

女性活躍推進法に基づく行動計画

西華産業(株)は多様な人材を適材適所に配置し、個の能力を発揮させることが会社の持続的な成長・発展には不可欠であると考えております。

当社では、女性活躍推進のために、人事制度、教育研修制度、女性が働きやすい環境の整備に努めてまいりました。

今後、当社は「女性採用の強化」と「女性社員のキャリア形成支援」を柱に活動し、女性社員の更なる活躍を推進してまいります。

1. 計画期間：平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間

2. 課題：総合職に占める女性比率が低い

3. 目標：総合職新卒採用時の女性比率を 20%以上とする。

4. 取り組み内容：

(1) 女性採用の強化

- ・平成 28 年 4 月 1 日～ ①総合職採用時、会社セミナーにおいて女性社員を積極的に参加させ、会社の理解を深めてもらう。
- ・平成 29 年 1 月 1 日～ ②採用ホームページ、採用会社案内等で女性社員の活躍を掲載することにより情報発信を強化し、女性社員の積極採用に資する。

(2) 女性社員のキャリア開発研修の導入およびキャリア支援の強化

- ・平成 28 年 4 月 1 日～ ①女性中堅社員を対象にキャリア開発研修を実施することにより、職掌転換の促進や昇格意欲を喚起させ、行動変容を図る。
②女性社員活躍の場の拡大を図るため、資格取得を促進するとともに、より高度な知識・スキルが身につくよう研修内容を充実させる。
また、これまで以上に、現場の声を取り入れ、女性活躍に向けた課題分析と施策を検討することにより、活躍の場を拡大させる。
- ・平成 28 年 4 月 1 日～ ③管理職の女性部下育成に関する意識啓発のため、研修を実施し、女性社員個人別育成計画（総合職・エリア総合職のみ）を作成させ育成を図る。
- ・平成 30 年 4 月 1 日～ ④上記③の女性社員個人別育成計画作成を一般職へ拡大する。

(3) 女性社員が働きやすい環境の整備

- ・平成 28 年 4 月 1 日～ ①年次有給休暇取得実績を従業員に周知し、個人の年間の取得日数が 7 日以上となるよう取得推進を実施することにより社員が働きやすい環境の整備に努める。
- ・平成 29 年 4 月 1 日～ ②前年の有給休暇の取得状況を鑑み、更なる取得推進を図る。

以 上