

# 21.谷尾食糧工業株式会社(岡山県)

～作業環境の改善を図りながら高年齢者の活用を進める～

## 会 社 概 要

会 社 名	谷尾食糧工業株式会社
業 種	食料品製造業
代表者名	代表取締役 谷尾精一
設 立	昭和40年(創業:昭和5年)
資本金額	5,000万円

## 1. 企業の概要と雇用の概況

### (1) 企業の概要

谷尾食糧工業株式会社は、製餡企業である。第二次世界大戦中には北海道に立地していたが、その後本社を四国に移した。そもそも製餡は大量の水を必要とすることから、水量の多い河川の近くが工場立地に適している。昭和36年、岡山県和気町が企業誘致を行ったのをきっかけに本社工場を現在地に移した。和気は一級河川である吉井川をもち、製餡には相応しい地理的環境であった。

同社の事業は食料品製造である。製餡が事業全体の6割以上を占めるが、製餡以外にはマスカット、ニューピオーネ、みかん、パインなどのフルーツパック、フルーツジュース、マッシュルームなどの製造を行っている。製餡は、正月にもっとも高い需要があり、季節的な繁閑が大きい事業である。そのため、比較的業務が繁忙でない夏季において工場を有効活用しようという目的から各種のフルーツ加工が開始された。

事業の中心となる製餡の原材料には6割以上を北海道産小豆を利用している。国産小豆を使用することはコスト高になるが、品質、風味などの点から外国産の小豆の利用ニーズは小さい。高い品質の追求が差別化に成功した大きな要因となっている。製造品の9割以上が最終製品である。餡をパックに詰め、全国のパン屋、和菓子屋あるいはスーパーマーケットなどに納入している。

製餡を主な事業にしている企業は、全国でかつては1,200社ほどあったといわれているが、最近では600社に減少している。ほとんどの製餡企業は家族を中心とした小規模事業所であり、同社のように100人以上の従業員を有する企業は、全国に5、6社しかない。もともと製餡の大きな特徴は朝が早いことである。餡は、砂糖などの添加物を入れない限り、

すぐに品質が悪くなってしまいうことから作りおきができないという特徴をもつため、毎朝3時には小豆を炊く作業に入り、6時ごろには一次製品ができあがっていなければ、パン屋や和菓子屋などの製造工程に間に合わなくなる。

製餡事業における競合状況は厳しいようであるが、日本国内の餡に対する需要はほぼ一定で推移している。餡に対する需要は一定であるものの、供給サイドである製餡企業の絶対的な数が減少することによって、同社への需要は大きく、経営状況は順調である。経営を順調に伸ばしている背景には、純国産品へのこだわりがある。北海道産の小豆を使用し、北海道の砂糖を加え、塩も赤穂の上等なものを使っている。確かに中国産の餡も輸入量が増加しているが、風味、味わいなどの点で同社製品への需要には影響を与えていない。1980年代後半、タイのバンコク郊外に合弁企業を設立した。

製餡工程の機械化は進んできているが、人間の力や勘、経験に頼っている部分は小さくない。例えば、小豆は産地、年数などによって、その品質や含有する水分の量が異なり、それぞれの小豆の状況に応じて、炊き方を変えないと安定した品質を確保することが難しい。コンピュータによる原材料や製造工程の合理的な管理が進んだとしても、このような判断業務は人間の手に委ねられている。

プラスチックのパッケージにフルーツなどを入れる加工作業も、ロット数が少なく、商品の種類が多いような場合には、いちいち商品に応じて機械を調整するよりも、人間の手によって作業を進めたほうがより効率的な場合がある。

## **製造工程**

製造工程は大きく3つの課に分かれている。

第一課は生豆の製餡工程である。生豆を炊いて、生餡（こしあん）を製造する。つぶをさらに炊いたものであり、「わた」とも呼ばれる。生豆の製餡工程は、すべての製造におけるもっとも最初の工程にあたるため、朝3時ごろから製造が始められる。第一課の従業員数は5名である。

第二課は、小豆を炊いて「つぶあん」にし、それに第一課で製造した生餡を加え、さらに砂糖や添加物を加え最終餡をつくる過程であり、袋詰めまでの作業を行う。現在、第二課の従業員数は20数名である。

第三課は、製餡以外の製品加工を行う部署である。例えば、マッシュルームの缶詰、フルーツジュース、ぶどうや桃のシロップつけ、などの製品を製造加工している。

3年前に、工場の敷地内に、包装、検査用の工場をつくった。製餡の工程は、火を使う作業が多いため、作業現場は、高温になることがしばしばあるが、包装、検査工場はエアコンを完備しており、高年齢者を多く配置し、働きやすい環境づくりに努めている。

## (2) 雇用の概況

従業員は125名で、そのうち派遣社員が20名、タイの合弁企業から研修生の形で毎年6名のタイ人を受け入れている。派遣とタイ人を除いた100名体制は、この数年間変化していない。中途採用に依存しており、年齢構成は45歳以上が大きく膨らんでいる。

経営理念として、終身雇用、家族主義、経験を生かせる職場の提供をあげており、従業員の満足状況も高い。

## 2. 高齢者雇用の状況

現在、65歳まで継続雇用を希望する者は、全員が継続雇用を認められている。

平成14年度、岡山県中小企業団体中央会は、厚生労働省の委託を受けて高齢者の職域開発を効果的に実施するためのアクションプランを策定したが、同社は、そのプロジェクトのパイロット企業として紹介された。そのプロジェクトでは、職場環境の見直しが行われ、工場内の危険箇所の改善が実施された。例えば、検品包装場、資材置き場、構内の舗装、危険箇所の告知、製餡脱水機の導入、エックス線を使った検査機の導入などが行われた(岡山県中小企業団体中央会『地域高齢者能力活用職域開発支援事業報告書～在職高齢者の再就職支援体制を整備する事業～』2003年)。

この数年来の定年到達者は2、3名であり、現在、60歳以上の従業員数は8名である。継続雇用後も基本的に仕事の内容は定年以前と変化しない。但し、定年に伴って職場に関する従業員の意見を聞き入れて、フルタイムで職場を変わる者もあれば、同じ職場でパートになる者もいる。労働時間上は定年前に比較して余裕がある。

職務内容が変化しない限り、継続雇用後も賃金は変化しないが、賞与は若干下がる。労働時間面での大きな特徴はないが、早朝出勤が余儀なくされる第一課で60歳以上の高齢者が多いが、これは朝に強いことが背景にある。職場では、「ツープラトン方式」と呼ばれる製造ラインが組まれており、熟練者と半熟練者が交互に配置されている。半熟練者は、熟練者の隣で作業をすることによって仕事を実地で覚え、作業は基本的にマニュアルだけでは学べない内容が多く、現場の作業を通じて熟練者から半熟練者に対して仕事の進め方などが伝承される。