

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）ゆうわ会 理事長 竹内 一様、長崎労働局長 小城 英樹

令和5年6月29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 ゆうわ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）ゆうわ会 理事長 竹内 一様より

この度は、もにすの認定を頂き、ありがとうございます。

当法人は昭和41年に長崎市内で児童の保育事業としてスタートしました。昭和46年には知的障害者の授産施設を始め、障害者の就労に向けての取り組みが少しずつスタートしました。その頃は、まだ周囲の理解も少なく、地域で生活して就職していくのが大変厳しい時代でした。

平成3年からは障害者雇用を推進し、まずは1年間で20名の就職先を探しました。それまでは企業に就職をお願いしていましたが、ふと考えて自分のところで就職させていないなと気づき、平成20年にA型事業所を立ち上げました。

就職後定着して頂くためには、環境の整備・一緒に働く方の理解・いかに企業が合理的配慮をしていくかが重要になっていきますが、我々は社会福祉法人として障害者の人と一緒にやってきた関係上、元々その土壌があったわけです。合理的配慮をしながら特別扱いほしくない、できないところは健常者が補ってなんとか今の状況になってきました。

認定を頂いて大変嬉しく思います。今後も是非色々な業種の企業さんに雇って頂けるように、我々の取り組みを見に来て頂き説明をして、一人でも二人でも就職ができるように、また少しでも多くの企業さんに障害者雇用に足を踏み入れていただき間口を拡げていただけるように、頑張っていきたいと思います。

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？

我々施設で働いている人間は障害者への対応が十分分かっていますが、企業側は障害者と触れ合った事が少ないので不安なんだろうと思います。その不安を払拭するためには、まずは施設に足を運んでもらって、実際に働いている障害者がどれだけの事ができるか見に来てもらう。また障害者の方に仕事を教えるのも時間がかかりますから、企業の中でよく話し合い、理解し受け入れて頂く、そしてジョブコーチについてもらい、長く勤めてもらうのが一番理想だと思います。

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。

グループワークをやっていくことです。またストレスチェックをしながら、障害者の方が悩んでいることを身近な同僚が聞いていくなどの体制を整え、言いやすい状況、風通しのいい状況を作っていくことが離職率を減らしていくことに繋がると思います。



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？

我々にとっては障害者雇用をすることは特別な事ではないのですが、プラス面と言われれば、企業さんにこのような取り組みをすれば成功しますよなど、PRができるということでしょうか。話をするだけではなかなか理解できないので、一度足を運んで見に来ていただきたい。体験を通じて、障害者雇用に関心を持っていただく企業が増えればいいなと思います。

Q. 精神障害者に関して取り組まれていることがあれば教えてください。

精神障害の方は、たくさんの人の中で仕事をするのが苦手な傾向にあります。環境を整えてあげたり、能力に応じてトレーニングを重ねていき、時間をかけてマッチングしていきます。

Q. 社会福祉法人だから対応出来ているのではという見方に対してはどういう対応をとられていますか？

社会福祉法人だから障害者雇用ができて当たり前と思われていることもあるかもしれませんが、企業さんには、まず障害者の働いている姿や能力を見て欲

しいんです。先入観はあると思いますが、障害者がこんなに出来るんだと実感して欲しい。そしてあなたの企業で活かさせませんか？と。その後は、障害者と企業との間に入りながら、支援していきます。

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。

企業の模範になっていきたいと考えています。

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るのですか。

ホームページに認定マークを載せて、見に来てくださいとPRしたい。今まで以上に見学や実習を受け入れて、企業の障害者雇用が進むよう活用したいです。