

雇用率2.3%超。1店舗 1人以上の雇用をめざして

—株式会社フジ—

職場
ルポ

EMPLOYMENT
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社フジ

〒790-8567 愛媛県松山市宮西1-2-1
TEL 089-922-8113 FAX 089-923-2598
URL <http://www.the-fuji.com>

「地域と共に」。
中四国で店舗を展開

JR松山駅から歩いて一〇分ほどの大型ショッピングセンター「フジグラン松山」。チェーンストアを展開する「株式会社フジ」の基幹店で、ここでは四人の障害者が働いている。フジの障害者雇用率は二・三六パーセント。今回は、「地域と人とくらしとともに」の理念のもと、障害者雇用を拡大するフジの取り組みをご紹介します。

一九六七年、広島市にある繊維卸問屋の十和（現F&Aアクアホールディングス）は小売業に進出することになり、松山市にフジを設立。宇和島市に第一号店、翌年には松山市に第二号店をオープンした。その後、広島、高知、山口、香川、徳島の各県で、コミュニティショッピングセンターの「フジグラン」、近隣販売型の「パルティ・フジ」を中心に地域に応じた店舗を展開。現在は愛媛県を中心に店舗がある。

本社で、取締役人事部長の徳田邦明さんにお話をうかがった。

「創業以来、私どもの会社は『地域』をキーワードに、地域の風土、文化、くらしを大切にされた地域密着型の店づくりを目指してきました。地域のお客様にと



徳田邦明取締役人事部長

って本当にいいこととは何か、地域のお客様の豊かさには何が大切か、地域に貢献するにはどうしたらいいかを考え、衣食住を取り扱う小売業を中四国で展開しています。昭和の終わりごろから日本も豊かになり、いろいろなニーズが出てきましたので、情報処理サービス、旅行業などのグループ会社もつくってきました」

会社案内に、「地域のために・人々のために」とうたわれている。

「食文化が一番わかりやすいのですが、地域の生活の仕方がありますから、私どもも地域の中に入って、お客様に必要なものは何なのかを常に考えています。地元の方には自分の土地で採れたものに対する愛着、誇りがありますから、近年は地産地消に力を注いでいます」

従業員は一万一千人近く。社風も温かなようだ。

「上から押さえつけられるというイメ

ージではなく、好きなことができる会社だと思えますね」
人事部人事課人事係長の津吉将人さんは、二〇〇六年に障害者雇用の担当となった。

「従業員のつながりは情に厚いというか、ぬくもりを感じます。その中で、それぞれの店舗でお客様にどういうサービスを提供できるか、自らの力で考えていくという意味では、いろいろなことに挑戦させてくれる会社だと思います」

ジョブコーチ制度を活用。
本人・職場の戸惑いをなくす

フジの各店舗では、一一九名の障害のある人たちが働いている。そのうちの七五名は知的障害者で、身体障害者三九名、精神障害者は五名いる。

フジの障害者雇用は八一年、知的障害者の雇用から始まった。津吉さんが担当になった〇六年、二〇名を採用して法定雇用率をクリア、〇七年には一七名を採用して二%を超えた。

「毎年六、九人は雇用していたのですが、ほとんど新規出店をしていきましたので、雇用率が追いつきませんでした。それまで知的障害者の方が一番多く働いているのは生鮮食品の青果部門、二番目が惣菜部門でした。企業の姿勢として一八%はクリアしようという考え方が基本



地域密着型の店づくりを目指す

にありましたので、この二つの部門で雇用をしていない店舗に積極的に働きかけていきました」

ハローワークや障害者職業センターから紹介があったときには、可能性がある店舗すべてに声をかけた。

「障害のある方と直接かかわったことがない従業員がほとんどです。雇うから、どう接していいかわからない。雇用する判断の基準がわからない。

ただし雇用したら、現場の私たちは障害者とともに仕事をしたいかなければならない。まず正式に雇用するまでの準備期間を設けさせていただきたいと考えました」

各県の障害者職業センターと協力して、ジョブコーチ制度を使い、雇用前に二カ月間の職場実習を行うことにし、各店舗に理解を求めた。

「まず店長には障害者雇用について『フジ』としての姿勢を説明しました。障害者雇用の義務があること、フジの現状を説明して、企業理念の地域とともにという点でも障害者雇用をしていきたいと働きかけました。青果部門の社員は二人程度、あとの一〇人、



津吉将人 人事係長

二〇人はパートの方たちです。パートの方たちに理解をいただくのが大事です。で、店長が現場の人たちに話をしたうえで、実習中に様子を見ていただく形になりました」

二カ月間の実習で、職場の人たちの戸惑いは消えていった。

「実習がスタートする時点では、お互い戸惑いがありますが、ジョブコーチから、一緒に働く従業員に指示の仕方や接し方をアドバイスしていただきました。そうしたことで雇用後にどういう指導や接し方をしていけばいいかがわかり、うまくいっているのだと思います」

意思疎通が図れるか、指示したことができるかを見る

実習終了後、可能な限り採用できるようにと、津吉さんは最初の面接に必ず立ち会った。

「人事は関係機関とのやりとりなどを行い、採用は基本的には現場の判断に任せますが、ジョブコーチ実習を受け入れる際には、必ず本人と保護者の方と面接するようにしています。もともと『フジで、この方なら大丈夫だろう』という方を推薦していただいていますので、実習後はほぼ一〇〇%入社していただいています。二カ月間の実習は無給ですし、後でお断りをする本人も再度就職活動をしなればなりません。うまくいきそうかどうかの判断は、最初にさせていただいています」

面接の際、考慮していること。

「大前提として、コミュニケーションがとれること。こちらからの問いかけに何らかの反応があること、自分の意思を発言できることです。次に、スピードはゆっくりでも言われたことはきちんとやること。基本的には意思疎通が図れるか、指示したことを素直にできるか、その辺の確認をしています。保護者の方が就職に関してどうお考えかは感じ取るしかないですね。会社で働き続けるために前向きなアドバイスをしていただくには、保護者の理解は大切だと思います」

店長は数年で異動するので、障害者と働いた経験者が増えている。

「たくさん雇用した二年間は実習期間中の様子を把握するのが大変でしたが、障害者雇用の経験をした店長が、まだ雇

WORKSHOP REPORT



フジグラン松山店の青果部門で働く小松恵美さん（27歳）。売り場への品出し、整理を担当する



小松さんは、バックヤードでの青果物のバック詰めや加工作業も

用していない店舗に赴任したときにはスムーズに実習ができるようになってきています。障害者とともに働く経験をした従業員も増えてきて、従業員自身も成長しているのではないかと思います」

身体障害の人たちはさまざまな部門で働き、車いすの人もいる。雇用率にカウントされるようになってから、地域の施設からの働きかけもあり、精神障害者も受け入れている。

知的障害の人たちは時間給で六時間か七時間勤務。社会保険などは完備だ。

「指導は店舗ごとに行っています。品出しの仕事は売り場に出ますので、お客様から声をかけられたとき、答えられることは答え、むずかしいことは『少々お待ちくださいませ』とお断りして、他の

従業員を呼びに行くことを実習のときに徹底しています」

障害のある人たちの職場へ 楽しい気持ちも伝わってくる

フジグラン松山。一階の広い食品売り場で、小松恵美さんが青果物の品出しを行っている。笑顔がすてきな女性。勤続五年で、フジのエプロン姿を誇らしく思っている。

「売り場に出たときに気をつけていることは、お客様への言葉遣いです。わからないことはすぐ他の従業員に聞くようにしています」（小松さん）

お客様に「明るくて、元気ね」と声をかけられるのがうれしい。

店長の伊賀上正広さんは、「毎朝あいさつをして、売り場では声をかけていますが、元気で明るく、はきはきしています



「小松さんは、常連のお客さんから『明るくて、元気がある』と、うれしい言葉をかけられる」と話す上司の節安浩二さん

すよ。他の従業員と一緒に、よく頑張っていると思います」

青果部門の責任者の節安浩二さんは、「一生懸命、明るく、前向きです。野菜の加工で包丁を使うときは細心の注意をしてもらうことと、売り場に出たとき、わからないことは他の従業員に聞くようにと話しています」

小松さんは六人で寮生活を送る。

「施設の人たちと北海道旅行へ行くのが楽しみです。これからも働き続けます。将来の夢は、結婚したいです」

続いて、北へ車で五分。「バルテイ・フジ姫原」の精肉部門では、酒井健太さんが働いている。いい笑顔。入社して二



パルティ・フジ姫原の精肉部門で働く酒井健太さん（19歳）。自動車運転免許取得に挑戦中だ

年目で、来年一月に二〇歳になる。高等部では生徒会長を務めた。目下の目標は運転免許を取得すること。自動二輪の免許は持っているもので、自信ありだ。「もうちょっとでとれそう。家が近いので、原付で通勤しています」（酒井さん）

趣味はバイクの改造。給料は家に入れているとか。品出しのほか、鶏肉に切り込みを入れ、パック詰めにして、値段もつける。

「得意な仕事は商品を並べること、値

付けをすること。初めはどんな仕事をすのかがわからなかったけれど、肉を切るののおもしろい。鶏肉の加工はまだ少ししか経験していないのでむずかしいです。これからは豚肉の加工を試みたい。仕事は楽しいです」（酒井さん）

精肉部門主任の稲田孝史さんは、「まじめで、教えたことは確実にこなします。パック詰めした商品の値付け作業もしていますが、機械操作もバッチリで、記憶力はすごいですよ。時間があると、自分で判断して掃除もしています。鶏肉、豚肉、牛肉と段階がありますが、豚肉の加工もしてもらおうと思います。売り場の状況を見て商品の動きの判断ができるようになってほしいですね。まだまだ伸びると思います」

高速道を走り、一時間余で愛媛県東の西条市へ。「フジグラン西条」では宮元美里さんが働く。聴覚障害六級で、やさしい雰囲気的女性。

店長の西原四郎さんの宮元さん評。「非常に真面目ですね。態度が真剣で反応も早い。大きい声で話せばわかりますから、大げさに気を使わずに、ごく自然に接するようにしています。本人も違和感はないのではないのでしょうか」

八時から一六時までのローテーション勤務で、朝はお弁当づくり、昼からは揚げ物、忙しいときは巻き寿司や握り寿司にも携わる。



「真面目で反応も早く、仕事ができます」と話す西原四郎店長

「わからないことは周りの人に聞いています。仕事の中では、握り寿司を作るのが好き。大変なのは巻き寿司です」（宮元さん）

休日は音楽を聞く。

「AAA（トリプル・エー）のファンです。毎年、大阪や神戸のコンサートに行きます。これからも働き続けたい」（宮元さん）

未雇用店での採用と働く人たちのサポートを

小型店は約六〇人、大型店では約三〇〇人の従業員がいる。「一店舗一人以上」

の雇用を目指し、津吉さんは知的障害の人たちにできる仕事を考えている。

「大規模店では物量をこなすので、一人の作業の種類は少なくなります。同じ作業を数でこなすほうが向いていると思いますので、複数人配置している店舗もあります。小型店は一つの作業が終わると次の仕事、次の仕事となるので、午前中は精肉、午後は惣菜の仕事をしている人もいます。どんな仕事ができるかを常に考えています」

各店舗には「お客様の声」というご意見をうかがうボードが設置してある。

「お客様から『今日、店舗で障害者の従業員を見かけました。障害者雇用に取り組まれている姿勢はすばらしいと思います』というおほめの言葉をいただいた店舗もあります。対応がうまくできていなかったというお声は、その場でお客様に説明して納得していただきます。ボードのアンケートボックスに入っているときは、マネジャーが返事を書き、企業の姿勢を説明しています」

大きな問題になることはほとんどなく、障害者の定着率も高い。

「〇八年と〇九年に障害者雇用が六名ずつとなったのは、受け入れ可能なほと



んどの店舗で雇用ができ、新規の受け入れがむずかしくなってきたからです。残りの未雇用店舗については、近隣に住んでいる障害者の方から就職したいという申し出があれば、積極的に受け入れたいと思います。これからは未雇用店舗での採用と、就職二年目、三年目の障害者の方が多いので、いま働いている方たちのサポートに力を入れていきたいと思っています」

障害者を雇用していることが知られるようになって、地域の障害者施設からも



「実習をさせてほしい」との声が入ってくるようにもなった。「そういった意味でも、地域と密着してきたと思います」と人事部長の徳田さん。

「企業の社会的責任というところと大きくなるかと思いますが、地域に育てていただいていることを考えたときに、地域の雇用を拡大し、守り育てていくことは当たり前だと思っています。その考えのもと、今後とも障害者雇用の場を提供していきたいと思っています。また一企業としては、『フォワード』、前向きなチャレンジをして、事業の拡大、事業の深まりを求めていきたいと思っています」(徳田さん)

津吉さんの案内で各店を回った。店長、職場の担当者、本人とのやりとりから、障害者雇用への意思疎通がしっかり図られていることが伝わってきた。

フジグラン西条店、宮元美里さん（聴覚障害、20歳）。惣菜部門で、寿司、弁当、揚げ物と、一日中忙しく働いている