

2023 年 3 月 27 日

各 位

上 場 会 社 名 西 華 産 業 株 式 会 社
代 表 者 代表取締役社長 櫻 井 昭 彦
(コード番号 8061 東証プライム)
問合せ先責任者 取締役 上席執行役員 (管理管掌)
長 谷 川 智 昭
(TEL 03-5221-7101)

当社における新卒初任給の引き上げ、および給与テーブルベースアップ実施のお知らせ

当社は、企業集団の持続的成長を担う人材の確保と育成を目的に、2023年度の新卒入社者の初任給引き上げ、および給与テーブルのベースアップを下記の通り実施いたします。

記

西華産業グループでは、2030年度に向けた長期経営ビジョンVIORB 2030に掲げる「地球環境と調和したサステナブルなエネルギー創出・産業活動を支援する」というパーパス（存在意義）に沿って、永年に亘り築き上げた発電・エネルギー分野の知見を活用して、脱炭素社会に向けた様々な取組みを推進しております。

これらの活動を担う従業員がモチベーションを維持・高揚させ、一人ひとりの成長を促すために、人材への「投資」は最重要課題の一つと捉えており、今般、4月より実施する新卒初任給引き上げ、および給与テーブルのベースアップは、その施策の一環として実施するものです。

1. 新卒初任給の引き上げ実施の概要

	2022 年度（現行）	2023 年度	引き上げ額
新卒初任給 （大学卒）	215,900 円	250,000 円	34,100 円 (+15.8%)
新卒初任給 （大学院卒）	254,800 円	274,800 円	20,000 円 (+7.8%)

2. 2023年度給与テーブルベースアップについて

現状の物価上昇など社会情勢を踏まえ、全社員の給与の底上げ等を目的として、2023 年度給与において社員一律 15,000 円の定額ベースアップを実施いたします。尚、定期昇給相当分を含めると、平均して約 5 % の賃上げとなります。

3. その他の取り組みについて

①人事制度改革

社員の能力・意欲の向上と適材適所による組織の能力最大化を図ることを目的に、年齢に関係なく個人の行動や成果を反映した制度の導入（2024 年 4 月）を目指して進めております。

②キャリア採用

・エキスパート：各事業の特性により固有に要求される高い専門性や経験を備える人材を積極的に採用しております。

- ・地域限定：各事業の特性や地域性等の事業環境に合わせて、各拠点での事業継続性を担保し、且つ、従業員の働き方の多様性に対応するため、各拠点に勤務地域を限定するキャリア（エリア）採用を積極的に取り組んでおります。

- ・キャリア・リターン：これまでに西華産業の社員として働いたことがあり、自己都合により退職した方を対象とした採用を実施しております。

- ・グループ人材活用：グループ会社間における人事（求人・離職）情報の連携を深め、優秀な人材のグループ企業内における最適配置を図る取組みに着手しております。

③働く環境整備

- ・社員がより一層育児に参画できるよう、出生時育児休業など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ております。また、介護に関しても制度の拡充を進めております。

- ・新たな働き方への挑戦として、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の具現化を目指しております。また、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%への向上を目指します。

- ・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の支援や、多様な働き方の選択肢を提供し、女性が活躍できる制度の整備を進めております。また、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、女性社員の研修受講率 100%を目指しております。

- ・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・検討を行っております。

以 上