



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

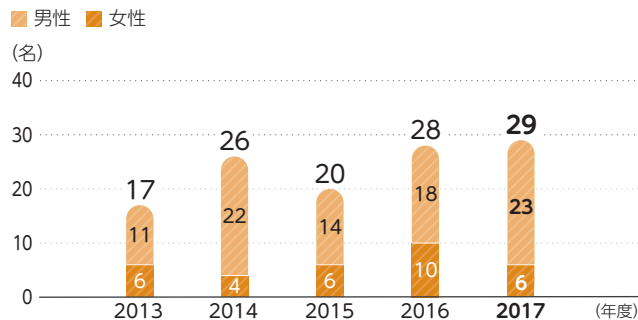
雇用に関する考え方

■ 少数精鋭を基本に人材を確保・育成

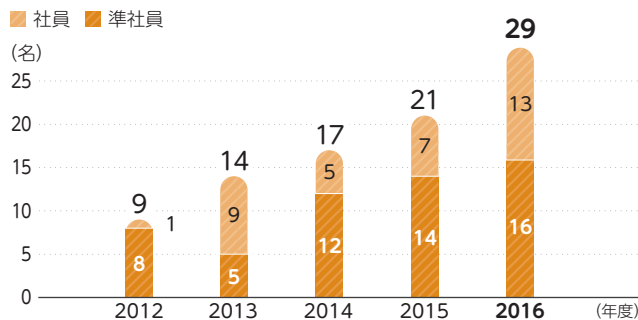
プリマハム(株)は、近年は継続して新規採用を実施し、少数精鋭を基本に「プロ意識を持って入社できる人」「会社とパートナーシップをとってがんばれる人」「何ごとにもチャレンジできる人」を求めています。

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

新規採用社員数の推移



社員・準社員登用者数の推移



認し、社員または準社員※として登用するものです。2016年度は学歴ごとの初任給を再設定するとともに、準社員の処遇を改善しました。

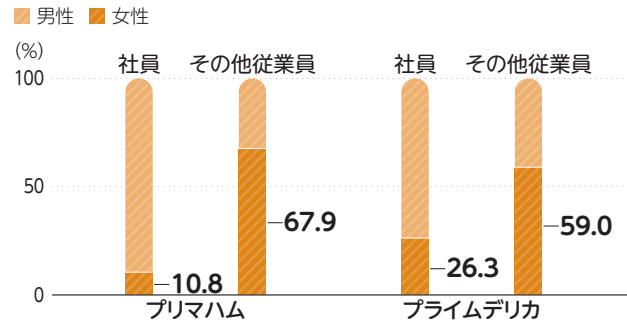
※準社員:勤務地を限定し、原則転勤がない正規従業員

多様性のある職場づくり

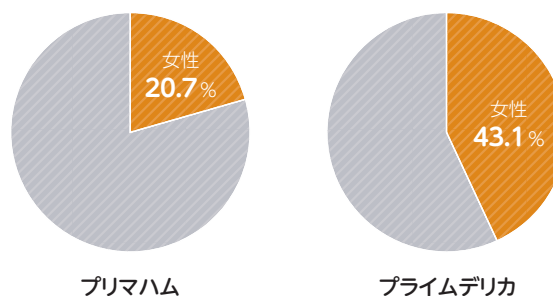
■ 女性従業員の活躍の場を拡大

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、さまざまな分野で活躍し

全従業員における女性の割合(2016年度)



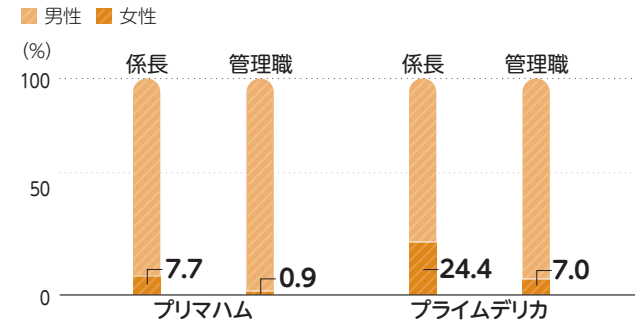
新卒従業員における女性の割合(2017年4月定期入社実績)



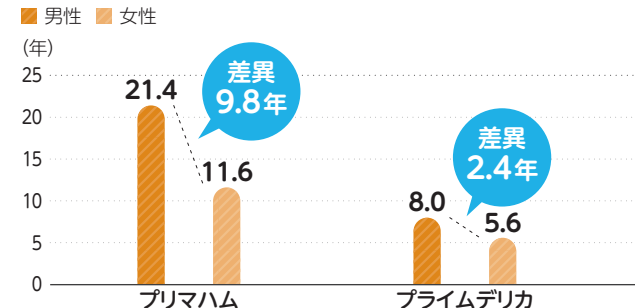
ています。女性は母親や妻など複数の視点を持っており、その発想は食品メーカーのものづくりにとって貴重な財産であるため、今後さらに活躍の場が広がるよう管理・監督者の育成・登用を進めていきます。

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、2017年4月1日現在、女性の課長5名、次期管理職を目指す係長19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3名、課長6名、現場のリーダーである監督者34名が活躍しています。

係長・管理職に占める女性従業員の割合(2017年4月現在)



社員の男女の平均勤続年数の差異(2017年4月現在)



「女性活躍推進法」への対応

2015年8月、職場における女性従業員の活躍を推進する「女性活躍推進法」が成立したことを受けて、該当（※従業員が301名以上）するプリマハム(株)、プライムデリカ(株)について、以下の目標を策定しました。

2016年度は、プリマハム(株)に関しては管理職・係長の女性比率がそれぞれ0.9%、7.7%と若干目標数値に近づくことができました。しかし、男女別の勤続年数の差については、9.8年と拡大しました。今後も目標達成に向けて、さまざまな施策に取り組んでいきます。

女性活躍に向けた行動計画

プリマハム(株)

- 2020年3月31日までに社員における男女別平均勤続年数の差を7年以下にする
- 2020年3月31日までに管理職に占める女性比率を2%、係長に占める女性比率を8%とする

プライムデリカ(株)

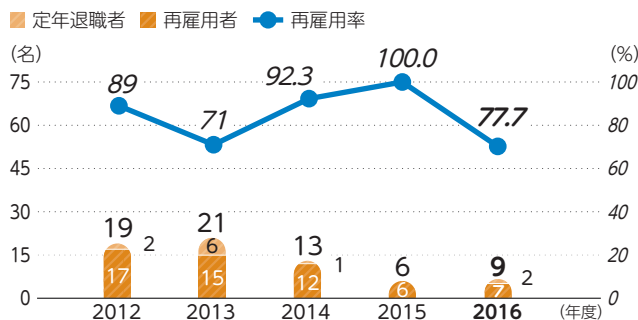
- 育児に関する処遇改善
- 限定社員制度(短時間)新設
- 退職者復職制度新設

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、改正高年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、厚生年金の受給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられていることを受けて、従業員の再雇用後の賃金水準の改善も実施しています。

さらに、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歳時点で全社員・準社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。また、全パートタイム従業員には、定年退職3ヶ月前に面接を行い、再雇用制度の説明と再雇用の希望の有無の確認を行っています。

再雇用制度利用者の推移



※ 人数は社員一般職の人数

現地採用を促進

プリマハムグループは、海外拠点の“現地化”にも取り組んでいます。

特に、タイでは日本人スタッフ8名以外は全員現地従業員（プリマハムタイランド社は100%タイ人、プリマハムフーズタイランド社はタイ人を72%、近隣国出身者を28%）を採用しています。



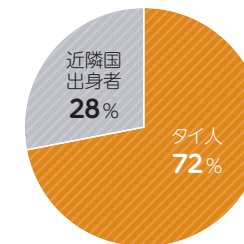
プリマハムタイランド社の従業員

タイのグループ会社の現地従業員 (2017年3月末現在)

プリマハムタイランド社



プリマハムフーズタイランド社

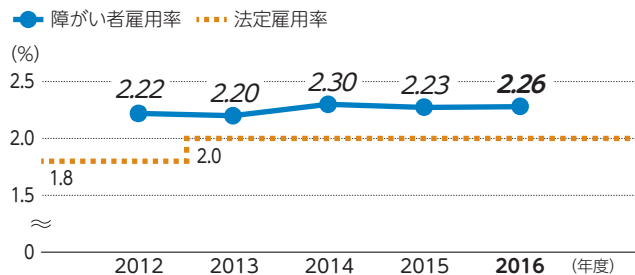


グループでの障がい者の 雇用拡大を推進

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(株)(プリマルーケ(株)を含む)の2016年度における障がい者雇用率は2.26%となっており、今後もプリマルーケ(株)を中心に積極的に障がい者従業員を雇用していきます。

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、2017年4月1日現在、17名(うち身体2名、知的15名、重度10名)の障がい者を雇用しています。

同社では、職場に「企業在籍型職場適応援助者」「障がい者職業生活相談員」を配置し、障がい者が働きやすい職場づくりを推進しています。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て、その抽出や今後の指導方法などを協議し、職場定着を図っています。

2016年度は、障がい者関連団体から要請を受け、企業在籍型職場適応援助者を講師として派遣しました(派遣実績4件)。こうした取り組みが評価され、10月12日に開催された長崎県障害者雇用支援のつどいで「障害者雇用優良事業所表彰」を受賞しました。



障がい者と健常者がペアを組んで教育訓練を実施

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。

2016年度は、若手社員のモチベーションアップのために新たに2年目研修を開始しました。約1年ぶりに会う同期社員と成功体験や日頃悩んでいることを共有するとともに、個別面談を実施しました。

そのほかにも、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。

他社管理者との異業種交流研修を実施

将来的に事業運営に参画しうる人材を育成するため、プリマハム(株)ではリーダー資質を潜在的に持っている管理職を全社から選抜し、研修を実施しています。その内容は、経営感覚を養うことを目的に、リーダーシップをはじめ、

マーケティング、事業戦略、財務会計などを複数回に分けて研修しています。

2016年度は他社管理者と交わる交流研修会を開催しました。全く異なる業界の管理者と議論を重ねることで、より広角な思考力と視座を高めることができました。

ビジネス基礎研修で若手社員を育成

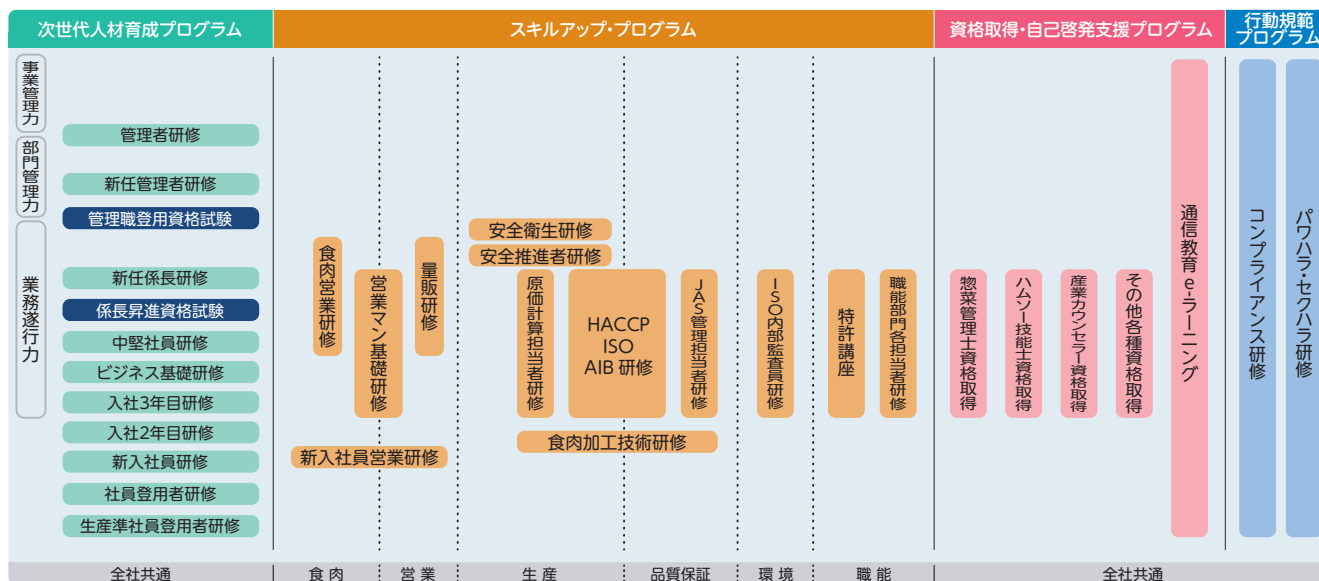
入社3～5年目の従業員を対象とした「ビジネス基礎研修」は、若手従業員にあらためてビジネススキルを身につけ、自分で考え、工夫して、行動する経営マインドを持ってもらうことを目標としています。そのため、グループディスカッションで決められたテーマについて話しあい、グループ内で出た結論を発表する形式を採用しています。

2016年度は、8～10月の間に4回(計8日間)開催し、19名が参加。本年度から「文章力強化」もカリキュラムに加え、文書作成における苦手分野の克服とスキル向上に役立てました。また、グループワークや懇親会では部門の垣根を越えて他部門の参加者と意見を交換し、会社への理解を深めることができました。

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
- 第2回目 コミュニケーション + コーチング
- 第3回目 文章力強化 + 財務知識
- 第4回目 企画力プレゼンテーション

研修体系図



幅広い知識を身につけるために 「販売士」「食品表示検定」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奨励しています。

また、2016年度から営業部門では新たに「販売士」「食品表示検定」の資格取得にチャレンジし、それぞれ販売士7名、食品表示検定28名が資格を取得しました。

そのほか、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」の資格取得も奨励しています。

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	138名
	2級	95名
	合計	233名
お肉検定	1級	336名
	2級	6名
	合計	342名
惣菜管理士	1級	56名
	2級	84名
	3級	107名
	合計	247名
販売士	1級	2名
	2級	26名
	3級	3名
	合計	31名
食品表示検定	上級	2名
	中級	51名
	合計	53名

スーパーなどでの実演販売を通じて お客さまの“声”を収集 (プリマハムタイランド社)

プリマハムタイランド社では、お客さまの声や他社の商品情報を収集し、商品づくりに反映するため、製造部門や開発部門、品質管理部門のメンバーがスーパーなどでの実演販売を実施しています。タイのお客さまからは「品質が安定している」と好評なほか、タイの商品はボリュームパックが主流のため「プリマハムの商品は、使いきりサイズで手頃な価格なのがうれしい」という声をいただいています。

実演販売を体験した従業員からは「いつかプリマハムの直営店を開設して、お客さまとダイレクトに対話できる場をつくりたい」「レストランも併設して、プリマハムの商品をおいしく召し上がっていただきたい」などの感想が寄せられています。



実演販売の様子

管理体制強化のために 主要部門の管理者が研修受講 (プリマハムフーズタイランド社)

プリマハムフーズタイランド社は、管理体制の強化のために計画的に研修を実施し、経理、人事・総務、品管、製造部門の管理者を中心に受講してもらっています。また、語学力向上のために語学研修も実施しています。

2016年度は、11月14日から10日間、日本語研修を開催し、25名が参加しました。この日本語研修では、あいさつや自己紹介などの基本的な会話表現と単語を学びました。受講した従業員からは「これまで勉強する機会がなかった日本語を勉強できてよかった」「今後、日本人とのあいさつなどで使っていきたい」「さらに勉強して日本へ行ってみよう」という声が寄せられました。



外部講師を招いての日本語研修

「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

開発本部では、「今までにないものをつくる」ことを目的に6つのテーマ「生肉の探求」「革新的ものづくり」「おいしさ・楽しさの具現化」「安全・安心」「簡便性・利便性の追求」「複合技術開発者の育成」を掲げ、研究活動を推進しています。2016年度は、原材料、添加物を扱うメーカーの研究者を外部講師として招いて勉強会を実施したほか、食品設備メーカーの工場や研究所を訪問し、機械の講習も受けました。また、学会への出席や、産官学連携の共同研究への参画、セミナーの演習、各種展示会、工場視察、講習会への参加など、積極的に活動しています。さらに、海外出張でも自力で交渉や情報収集ができるように英会話教室も開催しています。

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・スキルアップにつながるよう評価者のレベルアップ研修などを検討しています。

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、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。

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。

2016年度からは、ビジネス実務法務検定(1級～3級)を報奨金の対象資格に追加しています。

退職金制度として 「企業型確定拠出年金」を導入

プリマハム(株)では、2014年度に退職金制度として「企業型確定拠出年金」を導入し、退職金水準を引き上げました。企業型確定拠出年金とは、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ことです。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。

今後は企業型確定拠出年金だけでなく、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。

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。



なお、「育児に係る短時間勤務」については、従来は「始業時から2時間以内、または、終業前2時間以内」となっていたものを、2017年4月1日から「始業時、終業前それぞれ30分単位で分割取得できる」ように変更し、従業員が利用しやすい制度に改訂しました。

おもな育児・介護支援制度

制度	内容	2016年度の利用者
育児休業制度	満2歳まで	8名(うち男性1名)
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 (始業時、終業前それぞれに分割して取得可能、取得単位は30分単位)	7名
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)	9名
介護休業制度	1年以内(年間10日間) 半日単位で取得可能	1名
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)	0名

周知徹底と利用促進のために 研修時に出産・育児制度を説明

プリマハム(株)は、出産・育児などの支援制度の周知徹底と利用促進のために、2016年度から新入社員研修や新任管理者研修、新任係長研修で出産・育児制度の説明を開始し、より周囲の協力が得られやすい環境づくりに取り組んでいます。

■ 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「計画有休制度」を導入。パートタイム従業員や再雇用者を含む全従業員が年度当初に有給休暇日を4日間計画し、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。

2016年度の計画有休取得率は93.5%となりました。2017年度以降も引き続き全従業員を対象に年間4日間の計画有休制度を実施し、取得率向上を目指しています。

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。

近年の労働災害の傾向としてヒューマンエラーを要因としたものが多く、人間の行動に対する安全対策がますます必要となってきています。そこで2016年度は、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。しかし、重大災害はなかったものの、労働災害は前年よりも増加しました。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。

生産効率を上げるプロジェクトが 労働安全の強化にも貢献

プリマハムグループでは、国内の工場を対象に「PI(プリマ・イノベーション)プロジェクト」を展開して生産性向上の活動に取り組んでいます。この活動のひとつに不要物の撤去があり、生産本部メンバーが各工場を巡回し、現場にある不要物の撤去やスペースの確保などによって生産効率の向上を目指すというものです。

このプロジェクトによって、移動・運搬時の転倒などのリスクも軽減されるため、労働安全の強化にも役立っています。

生産部門のリーダーが集まって 「安全衛生研修」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「安全衛生研修」を開催しています。この研修は、職場内での“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。

また、2015年度からはKYT(危険予知訓練)研修と併せて「安全管理者選任時講習」を開催しました。この講習では、労働安全の基本からリスクアセスメントの実践方法、具体的な安全教育の実施方法、関連法令の内容などを学びました。今後も継続して実施していく予定です。



安全衛生研修の様子

朝礼時の「Safety Talk活動」を 軸に工程ごとの安全活動を強化 (プリマハムタイランド社)

プリマハムタイランド社は、2010年6月に労働安全の専任部署を設置しました。現在、2名の専任者を配置し、安全活動や安全教育に注力しています。

日々の活動としては、朝礼で工程ごとに危険箇所や注意点などを確認する「Safety Talk活動」を実施しているほか、現場を巡回して危険作業や危険箇所をチェックして労災発生防止に努めています。



Safety Talk活動の様子

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、プリマハム(株)ではメンタルヘルスケアの強化にも取り組み、産業カウンセラー試験合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。グループ共通の施策としては、メンタルヘルスの相談窓口を社内外に設置しているほか、プリマ・マネジメント・サービス(株)によるハラスメント研修を各社で実施しています。

「ストレスチェック制度」への対応

2015年12月1日に労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が施行されました。これを受けて、プリマハム(株)は各事業所の産業医やEAPサービスを提供するヒューマン・フロンティア(株)と連携し、毎年「ストレスチェック」を実施しています。法令では50名以上の事業所が対象ですが、50名未満の事業所も含めて対応しているほか、ストレスチェックの後、高ストレス者は産業医などが面談し、メンタル不調の早期発見、早期解決に結びつけています。

さらに、グループ会社についても、プリマハム(株)と同様、50名未満の事業所も含めて、全グループ会社でストレスチェックに取り組んでいます。

産業カウンセラー試験合格者を全国に配置

プリマハム(株)の人事部門に在籍する社員(おもに管理職および係長)は、「産業カウンセラー」試験に合格することを方針として掲げ、推進しています。これは試験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。

2017年3月末現在、全国の各事業所で24名の産業カウンセラー試験合格者が在籍し、従業員の相談にあたっては、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、復職に向けた支援を実施しています。

「データヘルス計画」を策定

プリマハム健康保険組合は、「データヘルス計画」(2015～2017年度)をもとに、従業員の健康増進を支援しています。また、精密検査や再検査が必要と診断された従業員は、検査後、健康保険組合から送られた受診勧奨通知の報告欄に結果内容の該当項目と受診日および受診機関名を記入し、各事業所人事・総務責任者の捺印後、健康保険組合へ報告書を返送することによってチェックしています。

2016年度は、重症化予防の一環として糖尿病発症者向けに専門医への受診を促すとともに、糖尿病に関する講義やウェアラブル機器を利用した保健指導を実施しました。また、ジェネリック(後発)医薬品に切り替えることで自己負担額の削減が見込まれる従業員には、「ジェネリック差額通知」を発行しました。

今後は、65歳以上の被扶養者への保健指導などにも取り組むとともに、面談を通じて被扶養者健診の受診率向上も支援していきます。

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、パワー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。

「パワーハラ防止研修会」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。

2016年度はグループ会社を含め計53回の「パワーハラ防止研修会」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476名、グループ会社から673名、延べ1,149名が参加しました。研修は、各グループ会社や事業所ごとに、研修に参加する対象者や過去の実施回数にあわせた内容としました。いずれの研修でも「個人の価値観の違い」「相手を思いやる重要性」の理解を深めてもらえるツールを取り入れています。

今後も、ハラスメント防止研修を継続し、ハラスメント撲滅に向けた教育の強化を図っていきます。

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。