

# 【ドコモCS関西】 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

■ 計画期間：2021年4月1日～2023年3月31日（2年間）

方向性

- ドコモにおけるダイバーシティ経営の実践に向けてダイバーシティ&インクルージョンを当たり前の風土とするには、**多様な価値観や個性の尊重が大前提**となる
- D&I意識の醸成やワーク・ライフ・マネジメントの重要性を一人一人が理解し、**D&I推進によりイノベーションを起こし、社会を変えていく原動力のある強い会社**となる

具体的目標	① <b>2022年度末までに女性管理者比率 5.0%</b> （2025年度末までに10.0%） <b>女活法</b> ② <b>2022年度末までに男性社員の育児事由休暇取得率 100%</b> <b>次世代法</b> ③ <b>2022年度末までにリモートワーク率 50%</b> （スーパーフレックス導入担当） <b>女活法</b> <b>次世代法</b>	
具体的取組み	2021年度	2022年度
<b>女活法</b> ① 女性社員の更なる育成とキャリア支援、女性管理者登用に向けた意識変革	次期行動計画の内容に関する社員周知	<b>■ 女性リーダー層の育成とキャリア意識の醸成等</b> ● Win-d活動を通じたロールモデルの育成とキャリア意識の醸成等 ● 資格階層別の研修によるパイプライン強化等 ● <b>資格階層・在級年数別の女性キャリア研修による、スキル強化とキャリア意識の醸成等</b>
<b>次世代法</b> ② 育児・介護等の時間に制約のある社員本人と職場に対する理解の醸成・定着		<b>■ 育児・介護等の両立に向けた支援体制の強化等</b> ● 男性社員の育児事由休暇の取得促進に向けた取組み展開 ● 育児・介護・障がいを持った社員等に対するリアルタイムな情報提供と職場支援等
<b>女活法</b> <b>次世代法</b> ③ 生産性向上に向けた効率的かつ柔軟な働き方の推進		<b>■ 生産性・効率化・健康を意識した働き方の実践等</b> ● 社員一人一人が効率的な働き方を意識・実践できるリモートワークの推進 ● 組織の多様性（状態）見える化による働き方改革の推進等
<b>女活法</b> <b>次世代法</b> ④ 多様な人材の活躍に向けたダイバーシティ&インクルージョンに関する意識醸成等		<b>■ 社員の多様性（個性）を活かすマネジメントの実現等</b> ● 社員の更なる活躍を後押しする経営幹部からのメッセージ発信等 ● 自律的なキャリア形成に資する施策の実施