

従業員を守り、育てる

働き方改革を実施する上で、その大前提として、従業員の安全と健康の確保を行う必要があります。また、時間や場所に柔軟な働き方など、従業員にとって働きやすい環境を整え、あわせて、従業員の能力を高める仕組みを作りましょう。

従業員を守り育てることが、ひいては企業を守り育てることにつながります。

CHECK 8

過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防げている。

- 従業員の安全と健康の確保は事業者の責務です。
- 食品産業、特に食品の製造に関する作業は、調理を行ったり、水や油を扱ったりするなどの特徴があり、労働災害の発生が他産業と比べても多いです。
- 常に労働災害は起こりうるものという認識の下、発生防止に努めましょう。
- 例えば、災害防止講習やメンバーで職場の危険予知について話し合い、対策を検討することが重要です。



安全衛生委員会の活動



ヒヤリ・ハット活動



安全講習などの教育の実施



災害状況の模擬体験研修



転倒防止運動
体力測定

ここがポイント！

機材・資材の軽量化や
配置の変更、滑らないような床材、
履物などの工夫も

多くの産業で、労働災害のもっとも多い原因は「転倒」

	1位	2位	3位
食品製造業	転倒	はさまれ 巻き込まれ	切れ こすれ
食品スーパー	転倒	切れ こすれ	動作の反動 無理な動作
飲食店	転倒	切れ こすれ	高温・低温の 物との接触

安全衛生委員会って？

従業員の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策などの重要事項を調査審議する場です。また、日頃よりヒヤリハット事例を社内で共有し、労働災害の種をなくしていく取組が重要です。

※安全委員会、衛生委員会は法律においてある一定の条件の企業では、設置義務があります。

調整中

- 労働災害の防止のための取組については、厚生労働省において事例や対策などを紹介しております。

- チラシ「安全衛生委員会を設置しましょう」

- 職場の安全サイト

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/index.html>

- STOP! 転倒災害プロジェクト

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/tentou1501.html>

CHECK 9

ハラスメントが発生していない職場である。

- ハラスメント対策の実施は事業主の義務です。
- 職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、被害者及び周囲の人の十分な能力の発揮を妨げます。
- ハラスメントをしている人は、そのことを自分で認識できていない場合が多いです。ハラスメントをなくすために、加害者になり得る人たちへの注意喚起、指導と未然の防止対策に取り組むことが重要です。



ハラスメント防止のための周知・啓発



ハラスメントの相談窓口の設置



ハラスメントに関する管理職研修



投函箱（社外・ホットライン）



社外の専門家
カウンセラー設置

ここがポイント！

「わが社に限ってハラスメントなんか…」と
思っていないか。予想以上に多いのが
現状です。

ハラスメント防止のための周知・啓発って？

セクハラ等のハラスメントはあってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発が大切です。
また、行為者への厳正な対処方針も併せて周知・啓発することが重要です。

Point 従業員の目に留まる場所にポスターなどを掲示する、会議の際に伝達するなど複数の周知手段を使いましょう。

ハラスメントの相談窓口の設置って？

相談窓口を設置しましょう。ただし、相談しづらい窓口では意味がありません。内容や状況に応じ適切に対応するための担当者を配置し、面談だけではなく、メールや電話など複数の方法で相談を受けられるよう工夫しましょう。対応の仕方やカウンセリングなど相談担当者に対する研修も行いましょう。

Point 社内では相談しづらい場合もありますので、社外の専門家などの活用の検討も必要です。

- ハラスメントの防止のための取組については、厚生労働省において事例や対策などを紹介しております。

調整中

- 職場へのハラスメントでお悩みの方へ（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）

- パワハラ裁判事例、他社の取組などパワハラ対策についての総合情報サイト「明るい職場応援団」

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>



厚労省パワハラ防止ポスター

CHECK 10

ここ数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。

- 日本では年々要介護者が増えており、介護と仕事を両立させなければならない人が増える見込みです。両立が出来ないと、従業員は離職を選ばざるを得ず、他の従業員にとっても他人事ではありません。
- 育児との両立においても、まず男性の育児参加など男性の働き方を改革しないと、全ての働く人の能力は引き出されません。
- 仕事と生活の両立が出来ているロールモデルがいることは、採用時に企業の強みとして評価されます。
- 安心して制度を活用できる風土を養いましょう。

ここがポイント！

男性の働き方改革なくしては、
女性の働き方改革も
なし得ません！



フレックスタイム
制度



テレワーク
どこでもオフィス



休業中従業員
へのお手紙・
復帰前面談



ジョブ・リターン
制度



育児支援制度の
子供の対象年齢
の引き上げ

フレックスタイムはどこまでフレキシブル？

介護などで突然遅れて出社しなければならない時でも、電話一つで出社時刻を伝えるだけで対応できるくらいの柔軟さが、これからの働き方には必要です。

一方で自由度の高い時間管理を、管理者及び自身でしっかりと行える教育も必要です。

要介護認定者は年々増加しています



休業中従業員へのお手紙って？

休業中に会社や同僚の様子を伝えることで、復職時に「浦島太郎」にならずに済み、復職の不安を無くし、復職しやすい環境を作ります。

Point 手紙の最後には、「皆待っているからね」と一言添えると安心感を与えられます。

ジョブ・リターン制度って？

育児や介護で退職せざるを得ない社員が、一定の期間内に働ける状況になったら復職できる制度です。

Point 一度働いたことのある人なので、即戦力になりやすいですし、職場にも馴染みやすいです。

- 仕事と生活との両立のための取組については、厚生労働省において事例や相談窓口などを紹介しております。

調整中

- 介護離職ゼロポータルサイト
介護サービスや介護と仕事を両立していくために活用いただける制度をご紹介します。
- テレワーク相談センター
<http://www.tw-sodan.jp/index.html>

CHECK 11

パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。

- パート・アルバイトの方が採用後短期間で辞めてしまうのは、採用の時に話をしっかりとしていないのか、職場の環境が悪いのか、あるいはその両方が考えられます。
- せっかく苦労して採用したのにかえって、従業員を疲弊させ、モチベーションが下がりがねます。
- 食品産業では他産業と比較して、パート・アルバイトの雇用が多く、重要な戦力となっています。他の従業員と同様の意識を持って働きやすい環境作りに取り組むことが離職を防ぎます。



正規への登用制度



1分単位の給与支給



全社員・全パートの
定期健康診断・
ストレスチェック



パートタイム従業員
親子就労促進



パートタイム従業員の
社会保険加入



パートタイム従業員の
永年勤続表彰



短時間勤務
正社員制度の導入

ここがポイント！

トップ自らが、
パート・アルバイトの方と話すことで、
モチベーションの向上につながります。

1分単位の給与支給って？

1分単位の給与支給は、働く人と会社の双方にとってメリットのある取組であり、無駄なく納得して働いてもらうことを意図したものです。求職者へ良い雇用条件としてアピールポイントにもなりますし、採用後のパートタイム従業員のモチベーション維持にも寄与します。

Point 労働時間の管理が煩雑にならないよう、勤怠管理システムなどの活用も検討しましょう。

パートタイマー活用と親子就労促進って？

パートタイム従業員に相談をし、お子さんも一緒に働いてもらうことで、頼れる存在が身近にいるため安心してお子さんも働くことができます。

調整中

- 非正規雇用の労働者を雇用する事業者への支援は、厚生労働省において実施しています。

■ パート労働ポータルサイト

パートの意欲を高め、企業の活力に活かすノウハウを提供しているほか、短時間正社員制度を有効に活用するための基礎知識等をご紹介します。

■ キャリアアップ助成金

有期契約社員、パート、派遣労働者等の正規雇用化・処遇改善などに、取り組む事業主を支援。

■ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

ニート・フリーターをはじめ、安定的な就職が困難な方を常用雇用に向けて試行雇用する事業主を支援します。

■ 多様な人材活用で輝く企業応援サイト

優秀な人材の確保のため、非正規雇用労働者のキャリアアップ支援をお考えの事業主に参考となる好事例等をご紹介します。

CHECK 12

従業員が学び育つための仕組み・風土がある。

- 人材育成は採用時の求職者の関心事項であり、取り入れていない企業は他企業との採用競争で不利になります。
- お客様の求める商品を提供するためには、作り手に常に向上心が求められます。身近な食品だからこそ、常に研究していくことが求められます。
- お客様に喜ばれるものを作りたい・届けたい。そうした多くの従業員が持っている希望を引き出すことは、従業員のモチベーション向上に大いに役立ちます。また、3年後や10年後、何をしたいかなど中長期のキャリア形成の支援を行うことも、従業員の意欲の向上につながります。

ここがポイント！

承認欲求は誰も持っています。
様々な視点の表彰制度を取り入れて、
従業員の意欲向上を目指しましょう。



セミナー受講・資格取得支援制度



一人一研究



繁盛店視察制度



共有スペースでの表彰制度



一日一善
サクスカード



関連会社と社員
交換

一人一研究って？

社長以下全員が一人で1年間、業務との関係の有無を問わず、自分の研究テーマを設定します。これにより、自主性を育てるとともに、「テーマを探ること＝課題を見つけること」でもあることから、業務の見直しにもつながります。

また、年に1回研究発表を行い、優秀なテーマについては表彰することによって、従業員のモチベーションが向上します。



Point 優秀な報告結果は実用化することで、皆で会社を良くしていくという帰属意識も生まれます。

体系的な教育訓練と早期スペシャリスト化って？

体系的な教育訓練計画をつくり、より専門性の高い技術の習得等においては社外の教育機関と提携をし、早期にスペシャリストを育成します。

技術を習得させることで、即戦力になるとともに、モチベーション向上によって従業員の定着化にも期待できます。

Point 仕事を覚えると仕事が楽しくなります。

共有スペースでの表彰

社内の表彰制度や資格取得者などで優秀な成績を修めた従業員について、その成果を共有スペース（食堂、休憩室など）で掲示すると、各取組への関心、意欲の向上につながります。

また、これを部署単位の表彰で行うと、部署内のチームワークを高めることに役立ちます。



「従業員を守り、育てる」

調整中

- 過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防げている。
- ハラスメントが発生していない職場である。
- ここ数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。
- パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。
- 従業員が学び育つための仕組み・風土がある。

食品製造業・植物油製造

事故の模擬体験研修による 労働安全性向上

各工場において、作業する従業員に対して巻き込まれや落下などの怪我につながる事故の模擬体験の研修を実施している。また、工場で業務をする関連会社とも場内を巡回し、危険箇所の発見やリスクの減少に取り組んでいる。

外食産業・飲食店

問題の解決は、 そもそもの原因の追求が大切

作業場の床が濡れたり汚れたりすると滑って転倒による労災が発生していたので、清掃に気をつけていたが、そもそも汚れにくい床にしたら良いのではと考え、すべりにくく親水性で汚れてもすぐ洗い落とせる素材のタイルに変えた。作業環境を見直す場合は、そのような「そもそも」という視点を大切にしている。

食品流通業・食品卸売業

外部専門家を活用した講習により、 安心して業務に取り組む

月1回程度、外部のコンサルタントに依頼し、営業活動や配送の際に突然発生するトラブル・事故に対する適切な対応・処理方法や安全運転管理の講習を行うことで、従業員が安心して業務に取り組めるようにしている。

食品製造業・菓子製造

新しい改善のアイデアにより 生産性が向上

改善提案・5S活動による改革を実践し、価値ある改善には報奨金を払い、表彰する。改善提案を行う改善発表会を毎年、実施している。実践例としては、工具箱の改善やヘラの整理など、日常的なものだが、生産性が上がり、安全面も確保される。

食品製造業・調味料製造

ハラスメントの社内実例を集め、 従業員へフィードバックし理解向上へ

これまで全従業員を対象としたハラスメントに関するアンケートを実施し、寄せられた意見・事例などからハラスメント事例集を作成。従業員へフィードバックして、ハラスメントへの理解向上に取り組んでいる。また、ハラスメント防止のため、社内外に相談窓口を設置している。

外食産業・飲食店

社会保険加入の非正規従業員を対象に 退職金制度を導入

人材確保のため、非正規従業員の定着向上を講じる必要があった。また、社会保険加入要件の拡大により、スタッフの労働時間抑制の動きがあった。そのため、社会保険に加入している非正規従業員を対象とし、退職金制度を導入。スタッフからの喜びの声が上がるとともに、離職抑制につながった。

外食産業・飲食店

短時間正社員制度で 従業員の定着率が向上

従業員の多様化する働き方のニーズを満たせず、離職につながるケースが多かった。正社員やパートタイム従業員という画一的な区分では対応できないと思い、短時間正社員制度（無期雇用・パートタイム・週30時間契約で働く曜日や時間を選択可）を導入。会社は貴重な戦力を得て、本人も正社員という安心感やメリットを受けて働いている。

食品流通業・専門小売

親子採用や高齢者の継続雇用で 人手不足の解消・人材育成

大学生の子供を持つパートタイム従業員もあり、親子で働いてもらえる環境づくりをしている。

また、魚屋は経験や知識が生きる職場でもあるため、経験豊富な高齢者の雇用促進にも努め、定年後も働きたいという意思があれば、その意思を尊重し継続的に雇用し、若手の育成をしてもらっている。

食品製造業・惣菜製造

区別しない福利厚生

パートタイム従業員との信頼関係を築くために実施。パートタイム従業員への施策は、時給よりもむしろ「福利厚生」の充実にあると考え、7年勤続でハワイ旅行、提携託児所、送迎バス、昼食付、マッサージルーム、その他多様なイベントなどを実施。パート間のコミュニケーションがよくなる環境に配慮。

外食産業・飲食店

社外機関との連携で、 従業員を早期にスペシャリスト化

従業員の定着化と人材育成を目的に、社内外で研修を実施。調理部門の従業員については、社外調理師専門学校と連携して、体系的にスピーディーにスペシャリストを養成している。技術を習得すると、従業員のモチベーションも上がり、主体性を持って活躍してくれる。

食品製造業・菓子製造

女性が活躍する風土を育む プロジェクトを実施

女性が生きがいを持って働ける職場づくりが目的とし、プロジェクトを立ち上げた。「従業員に分かりやすい育児・介護ハンドブック」を作成し、育児休暇を全社員義務化した。育児休暇中は会社情報をメールにて送信して復帰を支援。再雇用制度の拡充、管理者向け「イクボス研修」なども提案し導入した。

外食産業・飲食店

パート店長制度でモチベーション向上

女性活躍促進の一環として働き方の選択肢を増やすべく、「パート店長」制度を導入した。

パート店長制度導入により、地域情報に長けた即戦力を確保し、従業員もモチベーションが向上した。店舗の異動を望まないようなパート・アルバイトでも、店長職で活躍できる新しい雇用区分となる。

三州製菓株式会社（案）

女性活躍、シニア活躍、人が真に生きる経営を追求

取組の背景

- ①女性の一人一人の潜在的な能力に注目していた
- ②労働力不足への対応（M字カーブの是正）が必要であった。
- ③ダイバシティ経営を取り組んだ

所在地：埼玉県春日部市
事業内容：菓子製造販売
従業員数：246名（うち女性182名）
URL:<http://sanshu.com/>

取組内容

（1）組織・体制

女性活躍の制度をつくっても、職場の風土が伴っていなければなかなか定着しないので、まず支援型の職場風土を作ろうということで様々な取り組みをしている。

- 女性活躍推進組織（男女共同参画委員会）を設置し、組織として女性活躍を推進する。
- 女性活躍推進のKPIを設定し、経営会議でKPIの報告をしている。
- 一人三役という取組を推進し、効率よい仕事の進め方を推奨している。



（2）ダイバシティ経営

「年令、性別、実績、学歴、国籍、障害に関係なく、意欲ある者にチャンスの道を開く」とのダイバシティの考えを経営に採用している。

- 仕事を見える化し、効率化を図り、限られた時間内で成果を上げる仕事の仕方を重視するため、「時間当たり成果で評価」を実施する。
- 「正社員登用制度」、「短時間正社員制度」「フレックス制度」「在宅ワーク制度」を整備

（3）ワーク・ライフ・バランスの推進

女性はさまざまなライフイベントによりキャリアが途切れがちだが、そういったことがないように会社がワーク・ライフ・バランスを推進している。

- 10日間の連続、もしくは5日間・5日間の2回に分け連続有給休暇取得を奨励している。
- 復職率が100%で、育児短時間勤務、所定外労働の免除を小学校3年まで取得可能。
- 「休業中の社員へ会社や同僚の様子を伝える」などで、復職しやすい風土を醸成している。

（4）全員活躍経営の8つの仕組み

- 1. 一人三役制度、2. 一人一人研究、3. 社員満足度調査、4. システム手帳型事業計画書、5. 委員会活動、6. 逆ピラミッド型組織、7. 月間優秀社員賞、8. 社員持ち株会有り。自分の会社という意識で自立的に関われるようにしている。
- 「一人三役制度」は自分の仕事以外に2つ以上の業務を習得し、お互いに助け合う制度で、複数人業務を担える人がいることで、子育てや介護にも安心して休める。誰がどのスキルをどこまで持っているかを見える化し運用をしている。
- 「一人一研究制度」は、社長以下、全員が一人1テーマを持ち、1年間研究に取り組む。

取組の成果

- ・ 女性が開発した商品が成功し、業績に大きく貢献している。女性の商品開発は、生活者視点で商品を開発できる点にある。
- ・ 仕事のスピード化、効率化の実現。特に育児中の女性は16時半に帰らなければならず残業できない。社内にいる他の社員も出来るだけ残業を減らしている。残業をせず早く帰るという点で、仕事のスピード化、効率が良いという結果になっている。そして残業ゼロ、有給休暇取得100%を目指す風土が育成されている。
- ・ 77歳までの継続雇用制、70歳から「プラチナ社員」となり、まだまだ活躍できるベテラン社員が生涯現役で会社にいることが若手のモチベーションにプラスになっている。



高松青果株式会社（案）

IoTと若いチーム力を活かして、生産性の向上に取り組む

取組の背景

- ①団塊の世代が退職して、ノウハウを受け継ぐ間もなく営業の最前に立った若手に何か武器を持たせたい意識があった。
- ②業務内容を見える化し、連続有給休暇日数増加につなげたい。
- ③社員アンケートの結果を受けて日直制度を見直す必要があった。

所在地：香川県高松市
事業内容：食品卸売
従業員数：52名（うち女性10名）
URL：<http://www.takamatsuseika.co.jp/>

取組内容

（1）IoT活用による営業支援システム

- ベテラン社員の退職により、ノウハウのない若手が急に増えた。
- 若手社員の営業を支援するために、データベース活用の利益管理システムを立ち上げた。

（2）連続有給休暇の取得

- 2022年に会社設立55周年を向かえるに当たり、記念海外旅行を実施する予定である。（平均1外名：55歳）
- 現状5日間連続有給休暇（営業日として3日間）のところ、2021年には8日間連続有給休暇の取得を目指し、業務内容の見える化、平準化を3年がかりで取り組んでいる。

（3）在宅勤務

- 業務上、18時以降に電話やメールのやり取りが発生し、それにより恒常的に残業が発生していたため、働き方の検討を行う必要があった。
- 恒常的に残業が発生する者に対し、定時より1時間早く帰宅させ、夕方からは会社から貸与したノートPCやタブレット端末を活用して在宅勤務での対応を実施。

（4）日直当番を減らす取り組み

- 以前は14時～17時の日直当番が月数回あったが、土曜日を除く平日日直をなくした。
- 休日も以前は8時～17時が月1回あったが、午前中8時～12時のみとなった。



（5）業務改善の推進

- 社員の要望を反映し、自分らしい生活を応援する（ダイバーシティを推進する）
- 2018年2月に社内業務改善アンケートを実施した。解決に向け、年度替わりまでに準備を進めている。

【今後の取り組み】

- チームで取り組むことに磨きをかけて、時間当たり生産性向上を意識して取り組む。
- FAXでのやり取りから川上と川下の業界の協力を得て、データ化を進めて行く。
- 常識を壊しての改革が必要。
例えば「市場は朝が早い」は冷蔵庫のない50年前の習慣であり、もっと朝遅くてもよいのでは。朝が早いことで、人材確保と労働環境改善が進まない現状になっていることが解消できる。

取組の成果

- データベース活用の利益管理システムで次の日の営業につなげられるようにした。これにより営業生産性が向上した。
- 昨年まで休日が102日、今年から110日になっている。
- 在宅勤務の導入や日直当番の削減により、従業員の負担を軽減。



ロイヤルホールディングス株式会社（案）

お客様に選ばれる“食&ホスピタリティ”を提供するために

取組の背景

- ①働き方改革を実現し、ES向上・定着率の向上・ブランドの向上を目指す
- ②離職率の高い外食産業において人員の確保と定着を図る

所在地：東京都世田谷区
事業内容：グループの経営を統括・管理する純粋持ち株会社
従業員数：2,617名（連結）
URL：<https://www.royal-holdings.co.jp/>

取組内容

（1）「健康経営」実現に向けた2018年からの3か年計画

働き方改革を実現し、ES向上・定着率の向上・ブランドの向上を目指す。

①働き方改革（多様な働き方の推進）

- 在宅勤務制度：テレワークを一部地域で2018年4月より実施予定。
- 短時間正社員制度：社員の勤務時間は8時間を基本とした制度のみだったが、6時間程度の短い制度を導入。女性やシニアの活用機会の拡大、優秀なクルーの登用や多様な働き方を希望する人の社員登用を図る。
- シニア処遇改善：60歳以上65歳までの社員にはシニア制度があるが、給与面で大きく下がっていた。営業部門で活躍するシニアについて処遇を改善。エリア社員程度に引き上げ、時代に合った内容に変更する。
- なでしこプロジェクト：社員では2割、パート・アルバイトでは6〜7割を占める女性の活用を検討。2017年月より月に一度のミーティングで課題の洗い出しを行い、女性が働きやすい環境を整備する。

②人材の確保（新卒・キャリア）と育成

- 新卒採用：クルーの社員採用強化。将来的にはグループ全体での紹介採用常態化、高校生インターンシップの導入。
- 調理職採用：大卒の調理インターンシップの強化、専門卒の職場見学会全社開催、学校訪問強化。将来的には営業職等の柔軟な雇用の確立。地域限定勤務の検討。高校生インターンシップの導入。
- 就職ナビ以外からの流入、採用のIT化：採用総合webサイト制作。将来的にはアプリ・スマホ対応、web説明会やAI選考の導入等。

③生産性の向上（健康経営）

- 健康経営格付取得：2013年10月に健康経営格付取得。2つ星から3つ星へのステップアップを目指す。
- 健康経営銘柄及びホワイト500取得：優良な健康経営を実践している企業の選定・公表を2017年2月に取得。更新を目指す。
- 健康診断：2013年より受診率5年連続100%を達成。二次検診受診率67%。
- ストレスチェック：正社員全員と50人以上の事業所の社会保険加入クルーに実施。
- コラボヘルス：婦人化検診でマンモグラフィー車による集団検診を導入。ウェアラブル端末(活動量計)配布。

（2）ロイヤルホスト株式会社の働き方改革（2017年からの主な施策）

- 24時間営業の廃止：2017年度に24時間営業店舗を廃止。
- 調理作業の軽減：メニューと事前準備作業の見直しによる労働時間の軽減。
- アルバイト採用の集約：店舗ごとに行っていた採用を一括代行する事業者との提携
- 定休日の導入：ホテルやテナント等例外はあるが、2018年元旦を定休日とした。5月と11月にも導入予定。



取組の成果

- ・採用数はグループの中で年間約60名となっている。また2009年に10.70%だった離職率は2017年には3.59%に下がっている。
- ・アルバイト採用の集約により、採用数が増えた。

株式会社クリタエიმデリカ（案）

誇りの持てる会社づくりと見える化で全従業員の幸せを目指す

取組の背景

- ①経営理念を成文化し、従業員と共有したい
- ②友人や親類に勤務先をきかれたら自信を持っていえる会社になりたい
- ③よい会社にするにはどうしたらよいか全社員と共に考えていきたい

所在地：埼玉県越谷市
事業内容：惣菜製造業
従業員数：400名
URL：<http://www.kurita-aim-delica.co.jp/>

取組内容

（1）経営理念を成文化し従業員と共有することからの変革（平成17年～）

- 経営理念を幹部社員と新規設定し、誇りの持てる会社を成文化
- 企業内保育園「くりたのんな」設置
- 人事評価制度の採用・見直しと社内委員会制度を導入
- 行動規範設定し人財育成を明文化
- 見える化で組織図をわかりやすくし、どこにいるのかをわかりやすく
- es調査を行い経営戦略を設定
- 来期のバランススコアカードの目標を従業員が一人一人作成
部長方針、次に課長、社員と一人一人の来期の目標をもらっている



（2）誇りの持てる会社づくりと見える化の取り組み

- 誇りの持てる会社づくりをテーマに挙げて見える化をし、様々な賞に申請して従業員と取り組んだ
- 高齢者雇用に向き合い、高齢でも働ける場として「シェアダイニングサロテ」をオープン
平均年齢68歳16名登録

（3）平成28年共育チームと共育委員会設置

- 平成28年から従業員第一を経営理念に変更、誇りの持てる会社とはどういうものか共有化
月次のPLやバランススコアカードを全社員に見せ、全員が会社を担い、どんな会社になりたいか・何を目的にするか考えさせている
- 行き当たりばったりの教育から年間スケジュールを立てて教育し始めることに
管理職になるために必要なスキルを体験・各部署の垣根を取るためのディスカッション、ディベート演習、部下を動かすためのコーチングスキル取得、ファシリテータースキル取得講習、ロールプレイ・ワークシェア会議実施、インバスケ演習、各部業務習得表の作成講習（ワークシェア）など
- 優良企業訪問を実施
優良企業の良い所を従業員に伝えてきたが、実際に見せた方が伝わると考え「良い会社訪問」を実施
- 従業員の家族との関係もみつめなおす
食事会や芋掘りなどを実施



（4）労働力事業（アジアイノベーション協同組合）

- 技能実習生だけでなく、アジアイノベーション協同組合を設立、惣菜協会の3年実習生制度認可活動と連動
- 食品事業に特化した人材確保：累計50名入国

取組の成果

- ・ 埼玉県多様な働き方実践企業プラチナ認定、彩の国工場指定、エコアクション21認定、くるみんマーク、惣菜協会HACCP工場指定などを取得
- ・ 共育時間は、昨年の50期（累計791時間）から今年51期（累計1217時間）で大きく伸びており、従業員の定着率も自社雇用者は51.5%から76.2%と高くなっている
- ・ 女性の管理職の比率も平成23年から見ると20%から22.2%に上がっている
- ・ 売上と経常利益の推移も少しずつ上向きになっており、12月のES調査でも少しずつ改善されている

■ 食品産業の働き方改革、生産性向上についてもっと知りたい

食品産業「稼ぐ力」応援セミナー

農林水産省

食品産業事業者の働き方改革の推進や収益力向上のため、コンサルタント等の専門家の派遣によるセミナー及び相談会を各地で開催します。参加は無料です。

QRコード

開催案内はその都度お知らせします。

食品産業生産性向上フォーラム

農林水産省

食品メーカーと食品工場の生産性向上を提案するロボットメーカー、システム・インテグレーター等とをマッチングする「食品産業生産性向上フォーラム」を各地で開催します。

先進的な事例の紹介や、ロボットメーカー、システム・インテグレーターからの提案発表の他、交流会も催します。参加は無料です。

QRコード

食品産業の「働き方改革」Webページ

農林水産省

農林水産省ホームページ上に、食品産業の働き方改革に関する情報を掲載するページを設置しました。今回ハンドブックを作成するに当たり実施しました検討会情報や企業の取組事例、その他お役に立つ情報を掲載しております。

QRコード

食品製造業支援策ガイド

農林水産省

平成29年度補正予算、平成30年度予算、平成30年度税制大綱から食品製造業向けの支援策や食品製造業も利用できる支援策を紹介します。

QRコード

外食・中食の生産性向上に向けた手引き

農林水産省

本手引きでは、外食・中食産業事業者向けに「生産性向上の取り組み」の参考としていただけるようなカイゼンの進め方や各社の取り組み事例を紹介しています。

QRコード

働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省

調整中

企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供する目的で設置しました。
働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。



中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン

経済産業省

調整中

中小企業の深刻な人手不足を変革のためのチャンスととらえ、潜在労働力が期待される女性、高齢者、外国人労働者(留学生等)等の人材の掘り起こしや、生産性向上について、100を超える好事例を収集・分析し、ポイントとなる考え方を抽出し、紹介しています。
業種別、規模別、地域別、経営課題別毎に事例が索引でき、支援策も掲載しています。

QRコード

■働き方改革の取組について相談したい

よろず支援拠点

経済産業省

調整中

全国に設置されている経営相談所が、食品産業事業者等の人材確保、経営改善など働き方改革の取組を含む経営上のあらゆる相談に無料に対応。

QRコード

■その他、食品産業に関連する情報がほしい

食料産業局Facebook

農林水産省

農林水産省食料産業局では、Facebookを活用し、経営発展のお役に立つ情報や事業の公募、「食」に関する施策やイベント等の情報を随時発信しております。ぜひ一度ご覧ください！

QRコード

実施日： 年 月 日 部署名：

お名前：

Check List

意識を変える

1	全くあてはまらない
2	少しだけあてはまる
3	ある程度あてはまる
4	かなりあてはまる
5	非常にあてはまる

- 1 職場の働き方や従業員の抱える問題について、トップや管理職が定期的に把握している。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 2 トップは経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」等を明示して、説明している。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 3 従業員からも働き方改革の取組について提案している。 1 . 2 . 3 . 4 . 5

行動を変える

- 4 トップや管理職は従業員の労働時間を把握している。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 5 週休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 6 時間外労働について、仕事の仕方を見直すことにより減少傾向にある。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 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。 1 . 2 . 3 . 4 . 5

従業員を守り、育てる

- 8 過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防げている。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 9 ハラスメントが発生していない職場である。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 10 育児・介護などと仕事との両立ができる企業だ。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 11 パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。 1 . 2 . 3 . 4 . 5
- 12 従業員が学び育つための仕組み・風土がある。 1 . 2 . 3 . 4 . 5

実施日： 年 月 日 部署名：

お名前：

Check List

意識を変える

1	全くあてはまらない
2	少しだけあてはまる
3	ある程度あてはまる
4	かなりあてはまる
5	非常にあてはまる

- 1 職場の働き方や従業員の抱える問題について定期的に把握している。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 2 経営方針の中で「どのような働き方を目指すか」等を明示している。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 3 従業員から働き方改革の取り組みについて提案がある。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5

行動を変える

- 4 従業員の労働時間を把握している。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 5 週休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 6 時間外労働について、仕事の仕方を見直すことにより減少傾向にある。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 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。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5

従業員を守り、育てる

- 8 過去に発生した労働災害に学び、類似災害の発生が防げている。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 9 ハラスメントが発生していない職場である。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 10 ここ数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 11 パート・アルバイトが短期間で離職することなく、継続して勤務している。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
- 12 従業員が学び育つための仕組み・風土がある。 1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5

お問い合わせ先

■ 食品産業の働き方改革に関する全般的なご意見・ご質問

農林水産省 食料産業局 企画課
03-3502-5742（直通）

■ 食品産業の生産性向上に関するご意見・ご質問

農林水産省 食料産業局 食品製造課
03-6744-7180（直通）

■ 働き方改革に関するご質問・ご相談

全国社会保険労務士会連合会・都道府県社会保険労務士会
0570-064-794（ナビダイヤル）

※お近くの都道府県社会保険労務士会につながります。
※携帯電話からご連絡いただけます。

★全国社会保険労務士会連合会ホームページにて

働き方改革に関する支援策をご案内しています。

・労務診断ドック（無料）

「働き方改革取り組み宣言シート」を用いて、概ね50人以下の企業が

「働き方改革」に取り組む必要性と改善のポイントを社会保険労務士会が
無料で診断します。

・経営労務診断サービス

社会保険労務士が企業の労務管理に関する事項をチェックして、
インターネット上に公開するサービスです。取引先や求職者に向けて
企業の健全性と将来性をアピールできます。

QRコード

▲詳しくは全国社会保険労務士会
連合会HPをご確認ください。

- 「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」は、下記ホームページにて閲覧・ダウンロードできます。
http://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/index.html

■ ハンドブックの発行：平成30年4月

■ ハンドブックの検討体制について

「働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会」

検討会委員	大塚 万紀子	株式会社ワーク・ライフバランス パートナーコンサルタント
(五十音順、敬称略)	小澤 信夫	青森中央学院大学 大学院 客員教授
		(一社) 新日本スーパーマーケット協会 調査役
	斉之平 伸一	三州製菓株式会社 代表取締役社長
	佐藤 宏哉	日本食品関連産業労働組合総連合会 事務局長
	竹井 唱太	ロイヤルホスト株式会社 業務部部長
	林 智子	全国社会保険労務士会連合会 理事
	藤野 晃一	株式会社シエリエ 社長室室長
	松澤 巧	味の素株式会社 執行役員 グローバル人事部長

【著作権について】

「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」に關しての著作権は農林水産省が有しています。本ハンドブックの内容については、転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。
なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め農林水産省 食料産業局 企画課（03-3502-5742<内線4136>）までご相談ください。

【免責事項】

本ハンドブックの掲載事項の正確性については万全を期しておりますが、農林水産省は、利用者が本ハンドブックの情報をういて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。