



報道関係者各位

令和6年6月24日

【照会先】

(ユースエール認定に関すること)

新潟労働局職業安定課 課長補佐 小柳 博行

TEL: 025-288-3507

(もにす認定に関すること)

新潟労働局職業対策課 課長補佐 木村 和宏

TEL: 025-288-3508

ユースエール認定企業

「研冷工業 株式会社」(新潟市)

「株式会社 ITスクエア」(新潟市)

「近藤與助工業 株式会社」(三条市) を認定!!

もにす認定企業

「株式会社 豊寿園」(新潟市) を認定!!

新潟労働局(局長 千葉 茂雄)では、この度、若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定)として、研冷工業 株式会社(代表取締役 酒井 巳喜雄 氏)、株式会社 ITスクエア(代表取締役社長 伴内 富士男 氏)、近藤與助工業 株式会社(代表取締役社長 金子 拓郎 氏)また、障害者雇用促進法に基づく認定(もにす認定)企業として、株式会社 豊寿園(代表取締役 岡村 新司 氏)を認定しました。

このため、今回認定を受けた企業に対しては、下記のとおり「ユースエール・もにす認定通知書 交付式」を行います。

ユースエール・もにす認定通知書交付式

日時: 令和6年6月28日(金) 10:45~(予定)

会場: 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)



認定マーク
「ユースエール」



認定マーク
「もにす」

<参考資料>

資料No.1 研冷工業 株式会社（PRシート）

資料No.2 株式会社 ITスクエア（PRシート）

資料No.3 近藤與助工業 株式会社（PRシート）

資料No.4 認定基準（若者雇用促進法における認定基準）

資料No.5 ユースエール認定企業一覧（新潟労働局管内）

資料No.6 株式会社 豊寿園における取組概要

資料No.7 もにす認定事業主一覧（新潟労働局管内）

資料No.8 もにす認定制度の概要及び認定基準（障害者雇用促進法における認定基準）



ケンレイコウギョウカブシキガイシャ

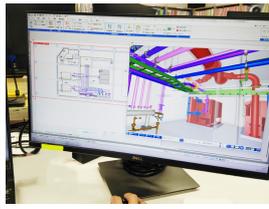
研冷工業株式会社



資料No.1

2024年06月20日更新

新潟県

ハローワークで応援プラス認定企業
ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企
業）登録制度

健康経営、働き方改革推進/技術向上を奨励します

事業内容 空調・衛生・電気設備工事、省エネ提案、メンテナ
ンス

会社情報 950-0952 新潟県新潟市中央区親松138番地21

交通手段 女池ICから車で3分

会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1973年	37人	39.8歳	9.8年	(役員) 33.3%	(管理職) 0.0%

雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
14.8日	18.3時間	男性: 2名	女性: 0.0%

採用・定着状況

		2023年度	2022年度	2021年度
募集状況	新卒者等 ¹	-	-	-
	新卒者等以外 ²	-	-	-
採用者数（うち女性）	新卒者等	1名(1名)	1名(0名)	-名(-名)
	新卒者等以外	-名(-名)	-名(-名)	-名(-名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	0名	-名
	新卒者等以外	-名	-名	-名

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリアコン制度
あり	あり	なし	あり	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報⁴

正社員登用制度あり

備考・補足情報

入社後仕事を覚えるまで先輩と二人で行動し、指導するので安心です/健康経営を推進しており、がん検診（配偶者含む）歯科検診等を会社負担で実施しています

採用情報

事業所番号: 1501-7412-9

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

会社からのメッセージ

先輩社員から

現場の仕事は大変なことも沢山ありますが、相談すれば助けてくれる、頼りになる先輩がいるので安心して下さい/先輩方が親切に仕事を教えてくれます。分からないことを聞いたときはもちろん教えてくれますし「これも覚えておいたほうが良いよ」といったことも教えてくれるので、とても勉強になります。

社長から

社員（仲間）を「大切」にします。どう大切にするのか？仲間の「満足感」を追求することによってです。満足感とは、1.自社の提供する仕事に誇りが持てること。2.トップや上司が信頼でき、同僚や仲間と一体感があること。3.評価が公平公正で、やりがいがあること。4.上記の活動を日々反省し、あるべき姿を追求すること。から育まれます。まず最初に、お客さまに接する個々の仲間に満足感があって、そこから生じる「素直な」気持ちが、お客さまへの感謝、誠心誠意な対応に繋がる。だから、仲間を「大切」にすることが、私の一番大事なことだと信じています。

求める人材像

・技術を身につけて手に職をつけたい方・お客様、取引業者、社内の関係者等とコミュニケーションが取れる方

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
 2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
 3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数
 4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



あらゆる経営課題に高度なITソリューションで対応支援

事業内容 ITコンサルティング=最新IT活用による経営革新を支援 情報セキュリティ=不正アクセス、改ざん、漏洩対策などを支援 調査・マーケティング=地域に密着したデータ収集体制でITを活用した分析を支援

会社情報 950-0088 新潟県新潟市中央区万代3丁目1番1号

交通手段 JR新潟駅から徒歩約10分

会社HP www.itsquare.co.jp

会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1999年	23人	38.8歳	12.1年	(役員) 0.0%	(管理職) 0.0%

雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
14.7日	17.6時間	男性: 0名	女性: 100.0%

採用・定着状況

		2023年度	2022年度	2021年度
募集状況	新卒者等 ¹		-	
	新卒者等以外 ²			
採用者数(うち女性)	新卒者等	2名(1名)	-名(-名)	2名(0名)
	新卒者等以外	0名(0名)	0名(0名)	1名(0名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	-名	1名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリアコン制度
あり	あり	あり	なし	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	なし

非正規雇用の職場情報⁴

備考・補足情報

当社は、(株)BSNメディアホールディングスの連結子会社であり、当社の株主は、(株)BSNアイネット、(株)新潟日報社、(株)BSNメディアホールディングス、(株)第四北越銀行の4社です。

採用情報

事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数
4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



歴史に裏づけられた、安定した経営基盤

事業内容 各種鋼材の販売並びに加工 土木・建築資材の販売
建築・鋼構造物工事の請負 外壁材・屋根材の販売
並びに加工 OA機器の販売

会社情報 955-0061 新潟県三条市林町2丁目9番26号

交通手段 JR東三条駅から車5分

会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1953年	88人	42.8歳	11.8年	(役員) 0.0%	(管理職) 25.0%

雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
11.3日	12.7時間	男性: 1名	女性: 100.0%

採用・定着状況

		2023年度	2022年度	2021年度
募集状況	新卒者等 ¹	-	-	-
	新卒者等以外 ²	-	-	-
採用者数（うち女性）	新卒者等	-名（-名）	1名（0名）	-名（-名）
	新卒者等以外	6名（2名）	9名（5名）	7名（4名）
離職者数 ³	新卒者等	-名	0名	-名
	新卒者等以外	1名	3名	3名

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリアコン制度
あり	なし	なし	なし	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報⁴

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 1504-275-3
ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

会社からのメッセージ

先輩社員から

初めての転職で不安もありましたが、上司や先輩、周囲の方にサポートしていただき問題なくスタートを切ることができました。私以外にも中途採用の社員が多く、なかには全く異なる業界から転職し、「カクヨ」の営業マンとして活躍している先輩社員もいるので励みになっています。「とりあえずカクヨさんに相談」と今後も言っていたらいいように、先輩方が培ってきたお客様との繋がりを大切に、是非我々と一緒に会社を盛り上げていきましょう!!

社長から

お客様や会社の仲間との繋がりを大切にされる方、我々と一緒にがんばってみませんか？知識・能力は問いません。我々と一緒にやってみたい！と思っただけの方、入社後に一緒に学んでいきましょう！「どんな仕事をしたいか」も大事ですが、「誰と・どんな環境で仕事をしたいか」も永く働き、成長していくうえで重要な要件です。ご自身の目標とすべき先輩がいるか、働き方のイメージが出来るか、空気感が合うか...ぜひ当社の様子を見に来てください。見学は随時受け付けています。

求める人材像

既存の能力は問いません。・明るく前向きで人との繋がりを大切にされる方・人にも自分自身にも「誠実」な方・相手の立場になって考えられる方・広い視野を持ち、柔軟な価値観で提案力がある方・ミスを恐れながらも、果敢に前に進む方 これらを心掛け、日々努力しようとする方をお待ちしています！

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



<認定マーク>

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。(https://shinsei.e-gov.go.jp/)

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。(融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください)

県内のユースエール認定企業一覧

(令和6年6月20日現在:59社)

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定企業になるには、離職率、労働時間、有給休暇、育児休業などについて、一定の基準をクリアする必要があります。認定を受けた企業は、自社の商品、広告などに認定マークを表示することで、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。

また、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」において、全国のユースエール認定企業を掲載し、広くPRを行っています。



【認定マークの解説】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現しました。

【愛称（ユースエール）の解説】

若者（youth）を応援する（yellをおくる）事業主というイメージを表現しました。

※若者雇用促進総合サイト

【<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>】

認定年月	企業名	所在地	業種
令和6年6月	近藤與助工業株式会社	三条市	卸売業・小売業
令和6年6月	株式会社ITスクエア	新潟市中央区	情報通信業
令和6年6月	研冷工業株式会社	新潟市中央区	建設業
令和6年5月	株式会社松山組	村上市	建設業
令和6年5月	ウルシヤマ金属工業株式会社	新潟市西蒲区	製造業
令和6年5月	小杉土建工業株式会社	小千谷市	建設業
令和6年5月	古河マグネットワイヤ株式会社	新潟市南区	製造業
令和6年4月	株式会社ミカサ	見附市	卸売業・小売業
令和6年4月	株式会社吉田組	三条市	建設業
令和6年4月	株式会社高瀬商会	糸魚川市	卸売業・小売業
令和6年4月	有限会社品田総合設計事務所	長岡市	技術サービス業
令和6年3月	新潟トーヨー株式会社	長岡市	機械器具卸売業
令和6年3月	株式会社齋鐵	三条市	製造業
令和6年3月	吉田金属工業株式会社	燕市	製造業
令和6年3月	社会福祉法人紫雲寺加治川福祉会	新発田市	老人福祉・介護事業
令和6年2月	株式会社エビス	燕市	製造業
令和6年2月	株式会社クボ製作所	阿賀野市	製造業
令和6年1月	株式会社巴山組	阿賀町	建設業
令和5年12月	株式会社加藤組	村上市	建設業
令和5年12月	株式会社まほろば	村上市	卸売業・小売業
令和5年12月	株式会社多田組	長岡市	建設業
令和5年11月	株式会社ダスキン鈴木	村上市	生活関連サービス業、娯楽業
令和5年11月	社会福祉法人西山刈羽福祉会	柏崎市	老人福祉・介護事業
令和5年11月	株式会社ニイガタ・アステック	新潟市東区	その他の専門サービス業

令和5年11月	刈共株式会社	刈羽村	他に分類されないサービス業
令和5年10月	コンドウ印刷株式会社	長岡市	製造業
令和5年10月	協栄信用組合	燕市	金融業
令和5年9月	大河津建設株式会社	燕市	建設業
令和5年9月	株式会社スリーピークス技研	三条市	製造業
令和5年8月	新潟ボンド工業株式会社	新潟市西蒲区	建設業
令和5年7月	株式会社吉兆楽	南魚沼市	製造業
令和5年7月	シゲル工業株式会社	上越市	製造業
令和5年7月	株式会社ヴィクトリー	長岡市	電気工事業
令和5年6月	株式会社越佐ロード	佐渡市	建設業
令和5年6月	新共企業株式会社	聖籠町	他に分類されないサービス業
令和5年5月	株式会社アルゴス	妙高市	技術サービス業
令和5年5月	株式会社新越工業	五泉市	管工事業
令和5年3月	株式会社アセック	村上市	製造業
令和5年3月	社会福祉法人 新潟みずほ福祉会	新潟市西区	障害福祉業
令和5年1月	ゴールドキャスター株式会社	新潟市南区	製造業
令和4年11月	小柳建設株式会社	三条市	建設業
令和4年10月	株式会社マツウラセイキ	村上市	製造業
令和4年10月	新洋技研工業株式会社	新潟市南区	建設業
令和4年6月	株式会社カトメ	新潟市南区	製造業
令和3年12月	株式会社アイテック	長岡市	ソフトウェア業
令和3年12月	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市西区	老人福祉・介護事業
令和2年5月	株式会社小林パック工業	三条市	製造業
令和2年2月	山崎醸造株式会社	小千谷市	製造業
令和元年8月	水島鉄工株式会社	阿賀野市	製造業
令和元年8月	株式会社堤組	新潟市南区	建設業
令和元年5月	株式会社東陽理化学研究所	燕市	製造業
平成31年3月	株式会社山木組	村上市	建設業
平成31年1月	株式会社佐文工業所	新潟市江南区	製造業
平成30年12月	新潟電子工業株式会社	新潟市南区	製造業
平成30年7月	株式会社新越ワークス	燕市	製造業
平成30年4月	株式会社マルゴシステム	新潟市中央区	ソフトウェア業
平成30年3月	株式会社笠原建設	糸魚川市	建設業
平成29年12月	株式会社後藤組	糸魚川市	建設業
平成29年6月	日鉄工材株式会社	上越市	製造業



業種：社会保険・社会福祉・介護事業

会社概要：
介護保険法に基づく介護施設の運営、
介護保険法による居宅サービス事業
の運営

所在地：
新潟県新潟市秋葉区新津4528番
地1

ホームページ：
<https://hanahana-care.com/>

会社のPR情報

「デイサービスセンター花はな」を平成17年11月1日、「新津ショートステイ花はな」を平成18年7月1日、「デイサービス・ショートステイマイル花はな」を平成23年5月1日に開所しました。新潟市秋葉区内だけで高齢者の在宅介護を一途に続けてきました。数年前までの介護職員は介護業務全般をこなす必要があり、苦手な業務を無理に頑張っていました。しかし、適材適所で多様な人材が活躍する方が介護サービスを利用する高齢者にとって大きなメリットがあると確信しました。そして今日では90名ほどの多様な人材が多様な働き方で個々の能力を発揮し利用者に喜ばれ、輝いています。

会社からのメッセージ

介護の仕事は送迎、食事、入浴、排せつ、レクリエーションなど多種多彩です。その為、どんな人材でも活躍できる可能性があります。「花はな」の各施設で活躍している職員の一例を紹介します。・送迎は60歳以上の男性 ・入浴は介護福祉士の子育てママ ・清掃は精神障害の男性など様々です。また、障害があっても介護職員として夜勤などもこなし、資格取得のため猛勉強している方もいます。当社は「高齢者の介護が好きで、人に喜んでもらうことが幸せ」という人材なら全力で応援します!!

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	実雇用率が法定雇用率の3倍以上	12.71%
定着状況	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月後定着率	100.0%
	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後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	経営のモットーに「利用者様に楽しんでもらいたい」という考えのもと、「働く人にも気持ちよく働いてもらいたい」という思いから、障害者や高齢者など脇隔てなく採用を行うことを年間経営計画の中に記載している。そのため、専務を中心とした障害者雇用を推進するチームとして各施設長等と障害者雇用についての現状報告や課題、改善事項（勤務上の現状確認、環境面の整備等）の会議を開催している。
支援担当者の配置等	障害者の所属する部署のリーダーや施設長が、当該障害者への業務の指示を行う、業務スケジュールを定める、あるいは業務に関する相談を受ける支援担当者として配置されており、日常的に障害者への支援を実施している。

仕事づくり

過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字	直前の2事業年度のいずれも経常利益が黒字となっている。
----------------------	-----------------------------

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)

仕事づくり

適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング

令和3年11月に精神障害者を雇い入れた際、支援機関（就労移行支援事業所くろふね）から対象障害者の障害特性や能力、適性について説明を受けることで、対象障害者に適した職務について理解を深めた。これにより、対象障害者の特性に適した職務の求人を公共職業安定所に提出し、トライアル雇用を経て雇い入れることができた。

過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

就労継続支援B型事業所まくあけびーに対し清掃・介護補助等、幕明けベーカリーに対し昼食用パン（いずれも特定非営利活動法人 幕明けプロジェクト）を発注し、施設外就労を行ってもらっている。

環境づくり

障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

清掃業務において、使用する清掃用具をテープ等で色付けし、作業手順書を写真付きで解説する仕様になっている。さらに当該手順書をラミネート加工し作業現場に貼り付ける等の工夫を行い、障害特性へ配慮した取組を行っている。

障害者の職場実習生の受入れ

就労移行支援事業所やテクノスクール等から障害者の職場実習を受入れており、職務指導や相談支援を行う担当者を配置している。

教育訓練制度の整備・活用

就業規則等での規定は無いものの、経営計画の中に「人材・採用・育成・活用・処遇改善」として「資格取得の推進、資格取得費用の全額を会社が支給する」旨の記載をしている。令和5年5月に「認知症介護基礎研修」を全額事業所負担で全職員が受講している。

障害者雇用への取組の成果 (認定に当たったの評価ポイント)

環境づくり

人事・給与制度の
明確化

全職員が個々に「個人目標シート」を提出してもらい、併せて職員が記載する「職員査定カード」を踏まえ面談を行っている。「基本給別表」に基づき、毎年1回、原則1号(1ピッチ)昇給する。これらの扱いは、障害者である職員にも適応されるとともに、就労規則や賃金規定、基本給別表はファイリングされ、全社員がいつでも閲覧できる形になっている。

過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

定期的に就労移行支援事業所くろふねから訪問していただき、障害のある社員の状況について情報共有を行い、相談や助言等の支援を受けている。また、障害のある社員に職場適応上の問題が発生した場合には、その都度、就労移行支援事業所くろふねに相談し、平時から当該機関と連携して対応できる関係を構築している。

質的側面

賃金に関する処遇
が良

雇用している障害者(計8名、最低賃金減額特例対象者なし)の半数の平均賃金(時給換算)は、新潟県の最低賃金である931円より10%以上高くなっている。

その他のキャリア
形成に関する実績
(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

令和4年5月にトライアル雇用として採用した障害者2名をトライアル雇用(6か月)後に正社員として継続雇用している。

《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
4	社会福祉法人 奴奈川福祉会	糸魚川市	令和5年1月26日	ショートステイ、デイサービス、障害者支援施設など
5	株式会社聖籠の杜	北蒲原郡 聖籠町	令和5年1月26日	日帰り温泉施設、宿泊施設
6	有限会社新津清掃社	新潟市 秋葉区	令和5年1月26日	廃棄物処理、リサイクル、遺品整理、生前整理、空き家整理
7	永井コンクリート工業 株式会社	柏崎市	令和5年2月9日	コンクリート二次製品製造業
8	株式会社ほしゆう	燕市	令和5年7月19日	パッケージ・POP・販促用什器の企画・製造など
9	株式会社ツノダ	燕市	令和6年1月10日	作業工具の企画開発・製造・販売
10	株式会社小野組	胎内市	令和6年2月8日	土木・建築各工事の設計、施工管理
11	有限会社ル・クール	長岡市	令和6年2月13日	美容業
12	株式会社博進堂	新潟市 東区	令和6年4月5日	総合印刷業（学校アルバム・商業印刷、美術出版の企画・制作・印刷製本）
13	株式会社竹田工務店	新潟市 東区	令和6年4月5日	型枠工事、建築工事、企画設計、施工管理業務
14	株式会社きものブレイン	十日町市	令和6年5月10日	きもの総合加工（きものアフターケア、ピフォア加工（ガード・修正・縫製などの一貫加工）、きものデリバリーセンター、きもの製造販売、無菌人工給餌周年養蚕事業）
15	株式会社豊寿園	新潟市 秋葉区	令和6年5月31日	介護保険法に基づく介護施設の運営、介護保険法による居宅サービス事業の運営

「障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）」をご存じですか

資料No.8

「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」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の優良な中小企業を認定する制度です（2020年4月1日施行）。

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ウェブサイトに掲載され、社会的認知度を高めることができます。
- ・ 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

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、キャラクターの愛称を「もにす」と名付けました。

主な障害者雇用優良中小事業主の認定基準

①以下の評価基準に基づき、合計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点以上をそれぞれ得ること。

②法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること

※ 特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度または事業協同組合特例制度を利用している親事業主または事業協同組合等が申請する場合は、これらの制度を適用せずとも、当該親事業主または事業協同組合等において雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要。

※ 特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度または関係会社特例制度により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要。

③指定就労継続支援A型利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること

※ 法定雇用障害者数が0人の場合でも、対象障害者を1人以上（実人員）雇用していることが必要。

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

など

■評価基準項目一覧

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
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	特に優良	2点	II 成果 アウトカム	1 数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	良	2点	良	2点					
	2 仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		2 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	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		④職務選定・創出	特に優良	2点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
優良			1点	優良	4点				
良		2点	良	2点					
⑤障害者就労施設等への発注	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	III (ディスプレイ)	3 取り組み (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点		
良	1点	優良				1点			
⑥職務環境	特に優良	2点			2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点	
	優良	1点					優良	1点	
良	2点	⑰質的側面		特に優良		2点			
良	1点			優良	1点				
3 環境づくり	⑦募集・採用	特に優良		2点	情報開示関係の合格最低点		2点 (満点6点)		
		優良		1点	合計の合格最低点		20点 (満点50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							
取り組み関係の合格最低点				5点 (満点20点)					

このほかにも条件がありますので、詳細は右記の二次元コードから厚生労働省ウェブサイトに掲載している「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申請マニュアル（事業主向け）」をご覧ください。都道府県労働局または、ハローワークへお問い合わせください。

