

2026年4月1日

セントラル警備保障株式会社 一般事業主行動計画【女性活躍推進法】

セントラル警備保障株式会社が掲げる人財像『チャレンジを続けて未来を創造する人』が、安心して楽しく、仕事ができる環境を目指し、社員一人ひとりがライフイベント（結婚・出産・育児・介護等）を乗り越えて、長期にわたり活躍できる企業であり続けることを目的とするため、当社は以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 中間層の人財（特に女性社員）の母数不足と勤続年数の伸び悩んでいる
- (2) ライフイベント期のキャリアへの不安感を払拭する取り組みが必要である
- (3) 社員の主体性を重視したキャリア支援する仕組みが必要である

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性社員の平均継続勤務年数を5年以上伸ばす

<実施時期・取組内容>

- 2026年4月～・「キャリアパス制度」の検討と導入（前年度から継続して）
  - ・「育児・介護休業規則」の定期的な見直し
  - ・退職防止策（警務職社員）「ブラザー制度」等の実施
  - ・タレントパレットを利活用した人財育成

目標2：係長級の社員に占める女性社員の割合を15%以上とする

<実施時期・取組内容>

- 2026年4月～・ロールモデル社員の配置と「社内インターンシップ制度(他職種体験等)」実施により新たなキャリアの発見の機会を支援
  - ・外部講師による「キャリア研修」の実施によりキャリア意識向上を支援
  - ・対象者へのキャリアに関する意識調査を実施
  - ・ライフイベント期に利用可能な福利厚生制度、関係規則の社内周知

目標3：男女ともに計画期間内の育児休業取得率を95%にする

<実施時期・取組内容>

- 2026年4月～・男性社員の育児休業に関する社内啓蒙活動（意見交換会など）の実施
  - ・出産と育児に関する規則や手続き支援に関するガイドブック作成と見直し

以上