

令和4年12月26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 佐藤 貴紀
(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17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 西村斗利）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4年12月26日認定

- 有限会社川田製作所
所在地：神奈川県小田原市中新田294-1
- 株式会社スタックス
所在地：神奈川県川崎市中原区下沼部1750
- ミノン株式会社
所在地：神奈川県小田原市成田938



認定マーク【もにす】
共に進む（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。

もにす認定企業 認定通知書授与式の開催

- ・日時：令和5年2月3日（金） 16:00～
- ・場所：ホテルプラム 2階「パレ・ロワイヤル」（横浜市西区北幸2-9-1）

※神奈川県中小企業団体中央会主催のセミナーに併せて開催

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4年12月26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
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 ヘルスキーピング業務
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
No. 10	株式会社大協製作所	横浜市	2021/10/25	亜鉛・ニッケル合金めっき、 カチオン電着塗装
No. 11	イマジネーション株式会社	横浜市	2022/3/30	情報サービス業
No. 12	日本理化学工業株式会社	川崎市	2022/5/30	その他の製造業
No. 13	株式会社カラー	横浜市	2022/10/12	社会福祉事業
No. 14	株式会社ココット※	横浜市	2022/12/6	グループ会社の障がい者支援、業務支援
No. 15	有限会社川田製作所	小田原市	2022/12/26	製造業
No. 16	株式会社スタックス	川崎市	2022/12/26	製造業（精密板金）
No. 17	ミノン株式会社	小田原市	2022/12/26	製造業

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：製造業

会社概要：精密プレス加工、タップ加工、
プレス金型製作、治工具製作

設立：1969年7月7日

資本金：900万円

代表者：代表取締役 川田俊介

社員数：約20名

所在地：神奈川県小田原市中新田294-1

ホームページ：<https://www.kawada-ss.co.jp>

会社のPR情報

有限会社川田製作所は、小田原市にある創立50年を迎えたモノづくりの会社です。

業務は、金属プレス加工、タップ加工、金型製作。

自動車や電子機器や産業用機械などで使われる金属の小さくて精密な部品を製造しています。

社員のおおよそ4分の1が障がい者、4分の1が外国人、4分の1が高齢者、その他が4分の1。多様な人材が混ざり合い、共に成長しながら、みんなが活躍する職場を目指しています。

会社からのメッセージ

障がいあるなし関係なく、①地道な努力を大切にする、②未来に向かって挑戦する、③笑顔で元気に挨拶をする、④感謝の気持ちを言葉にする、⑤お客様のことを第一に考える、⑥よい部品を社会に送り出す、という社員一人一人の行動を大切にしています。障がいのある方の特性に配慮した環境を作ることで、障がいあるなし関係なく個性豊かな社員も多く、和気あいあいと皆が活躍している職場です。

仕事に対する達成感を味わうことができたり、一生懸命仕事をすることでやりがいを感じたりするような環境を社員全員で作っています。

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	34.78%
定着状況	障害者の平均勤続年数	10年以上

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	<p>賃金に関する処遇</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 雇用している障がい者の平均年収が、3年間で16%上昇している。(2018年と2021年分比較) <p>キャリア形成に関する実績</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 障がいのある2名の社員については、当初「無期雇用」として雇用していたが、近年の勤務態度や勤務成績ならびに本人の意向も踏まえて、令和2年10月11日から「正社員」へ転換して雇用している。◆ 従業員全体(12人)の平均勤続年数が8年であるのに対して、障がい者(3人)の平均勤続年数が10年以上となっていて、採用後の定着も安定している。
--------	--

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none">◆ 2021年度の経常利益が黒字になっている。
職務選定・創出	<p>適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 2014年に知的障がい者を雇い入れた際、神奈川障害者職業センター及び就労移行支援機関Hから、対象者の障がいの特性や能力・適正について説明を受けることで、対象者に適した職務についての理解を深めた。これにより、対象者の特性に適した職場実習、トライアル雇用を行い、最終的に対象者を本採用することが出来た。また、それ以降も、職場適応上の問題が起こった際に支援機関の支援を速やかに受けられるよう、日頃から連携を図っており、意見交換のために定期的に訪問して頂いている。 <p>更に、2021年には、障がい者3名について、就労支援機関が開発し、提供している「能力発見プログラム」を用いて、各対象者の特性や能力・適正についてアセスメントを実施した。アセスメントの結果を用いて、職務の見直し等に活用している。</p>

環境づくり

職務環境

障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

◆ 事務を担当する発達障がいの従業員は、「あいまいな作業指示」や「臨機応変な対応」が苦手という特性があり、一方で、決められた事は、きちんと最後まで実施できる特性があった。このため、従来はマニュアル化が進んでいなかった事務作業においても、その多くをマニュアル化し、現在は、非常に詳細に記述された作業マニュアルを用いて、確実に作業を実施している。

◆ プレス加工を担当する知的障がいの従業員は、計算や数を数えることが苦手であった。

作業日報で、一日の作業実績を報告する際、時間(時分)の足し算や、不良数のカウントを行う必要があった。

このため、手書きだった日報をアプリ化したり、カウンター装置を導入することで、計算や数を数える手順を不要とし、簡素に日報が作成できる方法を導入した。このアプリは、工場全体の生産管理を大きく向上させることにもつながった。

その他、福利厚生

◆ 事業所内で行っている小集団活動について、活動表彰と褒賞金の授与を行い、働く意欲の充実を図っている。

この小集団活動は、社内を3つのチームに分けて、

5S(整理、整頓、清掃、清潔、習慣)やカイゼンに関する活動を行うものである。

それぞれのチームは、障がいの有無に関わらず社員同士が話し合い、主体的に活動を計画し実践にあたっている。

3カ月に一度、成果発表会を行い、成果を共有するとともに、全社員の投票により、最優秀チームを決定している。最優秀チームへは、表彰状を贈呈するとともに、チームのメンバーに褒賞金を授与している。

環境づくり

他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

- ◆ 自社の障がい者雇用の取組について、他企業からの障がい者雇用に関する見学を受け入れました。

(過去3年間の実績)

- ・ 令和2年11月18日 オンライン工場見学
(参加企業 11社16人)
- ・ 令和3年7月19日 E株式会社(特例子会社)

見学の際には、併せて自社の障がい者雇用の取組み等についての説明会を実施しています。

募集・採用

障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

- ◆ 障がい者雇用に関するセミナー講師を務めました。

(過去3年間の実績)

- ・ 令和3年10月15日 神奈川県主催 障がい者雇用に向けた企業交流会「ともに働く」(川崎地域)

障害者の職場実習生の受入れ

- ◆ 小田原養護学校の生徒を職場実習生として受け入れました。
 - ・ 実習現場に担当者を配置し、職務指導を実施。実習は、製造ラインでの採用を考え、実際に稼働している製造現場の見学や製造作業を体験してもらう内容となっています。



業種：製造業（精密板金）
 会社概要：産業機器部品の受託製造
 設立：1953年
 資本金：3300万円
 代表者：代表取締役 星野 佳史
 社員数：54名
 所在地：川崎市中原区下沼部1750(本社)
 ホームページ：<https://stax-tqs.co.jp>

会社のPR情報

精密板金という金属加工の会社です。各種産業機器の部品を受託製造しています。宇宙関連や医療機器関連、通信インフラ等様々な業界と取引をしています。その中でも宇宙関連事業では現在までに何機もの人工衛星の部品製造を行っており、最先端分野と深く結びついている会社です。

会社からのメッセージ

弊社では、障がい者の人材も重要な戦力として捉えおり、十分な配慮をした上で、責任と自立を意識した働き方を求めています。実際の業務では直接製品に触れる作業が多く、弊社事業の根幹を支える一員として活躍してくれています。

今後も製造業ならではの障がい者雇用を推進していこうと考えております。

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	7.22%
定着状況	障害者の平均勤続年数	5年以上

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

<p>キャリア形成</p>	<p>賃金に関する処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 障がい者3名の平均年収を直近会計年度である令和3年度と比較すると、3年間で6.5%上昇している。 <p>キャリア形成に関する実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 2014年入社 of 知的障がいの従業員は、勤務態度やスキルを勘案して2019年9月に雇用形態を非正社員から正社員へ転換して雇用している。
---------------	--

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

<p>組織面</p>	<p>支援担当者の配置等</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 弊社では、障がい者雇用部門（検査・出荷梱包）において、障がい者3名を統括する立場として1名のリーダー（支援担当者）を配置し、その下に正社員の障がい者1名を他2名（障がい者）の業務振り分け等担当者として任命している。またメンタル面を含む体調管理やキャリア管理者として代表取締役を充てている。
------------	--

仕事づくり

<p>事業創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 令和3年4月～令和4年3月期においては、経常利益が黒字となっている。
<p>職務選定・創出</p>	<p>障害特性に応じた職務を選定・創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 身体の可動域や認知能力に障がいがある従業員については、従来業務（切り出した業務含む）に就く事が困難だったため社内の点検や周囲の従業員にヒアリングをし、社長と協議する事で業務を創出した。またそれ以外にも気づいた事、他の従業員から漏れて聞こえてくる事等について、業務効率化に寄与すると思われることは、新たな業務として提案をしている。不定期ではあるが新たな業務の創出と既存業務の見直しは随時行うようにしている。これらは社長を含む周囲の従業員と協議しながら優先順位をつけリスト化している。

仕事づくり

職務選定・ 創出

適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング

- ◆ 弊社での業務の切り出しは、障がい者雇用を始める以前から行われており、その中で1日1～2時間程度を毎日繰り返す業務や、重要ではあるが優先順位が低い業務における人員の割当に苦慮していた。その折に「川崎市短時間雇用創出プロジェクト」の案内を自治体から受け、前述の状況を改善できると考え1日2時間程度働いてくれる障がい者を雇用した。その際には業務内容は既に決まっていたので、就労移行支援事業所、就労援助センター、自治体と情報を共有しながら適性のある求職者の紹介を受ける事が出来た。
- ◆ また個々への配慮として、例えばコミュニケーションを取る事が苦手ではあるが集中力が非常に高い障がい者には、コミュニケーションを取る必要性が低く、手元の作業に集中してもらった業務を割当したり、体調の関係で休みがちな障がい者には、完了期限にゆとりのある業務を割り当てたりとしている。その他、心身のコントロールにゆとりを持ってもらうために、休憩時間以外でのリフレッシュ（散歩等）は許可している。
- ◆ 入社後も上記の支援機関と連携をとり続けているので、必要があれば新しい業務にトライする前に支援機関と事前に打合せを行っている。また、本人達の特性や能力を専門的且つ客観的に把握するために就労支援機関が開発した「能力発見プログラム」を2021年11月に実施した。このプログラムは様々なカリキュラムを本人達が行い、開発した就労支援機関担当者がその様子やアウトプットを総合的に評価・検証するというもので、この評価・検証を職務とのマッチングに役立てている。

環境づくり

職務環境	<p>障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 身体障がいの従業員向けに社内のインフラを整備した。具体的には滑りやすいタイル面や階段に滑り止めの施工を施した。 <p>その他の健康管理・福利厚生</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 年に1度の健康診断を実施している事に加えて、福利厚生として全従業員が加入できる業務災害総合保険の付帯サービスを設置している。サービス内容としては、24時間の電話健康相談や医療相談、メンタルヘルス相談等がある。 <p>また、就業規則のパートタイム規定にある「所定労働時間は、1週間40時間未満、1日8時間以内の範囲で個別に決定する」を適用してそれぞれの障がい特性と本人の意思により、勤務時間、出勤・退勤時間を個別に設定している。</p>
募集・採用	<p>他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 2021年7月28日にS社の見学を受入れた。 <p>また4年前には就労援助センターや就労移行支援事業所等の職場見学・実習の受入れも積極的に行っていた。（現在はコロナの影響により様子を見ているが、お申し出があれば今後も受入する意向である）</p> <p>障害者雇用に関するセミナー講師の実施</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 2021年7月16日に川崎市主催の障がい者雇用ネットワーク会議にて講師を務めた。テーマは、「経験ある企業から話を聴こう！」俺の都合は関係なし？またか×2の気持ちから。 <p>また、県内企業の障がい者雇用の理解促進のため、企業経営者や人事担当者の方々を対象に、2019年9月に「神奈川県産業人材育成フォーラムにて雇用事例発表とパネルディスカッションのパネラーとして登壇した。</p>
その他の雇用管理	<p>障害者の職場定着のための外部機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 雇用している障がい者3名はそれぞれ川崎市の就労援助センターに登録をされていて、援助センターと本人の面談、援助センターと企業側の面談、支援員の職場訪問を行う事で、直接会社と話しにくい事を援助センターを通して会社側も把握する事ができ、心身の現況をセンター、企業で共有する事により長く働ける環境を作っている。



業種 : 製造業
 会社概要 : 産業機器組立
 設立 : 1971年4月
 資本金 : 1,000万円
 代表者 : 代表取締役社長 豊田智朗
 社員数 : 52名
 所在地 : 小田原市成田938
 ホームページ : <http://www.minon.co.jp>

会社のPR情報

弊社は現在53期目となる会社です。

【人と自動化との最適調和をつくり 希望の心と豊かな時代づくりに貢献します】
 を経営理念として社員の幸せのため、お客様と社会の為に存在することを目的とした企業です。

検査工程の人的負担を取り除く為の自動検査機や、ホテルの精算機など仕事や生活を“べんり”にする製品を組立てています。

会社からのメッセージ

難しいを簡単にすることが、仕事の効率と精度を向上させること。

この自社の風土文化はどの仕事にも反映され、手順と仕組みに活かされています。

障がいのある社員もひとりの大切なパートナーであり、周囲に求められやりがいを感じることができる環境をつくるのが会社の役割だと考えています。

だれもが事業の一翼を担うために共に育つことを考える会社です。

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	2.41%
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

◆ 支援担当者の配置等

障がい者の就業全般において、実働の製造部署責任者を定め、日々の業務と就業面の相談等、細やかに対応できる体制を整えている。
毎日の業務を指示しながら作業の準備、生産後の片付け確認（残部材が無いかなど含めて）、生産品の確認をしながら密にコミュニケーションをとり、状態を把握している。

仕事づくり

事業創出

◆ 2020年、2021年と経常利益は黒字となっている。

職務選定・ 創出

◆ 障害特性に配慮した職務を選定・創出

2020年に障がい者を雇用する際は、事前に職場実習を行い特性を把握した。繰返し作業できる工程を選定し、作業終了後には、完結を確認できるような作業を専用に選定して実施した。その後、採用時には現場責任者と当面の業務内容と将来像、働きがいを考慮しながらスキルUPを目指すことなどを話し合い、担当業務を選定した。

環境づくり

職務環境

◆ 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

作業自体は生産数量通りの部品数を順番に並べ、作業手順書を用意し、作業開始前に見本を作ることで悩まない環境づくりとしている。
また、作業はチェックリスト等を用い、作業後の確認を他者ができる環境としている。

◆ 健康管理・福利厚生

通常健康診断の実施と事後の結果確認にて健康管理を実施している。また、毎日の作業指導の際には本人の健康状態とメンタルの状態を把握しながらコミュニケーションを取っている。

環境づくり

<p>募集・採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 障害者の職場実習の受入れ 2015年以降、直近では2020年までに特別支援学校やインクルーシブ校、就労支援機関より職場実習生を受け入れている。現在も実習受入れは可能な状態であることを当該校にお伝えしている。 ◆ 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施 2021年9月に障がい者雇用への取組等の把握を目的に、K社の実施しているアセスメントの見学をした。 就労支援機関の開発した障がい者の能力を可視化できる「キャリアサポートカルテ」を活用した取組を常務取締役、障がい者支援担当者、障がい当事者と見学。
<p>その他の 雇用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 障害者の業務管理等のための日報の作成 障がいのある職員については、日々の作業について出来高の日報を記載してもらっている。 職場の責任者についても、作業の進捗状況を確認して、声かけを行う等日常的なサポートを行っている。 ◆ 障害者の職場定着のための外部機関との連携 小田原養護学校大井分校の方に、相談支援等のため定期的に来訪いただいている。 2021年9月には就労支援機関へ委託し、下記のことを目的にキャリアサポートを受けた。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 障がいのある方々の能力の可視化 2. 客観的アセスメント⇒合理的配慮・教材の提案 3. 会社の想定とアセスメントのギャップを埋める この結果を元に今後の育成に活用していく。