

Ⅲ. 地域企業における従業員確保に関する取組等

リーディングカンパニーを目指した積極的な新規出店に向けて店長職を指導する人材を採用



(株)アレフ (びっくりドンキー)

(本 社) 北海道札幌市 (設立) 1976年 (資本金) 1億円 (業 種) 飲食サービス (従業員数) 3,162名 (うちパート、アルバイト2,381名) (2022年3月末時点)

(企業概要) 北海道を拠点とし、ハンバーグレストラン「びっくりドンキー」などを、北海道、関東圏を中心に展開。

背景

大幅な新規出店の計画

- ・ 当社のビジョンである外食の社会インフラ化を実現するため、リーディングカンパニーとなることを目指し、大幅な新規出店を計画。
- ・ 業容拡大の過程で、不足する人材は、店長を指導する本部の専門職。

店舗における非正規労働者の確保が困難

- ・ コロナ禍で、感染リスクや時短営業による収入が減るリスクにより、募集をしても集まらない状況。

取組

専門職 (商品開発、店舗立地、マーケティング等) の中途採用

- ・ 大幅な新規出店の過程で、店長クラスを教育するために必要となる、部長クラスの専門人材について、人材紹介会社を通じて積極的に中途採用。

正規労働者への転換

- ・ 時短営業による収入リスクを軽減するため、非正規労働者を正規労働者へ転換。
- ・ 同時に、非接触のシステムの導入を進め、感染リスクを低減する。

働き方改革を進め、労働者から選ばれる企業を目指す

- ・ 限定社員制度 (地域限定社員と短時間限定社員) の新設。
- ・ 所定労働時間の短縮 (年2,044時間→1,992時間・52時間短縮)。
- ・ 年間休日数を増加 (107日→116日)。

今後の展開

- 今の店長クラスから本部の専門職クラスを養成していくことが必要。そのための指導プログラムを作成していく。
- 人材不足にも対応できるよう、コストを勘案しながら、積極的にタブレットオーダーシステムと非接触自動精算機の導入を推進。

<当社のビジョン達成に向けた人材確保>

ビジョン

もっと豊かで便利な食、団欒を価値として提供し、社会のインフラ・外食の産業化を目指す

その実現のために

計画

リーディングカンパニーとなり、外食産業をけん引していく

現状：338店舗

20年後

将来：600店舗

600店体制にむけて

取組

店長職を指導する本部の専門職を中途採用

- ・ 部長クラスの専門人材につき、人材紹介会社を通じて、10部門の合計で20名 (商品開発、店舗立地、マーケティング等) を採用

～非正規労働者の採用難への対応～

非正規労働者の採用難

コロナ禍：収入リスク・感染リスク
コロナ後：少子高齢化

正規労働者への転換

働き方改革

参考：感染リスク等への対応 (非接触システムの導入)

感染対策とともに、コロナ後に想定される人手不足の進展を見据え、非接触のタブレットオーダーシステムと自動精算機の導入

タブレットでオーダー



自動精算機



料理が運ばれる以外は、非対面・非接触。

個社事例② ～地域企業における従業員確保に関する取組等～

正社員優先採用制度により、非正規・正規ともに意欲ある良質な人材を確保



(株) リリアアブル

(本 社) 北海道釧路市 (設立) 1978年 (資本金) 5,000万円 (業 種) 小売業 (従業員数) 946名 (うちパート、アルバイト 669名) (2022年4月1日現在)

(企業概要) 書籍、文具、CD・DVD、カフェの大型複合店「コーチャンフォー」を道内と東京に7店舗展開。このほか、中規模書店「リリアアブルブックス」、食料品販売「マルシェ」事業など。

背景等

「巣ごもり需要」に伴う需要拡大

- ・ 当社の展開する大型複合店「コーチャンフォー (Coach and Four)」とは「四頭だての馬車」を意味し、4つの主要事業 (書籍、文具、CD・DVD、カフェ) を表している。
- ・ コロナ禍における「巣ごもり需要」が当社の取扱商品とマッチし、令和2年度売上高は過去最高 (157.6億円) を記録。

「ファン」和雇用

- ・ 正社員応募者の多くは、もとは当店の顧客。圧倒的品揃えにより、ネットでは味わえない「楽しさ」というリアル店舗の強みを追求し、ファンを増やしている。

取組

正社員優先採用制度…アルバイトも正社員も意欲ある良質な人材を確保

- ・ 当社アルバイト経験2年以上の大学 (大学院) 卒業見込み者を対象に、優先的に採用。新規採用者の約半数は、当制度利用者。

海外研修 (コロナ下では中止) …見聞を広め業務に活かす

- ・ 正社員のほかアルバイトに対しても実施。本物志向追求のため、特に輸入雑貨については、現地でも直接触れて学ぶ機会を提供。

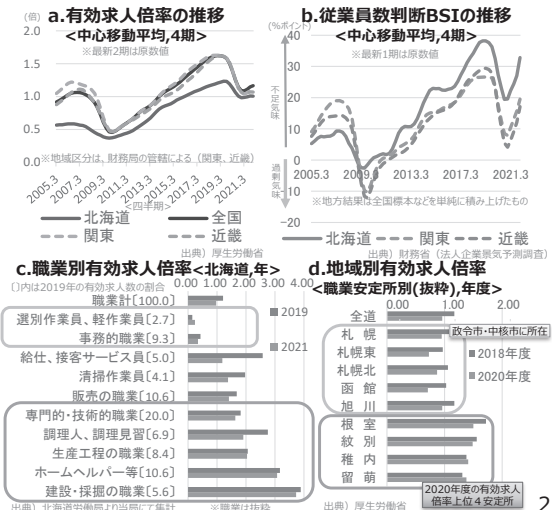
各地域に社宅を完備

今後の展開

- 本年10月、茨城県つくば市に「コーチャンフォーつくば店」をオープン予定 (関東2店目)。
- 筑波大学などを擁する文教地区にあり、書籍、文具などの安定需要が見込まれるほか、学生アルバイトをはじめ従業員を募集する環境も良好。

【参考】人手不足感と雇用情勢

- [a.有効求人倍率]は全国より低位で推移するなか、足下は感染症の影響により低下し、1倍から1.1倍となっている。他方、[b.従業員数判断BSI]は、他の地域より高く、企業視点では人手不足感が広がっている。
- 企業が人手不足と感じている背景には、[c.職業]や[d.地域間]のミスマッチがあるものと考えられる。
- [c.職業別の有効求人倍率]についてみると、例えば、事務的職業は1を大きく下回る一方、専門的・技術的職業など多くの職種では1を上回る。



IV. 札幌の近隣地域における酪農企業の設備投資に関する取組

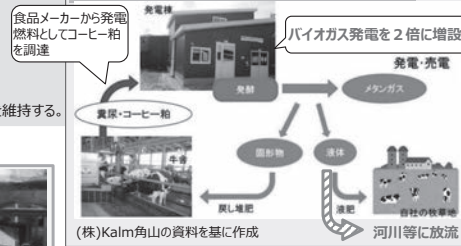
株式会社 Kalm角山 (カームカクヤマ)

(代表取締役) 川口 仁
 (事業規模) 敷地面積 2ヘクタール 480頭フリーストール牛舎 自動搾乳ロボット8台 乳牛560頭 年間生乳出荷量5,769 t (2020年度実績)
 (沿革) 2014年1月 設立
 2015年8月 自動搾乳ロボット稼働開始 11月 バイオガスプラント施設稼働開始 12月 自動搾乳ロボット全8台稼働開始
 2016年7月 農場HACCP認証取得
 2017年11月 JGAP認証取得
 2020年12月 消化液処理施設稼働 バイオガスプラント発電量を300kWhへ増設

- (設立趣旨等)
- サステナビリティ (持続可能な経営)
 - ・ 持続的に生産できる仕組みづくりをめざす。
 - ・ 大規模法人化によるメリットを活かす。
 - ・ 作業効率をアップさせる。
 - ・ 生産コスト (人・時間・経費) をカットする。
 - 地域貢献
 - ・ 生乳の安定供給によりサツク農協を通じて良質な牛乳を提供する。
 - ・ 江別市角山エリアで生産を維持、地域の発展に寄与する。
 - ・ 酪農を考える近隣農家の経営をカーム角山が引き継ぎ、地域経済を維持する。



図4 バイオガスプラント (概略)



今回の設備投資の概要

肥料として使いきれない消化液を処理するため、処理施設を導入。河川等への放流が可能に。

バイオガス発電設備を150kWhから300kWhに増設。全量をFITで売電(税抜き39円/kWh)し、売電収入の増収でコストを賄う。

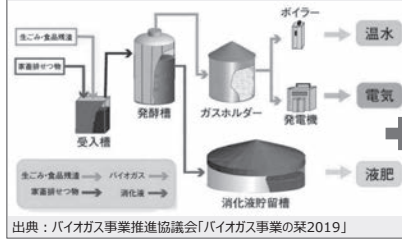
図2 自動搾乳ロボット

設立当初より総額15億円の自動搾乳システムを導入



写真提供: (株)Kalm角山

メタン発酵とバイオガス生産システム



ばっき曝気処理で窒素を抜く等により環境基準を充足

IV. 個社事例 ～地域企業における物価高・円安への取組等～

北海道の「食」の価値を高め、北海道の発展に貢献するために。

(株)セコマ (セイコマート)
 (本社) 北海道札幌市 (設立) 1974年
 (資本金) 4億2,805万円 (業種) 事業持株会社
 (店舗数) 1,180店 (北海道1,085店、茨城86店、埼玉9店) (2022年12月末時点)

(企業概要)
 北海道を地盤とするコンビニ、セイコマートを展開。原料生産・製造、物流・サービス、小売までを自ら担当

背景

- ・ウクライナ情勢や円安に伴う物価高 (主に食品・原油等)
- ・原油高等に伴う輸送コスト高

商品ごとの取組と効果

フライドチキン

- ・ 鶏肉の調達先を拡大し、市況に応じて買付
- ・ ブロック肉を輸入して国内で加工するほか、原料メーカーと加工方法を交渉し、歩留まりを向上

フライドポテト

- ・ 価格が上昇した米国産じゃがいもの約半数を北海道産に代替し、産地をアピールする商品として販売
- ・ 米国産は一回の調達量を拡大し、仕入単価を引き下げ (グループ倉庫の割付けを見直し、追加出費を回避)

ワイン

- ・ グループの国内物流網を活用し、より安価な輸送経路を選択
- ・ 毎年、取扱商品を一部見直し、為替レートの変動を平準化

グループ内における取組の概略図

- 製造・物流も担うことで中間マージンを排除
- 持つ経営で、コスト削減を多様にスムーズに実践
- グループ全体で利益を上げる体制構築



今後の展開

輸出に向けた取組

- ・ 上海博覧会に出展し、北海道ブランドの人気を実感
- ・ サワーなどの飲料、乳製品などを香港や台湾などアジアを中心に輸出