

働き方改革推進で、会社と社員、社員同士、会社と社会をつなぐ。

NTT Communications NTTコミュニケーションズ株式会社

プロジェクト名
働き方改革 ～“つなぐ”プロジェクト～

実施予定期間
平成23年4月1日～平成25年3月31日

実施目的

- ◎「人財」である従業員それぞれのワーク・ライフ・バランスを確立するために、多様な働き方改革を推進し、一人ひとりが健康で活き活きと能力を発揮できる企業風土の醸成と環境整備を実現する。
- ◎ ICTカンパニーとして、先進的なノウハウを駆使することで働き方改革を推進し、会社と従業員、従業員同士、会社と社会をつなぎ、社会に貢献する。

経営者の声



ヒューマンリソース部長
東 明彦 さん

当社では、社会・経済活動をICT（Information and Communication Technology）で支える企業として、2008年よりダイバーシティ推進室を設置し、多様な人材が活躍できる職場作りや次世代育成支援を実施しておりますが、本プロジェクトへの参画によって、社員に活力を与えるICT環境整備とワークスタイルの導入、社員の「働き方」に対する意識改革をより加速して取り進むことが可能になったと感じています。

また「今年三月の東日本大震災やその後の節電対策による定時退社は、結果的に改めて家族とのつながりを考える機会となった。」という社員の声が多く寄せられています。この想いを活動の核とし、先進的なICT環境を駆使した改革を、社会に貢献できるような取組にまで発展できるよう推進していきたいと考えています。

INTERVIEW

先駆的なICTのノウハウを駆使して自ら働き方を改革し、社会貢献を



ダイバーシティ推進室・西古 良子さん(左)、ダイバーシティ推進室担当課長・田村 尚子さん(右)

らの慣習や考え方が残り、なかなか新しく変わらない部分もあります。これをきっかけに社員の働き方を変えて、世の中にも貢献できればと思います。」とダイバーシティ推進室の西古良子氏は説明する。

働き方改革を進める上で、「率先して新しく変わりたい」と感じる要素が三つあった。まず一つは、女性社員比率が十二%の同社において、社員の多くは、WLBの取組を育児や介護等に深く関係する女性や一部の社員のものと考えており、全社員に関わる取組であるという認識があまりないということだ。

もう一つは、組織が大きいために、業務を進めるにはいろいろな部署と調整をしながらはならず、そのための資料作りや打ち合わせ、会議等に非常に多くの時間を必要とすることであった。「このような状況から、『迅速に業務を進めて、時間に対するストレスを少なくできないか』という声は常に上がっています。」と西古氏はいう。

さらに、特に率先してリードしていきたいという目標があった。「ICT技術の進展により、様々なモバイル端末を使って社外から社内システムにアクセスし、メールチェックや事務処理等をした」と考えるお客様が増えています。しかし、昨今の情勢からセキュリティに対する関心も非常に高く、多くのお客様が、高いセキュリティレベルを維持しながら、社外からもオフィス環境にスムーズにアクセスできるように、仕事のスタイルを変えることを求めています。そこで当社が、制度の見直しや業務の効率化だけでなく、セキュリティにも配慮しながら、場所や時間に捉われない柔軟に働ける環境を自ら整備することで、自信を持ってお客様や他社に紹介できるシステムソリューションにしたいと考えました。」とダイバーシティ推進室担当課長の田村尚子氏は語る。

同社は働き方の改善について、これまでも

根本的な働き方改革を目指して

日本を代表するICT企業であるNTTコミュニケーションズ株式会社。東京モデル事業への応募は、募集広告を見た社員が、ダイバーシティ推進室に話を持ちかけたことがきっかけだった。「ワークライフバランス（WLB）」の実現は、育児をしている自分にも深く関わる話。また、東京モデル事業に応募して、在宅勤務システム等の活用を全社を挙げて実現させることができれば、社会に対して役立てるのではないかと、この意見だった。「当社は歴史の長い会社であるため、昔か

目標

- 1 所定外労働時間の縮減
平成25年3月末までに現在の10%縮減を目指す
- 2 平日の家族（子ども）とのコミュニケーション時間の増加
平成25年3月末までに社員調査での回答10%増加を目指す
- 3 男性社員の連続1週間以上の育児休業取得者数の増加
各年度において15%上昇を目指す
- 4 従業員満足度の向上
平成25年3月末までに10%向上を目指す

主な取組内容

- 業務の見直し事業
 - ▶ 従業員ニーズ及び満足度調査の実施
 - ▶ 経営者・幹部層を対象とした働き方見直しに関する講演の実施
- 労働時間縮減事業
 - ▶ 長時間労働縮減を目的とした管理職層への研修の導入
 - ▶ 生産性向上、業務効率化に対する従業員の意識改革を目的とした研修の実施
- 多様な働き方実現事業
 - ▶ 在宅勤務制度の拡大導入
 - ▶ モバイル端末を導入した柔軟なワークスタイルの導入
- 人材育成事業
 - ▶ 男性社員の育児参加促進 ▶ 休業中社員への定期的な情報発信
 - ▶ 育児休業中社員向け「職場復帰準備セミナー」の実施
 - ▶ 育児休業から復帰した社員を対象にしたセミナーの開催
 - ▶ 育児と仕事を両立している社員向け「キャリアデザインセミナー」実施
- 社会貢献事業
 - ▶ 社員の家族を対象にした職場見学会の開催（東京しごとの日事業）

効果

- 従業員の働き方への効果
 - ▶ ワーク・ライフ・バランスに対する意識改革
 - ▶ 業務の効率化
 - ▶ 生産性の向上
 - ▶ 所定外労働時間の縮減
 - ▶ 心身の健康の増進
 - ▶ 男性を含めた育児への積極的参加
 - ▶ 業務へのモチベーション向上
- 業績等への効果
 - ▶ 多様な働き方の提供による社員満足度の向上
 - ▶ 社員の自律的、効率的な働き方による生産性の向上
 - ▶ 時間外コストの削減
 - ▶ 優秀な人材の確保
 - ▶ 大企業から変わることを実例公表による社会貢献

労使で協力して取り組んできており、八年前から「ワークライフ委員会」を立ち上げ、既に、有識者を呼んで管理者に対するマネジメントセミナーを開催したり、社員へのメルマガ配信で意識啓発を図るなどしてきた。その結果、各部署の努力もあって総労働時間は着実に減ってきた。しかしながら、今後は育児だけでなく介護で時間制約を受ける社員が確実に増えることが予想される。また、若い社員は仕事以外の生活も重視する等、社員の価値観も多様化している。社会が大きく変わる中、これまでの働き方のままではなく、さらに根本的な働き方改革が必要だった。

トップとダイバーシティ推進室の思いが合致

人事部門、情報システム部門とセキュリティマネジメント部門などのメンバーによって「働き方改革推進ワーキンググループ」をつくり、その下に働き方改革推進のためのプロジェクトが発足した。

まず、働き方について課題と思われることについて、営業担当者計六十人程にヒアリングを実施したところ、やはり、会議が長いこと、自席に戻らないと仕事ができないこと等の課題が浮かび上がってきた。こうした課題に対応するために、ICTの整備と、生産性を上げて労働時間を短くし、誰もが働きやすい環境をつくるという意識改革との両輪で、プロジェクトを推進していくこととした。

一方、地方・海外の拠点やグループ会社から自ら出掛け、現場の声に耳を傾けていた有馬彰社長にも、同様の声が届いていた。社長が把握した、「在宅勤務の対象をもっと広げてほしい。」「隙間時間を有効利用するためにスマートフォンを活用してはどうか。」等の意見と、プロジェクトメンバーの考える課題が一致し、プロジェクトについてトップからも賛同が得られたという。

全社員にとって大切なワークライフバランス

今年の十月、同社は二〇〇七年より導入し



プレゼンテーションでタブレット端末を活用

また、下半期には、経営層とワークライフバランス専門家との対談を行い、働き方について社員に期待することを発信し、社内の意識啓発を促す予定だ。これにより、幹部、管理職、社員がワークライフバランスの必要性を正しく理解し、特別な事情のある一部の人のためのものではなく、あらゆる社員にとって必要な取組として全社的に盛り上げていく。

また、「eワーク制度」と呼ばれる在宅勤務制度の改正を行った。これまで、対象者は小学三年生までの子どもを持つ一般社員に限定されていたが、これを六年生まで延長し、対象も管理職まで拡大した。また、規程上は男女を限定してはいないものの、これまで男性の利用は少なく、申請する社員、承認する上長、周囲の社員も、「特別な人のための制度」と思っている状況が見受けられた。そのため、制度の正確な内容の周知に努めている。「これからは、男性も積極的に利用して、通勤時間分を家族との時間や自己啓発の時間として使ってもらえるよう、積極的に社内発信していきます。」（西古氏）

社員の声



NTTコミュニケーションズ株式会社
クラウドサービス部
ホスティング&プラットフォームサービス部門担当

富田 優子さん

マーケティングと広報の担当として、自部門のサイト分析やサービスプロモーションを担当しています。4歳と1歳の2人の子どもがおり、時短勤務を選択しています。

育児休業前はシステムエンジニアをしており、技術の進歩が速いため復帰できるのか不安もありました。専門誌等で最新情報を把握する気持ちをもっていました。実際に子育てを始めると、そんな時間も取れません。1年で復職する予定でしたが、子どもと一緒にいるうちに、今しかできない子育てにしっかり向き合いたいと思うようになり、1人目の時は3年間の休業を取得しました。時にはもつと一緒にいてあげたいと思うこともあります。働く姿を見せることで、子どもが大人になった時に「ママみたいになりたい」と思ってもらいたい、今は仕事に励んでいます。

そんな私にとって、ダイバーシティ推進室の存在はとても心強いものです。制度も充実し、かつ利用されているので、私も仕事と育児の両立で悩んだ時は、相談しようと思います。

特に「育児休業復帰セミナー」は、同じ立場の人同士で仕事と育児の両立のコツや不安等について情報共有できましたし、先輩社員の話やキャリアの話も聴けて、今後の方向性がイメージできました。

プロジェクトではeワーク制度拡大にも取り組んでいるので、こうした制度も利用しながら働き続けていきたいと思っています。



NTTコミュニケーションズ株式会社
第二営業本部
マーケット戦略担当

大宅 左恵さん

当社のeワーク制度（在宅勤務制度）は導入から数年が経過し、利用者数の増加や従業員満足度の向上等において一定の成果が上がっていました。そのため、社外から参考になりたいのご相談をよく受けますが、各社とも当社と同様の課題を持っていることが分かりました。

それは、マネジメントやコミュニケーションへの影響から、仕事は会社でするものという認識があり、eワーク制度を拡大できないというものでした。そこで、eワーク制度拡大に向けてこの課題を解決するため、本プロジェクトに参加しました。

具体的には、マネジメント層を含め、所属部課単位でシンクライアント端末を用い、Web会議や電話会議も併用することで、社内打ち合わせや協働での資料作成が可能かを試行しています。

その結果、「集中してミーティングができた」、「対面でなくてもコミュニケーションが取りやすかった」等の効果が確認されており、マネジメントやコミュニケーションに関する課題は解決されつつあると感じています。現在では試行範囲を拡大し、関係各部を含めた業務プロジェクト単位での利用を進めています。

働き方改革では、在宅勤務に限らず、全社員を対象としたモバイル端末の配備も予定していますので、今後は更に「場所や時間にとらわれず柔軟に働けるスタイル」の拡大が進むものと期待しています。



NTTコミュニケーションズ株式会社
第二営業本部
マーケット戦略担当

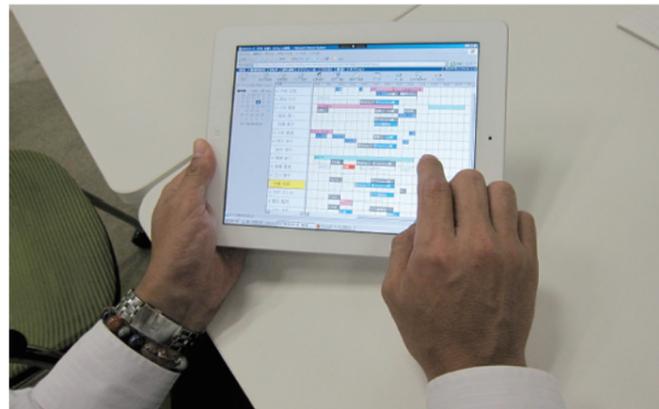
小坂 義規さん

営業の現場は、顧客訪問や打ち合わせのために外出が多いことが特徴です。そのため、移動や待機等の隙間時間を有効活用・効率化することが従来からの営業現場での課題でした。今回、こうした現場の課題や生の声を役立てようと、本プロジェクトに参加しました。

具体的には、モバイルワーク端末（シンクライアント端末、タブレット端末、スマートフォン）の活用により、隙間時間の有効活用に伴う業務の効率化に向けて実証しています。実際に利用することで、時間ロスになっていた隙間時間を利用して、業務の効率化が進み、対応スピードが高まったと実感しています。

訪問前は、これまで自社に戻らないと確認できなかった提案に関する情報確認ができるようになり、事前準備をスムーズに行えるようになりました。訪問後は、折衝記録の作成や関係各部への確認を迅速に行えるため、事務処理のために会社に戻ることも少なくなりました。また、紙で持ち歩いていたパンフレット等を端末にデータとして保管しておくことができるため、急な要望にも対応することができます。

今回、WLBについて改めて理解し、働き方改革におけるICTサービスを用いた全社的業務環境改善を行うことで、時間を有効利用して労働時間を短縮することもできると感じています。今後も積極的にプロジェクトを進めてほしいと思います。



タブレット端末を導入し、場所や時間にとらわれずに働ける環境を整備した。

同社は、育児や介護等の制度は整っているが、更に効果を上げるために様々な取組を行っている。現在、女性の育児休業取得率や復職率はほぼ一〇〇%であるが、男性の育児休業取得率はまだ低い状況にある。また、育児休業中の社員が会社の状況が分からず孤立感を感じたり、先ほど述べたとおり女性社員比率が十二%と少ないため、身近に育児と仕事を両立している社員がおらず、復帰した社員が不安を感じることもあるという。

そこで、まず男性社員の育児参加促進を図るため、イントラネットに「イクメンコーナー」を設けた。積極的に育児参加している男性社員の考え方やライフスタイルを紹介し、社内に「イクメンの輪」を広げていく。紹介されたイクメンの中には、妻の復帰後三ヶ月間の育児休業を取得した管理職もいる。取得当時管理職であったため、事前にチームメンバーに話をして係長クラスに仕事を引き継ぎ、必要な社内稟議等は上位の管理者や周囲の管理



育児休業復帰支援セミナー

その他、プロジェクトの一環として、職場に社員の家族を招く「ファミリーデー」を今年初めて開催し、オフィス見学や中国上海とのテレビ会議の体験、「とう道」という通信ケーブルの専用管路トンネルの見学を行った。「参加社員からは『家族が会社を好きになってくれて、働くモチベーションが上がった。』、また、今回家族が参加しなかった社員からも、『同僚の家族に会い、その後、家族に関する話のきっかけとなった。』と好評でした。次年度以降も引き続き開催していきます。」と西古氏。

今後も、プロジェクトを通じ、社員のニーズをきめ細かく把握した各種施策の実施とともに、ICTカンパニーとして先駆的なノウハウを自ら駆使し、誰もが柔軟に働くことのできる制度や環境整備をリードし、積極的に社会に貢献することを目指していく。

同社がまず取り組んだのは、営業部門等から要望のあった、隙間時間を有効利用するために外出先からスケジュールやメールを確認できる環境を、高いセキュリティレベルを維持しながら整備することだった。

また、外出時に社に戻って必要な紙のパンフレットや提案資料を持参するのではなく、スマートデバイスの映像等の各種コンテンツを利用してお客様へのプレゼンテーションができるよう、タブレット端末やスマートフォンを第一弾として五十台ほど導入した。「出張の隙間時間に社外でメールの送受信や旅費申請手続きを行うなど、時間を無駄なく使って業務を効率化できる環境整備を進めています。」

モバイルワークスタイルで、場所や時間に捉われず柔軟に働ける環境を整備

制度導入に終わらない 様々な工夫

また、メンバーが別々の場所においても、モバイル端末を使った電話会議も実現できず。」と田村氏は言う。社内システムにアクセスした場合のデータは端末に残らないため、紛失した場合の情報流出を防げる上、遠隔操作で端末を停止させることもできるなど、セキュリティ対策についても様々な工夫が凝らされている。セキュリティレベルの維持と働きやすさの実現とは相反する課題と捉えられがちであるが、同社は、その認識を払拭し、これらが両立できる課題であることを身を持って立証している。

三月の震災後、在宅勤務やモバイル勤務への問い合わせも非常に増えており、社員自らが率先して先進的なノウハウを駆使した働き方改革を推進している。

職に頼むなどして三ヶ月を乗り切ったという。そのチームから今、第二のイクメンが登場している。

また、育児休業から復帰した社員を集め、セミナーを開催している。社外講師による講演のほか、復帰した先輩社員に、仕事と育児を両立するコツや、効率的な仕事の進め方等の体験談を話してもらった。「特にグループディスカッションは、同じ立場の社員同士、時間の使い方のノウハウや、復帰後の両立の不安や悩み等を共有し、一番盛り上がりました。」と田村氏は語る。

さらに、育児休業中社員の孤立感を払拭するため、職場復帰準備セミナーも開催している。特に、八月に大きな組織変更があったため、復帰後配属予定の部署への訪問や、制度や組織変更などについての最新の情報提供を行い、社員が円滑に復帰できるよう支援する。とともに、社員同士のネットワーク形成も目指す。



ファミリーデー

企業概要

名称	NTTコミュニケーションズ株式会社
代表者	代表取締役社長 有馬 彰
設立	平成11年7月1日
所在地	東京都千代田区内幸町1-1-6
従業員数	8,250人（平成23年6月30日現在）
事業内容	電気通信事業等
URL	http://www.ntt.com/