

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



「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	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	成果 (アウトカム)	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	
	仕事 づくり	③事業創出	特に優良	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	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	
		⑤障害者就 労施設等 への発注	特に優良	2点	良			2点	
	優良		1点						
	環境 づくり	⑥職務環境	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	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
		特に優良	2点	優良				1点	
		⑦募集・採用	特に優良	2点		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
		⑧働き方	特に優良	2点			⑰質的側面	特に優良	2点
	優良		1点	優良				1点	
⑨キャリア 形成	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)				
⑩その他の 雇用管理	特に優良	2点	取組関係の合格最低点		5点 (満点20点)				
	優良	1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。

「障害のある方も共にやりがいを感じる企業」

株式会社 三交イン

本社所在地：愛知県名古屋市中村区名駅3丁目21-7

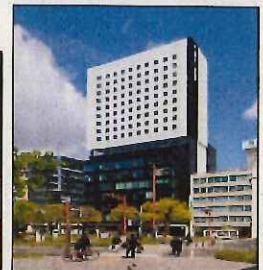
名古屋三交ビル6階

設立：平成22年3月1日

業種：宿泊業

代表者：村田 陽子（代表取締役社長）

会社概要：三重交通グループの傘下であり、「三交イン」のブランド名で愛知県及び三重県、東京都、静岡県、京都府、大阪府において、全15店舗のビジネスホテルを運営



雇用状況

法定雇用障害者の算定基礎となる労働者数 158.5人

実雇用率 3.15% (障害者雇用数 5.0人)

【認定にかかる経緯】

平成30年当時、企業規模拡大により障害者の雇用についてハローワークに相談し、就労移行支援事業所(注)の紹介を受ける。当初障害者雇用についてはホテルサービス業として不安もある中、役員・人事担当・現場担当者が話し合いを重ね、課題と向き合い、就労移行支援事業所のアドバイスも受けながら職場見学、体験実習を経て採用に至る。入社受入れ後も障害者従業員を他従業員と同様に大切に障害の有無に関わらず、やりがいを持って働ける環境を築いていくため努力を重ね、この結果、障害者雇用優良中小事業主認定制度の基準を満たし、愛知労働局長の認定を受けることとなったものです。

【障害のある社員への対応】

- ・指導担当者を決め、清掃作業、備品補充、枕シーツ交換作業などの作業手順を実践して見せながら丁寧に教えています。（枕シーツ交換は社内で一番上手に出来ます。）
- ・エレベーター内でお客から道を尋ねられた場合などの対応方法も想定し、サービス業としての意識を深めるために何度も繰り返し練習を重ね対応出来るようになりました。

(注) 就労移行支援事業所とは、障害のある方の一般企業への就職をサポートする通所型の福祉サービスを言います。

「ひとりひとりの特性を活かし、誰もが働きやすい職場を目指す」

社会福祉法人 フラワー園

本社所在地：愛知県名古屋市中川区尾頭橋 4-10-18

設立：平成3年9月1日

代表者：河津 恵子 (理事長)

業種：老人福祉・介護事業

会社概要：名古屋市中川区において特別養護老人ホーム、ケアハウス、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業所等の8施設を運営



雇用状況

法定雇用障害者の算定基礎となる労働者数 107.5人

実雇用率 4.65% (障害者雇用数 5.0人)

【申請にいたる経緯】

平成25年に法人から障害者雇用の必要性について方針が示されたが、障害者雇用についてのノウハウも乏しかったことからハローワークに相談しました。ハローワークより就労移行支援事業所の存在を紹介していただき、職場体験実習の提案を受けました。採用を現場担当者任せにせず、本部も一緒になって障害特性や能力に合わせた仕事の切出しとタイムスケジュールを検討し、知的障害者の採用に結びつきました。採用当初は、就労移行支援事業所の方が1か月近く密着して支援についてくださったこと、本人の仕事の丁寧さとやる気があったこと、本部も一緒になって定着を進めたことで、現場職員の理解を得ることもできました。

障害の有無に関わらず、苦手なことは他の職員が補い、出来ることや得意なことといった、ひとりひとりの長所を活かせるよう工夫しながら、すべての職員が働きやすい職場を目指すため努力しています。また高年齢者雇用にも積極的に取り組んでおり、第2の定年を85歳にするなど就業規則を見直し、現在82歳の方も活躍いただいています。この結果、障害者雇用優良中小事業主認定制度の基準を満たし、認定を受けることとなったものです。

【障害のある職員への対応】

- ・知的障害のある方については指導担当者を決め作業手順書を作成し、清掃作業（施設外・施設内）等、作業が終了するごとに報告を受け、作業状況の把握や本人の見守りを大切にしています。（作業の丁寧さで他の職員の評価も上がり、今では欠かせない仲間の一人となっています。）
- ・精神障害のある方を介護職員として昨年5月より短時間雇用しています。現場責任者には業務上の支援を指示し、同僚の職員方には見守りをお願いし、本部でも面談を重ね職場定着を進めています。嬉しいことに本人から勤務時間の延長の申し出があり、希望に添えるよう調整を行いました。

※当該法人は、令和2年度「障害者雇用優良事業所」として愛知県知事表彰を受けています。

「職場実習・障害者トライアルを活用し精神障害者を正規雇用」

日本超硬 株式会社

本社所在地：愛知県刈谷市宝町6-31

設立：昭和27年4月

代表者：寺園 睦志（取締役社長）

業種：機械器具製造業

会社概要：刈谷本社・工場、岐阜工場、関東営業所、関西営業所にて切削工具、紛体成形用金型、自動車部品等の製造販売 ニチアロイのブランドで展開



雇用状況

法定雇用障害者の算定基礎となる労働者数 91.0人

実雇用率 2.2%（障害者雇用数 2.0人）

【申請にいたる経緯】

ハローワーク刈谷の専門スタッフが弊社を見学され、業務の切り出しなど相談した結果、障害特性によっては対応可能な方もいるとのことで、最終的にはCADを扱う人材を募集することになりました。

しかし、経験者はなかなかいませんので、就労移行支援事業所にサポートいただきながら、職場見学・職場実習を経て、トライアル雇用制度を活用。トライアル期間中は、業務に関する指導はもとより、本人と適時面談・助言等を行い、意思疎通も円滑となったことから、トライアル終了後、正社員として採用しました。弊社では、障害を理由に給与・昇格等に差をつけることは一切なく、他の社員と何ら変わりはありません。

なお、本人の定着を支援する上では、障害特性の理解は不可欠ですので、人事担当者、現場責任者も、先進的な企業や特例子会社、就労支援事業所を見学したり、助言をもらったりして大いに学び、社内での理解も進み拡がりました。

このような取組みにより、本制度の認定基準を満たすことになりました。

【障害のある社員への対応】

障害特性から課題はいくつもあります。本人との連絡ノートを作成し日常の変化に気付けるよう見守りを常に行っています。また、就労移行支援事業所に定期的に面談に入ってもらい、本人と企業が問題に向き合い、適切な支援や連携を大切なことと感じ、その都度解消に努めています。