

人口減少にどう対処

デジタル化、働き方改革

パーソナル情報システム

人口減少の時代に卸売市場はどう立ち向かうのか。パーソナル情報システム（森本晋司社長、東京都港区）では、東京・豊洲市場で2日間に行われた第41回「全国生鮮流通フォーラム」を行った。青果が対象の2日目には全国から120人が参加。農水省大臣官房新事業・食品産業部食品流通課の戎井靖貴・卸売市場室長の基調講演やパネルディスカッションでは、デジタル化や働き方改革に注目が集まった。

基調講演に立った戎井氏は、現在の卸売市場流通の課題として、機能に見合った手数料の設定、利益確保できるように誘導する仕組み、買い叩かれないように先に（相対で）取引を成立させることなどを示唆。

そのうえで人材不足を解消する大前提である働き方改革については、「システム化、デジタル化こそ経営者が考えるべき」と強調。具体例として、ネット取引により大幅に人員削減、長時間勤務の回避に成功している花き卸の事例を挙げた。パネルディスカッションには、東京シティ青果の森電哉社長、高松青果の齊藤良紀社長、石巻青果の菊池和彦社長、富良野地方卸売市場の井山修社長が登壇。

まず各市場の場内物流などについては、「豊洲市場移転後は荷受のピーク時間が2〜3時間前倒しされ、ドライバーの待ち時間がなくなった。一方でレンタルパレットが増え、パレットを交換す

るためのクランプフオークリフトの活用が増えている。ただ技能講習が必要なので、パレットチェンジャーの導入も検討したい」（森氏）。

「2010年の現在地への移転では常温の卸売棟と低温管理の物流棟、さらにその間に大屋根を設置して荷降ろしするようにした。物流棟では果菜、洋菜、輸入果実などの売場とピッキングスペースが近いので効率的。また冷蔵庫はあえて最小限とし、回転率を重視」（菊池氏）。

「今月移転した新施設では導線を整理し、物流が交錯することがない。しかし卸売場が狭くなり（販売が済んだ商品の保管ができないので、売場が広くなった仲卸が早く引取る。また場外に拠点を構えた仲卸には、荷降ろしする際に（卸売場に降ろさず）仲卸のトラックに積替え、場内物流を効率化している」（齊藤氏）などが報告された。

一方、取扱高が14年度の33億円から24年度は89億円まで急成長した富良野市場の井山氏は地元J

Aから19年に転職。「以前は公設地方卸売市場だったが、条例で市場機能以外の業務ができなかったなどで民営化に踏み切った。市場はこうあるべきという既成概念がなく、総合商社としてやってきた。この10年間で33億円、うちタマネギ選果施設には24億円を投資。



有用な事例が発表されたディスカッション

出荷受入れは24時間体制で、庭先集荷も行っている」など、産地市場としての会社建て直しと発展の要因を述べた。

営業員の負担軽減等若手が辞めない環境

働き方改革については「社員で働き方改革のプロジェクトチームを作

り、全社員に『辞めたくなる理由』などのアンケートを行った。その結果を受けて社員寮の入居期限を5年間から7年間に延ばし、引越しも会社負担に。小さい子供がいる社員向けに、社内では預かり保育も行っている」（森氏）。

「販売管理システムをモバイル対応とし、営業員は自宅で入荷情報やオーダーを把握できるようにし、夕方に本社しなくても済むようにした。また午後2時〜翌午前7時までの場内物流は、別会社化して業務委託。これにより例外を除いて定時に退社できるようになった。5年前までは入社後3年間の離職率は半分以上もあったが、現在は3年間で1人しか離職していない」（菊池氏）。

「営業4グループでは1人を営業推進部所属とし、勤務時間午前10時30分〜午後7時30分、火曜・土曜が休日とした。営業担当の午後〜夕方の仕事を代替するので、営業担当が水曜や日曜の夕方に出勤しなくてよかった。前提は業務の見える化、標準化。すでに業務共用化ツールで取組んでおり、若い社員が使いこなしている。その若い社員が辞めない環境づくりが重要」（齊藤氏）。

「給料は先払い、先にアップしている。また現場（営業）と事務を分けて人数は1・5倍になったが、営業の労働時間が大幅に減少。さらに外国人研修生を積極的に受入れて、住宅も提供している」（井山氏）などが挙げられた。