



認定通知書交付の様子

左から (株) 長崎グランドサービス 執行役員専務取締役  
富田 祐次様、長崎労働局長 小城 英樹

令和6年2月5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 長崎グランドサービス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！

## 株式会社 長崎グランドサービス 執行役員専務取締役 富田様より

この度は、もにす認定を受けることになり、大変うれしく思います。

また、もにす認定を受けるに当たりご尽力いただきました皆様にお礼を申し上げますとともに、障害者雇用にご協力いただきましたすべての方に感謝申し上げます。

大村市では初の認定になりますが、社会的責任を果たすと共に、これを機に障害者雇用の取組が広がる事を期待します。今後も一人一人がその個性を持って輝きながら仕事ができるよう、もにすの精神である「**ともにすすむ**」を胸に全力でサポート出来るように努めてまいりたいと思います。どうぞこれからも宜しくお願ひ致します。本日は誠にありがとうございました

### Q. 最初に障害のある方を雇用された経緯は何でしょうか？

弊社は昭和38年に長崎市内で創業致しました。そこから昭和55年に業容拡大に伴い人員を募集し、知人の紹介で2名の障害者を雇用したのが最初でした。

これを機に、障害を持たれている方でも十分に仕事出来ることを認知しました。

### Q. 障害のある方を採用するに当たり、何に重きをおかれていますか？

一番は通勤が自力でできるかということです。これは安全に仕事ができるかの判断にも繋がっています。

Q. 障害者にとって優しい、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。(具体的には、)

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。

障害者との間に壁を作らない。

笑顔で挨拶する。

優しい指導を心掛けながら、安全面では厳しく指導するなど気を付けています。

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。

まずは工場環境に慣れる事を優先し、徐々にいろんな作業を経験してもらいます。

そして一緒に作業するスタッフとのマッチングも考えながら、個々の特性に合わせて、仕事を選んでいきます。



Q. 障害者雇用の割合が、かなり高い点について、経緯等があれば教えてください。また、障害のある方が多いという点で、何か業務運営に当たって意識されていること、心がけていることがあれば、併せて教えてください。

弊社は、ホテル等にシーツ類をリースしてクリーニングする事業を展開しており、障害者の方を雇用したのをきっかけに、障害者が取り組みやすい仕事だと思えるようになりました。

昭和57年には、業容拡張で諫早の中核団地に移転し、工場も大きくなり、人員も必要ということで、徐々に障害者雇用も増えていきました。

一番気をつけることは安全です。そこをどうやって進めるかということ、まずは挨拶。そこで顔色を見て、体調などみんなでき掛ける。目配り、気配り、心配りを大切にしています。

弊社で働いている障害者の方は、みんな意識が高くて前向きで、ほとんどの業務を任せています。その中で必ず健常者をサポートにつけているので、作業の中での障害者からの質問に、何度でも必ず答えるよう心掛けています。

Q. 障害者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？

健常者の意識が変わったように思います。障害者の中には、特定の作業に対して健常者以上の能力を持った者がいるので、これが健常者の刺激となり、社員全体のレベルアップに繋がっていると思います。

Q. 障害者の方が職場に長期間定着されていますが、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）があれば、教えてください。

毎月、相談室で普段の生活や悩みを聞き出していきながら、コミュニケーションを取るようにしています。また、面談やヒアリングだと構えてしまうことがあるので、毎日声かけをして距離を縮めるよう心掛けています。

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。

とても光栄です。今後、ますます障害者雇用に対して環境作り等に取り組んでいきたいと思っています。

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。

社員の名刺に印刷したり、会社のパンフレットの更新時に認定マークを掲載したい。

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、リネンサプライ業として、60有余年営んでおり、長崎の観光産業の縁の下の力持ちとして日々努力しております。

今後、観光産業は盛り上がり、ホテルもリネンも足りなくなると思うので、更に業容を拡大し障害者が働きやすい職場のしくみを作って、地場の雇用に貢献したい。

Q. 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。

弊社は高台に位置し、どうしても通勤の便が悪い。

一部の障害者は大村市の助成による乗り合いタクシーを利用しているが、エリアが狭い。エリアが広がれば、もっと多くの障害者を雇用出来ると思うので、大村市に運行エリア拡大をお願いしたい。



## 株式会社 長崎グランドサービスの障害者雇用に関する取組等

### ・支援担当者の配置等

各作業場にリーダーを配置し、支援担当者として障害者の技術及び安全面の指導を行っている。その他、統括リーダーが月1回の個人面談において職業生活全般の助言や指導を行っている。

### ・過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

本人の障害特性に配慮し受け入れ可能な作業場を検討した結果、元々職務としては無かった、「機械オペレーション補助業務」員として雇い入れを行った。

### ・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

精神障害者を雇い入れる際に、ハローワーク及び長崎障害者就業・生活支援センターから対象者の障害の特性や能力・適正について説明を受けることで、対象者に適した職務についての理解を深めた。これにより、対象者の特性に適した職務の求人を出し雇い入れることができた。

### ・障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

精神障害者の中に、できるだけ静かな場所や1人になれる場所で休憩したい者もいたことから、従来の休憩場所以外に場所を確保し、休憩時間に利用が可能であることについて文書による周知を行った。

### ・その他健康管理・福利厚生

産業医との連携を密にし、障害者の体調が悪化した時等に適切な支援につなげられるように、会社外のサポート体制を構築している。

### ・障害者の職場実習生の受け入れ

特別支援学校生徒の職場実習を受け入れ、ライン作業での採用を考え、実際に稼働しているラインでの見学や、作業を体験させる内容とした。

作業体験の際には、統括リーダーが実習生の指導・評価を行い、生徒の成長に資する助言を行った。

### ・障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施

株式会社九州たまがわを見学し、特別支援学校の生徒を職場実習生として受け入れるに当たり、受け入れ時の注意点や雇い入れの際の洗い出しの参考とするとともに、他社が行っている障害者雇用への取り組みを学ぶことができた。

### ・時差出勤制度の活用

混雑した朝の出勤時間を避け2時間遅れの勤務時間としている者がおり、他の障害者も希望すれば時差出勤を可能としている。

### ・短時間勤務制度の活用

本人希望により暗くなる前に帰宅できるよう短時間勤務としている例がある。

・過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施

自力通勤が困難な障害者のために、事業所所有の乗用車で送迎を行っている。

・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

職場適応上の問題が起こった際に支援機関の支援を速やかに受けられるよう、新卒採用者の定着のため、定期的に訪問してもらう等、日頃から、ハローワークや、長崎障害者就業・生活支援センター等との連携を図っている。

・実雇用率が法定雇用率の3倍以上

令和5年6月1日時点における常用雇用労働者数は53.0人、雇用障害者数は17.0人（うち身体障害者2.0人、知的障害者11.0人、精神障害者4.0人）であり、実雇用率は32.08%となる。（法定雇用率は2.3%）

・障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上

障害者15名のうち、勤続年数5年以上の者が半数以上の12名である。

・その他のキャリア形成に関する実績がある（正社員化）

洗濯物の仕上げ作業に従事していた障害者を、本人の希望も踏まえ正社員化した。現在は、洗濯機のオペレーションの操作を担当している。





## 認定企業の情報

- ・所在地：長崎県大村市今富町860-1
- ・従業員数：55名
- ・事業概要：リネンサプライ事業、クリーニング事業