

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 ○「人材」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。

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

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もちかけたことがきっかけだった。「当社は歴史が長いから、企業風土において変わりにくい部分もあり、これを契機に働き方を変えていきたいと思いました。また、在宅勤務システムの活用など、社員数8,250人の当社が率先してワークライフバランス(WLB)に取り組み、実現させることができれば、社会に対しても役立つのではないかと。」と同室の西古良子氏は説明する。

働き方改革を進める上で「新しく変えていきたい」と感じる要素が3つあった。まず、女性社員比率が12%の当社において、WLBの取組は育児や介護に関わる一部社員のものと考えられており、全社員に関わる取組との認識があまりないことである。次に、組織が大きいため、業務遂行の過程で多くの部署と調整が必要となり、資料作りや会議に時間を要していたことであった。

さらに、特に率先してリードしたいと思う目標があった。昨今の情勢からお客様のセキュリティに対する関心は非常に高く、社内の情報セキュリティにも配慮しながら効率的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に紹介できるシステム構築を実現することであった。

全社員にとって
大切なワークライフバランス

人事、情報システム、セキュリティマネジメント等の部門が連携して「働き方改革推進ワーキンググループ」が組織され、様々な施策を開始した。

まず、「eワーク制度」と呼ばれる在宅勤務制度を改正。小学3年生までの子どもを持つ一般社員に限定していた対象者を、6年生まで延長し、管理職まで拡大した。これからは男性も含め、多くの社員が通勤時間分を家族との時間や自己啓発の時間として使えるよう、利用を促していく。

さらに、今後経営層から働き方についてのメッセージを発信し、全社的に盛り上げていく予定だ。これと連動して意識改革研修を実施。より時間を意識して仕事に取り組み、会議等を効率的に行うなど、生産性向上に対する意識付けを加速させる。

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

「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すが、こういった課題を解決し、いかにリスクを回避して、自由度の高いモバイルワーク環境を整備するかが重要



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副室長 田村尚子さん(右)

な検討課題でした。」とダイバーシティ推進室担当課長の田村尚子氏は語る。

営業部門では、タブレット端末やスマートフォンを段階的に導入。外出時の隙間時間にメールの送受信や旅費申請手続を行う等、業務を効率化できる環境整備を進めている。重要なデータは端末に残らず、万一紛失した際は遠隔操作で端末内部を消去することもできる。

制度導入に終わらない様々な工夫

同社は、育児等を支援する社内制度の効果さをさらに上げるため、育児休業から復帰した社員を対象とするセミナーや、育児休業中の社員向けの職場復帰準備セミナーを開催し、復帰に伴う不安の払拭に努めている。また、社員の家族による職場訪問を実施。会社と家庭、双方の理解が進んだと好評だ。

今後も、社員のニーズに沿った各種施策を実施するとともに、通信、クラウドサービスなどの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することで、積極的に社会に貢献することを目指していく。

企業概要
NTTコミュニケーションズ株式会社
所在地：東京都千代田区千代田 1-1-16
事業内容：電気通信事業等
URL：http://www.ntt.com/

BANDAI NAMCO 株式会社バンダイナムコホールディングス

プロジェクト名 ～楽しみながら、楽しい未来へ～ The BANDAI NAMCO Lifestyle Project

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 一人ひとりの社員が仕事だけでなく、自身のプライベートを充実させることにより、企業・社員双方の成長を促し、ひいては世界中の人々に夢と感動を与えることのできるグループを目指す。

バンダイナムコグループらしく、
楽しみながら、働き方の改革を

東京モデル事業に応募した経緯について、人事部ゼネラルマネージャーの林徳文氏は次のように語る。「育児支援等の制度は整備されていましたが、経営統合を契機にさらに環境を整えていこうとしていました。また、購買層の中心がお子さまのご家族である当社にとって、少子化はマーケットの縮小を意味しますから、「少子化打破」は、当社にも大きく関わる課題です。そこで、通常5年かかる取組を、2年に縮めて前進しようと考えました。」プロジェクト作成に際しては、様々なアイデアを精査し、業務の見直し、仕事と育児等との両立、プライベートの充実・自己啓発という3本柱に絞り込んだ。

業務の見直しに向けて

もともと、「遊び」を仕事とする同社では、遊びと仕事とが渾然一体となっている部分もあり、「もっと仕事をしたい。」という社員も少なくない。しかし、社員の健康や生活を大切にするために労働時間の縮減は欠かせず、様々な解決策を考えた。まず業務の見直し。社外モバイル端末から社内共有スケジュールへのアクセスを可能にし、日程調整の簡略化を目指す。メールや様々な事務の申請・承認も社外で可能にする予定だ。

また、「打ち合わせの鍵」として、会議の目的、進行役の設定等といった十分な事前準備の重要性を周知。ファシリテーター研修

で会議運営スキルの向上にも努めている。さらに、高い業績評価を受けながら残業が少ない社員をプラス評価し、時間内に成果を上げることの大切さを社内に発信している。

仕事と育児等との両立

同社は、仕事と育児等との両立にも熱心だ。今年の冬から、夏休み等の長期休暇期間、社員の子どもの預かる「キッズルーム」を本社に開設する。また、この10月から、「出産祝い金」制度を「出産・子育て支援金」としてリニューアルした。第3子以降が生まれた社員に200万円を支給するが、出産後56日以内に1週間以上の育児休業の取得と「子育てレポート」の提出を条件とし、男性社員の育児への参加を促進する。当初、出産後1年以内の休業取得を条件とする予定だったが、経営層からの「子育ては、生まれてすぐが大変なんだ。」との助言で、56日以内になったという。

さらに、不妊治療や子どもの不登校等に対応するためのフレックスや時短制度も導入。「家族との生活全般を会社はサポートする。」という姿勢を明確に打ち出した。

プライベートの充実・自己啓発

同社では、業務終了後に、英会話等を学ぶことができる社内カルチャースク



グループ管理本部長 森澤文彦さん(左)、人材育成チーム 大竹美沙子さん(右)

ルの開設も準備している。仕事に没頭しがちな社員に、違う世界や出会いを経験させ人生を豊かにしてもらおうのが狙いだ。特に目を引くのは、社員が講師になるという点だ。大竹氏は語る。「皆、多様な才能を持っているので、教えられる人がいるはずと考えました。それに、教えることで自己啓発やプレゼン力の向上にもつながりますよね。」また、「心のコミュニケーションをすることで、仕事にもよい影響が出るんです。」と林氏。

プロジェクト推進のポイント

人々に夢と感動を与えることを理念とする同社では、働き方の改革も、「楽しみながら」を念頭に、「こんな工夫をしたら仕事ももっと楽しくなる。」というポジティブリスト化を心がけている。林氏は、同社の社風を語らえてこう語る。「トップダウンよりも、皆が効果を感じ納得しながら広めていく方が、当社の社風に合います。一人ひとりが納得して自発的に進めていけるよう、見守りながら支援していきたいと考えています。」

企業概要
株式会社バンダイナムコホールディングス
所在地：東京都品川区東品川 4-5-15
事業内容：バンダイナムコグループの中長期経営戦略の立案・実行
グループ会社の事業戦略実行支援・事業活動の管理

URL：http://www.bandainamco.jp/