

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が個性と能力を十分に発揮できるように、以下の行動計画を策定します
行動計画が実践できているかを定期的に確認し、課題がある場合は対策を都度実施します

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日

2. 内容

目標1（職業生活に関する機会の提供）

女性採用比率を35%以上にする

<対策>

- 女性社員が活躍できる企業であることをPRします（ホームページに掲載）
- 仕事と育児・介護の両立に関する社内制度およびキャリア形成支援を充実させ、継続的に周知徹底、情報提供します

（イントラネットおよびホームページ掲載）

（現有制度）

育児・介護休暇取得、男性社員の育児休業・育児事由休暇の取得、職場復帰サポート体制、働き方に関する管理職向け研修、キャリアデザイン研修等

目標2（職業生活に関する機会の提供）

管理職に占める女性割合を10%にする

<対策>

- 仕事と育児・介護の両立など様々な事情を抱えた社員に対する理解を深め受け入れる風土の醸成を目的に、研修を実施します
- 仕事と育児・介護の両立など様々な事情を抱えた社員のリーダー・マネジメント経験の機会を増やすため、社内の育成制度・管理職登用制度の見直しを実施します
- 女性特有の課題（キャリア・健康等）に対して、理解促進を目的にセミナーや研修等を実施します
- 管理職候補となる女性社員を対象に、キャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加し、マネジメント育成研修を行います

目標3（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

以下の(1)または(2)のいずれかを目指します

(1) 計画期間内において配偶者が出産した男性社員の育児休業取得率10%以上

(2) 計画期間内において配偶者が出産した男性社員の育児休業・育児目的休暇取得率について20%以上、かつ育児休業取得者が1名以上

<対策>

- 育児に関する社内制度について情報提供（社内イントラネット内コンテンツの充実含む）を継続的に実施します
- 相談体制を維持します
- 育児に関する社内制度について自社の利用状況や好事例を社員向けに公開し、制度利用に対する理解と関心を促します
- 育児休業取得中の社員に対し、社内情報の定期的な共有や上長との面談調整を行い、職場復帰をサポートします

以上