

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いても、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くと、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。

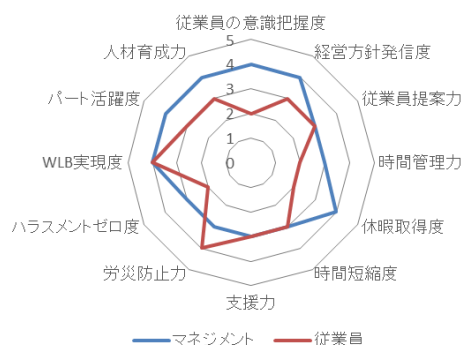
管理職は従業員の状況を把握できていると思っていても、
従業員にとってはそうでもないかも・・・

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・従業員で意識の異なる
部分が明確になります。

アンケートは取組期間中、定期的の実施し、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たいかがでしょうか。（P.31をご覧ください。）

CHECK 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。

- 職場の全員が目標とすべき姿を理解していないと、「作った制度が活用されない」「効果が出ない」ということになり、結局貴重な時間・労力をムダにしてしまいます。
- 長時間労働が良しとされる風土が仮にあるのなら、是非変えましょう。従業員の健康にも、創造的で良いものを生み出すためにも、会社経営を向上させるためにも重要です。
- トップが従業員に向けて目指すべき働き方を成文化し、経営方針などに明記し、繰り返しましょう。
例えば、経営方針が記載された手帳や名刺を活用すると効果的です。

ここがポイント！

トップが率先して取り組みましょう。
そして繰り返し伝えましょう。



経営理念の
成文化



会社方針等を
明示した手帳の活用



時間当たり生産性
を評価する制度



社員向け経営塾



トップと従業員の
座談会開催



ホームページ・
社内誌の活用

経営理念の成文化って？

トップが経営理念の中で、事業に対する基本方針を掲げ、さらに従業員に対してどのような想いを持っているのか、どんな働き方を望んでいるのかを成文化し、従業員に配布したり、トップから直に伝えられる機会を活用して、従業員への浸透を図ります。

また、ホームページ等でも公表することで、応募者や採用予定者等にも我が社の「働き方」を伝えることができます。

いつでも目に入るところに掲示を

基本方針

- 一、有給休暇取得率を80%
- 一、女性の管理職を50%
- 一、従業員第一主義

Point 数値目標なども入ると、より具体的なイメージを与えるとともに、トップの強い意志を伝えることができます。

時間当たり生産性を評価する制度って？

以前は、仕事が終わるまで何時間も残業をすることが当たり前であり、それができる人が評価される時代でした。これからの時代は、長時間頑張れる人だけを評価するのではなく、同じ成果なら少しでも時間をかけずに取り組んだ人を評価することが、多くの人の能力を引き出せます。

評価基準を決めるのはトップです。同じ成果なら生産性高く働く人を評価する評価基準を設け、評価結果も従業員へしっかりとフィードバックし、意識付けしていくことが重要です。

Point 従業員の計画的な業務運営を上司がしっかり管理できるよう、管理者の教育も必要です。

CHECK 3

従業員から働き方改革の取組について提案がある。

- 働き方改革において、出発点となるのは、従業員が抱える様々な状況を踏まえた改善の意識です。従業員視点からの見直しなしでは、取組は成功しません。
- また、取組の主体である従業員が自分事として取り組まなければ、取組の継続や向上は期待できません。
- 例えば、従業員が集まって会議を行い、課題や解決策について議論する場を設けましょう。また、日頃から思ったこと、気づいたことも気軽に話せる職場の雰囲気づくりが大切です。

ここがポイント！

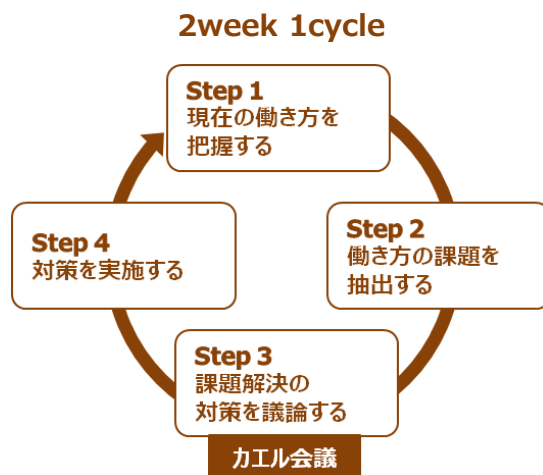
トップは口出し、指示をすると、従業員の主体性が損なわれます。ぐっと堪えて、聞き役に徹しましょう。



カエル会議って？

「カエル会議」の“カエル”という言葉には、
早く“帰る” 仕事のやり方を“変える” 人生を“変える”
という3つの意味が込められています。

メンバー全員で合意をとりながらチームのなりたい姿を描き、現状からどうすれば抜け出して辿り着くことができるのかについて徹底的に議論を重ねていきます。カエル会議で解決策を考え行動に移すことによって、現状となりたい姿のギャップを埋めていきましょう。



Point 「現状把握⇒課題抽出⇒対策の議論⇒実施」のサイクルを2週間に1回は回しましょう。

参考：（株）ワーク・ライフバランス資料

課題解決委員会って？

社内で重要視している安全衛生や男女共同参画、残業削減などの対策について、委員会を設置し解決に向けて取り組みましょう。委員会は部門横断的に組織され、委員長は1つの会社の社長になったつもりで、運営、予算執行を行います。課題解決だけでなく、部門を越えた連携や従業員の自主性を育みます。

どんな委員会が必要？

安全衛生委員会	環境チェック委員会
男女共同参画委員会	残業ゼロ委員会
倫理委員会	新たなニーズ委員会

Point 委員会活動によって、残業が増えたなどとならないよう、円滑な会議進行が大切です。



「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目指すか」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・生鮮食料品卸（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。

食品流通業・食品卸（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・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」とトップが時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も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をしている。

食品流通業・食品卸（尾家産業）

「いい会社をつくろう」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、課題等を提言。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、社員に直に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。

中食産業・惣菜製造（クリタエムデリカ）

トップが目指す姿を示し、 一丸となって働き方改革を実施

何事も成文化して従業員と共有する。従業員を大切にしていることを表明したいと思い、「従業員第一」を明文化した経営理念を掲げている。

経営理念にある「誇りが持てる会社」について、従業員と話し合い、お互いのイメージを共有し合っている。

食品流通業・専門小売（シュン）

従業員意識調査を行うことで スタッフが働きやすい職場環境をつくる

従業員スタッフの働きやすさ、仕事の生きがいが重要だと考えており、実際に働く意識がどうなっているかを知るために、毎年従業員に対し意識調査を実施し、社風が良くなっているのかをチェックしている。

その効果もあり、離職者が減り、スタッフがやりがいを持って活き活きと働ける職場が少しずつできつつある。

外食産業・飲食店（ロイヤルホールディングス）

皆が経営者の視点で考える

経営塾は毎年6ヵ月間、月に一度、朝7時半から9時まで開いている。6回の講座メニューは、「ROAやROEとはなにか」「企業価値とはなにか、実際に計算してみる」「上場とはなにか」などだが、必ず1回目に「会社は誰のものか」をテーマにしている。会社の存在意義とは何かを従業員にも考えてもらうきっかけとなれどと開講している。

食品製造業・菓子製造（亀屋万年堂）

アイデアやひらめきに報奨金 全従業員を対象とした提案制度

全従業員対象の会社への提案制度。従業員のアイデアやひらめきを業務に活かすため、担当の枠を超えた発想を期待して導入。全ての提案に対して報奨金が出る。提案内容を検討した結果、業務改善や法を上回る条件の整備として実現したものが多数あり、風通しの良い社風を支えている制度の一つとなっている。

食品流通業・スーパーマーケット（ライフコーポレーション）

広報誌、ホームページを活用した 我が社の取組発信

3ヶ月に1回、広報誌に女性活躍推進の取組を載せ、従業員全体の認知を深めている。また、従業員のキャリアプランを描きやすくするため、様々な分野で活躍する社員を紹介するほか、ホームページの新卒採用ページへ掲載することで、学生に関心を持ってもらうきっかけになっている。

食品製造業・菓子製造（三州製菓）

全員女性会議と女性の登用

企画室には全員女性を配置しており、会議できちんと発言できるように男性の発言禁止タイムを設け、女性の感性を引き出している。男性を管理職に昇格させる時は必ず女性を登用する。「女性管理職比率を2020年までに35%にする」という会社の方針をトップがしっかり従業員に伝えている。

行動を変える

人口減少・高齢化などの社会の変化によって、今まで「当たり前」「常識」と思っていた働き方が通用しなくなっています。自社の現状、課題解決の優先順位を把握した上で、従業員の声や経営課題を基に自社に合ったテーマに取り組みましょう。

CHECK 4

従業員の労働時間を把握している。

- やみくもに休暇を増やすことや残業時間を削減することだけを目的とすると、肝心の商品やサービスがおろそかになりかねません。業務の分析をして、ムダな仕事を削減しましょう。
- 一方で、残業が増えたり、休みが取れない場合でも、なかなか上司に相談できない人が多いものです。更に、責任感の強い人ほど、一人で抱え込んでしまい、気づいた時には大切な従業員を失うことにもなりかねません。
- よく働き、よく休むためには、意識を持って、働く時間を正確に把握しましょう。何にどのくらいの時間がかかっているか業務の分析をすることにより、ムダを削減し、「ゆとり」を生み出せます。



スキルマップ



働き方計画表



業務の棚卸し、
平準化



管理職の教育



ムリ、ムダ、ムラの削減

ここがポイント！

仕事が趣味になってしまっている人、
残業が当たり前になっている人、
職場にいませんか？

スキルマップって？

業務を分析し、あわせて「誰が」「どの」業務を担当可能かを図示化します。これによって「本来ならば時間をかけてすべきではない見積書・請求書の登録作業に時間を取られている」「業務が属人化しており、誰が何を担当しているかわからない」などといった課題も見え、業務の棚卸し、平準化につながります。また、図示化することによって、業務の担当の偏りを見直すこともできます。

スキルの五段階評価表

	従業員				
	A	B	C	D	E
経理	4	3	1	4	2
総務	3	4	1	2	1
生産A	1	3	5	3	4
生産B	1	3	4	5	4

働き方計画表って？

時間を意識した働き方を推奨するために作成。年間の労働時間、休暇の予定を計画した上で、毎月実績を確認することで、年間を通じた働き方を一人ひとりが意識することにつながっていきます。

これにより従業員の「労働時間への感度」と「休暇取得への意識」が向上します。

Point 計画と実績の差、そしてその差を生みだしている理由を考えると改善につながります。

CHECK 5

週休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。

- お客様の求める商品を提供するためには、作り手に高いセンスが要求されます。しっかりと休暇をとらないと、ヒット商品も生まれず、企業の経営に悪影響を及ぼしかねません。
- また、『休暇の取りやすさ』を就職先選びで重要視する人が増えています。「忙しいので休みが取れないのは仕方ない」という姿勢では、人材確保において他社より遅れをとるかもしれません。
- 休暇とは、心身のリフレッシュにつながるだけでなく、様々な体験を通して従業員に成長をもたらす時間でもあります。多様な発想ができる、自己研鑽ができる人材を確保するためにも、休暇が取得しやすい環境を作りましょう。



連続休暇制度



時間単位の有給
休暇取得制度



ノーリーズン休暇
アニバーサリー休暇



営業日・店休日の
拡大設定



業務の繁忙に
合わせたシフト設定

ここがポイント！

休暇取得予定を決めておけば、
そこに向けて計画的に業務を行う意識が
芽生え、モチベーションも向上します。

時間単位の年次有給休暇取得って？

日本は海外に比べて、年次有給休暇の取得率が低いと言われています。その理由として、年次有給休暇取得にためらいを感じる人も多いことが上げられています。

連続休暇の取得を推進するとともに、例えば、1時間単位で有給休暇が取得できれば、午後からの子供の授業参観日のために、数時間休みを取って参加することもできます。

従業員の悩み～食品産業で働く人からのヒアリング～

■休暇取得を言い出しにくい職場の雰囲気がある。

まずは、上司が率先して休みましょう。やむを得ない場合だけ休むのではなく、リフレッシュ休暇を奨励しましょう。

■休みを取っても何をして良いのかわからない。

ワークとライフはどちらか一方という二者択一のものではありません。ワークとライフは互いに相乗効果をもたらすものです。休んでみて初めて見える社会があります。休むということは、実はただ休んでいるのではなく、視野を360度広げることです。また、職場の仲間で趣味の話をする機会があると、それをきっかけに趣味が見つかるかもしれません。ぜひそんな場を設けてみてください。

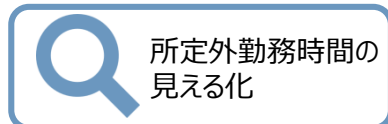
CHECK 6

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。

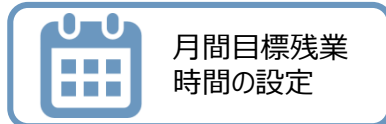
- 慢性的な長時間労働を放置すると、従業員を疲弊させ、集中力が低下し、業務のミスにつながります。モチベーションが低下し、ヒット商品も生まれず、従業員が離職してしまうかもしれません。
- また、万一の事故が発生した場合は、法律上も社会的にも経営者の責任が厳しく追及されることがあります。
- さらに、所定外勤務が長いと、採用のブランディングを下げてしまい、他社との採用競争で遅れをとることになりかねません。

ここがポイント！／

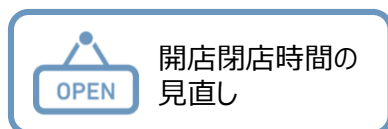
上司の「早く帰れよ！」という言葉だけで早く帰れるようにはなりません。
業務の見直しをしなければ、長時間労働はずっと続きます。



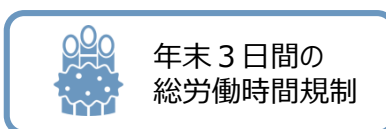
所定外勤務時間の見える化



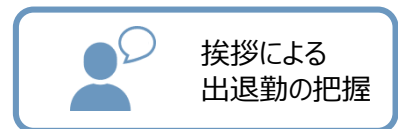
月間目標残業時間の設定



開店閉店時間の見直し



年末3日間の総労働時間規制



挨拶による
出退勤の把握

⇒チェック2（時間当たり生産性の評価）、チェック4（労働時間の把握）もご覧ください。

年末3日間の総労働時間規制って？

長時間労働に陥りがちな年末などの繁忙期に、総労働時間の上限を設けることで、従業員に過度な負担が掛かるのを防ぎ、安心して働けるようになります。

また、このような取組は、これまでの会社方針を大きく変えるものですので、会社が本気で働き方を変えていこうとする意志が従業員に伝わります。

年末3日間は1人8時間労働まで

	12/31	1/1	1/2
Aさん	8h	×	×
Bさん	4h	4h	×
Cさん	×	×	8h

Point 業務に支障がないよう、交代勤務などを工夫するとともに開店時間等を検討しましょう。

従業員の悩み

～食品産業で働く人からのヒアリング～

- 休日でも取引先からの連絡がある。
- 商品の欠品などで、急遽対応が迫られ、残業することが多い。
- 夜に営業の取引先との打合せがあると、ほとんど1日中勤務することもある。

勤務時間外や突然の連絡に対応する部署を設けたり、コアタイムなしのフレックスタイムを設けて柔軟な働き方を推奨しましょう。

また、経営方針の中に、対応時間などを取引先と事前に取り決めるといった対応も必要です。

開店閉店時間を見直した成功例

深夜などの人手の確保が難しい時間帯や24時間営業などを思い切って廃止。

営業時間を短縮することで生まれる店長らの労働力をピーク時間帯にシフトして、店舗の稼働率をUP。また、ステーキなどの高価格帯のメニューやサラダの数を充実。客数は減っても単価は上がり、既存店舗の売上高が向上した事例があります。

Point 今まで「良い」と思っていたことを、疑うことが改革の始まりです。

CHECK 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。

- フレックスタイムや短時間勤務などの制度があれば、仕事と生活の両立ができるわけではありません。安心して制度を活用できる支援体制が重要です。一方で、支援する仲間に過度な負担がかかると、結局制度が使われなくなり、従業員のモチベーションや会社へのロイヤルティも低下します。
- 特に今後、介護をしながら働く人が増えることも予想される中、突然の休みや柔軟な勤務時間に対応できないと、人材の確保は困難です。
- 例えば、普段から仕事を属人化せずにチームで行い、「Aさんがいないから仕事が進まない」という状況を脱却しましょう。

ここがポイント！

女性だけでなく、男性こそ、育児や介護と仕事を両立するための働き方改革が必要。



一人三役制度
多能工化



メールやデータの
共有



エリア内ヘルプ
体制の制度化・
シフトリーダー



近隣店舗と
の応援体制



スキルマップ

⇒チェック2（時間当たり生産性の評価）、チェック6（所定外勤務の削減）もご覧ください。

一人三役制度って？

担当業務以外に2つ以上の業務を習得し、必要な時に他部署からでも仕事をフォローし合える制度。従業員は自己申告で自分の評価を記載し、社内のスキルマップを作成、掲示。所属長は誰に仕事を頼めば良いか一目でわかります。急に休まなくてはならない従業員がいても、誰かが代わりに仕事に対応できますし、休む人も安心して休むことができます。

習熟度を6段階で表示

ランク	職位	基準内容
1	新人	研修・教育段階にある
2	見習	指導下にあり、部分的に実務を行える
3	補佐	業務のほとんどを習得して、一時的に代行できる
4	担当	責任を持って、業務に遂行できる
5	玄人	落度・難点なく、常に円滑に業務を遂行できる
6	達人	常に手本となる水準の熟練度で仕事ができる

子供が病気の時、出社すると叱ってくれた上司 女性が家庭と仕事を両立するロールモデルだらけの会社 (三州製菓株式会社 若井さん)

- 以前の勤め先では、男性が多く、子供を理由に休むのは良く思われていないのではないかと不安だった。
- 当社に入社して、初めて女性の上司だった。子供が熱を出し家族に預けて出社したら、「帰りなさい。急ぎの仕事は電話で伝えれば大丈夫。仕事の心配はしなくて良いから、今日はお休みしてお子さんの傍にいてあげなさい」と言葉をかけてくれた。
- この会社に入社して本当に良かったと思っているし、これから返していきたいと思っている。





「行動を変える」

- 従業員の労働時間を把握している。
- 週休2日も取っており、年次有給休暇も取得しやすい。
- 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。
- 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。

食品製造業・調味料製造（味の素）

終業時間の前倒しで、 ワーク・ライフ・バランスの実現

最終退館時間を前倒し（21時→20時）、朝型勤務者へ朝食を提供。2017年からは、始・終業時間を前倒し、所定労働時間を20分短縮した。終業時間が16時半になったことで、18時前に退社する社員が非常に増えた。そこに自己研鑽や心身の健康、家族と過ごす時間が増えたと効果が出ている。

食品流通業・生鮮食料品卸（フラワーオークションジャパン）

勤務時間のパターンを細分化して 柔軟な勤務シフトを構築

入荷の状況によって一日に必要な労働時間が異なるため、勤務時間のパターンを細分化し、状況に応じて柔軟に組み合わせている。各部門の管理者が労働時間等の情報を把握できる仕組みを構築した結果、従業員の時間外労働の短縮化と長時間労働抑制につながっている。

外食産業・飲食店（がんこフードサービス）

労働時間は短縮し、 サービスは向上するための取組

現場の労働時間は、大きな要因として、作業・レイアウト・設備・客数によって決定されるため、まずは作業・レイアウト・設備の改善に着手。従業員にセンサーをつけて一人一人の動線を把握し、無駄な時間や非効率な作業の見直しを行い、労働時間の短縮を実現し、サービスの向上につながっている。

外食産業・飲食店（KRフードサービス）

働き方推進テストで、 より働きやすい職場を目指す

労働時間を短縮するための取組として、従業員の所定労働時間を1日1時間減らす働き方推進テストを実施している。所定労働時間の短縮によって、業務を見直し、生産性が向上することを期待している。
また、1時間減らしても同じ給与を支給している。

食品製造業・菓子製造（あわしま堂）

多能工化による改革で 休みやすい環境づくり

誰かが急に休んでも業務が運営できるようにするため、スキル表の作成や業務2人担当制などの取組を進め、多能工化による改革を推進している。

食品製造業・ソース製造（オタフクソース）

時間外労働の見える化による 労働時間の削減

業務が過大又は偏重になっている部署等を可視化し、部署を超えた社員間の応援態勢の構築や仕組みの変更等を容易にするため、部署ごとの平均時間外労働時間等の実態を全社員にメールで公表。時間外労働時間削減の意識付けに繋がっている。

食品製造業・菓子製造（東京フード）

アニバーサリー休暇

『アニバーサリー休暇』や『配偶者の出産立会休暇』などの制度を導入したことで、実際にアニバーサリー休暇を旅行や帰省、子供の学校行事への参加や家族の記念日にあてて、より柔軟に休暇が取得されるようになった。また、月2日以上、『ノー残業DAY』を導入、計画的に仕事を進め、プライベートの充実を図っている。

食品流通業・食品卸（富士食品）

業務応援体制の構築による 従業員が休みやすい環境づくり

営業で入社しても、最初の1ヶ月間は倉庫内作業（ピッキング作業等）を経験させるなど、業務応援ができるように取り組んでいる。また、配送の全コースを回れる責任者を配置し、配送担当者が休みやすい体制を構築している。

食品製造業・食品・菓子製造（江崎グリコ）

ノー残業デー＆ノー商談デーの設定で 業務に集中できる時間づくり

グループ調達部（包装資材や原料を買い付ける部署）で各々週1回申告制により実施。「ノー残業デー」は18時までに退社、「ノー商談デー」は週に1回商談（取引先との面談）を一切入れない日をつくり他の業務に集中するもの。

外食産業・居酒屋（ハイディ日高）

エリア内店舗間ヘルプを調整する シフトリーダーの設置

同じ地区内の店舗でのヘルプ体制を制度化し、特定の店舗が人手不足にならないように、各地区にシフトを調整する「シフトリーダー」を任命・配置して、エリア内店舗間のヘルプ体制を制度化した。なお、「シフトリーダー」には手当を支給している。

厚生労働省では、食品産業はもちろん、様々な業種における「長時間労働の改善」「年次有給休暇の取得促進」の課題に対する対応策や取組事例が多数紹介されています。あわせてご覧ください。

働き方・休み方改善ポータルサイト



働き方・休み方改善指標活用事例集



従業員を守り、育てる

働き方改革を実施する上で、その大前提として、従業員の安全と健康の確保を行う必要があります。また、時間や場所に柔軟な働き方など、従業員にとって働きやすい環境を整え、あわせて、従業員の能力を高める仕組みを作りましょう。

従業員を守り育てることが、ひいては企業を守り育てることにつながります。

CHECK 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。

- 従業員の安全と健康の確保は事業者の責務です。
- 食品産業、特に食品の製造に関する作業は、調理を行ったり、水や油を扱ったりするなどの特徴があり、労働災害の発生が他産業と比べても多いです。
- 常に労働災害は起こりうるものという認識の下、発生防止に努めましょう。
- 例えば、災害防止講習やメンバーで職場の危険予知について話し合い、対策を講じることが重要です。



安全衛生委員会の活動



ヒヤリ・ハット活動



安全講習などの教育の実施



災害状況の模擬体験研修



転倒防止運動
体力測定

ここがポイント！

機材・資材の軽量化や
配置の変更、滑らないような床材、
履物などの工夫も

多くの産業で、労働災害の最も多い原因は「転倒」

	1位	2位	3位
食品製造業	転倒	はさまれ 巻き込まれ	切れ こすれ
食品スーパー	転倒	切れ こすれ	動作の反動 無理な動作
飲食店	転倒	切れ こすれ	高温・低温の 物との接触

安全衛生委員会って？

従業員の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策などを調査審議する場です。
また、日頃よりヒヤリハット事例を社内で共有し、労働災害の種をなくしていく取組が重要です。

※安全委員会、衛生委員会は法律においてある一定の条件の企業では、設置義務があります。

- 労働災害の防止のための取組については、厚生労働省において事例や対策などを紹介しております。

チラシ
「安全衛生委員会を設置しましょう」



STOP! 転倒災害プロジェクト



職場の安全サイト



CHECK 9

ハラスメントが発生していない職場である。

- ハラスメント、特にセクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策の実施は事業主の義務です。
- 職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、被害者及び周囲の人の十分な能力の発揮を妨げます。
- ハラスメントをしている人は、そのことを自分で認識できていない場合が多いです。ハラスメントをなくすために、加害者になり得る人たちへの注意喚起、指導と未然の防止対策に取り組むことが重要です。



ハラスメント防止のための周知・啓発



ハラスメントの相談窓口の設置



ハラスメントに関する管理職研修



投函箱（社外・ホットライン）



社外の専門家カウンセラー設置

ここがポイント！／

「わが社に限ってハラスメントなんか…」と
思っていないか。予想以上に多いのが
現状です。

ハラスメント防止のための周知・啓発って？

セクハラ等のハラスメントはあってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発が大切です。
また、行為者への厳正な対処方針も併せて周知・啓発することが重要です。

Point 従業員の目に留まる場所にポスターなどを掲示する、会議の際に伝達するなど
複数の周知手段を使いましょう。

ハラスメントの相談窓口の設置って？

相談窓口を設置しましょう。ただし、相談しづらい窓口では意味がありません。内容や状況に応じ適切に対応するための担当者を配置し、面談だけではなく、メールや電話など複数の方法で相談を受けられるよう工夫しましょう。対応の仕方やカウンセリングなど相談担当者に対する研修も行いましょう。

Point 社内では相談しづらい場合もありますので、社外の専門家などの活用の検討も必要です。

- ハラスメントの防止のための取組については、厚生労働省において事例や対策などを紹介しております。

- 職場へのハラスメントでお悩みの方へ
（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）



- パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト
「明るい職場応援団」



厚労省パワハラ防止ポスター

CHECK 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。

- 日本では年々要介護者が増えており、介護と仕事を両立させなければならない人が増える見込みです。両立が出来ないと、従業員は離職を選ばざるを得ず、他の従業員にとっても他人事ではありません。
- 育児との両立においても、まず男性の育児参加など男性の働き方を改革しないと、全ての働く人の能力は引き出されません。
- 仕事と生活の両立が出来ているロールモデルがいることは、採用時に企業の強みとして評価されます。
- 安心して制度を活用できる風土を養いましょう。



フレックスタイム
制度



テレワーク
どこでもオフィス



休業中従業員
へのお手紙・
復帰前面談



ジョブ・リターン
制度



育児支援制度の
子供の対象年齢
の引き上げ

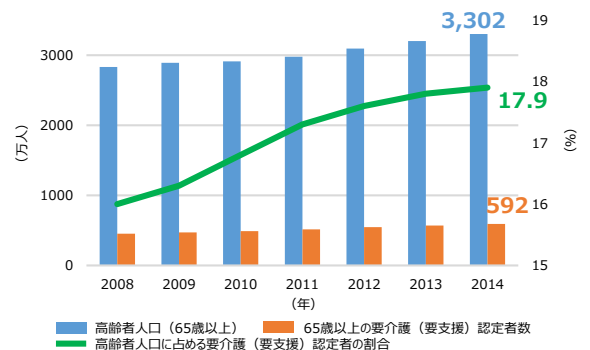
ここがポイント！

男性の働き方改革なくしては、
女性の働き方改革も
なし得ません！

フレックスタイムはどこまでフレキシブル？

介護などで突然遅れて出社しなければならない時でも、電話一つで出社時刻を伝えるだけで対応できるくらいの柔軟さが、これからの働き方には必要です。

要介護認定者は年々増加しています



休業中従業員へのお手紙って？

休業中に会社や同僚の様子を伝えることで、復職時に「浦島太郎」にならずに済み、復職の不安を無くし、復職しやすい環境を作ります。

Point 手紙の最後には、「皆待っているからね」と一言添えると安心感を与られます。

ジョブ・リターン制度って？

育児や介護で退職せざるを得ない社員が、一定の期間内に働ける状況になったら復職できる制度です。

Point 一度働いたことのある人なので、即戦力になりやすいですし、職場にも馴染みやすいです。

- 仕事と生活との両立のための取組については、厚生労働省において事例や相談窓口などを紹介しております。

介護離職ゼロポータルサイト
介護サービスや介護と仕事との
両のための制度をご紹介します。



テレワーク相談センター



CHECK 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。

- パート・アルバイトの方が採用後短期間で辞めてしまうのは、採用の時に話をしっかりとしていないのか、職場の環境が悪いのか、あるいはその両方が考えられます。
- せっかく苦労して採用したのにかえって、従業員を疲弊させ、モチベーションが下がりがねません。
- 食品産業では他産業と比較して、パート・アルバイトの雇用が多く、重要な戦力となっています。他の従業員と同様の意識を持って働きやすい環境作りに取り組むことが離職を防ぎます。



登用制度



1分単位の給与支給



全社員・全パートの
定期健康診断・
ストレスチェック



パートタイム従業員
親子就労促進



パートタイム従業員の
社会保険加入



パートタイム従業員の
永年勤続表彰



短時間
正社員制度の導入

ここがポイント！

トップ自らが、
パート・アルバイトの方と話すことで、
モチベーションの向上につながります。

1分単位の給与支給って？

1分単位の給与支給は、働く人と会社の双方にとってメリットのある取組であり、無駄なく納得して働いてもらうことを意図したものです。求職者へ良い雇用条件としてアピールポイントにもなりますし、採用後のパートタイム従業員のモチベーション維持にも寄与します。

Point 労働時間の管理が煩雑にならないよう、勤怠管理システムなどの活用も検討しましょう。

パートタイマー活用と親子就労促進って？

パートタイム従業員に相談をし、親子で一緒に働いてもらうことで、お子さんにとっても頼れる存在が身近にいるため、安心して働くことができます。

- 非正規雇用の労働者を雇用する事業者への支援は、厚生労働省において実施しています。

■ パート労働ポータルサイト

パートの意欲を高め、企業の活力に活かすノウハウを提供しているほか、短時間正社員制度を有効に活用するための基礎知識等をご紹介します。

■ キャリアアップ助成金

有期契約社員、パート、派遣労働者等の正規雇用化・処遇改善などに、取り組む事業主を支援。

■ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

ニート・フリーターをはじめ、安定的な就職が困難な方を常用雇用に向けて試行雇用する事業主を支援します。

■ 多様な人材活用で輝く企業応援サイト

優秀な人材の確保のため、非正規雇用労働者のキャリアアップ支援をお考えの事業主に参考となる好事例等をご紹介します。

厚生労働省で実施している
各種支援策については
こちらをご覧ください。

