

協同食品株式会社

「モノ造りの前にヒト造り」をモットーに
働きやすく、安全で
“誰もが活躍できる職場”を目指す



企業プロフィール

- 創 立：1962年
- 本社所在地：香川県坂出市
- 事業内容：ハム、ソーセージ、ベーコン等畜肉製品の製造販売、豚、牛の部分肉処理販売
- 従業員数：277名



代表取締役
奥谷和巳社長

特徴的な制度・取組など

- 2015年くるみん認定、2022年ベストプラクティス企業として香川労働局長訪問、2023年にも認定
- 経済産業省「健康経営優良法人2026」で中小規模法人部門「ブライツ500」認定。
- 作業現場に応じた2種類の長靴の使い分け、自社オリジナル準備体操による転倒災害防止対策の実施。
- 健康管理室を設置し、保健師（兼 産業カウンセラー）が常駐。保健師を中心に健康経営の推進体制を構築し、健康経営活動を実施。
- 定期的に保健師との面談を実施するなどの「子育て支援プログラム」を設立し、休暇取得促進、時差出勤やテレワークなどの制度を導入し、「男女ともに育児休業取得率100%」という目標を達成。

● 取組のきっかけ、経緯

協同食品株式会社は、日本ハムブランドの商品としてハム・ソーセージの製造販売、香川県のオリジナルブランドである「オリーブ牛」「オリーブ夢豚」「オリーブ豚」など安全で品質のよい食肉をお届けしています。日本ハム創業者の大社義規氏が地元香川の畜産業発展のために設立した企業として「地域になくてはならない企業」を目指しており、「協食(きょうしょく)」の愛称で地元の皆様に親しまれております。

当社では、「ダイバシティを重視し、すべての従業員が「働きやすい職場環境」を作ります。～病気を抱えながらも、仕事を継続しやすい風土づくり～」との方針のもと、健康経営に取り組んできました。

働く方が仕事と家庭を両立できるよう、「子育て支援プログラム」を策定して取り組み、「男女ともに育児休業取得率100%」という目標を達成しています。

● 具体的な取組の内容

健康経営体制の構築と健康経営活動

従業員が心身ともに健康で安心して働き続けられる職場づくりを目的として、2020年12月に健康管理室を設置し、保健師兼産業カウンセラーを配置しました。

2021年に健康経営宣言を行い、会社として健康経営を推進する方針を明確化し、継続的に取り組んだ結果、健康経営優良法人として「ブライツ500」の認定を受けました。

保健師さんが会社に常駐してくれて、従業員の相談等に乗っていただけることの効果は絶大だと感じています。

明るく従業員と積極的にコミュニケーションをとり声をかけることで健康状態を把握し、健康診断後のフォローや二次健康診断の受診勧奨、特定保健指導への関与など従業員に寄り添って対応していただいています。

社内からは保健師が身近にすることで安心感があり、健康面だけでなく職場の悩みや不安を相談できるとの声も挙がっています。

これらの健康経営活動は、病気になってから対応するのではなく、健康問題を未然に防ぐことを重視したものであり、従業員を大切にすることが安心して働くことができる職場環境の整備と人材定着の向上に寄与しています。

転倒災害防止の取組

当社は、「モノ造りの前にヒト造り」をモットーに「70歳まで働ける組織づくり」を目指してきました。

当社では65歳以上の高年齢や障害者である従業員も多く、労働災害の防止やフレイル予防が重要であることから、保健師さんを通じて理学療法士会にお願いをして、当社の作業環境に合わせ転倒や労働災害の予防のための「協同食品体操」を考案していただき、全員で取り組んでいます。さらに、衰えを予防するための筋肉のつけ方など健康に関する講義を定期的に開催しています。

また、転倒災害の発生リスクを重要な経営課題と捉え、単なる注意喚起に頼るのではなく、実効性のある取組が重要であると考え、まず現場の声を聞いて対策に取り入れることを心がけています。

従業員からの意見を踏まえ、ハム・ソーセージ加工の歩行が多い工程と、精肉処理で立ち作業が中心の工程では必要とされる機能が異なることが分かりましたので、2種類の長靴を使い分けることにしました。



歩行が多い工程用
・軽いため足への負担が少ない
・脂肪がある床で滑りにくい



立ち作業が中心の工程用
・立作業の際安定する
・足裏の溝が大きいので、固形物を踏んだ際も滑りにくい



ハム・ソーセージ加工では、軽量で滑りにくい長靴を、精肉処理では、重量があっても異物を踏んでも滑りにくいグリップ力の高い長靴を使用しています。

また、これも現場からの意見を踏まえ、階段に特注の網目金属を貼り付け、通常の鋼板よりも滑りにくくしたり、転倒・転落の恐れがある場所には確実に手すりを設けるようにしています。

これらハード面だけでなく、ソフト面の対策も同時に重要であるとの思いから、年1回、専門家による正しい歩き方や姿勢を教えてもらう転倒予防講義を全従業員を対象に実施しています。

これらの取組により、転倒災害のリスク低減に加え、従業員の安全意識や身体への配慮が高まり、安心して作業に從事できる職場づくりを進めています。

「男女ともに育児休業取得率100%」目標とジョブローテーションによる多能工化

「男女ともに育児休業取得率100%」という目標の達成には皆が気兼ねなく休むことができる体制が必須です。

従来、特定の従業員に業務が集中することで休暇が取りにくくなる状況が課題となっていて、育児休業の取得促進、急な欠勤への対応、人材不足への備えを背景として、従業員が複数の仕事をこなすことができるよう配置換えを行うジョブローテーションによる多能工化に取り組んできました。

具体的には、業務を分担・可視化し、「この人にしかできな

従業員の声



管理部総務課総務係
庶務主任 喜田さん



管理部部長 三谷さん

協同食品株式会社は公共の団体や地域の小学校等の工場見学の受け入れなど、地域への貢献活動でよく知られており、女子大在学中に、説明会で仕事と家庭の両立支援や女性活躍推進に取り組まれていることを知り、この会社であれば働き続けることができると感じ、応募しました。

健康経営やくるみん認定などを受けておられることは、働きやすく「社員を大切にする」会社であると感じていただいているのではないかと思います。

夫も協同食品株式会社で勤務しており、本当に育児休業が取りやすい会社なので、二人とも育児休業を取得させてもらいました。2人の子供がいますが、一人の具合が悪いときでも、夫がもう一人をみってくれるので安心して病院に連れていくことができ、学校行事も一緒に参加することができました。

「ジョブ・ローテーション」により他の人の仕事の代わりができる体制が常に取られており、同僚の皆さんが快く取得を促してくれました。

現在、係長登用試験の勉強をしています。管理職になるのは不安な気持ちもありますが、先輩の女性管理職の方が立派に仕事をされている姿に憧れがあり、管理部の方が不安を取り除いてくれるような面談をしてくれたことで登用を目指す気持ちになりました。

先輩達のように、後輩の女性社員たちに目指してもらえよう存在になれたらいいなと思っています。

当社では、ベトナムやインドネシアなど多くの外国人の方も採用していますが、できるだけ彼らに寄り添って異国である日本での生活をサポートしてあげたいと考えています。

社員食堂の料理が母国の料理と味が違うと言われ食文化は大切だと実感した経験がありましたので、ベトナム料理を提供する日を設けたり、ルール管理のもとお弁当の持ち込みの許可を実施しました。

外国人の方は育児休業を取得してそのまま母国に戻ってしまうことが多いそうなのですが、当社では外国人の方が母国で育児をされたのちにまた当社に戻って働いていただいています。そのような評判が伝わっているのか、外国人の方からぜひ働かせてほしいというお電話がかかってきたこともありました。

取組の積み重ねにより外国人の方からも働きやすい職場と感じてもらえていると思います。

