

働く人も企業もいきいき！

食品産業の

働き方改革

早わかりハンドブック



職場の環境を見直すためのチェックリストや、
解決方法のヒント・取組事例をたくさん掲載。
まずはチェック！！

1 まずはチェック



まず、皆さまにお伺いしたいこと。

「働き方改革は必要だと思いますか？」

必要だと思う人は下のチェックリストを、必要だと思わない人は裏表紙をご覧ください。

Check List

企業の活動内容によっては、チェックにくい項目があるかもしれませんが、まずはチェックしてみましょう。

NOにチェックが入った項目については、指定のページをご覧ください。

取り組める項目から始めましょう。

意識を変える

ハンドブックの各ページで、
チェック項目につながる取組を紹介
(右ページをご覧ください)

- | | | |
|---|---------------------------------|----------------|
| 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。 | YES ・ NO・・・P.7 |
| 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。 | YES ・ NO・・・P.8 |
| 3 | 従業員から働き方改革の取組について提案がある。 | YES ・ NO・・・P.9 |

行動を変える

- | | | |
|---|----------------------------------|-----------------|
| 4 | 従業員の労働時間を把握している。 | YES ・ NO・・・P.12 |
| 5 | 週休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。 | YES ・ NO・・・P.13 |
| 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。 | YES ・ NO・・・P.14 |
| 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。 | YES ・ NO・・・P.15 |

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。 | YES ・ NO・・・P.18 |
| 9 | ハラスメントが発生していない職場である。 | YES ・ NO・・・P.19 |
| 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。 | YES ・ NO・・・P.20 |
| 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。 | YES ・ NO・・・P.21 |
| 12 | 従業員が学び育つための仕組み・風土がある。 | YES ・ NO・・・P.22 |

2 チェック項目ごとのヒントや事例を参考にご紹介



各チェック項目に対し、4～7の取組のキーワードと、
3つのカテゴリーそれぞれで、12の取組事例を掲載！

3 課題解決のためのヒント

意識を変える

働き方改革は、企業全体として取り組む機運がないと成功しません。
そのためには、まず、従業員へしっかりと意思を伝える「トップの意識」、自主性を持って取り組む「従業員の意識」を育むことが必要です。
制度より、まず風土。働き方改革を職場一丸となって取り組める雰囲気づくりが大切です。

CHECK 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。

- 職場の働き方や従業員の抱える問題は、トップがしっかり把握できていると思っても、実は十分でない場合が多く見られます。従業員の想いを把握できていないと、離職者を増やすことにもつながりかねません。
- トップの思い込みと現場の願いが違うと、制度を作ってもくたびれ損どころか、従業員の意欲の低下を招きかねません。
- まずは、話をよく聞き、実態を把握すること。「ヒト・モノ・カネ」を使わずに、今すぐ始められる取組がここにあります。

働き方意識・行動アンケート

従業員満足度調査

従業員との面談

グループ懇談会・ランチミーティング

ここがポイント！

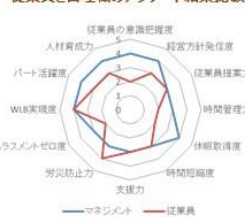
特に中小企業の方は、
トップと従業員の距離が近いことをいかし、
従業員がトップと気軽に話せる
雰囲気を作りましょう。

働き方意識・行動アンケートって？

「働き方意識・行動アンケート」では、従業員・管理職双方の意識や行動をアンケートにより数値化します。得られた数値は右図のようにレーダーチャートで表示することで、足りない部分や、管理職・従業員で異なる部分が明確になります。

アンケートは取組期間中、定期的に実施し、取組の成果を評価する指標として活用しましょう。

従業員と管理職のアンケート結果比較



Point 正確な評価ができるよう、従業員に正直に記載してもらうことが重要です。

付録に上記アンケートの参考として、調査シート（従業員向け、管理職向け）があります。さっそく、ご自身も従業員の方も試してみてください（P.31をご覧ください。）

記載例

特にご紹介したい取組や面白い取組は、
詳細な取組方法を掲載しています。

Good Practice

「意識を変える」

- 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。
- 経営方針の中で「どのような働き方を推進するか」等を明示している。
- 従業員から働き方改革の取組について提案がある。

食品流通業・生鮮食料品部（高松青果）

要望把握アンケートの実施により、
従業員の希望する制度を実現

従業員の要望を把握するためにアンケートを実施。その結果、ワークライフバランスを考える社員が多いことに気づき、早朝シフトの在り方や休日出勤の代休制度、日直制度の見直しなど、従業員が希望する制度を考えるきっかけとなった。

食品製造業・ソース製造（オタフクソース）

トップのメッセージで社員に浸透

社員一人一人の生産性を高める必要があった。そのため「固定概念にとらわれることなく仕事を見直し、生み出した時間を様々な経験や学びに活かし成長してもらいたい」とトップが年間外労働の削減などに向けて繰り返しメッセージを発信した。

食品流通業・食品部（尾家産業）

「いい会社をつくらう」をテーマに、
全従業員が業務改善を推進

働き方改革で取り組むべきことについて従業員向けのアンケートを行い、優先順位をつけて改善に取り組んでいる。また、従業員自らが経営者の立場で経営ビジョンを考える機会として「ジュニア・ボードプロジェクト」を発足し、課題等を提案。提言等を踏まえ、働きがいを感じられる人事制度等の見直しにも取り組んでいる。

食品流通業・食品部（モリレイ）

全従業員対象の従業員満足度調査により、
皆が納得して働ける職場へ

パートタイム従業員も含めた全従業員を対象に、従業員満足度調査（毎年1回）を実施。回答は直接社長に提出・集計されるため、全従業員が直接社長に意見を伝えることができる。社長は、現場の声なき声を拾うことができ、役員会などを通じ、改善策などをフィードバックしている。

食品製造業・菓子製造（三州製菓）

経営状況を隠さず全て示すことで、
従業員の自主性を育む

パートタイム従業員を含めた全従業員に事業計画等の社外秘情報を掲載したシステム手帳を配布し、経営の見える化をしている。業務の見直しなどの打合せを行う際にも、全従業員が手元において、経営方針や経営状況に基づいて議論している。

食品製造業・菓子製造（カルビー）

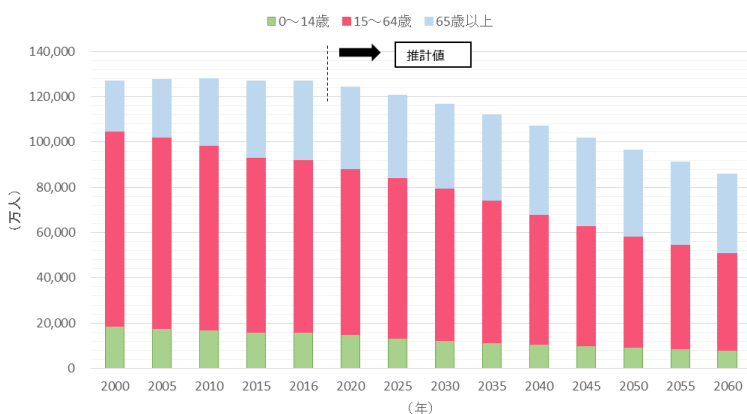
社長が社員に
直接メッセージを送る

会長、社長はじめ上級執行役員など経営トップが会社の方針を全社員に伝える場であるタウンホールミーティングを年に1回開催している。全国の事業所を回り、社員に直接メッセージを発して社員に考え方を浸透させ、社員から直接声を聞いている。

食品製造業、食品流通業、外食・中食産業
それぞれの参考となる取組事例をご紹介します！

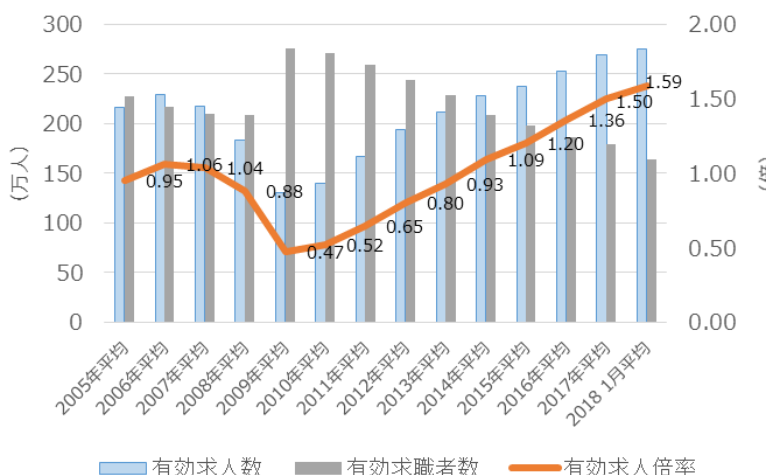
3 人手の確保がこれまで以上に厳しくなります

生産年齢人口は大幅に減少見込み
(2016年:約7700万人⇒2060年:約4300万人)



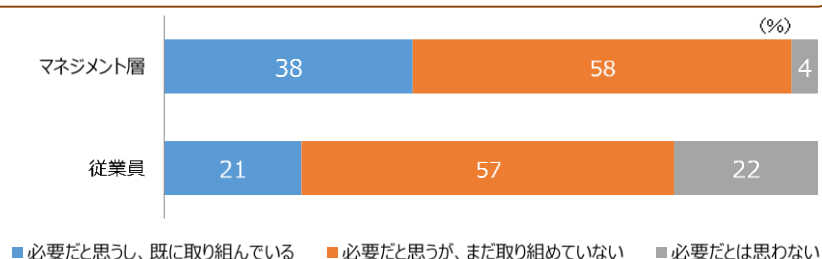
資料：2015年までは総務省「人口推計」（平成28年10月1日現在）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

有効求人倍率は年々増加
(2018年1月時点：1.6倍)



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況（平成30年1月分）」について

食品産業のマネジメント層対象のアンケート回答者の約6割が、
「働き方改革は必要だと思うが、まだ取り組めていない。」



資料：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に関するアンケート調査結果（2018）」

食品産業では、他産業と比べ、

- ・勤務時間が長い、休みがとりにくい
- ・女性やパートタイム従業員が多い
- ・女性が多い割に管理職に占める女性の割合が低い
- ・離職率が高い などの状況にあり、働き方改革を必要としています。

お問い合わせ先

■ 「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」の閲覧・ダウンロード

食品産業 働き方改革

検索

こちらのQRコードからも
ご覧いただけます。



■ 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。