



業 種：事業サービス業  
【商品の仕分け、梱包、発送業務】

会社概要：株式会社  
BuySell Technologies特例子会社

所 在 地：船橋市浜町2-6-25 三井不動産  
ロジスティクスパーク船橋Ⅱ 2階

ホームページ：<https://buysell-link.com>

## 会社のPR情報

当社はBuySell Technologiesの特例子会社として2021年1月に設立しました。BuySell Linkという社名は、親会社のミッションである「人を超え、時を超え、たいせつなものをつなぐ架け橋となる」をもとに、障がいのある方と健常者がともに困難を乗り越え、助け合いながら働き、仕事を通じて社会や仲間とつながることができる（=Linkできる）会社を目指して名付けたものです。

## 会社からのメッセージ

親会社からの理解・信頼を得られるよう、業務に取り組んだ結果、今では障がい者スタッフの重要性をグループ全体が理解しています。  
また障がい者スタッフ自身も働く意義を見だし、やりがいを持って働くことができています。  
企業の皆さま、共に障がい者雇用を進めていきましょう！

## 障害者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

| 数的側面 |                         |          |
|------|-------------------------|----------|
| 雇用状況 | 実雇用率                    | 132.63 % |
| 定着状況 | 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後定着率 | 100%     |
|      | 過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率  | 100%     |

## 障害者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

### 体制づくり

|     |                                                                                                                                                                                               |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 組織面 | <ul style="list-style-type: none"><li>○自社ホームページにより障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを発信しているほか、社内報にてグループ内企業にもメッセージを発信している。</li><li>○障害者職業生活相談員とジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）の資格を取得している者を配置し、障害のある従業員を支援している。</li></ul> |
| 人材面 | <ul style="list-style-type: none"><li>○これまでに社員6名が企業在籍型職場適応援助者研修を受講している。</li><li>○ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）の資格を有している社員が、親会社従業員に対し、障害者雇用への理解促進を目的として、法律面や障害特性等について研修を実施した。</li></ul>                 |

### 仕事づくり

|         |                                                                                                                                                                                 |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事業創出    | 過去2年間のいずれの年も経常利益が黒字となっている。                                                                                                                                                      |
| 職務選定・創出 | <ul style="list-style-type: none"><li>○親会社と障害者の職域拡大に向けたミーティングを定期的を実施し、ピックアップ業務の範囲を拡大したことで障害特性に配慮した職務を創出した。</li><li>○新規学校卒業者の雇い入れに際し、ジョブコーチを活用し、障害特性に配慮した職務のマッチングを行った。</li></ul> |

### 環境づくり

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 職務環境  | <ul style="list-style-type: none"><li>○障害特性に配慮し、周囲の視線を遮るためのパーテーションを設置しているほか、作業効率を向上させるための治具の作成等を行っている。</li><li>○障害特性に配慮して、作業マニュアルを見て理解できるようにカスタマイズし、作業手順の簡素化を行っている。</li><li>○定着支援の面談時に健康管理を目的とした面談を実施しているほか、必要に応じ医療機関へ通院同行を行っている。</li></ul>                                                                                                                                                                             |
| 募集・採用 | <ul style="list-style-type: none"><li>○特別支援学校より生徒の職場実習を毎年受け入れている。<br/>また、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所とも連携を行い、体験・実習の受け入れを行った。（令和5年度：57名受け入れ）</li><li>○障害者雇用に関する先進的な他企業における障害者雇用への取組等の把握を目的として、見学・ヒアリングを実施した。<br/>（令和5年7月～令和6年3月：2社）</li><li>○自社の障害者雇用の取組について、他企業からの見学を受け入れた。<br/>（令和6年4月～令和6年5月：3社）</li><li>○親会社の新卒入社社員を対象に毎年4月に研修を実施している。<br/>研修の内容は障害者の雇用状況や業務実績、実際に働く障がい者スタッフの声を直接届けることで、障がい者雇用への理解を促すものとなっている。</li></ul> |



## 障害者雇用への取組の成果（認定に当たったの評価ポイント）

### 環境づくり

|              |                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 働き方          | <ul style="list-style-type: none"><li>○フレックスタイム制度を就業規則に規定し整備している。</li><li>○障がい特性に配慮し短時間勤務を活用した実績がある。</li><li>○障がい特性に配慮し傷病休暇を取得した実績がある。</li><li>○障がい特性に配慮し通院時に活用できる通院特別休暇を就業規則に規定し整備しており、取得した実績がある。</li></ul> |
| キャリア形成       | 障がい者スタッフ全員へ年2回適用される昇給・昇格に関する人事・給与制度の評価基準を明示し、課題の確認、目標設定、評価結果を確認する面談を期首・中間・期末の3回実施している。                                                                                                                       |
| その他の<br>環境管理 | <ul style="list-style-type: none"><li>○毎日の業務管理及び体調管理のため日報を作成・報告させ管理を行っている。</li><li>○日頃から支援機関と連携を図っており、障がい者の職場定着を目的とした相談支援等を定期的に受け入れている。</li></ul>                                                            |