【ドコモCS関西】2023年度以降の行動計画

■計画期間：2023年4月1日 ～ 2026年3月31日（3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は、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＆インクルージョンに関する意識醸成やワーク・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、誰もが活躍できる職場環境を整備・確立していく。

具体的目標	①2025年度までに女性管理者比率　11.3%　女活法 ②2025年度までに男性社員の育児事由休暇取得率　100%　次世代法 ③2025年度までにリモートワーク実施率　50%　女活法　次世代法		
具体的取組み	2023年度	2024年度	2025年度
女活法 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 ■女性リーダー層の育成とキャリア意識の醸成等 ●Win-d活動やロールモデル等との交流機会を通じたとキャリア意識の醸成 ●資格階層別の研修等によるスキル向上		
次世代法 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	■育児・介護等の両立に向けた支援体制の強化等 ●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理解促進施策および本人への職場支援等		
女活法　次世代法 ③生産性向上に向けた効率的かつ柔軟な働き方の推進	■生産性・効率化を意識した働き方の実践等 ●社員一人ひとりが効率的な働き方を意識・実践できる職場づくりの推進 ●職場の心理的安全性や社内コミュニケーション活性化に向けた施策の展開		
女活法　次世代法 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	■社員の多様性（個性）を活かすマネジメントの実現等 ●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		