



「従業員を守り、育てる」

- 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（Jオイルミルズ）

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（吉野家ホールディングス）

職務限定社員登用制度の新設で、 パートタイム従業員の正社員登用を促進

これまでも地域限定の正社員の雇用は行ってきたが、2016年に店舗のオペレーションに職務を限定し、マネジャーの職務や責任を負わない正社員（職務限定社員）登用制度を新設。マネジャーなどへの正社員登用に躊躇していたパートタイム従業員にとっては心のハードルが下がり、昨年度までに数十名の採用につながった。

食品流通業・食品卸（富士食品）

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（あわしま堂）

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（味の素）

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（一心亭）

主体性重視の社内イベントで 従業員のやる気を創出

スタッフが自ら考え、販売し、業績アップさせるための社内イベントの開催等を実施。デザートコンクールでは、パートアルバイトスタッフが中心となり、共通のテーマを設定。店舗毎に立案・施策し、社内でも一次審査を実施、二次審査（売上に対する販売数の結果で審査する販売コンクール）でグランプリを決定。グランプリ店舗には、褒賞の他、DMやチラシに商品を掲載し販売する。

外食産業・飲食店（サトフードサービス株式会社）

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（シュン）

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（デリカウイング）

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、その他多種の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（KRフードサービス）

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（あわしま堂）

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（リンガーハット）

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

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 女性のキャリア継続を支援し働きやすい職場にしたい。
- ② シニアも活躍でき、楽しく働きがいのある会社になりたい。
- ③ 従業員全員が活躍できる経営を目指す。

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

女性活躍の制度が活用され定着する為には、まず支援型の職場風土を変え、組織全体で女性活躍を推進する必要がある。

- 女性活躍推進組織（男女共同参画委員会）を設置。
- 女性活躍推進のKPIを設定し、経営会議でKPIを報告。
- 女性管理職の積極的登用、女性の職域拡大。



（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」を経営に採用。

- 仕事を見える化して効率化を図り、限られた時間内で成果を上げるよう「時間当たり成果で評価」を実施。
- 「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」を整備し、女性がキャリアを継続しやすく復職しやすい環境を構築。
- シニアが生涯現役で活躍できるよう戦力外的な嘱託社員ではなく77歳まで継続雇用できる制度を採用。

（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。
- 復職率が100%で、育児短時間勤務、所定外労働の免除を子供が小学校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」など復職しやすい風土を醸成。

（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」という8つの仕組みで従業員が自分の会社という意識を持ち、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担当以外に2つの業務を習得し休暇や休職などにも対応できるよう多能工化。
- 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年間研究に取り組める活動。
- 経営をガラス張りにし、企業理念から財務数値、人事考課、年間スケジュールなどを印刷したシステム手帳型の事業計画書を配布。
- 「クレームゼロ」「環境整備」「社内IT化」など13の委員会活動を持ち、社長は委員会活動に口出しせず、自主性を大切に、全員に経営意識を持たせている。

取組の成果

- ・女性が開発した商品が売上の12%を占める大ヒットとなり業績に大きく貢献。
- ・有給休暇取得率83%、男性の育児休暇取得率100%、女性役員50%。
- ・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社員は残業をほとんどしていない。
- ・正社員登用制度では女性正社員の27%がパート社員から正社員に登用されている。
- ・77歳までの継続雇用制で70歳から「プラチナ社員」となり、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向上に繋がっている。
- ・二人の求人に対して300人の応募があった。



高松青果株式会社

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業務内容が見える化し、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。（プロジェクト名：55創生）

- 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

- 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。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）。

【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

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：2017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。

株式会社クリタエームデリカ

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

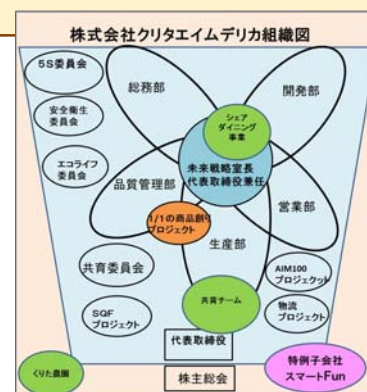
従業員数：400名

U R L : <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」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し、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ルーテ」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・ワクワク会議実施、インバスケット演習、各部署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りと考え「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運動。
- 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
- ・育児時間は、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ます。



食品産業イノベーション推進事業(先進事例)

農林水産省

ロボット、AI（人工知能）、IoT等の先端技術の活用実証及び、専門家の工場診断や改善指導による業務の最適化など、食品産業全体の生産性向上を図る取組などの先進・優良事例を紹介しています。



食品製造業支援策ガイド

農林水産省

平成30年度補正予算、平成31年度予算、平成31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。



外食・中食の生産性向上コラム集

農林水産省

「生産性向上」に取り組む10の会社での具体的な活動内容や効果について、読みやすいコラムとしてまとめています。インタビュー形式で、活動の中心となって生産性向上に取り組まれている方々の生の声も掲載しています。



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。



働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省

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

人手不足にどのように対応すべきか悩んでいませんか？
人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに紹介しています。

中小企業・小規模事業者
人手不足対応ガイドライン
の概要



中小企業・小規模事業者
のための人手不足対応
100事例



■ 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

全国に設置されている経営相談所が、食品産業事業者等が抱える人手不足の対応、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で対応。



働き方改革推進支援センター

厚生労働省

労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に無料で対応し、様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。



■ 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！



コピーして使えます！

Check List

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

意識を変える

- 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





働き方意識・行動アンケート ー トップ・管理職向けシート

コピーして使えます！

Check List

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

意識を変える

- 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）（受付時間：平日 9:30～17:30）

■ 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）（受付時間：平日 10:00～16:00）

※お近くの都道府県社会保険労務士会につながります。※携帯電話からも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。



▲全国社会保険労務士会連合会HPよりお近くの社労士を検索できます。

社労士を探す

検索

- 「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3月（Ver.1）

■ 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	株式会社シェリエ 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」に関する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）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を用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。