

# 社員に対する価値創造

## 多様性の尊重

日本は少子高齢化などによる労働力人口の減少に直面しており、各企業とも人材の確保が課題となっていますが、一方で多様な人材と働き方が共存することのできる企業文化の醸成および就労環境の整備が求められているところです。

NTT西日本グループの事業を支える根幹はいうまでもなく「人」です。その社員一人ひとりが持つ多様な資質・能力を存分に発揮することが企業価値の向上にとっても必要なことです。そのため採用や昇格など、あらゆる場面において性別、障がい、年齢、人種などの差別を一切行わないことを基本方針とし、就労環境の整備に努めています。

各社の高度なスキルを有する非正規社員の方々に正社員化の途を開くキャリアパス制度を導入したほか、50歳以上社員の人材育成マネジメントの充実や60歳を超えた社員の雇用スキームの充実などによるベテラン層のさらなる活躍に向けた取り組みを図るなど、トータルマンパワーが最大限発揮できるよう雇用や働き方の見直しを進めてきました。

同時に、女性社員の活躍推進や障がい者の雇用促進にも積極的に取り組み、多様な人材にとってさらに働きやすい職場の実現に向けた運動を「いきいき共生運動」と名付け取り組みを強化しています。

## 女性社員のキャリア開発支援

女性社員が仕事にやりがいを持ってキャリアを重ね、後輩女性社員の良きロールモデルとして活躍できるよう、女性社員のキャリア開発に向けた取り組みを実施しています。

NTTグループ9社合同でNTTグループ女性フォーラムを実施し、経営幹部、他社女性経営者の方などを招き、女性リーダー層に対して動機付けを行っています。また、セミナーへの派遣や各支店における女性社員の自主プロジェクト活動などの取り組みを積極的に実施しています。



NTT西日本女性社員の対話会の様子

## 障がい者の雇用推進

多様な人材と働き方が共存することのできる企業風土づくりといった観点から、NTT西日本グループでは障がいのある方々の雇用を促進しています。

NTT西日本グループにおける障がい者雇用率は2010年6月時点で法定雇用率1.80%を超える1.95%となっており、さらなる雇用拡大を進めていきます。

雇用拡大に対する取り組みの一環として2009年7月に「NTT西日本ルセント」を設立、2009年12月には特例子会社として認定を取得しました。NTT西日本ルセントでは、社内文書など保存書類の電子化によるオフィスサポート事業の展開に加え、NTT西日本で取り組み中の障がい者自立支援につながるICTを活用した支援技術(ACT※分野)の検討にも参加しています。今後もNTTグループ全体で障がい者雇用の促進に取り組んでまいります。

※ ACT…従来の支援技術(=AT…Assistive Technology)に情報通信技術(=ICT…Information and Communication Technology)を付加(AT+ICT)することで利便性の向上と低コスト化を実現し、生活の質の向上を支援するための技術。



視覚障がい者による、音声での歩行ナビゲーションシステムの技術検証模様

## キャリアパス制度

NTT西日本グループでは、コールセンタ業務、宅内保守業務、SE業務、中小・SOHO向け営業業務、財務給与業務などを対象として、高度なスキルを有する非正規社員を正社員へ登用する制度を導入・拡大しており、NTTマーケティングアクト、ホームテクノ各社、アイティメイト各社、テルウェル西日本、NTTビジネスアソシエ西日本において、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進しています。

2010年4月1日現在で、キャリアパス正社員の採用実績累計は945名となっています。



## 社員に対する価値創造

### いきいき共生運動

すべての社員が「信頼と共生」に基づき互いに認め合い、自己の能力を最大限に発揮することのできる企業文化・風土づくりに向けて「いきいき共生運動」を展開しています。NTT西日本グループでは、これまでも一人ひとりが自己の能力を発揮して自分らしく働き、いつまでもこの会社で働いていたいと思えるような企業文化・風土づくりに取り組んできました。

この取り組みをより強化するため、2008年4月には「仕事と家庭を両立できるようにワーク・ライフ・バランスを考慮した就労環境の整備」「多様な人材および働き方が共存することのできる企業文化・風土の醸成」を推進することを目的に「いきいき共生推進室」を設置しました。同推進室では、「いきいき共生運動」として「Ⅰ 社員意識の醸成」「Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進」「Ⅲ 女性社員のキャリア開発支援」という3つの方針のもと、「いきいき共生運動」に取り組んでいます。NTT西日本グループ全体での運動展開に向けて、各社においてダイバーシティ推進に向けた体制を設置し、積極的な取り組みを展開しています。

### 社員意識の醸成に向けた取り組み

多様な人材の活躍推進に向けては、NTT西日本グループ全社における運動推進責任者の意識醸成を図ることを目的として「いきいき共生フォーラム」を開催し、基調講演実施などにより社員の意識改革を行いました。

また、西日本グループ各社で働く多くの社員に対し、多様な人材の活躍推進に向けた取り組みについての理解を深めることを目的に、イントラネット上での「e-ラーニング」研修を実施しました。ここで寄せられた社員要望を受けて、上司・部下の面談を題材にした実例に基づくケーススタディを研修として実施することで社員一人ひとりが自らのライフステージとキャリア形成のあり方を振り返るとともに、職場で働く異なる価値観を有する社員に対してお互いの意識や価値観を認め合うことの大切さを改めて実感する機会を提供しています。

### ワーク・ライフ・バランスの確保

NTT西日本グループでは、社員個々のライフステージや価値観などを尊重しつつ、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。具体的には「育児介護休職者への職場復帰プログラムの導入」「仕事と家庭を両立するロールモデル社員の紹介」などを実施しています。

さらに、内閣府の推進する「カエル! ジャパン」のシンボルマーク・キャッチフレーズを社内運動推進に向けた各種媒体(ホームページ、ポスターなど)に利用し、展開することで社員の意識醸成・職場の風土づくりにつなげています。



いきいき共生運動社内ポスター

### ●仕事と家庭の両立のための各種制度(一例)

制度の名称	説明
育児・不妊治療のためのライフプラン休暇	育児・不妊治療の他にも、リフレッシュ、ボランティア、リカレント学習、家族の介護にも利用可能(有給)
妊娠中・出産後の健康診査等	妊娠中・出産後1年以内までの健康診査等は勤務扱いとして受診可能(有給)
妊娠中の通勤緩和	1日60分を限度に、通勤緩和のため勤務時間の始めまたは終わりに勤務しないことが可能(有給)
育児休職	子が満3歳に達するまで取得可能(無給)
育児のための短時間勤務	子が小学校3年生の年度末まで1日の勤務時間を4、5、6時間より選択可能
時間外勤務の免除	子が小学校の就学始期まで時間外勤務を行わないことが可能
再採用	育児に専念するために退職した社員が対象(退職後3年以内に再採用を申し出た場合)
育児支援サービス	保育所への送迎を利用するための割引券交付など
家族の介護のためのライフプラン休暇	家族の介護の他にも、リフレッシュ、ボランティア、リカレント学習、育児・不妊治療にも利用可能(有給)
介護休職	最長1年6ヶ月まで取得可能(無給)
介護のための短時間勤務	最長3年まで1日の勤務時間を4、5、6時間より選択可能
再採用	介護に専念するために退職した社員が対象(介護休職の取得開始日から3年以内に再採用を申し出た場合)
財形形成貯蓄	特定の事由(育児・教育など)のため貯蓄を払い出した場合、その額に応じた給付金の支給
ライフサポート・パッケージ制度	育児・介護への支援、健康増進及び心身のリフレッシュ等を図ることを目的とした制度

### 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、社員が仕事と子育ての両立を図る上で必要となる雇用環境を整備するため「行動計画」を策定し、その取り組み結果が認められ「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称:くるみん)を取得しています。

策定した行動計画については、社外に公表するとともに社員のさらなる理解促進に向けた周知を実施しています。また、父親も子育てができる働き方を実現するため、男女問わず働きやすい環境を整備していく取り組みの一環として、「パパセミナー」を実施し、参加社員の意識醸成につなげています。



「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称:くるみん)

### 在宅勤務の導入

在宅勤務については、ワーク・ライフ・バランスの推進等の観点から2009年7月よりトライアルを実施した結果、仕事と家庭の両立に向けた働き方の選択肢の多様化や育児支援など、社員の就労環境の整備等の効果が得られたことから、2010年4月よりNTT西日本グループ全社を対象に導入しました。

現在は社員からの申請にもとづき、随時実施しています。

### 在宅勤務実施者の声

- 在宅勤務により働き方の選択肢が増えることは、仕事と家庭を両立するうえで有用だと思う。
- 通勤時間を育児と家事に活用できるため、子どもを育てながら働く女性にとっては、非常に有益な制度だと実感している。
- 通勤時間が無く、勤務時間も柔軟に設定可能となり、育児に割り当てられる時間が増え、家族(妻)にも大変好評である。

### 人材育成

ブロードバンド&ユビキタス時代を支え、ウィズカスタマー活動の実践などを通じて「世の中に通用するプロフェッショナル人材」の育成に努めています。

人材開発ビジョンに基づき、「個の自立」に向けた能力開発を推進できるよう、NTT西日本グループ社員が主体的に学ぶ姿勢をサポートする環境を提供するほか、チャレンジ意欲・モチベーション向上に応えるさまざまな育成プログラムを提供しています。具体的には、各事業分野に適応した集合研修、遠隔e-ラーニング研修、WBT※、通信教育、社内スキル認定制度、資格取得に向けた支援制度等の整備・充実を図り、スキル・ノウハウの向上に努めています。

特に、NGN(次世代ネットワーク)の本格展開に向けては、団塊世代の大量退職に加え、フレッツ光サービスが急速に拡大していく状況の中で、技術・ノウハウの継承と大量の技術者育成を迅速に進める必要があり、2010年度末までに高度IP技術者を2,400名育成する目標を掲げ取り組みを進めてきました。2009年度末までに目標達成を図り、引き続き、技術者の育成に取り組んでいるところです。

※ Web Based Trainingの略

### ●人材開発ビジョン

