

報道関係者 各位

令和7年8月7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！！

～9月3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7年8月7日認定 県内23社目（累計24社）

グリーンビジネスオペレーションズ 株式会社

（グリーンホールディングス株式会社の特例子会社）

所在地：神奈川県横浜市中区山下町2 産業貿易センタービル3階

事業内容：インターネット付随サービス業

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7年9月3日（水）10:30～

場所：横浜公共職業安定所（本庁舎）共用会議室C

横浜市中区新港1-6-1（よこはま新港合同庁舎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）雇用指導官 045-663-8609 （32＃）



「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7年8月7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	株式会社オープンアップウィズ※	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G r a s o l ※	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	N R 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
No. 21	株式会社F C C	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
No. 24	グリービジネスオペレーションズ株式会社※	横浜市	2025/8/7	インターネット付随サービス業

※No. 9は欠番

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
		②人材面	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑫定着状況	特に優良	6点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点				優良	4点
			優良	1点				良	2点
		④職務選定・創出	特に優良	2点		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	
		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		⑭キャリア形成	特に優良	6点	
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点			優良	4点	
			優良	1点			良	2点	
		⑦募集・採用	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	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
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		成果(アウトカム)	⑯数的側面	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		⑰質的側面	特に優良	2点	
	⑩その他の雇用管理	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)	
取組関係の合格最低点				5点 (満点20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。



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 : インターネット付随サービス業
会社概要 : グリーホールディングス株式会社の特例子会社
設立 : 2012年5月1日
資本金 : 1,000万円
代表者 : 代表取締役社長 山本 千晴
社員数 : 49名 (2025年7月1日時点)
所在地 : 横浜市中区山下町2番地
産業貿易センタービル 3階
ホームページ :
<https://greebusinessoperations.com/>

会社のPR情報

当社は、ゲーム、メタバース、DXなどの事業を展開するグリーグループの特例子会社として、2012年5月に設立されました。

「障がい者が自身の能力を最大限に発揮でき、仕事を通じて自律的に成長し続けられる会社を創る」という企業ビジョンのもと、2025年7月1日現在、47名の障がいのある社員が在籍し、その約8割が発達障害の診断を受けています。

現在は、グリーグループ各社の総務・人事サポート業務をはじめ、ゲーム事業、メタバース事業のサポート業務、DX事業関連業務など、月に約250種類に及ぶ幅広い業務を担っています。さらに近年では、外部企業様からの業務受託も積極的に進めており、障がいのある社員がより多様な分野で力を発揮できる機会の創出に取り組んでいます。

会社からのメッセージ

当社で働く社員が誇りを持って成長し続けること、さらには、当社自体がその社会的意義を自覚して持続的な雇用場を拡大していくことを目指し、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、長期的に活躍できる環境づくりに今後も取り組んでいきます。

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（2024年3月1日現在）	95.92%
	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%
	従業員全体の平均勤続年数（6.8年）に対して、障害者の平均勤続年数（7.4年）が同等以上である	勤続5年以上の障害者の割合 89.4%

質的側面

満足度・ワークエンゲージメント	- 年1回行うストレスチェックの実施と併せ、満足度やワーク・エンゲージメントに関する調査を行っており障害者の6割以上から肯定的な回答を得ている。 【設問】 - 仕事の内容は自分に合っている - 働きがいのある仕事だ - 仕事に満足だ 2022年度 71.7%（46名中33名）が肯定的な回答 2023年度 72.1%（43名中31名）が肯定的な回答 2024年度 61.4%（44名中27名）が肯定的な回答
賃金に関する処遇	3年以上前から雇用している障害者社員の平均年収が3年間で10%以上上昇している
キャリア形成	正社員登用制度を設けており、勤続年数が1年以上の希望者は半期に1度申請を行うことができ、人事評価等を考慮の結果、過去3年間で5人が契約社員から正社員へ転換し、活躍している。

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

組織面

- 支援担当者の配置
5～10名の障害者社員で構成された5チーム編成で、各チームには1名のマネージャーが配置されている。マネージャーは、障害者社員の日々の業務管理や指導、定期面談等を通じて職業生活全般における支援を行っている。第1～第5チームのマネージャー5名の全員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講済みであり、雇用環境整備士第Ⅱ種の資格を有している。
また、5名のうち2名のマネージャーは企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修を修了しており障害者社員が安心して働ける環境の維持に努めている。
- PDCAサイクルの確立
社員がより長く働ける会社作りを目指し、3カ年の方針、課題と戦略、及びその実施時期について定めた中期経営計画を作成。
半期ごとに計画の進捗を確認するために会議を開き、現状分析や課題の検討を行い、目標の達成に向けて取組内容等を見直している。

人材面

- 専門的な外部研修・セミナーの活用
マネージャー5名の全員が在職中に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講。また、5名のうち2名は企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修を修了している。
- 専門的な社内研修の充実
2024年に就労移行支援・就労定着支援事業所の方に講師を依頼し、「発達障害の特性と関わる側の心構え」をテーマに障害種別に応じた特性や必要な支援内容について、社歴の浅い社員を対象とした新任者研修を実施。

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

- 障害特性に配慮した職務を選定・創出
2023年11月、障害者社員の職務創出のため、グループ各社への営業の一環として社内ポータルに紹介ページを公開。過去の受託業務例や障害特性により歓迎する業務や難しい業務を掲載し、問い合わせフォームを設置。業務の受託に至っている。
 - 個々の障害特性に配慮した職務をマッチング
採用時には就労支援機関との連携により推薦状やアセスメントシート等で対象者の能力等を把握し、面接を行っている。
さらに、最終面接の前には就労支援機関へ障害や特性、スキルについて詳細なヒアリングを実施し、対象者にマッチした業務を想定した上で採用を決定している。
- 入社後も障害者社員と支援機関の間で定期的に面談を実施し、そのフィードバックを踏まえ、職務を調整する等で職務のマッチングをしている。

障害者雇用への取組（認定に当たっての評価ポイント）

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
 - ・長時間座って仕事をしていると集中力が切れやすい社員向けに、ハイカウンターを設け、立って仕事ができるようにしている。
 - ・大きめのソファを設け、パーティションで仕切り、休憩時間には横になって休むこともできるようにしている。
 - ・会議での利用のほか、集中したいときなどは一人用のワークポッドの利用を認めている。
- 健康管理・福利厚生

健康管理対策として、保健師・産業医との面談を毎月実施。希望者のほか、サイクルに応じて会社側で面談者を設定し、定期的に健康相談や保健指導を受けられる体制を構築している。

福利厚生としては、業務時間内に月2回、希望者予約制でカウンセリングの機会を設け、社会生活における相談に限らず、会話やコミュニケーションの練習等の用途での利用や、気分転換に活用している。

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

2023年に1回と2024年に2回、就労移行支援事業所と企業への見学・ヒアリングを行い、採用方針や障害者の業務拡大検討のために活用している。
- 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

2023年に2回と2024年に1回、企業の見学を受入れ。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をし、情報・意見交換をしている。

障害者雇用への取組（認定に当たっての評価ポイント）

環境づくり

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
2022年と2024年に各3回、就労支援機関や企業が主催する障害者雇用に関するセミナーに法人代表者、またはマネージャーが登壇している。

働き方

- テレワーク制度の整備・活用
2020年4月よりテレワーク制度を導入。精神・発達障害がある大多数の社員にとって、通勤がないことでの疲労軽減や、周囲に人がいない自宅のほうが安定して就労することができることがわかり、2022年4月に在宅勤務を主とした働き方に移行。希望する社員にはオフィス出勤も月に数回認めている。この取組により、令和6年度「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」で「特別奨励賞」を受賞。
- 短時間勤務制度の整備・活用
就業規則において全社員が利用できる短時間勤務制度を整備。事前に届け出て承認を得ることにより利用可能としている。
- 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用
就業規則において全社員が利用できる時間単位の年次有給休暇制度を整備。
通院や体調不良による遅刻等に丸1日の休暇を取得する必要があるよう、積極的に活用を促し、多くの社員が利用している。
- 障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用
過集中やストレスコントロールがうまくいかずに疲れやすい社員への配慮のため、昼休憩とは別に毎日15：30から「15分の一斉休憩（※週1回、木曜日は30分に延長）」を設けている。一斉休憩以外にも30分の任意休憩「リカバリータイム」の取得も可能とし、業務に必要なコンディションを整えるために活用されている（業務時間として取り扱っている）。

障害者雇用への取組（認定に当たっての評価ポイント）

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
障害者社員一人一人に対して、目標設定/自己評価シートを作成。目標とアクションプラン（具体的な施策）を記入し、半期に1回、取組状況を確認・評価している。

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
業務の優先順位の確認、業務報告、および体調等のコンディション把握のため、障害者社員から毎朝出社時に「作業計画」、退社時に「日報」をマネージャーへWEB提出してもらい、マネージャーは気になった社員がいれば、チャットで声かけをし、必要に応じて迅速に面談を実施している。
また、「実績管理表」に業務の作業時間等を毎日記入してもらい、障害者社員やマネージャーの業務の振り返りに活用している。
- 障害者の職場定着のための外部機関との連携
一部の障害者社員については就労支援機関の支援員との定着支援面談を定期的実施。面談の前後には、マネージャーと支援員との間で情報共有の時間を設けている（テレワーク勤務のため、面談は就業時間内にビデオ会議システムで実施）。

また、自社で契約している外部支援機関への相談チャンネルを設け、企業が介入できないプライベートの相談もできるようにしている。