



令和2年12月24日

【照会先】

神奈川県労働局 職業安定部 職業対策課  
課長 柳田 進一  
課長補佐 服部 吉泰  
地方障害者雇用担当官 柳原 江理子  
(電話) 045(650)2801

## 「もにす認定制度」において 神奈川県初の認定事業主が誕生しました！ ～障害者雇用に取り組む優良中小事業主3社を認定～

厚生労働省では、令和2年4月より「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「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（通称 もにす認定制度）」を創設、実施しております。

このたび、神奈川県労働局（局長 園田 宝）では、以下の企業を神奈川県初の「もにす認定企業」として認定しました。今後認定企業に対する認定式を執り行います。

### < 認定事業主 >

令和2年12月24日認定

- 富士ソフト企画株式会社（富士ソフト特例子会社）

所在地：神奈川県鎌倉市岡本2丁目13-18

- 藤沢市資源循環協同組合

所在地：神奈川県藤沢市桐原町23-1

- ダンウェイ株式会社

所在地：神奈川県川崎市中原区新城1-12-15



※申請日順

もにす認定制度とは、障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、今年の4月から実施しています。

この認定制度により、認定企業が障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、地域における障害者雇用の取り組みの一層の推進が期待されます。

また、認定されると、自社の商品・サービス・広告などに「認定マーク」を表示することができ、日本政策金融公庫の低利融資対象となるほか、神奈川県労働局ホームページへの掲載など、周知広報の対象となるなどのメリットがあります。

令和3年1月15日(金)9:30から認定式を開催します!

神奈川県初の認定事業主に対して以下のとおり認定式を行います。

日時 令和3年1月15日(金) 9:30~10:30

場所 神奈川労働局 大会議室  
神奈川県横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階

内容 ・労働局長による認定通知書授与  
・写真撮影  
・労働局長と認定事業主との懇談

報道関係者の皆さまへ

当日の取材を希望される場合は、事前に表紙照会先までご連絡ください。



**認定マーク【もにす】**

共に進む(ともにすすむ)という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待し、名付けられたものです。

# 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「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！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます



### ● 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！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります  
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

### ● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります  
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます  
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

### ● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受ける  
ことができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など



## 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

### A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

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。※詳しい認定基準については裏面をご参照ください

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。

障害者雇用優良中小事業主

検索

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



## 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  
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること  
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること  
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- 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。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		質的側面	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	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	
			優良	1点	情報開示 (ディスクロージャー)	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		⑰質的側面	特に優良	2点	
		⑨キャリア形成	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)	
⑩その他の雇用管理		特に優良	2点	合計の合格最低点			20点 (満点50点)		
		優良	1点	取組関係の合格最低点			5点 (満点20点)		

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



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。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。





業種：情報サービス業

会社概要：

富士ソフト株式会社特例子会社

設立：1991年1月4日

資本金：4,000万円

(富士ソフト株式会社100%出資)

代表者：代表取締役社長 須藤 勝

社員数：263名（2020年4月1日時点）

所在地：鎌倉市岡本2-13-18

ホームページ

<http://www.fsk-inc.co.jp/>

## 会社のPR情報

富士ソフト株式会社の特例子会社として、今年で特例子会社設立20周年を迎えます。主な業務として、各種印刷物の作成、Web制作事業、スポーツイベント支援、グループ企業の各種支援事業、委託訓練や就労移行事業、しいたけ栽培を中心としたアグリビジネスなどを行っています。

従業員の86%が障害者を占めており、身体・知的だけでなく、2003年より精神障害者を雇用し、精神障害者は全体の6割を占めております。障害を持った社員が管理職やチーム長などの役職につき、様々な業務で活躍しています。

## 会社からのメッセージ

当社では障害者一人ひとりの個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、仕事を通じて社会に貢献し、生涯働ける会社を築き上げることを目標に「自立と貢献」「生涯働ける会社」を経営理念としております。

特例子会社設立20周年の節目の年を迎え、障害を持つ従業員の中には勤続20年の社員や、定年後再雇用で働き続けている社員もおります。これからも社員がやりがいをもって長く働き続けることができる職場を目指し、“もにす認定”の名に相応しい企業であり続けるよう、努力致します。

## 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	103.9%
	実雇用率 (除外率適用前)	103.9%
	障害者不足数	0人
定着状況	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	75.0%
	障害者の平均勤続年数	6年9ヶ月

### 質的側面

満足度、 ワーク・エン ゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年に1度ストレスチェックを行い、ストレス度の他に「満足度」「ワーク・エンゲージメント」の設問を設け、ワークエンゲージメント調査において、直近3年の調査結果で6割以上が肯定的な回答となっている。</li> </ul> <p>&lt;ワークエンゲージメント調査結果&gt; 肯定的な回答 (まあまあ当てはまる、とても当てはまる) 2018年度 : 70.6% 2019年度 : 71.6% 2020年度 : 74.9%</p>
--------------------------	---

## 質的側面

### キャリア形成

- 管理職の障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職に昇格・昇進した者がいる。  
＜実績＞  
2020年4月1日時点：管理職社員3名  
＜昇格・昇進実績＞  
2016年：2名 主任→課長代理へ昇格  
2020年：1名 主任→課長代理へ昇格
- 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇している。  
＜実績＞  
2015年度入社者（12名）の2016年と2019年の平均年収を比較すると1.14倍
- 非正社員から正社員への転換実績が過去3年で35人  
＜実績＞  
2020年度：12人  
2019年度：8人  
2018年度：15人
- 管理職以外の役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職以外の役職に昇格・昇進したものが在籍している。  
＜実績＞  
2020年4月1日時点：主任3名、リーダー19名、サブリーダー30名 計：52名

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 体制づくり

#### 組織面

- 特例子会社としての経営理念を掲げており、「自立と貢献」「生涯働ける会社」として「障がい者一人一人の個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、仕事を通じて社会に貢献し、生涯働ける会社を築き上げる」事を公開している。
- 特例子会社として障害者雇用は大前提であり、雇用率の維持・障害者雇用の推進について「幹部会」「人材会議」の会議体にて審議している。障害者雇用率の推移、求人・採用、人材育成について審議している。
- 「幹部会」「人材会議」ともに障害者が会議出席者に含まれている。
- 障害者雇用促進法第79条第1項に規定する障害者職業生活相談員が社内に18名おり、うち8名の障害者が含まれている。
- 障害者が全社員の86%の為、組織的にグループ長、チーム長を配置し、障害者を含めたメンバーの支援を行う体制があり、日常的に支援している。  
また、日報システムにて複数人にて日々の業務の中から問題点などを見つけ、フォローする体制が整っている。
- 特例子会社として、事業計画にて障害者雇用率の維持・促進と障害者の活躍推進の為の基本方針を立案し、年度ごとに現状分析を行い、次年度の計画に繋げており、PDCAサイクルが確立している。



## 体制づくり

### 人材面

- ジョブコーチに養成した社員が6名いる。
  - ・ 第2号職場適応援助者：4名
  - ・ 企業在籍型職場適応援助者：2名
- 障害者の入社時に、新人研修として、ビジネスマナーやメンタルヘルス、CSRのテーマにて、職業生活がスムーズに送れるよう、自社の就労移行支援施設の講師が研修を行っている。
  - ・ 開催実績：年12回（毎月第1営業日）
  - ・ 研修実施人数：2019年度 84名、2018年度 55名
- 従業員の86.5%が障害者であること、障害者の中でも精神障害者が66.8%と多数を占めることから、メンタルヘルスを中心に、障害者ごとの配慮事項等をテーマに幹部研修を行っている。
  - ・ 開催実績：2019年7月～12月（全42回）、研修実施人数46名

## 仕事づくり

<p>事業創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2018年度(第29期)、2019年度(第30期)とも経常利益が黒字 2018年度(第29期) 経常利益:7,514,630円 2019年度(第30期) 経常利益:3,218,471円</li> <li>●地域創生と障害者雇用を目的とし、2016年5月にアグリビジネスグループを設立。西会津に会津営業所を立ち上げ、障害者を採用し、しいたけ栽培を開始した。 西会津しいたけファームとして、「全国サンマッシュ生産協議会」の品評会で2016年から5年連続で金賞を受賞し、安定した事業となっている。</li> <li>●過去4年間のうち売上高対経常利益が3%以上の年がある 2016年度(第27期)にて売上高対経常利益が5.54% 2016年度(第27期) : 5.54% 2017年度(第28期) : 0.26% 2018年度(第29期) : 1.06% 2019年度(第30期) : 0.4%</li> </ul>
<p>職務選定・創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●洗濯業務の創出 PCを使用した業務が中心となっている中、PCは苦手だが単純な繰り返し作業が得意という特性をもつ社員に対し、社内で検討し、洗濯業務が適性と判断して、親会社で開催しているロボット相撲大会で使用しているスタッフジャンパー、ビブス(ゼッケン)の洗濯業務を創出した。 2018年度、2019年度にそれぞれ200着を受注しビジネス拡大に繋がった。</li> <li>●PDF化作業創出・業務選定 知的障害を持っている社員の障害特性を考慮し、社内の庶務サポート業務を行うよう配置転換をし、2017年7月にビジネスサポートグループ、オフィスサポートチーム(現在はビジネスサポートチーム)を設立。作業手順が明らかであり繰り返し同じ動作を行う書類のスキャン業務がマッチすることから、書類のスキャンを開始。親会社の書類PDF化業務を請け負うこととなり、現在も継続している。</li> <li>●神奈川職業能力開発校や就労移行支援事業所と連携し、採用者の入社に向けて能力と適性、必要な配慮等について把握を行い、業務についてマッチングを行っている。</li> </ul>

## 環境づくり

### 職務環境

- 障害者の職場環境整備のためにスロープ、エレベーター、多目的トイレ、休憩室を設置している。
- 視覚障害者の為に、音声読み上げソフトを導入している。
- 車いすが通れるように通路を広くする、車いす利用の社員のデスクをエレベーターの近くに配置するなどの配慮を行っている。
- 障害特性にかかわらず誰もが作業を行えるよう、マニュアルに写真を添付し、工程ごとに細分化した手順を記載している。
- 健康管理を目的とした個人面談、保健指導等を実施している。
  - ・ 産業医面談の実施：3件（2019年度健診事後措置）
- 障害者の働く意欲の充実を図る為、社内表彰制度にて、年に1回表彰を行っている。  
表彰状と表彰金、または図書カード等を授与。
  - ・ 2020年度：永年勤続表彰：15名、  
アビリンピック出場表彰6名、  
他73名
  - ・ 2019年度：永年勤続21名、  
アビリンピック出場者4名、  
他70名

## 環境づくり

### 募集・採用

#### ●職場実習生の受け入れ

##### <実習受け入れ実績>

2020年度（4～8月）：2件

2019年度：9件

2018年度：12件

#### ●障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒヤリングの実施

##### <2019年度見学会実施：3社>

2019年4月17日：（株）スタッフサービス・ビジネスサポート

2019年5月10日：（株）ニコンつばさ工房

2019年5月15日：（株）日立ゆうあんどあい

#### ●他企業からの障害者雇用に関する見学の受け入れ

##### <見学受入れ実績>

2020年度（4～8月）：21件

2019年度：76件

2018年度：83件

#### ●障害者雇用に関するセミナー講師派遣や企業指導を実施

##### <実施実績>

2020年度（4～8月）：1件

2019年度：9件

2018年度：8件

## 環境づくり

### 働き方

- 新型コロナウイルス感染防止対策として、2020年度にテレワークによる勤務を実施  
 <実績（延べ人数）>  
 4月：170人  
 5月：154人  
 6月：125人  
 7月：5人  
 8月：8人
- フレックスタイムによる勤務（就業規則にて定めあり）  
 <利用実績>  
 2019年度：164人  
 2018年度：130人  
 2017年度：98人
- 短時間勤務制度の整備・活用（就業規則にて定めあり）  
 <実績>  
 ・育児の為の短縮勤務 2020年度：1人  
 ・雇用契約にて短時間勤務（10：00～16：30）：1名
- 「フレックス休暇」を設け、傷病や体調不良時に利用可能としており、利用実績がある  
 フレックス制度として、傷病の休みを1か月の勤務時間の中で調整可能としている。（傷病以外の理由にも利用可能）
- 通院休暇制度を設けており、利用実績がある  
 通院休暇：特別休暇とし、欠勤扱いとしない（無給）  
 <通院休暇実績>  
 2019年度：61人  
 2018年度：42人  
 2017年度：37人



## 環境づくり

<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年2回評価者と社員の面談の機会を設け、本人より提出された面談シートを元に、今後のキャリアと評価について話し合い、評価のフィードバックを行っている。</li> <li>●社内規程で昇格及び降格基準を設けており、社内イントラに公開している。評価制度変更の際に説明会を実施し、説明資料を社内イントラへ公開している。</li> </ul>
<p>その他の 雇用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●毎日提出される業務日報にて、個人ごとの業務と体調面の把握を行っている。</li> <li>●通勤困難な社員を対象に、大船駅から鎌倉本社、分室への通勤補助としてタクシーを手配し、無料（会社負担のタクシーチケット利用）で送迎している。          &lt;利用実績&gt;          2020年度（4～8月）：14人          2019年度：15人          2018年度：16人</li> <li>●就労移行支援機関の職員の定着面談を定期的に行い、入社後の相談支援を行っている。</li> </ul>



業種：一般廃棄物収集・選別・加工等  
 会社概要：資源回収・中間処理・環境啓発  
 設立：1989年 4月  
 資本金：83,300,000円  
 代表者：代表理事 金田勝俊  
 社員数：104名（2020年4月1日時点）  
 所在地：藤沢市桐原町23-1  
 ホームページ  
<https://www.fujisawa-recyclecoop.com/>

## 会社のPR情報

「市民の生活環境の向上及び循環型社会に貢献する」  
 を運営方針とする、地域密着型の職場です。

## 会社からのメッセージ

障がい者の職業的自立と社会参加を目指しつつ、すべての人が  
 働きやすい職場を作ります！

## 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）

### 数的側面

雇用状況	実雇用率	11.0%
	実雇用率（除外率適用前）	11.0%
	障害者不足数	0人
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	90%以上
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	80%以上

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 体制づくり

組織面	支援担当者として各部署からサービス管理者を選任。 サービス管理者が障がい者の各配属先に配置されているため円滑に業務を行うことができている。
人材面	専門的な外部研修・セミナーの活用 2018/7/12・13 障害者職業生活相談員資格認定講習（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構） 2020/2/21 中小企業向け「失敗事例から学ぶ企業間交流会」（藤沢市）

### 仕事づくり

事業創出	平成30年度の経常利益が黒字。
職務選定・創出	就労支援施設と連携し、障がい者の特性を把握し、サービス管理者および事務局管理職と共有している。 サービス管理者は障がい者の配属先に配置されているサポート担当者のことで、そのサービス管理者の意見を取りまとめて共有することができる。
障害者就労施設等への発注	社会福祉法人ひばりへ、年間1,560,000円を発注している。

## 環境づくり

<p>職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エレベーターや、障がい者用トイレの設置をしている。</li> <li>・他の従業員とロッカー、休憩場所を分けている。</li> <li>・他の従業員と共有のロッカー、休憩所のほかに専用スペースを用意し、どちらを使用するか選べるようにしている。</li> <li>・現場に展示を用いて作業内容を解説している。</li> <li>・その他、注意点や作業内容を貼り出していつでも確認できるようにしている。</li> </ul>
<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場実習を複数回受け入れている(2019年度実績のみ下記記載) 2019/12/3～12/7 Melk湘南藤沢office (1名) 2019/5/13～5/23 働くしあわせJINEN-DO (1名) 2019/5/27～5/31 Melk湘南藤沢office (1名) 2019/9/30～10/11 藤沢養護学校 (3名) 2019/10/3 藤沢養護学校 鎌倉分教室 (9名)</li> <li>・障がい者雇用に関するテーマで講師として招かれ、複数回講演を行った。</li> <li>・2018/10/9 障がい者雇用促進講演会「『障がい者とともにはたらく』を進めよう～障がい者雇用事例と障がい者雇用をとりまく法律・制度～」</li> </ul>
<p>その他の 雇用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的に就労支援機関の職員の職場訪問や、相談支援を受け入れている。</li> <li>・外部機関と連絡を取り、問題点を共有し話し合いを行っており職場定着のために活用している。</li> </ul>



業種：障害福祉、教育、サービス  
 会社概要：障害児者支援  
 就労移行支援、就労継続支援B型、  
 自立訓練、定着支援、放課後等デイ  
 サービス、ICTソフト開発、教材開  
 発、教育支援、コンサルティング、  
 名産産シークワサー販売、他  
 設 立：2011年1月  
 資本金：21,000,000円  
 代表者：代表取締役 高橋 陽子  
 社員数：30名（2020年4月1日時点）  
 所在地：川崎市中原区新城1-12-15  
 ホームページ  
<https://www.danway.co.jp/>

## 会社のPR情報

弊社が開発した、キャリアサポートカテ「シームレスバディ (Seamless Buddy)」で  
 障害児者の能力の可視化を実現。客観的な可視化とシームレス（切れ目ない）  
 な他機関等との連携により、障害児者の新たな可能性を見つけます！

## 会社からのメッセージ

UnLocking! (扉をあける！)

障害者の秘めた能力を発掘・開花し、輝く人生の扉をあけます！

## 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)

### 数的側面

雇用状況	実雇用率	8.7%
	実雇用率（除外率適用前）	8.7%
定着状況	障害者の平均勤続年数	9年8か月



## 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)

### 質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）は、現在課長職（管理職）であり、平均賃金が最低賃金の2割以上高い設定である。</li> </ul>
--------	--

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 体制づくり

組織面	<p>ジョブコーチを配置し、障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）の意見や提案を聴き、ともに協力して、環境整備やキャリア形成を行っている。</p>
人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織に在職中にジョブコーチに養成した社員がいる。</li> <li>・ 過去1年以内に、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施した。 講師は主に、障害者職業生活相談員、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、心理カウンセラー、公認心理師、特定社会保険労務士、外部の障害者雇用企業等。</li> <li>・ 過去1年間で1回以上、従業員を対象として、障害者雇用に関する基礎的な研修を実施した。 研修内容：障害者雇用促進法の改正、障害者雇用・福祉制度について等</li> </ul>

## 仕事づくり

事業創出	過去2年間、経常利益が黒字であった。
職務選定・ 創出	<p>・ 障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）と、毎年、年度目標設定及び振り返りを実施し、同内容にあわせ、障害特性や障害の進行度や状態などにあわせて、職務の選定・創出、マッチングを行った。</p> <p>さらに、同社員のキャリアや資格を活かした、社員向けメンターや相談役、障害者就労支援事業内での面談など、新たな職務を創出した。</p>

## 環境づくり

<p>職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者雇用のために作業施設、作業設備又は福利厚生施設を整備している。</li> </ul> <p>具体的には、障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）の障害特性や障害の進行状態により、通勤時間をずらしたり、週5日勤務から週4日勤務、短時間勤務、現在は在宅勤務へと変更した。</p> <p>また、PC環境などは会社より貸与し、白黒反転などにし、オンラインでテレビ会議などもできるよう、自宅に環境整備を行った。</p>
<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2018年9月 近隣の企業（特例子会社）、2020年1月 MCSハートフル株式会社様（特例子会社）など、先進的な他企業への見学を実施した。</li> <li>・ 2020年10月 株式会社シンフォニア東武様（特例子会社）が当社の障害者雇用の取組について、見学に来られた。</li> <li>2020年2月 ホテルメトロポリタン川崎様が見学・相談に来られた。</li> <li>・ 2020年8月 これから本格的に障害者雇用を検討している大企業へ、障害者雇用に関するサポート等を実施した。</li> </ul>

## 環境づくり

### 働き方

障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）より、障害の進行度など、時々働き方の相談を受けていた。その経過の中で、

- ・ 2017年4月より、時差出勤を実施した。
- ・ 2017年4月より、短時間勤務（10:00～18:30）を実施した。また、育児休業より復帰した社員に対し、短時間勤務を実施した。
- ・ 2020年3月より、在宅勤務の相談を受け、2020年6月より本格的に在宅勤務（週4日、9:00～18:00）を実施した。
- ・ 一方、同社員はマネジメント能力があったため、時差出勤、週4日勤務（通常社員は週5日）、短時間勤務、在宅勤務などの環境を整備するとともに、管理職として働いてもらい、他社員の見本になってもらうことで、多様な働き方であっても、適正配置により、キャリア形成できることを証明してもらっている。

### キャリア形成

障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）と、毎年、年度目標設定及び振り返りを実施し、同内容にあわせ、障害特性や障害の進行度や状態などにあわせて、職務を選定・創出した。  
さらに、同社員のキャリアや資格を活かした、メンターや相談役、障害者就労支援事業内での面談など、新たな職務を創出した。

障害のある社員（視覚障害、視野狭窄、網膜色素変性症（進行性の難病）、身体障害者手帳2級）と、毎年、年度目標設定及び振り返りを実施し、同時に目標管理制度、見える化マネジメント等を実施することで、キャリア形成につなげている。