



もにす認定おめでとうございます！



令和8年1月14日に、障害者雇用促進法に基づく「もにす認定企業」として、医療法人 松栄会への認定通知書交付式を執り行いました。



医療法人 松栄会 理事長 松崎様 ・ 長崎労働局長 倉永 圭介



(左から) 森佐世保公共職業安定所長・医療法人 松栄会 事務長 山崎様・理事長 松崎様
・倉永長崎労働局長・青野職業安定部長

～ 医療法人 松栄会様にお話を伺いました～

Q. 仕事の切り出しや、その方にあった配属先の決め方など工夫されていることがあれば教えてください。

介護施設では、業務が多岐にわたります。まずは身近なところで、シーツ交換など限定的で反復業務になるものを計画的に割り当て、細かく業務を切り出して確実に出来るようになったことを確認しながら、次の業務に移るというように、一つずつ進んでいくようにしています。その上で、利用者さんとのコミュニケーションをとるなど、応用が必要な業務を進めていきます。

仕事の切り出しが法人としての業務改善につながると気づきがありました。

Q. 企業にとって障害のある方の雇用がプラスになる面はどういった点があるとお考えでしょうか？

障害のある方と同じ空間で働くため、組織の体制をきちんと整えないといけないと意識が向くようになりました。

また、障害のある方に業務をどう伝えるのかと、担当するみんなで考え、意識することから、一緒に働く職員のコミュニケーション能力、指導力が上がったと客観的にも感じます。

Q. 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。

松栄会という企業が、障害のある方に限らず、職員に寄り添い、職員各自の特性にあわせてうまく職員を育成することが出来る土壌を持った企業であると、自信を持つて言えます。

今後とも法人全体で研鑽に努め、良心的に運営を続けていきたいと思います。

～～～医療法人 松栄会さんの障害者雇用の特徴～～～

理事長が雇用を後押しして下さるので、現場の職員も迷うことはありますが、現場もどこまでできるのか、ステップアップの視点を持ってスタートするようにしています。障害のある・なしに関わらず、一緒に働くにはどうすればよいかを担当全員で考えることは、法人の積極的なポイントです。

また、10年以上働いている方の存在が大きく、障害があってもここまで出来るという成功例があるので、職員全員が「できると思うよ」と前向きな考えを持っています。職員全員がジョブコーチ（職場適応援助者）と同じ役割を職場の中で担っています。