

S.C.WORKS 今週のスタディ！

【ヘッドライン】

- 1) 「ファミマ、食生活をアドバイス 一部店舗に管理栄養士」
 - 2) 「オイシックスのキッズ向け時短献立キットとアドバイザー契約を締結」
 - 3) 「大阪の会社、出欠勤自由・好きな作業担当パートに導入」
-

1) 「ファミマ、食生活をアドバイス 一部店舗に管理栄養士」

ファミリーマートは、コンビニの店頭で、国家資格である管理栄養士の資格を持つ店員が食生活のアドバイスをする有料サービスを一部店舗で月内に始める。ダイエットプランや、血圧や血糖値の改善に役立つ献立を利用者とする。高齢者や健康に関心の高い人の来店につなげる考えだ。

新サービスの対象店舗は、公益社団法人日本栄養士会の認定を受ける。1号店は調剤薬局と組んで出店した「ファミリーマート+日生薬局御成門店」（東京都港区）で、管理栄養士が日中に常駐する。利用者が持参する健康診断などのデータから血圧や血糖値を改善する食生活指導のコース（税込み1千円）や、月1回の面談を3ヵ月続けて食生活からダイエットを実践するコース（同3千円程度）などを提供。月150人程度の利用を想定する。

ファミマはこれまで、調剤薬局やドラッグストアとの一体型店舗をつくったり、低カロリーや塩分の少ない食品を集めたコーナーを設けたりしてきた。新サービスも利用状況を見ながら、拡大していく考えだ。

薬局やドラッグストアだけでも食品の扱いはあるし、栄養士によるアドバイスも行えるのではないかと思うとコンビニの店頭で行う必要性を提示しなければいけないと感じた。ファミマ独自の低カロリー食品やお弁当をうまく組み込めば利用者もよりコンビニに立ち寄る機会も増えるだろう。

2) 「オイシックスのキッズ向け時短献立キットとアドバイザー契約を締結」

オイシックスは必要量の食材とレシピがセットになり、主菜・副菜の2品を20分で作ることができる時短献立キット「kit Oisix（きっとおいしくす）」の開発・販売を手掛けている。2016年9月29日(木)より「よく食べ食に興味を持つ子どもに」をテーマにした、キッズメニューをリニューアルするにあたり、食育に力を入れている「茶々保育園グループ」に声がかかり、アドバイザー契約を締結する運びとなった。

「茶々保育園グループ」のランチはビュッフェ形式を採用しており、手作りの温かい料理を温かいうちに食べることができる。そして、一人ひとりがメニューや食べられる量を考えて取り分けることで、自分の“食”を意識するようになる、茶々ならではの「食育」を実践している。毎日約1,300名の園児たちに食事を提供する中で、子どもたちに人気のメニューや、子どもたちが食べやすい食材の調理方法などの情報を把握しているため、オイシックスに対して現場ならではのリアルなノウハウを提供する。

具体的には、単なる時短商品の開発に留まらずに、しっかりとした食育ができるよう、「茶々保育園グループ」の保育士や栄養士がkit Oisixのキッズメニューの改善・開発などに参加し、保育園の専門的なノウハウを活かす。また、メニューだけではなく、パッケージのデザインや、写真などに至っても、子どもたちが自然に興味を持って夕食のお手伝いに参加できるように、保育のプロの視点でのアドバイスも行う。

働く世代をターゲットにしているイメージが強いOisixだが、キッズ向けメニューをリニューアルし、食育に力を入れることで専業主婦の興味も引きそうだ。茶々保育園の「オトナな保育園」というコンセプトは海外のような発想で子供を一人の大人として考える姿勢が面白いと感じた。パッケージデザインなども現場の意見が取り入れられるとのことなので今後チェックしていきたい。

3) 「大阪の会社、出欠勤自由・好きな作業担当パートに導入」

好きな日に連絡なしで休んでいいし、嫌いな作業はしなくていい。パートの従業員にそんな自由な勤務を認めている会社が大阪にある。サボる人がいるのでは？ 会社が回らないのでは？いやいや、むしろ効率が上がって経費も減ったと言う。

その会社は、飲食店や小売店向けに天然エビを加工・販売している大阪府茨木市のパプアニューギニア海産。正社員は、社長の長男で工場長の武藤北斗さん(41)と、営業や事務もこなす男性の2人だけ。加工作業を担うのはパートの従業員10人で、20-40代の子育て世代の女性が中心だ。

3年前の7月、パート従業員を対象に好きな日に連絡なしで出勤・欠勤できる「フリースケジュール」を導入した。工場長の武藤さんの発案だった。それまでは事前に出勤日を決め、欠勤や遅刻・早退するときは書類の提出を求めている。

シフトを調整しないと作業に支障が出そうだが、冷凍のエビを扱っているので、出勤する人数次第で1日の作業量を増減できる。

5年前から働くパートの30代女性は、新制度の導入後は子どもが体調を崩しても焦らなくなり、平日が休みのサービス業の夫と一緒に休めるようになった。「他の従業員も家族優先なので、互いに誰が休んだとか気にならない」と話す。

昨年12月からは、「嫌いな作業はしてはいけない」というルールも決めた。エビの殻むきや計量、パン粉をつける作業、箱入れ、掃除など約30の作業工程について、パートに好き嫌いを尋ねたところ、うまくばらけたので導入できたという。月に1回、工程表に好き嫌いを記入してもらい、それに基づいて仕事を分担する。エビを1匹ずつ手で扱う仕事なので、「パートの自主性を高めて働きやすい職場をつくったら、結果的に品質も効率も上がった」という。

武藤さんが8月、朝日新聞の声欄で取り組みを紹介するとネット上で反響を呼び、「ホワイト企業」などと驚きの声が上がった。「ずっと誰も来なかったら、どうするの？」などと疑問も出た。

「本当に仕事は回ってるんですか？」。会社を訪ねて聞いてみると、「好きな日に働けて嫌いな作業もしないのに、パート全員がボイコットする会社なんてあるんでしょうか？」。武藤さんはそう言って笑った。

この3年間で出勤者がゼロの日は1日だけ。ノルマもないので「全く支障はない」。9月中旬、台風が関西に上陸。「久々に出勤者ゼロかも」と思ったら、3人が出勤して、2人は午後5時まで働いたという。

「嫌いなことにも立ち向かうべきでは?」。そんな声もあるが、「単純作業が多い工場では、従業員がいかに良い精神状態で働けるかが大切。それに人生は立ち向かうことばかり。エビにまで立ち向かわなくてもいい」と武藤さんは言う。

働き方を変えたきっかけは2011年3月の東日本大震災。宮城県石巻市にあった工場は津波で流され、家族や従業員ともしばらく連絡がとれなかった。東京電力福島第一原発事故による放射能への懸念もあり、武藤さんは家族と関西へ避難。大阪で工場を再建したが、震災前の借金に新たな借金が重なり、今も会社は約9000万円の「二重ローン」を抱える。「当たり前前の日常生活が突然なくなり、その尊さを思い知った。自分だけでなく従業員の生活も大切にできる職場にしたいと思った」

制度変更の結果は、武藤さんにとっても驚きだった。パートの勤務時間は減ったのに、売上高は導入前とほぼ変わらず、勤務時間当たりの売上高はアップした。パートの定着率も高まり、採用にかかる経費も減ったという。

パートの時給は900円。出勤日数は少ない人で月2-3日、多い人で週4-5日。週単位で見れば、出勤人数はほぼ一定という。9月から「就業時間中（平日午前8時半-午後5時）の出勤・退社時間も自由」というルールも試している。「すべての会社が同じような制度を導入できるとは思っていない。経営者にとっても従業員にとってもいい働き方を、それぞれの会社が試行錯誤で見つけてほしい」。武藤さんはそう願っている。

様々な条件が揃ったからできる極端な例であると思うが、社員の働きやすさがUPすれば精神的にも良いだろうし、さらに効率が上がるという好循環が生まれる良い例だと思う。同じような条件を他社にそのまま反映することは難しくとも、当たり前と思っている働き方を変えることで思いもしなかった効果が期待できそうだ。