



2022年3月23日
SOMPOホールディングス株式会社
SOMPOチャレンジド株式会社

「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（もにす認定制度）」 （厚生労働大臣認定制度）に「SOMPOチャレンジド株式会社」が認定

SOMPOホールディングス株式会社（グループCEO執行役社長：櫻田謙悟、以下「SOMPOホールディングス」）は、グループ横断で、国籍、性別や障がいの有無等に関わらず、社員一人ひとりが多様な強みを最大限に発揮しながら活躍し、働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

このたび、SOMPOホールディングス株式会社の100%子会社であるSOMPOチャレンジド株式会社（代表取締役社長：中川崇生、以下「SOMPOチャレンジド」）が、厚生労働大臣認定制度である「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（もにす認定制度）」において認定企業に登録されましたのでお知らせします。

1. 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（もにす認定制度）

厚生労働省が推進する「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき障害者雇用の促進およ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、令和2年4月1日に施行されたものです。

2. もにす認定企業（東京都内・全国）

認定企業として登録されている企業数は以下のとおりです。
当社が創業4年目で認定されたことはこれまでの障がい者雇用の取組が高く評価されたためと考えております。

単位：社

カテゴリー	認定企業数	特例子会社	金融機関系列 特例子会社
全国 (令和3年12月31日付)	117	36	3
東京 (令和4年2月24日付)	22	13	2

※厚生労働省、東京労働局のオフィシャルホームページ上の公表データによる。ただし、金融機関系特例子会社数は当社独自推計による。

3. SOMPOチャレンジドの取組み

当社は、設立以来、社員ひとり一人が、それぞれの事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択することができる働きやすい会社づくりに取り組んできたことで、令和4年3月1日現在93名の障がいのある社員が在籍しています。

社員が幸せを感じ、働きがいをもって働くことで、より高い生産性と品質を実現すると共に、当社がグループのダイバーシティ&インクルージョンの一翼を担い、障がい者に関わる課題を解決していくことで社会に貢献したいと考えております。

4. 認定のポイント

今回の認定にあたっては、当社が目指している「働きやすい環境」「個人・組織の成長」「選ばれる品質」の実現に向けた以下の取組みを評価いただいたものと考えております。

今後、当社は、もにす認定企業として、障害者雇用における身近なロールモデルとなると共に、地域における障害者雇用の取組みに関する貢献が期待されるため、更なる態勢の整備と充実を図ってまいります。

(1) 雇用の拡大、質の向上及び安定就労のサポート

- ・ 就労支援機関、特別支援学校との信頼関係構築のため、会社見学会を開催すると共に体験実習
- ・ インターンシップ等の就業体験の機会を提供。また業務連絡会を定期開催するなど支援機関間の交流の場を提供
- ・ 精神保健福祉士、社会福祉士等の専門資格を持つ職員（サポーター）4名、メンバー5名に対してチームリーダー（業務指導者）1名配置による定着支援体制の整備
- ・ 訪問型ジョブコーチによる障がい者雇用支援策の積極活用
- ・ 定期面談の実施による業務習熟の管理、体調の把握

(2) 働きやすい環境、キャリアアップの支援

- ・ 社内留学制度（所属部署以外の業務を短期体験）の実施による、モチベーション等の向上
- ・ 本人の特性や配慮事項等に応じた業務の提供
- ・ 人事制度の改定：年度評価に基づく昇級、ランクアップによる昇給、テレワーク手当等
- ・ それぞれの事情に応じた、多様で柔軟な働き方の選択（テレワークの導入、推進）

(3) 健康経営の推進

- ・ 「心とからだの健康」を実現するため、「健康経営」の積極的推進
- ・ 健康に関する各種勉強会の実施（産業医による健康管理、ストレス・対処方法に関する研修等）
- ・ 健康診断等の早期全員実施、ストレスチェックの実施、インフルエンザ予防接種の推奨
- ・ 新型コロナ感染防止対策強化、ワクチン接種推奨、予防に関する情報発信

5. 認定式

もにす認定式が、3月23日（水）に東京労働局ご列席のもと、ハローワーク三鷹において開催されました。当日は宮本所長より認定通知書が授与されました。

<認定式>



6. SOMPOグループの取組

SOMPOグループでは、ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）をグループの成長に欠かせない重要な経営戦略の一つと位置づけ、「Diversity for Growth」というスローガンを掲げています。D&I推進は、「人の多様性を受け入れ、活かすことで、社員の幸福度・やりがいの向上やSOMPOグループの持続的な成長に繋げ、企業価値の向上を図る」ことが目的です。

SOMPOグループが大切にしている価値観である3つの「人材コア・バリュー」のひとつにD&Iを位置づけ、これを強かに押し進めています。

<参考>

- ◆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（もにす認定制度）

https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00001.html

- ◆当社の取り組みに関して記載されています。東京労働局のHPは[こちら](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_00603.html)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_00603.html

- ◆SOMPOグループのD&I推進について公式サイトでご紹介しています。

<https://www.sompo-hd.com/csr/action/employee/content3/>

- ◆SOMPOチャレンジドについてはこちらの公式サイトをご覧ください。

<https://www.sompo-cha.com/>

以上