

帝人ソレイユ株式会社



業 種： 帝人グループの事務補助業務や清掃業務の受託及び農業

会社概要： 帝人グループ各社のデータ入力やPDF化作業など、胡蝶蘭などの栽培・販売

所 在 地：

（我孫子事業所） 千葉県我孫子市布佐845-1
ヒルサイドビル丹羽103

☎ 04-7199-9591

（東京本社） 東京都千代田区霞が関3-2-1
霞が関コモンゲート西館

☎ 03-3506-4842

ホームページ： <http://teijin-soleil.co.jp>

会社のPR情報

帝人ソレイユ株式会社は、帝人グループの障がい者雇用を専門的に担う特例子会社として、障がい者がやりがいと働く楽しさを感じられる職場の創出を目的に、2019年2月に設立されました。

オフィスサポート（事務補助）、クリーンサービス（清掃・除草）、農業（胡蝶蘭、オーガニック野菜、食用バラの生産・販売）といった多様な職場・業務を展開しています。

会社からのメッセージ

帝人グループの企業理念「クオリティ・オブ・ライフ（Quality of Life）の向上」「社会とともに成長します」「社員とともに成長します」のもとに、ハンディキャップのある方々が太陽（ソレイユ）のように明るく輝ける職場づくりを目指すため、障がいの種類や程度に関わらず、各々の社員が「やりがいと働く楽しさ（Joy at work）」を実感できる職場環境を目指しています。

障がい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	82 %
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	97%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	86%

障がい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">○会議等で社長自ら障害者雇用の方針や理解促進のための提案や発信を行い、会議後には全社員に向けて会議録が共有されている。○障害者の配属する部署のリーダー等を集め、毎月1回、障害者雇用を推進する会議を開催しており、障害のある社員のうち3名が参加している。○社員がジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者）として、業務の指導のみならず、職業生活全般における相談等も定期的に行っている。
人材面	障害者の職場適応に関する専門的なノウハウを持つ人材を育成するため、各事業部マネージャ社員に対し、企業在籍型職場適応援助者養成研修を受講させている。

仕事づくり

事業創出	過去10年間に障害者雇用により新たに胡蝶蘭の生産事業を創出した。
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none">○社員が担当する職務・業務の遂行に苦慮したため、障害特性を踏まえた構造化・治具の活用等の配慮を行い、新たに職務の選定を行った。○特別支援学校や就労支援機関と連携を図り、障害特性や能力の変化を共有し、変化する適性に合わせ職務のマッチングを行っている。

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none">○障害特性に配慮し、構造化の仕組みを取り入れたり、治具を活用している。○就労支援機関や医療機関との連携を密にして、定期的に相談や健康管理を目的とした面談を実施している。
募集・採用	<ul style="list-style-type: none">○作業学習を通じて働くことについて学ぶだけではなく、自分の適性や課題を知ることが目的として、特別支援学校や就労移行支援事業所から職場実習を受け入れている。 実習期間中に得られた情報を基に、障害特性を配慮した適性な職務の抽出を行っている。 （過去4年間に85名の職場実習を受け入れ）○障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学やヒアリングを実施している。 （令和5年8月～令和7年3月 15社見学）○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ている。 （令和5年7月～令和7年3月 19社見学）○障害者雇用に関するセミナーへ講師を派遣している。 （令和5年7月～令和7年1月 12講演）

障がい者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

環境づくり

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">○業績評価シートを作成し、障害者一人一人に対して中長期・短期の目標を設定・管理を行い、半年に1回、面談等によるフィードバックを行っている。○障害のある社員全員に適用される処遇制度に関する基準が全員に明示・共有されている。
その他の 雇用管理	<ul style="list-style-type: none">○障害者一人一人に健康管理・体調把握を目的とした日報を作成させている。職場の上司やキーパーソンにも共有し、必要に応じて日常的なサポートを行っている。○公共交通機関を利用することが精神的な負担となっている者に対して、障害特性に配慮し車通勤を許可している。○就労支援機関と日頃から連携を図り、職場訪問による定期的な相談支援を受け入れている。