

日本生活協同組合連合会の物流子会社として平成3（1991）年に設立した株式会社シーエックスカーゴ（本社・埼玉県桶川市）。2000年代に入り、各地の生協事業連合にも取引先を広げ、現在、北海道から鹿児島まで全国18か所に物流拠点を構えて、宅配センターや店舗向けに、コープ商品の発注や在庫の管理・保管、集品・仕分け、輸配送業務などを担っている。



<コープ商品の物流を担うシーエックスカーゴ本社>

ドライバーの過重労働を防ぐ「1日10時間休息」と「日帰り運行」

令和4（2022）年6月現在の社員数は4,747人。そのうちトラックドライバーは385人で、1人の派遣社員を除いた全員を正社員として雇用している。1990年代半ばに自社運送を始めてから、一時期、契約社員のドライバーもいたが、「同じ勤務であれば、同じ雇用形態であるべきだ」という考えから契約社員としての採用を止めたようです。」と、当事の判断を伝え聞く運送事業部長は話す。

ドライバーに過度な負荷をかけない働き方と健康管理には、いち早く取り組んできた。1人のドライバーが車中泊して運んでいた2日間に及ぶ長距離輸送は、約10年前に見直し、日帰りできる体制に変えた。例えば、物流拠点のある兵庫と佐賀間の輸送では、中間に位置する広島のパークングエリアで、上りと下りのトラックが合流してドライバーが乗り換え、広島・兵庫間と広島・佐賀間を行き来する日帰り運行にし、泊りがけで長時間拘束する働き方を改善した。また、トラックドライバーは、前の勤務終了から、次の勤務開始まで連続して1日8時間以上の休息時間を設けることが、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で定められているが、同社の社内規定はこれを上回る10時間以上の休息を取ることにしている。

ドライバーに睡眠時無呼吸症候群の検査を会社負担で手厚く実施

健康管理に関しては年2回の健康診断に加えて、「睡眠時無呼吸症候群」（SAS）かどうかを診断するスクリーニング検査をドライバーに実施している。居眠り運転を引き起こす危険のある病気のため、全日本トラック協会では、事業者に対してドライバーの検査費用を助成し、3年に1度を目安とした受診を勧めている。

同社では、検査結果がAまたはBと判定されたドライバーは3年に1度のサイクルで受診、軽度の症状がみられる経過観察のC判定者は毎年受診させている。D（中程度の症状）とE（重症）判定者については、精密検査で要治療と診断された場合は医療機関での治療を促し、正常値になったことが確認された後は3年に1度、検査を受けさせている。スクリーニング検査費用は再検査を含めて全額を、また、初回の精密検査費用についても会社側が負担する。

国土交通省が実施したトラック事業者へのアンケート調査では、SAS スクリーニング検査を従業員に受診させている事業者は、令和3（2021）年度で約3割にとどまるなか、同社は医学的な判定基準を踏まえた手厚い健康管理と事故防止対策に努めている。

同社のトラック配送は、全国18か所の物流拠点から宅配センターや店舗にコープ商品を運ぶことが中心だ。このルート配送の場合、毎週金曜日と土曜日が固定した休みとなるため、2日連続の休暇で体調を整えられるうえに、「プライベートの予定が組みやすいことも社員に好評です。」と、桶川流通センターの担当課長は話す。

同センターには56人のドライバーがいるが、約3割が勤続10年前後だという。「自社雇用であり、退職金制度もあります。そうした待遇面も長く勤める社員の多さにつながっていると思います。」（担当課長）

運送事業部長は「運転業務を安全に責任をもって果たす自覚をドライバーにもってほしい。そんな思いから正社員として直接雇用してきました。1日10時間以上の休息や、年1回のSAS検査の受診も5年ほど前から始めるなど、法令などで定められた基準の上をいく対応を取って、より安全に働き続けられる雇用環境の整備に取り組んできました。」と話す。また、半年に1回の業績考課では、「実績」に加えて「態度・意欲」を管理者が評価し、5段階で給与に反映させている。社員としての働き方では、こなした業務量だけでなく、接遇や運転マナーなど仕事の質も考慮するようにしている。



<法令遵守と健康管理が第一と語る運送事業部長（左）と桶川流通センター担当課長（右）>

ドライバーの平均年齢は40歳代半ばで高齢化が進んでいる。そこで、ドライバーを育てる対策を2年前から講じている。高校を卒業して同社に入社した倉庫内業務に従事している社員のなかで、ドライバーの仕事に興味がある人には、準中型や中型免許の取得にかかる教習所費用を実質会社が負担する制度を始めた。桶川流通センターでは20歳の男性社員が、この制度を使って中型免許を取得し、乗務職社員として独り立ちした。若いドライバーの新規採用が難しいなかで、社内制度を整えることで人手不足解消に努めている。

障害者の雇用率は法定雇用率の3倍近い6.2%

同社は、障害者の受け入れにも積極的で、正社員やパート・契約社員として18～68歳までの152人が働いている。障害者実雇用率（全社員に占める障害者の割合）は令和3年度で6.2%。障害者雇用促進法で定めた民間企業の法定雇用率2.3%の3倍に迫る。人財開発担当の常務取締役は「意識して障害者の雇用を拡大してきたわけではない。」としながら理由をこう語った。

「物流センターは地域に根差した施設です。近隣の特別支援学校や障害者就労支援センターから雇用の相談を受けるなかで現状の人数になりました。経済合理性の追求だけではない、地域貢献という生協のポリシーも雇用率向上につながっています。」

給与などの待遇や人事評価も同じで、「一戦力として採用している。」(常務) という。

従事する仕事は、注文に合わせて商品を仕分けたり、運んだりする作業が中心になる。軽作業ではあるが体力を必要とするため、知的・精神障害者が約8割を占めている。



<「障害のあるなしに関係なく、社員はみんな会社の戦力。」と語る常務取締役(右)と、就任6年目のジョブコーチ(左)>

個別「フェイスシート」で体調など配慮すべき情報を共有

障害者の雇用が増えるなかで、安全で円滑な業務運営のために整えてきたのが、ジョブコーチ(職場適応援助者)と障害者職業生活相談員の配置だ。同社に1人いるジョブコーチは、障害者雇用全般に携わり、主に新規採用業務や相談員への助言・育成、外部の支援機関との連携にあたる。相談員は、障害のある社員が5人以上いる事業所に配置し、日常的な相談や課題解決、職場への定着支援を担う。現在のジョブコーチは平成29(2017)年度に着任。相談員はその翌年度から配置を始め、当初の6人から16人に増えた。上司の推薦を受けた社員が業務と兼ねて活動している。

同社では、障害のある社員一人ひとりについて、体調や生活状況などをまとめた「フェイスシート」を作成している。そこには障害の内容、病院名や連絡先、服薬と服用時間、緊急連絡先などを記入。体調の急変にも対処できるよう情報を一元化した。加えて、本人の得意・不得意や配慮事項、趣味・休日の過ごし方までを、年1回行うジョブコーチと相談員との面談で確認し、両者の所見も付記している。

シート作成は令和2(2020)年度から始め、毎年面談後に内容を更新する。作成を提案したジョブコーチは「管理職が異動で変わっても、所属する障害者の特性や配慮すべき点が一目でわかるようにしたかった。」と話す。



<仕分け作業に集中する昨年入社した10歳代の社員>

桶川流通センターで働く10歳代の男性社員は、主に商品を行き先別に仕分ける作業を担当している。知的障害があり、会話が苦手な分、商品を積むカゴ車が3台必要なときは、同僚に指3本を使ったジェスチャーで、仕事上のコミュニケーションに努めている。令和3年春から働き始めて1年。「仕分け作業などの手順を覚えて、間違わずにできるようになったときにやりがいを感じます。」と話す。

「障害のあるなしに関係なく、みんなが相手を理解して共に働ける環境を会社がどうつくっていくか。そのことが一番大事だと思います」と常務。ドライバーに対しても障害者に対しても、労働者それぞれの職務や個性・特性に合わせた健康管理と雇用環境を充実させてきた。勤続年数の長いドライバーが多いことと同様に、障害のある社員の定着率も向上。平成 29 年度で約 3 割だった勤続 5 年以上が、現在 6 割を超えるまでになっている。

株式会社シーエックスカーゴ
ホームページ <https://www.cx-cargo.co.jp/>

(2) 教職員

ア 学校における働き方改革

公立学校の教師の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」の集計（確定値）によると、1 週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成 18（2006）年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。また、国際的な比較としては、平成 26（2014）年 6 月に公表された OECD 国際教員指導環境調査^{注 16)}では、日本の教師の 1 週間当たりの勤務時間は参加国中で最長となっている。

このような教師の勤務実態を踏まえ、教師の業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題である。平成 29（2017）年 6 月より、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会において、新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について審議が行われ、平成 31（2019）年 1 月に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（以下「答申」という。）がとりまとめられた。

志ある教師が、適切な勤務時間管理がなされていなかった中で勤務の長時間化が止められず、ついに過労死等に至ってしまう事態は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、児童生徒や学校にとっても大きな損失であり、さらに、不幸にも過労死等が生じた場合に勤務実態が把握されていなかったことをもって公務災害の認定に非常に多くの時間がかかり、遺族又は家族を一層苦しめる事例も報告されていることが指摘され、勤務時間管理の徹底や業務の縮減を図り、一刻も早く改善しなければならない。志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになるという、学校における働き方改革の目的を実現するため、答申においては①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進、②学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、③学校の組織運営体制の在り方、④教師の勤務の在り方を踏まえ

注 16) 学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査（調査時期は平成 25（2013）年 2 月中旬～3 月中旬）。調査対象は、中学校及び中等教育学校前期課程の校長及び教員であり、1 か国につき 200 校、1 校につき教員（非正規教員を含む）20 名を抽出。日本の参加状況は、全国 192 校、各校約 20 名（校長 192 名、教員 3,521 名）。国公立の内訳（参加校に所属する総教員数における割合）は、国公立校が約 90%、私立が約 10%。