

食品産業における働き方に関するアンケート調査結果（概要）

1. 目的

本アンケートは、食品産業における働き方の現状や課題、解決策を明らかにし、今後、食品産業事業者の働き方改革を後押しできるハンドブック作成の参考とすることを目的としています。

2. 実施期間

平成 30 年 2 月 16 日～2 月 28 日

3. 実施対象

全国の食品関連企業※のマネジメント層及び従業員

※食品関連企業とは、下記の食品産業に関連する企業を指す。

- ・食品製造業（弁当、惣菜などの中食事業者を含む）
- ・食品小売業（スーパーマーケット及び専門小売）
- ・食品卸売業
- ・生鮮食料品卸売業
- ・外食産業（給食事業者を含む）

4. 実施方法

マネジメント層対象の調査においては、食品関連団体から会員企業へメールで周知していただき、メール添付のアンケートフォームによって回答していただきました。従業員対象の調査においては、ウェブアンケートのモニター（食品産業にお勤めの方）対象に回答依頼を配信し、回答していただきました。

5. 回収状況

- ・マネジメント層対象
回収数：239票（うち無効票※：33票）
- ・従業員対象
回収数：600票

無効票とは、業種選択で「その他」を選択した回答者の数。

6. アンケートの結果概要

今回のアンケートでは、働き方における現状や課題に着目した質問や「働き方改革は必要だと思うか」などの意識に関する質問を、マネジメント層及び従業員双方に投げかけ、その回答結果の違いを分析しました。働き方改革の必要性に関しては、「必要だと思う」人がマネジメント層で96%、従業員で78%でした。また、「働き方改革において期待されていると思う取組（取り組んで欲しい取組）」を聞いたところ、マネジメント層は「給与水準の引き上げ」「休暇の取得促進」「時間外勤務の削減」の順で期待されていると考えているのに対し、従業員からは「休暇の取得促進」が最も多く選ばれています。なお、今後の更なる分析により集計結果が修正される可能性があります。

7. 別添資料

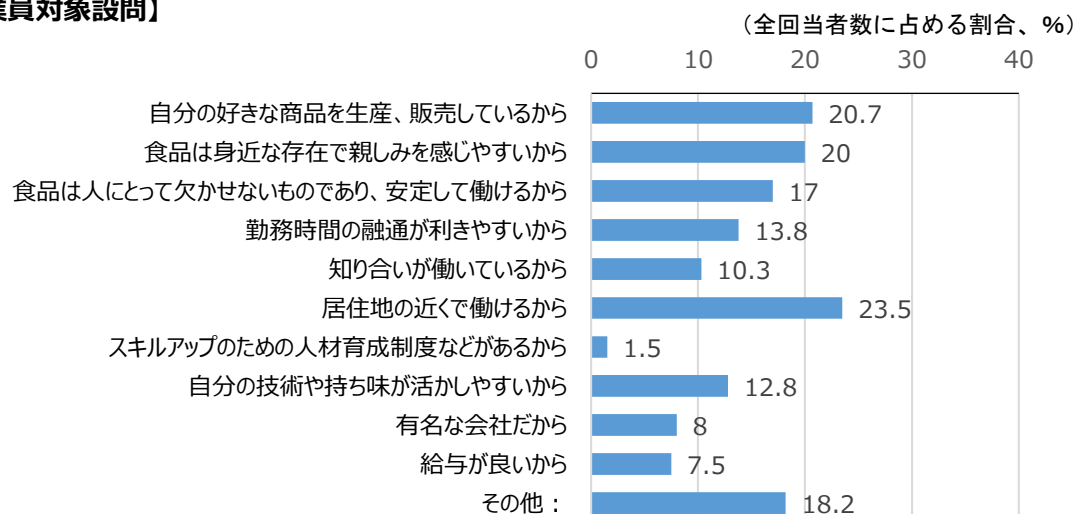
アンケート集計結果

アンケート集計結果

(別添)

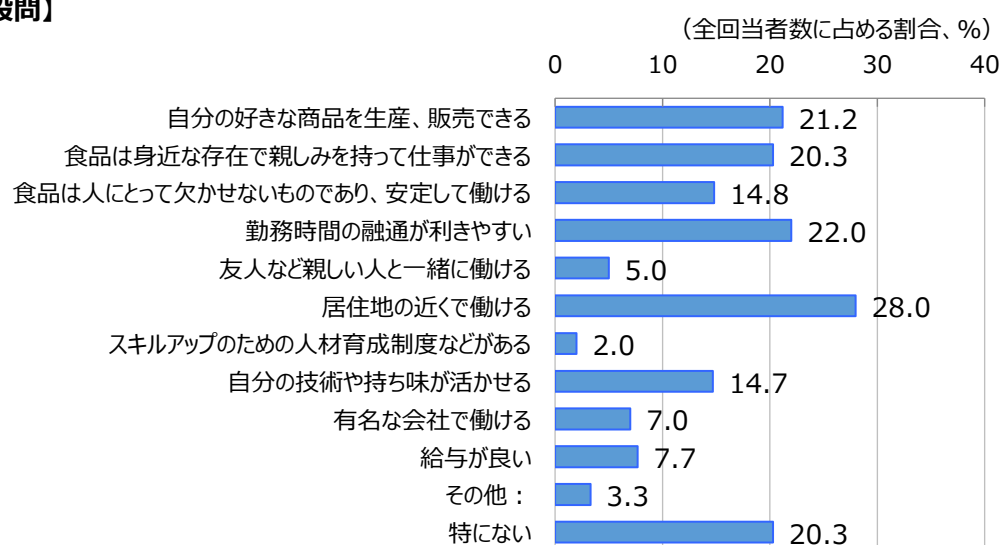
問 1. お勤め先に就職したいと思った理由はなんですか (3つまで選択可)。

【従業員対象設問】



問 2. お勤め先で働いていて良かったことを教えてください (3つまで選択可)。

【従業員対象設問】



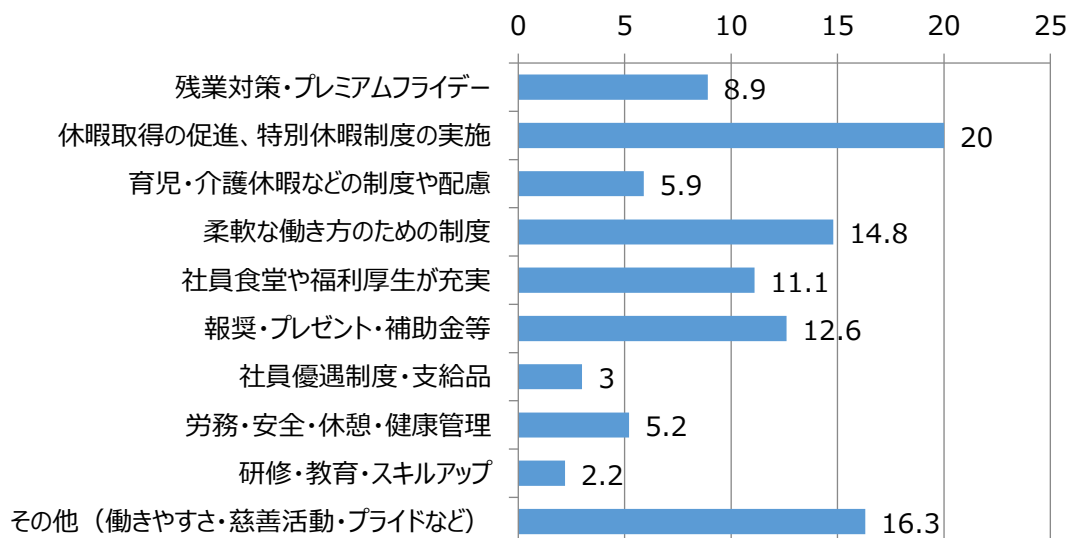
・問 1 は就職前、問 2 は就職後のお勤め先に感じている良い点を質問しており、それぞれの回答結果を比較したところ、問 1 では「居住地の近くで働けるから」「自分の好きな商品を生産、販売しているから」「食品は身近な存在で親しみを感じやすいから」が多く選ばれているのに対し、問 2 では問 1 で多く選ばれていた 3 つの回答に加え、「勤務時間の融通が利きやすい」が多くなっていた。

問 3. お勤め先の自慢できる取組（働き方改革や従業員満足などにつながるもの）があれば教えてください（例：誕生日休暇、健康に留意した社食など）。

【従業員対象設問】

（フリーアンサーによる回答の集計）

（全回答数に対する割合、%）



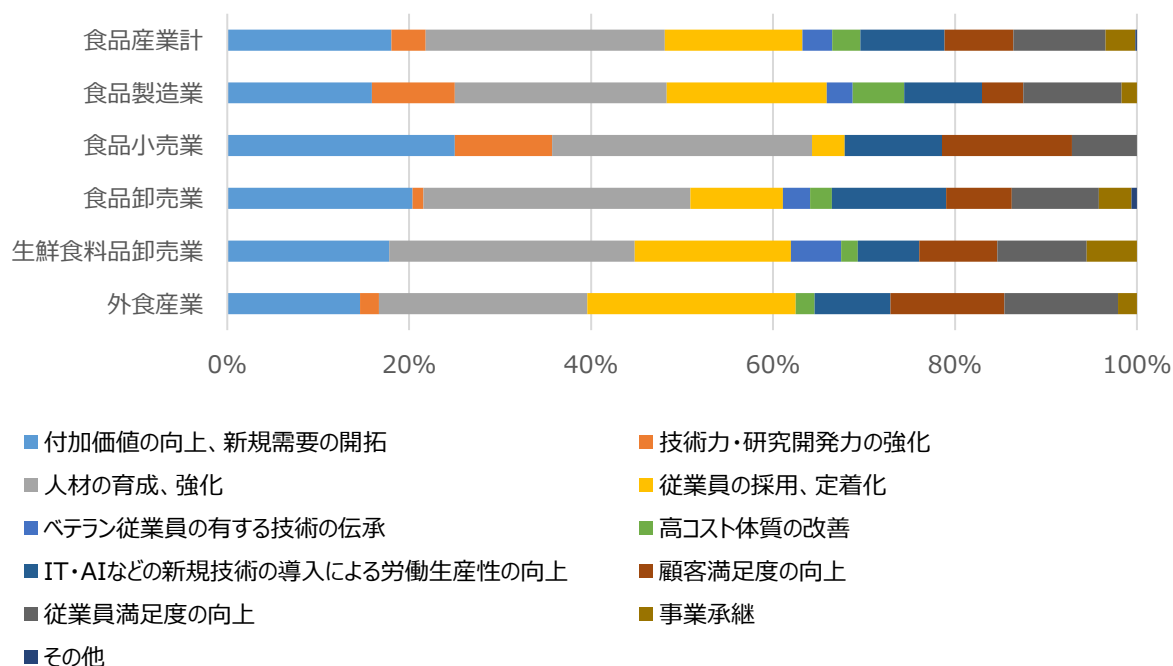
問 4. 将来の課題はなんだとお考えですか（3 つまで選択可）。【マネジメント層対象設問】

（各業種の回答数上位）

	1 位	2 位	3 位
食品産業計	人材の育成、強化	付加価値の向上、新規需要の開拓	従業員の採用、定着化
食品製造業	人材の育成、強化	従業員の採用、定着化	付加価値の向上、新規需要の開拓
食品小売業	人材の育成、強化	付加価値の向上、新規需要の開拓	顧客満足度の向上
食品卸売業	人材の育成、強化	付加価値の向上、新規需要の開拓	IT・AI などの新規技術の導入による労働生産性の向上
生鮮食料品卸売業	人材の育成、強化	付加価値の向上、新規需要の開拓	従業員の採用、定着化
外食産業	人材の育成、強化、従業員の採用、定着化（同率）		付加価値の向上、新規需要の開拓

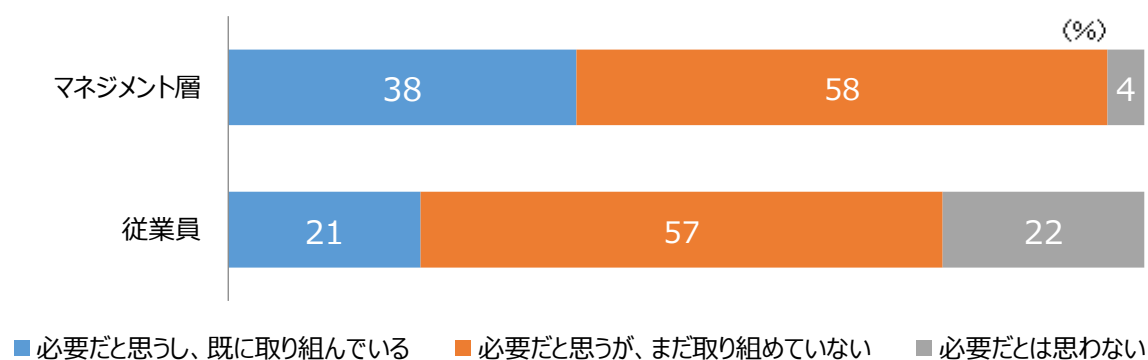
(業種毎の集計結果)

(全回答者数に占める割合、%)

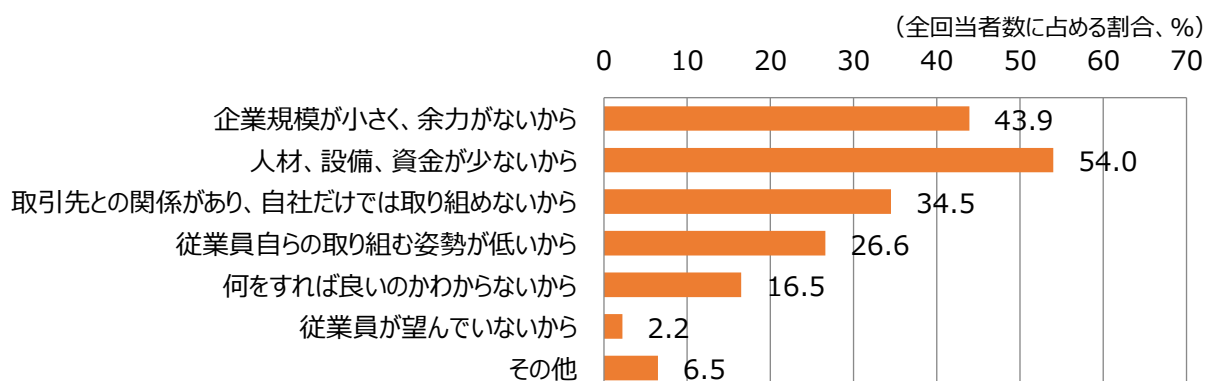


- ・食品産業の全業種において、最も多くのマネジメント層が選んだ今後の課題は「人材の育成・強化」。その他、「従業員の採用、定着化」や「従業員満足度の向上」など、働き方改革に直接関係する項目が多く選ばれた。
- ・食品小売業や外食産業など直接消費者と接する機会の多い業種では、「顧客満足度の向上」を選ぶ人も多かった。

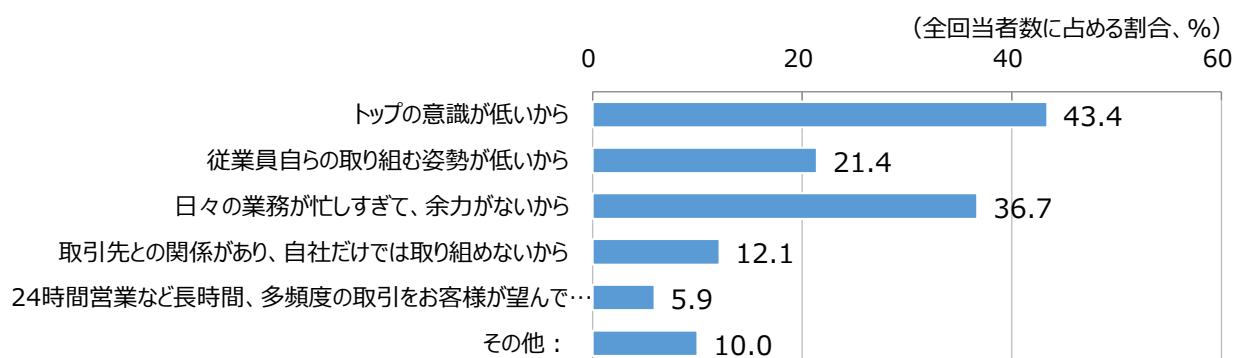
問 4. 働き方改革は必要だと思いますか（1つだけ選択）。【マネジメント層、従業員対象設問】



問5. 問4で「必要だと思うが、まだ取り組めていない」と回答した人の「取り組めていない理由」はなんですか
(複数選択可)。【マネジメント層対象設問】

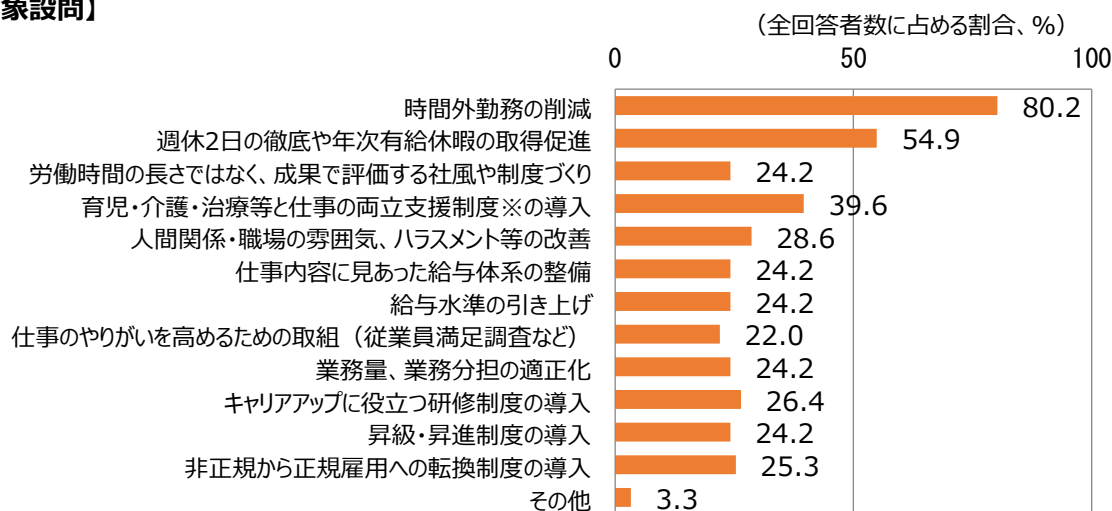


問6. 問4で「必要だと思うがまだ取り組めていない」と回答した人に伺います。お勤め先で「働き方改革」が
取り組まれていない理由は何だと考えますか。(複数回答可) 【従業員対象設問】



- ・働き方改革の必要性については、マネジメント層の96%、従業員の78%が「必要だと思う」と回答した。
- ・一方で、「必要だと思う」と回答した者でも「まだ取り組めてない」と回答した者が「既に取り組んでいる」と答えた者を上回り、特に従業員の方にその傾向が強い。
- ・「取り組めていない理由」については、マネジメント層で「人材、設備、資金が少ないから」「企業規模が小さく余力がないから」と回答した人が多く、従業員では「トップの意識が低いから」「日々の業務が忙しすぎて、余力がないから」と回答した人が多かった。

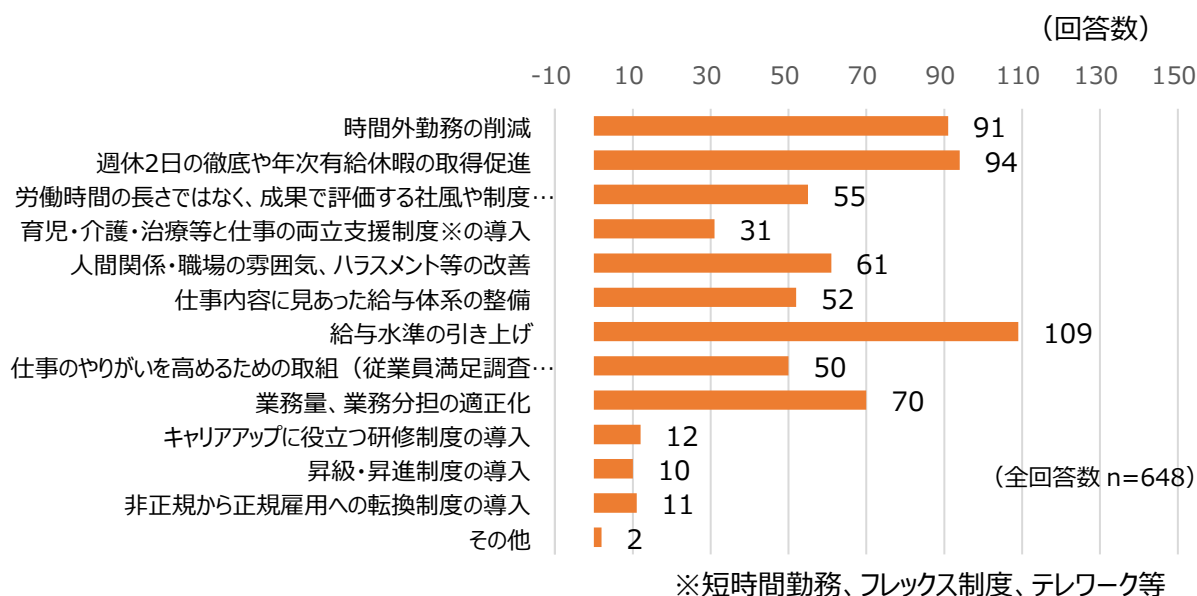
問7.「働き方改革」として取り組んでいることは、次のうちどれですか（複数選択可）。また、差し支えなければ、それぞれの取組について「きっかけ・動機」「具体的な実施内容」を教えてください。【マネジメント層対象設問】



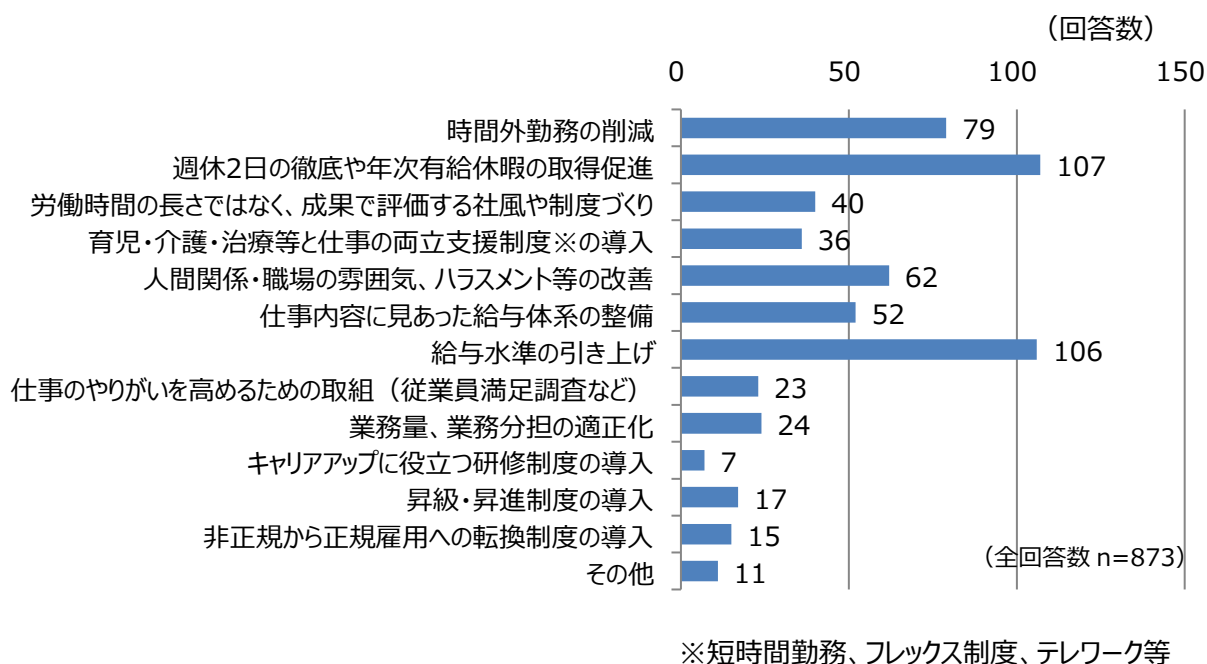
※短時間勤務、フレックス制度、テレワーク等

選択肢	主なきっかけ・動機	主な実施内容
時間外勤務の削減	・従業員の長時間労働の常態化 ・個人間・部署間の業務量格差	・勤怠管理、管理職による把握 ・業務量、人員配置の見直し
週休2日の徹底や年次有給休暇の取得促進	・職場アンケートによる要望 ・有給休暇の取得率の低さ	
労働時間の長さではなく、成果で評価する社風や制度づくり	・仕事の早い従業員の方が（残業手当が少ないので）給与が低い現実	・労働生産性を基準とした評価制度 ・管理職への労務管理研修
育児・介護・治療等と仕事の両立支援制度の導入	・女性活躍推進法などの国の取組 ・従業員の離職	・短時間勤務制度、フレックスタイム制度、テレワークなどの導入
人間関係・職場の雰囲気、ハラスメント等の改善	・従業員の苦情、離職 ・コンプライアンスの遵守	・相談窓口の設置 ・職場内状況調査とフィードバック
仕事内容に見あった給与体系の整備	・従業員の定着化 ・モチベーションの向上	・評価基準設定と明確化
給与水準の引き上げ	・従業員の離職や採用困難 ・世間の給与水準との比較	・ベースアップ ・業績に合わせた昇給
仕事のやりがいを高めるための取組（従業員満足調査など）	・人手不足、定着率の低下 ・従業員満足度の向上	・従業員満足調査の実施 ・従業員表彰制度等の導入
業務量、業務分担の適正化	・残業時間の偏り ・従業員からの訴え	・業務運営、分担の見直し、効率化 ・人員の再配置
キャリアアップに役立つ研修制度の導入	・必要な能力を持つ人材の不足 ・モチベーションの向上	・社内スキルアップ研修 ・同業者等への外部研修
昇級・昇進制度の導入	・従業員の定着化 ・モチベーションの向上	・昇給、昇進制度の導入
非正規から正規雇用への転換制度の導入	・従業員の定着化、優秀な人材の登用 ・無期雇用ルールの実行	・正規への登用制度の導入 ・登用のための試験実施

問 8. 「働き方改革」において従業員から期待されていると思う取組はなんですか（3 つまで選択可）。【マネジメント層対象設問】



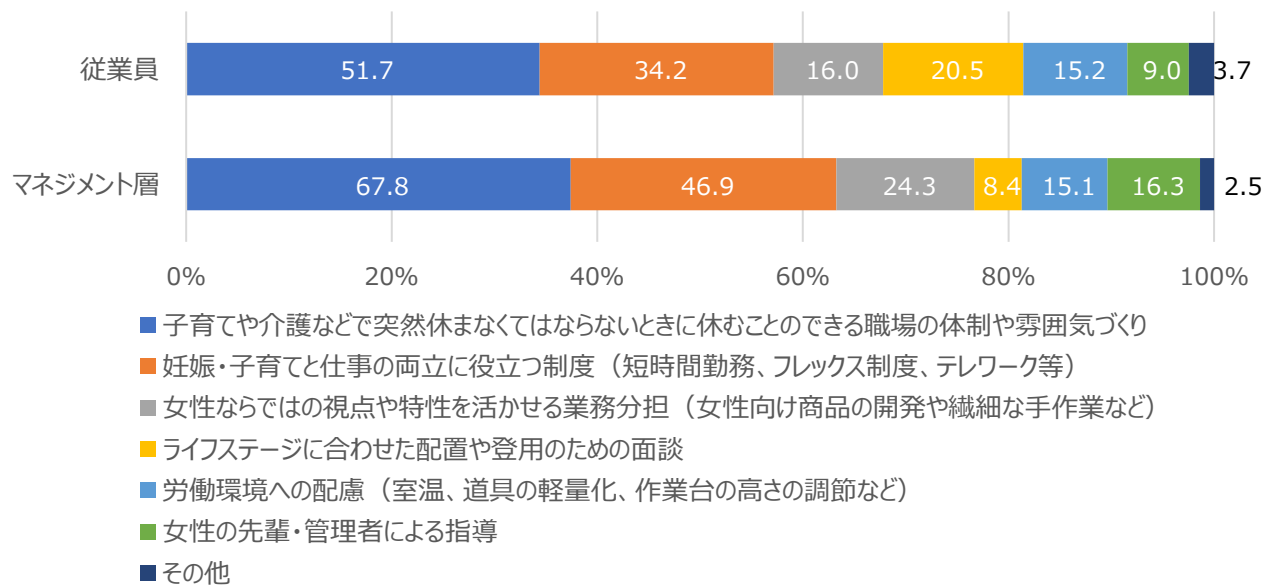
問 9. 「働き方改革」において、お勤め先で今後取り組んでほしいこと、あるいは既に取り組まれているがさらに強化してほしいことはなんですか（3 つまで選択可）。【従業員対象設問】



- ・問 4 で「働き方改革に取り組んでいる」と回答したマネジメント層（全体の約 38%）のうち、8 割以上が「時間外勤務の削減」に取り組んでおり、具体的には「勤怠管理」「業務量、人員配置の見直し」が行われていた。
- ・働き方改革に関してマネジメント層が期待されていると思う取組と、従業員が取り組んでほしいと思っている取組にあまり差異はなく、どちらも「給与水準の引き上げ」「時間外勤務の削減」「休暇の取得促進」「ハラスメント等の改善」と回答した人が多かった。

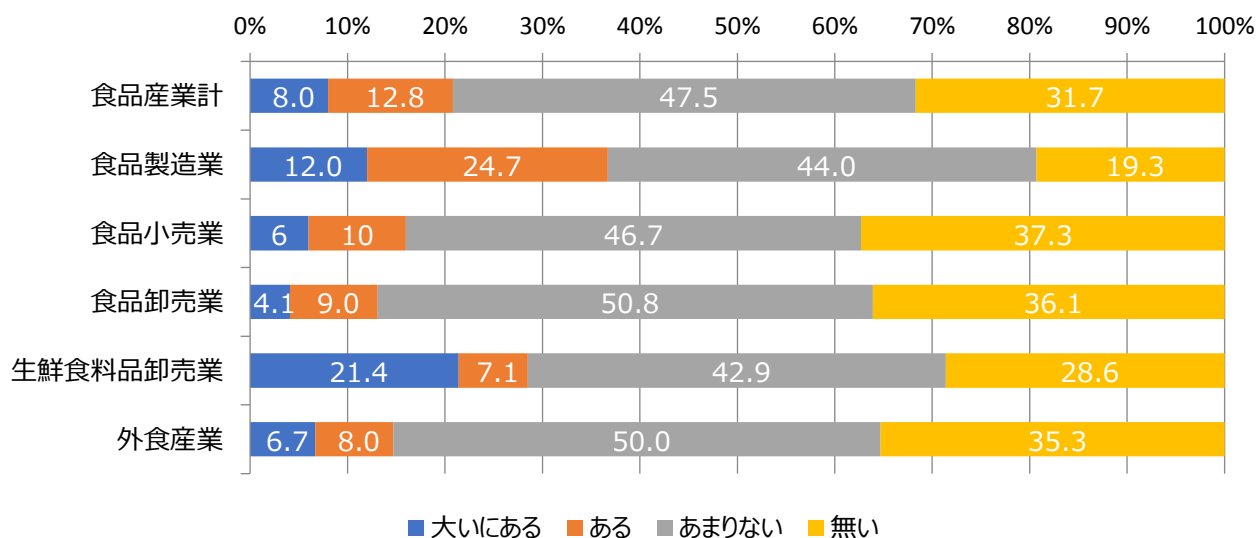
問 10. 女性の活躍しやすい環境づくりには、どんな取組が必要だと思いますか（2 つまで選択可）。【マネジメント層、従業員対象設問】

（全回答者数に占める割合、％）

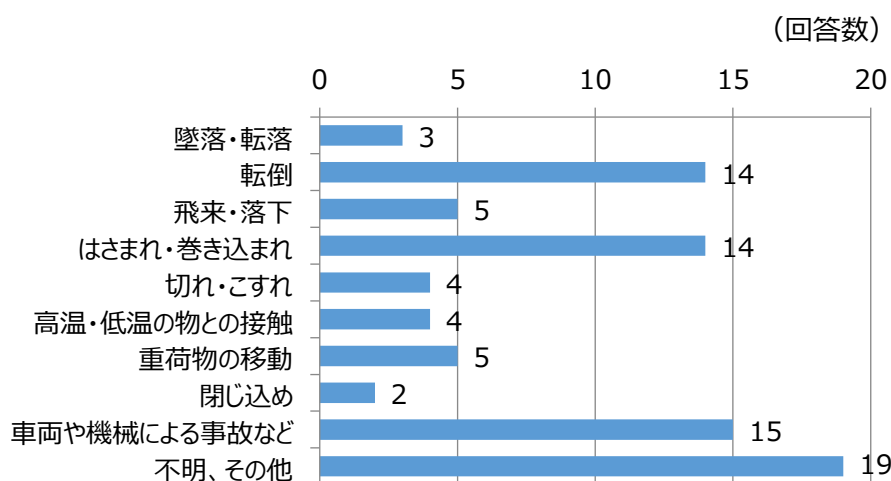


- ・女性の活躍しやすい環境づくりに必要だと思う取組は、マネジメント層、従業員で大きな違いはなく、「突然休まなくてはならないときに休むことのできる職場の体制や雰囲気づくり」と回答した人が最も多く、次に「妊娠・子育てと仕事の両立に役立つ制度」が多く選ばれた。
- ・マネジメント層と比べると、従業員では「ライフステージに合わせた配置や登用のための面談」が多く選ばれていた。

問 11. 食品の製造、流通、外食の現場（工場や店舗など）では、身近に「挟まれ、巻き込まれ」「転倒」などの危険があると思いますか。また、具体的に危険な状況について教えてください。【従業員対象設問】



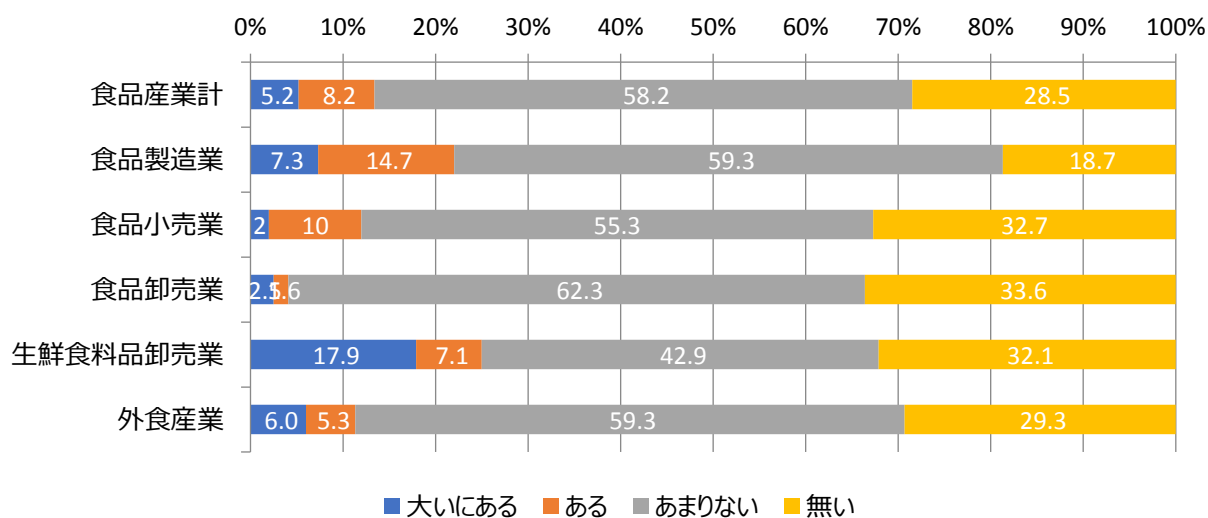
(具体的に回答があった危険な状況)



・職場に危険な状況があると感じている人が最も多かったのは食品製造業の 36.7%、最も少なかったのは食品卸売業の 13.1%であった。

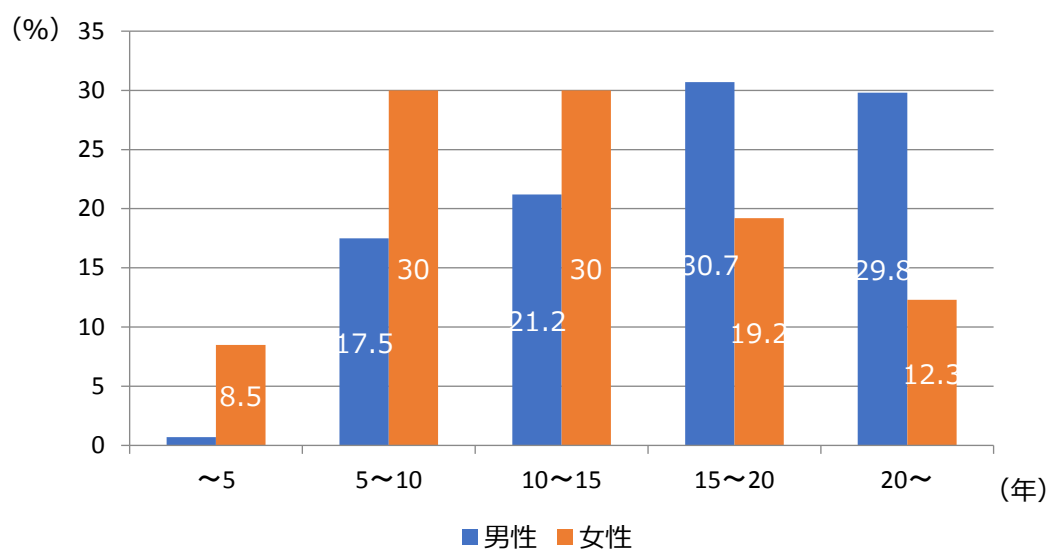
・具体的に危険と思う状況では、「車両や機械による事故」「転倒」「はさまれ、巻き込まれ」が多かった。

問 12. 食品の製造、流通、外食の現場（工場や店舗など）で、衛生面の配慮で負担と思うことはありますか。また、具体的に負担となっている状況について教えてください。【従業員対象設問】



・具体的に負担となっている状況としては、「手洗い、手袋、アルコールなどで手が荒れてしまう」「取引先から過剰なほどの衛生管理を要求される」などの意見があった。

問 13. 食品産業の従業員（男女別）の平均勤続年数を教えてください。

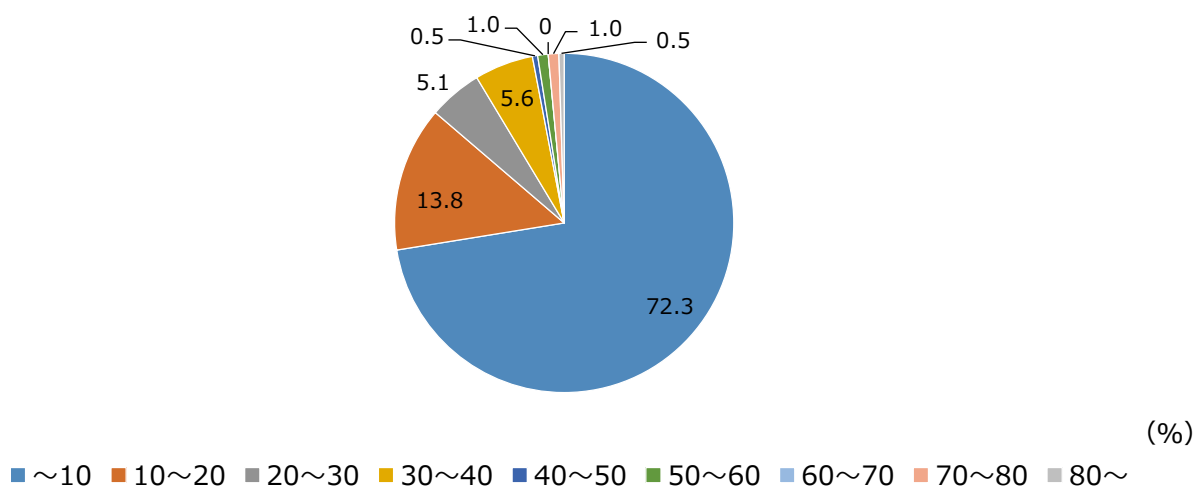


※「~5」とは、「5年未満」、「5~10」は「5年以上 10年未満」を意味している。

・男性と比べ、女性の従業員のほうが平均勤続年数は短い傾向があった。

問 14. 食品産業の女性の管理職に占める割合を教えてください。

※「~10」とは、「10%未満」、「10~20」は「10%以上 20%未満」を意味している。



・回答していただいた食品関連事業者の7割以上において、10%未満という結果であった。