

新しい働き方・職場づくり

働きがいのある職場の実現

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、社員のワークライフマネジメントのさらなる充実に向けた取組みを展開しています。

「働き方改革」の推進

8 働きがいも
経済成長も



NTT西日本グループでは、多様な働き方の実現に向け、「働き方改革」に取り組んでいます。

社員の声を起点とした業務改善や、時間と場所にとらわれないテレワークに関する制度・環境整備（フレックスタイム制の見直し、リモートワーク制度および手当の創設、サテライトオフィス設置等）を進めてきました。正社員だけでなく、契約社員および派遣社員^{*1}もリモートワークを実施することができます。2021年は、新型コロナウイルス感染症拡大による影響もあり、5月時点でリモートワーク実施率^{*2}^{*3}は65.2%となりました。

また、社員の自己成長と新たな付加価値の創出に向け、現在の業務を継続しながら新たなフィールドでの業務にもチャレンジできるしくみ「社内ダブルワーク」を導入し、推進しています。2021年度は、地元やゆかり・興味ある地域のポストへ挑戦することで、社員のチャレンジ意欲を高め、地域活性化ビジネスへの参画等を通じて自己成長につなげることを目的とした「ふるさとダブルワーク」と、社員が自ら挑戦したい業務（ポスト）にアプローチする機会を創出し、社員の主体的・自律的な成長につなげることを目的とした「ポスト提案型ダブルワーク」の2つの新たなスキームを設けました。NTT西日本グループでは、社員の自律的なチャレンジを組織全体で応援・後押しすることで“認める風土”を醸成し、多くの社員が積極的にチャレンジできる輪を広げていきます。

※1 派遣社員については派遣会社の了承を必要とする。

※2 エssenシャルワーカーは含まない。

※3 在宅でのリモートワークの実績に基づき算定（サテライトオフィス等は含まない）。



グループ共用サテライトオフィス

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（次世代法）」に基づき、性別・年代を問わず、ワークライフマネジメント推進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。その取組み成果が認められ、同法に基づく認定（くるみん認定）を取得しています。

今後は、これまでの取組みの継続、定着に加え、男性社員の育児参画推進や、ライフキャリアに関する個別相談支援により、全社員を対象としたワークライフマネジメントの実現に取り組んでいきます。



企業内保育所等の環境整備

NTT西日本グループは多様な人材の活躍に向けた取組みの一環である「子育て支援」として、2017年に企業内保育所「ゆめみいよ保育園」を愛媛県松山市に開設しました。同保育園は当社社員以外も利用できる施設で、地域の子育て支援に貢献しています。さらに、福利厚生の一環として、西日本エリアで約500の育児施設を利用した際には料金補助等が受けられる等、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境の充実を図っています。



愛媛支店ビル敷地内の「ゆめみいよ保育園」



「ゆめみいよ保育園」室内

料金補助等が
受けられる育児施設数
(西日本エリア)
約500カ所

職場風土の見える化



NTT西日本グループでは、いきいきとした職場づくりに向け、風土改革の取組みを進めています。その1つとして、毎年、職場風土状況の見える化を目的とした職場診断を実施しています。

特に2020年度は多様な働き方が推進され、働きやすさのスコアが上昇するとともに、コロナ禍において、通信業務の重要性をあらためて実感した等の声もあり、仕事に対するやりがいのスコアも上昇しました。

障がいのある社員の活躍を促進 ～特例子会社「NTT西日本ルセント」～



株式会社NTT西日本ルセントは、2009年7月に障がい者の就労環境整備・雇用機会創出の推進を目的に設立されたNTT西日本グループの特例子会社です。

社名の「ルセント」には英語で「光輝く」という意味があり、社員も会社も光輝くようにという想いが込められており、障がいのある社員や多様な経歴を持つ社員が個人の能力を発揮し、さまざまなフィールドで活躍しています。

現在は300人以上の障がいのある社員が、おもにNTT西日本グループから委託を受けた、紙資料の電子化やデータ投入・集計、テレマーケティング等約360種類の多岐にわたる業務に従事し、社員それぞれが、特性に合わせ業務を担当しています。

また、近年では、VBAを使ったExcelやAccessデータの加工・集計を自動的に行うRPAツール開発による業務効率化や業務改善、PHPやJavaScriptによるWebアプリケーション開発等のプログラム開発業務も増え、活躍の場が広がっています。

今後、データ分析やビッグデータ解析といった新たな領域の業務にもチャレンジし、社員一人ひとりがさらに輝けるよう、育成にも力を入れて取り組んでいます。

これからも、社員一人ひとりが充実した人生を送ることができるよう、多様な価値観を受け入れる風土を整え、働きがいを感じる職場づくりをめざしていきます。



システム開発の業務に従事するNTT西日本ルセントの社員

健康経営の推進

基本的な考え方

社員・家族が心身ともに健康で働き続けられる環境づくりに向けて、NTT西日本グループでは「健康経営[※]」を推進しています。

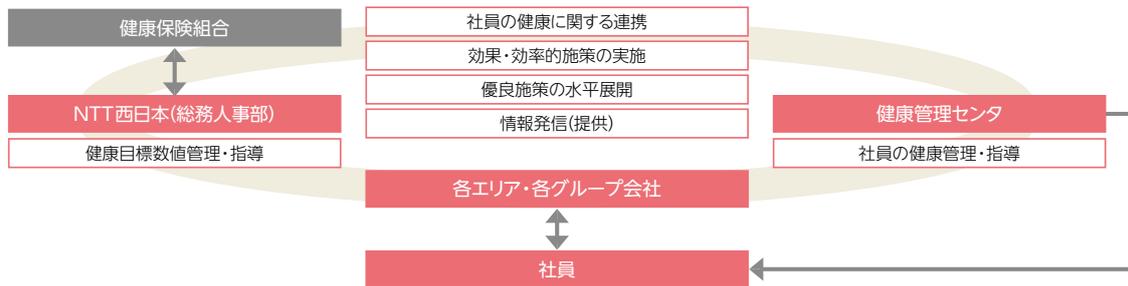
※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

健康経営の推進体制



NTT西日本グループでは、社員が心身ともに健康で、かつ安心して働き続けられる環境をつくり、社員の生産性・モチベーションが向上するようグループ一体で戦略的に取り組んでいます。推進にあたっては本社総務人事部が推進責任者となり、健康管理センタと連携し、情報の発信や優良施策の展開、健康管理の指導等を実施しています。また、2018年度より「健康目標」を定め、見える化を図り健康経営を推進しています。

● 健康経営の推進体制



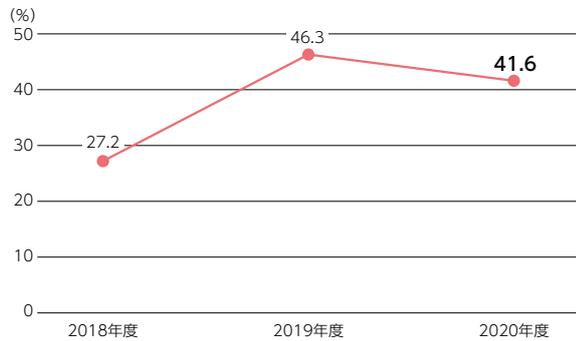
これまでのおもな取組み

- 定期健康診断はもとより、希望者には人間ドックの受診機会を提供
- 生活習慣病やメタボリックシンドローム対策として健康管理センターと連携した特定保健指導の実施
- 社員とその家族が健康リテラシーを高め、健康保持・増進に向けた行動変容を促すことを目的として「NTT健康ポータルナビ」の導入
- 社員の健康意識の醸成に向けて、健康経営社内ポータルサイトを開設
- 運動機会の創出としてグループ内の社員・家族を対象としたウォーキングイベントを実施
- 簡易な問診を定期的に行うことで、社員の体調を把握・管理(セルフケア)するとともに、上長とのコミュニケーション(ラインケア)を促すしくみとして、「パルスサーベイ」を導入
- ICTを活用し、24時間365日、専門医への健康相談や質問が可能となる「M3Patient Support Program」を導入
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みとして、従来対面で実施していた健康相談や保健指導のリモート化推進

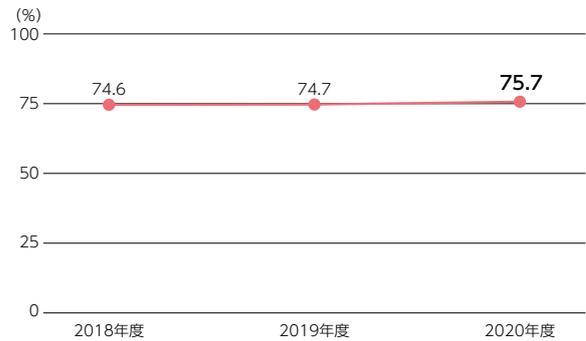
2021年度の取組み

- 節目年齢の人間ドック受検者に対し、「遺伝子検査」を導入
- 社員の健康リテラシー向上に資する「WEB配信型の健康セミナー」を実施
- メンタルヘルス対策として、社員のセルフケア、上長のラインケア強化のための「ポケットカード」を配布
- 全社員を対象にしたアルコール障がい識別テスト(AUDIT)の実施

● 特定保健指導完了率



● 非喫煙率



健康経営ホワイト500を取得

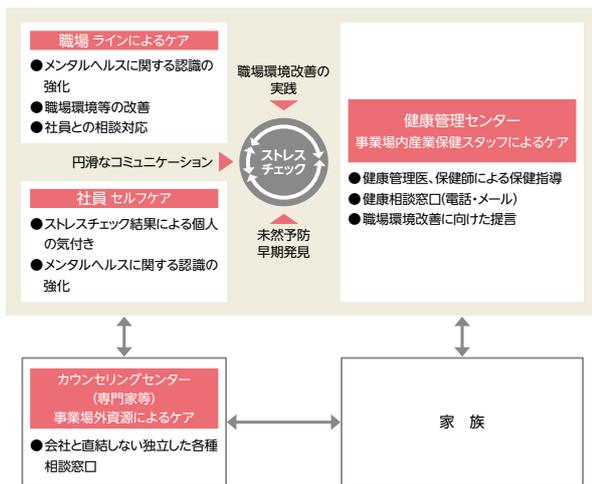
NTT西日本は、経済産業省・日本健康会議が主催し、特に優良な健康経営を実践している法人を選定する「健康経営優良法人2021」大規模法人部門(ホワイト500)に認定されました。

メンタルヘルスケア

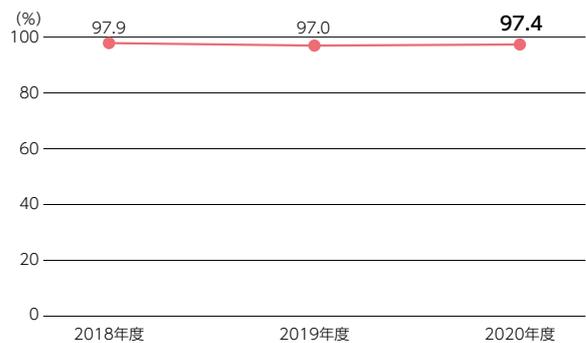


メンタルヘルス対策については、厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、積極的に取り組んでいます。「4つのケア」に基づいたセルフケアとして、ストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修の実施や、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めています。2020年度に相談窓口へ寄せられた相談件数は、1,652件(103人)です。

● メンタルヘルス対策推進体制イメージ



● ストレスチェック受験率



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。

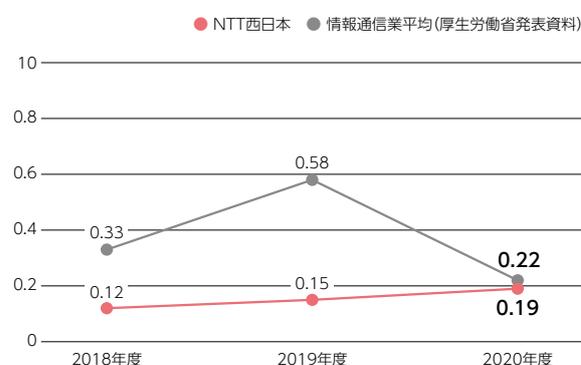
労働災害ゼロをめざして



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。2020年度は、NTT西日本として、1件の労災事故(社員の労災、設備工事中の事故等)が発生しており、通勤時の災害でした。

これらの労働災害の未然防止に向けた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西日本グループ全体で協議と情報共有を行っています。

● 休業労働災害発生度数率の推移



「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。2020年度のおもな取組みとして、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とる活動を推進しています。継続的な取組みとして、人身事故情報を現場作業員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。

社会貢献活動の推進

「いきいき関西」キッズサポーター活動で 世界中の子どもの豊かな生活を支援



NTT西日本グループは、世界の子どもたちの感染症を予防し、健康を支援する活動として、ペットボトルキャップの回収を長年にわたって取り組んできました。関西エリアは、2001年から使用済み切手、2009年からベルマークの回収に取り組んでいます。

関西支店では、コロナ禍によって社内でテレワークが推進される中、家庭でだれもが手軽に気軽に取り組むことができる生活密着型の社会貢献活動として、ベルマーク・ペットボトルキャップ・使用済み切手の収集活動を「いきいき関西」キッズサポーター活動」と銘打って取り組んでいます。取組みにあたっては、各職場から選出された「いきいき関西」活動推進者(アンバサダー)を中心に、独自チラシを作成して社内周知、コピー用紙の箱等を再利用したオリジナル回収BOXを職場や食堂に設置して、回収の拡大を図っています。回収物は、ワクチンや学用品の購入の他、アジア・アフリカの子どもたちを救う医療従事者の派遣費用に充てられることで、日本国内だけでなく、世界の子どもたちの健康で豊かな生活を支えています。

千羽鶴の奉納で授産施設の雇用確保にも貢献



広島平和記念公園の千羽鶴奉納ブースに奉納されている色鮮やかな千羽鶴は、平和のシンボルと考えられ、日本国内や世界から年間約1,000万羽、重さにして10tもの千羽鶴が広島へ贈られています。この千羽鶴は、一定期間保管された後、授産施設(身体障がい者や精神障がい者、家庭の事情で就業や技能取得が困難な方に対し、就労の場や技能取得を手助けする施設)に届けられ、一羽一羽解体、色分けし、水に溶かして「折り鶴再生紙」へと生まれ変わります。

2020年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、平和記念公園に訪れる修学旅行生や観光客が減少した影響で、千羽鶴の奉納が例年よりも減少しました。これを受け、NTT西日本広島支店では、再生紙製造に向けた仕分けを行っている授産施設の作業に役立ててもらおうと、情報産業労働組合連合会(広島県協議会)の協力を受け、千羽鶴39束を平和記念公園に奉納しました。

NTT西日本では、千羽鶴の奉納を通じて授産施設の雇用確保や森林資源の保護といったSDGsのめざす目標達成に貢献しています。

フードバンク活動への支援を通じた地域課題の解決



生活困窮者支援、子ども食堂等、食品を必要とされている方々への支援が求められる状況下で、食を通じたセーフティネットと食品ロス削減に貢献する「フードバンク活動」には、大きな社会的意義があります。NTT西日本グループ各社・各支店では、こうした社会的課題の解決に向けた取組みを行っています。

NTT西日本九州支店では、福岡におけるグループ各社と協力し、社員有志からの食料品等提供物資、災害用備蓄品 計23,700食分、マスク4,000枚の寄贈に加え、NPO法人等のニーズを踏まえた地域の子どもたちへの学習支援等、困難な状況にある子ども支援活動に積極的に取り組んでいます。この他、NTT西日本鹿児島支店では、関連グループの社員を含めた有志が、段ボール約100個分の余剰食材や台所用品などを集め、かごしまこども食堂・地域食堂ネットワークに米100kgや缶詰、台所用品の他、小中高校の制服やランドセル、飲用水等を寄贈しました。