

有限会社パーソナルフードサービス

事業概要：健康食（常食）、制限食、高齢者向け食事
栄養相談・指導、ヘルシー食宅配サービス
健康食品・化粧品販売

1 商品と雇用の両方で弱者を支援するビジネスモデル

高齢者、疾病者の食を、各々の状況に合わせた個食配送サービスにて支え、また、障がい者雇用の推進にて、地域貢献を実践する形態となっている。

2 本論

27年前に、奥様からのヒントで立ち上げた配食サービスは、生活習慣病などの健康問題増加を見越した、時代にマッチしたビジネスモデルとなった。このビジネスモデルは、時とともに、顕著となる高齢者増加に対し、栄養相談等の食に係ることはもちろんのこと、高齢者の安否確認等、地域コミュニティの一部をも担う存在となっている。

社長の持論として、20年～30年続けるビジネスモデル構築のために、何をすればよいかを突き詰めるための時間を確保することが挙げられる。

新規事業等は経営トップによる発案が基本となるが、トップの独断で事業が開始されるわけではなく、社員全員の合意を得て、事業開始となる手続きをとる。

経営で大切な事項として、“集まっている人たちが仕事で生活できること”を掲げられており、健常者と障がい者がそれぞれの強みを発揮できる職場づくりが行われている。2001年の障がい者雇用をきっかけに、常時、障がい者雇用を継続。社内業務をシステム化、手順化し、一人前の社会人として仕事に取り組むことができる職場環境づくりを行っている。

採用に関しては、就労支援センターから人材の紹介を受けているが、支援センター自体のレベル、経営の在り方に問題があると感じており、改善が必要とお考えである。

給与体系は、年功序列型が適用されており、健常者も障がい者も分け隔てなく適用されている。会社の掲げる“仕事で生活できること”が実践されている。

現在は、創業当時のビジネスモデルからの移行、事業承継のための準備が行われている。親族での事業承継を行わない（社員の夢、希望を維持するため）ことを宣言してお

り、複数社員での合議制への移行を計画。社員勉強会を行い、経営に関する事項を社長がレクチャーしている。

この春から開始された新規事業は、既存事業からの進化形となっている。業界で共通の課題である、朝食担当者確保の解決策として、発案されている。この案件も前述のとおり、経営トップの発案となっている。

3 結論

健常者の精度への不満による退職、職場に適用できない障がい者の退職などは発生しているが、弱者といわれる方々の対応は基本的に維持されている。また、事業承継の取組みに社員の参画があることから、社員の業務への意欲、会社への帰属意識が高いことがうかがえる。（今回の視察では、社員の方との接点はないため、推察とさせていただきます）

既存のサービスは、人材確保の課題（朝食調理を行う人材の確保が困難）を抱えるものの、新規事業による補完が行われ継続への道筋が見えた。一つの形態に固執せず、外部（市場、法規等）、内部（社員、協力会社など）、ビジネスモデルの経年劣化などの要因変化を踏まえて、サービス形態をチューニングされている点は、優良企業としての特筆事項である。

組織運営は、経営トップによるカリスマ型経営に近い形態であり、今後、社員の合議制に移行した際、新たなビジネスモデルの発案力、障がい者雇用など、既存方針の維持は、経営トップと社員のベクトル共有に左右されると思われる。