

14. 株式会社木下食品(富山県)

～職場環境改善で高齢者の雇用を促進～

会社概要

会社名	株式会社木下食品
業種	蒟蒻・納豆・ところ天・山菜・その他の製造・販売
代表者名	代表取締役社長 木下間四郎
設立	昭和49年(創業：明治16年)
資本金額	4,500万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

株式会社木下食品は、明治16年に初代の木下間平氏が富山県黒部市において蒟蒻の製造・販売を行う個人商店、木下商店を創業したことに端を発する。

その後、ところ天、納豆、山菜の製造・販売へと事業を拡大してきた。昭和48年に株式会社を設立した。

昭和57年の創業100周年を契機に、魚津市内の現所在地に本社及び工場を移転し現在に至っている。

当社は蒟蒻の自動包装機をいち早く導入したことや、特にところ天の製造において全国初のパック化商品を開発するなど、業界の先駆的な地位を維持している。

平成2年には、創業110周年、株式会社設立20周年事業として、蒟蒻原料を生産する農村の過疎化に伴う国内の蒟蒻原料の減少に対処するため、原料の安定確保と海外生産を目指して中国の大連に「大連木下有限公司」(合弁会社、後に独資会社へ変更)を設立するなど、創業時の蒟蒻製造を中心とした積極的な事業活動を展開している。

現社長のもとで、中国での蒟蒻芋の作付け指導を推し進め、現在、蒟蒻原料の約15%程度をこれが占めるに至っている。

富山県及び北陸地方を中心に全国をエリアとして積極的な事業展開を行っているが、スーパーへの納入の傍ら地元商店との関係を密にしている。特に蒟蒻に関しては、消費者の食生活の変化に対応して、素材製品の生産から加工食品の分野への進出を積極的に進めている。

(2) 雇用の概況

従業員数は現在 65 名、平均年齢は約 43 歳、平均勤続年数は約 10 年である。蒟蒻やところ天の製造現場は典型的な 3 K 職種であることから、作業環境の改善に向けて、積極的に取り組んできた。その結果、ここ数年、長年の念願であった新卒採用（新規雇用は昨年 6 名、本年 5 名（いずれも中途採用を含む））を実現することができた。

また、中国の現地法人での生産能力を上げるために、現地法人の社員を研修生として受け入れて技術の習得に力を入れている。このため、本社工場内に厨房等を完備した研修生用の宿舎を併設している。

2. 高年齢者雇用・活用の背景・目的

高年齢者を積極的に活用するのは、人手不足の状況に加え、「若い頃から自分と一緒にやってきた仲間を大切にすべきだ」とする現社長の方針による。

このため、高年齢者の作業負担の軽減に向けた積極的な取り組みを行っている。

蒟蒻の製造工程（特に包装工程）は従来、立ち作業や手作業が多くならざるを得なかったことから、社会保険労務士のアドバイスをもとに、中腰での作業による腰痛対策や作業負担の軽減に向けたトータルプランを立てて、これに基づいて作業環境の改善を逐次実施してきた。



具体的には、製造工程の全般的な機械化を促進することにより、作業時の移動工程の短縮化を図った。また、単に機械化を押し進めるだけでなく、高年齢者の作業であることに配慮し、バリアフリー化を目的とした包装工程の装置の改善、作業者の歩行距離の削減のための運搬器具の採用、高齢化に伴う視覚等への負担軽減のための機器（タッチパネル化など操作機器

の改善等）の導入、リフレッシュ対策としての健康器具、シャワールームなどの導入・設置を進めてきた。とりわけ、煮炊き工程を有する作業であることから、従来、滑りやすい職場といった印象が大きなネックとなっていたが、一連の改善により、この印象が払拭され、ゴム長靴をはかなくても楽に作業ができるようになった。

このことにより、従来の工場の生産施設の面積の大胆な縮小と余裕面積の有効活用を達成することができた。

3. 高年齢者雇用・活用の具体的方法

平成 12 年に就業規則を改定し、60 歳の定年年齢に達した者で、引き続き、勤務を希望する者は全員 65 歳まで勤務することができる環境（再雇用制）を整備した。

現在、60 歳を超えて勤務している者は 4 名（本社工場に 2 名、営業所に 2 名）いるが、本社工場に勤務する者は製造ラインと製品の仕分け・ピッキングを担当している。

再雇用後の賃金は月給制で働いてきた従業員については年金支給や助成金を加味して見直しを行うが、トータルとして定年前の月額の手取り賃金を下回らないよう配慮している。日給制で働いてきた者については、定年前と同様の賃金としている。

月給制、日給制、何れの賃金形態の者に対しても、再雇用後の昇給は他の従業員と同様の扱いを行っている。勤務形態については、明確な社内規定はないが、該当者ごとに、本人の意向を聞き配慮がなされている。例えば営業所勤務の 1 名の者には、家庭生活に配慮し勤務日数の特段の定めを設けていない。

また、工場勤務の者についても、週当たりの勤務日数を厳格に強制することはせず、体力や個々の都合に合わせた働き方を実質的に認めている。平均すると、土日曜の休日以外に、平均月 1 日程度の休暇を取得している。

福利厚生面も定年前と同様の水準を保証しているほか、従業員全員での慰安旅行等の催し物への参加についても他の従業員と同様の取扱いをしている。

高年齢者の有する技術、とりわけ、ところ天製造工程における「天草」を煮る作業は手作業に頼らざるを得ず、高年齢者の有する熟練の技術と勘を要することから日々の作業の中で、その技術の伝承を推し進めている。

営業所に勤務する高年齢者のうちの 1 名は、元工場長の職にあった者であり、勤務年数も 30 年を超えるベテランであることから、企業経営の全般に対するアドバイスを得るためにも、余人に代えることのできない貴重な存在となっている。

農村地帯に立地する当社にとって、他方で農業従事者としての側面を持つ従業員も少なからず存在することから、農作業や地域の諸行事などへの参画などへの配慮など、近隣地域の社会環境へのきめ細かい気配りは企業を経営していく上で欠くことのできないものとなっている。

このような状況を踏まえ、現在は納品先からの臨時・緊急の生産増の要請に対応する必要が生じた場合には、高年齢者以外の者や研修生の理解を得ながら対応している。このような企業としての対応の姿勢も高年齢者が安心して働き続けることができる環境づくりの一つになっているものと考えられる。

4. 高年齢者雇用・活用が企業経営に与えた影響及び今後の課題と方針

定年後も高年齢者が引き続き勤務し続けることは、当社にとって技術・技能の伝承をもたらしとともに、貴重な労働力の維持・確保にもつながっている。

高年齢者を視野に入れた様々な作業環境の整備が3K職場の改善に向けても効果を生み出しつつあり、若年労働力の確保にもよい影響をもたらしている。

高年齢者の有する貴重な労働力と技術・技能をさらに活用するためのきめ細かい雇用管理の改善を進めていくこととしている。

