



令和3年3月29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 神奈川県で新たに3社が仲間入りしました！！

～障害者雇用に取り組む優良中小事業主が6社になりました～

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「もにす認定企業」として認定しました。

< 認定事業主 >

令和3年3月29日認定

○ 第一三共ハピネス株式会社

所在地：神奈川県平塚市四之宮1-12-1

○ 株式会社ロジナス

所在地：神奈川県逗子市新宿1-1-10

○ 株式会社ビーネックスウィズ

所在地：神奈川県相模原市中央区南橋本2-9-10

※申請日順



認定マーク【もにす】

共に進む（ともによすすむ）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。

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。

認定事業主一覧（申請日順）

【令和3年3月29日時点】

No	事業主名 ※は特例子会社	所在地	認定年月日	業種
No. 1	富士ソフト企画株式会社※	鎌倉市	2020/12/24	情報サービス業
No. 2	藤沢市資源循環協同組合	藤沢市	2020/12/24	一般廃棄物収集・選別・加工等
No. 3	ダンウェイ株式会社	川崎市	2020/12/24	障害福祉、教育、サービス
No. 4	第一三共ハピネス株式会社※	平塚市	2021/3/29	グループ会社内サポート業務
No. 5	株式会社ロジナス	逗子市	2021/3/29	情報サービス業
No. 6	株式会社ビーネックスウィズ※	相模原市	2021/3/29	フラワーアレンジメント事業・ステーションナリー事業・アウトソーシング事業

詳しい制度の内容につきましては厚生労働省ホームページ内「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」のページをご確認ください。



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。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		1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

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：グループ会社内サポート業務
 会社概要：第一三共株式会社特例子会社
 設立：2007年3月2日
 資本金：5000万円
 代表者：代表取締役社長 中澤 尚生
 社員数：80名（親会社等からの出向者を除く）
 所在地：平塚市四之宮 1 - 1 2 - 1
 ホームページ：
<https://www.daiichisankyo.co.jp/happiness/index.html>

会社のPR情報

第一三共株式会社の特例子会社として、今年で特例子会社設立14年目を迎えます。従業員数は80名（親会社等からの出向者を除く）で8割が知的障がい者です。平塚事業所の敷地内に本社を置き、平塚、品川、葛西、第一三共本社ビル、日本橋ビルの5カ所に拠点があります。主な業務として、事業所内郵便配達及びデリバリー、名刺作成、クリーニング、販促資材作成及び発送、実験器具洗浄、試薬ラベル印刷、不用品分別があり、今年度から新たに清掃業務も開始しています。

会社からのメッセージ

第一三共ハピネスで大切にしているのは、障がいのある社員が主役の会社であり続けること、礼儀正しく挨拶ができ、会社や社会のルールを守り、お互いに協力できる人材を育成することです。また、福祉的な視点ではなく、企業としての生産性向上を常に考え、グループに貢献することです。私たちが目指すのは、皆が仕事に誇りを持って生き生きと働ける会社。「ハピネス」という社名の通り、ハッピーになれる会社です。

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	117.5%
	実雇用率（除外率適用前）	117.5%
	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	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)

質的側面

満足度、ワーク・エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">◆ 毎年、社内アンケート調査を実施しており、「今の仕事は好きですか?」、「今の仕事のやる気はどれくらいですか?」という内容で従業員のワークエンゲージメントを確認している。◆ 直近3回(2018、2019、2020年度)の調査結果より、障がい者の6割以上から肯定的な回答が得られている。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">◆ 3年以上前(2017年4月入社以前)から雇用している障がい者の平均年収は2020年4月時点の賃金で全員一律で9%程度上昇している。◆ 2020年10月から新規業務として開始した清掃業務について、より高度な業務への職域拡大として役割を明確化、実質的なリーダーを立て、本人のキャリアアップを図っている。

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	<ul style="list-style-type: none">◆ 障がい者雇用に関する理解促進メッセージについて、弊社のホームページに社長メッセージとして掲載し、社員に発信している。◆ 障がい者雇用を推進するチーム(管理者)を対象とした会議体(月初ミーティング)を月1回開催している。◆ 支援者を各地区(平塚地区4名、東京地区7名)業務毎に配置し、日常的に支援している。 ※各地区に配置している支援者は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構認定の指導員として障害者職業生活相談員の資格を取得した者が11名在籍している。
人材面	<ul style="list-style-type: none">◆ 2019年11月入社1名(支援者)について、2019年12月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する、障害者職業生活相談員の資格を取得した。◆ 障害者雇用推進者(社長)が講師となり、障がい者雇用に関する専門的な知識ならびに業務指導のノウハウ向上を目的に、期初には管理者を対象とした「障がい者雇用」に関する社内研修を実施している。

仕事づくり

<p>事業創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2019年度（第14期）において、売上高は452百万円、営業利益は26百万円、経常利益は29百万円、当期純利益は19百万円であった。
<p>職務選定・創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 第一三共ハピネス株式会社で受託可能な新規業務について組織内関係部所からヒアリングを実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 社内購買システム上にある一連の業務について、障がい者従業員が対応できる業務を切り出し、障がい者雇用のために新たに業務を新設できるか検討した。 ・ 一連の業務の中で外部業者に委託している「デリバリー業務」について、職務を分解し、障がい者で対応できることを確認、各過程における手順書を具体的に作成し、教育訓練を実施した。 <p>今年度2020年4月より新規業務として受託を開始した。</p> ◆ 障害者就業・生活支援センター（サンシティーひらつか）と連携し、平塚市 障がい者ワークステーション事業（ワークステーションひらつか「夢のタネ」）で働く障がい者に対し、弊社での一般就労へ向けて職務マッチングを行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ マッチングでは、弊社支援者（ジョブコーチ）を活用し、クリーニング業務の実習（1週間×2回）を実施し、障がい者の能力・適正を把握した。 ・ 実習期間中には就労支援機関の担当者による中間視察と反省会を開催し、双方向による適正判断を実施した。 <p>今年度2020年10月より、弊社にて就労開始した。</p>

環境づくり

<p>職務環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 障がい者雇用のために「クリーニング」、「名刺作成」、「器具洗浄」、「郵便」、「デリバリー」等の障がい者専用の作業施設及び作業設備を設置している。また福利厚生施設として、専用の休憩所を設置し、給茶機、冷蔵庫、テレビ等を完備している。 ◆ 作業手順については障がい者特性に配慮して、一つ一つの行動を可視化（言語化）し、写真付きで解説し、手順書化している。
<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 弊社支援者を活用し、近隣地域の特別支援学校や支援機関から、昨年度は26回、今年度はこれまで16回の職場実習生の受入れを実施した。 ◆ 公益財団法人 東京しごと財団主催の企業見学会を年1回受け入れている。
<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 考課表を作成し、年2回（7月と12月）の定期面談を実施し、フィードバックを行っている。各評定項目（勤務態度、協調性、礼儀、知識技能、意欲、成果）に対して評価し、スキルアップが確認できた場合には、職域拡大や賞与金額への反映（賃金の処遇改善）を実施している。 ◆ 今年度10月から、スキルアップが十分（A～Eの5段階評価で最上位評価A）である人材に対して、新規業務のリーダーとして登用し活躍してもらっている。 ◆ 毎年、資格取得や講習会に参加し、自己啓発を図るよう、支援者を通じて障がい者メンバーをアサインしている。今年度は、クリーニング業務従事者講習会に2名が受講しスキルアップを図った。またクリーニング師の資格取得に向けて1名がチャレンジ中であり、2021年2月に受験予定である。勤務時間中に時間を設け、勉強を進めている。講習会及び資格取得にかかる費用は会社負担（他、講習会費用も）で運用している。
<p>その他の雇用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 障がい者一人一人の日報及び行動管理表を作成し、業務管理又は体調把握を行っている。 ◆ 今年度は職場定着支援として下記外部機関と連携した。 <ol style="list-style-type: none"> ① 社会福祉法人 進和学園 しんわろネッサンス ② 神奈川県立湘南養護学校 ③ 神奈川県立藤沢養護学校 ④ 障害者就業・生活支援センター（サンシティーひらつか）



業種：情報サービス業

会社概要：ソフトウェア開発、デジタルコンテンツ販売サイト開発運用、障害者向け旅行事業

設立：2011年9月

資本金：3,100,000円

代表者：代表取締役社長 山本 啓一

社員数：6名（2021年1月28日時点）

所在地：逗子市新宿一丁目1番10号

ホームページ

<http://www.loginas.co.jp/>

会社のPR情報

弊社独自に開発したゲーム制作&配信システム（ADV.MASTER）をベースにゲーム制作、コンテンツ配信プラットフォームの開発および運用をしています。2017年からは知的障害者とその家族向けの旅行事業も開始し、自閉症の方とそのご家族に安心して海外旅行を楽しんでいただいています。

様々なツールを用いて各社員の特性や強味を把握し、それぞれに合った仕事を創出しています。働き方にも柔軟性を持たせ、アットホームな職場でみんなが自分のペースで生き生き伸び伸びと働いています。

会社からのメッセージ

会社は人を育てる場、仕事はその手段。ロジナスは自分の成長と仲間の成長を大切にできる『日本でいちばん人が育つ会社』を追求しています。そして障害者手帳を持っている持っていないに関係なく、誰もが生き生きと自分らしく生きている地域の実現へ貢献していきます。

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	40.00%
	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	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 (認定に当たっての評価ポイント)

体制づくり

組織面	<p>会社の理念、方針、目標等を記載した経営指針（経営方針書）にて障害者実習受け入れ、障害者雇用を謳い社内啓発をしている。</p> <p>経営指針は毎年更新し、説明会を実施、全社員に配布している。</p>
-----	--

仕事づくり

事業創出	7期（H.28.9.1～H29.8.31）において売上高経常利益率が5.8%
職務選定・創出	<p>適正検査、性格検査、能力検査、5つの基本的欲求（選択理論心理学）検査、ストレングスファインダーについて、外部機関が提供するサービスを利用し、当人の能力、特性を割り出して無理なく継続でき、しかも会社として戦力となる業務を任せている。</p>

環境づくり

職務環境	<p>承認による自己肯定感の確立を目指し、直接業務以外における表彰制度を制定。</p> <p>その一つの実践であるサンクス・グッジョブカードの授受枚数表彰を実施（副賞付き）障害者の社員の5回連続受賞実績有り。</p> <p>また、社員が持ち回りで講師をする社内勉強会を実施し、教えることによる承認欲求充足を図っている。</p>
募集・採用	<p>経営指針の人事組織方針にて「職場実習受け入れを継続的に行い、支え合い・助け合いの心を育む」と謳い、組織を強くすることを第一義として定期的に障害者の職場実習受け入れを実施。</p> <p>鎌倉市障害者二千人雇用センター主催の障害者雇用セミナー、シンポジウム「誰もが安心して働ける職場を作ろう！～障害者雇用から学ぶ～」にて登壇。</p>
働き方	<p>コロナ渦になってから社員の健康維持を目的にほぼ完全テレワークを実施。社員へのケアが疎かにならないようにリモート会議ツールを常時立ち上げ、社員の働く様子や体調を常に把握している。</p> <p>会社全体としては10：00～15：00をコアタイムとして、実働6時間以上が基本ルール。</p> <p>更に障害者の方は時間給制度にし、気兼ねなく柔軟に休憩時間をとれるように配慮。テレワークにおいても同様の運用を実施している。</p>
その他の雇用管理	<p>毎日就業前に当日の計画をインターネット上の日報に記入し、リモート会議等で上長と確認。終業後に当日の振り返りをインターネット上の日報に記入し、それに対して上長が毎日コメントを記入。週一回、全体会議で前週の実績を報告。</p> <p>就労移行支援事業所の担当者が定期的に本人と面談。プライベートに関わること以外は会社側と情報共有を図っている。</p>



業種：フラワーアレンジメント事業・ステーションナリー事業・アウトソーシング事業

会社概要：株式会社ビーネックスグループ
特例子会社

設立：2005年7月

資本金：3000万円（2020年4月現在）

代表者：代表取締役社長 佐野 裕己

社員数：172人（2021年2月現在）

所在地：相模原市中央区南橋本 2 - 9 - 1 0

ホームページ：<https://benextwith.com/>

会社のPR情報

当社はハンディキャップのあるスタッフと支援するサポートスタッフがチームを組んで、様々な事業を一緒に展開する会社です。仕事を通じて共に幸せに満ちた人生を過ごしたい、その夢を叶えてきたビーネックスウィズをご紹介します。

会社からのメッセージ

ビーネックスウィズの仕事は私たちが主役！

自分たちらしく仕事ができる環境で、ひとりひとりの個性が輝く！

ビーネックスウィズの仲間として働くスタッフたちの働き方や雇用形態は、一般的な企業とは異なっています。障がい者や子育て中の女性、高齢者などであっても働く意欲を持った人たちにチャンスの門扉が開かれ、個々の持つ能力や生活環境に合わせてワークプランをマネージメントしています。

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	114.20%
	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	93.2%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	89.7%

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

スタッフ（障がい者従業員）の2017年度と2020年度の平均年収を比較し、2020年度の平均年収は25.62%上昇しています。さらにこの3年間の採用を含む社員の平均年収は2017年度と比較し、12.85%上昇しています。以上のことから、平均年収はどちらも1割以上上昇しています。

スタッフ（障がい者従業員）の中で、担当領域の中心的メンバーとなり、リーダーシップを発揮し、自ら積極的に仕事をするスタッフ（障がい者従業員）を正社員へ登用することを推薦し、賃金の優遇をすることができた社員が数名おります。対象者は基本的に時給から月給へ変更し、賃金アップを図っています。

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

株式会社ビーネックスウィズは、株式会社ビーネックスグループの特例子会社として2005年7月に前身である共生産業株式会社として創業。以来「働き甲斐」の創出に努めています。

フラワーアレンジメント事業、ステーションリー事業、アウトソーシング事業の3事業を基幹事業として、常に新たな職域の開拓を模索しています。

「社名（With）」に込めた思いは、個々人それぞれが個性を発揮して「一緒に幸せになろう」という意味合いで命名しました。

当社で働くひとりひとりが「次」を目指して（Be NEXT）「幸せ」に「豊か」になる道筋を見出していくことがどのようなことか、社員（指導員）に対して社長より定期的にメッセージを発信しています。

月一回、社内会議を開催し、社長より社員（指導員）に対して「社風」についてや、「障がい者雇用の進め方」についても発進し、自ら説明することで社員の理解を深めています。

当社の支援体制としては、各事業所に1名ずつカウンセラー・職業生活相談員を配置して、1人の指導員に対して3人～4人のスタッフ（障がい者従業員）の担当を決め、毎日の健康状態、心理状態を細かくチェックしながら細かい作業の指示、指導を日々行っています。（朝の検温、体調チェック、作業指示、作業指導）その他、職業生活相談員とも連携しながら個人面談を随時行い、生活面と職場環境や対人面、仕事内容についてヒアリングし、日々の管理に努めています。企業在籍型職場適応援助の中で職場支援員が一人の支援対象労働者を選任し、6か月にわたり支援計画に基づき支援しています。具体的には企業在籍型職場適応援助者支援記録票を月あたり平均5回以上の支援をし、記録票を記入しています。

（支援事項、支援方法について、現在の体調管理について、共有事項、家族支援、関係機関への協力、その他所見等）

体制づくり

人材面

支援員が入社後に高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修を受講し、修了しています。

なお、2020年1月1日から2020年6月30日までの6か月間当支援員が支援対象労働者を支援をしました。

神奈川障害者職業センターに依頼をし、スタッフ（障がいのある従業員）の雇用管理の推進を図ることを目的に、事業所内勉強会を実施しました。

知的障がい及び精神障がいに関する特性や指導ポイントについての理解を深める講義を受講しました。

研修内容は「知的障がいの特性・雇用管理のポイント」「精神障がいの特性、雇用管理のポイント」「認知機能のぎこちなさを知ろう」などの項目で行われました。

研修終了後にアンケートを実施し、感想や意見を提出してもらい、社員（指導員）にフィードバックを行いました。

仕事づくり

事業創出

会社設立は2005年7月で、当初は清掃・クリーニング・箱詰め等の軽作業を中心としてスタートしました。新規事業としては、

2016年4月にフラワーアレンジメント事業

2018年3月に新しい拠点を横浜に開設してアウトソーシング事業

2018年4月にはステーションナリー事業

合計3つ、事業を新たに開始しました。

- フラワーアレンジメント事業の指導員はデザイナー資格を習得し、デザイン・企画・製作をスタッフ（障がい者従業員）に指導しています。製作した商品は、グループ各社のオフィス装飾や、従業員の誕生日プレゼント、イベントで使用するスタンドフラワーなど、多種多様なニーズで活用されています。
- アウトソーシング事業についてはグループ各社の事務受託を行っており、社内システムの入力作業や書類の電子データ化、また書類発送業務を中心に行っています。
- ステーションナリー事業については、グループ各社から回収した廃棄書類を原材料に、手漉きで再生紙を製作し商品化しています。製作は全て手作業で商品を作り上げており、メイン商品はカレンダーや紙ファイル、紙袋、名刺、封筒印刷などがあります。

仕事づくり

職務選定・ 創出

フラワーアレンジ・アウトソーシング・ステーションリーの各業務内容に応じ、スタッフ（障がい者従業員）のそれぞれの障害特性に応じた仕事内容を選定しています。ステーションリー事業では、紙漉きの仕事を工程分解し、なるべく一つの工程が簡素化するように工夫し、適正を見極めながらスタッフ（障がい者従業員）を配置しています。

また、色々な種類がある作業の中で、複数の仕事ができるスタッフ（障がい者従業員）を多能工化（適応できる業務の拡大）し、仕事量に合わせて日々配置を変えて活性化しています。

今後はきめ細かな指導により、多能工化するスタッフ（障がい者従業員）を一人でも多く増やし、スタッフ（障がい者従業員）の自信と業務の拡大を目指していくことを日々努力しています。

スタッフ（障がい者従業員）のスキル表を作成して、細かく分けた作業に対して「品質が高く、作業をまかせられる」「教わりながら作業ができる」「作業困難または精度が低い」など作業ごとに分類し、本人の適正を見ながら配置を変更しています。

また、カウンセラー・職業生活相談員との面談の中から本人からの要望と指導員からの意見の双方を聴取して、本人の適正を見極めて配置しています。

支援機関からは支援員が定期的に事業所に訪問していただき、本人および職業生活相談員と面談することで課題を一緒になって解決する方法を見出しています。

環境づくり

職務環境

スタッフ（障がい者従業員）の働きやすさの向上を目指し、身体的・精神的両面から安心して作業が出来るよう工夫し、安全性に充分配慮した作業環境づくりをしています。

バリアフリートイレの設置やコンセントはリーラーコンセント（天井からの吊り下げ型）にし、床上の配線や段差は極力なくし、転倒しにくいよう配慮しています。

精神面では急な体調不良や精神的な不調の際にリラックスして回復できるよう休養室を設置しています。

また、精神障がいのあるスタッフが働く環境ではカウンセラーが常駐し、最低月に1度の定期面談を行って、安心して勤務できる体制づくりをしています。

ステーションリー事業のカレンダー製作では、該当するもの現品を写真に撮り、紙の破れや折れに対して見本を掲示板等に掲示することで、スタッフ（障がい者従業員）が常に把握しながら作業が行えています。

フラワーアレンジメント事業では、基本的なはさみの使い方からニッパー・ペンチなどの使い方などのマニュアルを作成して、スタッフ（障がい者従業員）が作業中に常に見れるところに掲示しています。

フラワーアレンジに必要な製作手順については、基本的な作業は共通する部分が多いため、絵や写真を用いてマニュアルを作成して同じようにスタッフが見えるところに掲示しています。

環境づくり

養護学校や支援機関から要望を調整して、実習を受入れています。
養護学校からは、3年時の進路決定実習はもとより、1・2年時の体験実習の受入れにより、生徒の進路の参考になるような体験をしていただいております。実習受入れに際しては、実習期間・実習時間・実習担当者を設定して、実習プログラムに基づき実習を行っています。
実習は、職業生活相談員や指導員が業務に関しては当然の事として、「仕事とは」「社会人とは」と言った学校では体験できない事、支援機関でもあまり触れないようなことから丁寧に指導しています。
実習では1名の実習に対して、指導員1名とスタッフ（障がい者従業員）を数名担当に配置して指導を行います。
実習を終えた後のフォローは生活相談員が中心となって行い、各養護学校や支援機関と共有しています。

募集・採用

ステーションナリー事業を開始する前に指導員が紙漉きの業務を既に事業化しているN社へ伺い、紙漉きの基本作業などの実習をさせていただき知識の習得をしてきました。
習得した指導員で技術の習熟に努め、スタッフ（障がい者従業員）に指導をしています。
今後の事業展開や新規の仕事について、情報収集と意見交換のため、障害者就業・生活支援センターT事業所へ訪問しました。
理事長に現状の障がい者雇用の実態と今後の課題についてなどヒアリングを行いました。
また、T事業所の開催する会議（講演会）に指導員など関連する社員をWEBで参加してもらい、マインドを高めました。

環境づくり

2020年夏以降よりアウトソーシング事業でテレワークの整備を進め、実際の運用は2021年1月より開始しました。

専用システムを導入してテレワーク中の勤怠管理や状態管理など日々指導員が管理し、オフィスにいるときと同じような環境で仕事ができるよう個別の面談時間を設けるなど体制を整えています。

朝礼や終礼なども実施してテレワーク従事者とコミュニケーションをとれるような施策を行っています。

労働条件の整備に関連して就業規則に在宅勤務規定を追加しました。

当社のスタッフ（障がい者従業員）の通常勤務は1日6時間・週30時間ですが、就業規則第28条2項および第29条1項3号に基づき、個々の事情を考慮して1日4時間・週5日20時間勤務のスタッフ（障がい者従業員）が数名在籍しています。

働き方

就業規則に特別休暇を設け、有給休暇とは別に体調不良・通院等により本人が希望し会社が認めた場合、特別休暇を取得できるようになっています。またこの特別休暇については半日の取得も会社が認めています。

個別の復職支援計画書をカウンセラーと人事担当者が協議のうえ作成し、日々の活動を本人と共有して日常的な活動ができるように最終到達目標を設定しています。

随時本人との電話やメールのやりとりを行い、日々の体調やメンタル状態を共有しています。

カウンセラーは対象者の状況を人事責任者へ報告して、人事・労務局内で検討のうえ指示やアドバイスを受けています。

対象者によっては職業センターのリワーク支援など社会資源の活用も併せて行い、復職に向けた支援をおこなっています。

その他の 雇用管理

支援機関の職員の定期的な訪問により、スタッフ（障がい者従業員）の相談・定着支援を行っております。

日常の本人から出た不安や悩みは、職業生活相談員がヒアリングし、支援機関と共有しています。

支援機関の職員からもアドバイスをいただきながら、場合によっては、本人・保護者・支援機関を含めた面談を行い、問題や課題解決に努めています。