

# もにす認定おめでとうございます！

令和5年7月24日、長崎労働局は、障害者雇用促進法に基づく「もにす認定企業」として、株式会社 東洋トラスト特機に対する認定通知書交付式を執り行いました。

長崎労働局は、もにす認定企業を積極的に応援しています。



認定通知書の交付を受ける（株）東洋トラスト特機 高倉代表取締役社長（左）

## （株）東洋トラスト特機 高倉代表取締役社長より

この度は、障害者雇用に積極的に取り組む中小企業として“もにす”の認定を受けることになり、誠にありがとうございます。

弊社は、障害者雇用に対して当初は手探り状態に対応しておりましたが、様々な機関や地方自治体、医療関係者など多くのお力添えを頂きながら障害者雇用に取り組めるようになりました。今回“もにす”の認定を受けるに当たり、ご支援を頂いた皆様へお礼を申し上げますとともに、障害者の就労に尽力した担当者を含め社員全員に対しても感謝致します。今後も障害者雇用に対し、**と**  
**もにすすめる**ように社を挙げてより一層努力する所存でございますので、皆様のさらなるご指導、ご協力を賜りますよう宜しくお願いいたします。

Q. これまでに障害のある方を雇用されていますが、その経緯は何でしょうか？

弊社では入社後に障害を有する社員がいたのですが、安易に離職するというのを防ぎ、休職を経て、雇用を継続しました。誰もが活躍し、働きがいのある働きやすい職場を目指すという弊社の方針が、障害のある社員にも適用されているということです。

Q. 障害のある方を雇用するに当たり、何に重きをおかれていますか？

大きく分けて4つのことに気を付けています。

1 安全を確保すること。その上で障害の特性に応じた労働環境を作ること。

- 2 仕事を通じて心身の機能をいかに維持していくか、できれば機能を改善する要素を仕事の中で取り込んでいけるか。
- 3 リハビリや治療を継続しながらの業務になるので、仕事と両立できるような配慮をすること。
- 4 健常者と障害者の双方に不公平感を抱かせないように配慮して、公正性を保つということ。例えば障害の理解の推進を積極的に行ったりしています。

Q. 現在は資材係としてお勤めされているとのことですが、障害のある方にとって優しい、働きやすい職場環境を作るという点で、工夫している点や意識されている点があれば、教えてください。

① 周りの従業員が配慮していることがありましたら、教えてください。

上司や同僚は常に声掛けや、工場内の安全の配慮について留意しています。

② 障害者雇用における仕事の切り出しや配属先はどのように決定されていますでしょうか。何か意識や工夫されていることがあれば教えてください。

本人の希望は元の仕事に復帰したいという希望でしたので、少しずつ体を慣らしながら勤務時間を増やし、元の現場において出来る仕事から始めていきました。障害特性に応じて、目標に向かい少しずつ前進するという対応をしています。



Q. 障害のある方を雇用していることで、企業にとってのプラス面はどのようなことがありますか？

中途障害で仕事に影響が出てくるということは、誰にでも起こり得るということを、社員皆が気付いた事だと思います。

特に弊社では健康経営という考え方を重視しており、健康診断の他に色々な保険、衛生関係の施策に対しての関わり方を、社員一人一人が真剣に取り組んでくれています。

また、多様性を重視しており、特に障害者のみをクローズアップしているのではなく、高齢者、女性、外国人など誰もが活躍し、働きやすい職場を目指すということが経営理念の一部であります。社員が働きがいがある職場、幸福を追求していますので、社員を大事にする職場であると実感することにつながるものが、プラスになっているのではないかと思います。

Q. 障害のある方が働き続けられるために、従業員同士の雰囲気づくりや風通しを良くする工夫など（勉強会や交流会などの機会の有無）、御社で取り組まれていることがあれば、教えてください。

トップマネジメントとして、障害者雇用に対する会社の方針を会議などではつきり示しています。

企業だけでは限界があるようなことについては、国の機関や医療機関と意見交換会を開いて、手助けやアイデアを頂いたりしているので、他の企業にとっても、参考になるかと思います。

Q. 今回の認定について

①どのように受け止めておられますか。

社として意識を新たにすることが出来たと思います。

われわれが取り組んだことについて、他の企業が興味を持たれたら、対応状況や現在の状況を見ていただきたい。

② どのようにPRし、認定マークをどのように活用したいと考えていらっしゃいますか。

ホームページを通じて、活動を紹介していけたらと思います。

よろしければ、障害者雇用の取り組みを含め、御社のPRをお願いします。

弊社は電気機器の修理業からスタートしまして、戦後約70年を経て、昨今は総合的なメンテナンス事業を進めて参りました。特に修理メンテナンス分野というのは電気製品や機械類の再生、寿命を延ばすというような、今よく言われるSDGsに直結するような社会的に意義のある事業だと考えています。特にメンテナンス事業を中心に、広く社会に貢献できる企業を目指しています。

社内にあっては、多様性を尊重し、社員の働きがいのある職場と幸福を追求する。その一環として、障害者雇用についても引き続き正面から取り組んでいきたいと考えております。



せっかくの機会ですので、行政、特に労働局への要望などがありましたらお願いします。

これは、労働局に対する要望、というわけではないですが、通勤の課題があります。発病後自立した生活が難しくなったので、現在は家族が交代で送迎をしている状況です。通勤上の問題で労働時間の制約を受けている。そこが一つの課題です。

もう一つは、今回ハローワークで受けた職業評価についてです。（※障害者職業センターが実施）

職業評価自体は、大変役立つものでした。受験させていただいてありがとうございました。

ただ、障害の診断を受けていないけれども、発達障害の傾向がある、いわゆるグレーの方などに対する効果的な職業評価に相当するものがないので、会社として職務への向き不向きが判断できるような、もっと効率のいいシステムがあればな、とは思っています。



認定式後、社員の皆様と労働局関係者による記念撮影

## （株）東洋トラスト特機の障害者雇用に関する取り組み等

- ・ 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（障害当事者も参画）

中途障害の社員に関して、トップの決裁の下に、仕事内容や配置について検討する会議体を発足し、社を挙げて復職支援を行った。

- ・ 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出
- ・ 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング
- ・ 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

前述の会議体において、社内から当該社員の行う職務の選定・創出について意見を収集し、その後、ハローワークや医療機関、産業医の意見も取り入れた上で、当該社員に実際の業務を行ってもらった。

併せて、障害特性とその特性に応じた業務の把握のため、障害者職業センターの実施する「職業評価」を受験し、職務のマッチングを図った。

その後は、職場定着のためハローワークと継続的な連携を行い、実際に職場に訪問してもらうことで、当該社員の職場復帰支援状況について確認を行っている。

- ・ 支援担当者の配置等

障害当事者の配属部署に支援担当者を配置し、業務指導（管理）及び、健康管理、生活における相談等を実施している。

また、必要があった都度、支援担当者は、ハローワークや医療機関と連携し、経過管理や現状の把握に努めている。

- ・ 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

障害当事者の職場作業環境については、施設内トイレ及び階段に補助用手摺を設置。

また、配属先事務所の入り口にスロープを設け、段差を無くした。



階段に手摺を設置



介助手摺付きトイレ



廃材を利用したスロープ



スイパーの持ち手が滑らないよう工夫

- ・ 障害特性に配慮した作業手順の簡素化

障害当事者（高次脳機能障害）への作業指示について、口頭のみでなく、文字として簡潔に指示を出すことで、意思の疎通を図っている。

- その他の健康管理・福利厚生  
事業者との業務委託契約を結び、メンタルヘルス等の健康管理を目的とした相談ができる体制を整えている（月に一度、臨床心理士による相談室を設けており、自由に利用できる）。
- フレックスタイム制度の活用  
労働条件通知書において、就業時間は身体の状態に応じ調整を行うことが可能であることについて、明記を行った。
- 短時間勤務制度の活用  
障害当事者の回復状況、職務習得状況を鑑み、本人と家族の意思を尊重した就業時間を設定した。また、休職からの復職時には、労働条件通知書において、リハビリを主とした時短勤務や、通院日以外の就業日の設定など、本人の生活に合わせた勤務時間となるよう労働条件の設定を行った。
- 時間単位の年次有給休暇制度の活用  
時間単位の年次有給休暇については全社員が利用でき、実際に通院や体調不良による早退等での活用が行われている。
- その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用（休職制度）  
就業規則において、「元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合は、休職前の職務と異なる職務に就かせる場合がある」と規定しており、実際に制度を活用し、復帰後に異なる職務への転換を図った際に、障害特性に配慮した配置を行った。
- 職場復帰プランの策定・実施の実績がある  
中途障害により休職した社員を円滑に職場復帰させるための職場復帰プランの策定・実施を行った。プランの策定は、自社で作成の「職場復帰支援要領」に基づくものとし、医療機関、支援機関、産業医や本人、家族との面談や、社内においての支援を検討し、計画的に復職ができるよう体制を整えた。

職場復帰支援計画(ステップ3及びステップ4に該当)

- 1 職場復帰の時期 2022年3四期(10月から12月)
- 2 職場支援の開始 11月から復帰支援を開始 約6か月から9ヶ月を予定
- 3 勤務時間の状況 「復職勤務計画」による。

	11月	12月	2022年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
療養状況	週3回のリハビリ通院と併用した職場復帰リハビリ勤務 毎週(月曜日・木曜日・金曜日・土曜日)リハビリ通院								
社員の身分	11/1職場復帰 11/16から勤務開始 <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">復職時期調整</span>								
復 職 支 援	リハビリ勤務 (2時間) 開始: 10:00	2日/週 2時間勤務					通勤手段: 両親の支援(私有車で送迎)		
	リハビリ勤務 (4時間) 開始: 10:00		4時間勤務						
	リハビリ勤務 (4時間) 開始: 8:00	【勤務内容】 1 2時間勤務: 工場棟・事務棟内の施設整備 (清掃・塵埃処理、工場設備品の点検・清掃)				午前中勤務			
	リハビリ勤務 (6時間) 開始: 8:00	2 4時間勤務: 上記に併せて、入荷品の点検・管理 (工事で使用する入荷品の数量点検等)					6時間勤務 15:00まで		
	リハビリ勤務 (8時間) 開始: 8:00	3 6時間勤務: 上記1項、2項に併せて、棚の点検・管理 (工場棟で管理している棚品の在庫管理)							通常勤務 (8時間)
	4 8時間勤務: 上記業務の実行								

Aさんの職場復帰支援計画。試し通勤・勤務から最終的な職場復帰までの支援を時系列で示しています

- ・ 障害者の業務管理のための日報の作成  
障害者専用の日報を整備し、日々の業務確認が同時にできるよう考慮している。  
また、自身の日報を書くことで業務の理解及び上肢リハビリに役立てている。
- ・ 実雇用率が法定雇用率の3倍以上  
令和4年6月1日時点における常用雇用労働者数は55.5人、雇用障害者数は4.0人であり（うち身体障害者：4.0人）、実雇用率は7.21%となる。（法定雇用率は2.3%）
- ・ 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月（及び1年）経過時点の定着率が90%以上（及び80%以上）  
過去3年間に雇い入れた障害者は1名であり、定着率は100%である。
- ・ その他のキャリア形成に関する実績  
中途障害の社員について、休職からの復職時には短時間勤務正社員として1日当たり3時間での勤務を行っていたが、その後業務の慣れに応じ、徐々に所定労働時間の延長を行った。将来は本人の希望も踏まえ、フルタイムの勤務に戻すことも検討している。



## 認定企業の情報

- ・ 所在地：佐世保市小佐々町黒石339番地55
- ・ 従業員数：60人
- ・ 事業概要：電気工事業、機械器具設置工事業