減するためのきめ細やかな相談体制の整備、勤労意欲を引き出すための人事制度の構築など、社員をサポートするさまざまな取り組みを推進しています。

また、学習定着率の高い能動学習(アクティブラーニング)であるグループワークを実施し、成長とセルフケア手法の習得を目指しています。

### こんな工夫をしています!

#### 1 支援員の専門家体制の確立

日々の支援経験を糧にすることはもちろん、専門資格である「ジョブコーチ資格」を取得することで、より一層専門的なサポートができるように努めています。

毎週開催している事例検討会議では、個々の問題点を全支援員で共有することをはじめ、意見交換や改善案の検討、支援スキルの検討、場合によってはヘルプ対応を行うなど、支援員が一人で悩みを抱え込まないように配慮しています。特に精神障害の社員が多い特例子会社では、支援員の専門家体制をいかに確立していくかがカギになると考えています。

#### 2 きめ細やかな相談体制の整備

合理的配慮を実現するため、採用決定後に「自己紹介シート」を作成してもらい、働きたい理由や将来の目標、自身の長所や短所、調子を崩した時の症状、障害の内容、不調時に対応できるセルフケア方法などを把握。自己紹介シートは実際に携わる業務や対人関係などに反映させ、きめ細やかな相談体制の整備に努めています。

また、個々の問題解決や不安感を軽減するため、社員・支援機関・当社の担当者による三者面談を実施。社員が面談を希望する場合は、いつでも相談に乗っています。

#### 3 勤労意欲を引き出す人事制度の構築

精神に障害のある方はいつもどこかに不安感を抱えていることがあるため、モチベーションの維持・向上を図るためのキャリアアップ制度など、勤労意欲を引き出す人事制度を構築しています。

その核として、成長を支援するための制度全体を司る「キャリア推進室」を設置。職位制度やキャリアステップの提示、人事課や目標管理といった評価制度、グループワークによる意見交換やピアサポート(当事者間の支援)の実践といった教育制度を取りまとめ、ビジネススキルやヒューマンスキルの向上を目指しています。

#### 4 能動学習であるグループワークを実施

成長とセルフケアを目的に、これまで実施していた集合研修から学習定着率の高い能動学習(アクティブラーニング)であるグループワークに変更(一部集合研修もあり)。問題点や課題をテーマとし、支援員が事前に作成した原稿に基づいてグループで共に解決しながら実践し、成長とセルフケア手法の習得を目指します。

経験が豊富な職員には、グループワークの場で積極的に発言していただき、他の参加者が問題点や課題の解決をしていく上での参考としています。



▲集中できる環境で黙々と作業をこなす。



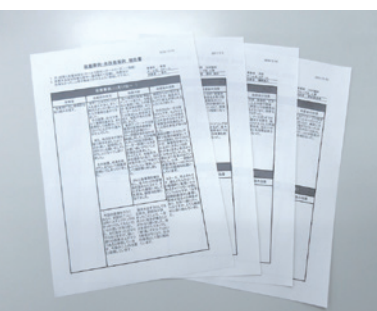
▲リーダーとして業務の指示・指導。



▲ファイリングもルーティンワーク。



▲グループワークは定期的を実施。



▲社員それぞれの着眼点により作成する改善事例・未改善事例の報告書。

## 障害のある社員の声

### 部下が成果をあげた時に喜びを感じる

48歳で入社したので、「最後の職場」という思いでした。自分も含め、精神の障害のある方と働いたことがなかったので、当初は社員とどのように接すればよいのか不安がありました。今では不安という気持ちはないのですが、個々の特性に合わせて接することの難しさはやはり感じます。当初は業務の幅が広がることにやりがいを感じていましたが、今は部下が成果をあげた時に喜びを感じます。正社員となりリーダーを任されて以来、社員と接する時に相手の話を聞いて受けとめる「傾聴」を意識しています。そのおかげで相手に合わせた話し方を心がけられるようになり、心が疲弊することも少なくなりました。



渋谷事業所 業務部 リーダー  
**青木 達也さん**  
精神障害  
2012年入社 10年目



渋谷事業所 業務部 リーダー  
**藤野 裕人さん**  
精神障害  
2013年入社 9年目

### スキルアップしながら定年まで続けたい

病気の発症により前職を退職してから6年ぶりの会社員生活でしたので、入社時はワクワクしていました。休暇が取得しやすく、相談に対する対応も早いですし、個々の適性に合わせた業務の割り振りも的確で満足しています。アットホームな雰囲気も魅力です。担当している業務を納期から逆算して予定を立てて進めていくわけですが、無事に納品できた時や感謝の言葉をもらった時は嬉しいです。その一方、仕様変更などに対応するため、作業手順を最初から自分で考え、検証し実施していくことは大変です。今後もスキルアップを継続し、体調管理をしっかりと行い、定年を迎えるまで勤務を続けたいと思っています。

## 会社・現場担当者の声

### コロナ禍でも、活躍できる現場を幅広く提供していきたい

コロナ禍が続く中、健常者のみならず、障害者の方の働き方も変わってきていると思っています。私は人事部長も兼務していますが、世の中の皆さんの働き方は徐々に在宅ベースに切り替わっていますし、今後もコロナ禍が続くと予想される中、ますます在宅ベースの働き方に移行していくと思います。当社は精神や知的の障害者の方々を社員として受け入れています。コロナ禍においてどういう働き方を提供していくべきかなど常日頃から分析、検討しています。ただ、当社には社員が活躍できる多くの現場があるので、在宅業務も含めて業務の幅を広げていければと考えています。



代表取締役社長  
**保永 茂樹さん**

### 障害者への理解も深まりました



相談役 担当部長  
**高橋 秀明さん**

### 社会的責任の自覚向上や業務の効率化を実現

当初の課題は、障害のある社員が対応可能な業務を確保することでした。そのため、グループ内事業会社の各部署の担当者に詳細な説明をすることで、業務委託化を依頼。そうしたことを繰り返して推進し続けたことが、現在の業務確保につながっています。障害者雇用によって生まれる波及効果はさまざま、企業として社会的責任についての自覚がより強くなりましたし、販管部署では従来から正社員が行ってきた業務を委託化することで合理化できました。また、障害者に対する理解がより一層深まり、各現場でさらなる雇用につながっています。



**pal\*system**  
 パルシステム東京

所在地 東京都新宿区大久保2-2-6  
 ラクアス東新宿  
 設立 1970年  
 代表者 松野玲子  
 資本金 20,194,549千円  
 URL <https://www.palsystem-tokyo.coop/>

### 事業内容

「食べもの」「地球環境」「人」を大切に  
 した「社会」をつくることを理念に、宅配  
 事業や福祉・保育事業、保険事業など  
 を推進。また、一人ひとりの行動で持続  
 可能な地域社会をつくり、世界平和に  
 つなげていく「パルシステム東京2030  
 ビジョン」を策定。「たべる」ことの大切  
 さを伝えあい、つくり手と絆を深め、身  
 近な「ささえあい」を通して、ともに生  
 きていくための地域づくりに注力して  
 います。

### 雇用状況

#### 職員数

正規職員 ..... 456人  
 定時職員 ..... 1,189人  
 専門職員 ..... 187人

#### うち障害のある職員数

正規職員 ..... 1人  
 定時職員 ..... 31人  
 専門職員 ..... 4人

| 区分     | 身体 | 知的  | 精神 |
|--------|----|-----|----|
| 正規職員   | 0人 | 0人  | 1人 |
| 定時職員   | 6人 | 20人 | 5人 |
| 専門職員   | 1人 | 3人  | 0人 |
| 勤続5年以上 | 3人 | 20人 | 2人 |

(令和3年6月1日現在)

### 障害のある職員の業務内容

- ・配送センター：倉庫内整理、保冷剤洗浄、  
 配送補助
- ・福祉事業所：介護補助業務
- ・本部：メール便仕分け作業



## 生活協同組合パルシステム東京

### 徹底したコミュニケーションで不安を解消し 長期視点で働きやすさを追求

センター管理者、人事・育成課職員、就労支援機関担当者による定期的なフォロー  
 面談をはじめ、障害者雇用職員(以下、職員)とその親御さんたちが参加する年に一度の  
 交流会の実施など、コミュニケーションの機会を積極的に設けています。

個々の特性や加齢や病気による体調の変化にも柔軟に対応し、長く安心して活躍  
 できる環境づくりに努めています。

## こんな工夫をしています!

### 1 長期雇用を見据えた 定期的なフォロー面談

職員の状況に応じて、半年～1年に一度、セン  
 ター管理者、人事・育成課職員、就労支援機関担  
 当者と面談を行ない、勤務・生活状況の報告、悩  
 みや将来のキャリアについて共有の場を設けてい  
 ます。

例えば、長く勤めてきた職員が40～50代になっ  
 て体力が低下し、今までできていたことができな  
 いといった問題がありますが、話し合いを通じて  
 解決方法を探っています。

また、毎年4月に人事異動があり人の入れ替わ  
 りが激しい時も、積極的にコミュニケーションを  
 することで不安の解消に努めています。

### 2 関係者同士の絆を深める 年に一度の交流会の実施

職員の親御さんや就労支援機関など、関係者  
 同士の交流を目的として、年に一度の交流会を  
 2013年から実施。親御さんや就労支援機関の  
 皆様に対し、パルシステム東京の障害者雇用に  
 ついて理解促進を図っています。

始まったきっかけは、とある親御さんの「交流  
 会とかがあるといいですね」という一言でし  
 た。最初は親御さん2人という小規模でのスター  
 トとなりましたが、その後に関係者に呼びかけ、  
 今では職員や就労支援機関も参加。多くの方々  
 と交流を深めることで楽しみにしている職員も  
 増え、有意義な時間を過ごしています。

### 3 個々の能力を活かすため、 職種の拡大を模索

個々の特性や体力などに合わせて業務の幅を  
 広げる取り組みを推進。例えば、PC作業や事務  
 作業が得意な職員には、配送に関する帳票類の  
 打ち出しや配送時に必要な配送ファイル(地図・  
 住所・連絡先が載った書類)の作成を任せてい  
 ます。

また、配送時のトラックに同乗し、担当が配  
 送している間に積荷の整理やセッティングなど  
 を行なう配送補助業務に就いている職員もい  
 ます。新たに担う職種については、フォロー面談を  
 通じ、職員の意思やセンター業務との兼ね合い  
 に応じて検討しています。

### 4 変化していく個々の状況 に合わせて業務を見直し

障害者の雇用は1990年頃から始まり、中  
 には30年以上勤めている職員もいます。加齢に  
 よる体力の低下や病気の発症といったことも考  
 慮し、中高年の業務の見直しも始めています。

具体的な例としては、一定の年齢に達した職員  
 に対し、本人、親御さん、就労支援機関担当者へ  
 の同意を得た上で、障害者職業センターで職業  
 評価検査を受けていただき、その評価結果を以  
 降の働き方や業務を切り出す際の参考にしてい  
 ます。ほかに、透析治療が必要となった職員が  
 いた際、勤務時間を見直したケースもあります。





▲センターに届いた品物を手際よくさばく。



▲配送トラックを大きな声を出しながら誘導。



▲同僚とともに休憩室でほっと一息。



▲秋のワクワク交流会では皆で昼食づくり。



▲黙食を促す貼り紙など、感染予防対策を徹底。

## 障害のある職員の声

### コミュニケーションに自信が芽生えた

入協前は「早く仕事を覚えたい」という一心で、特に不安はありませんでした。倉庫内の作業に携わってみて大変だったのは、物量が多い場合です。ビールやトイレットペーパーの箱が大量に届く時はカゴ車が10台位になるので、どうしても作業に時間がかかります。また、別積み商品の種類を覚えるのも大変です。

配送トラックの担当の方と接する機会が多いのですが、皆さんが気さくに声をかけてくれます。休み明けに「成登君がいなくて寂しかったよ」と言われた時は嬉しかったです。仕事を通じて色々な人とコミュニケーションをとれるようになりましたし、後輩に教えられるようにもなりました。



八王子センター 倉庫スタッフ  
**成登 恵一さん**  
知的障害  
2005年入協 17年目

### 仕事内容 1日7時間(11:00～19:00) 週5日勤務

八王子センターの倉庫内で常温品の仕分けや配送備品の片付けなどを行っています。配送トラックが到着した際には、着車位置に身振り手振り声を出して誘導しています。14:00～15:00に昼休憩をとっていますが、その他の時間帯でも適宜休憩しています。



## 人事・現場担当者の声

### 安心して定年まで働き続けられる快適な環境づくりを推進

障がい者雇用を行う上で大切なことは周囲の人間の理解と協力であり、障がい者・健常者関係なく、同じ職場で働く仲間として接していくスタンスです。そのためには、事業所のトップが障がい者雇用を深く理解し、その意義を普段の業務を通じて部下達に伝えていかなければなりません。併せて、人事・育成課職員も、全員障害者職業生活相談員の資格を取得するようにしています。

精神障がいのある職員は、一生懸命に仕事をし過ぎて体調を崩したり、怪我をしてしまうことがあるため管理職が声をかけてセーブしたり、遅刻や早退、突発的なお休みが多い職員の勤怠管理も大変です。しかし、専門的な見地から適切なアドバイスをしていただける就労支援機関をはじめ、所属している事業所、人事・育成課の3者による話し合いの場があることが大きな助けとなっています。

人事・育成課の観点から考えれば、加齢を要因として体力や能力が衰えていく職員をフォローし、定年まで働き続けられる快適な環境をつくることや、個々の職員の特性を最大限に活かせるような環境づくりはもちろん、事業所が安心して障がい者雇用を推進することができるよう、情報提供やフォローを行っていくことも大切です。



人事部 人事・育成課 主任  
**福元 研太さん**



人事部 人事・育成課 課長  
**飯嶋 和紀さん**

### 皆がお互いを認め合う風土

### 皆から常に声をかけられる存在



八王子センター 供給長  
**川内 真一郎さん**

パルシステム東京では色々な障がい特性のある職員が勤務しており、皆がお互いのことを認め合う風土が自然に出来上がっています。職員は職場に完全に溶け込んでいますし、皆から常に声をかけられる貴重な存在です。

職場では、マスクの着用や検温の徹底、消毒作業など新型コロナウイルスの感染予防対策を徹底しています。コロナ禍のため、プライベートで友達に会えないなどの過度のストレスが業務に影響を及ぼすことも時折見られるので、フォローしていければと思います。

令和3年度  
受賞企業

## 太平ビルサービス株式会社 東京支店

所在地 東京都新宿区北新宿 2-21-1  
新宿フロントタワー19F

設立 1962年

代表者 狩野太平(専務取締役 東京支店長)

資本金 2億円

URL www.taihei-bs.co.jp  
www.taihei-tokyo.com

### 事業内容

当社は業界のリーディングカンパニーとして、社業を通じて社会に貢献することを使命と考え、ビルの資産価値を維持するためのサービスを総合的に考えたトータルソリューションを提供しています。創業以来、ビルメンテナンス業として、ビル設備管理・清掃・環境衛生・警備・駐車場管理・受付・マンション管理・建設工事などの事業を幅広く展開。各セクションに豊富な知識と経験を持つ人材を配置し、その総合力をコアにしてお客様のご要望に高い次元で応える、良質なサービスを提供しています。

### 雇用状況

社員数 ..... 2,730人

うち障害のある社員数

正社員 ..... 7人

有期社員 ..... 28人

パート社員 ..... 30人

| 身体  | 知的          | 精神  |
|-----|-------------|-----|
| 21人 | 20人(うち重度3人) | 24人 |

勤続5年以上 33人/65人中  
(令和3年6月1日現在)

### 障害のある社員の業務内容

(業務課)  
・オフィスビル・デパート・公共施設などの清掃業務

(技術課)  
・フィルターの清掃作業  
・オフィスビル・デパートなどの巡回点検・定期点検・トラブル対応  
・作業予定表の作成 ・日報・点検表の作成

(警備課)  
・巡回業務 ・立哨業務

(サービス課)  
・病院での未収金管理業務  
・電話での支払いの催促(保険会社と個人に対して)  
・請求書の郵送手続き ・PCでの入力管理。



## 太平ビルサービス株式会社東京支店

### 「東京ジョブコーチ」や支援機関と緊密に連携し 現場では見えない課題を共有

障害のある社員の仕事面以外の問題もケアが必要と考え、「東京ジョブコーチ」や支援機関と緊密な連携をはかることで、個々の問題を共有・把握。その後は本人と面談をするなど、困っていることには常に寄り添い、解決することを意識しています。

また、主に支援機関や特別支援学校に向けて「太平の絆」という広報誌を発行し、卒業生が当社で頑張っている様子を伝えています。

### こんな工夫をしています!

#### 1 応募の窓口は信頼する 機関から

中途採用は「東京しごと財団」の「職場体験実習面談会」が大きなきっかけとなっています。「職場体験実習面談会」では、支援機関の担当者が同行し、「面談」・「実習」の訓練を行います。「実習」が終わり、双方のマッチングにより入社するケースが増えています。入社後も私たちがタッチしづらい仕事以外の面も見てもらえるので助かります。

また、特別支援学校については、先生方も良くして下さいますし、たくさんの卒業生を採用しています。長いお付き合いの中で信頼関係を築いてきました。

#### 2 東京ジョブコーチの活用

東京ジョブコーチ(最大20回まで支援を受けることが可能)に支援に入ってもらうことで、障害のある社員の作業面だけでなく、生活面でのストレスなど、仕事以外の様子が分かる場合があります。

特別支援学校の卒業生は仕事も、ビジネスマナーも概ね理解して実践できますが、例えば家庭や友人との間で問題を抱えていたりすると、メモの取り方やエレベーターの待ち時間中の行動などに表われたりします。そうした現場では見えにくい部分も東京ジョブコーチと情報を共有することにより、面談などでクリアにしていけるので助かっています。

#### 3 頑張っている姿を伝える 「太平の絆」

障害のある社員たちの頑張っている様子を伝えるため、社内外に向けて「太平の絆」という広報誌を発行しています。発行は不定期ですが、主に支援機関や支援学校に向けて制作し、発行は37回を数えます。新入社員の入社時や「東京アビリンピック」で活躍の様子、国家試験で奮闘の様子などを写真付きで伝えています。

特別支援学校からすれば、卒業生が元気に過ごしているか、どんな仕事をしているかといったことを気にされていると思いますし、皆さんとのコミュニケーションツールとして今後も続けていきます。

#### 4 支援機関との緊密な 連携による状況の把握

支援機関には直接現場に行ってもらい、作業なども見てもらうようにしています。課題はまず共有することが大切なので、障害のある社員ができていないこと、できていないことを把握してもらっています。

例えば、社員が休まずに職場に来ていれば安心しがちなのですが、そうではありません。仕事はできているけれどもアトピーで困っているといった問題では、引っ掻いてしまうとか、家ではどうしているのか、医者には掛かっているのかなど、そういったことまで掘り下げていくべきだと思います。



**障害のある社員の声**

**後輩が頑張る姿にやりがいを感じる**

主にゴミ回収とバキューム掛けをしているほか、コロナ禍なのでエレベーターのボタンやドアノブの消毒を1日2回程度行っています。他の現場に応援で駆けつけることもあります。「安全衛生委員会」や「責任者候補研修会」といった会議にも月1回参加し、その際に使用する資料も作成しています。

自分は教える側に立つことが多いので、「東京アビリンピック」に出場した後輩が「力を出し切れました」と言ってくれた時はやりがいを感じます。

昨年正社員になったばかりで大変さも感じているのですが、管理職を目標に頑張っていきたいと思っています。



業務課 業務係  
**柴原 遼さん**  
精神障害 2015年入社 7年目



▲ チームで役割を分担し、効率良く清掃。



▲ テーブルを入念に除菌し、コロナ対策も徹底。



▲ 和やかな雰囲気でもチームワークも抜群。

**入社のきっかけは「東京アビリンピック」での悔しさ**



業務課 業務係  
**中山 茂雄さん**  
知的障害 2018年入社 4年目

高校生の時に「東京アビリンピック」に出場したのですが、結果は惜しくも2位でした。優勝したのが今は同僚であり先輩の柴原さんだったのですが、負けてしまったことが悔しくて、もう一度出て優勝したいと思ったことが入社のかきかけです。近い将来の目標は、一人暮らしをして自立することです。

**上層部の方々が気さくに話しかけてくれる**

今まで自分が教えてもらうことは多々あったのですが、今は自分が教える立場になることもあります。「こうやって教えれば、相手はちゃんと理解してくれるんだな」といった発見があり、やりがいを感じます。職場では社長をはじめ、上層部の方々が気さくに話しかけてくれるのでありがたいです。



業務課 業務係  
**谷口 湧真さん**  
精神障害 2018年入社 4年目

**会社・現場担当者の声**

**「絆」をテーマに縦横斜めの人間関係のつながりを重視**

当業界は労働集約型産業ですが、そういう中で人手不足というのが8年～10年前から盛んに言われています。これまでに障害者を採用してきましたが、しっかり教育することによって戦力として育てていくことがわかりました。

当社は高齢者が多くて体力面での不安がありますが、彼らは若くて体力もあるのでそこを補完できます。一方、高齢者は普段接することのない若い人と接することができるので互いに良い関係を築けます。障害のある社員の中には「ビルクリーニング技能士」という国家資格を取得している社員もいますが、この資格は健常者が受けても合格率は40%程度。若さだけでなく技術面でも頼りにしています。

当社は「絆」を大事にしていて、縦横斜めの人間関係のつながりを重視しています。「柴原君みたいになりたい」という入社してくる社員も多いのですが、こうして先輩に憧れた後輩が当社を志望してくれることにつながりを感じます。

また、当社の特色として研修所での職場体験があります。事前に仕事のイメージを持ってもらえる取り組みは当社の強みだと自負しています。



専務取締役 東京支店長  
**狩野 太平さん**



▲ アビリンピックで金賞を受賞した際の記念ボード。

**自信を持ってもらうことが一番**

**障害のある先輩から指導をしてもらうことがプラスに**



総務課・障害者雇用担当  
企業在籍型職場適応援助者  
**猪又 善司さん**

採用担当としては「入社したい」と思わせる環境づくりを意識し、育成担当としては、研修生・新入社員の日常作業は現場で障害のある先輩から指導をもらうようにしており、このことがとてもプラスになっていると思います。

仕事以外の面では支援機関等との連携強化が必要と考え、「東京ジョブコーチ」を活用するなど、メンタル面や生活面をフォローしています。

「東京アビリンピック」への出場や国家資格である「ビルクリーニング技能士」の資格取得など、自信を持たせるための働きかけにも注力しています。



▲ 障害者雇用推進のための社内通信「太平の絆」。

令和3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.lg.jp/>



令和3年10月発行

印刷番号 (3) 98

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



古紙パルプ配合率60%再生紙を使用



この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。