平成２８年６月２７日

各　　位

会社名　株式会社西武ホールディングス
代表者　取締役社長　後藤高志
（コード番号：９０２４　東証一部）
問合せ先　取締役広報部長　西山隆一郎
（ＴＥＬ.０４－２９２６－２６４５）

# 西武グループ内における「再就職支援ネットワーク」の構築について
## ～結婚や配偶者の転勤などにともなう「離職」を「活躍」につなげる仕組み～

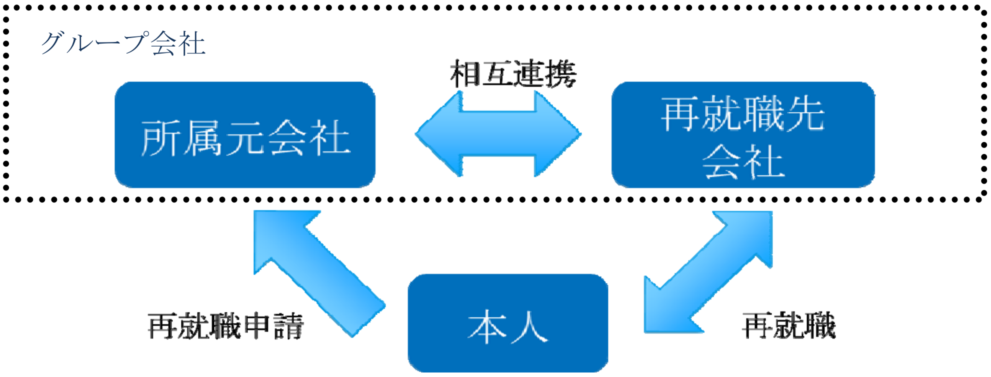
当社グループでは、多様な社員一人ひとりが個人の能力と熱意を最大限発揮でき、また多様な働き方を可能とする職場風土を醸成するためダイバーシティマネジメントを推進しておりますが、今般あらたな取り組みとして、今年度より「再就職支援ネットワーク」を構築いたしました。

記

今般構築した「再就職支援ネットワーク」とは、結婚や配偶者の転勤・家族の介護などを理由に退職や配偶者との別居を選択する場合がありますが、こうした状況においても働き続け、キャリアを継続したいと希望する社員をサポートしていくため、当社グループのメリットを活かしてグループ会社へ再就職を可能とする仕組みです。

本ネットワークを活用することで、社員自身も西武グループ内で、継続就業が可能になることに加え新たな業務やノウハウを蓄積することができ、キャリア形成にもつながり、一方、本ネットワークを構築する当社グループにとっては、グループの企業理念でもあり社員の行動指針でもある「グループビジョン」や、グループの事業内容を理解した社員に継続して働き続けてもらえることで、社員を育成する期間の短縮にもなり、即戦力として業務に就いてもらえるというメリットがあります。

引き続きダイバーシティの推進をスピード感を持って強化してまいります。



再就職支援ネットワーク（イメージ）

（ご参考）

1. ダイバーシティ推進のための主な取り組み

(1) 西武グループ全従業員意識調査（2015年12月）
全社員に対し働きがいやキャリアに関する意識調査を実施。

(2) SEIBUダイバーシティカレッジ（1期生については2016年2月から半年間実施）
参加する女性は自身の「キャリアプラン」を、その上司はその女性の「育成計画」を立案し、実践する。管理職一歩手前の女性自身のキャリア育成と管理職の育成スキル向上のための取り組み。

(3) 男性育児休業取得促進を目的とした「SEIBUイクメン♪Smile応援企画」の実施（2016年3月～）

(4) 育児休業復帰者に向けた、育児と仕事の両立に対する不安払しょくと仕事に対する意欲醸成を目的とした育児休業復帰セミナーの実施（2016年6月）

(5) ダイバーシティ推進の浸透・定着ツールなどの作成（2016年7月～）

(6) ワークライフバランスの一層の追求（継続実施中）

以上の取り組みにより、働き甲斐のある環境整備を進めております。

2. 一般事業主行動計画における定量目標

マネジメント層を含む管理職女性比率を主要3社（西武ホールディングス、西武鉄道、プリンスホテル）で2020年までに2倍（現状4. 6%）にします。当社単体では以下のとおりです。

(1) 管理職に占める女性割合を2020年までに、現状の4倍の8.4%とする。

(2) 月80時間超時間外労働対象者数を2020年までに0人とする。

(3) 有給休暇取得率を2020年までに70%以上とする。

(4) 男性の育児休業取得率を2020年までに20%以上とする。

(5) その他、西武グループ全従業員意識調査設問に基づき、「西武グループのダイバーシティ推進が進んでいる実感がある」を2020年までに70%以上、女性の「管理職になりたい」という意識を2020年までに50%以上とする。

SEIBUダイバーシティカレッジ

育児休業復帰セミナー