

## 株式会社リクエスト・システム 一般事業主行動計画

仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることにより、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2023年7月1日 ～ 2028年6月30日までの5年間

### 2. 内容

目標1：男性・女性ともに育児休職を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備

- ＜対策＞
- 1) 男性従業員が、出産・育児に関わる制度を利用しやすくする為、社内ポータルサイト等により、利用可能な制度や相談窓口を定期的に周知する。また、配偶者が出産するタイミングで、個別に制度説明を実施する。
  - 2) 産休・育休を取得する従業員の代替要員の配置・確保については、該当者の勤務地に捉われない他拠点からの支援を可能とする人材育成等、人員配置体制の整備を目指す。

目標2：子育てをしながら働く従業員が仕事と生活を両立するための措置向上

- ＜対策＞
- 1) 在宅勤務をさらに活用できるよう、規則や運用の見直し 及び 在宅勤務時の外線通話等の環境の整備・充実を推進する。
  - 2) 時間単位休暇制度の活用促進 及び 子の看護・養育に関してはヘルスケア・ボランティア休暇の半日単位での利用範囲の拡大や、セレクトプラン制度の育児関連メニューの見直し等、ワークライフバランスの実現を目指す。

以 上

## 株式会社リクエスト・システム 行動計画

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を下記のとおり策定する。

### 1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

### 2. 内容

目 標：課長級以上の管理職の女性労働者を1人以上増やすことを目指す 〔22年4月時点での管理職に占める女性比率18%を更に拡大〕
---

#### <取組内容>

- 1) 2022年4月～：①女性の能力、特徴を生かしたポストの検討  
②女性配置が少ない部署へも女性の配置を考慮し、  
配置する上での課題を分析  
③勤務地変更も視野に入れた女性労働者の配置拡大と  
それによる多様な職務経験の付与
- 2) 2022年9月～：管理職候補者の選定  
女性労働者の積極的・公正な育成・評価/上長へのヒヤリング
- 3) 2023年12月～：管理職候補となる階層社員に対する各種育成研修の実施

### 3. 女性の活躍に関する情報公表

労働者に占める女性比率：51.3%

〔※2025年4月1日現在 直接雇用者〕

以 上