

高知労働局発表

令和5年12月28日

報道関係者 各位

【照会先】

高知労働局雇用環境・均等室

室長 安田 博人

室長補佐 都築 美穂

(電話) 088-885-6041

高知労働局職業安定部

職業対策課長 葛目 貴久

地方障害者雇用担当 安田 敏恵

(電話) 088-885-6052

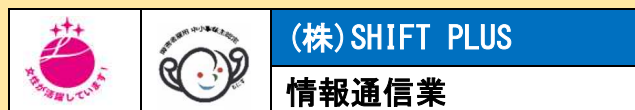
えるぼし・もにす認定通知書の交付式を行いました

～同一企業による「えるぼし」「もにす」のダブル認定は、高知県内で初めてです～

高知労働局（局長 中村 克美）は、「女性活躍推進法」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき取組を進める優良な企業（「えるぼし」「もにす」）として、株式会社 SHIFT PLUS（高知市）に認定通知書を交付しました。

高知県内では「えるぼし」と「もにす」双方の認定を受けている企業はありませんでしたが、今般、高知県内で初めて同一企業による「ダブル認定」となりました。

えるぼし・もにす認定企業



株式会社 SHIFT のグループ企業であり、高知県に本社を構え IT 領域のサービスから地方創生まで幅広く事業を展開している IT 企業です。

若い従業員が多いなか、企業として「女性活躍促進」「障害者雇用の促進」に取り組んでいるところですが、今回の認定は個々の従業員一人一人の協力によるものです。この認定で終わりとすることなく、引き続き体制を構築し従業員全体が働きやすい職場環境を作っていけるよう取り組んでまいります。

株式会社 SHIFT PLUS



高知労働局は、女性活躍推進法、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、「女性活躍推進」や「障害者雇用の促進及び安定」などの職場環境の改善に取り組む企業を応援しています。

「えるぼし」、「もにす」認定企業は、企業内における女性活躍への高い意識や障害のある方の様々な個性に寄り添う柔軟性をもった先進的な企業であり、今後ますます働き方が多様化する中で、模範となる企業となります。

働きやすい職場環境が実現することによって、すべての労働者、企業がその恩恵を受けられるよう、私たち労働局とともに取り組んでいただける企業を「えるぼし」、「もにす」認定企業として増やしていきたいと考えています。

これらの制度の詳細については、以下にお問い合わせください。

女性活躍推進法、「えるぼし」認定制度等について

高知労働局雇用環境・均等室

高知市南金田 1-39 4階 TEL088-885-6041

障害者の雇用の促進等に関する法律、「もにす」認定制度等について

高知労働局職業安定部職業対策課

高知市南金田 1-39 2階 TEL088-885-6052

「女性活躍推進法に基づく認定制度」（えるぼし認定制度）

女性活躍推進法第9条に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「えるぼし認定企業」として認定します。認定については、認定に係る基準を満たした項目の数で3段階に分けられ、5つの認定基準のうち5つすべてをクリアした企業を「認定段階3」として3つ星認定企業に認定します。

「女性活躍推進企業データベース」

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍に関する情報を公開するためのウェブサイトです！各企業の女性活躍に関する情報を検索できます。

[\(https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/\)](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/)



「障害者の雇用に関する優良な事業主に対する認定制度」（もにす認定制度）

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に関して、実施状況が優良である中小事業主を「もにす認定企業」として認定します。

認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



雇用管理の改善に取り組む優良な “厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

女性が活躍できる！

子育てしやすい！

女性の活躍に向けた取組や、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組を積極的に行っていると厚生労働大臣が認定した企業です。

女性活躍推進

女性の活躍促進のための取組が優良な企業です

えるぼし認定制度

女性活躍推進法特集ページ

検索



「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定の段階は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」(※)を満たした数に応じて「1つ星」から「3つ星」まで3段階あります。

※女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

1 採用 2 継続就業 3 労働時間等の働き方 4 管理職比率 5 多様なキャリアコース

プラチナえるぼし認定制度

えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である企業を、厚生労働大臣が「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

プラチナえるぼし

	(学)平成学園
	幼稚園

えるぼし（3つ星：実績にかかる基準の5つの項目を全て満たしている）

	(株)高知銀行
	銀行

	(株)あさの
	食料品製造業

	(株)Yell Pharmacy
	医薬品小売業

	(株)西日本セイムス
	医薬品・化粧品小売業

	(株)幸
	老人福祉・介護事業

	(株)SHIFT PLUS
	情報通信業

えるぼし（2つ星：実績にかかる基準のうち3つ又は4つの項目を満たしている）

	(株)四国銀行
	銀行

	高知信用金庫
	中小企業等金融業

くるみん認定制度

両立支援のひろば

検索



「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。

不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

プラチナくるみん（くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業）

 (株)高知銀行 銀行	 (株)インターナカツ 小売業	 (株)四国銀行 銀行
--	---	---

くるみん

 (社医)仁生会 病院	 (株)ウイル 小売業	 (株)高南メディカル 配達飲食サービス業
 (医)仁栄会 病院	 (株)山崎技研 機械製造業	 (株)サンシャインチェーン本部 小売業
 新進建設(株) 建設業	 国立大学法人高知大学 高等教育機関	 (医)旦龍会 病院
 土佐清水食品(株) 食料品製造業	 (社)尽心会 障害者福祉事業	 (社)CIJ福祉会 老人福祉・介護事業
 (医)尚志会 病院	 (学)平成学園 幼稚園	 (医)恕泉会 病院
 (医)治久会 病院	 (有)まつだ寝具店 卸売業	 福原建設(株) 建設業
 井上石灰工業(株) 土石製品製造業	 幡多信用金庫 中小企業等金融業	 明星産商(株) 医薬品・化粧品等の製造販売業
 (株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業		

えるぼし・くるみん ともに認定を受けている企業（五十音順）

えるぼし、くるみんについては、それぞれ「女性活躍促進」「子育てサポート」の部分について、雇
管理の改善に取り組む優良企業を認定しています。

「働き方改革」への意識の広がりとともに、複数の制度について認定を受ける企業も増えてきています。

(株)高知銀行	 	(株)四国銀行	 
(株)西日本セイムス	 	(学)平成学園	 

株式会社 SHIFT PLUS（高知市）

労働者数 : 303人

業 種 : 情報通信業

認定の段階 : 3段階目（5つの認定基準のうち5つをクリア）



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。 ①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。 ②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。	（正社員） ① 女性割合 37.6% ≥ 産業平均値 24.9% 情報通信業 ※正規社員に雇用管理区分の設定がないため①のみ
2 継続就業：①又は② ①女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性の継続就業割合 ÷ 男性の継続就業割合 ≥ 0.8	① 平均勤続年数に対して （正社員） 女性 3.44 ÷ 男性 3.6 = 0.95 ≥ 0.7
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて45時間未満	労働者1人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が45時間を超えていない。
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性の割合 2022年度 25.0% ≥ 産業平均値（情報通信）9.5%
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、A～Dについて1項目、大企業は2項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（4人） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（なし） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（2人）

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○**えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。

○**プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

プラチナ えるぼし 	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし （3段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし （2段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし （1段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u> (i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u> (ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u> (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。 (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。 (※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u>	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。(その他の基準は同左)
3.労働時間等の働き方	○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 又は ② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。	○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。 ② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上
5.多様なキャリアコース	○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<その他>

- 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

業種：情報通信業（情報サービス業）

会社概要：カスタマーサポート事業、ITアウトソーシング事業、
地域活性化事業

設立：2015年4月設立

所在地：高知県高知市駅前町1番8号 第7駅前観光ビル

従業員数：297名（2023年6月15日現在）

会社のPR情報

弊社は高知県に本社を構えるIT企業です。「ひとりひとりの声を起点に顧客と地域の課題を解決する」ため、「圧倒的ユーザーファースト」を合言葉に、ITアウトソーシングやカスタマーサポート事業、デジタルやデザインの力を活用した地域活性化事業を行っています。

会社からのメッセージ

我々のスローガンである、『その声の先にある未来へ』には、DX化やデジタル田園都市構想など、ものすごいスピードで変化していく社会の中で、変わるべきではない価値観として、『ヒト（従業員・ユーザー・市民）の声を起点に考える』ことを大事に事業を成長させていきたいという思いを込めました。

これからも様々な声を大事にして、お客様のご期待に応えていく所存でございます。

障害者雇用への取組の成果

雇用状況	実雇用率 ※短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてカウントを行う	2.36%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	80.0%

体制づくり	・ 管理部に1名支援担当者を配置しており、障害者の職業生活全般に関するフォローや定期面談を実施しています。また、障害者が配置されている各部署の指導担当者に対して、障害特性の説明や関わり方、指導方法について助言しています。
仕事づくり	・ 精神障害者の障害特性に配慮した業務を選定するため、就労支援機関と連携し、周囲とのコミュニケーションを必要とせず自分のペースで黙々と作業ができる社内での清掃業務が障害特性に配慮した業務と判断し、マッチングを行いました。 ・ 他の障害者についても、就労支援機関から対象者の障害特性や能力・適性について説明を受け、その後就業実習を実施し、実習を通して、対象者の能力・適性の理解、従事する業務がミスマッチでないかの確認を行った結果、問題なく業務を遂行できると判断し、雇用しています。
環境づくり	・ 清掃作業専任として配置した障害者が、清掃用具が見つからず他者とのコミュニケーションが生じたり、パニックになったりしないよう、清掃用具を一か所にまとめ、清掃業務専用とすることで障害者が作業がしやすいように配慮しています。また、清掃マニュアルに作業手順や作業の優先順位を分かりやすく記載することで、障害者が作業に困らないようカスタマイズしています。 ・ 就労支援機関から希望があった際や、障害者の雇用前に職場実習を受け入れており、その際、支援員が職務指導や相談支援を実施しています。また、実習内容は、本人が希望する職種の社員が実際に業務を行っている事務所の見学や、職務体験となっています。 ・ 障害者雇用に関する先進的な他企業へのヒアリングを実施し、得た好事例等の情報を、障害者を雇用する業務や業務拡大の検討、フォロー体制の充実化の参考として活用しています。 ・ 業務に関わるいくつかの資格試験に合格した場合は、その受験料や交通費を会社が全額負担するなど、資格取得を積極的に推奨・支援しており、過去3年間に2名（計5回の利用）の障害者が活用しています。 ・ 障害者である社員にも適用される昇級・賞与に関する評価基準が明示されており、社員全員に共有されています。 ・ 隔月で就労支援機関の職員の職場訪問による定期的な定着支援面談を実施しています。
その他	・ 金曜日（不定期）に社員交流としてゲーム交流会を実施しており、障害者も参加して他部署の社員との交流を図っています。

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>



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
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。



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。