

2026年8月12日

セコム山陰株式会社 一般事業主行動計画（変更）
次世代法・女性活躍推進法 一体型（第1回）

社会に「安全・安心」を提供しているセコム山陰㈱は、全社員が仕事と家庭を両立しながら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

2024年4月1日～2029年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1（女性活躍推進法）

女性割合が低い各職種で女性の採用数を増加させることで、常用社員の女性社員数割合を17%に到達するようにする。（2024年3月末の女性社員数割合13.55%）
また、採用難が続いており全採用数も少ないため、採用を強化し全体の採用数も増加させる。

<対策>

- 2024年4月～ 社内で活躍している女性社員の働きぶりや働き方を広報し、女性求職者へ向けた魅力的な情報提供を行う。
- 2024年4月～ 会社独自の会社説明会を積極的に開催し、場合によっては随時臨機応変に対応することで応募機会の増加を図る。また、学卒者向けには1日仕事体験などのプログラムを設定し、仕事のイメージを持ってもらいやすい内容で説明を実施する。
- 2024年4月～ 外部人材紹介サービスを活用し、いろいろな方面から求職者の情報を集め、積極的な採用活動を実施する。
- 2026年7月～ 女性限定求人を活用し、女性の採用数増加を図る。
- 2027年4月～ ホームページの内容を見直し、改定することで、より会社の魅力を伝えられるようにする。

目標2（次世代法・女性活躍推進法）

仕事と家庭の両立や、長期休暇を取得しやすくするためにも残業時間の削減に努め、月平均残業時間を計画期間内に10%縮減させる。

※2024年度月平均残業時間 19.4時間

10%（1.94時間）削減→17.46時間を目指す

<対策>

- 2024年4月～ 業務負担の偏りがないか各部門にて管理を行い、業務量の調整を行うことで、全社員だれもが仕事と家庭の時間をバランス良く持てるようにする。
- 2024年4月～ 毎月の残業時間をリスト化し、毎月の社員会議にて残業時間の管理を行う。
- 2024年4月～ DXを推進し、作業効率の向上や業務時間の削減を図る。

目標3（次世代法）

育休を取得しやすい環境を整えることで男性の育休取得人数を増加させる。
男性育休の取得率 100%を維持できるようフォロー体制を見直し、育休取得が
当たり前となるような風土を醸成する。

※2024 年度男性育休取得率 100%

<対策>

- 2024年4月～ 毎月の社員会議にて育休取得中の社員について報告する。育休取得実績を社員に伝えていくことで、育休取得に対する心理的ハードルを下げる。
- 2024年4月～ 採用数の増加により充足率を上げ、休業に入る社員が出てもカバーしやすい体制を整える。
- 2024年4月～ 育休に関する相談窓口を定期的に周知し、育休取得希望者が気軽に相談できるような環境づくりに努める。