



pal*system
 パルシステム東京

所在地 東京都新宿区大久保2-2-6
 ラクス東新宿
 設立 1970年
 代表者 松野玲子
 資本金 20,194,549千円
 URL <https://www.palsystem-tokyo.coop/>

事業内容

「食べもの」「地球環境」「人」を大切に
 した「社会」をつくることを理念に、宅配
 事業や福祉・保育事業、保険事業など
 を推進。また、一人ひとりの行動で持続
 可能な地域社会をつくり、世界平和に
 つなげていく「パルシステム東京2030
 ビジョン」を策定。「たべる」ことの大切
 さを伝えあい、つくり手と絆を深め、身
 近な「ささえあい」を通して、ともに生
 きていくための地域づくりに注力して
 います。

雇用状況

職員数

正規職員	456人
定時職員	1,189人
専門職員	187人

うち障害のある職員数

正規職員	1人
定時職員	31人
専門職員	4人

区分	身体	知的	精神
正規職員	0人	0人	1人
定時職員	6人	20人	5人
専門職員	1人	3人	0人
勤続5年以上	3人	20人	2人

(令和3年6月1日現在)

障害のある職員の業務内容

- ・配送センター：倉庫内整理、保冷剤洗浄、
 配送補助
- ・福祉事業所：介護補助業務
- ・本部：メール便仕分け作業



生活協同組合パルシステム東京

徹底したコミュニケーションで不安を解消し 長期視点で働きやすさを追求

センター管理者、人事・育成課職員、就労支援機関担当者による定期的なフォロー
 面談をはじめ、障害者雇用職員(以下、職員)とその親御さんたちが参加する年に一度の
 交流会の実施など、コミュニケーションの機会を積極的に設けています。

個々の特性や加齢や病気による体調の変化にも柔軟に対応し、長く安心して活躍
 できる環境づくりに努めています。

こんな工夫をしています!

1 長期雇用を見据えた 定期的なフォロー面談

職員の状況に応じて、半年～1年に一度、セン
 ター管理者、人事・育成課職員、就労支援機関担
 当者と面談を行ない、勤務・生活状況の報告、悩
 みや将来のキャリアについて共有の場を設けてい
 ます。

例えば、長く勤めてきた職員が40～50代になっ
 て体力が低下し、今までできていたことができな
 いといった問題がありますが、話し合いを通じて
 解決方法を探っています。

また、毎年4月に人事異動があり人の入れ替わ
 りが激しい時も、積極的にコミュニケーションを
 とることで不安の解消に努めています。

2 関係者同士の絆を深める 年に一度の交流会の実施

職員の親御さんや就労支援機関など、関係者
 同士の交流を目的として、年に一度の交流会を
 2013年から実施。親御さんや就労支援機関の
 皆様に対し、パルシステム東京の障害者雇用に
 ついて理解促進を図っています。

始まったきっかけは、とある親御さんの「交流
 会とかがあるといいですね」という一言でし
 た。最初は親御さん2人という小規模でのスター
 トとなりましたが、その後に関係者に呼びかけ、
 今では職員や就労支援機関も参加。多くの方々
 と交流を深めることで楽しみにしている職員も
 増え、有意義な時間を過ごしています。

3 個々の能力を活かすため、 職種の拡大を模索

個々の特性や体力などに合わせて業務の幅を
 広げる取り組みを推進。例えば、PC作業や事務
 作業が得意な職員には、配送に関する帳票類の
 打ち出しや配送時に必要な配送ファイル(地図・
 住所・連絡先が載った書類)の作成を任せてい
 ます。

また、配送時のトラックに同乗し、担当が配
 送している間に積荷の整理やセッティングなど
 を行なう配送補助業務に就いている職員もい
 ます。新たに担う職種については、フォロー面談を
 通じ、職員の意思やセンター業務との兼ね合い
 に応じて検討しています。

4 変化していく個々の状況 に合わせて業務を見直し

障害者の雇用は1990年頃から始まり、中
 には30年以上勤めている職員もいます。加齢に
 よる体力の低下や病気の発症といったことも考
 慮し、中高年の業務の見直しも始めています。

具体的な例としては、一定の年齢に達した職員
 に対し、本人、親御さん、就労支援機関担当者へ
 の同意を得た上で、障害者職業センターで職業
 評価検査を受けていただき、その評価結果を以
 降の働き方や業務を切り出す際の参考にしてい
 ます。ほかに、透析治療が必要となった職員が
 いた際、勤務時間を見直したケースもあります。



▲センターに届いた品物を手際よくさばく。



▲配送トラックを大きな声を出しながら誘導。



▲同僚とともに休憩室でほっと一息。



▲秋のワクワク交流会では皆で昼食づくり。



▲黙食を促す貼り紙など、感染予防対策を徹底。

障害のある職員の声

コミュニケーションに自信が芽生えた

入協前は「早く仕事を覚えたい」という一心で、特に不安はありませんでした。倉庫内の作業に携わってみて大変だったのは、物量が多い場合です。ビールやトイレットペーパーの箱が大量に届く時はカゴ車が10台位になるので、どうしても作業に時間がかかります。また、別積み商品の種類を覚えるのも大変です。

配送トラックの担当の方と接する機会が多いのですが、皆さんが気さくに声をかけてくれます。休み明けに「成登君がいなくて寂しかったよ」と言われた時は嬉しかったです。仕事を通じて色々な人とコミュニケーションをとれるようになりましたし、後輩に教えられるようにもなりました。



八王子センター 倉庫スタッフ
成登 恵一さん
知的障害
2005年入協 17年目

仕事内容 1日7時間(11:00～19:00) 週5日勤務

八王子センターの倉庫内で常温品の仕分けや配送備品の片付けなどを行っています。配送トラックが到着した際には、着車位置に身振り手振り声を出して誘導しています。14:00～15:00に昼休憩をとっていますが、その他の時間帯でも適宜休憩しています。



人事・現場担当者の声

安心して定年まで働き続けられる快適な環境づくりを推進

障がい者雇用を行う上で大切なことは周囲の人間の理解と協力であり、障がい者・健常者関係なく、同じ職場で働く仲間として接していくスタンスです。そのためには、事業所のトップが障がい者雇用を深く理解し、その意義を普段の業務を通じて部下達に伝えていかなければなりません。併せて、人事・育成課職員も、全員障害者職業生活相談員の資格を取得するようにしています。

精神障がいのある職員は、一生懸命に仕事をし過ぎて体調を崩したり、怪我をしてしまうことがあるため管理職が声をかけてセーブしたり、遅刻や早退、突発的なお休みが多い職員の勤怠管理も大変です。しかし、専門的な見地から適切なアドバイスをしていただける就労支援機関をはじめ、所属している事業所、人事・育成課の3者による話し合いの場があることが大きな助けとなっています。

人事・育成課の観点から考えれば、加齢を要因として体力や能力が衰えていく職員をフォローし、定年まで働き続けられる快適な環境をつくることや、個々の職員の特性を最大限に活かせるような環境づくりはもちろん、事業所が安心して障がい者雇用を推進することができるよう、情報提供やフォローを行っていくことも大切です。



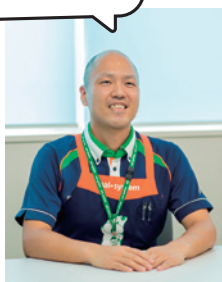
人事部 人事・育成課 主任
福元 研太さん



人事部 人事・育成課 課長
飯嶋 和紀さん

皆がお互いを認め合う風土

皆から常に声をかけられる存在



八王子センター 供給長
川内 真一郎さん

パルシステム東京では色々な障がい特性のある職員が勤務しており、皆がお互いのことを認め合う風土が自然に出来上がっています。職員は職場に完全に溶け込んでいますし、皆から常に声をかけられる貴重な存在です。

職場では、マスクの着用や検温の徹底、消毒作業など新型コロナウイルスの感染予防対策を徹底しています。コロナ禍のため、プライベートで友達に会えないなどの過度のストレスが業務に影響を及ぼすことも時折見られるので、フォローしていければと思います。