



## 女性活躍の土台づくりに大切なのは 従業員の考えを知ること



業種：養鶏・鶏肉製造業

### 日本ホワイトファーム 株式会社

設立：1981年 12月

従業員数：576人（男性318人／女性258人）

本社所在地：青森県上北郡横沢町字林尻102番地100

#### 主な女性活躍推進のための取組

- ・時差出勤制度の拡大
- ・育児支援制度のしおり作成
- ・リフレッシュ休暇の新設
- ・失効有給休暇の積み立て
- ・女性活躍のための研修実施
- ・女性活躍推進委員会の設置・活動
- ・施設設備等の職場環境改善

日本ホワイトファーム株式会社  
東北事業所長 樋熊 良邦さん

#### 環境づくりの基礎となる企業理念

日本ホワイトファーム株式会社は、ニッポンハムグループの養鶏事業として種鶏農場から食品工場までの生産体制を担っています。「従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する」というグループの企業理念のもと、女性活躍や子育てサポート制度の整備に2005年から取り組んで来ました。

#### 家庭と仕事の両立を大切に

当社は、家庭と仕事の両立のために両立支援制度の充実を図っており、国からプラチナくるみんの認定を受けています。女性の育休取得率は4事業所を通してほぼ100%。昨年度は男性の育児休暇も連続10日以上取得した実績があり、制度の活用は男女共に浸透している実感があります。該当者が不安なく休暇を取得できるよう、周囲が積極的にサポートし合う風土が出来ています。今後も安心して制度を活用し、女性の完全取得はもちろん、男性の取得日数の拡大も働きかけていきます。

#### プラスα（アルファ）の 休暇制度の充実

通常であれば2年で失効してしまう有給休暇を積み立てて、傷病などやむを得ない休みを取得する際に有効利用する“保存有給制度”を整えています。該当者にはこちらから声かけを行い、活用するよう促しています。

他にも、自分の趣味など用途が自由なリフレッシュ休暇も設けています。この休暇は勤続年数がある一定まで達した従業員を対象にしたもので、いわゆるご褒美休暇のようなもの。取得してもらうことで更なるワーク・ライフ・バランスの向上を目指しています。



## 女性主導で新たな活動を 取り入れる

当社では女性活躍推進委員会が活動しています。  
この取組みは現在で7年目です。

今年度は新しい取組みとして、管理職と従業員が  
直接対話する「職場環境改善報告会」を開催しまし  
た。女性活躍推進委員が中心となって、従業員から  
様々な意見や要望を吸い上げ提出。それを受けて管  
理職は、従業員に対して一つひとつ具体的に回答す  
るというものです。慌ただしい日常業務の中では説  
明しきれない課題もあるので、しっかりと受け止め  
た上でお互いが納得できる対話の場を作れたことは、  
非常に良かったと感じています。

### 女性活躍推進委員のコメント

今回初めて会社側と従業員が腰を据えて話を  
する場を設けました。前例がなく不安でしたが、  
会社側はすごく協力的で、こちらの提案に対し  
ても迅速に対応してもらえました。このような  
活動は継続できればいいなと思っています。

職場美化の取組みにおいては、聞き取りした意見  
をもとに工場の清掃作業を再確認しました。これま  
での慣習を見直し、それぞれの従業員が得意とする  
視点や気づきを活かすことで、職場の環境はさらに  
良くなると考えています。

## 性別に関わらず働きやすい職場へ

現在、女性が働きやすいように環境を整えている  
部署があります。業務内容の関係で、これまでは女  
性がいなかった部署です。ハード面では、業務の前  
後に欠かせないシャワールームを男女別に分けるな  
ど、設備を改善する取組を進めています。ソフト面  
では、女性職員が物理的に無理なく出来る作業を増  
やすために、職員同士が声をかけ合って取り組んで

います。この取組みを継続して、男女関係なく  
快適に仕事ができる場所をどんどん広げてい  
きます。



## 安心して仕事ができる土台づくり

女性の管理職を増やすなど、女性の活躍が求め  
られる昨今。当社でもこれまで女性活躍の推進に  
取り組んできました。

しかし、仕事に対する考え方は人によって異な  
ります。現状維持を望む人もいれば、スキルアッ  
プを目指したい人もいます。大切なのは従業員が  
それぞれどのような考えを持っているのかを把握  
した上で、安心して仕事ができるように土台を作  
ることです。スキルアップを望む従業員に対して  
は、性別によって業務に線引きすることなく、挑  
戦したい仕事にどんどんチャレンジできる環境を  
与えたいと思っています。それに伴って自然に役  
職がついていくような形も取っています。一方、  
現状維持を望む従業員に対しては、本人の考えを  
尊重し安心して働いてもらえる環境にしたいと考  
えています。本人が望まない役職やポジションを  
無理に任せても、本人にとって良い結果にはつな  
がらないからです。

どうすれば今より働きやすくなるかを常に考え、  
少しずつ着実に改善していく。従業員一人ひとり  
がさらに活躍できる土台作りに取り組んでいます。

