

働き方に関する従業員の声の例

就職の経緯		自社の働き方について		業界の働き方改革	
就職の動機	就職後のギャップ	従業員の悩み	解決策	共通の問題	他業界との比較
・食品関係で働きたかったから ・実家の横に工場があり、募集していたから ・大手企業で給与がよかったから ・親戚に当社の従業員がいて、縁があった ・専門知識を活かせると思い入社	・大手ブランドだからといって、簡単に売れるわけではない。 ・営業は非常に厳しく、入社時は深夜まで仕事があった。 ・ブランド力があるが、工場の作業環境は悪かった。 ・日勤の仕事だと思っていたが、夜勤があり、きつかった。 ・自身の希望する業務に就けなかった。 ・勤務地がコンビニもない所だった。 ・現場を経験するために配置された部署で、ギャップに耐えられず辞める人も多い。 ・小売との取引(棚貸し)の大変さ。 ・在庫管理など全て自分でやらなくてはならず、負担が大きかった。	【長時間労働】 ・トップが細かいので、説明用の資料作成に時間がかかる。 ・商品が欠品したときは、勤務時間に関係なく対応を迫られる。(長時間勤務につながる) ・24時間での対応が求められるため、現場は勤務時間の短縮など諦めてしまっている。 ・夜のみ営業の外食の店長と打合せするため、夜勤や一日中勤務する従業員もあり、非常に疲弊している。 ・時間外に業務命令がある。 ・営業職は長時間労働(上司は早く帰れというだけ)。 ・取引先から年中無休で連絡が来る。 ・PB商品は夜間に生産するためコスト高になる。 ・一人が受け持つ業務範囲が広がっている。 ・特定の人に業務が偏っている。 【休暇取得】 ・休みをとっても何をしたいかわからないという若者が増えている。 ・有給休暇取得が問題 ・パートに優先して休んでもらうので、正社員が休めない。 ・介護はプライベートのため本人が言いたがらない傾向。 ・育児・介護休暇制度等を活用しにくい組織風土がある。 【作業環境】 ・安全面、衛生面の改革が課題。 ・冷蔵関係の作業は寒く、負担が大きい。 ・重労働 【その他】 ・人材育成の不足 ・マニュアルばかりで従業員の想像力が低下していて、マニュアル外の対応が出来ない。 ・コンビニやスーパーからの営業担当者への要求が強い。 ・工夫して時間内に業務を終わらせても評価される仕組みがない(結果手当がつかず、給与が減ってしまう。) ・正規、非正規では、同じ作業にもかかわらず給与が違う。 ・食品ロスが発生すると多くの商品が廃棄され、担当者のモチベーションが低下する。	【長時間労働】 ・トップへの説明に従業員の過度な労力を割かないようにルール化。 ・業界で製造22時以降の営業を禁止するなどの商習慣の見直し。 ・所定外勤務削減による評価、ペーサアップが必要。 ・製販分離による効率化。 【その他】 ・品質を上げる、もしくは生産性を向上することで、売上を伸ばし、会社の余力を作ることが必要。そうすれば、OJTなど人材育成にも取り組める。 ・マニュアル外のトラブルに対応できる人材育成 ・非正規の給与底上げ ・受発注システムを導入して、食品ロスを削減。担当者が想定外の対応に迫られることが減った。 ・業界で足並みが揃わないと働き方改革は実現しない	【長時間労働】 ・外食やコンビニなど製造業にとっての取引先が24時間営業を止めない限り、製造も稼働し続けなければならない。 ・AIなどの導入も期待するところだが、食品は味覚による検査も重要。ロボット化で対応できるのか疑問。 ・離職率が高い。(当社では、採用面接で実態を偽りなく説明をし、それでも来てくれる人を採用している) ・食品製造工程にロボットを導入すると手作業に比べてロスが増える懸念がある。 【休暇取得】 ・商品が日配物で常に稼働しなければならない。 【作業環境】 ・従業員の肉体的負担の軽減や作業効率化のための設備投資が必要だが、コストの兼ね合いで導入できない(特に中小企業)。 【その他】 ・付加価値を高める必要があるが、中小には余力がない。	【良い点】 ・女性が働く比率が高い。 ・地域の雇用の受け皿。 ・町の基幹産業として、雇用の安定に寄与。 ・品質・安全性が高い。 ・小規模でも有名になれる。 【悪い点】 ・食品は他産業と比べ長時間勤務(食品は日持ちせず、365日必要なため)。 ・あまり休めない。