

## 中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方等について

1. 女性・外国人・キャリア採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標、及びその状況

### 【考え方】

当社は、サステナビリティを巡る課題に対応し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が重要と考えており、その前提となる女性、外国人、様々な職歴を持つキャリア採用者など多様な人財の採用、登用を継続的に進めてまいります。また、多様な視点、価値観をもった社員それぞれがその能力を存分に発揮し、成果を最大化できるよう職場環境を整備してまいります。

### 【目標及びその状況】

#### (1) 女性の管理職への登用

当社は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画第1期(2022年4月1日～2027年3月31日)において、『①新卒採用における「女性の採用割合を20%以上」を維持し、5年後の全従業員に占める女性の割合を18%以上とする。②女性社員のキャリア形成に対する意識を醸成させ、管理職に占める女性の割合を8%以上とする。』との目標を掲げております。

現在、①女性の採用割合は、直近5年間の平均では27%程度、②管理職に占める女性の割合は1.8%となっております。

#### (2) 外国人の管理職への登用

現時点で外国人の管理職は在籍していませんが、今後も国籍に関わらず優秀な人材を採用し、中核人材として育成の上、管理職への登用を目指してまいります。

現在の全従業員に占める外国人の割合は、0.6%です。

#### (3) キャリア採用者の管理職への登用

当社は従前よりキャリア採用を行っており、管理職としての採用者もおります。今後も管理職としての採用者を含むキャリア採用を行ってまいります。

現在の管理職に占めるキャリア採用者の割合は7.1%、目標は20%程度です。

2. 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針、およびその状況

#### (1) 多様性の確保に向けた人材育成方針

当社は、女性、外国人、様々な職歴を持つキャリア採用者などの多様な視点、価値観をもった社員それぞれがその能力を存分に発揮し、成果を最大化するための4つの人材育成の機会(OJT、キャリアプラン制度、ジョブローテーション、研修プログラム)

を組み合わせ、能力伸長を図ることを基本方針とします。特に、ジョブローテーションや研修プログラムにより、多様で幅広い知識・能力と専門性を向上させていくことで、当社事業におけるプロフェッショナル人材の育成を図ってまいります。

#### 【実施状況】

- ① 新入社員の早期戦力化のための集合研修及びOJT(チューター制度)の実施
- ② キャリアプラン制度に基づく面談及びジョブローテーションの実施

#### (2) 多様性の確保に向けた社内環境整備方針

多様性の確保に向け、以下の観点から社内環境を整備致します。

- ① 働き方改革
  - (a) 柔軟な働き方を選択できる環境の整備
  - (b) 管理職の意識改革
  - (c) 長時間労働を是とする職場風土の改善
  - (d) 働き方を考える懇談会の実施
- ② 従業員エンゲージメント
  - (a) 適材適所の人材配置
  - (b) ワークライフバランスの推進
  - (c) 人事評価制度の整備
  - (d) インセンティブ制度の整備
  - (e) コミュニケーションの活発化
  - (f) 企業理念の浸透
  - (g) 職場環境・福利厚生の充実
  - (h) 部下の育成
- ③ 女性活躍推進
  - (a) 女性総合職によるキャリア紹介
  - (b) 外部研修への派遣
  - (c) 従業員向け育児と仕事の両立セミナーの開催
- ④ 労働施策総合推進法(パワハラ防止法)対応のための体制整備
- ⑤ 健康経営の推進

#### 【実施状況】

- ① 女性活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定、監督官庁への届け出及び社内周知
- ② 部門目標へのコミット・評価を明確にし、従業員のモチベーション向上・会社業績の

向上を目指した新評価制度の策定

- ③長時間労働抑制のための時間外労働の管理及び指導の実施
- ④有給休暇の取得促進に向けた「有給休暇の取得奨励日」の設定
- ⑤従業員の能力向上を目指した法定資格手当制度の一部改定
- ⑥労働施策総合推進法(パワハラ防止法)対応のための体制整備

以上

2024年5月  
株式会社石井鐵工所 取締役会