

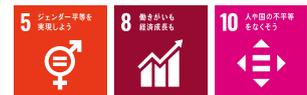
Diversity & Inclusion

ダイバーシティの推進

基本的な考え方

「ちがいを」価値として、多様な人材が「自分らしく」チャレンジできる組織風土づくりに取り組んでいます。

NTT西日本ダイバーシティ推進ビジョン



お客さまや地域の多種多様なニーズにお応えしていくためには社員一人ひとりの能力や価値観を活かすことが必要不可欠です。女性や障がい者の活躍推進はもとより、全社員が主役となって内面的な「ちがいを」価値として業務や経営に活かすことで、すべての人々の「Well-being (幸せ)」に貢献することをめざしています。

NTT西日本グループにおけるダイバーシティ推進ビジョンとして、多様な人材の活躍、多様な働き方の実現、組織風土づくりを柱とし、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。



女性社員の活躍推進



より多くの女性社員がリーダーシップを発揮し、経営の意思決定の場に参画できるよう、女性のライフイベントを踏まえた中長期的な視野でのキャリア意識の醸成と、その実現を支える職場環境、風土づくりに取り組んでいます。

中堅女性社員を対象としたマネジメント力向上のための研修や結婚出産等のライフイベントとの両立を支援する各種セミナー、女性社員と管理者との対話会等を毎年継続的に実施しています。

政府が推進する「女性活躍推進法(2016年4月1日施行)」についても「一般事業主行動計画」を定め、社員一人ひとりが「自分らしいキャリアの実現」ができる環境づくりに積極的に取り組んでいます。また、2017年度から、ライフイベントと両立したキャリアプランを描けるよう、



新卒の採用数を増やし、育児休職を取得した社員の組織への後任の人事配置を行い、育児休職を取りやすい環境づくりに取り組んでいます。

女性の活躍に向けた取組み

2019年度からは自分の「ありたい姿(自分スタイルのリーダー像)」になるためのスキル習得・意識改革等を目的とした女性社員に対するキャリアディベロップメント研修を実施しています。また、2021年度には、NTT西日本グループ初の取組みとして、性別・地域・年齢・役職を問わず、社員自ら手をあげ参加する「ダイバーシティ推進ワーキング」を立ち上げ、女性活躍を含むダイバーシティ&インクルージョンの推進に向け取り組んでいます(テーマ:女性活躍推進、アンコンシャス・バイアスの払拭、男性育児参画推進、働き方改革等)。

メンバーが、多様な考えや発想を持ち寄り、“自分ゴト”として主体的に取り組む、まさに社員発のダイバーシティ&インクルージョンを実践しています。



ダイバーシティ推進ワーキングのキックオフの様子

女性視点の業務改善活動SHINING活動

NTT西日本グループは、社員が働きやすい職場の実現に向けて、現場環境の改善を進めてきました。グループ会社のNTTフィールドテクノでは、2016年度から「SHINING活動」という名称で設備系分野へのさらなる女性進出に向けて、継続的に男性/女性の垣根なく活躍できる魅力的な現場環境・業務フローの実現をめざした「未来を見据えた業務改善」に取り組んでいます。

優良企業認定マーク「えるぼし」最高位に認定

NTT西日本は、女性の活躍に関する取組みの実施状況が優良な企業として、2017年1月に厚生労働大臣から女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の最高位を取得しました。

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市では、女性が働きやすい環境の整備に積極的に取り組む企業等を女性活躍リーディングカンパニーとして認証し、特に取組みが優れた企業に市長表彰を行っています。NTT西日本は、認証制度がスタートした2014年度から2020年度まで継続的に認証を受けており、特に2019年度は「女性の積極的な採用、戦略的な配置・研修による育成」「育児休職を取得しやすい職場環境づくり、早期復職に向けた育児環境整備」「男性社員による育児を推奨する取組み」が評価され市長表彰にて優秀賞を受賞しています。



LGBTQ等性的マイノリティへの対応



NTT西日本グループでは、多様性の1つとしてLGBTQ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。また、だれもが安心して働ける環境づくりをさらに推進するため、各種手当、福利厚生等、配偶者およびその家族に関わる制度全般を同性のパートナーにも適用しています。この他、LGBTQ等性的マイノリティへの理解醸成に向けてイベント参加や講演等を実施しています。

Diversity & Inclusion

「PRIDE指標2021」においてゴールドを受賞

NTT西日本グループは、多様な人材が個々の能力を最大限発揮し、活躍できる職場づくりへの取り組みが評価され、2021年11月に「work with Pride」より、職場でのLGBTQ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2021」において、最高レベルのゴールドを受賞しました。「work with Pride」は性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体で、NTT西日本グループは2017年から5年連続でゴールドを受賞しています。



障がい者雇用の推進



NTT西日本グループでは、障がいのある方が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるよう、多様な活躍フィールドを活かした雇用機会の創出、拡大を図っています。現在1,000人を超える障がいのある社員が、さまざまな職場でNTT西日本グループの通信業務を支えるとともに、キャリアアップを果たしながら活躍しています。特例子会社のNTT西日本ルセントでは、紙資料の電子化やデータ投入・集計、テレマーケティングのみならず、プログラム開発に至るまで幅広い業務でそれぞれのスキルを活かし、業務に取り組んでいます。



アウトバウンドテレマーケティングによるお客さまへの提案

TOPIC 東京2020パラリンピックで堀越選手が銅メダル獲得

2021年9月5日に行われた東京パラリンピック競技大会陸上競技男子マラソン(視覚障がいT12クラス(弱視クラス))で、NTTビジネスソリューションズの堀越 信司(ほりこし ただし)選手が銅メダルを獲得しました。

堀越選手は2011年に入社後、社内の業務に励みながら陸上部に所属して健脚を磨き、自身4度目のパラリンピックで悲願の表彰台に立ちました。

ゴール直前には「ここに来るまで支えてくれた会社の皆さんやサポートしてくれた方々がいてこそ走り抜くことができた」という思いが極まり、レース中にもかかわらず拍手する場面も見られました。

NTT西日本グループはこれからもすべての社員の「Well-being (幸せ)」を最大化できるよう、障がい者雇用の推進や障がい者スポーツの支援を積極的に進めます。



人材育成

基本的な考え方

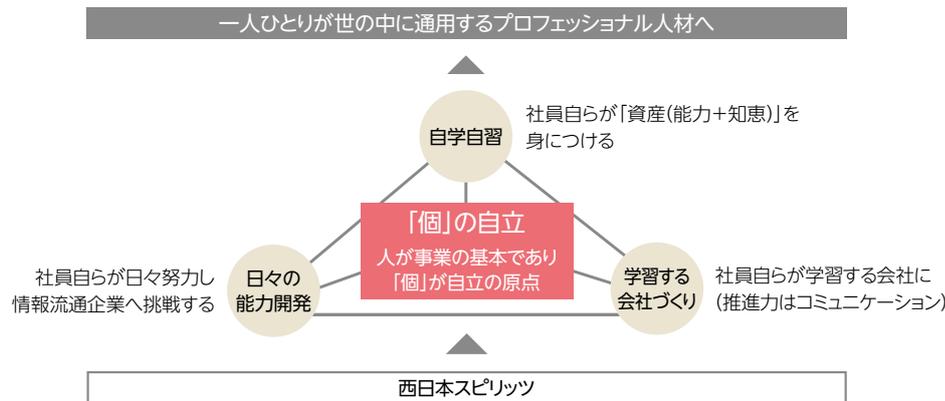
事業を支える根幹は、「人」であるとの考えのもと、社員一人ひとりが高い専門性や能力を発揮し、事業を通じて高い付加価値を提供できる人材の育成に努めています。

人材育成の推進



社員一人ひとりがプロフェッショナル人材へと成長していくために、「個」の自立に向けた能力開発を推進し、社員が自らのキャリアデザインを描き主体的に学ぶ姿勢をサポートする環境等を提供しています。具体的には、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として、各事業分野に適応した研修、eラーニング、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。

●人材開発ビジョン



デジタル人材の育成

近年はさまざまな分野・業務でデジタル化が進展しています。「ソーシャルICTパイオニア」をめざすNTT西日本グループにとってデジタルデータの活用は重要かつ不可欠な要素であることから、デジタル人材育成に注力しています。

2020年度末時点でNTT西日本グループに在籍する9割以上の社員がデータ活用にあたってのベーススキルに関する認定(デジタル人材B認定)を受けており、2021年度からは、データ活用によって業務の高度化につなげる「実践的なスキル」を有した人材として、デジタル人材A認定の認定を開始し、2021年度3Q時点で、約500認定*のデジタル人材A認定を創出しています。

今後は、BIツールや統計学等を駆使し、より高度なデータ活用を実践し、データ分析によってさらなるビジネスの創出等を実現できる人材(デジタル人材SA認定・ハイパフォーマー)の育成に向け、データ活用スキルの醸成に資する講座等も順次拡大する等、さらなるデジタル人材の育成を進めます。

* 複数認定取得者含む

