

雇用環境整備／適正事業者認定（公開版）



適正事業者番号	No. 10-B-2017061902（第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	株式会社 住化パートナーズ
所在地	東京都中央区日本橋2丁目7番1号東京日本橋タワー22階
電話番号/FAX番号	(03) 5543-5070 / (03) 5543-5898
ホームページアドレス	https://www.sumika-partners.co.jp/
代表メールアドレス	tokyo-sumikapartners@ya.sumitomo-chem.co.jp
認定年月日/認定有効期限	認定 令和1年6月1日 / 認定有効期限 令和10年3月31日
雇用環境整備問合せ窓口	管理部・長澤真理子

<input checked="" type="checkbox"/>	法人格を有する組織で法務省または法務局への法人登記がなされている企業・団体等
<input checked="" type="checkbox"/>	設立から満12ヵ月を経過している
<input checked="" type="checkbox"/>	直近3年間、労働基準法・職業安定法等の法令に重大な違反をしていない
<input checked="" type="checkbox"/>	役員を除く雇用労働者が1名以上いる組織。なお、雇用労働者とは賃金を支払い職務に従事させている者を指し、正規雇用以外に派遣社員・パート・アルバイト等も含む
<input checked="" type="checkbox"/>	育児者・障害者・エイジレスの雇用環境整備の推進に関して本機構事業に賛同し、当該対象者の雇用実施実績又は実現を目指し、将来にわたり雇用環境整備の推進・継続の意思を有している
<input checked="" type="checkbox"/>	今回申請する認定種目に対応できる雇用環境整備士資格者が、社員100人に1人以上の割合で社内に設置されている

設置されている雇用環境整備士名（認定時点）	
長澤真理子 他1名（第Ⅱ種整備士）	

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	特例子会社（その他事業）		
事業内容	住友化学およびグループ会社から以下の業務を受託 ① 名刺、封筒、各種資料の印刷業務 ② データ入力および書類のPDF化、書類の廃棄処分 ③ 各種資料の配送補助 ④ 名票、身分証明書、社章、備品管理 ⑤ 会議室清掃、オフィス美化、会場設営 ⑥ 郵便・社内メール便集配 ⑦ コピー用紙在庫確認、補充。		
事業所における従業員数（役員を除く）	34名		
総事業所における従業員数（役員を除く）	49名		
従業員数			
2019年 4月現在	合計	男性	女性
全従業員	49	35	14
内訳	正社員	35	13
	パート・アルバイト	0	0
	契約社員	0	1
	派遣社員	0	0
従業員平均年齢	29.2 歳		
加入保険	雇用・健康・厚生・労災保険		
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（ ）名、 第Ⅱ種資格者（ 2 ）名、 第Ⅲ種資格者（ ）名		

【障害者の雇用環境整備への取り組み全般について】

1. 取り組み、活動にいたる経緯・課題・目標

① 経緯

2018年3月に特例子会社認定取得。2018年4月営業開始以降、事業基盤の確立と障がい者の雇用環境整備を行ってきた。今後更に、安全に配慮した職場環境の整備・充実と、障がい者スタッフの自立・スキルアップに取り組む。

② 課題

受託業務の内容によっては指導員が十分に事前準備を行い、時間をかけてスタッフを指導する必要がある、そのための体制と時間を作る必要がある。

グループ適用に向け、採用する人数が増加しているが、それに見合った業務量が確保できていない。聴覚障がいを持つ社員とのコミュニケーションが課題である。

③ 目標

現在、知的障がい者の割合が多いが、今後は精神・発達障がい者も積極的に採用し、個々の特性に合った対応をし、個人の能力が発揮できるようにしていきたい。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

- ・執務室に車椅子を設置
- ・休憩室にソファベッドを設置
- ・昼休憩以外に午前と午後小休止を設定
- ・専属医療アドバイザーの配置
- ・月に1回、安全の日を設定
- ・指導員によるスタッフへの定期面談（3か月毎）
- ・スタッフについては朝の通勤ラッシュを避けるため、勤務開始時刻を9：30からに設定
- ・有給休暇は初年度（4月1日入社）から20日間付与。その他諸休暇制度あり。
- ・支援機関担当者による職場訪問と定着面談を実施
- ・外部講師によるマナー研修とPC研修を実施
- ・聴覚障がいのあるスタッフへUDトーク支給及び手話のできるジョブコーチを必要に応じて依頼している。
- ・ホワイトボードに1日のスケジュールを表示し、スタッフが 見通しを持って取り組めるようにしている。
- ・各種研修、企業見学への参加

3. 取り組み、活動により得られた成果（どのような変化に結びつき、効果をあげたか）

- ・業務中に体調不良となったスタッフへの応急対応が可能となった。
- ・聴覚障害のスタッフとのコミュニケーションが改善した。
- ・マナー研修によって社会人としての自覚が芽生え、言葉遣いと立ち居振る舞いが改善。他部署への電話連絡や納品を任せられるようになり、業務の幅が広がった。
- ・PC研修によりスキルが向上し、スタッフに任せられる業務が増えた。
- ・外部への研修や企業見学を通して、モチベーションが上がり、業務に意欲的に取り組むようになった。

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

- ・精神障がい者の雇用に向けて、勤務時間と雇用形態を柔軟に対応する。
- ・聴覚障がいのあるスタッフとコミュニケーション改善のため、週1回手話教室を開催する。
- ・障がいスタッフのモチベーション向上のため、アビリンピックに参加する。
- ・指導員の育成のため、外部研修への参加や、講師を招き、各障がいの特性や対応方法を学ぶ機会を作る。
- ・職場レクリエーション活動（バーベキュー大会、新年会など）を実施する。
- ・マナー研修、PC研修、本社工場見学などの研修を実施する。

【雇用環境整備士・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
職場環境の整備、障がいスタッフの採用・定着、個別配慮、実習生への配慮など。
・ 雇用環境整備士単位取得制度を活用している第Ⅱ種整備士の有無
有（最多単位取得者 単位） ・ <input checked="" type="radio"/> 無
・ 雇用環境整備士は社内でのどのような評価をされているか
初めての資格取得のため、申請により親会社も含めて周知されることを目指す。
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
医療アドバイザー、企業在籍型職場適応援助者、障害者職業生活相談員、社会福祉士、精神保健福祉士、産業カウンセラー
・ 雇用環境整備適正事業者認定を受けている企業と取引があるか
ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない
・ 雇用環境整備適正事業者認定を受けている企業と取引が発生した場合に考えている事項はあるか
互いの職場を訪問し、参考となる取り組みは弊社でも可能な限り取り入れ、改善に努めたい。
・ 第Ⅱ種適正事業者認定を取得している派遣会社から人を採用しているか
雇っている（ ）名 ・ <input checked="" type="radio"/> 雇っていない
・ 第Ⅱ種適正事業者認定を取得している人材紹介会社から人を採用しているか
採用している（ ）名 <input checked="" type="radio"/> いない
・ 障害者を受け入れる際に、第Ⅱ種適正事業者認定を取得している「派遣会社又は人材紹介会社」を優先して依頼・活用していきたい、という障害者雇用の意思はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ ない

【企業方針・社内環境】

・ 障害者雇用優良事業所、障害者雇用促進企業等の認定を受けているか
取得済み（ ）年（ ）月 ・ <input checked="" type="radio"/> 取得していない ・ 申請中
・ その他、障害者に向けた認定申請又は認定取得実績はあるか（具体的に）
なし
・ 事業者として障害者の採用についての知識又は制度としてどのようなものがあるか
障害者雇用・職業訓練経験のある担当者を配置している。
・ 障害者を採用するにあたって雇用環境整備されている特記事項（採否基準等）
・ 実習受け入れ前に事前面談を実施し、配慮事項を確認。開始時刻、終了時刻、休憩時間など柔軟に対応している。 ・ 個人の特性を踏まえ、強みを活かすよう心掛けている。

・ 障害者を採用した後に雇用環境整備されている特記事項（配属考慮や環境考慮の対策等）
特性に応じた業務を振り当てている。
・ 障害者雇用の実績 / 障害のある従業員数（現時点） / 障害者雇用率（現時点） *
雇用実績（ 37 ）人 / 障害者従業員数（ 37 ）人 / 障害者雇用率（75.5）%
・ 障害のある従業員の正社員/契約社員/派遣社員/アルバイト・パートの比率 *
正社員（100）% / 契約社員（ ）% / 派遣社員（ ）% / アルバイト・パート（ ）%
・ 障害のある従業員の障害状況区分比率（*非公開可）
身体障害（18.4）% / 精神障害（7.9）% / 知的障害（73.7）% / その他（ ）%
・ 「障害者雇用実績がない」又は「法定雇用率を満たしていない」場合、障害者の採用活動または障害者雇用促進のための取組み状況について
・ 障害のある従業員の管理職の数。全社員での割合/障害のある社員における割合（*非公開可）
*非公開希望
・ 障害者の公私にわたっての相談窓口となる部署があるか、または整備士以外にキーパーソンはいるか。
<input checked="" type="radio"/> 有（部署名： 管理部 ） ・ 無 / キーパーソンは <input checked="" type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> いない
・ 相談窓口は外部への漏えいがない設備完備又は場所であるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ 5人以上の障害がある従業員が働いている場合、障害者職業生活相談員を置いているか
<input checked="" type="radio"/> いる ・ <input type="radio"/> いない
・ 障害のある従業員に対し、個々の状況に合わせた配慮を行っているか
行っている
・ 障害のある従業員を採用するために雇用環境整備されている特記事項（施設、ツールなど）
UDトーク導入、車椅子設置、スケジュールボード設置、休憩室にソファベッドを設置するなど。
・ 障害者雇用に関する助成金、調整金等の受給実績はあるか（ある場合は具体的に）（*非公開可）
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）
・ 本認定取得後3年間の障害者に向けた雇用環境整備の行動計画
社内及びグループ会社での障害者雇用への周知と理解の促進。 職域の拡大。勤務場所の拡大。

【社内での取り組み】

・ダイバーシティ推進の取組の中に障害者雇用が含まれているか。
含んでいる ・ 含んでいない
・障害者に対する上司の理解と知識を向上するために、どのような取り組みをしているか
・支援機関による定着訪問の際に同席してもらう。 ・週1回、定例会を開催し、障がいスタッフの情報を共有している。 ・個別面談の記録を共有。
・障害者を雇用するにあたっての講習会・セミナーを、積極的に採用担当者や管理職社員に受講させているか
受講させている ・ 受講させていない
・障害者以外の社員に対する、障害に関する知識習得のための教育体制やセミナー等の実施状況
管理職と指導員合同でコミュニケーションに関する研修、傾聴実習を実施。
・障害のある従業員の悩み事に対応できる雇用環境整備士以外の専門スタッフを設置しているか
産業保健スタッフ ・ 相談員 ・ ジョブコーチ ・ その他(産業カウンセラー) ・ 置いていない

【障害者への対応】

・障害者に不利益な取り扱いはないか。また不利益が発生しないようにどの様に努めているか。
なし。支援機関を通じて家庭と連携
・障害者労使について過去にあった特筆すべき事例（*非公開可）
特になし
・障害者の通勤への特別な配慮はあるか（車通勤許可や迂回ルート利用許可など）（具体的に）
勤務開始時刻を遅らせる。勤務終了時刻を早める。
・障害者の業務についての配慮はあるか？（仕事の種類、業務量、期限など）（具体的に）
コミュニケーションの苦手な人にはPDF業務等、マイペースに出来る業務を、じっとしているのが苦手な人には設営や清掃等、動きのある業務を担当してもらっている。
・部署配属先の配慮はあるか（ある場合は具体的に。残業の少ない部署への異動を認める等）
なし。ただし、特性に応じ業務内容、配分を配慮する。
・障害者の転勤・出向・派遣先企業への対応はどうしているか
転勤は原則としてない。
・障害者に自宅での勤務対応を認めているか（ある場合は具体的に）
なし
・障害者の残業への特別な配慮はあるか
ある ・ ない

・ 障害者の欠勤への特別な配慮はあるか
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ 障害者の始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度はあるか（時短制度）
<input checked="" type="radio"/> ある ・ <input type="radio"/> ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか
いる ・ <input checked="" type="radio"/> いない
・ 障害者に所定労働時間を超えて労働させない制度や取り決めはあるか、また社規等に定めているか。
ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない / 社規等で 定めている ・ 定めてはいない
・ 勤怠労務関連に関わらず、障害者への配慮・定着のための取組みを講じているか
<input checked="" type="radio"/> 講じている ・ <input type="radio"/> 講じていない
・ 障害のある従業員の平均勤続年数（*非公開可）
*非公開希望
・ 障害者解雇の実績（ある場合はどのような背景でどのような経緯で解雇したか）（*非公開可）
なし
・ 障害のある従業員の職業能力の開発及び向上のために情報提供を行っていることがあるか
ある 外部講師のよりパソコン研修、マナー研修を提供。社外にて清掃研修受講。
・ 社内でメンタルヘルス対策の整備はされているか（ある場合は具体的に。産業医の設置状況等）
管理者、指導員への研修
・ 障害のある従業員と定期的なヒヤリングはしているか（している場合は月間回数など具体的に）
3か月に1回、個別面談を実施
・ 障害のある従業員の通院のために通院のための休暇等の制度があるか（あるいは通院のための特別措置を取っている場合は詳しく）
行っている ・ <input checked="" type="radio"/> 行っていない
・ メンタルヘルスにより休職した社員のための復職復帰プログラムがあるか
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない
・ メンタルヘルスによる休職から職場復帰する際に業務内容や業務体制の見直しを行っているか
行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない ※これまで該当実績なし

【身体障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 事業所には車いす用のトイレが設置されているか
設置されている ・ <input checked="" type="radio"/> 設置されていない ・ 障害者雇用の際には設置する予定
・ 下肢障害のある従業員のために設備の改修を行った実績はあるか。ある場合は詳しく。
ある ・ <input checked="" type="radio"/> ない ・ 障害者雇用の際には以下を設置する予定
・ 身体障害者が業務のパフォーマンスを上げるためのツール使用を認めているか （ある場合は具体的に）
<input checked="" type="radio"/> 認めている ・ <input type="radio"/> 認めていない ・ 障害者雇用の際には以下のツール使用を検討している 聴覚障害社員のために、UDトークを使用中。

【知的障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 知的障害者がわかりやすいように作業スケジュールの掲示を行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない
・ 知的障害者がわかりやすいように作業の指示を行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない
・ 知的障害者の指導に関し、専任の指導者を置いているか
<input checked="" type="radio"/> 置いている ・ <input type="radio"/> 置いていない
・ 管理職は人間関係の処理が苦手な知的障害者への配慮や調整をしているか
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない

【精神障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 日々の勤務態度や勤怠状況の変化を把握するために仕組み等を持っているか
<input checked="" type="radio"/> 持っている ・ <input type="radio"/> 持っていない
・ 職場内で怒号が飛び交うことがないような穏やかな環境が整っているか
<input checked="" type="radio"/> 整っている ・ <input type="radio"/> 整っていない
・ 精神障害者に対し、毎日声掛けを行っているか
<input checked="" type="radio"/> 行っている ・ <input type="radio"/> 行っていない
・ 管理職は精神障害者が疲れた様子ときは休ませるなどの対応をしているか
<input checked="" type="radio"/> している ・ <input type="radio"/> していない

【発達障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 日々の勤務態度や勤怠状況の変化を把握するために仕組み等を持っているか
持っている ・ 持っていない
・ 口頭での指示の聞き取りが弱い発達障害者に対して、文書による指示などの対応を行っているか
行っている ・ 行っていない
・ 業務マニュアルを用意しているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には用意する予定
・ 感覚過敏のある発達障害者への対応を行っているか（行っている場合は具体的に）
行っている ・ 行っていない ・ 障害者雇用の際には以下の対応を検討している 刺激を拾いやすい人は奥の、壁側に向かって席を配置する。 匂いに敏感な人は空調から離れた席に配置する。

【聴覚・視覚障害者を雇用している又は雇用する予定の場合】

・ 聴覚・視覚障害者と意思伝達の方法や合図を取り決めているか（手話、メール、肩をたたく等）
決めている ・ 決めていない
・ 補聴器を着用している聴覚障害者のために静かな座席を用意しているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には用意する予定
・ 視覚障害者がオフィス内を安全に歩けるように、床に障害物を置かないなどの対応をしているか
している ・ していない ・ 障害者雇用の際には徹底する予定
・ 視覚障害者が外出や事業所内の移動をする際に他の社員がガイドを行う体制ができているか
できている ・ できていない ・ 障害者雇用の際には用意する予定

【本機構からの評点】

休憩室へのソファベッドの設置、昼休憩以外に午前午後小休憩を設定する等、体調面を配慮する取組が行われています。朝の通勤混雑時間帯を避けるための出勤時刻の設定、入社時の有給休暇20日の付与等、障害者の体力を配慮したうえで制度化されています。定期面談や研修の実施による社員の意識向上の効果も出ています。これらの環境面の整備、社員の教育・研修への取り組みを高く評価します。身体・知的・精神のすべての障害者を雇用されていることも評価に値します。今後の採用数の増加に向けて、さらなる円滑な取り組みを期待しております。
--

雇用環境整備/適正事業者認定（公開版）の取り扱いについて

1. 本制度は、本機構の定める「雇用環境整備/適正事業者認定制度要綱」に基づき公開並びに運営されているものです。
2. 本機構が障害者雇用の推進並びに適正な雇用環境整備と判断した調査項目を公開する（非公開事項を除き原則原文のまま）。特に優れた取組み・事象・事項・意識・内容等と判断したものについては本機構からの評点という形で審査員の感想を付したので、閲覧者又は育児・障害・エイジレス雇用のための環境整備のための参考にしていただければと思います。
3. 本申請者より申請があり、審査の結果、育児・障害・エイジレス雇用（申請科目により異なる）の促進を目指して、適正な雇用環境の整備がなされている又はその実現に努めていると判断された事業者を認定したものです。適正事業者とは関係法令に準じての適正値を保証するものではなく、雇用環境整備の推進・維持と本機構事業への賛同の意思を有し、本機構の求める雇用環境整備への前向きな取組みや活動を行っていると考えられ、本機構が広く周知したいと判断した事象・事項・内容等を有する事業者を指します。よって本認定の取得があったからといって認定者が関係法令等に違反のない組織又は違反を行わない組織、及び法律に則った適正な運営を行っているかを本機構が保証するものではありません。認定者と第三者の間で生じた問題事項に関して、本機構は両者に対し一切の責任を負わないものとします。
4. 本制度でいう「育児者」とは満 12 歳未満の子を持つ者をいう、「障害者」とは身体または精神に障害を持つ者をいう、「エイジレス」とは満 35 歳以上の全ての者を指す。
5. 本書は認定事業者の許可・承諾を得て公開しております。育児・障害・エイジレス雇用（申請科目により異なる）の取組みをしている企業・団体を探し就職活動をされている育児・障害・エイジレスのために、企業選択及び就業の参考になるよう公開することを目的とします。
6. ここに記載される内容と実情が異なっていることが発覚した場合は、認定は取り消され、本機構はその旨の公開をすることとします。
7. 本書に関する直接的な具体のお問い合わせは認定者の「雇用環境整備担当窓口（P1 参照）」へお問い合わせください。本制度に関するお問い合わせは下記「本機構」までお問い合わせください。

お問い合わせ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 TEL 03-3379-5597

〒160-0023 東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともえビル8F（オフィスタ内）

*本書類一式に記載されたすべての事項は本機構並びに申請者の許可なく無断転載・無断掲載をお断りします。