

信州ハム株式会社（長野県上田市）【製造業（食品）】

商工会議所のイチオシ

女性の活躍推進

LEADER

代表取締役社長 宮坂 正晴 氏



主力商品は、食卓を彩るハムやソーセージ。購買者の多くは女性である。顧客のニーズがわかるのは、役員の男性ではなく、女性社員であるはず。そう考えた前社長により、女性が活躍できる環境づくりが始まった。現在、商品企画室長は、昨年の12月まで育休を取得していた女性社員が務める。

“お互い様意識”が
社内に根付くことを目指す

■背景・きっかけ:

食肉加工業界はもともと男性社員比率が高いが、女性の採用は行なっていた。しかし、出産を機に退職する女性社員が多かった。主力商品のハムやソーセージの顧客の多くは台所を預かる女性。役員の男性の声ではなく、女性の視点を商品開発に取り入れたかった。

■取組内容・効果:

出産を機にやめようとする女性社員をどのようにつなぎとめるか。または、やめてしまった女性社員に復帰してもらうことは可能か。まずは、活躍してもらう女性社員を社内に確保することが課題であった。

そこで力を入れたのは、育児休業制度や時短勤務制度の利用しやすい環境の整備である。育児休業中の社員には、随時メール等でフォローを行ない、当該社員の業務は他の社員が少しづつ補い合う。その結果、社内に育児休業取得が当たり前の風土（お互い様意識）が生まれた。現在、出産を機に退職する社員いない。

また、一度同社を辞めた正社員を再度雇用する際は、非正規社員として雇用するとされていた慣例を打ち破った。意欲や能力に問題が無いのであれば正社員とするべきだと考えたのである。

さらに、女性目線での商品開発を行なうようになってから、商品のアピールの仕方が変わってきた。これまでのように単に技術に力を入れるだけではなく、商品のストーリー性や手に取りたくなるパッケージなど、製品の付加価値向上にも取り組んでいる。

■今後の展望と課題

女性の活躍推進の前に、能力のある者を登用することが原則にある。そのためには、評価制度や研修制度をしっかり構築しなければならない。同社は、一昨年から階層別研修を新たに始めたばかり。今後、未来の幹部候補生育成に向け人事・教育制度を整えていく。

中小企業の実践 ポイント

- ▶ 再就職者の正社員登用
- ▶ 育児休業中の社員へのフォロー制度の整備



↑ハム・ソーセージ製造現場



↑食品添加物の使用を抑えたグリーンマークシリーズのハム・ソーセージ



↑研究開発の様子

【企業データ】

代表者	代表取締役社長 宮坂 正晴	会社設立年	1941年	従業員数	243人 (男性177人、女性66人)
本社所在地	長野県上田市下塩尻950	ホームページ	https://www.shinshuham.co.jp/		
事業内容	ハム・ソーセージの製造・販売、および惣菜の販売				