

『四者』(社会・お客様・社員・障がい者)の 共生をめざして

—株式会社共同運輸—

職場
ルポ

EMPLOYMENT
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社共同運輸

〒861-1113 熊本県合志市栄3766-24
TEL 096-248-1133 FAX 096-248-5880



第一物流センター

「物流改革企業」
として生きる

今回の訪問先、「株式会社共同運輸」は、熊本県内を中心に運送事業と物流センター事業を展開している。熊本空港から北へ約三分の県北の合志市に本社と第一物流センター、南に約三分の下益城郡城南町に第二物流センター、空港近くの菊池郡菊陽町に第三物流センターがある。

二〇〇八年度の経営方針は、『四者（社会・お客様・社員・障がい者）と共生する共同運輸になる』。このような方針を掲げるのはどんな企業なのだろう？ 大きな関心を持って、現地を訪れた。

共同運輸は一九七一年、現社長の父、山下實さんが創業、九九年に山下敏文さんが社長を継いだ。山下家は戦前、海運業を、父の代には今も行っている家畜運搬業を営んでいた。山下敏文さんは社長就任後、運送事業とともに、物流センター事業を手がけ、今日ではトラック運送業六五%、物流センター業二五%、ガソリンスタンドの石油販売業が一〇%の割合となっている。

共同運輸では、取引先企業に『提案書』を作成する。山下さんは、かつてヤマト運輸の故小倉昌男さんとの出会いで、



山下敏文社長

「運送は商品です」の言葉に衝撃を受けた。

「単なる運送業務だけでは、経営は厳しいです。こうすれば仕事は楽になり、コストは三〇%下がるといふような提案書をお客さんにつけていきますと、『運送屋さんではないみたいですね』と言われます。提案に『ありがとう』と言ってもらえれば、人間として生きる意味があると思います。勉強を重ねてきて、旧態依然とした物流業の流れを革新的に変えられるという自負はあります」

たとえば熊本名産のデコボンゼリー。工場で作られた製品のラッピング、在庫管理、保管、配送、回収など、製造と販売の中間部分を請け負っている。優良企業として、銀行の信頼も厚い。

「障害者雇用についても、きちんと会社利益が上がっていなければなりません。先手、先手を考えていますが、これ

から伸びていくのは物流センター業だと思えます。来年度には、県南にスーパーマーケットの物流センターを、本社近くに食品加工の製造業の物流センターを計画中です。ここでは障害を持っている人を雇用できます。従業員が、将来も含めてどれだけ幸せか。すべての従業員が人間として成長できるような会社になっているかを考えています」

従業員二二五名。そのうち八〇名はトラックドライバーだ。運送業は、障害者雇用除外率（障害者の就業が困難な業種）の設定があり、業界としての雇用率は低い。その状況の中で、「物流改革企業として社会に貢献し、社員の自己実現をめざす」を経営理念に、運送に付加価値をつけた物流センター事業で障害者雇用を進め、その数一名、雇用率は約五%になる。

さまざまな部署で
それぞれに力を発揮

本社と隣接する第一物流センターでは、熊本県内と九州全域から集荷した商品を各方面に配送したり、商品の保管管理や仕分け作業などを行っている。保管法は常温、冷蔵、冷凍とさまざま。デジタルピッキングシステムで、一日二万ピースを扱う。

この従業員は二〇名。その中で、自



免許を取り、フォークリフトでの作業に活躍する前田守さん



バーコードを読み取り、製品のピックアップ作業をする山口徹さん



第一物流センター、坂本英之センター長

閉症、知的障害、高次脳機能障害の人たち、四人が働いている。センター長の坂本英之さんにお話を聞く。

入社第一号は、二〇〇三年末から働き始めた山口徹さん。近くにある障害者雇用支援センターの紹介で三カ月間の実習後、本採用となった。

「ある日突然にという感じでした。自閉症について、マンガで説明した本を社長からもらい、ジョブコーチも付きましたが、初めて自閉症の人と接して、最初はストレスを感じました」

振り返れば、誤解して叱ったこともあったとか。

「これができる、この作業ができないはずはないという固定観念があつて、何



パソコンのデータ入力をする坂田亜弥さん

できないのかと叱つたりもしましたが、あるとき怒つてはだめだと気づきました。それからコミュニケーションもよく取れるようになったと思います。最初の作業スピードは私たちの四分の一ほどでしたが、覚えは早くて、業務にすんなり入りました。作業はていねいで精度が高く、健常者と変わりなく仕事ができるようになっていきます」

山口さんの特技は、天才的な記憶力。複雑な手順も完璧に覚えてしまう。次に入社した知的障害のある前田守さんは、フォークリフトを巧みに操作して、商品の出し入れを行っている。

「伝票の文字が読めないセンター作業はできませんが、反復練習したらカタカナ伝票は読めるようになりました。フォー



運送業務以外の仕事の拡大を進める共同運輸。熊本の名産“デコボンゼリー”のラッピング

クリフトの免許を取って、冷凍庫の出入荷作業など、センターの一般的な作業をしています。フォークリフトの操作はいちばん上手ですね」

前田さんは一人暮らし。そのため会社として、食事の手配、財形貯蓄などに手を貸している。

三番目に入社したのは、水頭症の手術の後遺症で高次脳機能障害がある坂田亜弥さん。坂本さんが自身の仕事の傍ら、繰り返し教えた。いまはデコボンゼリーなどのラッピング、パソコンのデータ入力などを担当している。

「数日同じことを反復すると記憶に残ることがわかりました。彼女も期待に込めてくれて、いまは進捗状況がある程度確認するだけで、仕事ができるようになっていきます。病気の発症前に手話を勉強していたので、聴覚障害のある訓練生を



積極的に仕事に取り組む田尻誠さん

担当してもらっています。聴覚障害者を採用したときには、コミュニケーションの仲立ちができるようになって欲しいですね」

坂本さんも一緒に手話を学ぶつもりだという。

「いままで一人、退職者が出ましたが、聴覚障害の方でした。筆談だけでは本当に理解できているのかという思いが常にありましたので、あいさつ程度はできたほうが良いと思います、内部研修に手話を取り入れようかと思っています」

四人目は転職してきて、まもなく一年になる田尻誠さん。ピッキングと検品作業をしている。年上のこともあり、早くも自閉症の山口さんの「兄貴分」のような存在となった。

「覚えるのが早く、物流の仕事にマッチしているようですね。次に何をすれば

いいか、自分から積極的に聞いてきます。本人も『仕事に合っている』と言っていますから、フォークリフトの免許をとるように指導中です」

年数回の飲み会には、四人も参加する。

「自閉症の方も欠席なしで参加していますから、仕事上のコミュニケーションはうまくいっているのではないかと思います。あいさつも全員きちんとできます。新しい事業の取り込みも考えながら、障害のある人たちを増やしていきたいと思っています。彼らから学ぶことは多いです」

「できない」は固定観念。「仕事は一人前」

第二物流センターは、コープ熊本学校生活協同組合専用で、物流業務全般のアウトソーシングを受託。食品、雑貨などの仕分けをして、コープ熊本の拠点事業所までの配送を行う。

大きな倉庫で働くのは約七五名。その中に知的、てんかん、アスペルガーの障害のある五名がいる。二年前にセンター長となった兒玉淳一さんのお話で。

「最初、周りの指示を受け入れにくい人もいましたが、社会のルール、会社のルールなどを話すと、少しずつ理解してきました。ストレートに気持ちを表したり、個性、こだわりが強い人もいますので、ぶつかり合いはあります。そういう

ときはパートさんから報告がきますが、パートさんたちも障害を持っている人たちがいるのが当たり前になってきていると思います。それぞれの役割をがんばっていますので、作業的には問題はありませぬ」

二〇〇四年に杉本真一さんが入社したとき、いちばん年下の社員だった兒玉さんが担当になり、初めて「自閉症」という言葉を聞いた。

「突然入ってきて、何で面倒を見なければならぬのだろうと、正直、毎日がストレスでした。自閉症のこともまったくわかりませんでした。最初はパートさんも拒否ですから、私が間に立ち、ジョブコーチに相談しながら、つきつきりで面倒をみました。接し方がわからずに怒ると、私と同じことを言うんです。そのうちに、自分に言い聞かせているのだと気づきました。一緒に仕事をして、体当たりでぶつかって、気持ち的につながってきたのだと思います」

第二センターでは、一日に発泡スチロールのケース七〇〇〇個を扱う。見た目は軽そうだが、冷凍ものは重量がある。商品をカゴ車に積んでいく「積みつけ作業」のほか、ピッキング、ピッキングする箱の投入、ピッキング商品の補充などを、ローテーションを組んで進めている。勤務時間は午前九時から午後四時か五時まで。



積みつけ作業をする山本隆平さん



第二物流センター

柔道が得意な山本隆平さんは朝早く出勤してくる。以前一三〇キロあった体重は、本人の申告では八〇キロになったという。

「入ってきた当時は、緊張していたのでしょいか、頻繁に発作が出ましたが、その後二年近く出ていません。仕事を始めてからスマートになりました」

公共交通機関は不便なので、通勤はバイク、車、自転車だ。四年が過ぎ、兒玉さんも障害者との対応の仕方がわかるようになってきた。

「物流は、繰り返し単純作業が多いので、向いていると思います。大事にしていることは、当たり前に区別なく接することです。こだわりが強いので、ぶつかり合いはありますが、その辺は私も気にしなくなりました。ミーティングで話して、少しずつ改善していけばいいと思っています。欠勤はありませんし、仕事は一人前。いないと困りますね」

自身の気持ちも変化した。

「以前の私は、気持ちに余裕がなかったと思います。彼らと接して、歩み寄りという気持ちが出てきて、自分にゆとりが出てきたと感じています。最初は『できない』という固定観念がありました。一緒に働いてみて、意外にできることがわかりました。指示を素直に聞いて、まじめに取り組んでくれることがいちばんです。その雰囲気職場全体に広がって

いけばいいと思います。これからも受け入れていきたいです」

二つのセンターは、総務部次長の西浦博秀さんが案内してくださった。

「職場が離れているため、障害者の採用は各センターで行っています。最低賃金除外申請をした人は一人。目下、給与に反映できる評価表を作成中です」

地域との連携を広めたい

共同運輸が、障害者を雇用するきっかけとなったのは「夏祭り」だった。山下社長が理事長と旧知の社会福祉法人「共生福祉会」が近くに移転してきた。会場は共生福祉会、看板は多数の障害者が働く「ホープ印刷」、ステージは共同運輸のトラックで、二〇〇〇年に「ふれあい

ふれあう夏祭り」が始まった。

その後、山下社長が共生福祉会の評議員に就任。最低賃金をクリアしているという同会福祉工場「サンシャインワークス」で、しっかりとあいさつして、キビキビと働く障害者の姿を見た。

「障害者を取り巻く状況が少しずつ見えてくるようになったら、地域にこんなにもたくさん障害者がいるのかと驚きました。一方で、仕事の場がないと聞きませんでした。仕事ができるなら、一緒に仕事をして当たり前ではないか。国民の五％が障害のある人だといわれているなら、会社に五％いても当たり前です。作業所や授産施設で、時間つぶしのようない仕事をさせて、給料が五〇〇〇円、一万円というのは彼らに失礼ではないか。そう思っていたところに、障害者を雇いませんかと障害者雇用支援センターの指導員から話がありました」

物流センターの業務には、障害者が働く場があると考えた。

「時代の流れで、物流センター事業を始めていましたから、障害者を持っている人たちにできる仕事があるはずだと思いました。商売の目的は利益の追求と確保だという人がいますが、従業員には『利益は手段、企業の目的は人々を幸せにすること』と話します。社会、お客さん、社員、障害を持つ人たちに喜んでもらえなかったら、会社の存在する意味はない



第二物流センター、兒玉淳一センター長（写真右）



牛乳など日販品の補充作業を進める荒木優介さん

1日7000個のケースを扱う物流センター。忙しく対応する橋本征行さん

共生福祉会などとの連携をさらに広げて、地域のネットワークを築いていきたいとの思いもある。

共生福祉会などとの連携をさらに広げて、地域のネットワークを築いていきたいとの思いもある。

「当社の雇用率5%は高いとは思っていません。職場定着推進会議と職業生活相談員などの体制を整えれば、もっと増やしていけると思っています。物流センターとかアウトソーシングを受けている運送会社がたくさん出てきていますが、そこでは、障害者の雇用はできるはずだと思います」

「最近、職場実習の依頼とともに、障害者雇用に関する講演依頼も増えてきた。」「共生福祉会の指導員と社員が職場を巡回指導して、報告書は上がってきましたが、私は本人たちといつも顔を合わせているわけにはいかなかったので、会議に出ていないと状況がわかりません。第一、第二センターともだいぶ落ち着いてきましたね。指導員、産業医の先生をはじめ、福祉関係の知り合いも多いので、ノウハウのある方たちの意見を聞きながら、雇用を進めていきたいと思っています」

「現場を重視する社長自ら会議に出席し、障害者の一カ月の就業状況について話し合いを持つ。」「共生福祉会の指導員と社員が職場を巡回指導して、報告書は上がってきましたが、私は本人たちといつも顔を合わせているわけにはいかなかったので、会議に出ていないと状況がわかりません。第一、第二センターともだいぶ落ち着いてきましたね。指導員、産業医の先生をはじめ、福祉関係の知り合いも多いので、ノウハウのある方たちの意見を聞きながら、雇用を進めていきたいと思っています」

「うちは、お客さんから正規の料金で仕事を受注できます。その仕事を作業所などに出しています。私のところで雇用を増やしていきますが、仕事を出している作業所やNPOなどを指導員たちがまわったり、地域の職場定着推進会議を開けば、地域で雇用を広げていけるのではと考えています。社長になって一〇年、私の代での仕上げがあります。本当にやりたいと思うことを一生懸命やりたいですね」

「共生」への思いが社内確実に広がっているエピソードを二つ。

「一〇年ほど前からきているコンサルタントや外部の人に言われます。『昔ながらの運送屋のいかついイメージがないですね』と」（山下社長）

「パートの人が退職する日、田尻は何回も握手しに行き、山口は『長い間、ご苦労様でした』とあいさつしました。パートの人は感激して、先日『彼らを大事にしてください』と電話がありました。障害を持つ人たちがいることで、組織がなごむことは痛感しています。それが何よりの宝だと思います」（坂本さん）

取材後、空港まで送ってくれた社員の言葉。「社長のコミットメントは社員に伝わりやすいです。社員は社長を信頼していますし、社長が好きです」
いい会社だなあ。

と思います」

障害者を雇用するに当たって、障害の種類を限定することはしなかった。現場にも特に指示を出さず、まず経験をと配属した。その際、上司となる「人物」は見極めたいらしい。

「障害者の配置はリトマス試験紙です。継続して働くことができれば、そのセンターはいい職場環境だと思います。障害者を持っている社員の先には、障害のない社員がいる。共生は、当然のことだと思っています。言葉で言わなくても、伝わ

る社風にしたいですね」

障害者が増えてきた一年半ほど前から、社長、総務部長と次長、センター長、外部から共生福祉会施設長、産業医を交えて、職場定着推進会議を毎月開いている。現場を重視する社長自ら会議に出席し、障害者の一カ月の就業状況について話し合いを持つ。

「共生福祉会の指導員と社員が職場を巡回指導して、報告書は上がってきましたが、私は本人たちといつも顔を合わせているわけにはいかなかったので、会議に出ていないと状況がわかりません。第一、第二センターともだいぶ落ち着いてきましたね。指導員、産業医の先生をはじめ、福祉関係の知り合いも多いので、ノウハウのある方たちの意見を聞きながら、雇用を進めていきたいと思っています」

「共生」への思いが社内確実に広がっているエピソードを二つ。

「パートの人が退職する日、田尻は何回も握手しに行き、山口は『長い間、ご苦労様でした』とあいさつしました。パートの人は感激して、先日『彼らを大事にしてください』と電話がありました。障害を持つ人たちがいることで、組織がなごむことは痛感しています。それが何よりの宝だと思います」（坂本さん）

取材後、空港まで送ってくれた社員の言葉。「社長のコミットメントは社員に伝わりやすいです。社員は社長を信頼していますし、社長が好きです」
いい会社だなあ。