

障がい者雇用

Hiring Persons with Disabilities

ミルボンは、多様な人材が生き生きと働ける社会の実現に向けて、障がいのある方の雇用を行っています。



障がい者雇用比率の推移

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
2.62%	2.34%	2.13%	2.16%	2.12%

※ 比率は厚生労働省による障がい者雇用比率算定基準に基づいています。

障がい者施設外就労者数の推移

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
18人	20人	20人	23人	24人

※ 比率は厚生労働省による障がい者雇用比率算定基準に基づいています。

ゆめが丘工場（三重県）では、2005年から社会福祉法人 維雅幸育会と連携し、障がい者の方々の施設外就労を受け入れています。ミルボンを含む三重県伊賀市での障がい者就労支援の取り組みは「M.I.Eモデル」として様々な自治体や支援団体から注目されています。

ミルボンではおよそ1990年ころより、商品のラベル貼り付けなどの作業を作業所へ依頼する形で障がい者雇用に関わってきました。本格的に雇用を始めたのは、障害のある方の就労支援を推進するための障害者自立支援法が成立した2005年からです。社会福祉法人 維雅幸育会代表の奥西利江氏よりミルボンの生産工場で施設外就労活動の受け入れが出来ないかと打診されたことがきっかけです。当時ミルボンでは、手作業の工程が多い製品の生産量が増加していたこともあり、その包装梱包業務を請負委託し、障害のある方の受け入れを開始。それ以来、現在に至るまで途切れず受け入れを継続しています。

施設外就労モデル確立の経緯

2005年当時、維雅幸育会からの依頼は「ミルボンに特例子会社を作ってもらいたい」というものでした。しかし、特例子会社は障害者雇用率の達成のみが目的となっているケースもあり、本業とは関係のない書類のシュレッター破棄や施設清掃などが業務内容になっていることも多いことを知りました。

本来あるべき企業姿勢として、働いてもらう以上は、障がいの有無に関係なく、きちんと利益を生む仕事をしてもらいたい。本業の中で、それぞれができる役割を全うしてほしいという考えから、当社工場に働いて頂く方法を探り入れました。障がい者雇用はそう容易く実現できるものではなく十分な準備が必要だと考え、維雅幸育会とのパートナーシップに基づき、福祉施設からの就労訓練「施設外就労」を受け入れる形態により、特例子会社に代わる新しい障がい者雇用の一歩を踏み出しました。

以上のような、企業と福祉法人の連携による障がい者雇用の取り組みは非常に珍しく、全国のモデルとしてさまざまな所で紹介されるようになってきました。

障がいのある人たちに、ミルボン社員と共に工場内で働いてもらうことで、個々の特長がはっきりとわかるようになります。依頼している業務以外の作業もできるようになり、仕事の幅が広がっていくという事例も数多くあります。

こうした成果の背景には、維雅幸育会の手厚いサポートや、ミルボン社員による直接雇用をした人の職場定着とキャリアパスの確立支援があります。加えて、工場がある三重県は、多くの社会福祉法人と企業が全体で連携して情報の共有・拡散を行っている、全国でも珍しい地域であり、この強い結びつきも、大きな支えとなっています。

ミルボンは、これからも、地域社会と連携しながら、障がいのある社員のキャリアパスに可能性を広げる取り組みを、さらに積み重ねてまいります。