

帯広ガス(株)

令和5年2月現在

業種：ガス業

社員数：74名（障がい者雇用1名）



- ・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

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/>

事業内容：都市ガスの製造及び供給 等

【歴史と沿革】

昭和32年の設立より、エネルギーの供給を通じて、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を原点に歩んで来ました。現在は、環境特性に優れた天然ガスをお客様に供給しています。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ます。

【法人内の障がい者雇用状況】

職員 74名

障がい者雇用 1名

精神障がい（発達障がい）の1名が主に清掃業務に従事しています。現在は、もう1名の障がい者雇用に向け準備を進めています。

Interview

障がい者雇用を始めるまでの経緯

企業の社会的責任

公益事業を営む企業としての社会的責任や、法定雇用率の問題もあり、障がい者雇用を進めることを意思決定。

雇用に向けた準備

障がい者雇用に向けての経験、知識、ノウハウが白紙の状態なので、十勝障がい者就業・生活支援センターだいちに相談。福祉サービス事業所や実際に雇用している企業を見学し、受入れ体制の検討や業務の切り出し等を開始した。併せて、補助金等の公的支援の仕組み等も指導してもらった。→採用後には、補助金等も有効活用させていただいた。

企業内実習やトライアル雇用の活用

業務の切り出しや受入れ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、実習を行ないながら、切り出しや体制の修正を行い、企業、支援機関、本人で意思確認を行ない、トライアル雇用を経て本採用へと進む。

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

理想と現実

当社では最初の障がい者雇用と同様のステップを踏んで2人目の障がい者雇用を進めたが、採用後にうまくいかなかった経緯があり、「理想の状態（本来あるべき状態）」を模索、「課題を洗い出し」ました。

理想の状態（本来あるべき状態）

1. 気持ちよく業務に専念できる環境や体制ができている
2. 理解し合い、協力し合い、皆が成長しながら業務遂行ができている
3. 障がい者の特性や性格等をできる限り把握し、適切な業務分担や職場体制が用意できている
4. 特性や性格によっては、障がい者同士が互いに干渉し合わない職場環境や業務分担が用意できる、また、そういった準備ができている
5. 向上心ややりがいをもち、モチベーションを高く保っている
6. 一般社員とも良好な関係を保っている（一般社員及び障がい者の相互理解）

課題の洗い出し→解決策の検討

1. 採用検討段階で性格や特性等をしっかり確認する。事前の面談や検査、支援員との話し合い、情報交換
2. 採用に向け、研修期間をしっかりとって、実際の能力、特性等をしっかり確認し、業務とのマッチングや検証を行う
3. 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、あらかじめ想定できるものはする
4. 研修の手法を整備。本人がしっかり業務内容やルールを理解できるように、スケジュール・内容の適宜見直し
5. 業務の切り出しを細かく行い、実際に可能な業務を徹底的に洗い出す。必要に応じ、同僚との業務分担を明確にする
同僚との共同業務には、適切な配慮も必要
6. お互い失敗しないための納得のいく雇用契約の形態を検討
7. 雇用において、相談できる体制の整備（障がい者、会社担当者 それぞれに）
8. 採用後のフォロー体制の整備（フォローアップ研修、成長教育、定期面談など）

ここが POINT !



制度について

- トライアル ... トライアル雇用助成金
- JC ... 職場適応援助者(ジョブコーチ)

平成 28 年 7 月採用(採用時 29 歳) トライアル

発達障がい (精神 3 級)

所属：総務課

雇用までの流れ

- ・平成 27 年 6 月 障がい者雇用率をクリアすることを念頭に置きながら採用活動をスタート
- ・十勝障がい者就業・生活支援センターだいちに相談
- ・仕事の切り出しやスケジュールの確認 (清掃業務をメインで 1 年後の雇用を目指す)
- ・市内他企業の障がい者雇用の現場や福祉サービス事業所の見学
- ・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

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

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- ◆当初はどう接していいか不安を抱く社員が多くおり、苦労や失敗もありました。ですがその都度しっかり対話を行い、素早い対応を心掛けたことや、会社だけでは対応が難しいことについては支援機関のだいちに相談するなど、課題や問題を正面から向き合ってきたことで、お互いの信頼関係も築けてきたと思っています。また、本人も自信と自覚を持ってたと感じます。
- ◆最初は作業マニュアルを作成し、それに沿った作業のみをしていたのですが、次第に自分で効率のいい方法や効果的な作業法を調べて提案し実践するなど、目に見えて成長しています。



<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、清掃を任せられ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ます。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。

障がい者雇用を通じて感じていること

1. 真摯に誠実に働く障がい者の方を見ていると、私たちが学ぶべきことも多くあると同時に、企業としての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いるのであり、社会に貢献し、共に成長することが、本来の姿であることを改めて考えさせられました。
2. “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ものと考え、雇用促進に努めていきたいと思っています。