

一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法）

株式会社NTT西日本ルセント

策定の趣旨

性別、障がいの有無、年齢等に関わらず社員が幅広く活躍できるよう、個々の社員の成長を支援する研修・体制の充実を図るとともにその土台となる環境・職場づくりを推進する。

計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

目標・取組内容

■ 社員の成長支援の充実

- 各種研修の実施（数値目標：対象者受講率100%）
 - ・全社員を対象としたキャリアビジョン研修（2022.2Q～）
 - ・リーダー職に対するマネジメント強化研修（2022.3Q～）
 - ・主任研修（2022.3Q～）
 - ・全社員を対象としたS-BRAIN研修（2022.3Q～）

- 資格取得の推進

■ ワークスタイルやライフスタイルに応じた柔軟な働き方の実現、安心して働ける職場づくり

- フレックスタイム制の導入※（2022.4）（数値目標：利用率10%以上）
※業務特性上、柔軟な勤務時間設定が馴染まない組織は対象外
- 育児休業等の諸制度の周知（2022.1Q～）
 - ・ポータルサイトへの掲載
- 定着支援体制の強化
 - ・アドバイザー担当設置（2022.4）
 - ・スタッフを対象としたスキル強化研修（2022.1Q～）

女性の活躍に関する情報公開

- 労働者に占める女性社員の割合
正社員：27%、契約社員：21%、派遣社員：100%（2022.3.31時点）
- 男女別の育児休業取得率
男性：33.3%、女性：対象者なし（2015年度～2021年度実績）