

「若手の戦力」として 活躍中

—株式会社エーコープ鹿児島—

職場
ルポ



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社エーコープ鹿児島

〒890-0033 鹿児島市西別府町3200-9

TEL 099-284-8600 FAX 099-282-9151

若手確保と雇用率改善

畜産日本一の鹿児島県。鹿児島ブランドの黒豚・黒牛の高級品の加工を、障害者たちが担っている！

その職場は、九州新幹線の開通でにぎわいを見せる鹿児島中央駅から車で10数分の物流団地の一角、「株式会社エーコープ鹿児島」生活総合物流センターのなかにある。

エーコープ鹿児島は1997(平成9)年の設立。母体は、酒類の卸をしていた「べいじゅ」(1972年設立)。「鹿児島コープ」を経て、J A鹿児島県経済連の生活総合物流センター事業を行う「エーシーサプライ」へ。その後、スーパーマーケットに特化した「エーコープ鹿児島」が誕生した。

従業員は約2千人。「地産地消」私たちは鹿児島県産にこだわります、「安心・



宮田浩明総務部長



堀ノ内貢人事教育課長

安全」暮らしに安心安全の食を提供します」、「地域密着」地域一番店をめざします」を基本コンセプトに、県内に66店舗と農産物直売所1カ所を持つ。総務部長の宮田浩明さんに話を聞いた。

「J Aグループですので、『地産地消』にこだわっています。米は鹿児島県産を扱い、野菜も質のよい、新鮮なものをお届けしています。特に黒牛や黒豚などの畜産関係の品質、おいしさはこのスーパーにも引けを取らないと思います。地域組合員が、高齢化、人口減少という状況にありますが、大手スーパーが本店していない郡部に店舗を出して、地域に密着したJ Aの店として頑張っています」

障害者は、エーコープ鹿児島設立当初から雇用していたが、積極的に取り組み出したのは2006年夏、前総務部長のときからだ。

「店舗での採用は、お客さまがどのよう感じるかなどの不安もあって、迷い

があったと聞いています。前総務部長は、次男に知的障害があったことから、知的障害者は労働環境を整えて適材適所に配置すれば一般の人たちと変わらない、むしろ一般の人が続かないような作業に力を発揮するという認識を持っていました。地域や社会に貢献できる企業でありたいという企業理念から積極的に雇用を考え始め、その後はジョブコーチさんたちの熱意が後押ししたと思います。こんなこともできる、これもできるという選択肢が増えていきました」と宮田さん。

総務部人事教育課長の堀ノ内貢さんの前任者も、最初は手探りだったそうだ。「身体障害の方はなかなか条件がそろわず、採用が難しかったと聞いています。私の前任者の熱意で、知的障害の方の本格的な取組みが始まりました」

現在、エーコープ鹿児島で働く知的障害の人たちは22人。そのほとんどが物流事業部加工課に配属されている。その課長が、いまや知的障害者の能力を引き出す「達人」と思える四元志信さんだ。

「当時、パートさんの労働力は近くの団地に頼っていましたが、エーシーサプライ時代から20年が経ち、団地が熟成して労働力が枯渇していました。現場では、障害者雇用をしようという考え方ではなく、若手の労働力がほしい。一方で、総務としては雇用率の問題がありました。思いが合致したのが、知的障害者ができ

る作業を探すことでした」

最初の4人で自信に

2006年、鹿児島障害者職業センター（以下、職業センター）の紹介で、発達障害者2人、精神障害者1人、知的障害者1人の4人を採用した。障害者と接したことも、障害についての知識もなく、不安を抱えてのスタートだった。四元さんが当時を振り返る。

「最初は、聴覚障害者が一番雇用しやすいのではと考えました。設立当初から知的障害の人たちが、仕分け部門で2、3人働いていましたが、計量などができないのか不安でしたので、私は精神障害の人を雇用したいといいました。採用した人たちは何ら問題なく、作業はどんどん上達していきました」

仕事の指導は会社で、生活面・精神面のサポートは職業センターが担当した。



四元志信加工課長



四元加工課長と打合せする鹿児島障害者職業センターの原田康子ジョブコーチ

た。そのときも、ほかの従業員と同じ作業はできないのではと考えていたが、予想は大きく外れた。

「まず基本的な部分で、欠勤はしない。勤務表どおり出てきます。携帯電話の操作は私たちより若い彼らのほうが上手です。作業でも同じようなことがいえました。ちょうど新規事業の冷凍作業が始まったのですが、単純できつい作業を1年間やり遂げました」

職業センターのジョブコーチ、原田康子さんは当初からかわって来た。

「職場実習の現場を貸していただくをお願いしたのがきっかけでしたが、今日のようになるとは想像しませんでしたね。最初は、障害者の特性をお伝えするのが大変でした。『こんな方です』と特徴をたくさん説明したうえで、『何でもさせてみてください』と酷なお願いをした気がします。作業を始めると、とてもいい商品を作る人がいたり、仕事に特性

「最初失敗したのは、障害者のことがわからなかったので、仕事を限定したことです。そうすると、そこに誰かが付きつきりにならないといけません。そこで『障害者だからこの仕事』と限定しないで、健常者と同じように仕事をさせました。多少のケアは必要でしたが、真面目で、運転免許も取るし、国家資格も取り出す。こういう人たちならもっと雇用できると思いました」

4人が仕事ができるようになったことで、障害者雇用への自信が生まれてきた。その後、特別支援学校高等部の職場実習を受け入れて、知的障害者を5人採用し



食品加工の工場だけに、衛生管理は徹底している。工場に入るときは毎日、各自が体調などを申告する



鶏、黒豚、黒牛のパック詰めなどを行う加工課の障害者のみなさん

が合った人がいました。肉のプロの方たちから作った商品をほめられるのが、とてもうれしかったみたいです」

次々と後輩が入り、加工課の障害者は22人（知的障害者18人、精神障害者2人、身体障害者2人）に増えた。採用はパート雇用で7時間15分勤務。待遇はほかの従業員と同じ。1期生の1人は冷凍機械作業主任2種の資格を取得し、準社員になった。漢検1級の資格を持ち、社会保険労務士の資格試験に挑戦中の人もいる。

会社全体では37人（身体障害者12人、知的障害者22人、精神障害者3人）が働き、雇用率は2・25%。数年前まで雇用納付金を納めていたのが、雇用調整金を受けられるようになった。

忍耐力、勤勉さ、根気強さ

物流事業部加工課の畜産部門は、四元課長のほか主任1人、年配の社員1人とパート2人という体制で、作業の主力は障害のある人たちだ。

「障害者だけで作業している場面も多々ありますから、障害者雇用というより、若手の労働力の確保だと考えています。健常者が同じ作業をしても続かない。計算など少し苦手な部分がありますが、彼らの忍耐力と勤勉さはすばらしいものがあります。ただ休憩中にはぎやかですよ」

宮田さんも、「彼らは若手の戦力」だという。

「同じことを同じように真面目にずっと続ける根気強さは、才能です。その才能で、会社にとって重要なところを担ってくれています。家庭の都合で休むこともありますが、障害のある人たちはきちんと出勤しますから、シフトの予定が立つのもいいですね」

社員2人とパート10人ほどで午前中いっぱいかかっていたミンチ作業は、2年

前に自動化し、社員または精神障害者1人と知的障害者数人が担当して、10時半には終わるようになった。作業後の清掃も完璧だ。

外部委託の高級黒毛和牛の製造ラインで、トレーに精肉を並べる手作業が進む。四元さんが、そのラインの主力である知的障害のある人たちを「わが子」のように見つめる。

「ここでは知的障害者、健常者と意識する必要はないと思います。誰に障害があるかわからないでしょう。経験でだんだん作業が早くなり、いちいち指示をしなくても自分たちが何の仕事をするかわかっています。ジョブコーチは生活を指導しますが、仕事の技術面は障害のある人たちがジョブコーチを指導する側に回れるくらい力量がありますよ」

贈答用の高級肉のサンプル写真を見ると、肉の並べ方は芸術的。同じ肉でも、どの位置で折り曲げるかで、見栄えが大きく違うのだそうだ。

「これは量販店で売っている商品ではありません。できるまで四苦八苦していますが、なかには1時間くらいでできる子もいます。それは、その子の才能。だからプロなんです」

ステーキ用ロース肉は100グラム2500円。「差し」の入り具合、変色がないかを見極めて機械でカット。手作業で余分な脂を除き、隠し包丁を入れる。



入社6年目の栗野恵美子さん

今年入社、張り切っている松元優季さん

この作業は、障害者の面接会で「仕事が見たい」といわれ、「厳しいけれど頑張るか」と採用した、準社員の精神障害者が担当している。

入社後ずっと同じ作業に従事させるのではなく、少しずつスキルアップを図っていく。主任が、まな板や包丁の置き方、包丁の使い方を一から徹底して教えている。

「1日に豚を100頭処理していますから、作業量が違います。少し興味を持った障害者にやらせれば、一般店の3〜

5倍の速さで上達していきます。要は、場数です」

保護者と連携を密に

松元優季さんは今年4月に入社した。ここに就職を決めたのは「仕事内容が合っていると思ったから。現場の人たちが優しいから」。取材のときは、黒牛のパックにシールを貼っていた。「日によって、牛か豚かは違います。実習が終わったときに牛肉をもらって焼肉をしたら、すごくおいしかったです」

最初の給料は、自分のほしいものを買いたい、残りは親に渡した。「これからも働いていけそうです。課長は、誰にでもとても優しいです」

栗野恵美子さんは働いて6年目になる。「仕事は楽しいけれど、つらいときもある……。仕事はみんな好きです。小さいころから負けず嫌いだだったので、責任感を持って仕事をしています」

西山雄一郎さんは、品出しを5年間行っていた喜入店が縮小したため、2年前に異動してきた。JRで2時間かけて通勤している。「学校の時も鹿児島市まで通っていたから大丈夫です。サーロインの詰めの仕事は楽しいです。自分が詰めている肉は、おいしかったです！」堀ノ内さんは、休憩時間に障害者と話をしていく。

「休憩室で普通に話をしています。大仕事にしているのは、現場の加工課との連携です。保護者会を年2回行って、会社と本人の『通訳』もしています」

その保護者会には宮田さんも同席する。

「四元は、一人ひとりの親御さんがどの障害者の親かわかっています。家での管理監督は親御さんですので、密接につながっていることが大事だと思います」

四元さんは、家庭との連携が必要だと考えている。

「職場で問題になるのは、仲間同士のトラブル。親御さんは自分の子どもだけをかばいがちですから、保護者会を通じて相手のお子さんも見てください。入社したばかりの親御さんは、『うちの子は劣りますよね』と心配しますが、『適材適所でやっていますからご心配なく』と話します。規律を守る、勤労意欲を高める、モチベーションを保つなど、保護者の方との協力が必要です。5時以降の管轄は親御さんですから、親御さん同士で連携がとればトラブルも防げると思っています」

保護者会では成年後見人制度、衛生管理などの研修も行い、その後の飲み会でコミュニケーションを図る。障害者スタッフとは半期に1回、研修・食事を実施。自分たちが切っている肉を食べる実習もする。



西山雄一郎さん

事業量と雇用を増やす

「そのなかで成長が見えてきます。高等部を出たばかりのときは自分のことしかできませんが、ここでは仕事だけではなくて、社会の常識、コミュニケーションのとり方を勉強していきます」
 定着はいい。原田さんの目にはどのような会社映っているのだろう。
 「本人たちが失礼なことをしたとしても、四元課長は笑いながら私に教えてくれます。一人ひとりの個性を理解しようとしてくださっている会社です。だから、働き続けられるのだと思います」

障害者が22人いる部署を率いる四元さんは、「仕事をするうえで、大した苦労は感じていない」という。

「一番に考えるのは、彼らの活躍する場がなかなか広がらないということです。彼らがいちばんいい商品を作っているのに、受注にに応じて雇用人数を合わせなければならぬ。積極的に活用する仕組みを作れば、もっと雇用は進むのと思っています。いまは来年度の採用を何人増やして、事業量をどう増やしていくかを考えています」

宮田さんは、四元さんの話を前向きに受け止める。
 「四元はミスター・ポジティブで、障害のある従業員たちはこんなことも、あんなこともできると、いろいろな可能性を見せてくれます。アイデアや夢を持って提案してくれます。企業ですからコストパフォーマンスは大前提です。事業量が増えれば雇用が増えるという前向きな考え方に、できるだけ応えていきたいと思っています。彼は彼らをこよなく愛しています」

原田さんは、「とてもよく理解していただいて、こちらの提案によく耳を傾けてくださる会社です。このままの形で広がっていくことが理想ですね」

「機械の操作ができる人もいますし、知的障害の人も徐々に肉の成形ができるようになっていきます。彼らのなかから自営する人が出てくるとか、一本立ちできるような環境ができればいいと思いますが、芸は身を助くではないですが、彼らが引っぱりだこになる日が必ずくると思



高級黒毛和牛のサーロイン肉をカットし、次々にパック詰めする西山さん



っています。私たちは人手がないと、作れるものも作れない。若手の労働力で、忍耐力・持久力があり勤勉さがある。それだけでありがたい。スピードは少々遅くても機械が補助します。障害者は、うちの大事なスタッフなのです」と、四元さんは、若い働き手である彼らの将来に、また職場の活性化に大いに期待しているようだ。

「ありがたい」と思う責任者の気持ちは、部下である彼らにきくと伝わっているはず。エーコープ鹿児島島の「若手の戦力」たちは、高級黒毛和牛の加工を、今日も着実にこなしている。