

報道関係者 各位

令和5年9月25日（月）

【照会先】

神奈川県労働局 職業安定部 職業対策課
課長 関口 靖彦
課長補佐 佐藤 貴紀
地方障害者雇用担当官 隈園 裕子
(電話) 045(650)2801

「もにす認定制度」において 神奈川県で新たに1社が仲間入りしました！！

～10月4日に認定通知書交付式を開催します～

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、神奈川県労働局では、以下の企業を「もにす認定企業」として認定しましたので、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

認定企業

令和5年9月25日認定 県内19社目（累計20社）

NRI みらい株式会社（株式会社野村総合研究所の特例子会社）

所在地：神奈川県横浜市西区みなとみらい4-4-1

事業内容：グループ各社のオフィスサポート業務等

<認定通知書交付式>

日時：令和5年10月4日（水） 14:00～

場所：横浜公共職業安定所 所長室

横浜市中区山下町209 帝蚕関内ビル3階

※交付式会場での写真撮影、取材が可能です。

当日の取材を希望される場合は、事前に横浜公共職業安定所までご連絡ください。

（連絡先）雇用援助部門 045-211-7756

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、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が優良な中小企業主を認定する制度です。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るほか、神奈川県労働局ホームページへの掲載など、ハローワークによる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5年9月25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 ヘルスキューピング業務
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
No. 18	株式会社栄和産業	綾瀬市	2023/3/14	輸送用機械器具製造業
No. 19	株式会社Grasol※	横浜市	2023/7/26	グループ会社の障がい者支援、オフィスサービス、クリーンサービス
No. 20	NR I みらい株式会社※	横浜市	2023/9/25	グループ会社のオフィスサポート業務、ヘルスキューピング業務

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。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。

NRI NRIみらい
NRI Mirai



業種 : グループ会社のオフィスサポート業務、ヘルスキープング業務など
会社概要 : 株式会社野村総合研究所(NRI)の特例子会社
設立 : 2015年7月1日
資本金 : 5,000万円
代表者 : 代表取締役社長 小松 康弘
社員数 : 127名 (2023年4月1日時点)
所在地 : 横浜市西区みなとみらい4-4-1
ホームページ :
<http://www.nri-mirai.com/index.html>

会社のPR情報

NRIみらい株式会社は、株式会社野村総合研究所 (NRI) の創立50周年にあたる2015年に、株式会社野村総合研究所の特例子会社として設立されました。さまざまな障がいのある社員が、グループ各社のオフィスサポート、ヘルスキープングなどの業務に取り組んでいるほか、NRIのネットワークや調査・研究とコンサルティングのノウハウを活かし、障がい者が活躍できる環境づくりを進めています。

会社からのメッセージ

「みらい」という社名には、障がい者が自らの力によって未来を切り拓く、という思いが込められています。それぞれの社員が仕事を通じて、成長を実感することで、支援される人（サポーター）から、支援する人（サポーター）へと変わってほしいと願っています。

一人ひとりが活躍できる、豊かで多様性のある社会を目指して、これからもさまざまな取り組みを進めていきます。

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	100.0%
	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	100.0%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	97.6%

質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">■ 賃金に関する処遇 障害者41名の平均年収が、2019年度から2022年度の3年間に、7.1%上昇。■ オフィスサポーターとしての様々な職域の経験を通じて、オフィスサポーターのまとめ役の能力を生かし、リーダー的な役割へのキャリアアップや、毎年、業務実績や能力に応じて、ステージアップ（昇進）を行っている。 2021年度： 9名 2022年度： 13名 2023年度： 9名
--------	--

体制づくり

組織面	<ul style="list-style-type: none">■ 社長自ら、ホームページにて障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを社内外に発信。■ 部署を横断し、障害者雇用を推進する会議体として、月に一度リーダー定例を実施。視覚障害のあるマッサージ師のリーダーも参画する形で日々の障がい者雇用に関する課題などを検討。
-----	---

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
 - ・ 日々の障がい者の業務をサポートできるよう、ジョブコーチ有資格者を含む指導員を、3つの業務チームに合計14名配置。
 - 第1チーム：8名 第2チーム：5名
 - ヘルスキープングチーム：1名
 - ・ 人材の採用・定着・教育のHRMチームに指導員を合計9名配置。
- P D C Aサイクルの確立
 - 障がい者雇用に関する事業計画を毎年作成。前年度の積み残しへの取り組みや更なる拡大への施策実行など、毎年P D C Aサイクルを実施。
 - ・ 中期的戦略
 - ①障がい者雇用促進
 - 社会との交流を通じ、安全安心な職域づくり
 - ②インクルージョン促進
 - グループ内交流を通じ、社員相互の活力ある豊かな心づくり
 - ③社会ヘナビゲーション
 - 情報発信を通じ、障がい者と共生する持続可能な社会づくり
 - ・ 事業成長施策
 - ①障がい者雇用への更なる拡大への施策（採用・職域拡大）
 - ②支える基盤の整備（企画推進・管理職人材の確保、専門支援員の補充）

体制づくり

人材面

- ジョブコーチの養成
 - 業務で、指導員がジョブコーチ研修を受講。2015年の設立以来、毎年1名ほど養成。
 - ジョブコーチ有資格者：10名
- 毎年、自社の従業員含むグループ会社全体向けに、業務内容の理解促進のための活動報告会を、年2回実施。
 - 親会社とともに障がい者雇用に関するセミナーを実施。

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

職務選定 ・創出

- 2021年度にカフェ業務「そらかふえみらい」の営業を開始
- 2022年6月に、障がい者が問題なく対応できるような業務の切り出しなどの準備を確実にし、親会社で行っている投資情報データサービスのデータ入力業務へのマッチングを実施。
2022年7月より業務開始、3～4名体制で実施。

環境づくり

職務環境

- 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備
 - ・ 横浜拠点の全エレベータに手すりを設置。
 - ・ 視覚障がい者のPCに音声読み上げソフトをインストール。
横浜拠点4名分 大手町拠点4名分 木場・潮見拠点3名分
 - ・ 背もたれの高いファミレスブースを設置し、休憩場所や気持ちを落ち着かせるスペースとして活用。
- 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
オフィスサポーター向けの作業手順を写真付きのパネルで解説。

募集・採用

- 職場実習の受入れ
毎年、春夏秋冬、季節ごとに東京・神奈川・千葉などの特別支援学校より実習生を受け入れている。
2022年度 計71名
(春夏実習) 31名 (秋冬実習) 40名
- 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施
代表者が、ハローワーク木場の障がい者雇用に関するセミナーにおいて講演。
内容：NRIみらいのビジョン
事業内容やオフィスサービス事業での取組など

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

働き方	<ul style="list-style-type: none">■ テレワークの整備・活用 2016年3月に開始した親会社での在宅勤務制度に準じた対応を行っている。2018年6月に在宅勤務制度からテレワーク制度へ制度改定、2020年2月にテレワーク制度の条件を緩和し、全職種で利用可とした。 利用実績 計4名 2023年2月に、視覚障がい者であるヘルスキーパーの利用実績あり。指導員もワークライフバランスの改善などを目的に、積極的に制度を活用。■ 時差出勤制度の整備・活用 障害特性や職種にあわせて、時差出勤制度を整備・活用。 (標準勤務時間) 8:40～17:10 (オフィスサポーター/知的障がい者等) 8:45～16:45 (ヘルスキーパー/視覚障がい者) 10:30～19:00 (指導員) 8:15～16:45 (総務部員) 8:40～17:10■ 職場復帰プランの策定・実施 個別の障がい者を対象とした職場復帰プランを策定、実施。 休職明けすぐに通常勤務に戻ることは難しいため、復帰プログラムを障がい特性にあわせて作成。過去2年間に2名の実施実績あり。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">■ 障害者一人一人のキャリアプラン (支援計画) の作成 ・障がい者全員の対話記録を作成し、課題がある場合は、ヒューマンリソースマネジメントチームへ相談を上げて障害特性に合わせた配慮・対応を行っている。 ・障がい者全員に対して、年2回の支援機関・卒業校を交えた総合支援会議を実施。課題がある場合は、さらに、3者での追加打ち合わせや個別のサポートモデルの構築による個別支援を実施。■ 教育訓練制度の整備・活用 ・従業員の業務遂行に関する資格取得奨励制度の仕組みを整備し、2022年7月より運用を開始。 障がい者2名利用実績あり (簿記3級受験料補助)

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

環境づくり

その他の 雇用管理

- 障害者の雇用管理のための日報の作成
障がい者一人一人、日報（フリカエリノート）を作成し、業務管理や体調把握を行っている。指導員がフリカエリノートを確認し、課題がある場合は、別途対話の機会を設けるなどきめ細かな対応を行っている。
- 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施
就労支援機関の職員等の職場訪問による定期的な相談支援を受け入れている。半年に1回、支援機関・卒業校と総合支援会議を実施し、本人の課題確認・問題解決によって、より働きやすくなるよう努めている。
(就労支援機関の職場訪問による相談支援回数)
2021年度 123回
2022年度 134回