

もにす認定おめでとうございます！



認定通知書交付の様子

左から（社福）悠久会 理事長 永代 秀顕様、長崎労働局長 小城 英樹

令和5年6月2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、社会福祉法人 悠久会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。

（社福）悠久会 理事長 永代様より

この度は、このような賞をいただきまして、ありがとうございます。

もにすというのは、“ともにすすむ”という共生社会の実現に向けての取り組みです。

当法人でもSDGsの推進に取り組んでおり、誰一人取り残さないという観点のもと、事業、雇用の推進について、非常に大事な事だと思い取り組んでいます。

当法人は社会福祉法人ということもあり、もともと障害を持たれている方への理解があります。配慮はしつつも境界線を曖昧にして、個別の状況に緩やかに判断して参りました。

多様な人が働ける社会の実現ができれば、人口減少や人材不足も解消できる一つのヒントになるのではと思いますので、今後は、われわれも、全国に向けて、どういう取り組みをしているなどの情報発信をしっかりとやっていきたいと思っています。

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？

創設者、二代目理事長など博愛の精神があったと聞いています。
福祉の心を持って採用に至ったと思います。

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？

採用するに当たっては、活躍してもらわないといけないですし、適材適所もある。

今のスキルの中で、何が出来るか、何に興味があるかなどヒヤリングして、お互いのニーズをうまくマッチングさせるようにしています。

また、最初の想定とは違う事もありますし、その日の精神状況でも違うので、状況に応じて柔軟に変えていくことが大事だと思います。

Q. 障害のある方を雇用するに当たって、苦勞されたことなどはありますか？

ハード上の面では、設備など費用がかかったりとか対応が難しいところがありますので、ソフト面でそれをカバー出来るように考えています。例えば、障害のある従業員に少し歳が上の先輩をつけて、悩みを聞く体制を整えたりしています。

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。

柔軟な対応や、カバーする体制作り、職場の風土や、人間関係なども気を付けていますし、そのことが職場の定着率にも繋がっているようです。

周りの職員に関しては、福祉サービス事業なので、障害の方を受け入れる文化とか土壌はもともと持っているもので、そこは強みかなど。

職場内交流については、ここ数年はコロナで出来ていませんが、サークルや余暇活動もちょっとずつ再開しているところです。



Q. 障害者を雇用していることで、企業にとってプラス面はどのようなことがありますか？

障害を持って安心して働ける環境というのは、自分もいつ障害を持つかわからないので、安心感、定着率、心のゆとりなど、心のプラス面はあると思います。

柔軟に考える事により、仕事の幅も増えると思います。

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。

孤立させない。風土として助け合いや悩み事などの相談もできるような人間関係が築けているということは強みですね。

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。

まずは社会福祉法人 悠久会の障害者雇用の取り組みが「もにす」の認定という形で評価されて喜ばしいことだと思っております。法人の就労支援事業所として障害者の雇用を促進する立場でもあることから、我々自身が模範となるべき立場であることは念頭に置いており、今後も一層、障害を持たれた方が働きやすい環境を提供できればと思っています。

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。

機会がある毎に、もにすの認定マークを表示し、障害者雇用の啓発につなげて参りたいと思っています。今後はモデル的立場ともなるかと思っておりますので、障害者雇用のノウハウや取り組み事例等を発信することで、地域の障害者雇用の推進につながることを目指したいと思っています。

当法人は様々な形で積極的に情報発信等を行っていますので、障害者雇用促進をテーマにした情報発信を様々な媒体を用いて行いたいと思っています。

③よろしければ、障害者雇用の取り組みを含め、御法人のPRをお願いします。

当法人ではSDGsの推進を行っています。SDGsの目標8「働きがいも経済成長も」においては、ディーセントワーク「働きがいのある人間らしい仕事」の障害者の就労についての重要性も述べられています。当法人では障害を持たれた方の就労支援事業も行っていますので、その職務の中で、多種多様な仕事を用意すること、職務の切り出しを行うことにより、持てる力を最大限に発揮する取り組みを行っています。

また、就労支援担当者による就労への動機付けや障害当事者によるピアカウンセリング等も実施しています。障害を持たれた方が働きやすい環境は若者、高齢者、女性等の様々な方にとっても働きやすい環境及び風土ではないかと思えます。

多様なワークモデルを促進するために仕組みも整えており、リモートワーク規程、副業兼業規程、副業（複業）人材等の活用等の多様なワークモデルの推進にも取り組んでいます。人口減少の時代の中、多様な働き方を促進することで事業の発展につながるのではないのでしょうか。

