

次世代法・女性活躍推進法に基づく行動計画

西華産業株式会社は、多様な人材を適材適所に配置し、個人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、人事制度や教育研修制度の充実・改善により、社員が働きやすい就業環境の整備に努めてまいりました。

今後も、育児や介護と仕事を両立しながら、その能力や適性を発揮できるよう、更なる職場環境の整備を行うとともに、積極的に女性の活躍を推進し、社員が生き生きと働ける環境の構築に努めてまいります。

1. 計画期間：2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間

2. 目 標

- ①育児・介護関連制度の充実
- ②新たな働き方への挑戦(フレックスタイム制使用率 80%の達成)
- ③女性が活躍できる制度の整備(女性社員の研修受講率 100%)

3. 取り組み内容：2023年4月1日～

- ①育児休業、介護等の制度周知および取得推奨
 - ・社員がより一層育児に参画できるよう、出生時育児休業他各種制度の周知活動を積極的に実施するとともに休業等の制度を利用しやすい職場環境の改善に努める。
 - ・介護に関する制度を拡充する。
- ②新たな働き方への挑戦
 - ・**Business Process Outsourcing(BPO)**推進により、業務効率化と組織・体制の最適化を図り、より高度な業務への挑戦を具現化する。
 - ・職業生活と家庭生活の両立を支援するためにフレックスタイム制の更なる推進を図り、現状の使用率 70%から 80%への向上を目指す。
- ③女性が活躍できる制度の整備
 - ・新人事制度の導入により現行の等級制度を見直し、社員の役割の幅を拡大するとともに、評価・考課結果のフィードバック内容を充実させることで、キャリアプランの構築を支援し、多様な働き方の選択肢を提供する。
 - ・正社員、契約社員ともに能力向上に向けた研修内容を充実させ、研修受講率 100%を目指す。
- ④経営幹部による討議・検討
 - ・経営幹部と女性社員および次世代を担う若手社員が定期的に意見交換をする場を設け、育児・介護に関する事項を含めた働き方全般についてニーズを汲み取ったうえで、取締役会および経営会議等にて具体的な行動計画の更なる充実のための討議・検討を行う。

以 上