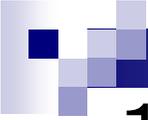


次世代育成支援に向けた 行動計画について

2017年4月

NTTワールドエンジニアリングマリン(株)



1. はじめに

我が国において少子化が急速に進行し、社会経済に深刻で大きな影響を与えることが見込まれる中、少子化の流れを変えるための実効ある対策として、2005年4月より施行された次世代育成支援対策推進法は、常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主に対しては、仕事と家庭の両立を支援する具体的な行動計画を策定することを義務づけることとなっております。

次世代法の義務化に基づき、NTTワールドエンジニアリングマリン株式会社においても、企業の社会的責任として、次世代育成に向けて行動計画を2011年4月～2017年3月の期間にて策定し積極的に取り組んできました。次期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組みをベースとして、働き方改革や生産性向上に関する取組みや育児等で時間制約のある社員に対するキャリア形成支援を加え、当該行動計画を2017年度から2022年度までの期間で策定することとします。

2. 計画期間と目標

行動計画の期間

2017年4月1日から2023年3月31日までの5年間

目指すべき方向性

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、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るとともに、効率的で柔軟な働き方・休み方の推進により、イノベーションの創出や生産性の向上に対する意識を高め、多様な人材が活躍できる職場づくりをめざす。

目標達成に向け、次の取り組みを行う

- ① 諸制度の利用に対する社員本人および職場の理解の醸成・定着
- ② 業務プロセスの改善と総労働時間の削減
- ③ 育児・介護等時間制約のある社員や、休職前後の社員に対する支援の実施
- ④ 生産性向上につながる働き方の促進

3. 具体的な取り組みイメージ

◆ 諸制度の利用に対する社員本人及び職場の理解の醸成・定着

- 全社員に対する制度利用における理解度向上のための機会提供
- 本人と上司の理解を促進するため、制度の詳細内容や申請方法を育児・介護支援サイト等で周知
- 必要な情報をわかりやすく理解してもらうため、社内ホームページ等を利用した周知案内

◆ 業務プロセスの改善と総労働時間の削減

- 社員の多様性に合わせ仕事と生活の調和を図る柔軟な勤務制度の推進
- ICTを活用した業務自動化による業務プロセスの改善

◆ 育児・介護等時間制約のある社員や、休職前後の社員に対する支援の実施

- 妊娠～出産～育児休職～職場復帰の各々の段階での職場における円滑なコミュニケーションの支援
- 育児休職取得者のキャリア継続に対する不安感等を払拭するための、休職期間中の自己啓発研修案内、職場復帰前後における支援セミナーの開催
- 休職中でも自宅から閲覧できる育児・介護支援サイトと社内広報サイトでの情報提供
- 時間制約に配慮したスキル向上機会の提供

◆ 生産性向上につながる働き方の促進

- 労使間の「WORK-LIFE小委員会」を通じたワークライフバランス・生産性向上のための施策推進

4. スケジュールイメージ

実施時期 取組内容	2017年度 ~ 2022年度
①諸制度の利用に対する社員本人および職場の理解の醸成・定着	<p>《準備》 ・コンテンツの充実</p> <p>社内HP等による制度やロールモデル等の周知案内 (必要に応じリニューアル)</p>
②業務プロセスの改善と総労働時間の削減	<p>業務プロセスの改善</p> <p>柔軟な働き方を実現するための環境整備</p>
③育児・介護等時間制約のある社員や、退職前後の社員に対する支援の実施	<p>タイムリーな相談・フォロー体制の浸透</p> <p>支援施策の実施、振返り</p> <p>施策の継続的实施</p>
④生産性向上につながる働き方の促進	<p>ワークライフ委員会を通じた施策の実施、振返り</p> <p>施策の継続的实施</p>

次期行動計画の内容に関する社員周知