

## すすむ(株)いなげやの精神障がい者雇用

——明るく働くパートナー社員——

本誌編集委員 株式会社ストローク 代表取締役 金子鮎子



いなげやは東京、埼玉、千葉、神奈川の都三県に一二八の店舗を持つスーパーマーケットのチェーンストアで、創業は一〇七年前の明治三三年と古く、立川駅前に鮮魚商「稲毛屋魚店」としてスタートしました。

現在、社員一八二七人とパート・アルバイト約八七〇〇人の従業員のうち、障がいのある人たちの雇用率は二・〇%を占めています。そして八三人の障がい者(表1)のうち、精神障がいをもつ人は知的障がい者(三九人)に次いで多く、二三人(取材時)が二〇カ所の職場で働いています。

### 一三人の担当の仕事は？

いなげやで働いている精神障がいのある二三人の担当している仕事は、次の二部門です。

流通部門の精肉加工センターで働く一人と、あとの二二人は東京都内や埼玉、神奈川県のスーパーマーケットのお店で働き、一般食品雑貨部門一三人・青果部門四人・ベーカーリー部門二人・鮮魚部門一人と種々の持ち場を担当しています。

働き方としては他のパート社員(同社ではパートナー社員と呼んでいます)たちと同様、週三日以上・一日四時間程度(実質的には週一四時間以上)の働き方が基本です。

## 会社概要

### 株式会社いなげや

本社：〒190-8517 東京都立川市栄町6-1-1  
 TEL 042-537-5298 FAX 042-537-5289

事業内容：首都圏に128店舗（東京23区13店舗、東京・多摩49店舗、神奈川123店舗、埼玉31店舗、千葉12店舗）を展開するスーパーマーケットチェーンストア

従業員数：社員1827人、パート・アルバイト8697人  
 売上高：1754億円（2007年3月期）  
 食品90%、雑貨8%、衣料2%  
 経常利益：23億5800万円（2007年3月期）

グループ会社：(株)クックサン、(株)ウエルパーク、(株)トス ほか2社

沿革：明治33年 鮮魚商（立川駅前）を創業  
 昭和31年 東京都下で最初にセルフサービス方式を導入（伊勢丹立川進出対策）  
 昭和51年 わが国で初めて生鮮食品の「鮮度保障制度」を実施

経営理念：「すこやけくの実現」「商人道の実践」  
 お客様の健康で豊かな、暖かい日常生活と、より健全な社会の実現に貢献する。

## 受け入れのきっかけは？

さて、同社での精神障がい者受け入れのきっかけは、今から五年前の平成一四年七月にさかのぼります。

その年、厚生労働省では精神障がい者の「グループ就労」の可能性について検討しており、障害者職業総合センターに委託し、全国で三カ所、具体的には千葉・東京・福岡で「グループ就労」のモデル事業が実施されました。その東京でのモデル事業の現場が、いなげやだったのです。

モデル事業を受託していた障害者職業総合センターとの協力のもと、東京障害者職業センター多摩支所が、知的障がいのある人たちを、かねてから積極的に受け入れていた、いなげやにこの事業への協力を働きかけたわけです。

それと同時に精神障がい者の就労支援に積極的な活動をしていた東京国立市の社会福祉法人多摩棕櫚亭協会・地域生活支援センター「なびい」と連携し、精神障がいのある人にグループで働いてもらうことに結び付けました（現在は同協会の就業・生活支援センターオープンナーとなっています）。

当時、多摩支所の所長だった有沢千枝さん（現・高齢・障害者雇用支援機構・障害者職業総合センター研修課長）は、スーパーマーケットのいなげやがパート社員を多く雇用している短時間から働くことができる職場であり、障害のある人もグループで働く心強さと、施設の支援者が付き添う安心感で、かなり安定して働けると目星をつけたのです。

そして企業側にとっても、これが施設との請負契約であり、障害者をよく知っている職員が同行することで、精神に障がいのある人たちと初めて接する職場の戸惑いを払拭できるというメリットがあ

表1 障がい者雇用の状況

(2007年6月1日現在)

障がい者	83名
・知的障がい	39名（うち重度9名）
・身体障がい	21名（うち重度13名）
・精神障がい	22名
精神障がい者22名の職種（内訳） <ul style="list-style-type: none"> <li>・物流部 1名（精肉加工センター）</li> <li>・店舗 21名（一般食品雑貨、青果、ベーカリー、鮮魚）</li> </ul>	
◎ポイント数	51.0
◎雇用率	2.0%

りました。

人財開発部リーダーの石川誠さんは、当初は雇用でなくモデル事業への協力ということで社内の了解を取り付けました。

## グループ就労の現場は精肉加工センター

いなげやでのグループ就労の実施場所は、同社の武蔵村山市にある物流部門の精肉加工センターで、社会福祉法人棕櫚亭協会「なびい」の利用者六人（男性四、女性二）の訓練が始まりました。

この精肉加工センターは一二八の全店



いなげや精肉加工センター  
(武蔵村山市)

舗で販売する約四〇〇種に上る肉類を商品としてパックし、毎日二回、各店舗に向けて発送する精肉工場です。スライスした精肉を計量し、トレイに盛り付け、パックし、店舗ごとに間違いないように分けて積み上げて、発送の準備をします。

に付けて積み上げて、発送の準備をします。

#### 精肉加工

センターでの作業はブロック肉を直径三〇センチの高速スライサーを使ってカットする熟練を要するものです。

『はじめから店に出せるレベルの仕事は無理でしょうが、まあ初めの二カ月はガンガンして見てみましょう』と言われました。

しかし実際やってみると、利用者も、施設の職員もきわめて熱心で「案ずるより産むが易し」、約三週間で商品として出荷できるようになりました。

そして、六カ月のグループ就労の終わるころには、逆に



人財開発部、石川誠リーダー

職場から「トレーニングだけじゃなく、もっと続けて働いてもらったら」との思いがけぬ話が出て、六人のうち四人がパートナー社員として雇用されることになったのです。

精肉加工センターに二人と、この物流部門以外の職場でも雇用が可能との見通しがつき、ベーカーリーセンターでも二人が採用されました。

### グループ就労の原点で働く長谷部さん

このセンターで働く長谷部公彦さんは、グループ就労時代を含めると、この七月で通算五年の勤務となりました。

長谷部さんは当初、午前八時から

時間勤務でしたが、今では毎週月曜日から金曜日まで朝九時から五時までの七時間のフルタイムとなり、勤務成績も優秀なパートナー社員です。今では、パートナー社員たちがパックした商品を各店舗ごとのオーダーに従って日々変わる種類と数をそろえながら、黙々と冷凍庫に運び、立派に職場に定着しています。

職場のリーダー、原田律さんも着実な長谷部さんの仕事振りに、「まじめによくやってくれて助かっています。もう職場になくてはならぬ働き手です」と話していました。

### 障がい者雇用 四つのポイント

人財開発部リーダーで職業生活相談員でもある石川さんはその障がい者採用上のポイントとして、次の四点をあげています。

- ① お客様を意識できること
- ② 一人でも安全に作業できること
- ③ トレーニングを通じて作業習熟（上達）が見込めること
- ④ 体調が安定していること

実際の就労時のトレーニングや雇用に際しては、個別に面談して相互の理解を深め、時間をかけて、もれなく丁寧な雇用管理を心がけており、特に緊張や不安



長谷部さんの上司、原田律リーダー

の強い「はじめが肝心です」と石川さんは話しています。

こうした社内のみめ細かな対応とあわせて、各種の支援機関と連携した障がい者支援制度を活用し、種々組み合わせで活用しています。

いなげやでは、障がい者の雇用に際して、当初、本人のそれぞれの症状や体力に合わせて余裕をもたせた雇用条件を設定すると同時に、職場への周知やジョブコーチ支援の利用については、本人や支援者とよく話し合って決めていくことにしています。

## 会社共通の「ポケットガイドブック」

しかし、スーパーマーケットもお客さま第一の仕事です。

トレーニングであっても雇用であつても「執務態度や身だしなみ」の基準は、他のパートナージャー社員とまったく同じで、共通の「ポケットガイドブック」にのっとりしています。

この「ポケットガイドブック」には、お客様第一の考え方、「すこやかやく」の会社の経営理念をはじめ、①勤務のルール、②整理・整頓・清掃・清潔・躰の5S、③道具の正しい扱い方、④店の施設と場所、⑤所属長や先輩・同僚の名前、⑥扱っている商品とその部門、⑦店のレイアウト、⑧生鮮作業の衛生上のQ & A、⑨指定薬品の使用方法、⑩自己チェックシートなど、いつでも見られる小冊子が一人ずつに渡されています。

## 新宿区・小滝橋店では

精神の障がいがありながらも実際の店舗で働くAさんを、都内の新宿区北新宿の小滝橋店に訪ねてみました。

Aさんはいなげやに就職する前は、



精肉加工センターで働く長谷部公彦さん



種々の短期のアルバイトを経験した後、区内にある授産施設で四年ほど働いていましたが、やっぱり一般就労したいとハローワークに登録しました。そこでいなげやを紹介され、障がいをオープンにして二年前にこの職場に採用されました。

Aさんはこのスーパーマーケットの酒



類売り場の担当で、現在、週五日、一日五〜六時間働いています。初めは、ビール、日本酒、焼酎、ワイン、ウイスキーと品数の多い売り場での品出しや陳列も大変でしたが、今ではもう手馴れたものです。

最近では、商品の発注も手掛けるようになり、年末や花見時の発注も担当しました。神田川に近いこの店は桜のころには花見客で酒類売り場が繁盛し、発注の予測はなかなかむずかしいのです。

「困ったのは、レジを通さず、いきなり売り場で、そのままお酒を飲んでしまったお客さんでした。下手に注意してトラブルになってはいけないので、とにかく急いで上司に報告しました。世の中にはいろんな人がいるものです」と働くことで得た社会経験を話してくれました。

久しぶりにAさんの様子を見に来た本社、人財開発部リーダーの石川さんに、「自分はまだまだなので、一日も早く指導してもらっている副店長のようにになりたい」こと、そして「できる限りいなげ

やで働き続けたい」ことなどを明るくアピールしていました。

Aさんは、休みの日には通院したり、デイケアに通って友達と付き合ったり、好きな占いの本を読んで過ごすことが多いそうですが、「将来は普通の子と結婚することです」と、その夢を話してくれました。

Aさんの場合、休みの日には以前からのデイケアに通い、そのスタッフや友達との交流が働き続ける上での大きな支えになっていますが、いなげやでは社内の体制だけでなく部外さまざまな支援を活用しています。

そのひとつに障害者職業センター多摩支所の職業準備支援・自立支援コースがあります。

### 狛江市・東野川店では

都内南部の狛江市、東野川店ではこの職業準備支援・自立支援コースの利用後に雇用された小倉良太さんが働いています。

この店では、去年夏、本社の人財開発部から、トレーニングとして障がいのある人の受け入れをとの話がありました。グループ就労以来、種々のつながりのある東京障害者職業センター多摩支所からの依頼です。

そして九月から小倉さんの実習が始ま



いなげや東野川店（狛江市）

りました。仕事は青果部門のパック製品類、昆布とか乾物などの品出しから店舗での補充・陳列でした。

小倉さんは、ここにくる前、自宅近くで母親の働くコンビニでしばらくアルバイトをしたことがあり、いなげやでも持ち前の若さでがんばりました。その真面目な仕事振りに、店のサブチーフから吉澤幸次店長に、トレーニングだけで辞めるのはもったいないと声が上ががり、訓練四週間で雇用となりました。

それ以後、火・木・土の週三日間、午

東野川店で働く小倉良太さん



吉澤幸次東野川店長



小倉さんの就労支援にあたった東京障害者職業センター多摩支所の村田志穂子ジョブコーチ

後一時から五時までの四時間の合計毎週  
一二時間を無遅刻無欠勤でがんばって  
います。  
当初、多摩支所からの支援もほぼ毎日  
でしたが、最近ではナチュラルサポー  
トに移行して、月に一回程度フォローア  
ップとして、ジョブコーチの村田志穂子  
さんが店舗に来て小倉さん・職場側双方  
の相談に乗り、意見調整をしています。  
間もなく雇用されて一年になる小倉さ  
んは「自分の受け持つ商品は大丈夫です  
が、店で扱う商品が約一万余種類と多く、  
新製品も出てお客様に聞かれることもあ  
るので、覚えるのが大変です」とちよつ

障害者職業センターやハローワークな  
どの公的な障害者雇用の就業支援とは別  
に、障がいのある人たちを送り出した社  
会福祉法人多摩棕櫚亭協会 就業・生活  
支援センター「オーブナー」での就労支

## いなげやで働く 四人のオーブナー

この資格制度は各段階での作業とそこ  
での役割・資格・技能が細分化されてい  
て、それが時給などの処遇にも連動する  
形になっています。そしてこの仕組みは  
障がい者にも柔軟に適応されています。

いなげやではもともとパートナー社員  
の多い企業であるところから、「パート  
ナー資格制度」(表2)があり、フレッシ  
ュパートナーからリーダーパートナー、  
そしてキャリアパートナーへと昇格する  
制度になっており、さらには社員への登  
用の道も開かれています。

## パートナー社員の資格制度

しかし店長の吉澤さんは、「小倉さん  
は時に心配性のときもありますが、障が  
いのことは、全く意識しないで普通にや  
ってもらっています。おいおいとスピー  
ドのレベルアップも次の目標にすればい  
いでしよう」と話していました。



社会福祉法人棕櫚亭協会で訓練等を受け、いなげやの各店舗で働く熊谷さんたちから話を聞く

援には、①就労準備支援、②就職支援、③定着支援の三つに加えて当事者の横のつながりを育てるミーティング、「しごと談話室」があります。

今回は、現在いなげやの各店舗で働く四人の方々の話を伺いました。

このうちBさん、Cさん、Dさんの三人は週に四日、午後の時間帯に三時間半から四時間程度働き、一般食品部門で品出し・陳列・補充といった仕事を担当しています。もう一人の熊谷さんは、鮮魚部門で毎週五日七時間の勤務です。

東京多摩地区の店舗で働くBさんは間もなく勤務一年半になります。Bさんはこの間を振り返って「社会で働いて生きていく自信がついて、本当によかったです」と控え目ながら嘸みしめるように話してくれました。その穏やかな物腰は職場での誠実な接客マナーを伺わせるものでした。

またCさんも、この法人の通所授産施設での訓練を経て、東京障



立川栄町店の鮮魚部門で働く熊谷厚司さん

害者職業センター多摩支所の職業準備支援・自立支援コースを利用し、いなげや

でトレーニングを受け、ジョブコーチ制度を利用して去年七月から雇用され、オプナーの支援を受けています。

「働くようになって生活に張りが出てずいぶん変わりました。早起きになり、働くことでメリハリができ、休みの日を有効に使えるようになりました。それに前より精神的に波が少なくなりましたね」

「Cさんは確かに以

表2 パートナー資格制度の職務内容

役割資格	役割ごとの資格項目内容	
サブチーフ業務～チーフ業務 (部門の管理運営)	キャリア 必須資格	チーフ業務(部門の管理運営) 販売計画
	リーダー 必須資格	作業指示 発注
社員代行業務～サブチーフ業務(チーフ不在時の部門運営)	リーダー 必須資格	発注
	フレッシュ 必須資格	仕分け 陳列
単純定型業務～社員代行業務(社員の一部の時間帯を担う)	フレッシュ 必須資格	仕分け 陳列

表3 自立支援への取り組み(精神障がい)

社会適応訓練事業(東京都・埼玉県の店舗)

一般食品雑貨部門 5名  
\*週2～3日、1日2～3時間の訓練就労

職務試行法に基づいた職場実習受け入れ

一般食品雑貨・青果部門 年間4～5名  
\*職業センター主催 自立支援プログラムの一環

ジョブガイダンス事業の支援

\*ハローワーク、地域生活支援センター主催の精神障がい者就職支援プログラム



## 編集委員の素顔 金子鮎子

平成元年、精神障がい者とともに働くための会社として株式会社ストロークを設立。以来、代表取締役。精神障害者の雇用の促進に関する研究会委員（平成11年7月～13年8月、14年7月～16年5月）、中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会委員（平成18年7月～19年夏頃）、NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会専務理事、精神障がいをもつ人の就業支援関係の研修会、そのネットワーク作り等にかかわる。

人事・営業担当常務取締役 成瀬直人さん



前より、そうしたコントロールをするのがうまくなったけど、それはなぜなの？」と問うコーディネーターの吉村類さんに答えて、「やっぱり、仕事を優先する習慣がついたのかな」と振り返るCさんに、他の三人もうなずいていました。  
国立・矢川店で働くDさんは、この八月で二年になりました。  
「主治医からも、働いて病気の波も浅くなり、元気になった」と言われました。  
「最近の悩みは、上司の異動でした。店長は忙しいから無理だし、体調やシフトのことが心配で……、主治医やオープン

ナーのスタッフに話したら、『職場で相談してみたら』との助言で乗り切りました。異動の前後には本社から人財開発部の人が来てくれたのでほっとしました」  
熊谷厚司さんは、いなげやで二四年目の勤務になります。現在は、立川・栄町店の鮮魚部門で働いています。  
「以前は病気のあることは気付きませんでした。腰痛がきっかけで受診して内因性うつ病と言われました。二年間休んで、東京障害者職業センターの職業準備支援・自立支援コースを利用して復帰、今では週五日、朝八時半から夕方四時半までの七時間、店内で魚をおろしたり詰め物作業をして、フルに働いています」  
熊谷さんは、ストレスをためないためにも毎月一回、ここオープンナーの『しごと談話室』に出て、気の置けない仲間と話ができるのがなにより楽しくみです。別の会社で働く仲間とも会えます。仕事で多少は遅れても必ず参加しています。

この「しごと談話室」の活動は、企業で働く当事者同士の知恵や情報交換、そしてさまざまな支え合いが、明日の活力の欠かせぬ源になっています。

## 障がい者雇用も経営理念「すこやけく」の実現のひとつ

障がい者雇用の推進は、企業トップの考え次第ということが多いといわれます。いなげやの場合どうだったのでしょうか。人事・営業担当常務取締役の成瀬直人さんにお話を伺いました。

「九年前、人事部長になった時は、雇用率未達成で、ずいぶん納付金を払うものだなというのが実感でした。当社の経営理念である『すこやけく』の実現は、『食』を通じての地域への貢献、コミュニティの場作り、そして地域の人の雇用、地域の満足につながるものだと考えます。そして、障がい者雇用もその流れに沿うものです。障がいのある人が働くことで企業の風土が変わります。

来店される高齢者や障がいを持たれたお客様への対応に備えて、今、各店長全員にサービス介助士の資格取得を目指しての研修を実施しています。障がい者と一緒に働く企業への種々の試みが人財開発に結びついていきます。そして、精神障がい者も含めて、今後も障がいのある方の雇用の拡大を考えています」とのことでした。

（いなげやでは、障がい者を受け入れる次のステップとして、特例子会社の設立を目指しているということでした。）