

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年7月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性に適した業務ではないという先入観があり、女性からの応募が少ない。
- ・残業は、弊社ではなく各現場の状況で大きく違うため「残業のない現場」を選ぶことが困難。
- ・キャリアアップシステムがないため、「警備員として8:00-17:00に働くことができる」以外の採用条件がない。
- ・社員の高齢化のため(全社員のうち50%が65歳以上)事務作業ができる管理職希望者がいない。
- ・現在、管理職は女性一人。(有給取得率約100%、残業時間月平均約20時間)

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1

警備員従業員に占める女性の割合(現在25%)を30%以上とするため、採用者に占める女性の割合を40%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2023年7月～ 女性の応募を増やすため、採用ページの内容を見直し、改定する。
- 2023年8月～ 警備員以外に「総合職」の部署をつくり、求人募集をかける。
- 2023年9月～ 「総合職」の業務内容を明確化していく。
- 2023年10月～ 女性からの応募を増やすため、ホームページを作成し業務内容を表示する。
- 2024年1月～ 当社のホームページの採用に関するページに、ロールモデルとなる女性総合職のインタビューを掲載し、女性が総合職として活躍できる職場であることを求職者にアピールする。

目標2(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

全社員を対象としたキャリアアップシステムの確立をし、現任教育へキャリアアップ研修を組み込み実行する。(現在65歳以下の非正社員はいない)

<実施時期・取組内容>

- 2023年11月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2024年4月～ 新しい評価基準について試行開始し、公正な人事評価にするため認識を揃える。
- 2024年8月～ 新しい評価基準に基づく評価を導入する。
- 2024年10月～ 全社員向けのキャリアアップ研修の内容の立案を行う。
- 2025年3月～ 作成した研修内容を年2回ある現任教育に組み込めるよう立案する。
- 2025年4月～ 60歳以下の全社員に対してキャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加し、現任教育で行う。
- 2026年3月～ パート社員を対象として、雇用形態転換希望のヒアリングを実施する。
- 2026年3月～ 人事制度全般に関する社内アンケートの実施及び必要に応じて制度の見直しを行う。