

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進) 多様な正社員 (テレワーク)



企業名：東日本電信電話株式会社	所在地：東京都新宿区
社員数：5,000名	業種：通信業

取組の目的：

生産性の高いメリハリのあるワークスタイルの確立とワーク・ライフ・バランスの実現をめざす。

取組の概要：

○トップメッセージ

NTT東日本グループでは、これまでもダイバーシティ経営の観点から「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて様々な取り組みを展開してきましたが、社員構成の変化や、育児・介護の支援の必要性等を踏まえ、多様な人材がそれぞれの能力を生かして実力を十分に発揮し、社員の健康増進、業務変革の促進や生産性向上が図られるよう、さらなる労働環境の整備を推進するため、働き方改革に取り組んでいくこととしました。

持続可能な経営の実現のため、本取り組みを契機として、経営者や管理者が率先して、働き方やマネジメントを変えていくとともに、限られた時間の中で仕事をやり遂げ、最大限の成果をあげるよう、社員の意識改革を図っていきます。

○働き方改革 (Value Working)

・平成26年7月から、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境整備と、更なる生産性の向上に向けて「働き方改革 (Value Working)」をNTT東日本グループで本格展開《取り組みの三本柱》

① 勤務時間の効率的な活用と柔軟な働き方

- ・在宅勤務の積極的な活用と外出時・離席時のモバイルワークの活用を促進
- ・移動時間の節約、費用の効率化の観点からWeb会議を推進

② 目的意識と集中力を高めるメリハリのある働き方

- ・時間外労働を夜型から朝型へシフトし、20時以降の時間外労働を原則禁止とする
- ・朝型時間外労働の対象時間帯は6:00から始業時間まで

③ 仕事への意欲と活力を高める積極的な休暇取得

(1) アニバーサリー休暇

誕生日や結婚記念日等、社員が記念日を自由に設定し、年休の取得を促進

(2) リフレッシュ休暇

5年に1度、連続した5日間以上リフレッシュのための休暇取得

○ダイバーシティの推進

- ・平成20年4月にダイバーシティ推進室を発足、翌21年7月にはダイバーシティ推進小委員会を設置する等、組織横断的な検討を経て、ワーク・ライフ・バランスの推進を始めとするダイバーシティを推進
- ・平成21年から勤務時間の効率的な活用を図るため在宅勤務制度を導入

○Value Meetingの展開

平成22年から会議の効率化を図るため「Value Meeting」を展開。「会議の基本心得6箇条」により、勤務時間内の会議の設定、無駄な資料の削減など生産性の高い会議を実施

○働き方改革トライアル

- ・平成25年から働き方改革トライアルとして、一部の社員を対象にモバイルワーク・在宅勤務の活用と、Web会議や会議のペーパーレス化等による会議の更なる効率化を推進
- ・トライアルの結果、在宅勤務を実施した約8割の社員が「職場と同等以上の効率で働けた」と回答。また、85%の社員が「ワーク・ライフ・バランスを見直すきっかけとなった」と回答

〈今後の取組〉

- 生産性のさらなる向上や、育児・介護等を行う社員がこれまで以上に多様な働き方ができる環境整備に向けた施策を検討中。

取組の効果：

- 働き方改革の導入後は、導入前と比べ時間外労働が13%減少
- 総時間外労働における朝型の割合は、5%から14%に増加
- 月間時間外労働を45時間以上実施した社員（のべ人数）が34%減少
- 社員からは、「家庭と仕事を両立しやすくなった」「夜遅くまで働くよりも体調が優れ、健康面からも効果を感じる」など、ワーク・ライフ・バランスに役立つとの好意的な意見が多数寄せられている
- 「終業時間を意識して働くようになり、より計画性を持って仕事に取り組むことになった」などの声も挙がっており、働き方そのものに対する意識の改革も浸透している。