

# 石見食品株式会社 行動計画

女性が働きやすく、活躍できる環境の整備を行うため、以下の通り行動計画を策定する。

1 実施期間 平成28年9月1日～平成31年8月31日

## 2 当社の課題

- ① 弊社の製造現場は蒸気など熱源が多く気温も湿度も高い為夏場ともなれば40度に近い過酷なものになることがある。しかし女性製造スタッフが多いにもかかわらず安心して着替えたり、シャワーを浴びるような施設が不十分であり、従業員に実施した職場環境に関するアンケートでも不満の声があがっている。  
また、新卒採用において、女子学生が職場環境に抵抗を示す傾向がある。
- ② 近年採用は中途採用より新卒採用を重視している為離職率は下がったが、社員の平均在職年数は、女性5.8年、男性でも6.8年と未だ短く、キャリアにおけるロールモデルが不明確で若手社員が将来像を描きにくい。また、社員における女性比率が、50%であるに関わらず、女性の管理職比率は、20%と低い。

## 3 目標と取り組み内容・実施期間

- 目標1 社員が安心して働き続けることができる環境づくりを実現するため、着替えやシャワーを浴びる事ができる部屋を設置することで、従業員アンケートの職場環境に対する満足度を男女とも40%以上に向上させる。
- 目標2 新規採用の応募者数を男女とも3人以上に増やす。
- 目標3 若手社員が安心して子育てできる体制を応援するための制度整備や制度周知を行うことにより、取組終了時には平均勤続年数を男女とも現状の数値より1年以上伸長させる。

(取組内容)

- |          |   |
|----------|---|
| 平成29年4月  | 着替え・シャワー室を整備する（男女とも）                        |
| 平成29年4月～ | 着替え・シャワー室を整備し、職場環境を改善したことを、求人票やホームページでPRする。 |

- 平成 29 年 5 月～ 子育て支援制度として、時間単位での年次有給休暇の取得を可能にする
- 平成 29 年 6 月～ 利用可能な両立支援制度について、ガイドブックを作成し、周知徹底する。
- 平成 29 年 7 月～ 社員アンケートを実施し、職場環境の満足度を調査する。
- 平成 29 年 8 月～ アンケート結果を精査し、更なる改善を検討する

目標 4 若手社員が自身のキャリアアップについて意欲をもてるようにメンター制度を男女問わず取り入れる。具体的には、先輩社員が経験の浅い社員の仕事上の悩みや問題解決等の心理的サポート、また、業務上のアドバイスやフィードバック等のキャリア的サポートを行うことで自身の成長、離職率の低下、社内の風通しの改善につなげる。さらに、キャリアプランを選択できる制度の導入も並行する。

これらの取組の結果、女性の主任級以上の役職者数を 1 人から 3 人に増やし、かつ役職者数に占める女性の比率を 33%以上とすることを目指す。

#### 取組内容

- 平成 28 年 9 月～ 定期的に外部講師を招へいし目的別に研修を行う
- 平成 29 年 1 月～ 次年度に向け該当者にメンター研修を行い、社内でのメンター制度のスタートの基盤をつくる  
班長クラスの社員にキャリア研修を行い主任以上の職を目指せるようにする
- 平成 29 年 4 月～ 新入社員の入社に合わせメンター制度をスタートさせる
- 平成 29 年 5 月～ キャリアプラン選択制度を導入する。
- 平成 29 年 5 月～ 時間単位での有給休暇取得を可能にする
- 平成 29 年 9 月～ フォローアップ研修（メンター制、キャリア）
- 平成 30 年 1 月～ 2 年目のメンター制度取り組み準備
- 平成 30 年 4 月～ 2 年目のメンター制度スタート
- 平成 30 年 9 月～ フォローアップ研修（メンター制、キャリア）
- 平成 31 年 1 月～ 3 年目のメンター制度取り組み準備
- 平成 31 年 4 月～ 3 年目のメンター制度スタート