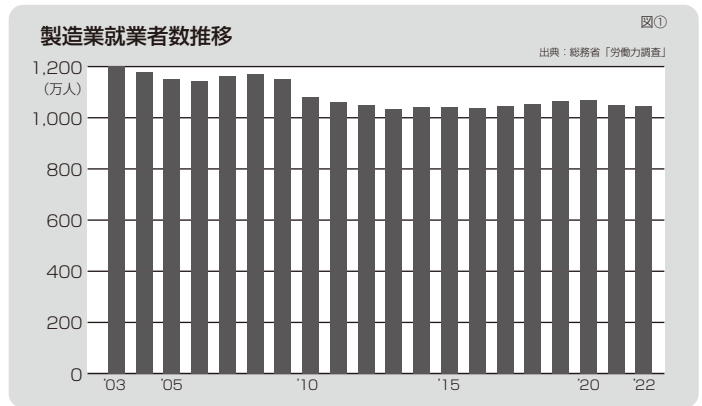


DATA

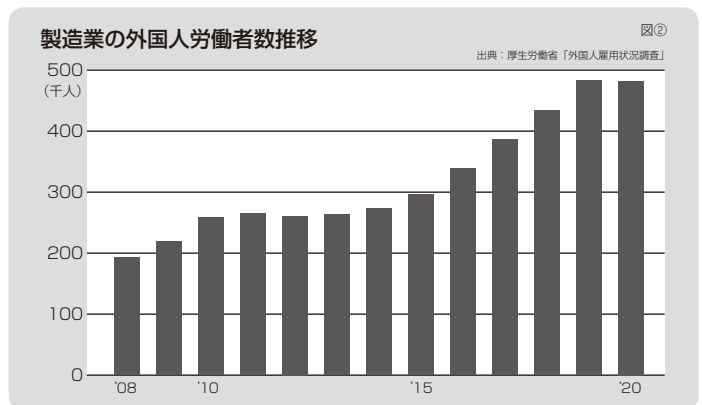
1. 製造業における就労者数の現状

製造業の就業者数は20年間で約157万人減少している。(図①) 反対に外国人就業者は年々増加(図②)しており、国内の就業者不足を外国人労働者で補っている格好だ。さらに、2022年版ものづくり白書によると、製造業における34歳以下の若年就業者数は、過去20年間で121万人も減少。一方で、高齢就業者の割合は、2002年の4.7%から2021年には8.7%と増加しており、就業者の高齢化も深刻化している。



2. 人材不足の要因

人材不足の要因としては、①少子高齢化による労働者人口の減少、②産業構造の変化により、サービス業や情報技術関連の職種の人材需要が増加し、製造業に対する就職意欲が低下していること、③製造業は3Kと呼ばれる「きつい」「汚い」「危険」といった負のイメージを抱く人が多く、敬遠されやすい、④人材育成・教育不足があげられる。2020年度版の厚労省の調査によると「指導する人材が不足している」と答えた事業所が6割を超えている。その背景には高度な技術や専門知識を持つベテラン就業者が定年退職したことによって、技能人材が不足しているものと考えられる。技能継承のため、退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している事業所も多い。



3. 人材不足の対策

人材不足を緩和するために注目されているのが、従業員エンゲージメントの向上だ。製造現場の仕事に働きがいを感じてもらうためには、自らが考え行動できる機会や環境をつくることが重要とされている。また、従業員とのコミュニケーションを活性化させたり、会社の理念やビジョンへの共感値を高めたりすることや、承認したり励ましたりすることも働きがいにつながる。さらに、従業員教育の充実、プロジェクトへの参加など、経営への参画、成長機会の創出も従業員エンゲージメントの向上につながると言われている。こうした取り組みと併せて、柔軟な働き方ができる制度の導入や、公平性の高い人事制度の採用、福利厚生の充実など、“働きやすさ”を向上させることも従業員エンゲージメントの向上につながると言われている。他にも、AI技術を使ったスマートファクトリー化の推進や、多能工化、さらなる外国人労働者の採用も必要とされている。

4. 原材料の高騰への対応

近年、円安や原油高が急速に進んだことで、食品業界においても原材料の高騰が課題となっている。資源の多くを輸入に依存している日本では、原材料の価格高騰を回避することは難しく、その対策が求められる。

その対策として、より安価に仕入れられる取引先の厳選や、生産者との直接取引などによる調達コストの削減、商品をリニューアルするなどの方法が考えられる。

さらに、原材料のロス削減をするために、適切な在庫管理を行い廃棄を減らすのはもちろんのこと、製造過程で発生する廃棄ロスを減らしていくことも重要となる。工場ではこれを歩留まり率という指標を使って管理している。歩留まり率とは、原材料に対する完成品の割合(歩留まり率(%) = 完成品数 ÷ 原料数 × 100)のことを言い、これをいかに高めていくかが重要となる。

他にも、業務の無駄やムラをできるだけ削減したり、エネルギーコストを削減したりするなど、生産性向上を図っていくことも大切だ。

5. ニチレイフーズ

【会社概要】

1945年、日本冷蔵株式会社として設立。1954年に、日本初の温めるだけで食べられる調理冷凍食品「茶碗むし」を販売した。2005年には、ニチレイグループ持株会社体制への移行に伴い、株式会社ニチレイより分社した。

ニチレイフーズは、独自の商品開発力と品質保証力を活かした冷凍食品（家庭用・業務用）、レトルト食品、ウエルネス食品を製造・販売している。冷凍食品では、家庭用・業務用ともチキン・米飯・冷凍野菜・春巻のシェアが高く、業務用では中食・総菜向けの商品の取り扱いが高い。工場はグループ工場を含めて、全国に15箇所ある。

社員には大きく2つの職群がある。一つは「基幹職」。将来の幹部候補として、広範囲な業務を遂行していく役割。もう一つは工場毎で採用される「技能職」。工場における生産のスペシャリストとして、業務を遂行していく役割となっている。

【ハミダス活動】

ニチレイフーズの「ハミダス活動」には、ミッション・ビジョンの実現を目的に、明るく、元気で、風通しの良い会社を目指す従業員向けの活動と、ニチレイフーズの想いや冷凍食品の良さを社外に伝える生活者向けの活動がある。

従業員向けの活動では、経営層と従業員との対話の場が設けられたり、社長から任命書を受け取ったハミダスフレンズと言われる社員が、各部署で自主的に自ら考えたハミダス活動を実施する。

社外向けの活動としては、出張工場見学などの食育活動や、社会貢献活動、環境活動などが行われている。

■ 使命・存在意義（ミッション）

ニチレイフーズは人々のくらしを見つめ、食を通じて、健康で豊かな社会の実現に貢献します。

■ 目指す姿（ビジョン）

私たちは常に独自能力を磨き、卓越した価値を創造することで、世界で最も信頼される食品企業を目指します。



「ハミダス」に込めた想い

もっと、思いやりをもって

今の立ち位置から一步ハミダシて、手を携える。つまり、周囲との連携をすることです。自分の仕事の範囲を決めずに、勇気を持って仕事をカブってみましょう。

もっと、チャレンジして

自分で決めつけてしまった枠組みからハミダス、自分自身の殻を破り、ハミダスことです。自分で決めつけてしまった枠組みから一步はみ出してみませんか？

もっと、楽しく

厳しい中にも楽しさを！自分自身が楽しむのはもちろん、相手を楽しませる気持ちを持って欲しい。ハミダス活動を長く続けていくために、大切なことです。



6. 奥山 貴晶さんプロフィール

奥山さんは大学時代、両親や祖父から、公務員の道に進むことを求められていた。奥山さん自身も教員になろうと考え、教員免許を取得していた。また、生まれ育った居心地のいい山形を離れることは考えていなかった。たまたま興味本位で山形県が主催する合同説明会に行き、そこに出席していたニチレイフーズの山形工場のブースで、大学で学んだロボット工学の知識が、食品製造にも生かせることを知った。やりがいがある仕事ができるのではないかと感じ、就職を決めた。

しかし、入社当初は、毎日単純な作業の繰り返しに、「なんでこんなことをやっているんだろう」と、やりがいを見出すことができない

でいた。そんな時、大きなミスをしてしまい、1万食のカレーを廃棄することになった。事の重大さから退職まで考えたが、その時の上司の一言をきっかけに、もう一度頑張ってみようと思決心。心を新たに、ヒューマンエラーを無くす活動に積極的に参加するようになった。自ら考えて改善していくことによって、喜んでくれたり、感謝してくれる人がいる、自分の成長が実感できる――。徐々に仕事に楽しさを感じるようになっていき、入社2年目にして、全社で行われている「小集団改善活動」で銀賞を受賞した。

そして、入社3年目の時に、もっと大きなフィールドで活躍したいと、職群転換の試験に挑戦することを決意。入社3年目で受ける人は少なく、周りからは難しいと言われていた。努力の結果、見事に一発合格を果たす。

ラインサブリーダーとなった今は、仲間に対しても仕事の楽しさを感じてほしいと奮闘している。そんな奥山さんの、仕事を楽しむむに迫る。



【撮影の裏話】

奥山さんの趣味は、バスケットボールと筋トレ。映像に登場するラインリーダー橋本さんと同じバスケットチームに所属していて、休日是一緒にバスケットを楽しむ仲。プライベートも含めて色々な相談ができる関係となっている。筋トレも学生時代から続けており、忙しい合間を縫ってジムに通っている。奥山さんの強さの理由はこんなところにもあるのかもしれない。

1. はじめに

DVD教材「志GOTO人（シゴトジン）シリーズ」は、様々な業界で、仕事にやりがいを感じ「いきいきと働く人」にスポットを当てたドキュメンタリー映像です。

多くの企業で、働く人の満足や、やりがい・生きがいが重要視されています。この「志GOTO人」を、教育など様々な場面でご活用いただくことで、一人ひとりが、自身の働き方や仕事への向き合い方を見つめ直すきっかけになるものと考えています。

「志GOTO人」は、視聴するだけでも学べる教材ですが、視聴の前後に「対話」の時間を設けることで、さらに学びや気づきが深まっていきます。ここでは、社内の研修や勉強会での活用法についてご紹介します。

2. 映像 × 対話の効果

- 自分が気づいたことを言葉にすることで整理され、気づきが深まります。
- 他の人の意見や感想がヒントになり、一人で見る以上に発想や学びが広がります。
- テーマを設定して対話することで、映像からの学び・気づきが深まります。

3. 活用場面

- 新人・若手スタッフ研修
- アルバイトスタッフ研修
- CS研修・接客研修
- 管理職・リーダー研修
- 店舗内での勉強会・会議
- 大学でのキャリア教育・企業研修
- 個人での自主学习
- 「働き方」の研究資料 等

4. 研修・勉強会の進行例

事前準備

- 研修ご担当者様が事前に本映像を観て、気づいたことや感じたことをノートに書き出す。
- そのノートの中から、参加者に「考えてほしいこと」「気づいてほしいこと」をまとめる。
- 次項の「テーマと問いの例」も参考に対話テーマとプログラムを決める。

進行例

	項目	狙い・目的	
①	事前の説明	参加者に勉強会の目的やねらい・プログラム・今日のテーマ・進め方などを伝え、参加者の安心感・納得感を醸成する	(約5分)
②	アイスブレイク	自己紹介や簡単なゲームで場の雰囲気や和らげる	(約5分)
③	話し合い(問い①)	「テーマに対する意識」を高める	(約10～15分)
④	「志GOTO人」視聴		(約20分)
⑤	話し合い(問い②)	気づき・感想の共有→「意義」や「要因」を探求する	(約10～15分)
⑥	話し合い(問い③)	「どうすれば実現するか」を探求する	(約10～15分)
⑦	気づきの共有	映像、話し合いで個々が気づいたことを発表、参加者で共有する	(約10分)

5. テーマと問いの例

〈テーマ〉 仕事を楽しむ	問い①	どんな時に仕事の楽しさを感じますか？
	問い②	仕事を楽しむためにはどんなことが大切なのでしょう？
	「志GOTO人」視聴	
	問い③	気づき・感想の共有 →仕事を楽しむためにはどんなことが大切なのでしょう？
	問い④	仕事を楽しむためにどんなことを大切にしていきますか？

〈テーマ〉 創意工夫し続ける	問い①	最近、仕事の中で創意工夫したことはありますか？それはどんなことですか？
	問い②	創意工夫し、仕事をより良くしていくために大切なことは何でしょうか？
	「志GOTO人」視聴	
	問い③	気づき・感想の共有 →創意工夫して仕事することで何が良くなると思いますか？
	問い④	あなたは、創意工夫を続けていくために、どんな気持ちを大切にしていきますか？

〈テーマ〉 チームメンバーの やる気を引き出す	問い①	チームメンバーのやる気を引き出すリーダーとはどんな人だと思いますか？
	問い②	あなたはチームメンバーのやる気を引き出すために何を大切にしていますか？
	「志GOTO人」視聴	
	問い③	気づき・感想の共有 →奥山さんの上司や奥山さん自身が大切にしていたことはなんだと思いますか？
	問い④	チームメンバーのやる気を引き出すためにどんなことを大切にしていきますか？

ご参考：より前向きに映像を視聴していただくために…

参加者に映像を素直に視聴していただくことが、その後の対話を活性化させ、気づきを高めます。上映前に、参加者の皆さんに以下のような説明をしていただくと効果的です。

「今から映像を上映します。映像に登場する人は、私たちの業界とは異なりますが、お客様に向き合う姿勢、仕事への姿勢など、学ぶことは多いと思います。批評的に見るのではなく、ぜひ素晴らしいと思うことに注目してご覧ください。」

●ご活用方法等についてお気軽にお問い合わせください

「志GOTO人」がより有効にご活用いただけるよう、皆様の課題に合わせた、テーマや問いの設定、研修プログラムについてのご相談を承っております。お気軽にお問い合わせください。

また、商品についてのご意見・ご感想・ご要望もぜひお聞かせ下さい。

お問合せ先

 **0120-073-396**
E-mail : info@blocks-net.co.jp

 **BLOCKS**
株式会社ブロックス

東京 / 東京都新宿区愛住町 23-2 ベルクス新宿ビルⅡ9F TEL : 03-5312-1831
大阪 / 大阪市中央区内平野町 1-3-6 JPC ビル 9 階 TEL : 06-4790-7157
名古屋 / 名古屋市中村区名駅 4-3-10 東海ビル 608 号 TEL : 052-589-4511