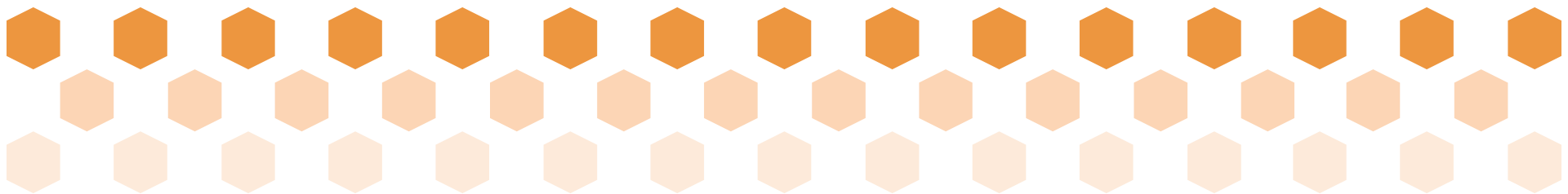


第 2 回働く人も企業もいきいき食品産業の働き方改革検討会

食品製造業における 働き方の現状と課題について



平成30年 2 月 9 日

農林水産省
食料産業局

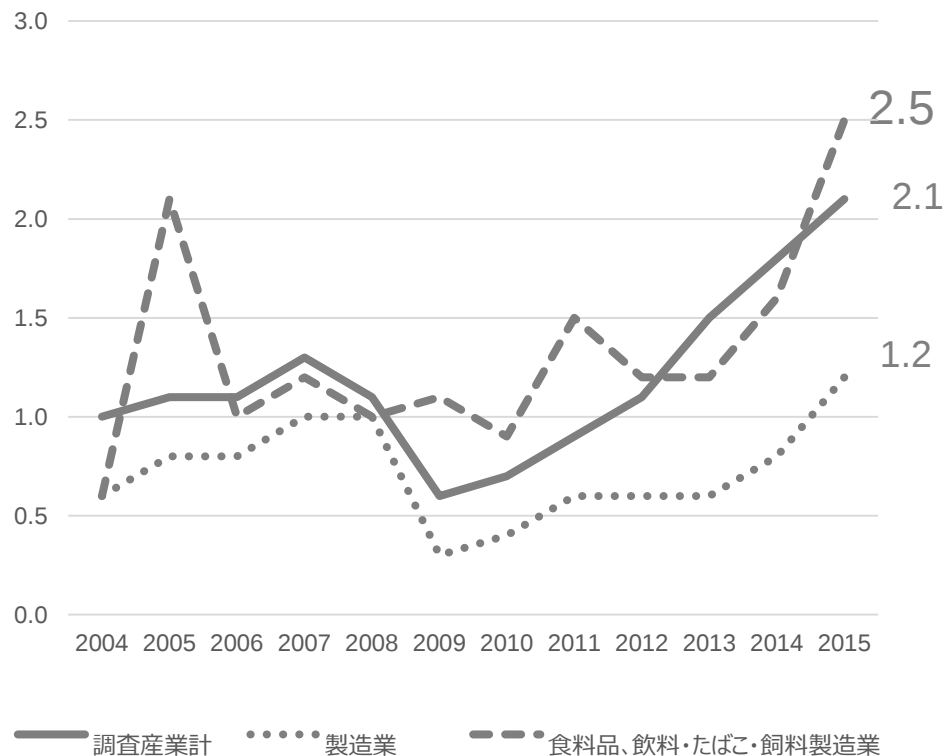
目次



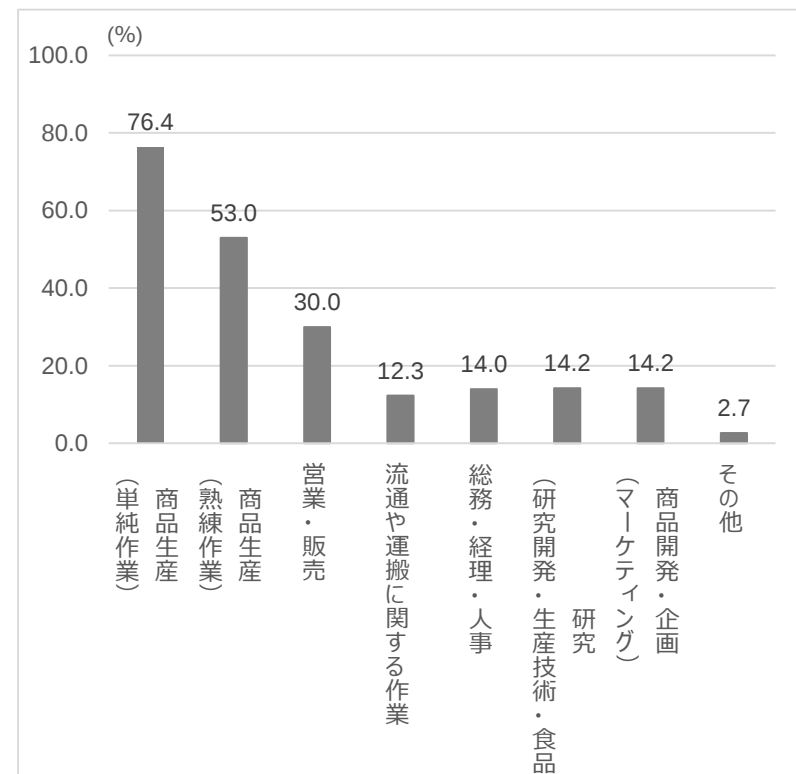
1. 食品製造業における働き方の現状と課題 …… 2
2. 食品製造事業者の働き方改革の成功事例 …… 8

他産業と比較しても深刻な人手不足

■ 食品製造業の欠員率は製造業全体と比べて2倍以上高い。



■ 食品製造業では、特に「商品生産（単純・熟練作業）」で労働力不足



資料：日本政策金融公庫「労働力に関する調査結果」（2017年）

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。

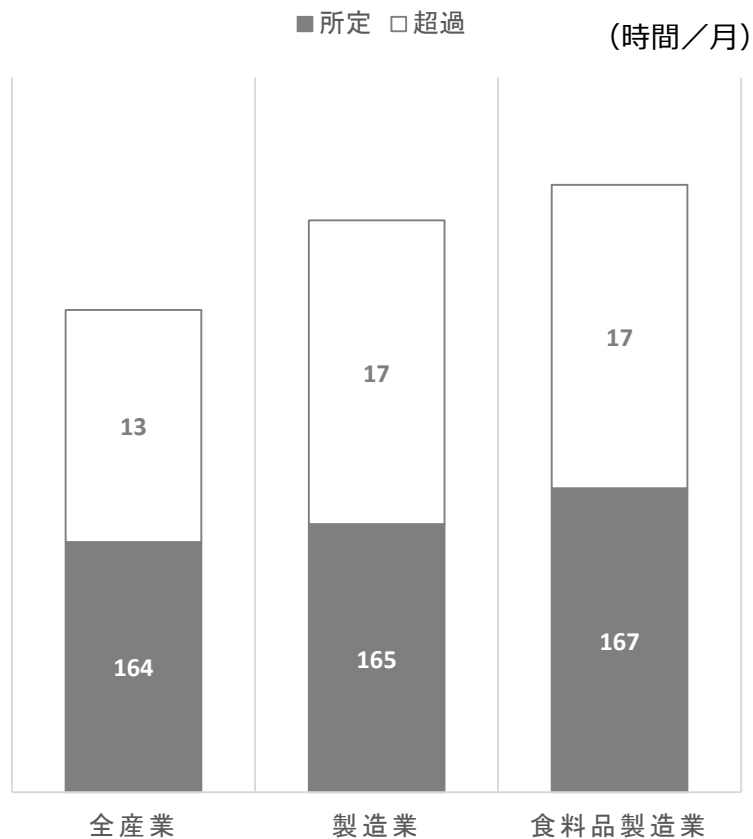
$$\text{欠員率} = \frac{\text{未充足求人数}}{\text{6月末日現在の常用労働者数}} \times 100 (\%)$$

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）」

労働時間は比較的長く、休暇取得は全産業並み

■ 食品製造業は、全産業平均と比べて勤務時間が長い。

■ 食品製造業の休暇取得日数は、全産業平均並み。



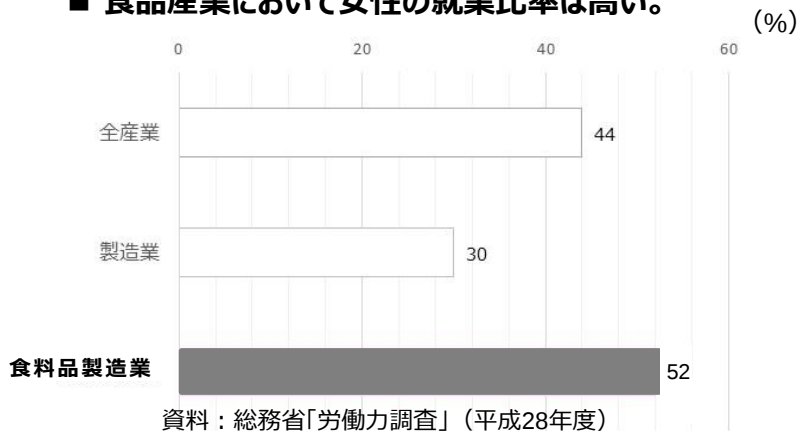
(社、日)

産業	年間休日日数
全産業	121.3
全製造業	122.7
製造業（食品・たばこ）	121.2

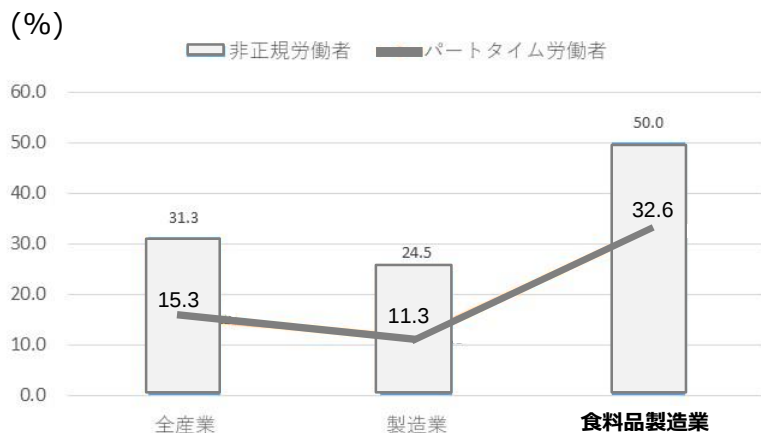
資料：厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

女性や非正規職員の比率が高い

■ 食品産業において女性の就業比率は高い。

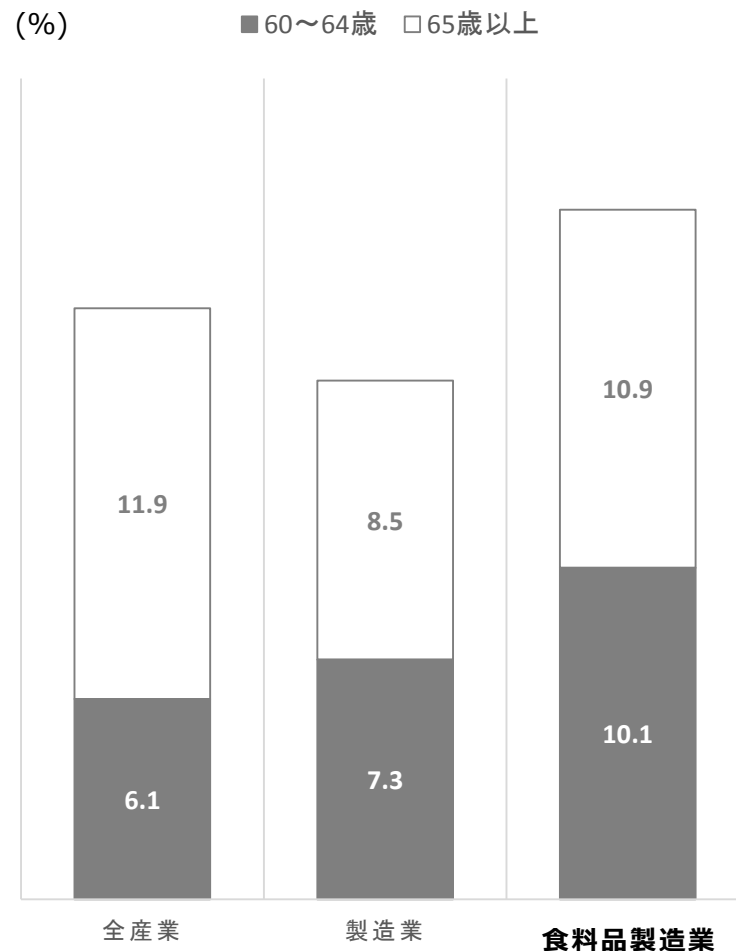


■ 食料品製造業では、労働者全体に占める非正規労働者やパートタイム労働者の割合が高い。



資料：総務省労働力調査（平成28年度）を再加工

■ 全産業と比較して、食料品製造業における高齢者の割合は高い。



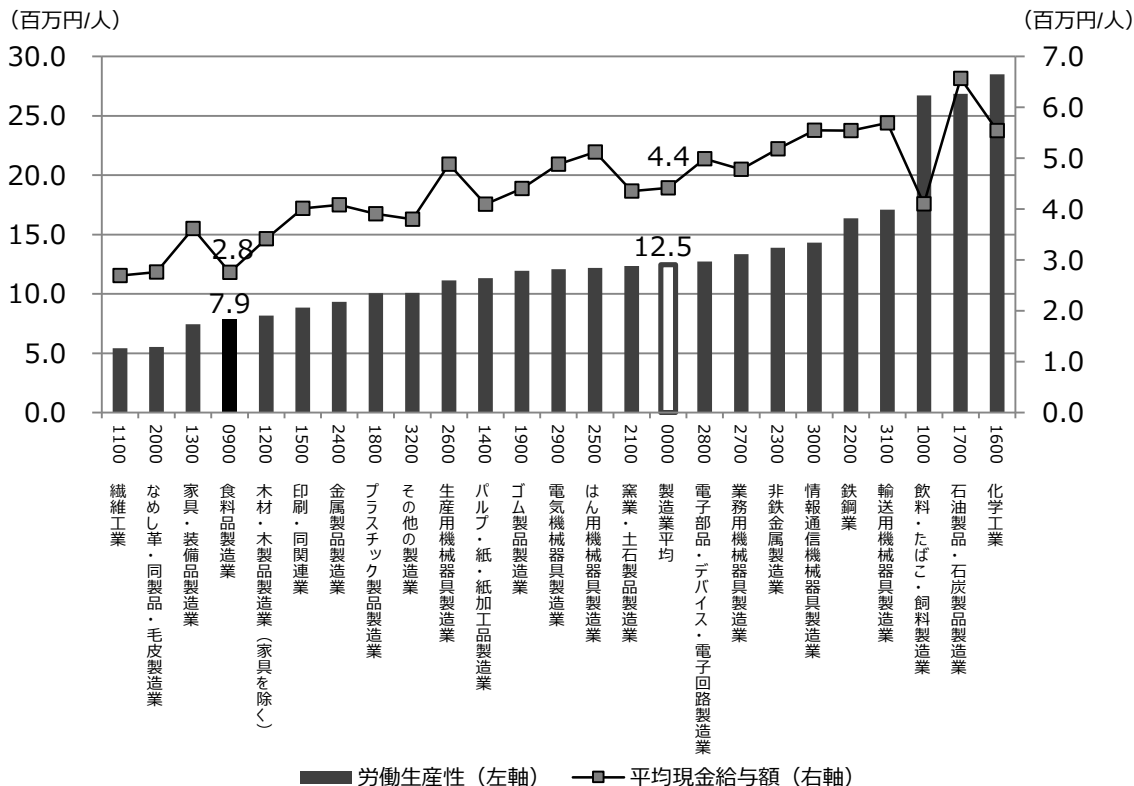
他産業と比べ、低い労働生産性

■ 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。



(写真) 労働集約型の菓子製造業



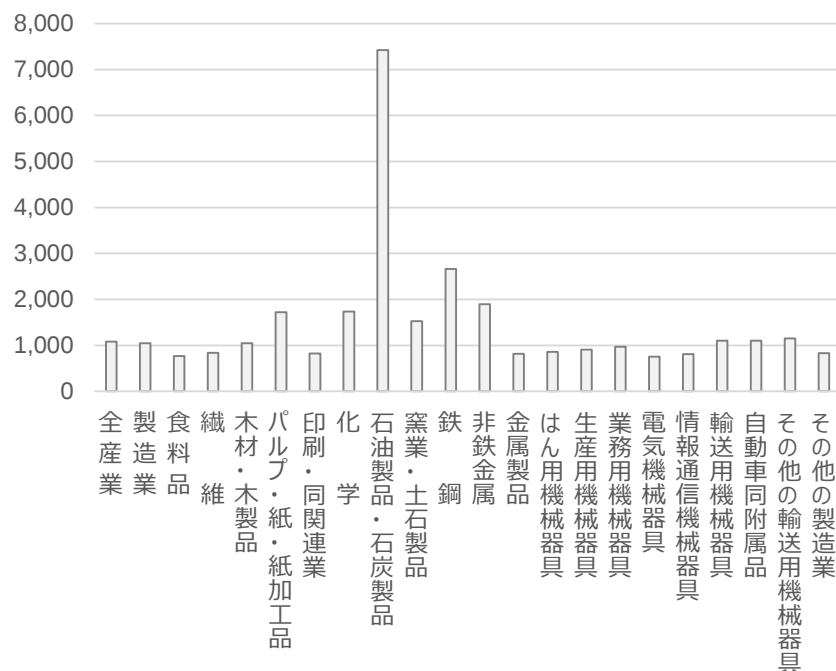
資料：経済産業省「平成26年工業統計表（産業編）」を再編加工

他産業と比べ、低い労働装備率

■ 食料品製造業の労働装備率は、他産業と比べ低い

- ・食料品製造業の労働装備率は、全産業平均の約 7 割、製造業平均の約 7 割の水準で低迷している。

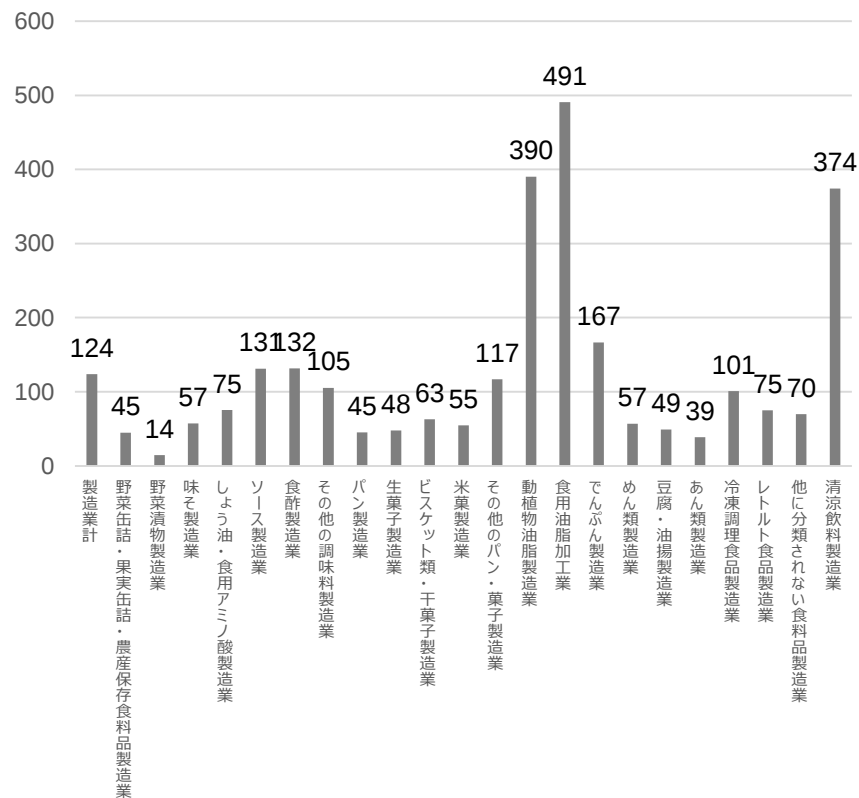
(単位：万円／人)



資料：財務省財務総合政策研究所「法人企業統計調査」（平成 27 年度）
『従業員 1 人当たり有形固定資産』

■ 特に、漬け物や缶詰、パンといった業種の労働装備率が低い

単位：万円／人

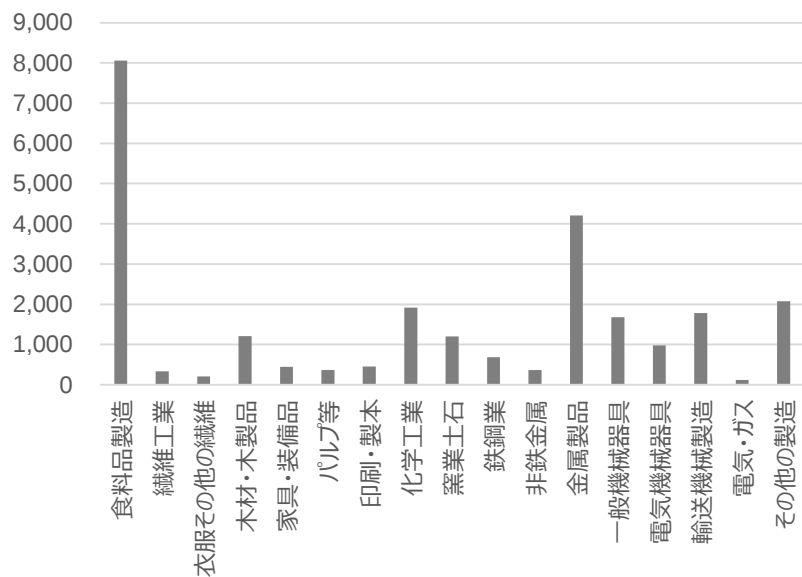


資料：経済産業省「工業統計調査」（平成 26 年度）
『従業員 1 人当たり有形固定資産投資総額』

他産業と比べ、多い労働災害

■ 食料品製造業の労働災害発生件数は、他の製造業と比べ著しく多い。

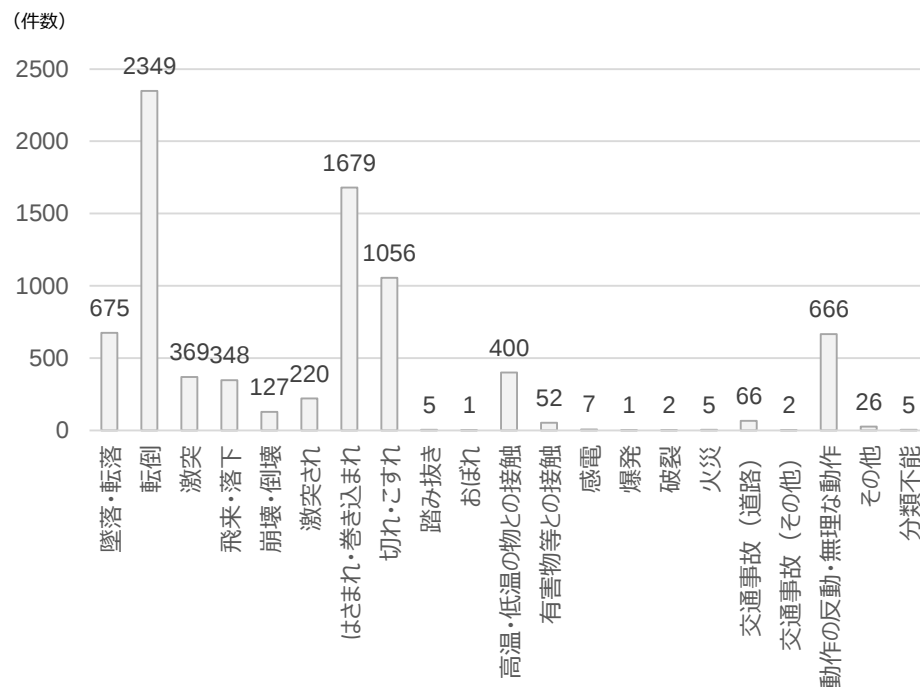
(件数) 平成28年業種別労働災害発生状況



資料：厚生労働省「労働災害統計」（平成28年12月末累計）

■ 食品製造業では、特に転倒やはさまれ・巻き込まれなどの労働災害が多い。

食料品製造業における事故型別労働災害発生状況



資料：厚生労働省「労働災害統計」（平成28年12月末累計）

働き方を見直し、社員も企業も活性化



多様な働き方を推進し、社員の定着率が向上！

トップ主導で、社員が自分に合った多様な働き方を選べるようにしたことでモチベーションが上がり、定着率が向上している。特に女性の出産後の復職のため事業所内保育所の設置や短時間勤務制度で支援しているほか、離職した女性社員を再雇用を実施し、女性活躍を推進している。また、時間外労働の実態を全社員に公表し、繁忙部署への応援体制を構築した。更に、有給休暇の取得について、連続5日間有給で休めるノーリーズン休暇を導入するなど取得促進を社員に働きかけた結果、取得率が向上した。



パートタイマーのやる気を発揮させる制度で、優秀な人材を獲得！

経営環境の変化に適応するためには、社員一人一人の能力を発揮してもらうことが重要。とりわけ6割を占めるパートタイマーの活性化こそが最重要課題と認識して、教育制度を充実させ、職務評価と連動した賃金、正社員への転換制度、70歳定年制など「パート職員のやる気」を引き出す制度を矢継ぎ早に導入した。その結果、優秀な人材を確保することが出来た。また、パートタイマーの働く意識を把握するため、アンケートやグループ懇談会などを繰り返し実施している。



誰が急に抜けても対応できる多能工化で、人づくりを推進！

柔軟な働き方・休み方をするためには、「誰かが抜けても誰かがカバーできるような仕組みをつくろうと」、「一業務二人担当制」と「一人が複数業務の担当を受け持つこと」など、多能工化を目指して、急な欠員などにも対応できるようにしてきた。具体的には、職場でスキル表を作成し、◎は指導できる状態、○は1人でできる、△は援助があればできるという基準を設けて、職場に貼って共有している。働きやすい「職場づくり」と多能工化などの「人づくり」を並行して推進することがポイントとなっている。