

東信福祉事業協同組合

<会社概要>

本 社	長野県上田市
創 業	1963年（昭和38年）
従業員数	280名
事業内容	会社、事業所等への弁当販売サービス、社員食堂等の企画、運営、ブライダル料理、葬祭セレモニー料理、仕出し、各種パーティー式企画運営、学校、幼稚園等への食事サービス、高年齢者」、福祉施設等への食事サービス

1. 会社概要

昭和38年にスタート、当時は、東信地区の製造業を中心に社員向けの福利厚生の一環として昼食を共同調理して支給する協同組合を結成、上田市周辺の事業所から、出資金を集めて創業した。以来40数年を経過して、現在はこれ等の事業所以外に学校、幼稚園、病院、福祉施設等にも拡大

して、道路網の整備と共に本社から45キロメートル範囲まで営業活動の範囲を広げ、千曲市、佐久市等まで展開し、給食センターの愛称で、手広く給食サービスを展開している。



表 年齢構成表

(単位：人)

合計	49歳以下	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
280	144	40	50	60	6

2. 雇用の概況

従業員は現在280名である。男性が60名、女性は220名で全体の80%を占めている。女性の多くは6時間以上のパートタイムとして勤務している。50歳～54歳が40名、55歳～59歳が50名、60歳～64歳が40名、65歳以上は6名で、全従業員のうち、50歳以上の占める割合は48%である。勤続年数は10年未満が大半である。

メインの給食設備は本社（上田市）にあり、大半の社員の勤務地は本社であるが、各事業所に給食施設等がある場合は事業所の食堂が勤務地となっている。

3. 制度導入の背景及び制度の紹介

事業の展開と共に、人材の確保を狙って、健康で働く意欲に溢れた高齢者を採用してきている。女性の場合は経験が浅くても、職場に上手く適応出来る事が長く働き続ける大きな要件である。現在では50歳以上の人が全体の半数近くになり、重要な担い手になってきている。

継続雇用制度の導入は高齢者雇用アドバイザーからの勧めもあり、平成12年11月に、希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入を行っている。定年後も継続する場合、原則職場は定年前と同じであるが、賃金は公的給付を受けるために20～30%ダウンを行っている。また、他社を定年等で退職して新たに入社する者には、勤務する地域の賃金相場で決定している。平成12年に継続雇用制度の導入に合わせて、継続雇用定着促進助成金の第Ⅰ種、第Ⅱ種を受給している。



4. 高齢者雇用の実態

(1) 働く側のニーズに合わせた柔軟な勤務パターンで対応

① 一番早く出勤する者は午前3時（ご飯炊き）で、職種によって4時、5時、6時の出勤パターンがあり、定時の始業は7時45分である。

② 働きたい人達の希望する勤務時間は様々であるが、業務内容により、可能な限りの組み合わせのシフトで柔軟に対応している。これは働く動機と密接な関係があり、夫が失業して収入の欲



しい人、子育て中の人、家族を介護しなければならない人、趣味のための時間を確保したい人、働きながらボランティアをしたい人、定年後十分な時間を持っている人など、働く動機に合せた柔軟な勤務パターンで対応している。誰もが嫌がる土曜日、日曜日、祭日の勤務だけを希望して、ダブルインカムをめざして働く人もいる。

- ③中高年の女性で運転免許証の無い人には、通勤の可能な事業所の食堂への勤務も可能にしている。多忙な主婦達は出来るだけ通勤時間を減らすために、本社以外の勤務先を希望する者もいる。
- ④当社で長く働いた社員には定年後の再雇用制度もあり、継続勤務も可能だが、退職後はOB社員として登録して貰い、不定期的にあるイベント等の食事や農業協同組合のセレモニーホール等での食事準備の仕事に当たって貰っている。これは経験豊かなOB社員に1日前位にお願いして対応して貰っているが、長年培った経験で全てを安心して任せられるなど、メリットは大きい。
- ⑤勤務時間は最低1日6時間としている。6時間以下の短時間勤務は認めていない。

(2) 高齢者に向けての対応

- ①高齢者の視力の低下に対しては、作業指示書の文字はパソコンで大きな文字で表示して、指示内容を出来るだけ簡単明瞭になるよう工夫している。数量や分量等の間違い等が大きな問題になる可能性があるため、細心の注意を払っている。
- ②高齢者の健康管理には食品安全の面からも重要であるが、早朝出勤者等には定期的な健康診断やうがい薬、ワクチン接種等を行っている。配達の日食弁当を大量に2階、3階に運ぶ等の重量物の運搬等には特に管理を行って、腰痛の防止に努めている。
- ③調理給食はテンプラや揚げ物を作るなど高温での作業が避けられないが、やけどやケガの防止、水分を補給する給水設備や冷水設備を備えて対応している。夏場は特に注意を払っている。
- ④冬季は作業場が寒いので冷えに対する防衛策もいくつか行っている。女性社員には携帯用のカイロを持たせてい



る。また、長靴の中にフェルトの中敷を用意している。

- ⑤血圧計を備えて、高齢者で血圧に不安を持つ人には定期的にチェックをしている。女性の場合洗剤に対するアレルギー不適應者もいるため、必要により職場を変更することもある。

5. 今後の課題

給食業界は大手企業の参入もあり、この地域でも企業間の競争が激化しており、最大の課題は人材確保である。幸い40年に亘る歴史もあり、毎年社員数は増加を続けている。

賃金はそれぞれの経験と能力で決定しているが、地域の賃金相場も見ながら本人と話合って決めている。景気の動向も有り地域によっては時給の相場にばらつきがあり、横並びの一律の基準では難しいケースも出て来ている。今後、パートタイマーの賃金は自分で評価の判断出来る方式を確立して行く必要があると考えている。

また、一緒に仕事をする仲間との折り合いが悪いなどの理由で、折角入社してもすぐに退職してしまう者もいるため人間関係も充分注意しながらフォローしている。

18年4月からの改正高齢法の施行に伴い、60歳前半層の定年退職者等を採用することが以前より難しくなって来ている。