

株式会社センチュリーアンドカンパニー 行動計画

社員がその能力を発揮し、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 2022年6月1日 ~ 2025年5月31日までの3年間

2. 内容

目標1：育児休業等の制度についてのパンフレット等の周知事項を作成し、制度の周知・従業員の理解浸透を図る。

<対策>

- 22年11月に管理監督者対象にEラーニング研修を実施し、理解浸透を図る
- 22年度より制度周知に関する配布物を作成し、本部会や部門ミーティング等を通して全従業員への周知する

目標2：多様な働き方を追求することで、従業員が活躍し続けられる職場環境を整備する。

<対策>

- 2022年6月～ 社内におけるデジタル化を推進し、Eラーニング教育に
2023年度 おいてデジタルスキルアップ講座を実施。また社内における
ペーパーレス化の推進を図っていく
- 2022年8月～ 本部会にてリモートワークの働き方を整理し、従業員周知
- 2022年11月～ リモートワークなど場所に関わらないでも評価できる仕組みを導入

株式会社センチュリーアンドカンパニー

2023年度～2025年度 女性の活躍を推進するための行動計画

【行動宣言】

従業員全員のエンゲージメントを高められるような環境の整備を行うことで、女性の活躍を推進する企業として社会貢献を果たしていきます。

1. 計画期間 2023年3月1日～2026年2月28日

2. 当社の課題

現在、当社従業員の女性比率は9割と多くの女性従業員が働いております。そして現在約6割の女性管理職が活躍しておりますが、今後も割合を継続して高めていく為の環境整備が必要と考えられます。

また、従業員全員の残業時間偏重を緩和し長時間労働を抑制していくことを今後の課題としてとらえ、2023年度以降の行動計画をまとめました。

3. 目標と取組内容

目標Ⅰ 管理職に占める女性の割合65%以上を目指します。

従業員全体に占める女性労働者の割合91%に対して、管理職に占める割合は61%と多くの女性が活躍していただいておりますが、今後中長期的においても管理職登用を進めていく環境整備を行っていきます。また若年層のキャリア形成を支援するための取り組みを進めることで、育成を目指した配置を進めます。

- 取組 ①人事制度を改正し、従業員の早期登用にむけた制度の見直し
②キャリア形成のための教育プログラムの拡充と進級制度の改正

目標Ⅱ 従業員の月間平均残業時間数5時間以内を目指します。

長時間労働の偏重を抑制し、女性労働者を始めすべての従業員がよりやりがいを持ち、長く働き続けられる就労環境を整え、各々が持つ力を最大限発揮できる環境の整備を行います。

- 取組 ①特定の組織・個人への残業の偏重を緩和
②継続的なシステム投資による生産性向上

以上