

(株)とかち帯広ヤマザキ

令和5年2月現在

業種：食品製造

社員数：170名（障がい者雇用9名）



・パン
・米飯
・調理パン
・総菜
等の製造

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

【歴史と沿革】

山崎製パンの子会社であり、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ます。

【法人内の障がい者雇用状況】

会社内の障がい者雇用状況
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

障がい者雇用を始めるまでの経緯

当社の前身であるイズヤパン(株)、(株)札幌パリは食パン・菓子パン・和菓子・洋菓子・米飯、調理パン等の製造販売を行い、長く道東地方の皆様にあいさつされてきました。当社は2017年に菓子パンと米飯類、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しました。

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。現在でも、親会社同様に障がい者雇用は企業の社会的責任として積極的に取り組んでいます。

株式会社とかち帯広ヤマザキ
取締役管理部長
入野 純一



障がい者雇用の進め方

障がい者の雇用は大きく3つの方法で行っています。

1. 特別支援学校からの新卒採用
2. 障がい者施設・支援団体を通じた採用
3. ハローワークみどりの窓口からの紹介

ここが POINT !

1の特別支援学校からの新卒採用では、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しています。作業を納得してからの入社であり、さらに就労後も3年間は学校の定着指導が行われるので、学校と連携して定着を図っています。

2の障がい者施設・支援団体を通じた採用では、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・助言を行っていただけるので安心です。

3のハローワークみどりの窓口の紹介では、トライアル雇用制度を積極的に活用しています。

就労時は、配属先へ本人の障がい特性と配慮すべき事項を出来るだけ具体的にわかりやすく伝えるとともに、職場で相談役となる担当者を決めています。但し、相談役へは決して責任の強要は行わないことを徹底しています。

就労後は、こまめに本人への声掛けを日常の中でこちらから行うことを心掛け、改まった面接の回数は減らすようにしています。相談役にも本人の様子や接して困っていることがないか、こまめに聴くようにしています。

障がい者雇用は、基本的には新卒高校生の定着・育成と同様に「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」ことを重点として、それに加えて障がい者本人の特性の理解と把握に努めています。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して粘り強く行えば、会社の戦力となると確信しています。

(株)とかち帯広ヤマザキ



制度について

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)

平成 27 年 (採用時年齢 20 歳) 精神障がい (精神 2 級) 原材料の管理部門

雇用までの流れ

- ・2015 年 3 月 ハローワーク紹介で入社
入社時は(株)札幌パリー帯広工場
- ・2016 年 1 月 工場火災消失により解雇
- ・2016 年 12 月 工場再稼働に伴い再入社
- ・2017 年 5 月 とかち帯広ヤマザキ稼働
前社より引き続き勤務

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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- ◆入社時は一般就労で応募し採用され、その後本人より手帳保持の申告があった。クールデリカ生産課でライン作業に従事し一般作業はマスターできていた。
- ◆2020 年 10 月より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を行った。
- ◆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。まだ一人前まで到達していないが、本人のモチベーションは高く、今後に期待できる。

令和 4 年 3 月 (採用時年齢 18 歳) 重度知的障がい (療育 B) クールデリカ部門

雇用までの流れ

特別支援学校卒業新卒採用

- ・2021 年 9 月 3 年次前提実習(5 週間)
- ・2022 年 3 月 入社前ケア会議
(本人、保護者、学校、支援機関、グループホーム、会社)
- ・2022 年 3 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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- ◆入社に向けての学校との連携体制
5 月 学校からの前提実習の申し出に対して学校を訪問して本人の状況確認を行った。
- 8 月 本人、学校と実習打合せ 2 回実施
- ◆入社後、学校の卒業後定着指導 (卒後 3 年間、年 3 回実施される) の受入れ
- ◆入社後、支援センター「だいち」開催の社会人研修に 3 回参加し、本人の成長と社外コミュニケーション作りを行っている。

令和 4 年 7 月 (採用時年齢 21 歳) 知的障がい (療育 B) クールデリカ部門

トライアル

雇用までの流れ

- ・2022 年 6 月 ハローワークみどりの窓口よりトライアル雇用紹介
- ・2022 年 7 月 トライアル雇用開始
- ・2022 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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- ◆本人は福祉サービス事業所(A型)からの一般企業への就労を希望。採用面接時に口数は少ないが受け答えから就労意欲を感じられた。
- ◆入社時の本人との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状況確認を行った。
- ◆現在も何か困ったことがあれば、どんな小さなことでも相談しやすい体制を維持している。

障がい者雇用を通じて感じていること

障がいは知的・身体・精神をはじめ様々であり、それぞれの障がい特性に更に一人一人の性格や環境・背景が加わるため、障がい者雇用には何が正解なのかは全くわかりません。採用しても早期で退職してしまう方も少なくありません。しかし、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。今後も障がい者の雇用を続けていきたいと考えています。