

障がい者の採用から定着率向上までの取り組み  
『地域社会と連携した障がい者雇用』

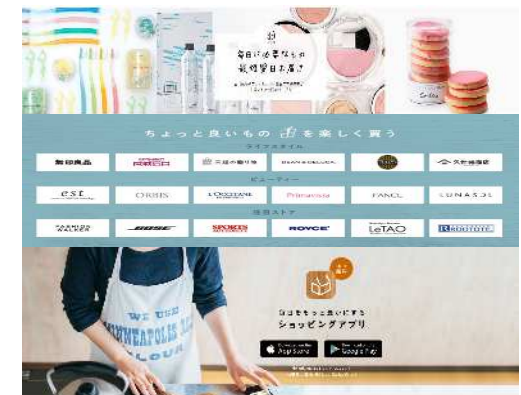
ASKUL LOGIST株式会社

坂井 博基

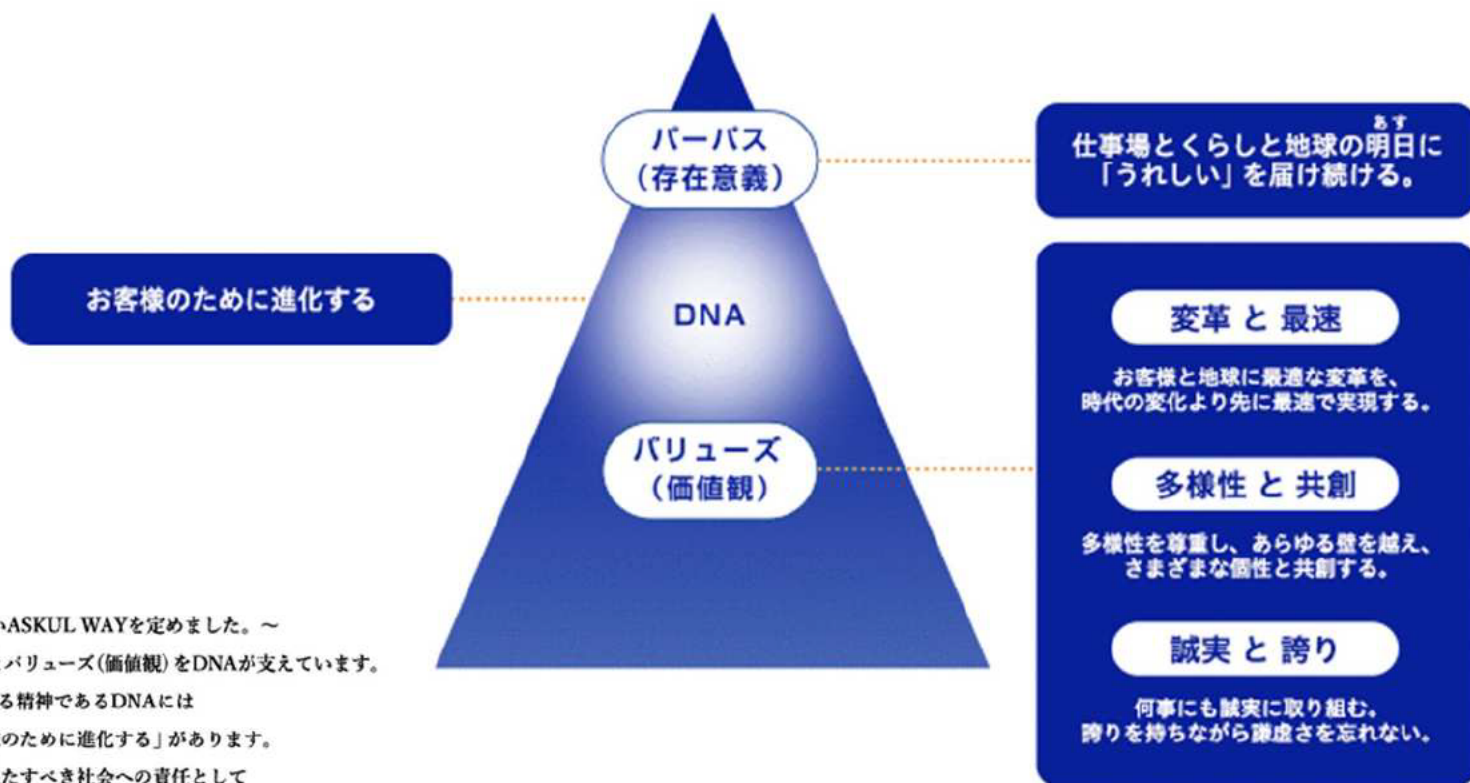
令和4年9月29日

# アスクル株式会社

社名は、『明日、来る』というお客様との約束に由来  
事業所（B2B）、ご家庭（B2C）向けに当日配送など  
特徴的なECサービスを幅広く展開



# ASKUL WAY



～2020年12月、私たちの新しいASKUL WAYを定めました。～

ASKUL WAYでは、バーパス(存在意義)とバリューズ(価値観)をDNAが支えています。

私たちの根底に流れる精神であるDNAには

ずっと大切にしてきた「お客様のために進化する」があります。

その精神から生まれる、果たすべき社会への責任として

「何のために存在しているのか」というバーパス(存在意義)があり、

「そのバーパス(存在意義)を実現するために持つべき」バリューズ(価値観)があります。

一人ひとりがこの言葉のつながりの意味を心にとめて行動することで


アスクルに新しい原動力を生み出していくのです。

新しいASKUL WAYは、アスクルが時代の変化に適応し変革していくための礎となっていきます。

# EC業界

## 物流・配送業界





経営理念

私たちは“はたらく人”に  
「よろこび」をお届けします

“はたらく人”は、「仕事で働く人」だけではありません。

家事・育児・勉強・趣味etc、色々なことに渡って「うちこむ人」すべてを指します。

私たちは、単に商品を「出荷」し「お届けする」だけでなく、  
世の中の“はたらく人”すべてに

「よろこび」や「感動」をお届けすることに全力で取り組みます。

## サポートとヘルプの違い

ヘルプ⇒失敗しないように何でも先回りして準備してあげること。

(結果) 永遠に自立出来ない。自己肯定感も育たない。

サポート⇒自発的なやる気、自発的な行動を尊重しやらせてみて失敗させる。失敗させてもその挑戦や行動を承認し諦めない心を応援すること。

(結果) いつかそれが成功に繋がる。自己肯定感が育つ。

状況の把握、他人への関心が重要

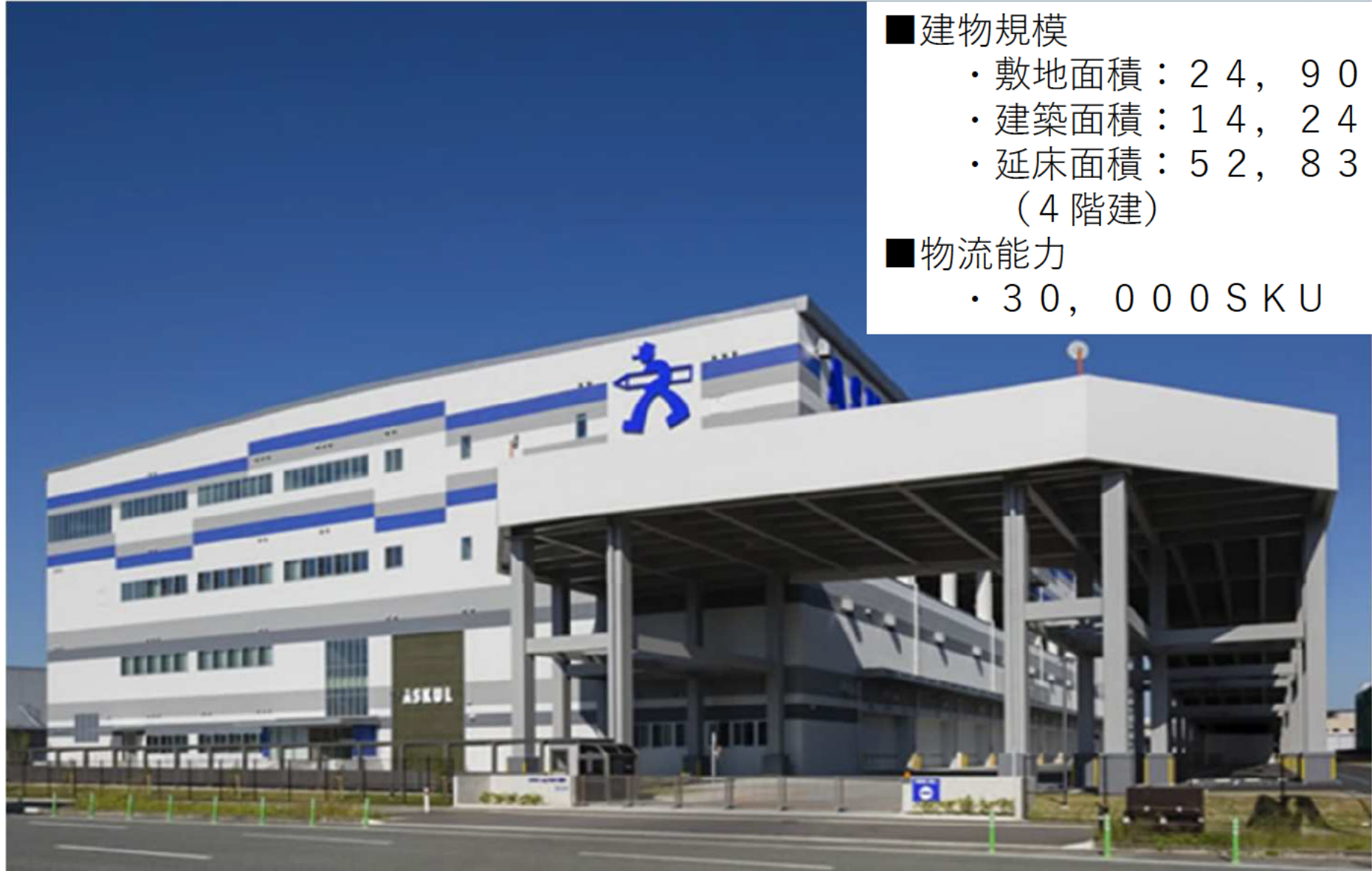
# ASKUL LOGIST(株)福岡物流センター における障がい者雇用

# 障がい者雇用は何故行うか？

- ①法定雇用率の達成目的  
(納付金支払い・行政指導回避)
- ②会社のCSR活動の一環
- ③社長・役員の想い
- ④長期的な労働人口問題に対しての対策一環
- ⑤障がい者の方が能力が高いと判断



# 福岡物流センター



## ■建物規模

- ・敷地面積：24,905 m<sup>2</sup>
- ・建築面積：14,240 m<sup>2</sup>
- ・延床面積：52,838 m<sup>2</sup>  
(4階建)

## ■物流能力

- ・30,000SKU

# 入社後の業務内容

ピッキング作業 = お客様のオーダーに基づく指示（ハンディ端末）を見ながら、該当商品が置いてある棚へ商品を取りに行く作業

事務所内作業（伝票発行業務、館内放送）

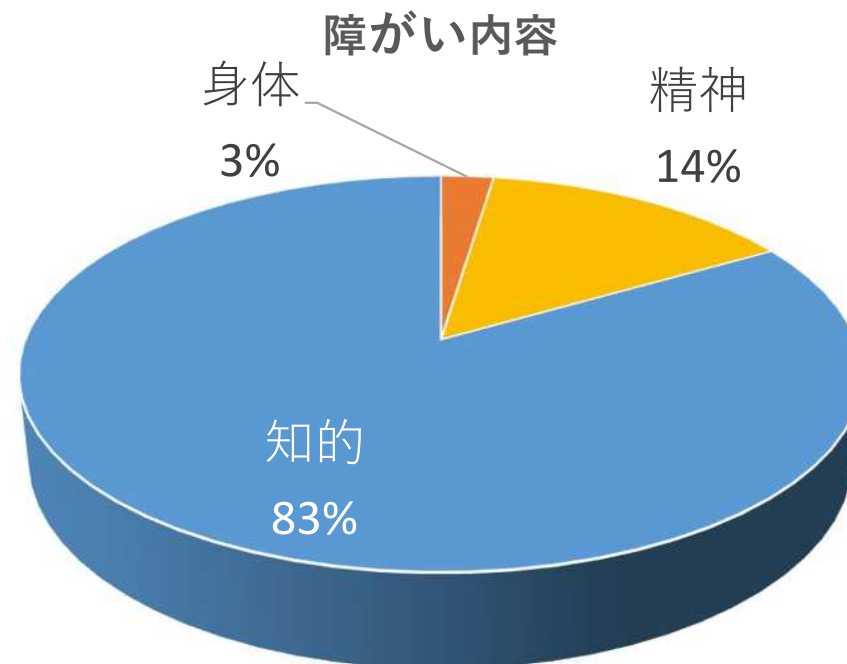
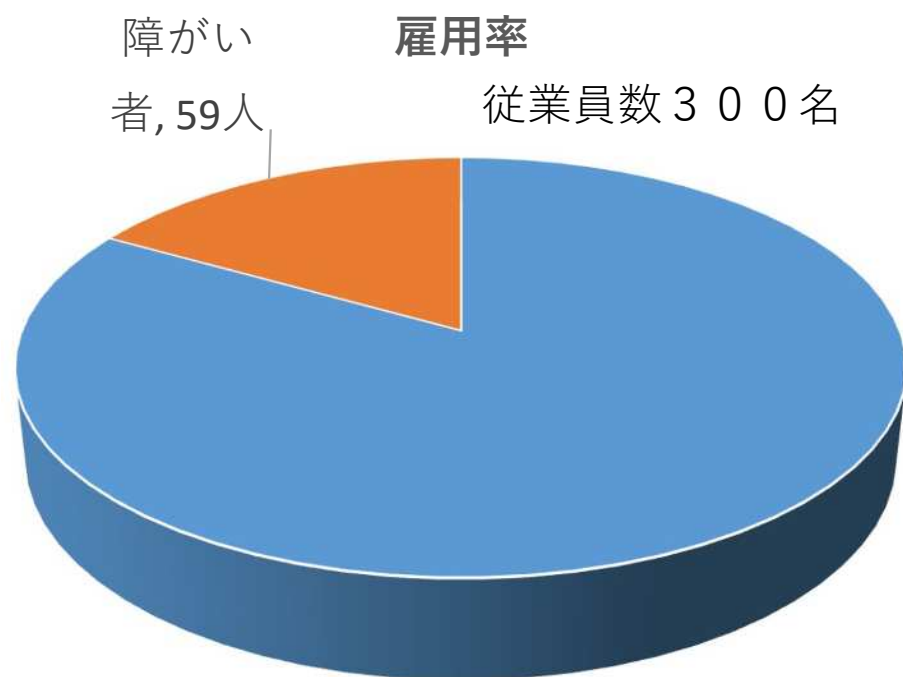
商品の補充業務\_\_ピッキングして商品が少なくなった棚に、商品を補充する作業（携帯機器端末使用）

折りたたみコンテナをたたむ、広げる作業センターの出荷コントロール業務

ピッキングして集めた商品を梱包する作業

入荷した商品の検品作業（携帯機器端末使用）

# ASKUL LOGIST(株)福岡センターでの障がい者雇用状況



障がい者雇用率・・・約 30% (59名)

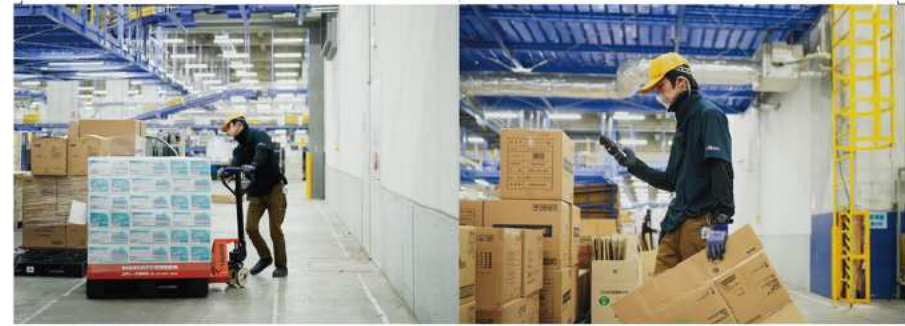
10年間での定着率・・・約 80%

採用は特別支援学校、支援機関からの紹介のみ

採用率・・・100%

しごと い  
仕事に行ってきます👉  
ぶつ りゅう しごと  
物流センターの仕事

うきょう にお  
右京さんの1日



うきょうさんは、もくもくと「ほじゅう」の作業をします。

ハンディという機械で、商品の情報を読み取りながら、作業をします。

「みんなでやる仕事なんですけど、ひとつひとつの作業はひとりでやるので、自分に合っているのかなと思います」と、うきょうさん。

ゲームが大好きなうきょうさん。どうしたらむだのない動きで商品を運べるか。自分で考えて、それをクリアすることを、楽しんでます。



16

17

障害者が働く日々、読んで体験

主人公は福岡市の特別支援学校卒業生。息を切らさず走り続ける日々を送る。

福祉 寄り添う

2021/05/20 西日本新聞



午後1時15分

休憩の時間になりました。うきょうさんは、いつも食堂で昼ごはんを食べます。

休憩はいつもひとりですごします。「頭の中をからっぽにしたいんです」と、うきょうさん。

食堂の昼ごはんを社員はタダで食べられます。

音楽を聞きながら、昼ごはんを食べます。



24

25

# 働く広場



商品の入れ忘れがクレーンに絡まってしまったため、しっかりと確認作業を行う



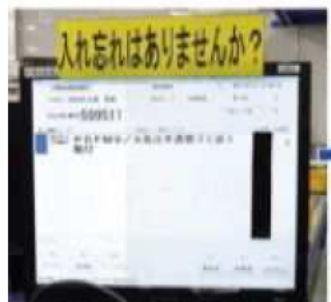
指定されたデジタルピッキング用ラックの後面から商品を補充する



ダンボール受取用のコッターアイフやハンディターミナルが河津さんの仕事道具



メンバーをまとめる「キャプテン」として活躍する河津の京さん



① 商品名と個数がモニターに表示される



② ランプが点灯したラックから商品を取り出す



③ ピッキングした商品をコンテナに詰める



商品をピッキングし、コンテナやダンボールに詰める久田直樹さん



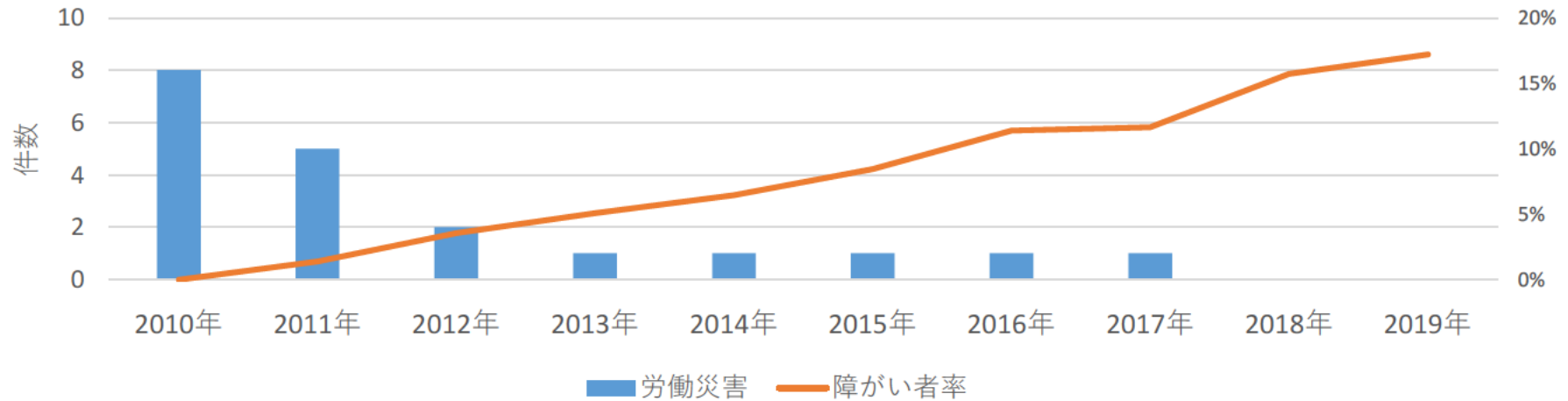
抜群のスピードと正確さを誇る久田直樹さん。海田からの信頼も厚い



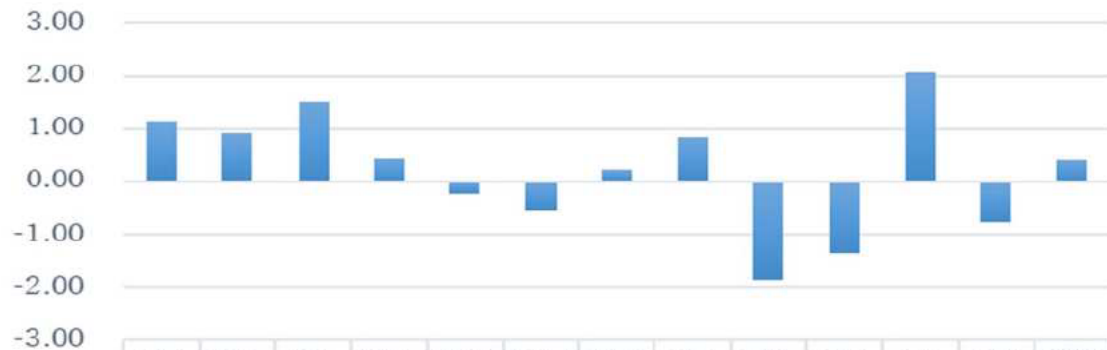
2000年、久田さん（右）は河津さんとともに、西船橋南地区連合（西船）から賞状を受け取った（写真提供：ASAKI LOGIST 株式会社）

# 業績としての成果

労働災害（休業災害）と障がい者率の関係



作業生産性 前年比較



作業事故は、毎年減少しており、障がい者雇用率がUPして、作業効率もUPしている。

# 業績としての成果

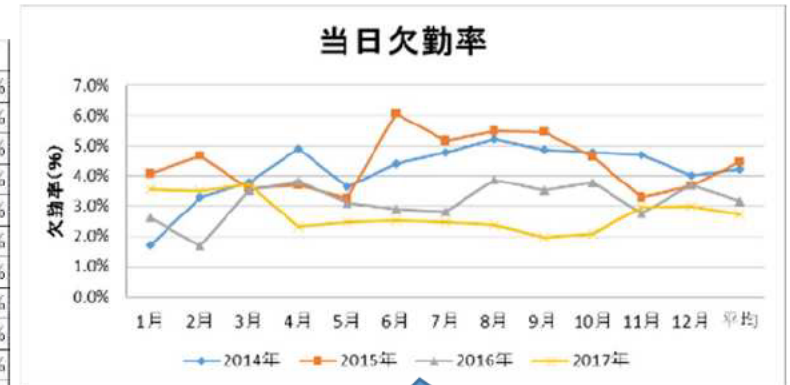
生産性・当日欠勤率

ID	氏名	生産性	平均差分	
		120.53	65.18	※実習生
		87.81	32.46	
		86.28	30.92	※実習生
		80.23	24.87	※実習生
		78.30	22.94	
		77.18	21.83	
		66.31	10.95	
		65.17	9.82	
		62.95	7.60	
		51.55	-3.82	※実習生
		49.09	-6.27	※実習生
		48.10	-7.26	
		44.18	-11.18	
		44.13	-11.24	
		32.71	-22.65	
-	平均	66.30	10.95	

全体平均	55.36
------	-------

ピッキング生産性は、全体の平均値よりも10ポイントほど高い傾向

社員番号	氏名	当日欠勤数	欠勤率
		0	0%
		0	0%
		5	2%
		1	0%
		6	3%
		0	0%
		2	1%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		8	4%
		5	2%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		1	0%
		2	1%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		0	0%
		1	0%
		0	0%
		1	0%
		32	0.5%



全体は、3%ほどの欠勤率

欠勤数32日  
欠勤率0.5%

社会貢献の観点でなく、  
単純に戦力として、採用出来る



30名雇用する  
しくみを創る。

# 目的と価値

平等と公正

---

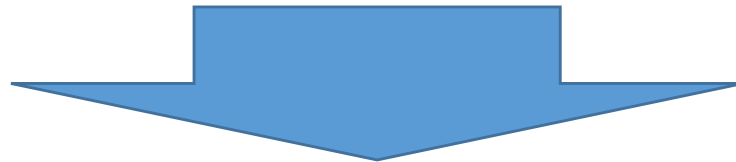
- 平等な評価
- 平等な給与
- 平等な機会
- 公正な指導
- 公正な環境

ビジネスとは"問題解決"すること

→そのためにまずは問題を特定することが重要。

障がい者雇用の問題点

= あるべき姿 — 現在の状態



雇用全般の理想追求 (一因)

= ありたい姿 — 現在の状態

対応方法：5M+1Eで考える。

人 (Man)

方法 (Method)

測定 (Measurement)

材料 (Material)

機械 (Machine)

環境 (Environment)

# I 知識の問題の解消

百聞は一見にしかず、百見は一験にしかず  
⇒一万聞は一体験にしかず

特別支援学校を見学、実習 (H23年8月、10月)

## II 考え方の問題

雇うだけではなく、戦力化出来る  
**しくみづくり**に転換

- 学校に学ぶ（実習・見学）
- 支援者に学ぶ（相談）
- 他企業に学ぶ（セミナー・見学）

⇒ 自社の雇用モデルの確立





支援員 ⇒ 作業者

面白い?? 生き生きしてる?  
会社への貢献、実感出来ている?



限られた仕事

# 採用方法

特別支援学校\_\_インターンシップ事前面談打ち合わせ

- ・ 期間、時間の設定
- ・ ジョブコーチの依頼
- ・ 実習内容
- ・ 本人情報確認

インターンシップ事前\_\_本人面談

- ・ 期間中の目標確認
- ・ 質疑応答
- ・ 保護者面談 等

インターンシップ開始

- ・ 期中毎日反省会の実施
- ・ 体験教育の実施（特性確認、興味のある作業の探り）
- ・ 保護者参観
- ・ 最終日大反省会、記念品贈呈

インターンシップ期間終了



採用面接

- ・ 就労意欲の再確認
- ・ 志望動機の確認
- ・ 入社後の目標確認

採用\_\_入社前事前説明会

- ・ 入社後の育成プラン提示
- ・ 支援協力依頼

入社式

# オンリーワンバリュースタッフ

目指す像は・・・個人の特性に合わせた価値の創出

⇒ **オンリーワンバリュースタッフ**

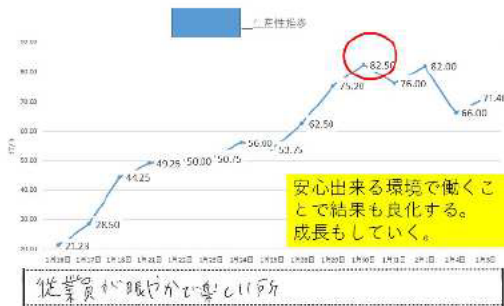
オンリーワンを目指すために・・・

- ①携わる業務を限定化しない。
- ②長所のみを見て、多くの可能性を探る。
- ③その上で、通常スタッフでは行ったことのない複数部署のシェア配属を実行する。

実習から採用まで一貫  
した育成体制

# 組織の成功循環モデル

結果（実習の成果）



関係の質

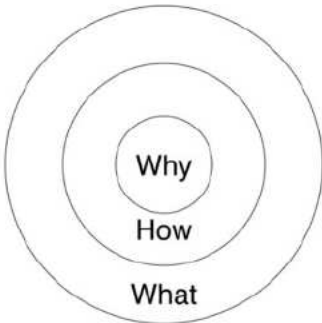
- ・日々の反省会
- ・支援会議
- ・コミュニケーションノート活用



結果の質

- ・安全
- ・品質
- ・利益貢献

思考の質



**自信** = 自分を信頼すること。 ・セルフケア・振り返り

**他信** = 他人を信頼すること。 ・対話・振り返り

**相信** = 相互に信頼すること。 ・期待とリスクの把握  
・確かな共有

**多信** = 多くの人を信頼すること。 ・アサーティブコミュニケーション  
⇒エンパワメント  
・チャームポート  
・共通理念

すべては、自信から始まる。

行動の質

目的の理解

目的地が無いと旅行出来ない。

目的地を決めないと、そこへ向かう手段が決まらない。  
目的地に行ったイメージが無いとワクワクしない。  
目的地に友達や仲間と行けば、道中も楽しい。(共有出来る楽しみ)  
しっかり計画しないと辿り着かないこともある。  
例えば、日本一周、世界一周旅行だったら・・・？

# 家族の会

・家族も安心に送り出せるように不安をなくすために、

## ロジスト福岡 親の会(家族の会)開催のお知らせ

昨年11月に4名入社(子1名卒業生)、今年3月に5名入社(バ77ル7レンズ)、更に5月2名入社、6月1名入社可能性あり、  
→結果、30名超える人数になりました、  
→入社して3年で支援会議も無く、会社との接点も減ってきている、  
→よりアサーティブで、情報交換が出来る時間と場所が欲しいのでは？  
(欲しい方もいるから、私も話が出来れば良いのでは？)  
と考えると、毎月2月に開催した親の会の2回目を開催します、

日時:2017年6月24日(土)11:45-

場所:弊社 福岡労務センター 食堂

(福岡県福岡市東区みどり香椎2-2-1)

内容:

-福岡センター食堂での懇親会(昼食)11:45-12:30

-会議室での懇親会 12:30-14:00

※13時半くらいを目処にしますが、調整が上がりそうですので、最大時間としてとします、

参加者:

支援会議対象者のご家族、学校関係者、支援機関でのご希望者、

1期生〜6期生、中途入会者の中からの希望者、

食費)320円(食堂での食事費用)※お申し込みが出来るようにご準備の場も、  
出席・欠席連絡は、事務局にておねがいいたします。(各メンバー経由で、坂井まで

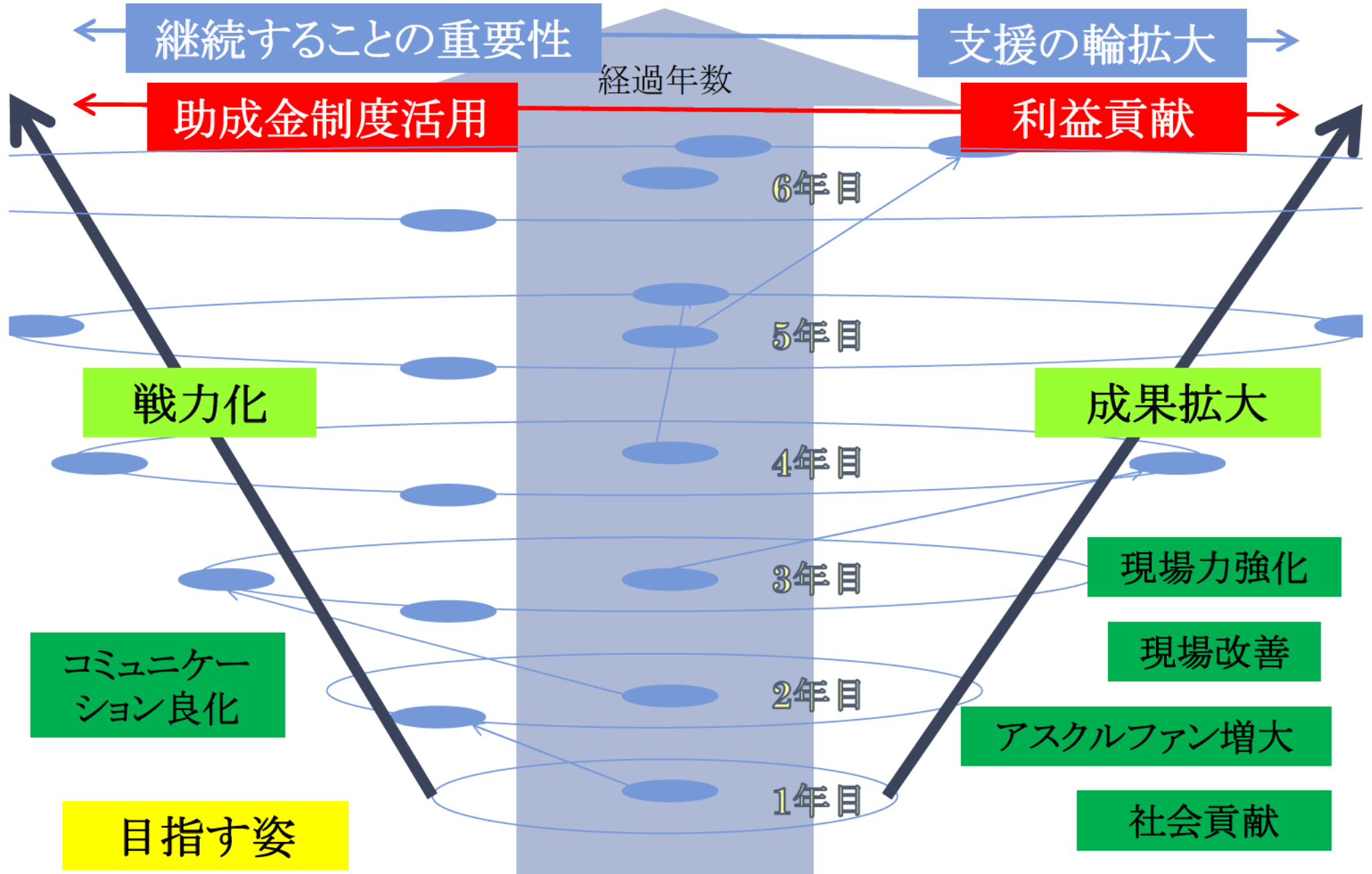
家族支援、家族間共有  
状況共有

会社、家族、産業医が参加

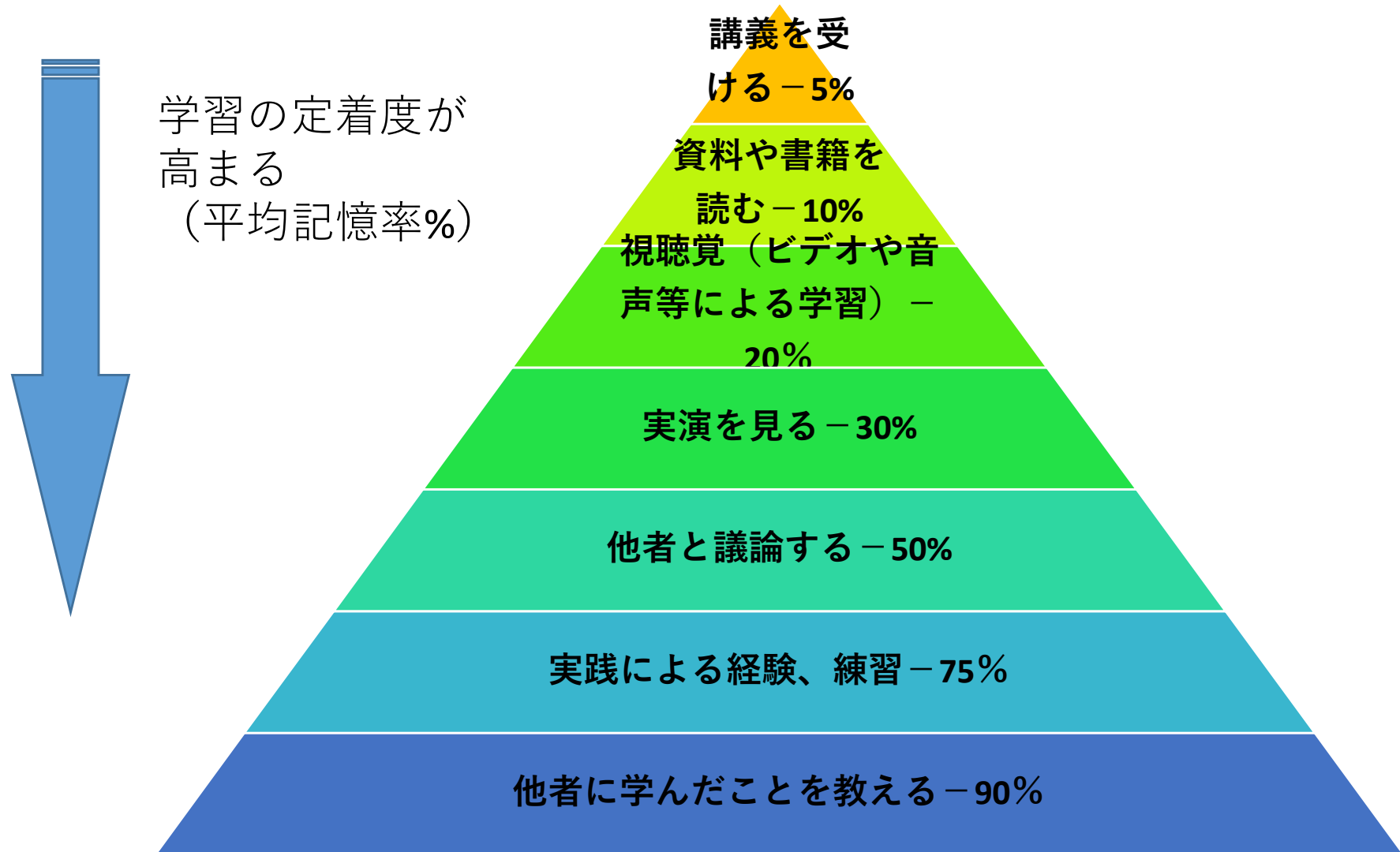
合同の勉強会も今後計画



# 支援の輪も拡大



# ラーニングピラミッド





# S H E L L 分析

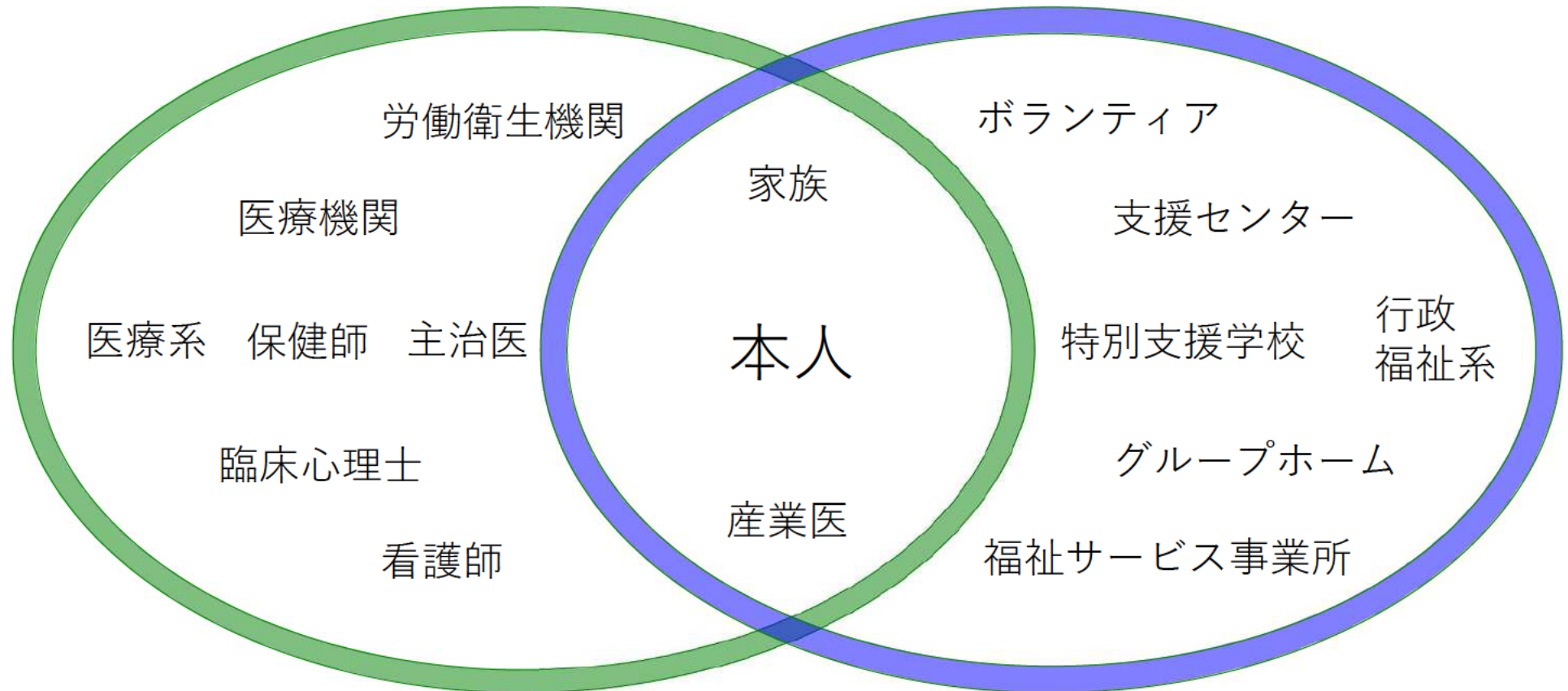


**S:**Software(ソフトウェア)  
**H:**Hardware(ハードウェア)  
**E:**Environment(環境)  
**L:**Liveware(当事者)  
**L:**Liveware(当事者以外)

- ・ 障がい者雇用における当事者とは？

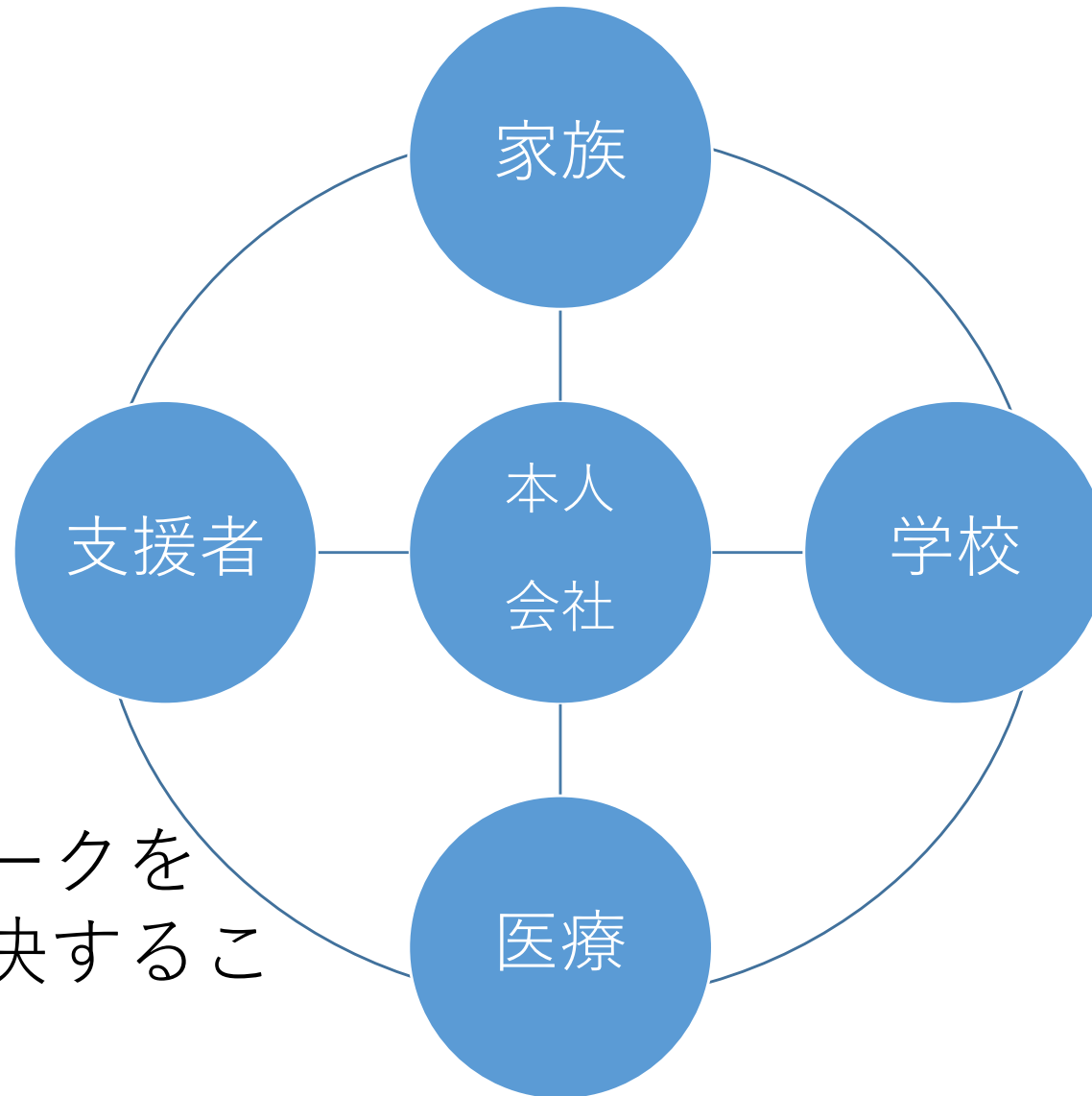
当事者意識をもつこと。  
(それぞれが変わること)

# これからの社会で必要なこと 治療共同体と支援共同体



当事者感覚がどこまである職場を目指すか？

# わからない問題は山積



ネットワークを  
繋いで解決するこ  
とが重要

# 何故？ネットワーク構築できるのか？

会社主導で、支援会議等を実施しているから。

⇒就職後、学校も家族も遠慮して訪問しずらくなっている。

⇒支援機関は？？？

⇒企業が積極的に、支援を求めていくことが障がい者スタッフの定着に繋がる。

change A to You

バリア<sup>ア</sup>を  
バリュ<sup>ユ</sup>ーに変える