

# テルウェル西日本株式会社『行動計画』

## (女性活躍推進法 及び 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画)

社員一人ひとりがその能力や価値観を活かし、男女ともに自律的にチャレンジできる環境作りと「明日もこの職場で働きたい」を実現するため、次のように行動計画を策定します。

1. 期間	2023年4月1日～2026年3月31日（3年間）	
2. 数値目標	<p>(1) 2025年度末までに、管理職に占める女性比率を、7.0%以上にする</p> <p>(2) 2025年度末までに、男性社員の育児休暇取得率100%以上にする（管理者含む）</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>未就学児の子を対象に「育児休職」もしくは「育児事由休暇（育児もしくはパートナーの出産）」等の制度を取得した男性社員の数</p> <p>(2) の算出方法 = <math>\frac{\text{未就学児の子を対象に「育児休職」もしくは「育児事由休暇（育児もしくはパートナーの出産）」等の制度を取得した男性社員の数}}{\text{パートナーが出産した男性社員の数}}</math></p> </div>	
3. 取組み	一般社員向け	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 女性社員のキャリア意識醸成：マインドセットミーティング（次世代女性リーダー層対象）等</li> <li>■ ワークライフバランス意識向上：イキイキユースセミナー（ライフイベントを経験した先輩社員を交えた若手社員の意見交換会）等</li> <li>■ NTT西日本施策の各種研修・セミナーへの積極的参加</li> </ul>
	管理者向け	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 働き方改革の推進：管理者による制度活用の率先垂範とメンバーへの浸透・定着に向けたマネジメント</li> <li>■ 上長向け理解醸成：D&amp;Iのさらなる理解促進、女性部下に対するマネジメント研修</li> <li>■ 男性育児参画推進：育児関連休暇制度取得に向けた啓発活動（パートナーが出産した男性社員の面談実施の徹底等）</li> </ul> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>取得推奨 出生（里帰り）後4週間の育児関連休暇制度取得</p> </div>
	全社向け	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全社員研修：D&amp;Iに関する理解醸成</li> <li>■ 人事運用：ライフイベントに配慮した人事運用の継続</li> <li>■ 働き方改革の推進：DXを活用したワークフローの見直しと業務効率化、リモートワーク、フレックス制度の活用推進</li> </ul>