

報道関係者 各位

令和5年2月17日（金）

【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

古畑 直幸

地方障害者雇用担当官

北澤 啓至

（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4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7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 吉野 彰一）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、4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（その1）》

【1月26日認定】

社会福祉法人奴奈川福祉会

理事長 本間 政一 氏

所在地：糸魚川市大野129

【1月26日認定】

株式会社聖籠の杜

代表取締役 島村 重春 氏

所在地：北蒲原郡聖籠町大字諏訪山652番地3



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。

《認定事業主（その2）》

【1月26日認定】

有限会社新津清掃社

代表取締役 前田 正実 氏

所在地：新潟市秋葉区川口字乙580番地23



【2月9日認定】

永井コンクリート工業株式会社

代表取締役 永井 義行 氏

所在地：柏崎市西山町礼拝457

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5年2月27日（月）14：30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5年2月27日（月）14：30～
- 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： 社会福祉法人奴奈川福祉会
株式会社聖籠の杜
有限会社新津清掃社
永井コンクリート工業株式会社
- 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
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

《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、別紙リーフレットを参照願います。



業種：高年齢者・障がい者を対象とした福祉事業

法人概要：ショートステイ（短期入所）、デイサービス（通所介護）、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）、障害者支援施設、障害者グループホーム、障害福祉サービス事業所

所在地：新潟県糸魚川市大野129

ホームページ：<https://nunagawa-fukushikai.com/>

法人のPR情報

社会福祉法人奴奈川福祉会は、1981年に糸魚川地域で初めての公設の老人福祉施設「特別養護老人ホームみやまの里」の運営法人として設立いたしました。

以来、1990年にショートステイ（短期入所）、1991年・2002年にデイサービスセンター（通所介護）、2012年にグループホーム（認知症対応型共同生活介護）を開設しサービスの幅を広げ、糸魚川地域の高齢者福祉に寄与してまいりました。

また、1999年には、障害者支援施設「メモリアルホームみずほ」を開設、2002年に障害者グループホーム（現在は4か所）、2010年には障害福祉サービス事業所2カ所を開設し、障害福祉にも携わってまいりました。

高齢者・障害児者、それぞれの福祉の向上、また、地域の福祉の担い手として皆様に信頼される法人であることを目指し、事業運営を行っています。

法人からのメッセージ

2002年に2名の知的障害者の雇用を開始してから、2023年1月現在11名の障害者の方を雇用しています。

障害福祉事業を行う事業主として、障害者雇用は率先して取り組んでいくべきことと考えていますが、雇用する上では特別なことは行っておらず、雇用する障害者の方の「できる事」「できない事」「手伝ってほしい事」をともに考え、問題をひとつずつクリアしながら進めてきました。雇用していく中で、雇用側、働く側双方に不安や困り事が出てくることもあります。その際は障害者就業・生活支援センター等の外部機関の方からフォローをいただき解決策を模索してきました。

障害者雇用を進める中で、多様な人材を受け入れ、その一人ひとりの能力を最大限に活かし、全ての職員が働きやすい職場を目指しています。

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	3.37%
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%
過去3年間障害者不足数ゼロ	過去3年間の6月1日時点における障害者雇用状況において、法定雇用障害者の不足数はゼロとなっている。	

体制づくり

支援担当者の配置	総務課に所属する職員1名を「障害者職業生活相談員」に選任している。当該職員は「障害者職業生活相談員」として、障害特性を考慮のうえ、働きやすいように作業マニュアルを作成したり、専用の駐車場を手配する等法人内での配慮に取り組んでいる他、特別支援学校や障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、職場実習の受け入れや採用後の定着支援を行っている。 また、採用した障害のある職員について、採用後も円滑に業務に就けるよう、「障害者就業・生活支援センターさくら」の就業・生活支援ワーカーと相談したうえで、「新潟県障害者職業センター」に訪問型の職場適応支援者（ジョブコーチ）支援を依頼し、職場適応援助者（ジョブコーチ）から、障害者本人に対する支援の方向性、法人内で指導を担当する職員の障害者本人へ関わり方や指導方法等について助言を受けている。
----------	--

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

過去2年間の
いずれかの年
で経常利益が
黒字

令和3年度の経常増減差額（利益）が黒字になっている。

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

知的障害のある職員が清掃作業をするにあたって、清掃作業の
手順や清掃する場所などを視覚的に分かりやすくするため、図面
を色分けし、用具の場所などを記載したマニュアル（手順書）を
作成している。

障害者の職場実
習生の受入れ

職場実習を過去3年間に5回受け入れており、実習希望者が応
募するか否かに関わらず、職場実習を受け入れている。
また、職場実習後に応募があった場合には、本人の適性を踏ま
えた労働条件や環境を整えることに役立てている。
なお、法人が過去3年間に採用した障がい者6名のうち、職場
実習を活用してから採用したものは4名となっている。

時間単位の年次
有給休暇制度の
整備・活用

就業規則により、全職員を対象とした年次有給休暇を整備して
いる。
また、令和4年度は、これまでに障がいのある職員3名が時間
単位の年次有給休暇を取得している。

傷病休暇又は病
気休暇制度の整
備・活用

就業規則により、全職員が利用できる療養休暇を整備している。
令和3年に身体障害のある職員1名が疾病により入院し、療養休
暇を取得している。

過去3年間に障
害特性に応じた
通勤配慮を実施

令和3年11月に下肢障がいのある職員が玄関と車の間を移動す
る負担を軽減するために、玄関近くの駐車場1台分を当該職員の
専用とした。また、職員全員に文書で周知した。
知的障がいのある職員で通勤が困難である者については事業所
で送迎を行っている。

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

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

令和2年4月1日付けで採用した障がいのある職員について、採用後も円滑に業務に就けるよう、新潟障害者職業センターに職場適応援助者支援（訪問型）を依頼し、本人への業務遂行の支援及び受け入れる事業所職員へ関わり方や指導方法について助言を受けている。

また、上記の支援期間終了後も「障害者就業・生活支援センターさくら」の就業支援ワーカーから電話や電子メール等により継続的な支援を受けている。

質的側面

賃金に関する処遇が優良

3年以上前から雇用している障がいのある職員が1名おり、当該職員の直近1年間と3年前の賃金を比較すると0.5割以上上昇している。

その他のキャリア形成に関する実績

障害のある職員について、当初の労働時間は1日4時間としていたが、本人が従事する業務の働きぶりを評価し、本人と合意の上、契約更改において、1日の就業時間を7時間に延長し、社会保険に加入するとともに時給を引き上げる等の処遇改善を行っている。



業種：公衆浴場業

会社概要：日帰り温泉施設、宿泊施設

所在地：新潟県北蒲原郡聖籠町大字
諏訪山652番地 3

ホームページ：
<http://www.zaboon.co.jp/>

会社のPR情報

日帰り温泉施設として創業し、その後宿泊施設のホテルZABOON、レストラン湯楽の増設を経て現在に至ります。

地下1,100メートルから湧き出す温泉はミネラルが豊富で、湯冷めがしにくく、とても健康的な温泉です。塩分が身体をコーティングし保温力も高まります。バイパス・高速インターより車で3分というアクセスの良さもあり、聖籠町内・町外を問わず多くのお客様にお越しいただいております。オープンから23年経った令和3年には延べ入館者数450万人を達成しました。

会社からのメッセージ

知識もノウハウもゼロから始まった障がい者雇用ですが、外部機関からのサポートとアドバイスのおかげで2名の障がい者雇用の定着に繋がっています。

どのように教えたら良いのか、どのように伝えたら良いのか、一緒に働くスタッフも徐々に工夫していくようになりました。みんなでより働きやすい環境を考えることでスタッフの成長にも繋がっていると感じています。

障がい者雇用は外部機関や周囲のスタッフと共にゆっくり焦らず進めていくことが大事だと思います。相手を思いやる気持ちと温かく受け入れる心、それは多くの時間を要することになると思いますが、ゆっくり焦らずが定着に向けてのポイントになってくるのではないかと考えます。

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	4.65%
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%

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	令和4年11月15日に社長から全従業員に対して、今後も障害者雇用を積極的に進めること、従業員が気持ちよく働くことができる環境を整えていくとの方針を伝えている。
支援担当者の配置	支援担当者を2名を選任し、作業指示・作業指導等の支援を行っている。
専門的な外部研修・セミナーの活用	令和4年11月8日に新潟労働局・ハローワークが主催の「2022就労支援セミナー」を社員1名が受講している。障がい者雇用に積極的に取り組む企業、支援機関からそれぞれの障がい者雇用に関する支援や工夫について聴講し、今後の支援の参考としている。
理解促進・啓発の充実	令和4年10月27日に障がい者就業・生活支援センターアシストが開催した「障がい者雇用企業担当者交流会」に社員2名が参加し、他企業と障がい者雇用にかかる情報交換を行うことで更なる障がい者雇用に対する理解促進を図っている。

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

過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字

令和2年度の経常利益が黒字となっている。

過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

令和2年1月29日に障害者を対象とした職場見学会を実施し、業務内容に興味を持った方を対象に、障がい者就業・生活支援センターアシストが計画した新潟県の職場実習制度を利用して、実際に職務を体験してもらい、実施状況を振り返ることで、対象者に配慮した業務を切り出して、採用・定着につながっている。

適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務のマッチング

障がい者を雇用するにあたり、対象者の障がい者が利用している障がい者就業・生活支援センターアシストから、本人の同意のもと、障害特性が記載された「プロフィールシート」の提供を受け、対象者の障がいの特性や能力・適性及び就労にあたり注意する点などの説明を受け、対象者への理解を深めている。
また、障がい者就業・生活支援センターが計画した新潟県の職場実習制度を利用して、実際に職務を体験してもらい、実施状況を振り返ることで、より対象者に配慮した業務を切り出して、応募につながっている。

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

障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備	障がいの特性により、他の従業員と一緒に休憩すると落ち着いた休息が取れない職員のために個室の休憩室を整備している。
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	清掃作業を適切に進めることができるよう、時間毎にどのような作業を行うかを記載した手順書を作成している。
障害者の職場実習生の受け入れ	障がい者就業・生活支援センターアシストからの依頼により、障がい者1名の実習を受け入れた。その後、障害者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	障がい者就業・生活支援センターアシストや就労移行支援さん館iと月1回、障がいのある社員、事業所の支援担当者で面談を行い、現在の状況を共有し、生活面・就労面でサポートを受けている。またサポートが必要になった場合は随時連絡を取り合っている。



業種：廃棄物処理業

会社概要：廃棄物処理、リサイクル、
遺品整理、生前整理、空き屋整理

所在地：新潟県新潟市秋葉区川口字
乙580番地23

ホームページ：<http://niitsu-seisoh.co.jp/>

会社のPR情報

1966年、旧新津市の家庭ごみ収集運搬業務を受託してから半世紀以上、地域環境の保全と衛生向上に努め、地球に優しい暮らしをお手伝いしてきました。廃棄物処理はもちろんのこと、空缶やペットボトルのリサイクル、遺品整理・生前整理・空き家整理からハチの巣除去まで、地域に密着した業務も展開しています。

障害者も創業当時から受け入れており、今日では9人の障害者が全従業員と一体となって日々の業務に取り組んでいます。

2014年には「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の優良事業所表彰」、2017年には「障害者雇用優良事業所として厚生労働大臣表彰」を受章させていただき、障害者雇用への取り組みが評価されたことに従業員一同大変力づけられました。

今後とも、経営方針である「環境と福祉の融合」を目指し、住みよい地域づくりに情熱をもって臨んでまいります。

会社からのメッセージ

障害者の方は貴重な戦力として、廃棄物の収集運搬やリサイクル業務に従事しています。労働環境としては厳しいものがありますが、管理者に企業在籍型職場適応援助者・ジョブコーチの資格を取得させ、障害者とのコミュニケーションを絶やさない工夫として、ご家族や「障害者就業・生活支援センターらいふあっぷ」、「新潟市障がい者基幹相談支援センター」及び卒業学校の担当教諭も交えて意見交換を年2回以上実施するなど、障害者・ご家族・支援機関・学校・会社のネットワークを構築して情報共有を図りながら、問題解決に向け共通認識を醸成しています。

また、定着率も非常に高くほとんど離職することはありません。職場実習を経て、同学年ペアで雇用していることも定着率向上に寄与していると考えています。

障害者雇用をはじめ超高齢社会に対応した高齢者雇用も視野に入れた就労体系を目指して前進してまいります。

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	46.67%
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	2009年度から、ペットボトル・空き缶のリサイクル工場が稼働するに当たり、当該業務に知的障害者2名を従事させ、その後も知的障害者を雇用したため、在職中の2014年において、工場長に企業在籍型職場適応援助者養成研修を受講させ、ジョブコーチとして管理的な業務と兼務している。
専門的な外部研修・セミナーの活用	雇用する障害者の職場定着を進めるため、障害者に関する専門知識の習得、継続的な支援を目的として、2014年に障害者が就労する部署の工場長が企業在籍型職場適応援助者養成研修を受講している。当該社員は、障害者への支援はもちろんのこと、上司・同僚への助言を行っている。

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3年度の経常利益が黒字となっている。
----------------------	----------------------

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

障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備	ペットボトルのラベル除去作業に際して、知的障害者で手先が不器用な社員が安全に作業を行うため、鋭利な部分のない段ボール解体用の器具を選定し、使用させている。
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	空き缶を圧縮処理した物をパレットに積み込む作業工程において、処理物の種類によりパレットのサイズが三種類あり、それぞれ積み方が異なるため、間違えないよう積込状況を写真撮影し、作業場に掲示して見える化し、作業誤りを防ぐ工夫をしている。
障害者の職場実習生の受入れ	新潟県立江南高等特別支援学校の職場実習を受け入れている。職場実習では担当者を配置し、簡単な作業から開始して多様な職務経験ができるよう計画の上、実習生の能力やその職務にあった作業指導を行っている。
障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施	2022年11月27日に新潟市秋葉区において、新津ロータリークラブ主催の『「障害者と共に歩む地域社会を目指す」シンポジウム』の障害者雇用促進セミナーにおいて、講師として、「6人の知的障がい者の皆さんと仕事をして」と題し、事例発表を行っている。
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	年に2回、支援機関及び障害がある社員とその保護者、職場の管理者での意見交換会（家族会）を行っている。 支援機関からは「障害者就業・生活支援センターらいふあっぷ」及び「新潟市障がい者基幹相談支援センター」を招いており、意見交換する中で職場と家庭での状況を把握してもらい、職場適応上の問題が起こるのを未然に防ぐための助言を受けている。



業種：窯業・土石製品製造業

会社概要：コンクリート二次製品製造業

所在地：新潟県柏崎市西山町礼拝 4
5 7

ホームページ：
<https://www.nagai-con.com/>

会社のPR情報

弊社は昭和6年の創業以来、コンクリート製品を中心に、営業活動を県内一円で行っています。激甚化する天候に伴い頻発する災害への対応や生活を便利にするための道路などの建設に当社製品は陰ながら活躍しています。人や車が中を通れる大きなコンクリート製品から駐車場の車止めまで様々なコンクリート製品を提供しています。

これからも、くらしを守り、便利で安全安心な街づくりがすすむよう微力ながら貢献してまいりたいと考えています。地元に着し、工事の合理化や省力化に貢献できるよう技術開発を行いながら引き続き地域に貢献できるような企業を目指しています。

会社からのメッセージ

弊社は地域密着型の企業として県内4か所に工場があり、それぞれの地域の方々からお勤めいただいています。現在、各所で合計5名の障害のある方から長くお勤めいただいております。各個人の特徴を生かした作業に就いていただいています。最初は仕事が覚えられず悩んだりしていた方も、まわりの社員のフォローや叱咤激励で落ち着いて仕事に向かってきています。

個人個人に得手、不得手はあります。「やってみせ 言って聞かせて させてみて ほめてやらねば人は動かじ」を地道に繰り返すことで、個人の能力を発揮できる場所が職場には必ずあると信じ、次のステップを目指して頑張ってもらおうと考えております。

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	7.14%
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%

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	定例開催している課長会議（総務部長、各課課長、各工場長、事務担当が参加）の場で、社長から障害者雇用について、障害者が活躍できる環境づくり・体制づくりに取り組む方針が示されている。
支援担当者の配置	本社と下山田工場（柏崎市）、出雲崎工場、十日町工場、村上工場、それぞれの工場に障害者支援相談員を1名選任し配置している。障害者支援相談員は障害者からの仕事内容を含む様々な相談を受けたり、上司からの指導内容を障害者が理解しやすいように伝える等の業務説明を行っている。また、障害者本人がうまく表現できないことを上司に説明する際に支援担当者が橋渡し役を担っている。

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

過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字	令和元年度の経常利益が黒字になっている。
過去3年以内に、障害特性に応じた職務を選定・創出	令和2年に知的障害者を雇用する際、適当な職務を選定するために、社内の各部署に対して切り出せる業務がないか、管理職を先頭にミーティングを実施しており、その際に出された意見を集約し、本人の適性にあった業務を選定している。

環境づくり

障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備	騒音が苦手な障害者に対して、就労支援機器としてイヤホンを支給し着用を勧めている。イヤホン着用時の意思疎通はあらかじめ決めておいたサインで図るようにしている。
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	作業手順をわかりやすくするためにイラストによる説明文書を作成し使用している。
障害者の職場実習生の受入れ	令和4年に障害者の職場実習を受け入れている。その際は、職場実習担当者を配置し、業務指導や相談支援を実施している。実習は製造ラインで行い、実際に稼働しているラインの見学と業務内容の説明後、溶接等の現場作業を行っている。
障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成	障害者一人一人に対して、能力、特性を踏まえた目標管理シートを作成している。目標管理シートには、上期・下期で目標を設定しており、それぞれ「目標項目」、「達成基準」、「達成方針」を決め、取組状況を自己評価、上司評価している。また、定期的な面談によるフィードバックも行っている。
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	障害者就業・生活支援センターの支援担当職員から定期的な訪問による支援を受けている。実際に職場適応上の問題が生じた際には支援機関に相談し、支援機関からの助言により作業環境が改善され、離職の回避につながっている。

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



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020702障01

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。