

女性活躍推進に関する行動計画

策定日：2021年4月1日

社会に「安全・安心」を提供しているセコムは、女性社員が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

2021年4月1日～2026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）
- 女性の平均勤続年数が男性に比べて短い

3. 目標

- 部課長級※¹の女性社員を200人以上、主任級※²の女性社員を400人以上にする
※¹ 部課長級：本社 主務以上／本部・事業所 課長以上
※² 主任級：本部・事業所 主任
- 女性の職域を拡大し、女性社員数を2,396人（2016年／前回策定時）から500人以上増やす
- ハラスメント発生防止のため、全社員向けオンライン研修を年1回、新任事業所長向け研修を対象者につき1回以上行う
- 女性社員の平均勤続年数を現状の12.2年より1年間以上延ばす
- 有給休暇取得率を現状の53.2%より10%以上向上させる

4. 取り組み内容

■ 取り組み 1 女性リーダーの積極的育成

2016年に年功的な職能資格級制度の一部を改正し、柔軟な補職者登用ができる体系に変更して以降、確実に女性の役職者は増加している。今後もこの方向性を促進・強化し、役職者を増やしていくことで、女性リーダーの育成を図っていく。

■ 取り組み 2 女性の職域拡大

事業者向け機械警備・安全商品の営業職や警備対応をオペレーションする管制職等の警備業務に職域を拡大。女性社員数の増加につなげるとともに、幅広い職務を経験することで、視野を広げ役職者の増加も見込む。

■ 取り組み 3 女性の働きやすい職場環境を実現

- (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、新任事業所長向けに研修を1回以上実施予定
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 ライフサポート制度――「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を支援。