

# 株式会社リサーチアンドソリューション

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために、仕事と子育てを両立させることができ、全社員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日（第2期目）

### 2. 取組目標 調査 内容

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供より

#### 目標1

計画期間内に、管理職(課長以上)に占める女性労働者の人数を1名以上取得する。

継続就業・職場風土に関する事項より

#### 目標2

短時間勤務制度・在宅勤務・時差出勤・テレワーク等による柔軟な働き方を行い、「仕事」と「仕事以外の生活」との調和をとりワーク・ライフ・バランスを行う。

### <対策>

2024年4月～計画期間迄の取組

#### ●現状調査

2024年2月中旬調査：女性男性の人数の調査結果

- ・総労働者比率(有期労働者社員含む)

男性：53.6% 女性46.3%

- ・採用実績

2022年：18名 男性12名(内役職5名) 女性6名(内役職者0名)(女性：有期3名)

2023年：26名 男性14名(内役職7名) 女性12名(内役職者3名)(女性：有期5名)

2024年：3名 男性03名(内役職2名) 女性0名(内役職者0名)

- ・退職調査

2022年：17名 男性11名 女性6名(女性：有期1名)

2023年：17名 男性10名 女性8名(女性：有期3名)

2024年：0名 男性0名 女性0名

- ・課長以上の役職比率調査

男性：86.9% 女性：13.0%

#### ●取組

2024年4月～

- ・女性労働者の配置拡大と多様な職務経験の付与を実施
- ・30H以上の残業集計を随時行い社内イントラへ掲示 注意喚起メールの配信を月2～3回程度行い、長時間労働抑制のため、業務調整など部内の検討のお願いを継続
- ・お子様が誕生する社員へ育児休業の説明(女性は7ヶ月目の安定時期/男性は出産予定日の2ヶ月前)
- ・休暇取得促進をメールにて配信を継続(ゴールデンウィーク/夏期休暇/年末年始)