

報道関係者 各位

令和3年4月6日（火）

【照会先】

岡山労働局 職業安定部 職業対策課
 課長 木畑 文彦
 課長 補佐 杉田 美奈子
 地方障害者雇用担当官 秋田 諭
 （代表電話）086(801)5108（内線451）

「障害者雇用に関する優良な中小事業主」を認定しました ～ もにす認定 パナソニック吉備株式会社 ～

岡山労働局（局長 ^{うちだ としゆき} 内田 敏之）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2号の認定を行いました。

認定通知書の交付式は、以下のとおり行います。

「もにす認定制度」とは、障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取組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、日本金融政策公庫の低利融資対象となるなどのメリットがあります。認定を御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。

【認定通知書交付式】

- | | | |
|---|-------|---|
| 1 | 日 時 | 令和3年4月13日（火） 午前10時半から |
| 2 | 場 所 | 岡山市北区野田1-1-20
岡山公共職業安定所 所長室 |
| 3 | 認定事業主 | パナソニック吉備株式会社 代表取締役社長 松井 久仁之
加賀郡吉備中央町竹部2098番地 |
| 4 | そ の 他 | 交付式の撮影や個別取材は可能です。 |

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
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

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。

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、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。※詳しい認定基準については裏面をご参照ください

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。

障害者雇用優良中小事業主

検索

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



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。



業 種：ビデオ機器製造業

会社概要：業務用デジタルビデオカメラ完成品
組立、パナソニックグループの間接
材購買業務

代表者：代表取締役社長 松井 久仁之

所在地：岡山県加賀郡吉備中央町竹部2098

設 立：1980年10月

ホームページ

<https://panasonic.co.jp/cns/pki/index.html>



法人のPR情報

パナソニック吉備は、岡山県が緑あふれる大自然の中に、人間性豊かな新しい街づくりを進めている「吉備高原都市」の一角にあります。

日本で初めての第三セクター方式（岡山県・吉備中央町・パナソニック株の共同出資）による重度障害者多数雇用事業所、パナソニック株式会社の特例子会社として、国際障害者年（1981年）より操業をしています。

法人からのメッセージ

当社では障がいのある人もない人も共に力を合わせ、自然に恵まれた快適な環境のもとで生産活動を行っています。

定期的にレクリエーションを行い、楽しくコミュニケーションを図れるような工夫をしています。また、資格取得やアビリンピックなどの競技大会への積極的なチャレンジや合格に向けた支援をおこなっており、仕事も仕事以外も充実した会社生活を送ることが出来ます。配慮して欲しいことや、困ったこと、不安に思っていることを気軽に話し合える場が充実しています。

長年の障がい者雇用の経験を活かした支援により長期勤続の実現を図っています。

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	77.84%
定着状況	障害者の平均勤続年数	12年

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

満足度、ワーク・エンゲージメント	毎年、仕事に対する満足度調査を従業員に行っています。2020年度は障害のある従業員の8割以上が肯定的回答をしています。
キャリア形成	役職者に登用されている障害者が在籍しています。ほとんどの障害者が正社員として働いていますが、能力や適性及び本人の希望もあり有期雇用として働いている方もいます。有期雇用労働者の中でも無期雇用に転換した障害者もいます。

障害者雇用への取組（認定に当たっての評価ポイント）

体制づくり

組織面	社長自らが障害者雇用の方針を全従業員に対して発信しています。障害者職業生活相談員に就いている障害者がいます。ジョブコーチ（企業型職場適応援助者）を配置しており、日常的に障害者の支援を行っています。障害者の活躍推進のための計画を策定し、PDCAサイクルで点検、改善等を実施しています。
人材面	ジョブコーチ（企業型職場適応援助者）に養成した従業員が在籍しています。障害のある人の特性を理解し、自分達にできる配慮を実践する「あいサポート企業・団体」に岡山県から認定されており、入社時の社員研修で「あいサポート研修」を実施しています。

仕事づくり

事業創出	過去3年間、いずれの年度も売上高対経常利益率が3%以上です。
職務選定・創出	社員格付制度、スキルアップ表にもとづき、障害者の能力・適正に応じた職務配置をしています。障害者の雇い入れは就労支援機関と連携を図っているほか、把握した本人にかかる情報（能力や特性）は職務の選定やジョブコーチ支援に活用しています。

環境づくり

職務環境	【障害特性に配慮した作業設備等】 作業工程は個々の障害特性に配慮したものとなるよう設備等の改造や改善を行っています（例：車椅子作業用用作業台の高さを調整、聴覚障害者用に対話用パソコンプログラムの導入）。更衣室やトイレは車椅子対応のものを設置しているほか、車椅子タイヤクリーナー（外から建物内に入る際にタイヤについた土や埃を落とす機器）も設置しています。 【障害特性に配慮した作業手順】 作業手順書については、車椅子用、知的・発達障害者用等それぞれ作成し、個々の障害特性に配慮したものを用意しています。 【健康管理・福利厚生】 障害者の健康管理のために地域の医療機関と連携を図っているほか、看護師資格を持つ社員が日々の健康相談・定期健診後の個人面談等保健指導を行っています。 パラリンピック出場を目指す社員のためにトレーニングができる設備の購入・設置を行いました。 永年勤続賞や業績貢献者に対する功労賞の授与を行い、働く意欲の充実を図っています。
募集・採用	学校、障害者職業能力開発機関、就労支援機関から実習の受入れを行っています。障害者雇用に取り組む他企業を訪問して見学や、他企業等の見学受入れも行っています。このほか、障害者雇用に関するセミナー講師派遣にも協力しています。
働き方	テレワーク制度やフレックスタイム制度を整備し、テレワークやフレックス勤務を認めています。 看護師が常駐する健康管理室を整備し、体調管理が行いやすい環境を提供しています。 体調不良により休職した社員が復職する際には職場復帰プランを策定し、プランに沿って、試し出社・慣らし出社が行えるよう配慮しています。

環境づくり

キャリア形成	毎年、各社員は年度目標（キャリアプラン）を作成、キャリアプランに基づき、目標が達成できるよう上司が定期的面談により支援を行っています。 資格取得奨励制度を設けており、従業員が自主的にスキルアップを目指し、公的資格取得を取得した場合には合格祝金を支給しています。
その他の雇用管理	入社後3～6ヶ月はトライアルノート（上司との交換日記）を作成しています。困りごとや悩みを把握した場合には対処することで職場定着に、励ましコメントをすることでモチベーションの維持高揚につなげています。 手話通訳検定資格を保有する従業員が常駐しており、聴覚障害者との円滑なコミュニケーションが行えるよう配慮しています。 就労支援機関と連携しており、定期的に職場訪問を受け入れることで、採用した障害者の職場定着につなげています。