

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
株式会社システムリサーチ 行動計画

ダイバーシティ（人材の多様性）、エクイティ（公平性）&インクルージョン（包括：個々の力を最大限に活かす）の実現に向けた環境を整えるため、多様な働き方と生活の調和を実践するために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2027年3月31日までの2年間

2. 内容

(1) 次世代育成支援対策推進法

目標1：男性の育児休業取得率を40%以上とする。

<取組内容>

- 各年 四半期 子育て社員の声を社内掲示板へ掲載し、育児休業取得の促進を行う。
- 各年 本人・配偶者の妊娠にともなう、育児休業制度の案内を行ない取得促進を促す。

目標2：一月当たりの労働者の平均残業時間を18時間未満とする。

<取組内容>

- 各年 毎月 全社の平均残業時間を算出し、経営会議にて管理職に対し情報を共有し、啓蒙活動を行う。

(2) 女性活躍推進法

目標1：年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間12日以上とする。
各部門の有給休暇取得率を70%以上とする。

<取組内容>

- 各年 4月～ 有給休暇取得推奨日を全社で設定し、社内掲示板等で有給休暇取得促進キャンペーンを行う。
- 各年 毎月 有給休暇の取得状況をとりとまとめ、経営会議にて管理職に対し情報を共有し、取得推進に向けた啓蒙活動を行う。

目標2：女性役務者の割合を10%以上にする。

<取組内容>

- 各年 2月 入社4年目以降の女性社員を対象に「キャリアデザイン研修」を実施する。(継続施策)
- 各年 3月 新任役務者教育を実施する。(継続施策)
- 各年10月 女性にとって不利な昇進基準になっていないか検討する。
昇格候補対象者数の割合を男女別に随時、検討する。

以上