

# 株式会社シーエックスカーゴ 桶川流通センター (埼玉県桶川市)



個別の体調などに配慮した柔軟な勤務時間の設定や身体的負荷の低い職務への変更を行っているほか、障害者職業生活相談員とジョブコーチが密に連携しながら勉強会の開催などで職場定着を支援。



## 事業所の概要

日本生活協同組合連合会の物流子会社として1991年に設立。その後事業拡大を進め、CO・OP商品の発注・在庫管理や在庫保管センター(DC)業務を中心に、生協事業連合の宅配(SC)・店舗センター(TC)、NB(ナショナルブランド)センターの物流業務も受託し、商品調達、宅配・店舗センターまでの配送を総合的に実施。 **従業員数 4,500人**

## 業種および主な事業内容

一般貨物自動車運送業

倉庫業／物流企画／商品管理／事業開発／不動産賃貸および管理業務

## 障害者雇用の経緯

当初は、法定雇用率を上回ることを目標に障害者雇用に取り組みはじめた。現在は一人ひとりを戦力視し、障害特性に応じた配慮を行い、個人の目標を最大限に発揮できる職場環境の改善を進め、障害者の実雇用率は5.64%。

## 紹介内容

身体障害、知的障害

【従事業務】  
緩衝材による梱包／袋詰めなどの個装作業／仕分け作業

## 雇用障害者の障害種別と年齢構成 (桶川流通センター)

年齢(人)	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～
	12	5	3	5	3

障害種別(人)	視覚障害者	聴覚障害者	肢体不自由者	内部障害者	知的障害者	精神障害者	その他
	0	2	3	1	17	5	0

## 企業の声



### 山田 英孝さん (代表取締役社長)

当社にとって障害者雇用は、福祉的な観点だけでなく人財確保の重要な取組の一つであり、多様な人財が活躍できる職場づくりに欠かせないものと考えています。なぜなら、障害者雇用は、現場での貴重な戦力確保の側面だけでなく、障害を持った仲間と一緒に働く中で社員同士の配慮や気遣い、助け合いの気持ちが生まれ、結果として誰もが働きやすい職場づくりにつながることをあわせ持っているからです。これからも、「助け合い」を基本理念とする生活協同組合の物流会社として、障害者雇用を拡大していくとともに、障害のある社員が、より働きやすく、安心して長く働いてもらえる環境をつくっていけるよう努力して参ります。

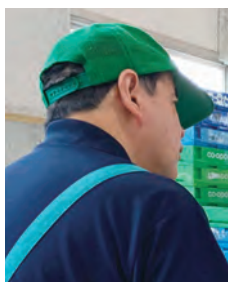


### 土井 一郎さん (人事部 部長)

当社では2005年に障害者雇用を積極的に行っていこうと決め、この間、さまざまな取組を進めています。もともと物流業は、誰がやっても間違いがない、初めて作業に入る方でもすぐに作業ができるようになる、という視点で、現場の手順や仕組みを構築し続けていますので、比較的円滑に入っていただくことができる業種です。

一方、働きがいをもって毎日臨んで頂こうとすると、一人ひとりの声に耳を傾け、ご家族や行政、学校や支援機関などと一緒に問題解決していく体制を整えるとともに、それを支える組織文化を醸成していく必要があります。まだまだ改善する点が多いですが、「働きたい」「働き続けたい」と思ってもらえる組織になるよう、引き続き働きやすい環境づくりに取り組んで参ります。

## 社員の声



### Aさん (勤続12年)

2007年11月に入社してから週5日フルタイムで働いていましたが、5年前に週3日の半日を要する透析治療が必要となりました。治療の時間を確保するために退職しようと思いましたが、上司から、週5日のうち2日の時短勤務を提案していただき、現在も元気に働くことができます。仕事内容も入社当時の的確でスピードが求められる作業から、今は比較的身体的・精神的負担が少ない仕分け作業を担当しています。

## 現場担当者の声



### 中岡 誠さん (桶川流通センター 流通センター長)

当センターの障害者職業生活相談員は障害者雇用に限らず、採用活動全般に携わっています。事業所全体の仕事内容や雇用状況の理解、現場管理者との関係づくりが進むことで、障害者雇用の活動を進めやすくする狙いもあります。職場の方々のご理解・ご協力を得ることはもちろんですが、障害者一人ひとりのやりがいを高め、社会人としての成長を促し、障害者の中から目標とされる人財をひとりでも多く作ることを目指しています。



### 玉野 紀彦さん (桶川流通センター業務3課 課長)

障害のある社員とともに働く周囲の方には、必要な配慮の説明や、日々声かけをすることで双方が働きやすい職場になるようにしています。仕事に慣れてきた社員にはスキルアップのため、他部署の作業をお願いすることがあります。その場合、事前に障害者職業生活相談員・班長・周囲の社員から聞き取りを行いミスマッチが起こらないように工夫しています。ほとんどの社員は「任せるのはむずかしいだろう」と思っていた作業を任せられるようになり、みんなの成長に驚いています。

## 改善前の状況

知的障害のあるAさんは、採用後、腎不全を発症し、透析治療が必要となった。また、年齢とともにスピーディな作業は負担になってきていた。

改善策  
1治療の必要性に合わせた勤務時間の設定と  
身体的負担を軽減する配置転換

## ①勤務時間の柔軟な対応

Aさんの場合、週3日（火・木・土曜）の午後に透析の治療が必要となった。Aさんはフルタイム勤務のため、通常の勤務時間であれば9時から17時15分であるが、治療時間を確保するために、火・土曜の2日間は12時までの勤務に変更し、木曜は休業日として確実に休めるよう配慮した。



商品仕分け中のAさん

## ②個人の状況に応じた業務の見直し

当初Aさんは、使用後の宅配用の商品を入れるオリコン（折りたたみ式の箱）に汚れや異物混入、破損がないかを点検する業務にたずさわっていた。この業務は、点検するオリコン数が相当数あることから、スピーディに確認を終えて、ベルトコンベアを使って次の工程にオリコンを流さなければならず、正確性、迅速性が求められた。Aさんは年齢を重ねるごとに、素早くオリコンを移動させることや、一定の速度を保って点検していくことが身体的にも、精神的にも負担になり、体調の悪化につながってきた。

Aさんの負担を取り除く方策について検討し、負担が少ない仕分け業務へ配置転換することとした。

この業務であれば、①比較的に自分のペースで作業が進められる。②仕分け業務は複数の作業に分けて複数の社員がローテーションで行うため、配置された社員は通常はすべての作業を行うことになるが、Aさんの身体的負担を軽減できるように、重いダンボール箱の運搬作業などの作業は避け、負担が少ない一つの作業のみを担当させることができる。また、③複数の社員で作業を分担していることから、重たい荷物を運搬しなければならないときがあっても、他の社員が代わりに行うなど、スムーズにサポートができることとなった。

## 現場担当者の声



佐藤 優子さん（桶川流通センター障害者職業生活相談員）

Aさんが配置されている部署は5人の社員がチームとなって仕分け業務を行っています。自分の業務を行いながらも、声をかけ合うことが自然とできる環境であることから、Aさんも精神的な負担を感じることなく仕事できています。また体調を崩すことも少なくなり、業務見直しの効果を感じています。

## 改善後の効果

休暇を取得しなくても、週3日の透析治療を確実にに行えるようになり、安心して勤務できるようになっただけでなく、担当業務を変えたことで、身体的にも精神的にも負担の軽減ができた。また、一つの作業を特化して行っていることから、その作業に関しては事業所内のだれよりも詳しくなり、そのおかげで、今ではAさんはリーダー的存在になり、ほかの社員への指示や、職場実習生への指導を行うまでになった。

## 改善前の状況

Aさんは年齢を重ねるごとに体調を崩すことが増え、従来よりも体調管理をしっかりと行うことが必要になった。

改善策  
2

## 障害者職業生活相談員とジョブコーチとの密接な連携と「フェイスシート」を活用した情報集約による体調管理

## ①相談員・ジョブコーチとの密接な連携

同社の、障害のある社員が5人以上配置されている事業所には、障害者職業生活相談員（以下「相談員」という。）を配置している。桶川流通センターの相談員の佐藤さんは、本業の事務のほかに相談員として活動している。相談員は、障害のある社員からの相談をいつでも受け付けているほか、何か課題があるときには、障害のある社員本人、周囲の社員両方とも面談しながら、課題解決に向けたアドバイスなどを行っている。

同社の本社には、専任のジョブコーチの當郷さんが配置されており、同社の全事業所の障害者雇用を総括的に支えている。全国の相談員を集めた研修を年2回行うほか、日々相談員からの相談があれば解決策についてアドバイスをしている。佐藤さんも、毎日のように當郷さんに連絡しながら、二人三脚で事業所内の障害者支援に当たっている。（8ページ参照）

## ②フェイスシートの作成による情報共有

たとえば、社員の体調が急遽悪化して救急対応が必要などときなど、通院・服薬の状況を把握しておいたほうが適切な処置ができ、家族などへも迅速に連絡ができる。

このため、同社では、障害のある社員の一人ひとりについて、勤務日・時間、通勤方法のほか、通院先、服薬、支援機関の情報などをまとめた「フェイスシート」（48ページ参照）を作成し、情報の一元化を図ることとし

た。

フェイスシートの作成・更新にあたっては、相談員・ジョブコーチと一緒に、障害のある社員と年1回面談し、最近の体調や、職場での仕事ぶり、家族の状況、休日の過ごし方なども含めて確認し、その内容をふまえた相談員・ジョブコーチの所見を記載している。フェイスシートは、所属している職場の上司にも情報共有され、これを見れば、その社員にどのような配慮が必要かわかるようになっており、必要に応じて職場の上司が障害のある社員と面談するきっかけになることもある。

Aさんの場合も、体調変化、健康上の留意点も含めたさまざまな情報が、職場の上司、相談員・ジョブコーチ間で情報共有された。

※取扱注意		フェイスシート		事業所名	更新日	更新者
更新履歴	フリガナ	性別	趣味		2019/10/2	
フリガナ	氏名		（写真）			
生年月日	年 月 日	年齢	休日の過ごし方			
出身校						
緊急連絡先	緊急連絡先					
	支那					
障害情報	※障害が重化している場合は、記入してください。					
障害種別	手帳	等級	支援状況	障害状況		
障害名						
通院	病院名					
通院先TEL		担当名称				
服薬	服用時間					
支援機関名称	名称					
支援機関TEL		担当名称				
雇用状況	相談員・ジョブコーチ所属					
所属						
入社日	年 月 日	通勤方法				
勤続年数	年 ( ヶ月 )					
雇用形態	待遇					
勤務日	休日					
勤務時間	労働時間	時間				
選労働時間	時間	その他				

フェイスシートの様式  
年1回、障害のある社員と面談し作成する

## 改善後の効果

体調を崩すことが増えていたAさんであったが、勤務時間の見直し・配置転換（改善策1）に加え、健康状態を上司などが気配りしていたおかげで、精神的にも安心して働けるようになり、安定的に勤務できるようになった。

## 障害者職業生活相談員とジョブコーチの二人三脚事例

前述のとおり、同社本社には、ジョブコーチの當郷綾香さんが、桶川流通センターには相談員の佐藤優子さんが配置されている。

同社の桶川流通センター独自の取組として、桶川流通センターの相談員と、本社のジョブコーチと一緒に、障害のある社員が長期にわたり職場で活躍できるように研修や目標管理制度を導入している。



対応に困ったときは、ジョブコーチの當郷さんに相談します。障害に関する専門的な知識があること、外部の支援機関にも相談できる体制があることは、現場の相談員にとって心強い存在です。



(左) 佐藤さん



(右) 當郷さん

佐藤さんが桶川流通センターの障害のある社員と日頃からコミュニケーションをとっているおかげで、各社員の課題が大きくなる前に解決につながっています。現場のことをよく知る相談員がこまめな情報収集をすることで、障害のある社員の安定した勤務につながっていると感じています。

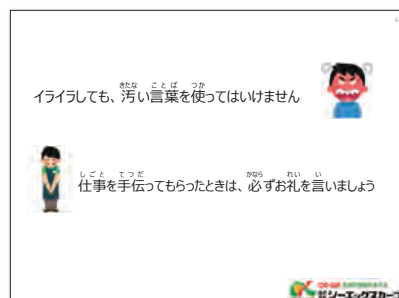
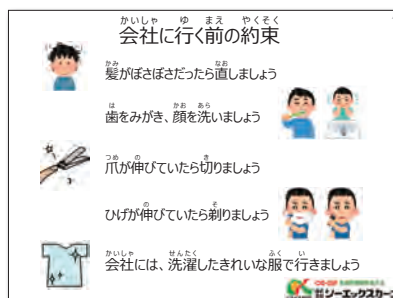
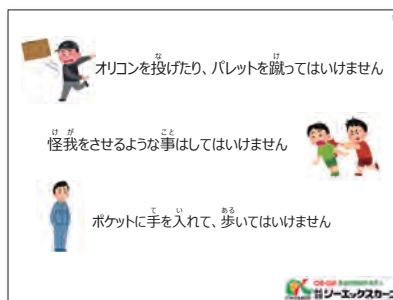
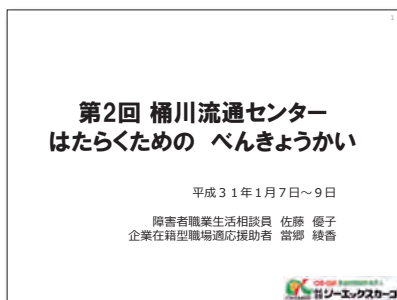
### (1) 勉強会の開催と自己の気づきをうながす取組

① 同社で採用する障害のある社員は、他社での就労経験、就労支援機関での支援状況などがまちまちである。中には、社会人として必要なあいさつや身だしなみなど基本的なルール、マナーの理解が困難な社員もいた。

そこで、桶川流通センターで働く障害のある社員全員を対象に、「はたらくための勉強会」を3か月に1回開催し、社会人として必要となる知識を身につけるとともに、目標をもって働いてもらえるように取り組んでいる。

勉強会では、同社の使命(組合員の「笑顔のために安全・安心を届け続ける」)や同社で働く際のルール、安全靴やエプロンなどの取扱い、遅刻・残業といった勤務時間に関することなど仕事や勤務に関するだけでなく、身だしなみ、睡眠や食事といった生活面での留意事項など基本的な事項もテーマとしている。

② 勉強会では、日頃、自身が社会人としてのルール・マナーを守っているかどうか、質問紙に回答する形式で、社員自身に確認させている。たとえば、「行きたくなかったので、仕事を」という質問に対しては、「休んだ」「休まなかった」の二択で回答する形式になっている。普段は気にしないことでも、質問紙を活用することで、気づきをうながすことができ、他者に指摘される前に改善につながることもある。



勉強会の資料 (抜粋)

## (2) 目標管理による評価制度

職業経験のない社員の場合、学校での成績で評価を知ることにはあっても、自身を評価することには慣れていないので、自己評価と他者評価に乖離が生じていることもあった。自己評価・他者評価の乖離をなくしたほうが、改善すべき点は改善でき、評価すべき点は伸ばせることから、桶川流通センターでは目標管理による評価制度を導入することにした(48-49ページ参照)。評価は次のように行う。

- ① 半年ごとの期間の最初に、障害のある社員一人ひとりが目標と、その目標を達成するためにはどのように行動すべきかを決めておく。
- ② 評価は四半期ごとの勉強会の機会を活用して行う。第2・第4四半期の勉強会の際に、目標達成に向けてどのくらい頑張ったか、どのようなことを頑張ったか、自身で振り返る。更に、「成長評価シート」を用いて、あいさつなどの基本事項、作業の量・スピードなどの仕事に関する事項、積極的な行動をしたかなど成長に関する事項について、自己評価を行い、会社側の評価と上司・相談員のコメントを加えて、本人に返す。第1・第3四半期には「成長評価シート」で状況確認を行う。

評価制度を導入することで、本人だけでなく上司へも効果があり、①社員一人ひとりの苦手なところだけでなく、できるところや強みが明確になるので、フォローが必要なところと、任せてもいいところが具体的にわかるようになったほか、②得意なことがある社員や、すべてできるようになった社員には、より困難な職域にチャレンジさせようというインセンティブの付与にも役立った。

The image shows three forms used for goal management and evaluation. The first form is a goal setting sheet with sections for 'Goal (Why are you working hard for?)', 'Midway reflection', and 'Final reflection', each with a list of options (e.g., 'I worked hard', 'I didn't work hard'). The second form is a 'Growth Evaluation Sheet' with columns for 'Target', 'Actual', and 'Evaluation' for various tasks. The third form is a 'Performance Evaluation Form' with sections for 'Basic evaluation', 'Work evaluation', and 'Growth evaluation', each with a grid for 'Self-evaluation', 'Supervisor evaluation', and 'Counselor evaluation'.

目標管理と評価に活用している資料

### 【シーエックスカーゴにおける障害者職業生活相談員とジョブコーチの役割の違い】

#### (障害者職業生活相談員)

##### 事業所内での障害者雇用に関する相談・支援

- 勤務時間を中心とする生活全般についての障害者からの相談への対応
- 日常的な声かけ
- 周囲に対する障害理解の促進など職場定着に向けた支援
- 課題があった場合の解決支援

#### (ジョブコーチ)

##### 同社全体の障害者雇用に対応

- 新規採用に関わる活動 (外部機関に対する採用活動、職場見学会の開催など)
- 新規採用者や、相談員が配置されていない事業所での職場定着のための支援
- 障害者の職場定着に関しての外部機関との連携
- 相談員の育成 (相談員研修 (年2回) (写真参照)、相談員配置に向けた事業所への働きかけ、相談員からの相談へのアドバイス)



相談員研修の様子