2025.11.13

加齢に伴う知的障がいのある社員の就労への配慮とモチベーションアップによる定着支援
－設立30年を迎える特例子会社の事例－

【発表者】
〇小林達也（株式会社テルベ 総務部マネジャー）

本発表は、令和6年度 障害者雇用職場改善好事例（テーマ：加齢に伴う体力・能力の変化や業務のミスマッチ等に対する配慮・工夫による職場改善）機構理事長「奨励賞」の受賞内容を基に構成

セブン&アイHLDGS.特例子会社 テルベ

1-1. はじめに（会社概要）

株式会社 テルベ

㈱セブン＆アイ・ホールディングス特例子会社

設　立	1994年　3月
事業開始	1995年11月
代 表 者	和瀬田 純子

（株式会社セブン&アイ・ホールディングス
執行役員ｻｽﾃﾅﾋﾞﾘﾃｨ推進室ｼﾆｱｵﾌｨｻｰ）

社 員 数	38名＋出向者

（うち障害者 22名）
・知的障害　16名　・下肢不自由 1名
・聴覚障害　　4名　・内部障害　　1名

本社・北見事業所
・椎茸事業部
・印刷事業部
・総務部

東京事業所
コピーセンター
（セブン＆アイ本部ビル内）

「ノーマライゼーション理念の実践と発信」をコンセプトに創業

1-2. はじめに（従業員の構成）

	北見事業所（本社）		東京事業所
	1995年 ※創業時	2025年 （うち勤続30年の人数）	※2004年開設 2025年
下肢不自由	7名	1名（1名）	—
聴覚障害者	2名	4名（0名）	—
内部障害者	1名	1名（0名）	—
知的障害者	7名	14名（2名）	2名
障害者合計	17名	20名（3名）	2名
総従業員数	26名	32名（5名）	6名

身体障害者→知的障害者の構成が増加

2. 障害者の加齢変化、加齢への対応

実年齢＋10歳の体力・認知機能と言われる中、当社においても創業時20代で採用した社員が50代を迎え、加齢対応が求められるように

下肢不自由	●既往症の悪化や体調不良による欠勤の増加 ●退職：両親の介護や身体が元気なうちに楽しみたいと再雇用を選択せず退職するケース等
知的障害者 体調・健康面	●30代：白髪が目立ち始め、通院や投薬数が増加 ●40代：既往症の悪化や視力・聴力機能の低下 ●50代：聴力の低下に加えて認知機能が低下
知的障害者 業務面	●20年以上 同じ作業の繰り返しで惰性に ●聴力や認知機能の低下で、長年にわたって培ってきた経験と勘で作業を判断し、変化対応に遅れ
知的障害者 生活面	●グループホームでの習慣や生活指導で、世話人や入居者とトラブルが発生 ●会社に出社することが日課で楽しい場所

3. 就労への配慮（個人への対応）

出勤日数の配慮	●当社は山間部に立地し、出勤時間の調整は困難 ●週５日 → 週４日勤務へ変更 ➡ 中間の水曜日を休養日にすることで疲労を低減 また、通院日に充てることも可能に
他部門への応援	●所属する印刷部門→椎茸部門へ応援 午前：椎茸の出荷作業、午後：印刷部門へ ●専属ではなく、あくまで「応援」の形を取ったことで貢献意欲につながり、モチベーションアップに
応援時の工夫	●作業が完了した際には、報告を求めると同時にねぎらいと感謝、褒めることでやりがいにつなげた ●二人三脚によるOJTにより、段階的にイレギュラー対応や指導員が不在時でもこなせるように教育

4-1. 関係者を巻き込んだ情報共有（全社での対応）

4者面談（半年毎）

①課題や悩みの確認、共有
- ・仕事面（業務、人間関係等）
- ・生活面（私生活、体調等）

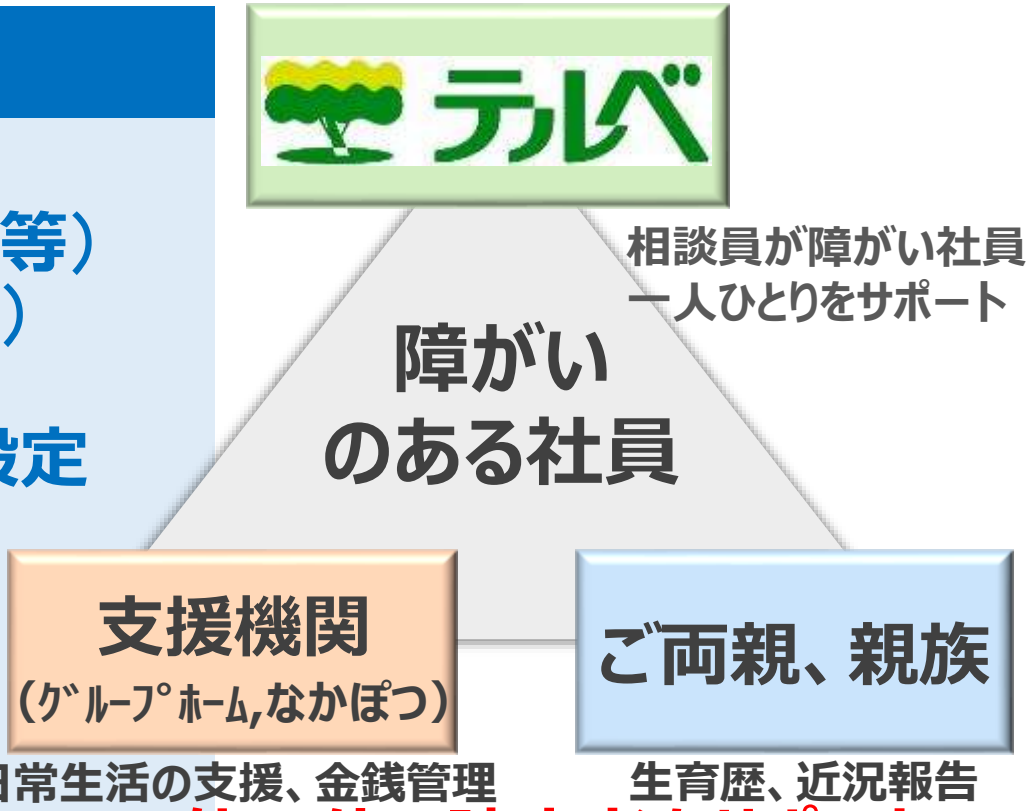
②本人の希望や目標の確認
- ・目標達成に向け方針を設定

③配慮事項の申し出と検討

↓

経済的、社会的自立に向け
関係者が一堂に会して
教育や支援の方針を協議

＋



三位一体で障害者をサポート

定着会議（毎月）

管理職全員が出席し、障がいのある社員一人ひとりの直近の配慮すべき事項や業務の課題を確認・共有

4-2. 関係者を巻き込んだ情報共有（全社での対応）

4者面談（半年毎）

■ 参加者
□ 会社側
・所長　　・総務AM（ジョブコーチ）
・所属事業部の管理職（指導員）
□ 支援機関（グループホーム利用者）
□ 家族、親族　　□ 本人（後半に参加）

定着会議（毎月）

■ 参加者
□ 社長（東京とWeb会議システムで中継）
□ 所長
□ 各部マネジャー、アシスタントマネジャー
□ 親会社 障がい者雇用担当部門 部長

＋ 毎日の業務の中で、「ナチュラルサポート」を実践

4-3. 関係者を巻き込んだ情報共有（全社での対応）

「安全衛生委員会」（毎月開催）

- 50人未満の事業所だが、製造業であることと、数多くの障害者や高齢者が働く環境であるため開催
- オンラインで、東京に常駐している社長も参加
- 労働安全案件に限らず、社内の様々な意見を提案

提案例

- 扉の修繕
- 薄暗い箇所への電灯の設置
- 災害発生時ポケットガイドの発行
- 機械や社内の危険箇所の共有
- 制服の更新
- 清掃の実施
- 整理整頓の声かけ

など

5. 課題

福祉への移行	●一般就労である以上、労役の提供が一定レベルを下回る場合、障害福祉サービスへの移行が必要 ●基準やタイミング、また、労働者の権利として退職には制限があり、業界全体の議論継続が必要
弱年齢層の将来的な加齢対応	●当社は設立時に一斉採用。その後、約20年間採用を控え、約10年前から特別支援学校より卒業生を継続的に採用 ●20～30代の将来的な加齢対応が課題
ライフステージへの対応	●「親なきあと」への対応としてグループホームの入所を推奨してきたが、運転免許を取得し、一人暮らしを希望する知的障害のある社員が増加 ●一人暮らしは応援したいが、金銭面や人間関係等の配慮が必要な場面の早期の察知が必要

© 2025 Terube Ltd. All Rights Reserved.