

宮崎サンフーズ株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1 計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2 当社の課題

- 1 課長代理以上の管理職を目指す女性が少ない。
- 2 女性が配属されている部署が限定されている。

3 目標と取組内容・実施時期

① 課長代理以上の管理職に占める女性の割合を35%以上にする

平成28年6月～	部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか確認し、必要に応じて新しい評価基準を検診する。
平成28年7月～	女性社員に対する研修ニーズの把握のため、ヒアリング実施
平成29年6月～	新しい評価基準について思考開始
平成31年6月～	新しい評価基準を検証し実施

② 今まで女性の配置の無かった営業職に女性社員を1人配置する

平成28年7月～	営業職の女性応募者を増やすため高校生(新卒者)向けに説明会を検討する
平成28年10月～	職業安定所へ求人募集を行う

宮崎サンフーズ(株)一般事業主行動計画策定の関係表

労働者の雇用管理

区 分	総務部	営業部	製造部
男 性(人)	2	9	74
女 性(人)	10	0	211
労働者に占める女性労働者の割合	83.3%	0.0%	74.0%

採用した労働者に占める女性労働者の割合(平成27年度)

区分	新卒(事務)	新卒(製造)	中途(製造)	外国人(実習生)
総人数(人)	2	7	7	7
女性(人)	2	2	4	
女性比率	100.0%	28.6%	57.1%	0.0%

男女の平均勤続年数

区分名	月 給	月給日給	日 給	時 給
男性(人)	18.6	4.4	8.8	1
女性(人)	13.3	8.2	6.8	2

管理職に占める女性比率

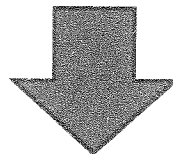
管理職区分	部 長	部長代理	課 長	課長代理(TL)	一 般	合 計
総人数(人)	1	2	3	17	278	301
女性(人)				5	216	221
女性比率	0.0%	0.0%	0.0%	29.4%	77.7%	73.4%

行動計画の策定

宮崎サンフーズ(株)

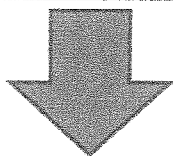
状況把握と課題分析をした結果、次の表のような課題がわかり、取り組み内容を決めました。

状況把握項目	課題	取組内容
採用した労働者の割合	製造部の新卒採用者が少ない	女性が活躍できる職場である事に付いての求職者に向けて広報する
男女の平均勤続年数の差異	給与体系別で月給者の勤続年数が短い	女性労働者が仕事にやりがいを持てるようにする。
労働者に占める職種別割合	営業職に女性社員がいない	女性の営業職を増やす
管理職に占める女性労働者の割合	管理職の女性比率が少ない	昇進の上限の見直し・処遇改善・管理職研修



優先的に取り組む事

人口減少社会により人材確保が困難になると予想されるため、女性の営業職や製造職を増やし育成する。



行動計画の内容

課長・課長代理の女性比率を上げていく。

営業職で働く女性の人数を1人以上とする。