

より専門性が高くホスピタリティに満ちた企業へ

～“清潔と健康”をサポートする幅広い事業を展開、インドにも進出～



株式会社 トーカイ

代表取締役社長

浅井 利明 氏

- 住 所：岐阜市若宮町9丁目16番地
- T E L：058-263-5111 (代)
- U R L：<https://www.tokai-corp.com/>
- 事業内容：病院リネンサプライ、給食、清掃など医療周辺業務受託、介護用品レンタル、宿泊施設向けリネンサプライ、調剤薬局、「リースキン」商品レンタルなど(グループ会社含む)
- 従業員数：4,092名(2023年3月末／連結ベース)

■ 健康を支える3つのサービスを展開

聞き手：まずは事業内容についてお聞かせください。

浅井社長：当社の事業は「健康生活サービス」、「調剤サービス」、「環境サービス」の3つのセグメントから成り立っています。

「健康生活サービス」には、病院関連事業や寝具・リネンサプライ事業、シルバー事業や給食事業、そしてクリーニング設備製造事業が含まれています。病院関連事業には病院・介護福祉施設向けのリネンサプライ、白衣やカーテンのリースのほか、看護補助や病院内の手術器材等の滅菌、物品管理などの業務があります。最近力を入れているのは「入院セット」で、入院時に必要となるパジャマやタオル、日用品等をまとめて提供するサービスです。コロナ禍で面会が制限される中、便利なサービスだと再認識していただくことができました。最近「入所セット」として、高齢者施設でもご利用いただくケースが増えています。

聞き手：患者さんのご親族がパジャマ等を家で洗濯してまた持っていった、というのは本当に大変ですからね。

浅井社長：寝具・リネンサプライ事業は主にホテル向けのリネンサプライを行っています。シルバー事業は介護保険に基づく福祉用具貸与事業ですね。こちらは機器のレンタルだけでなく、住宅の改修も手掛けています。

また給食事業は病院をはじめ、介護福祉施設の給食も請け負っています。現在は羽島I.C.近くのセントラルキッチンで調理したクックチル(加熱調理後急速冷却し、食前に再加熱する調理法)もご利用いただいています。それからクリーニング設備製造事業では、リネンサプライヤーの工場に対して、ホテルの稼働率が高くなりながらも生産が追いつかない現状に少しでも貢献するべく、省人化設備に

特化して製造・販売しています。

「調剤サービス」はグループのたんぽぽ薬局(株)が担っています。これまでは大型病院の門前に店舗展開していましたが、現在は立地にこだわらず地域に根差した“かかりつけ薬局”としての機能強化に努めています。

3つ目の「環境サービス」にはリースキン事業と清掃事業があります。リースキン事業は自社ブランド「リースキン」のモップやマットなどのレンタルを行っており、全国に約1,000の加盟店のネットワークを有しています。最近特に、トイレをもっと快適にするべく、非接触型のサニタリーボックスや小便器の尿石付着防止装置のレンタルに注力するなど、飲食店等で人手不足が深刻化する中、清掃回数を減らせる工夫もご提案しています。清掃事業は病院の周辺業務受託の一環として、院内感染防止のための清掃に力を入れています。

■ 貸し布団事業から病院関連事業へ

聞き手：本当に幅広い事業で、特にコロナ禍により今まで以上に需要の高まっている分野だと感じます。歴史や発展における転換点についても教えてください。

浅井社長：創業は戦後の1955年で、工事現場に寝泊まりする作業員用の布団を貸し出す事業から始まりました。ちょうど高度経済成長期を迎えた時期で、公共工事の増加に伴い宿舍や布団の需要が増えていきました。しかし1960年代には工期の短縮化や効率化が図られ、少人数化も進み、貸し布団の需要も減少しつつありました。一方で、病院の寝具類の洗濯を外部へ委託しても良いという規制緩和があり、このタイミングで病院寝具のレンタルに乗り出しました。これが一番の転換点ですね。「事業に永続性はないが企業には永続性が求められる」という考えのも

NEXSURG.
ネクサージ



【写真左】

医療廃棄物削減とコスト削減で医療現場を支える“ネクサージ”（手術用リネンリユースシステム）。独自のノウハウを持つ専用工場を全国に3拠点持ち、安全で安心、高品質な製品を供給している。

【写真右】

2023年10月に完成した埼玉工場。高い生産性と省人化を迫り、環境にも配慮した最新鋭の工場となっている。病院リネン工場と介護用品メンテナンスセンターを併設。

と、本業が順調なうちに新しい事業の柱をつくるというのが当社の教訓の一つになっています。

この病院関連事業があるおかげで、その後始まった調剤サービスもスムーズに店舗を増やすことができました。また病院内で使用されるベッドや車椅子の販売も行っていますが、その実績は、政府が1989年に「ゴールドプラン（高齢者保健福祉推進10ヵ年戦略）」を策定した際の在宅高齢者向けの福祉用具のレンタルに活かすことができました。これによりシルバー事業の基礎を築くことができ、2000年に介護保険制度が始まるのと同時に本格的に事業をスタートさせることができました。

また、2005年には名証から東証を目指したのですが、バブル崩壊後ということもあり、様々なノンコア事業の整理を行い、現在の柱となっている「清潔と健康」、ヘルスケア関連の事業に“選択と集中”を図りました。これも大事な転換点の一つだと感じています。

聞き手：人材育成について工夫されていることについても聞かせてください。

浅井社長：創業以来の経営方針は、「お客様本位にサービスや商品を提供すること」です。今もトーカー憲章として毎日朝礼で唱和しています。そのため、社会のニーズに適応し、必要とされる人材を育てていくことを大切にしています。社員一人ひとりの付加価値が上がれば企業としての付加価値も上がると考えていますので、より専門的な知識を身につけること、そしてお客様の立場に立って考えられるホスピタリティ＝人間力を高めていくことを大切にしています。

また、チャレンジ精神のある社員を見出し、成長の機会を提供する「管理職登用制度」があります。新卒入社3年目以上45歳までの社員を対象とした制度で「こんな事業や改善に取り組みたい」というプランをレポートにまとめ、役員によるプレゼン審査で認められると、管理職として登用され、2年間で成果につなげるチャンスをつかむことができます。やる気のある社員を抜擢する制度を活用することで、企業全体の風土として“自立型”の社員を育てていきたいと考えています。立候補は多い年で年間5名程度、今までの最年少は28歳で課長となり、その後も管理職として活躍してくれています。

働き方改革については、(株)ワーク・ライフバランスの指導のもと「カエル会議」や「朝メールドットコム」の取り組みをスタートしています。ただ早く帰ろうというのではなく、自分たちの“やりたい姿”を目指し、無駄なことをやめてその時間を利用して生産性を高め、仕事とプライベートの充実を図ろうというもので、これも自立型社員育成の一環となっています。

■ 人々の健康をサポートする企業として

聞き手：新聞ではインドへの進出という記事も拝見しました。今後の展開についても聞かせてください。

浅井社長：すべてに通じているのは、より付加価値の高いサービスを提供することで皆様の健康をサポートする企業でありたい、ということです。在宅介護の在り方を充実させて高齢者の方の生活を豊かにすること、これまで以上に人手不足が深刻化する医療現場において、医師や看護師の負担軽減につながるようなサービスの提供や、オペ室清掃の時間を短縮してオペ件数を増やすことを通じてお客様の役に立つこと。さらに、従来はディスプレイ製品だった手術時のガウンや、ドレープ等の繊維製品をリユースできるようにするなど、創業以来こだわり続けてきた「レンタル」で循環型社会に貢献すること。これはSDGsの観点から、今改めて注目されていると感じています。

また気候変動への対応として、温室効果ガスの削減について2030年度には2018年度比でスコープ1、2において50.4%削減することを目標とし、持続可能な社会の実現に向け本格的に取り組んでいきます。

インドへの本格進出は昨年10月から、豊田通商(株)との合弁会社としてスタートしました。豊田通商(株)とセコム医療システム(株)が運営する「サクラ病院」のあるインド南部ベンガルールだけでも20万床以上の市場があり、今後も増えていくと言われています。まずはこの都市で、日本で培った高い感染管理の技術を活かし、病院のリネンサプライと周辺業務を包括してサービス提供していけるように尽力していきます。

聞き手：最後になりましたが、休日の過ごし方やご趣味についてもぜひ聞かせてください。

浅井社長：趣味はゴルフですね。月3回ほど出かけています。それから、最近は量が減っていますが、読書も好きで時間があるといろいろ読んでいます。

聞き手：本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員

岐阜トヨタ自動車(株)

人事部 人事業務室長 **野々村 勤**

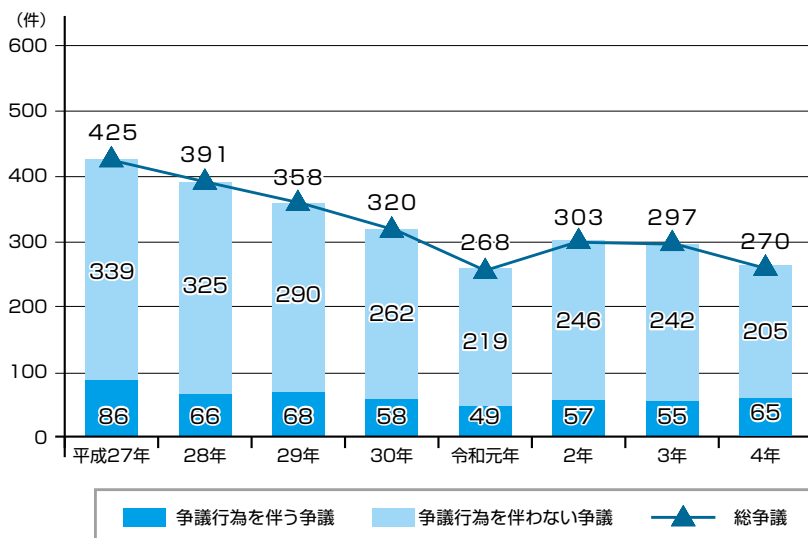
【令和4年の労働争議件数は 過去最低だった令和元年に次ぐ270件に】

総争議の件数は前年に比べて27件減の270件。比較可能な昭和32年以降で最も少なかった令和元年(268件)に次ぐ数字で、引き続き減少傾向となっている。

争議の主な要求事項(複数回答。主要要求事項を2つまで集計)は、「賃金」に関するものが139件(前年比11件減)で最多、全体の51.5%を占めており、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの103件(同34件減)、「経営・雇用・人事」に関するもの98件(同2件増)だった。

「争議行為を伴う争議」は65件で前年よりも10件増加。一方、行為参加人員は6,447人で1,411人減少となった。同盟罷業(ストライキ)については、半日以上が33件(前年度比1件増)、半日未満が48件(同12件増)となっている。

■ 労働争議の種類別件数の推移



資料出所：厚生労働省「令和4年労働争議統計調査の概況」

【令和4年度の長時間労働に関する監督指導結果 80%超で何らかの法令違反】

厚生労働省では、各種情報から時間外・休日労働時間が1ヵ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、監督指導を行っている。

令和4年度に対象となったのは33,218事業場。このうち、81.2%にあたる26,968事業場において労働基準関係法令違反が認められた。主な違反事項としては、14,147事業場(42.6%)に違法な時間外労働があり、そのうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が1ヵ月あたり80時間を超えていたのは

5,247事業場。それ以上については右表の通りとなっている。

また、過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したのは13,296事業場。このうち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したのは7,305事業場。また、労働時間の把握が不適正なため指導したのは6,069事業場となっており、いずれも令和3年度よりも多くなっている。

■ 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況

(単位：事業場)

	令和2年度	3年度	4年度
監督指導の実施事業場	24,042	32,025	33,218
うち、労働基準関係法令違反があったもの	17,594	23,686	26,968
違法な時間外労働があったもの	8,904	10,986	14,147
このうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が			
月80時間を超えるもの	2,982	4,158	5,247
月100時間を超えるもの	1,878	2,643	3,320
月150時間を超えるもの	419	562	752
月200時間を超えるもの	93	121	168
賃金不払残業があったもの	1,551	2,652	3,006
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	6,020	4,628	8,852

資料出所：厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します」

【令和4年の常用労働者 14万人余の入職超過】

令和4年1年間の入職者数は779万8,000人、離職者数は765万6,700人で、入職者が離職者を14万1,300人上回った。就業形態別に見ると、一般労働者は1万6,600人の離職超過、パートタイム労働者は15万7,900人の入職超過となった。

■ 令和4年の常用労働者の動き

	1月1日現在の 常用労働者数	入職者数	離職者数
計	5,119万8,900人 (-25万9,900人)	779万8,000人 (+59万7,400人)	765万6,700人 (+48万4,200人)
一般労働者	3,715万9,500人 (+1万8,900人)	439万8,300人 (+35万2,600人)	441万4,900人 (+28万5,000人)
パートタイム労働者	1,403万9,400人 (-27万8,700人)	339万9,700人 (+24万4,900人)	324万1,800人 (+19万9,100人)

※()内は前年度差。

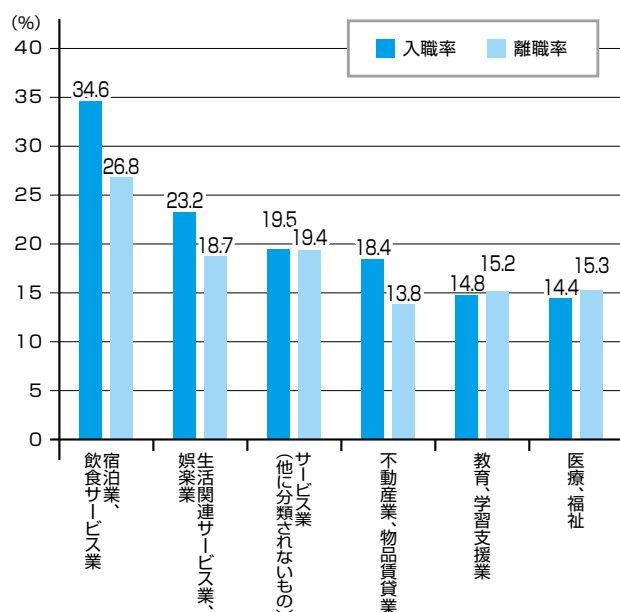
■ 令和4年の入職率・離職率 (年初の常用労働者数に対する割合)

	入職率	離職率	入職超過率
計	15.2% (+1.2ポイント)	15.0% (+1.1ポイント)	+0.2ポイント (+0.1ポイント)
一般労働者	11.8% (+0.9ポイント)	11.9% (+0.8ポイント)	-0.1ポイント (+0.1ポイント)
パートタイム労働者	24.2% (+2.2ポイント)	23.1% (+1.8ポイント)	+1.1ポイント (+0.4ポイント)

※()内は前年度差。

産業別でみると、入職率では「宿泊業・飲食サービス業」が34.6%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」23.2%となっている。離職率では「宿泊業、飲食サービス業」が26.8%と最も高く、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」が19.4%となっている。

■ 産業別入職率・離職率(抜粋)



資料出所:厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」

労働行政リーダー ヘッドライン

内閣府が令和5年度年次経済報告を公表

今年の経済財政白書は「マクロ経済の動向と課題」、「家計の所得向上と少子化傾向の反転に向けた課題」、「企業の収益性向上に向けた課題」の3章で構成。5月に感染症が5類相当と変更され、コロナ禍後の経済へと移行し「物価と賃金は動き始めている」と指摘している。

資料出所:内閣府経済財政分析担当
「令和5年度 年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)
—動き始めた物価と賃金—」



岐阜県内企業 夏季賞与交渉・決定状況 最終報

当協会が5月より実施した「2023年 夏季賞与交渉・決定状況 調査」には、131社から回答があった。集計可能であった128社の平均は基準内賃金が25万5,821円(前年比2,530円減)、平均年齢は40.2歳、妥結・結果額は48万6,662円(同1万7,763円減)、月数1.87ヵ月(同0.09ヵ月減)となった。(詳しくは当協会ホームページ内、会員専用ページにてご覧いただけます)

資料出所: (一社)岐阜県経営者協会「2023年 夏季賞与交渉・決定状況 調査 最終報」

企業におけるChatGPTの活用実態は

(一社)日本能率協会が「ものづくり人材がChatGPTを使いこなす方法」講演会時に行ったアンケートによると、回答者のうちChatGPTの利用経験者は43%で、使い始めたきっかけは「興味があったから」、「便利そうと思ったから」等。利用目的では「アイデア出し」「文章要約」が多く、業務利用の課題は「情報漏洩」「回答精度」「著作権」だった。また、61.1%の人が現在の業務が今後AIに置き換わっていると思っているとしている。

資料出所: (一社)日本能率協会「『企業におけるChatGPTの活用実態調査』を実施」

来春の高卒求人倍率は3.71倍へ

岐阜労働局の調査によると、2024年春に卒業する県内高校生の求人倍率は、7月末時点で3.71倍となり、1993年の春卒以降、最も高い数値となった。

人手不足と新型コロナウイルス禍からの経済活動の再開で企業の求人が増える中、少子化と進学する生徒の増加で就職希望者が減ったことが背景になったと考えられる。

資料出所:岐阜労働局「令和6年3月新規学校卒業者の職業紹介状況(令和5年7月末現在)」

協調性を欠く従業員を 配置転換する場合の留意点

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社には長年にわたって事務職として勤務している従業員がいるのですが、協調性に欠け、同僚の従業員から度々クレームが出たり、「あの人が辞めないなら、私が辞める」と言い出す人も出てくるような状況です。会社の業績にも影響しかねませんので、その従業員の方には、今度の人事異動で工場のライン業務に従事していただくよう配置転換しようと考えていますが、法的な問題はありますか。

A. ご相談の事例のように、必ずしも前向きとは言えない理由で従業員の配置転換を検討しなければならない場面は稀ではないと思われます。

近時、このような配置転換を言い渡すと、従業員が配転命令を拒否したり、配転後の出社を拒否したりするなどのトラブルが生じることもありますので、配転命令の有効性に関する法的な整理をしておきたいと思います。

まず、従業員の採用時に「職務限定合意」があるかどうかの確認が必要です。職務限定合意がある場合には、本人の同意がない限り、異なる職種に配転することはできません。

職務限定合意は、労働契約書に明記されているような明示的な場合だけではなく、黙示的な場合も含まれます。たとえば、定年までの長期雇用を予定せずに専門職として雇用されている労働者ですとか、特殊な技術、技能、資格が必要な職種に従事させる場合には黙示の職種限定合意が認定されやすいです。使用者としては、黙示の合意が認定されるかが微妙な場合に備えて、労働契約書や就業規則に「他職種又は他の事業所へ異動を命ずることがある」と明記して、使用者に配転命令権があることを明らかにしておくべきです。

次に、職務限定の合意が存在しない場合には、原則として、使用者に配転命令権が認められます。たとえば、ある労働者が同一の職種に長期間従事していたとしても、そのことのみを理由として配転ができなくなってしまうと

いうことはありません。

しかしながら、どのような配置転換でも無制限にできるというわけではなく、配転命令が使用者の権利濫用に当たった場合には、配転命令は無効となります。そして、配転命令が有効であるといえるためには、その配転命令について、①業務上の必要性があること、②人選の合理性があること、③当該労働者に著しい不利益が無いことが充足されることが必要です。

したがって、ご相談の事例(事務職→工場ライン業務への配転)のように、これまでの知識、経験及び能力を発揮できない職種への配転は、労働者のキャリアを無視することとなり、上記の有効要件が欠けるとして、配転命令が無効になる可能性があります。裁判例でも、「病院事務職員からナースヘルパー職への配転」「情報システム部から在庫商品管理部への配転」「営業社員から倉庫業務への配転」などで配転命令が無効と判断された事例があります。

そうしますと、ご相談の事例では、従業員の問題行動(帰責事由)のため、使用者として職場の人的調和を企図して行う配転であるという点が、上記①の要件を充足するための重要な要素となります。そのため、配転の原因となった従業員の問題行動について、立証資料を確保しておく必要があります。また、協調性の欠如は、職務遂行能力不足の一種ともいえますので、使用者からの指導や研修など、問題を解決する機会を付与するプロセスを踏んだというストーリーも必要です(これらのプロセスを取ったことも、文書やメール等で足跡を残していく必要があります)。

また、上記③の要件との関係で、極力、その従業員のキャリアや能力に配慮した職種へ異動することが望ましく、それが困難な場合には、その理由を合理的に説明できることも必要となります。

このとおり、有効に配転を行うためには、事案に応じていくつかのチェックポイントがありますので、ご留意いただければと思います。