

働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会 とりまとめの構成（素案）

【目次】

1. 趣旨
2. 食品産業をめぐる働き方の状況
3. 働き方改革に向けた基本的な考え方
4. 働き方改革取組事例
5. 事業者に取り組んでいただきたいポイント
（参考）食品産業の働き方に関する調査結果、ヒアリング企業の取組事例、
事業者を後押しする施策

【記載事項】

1. 趣旨：働き方改革への機運醸成

事業者が慣れ親しんできた「常識」を今一度見直し、働き方改革のメリットなどを示しつつ取組への関心を持って頂けるよう記述。

ストーリー（案）

- ・人口減少など社会的環境の変化に応じて、働き方も変える
- ・食品は私達にとって欠かすことのできない存在であり、企業の存続は社会的意義
- ・各事業者の課題解決方法は、百社百様
- ・働き方改革は、働く人と企業にとって Win-Win の取組 など

2. 食品産業をめぐる働き方の状況

食品産業の強みを紹介しながら、働き方をめぐる状況と課題を整理し、働き方改革が必要な状況について記述。

・強み

食品は生きるために欠かせないもの。身近で、大好きな商品を扱うからこそ子供の憧れる業種。和食のユネスコ無形文化遺産登録。多くの訪日外国人旅行者の目的は日本食で、その人気から日本食レストランが急増。日本食は鮮度が高く、種類が豊富。四季折々の食材。和食は日本人の健康寿命の延伸に寄与 など

・働き方をめぐる状況

労働人口の減少、欠員率、労働時間、休日取得日数、全体の就業者に対する女性や高齢者の占める割合、非正規労働者やパートタイム労働者の占める割合、くるみん認定企業数、労働生産性、労働装備率、労働力不足の原因など、収益率、経営者層の意識調査の結果 など

3. 働き方改革に向けた基本的な考え方

(1) 働き方の現状を把握し、取り組みの着手へ

(ハンドブックの活用を促す。)

※ハンドブックは本とりまとめの別冊であり、構成案は別紙 1 のとおり。

(2) 生産性向上に向けた取り組みの必要性

(生産性向上フォーラムへの参加を促す。)

4. 働き方改革取組事例

各業種の事例より抽出した取組事例を紹介。

5. 事業者に取り組んでいただきたいポイント

(参考)

・食品産業の働き方に関する調査結果

・ヒアリング企業の取組事例

・事業者を後押しする施策

・働き方改革についてもっと知りたい

・働き方改革の取組について相談したい

・機械、設備の導入等の資金を調達したい などのニーズに応える施策

別紙 1

働き方改革実践支援ハンドブック（仮称）

構成（素案）

1. はじめに
2. チェックリスト（別紙 1-1）
3. 食品産業をとりまく状況、働き方改革の必要性について
4. それぞれのチェックリスト項目に応じた取組事例（別紙 1-2）、優良事例等
5. 事業者を後押しする主な施策について

ハンドブックのチェックリスト案

データ、事例など

働き方改革の必要性を感じている。

NO

- ・日本の食品産業の素晴らしさを示すデータ・事例
- ・人口ピラミッドの変化、労働力の減少など
- ・他産業と比べ食品産業の状況が厳しいというデータ
- ・取り組んだことによって、儲かっている事例

YES

「人も企業も未来に続く。安心して勤められ、後世に残る企業であるために。」

意識を変える

マネジメント層向けチェックリスト項目案

YES NO

- ①職場の働き方や従業員の抱える問題について把握している。
- ②経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」等を明示し、従業員の理解度を把握している。
- ③従業員の成果を時間生産性の観点からも評価している。
- ④働き方改革の取り組みについて、従業員から積極的に提案できる仕組みを設けている。

環境を変える

- ⑤業務で困ったときに気軽に相談し合える組織風土がある。
- ⑥1ヶ月当たりの所定外勤務時間は少ない方だ。
(例えば、同業界の平均値と比較して)
- ⑦突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できる支援体制がある。
- ⑧従業員は生活と仕事との両立ができています。
(例：子育て、介護、病気治療、学業などと仕事との両立ができています など)

安全・安心を守る

- ⑨従業員が安全・安心に働くことのできる職場である。
(例：安全・安心・衛生管理について、定期的に委員会などで意識付けを行っている、作業中の怪我防止の工夫をしている、従業員の健康を維持するための取組がある など)
- ⑩女性や高齢者など、多様な人材が働きやすい職場である。
(例：時短・在宅勤務制度がある、女性や高齢者などに配慮した設備がある、働き方の悩みを話せる相手や機会はある など)
- ⑪従業員の技能を高めるために学び、教え合う風土・仕組みがある。
(例：先輩が後輩へ自主的に仕事を教える風土があるか、OJT・OFFJTの教育訓練があるか など)
- ⑫従業員が自主性を発揮できる仕組みがある。

取組事例（素案）

⇒ハンドブックには、以下の取組事例の中から主なものを掲載する

①職場の働き方や従業員の抱える問題について把握している。

トップの意識

働き方意識アンケート

従業員満足調査

従業員と面談

業務改善アンケート

職場懇談会での現場の声の吸い上げ

社長に直接意見できる体制構築

労働組合とのオフサイトミーティング

カエル会議

働き方改革は100社100様

②経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」等を明示し、従業員の理解度を把握している。

トップの意識

制度を作るだけでなく、風土を変える

カエル会議

皆が制度を使ってみる

中小企業ほどトップとの距離が近く取り組みやすい

常に新しいことにも取り組むことがモチベーションを高める

トップと従業員の座談会開催

社員向け決算説明会

社員向け経営塾

会社方針等を明示した手帳の活用

③従業員の成果を時間生産性の観点からも評価している。

制度を作るだけでなく、風土を変える

働ける時間の長さではなく時間当たりの生産性で評価

管理職向け研修

業務内容の見える化

複数担当制

売上達成状況や課題の見える化

人事評価のフィードバック面接

業務の成果だけでなく、取組過程を重視した評価制度

④働き方改革の取り組みについて、従業員から積極的に提案できる仕組みを設けている。

毎日食べる食品は皆が第一人者

働き方に対する希望は100人100様

カエル会議

朝夜メール

課題解決委員会

イベントの実施

従業員満足調査

展示会の開催

ふとした思いつき提案制度

希望や職場・会社への思いをつたえることができる自己申告制度

パートの意見をくみ上げるシステムの構築

一人一研究制度

⑤業務で困ったときに気軽に相談し合える組織風土がある。

制度を作るだけでなく、風土を変える

カエル会議

朝夜メール

業務内容の見える化

女性活躍のためにまず男性の働き方を変える

レクリエーション

コミュニケーションカード

イクエン委員会

雇用半年間は管理職が毎月面談

従業員満足調査

経営トップを交えたミーティングの開催

一日一善

面談の実施、部下から相談を受ける体制構築

業務効率化に資する好事例の共有

担当班を越えた応援態勢の整備

⑥1ヶ月当たりの所定外勤務時間は少ない方だ（例えば、同業界の平均時間と比較して）。

業務の棚卸、平準化

制度を作るだけでなく、風土を変える

労働時間把握の仕組み導入

働き方計画表

コンサルタントを交え、対応方法を検討

社員への意識付けや管理職の声かけ

20時以降の残業禁止

パソコンのネットワークシャットダウン

⑦突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できる支援体制ができています。

仕事が属人化していないか 業務の棚卸、平準化 コアタイムなしフレックスタイム制 一人三役制度
業務の進捗状況の共有 メールアドレスや保存先フォルダの共有 近隣系列店舗との応援体制
入荷状況に合わせたシフト組み 時間単位の年休制度の導入

⑧従業員は生活と仕事との両立ができています。

正社員への登用制度 労働時間把握の仕組み導入 強制退社 開店時間を遅らせる、閉店時間を早める
1分単位での給与支給 休業日の拡大設定 多様な働き方パンフレット ジョブ・リターン制度
地域限定社員 連続休暇制度 保健師による保健指導・受診勧奨 月に1日有休休暇取得の推奨
朝方勤務支援(朝食無料提供) 育休中社員の通信教育制度

⑨女性や高齢者など、多様な人材が働きやすい職場である。

時短制度 在宅勤務 休業中従業員へのお手紙・復帰后面談 女性従業員の積極的登用 工具などの工夫
嘱託社員ではなく、プラチナ社員 ジョブ・リターン制度 高齢者の継続雇用 シルバー層の定年延長
育児支援制度の子供の対象年齢の引き上げ カジュアルデーの設定 在宅勤務 社内「女性活躍サイト」の立ち上げ
ダイバーシティ委員会 マタニティハラスメント防止のための環境作り 通信教育

⑩従業員が安全・安心に働くことができる職場である。

在宅勤務 業務の棚卸・平準化 朝の10分間清掃 機械を自分でメンテナンス 健康推進室の発足
短時間勤務者の有効活用 トラブル・事故対応方法や安全運転管理講習の実施 簡易ストレスチェックの実施
巻き込まれや落下など怪我につながる事故の模擬研修 どこでもオフィスの導入 従業員のセルフマネジメント支援
パワハラ・セクハラ防止対策 通信教育 禁煙タイムの設定

⑪従業員の技能を高めるために学び、教え合う風土・仕組みがある。

一人三役制度 お互い様の丁寧な教え合い OJTでのスーパーバイザー・トレーナーを配置 自己啓発の通信教育
管理職向け研修 スキルアップ研修 関連会社への実地研修 グループ会社等との社外研修
このくらい知っておかねばAccounting!

⑫従業員が自主性を発揮できる仕組みがある。

課題解決委員会 一人一研究制度 サンクスカード 食堂など共有スペースでの表彰
自己成長を促す教育制度 アルバイト・パートタイム従業員の永年勤続表彰 正社員への登用制度
貢献度の高い事業所へ特別表彰制度 チャレンジジョブ制度 商品利用の視点を持つ専門家の採用
プレミアムタイムの設定 能力主義の賃金体系