

「学び合う」共生を目ざし、だれもが働きやすい職場に

— 株式会社共同（熊本県） —

物流にかかわる配送準備や食肉加工などを行う現場では、大小さまざまな改善活動や従業員への細やかな支援で、だれもが働きやすい職場を目ざしている。



(文) 豊浦美紀 (写真) 官野 貴



取材先データ

株式会社共同

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

Keyword：知的障害、精神障害、物流、食肉加工、障害者職業生活相談員

POINT

- 1 トップ自ら、共生社会を目ざす職場づくりを経営理念に掲げ続ける
- 2 全従業員の声を集めた改善活動で、だれもが働きやすい環境に
- 3 会長・社長も参加する月1回の会議で情報共有と細やかな対応

日々の物流を支える

九州の真ん中、熊本県合志市に拠点を
持つ物流企業「株式会社共同」（以下、「共
同」）は、1971（昭和46）年の設立以
来、トラック貨物輸送を中心に物流セン
ターや食肉加工、レストラン事業などを
多角的に展開してきた。

同社が組織的に障害者雇用をスタート
したのは2003（平成15）年。きっかけは、1999年から3代目社長を務め
ていた現会長の山下敏文さんが、地域で
障害者雇用を進める印刷会社や社会福祉
法人との夏祭りの共催を機に、障害のあ
る人の働きぶりや、その一方で就労先が
少ない状況を知ったことだったという。「物
流の現場でも一緒に働けるはず」と、熊
本障害者雇用支援センター（※）などと連
携して障害のある人を雇用し始め、「共
生社会づくり」を経営理念としてきた。

それから20年を経て、全従業員278
人のうち障害のある従業員は36人（身体



株式会社共同の会長を務める
山下敏文さん

障害2人、知的障害20人、精神障害14人）
まで増え、障害者雇用率は17・75%（2
022（令和4）年6月30日現在）にの
ぼるといふ。2016年に「障害者雇用
優良事業所厚生労働大臣表彰」を受賞、
2018年に経済産業省「地域未来牽引
企業」に選定、2020年には「熊本県リー
ディング企業」に認定されている。

「職場では、健常者と呼ばれる人たちが
と障害のある人たちが学び合いながら、
互いにフラットな関係が浸透することで
職場風土も変わっていきます。効率一辺
倒の時代ではありませんから、多様性を
内包できるような組織が強いのだと実感
しています」

現社長の山下海南子さんは、父親であ
る敏文さんから2023年2月に、代表
取締役社長を引き継いだばかりだ。大学
の法学部を卒業して司法書士を目ざして
いたところ、敏文さんと一緒にあるセミナー
に参加し、初めて父の会社の障害者雇用
の取組みについて知ったという。「こんな



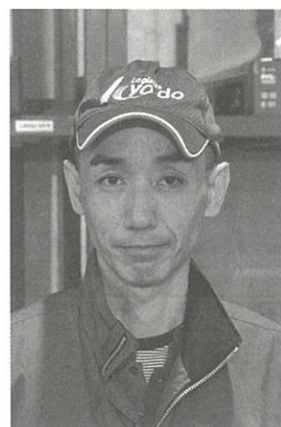
代表取締役社長の
山下海南子さん

にも人とかかわって役に立つ仕事なら、
自分も一緒に働きたい」と思った海南子
さんは、2005年に共同に入社した。
その後はおもに営業職として、取引先開
拓や新規事業の提案などにまい進してき
た。

いてももらわないと困る存在

2009年に開設された松橋物流セン
ター（熊本県宇城市）は、南九州に広が
る取引先の量販店や外食・通販向けの物
流拠点となっていて、取引先の商品管理、
ピッキング、配送を一括受託しているの
が特徴。ここで働く従業員約60人のうち
20人が障害のある従業員だ。

とても広い倉庫の中で、スーパーの各
店舗に配送される野菜入りの段ボール箱
を車かごに積んでいたのは、中間健太さん
（41歳）。以前は介護職だったが職場にな



松橋物流センターで働く
中間健太さん

※熊本障害者雇用支援センター：就職が特に困難な障害者の雇用の促進を図るために、県知事が指定する民法法人が運営していたが、現在は廃止されている



野菜の仕分け作業を行う中間さん



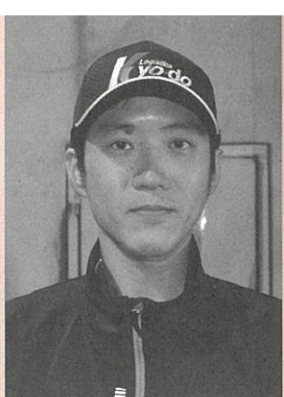
松橋物流センター
センター長の堤貴裕さん



松橋物流センターで働く
西田夏寿真さん



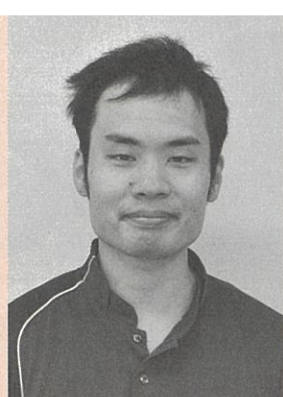
ハンディターミナルで
商品のバーコードを読み取る西田さん



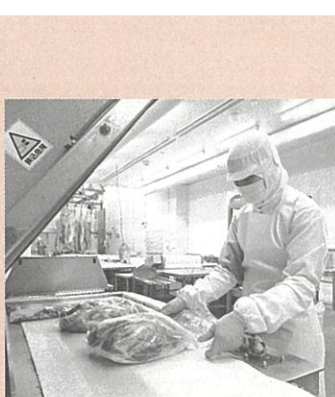
松橋物流センター
主任の岡田裕介さん



熊本ミートセンター



熊本ミートセンター
原料課で働く村岡政彦さん



真空包装機に袋詰めされた
肉を並べる村岡さん



熊本ミートセンター品質管理
主任の白石一夢さん



チルド室では、多くの従業員が
仕分け作業を行っていた

じめず、就労移行支援事業所を経て2016年に入社した。いまの仕事について聞くと「箱を破損させずに積み上げることと、スピードのバランスを取るのがむずかしい」と明かす。完璧さを求めるあまり、一度積み上げたものを最初からやり直すこともあるようだ。

センター長の堤貴裕さんは、「何より大事なことはミスなく確実に仕分けること。中間さんは自身の課題も自覚しながら真面目に取り組んでいます」とつけ加えた。中間さんも、「何こともあきらめずスキルアップしていきたいです」と意欲を語ってくれた。

次に向かったのは、平均温度8℃のチルド室。ここでは「ハンディターミナル」と呼ばれる携帯端末を使った店舗向けの仕分け作業が行われていた。端末で商品のバーコードを読み取り、自動的にどの

店舗に何箱配るかがわかる仕組みだ。

多くの従業員と一緒にせわしなく仕分け作業をしていたのは、西田夏寿真さん(23歳)。以前は農業関連の仕事に就いていたが経営悪化などで続けられなくなり、就労移行支援事業所の紹介で2020年に入社した。初めてのピッキング作業で、当初は商品の箱を落としてしまう失敗もしたという。西田さんは「急ぐと頭が混乱するので、冷静さを心がけています」と話すが、堤さんは「いまはミスもほぼありません。確実に戦力になっていきますから、ほかの業務にも挑戦していったほうがいいですね」とはつばをかける。

少し離れた場所では、約5年前に導入



松橋物流センターで働く
西村巨平さん



西村さんはボイスピッキングでの
仕分けを担当している

ちよっとした声を集め、作業の段取りやレイアウトなどを変えています。みなさんの協力なしに進められません」

最近も従業員からの提案で、飲料水など重量のある在庫品を出荷のたびに移動させる負担と無駄を省くため、それらの保管場所を、出荷エリアにつくった鉄骨製の大きな棚に移したそうだ。

物流現場での工夫について、センター長の堤さんも「特に力を入れているのは、だれもがわかりやすい現場の『見える化』です」と説明する。例えば仕分け先のかごには、店舗名とともに黄色や赤色のテープが貼られていて、文字よりはるかに見分けが付きやすい。ほかにも毎日、出荷の時間帯になると多数のかごが並び立つエリアでは、作業に使う備品の箱にすべて大きな文字で中身が表示されている。繁忙期にどこからだれが応援に来てもらうかやりやすいようにしているそうだ。

「見える化」と改善活動

松橋物流センターは、数多くの取引先向けに多種多様な商品を扱う現場ゆえに、作業も複雑になりがちだ。従業員の負担を少しでも軽くし業務を円滑に進められるような改善活動にも積極的だという。主任を務める岡田裕介さんが説明する。「日ごろから社員やパート従業員からの

食肉加工で「正社員を育てる」

共同は2012年、食肉加工を手がける熊本ミートセンター(熊本県菊池市)を開設した。取引先から搬入された枝肉のカット(1次加工)から、精肉やハンパの製造(2次加工)、ハム・ソーセージ

した、手に装着するタイプの小型機器「ボイスピッキング」が使われていた。これは、バーコードを読み取ることで、そろえる商品の種類や個数などを自動的に音声で知らせてくれるシステムだ。音声で指示され、両手が空くため作業効率と確実性が上がります」と堤さん。音声を聞き慣れた従業員は、機器からの自動音声を4倍速で流しているそうだ。

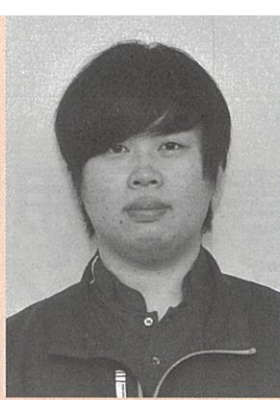
ここでテキパキと仕分けを進めていた西村巨平さん(22歳)は、特別支援学校の先生からすすめられ、実習を経て2019年に入社した。ボイスピッキング操作にも慣れ、「いかに効率よく箱を積み入れるかを考えています。かごの中にピタッとハマると小さな達成感もあります」と笑顔を見せる。また「自分は仕事をパツと覚えられるタイプではなく心配性なので、気になることはすぐに聞くのですが、いつもていねいに教えてもらえるので安心です」と話してくれた。堤さんも「若いだけにデジタル機器への苦手意識がなく、今後の成長も楽しみです」と期待する。あらためて、松橋物流センター全体で3分の1を占める障害のある従業員について、堤さんはこう話す。

「障害のある20人の従業員は、現場にいてもわからないと困る存在です。ただ、1次加工の現場では、大きな枝肉が手作業で部位ごとにカットされ、ビニール袋に入れられる。さらに真空包装をする機械に通すが、真空もれや金属などの異物混入があると、この機械が反応してエラー音が鳴る仕組みだ。ここで大きな塊の肉が入った袋を手ぎわよく並べて機械を操作していたのは、熊本ミートセンター原料課に所属する入社12年目の村岡政彦さん(29歳)。「機械でエラーが出たときは、異物の混入などを一つひとつ確認します。それでも原因がわからないときはすぐに上司に報告します」と説明してくれた。最近では精肉加工も担当するが、肉の繊維に合わせてスライサーの方向を調整するのに苦労したという。

「いまは毎日の作業にやりがいを感じます。職場で『次は脱骨作業も挑戦してみたい』とすすめられますが、まだ勇気がありません」と明かす村岡さん。これに対し、品質管理の主任を務める白石一夢さんは、「村岡さんは、新入社員や実習生たちへの指導がうまく、やさしくてい



山下敏文さん（左）と山下海南子さん（右）



菊池事業部長補佐の吉川諒哉さん



菊池ロジスティックセンター



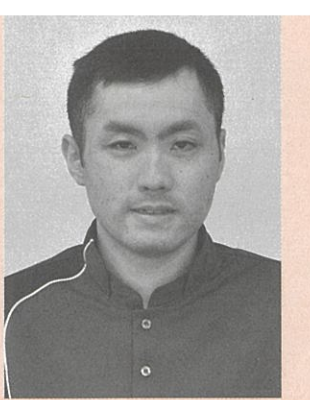
出荷する商品の異物チェックを行う荒木さん



菊池ロジスティックセンターで働く荒木優介さん



内田さんは、肉の2次加工を担当している



熊本ミートセンター加工課で働く内田麗王さん

ねいに教えてくれています。計算も得意で、しっかり仕事をこなすので、スキルアップを目ざしてほしい」と激励していた。

次に見せてもらったのは2次加工の現場だ。ミンチ用の機械の組立てや操作、精肉用に細かく整えるカット作業は、専門的な技術が求められる。

このテーブルの上で肉を切り揃えていたのは、熊本ミートセンター加工課所属で入社12年目の内田麗王さん（29歳）。最初は加工補助を担当していたが、5年ほど前に、「自分も包丁を扱う作業をしてみたい」と手をあげたそうだ。「ハムをつくるための肉処理作業に苦労しています。分割して脂身をそぎ落とし、筋引きをするのがむずかしい」と話す一方で、「仕事に自信も出てきたので、正社員を目指しています」と明かしてくれた。

ちなみに障害のある従業員はパート従業員と同じ時給制で、年1回の評価制度によって昇給していく。正社員への道も開かれており、過去に1人実現している。内田さんは、先輩社員とペアで作業をし、指導を受けながら、ソーセージの腸詰め作業にも挑戦するなど着々とスキルアップを重ねている。白石さんも「2次加工は商品に合わせた仕様が複雑ですが、彼らに注意点をメモにまとめるなど向上

心が高いですよ」と評価する。内田さんのメモを見せてもらったところ、驚くほど細かく書かれていた。

注意力が必要な金属探知機

2012年に開設された菊池ロジスティックセンター（熊本県菊池市）では、40社超の取引先や併設のミートセンターから出荷される商品の管理・発送を行っている。ここでは障害のある従業員6人が働いている。

現場の大きな冷蔵庫を見学した。一角では、ミートセンターの加工商品の一つひとつ金属探知機にかける作業が行われていた。パート従業員の女性と一緒に次々とソーセージの真空パック商品を流していたのは、入社16年目になる荒木優介さん（36歳）。当初は発送準備をしていたが、5年ほど前から金属探知機の担当になった。探知機の反応だけでなく、自ら目で確かめて異物混入や真空もれ、ラベリングのミスを見つけ出す。

「繁忙期は扱う数がとても多いので、注意力と体力が必要です」と説明する荒木さんは、じつは昨年、勤務中にてんかん発作で倒れてしまったそうだ。「10年ぶりの発症でした。薬を飲みながら無理をし

職業生活相談員の資格を持った社員14人が各部署にいる。

吉川さんによると「毎回、全員分の報告書を出しますが、仕事面だけでなくプライベート面でも気になったささいなことも書いていますので、『特になし』はありません」とのこと。最近も、職場で毎日4本ぐらい甘い缶コーヒーを買って飲む従業員がいたが、会社として注意をうながすことにしたそうだ。「本人は『さすがに会社からいわれたのなら』と襟を正し、購入本数が減っています」と吉川さん。

「特に会長は、全従業員のことを入社時から把握してくれているので、的確なアドバイスをもらえます。会議で直接相談できるのが何よりありがたいですね」社長の海南子さんも「毎回欠かさず一人ひとりの状況を確認できることは何より安心できますし、それぞれ成長に向けて挑戦していることもわかります。場合によっては産業医や指導員などからの助言もいただき、みんなで情報や思いを共有しています」

自然に交じり合う職場は「宝」

海南子さんは最近、共同が取り組んできた障害者雇用を再認識する機会があっ

ないよう健康第一で続けていきたい」と話す荒木さん。いまは職場でヘルメットを着用しているほか、車を運転して通勤していたのを家族の送迎に切り替えた。

「荒木さんは、ミスなどを見つけないのがとてもうまいので助かります」と話すのは、菊池事業部長補佐を務める吉川諒哉さん。「現場では、障害のある人となない人がペアになるようシフトを編成します。いろいろな人と組むことになりませんが、業務によっては得意、苦手という場合もあるので、互いに補い合えるよう配慮します」さらに心がけているのは「配慮とわがままを見分けること」という。相談や質問があるときは自分から来てもらい、「この作業はむずかしいからできない」といわれても、すぐに変えるのではなく、何がむずかしいのか、どこを工夫したらできそうなのかを一緒に考える。

「働くからには成長してほしいので、安易に妥協してほしくありません。スキルアップや多能工化の可能性を少しでも広げていきたいですね」

職場全体でも、以前は配送荷物をピッキングするだけだったが、商品へのラベル貼り、ギフト箱へのセットアップなどの流通加工作業へと拡大してきた。

た。それは、同業他社を訪れて先駆的な管理体制などを学んだ際、その会社の社長から「効率を追求しているが、現場の雰囲気は少しギスギスしている。部下には『社員は機械じゃないのだから』と伝えていく」と率直に明かされたことだという。

「私たちの会社では、そういう問題は起きていませんし、生産性も落ちていません。じゃあ何が違うのかと考えたら、障害のある従業員が多く、しかも一緒に働いていることだと気づきました。環境整備や配慮、理解も進み、全員の心理的な働きやすさも広がっているように思います。最近では、共生社会を目指す会社の方針に共感して、入社してくる若い世代が増えていることも心強いですね」

海南子さんは、会長の敏文さんがこれまで社内でも、「障害のある人も一緒に働くことで交流が生まれ、互いに学び合うことが大事だ」と伝え続けてきたことの影響の大きさをふり返る。

「さまざまな部署で、ごく自然に交じり合っていたり前のように接している職場は、本当に私たちの会社の宝だなと感じています。そしてこれからも絶対に引き継がなければならないと肝に銘じています」

月1回の会議で 全員分の情報共有

共同が障害者雇用を始めた当初からずっと続けているのが、月1回の職場定着推進委員会だ。会長をはじめ社長、各部署の所属長、就労移行支援事業所が参加する。ちなみに共同には現在、障害者

「高校時代、通学電車で知的障害のある人をよく見かけていて、どこに通っているのかなと思っていました。すると入社後、その本人が福祉作業所から応援で職場に来ていて、ものすごく作業ができる姿に衝撃を受けました。そのとき『障害があるからといって仕事ができないと思っ

ちはいけない』と実感したのです」

ちなみに吉川さんは入社1年目のときに、障害のある先輩従業員から冷凍品のピッキング作業などの仕事を教わったそうです。