

報道関係者 各位

令和6年4月15日

【照会先】

神奈川県労働局 職業安定部 職業対策課
課長 高橋 秀樹
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！！

～4月25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6年4月15日認定 県内21社目（累計22社）

アズビル山武フレンドリー株式会社

（アズビル株式会社の特例子会社）

所在地：神奈川県藤沢市川名1-12-2

事業内容：その他の事業サービス業

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。

<認定通知書交付式>

日時：令和6年4月25日（木）14:00～

場所：藤沢公共職業安定所 所長室

藤沢市朝日町5-12 藤沢労働総合庁舎2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、事前に藤沢公共職業安定所までご連絡ください。

（連絡先）雇用指導官 0466-23-8609（33＃）



「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6年4月15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. 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、ヘルスキーピング業務
No. 21	株式会社FCC	藤沢市	2023/12/1	建物サービス業
No. 22	アズビル山武フレンドリー株式会社※	藤沢市	2024/4/15	その他の事業サービス業

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：他に分類されない事業サービス業
会社概要：アズビル株式会社 特例子会社
設立：1998年2月19日
資本金：1,000万円
代表者：代表取締役社長 大塚 靖夫
社員数：37名（2024年4月1日時点）
所在地：神奈川県藤沢市川名1-12-2
ホームページ：<https://ayf.azbil.com/>

会社のPR情報

当社は、知的障がい者を雇用し業務を行うアズビル株式会社の特例子会社として、1998年に創業しました。以降、知的障がい者、精神障がい者の方たちに働く場を提供するとともに、個々の特性に合わせながらスキルを向上し、障がい者の皆さんの自立と社会参画の促進に貢献しています。

会社からのメッセージ

当社は以下3つの会社方針のもとに、一人ひとりの個性を尊重しながらともに成長し続けています。

- ・障がいのある方に働く場を提供し、自立と社会参画を促進する
- ・社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、仲間と協力しながら、新たな仕事に挑戦する
- ・人格と個性を尊重し合い、共生社会の実現を目指す



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（2023年6月1日現在）	130.56%
	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	100.0%
	障害者の平均勤続年数（2023年9月末現在）	14年6か月

質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">■ 賃金に関する処遇 障害者社員の平均年収が、2020年度から2023年度の3年間に1割以上上昇。■ キャリア形成に関する実績 精神障害がある社員の定着のため、短時間勤務からスタートしフルタイムへ転換。毎週の面談や支援機関と連携を図りながら、本人の希望や精神面の負担状況を確認し、少しずつできる仕事を増やしていくことにより、キャリアアップにつながった。
--------	---



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

- 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ
社長自ら、ホームページにて障害者雇用の方針やメッセージを社内外に発信。
- <メッセージ>
- ・障がいのある方に働く場を提供し、自立と社会参画を促進する。
 - ・社員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、仲間と協力しながら、新たな仕事に挑戦する。
 - ・人格と個性を尊重し合い、共生社会の実現を目指す。
- 支援担当者の配置
 - ・社長、管理スタッフ、指導スタッフ全員が、毎月1回の定例ミーティングで業務状況、雇用状況について情報交換・共有を行っている。
 - ・障害者職業生活相談員資格を持つ指導スタッフの配置
2拠点に7名を配置し、計36名の障害者社員の業務指導、生活指導にあたっている。
 - ・障害者社員が毎日記入する「業務日誌」に、全スタッフが目を通し、健康状態、業務状況等について確認している。

体制づくり

人材面

- 専門的な外部研修・セミナーの活用
障害者雇用に関する外部セミナーを受講
<NPO法人障害者雇用部会主催 企業支援セミナー>
2023年11月16日開催
「障害者雇用の現状と今後の方向性」
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課
「発達障害・精神障害混在者の特徴と労務管理」
- 理解促進・啓発の充実
NPO法人障害者雇用部会の分会に社員が参加し、特例子会社を見学。



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

- 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字
2022年4月～2023年3月期において、経常利益が黒字

職務選定 ・創出

- 障害特性に配慮した職務を選定・創出
精神障害のある社員に対して、アセスメントを行いながら、支援機関と協力し新たな業務を創出。
 - ・ 支援機関での作業状況をもとに資料の電子化（スキャン）作業への適性マッチングを想定し職場実習。実習レビュー結果に基づき、親会社から契約書管理システム運用の一部（登録作業およびスキャン作業）を、障害者が担当する新規事業として受託。
- 個々の障害特性に配慮した職務をマッチング
 - ・ 作業内容の選定
支援機関と連携し、アセスメント結果の共有や職場実習を通じて、障害者の強み、特性を把握。特性を活かして、個別判断に対する自由度を与えるなどを行うことにより、本人の作業に対するモチベーション向上につながり、マッチングを実現。
 - ・ 作業環境の整備
障害者社員が作業に集中できるよう、作業デスク周囲にスクリーンを配置し、外部からの視線を遮断。
立ち作業を基本としているが、体力負担軽減措置として、休憩時間以外にも作業途中で休憩がとれるよう、チェアを配置。

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
 - ・ 精神障害のある社員に配慮し、外部からの視線を遮断する区画を設置
 - ・ 空調・採光・防音等職場環境の改善を実施
- 健康管理・福利厚生
事業所内に健康管理室を設けており、体調不良時に利用できるほか、医師、看護師に健康相談を行うことができる。

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

募集・採用

- 障害者の職場実習生の受入れ
特別支援学校、就労移行支援事業所等から職場実習を受け入れている。指導スタッフの元で実務体験を行い、実習日誌を作成。振り返りを行い、本人および学校等にフィードバックしている。
(受入れ実績)

2020年度	9人
2021年度	9人
2022年度	10人
- 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
2023年2月16日に、他の特例子会社と双方で訪問見学をし、ヒアリングや意見交換等を行った。
- 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ
2024年2月7日に、NPO法人障害者雇用部会から見学を受入れ
参加人数 21名 (特例子会社、行政機関が参加)

その他の雇用管理

- 障害者の業務管理等のための日報の作成
 - ・社員は毎日、業務日誌を作成。毎日の目標を立て、業務終了時に振り返りをし、記入。
 - ・管理スタッフ、指導スタッフ全員が日誌を確認し、フィードバックを行っている。
 - ・日誌の作成が、一人ひとりの精神面や体調面の把握、また、スタッフ間の共有により社員へのフォローが素早くできるなどの効果につながっている。
- 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
社員全員が支援機関に登録しており、入社後から定着まで、支援機関と連携し定期的な情報交換を行っている。個人ごとの情報を相談記録として作成・保存し、社員の成長やより働きやすくなるよう職場定着に活用している。