



**東三河ヤクルト販売株式会社**  
代表取締役社長

Toyohiko Takahashi

# 高橋豊彦氏

**健康で楽しい生活づくりに貢献する**

「ヤクルトさんがそばにいと安心ね」と言われる会社を目指し、乳製品乳酸菌飲料や化粧品などヤクルトブランドの商品を一般消費者向けの販売や小売店に卸売している東三河ヤクルト販売(株)。

同社は、正社員や業務委託契約社員など多様な働き方に合わせた制度整備や保育ルームを事業所内に設けるなど、社員が安心して働くことができる環境作りに励んでいる。

平成30年7月に愛知県から女性の活躍を推進する「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」の委嘱を受けた高橋社長に、社員が働きやすい組織作りや愛知県から認証された「あいち女性輝きカンパニー」としての女性の働き方などのお話を伺った。

## 【企業概要】

東三河ヤクルト販売株式会社

URL : <http://mainichi1pon-yakult.jp>

〒441-8032 花中町54

TEL : 0532-31-8960

FAX : 0532-32-6708

——創業からこれまでの歩みをお聞かせください。

**高橋氏** ヤクルトの創業者である代田稔氏は、健康の重要性を世にもっと広めるためヤクルト販売の委託事業者を全国で探していました。私の祖父が戦後の貧しい時代にもかかわらず代田氏が訴える「予防医学」「健腸長寿」にかける熱意に感銘を受け、乳酸菌飲料の販売権利を買ったことが弊社のスタートです。その後、昭和32年に伯父が法人化して前身の東海ヤクルト販売(株)を設立しました。そして、昭和42年頃に豊川ヤクルト販売(株)と合併して現在の東三河ヤクルト販売(株)が設立されました。

弊社は、創業当初から宅配サービスを中心に事業を行ってきましたが、昭和43年に従来の瓶からプラスチック製のワンウェイ容器になったことで、女性でも手軽に運ぶことができるようになったことが昭和38年からスタートしたヤクルトレディの仕組みが本格的に始まりました。そもそも、新聞配達と同様に朝早くお届けする業務形態でした。しかし、徐々に離職者が増え人材の確保が難しくなったため、日中にスタッフがお客様にお届けする現在のよう販売スタイルにシフトしたのが昭和50年代頃からです。それから女性の採用に対して力を入れるようになったのですが、家庭を持っていたり、お子様がいる関係で働く時間が限られる人たちが多くみら



保育ルームの様子

れたため、家庭と仕事の両立ができるように働き方を試行錯誤してきたのが現在の形につながっていると思います。

働く人達の、お子さんを預かる「託児所(現在は保育ルーム)」を各営業所に設置し始めたのもその頃からです。

## 社員と作る組織の雰囲気

——どのようにして働き方を考えていったのでしょうか。

**高橋氏** 社員が働きやすい環境を作るために社員全員が意見を出せるよう、社内改善のための提案制度があります。

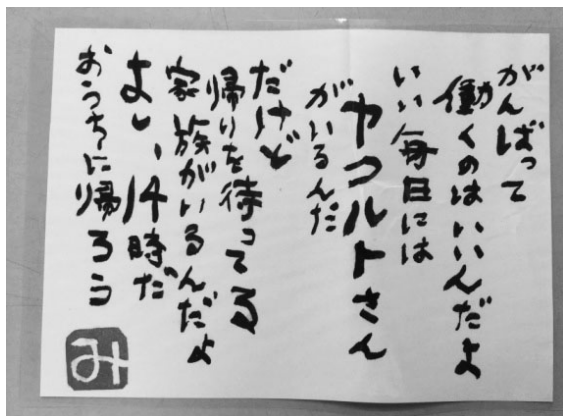
その制度の中で、約10年前、「定時に帰らばいい、有給休暇が取りづらい雰囲気なので、仕事の分担を改善してほしい」との提案があり、3つの職場環境改善に取り組みました。

1つ目は、チームワーク。属人的な業務からチームワークによりワークシェアリングを

行い、「この人しか知らない業務を無くす」ことで有給休暇の取りやすい環境を整備しました。

2つ目は、スケジュール管理。“今やらなければいけないこと”“今やらなくても良いこと”の仕事の優先順位を明確にし、重要度や緊急度をチームで共有し、チーム全体で仕事の効率化を図っています。

3つ目は、プライベートライフの充実。個々でバランスの違いはあるが、休日を家族や趣味の時間にあて、充実した時間をしっかりと過ごしてもらうことで仕事への活力につながるものと考えています。



自分たちのアイデアで作った「ワークライフバランスカード」

これらのことを意識して取り組んできた結果、昨年の有給休暇消化率がパートも含め91.8%に達し、目標としていた80%を大幅に上回ることができました。現場の状況や雰囲気を知っている社員の提案を真摯に受け止めて、1つずつ改善していった成果だと実感しています。

## 女性が活躍する組織を作る

—どのような考えで女性が安心して働くことができる環境を作っていくのでしょうか。

**高橋氏** 弊社では男性と女性という立場の違いで働きやすさに差が生じることのない環境や社内風土を目指しています。また、活発な地域社会の創生にも尽力していきます。例えば社員だけでなく、一般の方も利用できる子どもの一時預かりサービスや、親子で一緒に遊ぶことができる公開保育「ママにこ広場」などのサービスを行い、保育ルームの充実運営に取り組むとともに、勤務形態を選択できるようにしています。ワークライフバランスを考え、多様化する働き方に沿った環境作りを行っています。

このような活動が評価され、女性の活躍促進に向け、ワークライフバランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取り組みを行っている企業に対して、愛知県による「あいち女性輝きカンパニー」の認証を平成28年1月に受けることができました。この認証を受け今後さらに女性が社会で活躍するために、弊社は平成30年12月までに女性正社員における総合職比率3割を目指しています。女性社員にも業務を遂行する責任と、積極的な意見を持ち、組織に貢献してほしいという思いがあります。しかし、いきなり総合職になることは、業務的にも精神的

にもハードルが高いため、「頼るチカラ養成講座」など自ら考案した研修プログラムを用いて総合職に必要なスキルを身に付け、自覚を持って仕事に臨んでもらっています。

社員向けの社内託児所には、キッズスペース・ベビーチェアの設置など、子ども連れの社員にも優しい環境作りに取り組んできました。その結果「平成29年度豊橋市子育て応援企業」最優秀賞を受賞することができました。具体的な取り組みとしては、入社当月から使用可能な有給休暇や就学後であっても看護休暇を取得可能にするなど、子育てに励む社員が働きやすい環境を整備しています。



子どもも訪れるオープンな職場

午後2時頃になるとヤクルトスタッフの子どもが社内が集まってにぎやかになる、他の会社では珍しい光景が見られます。社員は近くにいる子どもに対して「今日は何した？」と話しかけてコミュニケーションをとって、子どもたちを楽しませたりしています。子どもがいると仕事に集中できないと思われるかもしれませんが、逆に子どもがいることで社内の雰囲気明るくなると同時に、他者に対



豊橋子育て応援企業認定証

あいち女性の活躍プロモーションリーダー委嘱状

する「気遣い」の気持ちが育まれます。社員同士のコミュニケーションが活発になるといった効果が生まれています。他の社員の子どもと接することで、さらにその社員のことを知るので、仕事上の付き合いだけでなく、思いやりを持った関係となり良いチームワークを構築できます。

——今後の展望をお聞かせください。

**高橋氏** 平成30年7月に愛知県から委嘱を受けた「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」としての役割を活発にしていきたいと考えています。これまで弊社社員が働きやすい組織を作るために行ってきたことを他の企業に対して発信することで、女性が活躍できる社会の推進にお役に立てればと思っています。

また、今後も各制度の見直しや制度の新設だけでなく、本当の意味で社員が働きやすい環境作りを進めていきたいと思っています。