

一人ひとりの多彩な能力を伸ばしながら 全員がいきいきと働ける職場づくりに取り組んでいます

雇用に対する考え方

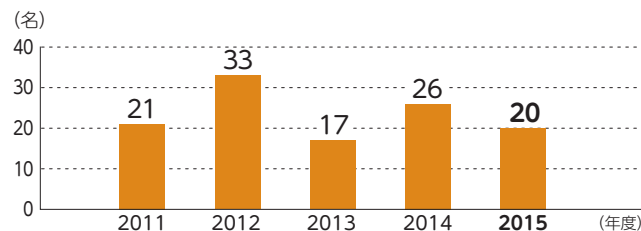
少数精鋭を基本に人材を確保・育成

プリマハム(株)は、継続して新規採用を実施しており、少数精鋭を基本に「プロ意識を持って入社できる人」「会社とパートナーシップをとってがんばれる人」「何事にもチャレンジできる人」を求めています。

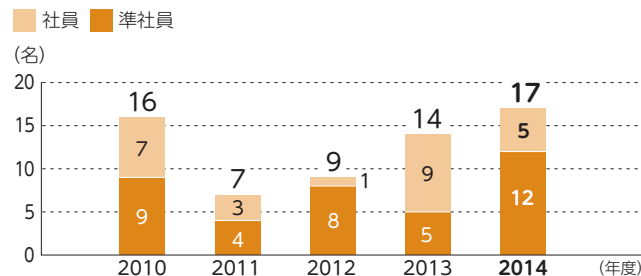
その一環として、パートタイム従業員を対象にした「社員・準社員登用制度」を設けています。これは試験・面接などを通じて、希望者が必要な能力を備えているかなどを確認し、社員または準社員※として登用するものです。

※準社員:勤務地を限定し、原則転勤がない正規従業員

新規採用社員数の推移



社員・準社員登用者数の推移



多様性のある職場づくり

女性従業員の活躍の場を拡大

プリマハムグループでは、女性従業員が商品の企画・開発や営業、品質管理、研究など、さまざまな業務で活躍しています。女性は母親や妻など複数の視点を持っており、その発想は食品メーカーのものづくりにとって貴重な財産であるため、今後さらに活躍の場が広がるよう管理・監督者の育成・登用を進めていきます。

プリマハム(株)は、昇進・昇格のための社内試験を制度化しており、2015年4月1日現在、女性の課長が3名、次

VOICE

女性従業員がキャリアアップすることが 当たり前になってきてうれしいです!

結婚や出産などを理由に辞めるという女性従業員が減り、仕事に復帰してキャリアアップすることが当たり前になってきてとてもうれしいです。働く人それぞれに応じた環境が整ってくれば、さまざまな人が活躍できるチャンスにつながるんだ、ということを実感して改めて実感しています。

女性が活躍できる場が増えることは、職場の多様化にもつながります。もっと働きやすく、もっと良い会社になれるように一丸となってがんばります!



プリマ食品(株)
末岡 麻里子

期管理職を目指す女性係長12名が活躍しています。

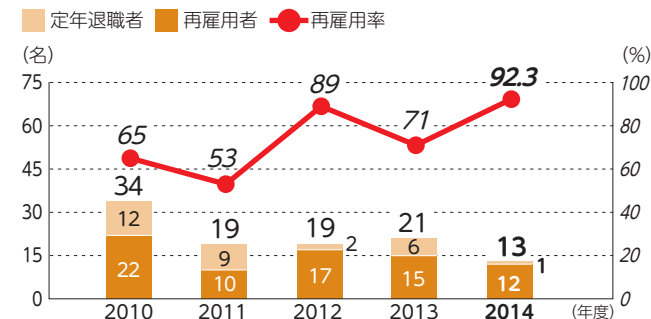
また、プライムデリカ(株)では女性の部長1名、課長6名、現場のリーダーである監督職26名が活躍しています。

再雇用制度を導入して 60歳以上の雇用を確保

プリマハム(株)は、改正高齢者雇用安定法が施行される以前の2001年度から定年退職者の再雇用制度を導入しており、心身ともに健康で会社規定上問題がない場合は、65歳まで働くことができます。現在も、さまざまな場面で高い技術力や経験を持つベテラン従業員が活躍しています。

また、再雇用制度を従業員にしっかり理解してもらうために55歳時点で全従業員に再雇用に関する面接を実施し、再雇用制度についての説明や再雇用の希望の有無を確認しているほか、定年退職6ヶ月前にも再度面接を行っています。

再雇用制度利用者の推移



現地採用を促進するとともに 現地での人材育成を強化

プリマハムグループは、海外拠点において現地人材を積極的に採用するとともに、現地の経済発展を担える「人づくり」に取り組んでいます。

例えば、プリマハムタイランド社の主要な現地従業員を日本のプリマ食品(株)に招いて研修を実施し、その後、研修に参加した従業員たちは製造部門の管理職として活躍しています。また、「外国人技能実習制度」のもとにプリマハム(株)の茨城工場と三重工場で受け入れた中国人実習生のうち数名を中国の康普(蘇州)食品有限公司で採用しています。



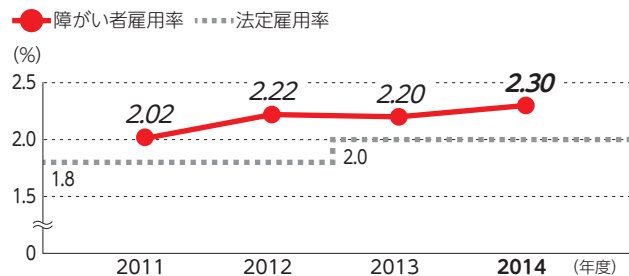
中国人実習生の研修の様子

グループでの障がい者の 雇用拡大を推進

プリマハム(株)は、重度障がい者多数雇用事業所として1995年4月に長崎県、雲仙市などの出資のもとに「特例子会社プリマルーケ株式会社」を設立しました。

プリマハムグループの2014年度における障がい者雇用率は2.3%となっています。

障がい者雇用率の推移



ノーマライゼーションの実践

プリマルーケ(株)は2015年4月1日現在、19名の障がい者を雇用し、製造などを行っています。

同社では、各種障がいの特性を考慮し、職場におけるサポート方法を学んだ「第2号職場適応援助者」や「障がい者職業生活相談員」が職場ごとに配置されており、障がい者と健常者の架け橋となって働きやすい職場づくりを推進しています。また、障がい者と健常者がペアを組んだ教育訓練や手話の講習を実施しているほか、各部屋の床はフラットにし、通路や階段には手すりを設置するなど、ハード面にも配慮しています。

VOICE

障がい者の方々の職場定着に向けて さまざまな施策を実践しています

プリマルーケ(株)では、職場適応援助者および職業生活相談員の有資格者を配置し、職場定着に向けた取り組みを継続的に進めています。

職場適性と能力開発では、「潜在能力を最大限に引き出せる職場配置」「周囲とのコミュニケーションが円滑にできるような職場配置」「自主的に報告・連絡・相談が行えるような指示系統および相談体制づくり」に留意しています。

また、仕事をするうえでのさまざまな問題は、外部の支援団体とケース会議を開催し、問題点の抽出や今後の指導方法などを協議しています。

今後も職場定着に向けたさまざまな施策を実践し、プリマハムグループの特例子会社としての使命を全うしていきます。



プリマルーケ(株)
徳永 順一

人材の育成

体系的な人材育成プログラムを構築

プリマハム(株)では、「次世代人材育成プログラム」を構築し、採用時から階層別に必要な研修を実施しており、一人ひとりが職階に応じた業務遂行力を養い、管理能力を伸ばしています。

また、業務に即した専門スキルの習得を図るために各種の「スキルアップ・プログラム」を設けているほか、「資格取得・自己啓発支援プログラム」では、業務に密接に関連する専門的なスキルの習得を目指し、各種資格取得や通信教育講座の受講を推奨しています。公的資格の取得者には報奨金を、指定通信教育講座修了者には受講料の一部

を支給しており、従業員の自己啓発・スキルアップのモチベーション向上につなげています。

● ビジネス基礎研修で若手社員を育成

入社3～5年目の従業員を対象とした「ビジネス基礎研修」は、若手従業員に改めてビジネススキルを身につけ、自分で考え、工夫して、行動する経営マインドを持ってもらうことを目標としています。そのため、グループディスカッションで決められたテーマについて話し合い、グループ内で出た結論を発表するという形式を採用しています。

2014年度は、8～10月の間に4回(計8日間)開催し、23名が参加しました。また、研修修了後は全4回の講義を通して習得した知識を活用し、「自分の業務、自組織の業務における改善提

案」を参加者自身が作成し、各職場の上司へプレゼンしました。

ビジネス基礎研修講座

- 第1回目 ロジカルシンキング問題解決講座
- 第2回目 コミュニケーション講座
- 第3回目 財務知識講座
- 第4回目 企画力プレゼンテーション講座

● 幅広い知識を身につけるために 「お肉検定」「惣菜管理士」の資格取得を推奨

プリマハム(株)は、ハムなどの製造について正確な知識と技術を有した国家資格「ハム・ソーセージ・ベーコン製造技能士」を製造部門はもとより、営業部門でも取得することを進めています。

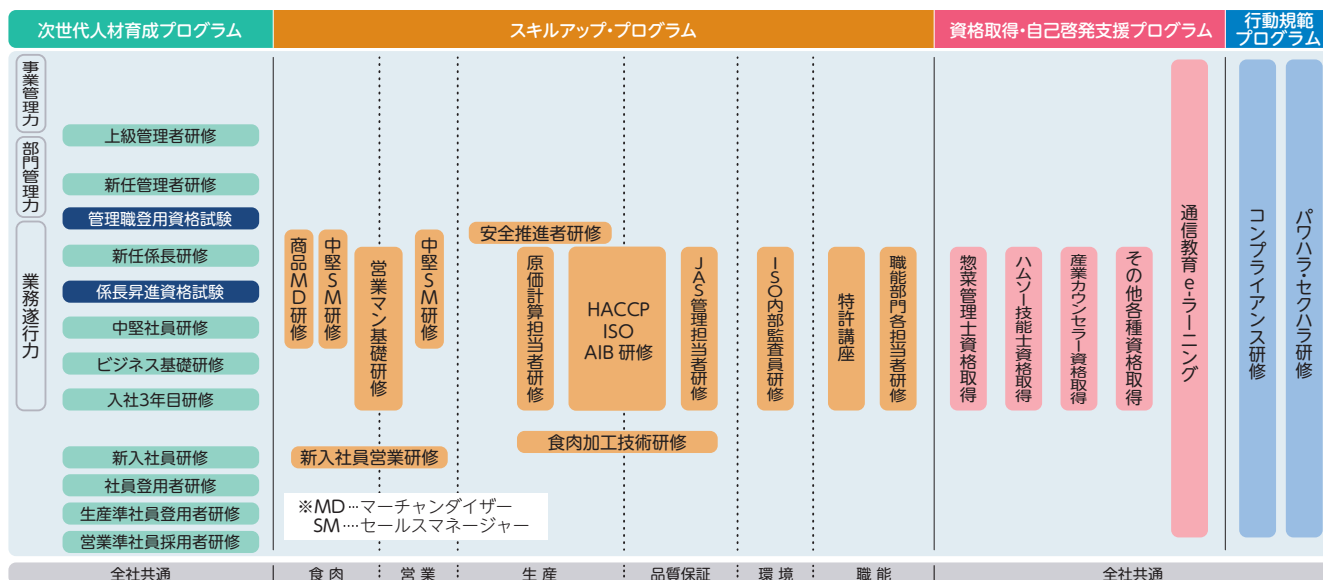
2014年度は、食肉に関するより幅広い知識を身につけるための「お肉検定」や、惣菜だけでなく食品に関する基礎から専門知識までを総合的に修得する「惣菜管理士」の資格取得を新たに奨励しました。その結果、お肉検定には1級126名、2級6名、惣菜管理士には1級4名、2級14名、3級72名が合格しました。

公的資格取得者一覧

資格名称	等級	資格取得者
ハム・ソーセージ・ベーコン製造技能士	1級	148名
	2級	92名
	合計	240名
お肉検定	1級	164名
	2級	6名
	合計	170名
惣菜管理士	1級	25名
	2級	42名
	3級	80名
	合計	147名

※ 2015年3月末現在

研修体系図



Topic 「今までなかったものづくり」の 実現に向けて開発要員を養成

2014年、商品開発や基礎研究、生産技術開発が一体となった「開発本部」が発足しました。この部署は「今までにないものをつくる」ことを目的に立ち上げられたもので、それぞれが培ってきた多彩なノウハウを結集し、開発本部が掲げる5つのテーマ「生肉の追求」「革新的なものづくり」「おいしさ・楽しさの具現化」「安全・安心」「簡便性・利便性の追求」を研究しています。

現在、開発本部の従業員はこれまでにない要素技術を生み出すために、部門内の勉強会に参加したり、国内外の情報収集などを積極的に進めています。

VOICE

他社には真似できない 革新的なものづくりを目指しています

他社には真似できない革新的な技術や商品を開発することを目指して開発本部に新たに設立されたのが「ものづくり部」です。現在は、社内外の関連箇所と連携し、新技術・大型商品の開発をはじめ、製造工程の短縮化や独自技術のさらなる活用法の検討などに取り組んでいます。また、国内や海外の研修や展示会に積極的に参加して、分野を問わず、さまざまな知見を吸収しています。



開発本部ものづくり部
谷 宏

働きがいのある環境づくり

公正な人事評価のために 「評定者会議」を開催

プリマハム(株)は、公正な人事評価のために管理職以上が参加する「評定者会議」を事業所ごとに開催し、複数の視点で従業員の評価を議論・決定しています。

また、この結果を毎年1回かならず従業員にフィードバックし、現状の弱みと強み、今後の課題と目標などのすりあわせを行い、キャリア・スキルアップにつなげています。

今後は、従業員のキャリア・スキルアップに確実につなげていけるよう評価者のレベルアップ研修などを検討しているほか、2015年度はパートタイム従業員も面接を通じて評価をフィードバックし、モチベーションの向上や仕事の悩みの問題解決につなげていきます。

管理職候補と係長候補を対象に 社内試験制度を実施

プリマハム(株)は、適切に昇進・昇格が行われるように管理職候補と係長候補を対象に社内試験制度を年1回実施しています。

「管理職登用資格試験」は、筆記試験や論文試験、人事部による面接試験、管理職に必要な能力を客観的に評価するアセスメント試験、主管本部の本部長クラスによる面接を実施し、管理職としての資質を複数の視点で評価しています。またアセスメント試験では、不足している部分を通信教育などによって補うこととしています。

「係長昇進資格試験」は、筆記試験や論文、人事部による面接試験によって合否を決定しています。

高い専門性と実績を残した 従業員を表彰

高い専門性と実績を残した従業員を表彰し、モチベーションの維持・向上に努めています。

例えば、営業・生産部門では、成績優秀者を対象とした海外研修を行っており、営業部門はヨーロッパでおもに流通の視察により市場を勉強し、生産部門は専門性を高める目的でハム・ソーセージ製造の本場ドイツなどで食肉加工技術や最新の生産設備を学んでいます。



営業部門の海外研修
(フランス・パリ)



生産部門の海外研修
(ドイツの国際工業展)

VOICE

“本物の伝統的食文化”を体感して 新たな視点が芽生えました

海外研修でイタリア・パルマを訪れ、2000年も前から継承されているこだわりの伝統的製法の生ハム工場を訪問しました。甘味があり、口どけの良い食感の生ハムは、まさに“本物の逸品”でした。

そのほか、ヨーロッパ現地を訪問させていただき、直接、本物の伝統的食文化などを体感したことで自分のなかに新たな視点が芽生えるなど、貴重な財産となりました。会社や同僚などに感謝します。今後の仕事への活力となりました。



フードサービス事業部
下ノ村 公彦

公的資格の取得者に「資格取得報奨金」を支給

プリマハム(株)は、従業員の自己啓発を推奨するために公的資格の取得者に報奨金を支給する制度や、指定通信教育講座の修了者へ受講料の一部を補助する制度を導入しています。

報奨金の支給対象となる公的資格は、社会的に求められる資格の変化にあわせて定期的に見直しをしています。

また、業務上の発明で特許を取得した従業員の成果に対しても、報奨金を支給する制度を導入しています。

働きやすい職場環境づくり

出産・育児や介護と仕事の両立を支援

出産や子育て、介護などの事情を抱える従業員を支援するために、プリマハム(株)では法定基準を上回るさまざまな支援制度を導入しており、2009年11月には「次世代育成マーク(愛称:くるみんマーク)」も取得しました。従業員一人ひとりが能力を発揮しやすい職場環境をつくっています。



くるみんマーク

主な育児・介護支援制度

制度	内容
育児休業制度	最大1歳6ヶ月または満1歳を超えた年度末まで
育児にかかわる短時間勤務制度	小学校3年生まで1日2時間以内
育児時間制度	3歳未満まで1日2時間以内 (1時間までは通常勤務したものとする)
介護休業制度	1年以内
介護にかかわる短時間勤務制度	1日2時間以内(1年以内)

有休取得率の向上を目指して 年間4日間の計画有休を設定

プリマハム(株)は、有給休暇の取得率の向上を目指して2005年から社員・準社員を対象に「計画有休制度」を導入しています。この制度では、従業員が有給休暇を取得しやすい環境をつくるために、年度当初に有給休暇日を計画し、その計画に基づいて取得することで取得率の向上につなげています。

2015年度からは計画有休日数を3日間から4日間に増やすとともに、制度の対象者をパートタイム従業員や再雇用者まで拡大するなど、より一層ワークライフバランスを推進する取り組みを実施しています。

Topic 新たな退職金制度として 「確定拠出型企業年金」を導入

2014年度から退職金制度として「確定拠出型企業年金」を導入し、退職金水準も引き上げました。確定拠出型企業年金とは、会社が拠出した掛金を従業員の判断で運用し、その結果次第で将来受け取る金額が変動するというものです。導入にあたっては制度の理解を深めていただくため、対象者全員に説明会を実施しました。

また、今後は確定拠出型企業年金だけでなく、セカンドライフに向けた準備を支援する研修も検討していきます。

労働安全衛生の確保

労働災害防止に向けた マネジメントシステムを構築

プリマハムグループでは、グループ各社で安全管理体制を整えるとともに、労働災害ゼロを目指して2013年度に策定した「安全衛生中期実施計画」に基づき、グループ一体となって安全活動に取り組んでいます。

2014年度も中期実施計画に基づき、外部コンサルタントによる安全巡回指導や集合研修、全国安全週間(7月)、全国労働衛生週間(10月)、プリマハム安全衛生週間(12月)などを実施しました。その結果、重大災害は減少しましたが、移動・運搬時の転倒などの災害割合が多くなりました。今後、ヒューマンエラー対策に向けた活動を強化していきます。

さらにグループ全体の安全活動を強化し、プリマハムグループでの労働災害ゼロを目指していきます。

● 生産部門のリーダーが集まって 「KYT(危険予知訓練)研修」を実施

プリマハム(株)の4工場と国内グループ会社の生産部門からリーダーが集まり、年1回「KYT研修」を開催しています。この研修は、“危険の芽”が常に存在することを再確認し、安全・安心のための危険予知訓練を学ぶためのもので、外部講師による講義をはじめ、グループごとのディスカッションや演習などを行っています。

VOICE

危険予知を実践して安全・安心な 職場と商品づくりを進めています

私の業務内容は、ユーティリティ設備の保守管理によって安定した生産体制を構築することです。三交代勤務で夜間は一人作業が主となるため、的確な判断力が必要です。KYT研修に参加して修得した知識は、業務で実践できるので助かっています。

例えば、ひとつの操作ミスが生産する商品の品質や大気・水質などの環境法規制に支障を与えてしまう重要な操作では、作業に対して危険を予知するとともに、操作に対し指差呼称を実行してヒューマンエラーが発生しないように心がけています。

今後も、KYT研修で習得したことをいかして、安全・安心な商品づくりと環境改善に貢献したいと思います。



三重工場 生産技術課
大谷内 隆幸



KYT研修の様子

心身の健康に配慮した 制度・体制を整備

プリマハム(株)は、毎年、従業員を対象に健康診断を実施しています。また、プリマハム健康保険組合では、人間ドック受診、被扶養者の健診受診の費用を補助するとともに、従業員(加入者)向けの広報誌や被扶養者となっている配偶者向けの冊子を配布し、健康増進・健康維持を支援しています。

また、メンタルヘルスケアの強化にも取り組み、産業カウンセラーの有資格者を全国の各事業所に配置し、不安やストレスによる健康問題の予防および早期発見、早期対応に努めています。さらに、外部の専門会社と連携した各種ホットライン、相談窓口を設置し、迅速かつ組織的な対応ができる体制を整えています。

● 産業カウンセラーの有資格者を全国に配置

プリマハム(株)の人事部門に在籍する社員(主に管理職および係長)は、「産業カウンセラー」の資格を取得することを方針として掲げ、推進しています。これは資格取得で得た知識をいかして、不安や悩みを抱えている従業員を早期に発見するためです。

2015年3月末現在、全国の各事業所で23名の産業カウンセラーの有資格者がいます。各カウンセラーは、従業員の相談にあたっているほか、体調不良などの理由で休職した従業員が復職する際には、各事業所の産業医とともに面談などを実施し、復職に向けて支援しています。

VOICE

働きやすい職場環境づくりに
貢献していきたいと思います

これまで人事部門に所属し、工場や支店などに勤務するなかで多くの従業員の方と接してきました。「十人十色」という言葉がありますが、人によって考え方や嗜好など、それぞれに異なります。ですから一人ひとりの立場で、従業員が抱える不安や悩み、ストレスなどによる健康問題の予防や防止、早期発見をするよう努めています。

これからも従業員が快適に、気持ちよく仕事ができる職場環境づくりに貢献していきたいと思います。



三重工場 総務課
佐藤 睦巳

● 「データヘルス計画」を策定

プリマハム健康保険組合は、2014年度に「データヘルス計画」(2015～2017年度)を策定しました。

2015年度は、健康診断結果をもとに生活習慣病へのリスクを階層化するとともに、従業員に治療や検査を促すことによって健康維持を図っていきます。また、産業医との連携を強化し、従業員との面談などを通じて健康増進を支援していきます。

人権の尊重

「人権の尊重」と「公正な職場づくり」を
行動規範に明記

プリマハムグループは、行動規範のなかで「性別、国籍、年齢、民族、人種、宗教、信条、身体的障がいを根拠とした不当な差別、いやがらせ、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを根絶し、処遇においては個人の適性、能力を尊重し公平な取り扱いがなされるように努める」ことを明記しています。

また、人権問題に関するガイドラインやマネジメント体制などは「社員就業規則」に記載されています。

● 専門部署を設置してハラスメントを防止

プリマ・マネジメント・サービス(株)(以下、PMS)による「PMSホットライン相談室」を設置し、専門カウンセラーがセクハラ、パワハラなどの相談に乗っています。相談者は、手紙、FAX、電話やメールなどの媒体を通して直接相談・苦情を伝えることができ、その相談によって不利益を被ることがないように、プライバシーを保護しています。

さらにPMSでは、グループ各社における取り組みなどを紹介したレポートなどを発信し、意識と情報の共有を図っています。

● 「パワハラ防止研修会」を実施

国内のプリマハムグループでは、各事業所の従業員を対象にハラスメントを防止するための研修を年1回実施しています。

2014年度は、10月に本社で「パワーハラスメント防止研修会」を開催し、管理職や一般職、パートタイム従業員など、プリマハム(株)から226名、グループ会社から31名が参加しました。今回の研修ではパワハラの深刻度合いを考える事例研究やグループに分かれての意見交換などを行いました。また、11月には社長を含めた役員などを対象にした研修会も実施しました。



パワハラ防止研修会の様子

健全な労使関係

経営の方向性や従業員の
待遇などを意見交換

プリマハム(株)では、年4回(四半期に1回)の「中央労使協議会」や月1回の「各支部労使協議会」、そのほか「賃金専門福祉協議会」「食肉・生産・営業分科会」などの各種協議会を通じて、健全な労使関係を構築しています。