



社員に対して

働きがいと得られる 職場環境の実現

誇りと働きがいと得られる職場環境を提供し、次世代の情報通信サービスを担う社員を育成します。

社会的価値の増大

経済的価値の増大

人間的価値の増大

公正かつ適正な評価に基づく 人事評価制度

積極的に行動を起こした社員や成果をあげた社員に対して、公正かつ適正な評価を行い、処遇に反映する成果・業績重視型の人事評価制度を2001年4月に導入しました。これにより、社員のチャレンジ精神や働く意欲を喚起する取り組みを推進しています。

また、この制度を運用していくためには、評価をより適正なものにしていく必要があるとの考えから、評価を行う立場である管理者を対象にして評価者研修を継続的に実施しています。

主体的に学ぶ機会の提供

事業運営の根幹は「人材」にあるとの認識のもと、社員一人ひとりがプロフェッショナルとしてブロードバンド&ユビキタス時代を支え、「カスタマー・ファースト」を実践できる人材の育成を基本に、社員個人の人材デザインに基づく「個の自立」に向けた能力開発を推進するため、社員が主体的に学ぶ姿勢をサポートする環境を整えています。

具体的には、各事業分野に適応した集合研修、ブロードバンド回線を活用した遠隔・eラーニング研修、「世の中に通用するプロフェッショナル」育成に向けNTT西日本社長が認定する社内スキル認定、さらにはeラーニング教材、通信教育、資格取得支援制度など、スキル・ノウハウの習得やチャレンジ意欲、モチベーションの向上等に込め得る最適な育成プログラムを実施しています。

自律的なキャリア形成を 支援する社内公募制度

意欲ある人材が自律的にキャリアを形成する仕組みとして、他のNTTグループ各社とも協力し、「グループ人材公募」「ジョブチャレンジ」という2つの公募施策を積極的に展開しています。

社員は、会社の戦略的業務分野や高度専門的なスキルを発揮できる業務へ自らチャレンジすることができます。

女性が活躍できる 職場づくりの推進

女性が活躍できる職場をつくることは、これからの企業の競争力を高めていく上でも重要な課題の一つであると捉えています。事業所内における男女の均等取り扱い状況について自主的に点検し、その結果に基づき、さらなる改善を進め、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理の具体的な実現・定着を図ることを目的とし、各組織ごとに「男女雇用機会推進責任者」を2名選任しています。なお、同責任者は、女性管理者等を必ず含めることとしています。

仕事と家庭の 両立支援に向けて

意欲のある人材が仕事と家庭の両立ができるよう、育児や介護のための支援制度を充実させています。育児支援制度としては、育児休暇期間を生後、満3歳に達するまで取得することが可能です。また、介護支援制度としては、介護休職期間を1年6カ月まで取得可能となっています。

人権を尊重する 企業風土づくり

私たちNTT西日本グループでは、人間を尊重し、豊かな人権文化を創造するため、同和問題をはじめとするあらゆる人権問題の解決を重要課題と位置付け、差別を許さない企業風土の確立をめざしています。

人権啓発については、体系的に研修を継続して実施しており、2005年度の社員一人あたりの研修受講実績は年間1.14回でした。また、人権啓発に向けた取り組みとしては、社員とその家族を対象に人権啓発に関する標語とポスターの募集を毎年行っており、専門家を交えた選考の結果選ばれた作品は「日めくりカレンダー」に掲載して、これを各職場に掲出して人権啓発の推進に努めています。2005年度は、標語98,876作品、ポスター308作品の応募がありました。

社員の心と体の健康管理

社員の健康を守り、明るく活力の溢れた職場づくりを行うため、疾病の早期発見・早期予防の観点から、各種健康診断や社員個々の疾病に応じた保健指導、ならびにメンタルヘルス対策等の取り組みを推進しています。

特に、メンタルヘルス対策については、従来からWebを活用した問診の実施、カウンセリングセンターの開設、心の健康問題により休職した社員の円滑な職場復帰を健康管理医等と連携して支援する体制の確立など、各種施策を厚生労働省の指針も踏まえながら積極的に展開しています。

労働災害ゼロをめざした 安全施策の展開

事業運営を円滑に推進していく上で、職場等における労働安全を確保することは極めて重要です。NTT西日本グループでは、安全労働を第一に考え、作業環境の改善や作業現場への安全パトロール、安全点検、安全講習会などの各種安全対策を積極的に展開し、事故の未然防止に努めています。

また、各事業所においても、安全衛生管理体制を構築するとともに、安全衛生委員会等において検討・決定した各種安全衛生施策を積極的に推進しています。

残念ながらNTT西日本グループにおいて2005年度に発生した業務災害は23件あり、主な原因としては、日常行動でも起こり得る歩行中のつまずきやスリップによる転倒事故が目立ちました。今後も労働災害ゼロをめざし、さらに取り組みを進めていきます。

● 労働災害状況(労働災害度数率の推移)

