



People

人材の尊重

私たちは、「CSR基本方針」に基づき、社員一人ひとりの多様性を尊重し、自己実現可能な職場環境づくりに取り組んでいます。

「プロ意識の高い職場」と「多様性を尊重しあう公正な職場」を実現するためには、社員の自主性の啓発はもちろん、それを可能とする仕組みづくりが重要です。この考えに基づき、公正な人材の処遇および育成制度の整備、多様性を尊重する職場づくり、社員の健康維持・増進を図る施策の充実などを、グループ全体で取り組むべき施策の中心と位置づけ、継続的な改善を推進しています。

グローバルなサービスを提供できる情報通信のプロフェッショナルとして、高い倫理観の企業活動で社会的責任を果たします。

人事データ

■ 従業員数および新規採用数の男女別内訳

		2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
従業員数		8,150人	8,000人	6,850人	6,850人	6,509人
	男性	7,200人	7,000人	5,900人	5,900人	5,543人
	女性	950人	1,000人	950人	950人	966人
新規採用数 (うち外国籍)		215人 (5人)	226人 (14人)	212人 (36人)	223人 (29人)	219人 (36人)
	男性	157人 (3人)	160人 (8人)	148人 (23人)	167人 (18人)	149人 (19人)
	女性	58人 (2人)	66人 (6人)	64人 (13人)	56人 (11人)	70人 (17人)

(集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体、出向者除く)

CSR指標に即した活動の成果

2014年度も、「多様性の尊重と機会均等」を重点活動項目に据え、多面的な活動を実施しました。まず、多様な人材が生き活きと働ける職場の仕組みを構築することは、企業が社員に対して果たすべき責任として基盤ともいえる取り組みであると私たちは考えています。これに即し、「働き方改革の推進」「育児/介護と仕事の両立の支援」「障がい者雇用の向上」といったテーマに取り組み、それぞれ着実に成果をあげました。

また、人材の多様性を積極的に活用し、企業と社員がともに成長する仕組みの構築も、社会に価値を提供し続けるグローバルICT企業グループとしては必要不可欠であることから、「グローバルな人材交流」「女性管理者の活用促進」に、グループ横断的な取り組みを加速しています。

2015年度は、上記のような取り組みの柱を継続的に推進し、さらに多様性が尊重され、かつ人材が活躍する企業グループへと、国内外を問わずすべての職場へと活動を浸透させます。

2014年度の活動実績

重点活動項目	施策名	2014年度 目標		2014年度の実績		
		定性目標	定量目標	具体的な取り組み状況	定量的な結果	目標達成に向けた自己評価
多様性の尊重と機会均等に向けた取り組み	働き方改革の全社展開による多様な働き方の推進	全社員アンケートにおいて課題となった「職場の生産性」の現状課題に対し、プロセス改善を行うなど継続的に働きかけを実施	全社員アンケートにおける「職場の生産性」の評価向上	WORK-LIFE委員会とダイバーシティ推進室共同で、各組織より効率的で生産性の高い働き方の実現にむけたアクションプランを策定 生産的な働き方の実践に向けて取り組む	全社員アンケートにおける「職場の生産性」の評価は悪化(3.23→3.11、-0.12) <5点満点>	☆☆☆
	育児/介護と仕事の両立支援の拡充	男女ともに育児/介護との両立を行いながら活き活き働き、キャリア継続できるように、支援活動を実施	-	・①育児休職復職社員向けの仕事と育児の両立支援セミナー(5月)、②ライフイベント(産休前)相談会(4.7,3月)、③育児休職中の社員向けの異業種交流セミナー(1月)を実施 ・短時間勤務者でも参加しやすいスキルアップ研修への【5Hメニュー】を開始 ・キャリア継続プログラム(託児所支援)により2名が育児休職より復職	-	★★★★
	障がい者雇用率の向上	法定雇用率2.0%達成に向け、引き続きNTT Comグループ全体での採用活動を実施	法定雇用率：2.0%	法定雇用率2.0%達成に向け、NTT Comグループ全体での採用活動を実施	単体の法定雇用率：2.07% NTT Comグループの法定雇用率：1.91% (3月31日現在)	☆☆☆
	グローバル規模での人材交流の拡大	派遣・受入双方ともに対象会社を拡大する。派遣・受け入れ中のプログラムはフォローアップの充実により、効果的な人材交流に注力	NTT Comから海外への派遣を約80名、海外からの受入20名の規模を維持	NTT Comからの派遣に関しては、人数は昨年と同規模の派遣を実施し、新たにM&Aを行った企業への派遣を行い、人材交流の活性化を実現 海外からの人材受け入れについては、受入者間の交流を活性化させる取り組みを行い、グローバル規模での人的ネットワークの醸成を実現	NTT Comから海外への派遣：74人 海外現地法人からの受け入れ：24人	★★★★
	女性管理者比率の向上	女性管理者によるメンタリング・セミナー活動を継続実施し、引き続き社員のキャリア意向の向上を図る	-	・9月、12月にOpenCafeを実施し合計83名の女性社員が参加 ・2月に新入社員向け女性管理者対話会を実施、32名が参加 ・次世代女性リーダープログラムを実施(第1回：2014年4月～12月、第2回2014年10月～2015年2月)、合計72名の女性社員が参加。プログラムの一環として個別メンタリング実施。アンケートにおいて、女性社員の管理職志向30代は55%⇒61%へ向上したことから、一定の効果はあげた	全社員アンケートにおける「キャリア意向」のジェンダーギャップは解消傾向となったが、女性社員の「キャリア意向」は前年度横ばい	☆☆☆

達成レベル
自己評価を3段階とし
☆☆☆：目標はあまり達成できなかった
☆☆☆：目標をほぼ達成できた
★★★★：目標を達成できた

人材の育成と評価

私たちは、社員自身が現場力を持って事業運営する会社を目指して、育成施策を展開しています。

望ましい人材像を定義して求められるスキルを可視化し、各個人のスキル診断を実施して望ましい人材像と現状のスキルとのギャップを把握し、ギャップを埋めるための効果的な配置、育成施策を検討するというサイクルを回すことで継続的改善を図っています。

NTTコミュニケーションズグループの人事育成方針の柱である「プロフェッショナル人材育成プログラム」の実施率が、2010年度にはほぼ100%になり定着しました。社員のスキルについても底上げ、上位上げともに一定の成果が得られたと考えています。

今後もグローバル化の加速による企業競争力の強化を目指し、人材育成の取り組みを推進していきます。現場での実務経験が最も効果があるという考え方は継続しつつ、ビジョン2015の実現に向け、特に専門性の強化につながる人材育成に取り組んでいきます。

2014年度の主な成果と今後

私たちは、プロフェッショナルな人材の育成に向けたキャリア開発プラン(CDP)に基づき、専門性を高める施策を充実させています。具体的には、全社員のスキルチェックを毎年実施しつつ公的資格の取得も促進しているほか、社員一人ひとりに見合った研修を豊富なメニューの中から選択できるよう、育成プラットフォームを整備しています。

2015年4月現在、NTTコミュニケーションズではスキルアップ研修748コース、スキルアップ支援講座(通信教育など)160コース、自己啓発支援講座94コースを揃えています。

今後は事業のグローバル化を踏まえたキャリア開発メニューのさらなる拡充を行う予定です。

人材育成・評価への仕組み

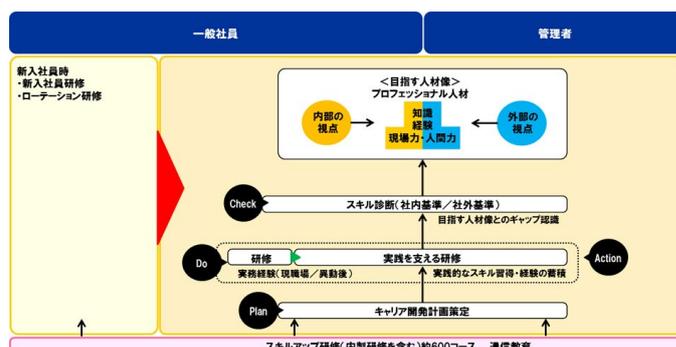
教育・研修制度

NTTコミュニケーションズでは、社員のスキルアップを図り、適切なキャリア形成を促すために、多様な研修プログラムを用意しています。

新入社員研修では、お客さまとの接点や実機環境のある現場を中心に複数部署を経験する「ローテーション研修」を実施しています。これによりお客さまマインドを醸成するほか、サービス・セールス・オペレーションの各機能組織での実務経験を通じてNTTコミュニケーションズにおけるバリューチェーン理解を促進します。

一方、すべての社員はプロフェッショナル人材育成プログラムに即し各自のキャリア開発プラン(CDP)を作成し現場の実践経験を積みつつ、上長と相談し研修コースを選択・決定しています。研修メニューは、社員アンケートの結果などを参考に、より実践的で適切な内容に見直すとともに、プログラムとしての体系化も常に図っています。

■ 人材育成施策の体系



プロフェッショナル人材育成プログラム

NTTコミュニケーションズは、お客さまニーズの多様化・高度化・複雑化、新たなビジネス・消費モデル遷移のスピード化、グローバル化の加速など、事業環境と顧客ニーズの変化を踏まえ、世の中に通用し活躍できる現場のプロフェッショナル人材の育成を強化しています。

具体的には、目指すべきプロフェッショナル人材像を9の専門分野に分類し、それぞれのカテゴリーごとに、実践型の知識・経験・スキル、社員共通に求められる現場力・専門性など、社内/社外両方の視点から専門分野ごとに必要とされるスキル基準を設定しています。これをもとに、一人ひとりが、各専門分野でのプロフェッショナルになるよう能力開発の支援に取り組んでいます。引き続き、専門分野やスキル基準については市場の変化や事業戦略に合わせ柔軟に見直しを図っていきます。

■ 9つの「目指すべき人材像」

[メインカテゴリー] 本人のCDPを管理する単位	[サブカテゴリー] 本人のスキルを把握する単位
①セールス	・コーポレートセールス ・パートナーセールス
②サービス企画 / マーケティング	・コロケーション・ネットワーク・クラウド ・アプリケーション ・ボイス ・セキュリティ
③オペレーション企画	・料金 ・SO ・保守
④エンジニアリング	・データセンター ・インフラネットワーク ・IPネットワーク ・サーバー&ストレージ ・ソフトウェア開発 ・アプリケーション ・ボイス ・セキュリティ
⑤サービスマネジメント / プロジェクトマネジメント	
⑥ICTコンサルティング	
⑦財務	
⑧法務	
⑨スタッフ	・経営戦略 ・事業計画 ・労務厚生 ・人事 ・広報 ・総務

海外派遣プログラムの若手社員への拡充

NTTコミュニケーションズは、グローバルに活躍できる人材の育成を目指した海外派遣プログラムを実施しており、2011年度からは対象を若手社員へと広げました。このプログラムでは、社員が海外で1年間のOJTを通じて、実践的かつグローバルに通用するスキルを身につけます。2014年度は74人を海外へ派遣しました。

社内公募制度

意欲のある人材がより幅広いフィールドで活躍できるチャンスを提供するために、「社内公募制度」を設けています。年齢を問わず広く社員に利用されており、NTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内にて公募を実施しています。

2014年度は、次の点に注力したポストの公募を実施しました。

- ・グローバル事業の充実・強化に向けた人材
- ・クラウド系サービスの充実・強化に向けた人材
- ・セキュリティ系サービスの充実・強化に向けた人材
- ・上位レイヤ系サービスの充実・強化に向けた人材
- ・グループトータルパワーの最大限発揮に向けた、グループ会社の充実・強化に資する人材

2014年度は約90人の社員がNTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内の希望先の部署へ配属されました。今後も、社員のキャリア形成支援と組織活性化を目的に積極的に社内公募制度を運用しつつ、事業ビジョンの達成に向けて強化領域での募集ポストを設定していく予定です。

人事評価

NTTコミュニケーションズは、社員のチャレンジ意欲の向上と高いパフォーマンスの発揮を促すことを目的に、これまでとおり公正性・透明性を重視しつつ、これまでよりも成果・業績を重視した人事・給与制度への見直しを図りました。

こうした処遇体系のもとでは、リスクを恐れずお客さま第一の視点でスピードと勇気を持って変革する姿勢や、チャレンジした目標に対する成果を的確に把握・評価していくことが重要であることから、社員による主体的な目標設定と振り返りを促すとともに、半期ごとに上長との面談の機会を設けるなど、納得性の高い適切な制度運用に努めています。

多様な人々が活躍する 職場づくり

NTTコミュニケーションズでは、性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無などに関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。多様な人材を活かし、経営戦略で掲げる目標を達成するため、2008年4月に「ダイバーシティ推進室」を設置し、女性キャリア開発支援、障がい者雇用の促進、ICTを活用した環境整備と生産性向上を目的とした会議改革などの「働き方改革」、ダイバーシティの定着などを中心に活動を実施しています。

■ダイバーシティ推進 基本方針

- 経営戦略で掲げる目標を達成するため、社員の多様性を活かす企業風土を醸成する。
- 自ら変革・創造を推進する人材を創るため、社員の才能や能力を最大限に発揮できる環境を作り続ける。

2014年度の主な取り組みと今後

2014年度は、年々向上する女性管理者比率(2015年3月末時点で4.4%)の引き上げを継続推進すること、またより第一線で活躍する女性社員を増やすことを目的に、女性社員のキャリア開発・意識改革支援を重点項目の1つとして掲げ、女性管理者によるメンタリング活動の推進、さまざまなロールモデルの提示、管理者候補層の女性社員を対象とした研修プログラムの実施などに積極的に取り組みました。

ベテラン社員については、現時点高齢化という状況ではないものの、数年後には50歳代の社員が倍増し、ベテラン層のウェイトが高まっていく中で、今後既存事業の改革と新たな成長分野へチャレンジしていく必要があるという認識のもと、定年再雇用後の働き方も見据えつつ、チャレンジ意欲の向上と高いパフォーマンスの継続的な発揮、さらにはモチベーションを持って働き続けられるよう、50歳代の社員にキャリアデザインの構築に向けた取り組みを推進してきました。

さらに、2011年度から継続実施している「働き方改革」については、時間や場所にとらわれず、効率的・自律的に生産性の高い働き方を実現するためのスマートデバイス環境が整い、それらを使って業務の効率化を実現する働き方の実践やペーパーレス会議の実施促進を行いました。生産性を向上させることにより、「人財」である社員それぞれのワーク・ライフ・バランスを確立し、一人ひとりが健康でいきいきと能力を発揮できる風土の醸成を推進することを目標として、プロジェクトを継続進行しています。

女性キャリア開発支援

NTTコミュニケーションズでは、多様な人材が生き生きと働く機会を実現するために、さまざまなステージにおけるキャリア開発支援を行っています。2014年度は、女性社員のキャリア開発に関する働きかけを重点的に展開し、主に以下2点の取り組みを行いました。

- (1) 管理者候補層の社員(希望者)に対する「次世代女性リーダープログラム」を通じた、リーダーに必要なスキルの習得、キャリア開発計画の策定を通じたキャリア形成
- (2) 女性社員が女性管理者と対話する場(Open Cafe)の開催による、キャリアの棚卸と将来像のイメージ化

働き方改革などの取り組みに対する評価に加えて、上述の女性のキャリア開発における働きかけが、女性の入社から幹部育成までを見通した意識改革への戦略的な取り組みとして評価され、2015年3月6日、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク(J-Win)が主催する「2015 J-Winダイバーシティ・アワード(企業賞)」のベーシック部門において、「ベーシックアチーブメント準大賞」を受賞しました。

障がい者雇用

NTTコミュニケーションズでは、障がい者の採用に際して、ノーマライゼーションの考えに基づき、各人の能力を最大限に発揮できるよう、職種・環境に対する希望を確認し、適性を考慮したうえで、仕事内容を決定しています。

現在*では、121名の障がい者の方が、営業、エンジニアなど、職種を問わず幅広い分野で活躍しています。障がい者法定雇用率2.0%の遵守を徹底するため、ポテンシャル(新卒)採用活動、人材紹介会社を活用した中途採用活動、定着支援施策を実施し、障がい者雇用率2.08%を実現しています。

*2015年6月1日現在

定年再雇用

NTTコミュニケーションズでは、60歳の定年を迎えた後も、希望者は最長65歳まで働きがいを持って働き続けられるよう継続雇用制度を導入しています。

■ 再雇用者数

2012年度	2013年度	2014年度
55人	38人	54人

(集計範囲:NTTコミュニケーションズ単体、出向者除く)

コールセンター業務の在宅委託「CAVA(キャバ)」

NTTコム チェオ は、パソコンやインターネットの設定・操作などに関する研修や認定試験を実施し、試験に合格したICTスキルの高い人材をISPの在宅コールセンタースタッフ「CAVAスタッフ」として契約しています。

現在、インターネットを利用した在宅研修を導入するなど、全国的な研修受講機会の拡大を図り、現在、全国に約1,900人のCAVAスタッフがいます。子育てや介護などでやむを得ず仕事を離れた主婦や、リタイアした高齢者などの潜在的マンパワーを掘り起こし、新たな就業機会の拡大に努めています。仕事と子育ての両立に貢献することを目的として、2009年度よりNTTコム チェオ独自施策として実施している「ひとり親家庭を対象とした『在宅電話サポート

業務(CAVA)スタッフ』就業支援」を制度化し、CAVA業務を行うために必要な資格取得から研修までの費用支援を行い、就業機会の拡大に取り組んでいます。

また、自治体と連携して地域の就業希望者に、ICTスキル養成・資格取得・在宅テレワーカーなどの就業サポートを実施しています。このような活動を通じ、地域の就業機会の拡大および地域活性化に貢献していく予定です。今後も、ISP以外にも業務の幅を広げるなど、場所や時間にとらわれず自由に働ける機会を提供し、就業を希望するさまざまな方のニーズに応えていきたいと考えています。

→「CAVA」の詳細は、こちらをご覧ください

グローバル人材の登用・育成

グローバル人材マネジメント(GHRM)の取り組み

多様な人材のさまざまな価値観を企業経営に活かす、ダイバーシティマネジメントが注目されています。“Global One Team”をキーメッセージとして、私たちはグループ各社が一体となってGHRMに取り組むことで、グローバルな人材の活躍を推進しています。

2009年度より開始した長期出向プログラムでは、延べ20人の海外現地採用社員が本社へ出向し、日本におけるグローバルビジネスを推進しています。また2004年度より現地法人の中堅社員層を対象として、半年間本社に出向するプログラムを実施しております。これらのプログラムを通じ、現地法人社員のスキルやノウハウを本社で活用し、交流していくことで“Global One Team”の醸成を推進しています。

2014年度は、NTTコミュニケーションズと現地法人との双方向の人材交流を拡大しつつ、前年度から引き続き、グローバルコミュニケーション研修、赴任前研修、NTTコミュニケーションズと現地法人との合同のマネジメント研修などを開催しました。また、2011年7月より、海外派遣プログラムを若手社員まで対象を広げました。これは、入社5年目未満の社員を海外の実際の現場に派遣することにより、少しでも早くグローバルに活躍できる社員を育成するためです。

今後も、グループ全体のグローバルビジネスをリードする、現地法人幹部社員の育成や配置、グローバルな人材交流の促進などを実施することにより、さらなるグローバル人材マネジメント(GHRM)施策の拡大を目指します。

グローバル人材の採用

私たちは、急速かつダイナミックに変化していく事業環境を踏まえ、さらなる事業の加速を目指した中期的事業方針「ビジョン2015」を定めています。人事面でも、同ビジョンの達成に向けたグループ人材基盤の強化に向け、競争力強化とグローバル化に資する多様な人材の採用に取り組んでいます。中でも、グローバル化に対応した実践型人材の採用を積極的に展開し、特に外国人学生の採用を強化しています。

具体的な取り組みとしては、国内採用市場に限らず世界中から多様で優秀な人材を発掘・採用するため、海外現地での採用活動を展開し、特に優秀なエンジニア人材などの確保を図っています。現在、外国人留学生・海外大学卒日本人などの採用に加え、海外で開催されるジョブフェアや海外現地大学での採用活動を実施しています。2014年度は英国・韓国・米国・インドで現地採用を実施しました。

働き甲斐のある職場づくり

働く社員の声を活かす仕組み

NTTコミュニケーションズは、社員がやりがいや喜びを感じられる企業風土づくりを推進するため、社員とのコミュニケーションを重視しています。社員からの自由な提案をダイレクトに、そして迅速に、経営や事業に反映する風通しの良い環境づくりを目指しています。

具体的には、2006年7月に「カイゼン推進室」を立ち上げ、組織の壁や上司の壁を超えて社員から建設的な提案を吸い上げる仕組みを「ダイレクトライン」として制度化しました。2011年5月に、それまで「プロセス上の課題」と「改善策」両方の提案が必要だったものを「プロセス上の課題」だけでも提案可能にするなど、より提案しやすいものにして名称を「カイゼンサポートライン」に変更しました。

提案内容と対応状況についてはイントラネットサイトに「カイゼンポータル」を設けることで見える化し、活動のさらなる活性化を目指して提案者と対応者を表彰する制度を2008年度より実施するなどの取り組みにより、さまざまなプロセス効率化の成果があがっています。

これまでの提案数は999件(2015年6月30日時点)となっています。今後も社員の気づきの機会が増え、さまざまなアイデアがタイムリーに反映される環境づくりを継続していきます。

ドリームアイデアコンテスト

NTTコミュニケーションズグループの未来を広げる取り組みとして、新しいアイデアを広く募集し、サービス開発につなげるための施策を実施しています。この取り組みによって「元気なNTTコミュニケーションズグループにしたい」という思いから、「ドリームアイデアコンテスト」と名付けられました。

このコンテストはNTTコミュニケーションズグループで働いている人であればだれでも応募できる仕組みとなっており、これまで5回開催し合計1,300件以上の応募があり、実際に5件のアイデアがサービス化されています。応募から閲覧、意見交換まですべて専用のSNSサイト上で行われ、発案者に具体的なノウハウがなくてもSNSを活用してアイデアがブラッシュアップされるような仕組みとなっています。

新サービスとしてのアイデアに採用されると、社長より表彰を受け、応募者のモチベーション向上にもつながっています。

夢ある会社を目指し、今後もこのような施策で会社を元気にし、働きやすい職場づくりに貢献していきます。

■ ドリームアイデアコンテスト ポスター



労使関係

NTTコミュニケーションズでは、労使対等を基本とし、主体性と責任ある労使関係のもとに話し合いを重視し、雇用、労働条件のほか、事業運営上の諸課題に関わる事案の労使間協議により相互理解を図り、実施に移すこととしています。

社員の健康維持・増進

すべての職場において、社員が健康かつ生き活きと業務に従事できる環境を維持・向上することは、プロフェッショナルな人材が十二分に能力を発揮できる職場づくりの基礎ともいえます。このような観点から、私たちは、ワーク・ライフ・バランスの向上と労働安全衛生の徹底を両輪とし、社員の健康維持・増進に向けた各種施策を推進しています。

2014年度の主な成果と今後

ワーク・ライフ・バランスの向上はグループ各社の労使間で構成されるWORK-LIFE委員会が、労働安全衛生の徹底は各ビルで組織される安全衛生委員会が、それぞれ中核組織となり、グループ全体での取り組みが加速しています。2014年度、前者は「年間総労働時間の縮減」を目指した活動を展開しました。後者は労災発生件数の抑制を重点課題と位置づけ、実績は11件(前年度11件)となりました。引き続き、社員の健康維持・増進に向け、すべての職場を通じた取り組みを徹底します。

■ 労働災害(業務災害/通勤災害)発生件数

2012年度	2013年度	2014年度
12件 (業務災害5/ 通勤災害7)	11件 (業務災害3/ 通勤災害8)	11件 (業務災害2件/ 通勤災害9件)

*シンボルチーム活動(ラグビー)を除く
(集計範囲:NTTコミュニケーションズ単体)

ワーク・ライフ・バランス

WORK-LIFE委員会

NTTコミュニケーションズでは、働きがいのある職場づくりや社員のワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、WORK-LIFE委員会を設置しています。これは会社と社員の代表者で構成されており、「年間総労働時間縮減」と「より効率的で生産性の高い働き方の実現」、「適正なサービスの徹底」に向けたさまざまな施策の展開など、継続的に取り組んでいます。

2014年度は、時短に向けた意識の醸成や計画的な年休取得の促進を図るとともに、業務効率向上やコミュニケーション活性化につながる職場の取り組みを全社員向けにメールマガジンで定期配信するなど、啓発活動を強化しました。また、勤務時間などに関するeラーニング研修などを実施し、各種制度などの理解向上にも努めました。

仕事と育児・介護の両立支援

NTTコミュニケーションズでは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、社員の仕事と子育ての両立を図るための環境の整備や、子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたり、「一般事業主行動計画」を策定し、目標達成のために継続して取り組みを進めています。

次世代育成支援対策推進法*に基づいた第一次行動計画(2005年4月1日～2008年3月31日)、第二次行動計画(2008年4月1日～2011年3月31日) および第三次行動計画(2011年4月1日～2015年3月31日)の取り組みがそれぞれ評価され、厚生労働省東京労働局より「2008年・2011年・2015年度認定事業主」として認定されました。

2014年度は育児休職中の社員に対して社員向け育児・介護サイト「NTT-LiFE+」などを活用して制度の周知を行うと共に、「産休前相談会」、「育児休職者セミナー」、育児休職から復帰後の社員に対する「復帰支援セミナー」を実施し、のべ約80名が参加しました。また2015年1月に実施した異業種交流育児休職セミナーでは、株式会社日立ソリューションズ、全日本空輸株式会社(ANA)、日産自動車株式会社と合同で、2015年4月に育児休職から職場復帰を予定する社員を対象に、異業種交流をしながら、復帰への準備の一助となることを目的に開催しました。

現在、第四次行動計画(2015年4月1日～2017年3月31日)を策定し、社員一人ひとりが生き生きと働くことができ、多様な働き方を互いが受容し理解し合える職場環境づくりを継続して進めています。

*次世代育成支援対策推進法:次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取り組みだけでなく、101人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに届け出なければならないとし、雇用する労働者が100人以下の事業主には、同様の努力義務があるとされています。

■ 新「くるみんマーク」



■ 育児休職者セミナー



■ 異業種交流育児休職者セミナー



■ 育児・介護による休暇・休職者数

	女性	男性
育児休職	101	3
介護休職	1	4
出産休暇	83	—

働き方改革の推進

社員が各々の能力を発揮し、生き生きと働く環境を整備するために、NTTコミュニケーションズでは、在宅勤務制度の推進や生産性向上に資する施策の実施など、働き方の改革につながる各種の取り組みを展開しています。

まず、育児および介護のための在宅勤務制度としては、利用者の拡大などの改善を行い、現在約330名の社員が利用しており、より多様な社員の柔軟な働き方の推進を行うことができました。

在宅勤務にとどまらず、ICT企業ならではの働き方に向けた取り組みも加速しています。外出先や出張先でも業務が実施できるシンククライアントによるリモートワーク環境を構築する一方、タブレット端末を活用した隙間時間の有効活用による業務実施などを実現。さらに、会議の効率化をうたった、会議1/8(8分の1)*1ポスターによる啓発活動とペーパーレス会議ツールの導入による資料の削減や会議運営の簡素化に継続的に取り組んでいます。

また、2011年度から従業員満足度調査を行い、調査結果を踏まえた課題設定と施策を実施することで社員の働きがいの向上や生産性の向上を目指しています。さらに2014年度から新たに、働きがいに関する調査・分析を行っているGreat Place To Work®*2の働きがいを示す数値指標もベンチマークとして活用し、自社の強み弱みを客観的に把握することでさらなる社員満足度の向上に努めています。

*1 会議における「人数」「時間」「資料」もそれぞれ1/2(2分の1)にすることで、会議の効率化を図る方法

*2 働きがいに関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を有力なメディアで発表する活動を世界40カ国以上で実施している専門機関

カフェテリアプラン制度

NTTコミュニケーションズでは、社員が入社してから退職するまでの間、それぞれのライフスタイルやニーズに応じて公平に利用できるさまざまな福利厚生メニューを用意しています。具体的には、社員自らのライフスタイルに合わせ、豊富なメニュー(2014年度メニュー数:45種類)の中から自由に選択できる「カフェテリアプラン」制度を導入しています。また、社員のライフデザインを支援することを目的に、ライフデザイン相談室を設置しています(2014年度利用者:176人)。あわせて30歳の社員に対してライフデザイン研修を実施するとともに、59歳の社員を対象としたセカンドライフセミナーも実施しています(2014年度参加者数:ライフデザイン研修154人、セカンドライフセミナー127人)。

今後も社員にとって利用しやすい制度やメニューを充実させていきます。

各種休暇制度の計画的な取得を推進

NTTコミュニケーションズではワーク・ライフ・バランスの向上に向け、休暇取得を推進しています。具体的にはゴールデンウィークや年末年始など、大型連休に合わせた休暇取得促進に向け周知などを行い、取得しやすい職場づくりに努めています。2014年度の有給休暇取得平均日数は17.7日でした。

また、社員がライフサイクルにおけるリフレッシュ、家族の介護、ボランティア活動、リカレント学習、育児などのため、1週間以上の休暇を必要とする場合に取得することができるライフプラン休暇制度があります。2014年度は52人が本制度を利用しました。

メンタルヘルスケア

NTTコミュニケーションズでは、社員の労働安全の確保を図るとともに、健全で快適に働くことのできる職場環境づくりを目指して、各種施策を展開しています。

メンタルヘルス対策においては、職場のラインケアをいっそう充実させるため、メンタルキーパー養成講座を2014年度は242人(資格取得者総数:2,503人)に実施しました。

また、厚生労働省報告に基づくメンタル不調リスクの高い属性の社員に対し、カウンセリングの実施(2014年度実施者:392人)などの各種施策を継続的に実施するとともに、社内外における相談窓口の設置、海外外向者を対象としたカウンセリング環境の整備、などサポート体制を整えています。

今後も健全で快適に働くことのできる職場づくりに向けて、国内グループ会社も含め各種施策を継続するとともに、さらなるラインケアの強化などに取り組んでいきます。