



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