

働き方改革に関する取組等について

2018年2月21日（水）

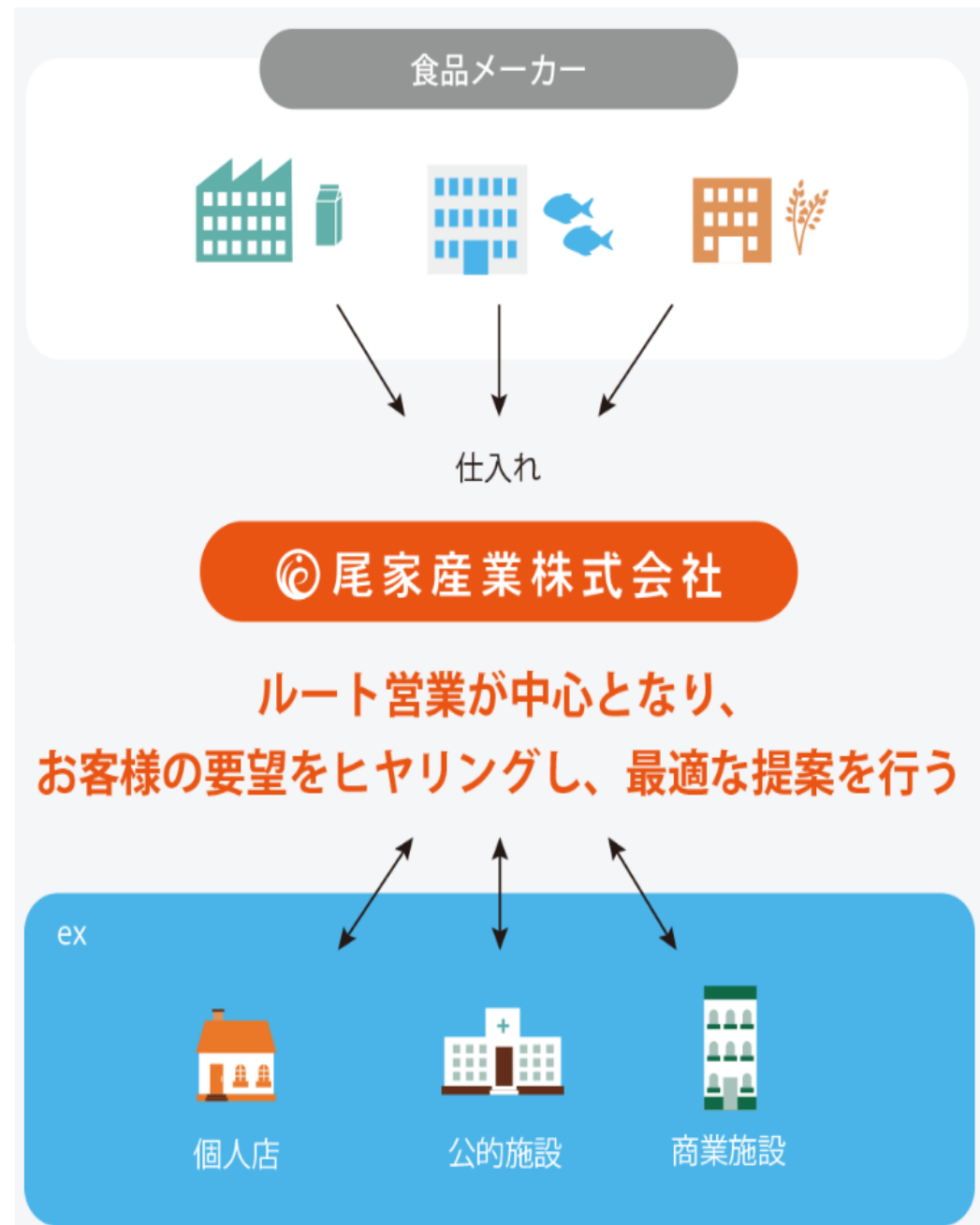
尾家産業株式会社

会社概要（業務用食品卸売業）

住所	大阪市北区豊崎6-11-27
創業	1947年（昭和22年）10月16日
資本金	13億570万円
年商	915億円（2017年3月期）
従業員数	911名（2017年3月末現在）

＜事業内容＞

- ◆ ホテル・レストラン・居酒屋など、「外食産業」のお客様に、食材やメニューを提案。
- ◆ 数多くの食品メーカーから数万アイテムの食材を仕入れ、お客様が抱えている問題やニーズをヒアリングしながら、最適な食材を提案。
- ◆ こうした提案に加え物流コストの軽減にも取り組む。



働き方・生産性向上に関して抱えている主な課題など

《 物流面 》

- ① 顧客要望による365日配送、深夜受注・早期納品への対応
 - ⇒ 顧客に対して物流コスト削減策への協力を要請
 - ⇒ 元旦休み、配送回数の設定、隔日配送による負担軽減
 - ⇒ 物流の共配（他業者、野菜との共配、百貨店や新ビルへの共配）等プラットフォーム化を提案推進
 - ⇒ 顧客側も人手不足・物流費アップで収益圧迫で苦しんでいる
- ② 夜間ピッカーや配送人員の確保に苦勞
 - ⇒ 受注時間の早倒し等 顧客の理解を仰ぎ改善必要
 - ⇒ 高齢者、女性作業員、外国人雇用の検討も必要
 - ⇒ ボイスシステムの活用推進（同業他社への浸透もバックアップ）
- ③ メーカー側の時短推進による中間卸への影響大
 - ⇒ 大型連休等 長期休暇中の在庫圧迫、作業性悪化

《 働き方改革 》

- ① 業務改善アンケート実施（2017年7月）
 - ⇒ テーマ毎に改善への取組みスタート
 - 優先順位別に2018年3月末、2018年9月末、2019年3月末の3段階で目標設定
 - ⇒ 複写伝票の廃止（作業時間軽減）
- ② ジュニア・ボードPT発足（2018年2月）
 - ⇒ 10年後、20年後を見据えた課題提言（中長期的ビジョン、業務改善、人事制度見直し）
- ③ 有給休暇の計画取得制度導入（2018年4月）
 - ⇒ 半期毎に1日（年2日）必須
 - 四半期毎に1日（年4日）推奨

《 労務管理 》

- ① 定年の延長
 - ⇒ 人材不足に対するシルバー層の有効活用
 - 65歳までの再雇用制度あり（希望者のみ）
 - 再雇用後の業務内容、賃金水準の検討
 - 65歳定年により社員も会社も安定
- ② 育児休暇制度
 - ⇒ 現行、育児休暇期間は法令の範囲内
 - 2017年11月より育児のための変則勤務制導入

《 食品業界 》

- ① 食品業界における賞味期限管理の特殊な慣習による
 - ⇒ 廃棄物の大量発生と当該業務に係る作業負担の増加
- ② 天候不順、人手不足、物流費高騰による食材価格の高騰
 - ⇒ 中間卸の利益圧迫
 - 顧客側も原価高騰による利益圧迫
 - ⇒ 適正な販売価格の維持と改善

課題に対する主な取組内容（1／2）

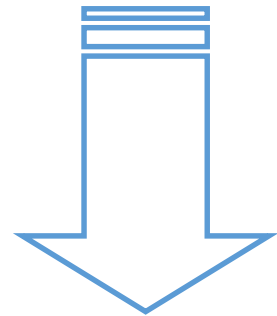
導入前の課題等

倉庫内作業員の労働環境の整備が大きな課題

- 物流業務の精度の向上
- 熟練作業員と新人作業員との業務遂行量の差を縮小し平準化
- 倉庫内作業のペーパーレス化
- コスト削減
- 賞味期限管理の徹底

長時間労働

人材育成・
能力開発



音声認識システムを導入

- ① 入・出庫業務
- ② ピッキング(1次・2次)
- ③ 賞味期限管理

導入後(効果等)

- 入荷業務では15%、1次ピッキング業務では10%、2次ピッキング業務では40%の生産性が向上。
- 賞味期限の入力作業は、2～3時間要していた作業を音声により5分程度まで削減。
- 熟練者が2名体制で行っていた作業を1名で対応が可能。

<導入効果>

生産性	30%向上
作業精度	50%以上向上
教育時間	70%以上の短縮

課題に対する主な取組内容（2／2）

音声認識システムの概要

＜「Vocollect Voice」を導入（物流業務用音声システム）＞

- ◆ 本システムは、音声作業ガイドを使ったコンピュータとの双方向の会話によって、物流業務における以下の内容を実現。

- ①リアルタイムの情報共有
- ②作業効率の向上
- ③作業精度の向上
- ④作業スキルアップで時間短縮
- ⑤作業安全性の向上

- ◆ 物流業務用音声システムの概要

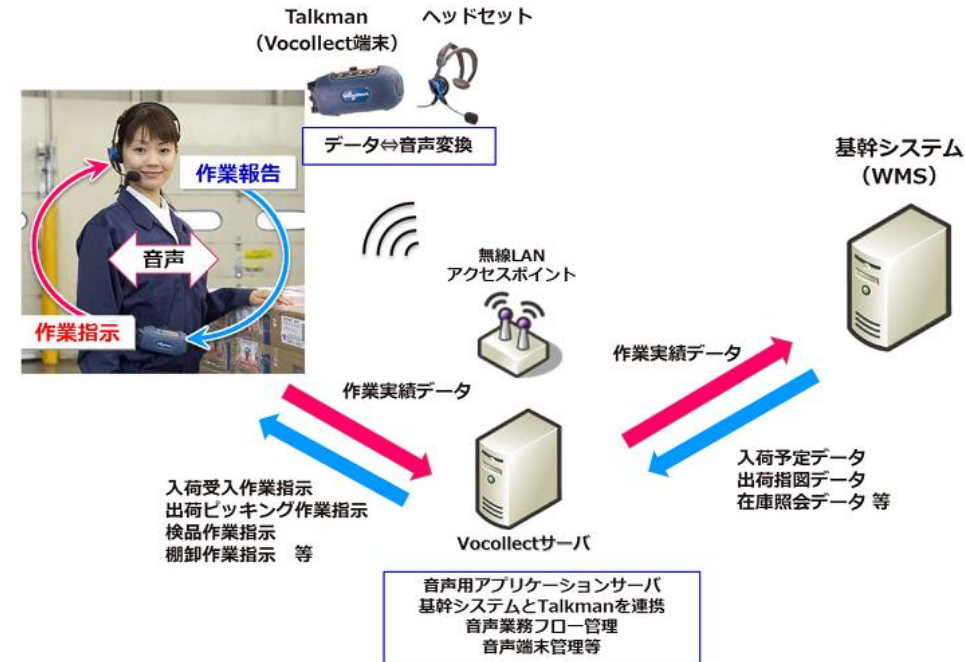
1. 音声を使って作業者に指示を出し、音声を使って作業者の回答を聞き取る

⇒ 作業指示と作業報告、問い合わせと応答という双方向の会話で進行。コンピュータを相手にした2人1組の共同作業

2. 音声による作業ガイドで迷わず正確に作業を遂行

⇒ 1問1答方式で、音声端末の指示に従って作業。

⇒ 商品が置かれた棚の場所を探しまわることが無くなり、割れ物や重ね置きに関する注意事項なども音声でガイドされ、正確に作業を遂行することが可能。



職場環境等の課題に対する取組内容

制度等	内容											
休暇等制度（基本）	- 賞与 年2回（6月、12月） - 休日・休暇 週休2日制（土・日） ※ 月末、月初に土曜日出勤あり - 年間休日 107日 - 有給休暇 入社6ヶ月後：10日 最高：20日											
女性活躍推進法に基づく行動計画	◆ 女性営業職を10年間で30名以上増加を目標。 ＜女性の活躍に関する情報公開＞ 2015年度実績 <table><tr><th>公表項目</th><th>正社員</th><th>非正社員</th></tr><tr><td>採用した労働者に占める女性労働者の割合</td><td>23.8%</td><td>14.1%</td></tr><tr><td>労働者に占める女性労働者の割合</td><td>17.9%</td><td>6.8%</td></tr></table>			公表項目	正社員	非正社員	採用した労働者に占める女性労働者の割合	23.8%	14.1%	労働者に占める女性労働者の割合	17.9%	6.8%
公表項目	正社員	非正社員										
採用した労働者に占める女性労働者の割合	23.8%	14.1%										
労働者に占める女性労働者の割合	17.9%	6.8%										
育児短時間勤務制度	◆ 子供が3歳になるまで通常1日8時間勤務のところ、6時間以上、8時間未満で勤務できる制度（希望者）。											
各種表彰制度	- 長年勤めている社員を表彰する“永年勤続表彰”、貢献度の高い事業所（部門）を表彰する“事業所特別表彰”制度を導入。 - 褒賞金を支給。社員のモチベーションがアップ、仕事への熱意が溢れ出す制度。											
無事故・無違反連続記録表彰制度	事業所単位で、基準日における無事故無違反連続日数を達成した際に、最大30,000円の表彰金を個人単位で受け取ることができる制度。（連続日数、職群により、支給額は変わる）											

<参考> 通信教育等の取組によりJMAM通信教育優秀企業賞を受賞

背景

- ☐ デフレ傾向が出始め、安定した成長が続かないと考えたと共に、社長交代等をきっかけに経営の構造改革。

検討

- ☐ 体制を根本的に見直すため、現状の問題点を社員から吐き出してもらうよう投げかけ。
- ☐ 社員から出た問題は、労働時間、評価制度、人材育成など。
- ☐ 社員から出てきた問題点を13のプロジェクトチームに分け、社長がかかわらない方法で社員が中心となり解決策を検討等。

取組①

- ☐ 人事制度改革をスタート。
⇒ 人材育成型人事制度の柱として「OIEオリジナル教育体系プログラム」を構築。
- ☐ プログラムの核のひとつとして自己啓発の「通信教育」により人材育成を支援。
⇒ 通信教育では、階層と職種に応じて学ぶべき項目を設定。
- ☐ 自主性を引き出し、一丸となって学ぶ組織づくり。
⇒ 8割におよぶ受講率。
- ☐ 通信教育は、人材育成のみではなく、組織や職場の活性化、会社方針の浸透にも寄与する有力な手段。

取組②

- ☐ 人事評価に関し、行動考課と業績考課の考え方を切り離し、業績考課を反映するのは賞与のみ、昇給及び昇格は年に1回の行動考課で判断。
⇒ 行動考課の結果を社員が理解し、納得できるようフィードバック面接も実施。
- ☐ 賃金テーブル、賞与指数表なども公開するなど評価の見える化により社員のモチベーションアップ。



創業70周年を迎え、
新たなチャレンジと成長のために