

第5次次世代育成支援行動計画(平成29年4月1日～平成31年3月31日)について

NTTLSの取り組み方針

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、ワークライフマネジメントを実現することの理解を深めるとともに、効率的で柔軟な働き方・休み方の推進により、イノベーションの創出や生産性の向上に対する意識を高め、多様な人材が活躍できる職場づくりを目指す。

具体的目標及びスケジュール

| 目標 | 具体的内容 | 平成29年度 | 平成30年度 |
|---|--|--|---|
| ①ダイバーシティマネジメントの更なる推進 (LGBT、障がい者、女性活躍、育児・介護と仕事の両立等) | <p>【新規】ダイバーシティマネジメントに関する社内への理解促進 (イントラ・講演会の実施等)</p> <p>【継続】育児休職経験者による体験談講話等の実施</p> <p>【継続】育児経験者・予備軍、職場の上司等、階層や役割を交えた意見交換会の実施</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">次期行動計画の内容に関する社員周知</p> | <p>体験講話の実施 意見交換会の継続実施</p> |
| ②ワークライフバランスの推進と各種制度の理解浸透 | <p>【新規】在宅勤務を含むテレワーク等の柔軟な働き方の促進</p> <p>【継続】入社時のWelcome研修や全社員研修における制度概要説明</p> <p>【継続】妊娠時、育児、介護時での本人に対する制度説明フォローの実施</p> <p>【継続】アニバーサリー休暇・休暇取得促進DAYの浸透</p> | | <p>ワークライフバランス講演会等の実施 各種制度の理解浸透施策の実施</p> |
| ③大胆な業務改善と総労働時間の削減 | <p>【新規】プレミアムフライデーを「WLBを考える日」と位置付ける</p> <p>【新規】管理者も含め、基本的に20時までに業務を終了(22時以降の深夜勤務は原則禁止)</p> <p>【継続】柔軟なワークスタイルの実施</p> | | <p>組織横断的ワーキンググループによる取組の推進 意見交換会の実施</p> |