

障がい者雇用事例集



事業内容：ガソリンスタンド、フィットネスジム、書店など



昭和 25 年、土幌町にて設立。新聞販売所、燃料給油所、LP ガス事業、車検事業、スイミングスクール、飲食事業、フィットネスクラブ事業の順に事業を展開。地域の「くらし」を豊かにし、ひとつでも多く感動できる瞬間を創り出すことを大切にしている。

職員 1,952 名
(常勤換算 1,547 名)
障がい者雇用 42 名
障がい者雇用率 2.53%

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

平成 20 年より障がい者雇用に取り組み始め、現在 4 名の方が活躍中です。当初は充足率をカバーする目的で始めましたが、今では受け入れ態勢がしっかり整っており、働きやすい職場環境にあります。長く務めている方が多いことも強みです。



(株)オカモトホールディングス
経営企画室 秘書
白川 恵子



障がい者雇用の進め方

当初は、障害のある方への接し方や理解不足もあり辛い思いをさせた事もありました。その度に、面談や話し合いを重ねることで解決してきました。今では彼らの自主性を発揮してもらえるように誘導しながら「考えて」「行動する」事が出来るようになってきました。またモチベーションアップのための評価面談も行い、出来ることが増えると時給に反映されるシステムも構築しました。今後はスポーツ施設などでも積極的に採用を進めていき地域と密着した関係を築いていきたいと考えています。

ここが POINT !

- ・・・障がい者の多様な委託訓練（知識・技能訓練コース）
- ・・・トライアル雇用助成金
- ・・・職場適応援助者（ジョブコーチ）



働く仲間を紹介します

平成 20 年 12 月入社（採用時 22 歳）

所属：本社総務部

発達障がい（精神 2 級）

J C

- ・平成 20 年 11 月 ハローワーク求人に応募
- ・平成 20 年 12 月 採用
ジョブコーチによる支援
- ・平成 22 年 03 月 JC フォローアップ終了
- ・平成 22 年 04 月 就業・生活支援センターが
フォローアップを引継

仕事の内容：

- ・本社 3 階の清掃
- ・実習生や後輩の指導



「社屋の清掃を仕事にしているので、「きれいになった」と言ってもらえると、やはりうれしいです。普段と違う作業が入ると、楽しいと感じます。もっと信頼してもらえるような仕事をするのが目標です。」

- ◆外部委託だった清掃業務を自前に切替え。
- ◆ハローワーク求人で採用となり、企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施。
- ◆体調に合わせて業務の見直しを実施。1 日 6 時間、週 5 日の勤務。

平成 27 年 3 月入社（採用時 23 歳）

所属：本社総務部

発達障がい（療育 B）

委託訓練

トライアル

- ・平成 26 年 10 月 就労移行支援事業所より
問い合わせ
- ・平成 26 年 12 月 職場体験に向けての面接
- ・平成 27 年 01 月 帯広高等技専より委託
訓練の依頼
- ・平成 27 年 02 月 委託訓練実施（1 か月）
- ・平成 27 年 03 月 トライアル雇用（3 か月）
- ・平成 27 年 06 月 本採用

仕事の内容：

- ・正面玄関や会議室をメインに清掃
- ・花壇の花植え・草取り・水やり



「蛍光管の取り外し方や取り付け方、エアコンカバーの開け方など、仕事を通じて今までできなかったことができるようになったことに、やりがいと自分の成長を感じます。」

- ◆障害者の多様なニーズに対応した委託訓練を実施。企業が訓練先、社員が先生役。
- ◆トライアル雇用期間中は就労移行支援事業所、その後十勝障がい者就業・生活支援センターだいちの定着支援へと移行。
- ◆1 日 6 時間、週 5 日の勤務。

平成 27 年 10 月入社（採用時 21 歳）

所属：本社総務部

発達障がい（療育 B）

トライアル

- ・平成 27 年 08 月 就業・生活支援センターより
問い合わせ
- ・平成 27 年 08 月 職場体験に向けての面接
- ・平成 27 年 08 月 職場体験実習（3 日間）
- ・平成 27 年 10 月 トライアル雇用（3 か月）
- ・平成 28 年 01 月 本採用

仕事の内容：

- ・本社玄関ディスプレイの清掃
- ・掃除機かけ、トイレ・給湯室・洗濯



「本社玄関ディスプレイはお客様がいつも目にするところなので、埃が残らないように丁寧に拭きあげます。得意とするところは水回りを綺麗に仕上げることです。」

- ◆清掃の仕事への不安が強く、まずは実習で仕事のイメージを持つことからスタート。
- ◆自信をつけるためトライアル雇用も実施。
- ◆自己実現のための人生設計を考える社内研修で、ストレッチをして体を丈夫にする取り組みを行う。
- ◆1 日 6 時間、週 5 日の勤務。



帯広市障がい者雇用事例 株式会社とかち帯広ヤマザキ

住所：〒080-2463

北海道帯広市西 23 条北 1 丁目 2-3

電話：0155-37-5711

FAX：0155-37-4086

事業内容：パン・米飯・調理パン・総菜等の製造



パン、米飯、調理パン、総菜
等の製造

【歴史と沿革】

平成 29 年にイズヤパン(株)と(株)札幌パリより、菓子パンと米飯類、調理パンの生産事業を譲り受け、山崎製パングループ会社として稼働。親会社の理念である食品安全衛生管理の徹底と「真に価値ある製品と真に価値あるサービスの提供」の下、菓子パンとデリカ製品の製造を行っている。

【会社内の障がい者雇用状況（R5.2）】

従業員 170 名
（常勤換算 148 名）
障がい者雇用 9 名
障がい者雇用率 6.41%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障害者雇用への取り組み

食品製造の仕事は単純な作業から複雑高度な作業まで多岐にわたっており、まだまだ人の手で行う作業も多くあり、大勢の人が働いています。それらの作業の中には、ハンディキャップを持つ方でも真面目に取り組めば継続できる作業もあり、早くから障がい者の方の雇用を行っていました。

働きたいという意欲を持つ人が働く機会を得ることは当然の権利であり、働ける可能性のある仕事を探すことも企業の責任であると感じます。障がい者の雇用を行うことで逆に教えられることも数多くあり勉強になります。



株式会社とかち帯広ヤマザキ
取締役管理部長
入戸野 純一

障がい者雇用の進め方

- 「良かったことは褒める」
- 「ダメなことははっきり伝える」
- 「アドバイスを与え自分で考えさせる」

1. 高等養護学校からの新卒採用
2 年次の職場実習、3 年次の 5 週間の前提実習を経て、保護者の承認と学校からの推薦により採用。
作業に納得してからの上社で、就労後 3 年間は学校の定着指導が行われるので、学校と連携し定着を図っている。
2. 障がい者施設・支援団体を通じての採用
職場見学、体験等を行い、就労時とその後の定着に向けて、ジョブコーチが丁寧に指導・助言を行う。
3. ハローワークみどりの窓口からの紹介
トライアル雇用制度を積極的に活用。

ここが POINT !

就労時は、配属先へ障がい特性と配慮すべき事項を具体的にわかり易く伝え、職場で面倒を見る担当者を決める。但し、担当者へは決して責任の強要は行わないことを徹底。

就労後は、こまめに声掛けを行うことを心掛け、改まった面接は最小限にしている。担当者にも本人の様子や困っていることがないか、こまめに聴いている。

また、本人の特性の理解と把握に努めている。雇用・定着まで健常者の 2 倍 3 倍の時間がかかることを念頭に粘り強く行えば、会社の戦力になると確信している。



働く仲間を紹介します

平成 27 年 3 月入社 (採用時 20 歳)

所属：原材料管理部門

精神障がい (精神 2 級)

- ・平成 27 年 03 月 ハローワーク紹介で入社
※(株)札幌パリー帯広工場
- ・平成 28 年 01 月 工場火災消失により解雇
- ・平成 28 年 12 月 工場再稼働に伴い再入社
- ・平成 29 年 05 月 とかち帯広ヤマザキ稼働
※前社より勤務継続

仕事の内容：資材係

・原材料の受入れ、在庫管理



「人と接するのは苦手ですが、限られた人との関わりの中で、与えられた仕事をコツコツとこなしていくことにやりがいを感じています。」

◆入社後に本人より手帳保持の申告あり。

クールデリカ生産課でライン作業に従事。一般作業はマスターでできていた。

◆本人のスキル向上を図るため、本人了承のもと現職の資材係へ配置転換。

◆担当する仕事内容を本人の習得状況に合わせて少しずつ増やしている。

令和 4 年 3 月入社 (採用時 18 歳)

所属：クールデリカ部門

重度知的障がい (療育 B)

～高等養護学校在学中～

- ・令和 3 年 09 月 3 年次前提実習(5 週間)
- ・令和 4 年 03 月 入社前ケア会議
※本人、会社、保護者、学校、
支援事業所、グループホーム
- ・令和 4 年 03 月 入社

仕事の内容：クールデリカ生産課

・調理パン・弁当の盛付ライン作業



「できなかったことが、やっているうちにできるようになり、やりがいに繋がっています。色んな仕事ができ、周りの人と話せることが楽しいと感じます。大変な時にそれをきちんと伝えられるようになりました。」

◆学校からの前提実習の申し出に対し、学校を訪問し本人の状況を確認。
本人、学校との実習打合せ 2 回実施。

◆入社後、学校の卒業後定着指導 (卒後 3 年間、年 3 回) の受入れ。

◆本人の成長と社外コミュニケーション作りを目的に、十勝障がい者就業・生活支援センターだいち主催の社会人研修に 3 回参加。

令和 4 年 7 月入社 (採用時 21 歳)

所属：クールデリカ部門

知的障がい (療育 B)

トライアル

- ・令和 4 年 06 月 ハローワークみどりの窓口よりトライアル
雇用紹介
- ・令和 4 年 07 月 トライアル雇用開始
- ・令和 4 年 10 月 3 か月のトライアル期間が終了し
本雇用となる

仕事の内容：クールデリカ生産課

・調理パン・弁当の盛付ライン作業



「自分が盛り付けたものが店舗に並んでいると嬉しくなります。行程見本通りに置くことや、人が少ないときに時間に追われることは大変だと感じますが、頼りになる人がいることに助けられています。」

◆入社時に、本人と必要な配慮等についての打合せを行い、本人からの申し出と本人の性格、能力を加味して、トライアル雇用期間中はあえて特別な配慮は行わずに定期的な確認を行った。

◆困ったことがあれば、小さなことでも相談しやすい体制を維持。



帯広市障がい者雇用事例 帯広ガス 株式会社

住所：〒080-0019
北海道帯広市西9条南8丁目5番地
電話：0155-24-4200
FAX：0155-24-4347
HP：<https://www.obigas.co.jp/>



- ・都市ガスの製造及び販売
- ・液化石油ガス販売
- ・ガス器具販売、修理、設置工事
- ・石油製品販売
- ・住宅関連商品販売
- ・ガス導管事業
- ・その他関連事業

事業内容：都市ガスの製造及び供給 等

【歴史と沿革】

昭和32年設立。環境特性に優れた天然ガスを供給。原点はエネルギーの供給を通じ、お客さまに快適な暮らしを提供すること、地域社会の発展に貢献すること、従業員の幸せを追求すること。社会インフラを担う、公益事業として、エネルギーの安定安全供給に日々努めている。

【会社内の障がい者雇用状況（R5.2）】

職員 74名
障がい者雇用 1名
※もう1名の雇用に向け準備中

Interview 障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障害者雇用への取り組み

公益事業を営む企業としての社会的責任や、法定雇用率の問題より、障がい者雇用を進めることを決定しました。

真摯に誠実に働く姿を見ていると、私たちが学ぶべきことも多くあると同時に、企業として社会的責任を果たす気概を思い出させてくれました。企業は社会の中で生かされており、社会に貢献し、共に成長することが、本来の姿であると改めて考えさせられました。

“障がいのある方にも選ばれる企業”であることが大切なことと考えます。障がい者雇用が特別なことではなく、これをきっかけに誰もが働きやすくなる「標準化」となることが、未来志向の持続可能な社会の実現にもつながると考え、雇用促進に努めています。



帯広ガス株式会社
総務部次長
広瀬 正志

障がい者雇用の進め方

理想の状態の模索と課題の洗い出し

採用後にうまくいかなかったケースをもとに、「理想の状態」の模索と「課題の洗い出し」を開始。

（理想の状態）

気持ちよく業務に専念できる
環境や体制

特性や性格により、適切な業務
分担や職場環境が用意できる

一般社員との相互理解のもと、
良好な関係を保っている

理解・協力し合い、皆が成長
しながら業務を遂行できる

向上心ややりがいを持ち、モチ
ベーションを高く保っている

（課題と解決策の検討）

- ・採用検討段階・研修期間で性格や特性等をしっかり確認
- ・実務で発生しそうな問題や業務上のパートナーとの相性などを想定
- ・業務内容やルールの理解が得られやすくなるよう研修のスケジュール・内容を見直し
- ・業務の切り出しを細かく行い、可能な業務を徹底的に洗い出し
- ・双方納得のいく雇用契約の形態を検討
- ・障がい者、会社担当者のそれぞれが相談できる体制を整備
- ・採用後の研修・教育・面談等のフォロー体制を整備

ここが POINT !

制度について

委託訓練

・・・障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

・・・トライアル雇用助成金

J C

・・・職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

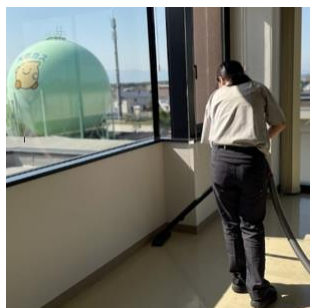
平成 28 年 7 月入社 (採用時 29 歳)

所属：総務課

発達障がい (精神 3 級)

トライアル

- ・平成 27 年 6 月 採用活動スタート
十勝障がい者就業・生活支援センター
だいちに相談
市内他企業や福祉事業所の見学
企業実習受け入れ
トライアル雇用
- ・平成 28 年 10 月 正規採用へ



<楽しいこと>

「汚れている部分を根気強く清掃してキレイになった時や、日々の清掃で社屋の中が清潔に保たれているのを見ると嬉しくなります。これからもっと作業の精度をあげて社内の環境を整えていきたいです。」



<仕事のやりがい>

「入社した当初よりも、清掃を任せてもらえる範囲や業務の種類が増え、信頼して頂いているのだと思い、やりがいと責任を感じています。」

<大変なこと>

「身体を使う仕事なのでスタミナを切らさないようペース配分して作業していくことが慣れるまでは少し大変でした。今は日々の業務に慣れたこと、毎日筋トレに取り組み体力が向上したことにより、自分のペースを掴むことが出来ました。」



仕事の内容：

・社屋内の清掃、備品の手入れ、
社屋周りのゴミ拾い、事務補助 等

- ◆雇用に向けて経験、知識、ノウハウがないため、十勝障がい者就業・生活支援センターだいちに相談。
- ◆福祉事業所や雇用している企業の見学をはじめ、受入れ体制の検討、業務の切り出し等を開始。補助金等の公的支援の仕組み等も指導いただく。
- ◆業務や体制の目途がついた段階で、職場実習希望者の紹介をいただき、実習を繰り返しながら、業務・体制について適宜見直し。
- ◆企業、事業所、本人に意思確認をし、トライアル雇用を経て本採用へ。
- ◆苦労や失敗もある中で、都度しっかり対話を行い、素早い対応を心掛けた。



帯広市障がい者雇用事例 パナソニック スイッチングテクノロジーズ(株)

住所：〒080-2493
北海道帯広市西 25 条北 1 丁目 2 番 1 号
電話：0155-37-4111
FAX：0155-37-4567
H P：https://www.panasonic.com/jp/company/pidswt.html

事業内容：電気機械器具部品製造



・車載リレー ・EV リレー
・AT スイッチ ・車載カスタムデバイス
・パワーリレー ・シグナルリレー

【歴史と沿革】

パナソニックスイッチングテクノロジーズ株式会社は、パナソニックインダストリー株式会社の関連会社として 1973 年に創業し、配線器具 & 制御スイッチから始まり、制御リレー、車載用リレー、AT スイッチ、EV リレー等を生産してきました。

現在の主力商品は自動車に搭載されるリレーで、年間 511 億円を販売しています。

【法人内の障がい者雇用状況（R5.3）】

職員 904 名（常勤換算 904 名）
障がい者雇用 16 名（内重度 4 名）
障がい者雇用率 2.3%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用について

1973 年の会社設立時より障がい者雇用を継続しています。様々な障がいをお持ちの方が社内の色々な仕事に就いて頑張っています。就労支援では様々な関係機関と連携して本人の困り事の解決にあたっています。

（障がい別雇用状況）

聴覚 2、下肢 3、脊損 1、難病心疾患 2、知的 5、精神 3（内、重度 4）

（仕事内容）

・工場内製造職 ・部品検査 ・製品検査 ・製造事務 ・品質評価
・構内清掃 ・社内メール便、納品の仕分け配送 ・人事スタッフ 等

障がい者雇用は企業単独では限界があります。地域就業・生活支援センター、福祉事業所、特別支援学校と連携を密にして、多面的なフォローが必要と感じています。



パナソニックスイッチングテクノロジーズ(株)
企業在籍型職場適応援助者
人事総務部 松尾 国彰

障がい者雇用の進め方

受け入れ側の意識醸成が必要

健常者、障がい者が働く仲間として、「お互いの苦手な部分を助け合う」「役割分担をする」との考えが大切。
→ 会社人として自立し、一人ひとりかけがえのない人財に。

- ① 必要に応じて 工場見学（会社概要説明・工場内見学・業務内容説明）実施
- ② 特別支援学校・ハローワーク・福祉事業所の要請により職場実習を受入れ
- ③ 採用面接実施（福祉事業所支援員の同席も可）
- ④ 福祉事業所と本人について特性や配慮について情報共有
- ⑤ 『トライアル雇用』を使い双方のマッチングを確認
- ⑥ 企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ：JC）、障がい者職業・生活相談員による就労支援
- ⑦ 地域就業・生活支援センターJC や福祉事業所や特別支援学校と連携しつつ就労定着支援を継続

定着支援に END はない。決して一人にせず、本人の困りごとに寄り添って解決を図る。

ここが POINT !

制度について

委託訓練

・・・障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

・・・トライアル雇用助成金

J C

・・・職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和2年9月入社(採用時35歳)

所属：EVリレー製造工程
知的障がい(療育B)

トライアル

J C

- ・ハローワークから紹介
- ・仕事の切り出し、配属先情報共有
- ・トライアル雇用(3か月間)
- ・本採用

仕事の内容：

- ・購買部品の検品 ・パレット詰め替え作業
- ・工程内清掃 ・セル工程にてEVリレー組立作業



「黙々と真面目に仕事をこなすことが得意です。色々な仕事を覚えてマルチにこなせることを目指して頑張っています。」

- ◆入社当初は自動車用リレーの通電検査の仕事を担当。その後、清掃の経験を活かし、社内公共場所の清掃を経て、電気自動車部品(EVリレー)製造工程で活躍。
- ◆工程内の清掃、複数設備の操作ができるように技能習熟中。
- ◆ジョブコーチの定期巡回を実施中。

令和3年4月入社(採用時31歳)

所属：人事総務部総務課
うつ病(精神3級)

トライアル

J C

- ・ハローワークから紹介
- ・仕事の切り出し、配属先情報共有
- ・トライアル雇用(3か月間)
- ・本採用

仕事の内容：

- ・社内清掃 ・社内メール便配達
- ・納入品のピックアップ・収納



「確実・丁寧で、きっちりとした仕事を心がけています。メンタル面の安定に課題があり、連続の欠勤にならないようにジョブコーチと相談しながら仕事を進めています。」

- ◆入社前に、本人の特性や配慮について、福祉事業所と情報共有。
- ◆採用時の業務とのミスマッチがあり、ジョブコーチと相談し社内公共場所の清掃業務へ異動。体調管理への課題もジョブコーチと連携し、連続の欠勤にならないよう配慮。
- ◆徐々に仕事の幅を広げ、社内メール便配達、納入品のピックアップ・収納も担当。

令和4年4月入社(採用時19歳)

所属：EVリレー製造工程
知的障がい(療育B)

J C

- ・高等養護学校2年次に職場実習(10日)
- ・高等養護学校3年次に前提実習(1カ月)
- ・高等養護学校との連携(情報共有)
- ・高卒採用者と同様、入社時研修及び3ヶ月の見習社員期間を設ける

仕事の内容：

- ・EVリレー組立設備のオペレーター



「明るく元気な挨拶を心がけています。黙々と作業をするのが得意で正確でスピードも速いと言ってもらえることが嬉しいです。今は夜勤の交代勤務で一人作業も行っています。」

- ◆高等養護学校2年次の職場実習及び3年時の前提実習において製造業とのマッチングの見極めを実施。
- ◆採用後はだいち及び企業ジョブコーチの支援を活用し対応。
- ◆高等養護学校の卒後支援の情報提供を実施し、生活面の困りごとを解決。

令和4年4月入社(採用時19歳)

所属：EVリレー製造工程
知的障がい(療育B)

J C

- ・高等養護学校2年次に職場実習(10日)
- ・高等養護学校3年次に前提実習(1カ月)
- ・高等養護学校との連携(情報共有)
- ・高卒採用者と同様、入社時研修及び3ヶ月の見習社員期間を設ける

仕事の内容：

- ・EVリレーのボディブロックの製造・検査



「黙々と安定した数量をこなす製造の仕事が自分に合っていると思います。ガッツがあるといってもらえ、意欲的に仕事に取り組んでいます。」

- ◆高等養護学校2年次の職場実習及び3年時の前提実習において製造業とのマッチングの見極めを実施。
- ◆採用後はだいち及び企業ジョブコーチの支援を活用し対応。
- ◆高等養護学校の卒後支援の情報提供を実施し、生活面の困りごとを解決。



帯広市障がい者雇用事例 社会福祉法人 音更町柏寿協会

住所：〒080-0325
北海道河東郡音更町柏寿台 1 番地 5
電話：0155-42-2154
FAX：0155-42-2064
ホームページ：https://www.hakuju.or.jp/

事業内容：高齢者福祉事業



- ・養護老人ホーム
- ・特別養護老人ホーム
- ・ショートステイ
- ・ケアハウス
- ・デイサービス
- ・訪問入浴介護
- ・居宅介護支援
- ・地域包括支援

【歴史と沿革】

昭和 51 年 4 月に設立。音更町社会福祉協議会より養護老人ホームの移管を受け、事業を開始。同年 12 月に新築移転し、昭和 52 年に特別養護老人ホーム、昭和 55 年に軽費老人ホーム(現在はケアハウス)、平成 2 年にデイサービス、平成 20 年に居宅介護支援の事業を開始。

【法人内の障がい者雇用状況 (R5.1)】

職員 182 名
(常勤換算 165 名)
障がい者雇用 6 名
障がい者雇用率 3.63%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

社会的責任／障がい者雇用ゼロの現実からスタート

社会的責任とノーマライゼーションの観点から、障がい者雇用の取り組みを前進させなければならないと思っていたものの、障がいのある方の雇用は 0 名でした。

平成 26 年、「十勝障がい者就業・生活支援センターだいち」より一人の知的障がいのある女性を紹介いただきました。その方の職業体験の受け入れから取り組みをスタートさせました。が、高齢者福祉施設ではコミュニケーション能力が重要と考えると、雇用に向けた具体的な策が見つけられずにいました。

平成 27 年から法定雇用率の対象事業所が拡大することとなり、雇用率を充足していない場合は翌年度に納付金という義務が発生しました。恥ずかしながら、これがきっかけで取り組みが加速化しました。



社会福祉法人音更町柏寿協会
法人本部事務局 局長
安達 崇典

障がい者雇用の進め方

「仕事の切り出し」から取り組みをスタート

はじめに、障がいがある方でもできる仕事(職務)をみつけること・作ること、いわゆる「仕事の切り出し」から取り組みを始めました。また、職員向けに障害への理解促進にも並行して取り組みました。

ここが POINT !

探す・作る

- ・部署の検討
- ・職種の選定
- ・職務を作る

体制整備

- ・役割分担(窓口・指導・教育)
- ・採用計画(人数・時期・部署・職種・職務)
- ・雇用条件(労働時間・賃金)

体験

- ・職業体験受入

募集・試行

- ・求人申込み(ハローワーク)
- ・採用面接
- ・トライアル雇用

採用・定着

- ・採用
- ・支援機関・ジョブコーチと連携・協力
- ・職員向け研修

全職員が同じ理解のもとで障がい者雇用を進めることは困難ですが、障がいのある職員が働きやすい環境を作るには、早い段階での職員教育・勉強会の実施が理想的だと思います。

雇用後は指導・育成・相談・調整・・・この繰り返しに尽きます。雇用しっぱなしでは本人が不安に陥り、定着しにくいのでは？と考えました。また、なるべく多くの部署、職員が関与を持てる体制をとっています。

制度について

委託訓練

・・・障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

・・・トライアル雇用助成金

J C

・・・職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

平成 27 年 4 月入社 (採用時 28 歳)

所属：法人本部管理課

知的障がい (療育 B)

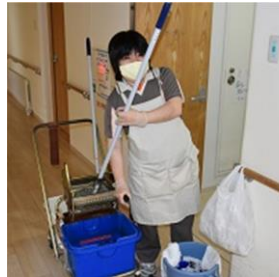
トライアル

J C

- ・平成 26 年 6 月 だいちより職場体験の打診
仕事の切り出し
雇用管理体制整備
- ・平成 26 年 8 月 職場体験・実習受け入れ
- ・平成 26 年 9 月 求人～面接
- ・平成 27 年 1 月 トライアル雇用 (3 か月)
- ・平成 27 年 4 月 本採用

仕事の内容：

- ・あさひ苑、寿楽園の清掃
- ・メッセージャーとして配膳車を運ぶ業務



「最初はコミュニケーションがうまく取れず大変なこともありましたが、7 年たち、職員や利用者様に挨拶ができるようになったことが成長したと思うところです」

- ◆ハローワーク求人でトライアル雇用を活用。仕事への適性や雇用管理体制を確認。
- ◆体力・精神力に合わせて勤務時間や日数を変更。1 日 6 時間、週 5 日の勤務。
- ◆対人関係に配慮し、担当場所も適宜変更。

平成 29 年 6 月入社 (採用時 31 歳)

所属：法人本部管理課

知的障がい (療育 B)

広汎性発達障がい

トライアル

- ・平成 29 年 1 月 だいちより職場体験の打診
仕事の切り出し
- ・平成 29 年 2 月 職場体験・実習受け入れ
- ・平成 29 年 2 月 求人～面接
- ・平成 29 年 3 月 トライアル雇用 (3 か月)
- ・平成 29 年 6 月 本採用

仕事の内容：

- ・柏陽園の廊下・トイレ清掃
- ・ごみの収集



「対人関係で大変なこともあります、死に物狂いで務めれば必ず誰かが見ていてくれることにも気づけました。「七転び八起き」の精神で、くじけず頑張ります。」

- ◆実習期間・トライアル雇用期間に業務へのマッチングを図る。
- ◆対人面の難しさという障害特性に配慮し、担当場所を変更。
- ◆1 日 6 時間、週 5 日の勤務。

平成 30 年 3 月入社 (採用時 28 歳)

所属：法人本部管理課

統合失調症 (精神 2 級)

委託訓練

トライアル

- ・平成 29 年 3 月 帯広ケアセンターより職場体験の依頼
仕事の切り出し
- ・平成 29 年 3 月 職場体験・実習受け入れ
- ・平成 29 年 7 月 帯広高等技術専門学院
施設管理課入課
- ・平成 29 年 7 月 帯広高等技専より委託訓練の依頼
- ・平成 29 年 9 月 委託訓練受け入れ (3 か月)
- ・平成 29 年 11 月 求人～面接
- ・平成 29 年 12 月 トライアル雇用 (3 か月)
- ・平成 30 年 3 月 本採用

仕事の内容：

- ・法人本部と寿楽園の廊下等の清掃
- ・メッセージャー (配膳車)



「何事もみんなで協力することにやりがいを感じます。みんながいると掃除や洗濯の仕事を頑張ることができまし、終わった後の充実感は気持ちがいいです。」

- ◆職場体験・実習後に、職業能力開発校の事業である「委託訓練」を経てトライアル雇用につなげる。
- ◆自らの状態をよく理解しているため、本人の意向に沿った時間の延長を許可。1 日 6 時間、週 5 日の勤務。



帯広市障がい者雇用事例 株式会社 福原

住所：〒080-2498
北海道帯広市西 22 条北 1 丁目 13 番地
電話：0155-37-3983
FAX：0155-37-5752
H P：https://www.arcs-g.co.jp/group/fukuhara/
事業内容：小売業



『福』を届けます、すべての人に」のメッセージを発信し、商品販売とサービスを通して、お客様の豊かな暮らしを応援する地域密着型のスーパーマーケット

【歴史と沿革】

創業 1947 年、会社設立 1958 年。十勝・釧路地区で地域密着を貫き、食のライフラインを担い、お客様の豊かな食生活に貢献している。

北海道と北東北で店舗を展開するアークスグループの中核企業で、道東を基盤とする企業としては圧倒的なシェアを占めるスーパーマーケットチェーン。

【法人内の障がい者雇用状況（R4.6）】

従業員 1,920 名

（常勤換算 1,390 名）

障がい者雇用 59 名（身体障がい 19 名、知的障がい 36 名、精神障がい 4 名）

障がい者雇用率 3.63%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用について

スーパーマーケットの仕事には、接客業務だけではなく、商品づくりや商品陳列業務は欠かせません。障害を持つ方でも、商品を決まった場所へ補充する仕事や簡単な商品づくりなどで、お客様の食生活をお手伝いする当社の仕事に十分貢献して頂けるのではないかと考え、福祉サービス事業所や特別支援学校の卒業生の受入れを積極的に行っております。

まだまだ人の手で行わなければならない作業が多く、多くの従業員が必要です。障がい者の方々も非常に貴重な戦力となります。仕事の種類によって彼らは非常にまじめで真摯に行って頂けることに気づかれます。私もまじめに仕事に取り組まなければならないと実感することもしばしばです。今後も一緒に仕事を行っていくことで、共に成長できると感じています。



株式会社 福原
人事課 マネージャー
安部 隆之

障がい者雇用の進め方

安心して働き始められるように様々なニーズに対応。

- ・仕事内容や就業に不安のある方へ、職場体験を実施。
- ・特別支援学校からの職場実習を各店舗で受け入れ。
- ・ハローワークのほか、福祉サービス事業所を通じて応募も可能。
- ・経験のない方へも、丁寧に指導。

ここが POINT !

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

平成 29 年 10 月入社

所属：食肉部門

発達障がい（療育 B）

- ・特別支援学校 2 年次に職場実習（10 日）
- ・特別支援学校 3 年次に前提実習（1 カ月）
- ・平成 29 年 5 月 職場適応訓練
- ・平成 29 年 10 月 本採用

仕事の内容：

- ・商品製造・品出全般
- ・商品補充・日付管理
- ・整理・整頓・清掃



「毎日目的をもって働き、コミュニケーションを取り、楽しく仕事をしております。また、毎月の給料日が楽しみです。」

- ◆一人にせず、周りから声をかけて困っている事やわからない事が無い体制を維持。
- ◆手順を簡略化した図を作成して、仕事を覚えやすい環境を整備。
- ◆1 日 7.5 時間、フルパートとして勤務

令和 3 年 3 月入社

所属：食肉部門

発達障がい（療育 B）

- ・特別支援学校 3 年次に前提実習（1 カ月）
- ・令和 3 年 3 月 本採用

仕事の内容：

- ・商品製造から商品陳列
- ・商品補充・日付管理
- ・整理・整頓・清掃



「日々楽しいことや辛いことはありますが、仕事ができることに感謝しています。」

- ◆専任のトレーナーと一緒に仕事を実施。
- ◆まわりから明るく挨拶をして、明るい職場を構築。
- ◆1 日 7.5 時間、フルパートとして勤務

平成 12 年 4 月入社

所属：チェッカー

身体障がい（身体 2 級 聴覚）

仕事の内容：

- ・サービスカウンター業務
- ・サービスカウンターにて一般業務
(周囲に助っ人が必要)



「聴覚障がいがありますが、周りのサポートもありテキパキと仕事をし、多くのお客様の接客を行っています。」

- ◆話しかける際は、マスクを外して口の動きが見えるようにして話しかける。
- ◆その他、困りごとはなく働けている。
- ◆1 日 8 時間、正社員として勤務



帯広市障がい者雇用事例 上士幌町農業協同組合

住所：〒080-1408
北海道河東郡上士幌町字上士幌東 2 線 238 番地
電話：01564-2-2131
FAX：01564-2-4949
H P：https://ja-kamishihoro.or.jp



事業内容：総合農協（金融、共済、販売、指導など）

【歴史と沿革】

農業者の農業生産力の増進、経済的・社会的地位の向上に資するため制定された農業協同組合法に基づき、昭和 23 年に設立。

専ら農業者のためにあらゆる事業（金融業、保険業、A コープやガソリンスタンド、営農指導等）を展開。

法律の範囲内で、一般消費者の方でも事業の利用が可能。

【法人内の障がい者雇用状況（R5.8）】

職員 163 名

障がい者雇用 2 名（知的障がい）

※さらに 2 名程度の雇用を検討中。

Interview 障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

十勝障がい者就業・生活支援センターだいち

法律で求められる障がい者雇用を実現するため、平成 25 年に取り組みを開始しました。しかし、進め方がわからず「だいち」に相談したところ、福祉サービス事業所を紹介いただき 2 名の短期実習生を受け入れました。

採用へのハードル

実習生の採用を考えましたが、知的障がいを抱えていた実習生は「一人で通えない」「単身で居住できない」との理由で採用を断念。仕事は十分にできると考えていましたが、想定していなかった理由で採用には至りませんでした。事業所が帯広市近郊ではないため、通勤がハードルとなりました。

やっぱり「だいち」

実習生の受け入れから 5 年が経過してもなお採用には至りませんでした。令和元年に「仕事の魅力発見フェス」（障がい者に関するイベント）に参加し、障がい者雇用を先進的に進めている企業の方々のお話を聴き、雇用に向けての取り組みを加速させました。ほどなくハローワークから求職者の紹介を受け、その後は、だいちが採用までをサポートをしてくださり、取り組み開始から 8 年越しの令和 3 年に初めて障がい者を雇用することができました。

障がい者雇用は社会的責任のひとつと考えていますが、採用から職場定着に至るまで到底一筋縄ではいきません。だからこそ就業・生活支援センターや福祉サービス事業所等との連携が不可欠となります。また、職場の従業員の理解や連携も必要です。障がい者を中心にみんなが協力し合う、そんな職場が理想なのではないかと考えます。



上士幌町農業協同組合
管理部 部長
西 範彦

ここが POINT !

障がい者雇用の進め方

1 従業員教育

障がい者雇用の必要性を理解させ、協力を求める

2 障がいの理解

障がいについて学び、障がい者本人を理解する

3 仕事の選定

人が仕事に合わせるのではなく、その人に仕事を合わせ仕事を切り出す。（作る）

4 協力・定着

仕事を任せきりにせず、共に考え、共に行動する。

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和 3 年 6 月入社 (採用時 20 歳)

所属：管理部管理課

知的障がい (療育 B)

令和 3 年 3 月 ハローワークからの紹介
令和 3 年 4 月 本人、だいちを含めて面談
令和 3 年 5 月 だいち協力のもと仕事の選定
採用前事前面談の実施
令和 3 年 6 月 本採用 (試用期間 6 か月あり)

仕事の内容：

- ・郵便物の受取り、仕分け、発送
- ・帳票ファイリング
- ・各種パソコン入力作業
- ・施設内清掃 ほか



「接客や電話対応は苦手ですが、パソコンや単純作業は得意です。
仕事を通じて地元に貢献したいと思っています。丁寧だね、助かるよと言われると、すごくうれしいです。」

- ◆雇用する前に、本人やだいち、ハローワークの方を交えて、面談を実施。
- ◆苦手な接客や電話対応ではなく、別の仕事を「だいち」協力のもとで選定（切り出し）。
- ◆ひとり仕事が多いが、仕事中はひとりにせず何かあれば近くの誰かに相談できる体制を整備。
- ◆積極的に研修を受講することで、スキルアップやモチベーション維持に繋げている。

令和 5 年 4 月入社 (採用時 18 歳)

所属：購買部燃料課

知的障がい (療育 B)

・令和 4 年 7 月 短期実習
・令和 4 年 10 月 3 年次前提実習（5 週間）
採用前事前面談の実施
・令和 5 年 4 月 本採用

仕事の内容：

- ・ガソリンスタンド業務全般



「常にモニターを監視して作業するので、長時間の集中力が必要です。
タイヤ交換などのピット作業は体を使うので危険も伴いますが楽しいです。」

- ◆学校との連携を密に行い、本人やご家族との面談も実施。
- ◆学校のカリキュラムでもある実習を通じて、本人を理解し仕事への適性を検討。
- ◆本人がガソリンスタンド業務を希望していたため、希望通りの仕事を選定。



帯広市障がい者雇用事例 パーソルファクトリーパートナーズ株式会社 帯広事業所

住所：〒080-2465
北海道帯広市西 25 条北 1 丁目 2 番 1 号
電話：0155-61-0620
FAX：0155-37-5680
ホームページ：https://persol-factorypartners.co.jp

事業内容：電子部品・デバイス・電子回路製造業



【歴史と沿革】

2005 年 4 月松下エクセルプロダクツ株式会社をパナソニック資本 100%で設立。その後、事業統合・拡大。現在 PERSOL グループに入り、2021 年 4 月パーソルファクトリーパートナーズ株式会社に社名を変更。

パナソニック工場を中心とした「請負／派遣」などの事業を展開、製造アウトソーシング事業・労働者派遣事業を行い、人材育成にも積極的に取り組んでいる。

【会社内の障がい者雇用状況（R5.3）】

従業員 368 名

障がい者雇用 10 名（身体障がい 2 名、
知的障がい 2 名、精神障がい 6 名）

障がい者雇用率 2.75%

【過去の障がい者雇用率】

R1：2.22% R2：2.69% R3：2.68%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用率の達成を目指して

障がい者の法定雇用率達成の為に雇用を始めましたが、当初は画一的な組織体制だった為、全ての人に均質化・同一化を求めています。また、現場からは、「どんな仕事をしてもらえばいいかわからない」、「安全面にも不安がある」、「採用や面接の方法がわからない」、「雇用管理・労務管理が不安」といった声が上がっていました。

そこで、障がい者雇用を推進するために、障がいの特性を活かした仕事づくり、安全の確保、作業の属人化から標準化、トライアル雇用の活用、十勝障がい者就業・生活支援センターだいちとの連携、障害者職業生活相談員の資格取得等に取り組み、多様性を活かす組織として受入体制を整え、様々な現場で働いていただくことが可能となりました。そのことにより、事業所の弱点であった画一的な組織体制から、多様性を活かす組織体制に変えることが出来ました。

障がい者だけでなく健常者にも働きやすい職場となったことで、これからは企業の成長戦略に繋がると感じています。



パーソルファクトリーパートナーズ(株)
帯広事業所 事業所長
久藤 崇

障がい者雇用の進め方

安心して働き始められるように様々なニーズに対応

ご本人様や、ご担当者の方からお話をお聞きして、その方の特性に合うような工程をいくつか見学していただき、工場での作業の雰囲気を感じてもらいます。

その後、実際の現場で短期間実習を実施、ご本人のご希望があればさらに他の工程での実習を実施、その後希望により長期間の実習をしていただき、トライアル雇用から入社へという流れになります。

また弊社では個人の特性や希望に合わせて、一日の勤務時間や一週間の勤務日数の設定などにも細かく対応しております。

ここが POINT !

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

平成 27 年 11 月入社 (採用時 29 歳)

所属：CJ 組立

J C

精神障がい

・平成 27 年 11 月 体験実習を経て採用

仕事の内容：

- ・部品の回収
- ・部品の強度を計測
- ・結果をパソコンに入力



車という生活必需品の安全
につながる業務に関わって、
やりがいがあります。

- ◆相談先に迷うことがないように、社内での指導・教育・問合せ先を 1 名に設定。
- ◆他者が使用していると待ち時間等で困惑してしまう為、専用の検査作業台を設置。
- ◆順序・ルール・数値の明確化、不明瞭な作業の撤廃、
自立できるように同一作業をループできるような順序へ変更し、作業手順書を作成。

令和 4 年 5 月入社 (採用時 25 歳)

所属：物流管理工程

精神障がい

J C

- ・令和 4 年 1 月 見学
- ・令和 4 年 3 月 面談
- ・令和 4 年 4 月 体験実習
- ・令和 4 年 5 月 面談、採用

仕事の内容：

- ・部品のピッキング、仕分け、梱包



職場の先輩が丁寧に教えて
くれるので、自分の希望した
職種に就けて楽しく仕事をし
ています。

- ◆異性とのコミュニケーションに苦手意識がある為、同性と補助業務を行い、
同一作業をループできるように作業順序を変更。
- ◆一緒に作業したり話しかけたりすることで、他のスタッフや職場の環境に馴染むように努めた。

令和元年 8 月入社 (採用時 35 歳)

所属：成形付帯工程

知的障がい

- ・令和元年 6 月 見学
- ・令和元年 7 月 実習
- ・令和元年 8 月 採用

仕事の内容：

- ・規格外となったプラスチックランナーの
粉砕・混合・リサイクル



自分のペースで決められた目
標が達成できた時に仕事の
やりがいを感じます。

- ◆混乱しないように複数人の指示ではなく、指示系統を 1 本にまとめる。
- ◆自己判断が苦手なため、曖昧な指示は出さず具体的な数字などを挙げるようにした。



帯広市障がい者雇用事例 日本甜菜製糖株式会社

住所：〒082-0005
北海道河西郡芽室町東芽室基線 29 番地ビジネスセンター
電話：0155-61-3113
FAX：0155-61-3200
H P：https://www.nitten.co.jp/



事業内容：砂糖事業(ビート糖、精糖などスズラン印のお砂糖の製造)他

【歴史と沿革】

日本では北海道でしか栽培されていない甜菜から、スズラン印の砂糖をつくって全国にお届けしている国産糖のトップメーカー。1919年の創業以来、北海道農業と共に歩み、伝統の中にも常に開拓者精神を忘れず、これからも技術開発を進め、生産農家の皆様、消費者・ユーザーの皆様と共に歩みを進めていく。

【法人内の障がい者雇用状況（R5.6）】

従業員数：634 名
常用雇用障がい者数：13 名
障がい者雇用率：1.97%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用について

東京証券取引所の市場区分再編の際、企業の社会的責任について再検討を行い、多様な人材が活躍できる環境整備を進めていくことになりました。また雇用者の年齢構成が高くなってきていることによる雇用率の問題もあり、障がい者雇用を進めて行くこととなりました。

社内のサステナビリティ委員会でも方針を定め、取り組んでいくこととなりましたが、特に知的・精神の障がいをお持ちの方に対する知識不足の部分が大きい状態でした。そのため障がい者就業・生活支援センターだいちの方々、また芽室町役場の皆様のご助言・ご協力をいただき取り組んで参りました。



日本甜菜製糖株式会社
人事部 次長
田中 克幸

障がい者雇用の進め方

ここが POINT !

障害者雇用を進めている企業などからのアドバイスを参考に取り組みをスタート

当社製糖工場では自動化が進み、人が手作業で行う業務がほとんど無いため、適切な業務が見つけられないでおりましたが、だいちや芽室町役場、先行して取り組まれている企業の皆様から、障がい者雇用の現状や、業務切り分けの方法、体制整備等について詳細なアドバイスをいただきました。いろいろな業務を担える人がいることや、まずはやってみれば上手く回っていくことなど前向きな情報を得ることができました。

まずはビジネスセンター内での事務作業から雇用を始めることとし、業務の切り出しを進めると共に、だいちから所内向けに、障がい者雇用の必要性や障がいを持った方の特性、付き合い方などについての講演を実施いただきました。

その後、町からご紹介をいただき実習、雇用と順調に進んでいくことができました。雇用後も継続して芽室町からはフォローをいただいております。また本人も成長意欲が強いので、だいちの研修にも参加させていただいています。

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和4年6月入社(採用時46歳)

所属: 人事部

知的障がい(療育2級)

- ・令和4年3月 見学
- ・令和4年4月 実習4日間
- ・令和4年5月 面接
- ・令和4年6月 入社



事務員として毎日
一生懸命業務に取り
組んでいます。



元々パソコンに慣れていたので、入力作業が得意です。
長い文章をミス無く入力出来たときにやりがいを感じます。
読めない字は自分で調べたり、周りの人に聞いたりしています。

施設内の除菌作業も行っています。
普段は事務作業で座っていることが多いので、体を動かすことで
リフレッシュにもなっています。



仕事の内容:

- ・文書の文字起こし
- ・文書のスキャン
- ・施設内の除菌

- ◆業務全般のマニュアル作成を行いました。
- ◆メインでサポートする担当者を決め、担当者を通じて日々の業務の指示・確認などを行いました。
- ◆雇用前に所内で、だいちから講演を実施いただきました。



帯広市障がい者雇用事例 社会福祉法人 慧誠会 特別養護老人ホーム 帯広けいせい苑

住 所：〒089-1182
帯広市川西町 1 線 47 番地
電 話：0155-59-2952
F A X：0155-59-2955
H P：https://keiseien.or.jp/facilities/obihiro_keiseien/

事業内容：老人介護



- ・特別養護老人ホーム
- ・短期入所生活介護事業所
- ・デイサービスセンター
- ・グループホーム
- ・生活支援ハウス
- ・地域包括支援センター
- ・居宅介護支援事業所

【歴史と沿革】

昭和 62 年に特別養護老人ホーム帯広けいせい苑開設。平成 15 年にはユニット型を開設し、定員 110 名（従来型 71 名 ユニット個室 39 名・短期入居ユニット個室 5 名）の規模に拡大。デイサービスセンター・居宅介護支援事業所・地域包括支援センターを併設し、地域の方に開かれた場所になれる施設を目指す。

【法人内の障がい者雇用状況（R5.10）】

職員 140 名
障がい者雇用 4 名
（身体 2 名、知的 2 名）
障がい者雇用率 2.35%
（雇用率は法人での換算）

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障害者雇用について

帯広けいせい苑の敷地内に、障がいのある人が利用する帯広ケア・センターがあります。同施設の利用者に、特養での洗濯や掃除などを行っていただいていた。

施設は慢性的に人手不足である中、障害のある方の雇用により業務を補う形となり助けられています。それぞれ得手不得手があるため、得意が活かせる仕事を考え、担当してもらっています。

今後も、高齢者と触れ合える環境で働いてみたいと思う方に来てもらいたいと思っており、見学や実習も受け入れています。現在就労している人には、ぜひ継続して働いてもらえればと思っていますが、当苑での経験を活かし、次へのステップとして、新たな就職につなげてもらうのも一つの選択肢かと考えています。



施設長
高崎 なつえ

障がい者雇用の進め方

充実したサポート体制

ここが POINT !

- ① **見学や体験**は、施設の雰囲気や一緒に働くかもしれない職員と一緒に過ごして頂く時間を通して、お互いにこれから何を担当していただけるかの想像を膨らませます。
- ② **就職面接**は、この先担当する職員が対応します。お互いに意思確認の大事な場面で、率直な質問と意見を聞けるようにしています。
- ③ **就職後担当者 1 名** 身近にいてサポートをする職員を配置しています。徐々に、頼れる人やご本人に関わる人を増やしていきます。
- ④ **第三者サポートチーム** 就職前に利用していた福祉サービス事業所の支援員さんなど、職場以外のサポート員の協力を頂いています。仕事内容の相談、職場で言えなかった悩みや生活、健康状況の把握等情報共有やアドバイスを頂いています。



働く仲間を紹介します

令和4年5月入社（採用当時21歳）

所属部署：総務

雇用形態：非常勤

知的障害（療育手帳B）

＜プロジェクトスタイル実習＞

- ・令和3年10月12日～15日 体験実習
- ・令和3年11月8日～19日 スキルアップ実習
- ・令和3年12月13日～24日 マッチング実習

仕事の内容：

- ・施設内外の清掃等



「現在は、施設内外の環境清掃を行っています。

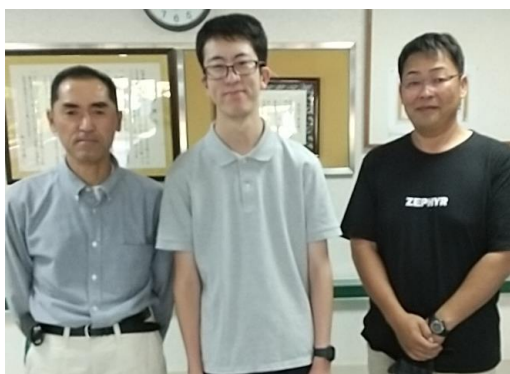
利用者と話したりする中で、『自分の仕事
が利用者の為に役立っている』と感じることが
できるので、やりがいを感じています。

挨拶や言葉遣いなど研修を受けたことがと
ても今は役に立っています。」

◆本人のやる気や仕事とのマッチングを見るために3回の実習。

◆体験実習は清掃の仕事を通し、働くモチベーションを高めていくため、スキルアップ実習は清掃の
仕事に向いているかを確認するため、マッチング実習は雇用を考え、仕事内容や職場環境
があっているかを確認するため。段階を踏んで行った。

◆実習期間中、就労移行支援事業所担当者からの支援を受け、仕事の組み立てを行う。



～雇用の際にした配慮や体制づくりについて～

「企業担当者と、就労移行支援事業所担当者が、実習期間中
に、作業工程で得意とするところと、課題とするところを分けることや、
チェックシートを作成し、本人にお伝えしています。その中で、本人が
できるように少しずつ進めています。」



帯広市障がい者雇用事例 株式会社ダイイチ

住所：〒080-2470
北海道帯広市西 20 条南 1 丁目 14 番 47
電話：0155-38-3456
FAX：0155-38-3434
ホームページ：<https://www.daiichid.co.jp/company/greeting>
事業内容：小売業（食品スーパー）



ダイイチ社訓

- 1. 清潔な店にフレッシュな商品
- 1. お客様の身になって仕入れと販売
- 1. プロ根性でたゆまぬ創意研究
- 1. 公明誠実に責任完遂
- 1. 勤勉な努力で生活向上

【歴史と沿革】

1958 年（昭和 33 年）7 月に会社を設立し北海道で最初にセルフサービス方式を導入。

帯広、旭川、札幌地区で地域密着型の食品スーパーマーケットとして、22 店舗を展開中（R5.10 現在）。

【法人内の障がい者雇用状況】(R5.7)

従業員 1,600 名（8 時間換算）

障がい者雇用 35 名

（身体 16 名 ※うち重度 6 名、
知的 12 名、精神 7 名）

障がい者雇用率 2.19%

Interview 障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用について

当社の会長が高齢になり車いすを使用することが増えたことから、本部内の環境や障がいのある方への考え方が自然に変化してきました。そのため、今ではどのような障がいの方であっても、職員がおのおの考え、行動することができるようになっています。

スーパーマーケットは加工、陳列、補充など人の手で行う作業が多い職種です。急な欠員で人員が少ない時でも時間の延長に協力したり、習得していない業務にもチャレンジしてもらい、現場職員からは「とても助かっている。」との声が聞かれます。

私達は雇用率だけのためではなく、障がい者のニーズがある限り、社会のお役に立てる社会人として一緒に働く仲間づくりを考えています。



株式会社ダイイチ
総務部 部長
藤原 淳

障がい者雇用の進め方

職場体験実習と福祉サービス事業所との連携

いきなり「就職」ではなく、仕事を「実習体験」することができます。この職場体験実習により、私達の現場を知ることができるほか、実習中の体験を通じ、どのような現場が適しているのかをお互いが理解する良い機会になります。長く働き続けていくためにも、この実習はとても大切と考えています。

実習後は、面談により採用が決定しますが、この面談の際には事業所の支援員の方が同席されることもあります。福祉サービスの事業所とも連携を図りながら進めていくことで、不安を少しでも払拭したいと思っています。

ここが POINT !

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

…トライアル雇用助成金

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和元年 10 月入社
所属：青果係
知的障がい（療育 B）

仕事の内容：

- ・野菜のカット、袋詰め
- ・ラップ包装などの商品化
- ・商品補充、清掃業務



「毎日、指示通りの仕事ができるように努力しています。皆さんと楽しくコミュニケーションを取る事を心がけています。」

◆本人のわかりやすい指示の徹底

加減乗除が苦手なため、「100 円引き」「半額」「2 割引き」などの指示ではなく、〇〇円で〇〇個と本人がわかる指示をしています。

平成 29 年 3 月入社
所属：食品係
知的障がい（療育 B）

仕事の内容：

- ・菓子・食品の陳列、補充
- ・日用品、日配部門のフォロー
- ・発注、POP 作成、清掃業務

「商品補充では綺麗な陳列を心がけています。お客様、仲間への笑顔の挨拶も大切にしています。」



◆声を掛けること

感受性が高く、周りからの何気ない一言に傷つきやすいので、店長・同僚から、困っていることが無いかな、声を掛けるようにしています。
初めての仕事を覚えるときは納得していただくまで付き合います。

平成 29 年 3 月入社
所属：食品係
知的障がい（療育 B）

仕事の内容：

- ・野菜・果物の商品化加工
- ・商品の陳列・補充
- ・清掃、整理整頓



「お客様への挨拶や仲間と楽しく、元気でいることを心がけています。」

◆会話を大切に

最初は慣れないこともあり、大変そうに思いました。今では部門の方たちと楽しそうに働いています。普段の声掛け、休憩時間の他愛もない会話が大切です。



帯広市障がい者雇用事例 有限会社 繪麗

住 所：〒080-0028
北海道帯広市西18条南5丁目1-95
電 話：0155-41-3181
MAIL：r.ele@nifty.com

事業内容：カフェレストラン



【歴史と沿革】

1976年創業のカフェレストラン。
毎日焼き上げる自家製パンをはじめ、手作りにこだわった料理、ケーキなどを取り揃え、帯広で47年前から営む老舗レストランとして、皆様に親しまれている。昔から受け継がれた味を守りながら、3代目シェフが修行したイタリア料理も提供している。

【会社内の障がい者雇用状況(R6.1)】

従業員 8名

障がい者雇用 1名（知的障がい）

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用について

初めての障がい者雇用は平成20年の5月でした。その時は知的障がいがあり、精神疾患のある方を2名雇用しました。約2年間働いてくれた後、体調不良などもあり退職しましたが、約10年の期間を置いて、現在の雇用に至りました。障がい者雇用に踏み切った経緯は人材難からでしたが、どの方もまじめで、とても良くやってくれているという印象を持っています。



当店は少人数で運営している店舗のため、現在雇用している方は調理・盛り付け・在庫確認など、幅広い仕事に対応しています。



有限会社 繪麗
代表取締役社長
佐々木 維瑠

障がい者雇用の進め方

職場実習を重ね、その方に合う仕事の切り出しをする

十勝障がい者就業・生活支援センターだいちとのつながりがあり、雇用前・雇用後を含めてサポートを受けています。就職前の職場見学や実習を行い、実際に仕事を体験してもらったうえで担当する仕事を決めています。少人数のお店ですが、洗い物・片付け・仕込みなど、その方に合わせた仕事を作ることは可能です。

現在雇用している方は前職在職中に調理師免許を取得するなど、とても意欲的です。その気持ちを汲み、仕事を一緒に行いながら担当内容を決めています。難しい内容やどうしてもスピードに付いていけない内容は省いていますが、今はシェフの片腕となり、全般的な仕事に携わっています。

ここが POINT !

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和3年7月入社 (採用時37歳)

所属：厨房
知的障がい

トライアル

J C

- ・令和3年5月 企業見学
- ・令和3年6月 職場体験実習(4日間)
- ・令和3年6月 体験実習2回目(10日間)
求人応募
- ・令和3年7月 トライアル雇用3か月
ジョブコーチによる支援(6か月)



就職して、あっという間に2年半が経ちました。
忙しくていっぱいになることがありますが、
周りの助けもあって乗り越えられています。

新しいことにチャレンジでき、楽しく充実して仕事
ができています。



仕事の内容：

・調理・盛付け・在庫確認・片付けなど、飲食店業務全般



◆前職は皿洗いと盛り付け業務を行っていたと聞いていたため、何ができるか、どうすればできるかを考えながら接していました。また、お店の雰囲気や従業員にも慣れるように、実習を繰り返していました。

◆新しい仕事はメモをし、次からはそれを見ながらやっているなど、とても向上心があります。彼の気持ちを尊重しながら、一緒にやった後は任せてみることで成長を確認しています。

一人の時でも足りない物の仕込みや在庫チェックを行い伝えてくれるなど、お店に居なくてはならない存在にまで成長しました。



帯広市障がい者雇用事例 帯広電子株式会社

住所：〒080-2459
北海道帯広市西 19 条北 2 丁目 12-7
電話：0155-58-3100
FAX：0155-58-3100
H P：https://obihirodenshi.jp

事業内容：自動車・通信関連のリレー用コイル製造

 Obihiro Denshi
帯広電子株式会社



【歴史と沿革】

2000 年 9 月 本社新潟県小千谷市で設立
2001 年 1 月 音更町で操業を開始
2006 年 5 月 帯広市へ工場を移転
創業以来、コイル巻線加工を主な事業として拡張してきた。お客様に信頼される「モノづくり」に邁進している。

【会社内の障がい者雇用状況（R6.3）】

従業員 186 名
障がい者雇用 3 名（知的障がい 3 名）
障がい者雇用率 1.6%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用について

2010 年 9 月に高等養護学校の実習を受け入れ、2011 年 4 月より雇用を開始することになりました。受け入れ側としても経験不足の中ではありましたが、実習を通じて一定の手ごたえを感じ採用をスタートしました。個性に合わせた業務を可能な限り提供したいと考えております。

現在 3 名の方に働いて頂いており、昨年入社以外の 2 名は 9 年目、6 年目と長期の継続をしていただいていることに感謝しております。個性に合わせた業務を提供出来ず、様々な事情で離職された方もいます。今後は、柔軟に対応できること、出来ないことを判断し、色々な作業に少しでも関わっていただき、可能性を引き出してあげられたら良いと考えております。



帯広電子株式会社
総務部部長 福田 英基

障がい者雇用の進め方

採用までの流れ

- ・見学（自身の目で職場環境を体感）
- ・確認（本人・支援者等と個性と業務内容等のすり合わせ）
- ・実習（期間や時間帯の相談後に実施）
- ・実習の振り返り（本人・支援者等・会社で実習期間の問題等の対応を検討）
- ・雇用条件等の確認 ※トライアル雇用等
- ・採用後（障害者研修等に希望者参加可、個性と業務内容を確認し、業務内容の変更等）

ここが POINT !

※見学や短期実習では気が付かない個性や特徴を把握し、必要な配慮の変化も対応検討します。

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

平成 27 年 4 月入社 (採用時 18 歳)

所属：帯広工場 品質管理課

精神手帳 3 級

一般高校在学中に進路の担当者が企業開拓
指定校求人 (障がいオープンでの応募)

仕事の内容：

- ・工程異物検査
- ・大きさや量のチェック
- ・フィルター清掃・交換



自分のペースで仕事ができるのでやり
やすいです。

一日の流れを自分で組み立て、品質
管理の責任がある仕事を任されてい
ることがやりがいです。

◆業務内容の見直し

空間認識が苦手だったため、一部業務内容を変更。
仕事以外の困りごとなども、定期的に聞いている。

平成 29 年 11 月入社 (採用時 24 歳)

所属：帯広工場 EVR 製造課

療育手帳 B

就労継続支援サービス B 型より紹介
企業見学
実習 (3 日間)

仕事の内容：

- ・部品組立作業
- ・容器洗浄等



手先が器用なので、今の仕事内容が
あっています。

一日が終わると達成感を感じます。

◆表情をみて感情を汲み取る

お話が苦手、自分からアピール表現やリアクションが少ないため、意志確認は慎重に対応。

令和 5 年 12 月入社 (採用時 33 歳)

所属：帯広工場 生産管理課

療育手帳 B

トライアル

見学 ⇒ 面接 ⇒ 入社
※10 年間 労働経験あり

仕事の内容：

- ・容器洗浄
- ・物流作業



動くことが好きなので今の仕事や環境
があっています。皆さん優しく、親切に
教えてくれます。

◆作業量のコントロール

作業に余裕があると、持ち場から離れてしまうため、作業を切らさない様に指示。



帯広市障がい者雇用事例 社会福祉法人 真宗協会養護老人ホーム 信楽苑

住所：〒080-0036
帯広市空港南町 303 番地 1
電話：0155-48-4888
FAX：0155-48-4881
H P：http://www.shinsyukyoukai.jp



事業内容：医療・介護・障がい者支援など

【歴史と沿革】

真宗協会は 1948 年（昭和 23 年）7 月 1 日設立。
医療（帯広光南病院）、介護（帯広信楽苑・帯広至心寮・光輪・帯広慈恩の里）、障がい者支援施設（帯広慈光学園・帯広はちす園・帯広マイトリ・帯広やわらぎ園）を運営する社会福祉法人です。

【会社内の障がい者雇用状況(R6.6)】

職員 478 名（常勤換算 453 名）

障がい者雇用 15 名

障がい者雇用率 3.31%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用への取り組み

法人の設立当初から、病院事業・授産事業をおこなっており、障がいのある方への関わりが長いという強みがあることから、知的障がい者通勤寮（就労している 15 歳以上の知的障がいの方が入所し、安定就労と地域社会での自立生活を目標に援助を行う制度）の運営に始まり、現在ではグループホームを 9 施設運営し、就労と生活を一帯的に支援しています。生活上の課題が就労に影響することが多く、朝食・夕食時の関わりや日常の困りごとを解消し仕事に送り出すことの大切さを感じています。

法人内の異動により、支援・相談・雇用それぞれの立場を経験できるため、自然と雇用を進めていけたように感じています。



社会福祉法人 真宗協会
養護老人ホーム 信楽苑
総務課長 田中 晴夫

障がい者雇用の進め方

真宗協会の理念を障がい者雇用を進める上でも大切にしています。

- ・信頼されるサービスを提供します
- ・地域共生とネットワーク作りに努めます
- ・法令遵守と透明性の確保に努めます

真宗協会 3つの理念

THREE PHILOSOPHIES

Care
ケア

Share
シェア

Fair
フェア

ここが POINT !

先に生まれたものを尊い、身分・学歴・障がいの有無などで人を差別することなく、全ての人を分け隔てなく尊い慈しむ精神を持ち、障がい者雇用を進めています。



働く仲間を紹介します

令和3年8月入社(採用時29歳)

所属：介護部門

うつ病(精神2級)

トライアル

J C

- ・令和3年3月 雇用相談、仕事の切り出し
- ・令和3年4月 体験に向けての打合せ面接
- ・令和3年4～7月 計3回実習を行い
仕事内容と体調の確認を行う

仕事の内容：

- ・施設内の消毒
- ・介護材料の管理
- ・記録のパソコン入力 など



自分で考えながら仕事を組み立てていくことができます。
利用者様からの感謝の言葉が大きなやりがいです。

- ◆実習を繰り返し行い、できる業務の検討を行った。
- ◆本人と一緒に病状と薬の管理を行い、体調の安定に配慮している。

令和2年8月入社(採用時48歳)

所属：介護部門

知的障がい(療育B)

- ・一般で応募…障がいをオープンして就労
採用時支援なし
- ・令和2年8月採用

仕事の内容：

- ・食事の配膳、下膳
- ・トイレ誘導 など
- ・利用者の生活全般のお手伝い



利用者様とお話してコミュニケーションを取りながら仕事をすすめています。
車いすへの移乗など、大変な場面もありますが、利用者様との会話など楽しく取り組んでいます。

令和2年3月入社(採用時54歳)

所属：総務部門

知的障がい・うつ病(療育B)

J C

- ・令和2年3月採用
- ・JC支援を6ヶ月利用

仕事の内容：

- ・清掃
- ・消毒作業



マニュアル通り仕事をしていき、早く仕事を終えられたときは達成感があります。
仕事について褒められると、やる気がおきます。

- ◆福祉サービス事業所と連携し、仕事内容の習得に対する支援をお願いした(JC支援)。
- ◆安定して働けるように定期的面談を行っている。



帯広市障がい者雇用事例 有限会社ホテルニューオビヒロ

住所：〒080-0010
北海道帯広市大通南 12 丁目 17 番地
電話：0155-23-6311
FAX：0155-22-0562
E-mail: info@6311.jp

事業内容：ホテル業



【歴史と沿革】

1960 年に帯広市大通南 12 丁目に「こむら旅館」として創業。その後 1984 年に、同場所にビジネスホテルを建設し「ホテルニューオビヒロ」として 1985 年にオープン。

ビジネスマン、家族連れ、各種スポーツ団体などを受け入れ。チェーンホテルが急増する中、他にはない家庭的なサービスを提供している。

会社内の障がい者雇用状況(R6.12)
職員 19 名
(内パート 16 名季節によって変動あり)
障がい者雇用 2 名
障がい者雇用率 5.26%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること



当社では、先代の父の頃から障がい者雇用について円滑な人間関係を築けるよう取り組んできました。その甲斐があり、当社の人間関係は穏やかで、トラブルの少ない職場だと思っています。

障がいのある方は繊細で、周囲の事が気になってしまう方が多いという話を聞きます。そのような方であっても、安心して働く事が出来る環境づくりができていると思っています。

今は縁あって身体障がいの方を雇用していますが、仕事内容が合う方と出会う事が出来れば、更に雇用を進めたいと考えています。



(有)ホテルニューオビヒロ
代表取締役
小村 真樹子

障がい者雇用の進め方

ここが POINT !

今まで数名の障がいのある方を雇用しましたが、福祉サービスを介さず直接の応募で雇用につながっていたため、障がいへの配慮や働きやすい環境づくりのサポートがないうまくいきませんでした。今回は間に十勝障がい者就業・生活支援センターだいちの方に入ってください、スムーズに進んでおります。

普段は障がいのある方と接する機会が無いためイメージがつかなかったのですが、雇用をしてみて不安がなくなり、今では大変助かっております。

だいちには次に雇用するタイミングにも一緒に取り組んでいただき、お互い長い付き合い（雇用関係）が続くのが望ましいと思います。

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和 6 年 8 月入社(採用時 73 歳) 聴覚障がい (身体 2 級)

- ・ 令和 6 年 7 月見学
- ・ 令和 6 年 8 月体験実習 (1 日)
- ・ 令和 6 年 8 月採用

仕事の内容 : 館内清掃

雇用時間数 : 1 日 3 時間 (週 4 日)



皆さん優しく接してくれて、
働きやすいです。

- ◆ろうあの方を雇用するにあたって、簡単な内容は筆談と身振り手振りで伝えるようにしています。
- ◆難しい会話や同意を取るような内容については、手話通訳を依頼しています。
- ◆ご高齢ということもあり、勤務時間、日数はご本人の無理のない範囲で決めています。



仕事ができることが嬉しいです。
元気に頑張っています。

障がい者雇用を行った感想

仕事を黙々とこなし、自ら気づいたことを率先して取り組んでいただいております。今までにも長く仕事をされてきた方なので、安心して日々の仕事をお任せしております。

私たちが普段気づくことがない点も見逃さず!! 頼もしい存在です。



帯広市障がい者雇用事例 株式会社 ルーキーファーム

住所：〒080-0015
帯広市西5条南34丁目12番地
電話：0155-47-1032（代表）
FAX：0155-47-4110
H P：https://www.rookyfarm.com/

事業内容：飲食店や宅配事業、アイス屋、音楽事業など



【歴史と沿革】

昭和53年の創業以来、飲食産業を中心に、CD & DVD ショップや100円ショップでの食料品や日用品の販売を帯広、十勝管内をはじめ、札幌・千歳エリアで展開しています。

消費者であるお客様と共に考え、より豊かでより質の高いサービス提供が私たちの大切な役割だと考えています。

【会社内の障がい者雇用状況(R6.6)】

職員 382名（常勤換算 116.5名）

障がい者雇用 6名

障がい者雇用率 4.72%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

当社は様々な業種・業態の事業を展開し、お客様のニーズに応じた店舗づくりを目指しています。地域社会の生活に貢献するために、事業の拡充と多様化を常に見直し、進めています。

障がい者雇用の歴史は長く、スーパーマーケット事業を行っていたころから始まります。特別支援校や就労系事業所からの問い合わせに対応し、働くことに不安のある方の実習の受け入れも行っています。就職の際には、ご本人・支援員から話を聞き、特性に合った作業と一緒に考えています。

障がいの有無に関係なく、共に支え合える環境づくりに努め、すべての社員の創造力と情熱をもって、真に豊かな生活と社会を築き上げたいと願っています。



株式会社 ルーキーファーム
飲食店舗運営 兼 総務
担当部長 林 茂広

障がい者雇用の進め方

障がいの有無に関わらず、役割分担をしながら社会の一員として生活できることがあるべき姿だと考えています

多様性の理解:障がいの有無に関わらず、それぞれの個性に合わせて無理のない範囲でそれぞれの方の出来る仕事をしていただきます。

スタッフの理解と包容力:まずは周囲のスタッフの理解が不可欠です。新人スタッフのサポートは、包容力のあるスタッフを中心に行います。

お客様のご理解も大きな後押しに:弊社では直接お客様と接する業務も多いため、市民の皆様が障がいのある方と接して頂く機会を増やし、障がいのある方の存在がより身近になることに貢献できるのではないかと期待しております。そのような中で、無用な誤解を招くことがないよう、POPを作成し掲示させていただいております。

ここが POINT !

当店では
障がい者も働いています



ご理解とご協力を お願ひ致します

帯広市西5条南34丁目12番地 ルーキーファーム

制度について

委託訓練

・・・障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

・・・トライアル雇用助成金

J C

・・・職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

平成 28 年 5 月入社(採用時 28 歳)
所属：焼肉の虎本店
知的障がい(療育手帳)

・ハローワークから紹介

仕事の内容：

- ・洗い場
- ・接客
- ・料理提供
- ・清掃
- ・サラダの盛り付け など



- ・同僚とは声を掛け合いながら毎日の忙しさを乗り切っています。
- ・お客さまからの「ありがとう」、「美味しかったよ」の声は何よりも励みになります。
- ・仕事やプライベートのことを相談できる環境があります。

- ◆体調や家庭事情に合わせ勤務時間を設定しています。
- ◆“会社の一員”としての自覚と責任を持ち、モチベーションが維持できるように十勝障がい者就業・生活支援センターだいち主催の研修へ参加してもらっています。
- ◆新しいアルバイトさんが入ると仕事内容を伝えてくれるなど、なくてはならない存在です。

平成 29 年 11 月入社(採用時 20 歳)
所属：カレーShop ジングル 1 wow 店
知的障がい(療育手帳)

トライアル

- ・就労継続支援 B 型事業所から就職
- ・H29.11 月 ひまわりプラザ店
- ・R02.08 月 十勝豚丼ひまわりイオン店
- ・R06.02 月 ジングル 1 wow 店



- ・失敗したときは、次は失敗しないように反省し、でも深く考えて引きずらないように気を付けています。
- ・任せてもらえることで意欲が湧きます。
- ・おすすめはザンギカレーです！ザンギの仕込みは全て僕が行なっています。

仕事の内容：

- ・仕込み
- ・揚げ物
- ・調理
- ・レジ

- ◆挑戦することや自主性を大切にし、時間がかかってもまずは 1 人でできることをしてもらうようにしています。できること/できないことをきちんと伝えてもらいサポートしています。
- ◆少しのきっかけで伸びる方なので、興味を持ちそうな情報を伝えてあげることが大切になっています。本当にとても意欲的に頑張ってくれています！

平成 30 年 4 月入社(採用時 18 歳)
所属：フランスベーカリー イーストモール店
知的障がい(療育手帳)

- ・一般高校在学中に進路担当者から問い合わせ
- ・障がいを開示して応募
- ・特性に応じた配慮など確認し、採用



- ・お客様の「ありがとう」の声掛けがモチベーションにつながります。
- ・パンのいい匂いにも元気が出ます。
- ・朝早いことで生活リズムが整います。

仕事の内容：

- ・品出し
- ・揚げ物
- ・パンの袋詰め
- ・洗い物、清掃

- ◆清掃を本当に丁寧にしてくれます。
- ◆丁寧に作業する方がいることで、周りの社員も感化されて、店舗がうまくまわると感じています。
- ◆伝えたことは責任を持ってしっかり従事してくれています。



帯広市障がい者雇用事例 帯広スバル自動車株式会社

住所：〒080-0043
帯広市西 13 条北 1 丁目 1
電話：0155-36-1251
FAX：0155-35-0667
H P：https://obihiro-subaru.co.jp/



事業内容：(株)SUBARU 製品の販売、自動車の整備・修理・点検 等

【歴史と沿革】

昭和42年設立。富士重工業株式会社（現株式会社SUBARU）と販売特約店契約を結ぶ。平成元年には、中古車販売専門店として稲田店（現カースポット帯広店）を新設する。新車・中古車の販売はもちろん、自動車保険の販売や車検整備・法定点検・一般整備などを行っている。十勝管内唯一のスバルディーラーであり、お客様の良きパートナーとしてカーライフを豊かにし、お客様に「安心とゆしさ」をご提供するブランドとして「No.1」を目指し、全社員一丸となって日々努力している。

【会社内の障がい者雇用状況(R6.6)】

社員 37 名（常勤換算 37 名）

障がい者雇用 1 名

障がい者雇用率 2.7%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

以前に聴覚障がいの方が働いていましたが、他の社員同様に仕事をしていたため、障がい者雇用という意識がなかったのが正直なところでした。

今回の雇用は、車の磨きをしていた社員の退職のタイミングで、縁あって精神障がいの方を雇用することになりましたが、精神障がいのイメージがもてなく正直戸惑いがありました。

「会ってみたいとわからない」「やってみないとわからない」という気持ちで始めた雇用の動きでしたが、ご本人に会い不安が解消されました。

今後の障がい者法定雇用率の引き上げを考えると当社も対象となってくるため、良いきっかけだったと思っています。



帯広スバル自動車 株式会社
取締役総務部長
石原 寛

障がい者雇用の進め方

ここが POINT !

障がいのある方のことも、障害者専用求人へのあがり方も分からないことだらけのスタートだったため、ハローワークに行き制度や求人票の留意点を伺いました。

今回の雇用で感じたのは失敗することを考えるよりも一歩進んでみようという事です。

障がいのある方に接することで一緒に働く具体的なイメージが持てます。そのため、見学・体験はとても有意義だと感じます。障がいの特性は一人一人違うと聞くため、直接かかわる時間を通して、その方の苦手なことや能力が発揮できる方法を話し合えると良いと思います。

どの業界も人材不足のため、障がいがあっても活躍してくれる方がいるなら、まずは会ってみるから初めてみることをお勧めします。

制度について

委託訓練

・・・障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

・・・トライアル雇用助成金

J C

・・・職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和 7 年 1 月入社 (採用時 57 歳)

所属：カースポット帯広

精神障がい (精神 3 級)

J C

- ・令和 6 年 10 月 実習 (3 日間)
- ・令和 6 年 12 月 面接
- ・令和 7 年 1 月 採用

仕事の内容：

- ・展示車の洗車、清掃 など



・店長をはじめ、社員のみなさんが親切丁寧に指導してくださり、作業がしやすいです。

・仕事を覚えた後は一人で任されるため、環境的にもあっています。

・元々腰が悪く、入院・手術をし、落ち着いてから就職となったのですが、体調面にもいつも配慮をいただいております。とてもありがたいと感じています。



- ◆真面目で手際も良く、丁寧な仕事をしてくれるため、本当に助かっています。
- ◆不明点などがあれば都度確認してくれるため、お互いコミュニケーションもとれ、安心して任せることができます。



- ・1 台 1 台を集中して洗車・清掃することで、仕上がりに満足感が得られます。
- ・複数の仕事の経験がありますが、自分に合う仕事に出会えました。

- ◆毎日挨拶を交わし様子の確認はしていますが、つかず離れずの関係性を意識しています。
- ◆仕事の組み立てを自分で調整が出来る方のため、一人で仕事出来る環境もあっていると感じます。



帯広市障がい者雇用事例 北海道酒類販売株式会社

住所：〒080-2459
帯広市西 19 条北 2 丁目 12 番地 5
電話：0155-38-5225
FAX：0155-38-5081
H P：http://www.hokusyuhan.co.jp



事業内容：酒類・食品・冷凍食品の総合卸売／物流事業／不動産賃貸業

【歴史と沿革】

1941 年 10 月に札幌に設立。
酒類・食品・冷凍食品の総合卸売の他、物流事業、不動産賃貸業も行っております。
札幌だけでなく、北海道全域に物流機能を持ち、道内の物流をサポートしております。

【障がい者雇用状況(R6.6)】

職員 418 名（常勤換算 387 名）
障がい者雇用 8 名
障がい者雇用率 1.92%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用について

人手不足がきっかけでした。募集をしても集まらず、正直最後の頼みの綱という思いで進めていきました。

素直に丁寧に働いている姿を見ていると、今一度自分自身も初心に返って仕事に打ち込もうという気持ちにさせてくれます。

人手不足というのは我々だけでなく、どの業界においてもおかれている課題だといえます。

障がい者雇用を進めるうえで障がいのある方にも選ばれる企業になる必要があると感じております。



北海道酒類販売(株)
帯広配送センター 課長代理
福田 誠人

障がい者雇用の進め方

職場体験実習をもとにその方に最も早く覚えてもらえる業務を共に模索

誰にでも得意・不得意というものはあります。

ただでさえ初めての職場で緊張もあります。職場体験実習をもとに、いかにスムーズに職場に溶け込むことができるかを最優先に進めていきました。

今では誰もが認める大変貴重な戦力となっております。向上心が強く、これから更に色々なことを吸収していてもらいたいと思っております。

ここが POINT !

- …障がい者の多様な委託訓練（知識・技能訓練コース）
- …トライアル雇用助成金
- …職場適応援助者（ジョブコーチ）



働く仲間を紹介します

令和6年3月入社(採用当時21歳) 知的障がい（療育手帳B）

- ・令和5年 6月 プロジェクトスタイル実習（3日間）
- ・令和5年12月 体験実習（4日間）
- ・令和6年 3月 採用
- ・就労定着支援を実施中

仕事の内容：酒類・飲料のピッキング・仕分け・検品
雇用時間数：1日6時間（繁忙期…週6日）



皆さんが優しく接してくれるので、大変働きやすい環境です。

- ◆職員・アルバイト・パートの方々に対して障がい特性の情報共有を徹底しています。
- ◆働きやすい環境づくり（周りの方々との親密度を深めていく）を心掛けています。
- ◆共通の話題等を通じて積極的にコミュニケーションをとっています。



<仕事のやりがい>

検品の際に間違いがなかった時に凄い達成感を感じます。

<大変なこと>

倉庫内での作業なので、夏の暑さと冬の寒さが大変です。夏はこまめな水分補給、冬はジェットヒーターが完備されており、ありがたいです。

障がい者雇用を行った感想

仕事を休んでしまった時には「代わりにこの日に出ます！」と言うように責任感が強く、素直に丁寧に職務をこなしてくれます。私たちの会社を選んでくれたことに感謝しかありません。

これからの更なる成長に期待しております。



帯広市障がい者雇用事例

学校法人帯広葵学園

企業主導型保育園 あおいキッズランド

住所：〒080-0016
帯広市西 6 条南 16 丁目 9
電話：0155-67-1676
FAX：0155-67-1678
H P： <https://www.obihiroaoi.ed.jp/aoikidsland/index.html>



事業内容：保育園

【歴史と沿革】

学校法人帯広葵学園は、1968 年の葵幼稚園から始まります。園児数は 9 人でした。翌年、帯広市内で数えて 6 番目に認可された幼稚園となります。

『あおいキッズランド』は定員 12 名の 0 歳児・1 歳児・2 歳児を対象とした、“企業主導型保育園”として 2019 年に開園しました。

【会社内の障がい者雇用状況(R6.6)】

職員 196 名

障がい者雇用 1 名

障がい者雇用率 0.98%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

障がい者雇用を通じて地域社会に貢献したいという思いはありましたが、障がい者の方に何の仕事をごまかせていいかわからなかったこともあり、受け入れに戸惑う思いもありました。雇用に先立ち、理事長より、法人の理念や障がい者雇用の意義について、職員に向けて話してもらう機会があり、職員がしっかりと意義を理解したところから、障がい者の受け入れに向けて職員の気持ちが一気にまとまっていったように思います。

障がいのあるなしに関わらずより良い保育をするために共に学んで努めていこうという意識に職員全員がなれたことが受け入れの大きなポイントだったと思っています。

今、雇用されている方は精神障がいをお持ちで、環境変化時にはケアが必要ですが、不調な時は自分から伝えてくれているので、都度対応ができています。



学校法人帯広葵学園
企業主導型保育園
あおいキッズランド
施設長 畑 麻貴

障がい者雇用の進め方

実習やトライアル雇用を活用

まず、高等養護学校からの実習生を受け入れました。残念ながら雇用につながりませんでしたが、障がい者雇用にむけての下地づくりができたと思います。次にハローワーク主催の雇用促進フェアへの出展が採用のきっかけになりました。二週間の実習を経て、トライアル雇用から開始しました。初めての仕事に慣れるまで大変だったと思いますが、問題点や課題をひとつずつクリアにしながら不安を溜めないように進めていきました。本採用後、勤務時間を段階的に増やし現在はフルタイムで働いています。また、モチベーションをアップさせるため子育て支援員の資格取得などでステップアップし本人の自信とやる気につながっているようです。清掃や消毒などが仕事の大半ですが、慣れてくるとスムーズになり追加で仕事を頼むことも多くなってきています。心理的な負担が大きいか様子を見ながら頼むようにし、話し合いの中で細かく対応することで安心して働く環境を整えています。就労をいかに定着させていくかが今後の課題ですが福祉事業所、相談支援事業所などの就労後のフォローもあり心強いです。連携しながら雇用を継続しています。

ここが POINT !

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)
…トライアル雇用助成金
…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和 6 年 7 月入職(採用時 35 歳)
精神障がい (手帳あり)

トライアル

雇用までの流れ

- ・令和 5 年 12 月 実習 (2 週間)
- ・令和 6 年 01 月 トライアル雇用開始 (6 ヶ月)
- ・令和 6 年 07 月 本採用

仕事の内容 : 保育補助

**雇用時間数 : 1 日 8 時間
週 5 日**



- ・ミスしても、切り替えてすぐ立ち直るようにしています。
- ・初めの頃よりは、気持ちを切り替えることが上手になってきました。

- ◆保育園を希望してくれたことを踏まえて、清掃や玩具の消毒だけでなく園児と関われる時間を確保するようにしています。
- ◆真面目で責任感が強いので、できていないと自分を責めてしまう傾向があるので、指摘されているように感じない言い方等、伝え方の工夫をしています。
- ◆周りの職員の悩みは施設長が集約し、タイミングを図りながら伝えていったり、本人の悩みがある時には聞く機会を設けたりしています。またタイミングを選ばずに相談をして欲しいとの思いから交換ノートで思いを伝えてもらい、それに返信する形を取ったりしています。



- ・子どもが相手なので、思いどおりに行かないこともありますが、子どもの笑顔を見るとまた頑張ろうと前向きな気持ちになれます。
- ・対応に困った時は、担任の先生にアドバイスをもらいながら対処しています。

障がい者雇用を行った感想

書類の内容では障がいのイメージがつきにくかったのですが、実際に会うとしっかり受け答えをしてくれたりと不安な部分が払拭されました。一人ひとり特性は違うためまずはご本人と会ってみる、実習をしてみることで本人に合った仕事を見極めていくことが大事だと思っています。また、仕事の切り出し方も様子を見て、随時見直すなどしています。雇用が決定した後に職場の環境に馴染むよう周囲や連携機関と協力しながら、本人が自信を持ち仕事の定着につなげていけるかどうかが重要だと感じています。周囲との連携がなければ職場定着は難しかったと感じています。



帯広市障がい者雇用事例 株式会社テキサス

住所：〒080-2470
帯広市西 20 条南 2 丁目 32 番地
電話：0155-35-8080
FAX：0155-36-7550
H P：https://www.texas-gp.co.jp/



売鮮市場



事業内容：生鮮食品ストア

【歴史と沿革】

テキサスグループは帯広市で昭和 59 年に創業しました。
各地域のお客様に良い品をより安く提供して社会に貢献することを基本に、十勝・釧路に地域密着型の「生鮮食品ストア」や「お酒・お米のディスカウント専門店」を展開しています。

【会社内の障がい者雇用状況(R7.2)】

職員 175 名（常勤換算 96 名）
障がい者雇用 2 名
障がい者雇用率 2.08%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

法定雇用率の遵守にあたり、企業として障がい者雇用に取り組むための土台作りが必要でした。そのため、

- ① 障がい者雇用に関するセミナーへの参加
- ② 他企業の障がい者雇用の取り組みに関する情報収集
- ③ 障害者職業生活相談員講習の受講

などを通して、担当者としての障がい者雇用への理解を深めることと企業の土台作りに向けて 1 から構築してきました。

特に 2024 年からは、障がいのある方や福祉サービス事業所の支援員に企業について知ってもらう機会をつくるため、実習希望者の受け入れや『仕事の魅力発見フェス』への参加を通して、障がい者雇用に関する社内の取り組みを一層強化しました。

雇用後も、社内理解を深めるために従業員に対する障がい者雇用に関わる情報の発信をしています。



株式会社 テキサス
総務部 人事労務担当
係長 佐々木 裕基

障がい者雇用の進め方

当社は、働きやすい職場を目指し、行動計画を立てています。雇用環境の整備や次世代育成支援、家庭生活との両立に向けた取組を行うことは、障がいをお持ちの方でも働きやすく、コミュニケーションがとりやすい職場づくりにつながると考えています。

雇用までの流れ

- ① 募集（ハローワークでの求人票の作成・ほか仕事説明会への参加）
- ② 企業見学の受入れ
- ③ 実習受け入れ
- ④ トライアル雇用制度などの活用

障がいをお持ちの方が安心して働けることはもちろんですが、ご家族が安心して応援して下さることが理想だと感じています。そのため、作業や環境の適性を確認するために事前に実習を数回実施することもあります。

ここが POINT !

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

令和 6 年 11 月入社（採用時 20 歳）
所属：売鮮市場テキサス本店 青果部門
療育手帳（B）

トライアル

- ・令和 6 年 7 月 実習（3 日間）
- ・令和 6 年 7-8 月 実習（2 週間）
- ・令和 7 年 11 月 トライアル雇用開始

仕事の内容：

- ・野菜や果物の品出し
- ・片付け・清掃 など



・実習の時から社員のみなさんが親切丁寧に指導してくださるおかげで、次に何をしたらいいかがわかり、とても作業がしやすいです。

・お客様からの問合せなどは一度自分で対応し、判断が難しいことは他の社員さんに確認するようにしています。

・社員のみなさんがとても優しく対応してくれるので、わからないことがあっても安心して聞くことができます。



- ◆とにかく真面目かつ意欲的で、作業スピードもどんどん上がっています。
- ◆初めての作業は一緒に行なって手順を確認するのですが、その後は口頭指示で動けており、こちらも安心して任せられます。



・初めてのお給料で、すき焼きの材料を買って帰りました。

・家族がとても喜んでくれ、就職してよかったと改めて感じました。

- ◆周りの社員が先回りして気を遣うことはせず、本人が自主的に動けるように見守っています。
- ◆これからも働きやすい環境づくりを心掛け、本人の自主性を重んじて進めていけたらと思います。



帯広市障がい者雇用事例 生活協同組合コープさっぽろ

住所：〒063-8501
札幌市西区発寒 11 条 5 丁目 10 番 1 号

H P : <https://www.sapporo.coop/>

事業内容：店舗事業、宅配事業、配食事業、食品工場、物流センター、エコセンターなど



【企業歴史と沿革】

コープさっぽろは、1965 年（昭和 40 年）に消費者の手で真に消費者の利益を守る流通網をつくろうと札幌市民生協として設立。2000 年（平成 12 年）に生活協同組合コープさっぽろに名称を変更。店舗数 109、宅配センター42、食品工場 6 を運営。

【障がい者雇用状況(R7.2)】

職員 16,125 名
障がい者雇用 860 名
障がい者雇用率 8.11%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

2005 年に、障がい者雇用と職業訓練を目的に設立されていた「はまなす食品」を特例子会社としたことにより、障がい者雇用がスタートしました。

2015 年には、社会貢献として雇用率 5%を目標に設定し、コープさっぽろ全体で取り組むこととしました。人事部が窓口担当となり、行政機関、ハローワーク、関係機関とやり取りをし、事業部や各店舗・宅配センター等と調整をして進めていきました。

コープさっぽろの障がい者雇用は、地域で暮らしたいと考えている人に、地域で働き続けられる環境を提供するという考えのもと、全道展開している『店舗』『宅配』を中心に、各所属に 1 名以上の障がい者雇用を受け入れていくことで進めています。

障がい者雇用は『なくてはならない』という義務ではなく、『当たりまえに行うべきこと』として捉え、働きたいという障がい者がいるのであれば、受け入れられる環境を整えるということで進めております。



生活協同組合コープさっぽろ
管理本部 人事部
障がい者サポートマネージャー
伊藤 大介

障がい者雇用の進め方

ここが POINT !

ミスマッチの雇用とならないためのプロセスが大事だと考えています

- ① 職場の見学をお勧めしています。実際の業務や働く環境を目で見ていただきます。
- ② やりたいと思えた業務を体験していただくことをお勧めしています。目で見ただけの印象と実際に体験して感じたことを大事にしています。
- ③ 体験後の振り返りを大切にしています。振り返りで自分が感じた事と、関わった従業員が感じた事をしっかり振り返ります。

上記プロセスを踏んだ上で、本人が働けると感じたか、所属が受け入れられると感じたかをしっかり精査していきます。

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

平成 26 年 11 月入社(採用時 22 歳)
所属：かしわ店 食品部門
知的障がい (療育 B)

J C

- ・平成 26 年 11 月実習
- ・平成 26 年 11 月採用

仕事の内容：

- ・食品の品出し
- ・日付管理



困った時は相談するように
しています。丁寧な作業を
心がけています。

- ◆周りの従業員と協力しながら真面目にコツコツと取り組んでいます。
- ◆出来る業務と時間がかかる業務を確認し、出来る業務を継続しながら一つずつ役割を増やすようにしています。
- ◆指示はマネージャーから出すように統一することで、本人が聞きやすい環境を整えています。

令和 4 年 3 月入社(採用時 18 歳)
所属：ベルデ店 総菜部門
知的障がい (療育 B)

J C

- ・令和 3 年 10 月実習 (1 カ月)
- ・令和 4 年 3 月採用

仕事の内容：

- ・豆腐製造
- ・惣菜づくり



専任職員になり任される
作業が増えました。
大変なこともありますが
頑張っています。

- ◆業務は一つずつ覚えられるように配慮しました。まずは豆腐製造に特化して覚えていただき、今では全道で唯一、店舗内で豆腐製造を行う役割を担っています。
- ◆2 名体制でお互いに業務の確認をしながら進められるようにしています。
- ◆現在は、業務の評価を受けて、時給契約のパートナー職員から月給制の専任職員として活躍しています。

障がい者雇用を行った感想

障がい者雇用ということで一括りにするのではなく、一般従業員の教育と同様に出来る業務を担って頂き、苦手な業務は周りと協力しながら進めるという当たり前の流れで進めています。

合理的配慮を考える上で、得意なことは更に精度を高め、苦手なことはどのように取り組めば遂行できるのかを一緒に考えることで、ゆっくりかも知れませんが障がいを持っていても業務の幅が広がる可能性があります。

苦手な事を全て配慮するのではなく、自分が出来る努力と一緒に考えながら働いていただくことで、職場での役割が見つかり、お互いの信頼関係に繋がると感じております。



帯広市障がい者雇用事例 株式会社平和園

住所：〒080-0010
帯広市大通南 12 丁目 3 番地 サンバリエビル 1F
電話：0155-25-0665
FAX：0155-22-6217
H P：http://www.heiwaen.co.jp

事業内容：飲食業

焼肉平和園



【歴史と沿革】

昭和 34 年創業。冷凍マトンロールが一般的だった時代に羊の頭買いを始め、両付け味付けでの網焼きジンギスカンを 60 年以上提供し続けています。畜産王国十勝の歩みとともに店舗も増え、現在では十勝には 7 店舗となりました。地場産食材の活用を心がけ牛の頭買いも始めています。

【会社内の障がい者雇用状況(R6.6)】

社員 93 名（常勤換算 83 名）

障がい者雇用 5 名

障がい者雇用率 5.26%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

平和園では障がいのある方が他の社員と分け隔てなく古くから活躍しており、長い方では 30 年以上勤務してくれています。今働いている方は一番のベテランとして持ち場の洗いものに対応しているだけではなく、その方がいないと仕事が回らないほど店を支える存在になっています。

障がいのある方に働いてもらう上では、障がい者だからという対応ではなく、どのような仕事ができるかに視点を置いています。今働いてくれている方々は黙々と仕事を続けられるという強みを持っています。飽きたり不満が強かったり基礎的な仕事を続けられない方も多いですが、業務内容や環境と障害特性が合えば力を発揮してもらうことができます。この 10 年くらいは障がい者雇用が一般的になり、専用求人から応募いただいています。

会社の会長からは「ダメな人はいない」と教えを受けています。採用担当をしていて、どんな方と出会っても「チャンスがあるかもしれない」と感じます。働く場を提供できる・働く方にやりがいを感じていただけることが会社の存在理由だとも思っています。

会社の世代交代などにより、私のような若手が対応させていただくこともありますが、障がいのある方の尊厳を守ることはもちろん、会社の先輩・人生の先輩として学ばせていただいております。



株式会社 平和園
札幌内店店長 採用担当
富田 省吾

障がい者雇用の進め方

ここが POINT !

長く働いている方は縁故採用や一般求人からの応募が主でしたが、最近では特別支援校からの就職や障がい者雇用からの応募に変化しています。

特別支援校との連携では、2～3 週間のインターンシップで適性を判断しています。

「障がいがあるから」とチャンスが与えられないのはおかしいと考えているため、どんな方にもチャレンジしてほしいと思っています。挨拶ができる・休まない・約束を守る等、基本的な力を身に付けている方であれば、入社した後の人材育成は企業の役割と考えています。



働く仲間を紹介します

令和2年7月入社(採用時19歳)

所属：平和園札内店

知的障がい(療育B)

- ・令和元年8月実習(2週間)
- ・令和2年7月採用

仕事の内容：

- ・洗い物
- ・網洗い
- ・盛付け
- ・デザート作り

雇用時間数：1日6時間(週5～6日)



皆優しくて、迎え入れてくれるような雰囲気や環境が自分に合っていると思います。

汚れる仕事も嫌がらないのできる
ので褒められます。ずっと働きた
いと思っています。



- ◆幅広い仕事を楽しく行ってくれます。
- ◆いつもニコニコしていて、他の社員がフランクに接しやすい空気感を作ってくれています。
- ◆切替えが上手な方なので、オン・オフのメリハリを付けて働いています。また、失敗しても気持ちを切り替えて前向きに取り組んでくれます。



周りの人たちが褒めてくれると嬉しい
です。失敗しても次にできた
時には認めてもらえるので、また
頑張ろうと思えます。

- ◆普段やっていることだけでなく、新しい仕事にもチャレンジできる環境にしています。最近
は調理にも挑戦しています。
- ◆仕事が好きな方なので、目標を作りモチベーションが維持できるように心がけています。



帯広市障がい者雇用事例 ホテルグランテラス帯広

住所：〒080-0011
帯広市西1条南11丁目
電話：0155-27-0109
FAX：0155-27-1016
H P：https://breezbay-group.com/hgt-obihiro/

薬湯風呂
GH ホテルグランテラス帯広
Hotel Grand Terrace Obihiro



事業内容：宿泊・宴会・レストラン

【企業歴史と沿革】

昭和57年6月に帯広東急インとして開業。その後平成22年4月にブリーズホテルに経営移管し、以後5年間は東急ホテルズとフランチャイズ契約となりました。平成27年4月にホテルグランテラス帯広へ名称変更しました。帯広駅から徒歩3分の駅前ホテルでありながら、多彩な宴会場を完備し、人気観光地へのアクセスも抜群のホテルです。

【障がい者雇用状況(R7.3月現在)】

職員 59名（常勤換算 48名）

障がい者雇用 5名

障がい者雇用率 10.4%

Interview

障がい者雇用の経緯と雇用後に感じること

グループ本社より、企業内で障がい者雇用を推進していくために、積極的に客室清掃での雇用を進めていくよう指示を受けたことが障がい者雇用の始まりです。ハローワーク専門援助部門にて求人票を作成したところ、市内の支援機関より問い合わせがあり、職場実習を経て平成29年より雇用を開始しました。当初は客室清掃を一人で仕上げられる人材を雇用したいと考えており、その際に障がい特性を踏まえた対応に関する不明点を福祉事業所の支援員が現場でサポートしてくれたことで不安が軽減されました。

継続して障がい者雇用に取り組んでいますが、作業を教える際に教える側（現場担当者など）もうまく伝えられない事があるため、支援員のサポートの下、その人に合った教え方のコツを教えていただくと、業務内容をスムーズに引き継ぐことができます。採用前後は特に支援員との連携が重要だと感じています。



ホテルグランテラス帯広
総支配人
松浦 正

障がい者雇用の進め方

ここが POINT !

1人目の雇用を通して、始めにご本人の作業上の得意な部分（強み）を伺い、実習内容を検討し試してもらうことが重要だと学びました。作業のマッチングのために職場実習は必ず行っています。2人目以降は、それまでアルバイトがスポット的に担っていた作業を組み合わせ、1人の作業として構築し専門化しています。

制度について

委託訓練

…障がい者の多様な委託訓練
(知識・技能訓練コース)

トライアル

…トライアル雇用助成金

J C

…職場適応援助者(ジョブコーチ)



働く仲間を紹介します

平成 29 年 1 月入社(採用時 48 歳)

所属：客室清掃

知的障がい(療育 B)

トライアル

- ・平成 28 年 12 月実習(3 週間)
- ・平成 29 年 1 月採用

仕事の内容：シーツ交換、ゴミ回収、清掃



- ・早いスピードでシーツ交換ができるように意識しています。
- ・1 日に何室もシーツ交換をするため、持病のヘルニアを悪化させないように自己管理に努めています。

- ◆様々なシチュエーションでも業務を遂行できるように、作業指示の体制を維持することが配慮点と言えます。例えば、お客様の宿泊状況によって客室清掃が必要かどうかの判断が必要になります。自分で判断が難しい時には、リーダーの指示のもと作業を進めてもらっています。
- ◆欠勤がなく、安定した勤務をしてくれるためとても助かっています。

平成 29 年 5 月入社(採用時 28 歳)

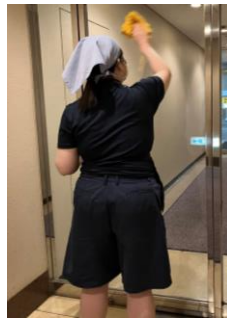
所属：パブリック清掃

知的障がい(療育 B)

J C

- ・平成 29 年 4 月実習(1 週間)
- ・平成 29 年 5 月採用

仕事の内容：館内清掃
(大浴場・レストラン・ランドリーなど)



- ・想定外の仕事で時間がかかった時は、フロントにいる方にその都度相談しています。
- ・現在も、定着支援機関での相談を続けています。

- ◆関係機関と連携して、苦手得意を整理し得意を中心に一人で黙々と進められる作業をパターン化しました。
- ◆困り事があったときには、現在でも定着支援機関に相談しています。

令和 4 年 8 月入社(採用時 32 歳)

所属：フロント

精神障がい(精神 2 級)

- ・令和 4 年 8 月頃直接応募
- ・令和 6 年 2 月頃パート雇用から正社員へ転換

仕事の内容：フロント業務全般



- 接客時、自分で想定していない急な対応が必要になると混乱してしまうことがわかっているため、対応マニュアルを自分の中でいくつも積み上げています。

- ◆フロント業務の特殊さがあるとは思いますが、勉強を積み重ね、フロント業務の中心人材に成長してもらいたいと思っています。
- ◆体調不良時には無理せず有休を取得し、休んでもらっています。