

一般事業主行動計画 策定案【女性活躍推進法】

① 現状分析 - 現在の雇用状況のまとめ

- 1、雇用人数比（2022年12月現在）
 - ・事務社員 男性68.75% 女性31.25%（男性33名 女性15名）
 - ・警備士 男性95% 女性5%（男性380名 女性20名）
- 2、採用人数比
 - ・事務社員（2017年4月～2022年12月）
男性60.71% 女性39.29%（男性17名 女性11名）
 - ・警備士（2021年3月～2022年10月）
男性93.48% 女性6.52%（男性172名 女性12名）

上記のうち退職人数比

 - ・事務社員 男性66.67% 女性33.33%（男性10名 女性5名）
 - ・警備士 男性94.32% 女性5.68%（男性83名 女性5名）
- 3、管理職(役職者)比率
男性84.62% 女性15.38%（男性22名 女性4名）

② ①から見える課題点

- 1、女性の雇用人数
女性の雇用人数は事務社員15名・警備士20名となっており、警備士女性に至ってはわずか5%と男性警備士との差が顕著である。現状を把握し、女性警備士の働きやすい職場環境を整え雇用人数を増やすことは急務であると考えられる。
- 2、女性管理職の割合
現在の女性管理職は、全体26名に対しわずか4名であり、15.38%となっている。政府目標の30%までにはおよそ2倍の人員が必要となり、今後も男性管理職が増えることを考えるとさらに多くなると予想される。

提案する取り組み目標

- ①女性事務社員を、15名から17名以上に増加させる。
女性警備士を、20名から40名以上に増加させる。
- ②主任・係長級の女性事務社員を4名から6名以上に増加させる。

具体的な対策

①についての対策

【女性事務社員】

- ・女性からの応募を増やすため、新卒用のインターネット採用媒体の拡充を実施。
- ・女性採用担当者の増強。
- ・女性従業員を含めた研修や教育の実施。
- ・必要資格取得の推進。

【女性警備士】

- ・現場巡回を実施し、女性を配属する上での課題について把握・検討し、環境整備を実施。
- ・女性からの応募を増やすため、アルバイト用のインターネット採用媒体の拡充を実施。
- ・女性採用担当者の増強。
- ・各現場の女性従業員を集め、意見交換会を実施。
- ・必要資格取得の推進。

②についての対策

- ・支店長会議にて女性活躍に関する現状の説明及び女性活躍に関する意見交換の実施。
- ・所属長推薦等を積極的に推進し、有望な人材の発掘を図るとともにキャリアアップの意欲の啓発を実施。
- ・女性事務社員を含めた管理職育成研修会の実施。
- ・非管理職の女性事務社員に対しロールモデルを提示し、将来の目標・ビジョンを抱かせることを目的に、研修会の実施。
- ・従業員本人の健康状態や家族の状況、働き方や職場に対する要望、プライベートを含めたキャリアプランについての面談を実施。

①についてのスケジュール

【女性事務社員】

- 2024年4月～ 女性採用担当者を増強し、高卒・大卒に向けたインターネット採用媒体の拡充を実施
- 2024年7月～ 必要資格取得の推進(警備業法上の資格、衛生管理者、MOS、日商簿記、文書情報管理士など)
- 2025年1月～ 女性従業員の教育・研修の実施(ワーキングマザー研修、スキルや資格に関する研修、男性従業員を含めた女性活躍推進に関する研修など)

【女性警備士】

- 2024年4月～ 女性採用担当者を増強し、インターネット採用媒体の拡充を実施
- 2024年6月～ 状況の調査(現場巡回、意見交換会)
- 2024年7月～ 必要資格取得の推進(交通2級、施設2級など)

目的達成時期:2026年12月

②についてのスケジュール

- 2024年7月～ 女性従業員に対するキャリアプランについての面談を実施
- 2024年9月～ 社内会議にて意見交換の実施、所属長推薦の推進
- 2025年1月～ 女性事務社員を含めた管理職育成研修会の実施

目的達成時期:2026年4月

取り組みにより期待される効果

1、新たな人材の確保

現在どの支店・部署でも人材確保が大きな課題となっている。女性が安心して活躍できる場所を用意することで、安定した採用に繋がる。

2、新たな案件の獲得

警備の現場においては、女性ならではの細やかな気配りや接しやすさが重宝され、指名される事例も過去にある。女性警備士の人員を強化することにより、現在よりも幅広いお客様のニーズに対応できる。

3、社内環境の改善

社内環境を見直すことで、女性だけでなく男性にとっても働きやすい環境へ改善することが出来る。それにより、モチベーションや生産性の向上、離職率の減少にもつながる。

4、女性離職率の低下

女性管理職が増えることにより、将来へのビジョンがより明確になりモチベーションの向上が期待できる。またワークライフバランスの実現により、結婚や出産などを理由に退職する女性従業員を減らすことができる。

5、「えるぼし認定」の獲得

女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし認定」を獲得すると、国から助成金を得ることができる。また「えるぼし認定」を獲得することで、女性が働きやすい企業であるアピールをすることができ、さらなる女性の採用に繋がる。

6、「エムサスの強み」の獲得

「令和3年における警備の概況」(警察庁生活安全局生活安全企画課)によると、令和3年における女性警備員は全体の6.7%であり、当社の女性警備士の割合は5%と若干下回るものの、遠くない数字である。しかし、女性警備士を増やし平均より上回ることにより、エムサスとしての強みを得ることが出来る。