

◆中食マーケットの成長を支える先進企業として、働きやすい環境づくりやパートナー社員の処遇改善に本格的に着手。

・中食業界を牽引してきた実績がともすれば社員の長時間労働で支えられていた面もあったことから、トップダウンで長時間労働の削減に積極的に取り組むとともに、パートナー社員の処遇改善にも本格的に着手した。



(きっかけ) 取組前

直前まで日々の生産量の目安が立たず、社員の長時間労働に支えられている面があった

- ✓ コンビニへの弁当、おにぎり等を製造しているため、受注量に波動性があり、日々の生産量が直前にならなければ確定しないこともあり、やむを得ず社員の時間外労働で対応せざるを得ないこともあった。
- ✓ 社員のこうした過重労働により、労働災害の多発も懸念される状態であった。

安全管理特別指導事業場の指定

- ✓ 上記状況を踏まえ、労働基準監督署から安全管理特別指導事業場として指定された。

取組後(効果)

大幅な時間外労働の削減につながった

- ✓ 平成30年5月以降、全社員が月50時間以下を継続して達成しており、企業内の残業削減への仕組みも評価され、賞与の増額にもつながった。
- ✓ 時間外労働の削減により手取り賃金減少に抵抗感を訴えて離職する社員も少数はいたが、大多数の社員の理解を得た。

パートナー社員のモチベーションのアップ

- ✓ 現場を熟知しているパートナー社員を登用することにより、職場で大多数を占めるパートナー社員(352名中305名)のモチベーションのアップにつながった。
- ✓ 平成21年2月くるみ認定取得。

取組内容や仕組み

トップダウンによる長時間労働削減の取組

- ✓ トップ自らが強い決意の下、年間の時間外労働の目標設定を宣言し、各工場に伝達するとともに、社員の業績評価も時間外労働削減の改善・進捗にウェイトを置いた制度へと見直し、賞与の支給額に反映させた。
- ✓ 時差出勤制度を本格的に導入するとともに、複数の社員が重複して在社している時間帯のうち必ずしも必要でない時間帯のシフト変更を実施。
- ✓ 社員全員が翌月の時間外労働の予定表を提出し、それを掲示板に表示することにより、社員同士の話し合いが自発的に行われ、時間数が多い社員の業務を平準化する取組が実施された。

パートナー社員(非正規社員)の処遇改善

- ✓ 受注量の変動をパートナー社員の時間外労働で吸収していた部分があり、業務上の能力優先主義は工場内に浸透していた。こうした背景から、優秀なパートナー職員は正社員への転換を進めた。