CO・OPの理念のもと、雇用率をクリアし続ける

―生活協同組合 コープとうきょう―

職場ルポ

WORKSHOP REPORT

（文）清原れい子（写真）小山博孝

生活協同組合 コープとうきょう
本部　〒164-0011　東京都中野区中央5-6-2
TEL　03-3382-5720　FAX　03-3382-5704

人事教育担当、渡邊秀昭専務補佐

障害者雇用は、職場マネジメントにもプラス

「CO・OP ともに はぐくむ くらしと未来」を理念に、共同購入と店舗販売を展開する「コープとうきょう」。その歴史は、一九五七年の桐ヶ丘文化生協の誕生に始まり、東京の各地に点在する小さな生協が合併を重ね、「コープとうきょう」となって、今年創立五〇年を迎えた。組合員は一一〇万人。さらに、いばらき、とちぎ、ぐんま、ちば、さいたま、ながののコープとコープネットグループを形成し、商品の共同開発・仕入れなど、事業連帯を進めている。

コープネットグループの二〇一五年ビジョンは「食とくらしのパートナーとして最も信頼される存在になります」。六つの柱の一つに「社会的役割」を積極的に果たすと掲げ、「障がい者、高齢者、子どもなど、だれもが安心してくらせるまちづくりに貢献します」とうたっている。

コープとうきょう専務補佐で人事教育担当の渡邊秀昭さんが、一〇年ほど前に人事教育部に異動してきたとき、すでに障害者の雇用は行われていた。

「二〇年選手がいますので、生協の理念の下、法律に対応しながら、コンプライアンス、社会的責任として取り組んできたのだと思います。個人的には、作業所に通う知的障害者が家の近くにいて、駅までの通勤途中によく話をしていました。生協は何ができるか、何をしなければならないかという社会的責任を果たしながら、法定雇用率をクリアし続けることを考えています」

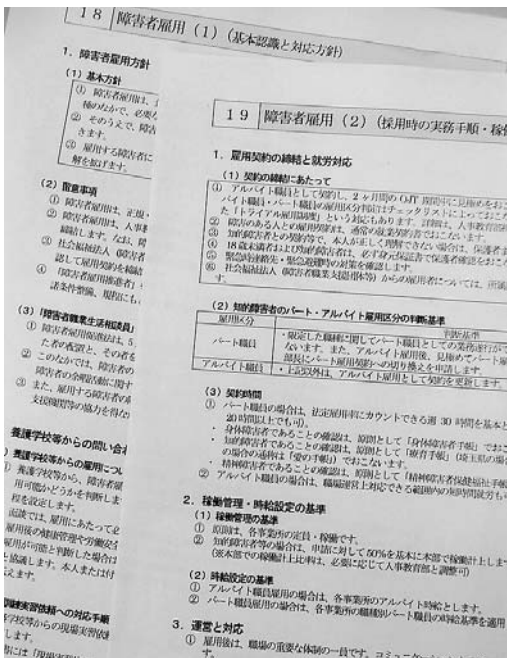
吉川友理子コープネット人事教育部採用教育担当係長

人事教育部では、パート・アルバイト職員採用の手引をつくり、その中に障害者雇用についても盛り込んで、各事業所に配布している。

「障害者雇用の基本方針、留意事項、具体的な受け入れの仕方、養護学校からの問い合わせへの対応などについてまとめています。それをベースに、あとは法律をふまえて、五〇人以上のところは雇用責任を果たしていく立場を強調しています。ただ、一カ所だと雇用はしやすいと思いますが、分散型の事業所でマネージャーもそれぞれに個性がありますから、横展開はなかなかたいへんです」

共同購入の配送センター三〇数カ所、店舗約八〇カ所と、職場は都内に分散している。

「障害者職業生活相談員は八名いますが、全然足りませんね。私見も交えて言えば、障害者の雇用で悩み、工夫をすることは、職場のマネジメントにいい影響を与えていると思います。仕事の手順を



「パート・アルバイト職員採用・シフト管理の手引」。障害者雇用に触れている

コープとうきょう八王子センター

なかなか覚えられない、店舗で商品の案内がむずかしいという知的障害の方が、少しずつ克服していくことにかかわる中で、人間としての見方が変わっていくという事例がいくつも出ています。職場の風土をよくするという点で、障害者の雇用はプラスの要素になっていると思います」

同じ仕事なら、給与も同じ

コープとうきょうの正規職員は一三〇〇人余、パート・アルバイトは約六五〇〇人。障害者は正規職員四人、パート・アルバイトが五六人。障害者の採用は週三〇時間のアルバイト中心で、ステップを踏んでパート勤務に切り替える場合もある。勤続年数は、パートの人たちの五年超に比して、九年超と倍近い。職種は、商品の仕分け、品出し、商品整理、事務など。給与などの待遇は、仕事内容が同じなら時給も同じだ。

「同じような仕事ができるなら、処遇は一緒です。本部には身体障害の正規職員がいますが、店舗や配送センターでは施設的な制約があり、主に養護学校や地域の支援センターとかかわって、知的障害をお持ちの方を雇用しています。短時間でもいいから働きたいという、雇用率のカウントには入らない重度の方もいます」

新卒、中途の採用を担当するコープネット人事教育部採用教育担当係長の吉川友理子さんが、障害者の採用と実務も担っている。

「人事に異動して四年です。養護学校からの職場実習は毎年五、六校を受け入れていますが、できるだけ生徒の自宅に近い配送センターか店舗への配属を考えて、雇用していない事業所、余力のある大型店などで受け入れています」

障害者雇用の経験のない事業所長からは不安の声も届く。

「初めてですと、どうしていいかわからないことがあると思いますから、お手伝いができればと思います。知的障害の方はコツコツまじめに、同じ作業でも飽きないとか、優れた特性があると思います。地域の就労支援センターや障害者職業センター、ジョブコーチの方の意見を取り入れながら、うまくやっていければと思っています」

吉川さんのもとには、いろいろな相談もくる。場合によっては、関係機関や養護学校の担当の先生にも相談するなど、ケースバイケースで対応している。

「いろいろな障害をお持ちの方がいますが、こちらが工夫したり、働きやすいように準備すれば、やっていただける仕事はあると思います。雇用してよかった、仕事ができてよかったとお互いが思えて、がんばって活躍している姿をみることが一番うれしいですね」

職場は分散。センターや店舗で働く

八王子市の半分と日野市を管轄する八王子センターでは、勤続一九年になる加藤俊行さんが働く。企画品、日用品、食品などの仕分け、積み込みを手際よく進めるベテランで、勤務時間は朝七時から午後二時まで。

「仕事は全部できるでしょ？」と問うと、「できます」とひときわ大きな声が

勤続19年になる加藤俊行さん

吉原良樹センター長

返ってくる。

「仕事はみんな好きです。農産（農産品のセットされた専用ボックス）を流したりしています。仕事が間に合わないことがあったので、朝早くきてがんばっています」

センター長の吉原良樹さんが、加藤さんに特別配慮していることはない。

「朝はトラックへの商品の積み込み、その後は伝票と照らし合わせて各トラックに積む品物をカゴ車に仕分けしています。仕事は正確で、休むこともありません。問題は全然ないですね。自分のこだわりがあるので、置き場所をずらされたりすると気にします。しゃべりながら仕事をしていますので、誰かいるのかと思うと彼一人です。一人でほとんどやってくれていますね」

外への空間が広がったスペースで作業ができ、しかも一番のベテラン。倉庫は、加藤さんの居場所になっている。

「休日の午前中はプールへ行きます。水泳は得意です。クロールでも、何でも泳げます」

西武新宿線・東伏見駅。緑濃い環境の中に、「佑ちゃんフィーバー」の野球場をはじめ、早稲田大学のスポーツ練習施設が集まっている。駅前にある東伏見店で働いているのは、海老沢宏至さん。入社して二年。午前八時から午後三時まで、食品、日用品などのグロッサリー部門の品卸しと品出しを担当する。

「入ったときは全部むずかしかったですが、いまは慣れて大丈夫です。品出しをするときが楽しいです」

グロッサリーの売り場は広い。品出しのために売り場に出ると、お客さんから商品の置き場所をよく尋ねられる。取材中にも、「練りからしはどこ？」と聞かれ、サッと売り場へ案内していた。

副店長の大野雅文さんは、二月にさいたまコープから「人事交流」で現職に就いた。

「グロッサリー部門の売り場面積が一番広く、アイテム数が多くてたいへんですが、それがわかってくると仕事がおもしろく、充実もしてくると思います。感心したのは、お客さんに聞かれてわからないと必ず私を探して、『お客さんが呼んでいます』と現場に連れて行くという基本ができていることです」

それは、一緒に仕事をするパートの人たちが教えてくれた。

「お店では同時にいろいろなことが起こります。一通りのことはかなり習熟していると思いますが、レジまわりのカゴを片付けたりとか、さらに広いエリアが見えてくるといいと思います。またそのようなプログラムを考えていかないといけないのかなと思います」

海老沢さんは卓球や野球などスポーツが好き。卓球は仕事後や休日に練習して、大会に出場している。

「グロッサリーの仕事がいちばん好きです。ここでずっと働きたいと思います」

「施設外授産事業」から パート就労へ

板橋センターでは、東京都の「施設外授産の活用による就職促進事業」（以下「施設外授産事業」とする）が行われている。きっかけは、東京障害者職業センターに中途障害者の職場復帰について相談をしたことだった。そこで、職業センターからの情報提供で、コープとうきょうと精神障害者の社会復帰をめざす社会福祉法人ＪＨＣ板橋会が「施設外授産事業」にエントリー。二〇〇六年三月に事業認可になり、ＪＨＣ板橋会の「社会就

東伏見店で品出し作業をする
海老沢宏至さん

板橋センター

労センタープロデュース道」に業務委託をした。

「精神障害の方を雇用したことがありませんでしたので、センター長は心配しましたが、私は『大丈夫だ、やってみよう』と。なかなか職場になじめない人とか、違いは誰でもあります。能力はみんな持っているのだから、条件づくりをすればいいと考えました。長い歴史がある専門家集団のＪＨＣ板橋会と出会えたのは非常にラッキーで、うまく連携がとれていることがありがたいです」

仕事の切り出し、仕事の時間、仕事のボリュームなどを検討し、「事業」は六月から本格的にスタートした。プロデュース道の担当者は、佐藤優子さん。

「施設外授産事業は、就労に困難を抱えている人たちが企業の現場を経験することによって、企業で求められている生活習慣やコミュニケーション能力などを会得し、一般就労することを目的としています。無理な仕事を請けても続きませんから、まず職員一二人が交代で倉庫業務を体験しましたが、気をつけなければならないことがたくさんあり、体力的にもたいへんでした。会議の上、八時半から九時半までの積み込み業務と翌日分の仕分け業務をお受けしました」

やってみたいと名乗りを上げた数人の人たちと、事前に実際の機材を借りて積み込みの練習をした。

ＪＨＣ板橋による施設外授産事業
（コープとうきょう板橋センターで）

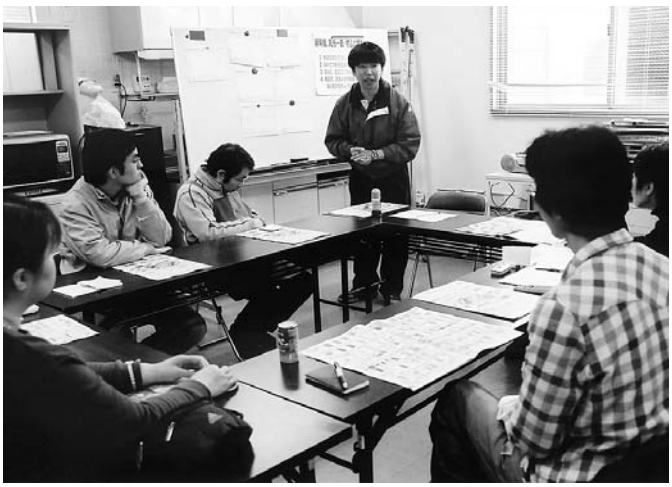
「即戦力でないと迷惑をかけますので、仕事の段取りをある程度覚えてから臨みましたが、それでも最初は仕分けがなかなか終わりませんでした」

日々のスケジュールは、朝のミーティングを行ってから一階の現場へ。朝の配送センターは忙しい。指導員一人と四人のメンバーが、慣れた手さばきで次々と商品をトラックに積み込む。その後は、月曜日から木曜日までは翌日の配送品の仕分けを行い、終了後にアフターミーティング。金曜日は、積み込み作業後、センター長とのミーティング。午後は施設に戻り、就労ミーティングを行っている。

施設外授産事業を経て、三人がパート就労した。トップバッターは三月に就職した上原勝さん。電気関係、宅配便などの就労経験がある。

「倉庫の作業はまったく新しい仕事ではないので、違和感はありません。いままでは一人で仕事をしていましたが、今回はチームワークで、施設外授産事業を通して職員になったので、あまり緊張しないで仕事をすることができました。アフターミーティングや就労ミーティングでいろいろな考え方が出てきて、いい方向に行くのだと思います。生活習慣が改善されて、健康状態もいいので、働き続けていきたいと思います」

上原さんを支援したのは、ＪＨＣ板橋会の第一号ジョブコーチ、矢野園香さん。



橋本隆志センター長によるミーティング

仕分けや積み込み作業に汗を流す

「施設外授産事業を通じて、上原さん自身が本来もっていた力を発揮でき、自信につながったことが大きいと感じています。次々とチャレンジしていきたいという気持ちになっているのは、一歩一歩ステップを踏んできたことが強みになっていると思います」

ともに支援した東京障害者職業センターのジョブコーチの三浦文さんは、「施設外授産事業での基礎があったので、心配なことは少なかった」と感じている。現センター長の橋本隆志さんは、二月に異動してきた。

「一般の方と変わらないですね。お休みもしないですし、正確に仕分けをしてもらって、戦力として役立っています」

二人目は事務でパート勤務、三人目は倉庫業務でトライアル雇用からパート就労をめざしている。

人間社会と同じ五％の雇用をめざして

東京都の「施設外授産事業」は二年間、今年度で終わる。渡邉さんは、なんらかの形で続けられないかと考えている。

「企業と障害者職業センター、ハローワーク、社会福祉法人などとの連係プレーが恒常的に進められるような、国の制度などができればいいですね。行政とJHCとコープとうきょうでは、目的が少しずつ違うと思いますが、私たちは、障害者雇用の取り組みを通じて、世の中に貢献できればという思いがあります。相互理解をしながら、それぞれの目的がうまく機能して、社会に貢献ができればすばらしいと思います」

コープとうきょうの障害者雇用率は、二・三％だ。

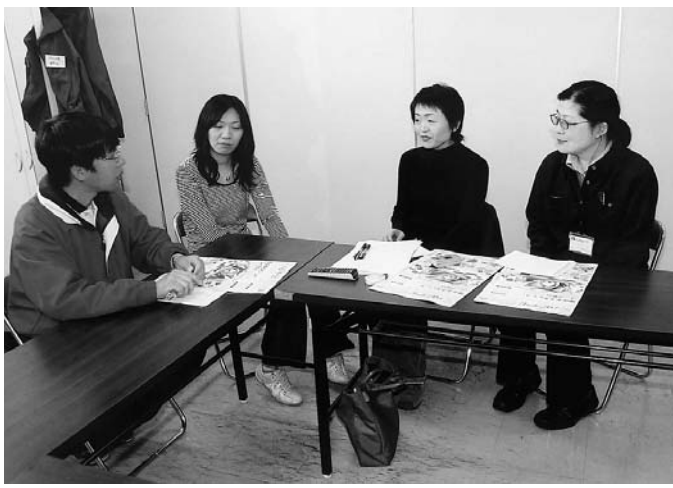
「人間社会には五％の障害者がいるといわれますが、配送センターや大きな店舗で複数雇用していければ、五％が見えてくると思います。障害を持っている方を職場に迎え入れることは、雇用確保の面でも必要だと思っています」

障害者雇用のこれからについて。

施設外授産事業を経て就職した上原さん

「いまは二〇代、三〇代の方がほとんどですが、三〇代、四〇代になったとき、これまでと同じ仕事ができるのか、キャリアアップをどう考えるのか、親御さんが高齢化するとか、いろいろな問題が出てくると思います。企業としては、仕事をどう変化させるかを考えていかなければならないと思います」

生協の原点は「協同の心」。協同とは「一人ひとりがくらしを良くするために自ら行動し、ふれあい、学びあい、教えあい、助け合う精神とその行動」とある。その心で、障害者雇用の一層の推進も期待したい。



橋本センター長（写真左）と打ち合わせをする、写真右から東京障害者職業センターの三浦文ジョブコーチ、ＪＨＣ板橋会の佐藤優子さんと矢野園香ジョブコーチ