

地域社会と連携した障がい者雇用

○坂井 博基（ASKUL LOGIST株式会社 経営本部人事総務部 人財開発課長兼務人財採用課長）
田村 拓也（国立大学法人九州工業大学 管理本部）

1 はじめに

ASKUL LOGISTは2009年4月にアスクルサービスの物流効率向上と、一体的な事業展開を図ることを目的として設立されたロジスティクス事業会社になる。当社では、2012年以降、法定雇用率を超える障害者雇用を実現している（図1）。

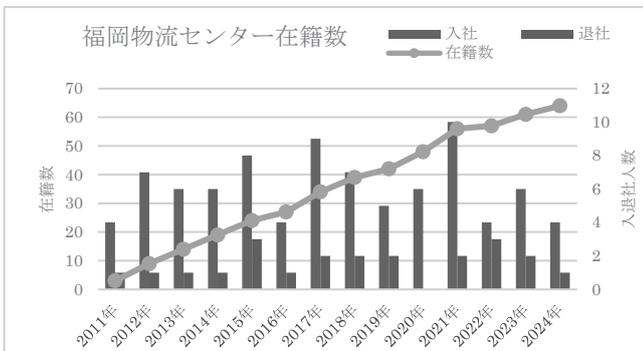


特に福岡物流センターにおいては、2024年現在で30%以上の障害者雇用率を達成している。福岡物流センターは特別支援学校、就労支援機関、医療機関と適宜連携しながら、障害者雇用の取り組みを行っている。これらの取り組みについて紹介する。

2 福岡物流センターの障害者雇用の現状

(1) 雇用状況と職務内容

福岡物流センターでは、2024年8月現在、64名の障害者が勤務している。2012年3月に、特別支援学校からの新卒者を採用して以降、毎年採用を行っている（図2）。



会社見学⇒（体験・応募前）実習（3回）⇒応募⇒面接⇒採用の流れで応募者に対する採用率は12年間で、100%となっている（会社側都合による不採用者がいない）。
※特別支援学校、支援機関との連携を密に行うことで、100%採用が実現出来ている。

職務内容は、物流倉庫内での業務全般になり、それぞれの特性に合わせて配置を決定している。

(2) 職場環境と支援体制

職場環境改善を随時行ってきた。その多くは障害者向けに特化して考えているものではなく、すべての社員にとって働きやすいわかりやすい作業環境・作業を目指してきた。例えば、作業ミスをする、振動で作業者に知らせるハンディターミナルや、写真付きになっている表示などの工夫もその一つである（図3）。



ユニバーサルデザインとなっていることも、多くの障害者社員を受け入れる要因となっている。

支援体制としては、当初、障害の有無に関わらず配属先のリーダーが業務指示を行い、個別で周囲がサポートしていたが、多くの障害者が在籍するようになった後は、ピアサポート、ピアティーチングが出来るようになっており、障害者社員同士で支え合うことが出来るようになった。次第に業務中の支援が不要になり、ナチュラルサポートに移行することが出来た。

(3) 研修とスキルアップ

新入社員に対しては、入社時教育で安全教育等の一般的な教育の他に、働く目的や目標等を確認するようにしている。日々の目標を確認して、毎日反省会を行い、目標を立てて取り組むことが習慣化されていくように実施している。入社前の実習時に様々な業務を経験して、好きな業務を確認して、その上で最終的にその業務が出来るように教育を行い、職域の幅を広げていくようにしている。

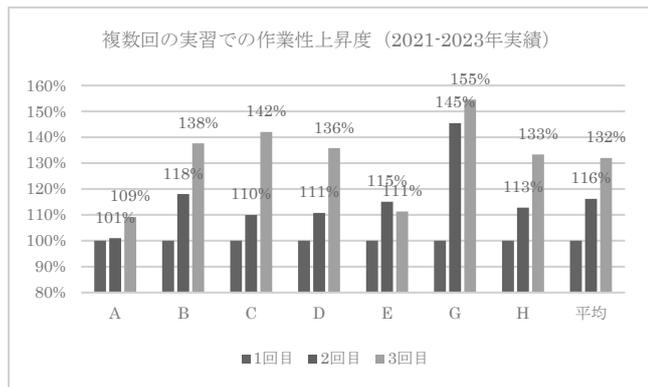
実習時から、Will-Can-Mustを意識して取り組み、将来的にはやりたいことが出来るようになるように、経験学習サイクルを意識して取り組んでいる。

3 特別支援学校との連携

(1) インターンシップや実習プログラム

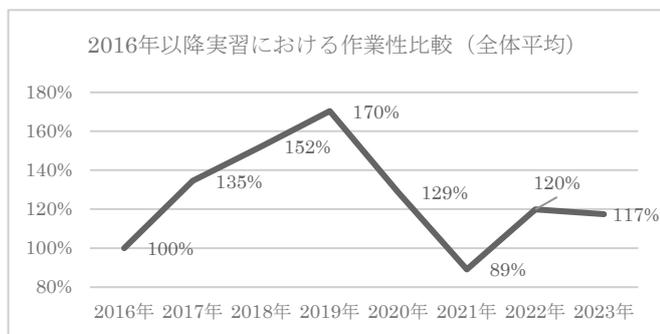
ASKUL LOGISTは、各地域の特別支援学校と協力し、短日のインターンシップや実習プログラムを実施している。地域によって考え方は異なるが、最大限に制度活用して

いるのは、福岡物流センターである。福岡物流センターでは特別支援学校高等部3年次に2週間の実習を2回、3週間程度の実習を1回行うようにしている。毎回違うテーマにすることで、違う経験が得られる。ともに振り返り、フィードバックすることで、経験学習が促進される。実習生の作業能力を示す作業性指標（以下「作業性」という。）の平均値は、各人の初回実習時を100%とすると、2回目では101-145%（平均116%）、3回目では109-155%（平均132%）と、実習時の作業性はより高まる傾向にある（図4）。



また障害者社員が増えることでピアティーチングが促進し、実習の中での習熟度も上がる傾向にある。

障害者社員が増えることで作業性は上がる事と、2019年以降コロナの影響で実習日数が減ったことで作業性が落ちていたことが考えられた（図5）。



経験から学ぶことが多いことが理解出来る。学校と協力して実習を継続していくことが重要と考える。

(2) 教育カリキュラムの支援

特別支援学校では実習協力を得られる場合が多いが、普通高校では難しいこともあるが、一部の高等学校とは連携が出来るようになっており、より幅広く在学中の人材育成にも寄与出来るようになっている。

4 就労支援機関との協力

(1) 職業センター、就業・生活支援センターとの連携

継続的な雇用を進めていくなかで、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の支援を積極的に受け

るようにしている。配置型と訪問型の支援が基本としている。外部から公平な眼で見て、助言してもらうことを目的としている。

(2) 集中支援後のフォローアップ

集中支援後にフォローアップを行い、職場での適応状況や課題を確認し、必要に応じてその他の支援機関との連携の橋渡しをジョブコーチにお願いしている。長く働くなかで、初期の段階での福祉連携を行うことは、重要と捉えている。

5 医療機関との連携

(1) 定期健康診断事後指導

福岡物流センターでは、定期健康診断後に保健師および産業医による事後指導を行っている。理学療法士による運動機能測定も同じタイミングで実施して、長く働ける指導を医療機関と連携して実施している。幅広く医療や健康に関する知識を当事者にインプットすることで、通院治療継続、内服維持の促進につながっている。

(2) 産業医との連携

月に1回の産業医面談を産業医の指示および本人希望で実施している。平均で10～15名/月の社員が健康相談を実施している。そこからの対応で、通院再開や、同行受診による企業と医療の情報連携につながったケースもある。

6 今後の展望

(1) 医療共同体と支援共同体の連携強化

これまでの取り組みを継続しつつ、さらに効率的かつ効果的な連携を目指していく（図6）。



(2) 企業間連携の推進

障害者雇用を広げていくためには、企業間の情報共有が重要になる。特に、各企業の担当者間での密な連携が必要であり、それを推進していく。

このような考え方を浸透させ、共生社会の実現に繋げていく。

【連絡先】

坂井 博基
ASKUL LOGIST株式会社
e-mail : hsakai@askullogist.co.jp