厚生労働省
神奈川労働局

Press Release

令和６年８月19日
【照会先】
神奈川労働局 職業安定部 職業対策課
課長 髙橋 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

報道関係者　各位

「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！！

～8 月 26 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８月 19 日認定　　県内 22 社目（累計 23 社）

株式会社 富士通ゼネラルハートウエア

（株式会社 富士通ゼネラルの特例子会社）

所在地：神奈川県川崎市高津区末長 3-3-17

事業内容：サービス業

＜認定通知書交付式＞

日時：令和６年８月 26 日（月）14:00～

場所：川崎北公共職業安定所　会議室

川崎市高津区千年 698-1　（新城庁舎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、事前に川崎北公共職業安定所までご連絡ください。

（連絡先）雇用指導官　044-777-8609　（32＃）

認定マーク【もにす】
共に進む（ともにすすむ）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。

障害者雇用 中小事業主認定
もにす
2024年度

「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８月１９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	ＮＲＩ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
No.23	株式会社富士通ゼネラルハートウエア※	川崎市	2024/8/19	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。

中小事業主の皆さまへ

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

Q 「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

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020702障01

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いただくか、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
取組(アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
取組関係の合格最低点				5点(満点20点)

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
成果(アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			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	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
成果関係の合格最低点				6点(満点24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
	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
情報開示関係の合格最低点				2点(満点6点)
合計の合格最低点				20点(満点50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。

障害者雇用 中小事業主認定
もにす
2020年度

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。

株式会社富士通ゼネラルハートウエア

2024年8月19日

業種　　：サービス業
会社概要：株式会社富士通ゼネラルの特例子会社
設立　　：2004年1月21日
資本金　：10百万円
（株式会社富士通ゼネラル100%出資）
代表者　：代表取締役社長　北森 宣行
社員数　：50名（2024年4月1日時点）
所在地　：川崎市高津区末長3-3-17
ホームページ：
https://www.fujitsu-general.com/jp/heartware/index.html

会社のＰＲ情報

株式会社富士通ゼネラルハートウエアは、今年で創立20周年を迎えます。主な業務として、親会社の建屋、敷地内の清掃や庭園管理、国内向け販促物梱包・発送・在庫管理、サービス部品梱包・加工、宅配便・郵便物受入、職場への配達、機密文書裁断、試作エアコン解体などを行っています。

従業員は、知的36名、身体3名、精神1名のスタッフが様々な業務で活躍しています。

会社からのメッセージ

当社は、いつも心のこもった、丁寧なサービスを提供し続けたいと願っています。社名の「ハートウエア」には、当社の取扱う製品（サービス）が、ハードウエアでもなく、ソフトウエアでもなく、真心（ハートウエア）でありたいとの思いが込められいます。

当社では、障害者一人ひとりが、社会人として生き甲斐を持って働き、障害者と健常者が共に社会に貢献する喜びを創造していくことを企業理念に掲げております。スタッフの中には、60歳定年後再雇用者が6名おり、明るく、誰にでも気軽に挨拶が出来、元気で、身体と心の健康維持に努め活躍されています。

これからもスタッフの自立に向け、労働環境の改善、従業員1人ひとりのスキルアップを目指した職場環境を整え、もにす認定事業主として実直に取り組んでまいります。

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（2023年6月1日現在）	120.41%
	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%

質的側面	
満足度・ワークエンゲージメント	■ 満足度に関する調査 全従業員を対象として、年1回ストレスチェック（仕事に満足しているか）を実施。 直近３回の調査結果から、障害者の８割以上から肯定的な回答を得ている。 （1：満足/2：まあ満足/3：やや不満足/4：不満足） 2021年度　94%（36名中34名）が肯定的な回答 2022年度　91%（35名中32名）が肯定的な回答 2023年度　92%（37名中34名）が肯定的な回答 高ストレス者に対しては、医療職からの受診勧奨や健康相談を実施。

株式会社富士通ゼネラルハートウエア

2024年8月19日

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	■ 部署横断体制の確立 業務報告会を、役員2名（社長・常務）・管理職1名・指導員6名（清掃班3名・物流リサイクル班3名）の9名のメンバーにて週1回開催。 障害者の現状報告や作業進捗状況について、意見交換（情報共有）を行っている。 ■ 支援担当者の配置 1事業所の利点（情報共有）を生かし、社員で協力し合い課題に対し敏速に対応。 企業在籍型職場適応援助者資格6名と雇用環境整備士1名が在籍している。

体制づくり	
人材面	■ 専門的な外部研修・セミナーの活用 障害者の職場適応に関する専門的なノウハウを持つ人材を育成。ジョブコーチの研修を修了した社員が6名在籍。 ■ 理解促進・啓発の充実 NPO法人障害者雇用部会主催の障害者雇用企業見学会に、例年参加。（2023年度は9名参加）

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 過去2年（2021年度・2022年度）経常利益の黒字を達成。
職務選定・創出	■ 障害特性に配慮した職務を選定・創出 2010年より行っていたエアコン解体業務について、それまで親会社の社員が行っていたフロンガス回収業務の切り出しを行った。（2021年） 業務の切り出しにあたり、危険を伴う業務のため、軽度の社員（3名）を人選してフロンガス回収の研修を実施。 フロンガス回収の職務認定を親会社より受け、2021年以降継続的に業務依頼を受注。 ■ 個々の障害特性に配慮した職務をマッチング 2016年、2019年、2021年の中途採用者3名は、就労支援機関と連携しながら採用実習を実施し、職務のマッチングを行った。 新卒採用に関しては各支援機関と連携して実習を実施。 いろいろな作業の実習を行い、反省会で生徒・保護者・教諭と情報共有を図り、採用・職務のマッチングを行った。 令和3年度　職場実習受入　26名 令和4年度　職場実習受入　21名 令和5年度　職場実習受入　28名

株式会社富士通ゼネラルハートウエア

2024年8月19日

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	
職務環境	■ 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備 話す側から聴こえの支援ができる対話支援機器のCOMUOON（コミューン）を導入し、聴覚障害者2名のコミュニケーションをサポート。 また、毎朝礼にて全員で手話を勉強。 重い荷下ろし作業時の負担を軽減するため、マッスルベルトやひざベルトを購入し使用させている。 休憩場所は少人数でも過ごせるように4か所配置。 自閉症社員のストレスにならないよう障害特性に配慮。 ■ 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ 作業工程を細かく分解した、わかりやすいマニュアルを作成。 マニュアルには図や写真を多用し、視覚的なわかりやすさを追求している。 作業の正確さのための治具もそれぞれの作業場で工夫しており、作業工程が変更・改善となった際にはその都度マニュアルを更新。
募集・採用	■ 障害者の職場実習生の受入れ 神奈川県をはじめとする自治体や養護学校、障害者支援施設からの実習・見学会の受入れなど特例子会社としての活動を積極的に展開。 実習は清掃や郵便業務、部品梱包等の作業を体験し、採用に向けた評価を行う。 見学会は中学生や保護者の方向けにも実施し、働くことへの意識づけや将来への不安緩和の助けとなっている。 ■ 令和3年度　職場実習受入　26名　見学会受入　157名 令和4年度　職場実習受入　21名　見学会受入　177名 令和5年度　職場実習受入　28名　見学会受入　214名 （令和６年3月22日現在）

株式会社富士通ゼネラルハートウエア

2024年8月19日

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年に2回と2024年2月に1回、特例子会社への見学・ヒアリングを行い、好事例等の情報を、障害者を雇用する業務拡大や業務改善に活用。 ■ 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ 2021年と2022年に各1回、特例子会社とNPO法人障害者雇用部会の見学を受入れ。 見学の際には併せて自社の障害者雇用の取組などについての説明会を実施している。
働き方	■ フレックスタイム制度の整備・活用 障害特性（定期的な通院）に配慮するため、フレックスタイムによる勤務を認めている。 ■ 時差出勤制度の整備・活用 就業規則において全社員が利用できる時差出勤勤務制度を整備。 職種別・個々の特性に合わせて、7時30分～16時20分、8時30分～17時20分、8時40分～17時30分としている。 ■ 治療と仕事の両立支援プランの策定 治療と仕事の両立支援プランを親会社の産業医や主治医と連携して計画。 治療しながら仕事の継続ができるように、作業内容の変更（階段清掃禁止）や足関節のけが防止策（ハイカット安全靴購入）を実施した。

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	
キャリア形成	■ 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成 障害者一人一人に半期の目標を設定。 目標達成のための行動計画（支援計画）を定期面談（毎月）を行い立案している。 半期に一度、役員面談（取組状況確認）を実施し、評価に役立てている。 ジョブコーチの支援として、毎週1回の面談を1人の障害者に実施。 また、卒業後3年間は、母校の支援学校より定着支援面談（3か月に1回）を定期的に実施。 4年目以降は支援機関からの定着支援面談を定期的に実施している。
その他の雇用管理	■ 障害者の職場定着のための外部機関との連携 職場適応上の問題が起こった際に、母校の支援学校及び支援機関からの支援を受けられるよう日頃から連携を図っており、意見交換（情報共有）のため定期的（3か月に1回）に訪問して頂いている。