

愛知労働局
令和4年2月

企業と障害者がと

『もにすBOOK』

すむ！

～企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいく～



はじめに

「障害者雇用に関する優良な中小事業主認定制度」（以下、「もにす認定制度」）は、障害者雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度で令和2年4月から始まりました。

この「もにす認定制度」は、認定企業の障害者雇用を「モデル事例」として広く周知することで地域の中小企業の障害者雇用の促進を図る事を目的としています。

愛知労働局では令和3年12月で愛知県内の「もにす認定企業」が10社となったことを機に「もにすBOOK」を作成し、広く周知することとしました。

今回、「もにすBOOK」作成にあたり、社会福祉法人フラワー園を訪問して取材にご協力をいただきました。

企業担当者からは、障害者雇用に取り組むきっかけや障害者雇用をどのように受け止めて雇用を進めてきたのか、実際に雇用を進める中で見えてきた課題などのお話をお聞きすることができました。

また、働いている障害をお持ちの職員からは、実際にお仕事をされている様子を見させていただき、お仕事をすることで心がけている事などのお話をお聞きすることができました。

この冊子が、「もにす認定制度」および「もにす認定企業」を広く知っていただく機会となるとともに障害者雇用を進めようとしてご尽力されている企業の皆様への一助となり、障害者雇用が一層に進むことになれば幸いです。

愛知労働局職業安定部職業対策課 障害者担当者一同

CONTENTS

◆ 「もにす認定企業」 紹介

社会福祉法人 フラワー園	・・・・・・・・	1
★特集 訪問視察&対談	・・・・・・・・	2
株式会社 三交イン	・・・・・・・・	6
株式会社 ニチアロイ	・・・・・・・・	7
アルプススチール 株式会社	・・・・・・・・	8
中電ウイング 株式会社	・・・・・・・・	9
株式会社 イナテックサービス	・・・・・・・・	10
株式会社 中西	・・・・・・・・	11
株式会社 エイゼン	・・・・・・・・	12
大橋運輸 株式会社	・・・・・・・・	13
株式会社 ジェイアール東海ウエル	・・・・・・・・	14

◆ 「もにす認定」 制度とは ・・・・・・・・・・・・ 15

所在地：愛知県名古屋市中川区
従業員：116.5名（うち、障害者4名）
特例子会社：非該当
会社概要：名古屋市中川区において特別養護老人ホーム、ケアハウス、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業所等の8施設を運営。

社会福祉法人 フラワー園

河津恵子 理事長より

あなたらしく わたしらしく 生きる。
私たちは「つながり」という旅の仲間です。

ひとりひとりの特性を活かし、 誰もが働きやすい職場を目指す



【取り組み】

- 障害者雇用に対し現場の担当者任せにせず、本部も一緒になって障害特性や能力に合わせた仕事の切出しとタイムスケジュールを検討し、障害者の方を雇用。採用当初は、就労移行支援事業所の1か月に及ぶ定着支援を受け、障害特性を企業も学びながら定着を進めたことで、現場職員の理解を得ることもできています。
- 知的障害のある方については指導担当者を決め作業手順書を作成し、清掃作業（施設外・施設内）等、作業が終了するごとに報告を受け、作業状況の把握や本人の見守りを大切にしています。（作業の丁寧さで他の職員の評価も上がり、今では欠かせない仲間の一人となっています。）
- 精神障害のある方を介護職員として令和2年5月より短時間勤務で雇用。現場責任者には業務上の支援と面談を頻繁に行うよう指示、同僚の職員方には見守りをお願いし、本部でも状況把握を行いながら、包括的な職場定着に努めています。本人から勤務時間の延長の申し出を受け、希望に添えるよう調整。現在も無理をさせないよう見守りながら、少しずつ伸ばしています。
- 高齢者雇用にも積極的で、第2の定年を85歳にするなど就業規則を見直し、現在82歳の方も活躍しています。
- 障害の有無に関わらず、苦手なことは他の職員が補い、出来ることや得意なことといった、ひとりひとりの長所を活かせるように工夫し、すべての職員が働きやすい職場を目指すため努力している企業です。





社会福祉法人フラワー園
山田直子 事務長

愛知労働局
伊藤正史 局長

【特集】社会福祉法人フラワー園 視察&対談

愛知労働局伊藤正史局長が、社会福祉法人フラワー園を訪問視察し、山田直子事務長と障害者雇用について対談しました。

また、知的障害者職員2名の清掃作業を視察し対談しました。

その時の内容をご紹介します。

伊藤局長と山田事務長の対談

(伊藤局長)

フラワー園様の障害者雇用の取り組みについては、法人として障害者雇用促進に取り組むプランが示され、山田様は最初から中心的な役割を担っていらっしゃるというように聞いています。

(伊藤局長)

障害者雇用促進に取り組むきっかけと法人の障害者雇用プランにどんな思いを持ちましたか？

(山田事務長)

最初は法定雇用率を満たすために障害者を雇用しなければいけない。これは大変な事だと思いました。

少し話が変わりますが、当時（今から8年くらい前）、私どもの法人では多くの高齢の方が働いており各施設に配属されていました。

高齢の方が配属されている現場からは、「繰り返し聞かれることが多い」「ペースが合わない」というような声がありました。

一般的に考えて高齢の方が一緒に働く場

合、ある程度の配慮が必要だと考えていたため、私は疑問に感じていました。

私たちは高齢者施設運営をさせていただき、高齢者の介護の仕事をしています。高齢者の事を誰よりも理解しているはずなのに、なぜそういうことが言えるのか？

高齢の方でも現場は気持ちよく受け入れてくれるはずだと思っていました。

(伊藤局長)

そのようなイメージですね。

(山田事務長)

普通はそうですね。ところが、一緒に働く職員として考えるとガラッと受け止め方が変わって、マンパワー（一人分の労働力）になってしまうのです。

(伊藤局長)

見方が変わってしまうのです。

(山田事務長)

そうなんです。

「繰り返し聞かれる」と言っても、あなたも最初の時は不安で、今のように何でも出来る状態ではなかったのではという経験を忘れてしまったかのようでした。

「自分よりも出来ない人」や「ちょっと違う人」を敬遠する雰囲気大きな問題であると感じ、とても不安になると同時に、このままではいけない。なんとか払拭しなければいけないと考えました。

その頃は、職場の人間関係も良好な方ではなく、離職率もやっぱり高かった。そこも改善が必要であり、障害者・高齢者だけの対応を考えるのはいけない。多分それは絵に描いた餅みたいなことになってしま

法人全体の人間力のアップを目指そうと。

簡単に言えば、根本的に職員みんなが気持ち良く仕事出来る職場が作れるかということを考え始めたのが根底にあり、障害者雇用推進にもつながっているのではないのでしょうか。

(伊藤局長)

障害者雇用促進というプランを踏まえ、山田事務長としては、障害者雇用促進だけではなく、スタッフの中で多様性を共に受け止める環境作り（誰もが働きやすい環境作り）が大切というように受け止められたということですね。

(山田事務長)

はい。介護職は「私の想い」が正論でいきがちな仕事でもあるんですね。そうした想いも含め、異なる視点も融合させてより良いものが出来るというのが介護職の本来の仕事であると思います。そこを考えていけるような仕組み作りをしなければならなかったのが多分きっかけですかね。

(伊藤局長)

なるほど。それぞれの専門（介護）職の方や様々な思いを持った方が、相互に尊重し合えるような環境づくりを進めていく中で、障害者雇用にも当てはまった訳ですね。

(伊藤局長)

障害者の受け入れにあたって、関係機関（専門機関）のサポートを受けながら手探りで進めてこられたと思いますが、例えばどのようなサポートを受けながら進めたのですか？

(山田事務長)

精神障害の方については、八ローワークからの紹介で数名の方を介護職で雇用しています。

当事者それぞれの体調を考慮することや、本人の働く希望(時間)などをしっかり聞き取って働いていただいています。

知的障害の方については、私たちは一緒に働いた経験が無く、どのような仕事かどれくらい出来て、どんなことが苦手なのか、全くわかりませんでした。

八ローワークの方に相談し、職場実習と障害者トライアル雇用制度を活用して雇用に至りました。

職場実習の時(7日間)は、就労移行支援事業所の方から知的障害の方の特徴を丁寧に教えていただき、マンツーマンで指導をいただきました。

仕事を精査し、これができる、これは難しいなという判断をして仕分けをしていただけなんです。ご本人と面談して、出来るか出来ないかということも確認してくれます。やはり初対面の方ですとご本人も私たちも緊張しますから、その聞き取り役を就労移行支援事業所の方が担って下さいました。

採用後も短い間隔でご訪問いただき、本人にはもちろん私たち雇用側の聞き取りも数年続けて下さいました。

(伊藤局長)

数年も?



(山田事務長)

そうです。そういった支援を丁寧に提供いただけることは何よりも心強く、互いの信頼関係構築の基礎となりました。時間経過に合わせて訪問される間隔を徐々に長くされていったことも、私たちと本人たちの関係性が出来上がってきたのだと、安心していただけたのかと思っています。

(伊藤局長)

そうですか。一番大事な、コミュニケーションの部分を外部の専門機関にサポートしていただき、それが山田事務長を含めたフラワー園の中で徐々に内生化して定着してきたということですね。

(山田事務長)

そうです。現在は、ご家族にも連絡させていただくことも出来るまでになっています。彼らを雇用して八年が経過しますので、将来を考える時期が来ていると感じています。ご家族のご意向を伺うこともとても重要だと認識しています。

(伊藤局長)

仕事の仕分けや働く環境の整備などについて、特に工夫されている点などはありますか?

(山田事務長)

障害者に対してというよりも、職員のマインドを主体的な方向へ導くような評価制

度がありまして、その中で多用した言葉が「共感と承認」というものです。その他には「個々の違いを認める」や、たぶん皆さんが当たり前だよねって思われるかもしれない「悪口を言わない」などもあります。

(伊藤局長)

わかりやすい具体的な言葉ですね。

(山田事務長)

そうです。わかりやすい具体的な言葉を多用しました。一般職員の評価をする際にも評価割合を厚くしました。

私のような役職者は、出来て当たり前であって、それに加えて結果を求められます。

契約職員などの非正規職員や等級が若い正規職員に対しても、そこだけを丁寧に取組んだ場合に評価が厚く(九割位がその評価)というよう工夫しました。

お恥ずかしい話ですが、皆さん最初は苦手でした。例えば「挨拶をする」という行為ですが、頭では挨拶した方が良いことは理解していますよね。けれどもなかなか実行に移せない。当たり前だからこそ、どうしても必要なのを私も含めて考える習慣が無かったのです。

ですからまず、評価制度の中に組み入れて、目的や意味を明確化し、納得していく様に工夫を重ねました。時間に追われてしまう現場職員にこそ、この「間」を作り、心に余裕を持っていただきたかったのです。

本当に恥ずかしい話なんですけど・・・

(伊藤局長)

そういうところから始められたのですね。

(山田事務長)

そうですね。そうした事を始めて、少しずつ皆さんがゆとりを持てるようになりました。

人に目を向けた仕事であるところが、なぜか同僚になると困惑してしまう。

最終的に、ご利用者に対してもそうなってしまったら、あってはならないことです。そこはしっかりと考えて工夫しました。

(伊藤局長)

なるほど。障害をお持ちの方、それ以外の方の共通の能力評価のコンセプトのもとで客観的に評価し、それをフィードバックするようなそういう仕組みを通じて、徐々に意識が根付いてきて認め合うということですね。

(山田事務長)

自分自身が出来ていると「なんで私が出るのにあなたは出来ないの?」とか「私が出るのだからあなたが出来るの当然でしょう。」という場面を以外と目にしますよね。そうしたこと事態が間違っているように、私は思います。

自分は出来ているかもしれないけど、たまたまかもしれないので、それが当たり前にならないで欲しいということを何回も言い続ける。

(伊藤局長)

「繰り返し、繰り返し」ですね。

(山田事務長)

そうですね。私は昔から自分に「●●あるべきだ」というような決めつけた言葉を多用してはいけない。決めつけないように気をつけなければいけないと自分自身にも言い聞かせてきました。

(伊藤局長)

徐々に自然に意識とか行動の中で、自分を基準(出来て当たり前)と似た考えが現れてしまうものですね。



(伊藤局長)

障害者雇用を進めていく上で、対人のサービスの性格を持ったお仕事の場合は、お客様側の理解を得る必要があるので障害者雇用のハードルとなってしまっているということを聞くのですがいかがですか?

(山田事務長)

そうですね、ご利用者には聞いてみたことがないので、どのように思ってみるのでしょうか?でも、ご利用者の皆様は人生経験も豊富で、何でも理解されているのかもしれないですね。

私たちが気がついていないところも「あの子さ、さっきちょっとあれだったよ」とか、ちらっと教えて下さいませ。

私たち以上に、もしかしたら気をつけて下さっていることが多いのかもしれないですね。

本人もご利用者に迷惑がかけられないように、例えば床掃除では濡れたままにしないようにしているのでとても手早く拭き作業を行って来ています。

お互いに言葉では言っていないと思うんですけど、分かり合えているというか、そういう関係はとても大切ですね。本能的なものと言ったら変なんですけど。私たち健常者はすぐに思ったことを言葉にしてしまいます。

(伊藤局長)

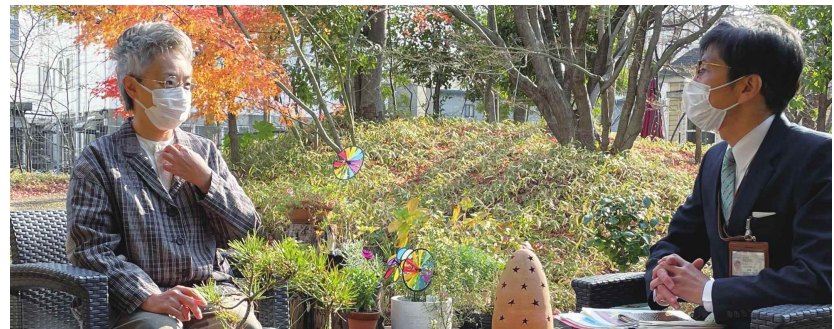
そうですね。言葉にしますよね。

(山田事務長)

そうそう。そっちの方が楽ですからね。けれどそうじゃない部分ですごく優しく温かく繋がりあっているのかなっていうのを感じると、ちょっと羨ましいと思います。

(伊藤局長)

なるほど、介護福祉の世界の特性というのもあると思うのですが、障害者雇用の大変ヒントになるお話だと思いました。



(伊藤局長)

これからのことを考えた場合、課題として考えていらっしゃる部分があればお話を聞かせていただければよろしいですか？

(山田事務長)

今回「もにす認定」をいただいたことは、本当にありがたいことです。責任感が増したのと同時に、これから先のことなどをより深く考えるようになりました。

(伊藤局長)

まず認定あって、そこからみたいなの。

(山田事務長)

そうですね。認定をいただいたので、より専門的な観点からこれからのことを考えなければいけないと思っています。

精神障害の方については、介護の仕事に就いていただいているので、ご本人の障害特性の理解と体調管理を含めた面談の方法を私たちが勉強して工夫すればと考えています。

一般介護職の評価方法を活用した評価が出来ると思っていますから「未来予想」が大体出ています。

知的障害の方については、評価の部分がまだ定まっていません。彼らは元気で若いと思っていましたが、すでに八年余りを共に過ごしています。現在はまだご家族もいらいら安心でしょうが、近い将来の経済的自立を考えますと、法人がそれらの支援をするための制度化が必要となります。

介護の業界では「自立支援」がキーワードです。労働局さんからは「共生社会」という言葉を何回かお聞きしました。

当法人理念は「生きるを共につなぐ」です。共に生きていくため(自立した生活を送るため)の基盤を私たちが方で整えさせていただくことが出来ないかを考えています。

有期契約から無期契約や正規雇用へ向かっていくような仕組みが必要です。

それには一般職員の理解であるとか、給与と連動した制度や評価の仕組みを考える必要があると思っています。実はこの1年間この課題についてずっと検討していますが、なかなかピンとするものがなくて……。



ご本人たちが「ここで一緒にやっている」と思っていたら、ご家族が安心して職場に送り出せるような仕組みが作れればと思っています。

別の課題として、実は面談を丁寧に行っているつもりでしたが、大切な部分をあまり聞けてなかったことに気づかされました。

当事者に休日ほどのように過ごしているのですか？と聞いたところ、「僕がいない時は誰がフラワー園の清掃をしているのだ

ろうか？と考えたり……。」との返答がありました。私は、テレビを見たり、遊びに行ったりというような返答があると思っていたので、とても驚いたのと同時に、そこまで考えてくれたんだと感心しました。

彼らは「私はこう考えています。」って、私みたいに図々しく言えないんですよ。その声を聞いたらフィードバック出来る仕組みを考えた方がいいなと私は思っています。

(伊藤局長)

先ほどご紹介いただいた労働評価の仕組みに、コミュニケーションとフィードバックのツールが機能出来るようになると更に良くなりますね。

障害者雇用について考える場合、まず就職・定着、それから今後の継続雇用ということでお話しいただきましたけれども、それぞれがお持ちの思いや能力を最大限発揮できる、キャリアアップというように言ってもいいのかもしれませんが、そういう道筋をつけていただきたいなと思いますね。

(山田事務長)

そうですね。どの人もあまり分け隔てないと言ったらちょっと語弊があるかもしれませんが、障害者だから高齢者だからじゃなく、ひとりの人として見てその特性の違いをわかりあうだけのこと。綺麗事かもしれないんですけど、けれどもそっちの方が、実は気持ちが楽になって。

カテゴリーで分けちゃうと、逆に色眼鏡(最初の先入観)で見えてしまうところがあるので、そうではなく「この人はこういうふうなんだ」「ここは難しいんだね」とか、そういう見方をみんなが出来れば、そんなにギクシャクした関係性にならないと思っています。

今後、私も含めた幹部がそうしたイメージでいてくれると職員全体に伝わっていくと思っています。

(伊藤局長)

職場全体の価値観として共有できると良いですね。

(山田事務長)

はい。本当に世界もそうなるとういのがいいな。

(伊藤局長)

同感です。

(山田事務長)

すごく偉そうですけど、そこがあれば、あんまり争いは起きないのかなか思ったりするんです。これはもう将来の若者たちに託したいなと思っています。

(伊藤局長)

最後まで1点だけ。「もにす認定企業」として地域や同業・他地域の事業者の皆さんからも注目される、我々自身も「もにす認定企業」をロールモデルとして活動していきたいと思っているのですが、これから障害者雇用に具体的に取組もうとされている他の企業の皆さんに何かアドバイスやメッセージをお願いします。

(山田事務長)

あんまり大それたことはありません。当法人の風土が一番合っている方法、これが一番合っているのかなか思っていました。

とても大変かもしれないですが、従業員の方が大勢いらっしゃると思いますが、ひとり一人を見られる仕組みを作る。

単純なことだと思ってしまうんですけど、どんな気持ちでいるだろうか、顔色はどうだろうか、そういうことでも全然構わないと思います。

1日1回は声をかけてその返答の仕方がいつもと違うとか、そういうことを常々やる雰囲気組織になれば障害者の方も入って来やすいと思うんです。

(伊藤局長)

なるほど。障害者雇用っていうよりは、そういう認め合う事が出来るような職場環境とコミュニケーションが大事であると。

(山田事務長)

そうですね。自己開示ができるような雰囲気作り、私はこれが苦手なだけでこっちは出来るからこれをやる時は手伝ってほしい。でもこれをする時は手伝うよとかそういうことを言い合える雰囲気が重要だと思っています。

あの子ちょっと苦手そうにしているから手伝わなきゃとかも大切ですが、そうではなくて自分が苦手だから手伝って欲しいとぶんに言える雰囲気や関係性があればたぶん丸くいくかなって。

「なんでこんなことできんの」って笑いながら「ちょっと貸してごらん？」とかって言えるような関係性のある職場だったら、たぶん大丈夫なのではないかと。

(伊藤局長)

先程までお話が出ている「認め合う承認」っていうのは、人格的な観点それはもう当然なんですけれども、出来ること、仕事に係る能力的な側面を含めてってことなんです。



(山田事務長)

そうですね。そうだと思います。

それぞれ理解の差と言いますか、理解力の違いもありますし、進め方の速さの違いもあるでしょうし、それを理解してあげる。遅いには理由があるかもしれない。

先程見ていただいた庭の清掃でも、彼らはとても丁寧に仕事をします。きれいな落ち葉を一枚ずつ拾っている場合もあります。ご利用者がきれいな落ち葉を見て喜ぶかもと思う時があるのでしょうか。

私たちは早く片付けよう、何も考えずにやってしまう。場面によっては、きちんと出来ることを理解していれば、ある程度コントロールしたりすることも出来るでしょうし、そういうところを分かり合っているのがいいかなと思います。皆さんには、漠然としていて分かりづらいかもかもしれませんけど。

(伊藤局長)

とても具体的に分かりやすいお話だと思いました。

今日は、ありがとうございました。



伊藤局長と知的障害者職員の対談

(伊藤局長)

お掃除本当にお疲れ様です。たくさんの落ち葉、目につかないところも含めてきれいに掃除されているなど感心して拝見させていただきました。今日のお掃除は特に大変な所はありましたか？

(職員さん)

落ち葉やゴミを集める時、石とか砂と一緒に掃いてしまうので、石とか砂を分けながら元の場所に戻すのですが、紙が混ざったりするので大変です。

(伊藤局長)

確かに、紙が少しだけ混ざっていましたね。そういうのを丁寧に分けるのですね。

(職員さん)

雑草とかもあって、それを抜くのが大変です。

(伊藤局長)

雪の時などは滑ったりするので、怪我をしないように気をつけながら作業しないといけないですね。掃除のお仕事をする時、楽しいと感じる時はありますか？

(職員さん)

利用者さんが庭を歩いて「きれいだね」と思ってくれる事が嬉しいです。

(伊藤局長)

お掃除が行き届くと、利用者の方も庭を歩いてやっぱり「きれいだね」という気持ちになりますよね。私も、今日掃除をされている皆さんの姿を見てあらためて感じました。今日は天気が良いけど、もっと寒い時などは大変ですね。今日はジャンパーを着て、この装いで寒くはなかった？

(職員さん)

はい、大丈夫です。

(伊藤局長)

もっと寒い時などは、どうされているのですか？

(職員さん)

ジャケットを着て掃除をしています。

(伊藤局長)

これからもう少し寒くなると思うので、風邪をひかないように気をつけたいといけませんよ。

(職員さん)

ありがとうございます。

(伊藤局長)

今(12月)が一番落ち葉の多い時期なのかな。季節によっても掃除の中身が変わると思いますが、大変さかわかりますか？

(職員さん)

そうですね。夏とか春は雑草が多いですし、秋と冬になると落ち葉や小枝が増えますね。時期的に変わらない時は変わらないのですがどちらも大変です。

(伊藤局長)

そうですね。それぞれの大変さがあるよね。丁寧に落ち葉とそれ以外のものを分けて、利用者の皆さんがお庭を見て気持ちよく過ごせる環境を整えることを大切にされているということをお私自身とっても強く感じて感心しました。

これからもお掃除も含めて大変なこともたくさんあると思いますけれども、応援させていただきますので頑張ってくださいね。

(職員さん)

ありがとうございます。



◆視察を終えて

中小企業における障害者雇用促進の取り組みの前進を図るため、そういう観点での視察(対談)ですけれども、お話を聞いて思ったことは、まず障害者雇用の具体的な取り組みに先立って、繰り返し「認め合う承認」というお話をいただきました、ダイバーシティとかインクルージョンとか、それぞれの人を認め合う基本的な姿勢・考え方が障害者雇用を具体的に進めていく大前提としてとても重要だと思いました。

それから、お一人お一人考え方や出来ること、苦手なことが違って、そういったことでも勤務形態について多様なメニューがあったり、あるいは健康状態・職業能力の習得状況によって変わっていくことがある。そういった意味では、障害をお持ちの方やそれ以外の方も含め、健康状態を含めたそれぞれの状態に応じた多様な働き方を準備するということが障害者雇用を具体的に進めていく、要は継続雇用ということをお話をいただいたように、定着・キャリアアップに繋げていく上でかなり基本的な事項だなと感じました。

取り組みにあたっては、障害者雇用の経験をお持ちでない企業スタッフにとっては手探りの部分が多いと思いますので、ハローワークも含めた支援機関・専門機関のサポートを得ながら徐々に内生化していき、自社スタッフが障害をお持ちの方としっかりとコミュニケーションを行うこと、将来的な自立を目指した職場環境改善など、ステップバイステップで結びつけることが大事ということを再確認させていただきました。

大変有意義な時間でした。

ありがとうございました。

愛知労働局長 伊藤 正史

所在地：愛知県名古屋市中村区名駅3丁目21-7
名古屋三交ビル6階
従業員：162名（うち、障害者3名）
特例子会社：非該当
会社概要：三重交通グループの傘下であり、
「三交イン」のブランド名で愛知県及び三重県、
東京都、静岡県、京都府、大阪府において、
全15店舗のビジネスホテルを運営

株式会社 三交イン

村田社長より

障害者雇用を通じて
多様性の大切さを学ぶことができました。

働いている障害当事者の方より

休まず出勤し、分からないことは
すぐ尋ねるよう心掛けています。

どうすれば出来るかを 一緒に考える



【取り組み】

- 障害のある社員の受入れに際し、ホテルサービス業としての不安がある中で、役員・人事担当者・現場担当者が話し合い、課題と向き合い、就労移行支援機関のアドバイスを受けながら努力された結果、認定を受けられた企業です。入社後もコミュニケーションを取りながら障害のある社員を他社員と同様に大切にしている企業です。
- 社内では障害者の受入れに際し、ホテル利用者へのサービス提供上で不安の声もあったため社内に障害者サポートチームを結成。取締役総務人事部長、総務人事部課長、勤務先店舗支配人を中心とし、支援担当責任者を採用前の職場実習受入時からの経過を知る総務部人事部課長を専任。配属先を総務人事部付けとし、本人が相談しやすい体制を整備。業務遂行上の課題や問題点などをチーム内で共有し、業務改善方法や適職作業の選定などの社内支援が可能な体制を整備。また、移行支援事業所、総務人事部課長、本人の3者で定期的な面談を行い、障害者雇用推進の支援や、情報共有を行っています。
- 知的障害のある社員の主な業務は、清掃作業や、備品の補充作業に従事。中でもまくらカバー交換作業では丁寧な作業を行うことで、仕上がりの綺麗さから、社内での雇用理解につながり、今ではなくてはならない貴重な戦力として日々活躍しています。

愛知労働局作成動画



所在地：愛知県安城市東端町青ノ山170番地 1
従業員：92名（うち、障害者2名）
特例子会社：非該当
会社概要：安城本社・工場、岐阜工場、関東営業所、
関西営業所にて切削工具、紛体成形用
金型、自動車部品等の製造販売
ニチアロイのブランドで展開

株式会社 ニチアロイ

寺園社長より

障がい者の方の働きやすい環境、能力を發揮して
働くことのできる環境づくりをめざします。

ひとりひとりの 得意を伸ばす



【取り組み】

- ハローワークとも連携し、就労移行支援事業所のサポートを受け職場見学・職場実習を経て、トライアル雇用制度を活用して採用。トライアル期間中は、業務に関する指導はもとより、本人と頻りに面談・アドバイス等を行い、円滑に意思疎通も、はかれるようになりました。結果トライアル終了後は、障害を理由に給与・昇格等处遇面に差をつけることなく正社員として採用。
- 本人が安心して長く働きたいと思える環境を作るためには、企業側が障害特性を理解することは不可欠であると考え、人事担当者や現場責任者が、障害者雇用先進的な企業や特例子会社、就労支援事業所を見学したり助言を受けたりし、大いに学び、社内での理解も進められた。
- 障害の特性から課題はあったものの、本人と「連絡ノート」を作成し互いの意思の疎通を図り、日常の変化にも気付けるよう見守りを常に行い、適切な支援や連携は大切なことと感じ就労移行支援事業所には定期的な面談に入ってもらいながら、本人と企業がお互いに向き合い、その都度解消に努めている企業です。



所在地：愛知県名古屋市中川区月島町14番14号
従業員：174名（うち、障害者14名）
特例子会社：非該当
会社概要：オフィスをはじめ幅広い分野において
オフィス施設用家具を金型から、コイル材の
裁断、溶接、塗装、組み立て、梱包までほぼ
自社工場で一貫して生産

アルプス スチール 株式会社

長谷川社長より

当社は男性も女性も、若手もベテランも、
健常者も障がい者も一緒に働いている会社です

多様な人材を活かし、 その能力が最大限発揮 できる機会を提供する



【取り組み】

- 従業員174名のうち、障害のある社員は14名（身体障害者3名、知的障害者9名、精神障害者2名）を雇用している。
- ロッカー製造工場ではプレス加工や、塗装、溶接、部品の組付、梱包などを担当している。
- 迎える側の準備が大切と考え、配属先には後輩の面倒見の良い社員がいる部署や、先輩社員には「後輩が入ってくるので色々教えてやってほしい」などお願いし、できる限り一人にしないように安心して働き始められるよう配慮している。
- 社長自ら現場を回り呼びかけなどを行い、日ごろからコミュニケーションに努めている。また一緒に働く社員にも共に働く上で必要な配慮を学んでもらうため、ハローワークで行う「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講するなど理解促進を深めている。
- 定期的に面談を行い、体調や配属希望などを聞きながら出来る範囲で本人の希望に添えるよう調整を行い、モチベーションの向上や長期定着に努めている。現に前処理担当の知的障害のある社員から塗装作業をやってみたいとの強い希望があり、技術的な不安はあったが指導員を付け配属。現場では「仕事が楽しい」との声を聞くことが出来た。



所在地：愛知県名古屋市南区立脇町1-13-1
従業員：207名（うち、障害者113名）
特例子会社：該当
会社概要：障害者雇用促進を目的に、中部電力の
全額出資を受けて設立。印刷・デザイン、
ノベルティ商品等の販売、花の栽培、
清掃業務などを事業とする

中電ウイング 株式会社

秋葉専務取締役より

「力あわせ心あわせ」で
夢に向かって挑戦しています。

「日本一働きたい会社」 を目指す



【取り組み】

- 多様化する障がいの特性に対応するため事業内容も印刷・デザイン、ノベルティグッズの販売、花の栽培と多岐にわたるが、現在も職域開拓には積極的に取組んでおり、総務部門、現場責任者や、障がい当事者も含めた構成員による事業拡大を進めている。
- 障がい者の活躍推進のため障がい当事者の参画も積極的に行い、業務上で直接障がい者に関わる約50名の支援担当者以外の従業員も支援に携わり、全社を挙げて支援を行う体制を作っている。また支援担当者の約80%が障がい者職業生活相談員講習を受講しており、ジョブコーチ資格においても約40%が取得と、支援者教育も積極的に行われている。今後も全支援者が資格の取得を目指している。
- 県内外の特別支援学校からの職場体験実習の受入れを積極的に行っている。また障がい者雇用において他の模範となるような、雇用や定着支援を行っており、企業や障がい者支援機関、特別支援学校、一般の方から2003年4月の事業開始以来、延べ3万人を超える見学者を受け入れている。



所在地：愛知県西尾市鳥羽町大入20番地1
従業員：26名（うち、障がい者10名）
特例子会社：該当
会社概要：自動車用トランスミッション部品製造業の株式会社イナテックの特例子会社として2016年認証。2017年にはイナテック鳥取と関連会社特例の認定を取得。主な業務として、資源物の分別作業、緑化・樹木の剪定、建屋管理、清掃・廃棄物処理、社内食堂管理業務、各種修繕作業、ドローン事業、RPA業務など。

株式会社 イナテック サービス

稲垣社長より

「小さく生んで大きく育てる」を合言葉に地域へ貢献して参ります。

働いている高瀬さんより

何事にも挑戦していきます。

社員みんなでチャレンジ し続け、自立を目指す



【取り組み】

- 利他の心で支援をし、障がいのある社員の自立を目指しています。
働くことを通して、障がいのある社員の社会的自立・経済的自立を目指しています。
長く働き続けていただきたい為、障がいのある方も正社員で雇用、賞与（今年度4.5か月）退職金、確定拠出年金、資格取得の支援など一般社員と同様の処遇です。
- I 進行性の難病がある社員で、身体状態が悪化し立ち仕事が難しくなった方へ医療、難病相談室、ご家族へ連携を実施。ご本人と相談のもと新たに業務切り出しをし、座り仕事へ配置転換を行いました。
- II 精神障がいのある社員で、就労後のフルタイム勤務に不安を抱えておられたため、ご本人希望の短時間から勤務をスタート。3か月後、フルタイム勤務へ移行しました。
- III 知的障がいのある社員で、将来一人暮らしをしたいと希望の方に対し、相談支援事業所、就活センター、心理士と連携を実施しました。地域の方のお力添えをいただきながら、ご本人の希望される自立を応援、支援しています。
- 弊社は新しい事業へ積極的にチャレンジする特例子会社です。
特例子会社は本社からの業務を貰い受ける形が主流ですが、弊社は本社から貰い受ける業務以外にドローン事業部、パソコンの定型業務をプログラミングするRPA業務など別事業をはじめました。RPA業務では、障害のある社員も活躍しています。



所在地：愛知県豊明市栄町高根103番地
従業員：67名（うち、障害者32名）
特例子会社：非該当
会社概要：自治体から排出されるびん・缶・ペットボトル・容器包装プラスチック・古紙などの資源ごみの回収と資源化のための処理を行っています。他に、産業廃棄物の収集・運搬、処分。最近は、汚部屋やごみ屋敷等の片付け、生前・遺品整理、不用品の片付けも。

株式会社 中西

笠原社長より

辛抱強く付き合えば必ず秘めた力が湧き出てくる

資源リサイクルに 障がい者雇用を



【取り組み】

- 総従業員数67名の内、知的障がい30名、発達障がい2名が回収の助手や各資源ごとの分別ラインで働いています。毎朝、遅れることなく元気に作業しています。
- 約半数の社員が障がいを抱えているので、健常社員の採用時には、障がいを持つ社員と共に働くことができるかの意思確認をしています。健常社員は、通勤時の送迎支援に始まり、回収時の注意配慮、ライン業務の指導や見守りなど直接・間接的に支援します。
- 障がいを持つ社員への支援をすることにより、改めて作業、環境を考える機会が増えます。これは、仕事・支援に対する意識の変化にも繋がっています。障がいを持つ社員、健常社員、共に育つ職場を目指しています。
- 障がい者指導支援WGが中心となり、障がいを持つ社員への安全教育や能力開発の計画、レクリエーションなどの企画を行っています。また、障がいを持つ社員の特性や、近況、対応の仕方などの情報の共有を図ることで、誰でも対応できる体制を目指しています。
- 障がいを持つ社員のモチベーションの維持のために、春に遊園地やボーリング、カラオケ&食事会などのイベントや冬のクリスマス会など工夫を凝らして実施しています。
- 毎年の保護者懇談会では、家庭や職場での出来事などの情報交換を行い、家庭と会社の密な関係作りを行うとともに、親亡き後の問題を考える場となっています。
(現在、新型コロナウイルスまん延防止のため、実施できないのが残念です。)
- 社長は愛知県中小企業同友会の障がい者自立応援委員会の委員として、障がい者雇用の促進のため、企業と障がい者の個別マッチングにも積極的に取り組んでいます。



所在地：愛知県知多郡武豊町字向陽3丁目1番地
従業員：85名（うち、障害者2名）
特例子会社：非該当
会社概要：
昭和32年創業。
武豊町を拠点に、主に知多半島、愛知県内において廃棄物の収集運搬業、処理業を営んでいます。
廃棄物のリサイクルや農業、不動産事業も手掛けています。

株式会社 エイゼン

永田社長より・・・

障がいを持つ2名の社員が明るく元気に頑張っています。
定年まで勤めていただきたいと思います。

一緒に働いている上司の方より

障がいを持った人たちが明るく暮らせる社会を願っています。

まじめな社員ばかりの、 かなりまじめな会社です



【取り組み】

- 業務マニュアルは写真や図解を多用し、文字も大きく、要点を絞った分かりやすいものを使用しております。
- 今後スマホ等で簡単に見ることが出来る動画、写真付きマニュアルも導入予定で、現在作成取組中。
初めて作業従事する社員でも理解しやすい業務マニュアルとなる予定。
- 毎日の日報を通じて上司が業務の様子を把握。
状況に応じてサポートし、安心して働ける体制が出来ています。
- 弊社には障害を持つ方が2名勤務しております。
（半田工場勤務、リサイクル選別作業に従事）
2名には、上司、同僚がOJTを通じて日々指導・育成を行っております。
毎日意欲的に仕事に取り組んでおり、在籍年数も10年を超えました。
現在では、なくてはならない貴重な戦力になっています。
今後も二人の成長支援に会社全体で取り組んでいく所存です。



所在地：愛知県瀬戸市西松山町2-260

従業員：91名（うち、障害者4名）

特例子会社：非該当

会社概要：1954年3月設立

【法人輸送部門】一般貨物物流サービス

【個人サービス部門】生前整理・遺品整理、引越、
リユース・海外輸出、レンタルコンテナ、
デジタル生前整理

大橋運輸 株式会社

鍋嶋社長より

時代と共に付加価値は変わりますが、いつの時代も付加価値は人が提供します。

その付加価値を提供できる人財を蓄えるように、
これからも多様な人が働きやすい職場を目指します。

そして、“仕事を楽しく”だけでなく、
“仕事と人生を楽しめる”職場を意識していきます。

すべての人が活躍できる 職場を目指します



【取り組み】

- ダイバーシティポリシー『大橋運輸は、多種多様（高齢者・障がい者・女性・外国籍従業員・LGBTQ）な人材がその属性に関わらず互いに尊重し合い、持てる能力を最大に発揮し、お客様や地域に貢献できる職場環境作りに取り組みます。』を掲げすべての人が個々の能力を発揮し、いきいきと働くことが出来る職場を目指しています。
- 障がい者雇用を『チーム採用』と呼び、障がいがある従業員が長く働き続けられる職場環境を整備すること、そして得意なことを伸ばし会社の一員として活躍できるようにサポートし、障がいがある従業員と周囲の従業員がともに成長するための体制づくりをしています。一人ひとりの特性を活かし業務に取り組むことが出来るよう多くの機会をつくりチャレンジをしています。
- 障がい者雇用は『連携』が重要だと考え、障がいがある従業員と定期的に面談を実施。また、半年ごとに家族との面談を実施しています。業務報告や勤務態度、家庭での様子や困っていることなど共有しています。さらに外部支援機関との連携により、職場定着や成長に繋がっています。
- 社内管理栄養士が産業医と連携し、定期的に健康相談や保健指導を実施。一日の生活リズムや食事内容を聞き、健康習慣等アドバイスをしています。



所在地：

愛知県名古屋市港区正徳町2丁目45番地の2

従業員：81名（うち障害者48名）

特例子会社：該当

会社概要：

障がいのある方々に、より多く働いていただくことを目指し、親会社であるJR東海が、2006年10月に設立。JR東海とJR東海グループ会社等から受注した印刷業務、封入・封緘業務、文書集配業務、オフィスサポート業務、被服管理業務及びヘルスケア業務を担っています。

株式会社 ジェイアール東海 ウェル

大橋社長より・・・

お客様に満足を 社員に幸せを

生き活きと働き、 職務を全うする!!



【取り組み】

～共働共生～

「自立を志す障がいのある人」と「障がい（個性）を思いやる人」が共に働き、共に学び、豊かな事業運営を目指し、開かれた地域社会の発展に貢献します。

●障がい者雇用と定着支援

・新型コロナウイルス感染症の影響により、会社見学や職場体験が困難となる中、特別支援学校等への働き掛けやハローワーク、就労移行支援事業所等との連携強化を進め、当社業務への適性がより高い方を採用しています。2021年7月にヘルスケア事業を立ち上げ、視覚障がいのある社員の採用を行いました。

・障害者職業生活相談員や企業在籍型職場適応援助者の資格を取得し、会社全体で定着支援を行っています。

●人材育成

・社員個々の業務遂行力の向上、チーム力の向上、指導育成力の向上の取り組みに加え、金銭管理教育等を行って障がいのある社員の自立支援に取り組んでいます。

●環境整備

・職場環境は、多目的トイレや音声認識ソフトなどを設置・活用したバリアフリーの設備や誰もが安全かつ正確に取り組めるよう工夫した作業方法、通院等を考慮した柔軟な就業規則などを整えています。



「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」（もにす認定）とは・・・

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット

- 認定マークを使用できます！
- 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！
- 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！
- 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！ など



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

「認定事業主」になるには・・・

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

障害者雇用優良中小事業主

検索



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
- ②法定雇用率を達成していること
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。か、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組(アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果(アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	良	2点	良	2点					
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点	
			優良	1点			優良	4点	
		④職務選定・創出	特に優良	2点			良	2点	
			優良	1点		⑭キャリア形成	特に優良	6点	
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	優良		4点		
			優良	1点	良		2点		
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	成果関係の合格最低点			6点 (満点24点)	
			優良	1点	情報開示(ディスクロージャー)	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
		⑦募集・採用	特に優良	2点				優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点	
			優良	1点			優良	1点	
		⑨キャリア形成	特に優良	2点		⑰質的側面	特に優良	2点	
	優良		1点	優良	1点				
	⑩その他の雇用管理	特に優良	2点	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)		
優良		1点	合計の合格最低点			20点 (満点50点)			
取組関係の合格最低点				5点(満点20点)					

ハローワークの所在地及び管轄区域等一覧表

令和4年2月1日現在

安定所名 (出張所名)	所在地	(郵便番号)	電 話	管 轄 区 域
名古屋中	名古屋市中区 錦2-14-25(ヤマイチビル)	(〒460-8640)	★ハローワーク・コールセンター 052 (855) 3740	西区 中村区 中区 中川区 北区 北名古屋市 清須市 西春日井郡
名古屋南	名古屋市熱田区 旗屋2-22-21	(〒456-8503)	★ハローワーク・コールセンター 052 (681) 1211	瑞穂区 熱田区 港区 南区 緑区 豊明市
名古屋東	名古屋市名東区 平和が丘1-2	(〒465-8609)	★ハローワーク・コールセンター 052 (774) 1115	千種区 昭和区 名東区 天白区 東区 守山区 日進市 長久手市 愛知郡
豊 橋	豊橋市大国町111 (豊橋地方合同庁舎1階)	(〒440-8507)	★ハローワーク・コールセンター 0532 (52) 7191	豊橋市 田原市
岡 崎	岡崎市羽根町字北乾地50-1 (岡崎合同庁舎1階)	(〒444-0813)	★ハローワーク・コールセンター 0564 (52) 8609	岡崎市 額田郡
一 宮	一宮市八幡4-8-7 (一宮労働総合庁舎内)	(〒491-8509)	★ハローワーク・コールセンター 0586 (45) 2048	一宮市 稲沢市(平和町を除く。)
半 田	半田市宮路町200-4 (半田地方合同庁舎1階)	(〒475-8502)	★ハローワーク・コールセンター 0569 (21) 0023	半田市 常滑市 東海市 知多市 知多郡
瀬 戸	瀬戸市東長根町86	(〒489-0871)	0561 (82) 5123	瀬戸市 尾張旭市
豊 田	豊田市常盤町3-25-7	(〒471-8609)	★ハローワーク・コールセンター 0565 (31) 1400	豊田市 みよし市
津 島	津島市寺前町2-3	(〒496-0042)	★ハローワーク・コールセンター 0567 (26) 3158	津島市 愛西市 稲沢市(平和町) 弥富市 あま市 海部郡
刈 谷	刈谷市若松町1-46-3	(〒448-8609)	★ハローワーク・コールセンター 0566 (21) 5001	刈谷市 安城市 知立市 高浜市 大府市
碧南出張所	碧南市浅間町1-41-4	(〒447-0865)	0566 (41) 0327	碧南市
西 尾	西尾市熊味町小松島41-1	(〒445-0071)	0563 (56) 3622	西尾市
犬 山	犬山市松本町2-10	(〒484-8609)	★ハローワーク・コールセンター 0568 (61) 2185	犬山市 江南市 岩倉市 丹羽郡
豊 川	豊川市千歳通1-34	(〒442-0888)	★ハローワーク・コールセンター 0533 (86) 3178	豊川市
蒲郡出張所	蒲郡市港町16-9	(〒443-0034)	0533 (67) 8609	蒲郡市
新 城	新城市西入船24-1	(〒441-1384)	0536 (22) 1160	新城市 北設楽郡
春 日 井	春日井市 南下原町2-14-6	(〒486-0841)	★ハローワーク・コールセンター 0568 (81) 5135	春日井市 小牧市

◎「★ハローワーク・コールセンター」の表示のある電話番号について

「★ハローワーク・コールセンター」の表示のある電話番号は、自動音声応答による取り次ぎサービスを行っています。

音声案内にしたがって、「部門コード」と「#」を押すことによって、担当係へお取り次ぎを行います。

なお、お問合せ先の「部門コード」がご不明な場合は、「9」と「#」を押すことによって「部門コード」の案内が流れます。

また、初めてお問合せをする方やお問合せ先がご不明な方は「1」と「#」を押していただくことにより、総合案内へお取り次ぎします。

(ダイヤル式の電話機をご使用の場合は、アナウンス終了後に総合案内へおつなぎしますのでそのままお待ちください。)

一人でも多くの障害者の「働く」夢が 叶うことを願います。

障害者雇用促進法 (基本的理念)

(第3条)

障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

(第4条)

障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(第5条)

すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

企業と障害者がと

『もにすBOOK』

すむ!

企業と障害者が
(と) もにす (すむ!) BOOK

～企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいく～



2022年2月発行
愛知労働局職業安定部職業対策課
TEL 052-219-5507