

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-2032062501 （第Ⅱ種：障害者雇用）
事業者名	アイテック株式会社
所在地	東京都足立区南花畑2-6-8 TKビル2階
電話番号/FAX番号	03-5242-7775/03-5242-7776
ホームページアドレス	https://itectokyo.co.jp
代表メールアドレス	y-kimura@itectokyo.co.jp
雇用環境整備問合せ窓口	人事部 安田 和弘
認定年月日/認定有効期限	認定 令和7年 6月 1日 / 認定有効期限 令和11年 3月 31日

☒	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
☒	設立から満12ヵ月を経過している
☒	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
☒	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
☒	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
☒	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（労働者派遣事業を営む事業所に限り、派遣しているスタッフ5名を社員1名と計算可）

設置されている第Ⅱ種の雇用環境整備士名を列举（認定時点）	

【調査項目（第Ⅱ種：障害者雇用）】

産業分類（業種）	建築設計施工管理業（設計事務所）			
事業内容	一級建築士事務所 建築の実施設計図 施工図 仮設計画図 沿道掘削申請等業務 BIM作図			
事業所における従業員数（役員を除く）	100 名			
総事業所における従業員数（役員を除く）	100 名			
従業員数				
2025年 5月現在	合 計	男 性	女 性	
全 従 業 員	100名	67名	33名	
内 訳	正 社 員	90名	62名	28名
	パート・アルバイト	10名	5名	5名
	契 約 社 員	0名	0名	0名
	派 遣 社 員	0名	0名	0名
従業員平均年齢	35歳			
加 入 保 険	雇用保険 労災保険 厚生年金 健康保険			
雇用環境整備士の設置状況	第Ⅰ種資格者（1）名、 第Ⅱ種資格者（1）名、 第Ⅲ種資格者（1）名 第Ⅳ種資格者（1）名、 第Ⅴ種資格者（1）名、			

（フォントサイズ10.5のMS明朝体で統一してください、ページ制限なし、表や図などをこの中に入れても構いません）

* 印の設問は非公開可能です。非公開を希望しても不利益になる審査とはいたしません。

【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

近年、働き方改革の推進や多様な人材の活躍が求められる中、当社でも従業員のワークライフバランスを考慮した職場環境の整備が必要であると認識しました。特に、育児や介護を担う従業員が安心して働ける環境を構築することが、企業の持続的な成長に不可欠であると考えました。

② 課題

障害を担う従業員が増加する中、柔軟な働き方の選択肢を拡充する必要があります。短時間勤務やテレワークの導入は進んでいるものの、業務負担の調整や社内の理解促進が課題となっています

③ 目標

当社は、従業員が安心して働ける環境を整備し、持続可能な職場づくりを推進することを目指しています。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

1. 障害者との両立支援の強化

障害担う従業員が働きやすい環境を整えるため、短時間勤務やテレワークの拡充を図ります。また社内の意識改革を促進します。

2. 多様な働き方の推進

短時間勤務や在宅勤務の導入を進め、従業員がライフスタイルに合わせた働き方を選択できる環境を構築します。業務の効率化と生産性向上を両立させる仕組みを整えます。

3. 職場の意識改革

管理職向けの研修を実施し、職場全体の理解を深めます。社内啓発活動を強化します。

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）

障害者雇用の推進により、多様な人材の採用が進み、企業の業務効率化につながった
障害者の能力を活かした業務創出により、企業の生産性向上に貢献した

4. 今後の計画（取り組みの予定を可能な範囲で）

障害者の職業訓練や職場実習の機会を増やし、スムーズな雇用につなげる
メンター制度や定期面談を導入し、障害者の職場定着率を向上させる
管理職向け研修を強化し、障害者雇用に関する理解を深める

【雇用環境整備し・認定制度関連】

・ 第Ⅱ種整備士の活動状況
障害者雇用を進めるための適正な採用基準の策定を支援
・ 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3単位) ・ ☐ 無
・ 雇用環境整備士は社内でどのような評価をされているか
職場環境の改善への貢献 障害者が働きやすい環境を整備することで、企業のダイバーシティ推進に寄与
・ 雇用環境整備士以外の専門家の設置状況
国家資格キャリアコンサルタントの設置
・ 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 ・ ☒ 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
認定企業は適正な雇用環境を維持するための基準を満たしているため、労働環境や法令遵守の観点から安心して取引できる可能性が高いと考えます
・ 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 ・ ☒ 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 ・ ☒ 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
☒ 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) ・ ☒ 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)
無
・ 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
障害者雇用促進法
・ 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)
オンライン面接などの障害の特性に応じた面接方法

・ 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）
バリアフリー環境の整備
・ 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）（* 非公開可）
・ 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（* 非公開可）
・ 障害のある従業員の障害状況区分比率（* 非公開可）
・ 「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）
・ 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。
☒ 有（部署名：総務/人事部） ・ ☐ 無 / ☒ キーパーソンは ☒ いる ・ ☐ 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
☒ ある ・ ☐ 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
☐ いる ・ ☒ 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
☒ 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）
バリアフリー化：職場の設備や動線を障害者が利用しやすいように改善
・ 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）
・ 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
1年目：基盤整備と意識改革 2年目：柔軟な勤務制度の導入 3年目：障害者支援の拡充

【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
障害者雇用の基本知識:障害者雇用促進法や合理的配慮の提供義務について学ぶ研修を実施 障害者との意見交換会:障害者社員と管理職が直接対話し、職場環境の改善点を共有
・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
無
・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 () ・ ☐ 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。
努めている
・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）
無
・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）
通勤混雑時の出勤時間の配慮
・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）
仕事の量や期限に配慮
・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）
残業の少ない部署への異動を認める等
・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
転勤無 出向は自宅からの通勤時間を考慮し本人の希望を重視
・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）
無
・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	
☒ ある	・ ☐ 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）	
☒ ある	・ ☐ ない
・ フレックスタイム制度は導入されているか	
☐ いる	・ ☒ 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	・ ☐ 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	
☒ 講じている	・ ☐ 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）	
11.5年	
・ 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）	
無	
・ 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 3か月に一度 全体社員研修にて外部講師による啓発活動を行っています。	
・ 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）	
産業医の設置	
・ 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か月に一回ヒヤリングと個別に希望がある場合は随時対応	
・ 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	・ ☒ 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	
☐ している	・ ☒ 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	・ ☐ 行っていない

【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	・ ☒ 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	・ ☒ 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）	
認めている	・ 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
音楽を聴きながら作業ができる配慮を認めている	

【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	
☒ 行っている	・ 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	
☒ 行っている	・ 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	
☒ 置いている	・ 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	
☒ している	・ 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	
☒ 持っている	・ 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	
☒ 整っている	・ 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	
☒ 行っている	・ 行っていない
・ 管理職は精神障害者が疲れた様子のときは休ませるなどの対応をしているか	
☒ している	・ 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

【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