

エヌ・ティ・ティ ラーニングシステムズの次期行動計画

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法	
期間	2019年4月～2021年3月（2年間）
数値目標	<p>第6次「次世代育成支援推進法」行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ①2022年度までに総労働時間 1,800時間（前半） 実現 ②2020年度までに在宅勤務実施率 50%以上 ③2020年度までに男性社員の育児事由休暇取得率 60%以上 <p>第2次「女性活躍推進法」行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ①2022年度までに女性管理者比率16%以上を目指す（出向社員を除く） 〈2018年度末 8.2% 2022年度末 16.6%〉
取り組み	<p><u>ダイバーシティ・マネジメントの更なる推進に向けて、社員の多様な価値観や個性の尊重が不可欠であり、ダイバーシティに関する意識を醸成するとともに、ワーク・ライフ・マネジメントの重要性を社員一人ひとりが理解し、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、誰もが活躍できる職場環境を整備する。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の活躍に向けたダイバーシティに関する取組（研修、座談会等の実施） ・効率的かつ柔軟な働き方・休み方に向けた職場環境づくり（継続した休暇取得推進デー等の取り組み、管理者が率先垂範した年休取得推進等） ・女性社員に対する育成・キャリア支援（研修・ロールモデル社員との座談会の実施） ・育児・介護など様々な諸事情に対応した各種制度の効果的な活用及び職場の理解と支援の定着（育児休職経験者による体験談講話等の実施）