

**(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期****○ (a) 計画期間**

平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間

**○ (b) 数値目標**

平成32(2020)年度までに、女性管理者比率倍増をめざす。(出向社員を除く)

[平成27(2015)年度末実績2.1% ⇒ 平成32(2020)年度末4.2%]

時代の変化と共に社員の働き方が多様化していく中で、社員一人ひとりがやりがいをもって活躍できる職場や環境作りが重要であり、NTLSにおいても「性別や年代を問わず、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を促進すること」を目的に、ダイバーシティの理解を深め職場全体が社員個人の多様な働き方を受容する風土作りをめざす。その中でも特に、人材の多様化(性別・年代・バックグラウンド等)を通じた社員一人ひとりの能力の最大化(トータルマンパワーの最大化)および組織力強化を目的に、女性社員の活躍推進に取り組むこととする。

長時間労働の見直しを図るとともに、効率的かつ柔軟な働き方・休み方を個人および組織として身に付け、高い成果の達成や生産性の向上に対する意識の醸成を図ることによって、女性を含め誰もが活躍できる職場環境を整備する。

**○ (c) 取組内容**

- ・ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- ・ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進
- ・ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底
- ・ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施
- ・ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等
- ・ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現等

**○ (d) 取組の実施時期**

平成28～30年度

### 【参考】次世代育成法（第4次行動計画）

#### ○めざすべき方向性

次世代育成支援の推進に伴う第四次行動計画については、更なる社員一人ひとりの理解の深化を促す観点から、現行の行動計画の取り組みをベースとして、性別、年代を問わず、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職場全体が社員個人の多様な働き方を受容する風土作りを目指す。

#### ○取り組み方針

性別、年代を問わず、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職場全体が社員個人の多様な働き方を受容する風土作りを目指す。

#### ○具体的目標及びスケジュール

目標	具体的内容
①くるみんマークの取得	社員が仕事と子育てを両立し、かつ、社員一人ひとりの能力を十分に発揮し働きやすい職場環境作りをめざし、行動計画を策定する。 【新規】男性の育児休業者が1名以上いること達成に向けて ①男性社員を中心に関連制度の勉強会理解の醸成等を実施 ②育児中（育児の予定がある）男性社員同士の意見交換会の実施（他社事例など）
②ワークライフバランスの推進と各種制度の理解浸透	【新規】ワークライフバランスに関する講演会の実施 【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 【継続】妊娠時、育児時での本人に対する制度説明フォローの実施 【継続】アニバーサリー休暇・休暇取得促進DAYの浸透
③仕事と育児の両立、および今後のキャリア形成	【新規】育児休職経験者による体験談講話等の実施 【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

#### ○計画の期間

平成27年4月1日から平成29年3月31日までの2年間