

機密性 2

1年保存

事務連絡
令和3年12月16日

各公共職業安定所長 殿

新潟労働局職業対策課長補佐

障害者雇用の優良な中小事業主の認定等について

標記について、下記のとおり認定を行い、別添のとおり報道発表を行いましたので、参考までに報道発表資料を送付いたします。

記

- 1 認定事業主及び認定日
 - (1) 株式会社大和屋 代表取締役 永江善昭（糸魚川市）
令和3年12月10日（金）認定
 - (2) フジイコーポレーション株式会社 代表取締役 藤井大介（燕市）
令和3年12月15日（水）認定
- 2 認定通知書交付式
令和3年12月22日（水）16時～新潟美咲合同庁舎4階会議室にて開催。

（担当：雇用開発主任）

報道関係者 各位

令和3年12月16日（木）

【照会先】

新潟労働局 職業安定部 職業対策課
課長 刀根 雅人
課長補佐 梅田 昌己
地方障害者雇用担当官 柳 吉栄

（代表電話）025-288-3508（夜間電話）025-288-3543

「もにす認定制度」において 新潟県で新たに2社を認定しました！

～障害者雇用に取り組む優良中小事業主が県内で3社になりました～

厚生労働省では令和2年4月から「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、新潟労働局（局長 岩瀬 信也）では、以下の企業を「もにす認定企業」として認定しました。

なお、2社の認定事業主に対して、以下の日程で認定通知書交付式を行います。

《認定事業主》

【12月10日認定】

株式会社大和屋

代表取締役 永江 善昭 氏

所在地：糸魚川市寺町3-10-25

【12月15日認定】

フジコーポレーション株式会社

代表取締役 藤井 大介 氏

所在地：燕市小池285



認定マーク【もにす】
企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて、共に進む
（と**もにす**すむ）
という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けられたものです。

令和3年12月22日（水）16:00に認定通知書交付式
を開催します！

《認定通知書交付式の開催について》

- 1 日 時： 令和3年12月22日（水）16：00～
- 2 場 所： 新潟美咲合同庁舎2号館 4階共用会議室
（新潟市中央区美咲町1-2-1）
- 3 認定事業主： 株式会社大和屋
フジイコーポレーション株式会社
- 4 内 容： 労働局長による認定通知書授与
写真撮影

〔報道関係者の皆様へ〕

当日の取材を希望される場合は、交付式の前日までに表紙の照会先あてご連絡ください。

《認定事業主一覧（申請日順）》

| No. | 事業所名 | 所在地 | 認定年月日 | 事業内容 |
|-----|--------------------|------|------------|------------------------------------|
| 1 | 株式会社 Wastec ENERGY | 上越市 | 令和3年10月18日 | リサイクル製品製造・販売・再資源化業務・廃棄物収集処理業務など |
| 2 | 株式会社大和屋 | 糸魚川市 | 令和3年12月10日 | ホームクリーニング・リネンサプライ・ダスキン事業・インテリア事業など |
| 3 | フジイコーポレーション株式会社 | 燕市 | 令和3年12月15日 | 除雪機設計製造販売・農業機械設計製造販売など |

《もにす認定制度とは》

もにす認定制度とは、障害者雇用の促進及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、日本政策金融公庫の低利融資対象となるほか、新潟労働局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。



業種：洗濯（クリーニング）

会社概要：ホームクリーニング、リ
ネンサプライ、ダスキンの、インテリア、
アクアクララ、リアクア

所在地：新潟県糸魚川市寺町3-10
-25

ホームページ：https://yamatoya-
itoigawa.com/

会社のPR情報

生活に密着したサービス産業として創業以来、お客様のニーズにお応えし、お客様の満足と信頼を最大にすることを目指しています。ホームクリーニングにおいては、地域での活動はトップです。製品別・素材別のシステムによるきれいな仕上がりに、常に技術の向上を目指しています。

ダスキンの部は1967年にフランチャイズに加盟し、マット・モップ・空気清浄器などのレンタルが主な事業です。

インテリア部においては、室内装飾・カーテン・カーペット・クロス施工の専門店として、住宅産業と建設業に貢献しています。

2014年には宅配水シェアNo.1のアクアクララのフランチャイズ加盟店としてアクアショップ上越を創設。

2015年には宅配ネットクリーニングのリアクアに加盟しリアクア北陸を創設し現在に至ります。

会社からのメッセージ

2010年、障害者就労支援B型事業所「ワークセンターにしうみ」クリーニング施設の開設に協力したことがきっかけで、職場実習を経て2012年に正社員として3名を採用しました。

当初は既存の社員の反対もありましたが、ワークセンターさん、支援機関や行政からの手厚いご協力によって徐々に成長し、今では貴重な戦力となっております。

また、障害者雇用を進めることでたくさんの支援機関との関係ができ、これまで縁がなかった相手先とも取引を開始するなど、業務に広がりがありました。

障害者は仕事ができないという固定観念を持っているかもしれませんが、できるまでは時間がかかりますが、柔軟に辛抱強く時間をかけることで、エキスパートになってくれます。

障害者雇用への取組 (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 | 21.7% |
| | 実雇用率 (除外率適用前) | 21.7% |
| 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% |

体制づくり

| | |
|----------|--|
| 支援担当者の配置 | <p>社員に「障害者職業生活相談員認定講習」(平成25年度1名、令和元年度1名)及び「JC-NETジョブコーチ養成研修(企業在籍型)」(平成29年度1名)を受講・修了させており、職場適応援助者(以下、「ジョブコーチ」という)として配置している。</p> <p>ジョブコーチは当社で雇い入れた障害者と面談を行い、支援計画書を作成し、あらかじめ支援の方向性を定め、日常的に障害者の働きぶりを観察しながら、障害者にわからないことや、困っていることがないか聴き取りを行い、日々のジョブコーチ支援で気づいた内容については記録表を作成している。</p> <p>見えてきた課題については、現場のリーダーと情報共有し、改善が必要な事があれば随時改善に向けて取り組みを行っている。</p> <p>このように当社ではジョブコーチが中心となって、当社で働く障害者がより良い環境で働いてもらえるように支援体制の整備と取り組みを行っている</p> |
|----------|--|

仕事づくり

| | |
|----------|--|
| 職務のマッチング | <p>障害者を採用する前に、就労移行支援A型(カネヨ福祉株式会社)の担当者から障害者の能力・適性についての情報(就労のための評価)提供を受けた。</p> <p>これにより当該障害者が得意なこと・不得意なことを事前に把握することができた。</p> <p>また、本人と両親及び関係機関(カネヨ福祉株式会社・ハローワーク糸魚川・糸魚川福祉事務所・就労移行支援就労継続支援B型好望こまくさ)の担当者が参加したモニタリング会議を実施し、意見交換を行った。</p> <p>これらのことにより、採用時における職務等を決める上でより適切な判断をすることが可能となった。</p> |
|----------|--|

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 | <p>パニック障害のある社員が作業しやすいように、当日の午前と午後に行う作業の内容が一目でわかるパネルを作成した。</p> <p>このパネルを作成したことにより。当該障害者は当日に行う作業に戸惑うことがほとんどなくなり、スムーズに作業を行うことができるようになった。</p> |
| 募集・採用 | <p>社会福祉法人上越つくしの里医療福祉協会、好望こまくさ、社会福祉法人さくらの園及び障害者就業・生活支援センターさくらの支援を受けている障害者に対し、当社のジョブコーチを指導担当者と選任した上で職場実習を実施した。</p> <p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（新潟支部）から「令和3年度障害者職業生活相談員認定講習（令和3年10月18日開催）」の講師依頼を受け、当社の代表取締役を講師として派遣した。</p> |
| その他の雇用管理 | <p>雇い入れた障害者の職場定着のため、社会福祉法人さくらの園、障害者就業・生活支援センターさくらの就業・生活支援ワーカーによるサポートを活用した。</p> <p>障害者トライアル雇用を経て採用した障害者に対し、更にキャリアアップ助成金（正社員化コース）を活用してパートタイム有期雇用契約から正社員へキャリアアップした実績がある。</p> |



業種：一般機械器具製造業
会社概要：除雪機設計製造販売・農業機械設計製造販売・プレス板金加工販売・プレス金型製造販売・鋼材加工販売・不動産賃貸業

所在地：新潟県燕市小池285

ホームページ：<https://www.e-fujii.co.jp/index.html>

会社のPR情報

弊社は慶応元年(1865年)に創業し農器具の製造を開始しました。以来150年以上、主に農業機械や除雪機の製造販売を行っています。輸出国は19ヶ国。弊社の除雪機はサンタクロース公認除雪機として世界各国で活躍しています。

また、長い社歴に裏打ちされた技術力は各方面より高い評価をいただき、経済産業省、文部科学省、新潟県などより受賞歴があります。

2014年には他社に先駆けた高齢者雇用や外国人雇用、女性社員の活躍が評価され経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しました。同年から障がい者雇用にも取り組み、現在多様な社員が活躍しています。

会社からのメッセージ

弊社は新潟労働局の「平成26年度精神障害者等雇用促進モデル事業」に応募し採択されたことから障がい者雇用を始めました。その年に2名、翌年も同じモデル事業があり1名、2年間で3名の精神障がいのある人を雇用しました。雇用前に社内説明会で会社方針を示し、また、障がい者理解を深めるため先進企業や施設を訪問し作業現場を見学しました。実際に雇用してみると精神障がいのある人は体調に波があり、支援する社員には気苦労があります。支援員のケアのため月2回、臨床心理士によるカウンセリングを5年間行っていました。

障がい者を支援する支援員のケアも大切と考えています。

障害者雇用への取組 (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 | 2.54% |
| | 実雇用率 (除外率適用前) | 2.54% |
| 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% |

| 体制づくり | |
|-------------------------------|--|
| 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立 | <p>平成26年度新潟労働局「精神障害者等雇用促進モデル事業」を受託し、開始する際の社内説明会において、社長より障がい者雇用は企業の社会的責任であり、今後積極的に障がい者雇用を進めるとの方針が示された。</p> |
| 支援担当者の配置 | <p>「障害者職業生活相談員」に8名を選任しており、その中から障がい者に対する支援者を決め、作業指示・作業指導等の支援を行っている。</p> <p>体調や作業内容に問題が生じた場合の支援機関への連絡・相談を総務部員が担っている。</p> |
| 専門的な外部研修・セミナーの活用 | <p>在職中の社員が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の研修を受講し、「企業在籍型職場適応援助者」の認定を受けた。</p> |

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

職務のマッチング

令和元年10月25日から12月24日まで三条テクノスクールの紹介により知的障がい者1名の職業訓練を行った。その際の作業内容は「社内緑化作業及び部品塗装作業他」であったが、訓練中に本人の希望、適性が野菜や果物の栽培であることが分かり支援事業所きずな工房の担当者の意見も聞き入れ、主な業務を「緑化作業、園芸作業他」として令和2年1月に雇用した。現在は栽培した野菜や果物を社員向けに販売しており、自身の労働が会社に貢献しているという思いを持つことによりモチベーションが向上している。今後さらに栽培品種、栽培量を増やし社外への販売を目標にしている。

環境づくり

職務環境

作業場所、作業台、休憩エリアなどを整備し、障がい者が作業ミスの心配なく、安心して作業することができる作業手順書、作業用治具を作成した。

募集・採用

令和3年6月社会福祉法人県央福祉会の依頼により、精神障がい者2名の作業実習を行った。そのうちの1名とトライアル雇用契約を締結し、現在も就業中である。

障害者雇用に関するセミナー講師

令和元年10月新潟県主催「企業の社会的責任と人権セミナー」において、社員がパネリストを務め、当社の障がい者雇用の事例を紹介し、障がい者雇用の必要性、重要性を発表した。

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

| | |
|----------|--|
| その他の雇用管理 | <p>テレワーク、短時間勤務制度、時間単位の年次有給休暇制度を整備し、就業規則に規定している。</p> <p>精神障がい者から作業日誌に体調や作業内容などを記入してもらい、適切な体調管理及び業務管理を行っている。また、場合により支援機関に連絡し、情報を共有している。</p> <p>令和2年1月に雇用した知的障がい者に対して、青空福祉会から就労定着支援を受けている。毎月1度施設支援員に来社してもらい、作業見学の後、本人、当社支援員及び当社障がい雇用担当窓口との面談を行っている。</p> |
|----------|--|

質的側面

| | |
|------------------|---|
| 人事に関する処遇が特に優良 | <p>当社で働く障がい者で生産の効率化や原価管理といった知識を生かした仕事内容が評価され、35歳で課長に登用。60歳定年後も課長としてフルタイムで働き続け、65歳からはシニアアドバイザーとして短時間勤務を行っている。</p> |
| その他のキャリア形成に関する実績 | <p>障がい者の業務状況、体調及び希望を考慮し、労働時間の延長を行っている。</p> <p>【実績例】</p> <p>入社時 6 時間勤務 ⇒ フルタイム 7 時間50分勤務に延長 入社時 4 時間勤務 ⇒ 6 時間勤務に延長</p> |

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・新潟労働局・ハローワーク による周知広報の対象となります！

厚生労働省と新潟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 新潟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、必要書類を新潟労働局または主たる事業所を管轄するハローワークに提出してください。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、新潟労働局から認定通知書を交付します。必要書類と詳しい認定基準は厚生労働省ホームページをご覧ください。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。

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

障害者雇用優良中小事業主

検索

