

報道関係者 各位

令和6年5月7日（火）

【照会先】

熊本労働局 職業安定部 職業対策課
課長 宮村 竜一
障害者雇用担当官 小幡 秀樹
(電話) 096-211-1704

「もにす認定制度」

～県内第4号は「JMUビジネス・サポート 株式会社」～

熊本労働局（局長 金成 真一）は、このたび、「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（以下、「もにす認定制度」）で県内第4号の認定を行いました。

認定通知書の交付式は、以下のとおり執り行います。

【認定通知書交付式】

- | | |
|---------|--|
| 1 日 時 | 令和6年5月14日（火）午前11時00分から |
| 2 場 所 | 熊本地方合同庁舎A棟1階 共用会議室
(熊本市西区春日2丁目10番1号) |
| 3 認定事業主 | JMUビジネス・サポート 株式会社 代表取締役社長 近藤 修
(熊本県玉名郡長洲町大字有明1番地) |
| 4 そ の 他 | 式開催中の撮影・傍聴及び、式終了後の認定企業への取材は可能です。 |

「もにす認定制度」とは、障害者雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、令和2年の4月から実施しています。

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、日本金融公庫の低利融資対象となるほか、厚生労働省ホームページへの掲載など、周知広報の対象となるなどのメリットがあります。認定をご希望される事業主の方は、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。



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。



JMU JMU ビジネス・サポート株式会社



業種：技術サービス業（設計支援・ドキュメント業務・清掃業務・工器具貸出・メンテナンス業務・アウトソーシング業務・派遣業務）

会社概要

代表：代表取締役社長 近藤 修

資本金：8,600万円

設立：2011年4月1日

社員数：124人（うち障害者71人）

所在地：玉名郡長洲町大字有明1番地

本社：有明本社（熊本県）

支店：舞鶴支店（京都府）

呉支店（広島県）

横浜支店（神奈川県）

会社のPR情報

当社は日立造船・JFE・IHIの造船部門が統合した造船専門会社であるジャパン マリンユナイテッド(株)の特例子会社として発足しました。特例子会社の枠を超えた「JMUグループをサポートするサービス会社」となることを目指し、設計支援やドキュメント業務、清掃業務等様々な業務に全員が一丸となって懸命に取り組んでいます。

会社からのメッセージ

当社の最大の財産は「社員」です。社員ひとり一人は、業務を通じ、社会の構成員としてそれぞれの役割を担い、自己を成長させています。会社はそんな社員の個性・特性を尊重し、誰もがやりがいをもって働ける、魅力ある職場作りを目指しています。

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	86.23%(令和5年6月1日現在)
	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%
	過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率	90%

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)

質的側面	
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">■ 管理監督者に障害者を配置している。労働条件の決定やその他労務管理について、経営者と一体の立場としての業務を行っている。■ 1日6時間勤務から開始し、環境や体調が整ってから1日8時間勤務とするなど、本人の意向や体調面を考慮し勤務時間の延長を行った。

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	<ul style="list-style-type: none">■ 社長自らが障害者雇用の方針や理解促進のため、全社員に向けてそのメッセージを社内報や年度挨拶として発信している。■ 企業在籍型職場適応援助者を本社や各支店に配置している。配置されていない支店については、必要に応じて出張を行い、職業生活全般における相談等を行っている。
人材面	<ul style="list-style-type: none">■ 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するため、既に2名企業在籍型職場適応援助者養成研修の修了者がいるが、更に2名同養成研修を受講させた。これらの社員は、本社及び各支店において、障害者への支援や上司・同僚への助言を主体的に実施している。■ 「もにす認定」を受けた事業所への見学を実施し、概要や職域拡大に向けた取組をヒアリングし、障害者雇用の理解促進を図った。

仕事づくり

事業創出

■ 2011年4月、ユニバーサル造船株式会社(以下、USC)の特例子会社として、当該事業所の前身である有明ビジネス・サポート株式会社(以下、ARS)を設立し、USC有明事業所向けの設計業務、印刷業務等の新事業をメインとした。

2013年1月、USCはIHIマリンユナイテッド株式会社と統合してジャパン マリンユナイテッド株式会社(以下、JMU)と社名を変更し、当該事業所もJMUビジネス・サポート株式会社(以下、JBS)に社名を変更した。

以降、JMUの事業所拠点である舞鶴事業所(京都府舞鶴市)、呉事業所(広島県呉市)、そしてJMU本社(神奈川県横浜市)に、それぞれ当該事業所の支店を設立して業容を拡大してきた結果、当初障害者8人を含む26人でスタートした陣容は、障害者71人を含む124人に拡大している。

■ 2020年度の経常利益は黒字となっている。

職務選定・ 創出

■ 2020年7月に横浜支店を設立した。当初はJMU本社のメール業務・給茶機清掃・ゴミ回収等を行っていたが、2022年4月から、JMU本社のフロア清掃等をJMUが入居するビルの指定業者から当該事業所に変更することで、障害特性に配慮した新たな業務を創出することができた。これに伴い2022年3月に横浜支店で2名の障害者を雇用した。

■ 障害者を雇入れの際に、ハローワークや就労移行支援事業所から、対象労働者の障害の特性や能力・適正について説明を受けることで、個々の障害特性に配慮した職務のマッチングを行うことができた。

環境づくり

職務環境

■ 下肢障害の方が移動しやすいように、スロープや手すり、引き戸や自動ドアを設置している。また、自販機のボタンは車椅子の職員が操作しやすい位置のものを使用している。

■ 就労移行支援機関との連携を密にして、相談や体調が悪化したときに適切な支援につなげられるように、会社外のサポート体制を構築しており、実際に障害者も定期的に相談や健康管理を目的とした面談を実施している。なお、当該サポート体制の構築についても対象労働者に口頭で説明を行っている。また、JMU有明事業所診療所とも連携を密にしており、健康回復のために一定の保護及び病状の観察を要すると産業医が認めた場合、当該社員の就業による病状悪化の防止と健康回復を図ることを目的に、産業医の指示に基づき、診療所の産業医・保健師による健康指導を受診させる体制を整えている。

募集・採用

■ 特別支援学校の生徒の職場実習の受け入れを行った。その際、環境整備メンバーから指導員を選任し、職務指導や相談支援を実施している。実習はJMU有明事業所構内の事務所・ハウス等の清掃での採用を考え、実際に清掃を行っている現場の見学を行うとともに、実作業を体験させる内容としている。

■ 障害者雇用に関する先進的な他企業への見学・ヒアリングを実施し、その際に得た好事例等の情報を、障害者を雇用する業務や部署の拡大の検討、求人内容充実のための参考として活用する体制を整えている。

環境づくり (つづき)

働き方	<ul style="list-style-type: none">■就業規則にてフレックスタイム制度を整備しており、活用が有効だと考えられる障害者には積極的に活用を促し、多くの社員が利用している。■就業規則にて時差勤務制度を整備している。■就業規則にて短時間勤務制度を整備しており、活用が有効だと考えられる障害者には積極的に活用を促している。対象労働者の希望により短時間勤務から開始し、現在はフルタイム勤務に移行した者もいる。■勤務規程にて時間単位の年次有給休暇制度を整備しており、フレックスタイム適用者以外で活用が有効だと考えられる者には、障害者も含めて、積極的に活用を促している。■就業規則及び勤務規程にて積立有給休暇制度を整備しており、本人の希望に基づき、私傷病による休業や家族の介護、子の養育・育児等の事由の場合に取得できるようにしている。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">■障害者を含む社員にも適用される賃金制度、賞与制度、社員制度が明示されており、社員全員に共有されている。なお、障害のある社員から、基準の見方等に質問がある場合は、定期的に行われる面談に加え、個別に説明する機会を設定することとしている。また、人事考課の一環として、年1回職制と本人が面談する機会を持ち、中長期的な目標設定も含め、双方向性のある面談を実施している。
その他の 雇用管理	<ul style="list-style-type: none">■車椅子を利用している社員に対して、台数の限られている駐車場を優先的に利用できるよう配慮しており、現在下肢障害のある社員4名が利用している。■職場適応上の問題が起こった際に、支援機関の支援を速やかに受けられるよう日頃から連携を図っており、意見交換のために定期的に支援機関から訪問をしてもらっている。実際に職場適応上の問題が生じた際、速やかに支援機関に相談し、助言の下で作業環境を改善したために、離職を回避することができた。