

## 生活協同組合パルシステム千葉

## DATA

代表者：理事長 佐々木 博子  
 所在地：船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21（4階） Tel 047-420-2600（代表）  
 設立年：1976年10月  
 従業員数：795名 平均年齢：49歳 平均勤続年数 7.9年 男性315名 女性480名  
 事業内容：・無店舗事業 ・店舗事業 ・夕食宅配事業 ・共済事業 ・家事支援事業  
 ・電力小売事業 ・介護事業など  
 U R L : <https://www.palsystem-chiba.coop>

## 取得認定等（詳細は14ページ）

- くるみん認定 ●笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス認定
- 社員いきいき！元気な会社宣言

パルシステム千葉は、食と農を大切に、組合員や地域社会の暮らしに寄り添える事業をおこなっています。組織内ではワーク・ライフ・バランスを推進し誰もが働きやすい職場づくりを心掛けています。

代表理事 理事長 佐々木 博子 さん



## CORPORATE PR

パルシステム千葉の理念「心豊かなくらしと共生の社会を創ります」のもとに、コミュニティ政策を策定し、誰もがその人らしく、安心して暮らしているコミュニティづくりを目指しています。産直にこだわり、安全・安心な食材や生活用品をご自宅までお届けする供給事業を中心に、健康・環境・住宅・保険など、組合員ひとりひとりの「くらし課題解決」に貢献しています。

## ワーク・ライフ・バランスを実現するために、ひとりひとりが意識を変えた

## 背景

## 休みやすい職場づくり

全国的にも配送ドライバーが不足する中、当組合でも配送ドライバー（担当者）の充足と定着が課題となっております。配送センターでは、欠員による労働環境への影響がでやすく、特に慢性的な欠員が続く状況ですと、休みを取得しづらい環境も見受けられました。

これらを解決するために、働き方改革検討チームを専務理事の元に立ち上げ、組織をあげて議論を重ねました。検討にあたり大切にすることは働き方改革を単に残業削減等の取り組みとして捉えるのではなく職員の満足度や働きやすさ、働き甲斐のある職場へ変えていくことを重視しました。

これまでも「くるみん認定」や「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス認定」などを取得しており、ワーク・ライフ・バランスを推進する土台はありましたが、更に組織全体で推進するために、働き方改革検討チームで様々な施策を打ち出すこととなりました。

## 取り組み

## お客様に一番近い“現場”を大切に

具体的な取り組みは、①配送職員の正規職員登用、②積極的な中途採用、③現場監督職の増員による休める環境づくり、④年齢性別を問わない配送形態の構築、⑤時間単位の有給休暇、⑥託児所の設置、について推進しました。

非正規の配送職員を正規職員に登用し待遇改善を行うことで雇用定着を図るとともに、積極的な中途採用を実施し人員確保に努めました。また、現場監督職を増員し小規模でのチーム編成にすることで、丁寧なマネジメントと有給休暇義務化に向けた休める環境を整備しました。さらに女性や中高年層が活躍できる配送スタイルを構築し、誰もが活躍できる職場を目指しています。

その他、仕事が早く終わった時や、お子さんを迎えに行きたい時など、1時間単位で使える有給休暇制度の導入や、子育てしながら安心して働ける環境整備として4つの事業所に託児所を設置し働きやすい環境づくりに努めました。

## 工夫

## 健康な職員と健全な組織をつくるには

ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、仕事と生活の両方が充実し職員の雇用定着に繋がり、結果的に顧客（組合員）へのサービスの質も向上すると考えています。

職員から寄せられる声に耳を傾け、職員がいきいきと仕事に従事し、それが組織の成長に結びつけられるよう考えることが大切だと認識しています。

今後は、さらに女性の活躍を推進するため女性の管理監督職を増やし活躍の場を広げていきます。現在でも、育児短時間勤務の女性管理職もおりますが、女性の管理職でも育児と仕事を両立できる環境整備をさらに進めていきます。

また、当組合では職員のリフレッシュ企画として、心身ともに健康であるように健康づくりへの支援、職員同士の親睦を深めるイベントの支援なども行っており、有意義に活用できるようにしています。サークル活動やレジャー等に対しても補助制度を活用し休日や余暇での活動がしやすいように工夫しています。

## 成果

## 取り組みの数だけ成果がある

現状の成果としては、配送ドライバーの正規職員登用や積極的な中途採用募集、新しい配送スタイルの構築により雇用定着および雇用の確保に繋がっています。

また、有給休暇の取得については組織全体で推進にあたり計画的に消化し、働く職員も休みやすい環境・風土が変わったと実感できる状況となりました。

育児休暇の取得についても、女性職員は継続して100%の取得推進とあわせ、男性職員についても対象となる多くの職員が休暇を取得できています。引き続き、女性だけではなく男性にも子育てへの参加を促すため、休める環境づくりを推進しています。

その他、育児や介護、傷病等により、休職では対応できず退職しなくてはならない状況にある場合、退職後に再び正規職員として戻ることができるジョブリターン制度や、貸付型奨学金の返済義務がある若い職員に対して学費返済助成制度を整備し、職員がより安心して働ける環境づくりを行いました。

## 未来へ

## 現状に満足せず、もっと働きやすい職場に

これまで組織をあげて様々な対策を行ってきましたが、まだまだ対策が必要なこともございます。人口減少、労働者不足、高齢化問題、AIやIoTの活用、従来の働き方からの改革など、時代に合わせたこれからもたくさん問題に向き合うことになると思います。

今後の新たな問題については、アイデアを出し合いより良い形で対応できるよう社会へのアンテナを更に広げていく必要があると感じています。

これからも時代の変化に素早く対応し、職員一人ひとりが仕事へのやりがいを実感するとともに、より安心して働ける環境整備を行うことで、職員ひとりひとりが今まで以上に仕事のクオリティが高まり、自分の役割を存分に果たせると感じています。これからも組織の在り方について考え、時代に合った取り組みを推進できるよう環境整備に取り組んでまいります。

Key Person  
キーパーソン

飯干 弘幸 さん  
 (人事部 人事担当課長)



若い世代にやりがいを持ってもらいたい。そのためにはワーク・ライフ・バランスが必要だと感じています。若い人の感覚をしっかり捉えていきたいです。

## 市担当者から取材の感想

実直に良い商品・サービスを提供する姿勢は、働く人の労働環境の整備にもつながっていると感じました。既に様々な取り組みをされていますが、現状に満足せずもっと工夫しようという意識が高いと思います。