

<次世代法一般事業主>

新潟総合警備保障株式会社 行動計画

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年 4月 1日～ 令和12年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：女性社員の育児休業取得率95%以上、男性社員の育児休業取得率50%以上の維持

<対策>

- 令和7年 4月～ 育児休業の取得状況について分析を実施
- 令和7年10月～ 育児休業取得の問題点の有無について社内衛生委員会で検討
- 令和8年 4月～ 育児休業取得管理表を所属別に取りまとめ、取得状況を社内開示する
- 年度ごと 育児休業取得の問題点の有無について社内衛生委員会で検討

目標2：地域への社会貢献活動の継続  
地域の小学校への防犯授業 年間30回  
中学生、高校生対象職場体験学習の受け入れ 年1回以上を目標とする

<対策>

- 令和7年 4月～ 年1回、若手社員の講師指名と計画的なチーム入れ替えにより、社会貢献の体験機会を創出し、モチベーションアップにつなげる
- 各月ごと 活動実績の公表によりメンバー共有を図る
- 年度ごと 本活動を長期的な視点で捉え地域の小、中、高校への訴求方法を検討する

<女性活躍推進法一般事業主>

## 新潟総合警備保障株式会社 行動計画

幅広い職種に女性採用枠を広げ、女性社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年 4月 1日～ 令和12年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：常勤社員数に占める女性社員の配置拡大を図り、女性社員比率20%以上の維持

<対策>

- 令和7年 4月～ 女性配属の低い職種について分析を実施
- 令和7年10月～ 配置拡充について部門担当で検討会を実施
- 令和8年 4月～ 女性社員が活躍できる職場であることを積極的に広報する
- 年度ごと 女性配属の充足状況を検証し、新たな職域について検討する

目標2：年次有給休暇促進のため環境整備を充実させる  
取得率70%、取得日数平均13日以上を目標とする

<対策>

- 令和7年 4月～ 年次有給休暇の男女別取得状況について分析を実施
- 令和7年10月～ 問題点の有無について社内衛生委員会で検討
- 年度ごと 有給休暇取得管理表を所属別にとりまとめ、取得状況を社内開示する