

障がい者雇用のすすめ

雇用事例集


求職者
福祉
雇用促進・就労定着
project

障がい者雇用のすすめ



「障がい者雇用促進法」で定められている障がい者の「法定雇用率」により、常用労働者が一定以上である企業や団体が達成していない場合に「障がい者雇用納付金」を支払う義務があります

今後、企業の法定雇用率は令和６年４月から２.５%、令和８年７月から２.７%と段階的に引き上げられます

ご存じですか？
「障がい者雇用法定雇用率」社員数４３.５人以上に一人の、障がい者の雇用が義務づけられています

障がい者雇用率（法定雇用率）
<民間企業> 民間企業　２.３% 特殊法人等　２.６%
<国及び地方公共団体> 国、地方公共団体　２.６% 都道府県等の教育委員会　２.５%

週の所定労働時間	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満（短時間労働者）
身体障がい者	1 人を 1 人としてカウント	1 人を 0.5 人としてカウント
重度	1 人を 2 人としてカウント	1 人を 1 人としてカウント
知的障がい者	1 人を 1 人としてカウント	1 人を 0.5 人としてカウント
重度	1 人を 2 人としてカウント	1 人を 1 人としてカウント
精神障がい者	1 人を 1 人としてカウント	1 人を 0.5 人としてカウント または 1 人を 1 人としてカウント（※）

※　精神障がい者である短時間労働者のうち、次の①と②の両方を満たす方については、1 人を 1 人としてカウントします
①　新規雇入れから 3 年以内の方　又は　精神障がい者保健福祉手帳取得から 3 年以内である方
②　令和 5 年 3 月 31 日までに雇用され、かつ、令和 5 年 3 月 31 日までに精神障がい者保健福祉手帳を取得した方（今後、この要件については変更がある可能性があります）

その他知っておきたい障がい者雇用の基礎知識

Point1　雇用の分野での障がい者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されています。

＜募集・採用時＞
- 単に「障がい者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- 業務遂行上必要でない条件を付けて、障がい者を排除すること

＜採用後＞
- 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障がい者だから」という理由で、異なる取り扱いをすること　など

Point2　合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

＜募集・採用時＞
- 視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- 聴覚・言語障がいがある方に対し、筆談などで面接を行うこと

＜採用後＞
- 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- 知的障がいがある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- 精神障がいがある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます

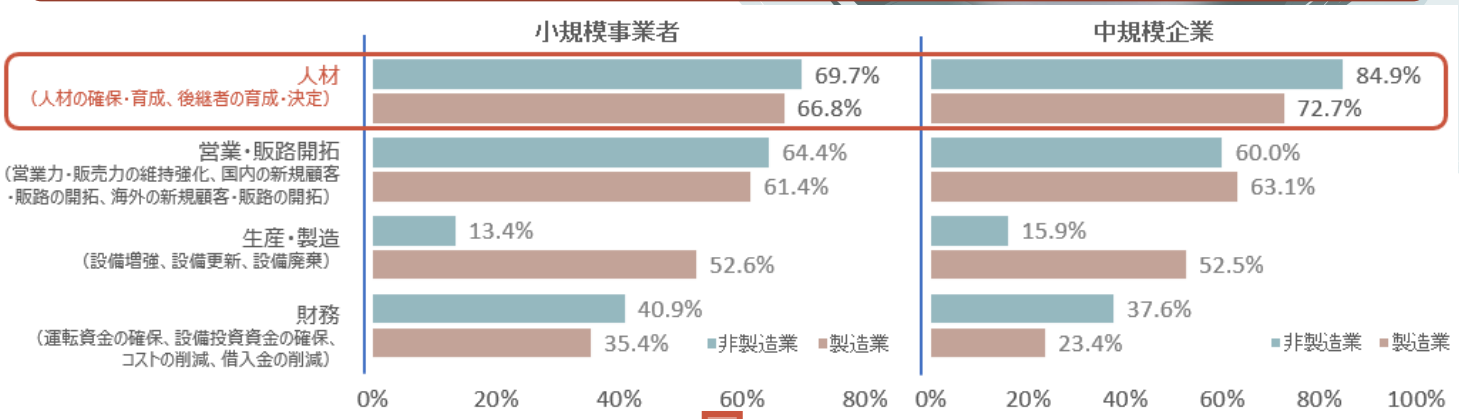
Point3　相談体制の整備・苦情処理　紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

障がい者雇用のすすめ



多くの中小企業が、重要な経営課題は人材の確保・育成等の人材面の課題であると感じています



障がい者の能力を引き出し、戦力化することで、経営に必要な人材確保が期待できます

経営者は障がい者雇用の方針を広く社内に示していますか

関連チェックポイント

- ☐ 貴社が障がい者を雇用する理由は、どのようなものですか。
- ☐ 貴社の障がい者雇用の考え、計画は、どのようなものですか。

経営者が示す障がい者雇用の方針について

●多くの企業が、障がい者雇用に取り組み、雇用管理のノウハウを積み重ねています。
障がい者雇用を進めるためには、障がい者雇用を経営戦略の一つに位置づけ、他の経営改善ポイントとのバランスを図る経営者のリーダーシップが重要となっています。
●障がい者雇用のあり方について社内のコンセンサスを得るため、経営者が障がい者雇用の方針と実現方法を明確に示すことが大切です。

経営者の方針の有無と障がい者雇用状況

●企業規模が大きくなるほど、トップ・マネジメントが障がい者の雇入れ、人材活用、能力開発等に積極的に取り組む方針・方向性を示していました。
●40～49 人、50～99 人規模の企業では、トップ・マネジメントの障がい者雇用方針等の言及の有無と障がい者雇用の有無に有意な差が見られました（図 1）。

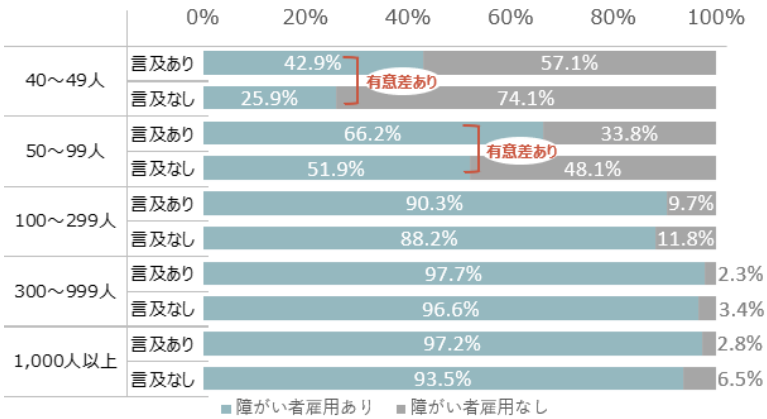


図1 トップマネジメントによる言及の有無と障がい者雇用状況

出典：「障がい者雇用のためのサポートツール」

障がい者雇用のメリット（企業トップの声）

障がい者が戦力として活躍している
- 会社にとって、なくてはならない戦力となっている。
- 人手不足の中、戦力として会社を支えてくれている。

職場環境の改善につながった
- 障がい者が働きやすくなるように行った環境整備が、障がいのない従業員の働きやすさにもつながった。
- 上司のマネジメント能力が向上している。

業務効率化につながった
- 雑多だった作業プロセスをシンプルにする検討のきっかけになった
- これまで職人化していた業務について、誰でもその業務ができるよう工夫するようになった。

障がい者雇用のためのステップと支援機関



企業が行う雇用までの準備

1 理解する

・障がい者について知る
支援機関への情報収集・相談、職場見学
障がいの理解を深める
・社内の理解を深める
経営者への提案・報告、社員への研修会・講習会

2 職務を選ぶ・作り出す

・「できること」を探す
部署の選定、職務・職種の選定
・作業の切り出し
職務をつくる

3 態勢を整える

・職場環境を見直す
施設・設備の改善、支援機器の貸出制度の活用
・雇用管理体制の整備
指導担当者の選任、社内の役割分担の検討
・雇用条件を決定する
労働時間、賃金など
・採用計画をつくる
募集人数・時期・部署の検討、実習生の受け入れ

4 募集・採用する

・ハローワークに相談する
制度活用の相談と求人の作成
＊職場実習
＊ジョブコーチ支援の活用
＊トライアル雇用
（短期間の試行雇用で企業と求職者が相互に適性を判断し、合意すれば本採用が決まる制度）

5 職場定着を図る

・雇用管理するときに
さまざまな配慮、働きやすい環境づくり
・支援機関と連携する
・ジョブコーチ支援を受ける
円滑に就労できるように職場内外の環境を整える職場適応援助者（ジョブコーチ）の支援

支援機関のサポートを受け整える準備

Step 1
障がい者雇用の理解を深める
□雇い入れのスケジュール、必要な取り組みの相談
□障がい者雇用職場の見学・意見交換
□障がい者の訓練場面の見学
□管理職等への社員研修の実施
例：「障がい者雇用の現状」、「精神障がい者の雇用」など

Step 2
職務を選ぶ・創り出す
□職務分析・職務の再設計を踏まえたアドバイス
職場の見学、業務内容のヒアリングなどを通じて様々な障がい者が力を発揮できる職務を一緒に検討します

Step 3
受け入れ態勢を整える
□雇用条件、求人票作成に係るアドバイス
□受け入れ部署への社員研修の実施
□職場体験実習の受け入れを通じた理解の促進

Step 4
募集・選考・採用する
□ハローワークと連携し、人材推薦・マッチングを支援
□職場体験実習を通じたマッチングの確認
□就労支援を実施する医療機関への橋渡し、協力体制の構築

Step 5
職場定着を図る
□ジョブコーチによる支援の活用
職場へジョブコーチを派遣して、障がい者が職場定着できるよう、障がい者・事業主・家族へ助言・援助を行います

障がい者雇用の相談窓口・支援機関等

＜ハローワーク（公共職業安定所）＞
◆企業に対する支援
・採用の準備から採用後の定着まで、様々な支援を行っています
（雇用管理上の助言、助成措置の案内、各種セミナーや障がい者の就職面接会の開催、必要な制度活用の紹介等）
◆障がい者に対する支援
・個々の障がい者に応じた職業相談、職業紹介、就職後の職場適応指導を行っています
・トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の各種支援策の活用を図り、障がい者の職場適応と職場定着を進めています

＜行政機関福祉窓口＞
◆障がい者に対する支援
・福祉サービス事業所等を通じ、行政機関の各部署における職場体験実習の機会を提供しています
◆企業に対する支援
・障がい者雇用企業における成功事例の紹介や、障がい特性や求められる配慮等について職場への出前講座などを行っています

＜障がい者就業・生活支援センター＞
◆障がい者に対する支援
・就業面での支援・・・就職に向けた準備支援、職場実習のあっせん、就職活動の支援、職業評価などを行います
・生活面での支援・・・就業に伴う健康・金銭管理・衣食住などの日常生活に関する相談をお受けいたします
◆企業に対する支援
・雇入れから職場定着まで、企業のニーズに合わせてサポートいたします

障がい者雇用に利用できる主な制度



トライアル雇用助成金

雇い入れのきっかけづくり

▶ **障がい者トライアル雇用**

安定所等の紹介により障がい者を一定の期間を定めて雇用することにより障がいに対する理解を深めていただき、その後の常用雇用のきっかけづくりを進める制度です。

▶ **障がい者短時間トライアル雇用**

週 10 時間以上 20 時間未満の労働時間で、一定の期間を定めて雇用し、最終的に週 20 時間以上の常用労働者となることを目指す制度です。精神障がい者、発達障がい者が対象です。

委託訓練

▶ **障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練**

障がいのある方の住む身近な地域で、企業・社会福祉法人・民間機関などに委託し実施する障がい者訓練です。

■訓練期間・・・原則 3 か月以内・月 100 時間が標準です。

■企業が訓練先となり、障がい者のニーズに合わせた訓練内容を提供します。

特定求職者雇用開発助成金

雇い入れに活用できる助成金制度

▶ **特定就職困難者コース**

安定所等の紹介により身体・知的・精神障がい者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成する制度です。

▶ **発達障がい者・難治性疾患患者雇用開発コース**

発達障がい者や難病のある人を安定所等の紹介で雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に助成を行います。

キャリアアップ助成金

職業定着に活用できる助成金制度

▶ **障がい者正社員化コース**

障がい者である労働者の職場定着を図るために、有期雇用等から正規雇用等のより安定した雇用形態に転換した事業主に対して助成する制度です。

ジョブコーチ（職場適応援助者）

職場定着の為の支援

▶ **ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援**

職場での適応に課題をもつ障がい者に対して、ジョブコーチを事業所に派遣または配置します。事業主・障がい者の双方に、課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を行います。

■事業主に対しては、職務内容の設定、指導方法に関する助言など

■障がい者に対しては、職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など

R5 年 3 月現在

各助成金の支給額・支給要件の詳細については、
お近くのハローワーク・労働局へお問い合わせください。

帯広ガス㈱

雇用促進・就労定着 project

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

帯広ガス株式会社
総務部次長
広瀬　正志



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う。→ 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。

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

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掌握し、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持ち、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）

帯広ガス㈱



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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

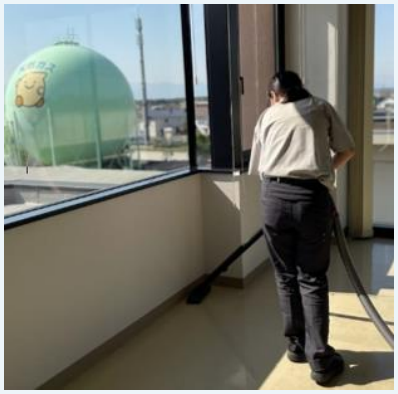
雇用までの流れ

・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。

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います。

ﾊﾟﾅｿﾆｯｸ ｽｲｯﾁﾝｸﾞﾃｸﾉﾛｼﾞｰｽﾞ㈱

令和５年３月現在

業種：電気機械器具製造業
社員数：904 名（障がい者雇用 16 名）



・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

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
ＨＰ：https://www.panasonic.com/jp/company/pidswt.html
事業内容：電気機械器具部品製造

【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
職員　904 名
障がい者雇用 16 名(内重度 4 名)
障がい者雇用率　2.3% 達成

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

ﾊﾟﾅｿﾆｯｸｽｲｯﾁﾝｸﾞﾃｸﾉﾛｼﾞｰｽﾞ㈱
企業在籍型職場適応援助者
人事総務部　松尾　国彰



当社の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、企業在籍型ジョブコーチが地域就業・生活支援センターや福祉サービス事業所・特別支援学校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）
法定雇用数･･･20 人

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

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

パナソニックスイッチングテクノロジーズ株式会社における「障がい者雇用」の手順

① 特別支援学校からの要請により職場実習受入れ・ハローワークからの紹介・福祉サービス事業所からの問合せ
② 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
③ 採用面接実施（福祉サービス事業所支援員の同席も可） → 採用内定
④ 福祉サービス事業所と本人について特性や配慮について情報共有
⑤ 極力『トライアル雇用』を使い双方のマッチングを確認 → フォローしつつ配慮の修正
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 → 継続的に実施
⑦ 地域就業・生活支援センターJC や福祉サービス事業所や特別支援学校と連携しつつ就労支援を継続

障がい者雇用を通じて感じていること

◆受入側の意識醸成が必要 → CSR（企業の社会的責任）、法順守（コンプライアンス）の建前ではなく、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 との考え方が大切。（会社人として自立する。一人ひとりかけがえのない人財に）
◆採用が目的ではなく、長期に安定して就労できることが大切 → 定着支援に END はない。決して一人にさせない。本人の困り事に寄り添って解決を図る。
◆障がい者雇用は企業単独では限界がある。地域就業・生活支援センター、福祉サービス事業所、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。

ﾊﾟﾅｿﾆｯｸ ｽｲｯﾁﾝｸﾞﾃｸﾉﾛｼﾞｰｽﾞ㈱



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

令和２年９月採用(35歳)
知的障がい(療育Ｂ)
EVリレー製造工程

トライアル　ＪＣ

雇用までの流れ
・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）
・ジョブコーチ就労支援（だいち・企業）
・本採用

仕事内容：
・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、そんな姿勢が評価されています。色々な仕事を覚えてマルチ人材を目指して頑張ってほしいです。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆入社当初は自動車用リレーの通電検査の仕事を担当し、その後社内公共場所の清掃の仕事を経て、電気自動車部品（EVリレー）製造工程で活躍しています
◆清掃の経験を活かして工程内の清掃を行うこともあります
◆最近はセル工程に入り、複数設備の操作ができるように技能習熟中です
◆現在もジョブコーチの定期巡回を実施

令和３年４月採用(31歳)
うつ病（精神３級）
人事総務部総務課所属

トライアル　ＪＣ

雇用までの流れ
・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）
・ジョブコーチ就労支援（だいち・企業）
・本採用

仕事内容：
・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してくれます。体調管理に課題があり、ジョブコーチと連携して連続の欠勤にならないように意思統一を図っています。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆入社前に福祉サービス事業所と本人の特性や配慮について情報共有を実施
◆最初は自動車用リレーの通電検査の仕事を担当しましたが、ミスマッチがあり、ジョブコーチとも相談し、部署変更し、社内公共場所の清掃業務へ異動しました
◆今では仕事の幅を広げて社内メール便配達.納入品のピックアップ.収納も担当しています
◆丁寧な仕事を心がけています

令和４年４月採用(19歳)
知的障がい(療育Ｂ)
EVリレー製造工程

ＪＣ

雇用までの流れ
・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）
・特別支援学校との連携（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
・ジョブコーチ就労支援（だいち・企業）

仕事内容：
・ＥＶリレー組立設備のオペレーター
・現在は交替勤務にて夜勤にも対応



いつも明るく元気な挨拶ができます。正確かつ作業スピードも速く、黙々と作業を継続できます。現在は交代勤務に入り一人作業も問題なし。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆本人在学時より特別支援学校と連携を密にして２年次の職場実習の評価とフィードバック及び３年次の前提実習において製造業とのマッチングの見極めを行いました
◆採用後は仕事の困り事や仕事以外の事についてもだいち及び企業ジョブコーチの支援を継続した
◆特別支援学校の卒後支援の情報共有も実施し生活面の困り事の解決にあたる

令和４年４月採用(19歳)
知的障がい(療育Ｂ)
EVリレー製造工程

ＪＣ

雇用までの流れ
・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）
・特別支援学校との連携（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
・ジョブコーチ就労支援（だいち・企業）

仕事内容：
・ＥＶリレーのボディブロックの製造・検査
・休日がずれるシフト勤務をしています



非常にガッツがあり、意欲的に仕事に取り組んでいます。製造の仕事が自分にあっている自覚があり、黙々と安定した数量をこなしています。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆本人在学時より特別支援学校と連携を密にして２年次の職場実習の評価とフィードバック及び３年次の前提実習において製造業とのマッチングの見極めを行いました
◆採用後は仕事の困り事や仕事以外の事についてもだいち及び企業ジョブコーチの支援を継続した
◆特別支援学校の卒後支援の情報共有も実施し生活面の困り事の解決にあたる

㈱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

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



当社の前身であるイズヤパン㈱、㈱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愛されてきました。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組んでいます。

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

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・支援団体を通じての採用
３．ハローワークみどりの窓口からの紹介

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・支援団体を通じての採用では、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易く伝えるとともに、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い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。

㈱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
ＪＣ ・・・職場適応援助者(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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㈱札幌パリ帯広工場
・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、
　　ｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾑ、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）　トライアル
クールデリカ部門

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。

株式会社オカモト



令和８年３月現在

業種：小売業
職員数：2,717 名（障がい者雇用 66 名）

住所：〒080-0804
北海道帯広市東４条南 10 丁目２番地
電話：0155-20-3311　FAX：0155-20-3312
ＨＰ：https://www.okamoto-group.co.jp/jp/

事業内容：ガソリンスタンド、フィットネスジム、書店など

【歴史と沿革】
1950 年、日本が敗戦の深い傷からまだ這い上がれずにいた時代に、オカモトグループは北海道の士幌町字中士幌で小さく産声をあげました。最初に手がけたのは、新聞販売所。次いで、燃料給油所、LP ガス事業、車検事業、さらにはスイミングスクール、飲食事業、フィットネスクラブ事業など。私たちがつねに事業の中心に置いていること、それは地域の「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です。

【企業内の障がい者雇用状況】
従業員：2,717 名
（常勤換算職員数）
障がい者雇用：66 名
障がい者雇用率：2.91%
※令和８年３月末時点

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用への取り組み

株式会社オカモトの本社では、平成 20 年より障がい者雇用に取り組み始め、本社では現在４名の方が活躍中です。当初は社員の障がい者雇用に対する理解不足などがありましたが、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。グループ全体では約 4000 名の従業員が働いていて、長く務めている方が多いことも強みです。

障がい者雇用のスタート
本社が現在の場所に移転したころ、障がい者雇用を考えていた時期でもありました。
社内清掃を委託から、自社への雇用に切り替え、ハローワークへ求人を出し、採用活動を始めました。

障がいの理解
最初に採用した２名から現在４名に増員

本社から全カンパニーへ
各カンパニーの店舗での雇用についても力を入れていきたいと考えています



株式会社オカモト
経営企画室　秘書
白川　恵子

障がい者雇用の進め方

障がい者雇用は企業の発展と私たちの生活の向上をはかるために必要な地域社会貢献事業です

ここが POINT！

SDGs の取り組み

SDGs（=Sustainable Development Goals・持続可能な開発目標）
2015 年に国連が採択した、先進国を含む国際社会全体の 2030 年に向けた環境・経済・社会についてのゴールです。「持続可能な開発目標」のことで、社会が抱える問題を解決し、世界全体で 2030 年を目指して明るい未来を創るための 17 のゴールと 169 のターゲットで構成されています。
オカモトグループの基本理念である「快適な未来生活の創造」のための事業活動を通じて、持続可能な開発目標に対してのアプローチをおこない、達成に向けた活動を当社グループも日々おこなってまいります。

雇用・労働環境・働き方

「産前産後休業」「育児休業」「テレワーク」等を積極的に活用し、女性が安心して働くことのできる環境づくりに力を入れています。
また、障がい者雇用推進により、誰もがその能力と適性に応じた雇用の場に就き、自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指しています。



株式会社オカモト



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
ＪＣ ・・・職場適応援助者(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

平成 20 年 12 月採用(22 歳)
発達障がい(精神 2 級)
本社総務部（清掃業務）

ＪＣ

雇用までの流れ
・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：
・主に本社 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ことが目標です。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆外部委託だった清掃業務を社内で行うこととし、本社における障がい者雇用が始まりました。
◆ハローワーク求人で採用となり、訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を行いました。
◆体調に合わせて業務の見直しをしながら、今では 1 日 6 時間、週 5 日の勤務でオフィスの清掃を担当しています。

平成 27 年 3 月採用(23 歳)
発達障がい(療育 B)
本社総務部（清掃業務）

委託訓練
トライアル

雇用までの流れ
・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆障がい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、社員が先生役となり技能の習得を行いました。
◆トライアル雇用期間中は就労移行支援事業所、その後だいちの定着支援へと移行しました。
◆現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務で、いつも元気な挨拶で出迎えてくれます。

平成 27 年 10 月採用(21 歳)
発達障がい (療育 B)
本社総務部（清掃業務）

トライアル

雇用までの流れ
・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆清掃の仕事への不安が強いこともあり、まずは実習で仕事のイメージを持つことからスタートしました。
◆出来る自信をつけるためにトライアル雇用の実施も行いました。
◆会社全体で取り組んでいる社内研修があり、自己実現のための人生設計を考える研修もあります。その中で自分の目標としてストレッチをして体を丈夫にする取り組みを行い、入社時より仕事を休まなくなりました。
◆現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務
◆細かい汚れにもよく気が付くキレイ好きです

障がい者雇用を通じて感じていること

障がい者雇用に取り組み始めた当初は充足率をカバーする目的で始めたので、障がい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。
働いている方に「勤めて良かった」と感じてもらえるような職場環境を整えて行きたいです。

社会福祉法人 音更町柏寿協会

令和５年１月現在

業種：高齢者福祉事業
職員数：182 名（障がい者雇用 6 名）



・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

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

【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、事業を開始しました。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、それぞれの事業を開始しました。

法人内の障がい者雇用状況
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%
知的・精神障がいの 4 名は介助員として、主に清掃などの業務に従事しています。

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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



社会的責任／障がい者雇用ゼロの現実

社会的責任とノーマライゼーションの観点からも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いう思いでいたのが平成 26 年 4 月。その時点で障がいのある方の雇用は 0 名でした。※内部発生の身体障がい者は 1 名在職

障がいのある方の紹介

平成 26 年夏「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始まり、本採用することをゴールに定めて、取り組みがスタートしました。

なかなか進まない

法定雇用率が定められており、それに該当する事業所であることも認識していましたが、高齢者福祉施設では主となる職種が介護職・・・最も重視することは コミュニケーションと考えた時に、雇用に向けての具体的な策が見つけられずにいました。

納付金制度の対象拡大

平成 27 年 4 月から対象事業所が拡大することとなり、雇用率は当時 2.0%で、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。
納付金・・・はずかしながら、これがきっかけで取り組みが加速化しました。

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

柏寿協会における「障がい者雇用」の手順

障がい者雇用を進める「5 つのステップ」の標準形は、
「1.理解する」→「2.職務を選ぶ・作る」→「3.体制を整える」→「4.募集・採用」→「5.職場定着を図る」
と言われていますが、柏寿協会では一番初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」から取り組みが始まりました。

1 探す・作る
- **「できること」を探す**
  部署の検討
  職種の選定
  職務を作る

2 体制整備
- **雇用管理体制の整備**
  役割分担(窓口・指導・教育)
- **採用計画**
  人数・時期・部署・職種・職務
- **雇用条件検討**
  労働時間・賃金等

3 体験
- **職場実習**
  職業体験受入
  職場環境確認
  相互に適性判断

4 募集・試行
- **求人票(ハローワーク)**
  求人申込
- **応募受付**
  履歴書受付
- **面接**
  (通常)本人・担当支援員
- **トライアル雇用**
  短期間の試行雇用

5 採用・定着
- **採用**
  双方合意で本採用
- **連携**
  支援機関との連携
  ジョブコーチの支援
- **配慮**
  環境、対人関係に配慮

取り組みとして最初に重要とされるのが、「障がいについて知る」、「職場理解を得る」という点です。当法人ではそれが採用の取り組みと同時進行でした。職場理解（職員研修）に至っては採用後となりました。

社会福祉法人 音更町柏寿協会



制度について

委託訓練 ・・・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
ＪＣ ・・・職場適応援助者(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

平成 27 年 4 月採用(28 歳)
知的障がい(療育 B)
法人本部管理課に所属

トライアル　ＪＣ

雇用までの流れ
・平成 26 年 6 月だいちより職場体験の依頼
・仕事の切り出し（清掃・洗濯業務）
・雇用管理体制整備
（窓口・相談・指導・育成の各担当）
・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
・メッセン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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆ハローワーク求人でトライアル雇用を活用し、一定期間雇用することにより仕事とのマッチングが適正なものであるかを判断することができました。双方の心の準備期間を設けられ、相互理解促進につながり、雇用管理体制の最終確認にもなりました。
◆体力・精神力に合わせて、勤務時間や日数の変更を繰り返しました。現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務です。
◆対人関係に配慮し、担当場所も変えながら現在に至ります。

平成 29 年 6 月採用(31 歳)
知的障がい(療育 B)
広汎性発達障がい
法人本部管理課に所属

トライアル

雇用までの流れ
・平成 29 年 1 月だいちより職場体験の依頼
・仕事の切り出し（清掃・洗濯業務）
・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が、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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆実習期間・トライアル雇用期間にマッチングを図りますが、採用後も都度業務等の適性を判断していくことが本当のマッチングと考えています。
◆対人面に難しさがあり、特にその点の配慮を要し、担当場所の変更をしてきました。
◆現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務です。

平成 30 年 3 月採用(28 歳)
統合失調症(精神 2 級)
法人本部管理課に所属

委託訓練　トライアル

雇用までの流れ
・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（清掃・環境整備業務）
・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
・メッセンジャー（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すし、終わった後の充実感は気持ちがいいです。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆職場体験・実習後に、就業に必要な技能やスキルの開発・向上を図る支援策として職業能力開発校から企業や社会福祉法人等に委託し行っている「委託訓練」も経てトライアル雇用につながった方です。
◆常に落ち着いた方で、自らの状態をよく理解しており、時間の延長も自分で考えて希望しました。現在は 1 日 6 時間、週 5 日の勤務です。
◆仕事ぶりも安定しており、周囲からの信頼も厚いです。

障がい者雇用を通じて感じていること

理解を求める
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。ただ、少しでも障がいのある職員にとって働きやすく、働き続ける事ができる環境を作るには、なるべく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。

「雇用して終わり」ではないのが障がい者雇用
雇用した後も取り組みは続きます。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。雇用が安定しなければ、現場職員も混乱するとも考え、なるべく多くの部署、多くの職員が関りを持てる体制をとっています。

株式会社　福原

雇用促進・就労定着 project

令和５年４月現在

業種：小売業
社員数：1920 名（障がい者雇用 59 名）

『「福」を届けます、すべての人に』のメッセージを発信し、食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です。

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
ＨＰ：http://www.arcs-.co.jp/group/fukuhara/
事業内容：小売業

【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ます。
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です。

【法人内の障がい者雇用状況】
従業員 1920 名
【常勤換算：1390 名】
障がい者雇用 59 名
障がい者雇用率 3.63%

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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、お店を維持するために、商品づくりや商品陳列業務は欠かせません。障がいを持つ方でも、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。



【障がい者別内訳】
- **身体障がい　１９名（うち重度４名）**
- **知的障がい　３６名**
- **精神障がい　４名**



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

ここが POINT！

現在、全社で約 50 名の障がい者雇用を行っております。ハローワークにも求人を出しています。
ご自身で応募される場合、又は福祉サービス事業所を通じて応募される場合も、各店舗の募集状況を確認しながらご相談に応じます。
仕事内容や就業に不安のある方は、職場体験も実施しておりますので、ご相談ください。
特別支援学校からの職場実習も各店舗で受け入れしておりますので、ご相談ください。

スーパーマーケットの仕事なので、お客様への声掛けや接客が伴うこともあります。
主な作業は、商品補充や、作業場での商品の袋詰め、パック詰めですが、経験のない方でもわかりやすく教えますので、ご安心ください。

株式会社　福原



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

ぴあざフクハラ西 18 条店
障がい種別：療育手帳 B
所属部署：食肉部門
採用年月：2017 年 10 月
1 日 7.5 時間フルパート

雇用までの流れ
・特別支援学校２年次に職場実習
・特別支援学校３年次に前提実習
・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・品出し全般
・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆一人にしない事
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ようにします。

◆手順を簡略化した図を作成して、仕事を覚えやすいようにします。

ぴあざフクハラ音更店
障がい種別：療育手帳 B
所属部署：食肉部門
採用年月：2021 年 3 月
1 日 7.5 時間フルパート

雇用までの流れ
・特別支援学校３年次に前提実習
・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆専任のトレーナーと一緒に仕事を行い、仕事内容を覚えられるようにし、相談もしやすいようにします。

◆まわりから明るく挨拶をして、明るい職場であるように努めます。

ぴあざフクハラ西帯広店
障がい種別：身体２級　聴覚
所属部署：チェッカー
採用年月：2000 年４月
1 日 8 時間正社員

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
（周りの助っ人が必要）



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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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。

◆その他については、全く問題なく、バリバリと働いていただいています。

障がい者雇用を通じて感じていること

スーパーや工場という職種においては、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付かされます。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事で共に成長できると感じています。

上士幌町農業協同組合

令和５年８月現在

業　種：複合サービス業（協同組合）
職員数：１６３名（障がい者雇用２名）





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、1948 年（昭和 23 年）に設立されました。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）を展開しています。法律で定められた範囲内ではありますが、一般消費者の方でも事業を利用することができます。

【法人内の障がい者雇用状況】
職員 163 名
障がい者雇用２名（知的障がい）

法定雇用率達成に向け、さらに２名程度の障がい者雇用を検討しています。

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯



上士幌町農業協同組合
管理部　部長
西　範彦

障がい者雇用率の達成を目指して　法律で求められる障がい者雇用を実現するため、平成 25 年に取組みを開始。しかし、障がいに関する情報やどこに求職者がいるのか等まったく知識がなく、どう取り進めて良いのかわかりませんでした。

十勝障がい者就業・生活支援センターだいち　「だいち」に相談。すべてはここから始まりました。まず、町外の福祉サービス事業所を紹介いただき２名の短期実習を受入れました。実習を通じ初めて障がい者と接したり仕事をすることとなりました。

採用へのハードル　実習生をこのまま採用しようと考えましたが、そこには想定しなかったハードルがありました。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）をだいちから紹介され参加してみました。障がい者雇用を先進的に進められ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しました。このイベントにはハローワークの方も参加されていましたが、ほどなくハローワークから求職者の紹介を受けることとなりました。その後は、だいちが採用まで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。

現在の障がい者雇用の考え方　現在では企業が果たすべき社会的責任のひとつと考えています。今後は労働力不足が加速するため貴重な人材と捉えています。

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

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

上士幌町農業協同組合



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

令和３年６月採用（20 歳）
知的障がい（療育 B）
所属部署：管理部管理課
1 日 7.5 時間･週 5 日勤務

雇用までの流れ

・ハローワークからの紹介
・本人、だいちを含めて面談
・だいち協力のもと仕事の選定
・採用前事前面談の実施
・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



接客や電話応対は苦手ですが、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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆雇用する前に、本人やだいち、ハローワークの方を交えて、面談を行いました。
◆接客や電話応対が苦手とのことから、その業務は行わせず、仕事を選定（切り出し）しました。
◆基本的にひとり仕事が多いですが、仕事中はひとりにしないようにしています。何かあれば近くの誰かに相談できる体制をつくっています。
◆積極的に研修を受講させスキルアップやモチベーションの維持につなげています。

令和５年４月採用（18 歳）
知的障がい（療育 B）
所属部署：購買部燃料課
1 日 7.5 時間･週 5 日勤務

雇用までの流れ

・特別支援学校新卒採用
・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

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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆学校との連携を密に行いました。また、本人やご家族との面談を行いました。
◆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たり仕事への適性を検討しました。
◆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しました。

障がい者雇用を通じて感じていること

実際に障がい者を雇用してみると、想像より色々なことができる方もたくさんいます。しかし、多くの企業で障がい者雇用がなかなか進まないのは、どこか他人事で本気になって雇用しようとしていないからだと感じます。障がい者雇用は、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。

株式会社　ダイイチ

雇用促進・就労定着 project

令和５年７月現在

業種：小売業（食品スーパー）
社員数：2050 名（障がい者雇用 35 名）

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

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
ＨＰ：https://www.daiichid.co.jp/company/greeting
事業内容：小売業（食品スーパー）

【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した企業でございます。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、現在 22 店舗を展開しております。

【法人内の障がい者雇用状況】

従業員 1,600 名（8 時間換算）
障がい者雇用　35 名
障がい者雇用率 2.19%

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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、各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。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作りを考えています。

【障がい者別内訳】

- 身体障がい　16 名（うち重度 6 名）
- 知的障がい　12 名
- 精神障がい　7 名



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

ここが POINT！

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、また、実習中の体験を通じて、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の方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することができるよう、私達は雇用に向けた努力をしてまいりますので、お気軽にご相談ください。

株式会社　ダイイチ



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

勤務先：ダイイチ札内店

障がい種別：療育手帳 B
所属部署：青果係
採用年月：2019 年 10 月
雇用形態：5 時間契約

仕事の内容：
- ・野菜のカット、袋づめ
- ・ラップ包装などの商品化
- ・商品補充、清掃業務



毎日、指示通りの仕事が出来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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

■本人のわかりやすい指示

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。

勤務先：ダイイチ札内店

障がい種別：療育手帳 B
所属部署：食品係
採用年月：2016 年 3 月
雇用形態：7 時間契約

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を心がけています。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

■声をかける事

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声をか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。

勤務先：音更店

障がい種別：療育手帳 B
所属部署：青果係
採用年月：2016 年 3 月
雇用形態：7 時間契約

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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

■会話を大切に

最初は慣れない事もあり、大変そうに思えました。今では部門の方達と楽しく働けています。普段の声掛け、休憩時間のたわいもない会話が大切です。

障がい者雇用を通じて感じていること

スーパーマーケットの仕事については加工、陳列、補充など人の手で行う作業が多い職種でございます。急な欠員で人員が少ない時でも時間の延長に協力していただいたり、習得していない業務にも取り組んでいただけ、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。皆様が貴重な存在であることに気づかされ私達はいつも感謝しています。

日本甜菜製糖株式会社

令和５年　９月現在

業　　種：製造業
従業員数：634 名



お砂糖はスズラン印

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】
私たち日本甜菜製糖は、日本では北海道でしか栽培されていない甜菜から、スズラン印のお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です。1919 年の創業以来、北海道農業と共に歩んで参りました。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参ります。

【法人内の障がい者雇用状況】

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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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。
社内のサスティ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ついては知識不足の部分が大きい状態でした。そのため「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！

当社製糖工場ではＦＡ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」「芽室町役場」また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、また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、所内で「だいち」から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助かっています。また本人も成長意欲が強いため「だいち」の研修にも参加させていただいています。

日本甜菜製糖株式会社

求職者 福祉 雇用促進・就労定着 project

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

勤務先：ビジネスセンター
障がい種別：知的
所属部署：人事部
採用年月：2022 年 6 月
雇用形態：長期臨時員

雇用までの流れ

2022 年 4 月実習(4 日間)
→2022 年 6 月入社

仕事の内容

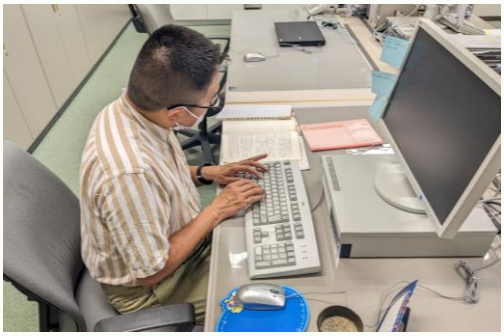
・文書の文字起こし
・文書のスキャン
・施設内の除菌



事務員として毎日一生懸命業務に取り組んでいます。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

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。



パソコンの入力作業が得意です

古い文書の文字起こしを行ってもらっています。
元々パソコンの知識があったため、入力作業が得意で、テキパキと進めてくれています。
こちらのサポートがなくても集中して業務に取り組んでいただけるので非常に助かっております。

元々従業員が毎日交代で実施していた施設内の除菌作業も行ってもらっています。
普段は事務作業で座っていることが多いため、体を動かすことで良いリフレッシュにもなっているようです。



除菌作業も行っています

障がい者雇用を通じて感じていること

スタートは障がい者の法定雇用率達成のための雇用でしたが、知的障がい者といっても、いろんな人がいて、仕事の幅も広いということが分かり、障がい者雇用に対して多くの者が持っている「大変そうだ」というイメージは間違いだと実感しました。SDGs や社会貢献などというものも結構身近なところにあって、一歩踏み出せば実現できる部分も大きいと感じられるようになりました。

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



令和５年　８月現在

業　種：労働者派遣事業・生産請負事業・製造業
社員数：368 名

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
ＨＰ：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)設立…パナソニック資本 100%
2014 年１月　パナソニック エクセルプロダクツ(株)とアロービジネスメイツ(株)が事業統合…パナソニック資本 100%
4,000 名規模から 6,000 名規模へ事業急拡大
2015 年３月　PERSOL にグループ入り…PERSOL 資本 66.61%＋パナソニック資本 33.39%
2018 年４月　パーソル パナソニック ファクトリーパートナーズに社名変更
6,000 名規模から 8,000 名超へ事業拡大
2021 年４月　パーソルファクトリーパートナーズ㈱へ社名変更

【法人内の障がい者雇用状況】

2018 年度　雇用率 2.34%
2019 年度　雇用率 2.22%
2020 年度　雇用率 2.69%
2021 年度　雇用率 2.68%
2022 年度　雇用率 2.75%

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

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した。また、現場からは、「どんな仕事をしてもらえばいいか分からない」、「安全面にも不安がある」、「採用や面接の方法が分からない」、「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連携、障がい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。

【障がい者別内訳】
・身体障がい　２名
・知的障がい　２名
・精神障がい　６名



パーソルファクトリーパートナーズ㈱
帯広事業所
事業所長
久藤　崇

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

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をしていただき、工場での作業の雰囲気を感じていただきます。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。

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



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

勤務先：PFA（株）帯広事業所
障がい種別：精神障がい　ＪＣ
所属部署：CJ 組立
採用年月：2015 年 11 月
雇用形態：有期契約
雇用までの流れ:
体験実習を経て、入社へ
仕事の内容：場内で生産する
リレーを回収し、リレーの各部位の
強度を測定器で計測し、結果を
パソコンに入力する仕事



車という生活必需品の安全につながる業務に関われて、やりがいがあります。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

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、作業手順書を作成した。

勤務先：PFA（株）帯広事業所
障がい種別：精神障がい　ＪＣ
所属部署：物流管理工程
採用年月：2022 年 5 月
雇用形態：有期契約
雇用までの流れ:
体験実習を経て、入社へ
仕事の内容：生産請負事業各
メーカーから送られてくる部品の
ピッキング、仕分け、梱包をする。



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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

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した。なるべく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なじむように努めた。

勤務先：PFA（株）帯広事業所
障がい種別：知的障がい
所属部署：成形付帯工程
採用年月：2019 年 8 月
雇用形態：有期契約
雇用までの流れ：体験実習を経て、入社へ
仕事の内容：生産請負事業部品製造
で出た規格外となったプラスチックランナー
を機械に入れて、粉砕･混合して
リサイクルする仕事。



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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

複数の人からの指示は混乱するので、指示系統を 1 本にまとめる。
自己判断が苦手なので、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。

障がい者雇用を通じて感じていること

障がい者雇用を推進したことにより、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。それにより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、障がい者雇用は弱者救済の取り組みとしてとらえていた考えが、これからは企業の成長戦略に繋がると感じています。

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

雇用促進・就労定着 project

令和５年１０月現在

業　種：老人介護
職員数：100 人

帯広 けいせい苑

・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

住　所：〒089-1182 帯広市川西町１線 47 番地
電　話：0155-59-2952
ＦＡＸ：0155-59-2955
Ｈ　Ｐ：
https://keiseien.or.jp/facilities/obihiro_keiseien/
事業内容　：老人介護

【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）の規模となりました。また、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しています。

【法人内の障がい者雇用状況】

法人雇用率　2.35%
（雇用率は法人での換算）

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

昭和 62 年に帯広けいせい苑を開設しました。同じ敷地内に、障がいをお持ちの方が利用する帯広ケア・センターがあり、ご利用者に特養での洗濯やお掃除を行って頂いてた経緯があります。施設は慢性的に人手不足です。障がい者のある方の雇用では、その方に得手不得手があるため、得意が活かせる仕事を考えて担当してもらっています。
今後も、高齢者の方々とのふれあいもある中で働いてみたいと思う方に来ていただきたいと考えております。見学や実習も受け入れております。当苑での経験を次に活かし、就職の継続や、また次への就職に繋がることも一つと考えます。

【障がい者別内訳】
・身体障がい　２名
・知的障がい　２名



施設長
高崎なつえ

障がい者雇用の進め方

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ながら、
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くいています。
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。

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



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

採用年月：令和４年５月（採用当時 21 歳）
知的障害（療育手帳 B）
所属部署：総務
雇用形態：非常勤

雇用までの流れ
＜プロジェクトスタイル実習＞
・体験実習
令和３年 10 月 12 日～15 日
・スキルアップ実習
令和３年 11 月８日～19 日
・マッチング実習
令和３年 12 月 13 日～24 日
仕事の内容：
施設内外の清掃等

雇用までの流れ
ご本人のやる気や仕事とのマッチングを見るために３回の実習を行いました。
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が向いているかを確かめるため、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かめるために段階を踏んで行いました。
その際に、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いました。



現在は、施設内外の環境清掃を行っています。仕事をしてよかったことは、ご利用者とお話したり、自分の仕事が「ご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。

今の仕事が利用者のためになっていると感じ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。



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、チエックシート作成し、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行かせて頂いてます。

障がい者雇用を通じて感じていること

職場での実習経て雇用させて頂いていることが多いですが、仕事を覚えようと努力する姿を見て、働くことの基本を我々が気づかされる思いです。また、職場としては、実習生を受け入れることで、仕事の役割分担や作業手順の見直しの機会にもなっております。人材不足の中、専門職の他、障がい者や介護アシスタント等の方々の採用により解消されることを期待しています。障がい雇用についても、当施設での仕事のやりがいを感じて頂き、長く勤めて欲しいと考えております。

有限会社　繪麗

令和５年 12 月現在

業　種：　飲食業
社員数：　８名（内パート６名）



住 所：〒080-0028
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です。
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お料理、ケーキなどを取り揃えています。
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ます。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ます。



Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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、精神疾患をお持ちの方を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。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。



【障がい者別内訳】
・知的障がい　１名



有限会社 繪麗
代表取締役社長
佐々木　維瑠

ここが POINT！

障がい者雇用の進め方

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、実際に仕事を経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、今はシェフの方腕となり、全般的な仕事に携わっています。

有限会社　繪麗

雇用促進・就労定着 project

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

トライアル　ＪＣ

勤務先：　カフェレストラン　繪麗
障がい種別：知的障がい
所属部署：厨房
採用年月：令和３年７月８日
雇用形態：パート

雇用までの流れ

・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）

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

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

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、実習を繰り返し行いました。





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。



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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

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。



障がい者雇用を通じて感じていること

飲食店は人手不足や調理師の免許を持っていても若年者が続かない業界です。障がい者雇用に踏み切った経緯も人材難からでしたが、まじめに長く働いてくれるという事が、雇用をしてみて一番感じていることです。以前勤めてくれていた方がご飯を食べに来てくれることもあり、働いた経験が今も良い思い出になっていることが嬉しいです。

帯広電子株式会社

令和６年　３月現在

業種：製造業（電子部品）
社員数：１８６名



Obihiro Denshi
帯広電子株式会社



住所：〒080-2459
帯広市西 19 条北２丁目 12-7
電話：0155-58-3100
FAX：0155-58-3101
ＨＰ：https://obihirodenshi.jp/
事業内容：自動車・通信関連のリレー用コイル製造

【歴史と沿革】
2000 年９月　設立　※本社新潟県小千谷市
2001 年１月　音更町で操業開始
2006 年５月　帯広市へ工場移転
2010 年９月　工場増築
2011 年２月　工場増築
2016 年７月　工場増築
2023 年５月　第２工場完成

【法人内の障がい者雇用状況】

従業員186名
障がい者雇用 3名
障がい者雇用率 1.6%

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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入し、2011 年４月より雇用を開始しすることになりました。受入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思っております。

【障がい者別内訳】
・身体障がい　０名
・知的障がい　２名
・精神障がい　１名

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

ここが POINT！

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（障がい者研修等に希望者参加可能、個性と業務内容を確認し、業務内容の変更等）

※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。

帯広電子株式会社

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

求職者 福祉 雇用促進・就労定着 project

採用年月　：2015 年 4 月（採用時１８歳）
障がい種別：精神手帳 3 級
所属部署　：帯広工場 品質管理課
雇用形態　：7 時間 45 分

雇用までの流れ
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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

■業務内容の見直し

空間認識が苦手だったため、一部業務内容を過去に変更しました。
※仕事以外の困りごとなども、定期的に聞いています。

採用年月　：2017 年 11 月
（採用時２３歳）
障がい種別：療育手帳 B
所属部署　：帯広工場 EVR 製造課
雇用形態　：7 時間 45 分

雇用までの流れ
就労継続支援 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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

■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ので意志確認は慎重に対応しています。

トライアル

採用年月　：2023 年 12 月
(採用時 33 歳)
障がい種別：療育手帳 B
所属部署　：帯広工場 生産管理課
雇用形態　：7 時間 45 分

雇用までの流れ
※10 年労働経験あり
見学 ⇒ 面接 ⇒ 入社

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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

■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ので、作業を切らさない様に、指示をしています。

障がい者雇用を通じて感じていること

現在 3 名の方を雇用しており、昨年入社以外の 2 名は 9 年目、6 年目と長期に渡って勤務継続していただいていることに感謝しております。様々な事情で離職される方に、個性に合わせた業務を提供出来なかった状況もあります。

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なと考えております。

社会福祉法人真宗協会養護老人ホーム　信楽苑

令和６年６月現在

業種：老人福祉･介護事業
社員数：478 名（常勤換算 453 名）



住所：〒080-0036
帯広市空港南町 303 番地 1
電話：0155-48-4888
FAX：0155-48-4881
ＨＰ：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･帯広マイトリー･帯広やわらぎ園）を経営する社会福祉法人です。

【法人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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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

ここが POINT！

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



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。

社会福祉法人真宗協会養護老人ホーム　信楽苑

雇用促進・就労定着 project

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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）

・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
　令和３年4～7月　仕事内容と体調の確認を行う



仕事の内容：
トライアル　ＪＣ
・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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
　一般で応募・・・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めています。

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）

・令和２年３月採用
ＪＣ
・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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の面談を行っている。

ホテルグランテラス帯広

雇用促進・就労定着 project

令和７年３月現在

業　種：ホテル業
社員数：59 名



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/
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（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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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

ここが POINT！

障がい者雇用の進め方

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て、１人の作業として構築し専門化しています。

ホテルグランテラス帯広

雇用促進・就労定着 project

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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）

・平成 28 年 12 月実習（3 週間）
・平成 29 年 01 月採用

仕事の内容：シーツ交換、ゴミ回収、清掃



雇用の際にした配慮や体制づくりについて

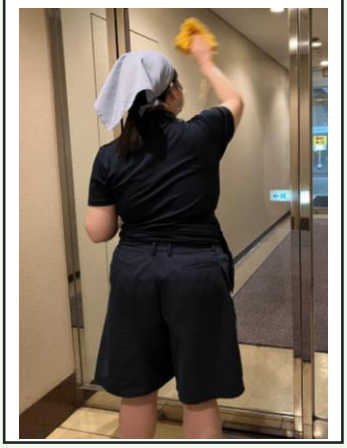
◆様々なシチュエーションでも業務を遂行できるようにしています。例えば、お客様の宿泊状況によって客室清掃が必要かどうかの判断が必要になります。自分で判断がし難い時には、リーダーの指示のもと作業を進めてもらっています。
◆欠勤がなく、安定した勤務をしてくれるためとても助かっています。

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。

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） ＪＣ

・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）



雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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。

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。

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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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。

障がい者雇用を通じて感じていること

仕事はさまざまな判断が必要なことがあるため、作業体制の維持が配慮点と感じています。
また、悩みや相談事をため込まないために職場以外の相談場所や身近な支援者がいると職場としても安心です。

生活協同組合　コープさっぽろ



令和７年２月現在

業種：小売業
社員数：16,125 名



つなぐ COOP SAPPORO

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

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

【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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

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。



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。

生活協同組合　コープさっぽろ

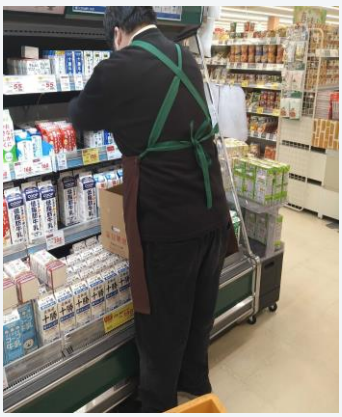
制度について

トライアル　・・・トライアル雇用助成金
ＪＣ　・・・職場適応援助者(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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）

・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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）

・令和 3 年 10 月実習（1ヵ月）
・令和 4 年 03 月採用

仕事の内容：
・豆腐製造
・惣菜づくり

ＪＣ



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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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。

障がい者雇用を通じて感じていること

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、自分が出来る努力を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。

帯広スバル自動車株式会社

令和６年６月現在

業種：自動車小売業
社員数：社員　37 名



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：㈱SUBARU 製品の販売、自動車の整備･修理･点検

【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「安心と愉しさ」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。

【法人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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

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す。

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。

「会ってみないとわからない」「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、障害者専用求人のあげ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

帯広スバル自動車株式会社

雇用促進・就労定着 project

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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）

・令和６年 10 月　実習（3 日間）
・令和６年 12 月　面接
・令和７年 01 月　採用

仕事の内容：
・展示車の洗車、清掃　など



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、とてもありがたいと感じています。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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、一人で仕事が出来る環境もあっていると感じます。

障がい者雇用を通じて感じていること

障がいの特性はお一人お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、まずは会ってみることから初めてみることをお勧めします。

株式会社　テキサス

雇用促進・就労定着 project

令和７年２月現在

業種：食品
社員数：175 名



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
ＨＰ：https://www.texas-gp.co.jp/
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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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

ここが POINT！

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くだ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。

株式会社　テキサス

求職者
福祉
雇用促進・就労定着
project

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

トライアル

勤務先：売鮮市場テキサス本店
障がい種別：療育手帳（B）
所属部署：青果部門
採用年月：令和６年 11 月入社（採用時 20 歳）



雇用までの流れ

・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

・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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。



・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。

・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。



障がい者雇用を通じて感じていること

◆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。

有限会社ホテルニューオビヒロ

令和 6 年 12 月現在

業　種：ホテル業
社員数：19 名（障がい者雇用 2 名）



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
ＨＰ：ホテルニューオビヒロ（HP に移動します）
事業内容：ホテル業

【歴史と沿革】
帯広市大通南 12 丁目に「こむら旅館」として 1960 年創業。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　障がい者雇用を始めるまでの経緯



障がい者雇用について

当社では、先代の父の頃から、円滑な人間関係を築けるための取り組みを行ってきました。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も話を聞きます。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。
今回は縁あって身体障がいの方を雇用しましたが、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、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くうまくいきませんでした。今回は雇用をする際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いただき、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、お互い長いお付き合い（雇用関係）が続くのが望ましいと思います。

有限会社ホテルニューオビヒロ



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
- ＪＣ ・・・職場適応援助者(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

令和６年８月採用（７３歳）

雇用形態：パート（１日３時間／週４日）

雇用までの流れ

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



皆さん優しく接してくれて、働きやすいです。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- 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。

障がい者雇用を通じて感じていること

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。

株式会社　ルーキーファーム

令和６年６月現在

業種：サービス業
社員数：382 人

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
ＨＰ：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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

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、特性に合った作業を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

ここが POINT！

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。

株式会社　ルーキーファーム



制度について

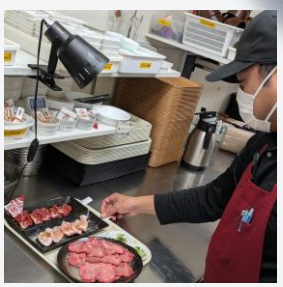
トライアル　・・・トライアル雇用助成金

ＪＣ　・・・職場適応援助者(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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」の声が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がたいです。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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 ジャングル 1 wow 店
知的障がい（療育手帳）

・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　ジャングル 1 wow 店

仕事の内容：　トライアル
・仕込み
・揚げ物
・調理
・レジ



・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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を大切にしています。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

仕事の内容：
・品出し
・揚げ物
・パンの袋詰め
・洗い物、清掃



・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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆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。

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

令和６年６月現在

業　種：児童福祉事業
社員数：１９６名

学校法人 帯広葵学園



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

【歴史と沿革】
学校法人帯広葵学園は、1968 年の葵幼稚舎から始まります。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。

【法人内の障がい者雇用状況】
職員　196 名
障がい者雇用　1 名
障がい者雇用率　0.98%

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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どこまで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

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くな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。

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

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 ヵ月）
・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ため、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。



障がい者雇用を通じて感じていること

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。

株式会社　平和園

令和６年６月現在

業種：飲食業
社員数：93 名（障がい者雇用 5 名）

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
ＨＰ：http://www.heiwaen.co.jp
事業内容：飲食業

【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一頭買いを始め、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一頭買いも始めています。

【会社内の障がい者雇用状況】

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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

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と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
札内店店長　採用担当
富田　省吾

ここが POINT！

障がい者雇用の進め方

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・約束を守れる等、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。

株式会社　平和園

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

求職者　福祉　雇用促進・就労定着 project

令和２年７月入社（採用時 19 歳）
所属：平和園札内店
障がい：知的障がい（療育 B）
雇用形態：パート（１日６時間／週５～６日）

雇用までの流れ
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
・盛り付け
・デザート作り



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。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

- **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。**
- **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。**

汚れる仕事も嫌がらないで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。



障がい者雇用を通じて感じていること

幅広い仕事を楽しく行ってくれるだけでなく、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。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を作るようにしています。

北海道酒類販売株式会社

令和７年３月現在

業種：物流
社員数：417.5 名



住所：〒080-2459
北海道帯広市西 19 条北２丁目 12 番地５
電話：0155-38-5225
FAX：0155-38-5081
ＨＰ：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　417.5 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　障がい者雇用を始めるまでの経緯

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。

そのためには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

ここが POINT！

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ってもらいたいと思っております。

北海道酒類販売株式会社

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

勤務先：北海道酒類販売
障がい種別：知的障がい（療育手帳 B）
採用年月：令和６年３月
雇用形態：パート（１日６時間（繁忙期…週６日））

雇用までの流れ

・令和５年 06 月　プロジェクトスタイル実習（3 日間）
・令和５年 12 月　北酒販 体験実習（4 日間）
・令和６年 03 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



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。



雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆職員・アルバイト・パートの方々への障がい者雇用の共有
◆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）
◆積極的にコミュニケーションをとる（共通の話題等を通じて）

＜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。

障がい者雇用をおこなって感じたこと

素直に丁寧に職務をこなし、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も強く、私たちとしては我々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。

社会福祉法人慧誠会　特別養護老人ホーム芽室けいせい苑

令和８年４月現在

業種：老人福祉･介護事業
社員数：90 名

特別養護老人ホーム
芽室けいせい苑

・特別養護老人ホーム
・短期入所生活介護

住所：〒082-0013
河西郡芽室町東３条４丁目１番地５
電話：0155-62-3996
FAX：0155-62-3997
ＨＰ：http：//www.keiseien.or.jp
事業内容：介護保険事業等

【歴史と沿革】
社会福祉法人慧誠会は昭和 49 年に設立。平成 21 年に芽室町で運営されていた特別養護老人ホームの移譲を受け、定員 100 名の体制で事業を開始した。平成 24 年には現在地へ新築移転し定員 120 名（従来型 40 名、ユニット 80 名）短期入所生活介護事業 4 名に拡充。多様な介護ニーズに対応出来る地域に根差した施設運営を目指している。

【法人内の障がい者雇用状況】
令和８年６月１日現在

障がい者雇用　　11 名
障がい者雇用率　2.8%
（法人での換算）

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

法人設立当初より障がい児保育に取り組み、その後は障がい者支援部門において複数の事業所を運営するなど障がいのある方への支援を継続して行ってきました。こうした長年の取り組みを通じて、法人内では介護保険事業所と障がい者支援部門が日常的に連携する体制が構築され障がいへの理解や支援ノウハウが自然と蓄積されていきました。この強みを生かし法人として働く場の提供により支援を進めることが可能であると判断し、障がい者雇用に取り組むこととなりました。
芽室けいせい苑では、平成 24 年の開設時より障がいのある方を洗濯職員として採用し、ご利用者が安心して生活を送ることのできる環境作りと、障がいのある職員もチームの一員として一緒に活躍できる体制を整えてきました。



施設長　植松　哲子

ここが POINT！

障がい者雇用の進め方

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す時間を通しながらお互いにこれから何を担当して頂けるかの想像を膨らませます。
② 就職面接はこの先、担当する職員で対応します。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ます。
③ 就職後担当職員 1 名がサポートを致します。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 3 者サポートチームとして就職前に利用していた福祉サービス事業所の支援員の方や職場以外のサポート員の協力を頂いております。仕事内容の相談、職場では言えない悩みや生活、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。

社会福祉法人慧誠会　特別養護老人ホーム芽室けいせい苑

求職者 福祉 雇用促進・就労定着 project

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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

勤務先：特別養護老人ホーム芽室けいせい苑
障がい種別：療育手帳 B
採用年月：平成 24 年 9 月 12 日
（採用当時 22 歳）
雇用形態：非常勤　JC



雇用までの流れ
・平成 24 年 1 月 23 日～2 月 3 日　体験実習

仕事をしていて楽しいことは洗濯物を運びに行った時にご利用者と会話をすることです。

仕事の内容：
・洗濯業務（ご利用者の衣類が中心）
・車いす清掃など

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆緊張感が高く、コミュニケーションに苦手意識を持っていました。返事が十分にできなかったり、わかっていても上手に表現できないことがあったため、周囲から誤解を受けないよう受け入れの準備をしました。
◆ご本人の明るさ、素直さ、人懐こさなどの良い面が引き出せるよう、配慮を行いました。



衣類を個人に振り分ける際に名前が見えるように意識して作業をしています。洗濯物をきれいにたためた時にこの仕事のやりがいを感じます。

障がい者雇用を通じて感じていること

障がい者雇用を通じて感じたのは、障がいの有無に関わらず互いを認め合うことの大切さです。特性の違う職員が協力し合うことで、チームとしての力がより発揮され、職場の雰囲気も豊かになります。誰もが役割を持ち、力を出し合うことが、ご利用者に安心を届ける支援につながると実感しています。

株式会社オカモト　なんでもリサイクルビッグバン帯広柏林台店

令和８年４月現在

業種：小売業
社員数：31 名（ビッグバン帯広柏林台店のみの人数）

住所：〒080-0028
帯広市西 18 条南 2 丁目 11 番地 6
電話：0155-41-3196
FAX：0155-41-3197
ＨＰ：https://www.bigban.jp/bb-hakurindai/
事業内容：中古品の販売

【歴史と沿革】
オカモトグループは、1950 年に士幌町字中士幌で新聞販売所を開設したことから歩みを始めました。なんでもリサイクルビッグバンは、1999 年に第 1 号店をオープン。”不要な人から必要な人へ”というリユース事業統括本部の理念のもと、生活の中にある様々なモノを循環して再活用し、エコで社会貢献するトータルリユースカンパニーとして、これからも成長を続けて参ります。

【障がい者雇用状況(企業換算)】
従業員：2,717 名
（常勤換算職員数）
障がい者雇用：66 名
障がい者雇用率：2.91%
※令和 8 年 3 月末時点

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用への取り組み

株式会社オカモトの本社では、平成 20 年より障がい者雇用に取り組み始め、なんでもリサイクルビッグバン帯広柏林台店では現在 3 名の方が活躍中です。当初は社員の障がい者雇用に対する理解不足などがありましたが、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。グループ全体では約 4000 名の従業員が働いていて、長く務めている方が多いことも強みです。

障がい者雇用のスタート
本社が現在の場所に移転したころ、障がい者雇用を考えていた時期でもありました。
社内清掃を委託から、自社への雇用に切り替え、ハローワークへ求人を出し、採用活動を始めました。

障がいの理解
最初に採用した 2 名から現在 4 名に増員

本社から全カンパニーへ
各カンパニーの店舗での雇用についても力を入れていきたいと考えています



株式会社オカモト
リユース東北海道事業本部
道東第一エリアエリアマネージャー
田口　優人

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

本人の特性と業務が一致しているかを最重要視しています

① 実際に仕事内容の確認や体験をして、無理なくできるか判断していただきます。
② 好きな商品、分野での活躍ができないか検討します。
③ 先輩従業員とのコミュニケーションがとりやすいように配慮しています。

本人が業務を楽しめるかどうか仕事の精度等と総合的に判断し、本人が働いてよかった/会社が雇用してよかったと思えるような採用活動を行っています。

株式会社オカモト　なんでもリサイクルビッグバン帯広柏林台店



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

勤務先：なんでもリサイクル
ビッグバン 帯広柏林台店　ＪＣ
障がい種別：療育手帳 B
採用年月：令和７年 11 月７日



雇用までの流れ
・令和７年 10 月　実習
・令和７年 11 月　採用

仕事の内容：
商品の清掃、袋詰めなど

いろんな商品に触れることができて楽しいです！

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

◆配慮した点は本人の苦手としている特性をしっかりと事前に把握したことです。
◆それを基に業務案を作成、実際に体験してみることで、スムーズな入社につながったと思います。
◆体制作りは本人に了承を得た範囲で障がい特性について従業員に周知し、協力体制を築きました。

勤務先：なんでもリサイクル　ＪＣ
ビッグバン 帯広柏林台店
障がい種別：療育手帳 B
採用年月：令和８年３月２日



雇用までの流れ
・令和８年２月　見学
・令和８年３月　採用

仕事の内容：
商品の清掃、袋詰めなど

自分が品出しした商品が売れていったときにやりがいを感じます！

障がい者雇用を通じて感じていること

障がい者雇用をして感じたことは、事前に受け入れ準備をする等、社内の体制作りが大切だということです。過去何度か採用してもうまくいかないこともあったのですが、今回支援員の方々や、本社の雇用担当にサポートいただき、しっかりと活躍してもらうことができました。重要なのは本人の特性にあった業務を提案することだと思っています。実際に取り組んでみると、想像していたほどハードルの高いものではありませんでした。適切な支援や受け入れ体制があれば、企業にとっても本人にとっても大きなメリットがあると感じています。

株式会社　十勝毎日新聞社

令和８年７月現在

業種：情報通信業
社員数：212 名



住所：〒080-8688
帯広市東１条南８丁目２
電話：0155-24-2299
FAX：0155-24-2600
H　P：https://www.tokachi.co.jp/
事業内容：新聞・広告・Web・イベント・興行

【歴史と沿革】
1919 年の創業以来「読者本位」「顔の見える新聞」を掲げ、郷土の発展に挑戦し続けています。2010 年には国内新聞社で先駆けて電子版を開始。新聞・電子版に加え CATV、ラジオ、月刊誌等を有する世界的に稀な融合メディアグループです。観光事業にも積極的に取組み、豊かな地域の実現を目指しています。

【法人内の障がい者雇用状況】

職員 212 名（常勤換算 191 名）
常用雇用障がい者数：６名
障がい者雇用率：3.14%

Interview　障がい者雇用を始めるまでの経緯

障がい者雇用について

報道機関の使命として「誰もが働くのが当たり前な社会」を自ら体現し、地域に広めることが大切だと考えています。そのためには、障がいのある方と共に働き、対話を通じて理解を深める実体験が欠かせません。
2012 年の雇用本格化当初は、現場任せによるノウハウの「孤立化」が課題でした。しかし 2019 年より「障がい者雇用促進・就労定着プロジェクト」へ参加。「だいち」との連携を深め、組織全体で支え合う体制を整えました。現在は４名が活躍しており、平均勤続年数は 16 年に達します。ジョブコーチ等の支援を受けながら、個々の特性に合った職務を創出。誰もが自分らしく働ける環境づくりを、これからも一歩ずつ進めていきます。

【障がい者別内訳】
・身体障がい　２名　・知的障がい　１名　・精神障がい　１名



株式会社十勝毎日新聞社
総務局人事部
井川　麻土香

障がい者雇用の進め方

ここが POINT！

弊社の進め方は、型にはめるのではなく「個々の特性に合わせ、職務そのものを再設計する」というスタイルです。本人の得手不得手を丁寧にヒアリングし、業務を組み替えています。
設備面の改修等も柔軟に対応してバリアフリー化を推進。対話を通じて本人の声を直接聴き、共に働く環境をつくり上げることを最優先しています。
現在は本紙のデジタルアーカイブ化や画像編集が主な仕事ですが、今後は総務系の事務職など、さらなる職域の拡大と活躍の場を創出していきたいと考えています。

株式会社　十勝毎日新聞社



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(ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ)

ＪＣ

勤務先：十勝毎日新聞社

障がい種別：知的障がい

所属部署：編集局デジタルセンターDB 室

採用年月：2013 年４月

雇用形態：パート

雇用までの流れ

高等養護学校より紹介

面談

実習体験



仕事の内容：過去紙面のデジタルデータ入力を主業務としている。

作業遂行スピードや正確さに優れており、職場で培った技能を競う「アビリンピック北海道大会」に出場し、パソコンデータ入力部門で最優秀賞を２度受賞した経験を持つ。

雇用の際にした配慮や体制づくりについて

集中力の持続時間に課題がありましたが、職場では好みの音楽を流し、50 分ごとに 10 分の休憩時間を設定。このリズムを定着させることで、データ入力の精度と速度を高い水準で維持でき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（その他の事例）

- 時間管理を苦手とする社員には、本人が立てたスケジュールを担当社員が確認して、漏れが発生しないように声をかけることで記憶を補完し、適切な判断ができるようサポートしています。
- 身体障がいのある社員の受け入れ時には、エレベーターに車いす用ボタンの設置や、多目的トイレの引き戸を自動開閉式にする改修を行いました。
- 温度・湿度に敏感な特性を持つ社員に対しては、空調に配慮して、安定して働ける環境を整えています。

私たちは、障がいのある仲間が『働きにくさ』を感じたとき、その都度、柔軟に改善を重ねてきました。制度やシステムを先に固めることよりも、何より優先すべきは『現場で働く一人ひとりの安心』だと考えているからです。

障がい者雇用を通じて感じていること

障がいをもった社員たちがひたむきに仕事に向き合い、成果を出す姿は、他の社員にとっても大きな刺激となり、組織全体の生産性や連帯感を高める原動力となっています。障がい者雇用は特別な奉仕活動ではありません。多様な人材がその個性を活かし、当たり前に働き、地域社会に貢献する。こうした日々の積み重ねがより良い地域づくりに繋がり、報道機関としての役割を果たすための大切な力になると感じています。