

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく 石屋製菓株式会社 行動計画

「女性活躍推進法」は、企業に女性の職業生活における活躍を推し進める行動計画、また「次世代育成支援対策推進法」は、企業に次世代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整える行動計画の策定を義務付けています。「女性がより活躍できる」、「社員が子育てと両立できる」雇用環境整備のため、次のとおり行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和7年3月31日
2. 当社課題 女性管理職候補の母数が少ない
3. 目標 取組1 育成により次世代の管理職候補の女性割合 35%以上とする
取組2 育児休業取得率を90%以上とする
4. 取組内容と実施時期

取組1 女性管理職候補の育成計画の策定・フォロー

■ 女性管理職候補に対して、キャリア構築に関するアンケートを実施

アンケート結果を基に、現状を把握し女性管理職育成に必要な体制を整える。

【実施時期】 令和5年1月より実施中

■ キャリア・育児休業・メンタルヘルスに関する相談窓口の設置

キャリア、仕事と育児の両立、メンタルヘルスに関する相談窓口を開設し従業員をサポートする体制を強化する。

【実施時期】 令和5年2月より実施中

取組2 子育て世代が働きやすい労働環境を整備し、育児と仕事の両立を推進する

■ 家庭と仕事を無理なく両立できる職場環境の整備

ワークシェアリングを行い社内応援制の実施。今年度の実施経験を基に運用をブラッシュアップしさらに良い制度となる様体制を整える。また、取得率の低い男性社員の育児休業制度の利用促進を図る。

【実施時期】 令和4年10月より実施中

■ 管理職残業の年間平均を20時間までとし、ワークライフバランス重視した勤務体制を構築する

各部門で勤怠システムを活用し、管理職の残業時間の集計を実施。毎月の管理職残業を把握し残業時間数に基づいて業務分担の見直しを行い、残業時間の削減を行う。

【実施時期】 令和5年4月実施中

【女性の活躍の現状に関する情報公表】

管理職に占める女性労働者の割合 … 20.0%(令和4年12月1日現在)

有給休暇取得率 … 96.5% (令和4年12月31日現在)

男女の賃金格差(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

全労働者	正社員 無期フルタイム	有期フルタイム パートタイマー
73.3%	75.5%	79.3%

対象期間 : 2022年度(2022年5月から2023年4月まで)

賃金 : 基本給及び時間外手当・住宅手当等の手当を含み、通勤手当は除く

正社員 : 当社から他社への出向者を含み、退社から当社への出向者は除く

無期フルタイム : 時間給で勤務する無期契約のフルタイム

有期フルタイム : 時間給で勤務する有期契約のフルタイム

パートタイマー : 時間給で勤務し、正社員よりも短い時間で勤務するパートタイマー

以上