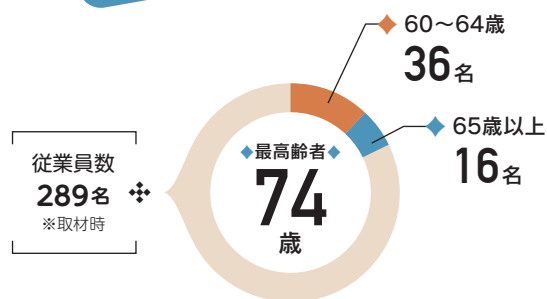
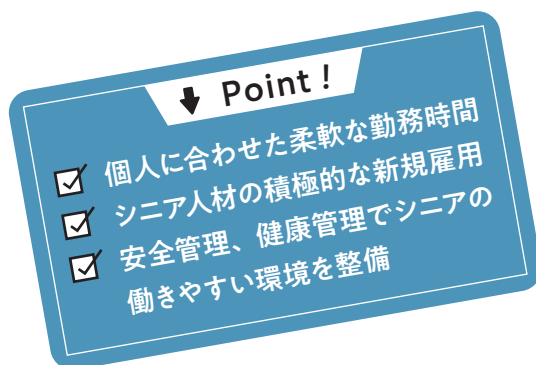


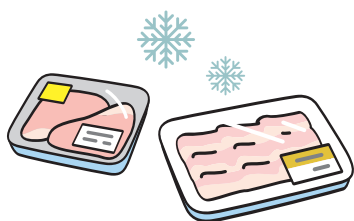
TOP Interview

株式会社ヤヨイサンフーズ九州工場長 塚本義輝氏と総務課 藤戸氏にお話を伺いました。

工場長
塚本義輝氏



株式会社 ヤヨイサンフーズ



- ❖ 所在地 大牟田市宮山町2-11
- ❖ 業種・事業内容 冷凍食品の製造並びにその販売に関する事業
- ❖ 設立 1994年1月（九州工場）

60歳以上の従業員のうち → 〔再雇用 20名〕〔新規雇用 20名以上〕

企業の沿革、特徴、理念

御社の沿革などお聞かせください。

工場長 元々、弊社はヤヨイ食品という会社でして、本社が静岡にありました。宮城の気仙沼工場と静岡の清水工場との二拠点でしたが、地震の問題もあり、リスクヘッジのために、九州工場を設立したのが始まりです。九州は畜肉が盛んなエリアでもありますので、牛肉豚肉鶏肉などの原料調達面で非常に有利であるという点から九州というエリアが選ばれました。

御社の事業や特徴について教えてください。

工場長 九州工場で作っているものの中で、非常に古くからやっている商品に、『国産南瓜ひき肉フライ』という商品があります。これは私も小学生時代に学校給食で食べていましたけど、ちょっと変わったカボチャコロッケで、通常はカボチャをつぶして、ポテトコロッケのように製造しますが、この商品はカボチャをスライスして、カボチャの断面がそのまま入っています。この周りをミートソースのようなもので繋ぎ合わせてフライにしています。形もまるっこいものではなく、少し三角形に

TOP Interview



南瓜ひき肉フライ

なっています。40年ほど販売している超ロングセラーの商品です。もともと清水工場で作っていて、それを九州工場に移管して量産できるような体制にしています。これは九州工場でしか作っていません。

あとはチキンボールやミートボール等も九州工場で作ってないですね。ミートボールは鶏肉を主体にしたもので、畜肉の多い九州で原料を集めて製品化したものです。他の工場で作ろうとすると、原料を運ぶ運賃やリードタイムがかかるので、近隣で原料が集まっている九州工場ですべて作った方が効率がいい。牛丼の具、豚丼の具に加え、鹿児島や宮崎の原料を使ったトンカツなんかも九州工場のみで作っています。九州工場はほぼお肉といっても過言ではありません。

安全に関する具体的な取り組みをお聞かせください。

工場長 安全と言っても色々ありますが、労働災害を未然に防ぐために安全衛生委員会というものを月1回行っています。その中で、問題になったこと、自身の危険に感じたこと（ヒヤリハット）を提出いただき、それを皆さんに共有します。また、色々なトラブルや問題に対して意見を出し合って改善をしたり、他の工場の事例を共有したりして労働災害防止をしています。

また、この業界の専門用語で、危険予知トレーニング（KYT）と言いますが、業務上で危険に感じたことを従業員間で共有することで、同じことが起こらないようにするというトレーニングを毎日、朝礼で実施しています。

食品安全に関しても委員会の中で話をします。例えばライン長が現場を巡回して気づいた点を指摘し合ったり、衛生面でのトラブルが発生しないよう、清掃が甘い場所が無いか確認しあったりしています。そういった話をするすることで、他のラインとも足並みを揃えて日々安全活動をしています。

安全には食品の安全と従業員の体の安全、ふたつの意味が含まれているということですね。

工場長 メンタルの面の安全というのもあります。ストレスチェックを年に1回実施しています。高ストレス者と判断された方は、社内の誰にも知られることなく、専門の担当医に繋がれる制度があります。このストレスチェックはパート社員も含め全従業員実施しています。

食品の安全、体の安全、精神面の安全も含めて会社全体でケアをしています。

シニア人材の雇用（継続雇用制度・新規雇用）

.....

シニア人材を雇用するに至った経緯をお聞かせください。

藤戸氏 私が総務課に着任したときの課題は慢性的な人員不足でした。日本全体で少子高齢化が進んでいますが、大牟田市は、毎年レベルではなくて、毎月レベルで人口が減少しています。その中で人を採用していく際、一番求職者が多い年齢層が高齢者の方でしたので、そこに着目をいたしました。ハローワークに、ご高齢の方が安心して応募できるのはどんな求人か確認をしたら、書類選考があると、年齢で弾かれたり、工場での経験がないから弾かれたりするということが、応募者が及び腰になってしまうと聞きました。そこで、書類選考をなくして、直接対面でお会いすることにしました。すると、すぐに応募者が増えました。そして、面接に来ていただく方がものすごく元気と意欲がある方たちで、即採用しました。その経験があって、より一層、高齢者の採用に積極的になりました。大体の方が、5社、6社断られて、ヤヨイサンフーズに希望を持ったんですという方でした。

再雇用と新規の採用と、どちらに力を入れていますか。

工場長 どちらも重要視しています。

再雇用の方々は、これまで一緒に働いてきていただいて、色々なノウハウをお持ちなので、ここから先についても一緒に働きたいという思いを伝えています。

新規採用についても、人手不足というところはもちろんありますが、高齢の方もまだまだ力がありますし、色々なノウハウをお持ちですので、そういう方々に前線に立って、もっと働いていただきたいという思いから、力を入れています。

企業として求める人物像をお聞かせください。

工場長 新規採用で来ていただく方に求めるところは、勤勉さです。実際に今まで60歳以上の方を採用してきて、現場の方から一番反響があるのは、もうとにかく真面目に仕事をしてくれるということ。また、ご高齢の方に入社していただくと、仕事を教える担当者は、その方よりも年齢が若い方になりますので、コミュニケーション能力や柔軟さも見ています。

定年を迎える方を再雇用される際に、どのようにアプローチをされていますか。

藤戸氏 定年を迎えられる2か月ほど前からヒアリングを行い、継続の希望があるか、あるいはそこで退職されるのか、条件を変更したいのか確認をして、基本的には1か月前には、契約を更新します。ありがたいことに、私が担当になってから定年を迎えた21名のうち20名が再雇用を選んでくれています。

再雇用の方と新規で採用される方の役割は別になりますか。

藤戸氏 再雇用の方には、今までの経験を現場の第一線で発揮していただくことと、次の世代への技術の継承を担っていただきたい。

新規の方については、まずはこの工場の仕事内容やルールには特殊なものがたくさんありますので、そういったところを覚えていただいて、工場の商品を作る第一線のお助けをしていただければと考えております。

あとは、心と体を健康にしながら仕事をしていただければと。



工場外観

TOP Interview

新規雇用の方の採用方法について お聞かせください。

藤戸氏 メインはハローワークからのご紹介。あと地元密着型のポスティング広告を出しています。意外に50代以上の方から反響があり、この求人を見て、応募頂く方も多くいらっしゃいます。

シニア人材の業務内容についてお聞かせください。

工場長 新規で採用した方の大半が、夜勤帯専属で勤務いただいています。メインは、製造補助の仕事です。例えば、ベルトコンベア上を流れている製品で形が悪いものや、2つくっついてしまっているものをラインから弾く作業や、トンカツやメンチカツなどのパン粉をつける商品のパン粉を補給する仕事や、あとは、箱詰めの仕事など、軽作業に分類されるものをメインに、製造補助を行っていただいています。また、製造が終わった後の清掃作業もお願いしています。機械の分解、洗浄、翌日の準備のための組み立てといった力が必要なところは、男性に、床を掃いてパン粉を取り除いたり、ベルトコンベアをアルコールで消毒、殺菌したりという作業は女性にお願いしています。



製造と清掃は別の方ですか。

藤戸氏 同じです。17時から0時勤務の場合だと、製造が17時から22時までで、終わりの2時間が清掃になります。若干名ですが、22時から2時迄の4時間勤務で清掃専門の方もいらっしゃいます。日中は自営業をされていて、副業として勤務してもらっています。ちなみに、この時間で勤務いただいている方が、今、最高齢74歳の方です。

こちらが想像する以上に、今の60代、70代の方は、活力があり、現場で働いてる方皆さん若いなと思いますね。年齢を聞いてびっくりします。

勤務の希望は、色々なご家庭の事情で最近夜の希望者の方が多いです。

勤務形態は各々に合わせて自由に選択が可能なの ですね。

藤戸氏 こちらが指定した時間帯ではなくもっと長い時間働きたい、フルタイムでは体力的に厳しい、どうしてもこの時間帯は出勤できない等、いろいろな方がいらっしゃるの、個人の希望に合わせた勤務時間がかなり多いです。60歳以上の方だけでなく、若い方でも体力に自信がない方は、17時から0時で入社いただいて、徐々に時間を伸ばしていただくパターンもあります。40代の方で、ご家庭の介護の事情がある方は、18時から0時で勤務いただくなど、本当に様々な時間帯を設定しています。

ただ、週に2日とか3日の勤務には取り組んでいません。さすがに週2日、3日のシフトになってしまうと、現場で管理ができないので、基本的には工場カレンダーに合わせて毎日出勤いただける方に来ていただいています。ただ、土曜日の出勤については、お子さんの都合で出勤はできないという方の事情には対応しています。

研修についてお聞かせください。

工場長 新規に採用した方は、入社日に丸一日かけて座学の研修を受けていただきます。当社がISO14001の認証取得をしていることもあり、食品安全に関する研修だけではなく、環境に関する教育も行います。あとは品質管理についての教育も行っています。

再雇用の方については、退職金についての説明や書類作成の補助、説明会は実施しますが、基本的には、再度の研修は行っていません。

ワークライフバランスについてお聞かせください。

工場長 何か大きなトラブルがあったとか、どこか1箇所まとまったところを掃除してから帰る日は、残ってと

お願いをする場面が発生しますが、冷凍食品は季節感がなく、ある程度稼働率があるので、繁忙期や閑散期はほぼない。全体の残業の平均が大体14時間から16時間ぐらいですが、これはパートの方で0時間の方も含まれています。60歳以上の方は、残業はほぼありません。

着替え時間にみなし残業が1日10分つくので、フルタイム契約の方は、実際の残業が0時間でも、一月に20日間出勤すると200分の残業がつきます。これは働き方改革のところでかなり協議されたのですが、タイムカードを押してから着替えをすると、どうしても着替えが早い人遅い人がいて、仕事が終わった後も、着替えてからタイムカードを押すと、そこでも個人差が出るので、見なしという形で、1日10分、皆さん均一につくようにしています。

シニアの従業員の体力面や健康面を考慮した業務配置をなさっていますか。

工場長 基本的に、ハードな仕事は、ここにはほぼありません。原料出しは20キロある箱を開けますが、これは明るいうちに若い人たちがやる仕事になっています。

面接をして、働ける時間帯と体力、職歴からどの仕事をお任せするかを決めます。また、面接時の工場見学を必須にしている、例えばパン粉を入れる作業であれば、10キロ程度のものを抱えて段差を2段登ってもらうのですが、実際に見学の際にやっていただいて、これならできますというのを、ちゃんをご確認いただいてから採用という形にしています。

入社後に、想定以上に体に負荷がかかる等の相談があれば、勤務時間を短くしたり、配置転換をしたり、柔軟に対応をしています。

無理をして怪我をすると、仕事ができないだけでなく、私生活にも影響が出て、働く意味がなくなってしまうので、従業員の方から、これならできる、これは難しいというのを言ってもらえる関係づくりが一番大切にしています。

逆に、「何とかできると思います。」と言われていたけれど、全く問題なく、時間を伸ばしたいですと言ってもらえたり、10キロぐらいのものだったら持てますと入

社した方が、3、4か月後には、けろっと20キロぐらいのものを出して作業をされたりというパターンもあり、こちら柔軟に対応するようにしています。

個人個人に応じて対応が可能なんですね。

藤戸氏 そうですね。ただ、100パーセント従業員の方の「要望を全て聞きますよ。」ではなく、こちらからも、こういう条件だったらどうかとか、この仕事だったらどうかなど、こちらの要望もちゃんと提示して、現場の方と交渉しながら進めています。

継続雇用やシニア人材の新規採用を行ってよかった点をお聞かせください。

藤戸氏 人員不足解消にいい方向に動いている点と、安全面の向上です。

ご高齢の方にフォーカスして、怪我をしないように、元々あったルールがもっと厳格化されました。例えば重量物は一人で持つてはいけません。というルールは昔からありましたが、それを25キロ以上のものは男性でも持つてはいけません。としっかり数字を決めることにより、腰を痛める方が減りました。昔はぼんやりとしていたルールがより厳格化され、工場内の安全に対する意識が確実に向上したかなと思います。

高齢者の方々に継続して働いてもらうために行っている取り組みはありますか。

工場長 日々の声かけです。顔色を見ながら声かけていくと、今日調子が悪そうだな、ということが分かります。

コミュニケーションを取りやすい雰囲気は、元々の社風としてありました。ただ、コロナ禍で、なかなか外で交流するということができなくなっていく中、やっぱり日々の仕事の中でお互いに声を掛け合うとか、寄り添っていくとか、そういったことが円滑なコミュニケーションを図るには一番大事なかなと思っています。

シニア人材活用における今後の展望をお聞かせください。

工場長 私が入社した時に仕事を教えていただいた世代

TOP Interview

がちょうど今のシニア世代になります。こういう方は、色々な苦勞をされて、多くの経験をお持ちの方たちです。この方たちに色々な継承をしていただきたいと思っています。若い世代にそれを継承するという意味で、シニア世代は非常に大事な世代だと考えていて、今後も

積極的に採用を続けていきたいと思っています。

シニア世代の技術を、文字にして、絵にして、動画にして、それをマニュアルとして後世に引き継いでいく必要がある。そのために、持っている技術をしっかりと伝えていく役目がシニア世代にはあると思っています。

STAFF Interview

こみやひろみつ
小宮 博光 さん

65歳
取材時

ここで働いて4年余りになります。以前は、自営業をやっていました。牛すきラインで働いています。私が担当しているのは肉の選別です。肉をスライスしてポイルしたり焼いたりして、流れてきたものに、骨や

筋が入ってないか取り除く作業をしています。苦情が出るといけませんので、1つ1つ丁寧に取り除いています。

勤務時間としては、17時から22時が製造、その後は清掃をしています。

今の仕事は私には合っていると感じます。自営業の時、ミカンやナシを選別してお客様にお渡ししてたんですよ。それが今、役立ってますね。

とにかく、お客様に安全な商品をお渡ししたいと思っていて、1つ1つ丁寧にやっております。

できていく商品を見て、自分た

ちが作ったんだと、本当に嬉しくなります。今まで、工場に勤務した経験がなく、最初は不安でしたが、働いて商品づくりに貢献できると嬉しいです。コロナ禍で職を失われた方もいらっしゃる中、私たちは仕事ができ、本当にありがたかったです。会社にも恩返ししたいし、商品を消費者のもとに送ることによって、ひとりでも多くの方に食べて笑顔になってもらいたいと思って、なんとか頑張っていきたいです。今後も1日でも長く続けられるよう、精進していきたいと思っています。

ここに勤務して5か月です。業務内容はメンチカツなどのパン粉の補給です。固まっているパン粉を揉みほぐして、2種のパン粉を混ぜ合わせてブレンドしたものを機械に入れ、パン粉がなくなった機械にパン粉をどんどん補充しています。私自身、もともと自営業で、1人での作業に慣れており、パン粉の作業も、1人でやっていくので、自分に合ってるなと思います。

この工場で作ったメンチカツがコンビニに置いてあって、買いに行ったんですけど、やっぱり美味しかったですね。これが、自分たちが作った商品なのか、美味しいなと思いました。自分が作ったものが店頭で並んでいるのは嬉しいですね。今後も体力が続く限り、働きたいです。

ここでは、ある程度の責任というか、任されているという感覚があります。責任というのは、安全安心のことです。色々なものが混ざって

はいけないので、緊張します。でも、そうやって責任があることで、自分も引き締まります。

ながえとしふみ
永江 利文 さん

67歳
取材時

