

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 2025 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日
2. 当社課題 女性の採用、就業継続はできているが、女性管理職が少ない
3. 目標
 - 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＜女活＞
 - ② 育児休業取得率を平均 90%以上（男性平均 85%以上）とする＜次世代＞
 - ③ 従業員の時間外労働時間を年間平均 10 時間未満とする＜女活・次世代＞
4. 取組内容と実施時期

取組① 女性管理職候補の育成する

■ 女性管理職候補に対して、継続的にキャリア構築に関するアンケートを実施

継続的にキャリアに関するアンケートを実施、把握した情報を元に、多様なキャリアパスを提示、研修や配置転換、リーダーへの登用によるスキルアップ機会の拡充を通して女性管理職候補の育成を図る。

【実施時期】 2024 年 10 月より実施中

■ キャリア・育児・介護・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・介護の両立、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。また、定期的なコンディションサーベイにより、抱えている問題の早期解決を図る。

【実施時期】 2025 年 4 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と組織文化の醸成

取得率の低い男性社員に対して、育児休業制度の積極的な利用促進を図る。それに合わせワークシェアリングを行い社内応援制の実施。また、社員が子供と一緒に参加できるイベントも実施し、社内でもより子育てに対する理解を高める。

【実施時期】 2024 年 10 月より実施中

取組③ ワークライフバランス重視した勤務体制を構築する

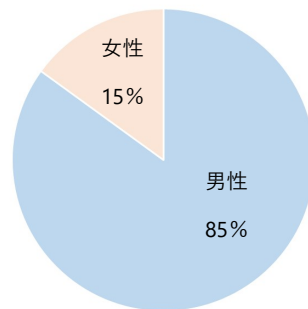
■ 段階的に公休日を増やすとともに、相互サポート体制を構築する

段階的に公休日数を増やすとともに、IT ツールの活用や業務プロセスの見直しにより、残業時間の削減と効率化を図る。また、繁忙期の業務分担やフォロー体制を明確化し、相互サポート体制を整備し、時間外労働時間を削減する。

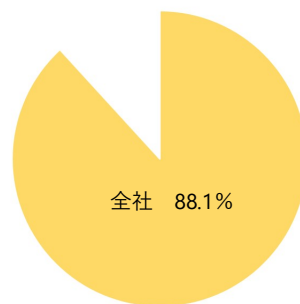
【実施時期】 2025 年 5 月実施

【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（2025 年 5 月 1 日現在）

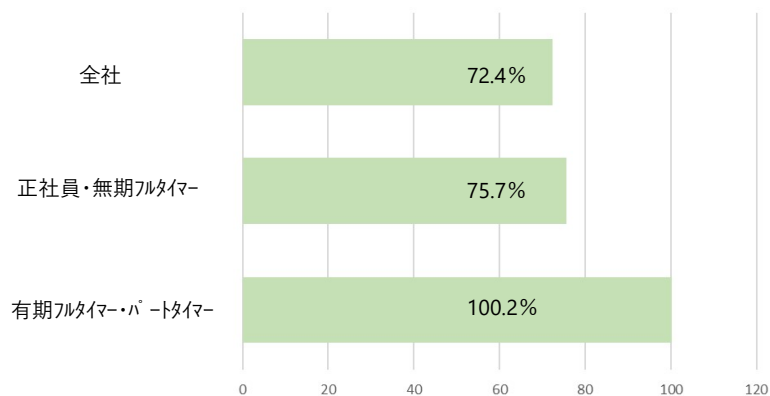


有給休暇取得率（2024 年 5 月～2025 年 4 月現在）



男女の賃金格差（2024 年 5 月～2025 年 4 月）

男性の賃金に対する女性の賃金の割合



- 賃金 : 基本給・各種手当および時間外手当を含み、通勤手当は除く
- 正社員 : 当社から他社への出向者を含み、他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