

障がい者雇用の取り組みと 課題について

2024年10月4日

株式会社ト一屋

惣菜部 部長 奥山 荘作

本日お話をさせていただく内容

1. ト一屋の会社概要
2. 障がい者雇用の取り組み
3. 事例紹介
4. 就労継続のために大切なこと

1 トー屋の会社概要

1 トー屋の会社概要



株式会社トー屋とは

酒田市に本部を置く、食料品を主体としたスーパーマーケットを運営する企業です。

- ▶ 住所 〒998-0875 山形県酒田市泉町2-2-1
- ▶ 資本金 3,000万円
- ▶ 創立 昭和23年3月12日
- ▶ 代表者 取締役社長 荒木洋一
- ▶ 店舗数 7店舗
- ▶ 従業員数 358名(正社員・パート含む)

店舗情報



- ① 千石町店
- ② 住吉町店
- ③ 新町店
- ④ 駅東店
- ⑤ 新橋店
- ⑥ 高見台店
- ⑦ みずほ通り店
- ⑧ 本部 配送センター(青果・精肉)
- ⑨ 第二センター(鮮魚・惣菜)

- 5 -

環境に配慮した取り組み

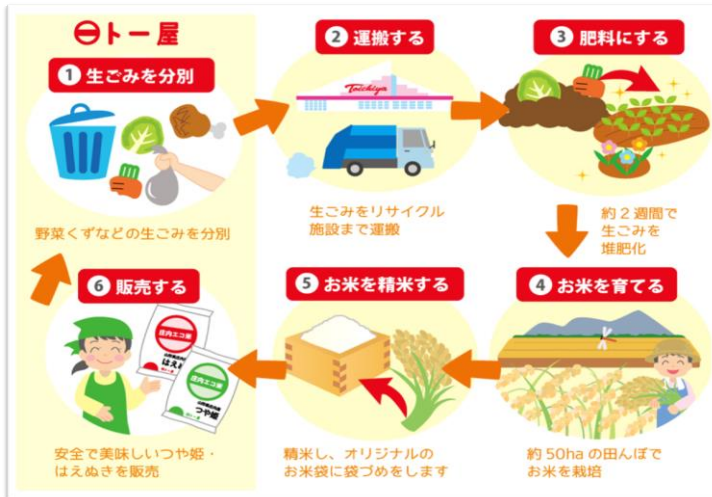
ト一屋で発生した廃棄物は回収・処理を行い、資源の再利用に努めています。



- 6 -

リサイクル循環への取り組み

▶ 環境にやさしい循環型農法「庄内エコ米プロジェクト」



- 7 -

地域の事業者と連携したループ

▶ 食品リサイクルループから生まれたお酒「純米大吟醸1018」。

わたしたちができるエシカル(環境支援)
～地球もわたしもおいしく豊かに～

1 分別する
食品の加工過程で出る野菜くずや調理くず、品質が劣化した生ごみなどを分別します。

2 作る
生ごみはリサイクル事業所の堆肥化施設で約2週間をかけて有機肥料(堆肥)になります。

3 育てる
できた堆肥を地元の農家が水田に与えて米を育てます。庄内工口米は特別栽培地米です。

4 造る
庄内工口米を焼いて地元の酒蔵でお酒を造ります。山形県が得意とする吟醸造りの地酒です。

5 楽しむ
純米大吟醸1018は、澄んだ飲み口でうま味の深い、どんな料理も引き立てる味わいです。



<商品情報>
 原料米/庄内産はえぬき100%
 精米歩合/50%
 アルコール分/15.5度
 容量/720ml
 価格/1,409円(税別)
 販売店/ト一屋全店
 (資)高橋酒店「東北泉」取扱店

- 8 -

2 障がい者雇用の取り組み

株式会社ト一屋全体での障がい者雇用受け入れ実績

	障がい区分	手帳	職場	勤務時間	業務内容	勤続年数	備考
A	知的	B	青果	7 h	青果物の袋詰め、検品、計量など	10年目	勤続中
B	知的	B	青果	6.5 h	フルーツカットなど	6年目	勤続中
C	身体 知的	5級 B	青果	6.5 h	野菜の袋詰め、運搬など	4年目	勤続中
D	知的	B	精肉	6.5 h	食肉の切り落としなど	6年目	勤続中
E	知的	B	鮮魚	6 h	加工品の計量、盛り付け、清掃など	6年目	勤続中
F	知的	B	惣菜	6.5 h	惣菜の仕分け、盛り付けなど	9年目	勤続中
G	知的	B	惣菜	6 h	惣菜の盛り付け、野菜の皮むきなど	9ヵ月	勤続中
H	身体 知的	6級 B	惣菜	6.5 h	惣菜の盛り付け、野菜の下処理など	4年目	勤続中
I	身体	1級	店舗	5 h	ネット宅配など	9年目	勤続中
J	知的	B	精肉	6 h	製品仕分けなど	11年目	勤続中
K	知的	B	青果	4 h	製品仕分けなど	2年目	勤続中
L	精神	3級	青果	4 h	製品仕分けなど	2年目	勤続中
M	精神	2級	洗浄	5.5 h	コンテナ洗浄	4年目	勤続中

障がい者雇用の受け入れ準備

- ▶ 障がい者雇用のきっかけは、特別支援学校からの職場実習の受け入れ依頼から。
- ▶ 引き続き、当社では関係機関からの紹介や、特別支援学校からの職場実習の依頼を受けつけている。
- ▶ 第二センターでは惣菜の盛り付け作業からスタート。その後、本人の適性や経歴を考慮しながら、次のステップアップについて検討している。
- ▶ 障がいの有無に関わらず、誰もが自然体で働ける環境づくりを心掛けている。

-11-

配属先の仕事内容について

本部・配送センター（青果、精肉部門）

- ▶ 精肉：肉の成型、スライス、盛り付け、仕分けを中心とした作業
- ▶ 青果：袋詰めや検品を中心とした作業
- ▶ 洗浄：店舗とセンターで使用したコンテナやカゴの洗浄を中心とした作業

第二センター（鮮魚、惣菜部門）

- ▶ 鮮魚：水産物の計量と盛り付け、下処理を中心とした作業
- ▶ 惣菜：惣菜の調理と盛り付け、調理の下処理とパック詰めを中心とした作業
- ▶ 配属先については本人の希望や特性に合わせて配慮している。



-12-

作業環境の工夫

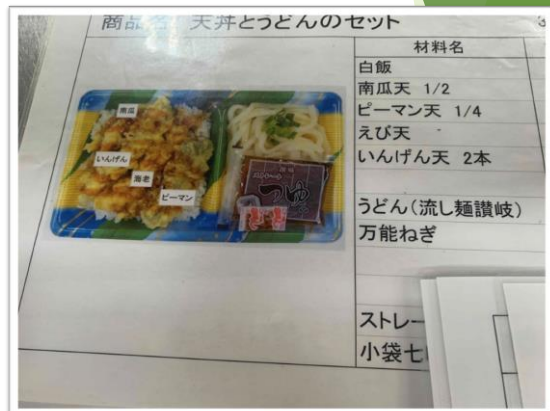
一つずつ数えなくても見てわかる早見表



最終の 枚数	12P	15P	16P
1 枚	12	15	16
2 枚	24	30	32
3 枚	36	45	48
4 枚	48	60	64
5 枚	60	75	80
6 枚	72	90	96
7 枚	84	105	112
8 枚	96	120	128
9 枚	108	135	144
10 枚	120	150	160
11 枚	132	165	176
12 枚	144	180	192
13 枚	156	195	208
14 枚	168	210	224
15 枚	180	225	240

-13-

必要な材料と盛付け位置を分かりやすく



-14-

ポテトサラダ 同じグラム数でも……

1



2



-15-

AとB どこが違うか探してみましよう

1



2



3



-16-

3 事例紹介

ト一屋第二センター 事例紹介

	障がい区分	手帳	職場	勤務時間	業務内容	勤続年数	備考
A	知的	B	鮮魚	6 h	加工品の計量、盛付け、清掃など	6年目	勤続中
B	身体	2級	惣菜	6 h	総菜の盛り付けなど	2年	退職
C	身体 知的	6級 B	惣菜	6 h	惣菜の盛付け、野菜の下処理など	4年目	勤続中

事例:Aさん

- ▶ 40代 男性
- ▶ 知的障害(療育手帳B)
- ▶ サポートセンターかでのより、就職希望者の職場実習の依頼が入る。

<本人の生活歴>

特別支援学校卒業

コンクリート製造会社へ就職して約10年間勤務する。

水産加工会社に就職して約9年間勤務する。

-19-

職場実習:1週間

▶ <作業内容>

- ・惣菜部門:惣菜の計量、パック詰め
- ・鮮魚部門:水産物の計量、盛り付け

▶ <実習後の振り返り>

実習終了後、当社にて本人、ハローワーク、サポートセンターかでの、当社で実習の振り返りを行った。

実習中の様子から、挨拶を始めとしたコミュニケーションがしっかりしており、仕事も覚えようという気持ちを感じられた。

-20-

配属先と業務内容について

- ▶ 前職の水産加工会社での経験を考慮し、鮮魚部門への配属となった。
- ▶ 入社3ヶ月後の本人の様子として、フードパックの大きさの種類に迷ったり、作業スピードがゆっくりであった。しかし、職場でのコミュニケーションは良好で、休まず出勤することができていた。



-21-

生活面での支援

- ▶ 本人、母、兄の3人暮らしであったが、母親が亡くなり、生活面での支援が必要と考えられる状況であった。
- ▶ 母亡きあとの生活面についてかでのへ相談する。本人を含めた関係者と相談の結果、兄弟二人を心配した親族の協力も得ることができた。
- ▶ 現在は兄弟二人で自立した生活を送っている。日頃の生活の様子は親族が、職場での様子については当社が本人のサポートを行っている。

-22-

現在の状況

- ▶ 雇用状況：
パート(7:00～13:00実働6h/日勤務)
- ▶ 鮮魚部門：
加工品の計量、パック詰め、魚の下処理、清掃など



<本人について>

- ▶ ミスをしてすぐ報連相をしてもらえるため、大きなトラブルになる前に対応することができる。
- ▶ 挨拶と報連相がしっかりしており良好なコミュニケーションを築いている。入社6年目となり、求められる仕事の種類も増えている。

-23-

事例：Bさん

- ▶ 20代 女性
- ▶ 身体障害(身体手帳2級)

<本人の生活歴>

特別支援学校よりBさんの職場実習の依頼があり、当社での職場実習を経て採用となる。

学校卒業後の就労支援に向けて、在学中にかでるへ登録する。

-24-

職場実習：1週間

<配慮事項>

- ▶ 相手の口元を見て言葉を理解する。マスク着用の職場環境では言葉を読み取ることが難しい。肩を軽く触れるなどの合図が必要。

<作業内容>

- ・惣菜部門:惣菜の盛り付け、弁当ラインでの盛り付け。
- ▶ 実習時は当社の社員がそばで見守りを行い、指示は状況に応じてマスクを外したり、ジェスチャーで伝えた。弁当ラインでの盛り付けでは、盛り付け図の写真を見ながら作業に取り組んでいた。

-25-



就職後の様子

- ▶ 卒業後、トー屋第二センター惣菜部門で採用する。仕事内容は惣菜と弁当の盛り付け作業。6h勤務。
- ▶ 簡単な指示はジェスチャーで、口頭で伝える時はマスクを外して対応した。盛り付けは見本の写真を確認しながら作業に取り組んでいる。



就職から半年ほど経ったころ、仕事中に体調を崩したため早退する。その後、傷病手当の手続きを行い自宅療養に入る。

-26-

- ▶ かでるへ本人の状況について相談し、体調に配慮しながら面談を行うこととなった。

<本人の思い>

- ▶ マスクで口元が見えないため、職場で思うようにコミュニケーションをとることが難しい。
- ▶ 仕事自体は慣れてきていると感じている。
- ▶ 傷病休暇終了後に職場復帰を考えている。

<当社より>

- ▶ →業務上常にマスクを外すことは難しいが、できる限り対応することを伝える。職場復帰に向けて、勤務日数と時間を調整する対応も可能であることを伝える。

-27-

職場復帰後

- ▶ 傷病休暇終了後、週3日8:30～12:30の勤務で仕事を再開する。
- ▶ 復帰後は特に変わりなく勤務していると感じていたが、家族より本人が体調不良だと連絡あり、療養の対応を行う。
- ▶ 後日、本人と家族、当社で今後の就労継続についての相談を行った。その結果、本人の心身の健康を優先的に考え、退職する運びとなった。

-28-

事例:Cさん

- ▶ 20代 女性
- ▶ 知的障害(療育手帳B)
- ▶ 身体障害(身体手帳6級)

〈本人の生活歴〉

特別支援学校在学中に当社での職場実習を経て採用となる。
学校卒業後の就労支援に向けて、かでのへ登録する。

-29-

就労説明会にて

- ▶ 入社前にト一屋第二センターにて就労説明会を行う。参加者は本人、家族、特別支援学校、ハローワーク、サポートセンターかでの、当社。
- ▶ 配慮事項について、本人より「耳が聞こえにくいので、はっきり大きい声で正面から話していただくと理解しやすい」、家族より「治療で通院中のため、通院日に合わせた休みの配慮をいただきたい」と話があった。

-30-

雇用状況(入社当時)

- ▶ 勤務時間:
パート(8:00～15:00実働6h/日勤務)
- ▶ 惣菜部門:
惣菜の盛付けと計量、野菜の皮むきとカット作業
- ▶ 仕事内容は在学中の職場実習で行った作業と同じ内容からスタート。



-31-

職場での様子(入社1年目)

<本人の困り感>

- ▶ 本人を呼ぶ際、肩を軽く触れる程度であれば大丈夫だが、人によっては背中を軽く触れる方がおり、苦手を感じている。
- ▶ 職場の人の顔と名前が一致しないため、「〇〇さんのところへ持って行って」と指示を出されると対応が難しい。顔写真と名前が記載されている掲示物があればと感じている。

<対応>

- ▶ 社員の名前について、顔写真と名前が記入された表を作成し、本人を呼ぶ時の対応も「肩を軽く触れる」ことで統一した。

-32-

職場での様子(入社2年目)

- ▶ 職場にて、体調不良から早退をする様子が見られた。
- ▶ かでのへ定着支援の依頼を行い、当社にて面談を実施した。

<仕事面の困り感>

- ▶ 今の作業場所で仕事をしていると後ろから視線を感じ、仕事に集中できなくなることがある。
- ▶ 盛付けについて注意を受けるが、何に対して注意を受けているのかわからない。

<生活での困り感>

- ▶ 治療継続による身体の状態に、心がついていけないような状態だった。

-33-

職場での対応

- ▶ 本人、かでの、当社での面談を経て、本人の思いと困り感を共有することができた。
- ▶ **視線について**: 作業場所の位置を変更し、本人が視線を気にならないような環境調整を行った。
- ▶ **盛付けについて**: 見本例の写真を活用し、視覚で確認しやすい環境を作った。
- ▶ **内面のケア**: 担当者との交換ノートを用意した。本人の思いなどを記入してもらい、心の整理と職場での相談先を設定する。

-34-



現在の状況

- ▶ 勤続して4年目となり順調に就労継続している。作業面でもスピードや盛付け業務にも成長が見られ、今年度から勤務時間が6.5hに増えた。
- ▶ 気持ちが落ち込んでいるのではと感じる場面もあるが、交換ノートに気持ちを書いて、担当者まで渡してくれている。
- ▶ 今後も本人からの発信を見守り、家族・サポートセンターかでの・当社と連携しながら就労継続に向けた支援を行っていきたい。



-35-

事例：Dさん

- ▶ 20代女性
- ▶ 入社：2016年4月入社

〈本人の生活歴〉

在学中に当社での職場実習を経て採用となる。

学校卒業後の就労支援に向けて、かでのへ登録する。

-36-

就職後の様子

▶ 勤務時間

パート(8:00～15:30実働6.5h/土曜休み)

▶ 配属先

惣菜部門で惣菜の盛り付け作業を担当する。

- ▶ 酒田祭りなどの行事がある月は忙しくなるが、体調不良や欠勤もなく勤務している様子であった。分からないことがあるとすぐに聞いてくれる。人間関係も良好な様子だった。



-37-

生活様式に合わせた雇用形態①

<産前産後休暇後>

- ▶ 職場復帰後の本人の雇用形態について、サポートセンターかでの保健師など関係機関を交えて相談する。
- ▶ 本人と今後についての面談を行い、仕事と家庭生活の両立を考えて週休二日へ変更することとなった。
- ▶ 8:00～15:30実働6.5h/土日休み

-38-

生活様式に合わせた雇用形態②

<家庭環境の変化>

- ▶ 前回の変更から3年経ち、子どもの成長とともに家族の協力も得ながら生活することができていると本人より話があった。
- ▶ 本人と雇用形態について相談する。家庭生活も安定し、収入面も考えたいとのことで、勤務日数をもとに戻すこととなった。
- ▶ 8:00～15:30実働6.5h/日曜休み



-39-

生活様式に合わせた雇用形態③

<職場環境の変化>

- ▶ 本人より休日の変更の相談がある。自分の時間の確保と、家事を集中して行いたいという希望であった。
- ▶ 当社では子育て世代が多く在籍しており、土日に休日が集中している状況だった。そのため、本人の申し出はありがたく、休日の曜日を変更する対応を行った。
- ▶ 8:00～15:30実働6.5h/木曜休み

-40-

現在の状況



- ▶ 入社9年目となり、仕事と家庭生活の両立も順調な様子が伺える。
- ▶ 入社当初は惣菜の盛り付け作業だったが、現在は寒天調理、弁当の盛り付け、ラップがけとラベル貼りなど色々な業務を行っている。
- ▶ 当社で長く働いてほしい、家庭生活も充実してほしいという思いを実現するために、今後も状況に合わせた柔軟な対応に取り組んでいきたい。

4 就労継続のために大切なこと

就労継続のために心掛けていること

- ▶ 普段と様子が違うように感じたら声掛けを行う。
- ▶ 本人から発信したいことがあれば面談や交換ノートを活用する。
→話すことが苦手でも、文章なら伝えられる。
- ▶ 関係機関(かでる)と連携した支援を行う。
→第三者の視点でのサポートを依頼。

-43-

最後に

- ▶ 新しい仕事ををお願いするタイミングを間違えると、本人にとってストレスになる場合もある。
- ▶ 心身の健康についての声掛けも、頻繁になると「本当に体調が悪いかもしれない」と思わせる原因になる。そのため、一定の距離を取った見守りを心がけている。
- ▶ 一定の距離を取った見守りと、本人からの発信を待つということが大切。

-44-

ご清聴ありがとうございました。

