



専門家のアドバイスで業務フローを追加

未来につながる 課題解決をサポート

太陽食品販売株式会社 ● 代表取締役専務 仲村 辰巳氏
● 総務部次長 加藤 正宏氏

DATA

代表者：福岡 良行
創業：1976年10月
業種：生活クラブ連合会の
物流事業全般、食品輸送
従業員数：正社員111人、パート職員8人
所在地：東京都新宿区
新宿6丁目24番地20
KDX 新宿6丁目ビル4F
TEL：03-5292-3501
URL：http://www.taiyo-shokuhan.com/

安心して働ける 運送会社

太陽食品販売株式会社（以下、同社）は、産地から生活クラブ生活協同組合のセンターまでの、食品や雑貨までさまざまな消費材の輸送事業をメインに行っており、スタッフ百十九人のうち女性は八人、残りは男性という男女構成である。運輸業ではあるが、残業時間の発生を極力抑え、所定労働時間内で仕事が終わるように、一般自動車道と高速道路を使い分けて配送を行っている。ドライバーの勤務時間が不規則になりやすく、従業員の健康管理、労働災害の防止を目的とする安全衛生委員会を月二回開催し、危険箇所の改善はもちろん、産業医による健康管理の指導も行い、働きやすい職場環境を整えている。また、ストレスチェックも年一回実施し、心身ともに体調面の管理を重視している。そのため、従業員も安

心して働ける居心地のよい職場風土で、平均勤続年数は二十年近い。専門家ならではの視点で規定を見直す

同社はこれまで、法律改正時の改訂も含め、就業規則などの見直しを自社で行ってきた。顧問の社会保険労務士もいないとのこと、これまで総務部が労基署、やハローワーク、年金事務所等に出向き、必要に応じて情報収集を行い、法改正にも早めに対応しているそうだ。

しかし、五〇代が主力の同社は、介護の問題に直面し始めた。二〇一七年には三名の介護休業の取得者が出た。過去にはやむを得ず介護離職をしたスタッフもいる。今後、介護を理由とした離職や休暇が増えると予想される状況下、二〇一七年の育児・介護休業法の法改正を機に、本事業に申し込んだのだそうだ。

一番の収穫は、スタッフが会社からスタンプの結果を通知する書式をアドバイスされた点だという。社会保険労務士は多くの会社の事例を見ているので、規程の文言だけでなく実際の業



務フローの観点からアドバイスができる。本人からの申請の後、会社としてどのように認めたのか、きちんと言われないと、後々トラブルにつながる可能性がある。小さな事柄ではあるが、重要なポイントだ。

介護休業は、育児休業と違い、始まりと終わりが予測しづらいのが特徴だ。スタッフが突発的に休暇に入るといふケースも想定され、業務に支障をきたす懸念もあるが、緊急対応等は、足りない人手を業務委託で補うことで、業務に穴をあけないようにしているという。

育児・介護休業規程の改訂の他に、同社の今後の課題は二つある。一つは、居心地がよい会社だからこそスタッフの高齢化。もう一つは、人材不足だ。

高齢化に伴い、再雇用者のために仕事を作る必要がある。同社では、六十歳定年後、希望者は全員六十五歳まで再雇用されることが可能だ。さらに七十歳までア



アルバイトで働くこともできる。スタッフの殆どはドライバーなので、力仕事や夜間勤務が含まれる。運転業務では動体視力等も要求されることもあり、肉体の衰えが仕事に直結しやすく、場合によっては命に関わる。定年後の仕事内容は非常に重要な課題となっている。

体力の衰えに関しては、個人

専門家派遣スケジュール

コンサルタント：社会保険労務士

改善取組項目：非正規労働者の雇用環境の改善
就業規則の整備

第1回 2016年11月24日

パートタイム等就業規則について、社員との均衡を考えた施策ができるようアドバイス

第2回 2016年12月6日

パート労働法改正の流れ・差別的取り扱いの禁止・有給休暇規定の明文化方法等をアドバイス

第3回 2017年1月12日

正規職員の就業規則との整合性チェック及び今後の労働法制の傾向についてアドバイス

第4回 2017年2月27日

就業規則の変更及び実態との乖離が生じている賃金規定についての確認

第5回 2017年3月27日

最終的な正規職員の就業規則と賃金改定・退職金規定について確認

次に人材不足に関する課題がある。同社では、この課題に対し二つの対応策を取っている。一つは、地方の学校訪問による採用だ。代表取締役専務の仲村氏の出身である沖縄県まで訪問し、毎年数名の高卒者の採用に成功している。地縁がある場所のほうが上手いきやすく、一度採用できるとその後も続きやすいのだという。安心して上京できるように、借り上げ住宅で寮制度を整えたり、運転免許取得の補助をする制度

「人材発掘のターゲットは「地方」と「女性」

差が非常に大きいので、一律に年齢で仕事内容を決めることはせず、個々に対応しているのだそう。大型トラックを運転する既存の仕事だけでなく、小型トラックを使う仕事を受ける等、事業の幅を広げていくことで、再雇用者の仕事を賄っていく方向だという。

を作ったりしている。

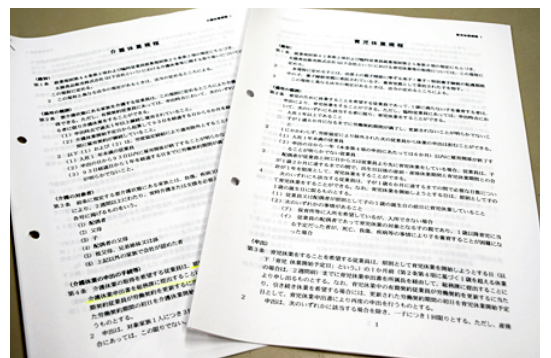
人材不足への二つ目の対応策として今後の課題に挙げられているのが、女性ドライバーの採用である。女性ドライバーは作業が丁寧で、センターの時間設定にもきちんと対応できる人が多いのだそう。ただ、子育てと両立となった場合、夜間の仕事などには対応しづらい。

実は、子育て中の女性ドライバーのための施策はすでに始まっている。二〇一七年二月より、生活クラブ連合会と共同で事業所内保育所「太陽すくすく保育園」を開園したのだ。当初、保育所のある飯能市は待機児童ゼロという状況で、需要はそれほどでもないだろうと思われる。しかし、開園してみると大きな反響があり、既に定員いっぱいなのだという。現在、保育所を利用している女性たちは、仕事が定時で終わる「ピッキング」を担当している。



スタッフである。今後、保育所の運営が安定してきたら、夜間保育も対応できるようにしたいと、期待が寄せられている。運輸業で事業所内保育所を持つというのは、非常に先進的な試みである。定期的な会議で保育所での問題を解決するために話し合っているのだという。その問題は、保育士不足という人的な問題から、「調理器が足りない」「小さい子がお昼寝をしている時間に大きな子どもたちが遊ぶ場所がない」という物理的問題まで幅広いが、会社側は丁寧に対応し、まさに二人三脚で保育所の運営がなされている。

大変な取り組みではあるが、このことは、女性ドライバーの採用を後押しするだけでなく、現在毎年採用されている若い世代にも良い循環をもたらすに違いない。若い世代には、育児と仕事の両立の必要性が数年後には出てくる。



取材後記

社内規程を最新の法律改正に合わせ、都度改訂することは労力を要する。しかし、その作業は実際に起こりうる事態を想定し、業務を見直す機会でもある。五十代のスタッフが多い職場では、今後、いつ・誰が・どのようになどどれだけの期間、介護のために休業するか分からない。規程改訂を通して業務フローを作り上げておくことが、会社にとってもスタッフにとっても安心して働ける環境作りにつながるのだ。

● 社会保険労務士・宮下麻衣子

その際に、会社がここまでバックアップをしてくれていると感じられれば、安心して未来を描けるだろう。

同社は、五十代以上の社員と高卒で入ったばかりの若い世代と二極化している。まさに十年後、十五年後に、介護問題と育児問題に、それぞれの世代が直面していくだろう。規程を見直すだけでは、その問題を解決することはできないが、規程を整理していく過程で、運用面のフローを見直すことはできる。一つひとつの細かい見直しを通して、同社が迎える大介護時代への準備が着実に行えるのだ。