

- **計画期間**：2026年4月1日～2031年3月31日（5年間）
- **方向性**：ドコモの持続的成長のために、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)促進は重要な取組みであり、DE&Iの重要性を一人一人が理解し、「多様な個々人」が活躍し、「事業貢献・生産性向上」に結びつけられる職場・組織を整備・確立していく。

<p><b>具体的目標</b></p>	<p>①<b>女性管理者比率 20%</b>（2031年3月31日までに） <b>女活法</b></p> <p>②<b>男性社員の育児事由休暇取得率 100%</b>（毎年） <b>女活法</b></p> <p>③<b>フルタイム労働者1人あたりの法定外労働時間および法定休日労働時間 30時間未満</b> <b>次世代法</b>  <small>一般事業主行動計画および毎年の実績を厚生労働省「両立支援のひろば」「女性の活躍推進企業データベース」で公表</small></p>				
<p><b>具体的取組み</b></p>	<p>2026年度</p>	<p>2027年度</p>	<p>2028年度</p>	<p>2029年度</p>	<p>2030年度</p>
<p><b>女活法</b></p> <p>①女性社員の更なる育成とキャリア支援、女性管理者登用にに向けた意識変革</p>	<p><b>■女性リーダー層の育成とキャリア意識の醸成等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●女性社員のキャリア意識の醸成やキャリアアップを支援する体制構築および各取組み実施等</li> <li>●女性社員本人に加え、上長・組織向けの育成施策等、トータルサポートの仕組みを推進等</li> </ul>				
<p><b>女活法</b></p> <p>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</p>	<p><b>■育児・介護等の両立に向けた支援体制の強化等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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等</li> <li>●育児・介護等を担う社員および職場の上長・同僚等に対する継続的な情報提供と職場支援等</li> </ul>				
<p><b>次世代法</b></p> <p>③時間外労働削減に向けた取組み推進</p>	<p><b>■業務効率化および勤務管理による働き方改革の促進等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内の「ムリ、ムダ、ムラ」を省き、効率的に業務を進められる環境づくりの推進等</li> <li>●時間外自粛日活用によるメリハリ勤務と過重労働抑止等</li> </ul>				

次期行動計画の内容に関する社員周知