

持続未来株式会社 行動計画（女性活躍推進法に基づく）

社員がその能力を発揮し、男女問わず社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023（令和5）年10月20日～2027（令和9）年10月19日まで

2. 当社の課題

- (1) 女性社員数は男性社員数とほぼ同数であるが、管理職（課長級以上）に女性社員が登用されていない。以前より管理職登用の目標を掲げているが、登用に至っていない。
- (2) 当社の業務遂行に必要かつ管理職登用に有意な資格取得において、女性の資格取得者が継続して増加しつつあるが、男性社員と比較するとまだ少ない。
- (3) 当社の有給休暇取得率はここ数年80%台と高い数値で推移しているが、さらに取得率を高めることは可能である。

3. 目標ならびに取組内容

目標 1.管理職（課長級以上）に女性を1名以上登用する。

取組 1：女性社員を対象として、管理職育成を目標とした教育を実施する。

<対策>

前実践期間で目標を達成できなかったため、再度取組内容として設定し、今実践期間で改めて取り組む。

- 2023（令和5）年10月～ 女性の管理職登用に対する課題の把握を行い、研修プログラムについて検討する。
- 2024（令和6）年10月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート・ヒアリングの実施。
- 2025（令和7）年4月～ アンケート・ヒアリングの結果を踏まえて研修プログラムを決定する。
- 2026（令和8）年4月～ 管理職育成キャリア研修の開始。
- 2027（令和9）年4月～ この時期をめどに女性社員の管理職登用を図る。

取組 2：社員（男女問わず）の業務上必要な資格取得に対して、

資格取得支援を継続して推進する。

<対策> すでに実施している資格取得支援制度を継続して推進し、対資格取得のための適切な支援を行う。

- 毎年9月 1年ごとに制度の利用者・対象者・資格取得者数を確認し、資格取得者増に向けて適切な対策を講じる。

目標 2；年次有給休暇の取得率を、2021（令和 3）年度の年平均 80.4%から
計画期間中に年平均 89%以上（全社員平均）に向上させる。

取組 1：年次有給休暇取得増に向けて、計画的な取得推進の取組を実施する。

当社の年次有給休暇の取得率はここ数年高い数値で推移しているが、変化していく労働環境の中においても現状の高い取得率を維持し、さらに向上させていく。

<対策>

- | | |
|-------------------|---|
| ●2023（令和 5）年 10月～ | 年次有給休暇の取得状況について実態を把握 |
| ●2024（令和 6）年 4月～ | 社内検討委員会での検討開始 |
| ●2024（令和 6）年 10月～ | 計画的な取得に向けた社員研修の実施 |
| ●2025（令和 7）年 4月～ | 取得状況のとりまとめ開始、各社員の業務の調整などによる、取得推進のための取組の開始 |