

報道関係者各位

令和6年1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 柳 吉栄

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 小柳 博行

TEL : 025-288-3508

ユースエール認定企業として

「株式会社 加藤組」(村上市)

「株式会社 巴山組」(東蒲原郡阿賀町)

もにす認定企業として

「株式会社 ツノダ」(燕市) を認定!!

新潟労働局(局長 にしおか くにあき 西岡 邦昭)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)(注1)として、株式会社 かとうぐみ 加藤組(代表取締役社長 かとう よしのり 加藤 善典 氏)、株式会社 ともやまぐみ 巴山組(代表取締役社長 いのまた しげる 猪俣 茂 氏)を、また、障害者雇用促進法に基づく認定(もにす認定)企業(注2)として、株式会社 ツノダ(代表取締役 つのだ けんじ 角田 健二 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。

今回の認定により、県内のユースエール認定企業は45社となり、もにす認定企業は9社となっています。

ユースエール・もにす認定通知書交付式

日時 : 令和6年1月30日(火)11:00~(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)

(注1) 若者雇用促進法に基づき、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「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

(注2) 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、一定の要件を満たす場合に、「障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況等が優良な中小企業」として認定する制度です。



認定マーク

「ユースエール」

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ています。



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「ともにすすむ」という思いが込められています。

<参考資料>

資料No.1 株式会社 加藤組 (PR シート)

資料No.2 株式会社 巴山組 (PR シート)

資料No.3 認定基準 (若者雇用促進法における認定基準)

資料No.4 ユースエール認定企業一覧 (新潟労働局管内)

資料No.5 株式会社 ツノダにおける取組概要

資料No.6 もにす認定事業主一覧 (新潟労働局管内)

資料No.7 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)



和親一致の精神で、建設的企業として地域貢献を目指しています。

事業内容 土木・建築・住宅・解体・木質廃棄物処理業等

会社情報 958-0871 新潟県村上市久保多町7-3

JR村上駅から車で10分

<http://www.katou-gumi.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	
1924年	77人	40.8歳	13.6年	(役員) 0.0%	(管理職) 5.9%

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)	
12.6日	13.8時間	男性: 1名	女性: 0.0%

採用・定着状況

		2022年度	2021年度	2020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)	6名(1名)	2名(0名)
	新卒者等以外	1名(0名)	0名(0名)	1名(0名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	2名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

会社からのメッセージ

先輩社員から

人生を謳歌するために、仕事とプライベートの充実どちらも大切であると思います。建設業の現場では一つの工事にたくさんの方が関わっていて絶対に一人ではできない仕事です。工事が完成した時の達成感、造ったものが形として残るとてもやりがいのある仕事です。休日のあり方も変わってきて、土日の休みが増えました。休日には友達と遊んだり、趣味にいそんだりプライベートの時間が増え、心も体もリフレッシュできる職場環境となってきています。

社長から

私達が目指していることを短い言葉で説明すると、「新潟県下越地域が主な仕事場。地方に住みながら一流の仕事をして地域に貢献し、同時に社員個人個人の豊かな人生を築いていくこと」です。仕事は建設業です。建設業は社会に不可欠な業種で人が安心・安全に暮らすために必要な地域環境を整備します。毎日使っている道路や建物を作りメンテナンスし、更に住みよい環境を未来に残していくことも私達の仕事になります。同業他社との違いは社風、働く人の考え方、及び会社が目指すことにあります。人生にとって長く時間を過ごす職場選びはとて大切だと思います。興味を持った方は是非会社を訪れてみてください。

求める人材像

物事をよりよくしようとする積極的な姿勢や考え方を持った人 建設的でポジティブな考え方ができる人

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	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:

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



郷土を守り、この地の魅力を安全と安心で次世代へとつなぎます。

事業内容 道路、橋梁、ダムといった土木・建築工事をはじめ、冬季除雪や災害時の復旧業務を行うことで阿賀町の安全・安心な暮らしに貢献しています。

会社情報 959-4501 新潟県東蒲原郡阿賀町九島1270番地

磐越道津川ICから車で10分

<http://www.tomoyamagumi.com>

会社からのメッセージ

先輩社員から

私は施工管理を担当しており、入社12年目を迎えました。もしかしたら「施工管理の仕事は難しそうだ」と感じる方もいらっしゃるかもしれませんが、経験を積んでゆくとそれらがどんどん「楽しい」に代わっていくことが増えていくと思います。私の体験としては、最初の方に大変だと感じた事が、後になって財産になったケースがとても多かったです。今、建設業は時代の流れに沿って「楽に・綺麗に」現場を作ることに向かっており、より働き甲斐のある業界になってきているのではないかと感じています。そんな建設業を皆さんと一緒に作っていきたくです。

社長から

当社は1942年（昭和17年）に、阿賀町にて創業し、令和4年度に創立80周年を迎えました。「地元があるから巴山組がある」という創業当時の想いは現在まで変わることなく受け継がれ、地域の方々から信頼される企業を目指して歩んでいます。これまで築いてきた地域からの信頼を糧に、さらに地域の発展・安全に貢献していけるよう、共に挑戦・成長してくれる方をお持ちしております。

求める人材像

1. 周囲と協働できる素直さがある方 2. 「地域に貢献する」という会社理念に共感できる方 3. この仕事、当社を選ぶ理由をご自身の言葉で語れる方

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	
1942年	69人	45.0歳	16.2年	(役員) 25.0%	(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）	
14.8日	9.6時間	男性: 0名	女性: 100.0%

採用・定着状況

		2022年度	2021年度	2020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)	2名(0名)	2名(1名)
	新卒者等以外	1名(0名)	0名(0名)	1名(0名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	0名	0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	なし	あり	あり

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

該当者なし

備考・補足情報

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

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

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的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（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.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事業年度の新卒者などの採用者数・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1月10日現在:45社)

新潟労働局職業安定部

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	その他の小売業
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	株式会社吉久建設	長岡市	建設業
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	スワロー工業株式会社	燕市	製造業
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	かみはやし農業協同組合	村上市	複合サービス事業
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	有限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：洋食器・刃物・手道具・金物
類製造業

会社概要：
作業工具の企画開発・製造・販売

所在地：
新潟県燕市吉田下中野 1 5 3 5 - 5

ホームページ：
<https://www.tsunoda-japan.com>

会社のPR情報

金属加工の集積地「燕三条」にて1964年に創業以来、ニッパーやペンチなど作業工具の企画開発・製造・販売を一貫して自社で行ってまいりました。国内3工場は、全て日本産業規格(JIS)表示認証工場となっています。さらに、1991年にはタイ王国に自社工場を設立し、生産性を向上させてきました。

また、お客様の多様なニーズに対応できるよう、国内外に子会社・関係会社を設立して多角的な事業運営を行っています。

工具は人の手の一部となり、様々な作業を可能にするパートナーです。使い手の立場でモノづくりを考え、開発したTSUNODAブランドは国内外のお客様から高い評価をいただいております。特に、当社のニッパー出荷量は国内トップクラスです。

これからも、人々の暮らしの中にツノダの工具が寄り添っていることを目標に歩みを進めてまいります。

会社からのメッセージ

当社は、生産性向上を目的として、チーム制やマニュアル化に取り組んできました。その副産物として、「多様な人材と働く」という企業風土が造り上げられていったと思っています。そのため、障害を持っている人、子育てや介護と両立している人、外国籍の人など様々な社員がチームとして働いています。

身体障害者は長年雇用していましたが、初めて精神・発達障害者を雇用するにあたり、「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」の出前講座を社内で開催しました。18名が受講し、特性や対応方法を学びました。また、就労支援機関を通し、業務マッチングに取り組みました。

社内の理解やサポート体制を整えた上で、受け入れることが定着に重要だと考えています。雇用している障害者は「新しいことを覚えられる」「仕事が楽しい」と話してくれています。そういったモチベーションを持った社員がいることは、社内により循環が生まれると思います。

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)

数的側面

雇用状況	実雇用率	3.21%
定着状況	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

支援担当者の配置等	各部署の主任及び係長が支援担当者として障害者の業務指導を担当し、日常的に支援している。
専門的な外部研修・セミナーの活用	令和4年11月9日に「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」を出前講座として社内で実施した。受講者は18名で、主に各部署の役職者や障害者と同じ部署の者に受講してもらい障害者定着の体制作りを強化している。

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	令和4年度の経常利益が黒字となっている。
適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング	「障がい者就労・生活支援センター ハート」や「障害者就労・生活支援センター こしじ」等の就労支援機関から対象となる障害者の特性等を共有するとともに、業務に合わせた対処方法などを担当者で打ち合わせを行い、マッチングを進めている。

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

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

業務を間違いなく行えるよう、作業上注意すべき点や数量の早見表を掲示している。

その他の健康管理・福利厚生

就労支援機関や医療機関との連携を密にして、相談や体調が悪化した時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、実際に障害者の定期的な相談や健康管理を目的とした面談を実施している。

障害者の職場実習生の受入れ

「障がい者就業・生活支援センター ハート」や「障害者就業・生活支援センター こしじ」の職場実習を適宜受け入れている。実習は、レーザーマーク刻印作業や梱包作業で実施している。

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

令和4年11月15日に「社会福祉法人燕市社会福祉協議会 就労支援センター」を総務部担当者が見学した。自社で障害者雇用をするにあたり、障害特性から生じる配慮すべき内容や対処方法を学ぶとともに、障害者就労施設等への発注を想定し、作業環境の確認や依頼する仕事内容の選定を行った。

テレワーク制度の整備・活用

就業規則において全社員が利用できるテレワーク（在宅勤務）制度を整備し、活用が有効だと考えられる障害者には積極的に周知している。

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

時差出勤制度の整備・活用

就業規則として整備していないが、障害特性に合わせて出勤時間を遅く設定することを認めており、昨年度は1名の精神障害者が利用している。社員の出勤時刻は8時もしくは9時としているが、該当障害者は10時出勤としている。

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しており、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。昨年度は、通院や体調不良による遅刻等により、丸一日の休暇を取得する必要がない場合に活用実績がある。

人事・給与制度の明確化

障害の有無を問わず全社員に適用される昇給・賞与に関する評価基準が明示されている。

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

職場適応上の問題が起こった際に支援機関の支援が速やかに受けられるよう、日ごろから連携を図っており、意見交換や障害者面談のために定期的に訪問していただいている。実際に、欠勤が増加した障害者が出た際に、速やかに支援機関に相談し、本人の体調や病気の状況についてヒアリングをしてもらった。また、同行通院後は、主治医の意見をわかりやすく会社に伝えてくれたため、離職を防ぐことができた。

《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	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

《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。

制度概要や認定基準項目については、資料 No. 7 のリーフレットを参照願います。

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
貴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、必要書類を都道府県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、都道府県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



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。