



令和3年8月6日

【照会先】

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

「もにす認定制度」において 神奈川県で新たに2社が認定されました！！

～障害者雇用に取り組む優良中小事業主が9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 川口 達三）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8月6日認定

○ 富士通ハーモニー株式会社

所在地：神奈川県川崎市中原区下小田中2-12-5

○ 株式会社エスエフソリューションズ

所在地：神奈川県横浜市港南区大久保1-18-4 荒川ビル2F



2021年度

認定マーク【もにす】

共に進む（ともにすむ）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。

※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、令和2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8月6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・ステーションアリー事業・アウトソーシング事業
No. 7	ビーアシスト株式会社※	相模原市	2021/6/24	グループ会社の障がい者支援、業務支援
No. 8	富士通ハーモニー株式会社※	川崎市	2021/8/6	オフィスサポート業務 ヘルスキープング業務
No. 9	株式会社エスエフソリューションズ	横浜市	2021/8/6	ソフトウェア受託開発 訪問介護サービス

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		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				⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	1点			優良		4点	
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	良		2点			
			優良	1点	成果関係の合格最低点		6点 (満点24点)			
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2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	
			優良	1点				優良	1点	
		⑦募集・採用	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	
		⑧働き方	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			
		⑨キャリア形成	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)						

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：オフィスサポート業務
ヘルスキープング業務

会社概要：富士通株式会社 特例子会社

設立：2013年12月2日

資本金：1,000万円

代表者：代表取締役社長 塩野 典子

社員数：222名（2021年4月現在）

所在地：川崎市中原区下小田中
2-12-5

ホームページ：

<https://www.fujitsu.com/jp/group/fhm/>

会社のPR情報

当社は、富士通グループのパーパスに基づき、障がいのあるより多くの方に働きやすい職場を継続的に提供していくため、富士通株式会社100%出資で設立されました。

当社では、個々の障がい特性に配慮した働きやすい職場環境を整え、オフィスサポート業務とヘルスキープング業務を中心に、多くの方が活躍しています。

会社からのメッセージ

当社は、一人ひとりが持ち味を発揮して社会に貢献し、働く幸せを実感できる企業をめざしており、以下の3つを企業理念とし大切にしています。

- ・「元気」一人ひとりが仕事に誇りとやりがいを持ち、元気に明るく働く企業
- ・「チーム」お互いに助け合いお客様から信頼される品質とサービスを提供
- ・「未来」個々の成長や自立をサポートし、社会の一員として活躍できる未来をつくり、安定的で継続的な雇用に貢献すること

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	105.53%
	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	95.4%



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">◆ 3年以上前から雇用している障がいのある社員75名の平均年収が1割以上上昇している。 上昇率111%◆ 有期契約社員より正規従業員への切り替えを以下の通り実施 2019年4月 14名 2020年4月 16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	<ul style="list-style-type: none">◆ 社長就任のあいさつで障がい者雇用について発信しており、社内ポータルサイトにも掲載している。また入社式では企業理念について発信している。◆ 親会社の総務および労政の幹部と、当社社長、役員で開催する定例ミーティングを月1回と、当社社長、役員、管理職のメンバーで業務報告会を月2回実施し、障がい者の雇用情報について共有している。◆ 精神および身体に障がいのある従業員がジョブコーチの補佐として、知的障がいのあるジョブスタッフと一緒に業務を行い、常にきめ細かな業務支援を行っている。◆ 基本的にジョブスタッフ5名に対して、障害者職業生活相談員のジョブコーチを1名を配置し、日常的に業務指導を行っている。
人材面	<ul style="list-style-type: none">◆ 新任ジョブコーチには、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を義務づけている。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2019年度の決算において、経常利益が黒字である。 ◆ 知的障がい者を雇用するために、社内より業務を募り、業務の切り出しにより、封入作業や機密文書の廃棄、資料のPDF化などの業務を創出し、2013年12月に特例子会社を設立した。
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 親会社の営業契約書類（約20,000件/月）を、当社でe-文書法に則ったスキャン、タイムスタンプ、電子署名を付与する等の業務が対応可能か検討し、2019年度より業務を開始し、現在も実施している。 ◆ e-文書法に則った業務を開始するにあたり、パソコン操作やスキャン作業が得意なジョブスタッフを中心に専門チームを立ち上げた。

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ヘルスキーパーのパソコンには、読み上げソフト（PC-Talker）をインストールしている。 ◆ 知的障がいのある方は、コミュニケーションが難しい傾向にあり、分からないまま作業を進めてしまうことがあるため、オフィス内はジョブコーチとジョブスタッフの両者から見渡せるよう配置し、ミスが減らしている。 ◆ マニュアルは写真付きで作成し、初めての作業は手順を見せてから開始している。また、様々な治具を用いて簡素化している。2019年に開始したe-文書法対応については、アプリを開発し、確認項目を明確にするマニュアルを用意し、作業ミス削減、作業効率化にもつながっている。 ◆ 毎年健康診断実施後に保健師によるフィードバックの個人面談を実施している。 ◆ 毎年社長賞表彰を実施し、賞状と賞金を授与している。 ◆ 新人歓迎会やみかん狩り、クリスマスなどの余暇イベントを実施し、一部費用補助をしている。
------	--

環境づくり

募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 全社で、特別支援学校や就労移行事業所より、2019年度は延べ88名、2020年4月～12月で延べ30名の実習を受け入れている。 ◆ NPO法人障害者雇用部会の企業見学会を活用し、他企業の見学を実施している。 ◆ 毎年、企業、支援機関、特別支援学校の見学会を多数受け入れている。 ◆ 2020年11月には神奈川県労働局の見学会を実施した。 ◆ 2020年1月に静岡県特例子会社連絡会主催の「企業と語ろうin静岡」のパネラーを務めた。
働き方	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ジョブスタッフとヘルスキーパーは、通勤混雑の時間帯を避けるため就業時間を短く設定している。 ◆ 休職制度を整備しており、活用実績がある。（就業規則に記載あり） ◆ 休職者の職場復帰に向けては、職場復帰プランが策定されており、主治医、所属長、人事部門、産業医が連携し、面談や話し合い、健康診断を行い判定をしている。また復職後のサポート等も行っている。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ジョブスタッフの賞与の評価基準が設定されている。
その他の雇用管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ オフィスにより日報のフォーマットは異なるが、ジョブスタッフ一人ひとりの業務と体調の管理を行っている。 ◆ 学校、または就労援助センターとは、平時より連携できる関係を構築していて、定期的な面談を実施している。 ◆ 社内研修会で、聴覚障がいの方に向けて手話通訳を手配した。



業種：ソフトウェア業

会社概要：ソフトウェア受託開発
訪問介護サービス

代表者：代表取締役社長 河野智

設立：2013年4月

資本金：800万円

従業員：20名※パート従業員含む

所在地：横浜市港南区大久保
1-18-4 荒川ビル2F

ホームページ：

<https://www.sfsolutions.jp>

会社のPR情報

IT事業を中心に受託開発やエンジニア派遣をおこなっており、2021年度からは自社開発した勤怠管理システム・体調管理システムなどを運営しております。

また、教育事業としてプログラミングやロジカルシンキングなどの研修開催やコンテンツ作成、講師派遣をおこなっております。

2017年から障がい者雇用をはじめ、現在3名の障がい者メンバーが在籍しております。弊社では障がい者雇用の取組みに向けて、IT事業の知見を活かし試行錯誤しながら様々な取組みをしております。

コミュニケーションの円滑化のための「雑談タイム」、自己学習の意識向上のための「モーニングラーニング」、報連相が苦手なメンバーには「10%レビュー」や「15分ルール」、質問方法のテンプレート化、など。これらの取組みを続けることによって、障がい枠メンバーのコミュニケーション能力や業務スキルが向上していき、能力を発揮できる環境づくりは進められていると感じております。

これらの障がい者雇用の取組みを踏まて、教育事業において2019年度から「障がい者雇用向け」のコンテンツ開発および研修会を開催しております。

会社からのメッセージ

弊社の企業理念のなかで、企業という組織の存在価値の1つとしてあげているのが「能力を発揮できる環境づくり」です。

障がい者雇用をすすめるなかで、改めてこの理念の重要性を強く感じます。

障がいがある方が活躍できる場を増やしていくことを弊社のミッションの1つとして考え「継続可能な障がい者雇用」をキーワードに障がい者雇用サポート事業も行っております。"もにす認定"にふさわしい企業活動を継続し、弊社の取組みを発信することで、障がいがある方や障がい者雇用の現場の一助になれば幸いです。

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	13.79%
	実雇用率（除外率適用前）	13.79%
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	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 弊社HPにて代表取締役社長河野より、障がい者雇用の方針や、理解促進のメッセージを社員向けに掲載しております。 ◆ 企業在籍型職場適応援助者を配置し、日常的に支援を行っています。
人材面	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 企業在籍型職場適応援助者養成研修修了（令和2年9月17日） 令和2年度第3回職場適応援助者養成研修修了者サポート研修受講 ◆ 2020年12月1日（金）10：00～"精神障がい者の障がい特性について"というテーマで研修会を開催しました。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 第8期 令和2年4月1日～令和3年3月31日における経営利益が黒字 ◆ 第8期 令和2年4月1日～令和3年3月31日における売上高経営利益が3%以上
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 神奈川障害者職業センターのカウンセラーやジョブコーチと連携をとり、業務選定の助言を受けております。 これらの助言と本人との定期面談で日々の業務を振り返り、また個人特性を踏まえた業務選定を取り組んでいます。 ◆ 就労支援事業所から実習受け入れを実施し、その際に必要情報を把握しております。 ◆ 障がいがあるメンバーとの定期面談において業務における課題や、やりがいなどをヒアリングし、職務とのマッチング状況を確認しております。 また、一緒に働く配属部署のメンバーからもヒアリングをおこない、支援する側に過度な負担がかかっていないかヒアリングを実施しております。

環境づくり

職務環境

- ◆ 一般的な作業手順書の特徴として、作成者の知識やノウハウに依存してしまうことや、更新がしづらく実際の業務と内容が乖離しているといった課題がございます。
そのため弊社では上記課題を払しょくするため、紙と付箋を使ったフローチャート形式の作業手順書を担当者からの業務説明後、障がいのある方自身で作成をしてもらっています。担当者、障がいのある方双方に以下のようなメリットを実感しております。
 - ・自身が配慮してほしいことも記載できる
 - ・認識違いがないか確認できる
 - ・不明点を質問しやすい
 - ・リアルタイムで変更しやすい（付箋を貼り返るだけ）
 - ・処理の流れが明確になるので不安が解消される
 - ・作業の終了が明確になるので成果物の認識違いが少なくなる

- ◆ IT事業部で開発した体調管理システム「オルト」を活用して障がいのある方の体調を管理しています。
 - ※オルトは障がいがある方自身で体調のセルフチェックをしていただくシステムです。
 - 評価結果があらかじめ設定していた基準値を下回ると管理者にメールでお知らせが届きます。そのため、本人の体調不良・ヘルプサインに気づく事ができるようになり、早めの声掛けが可能となりました。弊社で就労中の精神障がいの方より、「声をかけられることで見ていてくれているという意識が芽生え、働く意欲の充実に繋がる」という意見もございました。また、自身では気づけない体調不良の要因が視覚化されることで本人の体調管理の意識づけになっています。

環境づくり

<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 就労移行支援事業所から障がい者の職場実習生の受け入れを行っています。また、横浜市職場実習企業に登録しております。 ◆ 国立大学から障がいのある在校生や卒業生をインターン生として受け入れております。 ◆ 群馬福祉大学 社会福祉学部の講師と面談の機会を2021年5月25日に設け、障がい者雇用の先進的な取り組みをヒアリングさせていただきました。 ※題名「一般企業で働く自閉症スペクトラム症者の就労継続に有効な検討 研究報告」 ◆ 就労移行支援事業所、大手損保会社、大手スーパーマーケットから依頼をいただき、人材育成セミナーとして障害のある方や人事部、経営者層への研修会を開催しております。 累計受講者数は約400名。※2021年7月現在
<p>働き方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新型コロナウイルス感染防止対策として、2020年3月からIT事業部にてテレワークを実施。現在も継続中です。 ◆ 会社全体としては11:00-15:00までをコアタイムとしていますが、家庭環境により柔軟な勤務体制を導入しています。さらに障がいの方は時間給制度で気兼ねなく柔軟に休憩時間をとれるよう配慮しています。 ◆ 障害のある方の個人特性や通院状況などに合わせて柔軟に勤務時間を設定しております。段階的に、短時間勤務からフルタイム勤務を目指すよう所定労働時間を延長していく取り組みをしています。 ◆ 定期面談を実施し、また体調・ストレスチェックシステムの導入により日々の体調・ストレス状況の変化を把握し、体調不調が続いているときは緊急面談を実施しております。
<p>キャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 賃金規定、職業能力体系図において昇給・昇格及び賞与に関わる基準を設けています。
<p>その他の 雇用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 業務状況報告のための日報、体調管理システムの評価を毎日提出することを義務づけて状況把握を行っています。 ◆ 就労定着支援事業所へ職場定着支援を依頼しております。