

# 株式会社 楓ジェラート 行動計画

女性が現場を牽引できる能力を磨き、益々活躍できる雇用環境の整備(組織改善)を行うこと。また、女性技術者を増やし社員個々が活躍できる職場の環境整備を整え確立するために次のように行動計画を策定する。

## 1、計画期間

平成 28年 9 月 1 日 ~ 平成 31年 8 月 31 日

## 2、当社の課題

(1) 内部組織が確立していない為リーダーや役職が不在である。

・内部組織の確立(女性リーダーの育成)

(2) ジェラートを製造する上での知識が少ないこと職人が足りないこと

・ジェラートを製造する上での女性職人の育成と維持

(3) 土曜、日曜、祝日に係る労働力不足と仕事に対し責任感が薄く誰かがしてくれると言うような無責任な行動が多いこと。

・女性が働きやすく夢を持ちやりがいのある職場作りと責任感のある人材創り。

〈女性活躍の現在の状況〉：平成28年8月現在

・正社員 女性4名 (男性1名)

・パート 女性2名

〈役割分担〉製造・販売 5名(男性含む)

事務 1名(専任)

販売 1名(専任)

現在の状況として店長が不在の状況である。役職も特に決めておらず内部に組織がない。ローテーションで随時責任者を決め現場を廻している状況。

## 3、目標と取組内容・実施時期

目標1：外部コンサルタントの助言を得ながら、組織体制を明確にし、管理職(店長)を選任、そのうち1名について1年以内に女性を登用する。

リーダー育成のためのプログラムを確立し、プログラムに沿ってセミナー等を実施する。公式ホームページで人材育成の考え方について開示し、管理職を目指す社員の応募を促す。

〈取組内容〉

平成28年9月～

企業理念を明示する。各職務の要件をまとめ、役割の明確化を図る。

平成28年10月～

組織図を確定する。配置選任をし、確定し実行する。

平成 28 年 11 月～

管理職候補を選び、リーダー育成のためのプログラムの実施。（キャリアコンサルティングリーダー研修、メンター養成等）

公式ホームページに企業理念、人材育成の考え方等を明示し、管理職をめざしたい社員を募集する。

目標 2：製造する上での勉強会（衛生管理やレシピ）を時期を決め定期的に行う。

資格の取得やスキルアップに係るセミナーに参加すること。

- ・食品衛生管理責任者の資格取得目標 3人にする
- ・メーカーの開催するセミナーの受講者数を2人にする

〈取組内容〉

平成 28 年 9 月～

資格取得に関する情報データの収集。メーカーの主催するセミナー等の情報の収集を行い参加できる環境を構築する。

他、社内勉強会の実施計画プログラムの策定をする。

目標 3：外部コンサルタントにコーディネートを依頼し、どうすれば働きやすい職場や夢を持ちやりがいのある職場環境の構築が図れるかヒアリングを行い問題点を発見し検討をする。

その中からそれぞれに与える責任のある立場において責任を持って職務を全うする環境の構築を図るようにすること。

〈取組内容〉

平成 28 年 9 月～

ヒアリング開始。問題点の把握と職場環境の改善の計画を立てる

平成 28 年 10 月～

業務上必要な問題点の解決策と職場環境の改善に係るアドバイス等 必要な研修を行う。

平成 28 年 11 月～

環境改善の改革を実施。以後毎月のミーティングにおいて反省や改善等のフォローアップを行う。