

セコム高知株式会社 行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、仕事、生活や子育ての調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：1人当たりの所定外労働時間を削減するため、人材採用の強化と定着を図る。

〈過去の実績〉

2019年4月1日～2021年3月31日 6名増

2021年4月1日～2024年3月31日 3名増

〈対策〉

●定期・中途採用問わず、年間で最低2名以上の採用に向けた採用活動の促進。

●定着に向けて、働き方や給与体系の見直しによる待遇改善。

これらの対策によって、1人当たりの所定外労働時間削減を図ります。

目標2：1ヶ月以上の育児休業も取得しやすい環境を整備する。

〈過去の実績〉

2019年4月1日～2021年3月31日 0名

2021年3月1日～2024年3月31日 4名（休業期間：2週間～1ヶ月）

2024年4月1日～2025年3月31日 1名

〈課題〉

取得率は一時的に20%を超えたものの、最大でも1ヶ月間の育児休業が最長でした。

1ヶ月以上の取得を希望する社員がいなかったことが原因ではありますが、振り返ると育休を取得する時期が重なったことで、残された社員の負担が大幅に増加していました。

〈対策〉

●目標1と同様に人材採用の強化と定着を積極的に進めることで、残された社員1人1人の負担を減らし、本部からの応援配置といった臨機応変な対応ができる体制を構築します。

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