



（「山形県障害者雇用優良事業主認定制度」 認定優良事業主の紹介

平成29年10月1日現在

事業所名(受付日順) 認定年月日	所在地	雇用の経緯・目的等	雇用等のための取組み
株式会社 山形共和電業 H27.3.2	東根市	法定雇用率を守るためにハローワークを通じて採用したのがきっかけである。 初めての方が優秀であったため、一緒に仕事をすることに対する従業員の理解が得られ、継続して採用、雇用することにつながった。	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業生活相談員の選任 ・駐車場に優先スペースを設ける等の配慮 ・障がいを考慮した職場配属とOJTによる職業教育の実施
株式会社菊地組 H27.3.2	米沢市	介護事業所に、障がい者を研修で受け入れたことがきっかけ。	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいの状況に応じて、勤務時間を配慮している。 ・社内相談体制を整備している。(社会福祉士2名を相談役に任命)
株式会社テイクオフ H27.6.1	川西町	養護学校からの実習受入を積極的に行い、学校見学を経て障がい者雇用に対する理解が深まったことで、受け入れる環境が整ったとして雇用を大幅に促進できた。	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の能力、通勤方法等、個別の事情に応じて勤務時間を配慮 ・ジョブコーチ制度を利用し、専門的なアドバイスを受け、段階を踏んで無理なく業務を覚えていけるようにしている。 ・配属先では教育担当者を配置。指示系統が限られるので職員自身が仕事の指示に対して混乱することなく、また、専属の担当者として接しているため相談しやすい体制となっている。
株式会社アイエス H27.6.1	山形市	実習生の受入がきっかけ。 障がい者雇用を検討している際に、ハローワークから「トライアル雇用」制度の紹介があり、ニーズと合致したため。	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチと連携し、業務内容を構築する。

<p>金山コネクタ株式会社 H27.6.1</p>	<p>金山町</p>	<p>法定雇用率を継続的に守れるように障がい者の雇用を推進してきた。 疾病が原因で障がい者になった従業員を、配属先を考慮しながら雇用を継続した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場に近い駐車場を提供し、出退社時の移動に配慮している。 ・障がいの内容、安全面を考慮し、比較的容易な設備機具や治具を使用した業務にするなど、業務内容への配慮と対応を行っている。
<p>有限会社 舟形マッシュルーム H27.12.1</p>	<p>舟形町</p>	<p>企業全体の常用雇用労働者数が、50名に達したため。(法定雇用率を守るため。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・専門機関との連携 ・機械導入 ・勤務時間等の配慮 ・短時間勤務体制
<p>渋谷建設株式会社 H27.12.1</p>	<p>山形市</p>	<p>従業員が障がいを持つことになり、障がい者雇用の重要性を認識したため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の設置（総務部） ・勤務時間、業務内容の配慮
<p>株式会社大風印刷 H27.12.1</p>	<p>山形市</p>	<p>会長が障がい者雇用に対し理解が深く、長く障がい者団体の役員を務めている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者職場見学、インターシップの実施 ・障がい者トライアル雇用制度の利用 ・県主催の障がい者雇用促進セミナーによる障がい者雇用企業見学会実施 ・H26.9.8障がい者雇用に対する厚生労働大臣表彰
<p>株式会社天童木工 H28.3.1</p>	<p>天童市</p>	<p>山形県立山形聾学校と付き合いがあり優秀な技能をもった方を輩出している為。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社内行事の際、手話通訳者を付けている。(外部より) ・職場に複数人ずつ配置している。

<p>医療法人社団 みつわ会 H28・3・1</p>	<p>鶴岡市</p>	<p>鶴岡高等養護学校の職場実習を受入し、雇用継続する中で、医療・介護業界が障がい者雇用に適している事に気付いた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ制度の利用 ・業務遂行援助者の配置 ・相談担当者の配置 ・勤務時間を公共機関利用時刻に合わせた設定 ・鶴岡高等養護学校との連携（職場実習支援の会等） ・能力に合わせた業務内容 ・障がい者支援センターとのケース会議参加 ・職場内の周知・説明 ・全国老人保健施設大会にて障がい者雇用の症例発表
<p>株式会社リプライ H29. 2. 1</p>	<p>寒河江市</p>	<p>地元の社会福祉法人からの依頼もあり、企業の社会的責任・貢献と考え、雇い入れたことが、きっかけである。 (1987年から障がい者雇用開始)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就労継続支援 A 型事業所との連携（施設外就労の提供、障がい者職業生活相談員会議等の実施） ・障がい者就労部門への生活相談員の配置 ・相談支援事業所、職業センター等の専門機関との連携 ・ジョブコーチ制度の導入 ・障がい者スタッフ全員が6時間以上の勤務時間で生活面、給与面での配慮を行っている。
<p>株式会社カイセイ H29. 2. 1</p>	<p>寒河江市</p>	<p>身近な企業が障がい者雇用を行っており、障がい者の安定した生活のため、働く場をもっと拡大したいと思い会社を立ち上げた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内で就労継続支援 A 型事業所を運営 ・他の優良事業主認定企業との連携（施設外就労、ケース会議等） ・インターンシップ制度の導入 ・障がいに合わせて勤務時間の設定 ・障がいに合わせて通勤方法（自家用車、送迎、徒歩） ・正社員への登用制度あり（実績あり）

<p>ユニオンソーシャルシステム株式会社</p> <p>H29. 2. 1</p>	<p>新庄市</p>	<p>平成22年、皮革製品（硬式野球ボール）の製造を事業化した。硬式野球ボール製造における縫合作業は、工業化できない人手産業であり、障がい者の几帳面さが活かせる仕事であると感じた。そのような経緯から、同時期に就労継続支援A型事業所を開設し障がい者を雇用した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 生活支援員、職業指導員を配置し、それぞれ障がいのある従業員に対し必要な支援や相談援助の実施 従業員は、9時～17時の間でフレックス勤務が可能 就労継続できるよう、支援機関、行政と連携し、適宜通院同行も行う、再雇用制度も導入した。 片麻痺の従業員には、補助具・手すり等を用意 車椅子を利用する重度障がい者が働けるよう、バリアフリー化し、多目的トイレを設置した。
<p>株式会社山形包徳</p> <p>H29. 3. 3</p>	<p>山形市</p>	<p>平成20年度より養護学校の産業体験を受け入れる機会が多くなり、平成21年度4月1日より指定障害福祉サービス「就労継続支援A型」事業を開始する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 指定就労継続支援A型の実施において、障がい者個々の希望と目標を設定した「個別支援計画書」を作成し継続的に就労又は一般企業に就職できるよう支援を行っている。 個別支援計画書では勤怠、通勤の配慮、相談体制、関係機関との連携等記載し本人の目標に沿って支援を行い、半年に一度以上は計画書を本人と見直し継続的に就労できるよう支援を行っている。
<p>社会福祉法人 恵泉会</p> <p>H29. 3. 3</p>	<p>鶴岡市</p>	<p>社会福祉法人であり、障がい者福祉施設を運営していることから、障がい者福祉の向上に努めたいと考えた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 車いすでも利用できるコピー・FAX機の導入 自動ドアの開閉に使用するリモコンの設置 手洗い場を車いすでも利用できるタイプへ変更 バス通勤の場合は、運行時刻に合わせた勤務時間の配慮 人工透析をしている職員の通院への勤務時間の配慮
<p>エフピコ愛パック株式会社</p> <p>H29. 3. 3</p>	<p>寒河江市</p>	<p>これまでの雇用実績により、適切な環境や充実したサポートがあれば、障がいがあっても、会社の主たる戦力として、力を発揮し高いモチベーションを持って継続して働くことが可能と判断し、それが地域社会への貢献につながると考えたため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自力での通勤が（自動車免許の取得が出来ない等）困難な障がい者に対し、送迎バスの運行（事業所⇄寒河江・山形駅）を実施。 生産設備の危険箇所にエリアセンサー（自動停止）や両手押しボタン（挟まれ防止）、安全カバー等を設置。 障害者総合支援法に規定されている人数以上のスタッフ（サービス管理者・職業指導員・生活支援員）を配置し、障がい者の就労支援を手厚く実施。

<p>山形精密鑄造 株式会社 H29. 3. 30</p>	<p>長井市</p>	<p>平成24年11月14日、山形障害者職業センター主催の研修会において、講演会の講師を務めた経験があり以下の決意をする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の法定雇用率を守る ・長井地区企業の模範となる 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の障がい程度及び障がい部位等考慮した配属 ・相談担当者の配置（障害者職業生活相談員資格認定者） ・通勤の配慮（自動車免許をとれない知的障がい者に対し）
<p>ベア・ロジコ 株式会社 H29. 3. 30</p>	<p>天童市</p>	<p>企業の社会的責任を鑑み、障がい者の方のできる仕事は積極的にお願いするように考えました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・希望者をインターンシップとして受け入れ本人の適正、体力等を現場責任者が見極める。 ・入社後も会社全体でフォローするようにしている。 ・紹介元である山形職業能力開発専門学校をはじめとする各専門分野の方々との連携により本人の意思を確認し、対応している。
<p>山形警備保障 株式会社 H29. 3. 30</p>	<p>山形市</p>	<p>障がい者雇用の法律を知ったため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者本人に応じた勤務地・勤務時間を配慮
<p>株式会社みなと H29. 3. 30</p>	<p>酒田市</p>	<p>従業員が障がいを持つことになり、障がい者雇用の重要性を認識したため。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の設置（総務部） ・勤務時間、通院時間の確保、業務内容の配慮
<p>株式会社大坂屋 H29. 10. 1</p>	<p>山形市</p>	<p>昭和20年代に、会社代表者の関係者で、障がいを持っている方が就労していた。それ以来、障がい者ととともに働いていくことに違和感がなく、従業員間の理解もあるために、比較的容易に進められてきた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・指導・教育の担当者を配置し、本人の仕事への熱意とともに、その理解度、習熟度を勘案して対応、教育・トレーニングを行っている。 ・安全面を考慮し、比較的容易な設備機器や治具を使用した業務にするなど、業務内容への配慮と対応を行っている。 ・過度の時間外労働にならないように、生産量と生産性のバランスを注視しながら、製造計画と人員配置を行っている。