

NTT 東日本-東北 「女性活躍推進法」一般事業主行動計画

〔目的〕

社員一人ひとりの多様な働き方を受容する風土の醸成をめざし、女性が活躍できる職場づくりを行う

1. 計画期間 2021年4月1日～2023年3月31日までの年間

2. 数値目標

- ① 女性採用比率30%以上をめざす
- ② 男性社員の育休、ライフプラン休暇(育児)の取得率30%

3. 取り組み内容

目標1：ワークライフマネジメントの推進に向けた取り組みの実施

<対策>

- ・年間時間外労働600時間超え社員ゼロ⇒36協定
- ・テレワークの推進

目標2：社員のキャリアステージにあわせた育成・キャリアアップ支援

<対策>

- ・女性採用比率30%以上をめざす
- ・2022年度末までに女性管理者比率4.7%以上をめざす
- ・育児休職復帰者研修や女性キャリア研修などライフイベントや各人のキャリアアップのタイミングに合わせた研修・施策の実施

目標3：育児・介護との両立をする社員に対する職場理解の推進

<対策>

- ・男性社員の育休、ライフプラン休暇(育児)の取得率30%
- ・マネージャー層向け両立支援に向けたマネジメント研修等の実施

目標4：多様な人材が活躍できる職場作り・意識醸成

<対策>

- ・e-ラーニングや研修を活用した、社員の制度利用に関する知識の向上と利用促進
- ・社内ホームページ内の充実、コミュニケーションハンドブック等ツールの活用

NTT 東日本-東北 「次世代育成支援対策推進法」第七次一般事業主行動計画

〔目指すべき方向性〕

性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認を問わず、また一人ひとりが抱える様々な制約の有無に関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりをめざし、ワークライフマネジメントの実現がイノベーションの創出や生産性の向上につながることへの理解を深め、効率的で柔軟な働き方を推進していく

1. 計画期間 2021年4月1日～2023年3月31日までの年間

2. 取り組み内容

目標1：ワークライフマネジメントの推進に向けた取り組みの実施

＜対策＞

- ・年間時間外労働 600 時間超え社員ゼロ⇒36 協定
- ・テレワークの推進

目標2：育児・介護との両立をする社員に対する職場理解の推進

＜対策＞

- ・男性社員の育休、ライフプラン休暇(育児)の取得率 30%
- ・マネージャー層向け両立支援に向けたマネジメント研修等の実施

目標3：多様な人材が活躍できる職場作り・意識醸成

＜対策＞

- ・e-ラーニングや研修を活用した、社員の制度利用に関する知識の向上と利用促進
- ・社内ホームページ内の充実、コミュニケーションハンドブック等ツールの活用