

CSP 東北株式会社（旧 ワールド警備保障株式会社）

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社課題

- (1) 長年、警備業として顧客のニーズに応えるため、男尊女卑の世界で男性社員の割合を多く採用してきた。その後、顧客ニーズの多様化に併せて、女性社員の採用を増やしてきたが、全社員に対する割合は20%程度に留まっている。
- (2) 女性(警備職)の応募者がそもそも少なく、女性の警備員が少ない。
幹部職の登用も0%である。
また、事務職系女性社員にあっても管理職者は0%である。

3. 目標、とり組み内容及び時期

目標 1 女性警備士の募集(増員)及び現任警備員の警備指導教育責任者取得(幹部及び現場責任者の登用)への支援
--

《 取り組み内容 》

- | | |
|-----------|---|
| 2021年 6月～ | 採用選考基準やその運用の見直し。 |
| 2021年 6月～ | 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報。 |
| 2021年10月～ | 現任警備員の警備指導教育責任者資格取得者及び施設、交通、雑踏等の国家資格候補者の選出。 |
| 2022年 1月～ | 新規採用者(新卒者)募集の検討実施(通年実施する)。 |
| 2022年 2月～ | 警備指導教育責任者及び各種の国家資格取得に向けた幹部、現場責任者候補者の研修会を実施(通年)。 |
| 2023年 3月～ | 警備指導教育責任者各種の国家資格取得者に対する必要な研修会(通年) |

目標 2 一般職女性事務職員管理職の積極的な女性登用を図る。

《 取り組み内容 》

- | | |
|-----------|--|
| 2021年 4月～ | 女性社員に対する弊社の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の周知徹底を図る |
| 2021年 8月～ | 役員、管理職以上の者で会議を行い、女性活躍推進法の周知や理解を深め、意見交換会を行い女性登用の課題を把握する |
| 2021年12月～ | 課題に対する対策を検討する |
| 2022年 3月～ | 昇任試験内容の検討 |
| 2022年 4月～ | 女性社員に対する登用制度の説明 |
| 2022年 2月～ | 管理職候補者に対し必要な研修を行う。(通年) |

2023年 3月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

女性の活躍の場をつくる

これから女性をどんどん活用していきたいこれが今後の課題です指令センターは、今まで男性の世界でしたけれども、これから配置する場合女性にしようと考えています。またお客様への第一声は女性の声でこたえ、今までの警備社会は、男尊女卑が大きいわけです。そういう意味で女性の活躍の場をつくれれば、もっともっと優秀な人材が沢山集まります。県下の中でも女性がすごいなという特色を出したいと思っています。