

# 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)

		2022年度	2023年度	2024年度
単体	男性	381	359	332
	女性	76	73	71
国内海外グループ	男性	1,100	1,107	1,104
	女性	310	300	309
合計		1,867	1,839	1,816

※臨時従業員(パートなど)は除く

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>

**VOICE 優秀な人財を育てる頑張れば報われる評価制度への刷新**



石塚硝子では、5年ぶりに人事処遇制度を刷新しました。新制度は、報酬・任用・評価の3本柱すべてを大幅に変更し、特に評価制度には「相対評価」を導入しました。従来の評価制度では評価が一律になりがち傾向があり、優秀な人財層のモチベーション低下を招いていました。相対評価によってメリハリをつけ、業績を牽引する人財を確保するとともに、従業員全体へ健全な競争による奮起を促します。また、管理職層を中心に評価者研修を実施し、評価能力を底上げすることで新制度が正しく機能するようにしていきます。

執行役員 人事・総務部長 鹿間 芳則

## 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、やりがいをもち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、次世代を担う人財育成を強化するため、若手・中堅社員には経営的視点を養う研修を行っています。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。

トプット報告会」を実施しています。また、キャリア採用社員に対しても受入研修を実施しています。

2024年度は50歳以上のベテラン層を活性化するためのキャリア開発研修(セルフブラッシュアップセミナー)も実施しました。

### 技能研修センター

OJTを基本とした技能訓練で現場力の強化に取り組んでいます。特に電気設備技術者育成に注力しており、製造設備トラブル時の簡易な対応措置や、品質と生産性の向上を目的とした制御プログラムの改善ができる人財を育成しています。1年間の電気基礎教育の実施と機械保全技能検定の受験を支援し、2024年度の電気基礎教育受講者は5名、機械保全技能検定(電機系保全作業)の資格試験合格者は2名でした。

### ● 教育に関する研修時間(単体)

2024年度、人財開発グループが主催した集合研修(階層別・テーマ別)は、参加者数延べ204名、受講者一人当たりの研修時間は8.8時間でした。また、自己啓発としてのeラーニング、パソコン・語学研修は85名が受講しました。

### ● 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。

WEB 教育訓練体系  
<https://www.ishizuka.co.jp/csr/social-employee>

### 階層別・テーマ別研修

新入社員に対しては、入社後1年間にわたりフォローアップを行い、社会人基礎力の研修や、自己の成長を発表する「アウ

### ● 若手・中堅社員向けの研修

#### 次世代幹部育成研修(戦略リーダー研修)

次世代幹部育成に向け、50歳未満の中堅社員を対象に年6回、各2日間の集合研修を実施しています。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。2025年度までに延べ59名が修了し、2026年度までに12名受講完了する計画です。

### 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、外部講師と石塚硝子グループの各工場を巡り、「5S活動」「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。2024年度までに延べ13名が参加しました。2025年度は、「デジタル化の推進～ストレスのない作業環境を目指して～」をテーマに16名が参加する予定です。

## ダイバーシティの推進

### ● 女性活躍の推進

当社は女性活躍推進のための行動計画を策定し、目標達成に向け環境整備に取り組んでいます。2022年度から2023年度にかけて、総合職の女性を中心にヒアリングを実施しました。2024年12月より子の看護等休暇制度の対象となる子の範囲を「小学校入学まで」から「小学校3年生終了時まで」に拡大。時間単位有給休暇制度を導入し、柔軟な就業環境の整備を行いました。また、2025年3月には、育児短時間勤務制度の対象となる子の範囲を「小学校3年生終了時まで」から「小学校6年生終了時まで」に拡大しました。

#### 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	2024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など検討する	2022年10月～	目標達成済み 管理職給与体系の見直しの検討を実施
・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～	実施済み
		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～	100%
・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、取得状況により取得を促進する	2021年 4月～	男性社員14.5日、女性社員12.3日、男女平均14.2日で目標達成

### ● 障がい者雇用

当社は、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週間程度の実習期間を設けるとともに、受入れ部門には専門家による研修を実施して障がいへの理解を深める機会を設け、誰もが安心して働ける環境を整えています。

#### 障がい者雇用率(単体)

	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用率	2.2	2.3	2.3

※各年度3月20日時点

## ワークライフバランス

従業員が仕事とプライベートを両立し、能力を最大限に発揮できるよう「働きやすい職場環境づくり」に努めています。育児・介護休業制度などによる子育て世代・親族への支援に加え、月2回の「ノー残業デー」の遵守徹底や、2024年12月に時間単位の有給休暇制度を導入しました。制度づくりとともに連続休暇取得を推奨する取り組みを行い、有給休暇5日以上の取得が進んでいます。引き続き各種制度の整備・拡充に努め、ワークライフバランスの向上に取り組んでいきます。

#### 制度の利用状況(育児・介護/有給休暇)および残業時間

		2022年度		2023年度		2024年度	
		単体	国内GR	単体	国内GR	単体	国内GR
育児休業取得率(%)	男性	41.2	—	28.5	—	60.0	—
	女性	100	—	100	—	100	—
平均年間有給休暇取得日数(日)		14.4	11.8	14.0	12.8	14.2	13.5
有給休暇取得率*(%)		73.3	55.9	73.6	57.0	68.8	55.6
月平均残業時間数(1人当たりの時間)		4.0	7.3	4.6	7.0	4.5	6.5

※各社の臨時従業員(パートなど)は除く ※国内GR: 国内グループ  
 \* 年間の発生日数に対する取得日の比率

#### 育児・介護に関わる休暇・休業制度

育児休業(および育児短時間勤務)制度	1歳未満の子を育児する者を対象とした休業制度(1年半、2年に延長可能) 小学校6年生終了時までの子を養育する者に対する育児短時間勤務制度(原則6時間に時短)
子の看護等休暇制度	小学校3年生終了時までの子を看護する者に対する休暇制度(年次有給休暇とは別に5日/年・1人 10日/年・2人以上、時間単位の取得可能)
介護休業(および休暇)制度	要介護状態にある家族等を介護する者に対する休業制度(被介護者1人につき要介護状態に到るごとに通算93日) 上記の同者に対する休暇制度(年次有給休暇とは別に5日/年・1人 10日/年・2人以上、時間単位の取得可能)