

リンクフード株式会社

所在地：豊中市蛍池中町2-3-1

従業員数： 8名

U R L : <https://www.link-food.com/>

『食』にこだわった事業の拡大に向けチャレンジ

事業目標

労務管理制度の確立・充実と人材の確保

食の安定供給をめざす

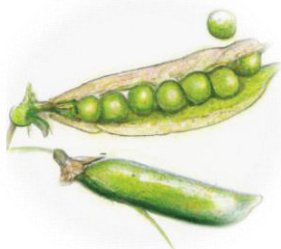
阪急蛍池駅に隣接するビルの3階に事務所を構えるリンクフード株式会社は2018年創業の若い会社です。「日本の食料自給率の向上を含む、食料の安定供給に寄与したい」という樋口徹代表取締役（以下代表）の20年以上の食品事業での経験からの想いのもと設立に至った会社です。食品

原料と飼育原料の輸入・販売、食品の企画・開発・販売・輸出、食品事業の受託など食に携わる企業として、海外と強い接点を持ちながら力強く事業を展開しています。

現在、代表の他、フルタイム・フレックスタイム等で働くパート・アルバイト社員8名と一緒に事業活動を担っています。



リンクフード株式会社 事務所



事業拡大に伴う労務制度の確立の必要性

同社では、会社の規模拡大に伴い、個人企業的な組織から会社組織として確立していくことと、社員増員や正社員化を図っていくことの必要性を感じておられました。そんなときに、豊中市が定期的に発信しているメールマガジンから情報を得て地域人材活用セミナー「人手不足解消に向けて公的支援制度を活用しませんか」に参加されました。そこでの学びから、実際に自社の状況に合わせた労務管理面の整備と雇用関連助成金の活用により雇用拡充を図りたいと希望され、セミナー内で紹介をされていた「専門家派遣制度」を利用されました。

専門家のアドバイスで規則等を整備

現在、従業員はフルタイム・フレックスタイム等で働くパート・アルバイト社員のみですが、今後の業容拡大に向け人材増員と同時に正社員の採用を考えておられます。そのためには就業規則など労務管理の仕組みを整える必要があります。また雇用拡大に向けて、より働きやすく、かつ「時間より仕事内容」重視という勤務体制にしたいということで、労務管理、働き方改革等の専門的知見を有する専門家からアドバイスをいただきながら就業規則等の文書化に取り組みました。なお専門家派遣制度の利用は計3回となりました。



専門家からアドバイスを受ける

【具体的な支援内容】

- (1 回目) ・相談内容に基づき、就業規則・労務管理の運用状況の確認、現状の課題についてヒアリング
 - ・雇用契約書や就業規則で規定すべき必須事項についての詳細な説明
 - ・活用可能な雇用助成金について資料の提示を受けながら内容の説明
(主にキャリアアップ助成金(正社員化コース)について)
- (2 回目) ・「厚労省の就業規則作成支援ツール(スタートアップ用)」を用いて作成し始めていた就業規則の案を、専門家のアドバイスを受けながら第1章から順に細かく見直し、就業規則全文の基本部分を作成
 - ・フレックスタイム制度に関する労使協定について、労使協定書テンプレートを参照しながら当社就業状況に合致するよう作成
 - ・キャリアアップ助成金(正社員コース)・人材開発支援助成金に関して、具体的に、かつ詳細に説明
- (3 回目) ・前回の専門家アドバイスを踏まえ事前に作成した「リンクフード株式会社就業規則」素案をもとに再度内容を確認
 - ・労働局発行の「労働基準関係法令のあらまし」を参考にしながら 就業規則の条文毎に内容を精査し、規則完成
 - ・別途整備すべき「パートタイム就業規則」についても厚生労働省のサンプルを提供
 - ・3回の専門家支援により、就業規則のにおいて規定すべき基本的な事項がほぼ固まる



基本事項完成、人材確保に向けて

「就業規則制定のめどが立ち、新規人材の雇用や助成金の有効活用など前向きな事業運営につなげていくにしており、従業員代表の意見書を添えて就業規則制定を労働基準監督署へ届け出る予定です。就業規則届出後、雇用関連助成金申請を行うにあたって助成金に詳しい専門家の支援が必要な場合は、豊中市や豊中商工会議所が実施している専門家派遣制度が利用できることなども紹介され、次に進む道を示してもらえました。さらに、就業規則がきちんと制定されていれば、ビザの件などいくつかのハードルもありますが、外国人の雇用の際にも有用となり人材確保の選択の幅が広がります。

今回は、多忙であったため事前準備がなかなかできませんでしたが、専門家の支援・アドバイスにより規定すべき基本的な事項をほぼ固めることができ、また今後についても相談できる機関の紹介などがあり、専門家派遣制度を利用して良かったと思っています。」と代表が感想を述べられておりました。

公的機関から情報収集の推奨

「スタートアップの際は、個人が持っている知識・経験・情報などは限られるため関係各所からの情報収集が非常に大切となります。公的機関が実施するセミナー等安心して参加できるものを利用することがおすすめです。市が開催しているものだけでなく、商工会議所や、銀行などが実施しているものなど、探してみると様々なテーマのセミナーがあります。このような機会を活用することで疑問点に対して全体的なことを掴み、次に段階に進むためのヒントを得ることができます。最初は一人ですべてを担うことになるので使えるものは使った方が得ですし、このような場に参加することで新たな人の繋がりも得られますので、積極的に活用をしてもらいたいと思います。」と自身の経験から代表はおっしゃられていました。



事務所にて打合せ

「食」にまつわる課題解決へ

代表より「食」を取り巻く環境も、世界的な潮流の中で大きな変容が始まっています。SDGs や自動車産業における電気自動車の推進・再生可能エネルギーの普及のような環境調和型へ「食」も産業構造が移り変わる転換期に入っています。

今後はますます「食」にまつわる課題がクローズアップされ、身近に感じられる機会が増えるのではないのでしょうか。それらの課題にリンクフード株式会社として、取り組んでいくためにも事業規模の拡大や人材確保等を今回の専門家派遣を生かして進めていきたいと思っております。」と今後の展開へ向けてのお話いただきました。



専門家【社会保険労務士】からのコメント スタッフが生き生きと働く職場づくり支援

代表取締役の樋口社長は、「食」を通じて社会貢献したいという意識が高く、とにかくお忙しい方です。しかしながら、そんなご多忙の中でも「ヒト」をおろそかにしたくない、今後スタッフの数が増えていくことを見据えて社内のルール作りとして就業規則を自社で整備していきたい、といった労務に対しても前向きなご依頼の内容でした。

労働時間の管理をはじめ、服務規律や給与の締め支払いのタイミング等、他社事例の紹介を交えて打ち合わせを進めさせていただき、途中途中で労働法関連のコンプライアンスや必要な労使協定等について説明・助言をさせていただきました。

労務の分野では、昨今の働き方改革やセクハラ、パワハラ等労務トラブルが急増しているという社会の流れもあって、毎年のように法改正があり、経営者の方にはどんどんわかりにくくなる一方です。しかしながら経営者には「使用者責任」が課せられていて、コンプライアンス遵守がこれまで以上に求められる難しい時代です。疑問や悩みを抱えている、世の経営者の方も多いのではないでしょうか。

樋口社長のお考えとして、ルールは大切としても、スタッフの自主性を大切にしたい、厳しい縛りはあまりしたくない、というところがあったように思います。始業・終業の時間もある程度スタッフに委ねたいということで、正社員にフレックス制度を採用するに至りました。

就業規則は会社のルールであると同時に、会社から働く方々へのメッセージでもあります。樋口社長のお話からは、スタッフの気持ちを大切にしたいという思いが伝わってきました。

一般的に、スタッフの皆さんが生き生きと働く明るい職場は、生産性も高くなるとされています。不確実性の時代といわれるこれからにおいて、リンクフード株式会社なら樋口社長の推進力とスタッフの皆さんのチームワークで、そんな職場が築けるのではないかと期待を抱いております。

限られた時間ではありましたが、少しでもリンクフード株式会社の未来に貢献できたのであれば幸いです。

アヴニール労務事務所 所長 柿野元博（社会保険労務士）