

セコム高知株式会社 行動計画

策定日：2021年4月1日

すべての社員がその能力を十分に発揮でき、社員が仕事と子育てを両立させることができるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：育児休業を取得しやすい環境整備のために、採用活動と社員の定着に注力する。

〈過去の実績〉

2019年4月1日～2021年3月31日 5名増

〈対策〉

- 定期・中途採用問わず、年間2名以上の採用・定着に向けた社外への働きかけ。
 - インターン制度の期間延長により、業務への不安解消による社員の定着。
- これらの対策により、欠員が出て業務に支障の出ない人員を確保する。

目標2：計画期間内に、男性の育児休業の取得率を10%以上にする。

〈過去の実績〉

2019年4月1日～2021年3月31日 0名

〈対策①〉

これまでに育児休暇を取得した男性社員がおらず、前例がない状態だったため、取得しやすい環境整備はもちろん、育児休暇制度に関する情報を対象者に提供することで、取得することへの不安を解決できるように努める。

目標3：全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり年6日以上とする。

〈対策〉

- 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 取得できていない社員を対象に、いつ取得するかをヒアリングし、責任者を通じて取得できるように、日程を調整する。

女性活躍推進に関する行動計画

策定日：2022年3月29日

社会に「安全・安心」を提供しているセコム高知は、男女ともに安心して元気に明るく活躍できる職場環境の整備を目指し、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- 管理職に占める女性の割合が低い（特に課長級以上）

3. 目標

- 部課長級の女性社員を2人以上、主任級の女性社員を4人以上にする

4. 取り組み内容

■ 取り組み1 女性リーダーの積極的育成

2022年4月～

経営層、管理職を対象に、女性活躍に関する意見交換の実施

2022年10月～

時間当たりの労働生産性を重視した人事評価により、育児休業や短時間勤務の利用、家庭との両立を重視した働き方に対する公平な評価の実施

2023年1月～

対象となる社員に対して、それぞれの今後のキャリアプランについて上司が面談実施

■ 取り組み2 女性の働きやすい職場環境を実現

2022年4月～

(1) ハラスメント発生防止のための取り組み

全社員向けに年1回eラーニングを実施

また、各種ハラスメントに対して、専用相談窓口を設置

(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み

① 育児時短勤務制度 --- 小学校1年生（年度末日）までの子を養育する社員に適用

（法定の「3歳未満の子を養育する社員に適用」より優遇）

② 社員の生活サポートとして「育児（時短勤務適用終了後）・介護」などの個別事情に配慮した柔軟な働き方の相談に応じる