

人財マネジメント



人事制度

基本的な考え方

職位や職場ごとに求められるスキルを明確にし、障がいの有無や性別、国籍で差別されることなく、均等な雇用の機会を提供しています。昇格制度(特に管理職への登用)では、外部機関による人事アセスメントを取り入れ、能力・適正を公正に評価しています。全従業員が企業理念にある「誠実」「挑戦」「成長」に向かえるよう、人事制度の改定を進めています。

石塚硝子グループ従業員データ (名)

		2020年度	2021年度	2022年度
単体	男性	616	527	381
	女性		69	76
国内外グループ	男性	1,459	1,071	1,100
	女性		351	310
合計		2,075	2,018	1,867

※臨時従業員(パートなど)は除く
 ※2022年度は姫路工場閉鎖に伴う退職者が出たため、単体の従業員数が減りました

▶ WEB ▶ 従業員に関するデータ: ESGデータ(社会/Social)
<https://www.ishizuka.co.jp/csr/esg-data>

人財育成

基本的な考え方

当社グループは、従業員一人ひとりが能力を発揮し、やりがいを持って業務に取り組めるよう、階層や職位、能力の発展段階に合わせた教育訓練体系を策定しています。また、次世代を担う人財を育成強化するため、若手・中堅社員には経営的視点を養う研修をスタートさせました。個人の成長、ひいては組織の成長につながる人財育成を推進していきます。

新入社員研修

これまで研修期間は1カ月としていましたが、2023年度からは入社1年間は「新入社員」として、社会人に必要な「社会人基礎力」を身に付けるための研修や、自己の成長を発表する「アウトプット報告会」などを実施し、1年間にわたってサポートしていきます。

技能研修センター

技能の継承は、OJTを基本とした技能訓練を展開し、「現場力の強化」に取り組んでいます。また、人財不足になりがちな電気設備技術者の育成を目的に、電気基礎教育を1年かけて行うプログラムを実施しています。2023年度からは現場のデジタル化に対応するため、パソコン教室を開講し、基本操作から学べる機会を設けています。

教育訓練体系

当社は階層に応じて必要な教育訓練を体系化し、人事諸制度の総合的な運用を図りながら個人別の教育計画を定め、社会にその力を還元できる人財育成に努めています。

教育訓練体系図

階層	資格等級	階層別研修 階層別に求める能力・スキルの醸成	生産部門	テーマ別研修 役職者や全従業員に求める行動	スキルアップ(自己啓発) ビジネススキルのアップおよび資格取得などの支援	社外研修
管理職層	E-4					
	E-3	〈フォローアップ研修〉				
	E-2	新任管理者研修 (ステップアップ研修) キャリア開発研修		考課者研修 メンタルヘルス研修 コンプライアンス研修 人権研修など テーママップ活動活性化研修	通信教育(eラーニングライブラリー)	各種講習会・研修会
指導・専門職層	E-1	新任初級管理者研修 任用アセスメント研修				
	G/P-6	G/P-6 等級昇格者研修 総合職(Gコース) 中堅社員研修	技能訓練制度 電気基礎研修 監督者安全衛生教育			
	G/P-5	G/P-5 等級昇格者研修 総合職(Gコース) 若手社員研修				
	G/P-4	G/P-4 等級昇格者研修 総合職(Gコース) 新入社員研修				
担当職層	3	社会人基礎力				
	2					
	1	技能職(Pコース) 新入社員研修 (技能研修センター)	技能研修センター			

教育に関する研修時間

2022年度、人財開発グループが主催した階層別研修の延べ時間は、1,925時間、当社従業員一人当たりの研修時間は6.5時間でした。

若手・中堅社員向けの研修

戦略リーダー研修

2022年度より、50歳未満の中堅社員を対象に、次世代幹部を育成する戦略リーダー研修を開始しました。年間6回、各2日間の集合研修を実施し、外部講師による講義や経営層との対話、将来を見据えたテーマ討議など、経営的視点を身につけていきます。2022年度に17名が修了し、2023年度・2024年度で40名が受講する計画です。

技能職モノづくり研修

2018年度から始まった技能職モノづくり研修は外部講師とともに石塚硝子グループの各工場を巡り、5Sや標準化をベースに改善を行い、安全性、品質、生産性を高めるプロジェクトです。2022年度までに延べ79名が参加しました。2023年度は、デジタル化の推進をテーマとして14名が参加する計画です。

技能職モノづくり研修受講者数 (名)

	2020年度	2021年度	2022年度
受講者数	18	14	15

ダイバーシティの推進

女性活躍の推進

当社は、女性の活躍を推進するため、2021年4月から2026年3月までの行動計画を策定しました。課題を明確にし、環境整備に取り組み、目標達成を目指していきます。

女性活躍推進のための行動計画(単体)

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

課題	目標	取り組み	実施期間	2022年度進捗
・管理職および係長級に占める女性割合が低い	1. 女性の管理職(E2等級)を2倍以上にする	女性社員を対象として管理職に関するヒアリングを実施する	2021年10月～	実施済み
		ヒアリング結果を踏まえ、管理職を目指す環境整備、働き方改革またキャリア研修等検討する	2022年10月～	継続中
・管理職を目指している女性が少ない	2. 総合職採用者に占める女性比率を30%以上とし、各職種に積極配置する	上記の実施計画を作成し、実施する	2023年10月～	予定通り実施
		新卒採用活動において女性の幅広い配置を計画し、採用比率を高める(以降継続)	2021年4月～	実施済み
・労働者に占める女性労働者の割合が低い	3. 年次有給休暇の取得日数を、1人当たり平均年間12日以上とする	「夏季有給休暇」は予定表の掲示、取得状況のとりまとめ等により取得を促進する	2021年4月～	実施済み

定年延長

当社は60歳定年制を廃止し、2020年度から65歳定年制を導入しています。

週間程度の体験期間を設けています。また、例年、特別支援学校との連携による積極的な採用を進めています。

障がい者雇用

当社は、障がいのある方を採用する際は長期間安心して働けるよう業務内容や職場環境を詳細に伝え、入社前に1～2

障がい者雇用率(単体) (%)

	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用率	2.4	2.6	2.2

※各年度3月20日時点
 ※2022年度は姫路工場閉鎖に伴う退職者が出たため、雇用率が下がりました

Voice

チームメンバーの皆が高いパフォーマンスを発揮できるよう部署全体のモチベーション向上に努めています

入社以来、デザイナーとしてガラス食器の企画開発やブランディングに携わり、その経験を活かして、1年前に管理職になりました。めまぐるしい市場の変化に合わせ、「付加価値の高い商品」をどこでどのように販売していく

か、といった新たな課題に直面しています。この変化に対応するため、チーム全体の力を結集し日々の業務に取り組んでいます。特に企画グループには、さまざまなバックグラウンドやアイデアを持つメンバーがいます。そのため、メンバーが自由にアイデアを出し合い、積極的に意見を交換できる環境づくりが重要だと考えています。今後も、チーム全体が成長し続けられるような組織を目指します。



ハウスウェアカンパニー 市販部 企画グループ リーダー
 松尾 桃子