

次世代法・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、人事制度、教育研修制度、従業員全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、従業員全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：2020年4月1日～2023年3月31日までの3年間

2. 課題：育児や介護に関する制度について、従業員全員の認知度向上が必要。

：年次有給休暇の取得のために、更なる業務効率の改善が必要。

：総合職に占める女性比率が低い。

3. 目標：子を持つ男性社員の育児参画を促進する。

：介護に関する制度の周知を行い、介護を必要とする家族を持つ従業員が制度を利用しやすい環境整備に取り組む。

：女性社員の活躍の場を広げ、且つ業務効率の改善に取り組み、従業員ひとり当たりの年間平均有給休暇取得率を40%以上とする。

：総合職新卒・中途採用において女性比率を高め、女性採用比率を20%以上とする。

4. 取り組み内容：

(1) 従業員全員が育児や介護と仕事を両立できるような職場環境の整備

2020年4月1日～ ①男性社員がより一層育児に参画できるよう、各種制度の周知活動を積極的に実施する。

②育児や介護に関する制度を拡充する。(配偶者出産休暇制度等)

③育児や介護と仕事を両立できるよう、管理職を含む従業員全員の意識改革を促す。

④業務効率化のために現行業務を見直し、全社的な施策を導入する。

⑤メリハリのある働き方への意識改革、風土の醸成をするため、連続休暇や誕生日、記念日等による年次有給休暇取得を推奨する。

⑥従業員のライフステージに応じた勤務制度の更なる拡充を検討する。(フレックスタイム勤務制度、在宅勤務制度等)

(2) 女性採用の更なる強化および女性社員のキャリア支援の強化

2020年4月1日～ ①採用選考過程において女性応募者と女性社員とが直接対話できる場を多く設ける。

②女性社員のキャリア意識向上のため、社外セミナー等の参加を推進する。また、管理職が女性社員のキャリア形成に対する理解を深め、支援が出来るよう教育を実施する。

(3) 経営幹部による討議・検討

2020年4月1日～ ①経営幹部と女性社員が、定期的に意見交換をする場を設け、経営幹部が女性社員のニーズを拾い上げて、行動計画をブラッシュアップする。

②経営幹部と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拾い上げて、行動計画をブラッシュアップする。

③次世代法および女性活躍推進法の趣旨を踏まえて、当社としての社会貢献の在り方について、取締役会および経営会議等にて討議し、より一層社会貢献に寄与できる施策を検討の上、対処する。

以 上