

令和6年度障害者雇用職場改善好事例応募用紙

記入例

（加齢に伴う体力・能力等の変化や、就労継続に伴い生じる本人の意向と業務のミスマッチ等の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 ワカバジギョウショ	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。)		☐ 有(認定を受けている)	
* 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】 https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html		☐ 無(認定を受けていない)	
		☒ 申請中	
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。)		☐ 特例子会社である	
		☒ 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)							
☐	A：農業、林業	☐	B：漁業	☐	C：鉱業、採石業、砂利採取業	☐	D：建設業
☒	E：製造業	☐	F：電気・ガス・熱供給・水道業	☐	G：情報通信業	☐	H：運輸業、郵便業
☐	I：卸売業、小売業	☐	J：金融業、保険業	☐	K：不動産業、物品賃貸業	☐	L：学術研究、専門・技術サービス業
☐	M：宿泊業、飲食サービス業	☐	N：生活関連サービス業、娯楽業	☐	O：教育、学習支援業	☐	P：医療、福祉
☐	Q：複合サービス事業	☐	R：サービス業（他に分類されないもの）	☐	S：公務（他に分類されるものを除く）	☐	T：分類不能の産業

(2) 事業所の従業員数 (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6年4月1日現在)			
(参考) 企業全体の従業員数 150名 (令和6年4月1日現在)			
(3) 事業所の障害者数		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)		
(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。 (注2) 身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有することによって2級に相当する障害を有すると認められる方(福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターに相談している方)を除く。 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ご記入ください。 する障害を2以上重複している方(福祉相談所、精神保健者をいいます。)			
(4) 事業内容			
製造業(〇〇の製造、直売所の経営等)			
(5) 障害者雇用の経緯・方針			
・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。 ・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。			
(6) 応募資格 以下の各項目について要件を満たす場合は○を記入してください。(必須) (すべて○にならない場合は応募できません。)			
○	① 令和3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。		
○	② 令和3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。		
○	③ 令和3年4月以降、労働保険料の未納がないこと。		
○	④ 令和3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。		
○	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。		
○	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。		
○	⑦ 令和6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)。		
○	⑧ 高年齢者雇用確保措置が講じられていること。		
○	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

取組事例の概要（テーマ）
※テーマを一行程度で記入してください 定年延長等に伴う高齢障害職員への様々な配慮（能力評価と再配置等の工夫）
（１）取組の背景
・法律改正に伴い、就業規則上の定年延長を行うこととなったが、障害者が持つこれまで培ったノウハウを活用していくためにも雇用する障害者の加齢に伴う変化に対応することが急務となった。同時に、就労意欲の低減を避けるためにも健康者と同様に加齢に伴うキャリアパスを想定できる環境をつくることも必要となった。会社としては、本人の体力等に問題がない限り、いつまでも働き続けて欲しいと考えていた。
（２）取組（障害者の加齢に伴う課題への工夫、具体的な改善事例等）※必要に応じて画像等資料を添付してください。
1 作業負担の軽減 （１）作業機器、治具の開発 定期的な面談や監督者との相談により、担当する作業において対象者が困難を感じている作業箇所の身体的負担を軽減させるため、専用の機械（従前手作業で行っていた部品の接続作業等を自動化できる機械）を導入したり、荷物の移動を楽にさせる治具を開発した(コンテナに車輪を取り付けてリヤカーのように使用できるようにした。写真①)。これにより高齢作業員への肉体的負担が減ったため、重量物を取り扱ったり、細かい作業に注力することなく作業を進めることができるようになった。 （２）ジョブローテーション制の導入 現場において急な欠員が発生すると安定したパフォーマンスが得られないことから、一つの作業に対して最低でも2人以上の作業員を確保するジョブローテーション制を導入し、作業員の精神的な負担が軽減した。また、複数名の作業員で対応することにより、従前より安定して品質が高い製品の製造が可能となった。 （３）安全衛生面の配慮 ・リスクマネジメント委員会を毎月開催 工場長、監督者を中心とした委員会を毎月開催し、製造ライン等での課題や安全衛生面での問題（ヒヤリハット事案）の解決を図っている。 ・健康指導と職場復帰サポート 毎年の健康診断の結果を踏まえ、高齢者になるほど注意しなければいけない疾患等について、特に注意してその予防等の指導を行っている。また入院等後の職場復帰がスムーズに実現できるよう支援体制や各種制度を整備した。
2 キャリア形成 （１）「キャリアパス」の提示 期待される能力（危機管理能力、課題解決能力等）を一覧にして職員に提示。これにより自身の能力と目標までの不足する能力について確認することができ、自身のモチベーション向上に役立っている。 （２）目標管理制度 「目標設定シート」に自身の目標と達成スケジュールを記載する。これにより目標達成までに「何を」「どの程度」「いつまでに」実施すればよいかが客観的に把握できる。若年層だけでなく、高齢社員が社員全体のなかでの役割を自覚することができている。 （３）能力評価（処遇への反映） 自身ができること、できないことを客観的にとりまとめ、（１）のキャリアパスと比較すること等により、職務遂行能力を評価している。またこれに加えて、定年到達者であっても後進への指導等を総合的に評価し、給与等の一部処遇に反映させている。 （４）高齢社員との面談 上記（１）～（３）について、高齢社員と定期的に面談を行い、本人の近況確認だけでなく、会社の評価と本人の自己評価のすり合わせを行い、本人の課題や悩みを汲み取り、必要な対応を検討し、実行している。
3 その他 （１）変形労働時間制度の導入 定年後の嘱託職員も含め、4週間単位の変形労働時間制度を採用している。併せて特定の曜日や時間帯に集中しないよう勤務シフトを工夫することにより、自身の通院や親の介護等に時間を融通できるような仕組みとした。 （２）マニュアル化 ベテランである高齢障害者のもつノウハウを本人にマニュアル化してもらい、若年者等へ伝達し、生産性の向上に資することとした。
※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。
☑ 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。
（３）取組後の効果
・本人が持つ障害だけでなく、加齢に伴う残存能力をどのように活用していくかが重要と思われるが、客観的な能力評価と本人との面談を通して、会社としての適正な配置、配慮を導くことができ、また本人の納得性も高くできることから、更なる継続雇用のために有効であった。 ・安心して働ける職場、自身の能力が適正に反映される評価体系ができたことにより、障害者のモチベーションが向上した。
（４）その他（意見等があれば記入してください）
・障害者の業務ラインはどうしても画一的になりがちで、自身のキャリアプランが上手く描けない者が多かったが、今後は指導者としての障害者の働き方、モチベーションの維持向上をどのように醸成していくかが課題と考えている。

※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。