

# 株式会社 ツルヤ

## <会社概要>

本 社	長野県小諸市御幸町 2 - 1 - 20
創 業	1892年（明治25年）
従業員数	2,443名
事業内容	スーパーマーケット

## 1. 会社概要

1892（明治25）年に旧小諸町に初代鶴屋菊之助商店として海産肥料商として創業、昭和25年（1950年）株式会社「つるや」として資本金1億円で法人化、昭和35年にスーパーマーケット業に進出。現在は東信地区に17店舗・北信地区に5店舗・中信地区3店舗の計25店舗を展開し、次々と業況は拡大している。

2007年実績で482億円の売り上げがある。

企業理念に「豊かな食生活を創造する」を掲げ、安全・新鮮・健康・旬な商品をお客さまに提供している、特に野菜・果物・鮮魚・精肉の品質には絶対の自信を持っている地域密着型のスーパーマーケットである。AM9：30からPM8：00まで営業している。



## 2. 雇用の概況

社員総数2,443名のうち、正規社員は510人（うち女性162人）、嘱託社員53人（うち女性1人）、パートタイマーは1,880人（うち女性1,515人で：月160時間程度勤務者は455人、100時間程度勤務者は300人、80時間以内勤務者は1,125人）で学生のアルバイトや定年後の再雇用者も含んでいる。

正規社員は毎年の定期採用で50人程度、中途入社者も出店状況に応じて5名から10名程度採用している。



### 3. 制度導入の背景及び制度の紹介

社員の大部分は青果・精肉・鮮魚・日配商品を取り扱う部署やレジ部門に勤務しているが、人口構造の変化や雇用形態の変化、さらに若者の職業観の変化に対応した様々な身分形態・勤務形態を活用していく事が求められる時代に入り、定型業務に活躍するパートタイマーや、アルバイトの採用を強化する一方で、新卒者の定期採用のみでは経験が必要とされる業務に配置出来ない事態が発生して、ベテラン社員（高齢者）を受け入れる新しい雇用形態が創設された。

「嘱託社員」と呼ばれる身分で、当初から高齢者をターゲットにしていた訳ではなく、幾多の変遷を経て結果としてツルヤの業務の要の「商品検品」部門を主に受け持つ部署として「嘱託社員制度」と言う身分が確立された。

その理由は

- ①社会経験が豊富で信頼できる方が多い。
- ②正社員の退職後の受け皿として活用できる。
- ③業務内容が定型で個人業務が多く自分のペースで仕事出来る。

ベテラン社員ならではの仕事・お取引先に対する配慮等の会社のニーズもあり結果として高齢者の採用が増えた。



### 4. 高年齢者雇用の実態

#### (1) 嘱託社員制度の導入

この制度の導入は1988年からで、今から20年前にスタートしている。

正社員は60歳で定年を迎えるにあたり嘱託社員で再雇用の道を選ぶか、または別の選択をするかの意思表示をして、再雇用の希望があれば、一定の条件の下65歳まで引き続き働くことが出来る制度である。

また自社以外の外部から定年退職者等の採用も同時に行い、こちらは人物本位、能力本位での採用を行なって来ている。

#### (2) 高年齢者勤務内容等

今後の展開を考え、現在では嘱託社員を主力部門の青果・精肉・鮮魚・日配・デリカにまで受入の範囲を広げて来ている。

基本勤務時間は1日7時間・年間休日80日で、1年以内の雇用契約とし、給与は月給制にして、仕事の範囲によりトレーナー手当も支給し、後進の指導にも当たって貰っている。

スタート時の給与は135,000円から165,000円程度とし3ヶ月の試用期間の終



了時には再度、業務評価をして基本給与の見直しを行い、更に毎年4月に年1回の給与の改定を実施している。（ただし評価により昇給しない場合もあり）

勤務時間帯は職務により異なり検収部門は午前6時～午後2時まで青果部門・精肉部門・鮮魚部門・日配部門・デリカ部門は午前8時～午後4時までを基本とし状況により勤務時間帯を1～3時間程度スライドした勤務をすることもある。休日は店舗が営業しているために交代で取得する方式、月単位で決め各自に発表している。

雇用契約は1年を最長とし原則4月～翌年3月までを1年の期間とし、契約更新の有無は本人の希望と勤務評定にて決まる方式になっている。

### （3）高年齢者の社員の特徴

ツルヤの定年後の継続雇用者の他に新たに雇用され、現在働いている高年齢者（嘱託社員）は50歳から60歳位で採用されることが多い。

採用選考に当たっては面接・適性検査・職務経歴・実技検査（調理担当部門）の4項目にて決定している。応募の動機としては普段の買物を通じてツルヤの経営方針を売場から感じ取られて面接に来る方や、また、ある程度流通業での経験を有している人が応募するなど、即戦力として活躍が期待される人が非常に多いのが特徴である。中には40代での応募もあるが雇用条件としては同様としている。

### （4）高齢者雇用制度導入後の変化や影響

社会状況の変化・人口構成の変化が今ほど叫ばれる以前に導入した嘱託社員制度は、若い人だけにスポットを当ててのではなく、社会には色々な能力を持った人がおり、更に諸事情を抱えている方も多くいて、そのような人々にも会社の希望も入れながら、より多くの方の働く場を提供していく工夫や、努力が必要であることが、この制度を通して理解ができた。色々な方が職場に加わる事で「向上心」や、社員の「和」を保つ仕組みをしっかりと作り上げることの大事さも明確になってきた。これを通して「ツルヤ」の一員としての誇りを持って働ける職場作りにチャレンジする気風が出来たことは、大きな収穫である。

### （5）高齢者の職域開発

当初スタートした嘱託社員制度は検収業務にやや特化した形であったが、定年社員の増加や出店のスピードアップに伴い、主力部門での活用が必要との考えから、鮮魚部門を皮切りに精肉部門・青果部門さらにはデリカ部門、そして、日配部門へと広がり、現在では経理部門・店舗開発部門まで幅広く活躍する場が増えて来ている。

更にトレーナー制度も加わり部下指導のスペシャリストも生まれつつあ

る。高齢者の健康管理には特に気を配り、年に1度、人間ドックの受診を会社負担で実施している。

## 5. 今後の課題

人口構造の変化や採用条件の関係とあいまって、土日・祝日が勤務日の業種であるために思うように採用が進まないことが問題としてあるが、また、他社から移られた方の中には、以前の職場と当社の職場とを比べ、職場風土や労働条件のギャップが生じて、当惑することもある。このような問題の解決策として、企業の魅力を高め、雇用条件の改善を含めて、企業の社会的意義を広く知らせ、十分理解させるなど、従業員のモチベーションを高める工夫をし続けることで改善できると考えている。

今後は更に高齢者の採用が増えることが予想されるので、社内教育を充実させ、評価制度の整備拡充を図り、納得して働ける職場づくりを目指して取り組んでいる。

