

NTT Communications **NTTコミュニケーションズ株式会社**

Project name

働き方改革～“つなぐ”プロジェクト～

実施期間 平成 23 年 4 月 1 日～
平成 25 年 3 月 31 日

所在地 東京都千代田区内幸町 1-1-6
事業内容 電気通信事業等
URL <http://www.ntt.com/>



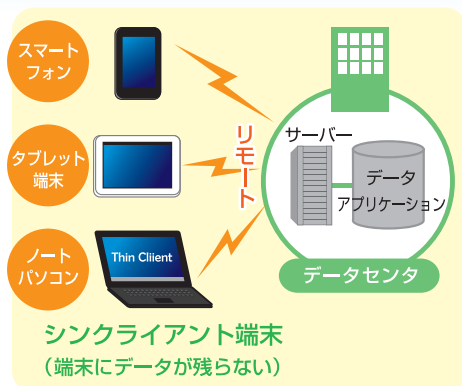
ヒューマンリソース部 ダイバーシティ推進室 担当課長 田村 尚子 氏
ネットワークサービス部 販売推進部門 担当課長 山本 雪絵 氏

「自社のICT技術を駆使して働き方を改革したい」と、NTTコミュニケーションズは東京モデル事業に参画。以前は、ワークライフバランス(WLB)という言葉に違和感を持つ社員もいたが、参画を契機に意識改革が進み、取組が浸透している。現在先駆的な取組を進める同社には、他社からの取組内容に関する問い合わせも多く、今後そのノウハウを社会に役立てたいと考えた。

リモートワークと意識改革 新しい働き方で効率化

通信ネットワークを介して会社のシステムに離れた場所からアクセスするために「シンクライアント端末」などのモバイル端末を導入し、外出先からもメールやデータを処理できるリモートワークを実現。シンクライアント端末は内部にデータが残らないため、万一紛失しても情報の漏えいを防止できる。こうした取組は、同社がセキュリティの課題に常に対応する体制を整備しているため実現したと言える。

同社では、外出が多い営業部を中心に「タブレット端末」などのモバイル



端末を2千台配備。利用者からは「外出先での隙間時間にも業務管理や旅費の承認処理等ができる。早く帰れるようになり、家族との時間が増えた」「営業先での急な質問にも、その場で社内サーバ上の資料を確認し、即答できた。その結果、訪問件数が増えた」などの声がある。

こうした取組や、働き方に関する意識啓発の取組等により、平成23年度における1人当たりの所定外労働時間が対前年度比7.5%縮減された。

効果的な会議を！ 「会議1/8」

「会議1/8」とは、会議の時間・参加者・資料をそれぞれ1/2に削減しよ

うという取組だ。勤務時間内の会議実施、参加人数の適正化、ペーパーレスの推進による資料の削減を行う。特に資料が減ればその準備等の時間も削減され、効果は大きい。取組にあたっては上司の「資料は手書きでOK」など、部下の負担軽減に向けた呼びかけも重要だという。ネットワークサービス部の山本雪絵担当課長は「全体の意識が高まり、資料作成時間は1/3に減り、会議時間も短縮された」と語る。

働きやすい企業 No.1 を目指す

在宅勤務制度の利用者対象について、小学3年生までの子どもを持つ一般社員から、小学6年生までの子どもを持つ一般社員及び管理者に変更した結果、H24年度上期の在宅勤務申請者数は約220名と、取組前と比較し約1.6倍に増加した。

同社社員の平均年齢は約42歳で、今後の課題は介護に関わる社員への対応だ。田村尚子担当課長(ヒューマンリソース部)は「情報共有や在宅勤務の施策等を地道に続け、働きやすい企業No.1を目指したい」と意欲的だ。

主な効果

所定外労働時間の削減により WLBの実現に貢献

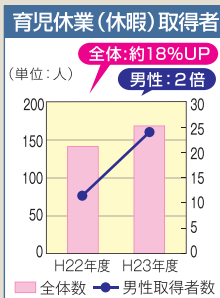
従来から取り組んでいたWLBに対する意識啓発や業務の見直しに加え、リモートワーク環境を導入したことにより、業務効率が向上した。

「働き方改革」の意識向上

経営者とWLBの有識者による対談等で構成される講演会を実施。延べ1割程度の社員が参加し、働き方改革の意識が高まった。

男性の育児休業(休暇)取得者の増加

社内サイトでの育児をする男性社員の紹介等の取組により、男性の育児参加が進んだ。H23年度の男性の連続1週間以上の育児休業(休暇)取得者：24名(前年度の約2倍)



ファミリーデーを200名規模で開催

社員の家族を職場に招き仕事への理解を深めてもらうことで、社員のモチベーションが向上。参加者から継続を希望する声が上がった。

働き方改革の取組に関する波及効果

他社から、取組内容について、2年間に多数の問い合わせがあり、また、取材依頼も増加。プロジェクトの進め方や運用方法等を紹介した。