

## 働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会の設置について

平成 30 年 1 月

食料産業局

**1. 食品産業における働き方改革の趣旨**

「常に必要とされるものなので休みが取りづらい」、「商品の特性上、機械化の推進には工夫が必要」、「女性の就業比率が比較的高く、更なる工夫が必要」、「朝早い、夜遅い」、「調理に伴い、熱い、冷たい」など食品産業での働き方をめぐっては様々な課題が挙げられています。さらに、人口減少社会を迎え、あらゆる産業で人手不足が大きな課題となっています。

こうした中、人が生きていくために一日たりとも欠かすことができない食を扱う食品産業が持続的に発展していくためには、食品産業の経営者やマネジメント層が、自社の働き方に関する課題を認識し、何よりも働く人の視点に立った働き方改革に向けた具体的な行動に取りかかることが求められています。すなわち経営者層の「気づき」と「着手」です。

また、日本の食品産業は企業数で 99.8%（従業員数では 72.0%）が中小企業です。「働き方改革」については、大企業はもとより中小企業においてこそ取組を進めていく必要があります。このため、この取組が従業員のためだけでなく自社の存続や発展のためにも必要な取組であることを、経営層に端的に御理解頂き、自社にあった具体的な取組に着手してもらうことが重要です。

**2. 具体的な取組と検討会の設置**

このため、食料産業局においては、他産業と比べてもなぜ食品産業において働き方改革の取組が必要なのか調査・分析し、またそれが自社の経営改善にも役立っている事例について示すとともに、経営者の方々への気づきと改善への行動を促すチェックリストを作成し、その課題に対する具体的な対応事例や取組のためのヒントなどを紹介するハンドブック（仮称）を作成します。

本検討会は、ハンドブックの作成に向けて、先行している食品関連事業者が既に実施している好事例の分析などを通じ、必要なチェックリストの項目やあるべき取組

事例や解決のためのヒントなど、食品産業の働き方改革のために必要な事項について幅広く議論する場として設置します。

### **3. 検討会で議論する範囲**

食品産業における「働き方改革」には、「生産性革命」と表裏一体のものもあり、また、経営戦略そのものを見直す必要があるものがありますが大きく分けると、

- ① 現状の把握とそれを踏まえた改善策の導入（主に労務管理などの職場環境の整備を含めたソフト的なもの）、
- ② 新たな取組を可能とする技術や施設・設備の導入（ハード的なものを含む）、
- ③ 現状の枠を越えた戦略的な生産性の向上や経営改善のための大きな経営判断の3段階が考えられます。

本検討会では、広く多くの方に現状を認識し、取組を始めて頂くことを主眼としていることから、①に②の一部を加えた範囲を念頭に検討します。なお、②の一部及び③については、食料産業局で既に開催している食品産業戦略会議の取りまとめや今年度末に開催を予定している「生産性向上フォーラム」なども活用しつつ、今後の更なる取組の中で検討していくこととします。

### **4. スケジュール及び主な議題**

- 第1回（1月22日）検討会の趣旨・進め方、ハンドブックの構成イメージ
- 第2回（2月上旬）食品製造事業者ヒアリング
- 第3回（2月中旬）食品流通事業者ヒアリング
- 第4回（2月下旬）外食・中食産業事業者ヒアリング、ハンドブック案の検討
- 第5回（3月上旬）ハンドブックのとりまとめ