

が、さまざまな職場で活躍しています。

また、特例子会社のNTT西日本セルセントでは、NTT西日本グループ各社から受託したデータ集計等の業務を行っており、現在、大阪のみならず、名古屋・広島に拠点を拡大しながら、障がいのある方の就労機会の拡大に努めています。

障がい者雇用率の推移

	2015年6月	2016年6月	2017年6月
障がい者雇用率	2.08%	2.20%	2.37%

LGBT等性的マイノリティに対する理解醸成



多様性の1つとして、NTT西日本グループではLGBT等性的マイノリティへの適切な対応をめざし社内外相談窓口での対応に加え、社員の理解醸成に向けた研修やセミナーを実施しています。

「PRIDE指標」においてゴールド受賞

2017年10月11日、NTT西日本グループは、任意団体work with Prideが策定した、企業・団体におけるLGBT等性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、ゴールドを受賞しました。今後も、性的指向や性自認に関わらず、多様性の受容と各人の能力の最大化を可能とする環境づくりに取り組んでいきます。

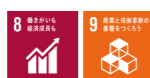


働きやすい職場づくり

基本的な考え方

社員個々のライフステージや価値観等を尊重しつつ、社員のワークとライフのさらなる充実に向けた取り組みを展開しています。

「働き方改革」の推進に向けた体制強化



NTT西日本グループでは、多様な働き方の実現に向け、ICTを活用し社会課題解決に貢献する企業にふさわしい「働き方改革」に取り組んでいます。実現のため、職場ごとの担当チームを作り、対象と問題点を明確にした課題の解決を推進する、「現場視点の働き方改革」に取り組むとともに、時間と場所にとらわれない多様な働き方を実現するための環境・制度整備(テレワーク、在宅勤務等)を進めています。

また、長時間労働の解消や多様な働き方の実現が社会的課題となっていることを踏まえ、「ダイバーシティ推進室」が新たに「働き方改革」推進の役割を担うこととし、人事部長直轄組織とすることで、全社改革を加速します。

次世代育成支援



NTT西日本では「次世代育成支援対策推進法」に基づき、性別、年代を問わずワーク・ライフ・マネジメントを推進することに対する理解促進、および社員個人の多様な働き方を受容する組織風土づくりに向けた「行動計画」を立て、その実践に取り組んでいます。その取り組み結果が認められ、同法に基づく認定(くるみん認定)を取得しています。2017年4月1日より、「第五次行動計画(2017年4月1日～2019年3月31日)」を策定し、これまでの取り組みの継続、定着に加え、効率的な働き方の推進により、全社員を対象としたワーク・ライフ・マネジメントの推進に取り組んでいきます。



育児休職者への職場支援



NTT西日本では、2017年度より、新卒の採用数を増やすことで人員数に余裕を持たせ、育児休職を取得した社員の職場後任の人員配置を行っています。女性社員が育児休職をとりやすく、ライフイベントと両立したキャリアプランを描いていけるよう、女性の活躍を推進し、優秀な人材の確保をめざしています。

各種制度の利用状況



各種休暇制度取得者数の推移

各種制度	2014年度	2015年度	2016年度
年次休暇取得日数(日) (一人あたり平均)	19.1	19.6	19.6
年次休暇取得率(%) (年間発給数20日に対する平均取得日数)	95.5	98.0	98.0
育児休職(人)	23(6)	22(5)	31(9)
介護休職(人)	1(5)	0(3)	1(6)
ライフプラン休暇(育児)(人)	32(20)	9(62)	18(100)
ライフプラン休暇(介護)(人)	545(512)	86(761)	103(887)

()内は男性人数再掲

短時間勤務制度取得者数の推移

	2014年度	2015年度	2016年度
育児短時間(人)	29(5)	26(1)	31(4)
介護短時間(人)	1(5)	1(2)	1(5)

()内は男性人数再掲

再採用制度登録者数の推移

退職者の事由	2014年度	2015年度	2016年度
育児(人)	11(0)	11(0)	5(0)
介護(人)	0(0)	0(0)	0(0)
配偶者の海外転勤等(人)	2(0)	2(0)	4(0)

()内は男性人数再掲

在宅勤務制度利用者数の推移

	2014年度	2015年度	2016年度
在宅勤務制度利用者数(人)	86	584	623

安全労働の推進

基本的な考え方

職場におけるすべての社員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の促進をめざしています。

社員の心と身体の健康管理

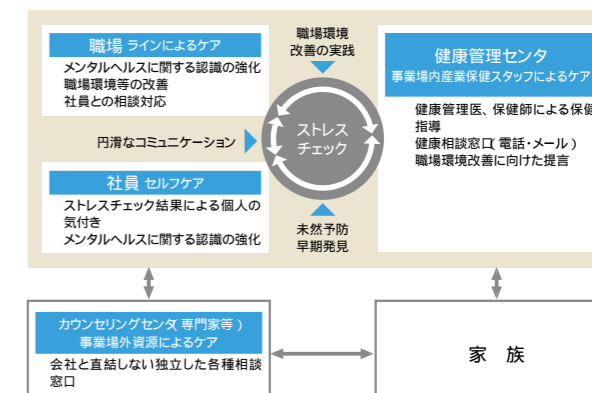


社員の健康を確保し、明るく活力のあふれた職場づくり

を行うには疾病の未然予防や早期発見が重要という考えのもと、メンタルヘルス対策ならびに各種健康診断や社員個々の疾病に応じた保健指導等の取り組みを推進しています。

メンタルヘルス対策の各種施策については、厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえながら、積極的に取り組んでいます。「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や社内医療スタッフによる健康相談により、社内外で相談しやすい環境づくりに努めています。

メンタルヘルス対策推進体制イメージ



TOPIC

企業内保育所「ゆめみいよ保育園」を開設



保育所開設の背景と目的

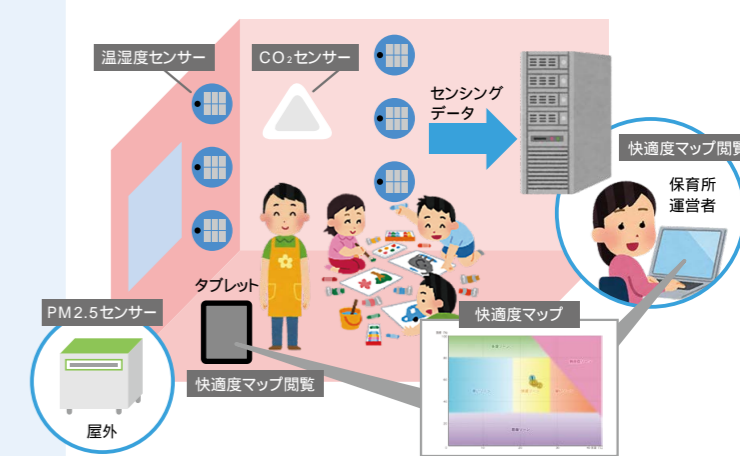
NTT西日本グループは、多様な人材活躍と働き方改革の推進に向け、働きやすく・働きがいのある会社づくりに取り組んでいます。その一環として、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境の充実と、2016年6月にNTT西日本、愛媛県、松山市の三者で締結した「連携と協力に関する協定」の連携事項である「子育て支援」により、つながる未来を応援する地域の実現に向けて、企業内保育所「ゆめみいよ保育園」を2017年10月に開設しました。

開設にあたって、アートチャイルドケア株式会社にご協力いただき、内閣府認定の企業主導型保育事業における保育事業者設置型を採用しています。当社の社員だけではなく、地域の皆さまも利用できる施設となっており、地方創生の一助になればと考えています。

ICTにより保育所の空気を視える化

この保育所では、ICTを活用した空気の視える化に取り組みました。CO2センサーや電池交換不要の温湿度センサーを設置し、保育室内の温度・湿度・CO2濃度を常に計測・監視しています。空気の状態を示す「快適度マップ」や、CO2濃度等が基準値を上回った場合に換気を促すアラートメッセージを保育所のタブ

空気の視える化システム

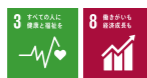


レットに表示するとともに、保育園運営者が遠隔地から閲覧できるようにしました。また、屋外のPM2.5センサーによってPM2.5の飛散量を計測することで、お出かけや換気の目安にできるようにしました。

このように、空気環境を可視化することで、子どもたちの感染症の抑制や室内環境の維持・改善、PM2.5対策や喘息予防対策の支援に役立てて、園児と保育士の快適な保育環境の実現に貢献しています。

NTT西日本グループでは、今後も多様な人材がいきいきと輝けるよう、働きやすい職場環境づくりの取り組みを推進していきます。

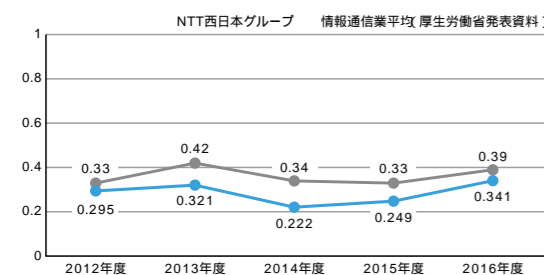
労働災害ゼロをめざして



NTT西日本グループは、安全労働を第一に、作業現場への安全パトロール、安全点検、安全講習会、各地域単位での安全大会開催や作業環境の改善等、各種安全対策を積極的に実施し、安全意識の醸成、基本動作の徹底に取り組み、事故の未然防止に努めています。2016年度の労働災害については10件発生しており、おもな原因は、基本動作不徹底等によるものです。

これらの未然防止に向けた労働災害についてのタイムリーな情報共有、再発防止に向けた注意喚起を行う等の各種取り組みを継続的に実施することで、労働災害ゼロをめざします。安全確保・事故防止に必要な基本事項について、連携する通信建設会社を含めたNTT西日本グループトータルでの協議、情報共有を行っています。

労働災害発生度率の推移



「安全の日」と連動した活動



年2回開催される安全対策協議会で、現場への浸透を図るため、事故再発防止策に関する議論を行う等、労働災害根絶に向け、積極的に取り組んでいます。

2016年度のおもな取り組みとして、各職場において安全自主活動の活性化を目的に全作業員が自ら考え安全な行動をする活動の展開を推進しています。継続的な取り組みとして、人身事故情報を現場作業者に確実かつタイムリーに情報配信するとともに、全作業員が過去の事故事例に学び、再発防止策を確認しています。

お取引先とのかかわり

基本的な考え方

NTT西日本は、社会の持続可能な成長への要請に応えるため、お取引先との相互発展を通じ、基本方針に沿ったオープンで公正な調達に取り組んでいます。

調達に関する基本方針

<http://www.ntt-west.co.jp/procure/procedure/>

公正な取引の徹底



NTTグループでは、人権や環境への配慮、製品やサービスの品質・安全性の確保等、社会の要請に配慮した「NTTサプライチェーンCSR推進ガイドライン」、また、環境への影響を考慮した製品の調達(グリーン調達)を推進する「NTTグリーン調達ガイドライン」を制定しており、お取引先とともに公正な取引の徹底を図っています。

NTTサプライチェーンCSR推進ガイドライン

http://www.ntt-west.co.jp/procure/activity/pdf/supply_chain.pdf

NTTグリーン調達ガイドライン

<http://www.ntt-west.co.jp/procure/activity/guideline.html>

紛争鉱物への対応



調達活動における社会的責任を果たすため、2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法(ドッド・フランク法)の趣旨を鑑み、サプライヤの皆さまと連携し、武装勢力の資金源となる「紛争鉱物」の不使用に向けた取り組みを推進します。なお、紛争の存在する地域においても武装勢力の資金源となっていない鉱物もあるため、それらの使用を妨げることのないよう取り組んでいきます。

VA提案制度とサプライヤ表彰制度



NTT西日本では、品質や安全性・施工性の向上、環境保護への寄与等の改善をサプライヤの皆さまからご提案いただき、それを仕様に反映させる活動(VA: Value Analysis)を実施しており、優良な提案をいただいたサプライヤに対しては表彰を実施しています。

社会貢献活動の推進

基本的な考え方

“企業は社会の一員である”というスローガンのもと、「良き企業市民」としていかに社会と共生していくか。これは、単なる金銭的な援助だけで解決できるものではありません。地域と一体となって社会貢献活動に積極的に参加し、継続的に実施していくこと。その活動を通じて、ともに感動し、ともに成長しながら、より良い未来を創造すること。こうした社会貢献活動こそ、「良き企業市民」が果たす役割であると考えています。

NTT西日本ビル周辺の清掃活動 「大阪マラソン クリーンUP作戦」への参加



NTT西日本グループでは、2016年度年間延べ約4万9千人の社員・ご家族が、NTTビルの周辺等の地域清掃活動を行い、地域の美化活動に努めました。2016年10月には大阪マラソン開催に合わせ、NTT西日本本社ビル周辺の清掃活動に約300人の社員・ご家族が参加し、美しいまちづくりに貢献しました。NTT西日本グループでは、今後も地域の美化活動を通じた社会貢献活動に取り組んでいきます。



2016年も多くの方が参加



美しいまちづくりに貢献

NTT西日本陸上競技部 堀越 信司選手が リオ・パラリンピックのマラソンで4位入賞



陸上競技部の堀越 信司選手が、2015年 ロンドンマラソン兼IPCマラソン世界選手権において、銅メダルの獲得等の実績が選考の決め手となり、リオ2016パラリンピック競技大会日本代表選手として、「マラソン競技」の日本代表に選出され、4位入賞という快挙を成し遂げました。堀越選手は、競技のみならず自身の活動で学んだ障がい者スポーツについての講話やふれあい陸上教室を行う等、障がい者スポーツ振興・社会貢献活動に貢献しています。



リオパラリンピックでの力走の様子

ジャパンウォーク in OSAKA/2017



体育の日である2017年10月9日、だれもが参加できるウォーキング大会「ジャパンウォーク in OSAKA オリンピアン・パラリンピアンと歩こう2017秋」が、ヤンマースタジアム長居で開催されました。NTTグループは同大会の実行委員会に名を連ねており、大会当日は関西カンパニー、NTT西日本本社から32人の社員がボランティアとして参加し、会場案内やコース案内、受付等のイベント運営支援に貢献しました。また、選手の位置情報を把握・配信するICTサービスの提供やバリアフリーマップの作成支援等、ウォーキングの新しい楽しみ方を通じてイベントをサポートしました。



オリンピック、パラリンピックアスリートとウォーキング参加者との交流

福岡マラソン2017



NTTグループは東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けてグループ横断によるスポーツボランティアを奨励し、企業活力の向上やグループ一体感の醸成を図っています。こうした活動の一環として、2017年11月に開催された「福岡マラソン2017」に、NTT西日本グループの社員約150人がボランティアとして参加。受付やナンバーカードの配布、参加Tシャツの手配、給水・給食といった沿道サポート、ゴールでの荷物の手渡し等を行い、大会の円滑な運営を支えました。



ランナーに対する沿道での給水・給食ボランティア



ゴール地点でのランナーへの荷物手配ボランティア