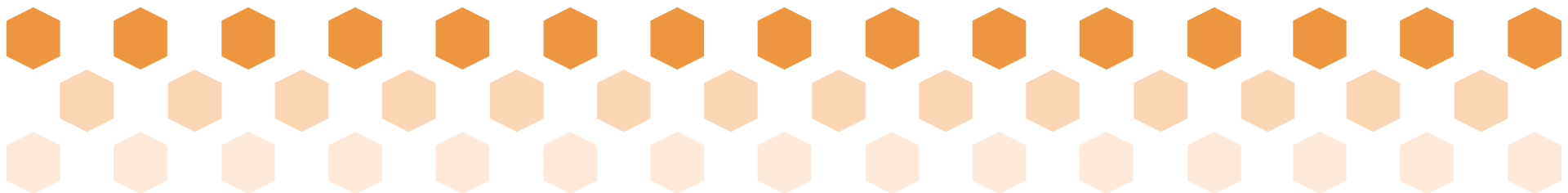


第 1 回働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会

食品産業における 働き方改革の推進方向について



平成30年 1 月22日

農林水産省
食料産業局

目次

1. 食品産業における働き方の現状と課題	 2
2. 検討会の論点	 15
3. 食品産業事業者・従業員へのヒアリング等	 17
4. 今後のスケジュール	 19

食品産業の抱える働き方の課題

- 食品産業では他産業と共通した課題を抱えている一方、食品産業独自の課題もある。

他産業と共通の課題

- 人手不足
- 労働生産性の向上
- 仕事と生活の両立
- 社員のスキルアップ

など

食品産業独自の課題

- 常に必要とされるもので休みが取りづらい
- 就業比率の高い女性の更なる活躍のための工夫が必要
- 商品の特性上、機械化などの工夫が必要

など

- 食品産業が抱える課題でも原因となっている現状は業種ごとに異なる。

-課題-
休みが取りづらい



製造

日持ちのしない食品の、継続的な納品のためには工場を24時間稼働させなければならない。

外食

深夜・24時間・年末年始の営業などで人手が常に必要。

- 食品産業3業種それぞれに、業務の内容に応じた特徴的な課題もある。⇒次頁

食品産業の抱える働き方の課題【食品製造業】

課題	具体的な内容
衛生面への配慮	・工場で製造される食品は、特に衛生面に配慮する必要がある。 ・常に清潔を保つため、念入りに清掃を行わなければならない。 ・設備はもちろんのこと、そこで働く従業員が身につける衣服や髪などにも目を配る必要がある。 ・万が一、食品に異物が混入してしまえば、メーカーとしての信頼性に影響する。
厳しい労働環境	・品質の高い商品を腐敗・劣化しないように製造しようとする、その商品に合わせた温度で製造することが求められる。 ・冷温管理が必要な商品の場合には、室内温度が著しく低く設定され、長時間、従業員が仕事をし続けるのは過酷なケースもある。
商慣行への対応	・賞味期限やピーク時の欠品防止対応への要求に応えるため、工場を三交代24時間稼働して1日3回の配送を余儀なくされているケースがある。 ・納入先が過度なジャストインタイム納入を求めるなどの商慣行への対応にも目を配る必要がある。

食品産業の抱える働き方の課題【食品流通業】

生鮮卸売業

課題	具体的な内容
厳しい労働環境	・デスクワークだけでなく、肉体労働もある。労働時間が深夜から早朝に及ぶ。 ・一般的な生活サイクルと異なるため、他の業界で働く人との交流が持てない等の理由により、募集しても応募が少ない。また、採用後早期に離職するケースが多い。
年中無休の対応	開設者が、卸売市場の休市日を設定しても、年中無休の量販店や外食チェーンとの取引があるため対応が必要となる。
勤務時間外や休日の実質的拘束	・ICT活用が遅れ、受発注業務等のシステム化ができていない。 ・販売担当者（営業）は、終日、携帯電話等で対応が求められる。

食品小売業

課題	具体的な内容
24時間営業・年中無休営業への対応	・大手コンビニエンスストアは通常24時間営業が売り。 ・スーパーマーケット等は消費者ニーズにより年中無休営業が常態化。
従業員・パート社員の人手不足、人材不足	・きつい労働環境のイメージが強く、時給を他業種より高く設定しても応募がなかなか来ない。 ・欠員率が高く、従業員の希望に添った休暇やシフトの設定が難しい状況のため、採用から半年程度の離職者が多い。 ・生鮮食品担当のバイヤーや加工担当者は人手に余裕がない中、目利きや調理技術を伝授する時間が勤務時間内では取れない。

食品産業の抱える働き方の課題【**外食・中食産業**】

課題	具体的な内容
深夜・24時間営業・年中無休への対応	・価格競争の厳しい業界のため、処遇改善に必要な人材や賃金の確保が十分でない中で、利便性の追求による深夜・24時間の営業形態が拡大した結果、昨今の人手不足により安定した勤務シフトが組みづらい状況。
労働環境の改善	・生鮮食品を取り扱うことから作業空間が低温状態(約15℃)の場合がある。 ・逆に揚げ、蒸し等の空間では高温に晒され続ける。 ・工程によっては同じ姿勢での単調作業が長時間継続する。 ・人手を要する作業が多く、機械化が容易に進まないことなど、置かれた作業環境は相当に過酷。
離職率が高い	・厚生労働省によると、産業別離職率で最も高いのは「宿泊・飲食サービス業」で30%となっている。企業における離職率の高さは人材育成に要するコストや時間の損失として経営に大きな影響を及ぼす重要な課題。
投資余力が小さい	・大手企業に比べて資金力に乏しく、生産性向上に向けた投資をタイムリーに行うことが困難。 ・人材の層が薄く、柔軟な雇用形態を導入するための仕事量の調整・再分配等が困難。人材不足が廃業に直結する可能性が高い。

各業種で問題となっている事例

食品製造業

洋菓子製造メーカーX社の場合

生地製造圧延機の清掃作業を、電源を切って手動で行うことを全ての従業員に徹底していなかったため、新入の従業員が清掃作業中に誤って稼働したローラーに手を巻き込まれそうになった。

※未熟練労働者の労働災害は、食料品製造業が最も多い。また、未熟練労働者の事故については、型別に見ると、はさまれ、巻き込まれ災害が最も多く、起因物別に見ると、一般動力機械によるものが最も多い。

食品流通業

スーパーマーケットY社の場合

スーパーマーケットの仕入、販売、売り切り等の各部門の仕事は、高い技術と経験を持つ現場に任せている。しかし社全体として一律に残業削減、一斉終業を強化した結果、現場では作業途中でも業務を終わらせなければならず、結果として、充実した品揃えができず、売上の減少を招いた。

外食・中食産業

飲食チェーンZ社の場合

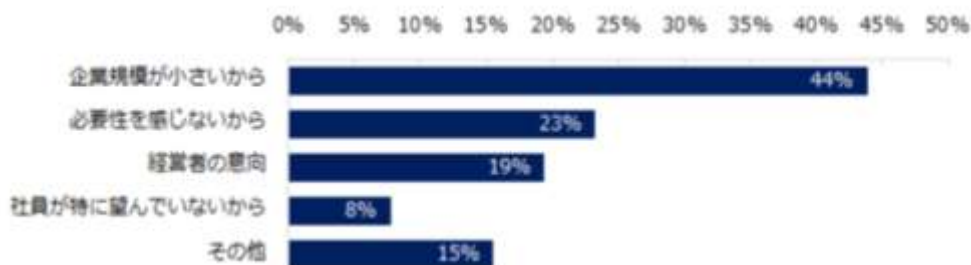
店舗での人手不足により、休憩時間や休日を取ることができず、また、国の過労死認定ライン(月80時間)を大幅に超える残業を繰り返すなど、スタッフの長時間労働が常態化し、過労自殺が発生するに至った。業界全体のイメージが悪化したことも相まって、離職者の増加や就職希望者の減少により、更なる人手不足を招くこととなった。

中小企業が多い ⇒ 新たな取組の余裕がない恐れも

■ 食品産業事業者の構成は、99.8%が中小企業



■ 「働き方改革」に取り組まない理由は「企業規模が小さいから」



資料：人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート
(471社回答) 2017/05/31

- 大企業
- 中小企業 (小規模企業を除く)
- 小規模企業 (個人小規模企業を除く)
- 個人小規模企業

資料：総務省「平成26年 経済センサス-基礎調査」

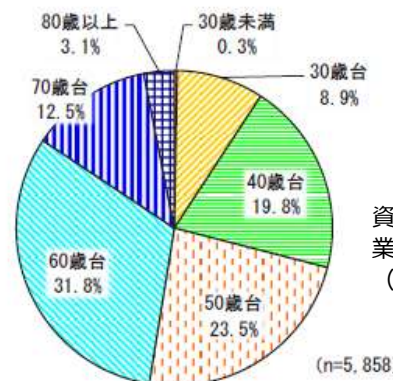
注1：食品製造業は、食料品製造業及び飲料・たばこ・飼料製造業
(たばこ製造業、飼料・有機質肥料製造業を除く) の合計である。

	中小企業
製造業その他	資本金3億円以下又は従業員300人以下
卸売業	資本金1億円以下又は従業員100人以下
小売業	資本金5千万円以下又は従業員50人以下
サービス業	資本金5千万円以下又は従業員100人以下

	小規模企業
製造業その他	従業員20人以下
商業・サービス業	従業員5人以下

※個人小規模企業とは、小規模事業者のうち、個人事業者を指す

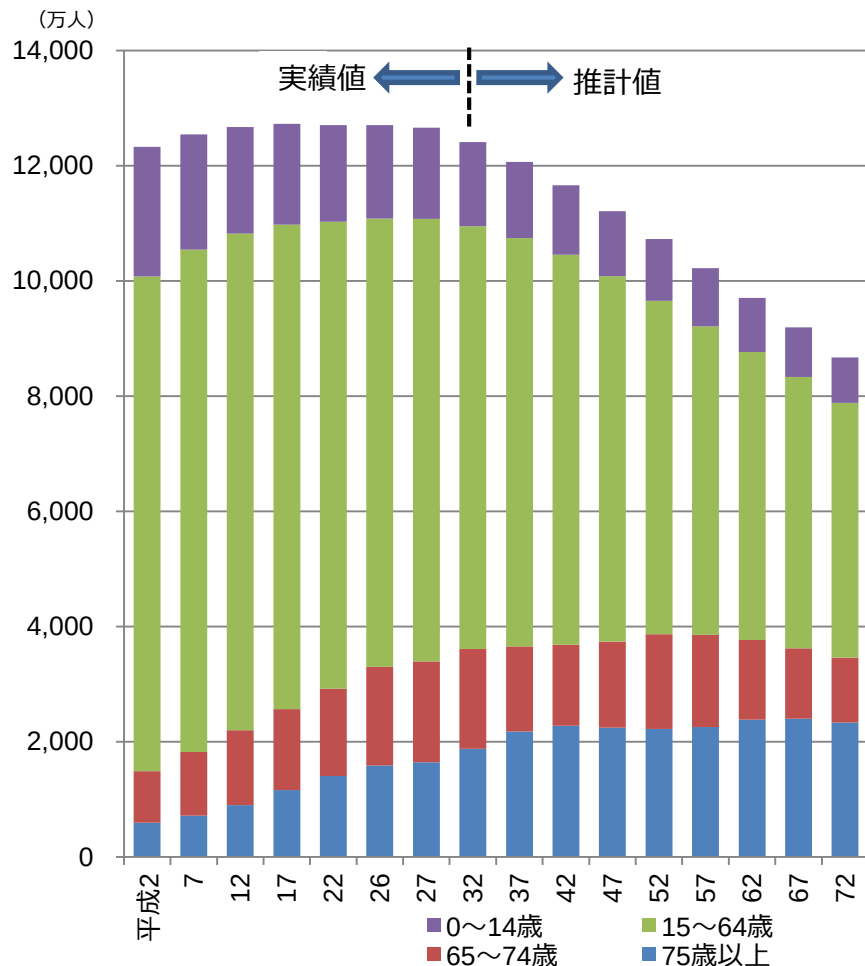
■ 中小企業経営者は、60歳台が最も多い



資料：中小企業庁委託「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」
(2015年1月)

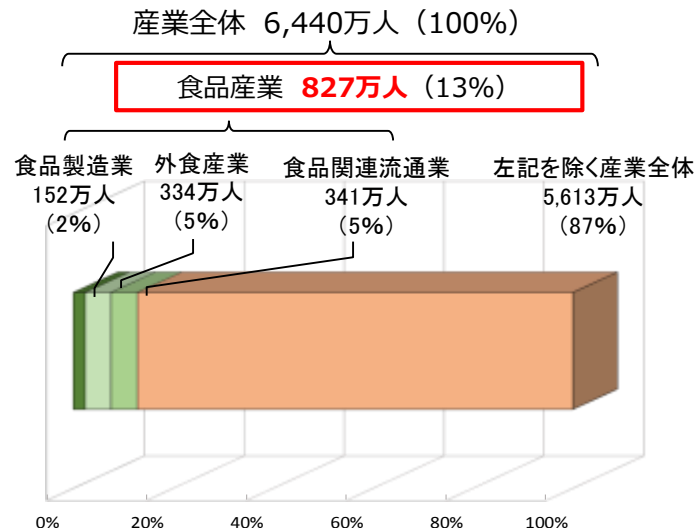
労働力人口の減少 ⇒ 労働集約型産業へ影響

■ 日本の労働力人口は年々減少傾向



資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2014年は総務省「人口推計」（平成26年10月1日現在）、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

■ 全体の就業者数のうち、1割は食品産業が占める



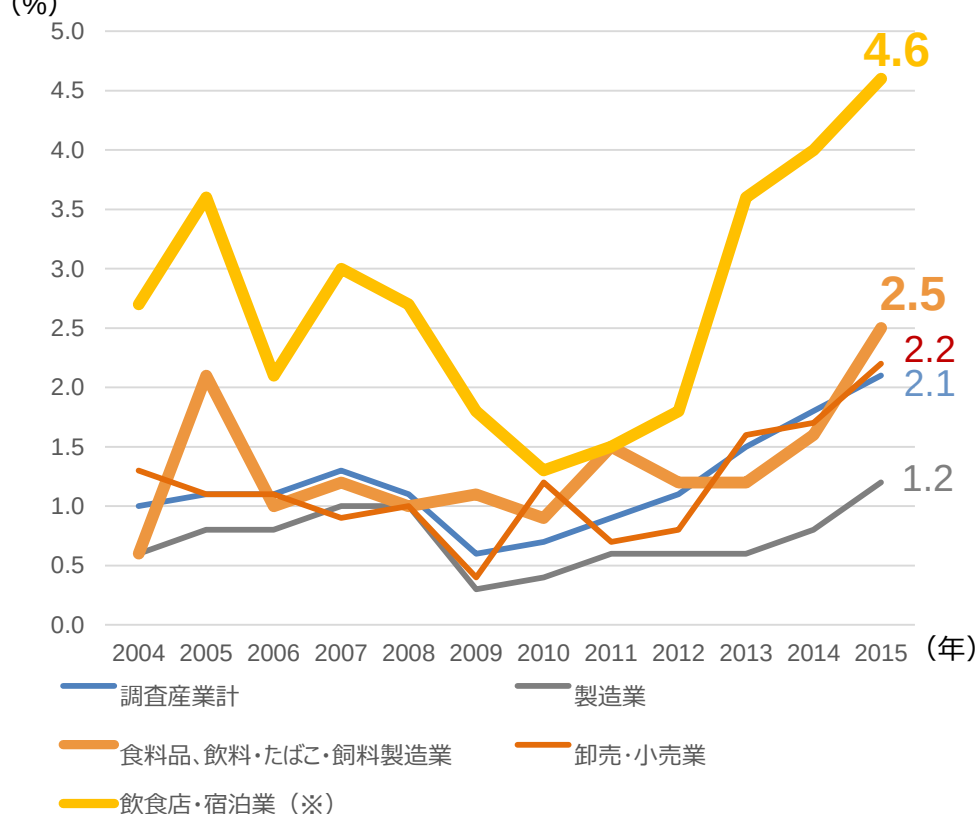
資料：総務省「労働力調査」（平成28年）、「国勢調査」（平成27年）を基に農林水産省で作成

- 2040年には推定労働力人口（15～64歳）は、約5,787万人
- うち推定就業者数は約4,282万人（2016年の就業率74%で計算）
- 食品産業の推定従業員数は**約557万人**（全産業に占める割合が変わらないと仮定）

⇒ 労働集約型産業という体質を変えていかないと、経営が成り立たなくなる事業者が出る可能性も。

他産業と比較しても深刻な人手不足

- 飲食店・宿泊業の欠員率は全産業と比べて2倍以上高い。
また、食料品等製造業は製造業全体と比べて2倍以上高い。

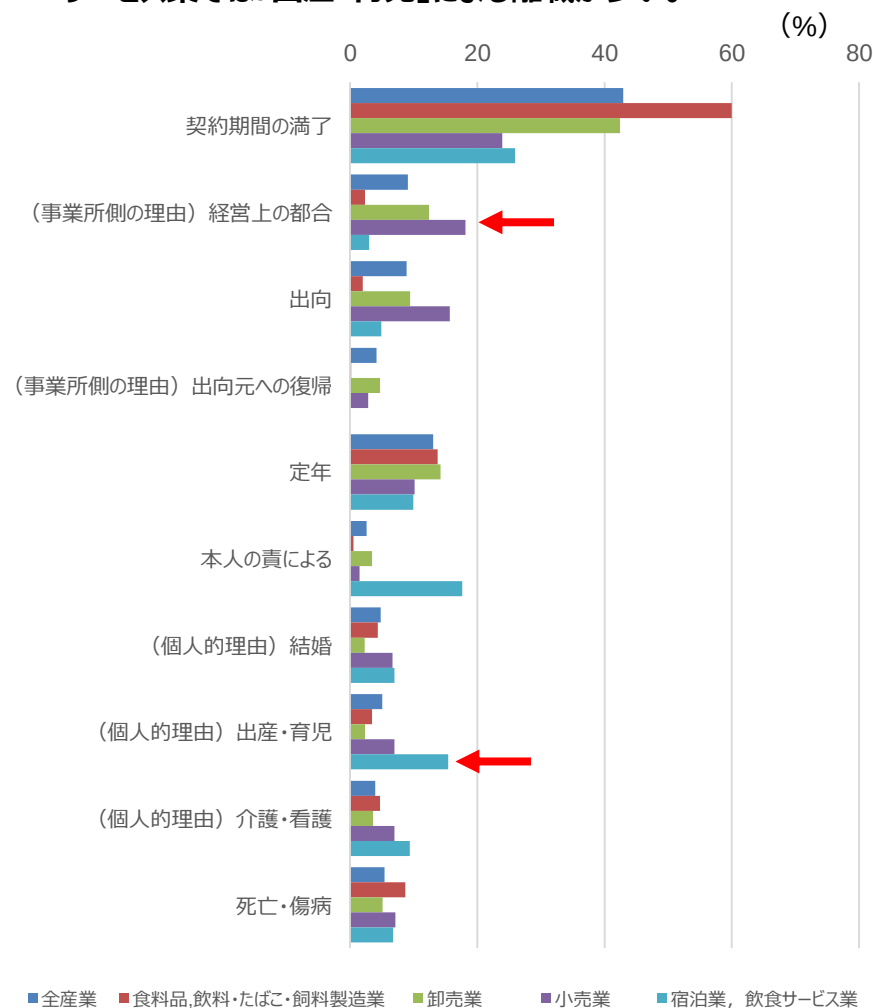


欠員率とは、常用労働者数に対する未充足求人数の割合をいい、次式により算出。

$$\text{欠員率} = \frac{\text{未充足求人数}}{\text{6月末日現在の常用労働者数}} \times 100 (\%)$$

資料：厚生労働省「雇用動向調査（産業、企業規模、職業別欠員率）」
※2009年から「宿泊業・飲食サービス業」に変更

- 小売業では「経営上の都合」による離職が多く、宿泊業・飲食サービス業では「出産・育児」による離職が多い。



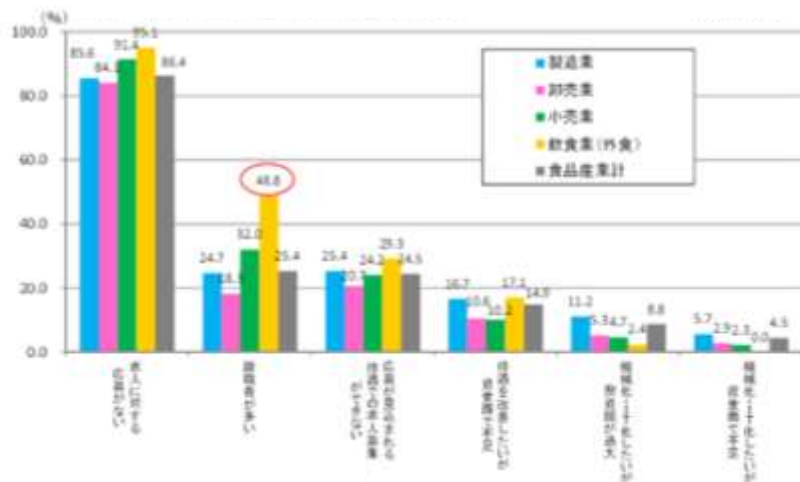
資料：厚生労働省「雇用動向調査」（2015年）より加工

* 本調査では、「一般労働者」と「パートタイム労働者」が含まれている。

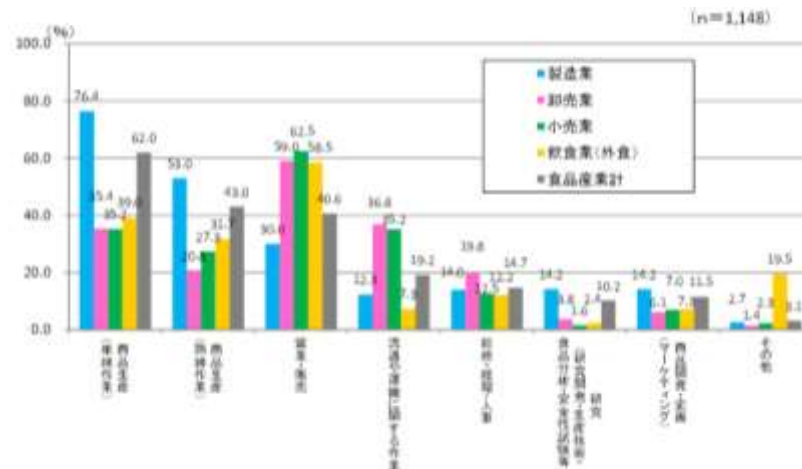
* 回答項目のうち、「本人の責による」とは「重大な含む規律違反」などを指す。

労働力不足の原因や職種は、業種による特色がある

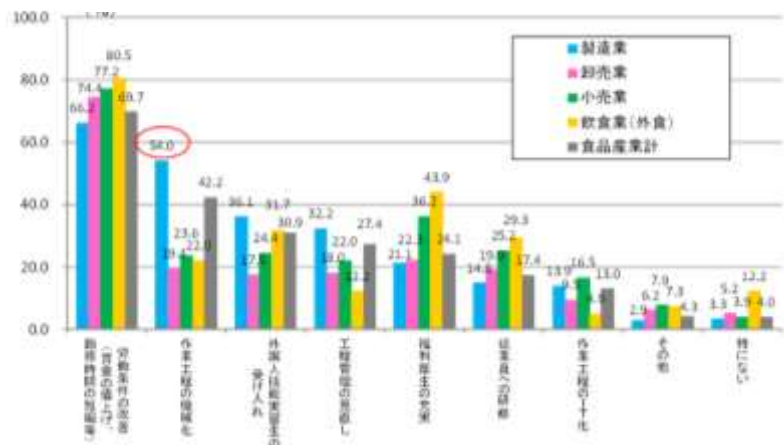
- 労働力不足の原因の多くは「応募がない」、また飲食業では「離職者が多い」ことも一因



- 食品製造業では「商品生産（単純・熟練作業）」、その他では「営業・販売」で労働力不足



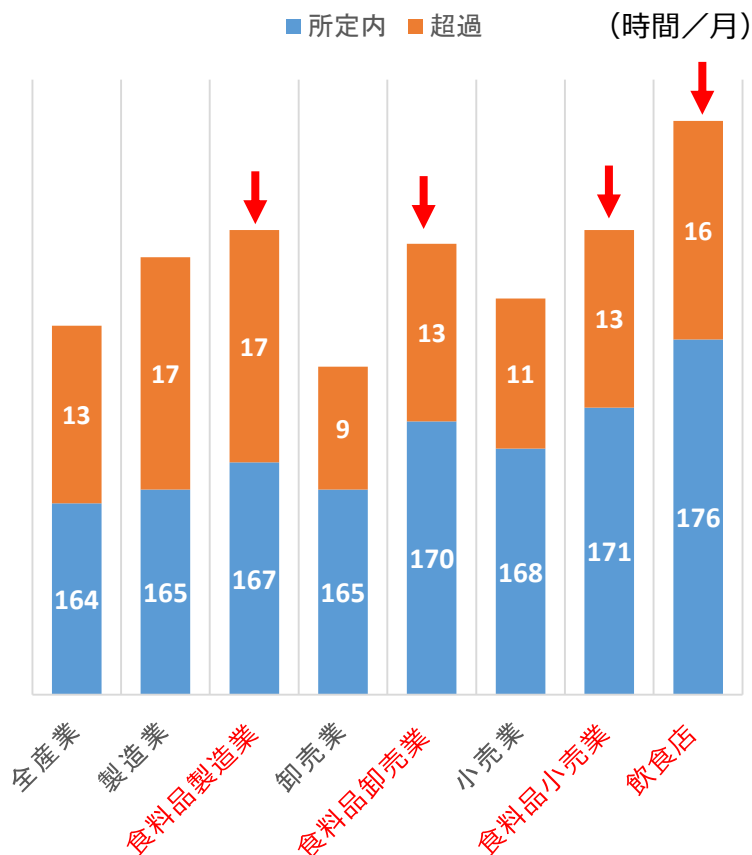
- 労働力不足の解決策として効果が期待できるのは、「労働条件の改善」、製造業は「作業工程の機械化」



資料：日本政策金融公庫「労働力に関する調査結果」（2017年）
* 食品関連企業1,148社が回答

労働時間は長く、休みが取れていない

- 食品関連産業は、全産業平均や類似の他産業と比べて勤務時間が長い。



資料：厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

- 食品産業のうち、小売業や外食産業は休暇が取得できていない。

(社、日)

産業	年間休日日数
全産業	121.3
製造業（食品・たばこ）	121.2
百貨店・スーパー	114.8
飲食・娯楽	113.0

資料：厚生労働省「平成28年賃金事情等総合調査」

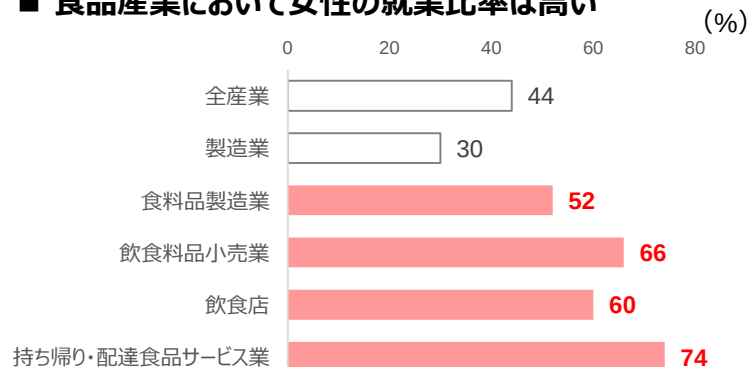
- 若者が仕事を選ぶ上で重要視しているのは、「大きな会社である」とより「自分の好きなことができる」「休みが多い」。



資料：（厚生労働省）「平成23年度「若者の考え方についての調査」
若者とは、15歳～29歳の男女を指す。

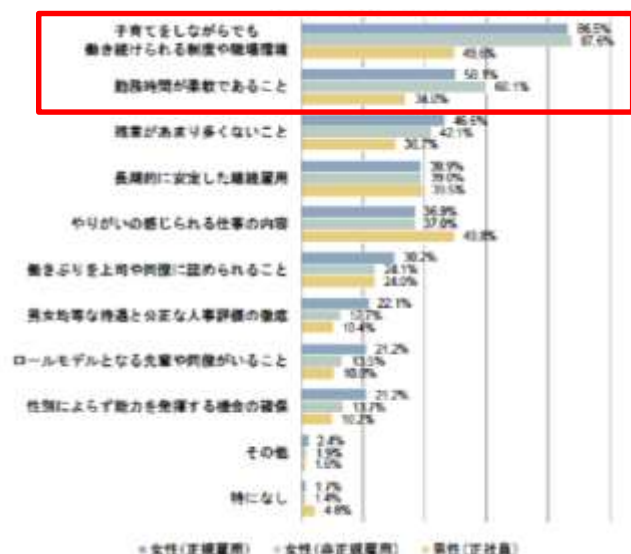
女性の活躍推進

■ 食品産業において女性の就業比率は高い



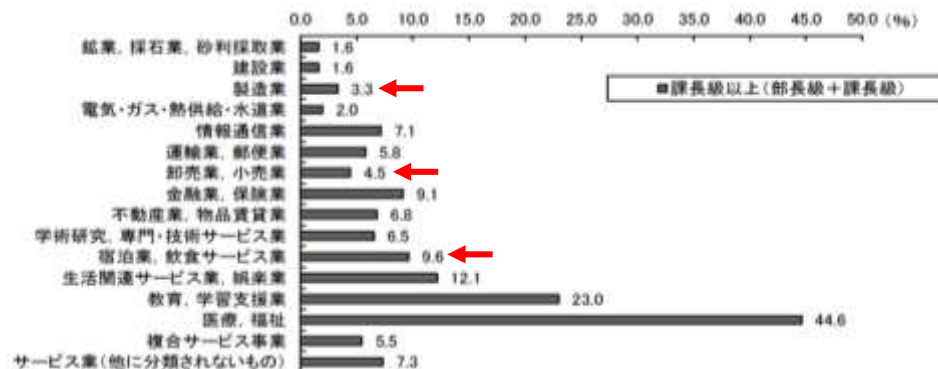
資料：総務省「労働力調査」（平成28年度）

■ 女性は時間や場所が制限されず、柔軟に働ける職場を求めている



資料：厚生労働省（2011）「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」

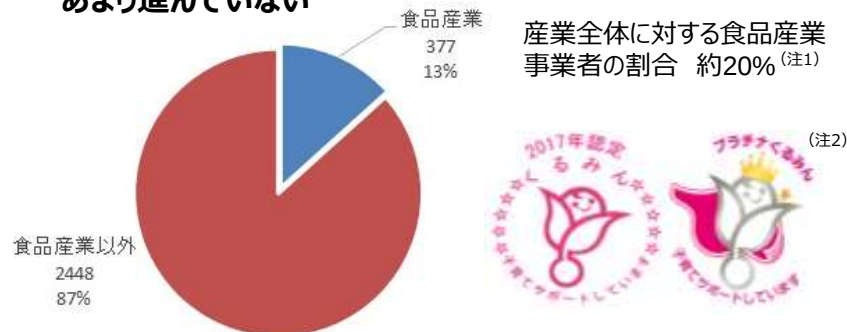
■ 食品産業の女性の就業比率は高いが、食品産業が含まれる産業では女性の役職者の割合は目立って高いわけではない。



資料：厚生労働省「平成27年 賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注）各役職の一般労働者数（男女計：雇用期間の定めなしの労働者）に占める女性一般労働者数の割合を算出。

■ 食品産業における「くるみん」認定は、全体と比較してまだあまり進んでいない



産業全体に対する食品産業事業者の割合 約20%^(注1)



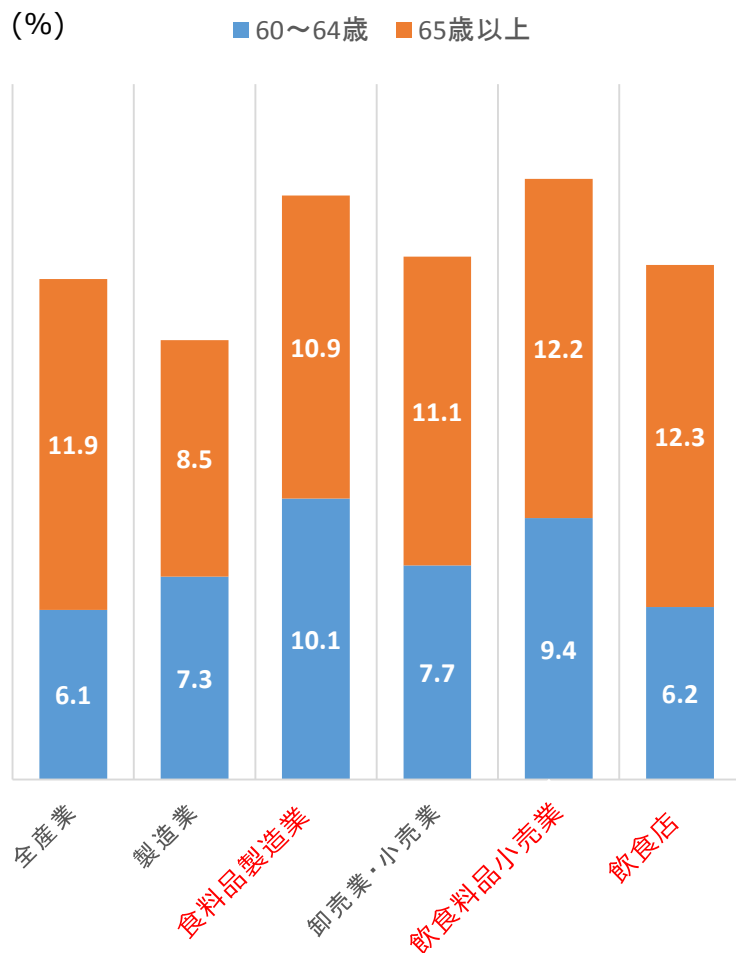
資料：平成28年度 くるみん認定及びプラチナくるみん認定企業名都道府県一覧より加工（厚生労働省）

注1）企業割合については、「平成26年度経済センサス 基礎調査」（総務省）から算定

注2）子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けた企業が使用できるマーク

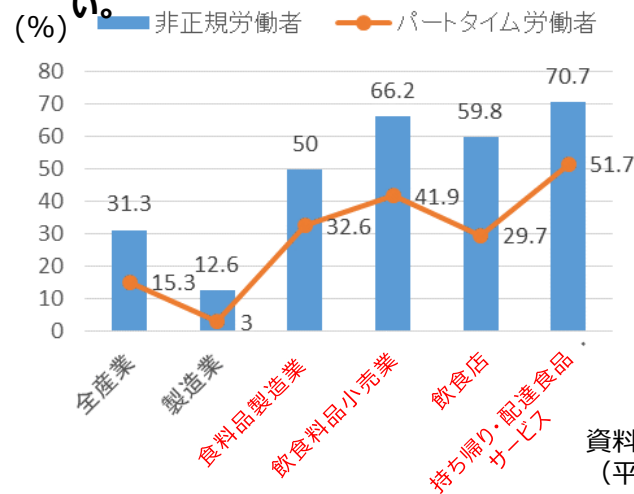
多様な人材の活用

- 全産業と比較して、食料品製造業、飲食料品小売業における高齢者の割合は高い。



資料：総務省「労働力調査」(2017年)

- 労働力調査によると、食品産業では、労働者全体に占める非正規労働者やパートタイム労働者の割合が高い。



資料：総務省労働力調査
(平成28年度)を再加工

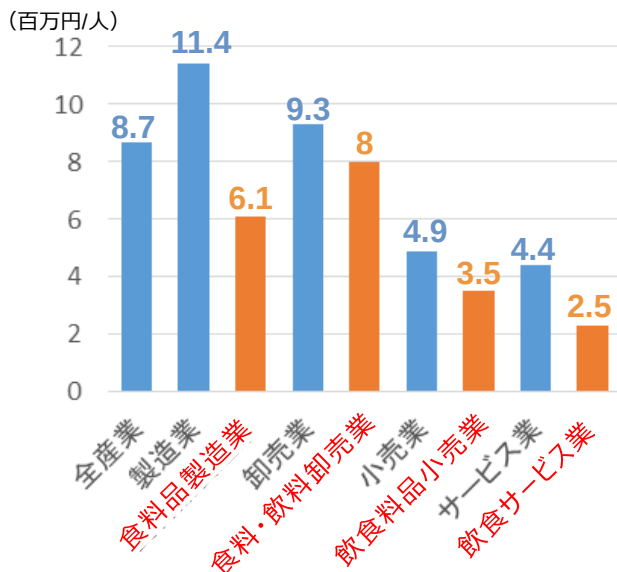
- 外食・小売でパート労働者不足が深刻
-産業別のパートタイム労働者過不足判断D.I.-



資料：厚生労働省「労働経済動
向調査」(平成28年度)

他産業と比べ、低い労働生産性

- 食品産業はその他の産業と比べて、労働生産性が低く、中でも飲食料品小売業・飲食サービス業は顕著。



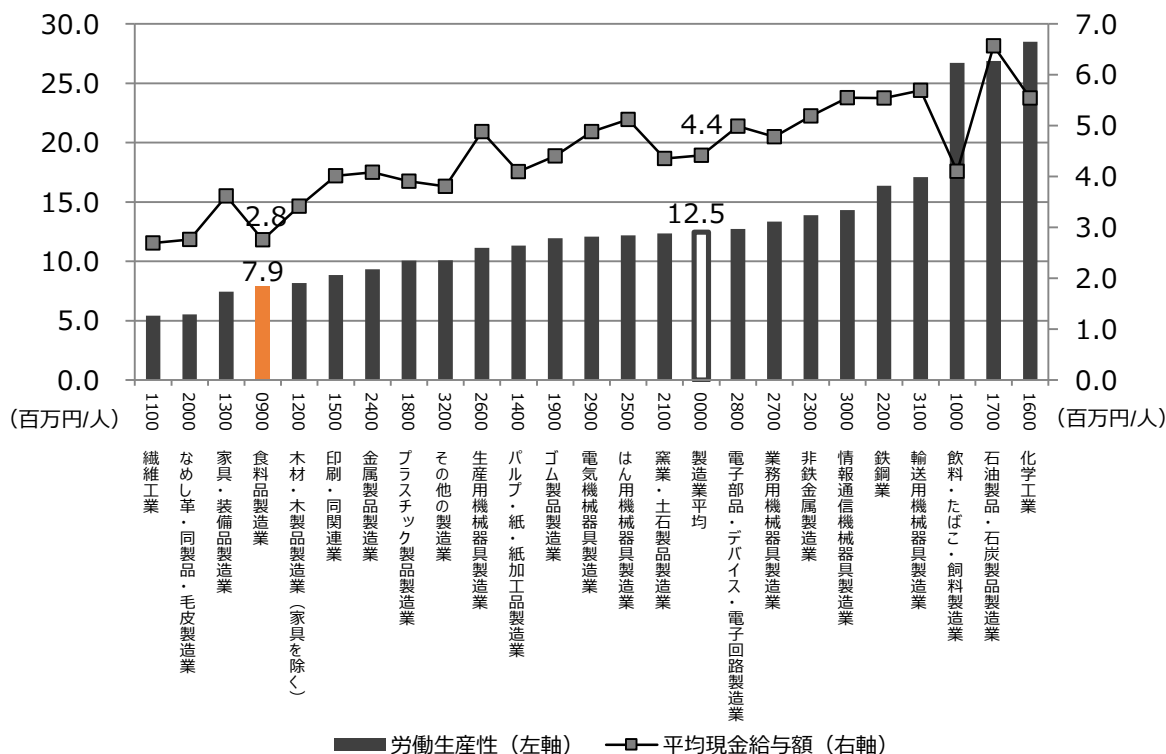
資料：「平成26年経済センサス」（総務省）を再編加工



（写真）労働集約型の菓子製造業

- 食料品製造業の労働生産性は、他産業と比べ低い

- ・食料品製造業の労働生産性は、全産業平均の約7割、製造業平均の約6割の水準で低迷している。
- ・食料品製造業の多くの業種では、多品種少量生産の形態で労働集約的な作業が多いといった特徴が見られる。
- ・特に、食品の製造・点検・包装などの工程においては、ある程度、目視や手作業に頼らざるを得ない側面があり、人手を要する傾向がある。



資料：「平成26年工業統計表（産業編）」（経済産業省）を再編加工

論点1：チェックリストの項目の検討で念頭においていただきたいこと

■ 食品産業の従業員の要望を十分把握する必要。

課題	抱える問題（想定例）
長時間労働	・ 一人当たりの仕事量が多い。 ・ 一部の人に仕事量が偏っている。 ・ 納期や締切などに常に追われている。 ・ ……
多様な人材の活用	・ 育児、介護と仕事との両立が難しい。 ・ 時間や場所の制約を受けず、柔軟な働き方がしたい。 ・ 高齢者でもこれまでの経験を生かして、貢献できる仕事がしたい。 ・ ……
生産性向上	・ 単純作業に継続して取り組むのは、肉体的にも、精神的にもつらい。 ・ ……
……	・ ……

■ 項目の数はどの程度とすると使いやすいか。

- ハンドブックの例示よりも、もっと細分化すべきか。
- 多すぎても、かえって何から手を付けるべきか迷うのでは。
- 優先順位付けは必要か。

■ 食品産業として一括りにして良いか。

- 共通編、業界編と分けて作るべきか。
- 食品製造業、食品流通業、外食・中食産業に分けて作るべきか。
- リストは一律にして、対応策を分けるべきか。

論点2：ハンドブックの構成について

■ 経営者に「気づき」と「着手」を促す構成になっているか



■ 対応策の考え方は適切か

■ BadとGoodの考え方は適切か

■ 取組事例は適切か

■ ポイントは適切か

食品産業事業者・従業員へのヒアリング等

事業者へのヒアリング

- 食品産業のうち、「働き方改革」に取り組む事業者が対象に、検討会内外でヒアリングを行う。
- ヒアリングのポイントは、取組のきっかけとなった従業員からの要望や取組内容、取組のポイント。
- 結果は検討会で報告。

従業員へのヒアリング

- 食品産業界で実際に働く従業員へ、直接ヒアリング。
- 従業員が本当に求めている「働き方」とは何かを聞き取りする。
- 結果は企業名等が特定されない形で検討会で報告。

アンケート

- 食品関連企業を対象に、「働き方」の現状、課題を調査するためのアンケートを実施。
- 設問は経営者層向けと従業員向けに作成。
- 結果は検討会で報告。

共有すべき成功事例のポイント、要因

■ 成功事例のヒアリング結果の例

事例1 多様な働き方を推進し、従業員の定着率が向上！

■ 取組の背景

これまでの習慣でやっていた業務など、固定観念にとらわれることなく業務の見直しをし、時短することで、様々な経験・学びを通して従業員の成長につなげたいと考えた。

■ 取組内容

- ・時間外労働の見える化
- ・業務効率化の項事例の共有
- ・連続5日間有給で休めるノーリーズン休暇の導入
- ・事業所内保育所の設置
- ・円滑な復帰のための通信教育制度 など

■ 成果

- ・年次有給休暇 平均取得日数4日増
- ・女性社員の離職率 64%減

◆ ポイント

- ・各部署の時間外労働時間を社内共有
- ・必要となる書類のデータベース化と社内共有

事例2 労働環境を整備し、女性が活躍しやすい会社！

■ 取組の背景

有給休暇の取得率が全国平均以下となり、改善の必要を感じていた。また、会社が今後成長していくためには、女性の活躍推進は必要不可欠だと考えた。

■ 取組内容

- ・従業員へのアンケート調査を実施し、実態を分析。
 - ・育児・介護制度のハンドブックを作成。
 - ・管理職研修「イクボス研修」の実施
 - ・女性活躍推進プロジェクトによる改革
 - ・改善提案活動、5S活動による改革 など
- ※5S活動とは、「整理・整頓・清掃・清潔・しつけ」を指す。

■ 成果

- ・育児休業取得者 女性2名(2010)→女性10名(2014)
- ・有給休暇の取得率 5年で25%増

◆ ポイント

- ・役員がトップとなる推進プロジェクトチームの設置
- ・毎日朝10分間の整理整頓タイムを設定

検討会のスケジュール

■ 第1回：30年1月22日（月）10:00～12:00

検討会の趣旨・進め方について（食料産業局から説明）
「働き方改革」の取組紹介（委員説明）

■ 第2回：2月第2週

食品製造事業者ヒアリング

■ 第3回：2月第3～第4週

食品流通事業者ヒアリング

■ 第4回：2月第5週

外食・中食産業事業者ヒアリング
ハンドブック取りまとめに向けた議論

■ 第5回：3月第2週

ハンドブック大枠取りまとめ
普及方策

【参考】支援策・普及方法について

■ 支援策について

食品関連事業者が取り組みたいことのお役に立てる各支援策（金融・情報・人材募集など）について、国やその他関連機関の支援策を紹介。

■ 経営課題や業務を見直したい

【例】よろず支援拠点（経産省） など

■ 設備を導入のための資金を調達したい

【例】中小企業等経営強化法の支援 など

■ 多様な人材を募集したい

【例】公益財団法人産業雇用安定センター など

■ 普及方法は他にあるか



PR用ツールの
作成



セミナーの開催



関係機関との連携



SNSやメルマガの
活用



「働き方改革」
各地での説明会の開催