

## 第5回 働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会 概要メモ

◆ 日時：平成30年3月20日（火） 10:00～12:00

◆ 場所：第1特別会議室

出席者：（委員）小澤委員、齊之平委員、佐藤委員、竹井委員、  
林委員、藤野委員、松澤委員

◆ 発言内容：

### 取りまとめ案、ハンドブック案について

・（藤野委員）

ハンドブック最終ページに問合せ窓口が書いてあるが、問合せが可能な時間帯を書いたほうがよい。また、ハンドブック2ページ目の「はじめに」で「人手不足に悩む事業者の方に」と対象を特定してしまっているので、「働きやすい職場環境を作りたい方」を追記するなど対象を限定しすぎない形に表現を変えたほうがよい。

・（松澤委員）

ハンドブックについては非常にわかりやすいものになったが、今後どのような体制で推進していくか計画を聞きたい。

また、取りまとめの中にある生産性向上の施策に加え、従業員のやる気や生きがい、働きがいなどにつながるような施策も重要。取りまとめの26～28ページ辺りで生きがいや働きがいへの言及はあるが、書きぶりをもう少し充実させてはどうか。

・（得田企画課長）

今後の体制について現時点で考えているのは、各企業の方や食品産業の各種団体の方が集まる総会や理事会などに呼んでいただく機会が多いので、そのような場でハンドブックを配って周知を行っていく。また、ハンドブックの29ページに、コンパクトに書いてあるが、食品産業「稼ぐ力」応援セミナーや食品産業生産性向上フォーラム等のセミナーを全国各地で開催することとしており、こうした機会に各地でハンドブックを使って働きかけをしていきたい。

・（林委員）

取りまとめの11、12ページに、マネジメント層と従業員に対する働き方改革のアンケート結果が出ているが、従業員側の回答では働き方改革が取り組まれていない理由として「トップの意識が低いから」が一番大きな割合を占めていた。これに対するソリューションとして、ハンドブックを事業者に配るということが大きな一歩だと考えている。一方で、マネジメント層で一番大きな割合を占めている理由は「人材、設備、資金が少ないから」であり、取りまとめ27ページの②でこの結果を反映した記述になっていると理解して読んだが、16ページのアンケート結果（「働き方改革に期待している部分」）に合わせて、「勤務時間の短縮」は「時間外勤務の削減」とした方がよいのでは。さらには、「時間外勤務の削減」より回答数の多い「休暇の取得促進」に変えてもよいのでは。

P31 のマネジメント層における将来の課題の1位が人材の育成強化だったことに対するソリューションがあるべきだと前回も述べたが、ハンドブックのP22で「従業員が学び育つための仕組み・風土

がある」ところで、例えば研修体制やモチベーションのアップに資するようなソリューションを提供いただいているが、「経営層の皆さんが将来の課題として挙げている」ということを記述の中に入れておいたら良いと思う。

・（得田企画課長）

ご指摘を踏まえて工夫させていただきたい。

・（竹井委員）

今後、ハンドブックをどう展開していくのか気になっているところ。経営層に対しては活用できると思うが、現場の社員はこれだけの部数や文字があるとほとんど読まないという現状がある。

99.8%を占める中小企業にも十分に活用していただくために、しっかりと検討していただければと思う。

・（佐藤委員）

チェックリストについては事前意見を出させていただいたので追加での意見は特段ない。

感想になるが、検討会名の頭に「いきいき」という言葉があり、それは働きがいが高まることや大変な仕事だけれど面白くやって今日はいい仕事をしたと思えば家に帰るというサイクルでもあるのかと。そのためには労働条件の改善、特に人材確保など、賃金の話や働き方改革を本気で見直していくということが必要。働き方改革を見ていくと、生産性向上のことが真ん中になってくるし、結果、従業員の働きがい、いきいきにもつながっていく。会社からの支援も従業員からのいい働きをすることにつながるのではという感想を持った。私が今働いているフード連合の皆とこれを取り組んでいきたいと思った。

・（齊之平委員）

中小企業の幹部や社長が見ても非常にわかりやすいと思った。是非これをたくさんの企業に配布していただきたい。

働き方改革で女性の活躍という、女性の管理職比率を上げることは非常に重要な対策となるが、男性の反発というものもある。それについては、やはり経営トップのリーダーシップが重要となるので、経営トップが集まる会合などで配布してほしい。

P7 の従業員満足度調査があるが、これを見てやってみようと思ったときに、ホームページを見て具体的な満足度調査のひな形に繋がり、ダウンロードできてすぐに実行に移せる仕組みも必要。

残業を削減するということになると、どうしても生産性を向上させなければならない。私はAIで多品種少量生産、食品製造向けの機械が今後普及すれば大きく中小企業の生産性向上につながると思う。私どもの会社も取り組んでいるが、一号機を作る時に多額の資金とリスクが伴う。一号機は大体失敗することが多いので、研究開発や一号機開発の費用をバックアップいただき、一号機が出来たらそれを普及するためにオープンにするという仕組みがあると中小企業にAIが早く広まる。

・（得田企画課長）

従業員満足度調査については、すぐに使えるようなひな形をホームページに掲載できるよう、少しお時間をいただくとと思うが作ってみたい。

・（小澤委員）

従業員の満足度が高い状況で初めてお客様に満足を与えられるし、企業の発展もある。現場にしっかり浸透するためには、現場の現実をみて対応していくことやリーダーの意識改革が特に重要である。

また、取りまとめは食料自給率の現状についても、背景として触れるべきである。

・（林委員）

ハンドブックはページ数が割とあるため、周知のために１～２ページや３～４ページくらいのリーフレットを作った方がよいのでは。トップページにチェックリストを載せ、最後にホームページに誘導するような情報宣伝をメインとした簡単なものをイメージしている。他省庁でも簡易版というものは結構力を発揮しているので検討してほしい。

・（得田企画課長）

短い時間で見ていただき、興味を持って使っていただけるようなものを検討したい。

・（藤野委員）

今回、食品産業ということでジャンルが広いが、P26の１番目で99.8%が中小企業とは、個人経営の小規模事業者は入っているのか。

・（得田企画課長）

然り。

・（藤野委員）

ファーストフードとスローフードがあり、スローフードのやりがいとは生産効率性とはちょっと違うものである。職人魂を活かすとかお客様の喜ぶ顔を見たいとかおいしいということが聞きたいというのが働く喜びであるので、機械的に生産性というだけだと現実的にそぐわない部分もあるのではないかと思う。

・（得田企画課長）

工夫できる箇所は表現を変えたい。

・（林委員）

取りまとめのP15 図20で所定労働時間が他産業と比較して長くなっていると説明があったが、10名以下のお店（小売や飲食店）では、1週間の労働時間が労基法では44時間で良いということになっているので、そうすると1か月の労働時間が176時間で労働基準法を満たすことになっている。どの程度の規模の業種が混在しているのかわからないが、10名以下の企業が非常に多い小売や飲食について、所定労働時間が長いのはそういう理由もかなり強くあると思うので、一律に全産業と比べて所定労働時間が長いからということではなく、オレンジの時間外労働の時間も含めて見ていただいてご判断いただく方が良い。

・（得田企画課長）

表現の仕方やハイライトのあて方について工夫したい。

（○ 検討会においていただいた意見を事務局において報告書（案）およびハンドブック（案）に反映し、委員に再度御確認いただいた上で公表することについて了解を得た。）

以上