

## 懐かしいロゴと王将アイス



ロゴマーク  
(1964年)



王将アイス  
(1964年～)

昭和40年代、岡山で一番メジャーな牛乳は「オハヨー牛乳」、岡山の朝は宅配の「オハヨー牛乳」からはじまっていた。現在、従業員数1,000名を超え、岡山では大学生の就職人気ランキング上位の「オハヨー乳業」は、「真の欲求を究めて、ホンモノをカタチにする」をモットーとして、「味」にこだわり、プリン、ヨーグルトなどの「デザート」を中心に、首都圏でもおなじみの乳製品メーカーに成長しています。

局長（左）と竹下 総務部 次長



## 人手不足下における人材戦略

- オハヨー乳業では、これまで「味」を追求してきました。今後もこれを守りながら、人材の投資・育成に重点を置き、業務を自分の事として捉えつつ、良いものは果敢に実行していける人材を育てようとしています。従来は仕事を実際に行う中でスキルが磨かれてきましたが、今後は従業員に求められる資質が何なのかを明示し、それを高めるための育成体系の構築を試みています。
- このように付加価値を高める人材を育てる一方、人手不足に対応するべく、生産性の向上に向けて動いています。IoTを導入し、工場では順次ロボットが導入されています。

## 労働時間・有休等の現状と人手不足

- 労働時間についてみると、製造部では、残業は平均して月10時間未満であり、比較的残業時間は短い職場であるといえます。それでも人手不足の問題は深刻で、採用競争力は高くはない、と同社では認識されています。特に、茨城県（鉾田市）にある主力工場の知名度を、いかに上げるかが課題である、とみえています。人材（従業員）に着目し、働き方改革を含めて雇用管理面での向上を図ることは、人材の確保のためにも欠かせない取組であると考えられます。
- 同社の雇用形態をみると、フルタイムの正社員がほとんどを占めています。他に準社員、パートという構成となっており、仕事の裁量権の強弱に違いがあります。毎年、職場内の評価に基づき準社員が正社員の登用に推薦され、実際に正社員として働くに至ります。正社員への登用は、人手不足を緩和する一つの鍵となるようです。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、約6日となっています。同社における年休の制約として、日曜日に必ずしも休めないことが挙げられます。市場に出荷する乳製品には賞味期限があり、工場稼働時間が長くならざるを得ません。こうした制約のある中で、同社では工夫をしながら、年休の一層の取得に向けて動いています。

## 今後の「働き方改革」

- 「働き方改革」については、時間外労働の削減、工場へのロボット導入による生産性向上など、「働く人」に目を向けた取組が実践されています。
- 商品については、奇をてらったものでなく、よいものをつくるという地道な活動で「味」のよさを評価されたとのこと。雇用面でも、経営方針に「人材投資・育成」を掲げ、採用活動、人材育成に取り組んでいます。現在、人手不足という深刻な課題に対処するため、同社では年休の取得促進などの課題に正面から向き合っています。今後「働き方改革」を遂行していく過程で、社内の雇用管理が全体としてさらに向上し、人手の確保にもつながっていくことが期待されます。